

## סוגיות בדיני עבודה

### זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בחג פורים

#### עו"ד הלית כהן-רוניצקי

ככלל, חג הפורים אינו נחשב כיום חג על פי החוק. מועדי ישראל, כפי שנקבעו בפקודת סדרי שלטון ומשפט הינם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, פורים אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי ההרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, מבלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם (להלן: "ימי בחירה"). חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. בהסכמים, המפרטים את ימי הבחירה, פורים מוגדר על פי רוב כיום בחירה.

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 למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצויים גם תענית אסתר; פורים; שושן פורים.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתענית אסתר; פורים; או שושן פורים יהיו עבורו יום עבודה רגיל.

### אין חובה גורפת בד"ן לתשלום שכרו של עובד שנעדר מעבודתו עקב תנאי מזג האוויר

#### עו"ד עמוס הלפרין

בחוקי העבודה אין התייחסות למקרים של הפסקות בעבודה או של היעדרות מעבודה, כתוצאה ממזג האוויר, כגון: שלג, או כתוצאה ממצבים אחרים שמוגדרים כ"כוח עליון".

הדין הוא, כי עובד שנעדר מעבודתו אינו זכאי לשכר עבודה, אלא אם כן היעדרות זו והתשלום בעדה מוסדרים בחוק (כגון: מחלה, חופשה וכו'), בהסכמים קיבוציים, בצווי הרחבה או בחוזה אישי. עם זאת, ההלכה היא, כי עובד יהיה זכאי לשכרו, גם אם הוא לא עבד בפועל, אך הוא התייצב לעבודה, והוא מוכן ומזומן לעבוד והמעסיק מיוזמתו לא סיפק לו עבודה (ר' למשל דב"ע 3-10/03 טרוסט ואח'י נ' מדינת ישראל פדי יח (1) 442).

במקרה של היעדרות מהעבודה עקב פגעי מזג אוויר, או כאשר לא ניתן לבצע את העבודה בשל כך - אין מדובר במצב, שבו המעסיק מונע באופן חד-צדדי מן העובד לעבוד [ואם הוא מונע - אכן יחויב המעסיק, כאמור], אלא מדובר במצב, שבו נמנע מהעובדים ומהמעסיק כאחד להגיע לעבודה, או לבצעה עקב "כוח עליון".

לפיכך, ובהיעדר כל הוראה חוקית - מעסיק אינו מחויב בתשלום שכר עבודה בעד היעדרות עקב מזג האוויר, אלא אם כן קיים הסדר אחר, המעוגן בהסכם קיבוצי, בצו הרחבה או בחוזה אישי.

הסדר לתשלום חלקי של שכר עבודה ניתן למצוא למשל, בהסכם הקיבוצי בענף הבניה ובצו ההרחבה אשר פורסם ביום 11/8/2010, אשר קובע לעניין זה, כי אם יצאו העובדים לעבודה וירד גשם או התחוללה סופת חול, יקבלו העובדים תשלום בעבור 4 שעות עבודה. במקרה זה, אם לא התחילו העובדים בעבודה, רשאי הקבלן לדרוש מהעובדים להישאר במקום העבודה עד 3 שעות (דהיינו עד 10.00 בבוקר) ועליו לדאוג למקום מוגן מפני חזירת גשם וסופות. לא דאג הקבלן כאמור, רשאי העובד, לאחר מתן הודעה מוקדמת, לעזוב את מקום העבודה וישולם לו עבור 4 שעות, כאילו היה בעבודה.

## מה במבזק

### סוגיות בדיני עבודה

- זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בחג פורים
- אין חובה גורפת בד"ן לתשלום שכרו של עובד שנעדר מעבודתו עקב תנאי מזג האוויר
- חובת תשלום ביטוח לאומי בזמן מחלה ללא תשלום
- הודעת התפטרות או פיטורים חייבת להיות בכתב

### תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

**בחוקי העבודה אין התייחסות למקרים של הפסקות בעבודה או של היעדרות מעבודה, כתוצאה ממזג האוויר, כגון: שלג, או כתוצאה ממצבים אחרים שמוגדרים כ"כוח עליון".**

פתרון אחר שניתן למצוא, הנו תשלום לעובדים עבור ימי היעדרותם, כאשר חלק מהעלות מקוזזת מיתרת ימי חופשתם, ואת החלק האחר סופג המעסיק. כך למשל בתחילת השנה נקבע הסדר שכזה "אד-הוק", עבור עובדי המגזר הציבורי. בחוזר שפורסם על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי אמסלם ביום 14/1/2015, בעקבות סופת שלגים שגרמה לשיבושי עבודה ביישובים שונים, נקבע כי עובד שנעדר מהעבודה בשל סופת השלגים שארעה בתאריכים הנקובים, יחויב בגין כל יום היעדרות בחצי יום ממכסת ימי החופשה וחצי יום ידווח כהיעדרות על חשבון המעסיק. כמו כן נקבע הסדר עבור עובדים שנאלצו לקצר את יום עבודתם עקב תנאי מזג האוויר – מי שהשלים יותר ממחצית יום העבודה, שולם לו שכרו המלא על חשבון המעסיק. ההסדר הוחל על עובדים שמקום עבודתם או מקום מגוריהם באחד היישובים שבהם התקיימה סופת השלגים.

