

16 במרץ 2020

### הנדון: התמודדות עם נגיף הקורונה - המשך מדריך למעסיקים

בהמשך [למדריך למעסיקים](#) שהפצנו לחברי ההתאחדות ביום 9.3.2020, ונוכח עדכונים בהנחיות לציבור שניתנו מאז, להלן מענה לסוגיות מרכזיות בדיני עבודה ויחסי עבודה, במטרה לסייע בידיכם להתנהל ולנהל את עובדיכם באופן מיטבי בתקופה זו.

#### היעדרות עובדים שהנם הורים לילדים קטנים

ש. לאור ההנחיה החדשה בדבר סגירת גני הילדים ובתי הספר עד תום חג פסח, מה דין עובדים הנעדרים מעבודתם לצורך שמירה על ילדיהם?

ת. ההנחיה שפורסמה לאחרונה, לפיה ייסגרו מוסדות החינוך, הותירה עובדים רבים ללא פתרון מתאים לילדיהם הקטנים, ועל-כן, ללא יכולת להגיע למקום העבודה. בנסיבות אלה:

- **אישור היעדרות** - בנסיבות בהן אין לעובד סידור מתאים לילדו יש לפעול בהתאם להנחיות להלן בדבר עבודה מהבית, חופשה או חל"ית.
- **תשלום בגין היעדרות** - במצב בו היעדרות עובד נובעת מהיעדר סידור מתאים לילדים, ולא הוסכם עם המעסיק על עבודה מהבית, העובד אינו זכאי לתשלום בגין היעדרותו מהעבודה. כאשר עובד מודיע למעסיקו, אם כך, כי נבצר ממנו להגיע לעבודה מסיבה זו במשך פרק זמן העולה על 30 ימים, ההמלצה היא לשקול להוציאו לחופשה ללא תשלום, תוך הפנייתו למוסד לביטוח לאומי, לקבלת דמי אבטלה בהתאם לקריטריונים שנקבעו לכך על ידי המוסד. לחילופין ניתן לאפשר ניצול ימי חופשה, ככל וצבורים לזכות העובד, בהם, בשונה מחל"ית, נמשכים יחסי העבודה.

#### היעדרות עובדים עקב הנחיות בדבר סגירת מקומות עבודה

ש. האם היעדרות עובדים עקב ההנחיות החדשות בדבר צמצום העבודה במקומות עבודה, או עקב הנחיות עתידיות בדבר סגירת מקומות עבודה, מקימה להם זכות לתשלום שכר או מחליף שכר?

ת. יודגש, כי על-פי המצב המשפטי הנוכחי, היעדרות כאמור הנובעת מהנחיות של הרשויות בדבר המשך פעילות במקומות עבודה, אינה מזכה בתשלום בגין ההיעדרות, והיא לא נחשבת להיעדרות מפאת מחלה המזכה את העובד בתשלום דמי מחלה.

### תשלום דמי מחלה עקב תקופת בידוד

#### ש. מי זכאי לתשלום דמי מחלה עקב תקופת בידוד?

ת. מובן, כי עובד חולה, אשר צבורים לזכותו ימי מחלה, זכאי לתשלום דמי מחלה ממעסיקו. עם זאת, בהתאם לתעודת מחלה גורפת שהפיץ משרד הבריאות, זכאי לתשלום דמי מחלה גם עובד שאינו חולה באופן ממש, אולם חלה עליו חובת בידוד בית מכוח צווים שפורסמו בנדון, בשל חשש שיפיץ את הנגיף. נכון למועד זה, קובע [צו בריאות העם \(נגיף הקורונה החדש\) \(בידוד בית והוראות שונות\) \(הוראת שעה\), התש"ף-2020](#), כי אדם המצוי בבידוד יהא מי שהיה במגע הדוק עם חולה או מי שרופא קבע כאמור לגביו, וכן **מי שהנו בגדר "חוזר", היינו, מי שהגיע לישראל מחוצה לה**, למעט מי שהגיע מיהודה ושומרון או מחבל עזה ולא היה במדינה אחרת במהלך 14 הימים האחרונים שלפני הגעתו לישראל.

