



2013

שלום,

מצ"ב חו"ד משפטית של עו"ד ורד ברקובי הלשכה המשפטית במשרד הראשי.

הנושא: האם תקופת חל"ת תחשב במניין ששת חודשי עבודה הנדרשים בתכופ להגשת תביעה לתוספת

קצבה

נשאלה השאלה הנ"ל ע"י שרה מילר

אחד התנאים לקבלת תוספת קיצבה בגין מרחק הוא היות המוגבל בניידות עובד ברציפות ששה חודשים בתכופ להגשת התביעה ס. 14 (א) (2) הנ"ל היתה בחל"ת בחודשים 02-03.13 לאחר חופשת לידה. בגביה מאשרים שבתקופת חל"ת יחסי עובד מעביד נמשכים (בכל חל"ת לא רק אחרי לידה) ומשולמים דמי ביטוח. לי נראה אם כך שתקופה זו אמורה להכלל במניין 6 חודשעי העבודה. אבל לעניין תשלום התוספת לא תהא זכאית בחודשי החלת כי אינה משתכרת. משמעות הדבר שגם מי שיוצא לחל"ת ללא קשר ללידה, תקופת החל"ת תחשב לעניין 6 חודשי העבודה שבסעיף זה, תחשב כעבודה. האם ניתן לראות זאת כך?

תשובת עו"ד ורד ברקובי

התשובה חיובית אם ניתן פרשנות מקלה לתנאים המצטברים שבסעיף 14(א) להסכם הניידות ואסביר: אדם המצוי בחל"ת, על אף שלא מתנתקים יחסי עובד-מעביד אלא רק מושעים, אינו עובד בפועל במקום העבודה. אלא שמעמדו כעובד נשמר בתקופת החל"ת וכן ניתן לקרוא את הדרישה הנוגעת לשימוש בקביעות ברכב שבסיפא של סעיף 14(א) (2) כמתייחסת לתקופה בגינה משולמת התוספת ולא לששת החודשים בתכופ לפני הגשת הבקשה לתוספת.

משבטחון סוציאלי עסקינן וספק פועל לטובת המבוטח, אני סבורה כי ניתן לראות בתקופת החל"ת כנמנית בששת החודשים האמורים, כשתשלום התוספת יהיה רק בחודשי עבודה בפועל. מה עוד שאם מקרה כזה יגיע לבחינה שיפוטית, כך לדעתי בתי הדין יפרשו את התנאים.

בברכה,

ורד ברקובי, עו"ד