

זכויות וחובות עובדים בזמן החגים



שנה טובה והתקנה



לקראת חגי תשרי מתעוררות אצל עובדים ומעסיקים, סוגיות שונות הנוגעות לזכויות והחובות במקום העבודה בימי החג וחול המועד. לשכת השכר של Priority שמחה לעשות לכם סדר.

priority™

חגים יהודים

עובדים יהודים שאינם עובדים חודשיים זכאים לקבל בכל שנה תשלום עבור ימי החג, בהתאם לתנאי הזכאות, תשלום דמי חגים עבור 9 ימי החג הם:

ימי החג	כמות	ימים	תאריך לועזי
ימי ראש השנה	2	א' בתשרי	10.09.2017
		ב' בתשרי	11.09.2017
יום כיפור	1	י' בתשרי	19.09.2017
סוכות	2	ט"ו בתשרי	24.09.2017
		כ"ב בתשרי	01.10.2017
פסח	2	ט"ו בניסן	20.04.2018
		כ"א בניסן	26.04.2018
יום עצמאות (יום שבתון, חג לאומי)	1	ד' באייר	09.05.2018
שבועות	1	ו' בסיוון	09.06.2018

כמה שעות יש לעבוד בערב החג?

בחוק שעות עבודה ומנוחה נקבע כי במקום עבודה שבו שבוע עבודה הוא שישה ימים (כלומר, 8 שעות ביום), יום העבודה בערב החג לא יהיה ארוך מ-7 שעות עבודה, וכל שעה מעבר לכך תחשב כשעה נוספת. במקום עבודה בו שבוע עבודה נמשך חמישה ימים (כלומר, 9 שעות ביום) יום העבודה בערב החג לא יהיה ארוך מ-8 שעות עבודה, וכל שעה מעבר לכך תחשב כשעה נוספת.

יחד עם זאת, במקומות עבודה שונים נהוג לעבוד בערב החג "חצי יום", 4.5-5 שעות (במסגרת הסכם אישי או נוהג/נוהל במקום העבודה). במקרים אלה רואים בזכות זו נוהג המחייב את המעסיק להמשיך ולנהוג כך כזכות השמורה לעובדים.

האם עובד זכאי לתשלום עבור יום חג?

עובד בשכר חודשי: עובדים המועסקים על בסיס שכר חודשי, זכאים לשכר עבודה בעבור החודש במלואו, ללא קשר למספר ימי העבודה או המנוחה השבועית. השכר החודשי מאופיין בכך שאינו תלוי בימי חגים/חופשות החלים בחודש מסוים, וסכום המשכורת הינו קבוע - להשאיר כמו שזה בכל ימות השנה ללא הפחתת ימי חג.

עובד בשכר יומי /שעתי: זכאי לתשלום עבור ימי החג לאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, במידה ולא נעדר מהעבודה ביום שלפני החג וביום שלאחריו, אלא בהסכמת המעסיק. החוק אינו חל על ימי חג החלים בשבת.

יש לזכור כי מקומות עבודה אשר נוהגים עם העובדים באופן מטיב מעבר לקבוע בצו ההרחבה מתוך נוהג או הסכם העסקה אישי, יהיו מחוייבים להמשיך לנהוג בהתאם להוראה המיטיבה.

האם חובה לעבוד בחג?

עובד רשאי לסרב לעבוד ביום חג. בהתאם לשילוב פקודת סדרי השלטון והמשפט וחוק שעות עבודה ומנוחה נקבע כי הוראות החוק יחולו על:

1. עובד יהודי בהתאם למועדי ישראל.

2. עובד שאינו יהודי בהתאם למועדי ישראל או על פי חגי עדתו, הכל על פי המקובל עליו. בחירה זו מקנה לעובד את הזכות להיעדר במהלך מועדי דתו מבלי שיוכל המעסיק לחייבו לעבוד ומבלי שיוכל לנכות לו מימי החופשה הצבורים לזכותו של העובד בימים שבהם מקום העבודה סגור לרגל מועדי ישראל. עובד שנדרש ממנו לעבוד בימי החג, ושאינו מעוניין בכך, יודיע למעסיקו תוך 3 ימים מיום הדרישה שאינו מסכים לעבוד בימי החג על פי איסור שבמצוות דתו.

