

סוגיות בדיני עבודה

זכאות עובד שאינו יהודי להיעדרות בתשלום בחגי עדתו

מאת: עו"ד עמוס הלפרין

הזכות להעדר

בהתאם לסעיף 18 לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח-1948, לעובדים שאינם יהודים ישנה הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגיהם. 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, תאגידים שהוקמו על-פי חוק, עמותות ציבוריות ועוד.

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. יחד 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 (חיי) 15507-02-10 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

מאת: 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 בדיני עבודה

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

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

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.

סיכום של דברים

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

ימי החג החלים בתקופה של חופשה ללא תשלום

מאת: 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/ 3-77 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

מאת: 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 זכאי 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

מאת: 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, מנהג במקום העבודה, או מהסכמים קיבוציים/צוויו הרחבה.

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

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

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

סיכומם 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.

הן "שעות נוספות" כמשמעותן בחוק. 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/154-3, 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 – עורכי דין 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



נדחתה ברובה תביעה של מזכירה שפוטרה בהיותה בהריון - פיטוריה נבעו מצורך אובייקטיבי בצמצום כח אדם

סע"ש (ת"א) 17923-05-14, יעל שלו נ' א.י. אמברוזיה בע"מ. ניתן ביום 23.7.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת שרון אלקיים

העובדת הועסקה על ידי חברה המספקת שירותי קייטרינג לאירועים, (להלן: "המעסיקה") כמזכירת שף. העובדת הגישה כנגד המעסיקה תביעת פיצויים בטענה כי פוטרה בשל היותה בהריון ולאחר 4 חודשי עבודה על מנת שלא להיכנס לתחולת חוק עבודת נשים. כמו כן, טענה העובדת כי נערך לה שימוע למראית עין מבלי שטענותיה נשמעו בצורה כנה ובנפש חפצה. מנגד, המעסיקה טענה כי העובדת פוטרה עקב צמצום היקף פעילות החברה, יחד עם עובדים נוספים ולא עקב הריונה. בית הדין קבע כי המעסיקה הרימה את הנטל המוטל עליה והוכיחה כי לא היה לפיטורי העובדת קשר להריון וכי אלה נבעו מצורך אובייקטיבי של צמצום כוח אדם ודחה את תביעת העובדת לפיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ופיצוי בגין נזק ממוני. כמו כן, נפסק כי המעסיקה עמדה בנטל המוטל עליה וקיימה לעובדת שימוע כדין ונתנה לעובדת לשטוח טענותיה במעמד השימוע. אי לכך, לא מצא בית הדין מקום להורות על פסיקת פיצוי לעובדת בגין רכיב זה. עם זאת, מצא בית הדין לנכון לפסוק פיצוי בגין אי מסירת הודעה על תנאי עבודה בסך 2000 ₪ לעובדת מאחר והמעסיקה לא מסרה לה הודעה אודות פרטי העבודה והשכר בהתאם לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה). בשים לב לכך שרוב תביעת העובדת נדחתה, פסק בית הדין כי היא תחויב בשכ"ט ב"כ המעסיקה בסך 7500 ₪.

תאונה בדרך לארוחת צהריים אצל סבתא הוכרה כתאונת עבודה

ב"ל 25578-04-15, אלכסנדר גוכמן נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 13.7.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד סגנית הנשיאה, השופטת ד"ר אריאלה גילצר- כץ

העובד עבר תאונת דרכים בזמן שהיה בהפסקת צהריים במהלך יום עבודתו, כאשר היה בדרכו לסעוד את ארוחת הצהריים בבית סבתו. העובד הגיש תביעה לתשלום דמי פגיעה למוסד לביטוח לאומי אשר דחה את תביעתו מהטעם שהתאונה אירעה בשעת נסיעתו של העובד לבית סבתו במהלך יום העבודה, שלא במטרה הכרוכה במילוי חובותיו כלפי מעסיקו. העובד הוכיח את הסכמת המעסיק המפורשת לכך שמקום הפסקת הצהריים נתון לבחירתו הבלעדית של העובד. הדבר עומד בדרישות החוק והפסיקה ומהווה הסכמה של המעביד בדבר המקום הפיזי בו שוהים עובדיו לצורך הפסקת הצהריים. נכון הדבר כפליים כאשר מדובר בעובד שעבודתו מתבצעת בעיקרה אצל לקוחות חיצוניים ומקום עבודתו הפיזי אינו קבוע. בית הדין קיבל את התביעה וקבע כי התאונה הינה תאונת עבודה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד תומר שילוני ועו"ד שירן אסתר אוחיון

נמצאים באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט 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.