

לקוחות נכבדים,
להלן עדכוני פסיקה וחקיקה מהחודש החולף.

מאמרים

העסקת עובדים חגי תשרי 2019

<u>חג</u>	<u>תאריך</u>	<u>יום בשבוע</u>
<u>ראש השנה</u>	<u>29/9-1/10</u>	<u>ראשון-שלישי</u>
<u>כיפור</u>	<u>8-9/10/19</u>	<u>שלישי-רביעי</u>
<u>סוכות</u>	<u>13-14/10/19</u>	<u>ראשון-שני</u>
<u>חול המועד</u>	<u>15-17/10/19</u>	<u>שלישי-חמישי</u>
<u>שמחת תורה</u>	<u>20-21/10/19</u>	<u>ראשון-שני</u>

עבודה בערב חג ובחול המועד:

ערב החג הוא יום עבודה מקוצר והוא נע בין 5-7 שעות עבודה, בהתאם להסכמים הקיבוציים, להסכמים עם העובדים או בהתאם לנהגים המקובלים במקום העבודה.

לפי צו ההרחבה משנת 2000 - במקומות שבהם אין הסכמי עבודה או נוהג המתייחסים לעבודה בערב החג:

(1) במקום עבודה שבו עובדים 8 שעות ביום במשך 6 ימים בשבוע: יום עבודה בערב החג לא יעלה על 7 שעות.

(2) במקומות עבודה שבהם עובדים 5 ימים בשבוע: יום העבודה בערב החג יארך עד 8 שעות. (כאשר המעסיק ונציגות העובדים רשאים לבחור בין יום עבודה של 7 שעות בתשלום של 8 שעות לבין יום עבודה של 8 שעות בתשלום של 9 שעות).

לדוגמה, בשנת תשע"ט חל ערב החג ביום שישי. במקומות עבודה שבהם עובדים 5 ימים ממילא לא עובדים באותו יום. במקומות עבודה שבהם עובדים 6 ימים יעבדו בערב החג לכל היותר 7 שעות.

מקובל כי יום העבודה בערב החג יסתיים לפחות 3 שעות לפני כניסת החג.

חול המועד - בחוק אין כל התייחסות לשעות העבודה ב"חול המועד" או לתשלום בגינן. כלומר, עפ"י דיני העבודה ימי העבודה בחול המועד הינם ימי עבודה רגילים. זאת כל עוד אין הסכם אישי, הסכם קיבוצי, או נוהג הקובעים אחרת.

עבודה בערב יום כיפור -

ערב יום כיפור הוא יום עבודה מקוצר. צווי ההרחבה וההסכמים הקיבוציים קובעים כי ערב יום הכיפורים יהיה יום עבודה בן 6 שעות, אך ישלמו בו שכר מלא.

חופשה בערב יום כיפור -

ערב יום כיפור נחשב ליום בחירה- עובד רשאי לבחור מועד זה כיום חופשה על חשבון ימי החופשה השנתית, כאשר למעסיק אסור לסרב לחופשה במועד זה.

למימוש זכותו של העובד עליו לפנות אל המעסיק לפחות 30 יום מראש ולהודיע לו על כוונתו לצאת לחופשה בערב יום כיפור.

המעסיק חייב לאשר את בקשתו, **וזאת בתנאי** שהעובד עוד לא ניצל יותר מיום בחירה אחד (מלבד ערב יום כיפור) מאז תחילת השנה (מינואר).

חופשה כפויה - על-פי סעיף 9 לחוק חופשה שנתית:

- (1) כאשר מעסיק מעוניין להוציא את העובד לחופשה בת 7 ימים ויותר חייב המעסיק להודיע על כך לעובדים בהודעה בכתב לפחות 14 ימים מראש.
- (2) במידה ומעסיק מעוניין להוציא עובדים ל"חופשה כפויה" שאורכה **פחות** מ-7 ימים
- (3) **(זמן סביר)** לא קיימת חובת הודעה מוקדמת.
- (4) יצוין כי מעסיק אינו יכול לכפות על עובדים שאין להם מספיק זכאות (צבירת ימים) לימי חופשה לצאת לחופשה כפויה אם הם אינם מעוניינים בכך.
- (5) במקרה שהמעסיק מעוניין כי עובד יצא לחופשה על-אף שאין לו מספיק ימי חופשה צבורים, המעסיק ישלם לעובד שכר עבור אותם ימים ולא ינכה אותם ממכסת ימי החופשה שהעובד יצבור בעתיד.