יצוין כי להסדר האמור לא קמה מקבילה במגזר הפרטי. יחד עם זאת, גם בהיעדר הסדר מיוחד לתשלום בעד היעדרות כאמור לעיל, ייתכן שיוכל מעסיק לזקוף ימי היעדרות על חשבון החופשה השנתית של העובדים. לשם כך על המעסיק לתת לעובד הודעה על החופשה, זמן סביר מראש ולעמוד בשאר הדרישות הקבועות בחוק חופשה שנתית, התשי"א 1951. יצוין כי עמדת משרד הכלכלה בהתאם לחוזר שפורסם ביום 09/01/2013, הנה שבמקרה בו עובד התייצב במקום העבודה ורק אז המעסיק החליט להשבית את העבודה, העובד זכאי למלוא שכרו עבור יום העבודה ללא ניכוי מיתרת ימי חופשתו.

## חובת תשלום ביטוח לאומי בזמן מחלה ללא תשלום

### עו"ד עמוס הלפרין

תקנה 11 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), התשל"א-1971 (להלן: "תקנות הביטוח הלאומי") קובעת כי:

11. (א) **מבוטח שלא עבד מחמת מחלה, תאונה, שביתה, או אבל במשפחה, ולא קיבל ממעבידו כל תשלום בעד התקופה שבה לא עבד מאחת הסיבות האמורות, יהיה פטור מתשלום דמי-ביטוח לתקופה שלא תעלה על שני חדשי עבודה בשנת מס אחת, ולאחר תום התקופה האמורה ישלם המבוטח דמי ביטוח בשיעורים ובמועדים כאמור בתקנת משנה (ב).**

11 (ב) מבוטח שלא עבד מסיבה שאינה מניחה בתקנת משנה (א), ולא קיבל ממעבידו כל תשלום בעד התקופה האמורה, ישלם דמי ביטוח במועדי התשלום האמורים בתקנה 2 לתקנות הגביה, לגבי מבוטח שאינו עובד ואינו עובד עצמאי המשלם דמי ביטוח מההכנסה המזערית האמורה בפרט 4 של לוח י"א לתוק.

לפיכך, העובד יהיה פטור מתשלום ביטוח לאומי עבור שני החודשים הראשונים להיעדרותו ויהיה חייב בתשלום דמי ביטוח בחודשים הבאים כמי שאינו עובד.

יצוין, כי ביום 11.2.2016 פורסם חוזר ביטוח לאומי 1433 בעניין זה, לפיו החל משנת 2016 הזכאות לפטור לא תיעשה יותר בצורה גורפת, אלא תהיה לאחר בדיקה פרטנית האם המבוטח זכאי לפטור מאחת הסיבות האמורות בתקנה: לא עבד מחמת מחלה, תאונה, שביתה, השבתה או אבל במשפחה כל זאת בגיבוי אישורים ואסמכתאות.

## הודעת התפטרות או פיטורים חייבת להיות בכתב

### עו"ד עמוס הלפרין

בהתאם לסעיף 2 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001 (להלן - "החוק"), מעסיק המבקש לפטר עובד, ועובד המבקש להתפטר מעבודתו ייתנו הודעה מוקדמת בהתאם לאמור בחוק.

עוד קובע החוק כי הודעה זו **תינתן בכתב** ותציין את יום הוצאת ההודעה ואת יום הכניסה לתוקף של הפיטורים או ההתפטרות.

יצוין, כי בעבר בטרם נכנס החוק לתוקף (ביום 1.6.01), לא היתה כל הוראה אשר חייבה במתן הודעת פיטורים או התפטרות בכתב. הפסיקה בתקופה שקדמה לכניסת החוק לתוקף, קבעה כי ניתן להביא את יחסי עובד מעסיק לידי סיום על ידי הבאת רצון זה לידיעת המעסיק/עובד בצורה ברורה וחד משמעית, אם בכתב, אם בעל פה ואם בהתנהגות. כמו כן נקבע, כי היסוד הן של פיטורים והן של התפטרות הוא שהצד הפועל נתן ביטוי שאינו משתמע לשתי פנים לכוונתו להביא את יחסי עובד - מעסיק לידי גמר (דב"ע שס/116-3 שלום סלמה נ. מדינת ישראל, פד"ע י"ב 375).

