

תקופת המשבר בשל נגיף הקורונה למעסיקים ולעובדים בהיבט הביטוח הלאומי
הכותבת: רו"ח אורנה צח - גלרט, יועצת בתחום ביטוח לאומי*

זכאות לדמי אבטלה בחופשה ללא תשלום ביוזמת המעסיק (חל"ת כפוי)

בפסק דין שהתקבל בחודש אפריל 2019 בבית הדין הארצי (עב"ל 62318-03-18) בערעור המוסד לביטוח לאומי נגד פלונית, יש ניתוח מעמיק בנושא חופשה ללא תשלום כבסיס לתביעה לתשלום דמי אבטלה: "חופשה ללא תשלום, כשמה כן היא: זוהי תקופה בה לא מתנתקים יחסי העבודה, אך אין היא מצמיחה זכויות כספיות, לא של שכר עבודה, לא של ותק ואף לא של צבירת זכויות לפנסיה והדברים ידועים... מושג זה של "מובטל" הורחב והוא חל גם על מי שהוצא- בניגוד לרצונו- לחופשה ללא תשלום. המשותף לשני מצבים אלה הוא שעובד נקלע למצב בו- שלא מרצונו- המעסיק חדל לספק לו עבודה ולשלם לו שכר." כבר בשנת 1995 קבע בית הדין הארצי (עניין עזיזה פניאן, דב"ע נד 02-197) כי "אין לקבל את טענת המוסד כי כאשר חלה חובה של מעביד לשלם דמי ביטוח בעד עובדו הנמצא בחופשה ללא משכורת, על פי תקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח)..., אין מתקיים בעובד התנאי של "מוכן ומסוגל לעבודה". לחובה האמורה אין השלכה לעניין מטרנו של ביטוח אבטלה". בפסק דין בעניין סוזי מועלם בבית הדין האזורי מיום 15.2.2015 (ב"ל 3425-01-13) שנסמך על פסק הדין בעניין עזיזה פניאן לעיל, נאמר כי "תכלית תשלום דמי האבטלה לעובד שנמצא בחופשה כפויה ללא תשלום היא להעניק לעובד שמעסיקו כופה עליו חופשה ללא תשלום הכנסה חליפית לשכרו. הענקת הכנסה חליפית נועדה להיטיב הן עם המועסק בכך שמעסיקו יימנע מלפטרו כאשר צפוי צורך בעבודתו בעתיד" (לתובעת בפסק דין זה אישר בית הדין דמי אבטלה לתקופה קצרה מ-30 ימי חל"ת). בתקנות החירום נקבע, למען הסר ספק, כי לא ישולמו דמי אבטלה למבוטח שהעסקתו הופסקה בשל חופשה ללא תשלום ביוזמת המעסיק, אלא אם מתקיימים שני התנאים כדלקמן: העובד הוצא לחופשה ללא תשלום ביוזמת המעסיק לתקופה רצופה של 30 ימים לפחות (תקופת החל"ת). העובד אינו זכאי לשכר בתקופת החל"ת.

כלומר, בתקופת החל"ת הכפוי העובד אינו זמין למעסיק לביצוע עבודה (לתשומת לב, ביצוע עבודה בפועל מחייב תשלום שכר מינימום לפחות). אם המעסיק יזמן את העובד לעבודה אפילו לימים ספורים, הזכאות לדמי אבטלה תישלל לכל החודש.

כפל אבטלה עם תשלום בפועל בעד ימי חופשה

סעיף 320(ז) לחוק הביטוח הלאומי קובע שלא יהיה אדם זכאי לדמי אבטלה בעד תקופה שהוא זכאי, בין היתר, לדמי חופשה שנתית המשתלמים לפי חוק חופשה שנתית או לפי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה. כלומר, תשלום לעובד בעד ימי חופשה בתקופה שהעובד זכאי לדמי אבטלה, שולל את הזכאות לדמי אבטלה. המוסד לביטוח לאומי פרסם הוראות מיוחדות לתקופת משבר הקורונה, לפיהן, מי שהוצא לחל"ת בעקבות משבר הקורונה, יוכל להתחיל לקבל דמי אבטלה גם אם הוא לא ניצל את כל ימי החופש שלו. כלומר, מי שמקבל תשלום בעד ימי חופשה ומנצל את ימי החופשה שלו, אינו זכאי לדמי אבטלה.

