



י"ז בכסלו התשפ"א  
3 בדצמבר 2020  
שכ. 12436-2020

לכבוד:

ראשי רשויות

מנכ"לים

סמנכ"לי / מנהלי יחידות ההון האנושי

הנדון: הנחיות בעניין צבירת ימי חופשה וקצובת הבראה – בעקבות התפשטות נגיף הקורונה

התפשטות נגיף הקורונה הביאה לעבודה מאומצת וחריגה בקרב חלק מהעובדים ברשויות המקומיות. לאור כך, ביחידות מוגדרות ברשויות המקומיות נדרשה נוכחות העובדים באופן רציף ומוגבר, ובאופן חריג נבצר מעובדים אלו לנצל את מכסת ימי החופשה אותם חייבים לנצל לצורך תשלום הבראה וצבירת ימי חופשה.

לאור האמור, אנו רואים לנכון לאפשר למנכ"ל רשות מקומית, לאשר במקרים חריגים ובשים לב לקריטריונים המפורטים בהמשך, הן צבירת ימי חופשה מעבר למספר המרבי של ימי חופשה שעובד רשאי לצבור במצטבר בסוף כל שנה והן לאשר תשלום קצובת הבראה בשים לב לכללים שיפורטו.

1. צבירת ימי חופשה מעבר למכסה המירבית

מנכ"ל רשות מקומית יהיה רשאי, לפי שיקול דעת ענייני, מקצועי וצרכי העבודה, לאשר לעובד להעביר את יתרת ימי החופשה הקיימים לו ביום 31.12.2020, שמעבר למספר המרבי שהעובד רשאי לצבור, (להלן: "יתרה חריגה"), לניצול בלבד בשנים 2021 ו-2022 (או רק בשנת 2021, לפי מה שיוחלט ע"י הרשות), בכפוף לכללים המצטברים הבאים:

העובד עומד בתנאי אחד מהתנאים המפורטים להלן:

1.1 העובד הוגדר כ"עובד חיוני" כהגדרתו בהסכמי היציאה לחופשה מיום 18.03.2020 ומיום 16.04.2020.

1.2 העובד פנה למנהליו ברשות המקומית בבקשה לנצל חופשה, והרשות המקומית סירבה לכך בטענה שעבודתו של העובד נצרכת ונדרשת לשם התמודדות עם נגיף הקורונה והשלכותיו.

בהקשר זה יובהר כי במדינה מתאפשרת דחיית החופשה לעובדים העונים על התנאים, בהתאם לסעיף 6 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 ולאור עמדת זרוע העבודה של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, תוך שמירה על זכותם לנצל לפחות 2 ימי חופשה במהלך שנת 2020 לבחירתם, ללא חובת רצף. על הרשויות המקומיות להקפיד לפעול גם הן באופן זה, ובכפוף לכל דין.

למען הסר ספק, נבהיר כי אין בחוזר זה כדי לאשר העברת יתרה חריגה של עובד שלא בקשר להתמודדות הרשות עם התפשטות הנגיף (למשל, לא יאושר לעובד שהצטברו לו ימי חופשה לאור אי ניצול ימי חופשה בשנים קודמות). כך לדוגמא, מכסת ימי החופשה לניצול, של עובד חמישה ימים בשבוע, נכון ליום 31.12.2020 לא תעלה על 77 ימים ומכסת ימי החופשה של עובד 6 ימים בשבוע, נכון ליום

31.12.2020 לא תעלה על 91 ימים וככל שקיימת לעובד, מכל סיבה שהיא, יתרת ימים העולה על הקבוע בסעיף זה, תימחק היתרה העודפת.

## 2. דמי הבראה-

בהתאם לכללים, עובד שלא ניצל במהלך שנת העבודה 10 ימי חופשה, לא יהיה זכאי לתשלום דמי הבראה. ככלל, יש לאפשר לעובד לנצל את ימי החופשה הנדרשים לצורך תשלום קצובת הבראה ונופש או לצורך צבירת ימי חופשה וזאת עד לסוף שנת 2020. לעניין זה יובהר כי חופשה רצופה אשר החלה טרם 1.1.2021, תחשב כחופשה שנוצלה בשנת 2020.

יחד עם זאת, לאור הנסיבות המיוחדות שאנו מצויים בהן לאור תקופת החירום, אנו מכירים כי קיימים מקרים חריגים ביותר בהם צרכי המעסיק, אשר נבעו מהתפשטות נגיף הקורונה, הביאו לכך שבמקרים פרטניים בשל צרכי המערכת ובקשת הארגון נבצר מהעובד לנצל ולו 10 ימים ממכסת ימי חופשת המנוחה שלו, מחמת לחץ עבודה. במקרים בהם מנכ"ל הרשות סבור כי יש לאשר באופן חריג לעובד אשר לא ניצל 10 ימי חופשה במהלך שנת 2020, וככל שעבודתו של העובד חיונית לטיפול בקורונה או בהשלכותיה באופן ישיר והממונה לא אפשר לו לשהות בחופשה, רשאי המנכ"ל לאשר תשלום דמי הבראה לעובדים שלא ניצלו 10 ימי חופשה בשנת 2020. המנכ"ל לא יאשר בקשות עובדים שבחרו מיוזמתם שלא לנצל 10 ימי חופשה.

## 3. הוראות כלליות:

- א. בתקופה שעד לתום שנת 2020 תעשה הרשות כל מאמץ על מנת לאפשר לעובדיה לצאת לחופשה, בכפוף לצרכי העבודה.
- ב. יובהר כי לצורך חוזר זה, חופשה רצופה אשר החלה טרם 1.1.2021 תחשב כחופשה שנוצלה בשנת 2020.
- ג. כאמור לעיל, ימי החופשה יהיו לניצול בלבד ולא יהיו לפדיון. הימים ינוצלו עד לתום התקופה שנקבעה ע"י הרשות (ולא יאוחר מתום שנת 2022), ואז יימחקו.
- ד. עובד המסיים את העסקתו מכל סיבה שהיא ולא ניצל את ימי החופשה האמורים, לא יהיה זכאי לפדותם.
- ה. על הרשות לשמור תיעוד של החלטותיה ואת הנימוקים להן.

בכבוד רב,



דיאא אסדי

סגן בכיר לממונה על השכר

העתקים:

מר קובי בר-נתן - הממונה על השכר והסכמי עבודה, משרד האוצר  
מר מרדכי כהן - מנכ"ל, משרד הפנים  
גב' גלית וידרמן - מנהלת אגף בכיר לבקרת ההון האנושי, משרד הפנים  
גב' חגית מגן - ראש מינהל הסכמי שכר, המרכז לשלטון מקומי  
גב' גלי אמיר - מנהלת תחום בכיר, משרד האוצר  
עו"ד אביטל כהן- יועצת משפטית, משרד האוצר

