

## דברי הסבר

### תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש)(מענק הסתגלות מיוחד לבני 67 ומעלה), התש"פ-2020

#### עו"ד מיטל דולב - בלט

ביום 27.3.2020 פורסמו ברשומות תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (מענק הסתגלות מיוחד לבני 67 ומעלה), התש"פ-2020 (להלן: "התקנות"). להלן עיקרי התקנות:

בהתאם לתקנות, מי שיהא זכאי למענק מיוחד הוא מי שבין ה- 1.3.2020 - 19.4.2020 מתקיימים לגביו התנאים הבאים:

1. מלאו לו 67 שנים ומעלה.
2. הוא תושב ישראל לעניין חוק הביטוח הלאומי.
3. פוטר מעבודתו או הוצא לחופשה ללא תשלום ביוזמת מעסיקו לתקופה רצופה של 30 יום.
4. היה עובד שכיר בתקופה של שלושה חודשים רצופים לפני החודש שבו חל מועד הפסקת עבודתו.

המענק ישולם בהתאם להכנסת המבוטח מפנסיה (קצבת אזרח ותיק לא נלקחת בחשבון לצורך חישוב המענק).

מענק מיוחד למי שהפסיק עבודתו בין ה- 1.3.2020 - 31.3.2020 יהיה לפי הכנסתו מפנסיה:

א. מי שהכנסתו מפנסיה אינה עולה על 2,000 ₪ - 2,000 ₪

ב. מי שהכנסתו מפנסיה בין 2,000 - 4,000 ₪ - 1,500 ₪

ג. מי שהכנסתו מפנסיה בין 4,000 - 5,000 ₪ - 1,000 ₪

מענק הסתגלות מיוחד ישולם עבור חודש אפריל 2020 למי שעונה על אחד מהתנאים הבאים: היה זכאי למענק מיוחד בחודש מרץ 2020 והיה מחוסר עבודה בין ה- 1.4.2020 עד ה- 19.4.2020. עבודתו הופסקה במהלך התקופה האמורה והוא היה מחוסר עבודה מיום הפסקת עבודתו עד ה- 19 באפריל 2020.

סכום המענק בעד חודש אפריל 2020 יהיה כדלקמן:

א. מי שהכנסתו מפנסיה אינה עולה על 2,000 ₪ - 2,000 ₪

ב. מי שהכנסתו מפנסיה בין 2,000 - 3,000 ₪ - 3,000 ₪

ג. מי שהכנסתו מפנסיה בין 3,000 - 4,000 ₪ - 2,000 ₪

ד. מי שהכנסתו מפנסיה בין 4,000 - 5,000 ₪ - 1,000 ₪

בהתאם לתקנות, הבקשה למענק המיוחד תכלול את הפרטים הבאים:

שם ושם משפחה, מס' זהות ותאריך הנפקת תעודת זהות, תאריך לידה, מס' טלפון, כתובת מגורים, וכתובת הדואר האלקטרוני אם ישנה, מועד הפסקת העבודה וסיבתה; תקופת ההעסקה שבתכוף לפני יום הפסקת העבודה ופרטי המעסיק; ההכנסה בחודש שלגביו מתבקש המענק, פרטי חשבון בנק, הצהרה על נכונות הפרטים המופיעים בבקשה למענק חתומה בידי המבקש, התחייבות להודיע על כל שינוי בפרטי הבקשה למענק, פרטים נוספים הדרושים לצורך הוכחת התקיימות התנאים הדרושים לשם הזכאות למענק.

בקשה למענק תוגש באופן מקוון באמצעות אתר האינטרנט של המוסד לביטוח

לאומי, או בדואר או באופן ידני או בפקס, ואם באפשרות המוסד לקבל את הבקשה גם בדרך של שיחה טלפונית אז גם אפשרי.

תוקפן של התקנות יהא מיום פרסומן ברשומות, קרי ב- 27/03/2020.

הכותבת - מנהלת "כל עובד" מבית חשבים.פ.ס מידע עסקי בע"מ

## מה במבזק

### דברי הסבר

■ תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש)(מענק הסתגלות מיוחד לבני 67 ומעלה), התש"פ-2020

■ תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (הוראות מיוחדות לעניין ביטוח אבטלה), התש"פ-2020

### סוגיות בדיני עבודה

■ שעות העבודה בערב חג

■ ניכוי יום חופשה בהיעדרות בערב חג

■ זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי, לתשלום עבור ימי החג

■ סירוב עובד לעבוד בחג ובמנוחה השבועית

■ הגמול המשולם לעובד המועסק בחג

■ שעות העבודה בימי חול המועד

■ הוצאת עובדים לחופשה מרוכזת בחול המועד

■ ניצול ימי חופשה שנתית בחול המועד

■ חובת מתן שי לחג ומיסויו

### סיכום של דברים

ביום 27.3.2020

פורסמו ברשומות

תקנות שעת חירום

(נגיף הקורונה החדש)

(מענק הסתגלות

מיוחד לבני 67

ומעלה), התש"פ-

2020 לפיהן עובד מעל

גיל 67 יהא זכאי

למענק הסתגלות

מיוחד בתנאים

מסויימים.

**תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (הוראות מיוחדות לעניין ביטוח אבטלה), התש"ף-2020**

עו"ד ג'ולייט אליהו

ביום 27.3.2020 פורסמו ברשומות תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (הוראות מיוחדות לעניין ביטוח אבטלה), התש"ף-2020 (להלן: "התקנות"). להלן עיקרי התקנות:

בהתאם לתקנות, "הפסקת העסקה של עובד" אפשרית במקרה של הודעת מעסיק על פיטורי עובד או הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום.

נקבעו הוראות מיוחדות לעניין תביעה לדמי אבטלה בעד חודש מרס 2020 לפיהן, עובד שהגיש תביעה לדמי אבטלה בתקופה שמיום 15.03.2020 עד 7.04.2020 ולא נרשם בלשכת שירות התעסוקה כמחוסר עבודה או שנרשם והמידע לא התקבל במוסד, יראו אותו כמובטל לעניין זכאות לדמי אבטלה בעד חודש מרס 2020, מיום 15.03.2020 או מיום הפסקת העסקתו, לפי המאוחר מבניהם, ובלבד שהוכיח כי הופסקה העסקתו.

המוסד רשאי לשלם לעובד שהגיש תביעה מיום 1.03.2020 - 7.04.2020 וטרם הושלמו כל הליכי הטיפול בתביעתו, מקדמה בסכום של עד 2,000 שקלים בעד חודש מרס 2020.

בנוסף, נקבעו הוראות מיוחדות לעניין זכאות לדמי אבטלה לפיהן על אף הוראות לעיל, מבוטח שהופסקה העסקתו מיום 1.03.2020 - 19.04.2020 והוא לא זכאי לדמי אבטלה רק בשל כך שלא השלים תקופת אכשרה בת 12 חודשים כאמור בחוק, אך צבר תקופת אכשרה בת שישה חודשים לפחות, יהיה זכאי לדמי אבטלה בעד מספר הימים כלהלן, לפי העניין, לכל היותר:

- 87 ימים - מלאו לו 45 שנים, או שמלאו לו 35 שנים וישנם שלושה תלויים בו.
- 69 ימים - מלאו לו 35 שנים או טרם מלאו לו 35 שנים וישנם שלושה תלויים בו.
- 35 ימים - העובד מוגדר "מבוטח" גם אם חלק מתקופת הזכאות חל לאחר תום שנה מתום השירות, ובלבד שתקופת הזכאות רצופה והחלה לפני תום שנה.
- 34 ימים - מלאו לו 25 שנים וטרם מלאו לו 28 שנים.
- 25 ימים - טרם מלאו לו 25 שנים.
- 50 ימים - בכל מקרה אחר.

כמו כן, הוארכה תקופת תשלום מרבית לדמי אבטלה כך שעובד שלא זכאי לדמי אבטלה רק בשל כך שתקופת התשלום המרבית הקבועה לגביו מסתיימת בתקופה שמיום 1.03.2020 עד 30.04.2020 ימשיך לקבל דמי אבטלה עד ה- 30.4.2020.

זאת ועוד, דמי אבטלה ישולמו לעובד שהעסקתו הופסקה בשל הוצאתו לחופשה ללא תשלום אם הוא הוצא לחופשה ללא תשלום ביוזמת המעסיק לתקופה רצופה של 30 ימים לפחות והוא אינו זכאי לשכר בתקופת החל"ת.

תוקפן של התקנות יחול מיום פרסומן היינו, 27/03/2020.

**הכותבת - עו"ד, "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**סוגיות בהעסקת עובדים בתקופת החגים**

לקראת חג הפסח, ריכזנו במבזק זה סוגיות הנוגעות לזכויות העובדים בתקופת החגים.

**סוגיות בדיני עבודה**

**שעות העבודה בערב חג**

עו"ד עמוס הלפרין

סעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") קובע, כי ביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות. לפיכך, כל שעת עבודה מעבר לשבע שעות תיחשב שעה נוספת.

**במקומות עבודה, שעליהם חל צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה לחמישה ימים(1)**

צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי דלעיל, קובע, כי בערב חג החל ביום שהעובד חייב לעבוד בו, יהיה יום העבודה של שמונה שעות בתשלום של תשע שעות, או יום עבודה

**סיכום של דברים**

ביום 27.3.2020 פורסמו ברשומות תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (הוראות מיוחדות לעניין ביטוח אבטלה), התש"ף-2020 לפיהן מי שצבר תקופת אכשרה של 6 חודשים יהא זכאי לדמי אטלה גם כן.

