

**חוזרים**

**מה במבזק**

**חוזרים**

- מה נשתנה הפסח הזה
- גמלת סיעוד בכסף במקום שירותים, למי שמעסיק מטפל צמוד
- **שאלות ותשובות**
- שעות העבודה בערב חג
- יום חופשה בערב חג
- זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי, לתשלום עבור ימי החג
- תשלום עבור חג שחל ביום הפנוי או בשבת
- האם ניתן לחייב עובד לבוא לעבוד בחג?
- הגמול המשולם לעובד המועסק בחג
- זכאות עובד לא יهودי לימי חג
- שעות העבודה בימי חול המועד
- דמי מחלה בחג
- מיסוי מתנות לחגים

**תקצירי פסיקה**

**מה נשתנה הפסח הזה**

בעקבות כניסת צו ההרחבה בענף הניקיון לתוקף ולקראת חג הפסח פרסם משרד הכלכלה הודעה שעניינה זכויות עובדים בחברות הניקיון ובמשקי הבית. להלן עיקרי ההודעה:

**צו ההרחבה בענף הניקיון** אשר נכנס לתוקף ב- 1.3.2014 משפיע ומשנה את מעמדם וזכויותיהם של העובדים והעובדות בענפי הניקיון. בשונה מבעבר, זכאים כיום העובדות והעובדים בעבודות הניקיון, המועסקים דרך חברות למתן שירותי ניקיון, לשכר מינימום בגובה 4,650 ש"ח. כמו כן, העובדים יהיו זכאים לקרן השתלמות (החל ב- 1.10.2014) ותנאים סוציאליים, כקבוע בצו ההרחבה. הדברים אמורים במגזר הפרטי והציבורי.

**עובדי ועובדות משק הבית זכאים למלוא הזכויות להן זכאי כל עובד/ת שכיר/ה.** שכר העובד/ת ישולם על בסיס שעת עבודה בפועל (בהתאם למוסכם בין הצדדים) או על בסיס יום עבודה בפועל, וכך גם יחושבו באופן יחסי הזכויות הסוציאליות. כמו כן, זכאי העובד/ת במשק הבית להחזרי נסיעות, ככל עובדות אחר, במידה ונזקק לתחבורה כדי להגיע למקום העבודה ולשוב ממנה.

עם תחילת העסקת עוזר/ת בית, יש לדווח על כך **למוסד לביטוח לאומי** ולהפריש דמי ביטוח כחוק, גם אם העובד/ת אינו/ה מעוניין למסור את פרטיו. **חובת הדיווח חלה על המעסיק ולא על העובד/ת ועל כן אין להעסיק ללא דיווח והפרשת דמי ביטוח כחוק.** חובה זו מבטיחה את זכויות העובדות במקרה של תאונה, דמי לידה, פנסיית שאירים, דמי אבטלה וקצבת זקנה ועשויה להציל מעסיקים מאחריותם כמבטחים בהיעדר כיסוי של ביטוח לאומי כחוק.

על המעסיק להפריש עבור כל עובד/ת במשק בית, **תשלומי פנסיה**. מדובר בחובה החלה מכוח צו ההרחבה לפנסיית חובה ונועדה להבטיח פנסיה לכל עובד ועובד בישראל. ההפרשה החל מ-1.1.14 הינה 6%-מעסיק, 5.5% עובדת ו-6% הפרשות המעסיק לפיצויים.

עובדי משק בית זכאים לתשלום על ימי מחלה, החל מהיום השני למחלתם. בעבור **ימי המחלה** השני והשלישי הם יקבלו 50% מסך שכרם היומי. בעבור כל אחד מימי המחלה הבאים - 100% מסך שכרם היומי. הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה שבו עבד העובד אצל אותו מעביד ולא יותר מ- 90 ימים בסה"כ.

ככל עובד, גם עובדים במשק בית, שעבד/ה באותו מקום עבודה שנה אחת לפחות, זכאי לקבל **דמי הבראה** שתעריפם מתעדכן ומתפרסם באתר משרד הכלכלה.

**כל עובד/ת זכאי/ת לחופשה שנתית.** כקבוע בחוק חופשה שנתית, אורך החופשה נקבע בהתאם לוותק של העובד במקום עבודתו ולהסכם הקיבוצי שחל בעניינו.

