

**מאמר**

**מה במבזק**

**מאמר**  
 ■ אופן חישוב זכאות חופשה ודמי חופשה  
**סוגיה בדיני עבודה**  
 ■ החזר הוצאות נסיעה בתקופת היעדרות  
**תקציר פסיקה**

**אופן חישוב זכאות חופשה ודמי חופשה**

**מאת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי**

חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") קובע את זכאותם של עובדים לימי חופשה, לפי שנות ותק. החוק קובע את הזכאות בימים קלנדרים. משמע, הזכאות על פי החוק כוללת גם את ימי המנוחה השבועית. דהיינו - אם על פי חוק זכאי עובד ל-16 ימי חופשה בשנה בוותק של 5-1 שנים (ברוטו), אזי הכוונה היא ל-14 ימי חופשה בפועל (נטו) לעובד המועסק שישה ימים, לא כולל 2 שבתות, ו-12 ימי חופשה בפועל (נטו) לעובד המועסק חמישה ימים (\*).

על פי סעיף 1 לחוק, הזכאות לחופשה שנתית מחושבת על בסיס צבירה שנתי, ונקבעת על פי מספר הימים שבהם עבד העובד באותה שנה. יודגש, כי לעניין צבירת החופשה החוק אינו מבחין בין סוגי העובדים השונים. אם הקשר המשפטי בין העובד והמעביד התקיים במשך כל שנת העבודה, והעובד עבד לפחות 200 ימי עבודה בפועל, הוא יהיה זכאי למלוא מכסת ימי החופשה כקבוע בחוק, על פי ותק העובד. עובד שעבד פחות מ-200 ימי עבודה בפועל יהיה זכאי רק לחלק היחסי ממכסת ימי החופשה על פי חוק, כיחס שבין מספר ימי העבודה בפועל ל-200, על פי הנוסחה הבאה:

הזכאות המלאה X ימי עבודה בפועל

200

אם הקשר המשפטי בין העובד והמעביד התקיים רק בחלק משנת העבודה, נדרש העובד לעבוד 240 ימים בפועל כדי להיות זכאי למלוא מכסת ימי החופשה. עובד שעבד פחות מ-240 ימי עבודה בפועל, יהיה זכאי רק לחלק היחסי ממכסת ימי החופשה בחוק, כיחס שבין מספר ימי העבודה ל-240, על פי הנוסחה הבאה:

הזכאות המלאה X ימי עבודה בפועל

240

יצוין, כי במניין 200 או 240 הימים, לפי העניין, יובאו בחשבון גם חלקי יום. כלומר גם יום שבו עבד העובד שעה אחת בלבד ייחשב יום עבודה לעניין זה. לפיכך, עובד במשרה חלקית שניצל בפועל כמה ימי חופשה, מנכים לו מצבירת ימי החופשה את מספר הימים שניצל, ללא התחשבות במספר שעות עבודתו.

כך, למשל, "הזכאות המלאה" על פי החוק בחמש שנות העבודה הראשונות היא 16. במידה והמעסיק נוהג לקבוע את ימי החופשה בנטו, "הזכאות המלאה" לעובד בחמש שנות עבודתו הראשונות תהיה 14 – לעובד המועסק שישה ימים בשבוע, ו-12 – לעובד המועסק חמישה ימים (\*).

מעסיק אשר אינו כפוף להסכם קיבוצי/צו הרחבה/הסדר אחר, זכאי לבחור באחת משתי חלופות: חישוב הזכאות כולל ימי המנוחה השבועית (כלומר לפי הזכאות "ברוטו") או חישוב הזכאות בהתאמה לימי עבודה בפועל, בהתאם למספר ימי העבודה של העובד (חמישה ימי עבודה או שישה ימי עבודה) (כלומר לפי הזכאות "נטו").

לעניין "ימי עבודה בפועל" נקבע בפסיקה, כי ימי מחלה בגינם מקבל העובד תשלום (כלומר דמי מחלה) צוברים זכויות לחופשה כאילו היו ימי עבודה בפועל. בית הדין קבע, כי הפרשנות הנכונה היא זו הכוללת בהגדרת הביטוי "ימי עבודה בפועל" גם ימי היעדרות של העובד מסיבה שאינה תלויה בו ובגינם משולם לו שכר כמו במקרה של מחלה.

