

תוכן עניינים

שער א': חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951	1
פרק א': מבוא - פירושים - סעיף 1 לחוק	1
1. הדין	1
2. כללי	1
פרק ב': החופשה - הזכות לחופשה - סעיף 2 לחוק	5
פרק ג': החופשה - אורך החופשה - סעיף 3 לחוק	7
1. הדין	7
2. כללי	7
3. לשון סעיפים 3א ו-3ב לחוק	11
4. לכמה ימי חופשה היתה זכאית התובעת?	11
5. האם מגיע לתובע פדיון חופשה המבוסס על אי-זקיפת הותק שלו במקום העבודה על-ידי הנתבעת?	12
6. מהו פדיון ימי החופשה להם זכאי עזבון המנוח?	12
7. על אילו ימים זכאי התובע לפדיון ימי חופשה?	13
8. כמה ימי חופשה ניצלה התובעת, ולכמה עוד ימי חופשה זכאית התובעת לקבל?	13
9. מה היה היקף המשרה של התובעת לצורך קביעת ימי החופשה אשר היא זכאית לקבל מהנתבעת?	14
10. לכמה ימי חופשה היה זכאי התובע מעבודתו?	15
11. האם התובע לא קיבל כלל שכר עבור ימי חופשה שנתית במהלך עבודתו?	15
12. לפדיון כמה ימי חופשה זכאי התובע?	16
13. האם עומדים לזכות התובע ימי חופשה אשר לא נוצלו ועל-כן זכאי הוא לפדיון ימי חופשה?	17
14. האם לצורך חישוב זכאות התובע לימי חופשה יש לקחת בחשבון את הותק אותו צבר באותו מקום עבודה בו עבד אצל מעסיקים שונים?	17
15. האם זכאי התובע לפדיון דמי חופשה כאשר טעה ברכיב עובדתי לגבי תקופת העסקתו על-ידי הנתבעת בכתב תביעתו?	18
16. האם מגיע לתובע יתרת תשלום בגין פדיון חופשה?	19
17. האם זכאי התובע לפדיון חופשה שנתית?	19
18. האם מגיעים לתובע דמי פדיון חופשה שנתית?	20
19. לכמה ימי חופשה זכאי התובע מהנתבע גם אם עזב את עבודתו ללא הודעה מוקדמת?	21
20. לכמה ימי חופשה זכאי תובע מנתבעת כאשר עבד בתדירות של פעם בשבועיים?	21

21. האם יש לזקוף את התאריכים בהם יצאו יתר עובדי הנתבעת לחופשה מרוכזת ורובם נסעו לטיול משותף ברומא על חשבון ימי החופשה של התובע?..... 22
22. האם ניתן לקזז לעובד ימי חופשה בגין אי-מתן הודעה מוקדמת? ... 23
23. על-פי אלו מנגזרות סעיף 3 לחוק חופשה שנתית זכאית לקבל התובעת את פדיון ימי החופשה השנתית שלה? 24
24. כמה ימי חופשה מגיעים לתובעת כאשר הנתבעת לא ניהלה פנקס חופשה של התובעת? 25
25. כמה ימי חופשה מגיעים לעובד אשר עבד כ- 19 שנים באותו מקום עבודה? 25
26. האם צבירת ימי חופשה נמשכת גם בתקופת מחלה? 26
27. האם חלק של יום חופשה יובא במניין כאשר התובע עבד אצל הנתבעת פחות משלושה חודשים? 27
28. האם ניתן להעריך את מספר ימי החופשה המגיעים לתובעת באופן משוער, על-פי מה שניתן ללמוד מהתשלום החודשי ומהמסמכים הספורים של סידור העבודה שהוגשו? 27
29. יש לראות בתקופת העסקתו של התובע, כתקופה אחת בה הועסק בשירות החברה 28
30. עיון בתחשיבי התובע מגלה כי התובע לא התלונן על כך כי הנתבעת שילמה לו מידי חודש בחודשו בגין חופשה והוא אף מקזז את אותם הסכומים ששולמו לו במסגרת חישוביו 29
31. תשלום חודשי תמורת חופשה מבלי שהוכח כי העובד יצא לחופשה בפועל, לא יבוא בחשבון בעת קביעת זכותו של העובד לפדיון חופשה ... 30
32. מספר ימי החופשה יחושב בהתאם למספר ימי עבודתו של התובע בשנת עבודה - בשתי השנים האמורות עבדה התובעת פחות מ- 240 יום בשנה 31
33. שכר העבודה קובע לצורך חישוב זכויות התובע 32
34. חלק של יום חופשה לא יובא במנין ימי החופשה, לא תחושב זכאות לתקופה זו 32
35. הנתבעת לא הוכיחה כי התובע ניצל את ימי החופשה בפועל 33
36. משלא הציגה בפנינו פנקס חופשה, תלושי שכר או כל רישום אחר המעידים על ניצול ימי חופשה בפועל על-ידי התובע, לא עמדה הנתבעת בנטל 35
37. הנתבעים לא הציגו ראיה המלמדת כי שילמו לתובע בגין החופשה השנתית בהודו או כי שילמו פדיון חופשה לאחר תום עבודתו 37
38. תכלית החקיקה בקביעת הוראות המקיימות רציפות של זכויות "במקום העבודה" הינה להגן על עובדים מפני חילופי מעבידים או מפני חילופי בעלות במעסיק 37

39.	אורך החופשה נקבע, בין היתר, לפי ותק העובד, מספר ימי העבודה בפועל באותה שנה, וכן האם עבד העובד בכל השנה או בחלקה	38
פרק ד': החופשה - עובד זמני בשכר - סעיף 4 לחוק	41	
1.	הדין	41
2.	ימי מחלה צוברים ימי חופשה כאילו היו ימי עבודה בפועל	41
3.	מהי זכאותו של התובע לקבל דמי פדיון עבור ימי חופשה כאשר בחלק מהימים הנטענים התובע לא עבד עקב תאונה?	43
4.	מהו פדיון ימי החופשה להם זכאי עובד לפי הוראות סעיף 4(א) וסעיף 15(א) לחוק חופשה שנתית, כאשר בשנת עבודה נתונה הועסק התובע פחות מ- 75 ימי עבודה רצופים?	44
5.	מהם דמי הפדיון לימי חופשה להם זכאי התובע כאשר עבד פחות מ- 75 ימים במצטבר אצל הנתבע?	44
6.	האם ניתן להתנות על סעיף 4 לחוק חופשה שנתית כאשר בהסכם העבודה הוסכם כי התובע יקבל חופשה שנתית יותר מהקבוע בחוק חופשה שנתית ובתנאים שונים מאלו הקבועים בחוק חופשה שנתית? ..	45
7.	האם ניתן לכלול בשכר השעתי רכיב חופשה?	46
8.	חוק חופשה שנתית קובע שני הסדרים החלים על עובדים בשכר. ההסדר הראשון, החל על מי שאינו "עובד זמני בשכר", הוא תחשיב אריתמטי המהווה מכפלת מספר ימי החופשה השנתית להם זכאי העובד, המחושבים בהתאם לסעיף 3 לחוק, בשכר הממוצע היומי, המחושב לפי סעיף 10(א)(2) לחוק. ההסדר השני מעוגן בסעיף 4(א) ביחד עם סעיף 15 לחוק חופשה שנתית.	46
9.	הלכת אצ'ילדייב	47
פרק ה': החופשה - חישוב ימי החופשה - סעיף 5 לחוק	49	
1.	הדין	49
2.	"ימי אבל" אינם במניין ימי החופשה	49
3.	ימי הודעה מוקדמת - התניה על תקופת ההודעה	50
4.	ימי שביתה	52
5.	עד כמה ימים ניתן לאפשר חפיפה בין תקופת חופשה שנתית לתקופה הודעה מוקדמת?	53
6.	כמה ימים מתוך ימי ההודעה המוקדמת שניתנו לתובעת הם ימים שלא ניתן לראותם כימי חופשה ואין לנכותם ממכסת החופשה?	55
7.	האם משהסכים התובע לניצול יתרת ימי החופשה, ניתן לחפוף 14 יום בהתאם לחוק חופשה שנתית?	56
8.	האם כדין נדרשה התובעת לנצל את ימי חופשתה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת?	57
9.	האם זכאית התובעת להפרש פדיון חופשה עקב אי-קבלת חופש בימי החג הנוצריים?	58

