

הסכם קיבוצי

הסכם קיבוצי לתשלום שכר לעובדים שנעדרו בשל המצב הביטחוני

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

ביום 23.7.2014 נחתם הסכם קיבוצי המסדיר את חובת תשלום השכר לעובדים שנעדרו בשל המצב הביטחוני. להלן עיקרי ההסכם:

תקופת ההסכם ומועד כניסתו לתוקף

הסכם זה יכנס לתוקף במועד כניסתו לתוקף של תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (נוקי מלחמה ונוקי עקיף)(תשלום פיצויים)(הוראת שעה), התשע"ד-2014 (להלן: "התקנות").

הסכם זה יהיה בתוקף מיום 8.7.14 ועד ליום 31.8.2014 או עד למועד סיום מבצע צוק איתן, לפי המוקדם מביניהם, ובלבד שבתקופה האמורה נמצא האזור תחת מתקפת טילים רחבה, שבעקבותיה התקבלה החלטה בדבר סגירת מוסדות חינוך.

תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על:

- א. כל העובדים המועסקים בשירות המדינה, אשר משכורתיהם מחושבות לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי אחד הדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות.
 - ב. כל העובדים המועסקים אצל מעסיקים החברים בארגונים מעסיקים החברים בלשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.
- הסכם זה לא יחול על עובדים שנקראו לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967.
- (להלן יכונה מי שהסכם זה חל עליהם: "העובדים").

העובדים הזכאים לתשלום

כל מעסיק ישלם לעובד את מלוא השכר כהגדרתו בהסכם, ולרבות תנאים סוציאליים, בשל היעדרות העובד מעבודתו, בכל אחד מהימים בתקופת ההסכם, ובלבד שמתקיימים לגבי העובד אחד התנאים המפורטים להלן:

- א. העובד מועסק במוסד חינוך אשר באזור (כהגדרתו בתקנות) והוא נעדר מעבודתו באחד או יותר מהימים בתקופת ההסכם עקב החלטה בדבר סגירת מוסדות חינוך.
 - ב. העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, באחד או יותר מהימים בתקופת ההסכם עקב החלטה בדבר סגירת מוסדות חינוך.
- תשלום השכר בעד היעדרות כמפורט בסעיף ב' יבוצע, בתנאי שבמועד היעדרותו של העובד מתקיימים לגביו שני תנאים מצטברים אלה:

1. במועד היעדרותו של העובד ממקום עבודתו נמצא מוסד החינוך שנסגר באזור.
2. מתקיים לגבי העובד אחד מהתנאים הבאים, והוא הצהיר על כך בכתב:

- 2.1 הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד;
- 2.2 בן זוגו של העובד הוא עובד או עובדת עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובדת עצמאי - נבצר ממנו להשגיח על הילד;
- 2.3 הילד היה רשום למוסד חינוך בתקופת ההסכם.

ההוראות כאמור בסעיף ב' לעיל, לענין היעדרות מהעבודה עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה ילדו של העובד, לא יחולו אם הייתה במקום העבודה של העובד או של בן זוגו, בעת היעדרות העובד כאמור בפסקה זו, מסגרת נאותה להשגחה על הילד.

ההוראות סעיף ב' לעיל, לענין היעדרות מהעבודה עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה ילדו של העובד, יחולו לגבי עובד שהוא אומן, ובלבד שמתקיימים לגביו שני תנאים אלה במצטבר:

1. העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, באחד או יותר מהימים בתקופת ההסכם עקב החלטה בדבר סגירת מוסדות חינוך.
2. הורהו של הילד שהינו עובד או עובדת עצמאי, לא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם הורהו של הילד אינו עובד או עובדת עצמאי - נבצר ממנו להשגיח על הילד; לענין סעיף זה "אומן" - הורה במשפחה שאושרה בידי מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך לשמש כמשפחת אומנה.

