

סוגיות בדיני עבודה

היעדרות עובד ב-1 בספטמבר

עו"ד נטע סלע

ככלל, החוק אינו מקנה זכות להיעדר בתשלום ב-1 בספטמבר. עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר מעבודתם בתשלום (ימי בחירה) בלי שיוס זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם. חלק מן ההסכמים מפרטים, אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה.

כך למשל, על פי הודעת נציבות שירות המדינה מיום 17.6.2010 (הודעת נשי"מ מס' שע/27), נוסף לרשימת ימי הבחירה יום פתיחת שנת הלימודים במערכת החינוך. כלומר, העובדים בשירות המדינה יוכלו לבחור להעדר ביום זה במסגרת ימי הבחירה, תוך תשלום שכרם הרגיל, ללא ניכוי יום זה מצבירת ימי החופשה.

יודגש, כי על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.

כמו כן, החל מיום 31.05.2010, רשאי העובד לבחור מועד נוסף לניצול יום חופשה מתוך ימי החופשה השנתית הצבורים לזכותו, מאחד הימים המנויים בתוספת לחוק. יצוין, כי ה-1 בספטמבר אינו מנוי ברשימת הימים המנויים בתוספת.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיק כמפורט לעיל.

מבזק חגים – המשך

סוגיות בהעסקת עובדים בתקופת החגים

לקראת חגי תשרי, ריכזנו במבזק זה סוגיות הנוגעות לזכויות העובדים בתקופת החגים.

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 לתקשי"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 תיזקק על חשבון החופשה השנתית של העובדים.

מה במבזק

סוגיות בדיני עבודה

- היעדרות עובד ב-1 בספטמבר
- הוצאת עובדים לחופשה מרוכזת בחול המועד
- חג במהלך חופשה שנתית
- זכאות עובד שאינו יהודי להיעדרות בתשלום בחגי עדתו
- ימי החג החלים בתקופה של חופשה ללא תשלום
- עמלות כרכיב לתשלום דמי חג
- שעות נוספות בחול המועד
- חובת מתן שי לחג ומיטיו



סיכום של דברים
 במקומות עבודה רבים קיימים הסדרים שונים לפיהם מקום העבודה נסגר במהלך חול המועד והעובדים מוצאים לחופשה.

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**, להוציאו לחופשה ללא תשלום לתקופה זו. (הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום ללא הסכמתו עשויה לזכות את העובד בפיצויי פיטורים מלאים(4) ובשכר עבור תקופה זו(5)).

עוד יצוין, כי על פי סעיף 25(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/1-3 בראדון ישראל נ' שמחה גרד, 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

חג במהלך חופשה שנתית

עו"ד עמוס הלפרין

בסעיף 5 לחוק חופשה שנתית, התשי"א 1951, נקבעו ימים אשר לא יבואו במניין ימי החופשה. בין ימים אלו נמנים גם ימי חג שאין עובדים בהם.

החוק מוסיף וקובע, כי אם ימים אלו חלים במהלך החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלים את החופשה במהלך שנת העבודה, במידת האפשר.

בהתאם לכך, ימי החג שחלו במהלך חופשתו השנתית של עובד, לא ימנו כימי חופשה ולא ינוכו מימי החופשה אשר נצברו לזכותו.

זכאות עובד שאינו יהודי להיעדרות בתשלום בחגי עדתו

עו"ד עמוס הלפרין

הזכות להעדר

בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט התשי"ח 1948, לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגיהם. עוד קובעת הפקודה כי עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו, לפי המקובל עליו ועל בחירתו זו יחולו הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951.

בהודעות על קביעת ימי מנוחה לשאינם יהודים(*) הוגדרו החגים הבאים-

- **חגי המוסלמים**: הראשון במוחרם (ראש השנה) (1 יום), עיד אל פיטר (1 יום) ועיד אל-אדחה (1 יום), מולד הנביא(1 יום).

- **חגי הנוצרים**: ראש השנה (1 יום), יום ההתגלות (1 יום), יום שישי לפני פסחא(1 יום), יום ראשון ושני של פסחא(1 יום), עלית ישו השמימה(1 יום), יום שני לשבועות(1 יום), חג המולד (שני ימים).

- **חגי הדרוזים**: עיד אל-אדחה (1 יום), חג הנביא שועיב(יתרו)(1 יום), חג הנביא סבלאן(1 יום), חג אלחידר (אליהו הנביא)(1 יום).

בנוסף לקבוע בפקודת סדרי השלטון, קיימים הסדרים שונים, המקנים לעובדים ימי חג נוספים. כך למשל, בתקנון שירות המדינה נקבע, כי יינתנו לעובדים שאינם יהודים ימים נוספים במסגרת מועדי עדתם.

