

19.03.20

לכבוד

אגודות מכבי ישראל

אגודות יקרות,

**הנדון: התמודדות עם משבר הקורונה**

אנו ניצבים בפני אתגר חירום לאומי בהתמודדות עם מגפת הקורונה בישראל והספורט אינו נבדל בכך. השלכותיו של המשבר תורגשנה בכל גופי הספורט, בכל הענפים. על כן מוטלת עלינו החובה לקרוא את המפה ולהיערך בהתאם.

נכון להיום ההנחיות מונעות כל פעילות ספורט, בכל הענפים ובכל הגילאים (עם חריגים מסוימים לאימונים בספורט התחרותי והישגי). איננו יודעים כמה זמן ימשכו ההנחיות אך ניתן לשער שאנו עומדים בפני מספר חודשים לפחות של הגבלות.

לפיכך, כל אגודה חייבת כעת לבחון התייעלות בפעילותה תוך צמצום או קיצוץ הוצאות בתחומים שונים. לא רצוי להמתין עד שהמצב יהיה קשה מנשוא ורק אז להחליט כיצד לפעול.

**בריאות הציבור –**

המחויבות הראשונה של האגודה היא להגן על בריאות עובדיה וספורטאיה.

בהתאם להודעת העדכון מטעם משרד התרבות והספורט, נכון לתאריך 15.03.20 בשעה 14:00 ההנחיות לגופי הספורט הינן:

1. לא ניתן לקיים כל פעילות חוגית לרבות במרכזים קהילתיים ובחדרי כושר סגורים.
2. לא תתקיים כל פעילות ספורט בכל הגילאים ובכל הענפים.
3. ניתן להמשיך לקיים אימונים יחידניים ואימונים קבוצתיים בספורט התחרותי וההישגי, בכלל זה בענפי הכדור, ובתנאי שנשמר עיקרון של שמירת מרחק של 2 מ' בין המתאמנים ואין כל מגע פיזי ביניהם ולא יותר מ-10 ספורטאים בשטח מתוחם בכל רגע נתון.

טרם יצאה הודעה מעדכנת מטעם משרד התרבות והספורט.

כמו כן, בהתאם להגבלות החדשות מתאריך 16.02.30, על המגזר הפרטי לעבוד במתכונת מצומצמת עם הגבלה ל-30% מכוח האדם בו זמנית. עסקים עם עד 10 עובדים לא צריכים לצמצם את מצבת כוח האדם, בתנאי שיקפידו על הוראות משרד הבריאות של שמירת מרחק של 2 מטר.

הנחיות הרשויות דינמיות וההגבלות משתנות ומתהדקות חדשות לבקרים וחובה עלינו להתעדכן ולפעול בהתאם.

**בריאות העסק –**

המגבלות שנקבעו אוסרות על רוב ככל הפעילות הספורטיבית בעתיד הנראה לעין ולא ניתן לדעת מתי נשוב לפעילות. לפיכך, על כל אגודה לבחון כדאיות הפעלה וכיצד ביכולתה להתייעל.

כדי לקבל החלטות מושכלות יש לקבל תמונה ברורה של המצב הפיננסי של האגודה. בכל חתך פעילות (ענף/קבוצה/מנהלה) יש לשקף בבהירות את מבנה ההכנסות ומבנה ההוצאות (תוך הבחנה בין הוצאות משתנות והוצאות קבועות).



כמו כן, מומלץ לבחון האם ניתן לשמר שגרת פעילות חלופית, דלת הוצאות, כדוגמת עריכת אימונים מרחוק. ככל שנצליח לשמור על מסגרת פעילות מסוימת כך משך ההתאוששות לאחר חלוף המשבר יהיה קצר יותר.

#### קיום חוזים, כוח עליון וסיכול חוזה:

התפיסה הבסיסית היא כי "חוזים צריך לקיים". עם זאת, דיני החוזים מכירים בקיומו של חריג במצבים ואירועים בלתי צפויים המונעים מצד אחד לחוזה את קיום התחייבויותיו החוזיות שנטל על עצמו. "בהתחשבות זו באה לידי ביטוי השקפה מוסרית שלפיה יש למחול לצד על הפרת החוזה כאשר הפרה זו נגרמה שלא באשמתו" (ת"א (י-ס) 7675/1 יהודה כהן נ' ברוך כהן).