[עסק 68/09 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האיגוד המקצועי של עובדי החשמל, המתכת והאלקטרוניקה ואח', נ' אלביט מערכות תעשיות אלקטרו אופטיקה בע"מ, התאחדות התעשיינים בישראל ואח', דינים ארצי לעבודה, 2012 (142) 462].

**סיכום של דברים**

**חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 קובע את זכאותם של עובדים לימי חופשה, לפי שנות ותק. החוק קובע את הזכאות בימים קלנדרים. מאמר זה מסביר אופן חישוב זכאות חופשה ודמי חופשה.**

חישוב ערך יום חופשה

קיימת אבחנה בחוק בין חישוב ערך יום חופשה לעובד חודשי לחישוב ערך יום חופשה לעובד שעות ויומי.

לגבי עובד חודשי, נקבע בסעיף 10(א) ו-10(ב) לחוק, שהמעביד חייב לשלם לעובד בעד ימי החופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכרו הרגיל. בנוגע לעובד שגמול עבודתו, כולו או חלקו, משתלם על בסיס של חודש או תקופה ארוכה יותר, שכר רגיל הוא שכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד, למעט החוזרי הוצאות למיניהן (הוצאות נסיעה, אש"ל וכד') ותמורה בעבור עבודה בשעות נוספות.

בחוקי העבודה לא נקבעה דרך החישוב של ערך יום חופשה לעובד חודשי, לפיכך, אין הכרעה בדבר הדרך "הנכונה", אך ברור שעל המעסיק לבחור באחת מהשיטות ולדבוק בה.

מעסיק המעוניין לחשב ערך יום חופשה לעובד חודשי יוכל לנקוט אחת משתי הדרכים הבאות: האחת, חישוב ערך של יום קלנדרי ולא ערך של יום עבודה. במקרה כזה ייכללו גם השבתות וגם הימים הפנויים בשבוע במסגרת הימים שבעבורם יקבל העובד תשלום במהלך אותו חודש (שכר חודשי חלקי מספר הימים בחודש = שכר יומי). על פי הדרך השנייה ייערך חישוב ערך של יום עבודה בפועל, ואז בחישוב שכרו של העובד יובאו רק ימי העבודה שעבד בפועל (שכר חודשי חלקי מספר ימי עבודה אפשריים בחודש = שכר יומי).

יודגש, כי יש להתאים את חישוב ערך יום חופשה לאופן חישוב זכאות החופשה, משמע זכאות חופשה לעובד שערך יום החופשה שלו הינו "ערך יום קלנדרי" תהיה הזכאות המלאה על פי החוק (ברוטו), לעומת זאת, זכאות חופשה שנתית לעובד שערך יום החופשה שלו מחושב לפי "ערך יום עבודה בפועל" תהיה הזכאות בנטו.

לעניין חישוב דמי החופשה, קובע סעיף 10 לחוק, כי דמי החופשה, אשר ישולמו לעובד שיצא לחופשה, יהיו בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד, למעט תשלומים לכיסוי הוצאות, שאינן קיימות בעת החופשה.

החוק מגדיר את השכר הרגיל של עובד חודשי, כשכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן, אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד. לגבי עובד יומי ועובד שעות, קובע סעיף 10(ב) לחוק, כי שכרו הרגיל הנו שכר העבודה היומי הממוצע, היוצא מחלוקת שכר רבע השנה שקדמה לחופשה ב-90, או חלוקת רבע השנה של העבודה המלאה ביותר, שב-12 החודשים שקדמו לחופשה ב-90.

במידה וברבע השנה כאמור, היו חודשי העבודה לא מלאים, יחושב שכר העבודה היומי הממוצע לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר, שב-12 החודשים שקדמו לחופשה, לפי בחירת העובד.

יצוין, כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, המונח "חודשי עבודה מלאים" מתייחס לחודשים בהם היקף העבודה היה הרב ביותר [לע 718/07. 1. רות צרויה, 2. עידן חדש בתיירות בע"מ, נ' מגוון אירועים בע"מ, דינים ארצי לעבודה 2008 (61) 1084].