נוסף על כך, ביום 9.3.2020 פורסם עדכון לתעודת המחלה הגורפת, לפיו עובד זכאי לתשלום דמי מחלה גם **בגין ילדו השוהה בבידוד** מכוח צו. במקרה זה, ישולמו לעובד דמי מחלה לפי הוראות חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993.

תעודת המחלה הגורפת תינתן לעובד בהתאם להצהרתו, [בטופס הצהרה שפרסם משרד הבריאות](#) (הטופס בעמוד השני).

### מעבר לעבודה מהבית

ש. האם בתקופה זו, ונוכח ההנחיה לפיה יש להימנע במידת האפשר מהגעה למקום העבודה, כמו גם חששם של העובדים להגיע לעבודה, חובה על מעסיק לאפשר עבודה מהבית?  
ת. לא. המעסיק רשאי לאשר עבודה מהבית במקום הגעה פיזית למקום העבודה, בהתאם לשיקול דעתו, ובהתחשב בצרכי מקום העבודה ובאופי משרת העובד, אולם הוא אינו חייב לעשות כן.

#### ש. האם עובד חייב להסכים לעבוד מהבית?

ת. הפתרון של עבודה מהבית נועד על-מנת להימנע ממצב של השבתת המשק ושוק העבודה כליל, וכן כדי לצמצם או למנוע את הנזקים הכרוכים בהשבתת פעילות כאמור. לפיכך, כאשר עובד מתבקש על ידי מעסיקו לעבוד מהבית, והמעסיק מספק לו את הנחוץ לו לצורך ביצוע עבודתו מהבית, ככלל, מצופה מן העובד, כי לא יסרב לבקשת מעסיקו לעבוד מהבית, אלא אם מדובר בנסיבות בהן אין לצפות ממנו להמשיך את עבודתו מהבית. על-כן, במקרה של סירוב העובד להמשיך לעבוד מהבית, יש לבחון קונקרטי מה עומד ביסוד הסירוב, וככל שאין מדובר בסיבה עניינית ומוצדקת, ניתן לראות בסירוב כאמור כהפרת משמעת, על כל המשתמע.

**ש. האם עבודה מהבית מזכה את העובד באותו שכר ותנאים נלווים שהיה מרוויח לו היה מבצע את עבודתו במקום העבודה?**

ת. ככלל, עבודה שניתן לבצעה מהבית, מזכה באותו שכר עבודה שהעובד היה זכאי לו אם היה מבצע עבודתו במקום העבודה. יחד עם זאת, לאור העובדה שבמקרים רבים העבודה מהבית מצומצמת יותר ואינה כוללת את כל מטלותיו הרגילות של העובד, ניתן להסכים עם העובד על שינוי זמני בתנאי העסקה בתקופה בה הוא עובד מהבית, וזאת הן בשיעור השכר המשולם לעובד בגין עבודה מהבית, הן בהיקף המשרה הנדרש, והן בביטול או הפחתת הטבות ספציפיות להן זכה העובד מכוח הסכם העסקה, כגון פרמיות, תמריצים שונים, דמי אש"ל ועוד. יצוין בהקשר זה, כי אין חובה להמשיך לשלם לעובדים המועסקים מהבית תשלומים המותנים בהגעה למקום ביצוע העבודה, כמו דמי נסיעות.

#### **חופשה בתשלום - ניצול ימי חופשה שנתית**

**ש. האם ניתן להוציא את העובדים לחופשה שנתית בתקופה בה הם נאלצים להיעדר מעבודתם?**  
ת. בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, על מעסיק להודיע על יציאה לחופשה שנתית לפחות 14 ימים קלנדריים מראש, אלא אם מדובר בחופשה של פחות משבעה ימים. על-כן, מעסיק המעוניין בכך, רשאי להודיע לעובדיו שצבורה לזכותם יתרת ימי חופשה, בדבר הוצאתם לחופשה שנתית, וזאת בכפוף להודעה מראש על מועד החופשה, כנדרש. בהסכמת העובד ניתן להוציאו לחופשה בת למעלה מ-7 ימים גם ללא התראה מראש.

