

## חקיקה

## הודעה בדבר שכר מינימום מעודכן

## עו"ד מיטל דולב - בלט

ביום 26.3.2025 פורסמה ברשומות הודעה בדבר שכר מינימום מעודכן לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ו-1987.

בהתאם להודעה, החל מיום 1.4.2025 שכר המינימום לחודש יהא 6,247.67 שקלים חדשים.

**הכותבת - מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

## חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2025,

## התשפ"ה - 2025

## עו"ד מיטל דולב - בלט

ביום 27.3.2025 פורסם ברשומות חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2025, התשפ"ה-2025 (להלן: "חוק הקפאה והפחתה") שעניינו הפחתת דמי הבראה מכל עובד במשק והעברת הסכום לאוצר המדינה. להלן עיקרי חוק הקפאה והפחתה:

## הפחתת דמי הבראה

מעסיק יפחית לעובד מתשלום דמי הבראה בשנת 2025 (למעט עובד המועסק על ידי יחיד שלא במסגרת עסק או משלח יד) את מחיר יום הבראה החל לגבי אותו עובד.

באשר לעובד שדמי הבראה משולמים לו כתשלום שנתי - הסכום של יום הבראה אחד שלפיו מחושבים לגבי דמי הבראה המשולמים בשנת 2025, אך לא פחות מ- 418 ₪ ולא יותר מ- 471.4 ₪. באשר לעובד במשרה חלקית, מחיר יום הבראה שיופחת יהיה בהתאם לחלקיות משרתו.

באשר לעובד שדמי הבראה משולמים לו כתשלום חודשי - הסכום של יום הבראה אחד שלפיו מחושבים לגבי דמי הבראה המשולמים בשנת 2025, אך לא פחות מ- 418 ₪ ולא יותר מ- 471.4 ₪ כשהוא מחולק ב- 12.

הפחתה חלקית - עובד שמשכורתו החודשית הממוצעת בתקופה של שלושת החודשים אוקטובר 2024 עד דצמבר 2024 אינה עולה על 6,150 ₪ ההפחתה לגבי תהיה בשיעור של **חצי יום הבראה בלבד**.

ממשכורתו של עובד המועסק בחלק מהתקופה שבעדה משולמים לו דמי הבראה בשנת 2025, יופחת חלק יחסי מיום הבראה בהתאם לחלקיות ההעסקה באותה תקופה.

תשלום הבראה בעין (נופש) - ככל שדמי הבראה ניתנים לעובד בדרך של מימון נופש או בהטבה אחרת הניתנת בעין - יפחית המעסיק את המימון או את שווי ההטבה כאמור במחיר יום הבראה במנה המתקבלת מחלוקת השווי הכולל של ההטבה האמורה שהייתה נזקפת לעובדת לעניין מס הכנסה במספר ימי הבראה שלהם היה זכאי העובד בשנת 2025.

בהתאם לחוק הקפאה והפחתה, הסכום של יום הבראה שלפיו יחושבו דמי הבראה בשנת 2025 לעובד, לא יעלה השנה, גם אם הדבר הוסכם בהסכם או נוהג.

## סכום השתתפות

כל מעסיק חייב להעביר למדינה "סכום השתתפות", הכולל מלבד מחיר יום הבראה גם תשלומים שנחסכו למעסיק בשל אי תשלום יום הבראה כגון תשלומי ביטוח לאומי, מס שכר והפקדות לקרן השתלמות (לגבי מעסיקים המפרישים לקרן השתלמות על דמי הבראה). בנוסף, "סכום השתתפות" כולל את הסכום שנחסך למעסיק בשל הקפאת הסכום של יום הבראה שלפיו מחושבים דמי הבראה בשנת 2025 לגבי העובד, בתוספת תשלומי החובה שהיה עליו לשלם בשל הסכום האמור לגבי העובד.

