

זכויות עובדים במהלך החגים - מאת עו"ד קרן קופרמן; עו"ד אפרת סיבוני

בשל החגים המתקרבים, להלן עיקרי הוראות הדין בנוגע להעסקת עובדים בחג.

מספר שעות העבודה בערב החג עפ"י הדין*

חוק 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.

על אף האמור לעיל, במקרה של מקום העבודה בו נהוג ומקובל במשך שנים רבות יום עבודה קצר יותר מהקבוע בחוק, הופך המנהג לנוהג ולתנאי העסקה אישי של כל עובד ועובד, אשר מחייב את המעסיק להמשיך ולפעול על פיו.

* ישנם הסדרים מיטיבים מכח הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה ענפיים שונים, האמור לעיל מתייחס למקומות עבודה אשר אינם כפופים להסכמים קיבוציים ו/או צווי הרחבה כאמור.

ניכוי ימי חופשה בערב חג

בגין יום חופשה שנוצל בערב חג יש לנכות יום חופשה מלא, זאת מאחר וחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 אינו מסדיר ניצול של יום חופשה חלקי. על אף שהעובד מנצל, לכאורה, יום חופשה ביום בו הוא אמור לעבוד פחות שעות, הניכוי הוא של יום חופשה מלא.

תשלום עבור יום החג

עובד **חודשי** (בין אם מדובר בעובד חדש או עובד ותיק) זכאי למשכורת חודשית ולכן הוא זכאי לקבל את משכורתו המלאה מבלי שינוכו ממנה ימי החג בהם נעדר מהעבודה.

עובד **שעתי/יומי** שהשלים שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, זכאי לתשלום בגין יום החג במידה והוא לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (כלומר, יום לפני ויום אחרי החג) אלא בהסכמת המעביד. בתי הדין לעבודה קובעים, כי עובד שהוכיח שעבד באופן סדיר במשך שנים, חזקה היא כי הוא זכאי לתשלום בגין ימי החג, וכי הנטל להוכיח כי העובד נעדר בימים הסמוכים לימי החג מוטל על המעביד.

עוד נפסק על ידי בית הדין האזורי לעבודה, כי עובד משמרות שלא שובץ למשמרת סמוך ליום החג, יהיה זכאי לדמי חג.

גם במקרה זה, במקרה של נוהג או הסדר מיטיב אחר מכח הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה שונים, יחול על העובד ההסדר המיטיב.