

## מאמר

## מה במבזק

### מאמר

■ סוגיות בתשלום דמי הבראה

### חוזרים

- חלופות נוספות למתווה להסדרת החובות הנובעים העסקת עובדים זרים בגין העסקת מסתננים
- מיצוי זכויות – תשלום תגמול מילואים לשכיר בתביעה אישית

### תקציר פסיקה

**סיכום של דברים**  
**מעסיקים רבים נוהגים לשלם דמי הבראה בחודשי הקיץ. הזכאות לדמי הבראה מוסדרת בהסכם הקיבוצי הכללי בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש ובצו ההרחבה שהוצא לו. להלן ריכוז העקרונות המנחים לתשלום דמי הבראה.**

## סוגיות בתשלום דמי הבראה

### עו"ד מיטל דולב - בלם

מעסיקים רבים נוהגים לשלם דמי הבראה בחודשי הקיץ. הזכאות לדמי הבראה מוסדרת בהסכם הקיבוצי הכללי בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש ובצו ההרחבה שהוצא לו. להלן ריכוז העקרונות המנחים לתשלום דמי הבראה:

### מי זכאי לדמי הבראה

בהתאם לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש (להלן: "צו ההרחבה") עובד זכאי לתשלום דמי הבראה לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה במקום העבודה. בפסיקה נקבע, כי: "אפילו אם רק יחצוץ יום בין זכאות לזכות נלווית לבין היעדרה, לא יתעלם בית הדין מתאריך הזכאות המדויק ולא ייזוז לאחור, כדי להקים זכאות שאיננה" [דבע נד/ 153-3 עודד גיינאו נ' ההסתדרות הכללית, דינים ארצי לעבודה 1994 (2) 986]. כלומר, די בכך שיחסר לעובד יום עבודה אחד, עד להשלמת שנת עבודה, כדי לשלול ממנו את הזכות לדמי הבראה.

עם זאת יודגש, כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, עובד שפוטר לאלתר, אך היה משלים שנת עבודה לו הייתה ניתנת לו הודעה מוקדמת בה ממשיכים להתקיים יחסי עובד מעביד, יהיה זכאי לדמי הבראה [ע"ע 122/03 אבנר וקסמן נ' "אי.טי.סי" 24 מסביב לשעון ואח', דינים ארצי לעבודה 2007 (1) 1212].

עוד נקבע בצו ההרחבה, כי עובד שהשלים שנת עבודה יהיה זכאי גם לחלק היחסי עבור חלק מהשנה. מכאן שעל מעסיק המשלם לעובדיו, המועסקים מעל שנה, דמי הבראה בחודשי הקיץ, או בכל מועד נהוג אחר, לשלם עבור התקופה שחלפה מאז התשלום הקודם, ועבור מי שטרם שולמו להם דמי הבראה, התשלום הנו עבור שנה בתוספת החלק היחסי עבור חלק מהשנה.

יודגש כי בהתאם לצו ההרחבה, עובד זכאי לדמי הבראה מבלי שיהיה עליו להוכיח או להראות ששהה בבית הבראה או בכל צורת נופש אחרת.

בהתאם לצו ההרחבה, עובד שמסיים את עבודתו וטרם חלפה שנה ממועד התשלום האחרון זכאי עם סיום עבודתו, לתשלום החלק היחסי עבור חלק מהשנה.

### התיישנות תביעה לתשלום דמי הבראה

ביום 8.1.2017 פורסם ברשומות צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש, המרחיב את תחולת ההסכם הקיבוצי הכללי, מיום 10.7.2016. צו ההרחבה קובע, כי ניתן יהיה לתבוע דמי הבראה, במידה ולא שולמו, גם אם יחסי העבודה התנתקו, לתקופה של 7 שנים, שהיא תקופת ההתיישנות הכללית הקבועה בחוק ההתיישנות, תשי"ח-1958, ולא שנתיים בלבד, כפי שהיה קבוע בצו ההרחבה הבסיסי.