## מה במבזק?

## חקיקה

- הודעה בדבר שכר מינימום מעודכן
- חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2025, התשפ"ה - 2025

## חוזר

- ועדת הכספים אישרה את הארכת מתווה הפיצויים לעסקים בצפון לחודשים ינואר-יוני 2025

## סוגיה בדיני עבודה

- שעות העבודה בערב חג
- זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי, לתשלום עבור ימי החג
- הגמול המשולם לעובד המועסק בחג
- שעות העבודה בימי חול המועד
- ניכוי יום חופשה בהיעדרות בערב חג

## תקצירי פסיקה

## סיכומם של דברים

**ביום 27.3.2025 פורסם ברשומות חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2025, התשפ"ה-2025 שעניינו הפחתת דמי הבראה מכל עובד במשק והעברת הסכום לאוצר המדינה.**

**מועד הפחתה**

המעסיק יפחית לעובד מתשלום דמי ההבראה בשנת 2025 במועד שבו משולמים, את מחיר יום ההבראה החל לגבי אותו עובד.

מעסיק שלפני יום פרסומו של החוק (27.3.2025) שילם לעובד בכסף או בנופש את מלוא דמי ההבראה בעבור שנת 2025 יפחית ממשכורתו של העובד המשולמת לו בחודש יולי 2025 או בחודש אחרון להעסקתו בשנת 2025 לפי המוקדם את הסכום השווה למחיר יום הבראה.

לעניין עובד שדמי הבראה משולמים לו מידי חודש או תקופה אחרת יפחית המעסיק בחודש או במועד הראשון שבו הוא מפחית את דמי ההבראה סכום נוסף השווה לסך מחירי יום ההבראה שהיו חלים לגבי העובד בכל אחד מהחודשים או מהתקופות שמתחילת שנת 2025 שקדמו לחודש או למועד הראשון האמור.

**הוראות שונות**

המעסיק יעביר את הפחתת סכום דמי ההבראה לקופת המדינה במועד תשלום דמי ההבראה לעובד, ויראו אותו כמס שנוכה במקור ממשכורת לעניין דיווח, גבייה ואכיפה לפי פקודת מס הכנסה.

הפחתת דמי ההבראה לא תפגע בסכום המשולם לעובד לקופת גמל לקצבה/ לפנסיה תקציבית.

הוראה בהסכם עבודה לעניין דחיית תשלום דמי הבראה או ביטולם לשנת 2025 לא תהיה תקפה.

יודגש, כי חלק דמי ההבראה אשר לא שולם לעובד בשנת 2025, לא ניתן יהיה להשבה בעתיד.

הוראות חוק הקפאה והפחתה יחולו גם על חייל המשרת בצבא קבע.

תחולת חוק ההקפאה וההפחתה הינה החל מיום 27.3.2025.

**הכותבת - מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

**חוזר****ועדת הכספים אישרה את הארכת מתווה הפיצויים לעסקים בצפון לחודשים ינואר-יוני 2025**

ביום 30.3.2025 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין מתווה הפיצויים. להלן עיקרי ההודעה:

ועדת הכספים אישרה את תקנות מס רכוש קרן פיצויים עבור החודשים ינואר עד יוני 2025 המעניקות פיצוי מלא במסלול מחזורים, או שכר לעסקים ביישובים בצפון ובעוטף בגין נזקים שנגרמו להם בעקבות המלחמה, כמפורט להלן:

- **יישובי קו עימות מפונים:** עסקים ביישובים אלו יזכו לפיצוי מלא במסלול אדום או מחזורים/שכר בגין החודשים ינואר-פברואר 2025. כמו כן בגין החודשים מרץ עד יוני 2025 לעסקים ביישובים אלו יזכו למסלול מחזורים/שכר.
- **יישובי קו עימות שלא פונו:** עסקים ביישובים אלו יזכו לפיצוי מלא במסלול מחזורים/שכר בגין החודשים ינואר-פברואר 2025.
- **חלק מיישובי גליל עליון:** היישובים יסוד המעלה, שדה אליעזר, מירון, קדיא, בר יוחאי, ספסופה ואור הגנוז יזכו לפיצוי מלא במסלול מחזורים/שכר עבור החודשים ינואר-פברואר 2025.
- **יישובי עוטף מפונים:** עסקים ביישובים אלו יזכו לפיצוי מלא במסלול אדום או מחזורים/שכר בגין החודשים ינואר - אפריל 2025. כמו כן בגין החודשים מאי עד יוני 2025 עסקים ביישובים אלו יזכו למסלול מחזורים/שכר.

