

הנושא: דיני עבודה - חופשה מרוכזת

- א. האם מעביד רשאי לחייב עובדים לצאת לימי חופשה על חשבון ימי החופשה הצבורים?
 ב. האם המעסיק רשאי לנכות משכרו של עובד שלא נצברו לו מספיק ימי חופשה?

תשובה**א. האם מעביד רשאי לחייב עובדים לצאת לימי חופשה על חשבון ימי החופשה הצבורים?**

סעיף 6 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 (להלן – **החוק**) קובע שחופשה שנתית ניתנת לעובד בחודש האחרון של שנת העבודה, שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה. הרעיון הוא לאפשר לעובד להחליף כוחות ולשוב רענן לעבודה, תוך הגנה על זכויות העובד הראוי להגנה.

משכך, העובד רשאי לצבור רק חלק מימי החופשה שלו לתקופה מוגבלת ובלבד שיצא לשבעה ימי חופשה בכל שנה, לגביהם לא ניתנה לו זכות צבירה (סעיף 7 לחוק). המחוקק דאג לרציפות החופשה בהתאם לסעיף 8 לחוק בכפוף לסייגים. כמו כן, דאג המחוקק לתיאום מראש של מועד נטילת החופשה בסעיף 9 לחוק ולפיו תאריך נטילת החופשה ייקבע לפחות 14 יום מראש.

להלן קטע מתוך פסק הדין **בראדון**¹ בהם הודגשו העקרונות לעיל:

"המעביד הוא 'הנותן' חופשות, ואף קובע את מועדי החופשות כפוף למתן הודעה של 14 יום מראש על תחילת החופשה כאמור בסעיף 9(א) לחוק, בהביאו בחשבון ככל האפשר גם את רצון העובד בנדון, באשר מובן כי ככל זכות וחובה יש להפעיל גם את החובה האמורה באופן סביר ויחסי עבודה טובים מחייבים הבנה והתחשבות הדדיים גם בעניין החופשה, והמעביד יביא בחשבון ככל האפשר גם את רצון העובדים בנדון. מטובתם של העובד והמעביד כאחד שהעובד יטול את חופשתו מדי שנה בשנה, ויחליף כוח, וישוב רענן לעבודתו. על-כן קבע המחוקק בסעיף 6 לחוק את החובה ליתן את החופשה תוך פרק זמן מוגדר, וברצותו למנוע מהעובד לדחות את לקיחת החופשה, אסר המחוקק בסעיף 7 לחוק צבירת חופשה בלתי-סבירה, אפילו בהסכמת המעביד."

עם זאת, המחוקק שהיה ער גם לפרקטיקה הנהוגת, התיר לעובד ליטול יום אחד מן החופשה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שיבחר העובד ויום נוסף באחד מן הימים המנויים בתוספת לחוק (ימי חול המועד, ימי זכרון לדתות השונות וכיו"ב).

ניתן לומר, שהזכות לקבוע את תקופת החופשה נתונה למעביד² בתיאום עם העובד. אם עבודתו של העובד אינה מועילה, בהיעדר פיקוח, בזמן שהמעביד נאלץ להיעדר מהעבודה, מה תועיל לו עבודתו של העובד?

בקטע הבא בעניין "חופשה מרוכזת" עמ' 2904 בספר **דיני עבודה** מאת מ' כהן (מופיע גם באתר **מסטקס**) מופיעה התייחסות לשאלה דלעיל.

"חופשה מרוכזת"

על המעביד לקבוע את החופשה תוך תיאום עם העובד ותוך התחשבות בו. אם כן, מהו הדין כאשר המעביד מעוניין להוציא את עובדיו לחופשה מרוכזת? במקומות עבודה רבים קיים מנהג להוציא את העובדים בימי חול המועד של סוכות או פסח לחופשה מרוכזת. מנהג זה מקובל אף לעתים באחדים מימי הקיץ של יולי-אוגוסט. אם המעביד מודיע לפחות שבועיים מראש על חופשה מרוכזת זו, ומידע את העובדים שהיא נלקחת על חשבון החופשה השנתית, אזי הדבר אפשרי.

¹ דב"ע לא/3-1 בראדון ישראל ודן נ' שמחה ג'רד (2.2.71).
² דב"ע לו/4-5 משה גינסטלר ואח' נ' מדינת ישראל (26.10.76).