### מועד תשלום דמי הבראה

צו ההרחבה קובע, כי קצובת הבראה תשולם באחד מחודשי הקיץ, מחודש יוני ועד חודש ספטמבר, אלא אם הוסכם או נהוג מועד אחר במקום העבודה. כלומר, אין חובה על פי צו ההרחבה לשלם את קצובת הבראה במועד כלשהו, ואפשר לשלמה במועדים שונים ובלבד, שהדבר נעשה בהסכמת העובדים, או בהתאם לנוהג במקום העבודה.

כאמור, תשלום דמי הבראה נעשה בדרך כלל מידי שנה באחד מחודשי הקיץ. עם זאת, קיימות אפשרויות נוספות לתשלום דמי הבראה:

### תשלום דמי הבראה מידי חודש

בפסיקה נקבע כי אין כל מניעה, כי יפוצל התשלום בגין דמי הבראה, כך שהוא ישולם לשיעורין במהלך חודשי השנה ובלבד, שהעובד הסכים לתשלום באופן האמור [תבע 35-794/97 בלפר אביבה נ' אבי בן אבו מספרה במלך המלך דוד, דינים אזורי לעבודה 1998 (3) 727]. לפיכך מעסיק יכול לשלם לעובדיו דמי הבראה מידי חודש, ובלבד שניתנה לכך הסכמה מפורשת מצד העובדים.

### שכר כולל דמי הבראה

סעיף 5 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 אוסר לכלול בשכרו של עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה חל עליו, גמול שעות נוספות, גמול עבודה במנוחה השבועית, דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי לגבי שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה שבועית, ואותו הסכם אושר לעניין זה על ידי שר העבודה.

ביה"ד הארצי התייחס לאפשרות לכלול רכיבים אחרים בשכר וקבע כי המחוקק היה מודע לעניין "השכר הכולל" ואסר עליו רק בנושאים מוגדרים, ולפיכך, אין מניעה להסכים על שכר כולל בתחומים אחרים [דבע שן/1-7 אליקים הדי נ' אורינט קולור תעשיות צילום (1986) בע"מ, פדי כג 45].

בפסיקה נקבע כי קביעת שכר כולל צריכה להיות מפורשת וחד-משמעית [ע"ב (ת"א) 913731/99 ברזילאי אריק נ' המועצה דתית ראש העין מחלקת כשרות ברבנות ושות', עב' טז, 507; דב"ע 3-63/98 גלי בובליל נ' א.צ. שירותים משפטיים בע"מ, פד"ע לב 91].  
 עוד קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי יש לעדכן את השכר הכולל כאשר מתעדכן תעריף הרכיב הכלול בו, למשל כאשר מתעדכן תעריף יום הבראה [דבע שן/7-1 אליקים הדי נ' אורינט קולור תעשיות צילום (1986) בע"מ, פדי כג (1) 45].

### הוצאת העובדים לנופש בפועל כתחליף לתשלום דמי הבראה

בית הדין האזורי לעבודה קבע, כי ככלל אין לפסול תשלום דמי הבראה בדרך של מימון נופש במקום תשלום דמי הבראה. עם זאת, בית הדין התנה זאת בשני תנאים: האחד הוא, כי על המעביד להודיע מראש לעובדיו, כי יציאתם לנופש היא על חשבון דמי הבראה להם הם זכאים. התנאי השני הוא, כי העובדים הסכימו לכך, בין במפורש ובין בדרך ההתנהגות על ידי עצם יציאתם לנופש [תבע נד/3-196 אריאלה מילר נגד תוריקו נסיעות ותיירות בע"מ, דינים אזורי לעבודה 1997 (2) 1246].

כלומר, מעביד אינו יכול לחייב את העובדים שלו לצאת לנופש על חשבון תשלום דמי הבראה בפועל והבחירה אם לצאת לנופש במקום לקבל דמי הבראה היא בידי העובד בלבד.

