

מבזק חגים

סוגיות בהעסקת עובדים בתקופת החגים

לקראת חגי תשרי, ריכזנו במבזק זה סוגיות הנוגעות לזכויות העובדים בתקופת החגים.

שעות העבודה בערב חג

עו"ד עמוס הלפרין

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 (1)

צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי דלעיל, 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 מבין שתי החלופות 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 (2) 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 (3). 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.

(1) פורסם ביום 16/08/1990 וחל על הענפים הבאים: תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא, יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעבידי שעיסוקו בחלקו במסחר סיטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. וכן ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריזות 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).

(2) פורסם ביום 28/10/1974

(3) ראה לדוגמה דב"ע נ"ד/4-25 פלבס מפעלי מתכת נ' ההסתדרות הכללית ואח', פד"ע כ"כ (4), 109.

ניכוי יום חופשה בהיעדרות בערב חג

עו"ד דנה להב

ביום 31.05.2010, תוקן סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית"). בהתאם להוראות הסעיף, 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').

מה במבזק

סוגיות בדיני עבודה

- שעות העבודה בערב חג
- ניכוי יום חופשה בהיעדרות בערב חג
- זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי, לתשלום עבור ימי החג
- הגמול המשולם לעובד המועסק בחג
- שעות העבודה בימי חול המועד
- ניצול ימי חופשה שנתית בחול המועד
- תשלום עבור "יום גשר"

סיכום של דברים

חוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי ביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות. עם זאת, יש לבחון אם חל על המעסיק הסדר המגדיר את אורכו של יום העבודה בערב החג.

חוק חופשה שנתית מתייחס לימי חופשה מלאים, וקובע בסעיף 3(ב) ו-3(ג) כי: "חלק של יום חופשה לא יובא במניין". 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.

עם זאת יצוין, כי אף כי חוק חופשה שנתית 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 ויחייב את המעסיק לפעול על פיו.

זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי, לתשלום עבור ימי החג

עו"ד מיטל דולב בלט

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 נגזרת מן הכלל, לפיו עובד המקבל את משכורתו על בסיס חודשי, 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).

עוד קבע בית הדין הארצי, כי צו ההרחבה נועד להשוות את מצבם של העובדים היומיים לעובדים החודשיים, שאינם מפסידים שכר מקום שבו הם נעדרים מיום עבודה בשל חג שחל בו. על מנת להשיג תוצאה זו קובע צו ההרחבה את חובת תשלום דמי החג לעובדים שאינם עובדים חודשיים, וקובע כי עובד שאינו חודשי אינו זכאי לימי חג "החלים בשבת". נקודת המוצא הייתה שממילא אותו עובד אינו עובד ביום שבת. לאור האמור נקבע, כי עובד המפסיד יום עבודה בשל חג מבין תשעת החגים הנקובים בצו ההרחבה, זכאי לתשלום דמי חגים בגין החג האמור. עוד קבע בית הדין הארצי, כי עובד שאינו עובד חודשי אינו זכאי לתשלום ימי חג החלים בימים שאינם ימי עבודתו. [ע"ע 21920-02-13 דיאמנט צעצועים בע"מ, נ' ולנטינה פרנצב, ילנה אונישצ'וק, אינסה גינזבורג, ולנטינה זוייב, דינים ארצי לעבודה 2015 (104) 119, מיום 1/6/2015].

בפסיקה נוספת של בית הדין הארצי נקבע כי הזכאות לדמי חג אינה מותנת בעבודה בחג. נהפוך הוא, העובד מקבל רכיב של דמי חגים בגלל שהוא לא עבד בחג. ימי החג חלו ביום בשבוע בו היתה העובדת אמורה ללמד והיא לא לימדה בשל החג, הרי שהיא היתה זכאית לתשלום דמי חגים. העובדה כי הרצאה שאמורה היתה להתקיים ביום חג נדחתה למועד מאוחר אינה שוללת את זכאותה לדמי חג. נפסק כי הזכאות לדמי חג אינה מוגבלת להיקף משרה זה או אחר. היינו גם במצב שהעובדת עובדת בחלקיות משרה ימים בודדים בחודש, העובדת זכאית לדמי חג (ע"ע 47880-03-19, טליה שטראוס נ' המרכז החרדי להכשרה מקצועית ע"ר, מיום 13.1.2020).

