

דברי הסבר

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

עו"ד מיטל דולב - בלט

ביום 17.4.2020 פורסמו ברשומות תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (עבודת נשים)(ביטול), התש"פ-2020, לפיהן בוטלו תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (עבודת נשים), התש"פ-2020 שפורסמו ברשומות ביום 6.4.2020.

לפיכך, מעסיק המבקש להוציא עובדת/ת המוגנת מפני פיטורים לחלי"ת (לדוגמא: עובדת בהיריון שעבדה 6 חודשים בחברה או עובדת לאחר לידה), יצטרך לפנות לקבל היתר מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה והרווחה בכל מקרה.

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

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנוי 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.

חוזרים

עדכון תאריך חזרה לעבודה

ביום 19.4.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה לפיה מי שיצא לחופשה ללא תשלום (חלי"ת) או פוטר בעקבות משבר הקורונה, צריך לעדכן את המוסד לביטוח לאומי על מועד החזרה לעבודה.

תשלום דמי האבטלה יופסק בהתאם למועד החזרה לעבודה, לכן חשוב שתדווח לנו מיד עם החזרה לעבודה.

לעדכון על החזרה עליך למלא [טופס דיגיטלי](#) - אין צורך לצרף מסמכים. בנוסף, מעסיקך יכול לדווח לנו על החזרה לעבודה באמצעות מערכת השכר.

התקן הסגול למקומות העבודה

ביום 18.4.2020 פרסם משרד האוצר חוזר שעניינו התקן הסגול למקומות עבודה. להלן עיקרי החוזר:

מקום עבודה עם מעל 10 עובדים שאינו חיוני ושאינו נאסר לפתיחה על ידי משרד הבריאות, שיקיים את התנאים המפורטים במסמך זה, יהיה רשאי שיגיעו כלל העובדים למקום העבודה. עדיין מומלץ לאשר לעובדים שיכולים לעבוד מהבית.

1. המעסיק ימנה מבין עובדיו ממונה שיהיה אחראי על שמירת הכללים המפורטים להלן.
2. המעסיק יידע את כל העובדים לגבי הכללים המפורטים להלן לרבות באמצעות הצבת שילוט במקום בולט לעין.
3. המנהל הכללי של מקום העבודה והממונה על ענייני קורונה באותו מקום עבודה יחתמו על ההצהרה בנספח של מסמך זה.
4. בטרם כניסה למקום עבודה – המעסיק או מי מטעמו, ישאל את הנכנסים את השאלות האלה:
 - א. האם אתה משתעל?
 - ב. האם חום גופך מעל 38 מעלות צלזיוס ומעלה או האם היה לך חום כאמור בשבוע האחרון?
 - ג. האם היית במגע קרוב עם חולה קורונה בשבועיים האחרונים?
5. לא תותר כניסה למקום למי שלא השיב בשלילה על כל אחת מהשאלות בסעיף 4, למעט אדם שהשיב שהוא משתעל בשל מצב כרוני כגון אסתמה או אלרגיה אחרת.

מה במבזק

דברי הסבר

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

חוזרים

- עדכון תאריך חזרה לעבודה
- התקן הסגול למקומות העבודה
- סוגיות בדיני עבודה
 - חופשה ללא תשלום עובדת בהריון
 - היעדרות עובד ביום הזיכרון לשואה ולגבורה
 - שעות העבודה ביום הזיכרון
 - היעדרות עובד ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל
 - היעדרות עובד ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל כאשר קרוב משפחתו נהרג בפגיעה
 - גמול בגין עבודה ביום העצמאות
 - היעדרות עובד ב-1 במאי

סיכומם של דברים
ביום 18.4.2020 פרסם משרד האוצר חוזר שעניינו התקן הסגול למקומות עבודה.