מה במבזק

הסכם קיבוצי

■ הסכם קיבוצי לתשלום שכר לעובדים שנעדרו בשל המצב הביטחוני

חוזרים

■ תכנית הפיצויים יוצאת לדרך: אושרו התקנות שהגיש שר האוצר למתן פיצויים לעסקים מאזור הדרום שנפגעו במהלך מבצע 'צוק איתן'

■ מבצע "צוק איתן" תשלום מקדמה למשרתים במילואים או לבנות זוגם

■ זכאות לשי לחג לעובדי המגזר הציבורי

שאלות ותשובות

■ זכויות עובדת שבן זוגה נקרא לשירות מילואים בצו 8

סיכומם של דברים

ביום 23.7.2014 נחתם הסכם קיבוצי המסדיר את חובת תשלום השכר לעובדים שנעדרו בשל המצב הביטחוני. ההסכם חל על עובדים בשירות המדינה ועל עובדים המועסקים ע"י מעסיקים החברים בארגוני מעסיקים החברים בלשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.

ככל שתהיה מחלוקת בדבר הימצאותו או אי-הימצאותו של מוסד חינוך או מקום עבודה באזור, בתקופת ההסכם או בחלקה - יכריע בדבר פיקוד העורף.

"מוסד חינוך" לעניין הסכם זה הינו "מוסד חינוך" כהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006: לרבות מוסד חינוך כהגדרתו בחוק לימוד חובה, התש"ט-1949, מעון כהגדרתו בחוק הפיקוח על מעונות, התשכ"ה-1965, וקייטנה כהגדרתה בחוק הקייטנות (רישוי ופיקוח), התש"ן-1990.

"החלטה בדבר סגירת מוסדות חינוך":

1. החלטה של פיקוד העורף בדבר סגירת מוסדות חינוך באזור שהתקבלה בנוגע לתקופה שמיום 8.7.2014 עד יום 31.8.2014;

2. החלטה של רשות מקומית בדבר סגירת מוסדות חינוך באזור בנוגע לתקופה שמיום 8.7.2014 עד יום 27.7.2014. מובהר כי הכרה בהחלטה כאמור נעשית באופן חריג וחד פעמי.

בהגדרה זו "רשות מקומית" - רשות מקומית באזור אשר תימנה בחוזר הביצוע של הממונה על השכר בהתאם להודעת פיקוד העורף לעניין זה.

ג. העובד נעדר מעבודתו בהתאם להוראות פיקוד העורף.

ד. אדם עם מוגבלות אשר מתקיימים לגביו שני אלה במצטבר:

1. מוגבלותו ידועה למעסיק או שהמציא למעסיק אישור/תיעוד רפואי המעיד על מוגבלותו.

2. מוגבלותו מונעת ממנו להגיע למקום העבודה או לשהות בו, משום שאינו יכול לעמוד בהנחיות פיקוד העורף בתקופת ההסכם.

מעסיק לעניין סעיפים א'-ד' כמפורט לעיל כולל גם מעסיק שהינו קבלן כוח אדם וקבלן שירותים, בהתאם למקום עבודתם בפועל של עובדיהם.

הוראות פיקוד העורף הרלוונטיות לתקופת ההסכם יפורסמו מדי תקופה בחוזר הממונה על השכר אשר יפורסם באתר האינטרנט של הממונה על השכר במשרד האוצר.

חובת המעסיק לשלם לעובד את שכרו בהתאם להוראות ההסכם תהיה בין אם הגיש המעסיק תביעה לפי התקנות ובין אם לאו.

השכר המשולם

השכר שישלם המעסיק לעובד בגין התקופה בה נעדר מעבודתו יהיה "שכר העבודה היומית" כהגדרתו בתקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נוק מלחמה ונוק עקיף), התשל"ג-1973. למען הסר ספק, השכר האמור הינו שכר רגיל ברוטו ללא תוספות, כגון: תשלומים חד פעמיים, מתנות לחגים, פרמיות לא קבועות, תשלומים שנתיים, שעות נוספות בפועל, תוספת משמרות, כוננויות, החזרי הוצאות וגילום מס בגינם וכיו"ב, אך כולל הפרשות סוציאליות בגינו לפי זכאות העובד (להלן בהסכם זה: "השכר").

