



חגי שבתאי, שפירא | עורכי דין

בית התנועה הקיבוצית רחוב לאונרדו דה וינצ'י 13 תל אביב 6473315
ט | 03-5259050 פ | 03-5259051 | www.hs-law.org | info@hs-law.org

איציק רביב	לירון רז	חגי שבתאי
מיכל בוסל	אוסנת קולודני-חיים	אריה שפירא
סמדר גל	ענבל זוסמן	גלי פלד
אליעד ישראל	יוני אייזן	אלון וילנר
ליאור ברוכים	כרמל מיכאלי	אופיר לוי
לירז גונן-אללוף	שמרית גיגי	שרית ויור
		ענת סער

18.3.18

ב' בניסן התשע"ח

חוזר משרד 6/18 (דיני עבודה) – הוצאת עובדים לחופשה מרוכזת

לקראת חג הפסח הבא עלינו לטובה, להלן מדריך קצר בנוגע לזכותו של המעסיק להוציא את עובדיו לחופשות מרוכזות.

1. על פי פסיקת בתי הדין לעבודה, המעסיק הנו בעל הסמכות לקבוע את מועדי החופשה של עובדיו.
2. מעסיק חייב להודיע לעובדיו 14 ימים מראש על חופשה בת שבעה ימים ויותר.
3. מעסיק רשאי להוציא לחופשה רק עובדים שיש להם חופשה צבורה ועד למקסימום תקופת החופשה הצבורה העומדת לזכותם.
4. לגבי עובדים שיש להם יתרה שלילית של ימי חופשה על המעסיק להגיע איתם להבנות לגבי הוצאתם לחופשה על חשבון ימי חופשה עתידיים/חופשה ללא תשלום וכו' ולעגן ההסכמות בכתב.
5. ככל שמעסיק החליט להוציא את עובדיו לחופשה בחול המועד, אזי כל יום בחול המועד שווה ערך ליום חופשה מלא וגם ערב חג יחשב ליום חופשה מלא.
6. חג שמוגדר כשבתון ולא חל בשבת לא ייכלל במכסת ימי החופשה וינוכה ממנה.
7. ככל שחל צו הרחבה או הסדר קיבוצי או הסכם קיבוצי הקובעים הוראות עדיפות הן כמובן חלות.
8. ככל שקיים נוהג ו/או הסכם הקובע הוראות עדיפות על האמור לעיל - יש לנהוג על פיהם (גם לעניין חישוב/קיצוץ ימי חופשה ושווי יום חופשה שחל במהלך חול המועד או ערב חג וגם לעניין קביעת מועדי החופשה. כך למשל- נניח, שמדי שנה העובדים לא עבדו בחול המועד ולא ניכו להם ימי חופשה בגין הימים הנ"ל- המעסיק אינו רשאי לשנות זאת אלא בכפוף לשימוע ומתוך הבנה לסיכון שהעובד יוכל להתפטר בדין מפוטר).

מאת עו"ד אוסנת קולודני חיים, מנהלת תחום דיני העבודה, במשרד עוה"ד חגי שבתאי, שפירא.

האמור בחוזר אינו בגדר חוות דעת משפטית אלא מידע כללי שאינו מהווה ייעוץ משפטי מכל סוג.