**סיכום של דברים**

סעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") קובע, כי ביום שהעובד אינו עובד בו, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות.

של שבע שעות בתשלום של שמונה שעות. צו ההרחבה קובע, כי המעביד ונציגות העובדים יקבעו באיזו מבין שתי החלופות לבחור. באשר ליום הכיפורים, צו ההרחבה קובע, כי העובדים יעבדו שש שעות בתשלום של תשע שעות. צו ההרחבה קובע עוד, כי במקומות עבודה, שבהם עבדו שש שעות בתשלום של שמונה שעות, בערבי חג, ימשיכו לעבוד כך.

**הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה**

רוב ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה הענפיים, מסדירים את נושא העבודה בערבי חגים. כך לדוגמה, בצו ההרחבה בענף הפלסטיקה(2) נקבע, כי בערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח יעבדו שש שעות ביום בתשלום של שמונה שעות. בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה קיים הסדר דומה, לפיו יעבדו שבע שעות בתשלום של שמונה שעות בערבי חגים, ובערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח, יעבדו שש שעות בתשלום של שמונה שעות.

**על פי נוהג**

משפט העבודה מכיר בזכויות, הקמות לעובדים מכוח נוהג(3). בהתאם לכך, במקום עבודה, אשר במשך שנים עבדו בו ארבע או חמש שעות, בערבי חג, הופכת זכות זו במרוצת הזמן לנוהג ולתנאי בחוזה העבודה האישי של כל עובד ועובד. נוהג זה מחייב את המעביד להמשיך ולפעול בדרך זו.

(1) פורסם ביום 16/08/1990 וחל על הענפים הבאים: תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בת קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא, יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעביד שעיסוקו בחלקו במסחר סיטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. וכן ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריזת מזון, אריזות מוצרים (כללי), אחסנה בערובה, אחסנה בקירור, אחסנה כללית, בלדרות, האחדות מטענים, הובלה יבשתית, הפצת סרטי קולנוע וטלוויזיה, סוכנויות לסחר חוץ, סוכנויות של יצרנים או סוחרים מחו"ל, השגחה, סוכני קניות, ספירת סחורות, ספנות (סוכנויות), עמילות מכס, שילוח בינלאומי, שירותי משרד, שירותי תקשורת וטלקס, תעופה (סוכנויות).

(2) פורסם ביום 28/10/1974

(3) ראה לדוגמה דב"ע נ"ד/25-4 פלבס מפעלי מתכת נ' ההסתדרות הכללית ואח', פד"ע כ"כ (4), 109.

**ניכוי יום חופשה בהיעדרות בערב חג****עו"ד דנה להב**

ביום 31.05.2010, תוקן סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית"). בהתאם להוראות הסעיף, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצויים גם ערבי חג (לדוגמה: ערב ראש השנה, ערב פסח, ערב יום כיפור, ערב חג המולד וכו').

חוק חופשה שנתית מתייחס לימי חופשה מלאים, וקובע בסעיף 3(ב) ו-3(ג) כי: "חלק של יום חופשה לא יובא במניין". כאשר עובד נעדר יום שלם מן העבודה, אין משמעות לשאלה כמה שעות עבודה היה אמור לעבוד באותו יום, ורואים יום היעדרות זה כיום חופשה מלא.

עם זאת יצוין, כי אף כי חוק חופשה שנתית מאפשר למעסיקים לקזז יום שלם מצבירת החופשה לעובד, הרי שבמקום עבודה שבו חל הסכם קיבוצי/צו הרחבה/הסכם אישי או נוהג, המאפשר קיזוז של פחות מיום מלא מימי החופשה הצבורים לעובד, יגבר ההסדר המיטיב ויחייב את המעסיק לפעול על פיו.

**זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי, לתשלום עבור ימי החג****עו"ד עמוס הלפרין**

נושא הזכאות לתשלום עבור ימי חג, לכלל העובדים במשק, הוסדר בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל-43 שעות שבועיות, אשר פורסם בחודש 7/2000 (להלן "הצו לקיצור שבוע העבודה"). הצו מהווה "ברירת מחדל" ביחס לכל העובדים והמעבידים אשר לא חל עליהם הסדר מיטיב אחר.

**עובד חודשי**

הצו לקיצור שבוע העבודה קובע, כי "עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי החג". כלל זה בא להבהיר כי הצו לקיצור שבוע העבודה, לא בא לשנות את המצב אשר היה קיים עוד קודם לפרסומו, לפיו עובד חודשי זכאי לדמי חגים מתחילת עבודתו.