לעתים המעביד יוצר "גשר" וכתוצאה מכך קיימת רציפות של מספר ימי חופש. אין מניעה חוקית לעשות כן, מה גם, שהרציפות יוצרת יתרון, ובלבד שייקבע מספיק זמן מראש, ושיהיה ברור לעובדים שה"גשר" הוא חלק מהחופשה השנתית. מכאן, שיום המנוחה השבועי יכול להיות מובא בחשבון ימי החופשה הניתנים.¹

עם זאת, במקומות עבודה עליהם חל הסכם קיבוצי אפשר שהוראות בהסכם הקיבוצי יגבילו את זכותו של המעסיק להוציא את עובדיו לחופשה מרוכזת. אפשר שמעסיק המעוניין להוציא עובדיו לחופשה מרוכזת יגיע להסכמה עם נציגות העובדים לגבי הסדרים מיטיבים, כמו למשל, במקום לנכות את מלוא מכסת ימי החופשה, תנוכה מחצית מהם.

ב. האם המעסיק רשאי לנכות משכרו של עובד שלא נצברו לו מספיק ימי חופשה?

בעניין **מרשי בולוס נ' הנסיכה חיפה אירועים וכנסים (2006) בע"מ**¹ היה מדובר בתובע שעבד בנתבעת 13 חודשים בלבד ושהה בחופשה לפחות שלושה שבועות בשל שיפוצים שערכה הנתבעת, ושכרו לא הופחת בתקופה זו ומשכך התובע לא היה זכאי לימי חופשה אחרים. עם זאת, טענה הנתבעת כי לחובת התובע עומדת יתרת חופשה של 35 ימים, אולם בית הדין האזורי בחיפה לא קיבל זאת. בית הדין קבע:

"החופשות בהן היה העובד היגן חופשות שהנתבעת החליטה עליהן, מבלי שקיבלה את הסכמת התובע לכך – במהלך ימי העומר בהם אין אירועים, ובמהלך תקופת השיפוצים שערכה הנתבעת (ר' סעיף 7 לתצהיר מר צבנישווילי). ברי כי מעסיק אינו רשאי להוציא עובד לחופשה על חשבון העובד, ללא הסכמתו, כשלא נותרה לרשות העובד יתרת חופשה צבורה. משכך, אין הנתבעת רשאית לדרוש החזר כספי, בגין ימי חופשה ששילמה לתובע על דעתה, מעבר למכסת החופשה הצבורה. משכך דרישת הנתבעת לקיזוז בגין 35 ימי חופשה – נדחית."

המסקנה היא שלא ניתן לכפות על עובדים שאין להם מספיק ימי חופשה צבורים לצאת לחופשה מרוכזת. אם המעסיק מעוניין שהעובד יצא לחופשה מרוכזת, כאשר אין לו מספיק ימי חופשה צבורים, עליו לשלם בעבור אותם ימים.

בפסק דין **חיים אזולאי נ' משה שפושניק מערכות בע"מ**² נדון הנושא של חופשה מרוכזת כפויה ובית הדין אמר:

"ככלל, מעסיק רשאי להורות לעובדיו לצאת לחופשה מרוכזת ובסמכותו לקבוע את מועדי החופשה (בכפוף להוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951), אלא שאין בסמכותו לאלץ את עובדו, במקרה שלא נותרה לזכות אותו עובד יתרת ימי חופשה הניתנת לניצול, לשבות מעבודתו ולא לקבל כל שכר בגין אותה תקופה בה לא יבצע עבודה שלא מרצונו. בהיעדר ימי חופשה לניצול - מדובר בחופשה ללא תשלום, וככל חופשה ללא תשלום - חייבת זו בהסכמת שני הצדדים. משלא נטען כי הושגה הסכמה שכזו ליציאה לחופשה ללא תשלום - יש מקום לחייב את המעסיקה בנסיבות העניין לשלם לעובד את שכרו הרגיל בתקופה זו, וזאת על אף שלא עבד בפועל. ..."

¹ ס"ע (חי') 13815-01-09 מרשי בולוס נ' הנסיכה חיפה אירועים וכנסים (2006) בע"מ (10.2.13), האתר המשפטי מסטקס.

² ס"ע (חי') 21913-08-12 חיים אזולאי נ' משה שפושניק מערכות בע"מ (26.12.14), האתר המשפטי מסטקס.