חופשה בערב חג:

חוק חופשה שנתית מתייחס לימי חופשה מלאים ואינו עוסק בתלקי יום חופשה. עובדים אשר נוטלים יום חופשה בערב החג או בחול המועד: יחויבו על פי חוק ביום חופש מלא.

החוק קובע כי - מעסיק אשר מקום עבודתו פתוח בערב חג מחויב לשלם לעובדיו בגין יום עבודה מלא למרות שלמעשה עבדו פחות שעות מביום עבודה רגיל. אותה חוקיות תקפה גם לעובדים אשר נוטלים יום חופשה בערב החג או בחול המועד מיוזמתם, בשני המקרים זכאי העובד לתשלום דמי חופשה ובמקביל ינוכה לו יום חופשה ממכסת ימי החופשה שצבר.

עבודה במהלך החג:

על פי **סעיף 18 א** לפק' סדרי השלטון והמשפט -הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה החלות על המנוחה השבועית יחולו גם על החגים.

שעות כניסת החג ויציאת החג הן **בדומה** לשעות כניסת השבת ויציאת השבת עובד שהתחיל את עבודתו בערב החג וסיים לעבוד לאחר שעת כניסת החג, זכאי לגמול עבור שעות עבודתו בחג.

עובדים יומיים/שעתיים/ בשכר לפי תפוקה

דמי חג: צו ההרחבה הסכם מסגרת 2000 (סעיף 7) קובע כי הזכאות לדמי חג לעובד **יומי/ שעתי** יהיה במידה והוא עומד ב-3 **תנאים מצטברים**, להלן **התנאים**:

- העובד השלים 3 חודשי עבודה במקום העבודה.
- **העובד היה אמור לעבוד ביום שחל בו החג.**
- העובד עבד ביום שלפני החג (ערב חג) וביום שאחריו, אלא אם כן נעדר בימים אלה **בהסכמת המעסיק** (לדוג' חופשה, מחלה).

מהי "הסכמת המעסיק"? - היעדרות ביום שסמוך לחג צריכה להיות בהסכמת המעסיק כתנאי לקבלת דמי חג. מדובר במקרים בהם נעדר מפאת מחלה (בכפוף לאישורים), ניצול ימי חופשה שנתית וכיוצ"ב.

דוגמאות:

- עובד במשמרות שנעדר בסמוך לחג מאחר ומעסיקו נמנע לשבץ אותו בסידור העבודה, יראו בימי היעדרותו בהיעדרו בהסכמת המעסיק [ארדיטי נ' טלסקר בע"מ ד"מ 8866/07].
- עובד במשרה חלקית, כשימי העבודה בשבוע קבועים, זכאי לדמי חגים אף אם נעדר ביום שסמוך לחג, מאחר והיעדרותו נחשבת בהסכמת המעסיק, שהרי הצדדים הסכימו ביניהם לגבי ימי היעדרות קבועים [אורטל שמעון רז נ' עמותת הקרן להתחדשות בחינוך סעי"ש (ת"א 22079-06-14)].
- המקרה בו יום החג חל במהלך חופשה ללא תשלום, לא יהיה זכאי העובד לתשלום דמי חג מכיוון שממילא לא מקבל שכר במהלך תקופה זו, ומכאן שיום חג לא יפגע בשכרו (שממילא לא שולם).

עבודה בחג

עובד שעתי או יומי שעבד בחג זכאי לתשלום של 150% משכרו היומי עבור שעות עבודתו בחג, וכן לשעות מנוחה (מנוחת פיצוי) במקום שעות החג שבהן עבד במספר ובזמן שנקבעו בהיתר שלפיו הועבד.

