

אוגוסט 2017

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

חישוב פדיון חופשה שנתית בעת סיום יחסי עבודה

1. הרינו להביא לידיעתכם פסק דין שניתן לאחרונה בבית הדין הארצי לעבודה בתיק ע"ע 42510-06-15 **אלכסנדר פינדורין נ' בן ציון זיסמן ואח'**, ובו נדון נושא אופן חישוב פדיון חופשה שנתית בעת סיום יחסי עבודה.
2. באותו מקרה, דובר בעובד שלא נוהל לגביו פנקס ימי חופשה כדן, ועלתה מחלוקת בין המעסיק לבין העובד לגבי יתרת ימי החופשה הצבורה של העובד בסיום העסקתו.
3. בית הדין האזורי לעבודה קבע כי העובד זכאי ליתרת ימי חופשה של 55 ימים.
לצורך הגעה למסקנה זו, בחן בית הדין האזורי את כמות יתרת ימי החופשה של העובד **לאורך כל תקופת עבודתו ותוך התעלמות מתקופת ההתיישנות** (זכאות פחות ניצול בפועל של ימי חופשה לאורך כל תקופת העבודה). הבדיקה הובילה למסקנה כי העובד לא ניצל 55 ימי חופשה לאורך כל תקופת עבודתו. לאחר מכן בחן בית הדין את כמות ימי החופשה המקסימאלית לה היה זכאי העובד **בשנת העבודה השוטפת ובשלוש השנים שקדמו לה**.
מאחר שבשנת העבודה השוטפת ובשלוש השנים שקדמו לה זכאי העובד לכמות ימי חופשה העולה על כמות ימי החופשה בפועל שלא נוצלו על ידי העובד לאורך כל שנות עבודתו (67 ימים לעומת 55 ימים), נקבע כי העובד זכאי לפדיון **כל** 55 ימי החופשה שלא נוצלו על ידו לאורך **כל** תקופת עבודתו.
4. בית הדין הארצי לעבודה **זחה** את דרך החישוב של בית הדין האזורי, וקבע כי **דרך החישוב הנכונה היא זו**:
 - 4.1 בדיקת כמות ימי החופשה המקסימאלית לה היה זכאי העובד **בשנת העבודה השוטפת ובשלוש השנים שקדמו לה** (לאור הוראות ההתיישנות בחוק חופשה שנתית). במקרה הנוכחי מדובר ב-67 ימים.
 - 4.2 בדיקת כמות ימי החופשה אותה **ניצל העובד בפועל בשנת העבודה השוטפת ובשלוש השנים שקדמו לה** (במקרה הנוכחי 37 ימים).
5. הדרך אותה קבע בית הדין הארצי מובילה, למעשה, למחיקה אוטומטית של ימי חופשה שלא נוצלו על ידי העובד בתקופה שעולה על תקופת ההתיישנות הקבועה בחוק.

נחום פינברג *

ארנה שר

קרן שליט

עמי שחר

סמדר קפלן

אפרת בירן

אורלי אבירם

יעקב מלישקביץ

ירון קרמר

מיכל פינברג-דורון **

אלון נוי

אוהד גלעד

דוד משה

נטלי קמחי

רוני איטח גנט

מאיה גבעון

עדי גבאי

טובה שרון

דניאל כוכבי

עודד מזרחי

נועה כוכבי

עירית באגון

עדית אייגס

דור פשר

ענת אלמוג-בוארון

חן ינוס

מיכל שמיר

ברק גבעוני

מורן דורי

מיכל לביא

אור איבשיץ

עדי גולן

שני יפת

אסף בר-אלי

שירלי רזניק-האוזר

שני הלצר

* מטריין

** חברה גם בלשכת עורכי

הדין של ניו-יורק

6. פסק הדין עלול לעורר שאלות במקרים בהם המעסיק לא מקפיד למחוק לעובד ימי חופשה, ותלוש השכר של העובד משקף את יתרת ימי החופשה שלו ללא התחשבות בתקופת ההתיישנות. במצבים כאלו עלול להיות שוני בין יתרת ימי החופשה בתלוש השכר של העובד, לבין החישוב שערך בית הדין. נציג את העניין באמצעות דוגמא של עובד בוותק של 6 שנים שסיים עבודתו בתום השנה השישית, וניצל מידי שנה 7 ימי חופשה:

