

לקוחות נכבדים,

להלן עדכוני פסיקה וחקיקה מהחודש החולף.

## מאמרים

### פיטורי עובדת בזמן ההיריון ולאחריה

מאת: עו"ד קרין דביר

סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים קובע כי לא יפטר מעסיק עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לתקופת לידה והורות אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר הממונה את פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון; הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ששה חדשים לפחות.

### פיטורים של עובדת בזמן הריון ללא ותק של 6 חודשים במקום העבודה:

חוק עבודת נשים קובע כי במקרה בו לעובדת ותק של 6 חודשים במקום העבודה לא יהיה ניתן לפטור אלא באישור הממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה והרווחה. גם במקרה שבו המעסיק החליט לפטר עובדת ללא ותק של 6 חודשים, ככל שהפיטורים נובעים מהפליית על רקע הריונה, הרי שהפיטורים עשויים להיחשב כפיטורים שלא כדין, ובניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

דוגמא לכך ניתן לראות בפס"ד עב 2032/04 רות גולן נ' דן אל טכנולוגיות בע"מ, נידון מקרה בו עובדת פוטרה 10 ימים לפני שמלאו 6 חודשים לעבודתה בחברה.

בפסק הדין נקבע כי מאחר ולא הוכח על ידי החברה כי לא היה במעשי העובדת או בהתנהגותה סיבה לפיטורים מלבד העובדה על היותה בהריון, נפסקו לתובעת, בין היתר, פיצויים בסך של 25,000 ₪.

לעומת זאת, בפסק דין י"ע 11260-10-13 מרכז הפורמיקה אברבוך בע"מ נ' יפית פרבר גאלי עובדת בהריון תבעה את מעסיקה בגין פיצוי פיצויים למרות שלא צברה ותק של 6 חודשים בחברה. בית הדין הארצי קבע כי לא תהייה זכאית לפיצויי פיטורים מאחר ולא הוכח כי הייתה הפליה.

### **פיטורם של עובדת בהריון עם ותק של 6 חודשים במקום העבודה:**

בהתאם סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים לא ניתן לפטר עובדת בהריון ללא היתר של הממונה. המעסיק יגיש את הבקשה לפיטורים, כחלק מההליך תינתן לעובדת זכות לטעון את טענותיה, בכל מקרה לא יינתן היתר אם סיבת הפיטורים קשורה להריון.

דוגמא לכך ניתן בפסק דין [סעי' 40821-02-17 טסלר נ' קוריוליס פור יו בע"מ](#) התובעת הגישה תביעה לבית הדין הארצי בחיפה בגין הפרת חוק השייון. בית הדין קבע כי לא הוכח כי פיטוריה נעשו בשל איכות עבודתה או התנהגותה של העובדת. בית הדין פסק לנתבעת לשלם 30,000 ש"ח, וכן 2,500 ש"ח בגין אי מסירת הודעה על תנאי העסקה ופדיון חופשה.

### **פיטורים של עובדת בטרם מלאו 60 יום מחזרתה לעבודה:**

מעסיק לא יפטר עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת הלידה וההורות או לאחר תום ימי ההיעדרות, אלא בהיתר הממונה. תקופת ההורות כוללת הן את חופשת הלידה והן את התקופה שלאחר חופשת הלידה, חל"ת לאחר חל"ת.

בפסק דין סע' (ת"א) 36109-06-13 סנדרין (סנדי) אסולין נ' עיתון המודיע בע"מ התובעת פוטר בניגוד לחוק עבודת נשים בהיותה בחופשת לידה, והורה לנתבעת לשלם לתובעת פיצויים לפי סעיפים 13א(ב) ו-13א(א) לחוק עבודת נשים; בנוסף הורה ביה"ד לנתבעת לשלם לתובעת פיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, פיצוי בגין הפרת חובת השימוע ופיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד.

לסיכום, בתקופת ההריון ועד לתקופה של 60 יום לאחר חופשת הלידה, חוק עבודת נשים קובע מספר הגנות. ולכן, בטרם החלטת המעסיק לבצע שינוי בתפקיד העובדת או קיום פיטורים יש לבדוק האם החוק מאפשר זאת, ובמקרה בו אין בחוק הגנה יש לבדוק האם המעסיק נוהג בתום לב כלפי העובדת.

## העסקת עובדים חגי תשרי 2020

מאת : עו"ד ליהיא רוזנבך

<u>חג</u>	<u>תאריך</u>	<u>יום בשבוע</u>
<u>ראש השנה</u>	<u>18/9-20/9</u>	<u>שישי-ראשון</u>
<u>כיפור</u>	<u>27/9-28/9</u>	<u>ראשון-שני</u>
<u>סוכות</u>	<u>9/10, 2/10</u>	<u>שישי, שבת</u>
<u>חול המועד</u>	<u>4-8/10</u>	<u>שלישי-חמישי</u>
<u>שמחת תורה</u>	<u>10/10</u>	<u>שבת</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 בחלקי 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:

1. העובד השלים 3 חודשי עבודה במקום העבודה.
2. העובד היה אמור לעבוד ביום שחל בו החג.
3. 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 שלפני 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 כורח, 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 [דב"ע לד/49-3 יצחק אהרונוב נ' עבד אל קאדר]

## חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 6), התש"ף-2020

עו"ד נועה שומר

הכנסת אישרה בקריאה שניה ושלישית את הצעת החוק אשר מחייבת מעסיקים פרטיים גדולים לפרסם הבדלי שכר בין נשים וגברים בארגון. החוק יחול על עסקים בהם מעל 518 עובדים.

