

## שעות העבודה המותרות בערב חג

מספר הסדרים שונים קובעים את שעות העבודה בערבי חג. לפיכך יש לפעול בהתאם להסדר שחל על מקום העבודה. במקום עבודה, שחלים בו מספר הסדרים במקביל, יש לפעול בהתאם להסדר שמיטיב עם העובדים.

להלן פירוט ההסדרים השונים:

■ **ההסדר על פי חוק שעות עבודה:** סעיף 2 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע, כי בערב חג יום העבודה לא יעלה על 7 שעות. הסדר זה חל על מקומות עבודה בהם מונהג שבוע עבודה של שישה ימים. שעות עבודה מעבר ל-7 תחשבנה לשעות נוספות.

■ **ההסדר על פי צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל- 5 ימים:** \* במקומות עבודה שחל עליהם צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל- 5 ימים - יום העבודה בערבי חג הוא של 8 שעות בתשלום של 9 שעות או יום עבודה בן 7 שעות בתשלום של 8 שעות.

במקומות עבודה, שבהם עבדו בערבי חג 6 שעות בתשלום של 8 שעות, ימשיכו העובדים לעבוד 6 שעות בתשלום של 8 שעות.

**בערב יום הכיפורים -** העובדים יעבדו 6 שעות בתשלום של 9 שעות.

תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעסיק שעיסוקו בחלקו במסחר סיטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריזת מזון, אריזות מוצרים (כללי), אחסנה בערובה, אחסנה בקירור, אחסנה כללית, בלדרות, האחדות מטענים, הובלה יבשתית, הפצת סרטי קולנוע וטלוויזיה, סוכנויות לסחר חוץ, סוכנויות של יצרנים או סוחרים מחו"ל, השגחה, סוכני קניות, ספירת סחורות, ספנות (סוכנויות), עמילות מכס, שילוח בינלאומי, שירותי משרד, שירותי תקשורת וטלקס, תעופה (סוכנויות).

■ **הסכם הקיבוצי בענף המסחר והשירותים:** על פי ההסכם הקיבוצי הענפי שעות העבודה בערב חג הן כמו ביום שישי.

■ **הסכמים קיבוציים/צווי הרחבה:** במרבית ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה שהוצאו להם, קיימים הסדרים ליום עבודה בערב החג. יש לבדוק השתייכות מקום העבודה לענף זה או אחר ולפעול לפי ההסדר שחל בו.

■ **נוהג וחווה אישי:** מעסיק אשר במשך שנים הנהיג יום עבודה מקוצר בערב החג יהיה מחויב להמשיך לעשות כן, הואיל וזכות זו הפכה במרוצת הזמן לנוהג מחייב ולתנאי אישי בחווה העבודה של כל עובד ועובד.

## שעות העבודה בחול המועד

בחוקי העבודה אין התייחסות לגבי עבודה בחול המועד או למספר שעות העבודה המותרות במהלכו. מבחינה חוקית יום עבודה בחול המועד הינו יום עבודה רגיל. עם זאת, אם חל על מקום העבודה הסדר מיטיב מכוח הסכם קיבוצי/צו הרחבה חווה אישי, או נוהג יש לפעול לפי האמור בהם.

## חול המועד על פי ההסכם הקיבוצי בענף המסחר והשירותים:

בהסכם הקיבוצי האמור, אין התייחסות לעבודה בחול המועד. לפיכך בהיעדר נוהג או הסכם אישי הקובעים אחרת, יום העבודה במהלך חול המועד בענף הינו יום עבודה רגיל בכפוף לנוהג ו/או חוזה מיטיבים.

## חופשה מרוכזת בחול המועד

ניתן להוציא עובדים לחופשה מרוכזת בחול המועד בכפוף לתנאים הבאים במצטבר:

### 1. מתן הודעה של 14 יום מראש:

אם החופשה נמשכת מעל שבעה ימים, יש לתת התראה של 14 ימים מראש. יצוין, כי במניין שבעת הימים, ניתן לכלול גם את היום הפנוי ויום המנוחה השבועית, אך לא את ימי החג עצמם (אלא אם הם חלים ביום שבת).

### 2. מתן אפשרות לחופשה שנתית של 7 ימים רצופים לפחות

כשמוציאים עובדים לחופשה שנתית, בחול המועד יש להבטיח כי לעובד תהיה אפשרות לצאת לחופשה שנתית, בת 7 ימים רצופים. יובהר, כי ניתן לכלול בפרק הזמן של 7 ימים גם את חול המועד, את יום המנוחה השבועי ואת היום הפנוי, ואולם אין לכלול בו את יום החג עצמו.

