

-->

## חופשה שנתית - סקירה מקצועית

עו"ד דנה להב

מבוא

זכותו של עובד לצאת לחופשה שנתית במהלך שנת העבודה היא זכות בסיסית ויסודית במשפט העבודה, והיא מעוגנת בחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן: "החוק"). סעיף 6 לחוק קובע, כי החופשה תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה. עם זאת, החוק אינו קובע במפורש מי קובע או מסדיר את מועד החופשה.

בפסיקה נקבע, כי כשם שמעביד מסדיר את ימי העבודה ואת שעות העבודה והמנוחה של עובדיו כפוף להוראות החוק, כך יסדיר את מועדי החופשות של עובדיו כפוף למתן הודעה של 14 יום מראש לחופשה של שבעה ימים רצופים ומעלה, כאמור בסעיף 9(א) לחוק.

עוד נקבע בפסיקה, כי לא ייתכן שכל עובד יקבע את מועדי חופשותיו כפי רצונו ויהרוס את סדרי העבודה במפעל. אף על פי כן, ככלל זכות או חובה יש להפעיל גם חובה זו באופן סביר, מתוך הבנה והתחשבות הדדיים, ובעת קביעת המועד לחופשה על המעביד להביא בחשבון ככל האפשר גם את רצון העובד. עוד נקבע שהוצאתם של עובדים לחופשה ללא הודעה מוקדמת כנדרש בסעיף 9 לחוק, לא תיזקף על חשבון החופשה השנתית של העובדים (דב"ע לא/3-1 ישראל בר אדון נ' שמחה ג'רד פד"ע ב 121).

על פי סעיף 6(ב) לחוק, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית שהוא זכאי לה במועד שיבחר, ובלבד שהודיע על כך למעביד לפחות 30 יום מראש.

בנוסף, ביום 31.5.2010 פורסם ברשומות חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 11), התש"ע-2010. על פי התיקון לחוק, נוסף על האמור בסעיף 6(ב) לחוק, יהיה העובד רשאי לבחור יום חופשה נוסף מתוך ימי החופשה השנתית שהוא זכאי לה באחד מהימים המנויים בתוספת. ברשימת הימים בתוספת נכללים בין היתר: ערבי חג, פורים, ל"ג בעומר, ערב חג המולד, ערב חג הפסחא, ערב חג הפסוקת הצום (ערב עיד אלפיטר), ערב חג הקורבן (ערב עיד אלדחא), יום האישה הבין-לאומי, יום הזיכרון לשואה ולגבורה, יום ירושלים, אחד במאי וראש השנה האזרחית.

**תוכן עניינים**

הזכאות לימי חופשה שנתית על פי חוק

חישוב זכאות חופשה שנתית

צבירת חופשה בתקופות היעדרות

איסור צבירה חייב להיות מפורש

חישוב ערך יום חופשה לעובד חודשי, שעתי ויומי

רכיבי שכר הנכללים בפדיון חופשה

מועד תשלום דמי חופשה

תשלום דמי חופשה לאחר צמצום היקף משרה

קיצוז ימי חופשה ביתרה שלילית

איסור פדיון ימי חופשה במהלך יחסי עבודה

ימי היעדרות שאינם באים במניין חופשה

חובת הפרשות לגמל בגין דמי חופשה

תשלום ימי שמחה ואבל

איסור חפיפה - חופשה שנתית והודעה מוקדמת

השוואה בין דמי חופשה לפדיון חופשה

התיישנות

הזכאות לימי חופשה שנתית על פי חוק

זכאות בימי עבודה בפועל (נטו)		זכאות בימים	ותק בשנים
5 ימים בשבוע	6 ימים בשבוע		
10	12	14	1 - 4
12	14	16	5
14	16	18	6
15	18	21	7
16	19	22	8
17	20	23	9

18	21	24	10
19	22	25	11
20	23	26	12
20	24	27	13
20	24	28	+14

יצוין, כי יש לבחון האם חל על המעביד הסדר מיטיב המקנה לעובדיו כמות ימי חופשה העולה על החוק, כגון הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסכם אישי וכן האם מדובר בעובדים שחלות עליהם תקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת), התשכ"ד-1963. בנוסף, נער עובד זכאי ל- 18 ימי חופשה (קלנדאריים) בעד ארבע השנים הראשונות לעבודה.