### רישום דמי הבראה בתלוש השכר

סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 מסדיר את חובות המעסיק ביחס לתלוש השכר. החוק מפרט בתוספת לו את הפרטים שיש לכלול בתלוש השכר וקובע בסעיף 35 (3) לתוספת כי יש לפרט בתלוש "תשלומים אחרים, נוסף על השכר הרגיל, לרבות גמול שעות נוספות ומנוחה שבועית, פרוו עבודה, דמי הבראה, דמי חופשה, דמי מחלה, תשלום על חשבון תגמול למשרת במילואים ויתרת תגמול כאמור, וכיוצא באלה; יש לפרט לגבי תשלומים כאמור בפסקה זו את סוג התשלום, את מספר היחידות שעבורן שולם - אם הוא משולם לפי יחידות, ואת סכום התשלום;".

### חישוב הזכאות

על פי צו ההרחבה תשלום דמי הבראה מתבצע לפי מספר ימי הבראה המגיעים לעובד בכל שנה בהתאם לוותק במקום העבודה, כשהם מוכפלים בשיעור התשלום בגין יום הבראה, המתעדכן מידי שנה. הזכאות לימי הבראה על-פי צו ההרחבה למגזר הפרטי:

| ותק בשנים | ימי הזכאות |
|-----------|------------|
| 1         | 5          |
| 2-3       | 6          |
| 4-10      | 7          |
| 11-15     | 8          |
| 16-19     | 9          |
| 20        | 10         |

יודגש, כי יש לבחון האם חל על הצדדים הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסדר או הסכם אישי הקובעים אחרת.

### מחיר יום הבראה

החל מיוני 2018 עומד תעריף יום הבראה במגזר הציבורי על סך של 426 ש"ח. החל מיולי 2015 מחיר יום הבראה במגזר הפרטי יהיה ללא שינוי משנה קודמת - 378 ש"ח לכל יום הבראה.

### חישוב דמי הבראה במשרה חלקית

צו הרחבה קובע כי: "לעובדים במשרה חלקית תשלום קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה". לפיכך, ובהתאם להוראות צו ההרחבה שלעיל, על מנת לחשב את דמי הבראה המגיעים לעובדים במשרה חלקית, יש להכפיל את אחוז המשרה בדמי הבראה המגיעים לעובד במשרה מלאה, המחושבים בהתאם לתעריף ליום הבראה ולמכסת ימי הבראה המגיעים לעובד, על פי וויתקו. יצוין, כי בית הדין הארצי לעבודה קבע, כי לצורך חישוב זכאות דמי הבראה לעובד בחלקיות משרה, יש לערוך בהתאם לחלקיות המשרה המדויקת של העובד, לפי שעות עבודתו בפועל, ביחס לשעות העבודה במשרה מלאה [דבע (ארצי) נז/3-57 סנונית הדגמות וקידום מכירות (1989) בע"מ נגד שלומית פרץ, דינים ארצי לעבודה 1997 (1) 506].

### הזכאות לדמי הבראה בגין תקופות היעדרות

#### חופשה ללא תשלום

בהתאם לצו ההרחבה, לקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב היעדרות בשל חופשה ללא תשלום.

#### מחלה בתשלום

בהתאם לסעיף 7 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, דין דמי מחלה כדין שכר עבודה. לפיכך תקופת היעדרות בשל מחלה בגינה העובד מקבל דמי מחלה תהווה וותק לענין זכאות לדמי הבראה.

**חופשה שנתית**

בהתאם לסעיף 17 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 דין דמי חופשה כדין שכר עבודה. לפיכך תקופת היעדרות בשל חופשה שנתית בגינה העובד מקבל דמי חופשה תהווה וותק לעניין זכאות לדמי הבראה.

**חופשת לידה**

בהתאם לצו ההרחבה, לקביעת תקופת הזכאות לעניין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת הלידה על פי חוק.

על פי סעיף 6(ב) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן: "חוק עבודת נשים"), חופשת הלידה היא עשרים ושישה שבועות. חופשת הלידה של עובדת, שעבדה פחות משנים עשר חודשים לפני יציאתה לחופשת לידה היא חמישה עשר שבועות.

