

19 מרץ 2020

לקוחות יקרים,

שלום רב,

הנדון: דרכי התמודדות של מעסיקים עם מגפת הקורונה

נוכח המציאות החדשה והכואבת המוכתבת כתוצאה מהתפשטות וירוס הקורונה, והשינויים החברתיים, הכלכליים והמסחריים שנקטים כתוצאה מכך הן ברמה הארצית והן ברמת התאגיד, נאלצות חברות רבות לצמצם את פעילותן המסחרית, דבר המוביל להפסד הכנסות משמעותי בתקופה זו. כפועל יוצא נדרשות החברות לצמצם את הוצאותיהן במקביל. צמצומים אלו באים לידי ביטוי, בין היתר, בהפחתה וצמצום של העלויות הכרוכות בהעסקת כוח אדם- עובדים ומתקשרים נוספים.

בפני המעסיקים עומדות מספר דרכים מרכזיות לצמצום ההוצאות הנגרמות מהעסקת העובדים. התגייסות הממשל להקלה על המעסיקים בתקופה זו, והצעדים המיטיבים כלפי ציבור העובדים שהוחלט על ביצועם, מאפשרים למעסיקים לנקוט שורת צעדים אשר מחד יעזרו לחסוך בעלויות העסקת העובדים ומאידך לשמור על מצבת העובדים לתקופה בה תסתיים תקופת המשבר מאידך.

להלן מספר אפשרויות העומדות בפני המעסיקים על מנת לצמצם בהוצאות כוח האדם, והוראות לביצוע.

1. חופשה ללא תשלום ("חל"ת")

בפני המעסיקים עומדת האפשרות להוציא, **בהסכמה**, את העובדים לחופשה ללא תשלום. בעוד בתקופות רגילות, הוצאה לחופשה ללא תשלום עלולה לגרום נזקים כבדים לעובד, כיום, לאור הקלת התנאים לקבלת דמי אבטלה לעובד שהוצא לחופשה ללא תשלום כפי שנקבעו על ידי המדינה, האפשרות לקבלת ההסכמה מהעובד לצעד זה היא גבוהה.

בהוצאת העובדים לחופשה ללא תשלום חוסך המעסיק את רוב רובן של עלויות העסקתם הישירות בתקופת החופשה, והעובדים עשויים לקבל דמי אבטלה כבר מהחודש הראשון באופן אשר יקטין משמעותית את הפסדיהם כתוצאה מהקפאת/צמצום פעילות המעסיק.

בהוצאת העובדים לחופשה ללא תשלום יש לשים לב לנקודות הבאות:

1. **הוצאה לחופשה ללא תשלום דורשת את הסכמת העובד.** לא ניתן לכפות על העובד לצאת לחופשה ללא תשלום. מומלץ לקבל את הסכמת העובד בכתב למניעת מחלוקות עתידיות. יש להשתמש בנוסח שמשמעותו נבדקה על ידי מומחים בתחום (עורכי דין המתמחים בדיני עבודה או רואי חשבון). לנוחותכם אנו מצרפים נוסח מוצע שהוכן על ידי משרדנו, לשימושכם.
2. בנסיבות הקיימות, סירוב עובד להסכים ליציאה לחל"ת עשויה להיות עילה לפיטורי העובד **בכפוף לשימוע ובשמירת כל החובות החלות על מעסיק טרם קבלת החלטה על פיטורים** (על כך ראו בהמשך). במסגרת זו יש לקחת בחשבון את מכלול השיקולים בהם יש להתחשב לפני קבלת החלטה על פיטורים לרבות האפשרות להמשיך ולהעסיק העובד, גילו, מעמדו האישי, נסיבות מיוחדות של העובד, האם העובד הוא עובד עם מוגבלות וכיו"ב.
3. לא ניתן להוציא עובדים מוגנים לחל"ת ללא קבלת היתר מהגוף אשר צריך לאשר זאת. כך לדוגמא עבור נשים בהריון, בטיפולי הפריה, ובתקופת 60 הימים שלאחר החזרה מחופשת לידה - יש לקבל היתר מהממונה על עבודת נשים במשרד העבודה. האמור נכון גם אם התקבלה הסכמת העובדת להוצאה לחל"ת. במקרה כאמור, יש לקבל את הסכמת העובדת בכתב ולהעבירה לאישור הממונה. תשומת לבכם כי עובדת בחופשת לידה לא ניתן להוציא לחל"ת, גם אם היא מסכימה לאמור.
4. תקופת החל"ת אינה בלתי מוגבלת בזמן וצריכה להיות קצובה בזמן. יש לציין את תקופת החופשה ללא תשלום בכתב ההסכמה. הוצאה לחופשה ללא תשלום ללא מועד סיום משמעותה עלולה להיות פיטורים - על כל המשתמע מכך. פיטורים אלו עלולים לגרום סנקציות לא פשוטות כנגד המעסיק (טענת פיטורים שלא כדין וכיו"ב).
5. בתקופת החל"ת מוקפאים (מושעים) יחסי העבודה אך הם אינם מתנתקים. החובות החלות על הצדדים (למעט ההתחייבויות הכספיות של המעסיק מחד וחובת העובד לעבוד בפועל מאידך) ממשיכות לחול בתקופה זו. לפיכך, גם בתקופה זו העובד עדיין חייב בחובת אמון למעסיק (הקובעת בין השאר שעובד אינו יכול להתחרות במעסיק) והמעסיק מחויב בתום לב כלפי העובד.
6. משמעות הקפאת יחסי העבודה היא כי בתקופה זו מעסיקים אינם נדרשים לשלם גם את זכויותיהם הסוציאליות של העובדים - לרבות הפרשות לקרנות פנסיה/ביטוח מנהלים/קרנות השתלמות. מומלץ להבהיר זאת לעובדים במסגרת מסמך ההסכמה ולהמליץ להם לקבל יעוץ פנסיוני על מנת שלא ייפגעו זכויותיהם.