עובדים יומיים או שעתיים שהועסקו בחג מתוך כוונה - על-פי פס"ד בית הדין הארצי לעבודה, (ע"ע 300360/98 נחום צמח נ' ש.א.ש קרל זינגר צפון) זכאי לתשלום שכר עבור שעות עבודתו בחג (בשיעור של לפחות 150% משכרו הרגיל). **ובנוסף**, זכאי דמי חגים בשיעור 100% משכרו (אם מלכתחילה היה זכאי לדמי חגים). סך כל התגמול שהעובד זכאי לו יהיה בשיעור 250% משכרו הרגיל בגין שעות עבודתו בחג (150% עבור שעות עבודתו במהלך החג ובנוסף 100% נוספים כדמי חגים).

עובד במשכורת חודשית

עובד רשאי להיעדר מעבודתו במשך ימי-החג בשנת-עבודה, מבלי שמשכורתו תיפגע.

עובד שסוכם אתו על שכר חודשי קבוע אינו זכאי לדמי חגים, שכן ממילא הוא זכאי לשכר החודשי שסוכם אתו בין אם חלים ימי חג באותו חודש או לא.

עובד במשכורת חודשית שעבד בחג זכאי לתוספת של 50% מערך שכרו היומי עבור שעות עבודתו בחג.

עובד זכאי לשעות מנוחה (מנוחת פיצוי) במקום שעות החג שבהן עבד, במספר ובזמן שנקבעו בהיתר שלפיו הועסק.

במקרים שבהם החג חל בשבת זכאי העובד לתוספת של 50% בלבד משכר עבודתו עבור שעות העבודה בחג (בנוסף למשכורת החודשית הרגילה), זאת אומרת, אין כפל תשלום בגין עבודה בחג שחל בשבת.

אם חל על העובד במקום העבודה הסכם קיבוצי ענפי / הסכם קיבוצי מיוחד / צו הרחבה ענפי / חוזה עבודה אישי / נוהג - הקובע תמורה עבור עבודה בחג בשיעור גבוה יותר מהשיעור האמור שנקבע בחוק, תחול ההוראה המיטיבה עם העובד.

יש לציין כי פס"ד (ע"ע 300360/98 נחום צמח נ' ש.א.ש קרל זינגר צפון) בבית דין ארצי לעבודה מתייחס אומנם לעובד שעתי, אך הנימוקים של פסק הדין עשויים להיות רלוונטיים גם לעובדים המקבלים משכורת חודשית קבועה. אזי לפי פס"ד עובד במשכורת חודשית העובד בחג **שלא מתוך בחירה** אלא מתוך כוונה, עשוי להיות זכאי לתוספת של 150% מערך שכרו היומי (ולא ל-50%) עבור שעות עבודתו בחג. עם זאת נושא זה - טרם הוכרע בפסיקה.

שעות נוספות

ככלל, עובד המועסק במשרה חלקית, אינו זכאי לגמול שעות נוספות, אלא בעד "שעות עודפות" כלומר: הפער שבין שעות העבודה במשרה החלקית לבין שעות העבודה במשרה מלאה.

תמורת שתי השעות הנוספות הראשונות באותו יום עבודה, זכאי העובד ל- 125% לפחות משכרו הרגיל ובעד כל שעה נוספת שלאחריהן, ל- 150% לפחות משכרו הרגיל.

אם עובד מועסק בחג בשעות נוספות (מעבר למכסת השעות היומית או השבועית שלו) הוא יהיה זכאי לגמול עבור העבודה בחג, ובנוסף לגמול עבור שעות נוספות לגמול עבור שעות נוספות בדומה לגמול שעות נוספות עבור עבודה בשבת:

(1) עבור השעתיים הנוספות הראשונות עליו לקבל 150% בגין העבודה בחג + 25% בגין השעות הנוספות, כלומר 175% בסה"כ.

(2) החל מהשעה הנוספת השלישית עליו לקבל 150% בגין העבודה בחג + 50% בגין השעות הנוספות, כלומר 200% בסה"כ.

עבודה במוצאי חג

עובדים המועסקים במוצאי חג זכאים לשכר רגיל, אולם אם עובד החל לעבוד במוצאי החג בטרם חלפו 36 שעות מאז סיים את עבודתו לפני החג, תיחשב העבודה במוצאי החג כעבודה ביום חג, המזכה את העובד בשכר בגובה 150%.