**חוזר רשות המיסים בישראל מיום 30.3.2025**

<http://www.koloved.net/> "כל עובד"

**סיכומם של דברים**

**ביום 30.3.2025 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין מתווה הפיצויים.**

לקראת חג הפסח, ריכזנו במבזק זה סוגיות הנוגעות לזכויות העובדים בתקופת החגים

## סוגיות בדיני עבודה

### שעות העבודה בערב חג

#### עו"ד עמוס הלפרין

סעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") קובע, כי ביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות. לפיכך, כל שעת עבודה מעבר לשבע שעות תיחשב שעה נוספת.

#### במקומות עבודה, שעליהם חל צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה לחמישה ימים (1)

צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי דלעיל, קובע, כי בערב חג החל ביום שהעובד חייב לעבוד בו, יהיה יום העבודה של שמונה שעות בתשלום של שבע שעות, או יום עבודה של שבע שעות בתשלום של שמונה שעות. צו ההרחבה קובע, כי המעביד ונציגות העובדים יקבעו באיזו מבין שתי החלופות לבחור. באשר ליום הכיפורים, צו ההרחבה קובע, כי העובדים יעבדו שש שעות בתשלום של שבע שעות. צו ההרחבה קובע עוד, כי במקומות עבודה, שבהם עבדו שש שעות בתשלום של שמונה שעות, בערבי חג, ימשיכו לעבוד כך.

#### הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה

רוב ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה הענפיים, מסדירים את נושא העבודה בערבי חגים. כך לדוגמה, בצו ההרחבה בענף הפלסטיקה (2) נקבע, כי בערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח יעבדו שש שעות ביום בתשלום של שמונה שעות. בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה קיים הסדר דומה, לפיו יעבדו שבע שעות בתשלום של שמונה שעות בערבי חגים, ובערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח, יעבדו שש שעות בתשלום של שמונה שעות.

#### על פי נוהג

משפט העבודה מכיר בזכויות, הקמות לעובדים מכוח נוהג (3). בהתאם לכך, במקום עבודה, אשר במשך שנים עבדו בו ארבע או חמש שעות, בערבי חג, הופכת זכות זו במרוצת הזמן לנוהג ולתנאי בחוזה העבודה האישי של כל עובד ועובד. נוהג זה מחייב את המעביד להמשיך ולפעול בדרך זו.

(1) פורסם ביום 16/08/1990 וחל על הענפים הבאים: תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא, יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעביד שעיסוקו בחלקו במסחר סיטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. וכן ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריזת מזון, אריזת מוצרים (כללי), אחסנה בערובה, אחסנה בקירור, אחסנה כללית, בלדרות, האחדות מטענים, הובלה יבשתית, הפצת סרטי קולנוע וטלוויזיה, סוכנויות לסחר חוץ, סוכנויות של יצרנים או סוחרים מחו"ל, השגחה, סוכני קניות, ספירת סחורות, ספנות (סוכנויות), עמילות מכס, שילוח בינלאומי, שירותי משרד, שירותי תקשורת וטלקס, תעופה (סוכנויות).

(2) פורסם ביום 28/10/1974

(3) ראה לדוגמה דב"ע נ"ד/25-4 פלבס מפעלי מתכת נ' ההסתדרות הכללית ואח', פד"ע כ"כ (4), 109.