עוד קבע בית הדין הארצי כי עובד במשמרות לא קבועות, המתפרשות על כל שעות היממה והשבוע, יהא זכאי לדמי חגים (ע"ע 38313-03-18, איל"ן איגוד ישראלי לילדים נפגעים נ' מיכאל מוחדינוב ואח', מיום 1.6.2020).

סיכום של דברים

חוק חופשה שנתית מתייחס לימי חופשה מלאים. לפיכך, כאשר עובד נעדר יום שלם מן העבודה, אין משמעות לשאלה כמה שעות עבודה היה אמור לעבוד.

סיכום של דברים

נושא הזכאות לתשלום עבור ימי חג, לכלל העובדים במשק, הוסדר בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל-43 שעות שבועיות. הצו מהווה "ברירת מחדל" ביחס לכלל העובדים והמעבידים אשר לא חל עליהם הסדר מיטיב אחר.

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).

יחד עם זאת, במקרה אחר, בו שהתה עובדת בחופשה ללא תשלום שנקבעה בהסכמת הצדדים, נקבע כי היא אינה זכאית לדמי חופשה בתקופה זו (תעא 2245/08 מור נחמני נגד מטבחן 1998 בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2011 (15) 1313).

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.

ערך יום החג של עובד, אשר היקף משרתו משתנה מידי חודש -

צו ההרחבה כאמור לעיל מורה כי עובדי יהיה זכאי "לתשלום מלא" אולם אינו כולל התייחסות או הגדרה מהו אותו "תשלום מלא" עבור עובד שעתי/יומי המועסק בהיקף משרה משתנה. עיון בפסיקה מעלה כי ייתכנו פרשנויות שונות, לאופן חישוב התשלום עבור יום החג לעובד. להלן מספר דוגמאות:

1. על פי ממוצע שכרו של העובד, בהתאם לשלוש המשכורות הרצופות המלאות ביותר, בשנה שקדמה לחג, כפי שנהוג בחישוב דמי חופשה על פי חוק חופשה שנתית התשי"א 1951. לענין זה ר' למשל תעא 11086/09 אולג פלך נגד רשת בטחון בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2013 (54) 424.
2. על פי מכפלת שכר יום עבודה מלא באחוז משרתו של העובד (דמר 8083/09 צפורה סרוסי נגד יפה טלמון, דינים אזורי לעבודה 2010 (165) 768).
3. על פי שכר יום עבודה מלא בן 8 או 9 שעות, למשל ר' ס"ע 11-10-44795-10 אלכסנדר לוייפנפלד נ' קריירה בע"מ, סע 10-11-48800 איגור גייבסקי נגד מנפאואר ישראל בע"מ. תעא 3308/09 שירן שוקרון נגד "רנואר" רשת חנויות אופנה בע"מ.

הגמול המשולם לעובד המועסק בחג

טו"ד מיטל דולב בלם

סעיף 18א לפקודת סדרי שלטון ומשפט, התש"ח-1948 קובע, כי דין עבודה בימי חג, כדין עבודה במנוחה השבועית.

סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 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 עולה, כי יש לשלם לעובדים בעבור עבודתם בחג, לפחות 150% משכרם (תוספת של 50% על שכרם).

יודגש, כי במידה ועל העובד ועל המעסיק חל הסדר מיטיב, כגון: הסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה אישי או נוהג, המעניקים גמול גבוה יותר מהמחויב על פי חוק, יחויב המעסיק בתשלום הגמול הגבוה, כאמור.