תשלום דמי חגים לעובד שאינו יהודי:

עובד שאינו יהודי, רשאי לבחור האם לקבל ימי חג בתשלום בחגי ישראל או בחגים הרלוונטיים לדתו. ככל ובחר לקבל תשלום בגין חגי דתו, ומקום העבודה שלו סגור בחגים היהודיים, לא יקבל עובד כפל תשלום עבור חגי דתו ועבור חגי ישראל, אך ניתן לשלם לו דמי חופשה עבור ימי החג היהודיים. במידה ומקום העבודה סגור בימים אלה [דבי"ע לד/49-3 יצחק אהרונוב נ' עבד אל קאדר]

בחירות לכנסת ה-22 יערכו ביום שלישי, י"ז באלול התשע"ט 17.09.2019

סעיף 10 בחוק יסוד הכנס קובע, כי יום הבחירות יהיה יום שבתון, אך שירותי תחבורה ושאר שירותים ציבוריים יפעלו כסדרם.

סעיף 136 לחוק בחירות לכנסת [נוסח משולב] תשכ"ט 1969 קובע כי עובד שעבד אצל מעסיק לפחות 14 ימים רצופים סמוך ליום הבחירות, וכן עובד שעבד בעבודות יזומות אצל אחד מהמוסדות הציבוריים לפחות 14 ימים מתוך החודשיים שלפני החירות, ישלם לו המעסיק את השכר שהעובד היה משתכר אצלו ביום הבחירות אילולא שבת, קרי שכר עבודה רגיל.

משמעות השבתון הינה מתן הזכות לשבות מעבודתם ואיסור על המעסיק לחייבם לעבוד ביום הבחירות, למעט העובדים המצוינים בסעיף 2 (ראו מטה).

שירותים ציבוריים מסוימים פועלים כסדרם ביום הבחירות.

בהתאם לסעיף 10 לחוק יסוד- הכנסת ולסעיף 71א לחוק הבחירות לכנסת [נוסח משולב], התשכ"ט – 1969 פרסמה ועדת הבחירות המרכזית, את רשימת סוגי השירותים הציבוריים, אשר יפעלו כסדרם ביום הבחירות.

להלן הרשימה:

- שירותי תחבורה, חניונים ותחנות דלק.
- בתי אוכל ומסעדות, בתי קפה וקיוסקים, בתי מלון ופנסיונים.
- מפעלי חרושת וחקלאות שתהליכי הייצור בהם מתנהלים ברציפות.
- שירותי התקשורת.
- מפעלי מים וחשמל.
- אספקת דלק והעברתו.
- תיאטרונים, בתי קולנוע ובתי שעשועים אחרים.
- עיתונות, רדיו וטלוויזיה.
- הובלת לחם, פירות, ירקות, ותוצרת חלב, ביום הבחירות עד השעה 11:00 לפני הצהריים.
- חנויות לממכר מזון בין השעות 06:00 בבוקר עד 12:00 בצהריים (עד 6 שעות).
- אפיית לחם וייצור מוצרי חלב.
- בתי החולים ושירותי בריאות אחרים הפועלים בימי שבת וחג במתכונת מיוחדת, יפעלו באותה מתכונת ביום הבחירות.
- כוחות הביטחון ושירותי ההצלה למיניהם.
- שירותי קבורה.
- שירותים אחרים הפועלים בימי שבת וחג במתכונת מיוחדת, יפעלו באותה מתכונת ביום הבחירות.

הזכאות לעבודה ושכר ביום השבתון : הזכות ליום שבתון ניתנת לכל אדם בעל זכות הצבעה לכנסת.

עובדים זרים : על אף שעובדים זרים אינם זכאים להצביע בבחירות לכנסת, הם זכאים ליום שבתון ככל העובדים.

עובדים שעבדו ביום הבחירות בשל חובתם: תשלום בגובה 200% עבור עבודה ביום הבחירות מורכב מתשלום של 100% בגין שעות העבודה הרגילות שהעובד עבד בפועל ותמורה נוספת של 100% אותה זכאי היה העובד לקבל גם אלמלא עבד. הפרשנות המקובלת היא כי רק עובדים הזכאים ליום שבתון זה, שהתבקשו על-ידי מעסיקיהם לעבוד ביום הבחירות לכנסת והסכימו, זכאים לתגמול בגובה של 200% עבור שעות עבודתם ביום הבחירות.

