

תאריך: ח' תשרי תשפ"ב  
14 ספטמבר 2021

בס"ד

לקוחות יקרים,  
שלום רב,

### מבזק חגים ספטמבר 2021

#### זכויות עובדים בחגים

תוכן

2	עבודה בערב חג
2	עבודה בחול המועד
2	חופשה בערב חג ובחול המועד
3	חופשה כפויה (ביוזמת המעסיק) וחופשה מרוכזת בחול המועד
3	תשלום עבור החג
4	ימי מחלה בחג
4	שי לחג

## עבודה בערב חג

- במקומות שבהם עובדים 6 ימים בשבוע, **יום עבודה בערב חג יהיה עד 7 שעות**. המשמעות היא שכל שעה מעבר לכך היא שעה נוספת.
- במקומות שבהם עובדים 5 ימים בשבוע, יום עבודה בערב חג יהיה בן 8 שעות בתשלום של 9 שעות, או יום עבודה של 7 שעות בתשלום של 8 שעות (צו ההרחבה משנת 2000 קובע, כי המעסיק ונציגות העובדים יקבעו באיזו חלופה לבחור).
- ערב יום הכיפורים - צו ההרחבה בדבר מעבר לשבוע עבודה מקוצר קובע, כי העובדים יעבדו 6 שעות בתשלום של 9 שעות. במקומות עבודה שבהם עבדו בערבי החג 6 שעות בתשלום של 8 שעות, ימשיכו לעבוד כך.
- בענפים מסוימים נקבעו כללים מיוחדים בהסכמים קיבוציים וצווי הרחבה.

## עבודה בחול המועד

- בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חול המועד. לפיכך, על פי החוק, **יש לראות בימי חול המועד, ימי עבודה רגילים** לעניין שעות העבודה המותרות בהן.
- ישנם הסכמים קיבוציים בהם נקבע יום עבודה מקוצר בימי חול המועד, ומפעל עליו חל הסכם שכזה, חייב לנהוג בהתאם לאמור בהסכם.
- **מקובל במקומות עבודה רבים, לעבוד בימים אלה מספר שעות נמוך מהשעות בימי עבודה רגילים**. נוהג זה מחייב את המעביד להמשיך ולפעול בדרך זו.

## חופשה בערב חג ובחול המועד

- **יום חופשה בערב חג או בחול המועד דינו כיום חופשה מלא**. חוק חופשה שנתית מתייחס לימי חופשה מלאים, ואינו עוסק בחלקי יום חופשה. במקרה שעובד נעדר מהעבודה בימי עבודה מקוצרים כגון ערב חג או בחול המועד, רואים יום היעדרות זה כיום חופשה מלא ועל המעסיק לנכות ממכסת ימי החופשה של העובד יום חופשה מלא, ולשלם לו תשלום דמי חופשה בגין יום עבודה מלא.
- ישנם מקומות עבודה בהם קיים הסכם עבודה או נוהג המיטיב עם העובדים ולפיו המעסיק ינכה ממכסת ימי החופשה הצבורים של העובד שנעדר ביום עבודה מקוצר, כגון ערב חג, רק מחצית יום חופשה. למרות שהמעסיק ינכה לעובד רק חצי יום חופשה, יהיה עליו לשלם לעובד דמי חופשה בגין יום עבודה מלא.

## חופשה כפויה (ביוזמת המעסיק) וחופשה מרוכזת בחול המועד

- הפסיקה קבעה, כי המעסיק הוא אשר מסדיר את מועדי החופשות של עובדיו, בכפוף להוראות החוק. על כן, מעסיק יכול להחליט, כי במהלך ערבי החג ו/או ימי חול המועד ייסגר מקום העבודה, והעובדים יהיו בחופשה שנתית, וזאת, בכפוף לשתי מגבלות:
  1. על פי סעיף 9 לחוק חופשה שנתית, **אם מספר ימי החופשה (כולל היום הפנוי והמנוחה השבועית) הוא 7 ימים לפחות**, יש להודיע לעובדים על ההוצאה לחופשה ותאריך תחילתה, שבועיים מראש לפחות.
  2. **יש לוודא כי לעובד יש די ימי חופשה שעומדים לזכותו לניצול** - אסור לכפות חופשה על עובד שאין לזכותו ימי חופשה צבורים.
- אם ישנו עובד שאין לזכותו די ימי חופשה לניצול, יוכל המעסיק לנקוט את אחת מהפעולות הבאות:
  1. לא להוציא את אותו עובד לחופשה.
  2. להוציאו לחופשה בתשלום מבלי לנכות ימים אלה מימי החופשה שיצבור בעתיד.
  3. להוציא את העובד לחופשה ללא תשלום, בתנאי שהעובד נתן לכך את הסכמתו.
- **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.

