

## דיני עבודה

### מדריך מהיר ופרקטי לעובד – חלק ראשון

מאת עו"ד אריה פרדמן (054-4942600)

- ❖ זכויות העובדים
- ❖ ראיון העבודה
- ❖ תלוש השכר
- ❖ רישום השעות הנוספות
- ❖ שכר המינימום
- ❖ עבודה בשעות נוספות
- ❖ דמי הבראה
- ❖ תשלום נסיעות
- ❖ עבודה בחגים

[לא נכללו בחלק זה הנושאים הבאים: דמי מחלה, חופשה שנתית, הודעה מוקדמת, הפרשות פנסיוניות, עבודת נשים, סיום יחסי העבודה, פיצוי פיטורין, חוזה העבודה, קניין רוחני של המעביד, תביעות בבית הדין לעבודה]

#### 1. זכויות העובדים לפי החוק הישראלי – כיצד הן נקבעות:

דיני העבודה במדינת ישראל בנויים בצורה קוגנטית – כלומר בצורה בלתי ניתנת להתניה. ישנם עשרות חוקים המקנים לעובד זכויות רבות אשר נתונות לעובד בכל מקרה – אף אם הצדדים – המעביד והעובד, התנו במפורש כי זכויות אלה לא יהיו לעובד במסגרת יחסי העבודה ביניהם. כלומר, תנאים בין המעביד לעובד בקשר לעבודה יכולים לקבוע רק בקשר לשיפור זכויותיו של העובד ולא בכדי להרע אותם מתחת למינימום הקבוע בחוק.

הזכויות העיקריות במסגרת חוקים אלה, הנקראים "חוקי המגן" הינם: שכר מינימום, תוספת בגין העסקה בשעות נוספות, בלילה, בשבתות ובחגים, חופשה שנתית לעובד, דמי מחלה, חובת הודעה מוקדמת לעובד מפוטר, פיצויי פיטורין לעובד שמפוטר, ולעיתים אף לעובד שמתפטר, חוקים הקשורים לעבודת נשים, כגון חופשת לידה, ועוד חוקים רבים הקובעים את זכויותיו של העובד לפני, תוך כדי, ואחרי יחסי העבודה.

חשוב לדעת כי מלבד חוקי המגן, ישנם נורמות נוספות המקנים לעובדים זכויות נוספות אף שאינם כתובות בחוק. ישנם הסכמים קיבוציים אשר נחתמו בין עובדים למעבידים בענפים שונים

במשק, והמחייבים את כל המעבידים באותו הענף, או במקום עבודה מסוים, וישנם אף צווי הרחבה אותם מוציא שר העבודה המרחיבים את תחולת הסכם קיבוצי על המשק כולו או על חלק ממנו. כך למשל חייבים כל המעבידים במשק להפריש לעובדיהם פנסיה, לשלם לעובד נסיעות, ולתת לו דמי הבראה – הכול מכוח צווי ההרחבה. על נורמות אלה לא ניתן להתנות.

הכלל הוא כי העובד יקבל תמיד לפחות את המינימום הקבוע לו באחד מהנורמות אותם מנינו: חוק, צו הרחבה או הסכם קיבוצי,

ישנם כמובן גם מצבים בהם נחתם בין המעביד לעובד חוזה עבודה הנותן לעובד יותר מהמינימום הקבוע בחוק. יש להדגיש כי לא קיימת בחוק חובה לחתום על חוזה עבודה עם העובד – רק לתת לו הודעה בכתב על תנאי העבודה והשכר, אבל במקרה וישנו חוזה עבודה והוא קובע לעובד זכויות יתרות מעבר לקבוע בחוק, בצווי ההרחבה או בהסכם הקיבוצי שחל עליו, על המעביד לתת לעובד זכויות אלו – למשל שכר מעבר לשכר המינימום, ימי חופשה מעבר למינימום הקבוע בחוק וכד'.

ישנם גם מקומות עבודה בהם קיימים מנהגים מסוימים – גם נוהגים אלו מחייבים את המעבידים – למשל, מנהגים כלליים לכלל העובדים במקום העבודה: ארוחת צהרים לעובדים, תשלום ימי מחלה מלאים וכדומה. או נוהג בין המעביד לעובד הספציפי, למשל, גובה השכר, בונוסים, וכד'.

