

לקוחות נכבדים,  
להלן עדכוני פסיקה וחקיקה מהחודש החולף.

### חקיקה

**ביום 9.4.2019, צפוי להתקיים יום הבחירות לכנסת העשרים ואחת.**

**הכלל- יום הבחירות לכנסת הינו יום שבתון**

סעי' 10 לחוק יסוד הכנסת קובע כי יום הבחירות לכנסת הוא יום שבתון, אך שירותי התחבורה ושאר השירותים הציבוריים יפעלו כסדרם ביום זה.

**יום הבחירות שבתון**

10. יום הבחירות יהיה יום שבתון, אך שירותי תחבורה ושאר שירותים ציבוריים יפעלו כסדרם.

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.

## עבודה ושכר ביום השבתון

הזכות ליום שבתון ניתנת לכל אדם בעל זכות הצבעה לכנסת.

יצוין כי אל אף שעובדים זרים אינם זכאים להצביע בבחירות לכנסת, הם זכאים ליום שבתון ככל העובדים.

הזכאות ליום שבתון ניתנת לעובד שעבד אצל מעסיקו 14 ימים רצופים לפחות (ובכללם ימי מנוחה שבועיים) סמוך ליום הבחירות. על המעסיק לשלם את השכר שהעובד היה משתכר אצלו ביום הבחירות אילו לא שבת (סעיף 136 לחוק הבחירות לכנסת [נוסח משולב], תשכ"ט-1969).

זכות לשכר ליום הבחירות (תיקון מס' 63) תשע"ד-2014

136. עובד שעבד אצל מעסיק לפחות 14 ימים רצופים סמוך ליום הבחירות, וכן עובד שעבד בעבודות יזומות אצל אחד המוסדות הציבוריים לפחות 14 ימים מתוך החדשיים שלפני יום הבחירות, ישלם לו המעסיק את השכר שהעובד היה משתכר אצלו ביום הבחירות אילו לא שבת.

### עובדים שעבדו ביום הבחירות בשל חובתם

נכון להיום אין הוראת חוק הקובעת את שכרם של עובדים במערך הציבורי המחויבים לעבוד ביום השבתון. נוהג שהשתרש בין הארגונים הסתדרות ומעסיקים) וכן ההוראות לעניין זה הקבועות בתקשי"ר לגבי עובדי המדינה, ופרשנות שניתנה בזמנו ע"י יו"ר ועדת הבחירות המרכזית לכנסת, היא שעל מעסיקים לשלם לעובדיו שכר בשיעור 200% או לחילופין שכר רגיל ובנוסף שעות חופשה חלף שעות העבודה בפועל ביום הבחירות. אם כי יצוין ויתכן הסדרים מטיבים לעובדים.

אולם כפי שנקבע ביחס לעובדים בשירותים הציבוריים, שכרם של עובדים ביום הבחירות יעמוד על שיעור של 200% או לחילופין שכר רגיל ובנוסף שעות חופשה חלף שעות העבודה בפועל ביום הבחירות.

ערך היום לתשלום שכר לעובד שעתי- מאחר ולא קיימת התייחסות מפורשת בחוק או בפסיקה לעניין אופן חישוב שכרו של עובד יומי/שעתי, נראה כי הדרך הנכונה לחישוב שכרו תהיה על פי ממוצע משכורותיו של העובד בחודשים שקדמו ליום הבחירות חלקי מספר ימי עבודה בפועל.

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 בית 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 תמורת חופשה שנתית של 4% מהשכר שישולם להם. במקרה זה, העובדים ישלמו מס הכנסה בגובה של 25%, למעט בני נוער.

בנוסף, על המעסיק להעביר לעובדים תלוש שכר המפרט את רכיבי השכר שקבלו.