10. האם מותרת חפיפה בין תקופת חופשה שנתית לתקופת הודעה מוקדמת?	59
11. האם יש להביא בחשבון בפדיון ימי חופשה ימים שבהם עובד לא עבד מחמת תאונה או מחלה?	60
פרק ו': החופשה - מועד החופשה - סעיף 6 לחוק	61
1. הדין	61
2. כללי	62
3. עבור כמה מהשנים האחרונות לתקופת עבודתו זכאי התובע לצבור את פדיון ימי חופשתו?	62
4. האם תובעת יכולה לקבל פדיון ימי חופש מעבר לחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה? ...	63
5. האם התובע הפר הסכם שעה שיצא לחופשה מבלי לקבל את אישורה?	63
6. מהי מכסת החופשה הצבורה, שעמדה לזכות התובע במועד סיום עבודתו?	64
7. האם היה רשאי התובע לקחת חופש בניגוד לעמדת הנתבע במקרה הנדון?	65
8. האם היה רשאי התובע להעמיד את תביעתו לפדיון ימי חופשה על התקופה שמיום ניתוק היחסים ועד לתום תקופת העבודה לפי דין? ...	66
9. מהי מכסת החופשה הצבורה שעמדה לזכות התובע במועד סיום עבודתו?	66
10. האם במקרה הנדון ניתנה החופשה בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה? ...	67
11. שיקול-דעת המעביד בקביעת מועד החופשה. למעסיק קנויה הסמכות הניהולית לקבוע את מועדי חופשות העובד	67
פרק ז': החופשה - צבירת חופשה - סעיף 7 לחוק	69
1. הדין	69
2. כללי	69
3. האם הנתבעת יידעה את התובע בדבר זכותו לחופשה ואיפשרה לו לצאת לחופשה?	74
4. האם שולמו לתובעת דמי החופשה המגיעים לה ומהי הצבירה המותרת לה לפי סעיף 7 לחוק חופשה שנתית?	75
5. האם טענות התובע באשר לזכאותו לפדיון מלוא דמי החופשה מכוח הוראות צו ההרחבה עומדות בהתאם לסעיף 7 לחוק חופשה שנתית? ...	75
6. לכמה ימי חופש היה זכאי התובע בהתאם לצבירה המותרת לפי סעיף 7 לחוק חופשה שנתית?	76
8. האם היה זכאי התובע לעמוד בהיעדר הסכמת הנתבעת על דרישה לצבור ימי חופשה לפי סעיף 7(א) לחוק חופשה שנתית?	78

9.	מהי כמות ימי חופש לה זכאי התובע בהתאם לצבירתו אצל הנתבעת?	78
10.	האם מגיע לתובע את מלוא יתרת החופשה הנטענת אותם צבר אצל הנתבעת לפי סעיף 7 לחוק חופשה שנתית?	79
11.	כמה ימי חופש זכאי התובע לפדות מתקופת עבודתו אצל הנתבעת לפי סעיף 7 לחוק חופשה שנתית?	80
12.	מהו הקיזוז הנכון אותו יש לעשות מימי החופש של התובע?	81
13.	האם זכאי התובע לפדיון ימי חופש בתקופה הנטענת על-ידו?	82
14.	האם זכאי התובע למלוא פדיון תקופת ימי החופשה להם הוא טען בכתב התביעה?	83
15.	האם התקופה אשר עליה התובע מסתמך לפדיון ימי חופשתו עומדת בתנאי סעיף 7 לחוק חופשה שנתית?	84
16.	האם מספר ימי החופשה שנזקפו לזכות התובע, מידי חודש בחודשו, פחותים ממספר הימים להם היה זכאי לטענתו באותם שנים?	84
17.	האם הנתבעת אפשרה לתובע לצבור ולפדות את ימי חופשתו המגיעים לו ממנה לפי סעיף 7 לחוק חופשה שנתית?	85
18.	האם זכאית התובעת לפדיון חופשה מלא עבור 7 שנים בהם צברה ימי חופשה?	87
19.	האם הסכמה בין הצדדים בעניין חופשה צבורה מנוגדת לחוק חופשה שנתית?	88
20.	האם התובע זכאי לקבל פדיון חופשה על תקופת זמן של שנתיים הקודמות למועד תחילת מרוץ ההתיישנות לפי סעיף 7 לחוק חופשה שנתית?	89
21.	האם מעסיק יכול לקבוע למועסק מדיניות שלא לאפשר צבירת ימי חופשה משנה לשנה?	89
22.	בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, התובע זכאי לפדיון ימי חופשה בגין שלוש שנים אחרונות ושנה אחרונה שוטפת.	90
23.	ניתן לצבור חופשה לכל היותר בגין שלוש שנים.	91
24.	אין בהחלטה כל התייחסות להשלכות רטרואקטיביות כלשהן לגבי ימי החופשה שנצברו או בדבר הזכות הנתונה לעובדי הפנים לממש אותם או לפדותם.	92
25.	ויתורו של עובד.	93
95	פרק ח': החופשה - רציפות החופשה - סעיף 8 לחוק	95
1.	הדין.	95
2.	טעמה של הוראת סעיף 8 לחוק חופשה שנתית.	95
3.	הנתבעת לא הוכיחה כי ימי ההיעדרות אותם קיזזה משכר התובעים היו ימי חופשה לבקשת התובעים ולא ימים שהם למעשה חופשה כפויה בהיעדר עבודה לספק להם.	96

4. העובדה כי בנוסף לתלושי השכר לא הוצג פנקס חופשה אין בה, לכשעצמה, כדי לאיין את משמעות הרישום בתלושי השכר	98
5. המעסיק הוא זה שקובע את מועדי החופשה של עובדיו, אך זאת, בכפוף לעקרונות ותנאים שבחוק חופשה שנתית	99
פרק ט': החופשה - תחילת החופשה - סעיף 9 לחוק	101
1. כללי	101
2. פיצוי בגין "חופשה כפויה"	104
3. אכיפת העובד לצאת לחופשה	105
4. האם הוצאתו של עובד לחופשה הינה בגדר בחירה של המעסיק?	106
5. האם יש זכות למעביד להוציא את העובד לחופשה כפויה ללא הודעה מראש כאשר החליט לפטרו?	107
6. האם במקרה הנדון בו יצא התובע לחופשה היה צורך בהודעה מראש של 14 ימים?	108
7. האם נכפה על העובד לצאת לחופשה או האם יצא העובד לחופשה על דעת עצמו?	109
8. הוצאת התובע לחופשה, היתה אקט עונשי אשר אינו קשור כלל וכלל לחופשה	110
פרק י': תשלומים - דמי החופשה - סעיף 10 לחוק	113
1. הדין	113
2. כללי	113
3. פרשת ברנע	134
4. האם זכאים המערערים לכלול את רכיב הפרמיה בחישוב ערך שעה לגמול השעות הנוספות ופדיון החופשה?	134
5. האם יש לכלול דמי כוננות בחישוב דמי החופשה?	135
6. העברת מחלוקת לגבי חופשה שנתית לבוררות	137
7. מהי דרך חישוב שכר העבודה היומי שיעמוד בבסיס חישוב תשלום דמי החופשה כולל העמלות שקיבל התובע?	138
8. לפי איזה ערך זכאית לקבל התובעת את ימי חופשתה?	139
9. מהי המכפלה לפיה זכאי התובע ליום חופשה?	139
10. כיצד יש לחשב את השכר היומי הממוצע לצורך חישוב הזכאות לפדיון חופשה?	140
11. כמה ימי חופשה מגיעים לתובע מכח סעיף 10 לחוק חופשה שנתית כאשר עבד התובע בחלקיות משרה אצל הנתבעת?	141
12. מהו ערך יום החופש להם זכאים התובעים כאשר חישוב ימי החופשה נעשה על בסיס קלנדרי ושבווע עבודה של 5 ימים?	141
13. האם חלה טעות בחישוב פדיון החופשה ששולם לתובע?	143
14. לפי איזה מתווה יש לחשב את תעריף יום חופשתה של התובעת?	143