#### חישוב זכאות חופשה שנתית

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.

צבירת חופשה בתקופות היעדרות

ככלל, צבירת ימי חופשה מתבצעת רק על בסיס ימי עבודה בפועל. לפיכך, עובד בתקופות היעדרות (כגון מחלה, חופשת לידה, תאונת עבודה, חופשה ללא תשלום וכו') לא יצבור זכאות לימי חופשה, וזכאותו לחופשה תיבדק באופן שנתי ותיקבע על פי הנוסחאות שלעיל.

איסור צבירה חייב להיות מפורש

סעיף 7 לחוק קובע, כי: "אין החופשה ניתנת לצבירה; ואולם רשאי העובד בהסכמת המעביד, לקחת רק שבעה ימי חופשה לפחות ולצרף את היתרה לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות". מן האמור לעיל עולה כי החופשה ניתנת לצבירה רק בהסכמת המעביד. עם זאת קבעה הפסיקה כי סעיף 7 לחוק מאפשר לעובד לצבור חופשה לתקופה של עד שלוש שנים בלבד (ע"ע 324/05 ריבה אצ'ילדייב נגד עמישב שרותים בע"מ). עוד קבעה הפסיקה כי במקרה שבו לא ניתנה חופשה לעובד ולא הוכח כי הוא סירב לקחתה, אין לראות באי לקיחת החופשה צבירת חופשה לא חוקית או ויתור עליה או על חלק ממנה, והעובד יהיה זכאי למלוא ימי החופשה, בגין שנת העבודה שבה לא יצא לחופשה, בגבולות תקופת ההתיישנות (דב"ע לא/3-1 בראדון ישראל נ' שמחה ג'רד, פד"ע ב, 121). מן הפסיקה שלעיל עולה כי מעביד אשר "יושב בחיבוק ידיים" ייראה כמעביד שהסכים לצבירת החופשה, שכן הוא שנותן חופשה לעובדיו, והעובד חייב להמתין עד שמעבידו יוציא אותו לחופשה.

יצוין, כי בית הדין הארצי פסק, כי על פי סעיף 7 לחוק חופשה שנתית, בעת סיום יחסי עובד מעביד, נצברים לזכות העובד לכל היותר ימי חופשה שהיה זכאי לקבל בשלוש השנים המלאות האחרונות להעסקתו, בצירוף הימים שנצברו לזכותו בשנת העבודה השוטפת. בית הדין קבע, כי לא קיימת סתירה בין קביעה זו לפסיקה שניתנה בעבר (ע"ע 324/05 ריבה אצ'ילדייב נ' עמישב, מיום 27.03.2006), אשר שם אין התייחסות לימי חופשה שהצטברו לעובד בשנת העבודה השוטפת, עובר לסיום העסקתו (ע"ע 547/06 משה כהן נגד ויליאם אנויה, מיום 08.10.2007).

לסיכום, מעביד רשאי לאסור על העובד צבירת חופשה, אך הדבר צריך להיעשות באופן מפורש. כמו כן המעביד חייב לנהל מעקב על צבירת החופשה של כל עובד, ולחייב את העובד לצאת לחופשה בפועל כדי שלא יישארו ימי חופשה צבורים לזכותו.

חישוב ערך יום חופשה לעובד חודשי, שעתי ויומי

על פי סעיף 10(א) ו-10(ב)(1) לחוק, מעביד 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 החזרי הוצאות למיניהן (הוצאות נסיעה, אש"ל וכד') ותמורה בעבור עבודה בשעות נוספות.

בחוקי העבודה לא נקבעה דרך החישוב של ערך יום עבודה לעובד חודשי (למעט חישוב ערך יום מחלה לעובד חודשי). לפיכך, מעסיק המעוניין לחשב ערך יום עבודה של עובד 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).

