

סוגיות בהעסקת עובדים בתקופת החגים

מרץ 2021
חוזר מקצועי מספר 41/21

שעות נוספות בחול המועד

בחוק שעות עבודה ומנוחה¹ אין כל התייחסות לימי חול המועד, ולא הוגדרו עבורם שעות עבודה שונות. כלומר, ככל שהדבר נוגע לחוק, ימי חול המועד הינם 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 ה"שעות העודפות" על "תחום" יום העבודה, שנקבע הן "שעות נוספות" כמשמעותן בחוק.

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.

תשלום עבור יום חג החל ביום הפנוי

נושא הזכאות לתשלום עבור ימי חג, לכלל העובדים במשק, הוסדר בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל- 43 שעות שבועיות².

הצו מהווה "ברירת מחדל" ביחס לכלל העובדים והמעבידים אשר לא חל עליהם הסדר מיטיב אחר.

לגבי 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 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.

¹ חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951.

² פורסם ביולי 2000.

לגבי עובד שעתי ויומי

בהתאם לצו, העובד 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 ימים ראש השנה, 1 יום הכיפורים, 2 ימים חג הסוכות, 2 ימים חג הפסח, 1 יום העצמאות ו-1 יום חג השבועות).

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

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

מכאן, שעובדים אשר אינם מועסקים בענפים עליהם חל צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה משנת 1990, נושא הזכאות לתשלום עבור יום חג, שחל ביום הפנוי, נותר פתוח לפרשנויות שונות.

בהקשר זה ראוי להזכיר את גישת בית הדין האזורי לעבודה 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.

בדבר שאלות נוספות ניתן לפנות ל-:

רו"ח קרן הררי: 03-6382898, Keren.h@mbtcpa.co.il

רו"ח (משפטן) (בודק שכר מוסמך) אייל לבנת: 052-3632125, eyal@mbtcpa.co.il