הוצאה לחל"ת כפוי של עובדים מוגנים בהתאם לחוק עבודת נשים

ביום 17.4.2020 בוטלו התקנות לשעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (עבודת נשים), התש"ף-2020. כל מעסיק שהוציא עובדות ועובדים מוגנים לפי חוק עבודת נשים (להלן: עובדים מוגנים) לחל"ת כפוי החל מיום

15.3.2020 ועד יום 16.4.2020, רואים את מועד ההיתר ביום 15.3.2020 או המועד של ההוצאה לחל"ת, כמאחר, ללא צורך להגיש בקשה להיתר, ככל שהמעסיק עמד בתנאים שבתקנות החירום- עבודת נשים. **מעסיק שמוציא עובדים לחל"ת כפוי ביום 17.4.2020 ואילך, או שהוא מעוניין להאריך את בקשת ההיתר לתקופה נוספת מיום 17.4.2020 ואילך- חייב לפנות בבקשה למנהל ההסדרה והאכיפה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים (להלן: משרד העבודה). בתקופת המשבר ההיתר ניתן החל מהיום שבו הוגשה הבקשה.**

נמסר ממשרד העבודה כי בשלב זה ההארכה ניתנת לתקופה מרבית כוללת להיתר שלא תעלה על 60 ימים.

היתרים לפי חוק עבודת נשים- רקע חוקי

מעסיק אינו רשאי לפטר עובדת או עובד שמוגנים לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (סעיף 9 לחוק עבודת נשים) ואינו רשאי לפגוע בהיקף משרה של עובדים אלה או בהכנסתם (סעיף 9א לחוק עבודת נשים), ללא היתר ממשרד העבודה.

פגיעה בעובדים המוגנים לפי סעיף 9א לחוק עבודת נשים- הכוונה להקטין שכר או היקף המשרה, למעט חריגים שנקבעו בחוק.

מדובר על נשים בהיריון, נשים לאחר חופשת לידה, נשים במהלך טיפולי פוריות ועוד. גם גברים מוגנים בתנאים מסוימים לפי חוק עבודת נשים.

לפי סעיף 9ב לחוק עבודת נשים, ההיתר ניתן ליום מתן ההחלטה בהיתר, למעט במקרים חריגים. בכל המקרים החריגים לפי חוק עבודת נשים מדובר על היתר רטרואקטיבי שלא יינתן לתקופה שקדמה ליום הבקשה להיתר.

משרד העבודה קיבל חוות דעת שלפיו משבר הקורונה כלול בין המקרים החריגים ומאשר את ההוצאה לחל"ת רטרואקטיבית לפי מועד בקשת ההיתר. זאת, כמובן לאחר בירור שנעשה, כדי לוודא שסיבת ההוצאה לחל"ת היא בשל משבר הקורונה ושאינן שום קשר בין הפסקת העבודה לבין ההיריון, למשל, של העובדת (סיבת הבקשה להיתר).

על פי החוק, עד ליום הגשת הבקשה, המעסיק אינו רשאי להוציא את העובדים האלה לחל"ת כפוי או לפטר אותם, וחייב לשלם להם משכורת. כלומר, על פי החוק, המועד המוקדם ביותר האפשרי של יום החל"ת הראשון, הוא מועד הגשת הבקשה להיתר למשרד העבודה.

בשלב זה נמסר ממשרד העבודה כי ההיתר להוצאה לחל"ת כפוי בשל משבר הקורונה ניתן לתקופה מירבית של חודשיים מיום הגשת הבקשה או ממועד ההוצאה לחל"ת, כמאחר (לנשים בהיריון ההיתר ניתן לחודשיים או עד ערב צאתה של העובדת לתקופת הלידה וההורות, כמוקדם מביניהם). הנושא ייבדק שוב בחודש מאי 2020.

תשומת לב המעסיקים, שההיתר ניתן לתקופה האמורה בתנאי שהמעסיק יחזיר את העובדת לעבודה באותו היקף משרה ושכר שהיו לה ערב מתן ההיתר, או יפנה לקבל היתר חדש. החל מיום 16.3.2020 מפרסם משרד העבודה באתר שלו הנחיות למעסיקים הפונים לקבל היתר להוצאה לחל"ת בשל משבר הקורונה, עבור עובדים המוגנים.

תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (עבודת נשים), התש"ף-2020, שבוטלו ביום 17.4.2020
תקנות לשעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (עבודת נשים), התש"ף-2020 פורסמו ביום 6.4.2020 כדי להקל על המצוקה שנוצרה לפני חג הפסח במתן ההיתרים לעובדים מוגנים, שהוצאו לחל"ת כפוי בשל משבר הקורונה בשני היבטים, כדלקמן:

1. משרד העבודה לא שלח את כל ההיתרים בשל כמות הבקשות העצומה שקיבל.
2. חוק עבודת נשים לא מאפשר לתת היתר למועד שקדם ליום הגשת הבקשה להיתר.
עיקרי התקנות (למי שעומדים בתנאים שנקבעו בתקנות החירום ולכן פטורים מבקשת היתר בתקופה שנקבעה):

תקנות החירום- עבודת נשים חלות על עובדים מוגנים שהוצאו לחל"ת בשל משבר הקורונה ביזמת המעסיק, החל מיום 15.3.2020 ועד 16.4.2020 (כולל יום זה).

