

## חוזרים

### ההסתדרות הכריזה סכסוך עבודה כללי במשק

ביום 8.11.2020 פרסמה ההסתדרות הודעה בדבר הכרזה על סכסוך עבודה כללי במשק. להלן עיקרי ההודעה:

לאחר שלא נמצא פתרון לנושא התשלום לעובדים הנדרשים להיכנס לבידוד, מוסדות ההסתדרות אישרו את בקשת יו"ר ההסתדרות ארנון בר-דוד להכריז סכסוך עבודה כללי במשק.

ברקע ההכרזה על הסכסוך עומדת דרישת ההסתדרות להסדיר את התשלום לעובדים הנדרשים לשהות בבידוד נוכח מגיפת הקורונה. כזכור, בסוף יולי פסל בג"צ את ההסדר שלפיו ימי הבידוד של העובדים נחשבו לימי מחלה על בסיס תעודת מחלה גורפת שהנפיק משרד הבריאות, אך נעתר והסכים להאריך זמנית את תקופת ההסדר. בסוף ספטמבר הגיעו ההסתדרות, האוצר והמעסיקים להסכמות בנוגע לאופן חלוקת נטל התשלומים על ימי הבידוד, אולם בסופו של דבר המתווה לא הועלה להצבעה בכנסת.

חרף מאמצי ההסתדרות להסדיר את הסוגייה מול כלל הגורמים הרלוונטיים במשק, בשלב זה לא נמצא פתרון, דבר המותיר את כלל ציבור העובדים במדינה בסיטואציה בלתי אפשרית תוך פגיעה קשה ביכולת הקיום היום-יומית שלהם. מחד, העובדים נדרשים לשהות בבידוד בשל הוראות המדינה, ומנגד תשלום שכרם בתקופת הבידוד אינו מוסדר כלל החל מתאריך 28 באוקטובר.

ההסתדרות דורשת כי עד שתוסדר הסוגייה סופית, לא יפגע שכרם של העובדים הנדרשים לשהות בבידוד.

נוכח כי בשבוע שעבר העביר יו"ר ההסתדרות בר-דוד מכתב לראש הממשלה בנימין נתניהו ולשר האוצר ישראל כ"ץ, בדרישה למצוא פתרון מיידי להסדרת התשלום על ימי הבידוד. בשבוע שחלף, למרות הצעות ופתרונות שהוצעו על ידי יו"ר ההסתדרות, לא נפתרו המחלוקות.

"סוגיית ימי הבידוד היא נושא חוצה מגזרים – ונוגעת לכלל העובדים במדינה, גם במגזר הציבורי וגם בפרטי. לא יעלה על הדעת שכל הנטל ייפול על צד אחד בלבד, זה של העובדים, ולכן צריך שכל הצדדים יתחלקו בו בצורה מאוזנת", אמר יו"ר ההסתדרות ארנון בר-דוד במהלך ישיבת בית נבחרת ההסתדרות שהסתיימה לפני דקות אחדות ונערכה בצורה מקוונת ב"זום".

### מענק שימור עובדים

לשכת המסחר פרסמה חוזר בעניין מענק שימור לעובדים. להלן החוזר במלואו:

המענק הינו מענק חד פעמי אשר יינתן בעבור החודשים ספטמבר - אוקטובר 2020. גובה המענק יעמוד על 5,000 שקלים לעובד ויקבע בהתאם לפגיעה של העסק בשילוב אחוז העובדים ששימר העסק במהלך התקופה, כלומר בהשוואה למצבת העובדים בחודשים ינואר – פברואר 2020 להלן:

- ברמת פגיעה במחזור החברה העולה על 80%, במידה והעסק הצליח לשמר לפחות 40% ממצבת העובדים שלו ביחס למצבת העובדים בחודשים ינואר-פברואר 2020, יינתן המענק עבור כל עובד מעל לרף זה.

- ברמת פגיעה במחזור החברה בגובה 60-80%, במידה והעסק הצליח לשמר לפחות 55% ממצבת העובדים שלו ביחס למצבת העובדים בחודשים ינואר-פברואר 2020, יינתן המענק עבור כל עובד מעל לרף זה.

- ברמת פגיעה במחזור החברה בגובה 40-60%, במידה והעסק הצליח לשמר לפחות 70% ממצבת העובדים שלו ביחס למצבת העובדים בחודשים ינואר-פברואר 2020, יינתן המענק עבור כל עובד מעל לרף זה.

- ברמת פגיעה במחזור החברה בגובה 25-40%, במידה והעסק הצליח לשמר לפחות 80% ממצבת העובדים שלו ביחס למצבת העובדים בחודשים ינואר-פברואר 2020, יינתן המענק עבור כל עובד מעל לרף זה.