## 2. ראיון העבודה:

נהוג לחשוב כי בראיון העבודה מותר למראיין לשאול כל שאלה שנראת לו רלוונטית או מעניינת. ובכן בישראל קיים חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, הנועד להבטיח לכל אדם את האפשרות להתקבל לכל משרה שיחפוץ, כל עוד יש לו את הכישורים הרלוונטיים.

החוק אוסר להפלות עובד תוך כדי קבלתו לעבודה, בתנאי עבודה, בקידומו בעבודה, או כסיבה לפיטוריו, מחמת שוני שאינו רלוונטי ובכלל זאת מחמת, היותו גבר או אישה, מעמדו האישי, הריון, טיפולי פוריות, היותו הורה, גיל, גזע, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, מפלגה או שירות במילואים או בצבא.

זו אינה רשימה סגורה, וכל אפליה שהיא אינה רלוונטית לעבודה הספציפית הינה אסורה.

בארה"ב אסור למעסיק לשאול על גיל, מצב משפחתי, מוצא וילדים, ובארץ בעצם המצב דומה.

במקרה בו הייתה אפליה והעובד הצליח להוכיח אותה, פוסק בית הדין לעבודה פיצויים גבוהים של עשרות אלפי שקלים.

מקרה לדוגמא:

מהנדס שבא לראיון עבודה בחברת שבבים גדולה וידועה העובדת גם בשבת, נשאל על ידי המראיין האם הוא עובד בשבת, המרואיין אמר שלא אף שאינו דתי. המראיין אמר כי העבודה נדרשת גם

בשבת ולכן היא אינה מתאימה לו. המרואיין תבע בבית הדין לעבודה וזכה בפיצוי של 30 אלף ₪ בגין אפליה.

כך גם אסורות שאלות בעלות אופי סטריאוטיפי - למשל, שאלה כמו - "האם אתה חושב כי המשרה הזאת יכולה להתאים לאדם חרדי וכדומה.

יתרה מכך - גם אם העבודה אינה מתאימה לאדם מסוים בגלל שוני, אך ניתן להתאימה בעלות סבירה, יחויב במעסיק לעשות את ההתאמה ולא להפלות. למשל, הזמנת אוכל כשר לעובד שומר כשרות, במקום בו לא ניתן או אסור להביא אוכל מהבית, או לצאת לארוחת צהריים מהעבודה.

כך, אישה שהיא בהריון אינה חייבת לספר למעביד על כך לפני חודש חמישי - גם לא בראיון העבודה.

אישה שסיפרה למעביד שהיא בהריון ולכן לא נתקבלה לעבודה קיבלה פיצוי של 160 אלף ₪.

כמו כן, אסור לשאול על שירות צבאי או שירות מילואים, או לדרוש מעובד את גיליון שירותו הצבאי.

אסור למעביד **להסתיר פרט רלוונטי למשרה**, כגון תנאי עבודה קשים או מסוכנים, דרישה חריגה בעבודה וכדומה.

**מצד שני, אסור לעובד לשקר או ליפות את קורת החיים בפרטים שהם רלוונטיים למשרה, וכן אסור לו להסתיר פרט רלוונטי, אף אם לא נשאל עליו.**

כך למשל מורה שפוטר מחינוך כיתה דומה לזאת אליה ניסה להתקבל על רקע אי התאמה, נדרש לפצות את המוסד אליו ניסה להתקבל בגלל שלא גילה בראיון את סיבת הפיטורין, למרות שאת עצם ההעסקה בכיתה הקודמת ובמוסד הקודם, כתב בקורות החיים.

יצוין עוד כי גם מודעת דרושים אסור שתפלה, ניסוח המודעה צריך להתאים למגוון הרחב ביותר של אנשים, ולעסוק ברקע המקצועי הנדרש ובתיאור התפקיד בלבד.

### 3. תלוש השכר, ורישום שעות נוספות:

**תלוש השכר החדש ותיקון 24 לחוק הגנת השכר** הם נושאים חשובים.

תלוש השכר בדרך כלל משעמם את רוב האנשים (חוץ משורת הנטו) אבל בתלוש ישנו מידע רב וחשוב, אשר צריך להבין אותו ואת המשמעות שלו. החל מלפני כשנה המידע הזה נהיה מפורט ומחייב יותר ונקבעו סנקציות בכמה רמות למעסיק אשר התלוש אותו הוא נותן אינו מפורט מספיק.