עובד שאינו זכאי ליום שבתון והועסק ביום הבחירות זה זכאותו תהיה לשכרו הרגיל בלבד.

תשלום 200% זה עבור שעות עבודה ביום הבחירות לכנסת חל גם על עובדים בשירותי התחבורה והשירותים הציבוריים שוועדת הבחירות המרכזית לכנסת קבעה כי יפעלו כסדרם ביום הבחירות, למרות שהם אינם זכאים לשבתון.

הוראות חוק אלה חלות הן על עובדים חודשיים והן על עובדים שעתיים/יומיים.

כמו כן, עובד שלא יעבוד ביום הבחירות לא תפגע צבירת ימי החופשה העומדים לזכותו.

כמו כן, בד"מ 8286/04 קוזמינסקי עדנה נ. ח. מרחב בע"מ (ניתן ביום 29.12.2004 בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה), נפסק כי עבודה ביום הבחירות לכנסת מזכה בתשלום בשיעור של 200%.

האם ניתן לחייב עובד לעבוד ביום הבחירות? מי שאינו מנוי ברשימת המוסדות והשירותים שיפעלו כסדרם, אינו חייב לעבוד ביום הבחירות, והמעסיק אינו יכול לחייבם לעשות כן.

מאידך – אין איסור בחוק על עבודה ביום הבחירות, ועובד רשאי לבחור אם לעבוד באותו יום, אם לאו. הדבר נתון להסכמת הצדדים (העובד והמעסיק).

עובדים בעבודה זמנית במערכת הבחירות: ביחס לעובדים זמניים שהחליטו לעבוד באותו יום במערכת הבחירות, הזכאות לשכר יהיה בשיעור של 200% משכר המינימום וכן הם יהיו זכאים לתשלום תמורה של 4% מהשכר שישולם להם. במקרה זה, העובדים ישלמו מס הכנסה בגובה של 25%, למעט בני נוער.

מה עם עובדי לילה? החוק אינו מספק הגדרה לגבי מועדי השבתון ואולם שעה שנקבע ששעות ההצבעה יחולו החל מהשעה 07:00 ועד שעה שעה 22:00, מקובל להתייחס לשבתון ככזה שמתחיל בשעה 07:00 ומסתיים בשעה 22:00.

לנוחיותכם, סיכום שאלות נפוצות ותשובות הנוגעים לעבודה ביום הבחירות

ביום 17.9.2019, י"ז באלול התשע"ט, יתקיימו הבחירות לכנסת ה-22.

ככלל- יום הבחירות לכנסת הינו יום שבתון.

למי מגיע יום שבתון?

הזכאות ליום שבתון ניתנת לעובד שעבד אצל מעסיקו 14 ימים רצופים לפחות (ובכללם ימי מנוחה שבועיים) סמוך ליום הבחירות.

האם על ימים אלו להיות ברצף או בסמוך?

יצוין כי ישנה לקונה בחוק, כלומר לא ברור האם מדובר בוותק כולל של 14 ימי עבודה או עבודה ב-14 ימים קלנדריים בסמוך/ברצף ליום הבחירות.

נציין כי נכון להיום סוגיה זו טרם נדונה בפסיקה או בחקיקה ועל כן אין פרשנות או הלכה מחייבת בנידון. ניתן לפעול בהתאם לנוהג במשק לפיו הבחינה נעשית על פי וותק העובד של לפחות 14 ימים במקום העבודה ולא ימי עבודה בפועל.

אני מעסיק עובדים זרים, האם מגיע להם יום שבתון עבור יום הבחירות?

הזכות ליום שבתון ניתנת לכל אדם בעל זכות הצבעה לכנסת.

למרות זאת, על אף שעובדים זרים אינם זכאים להצביע בבחירות לכנסת, הם יהיו זכאים ליום שבתון ככל העובדים.

מהו השכר שיש לשלם לעובד שעבד ביום הבחירות?