לדוגמה - עסק שבינואר-פברואר 2020, העסיק 100 עובדים וחווה ירידה במחזור של 50% בגין

## מה במבזק

### חוזרים

- ההסתדרות הכריזה סכסוך עבודה כללי במשק

- מענק שימור עובדים

### סוגיות ביני עבודה

- היעדרות עובד בחג הסיגד

- חישוב פיצויי פיטורים לעובד שעתי שעבד בשבת וחג

תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

**ביום 8.11.2020 פרסמה ההסתדרות הודעה בדבר הכרזה על סכסוך עבודה כללי במשק.**

### סיכומם של דברים

**לשכת המסחר פרסמה חוזר בעניין מענק שימור לעובדים.**

חודשים ספטמבר-אוקטובר 2020, והצליח לשמר 80 עובדים זכאי למענק בגובה 50,000 שקלים – 5,000 שקלים עבור כל עובד (סך הכל 10 עובדים) שמעל 70% ממצבת כוח האדם של העסק בינואר-פברואר 2020.

טופס הגשת הבקשה למענק והוראות הביצוע עתידיים להתפרסם ע"י משרד האוצר בתאריך 15.11.2020.

### סוגיות בדיני עבודה

## היעדרות עובד בחג הסיגד

מאת: עו"ד עינב כהן

בחוק חג הסיגד, התשס"ח-2008 (להלן: "החוק"), הוכרז יום כט' בחשוון כחג מדינה, אשר ייקרא בשם "חג הסיגד". חג הסיגד (מלשון סגידה) נחגג בקרב הקהילה האתיופית חמישים ימים לאחר יום הכיפורים.

יצוין, כי לפי החוק כאשר חל כ"ט בחשוון בשבת, יוחג חג הסיגד ביום חמישי שלפניו.

חג הסיגד נקבע בחוק כיום בחירה - יום שהבחירה בידי העובד לצאת לחופשה או לעבוד. באם בחר העובד לצאת לחופשה ביום זה, ינוכה היום מיתרת ימי החופשה שלו.

כמו כן, 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 חג הסיגד.

במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חווה עבודה/נוהג, הקובע הוראה המיטיבה עם העובד, יחול ההסדר המיטיב.

**הכותבת – 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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

## חישוב פיצויי פיטורים לעובד שעתי שעבד בשבת וחג

מאת: עו"ד עו"ד הלית כהן-רוניצקי

בפסיקה נקבע, כי חישוב פיצויי פיטורים של עובד בשכר שעתי, ייעשה בהתאם להיקף המשרה הממוצע של העובד בכל תקופת העסקתו כפול תעריף שעתי אחרון, כפול תקופת עבודתו [44824-03-16, י.ב. שיא משאביסבע"מ נ' ADHENOM BERH TEAMI, דינים ארצי לעבודה 2017 (93) 48, מיום 4.6.2017].

בפסק דין אחר, קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי כל אימת שהעובד לא עבד למעלה ממשרה מלאה, כולל בימות חג ושבת, אין זה מעלה או מוריד באיזה מימי השבוע חלו ימי עבודתו. כלומר, כל ימי עבודתו, לרבות השבת והחג, יבואו במניין הימים לצורך חישוב פיצויי פיטורים [דבע מט/3-62 גדעון ליפשיץ נ' בית מרגוע מעלה החמישה, דינים ארצי לעבודה 1982 (1) 395; פדי יט (1) 169].

עם זאת נקבע, כי את שכר השבת והחג, המובאים בחישוב הפיצויים כאמור, צריך יהיה להעמיד רק על גובה שכר העבודה ליום חול (100%) בן 8 שעות עבודה, ואילו תוספת השכר, שניתנה בגין העבודה בשבת או חג, לא תילקח בחשבון לחישוב הפיצויים.

בעניין זה הוסיף בית הדין וקבע, כי תוספות המשולמות בגין עבודה בשעות נוספות, במשמרות, בחגים ובשבתות, אינן מהוות חלק משכר היסוד של העובד, ואף אינן נמנות על התוספות אותן יש להביא בחשבון לצורך חישוב פיצויי הפיטורים [דבע נג/161-3 מגן דוד אדום לישראל נ' אורי שטרן, מגן דוד אדום לישראל, דינים ארצי לעבודה 1994 (2) 38].

**הכותבת – מנהלת "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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

### סיכומם של דברים

**בחוק חג הסיגד, התשס"ח-2008, הוכרז יום כט' בחשוון כחג מדינה, אשר ייקרא בשם "חג הסיגד". חג הסיגד (מלשון סגידה) נחגג בקרב הקהילה האתיופית חמישים ימים לאחר יום הכיפורים.**

### סיכומם של דברים

**בפסיקה נקבע, כי חישוב פיצויי פיטורים של עובד בשכר שעתי, ייעשה בהתאם להיקף המשרה הממוצע של העובד בכל תקופת העסקתו כפול תעריף שעתי אחרון, כפול תקופת עבודתו.**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**עובד קיבל פיצוי בגובה 80,000 ש"ח בין היתר כי נצבט בישוב ע"י הממונה עליו סע"ש 1398-06-18, פלוני נ' חברה פלונית ואלמוני. מיום 16-07-2020, בבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, ע"י כבוד השופט דורון יפת**