נתחיל בבסיס - כל מעביד חייב לתת לכל עובד **תלוש שכר** עד ליום התשיעי בחודש העוקב, וכן להחזיק אצלו רישום מסכם מהתלושים הנקרא **פנקס שכר**

## בתלוש חייבים להיות כל הפרטים הבאים :

פרטי העובד והמעביד

הוותק של העובד

פרטי השכר ששולם לעובד באופן מפורט לכל רכיב ורכיב, לרבות הפרדה בין שעות רגילות לנוספות.

תקופת התשלום בגינו שולם השכר.

הניכויים מתוך השכר באופן מפורט ומצטבר, כולל הפרשות למיניהם.

כיצד נפרע השכר.

צבירת ימי חופשה ומחלה.

גובה שכר המינימום בחודש הרלוונטי החודשי והשעתי.

מספר ימי העבודה ושעות העבודה אותם עבד העובד בפועל באותו חודש מתוך ימי העבודה בחודש.

כמה שכרו של העובד לשעת עבודה.

כדאי לכל עובד לבדוק את המידע בתשומת לב ולבקש לתקן טעויות גם רטרואקטיביות.

הטעויות הנפוצות ביותר הינם בעיקר בהפרשות למיניהם (קופת גמל, פנסיה, ביטוח מנהלים, קרן השתלמות) בעיקר בכך שהסכום המופרש לא תמיד מגיע ליעדו - לכן חשוב להצליב מידע גם עם רשימת תקבולים מהגוף לא מופרשים הכספים.

מעביד שאינו מוסר לעובד תלוש שכר מלא כפי שפירטנו עובר עבירה פלילית, צפוי לקנס גבוה (לעיתים מעל 50,000 ₪) ואף פיצוי לעובד ללא הוכחת נזק מצידו.

בנוסף, וזה החידוש המשמעותי ביותר בחוק מבחינת העובדים, אם תלוש השכר אינו כולל תשלום ספציפי בגין שעות נוספות, חופשה, דמי הבראה, או דמי נסיעות, והעובד תובע סכומים אלה תהיה חובת ההוכחה **על המעביד** להוכיח כי העובד קיבל אותם באופן ספציפי ולא כשכר כולל שאינו נחשב תשלום בעבור הרכבים הללו.

יתרה מזאת, גם במקרה של עובד התובע **שעות נוספות**, יהיה נטל ההוכחה על המעביד להציג את רישום השעות אותם עבד העובד (באמצעי דיגיטלי, אלקטרוני, מכני, או חתום ע"י העובד בכל יום בנפרד). אם לא יוכל המעביד להוכיח כי העובד לא עבד שעות נוספות תתקבל התביעה עד גובה שעות מסוים, גם ללא הוכחה מצד העובד.

בנוסף, ישנה אחריות פלילית וקנסות גם על נושאי המשרה בחברה, כגון דירקטור, מנכ"ל, או סמנכ"ל משאבי אנוש, ועליהם להוכיח כי עשו ככל שניתן כדי למנוע הפרות של החוק על ידי

החברה.

#### 4. שכר המינימום :

הזכות הקוגנטית (שאינה ניתנת להתניה) הבסיסית ביותר היא **שכר המינימום**.

בהתאם לחוק, כל עובד אשר מלאו לו 18 שנים זכאי לפחות לשכר מינימום בעבור משרה מלאה. או שכר באופן יחסי לשכר המינימום בהתאם לזמן אותו עבד העובד בפועל.

ישנו שכר מינימום **חודשי** - 3,850.18 ₪ נכון לסוף שנת 2010 (גודל מידי פעם - קבוע על 47.5% מהשכר הממוצע במשק).

שכר מינימום **יומי** - (4% מתוך השכר החודשי לעובד המועסק שישה ימים בשבוע) - 154.01 ₪.

(4.61% מתוכו למועסק חמישה ימים בשבוע) - 177.67 ₪.

שכר מינימום **שעתי** - (1/186) (0.53%) מתוך השכר החודשי) 20.70 ₪.

