



## מערכת המבזק מאחלת חג שמח לכל לקוחותיה

בשבוע של חול המועד לא יישלחו מבזקים

### חקיקה

#### חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה) (תיקון מס' 3), התשפ"ה-2025

##### עו"ד מיטל דולב - בלט

ביום 2.4.2025 פורסם ברשומות חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה), (תיקון מס' 3), התשפ"ה-2025 (להלן: "תיקון הוראת השעה"). להלן עיקרי תיקון הוראת השעה: סעיף 4 לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 (להלן: "חוק גיל פרישה") קובע כי גיל פרישת חובה הנו גיל 67 לגבר ולאשה ובהגיע/ה עובד/ת לגיל זה, ניתן לחייבו/ה לפרוש מהעבודה בשל גילו/ה.

הוראת השעה קובעת כי על אף האמור בחוק גיל פרישה ובחוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], התש"ל-1970, מעסיק לא יחייב עובד שהוא הורה שילדו נפטר והגיע לגיל פרישת חובה לפרוש מעבודתו בשל גילו, בארבע השנים מיום הגיעו לגיל פרישת חובה. בהתאם לתיקון הוראת השעה, המילים "הוראת שעה" ימחקו.

כמו כן, בהתאם לתיקון הוראת השעה, עובד הנו מי שהועסק במקום עבודתו 5 שנים לפחות (ולא 7 שנים כפי שהיה קודם) בתכוף לפני הגיעו לגיל פרישת חובה ומעסיק הנו מי שמעסיק יותר מ- 25 עובדים.

**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.

לקראת חג הפסח, ריכזנו במבזק זה סוגיות 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' ג'רד(1) שם נקבע:

### מה במבזק?

#### חקיקה

- חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (תיקון מס' 3), התשפ"ה-2025

#### סוגיה בדיני עבודה

- הוצאת עובדים לחופשה מרוכזת בחול המועד
- ניצול ימי חופשה שנתית בחול המועד
- שעות נוספות בחול המועד
- חג במהלך חופשה שנתית
- זכאות עובד שאינו יהודי להיעדרות בתשלום בחגי עדתו
- ימי החג החלים בתקופה של חופשה ללא תשלום
- עמלות כרכיב לתשלום דמי חג
- חובת מתן שי לחג ומיסויו

#### סיכומם של דברים

במקומות עבודה רבים קיימים הסדרים שונים לפיהם מקום העבודה נסגר במהלך תקופה זו והעובדים מוצאים לחופשה.

**" 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.

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 5(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/1-3 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, ג'ואן קרספין נ' בז.וי.סי בע"מ, מיום 26/05/2003

**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.

**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.

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.

**סיכומם 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, 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 שעת/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.

**הכותב - 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.

## 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, מנהג 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/154-3, 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.

**הכותב - עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

## חג במהלך חופשה שנתית

### עו"ד מיטל דולב-בלט

בסעיף 5 לחוק חופשה שנתית, התשי"א 1951, נקבעו ימים אשר לא יובאו 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.

**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.

### סיכומם של דברים <

**עבודה 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.**

### סיכומם של דברים <

**בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית במניין ימי החופשה לא יובאו ימי חג.**

## זכאות עובד שאינו יהודי להיעדרות בתשלום בחגי עדתו

### עו"ד מיטל דולב-בלט

#### הזכות להעדר

בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון והמשפט התש"ח 1948, לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם ובחגיהם. 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), עליית ישו השמימה (1 יום), יום שני לשבועות (1 יום), חג המולד (שני ימים).

ב- חגי הדרוזים: עיד אל-אדחה (1 יום), חג הנביא שועיב (יתרו) (1 יום), חג הנביא סבלאן (1 יום), חג אלח'יזר (אליהו הנביא) (1 יום).

נוסף 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 מוחלת באופן שווה גם ביחס לעובדים בשכר שאינם יהודים ונעדרו בחגי עדתם (ר' למשל: סע (חי') 15507-02-10 אבו אלהיג'א מנאר נ' מול הנוף בע"מ (19.01.2012), סע (אזורי ת"א) MOHAMED OSHER EMAD IBRAHIM 47380/07/11 נגד פדה 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.

**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.

## 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 78).

#### 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.**

#### סיכומם של דברים

**ע"פ פסיקות בתי הדין לעבודה בתקופה של חופשה ללא תשלום מוקפא מכלול הזכויות והחובות של העובד והמעסיק.**

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.

**הכותרת - עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

## 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 (בפס"ד דב"ע נג/ 85 - 3 רגב רוני נ' חב' 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.

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

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

**הכותרת - 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.**

#### סיכומם 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.**

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

### הכותבת - 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.

### סיכומם 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.**

### ביצוע גרפי: שרה וייס

### עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

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.