

דברי הסבר

מה במבזק

דברי הסבר

- תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (עבודת נשים), התש"פ-2020
- תקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום עבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש) (תיקון), התש"פ-2020

סוגיה

- תאונה שארעה לעובד בזמן עבודה מהבית כתאונת עבודה

חוזרים

- זקיפת שווי שימוש ברכב כהכנסה - הנחיות מיוחדות בתקופת המשבר בעקבות נגיף הקורונה לגבי עובד שהוצא בשל המשבר לחל"ת

סוגיות דיני עבודה

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

תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (עבודת נשים), התש"פ-2020

עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 6.4.2020 פורסמו ברשומות תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (עבודת נשים) התש"פ-2020 (להלן: "התקנות"). להלן עיקרי התקנות:

סעיף 9א לחוק עבודת נשים, התש"ד-1954 (להלן: "החוק") קובע, כי על המעסיק חל איסור לפגוע בהיקף המשרה של עובדת בתקופות בהן היא מוגנת מפני פיטורים מכח סעיף 9 לחוק, באופן העלול להקטין את הכנסתה, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה.

התקופות בהן מוגנת העובדת מפני פיטורים מכח סעיף 9 לחוק הינן כאשר העובדת בין היתר, בהיריון והיא בעלת ותק של חצי שנת עבודה, עוברת טיפולי פוריות, בחופשת לידה, נעדרת מהעבודה בגין חופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה מכח החוק, נמצאת בתקופה מוגנת של 60 הימים לאחר חזרתה מחופשת הלידה או מחופשה ללא תשלום לה הייתה זכאית מכח החוק ועוד.

בהתאם לתקנות, מעסיק יוכל להוציא עובדת/ת לחופשה ללא תשלום של 30 – 60 ימים ללא קבלת היתר אם מתקיימים כל התנאים הבאים:

1. אין קשר בין הוצאת העובדת/ת לחל"ת לבין הנסיבה לפיה העובדת/ת מוגנת מפני פיטורים.
 2. המעסיק עשה מאמצים על מנת למצוא לעובדת/ת עבודה חלופית באותם תנאים ולא מצא.
 3. העובדת/ת נתנו את הסכמתם בכתב להוצאה לחל"ת.
 4. המעסיק החליט על הוצאת העובדת/ת לחל"ת לאחר שהתקיים אחד מאלה:
 - א. פעילות עסקו הוגבלה או צומצמה לאחר הכרזת שר הבריאות לפי פקודת בריאות העם ועקב הנחיות והחלטות שיצאו בעקבות משבר הקורונה.
 - ב. פעילות עסקו צומצמה בעקבות מתן שירות לעסק שפעילותו הוגבלה עקב הנחיות והוראות שיצאו בעקבות משבר הקורונה.
 - ג. העובדת/ת ביצעו תפקיד שצומצם או הוגבל בשל משבר הקורונה.
 6. אם מדובר בהוצאת עובדת בהיריון לחל"ת – תאריך הלידה המשוער של העובדת לא חל ב- 30 הימים שבתכוף לאחר מועד הוצאתה לחופשה.
 7. על העובדת/ת לא חל הסכם יציאה לחופשה במגזר הציבורי.
- במידה והמעסיק אינו עומד בכל התנאים לעיל, אזי עליו לפנות לקבל היתר מאת הממונה לחוק עבודת נשים כרגיל.
- התקנות יחולו על כל עובדת/ת שהוצאו לחל"ת ביוזמת המעסיק החל מה- 15.3.2020 ואילך. אם ניתן היתר לפי סעיף 9 א לחוק ערב התחילה של התקנות יראו את ההיתר כאילו ניתן ביום הוצאת העובדת/ת לחל"ת או במועד הקובע, לפי המאוחר.
- לגבי בקשות שהוגשו ולא נתקבלה החלטה לגביהן, על המעסיק להודיע למשרד העבודה אם בקשתו אינה עומדת בתנאים שנקבעו בתקנות ולבקש כי בקשתו תידון.

תקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום עבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש) (תיקון), התש"פ-2020

עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 31.3.2020 פורסמו ברשומות תקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום עבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש) (תיקון), התש"פ-2020 (להלן: "התיקון לתקנות"). להלן עיקרי התיקון לתקנות:

בהתאם לתיקון לתקנות, במקום עבודה לא ישהו בו-זמנית יותר מ- 10 עובדים או 15% ממצבת העובדים, לפי הגבוה מבניהם. אולם, מעסיק רשאי להעלות את מספר העובדים המרבי המותר לשהייה בו-זמנית עד לשיעור של 30% ממצבת העובדים אם העלאה כאמור חיונית לפעילות השוטפת של אותו מקום עבודה, ושהמעסיק שלח למנכ"ל משרד הכלכלה והתעשייה, בדרך שהורה המנכ"ל באתר האינטרנט של המשרד, הודעה שבה פירט את שמות העובדים שנוכחותם נדרשת במקום העבודה, את תפקידם ואת הטעמים שבשלהם נדרשת נוכחותם.

מעסיק שאפשר כניסה של עובדים למקום העבודה או שהייה של עובדים במקום העבודה מעל למספר העובדים המרבי המותר לשהייה בו-זמנית, בניגוד לתקנות דינו - מאסר שישה חודשים או קנס כאמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין, התשל"ז-1977.

תוקפו של התיקון לתקנות הנו החל מיום 1.4.2020.

הכותבת – עו"ד, 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.

סוגיה

תאונה שארעה לעובד בזמן עבודה מהבית כתאונת עבודה

עו"ד מיטל דולב - בלט

בעידן בו עובדים רבים מועסקים מהבית באופן מלא או חלקי, וביתר שאת בימים אלה, בעקבות משבר הקורונה, היבט נוסף שעשוי להתעורר בהקשר זה הוא פגיעה במהלך העבודה מהבית.

סעיף 79 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995 מגדיר "תאונת עבודה" כ-"תאונה שאירעה תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו, ובעובד עצמאי - תוך כדי עיסוקו במשלח ידו ועקב עיסוקו במשלח ידו".

סעיף 80 לחוק הביטוח הלאומי, מונה שורה של מקרים אשר יוכרו כתאונת עבודה כמו פגיעה בדרך לעבודה וממנה, פגיעה בזמן ההפסקה ופגיעה בידי אחר.

חוק הביטוח הלאומי אינו עוסק בסוגיה בה עובד מועסק מהבית ונפצע בביתו.

בפסיקת בית הדין הארצי נקבע כי המבחנים של 'תוך כדי העבודה' (תנאי המועד) ושל 'עקב העבודה' (תנאי הקשר הסיבתי) אינם מבחנים נפרדים, אלא כמאמר השופט חשין: " 'עקב' היא הגבירה ואילו 'תוך כדי' נגזרת ונשרכת אחריה...". הלכה למעשה, תנאים אלה פורשו בפסיקה כמכוונים לבחון בעיקרו של דבר אם יש קשר סיבתי בין התאונה לבין העבודה, אפילו זו ארעה שלא בימקום העבודה או ביזמן העבודה - במשמעותם הרגילה והפשטה של ביטויים אלה, אלא בעת פעולה שנהוג לכנותה - 'פעולה נלווית' או 'פעולה קשורה' לעבודה.

המושג 'סביבת העבודה' מתייחס לא רק למקום המדויק בו מבוצעת העבודה, אלא גם לסביבה העוטפת אותו. לפי הנפסק שם מקום בו העבודה מבוצעת ב'בית' יש לאתר את 'סביבת העבודה' שכן גבולותיה לא תמיד ברורים. גבולות אלה, כך נפסק, צריכים להבחן "בגישה גמישה ופונקציונלית ולא בגישה מקובעת ופורמליסטית". לפי גישה זו, "לעתים, במצבים גבוליים, יכולים תחומי תפקוד שונים להתערב זה בזה, כגון - שסביבת תפקודי הבית חודרת אל תוך סביבת תפקודי העבודה" (עבל (ארצי) 131/09, אריה ברזילי נגד המוסד לביטוח לאומי, דינים ארצי לעבודה 2010 (151) 44 (10/10/2010)).

בית הדין הארצי לעבודה הכיר כתאונת עבודה תאונה שארעה לעובדת בזמן שעבדה מביתה. באירוע בו החליקה עובדת על רצפת ביתה, שהייתה רטובה מנוזל ששפכו ילדיה הפעוטים, בעודה בדרכה לבצע עבודה ליד המחשב, ונחבלה (עבל (ארצי) 376/03 יפה אלגריסי נ' המוסד לביטוח לאומי, מיום 6.4.2005).

