

סוגיות בדיני עבודה

אופן חישוב זכאות חופשה ודמי חופשה

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 קלנדריים. 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 שנתית, 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 יחשב 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 שאיננה תלויה בו ובגינם משולם לו שכר כמו במקרה של מחלה.

לעסק 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.

חישוב ערך יום חופשה

קיימת אבחנה בחוק בין חישוב ערך יום חופשה לעובד חודשי לעובד חודשי לחישוב ערך יום חופשה לעובד שעתי 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 החוזר הוצאות למיניקה (הוצאות נסיעה, אש"ל וכד') ותמורה בעבור עבודה בשעות נוספות.

מה במבזק

- סוגיות בדיני עבודה
- אופן חישוב זכאות חופשה ודמי חופשה
- זכאות עובד לא יחודי לימי חג

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 קובע את זכאותם של עובדים לימי חופשה, לפי שנות ותק. החוק קובע את הזכאות בימים קלנדריים. 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.

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 שעת, 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 [עע 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 שעת, 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).

זכאות עובד לא יהודי לימי חג

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

בסעיף 18א(ב) לפקודת סדרי שלטון ומשפט, התש"ח – 1948 נקבע, כי עובד לא יהודי זכאי לבחור כימי מנוחה את חגי ישראל או את חגי עדתו.

בית הדין הארצי לעבודה בחן את מעמדם של חגי ישראל, שבהם נעדר עובד שאינו יהודי, כאשר הוא בוחר כימי חג את חגי עדתו.

בית הדין הארצי קבע, כי אין לזקוף ימי חג אלה על חשבון ימי חופשה שנתית. הכוונה היא, הן לימי החג היהודיים והן לימי החג המוסלמיים. בית הדין התייחס לימי החג המוסלמיים, כימי חג להם זכאי העובד מכוח חוק, ואילו לגבי חגי ישראל נקבע, כי אין לראותם כחופשה שנתית, באשר מנוחה זו כפוייה על העובד ללא כל קשר לחופשה השנתית, שהוא זכאי לה על פי חוק [דבע לד/3-49 יצחק אהרונוב נגד עבד אל-קאדר וותד, דינים ארצי לעבודה 1974 (1) 268; פדי ה (1) 472].

יחד עם זאת יצוין, כי לאחריה ניתן פסק דין בבית הדין האזורי לעבודה לעניין תשלום לעובד לא יהודי אשר בחר את חגי עדתו ולא עבד בחגי ישראל. באותו עניין נקבע, כי המעסיק רשאי לקבוע את מועדי החופשה של העובד בהתאם לצרכי העבודה, ובמידה ואינו יכול לספק עבודה לעובד בימי חג יהודיים, רשאי הוא לשלם לעובדים עליהם כימי חופשה [תעא (אזורי י-ם) 1469/09 מחמד רישק נגד עיסא אלעבאסי, עיסא מוראד בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2012 (85) 158].

סיכום של דברים

בית הדין הארצי לעבודה בחן את מעמדם של חגי ישראל, שבהם נעדר עובד שאינו יהודי, כאשר הוא בוחר כימי חג את חגי עדתו.

יודגש, כי המדובר בפסיקה מנחה, שאינה מחייבת.
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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקצירי פסיקה חדשה