כל מי שהוציא עובדים מוגנים לחל"ת כפוי החל מיום 15.3.2020 ועד יום 16.4.2020 בשל משבר הקורונה, רואים את מועד ההיתר ביום 15.3.2020 או המועד של הוצאה לחל"ת, כמאוחר, ללא צורך להגיש בקשה להיתר, ככל שהמעסיק עמד בתקנות החירום. כלומר, על פי תקנות החירום, המעסיק שעומד בתנאים פטור מתשלום משכורת לעובדים האלה החל ממועד התחלת החל"ת הכפוי, שאינו מוקדם מיום 15.3.2020 ולא ממועד ההיתר (אם ניתן היתר בתקופה הזאת).

תקנות החירום- עבודת נשים הוסיפו חריג נוסף להגדרת "פגיעה" שבסעיף 9 לחוק עבודת נשים, כך שמעסיק שעומד בתנאים האלה אינו פוגע בזכויות העובדים המוגנים לפי החוק ערב תקנות החירום, ולכן הוא רשאי להוציא את העובדים האלה לחל"ת כפוי ללא בקשת היתר.

התקנות חלות על הוצאת עובד מוגן לחל"ת כפוי החל מיום 15.3.2020 ועד יום 16.4.2020, לתקופה שלא תפחת מ-30 ימים ולא תעלה על 60 ימים, אם מתקיימים התנאים שבתקנות, שבמהותם קשורים למשבר הקורונה ולא לכל סיבה אחרת, ושהעובד המוגן נתן את הסכמתו בכתב להוצאתו לחל"ת הכפוי.

עוד נקבע שמדובר בעובדות בהיריון שתאריך הלידה המשוער שלהן לא חל ב-30 הימים שבתוכן לאחר מועד הוצאתן לחופשה, ובעיקר בעובדים מוגנים במגזר הפרטי ולא במגזר הציבורי, שעליהם חלות תקנות אחרות. אם ניתן לגבי העובד המוגן האמור, היתר לפי סעיף 9 לחוק עבודת נשים ערב תחילתן של תקנות החירום, יראו את ההיתר כאילו ניתן ביום הוצאת העובד המוגן לחל"ת או במועד הקובע (15.3.2020), לפי המאוחר מבניהם.

ההוראות המיוחדות לעיל חלות על המעסיקים כדלקמן, שעומדים בתנאים שבתקנות החירום-עבודת נשים והוציאו את העובדים לחל"ת ביום 15.3.2020 ועד יום 16.4.2020:

1. מעסיק שעדיין לא הגיש בקשה להיתר.
2. מעסיק שהגיש בקשה להיתר ועדיין לא קיבל את ההיתר.
3. מעסיק שקיבל היתר למועד הגשת הבקשה (שהוא מאוחר ממועד הוצאה לחל"ת).
לדוגמה, המעסיק הוציא את כל העובדים לחל"ת ביום 18.3.2020 וביקש היתר להוצאת שתי עובדות בהיריון לחל"ת כפוי בשל משבר הקורונה ביום 23.3.2020.
האישור ניתן מתאריך 23.3.2020 (או שלא התקבל ההיתר). בעקבות התקנות, אישור ההיתר יהיה באופן אוטומטי לתאריך 18.3.2020 ולא 23.3.2020.

(1) הכותבת רואת חשבון, בעלת פרקטיקה פרטית לייעוץ, לייצוג ולהרצאות בתחום הביטוח הלאומי ולמתן

פתרונות לפי חוק הביטוח הלאומי. בין תפקידיה הציבוריים: חברת נשיאות לשכת רואי חשבון, יו"ר ועדת הקשר של לשכת רואי חשבון עם המוסד לביטוח לאומי ונציגת הלשכה בכנסת בנושא זה.

(2) הנוסח המובא לעיל אינו מחליף את החקיקה, את התקדימים מפסקי הדין או את הנוסח המלא של פרסומי הביטוח הלאומי, אלא בא להסב את תשומת הלב לאמור בהם.

(3) כל המידע המוצג במאמר הוא מידע כללי בלבד ואין בו כדי להוות ייעוץ ו/או חוות דעת או המלצה לנקיטת הליכים או להימנעות מהם. הכותבת אינה נושאת באחריות כלשהי כלפי הקוראים ואלה נדרשים לקבל עצה מקצועית לפני כל פעולה המסתמכת על המידע האמור.

(4) כל הזכויות שמורות © ט.ל.ח.