על פי התיקון חוק, על המעסיק לערוך דוח פנימי על בסיס נתונים שאסף, ובו יפורט השכר הממוצע של עובדים המועסקים אצלו, בפילוח עובדים תוך פירוט פערי שכר הממוצע בין נשים לגברים, באחוזים בכל קבוצת עובדים במקום העבודה.

אחת לשנה, עם עריכת הדוח ובהתבסס עליו, ימסור המעסיק לכל עובד מידע בדבר הקבוצה אליה הוא משתייך בפילוח העובדים, סוגי העובדים, המשרות או הדירוגים בקבוצה ופערי השכר באותה קבוצה באחוזים, ובלבד שאין במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.

הנתונים יפורסמו באופן שאינו מאפשר את זיהויו של העובד ואינו כולל מידע רגיש.

המעסיק רשאי לפרט נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר ובלבד שיובאו תחת כותרת נפרדת ולא יכללו מידע שיאפשר זיהוי של עובד מסוים.

החוק מסמיך את שר העבודה והרווחה החל מ-1 ביוני 2022, בהסכמת שר האוצר ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, לקבוע, בצו, כי הוראות סעיף זה יחולו גם על עסקים בהם פחות מ-518 עובדים, במספר כפי שיקבע.

נוסח התיקון לחוק: חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 6), התש"ף-2020.

## בית הדין האזורי בנצרת: עובד רשאי לשתף בתנאי שכרו

מאת: עו"ד נועה שומר

### הקדמה:

בית הדין האזורי בנצרת דן לאחרונה, בין היתר, בשאלה האם בשיתוף עובד בפרטי שכרו יש משום הפרת חובת נאמנות, אמון, הגינות ותום לב כלפי התובעים. בית הדין השיב על כך בשלילה וקבע כי גובה שכר העובד ורכיביו אינם מידע השייך למעסיק בלבד, וככלל אין מדובר בסוד מסחרי של המעסיק. מדובר במידע פרטי השייך בצורה מובהקת יותר לעובד מאשר למעסיק.

### פסק הדין:

חשיפת פרטי שכר אותו מקבל עובד, מול חבריו לעבודה או מול לקוחות/ספקים, הינה פעולה הנתפסת בצורה שונה בתרבויות עסקיות שונות וחברות שונות.

למעסיק קיים אינטרס עסקי ברור שהעובדים לא יחשפו את שכרם כך שיוכל לשמור על גמישות ניהולית מרבית בעת קביעת השכר.

מן הצד השני, ישנם אינטרסים לעובד התומכים באפשרות לגלות את השכר ואף אינטרסים ציבוריים. ללא חשיפת פרטים אלו לדוגמה עובדים לא יוכלו לדעת כי הם מופלים לרעה בניגוד להוראות חוקי השוויון.

בנוסף, אי חשיפת מידע זה מונע מהעובד לחפש עבודה חלופית מאחר שהציפיות הקשורות לשכר הקיים הן חלק מרכזי מהמו"מ. האיסור על חשיפת מידע פוגעת בתחרות המתבססת על חופש המידע.

בית הדין קבע כי גובה שכרו של עובד ורכיביו אינם מידע השייך למעסיק בלבד, וככלל אין מדובר בסוד מסחרי של המעסיק. מדובר במידע פרטי השייך בצורה מובהקת יותר לעובד מאשר למעסיק. למעסיק אין זכות לחלוק מידע זה, בכפוף לחובותיו על פי כל דין, בלא הסכמת העובד, אחרת ייתכן ויהיה אחראי לפגיעה בפרטיות העובד.

מן הצד השני, כאשר בוחר העובד לגלות את פרטי שכרו הוא מגלה מידע פרטי שלו, דבר אותו הוא זכאי לעשותו. השכר הניתן לעובדים הינו מידע עסקי של המעסיק, אך אינו סוד מסחרי, זהו מידע הזוכה לרמת הגנה פחותה.

נקבע כי יש לבצע הבחנה בין חשיפת שכר לבין חשיפת עלות ההעסקה של אותו עובד או הרווח שנוצר למעסיק מעבודת אותו העובד. עלות ההעסקה והרווח כתוצאה מההעסקה הינם בבחינת מידע עסקי של המעסיק באופן מובהק יותר משכר העובד, ובהתאמה יש להגן עליהם יותר.