

חוזרים

יו"ר ההסתדרות, אבי ניסנקורן, מברך את הרב אריה דרעי, על הכללת העלאת שכר המינימום ל-5,300 ₪ בהסכם הקואליציוני

ביום 5.5.2015 פרסמה ההסתדרות החדשה הודעה לפיה שכר המינימום יעודכן בפעימה נוספת לסך של 5,300 ש"ח. להלן עיקרי ההודעה:

יו"ר ההסתדרות, אבי ניסנקורן, בירך את שר הכלכלה המיועד, חה"כ הרב אריה דרעי, על הכללת נושא שכר המינימום בהסכם הקואליציוני.

צעד זה מאמץ, הלכה למעשה, את ההסכם להעלאת שכר המינימום ל-5,300 ₪, כפי שנחתם לפני כחודש בין יו"ר ההסתדרות ניסנקורן לבין יו"ר נשיאות הארגונים העסקיים, שרגא ברוש.

על פי ההסכם הקואליציוני, ההסכמה תקבל תוקף של חקיקה תוך חודשיים ממועד הקמת הממשלה.

סוגיות בדיני עבודה

היעדרות עובד ביום ירושלים

מאת: 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.
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.

חג השבועות - שעות העבודה בערב החג ותשלום עבור יום החג

מאת: עו"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 ושמיני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח ו**חג 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.

מה במבזק

חוזרים

■ יו"ר ההסתדרות, אבי ניסנקורן, מברך את הרב אריה דרעי, על הכללת העלאת שכר המינימום ל-5,300 ₪ בהסכם הקואליציוני

סוגיות בדיני עבודה

- היעדרות עובד ביום ירושלים
- חג השבועות - שעות העבודה בערב החג ותשלום עבור יום החג
- הגמול לעובד שהועסק בערב חג שחל בשבת

סיכומם של דברים

יום ירושלים נקבע בחוק כיום בחירה - יום שהבחירה בידי העובד לצאת לחופשה או לעבוד.

סיכומם של דברים

לקראת חג השבועות, להלן תזכורת באשר לעיקר זכויות העובדים בחג.

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 חודשי, 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, סה"כ גמול של 250%).

(*¹) תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא, יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעביד שעיסוקו בחלקו במסחר סיטונאי 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).

הגמול לעובד שהועסק בערב חג שחל בשבת

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה" או "החוק") מגדיר "מנוחה שבועית" באופן הבא: "א) לפחות שלוש שעות רצופות לשבוע הן המנוחה השבועית של העובד. (ב) המנוחה השבועית תכלול - (1) לגבי יהודי - את יום השבת; (2) לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום הששי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו."

בהתאם לסעיף 17 לחוק, השכר בגין עבודה במנוחה שבועית הוא לפחות 150% משכרו הרגיל של העובד (תוספת של 50% על השכר הרגיל). אם שכרו של העובד, כולו או חלקו, הוא לפי כמות התוצרת (שכר קבלני, עמלות וכד'), העובד יהיה זכאי בעד כל יחידה שנעשתה בשעות המנוחה השבועית, לפחות ל- 150% מהשכר המשתלם לו עבור כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות. חוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי שעות נוספות הן השעות העולות על מכסת שעות יום העבודה או על מכסת שעות שבוע העבודה שנקבע בחוק.

סעיף 2(ב) לחוק קובע, כי ביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות. לפיכך, כל שעת עבודה מעבר לשבע שעות תיחשב שעה נוספת.

צו ההרחבה לקיצור שבוע עבודה ל-43 שעות שבועיות (להלן: "הצו") אשר הוחל על כלל המשק החל מיום 1 ביולי 2000 תוחם את שבוע העבודה ל-43 שעות בשבוע.

כלומר, עובד יהיה זכאי לגמול שעות נוספות ברמה היומית לאחר שעבד את מכסת שעות העבודה היומית הקבועה בחוק (ובמקרה של ערב חג אחרי שבע שעות) וברמה השבועית לאחר שעבד את מכסת שעות העבודה השבועית בהתאם לצו (43 שעות).

לעניין תגמול עבור שעות נוספות למי שעבד במנוחה השבועית, סעיף 16 לחוק קובע, כי עובד המועסק בשעות נוספות זכאי לגמול בשיעור של 125% לפחות מ"השכר הרגיל" עבור השעתיים הנוספות הראשונות ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ- 150%.

בהתאם לכך ועל פי הפסיקה (ע"ע 300175/97 דניאל כהן נ' עיריית נהריה, פדי לו (1) 49), ערך שעת עבודה למי שעבד שעתיים נוספות במנוחה השבועית יסתכם ב- 175%, מי שעבד למעלה משעתיים נוספות בשעות יסתכם ערך השעה הנוספת השלישית שלו ב- 200%. יצוין כי במידה וחל על המעסיק הסדר מיטיב אחר יחול לעניין זה ההסדר המיטיב.

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

סיכום של דברים

בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה השכר בגין עבודה במנוחה שבועית הוא לפחות 150% משכרו הרגיל של העובד. בהתאם לחוק, ביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, קרי ערב החג, יום העבודה יהיה שבע שעות. לפיכך, בגין שעות נוספות בערב החג ישולם עבור השעתיים הנוספות הראשונות גמול של 175% ובגין השעה הנוספת השלישית ואילך ישולם גמול של 200%.

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי 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.