



שאלות ותשובות – היבטים פרקטיים והשלכות של הוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום במשבר הקורונה

לקוחות נכבדים,

בימים אלה, כולנו מצויים באירוע משברי ותקדימי שטרם ידענו כמותו בתחום יחסי העבודה בישראל. המציאות מאתגרת, דינמית ומשתנה וההסדרים נקבעים ומשתנים תוך כדי תנועה. נוכח מצב דברים זה, מתעוררות סוגיות מורכבות וחדשות רבות, המצריכות התמודדות ומענה משפטי. לכן אנו ממליצים מאוד להתייעץ עם הצוות המקצועי שלנו בכל התלבטות ושאלה משפטית המתעוררת. אנו ערוכים למתן מענה מהיר יעיל ומקצועי לכל שאלה ונשמח לעמוד לרשותכם בכל עת.

נוכח משבר הקורונה והוצאת עובדים רבים במשק לחופשה ללא תשלום בשל ירידה בפעילות העסקית, ולאור פניות רבות ממעסיקים המבקשים לברר סוגיות שונות בדבר היישום והשלכות של הוצאת העובדים לחופשה ללא תשלום, ריכזנו בחוזר זה שאלות ותשובות עיקריות. בכל הנוגע לעצם ההוצאה לחל"ת, ראו חוזר שהוציאה מחלקתנו ([לינק](#)).

• האם מממשיכים להתקיים יחסי עובד-מעסיק במהלך תקופת החופשה ללא תשלום?

כן. בהתאם לקבוע בפסיקה, במהלך החופשה ללא תשלום ממשיכים להתקיים יחסי עובד-מעסיק בין הצדדים. ואילו, בתקופה זו העובד פטור מחובתו לעבוד אצל המעסיק, והמעסיק אינו חייב בשכר עבודה או בכל תשלום אחר, וזאת למעט חובתו לשלם דמי ביטוח לאומי בעבור שני החודשים הקלנדריים הראשונים של תקופת החופשה ללא תשלום (ואולם, ככל שהעובד יקבל דמי אבטלה במהלך חודשים אלו, ינוכו דמי הביטוח הלאומי מדמי האבטלה. ככל שהמעסיק שילם את דמי הביטוח הלאומי בעצמו, הוא רשאי לנכות את הסכומים ששילם מתשלומים עתידיים שמגיעים לעובד).

יודגש, פרשנות ראויה לפסיקה, תהיה כי בעת פיטוריו של עובד השוהה בחופשה ללא תשלום, המעסיק חב בקיום החובות המוטלות עליו לפי כל דין, לרבות קיום שיחת שימוע, הודעה מוקדמת ופיצויי פיטורים.

• מהי משמעותה בפועל של החופשה ללא תשלום על הסכם ההעסקה בין העובד למעסיק?

צאתו של העובד לחופשה ללא תשלום "משהה" את הסכם ההעסקה. ככל שבתום החופשה ללא תשלום העובד חוזר לעבודה, חוזרים יחסי ההעסקה, על כל זכויות וחובות הצדדים, בדיוק לנקודה בה הסכם ההעסקה "הושהה" עם צאתו של העובד לחל"ת, וזאת כל עוד לא הוסכם אחרת בין הצדדים. כך למשל, לשם הדוגמה, מספר ימי החופשה וימי המחלה שנצברו לעובד עם צאתו לחל"ת נשארים לזכותו עם חזרתו לעבודה.

• האם ניתן להוציא לחופשה ללא תשלום כל עובד?

ככלל, המעסיק רשאי להוציא לחופשה ללא תשלום **כל עובד**, **למעט** עובד אשר שוהה בחופשת מחלה (יודגש כי עובד החולה במחלה כרונית אך אינו שוהה בחופשת מחלה, או עובד בעל אחוזי נכות מביטוח לאומי אשר אינו שוהה בחופשת מחלה – ניתן להוציא לחופשה ללא תשלום), **ולמעט**: עובדת בהיריון, הורה בחופשת לידה ואחריה, עובד/ת במהלך טיפולי פוריות, הורה מיועד או עובד המקבל ילד לאומנה – אשר בעניינם, ככל שהמעסיק מעוניין להוציאם לחופשה ללא תשלום, הוא נדרש להגיש בקשה להיתר מהממונה על חוק עבודת נשים. בנוסף, לא ניתן להוציא לחופשה ללא תשלום עובד לאחר שירות מילואים, אלא לאחר קבלת היתר מהוועדה, בהתאם לחוק חיילים משוחררים.

• האם נוכח המשבר, הסכמתו של העובד עודנה תנאי להוצאתו לחופשה ללא תשלום?

כן. כפי שנקבע בפסיקה, הוצאה לחופשה ללא תשלום באופן כפוי – דינה פיטורים. ככל שהמעסיק הודיע לעובד כי אין לו אפשרות לספק לו עבודה, והעובד אינו מסכים לצאת לחופשה ללא תשלום, זכאי העובד לכל זכויותיו כמפוטר לרבות שיחת שימוע, הודעה מוקדמת ופיצויי פיטורים. פרשנות אפשרית, אך לא הכרחית, לפסיקה זו, הינה כי אף הארכת תקופת החופשה ללא תשלום או קיצורה טעונים הסכמתו של העובד, וזאת אלא אם סוכם אחרת בין הצדדים.

• האם מעסיק רשאי להוציא את העובד לתקופת חופשה ללא תשלום שאינה מוגבלת בזמן?