**הכותב - עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים הפ.ס. מידע עסקי בע"מ.**  
**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

## זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי, לתשלום עבור ימי החג

#### עו"ד מיטל דולב בלט

נושא הזכאות לתשלום עבור ימי חג, לכלל העובדים במשק, הוסדר בצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל- 43 שעות שבועיות, אשר פורסם בחודש 7/2000 (להלן "הצו לקיצור שבוע העבודה"). הצו מהווה "ברירת מחדל" ביחס לכלל העובדים והמעבידים אשר לא חל עליהם הסדר מיטיב אחר.

#### סיכומם של דברים

**סעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 קובע, כי ביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות. לפיכך, כל שעת עבודה מעבר לשבע שעות תיחשב שעה נוספת.**

**עובד חודשי**

הצו לקיצור שבוע העבודה קובע, כי "עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי החג". כלל זה בא להבהיר כי הצו לקיצור שבוע העבודה, לא בא לשנות את המצב אשר היה קיים עוד קודם לפרסומו, לפיו עובד חודשי זכאי לדמי חגים מתחילת עבודתו.

זכאות העובד החודשי למשכורתו המלאה, מבלי שינוכו ממנה הימים שבהם הוא נעדר בשל החגים נגזרת מן הכלל, לפיו עובד המקבל את משכורתו על בסיס חודש, זכאי לתשלום משכורתו החודשית המלאה, ללא קשר למספר ימי העבודה או המנוחה השבועית, אשר חלו באותו חודש, ובלבד, שעבד את כל ימי העבודה האפשריים, שבהם הוא מחויב באותו החודש.

אין הבחנה לעניין זה, בין עובד חדש לעובד ותיק. לפיכך, גם עובד חדש, המקבל את שכרו על בסיס חודשי, יהיה זכאי למלוא משכורתו, בלי שינוכו ממנה ימי חג או מנוחה שבועית.

**עובד שעתי ויומי**

בהתאם לצו לקיצור שבוע העבודה, עובד בשכר (עובד שעתי או יומי) זכאי לתשלום עבור ימי החג, לאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, אם הוא לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחריו), אלא בהסכמת המעביד. הזכות הנה לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי חג הסוכות, 2 ימי חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות).

יצוין, כי על פי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, עובד, שהוכיח שעבד באופן סדיר במשך שנים, חזקה היא כי זכאי לדמי החג. הנטל להוכיח, כי נעדר בימים הסמוכים לימי החג, מוטל על המעביד (ע"ע 778/06 איוון מטיאשצ'וק נ' שלג לבן (1980), מיום 28.5.2007).

עוד קבע בית הדין הארצי, כי צו ההרחבה נועד להשוות את מצבם של העובדים היומיים לעובדים החודשיים, שאינם מפסידים שכר מקום שבו הם נעדרים מיום עבודה בשל חג שחל בו. על מנת להשיג תוצאה זו קובע צו ההרחבה את חובת תשלום דמי החג לעובדים שאינם עובדים חודשיים, וקובע כי עובד שאינו חודשי אינו זכאי לימי חג "החלים בשבת". נקודת המוצא הייתה שממילא אותו עובד אינו עובד ביום שבת. לאור האמור נקבע, כי עובד המפסיד יום עבודה בשל חג מבין תשעת החגים הנקובים בצו ההרחבה, זכאי לתשלום דמי חגים בגין החג האמור. עוד קבע בית הדין הארצי, כי עובד שאינו עובד חודשי אינו זכאי לתשלום ימי חג החלים בימים שאינם ימי עבודתו. [ע"ע 21920-02-13 דיאמנט צעצועים בע"מ, נ' ולנטינה פרנצב, ילנה אונישצ'וק, אינסה גינזבורג, ולנטינה זוייב, דינים ארצי לעבודה 2015 (104) 119, מיום 1/6/2015].