עובד אשר לא עבד בחלק מיום העבודה

ישולם החלק היחסי של השכר, ובלבד שמספר השעות בהן לא עבד העובד גבוה משעה אחת. במקרה שבו מספר השעות בהן לא עבד העובד הוא לכל היותר שעה אחת ביום העבודה, העובד לא יהיה זכאי מכוח ההסכם זה לכל תשלום בגין אותו יום עבודה.

עובדים המועסקים בשירות המדינה

מובהר כי השכר שישלם המעסיק לעובד בשל התקופה בה נעדר העובד מעבודתו, יהיה כמפורט וכמובהר בחוזר שיפורסם על ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, על פי עקרונות ההסכם זה.

עובד שקיבל מקדמה

עובד אשר קיבל מקדמה במשכורת חודש יולי 2014 על חשבון שכר עבודה, בגין תקופת ההסכם, על פי הוראות הממונה על השכר או המעסיק, לפי העניין, תהווה המקדמה שכר עבודה תמורת הימים בהם נעדר העובד ממקום עבודתו בתקופת ההסכם כאמור.

עובד ששולמו לו דמי חופשה

עובד אשר נוכו ימי חופשה ממכסת ימי החופשה לה הוא זכאי, בגין הימים הכלולים בתקופת ההסכם ושולמו דמי חופשה בעד ימים אלו, או חלק מהם לפי העניין, יהיו דמי החופשה את תמורת הימים בהם נעדר העובד ממקום עבודתו בתקופת ההסכם, והימים אשר נוכו ממכסת ימי החופשה של העובד יכללו במכסת ימי החופשה העומדת לזכותו.

שלילת הזכאות לשכר על פי ההסכם

לא ישולם שכר לפי ההסכם זה בשל היעדרו של עובד בגין מחלה, תאונה, חופשה או מילואים.

מועדי תשלום

התשלומים לפי ההסכם זה לגבי חודש יולי 2014 יבוצעו במועד תשלום משכורת חודש יולי 2014 המשתלמת בחודש אוגוסט 2014, ולא יאוחר ממועד תשלום משכורת חודש אוגוסט 2014 המשתלמת בחודש ספטמבר 2014.

התשלומים לפי הסכם זה לגבי חודש אוגוסט 2014 יבוצעו במועד תשלום משכורת חודש אוגוסט 2014 המשתלמת בחודש ספטמבר 2014 ולא יאוחר ממועד תשלום משכורת חודש ספטמבר 2014 המשתלמת בחודש אוקטובר 2014.

יישוב חילוקי דעות

ועדת מעקב, בהרכב המפורט בהסכם, תעקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי דעות הנוגעים לו. החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

צו הרחבה

ההסתדרות ונשיאות הארגונים העסקיים יפנו לשר הכלכלה בבקשה שיוציא צו הרחבה לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.

חוזרים

תכנית הפיצויים יוצאת לדרך: אושרו התקנות שהגיש שר האוצר למתן פיצויים לעסקים מאזור הדרום שנפגעו במהלך מבצע 'צוק איתן'

ביום 3.8.2014 פרסמה רשות המסים הודעה שעניינה אישור התקנות למתן פיצוי לעסקים בדרום שנפגעו במהלך מבצע "צוק איתן". להלן עיקרי ההודעה:

ועדת הכספים של הכנסת אישרה את תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (נזקי מלחמה ונזק עקיף) (תשלום פיצויים) (הוראת שעה), התשע"ד-2014. מטרת התקנות היא פיצוי עסקים מאזור הדרום שנפגעו בשל המצב הביטחוני ששרר שם החל מיום ה-8.7.14 ועד ל-31.8.14, או עד למועד סיום מבצע 'צוק איתן', לפי המוקדם ביניהם. הנחיות הנוגעות להליך הגשת התביעה ומנגנון הפיצויים יפורסמו על ידי רשות המסים במהלך חודש אוגוסט.

רשות המסים ומשרד האוצר גיבשו יחד עם ההסתדרות ולשכת התיאום של הארגונים הכלכליים מנגנון פיצוי לתושבי הדרום בעקבות מבצע 'צוק איתן' וההסלמה בדרום. הפיצוי יחול על עסקים הנמצאים בטווח של עד 40 ק"מ מרצועת עזה, על פי המפה שפורסמה על ידי פיקוד העורף ובהתאם לקבוע בתקנות.

