



דניאל, כהן, שפיץ טולדנו - רואי חשבון

סניף אשדוד: שד' ירושלים 18 בניין k

סניף רמת גן: בן גוריון 8

1 באפריל, 2014

זכויות עובדים בחגים

הרינו להביא לידיעתכם מספר סוגיות לשאלות הנוגעות לזכויות עובדיכם בחגים:

■ האם עובד חייב לעבוד בערב חג? אם כן, כמה שעות?

ערב החג נחשב יום עבודה מקוצר.

במקומות עבודה בהם עובדים 6 ימים בשבוע – אורכו של יום העבודה בערב החג יהיה 7 שעות.

במקומות עבודה בהם עובדים 5 ימים בשבוע – אורכו של יום העבודה בערב החג יהיה 8 שעות.

עובד שעבד 5 ימים בשבוע, המתחיל יום עבודתו ב-8 בבוקר, יעבוד עד השעה 16:00 אך יקבל שכר כאילו עבד עד 17:00.

■ חופשה בערב חג

חופשה שנתית בערב החג, בין אם ביוזמת העובד ובין אם ביוזמת המעביד, תחייב את העובד ביום חופשה מלא.

■ האם מותר לחייב עובד לעבוד ביום החג?

לפי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה דינו של יום חג הוא כדין שבת, ולכן העסקה בו **אסורה** – אלא אם כן המעסיק קיבל היתר מראש ממשרד התמ"ת. (יש סוגי עסקים כגון בתי מלון, מסעדות, מוסדות רפואיים להם קיים היתר כללי או היתר מיוחד להעסקה בשבת ובחג).

לפי הוראות החוק, אין זכאות לעובד לתוספת שכר מיוחדת בגין עבודה בערב החג.

■ עבודה ביום חג

אם עובד **בחר** לעבוד ביום חג: העובד יהיה זכאי לשכר בגובה 150% משכרו הרגיל.

אם עובד **אולץ** לעבוד ביום חג: העובד יהיה זכאי לשכר בתוספת 150% - כלומר 250% משכרו הרגיל.

■ **זכאות לתשלום עבור ימי החג**

זכאותם של עובדים לתשלום בימי החג, בהם העובדים נעדרים מעבודתם, מוסדרת בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל-43 שעות שבועיות, מחודש 7/2000 (להלן "צו ההרחבה"), החל על כל העובדים והמעבידים במשק, אשר לא חל עליהם הסדר מיטיב אחר. בהתאם לצו ההרחבה זכאים העובדים לתשלום בגין תשעה ימי חג כדלקמן: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, שני ימי חג הסוכות, שני ימי חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. הזכאות לתשלום בגין דמי חגים משתנה בהתאם לסיווג העובדים כעובד שעות/יומי לעומת עובד חודשי (שמקבל משכורת חודשית ולא לפי שעות). **עובד חודשי** אשר לא עבד בחג – זכאי לקבל את המשכורת החודשית המלאה שלו, החל מיום עבודתו הראשון.

עובד שעות/יומי יהיה זכאי לתשלום אם לא עבד בחג, לאחר 3 חודשי עבודה, ובלבד שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג) אלא בהסכמת המעביד. עובד נקבע בצו ההרחבה כי עובד לא יהיה זכאי לתשלום ימי החג החלים בשבת.

■ **עבודה בחול המועד**

מבחינת חוקי העבודה, ימי חול המועד הם ימי עבודה רגילים, ואינם מזכים בתוספת כלשהי.

■ **האם רשאי המעביד להחליט על חופשה מרוכזת?**

כן. המעביד יכול להחליט על חופשה מרוכזת אך עליו להודיע לפחות שבועיים מראש על כך אם החופשה עולה על 7 ימים. אם לעובד אין מספיק ימי חופשה צבורים – זוהי בעיה של המעביד ועליו לשלם שכר בגין הימים הללו, ולהימנע מרישום יתרת חופשה שלילית על חשבון ימי חופשה עתידיים – אלא אם כן יש הסכמה בין העובד למעביד לצבור יתרת חופשה שלילית.

■ **דין עובדים שאינם יהודים**

עובד לא יהודי **יבחר** האם ברצונו לקבל דמי חגים בגין חגים יהודיים או בגין חגים לפי דתו. בכל מקרה אין "כפל מבצעים" והוא לא יהיה זכאי לדמי חגים כפולים, גם אם לא עבד בפועל בחגים היהודיים.

אם עובד שאינו יהודי בחר לקבל דמי חגים עבור חגים נוצריים או מוסלמים, ומקום עבודתו סגור בחגים היהודיים לא יהיה זכאי העובד לתשלום בגין הימים שמקום עבודתו סגור, ואין לנכות לעובד זה ימי חופשה שנתית בגין היעדרות בחגים היהודיים.

חוזר זה נועד למסירת מידע בלבד ואין לראות בו מתן חוות דעת ו/או ייעוץ מקצועי.

העושה בו שימוש עושה זאת על דעת עצמו הבלעדית.

לקבלת ייעוץ או חוות דעת יש לפנות למשרדינו.

בכבוד רב,

דניאל, כהן, שפיץ טולדנו

רואי חשבון