



"היום שאחרי החל"ת" - יחסי העבודה בעידן שאחרי מגבלות הקורונה

לקוחות נכבדים,

נוכח משבר הקורונה והוצאת עובדים רבים במשק לחופשה ללא תשלום, לצד קביעת זכאותם לדמי אבטלה במהלך השנה האחרונה (זכאות העתידה להסתיים בסוף חודש יוני 2021), ומאחר שבימים אלה מקומות עבודה רבים חוזרים לפעילות שגרתית, מתעוררות שאלות וסוגיות רבות אשר עוסקות ב"יום שאחרי" החל"ת. בין היתר, עולות שאלות בעניין אופן החזרת עובדים לעבודה מחל"ת, הזכויות השונות בקשר עם שינויים אפשריים בתנאי העבודה לאחר החזרה לעבודה, וכן סוגיות בכל הנוגע לסיום יחסי העבודה בתום תקופת החל"ת.

במזכר זה נציג בפניכם את חוות דעתנו על בסיס העקרונות המקובלים בדיני העבודה והכללים המנחים שהותוו בפסיקה עד כה, לצד המגמות העדכניות בכל הנוגע לחזרה מחל"ת ולשגרת עבודה סדירה. נציין כי נכון למועד כתיבת עדכון זה, לא קיימות הוראות חוק או פסיקה מפורשות ברבים מעניינים אלו. על כן, אנו ממליצים לבחון כל מקרה בהתאם לנסיבותיו הפרטניות ובמידת הצורך להתייעץ עם הצוות המקצועי במחלקה.

ריכזנו להלן סוגיות ושאלות שונות ואת תשובותינו לעניינים אלו.

האם קיימים שיקולים מחייבים שעל מעסיק לשקול בקביעת סדר החזרת עובדים מחל"ת לעבודה?

- **מבחן הצרכים התפעוליים** - ככלל, ניתן לטעמנו להחזיר עובדים מחל"ת לעבודה בהתאם לצורך התפעולי והעסקי של המעסיק, ועל פי שיקול דעתו המקצועי והענייני. המלצתנו למקומות עבודה מאורגנים היא לערוך דיאלוג והיוועצות עם נציגות העובדים במטרה להגיע, ככל הניתן, להבנות בכל הנוגע לסדר השבת העובדים לעבודה ולקביעת קריטריונים מנחים לשם כך.
- **מבחן תום הלב** - הגם שסוגייה זו טרם עמדה למבחן משפטי, אנו סבורים כי חלה על המעסיק חובה לפעול בתום לב גם בעניין החזרת עובדים מחל"ת לעבודה, ובכלל זאת עליו, לטעמנו, לשקול גם נסיבות אישיות של העובד (כגון מצב אישי או וותק בעבודה).

האם מעסיק רשאי להעדיף להעסיק עובד חדש על פני עובד המצוי בחל"ת?

- לטעמנו, מבחן הצרכים התפעוליים ומבחן תום הלב המפורטים לעיל יפים גם לסוגייה זו. בנוסף, לטעמנו, במקרים בהם מדובר בהעדפה של עובד חדש על פני עובד המצוי בחל"ת (לאותו התפקיד), יש לוודא כי **בטרם** גיוס העובד החדש, יבוצע הליך פיטורים כדין (תוך הקפדה יתרה על הליך השימוע) לעובד המצוי בחל"ת. לעניין זה, יש לטעמנו להימנע משימוש לרעה בעובדת היותו של העובד בחל"ת לצורך "ריענון" מצבת כוח האדם והעדפת עובד חדש, או לשם עקיפת הליכי השימוע הנדרשים, שכן הדבר עלול להיחשב כפיטורים שלא כדין.

האם קיימת חובה על מעסיק להשיב עובד בתום החל"ת לאותה עבודה ובאותם התנאים?

- מעסיק המשנה באופן חד צדדי את תנאי העבודה של העובד, בדרך הפוגעת באופן ממשי בשכרו או בתנאי עבודתו של עובד, חשוף לטענה כי הפר, חד צדדית, את חוזה העבודה והדבר ייחשב כהרעת תנאים. לפיכך, נדרשת הסכמתו של העובד לשינוי בשכרו ו/או תנאי ו/או היקף עבודתו לאחר חזרתו מחל"ת. לטעמנו, לעובד שלא יסכים לשינוי במתכונת העסקתו או להפחתה בשכרו או בהיקף עבודתו, תהיה הזכות להתפטר בדין מפוטר¹. החזרת העובד לעבודה סדירה מחל"ת משמעה כי הצדדים מחדשים את יחסי העבודה ביניהם וחוזרים לאותה נקודה בה היו ערב היציאה לחל"ת. לפיכך, אנו ממליצים כי כל שינוי בתנאי העבודה והשכר יעשה מסיבות ענייניות ובהסכמת העובד.

האם מעסיק רשאי לפטר עובד בסיום החל"ת?

- כן. מעסיק רשאי לסיים את יחסי העבודה ולא להחזיר עובד לעבודה בתום החל"ת, אך לשם כך עליו לנקוט באופן יזום בהליך פיטורים סדור, בכפוף לשימוע ולמגבלות הקיימות בדין.

האם ניתן לערוך שימוע לפיטורים בתום החל"ת בהיוועדות חזותית או בזום?

- מעסיק רשאי להציע לעובד לערוך שימוע במערכת הזום או בהיוועדות חזותית, אולם אם העובד מבקש לערוך שימוע פרונטלי, יש לטעמנו לפעול בהתאם לדרישתו. כלומר, למרות שבמהלך משבר הקורונה ולאור המגבלות שהונהגו במהלכו, אפשרותו של מעסיק לערוך שימוע בהיוועדות חזותית נחשבה כלגיטימית, לטעמנו כיום לכל עובד עומדת הזכות לדרוש קיומו של שימוע פנים מול פנים.

