



אוגוסט 2019

חישוב צבירת ימי החופשה השנתית לעובד במשרה חלקית

ת"צ 43356-01/18, דוד בריגה נגד ריקושט 3000 בע"מ, 28 במאי 2019.

העובדות

העובד דוד בריגה עבד אצל המעסיקה בפרקי זמן שונים מחודש פברואר 2014 ועד לחודש נובמבר 2014, ולאחר מכן מחודש אוגוסט 2015 ועד לחודש יולי 2017. עבודתו הייתה במשרה חלקית. העובד פנה אל חשבת השכר של המעסיקה על-מנת לדעת כיצד נצברים ימי חופשתו, ונענה כי הללו נצברים "לפי ותק ומשרה (יחסית למשרה)".
העובד הגיש בקשה לאישור תובענה כתובענה ייצוגית, כאשר עילת הבקשה היא הפרה של הוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951. לטענת העובד **סעיף 3(א) לחוק חופשה שנתית** קובע את אורך החופשה השנתית שניתנת לעובד, וזו משתנה לפי הוותק שלו. בהתאם לחוק זה, היקף המשרה כלל אינו רלוונטי לקביעת הזכאות למספר ימי החופשה. היקף המשרה נלקח בחשבון רק בעת חישוב דמי החופשה הניתנים בעד כל יום חופשה, לפי סעיף 10 לחוק חופשה שנתית.

החלטת בית הדין האזורי לעבודה

השאלה שבמחלוקת קשורה לפרשנות של סעיף 3 לחוק חופשה שנתית, כשמדובר בעובד במשרה חלקית.

סעיף 3 לחוק חופשה שנתית קובע כך:

(א) אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד הוא -
(1) בעד כל אחת מ- 4 השנים הראשונות - 14 יום...

בימי החופשה לא תיכלל אלא מנוחה שבועית אחת לכל שבעה ימי חופשה.

(ב) היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה -

(1) לפחות 200 ימים - יהיו מספר ימי החופשה כאמור בסעיף קטן (א);

(2) פחות מ- 200 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף קטן (א), כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 200; חלק של יום חופשה לא יובא במניין.

(ג) היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים בחלק משנת העבודה, והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה -

(1) לפחות 240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה כאמור בסעיף קטן (א);

(2) פחות מ- 240 ימים - יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף קטן (א), כיחס מספר ימי העבודה בפועל אל המספר 240; חלק של יום חופשה לא יובא במניין.



לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

מידע עבודה



הפרשנות המילולית הברורה של הסעיף היא כי מי שהשלים 240 ימי עבודה בשנת העבודה הראשונה יהיה זכאי ל-14 ימי חופשה, ואם עבד פחות מכך, יהיה זכאי לחלק היחסי. אין שוני בין ימי החופשה, אשר צובר עובד במשרה מלאה, לבין אלו, שצובר עובד במשרה חלקית. הביטוי להיקף המשרה קיים **בסעיף 10 לחוק חופשה שנתית** אשר קובע:
(א) המעסיק חייב לשלם לעובד בעד ימי החופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכרו הרגיל.
(ב) השכר הרגיל לעניין סעיף זה הוא -

(1) לגבי עובד שגמול עבודתו, כולו או חלקו, משתלם על בסיס של חודש או תקופה ארוכה מזו - שכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד;

(2) לגבי עובד בשכר - שכר העבודה היומי הממוצע כפול במספר ימי החופשה; שכר העבודה היומי הממוצע הוא הסכום היוצא מחילוק שכר רבע השנה שקדמה לחופשה למספר תשעים; היו ברבע השנה כאמור חודשי עבודה לא-מלאה, יחושב השכר היומי הממוצע לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים-עשר החודשים שקדמו לחופשה, הכול לפי בחירת העובד."

בית הדין הארצי לעבודה קבע אף בעבר כי בהתאם לסעיפים אלה יש לחשב את זכאות העובד לצבירת חופשה, את סכום התשלום של דמי החופשה וגם את פדיון החופשה בעת סיום יחסי העבודה, על-פי סעיף 13 לחוק חופשה שנתית: "חישוב פדיון חופשה כאשר המערערת עבדה משרה חלקית... ייעשה לפי הקבוע בסעיף 3(א) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951... סעיף 3 לחוק חופשה שנתית מגדיר את מספר ימי החופשה להם זכאי עובד, כתלות בתקופת עבודתו אצל המעסיק, כאשר היקף המשרה נלקח בחשבון בעת קביעת דמי החופשה ולאור סעיף 10 לחוק חופשה שנתית הקובע כי התשלום בעד ימי החופשה יהיה זהה לסכום שכרו הרגיל". לפיכך, לא יכולה להיות מחלוקת כי בעת חישוב צבירת ימי החופשה של העובד, פעלה המעסיקה בניגוד להוראות סעיף 3 לחוק חופשה שנתית, בכך שלקחה בחשבון את אחוז המשרה, בקביעת מספר ימי החופשה המגיעים לעובד. בית הדין האזורי אישר את התובענה הייצוגית, פסק הוצאות בסך 15,000 ש"ח לתובע וקבע קדם משפט לדצמבר 2019.

04-8302100 | 04-8626364

haifachamber



haifachamber.org.il



לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון,
דרך העצמאות 53, חיפה. מיקוד 3133101