לפיכך, פגיעה שארעה לעובד בביתו בזמן שהועסק מהבית עשויה להיות מוכרת כתאונת עבודה, המזכה בדמי פגיעה מביטוח לאומי, אולם המוסד לביטוח לאומי הוא הגורם היחיד המוסמך לאשר פגיעה כתאונת עבודה.

הכותבת - עו"ד, 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.

חוזר

זקיפת שווי שימוש ברכב כהכנסה - הנחיות מיוחדות בתקופת המשבר בעקבות נגיף הקורונה לגבי עובד שהוצא בשל המשבר לחל"ת

רשות המיסים פרסמה חוזר בעניין חיוב שווי שימוש ברכב הצמוד לעובדים שיצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת) בעקבות התפשטות נגיף הקורונה בישראל. להלן עיקרי החוזר:

ככלל, מעסיק שהעמיד לרשות העובד רכב צמוד, נדרש לזקוף לעובד הכנסה בהתאם לשווי שנקבע בתקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב), התשמ"ז - 1987. על כן, מעסיק שהעמיד לרשות עובד רכב צמוד נדרש לחייב את שכרו של העובד בשווי השימוש על פי התקנות (להלן: "שווי שימוש ברכב"). גם כאשר הרכב היה ברשות העובד רק בחלק מהחודש הרי שיש לזקוף שווי רכב מלא.

החריג לכלל זה, מצב בו לא מתקיימים יחסי עובד - מעביד במהלך חודש קלנדרי מלא, כלומר בעת תחילת עבודה או סיומה (כגון: פיטורין), במצב זה ייזקף שווי רכב באופן יחסי לימי ההעסקה במהלך החודש. לדוגמה: עובד שהחל לעבוד אצל המעסיק ב- 11.6 בשנה מסוימת, יש לזקוף לו הכנסה בגין שווי שימוש ברכב בגין 20 יום בחודש יוני. עובד שהסתיימה העסקתו ב- 10.6 והחזיר באותו מועד את הרכב למעסיק, תיזקף לו הכנסה בגין שווי שימוש ברכב צמוד בגין 10 ימים בלבד.

סיכומם של דברים

בעידן בו עובדים רבים מועסקים מהבית באופן מלא או חלקי, וביתר שאת בימים אלה, בעקבות משבר הקורונה, היבט נוסף שעשוי להתעורר בהקשר זה הוא פגיעה במהלך העבודה מהבית.

סיכומם של דברים

רשות המיסים פרסמה חוזר בעניין חיוב שווי שימוש ברכב הצמוד לעובדים שיצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת) בעקבות התפשטות נגיף הקורונה בישראל.

לאור המצב המיוחד בעקבות התפשטות נגיף הקורונה ויציאת עובדים רבים לחל"ת לתקופה שאינה ידועה, הוחלט להקל ולקבוע כי עובד שיצא לחל"ת בעקבות התפשטות נגיף הקורונה ובאותו מועד או לאחריו החזיר את הרכב שהוצמד לו למעסיק- ייזקף לו שווי שימוש ברכב באופן יחסי לימים בחודש בהם הרכב היה ברשותו (להלן: "שווי יחסי"). שווי יחסי יחושב גם בעת חזרתו מהחל"ת היה וקיבל רכב מהמעסיק במהלך החודש. האמור, בדומה לדוגמאות שפורטו מעלה הנוגעות לנסיבות בהן יחסי עובד- מעביד לא התקיימו במלוא החודש.

יובהר כי תנאי להקלה הינו שממועד החזרת הרכב למעסיק על ידי העובד ועד לחזרת העובד לעבודה לא העמיד לרשותו המעסיק רכב.

סוגיות בהעסקת עובדים בתקופת החגים

בהמשך למבזק מספר 1260 מיום 31.3.2020, בו ריכזנו סוגיות הנוגעות לזכויות העובדים בתקופת החגים, במבזק זה סוגיות נוספות אשר עולות ביחס לזכויות העובדים בתקופה זו.

סוגיות בדיני עבודה

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, מנהוג במקום העבודה, או מהסכמים קיבוציים/צווי 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), 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/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.