סעיף 18 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשכ"ט-1969 (סעיף שכותרתו: "פטור בשל אונס או סיכול החוזה") קובע, כי:

"הייתה הפרת החוזה תוצאה מנסיבות שהמפר, בעת כריתת החוזה, לא ידע ולא היה עליו לדעת עליהן או שלא ראה ולא היה עליו לראותן מראש, ולא יכול היה למנען, וקיום החוזה באותן נסיבות הוא בלתי-אפשרי או שונה באופן יסודי ממה שהוסכם עליו בין הצדדים, לא תהיה ההפרה עילה לאכיפת החוזה שהופר או לפיצויים".

נכון למועד כתיבת מכתב זה, טרם הוכרז "מצב חירום" רשמי ומגיפת הקורונה טרם הוכרה בבתי המשפט כ"כוח עליון", אולם, בכל הנוגע לאגודות הספורט, היות וניתנו הוראות מפורשות מגוף ממשלתי להימנע מכל פעילות ספורט, ובענפים רבים הוכרז על ביטולה של הליגה, סביר להניח כי אגודות ספורט תוכלנה לבטל התקשרויות חוזיות שלא ניתן לבצעם בשל ההגבלות וזאת ללא חיוב בפיצויים, אך המצב עדיין לא נבחן בבתי המשפט, כמובן.

בכל מקרה יש לבחון כל חוזה לגופו ולבדוק את הוראותיו הפרטניות, את התייחסותו לכוח עליון ואופן ביטולו.

#### א. כוח אדם:

על כל אגודה לבחון דרכים ואפשרויות לתפקוד עם כח אדם מצומצם, לפי הערכותיה. יש להגדיר כוח אדם חיוני להמשך הפעילות המבוקשת, הן בקרב "הנהלה" והן בקרב דרגים אחרים.

בכל הנוגע לכוח אדם, יש להבדיל בין עובדים "רגילים" של האגודה (כדוגמת מנהל או מזכירה) לבין שחקנים בחוזה אישי לתקופה קצובה ובמיוחד זרים, הכפופים כמו כן למערכות חוקים נוספות של הענפים השונים, הנחיות בקרה תקציבית, בטוחות וכדומה.

ההנחיות הבאות מתייחסות רק לעובדים "רגילים" שתנאי עבודתם לא נקבעו בהסכם קיבוצי:

#### א(1) פיטורים -

לא מן הנמנע כי בשל סגירת פעילות והקשיים הכלכליים הנובעים מהנחיות ההתמודדות עם מגפת הקורונה, אגודות תאלצנה לפטר עובדים. אולם לא מומלץ להיחפז ולפטר מתוך לחץ. המאמנים, צוות המשרד וכו' הם השותפים להצלחת האגודה וכן לא תמיד קל לגייס מחדש עובדים בעלי כישורים.

לפיכך, אם אין הדבר הכרחי, מומלץ לשקול חלופות בטרם פיטורים כגון הוצאה לחופשה (בתשלום/ללא תשלום), עבודה מהבית, הפחתת שכר או היקף משרה.

ככול שאגודה החליטה כי היא נאלצת לפטר עובדים, עליה לפעול בהליך מוסדר כדין תוך הענקת מלוא הזכויות הקשורות בפיטורים.

#### א(2) הוצאה לחופשה בתשלום -

מעסיק יכול להחליט על הוצאת עובד לחופשה בתשלום (על חשבון ימי חופשה צבורים) לתקופה של עד 7 ימים. בהסכמת העובד ובתנאי שיש לו ימים חופשה צבורים נוספים – ניתן להאריך את התקופה.