בפסיקה נוספת של בית הדין הארצי נקבע כי הזכאות לדמי חג אינה מותנת בעבודה בחג. נהפוך הוא, העובד מקבל רכיב של דמי חגים בגלל שהוא לא עבד בחג. ימי החג חלו ביום בשבוע בו היתה העובדת אמורה ללמד והיא לא לימדה בשל החג, הרי שהיא היתה זכאית לתשלום דמי חגים. העובדה כי הרצאה שאמורה היתה להתקיים ביום חג נדחתה למועד מאוחר אינה שוללת את זכאותה לדמי חג. נפסק כי הזכאות לדמי חג אינה מוגבלת להיקף משרה זה או אחר. היינו גם במצב שהעובדת עובדת בחלקיות משרה ימים בודדים בחודש, העובדת זכאית לדמי חג (ע"ע 47880-03-19, טליה שטראוס נ' המרכז החרדי להכשרה מקצועית ע"ר, מיום 13.1.2020).

עוד קבע בית הדין הארצי כי עובד במשמרות לא קבועות, המתפרשות על כל שעות היממה והשבוע, יהא זכאי לדמי חגים (ע"ע 38313-03-18, איל"ן איגוד ישראלי לילדים נפגעים נ' מיכאל מוחדינוב ואח', מיום 1.6.2020).

**הסכמת המעביד -**

בית הדין האזורי לעבודה קבע, כי עובד משמרות, שלא שובץ למשמרת סמוך ליום החג, יהיה זכאי לדמי חג. עוד נקבע, כי פרשנות, לפיה אין לראות באישור המשמרות ע"י המעבידה כ"הסכמת המעביד", אינה מתיישבת עם לשון הסעיף ואף לא עם תכליתן של הוראות צו ההרחבה לעניין דמי החגים, אשר נועדו לפצות עובד יומי עבור ימי החג בהם לא עבד, ובכך להשוות את תנאי העסקתו לעובד במשכורת (דמ 8866/07 מיטל ארדיטי נ' טלסקר בע"מ, מיום 15.6.2008).

יחד עם זאת, במקרה אחר, בו שהתה עובדת בחופשה ללא תשלום שנקבעה בהסכמת הצדדים, נקבע כי היא אינה זכאית לדמי חופשה בתקופה זו (תעא 2245/08 מור נחמני נגד מטבחן 1998 בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2011 (15) 1313).

יודגש, כי מעבידים, הכפופים להסכם קיבוצי, לצו הרחבה ענפי, לחוזה אישי או לנוהג, אשר קובעים הוראה שמיטיבה עם העובד, מעבר לקבוע בצו ההרחבה האמור, יהיו מחויבים לפעול על-פי ההוראה המיטיבה.

**סיכומם של דברים**

**הצו לקיצור שבוע העבודה קובע, כי "עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי החג". כלל זה בא להבהיר כי הצו לקיצור שבוע העבודה, לא בא לשנות את המצב אשר היה קיים עוד קודם לפרסומו, לפיו עובד חודשי זכאי לדמי חגים מתחילת עבודתו.**

**ערך יום החג של עובד, אשר היקף משרתו משתנה מידי חודש -**

צו ההרחבה כאמור לעיל מורה כי עובדי יהיה זכאי "לתשלום מלא" אולם אינו כולל התייחסות או הגדרה מהו אותו "תשלום מלא" עבור עובד שעתי/יומי המועסק בהיקף משרה משתנה. עיון בפסיקה מעלה כי ייתכנו פרשנויות שונות, לאופן חישוב התשלום עבור יום החג לעובד. להלן מספר דוגמאות:

1. על פי ממוצע שכרו של העובד, בהתאם לשלוש המשכורות הרצופות המלאות ביותר, בשנה שקדמה לחג, כפי שנהוג בחישוב דמי חופשה על פי חוק חופשה שנתית התשי"א 1951. לענין זה ר' למשל תעא 11086/09 אולג פלך נגד רשת בטחון בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2013 (54) 424.
2. על פי מכפלת שכר יום עבודה מלא באחוז משרתו של העובד (דמר 8083/09 צפורה סרוסי נגד יפה טלמון, דינים אזורי לעבודה 2010 (165) 768).
3. על פי שכר יום עבודה מלא בן 8 או 9 שעות, למשל ר' ס"ע 44795-10-11 אלכסנדר לויפנפלד נ' קריירה בע"מ, סע 48800-11-10 איגור גייבסקי נגד מנפאואר ישראל בע"מ. תעא 3308/09 שירן שוקרון נגד "רנואר" רשת חנויות אופנה בע"מ.

