

## זכויות עובדים בחגים – המדריך המלא

מאת: הילה פורת, עו"ד\*

עו"ד הילה פורת, מומחית בדיני עבודה ומנהלת אתר עולם העבודה, מפרטת את זכויות העובדים בחגים.

### מספר שעות העבודה בערב החג

א. במקום עבודה בו עובדים 8 שעות ביום, שישה ימים בשבוע: סעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, קובע כי ביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין עפ"י חוק ובין עפ"י הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על 7 שעות עבודה.

ב. במקומות עבודה בהם עובדים 9 שעות ביום, חמישה ימים בשבוע: נראה כי יום העבודה בערב החג יהיה בן 8 שעות. אולם במקום עבודה אשר חל עליו ההסכם הקיבוצי בדבר המעבר לשבוע עבודה בן 5 ימים או צו הרחבה על פיו - חל סעיף 9 להסכם לפיו: "בערבי חגי ישראל החלים ביום שהעובד חייב לעבוד בו יהיה יום העבודה בן 8 שעות בתשלום של 9 שעות או יום עבודה בן 7 שעות בתשלום של 8 שעות. ההנהלה ונציגות העובדים יקבעו באיזו חלופה לבחור. בערב יום כיפור יעבדו העובדים 6 שעות בתשלום של 9 שעות. במקומות עבודה שבהם עבדו בערבי חג 6 שעות בתשלום של 8 שעות ימשיכו העובדים לעבוד 6 שעות בתשלום של 8 שעות".

ג. במקום עבודה בו חל הסכם קיבוצי ענפי / צו הרחבה ענפי / הסכם קיבוצי מיוחד / הסכם אישי / נוהג הקובע לענין זה הוראה מטיבה עם העובד, אזי יש לנהוג על פיו.

במקרה בו עובד יצא לחופשה בערב חג - המעסיק יכול לנכות לו יום חופשה מלא, אלא אם חל במקום העבודה הסכם קיבוצי ענפי/מיוחד, צו הרחבה ענפי, הסכם עבודה או נוהג הקובע אחרת.

לענין זה יצוין, כי עפ"י סעיף 6 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, עובד רשאי לבחור לקחת יום חופשה בתשלום ביום זה (שהינו אחד מהימים המנויים בתוספת לחוק חופשה שנתית מהם רשאי העובד לבחור לקחת יום חופשה אחד) על חשבון החופשה השנתית שלו, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 יום מראש לפחות. ברשימת המועדים עפ"י סעיף 6 לחוק חופשה שנתית נכללים, בין היתר, ערב יום כיפור, ערב סוכות, ערב פסח וערב שביעי של פסח, ערב שבועות, ערב ראש השנה.

### תמורה בגין יום גשר

לעיתים נוצר "יום גשר" בין חג לבין סוף השבוע. במקרה כזה, עולה השאלה בדבר היעדרות מהעבודה באותו יום והשכר בגינה. בחוקי העבודה אין התייחסות ל"יום גשר".

בהקשר לכך, ישנן שתי אפשרויות:

#### 1. יום גשר ביוזמת המעביד

על פי ההלכה שנקבעה בבתי הדין לעבודה, עובד זכאי לשכרו גם אם לא עבד בפועל, כאשר הוא מוכן לעבוד והמעסיק לא סיפק לו עבודה. לפיכך, במקרה בו המעסיק כופה על עובד שלא לעבוד ביום מסוים, שבו העובד היה מוכן לעבוד, על המעסיק לשלם לעובד שכר עבודה בגין יום זה.

#### האם ניתן לזקוף יום חופשה בגין יום גשר?

בפסיקת בתי הדין לעבודה נקבע כי החובה למתן חופשה שנתית מוטלת על המעביד והוא זה המסדיר את מועדה (דב"ע מז/ 29-4, דב"ע לא/ 1-3), בכפוף לכך כי כשמדובר על חופשה בת 7 ימים רצופים ומעלה, תאריך תחילת החופשה יקבע לפחות 14 יום מראש (סעיף 9 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951).

לפיכך, במקרה בו לעובד ישנה יתרת חופשה צבורה לזכותו, המעסיק יוכל לנכות לעובד יום חופשה בגין יום הגשר ולשלם לו דמי חופשה בגין יום זה. אך במקרה בו לעובד ספציפי אין ימי חופשה צבורים לזכותו, המעסיק אינו רשאי לרשום לעובד יתרת ימי חופשה שלילית, והעובד זכאי לשכר עבודה רגיל ב"יום הגשר" שנכפה עליו.

