



אם אינך רואה מייל זה לחץ כאן



CLIENT UPDATE



צמצום כוח אדם עקב התפשטות נגיף הקורונה

19/03/2020

רקע

נוכח המצב הכלכלי שנגרם עקב התפשטות נגיף הקורונה בישראל נאלצות חברות רבות לצמצם את פעילותן המסחרית ואת הוצאותיהן, דבר הבא לידי ביטוי גם בצמצום כוח אדם.

להלן מגוון האפשרויות העיקריות בצמצום כוח אדם ודגשים לביצוען:

חופשה ללא תשלום ("חל"ת")

1. חופשה ללא תשלום היא ענין הסכמי. לפיכך, לא ניתן להוציא עובדים לחל"ת ללא הסכמתם.
2. יש להחתים את העובדים על הסכם חל"ת מתאים.
3. יש להסדיר בהסכם החל"ת את המשך אחזקת ציוד החברה בתקופת החל"ת ולהסדיר את נושא תשלום השימוש ברכב החברה ככל שמחליטים לאפשר לעובדים להשתמש ברכב בתקופת החל"ת.
4. בתקופת החל"ת מושעים יחסי העבודה, אך לא מתנתקים. עם תחילת החל"ת החברה "נפטרת" באחת מעלויות ההעסקה של העובדים הרלוונטיים, אך חובת האמון בין הצדדים ממשיכה להתקיים (עובדים לא יכולים לעבוד אצל מתחרה של החברה).
5. מומלץ להפנות את העובדים לייעוץ פנסיוני על מנת שלא ייפגעו זכויותיהם הפנסיוניות בתקופת החל"ת.
6. לאור הנחיות הביטוח הלאומי ועל מנת שהעובדים יהיו זכאים לקבל דמי אבטלה (ככל שעמדו בתקופת האכשרה), תקופת החל"ת צריכה להיות 30 ימים לפחות.
7. גובה תשלום דמי האבטלה נגזר בין היתר מגיל העובדים ומגובה שכרם ובכפוף לתקרה של כ-10,500 ₪.
8. ככל שתקופת החל"ת תקוצר בהסכמת הצדדים ותעמוד על פחות מ-30 ימים, הרי שהעובדים לא יהיו זכאים לדמי אבטלה. אפשר להסכים (רצוי מראש) עם העובדים כי במקרה שהחל"ת יקוצר ויעמוד על פחות מ-30 ימים, הימים שלא עבדו ייחשבו כימי חופשה בתשלום.
9. עובדים מוגנים (הריון, 60 ימים לאחר חזרה מחופשת לידה וטיפול פוריות) - יש לקבל את הסכמת הממונה על עבודת נשים, גם אם העובדים הרלוונטיים נתנו את הסכמתם. יש לקבוע בהסכם החל"ת עם העובדים הרלוונטיים כי הימים שעד קבלת אישור הממונה ינוכו ממיכסת ימי החופשה שלהם.
10. לאור הסירוב להסכים לחל"ת קמה למעסיק עילה טובה לפיטורים, בכפוף

לשימוע (הצורך בחיסכון בעלויות, התייתרות מישרה וכו'). גם בהקשר זה יש לקבל החלטות ענייניות ולתת את המשקל הנדרש לנסיבות ייחודיות כגון גיל או עובד עם מוגבלות.

צמצום בהיקף המשרה ו/או בשכר

1. צמצום בהיקף המשרה ו/או במשכורת מהווה הרעה בתנאי העסקה. לפיכך, אין לבצע צמצום היקף משרה או הפחתה בשכר ללא הסכמה.
2. יש להחתים את העובדים על הסכמה לשינוי בתנאי העסקתם, כאמור.
3. עובדים מוגנים (הריון, 60 ימים לאחר חזרה מחופשת לידה וטיפול פוריות) - יש לקבל את הסכמת הממונה על עבודת נשים, גם אם העובדים הרלוונטיים נתנו את הסכמתם.
4. סירוב להסכים לצמצום בהיקף משרה ו/או להפחתה בשכר מקימה למעסיק עילה טובה לפיטורים, בכפוף לשימוע (הצורך בחיסכון בעלויות וכו'), תוך קבלה של החלטות ענייניות שנותנות את המשקל הנדרש לנסיבות ייחודיות כגון גיל או עובד עם מוגבלות.