**הכותבת - מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**  
**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

**הגמול המשולם לעובד המועסק בחג****עו"ד מיטל דולב בלט**

סעיף 18א לפקודת סדרי שלטון ומשפט, התש"ח- 1948 קובע, כי דין עבודה בימי חג, כדין עבודה במנוחה השבועית.

סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א- 1951 קובע: "הועבד עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן:...ישלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1.5 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-1.5 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות";

משילוב שתי ההוראות עולה, כי יש לשלם לעובדים בעבור עבודתם בחג, לפחות 150% משכרם (תוספת של 50% על שכרם).

יודגש, כי במידה ועל העובד ועל המעסיק חל הסדר מיטיב, כגון: הסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה אישי או נוהג, המעניקים גמול גבוה יותר מהמחויב על פי חוק, יחויב המעסיק בתשלום הגמול הגבוה, כאמור.

כך, למשל, קבע בית הדין הארצי לעבודה בנוגע לשאלת כפל התשלום לעובד שהועסק בחג, ביחס להסכם הקיבוצי בענף המתכת: "התשלום עבור חגים, מכח ההסכם הקיבוצי, הינו תשלום המגיע לעובד עקב עבודתו, ולא עבור עבודתו, באשר הנחה היא שאין העובד עובד ביום חג... אם עבד העובד ביום חג... זכאי הוא לתשלום עבור אותו יום כיום עבודה, בצרוף הגמול עבור עבודה בחגים, כנקוב בחוק או בהסכם הקיבוצי, וזאת מבלי לפגוע בזכותו לתשלום עבור יום החג עצמו מכח סע' 16 להסכם הקיבוצי" [דבע (ארצי) מג/91-3 מולה נוהד נגד חברת אל-ו בע"מ, דבע (ארצי) מג/91-3 מולה נוהד נגד חברת אל-ו בע"מ, פדי טו (1) 163; דינים ארצי לעבודה 1984 (1) 26] [(23/01/1984)].

בית הדין האזורי לעבודה החיל כלל זה גם במקרה בו לא חל על העובד הסכם קיבוצי, וקבע: "הלכה פסוקה היא, כי אף אם עבד העובד ביום חג, זכאי הוא לתשלום עבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול עבור עבודה בחגים, כנקוב בחוק, בהסכם הקיבוצי או בצו ההרחבה, וזאת מבלי לפגוע בזכותו לתשלום עבור יום החג עצמו...". [סע (אזורי ב"ש) 56210/05/11 מרים גודר, ת.ז. 310967468, לובוב פיסריק, ת.ז. 312992712 נגד דיאמנט צעצועים בע"מ ה.פ. 510976921, דינים אזורי לעבודה 2012 (105) 1247] [(31/07/2012)].

בהקשר זה יודגש, כי מדובר בפסיקה מנחה שאינה מחייבת, וכל מקרה עשוי להיבחן לגופו.

**בסוגיית עבודה מתוך "בחירה" או מתוך "כורח":**

בית הדין הארצי לעבודה, פסק כי אם העובד עובד בחג, שלא מתוך בחירה אלא מתוך כורח, יהיה זכאי לתשלום בעבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול בעבור עבודה בחגים, דהיינו, יהיה זכאי לתוספת של 150% לשכרו (כלומר תשלום בגובה 250%) [ע"ע 300360/98 נחום צמח נ' ש.א.ש. קרל זינגר צפון (1986) בע"מ]