בעלי המעסיקה חויב בחובותיה של המעסיקה כלפי עובד, מתוקף התחייבות האישית לשלם לעובד את זכויותיו
סע"ש (ת"א) 2000-06-19, רפאל מסיקה נ' אסיל עאמר בניה ושיפוצים בע"מ. ניתן ביום 10.03.2022, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופטת יפית מזרחי-לוי
 העובד הועסק בחברת בנייה וטען כי לא שולמו זכויות סוציאליות. עוד טען העובד כי יש להרים את מסך התאגדות המעסיקה ולחייב את בעלי המעסיקה בחיובים כלפיו מכוח שתי עילות-אחריות אישית והרמת מסך. בעילת האחריות האישית טען העובד כי בעלי המעסיקה התחייב בפניו לשלם לו את התחייבויות המעסיקה מתוך כיסו הפרטי. בעילת הרמת המסך טען העובד כי מנהל המעסיקה עשה שימוש לרעה במסך ההתאגדות כדי לחמוק מתשלום, וכן קיים חשש שהחברה לא תוכל לפרוע את חובותיה. המעסיקה ובעלי המעסיקה טענו שניתנו לעובד מלא זכויותיו. בנוסף טענו כי יש לדחות את התביעה כנגד בעלי המעסיקה בהיעדר עילה כלפיו- בעלי המעסיקה לא התחייב לשלם לעובד את כספי הפנסיה מכספו הפרטי. ובעילת הרמת מסך נטען כי בעלי המעסיקה הוא אדם שאינו מבין בהתנהלות הכספית של החברה ומכאן שלא ניתן להסיק שהוא פעל ביודעין בכדי לערב בין כיסו הפרטי לכיסה של החברה. בית הדין קבע כי בעלי המעסיקה חייב ביחד ולחוד עם המעסיקה בחובותיה כלפי העובד. זאת, גם מתוקף התחייבותו האישית לשלם לעובד את זכויותיו וגם מכוח התקיימותן של העילות להרמת מסך.

קיצוז יתרת חופשה שלילית מחייבת הסכמה מפורשת של העובד ולא רק ידיעה
ד"מ 1358-08-20, יצח אילוז נגד א.ד.מ. אקספרס (אירועים) בע"מ. ניתן ביום 03.02.22, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, על ידי כבוד הרשמת אסתר שחור
 עובד הועסק כנהג הסעות תלמידים מהחינוך המיוחד. העובד סיים את העסקתו בחודש 12/2019. המעסיקה קיזזה לו משכרו ומהפיצויים המגיעים לו כנגד יתרת חופשה שלילית של 42.41 ימי חופשה בחסר. לטענת העובד הוא זכאי להחזר הקיזוז שנעשה שלא כדין משכרו האחרון ומפיצויי הפיטורים שלו, הואיל ולא הסכים לצבירת יתרת חופשה שלילית וקיזוזו בסיום העסקתו. בנוסף טען שנוצרה לו יתרת חופשה שלילית משמעותית מאחר שהמעסיקה בחרה לנצל ימי חופשה לפי צרכיה. המעסיקה טענה כי העובד ידע והסכים על התנאים. בנוסף טענה כי הנוהל בו נקטה מתחייב מאופי פעילותה כמפעילת הסעות לתלמידים, אשר מטבע הדברים אין צורך בפעילות בעסק בחודשי הקיץ או בחלקם וכן בחגים ובימי צום, והמועדים היו ידועים לעובד מראש. לכן מאחר שקיבל חופשה ביתר הקיזוז שבוצע היה כדין. בית הדין פסק כי בפועל מטרת חוק חופשה שנתית סוכלה. במקרה זה מרבית ימי החופשה שנטל העובד מעבר למכסת ימי החופשה, היו לתועלת המעסיק לרצונו ובהחלטתו שלו מבלי לקבל עליה את הסכמת העובד. העסקת עובד כאשר לכל תקופת העסקתו הוא מצוי ביתרת חופשה שלילית יש בה משום תחושת ריחיים על צווארו של העובד, הנותר במעין חוב למול המעסיק. יש אפוא לוודא באופן מפורש כי הדבר נעשה על דעתו ובהסכמתו, ולברר מולו אם הוא מעדיף שלא ליטול את אותה "הלוואה" שנותן לו כביכול המעסיק. לאור זאת, קיבל בית הדין את תביעת העובד ופסק כי המעסיקה תשיב לו את הקיזוז בסך 10,684 ₪.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד אורן פריד ועו"ד רן בינות
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי
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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.