6. המעסיק הסדיר ביצוע של מדידת חום באמצעי שאינו פולשני לנכנסים למקום העבודה; בוצעה מדידת חום כאמור, לא תותר כניסת אדם עם חום גוף של 38 מעלות צלזיוס ומעלה.
7. על המעסיק לוודא שמירת מרחק של שני מטרים בין אדם לאדם; במקום עבודה שבו לא ניתן לשמור על מרחק כאמור, ידאג המעסיק לאמצעים אחרים למניעת הדבקה.
8. לכל עובד יוקצה ציוד אישי קבוע, ככל האפשר, ובכלל זה מקלדת, עכבר, טלפון קווי; ציוד בשימוש של יותר מאדם אחד, יעבור חיטוי קפדני לפני כל העברה מאדם לאדם.
9. כלל העובדים במקום העבודה חייבים לחבוש מסכה.
10. בעבודה משרדית ובכפוף להנחיות על שמירה של 2 מטר יבצע כל עובד את עבודתו בחדר קבוע ולא ישוה באותו חדר בו זמנית מספר עובדים העולה על המפורט להלן, לפי העניין:
 - א. בחדר שגודלו עד 20 מטרים רבועים - שני עובדים, או מספר גדול יותר של עובדים אם בין עובד לעובד ישנה מחיצה שנועדה למנוע העברת רסס מאדם לאדם;
 - ב. בחדר שגודלו עולה על 20 מטרים רבועים - עד חמישה עובדים או מספר גדול יותר של עובדים אם בין עובד לעובד ישנה מחיצה שנועדה למנוע העברת רסס מאדם לאדם;
 - ג. על אף האמור בסעיפים א' ו-ב' - ניתן לקיים בחדר פגישה מקצועית של עד 8 עובדים.
11. אכילה או שתיה תתבצע, ככל הניתן בחדרו הקבוע של העובד.
12. על המעסיק לאפשר, ככל הניתן, לעובדים אשר יכולים לבצע את עבודתם שלא במקום העבודה, לבצעה מחוץ למקום העבודה.
13. על המעסיק לנהל רישום באופן ממוחשב של כל אלה:
 - א. מספר הלקוחות והספקים השוהים במקום העבודה וזמני שהייתם.
 - ב. דיווח על ביצוע תשאול כמפורט בסעיף 4 ומדידת חום וכן דיווח על מי שלא אושרה כניסתו בעקבות תשאול מדידת חום כאמור.
14. על המעסיק לוודא שכל עובד יעבוד, ככל האפשר, מול ספקים קבועים.
15. מעסיק שמפעיל שירות הסעות למקום העבודה וממקום העבודה, ישבץ ככל האפשר, את אותה קבוצת עובדים יחד באותה הסעה.
16. מעסיק במקום עבודה שבו מועסקים בדרך כלל עובדים במשמרות, ישבץ, ככל האפשר, את אותה קבוצת עובדים יחד באותה המשמרת.
17. מעסיק לא יאפשר כניסה של עובד למקום העבודה ושהייה של עובד במקום עבודה, שגילו מעל גיל פרישת חובה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004, אם לא שהה במקום העבודה בתקופה שתחילתה ביום כ"ו באדר התש"ף (22 במרס 2020) ואילך, כולה או חלקה.
18. התברר כי במקום העבודה התרחשה הדבקה בקורונה רשאי ראש השירות או רופא מחוז, כהגדרתם בצו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה), התש"ף-2020, להורות על סגירת מקום העבודה, כולו או חלקו, עד לאחר סיום ביצוע חקירה אפידמיולוגית על ידי משרד הבריאות, וכן להורות על פתיחתו מחדש בתנאים שיוורו עליהם.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net

סוגיות בדיני עבודה

חופשה ללא תשלום עובדת בהריון

עו"ד ג'ולייט אליהו

חופשה ללא תשלום בהסכמה

במהלך תקופת ההריון, כאשר עובדת ומעסיק מסכימים ביניהם על יציאת העובדת לחופשה ללא תשלום, הרי שאין בכך כל פגם ואין מניעה לעשות כן לאחר קבלת היתר מהממונה על חוק עבודת נשים (אם העובדת בעלת וותק של 6 חודשי עבודה) או בעקבות מצב בריאותי של העובדת. סעיף 7 לחוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954 [להלן – "החוק"] מסדיר את זכאותה של עובדת בהריון להיעדר מעבודתה, במצבים שונים כגון לאחר הפלה או מחלה בכפוף לתשלום דמי מחלה. בנוסף, במצבים בהם אישר הרופא כי בשל סוג העבודה, מקום ביצוע העבודה או אופן ביצוע העבודה, נבצר מהעובדת לבצע את עבודתה בשל הריונה, או שמצבים אלו מסכנים אותה בשל היותה בהריון, דין ההיעדרות כדין חופשה ללא תשלום ובמצבים אלו לא יפגעו זכויות התלויות בוותק של העובדת אצל המעסיק.

סיכומם של דברים
 במהלך תקופת ההריון, כאשר עובדת ומעסיק מסכימים ביניהם על יציאת העובדת לחופשה ללא תשלום, הרי שאין בכך כל פגם ואין מניעה לעשות כן לאחר קבלת היתר מהממונה על חוק עבודת נשים (אם העובדת בעלת וותק של 6 חודשי עבודה) או בעקבות מצב בריאותי של העובדת.