בפסיקה אין הכרעה בדבר הדרך "הנכונה", אך ברור שעל המעסיק לבחור באחת מהשיטות ולדבוק בה לצורך כל הזכויות והחובות של העובד, כגון בחישוב ערך יום חופשה, או ערך יום היעדרות שאינו מזכה בשכר. יודגש כי לעניין אורך החופשה קובע חוק חופשה שנתית כי בימי החופשה לא תיכלל אלא מנוחה שבועית אחת לכל שבעה ימי חופשה. בפועל נוהגים מעסיקים רבים במשק לקבוע את ימי החופשה של עובדיהם לפי ימי עבודה נטו (ולא לפי ימי החופשה הנקובים בחוק). במקרה זה יש לחשב את ערך יום החופשה לעובד חודשי בהתאמה, קרי על פי הדרך השנייה המפורטת לעיל (שכר חודשי חלקי מספר ימי עבודה אפשריים בחודש = שכר יומי).

בנוגע לדרך החישוב של ערך יום חופשה לעובד יומי ושעתי קובע סעיף 10(ב)2 לחוק, כי שכרו הרגיל הוא שכר העבודה היומי הממוצע, המתקבל מחלוקת שכר רבע השנה שקדמה לחופשה ב-90, או חלוקת רבע השנה של תקופת העבודה המלאה ביותר שב-12 החודשים שקדמו לחופשה ב-90, לפי בחירת העובד.

רכיבי שכר הנכללים בפדיון חופשה

סעיף 10(ג) לחוק קובע, כי "שכר העבודה הרגיל" לצורך חישוב דמי חופשה הוא כל תמורה, בכסף או בשווה כסף, המשתלמת לעובד בידי המעביד בעד שעות העבודה הרגילות, זולת אם הוסכם אחרת בהסכם קיבוצי, בצו הרחבה, בהסכם אישי או בנוהג. עוד נקבע כי סכום המשתלם לעובד לכיסוי הוצאות מיוחדות שאינן קיימות בעת החופשה, אין רואים בו חלק משכר העבודה. לפיכך בחישוב דמי חופשה לא יכללו רכיבי שכר המהווים תוספת לשכר היסוד שהעובד לא נזקק להם בימי חופשתו, ובלבד שאין הסדר מיטיב הקובע אחרת, ושהתוספת אינה פיקטיבית. בנוגע לחופשה חוזית (החלק העודף של החופשה שניתן לעובד על פי חוזה אישי), הצדדים יכולים לקבוע אילו רכיבי שכר ייכללו בדמי החופשה/פדיון החופשה. להלן כמה דוגמאות כפי שהובאו בפסיקה:

## שעות נוספות

עובד שקיבל תשלום בעבור שעות נוספות (גלובלית או על פי פרמטר אחר), לא יהיה זכאי להכללת אותו סכום בחישוב דמי חופשה, אם הלכה למעשה עבד בשעות נוספות (ע"ע 74/99 מרדכי אופיר נ. מועצה מקומית נווה מונסון; ד"מ 1452,1451,1462/02 מרימי יעקב ואח' נ. שיא תקשורת שחודה בע"מ).

## תוספת משמרות

תוספת משמרות היא תמורה שנותן המעביד לעובד בעד עבודה ולא בעד כל דבר חיצוני לעבודה. בנוגע לעובד שעבד כל שנות עבודתו במקום העבודה במשמרות באופן סדיר ולפי תכנון קבוע, אין ספק "שתוספת משמרות" הייתה משתלמת לו "אילולא יצא לחופשה והוסיף לעבוד". במקרה כזה תוספת המשמרות תובא בחשבון לעניין דמי חופשה (דב"ע ל/1-1 בתי הזיקוק חיפה בע"מ נ. אליעזר הלל (פד"ע ב 155)).

## פרמיות ועמלות

כאמור, מעביד חייב לשלם לעובד דמי חופשה בעד ימי חופשה בסכום השווה לשכרו הרגיל, והגדרת שכר העבודה הרגיל כוללת כל תמורה בכסף או בשווה כסף, המשתלמת לעובד בעד שעות העבודה הרגילות. השימוש במונח "כל תמורה" טומן בחובו גם תשלום עמלה. לפיכך יש לכלול את העמלות בשכר הרגיל גם לצורך חישוב דמי חופשה [ע"ע 300048/98 עובדיה סימן נ. הסתור בע"מ (מיום 26.3.2002)]. לצורך חישוב ערך יום חופשה לעובד ששכרו משתלם על בסיס עמלות, יש להביא בחשבון את ממוצע העמלות ברבע השנה שקדם לחופשה, או ברבע השנה של תקופת העבודה המלאה ביותר בשנה שקדמה לחופשה, ולחלק ב-90, וזאת באופן דומה לחישוב ערך יום חופשה לעובד, ששכרו משתלם על בסיס שעה/יום [ע"ע 300352/98 נקאש אורן נ. קירבי מערכות מתקדמות לניקוי (מיום 5.6.2000)]. בנוגע לרכיב הפרמיות נקבע כי מעביד חייב לשלם לעובד דמי פדיון חופשה שנתית על בסיס שכרו הכולל פרמיות ועמלות (עע 300327/98, אטקה בע"מ נ' דוד רטר).

