

חוזר

עדכון למובטלים בנוגע להפחתת דמי האבטלה

ביום 5.5.21 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה בעניין הפחתת דמי האבטלה. להלן עיקרי ההודעה:

בשל ירידת שיעור האבטלה בחודש אפריל 2021 למתחת ל-10%, **דמי האבטלה יופחתו ב-10% מ-26.5.21, באופן הבא:**

- מי שזכאי לדמי אבטלה לפי תקופת אכשרה של 12 חודשים, ועדיין לא ניצל את מכסת ימי האבטלה המגיעים לו- ימשיך לקבל דמי אבטלה בשיעור מלא.
- מי שמקבל דמי אבטלה במסגרת הארכת זכאות של ימי האבטלה בעקבות הקורונה- יקבל דמי אבטלה בשיעור מלא עד 25.5.21, ומ-26.5.21 יופחתו דמי האבטלה ב-10%.
- לדוגמה: מי שזכאי לדמי אבטלה ליום בסך 100 ש- יקבל 100 ש ליום עד 25.5.21, ומ-26.5.21 יקבל 90 ש ליום.

מאמר

חג השבועות - שעות העבודה בערב החג ותשלום עבור יום החג

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

סעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948 קובע, כי ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל (מועדי ישראל) הינם שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח ו**חג השבועות**. לקראת חג השבועות, להלן תזכורת באשר לעיקר זכויות העובדים בחג:

שעות העבודה בערב החג

על פי החוק

סעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951 קובע, כי ביום שלפני חג, שהעובד אינו עובד בו, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות. לפיכך, כל שעת עבודה מעבר לשבע שעות תיחשב כשעת נוספת.

במקומות עבודה שעליהם חל צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה לחמישה ימי עבודה בשבוע

במקומות עבודה עליהם חל צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי (מעבר לחמישה ימי עבודה) לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957(*), נקבע, כי בערב חג, החל ביום שהעובד חייב לעבוד בו, יהיה יום העבודה של שמונה שעות בתשלום של תשע שעות, או יום עבודה של שבע שעות בתשלום של שמונה שעות (צו ההרחבה קובע, כי המעסיק ונציגות העובדים יקבעו באיזו חלופה לבחור). באשר ליום הכיפורים קובע צו ההרחבה, כי העובדים יעבדו שש שעות בתשלום של תשע שעות. עוד קובע צו ההרחבה, כי במקומות עבודה שבהם עבדו שש שעות בתשלום של שמונה שעות, בערבי חג, ימשיכו לעבוד כך.

הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה

רוב ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה הענפיים הקיימים במשק, מסדירים את נושא העבודה בערבי חגים. לדוגמה, בצו ההרחבה בענף הפלסטיקה נקבע, כי בערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח, יעבדו שש שעות ביום בתשלום של שמונה שעות. בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה קיים הסדר דומה, לפיו יעבדו שבע שעות בתשלום של שמונה שעות בערבי חגים, ובערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח יעבדו שש שעות, בתשלום של שמונה שעות.

על פי נוהג

משפט העבודה מכיר בזכויות המוקנות לעובדים מכוח נוהג. בהתאם לכך, במקום עבודה אשר במשך שנים עבדו בו לדוגמה ארבע או חמש שעות בערבי חג, תהפוך זכות זו במרוצת הזמן לנוהג ולחלק מתנאי העבודה בחוזה האישי של כל עובד ועובד.

מה במבזק

חוזר

■ עדכון למובטלים בנוגע להפחתת דמי האבטלה

מאמר

■ חג השבועות - שעות העבודה בערב החג ותשלום עבור יום החג

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

סעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948 קובע, כי ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל (מועדי ישראל) הינם שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח ו**חג השבועות**. לקראת חג השבועות, להלן תזכורת באשר לעיקר זכויות העובדים בחג.

זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי לתשלום עבור ימי החג

עובד חודשי – צו ההרחבה - הסכם מסגרת (קיצור שבוע העבודה ל-43 שעות) מיום 1.7.2000, קובע, כי עובד חודשי זכאי לדמי חגים מתחילת עבודתו. עוד קובע הצו, כי עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג. משמעות הדבר היא, שהעובד יהיה זכאי למשכורתו המלאה, בלי שינוכו ממנה הימים שבהם הוא נעדר בשל החגים.

העיקרון הוא שעובד, המקבל את משכורתו על בסיס חודש, יהיה 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.

אין הבחנה בצו לעניין זה בין עובד חדש לעובד ותיק. לפיכך, גם עובד חדש, המקבל את שכרו על בסיס חודשי, יהיה זכאי למלוא משכורתו, בלי שינוכו ממנה ימי חג או מנוחה שבועית.

עובד שעתי ויומי - החל מ-1.7.2000, יום תחילתו של צו ההרחבה כאמור, חלה חובת תשלום יומי חג לעובד יומי/שעתי על כלל המעסיקים במשק. החובה הינה לשלם לעובד, לאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, אם הוא לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחריו), אלא בהסכמת המעביד, תשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי חג הסוכות, 2 ימי חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות).

יודגש, כי מעסיקים הכפופים להסכם קיבוצי, לצו הרחבה ענפי, לחוזה אישי או לנוהג, אשר קובעים הוראה שמיטיבה עם העובד מעבר לקבוע בצו ההרחבה האמור, יהיו מחויבים לנהוג על-פי ההוראה המיטיבה.

