



המוסד לביטוח לאומי
אגף גימלאות מחליפות שכר
ב.ש.מ. אבטלה פש"ר

כ' כסלו תש"ס
29 נובמבר 1999

חוזר
כללי
בטוח אבטלה 1315/

אל: מנהלי הסניפים
מנהלי תחום גימלאות
מנהלי סניפי משנה
ממונים רכזים ופקידי תביעות אבטלה
רכזי דלפק קדמי

הנדון: זכאות לדמי אבטלה לשנים לאחר לידה

1. כללי

אחוז לא מבוטל של נשים לאחר לידה מפוטרות מעבודתן, מתפטרות או יוצאות לחופשה ללא תשלום.

חלק מנשים אילו מתייצבות, לאחר הפסקת עבודתן, בלשכת שירות התעסוקה כדורשות עבודה ומקבלות דמי אבטלה, משלא נמצאה להן עבודה מתאימה.

בבדיקות שערכנו נמצא כי כ- 9000 נשים לאחר לידה קיבלו דמי אבטלה בשנת 1998.

מעיון בתיקים שהועברו אלינו להתייעצות או לבקרת איכות עולה כי אין אחידות בטיפול בנשים לאחר לידה בלשכות שירות התעסוקה ואף ההחלטות בתביעות לדמי אבטלה אינן אחידות.

במגמה ליצור אחידות בהחלטות וקריטריונים אחידים בהפעלת שיקול דעת לענין סיבת הפסקת עבודה, יובאו בחוזר זה הנחיות מעודכנות לטיפול בתביעות לדמי אבטלה של נשים שהפסיקו את עבודתן לאחר לידה.

2. טיפול בתביעות לדמי אבטלה לשנים לאחר לידה שפוטרו או התפטרו

א. טיפול בתביעות של נשים שפוטרו

תביעה לדמי אבטלה של אישה שפוטרה מעבודתה לפני הלידה או לאחריה תטופל עפ"י כל הכללים הקיימים בחוק ובהוראות לעניין מובטלים שפוטרו. תקופת האבטלה תיקבע בהתאם לתאריך הפסקת העבודה בפועל, כפי שאושר ע"י המעסיק, ובהתאם לתחילת ההתייצבות בשירות התעסוקה, כמקובל.

תקופת תשלום דמי האבטלה תיקבע, כמובן, בכפוף להוראת סעיף 320 (ז) לחוק לפיו לא יהיה אדם זכאי לדמי אבטלה בעד התקופה שבה הוא זכאי לדמי לידה.

ב.

טיפול בתביעות של נשים שהתפטרו

תביעה של אישה שהתפטרה מעבודתה, לפני הלידה או לאחריה, תטופל עפ"י הכללים הקיימים בחוק ובהוראות לעניין מי שהפסיק את עבודתו מרצונו. תקופת האבטלה תיקבע בהתאם לתאריך ניתוק יחסי עובד-מעביד, כפי שאושר ע"י המעסיק ובהתאם למועד תחילת ההתייצבות בשירות התעסוקה.

יחד עם זאת, במקרים בהם נרשם באישור המעסיק כי תאריך הפסקת העבודה חל לפני הלידה, או לאחר הלידה אך לפני תום חופשת הלידה, יש לבדוק ביתר הקפדה את תהליך ההודעה בדבר ההתפטרות.

אם העובדת הודיעה על התפטרותה לפני הלידה ותאריך ניתוק יחסי עובד-מעביד חל לפני הלידה או בתוך חופשת הלידה, יש לפעול עפ"י תאריך זה.

אם העובדת הודיעה על התפטרותה לאחר הלידה או לאחר תום חופשת הלידה, לתאריך הפסקה שקדם למועד ההודעה, יש לקבוע את תאריך הפסקת העבודה ליום שלאחר תום חופשת הלידה וממנו למנות את 90 ימי השלילה.

ואולם, מכיוון שמדובר במובטלת שהפסיקה את עבודתה מרצונה, יש לבדוק את נסיבות ההתפטרות לצורך קבלת החלטה האם היתה הצדקה להתפטרות והאם יש לשלול את תשלום דמי האבטלה לתקופה של 90 ימים מיום הפסקת העבודה.

בעת בדיקת נסיבות ההתפטרות, לצורך קבלת החלטה לעניין השלילה, יש להביא בחשבון את אופי העבודה ואת שעות העבודה במקום העבודה ממנו התפטרה, והאם יש קשר בין סיבת ההתפטרות לבין אופי העבודה הקודם. אם התובעת הצהירה כי ברצונה למצוא מקום עבודה חדש שיתאים למצבה החדש כאם לתינוק, יש לבחון את שגרת העבודה שלה טרם ההתפטרות – האם אכן עבדה שעות ארוכות מאד, האם עבדה במשרה מפוצלת, האם עבדה במקום מרוחק ממקום מגוריה שחייב שעות נסיעה רבות וכו'.

