



אגף כוח אדם, כלכלה ומיסוי

ב' חשוון, תשפ"ד
17 אוקטובר, 2023
187369

לכבוד
חברי התאחדות הקבלנים בוני הארץ

הנדון: הוצאה לחופשה ללא תשלום עקב המצב הבטחוני והזכאות לדמי אבטלה

1. האירועים הביטחוניים המתרחשים בימים אלו הובילו לסגירת אתרי בנייה רבים בכל המדינה, בין אם כתוצאה מהיעדרות עובדים (בפרט עובדים פלסטיניים שאינם זמינים לעבודה בשל סגר מלא שהוטל על יו"ש ועזה) הנחיות פיקוד העורף (ובפרט היעדר יכולת להתגונן כראוי מירי רקטות וטילים) והרשויות.
2. עקב האמור, עולה בימים אלה שוב ושוב השאלה האם ניתן להוציא לחל"ת עובדים אשר מעוניינים לעבוד אך לא ניתן לספק להם עבודה.
3. אפשרות זו הייתה נפוצה מאוד בתקופת הקורונה, שעמה באו הקלות רבות בכל הקשור לתנאי הזכאות השונים, ואף תשלום מקדמות לפני קבלת התביעה ע"י המוסד לביטוח לאומי. להלן נתייחס לתנאים הרלוונטיים להוצאת עובד לחל"ת בהסכמה וכן לנסיבות בהן אין הסכמה.

הוצאת העובד לחל"ת בהסכמה

4. עד כה המצב הבטחוני לא הביא לקביעת הקלות כלשהן, כפי שהיה במשבר הקורונה, אולם גם ללא אותן הקלות מעסיקים רשאים להוציא את עובדיהם לחל"ת, בכפוף לקבלת הסכמת העובדים.
5. עובדים שיוצאו לחל"ת יהיו רשאים להגיש תביעה לדמי אבטלה, בהתקיים מספר תנאים מצטברים שיובאו להלן (בהסתמך על המפורט באתר הביטוח הלאומי):
 - א. העובד הוצא לחופשה ללא תשלום ביוזמת המעסיק לתקופה של 30 ימים רצופים לפחות. במקרה בו החל"ת הסתיים בפרק זמן קצר מ-30 ימים, העובד לא יהיה זכאי לדמי אבטלה. עובד שיצא לחל"ת על דעת עצמו אינו זכאי לדמי אבטלה בתקופה האמורה.
 - ב. העובד אינו זכאי לשכר בעד תקופת החל"ת.
 - ג. חובת תושבות בישראל.

ארגון הקבלנים מחוז השרון והשומרון	ארגון הקבלנים והבונים מחוז צפון	ארגון קבלי בניין והתשתיות בירושלים והסביבה	ארגון הקבלנים בנגב	הארגונים המקומיים:
ארגון הקבלנים והבונים מחוז תל אביב והמרכז	ארגון הקבלנים והבונים בראשון-לציון	ארגון הקבלנים נתניה	ארגון הקבלנים מחוז דן	ארגון הקבלנים מחוז אשדוד והשפלה
	ארגון הקבלנים ברחובות והסביבה	ארגון הקבלנים והבונים פתח תקווה	ארגון הקבלנים והבונים מחוז חיפה	ארגון הקבלנים והבונים סניף אשקלון



התאחדות
הקבלנים
בני הארץ

אגף כוח אדם, כלכלה ומיסוי

- ד. מעל גיל 20, למעט חריגים¹ ומתחת לגיל הפרישה (67).
- ה. הרשמה והתייצבות בשירות התעסוקה בתור דורש עבודה.
- ו. תקופת אכשרה – העובד הועסק במשך 12 חודשים כשכיר מתוך 18 החודשים האחרונים (לרבות אצל מעסיקים נוספים) לפני שנרשם לראשונה בשירות התעסוקה.

6. דגשים לתשומת לב הוצאה לחל"ת:

- א. ניכוי ימי חופשה
בהתאם לאמור באתר הביטוח הלאומי, הביטוח הלאומי מנכה מדמי האבטלה את ימי החופשה הצבורים לעובד אצל המעסיק. לדוגמה: אם העובד יצא לחל"ת של 50 יום ויש לו 20 ימי חופשה צבורים, הוא זכאי לדמי אבטלה מהיום ה- 21 לחל"ת.
ניתן להגיע להסכמה פרטנית עם עובדים לניצול מלוא ימי החופשה הצבורים להם כחופשה בתשלום לפני תחילת החל"ת. יש לעגן הסכמה זו בכתב.
עם זאת, לא ניתן לפדות את ימי החופשה על מנת לזרז את היציאה לחל"ת. פדיון חופשה שנתית מותר רק בעת סיום יחסי עבודה בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית (חל"ת) מהווה השהייה של יחסי העבודה).