בחישוב שכר המינימום יבוא בחשבון שכר יסוד, תוספת יוקר ותוספת קבועה אבל לא תוספות אחרות, כגון תוספת משפחה, ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת 13, מענקים, והחזר הוצאות מכל סוג לרבות הוצאות כלכלה, ונסיעות שמשלם המעביד.

גם **טיפים** שאינם משולמים מהמעביד אינם באים בחשבון שכר המינימום.

זהו שכר המינימום הכללי, אך ישנם ענפים במשק בהם נקבע שכר מינימום **ענפי**. לאחרונה נחתמו מספר הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה בעניין:

ענף **השמירה והאבטחה** קובע שכר מינימום ענפי הגבוה ב- 2.5% משכר המינימום במשק.

ענף **הסיעוד** (עד 4% תוספת) ענף **הניקיון והאחזקה** (20% תוספת) ענף **הבניין** (תוספת של 500 ₪ לחודש). הסכמים אלה מצויים בשלבים שונים של תהליכי הוצאת **צווי הרחבה** על ידי שר התמ"ת,

חשוב לציין כי זהו שכר המינימום **למשרה מלאה הנהוגה במקום העבודה**, עד למקסימום של 8 שעות עבודה ביום, 45 שעות לשבוע, ו-186 שעות לחודש. מעבר לכך, מדובר **בשעות נוספות** עליהם יש לשלם בנפרד.

יודגש כי במקומות עבודה רבים שבוע העבודה קצר יותר, למשל בתחום ההוראה, לכן די בעבודה **בהיקף הנהוג באותו מקום עבודה** כדי להיות זכאי לשכר המינימום לחודש.

אי תשלום שכר מינימום, הינה עבירה **הנאכפת בחומרה**, הן בקנסות מנהליים ובהלכים פליליים ואפילו מאסר נגד מעבידים, לרבות נושאי משרה בתאגיד (למשל: חבר ועד או מנהל של עמותה) והן בפיצויים מוגדלים לעובד שתובע.

גם עובד המועסק ע"י **כוח אדם**, יכול לתבוע את האדם אצלו הוא עובד בפועל בגין אי תשלום שכר מינימום. עוד ידגש כי גם **לעובדים זרים** יש לשלם שכר מינימום.

## 5. עבודה בשעות נוספות :

נשאלות שתי שאלות, האם **מוותר** להעביד עובד שעות נוספות, וכמה צריך לשלם לו על שעות אלה. משרתו ומשכורתו של אדם בגין המשרה אותה הוא עובד, בין אם היא שכר המינימום, ובין אם מרוויח העובד יותר מכך, הינה ככלל בעבור **משרה מלאה הנהוגה במקום העבודה**, עד למקסימום של 8 שעות עבודה ביום, 45 שעות לשבוע, ו-186 שעות לחודש. על כל עבודה מעבר לכך, מדובר **בשעות נוספות**.

כיום ישנו **היתר כללי** משר העבודה להעבדת שעות נוספות לכל העובדים במשק, ארבע שעות נוספות ליום, עד שתים עשרה שעות נוספות לשבוע. (ישנו גם היתר נוסף למפעלים מסוימים).

ככלל, על שעות נוספות יש לשלם בנפרד, לפחות 125% לכל שעה מה**שעתיים הראשונות** ביום, ולפחות 150% לכל שעה מעבר לכך. 100% זהו שכרו הרגיל של העובד לשעה (משכורת בסיס חלקי 186 - אמור להופיע כנתון נפרד בתלוש השכר, כפי שדיברנו).

אם מקבל העובד שכר הכולל תשלום בעד שעות נוספות, ככלל רואים את השכר שנקבע כשכר רגיל בלבד, והמעביד חייב לעובד שעות נוספות מעבר לכך.

עובד שמקבל תוספת **שעות עבודה גלובליות**, בכדי שתוספת זו תחשב כתשלום מלא בגין השעות הנוספות, יש צורך בקיומם של שני תנאים.

1. התוספת צריכה להיות כתובה באופן ברור ומובחן בתלוש השכר.
2. צריך שהתוספת תהיה **לא פחות** ממה שהיה העובד מקבל, לו היה חישוב של השעות הנוספות בהתאם ל-125% - 150% שהזכרנו. ויוזכר, תלוש השכר צריך גם להכיל שאת שעות העבודה אותם עבד העובד בפועל באותו החודש (כך שתמיד ניתן לעשות תרגיל חילוק).

