

14.3.2020

לקהל לקוחותינו שלום רב,

הנדון: התנהלות מעסיקים תחת משבר הקורונה - עדכון

בהמשך לחוזר שהפצנו ביום 11.3.2020, ולאור ההנחיות החדשות שניתנו מאז אותו מועד, להלן הנחיות בנוגע להתנהלות הרצויה מצד מעסיקים בעת הזו.

החוזר להלן יתייחס לנושאים הבאים –

- האופציות העומדות בפני מעסיקים שהוחלט על סגירת מקום עבודתם.
- האופציות העומדות בפני מעסיקים שאין הנחיה על סגירת מקום עבודתם.
- האופציות העומדות בפני מעסיקים ביחס לעובדים שנדרשים להיעדר מן העבודה לשם השגחה על ילדם.
- הזכות של מעסיק לפטר עובדים
- הזכות של מעסיק לדחות גיוס עובדים חדשים
- תזכורת לגבי חובת הבידוד
- חל"ת או בידוד – מה גובר?

נדגיש בשנית כי כל האמור בחוזר זה רלוונטי לעת הנוכחית בלבד, בשים לב להנחיות שניתנו עד כה. ככל שיהיה שינוי בהנחיות, עשוי להיות שינוי בעמדתנו.

האופציות העומדות בפני מעסיקים לאור ההנחיה בדבר סגירת מקומות עבודה

1. ביום 14.3.2020 ניתנה הנחיה המורה על ביטול תרבות הפנאי, קרי סגירת מקומות עבודה המשתייכים לענף זה (בתי מלון, אולמות אירועים, בתי קפה, מסעדות, חדרי כושר, תאטראות וכו').
2. לנוכח זאת נשאלת השאלה כיצד יש להתייחס להיעדרות העובדים שמקורה בהנחיה זו.
3. ראשית נציין, כי לטעמנו יש להתייחס להנחיה הנ"ל כ-"סיכול" של הסכם העבודה, כלומר – אין המדובר בפיטורים או התפטרות, כי אם בסיטואציה שנכפתה על המעסיק והעובד גם יחד, בנסיבות שלא ניתן היה לצפות מראש.
4. בשים לב לעמדה כאמור, לטעמנו יש להתייחס לתקופת היעדרות מן העבודה כהיעדרות שאינה מזכה בתשלום – אלא אם סוכם אחרת בין המעסיק לעובד (כלומר ברירת המחל היא היעדרות בלא תשלום).

5. ההסכמות שניתן לגבש כעת הן –

- א. עבודה מהבית – יש לגבש הסכמות בדבר היקף שעות העבודה בכל יום ובדבר התמורה שתשולם על כך.
- ב. ניצול ימי חופשה – המעסיק רשאי לאשר לעובדים לנצל ימי חופשה בתקופת ההיעדרות, אולם אין הוא חייב לעשות זאת (כפי שהוסבר לעיל).
- ג. חופשה ללא תשלום – המעסיק רשאי להוציא את העובד לחופשה ללא תשלום ביוזמתו¹. ככל שהחופשה ללא תשלום תימשך מעבר ל-30 ימים, והמעסיק יאשר כי בכוונתו לקלוט את העובד בחזרה לעבודה – צפוי העובד לקבל דמי אבטלה, אם מתקיימים לגביו תנאי הזכאות.
6. חשוב להדגיש כי היעדרות כאמור, קרי היעדרות שנובעת מההנחיה בדבר סגירת מקומות עבודה, אינה מהווה היעדרות מפאת מחלה – ואין כל חובה לשלם דמי מחלה בעד ימי ההיעדרות.
7. בנוסף לכך, סיכול חוזה העבודה מאפשר לנקוט בצעדים נוספים כגון דרישה להשבת רכב צמוד וכו'.

