

מאמר

מה במבזק

מאמר

■ חג השבועות - שעות העבודה בערב החג ותשלום עבור יום החג

סוגיות בדיני עבודה

■ היעדרות עובד ביום ירושלים
■ זכאות עובד שאינו יהודי להיעדרות בתשלום בחגי עדתו

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

סעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948 קובע, כי ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל (מועדי ישראל) הינם שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח וחג השבועות.

חג השבועות - שעות העבודה בערב החג ותשלום עבור יום החג

שו"ד הלית כהן-רוניצקי

סעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948 קובע, כי ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל (מועדי ישראל) הינם שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח וחג השבועות. לקראת חג השבועות, להלן תזכורת באשר לעיקר זכויות העובדים בחג:

שעות העבודה בערב החג

על פי החוק

סעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951 קובע, כי ביום שלפני חג, שהעובד אינו עובד בו, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות. לפיכך, כל שעת עבודה מעבר לשבע שעות תיחשב כשעה נוספת.

במקומות עבודה שעליהם חל צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה לחמישה ימי עבודה בשבוע

במקומות עבודה עליהם חל צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי (מעבר לחמישה ימי עבודה) לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957(*), נקבע, כי בערב חג, החל ביום שהעובד חייב לעבוד בו, יהיה יום העבודה של שמונה שעות בתשלום של תשע שעות, או יום עבודה של שבע שעות בתשלום של שמונה שעות (צו ההרחבה קובע, כי המעסיק ונציגות העובדים יקבעו באיזו חלופה לבחור). באשר ליום הכיפורים קובע צו ההרחבה, כי העובדים יעבדו שש שעות בתשלום של תשע שעות. עוד קובע צו ההרחבה, כי במקומות עבודה שבהם עבדו שש שעות בתשלום של שמונה שעות, בערבי חג, ימשיכו לעבוד כך.

הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה

רוב ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה הענפיים הקיימים במשק, מסדירים את נושא העבודה בערבי חגים. לדוגמה, בצו ההרחבה בענף הפלסטיקה נקבע, כי בערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח, יעבדו שש שעות ביום בתשלום של שמונה שעות. בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה קיים הסדר דומה, לפיו יעבדו שבע שעות בתשלום של שמונה שעות בערבי חגים, ובערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח יעבדו שש שעות, בתשלום של שמונה שעות.

על פי נוהג

משפט העבודה מכיר בזכויות המוקנות לעובדים מכוח נוהג. בהתאם לכך, במקום עבודה אשר במשך שנים עבדו בו לדוגמה ארבע או חמש שעות בערבי חג, תהפוך זכות זו במרוצת הזמן לנוהג ולחלק מתנאי העבודה בחוזה האישי של כל עובד ועובד.

זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי לתשלום עבור ימי החג

עובד חודשי - צו ההרחבה - הסכם מסגרת (קיצור שבוע העבודה ל-43 שעות) מיום 1.7.2000, קובע, כי עובד חודשי זכאי לדמי חגים מתחילת עבודתו. עוד קובע הצו, כי עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג. משמעות הדבר היא, שהעובד יהיה זכאי למשכורתו המלאה, בלי שינוכו ממנה הימים שבהם הוא נעדר בשל החגים.

העיקרון הוא שעובד, המקבל את משכורתו על בסיס חודש, יהיה זכאי לתשלום משכורתו החודשית המלאה, ללא קשר למספר ימי העבודה או המנוחה השבועית, אשר חלו באותו חודש, ובלבד שעבד את כל ימי העבודה האפשריים, שבהם הוא מחויב באותו החודש.

אין הבחנה בצו לעניין זה בין עובד חדש לעובד ותיק. לפיכך, גם עובד חדש, המקבל את שכרו על בסיס חודשי, יהיה זכאי למלוא משכורתו, בלי שינוכו ממנה ימי חג או מנוחה שבועית.

עובד שעתי ויומי - החל מ-1.7.2000, יום תחילתו של צו ההרחבה כאמור, חלה חובת תשלום יומי חג לעובד יומי/שעתי על כלל המעסיקים במשק. החובה הינה לשלם לעובד, לאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, אם הוא לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחריו), אלא בהסכמת המעביד, תשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי חג הסוכות, 2 ימי חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות).

