

סוגיות בדיני עבודה

חישוב דמי הבראה לעובד בהיקף משרה משתנה

עו"ד מיטל דולב-בלט

צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש, לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (*) (להלן: "צו ההרחבה") אין ככלל התייחסות לדרך חישוב דמי הבראה לעובד כזה, למעט הקביעה, כי לעובד במשרה חלקית תשולם קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות משרתו.

בפסיקה נקבע, כי את החישוב יש לערוך בהתאם לחלקיות המשרה המדויקת של העובד. זו תקבע לפי שעות עבודה בפועל ביחס לשעות העבודה במשרה מלאה. לגבי עובד לפי שעות שהיקף עבודתו משתנה מחודש לחודש נקבע, כי יש לחשב לפי חלקיות משרה ממוצעת.

לצורך חישוב "המשרה ממוצעת" יש לחשב את ממוצע השעות החודשי של העובד במהלך שנים עשר החודשים האחרונים. את ממוצע השעות האמור, יש לחלק במספר שעות העבודה במשרה מלאה (דב"ע נז/3-57 סנונית הדגמות וקידום מכירות (1989) נ' שלומית פרץ (טרם פורסם).

בפס"ד אחר, לצורך חישוב דמי הבראה, חישב ביה"ד הארצי את חלקיות משרתו של עובד באופן יחסי למשרה מלאה של 186 שעות חודשיות [ענע 249/09 מיכאל פיסנקו נ' סער אבטחה שמירה ושרותים ירושלים בע"מ, סער בטחון בע"מ, דינים ארצי לעבודה 2011 (146) 1376].

יצוין, כי החל מיום 1/04/18 נקבע בצו ההרחבה בדבר קיצור שבוע עבודה במשק, כי שכר השעה יחושב על בסיס של 182 שעות לחודש עבודה.

(*) למשל זה שפורסם ביי"פ 3928, התשנ"ב בעמ' 140. נוסח הצו המלא פורסם לאחרונה ביי"פ 4689, התשנ"ט בעמ' 189.

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.

היעדרות עובד ב-1 בספטמבר

עו"ד נטע סלע

ככלל, החוק אינו מקנה זכות להיעדר בתשלום ב-1 בספטמבר.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם בתשלום (ימי בחירה) בלי שיום זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים, אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

כך למשל, על פי הודעת נציבות שירות המדינה מיום 17.6.2010 (הודעת נשי"מ מס' שע/27), נוסף לרשימת ימי הבחירה יום פתיחת שנת הלימודים במערכת החינוך. כלומר, העובדים בשירות המדינה יוכלו לבחור להיעדר ביום זה במסגרת ימי הבחירה, תוך תשלום שכרם הרגיל, ללא ניכוי יום זה מצבירת ימי החופשה.

יודגש, 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 למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.

כמו כן, החל מיום 31.05.2010, רשאי העובד לבחור מועד נוסף לניצול יום חופשה מתוך ימי החופשה השנתית הצבורים לזכותו, מאחד הימים המנויים בתוספת לחוק. יצוין, כי ה-1 בספטמבר אינו מנוי ברשימת הימים המנויים בתוספת.

מה במבזק

סוגיות בדיני עבודה

- חישוב דמי הבראה לעובד בהיקף משרה משתנה
- היעדרות עובד ב-1 בספטמבר
- תשלום עבור זמן נסיעה

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

לגבי עובד לפי שעות שהיקף משרתו משתנה מחודש לחודש נקבע, כי יש לחשב לפי חלקיות משרה ממוצעת.

סיכומם של דברים

ככלל, החוק אינו מקנה זכות להיעדר בתשלום ב-1 בספטמבר. עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי.

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

הכותבת – עו"ד 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.

תשלום עבור זמן נסיעה

עו"ד עמוס הלפרין

חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") קובע, כי "שעות עבודה" הן "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסמכות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואוויר ולרבות הפסקות לפי סעיף 20א(א), חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".

