

מה במבזק

סוגיות בדיני עבודה

- שעות העבודה בערב חג
- ניכוי יום חופשה בהיעדרות בערב חג
- זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי, לתשלום עבור ימי החג
- עובד רשאי לסרב לעבוד בחג
- הגמול המשולם לעובד המועסק בחג
- שעות העבודה בימי חול המועד
- הוצאת עובדים לחופשה מרוכזת בחול המועד
- ניצול ימי חופשה שנתית בחול המועד
- תשלום עבור "יום גשר"
- חובת מתן שי לחג ומיסיו

סוגיות בהעסקת עובדים בתקופת החגים

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

שעות העבודה בערב חג

נו"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 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, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא, יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעבידי שעיסוקו בחלקו במסחר בסיטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. וכן ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריזות 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.

סיכום של דברים

חוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי ביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות. עם זאת, יש לבחון אם חל על המעסיק הסדר המגדיר את אורכו של יום העבודה בערב החג.

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 (לדוגמא: 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.

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, אינסה גינזבורג, ולנטינה זוייב, דינים ארצי לעבודה 2015 (104) 119, מיום 1/6/2015].

סיכום של דברים
חוק חופשה שנתית מתייחס לימי חופשה מלאים. לפיכך כאשר עובד נעדר יום שלם מן העבודה, אין משמעות לשאלה כמה שעות עבודה היה אמור לעבוד.

סיכום של דברים
נושא הזכאות לתשלום עבור ימי חג, לכלל העובדים במשק, הוסדר בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל-43 שעות שבועיות. הצו מהווה "ברירת מחדל" ביחס לכל העובדים והמעבידים אשר לא חל עליהם הסדר מיטיב אחר.

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 עובד יהיה זכאי "לתשלום מלא" אולם אינו כולל התייחסות או הגדרה מהו אותו "תשלום מלא" עבור עובד שעת/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 11-10-44795-10 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.

עובד רשאי לסרב לעבוד בחג

עו"ד עמוס הלפרין

סעיף 18א(ב) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח-1948 (להלן: "הפקודה") קובע כי, "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."

סעיף 19 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") 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 רשאי להודיע למעסיקו, לא יאוחר משלושה ימים מיום הדרישה לעבוד במנוחה השבועית או ההודעה על הכוונה להעסיקו במנוחה השבועית, שהוא אינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית על פי איסור שבמצוות דתו שאותן הוא מקיים.

משילוב הוראות סעיף 18א(ב) לפקודה ולסעיף 19 לחוק שעות עבודה ומנוחה, עובד שמעסיקו דורש ממנו לעבוד בימי החג, או שהודיע לו על כוונתו לדרוש ממנו לעבוד כאמור, רשאי להודיע למעסיקו, לא יאוחר משלושה ימים מיום הדרישה או ההודעה כאמור, שהוא אינו מסכים לעבוד בימי החג על פי איסור שבמצוות דתו שאותן הוא מקיים.

סעיף 19(ב) לחוק קובע כי מעסיק רשאי לדרוש מעובד שהודיע לו כאמור לעיל שאינו מסכים לעבוד בחג, שימסור לו, לא יאוחר משבעה 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.

סיכום של דברים
משילוב הוראות פקודת סדרי השלטון והמשפט וחוק שעות עבודה ומנוחה עולה כי עובד שמעסיקו דורש ממנו לעבוד בימי החג, או שהודיע לו על כוונתו לדרוש ממנו לעבוד כאמור, רשאי להודיע למעסיקו, בהתאם להוראות החוק לעניין זה, שהוא אינו מסכים לעבוד בימי החג על פי איסור שבמצוות דתו שאותן הוא מקיים.

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 שנעשתה בשעות המנוחה השבועית שכר עבודה לא פחות מ-1.5 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה 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, בצרוף הגמול עבור עבודה בחגים, כנקוב בחוק או בהסכם הקיבוצי, וזאת מבלי לפגוע בזכותו לתשלום עבור יום החג עצמו מכח סעי' 16 להסכם הקיבוצי" [דבע (ארצי) מג/91-3/ מולה נוהד נגד חברת אל-וו בע"מ, דבע (ארצי) מג/91-3/ מולה נוהד נגד חברת אל-וו 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..." [נסע (אזורי ב"ש) 56210/05/11 מרים גודר, ת.ז. 310967468, לרוב 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.

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.

סיכומם של דברים
משילוב הוראות פקודת סדרי השלטון והמשפט וחוק שעות עבודה ומנוחה עולה כי יש לשלם לעובדים בעבור עבודתם בחג, לפחות 150% משכרם. במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה אישי, המעניקים גמול גבוה יותר מהמחויב על פי חוק, יחויב המעביד בשיעור הגמול האמור. יצוין כי על פי הפסיקה העסקת עובד בחג מתוך כורח תזכה אותו בגמול של 250%.

סיכומם של דברים
בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה 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 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' ג'רד(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 יהיו 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, 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 ג'רד, 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' בו.וי.סי בע"מ, מיום 26/05/2003.

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.

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

סיכום של דברים
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, יחול ההסדר המיטיב.

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.

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).

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

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".

חובת מתן שי לחג ומיסויו

עו"ד עמוס הלפרין

בחוקי העבודה לא מוטלת חובה כללית על מעסיקים לתת לעובדיהם מתנה עבור החגים. ייחד 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 הרחבה שהוצא מכוחו ביום 19/2/2014, צו הרחבה 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.

סיכום של דברים
בחוקי העבודה לא מוטלת חובה כללית על מעסיקים 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.

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

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט **ביצוע גרפי: רונית קפלן**

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.