

פרק ראשון: מבוא

1. פירושים

(תיקון התשס"ה)

בחוק זה -

"החופשה" פירושו - חופשה שנתית המגיעה לעובד על פי חוק זה;

"מפקח עבודה" פירושו - מפקח, כמשמעותו בפקודת מחלקת העבודה, 1943;

"עובד בשכר" פירושו - עובד שגמול-עבודתו, כולו או חלקו, משתלם שלא על בסיס של חודש או תקופה ארוכה מזו;

"קרן-חופשה" פירושה - קרן-חופשה ששר העבודה הקימה או הסמיכה על פי סעיף 18;

"שנת-עבודה" פירושו - פרק זמן של שנים-עשר חודש, שתחילתו אחד בינואר של כל שנה.

פרק שני: החופשה

2. הזכות לחופשה

כל עובד זכאי לחופשה שתינתן לפי הוראות חוק זה.

3. אורך החופשה

[תיקונים: התשכ"ה, התשכ"ז, התשע"ד (מס' 2), התשע"ו]

(א) אורך החופשה לכל שנת-עבודה אצל מעסיק אחד או במקום-עבודה אחד הוא:

(1) בעד כל אחת מ-4 השנים הראשונות - 15 יום;²

(2) בעד השנה החמישית - 16 יום;³

(3) בעד השנה הששית - 18 יום;

(4) בעד השנה השביעית - 21 יום;

(5) בעד השנה השמינית ואילך - יום נוסף לכל שנת-עבודה עד לחופשה של 28 יום. אך שר העבודה רשאי לקבוע, בתקנות, לעבודה מסויימת חופשה ארוכה מזו, אם ראה צורך בכך מטעמים שבבריאות העובד או שבנסיבות העבודה. בימי החופשה לא יכלל אלא מנוחה שבועית אחת לכל שבעה ימי-חופשה.

(ב) היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים כל שנת-העבודה, והעובד עבד באותה שנה -

(1) לפחות 200 ימים - יהיה מספר ימי-החופשה כאמור בסעיף-קטן (א);

(2) פחות מ-200 ימים - יהיה מספר ימי-החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף-קטן (א), כיחס מספר ימי-העבודה בפועל אל המספר 200; חלק של יום-חופשה לא יובא במנין.

(ג) היה הקשר המשפטי שבין העובד ובין המעסיק קיים בחלק משנת-העבודה, והעובד עבד בתוך אותו חלק-שנה -

(1) לפחות 240 ימים - יהיה מספר ימי-החופשה כאמור בסעיף-קטן (א);

(2) פחות מ-240 ימים - יהיה מספר ימי-החופשה חלק יחסי ממספר הימים שלפי סעיף-קטן (א), כיחס מספר ימי-העבודה בפועל אל המספר 240; חלק של יום-חופשה לא יובא במנין.

4. עובד זמני בשכר

[תיקונים: התשס"ח, התשע"ד (מס' 2)]

(א) סעיף 3 אינו חל על עובד בשכר שעבד פחות מ-75 ימים רצופים, אצל מעסיק אחד או במקום-עבודה אחד, בין בשנת-עבודה אחת ובין בשתי שנות-עבודה רצופות. לעובד כאמור תשולם תמורת חופשה, כמפורש בפרק השלישי.

(ב) לענין סעיף-קטן (א) רואים ימי-עבודה כרצופים, אפילו חלה הפסקה בעבודה מחמת -

- (1) שירות-מילואים לפי חוק שירות המילואים, התשס"ח-2008;
- (2) יום המנוחה השבועית או חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג, וכן אחד במאי;
- (3) חופשה על פי חוק זה וכל חופשה או פגרה שניתנה לעובד על פי חוק או בהסכמת המעסיק, בין בשכר ובין שלא-בשכר;
- (4) שביתה או השבתה;
- (5) תאונה או מחלה;
- (6) ימי-אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם העובד;
- (7) הפסקה ארעית ללא הפסקת יחסי עבודה;
- (8) אימון לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967.

