

WE STAND TOGETHER



GOLDFARB
GROSS
SELIGMAN



חרבות ברזל - עדכון דיני עבודה מס' 5

אפשרויות לצמצום העסקת עובדים בשל המצב הבטחוני

בהמשך לעדכון לקוחות מיום 8.10.2023 בעניין זכויות וחובות מעסיקים ועובדים בתקופת החירום, ולאור שאלות רבות שהתקבלו מאת לקוחותינו, ברצוננו להתייחס לאפשרויות של מעסיקים שמעוניינים מסיבות שונות לצמצם פעילות של עובדים בעסק.

ביום 19.10.2023 הציג שר האוצר תוכנית סיוע כלכלית, עם זאת לא ברור מתי יפורסמו הפרטים המלאים, וככל הנראה התוכנית אינה פותרת את מלוא הצרכים של המעסיקים, ועל כן נתייחס להלן לידוע בכל הנוגע לתוכנית האוצר, ונציג את יתר הפתרונות שבידי מעסיקים.

יודגש כי הפירוט להלן, פרט לתוכנית משרד האוצר, הינו בהתאם למצב המשפטי בזמן שגרה, ועד לפרסום כללים חדשים, ככל שיפורסמו.

עוד נזכיר כי ייתכנו מקרים בהם יידרש ייעוץ פרטני, למשל ביחס לעובדים מוגנים (נשים בהיריון, עובדים בעלי מוגבלות, וכן עובדים במילואים) במקרים אלו אנו ממליצים לפנות לייעוץ משפטי.

נכון להיום, ישנן מספר אפשרויות עבור אותם מעסיקים המעוניינים לצמצם פעילות, להתמודדות עם המצב בכל הנוגע לעובדיהם:

1. תוכנית משרד האוצר – תשלום לעובדים וקבלת פיצוי עתידי:

ביום 19.10.2023, הציג שר האוצר בנאומו מצגת שהתייחסה לתוכנית הכלכלית של משרד האוצר לעידוד פעילות עסקית במשק והשתתפות בשכר ששולם על-ידי מעסיקים. מטרת התוכנית, הינה עידוד עבודה היכן שניתן (להבדיל מתקופת הקורונה אז המטרה הייתה מניעת התקהלויות), ולכן, להבנתנו, התוכנית תכלול תמריצים למי שיימנע מהשבתת פעילותו העסקית (ככל הניתן), אולם יחווה הפסדים בשל מצב החירום. יצוין, כי לפי המתואר בתוכנית, מדובר במענה ראשוני, שנועד לייצר ודאות מסוימת לעסקים, וייתכן שבהמשך תוצג תוכנית נוספת וכוללת יותר.

נוסחת המענק		
רכיב שכר	+	רכיב תשומות
שיעור הפגיעה * הוצאות השכר * 60%	סכום המענק	שיעור הפגיעה (חד חודשי / דו חודשי)
הוצאות השכר – הנמוך מבין (מסך השכר ששולם / כמות העובדים כפול השכר הממוצע במשק)	6%	12.5%-20% / 25%-40%
	9%	20%-30% / 40%-60%
	12%	30%-40% / 60% - 80%
	18%	40%-50% / 80%-100%

המענק לא יעלה על 300 אלף ₪ לעסקים בעלי מחזור של עד 100 מ' ש"ח ועד ל-900 אלף ש"ח לעסקים עד 400 מ' מחזור.

קרי, המענק שיינתן, בשלב זה, לעסקים יהיה כפי הנראה שקלול של הפגיעה בעסק למול הוצאות השכר, ומסכום זה תשתתף המדינה ב-60% מהוצאות המעסיק. התוכנית נועדה כאמור לעודד המשכיות עסקית כדי לחזק את המשק, כך שכפי הנראה – מעסיקים שיבחרו שלא לשלם שכר לעובדיהם, או שיחליטו להוציא את עובדיהם לחל"ת או לפטרם – ייתכן ויהיו זכאים לסכום מענק נמוך יותר. חשוב לציין כי כבר היום הגישה ההסתדרות התייחסות למתווה האוצר, ובה מספר הסתייגויות מהתוכנית. מכל מקום, ועדת הכספים צפויה לדון בתוכנית השבוע, ונעדכן ככל שיהיו פרטים נוספים.