**שמירת הריגון**

סעיף 7(ג1) לחוק עבודת נשים קובע כי היעדרות לרגל שמירת הריגון "לא תפגע בזכויות התלויות בוותק אצל מעבידה".

בהתבסס על הוראה זו קבע בית הדין האזורי לעבודה כי יש לקחת את תקופת שמירת ההיריון כוותק לחישוב דמי הבראה. עם זאת, בית הדין ציין כי מדובר בשאלה עקרונית שלא ניתנה בה הכרעה בפסיקה של בית הדין הארצי [דמ 2397/03 אור (שבת) לי נגד צוברי דליה ואחי, דינים אזורי לעבודה 2004 (16) 1083].

**הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ו מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנוי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

**חוזרים**

**חלופות נוספות למתווה ההקלות להסדרת החובות הנובעים מהיטל העסקת עובדים זרים בגין העסקת מסתננים**

ביום 26.6.2018 פרסמה רשות המיסים בישראל הודעה בעניין היטל העסקת עובדים זרים. להלן עיקרי ההודעה:

לאחרונה, דחה בית המשפט העליון את הבקשה לקיים דיון נוסף בסוגיה של היטל עובדים זרים בגין מסתננים. המשמעות של החלטה זו הינה כי מעסיקים של מסתננים חייבים בתשלום היטל עובדים זרים בגינם, כפי שקבע בית המשפט העליון במסגרת ע"א 4946/16 שלמה סעד ואחי נ' פקיד שומה אשקלון ואחי.

לאור דברי בית המשפט העליון כי על רשות המסים לשקול התחשבות בהטלת קנסות וריביות על המעסיקים, ולאור פניות שהגיעו לידי רשות המסים המעלות את הקושי הכלכלי אליו נקלעו עסקים רבים בעקבות השומות בנושא זה, הודענו על מספר חלופות להסדרת החוב בגין סוגיה זו. חלופות אלו מעניקות הקלות בקנסות, בריבית ובפריסת התשלומים, למעסיקים שישדירו את חובותיהם בתנאים המפורטים בהנחיות שפרסמנו בנושא.

מעסיקים שטרם זומנו לדיון במסגרת הליך שומתי, יכולים להסדיר את חובות המס בגין ההיטל שבנדון באמצעות הגשת דוחות מתקנים.

**לתשומת לבכם, ההקלות יחולו רק על מעסיקים שישדירו את חובותיהם בגין הסוגיה שבנדון עד לתאריך 30/7/2018.**

**סיכום של דברים**  
**ביום 26.6.2018**  
**פרסמה רשות המיסים**  
**הודעה בדבר חלופות**  
**למתווה ההקלות בעניין**  
**היטל העסקת**  
**מסתננים.**

**מיצוי זכויות – תשלום תגמול מילואים לשכיר בתביעה אישית**

ביום 17.6.2018 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר בעניין תשלום תגמול מילואים לשכיר בתביעה אישית. להלן עיקרי החוזר:

חוזר זה בא לחדד ולהבהיר את אופן הטיפול במקרים חריגים כאשר משרת מילואים שהינו עובד שכיר מבקש להגיש תביעה אישית לתגמולי מילואים בהתאם לתקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (תגמולים למשרתים במילואים), תשל"ח – 1977.

כפי שנהוג, תגמול מילואים למשרתים שהינם שכירים משולם למעביד שמהווה "צינור" להעברת הכספים בהתאם לסעיף 276 וכן סעיף 280 לחוק. במקרים בהם שכיר מועסק בשני מקומות עבודה תוגש תביעת מעסיק לתגמולי מילואים מהמעסיק העיקרי ולאחר מכן ראשי המשרת להגיש תביעה אישית לתגמולי מילואים בגין המעסיק השני.

בנוסף לאלה, ישנם מצבים, בנסיבות מיוחדות, בהם לא ניתן לקבל תביעה לתגמולי מילואים מהמעסיק וניתן לאפשר למשרת שכיר, להגיש תביעה אישית.