זכאות העובד החודשי למשכורתו המלאה, מבלי שינוכו ממנה הימים שבהם הוא נעדר בשל החגים נגזרת מן הכלל, לפיו עובד המקבל את משכורתו על בסיס חודש, זכאי לתשלום משכורתו החודשית המלאה, ללא קשר למספר ימי העבודה או המנוחה השבועית, אשר חלו באותו חודש, ובלבד, שעבד את כל ימי העבודה האפשריים, שבהם הוא מחויב באותו החודש.

**סיכומם של דברים**  
כאשר עובד נעדר יום שלם מן העבודה, אין משמעות לשאלה כמה שעות עבודה היה אמור לעבוד באותו יום, ורואים יום היעדרות זה כיום חופשה מלא.

**סיכומם של דברים**  
נושא הזכאות לתשלום עבור ימי חג, לכלל העובדים במשק, הוסדר בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל-43 שעות שבועיות, אשר פורסם בחודש 7/2000.

אין הבחנה לעניין זה, בין עובד חדש לעובד ותיק. לפיכך, גם עובד חדש, המקבל את שכרו על בסיס חודשי, יהיה זכאי למלוא משכורתו, בלי שינוכו ממנה ימי חג או מנוחה שבועית.

**עובד שעתי ויומי**

בהתאם לצו לקיצור שבוע העבודה, עובד בשכר (עובד שעתי או יומי) זכאי לתשלום עבור ימי החג, לאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, אם הוא לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחריו), אלא בהסכמת המעביד. הזכות הנה לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי חג הסוכות, 2 ימי חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות).

יצוין, כי על פי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, עובד, שהוכיח שעבד באופן סדיר במשך שנים, חזקה היא כי זכאי לדמי החג. הנטל להוכיח, כי נעדר בימים הסמוכים לימי החג, מוטל על המעביד (ע"ע 778/06 איוון מטיאשצ'וק נ' שלג לבן (1980), מיום 28.5.2007).

עוד קבע בית הדין הארצי, כי צו ההרחבה נועד להשוות את מצבם של העובדים היומיים לעובדים החודשיים, שאינם מפסידים שכר מקום שבו הם נעדרים מיום עבודה בשל חג שחל בו. על מנת להשיג תוצאה זו קובע צו ההרחבה את חובת תשלום דמי החג לעובדים שאינם עובדים חודשיים, וקובע כי עובד שאינו חודשי אינו זכאי לימי חג "החלים בשבת". נקודת המוצא הייתה שממילא אותו עובד אינו עובד ביום שבת. לאור האמור נקבע, כי עובד המפסיד יום עבודה בשל חג מבין תשעת החגים הנקובים בצו ההרחבה, זכאי לתשלום דמי חגים בגין החג האמור. עוד קבע בית הדין הארצי, כי עובד שאינו עובד חודשי אינו זכאי לתשלום ימי חג החלים בימים שאינם ימי עבודתו. [ע"ע 21920-02-13 דיאמנט צעצועים בע"מ, נ' ולנטינה פרנצב, ילנה אונישצ'וק, אינשה גינזבורג, ולנטינה זוייב, דינים ארצי לעבודה 2015 (104) 119, מיום 1/6/2015].

**הסכמת המעביד -**

בית הדין האזורי לעבודה קבע, כי עובד משמרות, שלא שובץ למשמרת סמוך ליום החג, יהיה זכאי לדמי חג. עוד נקבע, כי פרשנות, לפיה אין לראות באישור המשמרות ע"י המעבידה כ"הסכמת המעביד", אינה מתיישבת עם לשון הסעיף ואף לא עם תכליתן של הוראות צו ההרחבה לעניין דמי החגים, אשר נועדו לפצות עובד יומי עבור ימי החג בהם לא עבד, ובכך להשוות את תנאי העסקתו לעובד במשכורת (דמ 8866/07 מיטל ארדיטי נ' טלסקר בע"מ, מיום 15.6.2008).

יחד עם זאת, במקרה אחר, בו שהתה עובדת בחופשה ללא תשלום שנקבעה בהסכמת הצדדים, נקבע כי היא אינה זכאית לדמי חופשה בתקופה זו (תעא 2245/08 מור נחמני נגד מטבחן 1998 בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2011 (15) 1313).

יודגש, כי מעבידים, הכפופים להסכם קיבוצי, לצו הרחבה ענפי, לחוזה אישי או לנוהג, אשר קובעים הוראה שמיטיבה עם העובד, מעבר לקבוע בצו ההרחבה האמור, יהיו מחויבים לפעול על-פי ההוראה המיטיבה.