FLAR

7. ככל שעובד מחזיק ברכב מהעבודה טרם היציאה לחל"ית במסגרת תנאי העסקתו, ניתן לדרוש מהעובד להשיב את הרכב למעסיק בתקופת החל"ית, והעובד מחויב בהחזרתו. ככל שהרכב מושאר באחזקת העובד בתקופת החל"ית יש להסדיר את נושא התשלום עבור השימוש ברכב - לרבות עניין המיסוי.

8. ניתן לדרוש מעובד להשיב לחברה את רכוש החברה הנמצא בידי לתקופת החופשה ללא תשלום והעבד חייב בהשבת רכוש החברה לחברה כאמור.

9. על מנת שהעובד יהא זכאי לדמי אבטלה בתקופת החל"ית (רק בנסיבות הנוכחיות!), על תקופת החל"ית להיות לכל הפחות 30 יום. תקופה קצרה מזו בפועל לא תזכה את העובד בדמי אבטלה. מומלץ להביא לידי העובד כי הוא עשוי להיות זכאי לדמי אבטלה **אך לא להתחייב לכך שכן זכאותו היא נגזרת של תנאיו האישיים.**

10. עם הוצאת העובד לחל"ית יש להעביר לידיו גם את מסמכי הביטוח הלאומי הנדרשים לשם חתימת אבטלה. יש למלא את הפרטים ולחתום בשם המעסיק. מצורף קישור למסמכים הנדרשים לעובד לשם קבלת דמי אבטלה-

https://www.btl.gov.il/%D7%98%D7%A4%D7%A1%D7%99%D7%9D%20%D7%95%D7%90%D7%99%D7%A9%D7%95%D7%A8%D7%99%D7%9D/forms/unemployment_forms/Page_s/1514%20-%D7%90%D7%99%D7%A9%D7%95%D7%A8%20%D7%94%D7%9E%D7%A2%D7%A1%D7%99%D7%A7%20%D7%A2%D7%9C%20%D7%AA%D7%A7%D7%95%D7%A4%D7%AA%20%D7%94%D7%94%D7%A2%D7%A1%D7%A7%D7%94%20%D7%95%D7%94%D7%A9%D7%9B%D7%A8.aspx

2. צמצום בהיקף המשרה ו/או בשכר

בפני המעסיקים אפשרות להגיע עם העובד להסכמה על צמצום בהיקף משרתו או על הפחתה בשכרו לתקופת ביניים, או באופן קבוע. מאחר והמדובר בהרעת תנאי עבודה, אי קבלת הסכמה עשויה להביא לידי הרעה מוחשית בתנאי העבודה אשר תזכה את העובד בפיצויי פיטורים במקרה של התפטרות לאחר התראה.

בצמצום היקף המשרה או בהפחתת השכר יש לשים לב לנקודות הבאות:

1. מומלץ לעגן את ההסכמה על צמצום היקף המשרה/הפחתת השכר בכתב למניעת מחלוקות.