יודגש, כי מעסיקים הכפופים להסכם קיבוצי, לצו הרחבה ענפי, לחוזה אישי או לנוהג, אשר קובעים הוראה שמיטיבה עם העובד מעבר לקבוע בצו ההרחבה האמור, יהיו מחויבים לנהוג על-פי ההוראה המיטיבה.

הגמול אשר לו זכאי עובד המועסק ביום החג

סעיף 18א לפקודת סדרי שלטון ומשפט קובע, כי דין עבודה בימי חג, כדין עבודה במנוחה השבועית. **סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה** קובע: כי "הועבד עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן...:ישלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1.5 משכרו הרגיל. היה שכרו של העובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה שנעשתה בשעות המנוחה השבועית שכר עבודה לא פחות מ-1.5 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות";

שילוב שתי ההוראות קובע, כי יש לשלם לעובדים בעבור עבודתם בחג לפחות 150% משכרם (תוספת של 50% על שכרם). יודגש, כי אם חל על העובד ועל המעסיק הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חוזה אישי, המעניקים שיעור גמול גבוה יותר מהמחויב על פי חוק, יחויב המעסיק בשיעור הגמול הגבוה, כאמור.

עם זאת, מן הראוי לציין, כי בפסק הדין ע"ע 300360/98, נחום צמח נ' ש.א.ש. קרל זינגר צפון (1986) בע"מ (טרם פורסם) קבע בית הדין לעבודה, כי אם העובד עובד בחג שלא מתוך בחירה אלא מתוך כורח, זכאי הוא לתשלום בעבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול בעבור עבודה בחגים. דהיינו, יהיה זכאי לתוספת של 150% לשכרו (קרי, שה"כ גמול של 250%).

(* *תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא, יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעביד שעיסוקו בחלקו במסחר סרטוני וידיאו וחלקו במסחר קמעונאי. ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריזות מזון, אריזות מוצרים (כללי), אחסנה בערובה, אחסנה בקירור, אחסנה כללית, בלדרות, האחדות מטענים, הובלה יבשתית, הפצת סרטי קולנוע וטלוויזיה, סוכנויות לסחר חוץ, סוכנויות של יצרנים או סוחרים מחו"ל, השגחה, סוכני קניות, ספירת סחורות, ספנות (סוכנויות), עמילות מכס, שילוח בינלאומי, שירותי משרד, שירותי תקשורת וטלקס, תעופה (סוכנויות).*

הכותבת – עורכת דין "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סוגיות בדיני עבודה

היעדרות עובד ביום ירושלים

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

בחוק יום ירושלים, התשנ"ח-1998, הוכרז יום כח' באייר כחג מדינה, אשר ייקרא בשם "יום ירושלים". יום ירושלים נקבע בחוק כיום בחירה - יום שהבחירה בידי העובד לצאת לחופשה או לעבוד. באם בחר העובד לצאת לחופשה ביום ירושלים, ינוכה היום מיתרת ימי החופשה הצבורים העומדים לרשותו.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצוי גם יום ירושלים.

במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה עבודה או נוהג, הקובע הוראה לגבי יום ירושלים המיטיבה עם העובד, יחול כמובן ההסדר המיטיב.

יצוין, כי תקנות יום ירושלים (עבודות ושירותים שאין להפסיקם), התשנ"ח-1998 קובעות, שביום ירושלים אין להפסיק את העבודות והשירותים המנויים להלן:

1. העבודה במוסדות החינוך וההוראה; הוראה זו לא תחול על עובדים במוסדות חינוך והוראה אשר נתונה להם בהסכם קיבוצי הזכות לבחור יום חופשה ביום ירושלים.

סיכום של דברים
בחוק יום ירושלים,
התשנ"ח-1998, הוכרז
יום כח' באייר כחג
מדינה, אשר ייקרא
בשם "יום ירושלים".
יום ירושלים נקבע
בחוק כיום בחירה - יום
שהבחירה בידי העובד
לצאת לחופשה או
לעבוד. באם בחר
העובד לצאת לחופשה
ביום ירושלים, ינוכה
היום מיתרת ימי
החופשה הצבורים
העומדים לרשותו.