### עובדים הזכאים להטבות בשכר

כאשר ישנם עובדים אשר זכאים לזכויות עודפות בגין עבודה בשבתות ובחגים, או בגין עבודה במשמרות, נראה שהמעסיק יצטרך לשלם 200% שכר בתוספת "התוספות" להם זכאי העובד. למשל אם עובד זכאי לתוספת משמרת בשגרה הרגילה, יש לשלם את תוספת המשמרת ובנוסף שכרו של העובד בשיעור של 200%.

נכון להיום טרם ניתנה פסיקה בעניין אולם, ככל הנראה תעריך "התוספות" יגזרו מתוך שכרו הרגיל של העובד (100% שכר) ולא שכר בשיעור 200%.

לעניין זה יש לזכור כי הסיפא של סעיף 136 לחוק הבחירות, קובעת כי מעביד ישלם לעובד "את השכר שהעובד היה משתכר אצלו ביום הבחירות אילו לא שבת".

### 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.

### מעסיק כופה עלי לעבוד ביום הבחירות – האם ניתן להתפטור ולקבל פיצויי פיטורים?

במידה ומעסיק אינו מאפשר לעובד לצאת להצביע או מחייב את העובד לעבוד באותו היום, יכול העובד להתריע בפני המעסיק כי עליו לפעול בהתאם לחוק. במידה והמעסיק עומד על שלו, ככל הנראה ניתן יהיה להתפטור ולזכות בפיצויי פיטורים.

## יום בחירה

סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית קובע כי עובדים רשאים להיעדר מעבודתם יום בשנה באחד מהמועדים, וזאת על חשבון ימי החופשה השנתית, מבלי שהמעסיק יוכל להתנגד ליציאתם לחופשה במועד זה.

### פורים, שושן פורים ותענית אסתר נחשבים לימי חופשה לבחירה.

המשמעות היא כי עובד רשאי לבחור כל אחד מהמועדים הללו כיום חופשה על חשבון ימי החופשה השנתית, כאשר למעסיק אסור לסרב לחופשה במועד זה.

### מה ההבדל בין יום חופשה רגיל ליום בחירה?

ההבדל בין יום חופשה לבין יום בחירה הוא שמעסיק יכול לסרב לעובד לצאת לחופשה ביום חופשה רגיל. אולם, יום בחירה הוא יום שהמעסיק אינו יכול לסרב לעובד, אך על העובד להודיע על יום כזה לפחות 30 יום מראש.

גם יום בחירה וגם יום חופשה מזכים את העובד בתשלום דמי חופשה, אשר מחושב לפי השכר הרגיל של העובד. בנוסף, שני סוגי ימים אלו, מנוכים מתוך צבירת החופשה השנתית של העובד.

### המועדים שנקבעו לימי בחירה:

- צום גדליה, ערב יום הכיפורים, ערב חג הסוכות, הושענא רבה, חג הסיגד, צום עשרה בטבת (יום הקדיש הכללי), תענית אסתר, פורים, שושן פורים, ערב חג הפסח, ערב שביעי של פסח, חג המימונה, ל"ג בעומר, ערב חג השבועות, צום י"ז בתמוז, צום תשעה באב, ערב ראש השנה.
- המועדים על פי בני העדה השומרונית – יום קורבן זבח פסח, חג הפסח, שביעי של פסח (חג המצות), חג השבועות, מועד החודש השביעי, יום הכיפורים, חג הסוכות, שמיני עצרת.
- ערב חג המולד, ערב ראשית השנה, ערב חג ההתגלות, ערב חג הפסחא, יום הבשורה, ערב עליית ישו השמיימה, ערב חג השבועות.
- ערב ראש השנה ההג'רית, ערב יום הולדת הנביא, עליית הנביא השמיימה (לילת אלאסרא ואלמעראג'), ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר), ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).
- ערב חג אלח'דר (אליהו הנביא), ערב חג הנביא שועיב (יתרו), ערב חג הנביא סבלאן, ערב חג הקורבן (ערב עיד אלאדחא).
- יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית.