בית הדין הארצי לעבודה ירד לשורשה של הגדרה זו שבחוק במסגרת פסק הדין שניתן ב- דבע (ארצי) לג/4-2/ אברהם רון נגד המועצה המקומית מצפה רמון, פדי ד (1) 386. שם נקבע, כי ההגדרה שממנה שאב המחוקק הישראלי את המונח "שעות עבודה" אינה מותירה ספק בכך שלא מדובר ב "שעות עבודה בפועל", אלא השעות שבהן עמד העובד, לרשות מעסיקו, או בלשון החוק - "לרשות עבודתו". השעות שבהן עמד עובד לרשות מעסיקו, אינן אלא השעות שבהן לא היה העובד חופשי לעשות כרצונו.

עניין זמן הנסיעה של עובדים מביתם למקום העבודה נדון במספר מקרים בפני בית הדין לעבודה. נקבע כי **ככלל, זמן הנסיעות מהעבודה אל הבית או מהבית אל מקום העבודה אינו חלק משעות עבודתו של העובד**. [תע"א (ת"א) 11539-09 איתן עמיתי נ' אי.אל.פי לוגיסטיקה בע"מ, מיום 28/2/2012]. יחד עם זאת, לכלל זה נמצאו מספר חריגים:

במקרה שנדון בפני בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, בו הוכח על ידי העובד כי נדרש לעבוד כבר מביתו או מהדרך מאחר שנתבקש לשוחח בענייני עבודה במהלך הנסיעה או מהבית, נקבע, כי זמן הנסיעה היווה חלק משעות עבודתו. (ס"ע 6061-09-11 רפאל שגב נ' פרמייר ים המלח מעבדות קוסמטיקה בע"מ מיום 31/10/2013)

במקרה אחר שנדון בפני בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב עלתה השאלה האם יש לראות בזמן הנסיעה מאתר הלקוח למפעל ובזמן שנדרש לצורך העמסה ופריקה של הציוד בסוף יום העבודה, שעות עבודה. נקבע, כי מאחר ובסיום יום העבודה נדרש העובד על ידי המעסיק לחזור למפעל מאתרי הלקוחות, ואף להסיע עמו עובדים אחרים, יש לראות בזמן הטיפול בציוד ובזמן הנסיעה למפעל חלק משעות העבודה. [ס"ע (ת"א) 28152-04-11 דימיטרי קוליחמן נ' יסעור פחות מיזוג אוויר בע"מ, מיום 02/10/2013].

מקרה שלישי שנדון בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, היה בעניינו של עובד שנדרש לנסוע ישירות מביתו אל לקוחות המעסיק. במקרה זה נפסק, כי לאור הראיות שהוצגו בפני בית הדין, רק נסיעה חריגה למקום המרוחק למעלה מ- 50 ק"מ ממשרדי המעסיקה מזכה את העובד בתשלום מתאים, בהתאם לנוהל הקיים אצל המעסיקה לעניין זה ושעבורם כבר קיבל העובד תשלום נוסף [תע"א (ת"א) 11539-09 איתן עמיתי נ' אי.אל.פי לוגיסטיקה בע"מ, מיום 28/2/2012].

לאחרונה פסק בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, כי זמן נסיעה בין מטופל למטופל, שאינו מאפשר לעובדת לסור לביתה או לעניינה, אמור לזכות אותה בשכר עבודה. כאשר הדבר מהווה חלק משגרת העבודה, יש לזכות את העובדת בתשלום על שעות המעבר בין מטופל למטופל. [סעש 36479-09-14 שהנו דשתי נ' חברת א.ש סיעוד ורווחה בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2017 (139) 906, מיום 27/8/2017]

יצוין כי מקרים אלו הנם בגדר פסיקה מנחה שאינה הלכה מחייבת.

נקודה נוספת שראוי להזכיר הנה כי זכאות לתשלום עבור זמן נסיעה עשויה לקום מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה ענפי. לדוגמא, בצו ההרחבה בענף הבנין מיום 11/8/2010 (*), נקבע כי עובד שיפוצים יקבל תשלום עבור זמן הנסיעה ממקום מגוריו למקום העבודה או ממקום איסופו על ידי המעביד למקום העבודה, והכול אם מרחק הנסיעה בין שניהם יעלה על 50 ק"מ לכל כיוון. זמן הנסיעה העולה על האמור לעיל, יחשב כחלק ממניין שעות עבודתו של העובד, כאמור בצו זה.