2. השירותים הבאים במערכת השלטון המקומי: פינוי אשפה, אספקת מים וביוב, שירות חירום וטרינרים, מוקד חירום עירוני ושירותי כיבוי אש.
3. העבודה במפעלי תעשייה, שתהליכי היצור מתנהלים בהם ברציפות.
4. העבודה במפעלי מזון, שבהם נוהגים לעבוד בשלוש משמרות.

זכאות עובד שאינו יהודי להיעדרות בתשלום בחגי עדתו

עו"ד עמוס הלפרין

הזכות להעדר

בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט התשי"ח 1948, לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגיהם. עוד קובעת הפקודה כי עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו, לפי המקובל עליו ועל בחירתו זו יחולו הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951.

בהודעות על קביעת ימי מנוחה לשאינם יהודים(*) הוגדרו החגים הבאים-

- חגי המוסלמים: הראשון במזרח (ראש השנה) (1 יום), עיד אל פיטר (1 יום) ועיד אל-אדחה (1 יום), מולד הנביא (1 יום).
- חגי הנוצרים: ראש השנה (1 יום), יום ההתגלות (1 יום), יום שישי לפני פסחא (1 יום), יום ראשון ושני של פסחא (1 יום), עלית ישו השמימה (1 יום), יום שני לשבועות (1 יום), חג המולד (שני ימים).
- חגי הדרוזים: עיד אל-אדחה (1 יום), חג הנביא שועיב (יתרו) (1 יום), חג הנביא סבלאן (1 יום), חג אלחידר (אלהו הנביא) (1 יום).

בנוסף לקבוע בפקודת סדרי השלטון, קיימים הסדרים שונים, המקנים לעובדים ימי חג נוספים. כך למשל, בתקנון שירות המדינה נקבע, כי יינתנו לעובדים שאינם יהודים ימים נוספים במסגרת מועדי עדתם.

תקנון זה חל על עובדי מדינה במשרדי הממשלה ויחידות הסמך, על עובדי מערכת הבריאות הממשלתית ועל עובדי מערכת הביטחון האזרחית (למעט עובדים המועסקים לפי הסכמים קיבוציים - מפעליים מיוחדים), ואומץ, אם באופן הסכמי ואם על-פי נוהג על-ידי גופים רבים בשירות הציבורי, רשויות מקומיות, תאגידים שהוקמו על-פי חוק, עמותות ציבוריות ועוד.

לטבלה הכוללת ימי חג לפי תקנון שירות המדינה לחץ כאן

הזכות לתשלום

בעוד שעובד חודשי זכאי לתשלום שכרו המלא גם כאשר נעדר בימי חג, ענין תשלום דמי החג לעובד יומי ושעתי הוסדר במסגרת צו הרחבה כללי לקיצור שבוע העבודה משנת 2000. דא עקה שצו ההרחבה נקב במפורש ברשימת 9 ימי חג, הכוללים את חגי היהודים. צו ההרחבה אינו כולל התייחסות לחגי העדות האחרות. יחד עם זאת, במקרים שונים בפסיקה ניתן לראות כי הזכות לדמי חגים מוחלת באופן שווה גם ביחס לעובדים בשכר שאינם יהודים ונעדרו בחגי עדתם (ר' למשל: סע (חיי) 15507-02-10 אבו אלהיג'א מנאר נ' מול הנוף בע"מ (19.01.2012), סע (אזורי ת"א) MOHAMED OSHER EMAD IBRAHIM 47380/07/11 נגד פהד בדארנה, דינים אזורי לעבודה 2014 (148) 5 (10/08/2014).

(*) י"פ 356 התשי"ד, 1284; י"פ 2733, התשמ"א, 2234; י"פ 1498.

הכותבים – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכום של דברים
בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט התשי"ח 1948, לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגיהם. עוד קובעת הפקודה כי עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו, לפי המקובל עליו ועל בחירתו זו יחולו הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951.

