

## דברי הסבר

### הודעה על כוונה למתן צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין עדכון גובה השתתפות המעסיק בהוצאות הבראה ונופש

עו"ד מיטל דולב- בלם

ביום 13.7.2023 פורסמה בילקוט הפרסומים הודעה של שר העבודה, מר יואב בן צור, בדבר כוונתו להוציא צו הרחבה, המרחיב את תחולת ההסכם הקיבוצי הכללי, מיום ג' בתמוז התשפ"ג (22 ביוני 2023) שמספרו 7016/2023 אשר נחתם בין נשיאות המגזר העסקי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה. נושא ההסכם הוא עדכון תעריף דמי ההבראה במגזר הפרטי.

**הכותבת - מנהלת "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.**

## חוזר

### פעימה ראשונה בגובה של כ-163 מיליון ₪ שולמה לזכאי מענק עבודה לשנת 2022

ביום 13.7.2023 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין מענק עבודה, להלן ההודעה במלואה: רשות המיסים שילמה את הפעימה הראשונה של מענק עבודה מתוך 4 פעימות עבור שנת 2022, ל-117 אלף זכאים, שכירים ועצמאים, שהגישו בקשות עד ל-30 ביוני 2023. הסכום הכולל ששולם עומד על כ-163 מיליון ₪ והוא כולל את תוספת המענק בשיעור של 40% שנקבעה במסגרת התוכנית להתמודדות עם יוקר המחיה שאושרה בחקיקה במאי 2022. בקשות למענק עבודה עבור שנת 2022 ניתן להגיש באופן מקוון באמצעות אתר רשות המיסים עד לסוף שנת 2024 או באמצעות הדואר עד לסוף שנת 2023. הגשת הבקשה למענק היא פשוטה וקלה. במסגרת התכנית שאושרה בחקיקה במאי 2022 נקבע גם כי עבור שנת 2022 בלבד, זכאים למענק שכירים שהכנסתם התקבלה ממעסיק שהוא קרוב משפחה בגין תקופת עבודתם אצל הקרוב, בשיעור של 40% מגובה המענק שלו היו זכאים לו הועסקו על ידי מעסיק שאינו קרוב משפחה. מענק עבודה משולם על ידי הרשות ישירות לחשבונות הבנק של הזכאים העומדים בתנאים הקבועים בחוק, ומטרתו לשפר את מצבם הכלכלי של העובדים ברמות השכר הנמוכות, לצמצם פערים כלכליים-חברתיים ולהוות תמריץ להשתלבותם בשוק העבודה. למענק זכאים שכירים ועצמאיים מגיל 21 ומעלה שהם הורים לילדים או מגיל 55 ומעלה גם ללא ילדים. עבור שנת 2022 משולם המענק, בכפוף לעמידה בתנאי החוק ובהתאם לקריטריונים, למי, שבין השאר, הכנסתם החודשית הממוצעת עולה על 1,380 ₪ ומגיעה עד 12,480 ₪. סכום המענק המקסימלי עומד על 13,104 ₪ (כולל תוספת המענק בשיעור 40%) והמענק הממוצע עומד על כ-5,500 ₪.

## מאמר

### אופן חישוב זכאות חופשה ודמי חופשה

עו"ד מיטל דולב- בלם

חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") קובע את זכאותם של עובדים לימי חופשה, לפי שנות ותק. החוק קובע את הזכאות בימים קלנדריים. משמע, הזכאות על פי החוק כוללת גם את ימי המנוחה השבועית. דהיינו - אם על פי חוק זכאי עובד ל-16 ימי חופשה בשנה בוותק של 1-5 שנים (ברוטו), אזי הכוונה היא ל-14 ימי חופשה בפועל (נטו) לעובד המועסק שישה ימים, לא כולל 2 שבתות, ו-12 ימי חופשה בפועל (נטו) לעובד המועסק חמישה ימים (\*).

על פי סעיף 1 לחוק, הזכאות לחופשה שנתית מחושבת על בסיס צבירה שנתית, ונקבעת על פי מספר הימים שבהם עבד העובד באותה שנה. יודגש, כי לעניין צבירת החופשה החוק אינו מבחין בין סוגי העובדים השונים.

## מה במבזק

### דברי הסבר

הודעה על כוונה למתן צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין עדכון גובה השתתפות המעסיק בהוצאות הבראה ונופש

### חוזר

פעימה ראשונה בגובה של כ-163 מיליון ₪ שולמה לזכאי מענק עבודה לשנת 2022

### מאמר

אופן חישוב זכאות חופשה ודמי חופשה

תקצירי פסיקה

### סיכום של דברים

ביום 13.7.2023 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין מענק עבודה.

### סיכום של דברים

חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 קובע את זכאותם של עובדים לימי חופשה, לפי שנות ותק. החוק קובע את הזכאות בימים קלנדריים.