## תשלום עבור החג

- **עובד חודשי**: עובד המקבל את משכורתו על בסיס חודש, זכאי לתשלום משכורתו החודשית המלאה, ללא קשר למספר ימי העבודה או המנוחה השבועית שחלו באותו חודש, ובלבד שעבד את כל ימי העבודה האפשריים שבהם הוא מחוייב באותו החודש.
- **עובד שעות/יומי**: המעסיק מחוייב לשלם תשלום עבור ימי חג (דמי חגים) לעובד שעות/יומי, לאחר שעבד 3 חודשי עבודה במקום העבודה, אם הוא לא נעדר מהעבודה יום לפני החג ויום אחריו (אלא אם המעסיק הסכים לכך). העובד זכאי לדמי חגים ללא התניה בהיקף המשרה שלו. הפרשנות המקובלת היא שהתשלום זהה לתשלום עבור יום העבודה הרגיל של העובד (ממוצע שעות ליום לפי שנה אחרונה) ללא התוספות השונות (נסיעות, שעות נוספות וכד'').
- עובד משמרות שלא שובץ למשמרת סמוך ליום החג, ייחשב כמי שנעדר בסמוך לחג בהסכמת המעסיק, ויהיה זכאי לדמי חג.
- הזכאות לדמי חגים חלה רק אם יום החג חל ביום שהעובד היה אמור לעבוד בו, והעובד הפסיד יום עבודה בגין החג.

## ימי מחלה בחג

- על-פי חוק דמי מחלה, תקופת המחלה של עובד במשכורת חודשית כוללת ימי מנוחה שבועית וחגים, כך שיש לנכות ימים אלה ממכסת ימי המחלה הצבורה לזכותו.
- לגבי עובד ששכרו משולם על בסיס שעות/יומי, החוק קובע כי תקופת המחלה שלו אינה כוללת ימי מנוחה שבועית וחגים. לכן אין לנכות ימים אלה ממכסת ימי המחלה הצבורה לזכותו, אלא אם כן הוא נוהג לעבוד בימי מנוחה וחגים על פי היתר.

## שי לחג

- החוק אינו מחייב את המעסיק לתת לעובדיו מתנה עבור החגים. יחד עם זאת, אם המעסיק נהג לאורך תקופה לתת לעובדיו מתנה לחג, הוא מחויב להמשיך ולפעול בדרך זו.
- כמו כן, יש לבדוק האם המעסיק מחויב במתן מתנה מכוח הסכם קיבוצי, או צו הרחבה החלים עליו.
- על-פי הפסיקה, כאשר מעסיק מעניק לעובדיו שי לחג, עליו להעניק את השי גם לעובדים הנמצאים בחופשת לידה.
- מתנה לחג, נחשבת ל"טובת הנאה" על פי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, אשר חייבת כולה במס ועל כן יש לזקוף לעובד את שווי המתנה החל מהשקל הראשון.
- גילום המס בגין שווי ההטבה - כתוצאה מתשלום מס על מתנת החג, צפוי שכר הנטו של העובד לקטון. יש מעסיקים הנוהגים לגלם את המס המוטל, כלומר להעניק לעובד תוספת שכר חד פעמית (בנוסף על השי לחג) באופן ששכר הנטו של העובד לא יוקטן בשל תשלום המס. לא קיימת כל הוראת חוק, המחייבת את המעביד לגלם את המס המוטל בגין השי.

משרדנו ימח לצמוד לרשותכם בכל אלה!

לכל חוזרי המשרד - לחצו כאן

מברכת חג שמח ושלנה טובה!

יעקב וירז'בינסקי וצוות המשרד

סניף אשדוד - סיטי  
רח' העצמאות 85, משרד 43  
אשדוד-סיטי 7745273  
טל. 08-8654074 פקס. 08-8651546  
E-mail: ashdod@maazanit.co.il

סניף ירושלים - חשבונות ומיסים  
בית הרצל, רח' עם ועולמו 3 גשול י-ם 9546303  
ת.ד. 34413 ירושלים 9134302  
טל. 02-6516295 פקס. 02-6516308  
E-mail: office@h-mis.co.il

משרד ראשי - מאזנית  
רח' מצדה 7, בני ברק (קומה 31) 5126112  
ת.ד. 1804 בני ברק 5111801  
טל. 03-6197130 פקס. 073-2245555  
E-mail: office@maazanit.co.il

אתר אינטרנט: www.maazanit.co.il