חובת מתן הודעה מוקדמת הדדית - התייחסות כללית

ככלל, מעסיק או עובד המעוניינים לסיים את יחסי העבודה, מחויבים לעשות זאת בהתראה בכתב ומראש, אשר אורכה נקבע בהתאם לוותק של העובד במקום העבודה ("הודעה מוקדמת"). למעסיק הזכות לוותר על עבודתו של העובד בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת וחלף זאת לשלם לעובד שכר בגין תקופת ההודעה המוקדמת ("תשלום חלף הודעה מוקדמת").

הדין קובע כי עובד אשר סיים את העסקתו ואין בכוונתו לממש את תקופת ההודעה המוקדמת בעבודה בפועל במקום העבודה (למשל עקב כך שהעובד מצא עבודה אחרת), נדרש לקבל את הסכמת המעסיק לכך. במידה והמעסיק ייענה לבקשת העובד, הדבר ייחשב כוויתור על ההודעה המוקדמת. לכאורה, אם המעסיק לא נתן הסכמתו כאמור, תקום לזכותו עילה כנגד העובד, בגין הנזקים שנגרמו לעסקו עקב עזיבתו של העובד את מקום העבודה מבלי ליתן את תקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק. ואולם, בתקופה שלאחר החל"ת עלות שאלות בכל הנוגע להתאמת הדין לנסיבות החריונות הקיימות כיום בשוק העבודה; כך למשל:

האם ניתן לדרוש מעובד המסיים את העסקתו לאחר חל"ת לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת?

- פיטורים ביוזמת המעסיק - במידה והמעסיק הוא יוזם הפיטורים, הרי שזכותו לדרוש מהעובד כי יעבוד בפועל במהלך תקופת ההודעה המוקדמת. במידה והמעסיק איננו מעוניין כי העובד יעבוד בפועל

¹ המשמעות היא שהעובד ייחשב כמי שרשאי להתפטר ולהיות זכאי לזכויות של אדם אשר פוטר ביוזמת המעסיק, ובהתאם יהיה זכאי להודעה מוקדמת ולפיצויי פיטורים (בכפוף להסדר הקבוע בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים).

בתקופת ההודעה המוקדמת, אך העובד הביע נכונות לעבוד בפועל בתקופה זו, יהא על המעסיק לשלם לעובד תשלום חלף הודעה מוקדמת כדין.

- **סיום עבודה ביוזמת העובד** - לטעמנו, אם לאחר שהות בחל"ת העובד הודיע כי החל לעבוד במקום עבודה חדש, לא ניתן יהיה לדרוש ממנו להתייצב במקום העבודה בתקופת ההודעה המוקדמת. בהתאם, לטעמנו, מעסיק אינו רשאי לדרוש פיצוי בגין היעדר הודעה מוקדמת מעובד שאינו מעוניין לחזור מחל"ת, אלא במקרים חריגים.

האם יש לשלם למפוטרי לאחר חל"ת בגין הודעה מוקדמת?

- גם בתום תקופת חל"ת ממושכת, מעסיק המעוניין בסיום של יחסי העבודה, מחויב במתן הודעה מוקדמת לפיטורים כדין. מעסיק המעוניין לבצע תשלום חלף הודעה מוקדמת יכול לעשות כן בהתאם לשכרו של העובד ערב יציאתו לחל"ת. חשוב לציין כי אין לכלול את שהותו של העובד בחל"ת לצורך חישוב הוותק וקביעת מספר ימי ההודעה המוקדמת להם העובד זכאי. נציין כי במקרה של תשלום חלף הודעה מוקדמת אין המעסיק נדרש לשלם לעובד החזרי הוצאות ותוספות המותנות בעבודה בפועל.

האם מעסיק רשאי לדרוש מעובדיו לשוב ולעבוד פיזית ממקום העבודה חרף העובדה שנהגו לעבוד מהבית בתקופת מגבלות הקורונה?

- לטעמנו, חרף העובדה שעובדים עבדו מהבית (באופן מלא או חלקי) בתקופת מגבלות הקורונה, למעסיק הזכות לדרוש מעובדיו להגיע למקום העבודה כפי שהיה נהוג במקום העבודה ערב משבר הקורונה. לפיכך, לטעמנו, לעובדים אין זכות לדרוש להמשיך לעבוד מהבית, אלא במקרים חריגים.

האם מעסיק רשאי לדרוש מעובדיו להמשיך לעבוד מהבית כפי שנהגו במהלך תקופת הגבלות הקורונה?

- מעסיק המעוניין כי עובדיו ימשיכו לעבוד מהבית ולא יגיעו למקום העבודה (באופן חלקי או מלא), נדרש לטעמנו להגיע להסכמות בעניין זה עם העובדים, שכן מדובר בשינוי של מתכונת ההעסקה המוסכמת. במסגרת הסכמה כאמור, ייתכן ותידרש גם הבאה בחשבון של עלויות רלוונטיות להמשך העסקת העובדים מהבית (כגון עלויות אינטרנט).

מחלקת יחסי עבודה פישר (FBC & Co.)

למידע נוסף אנו עומדים לרשותכם בכל שאלה או הבהרה ונשמח לסייע בכל הנדרש.

steken@fbclawyers.com

עו"ד שי תקן

mfriedman@fbclawyers.com

עו"ד מורן פרידמן

hsachs@fbclawyers.com

עו"ד הילה זקס

abechler@fbclawyers.com

עו"ד עמית בכלר

sbarak@fbclawyers.com

עו"ד שי ברק

ובטלפון 03-6944162