עקב הצורך לתת מענה מהיר לעסקים שנפגעו והמצויים באזור גיאוגרפי נרחב, נקבע מנגנון פשוט וישם לפיצוי המתחלק לשלושה מסלולים חלופיים על פי בחירת העוסק ("מסלולים ירוקים"):

מסלול שכר - מעסיק יוכל להגיש בקשת תביעה לקבלת החזר בגין שכר ששולם לעובדים שלא הגיעו לעבודתם בהתאם להנחיות פיקוד העורף. כמו כן, הפיצוי יינתן עבור עובד שנעדר ממקום עבודתו מפני שהשגיח על ילדיו הקטנים, מתחת לגיל 14, עקב סגירת מוסדות חינוך בהתאם להנחיות פיקוד העורף או להנחיות ראש הרשות המקומית (הפיצוי ניתן רק לאחד מן ההורים).

הפיצוי יהיה בגובה 132.5% משכר הבסיס של העובד. לראשונה, פיצוי זה יינתן גם בעבור אדם עם מוגבלות, שנמנע ממנו להגיע למקום העבודה ולשהות בו משום שאינו יכול לעמוד בהנחיות פיקוד העורף. כמו כן, הפיצוי יינתן לכל עובד בטווח של 0 עד 7 ק"מ מהרצועה, שנעדר מעבודתו בשל המצב הבטחוני.

מסלול מחזוריים - בעל העסק יוכל להגיש תביעה לקבלת החזר בגין ירידה במחזור העסקי בשל המצב הביטחוני, בהתאם לדיווח השוטף של העוסק למע"מ (חד חודשי או דו-חודשי). הנוסחה תכלול השוואת המחזור העסקי בהתאם לשיטת הדיווח כאמור, לעומת תקופה מקבילה אשתקד. סך הפיצויים במסלול זה לא יעלה על 3 מיליון ש"ח. עם זאת, במידה שתימשך הלחימה לאחר ה-15.8.2014, תעלה מגבלת סך הפיצוי ל-4 מיליון ש"ח.

מסלול הוצאות - בעל העסק יוכל להגיש בקשת תביעה לקבלת פיצוי בגין הנזק התפעולי שנגרם לעסק בתקופה הרלוונטית, בשל המצב הביטחוני בדרום. סך הפיצויים במסלול זה לא יעלה על 3 מיליון ש"ח. עם זאת, במידה שתימשך הלחימה לאחר ה-15.8.2014, תעלה מגבלת סך הפיצוי ל-4 מיליון ש"ח.

בעלי עסקים חדשים, שהחלו את פעילותם עד 1.7.14 יוכלו לבחור בהגשת תביעה בין מסלול שכר לבין מסלול מחזוריים המותאם להם.

תנאי להגשת תביעה בכל אחד מהמסלולים הוא תשלום משכורת לעובדים שנעדרו בשל המצב הביטחוני, בתנאים שייקבעו בתקנות.

בעלי עסקים בתחום יישובי ספר ו/או בעלי עסקים שבטווח של 0-7 ק"מ מגבול רצועת עזה, יוכלו לבחור בין המסלולים האמורים לבין המסלול האדום, במסגרתו יהיו רשאים לתבוע פיצויים בגין הנזקים העקיפים אותם יוכיחו לגבי אובדן הרווח ובהתאם לאופי העסק. כמו כן, הודיע מנהל

רשות המסים כי עסקים בטווח של עד 7 ק"מ אשר יתבעו לפי התקנות העיקריות (1973), לא יצטרכו לעמוד בתנאי של השבתת פעילות של 24 שעות בתעשייה ושל שבוע ימים בענפי המסחר והשירותים.

לגבי סקטורים ייחודיים (מפעילי אולמות אירועים, מלונאים, חקלאים) יועמדו פתרונות ספציפיים:

סיכום של דברים
אושרו התקנות למתן פיצוי לעסקים מאזור הדרום שנפגעו בשל המצב הביטחוני ששרר שם החל מיום ה-8.7.14 ועד ל-31.8.14, או עד למועד סיום מבצע 'צוק איתן', לפי המוקדם ביניהם.