תקצירי פסיקה חדשה



ביהמ"ש המחוזי חזר ופסק בפעם נוספת כי על העסקת המסתננים בענף התעשייה או הבנייה יש להטיל היטל בשיעור 15%

ע"מ 58675-01-17, הומטק שרותי כוח אדם בע"מ נגד פקיד שומה רחובות. ניתן ביום 19.04.2020, ע"י כבוד השופט שמואל בורנשטיין

מעסיקה העסיקה מסתננים שהחזיקו ברישיון לפי סעיף 2(א)5 לחוק הכניסה לישראל שאינו מהווה אשרת עבודה. בניהם גם כ- 800 מסתננים, שמוצאם מחבל דארפור, חבל הרי הנובה והנילוס הכחול, המחזיקים באישור ישיבת ארעי מסוג א/5 (תושב ארעי) מטעמים הומניטאריים. פקיד השומה חייב את המעסיקה בתשלום היטל של 20% ועל החלטה זו של פקיד השומה הוגשה תביעה לביהמ"ש המחוזי. ביהמ"ש פסק כי שאלת החוקיות שבהטלת היטל על המסתננים אשר קבלו אשרות מסוג א/5 תושב ארעי, עולה בקנה אחד עם לשונו ורוחו של חוק ההיטל. הדבר נכון הן ביחס לכלל המסתננים, והן ביחס לאותם מסתננים יוצאי חבל דארפור, חבל הנובה והנילוס הכחול. בשאלת שיעור ההיטל פסק בימ"ש כי מדיניות אי האכיפה של הממשלה בסוגיית המסתננים היא "המשקפיים" שדרכם יש להביט על סוגיית ההיטל בכללותה. התוצאה הסופית היא שהמסתננים עובדים בישראל בכל הענפים ללא "היתר" כדין. הממשלה משלימה עם תופעה זו, גם אם בלית ברירה, וגם אם באופן זמני. בין המסתננים קיימים כאלה העובדים בענף התעשייה והבנייה. המחוקק מצא לנכון לקבוע שיעור היטל נמוך יותר לעובדים זרים בענפים אלה. שיעור זה לא נקבע בשל כך שמדובר בעובדים בהיתר לפי חוק עובדים זרים. שיעור זה נקבע אך בשל כך שהמחוקק מצא לנכון להקל על מעסיקים בענפים אלה.

נדחתה תביעת עובדת הריונית לאפליה והעסקה פוגענית

סע"ש 21248-03-16, הודיה לוי ל ג.מ. מעיין אלפיים בע"מ. ניתן ביום 14.11.2019, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, ע"י כבוד השופט דניאל גולדברג

עובדת הועסקה חצי שנה כקופאית אצל המעסיקה. במקום העבודה היו משמרות בוקר וערב, היות שהעובדת למדה ראיית חשבון בלימודי ערב התבקש ששעות העבודה יתאימו למערכת הלימודים שלה. העובדת התחילה את עבודתה בעבודת משמרות, אולם בפועל, למעט 2 משמרות ערב, כל המשמרות שביצעה היו רק בקרים. העובדת הרתה בסמוך לתחילת עבודתה ומשלב זה החלה הדרדרות ביחסי העבודה. העובדת לא הסכימה לתת משמרות בהתחשב בצרכי המעסיקה, ולכן הוחלט להעבירה לסניף אחר. העובדת סירבה לקבל את המצב החדש ותבעה את המעסיקה בטענה כי פוטרה לאחר 6 חודשים מחמת הריונה וללא היתר לפי סעיף 9 (א) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954. העובדת דרשה פיצוי בשל העסקה פוגענית, נאלצה לעבוד גם כסדרנית והרימה ארגזים ונאמרו לה ביטויים כגון- "יש לך טפשת הריון". מנגד, טענה המעסיקה כי לא התחייבה לעובדת שתועסק רק במשמרות בוקר, אלא רק שתהיה השתדלות לכך והוכחשו הביטויים הפוגעניים. בסיום ההליך המשפטי נקבע כי גרסת המעסיקה מהימנה ונדחתה מרבית תביעת העובדת אשר נמצאו בה סתירות רבות. עוד נקבע כי העובדת לא פוטרה אלא שהתבקשה לעבור סניף וזאת נוכח חיסוריה המרובים ולא עקב הריונה, כמו כן אין לראות בכך הרעה מוחשית שכן הוכח כי הפתרון נבע כדי לסייע למצב שנוצר. כמו כן, נדחתה גם טענת האפליה והפיטורים בגין הריון.

**תקצירי פסקי הדין מאת עו"ד ראובן בבדז'נוב ועו"ד ג'ולייט אליהו
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net**

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.