מעסיק אשר למרות זאת ירשום לעובד יום חופשה במינוס (יתרה שלילית), לוקח על עצמו את הסיכון כי העובד ידרוש את יום החופשה אשר נוכה ממנו שלא כדין (לרבות תשלום פיצויי הלנת שכר אם המעביד ינכה את יתרת החופשה השלילית ממשכורתו של העובד).

## 2. יום גשר ביוזמת העובד

אם העובד פונה מיוזמתו למעסיק ומבקש "יום גשר", בידיעה כי אין לו ימי חופשה צבורים – המעסיק יכול לנכות לעובד יום היעדרות ממשכורתו.

האפשרות לרשום לעובד יום חופשה במינוס (יתרה שלילית) ולשלם לו שכר רגיל, טרם נבחנה בבית הדין לעבודה. נראה כי המעסיק יהיה רשאי לקזז את היתרה השלילית מכל סכום שיהיה חייב לעובד, רק במקרה בו יהיה למעסיק תיעוד בכתב על כך כי העובד ביקש את יום החופש, מאשר שאין לזכותו ימי חופשה צבורים באותו מועד ומסכים כי המעסיק יוכל לנכות מכל סכום שיגיע לו בעתיד את היתרה השלילית של ימי החופשה.

לפיכך, מעסיק שכופה "יום גשר" על עובדיו יוכל לקזז יום חופשה ממכסת החופשה הצבורה של כל עובד או לשלם לעובד שכר רגיל עבור אותו יום (במקרה בו לעובד אין יתרת ימי חופשה צבורה לזכותו), זאת כמובן כשלא קיים הסכם אישי/ נוהג / הסכם קיבוצי/ צו הרחבה במקום העבודה הקובע אחרת.

כמובן שיש גם אפשרות לכל הסדר אחר שיטיב עם העובד (למשל - ניכוי של חצי יום חופש בלבד וכדומה).

## תשלום עבור ימי חג – עובד במשכורת ועובד בשכר

עובד ששכרו משתלם על בסיס חודש - זכאי לשכר עבודה גם עבור ימי החג החלים באותו חודש, מאחר ששכרו משתלם על בסיס קבוע, ללא תלות במספר ימי העבודה בחודש.

עובד ששכרו משתלם על בסיס שעה / יום / שבוע / כמות תוצרת (להלן - עובד בשכר) -

## עובד שעתי אשר אינו עובד ביום החג

צו ההרחבה להסכם המסגרת במגזר העסקי (שבין היתר, קיצר את שבוע העבודה ל-43 שעות), שהוחל על כל ענפי המשק החל מיום 1.7.2000, קובע כי עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה, שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות). צו ההרחבה האמור קובע כי עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת.

## אם החג נפל ביום הפנוי של העובד

כיוון שאין לכך התייחסות ברורה בצו ההרחבה, נראה כי מעסיק יכול שלא לשלם לעובד עבור חג שנפל ביום הפנוי שלו (אלא אם כן קיים נוהג/הסכם הקובע אחרת במקום העבודה). זאת מאחר ותשלום דמי חגים נועד להבטיח לעובד שלא יעבוד בחג כי משכורתו לא תפגע – ובהתאם לרציונאל זה, נראה כי עובד אשר ממילא לא אמור היה לעבוד ביום החג, אינו זכאי לקבלת תשלום אשר הוא לא היה מקבל אם לא היה חל החג. יחד עם זאת, המילה האחרונה בעניין זה תהיה של בית הדין לעבודה.

עוד יצוין לעניין זה, כי במקרה שעובד מועסק עפ"י סידור עבודה שבועי, ובשבוע בו חל החג העובד לא עבד בחג אך עבד את מספר המשמרות הרגיל עפ"י היקף משרתו באותו שבוע, תיתכן פרשנות שלפיה העובד אינו זכאי לתשלום דמי חגים מאחר ולא הפסיד שכר בגין אי עבודה בחג, כך שאם העובד יהיה זכאי לתשלום דמי חגים – אזי התשלום לעובד בגין השבוע בו חל החג יהיה גבוה משכרו בגין שבוע עבודה רגיל (בעוד שמספר המשמרות שעבד העובד לא עלה). יחד עם זאת, גם במקרה זה המילה האחרונה תהיה של בית הדין לעבודה.

#### עובד שעתי העובד ביום החג

##### היתר להעסקת עובד בחג

סעיף 9 לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 (להלן – חוק שעות עבודה ומנוחה), קובע כי העבדת עובד במנוחה השבועית אסורה, אם לא הותרה לפי סעיף 12 לחוק זה.

