

סוגיות נוספות לחגים

זכאות עובד שאינו יהודי להיעדרות בתשלום בחגי עדתו

עו"ד עמוס הלפרין

הזכות להעדר

בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט התשי"ח 1948, לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגייהם. עוד קובעת הפקודה כי עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו, לפי המקובל עליו ועל בחירתו זו יחולו הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951.

בהודעות על קביעת ימי מנוחה לשאינם יהודים(*) הוגדרו החגים הבאים:

- חגי המוסלמים: הראשון במוחרם (ראש השנה) 1 יום), עיד אל פיטר 1 יום) ועיד אל-אדחה 1 יום), מולד הנביא 1 יום).

- חגי הנוצרים: ראש השנה 1 יום), יום ההתגלות 1 יום), יום שישי לפני פסחא 1 יום), יום ראשון ושני של פסחא 1 יום), עלית ישו השמימה 1 יום), יום שני לשבועות 1 יום), חג המולד (שני ימים).

- חגי הדרוזים: עיד אל-אדחה 1 יום), חג הנביא שועיב(יתרו) 1 יום), חג הנביא סבלאן 1 יום), חג אלח'ידר (אליהו הנביא) 1 יום).

בנוסף לקבוע בפקודת סדרי השלטון, קיימים הסדרים שונים, המקנים לעובדים ימי חג נוספים. כך למשל, בתקנון שירות המדינה נקבע, כי יינתנו לעובדים שאינם יהודים ימים נוספים במסגרת מועדי עדתם.

תקנון זה חל על עובדי מדינה במשרדי הממשלה ויחידות הסמך, על עובדי מערכת הבריאות הממשלתית ועל עובדי מערכת הביטחון האזרחית (למעט עובדים המועסקים לפי הסכמים קיבוציים - מפעליים מיוחדים), ואומץ, אם באופן הסכמי ואם על-פי נוהג על-ידי גופים רבים בשירות הציבורי, רשויות מקומיות, תאגידי שהוקמו על-פי חוק, עמותות ציבוריות ועוד (טבלה הכוללת ימי חג לפי תקנון שירות המדינה נמצאת בלשונית מסמכים מקושרים משמאל למסמך).

הזכות לתשלום

בעוד שעובד חודשי זכאי לתשלום שכרו המלא גם כאשר נעדר בימי חג, ענין תשלום דמי החג לעובד יומי ושעתי הוסדר במסגרת צו הרחבה כללי לקיצור שבוע העבודה משנת 2000. דא עקה שצו ההרחבה נקב במפורש ברשימת 9 ימי חג, הכוללים את חגי היהודים. צו ההרחבה אינו כולל התייחסות לחגי העדות האחרות. עם זאת, במקרים שונים בפסיקה ניתן להראות כי הזכות לדמי חגים מוחלת באופן שווה גם ביחס לעובדים בשכר שאינם יהודים ונעדרו בחגי עדתם (ר' למשל: סע (ח"י) 10-02-15507 אבו אלהיג'א מנאר נ' מול הנוף בע"מ (19.01.2012), סע (אזורי ת"א) MOHAMED OSHER EMAD IBRAHIM 47380/07/11 נגד פהד בדארנה, דינים אזורי לעבודה 2014 (148) 5 (10/08/2014).

(*) י"פ 356 התשי"ד, 1284; י"פ 2733, התשמ"א, 2234; י"פ 1498.

חג במהלך חופשה שנתית

עו"ד עמוס הלפרין

בסעיף 5 לחוק חופשה שנתית, התשי"א 1951, נקבעו ימים אשר לא יובאו במניין ימי החופשה. בין ימים אלו נמנים גם ימי חג שאין עובדים בהם.

החוק מוסיף וקובע, כי אם ימים אלו חלים במהלך החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלים את החופשה במהלך שנת העבודה, במידת האפשר.

בהתאם לכך, ימי החג שחלו במהלך חופשתו השנתית של עובד, לא ימנו כימי חופשה ולא ינוכו מימי החופשה אשר נצברו לזכותו.

מה במבזק

סוגיות בידי עבודה

- זכאות עובד שאינו יהודי להיעדרות בתשלום בחגי עדתו
- חג במהלך חופשה שנתית
- ימי החג החלים בתקופה של חופשה ללא תשלום
- עמלות כרכיב לתשלום דמי חג
- שעות נוספות בחול המועד

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון, עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו. הפסיקה החילה את הזכות לדמי חגים באופן שווה גם ביחס לעובדים בשכר שאינם יהודים ונעדרו בחגי עדתם.

סיכום של דברים

בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית במניין ימי החופשה לא יובאו ימי חג.