**ערך יום החג של עובד, אשר היקף משרתו משתנה מידי חודש -**

צו ההרחבה כאמור לעיל מורה כי עובדי יהיה זכאי "לתשלום מלא" אולם אינו כולל התייחסות או הגדרה מהו אותו "תשלום מלא" עבור עובד שעתי/יומי המועסק בהיקף משרה משתנה. עיון בפסיקה מעלה כי ייתכנו פרשנויות שונות, לאופן חישוב התשלום עבור יום החג לעובד. להלן מספר דוגמאות:

1. על פי ממוצע שכרו של העובד, בהתאם לשלוש המשכורות הרצופות המלאות ביותר, בשנה שקדמה לחג, כפי שנהוג בחישוב דמי חופשה על פי חוק חופשה שנתית התשי"א 1951. לענין זה ר' למשל תעא 11086/09 אולג פלך נגד רשת בטחון בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2013 (54) 424.
2. על פי מכפלת שכר יום עבודה מלא באחוז משרתו של העובד (דמר 8083/09 צפורה סרוסי נגד יפה טלמון, דינים אזורי לעבודה 2010 (165) 768).
3. על פי שכר יום עבודה מלא בן 8 או 9 שעות, למשל ר' ס"ע 44795-10-11 אלכסנדר לוייפנפלד נ' קריירה בע"מ, סע 48800-11-10 איגור גייבסקי נגד מנפאואר ישראל בע"מ. תעא 3308/09 שירן שוקרון נגד "רנואר" רשת חנויות אופנה בע"מ.

**סירוב עובד לעבוד בחג ובמנוחה השבועית**

**עו"ד עמוס הלפרין**

סעיף 18א(ב) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח-1948 (להלן: "הפקודה") קובע: "הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, החלות על המנוחה השבועית, יחולו – (1) לגבי יהודי - על מועדי ישראל; (2) לגבי מי שאינו יהודי - על מועדי ישראל או על חגי עדתו, הכל לפי המקובל עליו".

**סיכום של דברים**  
 עובד שמעסיקו דורש ממנו לעבוד בימי המנוחה השבועית, או שהודיע לו על כוונתו לדרוש ממנו לעבוד רשאי להודיע למעסיקו, לא יאוחר מ- 3 ימים מיום הדרישה או ההודעה שהוא אינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית על פי איסור שבמצוות דתו.

סעיף 9 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") קובע, כי עובד יהא רשאי שלא לעבוד בימי המנוחה השבועית, גם אם בעת שהחל לעבוד במקום העבודה הסכים להעסקתו במנוחה השבועית, ובהמשך שינה את אורחות חייו, כך שכעת הוא אדם אשר אינו יכול להוסיף ולעבוד ביום המנוחה עפ"י מצוות דתו.

עובד כאמור, שמעסיקו דורש ממנו לעבוד בימי המנוחה השבועית, או שהודיע לו על כוונתו לדרוש ממנו לעבוד כאמור, רשאי להודיע למעסיקו, לא יאוחר מ-3 ימים מיום הדרישה או ההודעה כאמור, שהוא אינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית על פי איסור שבמצוות דתו שאותן הוא מקיים. במקרה כזה רשאי המעסיק לדרוש מהעובד שימסור לו, לא יאוחר מ-7 ימים מיום הדרישה, תצהיר בכתב, ובו הפרטים המבססים את הודעתו, ובכללם פרטים המעידים על הכרתו הדתית ועל קיום מצוות דתו, ואם הוא יהודי - שהוא גם שומר על כשרות בביתו ומחוצה לו ואינו נוסע בשבת (\*).

משילוב הוראות סעיף 18א(ב) לפקודה ולסעיף 9 לחוק, עובד שמעסיקו דורש ממנו לעבוד בימי החג או במנוחה השבועית, או שהודיע לו על כוונתו לדרוש ממנו לעבוד כאמור, רשאי להודיע למעסיקו, שהוא אינו מסכים לעבוד בימי החג על פי איסור שבמצוות דתו שאותן הוא מקיים.

יצוין, כי סעיף 9ד(ב) לחוק קובע, כי מעסיק רשאי לדרוש מעובד שהודיע לו שאינו מסכים לעבוד בחג או במנוחה השבועית, שימסור לו, לא יאוחר מ-7 ימים מיום הדרישה, תצהיר בכתב, לפי סעיף 15 לפקודת הראיות [נוסח חדש], התשל"א-1971, ובו פרטים המבססים את הודעתו, ובכללם פרטים המעידים על הכרתו הדתית ועל קיום מצוות דתו, ואם הוא יהודי - שהוא גם שומר על כשרות בביתו ומחוצה לו ואינו נוסע בשבת.