האופציות העומדות בפני מעסיקים שאין הנחיה בדבר סגירת מקום עבודתם

8. ככל שמקום העבודה אינו נדרש להיסגר בשל הנחיות שניתנו מצד הרגולטור, אולם המעסיק נדרש להתאים את כוח האדם להיקף הפעילות הקיים בעבודה, רשאי המעסיק לנקוט באחת מבין הדרכים הבאות:
 - א. פיטורי עובדים – ראו את האמור להלן.
 - ב. דחיית גיוס עובדים חדשים – ראו את האמור להלן.
 - ג. הקטנת היקף המשרה – נדרשת הסכמה מצד העובד ויש לגבש את התנאים הנוגעים להיקף המשרה החדש – מספר ימי ושעות עבודה, תמורה בעבור העבודה וכו'.
 - ד. יציאה לחופשה בתשלום – אם החופשה ארוכה מ-7 ימים קלנדריים, נדרשת התראה של 14 ימים מראש. אי לכך מוצע לסכם על חופשה שקצרה מ-7 ימים קלנדריים, ובמקביל ליתן התראה של 14 ימים מראש לקראת חופשה ארוכה יותר בעתיד.
 - ה. יציאה לחופשה ללא תשלום – ראו את האמור בחוזר הקודם שהפצנו.ניתן גם לשלב בין האפשרויות המנויות בסעיפים ג. – ה. לעיל.
9. בנוסף לכך, וככל שהדבר אפשרי – ניתן גם לסכם על עבודה מהבית, אולם מובהר כי עבודה שכזו מזכה את העובד בשכר לכל דבר ועניין, ומומלץ לגבש הסכמות הן לגבי היקף העבודה מהבית והן לגבי התמורה שתשולם.

¹ יש לצייד את העובד במכתב שמודיע לו על ההחלטה להוציאו לחל"ת בשל הנסיבות הרלוונטיות למקום העבודה וכן לציין את הפרטים הבאים: מועד תחילת החל"ת, תקופת החל"ת (ניתן לציין שהתקופה תהא בת 30 ימים לפחות ותתעדכן בהתאם להנחיות ולהשלכות שלהן על מקום העבודה), וחובת העובד לדאוג לביטוח הפנסיוני בתקופת החל"ת. בנוסף לכך, על המעסיק לכלול הצהרה בדבר הכוונה להחזיר את העובד לעבודה בתום תקופת החל"ת, בהתאם לצרכי העבודה.

10. ככל שהצדדים מסכמים ביניהם על עבודה מהבית, הקטנת היקף המשרה או יציאה לחופשה – ניתן לתת את הדעת גם להתאמות נוספות שאפשר לבצע כגון –
- א. השבת הרכב הצמוד, הקטנת החזר הוצאות נסיעה וכיוב' החזרים שקשורים בהוצאות הנסיעה למקום העבודה ובחזרה ממנו.
- ב. הקטנת / ביטול החזר הוצאות אש"ל.
- ג. הקטנת / ביטול תשלום גלובלי בעבור עבודה בשעות נוספות וכיוב' תגמולים שנועדו להוות תמורה בעבור עבודה שמעבר למתכונת הרגילה (עמלות, תמריצים, בונוסים וכו').

היעדרות הורים

11. ביום חמישי 12.3.2020 ניתנה הנחייה בדבר הקדמת חופשת הפסח בבתי הספר ליום שישי 13.3.2020. בהמשך לכך נקבע ביום 14.3.2020 כי גם החופשה בגני הילדים תוקדם ליום 15.3.2020.
12. כפועל יוצא מהנחיה זו הופסקו הלימודים בבתי הספר ובגני הילדים, והילדים צפויים לשהות בחופשה שתסתיים בתום חג הפסח, קרי ביום 18.4.2020.
13. בנסיבות אלו, שבהן הילדים שוהים בחופשה, סביר כי הורים רבים יאלצו להישאר בביתם לשם השגחה על ילדיהם.
14. למגינת הלב, היעדרות שכזו לא קיבלה התייחסות מיוחדת במסגרת ההנחיות שניתנו, ולפיכך יש להתייחס אליה ככל היעדרות אחרת שבה הורים נשארים עם ילדיהם בשל חופשה במערכת החינוך (לדוגמא – בשבוע שקדם לליל הסדר).
15. יתרה מכך, דווקא בשל ההנחיה שלפיה יש הוקדמה חופשת הפסח – הרי שיש להתייחס להיעדרות כאמור, ככזו שנובעת מאילוצים פרטיים של ההורים העובדים, ולא בשל סיבה אחרת.
16. בנסיבות אלו – למעסיק מוקנית סמכות להחליט אם לאשר את היעדרות העובד, ובהתאם גם לאשר את התמורה שתשולם לו עבור כך –
- א. אשר לסמכות המעסיק לאשר את היעדרות העובד – השימוש בסמכות זו צריך להיעשות בתום לב, ולכן אם מדובר בהיעדרות שנובעת מן האילוץ לשמור על הילדים, מן הראוי שהמעסיק לא ידחה זאת. שונה הדבר במקרה שבו ההורים שניהם מבקשים להישאר לשמור על הילדים, ועל פניו ניתן לטעון שאין כל הצדקה לעשות כן. נוכח זאת, וככל שמדובר בהיעדרות של שני ההורים במקביל, רשאי המעסיק לדחות את בקשת העובד להיעדר מן העבודה.
- ב. אשר לתמורה בעבור היעדרות – ככל שלעובד נותרו ימי חופשה והוא רוצה לנצל את ימי חופשתו בתקופת ההיעדרות, רצוי לאשר את בקשתו כאמור, אלא אם מתקיימות נסיבות חריגות שאינן מאפשרות למעסיק לעשות זאת. לחילופין ניתן לסכם על היעדרות ללא תשלום (חל"ת), תוך הסדרת מלוא התנאים הנוגעים להיעדרות שכזו.