במסגרת תיקון לחוק מיום 21/6/18, נקבע כי מעסיק הזקוק לעובד לא יסרב לקבל אדם לעבודה בשל כך בלבד שהוא הודיע עם קבלתו לעבודה שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית, ולא ידרוש ממנו לתת התחייבות לעבוד בימי המנוחה השבועית כתנאי לקבלתו לעבודה. התיקון לחוק לא יחול על עבודות הקשורות בביטחון המדינה או בשמירת בטיחותם, שלומם או בריאותם של בני אדם, אירוח בבתי מלון, ייצור חשמל והזרמתו וקיום אספקה או שירותים חיוניים שאישרה ועדת השרים. תחילתו של התיקון לחוק הוא ביום 1.1.2019. והוא יחול גם על עובד שהתחיל את עבודתו אצל המעסיק לפני יום התחילה.

מהו הגמול שיש לשלם לעובד המועסק בחג?

על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, דין ימי חג כדין ימי מנוחה שבועית. מכאן, שעובד אשר מועסק בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן, זכאי לשכר בגובה של 150% משכרו הרגיל.

במידה ושכרו של העובד, כולו או חלקו, משולם לו לפי כמות התוצרת, המעסיק ישלם לו, בעבור כל יחידה, גמול בשיעור של לפחות 150% מהשכר הרגיל (תוספת של 50% על שכרו). חשוב לציין כי העסקת עובד בחג מחייבת היתר.

במקומות עבודה אשר נוהגים באופן מטיב מעבר לחוק בהתאם להסכם העסקה אישי, נוהג וכיוצ"ב, יש להמשיך לנהוג בצורה המטיבה עם העובדים.

מהן שעות העבודה בימי חול המועד?

בחוק שעות עבודה ומנוחה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חול המועד. ימים אלו אינם מוגדרים כימים מיוחדים, ולמעשה הינם ימי עבודה רגילים. עם זאת במקומות עבודה רבים נוהג לעבוד פחות שעות מאשר ביום עבודה רגיל.

ישנם הסכמים קיבוציים אשר בהם נקבע יום עבודה מקוצר בימי חול המועד. מפעל שעליו חל הסכם שמה, חייב לנהוג בהתאם לאמור בהסכם. במקרה שבו עובד יוצא לחופשה במהלך חול המועד – רשאי המעביד לקזז אותה מימי החופשה המגיעים והצבורים לזכותו.

מה דינו של יום חג הנופל במהלך חופשה?

בחוק חופשה שנתית נקבע כי בין הימים שלא יבואו במניין ימי החופשה נמנים גם ימי חג. מכאן שיום חג לא ייחשב ליום חופשה ולכן עובד שמחליט לצאת לחופשה שנתית ובמהלך חופשה זו מתקיים חג, לא יחויב ביום חופשה בגין יום החג. בהתאם לחוק, אם ימי החג חלים במהלך החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, וימי החג לא ינוכו ממכסת ימי החופשה השנתית של העובד.

כיצד רואים חופשה בערב חג, האם כיום חופשה מלא או חלקי?

חוק חופשה שנתית מונה את תקופת החופשה בימים ולא בחלקי ימים. מכאן, שעובד הנעדר מהעבודה בערב החג, יש לנכות לו יום חופשה מלא, גם אם בפועל נהוג במקום העבודה לעבוד יום מקוצר.

החוק מאפשר למעסיק לקזז יום שלם מימי החופשה הצבורה לזכות העובד בערב החג. יש לזכור כי במקרים בהם קיים הסכם קיבוצי או הסכם אישי או נוהג במקום העבודה, יש לבחור בהוראה המטיבה עם העובד.

האם רשאי המעסיק להוציא את העובדים לחופשה מרוכזת בחול המועד?

ימי חול המועד הם ימי עבודה רגילים, עם זאת, במקומות עבודה רבים נוהג במהלך ימים אלו לסגור את מקום העבודה ולהוציא את העובדים לחופשה. במגזר הציבורי (עובדי מדינה) נזקפים חלק מימי העבודה על חשבון ימי החופשה של העובד והחלק האחר על חשבון המעסיק.

מעסיקים אשר אינם כפופים להסדר מיטיב כגון: הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה אישי, רשאים לקבוע חופשה מרוכזת בימי חול המועד בכפוף להוראות חוק חופשה שנתית. מעסיק יכול להחליט כי במועד מסוים ייסגר מקום העבודה והעובדים ישהו בחופשה שנתית וזאת בכפוף לשתי מגבלות:

1. אם מספר ימי החופשה (כולל היום הפנוי והמנוחה השבועית) הוא שבעה ימים לפחות, תאריך תחילת החופשה ייקבע לפחות ארבעה-עשר יום מראש.

