

## סוגיות ביני עבודה - חגים

אפריל 2023  
חוזר מקצועי מספר 43/23

לקראת ימי חג הפסח ברצוננו להזכיר בדבר זכויות עובדים ונהגי עבודה רלבנטיים בימי עבודה בחגים. דיני העבודה נקבעים הן בחוק ובהוראות הקבועות מכוחו והן מכוח הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה החלים בענפים מסוימים או מוכח פסיקה. כמו כן, ישנן זכויות המוקנות לעובד מכוח נוהג החל במקום העבודה בשנים הקודמות ואשר מחייב את המעביד להמשיך ולנהוג בהתאם אליו.

### שעות העבודה בערבי חג

חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951

סעיף 2(ב) לחוק 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. ימי החג הם: לגבי יהודי - מועדי ישראל; לגבי מי שאינו יהודי - מועדי ישראל או חגי עדתו, לפי המקובל עליו.

במקומות עבודה, שעליהם חל צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה לחמישה ימים

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. המעביד ונציגות העובדים יקבעו באיזו מבין שתי החלופות לבחור. באשר ליום הכיפורים, נקבע, כי העובדים יעבדו שש שעות בתשלום של תשע שעות.

במקומות עבודה, שבהם עבדו במשך השנים שש שעות בתשלום של שמונה שעות, בערבי חג, ימשיכו לעבוד כך.

על פי הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה (דוגמאות)

בצו ההרחבה בענף הפלסטיקה 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

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.

### ניכוי יום חופשה בהיעדרות בערב חג

סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951, מאפשר לעובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מערבי החג, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בסעיפים 3(ב) ו-3(ג) לחוק חופשה שנתית נאמר: "חלק של יום חופשה לא יובא במניין", ולכן לעובד שנעדר בערב חג - יקוזז יום חופשה מלא, גם באם במקום עבודתו עובדים יום חלקי.

במקום עבודה, שבו חל הסכם קיבוצי / צו הרחבה / הסכם אישי / נוהג, המאפשר קיזוז של פחות מיום מלא מימי החופשה הצבורים לעובד, יגבר ההסדר המיטיב ויחייב את המעסיק לפעול על פיו.

## תשלום עבור ימי חג - זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי

### עובד חודשי

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

- עובד בשכר (עובד שעתי או יומי) זכאי לתשלום עבור ימי חג, 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).
- עובד, שהוכיח שעבד באופן סדיר במשך שנים, חזקה היא כי זכאי לדמי החג. הנטל להוכיח, כי נעדר בימים הסמוכים לימי החג, מוטל על המעביד.
- עובד בשכר אינו זכאי לתשלום עבור ימי חג "החלים בשבת".
- עובד המפסיד יום עבודה בשל חג מבין תשעת החגים הנקובים בצו ההרחבה, זכאי לתשלום דמי חגים בגין החג האמור.
- כמו כן, נקבע שעובד בשכר אינו זכאי לתשלום ימי חג החלים בימים שאינם ימי עבודתו.
- הזכאות לדמי חג אינה מוגבלת להיקף משרה כזה או אחר.
- עובד במשמרות לא קבועות, המתפרשות על כל שעות היממה והשבוע, יהא זכאי לתשלום עבור ימי החג.

## ערך יום החג של עובד אשר היקף משרתו משתנה מידי חודש

צו ההרחבה לקיצור שעות העבודה 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 אשר עלו בפסיקה:

- 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.
- על פי מכפלת שכר יום עבודה מלא באחוז משרתו של העובד.
- על פי שכר יום עבודה מלא בן 8 או 9 שעות.

## סירוב עובד לעבוד בחג ובמנוחה השבועית

סעיף 9ד' לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע, כי עובד יהא רשאי שלא לעבוד בימי המנוחה השבועית (הכוללים על פי חוק את ימי החג), גם אם בעת שהחל לעבוד במקום העבודה הסכים להעסקתו ביום המנוחה השבועית, ובהמשך שינה את אורחות חייו, כך שכעת הוא אדם אשר אינו יכול להוסיף ולעבוד ביום המנוחה על פי מצוות דתו.

עובד, שמעסיקו דורש ממנו לעבוד בימי החג או במנוחה השבועית, או שהודיע לו על כוונתו לדרוש ממנו לעבוד כאמור, רשאי להודיע למעסיקו, שהוא אינו מסכים לעבוד בימי החג על פי איסור שבמצוות דתו שאותן הוא מקיים.

## שעות העבודה בימי חול המועד

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 מאשר בימי 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.

## הוצאת עובדים לחופשה מרוכזת בחול המועד

מדובר למעשה בימי עבודה רגילים המצויים בין שני ימי החג שבסוכות ובפסח. במקומות עבודה רבים קיימים הסדרים שונים לפיהם מקום העבודה נסגר במהלך תקופה זו והעובדים מוצאים לחופשה. מעסיקים אשר אינם כפופים להסדר מיטיב כגון: חוזה אישי, הסכם קיבוצי או צו הרחבה, רשאים לקבוע חופשה מרוכזת בימי חול המועד בכפוף להוראות חוק חופשה שנתית ובכפוף לשתי המגבלות להלן:

(1) מתן הודעה מראש - על פי סעיף 9 לחוק, אם מספר ימי החופשה (כולל היום הפנוי והמנוחה השבועית) הוא שבעה ימים לפחות, תאריך תחילת החופשה ייקבע לפחות ארבעה-עשר יום מראש.

(2) צבירה מספקת של ימי חופשה - החוק אינו מסדיר הוצאתם של עובדים לחופשה שנתית, על חשבון ימי חופשה עתידיים. מעבר לכך, נקבע בפסיקה כי לא ניתן לקזז יתרה שלילית של חופשה מבלי שהייתה לכך הסכמה מפורשת. לחילופין, ניתן, בהסכמת העובד, להוציא לחופשה ללא תשלום לתקופה זו. ימי חג לא יבואו במניין ימי החופשה השנתית. בהתאם לחוק, אם ימי החג חלים במהלך החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, וימי החג לא ינוכו ממכסת ימי החופשה השנתית של העובד.

## מתנה לחג והמיסוי החל עליה

חוקי העבודה לא מחייבים את המעסיק לתת מתנה לחג לעובד, מלבד בענפים בהם המעסיק מחויב בכך מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה או במקום עבודה בו חל נוהג זה.

בהתאם לסעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, ולחוק הביטוח הלאומי מתנה לחג נחשבת ל"טובת הנאה", ולפיכך שוויה מחויב במס. המעסיק אינו מחויב בגילום המס בגין המתנה.

תלושי קניה - שווי תלושי הקניה ימוסה לפי ערכו הנקוב ולא בגין עלותו למעסיק הנמוכה מהערך הנקוב. באם תלושי הקניה נקנו בקניה מרוכזת, ניתן להתייחס להפרש בין עלותם בפועל לבין ערכם הנקוב כהנחה מסחרית, שקיבל המעסיק, ולפיכך למסות את תלושי הקניה בהתאם לעלותם למעסיק.

האמור בחוזר זה הינו כללי בלבד, אינו מהווה ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי, אינו מהווה תשובה לנסיבות מקרה קונקרטיות ו/או ספציפיות ואינו מהווה חוות דעת או עמדה ביחס למקרה מסוים.

בדבר מידע נוסף ניתן לפנות ל:

ר"ח (משפטן) אייל לבנת: 052-3632125, [eyal@mbtcpa.co.il](mailto:eyal@mbtcpa.co.il)

לכלכלנית אלכס ידין: 054-589-9917, [alex.y@mbtcpa.co.il](mailto:alex.y@mbtcpa.co.il)