

סוגיות בדיני עבודה

היעדרות עובד ב-1 במאי

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ככלל, האחד במאי אינו נחשב כחג 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, ה-1 במאי אינו נחשב כיום שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים שונים, בצווי ההרחבה, או בהתאם לחוזה עבודה אישי או נוהג החל במקום העבודה, לעיתים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם (להלן: "ימי בחירה").

חלק מן ההסכמים מפרטים רשימה של ימים שייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, מבלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. בהסכמים, המפרטים את ימי הבחירה, לעיתים ה-1 במאי מוגדר כיום בחירה.

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 למעבידו 30 ימים מראש לפחות.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, בהתאם לסעיף זה, 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 האחד במאי.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שהאחד במאי יהיה עבורו יום עבודה רגיל.

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.

שעות העבודה ביום הזיכרון

עו"ד עמוס הלפרין

סעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") קובע, כי ביום שלפני חג, שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק, ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום העבודה על 7 שעות.

יום העצמאות נקבע כ"חג" שהוא יום שבתון במסגרת חוק יום העצמאות התשי"ט-1949. לפיכך, בשילוב עם הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה הנ"ל, יום העבודה ביום הזיכרון, שהוא ערב יום העצמאות, יהיה של 7 שעות.

במידה ונקבע במסגרת של חוזה עבודה, הסכם קיבוצי/צו הרחבה או נוהג, יום עבודה שתחמומו קצר יותר, יש לנהוג בהתאם.

במקומות עבודה, שבהם עובדים 5 ימים בשבוע, מכוח צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה במגזר העסקי(*) בערב חג, החל ביום שהעובד חייב לעבוד בו, יהיה יום העבודה של 8 שעות בתשלום של 9 שעות, או יום עבודה של 7 שעות, בתשלום של 8 שעות (צו ההרחבה קובע, כי המעביד ונציגות העובדים יקבעו באיזו חלופה לבחור).

צו ההרחבה הנ"ל קובע עוד, כי במקומות עבודה, שבהם עבדו 6 שעות בערבי חג, בתשלום של 8 שעות, ימשיכו לעבוד כך.

(*) פורסם ביום 16/08/1990 וחל על הענפים הבאים: תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא, יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעביד שעיסוקו בחלקו במסחר סיטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. וכן ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריות מזון, אריות 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).

מה במבזק

דברי הסבר

- היעדרות עובד ב-1 במאי
- שעות העבודה ביום הזיכרון
- היעדרות עובד ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל
- היעדרות עובד ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל כאשר קרוב משפחתו נהרג בפיגוע
- גמול בגין עבודה ביום העצמאות

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסכם אישי או נוהג רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק.

סיכומם של דברים

על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, ביום שלפני חג, שהעובד אינו עובד בו, לא יעלה יום עבודה על 7 שעות. עם זאת, יש לבחון, האם חל הסכם קיבוצי, צו הרחבה או נוהג, המסדירים את נושא העבודה בערבי החג.

הכותב – עו"ד במחלקת "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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

היעדרות עובד ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

סעיף 4 לחוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל, תשכ"ג-1963 קובע, כי קרוב משפחה של חלל מערכות ישראל רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון.

לעניין זה יראו עובד שנעדר מעבודתו כאילו עבד.

קרוב משפחה מוגדר בסעיף כ-הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות.

יצוין, כי חלל מערכות ישראל הינו כל חייל שנפטר במהלך שירותו הצבאי ללא קשר לסיבת פטירתו.

כמו כן, בסעיף 7 לחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970 (להלן: "החוק") נקבע(ע*), כי עובד, שהינו קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של מי שנפטר כתוצאה מפעולות איבה, רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון ויראו אותו כאילו עבד.

החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה, 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 הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור.

לפיכך, עובד יהיה זכאי לתשלום בגין היעדרותו ביום הזיכרון, מבלי שניתן יהיה לנכות יום זה ממכסת ימי החופשה הצבורים העומדים לזכותו, רק אם הוא קרוב משפחה (כמוגדר לעיל) של חלל מערכות ישראל. עובד שאינו קרוב משפחה בהתאם להגדרה האמורה, רשאי לקחת יום חופשה בתשלום, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעביד כמפורט לעיל.

(* סעיף 7 לחוק נוסף במסגרת תיקון מיום 16.02.2010. לעובדי רשויות מקומיות (בהתאם לאוגדן תנאי השירות לעובדי השלטון המקומי) ולעובדי מדינה (עליהם חל התקשי"ר) הוקנתה הזכות להיעדר ביום הזיכרון, למי שהינו קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של חלל פעילות חבלנית (פח"ע), ויום זה ייחשב לו כיום עבודה, וזאת עוד בטרם התיקון לחוק כאמור.

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

היעדרות עובד ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל כאשר קרוב משפחתו נהרג בפגוע

עו"ד עמוס הלפרין

על פי סעיף 4 לחוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל, תשכ"ג-1963, עובד, שהינו קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של חלל מערכות ישראל, רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון, ויראו אותו כאילו עבד.

כמו כן, בסעיף 7 לחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970 (להלן: "החוק") נקבע(ע*), כי עובד, שהינו קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של מי שנפטר כתוצאה מפעולות איבה, רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון ויראו אותו כאילו עבד.

(* סעיף 7 לחוק נוסף במסגרת תיקון מיום 16.02.2010. לעובדי רשויות מקומיות (בהתאם לאוגדן תנאי השירות לעובדי השלטון המקומי) ולעובדי מדינה (עליהם חל התקשי"ר) הוקנתה הזכות להיעדר ביום הזיכרון, למי שהינו קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של חלל פעילות חבלנית (פח"ע), ויום זה ייחשב לו כיום עבודה, וזאת עוד בטרם התיקון לחוק כאמור.