15. כיצד יש לחשב את פדיון חופשתו הצבורה של התובע כאשר הוא נחשב ל"עובד בשכר"?	144.....
16. מהו תשלום ימי החופשה הנכון אשר התובעת זכאית לו מעצם הגדרתה כעובדת בשכר?	145.....
17. האם יש לחשב לתובע פדיון ימי חופשה על בסיס "השכר הישראלי" או שמא על בסיס השכר כפי ששולם לו בחו"ל?	146.....
18. האם לצורך חישוב פדיון ימי חופשתו של התובע יש לחשב את כל תקופת הותק שלו ובנוסף מהי האבחנה הנכונה למספר הימים אשר התובע עבד אצל הנתבעת בשנה נתונה?	147.....
19. האם יש להרשיע את הנאשמת בעבירה של אי-תשלום פדיון חופשה, עבירה לפי סעיפים 10 ו-28(א)(2) לחוק חופשה שנתית?	148.....
20. האם בחישוב ערך פדיון יום חופשה יש לכלול גמול נוסף ששולם לתובע בשכרו החודשי והאם במקרה זה זכאי התובע לימי חופשה?....	149.....
21. מהו ערך פדיון יום חופשה לנתבעת וכמה ימי חופשה זכאית לקבל בתקופת עבודתה אצל הנתבעת?	150.....
22. מהו פדיון יום חופשתו של התובע כאשר נקבע שהיו יחסי עובד-מעביד בין הצדדים?	151.....
23. האם יש לעשות את חישוב פדיון ימי החופשה לתובעת לפי גמול עבודתה אשר כולו או מקצתו משתלם על בסיס של חודש או תקופה ארוכה מזו או האם לפי חישוב כעובדת בשכר?	151.....
24. מהו החישוב הנכון בשביל לקבוע את ערך פדיון החופשה היומי של התובע?	152.....
25. האם יש לערוך את פדיון ימי החופשה על בסיס שכר יסוד בלבד, לא כולל רכיב העמלות?	153.....
26. האם מגיעים לתובעת אשר הוגדרה בתקופת ההתקשרות כנותנת שירותים עצמאית, ימי חופשה ואם-כן מה ערכם?	154.....
27. האם יש צורך לכלול את ממוצע העמלות של התובע לצורך קביעת פדיון יום חופשות מהנתבעת, ואם-כן מהו החישוב הנכון לכך?	155.....
28. מהו תעריף פדיון יום חופשה אשר צריך להיות משולם לעובד המשולם על בסיס חודשי, והאם במקרה זה זכאי התובע לפדיון ימי חופשה?	156.....
29. כיצד יש לחשב את ערך פדיון החופשה היומי של התובעת, אשר נחשבת לעובדת בשכר, במקרה הנדון?	157.....
30. כיצד יש לחשב את דמי פדיון חופשתם של התובעים כאשר היו ימים או פרקי זמן שהתובעים נחו מעבודתם הסדירה, ומשכורתם היתה תלויה בעמלות?	158.....
31. האם יש לחשב את המענקים והבונוסים כחלק משכרה הרגיל של התובעת בהתאם לסעיף 10 לחוק חופשה שנתית?	159.....
32. כיצד חישוב בית-הדין את ערך יום חופשתו של התובע?	161.....

33. כיצד היה צריך לחשב את שכרו של התובע כאשר היה נחשב ל"עובד בשכר"?	161
34. כיצד יש לחשב את פדיון חופשתה של התובעת כאשר שוויו של יום חופשתה הוא של עובד ששכר עבודתו משולם על-פי שעות?	162
35. האם בחישוב דמי חופשתו של התובע היה על הנתבעת לקחת בחשבון רכיב "כלכלה"?	163
36. מהו פדיון החופשה אשר הגיע לתובע בחודש בו יצא לשירות מילואים?	164
37. האם יש לכלול בחישוב שכרו היומי של התובע את רכיבי הנסיעות והאש"ל, לצורך פדיון חופשתו?	165
38. מהו גובה פדיון החופשה השנתית להם זכאים התובעים וכיצד יש לחשבו?	165
39. האם ניתן לכלול שכר בגין שליחויות בדמי החופשה של התובע?	166
40. האם זכאיות התובעות להשלמת פדיון חופשתם על-ידי הנתבעת?	167
41. האם נפלה טעות בחישוב פדיון ימי חופשתו של התובע, ואם-כן, כיצד יש לחשבם?	168
42. לכמה ימי חופש זכאית התובעת ומהו החישוב אותו יש לערוך לגבי חישוב ערכם?	168
43. האם הנאשמים לא שילמו לעובד בלי צידוק מספיק ותוך זמן המתקבל על הדעת, דמי חופשה, פדיון חופשה או תמורת חופשה העולים בגדר הרשעה פלילית?	169
44. האם יש לכלול רכיבים כגון הבראה, טלפון, ביגוד ואש"ל בשכר חודשי לצורך פדיון חופשה?	170
45. הרציונל העומד בבסיס זכות העובד לתשלום דמי חופשה שנתית, הינו לאפשר לעובד שעתו לצאת לחופשה מבלי שיפגע בשכרו.	170
46. לא נמצא כי הנתבעת חישה את פדיון ימי החופשה של התובע בחסר.	171
47. פדיון חופשה מכוח החוק המתייחס למכסת ימי החופשה שצבר העובד במהלך תקופת עבודתו וזאת בנוסף לתשלום הכספים ששילם לעובד כ"פדיון חופשה"?	172
48. הנתבעת אכן זיכתה את מאזן ימי החופשה שלו ביום חופשה עבור כל חודש עבודה.	173
49. התובע ניצל בתקופת הפידיון 52 ימי חופשה בתשלום. לפיכך, התובע זכאי לתשלום עבור יום חופשה אחד.	174
50. מעסיק אשר נמנע להוציא את העובד לחופשה ובמקום זאת שילם לו במהלך עבודתו "פדיון חופשה" מסתכן בחיוב כפול עם סיום יחסי העבודה.	175

51. העובד זכאי לתבוע פדיון חופשה בגין שלוש שנות עבודתו האחרונות ושנת העבודה השוטפת.....	176
52. אין לקבל את טענת הנתבעת כי ערכו של יום חופשה אינו מושפע ממספר ימי העבודה השבועיים שלה, שכן היקף צבירת זכויותיה של הנתבעת לחופשה שנתית, תלוי בהיקף עבודתה.....	176
53. המעסיק אינו חייב לשלם משכורת גם עבור היעדרות שאינה מזכה בשכר והוא רשאי לנכות שעות היעדרות מהמשכורת.....	178
54. בחלק מתקופת העסקת התובע כלל לא נרשמה צבירת ימי חופשה בתלושים, כך שלא ברור עד כמה מהימן מאזן החופשה של התובע בתלושי השכר.....	179
55. אין לשלם לעובד זכות לפדיון חופשה כתחליף לחופשה.....	179
56. טענה כללית לפיה קיבל התובע תשלום בגין חופשה כשבפועל לא שהה בחופשה אינה יכולה לעמוד.....	180
57. חישוב ערך יום חופשה בהתאם לחוק חופשה שנתית מביאה לתוצאה גבוהה אף מזו שנתבעה על-ידי התובע, אך אין מקום לפסוק לו סך הגבוה מזה שנתבע.....	181
58. תכליתו של חוק חופשה שנתית היא לתת לעובד חופשה בפועל ועל-כן הוא אוסר מתן שכר הכולל בתוכו תשלום בעד חופשה, תמורתה או פדיונה.....	182
59. מהראיות עלה כי לתובע שולם פדיון חופשה כדין ולא נותרה יתרת חופשה לתשלום.....	183
60. התובע זכאי לדמי פדיון חופשה המתייחסים למכסת ימי החופשה שצבר בשנה השוטפת וב- 3 שנים שקדמו לסיום קשרי יחסי עובד מעסיק בין הצדדים.....	184
61. דמי פדיון חופשה להם זכאי עובד עם סיום העסקתו, הם "בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד".....	184
62. עיון בתלושי השכר מלמד כי לא נפל פגם בצבירת ימי חופשה וכזה לא הוכח.....	185
63. תשלום שוטף בגין חופשה, שלא כנגד ניצול בפועל של ימי חופשה, עומד בניגוד לתכלית הוראות חוק חופשה שנתית.....	186
64. התובע תבע פדיון חופשה בשיעור שכר עבודה בגין 44 ימים, היקף שעולה בקנה אחד עם הוראות חוק חופשה שנתית שהיו רלבנטיות בתקופת עבודתו.....	188
65. הנתבעת לא עמדה בחובתה לעקוב אחר ימי החופשה של התובע, ואף לא טענה כי התובע ניצל מספר זה או אחר של ימי חופשה.....	188
66. אין לשלם לעובד סכום עבור פדיון ימי חופשה, כתחליף לחופשה בפועל לה הוא זכאי מכוח חוק חופשה שנתית.....	190

