



לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון

מידע עבודה



חופשה מרוכזת בחול המועד

שאלה

האם המעסיק זכאי להוציא את עובדיו לחופשה מרוכזת בחול המועד?

תשובה

קביעת המועדים, שבהם יצאו עובדים לחופשה, היא מסמכויות המעסיק. אמנם, בדרך-כלל, יש להפעיל סמכות זו תוך תיאום עם העובד והתחשבות בצרכיו, אך בסופו של דבר המעסיק הוא זה "הנותן" חופשות או קובע את מועדן.

לאמור לעיל יש להוסיף את הוראות חוק חופשה שנתית הקובעות, כי על החופשה להיות רצופה, אלא שבהסכמת העובד והמעסיק אפשר לחלקה, ובלבד שפרק אחד ממנה יהיה לפחות בן שבעה ימים (סעיף 8 לחוק חופשה שנתית) וכן – אם אורך החופשה הוא שבעה ימים ומעלה, על המעסיק לקבוע את מועד תחילתה 14 יום מראש (סעיף 9).

בהתמלא התנאים הנ"ל, רשאי מעסיק להודיע לעובדיו, כי מקום העבודה יהיה סגור בכל ימי חול המועד וכי יזקוף את ימי ההיעדרות על-חשבון ימי חופשתם השנתית הצבורה; הכל, כמובן בהנחה, שלזכות העובדים עומדים ימי חופשה בלתי מנוצלים.

אולם, לגבי עובדים, שלא נותרו לזכותם ימי חופשה בלתי מנוצלים, הרי אם עובדים אלה יהיו מוכנים לבוא ולעבוד באותם ימים, אין המעסיק רשאי לאלצם לשבות מעבודה ולא לשלם להם שכר, עבור התקופה, שבה לא ישהו בעבודה, ולא מרצונם.

כל חופשה ללא תשלום מחייבת את הסכמת שני הצדדים: אם לא הושגה הסכמה כזו מצד העובדים, על המעסיק לשלם להם את שכרם, כרגיל וזאת – אף אם לא עבדו בפועל.

לסיכום: מעסיק רשאי "להוציא" את עובדיו לחופשה מרוכזת בחול המועד, בתנאי שישלם להם דמי חופשה או שכר.

04-8302100 | 04-8626364

haifachamber



haifachamber.org.il



לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון,
דרך העצמאות 53, חיפה. מיקוד 3133101