עצה **לעובדים** - בידקו כמה שעות אתם עובדים, והאם אתם מקבלים גמול שעות נוספות.

במקרה של עובד התובע שעות נוספות, יהיה **נטל ההוכחה** על המעביד להציג את רישום השעות אותם עבד העובד (באמצעי דיגיטלי, אלקטרוני, מכני, או חתום ע"י העובד בכל יום בנפרד). אם לא יוכל המעביד להוכיח כי העובד לא עבד שעות נוספות תתקבל התביעה עד 15 שעות בשבוע או 60 שעות בחודש, גם ללא הוכחה מצד העובד.

עצה **למעבידים** - אם יש לכם עובד העובד יותר משמונה שעות ביום ושכרו מעל שכר המינימום, יש לכתוב את תלוש השכר בצורה נכונה, כך שישקף את **שכר הבסיס** בנפרד, ואת **השעות**

**הנוספות** בנפרד, בהתאם למה שדיברנו. (הדבר גם משתלם למעסיק מבחינת בסיס ההפרשות הסוציאליות).

ישנם עובדים מסוימים להם **לא מגיע שעות נוספות**, ואילו הם: שוטרים, שירות בתי הסוהר, עובדי המדינה שתפקידם מחייב לעמוד לרשות העבודה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות, יורדי ים ועובדי דיג, ואנשי צוות אויר.

סוג נוסף של עובדים שאינם מקבלים שעות נוספות, הינם עובדים בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי - מכונה **"משרת אמון אישי"**.

**כלומר: עובדים בשכר גבוה + תפקיד בכיר וניהולי (מבחינת סמכויות) + אחריות מיוחדת בתפקיד וגישה למידע מיוחד + אמון אישי בתפקיד, בקביעת ובמעקב אחרי שעות העבודה.**

## 6. דמי הבראה:

בפרק זה ובפרק הבא יוסברו שתי זכויות קוגנטיות (שאינם ניתנות להתניה) של עובדים אשר מקורם בצווי הרחבה. כולם מכירים אותם, אבל מעטים יודעים מה באמת כוללות זכויות אלה ומה עקפם. הזכויות הם: **דמי הבראה ותשלום נסיעות**.

### דמי הבראה

שמו של תשלום זה מעיד על ייעודו למימון שהייה של העובד בבית הבראה, ובעבר עובדים אכן נדרשו להציג קבלות על שהייתם בבית הבראה כתנאי לקבלת התשלום, אך כבר שנים רבות שהתשלום ניתן ללא תנאי זה.

תשלום דמי הבראה מתבצע אחת לשנה **בחודש קבוע שבין יוני-ספטמבר** (אם אין נוהג אחר במקום העבודה) אך ניתן לשלמו גם כתשלום חודשי, ובלבד שיקבל העובד את כל דמי הבראה המגיעים לו.

הזכאות מותנית בכך שבחודש התשלום הנהוג, מלאה לעובד **שנת וותק לפחות** (אם אין הסכם קיבוצי אחר). עם התשלום הראשון, זכאי העובד **להשלמה** גם עבור החלק שמעל שנת הוותק.

**שיעור דמי הבראה ליום הבראה:** (נכון לסוף 2010, לא כולל ענפים מסוימים אחרים כגון ענף המתכת והבנייה, ולא כולל למי שאין לו הסכם קיבוצי או אישי הנותן יותר מכך) **מגזר פרטי** - 340 ₪, **מגזר ציבורי**, בעיקרון 383 ₪, אך לרובם המוחלט של העובדים הופחות (בהוראת שעה) ב-50% - 191.5 ₪ ליום.

**שיעור ימי הבראה:** הולך ועולה עם הוותק, **מגזר פרטי:** 5 ימים בשנה הראשונה, 6 ימים מהשנה השנייה, 7 ימים מהשנה הרביעית, 8 ימים מהשנה האחת עשרה, 9 ימים מהשנה השש עשרה, ועולה עד 10 ימים בשנה ה-20.

**מגזר ציבורי** : 7 ימים מהשנה הראשונה, 9 ימים מהשנה הרביעית, 10 ימים מהשנה האחת עשרה, 11 ימים מהשנה השש עשרה, 12 ימים מהשנה ה-20, 13 ימים מהשנה ה-25.

