

צמצום העסקת עובדים - משבר הקורונה

להלן ריכוז אפשרויות צימצום העסקת עובדים בעקבות פגיעת הקורונה בעסקים ובאפשרויות העסקת עובדים:

עבודה מהבית

- במקומות עבודה שמתאפשר, ניתן בהסכמת המעביד לעבוד מהבית.

יציאה לחופשה בתשלום

- יציאה לחופשה בתשלום ביזמת המעסיק תבצע בכפוף לחוק חופשה שנתית, כלומר הודעה מראש בכתב של 14 יום ביחס להוצאה לחופשה של יותר מ-7 ימים, ורק בתנאי שיש לעובד ימי חופשה צבורים.
- בכפוף להסכמת הצדדים, רשאי המעביד להוציא עובד לחופש גם לאחר שזה ניצל את יתרת ימי החופשה שצבר והכנסתו ליתרה שלילית של ימי חופש שתקוּזו אל מול ימי חופשה שיצבור בעתיד.
- במידה ויוכרז מצב חרום המחייב סגירת מקומות עבודה או אי יציאה מהבית, לא יהיה ניתן לנכות ימי חופשה שצבר העובד אלא בהסכמתו.
- יציאה לחופשה בתשלום ביוזמת העובד צריכה להיות בהסכמת המעביד.

הקטנת היקף משרה או הפחתת שכר של עובדים

- מעסיק רשאי בהסכמת העובד להפחית את שכר העובד או את היקף משרתו, על-מנת לחסוך בעלויות ההעסקה.
- הפחתת היקף משרה ללא הסכמת העובדים מראש, עשויה להיחשב כהרעה מוחשית בתנאי העבודה, שבגינה מותר לעובד להתפטר ולהיות זכאי לאותן זכויות של עובד מפוטר, כגון: פיצויי פיטורים וכיו"ב.
- להפחתת השכר עשויות להיות השלכות על הזכויות הפנסיוניות של העובד וזכויותיו במוסד לביטוח לאומי.

הוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום (חל"ת)

- המעביד יכול להוציא את העובדים לחופשה ללא תשלום (חל"ת), במהלך תקופה זו לא ישולם שכר לעובדים אולם ישמרו יחסי עובד מעביד.
- יש לשלוח הודעה אישית בכתב לעובד על הוצאתו לחל"ת בשל משבר הקורונה.
- בחל"ת למשך 30 יום ומעלה העובדים עשויים להיות זכאים לדמי אבטלה למרות שלא פוטרו ולמרות שלא ניצלו את ימי החופשה שצברו. העובדים נדרשים להירשם באופן מקוון לביטוח לאומי ובלשכת התעסוקה ולמלא את הטפסים הנדרשים. אין צורך להתייצב בלשכת התעסוקה עד להודעה חדשה.
- כדי שהעובדים יוכלו לקבל את דמי האבטלה, המעסיק נדרש למלא עבור כל עובד: אישור על תקופת העסקה ושכר. המעסיק יציין על גבי הטופס שהיציאה לחל"ת היא בעקבות משבר הקורונה ואת תאריך היציאה לחל"ת. אם סיום התקופה לא ידוע, יש לרשום שתאריך סיום החל"ת אינו ידוע.
- טופס 100 (ריכוז תלושי השכר הכולל הפרשי שכר ושכר נוסף), שהמעסיק ישדר עבור כל העובדים. ניתן לשדר טופס 100 מכל מערכת שכר
- מי שמעסיקים מעל 500 עובדים מתבקשים לפנות למוסד לביטוח לאומי במייל masikim@nioi.gov.il

לתיאום הגשת התביעות של כל העובדים באופן מרוכז.

