

ג'ורא ארדינסט / דוני טולידאנו / אורי נוי / יואב דנקנר / רועי קנר / רענן קליר / אלון בנימיני / רן שפרינצק / מרים קליינברג-אתר / מוטי ימין / דן סלע / ליאור אורן / הדס בקל / ויוה גייר / מיכל רוטשילד / רועי חרש / תומר ויסמן / שי דיין / ערן וינר / נדב אולגן / הגר גורי / ניצן אברבך / אריק ברנאייזן / ניר פרידמן / נעמה ארליך / גיל לבקוביץ' / יונתן אחירון / רועי גרוס / ניר נורדן / אפרת רוזנר / ירון כהן / יעל בן יאיר / עמיחי פרי / גל רוב / אייל ויזל / רועי ששון / חי ברוך / דפנה אלבק / רעות גן / אלעד ארליך / אייל בירנברג / פנחס יאיר ברטל / חן נאמן / בת אל אליאס זדה / ליאור אתגר / אפרת ציבולסקי בר / ענת שקד אמיתי / נועה בר / איירנה (איריס) קושל / דינה פרייזינגר / אסף סקרבניק / הדס ארנברג / זוהר לוין / דרור אדרי / יובל נעים / חי יפרח / אסף וינר / מאירה עדר / אלמוג גיל-אור / גיא אנגל / נסרין מנסור / שירה ירום / ענת אלפר / קיי גלר / דימיטרי סופוניצקי / עדי לויצקי / פיטר טיישב / נטע-לי בן יהודה / מור אלבוים / שי לוכטנשטיין / נופית מגרו / קרן סעד / מראם חסן / דנה צוק / נועה ג'ורא / בר קרם / שיר רוג'רס / צביקה מרקס / רימון רפאלי / יעל זעירא / שיר אשכנזי / דניאל קלמן / גד קרן / שלי וקסלמן / שיר הרצוג / דר רג'ואן / מתן סטמרי / גיא מוקדי / ברוך זקס / נדב יפית / אורי הרמלין / ג'ון אלקלק / נעמי גוברין שוורץ / אורי ברגמן / אמיר אלגזי / אורטל מזלי דרורי / שרי ברזל גליל / לאה מהרט / הדס פרסקי / איתמר בן דוד / יונתן שפילברג / ירון רוזנבוש / נטע פוליאק / גלעד אייזיקס

שאלות ותשובות – נגיף הקורונה החדש

עדכון אחרון: 24.3.2020

לקוחות יקרים,

מצב החירום שהונהג במשק בעקבות נגיף הקורונה מצריך היערכות מצד מעסיקים למציאות כלכלית ומשקית חדשה ומעלה שאלות רבות מצד מעסיקים. מסמך זה מרכז תשובות לשאלות בסוגיות מרכזיות הקשורות בהיערכות למצב החדש. מדי יום ניתנות הנחיות חדשות למעסיקים ולעובדים ומסמך זה יתעדכן בהתאם ובתכיפות. אנו ממליצים לעקוב אחר העדכונים. לקוחותינו מוזמנים לפנות אלינו בכל עת ככל שעולה צורך בהבהרות או בייעוץ פרטני. במיוחד בתקופה זו, אנחנו לשירותכם.

מצב החירום

➤ **ביום 22.3.2020 נכנסו לתוקפן תקנות חדשות הנוגעות לנוכחות עובדים במקום העבודה. מה המשמעות?**

✓ תקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום עבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש), התש"ף-2020 עיגנו באופן סטטוטורי מספר כללים שהיו עד כה מעוגנים בהנחיות בלבד. על פי התקנות, מעסיקים פרטיים אשר מעסיקים יותר מ-10 עובדים יצמצמו את מצבת כח האדם לפי הגבוה מבין: עד 30% ממצבת העובדים או עד 10 עובדים. "עובדי" מוגדר באופן רחב וכולל מתנדבים, נותני שירותים, וכל מי שמועסק בחצרים מדי יום. מעסיקים קטנים המעסיקים עד 10 עובדים יוכלו להמשיך להעסיקם במקום העבודה.