הגמול אשר לו זכאי עובד המועסק ביום החג

סעיף 18א לפקודת סדרי שלטון ומשפט קובע, כי דין עבודה בימי חג, כדין עבודה במנוחה השבועית. **סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה** קובע: כי "הועבד עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן...:ישלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1.5 משכרו הרגיל. היה שכרו של העובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה שנעשתה בשעות המנוחה השבועית שכר עבודה לא פחות מ-1.5 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות";

שילוב שתי ההוראות קובע, כי יש לשלם לעובדים בעבור עבודתם בחג לפחות 150% משכרם (תוספת של 50% על שכרם). יודגש, כי אם חל על העובד ועל המעסיק הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חוזה אישי, המעניקים שיעור גמול גבוה יותר מהמחויב על פי חוק, יחויב המעסיק בשיעור הגמול הגבוה, כאמור.

עם זאת, מן הראוי לציין, כי בפסק הדין ע"ע 300360/98, נחום צמח נ' ש.א.ש. קרל זינגר צפון (1986) בע"מ (טרם פורסם) קבע בית הדין לעבודה, כי אם 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 (קרי, שה"כ גמול של 250%).

(*) תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא, יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעביד שעיסוקו בחלקו במסחר סיטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריזות מזון, אריזות 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).

הכותבת – עורכת 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

בית הדין אישר קיזוז שכר לעובדים אשר חלו בזמן שביתה
 סע"ש 65624-06-16, ענבר אברהם ואחרים נ' מדינת ישראל. ניתן ב-17.12.2020, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, על ידי כבוד הרשמת אסתר שחור

מדובר בסכסוך עבודה בין מדינת ישראל ובין עובדים ברשות האוכלוסין וההגירה. העובדים הגישו אישורי מחלה בגין תקופות מחלה שאירעו במהלך השביתה. האישורים הרפואיים צורפו לדו"חות הנוכחות ואושרו בתחילה על ידי מחלקת משאבי אנוש בלשכה. לאחר בירור התברר כי 45 מתוך 50 עובדי הלשכה היו חולים בזמן השביתה. מסקנת נציבות שירות המדינה היתה כי זו התחלות המונית פיקטיבית ועל כן נקבע כי אין לשלם לעובדים בגין ימי המחלה בזמן השביתה. העובדים טענו כי יש לשלם להם התשלום בגין ימי המחלה, אף שחלו בזמן השביתה, מאחר והגישו אישורים רפואיים כנדרש וכי ניכוי הסכומים משכרם אינו כדין. המדינה טענה כי העובדים לא העבירו אישורים כנדרש בהתאם להוראות התקשי"ר. המעסיקה פעלה כדין ובסבירות כאשר החליטה לנכות את שכר העובדים שלטענתם חלו במהלך השביתה. בית הדין פסק כי כעיקרון בשביתה, בניגוד למצב העבודה הרגיל, הכלל הוא כי לא ישולם שכר. בית הדין קבע כי למעסיק הזכות לבחון את שאלת קיום המחלה או המחלות בזמן אמת. בית הדין דחה את טענות העובדים וקבע כי העובדים לא הודיעו בזמן אמת על מחלתם, לכן דינם כדין מי ששבתו ובדין נוכח השכר בגין ימי השביתה.

בית הדין פסק פיצויים על סך 7,357 ש"ח למטפלת שעבודתה הופסקה
 ד"מ 27304-03-19, אורלי שגיא נ' רגב לנדאו ומורן רבי לנדאו. ניתן ביום 02.09.20, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופטת אירית הרמל

העובדת טענה כי סוכם בינה לבין המעסיקים כי היא תועסק על ידם כמטפלת לבתם הפעוטה החל מיום 1.9.2017, בימים א-ה, מהשעה 07:00-16:00 תמורת שכר נטו של 8,000 ₪. לטענת העובדת, המעסיקים לא מסרו לה הודעה בכתב אודות תנאי עבודתה והמעסיקים שילמו לה שכר כמוסכם עד יום 31.8.2018. עוד טענה העובדת כי החל מחודש ספטמבר 2018 שינו המעסיקים את תנאי עבודתה לרעה באופן חד צדדי ומבלי לקבל הסכמתה בדרך של שינוי מעמדה מעובדת חודשית לעובדת שעתית ובהתאם לכך שילמו לה שכר עבור חודש זה בסך 3,600 ₪. בנסיבות אלה הודיעה העובדת למעסיקים על התפטרותה מהעבודה. מנגד המעסיקים טענו כי הסיכום עם העובדת היה שהיא תעבוד כמטפלת לבתם לתקופת העסקה קצובה מספטמבר 2017 ועד לאוגוסט 2018 וכי שכר יעמוד על סך של 8,000 ₪ ברוטו. בנוסף טענו כי לאחר שהסתיימה תקופת העסקה מאחר שהיו מרוצים מעבודתה של העובדת ומהקשר שהיה לה עם בתם, הם הציעו לה להמשיך לטפל בבתם בחודש ספטמבר 2018 למשך מספר שעות תמורת שכר שעתית של 50 ש"ח ברוטו לכל שעת עבודה. בית הדין קבע כי העובדת הייתה מודעת לכך שתנאי עבודתה ישתנו עם כניסת הפעוטה לגן. יחד עם זאת המעסיקים חויבו בפיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד, פיצויי פיטורים ועוד ואילו העובדת חויבה בפיצוי חלף דמי הודעה מוקדמת למעסיקים.

תקצירי פסקי הדין מאת:
 עו"ד רן בינות ועו"ד מורן טימן גוגול
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

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.