



בטי מצר - לוי | רוית קרן - רוזין  
משרד עו"ד – משפט עבודה קיבוצי, דיני עבודה ויחסי עבודה  
BETTY METZER - LEVI | RAVIT KEREN - ROZIN  
Email: office@bettylaw.co.il

BETTY METZER - LEVI, Adv  
RAVIT KEREN - ROZIN, Adv  
LIAT ELZNER, Adv

בטי מצר - לוי, עו"ד  
רוית קרן - רוזין, עו"ד  
ליאת אלזנר, עו"ד

16 מרץ 2020, כ' אדר תש"פ

**ראשי ועדים יקרים, חברי ועד עובדים ועובדים יקרים,**

מגפת הקורונה תקפה באופן אגרסיבי את העולם כולו ואת שוק העבודה. זוהי שעת מבחן, זוהי שעה קשה, בה נאלצים מקומות העבודה הרבים המאורגנים והבלתי מאורגנים לבצע חישוב מסלול מחדש ולקבל החלטות קשות, כיצד להתמודד עם המציאות החדשה שהגיעה אלינו.

לטובת מקומות העבודה המאוגדים, חברי ועד העובדים ויושבי ראש הוועדים החלטנו שאם תקפה אותנו מגפה שמתיימרת להיות אחת מעשר המכות של חג האביב, אנו נקבל אותה בעשרת הדיברות שאנו ממליצים לוועדים, בכדי להתמודד עם תופעות הלוואי של המגפה על שוק העבודה :

1. חופשה ללא תשלום לא תהא בעל פה אלא תוסדר עם ועד העובדים וההסתדרות בכתב ולאחר קיום היוועצות.

2. חופשה ללא תשלום לא תהא ללא הסדרת עניינים פנסיוניים לתקופת החל"ת – אנו ממליצים לוועדי עובדים לדרוש עם תום תקופת חופשה ללא תשלום ובדיעבד המעסיק יהא מחויב בהפרשת הזכויות הפנסיוניות, תשלום דמי ביטוח לאומי לתקופה שלאחר חודשיים (חודשיים זו חובה של המעסיק) וכן שתקופת החל"ת תחשב לצורך צבירת זכויות תלויות ותק לרבות: פיצויי פיטורים (לתקופה שעולה על 14 יום) דמי הבראה, חופשה ימי מחלה וכיוצא באלה.

3. חופשה ללא תשלום לא תהא ללא התחייבות של המעסיק שהעובד יחזור לעבודתו באותו מעמד, לאותו תפקיד ובאותם תנאי שכר.

4. חופשה ללא תשלום תהא לכל הפחות לתקופה של 30 יום !. אם המעסיק יבקש מהעובד לחזור לעבודה לפני תום ה- 30 יום אז המעסיק יישא בתשלום התקופה במקרה שהמוסד לביטוח לאומי לא יאשר לעובד זכאות לדמי האבטלה.

5. הוצאה לחופשה ללא תשלום הינה הפתרון הקל ביותר לפעמים עבור מעסיקים – כאשר בפועל אפשר למצוא חלופות אחרות כדוגמת : דחיית מועד תשלום דמי הבראה, דחיית מועד תשלום מענקי רווחה, דחיית מועד תשלום תוספות על פי הסכם קיבוצי, דחיית מועד בונוסים, הפחתה בשכרם של בכירים וכיוצ"ב.

6. כל גזרה מוסכמת תהא גזרה מוגבלת בזמן לתקופה שלא תעלה על 3 חודשים !



בטי מצר - לוי | רוית קרן - רוזין  
משרד עו"ד – משפט עבודה קיבוצי, דיני עבודה ויחסי עבודה  
BETTY METZER - LEVI | RAVIT KEREN - ROZIN  
Email: office@bettylaw.co.il

BETTY METZER - LEVI, Adv  
RAVIT KEREN - ROZIN, Adv  
LIAT ELZNER, Adv

בטי מצר - לוי, עו"ד  
רוית קרן - רוזין, עו"ד  
ליאת אלזנר, עו"ד

7. מידע – מידע – מידע. זה הזמן שכל ועד ידרוש, כי עם סיום המשבר תהיה לנציגות העובדים הזכות לבדוק באמצעות רואה חשבון או כלכלן מטעמה את הנתונים הכלכליים של החברה לפני המשבר הכללי ולאחריו, לרבות נתונים אודות הון החברה וצעדי הצמצומים שנעשו.

8. ועדים אשר נמצאים בעיצומו של משא ומתן לחתימה על הסכם קיבוצי ראשון או חידוש הסכם קיבוצי מומלץ, כמובן על פי נסיבות כל מקרה, לדחות את המשא ומתן לתקופה של חודש, עד שיתבהר המצב והשפעתו על מקום העבודה והעובדים.

9. מהיום אנחנו נערכים לחזרה לשגרה – קיים צפי, כי הנהלות רבות ירצו לעשות "מקצה שיפורים", פיטורים והתאמות של מערך כוח האדם בעקבות המגפה. זה הזמן לשמור על קשר ישיר עם העובדים – גם כאשר נמצאים האחד רחוק פיזית מהאחר – יש לשמור על שיח רציף, שמירת הסולידריות והבנה של כוחה של העבודה המאורגנת דווקא בעת הזו.

10. מקום עבודה חיוני ? או מקום עבודה שבעקבות המגפה עובדים בו יותר קשה – התאפקו, התאזרו בסבלנות וזכרו, כי בקרוב תדרשו לקיים משא ומתן עם ההנהלה על מתן פיצוי ותגמול, עבור העובדים שעבדו בתקופה חיונית זו, גם אם ההסכם הקיבוצי שלכם כולל סעיף מיצוי תביעות. מדובר במקרה חריג שיש ליתן לו התייחסות.

כמובן שהסוגיות המתעוררות הן רבות ומשתנות מדי יום, בחרנו להביא בפניכם נקודות משמעותיות ואנו נשוב ונעדכן בהתאם להתפתחויות.

אין באמור בכדי להוות המלצה ו/או ייעוץ משפטי וכל דבר הכתוב במסמך זה נכתב באופן כללי וללא התאמה ספציפית למקומות עבודה כאלו או אחרים.

אנו נשמח לעמוד לרשותכם בכל עניין,

בברכת בריאות איתנה

בטי מצר לוי, עו"ד