הכותב – עו"ד במחלקת "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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

סיכום של דברים

עובד יהיה זכאי לתשלום בגין היעדרותו ביום הזיכרון אם הוא קרוב משפחה של חלל מערכות ישראל. כמו כן, יש לבחון, האם חל הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסכם אישי או נוהג המסדירים היעדרות זו.

סיכום של דברים

עובד, שהנו קרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) של מי שנפטר כתוצאה מפעולות איבה, רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון ויראו אותו כאילו עבד.

גמול בגין עבודה ביום העצמאות

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

חוק יום העצמאות, התשי"ט-1949 קובע כי יום העצמאות יהיה חג מדינה ויהיה יום שבתון. סעיף 18א(ב) (לפקודת סדרי השלטון והמשפט (להלן: "הפקודה") קובע כי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, החלות על המנוחה השבועית, יחולו על מועדי ישראל. בהתאם להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 עבודה במועדי ישראל תזכה את העובד בתשלום של 150% לפחות מהשכר.

יצוין כי בע"ע 300360/98 נחום צמח נ' ש.א.ש. קרל זינגר צפון (1986) בע"מ נקבע, שאם 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 (סה"כ 250%).

יודגש, כי בהתאם לחוזר משרד התמ"ת (משרד הכלכלה כיום) מאפריל 2012, עובד, שנאלץ לעבוד ביום העצמאות, במקום עבודה הכלול ברשימת מקומות העבודה שמפרסם ראש הממשלה שיש להפעילם גם ביום העצמאות, זכאי לגמול בגין עבודה ביום חג ובנוסף יום חופשה חלופי (200%). עם זאת, רשימת מקומות עבודה כאמור טרם פורסמה. עוד צוין בחוזר זה, כי המעסיק אינו רשאי לכפות על עובדו לעבוד במקום עבודה שאינו נמנה על מקומות העבודה שיש להפעילם ביום העצמאות.

כמו כן יצוין, כי בהתאם לחוזר זה מיום 24.4.2012, יום העצמאות מתחיל בחצות הלילה ומסתיים בחצות למחרת. ואולם, בחוזר משרד התמ"ת מיום 3.5.2016 נקבע כי יום העצמאות מתחיל בשעה 20:00 בערב יום העצמאות ומסתיים בשעה 20:00 בערב למחרת.

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.

סיכום של דברים

יום העצמאות נקבע בחוק כחג מדינה ויום שבתון. על פי חוזר משרד הכלכלה יום העצמאות חל מחצות עד חצות.

תקצירי פסיקה חדשה

לגלוג ופגיעה בעובדת על רקע נטיותיה המיניות והיותה אישה זיכה עובדת בפיצויים מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

סע"ש 52099-02-15, מורן אלמגור נ' טי. אנד. אם סער בטחון בע"מ ומשרד התחבורה- מדינת ישראל. ניתן ביום 5.2.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב- יפו, ע"י כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר- כץ

העובדת הועסקה במשך שנים בתפקידים שונים באגף הביטחון של משרד התחבורה. פרק זמן קצר לאחר שהחלה את תפקידה האחרון, נוצר קשר רומנטי בין העובדת לבין עובדת נוספת באגף הביטחון והשתיים הפכו לבנות זוג. לטענת העובדת, מרגע שנודע למנהלה הישיר על מערכת היחסים הזו, המנהל החל להתנכל לה עד שלבסוף פיטר אותה. בית הדין חיבב את המדינה לפצות העובדת בפיצוי בסך 86,870 ש"ח עקב התנכלות, השפלה וזלזול רב מהם סבלה על רקע נטיותיה המיניות והיותה אישה וכן בגין ניהול שימוע מרחוק ללא מתן אפשרות לעובדת לטעון טיעוניה.

דחיית מועמד לעבודה על רקע לימודיו באוניברסיטת אריאל הינה דעה פוליטית הנגועה באבק של אפליה

סע"ש 55005-03-14, דוד ולדמן נ' אקסטייק בע"מ ואח'. ניתן ביום 08.02.2017, בית הדין האזורי לעבודה בחיפה, ע"י כבוד השופטת דלית גילה

מועמד לעבודה שלח קורות חיים למעסיק פרטי שהתכוון להקים חברה. בקורות החיים צוין בין היתר, כי המועמד לעבודה רכש השכלה "באוניברסיטת יהודה ושומרון". המעסיק דחה את המועמד לעבודה וכתב לו בדוא"ל את הדברים הבאים: "לעולם לא אקח לעבודה מישהו שלמד ב"אוניברסיטה" בשטחים המוחזקים, גם לו היה זה ביל גייטס". לאור דברים אלו, נתבע המעסיק באפליה אסורה על רקע השקפת עולמו או מחמת דעותיו. המעסיק טען כי לא ידע מה דעותיו של המועמד לעבודה ולכן לא מדובר על אפליה על רקע השקפה וכן שהנימוק לדחיית המועמד הוא בשל מקום הלימודים שמדורג אחרון בארץ. בית הדין קבע כי בזמן שליחת ההודעה הנגועה באפליה, לא הוקמה חברה והמעסיק לא העסיק עובדים מכאן שהוראות החוק לא חלות. עוד נקבע כי הודעת הדוא"ל הינה "הכתמה" שיש בה משום אפליה. בית הדין קבע שהנימוק עליו נשען המעסיק לצורך דחיית המועמד מכיל שיקול שאינו ענייני אשר יש בו אבק של אפליה בפיצוי בסך 10,000 ש"ח.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד ענבר יקר ועו"ד ג'ולייט אליהו
נמצאים באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net**



עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי
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.