



### חופשה ללא תשלום – היום שאחרי

לקוחות וידידים נכבדים,

בימים אלה, כולנו מצויים באירוע משברי ותקדימי שטרם ידענו כמותו בתחום יחסי העבודה בישראל. אולם, גם בעת הזו, ובייחוד בה, חשוב להקדיש מחשבה לאסטרטגיית היציאה מהמשבר, וזאת על מנת לבחור בדרכי הפעולה המתאימות לצרכי המעסיק, תוך הבנת ההשלכות העתידיות של כל דרך פעולה נבחרת.

נוכח משבר הקורונה והוצאת עובדים רבים במשק לחופשה ללא תשלום בשל ירידה בפעילות העסקית, מתעוררות סוגיות רבות אשר עוסקות ב"יום שאחרי", ובין היתר, לעניין אופן השבת העובדים לעבודה עם תום המשבר, או לחלופין סיום יחסי העסקה מצד העובד או מצד המעסיק.

לאור פניות רבות ממעסיקים המבקשים לברר סוגיות אלו, ריכזנו בחוזר זה שאלות ותשובות עיקריות בהקשר זה.

יודגש, כי סוגיית החופשה ללא תשלום איננה מהנושאים המוסדרים בחוק, למעט מספר היבטים נקודתיים ביותר. אף הפסיקה הקיימת, אשר מתווה אמנם מספר כללים מנחים בנושא, אינה עוסקת בהוצאה לחופשה ללא תשלום בסיטואציה המתאימה למציאות שלנו היום. שכן, על פי רוב, הוצאה לחופשה ללא תשלום בימים כתיקונם בוצעה במקרים מצומצמים לאחר הסכמות בין הצדדים.

חוזר זה מציג תובנות ראשוניות, אשר מהוות את חוות דעתנו הכללית על בסיס העקרונות המקובלים בדיני העבודה, ועל בסיס הכללים המנחים שהותוו בפסיקה עד כה בקשר עם הוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום. יודגש, כי המדובר בתובנות ראשוניות וכלליות על פי מיטב שיקול דעתנו, ואין בכך תחליף ליעוץ פרטני בכל מקרה ומקרה בהתאם לנסיבותיו.

בכל מקרה, נוכח השינויים הרבים המתחוללים בתקופה זו, אנו ממליצים להתייעץ עם הצוות המקצועי שלנו בכל התלבטות ושאלה משפטית המתעוררת. אנו ערוכים למתן מענה מהיר יעיל ומקצועי לכל שאלה ונשמח לעמוד לרשותכם בכל עת.

בכפוף לאמור לעיל, אנו סבורים שיש להפעיל שיקול דעת בהתאם לעקרונות המנחים הבאים:

1. משמעות חופשה ללא תשלום (חל"ת) – הקפאת יחסי העבודה.
2. סיטואציה של אילוץ חיצוני ואירוע משברי עבור שני הצדדים.
3. שימור עקרונות היסוד (תום הלב, חוקי המגן) בהתאמה למציאות הייחודית שנוצרה.

שלושה תרחישים אפשריים בקשר עם סיום תקופת החל"ת שעשויים לעורר שאלות:

1. חזרה לעבודה מהחל"ת.
2. סיום יחסי העבודה ביוזמת העובד.
3. סיום יחסי העבודה ביוזמת המעסיק.

על בסיס העקרונות המקובלים בדיני העבודה ועל בסיס הכללים המנחים שהותוו בפסיקה, ובהתאם לידוע עד כה עמדתנו העקרונית בסוגיות העשויות להתעורר הנה כדלקמן:

1. חזרה לעבודה מהחל"ת:

- עם החזרה לעבודה, הצדדים חוזרים לאותה נקודה בה היו ערב היציאה לחל"ת. רצף הזכויות וותק העובד נשמרים ללא צבירת זכויות נוספות בגין תקופת החל"ת. עם תשלום המשכורת הראשונה של העובד לאחר חזרתו מהחל"ת, רשאי המעסיק לנכות משכר זה תשלומים ששולמו על ידו במהלך החל"ת (כדוגמת דמי ביטוח לאומי).