**עובדים המשתכרים על בסיס שעתי או יומי זכאים לחופשה.** שכר העבודה לכל יום חופשה יהא שווה לשכר היומי הממוצע שהשתכרו בשלושת החודשים המלאים, שקדמו ליציאתם לחופשה (השכר ב 3 החודשים שקדמו חלקי 90). אם ברבע השנה שקדם לחופשה היו חודשי עבודה לא מלאה, יש לחשב לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר ב-12 החודשים שקדמו לחופשה.

ההודעה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).

**גמלת סיעוד בכסף במקום שירותים, למי שמעסיק מטפל צמוד**

ביום 25.03.2014 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה למקבלי גמלת סיעוד, המעסיקים מטפל צמוד, על האפשרות לבחור בגמלה בכסף במקום שירותים מחברת סיעוד. להלן ההודעה במלואה:

זכאי לגמלת סיעוד המעוניין להעסיק מטפל צמוד, יוכל, בתנאים מסוימים, לבחור אם לקבל את גמלת הסיעוד בכסף לחשבון הבנק שלו, ולהעסיק באופן בלעדי את המטפל, ללא תיווך של חברת סיעוד; או להמשיך בהסדר הקיים, שבו גם חברת הסיעוד וגם מקבל הגמלה מעסיקים את המטפל.

את הבקשה לגמלת הסיעוד בכסף אפשר להגיש, כאשר הזכאי לגמלת סיעוד מעסיק "עובד זר" או מטפל צמוד תושב ישראל, בהיקף של לפחות 6 ימים בשבוע ובכל יום לפחות 12 שעות ביממה.

המטפלים במקבל גמלת הסיעוד חייבים להיות בגירים מעל גיל 18.

המטפל אינו יכול להיות "בן משפחה" - הורה, בן זוג, אח, אחות, בן, בת, גיס, גיסה, הוריהם וילדיהם ובני זוגם של כל אחד מאלה. כל אלה אינם יכולים לשמש כמטפלים.

**סיכום של דברים**

**ביום 25.03.2014 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה למקבלי גמלת המעסיקים מטפל צמוד, על האפשרות לבחור בגמלה בכסף במקום שירותים מחברת סיעוד.**

לקראת חג הפסח, ריכזנו במבזק זה את השאלות הנוגעות לזכויות העובדים בתקופת החגים:

**שאלות ותשובות**

**שעות העבודה בערב חג**

מהו מספר שעות העבודה שעל עובד לעבוד בערבי חג?

על פי החוק

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**

צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי (החל על הענפים המנויים בצו) 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 חלופה 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 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. בהתאם לכך, במקום עבודה, אשר במשך שנים עבדו בו ארבע או חמש שעות, בערבי חג, הפכת זכות זו במרוצת הזמן לנוהג ולתנאי בחוזה העבודה האישי של כל עובד ועובד. נוהג זה מחייב את המעביד להמשיך ולפעול בדרך זו.

**יום חופשה בערב חג**

האם ניתן לנכות ימי חופשה מלאים לעובד היוצא לחופשה בערב חג?

החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית"), 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').

יום חופשה בערב חג דינו כיום חופשה מלא. חוק חופשה שנתית מתייחס לימי חופשה מלאים, ואינו עוסק בחלקי יום חופשה. 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.

כשם, שבעד יום עבודה בערב חג, עובד (חודשי) זכאי לשכרו המלא, וכשם, שבצאתו לחופשה בימים האמורים, מקבל העובד דמי חופשה בגין יום עבודה מלא, ולא מחצית דמי החופשה, כך גם יראו בהיעדרות בימים אלו, יום חופשה מלא ולא מחצית יום חופשה. עם זאת, יש לציין, כי קיזוז של פחות מיום מלא מימי החופשה הצבורים לעובד, בשל יום חופשה בערב חג, הינו מותר, בהיותו עודף על התנאים הקבועים בחוק. מקום עבודה בו קיים הסכם/נוהג כאמור, מחויב על פיו.

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

מהו מועד תחילת הזכאות לתשלום ימי החג?

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 לכלל 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 נזררת מן הכלל, לפיו עובד המקבל את משכורתו על בסיס חודשי, זכאי לתשלום משכורתו החודשית

**סיכום של דברים**

על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, ביום שלפני חג, שהעובד אינו עובד בו, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות. לפיכך, כל שעת עבודה מעבר לשבע שעות תיחשב שעה נוספת.

**סיכום של דברים**

יום חופשה בערב חג דינו כיום חופשה מלא. אין משמעות לשאלה כמה שעות עבודה היה אמור העובד לעבוד באותו יום.

