

זכויות עובדים בחגים

לקראת החגים הבאים עלינו לשובה ריכזנו עבורכם את הסוגיות הנוגעות להעסקת עובדים בתקופה זו:

שאלות ותשובות

שעות העבודה בערב חג

מהו מספר שעות העבודה שעל עובד לעבוד בערבי חג?

מומחי "כל עובד" משיבים:

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, הופכת 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?

מומחי "כל עובד" משיבים:

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.

מה במבזק

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 יחיד לימי חג
- שעות העבודה בימי חול המועד
- דמי מחלה בחג
- מאמר
- מיסוי מתנות לחגים
- תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

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

זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי, לתשלום עבור ימי החג

מהו מועד תחילת הזכאות לתשלום ימי החג?

מומחי "כל עובד" משייבים:

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).

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 במשמרות (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 קיימת 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?

מומחי "כל עובד" משייבים:

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".

סיכום 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?

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? מומחי "כל עובד" משיבים:

- 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;
 - (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.

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?

הגמול המשולם לעובד המועסק בחג

מהו הגמול, אשר לו זכאי עובד המועסק בימי חג?

- מומחי "כל עובד" משיבים:**
- סעיף 18א לפקודת סדרי שלטון ומשפט, התש"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 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%).

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.

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?

מומחי "כל עובד" משיבים:

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/3-49, 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.

שעות העבודה בימי חול המועד

מהן שעות העבודה המקסימאליות המותרות בימי חול המועד ?

מומחי "כל עובד" משיבים:

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?

מומחי "כל עובד" משיבים:

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).

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

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

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 ובצווי 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.

מאמר

מיסוי מתנות לחגים

מאת: רו"ח עו"ד אריאל דרייפוס

לקראת החגים הבאים עלינו לטובה ולאור פניות רבות המגיעות בנושא זה, מובאות בפניכם 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.

סיכומם של דברים
בחוק דמי מחלה אין כל התייחסות לגובה התשלום לעובד חודשי, שחלה בחג. לפיכך, תיתכנה 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.

סיכומם של דברים
לקראת החגים הבאים עלינו לטובה ולאור פניות רבות המגיעות בנושא זה, מובאות בפניכם הוראות רשות המסים ועמדותיה בכל הנוגע למתנות שמקבלים עובדים, ספקים ונותני שירותים ממעבידיהם או מלקוחותיהם.

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 להוסיף 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 מסויימות), 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"

תקציר פסיקה חדשה**גובה התשלום לעובד ששובץ למשמרת בחג לפי דרישת המעסיק**

ס"ע 20896-09-11 כהן צח נ' אור-אורלי קניונים (טרם פורסם). ניתן ביום 21.6.2014, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט נטע רות

העובד הועסק כעובד ניקיון בקניון איילון במשך שנתיים, עד למועד בו התפטר מעבודתו. העובד הגיש תביעה לתשלום בגין עבודה בשעות נוספות, דמי חגים, תוספת וותק, הפרשות לפנסיה, דמי נסיעות ופיצוי בגין אי מתן תלושי שכר ועריכת תלושי שכר בניגוד לתיקון 24 לחוק הגנת השכר. ביה"ד קיבל את התביעה במלואה וקבע כי במקרה דנן, כאשר העובד הועסק בימי חג והשיבוץ למשמרת זו נעשה לפי דרישת המעסיק, זכאי העובד לתשלום דמי חגים גם בעבור הימים בהם עבד במהלך החג (קרי גמול כולל עבור יום החג בגובה 250%).

תקציר פסק הדין מאת:

עו"ד איילת גלעדי

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

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 חרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il