- ב. עובדים מוגנים:
הוצאה לחל"ת רלוונטית בעיקר לעובדים המעוניינים ויכולים לעבוד, אך המעסיק אינו יכול לספק להם עבודה עקב המצב וירידה בהיקף הפעילות.

קיים קושי לפעול במישור זה כלפי עובדים מוגנים מפיטורים על-פי חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו-2006, או מכל טעם אחר (למשל עקב שירות מילואים, הריון וכיו"ב), שכן בהיעדר הסכמה על חל"ת, התוצאה האפשרית היא פיטורים (ראו פירוט גם להלן).

נזכיר כי קיים איסור על פיטורי עובד בשל היעדרותו מהעבודה או אי-ביצוע העבודה, מאחת משתי הסיבות הבאות:

1) מחמת הוראה שניתנה בעת מצב מיוחד בעורף.

2) על הורים לילדים אשר אינם יכולים לעבוד כיוון שהם משגיחים על ילד בן פחות מ-14, כאשר אין בנמצא בן זוג אשר יכול להשגיח על הילד במקומם.

- ג. תשלום דמי ביטוח לאומי:
במשך החודשיים הראשונים לחל"ת על המעסיק לשלם את דמי הביטוח הלאומי, לאחר פרק זמן זה באחריות העובד לשלם את דמי הביטוח בהם הוא חייב על פי חוק.

- ד. תקופת החל"ת:
כאמור, תקופת החל"ת אינה יכול להיות קצרה יותר מ-30 ימים, ורצוי להגדיר עניין זה במפורש בעת היציאה לחל"ת. יודגש: ככל והמעסיק מחזיר את העובדים לעבודה לפני שחלפו 30 ימי חל"ת העובדים לא יהיו זכאים לתשלום דמי אבטלה מהביטוח הלאומי בגין הימים בהם לא עבדו.

¹ חיילים ששחררו מהצבא ולא בשל התנהגות חמורה, משוחררים משירות לאומי, פטורים משירות צבאי, מפרנסים יחידים למשפחתם או תלויים.



אגף כוח אדם, כלכלה ומיסוי

ה. ביטוח פנסיוני:

בתקופת החל"ת נמשכים יחסי העבודה, אך אין חובה מצד המעסיק לבצע הפקדות עבור ביטוח פנסיוני. ככל שהחל"ת יימשך על פני תקופה ארוכה, הדבר עלול לפגוע בזכויותיו של העובד ולכן יש לשקף כי בתקופת החל"ת לא ישולם שכר, תנאים סוציאליים ונלווים, וכי על העובד היוצא לחל"ת לפעול בהתאם מול הגוף המבטח על מנת לשמר את זכויותיו.

ו. עובדים פלסטינים:

דמי אבטלה אינם כלולים בכיסוי הביטוחי של עובדים פלסטינים בביטוח הלאומי בישראל ולכן אינם זכאים לדמי אבטלה מהביטוח הלאומי בישראל.

עובד המסרב לחל"ת

7. בהנחה ואין איסור חוקי לפיטורים (למשל במקרה של עובדים מוגנים על פי חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, או הגנה מכוח הוראות אחרות לרבות עקב שירות מילואים, הריון, וכיו"ב), והעובד מסרב לחל"ת, ואין למעסיק אפשרות אחרת (כדוגמת הוצאה לחופשה בכפוף למגבלות שבחוק), אין מנוס מלנקוט בהליך לסיום העסקה בכפוף לדין (עריכת שימוע, הודעה מוקדמת וכו').
8. האמור לעיל מהווה סקירה בסיסית של אפשרויות העומדת לרשות מעסיקים לנקוט באפשרות של חל"ת **בהסכמה**, והמשמעויות הנגזרות מכך. האירוע הוא דינאמי ולא מן הנמנע כי בעתיד הקרוב יחולו שינויים בעניין זה. כולל התאמות החוק בהקשר של חל"ת בעת "חרבות ברזל". בכל מקרה, ובטרם פועלים במהלך כגון דא, רצוי לקבל ייעוץ פרטני.