חופשה כפויה בתשלום

1. ניתן לכפות על עובדים יציאה לחופשה בתשלום, תוך שימוש במכסת ימי החופשה השנתית הצבורה שלהם.
2. חופשה של עד 7 ימים קלנדריים, ניתן לכפות ללא הודעה מוקדמת כלשהי. חופשה של 7 ימים קלנדריים ומעלה מחייבת מתן התראה מוקדמת של 14 ימים.
3. ככל שכתוצאה מהחופשה הכפויה, תיווצר לעובדים "יתרה שלילית" של ימי חופשה, יש לקבל את אישור המוקדם לכך.

סיום העסקה (פיטורים)

1. גם בימי המגפה יש לקיים את הליך סיום ההעסקה באופן מלא, כולל שימוע כדין על פי כל הכללים (הודעה מספיקה מראש, אפשרות ייעוץ עם עורך דין, זימון לשימוע מפורט וכיו"ב).
2. אין פטור, לאור המצב, מקיום חובת השימוע.
3. ניתן לקיים את השימוע בכתב או באמצעות שיחת ועידה ואין חובה בקיום פגישה פנים אל פנים.
4. לא ניתן לקיים "שימוע קיבוצי" גם במקרה בו נסגרת כל הפעילות העסקית של החברה.
5. המצב הכלכלי, שהוא נגזרת מהמגפה, מהווה עילה טובה לפיטורים.
6. למעט אם נקבע אחרת בהסכם העסקה, ניתן להמיר את תקופת ההודעה המוקדמת בסיום מידי של יחסי העבודה ותשלומי חלף הודעה מוקדמת. נקיטה בדרך זו חוסכת לחברה את הצורך בביצוע הפרשות סוציאליות והמשך צבירה של זכויות הקשורות בוותק (ימי חופשה וכיו"ב).
7. פיטורי עובדים מוגנים (הריון, 60 ימים לאחר חופשת לידה, ימי מילואים וחודש לאחר מכן) מחייבים פניה לקבלת היתר. לא ניתן לקבל היתר לפטר עובדים בתקופת חופשת הלידה.
8. בכל הליך פיטורים יש לקבל החלטות ענייניות ולתת את המשקל הנדרש לנסיבות ייחודיות כגון גיל או עובד עם מוגבלות.

ההנחיות לעיל הן הנחיות כלליות ומתומצתות. אנו ממליצים לקבל ייעוץ משפטי פרטני לפני נקיטה באחד מהצעדים לעיל.

פרטי קשר



הילה זילברשטיין, שותפה
מחלקת דיני עבודה



רמי לנדא, שותף

03-6103183
hilas@meitar.com

מחלקת דיני עבודה
03-6103622
ramil@meitar.com



לילך שחם קנטי, שותפה
מחלקת דיני עבודה
03-6103899
lilachk@meitar.com



חדוות ינקו וולמן, שותפה
מחלקת דיני עבודה
03-6103800
hyanko@meitar.com

למידע נוסף אודות מחלקת דיני עבודה במשרדנו, לחץ כאן.

מובהר, כי האמור לעיל הינו מידע כללי, אין בו התייחסות לנסיבות ועובדות ספציפיות ואין לראות בו משום חוות דעת ו/או ייעוץ משפטי לעניין קונקרטי.



להצטרפות לעדכוני לקוחות לחץ כאן

מיתר | עורכי דין
דרך אבא הילל סילבר 16, רמת גן, 5250608, ישראל | 03-6103100

[הסר](#) | [דווח כספאם](#)