

## דברי הסבר

### צו התכנית לסייע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (מס' 4), התשפ"ב - 2022

עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 13.3.2022 פורסם ברשומות צו התכנית לסייע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (מס' 4), התשפ"ב - 2022 לפיו הוארך תוקף סעיף 26 יז(א) לחוק התכנית לסייע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה), התשפ"ב - 2020 (חוק הבידוד) ויחול עד ליום 31.5.2022. תחילתו של צו זה הינו 1.3.2022.

### תקנות הסכמים קיבוציים (תשלום דמי טיפול ארגוני - מקצועי לארגון) (מעבידים) (תיקון), התשפ"ב - 2022

עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 2.3.2022 פורסמו ברשומות תקנות הסכמים קיבוציים (תשלום דמי טיפול ארגוני מקצועי לארגון מעבידים) (תיקון), התשפ"ב - 2022 (להלן: "התיקון לתקנות"). בהתאם לתיקון לתקנות, התקנות לא יחולו בין היתר על מעסיק שהוא: חבר בארגון מעבידים שבין מטרותיו טיפול ביחסי עבודה קיבוציים לגבי חבריו, זולת אם הוכיח ארגון המעבידים הזכאי לדמי הטיפול שארגון המעבידים שהמעסיק חבר בו אינו עוסק למעשה בטיפול ביחסי עבודה קיבוציים.

**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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

## סוגיות בדני עבודה

### התנאים בהם יש לשלם גמול עבודה במנוחה שבועית עבור עבודה במוצאי שבת

עו"ד ראובן בדרז'נוב

סעיף 7 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951 (להלן: 'החוק') קובע כי, שעות המנוחה השבועית הן לפחות שלושים ושש שעות רצופות בשבוע, כאשר לגבי יהודי תכלול המנוחה השבועית את יום השבת, ולגבי מי שאינו יהודי תכלול המנוחה השבועית את יום שבת, או יום ראשון, או יום שישי, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית.

בסעיף 17 לחוק נקבע כי עבור עבודה במנוחה שבועית זכאי העובד לשכר בשיעור 150% משכרו הרגיל. יובהר כי העסקה במנוחה שבועית אסורה מכוח סעיף 9 לחוק, למעט מקרים בהם העסקה כזו מותרת מכוח היתר מיוחד ממשרד הכלכלה או מכוח היתר כללי שפורסם ביחס לענף מסוים (כדוגמת ענף השמירה, בתי אוכל, בתי מלון).

שאלת הגמול שיש לשלם לעובד בגין עבודה במוצאי השבת נדונה בפסק דין של ביה"ד הארצי בעניין ע"ע 9623-02-18, מיקוד ישראל אבטחה וכו"א בע"מ, מיום 7.4.2020 (\*).

ביה"ד הארצי פסק כי השאלה אם לצורך תשלום גמול מנוחה שבועית עבודתו של העובד במוצאי השבת היא עבודה תלויה בראש ובראשונה באופן הגדרתו של יום המנוחה השבועי, קרי אם יום השבת ומוצאי השבת כלולים בו.

## מה במבזק

### דברי הסבר

- צו התכנית לסייע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (מס' 4), התשפ"ב - 2022
- תקנות הסכמים קיבוציים (תשלום דמי טיפול ארגוני - מקצועי לארגון מעבידים) (תיקון), התשפ"ב - 2022

### סוגיות בדני עבודה

- התנאים בהם יש לשלם גמול עבודה במנוחה שבועית עבור עבודה במוצאי שבת
  - זכאות לימי שמחה
- תקצירי פסיקה

### סיכום של דברים

ביום 2.3.2022 פורסמו ברשומות הסכמים קיבוציים (תשלום דמי טיפול ארגוני מקצועי לארגון מעבידים) (תיקון), התשפ"ב - 2022.

### סיכום של דברים

ביה"ד הארצי פסק כי השאלה אם לצורך תשלום גמול מנוחה שבועית עבודתו של העובד במוצאי השבת היא עבודה תלויה בראשונה באופן הגדרתו של יום המנוחה השבועי, קרי אם יום השבת ומוצאי השבת כלולים בו.

ביה"ד הארצי פסק כי גם כאשר כלל לא נמסרה הודעה לעובד או לא מצויה בה התייחסות ליום המנוחה השבועי הספק יפעל לטובת העובד, היינו כי יום המנוחה השבועי הוא יום השבת כיום לוח.