(\* במסגרת תיקון לחוק מיום 21/6/18, נקבע כי מעסיק הזקוק לעובד לא יסרב לקבל אדם לעבודה בשל כך בלבד שהוא הודיע עם קבלתו לעבודה שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית, ולא ידרוש ממנו לתת התחייבות לעבוד בימי המנוחה השבועית כתנאי לקבלתו לעבודה. התיקון לחוק לא יחול על עבודות הקשורות בביטחון המדינה או בשמירת בטיחותם, שלומם או בריאותם של בני אדם, אירוח בבתי מלון, ייצור חשמל והזרמתו וקיום אספקה או שירותים חיוניים שאישרה ועדת השרים. תחילתו של התיקון לחוק הוא ביום 1.1.2019 והוא יחול גם על עובד שהתחיל את עבודתו אצל המעסיק לפני יום התחילה.

## הגמול המשולם לעובד המועסק בחג

### עו"ד הלית כהן-רוניצקי

סעיף 18א לפקודת סדרי שלטון ומשפט, התשי"ח-1948 קובע, כי דין עבודה בימי חג, כדין עבודה במנוחה השבועית.

סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 קובע: "הועבד עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן: ...ישלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1.5 משכרו הרגיל. היה שכרו של העובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה שגשתה בשעות המנוחה השבועית שכר עבודה לא פחות מ-1.5 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שגשתה בשעות העבודה הרגילות";

משילוב שתי ההוראות עולה, כי יש לשלם לעובדים בעבור עבודתם בחג, לפחות 150% משכרם (תוספת של 50% על שכרם).

יודגש, כי במידה ועל העובד ועל המעסיק חל הסדר מיטיב, כגון: הסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה אישי או נוהג, המעניקים גמול גבוה יותר מהמחויב על פי חוק, יחויב המעסיק בתשלום הגמול הגבוה, כאמור.

כך, למשל, קבע בית הדין הארצי לעבודה בנוגע לשאלת כפל התשלום לעובד שהועסק בחג, ביחס להסכם הקיבוצי בענף המתכת: "התשלום עבור חגים, מכח ההסכם הקיבוצי, הינו תשלום המגיע לעובד עקב עבודתו, ולא עבור עבודתו, באשר הנחה היא שאין העובד עובד ביום חג... אם עבד העובד ביום חג... זכאי הוא לתשלום עבור אותו יום כיום עבודה, בצרף הגמול עבור עבודה בחגים, כנקוב בחוק או בהסכם הקיבוצי, וזאת מבלי לפגוע בזכותו לתשלום עבור יום החג עצמו מכח סעי' 16 להסכם הקיבוצי" [דבע (ארצל) מג/91-3 מולה נוהד נגד חברת אל-ו בע"מ, דבע (ארצל) מג/91-3 מולה נוהד נגד חברת אל-ו בע"מ, פדי טו (1) 163; דינים ארצי לעבודה 1984 (1) 26 (23/01/1984)].

בית הדין האזורי לעבודה החיל כלל זה גם במקרה בו לא חל על העובד הסכם קיבוצי, וקבע: "הלכה פסוקה היא, כי אף אם עבד העובד ביום חג, זכאי הוא לתשלום עבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול עבור עבודה בחגים, כנקוב בחוק, בהסכם הקיבוצי או בצו ההרחבה, וזאת מבלי לפגוע בזכותו לתשלום עבור יום החג עצמו..." [סע (אזורי ב"ש) 56210/05/11 מרים גודר, ת.ז. 310967468, לובוב פיסריק, ת.ז. 312992712 נגד דיאמנט צעצועים בע"מ ח.פ. 510976921, דינים אזורי לעבודה 2012 (105) 1247 (31/07/2012)].

בהקשר זה יודגש, כי מדובר בפסיקה מנחה שאינה מחייבת, וכל מקרה עשוי להיבחן לגופו.

**סיכום של דברים**  
משילוב שתי הוראות החוק, עולה, כי יש לשלם לעובדים בעבור עבודתם בחג, לפחות 150% משכרם (תוספת של 50% על שכרם).

במקום זה חשוב לציין הלכה נוספת שנקבעה ע"י בית הדין הארצי לעבודה, לפיה אם העובד עובד בחג, שלא מתוך בחירה אלא מתוך כורח, יהיה זכאי לתשלום בעבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול בעבור עבודה בחגים, דהיינו, יהיה זכאי לתוספת של 150% לשכרו (כלומר תשלום בגובה 250%) [ע"ע 300360/98 נחום צמח נ' ש.א.ש. קרל זינגר צפון (1986) בע"מ].