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

### סיכומם של דברים

**מבוטח שלא עבד מחמת מחלה, תאונה, שביתה, או אבל במשפחה, ולא קיבל ממעבידו כל תשלום בעד התקופה שבה לא עבד מאחת הסיבות האמורות, יהיה פטור מתשלום דמי-ביטוח לתקופה שלא תעלה על שני חדשי עבודה בשנת מס אחת.**

### סיכומם של דברים

**בהתאם לסעיף 2 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, מעסיק המבקש לפטר עובד, ועובד המבקש להתפטר מעבודתו יתנו הודעה מוקדמת בהתאם לאמור בחוק.**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**פרסום מכפיש נגד מעסיק חייב עובדת לשלם למעסיק 25,000 ₪**  
**סע"ש 51778-02-17, רוני טבין נ' טואר בנמל בע"מ. ניתן ביום 2.01.2021, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, ע"י כבוד השופט אורן שגב**

חברה העוסקת בתחום המסעדות, העסיקה את העובדת במשך כשנתיים. העובדת עבדה כמלצרית במסעדה, אלא שבאחד הימים, העובדת שלחה לחברה הודעת תמונה של לקוחות המסעדה באפליקציית סנאפציט בה נכתב, "שלשול נעים לכם מתוקים HA HA HA HA". המעסיקה השתתה את העובדת עד לשימוע בעניינה ולאחר השימוע העובדת פוטרה ללא תשלום הודעה מוקדמת ופיצויים. בשל כך תבעה העובדת את המעסיקה. המעסיקה טענה כי, בעקבות הנזק שהעובדת גרמה לה, אין היא זכאית לפיצויים ודמי הודעה מוקדמת, הפיצוי ישמש לצמצום נזקה של המעסיקה. באשר לשאר הרכיבים שהעובדת תבעה אין בסיס לתביעה ונקבע כי הכל שולם כדין. המעסיקה תבעה את העובדת בתביעה שכנגד בגין לשון הרע ופגיעה בשמה הטוב. בית הדין קיבל את תביעת העובדת בחלקה ופסק לה פיצויים. באשר לתביעה שכנגד נפסק בבית הדין כי, על העובדת לשלם למעסיקה 25,000 ₪ בגין לשון הרע.

**רק במקרים בהם היה העובד מודע לזכויותיו והחליט לוותר עליהן, יינתן משקל לחתימתו על כתב הוויתור**

**סע"ש 45535-05-16, דניאל אמאדו נ' נמלנד בע"מ. ניתן ביום 02.02.2020, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופטת שרון אלקיים**

עובדת שהועסקה כברמנית במסעדה, פוטרה ותבעה את מעסיקה ודרשה לקבל את מלוא זכויותיה. העובדת זומנה לשיחה עם מנהל הסניף, בה האשים אותה המנהל בביצוע גניבה. במעמד זה החתים המנהל את העובדת על מסמך בו היא מוותרת על שכרה האחרון וזאת כקישור לכספים שלכאורה נגנבו על ידה, החתימה תועדה בווידיאו. בית הדין קבע כי "כשמדובר בגניבה ממעביד יש צורך במידת הוכחה מוגברת, מעבר לזו הדרושה במשפט אזרחי רגיל, היינו, מעבר למאזן ההסתברות". גניבה ממעסיק היא עבירה חמורה הפוגעת ביחסי האמון המיוחדים השוררים בין העובד למעסיק. בנסיבות המקרה בית הדין קיבל את גרסת העובדת לנסיבות סיום העסקתה. לעניין הסרטון המתעד את הודאת העובדת וחתימתה על טופס הוויתור קבע בית הדין כי התרשם שהעובדת נראתה מפוחדת, כמי שאין לה ברירה, דבר המרמז על כניעתה ללחץ המעסיקה. בית הדין קבע כי אין בחתימת העובדת על מסמך זה כהודאה מדעת בעבירת הגניבה ממעסיק והדגיש כי פיטורי עובד מחמת חשד בגניבה, מחייבים מתן זכות טיעון לעובד. בית דין הכריע כי העובדת פוטרה לאלתר, מבלי שנערך לה שימוע כדין ופסק כי המעסיקה תישא בפיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 23,200 ₪. עוד הדגיש בית הדין כי "הכלל המושרש בבתי הדין לעבודה הינו כי יש ליתן משקל מועט יחסית לכתבי ויתור של עובדים וכי רק במקרים בהם ברור באופן חד משמעי כי העובד היה מודע לחלוטין לזכויותיו ולפירוטן והחליט לוותר עליהן, יינתן משקל לחתימת כתב הוויתור". בית הדין הכריע כי אין לטופס הוויתור כל תוקף ופסק לעובדת פיצויים בגין זכויותיה בסך של 26,064 ₪.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**  
**עו"ד עידו סמולר ועו"ד רן בינות**  
**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://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.**