חופשה ללא תשלום באופן חד צדדי

כאשר מדובר בעובדת הריונית בוותק של מעל 6 חודשים במקום העבודה ומעסיק מחליט באופן חד צדדי וללא הסכמת העובדת, כי עובדת תצא לחופשה ללא תשלום הרי שהוא מפר ראשית, את חוק עבודת נשים. על פי סעיף 9 לחוק עבודת נשים, עובדת בהיריון שעובדת במקום העבודה 6 חודשים לפחות, לא ניתן לפטר אותה ללא היתר מאת הממונה לחוק עבודת נשים במשרד העבודה. כמו כן, סעיף 9 (א) לחוק קובע כי לא ניתן לשנות תנאי העסקתה. לפיכך, במידה ומעסיק מעוניין להוציא עובדת בהיריון לחל"ת כפוי עליו לפנות לקבלת היתר מאת הממונה (*).

שנית, המעסיק מפר את חוזה העבודה ביניהם, והדבר עלול להיחשב להרעה מוחשית בתנאי העבודה, או לנסיבות שבהן אין לדרוש מהעובדת, כי תמשיך בעבודתה. עובדת המתפטרת בשל כך, תהא זכאית לפיצויי פיטורים, אם תחליט להתפטר (ע"ע 10/03 גליה פיליפוביץ נ. סי.פי.אס מחשבים והנדסה בע"מ, פדי מ (1) 471). כמו כן, בסיטואציה זו עשויה העובדת להיות זכאית לפיצויי פיטורים, על פי סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים - התשכ"ג 1963, אם תתפטר כתוצאה ממהלך זה של המעסיק. יחד עם זאת יש להדגיש, כי על העובדת חלה חובה להעמיד את המעביד על כוונתו להתפטר עקב ההרעה בתנאי העבודה, ולאפשר לו לחזור בו מכוונתו להוציאו לחופשה ללא תשלום כפויה (עדמ 00021/03, חברת השמירה בע"מ נ' גל מילר, מיום 3.3.2004).

(* הנחיות הממונה על חוק עבודת נשים - [לחץ כאן](#))

(**ביום 17.4.2020 פורסמו ברשומות תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (עבודת נשים)(ביטול), התש"פ-2020, לפיהן בוטלו תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (עבודת נשים), התש"פ-2020 שפורסמו ברשומות ביום 6.4.2020 אשר אפשרו למעסיק להוציא עובדים מוגנים לחל"ת בתנאים מסוימים ללא קבלת היתר בתקופת הקורונה.

היעדרות עובד ביום הזיכרון לשואה ולגבורה

עו"ד מיטל דולב - בלם

בחוק יום הזיכרון לשואה ולגבורה, תשי"ט-1959 אין כל התייחסות להיעדרות של עובד מעבודתו, המזכה אותו בשכר כאילו עבד.

עם זאת, יתכנו הסדרים המיטיבים עם העובד, לפיהם יום הזיכרון לשואה ולגבורה ייחשב כיום בחירה, המזכה את העובד להיעדר מעבודתו בתשלום, זאת בנוסף על ימי החג הרשמיים, מבלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותו.

כך למשל, בהוראות התקשי"ר, החלות על עובדי מדינה, נקבע, כי יום הזיכרון לשואה ולגבורה הינו בין ימי הבחירה האפשריים.

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 הזיכרון לשואה ולגבורה.

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 שתחומו 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).

סיכומם של דברים

בחוק יום הזיכרון לשואה ולגבורה, תשי"ט-1959 אין כל התייחסות להיעדרות של עובד מעבודתו, המזכה אותו בשכר כאילו עבד. עם זאת, יתכנו הסדרים המיטיבים עם העובד, לפיהם יום הזיכרון לשואה ולגבורה ייחשב כיום בחירה, המזכה את העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

סיכומם של דברים

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 שתחומו קצר יותר, יש לנהוג בהתאם.

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).

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(*), 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.

היעדרות עובד ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל כאשר קרוב משפחתו נהרג בפ"ג

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(*), 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.

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 נהג, המסדירים היעדרות זו.

סיכום של דברים

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.

גמול בגין עבודה ביום העצמאות

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

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 התמי"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 התמי"ת מיום 3.5.2016 נקבע כי יום העצמאות מתחיל בשעה 20:00 בערב יום העצמאות ומסתיים בשעה 20:00 בערב למחרת.

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.

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

סיכומם של דברים
עבודה במועדי ישראל תזכה את העובד בתשלום של 150% לפחות מהשכר. יצוין כי בפסיקה 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%).

סיכומם של דברים
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. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שהאחד במאי יהיה עבורו יום עבודה רגיל.

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם | 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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.