



בטי מצר - לוי | רוית קרן - רוזין  
משרד עו"ד – משפט עבודה קיבוצי, דיני עבודה ויחסי עבודה  
BETTY METZER - LEVI | RAVIT KEREN - ROZIN  
Email: office@bettylaw.co.il

BETTY METZER - LEVI, Adv  
RAVIT KEREN - ROZIN, Adv  
LIAT ELZNER, Adv

בטי מצר - לוי, עו"ד  
רוית קרן - רוזין, עו"ד  
ליאת אלזנר, עו"ד

22 במרץ 2020

כ"ג באדר, תש"פ

### לקהל לקוחות משרדנו

שלום רב,

### הנחיות בעניין יציאה חל"ת

בשל משבר הקורונה ולאור הוצאתם של עובדים רבים במשק לחל"ת, ריכזנו עבורכם את כל המידע הדרוש באשר לחל"ת.

#### **1. האם עובד חייב להסכים על הוצאתו לחופשה ללא תשלום?**

כעקרון, חופשה ללא תשלום אפשרית כאשר יש הסכמה הדדית.

המשמעות הינה שגם בעת משבר זה אי אפשר לכפות על עובד לצאת לחל"ת בניגוד להסכמתו. ואולם, החלופה לאי הסכמת העובד עלולה להיות פיטורים, ולכן לרוב העובדים מעדיפים אפשרות זו.

במקומות עבודה מאורגנים, אנו סבורים כי על הוצאה לחל"ת יש לקיים היוועצות ומשא ומתן עם ועד העובדים וארגון העובדים ואנו ממליצים כי זו חלופה שתישקל רק בנסיבות המצדיקות זאת ולאחר בחינת חלופות אפשריות אחרות להמשך העסקת העובדים כדוגמת: ניצול ימי חופשה שנתית, עבודה מהבית וכיוצ"ב.

שירות התעסוקה פרסם הנחיות מקלות הקובעות כי ניתן להוציא עובדים לחל"ת אף מבלי לחייב את העובדים לנצל את ימי החופשה הצבורה להם.

#### **2. האם מעסיק צריך להמשיך להפריש הפרשות סוציאליות בתקופת החל"ת?**

מעסיקים אינם מחויבים להפריש לעובדיהם הפרשות סוציאליות בתקופת החל"ת, אלא רק דמי ביטוח לאומי עבור שני חודשי החל"ת הראשונים.

במקומות עבודה מאורגנים אנו ממליצים לנציגות העובדים לקיים משא ומתן אודות ההפרשות בתקופת החל"ת ולהסדיר זאת בהסכם.

עובד שהוצא לחל"ת – מומלץ כי יבדוק מול הגופים הפנסיוניים הרלוונטיים את הדרכים שבהם ניתן לשמור את רצף הזכויות הפנסיוניות.



בטי מצר - לוי | רוית קרן - רוזין  
משרד עו"ד – משפט עבודה קיבוצי, דיני עבודה ויחסי עבודה  
BETTY METZER - LEVI | RAVIT KEREN - ROZIN  
Email: office@bettylaw.co.il

BETTY METZER - LEVI, Adv  
RAVIT KEREN - ROZIN, Adv  
LIAT ELZNER, Adv

בטי מצר - לוי, עו"ד  
רוית קרן - רוזין, עו"ד  
ליאת אלזנר, עו"ד

### 3. מהם תנאי הזכאות לדמי אבטלה?

עובד השוהה בחל"ת ביוזמת המעסיק לתקופה העולה על 30 יום, זכאי לתשלום דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי. בכפוף לכך שהוא עונה על יתר תנאי הזכאות לדמי אבטלה.

הזכאות לדמי אבטלה הינה בכפוף לתנאי הזכאות הקבועים של המוסד לביטוח לאומי- תנאים מצטברים:

- העובד הינו תושב ישראל או "תושב ארעי" (כהגדרתו במשרד הפנים);
- העובד הינו בטוח הגילאים 20 עד 67;
- העובד הינו עובד שכיר, אשר מעסיקו משלם עבורו דמי ביטוח לאומי.
- העובד צבר תקופת אכשרה (תקופת ביטוח) מספיקה, לפני היציאה לחל"ת ביום 16.3.20 פורסמה הנחיה חדשה, לפיה תקופת האכשרה תקוצר ל-6 חודשים כשכיר מתוך 18 החודשים האחרונים.

נבקש להדגיש כי על פי נהלי המוסד לביטוח לאומי, אפילו עבודה של יום אחד בחודש קלנדרי, נחשבת כעבודה מלאה באותו החודש.

שימו לב, בעקבות משבר הקורונה, יש להירשם בשירות התעסוקה מבלי להתייצב פיזית.

לאחר ההרשמה, יש לעקוב אחר הנחיות שירות התעסוקה בנוגע להתייצבות פיזית במרכזי שירות התעסוקה.

### 4. לכמה זמן ניתן לקבל דמי אבטלה?

מספר הימים המרבי שניתן לקבל עבורם דמי אבטלה, נקבע בהתאם לגיל מבקש העובד ומספר התלויים של העובד ( בן זוג תלוי, בת זוג תלויה וילד).

מספר הימים שנקבעו למבקש ניתנים לניצול במהלך 12 החודשים, המתחילים ב-1 בחודש בו המבקש מתייצב לראשונה בשירות התעסוקה. ימי האבטלה משולמים למבקש במהלך שנה זו בהתאם לדיווחים על התייצבויותיו בשירות התעסוקה.