תקנון זה חל על עובדי מדינה במשרדי הממשלה ויחידות הסמך, על עובדי מערכת הבריאות הממשלתית ועל עובדי מערכת הביטחון האזרחית (למעט עובדים המועסקים לפי הסכמים קיבוציים - מפעליים מיוחדים), ואומץ, אם באופן הסכמי ואם על-פי נוהג על-ידי גופים רבים בשירות הציבורי, רשויות מקומיות, תאגידים שהוקמו על-פי חוק, עמותות ציבוריות ועוד.

לטבלה הכוללת ימי חג לפי תקנון שירות המדינה לחץ כאן

הזכות לתשלום

בעוד שעובד חודשי זכאי לתשלום שכרו המלא גם כאשר נעדר בימי חג, ענין תשלום דמי החג לעובד יומי ושעתי הוסדר במסגרת צו הרחבה כללי לקיצור שבוע העבודה משנת 2000. דא עקה

סיכומם של דברים
 בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית במניין ימי החופשה לא יבואו ימי חג.

סיכומם של דברים
 עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו, לפי המקובל עליו ועל בחירתו זו יחולו הוראות החוק.

שצו ההרחבה נקב במפורש ברשימת 9 ימי חג, הכוללים את חגי היהודים. צו ההרחבה אינו כולל התייחסות לחגי העדות האחרות. יחד עם זאת, במקרים שונים בפסיקה ניתן לראות כי הזכות לדמי חגים מוחלת באופן שווה גם ביחס לעובדים בשכר שאינם יהודים ונעדרו בחגי עדתם (ר' למשל: סע (חיי) 15507-02-10 אבו אלהיג'א מנאר נ' מול הנוף בע"מ (19.01.2012), סע (אזורי ת"א) MOHAMED OSHER EMAD IBRAHIM 47380/07/11 נגד פחד בדארנה, דינים אזורי לעבודה 2014 (148) 5 (10/08/2014).

(* י"פ 356 התשי"ד, 1284; י"פ 2733, התשמ"א, 2234; י"פ 1498).

ימי החג החלים בתקופה של חופשה ללא תשלום

עו"ד עינב כהן

בפסיקה נקבע, כי תקופת חופשה ללא תשלום אינה בבחינת עבודה. בתקופה זו מתקיימים יחסי עובד-מעסיק, אולם מוקפא מכלול הזכויות והחובות, הן של העובד והן של המעסיק, הן לגבי ההווה (חובה לעבוד, חובה לשלם שכר וכ"ו) והן לגבי העתיד (חופשה שנתית, הבראה וכ"ו) (דב"ע מב/ 3-77 בהירי תמר נ' מדינת ישראל, פד"ע, יד 78).

מכאן שבהעדר כל חובת תשלום שכר מצד המעסיק, לא יהא זכאי העובד גם לתשלום בגין יום החג. יודגש, כי מעבידים, הכפופים להסכם קיבוצי, לצו הרחבה ענפי, לחוזה אישי או לנוהג, אשר קובעים הוראה שמיטיבה עם העובד, מעבר לאמור לעיל, יהיו מחויבים לפעול על-פי ההוראה המיטיבה.

עמלות כרכיב לתשלום דמי חג

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה מיום 1/7/2000 קובע זכאות לדמי חגים:

"עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעסיק, יהיה הזכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות). עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג".

צו ההרחבה נוקב בלשון של "תשלום מלא" ואינו מתייחס לאופן חישוב אותו תשלום, כאשר מדובר בעובדים בשכר משתנה, כגון שכר לפי תפוקה או עמלות.

במקרים אחרים, נקבע בחוקים שונים או על ידי בתי הדין לעבודה, בנוגע לחישוב זכויות שונות המגיעות לעובדים, כי עמלות מכירה הן חלק מהשכר הקובע בעת חישוב זכויות העובד:

כך, למשל, לעניין פיצויי פיטורים נקבע בפסיקה, כי יש לחשב פיצויי פיטורים לעובד אשר שכרו מורכב מבסיס ומעמלות לפי שכר הבסיס האחרון בצירוף ממוצע העמלות של 12 החודשים שקדמו לפיטורים (בפס"ד דב"ע נג/ 85 - 3 רגב רוני נ' חב' טלקום - כ"ו (3), 350).

גם לעניין חופשה שנתית נקבע בפסיקה שניתנה על ידי בית הדין האזורי לעבודה, כי יש לראות את רכיב העמלות כחלק משכרו הרגיל של העובד, ולכן יש לחשב את דמי החופשה השנתית המגיעים לו בהתאם להוראות סעיף 10(ב)2 לחוק חופשה שנתית (תבי"ע נד/ 253 - 3 דוד קורן נ' מנן מדיקל בע"מ, טרם פורסם). דהיינו, תשלום דמי חופשה של עובד, המשתכר שכר המורכב מבסיס ומעמלות יהיה לפי הרכיב הקבוע בשכר, בתוספת רכיב העמלות, בהתאם לממוצע העמלות ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר שב- 12 החודשים שקדמו לחופשה.