5. חישוב ימי החופשה

[תיקונים: התשס"ח, התשע"ו (מס' 2)]

- (א) ואלה הימים שלא יובאו במנין ימי-החופשה:
 - (1) הימים בהם שירת העובד שירות-מילואים לפי חוק שירות המילואים, התשס"ח-2008;
 - (2) ימי-חג שאין עובדים בהם, אם על פי חוק ואם על פי הסכם או נוהג - להוציא ימי המנוחה השבועית;
 - (3) ימי תקופת לידה והורות;
 - (4) הימים שבהם אין העובד מסוגל לעבוד מחמת תאונה או מחלה;
 - (5) ימי-אבל במשפחה, שמטעמי דת או נוהג אין העובד עובד בהם;
 - (6) ימי שביתה או השבתה;
 - (7) ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, אלא אם עלו על ארבעה-עשר, ובמידה שעלו.
- (ב) חלו ימים מן האמורים בסעיף-קטן (א) בימי-החופשה, יראו את החופשה כנפסקת לאותם הימים, ויש להשלימה ככל האפשר תוך אותה שנת-עבודה.

6. מועד החופשה

[תיקונים: התשס"ב, התש"ע, התשע"ד (מס' 2)]

- (א) החופשה תינתן בחודש האחרון של שנת-העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת-העבודה שלאחריה.
- (ב) על אף הוראות סעיף קטן (א), רשאי עובד לקחת יום אחד מן החופשה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שיבחר ויום אחד נוסף באחד מהימים המנויים בתוספת, ואולם אין ברשימת הימים כאמור כדי לפגוע בהוראות סעיף 5, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות.
- (ג) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי, בצו, להוסיף על רשימת הימים המנויים בתוספת.

7. צבירת החופשה

[תיקון התשע"ד (מס' 2)]

- (א) אין החופשה ניתנת לצבירה; ואולם רשאי העובד בהסכמת המעסיק, לקחת רק שבעה ימי-חופשה לפחות ולצרף את היתרה לחופשה שתינתן בשתי שנות-העבודה הבאות.
- (ב) שר העבודה רשאי, בתקנות, לאסור צבירת-חופשה אם, לדעתו, בריאות העובד או הנסיבות בהן העבודה נעשית מחייבים כי כל החופשה תינתן לעובד מדי שנה בשנה.

8. רציפות החופשה

[תיקון התשע"ד (מס' 2)]

החופשה תהיה רצופה, אלא שבהסכמת העובד והמעסיק ובאישור ועד העובדים במקום, אם ישנו, אפשר לחלקה, ובלבד, שפרק אחד ממנה יהיה לפחות שבעה ימים.

9. תחילת החופשה

[תיקון התשע"ד (מס' 2)]

- (א) תאריך תחילת החופשה ייקבע לפחות ארבעה-עשר יום מראש, ומשנקבע התאריך, ירשום אותו המעסיק בפנקס המתנהל על פי סעיף 26, אם הוא חייב לנהל פנקס כזה.
- (ב) סעיף זה אינו חל על חלקי-חופשה של פחות משבעה ימים.

פרק שלישי: תשלומים

10. דמי החופשה

[תיקונים: התשכ"ז, התשע"ד (מס' 2)]

- (א) המעסיק חייב לשלם לעובד בעד ימי החופשה דמי-חופשה בסכום השווה לשכרו הרגיל.
- (ב) השכר הרגיל לענין סעיף זה הוא -
- (1) לגבי עובד שגמול עבודתו, כולו או חלקו, משתלם על בסיס של חודש או תקופה ארוכה מזו - שכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד;
- (2) לגבי עובד בשכר - שכר-העבודה היומי הממוצע כפול במספר ימי החופשה; שכר-העבודה היומי הממוצע הוא הסכום היוצא מחילוק שכר רבע השנה שקדמה לחופשה למספר תשעים; היו ברבע השנה כאמור חדשי-עבודה לא-מלאה, יחושב השכר היומי הממוצע לפי רבע-השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים-עשר החדשים שקדמו לחופשה, הכל לפי בחירת העובד.
- (ג) שכר-עבודה לענין סעיף (ב) הוא כל תמורה, בכסף או בשווה-כסף, המשתלמת לעובד על-ידי המעסיק בעד שעות-העבודה הרגילות, זולת אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי שאושר לענין זה על-ידי שר העבודה. סכום המשתלם לעובד לכיסוי הוצאות מיוחדות שאינן קיימות בעד החופשה, אין רואים אותו כחלק משכר העבודה.