#### א(3) הוצאה לחופשה ללא תשלום -

- בהוצאת עובד לחל"ית העובד מפסיק לקבל שכר אך לא מתנתקים בהכרח יחסי העובד מעביד והוא לא מאבד את זכויותיו במסגרת מקום העבודה.
- בעקבות המשבר המוסד לביטוח לאומי הודיע כי עובדים שנדרשים על ידי המעסיק לצאת לחל"ית למשך 30 יום ומעלה, יהיו זכאים לדמי אבטלה החל מהיום הראשון לחופשה בפרוצדורה מקוצרת. מדובר בפתרון ביניים המקל על שני הצדדים (במיוחד מול חלופת הפיטורים). מספר דגשים לגבי הוצאת עובד לחל"ית:
- לפי חוזר שירות התעסוקה מיום 20.3.10, עובד ששהה בחל"ית של 30 יום לפחות בשל המצב, יהיה זכאי לדמי אבטלה בגין תקופה זו, ובלבד שהוא עומד בתנאים לכך, לרבות תקופת האכשרה הנדרשת.
  - לעניין תקופת האכשרה – בתאריך 16.3.2020, יצאה הנחיה חדשה, לפיה תקופת האכשרה תקוצר ל-6 חודשים כשכיר מתוך 18 החודשים האחרונים. מדובר בהקלה משמעותית המאפשרת לספורטאים ישראלים רבים, המחזיקים בחוזה עונתי, לקבל דמי אבטלה.
  - לפי הודעת המוסד לביטוח לאומי, הזכאות לדמי אבטלה תחול במקרה זה גם על עובדים שצבורים לזכותם ימי חופשה שטרם נוצלו.
  - על המעסיק למסור לעובד מכתב אישי בדבר הוצאתו לחל"ית – בו יובהר כי היציאה לחל"ית נעשתה ביוזמתו כמעביד, בעקבות נגיף הקורונה. בנוסף על המעסיק למלא טופס אישור על תקופת העסקה ושכר, הנדרש לעובד לצורך קבלת דמי אבטלה.
  - על העובד למלא טופס הצהרה על חופשה ללא תשלום בעקבות משבר.
  - לפי פרסום שירות התעסוקה – העובד יידרש להתייצב אחת לחודש בלבד בלשכת התעסוקה.
  - על המעסיק לשלם ביטוח לאומי בגין החודשיים הראשונים במהלך החל"ית, מהחודש השלישי ואילך על העובד לבצע את התשלום.
  - לא חלה חובה על המעסיק לבצע הפקדות לביטוח פנסיוני בתקופת החל"ית (אלא אם יש הוראה מיטיבה ביחס לכך). העובד רשאי לפעול באופן עצמאי לשם שמירת זכויותיו הפנסיוניות.

בימים כתיקונם הוצאת עובד לחל"ית דורשת את הסכמתו. במצב הבלתי רגיל שבו אנו נמצאים ובנסיבות שחווה העבודה אינו בר ביצוע, יתכן כי מעסיק יכול להודיע חד צדדית על יציאה לחל"ית. למען משנה זהירות מומלץ לקבל את הסכמת העובדים בכתב.

ככול שעובד מסרב לצאת לחל"ית הדבר מהווה, בנסיבות העניין, טעם ענייני לשקול את פיטורי העובד.

ביחס לעובדים המצויים בתקופה מוגנת (מילואים, לידה וכד'), חלות הוראות הדין הרגילות.

#### א(4) הקטנת היקף המשרה או קיצוץ בשכר -

מעביד רשאי בהסכמת העובד להפחית את שכר העובד או את היקף משרתו, על-מנת לחסוך בעלויות העסקה. שינוי חד צדדי של תנאי העסקה עשוי להיחשב כהרעה מוחשית בתנאי העבודה, שבגינה מותר לעובד להתפטר ולהיות זכאי לאותן זכויות של עובד מפוטר. לפיכך במקרה והאגודה בוחרת לפעול להרעת תנאי העבודה, יש לקבל הסכמה מפורשת, בכתב ובחתימת העובד, להרעת תנאי עבודתו, וזאת – עוד לפני ביצוע ההרעה בתנאים.

#### ב. ספקים והתקשרויות:

ראשית, על כל אגודה לבחון את ההסכמים השונים עליהם היא חתומה - האם הוא סוכל בשל ההנחיות או שניתן עדיין לבצעו.

