

הנדון: נוהל הוצאה לחופשה כפויה ללא תשלום בצל המשבר הנוכחי בדבר "מגפת הקורונה"

1. **מטרת הנוהל**
נוהל זה מטרתו להסדיר את אופן הוצאת עובדי החברה לחופשה כפויה ללא תשלום ("חל"ת") ביוזמת המעסיק.
(*) **יובהר כי נוהל זה עוסק בהוצאה לחל"ת בצל נגיף ה"קורונה" בלבד ולא בשל סיבות אחרות ולתקופה של 30 ימים ויותר.**
2. **תחולת הנוהל**
הנוהל חל על כל עובד ועובדת ללא יוצא מן הכלל, ללא קשר למשך עבודתו ולצורת העסקתו (עובד על בסיס משכורת, עובד שעתי או עובד ששכרו משתלם ע"פ פדיון), בין אם הוא עובד זמני ובין אם הוא עובד "קבוע", בין אם למשימה מוגדרת קצרה ולפרק זמן קצוב, ובין אם למשימה לא כללית ולא מוגדרת ולפרק זמן לא קצוב.
3. **הוצאה לחל"ת**
 - 3.1. אנו מציעים לערוך שיחות עם העובדים טרם מסירת הודעה על יציאה לחל"ת ולציין בפניהם כי על אף רצון החברה לדאוג בראש ובראשונה לעובדי החברה, המציאות הקיימת בשל נגיף ה"קורונה" אשר פגעה בצורה הרסנית במשק וכן, הנחיות הרשויות הרלוונטיות במדינת ישראל, נדרשת החברה, לצעירה, לצמצם את פעילות החברה.
בנוסף, יש לעדכן אותם כי לאור המצב – מוסד הביטוח הלאומי הוציא הנחייה כי מי שהוצא לחל"ת בעקבות הקורונה, יוכל להתחיל לקבל דמי אבטלה גם אם הוא לא ניצל את כל ימי החופש שלו.
(*) נכון למועד כתיבת הנוהל, אין שינוי בתנאי הזכאות לדמי אבטלה ועליהם לעקוב באתר המוסד לביטוח לאומי.
 - 3.2. **נוסח הודעה לעובד על יציאה לחל"ת:** הודעה על היציאה לחל"ת תוך ציון הסיבות ליציאה לחל"ת ותקופת החל"ת. מצורף **כנספח א'**.
יצוין, כי לאור המצב החרגי (אירוע ה"קורונה") לא ביקשנו, כפי שהיינו עושים בחל"ת "רגיל", לקבל את הסכמת העובד וכן, לא ציינו כי העובד יכול להתפטר בדין מפוטר. **אנא תשומת הלב, כי המצב אינו משנה את הדין הקיים על פיו עובד יכול להתפטר בדין מפוטר.**
 - 3.3. **נוסח הודעה למוסד לביטוח לאומי:** יש לציין את פרטי העובד ותקופת החל"ת.

כמו כן, בהודעה זו אנו מציינים כי בתקופת החל"ת החברה מפסיקה להעביר בגין העובד הפרשות פנסיוניות וכן, כי לאחר חודשיים העובד נדרש לשלם בעצמו ביטוח לאומי וביטוח בריאות. מצורף **כנספח ב'**.

3.4. אישור מעסיק על תקופת העסקה ושכר. מצורף **כנספח ג'**.

4. תוצאות החל"ת

- 4.1. אין ניתוק של יחסי העבודה;
- 4.2. העובד זכאי לחזור ולעבוד בסיום תקופת החל"ת באותם תנאים שבהם עבד טרם היציאה לחל"ת;
- 4.3. החברה נדרשת לשלם ביטוח לאומי וביטוח בריאות בחודשיים הראשונים לחל"ת.
- 4.4. החברה אינה מחויבת להפריש כספים לביטוח פנסיוני או קרן השתלמות, אלא אם נקבע אחרת בהסכם ההעסקה ו/או בהסכם קיבוצי.
- (*) החברה נדרשת לדווח לגופים המנהלים כי החברה מפסיקה להפריש כספים לקופה תוך ציון הפרטים הבאים: (א) פרטי קופת הגמל/קרן פנסיה; (ב) שם מעסיק וח.פ.; (ג) שם העובד ות.ז.; (ד) סיבות הפסקת התשלומים; (ה) מועד הפסקת התשלומים.
- 4.5. תקופת החל"ת אינה מובאת בחשבון לשם קביעת זכויות התלויות בוותק (חופשה שנתית, ימי מחלה, דמי הבראה) כאשר לצורך חישוב פיצויי פיטורים, חל"ת לתקופה שמעבר ל- 14 ימים לכל שנת עבודה לא תיחשב כוותק לצורך חישוב פיצויי הפיטורים (לעומת זאת, חל"ת לתקופה של עד 14 ימים לכל שנת עבודה אינה פוגעה בוותק לצורך חישוב הפיצויים).