11. המועד לתשלום דמי החופשה

דמי החופשה ישולמו לכל המאוחר ביום שבו היו משלמים לעובד את שכרו, אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד; אך אם העובד יוצא לחופשה של שבעה ימים לפחות, ודרש להקדים את תשלום דמי-החופשה ישולמו לכל המאוחר שני ימים לפני תחילת החופשה.

12. איבוד הזכות לדמי חופשה

[תיקון התשע"ד (מס' 2)]

עובד לא יעבוד בשכר בימי חופשתו, ואם עבד עבודה סדירה בשכר, איבד את זכותו לדמי-חופשה; ואם כבר שולמו, רשאי המעסיק לנכותם משכר העבודה שישולם לעובד, או לגבותם בכל דרך בה גובים חוב אזרחי.

13. פדיון חופשה

[תיקון התשע"ד (מס' 2)]

חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישלם המעסיק פדיון-חופשה בסכום השווה לדמי-החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד.

14. חישוב השכר הרגיל, חילוקי דעות בדבר תשלומים

[תיקון התשכ"ט]

- (א) שר העבודה רשאי לקבוע, בתקנות, הוראות משלימות בדבר חישוב השכר הרגיל לענין סעיף 10.
- (ב) התעוררו חילוקי-דעות בדבר דרך חישובם של דמי-החופשה, או של פדיון החופשה, או בקשר לסעיף 12, יכריע בית-דין אזורי כמשמעותו בחוק בית-הדין לעבודה, התשכ"ט-1969.

15. תשלום תמורת חופשה

[תיקונים: התשכ"ה, התשע"ד (מס' 2)]

- (א) עובד בשכר העובד אצל מעסיק אחד או במקום-עבודה אחד לפחות יום אחד אך פחות מ-75 ימים רצופים כאמור בסעיף 4, בין בשנת-עבודה אחת ובין בשתי שנות-עבודה רצופות, ואין ביניהם חוזה-עבודה בכתב לתקופת-עבודה רצופה העולה על 74 ימים - ישלם בעדו המעסיק תמורת חופשה 4% לפחות משכר-העבודה.
- (ב) תמורת החופשה תשולם לקרן-החופשה של ענף-העבודה שבו עבד העובד או בכל דרך אחרת שנקבעה בתקנות.
- (ג) היתה תמורת החופשה משתלמת לקרן-החופשה, חייב המעסיק לשלמה בתחילת החודש שלאחר חודש-העבודה, לפי שכר-העבודה המשתלם בחודש שלפניו לעובדים כאמור בסעיף-קטן (א); המשיך העובד לעבוד אצל אותו מעסיק או באותו מקום-עבודה מעל ל-74 ימים רצופים, ישלם לו המעסיק את דמי-החופשה, או פדיון-חופשה, הכל לפי הענין. וקרן-החופשה תחזיר למעסיק, לפי בקשתו, את הסכומים שהעביר לה בשל אותו עובד; שר העבודה רשאי לקבוע בתקנות את המועדים והסדרים להחזרת הסכומים על ידי קרן-החופשה, כאמור.
- (ד) תמורת החופשה ששולמה לקרן-חופשה תימסר לעובד לפי הוראות תקנון הקרן, ותמורת החופשה ששולמה בדרך אחרת תימסר לעובד בדרך שתיקבע בתקנות.
- (ה) קרן-החופשה רשאית - בהסכמת העובדים שתינתן בהסכם קיבוצי, בחוזה-עבודה או בדרך אחרת שתיקבע - לבוא לידי הסכם עם המעסיק בדבר תשלום דמי-החופשה לקרן גם בעד עובדים שעבדו אצלו מעל ל-75 ימים.