- סדר החזרת העובדים מהחל"ת לעבודה – ניתן לטעמנו להחזיר את העובדים בהתאם לצורך התפעולי של המעסיק ועל פי שיקול דעתו, בין אם בהדרגה ובין אם החזרת כלל העובדים בפעימה אחת. כך לטעמנו גם באשר למקום עבודה מאורגן, למעט אם יש הסכמות קיבוציות אחרות בעניין זה.

- אפשרות החזרת העובד לתפקיד שונה/ בהיקף משרה אחר – הינה לטעמנו לגיטימית, משיקולים ענייניים, אך מחייבת תהליך לשמיעת העובד (במצב דברים רגיל, שינוי תפקיד או היקף משרה מחייבים הליך שימוע סדור כהלכתו). ככל שהעובד לא יסכים לשינוי במתכונת העסקתו, הרי שלטעמנו דינו כמתפטר בדין מפוטר והוא יהיה זכאי גם להודעה מוקדמת.
- ככל שהעובד סירב לחזור לעבודה מהחל"ת – יש לטעמנו לראות בעובד כמתפטר בדין מפוטר הזכאי לתשלום פיצויי פיטורים (בכפוף לתחולת הסדר סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ("סעיף 14")). במצב דברים בו העובד מסרב לחזור לעבודה, נראה לנו כי העובד לא יהיה זכאי להודעה מוקדמת, אך על המעסיק יהיה לבצע גמר חשבון מלא עבור העובד בגין תקופת העסקתו וסיומה כאשר מועד סיום יחסי העבודה יהיה יום יציאתו לחל"ת.

## 2. סיום יחסי העבודה ביוזמת העובד במהלך החל"ת:

- ככל שהעובד מוצא עבודה אחרת במהלך החל"ת ובהתאם מודיע על סיום יחסי העבודה מיוזמתו – יש לטעמנו לראות בעובד כמתפטר בדין מפוטר הזכאי לתשלום פיצויי פיטורים (בכפוף לתחולת הסדר סעיף 14). במצב כזה, יהיה על המעסיק לבצע גמר חשבון מלא עבור העובד בגין תקופת העסקתו וסיומה, כאשר מועד סיום יחסי העבודה יהיה יום יציאתו לחל"ת.
- במצב דברים רגיל, עובד המודיע על סיום העסקתו נדרש לתת הודעה מוקדמת למעסיק, תוך ביצוע עבודה בפועל על תקופה זו. אולם, לטעמנו, במקרה כאמור, חובת ההודעה המוקדמת יכולה להיכלל בתקופת החל"ת והעובד לא יידרש לביצוע עבודה בפועל. אשר על כן נראה לנו, כי אופרטיבית אין משמעות למתן ההודעה המוקדמת בנסיבות אלה.