- יום האישה הבין-לאומי, יום הזיכרון לשואה ולגבורה, יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות), יום ירושלים, אחד במאי, יום הניצחון על גרמניה הנאצית, יום פטירת הרצל ראש שהנה האזרחית.
- יום האזכרה הפרטית של חלל מערכות ישראל או של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה לקרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן/בת זוג, אחים, אחיות וילדים).

### שי לחג לעובדים:

פעמים רבות נשאלת השאלה האם חלה חובה על המעסיק להעניק לעובדיו שי לחגים? אין בחוק חובה להעניק לעובדים שי לחג, אולם מדובר בנוהג השתרש בעולם העבודה. נכון להיום ישנם הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה אשר מחייבים במתן שי לחג לעובדים. כיום נהוג לתת לעובדים שי לחג, בראש השנה ובפסח. שי לחג יכול להיות כסף או מתנה. המעסיק הוא שמחליט איזה מתנה תינתן לעובדים ובאיזה שווי, אך אסור למעסיק להפלות בין עובדיו במתן שי לחג. יוער כי מעסיק אשר בוחר להפסיק מתן שי לחג לאחר שכבר נוצר נוהג במקום העבודה עלול להביא לכדי הרעה בתנאי העבודה של העובדים וליצור במצב של התפטרות בדין מפוטר המזכה בפיצוי פוטרים.

### מס כל שי לחג:

מתנה לחג, נחשבת ל"טובת הנאה" על פי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, אשר חייבת במס ולכן יש לזקוף לעובד את שווי המתנה החל מהשקל הראשון, כלומר עליו לשלם מס הכנסה עבור השווי של השי. על פי תקנות מס הכנסה, כל טובת הנאה שניתנת לעובד ע"י מעסיקו גם בכסף וגם בשווה כסף מהווה הכנס החייבת במס. ישנו חריג אשר קובע מתנות לחתונה הולדת ילד וכו' פטורים ממס.

### פסיקה

#### הפסקה בין יום עבודה למשהו שלא עולה על 8 שעות לעניין שעות נוספות

#### הקדמה

**פסק דין ע"ע 17-03-68015 חברת קבוצת השומרים שמירה ובטחון בע"מ נ' דימיטרי קלינין (פס"ד מיום 17.4.18),**

לאחרונה הוגשה הצעת חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון) – הפסקה בין יום עבודה למשנהו שלא עולה על 8 שעות), התשע"ט–2018.

הצעת החוק הוגשה בעקבות פסיקת בית הדין הארצי, פסק דין ע"ע 17-03-68015 חברת קבוצת השומרים שמירה ובטחון בע"מ נ' דימיטרי קלינין (פס"ד מיום 17.4.18), אשר הפך את פסק דינו של בית הדין אזורי לעבודה בפסק דין סע"ש (ת"א) 56184-02-14 דימיטרי קלינין נ' חברת קבוצת השומרים שמירה ובטחון בע"מ (פס"ד מיום 5.3.17).

פסק הדין עוסק בתביעה לתשלום שעות נוספות בעבודה בין משמרות.

## עיקרי הפסק

התובע הינו מאבטח אשר הועסק בחברת שמירה, ותבע את מעסיקתו לתשלום שעות נוספות, בהן עבד במשמרת נוספת, בהפרש של פחות מ- 8 שעות הפסקה ממשמרת אחת לשנייה.

בבית הדין האזורי לעבודה הוחלט לקבל את תביעת התובע ובית הדין פסק כי העובד זכאי לגמול שעות נוספות בגין אותם ימים, בהם לא ניתנה לו הפסקה בת 8 שעות בין המשמרות.

"... אי מתן הפסקה בת 8 שעות, בין יום עבודה אחד למשנהו, משמעותה כי יש לראות את שעות העבודה של המשמרת השנייה שביצע, כהמשך של אותו יום, ומכאן, כי יש לשלם בגין שעות אלה גמול שעות נוספות, ..."