בחוק דמי מחלה, התשל"ו 1976, נקבע בסעיף 5(ב), כי לגבי עובד, ששכרו משתלם לפי כמות התוצרת - דמי המחלה יהיו בגובה שכר העבודה שהעובד היה זכאי לקבל, אילו המשיך לעבוד והפיק בכל אחד מהימים את כמות התוצרת הממוצעת ליום עבודה, שהפיק בשלושה חודשים שקדמו למחלה.

לעניין הכללת עמלות בשכר לצורך חישוב דמי חגים לעובדים שעתיים, קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי מבחינה מילולית, לשונו של צו ההרחבה מורה על "תשלום מלא" עבור חג, אך פרשנות תכליתית לצו על פי ההקשר התעשייתי מצביעה, שתכליתו היא להשוות את מצבם של העובדים היומיים והשעתיים למצבם של העובדים החודשיים. לפיכך קבע, כי אין הצדקה שעובד שעתי יקבל בעד יום חג תשלום בשיעור גבוה יותר מעובד חודשי; עמלות המכירה הן תשלום בעד מאמץ מכירה, ואין מקום לשלמן בעד ימים שבהם לא בוצעו מכירות

[ענע 7386-02-16 "קסטרו מודל" בע"מ נ' אור שחם, דינים ארצי לעבודה 2018 (75) 652].

סיכום של דברים
ע"פ פסיקות בתי הדין לעבודה בתקופה של חופשה ללא תשלום מוקפא מכלול הזכויות והחובות של העובד ושל המעסיק.

סיכום של דברים
נושא חישוב תשלום דמי חג לעובד ששכרו מורכב מעמלות טרם הוכרע בפסיקה. עם זאת, יודגש כי במקרים אחרים, נקבע בחוקים שונים או ע"י בתי הדין לעבודה, בנוגע לחישוב זכויות שונות המגיעות לעובדים כי עמלות מכירה הן חלק מהשכר הקובע לחישוב זכויות העובד.

שעות נוספות בחול המועד

עו"ד עמוס הלפרין

בחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951 (להלן: "החוק") אין כל התייחסות לימי חול המועד, ולא הוגדרו עבורם שעות עבודה שונות. כלומר, ככל שהדבר נוגע לחוק, ימי חול המועד הנם ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהם. מכאן, שהנהגת יום עבודה מקוצר בחול המועד הינה זכות, הנובעת מכוח חוזים אישיים, מנוהג במקום העבודה, או מהסכמים קיבוציים/צווי הרחבה.

בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה נקבע, כי רק "שעות העודפות" על "תחום" יום העבודה, שנקבע בסעיפים 2 ו-4 לחוק (תחום יום עבודה ותחום שבוע עבודה), הן "שעות נוספות" כמשמעותן בחוק. דין שונה הוא לשעות העודפות על מספר שעות מוסכם מכוח יחסים חוזיים בין קיבוציים ובין אינדיבידואליים. אלה יהיו שעות עודפות על השעות החוזיות, אך כל עוד לא סוכם אחרת הן לא יהיו "שעות נוספות" (דב"ע מא/154-3, יצחק סימון נ' רשות שדות התעופה, פד"ע יג 265).

מכאן שעבודה בחול המועד בשעות העודפות על יום העבודה המקוצר, שנקבע בהסכם העסקה, או בהסכם קיבוצי החל במקום העבודה (אך לא מעבר למכסת השעות הרגילות, הקבוע ליום עבודה על פי החוק) אינה מזכה בגמול שעות נוספות.

סיכום של דברים
עבודה בחול המועד בשעות העודפות על יום העבודה המקוצר (אך לא מעבר למכסת השעות הרגילות, הקבוע ליום עבודה על פי החוק) אינה מזכה בגמול שעות נוספות.

חובת מתן שי לחג ומיסויו

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".

כלומר, במקרה בו מעסיק רכש באופן מרוכז תלושי חג לעובדים, ניתן יהיה לחייב את העובד במס, לפי עלות התלושים למעסיק ולא לפי ערכם הנקוב.

לעניין גילום שווי ההטבה, לא קיימת כל הוראת חוק, המחייבת את המעסיק לגלם את המס המוטל בגין השי.

(*) למשל ההסכם הקיבוצי בענף הניקיון והתחזוקה מיום 11/7/2013 וצו ההרחבה שהוצא מכוחו ביום 19/2/2014, צו ההרחבה להסכם הקיבוצי בענף השמירה והאבטחה מיום 26/10/2014 וכד'.

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

סיכום של דברים
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.

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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם ביצוע גרפי: אולגה פאי
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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.