

חוזר

מה במבזק

חוזר

■ ימי מועד, ימי בחירה וימי עבודה מקוצרים לשנת 2023 - מגזר ציבורי

■ **סוגיה בדיני עבודה**
זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בראש השנה האזרחית

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 4.12.2022 פרסמה נציבות שירות המדינה חוזר בעניין ימי מועד, ימי בחירה וימי עבודה מקוצרים לשנת 2023.

- ימי מועד, ימי בחירה וימי עבודה מקוצרים לשנת 2023 - מגזר ציבורי**
- ביום 4.12.2022 פרסמה נציבות שירות המדינה חוזר בעניין ימי מועד, ימי בחירה וימי עבודה מקוצרים לשנת 2023. להלן עיקרי החוזר:
1. מצ"ב רשימת התאריכים החלים בימי מועד (שבהם משוחררים העובדים מהעבודה), ימי בחירה וימי עבודה מקוצרים, בתקופה שמיום ח' בטבת התשפ"ג (1.1.2023) ועד יום י"ט בטבת התשפ"ד (31.12.2023).
 2. חוזר זה בא לאפשר למשרדים לתכנן את עבודתם בהתאם למועדי ישראל ולמועדי הדתות השונות.
 3. בהתאם לפסקה 32.411 לתקשי"ר, עובד רשאי להיעדר, לפי בחירתו, במשך כל שנה בשני ימים מתוך הימים שנקבעו כימי בחירה, ללא הבדל אם העובד מקיים או לא מקיים את המועדים על פי - העדות השונות. כמו כן, עובד רשאי לנצל את ימי הבחירה העומדים לרשותו גם לאירועים אישיים.
- בנוסף לציון ימי הבחירה לפי מועדי העדות, צירפנו טבלה המרכזת את כל ימי הבחירה.
4. שעת סיום העבודה בערבי החגים ובימי חול המועד נקבעו בחוזר זה, בהתאמה לסעיף 32.51 לתקשי"ר בהתבסס על כך, שכל עובדי המדינה החלו את עבודתם בשעה 7:30 בבוקר. כיוון שעם הזמן חלו שינויים, ויש עובדים שמתחילים לעבוד לפני השעה 7:30 או אחריה, שעת סיום העבודה תהיה בהתאמה למספר השעות בחוזר זה:
- א. בערב יום הכיפורים ובערב פסח - ארבע וחצי שעות;
 - ב. בערב ראש השנה, בערב סוכות, בערב שמחת תורה, ערב שביעי של פסח ובערב שבועות - חמש וחצי שעות, ואם חל ביום שישי, לגבי עובדים העובדים שישה ימים בשבוע - חמש וחצי שעות;
 - ג. יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות) - חמש וחצי שעות;
 - ד. בימי חול המועד של סוכות ופסח, בערב חנוכה וביום פורים - לגבי עובדים העובדים שישה ימים בשבוע שש וחצי שעות, ואם חל ביום שישי - חמש וחצי שעות; לגבי עובדים העובדים חמישה ימים בשבוע - שבע שעות;
 - ה. בערבי חג של מועדי המוסלמים, הדרוזים והנוצרים - חמש וחצי שעות.
 5. האמור לעיל אינו חל על עובדים במשמרות. האחראי בכל משרד יתאים את שעת סיום העבודה בערבי חג ובחול המועד לתנאי העבודה וצרכיה.

החוזר במלואו נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סוגיה בדיני עבודה

זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בראש השנה האזרחית

עו"ד עמוס הלפרין

לוח השנה עתיר בחגים, מועדים, ימי צום וימים בינלאומיים. בעוד שחלק מהחגים מוגדרים כימי שבתון בתשלום, מועדים אחרים אינם זוכים למעמד כזה ונחשבים לימי עבודה רגילים. יחד עם זאת עובדים רבים מעוניינים להעדר בימים אלו, אם בשל היותם ימי פגרה במערכת החינוך ואם משיקולים דתיים. להלן נסקור את מעמדם הנורמטיבי של ימי היעדרות אלו:

סיכום של דברים

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 למעביד.