החלטת בית הדין האזורי ניתנה לאור העובדה כי סעיף 21 בחוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א – 1951 (להלן: "החוק"): קובע כי בין יום עבודה למשנהו יש לתת לעובד 8 שעות מנוחה.

אולם בית הדין הארצי לעבודה הפך פסיקה זו, וקבע כי אין לראות בשעות, שעבד העובד במשמרת נוספת, גם אם לא חלה הפסקה של 8 שעות, כשעות נוספות. שכן, "סברה זו איננה עולה מהוראות סעיף 21 לחוק שעות עבודה ומנוחה, ועל כן אין לקבלה".

בהחלטת ביה"ד הארצי נאמר: "השאלה שיש לשאול היא האם שעות מסוימות הן בגדרו של יום העבודה הקודם או בגדרו של יום עבודה שונה. העובדה שבין יום עבודה למשנהו יש הפסקה שהיא פחות מ- 8 שעות, תוך הפרה של סעיף 21 לחוק, אינה מביאה בהכרח למסקנה שהשעות של המשמרת העוקבת הן בבחינת שעות עבודה באותו "יום עבודה" של המשמרת הקודמת ולכן מזכות בגמול עבודה בשעות נוספות."

## חובה לתת לעובד המועסק בחוזה לתקופה קצובה הודעה בדבר כוונתו שלא להאריך עוד את ההתקשרות עמו ולקיים לעובד שימוע כדין

### הקדמה

**פסק דין ע"ע (ארצי) 1889-05-16 מועצה מקומית מג'אר - חסן גאנס**

בפסק זה קבע בית הדין הארצי הלכה כי גם עובד המועסק בחוזה עבודה קצוב זכאי לשימוע כדין.

בית הדין הארצי קבע כי על המעסיק חובה לתת לעובד המועסק בחוזה לתקופה קצובה הודעה בדבר כוונתו שלא להאריך עוד את ההתקשרות עמו ולקיים לעובד שימוע כדין.

### עיקרי הפסק

התובעים הם מורים אשר הועסקו בבית הספר התיכון במועצה מקומית במשך שנים רבות.

הוסכם עם התובעים בחוזה העסקתם כי בשל מחסור במורים, יועסקו התובעים בחוזה המתחדש מדי שנה (חוזה קצוב).

התובעים גילו יום לפני פתיחת שנת הלימודים תשע"ה, כי העסקתם לא תמשך שעה שהוחלט על העסקת מורים צעירים יותר.

בית הדין הארצי קבע: "אשר לחובת הודעה על הפסקת העסקה ומועדה, למשיבים לא ניתנה הודעה על הפסקת העסקתם לפני 31 במאי, אלא אך ערב פתיחת שנת הלימודים. המשיבים הועסקו בחוזה המתחדש מדי שנה, אלא שמתכונת העסקה בחוזה לתקופה קצובה אינה פוטרת את המעסיק מחובת מתן הודעה מוקדמת לעובדים על אי חידוש חוזה העסקתם, כמו גם מקיום חובת השימוע טרם סיום העסקה. משך ההתקשרות עם המשיבים מלמד על טיבה וטבעה כממושכת, מעבר לתקופת השנה שנקצבה בחוזה ההעסקה,

המקפלת בתוכה אפשרות לקשר מתמשך. במצב זה, ואף מבלי להתחשב בחובות החלות על המועצה בהעסקת עובדי הוראה, חובה הייתה על המועצה להודיע למשיבים מראש על אי חידוש הסכם העסקתם, גם אם הועסקו לפי הסכמים מתחדשים, בכל פעם לתקופה של שנה".

לא פעם נתן בית הדין את דעתו ביחס לחובת המעסיק לתת לעובד זכות יסוד להתגונן בשימוע מפני טענות המעסיק.

בברכה,

מכפל ידע