## שעות העבודה בימי חול המועד

### עו"ד הלית כהן-רוניצקי

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חול המועד. עם זאת, ישנם הסכמים קיבוציים בהם נקבע יום עבודה מקוצר בימי חול המועד, ומפעל עליו חל הסכם שכזה, חייב לנהוג בהתאם לאמור בהסכם. כמו כן, מקובל במקומות עבודה רבים, לעבוד בימים אלה מספר שעות נמוך מבימי עבודה רגילים. לפיכך, במקומות עבודה עליהם לא חל הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסכם אישי או נוהג מחייב, אין חובה להנהיג יום עבודה מקוצר בימי חול המועד.

## הוצאת עובדים לחופשה מרוכזת בחול המועד

### עו"ד עמוס הלפרין

בלוח השנה העברי, בין חגי ישראל מצויים להם גם ימי "חול המועד". מדובר למעשה בימי עבודה רגילים המצויים בין שני ימי החג שבסוכות ובפסח. במקומות עבודה רבים קיימים הסדרים שונים לפיהם מקום העבודה נסגר במהלך תקופה זו והעובדים מוצאים לחופשה. אצל מעסיקים מסוימים, בעיקר במגזר הציבורי, נזקפים רק חלק מימי העבודה על חשבון ימי החופשה של העובד והחלק האחר על חשבון המעביד (ר' למשל בפרק 33.7 לתקש"ר החל על עובדי המדינה). מעסיקים אשר אינם כפופים להסדר מיטיב כגון חוזה אישי, הסכם קיבוצי, צו הרחבה רשאים לקבוע חופשה מרוכזת בימי חול המועד בכפוף להוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן - "החוק"). הסמכות הניהולית והאחריות של המעסיק ביחס ליישום חוק חופשה שנתית נבחנה במסגרת הלכת בית הדין הארצי בפסק הדין בענין בראדון נ' גירד(1) שם נקבע:

**" המעסיק הוא המסדיר את מועדי החופשות של עובדיו, כשם שהוא מסדיר את ימי העבודה ואת שעות העבודה והמנוחה, כפוף להוראות החוק."**

כלומר, מעסיק יכול להחליט, כי במועד מסוים ייסגר מקום העבודה, והעובדים ישהו בחופשה שנתית; וזאת, בכפוף לשתי מגבלות:

**המגבלה האחת: מתן הודעה מראש** - על פי סעיף 9 לחוק, אם מספר ימי החופשה (כולל היום הפנוי והמנוחה השבועית) הוא שבעה ימים לפחות, תאריך תחילת החופשה ייקבע לפחות ארבעה-עשר יום מראש.

עם זאת, גם כאשר אורך החופשה קצר משבעה ימים, נקבע כי ככל זכות וחובה יש להפעיל גם חובה זו באופן סביר תוך הבנה והתחשבות הדדים ובעת קביעת המועד לחופשה על המעסיק להביא בחשבון ככל האפשר גם את רצון העובד (בנדון(1)).

כמו כן נקבע בפסיקה(2), שהוצאתם של עובדים לחופשה, ללא הודעה מוקדמת כנדרש בסעיף 9 בחוק, לא תיזקף על חשבון החופשה השנתית של העובדים.

**המגבלה השנייה: צבירה מספקת של ימי חופשה** - החוק אינו מסדיר הוצאתם של עובדים לחופשה שנתית, על חשבון ימי חופשה עתידיים. מעבר לכך, נקבע בפסיקה(3) כי לא ניתן לקזז יתרה שלילית של חופשה מבלי שהייתה לכך הסכמה מפורשת.

לחילופין, ניתן, בהסכמת העובד, להוציא לחופשה ללא תשלום לתקופה זו. (הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום ללא הסכמתו עשויה לזכות את העובד בפיצוי פטורים מלאים(4) ובשכר עבור תקופה זו(5)).

עוד יצוין, כי על פי סעיף 5(2) לחוק, ימי חג לא יבואו במניין ימי החופשה השנתית. בהתאם לחוק, אם ימי החג חלים במהלך החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, וימי החג לא ינוכו ממכסת ימי החופשה השנתית של העובד.

(1) דב"ע לא/3-1 בראדון ישראל נ' שמחה גירד, פד"ע ב, 121 עמ' 128-129

(2) דב"ע לו/4-5, משה גינסטלר נ' מדינת ישראל, פד"ע ח 3.

(3) עב 002982/05, מנדלוביץ' נ' ניצנים חברה לאבטחה וניהול פרויקטים בע"מ, 22/10/2007.

(4) עע 10/03 - גליה פיליפוביץ' נ' סי.פי.אס מחשבים והנדסה בע"מ, מיום 21/02/2005.

(5) עב 1033/02, גיואן קרספין נ' בז.וי.סי בע"מ, מיום 26/05/2003.