בסעיף 18א' לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח 1948 נקבע, אילו חגים דינם כדין מנוחה שבועית. החגים המפורטים בפקודה הם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות.

בהתאם לאמור, חגים כגון חנוכה, פורים, ל"ג בעומר וראש השנה האזרחית וכמו כן, ימי צום כגון ט' באב וי"ז בתמוז אינם נחשבים כ"יום חג", שבו זכאי העובד למנוחה שבועית.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים ובצווי הרחבה להם(*) נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיוס זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים, אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

בנוסף, 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 בתוספת(***) מצויים חגים ומועדים יהודיים שאינם מוסדרים בפקודת סדרי השלטון והמשפט וכן ימי חג של עדות ודתות אחרון וימים בין לאומיים כגון יום האישה.

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 למעביד כמפורט לעיל.

(*) לדוגמה: ההסכם הקיבוצי הכללי בענף הבניה וצו הרחבה אשר הוצא מכוחו ביום 11/8/2010, צו הרחבה בענפי המתכת החשמל והאלקטרוניקה (המוסכים והתוכנה) מיום 31/12/1973.

(**) הסעיף נכנס לתוקף החל מיום 31.05.2010

(***) להלן רשימת הימים שבתוספת: צום גדליה; ערב יום הכיפורים; ערב חג הסוכות; הושענא רבה; צום עשרה בטבת (יום הקדיש הכללי); תענית אסתר; פורים; שושן פורים; ערב חג הפסח; ערב שביעי של פסח; חג המיומנה; ל"ג בעומר; ערב חג השבועות; צום י"ז בתמוז; צום תשעה באב; ערב ראש השנה.

חגי העדה השומרונית: יום קורבן זבח פסח; חג הפסח; שביעי של פסח (חג המצות); חג השבועות; מועד החודש השביעי; יום הכיפורים; חג הסוכות; שמיני עצרת - כל אלה, במועדים שבהם הם נחגגים על ידי בני העדה השומרונית.

חגי הנוצרים: ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמיימה; ערב חג השבועות.

חגי המוסלמים: ערב ראש השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמיימה (לילת אלאסרא ואלמעראג'); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

חגי הדרוזים: ערב חג אלחידר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועייב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).

וכן יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית, חג הסיגד, יום האישה הבין-לאומי; יום הזיכרון לשואה ולגבורה; יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות); יום ירושלים; אחד במאי; יום הניצחון על גרמניה הנאצית; יום פטירת הרצל; ראש השנה האזרחית. יום האזכרה הפרטית של חלל מערכות ישראל או של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה - לגבי קרוב משפחתו של מי מהם

הכותב – 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.

תקצירי פסיקה חדשה



מעסיק שהעסיק עובדת בתקופת הלידה וההורות חויב ב- 25,000 ₪ סע"ש 2720-07-20, נופית בנימין גלר- דומיקאר בע"מ. ניתן ביום 15.08.22 בבית האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי על ידי כבוד השופטת דגית ויסמן