ביה"ד הארצי קבע כי ייתכנו באופן תיאורטי לכל הפחות שלושה מצבים שונים:

המצב הראשון, כאשר כלל לא נמסרה הודעה לעובד או שנמסרה ולא הוגדר בה באופן ברור גדר יום המנוחה השבועי בשבת – במצב כזה כי גם מוצאי השבת בא בגדר יום המנוחה השבועי. משכך, עבודה במוצאי השבת תזכה בגמול מנוחה שבועית.

המצב השני, כאשר נמסרה הודעה לעובד הקובעת באופן ברור את גדר המנוחה השבועית כך שמוצאי השבת אינו כלולה בתחומו, אך הגדרת תחום יום המנוחה השבועי בהודעה לעובד אינה עולה בקנה אחד עם דרישות החוק להגדרת "יום מנוחה שבועי" (כגון, שתחום יום המנוחה המוגדר נמוך מ 36 שעות וקיצורו אינו כדין). במצב כזה על אף בהירות גדר יום המנוחה השבועי בהודעה לעובד ומפאת המגבלות הנובעות מכוח דין – עבודה במוצאי שבת תיחשב לעבודה ביום המנוחה השבועי, והיא תזכה בגמול מנוחה שבועית עד השלמת דרישת הדין להגדרת "יום מנוחה שבועי".

המצב השלישי, כאשר נמסרה הודעה לעובד הקובעת באופן ברור את גדר המנוחה השבועית כך שמוצאי השבת אינו כלול בתחומו, והגדרת תחום יום המנוחה השבועי בהודעה לעובד אכן עולה בקנה אחד עם דרישות החוק (36 שעות רצופות) להגדרת "יום מנוחה שבועי". במקרה כזה עבודה במוצאי שבת, לא תיחשב כעבודה ביום המנוחה השבועי. אם עבד העובד ביום המנוחה השבועי זכאי הוא בהתאם לדין לגמול מנוחה שבועית ולמנוחת פיצוי, ואולם העבודה במוצאי השבת לא תיחשב כעבודה ביום המנוחה השבועי.

ביה"ד הארצי פסק כי את הזכאות לתשלום גמול מנוחה שבועית בגין עבודה במוצאי יש לבחון לאור הגדרת יום המנוחה השבועי בראי אמות המידה שהוצגו לעיל.

(\* ע"ע (ארצי) 9623-02-18, מיקוד ישראל אבטחה שרותים וכח אדם בע"מ - לבן דדיאשוילי, ניתן ביום 7.4.2020.

## זכאות לימי שמחה

### עו"ד נטע סלע

מתן ימי חופשה עקב "ימי שמחה" כגון: חתונה, ברית, בר מצווה וכד' אינו מעוגן בחוקי העבודה. עובד אשר מעוניין לצאת לחופשה בעקבות אירועים כאמור, יכול לעשות כן על חשבון ימי החופשה השנתית הצבורים לרשותו.

עם זאת, אם המעסיק והעובד כפופים להסכם קיבוצי, צו הרחבה, או חוזה אישי, יש לבחון אם אותו הסכם מחייב מתן ימי חופשה עבור "ימי שמחה".

כמו כן, יש לבחון האם המעסיק נהג לאורך זמן באופן מסוים, בעניין זה קבע בית הדין הארצי כי, התנהגות מעסיק לאורך שנים עשויה ליצור נוהג מחייב במקום העבודה, אשר מחייב את המעסיק לפעול על פיו (דבע נד/25-4 פלבס - מפעלי מתכת נגד ההסתדרות הכללית ואח', כ"כ (4), 109).

לפיכך, אם אין בנמצא הסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה אישי או נוהג, המחייבים במתן ימי חופשה עקב "ימי שמחה" הרי שאין המעסיק מחויב במתן ימי חופשה נוספים על אלו המגיעים על פי חוק.

יצוין, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.

