

הלכה חדשה - חישוב פדיון חופשה בתום העסקה הילה פורת עו"ד

ביום 3.5.2017 ניתן פסק דין ע"י בית הדין הארצי לעבודה לפיו עובד זכאי לפדיון חופשה, לאחר שהסתיימה העסקתו, לפי סך ימי החופשה שצבר בשלוש שנות עבודתו האחרונות ובשנה השוטפת, בהפחתת מספר ימי החופשה שניצל בפועל בשנים אלה (כך שאין לייחס את מספר הימים שנוצלו בשנים אלה לשנים שקדמו לתקופת ההתיישנות האמורה). למאמר המלא...

סעיף 31 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן – החוק), קובע כי תקופת ההתיישנות לכל תביעה עפ"י החוק, היא שלוש שנים.

סעיף 6 לחוק קובע, כי החופשה תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה, וסעיף 7 לחוק מדבר על אפשרות מוגבלת לצבירת חופשה, ולפיו לא ניתן לצבור חופשה שנתית, אך עובד רשאי, בהסכמת המעסיק, לקחת 7 ימי חופשה לפחות ולצרף את היתרה לחופשה שתניתן בשתי שנות העבודה הבאות.

בע"ע 324/05 ריבה אצילדייב נ' עמישב שרותים בע"מ (ניתן ביום 27.3.2006), קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי העילה לפדיון חופשה נוצרת עם סיום יחסי עבודה ועובד המגיש תביעתו תוך פחות משלוש שנים מיום הקמת העילה, רשאי לתבוע את מלוא דמי פדיון החופשה שהגיעו לו ביום סיום יחסי עבודה.

עם זאת, בית הדין הארצי קבע, כי החוק מאפשר לעובד לצבור חופשה עד שלוש שנים בלבד ולפיכך, זכאות עובד לפדיון חופשה תהא בגין שלוש שנות עבודתו האחרונות בלבד, המסתיימות ביום סיום יחסי עבודה.

בע"ע 547/06 משה כהן נ. ויליאם אנויה (שניתן ביום 8.10.2007), הוסיף בית הדין הארצי להלכת פסק הדין בענין ריבה אצילדייב הנ"ל ופסק כי אין בהוראת סעיף 7 לחוק חופשה שנתית, כמו גם בפסק הדין בענין ריבה אצילדייב, התייחסות לימי חופשה שהצטברו לעובד בשנת עבודתו השוטפת, עובר לסיום העסקתו, ואלו ודאי עומדים לזכותו עם תום תקופת העסקתו. לפיכך, בהתאם לפסק דין זה **בעת סיום יחסי עבודה, עומדים לזכות העובד, לכל היותר, ימי חופשה שהיה זכאי לקבל בשלוש השנים המלאות האחרונות להעסקתו, בצירוף הימים שנצברו לזכותו בשנת העבודה השוטפת.**

בפסק דין שניתן ביום 3.5.2017 פסק בית הדין הארצי (ע"ע 42510-06-15 ו-ע"ע 53292-06-15 אלכסנדר פינדורין נגד בן ציון וחיים זיסמן) כי חישוב הזכאות צריך שיתבצע בגין שנת העבודה השוטפת ושלוש השנים שקדמו לה, **באופן שיש לקחת את סך כל ימי החופשה שעמדו לזכות העובד בתקופה שלא התיישנה כאמור, ולהפחית ממנו את מספר הימים שנוצלו ע"י העובד כחופשה בתקופה זו** (ובלשון פסק הדין: "...סך כל ימי החופשה שעמדו לזכות העובד בתקופה שלא התיישנה כאמור, בהתאם לצו ההרחבה בענף ההובלה, הוא 67 ימים, מתוכם ניצל העובד, לפי קביעת בית הדין האזורי, 37 ימי חופשה, כך שהעובד זכאי לפדיון חופשה בגין 30 ימי חופשה לא מנוצלים...").

יצוין, כי בע"ע 1041/00 יצחק קידר נ' מוריס בן שטרית, ניתן ביום 5.8.2002, קבע בין הדין הארצי כי בית הדין האזורי קיבל את תביעתו של העובד לפדיון חופשה כמעט במלואה בגין שבע שנות עבודתו, ולא עד לתקופת שנת ההתיישנות וזאת מן הטעם כי המעסיק לא טען להתיישנות. בית הדין הארצי קבע

כי אין מקום להתערב בפסיקה זו של בית הדין האזורי וכי ההתיישנות הקבועה בסעיף 31 לחוק חופשה שנתית הינה התיישנות דיונית.

במקרה שלעובד יש זכות לחופשה שנתית ארוכה יותר מזו שקובע החוק, מכוח חוזה / הסכם קיבוצי / צו הרחבה : לגבי חלק החופשה החוזית (החופשה העודפת על זו שקובע החוק), קיימת התיישנות רגילה של 7 שנים (הזכות לפדיון החופשה העודפת תלויה בהוראות המקור ממנו היא נובעת). כך גם במקרה שעובד זכאי לחופשה נוספת הניתנת לו כתמורה לעבודת שעות נוספות או לעבודה ביום מנוחה.

* המאמר מאת עו"ד הילה פורת, בעלת משרד המתמחה במתן שירותים משפטיים מגוונים למעסיקים בתחום דיני העבודה,