67. בהיעדר הוראה אחרת זכאי עובד בגין השנה הראשונה לעבודתו למספר ימי החופשה הקבוע בחוק חופשה שנתית.....	190
68. אין לזקוף תשלום ששילם המעסיק לעובד "תמורת חופש" מבלי שהעובד ניצל את זכותו לחופשה בפועל - על חשבון זכותו של העובד לדמי פדיון חופשה מכוח חוק חופשה שנתית.....	191
69. במועד הגשת כתב התביעה המשיב עוד עבד אצל המבקשת ומכאן שלא צמחה לו עילת תביעה לפדיון חופשה שנתית, שכן זה ניתן לדרישה אך בסיום יחסי העבודה.....	192
70. אין בכוחו של צו הרחבה לגרוע מזכויות העובד על-פי חוק, על הנתבעת לשלם לתובע פדיון חופשה בהתאם למתחייב מחוק חופשה שנתית.....	193
71. בהתאם לחוק חופשה שנתית, בגין חמש השנים הראשונות, התובע זכאי ל- 16 ימי חופשה קלנדריים לשנה.....	194
72. משנמצא כי בין הצדדים התקיימו יחסי עובד מעסיק, זכאי המשיב לדמי פדיון חופשה.....	195
73. בהתאם לחוק חופשה שנתית, אין המערער יכול לתבוע פדיון ימי חופשה קודם לחודש 01/12.....	196
74. התובעת לחופשה בשכר, באופן שלא עמדה לרשותה מכסת ימי חופשה לפדיון.....	197
75. בהיעדר התייחסות בכתב ההגנה ובתצהיר הנתבעת, לניצול זכותו של התובע לחופשה בפועל, המסקנה המתבקשת היא כי במהלך תקופת העבודה לא ניצל התובע את זכותו לחופשה.....	197
76. מאחר שלתובעת שולם פדיון חופשה שנתית ולא דמי חופשה המשתלמת במהלך תקופה העסקה, לא מדובר בימי עבודה ולכן התובעת זכאית לדמי אבטלה בגין ימים אלו.....	199
77. התובע שהועסק במתכונת העסקה של 5 ימים בשבוע, זכאי לתשלום עבור 10 ימי חופשה החל מהשנה הראשונה ועד לשנתו הרביעית.....	199
78. תשלום רכיב החופשה בתלוש המשכורת מצביע על רישום לא ראוי שאינו משקף אמת.....	200
79. הנתבעת ערכה מעקב יתרת חופשות ושילמה לתובע בגין ימי חופשה, די בכך כדי להרים את הנטל.....	201
80. התובע הוא "עובד בשכר" כמוגדר בחוק חופשה שנתית, משכך, פדיון החופשה לה זכאי התובע יחושבו לפי מכפלת ימי החופשה בשכרו היומי הממוצע.....	201
81. אין חולק כי התובע זכאי לפדיון חופשה, ויש לעמוד אך על אופן החישוב.....	202
82. אם עובד עלול להפסיד ימי חופשה, לעומת המכסה שהודע לו שעומדת לזכותו, מסיבה כזו או אחרת חובתו של המעסיק/ה להזהיר את העובד/ת מפני זאת, בעוד מועד.....	203

83. תלושי השכר אינם מציינים כלל ימי חופשה. כמו-כן לא שולמו לעובד ימי חופשה ולא קיבל פדיונם בסיום עבודתו.....	204
84. עם סיום יחסי עובד מעסיק זכאי התובע לפדיון ימי חופשה המתייחסת למכסת ימי חופשה שצבר בשנה האחרונה, השנה השוטפת, ולתקופה של שלוש שנים שלפניה.....	205
85. התובע לא הצהיר כי בחודש המדובר עבד באופן מלא, ולמרות זאת שולם לו פדיון חופשה.....	206
86. טענת הנתבעות לפיהן התובע קיבל דמי/פדיון חופשה שנתית במסגרת התשלומים ששולמו תחת הרכיב "סוציאליות על-חשבון", לא נמצאה מהימנה.....	207
פרק י"א: תשלומים - המועד לתשלום דמי החופשה - סעיף 11 לחוק..	209
פרק י"ב: תשלומים - איבוד הזכות לדמי חופשה - סעיף 12 לחוק.....	211
פרק י"ג: תשלומים - פדיון חופשה - סעיף 13 לחוק.....	213
1. כללי.....	213
2. לא נמצא פגם בתחשיב התובע לעניין ערך יום חופשה, שכן התחשיב נסמך על שכרו החודשי של התובע בחלוקה לימי העבודה בחודש.....	214
3. ככל והיתה בחוזה העבודה הוראה השוללת את זכותו של התובע לפדיון חופשה בתום תקופת העבודה, הרי שהיא חסרת כל תוקף.....	216
4. מאחר שאין פרוט מספק בנושא ניצול החופשה מצד הנתבעת, התקבלה גרסת התובע.....	217
פרק י"ד: תשלומים - חישוב השכר הרגיל, חילוקי-דעות בדבר תשלומים - סעיף 14 לחוק.....	219
פרק ט"ו: תשלומים - תשלום תמורת חופשה - סעיף 15 לחוק.....	221
פרק ט"ז: תשלומים - זכות לתבוע תמורת חופשה - סעיף 16 לחוק.....	223
פרק י"ז: תשלומים - דין התשלומים - סעיף 17 לחוק.....	225
פרק י"ח: קרנות חופשה - הקמה או הסמכה - סעיף 18 לחוק.....	227
פרק י"ט: פיקוח - סעיף 19 לחוק.....	229
פרק כ': גוף מאוגד - סעיף 20 לחוק.....	231
פרק כ"א: התקנון - סעיף 21 לחוק.....	233
פרק כ"ב: דרכי הפעולה - סעיף 22 לחוק.....	235
פרק כ"ג: ביטול הסמכה או פירוק - סעיף 23 לחוק.....	237
פרק כ"ד: פרסום הודעות - סעיף 24 לחוק.....	239
פרק כ"ה: רושם קרנות החופשה - סעיף 25 לחוק.....	241
1. הדין.....	241
2. כללי.....	241
3. האם המעסיק קיים את נטל ההוכחה שנתן לעובד את ימי החופשה המגיעים לו על-פי חוק חופשה שנתית?.....	241
4. האם המערערים הרימו את נטל ההוכחה בדבר יתרת החופשה המגיע לעובד?.....	242

5. על מי מוטל הנטל להוכחת תשלום דמי חופשה וניהול רישום פנקס חופשה?	242
פרק כ"ו: פנקס חופשה - סעיף 26 לחוק	245
1. כללי	245
2. האם המעסיק ניהל פנקס חופשה מכוח סעיף 26 לחוק חופשה שנתית?	247
3. האם למרות שהנתבעת לא הציגה פנקס חופשה שנתית ניתן לקבל את גרסתה לעניין ימי החופשה המגיעים לתובע?	248
4. האם ניתן לנהל את פנקס החופשה גם באמצעות תלושי השכר?	249
5. האם הנאשמת ניהלה פנקס חופשה כדין בהתאם להוראות סעיף 26 וסעיף 28(ב)(4) לחוק חופשה שנתית?	250
6. האם הנתבעת יוצאת חובתה מלנהל פנקס חופשה בכך שהפנתה לתלושי שכר?	251
7. האם כאשר מוכיח העובד את תקופת עבודתו, עובר נטל ההוכחה על המעביד להראות שאמנם נתן לעובד את ימי החופשה המגיעים לו לפי הדין?	252
8. בתלושי השכר לא נרשם כי שולמו לו כביכול דמי חופשה. לכן, לא ניתן להסתמך על הרישום בדבר ניצול ימי חופשה שאין לו כל תימוכין	253
9. התובעת לא עקבה אחר פנקס החופשה שלה בזמן אמת ולוודא שהרישום בפנקס תואם את ימי החופשה. בכך למעשה לא קוימה במקרה דנן תכליתה של החובה לנהל פנקס חופשה	255
10. אין התאמה בין דו"חות הנוכחות לבין רישום הניצול בתלושי השכר וכן למספר ימי העבודה המצויין בתלושי השכר	256
11. הנתבע לא הצליח להפריך את אותנטיות הרישום בתלושי השכר ובכך הוא לא הראה כי התובעת אכן גרעה ממנו ימי חופשה שלא נוצלו בפועל	257
12. סכומים שמשלם המעביד במהלך תקופת העבודה "תמורת חופשה", בשעה שאין העובד נהנה מהזכות לחופשה בפועל, אינם פוטרים את המעביד מחובת תשלום דמי פדיון חופשה עם סיומם של יחסי עובד מעביד	258
13. בהיעדר ניהול פנקס חופשה כאמור, חסר המעביד את כלי ההוכחה כי אכן ניתנה חופשה, ומה היה משכה	259
14. התובע לא הכחיש כי ניצל ימי חופשה ולא סתר את הרישום של הנתבע. לפיכך, הנתבע עמד בנטל ההוכחה	260
15. הנטל היה על הנתבע, המחוייב בניהול פנקס חופשה, להוכיח את ימי החופשה בפועל של התובעת, תשלומם, ופדיונם. הנתבע לא עמד בנטל זה והוא לא הציג פנקס חופשה	261