יש להקפיד כי במקרים בהם התקבלה החלטה כי יש לשלול את תשלום דמי האבטלה לתקופה של 90 ימים, עקב ההתפטרות, תקופת השלילה תימנה מתאריך הפסקת העבודה, כפי שאושר ע"י המעסיק (ולא מהתאריך בו היא הודיעה כי בכוונתה להתפטר או תאריך אחר כלשהו). גם במקרים אילו יש לפעול עפ"י הוראת סעיף 320 (ז) לחוק ולא לשלם דמי אבטלה בעד התקופה שבה הייתה המובטלת זכאית לדמי לידה.

לשימת לבכם: אומנם עפ"י חוק פיצויי פיטורין התפטרות של יולדת עד 9 חודשים לאחר הלידה דינה כפיטורין ומזכה אותה בפיצויי פיטורין, אך היא אינה סיבה מוצדקת לענין עזיבת העבודה לפי סעיף 166 ב' לחוק ותקנה 8 לתקנות ביטוח אבטלה.

3.

טיפול בתביעות דמי אבטלה לפי חוקי פיצויי פיטורין לאחר לידה

(1)

הזכות לחל"ת לאחר לידה

כידוע, עפ"י סעיף 7 (ד) (1) ו- (2) לחוק עבודת נשים רשאית עובדת שילדה להיעדר מהעבודה לאחר תום חופשת הלידה ועד לפרק זמן של 12 חודשים מהלידה. היעדרות זאת נחשבת לחופשה ללא תשלום. משך החופשה ללא תשלום לו זכאית כל אישה מותנה במשך העבודה לפני הלידה, אך לא יותר מ- 12 חודשים בסה"כ.

חלק מן הנשים הנמצאות בחל"ת לאחר לידה מכח סעיף 7 לחוק עבודת נשים מתייצבות, כאמור, בלשכת שירות התעסוקה ומגישות תביעות לדמי אבטלה.

(2) הוראות שירות התעסוקה

עפ"י הוראות שירות התעסוקה פקיד ההשמה יציע לדורשת העבודה בחל"ת לאחר חופשת לידה את אותה העבודה שמילאה ערב יציאתה לחופשה. רק אם המשרה איננה פנויה ולא נמצאה לה עבודה מתאימה אחרת יינתן לה אישור אבטלה.

3. טיפול פקיד התביעות בתביעה לדמי אבטלה

עפ"י הניסיון שהצטבר בסניפים לא מתקיימת ההנחיה הנ"ל בכל הלשכות.

לפיכך הוחלט, בתיאום עם היועץ המשפטי של המוסד, כי בכל תביעה של מי שנמצאת בחל"ת לאחר חופשת לידה יהיה פקיד התביעות רשאי להפנות את התובעת למעסיק האחרון, שאישר את היציאה לחל"ת, לבדיקת אפשרות חזרתה לעבודה.

ההפניה למעסיק תיעשה באמצעות טופס מיוחד, שהוכן לצורך כך, שדוגמתו מצורפת כנספח לחוזר זה.

השיב המעסיק כי העובדת רשאית לחזור לעבודה – תידחה תביעתה על פי סעיף 163 לחוק כמי שאיננה מובטלת.

השיב המעסיק כי אינו יכול לקבל את העובדת חזרה לעבודה, בציון הסיבה, ו/או קבע מועד מאוחר יותר בו היא רשאית לחזור לעבודה, מכיוון שמשרתה אוישה, בינתיים, ע"י עובד אחר, הוקפאה וכד', יש לקבל החלטה בתביעה בהתאם לנסיבות שפרט המעסיק, ובשים לב להוראות החוק לענין הפסקת עבודה מרצון.

בהקשר זה יש לשים לב להוראות סעיף 7(ד)(3) לחוק עבודת נשים לפיהן עובדת שנעדרה מעבודתה עפ"י סעיף 2(1) והתיצבה לעבודה לפני תום תקופת חופשתה, או הביעה רצונה לחזור לעבודה, לא יוכל מעבידה לדחות את חזרתה לעבודה יותר מארבעה שבועות מיום שהתיצבה או מיום שהביעה את רצונה לחזור.

אנו מקווים שנוהל זה ימנע תשלום דמי אבטלה שלא כדין לנשים שיצאו לחל"ת ואינן מעונינות בעצם לחפש עבודה אלא לקבל דמי אבטלה בלבד.

ב ב ר כ ה,

א. צרפתי
מנהל האגף