2. המשך תשלום שכר תוך ויתור על עבודת העובדים:

החוק בישראל לא מסדיר בצורה מפורשת את נושא תשלום השכר בנסיבות של היעדרות בשל מבצע צבאי, ועל פי ניסיון העבר - הנושא מוסדר בדיעבד למשל בדרך של תוכנית משרד האוצר לעיל. על כן, עובד שלא הייתה מניעה שיעבוד ואשר אינו מעוניין לעבוד – אינו זכאי ככלל לשכר, למעט אם תהיה הוראה אחרת. בעבר המדינה השתתפה בעלויות המעסיק בגין שכר העובד בעת מבצעים צבאיים ומלחמות, בהתאם ליכולת המדינה ביחס להיקף המבצע הצבאי. כך למשל, במסגרת מבצע צוק איתן השתתפות המדינה בשכר העובדים הוגבלה לשכר יומי של 1,067 ₪ לערך. משכך, עומדת בפני מעסיקים האפשרות להמשיך להעסיק את העובדים, תוך הנחה סבירה

שתהיה השתתפות מהמדינה, אולם מדובר בנושאים המוסדרים לאחר מצב החירום, ולא ניתן לדעת בשלב זה מה יהיה היקף ההשתתפות האמור. כמו כן, ניתן להגיע להסכמה עם העובד כי בשלב זה ישולם לו כרגיל, אולם ככל שהפיצוי שיינתן בעתיד על-ידי הממשלה יהיה נמוך יותר משכרו של העובד (כפי שמסתמן בתוכנית משרד האוצר שהוצגה) - אזי יידרש העובד להשיב את היתרה. נציין כי בדרך זו הפגיעה בעובד הינה המועטה ביותר.

3. הוצאת עובדים לחופשה:

בהתאם לחוק חופשה שנתית, מעסיק רשאי להוציא עובד לחופשה שנתית של עד 7 ימים קלנדריים (קרי כולל שישי ושבת) ללא התראה מראש. עם זאת, חופשה שאורכה מעל 7 ימים, טעונה הודעה לעובד על כוונת מעסיק להוציא לחופשה לפחות 14 ימים מראש. נזכיר – ההחלטה באם להוציא עובד לחופשה או אם לא, הינה החלטה של המעסיק בלבד, ולא נדרשת הסכמת העובד, וזאת בתנאי שיש לעובד ימי חופשה צבורים. ככל שאין לעובד ימי חופשה צבורים לא ניתן לחייב את העובד להיכנס ליתרה שלילית של ימי חופשה, אלא בהסכמתו, שצריכה להיות מפורשת ובכתב.

4. הוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום (חל"ת):

אפשרות נוספת היא הוצאת העובדים לחופשה ללא תשלום, דבר המחייב את הסכמת העובד ולא יכול להיעשות באופן חד צדדי. כפי שציינו לעיל, בשלב זה לא הותקנו בעניין אפשרות היציאה לחל"ת תקנות מיוחדות ביחס למצב החירום (להבדיל למשל מתקופת הקורונה) המשליכות על אפשרויות המעסיק להוציא עובדים לחופשה ללא תשלום ונראה כי אין בכוונת האוצר לקבוע כללים חדשים בעקבות מצב החירום. המשמעות היא כי הכללים לתשלום דמי אבטלה לעובדים הינם הכללים החלים בשגרה (כפי שניתן למצוא באתר המוסד לביטוח לאומי), ולא כל עובד שייצא לחופשה ללא תשלום יהיה זכאי לדמי אבטלה. על מנת שעובד יעמוד בתנאים המינימליים (נכון להיום) לתשלום דמי אבטלה, יש לעמוד, בין היתר, בכל התנאים המצטברים להלן:

- הוצאת העובד לחופשה ללא תשלום נעשית ביוזמת המעסיק.
- הוצאת העובד לחופשה ללא תשלום, נעשית לתקופה שלא תפחת מ- 30 ימים.
- ככל שלעובד יש ימי חופשה צבורים, אזי אלו יוחסרו מהימים שישולמו לעובד על-ידי המוסד לביטוח לאומי (אולם יימנו במסגרת 30 הימים המינימאליים המחייבים).
- העובד עומד בתנאים לתשלום דמי אבטלה, של 12 חודשי עבודה מתוך 18 חודשים אחרונים.
- העובד הסכים להוצאתו לחופשה ללא תשלום.
- גילו של העובד הוא מעל 20 ומתחת ל-67.
- העובד עומד בתנאים נוספים אישיים, לדוגמה - לא תהיה זכאות לדמי אבטלה בעד התקופה שבה זכאי העובד לתשלומים כדוגמת דמי לידה או דמי פגיעה, או בעד תקופה בה זכאי העובד לדמי חופשה (בין ששולמו ובין שלא שולמו).
- כאמור, אי עמידה בתנאים אלו, עלולים להוביל לכך שהעובד לא יהיה זכאי לדמי אבטלה,

ויישאר ללא מקור פרנסה.
כמובן שאת ההסכמות בין הצדדים, לרבות אופן חזרת העובד לעבודה סדירה, מומלץ להסדיר במפורש ובכתב, על מנת למנוע מחלוקות עתידיות.