ימי החג החלים בתקופה של חופשה ללא תשלום

עו"ד עינב כהן

בפסיקה נקבע, כי תקופת חופשה ללא תשלום אינה בבחינת עבודה. בתקופה זו מתקיימים יחסי עובד-מעסיק, אולם מוקפא מכלול הזכויות והחובות, הן של העובד והן של המעסיק, הן לגבי ההווה (חובה לעבוד, חובה לשלם שכר וכו') והן לגבי העתיד (חופשה שנתית, הבראה וכו') (דב"ע מב/77-3 בהירי תמר נ' מדינת ישראל, פד"ע, יד 78).

מכאן שבהעדר כל חובת תשלום שכר מצד המעסיק, לא יהא זכאי העובד גם לתשלום בגין יום החג. יודגש, כי מעבידים, הכפופים להסכם קיבוצי, לצו הרחבה ענפי, לחוזה אישי או לנוהג, אשר קובעים הוראה שמיטיבה עם העובד, מעבר לאמור לעיל, יהיו מחויבים לפעול על-פי ההוראה המיטיבה.

עמלות כרכיב לתשלום דמי חג

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה מיום 1/7/2000 קובע זכאות לדמי חגים:

"עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעסיק, יהיה הזכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות).

עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג".

צו ההרחבה נוקב בלשון של "תשלום מלא" ואינו מתייחס לאופן חישוב אותו תשלום, כאשר מדובר בעובדים בשכר משתנה, כגון שכר לפי תפוקה או עמלות.

במקרים אחרים, נקבע בחוקים שונים או על ידי בתי הדין לעבודה, בנוגע לחישוב זכויות שונות המגיעות לעובדים, כי עמלות מכירה הן חלק מהשכר הקובע בעת חישוב זכויות העובד:

כך, למשל, לעניין פיצויי פיטורים נקבע בפסיקה, כי יש לחשב פיצויי פיטורים לעובד אשר שכרו מורכב מבסיס ומעמלות לפי שכר הבסיס האחרון בצירוף ממוצע העמלות של 12 החודשים שקדמו לפיטורים (בפס"ד דב"ע נג/ 85 - 3 רגב רוני נ' חבי טלקום - כ"ו (3), 350).

גם לעניין חופשה שנתית נקבע בפסיקה שניתנה על ידי בית הדין האזורי לעבודה, כי יש לראות את רכיב העמלות כחלק משכרו הרגיל של העובד, ולכן יש לחשב את דמי החופשה השנתית המגיעים לו בהתאם להוראות סעיף 10(ב)(2) לחוק חופשה שנתית (תב"ע נד/ 253 - 3 דוד קורן נ' מנן מדיקל בע"מ, טרם פורסם). דהיינו, תשלום דמי חופשה של עובד, המשתכר שכר המורכב מבסיס ומעמלות יהיה לפי הרכיב הקבוע בשכר, בתוספת רכיב העמלות, בהתאם לממוצע העמלות ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר שב- 12 החודשים שקדמו לחופשה.

בחוק דמי מחלה, התשל"ו 1976, נקבע בסעיף 5(ב), כי לגבי עובד, ששכרו משתלם לפי כמות התוצרת - דמי המחלה יהיו 75% משכר העבודה שהעובד היה זכאי לקבל, אילו המשיך לעבוד והפיק בכל אחד מהימים את כמות התוצרת הממוצעת ליום עבודה, שהפיק בשלושה חודשים שקדמו למחלה.

יצוין, כי נושא חישוב התשלום המלא טרם הוכרע באופן ברור בפסיקה.

שעות נוספות בחול המועד

עו"ד עמוס הלפרין

בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951 (להלן: "החוק") אין כל התייחסות לימי חול המועד, ולא הוגדרו עבורם שעות עבודה שונות. כלומר, ככל שהדבר נוגע לחוק, ימי חול המועד הנם ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהם. מכאן, שהנהגת יום עבודה מקוצר בחול המועד הינה זכות, הנובעת מכוח חוזים אישיים, מנוהג במקום העבודה, או מהסכמים קיבוציים/צווי הרחבה.

בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה נקבע, כי רק "שעות העודפות" על "תחום" יום העבודה, שנקבע בסעיפים 2 ו-4 לחוק (תחום יום עבודה ותחום שבוע עבודה), הן "שעות נוספות" כמשמעותן בחוק.

סיכום של דברים

על פי פסיקות בתי הדין לעבודה בתקופה של חופשה ללא תשלום מוקפא מכלול הזכויות והחובות של העובד ושל המעסיק.