FLAR

2. גם כאן, לא ניתן לצמצם היקף משרה או להפחית בשכר במקרה של עובדים מוגנים ללא קבלת היתר מהגוף אשר צריך לאשר זאת: עבור נשים בהריון, בטיפולי הפריה, בחופשת לידה ובתקופת 60 הימים שלאחר החזרה מחופשת לידה- מהממונה על עבודת נשים במשרד העבודה. האמור נכון גם אם התקבלה הסכמת העובד/ת לצמצום היקף משרה או להפחתה בשכר. במקרה כזה, יש לקבל את הסכמת העובד/ת בכתב ולהעבירה לאישור הממונה.
3. סירוב עובד להסכים לצמצום היקף משרתו או להפחתה בשכרו עשויה להיות עילה לפיטורי העובד בכפוף לשימוע ובשמירת כל החובות החלות על מעסיק טרם קבלת החלטה על פיטורים. במסגרת זו יש לקחת בחשבון את מכלול השיקולים בהם יש להתחשב לפני קבלת החלטה על פיטורים לרבות האפשרות להמשיך ולהעסיק העובד, גילו, מעמדו האישי, נסיבות מיוחדות של העובד, האם העובד הוא עובד עם מוגבלות וכיו"ב.
4. ניתן לקבוע על צמצום היקף משרה או הפחתת שכר באופן זמני או באופן קבוע.
5. צמצום היקף משרה או הפחתת שכר ללא קבלת הסכמת העובד עשויה להוות עילה להתפטרות בדין פיטורים המזכה את העובד בפיצויי פיטורים.

3. חופשה בתשלום

1. החוק קובע כי המעסיק הוא הקובע את מועדי החופשות של העובדים- ככל הניתן בהסכמה עם העובד, אך בסופו של דבר המעסיק הוא הקובע את מועדי חופשות העובדים. לפיכך, ולשם צמצום עלויות ("שריפת" ימי חופשה), רשאי המעסיק לקבוע כי העובד יצא לחופשה בתנאים המפורטים להלן.
2. המעסיק יכול להודיע לעובד על הוצאה לחופשה בתשלום בת 7 ימים ללא הודעה מראש. הוצאה לחופשה ארוכה מ- 7 ימים מחייבת הודעה של 14 ימים מראש לעובד.
3. בהוצאה לחופשה יש לשים לב שניתן להוציא עובד לחופשה רק כאשר ישנם ימי חופשה בלתי מנוצלים במכסת ימי החופשה של העובד.
4. ככל שלעובד אין יתרת ימי חופשה בלתי מנוצלים- לא ניתן להוציא לחופשה שכן למעסיק אסור להכניס את העובד ל"מינוס" של ימי חופשה.

5. יחד עם זאת, לבקשה העובד ניתן לאפשר לו להיכנס ל"מינוס" של ימי חופשה, אולם בקשתו של העובד צריכה להיות בכתב. רצוי כי הבקשה תכלול הודעה של העובד כי הוא יודע שימי חופשה ב"מינוס" מהווים חוב שלו למעסיק.

4. פיטורים (לרבות במקרה בו לא התקבלה הסכמת העובד לחל"ת והמעביד בוחר שלא להמשיך ולשלם את השכר ולהחל בהליכי פיטורים)

הכללים החלים על הפיטורים בימים "רגילים" תקפים גם לתקופה זו ולא ניתן (ולא צריך) להתחמק מהם גם כעת כאשר מסביב יהום הסער. פיטורים היא זכות הקנויה למעסיק אשר עשויה לייצר חסכון לטווח רחוק בנסיבות בהן לא ניתן לספק עבודה לעובדים, ומעסיקים רבים יעדיפו להשתמש בזכות זו. בשימוש בזכות זו, גם בעת זו, יש להקפיד הקפדה מלאה על דיני הפיטורים.

ככלל, פיטורים יש לבצע לאחר עריכת שימוע כדון, תוך מתן הודעה מוקדמת כחוק, ותוך מתן סיבה תקפה לסיום העסקת העובד.

בפיטורי העובד יש לשים לב להוראות אלו:

1. טרם קבלת החלטה על פיטורי העובד יש לערוך שימוע בו יתאפשר לעובד להגיד את דברו טרם קבלת ההחלטה ולהתנגד לעוונה לסיים את העסקתו. יש לזמן את העובד לשימוע בכתב, תוך פירוט הסיבות אשר נשקלות כעילה לסיום העסקתו. המצב הכלכלי הקשה, צמצום וחסכון בעלויות והפחתת או הפסקת פעילות הן עילות מצוינות לעניין זה לשקילת סיום העסקתו של העובד והן תקפות ביתר שאת בתקופה זו של מגיפת הקורונה.