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 אחרי), 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).

**מהי "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).

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.

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

לא קיימות בצו ההרחבה התייחסות ביחס לגובה התשלום לעובד שעתי/יומי בהיקף משרה משתנה, ולפיכך, עשויות להיות מספר פרשנויות אפשריות, לאופן חישוב התשלום עבור יום החג לעובד כאמור:

1. על פי ממוצע שכרו של העובד, בהתאם לשלוש המשכורות הרצופות המלאות ביותר, בשנה שקדמה לחג.
2. על פי ממוצע שכרו של העובד, בהתאם לשלושת החודשים, שקדמו לחג.
3. על פי ממוצע שכרו של העובד, בהתאם לשנים עשר החודשים, שקדמו לחג.

**תשלום עבור חג שחל ביום הפנוי או בשבת**

**האם עובד זכאי לתשלום עבור ימי חג החלים בשבת או ביום הפנוי?**

עובד חודשי זכאי למשכורתו המלאה, מבלי שינוכו ממנה הימים בהם נעדר בשל החגים, קל וחומר כאשר ממילא לא נעדר עקב החגים מאחר והללו חלו בימי המנוחה השבועית.

בצו לקיצור שבוע העבודה נקבע מפורשות, כי "עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת".

לפיכך, עובד יומי/שעתי לא יהיה זכאי, לתשלום בגין ימי חג החלים בשבת, אלא אם הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה אישי, אשר חל עליו קובע אחרת.

**דינם של ימי חג החלים ביום הפנוי** - בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה לחמישה ימים אשר ניתן ב-1990, נקבע ביחס לענפים עליהם הוא חל המפורטים בתוספת לצו, כי "עובד לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג החלים ביום הפנוי".

עם זאת, תיתכן פרשנות, לפיה יש לשלם בעד ימי חג החלים ביום הפנוי משום שבצו לקיצור שבוע העבודה, אשר ניתן מאוחר יותר בשנת 2000, אין התייחסות לעניין חג החל ביום הפנוי, בעוד שקיימת התייחסות לחג החל בשבת, זאת על דרך העיקרון של מכלל לאו לומדים את ההן.

סיכומם של דברים, אין הכרעה בסוגיה זו, ובהנחה שאין הסכם קיבוצי, צו הרחבה או הסכם אישי, הקובע אחרת בנושא זה, שתי הפרשנויות הן אפשריות ולגיטימיות.

יודגש, כי עובד חודשי זכאי לשכרו הרגיל.

**האם ניתן לחייב עובד לבוא לעבוד בחג?**

**עובד מועסק במוקד הפועל שבעה ימים בשבוע בהתאם להיתר שניתן לו. המעסיק שיבץ עובד למשמרת בחג. האם ניתן לחייב את העובד להגיע לעבוד ביום החג?**

סעיף 18א(ב) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התש"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;

**סיכומם של דברים**

**עובד חודשי זכאי לתשלום ימי החג מתחילת עבודתו. לעומתו, עובד יומי או שעתי, זכאי לתשלום ימי החג, לאחר שעבד שלושה חודשים במקום העבודה.**

**סיכומם של דברים**

**האם עובד זכאי לתשלום עבור ימי חג החלים בשבת או ביום הפנוי?**

(2) לגבי מי שאינו יהודי - על מועדי ישראל או על חגי עדתו, הכל לפי המקובל עליו".

סעיף 9ד 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 למעבידו, 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.

בהתאם לסעיף 18א(ב) לפקודה ולסעיף 9ד לחוק שעות עבודה ומנוחה, עובד שמעבידו דורש ממנו לעבוד בימי החג, או שהודיע לו על כוונתו לדרוש ממנו לעבוד כאמור, רשאי להודיע למעבידו, לא יאוחר משלושה ימים מיום הדרישה או ההודעה כאמור, שהוא אינו מסכים לעבוד בימי החג על פי איסור שבמצוות דתו שאותן הוא מקיים.

## הגמול המשולם לעובד המועסק בחג

### מהו הגמול, אשר לו זכאי עובד המועסק בימי חג?

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

סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה 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 משתמע, כי יש לשלם לעובדים בעבור עבודתם בחג, לפחות 150% משכרם (תוספת של 50% על שכרם). מובן, שאם חל על העובד ועל המעביד הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה אישי, המעניקים גמול גבוה יותר מהמחויב על פי חוק, יחויב המעביד בשיעור הגמול האמור.