דמי ההבראה **לעובד במשרה חלקית** יתואמו בהתאם לחלקיות המשרה. כך למשל עוזרת בית זכאית להבראה חלקית. נהוג לחשב זאת כשעות העבודה בפועל בשבוע חלקי 43 (כפול ימי ההבראה לפי הותק).

עובד **בחל"ת** אינו צובר זכאות לדמי הבראה בתקופה זו, אך עובדת **בחופשת לידה** צוברת.

יודגש שגם התשלום בגין הבראה וכן נסיעות כמו גם זכויות, **צריכים להיות כתובים במפורש בתלוש**. המעביד אינו יכול לומר שהשכר כולל דמי הבראה או נסיעות.

מכנה משותף נוסף להבראה ונסיעות הינה העובדה שהן דמי ההבראה והן הנסיעות לרבות שווי שימוש נחשבות **כהכנסת עבודה**, ולכן חלים עליהם כל המסים החלים הכנסת עבודה, ובפרט מס הכנסה, ודמי ביטוח לאומי.

עם זאת הם **אינן נחשבות חלק משכר היסוד** לעניין חישוב פיצויי הפיטורין וההפרשות לפנסייה, אך בעוד שבנסיעות כל סכום לא יחשב כך, הרי שהבראה בסכום העולה הרבה על הקבוע בחוק יחשב כחלק משכר היסוד אם דמי ההבראה משולמים מדי חודש בחודשו.

**לקח לעובדים** : כדאי שהנסיעות יהיו נמוכות ושכר היסוד גבוה, כך תקבלו יותר פיצויי פיטורין ויותר הפרשה לפנסיה המחושבת כאחוזים משכר היסוד (עובד שמקבל רכב וחייב בשווי שימוש אינו יכול לעשות כך).

**התיישנות** : כל עוד מתקיימים יחסי עובד – מעביד, שבע שנים כרגיל. לאחר סיומם של יחסי עובד – מעביד, רק עד שנתיים לפני תום תקופת עבודתו. אך אם מוכיח את ההבראה בפועל יכול לתבוע יותר.

## 7. תשלום נסיעות :

זכות קוגנטית (שאינה ניתנת להתניה) נוספת של עובדים אשר מקורה בצווי הרחבה היא **תשלום נסיעות**.

### תשלום נסיעות

כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעבידו השתתפות **עד מקסימום של 23.70 ₪ ליום** בעד כל **יום עבודה בפועל** שבו השתמש בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו.

מדובר במקסימום, כלומר בעיקרון נקבעות הוצאות הנסיעה לפי מחיר נסיעה באוטובוס ציבורי או כרטיסיה או כרטיס חופשי חודשי – **האפשרות הזולה ביותר בהתאם לעובד** ועד למקסימום שאמרנו. **בהתאם לעובד** – אם יש לו הנחת זכאי או פנסיונר, המעביד ישלם לו לפי העלות בפועל.



עובד הנזקק לנסיעה **ביותר מאוטובוס אחד** כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי להשתתפות מעבידו בהוצאות הנסיעה בגבולות המקסימום גם בעד הנסיעה הנוספת, אם הוא **חייב לנסוע באוטובוס השני שלוש תחנות עירוניות נוספות לפחות כדי להגיע למקום עבודתו**.

בהתאם לצו ההרחבה, מעביד מחויב בהחזר הוצאות נסיעה לעובד **רק כאשר העובד נזקק בפועל לאמצעי תחבורה על מנת להגיע למקום העבודה**. ניתן לפרש כי הכוונה לכל תחבורה, לרבות רכב ואופניים.

החזר ההוצאות לא ישולם למי שמוסע לעבודה על חשבון המעביד או מטעמו.

אם מוסע העובד לכיוון אחד בלבד (לעבודה, או ממנה) יהיה זכאי עד למחצית הסכומים הנ"ל.

חשוב להדגיש כי **נסיעה מזדמנת ב"טרמפים", ברכבים של המעביד** שאינה קבועה ולא נאמר מראש שהיא במקום דמי נסיעה, אינה פוטרת את המעביד מלשלם עליה.

עובד הנעדר מעבודתו **מסיבה כלשהי אינו זכאי להחזר הוצאות נסיעה** בעד תקופת היעדרותו.