16. הערכים המוגנים הינם אלה שנועדו לשמור על זכויות העובד ולפרט בפניו את זכויותיו ובפרט את מספר ימי החופשה שאותם הוא זכאי לנצל.....	262
17. מעדותו של התובע עלה כי טענתו, בכתב התביעה ובתצהירו, שכביכול לא קיבל ימי חופשה כלל, משוללת כל יסוד.....	262
18. ככל ש"פדתה" הנתבעת את חופשתו של התובע בתשלום כספי, תוך כדי תקופת העבודה, אין בכך כדי לפטור אותה מחובתה לשלם לעובד פדיון חופשה עם סיום תקופת עבודתו.....	263
19. על המעסיק מוטל הנטל להוכיח כמה ימי חופשה ניצל העובד ומה היתה היתרה שעומדת לזכותו בתום תקופת עבודתו.....	264
20. לא ניתן לראות בתלושי השכר אשר צירפה הנתבעת לפי בחירתה, ראשית ראיה למאזן ימי חופשה המגיע לתובע.....	265
21. הנתבעת לא הרימה, לא החלה להרים, ואף לא ניסתה להרים את הנטל להוכיח את מספר ימי החופשה המדויק שניצלה התובעת.....	266
22. הנטל לערוך פנקס חופשה מוטל על כתפי המעסיק, הנתבעים לא עמדו בנטל ועל-כן התובע זכאי לתשלום חופשה שנתית.....	268
23. הנתבעת לא המציאה פנקס החופשה ועל-כן יש להסתמך על תלושי השכר בלבד.....	269
24. הנתבעים לא ניהלו פנקס חופשה כדין ולא הרימו את הנטל להוכיח את התשלום לעובדים.....	270
25. לא נמצא בטיעוני הנתבעת הוכחה לאי-סדרים בדיווח ימי חופשה על-ידי התובעת.....	271
26. הנתבעות לא הציגו רישומים מהימנים או אסמכתאות אחרות לניצול חופשתו של התובע.....	272
27. בהיעדר רישום של חשבון החופשה {יתרה וצבירה} בתלוש השכר, הנטל הוא על המעסיקה להוכיח כי העובד היה בימי חופשה בשכר.....	273
28. מעסיק חייב לנהל פנקס חופשה שבו יירשמו ביחס לכל עובד. מלשון חוק חופשה שנתית ניתן להסיק שהחובה היא לנהל פנקס חופשה אחד.....	274
29. אין בכרטיסי הנוכחות שהציג הנתבע כדי לסתור את טענת התובע כי לא ניצל את זכותו לחופשה בתשלום במהלך תקופת הקשר.....	274
30. לא ניתן לדעת, מתלושי השכר, מתי התובע ניצל ימי חופשה בפועל ומתי הוא קיבל תשלום עבור יום חופש בחודש, בנוסף לשכר החודשי, וזאת מבלי ששהה בחופשה.....	275
31. הנתבעת לא הציגה כל ראיה נוספת המוכיחה כי התובע אכן נהג לצאת לימי חופשה.....	277
32. הנתבעת הוכיחה כי התובע ניצל ימי חופשה, כי ימי החופשה שולמו לו וכי הרשום בתלושי השכר משקף את המציאות.....	278

33. עיון בתלושי השכר של התובע מעלה כי הם אינם מציינים את צבירת או ניצול ימי החופשה של התובע.....	279
34. תשלום דמי החופשה לא שיקף את המועדים בהם יצא התובע לחופשה, ככל שיצא, ולא עלה בידי הנתבע להראות מתי יצא התובע לחופשה.....	280
35. כל עוד עובד אינו מעלה טענה כנגד לגיטימיות תשלומי החופשה ששולמו לו כמפורט בתלושי השכר, יש לראות בתלושים ראיה לקבלת חופשה כדין.....	281
36. יש קושי להטיל את מלוא נטל הראיה על המעסיק, שעה שמי שהיה אחראי למחדל של אי-ניהול המעקב, ניצול ימי החופשה של העובד, הם המעסיק והעובד.....	282
37. הנטל להוכיח את מספר ימי העבודה של התובע בשבוע מוטל על הנתבעת.....	283
38. הנתבעת לא הפריכה את תחשיב התובע לימי חופשה ולא הציגה תחשיב נגדי.....	284
פרק כ"ז: סמכויות מפקח עבודה - סעיף 27 לחוק	287
1. הדין.....	287
2. האם הפריעו הנאשמים למפקח העבודה להשתמש בסמכויותיו לפי סעיף 27 לחוק חופשה שנתית?.....	287
פרק כ"ח: עבירות ועונשים - סעיף 28 לחוק	289
1. הדין.....	289
2. כללי.....	289
3. יש להחמיר בענישת הנאשמת 1 באמצעות הטלת קנסות גבוהים, שיהוו הרתעה כלכלית אפקטיבית.....	289
פרק כ"ט: אחריות של חבר הנהלה ושל מנהלים - סעיף 29 לחוק	291
1. הדין.....	291
2. כללי.....	291
פרק ל': חיוב תשלום - סעיף 30 לחוק	293
פרק ל"א: התיישנות - סעיף 31 לחוק	295
1. הדין.....	295
2. כללי.....	295
3. הנתבעת שילמה לתובע פדיון ימי חופשה ביתר.....	299
4. דין התביעה לפדיון חופשה להידחות משהוגשה למעלה משלוש שנים לאחר מועד סיום העבודה.....	300
5. התביעה לפדיון חופשה תוגבל לארבע השנים שקדמו למועד ניתוק יחסי העבודה.....	300
6. לא הוכח כי תשלום בגין יום חופשה אחד מדי חודש היה בגין ניצול חופשה, במשמעות חוק חופשה שנתית.....	301
7. אין מנוס מדחיית התביעה מחמת התיישנות.....	302

8. לאור ותקו של התובע הוא היה זכאי לקבלת דמי חופשה בשיעור העולה על ההפרשות שבוצעו לזכותו.....	303
9. עילת התביעה בעניין פדיון חופשה שנתית מתיישנת כעבור 3 שנים ממועד ניתוק יחסי העבודה.....	304
10. התובע חפץ לנגוס מכל העולמות עד כדי כך שהגיש תחשיב עבור למעלה משבע שנים ויותר מתקופת התיישנות רגילה שלא לדבר על התיישנות לפי חוק חופשה שנתית.....	305
11. בשים-לב לתקופת העבודה ולכל הקשור לזקיפת תשלום דמי חופשה שכבר שולם בעבר, אין מקום לטענת ההתיישנות שהעלתה הנתבעת.....	306
12. באשר לחופשה שנתית, ניתן להגיש תביעה תוך 3 שנים ממועד סיום ההעסקה. על-כן תביעת התובע ברכיב זה התיישנה במלואה.....	307
פרק ל"ב: חופשה בשעת חירום - סעיף 32 לחוק.....	309
פרק ל"ג: דין עובדי המדינה - סעיף 33 לחוק.....	311
1. הדין.....	311
2. תחשיב הרשות תואם הן את החוזה האישי והן את חוק חופשה שנתית.....	311
פרק ל"ד: חבורת עובדים - סעיף 34 לחוק.....	313
פרק ל"ה: אי-חלות - סעיף 35 לחוק.....	315
פרק ל"ו: ביצוע ותקנות - סעיף 36 לחוק.....	317
פרק ל"ז: חובת התייעצות - סעיף 37 לחוק.....	319
פרק ל"ח: שמירת זכויות - סעיף 38 לחוק.....	321
פרק ל"ט: תחילת תוקף - סעיף 39 לחוק.....	323
פרק מ': הלכות בית-הדין.....	325
1. הזכאות לחופשה שנתית לפי חוק חופשה שנתית היא פועל יוצא של מספר ימי העבודה בפועל. מבלי להידרש למחלוקת על פירוש הביטוי ימי עבודה בפועל, כבר נפסק כי התשלום שנפסק בגין התקופה המוגנת הינו במהותו פיצוי ולא שכר עבור עבודה. לכן, מוקשה לראות בתקופת אי-עבודה, גם אם היא במהלך התקופה המוגנת, כתקופה המזכה בחופשה שנתית.....	325
2. הטענה השניה נוגעת לקביעת בית-הדין ביחס לניצול ימי החופשה הגם שהמעסיקה לא הציגה פנקס חופשה. בית-הדין נתן משקל לרישום ניצול ימי החופשה בתלוש השכר, כשקביעה זו היא בעלת אופי עובדתי, ולכן לא מצאנו מקום להתערב בה.....	325
3. נקודת המוצא היא כי סעיף 26 לחוק חופשה שנתית מחייב ניהול פנקס חופשות. עם-זאת, בהתאם להלכה הפסוקה היעדר ניהול פנקס החופשות אינו מכריע את התובענה, אלא הוא מעביר את נטל השכנוע לכתפי המעסיק. כלומר, אי-ניהול פנקס חופשות לא מונע מהמעסיק להוכיח כי העובד שהה בחופשה בפועל על יסוד ראיות אחרות.....	325

