

TOMER HADAS, ADV.
RAFI HOLIN, ADV. & MEDIATOR
CARMEL HOREV-ALTMAN, ADV.
YARON SEIGER, ADV.
MAAYAN WEISS-LEVY, ADV.
RON DINUR, ADV.
DAHLIA BUSHINSKY, ADV.
LIRAZ MEGIDISH, ADV.

תומר הדס, עו"ד
רפי הולין, עו"ד ומגשר
כרמל חורב-אלטמן, עו"ד
ירון סייגר, עו"ד
מעין ויס-לוי, עו"ד
רון דינור, עו"ד
דליה בושינסקי, עו"ד
לירז מגידיש, עו"ד

1.4.2019

לקוחות וידידים יקרים,

הנדון: אגרת מידע 4/2019

לחלן מספר חידושים ועדכונים בדיני עבודה¹:

יום הבחירות

כידוע, יום הבחירות לכנסת נקבע ליום שלישי, ה-9.4.2019.

בהתאם להוראות חוק יסוד הכנסת, יום הבחירות הוא יום שבתון במשק.

עובד אשר עבד אצל מעסיקו 14 ימים רצופים לפחות לפני יום הבחירות, רשאי להיעדר מעבודתו ביום הבחירות, תוך זכאות לקבלת מלוא שכרו.

לא ניתן לחייב עובד לעבוד ביום הבחירות, למעט ב"שירותים הציבוריים", בשירותים הפועלים כדין בשבת ובחג וכן במפעלים אשר יש בהם תחליכי ייצור רציפים, שלא ניתן להפסיקם.

למרות שמדובר ביום שבתון, אין איסור על פתיחת עסקים ביום הבחירות, ולפיכך אין מניעה להעסיק עובד ביום זה, ובלבד שחדבר נעשה בהסכמתו, ושניתנת לו הזכות לחצביע.

עובד אשר יעבוד ביום הבחירות יהיה זכאי לתוספת לשכרו בשיעור של 100% משכרו חרגיל (שהיה משתכר אלמלא הגיע לעבודתו ביום זה).

אילו סוגי חפסקות ייחשבו כזמן עבודה?

בית הדין הארצי דן בערעור על החלטה לקבל בקשה לאישור תובענה ייצוגית נגד חברה, בעילה של "אי תשלום עבור זמני חפסקות במחלך משמרת" של נציגי שירות במוקדים טלפוניים שמפעילה החברה.

¹ האמור אינו מחוזה חוות דעת ואינו מחוזה תחליף ליעוץ משפטי

¹ ב"י 18-01-48239-18 ביפד תקשורת ישראל בע"מ נ' רז צח (מיום 6.2.2019)

המחלוקת היתה לגבי חובת המעסיק לשלם שכר עבור הפסקות אשר היו קצרות מ- 30 דקות. הכוונה איננה להפסקות קצרות להחלפת כוח ואוויר ולשימוש בשירותים, אשר עבורן שולם לעובדים שכרם המלא, אלא להפסקות ארוכות יותר, אשר חורגות מתחומי ההפסקות המובנות במקום העבודה.

בית הדין הארצי הבחין בין 3 סוגים עיקריים של הפסקות: (א) הפסקות להחלפת אוויר וכוח, וכן לשימוש בשירותים – אשר בגינם המעסיק חייב לשלם לעובדים את שכרם הרגיל; (ב) הפסקות שחממסיק חייב לתת, אולם אינו חייב לשלם עבורן – כאלה הן הפסקות בנות 45 דקות, מתוכן 30 דקות רצופות, לצורך מנוחה וסעודה, אשר לחן זכאיים עובדי כפיים אשר מועסקים במשך 6 שעות ומעלה ביום; (ג) הפסקות אחרות – נשוא המחלוקת – אשר קצרות מ- 30 דקות, ואשר המחוקק והפסיקה טרם הסדירו את תוצאתן. כך למשל, כאשר עובד נוטל הפסקה כדי ללכת לסידורים בבנק, ומסתבר כי הפסקה זו ארכה 23 דקות.

כאמור, בית הדין האזורי קבע כי זמן הפסקה הקצר מ- 30 דקות איננו בגדר הפסקה, המוגדרת בחוק, ולכן דינו כדין עבודה, המזכה בשכר.

בית הדין הארצי קיבל את הערעור וקבע כי הפסקות קצרות מ- 30 דקות לא מחוות בחכר זמן עבודה. כל מקרה ייבחן לגופו, אולם המבחנים העיקריים הם: אם עובד יכול לנצל פרק זמן זה לצרכיו, באופן ממשי; מידת הרצוניות של החפסקה – כלומר האם העובד יזם את החפסקה או שהיא נכפתה עליו; וכן לאור עקרונות תום לב, סבירות ומידתיות.

בית הדין הארצי קבע כי כאשר הפסקה היא רצונית וממשית, היא איננה מזכה בשכר, שכן במהלכה העובד, מיוזמתו, אינו עומד לרשות העבודה.

התפטרות עקב הטרדה מינית עשויה לזכות במיצויי פיטורים²

כידוע, עובד המתפטר עקב הרעה מוחשית בתנאי העסקה, או עקב נסיבות שבעטיין לא ניתן לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, זכאי להתפטר בדין מפוטר, ובלבד שיתרה במעסיקו מבעוד מועד.

בית הדין הארצי דן במקרה בו עובדת התפטרה לאחר שהוטרדה מינית, וקבע כי היא איננה זכאית לפיצויי פיטורים בנסיבות התפטרותה, שכן המעסיק ביקש ממנה לחמשך בעבודתה, ואילו העובדת, במכתבי התראח שלה, "לא תבעה אפילו פיצויי פיטורים".

העובדת עתרה לבג"צ, אשר באופן חריג התערב בהחלטת בית הדין הארצי, וקבע כי במקרה שעובדת מתפטרת עקב הטרדה מינית, דינה כדין פיטורים לעניין הזכאות לפיצויי פיטורים, וכי בנסיבות אלה אף אין לדרוש ממנה שתתרה במעסיקה בטרם החתפטרות.

בברכה,

הולין-הדס, עורכי דין

² בגץ 9239/17 Diamaano Maria Luisa נ' ביח"י הארצי לעבודה ואח' (מיום 24.2.2019)