**סיכום של דברים**  
**בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בחול המועד.**

**סיכום של דברים**  
**מעסיק יכול להחליט, כי במועד מסוים ייסגר מקום העבודה, והעובדים ישהו בחופשה שנתית; וזאת, בכפוף לשתי מגבלות.**

**ניצול ימי חופשה שנתית בחול המועד**

**עו"ד עמוס הלפרין**

בחוקי העבודה אין הגדרה של יום עבודה מקוצר בחול המועד, אולם במקומות עבודה מסוימים בהם חל הסכם קיבוצי/צו הרחבה, חוזה אישי או נוהג, מונהג יום עבודה מקוצר בחול המועד.

חוק חופשה שנתית, התשי"א 1951 (להלן: 'החוק'), מונה את תקופת החופשה ביחידות של ימים ואינו עוסק בחלקי יום חופשה. החוק אף קובע בסעיף 3(ב) ו-3(ג) כי: "חלק של יום חופשה לא יובא במניין". מכאן שכאשר עובד נעדר כליל מן העבודה, אין משמעות לשאלה כמה שעות עבודה היה אמור לעבוד באותו יום, ורואים יום היעדרות זה כיום חופשה מלא, גם אם בפועל נהוג במקום העבודה יום עבודה מקוצר.

עם זאת יצוין, כי אף שהחוק מאפשר למעסיקים לקזז יום שלם מצבירת החופשה לעובד, הרי שבמקום עבודה שבו חל הסכם קיבוצי/צו הרחבה/הסכם אישי או נוהג, המאפשר קיזוז של פחות מיום מלא מימי החופשה הצבורים לעובד, יגבר ההסדר המיטיב.

דמי החופשה על פי סעיף 10 לחוק הנם בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד, שהוא - לגבי עובד חודשי - שכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד, ולגבי עובד בשכר שעות/יומי - שכר-העבודה היומי הממוצע(\*) כפול מספר ימי החופשה.

*(\*) שכר-העבודה היומי הממוצע הוא הסכום היוצא מחילוק שכר רבע השנה שקדמה לחופשה למספר תשעים; היו ברבע השנה כאמור חדשי-עבודה לא-מלאה, יחושב השכר היומי הממוצע לפי רבע-השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים-עשר החדשים שקדמו לחופשה, הכל לפי בחירת העובד.*

**חובת מתן שי לחג ומיסיז**

**עו"ד עמוס הלפרין**

בחוקי העבודה לא מוטלת חובה כללית על מעסיקים לתת לעובדיהם מתנה עבור החגים. עם זאת מעסיקים שונים במשק מחויבים במתן מתנה מכוחו של הסכם קיבוצי, או צו הרחבה החלים עליהם (\*). בנוסף, החובה במתן שי לחג עשויה להיווצר מכוח נוהג, אם מעסיק נהג לאורך תקופה לתת לעובדיו מתנה לחג, שכן משפט העבודה מכיר בזכויות, הקמות לעובדים מכוח נוהג (\*\*).

מתנה לחג, הניתנת/משולמת לכלל העובדים נחשבת ל"טובת הנאה" על פי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] התשכ"א 1961, אשר חייבת כולה במס ועל כן כאשר לא מדובר בתשלום סכום כסף, על המעסיק לזקוף לעובד את שווי המתנה החל מהשקל הראשון.

לעיתים מעסיקים רוכשים במרוכז, תלושי קניה בעלי ערך נקוב, אשר עלותם למעסיק נמוכה יותר. תקנה 8 לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים), התשכ"ג-1993 קובעת, כי תשלום, שהיה "כולו או חלקו בשווה כסף, יקבע המעסיק לצורך הניכוי את סכום התשלום כפי שעלה לו או לפי מחיר השוק, הכל לפי הגבוה". מתקנה זו נובע, כי יש לזקוף לעובד שווי לפי ערכם הנקוב של התלושים, שהינו גבוה יותר מעלות התלושים למעביד.

עם זאת, נציבות מס הכנסה פרסמה הנחיה, לפיה "במקרים של רכישה מרוכזת של תלושי שי בידי מעביד, ניתן להתייחס להפרש שבין עלות התלושים לשווי הקנייה שלהם, כהנחה מסחרית הניתנת למעסיק, ולפיכך אינה נכללת בשווי ההטבה".

**הכותבים – עורכי דין במחלקת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**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 ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

**סיכומם של דברים**  
**בחוקי העבודה אין הגדרה של יום עבודה מקוצר בחול המועד, אולם במקומות עבודה מסוימים בהם חל הסכם קיבוצי/צו הרחבה, חוזה אישי או נוהג, מונהג יום עבודה מקוצר בחול המועד.**

**סיכומם של דברים**  
**בחוקי העבודה לא מוטלת חובה כללית על מעסיקים לתת לעובדיהם מתנה עבור החגים.**

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.