כך, למשל, קבע בית הדין הארצי לעבודה בנוגע לשאלת כפל התשלום לעובד שהועסק בחג, ביחס להסכם הקיבוצי בענף המתכת: "התשלום עבור חגים, מכח ההסכם הקיבוצי, הינו תשלום המגיע לעובד עקב עבודתו, ולא עבור עבודתו, באשר הנחה היא שאין העובד עובד ביום חג... אם עבד העובד ביום חג... זכאי הוא לתשלום עבור אותו יום כיום עבודה, בצרוף הגמול עבור עבודה בחגים, כנקוב בחוק או בהסכם הקיבוצי, וזאת מבלי לפגוע בזכותו לתשלום עבור יום החג עצמו מכח סעי' 16 להסכם הקיבוצי" [דבע (ארצי) מג/91-3/ מולה נוהד נגד חברת אל-וו בע"מ, דבע (ארצי) מג/3-91/ מולה נוהד נגד חברת אל-וו בע"מ, פדי טו (1) 163; דינים ארצי לעבודה 1984 (1) 26 (23/01/1984)].

סיכומם של דברים

משילוב פקודת סדרי השלטון והמשפט וחוק שעות עבודה ומנוחה עולה כי 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.

בית הדין האזורי לעבודה החיל כלל זה גם במקרה בו לא חל על העובד הסכם קיבוצי, וקבע: "הלכה פסוקה היא, כי אף אם עבד העובד ביום חג, זכאי הוא לתשלום עבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול עבור עבודה בחגים, כנקוב בחוק, בהסכם הקיבוצי או בצו ההרחבה, וזאת מבלי לפגוע בזכותו לתשלום עבור יום החג עצמו..." [סע (אזורי ב"ש) 56210/05/11 מרים גודר, ת.ז. 310967468, לובוב פיסריק, ת.ז. 312992712 נגד דיאמנט צעצועים בע"מ ח.פ. 510976921, דינים אזורי לעבודה 2012 (105) 1247 (31/07/2012)].

בהקשר זה יודגש, כי מדובר בפסיקה מנחה שאינה מחייבת, וכל מקרה עשוי להיבחן לגופו.

בסוגיית עבודה מתוך "בחירה" או מתוך "כורח":

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

בפסיקה נוספת של בית הדין הארצי לעבודה בה נדונה בהרחבה סוגיית המונח "כורח", בית הדין הארצי הדגיש כי העסקה מכוח "כורח", בהעדר ראייה לסתור, היא גם במצב שבו שיבוץ עובדים נעשה באמצעות סידור עבודה שנקבע על ידי המעסיק, וזאת גם אם לצורך שיבוץ סידור העבודה מתבקשים העובדים לשלוח מראש את בקשותיהם, העדפותיהם או משמרות ספציפיות שבהן אין באפשרותם לעבוד. כל עוד לא הוכח על ידי המעסיק אחרת הרי שגם אם השיבוץ נעשה בשיתוף עם העובדים ובהתחשב בבקשותיהם והעדפותיהם, בסופו של דבר, המעסיק הוא זה שקובע את סידור העבודה ומסכים לו, ועל כן נראה בכך "כורח" לצורך הזכאות לדמי חגים.

כמו כן, נפסק כי גם במקומות שבהם נהוג בדרך קבע לעבוד בימי חג, אין די בכך שבעת קבלת עובד לעבודה מובא הדבר לידיעתו כדי ללמד כי עסקינן בעובד אשר ידע על כך ועבד שלא מתוך "כורח". לא ניתן לזהות באופן גורף, בין "ידיעה" על היקף העבודה במקום עבודה, לבין "בחירה" של עובד לעבוד בימי חג, וההכרעה תהיה תמיד בהתאם לנסיבות כל מקרה ומקרה [ע"ע 38313-03-18 איל"ן איגוד ישראלי לילדים נפגעים (ע"ר) נגד מיכאל מוחדינוב].

שעות העבודה בימי חול המועד

עו"ד מיטל דולב בלט

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חול המועד.

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.

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, יחול ההסדר המיטיב.

סיכום של דברים

במקומות עבודה עליהם לא חל הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסכם אישי או נוהג מחייב, אין חובה להנהיג יום עבודה מקוצר בימי חול המועד.

סיכום 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, יחול ההסדר המיטיב.