✓ ענפים מסוימים הוחרגו מתחולת החוק. מדובר בענפים שהוגדרו כחיוניים למשק או לכלכלה. ענפים אלה יצמצמו את מספר העובדים, ככל האפשר, עד למספר הדרוש לשם הבטחת פעילותם החיונית.

➤ **ביום 18.3.2020 חתם שר העבודה על צו לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967. מה המשמעות?**

✓ צו זה צופה פני עתיד. מטרת הצו לסייע בהפעלת מפעלים חיוניים ומפעלים הנותנים שירותים קיומיים במהלך מצב החירום. ההכרזה על מפעלים חיוניים נעשית בעתות שגרה על ידי המפקח הכללי על כוח אדם לשעת חירום שבמשרד העבודה. בעתות חירום, כמו במשבר הנוכחי, מתנהל הליך מקוצר יותר. יש להוסיף ולעקוב אחר העדכונים בעניין זה.

➤ **מה משמעות הצו שחתם עליו שר העבודה עבור העובדים?**

✓ על פי סעיף 17 לחוק, שר העבודה, באמצעות המפקח הכללי, רשאי לקרוא בצו את כל או חלק מהעובדים במפעל חיוני לשירות עבודה במפעל שהוכר כמפעל חיוני או הנותן שירותים קיומיים. צו כזה יימסר לבעלי המפעל (שמצידו יידרש לעדכן את עובדיו הרלוונטיים, הקרויים "מגוייסי פנים") ולוועד העובדים במפעל, אם קיים. השר רשאי גם לגייס עובדים או נותני שירות חיצוניים למפעל, שאינם עובדי המפעל, כדי שיגיעו לעבוד במפעל. אלו מכונים "מגוייסי חוץ".

✓ העובדים המגוייסיים חייבים להתייצב בזמן ובמקום שנקבע בצו ולבצע את עבודתם כל עוד הצו בתוקף. אי התייצבות דינה מאסר 3 שנים. ניתן גם לכפות התייצבות באמצעות המשטרה.

✓ לפי שעה, לא הופעלו הוראות מכח הצו האמור.

צמצום מצבת העובדים

➤ **מה ההבדל בין חופשה ללא תשלום לפיטורים?**

✓ פיטורים מהווים סיום יחסי עובד ומעסיק והם כרוכים בחובות שונות החלות על המעסיק דוגמת מתן הודעה מוקדמת, שחרור קופות, תשלום פיצוי פיטורים ופדיון ימי חופשה (אם נצברו). בחופשה ללא תשלום (חל"ת) יחסי העבודה לא מנותקים כי אם מושעים. העובד יוכל לשוב למקום העבודה בסיום תקופת החל"ת. זכאות העובד היוצא לחל"ת לדמי אבטלה תהיה בהתאם לכללים של המוסד לביטוח לאומי. אין מניעה כי יחסי העבודה ינותקו בפיטורים או התפטרות בתום תקופת החל"ת.

➤ **האם ניתן להוציא עובדים לחופשה ללא תשלום?**

✓ חופשה ללא תשלום אינה מעוגנת בחוק והיא פרי נוהגים והסכמים. ככל שאין נוהג או הסכם אחר החל על מקום העבודה, ניתן להוציא עובדים לחופשה ללא תשלום בין אם על מנת לעמוד בהנחיות משרד הבריאות בנוגע לצמצום מניין העובדים במקום העבודה, ובין אם בשל סגירת מקום העבודה (ככל שיידרש בהמשך), היערכות כלכלית או חשש בריאותי מפני הנגיף.

➤ **כיצד יש להוציא את העובדים לחל"ת?**

✓ היציאה לחל"ת ביוזמת המעסיק תיעשה במסמך שיובא לידיעת העובדים ולפיו המעסיק מודיע על כוונה להוציאם לחופשה ללא תשלום. כיוון שמדובר בשינוי תנאי עבודתו של העובד, יש לאפשר לעובד להשמיע טענות אם הוא חפץ בכך. בנסיבות הקיימות, אין מניעה לעשות זאת בכתב או באמצעי תקשורת אלקטרוני. מומלץ להחתיים את העובד על המסמך או לקבל הסכמתו באמצעי אחר.