### 3. יתרת חופשה שנתית בזכות:

בכפוף לאמור לעיל, מעסיק רשאי להוציא עובדים לחופשה שנתית, רק אם צברו חופשה ובמידה שצברו. מעסיק אינו יכול לחייב עובד לצאת לחופשה על חשבון ימי חופשתו העתידיים או לחייב את חשבון חופשתו במינוס. אולם, אם העובד ידע מראש על הנוהג במקום העבודה לפיו ימי חול המועד הינם ימי חופשה שנתית, ובכל זאת בחר לצאת לחופשה שנתית במועד אחר, לא תהיה מניעה להוציאו לחופשה בחול המועד גם אם כתוצאה מכך הוא יהיה ביתרה שלילית של חופשה שנתית.

לכן, עובדים ללא יתרת חופשה או שהיתרה העומדת לזכותם אינה מספיקה, לא ניתן להוציאם לחופשה שנתית בחול המועד או במועד אחר. מעסיק שיעשה כן, צפוי לשלם עבודה, ולא יהיה רשאי לזקוף ימים אלה על חשבון ימי החופשה העתידיים (יודגש, כי בחופשה שיזם העובד עצמו, אין כל מניעה לחייב את ימי חופשתו העתידיים). כמו כן, לא ניתן לאלץ עובדים לצאת לחופשה ללא תשלום בתקופה זו או בכלל. חופשה ללא תשלום ככלל, חייבת להיות בהסכמה הדדית. לכן עובדים כאמור אשר יסרבו לצאת לחל"ת בחול המועד, יהיו זכאים לשכר עבודה, חרף סגירת המפעל.

## לסיכום

מעסיק רשאי להוציא את עובדיו לחופשה מרוכזת בחול המועד רק אם יש לזכותם ימי חופשה צבורים ובמידה שצברו ובכפוף למתן הודעה מראש של שבועיים אם מדובר בחופשה של 7 ימים לפחות. אין צורך בהודעה אם מדובר בחופשה קצרה משבוע. עם זאת, יש לתת זמן סביר מראש תוך הבנה והתחשבות בצרכי העובד.

## תשלום עבור היעדרות בימי חג

כל סוגי העובדים; על בסיס חודשי, שעתית או ויומי זכאים לתשלום שכר עבור החגים. עם זאת, עובדים על בסיס חודשי יהיו זכאים לכך החל מהיום הראשון לעבודתם, ללא קשר לוותק שלהם במקום העבודה ועובדים על בסיס שכר (יומי/שעתי) בהיעדר הסכם קיבוצי/צו הרחבה, נוהג או חוזה אישי, בהם נקבעה הוראה מיטיבה, יהיו זכאים לכך רק לאחר 3 חודשי ותק בעבודה, ובתנאי שלא נעדרו מעבודתם סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחריו), אלא בהסכמת המעסיק.

בהסכם הקיבוצי הכללי בענף המסחר והשירותים אין הבחנה לעניין הזכאות לדמי חגים בין עובדים במשכורת חודשית לבין עובדים בשכר יומי/שעתי. לפיכך, כל העובדים במקומות עבודה שחל עליהם ההסכם הקיבוצי האמור, יהיו זכאים לתשלום דמי חג החל מהיום הראשון לעבודתם, גם אם הם עובדים על בסיס שעתית/יומי.

## **ניכוי יום חופשה בערב חג ובחול המועד במקום עבודה שבו מונהג יום עבודה מקוצר**

מעסיק רשאי לנכות ימי חופשה מלאים בערב חג ובחול המועד, גם אם במועדים אלה מונהג יום עבודה מקוצר כפי שיובהר להלן:

חוק חופשה שנתית איננו מתייחס לימי עבודה חלקיים. צבירת ימי החופשה נעשית על בסיס ימי עבודה בפועל, ללא קשר לאורכו של יום העבודה בין, אם מדובר ביום עבודה של 8 שעות או של שעתיים. עובד יהיה זכאי למכסה המלאה של ימי החופשה, 10 ימים בשבוע עבודה של 5 ימים או 12 ימים בשבוע עבודה של 6 ימים, אם עבד במהלך שנה 200 ימים וזאת, ללא קשר לאורכו של יום העבודה. כמובן שלאורכו של יום העבודה תהיה השפעה בחישוב דמי החופשה ליום, אולם אין לכך השפעה על מספר ימי החופשה שנצברו לטובת העובד.

בהתאם לכך, גם ניכוי ימי החופשה מחשבון חופשתו השנתית של העובד אינו צריך להיות מושפע מאורך יום העבודה. לכן, כאשר עובד נעדר מן העבודה יום שלם לרגל חופשה, מספר שעות העבודה שהיה אמור לעבוד באותו יום, חסרת משמעות, ורואים היעדרות זו כיום חופשה מלא. בהתאם לכך, עובד שיצא לחופשה במהלך ערב חג או בחול המועד, שבמהלכם מונהג יום עבודה מקוצר, אין כל מניעה לנכות יום חופשה מלא.

חרף האמור, במקומות עבודה רבים נהוג לצבור לעובדים חופשה שנתית על בסיס שעות עבודה, שלא בהתאם לחוק. במקרה זה לאורכו של יום העבודה יש השפעה על צבירת החופשה ולפיכך, אין לנכות יום חופשה מלא מן הצבירה, אלא בהתאם למספר שעות העבודה שהעובד היה אמור לעבוד באותם ימים. לחילופין יש להתאים את חישוב הצבירה להסדר הקבוע בחוק ורק אז לנכות ימים מלאים מהצבירה.