פיטורי עובדים בשל המשבר

17. סביר להניח כי מעסיקים מסוימים יידרשו לצמצום מסיבי בכוח האדם בשל השלכות המשבר, בפרט אם יאלצו לסגור את מקום העבודה.
18. מעסיק שיחליט לפטר את מי מעובדיו בשל הנסיבות כאמור בוודאי רשאי לעשות כן, אולם עליו להביא בחשבון את שני התנאים הבאים –
- א. זהות העובדים המפוטרים – יש להצביע על טעם ענייני בדבר ההחלטה לפטר עובד כזה ולא אחר, ואין לפעול בשרירות בקבלת ההחלטה בדבר זהות המפוטרים.
- ב. הליך פיטורים כדין – קרי עריכת שימוע ומתן הזדמנות לעובד להשמיע את עמדתו. בשים לב להנחיה בדבר סגירת מקומות עבודה או שמירה על מרחב של 2 מטרים האחד ממשנהו, ניתן לקיים את השימוע בכתב (קרי העובד יעלה את עמדתו על הכתב), או בשיחת וידאו או בשיחה טלפונית.
19. יוזכר כי פיטורי עובד מחייבים מתן הודעה מוקדמת, ולא ניתן, בשל המשבר, להימנע מחובה זו.

דחיית גיוסי עובדים

20. הנסיבות כמפורט לעיל מצדיקות, לטעמי, אף דחיית גיוסים של עובדים חדשים – לרבות במקרה שבו הגיוס כבר הוסכם ונקבע תאריך תחילת העבודה.
21. מובן כי במקרה שכזה – המעסיק נדרש ליידע את המגויס בדבר ההחלטה לדחות את מועד תחילת עבודתו.

תזכורת לגבי הבידוד

22. נזכיר –
- עובד ששוהה בבידוד בהתאם להנחיה של משרד הבריאות, והוא מסר למעסיק הצהרה בנוסח שנקבע על ידי משרד הבריאות – היעדרות זו תוכר כהיעדרות מפאת מחלה ותזכה את העובד בתשלום דמי מחלה כקבוע בחוק.
 - עובד ששוהה בביתו בשל הצורך של ילדו לשהות בבידוד בהתאם להנחיה של משרד הבריאות, והוא מסר למעסיק הצהרה בנוסח שנקבע על ידי משרד הבריאות – היעדרות זו תוכר כהיעדרות מפאת מחלת ילד ותזכה את העובד בתשלום דמי מחלה כקבוע בחוק.
 - עובד ששוהה בבידוד בהתאם להנחיה של משרד הבריאות – חל איסור לאפשר לו להיכנס למקום העבודה, גם אם הוא עצמו מעוניין בכך.
 - עובד ששוהה בבידוד בהתאם להנחיה של משרד הבריאות – חל איסור לפטר אותו.

○ עובד שהפר את הנחיות משרד הבריאות והגיע למקום העבודה על אף שנדרש לשהות בבידוד – על המעסיק להתרות בו ולהודיע לו שהישנות המקרה עשויה להוביל לסיום עבודתו.

חלת או בידוד – מה גובר?

23. אחת השאלות שנדרשנו לה בימים האחרונים היא מה גובר על מה, בידוד או חל"ת. נציג את השאלה ונשיב עליה באמצעות הדוגמא הבאה –

עובד שוהה בחל"ת ובמהלך תקופת החל"ת הוא נדרש להיכנס לבידוד בהתאם להנחיה של משרד הבריאות – האם במקרה שכזה ה"בידוד" מבטל את החל"ת והעובד יהיה זכאי לתשלום בעבור דמי מחלה? התשובה לשאלה זו היא שלילית, בדומה לכל מקרה אחר שבו עובד שוהה בחל"ת ובמהלך תקופת החל"ת הוא חולה מסיבה כזו או אחרת. החל"ת משעה את יחסי העבודה בין הצדדים, ולכן היותו של העובד חולה במהלך תקופת החל"ת אינו משנה דבר.

ככל שיידרש סיוע נוסף או הבהרות לאמור לעיל, נשמח לעמוד לרשותכם בכל שעה.

שנדע כולנו ימים בריאים, טובים ושקטים יותר

נעמה שבתאי בכר, עו"ד