ככלל, בפסיקה נקבע כי הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום לתקופה שאינה מוגבלת בזמן, כאשר ברור כי אין המדובר בתקופה קצרה, דינה פיטורים. במצב דברים רגיל, מעסיק אשר הוציא עובד לחופשה ללא תשלום לתקופה ארוכה שאינה מוגבלת בזמן, למעשה פיטר את העובד, מבלי לקיים את החובות המוטלות עליו – קיום שיחת שימוע, מתן הודעה מוקדם ותשלום פיצויי פיטורים. יחד עם זאת, יודגש כי נוכח משבר הקורונה ובשל המצב אליו נקלע המשק, אנו סבורים כי בהחלט יתכן שתינתן בפסיקה פרשנות שונה לפיה הוצאת עובד לחל"ת לתקופה ארוכה שאינה מוגבלת בזמן בנסיבות אלו - לא תחשב כפיטורים.

• האם המעסיק רשאי להעסיק את העובד בעקבות צורך נקודתי שהתעורר במסגרת תקופת החופשה ללא תשלום?

ככלל, עובד רשאי לעבוד בחופשה ללא תשלום ב-"עבודות מזדמנות" אשר התשלום בגין ינוכה מתשלומי דמי האבטלה. יחד עם זאת, ספק אם עבודה אצל המעסיק אשר הוציא את העובד לחופשה ללא תשלום תיחשב כ-"עבודה מזדמנת" ועל כן מומלץ שלא לעשות כן, על מנת שלא לפגוע בזכאות העובד לקבלת דמי האבטלה.

• אילו טפסים המעסיק נדרש למלא עבור הביטוח הלאומי בעת הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום?

בהתאם להנחיות הביטוח הלאומי, על המעסיק למלא עבור העובד טופס 1514/בל – אישור על תקופת העסקה ושכר. במסגרת מילוי הטופס, על המעסיק לציין כי היציאה לחל"ת היא בעקבות משבר הקורונה. כמו כן, יש לציין את תאריך היציאה לחופשה ללא תשלום, וככל שמשך תקופת החופשה ללא תשלום אינו ידוע, במקום לציין מועד סיום מפורש, יש לציין כי תאריך הסיום אינו ידוע, אולם כי החופשה ללא תשלום תארך לכל הפחות 30

ימים. כמו כן, בהתאם להוראות המוסד לביטוח לאומי, מעסיקים המעסיקים מעל 500 עובדים מתבקשים לפנות אל הביטוח הלאומי על מנת לתאם את הגשת התביעות של כל העובדים באופן מרוכז.

בנוסף, על המעסיק לשדר טופס 100, אשר מרכז את תלושי השכר, הכולל הפרשי שכר ושכר נוסף. את השידור ניתן לבצע מכל מערכת שכר.

יודגש, כי ככל שהמעסיק מסר לעובד טופס אישור על תקופת העסקה ושכר (טופס 1514/בל, כאמור) במסגרתו צוין מועד מוגדר של סיום החופשה ללא תשלום, וככל שתביעת דמי האבטלה של העובד אושרה – אין צורך בעדכון הטופס באם החופשה ללא תשלום מתארכת. על העובד להמשיך ולהתייצב בלשכת התעסוקה אף לאחר מועד סיום החופשה ללא תשלום.

• האם כל עובד שיצא לתקופת חופשה ללא תשלום של 30 ימים ומעלה, יהיה זכאי לקבל דמי אבטלה?

כאמור, למעט במקרים המפורטים לעיל, המעסיק רשאי להוציא לחופשה ללא תשלום כל עובד, וזאת בהסכמתו. **ואולם, ישנם מקרים מוגדרים בהם העובד נעדר זכאות לקבלת דמי אבטלה.** כך למשל, לא זכאים לדמי אבטלה עובדים אשר לא השלימו תקופת אכשרה (תשלום דמי ביטוח לאומי) של 6 חודשים מתוך 18 חודשים, שקדמו לצאתם לאבטלה, עובדים זרים, ועובדים שגילם עולה על 67 שנים, גבר ואישה כאחד.

• האם קבלת דמי האבטלה המשולמים במסגרת החופשה ללא תשלום ישוקללו בדמי לידה שישולמו

ליולדת?

נכון למועד יציאת עדכון זה, ככל שהמעסיק קיבל היתר להוצאת עובדת בהיריון לחופש, דמי האבטלה שישולמו לעובדת במסגרת החופשה ללא תשלום יילקחו במסגרת חישוב דמי הלידה שישולמו לה כיוולדת בעתיד, וזאת ככל שמדובר בחודשים רלוונטיים לחישוב דמי הלידה, בהתאם להוראות הדין. ואולם, מבירור שערכנו מול המוסד לביטוח לאומי עולה כי בעתיד הקרוב, תישקל מדיניות מקלה, לפיה ככל שהעובדת יצאה לחופשה ללא תשלום בעקבות משבר הקורונה, דמי האבטלה לא ישוקללו במסגרת חישוב דמי הלידה.

משבר הקורונה מוביל מעסיקים רבים להוצאת עובדיהם לחופשה ללא תשלום, ולהתמודדות עם סוגיות רבות במסגרת הנושא. אנו סבורים כי יוצאו הנחיות קונקרטיות נוספות, ודואגים לעקוב ולעדכן בהתפתחויות.

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

למידע נוסף ניתן לפנות אל:

steken@fbclawyers.com
mfriedman@fbclawyers.com
hsachs@fbclawyers.com
abechler@fbclawyers.com

03-6069656

עו"ד שי תקן
 עו"ד מורן פרידמן
 עו"ד הילה זקס
 עו"ד עמית בכלר

• עדכון זה נכתב על ידי עו"ד שירי ורנר והדר כהן