5. פיטורי העובד:

באפשרות המעסיק, בנוסף למפורט לעיל, לפטר עובד מסיבות כלכליות או אישיות ענייניות בהליך הוגן.
אפשרות זו רלבנטית אך ורק ככל ואין מגבלה חוקית על פיטורי עובד, במיוחד בתקופת החירום הנוכחית.
בין העובדים המוגנים מפיטורים על פי חוק, ניתן למנות עובדים שלא יכלו לעבוד בשל הוראות פיקוד העורף (הורים לילדים עד גיל 14, תושבי אזורים מוגבלים, עובדים שגויסו למילואים), עובדים בעלי מוגבלות (ניתן לפטר אולם בהתאם להוראות הדין בנושא), או עובדות ועובדים המוגנים בהתאם לחוק עבודת נשים וחוקים אחרים רלבנטיים.
גם בנסיבות הנוכחיות, הליך הפיטורים חייב להיות כדון, קרי לאחר הליך שימוע כדון ולאחר שקילת טענות העובד בתום לב ובנפש חפצה, ורק לאחר מכן קבלת החלטה מנומקת בעניין. עוד חשוב לציין, כי חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו – 2006 (אותו חוק המגן על עובדים הנעדרים מעבודתם בנסיבות מסוימות בשעת חירום), מעביר את נטל ההוכחה על כתפי המעסיק להראות שלא פעלו בניגוד להוראות החוק בהתקיים נסיבות מסוימות.

6. עבודה מהבית:

ישנה אפשרות למעסיק להגיע להסכמה עם העובד בדבר עבודה מהבית.
נזכיר, כי לא תמיד ניתן לכפות על העובד עבודה מהבית, שכן לא לכל העובדים יש את הציוד והתנאים המתאימים לכך, ולכן מומלץ, ככלל, לקבוע בהסכם ההעסקה עם עובדים כי ייתכן ובנסיבות מסוימות יתבקש העובד לעבוד מהבית, וכך גם בנסיבות הנוכחיות ניתן להגיע להסכמה אד-הוק בעניין.
עם זאת, ככל שהעובד עבד עד כה מעת לעת מביתו ואין מניעה שנוצרה בשל מצב החירום, אזי לא תהיה מניעה לדרוש כי ימשיך לעבוד כתמול שלשום מהבית במצב הנוכחי ועד לסיום מצב החירום.

האמור מתייחס לעובדים במגזר הפרטי שלא חלים עליהם הסכמים קיבוציים מיוחדים והוראות ספציפיות אחרות, או הסכמים אישיים הקובעים הוראות ספציפיות רלבנטיות. כמו כן, במקום עבודה מאורגן, בטרם נקיטת צעדים, יש להיוועץ עם נציגות העובדים במקום העבודה ולפעול בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי.

בידי המעסיקים אפשרויות פעולה שונות, אשר לכל אחת יתרונות וחסרונות, ומומלץ לבדוק ולהתייעץ אודות דרך הפעולה האידיאלית בנסיבות כל עניין.

כמו כן, נציע להמתין לפרסום תוכנית האוצר המלאה בטרם יתקבלו החלטות סופיות בנושא, ככל הניתן, על מנת לשקול את האמור בה, ויתרונותיה וחסרונותיה ביחס לעסקיכם.

בתקופה ייחודית זו אנו ממליצים לגלות רגישות והתחשבות במצבים אישיים מיוחדים מצד אחד, ובצרכי שגרת העבודה מצד שני.

בכל שאלה, עצה או הדרכה פרטנית בקיום חובות המעסיק, ניתן לפנות לאנשי הקשר שלכם במשרדנו או למחלקת דיני עבודה ורילוקיישן.

הסקירה לעיל הינה בבחינת תמצית. המידע הכלול בה נמסר למטרות אינפורמטיביות בלבד ואין במידע כדי להוות ייעוץ משפטי.

בכל שאלה, ניתן לפנות ל:

שותף בכיר במחלקת דיני עבודה ורילוקיישן **חיים ברנזון**
ראש מחלקת דיני עבודה ורילוקיישן (משותף) **עופר רביד**

ofer.ravid@goldfarb.com

haim.berenson@goldfarb.com

ראש מחלקת דיני עבודה ורילוקיישן (משותף) **אסף ברנזון**
ראש מחלקת דיני עבודה ורילוקיישן (משותף) **יעל דולב**

yael.dolev@goldfarb.com

assaf.berenson@goldfarb.com

עידן פפר
שותף, מחלקת דיני עבודה
ורילוקיישן
idan.fefer@goldfarb.com

להצטרפות לרשימת הדיוור לקבלת עידכונים ומידע על אירועים - [לחצו כאן](#)



גולדפרב גרוס זליגמן

מגדל אלקטרה, רחוב יגאל אלון 98, תל אביב 6789141
המגדל העגול, מרכז עזריאלי 1, תל אביב 6701101
Mittelstrasse 14, 8008 Zurich, Switzerland