16. זכות לתבוע תמורת חופשה

[תיקון התשע"ד (מס' 2)]

תמורת חופשה שמעסיק חייב לשלמה, יראוה כחוב המגיע ממנו לקרן-החופשה או למי שיש לשלמה בהתאם לתקנות.

17. דין התשלומים

דמי-חופשה, פדיון-חופשה ותמורת-חופשה, דינם לכל דבר כדין שכר-עבודה.

פרק רביעי: קרנות-חופשה

18. הקמה או הסמכה

- (א) שר העבודה רשאי להקים קרן-חופשה, וכן רשאי הוא להסמיך קרן-חופשה בתנאים שימצא לנכון, אם נוכח כי יש בה ערובה מספקת לשימוש יעיל בתמורת-החופשה לנופש ולהבראה.
- (ב) לא יקים ולא יסמיך שר העבודה יותר מקרן-חופשה אחת לענף-עבודה אחד.
- (ג) קרן-החופשה תתנהל על ידי העובדים כפי שייקבע בתקנות.

19. פיקוח

קרן-חופשה תהיה נתונה לפיקוח שר העבודה, בהתאם לתקנות.

20. גוף מאוגד

קרן-חופשה היא גוף מאוגד, ורשאית היא להתקשר בחוזים ולהיות צד בכל הליך משפטי ובכל משא-ומתן אחר.

21. התקנון

שר העבודה יקבע תקנון לדוגמה לקרנות-חופשה ואותו תקנון, בשינויים שיאשרו על ידיו, יהיה לתקנון של קרן-חופשה, והקרן תפעל לפיו; התקנון לדוגמה יפורסם ברשומות.

22. דרכי הפעולה

שר העבודה רשאי לקבוע בתקנות הוראות בדבר דרך יסודה של קרן-חופשה, דרך פעולתה, הנהלת חשבונותיה, הגשת דינים-וחשבונות ופרסומם, דרכי-הפיקוח עליה, ואופן השקעת-כספים והשימוש בעודפים לשם נופש והבראה, וכן בדבר הקמתן של ועדות-ביקורת, הרכבן ודרכי-פעולתן.

[לתחילת העמוד](#)

23. ביטול הסמכה או פירוק

- (א) שר העבודה רשאי לבטל את הסמכתה של קרן-חופשה, או לפרק קרן-חופשה שהוקמה על ידיו, בכל אחד משלושה אלה:
- (1) אין הקרן מקיימת את התנאים שנקבעו להסמכתה;
- (2) אין הקרן ממלאה אחרי תקנות שהותקנו לפי חוק זה;
- (3) הביטול או הפירוק רצוי, לדעת שר העבודה, לטובת האנשים שלהם משתלמת תמורת-חופשה.
- (ב) ביטול שר העבודה את הסמכתה של קרן-חופשה, או פירוק קרן-חופשה, יודיע בצו, למי ובאיזה תנאים יעברו כספי הקרן. ניתן הצו, יוקנו כספי הקרן למי שהועברו אליו לפי הצו, ולאיש זולתו לא תהיה שליטה עליהם.

[לתחילת העמוד](#)

24. פרסום הודעות

הודעה על הקמת קרן-חופשה או הסמכתה, וכן הודעה על פירוק קרן-חופשה או על ביטול-הסמכה, תפורסם ברשומות.

[לתחילת העמוד](#)

25. רושם קרנות החופשה

- (א) שר העבודה ימנה אדם להיות רושם קרנות-חופשה; הודעה על המינוי תפורסם ברשומות.
- (ב) שר העבודה רשאי להעביר לרושם קרנות-החופשה את הסמכויות הנתונות לו על פי פרק זה, חוץ מהסמכויות להתקין תקנות, לפרק קרן-חופשה או לבטל את הסמכתה; הודעה על העברת סמכויות תפורסם ברשומות.