נכון להיום אין הוראת חוק הקובעת את שכרם של עובדים במגזר הפרטי ביום הבחירות. עמדת משרד התמי"ת היא כי יש לשלם לעובד שעבד שכר בשיעור 200% או לחילופין שכר רגיל בשיעור של 100%, ובנוסף יום חופשה נוסף לצבירתו. עמדה זו היא בעקבות נוהג שהשתרש בין ארגונים וכן בעקבות הוראות התקשי"ר לגבי עובדי מדינה, וכן על פי פרשנות עבר של יו"ר ועדת הבחירות.

כיצד עליי לשלם שעות נוספות ביום הבחירות?

אין בחוק הוראה מפורשת לעניין זה. עם זאת, העמדה הרווחת היא שיש לשלם לעובדים שעות נוספות.

הפרשנות היא שיש לשלם שעות נוספות על השכר הרגיל כלומר על ה-100% מהשכר, כלומר העובד יקבל 225% על השעתיים הנוספות הראשונות ולאחר מכן 250% על כל שעה נוספת.

לאור האמור לעיל, שעה שאין חקיקה או פסיקה המסדירים את הנושא, מדובר בפרשנות בלבד.

מהן השעות ביום הבחירות המוגדרות כיום שבתון?

החוק אינו מספק הגדרה לגבי מועדי השבתון ואולם שעה שנקבע ששעות ההצבעה יחולו החל מהשעה 07:00 ועד שעה 22:00, מקובל לראות את השבתון כזמן ההצבעה ולכן ככזה המתחיל בשעה 07:00 ומסתיים בשעה 22:00.

האם ניתן לחייב עובד לעבוד ביום הבחירות?

מי שאינו מנוי ברשימת המוסדות והשירותים שיפעלו כסדרם, אינו חייב לעבוד ביום הבחירות, והמעסיק אינו יכול לחייבם לעשות כן. מאידך – אין איסור בחוק על עבודה ביום הבחירות, ועובד רשאי לבחור אם לעבוד באותו יום. כלומר, הדבר נתון להסכמת העובד והמעסיק.

יש לי עובד שהיה במחלה ביום הבחירות, כיצד עליי לשלם לו?

אין בחוק או בפסיקה קביעה מה דינם של ימי מחלה ביום הבחירות. משכך עומדות בפני המעסיק שתי אופציות לתשלום. האחת היא לשלם לעובד ימי מחלה, השניה היא לשלם לעובד שכר בגין יום בחירות. נציין כי יום הבחירות הוא יום שבתון ולכן היה זכאי העובד ממילא לשכר מלא עבור יום זה, ולכן ייתכן כי הפרשנות הנכונה היא כי אין לגרוע מזכויותיו של העובד ולשלם לו תשלום מלא עבור יום הבחירות.

יש לי עובד שהיה במילואים ביום הבחירות, האם זכאי לתשלום עבור יום הבחירות?

על פי הודעת המוסד לביטוח לאומי "עובד שכיר שמשרת במילואים ביום הבחירות זכאי לקבל את **מלוא תגמול המילואים הרגיל, ובנוסף לקבל שכר מהמעסיק עבור יום השבתון**". כלומר, העובד **יקבל כפל תשלום**.

קישור להודעת המוסד לביטוח לאומי:

<https://www.btl.gov.il/About/news/Pages/miluimbehirot2019.aspx>

פסיקה

סעש (ת"א) 48190-07-17 אלחנן צברי - חן המקום בע"מ

הקדמה:

מדובר בתביעת עובד אשר **התפטר** עקב אי תשלום גמול שעות נוספות. העובד ביקש בתביעתו, בין היתר, לשלם לו גמול שעות נוספות וכן **פיצויי פיטורים**. המעסיקה ציינה, כי העובד דרש כי ישולם לו גמול שעות נוספות באופן שלא תאם את מעמדו כמנהל אזור הנושא במשרת אמון אישית וכי הודע לו, כי בקשתו נמצאת בטיפול, וכי בטרם ניתנה תשובתה סופית לבקשתו, הודיע העובד על התפטרות.

עיקרי פסק הדין:

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב דן בשאלה האם זכאי העובד לגמול שעות נוספות או שמא צודקת המעסיקה כי היה מקום להחריג את התובע מתחולת חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 מאחר והחזיק העובד במשרת אמון אישית?