עם זאת, מן הראוי לציין, כי בע"ע 300360/98 נחום צמח נ' ש.א.ש. קרל זינגר צפון (1986) בע"מ, נקבע, שאם העובד עובד בחג, שלא מתוך בחירה אלא מתוך כורח, זכאי הוא לתשלום בעבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול בעבור עבודה בחגים, דהיינו, יהיה זכאי לתוספת של 150% לשכרו (כלומר, תשלום בגובה 250%).

## זכאות עובד לא יהודי לימי חג

**בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון, עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו. מכאן, שלא ניתן לחייב עובד שאינו יהודי לעבוד בימי החג של עדתו, אם בחר לקיימם. נשאלת השאלה, מה דינם של חגי ישראל, שבהם נעדר עובד שאינו יהודי, כאשר הוא בוחר כימי חג את חגי עדתו?**

בית הדין הארצי לעבודה קבע, כי אין לזקוף ימי חג אלה על חשבון ימי חופשה שנתית. הכוונה היא, הן לימי החג היהודיים והן לימי החג המוסלמיים (דב"ע לד/49-3, יצחק אהרונוב נ' עבד אל-קאדר וותד, פד"ע ה 472).

בית הדין התייחס לימי החג המוסלמיים, כימי חג להם זכאי העובד מכוח חוק, ואילו לחגי ישראל נקבע, כי אין לראותם כחופשה שנתית, באשר מנוחה זו כפויה על העובד ללא כל קשר לחופשה השנתית, שהוא זכאי לה על פי חוק.

יודגש, כי בית הדין לא התייחס לשאלה האם העובד זכאי לתשלום בעבור ימי חג אלה. אולם, הפרשנות המקובלת היא, כי עובד כאמור, אינו זכאי לכפל תשלום, הן בעבור חגי עדתו והן בעבור חגי ישראל, אם הוא בוחר לקיים את חגי עדתו. זכותו של עובד לא יהודי לבחור את חגי עדתו כימי מנוחה היא זכות בפני עצמה, גם אם אין תשלום בצדה.

יצוין, כי זכות זו היא מוחלטת, ולמעביד אין שיקול דעת או סמכות, למנוע מעובד כאמור להיעדר בחגי עדתו.

**סיכומו של עניין**, לעובד לא יהודי יש זכות מלאה להיעדר מעבודתו בימי החג של עדתו, הקבועים בחוק, והמעביד אינו יכול למנוע זאת ממנו. בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, ימים אלה לא יבואו על חשבון ימי חופשתו השנתית, והוא יהיה זכאי לתשלום מלא בגינם. עם זאת, הפרשנות היא, כי אין עובד, כאמור, זכאי לכפל תשלום, ולכן הוא לא יקבל תשלום בגין חגי ישראל, למרות שנמנע ממנו לעבוד בימים אלה. כמו כן, בהתאם לפסיקה כאמור, אין המעביד יכול לכפות על העובד זקיפת חגי ישראל על חשבון חופשתו השנתית. אולם, קיימת פרשנות לפיה עובד לא יהודי יכול לבקש מהמעביד לזקוף את ימי היעדרותו בימי חגי ישראל, על חשבון חופשתו השנתית.

### סיכומם של דברים

**עובד מועסק במוקד הפועל שבעה ימים בשבוע בהתאם להיתר שניתן לו. המעסיק שיבץ עובד למשמרת בחג. האם ניתן לחייב את העובד להגיע לעבוד ביום החג?**

### סיכומם של דברים

**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.**

### סיכומם של דברים

**לעובד לא יהודי יש זכות מלאה להיעדר מעבודתו בימי החג של עדתו, הקבועים בחוק, והמעביד אינו יכול למנוע זאת ממנו.**

**שעות העבודה בימי חול המועד**

**מהן שעות העבודה המקסימאליות המותרות בימי חול המועד ?**

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חול המועד. לפיכך, על פי החוק, יש לראות בימי חול המועד, ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהן. 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.

**דמי מחלה בחג**

**עובד נעדר עקב מחלה ובמהלך תקופת היעדרותו חל יום חג. מה גובה התשלום שיש לשלם לעובד?**

בחוק דמי מחלה אין כל התייחסות לגבי גובה התשלום עבור יום מחלה של עובד אשר חל ביום חג. באשר לעובד אשר נעדר עקב מחלה, ובמהלך תקופת המחלה חלו ימי חג (בהנחה שמעבידו של העובד אינו כפוף להסכם קיבוצי או צו הרחבה, המחייב בתשלום שכר מלא עבור ימי החג) - קיימות שתי דרכי פרשנות:

האחת גורסת, כי את יום המחלה, שחל ביום החג, יש לשלם בשיעור של דמי המחלה, הקבוע בחוק (דהיינו: 50%\*), באם מדובר ביום המחלה השני או השלישי, או 100%\*), אם מדובר ביום המחלה הרביעי ואילך).