פיצויים למפעילי אולמות אירועים/למלונאים – הוחלט כי אלה יהיו זכאים לתבוע פיצוי בשל נזק עקיף גם בגין התקופה שכוללת את חודש ספטמבר ואוקטובר, לבחירתם, במידה ויוכיחו ביטול וצמצום הזמנות כפי שמפורט בתקנות.

פיצויים לחקלאים - בשל ייחודיות הענף, הוסכם על פיצוי המביא לידי ביטוי את המאפיינים הייחודיים של הענף, כך שחישוב הפיצוי ייעשה על בסיס נוסחה המשלבת את מחזורי העוסקים יחד עם מקדמי פיצויים המאפיינים את הנזק שנגרם בכל אחד מטווחי האזורים: 0-7 ק"מ מהרצועה, 7-20 ק"מ, 20-40 ק"מ.

גם הפיצויים במסלולים לענפים הייחודיים לא יעלו על 3 מיליון ש"ח, או על 4 מיליון ש"ח אם יימשך המבצע.

לאור אישור התקנות, רשות המסים תפעל במיידית למתן מקדמות בסך של עד 80% מגובה הפיצוי שניתן לאותו עוסק במבצע 'עמוד ענף', כחלק מסיוע בבעיה התזרימית שנוצרה לעסקים וזאת, עד להגשת התביעה ואישורה. התקנות ייכנסו לתוקף עם פרסומן ברשומות. עד אז, רשות המסים תפרסם את הטפסים וההנחיות, ותפתח מוקד טלפוני על מנת לסייע בהגשת התביעות.

מבצע "צוק איתן" תשלום מקדמה למשרתים במילואים או לבנות זוגם

המשך להודעות המוסד לביטוח לאומי לעניין תשלום מקדמות למעסיקים, למשרתים במילואים ולבנות זוגם, פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר ובו הנחיות לעניין תשלום המקדמות. להלן עיקרי חוזר:

כללי

בתיאום עם צה"ל סוכם כי המוסד ישלם אוטומטית מקדמה ע"ח התגמול לאוכלוסיית המגויסים בצו 8 שהם מבוטחים לא שכירים. כמו-כן, המוסד ישלם למעסיקים של המגויסים השכירים מקדמה גלובלית ע"ח התגמולים שיועברו אליהם לאחר שיגישו תביעות (בסיום המבצע).

על אף האמור לעיל, אנו צופים כי תהיינה פניות של משפחות של משרתים במילואים אשר יבקשו לקבל תשלום ע"ח תגמולי המילואים. קבלנו החלטה בשיתוף עם צה"ל לשלם מקדמה למי שיפנה למוסד בבקשה כזאת.

להלן נוהל הטיפול בבקשות אלה:

- (1) תוגש בקשה ע"י המשרת במילואים עצמו או ע"י בן או בת זוגו;
- (2) יש להחתיים את הפונה לסניף על טופס בקשה המצורף בזה (בל/509);
- לחילופין יוכל המשרת במילואים או בן/בת זוגו לשלוח את הטופס בפקס או להגיש אותו בכל אחד מהסניפים בכל הארץ ולא בהכרח לסניף הקרוב למקום מגוריו;
- (3) ככלל, התשלום יהיה לחשבונו של המשרת במילואים. את פרטי חשבון הבנק נקבל מצה"ל במערכת מילואים או בטופס הבקשה. במידה שתהיה פניה מבן/בת הזוג להעברת התגמול לחשבונו ולא לחשבון אשר נמסר ע"י המשרת במילואים, יאשר פקיד התביעות את הבקשה.

תהליך הטיפול בבקשות לתשלום מקדמה ע"ח התגמול

פקיד התביעות יבדוק האם שולמה כבר מקדמה ישירות למשרת במילואים או לבן/בת זוגו באופן אוטומטי ע"י המערכת, אין מניעה לשלם ישירות למשרת במילואים אשר מעסיקו קיבל אוטומטית מקדמה מהמוסד.