2. לעובד צריכה להיות צבירה מספקת של ימי חופשה. החוק אינו מסדיר הוצאתם של עובדים לחופשה שנתית על חשבון ימי חופשה עתידיים. בפסיקה נקבע כי לא ניתן לקזז יתרה שלילית של חופשה מבלי שהייתה לכך הסכמה מפורשת. לחילופין, ניתן, בהסכמת העובד להוציאו לחופשה ללא תשלום לתקופה זו.

האם עובד בחל"ת זכאי לתשלום ימי חג?

תקופת חופשה ללא תשלום, הינה תקופה שבה מוקפאים מכלול הזכויות והחובות הן של העובד והן של המעסיק, מכאן שלמעסיק אין כל חובת תשלום שכר והעובד לא יהיה זכאי לתשלום בגין יום החג.

זכאות עובד להיעדרות בתשלום לפי עדתו

בהתאם לסעיף 18א לפקודת סדרי השלטון, עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה, את חגי ישראל או את חגי עדתו. לעובד לא יהודי יש זכות מלאה להיעדר מעבודתו בימי החג של עדתו, הקבועים בחוק, והמעביד אינו יכול למנוע זאת ממנו. אין לזקוף ימים אלה על חשבון ימי חופשתו השנתית, והוא יהיה זכאי לתשלום מלא בניגוד. יחד עם זאת, הפרשנות היא, כי העובד לא זכאי לכפל תשלום, ולכן הוא לא יקבל תשלום בגין חגי ישראל. זאת, למרות שנמנע ממנו לעבוד בימים אלה. כמו כן, על פי פסק הדין, אין המעביד יכול לכפות על העובד זקיפת ימים אלה על חשבון חופשתו השנתית. אולם, קיימת פרשנות נוספת, לפיה עובד לא יהודי יכול לבקש מהמעביד לזקוף את ימי היעדרותו בימי חגי ישראל, על חשבון חופשתו השנתית.

שי לחג - זכות או חובה?

בחוקי העבודה אין כל חובה לתת לעובדים שי לחג. יחד עם זאת, בהסכמים קיבוציים וצווי הרחבה רבים קיימת חובה למתן שי לחג. כמו כן, ישנם חוזים אישיים מול עובדים אשר כוללים סעיף המחייב מתן שי לחג. גם אם בחר המעסיק להעניק שי לחג, הרי שהוא אינו מחויב לתת שי בכל שנה ו/או להעניק שי באותו שווי משנה לשנה.

ומי משלם את שווי המס בגין השי לחג?

מתנה לחג הניתנת או משולמת לעובד נחשבת ל"טובת הנאה" אשר חייבת במס, לפי סעיף 2.2 לפקודת מס הכנסה, ולכן כאשר לא מדובר על סכום כסף ששולם לעובד (כלומר, יש לתת את הביטוי בתשלומים במס ולא בנטו) הרי שעל המעסיק לזקוף לעובד שווי בגין ההטבה שניתנה לו כבר מהשקל הראשון.

לא קיימת כל הוראה בחוק המחייבת את המעסיק לגלם את המס, ומכאן שכל מעסיק בהתאם לשיקול דעתו, יבחר בין אם הוא מגלם את המס או אם העובד נושא בנטל המס.

מהו הערך שבגינו יזקף שווי למס עבור השי לחג?

לעיתים מעסיקים רוכשים בקניה מרוכזת תלושי קניה בעלי ערך נקוב אשר עלותם למעסיק נמוכה יותר. תקנה 8 לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים), קובעת כי "תשלום שהיה כולו או חלקו בשווה כסף, יקבע המעסיק לצורך הניכוי את סכום התשלום כפי שעלה לו או לפי מחיר השוק, הכל לפי הגבוה" מתקנה זו נובע, כי יש לזקוף לעובד שווי לפי ערכם הנקוב של התלושים, שהינו גבוה יותר מעלות התלושים למעביד.

יחד עם זאת, נציבות מס הכנסה פרסמה הנחיה, לפיה במקרים של רכישה מרוכזת של תלושי שי על ידי המעסיק ניתן להתייחס להפרש שבין עלות התלושים לשווי הקנייה שלהם, כהנחה מסחרית שניתנה למעסיק, ולפיכך אינה נכללת

מאחלים לכם חג שמח ושנה טובה

לשכת השכר של **priority**

[לפרטים נוספים על לשכת השכר של Priority](#)