סיכום של דברים

עניין זמן הנסיעה של עובדים מביתם למקום העבודה נדון במספר מקרים בפני בתי הדין לעבודה. נקבע כי ככלל, זמן הנסיעות מהעבודה אל הבית או מהבית אל מקום העבודה אינו חלק משעות עבודתו של העובד.

(*) ילקוט פרסומים 6120, א' באלול התש"ע, 11.8.2010

הכותב – עו"ד 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



ביה"ד פסק פיצוי לעובדת בגין צמצום היקף משרתה לאור הקשיים הכלכליים שאליהם נקלעה המעסיקה ללא קבלת היתר מאת הממונה סע"ש 59982-03-19, מיטל לוי נגד כוכבית סטארפון בע"מ. ניתן ביום 31.05.2022, ע"י כבוד השופטת דגית ויסמן בבית הדין האזורי לעבודה בת"א

עובדת שעבדה אצל המעסיקה כעוזרת מנהלת משרד עד להתפטרותה לאחר כשנה וחצי. לאור הקשיים הכלכליים אליהם נקלעה המעסיקה הוחלט על צמצום משרתה של העובדת, שהודיעה סמוך לאחר מכן שהיא הרה. המעסיקה צמצמה את היקף המשרה, אך הגישה את הבקשה לקבלת ההיתר לממונה בשיהוי ולאחר קבלת החלטת הממונה, שילמה את הפרשי השכר להם זכאית העובדת. על רקע זה הגישה העובדת תביעה לביה"ד לעבודה לפיצויים בגין הפרת חוק עבודת נשים, פיצויי הלנת שכר, וזכויות סוציאליות נוספות. ביה"ד לעבודה פסק לעובדת פיצויים בלתי ממוניים בגין הפרת הוראות חוק עבודת נשים בסך 20,000 ₪ נוכח צמצום משרתה בעת שהייתה בהריון ללא קבלת היתר. כמו כן נפסקו לעובדת פיצויי הלנת שכר בגין תשלום שכר עבודה לאחר היום התשיעי בחודש.

שימוע הנערך פחות מ- 24 שעות לאחר הודעת הזימון לשימוע, ספק אם הוא זמן מספק לצורך הכנה לשיחת שימוע

סע"ש 31161-01-19, ירון נגר נ' תירוש סוכנות לביטוח בע"מ. ניתן ביום 7.3.2022, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב, ע"י כבוד השופטת שרון שביט כפתורי

העובד הועסק כמנהל תיקי לקוחות בסוכנות לביטוח. העובד זומן לשיבת שימוע אשר נערכה למחרת היום, העובד פוטר לאחר ישיבת השימוע באמצעות מכתב פיטורים שנמסר לו עוד באותו היום. העובד הגיש תביעה זו בעקבות סיום היחסים עם המעסיקה, לאור טענותיו, כי לא שולמו לו מלוא זכויותיו הסוציאליות לאורך כל תקופת עבודתו וסיומה, כי פוטר לאחר הליך שימוע שלא נערך כדין וכי רישום תלושי השכר שקיבל הינו רישום כוזב. בנוסף, העובד עתר לפיצוי בגין נזק לא ממוני שנגרם לו ע"י המעסיקה. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה ופסק כי בנסיבות סיום העסקה, העובד זכאי לפיצוי בגין עריכת שימוע שלא כדין. יחד עם זאת, לטעם בית הדין, העובד לא הרים את נטל ההוכחה לגבי יתר רכיבי התביעה הנטענים על ידו. התנהלות המעסיקה פגמה בזכות הטיעון של העובד, שעה שלא ניתנה לו האפשרות להתכונן כראוי לשימוע ולא ניתנה לו האפשרות להיות מיוצג. בנסיבות העניין לאור הקביעה כי השימוע נערך שלא בנפש חפצה בית הדין קיבל את עתירת העובד ברכיב זה בסך של 28,500 ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד ראובן בבדז'נוב ועו"ד מעיין קישלס

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

ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם

המידע ניתן כמידע כללי למנויי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.
 "חשבים" בע"מ, יד חרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il