2. במכתב הזימון לשימוע יש לפרט את מועד עריכת השימוע ומיקומו, ולציין כי העובד יכול להיות מיוצג בהליך. יש לאפשר לעובד להיערך לשימוע ולקבל ייצוג ולפיכך יש לזמן את השימוע למועד אשר אינו קצר מ- 3 ימי עסקים מיום קבלת מכתב הזימון לשימוע על ידי העובד. אם העובד או מייצגו אינו יכול להגיע במועד הנקבע, יש לאפשר דחיה סבירה של מועד השימוע. למכתב ההזמנה לשימוע יש גם לצרף מסמכים ואסמכתאות התומכים בסיבות שנשקלות כעילה לסיום העסקתו (ככל שיש).

3. עובד רשאי להודיע בכתב כי הוא מוותר על הזכות לשימוע ובנסיבות אלו ניתן לקבל החלטה ללא שמיעת עמדתו.

4. בנסיבות המיוחדות בהן אנו שרויים, בהתאם להוראות משרד הבריאות על איסור התקהלות ועל אף שהדבר אינו מומלץ, ניתן לקיים את שיחת השימוע גם באמצעים אלקטרוניים כמו שיחת ועידה, וידאו קונפרנס, סקייפ וכיו"ב. גם כאן יש להקפיד כי ההזדמנות לעובד להגיד את דברו ולהתנגד לפיטוריו ניתנת באופן מלא.

5. השימוע חייב להיות אישי ולא קבוצתי או קולקטיבי.

6. לאחר שמיעת העובד יש לשקול את דבריו טרם קבלת החלטה על פיטוריו. לאחר קבלת החלטה על סיום העסקתו יש להעביר לעובד הודעה בכתב על סיום העסקתו. למכתב הפיטורים יש לצרף אישור המעסיק על תקופת עבודתו של העובד. במכתב הפיטורים יש לציין את מועד סיום העבודה ואת הסיבה לפיטוריו של העובד.

7. יש לתת לעובד הודעה מוקדמת לפני סיום העסקתו. ניתן גם להמיר את ההודעה המוקדמת בתשלום חלף הודעה מוקדמת. משמעות תשלום חלף הודעה מוקדמת היא סיום מיידי של יחסי העבודה וניתוק יחסי העבודה במועד ההודעה על סיום העבודה. תשלום חלף הודעה מוקדמת אינו כולל את התנאים הסוציאליים עבור תקופת ההודעה המקודמת ולפיכך מהווה חיסכון למעסיק, החשוב בעת זו.

8. במסגרת ההחלטה על פיטורי העובד יש לקחת בחשבון את מכלול השיקולים לרבות האפשרות להמשיך ולהעסיק את העובד בתפקידים חלופיים, גילו, מעמדו האישי, נסיבות מיוחדות של העובד, האם העובד הוא עובד עם מוגבלות וכיו"ב.

9. לא ניתן לפטר עובדים מוגנים ללא קבלת היתר מהגוף אשר צריך לאשר זאת: עבור נשים בהריון, בטיפולי פוריות ובתקופת 60 הימים שלאחר החזרה מחופשת לידה - הממונה על עבודת נשים במשרד העבודה. לא ניתן לפטר עובדת בחופשת לידה. עובד במהלך או בתום שירות מילואים - יש לקבל היתר מועדת התעסוקה במשרד הביטחון. האמור נכון גם אם התקבלה הודעת העובד כי הוא/היא מותרים על השימוע. במקרה כזה יש להעביר את הודעת העובד/ת בכתב במסגרת הבקשה לממונה.

אנו ממליצים להקפיד על מילוי ההוראות המפורטות לעיל על מנת לצלוח תקופה קשה זו בשלום. ההנחיות לעיל הן הנחיות כלליות בלבד ואנו ממליצים לקבל ייעוץ משפטי פרטני לפני נקיטה באחד מהצעדים לעיל.

צוות מחלקת דיני עבודה במשרדנו בראשות עו"ד שי בן-נתן ערוך לענות על כל השאלות שמטרידות בימים אלה את כולנו, מעסיקים ועובדים כאחד עקב מגיפת הקורונה. מחלקת דיני העבודה במשרדנו תשמח לעמוד לרשותכם ככל שנדרש סיוע, וכמובן גם המחלקות הנוספות במשרדנו.

שנדע ימים טובים יותר!