נמחיש בשתי דוגמאות:

תשלום בגין שימוש במתקן ספורט - הסכמים רבים בנויים בצורה של תשלום כנגד שימוש בפועל. במצב זה, כל עוד לא השתמשת לא תידרש לשלם ואין הפרת חוזה. אולם הסכמים אחרים מעניקים זכות שימוש במתקנים כנגד תשלום קבוע, ואינם בהכרח מותנים בשימוש בפועל. בנסיבות הקיימות ניתן לטעון שההסכם סוכל שכן בשל הנחיות הרשויות לא ניתן לבצע את מטרת החוזה - לא ניתן להשתמש במתקנים למטרות ספורט.

מנגד, שכירות משרדי הנהלה - נכון להיום הנחיות הממשלה להקטנת מספר העובדים ב- 70% איננה נחשבת לסגירת מקום וכל עוד מתאפשרת גישה למשרדים הדבר אינו מהווה סיכול ההסכם.



לאחר מיון ההסכמים על האגודה לשקול אם הנכס או השירות נדרשים לה בטווח הקצר או הבינוני. במידה וכן יש לבחון האם כדאי להשתחרר מההסכם.

אם הנכס או השירות, אשר לא ניתן לבצעם בשל ההנחיות המגבילות, מכבידים ואינם נדרשים לאגודה גם לטווח הקצר-בינוני, מומלץ לבחון ביצוע מהלכים מהירים להשתחררות מהסכם זה. בכל מקרה יש לבחון כל הסכם לגופו ולבדוק את הוראותיו הפרטניות, את התייחסותו לכוח עליון ואופן ביטולו.

ראשית, אף אם הסכם מסוים אינו בר ביצוע מומלץ לפנות לצד השני ולנסות להגיע להבנות כגון הקפאת ההסכם או דחיית תשלומים. במידת הצורך, ככל שההסכם מכביד ואינו בר ביצוע, על האגודה לשקול להודיע לצד השני בכתב על הפסקת ההסכם בשל סיכול ביצועו.

גם בהסכם שלא סוכל אבל מכביד על האגודה, כדוגמת הסכם שכירות המשרדים שהוצג לעיל, אל תהססו לפנות לבעל הנכס בבקשה להתחשב בדמי השכירות לתקופה מסוימת. זכרו שגם לבעל הנכס יש עניין בשימור השוכר בתקופה מורכבת למשק כולו.

### **סיוע ממשלתי:**

המדינה מעניקה סיוע לעסקים קטנים ובינוניים (המוגדרים כבעלי מחזור הכנסות של עד 100 מיליון ש"ח) במסלול מהיר לקבלת הלוואות בערבות המדינה, בסכום ההלוואה עד 500,000 ₪ או 8% מהמחזור השנתי, הגבוה מבניהם.

במידת הצורך ולקבלת פרטים נוספים -

[https://www.sba.org.il/hb/PolicyAndInformation/Pages/news/ns2.aspx?fbclid=IwAR2D2qXSXBacyofRB\\_sC4OZhSmMCtGsLG4KikjMGzu20PutoRBKbsu\\_qZgl](https://www.sba.org.il/hb/PolicyAndInformation/Pages/news/ns2.aspx?fbclid=IwAR2D2qXSXBacyofRB_sC4OZhSmMCtGsLG4KikjMGzu20PutoRBKbsu_qZgl)

### **מכבי ישראל:**

אגודות יקרות, אתגרים לא פשוטים נצבים בפנינו. אנו קוראים לכם בראש ובראשונה להישמע להוראות משרד הבריאות באשר להתמודדות עם נגיף הקורונה. שימרו על עצמכם ועל בני משפחתכם.

מכבי ישראל עומדת לצדכם גם בימים קשים אלו. אנו בקשר מתמיד רשויות המדינה ומובילים לגיבוש מתווה סיוע לאגודות.

מכבי ישראל מאחלת לכל אגודות מכבי (ולכלל תושבי ישראל) בריאות טובה ושנחזור לשגרה במהרה.

בכבוד רב,

דניאל פרידריך, עו"ד

יועץ משפטי למכבי ישראל

נאור גלילי

מנכ"ל מכבי ישראל

**\*\* מכתב זה מובא לידיעה בלבד, אינו מחליף ייעוץ משפטי, וכול פעולה שתעשה (או לא תעשה) על פי המידע והפרטים שניתנו הינו באחריות המבצע בלבד \*\***