## דמי נסיעה לעבודה / דמי אש"ל

מנוסח החוק עולה כי לא ייכללו בחישוב דמי החופשה דמי נסיעה לעבודה, דמי אש"ל ותשלומים דומים שהעובד לא נזקק להם בימי חופשתו.

## תשר למלצר

דמי שירות למלצר שלא שולמו ישירות על ידי המעביד, אינם חלק משכר עבודה לעניין דמי חופשה מאחר שאינם תמורה המשתלמת לעובד על ידי המעביד (בג"צ 403/71 מוסא סלים נ. ביה"ד הארצי לעבודה, דב"ע לא/2-3 ג'מיל מחמוד אלשוויש נ. מוסא סלים אלכורדי).

## מועד תשלום דמי חופשה

סעיף 11 לחוק קובע, כי דמי החופשה ישולמו לכל המאוחר ביום שבו היו משלמים לעובד את שכרו, אילו לא יצא לחופש. הסעיף מוסיף כי אם העובד יוצא לחופשה של שבעה ימים לפחות, זכותו לדרוש כי דמי החופשה ישולמו לו לפני יציאתו לחופשה. במקרה זה מחויב המעביד לשלם את דמי החופשה יומיים לפני תחילת החופשה, לכל המאוחר.

## תשלום דמי חופשה לאחר צמצום היקף משרה

סעיף 13 לחוק קובע כי עובד שחדל לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישלם לו המעביד פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד. סעיף 10 לחוק קובע כי דמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה הם שכר העבודה שהיה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד. לאור האמור, פדיון ימי חופשה בסיום יחסי עובד-מעביד נעשה על פי שכר העובד במועד פיטוריו, קרי לפי השכר האחרון, ולא על פי השכר שהשתלם לו בתקופה קודמת, אף אם זה היה גבוה יותר.

## קיזוז ימי חופשה ביתרה שלילית

על פי הוראות חוק חופשה שנתית, תשלום בגין דמי חופשה נקבע לפי שכר העובד במועד היציאה לחופשה. על כן, בכל פעם שבה ניצל העובד ימי חופשה, דמי החופשה שולמו לו על פי ערך יום עבודתו כפי שהיה במועד יציאתו לחופשה בפועל. מכאן שעובד שנמצא ביתרה שלילית של חופשה שנתית, צובר חוב כלפי מעבידו על אותם ימים, בגובה ערך יום החופשה כפי שהיה במועד יציאתו לחופשה השנתית בפועל. לפיכך, אם בעת מועד ניתוק היחסים השתנה שכרו של אותו עובד ולא עמד על אותו ערך כפי שהיה במועד היווצרות החוב, דהיינו במועד יציאתו בפועל לחופשה 'שלילית' (ולעניין זה אין זה משנה אם עלה השכר או הופחת), גובה החוב של העובד כלפי המעסיק לא ישתנה לפי שכרו של העובד במועד ניתוק היחסים, אלא יהיה לפי ערכו במועד היווצרותו. מצב דברים זה שונה ממצב של פדיון חופשה (יתרה חיובית), אשר כידוע ערכו נקבע על פי שכרו של העובד ערב סיום עבודתו, ואין זה משנה בגין אילו תקופות נצבר. זאת בשל העובדה כי לפי החוק ערך פדיון החופשה שווה לסכום דמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד.

לסיכום, כאשר עובד יוצא לימי חופשה עודפים, האסורים על פי החוק, הוא יוצר חוב כלפי המעביד בגובה של ערך יום חופשה במועד ניצולה בפועל ולא בערך יום החופשה במועד ניתוק היחסים - עת "גביית" החוב.