לעומת זאת, דרך הפרשנות השנייה גורסת, כי את יום החג יש לשלם לעובד במלואו (שכר של 100%), ללא קשר למועד בו חל יום החג במהלך היעדרותו, שכן אלמלא היה חולה, היה משולם לו יום החג במלואו. האמור לעיל מתייחס לעובדים, אשר זכאים לתשלום עבור ימי חג על בסיס חודשי. לגבי עובדים בשכר (על בסיס יומי/שעתי), המצב המשפטי מורכב יותר, וזאת לנוכח ההוראה בחוק דמי מחלה, הקובעת, כי תקופת המחלה לעובד בשכר איננה כוללת ימי מנוחה וחגים. לכאורה, לאור הוראה זו, התשובה לשאלה, אם עובד בשכר זכאי לדמי מחלה בחג, הינה פשוטה ביותר - עובד על בסיס יומי/שעתי איננו זכאי לדמי מחלה אם חלה בחג.

אולם, תוצאה זו איננה סבירה, זאת לאור המצב המשפטי החדש שנוצר בעקבות צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל-43 שעות, אשר הקנה לעובדים בשכר זכות לדמי חג, לאחר שלושה חודשי עבודה. יוצא, כי עובד בשכר (הזכאי לדמי חג), שחלה בחג וממילא היה נעדר מן העבודה בשל החג, ולא רק בשל המחלה, לא יקבל כל שכר, בעוד שעובד בשכר, שנעדר מפאת החג ולא חלה בחג, יהיה זכאי לשכר. כפי שצינו, תוצאה זו איננה סבירה. נראה, כי מצב זה נוצר בשל העובדה, כי בעת חקיקת חוק דמי מחלה, עובדים בשכר לא היו זכאים לדמי חגים כלל, וחוק דמי מחלה, שמטרתו לפצות עובד על הפסד שכר, שנגרם לו עקב המחלה, שיקף מצב זה. אולם, הוראה זו איננה משקפת עוד את המצב המשפטי השורר כיום, לנוכח הזכאות של עובדים בשכר לדמי חגים.

לפיכך, הפרשנות המקובלת היא, שיש לנהוג כלפי עובד בשכר, הזכאי לתשלום דמי חג, כפי שנוהגים כלפי עובד על בסיס חודשי, כאמור לעיל.

יצוין, כי סוגיות אלו לא נדונו בפסיקה, ולכן המעביד הוא שיחליט עפ"י שיקול דעתו, באיזו מהפרשנויות שלעיל הינו בוחר. כמו כן, יש לציין, כי בהסכמים קיבוציים ובצוויו הרחבה בענפים מסוימים, קיימות הוראות ספציפיות לגבי תשלום של מחלה ביום חג, כתשלום שכר מלא של 100%.

(\* עד ליום 01.04.2011 שיעור דמי המחלה עבור היום השני והשלישי למחלה היה 37.5% מהשכר ומהיום הרביעי ואילך שיעור דמי המחלה היה 75% מהשכר.

**סיכומם של דברים**  
**בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חול המועד. לפיכך, אין חובה להנהיג ימי עבודה מקוצרים בחול המועד.**

**סיכומם של דברים**  
**בחוק דמי מחלה אין כל התייחסות לגובה התשלום לעובד חודשי, שחלה בחג. לפיכך, תיתכנה שתי פרשנויות: לפי האחת, יש לשלם את יום המחלה שחל בחג בשיעור דמי המחלה, הקבוע בחוק. דרך הפרשנות השנייה גורסת, כי יש לשלם לעובד מלוא שכרו (100%), שכן אלמלא היה חולה, היה משולם לו יום החג במלואו.**

**מיסוי מתנות לחגים**

**מאת: רו"ח עו"ד אריאל דרייפוס**

לקראת חג הפסח הבא עלינו לטובה ולאור פניות רבות המגיעות למערכת, בחרנו להביא בפניכם את הוראות רשות המסים ועמדותיה בכל הנוגע למתנות שמקבלים עובדים, ספקים ונותני שירותים ממעבידיהם או מלקוחותיהם.