1	2	3	4	5	6	שנת עבודה
16	16	16	16	16	18	כמות מקסימאלית של ימי חופשה לכל שנה
7	7	7	7	7	7	כמות ימי חופשה שנוצלו על ידי העובד בפועל בכל שנה
9	9	9	9	9	11	פער בין כמות ימי חופשה שנוצלו לכמות ימי חופשה מקסימאלית
9	18	27	36	45	56	יתרת ימי חופשה בתום כל שנה ללא התחשבות בתקופת ההתיישנות

6.1 בתלוש שכר של מעסיק אשר מחשב את יתרת ימי החופשה של העובד מידי חודש, ומתעלם משאלת ההתיישנות, תופיע לעובד בתום שנת עבודתו השישית יתרת ימי חופשה של **56 ימים** $(9+9+9+9+9+11)$.

6.2 על פי קביעתו של בית הדין הארצי לעבודה, לעובד כאמור תהיה זכאות לקבלת ימי חופשה של **38 ימים בלבד** (מקסימום זכאות של 66 ימים $(16+16+16+18)$) פחות ניצול בפועל של 28 ימים $((7+7+7+7))$.

6.3 הפער בין החישובים נובע מכך שעל פי פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה, התיישנה יתרת צבירת ימי החופשה של העובד לגבי השנים הראשונה והשניה לעבודתו $(9+9)$.

7. להערכתנו, במקרים בהם המעסיק נוהג לערוך את חישוב ימי החופשה באופן שמטיב עם העובד ותוך התעלמות מתקופת ההתיישנות (כמו בדוגמא בסעיף 6.1 לעיל), יטה בית הדין לחייב את המעסיק לשלם לעובד את פדיון החופשה על פי מספר ימי החופשה המופיע בתלוש השכר שלו (כלומר באופן המיטיב עם העובד), זאת בהסתמך על נוהג או יצירת מצג לאורך שנים בתלוש השכר של העובד או חובת תום הלב.

8. שאלות נוספות העולות מפסק הדין - האם מעסיקים שיחליטו לפעול כמו בדוגמא לעיל יצטרכו לתקן את תלושי השכר שהם מוציאים לעובדים, על מנת שלא להפר את הוראות תיקון 24 לחוק הגנת השכר (קרי, שתלוש השכר ישקף את יתרת ימי החופשה הצבורה הנכונה של העובד).

9. בנוסף, מעסיקים שיהיו מעוניינים ליישם את פסק הדין, יצטרכו לתת את הדעת לשאלה האם קיים במקום העבודה נוהל הקובע מחיקת ימי חופשה שלא נוצלו.

מנדל ששון חוגי, דרך אבא הלל סילבר 12 (קומה 16), רמת גן, 52506
Sason Hogi Tower, 12 Abba Hillel Silver Rd. (16th fl.), Ramat-Gan, 52506
טלפון (+972) 03-6138613 | תל. (+972) 03-6138614 | פקס (+972) 03-6138614
mail@feinberg-law.co.il | www.feinberg-law.co.il

נ.פינברג ושות' N.FEINBERG & CO.
עורכי דין דיני עבודה employment and labor law office

10. לסיכום - יישום פסק הדין מעורר שאלות כבדות משקל, לרבות בעניין הנהוג במקום העבודה, מחיקת ימי חופשה, ניהול פנקס חופשה, הצגת יתרות ימי החופשה בתלוש השכר (ניצול וצבירה) בהתחשב בתקופת ההתיישנות ועוד.

על כן, אנו ממליצים כי כל שינוי בשיטת חישוב פדיון ימי החופשה בהתאם לפסק הדין, ייעשה רק לאחר קבלת ליווי משפטי קונקרטי.

בברכה,
דוד משה, עו"ד
נ. פינברג ושות', עורכי דין ונוטריון