במקרה זה התקבלה באופן חלקי תביעת עובדת שהועסקה אצל המעסיקה במשך 6 שנים. העובדת יצאה לשמירת הריון ולאחר מכן ילדה, כאשר בין המעסיקה והעובדת התעוררה מחלוקות סביב שינוי מרכיב העמלות שתקבל העובדת לאחר חזרתה. על רקע זה הסתיימו היחסים בין העובדת והמעסיקה. העובדת טענה כי פוטרה ללא עריכת שימוע וללא היתר מהממונה על חוק עבודת נשים. עוד טענה העובדת כי התבקשה לעבוד ולבצע משימות עבור המעסיקה במהלך תקופת הלידה וההורות. המעסיקה טענה כי העובדת לא פוטרה אלא החליטה לא לשוב לעבודה מחופשת הלידה. המעסיקה טענה כי לא שינתה את תפקיד העובדת ולא פגעה בתנאי עבודתה. השינוי היחיד שביקשה לעשות הוא שינוי בנוסחת העמלות של העובדת תוך קבלת הסכמתה ובשיתוף פעולה עם העובדת וכי השינוי לא אמור היה לפגוע בשכרה. המעסיקה ציינה כי העובדת היא שביקשה להיות מעורבת ולסייע בנושאים הקשורים לעבודתה. המעסיקה טענה כי נעזרה בעובדת מדי פעם באופן נקודתי בלבד בזמן חופשת הלידה. בית הדין בחן את נסיבות המקרה וקבע כי העובדת התפטרה. בית הדין ציין כי היה מקום לדחות את כל המו"מ על תנאי עבודתה של העובדת ושכרה, לאחר התקופה המוגנת ובכך לאפשר לה חזרה שקטה ו"חלקה" לעבודה. עם זאת, בנסיבות אלו נקבע כי אין מקום לקבוע כי המעסיקה הפרה את הוראות חוק עבודת נשים, בעקבות רצונה לשנות את מנגנון העמלות של העובדת. עוד נפסק שהמעסיקה הפרה את סעיף 8 לחוק עבודת נשים האוסר על העסקת העובדת בתקופת הלידה וההורות וחייב את המעסיקה בפיצוי של 25,000 ₪.

נקבע: עובד יוחזר לעבודתו לאחר פיטוריו ויקבל שכר החל מהתקופה בה פוטר ועד למתן הסעד של השבתו לעבודה

ע"ע 39347-12-21, הרב בנימין קופרמן ל' מועצה דתית רמת-גן. ביום 4.12.2022, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופטת סיגל דוידוב מטולה, כבוד השופט אילן סופר, כבוד השופט מיכאל שפיצר

עובד שעבד במשך למעלה מ- 30 שנה כרב שכונתי מטעם מועצה דתית רמת גן פוטר עקב טענות שונות ומגוונות כגון העסקה ללא תקן, חוסר צורך בתפקיד ועד לטענות של אי ביצוע תפקידו כראוי וביצוע עבירות משמעת. הפיטורים נכנסו לתוקף לאחר שנתיים מיום קביעת החלטת המועצה וזאת בעקבות ניסיונות להגיע להסכמות בין הצדדים ונוכח פסק דין שניתן בתיק עקב תביעת העובד בבית הדין האזורי, ובקשתו לעכב את הפיטורים ולהחזירו לעבודה עד שיתבררו טענותיו. בית הדין האזורי דחה טענותיו והוא פוטר לאלתר. העובד ערער לבית הדין הארצי ושם נקבע כי נפלו שני הפגמים בהליך הפיטורים הכוללים גרסאות מתחלפות ומשתנות ביחס לעילת הפיטורים וקבלת החלטת פיטורים על בסיס נימוקים שלא אפשרו לעובד להתגונן מפניהם, היורדים בנסיבות אלו לשורש הפיטורים. לפיכך בערעור, הוצהר על בטלות פיטוריו של העובד והעובד הוחזר לעבודתו לאלתר. כמו כן נקבע כי העובד זכאי לשכר עבודתו הרגיל בגין התקופה שממועד כניסת פיטוריו לתוקף (מועד מתן פסק דינו של בית הדין האזורי) ואילך. לעניין הטענות בדבר בזבוז כספי ציבור, נקבע כי אין בפסק הדין כדי להוות חסינות לעובד מפני בדיקה עניינית ובתום לב של כל הכרוך בהעסקתו. משכך, פסק הדין מצומצם להליך הספציפי ונסיבותיו כפי שפעלה המעסיקה תוך תיקון קביעותיו של בית הדין האזורי בקשר לכך. יחד עם זאת, נקבע כי לא די בהעלאת טענות בעלמא בדבר חשיבות הקופה הציבורית, כאשר נפלו פגמים כה קשים בהליך שנקט מצד המעסיקה לצורך סיום עבודה של עובד לאחר שלושים שנות עבודה.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד רן בינות 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.