➤ **מה עלי לדעת על הוצאתם של העובדים לחל"ת ?**

✓ במהלך חופשה ללא תשלום העובד אינו זכאי לשכר עבודה ולא תשולמנה לו זכויות סוציאליות, תשלומים פנסיוניים או זכויות נלוות. עובד המבקש לשמור על זכויותיו הפנסיוניות יפקיד בעצמו בתקופת החל"ת כספים לקופות.

✓ זכאות לדמי אבטלה בתקופת החל"ת תקבע בהתאם לתנאי המוסד לביטוח לאומי.

✓ יש לברר באופן פרטני אם וכיצד ניתן להוציא לחל"ת עובדים המצויים בתקופות המוגנות על-פי חוק, כגון חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954. ניתן לפנות אלינו לייעוץ ביחס לעובדים אלה. הממונה על חוק עבודת נשים פרסמה טופס חדש אשר ניתן להגישו, בצירוף מסמכים נדרשים (ככל שרלוונטי), על מנת לבקש לבצע שינויים דוגמת חל"ת או פיטורים של מי שמצוי בתקופה מוגנת מכח חוק עבודת נשים.

➤ **לעובד שיוצא לחל"ת יש ציוד חברה שהועמד לרשותו מטעם החברה. האם ניתן להשאיר אצלו את הציוד?**

✓ מומלץ לבקש מהעובד להשיב ציוד שמשמש רק לצרכי עבודתו לחברה. אשר לציוד שהוא נלווה לעבודה השוטפת או ניתן לעובד כהטבה, הדבר נתון לשיקול דעת המעסיק.

➤ **לעובד שיוצא לחל"ת יש רכב אשר הועמד לרשותו מטעם החברה. האם עלי להשאיר אצלו את הרכב?**

✓ החברה יכולה לקבוע את מדיניותה ביחס לרכב במהלך תקופת החל"ת. ניתן לקבוע כי על העובד להשיב את הרכב תוך זמן מסוים. ככל שהחברה מחליטה להשאיר לעובד את הרכב במהלך תקופת החל"ת, שווי הרכב למס אשר מנוכה באופן רגיל מהשכר ייחשב כחוב של העובד כלפי המעסיק וייגבה בתום התקופה בהתאם להוראות חוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

➤ **האם ניתן לפטר עובד שלא נתן הסכמתו לחל"ת?**

✓ בהיעדר הסכמה של העובד, ניתן לפטרו ככל שאין מניעה אחרת. יש להקפיד על כללי השימוע והליך פיטורים כדין. כמו כן, יש ליתן לעובד הודעה מוקדמת כדין. בנסיבות הקיימות, אין מניעה מביצוע השימוע בכתב או באמצעי טלפוני/אלקטרוני.

➤ **האם עלי להיענות לבקשת עובד לצאת לחופשה (על חשבון מכסת ימי חופשה) אם נמנע ממנו להגיע לעבודה כתוצאה מהנסיבות?**

✓ במצב בו נמנע מהעובד מלהגיע לעבודה, הכללים הרגילים בדבר הוצאת עובד לחופשה יחולו. לא חלה חובה להיענות לבקשת העובד והדבר שמור לשיקול דעת המעסיק.

➤ **האם ניתן להוציא עובדים לחופשה מרוכזת?**

✓ למעסיק מוקנית הסמכות להחליט על חופשה מרוכזת לעובדיו. על-פי סעיף 9 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, תאריך תחילת החופשה ייקבע לפחות ארבעה עשר יום מראש אם מדובר בחופשה בת 7 ימים או יותר. אם נקבעה כבר חופשה מרוכזת לחופשת הפסח, ניתן להאריכה כעת. ניתן להוציא באופן מיידי עובדים לחופשה קצרה מ-7 ימים. תקנות שעת חירום מיוחדות הרחיבו הסכם בין ההסתדרות לבין מעסיקים ציבוריים הנוגעים לחופשה מרוכזת לעובדי המגזר הציבורי.