- על המעסיק חלה החובה לשלם את דמי הביטוח הלאומי עבור העובד ב-2 החודשים הקלנדריים המלאים שבהם העובד שוהה בחופשה. (אם העובד מקבל דמי אבטלה במהלך חודשים אלה, המעסיק לא צריך לשלם בעצמו). המעסיק רשאי לנכות את הסכומים ששילם מתשלומים עתידיים שמגיעים לעובד.
- התשלום שעל המעסיק להעביר בכל אחד משני החודשים הראשונים הוא בסך 348 ש"ח (6.57% משכר המינימום, נכון להיום).
- התשלום הוא רק על 2 חודשים קלנדריים מלאים שבהם העובדים שהו בחופשה. אם הם עבדו בחלק מחודש מסוים, אפילו יום אחד, דמי הביטוח הלאומי ינוכו משכרם.
- אם החל"ת נמשך מעבר לחודשיים מלאים, העובד צריך להעביר את דמי ביטוח הלאומי מהחודש השלישי המלא.
- המעסיק אינו צריך לבצע הפרשות לביטוח הפנסיוני או לקרנות השתלמות של העובדים עבור הימים שבהם שהו בחל"ת.
- חשוב להבהיר לעובדים כי הפסקת ההפרשות השוטפות לקרן הפנסיה או לביטוח מנהלים עלולה לפגוע בזכויות הפנסיוניות של המבוטח, ובמיוחד בכיסוי הביטוחי, דבר שיכול להשאיר את העובד ללא כיסוי ביטוחי ואף להקשות או למנוע ממנו לרכוש ביטוח כזה בעתיד. (העובד יכול לשמור על הזכויות שצבר, גם אם הופסקה עבודתו והופסקו ההפרשות השוטפות לביטוח הפנסיוני, וזאת באמצעות הסדר ריסק או באמצעות הפקדות עצמאיות לביטוח פנסיוני)
- גם עצמאים שנחשבים כשכירים לענין ביטוח לאומי - מרצים, מדריכים תחת הסכם עבודה של 3 חודשים או לפחות 7 שיעורים יכולים להיות זכאים לדמי אבטלה בעקבות הפסקת הפעילות, הכל בהתאם לזכאות הרגילה לדמי אבטלה למבוטחים אלו.

שכר מורים

- בהתאם לפגישת הסתדרות המורים עם האוצר שכר מורים הקרוב צפוי להשתלם במלואו על תקופה זו.
- נבחנת אפשרות ששנת הלימודים תוארך על חשבון תקופת הקיץ. טרם התקבלה החלטה בענין.
- בשלב זה לא ניתן לדעת מה בקשר לעובדי הוראה אחרים או לתשלום שכר במידה והתקופה תתארך.

עובדים חולים/ שנמצאים בבידוד

- עובד שנאלץ להימצא בבידוד עקב חשש שנדבק בנגיף הקורונה ייחשב כמי שנעדר מעבודתו עקב מחלה.
- תשלום ימי מחלה כרגיל בהתאם למכסת הימים שלרשות העובד – יום ראשון - 0, ימים שני ושלישי 50% והחל מהיום הרביעי תעריף מלא. אם יש נוהל אחר מיטיב עם העובדים, יש לפעול בהתאם לנוהל.
- אם אין ברשות העובד מספיק ימי מחלה צבורים, ניתן לנכות את ימי ההיעדרות משכרו.
- העובד לא צריך להציג אישור מחלה. במקום זאת על העובד להציג למעסיק את תעודת המחלה הגורפת שהוציא משרד הבריאות ולחתום על ההצהרה על היעדרותו. (אם הסיבה לבידוד היא חזרה מחו"ל, עליו לצרף אישור על מועד עזיבתו מחו"ל).
- ככל שהעובד חלה או בבידוד עקב חשיפה במהלך עבודתו, יתכן שיוכר כנפגע עבודה הזכאי לתקבול מביטוח לאומי, כאשר המעסיק יחויב להשיב לביטוח לאומי את עלות שכר העובד ב-12 ימים הראשונים.

פיטורין

- אין היתר לפטר עובד שנעדר מעבודתו בשל חשש מהידבקות או בשל הידבקות ממחלה בכלל ועקב חשד לקורונה בפרט.
- אחרי תקופת המחלה והבידוד ניתן לפטר עובד בכפוף להודעה מוקדמת ושימוע על-פי החוק.

החוזר מתייחס למצבים שכיחים כלליים, ניתן לפנות אלינו ביחס לשאלות פרטניות רלוונטיות. מאחר ומדובר במצב שלא היה במדינה, קיימות שאלות משפטיות ללא הכרעה, כמו כן במידה ויוכרז מצב חרום יהיו לכך השלכות נוספות על אפשרויות הצמצומים וההעסקה.

נשוב לעדכן אתכם עם ההתפתחויות.

נשמח לעמוד לשירותכם

רודניק וורצל ושות' רו"ח

טלפון: 02-5002747

מייל: info@rv-cpa.com