**הכותבים – עו"ד ב"ל 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.**

### סיכומם של דברים

**מתן ימי חופשה עקב "ימי שמחה" כגון: חתונה, ברית, בר מצווה וכד' אינו מעוגן בחוקי העבודה. עובד אשר מעוניין לצאת לחופשה בעקבות אירועים כאמור, יכול לעשות כן על חשבון ימי החופשה השנתית הצבורים לרשותו.**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**בתביעה להטרדה מינית בין עובד למעסיק תהא סמכות עניינית לבית הדין לעבודה ת"א 43040-09-2021, פלונית נ' פלוני. ניתן ביום 10.01.2022, בבית משפט מחוזי בבאר-שבע, ע"י כבוד השופטת יעל ייטב**

במקרה זה עובדת הוטרה מינית ע"י מנהלה מחוץ לכותלי מקום העבודה. המנהל הורשע בפלילים והודה במעשה ההטרדה המינית. לאחר קבלת פסק דין מרשיע, ביקשה העובדת לתבוע את מנהלה בבית משפט אזרחי לצורך קבלת פיצוי כספי מעשה ההטרדה המינית שהוביל לנכות נפשית לעובדת. לאחר קיום ההליך, בית משפט קבע כי אין סמכות לדון בתביעה אלא קיימת סמכות ייחודית לבית הדין לעבודה והעבירה לבית דין לעבודה. לשם הבטחת תכליתם של העיקולים שהוטלו, ומניעת הברחת נכסים, העיקולים שהוטלו על המנהל נשארו בתוקף עד מתן החלטה אחרת על ידי בית הדין האזורי לעבודה.

**הודעת וואטסאפ מעובד זוטרי להנהלה אינה עילה לפיטורים סע"ש 2503-11-21, עזריאל רוזנברג החברה לפיתוח פתח-תקוה בע"מ. ניתן ביום 11.11.21, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, ע"י כבוד השופטת שרון שרביט כפתורי**

עובד עבד במשך 32 שנים בחברה, שלח למנכ"ל, הודעת וואטסאפ ובה מסר אישי. לאחר מכן המעסיקה זימנה את העובד לשיחת בירור, העובד סירב לשיחה. בעקבות כך העובד זומן לשיחת שימוע, בה העלו טענות המעסיקה הן בשל הודעת הוואטסאפ ובשל טענות נוספות הקשורות לתפקודו. העובד עתר לבית הדין לבקשת מתן סעד ארעי למניעת פיטוריו. בית הדין קיבל את בקשתו ופסק כי, סיכויי התביעה מצדיקים מתן סעד זמני וכי מאזן הנוחות נוטה לטובת העובד. בית הדין הורה למעסיקה להשיבו לעבודה, וזאת עד להכרעה בתביעה העיקרית. בנוסף בית הדין חייב את המעסיקה בהוצאות העובד בהליך הזמני בסך של 5,000 ₪

**עובדת אינה חייבת להתייצב לעבודה בתקופת ההודעה המוקדמת כאשר סביבת העבודה היא מזיקה**

**סע"ש (ת"א) 59848-10-18, ילנה ניאזור נ' מ.ו. השקעות בע"מ. ניתן ביום 6.12.2021, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופטת אופירה דגן-טוכמכר**

במקרה דנן, מדובר בסכסוך בין העובדת לשתי עובדות אחרות. באחת הפעמים התלהט ויכוח, שדרש התערבות עובדת ממשד סמוך שהוזעקה למקום. העובדת חשה מותקפת ונוזקת להגנה. בעקבות זאת העובדת התפטרה מעבודתה. העובדת ביקשה לעבוד לבד בחדר נפרד בתקופת ההודעה המוקדמת. המעסיקה סירבה לבקשתה והעובדת לא התייצבה לעבודה בימי ההודעה המוקדמת. העובדת ביקשה לנצל בתקופת ההודעה המוקדמת את ימי החופשה המגיעים לה. המעסיקה סרבה ודרשה מהעובדת להגיע לעבודה בימי ההודעה המוקדמת. העובדת לא התייצבה לעבודה בימי ההודעה המוקדמת. המעסיקה לא ביצעה לעובדת גמר חשבון ולא שילמה לה דבר. העובדת הגישה תביעה כנגד המעסיקה בעבור אי תשלום ימי החופשה/חלף הודעה מוקדמת. המעסיקה הגישה תביעה נגדית לתשלום פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת. בית הדין קיבל את תביעת העובדת לתשלום בעבור ימי חופשה/חלף הודעה מוקדמת ודחה את תביעת המעסיקה. בית הדין קבע כי לאור העובדה שהמעסיקה לא הציעה אלטרנטיבה פשוטה של מתן חדר נפרד לעובדת שהייתה יכולה לאפשר לעובדת להתייצב לעבודה, המעסיקה בעצם יצרה תנאים בהם אין לצפות מהעובדת, כי תתייצב לעבודה בסביבת עבודה מזיקה.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**  
**עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד עידו סמולר ועו"ד אורן פריד**  
**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.**