

מ ז כ ר

תאריך: 28 במאי 2020

יוסי פתאל, מנכ"ל

אל:

תיק: 8907/2

אורית זילוני- קליינמן, עו"ד

מאת:

הנדון: פיתורים בתוך תקופת החל"ת או בתום החל"ת בעקבות משבר הקורונה

במזכר זה נסקור בקצרה מהו ההליך ומהן זכויותיו של עובד, אשר מעסיקו נאלץ לסיים את העסקתו בתוך תקופת החל"ת הכפוי אליו הוצא בעקבות משבר הקורונה או בתום תקופת חל"ת זה, כאשר הנסיבות הינן שאין באפשרות המעסיק להחזיר את העובד לעבודה בנסיבות שנוצרו.

1. כידוע, על רקע התפרצות נגיף הקורונה והמשבר הכלכלי שפקד את שוק העבודה בעקבותיו, מקומות עבודה רבים נאלצו להוציא את עובדיהם לחל"ת כפוי. במקרה של סוכנויות הנסיעות המאוגדות בלשכת מארגני התיירות הנכנסת הפגיעה היתה מלאה שכן נסגרו השמיים ואין כניסה של תיירים, ואף בימים אלה, עת המשק מתחיל אט אט לנסות ולחזור לשגרה תחת קורונה, מצב התיירות הנכנסת עוד רחוק ממתן מענה וחזרה לשגרה.
2. בנסיבות אלה, יש להניח כי רובן ככולן של המעסיקים החברים בלשכה נאלצו להוציא לחל"ת את כלל עובדיהם ובוודאי את מורי הדרך לתיירות נכנסת. כאמור, גם בימים אלה הצפי לחזרה לעבודה אצל מעסיקים אלה לא נראה ברור כלל, וגם כאשר תותר כניסה של תיירים לישראל, העתיד באשר למועד החזרה ל"תפוקה" מלאה נוכח המשבר אשר פוקד את העולם כולו, לוט בערפל כמו גם יכולת ההתאוששות של סוכנויות הנסיעות.
3. לפיכך, סוכנות נסיעות אשר הוציאה את עובדיה לחל"ת כפוי אשר גם הוא פוקד ועובדיה עודם מצויים בחל"ת כשברור לה שכרגע תקופת החל"ת הינה בלתי מוגדרת, הרי שהמשמעות הינה בחינה הלכה למעשה של פיתורי העובדים, ולכן סוכנות אשר מבקשת לנהוג בתום לב ובהגינות עם עובדיה שכן אין לה כל צפי למועד חזרתם של העובדים לעבודה, צריכה לקיים הליך פיתורים כדין קרי:

3.1 לזמן את העובדים לשימוע טרם פיתורים, כאשר הנימוק לכך הוא משבר הקורונה והמצב הכלכלי שפקד את המעסיק בעקבותיו שמשמעותו היעדרה של עבודה ואי יכולת להחזיר את העובד לעבודה בטווח הנראה לעין, ועל כן אין מנוס משקילת סיום העסקה או

לחלופין ככל שמדובר בפיטורי צמצום (יש כוונה להחזיר רק חלק מהעובדים וחלק אחר לסיים את העסקתו) יש לפרט את עילת הפיטורים ולנמק גם מדוע נשקלים פיטוריו של עובד פלוני על פני אלמוני בתלות לתפקיד, ותק, מצב משפחתי, שביעות רצון וכיו"ב שיקולים ענייניים שצריכים להילקח בחשבון בעת פיטורי צמצום.

3.2 עובד יכול לוותר על זכותו להישמע בנסיבות אלה, שהרי המצב למרבה הצער אינו תלוי כלל במעסיק. ככל שהעסק נסגר וכלל העובדים מפוטרם הרי שבנסיבות אלה נראה שהשימוע במתכונתו הרגילה מקבל משמעות אחרת, ומוצע בנסיבות אלה להיוועץ ביעוץ משפטי כיצד לנהל את ההליך.

3.3 יש לקיים הליך שימוע מסודר על פי כללי עריכת שימוע (זימון בכתב תוך פירוט מלוא הנימוקים, עריכת פרוטוקול וכיו"ב). אשר לאופן קיום הליך השימוע, הרי שבהתחשב בהסרת המגבלות כיום ניתן לעורכו באופן פרונטאלי תחת קיום כל המגבלות והאיסורים. אפשר כמובן להציע לעובד לקיים זאת בטיעון בכתב, בשיחת וידאו. כמובן, שהדבר תלוי בכל מקרה ונסיבותיו.

3.4 הגבלות על פיטורים - ההגבלות הקבועות בחוקים שונים בנוגע לפיטורי עובדים כמו ההגבלות על פיטורים של עובד/ת המצויה בתקופה המוגנת מכוח חוק עבודת נשים, איסור פיטורים על רקע אפליה אסורה על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה /חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות- ממשיכים לחול גם לעת הזו.

4. עובד אשר פוטר בתקופת החל"ת או פוטר בתום החל"ת זכאי לפיצוי פיטורים ולהודעה מוקדמת כמו כן, יש לתת אישור על תקופת העסקה. חובה זו חלה גם אם מדובר בפיטורים על רקע סגירת מקום העבודה.

אשר להודעה המוקדמת, נראה שבנסיבות של הסוכנויות מתן הודעה מוקדמת רגילה, קרי החזרת העובד לעבודה בפועל למשך תקופת ההודעה המוקדמת, איננה רלוונטית בהיעדרה של עבודה ופעילות (מעסיק שזה רלוונטי לגביו יכול כמובן לפעול באופן זה, אלא שאז יחסי העבודה מסתיימים בתום ההודעה המוקדמת.

בהיעדר כל יכולת/ צורך בעבודה בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת בנסיבות המיוחדות של סוכנויות הנסיעות, יחסי העבודה יסתיימו לאלתר כאשר במסגרת גמר חשבון תשולם תמורת הודעה מוקדמת.

למען הסר ספק נבהיר שכאשר מעסיק מפטר עובד בזמן שהעובד נמצא בחל"ת, המעסיק אינו יכול לטעון שהעובד אינו זכאי לשכר מאחר שהוא במילא בחל"ת. פיטורי העובד קוטעים למעשה את החל"ת ולכן חלה חובה לתת לעובד הודעה מוקדמת או לשלם את תמורתה כשאין אפשרות מעשית להחזרה לעבודה בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת.

5. טרם נעילה ולשם שלמות התמונה נבהיר כי גם במקרה שבו העובד מודיע על התפטרותו בזמן החל"ת, בין כי מצא מקום עבודה אחר ובין כי הוא מעונין לחזור לעבודה ולמעסיק אין אפשרות להחזירו, כי אז התפטרותו הינה בדין מפוטר לצורך זכאות לפיצוי פיטורים, וככל שהיה נכון לתת הודעה מוקדמת אלא שהמעסיק הודיעו כי אינו יכול להחזירו לעבודה, אזי הוא גם יהיה זכאי לחלף הודעה מוקדמת.