**שווי שי לחג (מתנות או תווי שי) לעובדים שכירים ומיסויו**

מעבידים רבים נוהגים לתת לעובדיהם שי לכבוד החג. השי יכול לבוא בצורת 'תווי שי' או בצורת 'חפץ'. את השי יכול לתת המעסיק ויכול לתת ועד העובדים.

'שי לחג' נחשב טובת הנאה כמו כל טובת הנאה הניתנת לעובד במסגרת עבודתו ולכן הוא חייב במס. **תווי שי**

רשויות מס הכנסה גילו את דעתן בסוגיה זו, והסכימו כי:

"במקרים של רכישה מרוכזת של תלושי שי בידי מעביד, ניתן להתייחס להפרש שבין עלות התלושים לשווי הקניה שלהם, כהנחה מסחרית הניתנת למעביד, ולפיכך אינה נכללת בשווי ההטבה.

על כן, שווי ההטבה שיש לזקוף לעובד הינו בגובה עלות תווי השי למעסיק, ולא בגובה הערך הנקוב של תווי השי."

**שי באמצעות ועד עובדים**

במקומות עבודה רבים מקובל לתת שי באמצעות ועד העובדים. כאשר השתתפותו של המעסיק בהוצאות הוועד נקבעת לפי מספר העובדים, מתייחסים לכך כאל תוספת לשכרו של העובד. אין הבדל אם משלמים שכר או חלק ממנו ישירות לעובד או לגוף אחר (כמו ועד העובדים) בעבורו.

במקרים שבהם השתתפות המעסיק היא בסכום גלובלי שלא ניתן לייחסו באופן ספציפי לעובדים מסוימים, אין מוסיפים אותו למשכורת, אך ההוצאה לא תוכר ותחויב אצל המעסיק כהוצאה עודפת.

**שי לעובדים באירועים אישיים או משפחתיים**

מתנות בסכום סביר שנותן המעביד לעובדו לרגל אירוע משפחתי או אישי כגון: נישואין, הולדת ילדים בר/בת מצווה וכו', אין להוסיפן לשכר ואין לחייבן במס כל עוד שוויין עד 210 ש"ח (הסכום תקף לשנת 2014 ללא שינוי משנת 2013) למתנה הניתנת לא יותר מפעם בשנה. סכום זה מתעדכן בכל שנה על פי תקנה 2(4) לתקנות מס הכנסה (ניכוי הוצאות מסוימות), התשל"ב-1972 (להלן: "התקנות"). יובהר, כי כל סכום העולה על כך מתחייב במס כתוספת לשכר.

מהיבט המעביד - הוצאה בעבור מתנה לעובד בגין אירוע אישי כאמור, תותר בניכוי בידי המעביד כפוף למגבלת הסכום 210 ש"ח (בשנת 2014) שנקבעה בתקנות.

**מתנות ללקוחות ולספקים**

הדין שונה בנוגע למתנות ללקוחות ולאנשים הנמצאים בקשרי מסחר. כאן אין הבחנה בין שי לחגים ובין מתנה לרגל אירוע משפחתי או אחר. סכום ההוצאה המותרת מוגבל בחישוב שנתי לכל אדם המקבל את המתנה.

על פי התקנות סכום ההוצאה המותרת נקבע לסך של 210 ש"ח לאדם לשנה (הסכום תקף בשנת המס 2014).

מקבל המתנה שאינו שכיר אצל נותנה אינו חייב במס בגינה, ואילו הנותן יכול לרשום אותה כהוצאה, כאמור לעיל.

על פי התקנות יש לציין במסמך את שם המקבל, את הקשר שלו לעסק ואת נסיבות מתן המתנה.

ההגבלות שצוינו חלות גם על גופים ציבוריים ומלכ"רים, ולא רק על עסקים.

**הכותב - עורך הירחון "ידע למידע" ומרכז תחום המסים בחברת "חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ"**

**סיכומם של דברים**  
לקראת חג הפסח הבא עלינו לטובה ולאור פניות רבות המגיעות למערכת, בחרנו להביא בפניכם את הוראות המסים ועמדותיה בכל הנוגע למתנות שמקבלים עובדים, ספקים ונותני שירותים ממעבידיהם או מלקוחותיהם.

**ביצוע גרפי: אולגה פאי**

**עורכת: עו"ד הלית כהן-רוזניצקי**

המידע ניתן כמידע כללי למנוי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד הרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il