**סיכומם של דברים**

**משילוב שתי ההוראות עולה, כי יש לשלם לעובדים בעבור עבודתם בחג, לפחות 150% משכרם (תוספת של 50% על שכרם).**

בפסיקה נוספת של בית הדין הארצי לעבודה בה נדונה בהרחבה סוגיית המונח "כורח", בית הדין הארצי הדגיש כי העסקה מכוח "כורח", בהעדר ראייה לסתור, היא גם במצב שבו שיבוץ עובדים נעשה באמצעות סידור עבודה שנקבע על ידי המעסיק, וזאת גם אם לצורך שיבוץ סידור העבודה מתבקשים העובדים לשלוח מראש את בקשותיהם, העדפותיהם או משמרות ספציפיות שבהן אין באפשרותם לעבוד. כל עוד לא הוכח על ידי המעסיק אחרת הרי שגם אם השיבוץ נעשה בשיתוף עם העובדים ובהתחשב בבקשותיהם והעדפותיהם, בסופו של דבר, המעסיק הוא זה שקובע את סידור העבודה ומסכים לו, ועל כן נראה בכך "כורח" לצורך הזכאות לדמי חגים.

כמו כן, נפסק כי גם במקומות שבהם נהוג בדרך קבע לעבוד בימי חג, אין די בכך שבעת קבלת עובד לעבודה מובא הדבר לידיעתו כדי ללמד כי עסקינן בעובד אשר ידע על כך ועבד שלא מתוך "כורח". לא ניתן לזהות באופן גורף, בין "ידיעה" על היקף העבודה במקום עבודה, לבין "בחירה" של עובד לעבוד בימי חג, וההכרעה תהיה תמיד בהתאם לנסיבות כל מקרה ומקרה [ע"ע 38313-03-18 איל"ן איגוד ישראלי לילדים נפגעים (ע"ר) נגד מיכאל מוחדינוב].

**הכותבת - מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

## שעות העבודה בימי חול המועד

### עו"ד מיטל דולב בלט

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חול המועד.

עם זאת, ישנם הסכמים קיבוציים בהם נקבע יום עבודה מקוצר בימי חול המועד, ומפעל עליו חל הסכם שכזה, חייב לנהוג בהתאם לאמור בהסכם. כמו כן, מקובל במקומות עבודה רבים, לעבוד בימים אלה מספר שעות נמוך מבימי עבודה רגילים.

לפיכך, במקומות עבודה עליהם לא חל הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסכם אישי או נוהג מחייב, אין חובה להנהיג יום עבודה מקוצר בימי חול המועד.

**הכותבת - מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

## ניכוי יום חופשה בהיעדרות בערב חג

### עו"ד דנה להב

ביום 31.05.2010, תוקן סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "חוק חופשה שנתית"). בהתאם להוראות הסעיף, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעבידו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצויים גם ערבי חג (לדוגמא: ערב ראש השנה, ערב פסח, ערב יום כיפור, ערב חג המולד וכו').

חוק חופשה שנתית מתייחס לימי חופשה מלאים, וקובע בסעיף 3(ב) ו-3(ג) כי: "חלק של יום חופשה לא יובא במניין". כאשר עובד נעדר יום שלם מן העבודה, אין משמעות לשאלה כמה שעות עבודה היה אמור לעבוד באותו יום, ורואים יום היעדרות זה כיום חופשה מלא.

עם זאת יצוין, כי אף כי חוק חופשה שנתית מאפשר למעסיקים לקזז יום שלם מצבירת החופשה לעובד, הרי שבמקום עבודה שבו חל הסכם קיבוצי/צו הרחבה/הסכם אישי או נוהג, המאפשר קיזוז של פחות מיום מלא מימי החופשה הצבורים לעובד, יגבר ההסדר המיטיב ויחייב את המעסיק לפעול על פיו.

**הכותבת - עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

### סיכומם של דברים

**בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חול המועד.**

### סיכומם של דברים

**אף כי חוק חופשה שנתית מאפשר למעסיקים לקזז יום שלם מצבירת החופשה לעובד, הרי שבמקום עבודה שבו חל הסכם קיבוצי/צו הרחבה/הסכם אישי או נוהג, המאפשר קיזוז של פחות מיום מלא מימי החופשה הצבורים לעובד, יגבר ההסדר המיטיב ויחייב את המעסיק לפעול על פיו.**

**ביצוע גרפי: שרה וייס**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט**

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.