

מעסיק/ה עובדת סיעודית? הנה מידע שחשוב לך לדעת **האם עובדת סיעוד מחו"ל רשאית לצבור ימי חופשה ולכמה זמן?**

הפוסט מנוסח בלשון נקבה, אך מתייחס לשני המינים

בהתאם לחוק חופשה שנתית, כל עובדת זכאית לחופשה שנתית בהתאם לוותק שצברה במקום עבודתה. הרציונל מאחורי קביעת זכות לחופשה שנתית בחוק הוא כי עובדת זקוקה למנוחה מעבודתה, ואם הדבר לא יקבע בחוק יש סכנה שהיא לא תקבל אותה. הדבר חשוב גם מצידה של המעסיקה שכן עובדת שלא מקבלת מנוחה עושה את עבודתה בצורה פחות טובה.

לפי סעיף 7 לחוק, ככלל - חופשה אינה ניתנת לצבירה, אולם עובדת רשאית בהסכמת המעסיקה לנצל לפחות 7 ימי חופשה ולצבור את השאר במהלך 3 שנים הבאות. סעיף 31 לחוק קובע התיישנות של 3 שנים, כך שלמעשה לעובדת יש 3 שנים לפדות את ימי חופשתה בטרם יאבדו לה. משמעות הדבר בהתאם לפסיקה, היא כי בסיום העסקה עובדת תהיה זכאית לפדיון ימי חופשה בגין 3 השנים המלאות האחרונות שקדמו לסיום עבודתה ובצירוף ימי החופשה בשנת עבודתה האחרונה והשוטפת.

עולם עובדות הסיעוד מחו"ל מציף קשיים ובעיות שאינם מתעוררים בענפי שוק אחרים. חשיבות הקשר והתלות שנוצרים בין העובדות למעסיקים הסיעודיים, לצד העובדה שיציאה של עובדת סיעוד לחופשה מצריכה החלפתה במישהי אחרת תחתיה, גורמות לכך שפעמים רבות הן נוטות שלא לנצל את ימי החופשה שלהן. בנוסף, במקרים רבים העובדת הסיעודית בעצמה תעדיף לצבור את ימי החופשה שלה על מנת לצרף את כולם ביחד ולטוס לארץ מולדתה לתקופה ארוכה יותר.

זהות אינטרסים זו, לפיה שני הצדדים מעוניינים בצבירה ארוכת שנים של ימי החופשה, מקיימת, הלכה למעשה, פרקטיקה לפיה עובדות רבות לא מנצלות ימי חופשה על פני שנים ארוכות במטרה לאחד אותם לטובת חופשה ארוכה או במטרה לפדות את כולם בכסף בתום תקופת ההעסקה. אולם הצבירה הזו, של מעבר לשלוש שנים, מתרחשת למרות שמגבלות הצבירה בחוק חלות גם על עובדות הסיעוד מחו"ל, ולמעשה אוסרות עליה.

חשוב להבין: צבירת ימי חופשה על פני שנים הינה פרקטיקה שמתקיימת בשטח על אף שהיא אסורה לפי החוק ולמרות שהיא עלולה להוביל את העובדת לאבד את ימי החופשה שלא ניצלה ולאבד גם את הזכות לפדותם. מדובר בפרקטיקה שלא קיבלה התייחסות קונקרטית מהמחוקק או מבתי הדין בכל הקשור לעובדות סיעוד על שיטת ההעסקה הייחודית שלהן.

למעשה, מעסיקים רבים פועלים בניגוד לדין (לעיתים ללא ידיעתם) בכך שהם מאפשרים את הצבירה מלכתחילה, וחושפים את עצמם לתביעה מוצדקת של עובדת בסיום למעלה משלוש שנות העסקה בהם היא לא ניצלה את מלוא ימי החופשה שלה ומבקשת לפדות את כולם בכסף. טענת ההגנה של המעסיקה במצב זה לכאורה פשוטה שכן בקשת העובדת לא עולה בקנה אחד עם החוק שמאפשר צבירה על פני תקופה של 3 שנים בלבד. אולם, מאחר שהאחריות על יציאת עובדת הסיעוד לחופש מוטלת על המעסיקה, הרי שאם היא לא תצליח להראות שהיא אפשרה לעובדת לצאת לחופש, הוא עלול למצוא עצמו ניצב מול חובת פדיון של כל ימי החופש – מתחילת ההעסקה וגם אם חלפו למעלה משלוש שנים.

בתי הדין רואים את העובדת ככזו שאינה יכולה לכפות על המעסיקה להוציאה לחופש והחובה להעניק אותנו מוטלת עליו. בתי הדין קבעו כי כדי שעובדת תאבד ימי החופשה צבורים שלא נוצלו, על המעסיקה להוכיח שהיתה אקטיבית ונתנה לה אפשרות לצאת לחופש ואילו העובדת בחרה שלא לנצל מסויבות בלתי-סבירות התלויות בה. כלומר, אם העובדת תוכיח כי המעסיקה לא אפשרה לה לנצל את ימי החופשה בפועל, היא תוכל לפדות בכסף את כל ימי חופשה, גם אם חרגו משלוש שנות עבודה והשנה השוטפת האחרונה. בתי הדין אף קבעו כי שתיקת העובדת ואי-עמידתה על זכותה לצאת לחופש לא מקימה חזקה כי היא ויתרה על זכותה.

לסיכום: אם מעסיקה לא תוכל להוכיח כי אפשרה לעובדת לצאת לחופש וכי האחרונה סירבה - היא תהיה חייבת לפדות את כל שנות הצבירה הנטענות, וזאת על אף העדר הזכות החוקית לצבור מעבר לשלוש שנים.

לפיכך ישנה חשיבות אדירה לאפשר לעובדת לקחת חופש, וכן לערוך רישום ותייעוד של מתן האפשרות לצאת לחופש, לרבות סירוב העובדת – ככל שזה אכן המצב. כך בתרחיש מצער של תביעה מצד עובדת הסיעוד הזרה, המעסיקה תוכל להיתמך ולהוכיח כי פעלה כנדרש בחוק בעזרת תיעוד הסכמתה או אי-הסכמתה של העובדת.

האמור הינו מידע כללי ואינו מהווה ייעוץ משפטי קונקרטי.

*****נוסח בסיוען של הסטודנטיות הדר הראל והדס מוסקאטי**