

## מבזק חגים

בהמשך למבזק 1359 מיום 29.3.2022 בו ריכזנו עבורכם סוגיות הנוגעות לזכויות העובדים בתקופת החגים. במבזק זה סוגיות נוספות אשר עולות ביחס לזכויות העובדים בתקופה זו.

### סוגיות בדיני עבודה

#### 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, מנוהג במקום העבודה, או מהסכמים קיבוציים/צווי הרחבה.

בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה נקבע, כי רק השעות 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.

#### 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.

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.

### מה במבזק

#### סוגיות בדיני עבודה

- שעות נוספות בחול המועד
- ניצול ימי חופשה שנתית בחול המועד
- תשלום עבור יום חג החל ביום הפנוי
- חג במהלך חופשה שנתית
- ימי החג החלים בתקופה של חופשה ללא תשלום
- עמלות כרכיב לתשלום דמי חג
- זכאות עובד שאינו יהודי להיעדרות בתשלום בחגי עדתו

#### חוזר

- שרת הכלכלה והתעשייה חתמה על צו ההרחבה לענף השמירה והאבטחה

#### 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.

## תשלום עבור יום חג החל ביום הפנוי

### עו"ד עמוס הלפרין

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". 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.

#### 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).

בצו לקיצור שבוע העבודה, נקבע בסעיף הדין בדמי חגים, כי "עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת", אולם אין כל התייחסות בצו זה לימי חג החלים בימי חול אשר העובד אינו מועסק בהם.

בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה לחמישה ימים במגזר העסקי (אשר ניתן לפני צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה, אך חל רק על רשימת הענפים הנזכרת בו(1)), נקבע, כי "עובד לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג החלים ביום הפנוי".

מכאן שלעניין עובדים אשר אינם מועסקים בענפים עליהם חל צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה מ-1990, נושא הזכאות לתשלום עבור יום חג שחל ביום הפנוי נותר פתוח לפרשנויות שונות. בהקשר זה ראוי להזכיר את גישת בית הדין האזורי לעבודה בענין ארדיטי(2), לפיה תכליתן של הוראות צו ההרחבה לעניין דמי החגים, היא לפצות עובד יומי עבור ימי החג בהם לא עבד, ובכך להשוות את תנאי העסקתו לעובד במשכורת.

(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 מעביד שעיסוקו בחלקו במסחר סיטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. וכן ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריות מזון, אריות 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) דמ 8866/07 מיטל ארדיטי נ' טלסקר בע"מ, מיום 15/06/2008.

## חג במהלך חופשה שנתית

### עו"ד עמוס הלפרין

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.

## 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 יד 78).

מכאן שבהעדר כל חובת תשלום שכר מצד המעסיק, לא יהא זכאי העובד גם לתשלום בגין יום החג.

#### סיכום של דברים

**עובד חודשי זכאי למשכורתו המלאה, ללא קשר למספר ימי העבודה או המנוחה השבועית, אשר חלו באותו חודש, ובלבד שעבד את כל ימי העבודה האפשריים.**

#### סיכום של דברים

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

#### סיכום של דברים

**על פי הפסיקה, בתקופה של חופשה ללא תשלום מוקפא מכלול הזכויות והחובות של העובד ושל המעסיק.**

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.

## עמלות כרכיב לתשלום דמי חג

### עו"ד הלית כהן-רוניצקי

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' חבי 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, התש"ל 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].

## זכאות עובד שאינו יהודי להיעדרות בתשלום בחגי עדתו

### עו"ד עמוס הלפרין

#### 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), עלית ישו השמימה 1 יום), יום שני לשבועות 1 יום), חג המולד (שני ימים).

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

#### סיכום של דברים

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.

#### סיכום של דברים

בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי שלטון ומשפט, 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.

בנוסף 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, תאגידיים 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 מוחלטת באופן שווה גם ביחס לעובדים בשכר שאינם יהודים ונעדרו בחגי עדתם (ר' למשל: סע (ח"י) 15507-02-10 אבו אלהיגיא מנאר נ' מול הנוף בע"מ (19.01.2012), סע (אזורי ת"א) MOHAMED Osher EMAD IBRAHIM 47380/07/11 נגד פהד 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.

### חוזר

## שרת הכלכלה והתעשייה חתמה על צו ההרחבה לענף השמירה והאבטחה

ביום 28.3.2022 פרסם משרד העבודה חוזר בעניין צו הרחבה לענף השמירה והאבטחה. להלן עיקרי החוזר:

שרת הכלכלה והתעשייה חתמה על צו ההרחבה לענף השמירה והאבטחה, שמטרתו לשפר את תנאי השכר של המועסקים בענף זה.

ביום 21 במרץ 2021 נחתם הסכם קיבוצי כללי בענף השמירה והאבטחה, בין הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל לבין הסתדרות העובדים החדשה, שהתנתה את כניסת ההסכם לתוקף בהרחבתו.

מטרת הצו המרחיב את ההסכם הקיבוצי, הוא עדכון שכר המינימום של עובדי השמירה והאבטחה. במסגרת הצו, יעלה שכרם ב-10%. לעובדים בעלי הכשרה מיוחדת נקבעו תוספות בשיעורים גבוהים, בהתאם לרמת ההכשרה וסיווגה.

בתום דיונים וסיכום המימון התקציבי עם משרד האוצר התקבלה הסכמה משותפת על דעת כל הצדדים, לפיה הרחבת ההסכם הענפי תחל בתאריך 1.9.2022.

בתום הליך היועצות אצל הממונה הראשית על יחסי עבודה בזרוע העבודה, עו"ד רבקה ורבנר, ובהמלצת המועצה לצווי הרחבה, התקבלה החלטה להרחיב את ההסכם לענף כולו. הצו המרחיב מאפשר תיקון השכר בהתאמה לסיכום.

**הכותבים – עורכי דין 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.**

סיכום של דברים  
ביום 28.3.2022 פרסם  
משרד העבודה חוזר  
בעניין צו הרחבה לענף  
השמירה והאבטחה.

ביצוע גרפי: ברקת ורשבסקי

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.