

## חוזר

### חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד – 2024 – הנחיות ליישום

ביום 14.4.2024 פרסמה רשות המיסים חוזר בעניין חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024. בחוזר זה מפורטים הכללים בדבר הפחתת מחיר יום הבראה והעברת סכום ההשתתפות לפקיד השומה כפי שנקבעו בחוק. להלן עיקרי החוזר:

ביום 18.3.2024 פורסם בספר החוקים 3180 חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד – 2024. בחוק נקבע כי מעסיק יפחית לעובד מתשלום דמי הבראה בשנת 2024, במועד התשלום, את "מחיר יום הבראה" (כפי שהוגדר בחוק) החל לגבי אותו עובד. ההפחתה כאמור, תחול על שכרו של עובד שזכאי לפי הסכם או נוהג לדמי הבראה בשנת 2024, למעט עובד המועסק על ידי יחיד שלא במסגרת עסק או משלח יד, לדוגמה- עובד במשק בית המועסק כאמור. הסכום שיופחת על ידי המעסיק (המוגדר בחוק כ- "סכום ההשתתפות"), יועבר לאוצר המדינה, ומנגנון העברת התשלום על ידי המעסיקים יהיה באמצעות העברתו לפקיד השומה כאילו היה מס שנוכה במקור. סכום ההשתתפות האמור, כולל את מחיר יום הבראה שחושב לגבי כל עובד (הסכום שיש להפחית מדמי הבראה), וכן תשלומים שהמעסיק היה נדרש להוציא אלמלא ההפחתה של מחיר יום הבראה ובכלל זה תשלומי ביטוח לאומי, תשלום לקרן השתלמות, מס שכר ועוד, כפי שיפורט בהמשך. עוד נקבע בחוק, שסכום יום הבראה שלפיו יחושבו דמי הבראה בשנת 2024 לעובד, יהיה זהה לסכום של יום הבראה שלפיו חושבו דמי הבראה לאותו עובד בשנת 2023. על כן, מעסיק שחלה עליו חובה לעדכן את מחיר יום הבראה בשנת 2024 נדרש להעביר, כחלק מסכום ההשתתפות, את הסכום המשקף את הסכום שנחסך לו בשנה זו בשל הקפאת מחיר יום הבראה לעובד עבור מלוא הימים בשלם משולמים דמי הבראה (לרבות יום הבראה המנוכה משכר העובד), בהתאם לחוק.

### סוגיות בהעסקת עובדים בתקופת החגים

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

### סוגיות בדיני עבודה

#### הוצאת עובדים לחופשה מרוכזת בחול המועד

עו"ד מיטל דולב בלט

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.

## מה במבזק

### חוזר

■ חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד – 2024 – הנחיות ליישום

### סוגיות בדיני עבודה

- הוצאת עובדים לחופשה מרוכזת בחול המועד
- חג במהלך חופשה שנתית
- זכאות עובד שאינו יהודי להיעדרות בתשלום בחגי עדתו
- ניכוי יום חופשה בהיעדרות בערב חג
- ימי החג החלים בתקופה של חופשה ללא תשלום
- שעות נוספות בחול המועד
- חובת מתן שי לחג ומיסיוו
- תשלום עבור "יום גשר"

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

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**, 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/3-1 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

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

## חג במהלך חופשה שנתית

### עו"ד מיטל דולב בלם

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.

**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.

## זכאות עובד שאינו יהודי להיעדרות בתשלום בחגי עדתו

### עו"ד מיטל דולב בלם

#### הזכות להעדר

בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט התשי"ח 1948, לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגייהם. 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 אלח'ידר (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 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 להראות הזכות לדמי חגים מוחלטת באופן שווה גם ביחס לעובדים בשכר שאינם יהודים ונעדרו בחגי עדתם (ר' למשל: סע (חי') 10-15507-02 אבו אלהגי'א מנאר נ' מול הנוף בע"מ (19.01.2012), סע (אזורי ת"א) 47380/07/11 MOHAMED OSHER EMAD IBRAHIM נגד פהד 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 וכו') והן לגבי העתיד (חופשה שנתית, הבראה וכו') (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 מיטל דולב בלט**

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 (בפ"ס"ד דב"ע נג/ 85 - 3 רגב רוני נ' חבי 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 (תב"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.

**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.**

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

## 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 ה"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/3-154, 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 ג'ולייט אליהו

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.

**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.

(\*) 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/4-25 פלבס מפעלי מתכת נ' ההסתדרות הכללית ואח', פד"ע כ"כ (4), 109

## תשלום עבור "יום גשר"

### עו"ד עמוס הלפרין

לעיתים בפרק הזמן שבין חג למנוחה שבועית נותר יום עבודה בודד. במקומות עבודה רבים נהוג שלא לעבוד ביום זה מכוח הסדרים שונים. ברם, בחוקי העבודה לא קיימת כל התייחסות לאופן התשלום בגין אותו "יום גשר" וענין התשלום תלוי בבסיס הנורמטיבי שמכוחו נקבע יום זה כ-"יום גשר".

כאשר הוחלט על "יום גשר" ואופן התשלום לא הוסדר בהסכם אישי, נוהג, הסכם קיבוצי או צו הרחבה, המעסיק הוא אשר קובע את אופן התשלום בגין יום זה. בבואו לקבוע "יום גשר" עומדות בפני המעסיק שתי אפשרויות מרכזיות:

**האחת**, שיום זה יבוא על חשבון המעסיק והוא ישלם לעובדים את שכרם הרגיל;  
**השנייה**, להוציא את העובדים לחופשה שנתית לפי 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 כי: "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** – אמנם 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**, להוציאו לחופשה ללא תשלום לתקופה זו. הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום ללא הסכמתו עשויה לזכות את העובד בשכר עבור תקופה זו(4).

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

דביע לו/4-5, משה גינסטלר נ' מדינת ישראל, פד"ע ח 3.

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

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

**הכותבים – עו"ד ב"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 למקרה מסוים.**

**סיכום של דברים**  
**בחוקי העבודה לא קיימת כל התייחסות לאופן התשלום בגין "יום גשר" וענין התשלום תלוי בבסיס הנורמטיבי שמכוחו נקבע יום זה כ-"יום גשר".**

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם

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.