4. אף כי שהחברה הודתה שצברה לזכות המערערת מספר ימי חופשה הפחות מהנדרש על-פי דין, בית-הדין האזורי לא מצא כי יש בכך כדי להועיל למערערת וזאת משני טעמים: האחד, כי עילת התובענה הייצוגית היא מכוח ההסכם הענפי או הצו הענפי ולא מכוח חוק חופשה שנתית, ובית-הדין קמא קבע כי אלה לא חלים על הצדדים; האחר, כי העובדה שהמערערת מחקה את רכיב החופשה השנתית מהתובענה האישית, מלמדת כי אין לה עילת תביעה אישית בנושא זה. עמדתנו היא ששני הטעמים הללו לא יכולים עוד לעמוד. הטעם הנוגע לחלות ההסכם הענפי והצו הענפי אינו תקף עוד לאור קביעתנו כי יש אפשרות סבירה שייקבע כי אלה (או איזה מהם) חלים על הצדדים. הטעם הנוגע למחיקת רכיב החופשה השנתית מהתובענה האישית אינו יכול לעמוד נוכח הסברי המערערת (שלא מצאנו כי בית-הדין קמא התייחס אליהם), שלפיהם מחקה את רכיב החופשה השנתית מהתובענה האישית אך ורק לגבי צבירות החופשה שנרשמו בתלושי השכר ולא לגבי ימי חופשה שהיא זכאית להם ולא נרשמו. 326.

5. בהתאם להוראות צו ההרחבה הענפי התובע זכאי ל- 28 ימי חופשה (במונחים של ימי עבודה). על-פי סעיף 26 לחוק חופשה שנתית על המעסיק לנהל פנקס חופשה והנטל להוכיח יתרת ימי החופשה, ניצול ימי חופשה ותשלום דמי חופשה או פדיונם מוטל על המעסיק. מאחר שהנתבעת לא הציגה פנקס חופשה או כל רישום ממנו ניתן ללמוד על ניצול ימי חופשה בפועל ומאחר ולא ניתן ללמוד על היתרה וניצול החופשה מפנקס החופשה בתלושי השכר לנוכח קביעתנו לעיל ולפיה תלושי השכר הם תלושים פיקטיביים שלא ניתן להסתמך עליהם ובפרט לאור הודאת מנהל הנתבעת כי תשלום החופשה בוצע מטעמי נוחות ללא קשר ליציאת התובע לחופשה בפועל, אין להתחשב בסכומים ששולמו כימי חופשה בתלושים. 327.

6. שוכנענו כי התובעת שהתה במהלך כל שנה בחופשה כמפורט בחוזר החופשה, ובפועל ניצלה בכל שנה בין עשרים וחמישה לשלושים ימי חופשה בממוצע, כאשר לפי חוק חופשה שנתית היא זכאית לעשרים-ושלושה ימי חופשה בשנה. שוכנענו, כי הנתבעת עמדה בנטל להראות כי יתרת ימי החופשה שפורטה בתלוש השכר האחרון של התובעת לחודש יולי 2021 נרשמה בטעות ואינה משקפת את יתרת ימי החופשה שלהם זכאית התובעת בפועל ודין תביעתה של התובעת ברכיב זה - להידחות. 327.

7. בענייננו, הנתבעות לא הציגו כל רישום או מסמך שיהיה בו כדי להראות שהתובע ניצל את ימי החופשה להם היה זכאי ותלושי השכר אינם מנהלים מעקב אחר ימים אלה. ככלל, "הבעיה" של הנתבעות בתיק היא היעדר רישומים כפי שהיא מחוייבת מכוח החוק וכן היעדר עדים נוספים לתמיכה בטענותיה (למשל ר"ח שערך את התלושים או מנהלת המשרד איתה היה התובע בקשר)..... 328.

8. עיון בתלושי השכר מעלה, כי הנתבעת הקפידה על רישום צבירת ימי החופשה כאשר מעת לעת נרשמו ימי ניצול חופשה ותשלומם במקביל. ככלל, הייתה זכאית התובעת לתשלום בעבור 29.16 ימי חופשה ובהתאם להיקף משרתה (64%), היינו בסך הכל ל- 18.66 ימים. משעולה מתלושי השכר כי שולמו לתובעת 156 שעות חופשה שהם 19.5 ימי חופשה, קיבלה ביתר 0.83 יום חג, אין היא זכאית לכל תשלום נוסף ודין תביעתה ברכיב זה, להידחות..... 328.

9. התובע היה זכאי בתקופה הרלבנטית לתביעה ל- 86.8 ימי חופשה, מתוכם הוא ניצל 80.51 ימי חופשה. משכך, היה על הנתבעת לשלם לו פדיון חופשה בגין 6.3 ימי חופשה (במעוגל) בעת סיום יחסי העבודה... 328.

10. בהתאם לדין, המעסיק הוא האחראי לניהול פנקס חופשה ורישום ימי החופשה שצבר העובד - תביעת התובע לפדיון חופשה מתקבלת. ודוק: אף כי הנתבעות מודות כי צבורים לזכות התובע 19.54 ימי חופשה, ההלכה היא שאין לפסוק לתובע סכום העולה על הסכום שתבע, אלא אם ביקש לתקן את כתב תביעתו..... 329.

11. סעיף 26 לחוק חופשה שנתית קובע כי על המעסיק לנהל פנקס חופשה שבו יירשמו פרטים לגבי חופשתו של העובד לפי המפורט בתקנות חופשה שנתית (פנקס חופשה) - על-פי הפסיקה, נקבע כי בכל הנוגע לתביעות פדיון חופשה ויתרת ימי חופשה, הנטל הוא על המעסיק וחובתו לדעת כמה ימי חופשה נוצלו בפועל וכמה נותרו לזכות העובד בתום תקופת העבודה..... 329.

12. בהתאם לסעיף 3(ב)(2) לחוק חופשה שנתית, המתייחס ל"ימי עבודה בפועל", התובעת לא זכאית להפרש ימי חופשה בשנת 2021 (נוצלו 7 ימי חופשה והיתה זכאית ל- 6.24 ימים). בהתאם לעיקרון זה יש לדחות הסעד גם ביחס לשנת 2022, שהרי בתקופה זו שהתה בשמירת הריון ולאחר חופשת לידה התובעת לא עבדה בפועל אצל הנתבעת - הסעד נדחה..... 329.

13. חישוב פדיון ימי החופשה שעמדו לזכותו של מר אברהם צריך להתבצע בהתאם לערך יום חופשה בשכרו האחרון, טרם סיום העסקתו, ולא כטענת התובע, לפיה יש לחשב את שווי יום החופשה בהתאם לשכרו טרם מועד ההפחתה בשכר..... 329.

14. משהגיש התובע את תביעתו ביום 29.10.20, דהיינו בטרם חלפו שלוש שנים ממועד סיום ההעסקה, אזי הוא זכאי לפדיון ימי חופשה עבור שלוש שנות עבודתו האחרונות והשנה השוטפת, קרי עבור השנים 2017-2019 ועבור חלק עבודתו בשנת 2020.....330	15. על-פי סעיף 31 לחוק חופשה שנתית תקופת ההתיישנות של תביעה מכוח חוק חופשה שנתית הינה 3 שנים. הזכות לפדיון חופשה נוצרת רק במועד סיום יחסי עובד-מעסיק ועל-כן תקופת ההתיישנות לגבי פדיון חופשה נמנית החל ממועד זה. על-כן זכותו של התובע לפדיון חופשה התיישנה בחלוף מעל שלוש שנים ממועד ניתוק יחסי העבודה בין הצדדים בחודש 11/18 ועד מועד הגשת התביעה בחודש 12/21.....330
16. באשר להתיישנות, לפי חוק חופשה שנתית, תביעה לפדיון ימי חופשה מתיישנת תוך 3 שנים. התובע סיים את עבודתו ביום 19.02.21 והגיש את תביעתו בחודש 04/22 ועל-כן טענת ההתיישנות דינה להידחות.....330	שער ב': תקנות חופשה שנתית 331.....
פרק א': תקנות חופשה שנתית (דרך אחרת לתשלום תמורת חופשה), התשל"א-1971.....331	פרק ב': ההלכה הפסוקה.....333
פרק ג': תקנות חופשה שנתית (הצגת תמצית החוק), התשי"ט-1958..337	פרק ד': תקנות חופשה שנתית (חופשה מוארכת), התשכ"ד-1963.....339
פרק ה': תקנות חופשה שנתית (פנקס חופשה), התשי"ז-1957.....341	פרק ו': תקנות חופשה שנתית (קרנות חופשה), התשי"א-1951.....343
פרק ז': תקנות חופשה שנתית (שימוש בכספי קרן חופשה), התשכ"ד-1964.....347	שער ג': חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.....349
פרק א': הגדרות - סעיף 1 לחוק.....349	1. הדין.....349
2. הסכם קיבוצי.....349	3. אי-כושר.....349
פרק ב': הזכות לדמי מחלה - סעיף 2 לחוק.....351	1. הדין.....351
2. כללי.....352	3. ימי מחלה צוברים ימי חופשה.....359
4. זכאות לדמי תאונה אינה נדחית מן הזכאות לדמי מחלה.....362	5. לגבי חובתו של מעסיק לשלם לעובד דמי מחלה, הלכה פסוקה היא שככל שהציג העובד תעודות מחלה שהונפקו כדין, על המעסיק לשלם את דמי המחלה לעובד לתקופת אי-הכושר.....364
6. הזכות לדמי מחלה - פעולות מינוריות ושוליות של עובדים, אין בהן כדי לשלול את זכאותו של העובד לדמי מחלה - התביעה התקבלה.....366	