**סיכום של דברים**  
**ביום 17.6.2018 פרסם**  
**המוסד לביטוח לאומי**  
**חוזר בעניין תשלום**  
**תגמול מילואים לשכיר**  
**בתביעה אישית.**

- בחוזר זה נפרט את המקרים בהם ניתן לשלם תגמול לעובד בתביעה אישית, בהתאם לתקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (תגמולים למשרתים במילואים), תשל"ח – 1977.
- משרת שכיר שעומד בתנאים הקבועים בתקנה יגיש תביעה אישית בצרוף טופס 3010 ו/או מכתב מיצוי זכויות שקיבל מביטוח לאומי וכן אישורים על סטטוס המעסיק בהתאם לקבוע בתקנה. תגמול מילואים ישולם לעובד במישרין על ידי המוסד במקרים אלה:
1. המעביד הוא פסול דין, פושט רגל או שניתן נגדו צו קבלת נכסים.
  2. המעביד נפטר.
  3. כאשר המעביד הוא תאגיד- אם התחילו לגביו הליכי פירוק או אם חדל להתקיים.
  4. המפעל שבו עבד המשרת הפסיק לפעול.
  5. המשרת הפסיק לעבוד אצל המעסיק – במקרה זה, משרת המילואים יצהיר שלא יגיש תביעה נוספת דרך המעסיק ושם תוגש תביעת מעסיק בגין אותה תקופת שירות יוצר למשרת חוב שיהיה עליו להחזיר.
  6. בכל מקרה אחר – כשקיימות נסיבות מצדיקות, להנחת דעת הרפרנט במשרד הראשי, כי התגמול ישולם במישרין על ידיו.

## תקציר פסיקה חדשה

**פעילות אתר אינטרנט המעניק שירות ליהודים בלבד, מהווה אפליה על בסיס דת או לאום ת"א 9532-10-14, המרכז הרפורמי לדת המדינה- התנועה ליהדות מתקדמת בישראל. מרכז מוסאואה לזכויות האזרחים הערבים בישראל ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה נ' ארז ליברמן. ניתן ביום 15.10.2017, בבית משפט השלום בירושלים, על ידי כבוד השופטת עינת אבמן-מולר**



הנתבע הנו מפתח אתר אינטרנט, המציע שירותי פרסום של עסקים, משרות ועובדים על "טהרת העבודה העברית". האתר פונה לציבור היהודי, ומפרסם רשימה של בעלי מקצועות יהודיים ובעלי עסק המעסיקים יהודים בלבד. התובעות הן עמותות המגנות על זכויותיהם של מי שאסור להפלות. העמותות ונציבות שוויון הזדמנויות בעבודה טענו, כי בפרסום לוח מעסיקים ארצי, שמפרסם בריש גלי עסקים המעסיקים יהודים בלבד, במטרה לשכנע את הציבור להימנע מהעסקת עובדים שאינם יהודים, ועובדים ערבים בפרט, יש פגיעה עמוקה בעיקרון השוויון. מפתח האתר טען, בין היתר, כי במעשיו אין הפליה שכן מדובר בהבחנה בין שני עמים/לאומים, היהודי והערבי, אשר קיימת ביניהם שונות רלוונטיות לעניין עצם הרצון לעשות צדקה וחסד.

בית המשפט קבע, כי ביסוד חקיקתו של חוק איסור הפליה עמדה התפיסה לפיה יש להחיל את עקרון השוויון גם על עסקים פרטיים הפונים לציבור הרחב בהצעת מוצר, שירות או מקום ציבורי. החוק נועד להקנות הזדמנויות שוות בהנאה ממוצרים, משירותים וממקומות המיועדים להיות פתוחים לציבור הרחב. נקבע, כי במקרה הנדון, השירות שניתן באתר במרחב הציבורי, מהווה הפליה על בסיס דת או לאום. בית המשפט קיבל את התביעה וקבע, כי מפתח האתר ישלם לעמותות פיצוי ללא הוכחת נזק בסך 40,000 ש"ח.

### תקציר פסק הדין מאת עו"ד שירן אסתר אוחיון

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.