חשוב לדעת, התקופה המרבית שבה המבקש זכאי לדמי אבטלה יכולה להשתנות בהתאם לשינויים שחלים בגיל או במספר התלויים בו.



בטי מצר - לוי | רוית קרן - רוזין  
משרד עו"ד – משפט עבודה קיבוצי, דיני עבודה ויחסי עבודה  
BETTY METZER - LEVI | RAVIT KEREN - ROZIN  
Email: office@bettylaw.co.il

BETTY METZER - LEVI, Adv  
RAVIT KEREN - ROZIN, Adv  
LIAT ELZNER, Adv

בטי מצר - לוי, עו"ד  
רוית קרן - רוזין, עו"ד  
ליאת אלזנר, עו"ד

להלן יפורטו ימי הזכאות:

**מספר ימי האבטלה המרביים המגיעים לפי גיל ומספר התלויים**

| קבוצת גיל | עד 2 תלויים | 3 תלויים ויותר |
|-----------|-------------|----------------|
| עד 25     | 50 ימים     | 138 ימים       |
| 25-28     | 67 ימים     | 138 ימים       |
| 28-35     | 100 ימים    | 138 ימים       |
| 35-45     | 138 ימים    | 175 ימים       |
| 45 ומעלה  | 175 ימים    | 175 ימים       |

**5. האם בתום החל"ת המעסיק יכול לפטר את העובד?**

על המעסיק לפעול בהתאם לכללי הפיטורים הקבועים בד"ן.

כך המעסיק נדרש להראות עילה מוצדקת לפיטורים.

יצוין, כי גם כאשר מדובר בפיטורי צמצום, בפרט נוכח משבר הקורונה, על פניו מתקיימת דרישה זו.

גם בתקופת משבר זו חלה חובה להמשיך ולפעול בתום לב בפיטורים.

חל איסור לנצל את המשבר לפטר עובדים מטעמים לא עניינים או תוך אפליה אסורה. אקט זה עלול להוות פיטורים שאינם כד"ן.

על המעסיק לקיים הליך שימוע כד"ן.

הגבלות על פיטורים הקבועות בחוקים השונים – ההגבלות הקבועות בחוקים שונים בנוגע לפיטורי עובדים ממשיכות לחול גם לעת הזו. כך לדוגמא המגבלות הקיימות על פיטורים של עובדות ועובדים מכוח חוק עבודת נשים, במהלך תקופות מוגנות כגון בתקופת הריון / במהלך טיפולי פוריות / חופשת לידה, בחופשה ללא תשלום, בתקופה המוגנת לאחר חל"ד. לא ניתן לפטר ללא הגשת בקשה להיתר פיטורים מהממונה על עבודת נשים.

תקופות אחרות המוגבלות: מילואים, איסור פיטורים בתקופת מחלה (כל עוד צבורים לעובד ימי מחלה שלא נוצלו), איסור פיטורים על רקע אפליה אסורה על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה / חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות.

**במקומות עבודה מאורגנים, אנו ממליצים כי נציגות העובדים תדרוש התחייבות של המעסיק של חזרה מלאה של כלל העובדים השוהים בחל"ת. בנוסף לכך, ככל שהנהלת החברה תבקש לפטר חלק מהעובדים השוהים בחל"ת על ההנהלה לקיים היועצות ועל נציגות העובדים לדרוש כי התהליכים יתנהלו בהתאם להסכם הקיבוצי הקיים בין הצדדים ככל שמדובר בפיטורי צמצום/רה ארגון/התייעלות.**



בטי מצר - לוי | רוית קרן - רוזין  
משרד עו"ד – משפט עבודה קיבוצי, דיני עבודה ויחסי עבודה  
BETTY METZER - LEVI | RAVIT KEREN - ROZIN  
Email: office@bettylaw.co.il

BETTY METZER - LEVI, Adv  
RAVIT KEREN - ROZIN, Adv  
LIAT ELZNER, Adv

בטי מצר - לוי, עו"ד  
רוית קרן - רוזין, עו"ד  
ליאת אלזנר, עו"ד

כמו כן, אנו צופים כי יהיו מעסיקים אשר יבקשו להסדיר חלק מעבודת העובדים באמצעות עבודה מרחוק.

אנו ממליצים לנציגות העובדים להסדיר את תנאי העסקת העובדים מרחוק בין אם באופן קבוע ובין אם עבודה מהבית מספר פעמים בשבוע.

6. אם העובד ירצה להתפטר אחרי חזרה לשגרה, האם ימי החל"ת יחשבו כימי הודעה מוקדמת?

אין תשובה חד-משמעית לשאלה זאת.

מאחר שבמהלך תקופת ההודעה המוקדמת העובד אינו עובד בפועל, הוא לא יוכל לטעון כי יש לראות בימי החל"ת כימי ההודעה המוקדמת.

מאידך, אפשר לטעון כי בשל נסיבות המשבר ובתכלית חוק הודעה מוקדמת - אשר מטרתו לאפשר לצדדים להיערך לשינוי בתקופה זו אפשר לטעון כי ימי החל"ת יחשבו במניין ימי ההודעה המוקדמת.

נשמח לעמוד לרשותכם לכל שאלה ו/או הבהרה.

בטי מצר-לוי, עו"ד