עוד נדרש בית הדין לשאלה האם התפטרות העובד בשל אי תשלום גמול שעות נוספות תסווג כהתפטרות על פי סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 או שהעובד זכאי לפיצויי פיטורים בנסיבות התפטרותו.

בית הדין בפסיקתו יישם את מבחני הפסיקה בעניין משרת אמון וקבע כי העובד אינו עונה להגדרת עובד/מנהל במשרה מיוחדת של אמון אישי או בתפקיד הנהלה ומכאן שאין להוציאו מתחולת הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה.

בעניין התפטרות העובד, קבע בית הדין כי העובד התפטר עקב אי תשלום זכויותיו הקוגנטיות – גמול שעות נוספות – וכי התפטרותו קשורה בקשר סיבתי לסירוב המעסיקה לשלם לו את הגמול המגיע לו. בנסיבות אלה קבע בית הדין זכאי העובד עם התפטרותו לפיצויי פיטורים.

סעש (ת"א) 16-09-30531 אורן חזקי - שמש חי אחזקות בע"מ

הקדמה:

פסק דין בו חויב המעסיק ב-15,000 ₪ בין היתר, **עקב אי מתן הודעה על תנאי העבודה בניגוד לדין**. וכן על פיטורי העובד ללא שימוע מאחר שסרב לחתום על טפסי הודעה על תנאי עבודה רטרואקטיביים.

עיקרי פסק הדין:

מדובר בעובד שעבד אצל המעסיק במשך כשנתיים ו-9 חודשים כאיש מכירות, עד לפיטוריו.

אחת השאלות שבמחלוקת בפסק הדין נוגעות לנסיבות סיום העסקה וטענת התובע כי שכרו הרגיל פוצל לתשלום גלובלי עבור עבודה בשעות רגילות ועבודה בשעות נוספות באופן שקיפח את זכויותיו.

עוד נקבע בפסק הדין כי המעסיק לא מסר לעובד הודעה על תנאי עבודה בניגוד לדין. וכן הוכח גם כי פיטורי התובע נעשו על רקע אי הסכמתו לחתום על טפסים שמאשרים רטרואקטיבית שהוא קיבל הודעה על תנאי עבודה עם קבלתו לעבודה.

בפסיקה נקבע כי תשלום גלובלי עבור שעות נוספות, חלף תשלום עבור ביצוע השעות הנוספות בפועל, הוא מותר, בתנאי שהתשלום הגלובלי משקף באופן סביר את התמורה לו היה נערך תחשיב מדויק של הגמול עבור השעות הנוספות.

עוד נקבע בתנאים כפי שנקבעו בפסיקה לתשלום גלובלי עבור שעות נוספות כי יש לידע את העובד על שיטת תשלום זו בהודעה על תנאי עבודתו.

רק לאחר שהעובד פוטר נערך לו שימוע פורמאלי במטרה לצאת ידי חובת הדין. לפיכך, נקבע כי העובד פוטר ללא שימוע כדין מן הטעם שסרב לחתום על טפסי הודעה על תנאי עבודה רטרואקטיביים.

בנסיבות העניין גובה הפיצויים בגין אי עריכת שימוע כדין ואי מתן הודעה על תנאי עבודה הועמד על סך כולל של 15,000 ₪.

באשר לשעות הנוספות נמצא כי חלוקת השכר של התובע לתשלום עבור שעות רגילות ושעות נוספות איננה משקפת את הסכמות הצדדים בפועל. ושהמעסיק לא עמד בחובתו לפרט את רכיבי השכר של העובד, כפי שנדרש סעיף 24 לחוק הגנת השכר.

בנסיבות אלו נפסק כי המעסיק שילם לתובע שכר רגיל עבור עבודה בשעות נוספות וכי יש להחיל את החזקה הקבועה בסעיף 26 לחוק הגנת השכר. העובד זכאי לתשלום הדלתא עבור גמול העבודה בשעות נוספות וכן לתשלום בגין הפרשי תגמולים עבור שעות אלה.

בברכה,

מיכפל ידע