החוזר כולל הנחיות לפקיד התביעות כיצד לפעול אם לא שולמה כבר מקדמה ישירות למשרת במילואים. גובה התגמול יהיה לפי מעמדו של המשרת במילואים ערב השירות כפי שנקבע בחוק, כלהלן:

1. לסטודנטים - ישולם תגמול בגובה התגמול המזערי.
2. למובטלים - ישולם התגמול המזערי או תגמול בגובה דמי-האבטלה, או עפ"י שכר עבודה ל"מובטל חדש", לפי הגבוה מביניהם.
3. לעצמאים - ישולם התגמול המלא המחושב לפי בסיס ההכנסה מגל"ש.
4. לשכירים - יבוצע תשלום חלקי בגובה התגמול המזערי.

אם יומצאו תלושי שכר רלוונטיים לתקופת השרות, ישולם תגמול מלא, באמצעות טופס תביעה אשר ימולא ע"י המשרת במילואים.

הטיפול בתביעות בתום תקופת המבצע

בתום תקופת השרות במילואים, יעודכן גם תאריך הסיום בקובץ צה"ל, ותוגשנה תביעות אישיות או תביעות מעסיקים עם התקופה המלאה.

המערכת מתריעה על קיומה של תביעה שכבר שולמה (כאשר מוגשת תביעה נוספת) ולכן בכל המקרים יקוזזו התשלום שבוצע כנגד התגמול המלא המגיע למשרת במילואים.

משרתים במילואים שכירים הזכאים לתגמול באמצעות מעסיקיהם ובני משפחתם קבלו תשלום ע"ח התגמול, יחויבו להחזיר את הסכום ששולם עם תשלום התגמול למעסיק.

מערכת מילואים תיצור חוב באמצעות התביעה המאזנת.

סיכומם של דברים
בהמשך להודעות המוסד לביטוח לאומי לעניין תשלום מקדמות למעסיקים, למשרתים במילואים ולבנות זוגם, פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר ובו הנחיות לעניין תשלום המקדמות.

זכאות לשי לחג לעובדי המגזר הציבורי

ביום 22.7.2014 פרסמה נציבות שרות המדינה חוזר ובו רענון ההנחיות בנושא הזכאות לשי לחג. להלן עיקרי החוזר:

מי זכאי

הוראת התקשי"ר 06.411 מגדירה "עובד" לצורך קבלת השי כ"עובד קבוע, עובד על פי חוזה מיוחד ועובד ארעי אשר בעת קבלת השי הועסקו מעל ארבעה חודשים רצופים במשרד".

(הכוונה היא בעיקר לעובד חדש בשירות המדינה אשר חלפו לפחות ארבעה חודשים רצופים מאז כניסתו לשירות).

עת קבלת השי - המועד בו מחולק השי (ערב חג הפסח או ערב ראש השנה).

האם עובדת הנמצאת בחופשת לידה זכאית לשי

עובדת הנמצאת בחופשת הלידה שלה (במסגרת זכאותה לדמי לידה מביטוח לאומי), בעת חלוקת השי, זכאית לקבלתו.

עובדת הזכאית לחופשת לידה בת 26 שבועות וממשיכה לשהות בחופשת לידה בעדה אינה זכאית לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי (מהשבוע החמישה עשר ועד השבוע העשרים ושישה), **תהייה זכאית אף היא לקבלת השי במהלך התקופה הזו** (שבין השבוע החמישה עשר ועד השבוע העשרים ושישה).

עובדת שחזרה מחופשת הלידה זכאית אף היא לשי, שעה שחופשת הלידה אינה פוגעת בזכאות מסוג זה.

שי בעת חופשה ללא משכורת

בתקופת חופשה ללא משכורת אין העובד זכאי לנצל זכויות המוענקות לעובדים בהתאם להוראות פיסקה 33.443 בתקשי"ר. מכאן, שבתקופת החופשה ללא משכורת אין העובד זכאי לשי לחג.

יולדת אשר סיימה חופשת לידה שבעה הייתה זכאית לדמי לידה מהמוסד לביטוח לאומי ואינה זכאית לשהות בחופשת לידה בת עשרים ושישה שבועות וממשיכה לשהות בחופשה, נחשבת כעובדת השוהה בחופשה ללא משכורת (ראה המשכה של פיסקה 33.338)

ולפיכך, דינה כדין עובד השוהה בחופשה ללא משכורת והיא אינה זכאית לשי לחג.