פרק חמישי: ביצוע וענשים

26. פנקס חופשה

[תיקון התשע"ד (מס' 2)]

- (א) מעסיק חייב לנהל פנקס-חופשה שבו יירשמו ביחס לכל עובד הפרטים שייקבעו בתקנות.
- (ב) שר העבודה יקבע, בהודעה שתפורסם ברשומות, את סוגי המעסיקים שעליהם יחול סעיף זה.
- (ג) בהודעה על פי סעיף-קטן (ב) רשאי שר העבודה לקבוע שפנקס-החופשה יהיה חלק מפנקס אחר שהמעסיק חייב לנהלו על פי חוק ששר העבודה ממונה על ביצועו.

[לתחילת העמוד](#)

27. סמכויות מפקח עבודה

- (א) סמכויותיו של מפקח-עבודה, ביחס לכל מקום שיש לו יסוד להניח כי עובד בו עובד, הן כסמכויותיו של מפקח לפי סעיף 14(1) לפקודת מחלקת העבודה, 1943.
- (ב) מפקח-עבודה רשאי לחקור, בכל ענין הנוגע לחוק זה, כל אדם הנמצא במקום שאליו בא מפקח-העבודה בתוקף סמכויותיו לפי סעיף-קטן (א); אך לא יידרש אדם ליתן תשובה או עדות העלולה לגלגל עליו אשמה פלילית. מפקח-עבודה רשאי לרשום בפרוטוקול את תשובותיו והודעותיו של הנחקר.
- (ג) דין פרוטוקול שנרשם בהתאם לסעיף-קטן (ב) כדין הודעה שנרשמה בהתאם לסעיף 2 לפקודת הפרוצדורה הפלילית (עדות), והסעיפים 3 ו-4 לאותה פקודה חלים עליו.

[לתחילת העמוד](#)

28. עבירות ועונשים

[תיקון התשע"ד (מס' 2)]

- (א) מעסיק שעבר אחת העבירות האלה -
- (1) לא נתן לעובדו חופשה לפי חוק זה;

- (2) לא שילם, בלי צידוק מספיק ותוך זמן המתקבל על הדעת, דמי-חופשה, פדיון-חופשה או תמורת-חופשה לפי חוק זה, דינו - קנס חמישים לירות ביחס לכל עובד שלגביו נעברה העבירה.
- (ב) אדם שעבר אחת העבירות האלה-
- (1) הפריע למפקח-עבודה להשתמש בסמכויותיו;
- (2) סירב להשיב למפקח-עבודה על שאלה שהוא חייב להשיב עליה;
- (3) לא ניהל פנקס-חופשה לפי סעיף 26;
- (4) לא רשם את הפרטים שיש לרשםם בפנקס-חופשה או רשם פרטים לא-נכונים או לא-מלאים;
- (5) עבר על תקנות שהתקין שר העבודה על פי חוק זה, דינו - קנס עד חמישים לירות.

[לתחילת העמוד](#)

29. אחריות של חבר הנהלה ושל מנהלים

חברה, אגודה שיתופית או כל חבר-אנשים אחר שלא נתן לעובד חופשה לפי חוק זה או שלא שילם, בלי צידוק מספיק ותוך זמן המתקבל על הדעת, דמי-חופשה, פדיון-חופשה או תמורת-חופשה, רואים כאשם לעבירה גם כל חבר-הנהלה, מנהל או פקיד של אותו חבר-אנשים, ואפשר להביאו לדין ולהענישו כאילו עבר הוא את העבירה, אם לא הוכיח אחד משני אלה:

- (א) שהעבירה נעברה שלא בידיעתו;
- (ב) שנקט כל האמצעים הנאותים כדי להבטיח שהוראות חוק זה בקשר לעבירה הנידונה יקוימו.

[לתחילת העמוד](#)

30. חיוב תשלום

(תיקון התש"ן)

