

העסקת עובדים בחגי תשרי

הכותבת: עו"ד קרן זיו*

כמידי שנה לקראת תקופת החגים עלולות סוגיות רבות הקשורות להעסקת עובדים בתקופה זו. לפיכך, בחרנו להביא בפניכם מדריך קצר בנושא.

העסקת עובד בערב חג

חגי תשרי מזמנים לפתחנו מספר ערבי חג.

חוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי שעות עבודה בערב חג לא יעלו על 7 שעות, ולכן העסקת עובד בכל שעה שמעבר לכך, תחייב את המעסיק בתשלום שעות נוספות.

במקומות עבודה בהם עובדים חמישה ימים בשבוע – בערב חג יועסק העובד 8 שעות והמעסיק ישלם לו שכר עבור 9 שעות עבודה, או שהעובד יועסק במשך 7 שעות וישולם לו שכר עבור 8 שעות. הבחירה בין החלופות תהיה של המעסיק ונציגות העובדים במקום העבודה, אם קיימת כזו.

ביחס לערב יום הכיפורים – העובדים יעבדו שש שעות בתשלום של תשע שעות.

בהתאם לחוק חופשה שנתית עובד רשאי לבחור את אחד מימי חופשתו השנתית, בין היתר, בערב חג, בתנאי שהודיע למעסיק 30 ימים מראש – המעסיק ינכה מיתרת ימי חופשתו, יום עבודה מלא.

תשלום עבור דמי חג

עובד חודשי זכאי לדמי חגים מתחילת העסקתו, אך לא יקבל עליהם תשלום נפרד. המשמעות היא כי עובד חודשי זכאי לתשלום עבור חודש מלא ללא קשר לכמות ימי החג באותו חודש.

עובד שעתי או יומי זכאי לדמי חגים לאחר שלושה חודשי עבודה, בתנאי שעבד יום לפני החג ויום אחריו. לעניין זה, עובד משמרות אשר לא שובץ למשמרת יום לפני החג ויום אחריו זכאי עדיין לדמי חג. בפסיקה נקבע כי אם העובד נעדר בהסכמת המעסיק ביום שלפני החג, או ביום שאחרי החג עדיין יהיה זכאי לתשלום דמי חג.

עבודה בחגים עצמם

עובד אשר מעסיקו דרש ממנו לעבוד בחג רשאי לסרב לדרישתו אם הודיע, תוך 3 ימים מיום דרישת המעסיק, כי אינו מסכים לעבוד בימי החג על פי איסור שבמצוות דתו. ככלל, עובד המועסק בחג, זכאי לתשלום של 150% לפחות משכרו הרגיל בנוסף לשכרו הרגיל ביום זה. כלומר: העובד זכאי לתשלום של 250%.

עבודה בחול המועד סוכות

במקומות עבודה רבים נהוג להחיל בחול המועד סוכות יום עבודה מקוצר. למרות זאת, אין חובה על פי חוק לפעול כך, אלא אם על מקום העבודה חל הסכם קיבוצי או צו הרחבה מיטיב או שלעובד הסכם אישי מיטיב. עובד אשר מנצל את ימי חופשתו בחול המועד, ונעדר מן העבודה, ינוכה ממכסת ימי חופשתו יום חופשה מלא ללא קשר לכמות שעות העבודה שהיה אמור לעבוד באותו יום, גם אם נהוג במקום העבודה יום עבודה מקוצר (אלא אם כן סוכם בין הצדדים אחרת או שקיים נוהג אחר במקום העבודה).

חופשה מרוכזת בחול המועד

ככלל, מעסיק יוכל לבחור לסגור את מקום העבודה בחול המועד, ולקבוע כי עובדיו ישהו בחופשה שנתית. לכלל זה שתי מגבלות:

מתן הודעה על החופשה לעובדים לפחות 14 ימים מראש, וזאת בתנאי שמספר ימי החופשה (כולל ימים פנויים וימי מנוחה שבועית) הוא 7 ימים לפחות.
עומדת לזכות העובד יתרת ימי חופשה מספקת. יש לזכור כי למעסיק אין אפשרות להוציא עובד לחופשה על חשבון ימי חופשה עתידיים, וכן אין לקזז יתרה שלילית של חופשה ללא הסכמה מפורשת של העובד.

*עו"ד קרן זיו, היא בעלת משרד, המתמחה בליווי, ייעוץ וייצוג מעסיקים בתחום של דיני העבודה ויחסי העבודה, האישיים.