סעיף 12(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי שר העבודה והרווחה באישור ועדת השרים, רשאי ליתן היתר להעבדת עובד בשעות המנוחה השבועית, או בחלק מהן, אם הוא משוכנע שהפסקת העבודה למנוחה השבועית, לכולה או לחלק ממנה, עלולה לפגוע בהגנת המדינה או בביטחון הגוף או הרכוש, או לפגוע פגיעה רבה בכלכלה, בתהליך העבודה או בסיפוק צרכים שהם, לדעתו, חיוניים לציבור או לחלק ממנו.

יצוין כי ניתן היתר כללי להעביד עובדים במקום שמטפלים בחולים, בבתי מרקחת תורניים במוסדות החלמה ובמוסדות לטיפול בזקנים או בילדים, בתנאים הקבועים בהיתר. סעיף 1 להיתר הנ"ל קובע כדלקמן:

א. במנוחה השבועית, ובלבד שבמקום שעות המנוחה השבועית שבהן עבדו יתן להם המעביד, לכל המאוחר תוך ארבעה שבועות, שעות מנוחה שמספרן כמספר השעות בהן עבדו כאמור (להלן – מנוחת פיצוי).

ב. מנוחת הפיצוי תכלול, ככל האפשר, ולפחות אחת לארבעה שבועות, את היום שבו חלה המנוחה השבועית הרגילה של העובד.

ג. מנוחת הפיצוי תהיה רצופה, אך אם מגיעה מנוחת פיצוי של יותר מעשרים וחמש שעות, אפשר לחלקה לפרקים ובלבד שבכל פרק ממנה לא יפחת מעשרים וחמש שעות או מיתרת מנוחת הפיצוי המגיעה.

הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה החלות על המנוחה השבועית יחולו – לגבי יהודי – על מועדי ישראל; לגבי מי שאינו יהודי – על מועדי ישראל או על חגי עדתו, הכל לפי המקובל עליו.

##### תשלום בגין העסקת עובד שעתי בחג

מסעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה (שעניינו תשלום בגין מנוחה שבועית, שחל כאמור גם לגבי ימי חג), עולה כי עובד שעתי אשר הועבד בחג, זכאי לשכר עבודה בשיעור 150% ולשעות מנוחה (במקום שעות החג שבהן עבד), במספר ובזמן שנקבעו בהיתר שלפיו הועבד.

לאור האמור, ככל שההיתר האמור לעיל חל על המעסיק, אזי יש לשלם לעובד המועסק בחג שכר בשיעור 150% ובנוסף ליתן לעובד מנוחת פיצוי כקבוע בהיתר זה.

יצוין כי בע"ע 300360/98 נחום צמח נ. ש.א.ש קרל זינגר צפון (1986) בע"מ, נפסק כי אם עובד עובד בחג, שלא מתוך בחירה אלא מתוך כורח, הוא זכאי לתשלום בעבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול בעבור עבודה בחג (כלומר זכאי לתוספת של 150% לשכרו).

במקרה וחל על העובד במקום העבודה הסכם קיבוצי ענפי / הסכם קיבוצי מיוחד / צו הרחבה ענפי / חוזה עבודה אישי / נוהג - הקובעים תמורה בעד עבודה בחג בשיעור גבוה יותר מזה שנקבע בחוק הנ"ל, תחול ההוראה המיטיבה עם העובד.

##### גמול בעד עבודה בחג

בסעיף 10א(ב) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, התשי"ח-1948, נקבע כי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, החלות על המנוחה השבועית יחולו:  
1. לגבי יהודי - על מועדי ישראל;

2. לגבי מי שאינו יהודי - על מועדי ישראל או על חגי עדתו, הכל לפי המקובל עליו.

מועדי ישראל נקבעו בסעיף הנ"ל כלהלן: "... שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, יום ראשון ושמיני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח וחג השבועות הם ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל. לשאינם יהודים הזכות לקיים ימי מנוחה בשבתם וחגיהם. חגים אלה יקבעו לגבי כל עדה על פי החלטת הממשלה שתפורסם ברשומות".

לגבי תשלום בגין מנוחה שבועית, שכאמור חל גם לגבי ימי חג, נקבע בסעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה:

"א. הועבד עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן:

1. ישלם לו מעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1½ משכרו הרגיל. היה שכרו של העובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה שנעשתה בשעות המנוחה השבועית שכר עבודה לא פחות מ-1½ מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות;

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

ב. היה שכרו של העובד על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר, יהא המעביד זכאי ליתן לעובד, במקום הגמול לפי פסיקה (1) של סעיף קטן (א), מנוחה של שעה וחצי לפחות תמורת כל שעה משעות המנוחה השבועית שבה עבד."