7. הזכות לדמי מחלה - התובעת לא היתה זכאית להחזר מלא של ימי המחלה - התביעה התקבלה בחלקה	368
8. הזכות לדמי מחלה - התובע היה זכאי לממש את תקופת המחלה המקסימלית, בת 90 ימים - התביעה התקבלה	369
9. הזכות לדמי מחלה - החל מהיום הרביעי למחלת התובעת ועד ליום העשירי { 7 ימים סך-הכל } היתה התובעת זכאית לקבל שכר רגיל - התביעה התקבלה בחלקה	371
10. הזכות לדמי מחלה - תקופת המחלה איננה אמורה לכלול מנוחה שבועית - התביעה התקבלה בחלקה	371
11. הזכות לדמי מחלה - הנתבעת שילמה לתובע דמי מחלה ביתר - התביעה נדחתה ברובה	372
12. הזכות לדמי מחלה - כספים שהם בגדר "דמי מחלה" אינם אמורים לשאת זכאות לפיצוי הלנה - התביעה התקבלה בחלקה	374
13. הזכות לדמי מחלה - משאישורי המחלה הוצאו בסמוך לימי המחלה ולא לאחר תקופה ארוכה מחזקת את האותנטיות של אותם אישורים - התביעה התקבלה בחלקה	374
14. הזכות לדמי מחלה - על דמי המחלה להיות משולמים רק כנגד היעדרות בפועל מפאת אי-כושר לעבודה ולא ניתן לכלול אותם בשכר העבודה - התביעה התקבלה	375
15. הזכות לדמי מחלה - התובע אינו זכאי לדמי מחלה בערב חג - התביעה התקבלה בחלקה	376
16. הזכות לדמי מחלה - כל אישורי המחלה הונפקו עבור התובע בתקופת המחלה עצמה - התביעה התקבלה	377
17. הזכות לדמי מחלה - התובע הסתמך על סידורי העבודה לצורך חישוב שעות עבודתו וכימות תביעתו - התביעה התקבלה ברובה { נדחתה התביעה לדמי מחלה }	378
18. הזכות לדמי מחלה - מעסיק החושד שבתעודות המחלה יש פסול אולם לא עושה דבר להזמתן, רשאי העובד להניח, כי התעודות מתקבלות על-ידי מעסיקו ככשרות - התביעה התקבלה בחלקה	378
19. הזכות לדמי מחלה - הנתבעת הפרה את החובה לערוך רישום מפורט של ימי המחלה - התביעה התקבלה בחלקה	380
20. הזכות לדמי מחלה - העובדה שהתובעת למדה במכינה בתקופת המחלה לא מוכיחה בהכרח שהיא לא שובצה לעבודה באותה תקופה - התביעה התקבלה בחלקה	381
21. הזכות לדמי מחלה - לתובעת שולם שכר על בסיס שעות עבודה בפועל - התביעה התקבלה בחלקה	383
22. הזכות לדמי מחלה - דין היעדרות בגין טיפולי פוריות כדין היעדרות ממחלה - עובד במשכורת - התביעה התקבלה בחלקה	383

23. הזכות לדמי מחלה - ניתן לפטר עובד השווה בתקופת מחלה ומקבל דמי מחלה - התביעה התקבלה בחלקה	384.....
24. הזכות לדמי מחלה - על מעסיק אשר עובדו חלה, לאפשר לו למצות את כל ימי המחלה הצבורים לזכותו מכוח החוק, טרם ניתוק יחסי עובד-מעסיק - התביעה התקבלה בחלקה	385.....
25. הזכות לדמי מחלה - אישורי המחלה שהציגה התובעת לא היו חתומים על-ידי רופא כנדרש בתקנות דמי מחלה. משכך, הנתבעת רשאית היתה שלא לשלם לתובעת דמי מחלה בגין ימים בהם נעדרה ללא אישור מחלה כדין - התביעה התקבלה בחלקה	387.....
26. הזכות לדמי מחלה - אין תוקף לסעיף בהסכם, על-פיו, אין התובעת זכאית לדמי מחלה. מדובר בסעיף הנוגד חוק מגן שהינו קוגנטי ועל-כן, אין לו תוקף - התביעה התקבלה	387.....
27. אופן חישוב דמי המחלה	388.....
פרק ג': עבודה מתאימה אחרת או עבודה חלקית - סעיף 3 לחוק	389.....
1. הדין	389.....
2. ניסיונות כנים מצד המעסיק למציאת "עבודה מתאימה" לעובד מתבקשת מכוח חובת תום-הלב וההגינות ביחסי עבודה - התביעה התקבלה בחלקה	389.....
3. לא עלה בידי הנתבעת לספק לתובע עבודה מתאימה למגבלותיו הרפואיות - התביעה התקבלה בחלקה	391.....
4. עבודה מתאימה אחרת או חלקית - הוצעה לתובע עבודה חלופית והוא סרב לקבלה - התביעה נדחתה ברובה (התקבל רק רכיב דמי המחלה)	392.....
5. לא הוכח ואף לא נטען על-ידי הנתבעת, כי נעשה ניסיון כלשהוא מצידה לשבץ את התובע בעבודה אחרת - התביעה התקבלה בחלקה	392.....
פרק ד': תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה - סעיף 4 לחוק	395.....
1. הדין	395.....
2. כללי	395.....
3. אין די בכך שהתובעת העידה, כי קיבלה תשלומים מביטוח פרטי שלה בגין אובדן כושר עבודה בכדי לפטור את הנתבעת מחובתה לתשלום דמי מחלה כדין - התביעה נדחתה ברובה (למעט דמי מחלה ודמי חגים)	396.....
4. תקופת הזכאות המקסימלית לדמי מחלה - לא נצבר יום וחצי מחלה לכל חודש בהתאם להוראת סעיף 4(א) לחוק דמי מחלה - התביעה התקבלה	397.....
5. התובע היה זכאי לפדיון חופשה בשל תקופת אי-הכושר שנגרמה עקב תאונת העבודה בה לא עבד התובע - התביעה התקבלה	398.....
6. מכיוון שדובר בשתי תקופות מחלה נפרדות, הרי שבכל תקופה יש להפחית יום אחד, שאינו בשכר, ושני חצאי ימים, עבור הימים השני והשלישי למחלה - התביעה התקבלה	398.....

7.	הנתבעת טענה, כי לא נותרו לתובע ימי מחלה לניצול. אולם לא הוכיחה טענה זו - התביעה התקבלה	399
8.	חישוב דמי מחלה הינו תלוי ותק במקום העבודה ולא תלוי ותק אצל מעסיק מסויים - התביעה התקבלה	400
9.	לא ניתן לפטר עובד בתקופת מחלתו כל עוד יש לזכותו ימי מחלה שנצברו לו - התביעה התקבלה בחלקה	401
10.	זכאות התובעת לדמי מחלה מוצתה במלואה - התביעה נדחתה ברובה {למעט רכיב פנסיוני}	401
11.	הנתבעת הפרה את החובה לערוך רישום מפורט של ימי המחלה - התביעה התקבלה בחלקה	402
12.	התובע עבד בפועל 11 חודשים, ולכן התובע היה זכאי בתקופת עבודתו ל- 16.5 ימי מחלה - התביעה נדחתה	403
13.	עקרון רצף הזכויות בחילופי מעבידים נועד להגן על הזיקה בין העובד למקום העבודה וחל גם לעניין דמי מחלה - התביעה התקבלה בחלקה	404
פרק ה': פיטורים בתקופת הזכאות לדמי מחלה - סעיף 4 לחוק	407	
1.	הדין	407
2.	כללי	407
3.	במועד כניסת הפיטורים לתוקף לא היה זכאי התובע לימי מחלה ולכן לא פוטר בתקופת ימי מחלה - התביעה התקבלה בחלקה	410
4.	הנתבעת פעלה שלא כשורה עם התובעת שכן אילו הנתבעת היתה מאפשרת לתובעת לנצל את ימי המחלה באותה עת, היה מועד הפרישה נקבע מאוחר יותר - התביעה התקבלה בחלקה	411
5.	התובעת לא הוכיחה שהיא פוטרה, ואף לא הוכיחה שהיתה חולה בזמן סיום יחסי עובד מעביד - התביעה התקבלה בחלקה	412
6.	יחסי עובד-מעביד בין התובע לנתבעת נמשכו מעבר למה שטענה הנתבעת - התביעה התקבלה בחלקה	412
7.	התובע פוטר מעבודתו עת היה בתקופת אי-כושר ומחלה - התביעה התקבלה בחלקה	413
8.	התובעת לא היתה כשירה לעבוד בשל מצבה הבריאותי שהצדיק את התפטרותה - התביעה התקבלה בחלקה	414
9.	התובעת ביקשה מן הנתבעת להותיר לה יתרת ימי מחלה לא מנוצלת - התביעה התקבלה בחלקה	415
10.	הנתבעת טענה, כי היא שילמה לתובע דמי מחלה באמצעות באמצעות מימון רכישת מזגנים לביתו הפרטי - התביעה התקבלה בחלקה	415
11.	התובע, לא עמד בנטל להוכיח, כי התקיים הסדר מיטיב בינו לבין הנתבעת - התביעה התקבלה בחלקה	416