## 3. סיום יחסי עבודה ביוזמת המעסיק:

- ראשית חשוב לדעת, כי אי החזרת העובד לעבודה במשך תקופה ארוכה בחל"ת ללא מועד קצוב מראש לסיום תקופת החל"ת עשויה להיחשב כפיטורים, על כל המשתמע מכך. על כן, ובכל מקרה, אנו ממליצים לשמור עם העובדים השוהים בחל"ת על קשר, לצורך התעדכנות במשך החל"ת בהתאם להתפתחויות. לעניין הארכת או קיצור תקופת החל"ת ראה התייחסותנו בחוזר [שאלות ותשובות - היבטים פרקטיים והשלכות הוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום במשבר הקורונה](#).
- ככל שהמעסיק מעוניין לסיים את יחסי העבודה בתום תקופת החל"ת או במהלכה - יהא על המעסיק לבצע הליך פיטורים כדין, בשים לב גם למגבלות חוקיות שעשויות לחול על פיטורים (כדוגמת עובדות בהיריון, מילואים וכו'), ולבצע גמר חשבון עבור העובד בגין תקופת העסקתו וסיומה. הליך פיטורים, כאמור, יכול שימוע, מתן הודעה מוקדמת ותשלום פיצויים (בכפוף לתחולת הסדר סעיף 14) ועריכת גמר חשבון כדין בגין מלוא תקופת העסקה וסיומה.
- לטעמנו, גמר החשבון צריך לכלול גם תשלום פדיון תקופת ההודעה המוקדמת לה זכאי העובד בהתאם לדיון או הסכם העסקתו, משלא ניתן לטעמנו לחפוף בין ההודעה המוקדמת לתקופת השהייה בחל"ת.
- ככל שהמעסיק מעוניין לסיים את יחסי העבודה במהלך תקופת החל"ת - מאחר שתקופת החל"ת מקפאיה את יחסי העבודה בין הצדדים, הרי שלצורך סיומם יש להחזיר את יחסי העבודה לתוקף. בפועל, לטעמנו, גם במצב דברים זה, יהא על המעסיק לקיים הליך פיטורים כדין בהתחשב בהתאמות הנדרשות ומגבלות התנועה הקיימות, וסביר, לפיכך, כי תיתכן גישה מקלה לעניין דרך ועצם קיום השימוע (כדוגמת שימוע בכתב או שימוע טלפוני).
- במועד סיום יחסי העבודה, יהא על המעסיק לבצע גמר חשבון מלא עבור העובד בגין תקופת העסקתו וסיומה. גמר החשבון יכול לטעמנו גם תשלום פדיון תקופת ההודעה המוקדמת לה זכאי העובד בהתאם לדיון או הסכם העסקתו, משלא ניתן לחפוף בין ההודעה המוקדמת לשהותו בחל"ת. מועד סיום יחסי העבודה יהיה יום הודעת הפיטורים.

## דגשים נוספים בנוגע להתנהלות במהלך החל"ת בקשר עם חובת תשלום דמי הביטוח הלאומי עבור החודשיים הראשונים:

- בהמשך לכללי ההתנהלות שפורטו במסגרת החוזרים הקודמים בנושא החל"ת, מצאנו לנכון להדגיש כיצד יש לפעול בכל הקשור לחובת המעסיק לשלם את תשלום דמי הביטוח הלאומי במהלך שני החודשים הראשונים של החל"ת.
- על המעסיק מוטלת החובה לשלם את דמי הביטוח הלאומי עבור העובד, במשך שני החודשים הקלנדריים המלאים שבהם העובד שוהה בחל"ת. בהתאם להוראות הביטוח הלאומי, התשלום החודשי עבור דמי הביטוח הלאומי יעמוד על סך של 348 ₪ (ובסך הכל 698 ₪ בעבור שני חודשים קלנדריים). חשוב לציין, כי סכום זה,

אינו נגזר מגובה שכרו החודשי של העובד, ומהווה הן את חלקו של המעסיק והן את חלקו של העובד בדמי הביטוח הלאומי.

- יודגש, כי על המעסיק לשלם את התשלומים האמורים לביטוח הלאומי בין אם העובד זכאי לקבלת דמי אבטלה ובין אם לאו.
- בהתאם לתקנות הביטוח הלאומי, המעסיק רשאי לנכות את דמי הביטוח הלאומי ששילם מכל תשלום עתידי שיגיע לעובד.
- ככל שהעובד ימצא זכאי לקבלת דמי אבטלה, ינוכה חלקו בדמי הביטוח הלאומי מדמי האבטלה שיקבל. על פניו, נראה כי המדובר בכפל תשלום מצד העובד עבור דמי הביטוח הלאומי, ומשאין מענה לסוגיה זו בתקנות הביטוח הלאומי, על העובד לפנות אל ביטוח לאומי לצורך הסדרת עניין זה.

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

**מחלקת יחסי עבודה  
פישר בכר חן וול אוריון ושות'**

למידע נוסף ניתן לפנות אל:

[steken@fbclawyers.com](mailto:steken@fbclawyers.com)  
[mfriedman@fbclawyers.com](mailto:mfriedman@fbclawyers.com)  
[hsachs@fbclawyers.com](mailto:hsachs@fbclawyers.com)  
[abechler@fbclawyers.com](mailto:abechler@fbclawyers.com)

03-6069656

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