תשלום עבור יום חג החל ביום הפנוי

עו"ד עמוס הלפרין

נושא הזכאות לתשלום עבור ימי חג, לכלל העובדים במשק, הוסדר בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל- 43 שעות שבועיות, אשר פורסם בחודש 7/2000 (להלן "הצו לקיצור שבוע העבודה"). הצו מהווה "ברירת מחדל" ביחס לכל העובדים והמעבידים אשר לא חל עליהם הסדר מיטיב אחר.

עובד חודשי

הצו לקיצור שבוע העבודה קובע, כי "עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי החג". זכאות העובד החודשי למשכורתו המלאה, מבלי שינוכו ממנה הימים שבהם הוא נעדר בשל החגים נגזרת מן הכלל, לפיו עובד המקבל את משכורתו על בסיס חודש, 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.

עובד שעתי ויומי

בהתאם לצו לקיצור שבוע העבודה, עובד בשכר (עובד שעתי או יומי) זכאי לתשלום עבור ימי החג, לאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, אם הוא לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחריו), אלא בהסכמת המעביד. הזכות הנה לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי חג הסוכות, 2 ימי חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות).

בצו לקיצור שבוע העבודה, נקבע בסעיף הדין בדמי חגים, כי "עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת", אולם אין כל התייחסות בצו זה לימי חג החלים בימי חול אשר העובד אינו מועסק בהם.

בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה לחמישה ימים במגזר העסקי (אשר ניתן לפני צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה, אך חל רק על רשימת הענפים הנזכרת בו(1)), נקבע, כי "עובד לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג החלים ביום הפנוי".

מכאן שלעניין עובדים אשר אינם מועסקים בענפים עליהם חל צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה מ- 1990, נושא הזכאות לתשלום עבור יום חג שחל ביום הפנוי נותר פתוח לפרשנויות שונות. בהקשר זה ראוי להזכיר את גישת בית הדין האזורי לעבודה בענין ארדיטי(2), לפיה תכליתן של הוראות צו ההרחבה לעניין דמי החגים, היא לפצות עובד יומי עבור ימי החג בהם לא עבד, ובכך להשוות את תנאי העסקתו לעובד במשכורת.

סיכום של דברים
עבודה 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.

סיכום של דברים
עובד חודשי זכאי למשכורתו 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. לעומת זאת, זכאות עובד שעתי לתשלום יום חג ביום הפנוי תלויה בהסדר המשפטי שחל עליו.

(1) 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).

(2) דמ 8866/07 מיטל ארדיטי נ' טלסקר בע"מ, מיום 15/06/2008.

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.

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/ 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

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) 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 בגובה שכר העבודה שהעובד היה זכאי לקבל, אילו המשיך לעבוד והפיק בכל אחד מהימים את כמות התוצרת הממוצעת ליום עבודה, שהפיק בשלושה חודשים שקדמו למחלה.

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

סיכום של דברים
 על פי הפסיקה, בתקופה של חופשה ללא תשלום מוקפא מכלול הזכויות והחובות של העובד ושל המעסיק.

סיכום של דברים
 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.

יצוין, כי לעניין הכללת עמלות בשכר לצורך חישוב דמי חגים לעובדים שעתיים, קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי מבחינה מילולית, לשונו של צו ההרחבה מורה על "תשלום מלא" עבור חג, אך פרשנות תכליתית לצו על פי ההקשר התעשייתי מצביעה, שתכליתו היא להשוות את מצבם של העובדים היומיים והשעתיים למצבם של העובדים החודשיים. לפיכך קבע, כי אין הצדקה שעובד שעתי יקבל בעד יום חג תשלום בשיעור גבוה יותר מעובד חודשי; עמלות המכירה הן תשלום בעד מאמץ מכירה, ואין מקום לשלמן בעד ימים שבהם לא בוצעו מכירות.

[עע 7386-02-16 "קסטרו מודל" בע"מ נ' אור שחם, דינים ארצי לעבודה 2018 (75) 652].

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 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 אלחידר (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.

לטבלה הכוללת ימי חג לפי תקנון שירות המדינה לחץ כאן

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 הזכות לדמי חגים מוחלטת באופן שווה גם ביחס לעובדים בשכר שאינם יהודים ונעדרו בחגי עדתם (רי' 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.

הכותבים – עורכי דין 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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

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.