אם הקשר המשפטי בין העובד והמעביד התקיים במשך כל שנת העבודה, והעובד עבד לפחות 200 ימי עבודה בפועל, הוא יהיה זכאי למלוא מכסת ימי החופשה כקבוע בחוק, על פי ותק העובד. עובד שעבד פחות מ-200 ימי עבודה בפועל יהיה זכאי רק לחלק היחסי ממכסת ימי החופשה על פי חוק, כיחס שבין מספר ימי העבודה בפועל ל-200, על פי הנוסחה הבאה:

הזכאות המלאה X ימי עבודה בפועל

-----  
200

אם הקשר המשפטי בין העובד והמעביד התקיים רק בחלק משנת העבודה, נדרש העובד לעבוד 240 ימים בפועל כדי להיות זכאי למלוא מכסת ימי החופשה. עובד שעבד פחות מ-240 ימי עבודה בפועל, יהיה זכאי רק לחלק היחסי ממכסת ימי החופשה בחוק, כיחס שבין מספר ימי העבודה ל-240, על פי הנוסחה הבאה:

הזכאות המלאה X ימי עבודה בפועל

-----  
240

יצוין, כי במניין 200 או 240 הימים, לפי העניין, יובאו בחשבון גם חלקי יום. כלומר גם יום שבו עבד העובד שעה אחת בלבד ייחשב יום עבודה לעניין זה. לפיכך, עובד במשרה חלקית שניצל בפועל כמה ימי חופשה, מנכים לו מצבירת ימי החופשה את מספר הימים שניצל, ללא התחשבות במספר שעות עבודתו.

כך, למשל, "הזכאות המלאה" על פי החוק בחמש שנות העבודה הראשונות היא 16. במידה והמעסיק נוהג לקבוע את ימי החופשה בנטו, "הזכאות המלאה" לעובד בחמש שנות עבודתו הראשונות תהיה 14 – לעובד המועסק שישה ימים בשבוע, ו-12 – לעובד המועסק חמישה ימים (\*).

מעסיק אשר אינו כפוף להסכם קיבוצי/צו הרחבה/הסדר אחר, זכאי לבחור באחת משתי חלופות: חישוב הזכאות כולל ימי המנוחה השבועית (כלומר לפי הזכאות "ברוטו") או חישוב הזכאות בהתאמה לימי עבודה בפועל, בהתאם למספר ימי העבודה של העובד (חמישה ימי עבודה או שישה ימי עבודה) (כלומר לפי הזכאות "נטו").

לעניין "ימי עבודה בפועל" נקבע בפסיקה, כי ימי מחלה בגינם מקבל העובד תשלום (כלומר דמי מחלה) צוברים זכויות לחופשה כאילו היו ימי עבודה בפועל. בית הדין קבע, כי הפרשנות הנכונה היא זו הכוללת בהגדרת הביטוי "ימי עבודה בפועל" גם ימי היעדרות של העובד מסיבה שאיננה תלויה בו ובגינם משולם לו שכר כמו במקרה של מחלה.

[עסק 68/09 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האיגוד המקצועי של עובדי החשמל, המתכת והאלקטרוניקה ואח', נ' אלביט מערכות תעשיות אלקטרו אופטיקה בע"מ, התאחדות התעשיינים בישראל ואח', דינים ארצי לעבודה, 2012 (142) 462].

חישוב ערך יום חופשה

קיימת אבחנה בחוק בין חישוב ערך יום חופשה לעובד חודשי לחישוב ערך יום חופשה לעובד שעתי ויומי. לגבי עובד חודשי, נקבע בסעיף 10(א) ו-10(ב) לחוק, שהמעביד חייב לשלם לעובד בעד ימי החופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכרו הרגיל. בנוגע לעובד שגמול עבודתו, כולו או חלקו, משתלם על בסיס של חודש או תקופה ארוכה יותר, שכר רגיל הוא שכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד, למעט החזרי הוצאות למיניהן (הוצאות נסיעה, אש"ל וכד') ותמורה בעבור עבודה בשעות נוספות.

בחוקי העבודה לא נקבעה דרך החישוב של ערך יום חופשה לעובד חודשי, לפיכך, אין הכרעה בדבר הדרך "הנכונה", אך ברור שעל המעסיק לבחור באחת מהשיטות ולדבוק בה.

מעסיק המעוניין לחשב ערך יום חופשה לעובד חודשי יוכל לנקוט אחת משתי הדרכים הבאות: האחת, חישוב ערך של יום קלנדרי ולא ערך של יום עבודה. במקרה כזה ייכללו גם השבתות וגם הימים הפנויים בשבוע במסגרת הימים שבעבורם יקבל העובד תשלום במהלך אותו חודש (שכר חודשי חלקי מספר הימים בחודש = שכר יומי). על פי הדרך השנייה ייערך חישוב ערך של יום עבודה בפועל, ואז בחישוב שכרו של העובד יובאו רק ימי העבודה שעבד בפועל (שכר חודשי חלקי מספר ימי עבודה אפשריים בחודש = שכר יומי).