סיכום של דברים

נושא חישוב תשלום דמי חג לעובד ששכרו מורכב מעמלות טרם הוכרע בפסיקה. עם זאת יודגש כי במקרים אחרים, נקבע בחוקים שונים או על ידי בתי הדין לעבודה, בנוגע לחישוב זכויות שונות המגיעות לעובדים, כי עמלות מכירה הן חלק מהשכר הקובע בעת חישוב זכויות העובד.

סיכום של דברים

עבודה בחול המועד בשעות העודפות על יום העבודה המקוצר, (אך לא מעבר למכסת השעות הרגילות, הקבוע ליום עבודה על פי החוק) אינה מזכה בגמול שעות נוספות.

דין שונה הוא לשעות העודפות על מספר שעות מוסכם מכוח יחסים חוזיים בין קיבוציים ובין אינדיבידואליים. אלה יהיו שעות עודפות על השעות החוזיות, אך כל עוד לא סוכם אחרת הן לא יהיו "שעות נוספות" (דב"ע מא/3-154, יצחק סימון נ' רשות שדות התעופה, פד"ע יג 265).

מכאן שעבודה בחול המועד בשעות העודפות על יום העבודה המקוצר, שנקבע בהסכם העסקה, או בהסכם קיבוצי החל במקום העבודה (אך לא מעבר למכסת השעות הרגילות, הקבוע ליום עבודה על פי החוק) אינה מזכה בגמול שעות נוספות..

הכותבים – 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

עובדת בהריון אינה חייבת ליידיע על היותה בהריון רק מנהל/ת כוח אדם אלא ניתן ליידיע גם ממונה ישיר ו/או מנהל ישיר

סע"ש 1925-12-12, מרות אבו מסעוד חאמד נ' רמי לוי שיווק השיקמה בע"מ. ניתן ביום 04.01.2016, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד סגנית הנשיא איטה קציר

העובדת נעדרה מעבודתה עקב מצבה הבריאותי בעקבות ההריון. העובדת יידעה את מנהלה הישיר בדבר הריונה ובכל זאת קיבלה מכתב בדבר הפסקת עבודה. בית הדין קבע, כי המעסיקה לא בדקה עם מנהליה של העובדת בטרם ביצע הליך הפיטורים מהי סיבת היעדרותה של העובדת. נקבע, כי עצם הודעתה של העובדת על דבר הריונה למנהליה הישירים מספקת שכן החובה להעביר את המידע למעסיקה מוטל עליהם. החוק אינו מחייב מתן הודעה על הריון אך ורק למנהל/ת כוח אדם במעסיקה וניתן ליידיע גם ממונה ו/או מנהל ישיר במקום עבודה מסודר. לאור האמור לעיל, נקבע, כי העובדת לא נטשה את מקום עבודתה, אלא פוטרה ע"י המעסיקה לאלתר מבלי שהתקיים הליך שימוע בעת ששהתה במחלה בהיותה בהריון ומבלי שהתקבל היתר מהממונה על עבודת נשים. לפיכך נקבע, כי העובדת זכאית לקבלת פיצויים בגין הפרת חוק עבודת נשים, דמי הודעה מוקדמת, פיצויי פיטורין, דמי הבראה, פיצויי בגין חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ובפיצוי בגין פיטורים שלא כדין וללא שימוע בסך של 80,000 ₪.



התקנת מצלמות על מנת למנוע מעובדים להחתים כרטיסי נוכחות עבור חבריהם הנה לגיטימית

סע"ש 63354-12-12, סרסור נהאיה ואח' נגד עומר סולטאן ואח'. ניתן ביום 26.4.2016, בבית הדין האזורי בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ

בית הדין פסק, כי בנסיבות העניין בהן המעסיק חושד כי העובדים מחתימים כרטיסי נוכחות בעבור חבריהם לעבודה, קמה לו הזכות להתקנת מצלמות וכי לעובדת לא הייתה זכות להתפטר ולקבל את פיצויי הפיטורים. נקבע, כי על פי חוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981 חל איסור לצלם אדם כשהוא נמצא ברשות היחיד. בתי הדין אבחנו סוגיה זו בשאלה האם התקנת המצלמות נעשתה בידיעת העובד ובהסכמתו אם לאו ונפסק, כי אם הדבר נעשה ללא הסכמה וידיעת העובד הרי שעסקינן בפגיעה בפרטיות. עם זאת, נקבע כי התקנת מצלמות על מנת למנוע ביצוע עבירות פליליות מצד הלקוחות או מצדם של העובדים היא לגיטימית שכן היא באה להגן על אינטרס לגיטימי של המעסיק.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד דנה פריס ועו"ד מורן טימן-גוגול
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.