- (א) במשפט שבו נאשם אדם בעבירה על פי סעיף 28(א)(1), הזכות בידי העובד לטעון ולחקור עדים, ורשאי בית-המשפט או בית דין לעבודה, לפי בקשת העובד, לחייב את הנאשם לשלם לעובד סכום השווה לדמי-חופשה שהיו משתלמים לו אילו ניתנה החופשה בסוף שנת-העבודה שאחרי שנת-העבודה שבעדה הגיעה החופשה.
- (ב) במשפט שבו נאשם אדם בעבירה על פי סעיף 28(א)(2), הזכות בידי העובד או בידי מי שיש לשלם לו את תמורת-החופשה, הכל לפי הענין, לטעון ולחקור עדים, ורשאי בית-המשפט או בית דין לעבודה, לפי בקשת העובד או לפי בקשת מי שיש לשלם לו את תמורת-החופשה, לחייב את הנאשם לשלם את דמי-החופשה, פדיון-החופשה או את תמורת-החופשה, שהנאשם היה חייב לשלם ולא עשה כן.
- (ג) החלטת בית-המשפט או בית דין לעבודה המחייבת את הנאשם בתשלום, כאמור בסעיף-קטן (א) או בסעיף-קטן (ב), דינה, בכל הנוגע להוצאה לפועל, כדין פסק-דין סופי של בית-משפט מוסמך, לטובת העובד או לטובת מי שיש לשלם לו את תמורת-החופשה, הכל לפי הענין.

[לתחילת העמוד](#)

31. התישנות

תקופת ההתישנות לכל תביעה על פי חוק זה, בין אזרחית ובין פלילית, היא שלוש שנים.

[לתחילת העמוד](#)

32. חופשה בשעת חירום

(תיקון התשס"ז)

בשעה שלדעת שר העבודה צרכי ההספקה במדינה מחייבים זאת, רשאי שר העבודה, בצו כללי או מיוחד, לדחות את מועד החופשה, לגבי כל העובדים או לגבי סוג מסויים של עובדים; נתן שר העבודה צו כאמור, יקבע הוא מתוך איזה מועד תינתן החופשה או באיזו דרך יפצו את העובד על החופשה.

[לתחילת העמוד](#)

33. דין עובדי המדינה

לענין חוק זה דין עובד המדינה כדין כל עובד אחר.

[לתחילת העמוד](#)

34. חבורת עובדים

בחבורת-עובדים, בין שהיא גוף מאוגד ובין שאינה גוף מאוגד, רואים את כל אחד מבני החבורה כעובדו של האדם שמסר לחבורה את העבודה, אם היו רואים אותו כך אילו היה קיים קשר ישיר בינו ובין כל אחד מבני החבורה; ואת כל אחד מבני החבורה כאמור רואים כעובד בשכר שעבד פחות מ-75 ימים רצופים ושבעדו יש לשלם תמורת-חופשה לפי סעיף 15.

[לתחילת העמוד](#)

35. אי-חלות

[תיקונים: התשי"ז, התשע"ד (מס' 2)]

(א) חוק זה אינו חל על -

(1) עובד בחקלאות המקבל את כל גמול עבודתו בחלק מהיבול, בשירותים או בשווה-כסף;

(2) (בוטלה) ;

(3) עובד ארעי בעבודה שאינה לצורך עסקי המעסיק או מקצועו.

(ב) שר העבודה רשאי להתקין תקנות המפרשות מה הן עבודות ארעיות לצורך סעיף-קטן (א)(3).

[לתחילת העמוד](#)

36. ביצוע ותקנות

שר העבודה ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל ענין הנוגע לביצועו.

[לתחילת העמוד](#)

37. חובת התייעצות

שר העבודה לא יתקין תקנות, להוציא תקנות על פי סעיף 26(א), ולא ישתמש בסמכויותיו לפי הסעיפים 18(א), 21, 23(א), 26(ב) ו-32, אלא לאחר התייעצות עם ארגון העובדים הארצי המייצג את המספר הגדול ביותר של העובדים וכן עם ארגונים ארציים של מעבידים שלדעת שר העבודה הם רפרזנטטיביים ונוגעים בדבר.

[לתחילת העמוד](#)

38. שמירת זכויות

חוק זה אינו בא למעט מכל זכות הנתונה לעובד לפי חוק, הסכם קולקטיבי, חוזה-עבודה או נוהג.

[לתחילת העמוד](#)

39. תחילת תוקף

תקפו של חוק זה הוא מיום א' בתשרי התשי"ב (1 באוקטובר 1951).
(תיקונים: התש"ע, התשע"ג, התשע"ד)