## איסור פדיון ימי חופשה במהלך יחסי עבודה

על פי סעיף 13 לחוק, פדיון חופשה יינתן רק כאשר עובד חדל לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום הפסקת עבודתו. החוק אינו מתיר לפדות חופשה בתשלום במהלך עבודתו של העובד, מבלי שהעובד יצא לחופשה. איסור זה עולה בקנה אחד עם מטרת החוק - שהעובד אכן ינצל את זכותו ויצא לחופשה בפועל. יודגש כי הדברים האמורים מתייחסים אך ורק לימי חופשה מכוח החוק, ואינם חלים על ימי חופשה חוזיים, העודפים על ימי החופשה המחויבים על פי חוק.

### ימי היעדרות שאינם באים במניין חופשה

סעיף 5 לחוק מונה ימי היעדרות שלא יבואו במניין ימי החופשה השנתית. כלומר, אם ימים אלה חלים בעת שהות העובד בחופשה שנתית, החופשה נפסקת לאותם ימים ויש להשלים את החופשה, ככל האפשר בתוך אותה שנת עבודה. ימי היעדרות שאינם באים במניין ימי החופשה הם: מילואים, ימי חג, חופשת לידה, תאונה או מחלה, ימי אבל, ימי שביתה או השבתה, ימי הודעה מוקדמת (אלא אם עלו על 14 יום). לפיכך, עובד הנמצא בחופשה שנתית וחופשתו נקטעת עקב אחת מהסיבות המפורטות לעיל יהיה זכאי להשלים את חופשתו השנתית לתקופה שבה נפסקה.

### חובת הפרשות לגמל בגין דמי חופשה

סעיף 17 לחוק קובע כי דין דמי חופשה כדין שכר עבודה. לפיכך, דמי חופשה המשולמים על ידי המעביד נחשבים כשכר לכל דבר, וככאלה הרי הם חייבים אף בהפקדות לגמל בשיעורי ההפקדות של המעביד בגין שכרו של העובד. יצוין כי החובה להפקיד לגמל בתקופת חופשה שנתית, חלה רק על התקופה שבה זכאי העובד לדמי חופשה מהמעביד. לפיכך, כאשר עובד נמצא בחופשה ללא תשלום ואינו זכאי לתשלום מהמעביד, הרי לא קיימת חובה על פי חוק להפריש לגמל. אף על פי כן, אם חל על הצדדים במקום העבודה הסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה אישי או נוהג הקובעים הסדר מיטיב, אזי יש לנהוג על פי ההוראה המטיבה עם העובד.

### תשלום ימי שמחה ואבל

החוק אינו מחייב את המעביד במתן ימי חופשה לעובד עקב ימי שמחה כגון חתונה, ברית, בר מצווה וכו'. לפיכך, עובד המעוניין לצאת לחופשה בעקבות אירועים כאמור, יכול לעשות כן על חשבון ימי החופשה השנתית הצבורים לרשותו. ואולם, אם המעביד והעובד כפופים להסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה אישי, יש לבחון אם אותו הסכם מחייב מתן ימי חופשה נוספים בגין ימי השמחה. כמו כן יש לבחון האם נהג המעביד לאורך זמן באופן מסוים לעניין



זה, ואם כן, נוהג זה עשוי לחייב אותו במתן ימי חופשה נוספים, על פי הנוהג במקום. לפיכך, אם אין הסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה אישי או נוהג המחייבים במתן ימי שמחה, הרי אין המעביד מחויב במתן ימי חופשה נוספים על אלו המגיעים על פי חוק, ועובד המעונין לצאת לחופשה בגין יום שמחה, יצטרך לקחתו מתוך מכסת ימי החופשה הצבורים לזכותו.

החל ביום 1 ביולי 2000, חלה על כלל המעבידים במשק החובה לשלם לעובד שעבד במקום העבודה לפחות שלושה חודשים והמקיים חובת אבלות (במות הורים, ילדים, בן זוג, אחים ואחיות) מטעמי דת או נוהג ("שבעה"), ואשר אינו עובד באותם ימים, לשלם את שכרו בעבור ימי העבודה שנעדר בהם, ולא יותר משבעה ימים קלנדריים. זאת מכוח צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל-43 שעות שבועיות, מיום 7.6.2000. יודגש כי מעביד הכפוף להסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה אישי או נוהג הקובעים הוראה המיטיבה עם העובד מעבר לקבוע בצו ההרחבה, יהיה מחויב לנהוג על פי ההוראה המיטיבה.