12. פגיעה שהתובע תיפקד עמה ואשר גרמה לפתע לאי-כושר יום לאחר שנודע לתובע על הכוונה לפטרו, עוררה חשד בדבר אותנטיות הטענה לאי-כושר לעבודה - התביעה נדחתה	417
13. התובע פוטר בהתאם להוראות סעיף 4 לחוק דמי מחלה - התביעה נדחתה ברכיב זה	418
פרק ו': גובה דמי המחלה - סעיף 5 לחוק	421
1. הדין	421
2. צו ההרחבה בענף המוסכים לא חל על יחסי הצדדים, לפיכך, תביעות התובע לתשלום זכויות מתוקף הוראותיו - תוספת ותק וקרן השתלמות - נדחו - התביעה התקבלה בחלקה	421
3. התשלום שקיבל התובע בגין ימי המחלה אמור היה לכלול גם את רכיבי הפרמיה והבונוס, שכן מדובר בחלק בלתי-נפרד משכרו הקובע - התביעה התקבלה בחלקה	422
4. גובה דמי המחלה בגובה שכר העבודה של התובעת - התביעה התקבלה בחלקה	422
5. הנתבעת שילמה לתובע דמי מחלה ביתר - התביעה נדחתה ברובה	423
6. הנתבעת הפרה את החובה לערוך רישום מפורט של ימי המחלה - התביעה התקבלה בחלקה	424
7. הזכות לדמי מחלה - העובדה שהתובעת למדה במכינה בתקופת המחלה לא מוכיחה בהכרח שהיא לא שובצה לעבודה באותה תקופה - התביעה התקבלה בחלקה	425
8. הזכות לדמי מחלה - דין היעדרות בגין טיפולי פוריות כדין היעדרות ממחלה - עובד במשכורת - התביעה התקבלה בחלקה	427
9. חישוב דמי מחלה לעובד במשרה מלאה - התביעה התקבלה בחלקה	428
10. גובה דמי מחלה - התובע פוטר בתום חופשת המחלה, לאחר ששב לעבודתו - התביעה התקבלה	429
11. התוספות "תמריץ" ו"בונוס" שולמו לתובע רק בגין ימי עבודה בפועל ולא בגין ימי חופשה או מחלה - התביעה התקבלה	430
12. הנתבעת הפחיתה כדין שכר בגין היעדרויות התובע, ושילמה לו דמי מחלה כחוק - התביעה נדחתה	431
13. הזכות לפדיון ימי מחלה ולפיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו אינה מוסדרת בחוק, אלא היא זכות חוזית החלה מכוח הסכמים קיבוציים החלים על מקומות עבודה ו/או סקטורים מסויימים או מכוח הסכם עבודה אישי	431
פרק ז': רכיבי השכר לעניין דמי המחלה - סעיף 6 לחוק	433
פרק ח': דין דמי מחלה - סעיף 7 לחוק	435
1. הדין	435
2. כללי	435

3.	התמורה האחוזית ששולמה לתובע אינה מהווה תשלום בעד דמי מחלה.....	435
4.	דמי מחלה נושאים פיצוי הלנה - התביעה התקבלה.....	436
5.	הפרשה מדמי מחלה לקרן השתלמות - התביעה התקבלה.....	437
6.	אומנם דמי מחלה המשולמים לעובד הינם בגדר "שכר עבודה" על-פי סעיף 7 לחוק דמי מחלה אך "לא כל שכר עבודה" הוא שכר "מולך" כמשמעו בחוק הגנת השכר - התביעה התקבלה בחלקה.....	437
	פרק ט': ביטוח דמי מחלה - סעיף 8 לחוק.....	439
1.	הדין.....	439
2.	כללי.....	439
3.	חובת המעביד, או קופת הגמל, לשלם לעובד דמי מחלה לפי חוק דמי מחלה.....	439
4.	דמי מחלה עקב היעדרות מעבודה בשל מחלת ילד, בהיקף הקבוע בחוק {60 ימים} או בהיקף הקבוע בתקנות קרן דמי מחלה של מבטחים {6 ימים} - הערעור התקבל.....	440
5.	הקרן לא פעלה במתכונת של קופת גמל מרכזית אלא במתכונת ביטוחית - התביעה נדחתה.....	443
	פרק י': הסכמה - סעיף 9 לחוק.....	445
	פרק י"א: שלילת הזכות לדמי מחלה - סעיף 10 לחוק.....	447
1.	הדין.....	447
2.	הזכות לדמי מחלה - פעולות מינוריות ושוליות של עובדים, אין בהן כדי לשלול את זכאותו של העובד לדמי מחלה - התביעה התקבלה.....	447
3.	הגם שהתובע שהה בחופשת מחלה אין הדבר מחייב, כי הוא יהיה מרותק למיטה בכל שעות היום - התביעה התקבלה.....	450
4.	הסיוע לבן בימי שישי במהלך תקופת המחלה, לא היה בגדר מעשה של התפטרות של התובע מעבודתו אצל הנתבעת - התביעה התקבלה ברובה.....	450
5.	התובע תבע דמי מחלה למרות שהתייצב לעבוד - התביעה התקבלה בחלקה.....	452
	פרק י"ב: תחולת דינים אחרים - סעיף 11 לחוק.....	453
1.	הדין.....	453
2.	כללי.....	453
3.	הואיל ומדובר באירוע של תאונת דרכים, ולאור סעיף 11 לחוק דמי מחלה, אין התובע זכאי לדמי מחלה - התביעה נדחתה.....	454
4.	אין זכאות לתשלום דמי מחלה בגין פיגוע חבלני - התביעה התקבלה בחלקה.....	455
5.	הנתבעת העלתה טענותיה לשלילת תשלום דמי מחלה לתובע ללא בסיס עובדתי כלשהוא - התביעה התקבלה.....	456

6.	התובע היה זכאי לתשלום עבור ימי אי-הכושר מהמבטח ולכן לא היה זכאי לקבל תשלום מהמעסיק - התביעה התקבלה בחלקה	456.....
פרק י"ג:	שמירת זכויות - סעיף 12 לחוק	459.....
1.	הדין	459.....
2.	סיטואציה שבה זכאי עובד לדמי מחלה ממספר מקורות	459.....
פרק י"ד:	ביצוע ותקנות - סעיף 13 לחוק	461.....
פרק ט"ו:	תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד),	
התשנ"ד-1993		463.....
1.	הדין	463.....
2.	כאשר מעביד מפטר עובד הנעדר עקב מחלה, יחסי עובד-מעביד לא יסתיימו לפני תום ניצול ימי המחלה העומדים לזכות העובד - התביעה התקבלה בחלקה	464.....
3.	התובעת לא הוכיחה שהיא עומדת בתנאי תקנות דמי מחלה	465.....
פרק ט"ז:	חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג),	
התש"ס-2000		467.....
פרק י"ז:	תקנות דמי מחלה (כללים בדבר היעדרות עובד עקב הריון ולידה של בת זוג),	
התשס"א-2000		469.....
פרק י"ח:	חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג),	
התשנ"ח-1998		471.....
פרק י"ט:	תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג),	
התשנ"ט-1999		473.....
פרק כ':	חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה),	
התשנ"ד-1993..		475..
פרק כ"א:	תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה),	
התשנ"ד-1994		477.....