**ש. האם מעסיק חייב לאשר לעובדיו לנצל ימי חופשה שנתית בתקופה זו?**  
ת. לא. המעסיק אמנם נדרש להתחשב בבקשות העובד בעניין זה, אולם שמורה לו הפררוגטיבה הניהולית לקבוע את מועדי החופשה השנתית, בהתאם לשיקול דעתו ולצרכי העבודה.

**מהם הפתרונות העומדים בפני מעסיקים, בקשר לעובדיהם, במצב של צמצום משמעותי בהיקף העבודה, ואף חשש ממשי לגבי המשך פעילות החברה?**

א. הוצאת העובד לחופשה ללא תשלום – מצורפים בעניין זה:

- [כללים לקבלת דמי אבטלה בעת חופשה ללא תשלום](#), לרבות התייחסות לאפשרות קבלת דמי אבטלה בתקופה בה העובד נמצא בחופשה ללא תשלום;
- נוסח מוצע - הודעה לעובד על הוצאתו לחופשה ללא תשלום; מצ"ב.
- [אישור מעסיק למוסד לביטוח לאומי](#) על תקופת העסקה ושכר, לצורך הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום (טופס בל/1514).

- כיוון שאין חובה בתקופה זו להמשיך הפקדות לביטוח פנסיוני מומלץ להודיע לעובדים כי עליהם לדאוג על שמירת זכויותיהם.
- אין מניעה בנסיבות של הוצאת העובד לחל"ת לבקש מן העובד להשיב את הרכב שניתן לו למשך תקופת החל"ת.
- עובדים זרים ועובדים פלשתינאים- יצויין כי אין מניעה להוציא עובדים אלו לחל"ת בדומה ליתר העובדים עם זאת תשומת ליבכם לכך שעובדים אלו אינם זכאים לקבלת דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי.

ב. **המשך עבודה בהיקף משרה מצומצם או בשכר מופחת** – בין אם מדובר בהמשך עבודה במקום עבודה ובין אם בעבודה מהבית, ניתן להגיע עם העובד להסכמות בדבר שינוי בתנאי ההעסקה, ולחילופין, לזמן את העובד לשימוע בעניין הכוונה לשנות את תנאי העסקתו;

ג. **פיטורים** – על הליך הפיטורים להיעשות כדון, מסיבות ענייניות, ובכלל זאת יש לערוך שימוע לעובד בטרם קבלת החלטה, במסגרתו תהא לעובד הזדמנות לטעון טענותיו בדבר הכוונה לסיים את העסקתו.

ד. **חופשה** - בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, על מעסיק להודיע על יציאה לחופשה שנתית לפחות 14 ימים קלנדריים מראש, אלא אם מדובר בחופשה של פחות משבעה ימים. על-כן, מעסיק המעוניין בכך, רשאי להודיע לעובדיו שצבורה לזכותם יתרת ימי חופשה, בדבר הוצאתם לחופשה שנתית, וזאת בכפוף להודעה מראש על מועד החופשה, כנדרש. בהסכמת העובד ניתן להוציאו לחופשה בת למעלה מ- 7 ימים גם ללא התראה מראש.

יצוין, כי האמור לעיל אינו נוגע לעובדים שפיטוריהם או פגיעה בהיקף משרתם או בהכנסתם דורשים היתר מיוחד, כגון נשים בהיריון, עובדים העוברים טיפולי פוריות, עובדים שנקראו לשירות מילואים, ובמקרים אלה יש לפעול בהתאם להוראות הדין הרלוונטיות המסדירות את הנושא.