#### איסור חפיפה - חופשה שנתית והודעה מוקדמת

בית הדין הארצי לעבודה קבע, כי לא תתאפשר חפיפה בין חופשה שנתית שעובד זכאי לה, לבין ימי ההודעה המוקדמת, כאשר המעסיק פיטר את העובד וויתר על עבודתו בתקופת ההודעה המוקדמת. משקיבל העובד הודעה על פיטורים והפסיק לעבוד על פי הוראת המעסיק, למעשה הוא חדל לעבוד. סיום יחסי עובד-מעביד בנסיבות אלה הוא דבר פורמלי. לפיכך, כאשר הודיע המעסיק לעובד על הפסקת עבודתו בפועל והעובד לא יחזור לעבוד בפועל אצל המעסיק, קמה הזכות לפדיון חופשה, והמעסיק אינו יכול להוציא את העובד לחופשה שנתית (דב"ע 3-107/98 אורי ארבל נ' p.h. products ltd. פד"ע לב 156). בית הדין הוסיף וקבע, כי חפיפה מכוח סעיף 5(א)(7) לחוק אפשרית כאשר העובד אינו מוכן לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת, ויוצא מרצונו לחופשה שנתית. במקרה זה ייחשבו ימי החופשה לחלק מימי ההודעה המוקדמת, והעובד לא יהיה זכאי לפדיונם. על פי הפסיקה, תכליתו של חוק חופשה שנתית היא להעניק זמן לעובד לנוח, לנפוש, להתנתק משגרת העבודה היומיומית, לשנות אווירה ולרענן כוחות, ואילו ההודעה המוקדמת באה כדי לאפשר לעובד להתכונן לסיום היחסים ולחפש מקום עבודה חלופי. מדובר בתכליות שונות: האחת תכליתה לתת לעובד אפשרות לנפוש ולנוח, והאחרת תכליתה לתת לו אפשרות להתארגן ולמצוא מקום עבודה חדש.

עוד נקבע כי על פי פרשנותו של סעיף 5(א)(7) לחוק, יש לקרוא את הסעיף כך שכאשר העובד מחליט לצאת לחופשה שנתית במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, תהיה חפיפה בין שתי הזכויות. אין בכך כדי לקבוע שלעובד יש זכות להחליט מתי הוא יוצא לחופשה. ההפך הוא הנכון, ככל שהעובד מחליט, בניגוד לרצון המעסיק, שהוא יוצא לחופשה בתקופת

ההודעה המוקדמת, תיכנס לתוקף הוראת סעיף 5(א)(7) לחוק חופשה שנתית, תהיה חפיפה בין הזכויות, והעובד יפסיד חלק מימי חופשתו השנתית.

השוואה בין דמי חופשה לפדיון חופשה

פדיון חופשה(1)	דמי חופשה(2)	
עם ניתוק יחסי עובד מעביד	בעת תשלום השכר	מועד התשלום
חייב	חייב	מס הכנסה
פטור	חייב	ביטוח לאומי
פטור	חייב	גמל
לא מזכה	מזכה	ותק לפיצויי פטורים
פטור	חייב	פיצויי הלנת שכר

התיישנות

על פי הוראות סעיף 31 לחוק, תקופת התיישנות לעניין חופשה היא שלוש שנים. עם זאת יודגש, כי בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, כמפורט לעיל, בעת סיום יחסי עובד מעביד, נצברים לזכות העובד לכל היותר ימי חופשה שהיה זכאי לקבל בשלוש השנים המלאות האחרונות להעסקתו, בצירוף הימים שנצברו לזכותו בשנת העבודה השוטפת.

(1) אם חדל העובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו, ישלם לו המעביד את פדיון החופשה, בסכום השווה לדמי החופשה שהעובד היה זכאי להם לו ניצל את זכותו לחופשה.

(2) תשלום זה משתלם לעובד בעד ימי החופשה שנטל (על פי זכאותו), בסכום השווה לשכרו הרגיל.

**הכותבת - מומחית לדיני עבודה, המחלקה המשפטית "כל עובד", חברת חשבים  
ה.פ.ס-מידע עסקי בע"מ**