עובד עבד בחברה שלה היו מספר סניפים לממכר כאשר לאחר זמן מה ובמהלך העבודה התרחש בסניף "אירוע המיטה" בו היו מעורבים העובד והאחראי. באירוע זה דחף האחראי את העובד למיטה שהיתה בחנות, נשכב עליו ושפך על העובד מים. בנוסף לאירוע זה נחשף העובד לשורה של הטרדות מיניות מצד האחראי עד אשר נאלץ להתלונן במשטרה, להתפטר ולאבד את מקום עבודתו. העובד תבע את האחראי ואת המעסיקה בגין עילת ההטרדה ומינית. בית הדין קיבל את התביעה ופסק פיצוי כולל בסך כ- 80,000 ש"ח בין היתר בגין הטרדה מינית כלפי עובד ע"י הממונה עליו וכן אי טיפול בנושא בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית מצידה של המעסיקה.

**רופאה שעיקמה רגלה לאחר כוננות לילה בביתה אינה זכאית לדמי פגיעה ב"ל 25627-04-18, אירינה ספיווק נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 18.5.2020, ע"י כבוד השופטת רחל גרוס, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (אילת)**

העובדת הגישה תביעה כנגד החלטת המוסד לביטוח לאומי לדחות את תביעתה להכיר באירוע שארע לה כפגיעה בעבודה. העובדת רופאה במקצועה עבדה בביתה במסגרת כוננות לילה, למחרת בבוקר בזמן שהתכוונה לצאת מביתה לעבודתה בבית החולים, עיקמה את רגלה בעת שהלכה בתוך הבית על מנת לנעול נעליים. לטענת העובדת, יש לראות בפגיעה כ"תאונת עבודה" מהטעם שבזמן הפגיעה היא הייתה בכוננות בתשלום. לטענת המעסיקה, העובדת לא נפגעה במהלך התארגנות לקריאה במסגרת הכוננות, אלא במהלך התארגנות ליום עבודה חדש, ולפיכך לא ניתן לראות בה כמי שנפגעה תוך כדי ועקב עבודתה. בית הדין דחה את התביעה וקבע כי פגיעת העובדת לא אירעה "תוך כדי העבודה" ואף לא בדרך ממקום עבודה אחד למשנהו, ועל כן אינה בגדר "תאונת עבודה". זאת ועוד, אף לא הוכח שנסיבות הפגיעה עונות להגדרה של "תאונת עבודה" שכן נפילה או מעידה על רקע סיבה הטמונה בעובד עצמו מבלי שהיה מכשול בדרכו, אינה מוכרת כתאונת עבודה.

**בחינת אופי רכיבי המשכורת נעשית בהתאם למהותה של התוספת, ולא בהתאם לכינוי בה כונתה**

**דמ 29749-11-18, עינב ריימן נגד קריוולן זהב ישראל בע"מ. ניתן ביום 20.05.20, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופט אורן שגב**

העובדת תבעה את המעסיקה כי לטענתה עם קבלתה לעבודה, סוכם עמה כי תשתכר שכר חודשי מסוים. שכרה החודשי הועלה, ואולם המעסיקה מטעמיה, פיצלה את שכר העבודה באופן מלאכותי, באופן שבתלושי השכר צוין, שכר היסוד ואילו תוספת השכר הוגדרה "כבונוס". תופעה זו חזרה על עצמה גם בהמשך, כשהעובדת קיבלה תוספות שכר גדולות יותר. כתוצאה מכך, טענה העובדת כי המעסיקה נמנעה מלהפריש לה כספים לביטוח פנסיוני מתוך השכר הקובע לאשורו, כי אם מהסכום המקורי בלבד. מנגד המעסיקה טענה, כי לא העלתה את שכר העובדת, כי אם נתנה לה כמוסכם בונוס, שהותנה בעמידה ביעדים והיה נתון לשיקול דעתה. נקבע כי מדובר בבחינה מהותית של התשלום ולא השם הוא שקובע אם תוספת השכר מהווה חלק משכר היסוד לעניין פיצויי פיטורים. לא הובאה ראיה של ממש שתתמוך בטענת המעסיקה, לפיה מדובר בבונוס או בפרמיה. אשר על כן, ובהיעדר ראיה לסתור, בית הדין קבע כי אותם סכומים ששולמו לעובדת בנוסף לשכר היסוד הקבוע הנם חלק אינטגרלי משכר היסוד שלה, ובתור שכאלה, מזכים את העובדת בהפרשות לפנסיה ולהכללתם לצורך חישוב פיצויי הפיטורים.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

**עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד מעיין קישלס ו עו"ד מורן טימן גוגול  
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי**

**עורכת: מימל דולב-בלם**

**המידע ניתן כמידע כללי למנויי "כל עובד".**

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, די הרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: [koloved@hashavim.co.il](mailto:koloved@hashavim.co.il)