### חופשה בערב חג ובחול המועד על פי ההסכם הקיבוצי בענף המסחר והשירותים

בהסכם הקיבוצי בענף המסחר והשירותים אין התייחסות לחופשה בחול המועד וערב חג, ולכן אין כל מניעה חוקית לנכות ימי חופשה מלאים,

מקום שצבירת החופשה נעשית על פי ההסדר הקבוע בחוק, אלא אם קיים הסדר מיטיב על פי נוהג או חוזה אישי.

## **גובה השכר בגין עבודה בימי החג**

עובד שעבד בחג (בכפוף להיתר העסקה במנוחה השבועית) זכאי לגמול בעבור עבודתו בחג, בשיעור של 150% משכרו (כלומר תוספת של 50% על השכר).

אם חל במקום העבודה הסדר מיטיב, מכוח הסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה אישי או נוהג, המעניקים גמול גבוה יותר על המעסיק לפעול לפי ההסדר המיטיב.

יש לציין כי בית הדין הארצי לעבודה קבע כי אם העובד עבד בחג, שלא מתוך בחירה אלא מתוך כורח, הוא יהיה זכאי לתשלום בעבור אותו יום כיום עבודה, בתוספת הגמול בעבור עבודה בחג. כלומר, הוא יהיה זכאי לתוספת של 150% לשכרו ובסה"כ תשלום בגובה 250% [ע"ע 300360/98 נחום צמח נ' ש.א.ש. קרל זינגר צפון (1986) בע"מ].

## **האם קיימת חובה להעניק לעובדים שי לחג?**

אין כל חובה חוקית לתת לעובדים שי לחג, אלא אם קיימת חובה כאמור בהסכמים קיבוציים/צווי הרחבה, חוזה אישי או נוהג במקום העבודה. לכן, בהיעדר חובה במקורות אלו, לא חלה על המעסיק חובה לתת שי לחג.

**האם מתנות שניתנו לעובדים לרגל החג חייבות בתשלום מס הכנסה וביטוח לאומי?**

כן, מתנות שניתנו לעובד לרגל החג אינן פטורות ממס הכנסה ומדמי ביטוח לאומי ולכן יש לזקוף לעובד את שווי המתנה, החל מהשקל הראשון.

**האם המעסיק מחויב בגלום שווי השי שנתן לעובדיו?**

לא חלה כל חובה, המחייבת את המעסיק לגלם את שווי מתנה. עם זאת, במרבית מקומות העבודה מקובל לעשות כן.

## **האם קיימת זכאות לתשלום שכר כאשר החג חל ביום שבת?**

התשובה לשאלה זו תלויה בסוג העובד, האם הוא עובד על בסיס חודשי או על בסיס יומי/שעתי?

**עובד במשכורת על בסיס שכר חודשי:**

בצו לקיצור שבוע העבודה נקבע כי "עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי החג". הרציונל העומד מאחורי קביעה זו הוא כי שכר על בסיס חודשי, הינו שכר קבוע אשר איננו מושפע ממספר ימי העבודה

האפשריים בחודש מסוים. דהיינו עובד חודשי שעובד חודש מלא ישתכר שכר זהה בחודש מרץ ובחודש פברואר. בהתאם לכך, אין משמעות לעובדה שימי החג חלים בשבת ושכרו של העובד באותו חודש לא יושפע מכך. עם זאת, העובד "יפסיד" ימי היעדרות בתשלום, זאת מאחר שימי החג חלים בימים שממילא העובד לא היה אמור לעבוד בהם.

### עובד בשכר שעת/יומי:

בצו, אשר הקנה לעובדים בשכר זכות לדמי חגים, נקבע במפורש כי עובד לא יהיה זכאי לתשלום בגין ימי חג החלים בשבת. לפיכך עובד על בסיס שעת/יומי לא יהיה זכאי לתשלום עבור חג שחל בשבת, אלא אם כן, קיים הסכם קיבוצי/צו הרחבה חוזה אישי או נוהג במקום העבודה, הקובעים אחרת.

## **ימי חג לעובדים לא יהודים**

עובד לא יהודי זכאי להיעדר מהעבודה בתשלום בימי חגו על פי דתו וכל הכללים כאמור לעיל יחולו לגביו. עם זאת, במידה ומקום עבודתו סגור בחגים היהודיים, הוא לא יהיה זכאי לשכר גם בגין ימי היעדרותו בחגים היהודיים. הוא לא יקבל כפל תשלום (הן על חגי דתו והן על החגים היהודיים). יש לו אפשרות לבחור שימים אלה יחשבו או לחופשה שנתית וככאלה הם ינוכו ממכסת ימי החופשה שצבר או לראות בהם כחופשה ללא תשלום.