

17 אוקטובר 2023

חופשה ללא תשלום עקב המצב הביטחוני

לצערנו, בעקבות המצב הביטחוני, מתמודדים חלק מהמעסיקים בימים אלה עם חוסר יכולת להמשיך לקיים את העבודה כסדרה ועם היעדר אפשרות לספק עבודה לכל עובדיהם, כבימים כתיקונם. לכך מתווספת אי ודאות בנוגע למשך המלחמה והמצב המיוחד שהוכרז בעורף, אשר עלולים, בהתאם לתחזיות, להימשך תקופה ארוכה.

בהמשך לחוזר מיום 11.10.23, בו התייחסנו לסוגיית התשלום לעובדים הנעדרים מהעבודה עקב המצב הביטחוני, ונוכח פניות שהופנו אלינו בנושא, להלן התייחסות, בתמצית, לאפשרות להוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום:

1. בתקופה בה התמודד המשק עם נגיף הקורונה, המדינה הקלה על התנאים לקבלת דמי אבטלה לעובדים ששהו בחל"ת. כיום אין הקלות בנושא זה, והתנאים לקבלת דמי אבטלה במהלך חל"ת הנם התנאים החלים בשיגרה.
2. הזכאות לתשלום דמי אבטלה נבחנת באופן פרסונלי, על פי תנאי הזכאות של כל עובד מול המוסד לביטוח לאומי. בהקשר זה יודגש, כי ישנם עובדים אשר כלל אינם זכאים לתשלום דמי אבטלה, כמו עובדים זרים, עובדים שעברו את גיל הפרישה (67), ועוד. העובד יהא זכאי לדמי אבטלה אם הוא עונה אישית על תנאי הזכאות לקבלת דמי אבטלה, כגון:
 - העובד מבוטח בביטוח דמי אבטלה;
 - מלאו לעובד 20 שנים וטרם מלאו לו 67 שנים;
 - העובד צבר תקופה אכשרה/תקופת ביטוח לפני מועד יציאתו לחופשה ללא תשלום;
 - העובד מובטל.
3. הימים שבעבורם שולמו דמי אבטלה בתקופת החופשה ללא תשלום, יילקחו בחשבון במניין ימי האבטלה המרביים שלהם זכאי העובד.
4. פרק הזמן המינימלי להוצאה לחל"ת, המהווה תנאי סף לתשלום דמי אבטלה, הנו חל"ת של **לפחות 30 ימים קלנדריים**. עבודה במהלך תקופה זו, גם בימים בודדים, שוללת זכאות לתשלום דמי אבטלה.
5. **אוכלוסיות מוגנות** – היכן שחל איסור פיטורים או פגיעה בהיקף משרה, יש לקבל היתר מתאים מהגורם הרלוונטי. כך למשל בנוגע להגנות שחלות מכוח חוק עבודת נשים,

התשי"ד-1954, באשר לעובדות בהיריון, הורה בחופשת לידה או בתקופה של 60 ימים לאחר החזרה מחופשת לידה, עובד/ת במהלך טיפולי פוריות, עובדת השוהה במקלט לנשים נפגעות אלימות, ועוד.

6. **ימי החופשה שנצברו אצל המעסיק ינוכו מדמי האבטלה.** המשמעות היא כי עובד שלזכותו יתרה צבורה של ימי חופשה, לא יקבל תשלום בגין ימי האבטלה הראשונים וזאת כמספר ימי החופשה הצבורים לזכותו בטרם יצא לחופשה ללא תשלום.

7. **דגשים למעסיק כדי למנוע עיכובים בקבלת דמי האבטלה של עובדים בחל"ת:**

- על המעסיק לחדר למוסד לביטוח לאומי את נתוני שכר העובדים באמצעות טופס 100.
- יש למסור אישור מעסיק לעובד, בו יצוין ביוזמת מי היציאה לחופשה ללא תשלום, סיבת ההוצאה לחופשה, משך החופשה הצפוי, וכך את יתרת ימי החופשה הצבורה לזכות העובד. אם העובד ניצל את כל יתרת ימי החופשה השנתית בטרם יציאתו לחופשה ללא תשלום, המעסיק נדרש לציין כי אין יתרת ימי חופשה.

8. **תשלום דמי ביטוח לאומי – מעסיק מחויב לשלם עבור עובד שיצא לחל"ת דמי ביטוח עבור החודשיים הראשונים של החל"ת, אותם רשאי המעסיק לנכות משכרו של העובד בעתיד או מכל תשלום המגיע לעובד).** מי ששוהה בחל"ת למעלה מחודשיים, חייב לשלם דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות באופן עצמאי.

[קישור לפרסום המוסד לביטוח לאומי בעניין חופשה ללא תשלום.](#)

לכל שאלה בנושא ולפרטים נוספים ניתן לפנות לאגף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשייתיים. למנהלת משפט עבודה פרטי, עו"ד מוריה ברבי בנייד 050-6341777 ובדוא"ל moriah@industry.org.il, למנהל המשפט הקיבוצי עו"ד מוטי עזרן בנייד 050-8909053 ובדוא"ל motia@industry.org.il, למנהל המחלקה לביטחון סוציאלי, מר חיזקי ישראל, בנייד 050-7478826 ובדוא"ל hizkiisrael@gmail.com, או לראש האגף, עו"ד מיכל וקסמן-חילי, בנייד 050-9478842 ובדוא"ל michalh@industry.org.il.

המידע שלעיל הינו בבחינת מידע כללי ותמציתי בלבד, ואינו מהווה חוות דעת או ייעוץ משפטי. יש לקבל עצה מקצועית נפרדת לכל פעולה משפטית או אחרת בקשר לאמור במסמך זה.