



ל כ ב ו ד
לקוחות המשרד

13 ספטמבר, 2018

נכבדי,

הנידון: ימי חג ויום הזיכרון

1. עובד ששכרו משתלם על בסיס חודש - זכאי לשכר עבודה גם עבור ימי חג החלים באותו חודש.

עובד בשכר (שכרו משתלם על בסיס מסוים קרי שעות, ימים וכו') - זכאי לשכר עבודה עבור ימי חג החלים באותו החודש בהתאם לצו ההרחבה של המגזר העסקי אשר הוחל על כל ענפי המשק החל משנת 2000.

2. הזכאות לתשלום – בהתאם לדתו שלו העובד

1. עובד יהודי:

הזכאות לתשלום הינם עבור תשעה ימי חג :

א. שני ימי ראש השנה. ב. יום הכיפורים. ג. שני ימי סוכות. ד. שני ימי פסח. ה. חג שבועות. ו. יום העצמאות.

2. עובדים שאינם יהודים:

עובדים שאינם יהודים יכולים לבחור את הזכאות לתשלום לפי החגים היהודים או על פי חגיהם.

2.1 עובדים מוסלמים - א. עיד אלפטר, ב. ארבע ימים בגין עיד אלדחא, ג. מוחרם, ד. יום וחג הולדת הנביא.

במידה והעובד המוסלמי בחר להחיל את החגים שלו, יש לשלם לעובד סך של שבעה ימי חג.

2.2 עובדים נוצרים - א. שני ימים בגין חג המולד, ב. ראש השנה הנוצרי, ג. חג ההתגלות, ד. שישי לפני פסחא, ה. עליה השמימה.



במידה והעובד הנוצרי בחר להחיל את החגים שלו, יש לשלם לעובד סך של שישה ימי חג.

2.3 **עובדים דרוזים** - א. ארבעה ימים בגין חג הקורבן, ב. ארבעה ימים בגין חג הנביא שועיב.

במידה והעובד הדרוזי בחר להחיל את החגים שלו, יש לשלם לעובד סך של שמונה ימי חג.

3. תשלום בגין ימי חג

צו ההרחבה מתנה את הזכאות לתשלום עבור ימי חג לעובד שאינו על בסיס חודשי בהתקיים שלושת התנאים במצטבר:

א. העובד החל את עבודתו שלושה חודשים קודם לכן.

ב. העובד לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד.

ג. יום הזכאות בגין החג היינו יום עבודה (ולא שבת או חופש אחר).

הערות :

א. עובד משמרות שלא שובץ למשמרת סמוך ליום החג יהיה זכאי לתשלום חג.

ב. נציין כי במידה והחג נופל ביום הפנוי של העובד, המעסיק יכול לבחור שלא לשלם לעובד (לשון החוק אפלה, ובנוסף אין פסיקה בנושא).

4. מספר שעות עבודה בערב החג :

א. עובד שמועסק 5 ימים בשבוע (עובד 9 שעות ביום) - לא יעלה יום עבודה על 8 שעות עבודה במידה ולא חל הסכם קיבוצי.

ב. עובד שמועסק 6 ימים בשבוע (עובד 8 שעות ביום) - לא יעלה יום עבודה על 7 שעות עבודה

ג. מספר שעות העבודה של עובד שעתי אשר אינו עובד במשרה מלאה - ישנן פרשנויות שונות לאופן חישוב שעות העבודה עבור יום חג, והן:

א. ממוצע שלשלת החודשים שקדמו ליום החג.

ב. ממוצע של שנה שקדמה ליום החג.



5. מספר שעות העבודה בחול המועד :

בחוק אין התייחסות לשעות העבודה ב"חול המועד" או לתשלום בגינן. רוצה לומר כי להערכת ימי העבודה בחול המועד הינם ימי עבודה רגילים עם כל המשתמע מכך.

6. ימי חג שלא עובדים בהם (למשל ימי חג בזמן חופשה שנתית) :

ימי חג שלא עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג, להוציא ימי מנוחה שבועית, לא יובאו במניין ימי חופשה. כלומר אין להוריד ממכסת ימי החופשה את ימי החג.

7. מחלה במהלך חג :

בחוק ימי חג אין התייחסות לאופן תשלום ימי מחלה שחלים בימי חג. טענה אפשרית כי העובד שחלה במהלך החג זכאי לתשלום מלא גם בגין ימי החג. טענה נגדית אפשרית גורסת שיש להתייחס לימי המחלה הנ"ל כאל ימי מחלה לכל דבר, ולשלם לעובד בהתאם לחוק דמי מחלה.

8. גמול שכר בעד עבודה בחג :

העיקרון המנחה הינו דין עבודה ביום חג כדין עבודה במנוחה שבועית.

א. ישלם לו מעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ- 1½ משכרו הרגיל.

ב. ייתן לו המעביד, במקום שעות המנוחה השבועית שבהן עבד, שעות מנוחה במספר ובזמן שנקבעו בהיתר שלפיו הועבד.

ג. היה שכרו של העובד על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר, יהא המעביד זכאי ליתן לעובד, במקום הגמול הרשום לעיל, מנוחה של שעה וחצי לפחות תמורת כל שעה משעות המנוחה השבועית שבה עבד.

ד. עובד שעובד מכורח - עובד שעובד מתוך כורח יהיה זכאי לתשלום בעבור אותו יום כיום עבודה(דהינו יום חג שמגיע) בצירוף הגמול עבור עבודה בחג (תוספת של 150%), דהינו תשלום של 250%, יש לציין כי משרד התמ"ת מציין באתר שלו כי התשלום בגבהה 200%

9. חופשה בחג

חופשה מרוכזת- מעסיק יכול להוציא את העובדים לחופשה מרוכזת בחול המועד בכפוף לשני תנאים:



א. במידה והחופשה היא לפחות שבעה ימים – יש להודיע לעובדים שבועיים מראש.
ב. יש לוודא שלעובדים יש די ימי חופשה לניצול. במידה ואין להם ימי חופשה לניצול – יש לשלם להם עבור ימים אלו, אלא אם יש הסכמה בין הצדדים שתקופה זו תהיה חופשה ללא תשלום. במידה ובהסכם העבודה נאמר שבחול המועד העובדים בחופשה, על העובדים לדאוג להשאיר להם ימי חופשה מספיקים עבור תקופות אלו.

10. יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל :

החוקים יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל, וחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה קובעים כי עובד רשאי להיעדר מעבודתו ביום זה ויקבל את שכרו בתנאי שקרוב משפחה (הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) הינו חלל מערכות ישראל, או מי שנפטר בעקבות פעילות איבה.

11. מתנה לעובדים

בחוקי העבודה לא מוטלת חובה כללית על המעסיקים לתת לעובדיהם מתנה עבור החגים. עם זאת מעסיקים שונים במשק מחויבים במתן מתנה מכוחו של הסכם קיבוצי, או צו הרחבה החלים עליהם.

בנוסף, החובה במתן שי לחג עשויה להיווצר מכוח נוהג, אם מעסיק נהג לאורך תקופה לתת לעובדיו מתנה לחג, שכן משפט העבודה מכיר בזכויות, הקיימות לעובדים מכוח נוהג.

מתנה לחג, הניתנת/משולמת לכלל העובדים נחשבת ל"טובת הנאה" החייבת במס ולכן על המעסיק לזקוף לעובד שווי בגינה.

בכבוד רב,

ששי זכאי

רואה חשבון ומשפטן (LL.B.)
מוסמך במנהל עסקים (M.B.A.)