**מצ"ב מסמך מטעם משרד העבודה הכולל הנחיות וטפסים להגשת בקשה להיתר להוצאת עובדים מוגנים בהתאם לחוק עבודת נשים לחופשה ללא תשלום בעקבות התפשטות וירוס הקורונה.**

**מהם הפתרונות העומדים בפני מעסיקים בנוגע להתמודדות עם מחסור בעובדים, כאשר מדובר במפעל בו, בשל המצב המיוחד, ישנה עליה משמעותית בהיקף העבודה?**

כידוע, קיימת מגבלה על שעות העבודה, של 12 שעות ליום ו- 58 שעות שבועיות. כמו כן, חל איסור להעסיק עובד בעבודת לילה יותר משבע פעמים בתוך 14 יום, וכן להעסיק עובד במנוחה השבועית. נעדכנכם, כי בנסיבות העניין המיוחדות, ועל מנת שלא להפסיק או לפגוע בפעילות המפעלים, התאחדות התעשיינים פועלת מול גורמי הממשל הרלוונטיים כדי להסדיר מתן היתרים כלליים להגדלת מכסת שעות העבודה הנוספות, ולהגדלת התדירות המותרת לעבודה בלילה.

במקביל לכך, מעסיקים המתמודדים עם עליה משמעותית בהיקף הפעילות, לצד מחסור בכוח אדם, יכולים לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, להגשת בקשה מתאימה להיתר עבודה בשעות נוספות, בלילה, או במנוחה השבועית. פרטים לצורך להגשת הבקשה, ניתן למצוא בקישור שלהלן:

<https://employment.molsa.gov.il/Employment/WorkRights/LicensesandPermits/Permits/Pages/PermitEmploymentOvertimeWeeklyRest.aspx>

#### כניסת עובדים זרים לישראל

על-פי עדכון של רשות האוכלוסין וההגירה, מתאריך 12.3.20 בשעה 20:00, תתאפשר כניסתם של מי שאינם תושבי ישראל רק אם יש להם יכולת מוכחת לבידוד בית בהתאם להנחיות משרד הבריאות. הוכחת הבידוד תיעשה בנציגות ישראל במקום שהייתו. ההחגרה האמורה בדבר אפשרות להוכיח מקום לבידוד לא תחול על זרים המגיעים מסין, דרום קוריאה, תאילנד, איטליה, מקאו, סינגפור, הונג קונג, יפן ומצרים. קרי - זרים מהמדינות אשר צוינו לעיל לא יורשו להיכנס לישראל כלל, גם אם תוצג הוכחה על האפשרות לבידוד בית.

מצ"ב עדכון בנושא של רשות האוכלוסין וההגירה, מיום 11.3.2020.

לפרטים ניתן לפנות לאגף עבודה בטל' 03-5198819, למנהל המשפט הקיבוצי עו"ד מוטי עזון בטל' 03-5198824 ובדוא"ל [motia@industry.org.il](mailto:motia@industry.org.il), או לראש תחום משפט עבודה פרטי, עו"ד מוריה ברבי בטל' 03-5198731 ובדוא"ל [moriah@industry.org.il](mailto:moriah@industry.org.il).

המידע שלעיל הינו בבחינת מידע כללי ותמציתי בלבד, ואינו מהווה חוות דעת או ייעוץ משפטי. יש לקבל עצה מקצועית נפרדת לכל פעולה משפטית או אחרת בקשר לאמור במסמך זה.

נוסח מוצע להודעה על הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום

תאריך:

הנדון: חופשה ללא תשלום

בהמשך לשיחה שהתקיימה ביום \_\_\_\_\_ ובצל התפשטות נגיף הקורונה, ולפיכך ירידה בהכנסות החברה ושינוי בהיקף פעילותה של החברה, בלית ברירה ובמטרה לשמור על החברה כמקום עבודה לכל עובדיה בשעה קשה זו, העובד ייצא לחופשה ללא תשלום למשך שלושה חודשים, עם אפשרות להארכה או לקיצור (שאינו נמוך מ- 30 ימי חופשה ללא תשלום), בהתאם להתפתחויות הנובעות מהמצב, וזאת החל מיום \_\_\_\_\_.

בברכת בריאות איתנה ובתקווה לימי שגרה מבורכת

\_\_\_\_\_

החברה

\_\_\_\_\_

שם העובד