➤ **האם חלים כללים מיוחדים על פיטורים בתקופת המשבר?**

✓ ככלל, הליך הפיטורים נותר כשהיה בשינויים המחוייבים. כך למשל ניתן לערוך שימוע באמצעים אלקטרוניים או טלפוניים או בכתב, על מנת להקפיד על הנחיות משרד הבריאות. במצב שבו הפיטורים נעשים מסיבות של היערכות או צורך כלכליים למצב החדש או לעתיד לבוא, יחולו הכללים בדבר פיטורי צמצום.

➤ **האם ניתן להפחית שכר או לצמצם את היקף המשרה של העובדים (ולהפחית את שכרם בהתאם) כתוצאה מההאטה בפעילות הכלכלית של העסק?**

✓ ניתן להפחית את שכר העובד או לצמצם את היקף המשרה בהסכמת העובד. יש לאפשר לעובד להשמיע את טיעונו בקשר להפחתה אם הוא חפץ בכך.

✓ בהיעדר הסכמה של העובד, ניתן לשקול את פיטוריו ככל שאין מניעה אחרת. יש להקפיד על כללי השימוע והליך פיטורים כדין

צמצום נוכחות העובדים וחובות המעסיק

➤ **מה חובותיו של המעסיק ביחס לשמירה בריאות עובדיו וצמצום נוכחותם במקום העבודה?**

✓ על המעסיק לפעול על פי התקנות כמפורט לעיל.

✓ על המעסיק להקפיד, ככל הניתן, על הכלל המורה על שמירת מרחק של 2 מטרים לפחות בין עובדיו. מומלץ לארגן מחדש את סביבת העבודה על מנת שתעמוד בכללים אלו וכן על סביבה אחרת שבה נדרשים או עשויים העובדים לשהות (דוגמת חדרי אוכל, חדרי ישיבות וכיו"ב).

✓ מומלץ לפזר עמדות חיטוי ידיים וממחטות אף במידה מספקת במרחב העבודה. ככל הניתן ובהתאם לטיב העבודה ניתן לספק לעובדים אמצעי מיגון נוספים (כפפות, מסיכות פה וכיו"ב).

✓ מומלץ לחדד עם העובדים המגיעים למקום העבודה את חובותיהם על פי הנחיות משרד הבריאות ובכללן:

- על העובדים למדוד חום טרם היציאה לעבודה. במידה ויש חום או סימני תחלואה נשימתית אין להגיע לעבודה ויש להקפיד על כללי הבידוד בבית. מומלץ לקיים טבלת רישום של חום (מדידה בבוקר ובערב).
- יש להקפיד על מרחק של שני מטרים לפחות בין העובדים בכל המקומות והאתרים בהם העובדים נמצאים..
- יש לרחוץ ידיים בכניסה וביציאה לעבודה וכן לכל הפחות אחת ל-3 שעות.
- יש להשתדל ככל הניתן שלא לגעת באף ובפה ולרחוץ ידיים לאחר מגע מסוג זה.

➤ **האם עלי לפטר את עובדי על מנת לצמצם את מצבת העובדים?**

✓ לא בהכרח. ניתן להשתמש באמצעים מגוונים: חופשה לעובדים המעוניינים בכך (בין אם בתשלום ובין אם חופשה ללא תשלום), עבודה מהבית של חלק מן העובדים, מעבר לעבודה במשמרות או צמצום בהיקפי משרה.

➤ **האם ניתן להעסיק עובדים בשעות נוספות, מעבר להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 וההיתר הכללי?**

✓ ביום 17.3.2020 פרסם שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות (הוראת שעה – התמודדות עם נגיף הקורונה החדש), התשי"א-2020. תוקף ההיתר החדש הוא למשך חודשיים או למשך תקופת תוקפו של צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה), התשי"א-2020, לפי המוקדם.