יולדת אשר הייתה זכאית לכך וסיימה לשהות בחופשת לידה בת עשרים ושישה שבועות, וממשיכה לשהות בחופשה לאחר תום השבוע העשרים ושישה, נחשבת כעובדת השוהה בחופשה ללא משכורת ואף היא אינה זכאית לשי לחג בתקופה זו.

יצוין, כי עובד וותיק בשירות (שכבר היה זכאי לשי בעבר) ואשר שהה בחופשה ללא משכורת, שאושרה ע"י המשרד, ושב לעבודתו בתום החופשה, עובד כנ"ל (כמו גם יולדת שחזרה מחל"ת), יהיה זכאי לשי בחג הקרוב שיחול מיום שובו לעבודה (רוה"ש או פסח). עובד כנ"ל לא יחויב להמתין 5 חודשים רצופים על מנת להיות זכאי לשי לחג.

זכאות לשי בתקופת מחלה ללא משכורת

בהתאם להוראות פיסקה 33.215 בתקשי"ר תקופת חופשה מחלה ללא משכורת... תייראה כתקופת שירות לצורכי קביעת מכסת חופשת המנוחה ולצורכי תשלום תוספת הוותק ולצורך קידום בדרגה"

מאחר והיעדרות בחופשת מחלה ללא משכורת, בהתאם להוראות פיסקה זו, נבדלת מהיעדרות בחופשה ללא משכורת (כמשמעותה בפיסקה 33.443 בתקשי"ר), הרי שבשונה מעובד השוהה בחופשה ללא משכורת, עובד השוהה במחלה ללא משכורת, תיחשב לו תקופת שהותו במחלה כתקופת שירות המזכה בשי לחג.

האם העובד שפוטר או התפטר זכאי לשי

עובד שפוטר או התפטר עוד קודם לקבלת השי, אין הוא זכאי לקבלתו שכן, הזכאות נבדקת בעת קבלת השי, מי שאינו עובד אינו זכאי.

האם עובד בתקופת השעיה זכאי לשי

בתקופת ההשעיה אין העובד זכאי לזכויות המוענקות לעובדים (פיסקה 46.351), ובכלל זה לשי לחג.

האם העובדים בחלקיות מישרה זכאים למלוא ערך השי

בעיקרון, העובד זכאי לשי בהתאם לחלקיות מישרתו אולם ראוי, לדעתנו, לאפשר לעובד, העובד בחלקיות של חצי משרה ומעלה, לקבל את מלוא ערך השי, כל שכן כאשר השי אינו כספי.

שי למתמחים

נשאלנו, בין היתר, באשר לזכאותם של מתמחי בית המשפט לשי לחג.

בהתאם לחלות התקשי"ר (פיסקה 01.024) המתמחים במשפטים בבית המשפט או בשירות המשפטי של הממשלה, נמנים על סוגי העובדים שהוראות התקשי"ר אינן חלות עליהם (כמו גם הסטאז'רים ברפואה ובמקצועות פארא רפואיים וכן עובדי קרן קליטה ומילגאים) ולפיכך אינם זכאים לשי לחגים.

ככלל, מתמחים בשירות המדינה אינם זכאים לשי לחג.

סיכום של דברים
22.7.2014 ביום
פרסמה נציבות שירות
המדינה חוזר ובו
הבהרות ורענון שאלות
הנוגעות למתן שי לחג.

המתמחים בפסיכולוגיה חורגים מכלל זה מהנימוקים הבאים:

על פי ההסכם הקיבוצי של הפסיכולוגים משנת 2001, מתמחים מלגאים בפסיכולוגיה מועסקים ע"פ חוזה תקנה (2) וזכאים לשכרם כמקובל ע"פ ההסכמים הקיבוציים החלים על מתמחים (שאינם מלגאים) ועל כן, **זכאים לשי לחג.**

שי לסטודנטים

הסטודנטים, מאחר ואינם נמנים על סוגי העובדים שהתקשייר הוציאם מכלל תחולתו (כאמור בפסקה 01.024), ניתן להחיל עליהם את הוראות התקשייר ובכלל זה את הזכאות לשי לחג (בתנאי שבעת קבלת השי הועסקו מעל ארבעה חודשים רצופים במשרד).