כפי שפורט לעיל, מעסיקים רבים במשק נוהגים לקבוע את ימי החופשה של עובדיהם לפי ימי עבודה נטו (ולא לפי ימי החופשה הנקובים בחוק). במקרה כזה יש לחשב את ערך יום החופשה לעובד בהתאמה, קרי הכנסתו של העובד ברבע השנה המלאה ביותר ב-12 החודשים שקדמו לחופשה, חלקי מספר ימי העבודה בפועל בתקופה זו (על מנת להגיע לערך יום "אמיתי" של העובד).

כפי שהודגש ביחס לעובד חודשי, חשוב גם ביחס לעובד שעות, בעת חישוב ערך יום חופשה, להתאים את החישוב לדרך בה בחר המעסיק לחשב את כמות ימי החופשה להם העובד זכאי.

(\* במסגרת חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 15 והוראת שעה), התשע"ו-2016 נקבע, כי החל מינואר 2017 אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד בעד כל אחת מ-5 השנים הראשונות יהיה 16 ימים (כולל ימי המנוחה השבועית).

**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.**

**סוגיה דיני עבודה****החזר הוצאות נסיעה בתקופת היעדרות****מאת: עו"ד עמוס הלפרין**

ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר החזר הוצאות נסיעה, אשר הורחב בצו הרחבה (\*), וחל על כלל המעסיקים במשק קובע, כי כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו השתתפות עד לתקרה של 22.60 ש"ח ליום (החל מפברואר 2016), בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה, בעד כל יום עבודה בפועל בו השתמש בתחבורה, כדי להגיע למקום עבודתו.

עם זאת, נקבע בצו ההרחבה, כי החזר הוצאות לא ישולם למי שנעדר מעבודתו מסיבה כלשהי. בהתאם לכך, עובד שנעדר מעבודתו, אינו זכאי לקבל החזר הוצאות נסיעה בגין תקופת היעדרותו. (\* צו ההרחבה העדכני פורסם בילקוט הפרסומים 7319, ז' באב התשע"ו, 11.8.2016. ההסכם הראשון שמספרו 7018/76, הורחב בצו הרחבה מיום 1/7/1977 ופורסם ביי"פ 2339, התשל"ז עמ' 1808.

**הכותב – 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.**

**תקציר פסיקה חדשה**

**נדחתה בקשת מעסיק לקבלת דו"ח איכון למכשיר טלפון נייד שניתן לעובד סע"ש 24067-09-16, אברהם שטטר ל' פישר תעשיות פרמצבטיות בע"מ. ניתן ביום 6.04.2017, בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת, ע"י כבוד השופט ד"ר טל גולן**

סוכן מכירות קיבל במסגרת תפקידו טלפון נייד לצורכי עבודה ממעסיקתו. יחסי העבודה הסתיימו לאחר שהמעסיקה החליטה כי העובד זנח את עבודתו והחל לעסוק בעיסוקים אחרים על חשבון עבודתו אצלה. כתוצאה מכך, העובד תבע את המעסיקה בגין עילות שונות לרבות תשלום פיצויי פיטורים. במהלך בירור התביעה, הגישה המעסיקה בקשה לקבלת דו"ח איכון למכשיר הטלפון הנייד שהוחזק ע"י העובד, בניסיון להוכיח כי העובד זנח את העבודה ועסק בעיסוקים אחרים שלו. העובד התנגד לבקשה וטען לפגיעה קשה ובלתי מידתית בפרטיותו. בית הדין קבע כי למרות שיש זיקה בין המידע המבוקש לבין המחלוקות במקרה זה, גילוי המידע יפגע בפרטיות העובד באופן לא מידתי. בית הדין חזר על הלכה קודמת (הלכת איסקוב) המחייבת מעסיק לקבוע מדיניות ברורה וקוד התנהגות בנוגע לשימוש במחשב, ליידע את העובדים ולעגן את העקרונות במפורש בחוזה. הלכה נוספת עליה הסתמך בית הדין הינה הלכת עיריית קלנסווה אשר קובעת כי מעסיק אינו רשאי לבצע רישום נוכחות של העובדים באמצעות שעות נוכחות ביומטרי, שכן המדובר בפגיעה בזכות העובדים לפרטיות ולזכות לאוטונומיה שלהם. נקבע כי המעסיקה יכלה להוכיח את טענותיה באמצעים אחרים ובאופן שלא תפגע פרטיות העובד בצורה כל כך קשה.

**תקציר פסק הדין מאת: עו"ד ג'ולייט אליהו**

**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**



**ביצוע גרפי: אירנה פרל**

**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.**