במקרה וחל על העובד במקום עבודה ספציפי הסכם קיבוצי ענפי / הסכם קיבוצי מיוחד / צו הרחבה ענפי / חוזה עבודה אישי / נוהג - הקובעים תמורה בעד עבודה בחג בשיעור גבוה יותר מזה שנקבע בחוק הנ"ל, תחול כמובן ההוראה המיטיבה עם העובד.

יצוין כי בע"ע 300360/98 נחום צמח נ. ש.א.ש קרל זינגר צפון (1986) בע"מ, נפסק כי אם עובד עובד בחג, שלא מתוך בחירה אלא מתוך כורח, הוא זכאי לתשלום בעבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול בעבור עבודה בחג (כלומר - זכאי לתוספת של 150% לשכרו).

### מספר שעות העבודה בחול המועד

בחוק אין כל התייחסות לשעות העבודה ב"חול המועד" או לתשלום בגינן. כלומר, עפ"י דיני העבודה ימי העבודה בחול המועד הינם ימי עבודה רגילים. במקרה בו עובד יצא לחופשה שנתית בחול המועד המעסיק יכול לנכות לעובד ימי חופשה מלאים (חוק חופשה שנתית מתייחס לימי חופשה מלאים ואינו עוסק בחלקי ימי חופשה), אלא אם כן נקבע אחרת בהסכם קיבוצי ענפי / מיוחד, בצו הרחבה ענפי, בהסכם עבודה אישי או בנוהג החל במקום העבודה.

לענין זה יצוין, כי מצב בעייתי מתעורר כאשר מעסיק רוצה להשתמש בסמכותו להוציא את עובדיו לחופשה בחול המועד, למרות שאין לעובד מיכסת ימי חופשה צבורים. במצב כזה, אין המעסיק רשאי לרשום לעובד יתרת ימי חופשה שלילית, והעובד זכאי לשכר עבודה רגיל בימי החופשה שנכפו עליו.

מעסיק אשר למרות זאת ירשום לעובד יתרת ימי חופשה שלילית, בגין חופשה שכפה על העובד, לוקח על עצמו את הסיכון כי העובד יתבע שכר עבודה על ימי החופשה הכפויים, לרבות פיצויי הלנת שכר.

### מחלה במהלך חג

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לאופן תשלום ימי מחלה שחלים בימי חג. מחד, ניתן לטעון כי עובד שחלה במהלך החג זכאי ליהנות משכר עבודה מלא, שכן אלמלא חלה הוא היה זכאי לתשלום מלא בגין ימי החג. מאידך, ניתן לטעון כי יש להתייחס לימי המחלה הנ"ל כאל ימי מחלה לכל דבר, ולשלם לעובד בהתאם לחוק דמי מחלה.

שאלה זו טרם נידונה בפסיקת בתי הדין לעבודה ולפיכך, נותרות שתי הפרשנויות הנ"ל אפשריות. כל זאת כמובן, כל עוד לא נקבע אחרת בסוגיה זו בהסכם/הסדר קיבוצי, צו הרחבה, חוזה אישי או נוהג במקום עבודה.

#### חג בזמן חופשה שנתית

סעיף 5(2) לחוק חופשה שנתית, קובע כי ימי חג שאין עובדים בהם, אם עפ"י חוק ואם עפ"י הסכם או נוהג, להוציא ימי מנוחה שבועית, לא יובאו במנין ימי חופשה.

כלומר, במקרה בו עובד יוצא לחופשה שנתית ובמהלך תקופת חופשתו חל יום חג - אין להוריד ממכסת ימי החופשה השנתית להם זכאי העובד את יום החג שחל במהלך החופשה.

כאשר חג שאין עובדים בו, חל בימי החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנת עבודה.



---

\* המאמר לקוח מתוך [המהדורה החדשה של הספר דיני עבודה המדריך המלא](#) (הילה פורת, עו"ד), אשר יצא לאור בסוף חודש דצמבר 2012. המהדורה החדשה כוללת התייחסות מפורטת לחידושים בתחום דיני העבודה (כולל החוק החדש להגברת האכיפה). הספר ערוך לפי נושאים (כולל תוכן

עניינים מפורט) ומהווה כלי עבודה מעשי ומקצועי לעוסקים בתחום דיני העבודה והשכר. עו"ד הילה פורת, מנהלת ובעלת משרד עורכי דין הילה פורת ושות' המתמחה במתן שירותים משפטיים מגוונים למעסיקים בתחום דיני העבודה, מנהלת הפורטל "עולם העבודה" ומחברת הספרים: "דיני עבודה – המדריך המלא" ו-"הסכמים, מסמכים וטפסים בדיני עבודה".