זכאותם של בני המיעוטים המועסקים במשרדים לשי - במועד חגיגה

בני המיעוטים המועסקים במשרד והמעוניינים לקבל את השי במועד חגיגה (חג הקורבן וחג הרמדאן) בתאריכים המפורסמים בלוח השנה של נציבות שירות המדינה, יציינו זאת בפנייה בכתב למועד העובדים לכל הפחות חודש לפני מועד החג העברי (יש ליידיע, כמובן, את בני המיעוטים, מבעוד מועד, על האפשרות למתן השי בחגיגה).

המשרד ינהל רישום של עובדים אשר יבחרו לקבל את השי בחג הקורבן או הרמדאן.

ברכישת השי יש להתחשב בעובדים המשתייכים לדתות השונות על מנת למנוע פגיעה בעובדים (ראו גם הוראת תכ"ס 13.13.3).

לסיום, ברצוננו לציין, כי אנו רואים בהענקת השי **מחווה סוציאלית וחברתית** הבאה לתת לעובד תחושה שהוא חלק מארגון הדואג לצרכיו ושותף לעשייתו היומיומית.

רצוי, אם כן, לאפשר, במקרים בהם זה ניתן, הענקת השי לעובד גם אם העובד לא השלים את כל חדשי העבודה הרצופים וגם אם השי יינתן באופן חלקי או יחסי לתקופת עבודתו.

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

שאלות ותשובות

זכויות עובדת שבן זוגה נקרא לשירות מילואים בצו 8

עובדת נאלצת לצאת מוקדם מידי יום משום שבן זוגה נקרא לשירות מילואים בצו 8. המעסיק מעוניין לדעת האם היא זכאית לתשלום עבור שעות היעדרותה או לזכויות אחרות בתקופת שירותו?

מומחי "כל עובד" משיבים:

ככלל חוקי העבודה לא מקנים לעובדות שבני זוגם נקראו לשירות מילואים זכות להיעדר ללא ניכוי מהשכר או זכויות אחרות בשל היעדרות בן הזוג הנמצא בשירות מילואים.

עם זאת יש לבחון האם חל על המעסיק הסדר מיטיב אחר המקנה זכויות מיוחדות לעובדת שבן זוגה נעדר בשל שירות מילואים.

כך למשל, נקבעו הטבות **לעובדי המגזר הציבורי** המשרתים במילואים ולעובדי המגזר הציבורי שבני/בנות זוגם נקראו בקריאת פתע לשירות מילואים.

בהחלטת הממשלה מספר 2896 מיום 06.01.08 ובהתאם להודעת נשי"מ מספר סח/15 מיום 6.2.2008 לעובדות/עובדים במגזר הציבורי, שבני/בנות זוגם נקראו לשירות מילואים בקריאת פתע, תינתנה ההטבות הבאות:

- מתן אישור להיעדרות של שעה ביום, עד תום שירות המילואים, לצורך סידורים הכרחיים הנובעים מעצם קריאת הפתע של בת/בן הזוג;
- אישור יום חופשה בתום שירות המילואים של בת/בן הזוג, מעבר למכסה השנתית שהעובדת/עובד זכאי לה.

לצורך קבלת ההקלות וההטבות האמורות לעובדי המגזר הציבורי, על העובד/ת להציג אישור על סיום שירות המילואים.

המשיבה – מומחית לדיני עבודה. המחלקה המשפטית "כל עובד", חברת חשבים.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי.

סיכומם של דברים

ככלל חוקי העבודה לא מקנים לעובדות שבני זוגם נקראו לשירות מילואים זכות להיעדר ללא ניכוי מהשכר או זכויות אחרות בשל היעדרות בן הזוג הנמצא בשירות מילואים. עם זאת יש לבחון האם חל על המעסיק הסדר מיטיב אחר המקנה זכויות מיוחדות לעובדת שבן זוגה נעדר בשל שירות מילואים.

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

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