האם מותר לסכם עם העובד שכר הכולל הוצאות נסיעה? **אין איסור חוקי לכלול את דמי הנסיעות בשכר הכולל**, ואולם, מכיוון שזכותו של העובד לנסיעות היא קוגנטית, על המעסיק:

1. לעדכן את שיעור דמי הנסיעות בשכר העובד.

2. להבהיר מפורשות לעובד כי רכיבים אלה כלולים בשכר, טרם העסקתו.

3. לקבל את הסכמת העובד לכלול את דמי הנסיעה בשכר כולל, באופן מפורש וחד משמעי.

**עובד העובד בלילה**, אם אין הסכם או הסדר אחר, אף אם דרש זאת המעביד, ואף אם אין תחבורה ציבורית, **כך שהעובד נאלץ לקחת מונית או רכב פרטי, אין המעביד חייב לשלם זאת**. (אם העובד הינו גבר ולעיתים אף במקרה של עובדת)

**זמן הנסיעה אינו חלק משעות העבודה**, והמעביד אינו מחויב לשלם שכר בגין זמן הנסיעה, למעט מקרים בהם הסכם קיבוצי או צו הרחבה או הסכם אישי קובע אחרת, ולמעט הזמן שבו אסף העובד עובדים אחרים והסיע אותם לעבודה (אם המעביד אינו משלם להם הוצאות נסיעה בעקבות כך, או שהוא ביקש זאת מהעובד).

**הועתק מקום העבודה למקום רחוק יותר** – מעבר לעדכון הנסיעות הרי שיתכן ומדובר בהרעה מוחשית בתנאי העבודה, המזכה בפיצויי פיטורין.

#### 8. עבודה בחגים:

החוק אינו מעניק לעובד אפשרות להיעדר בתשלום בחג הפורים למשל, מכיוון שפורים אינו נמנה עם החגים, שבהם זכאי העובד לחופשה בתשלום לפי רשימת החגים המפורטת בחוק שהם שני ימי

ראש השנה, יום כיפורים, יום אי של סוכות, שמחת תורה, יום הראשון והאחרון של פסח, יום העצמאות ושבועות - **תשעה ימים** (ליהודים).

ימים אלה **אינם באים** במניין החופשה השנתית.

כל עובד (במשכורת או בשכר - לפי שעה), אשר **עבד שלושה חודשים לפחות**, זכאי לתשלום עבור ימי החג האמורים.

אך ישנם עובדים שבענף בו הם עובדים ישנו **הסכם קיבוצי** הנותן חופש בתשלום ביום חג נוסף, בדרך כלל ביום אחד בשנה לפי בחירת העובד מתוך רשימת חגים, וימי זיכרון.

ברוב המקרים, רשימת ימי הבחירה יכולה לכלול את ערב יום כיפור, הושענה רבה, פורים, שושן פורים, אחד במאי, תשעה באב, יום ירושלים, יום הזיכרון לשואה ולגבורה ויום הזיכרון לחללי צה"ל.

לדוגמא: **הסכם קיבוצי כללי בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה** קובע כי "העובד זכאי ליום אחד נוסף (נוסף על ימי חגי ישראל) לפי בחירת העובדים (בתיאום בין ההנהלה וועד העובדים במפעל).

**הסכם עבודה קיבוצי כללי בענף המוסכים** קובע כי "עובד יקבל, בנוסף על 10 ימי חג, יום נוסף לפי בחירת העובד".

בנוסף כמובן שגם מי שפורים כלול כיום היעדרות או בחירה **בחווה העבודה האישי שלו** יוכל אף הוא ליהנות מיום חופשה בתשלום. כך גם נוהג במקום העבודה לחופשה בתשלום או בקשה שאושרה.

#### **מה עם עבודה בערב חג ?**

החוק קובע כי ביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין עפ"י חוק ובין עפ"י הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על 7 שעות עבודה.

במקרה זה יחשב יום עבודה זה לעובד כיום עבודה מלא, אך במקרה בו עובד יצא לחופשה בערב חג המעביד יכול לנכות לו יום חופשה מלא.

שוב, אם ישנו הסכם קיבוצי אחר, חוזה או נוהג המיטיבים עם העובד, הם לגבי שעות העבודה, והן לגבי הניכוי מהעובד במקרה שלקח העובד חופש, נוהגים לפיהם.