יודגש, כי יש להתאים את חישוב ערך יום חופשה לאופן חישוב זכאות החופשה, משמע זכאות חופשה לעובד שעריך יום החופשה שלו הינו "ערך יום קלנדרי" תהיה הזכאות המלאה על פי החוק (ברוטו), לעומת זאת, זכאות חופשה שנתית לעובד שעריך יום החופשה שלו מחושב לפי "ערך יום עבודה בפועל" תהיה הזכאות בנטו.

לעניין חישוב דמי החופשה, קובע סעיף 10 לחוק, כי דמי החופשה, אשר ישולמו לעובד שיצא לחופשה, יהיו בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד, למעט תשלומים לכיסוי הוצאות, שאינן קיימות בעת החופשה.

החוק מגדיר את השכר הרגיל של עובד חודשי, כשכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן, אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד. לגבי עובד יומי ועובד שעותי, קובע סעיף 10(ב) לחוק, כי שכרו הרגיל הנו שכר העבודה היומי הממוצע, היוצא מחלוקת שכר רבע השנה שקדמה לחופשה ב-90, או חלוקת רבע השנה של העבודה המלאה ביותר, שב-12 החודשים שקדמו לחופשה ב-90.

במידה וברבע השנה כאמור, היו חודשי העבודה לא מלאים, יחושב שכר העבודה היומי הממוצע לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר, שב-12 החודשים שקדמו לחופשה, לפי בחירת העובד.

יצוין, כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, המונח "חודשי עבודה מלאים" מתייחס לחודשים בהם היקף העבודה היה הרב ביותר [לע 718/07. 1. רות צרויה, 2. עידן חדש בתיירות בע"מ, נ' מגוון אירועים בע"מ, דינים ארצי לעבודה 2008 (61) 1084].

כפי שפורט לעיל, מעסיקים רבים במשק נוהגים לקבוע את ימי החופשה של עובדיהם לפי ימי עבודה נטו (ולא לפי ימי החופשה הנקובים בחוק). במקרה כזה יש לחשב את ערך יום החופשה לעובד בהתאמה, קרי הכנסתו של העובד ברבע השנה המלאה ביותר ב-12 החודשים שקדמו לחופשה, חלקי מספר ימי העבודה בפועל בתקופה זו (על מנת להגיע לערך יום "אמיתי" של העובד).

כפי שהודגש ביחס לעובד חודשי, חשוב גם ביחס לעובד שעותי, בעת חישוב ערך יום חופשה, להתאים את החישוב לדרך בה בחר המעסיק לחשב את כמות ימי החופשה להם העובד זכאי.

(\* במסגרת חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 15 והוראת שעה), התשע"ו-2016 נקבע, כי החל מינואר 2017 אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד בעד כל אחת מ-5 השנים הראשונות יהיה 16 ימים (כולל ימי המנוחה השבועית).

**הכותבת – מנהלת "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.**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**מורה שפוטר עקב מצבו הבריאותי זכה בפיצוי בגין עגמת נפש**  
 סע"ש 16505-09-20, פלוני אלמוני נ' דרכא בתי ספר. ניתן ביום 2.3.23, בבית הדין האזורי לעבודה נצרת, ע"י כבוד השופט רויתל טרנר

בית הדין לעבודה קבע, כי עובד שחלה, ולא נעשה עבורו ניסיון או מאמץ לשבצו או לשלבו במקום עבודתו ולא נעשו התאמות כנדרש על פי חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלויות, משיקולים פסולים, זכאי לפיצוי בגין עוגמת נפש.

**נדחתה תביעה של מעסיקה בטענה לשימוש שלא כדין ברשימת לקוחות כלפי עובדת שהגיעה עם רשימת לקוחות נכבדה**

סע"ש 176-11-20, הארט 4 יו בע"מ נ' מירב אביטן. ניתן ביום 27.03.23, בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה, על ידי כבוד השופט טל גולן

לפנינו תביעה של המעסיקה, חברה העוסקת בטיפולים אסתטיים, אשר הוגשה כנגד עובדת שיווק שלה לשעבר. המעסיקה טענה כי העובדת השתמשה שלא כדין ברשימת הלקוחות של המעסיקה ותבעה סך של 100,000 ₪ לפי חוק עוולות מסחריות, תשנ"ט-1999 וכן פיצוי בסך 20,000 ₪ בגין הפרת חובת תום הלב. מנגד, העובדת טענה כי דין התביעה להידחות במלואה, וכי היא כלל לא עשתה שימוש ברשימת הלקוחות של המעסיקה. בית הדין דחה את התביעה בטענה כי הייתה הסכמה ברורה שלא להתייחס בהסדר חוזי בין הצדדים לסוגיית רשימת לקוחות, כי המעסיקה לא הוכיחה קיומו של סוד מסחרי, ולא הוכיחה שהייתה לה רשימת לקוחות, שניתן וצריך להגן עליה לפי הדין. עוד נקבע כי המעסיקה לא הוכיחה שהעובדת פנתה ללקוחותיה ואף הוכח שהעובדת הגיעה לעבודה במעסיקה עם רשימת לקוחות שלה.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד פזית לוי ועו"ד מורן טימן גוגול**  
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט**      **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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**