



## משבר הקורונה - הוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום

לקוחות נכבדים,

לאור פניות רבות ממעסיקים המבקשים לברר האם ניתן להוציא עובדים לחופשה ללא תשלום (חל"ת) נוכח ירידה בפעילות העסקית בשל משבר הקורונה, וכן שאלות בדבר זכויות העובדים במהלך חופשה ללא תשלום כאמור, נביא להלן בקצרה את עיקרי הדברים.

**חופשה ללא תשלום – בהסכמה בלבד:** הזכות לחל"ת אינה מוסדרת בחוקי העבודה בישראל, למעט במקרים ספציפיים כגון חופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה. בהתאם לעקרונות שנקבעו בפסיקת בתי הדין לעבודה, חופשה ללא תשלום תתאפשר בהסכמה הדדית של הצדדים ליחסי העבודה – העובד והמעסיק. כלומר, לא ניתן לכפות על עובד לצאת לחל"ת בניגוד לרצונו, גם בעת משבר כלכלי. מעסיק שאינו יכול לספק לעובדו עבודה, נדרש לסיים את העסקת העובד בהתאם לדין.

לפיכך, מעסיק המעוניין להוציא את עובדיו לחל"ת בשל משבר הקורונה, נדרש לקבל את הסכמת העובדים ולעגן הסכמה זו בכתב.

**זכויות העובדים בעת חופשה ללא תשלום:** ככלל, העובד אינו זכאי לשכר זכויות נלוות בעת חופשה ללא תשלום, כגון ימי חופשה, מחלה והפרשות לפנסיה, כל עוד לא סוכם אחרת בין הצדדים. לכלל זה מספר חריגים:

1. חל"ת בהסכמה אינו מנתק את רצף ההעסקה לעניין זכאות העובד לפיצויי פיטורים.
2. המעסיק מחויב בתשלום דמי ביטוח לאומי לעובד בגין שני חודשי החל"ת הראשונים, אולם ניתן לקזז סכומים אלה מהעובד לאחר שובו לעבודה.

נבהיר כי בחל"ת יחסי העבודה נותרים בתוקפם, כל עוד לא הובאו לסיימם באופן מפורש על ידי אחד הצדדים.

**זכאות לדמי אבטלה בתקופה חל"ת:** עובד שנמצא בחל"ת במשך 30 יום לפחות, יכול להיות זכאי בתנאים מסוימים לקבלת דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי. יובהר כי ההחלטה האם לשלם לעובד בחל"ת דמי אבטלה כפופה לשיקול דעתו של ביטוח לאומי בהתאם לנסיבות המקרה. בהתאם לעקרונות המנחים בפסיקה, הזכאות לדמי אבטלה בחל"ת תקום כאשר העובד הוצא לחל"ת בניגוד לרצונו, בין היתר מהסיבה שהמעסיק חדל לספק לו עבודה וכחלופה לפיטורים. זאת, בניגוד למשל, לעובד שיצא לחל"ת מיוזמתו, שבהתאם לעקרונות האמורים לא יהיה זכאי לדמי אבטלה.

לכן, על פני הדברים, נראה כי הוצאה לחל"ת בשל ירידה בפעילות העסקית עקב משבר הקורונה, עונה לקריטריונים

אלה (אולם, כאמור, ההחלטה בנושא נתונה לביטוח לאומי וכל מקרה ייבחן לפי נסיבותיו).

תנאי נוסף לזכאות לדמי אבטלה בתקופת החל"ת הוא שהעובד ניצל קודם לכן את כל ימי החופשה השנתית הצבורים לו. אם לעובד יש יתרת ימי חופשה אצל המעסיק, הוא לא יקבל תשלום עבור ימי האבטלה הראשונים, כמספר ימי החופשה שנותרו לזכותו לפני שיצא לחופשה ללא תשלום.

כמו כן, עובד התובע דמי אבטלה בחל"ת נדרש לעמוד בתנאים הבאים:

1. הוא עובד שכיר שמעסיקו שילם בגינו דמי ביטוח לאומי
2. גילו בין 20-67 שנים
3. הוא השלים תקופת אכשרה מזכה לפני צאתו לאבטלה. ככלל, בכדי לעמוד בתקופת האכשרה, על העובד להיות מועסק לפחות 12 חודשים מתוך 18 החודשים שקדמו לצאתו לאבטלה. חודשי העבודה לא חייבים להיות רצופים ולא חייבים להיות אצל מעסיק אחד. ישנן מקרים מסוימים הנמנים אף הם בתקופת האכשרה, גם אם העובד לא מועסק בפועל. מידע נוסף מצוי באתר האינטרנט של הביטוח הלאומי ([לינק](#)).

לעניין מועד תחילת קבלת דמי האבטלה – נשאלת השאלה האם העובד זכאי לתשלום דמי אבטלה מיד עם צאתו לחל"ת (כמו עובד שפוטר) או נדרש להמתין 90 יום עד לקבלת התשלום (כמו עובד שהתפטר). בנושא זה אין הכרעה חד-משמעית, אולם הפסיקה נוטה להשוות בין מצבו של עובד שפוטר, לבין עובד שהוצא לחל"ת בניגוד לרצונו כתחליף לפיטורים. במקרה כגון האחרון, נראה כי תטה הכף לטובת תשלום דמי אבטלה מיד עם היציאה לחל"ת, ללא תקופת המתנה של 90 יום. עם זאת, גם בנושא זה, שיקול הדעת וההכרעה הסופית נתונים לביטוח לאומי, שייבחן כל מקרה לגופו. יודגש, כי בכל מקרה, על העובד לחתום בשירות התעסוקה מיד עם היציאה לחל"ת, כדי לא להפסיד את זכאותו.

**תביעות לדמי אבטלה בחל"ת הן מקרה די חריג בימים כתיקונם. אולם, המשבר הנוכחי עלול להוביל להגשת תביעות רבות כאמור, כך שייטכן שיוצאו הנחיות קונקרטיות בהמשך. נמשיך לעקוב לעדכן בהתפתחויות.**

אנו עומדים לרשותכם בכל שאלה או הבהרה ונשמח לסייע ככל הנדרש.

למידע נוסף ניתן לפנות אל:

[steken@fbclawyers.com](mailto:steken@fbclawyers.com)

03-6069656

עו"ד שי תקן

• עדכון זה נכתב על ידי עו"ד עמית בכלר