✓ כל עוד ההיתר החדש עומד בתוקפו, הוא מחליף את המסגרות הכלליות הקיימות להעסקה בשעות נוספות. על-פי ההיתר החדש, ניתן להעסיק עובד עד למכסה של 67 שעות שבועיות (כולל שעות נוספות), ובלבד שלכל היותר סך השעות הנוספות החודשיות לא יעלה על 90 שעות.

✓ עוד נקבע בהיתר, כי אורך יום העבודה, כולל שעות נוספות, לא יעלה על 12 שעות ואולם ניתן להעסיק עובד במשך 14 שעות עבודה, כולל שעות נוספות, אך לא יותר משמונה פעמים בחודש, ובכפוף למכסות השעות השבועיות והשעות הנוספות החודשיות על-פי ההיתר החדש.

✓ העסקת עובדים לפי ההיתר האמור צריכה להיעשות בהתייחס לצרכים הייחודיים של מקום העבודה, בהתחשב בטובת העובדים ובצרכיהם עקב התפרצות נגיף הקורונה.

➤ **האם עלי לשלם אש"ל, כרטיס סיבוס או השתתפות בהוצאות נסיעה לעובדים העובדים מהבית?**

✓ לא. כאשר עובד אינו מגיע למקום העבודה, אין חובה לשלם זכויות נלוות אלה, בכפוף למדיניות המעסיק ולהסכמים החלים על העובד. כמו כן, אם המעסיק מספק שירות הסעות לעובדים המגיעים לעבודה בשל המצב, ניתן להפסיק לשלם השתתפות בהוצאות נסיעה.

➤ **האם ניתן לחייב עובד לעבור בדיקה של חום גופו כתנאי לכניסה למקום העבודה?**

✓ בימים כתיקונם יש להקפיד על זכות העובד לכבוד, לפרטיות ולאוטונומיה על גופו ואין לדרוש ממנו למסור למעסיקו פרטים על מצב בריאותו אשר אינם נדרשים בקשר עם תפקידו ומקום העבודה. יחד עם זאת, בשים לב לנסיבות המצב, אנו סבורים כי ניתן לבקש מעובד למדוד חום כתנאי לכניסה למקום העבודה שכן יש לאזן זכויות העובד לפרטיות עם זכויותיהם לבריאות של יתר העובדים וחובתו של המעסיק להקפיד על בריאותם של עובדיו.

➤ **התחבורה הציבורית הושבתה בחלק מן השעות. כיצד ניתן להבטיח הגעת עובדים למקום העבודה?**

✓ על פי הנחיות משרד הבריאות יש להימנע ככל הניתן משימוש בתחבורה ציבורית. משרד הבריאות מתעתד לפרסם הנחיות מפורטות בעניין זה. בינתיים, ככל שיש צורך בהסעת עובדים אל מקום העבודה, על המעסיק להיערך באמצעות שירות הסעות. כפי שצויין לעיל, הסעות אלה תבואנה במקום השתתפות בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה.

בידוד בית וניטור החולים

➤ **אילו הוראות חלות על מעסיק שעובדיו מצויים בבידוד?**

✓ צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (הוראות למעסיק של עובד בבידוד בית) (הוראת שעה), התש"ף-2020 אוסר על מעסיק לדרוש מעובד להיכנס למקום העבודה או לאפשר לעובד להיכנס למקום העבודה כאשר העובד מצוי בתקופת בידוד. זאת, אף אם העובד ביקש זאת בעצמו.

✓ עובד המצוי בבידוד חייב להודיע למעסיקו בהקדם האפשרי על הבידוד ומשכו, והצו אוסר על המעסיק לפטר את העובד בשל כך בלבד שהוא נעדר ממקום העבודה בתקופת הבידוד.

✓ הצו מגדיר את המונח "עובד" באופן רחב ביותר, כך שהוא חל גם על מתנדבים ועל נותני שירותים ללא קשר לשאלה אם מתקיימים עם המעסיק יחסי עבודה ואם לאו.

✓ על פי צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה), התש"ף-2020 עובדים שחום גופם מעל 38 מעלות צלזיוס לא ייכנסו למקום העבודה.

האם יש לשלם לעובד שכר בעבור התקופה בה שהה בבידוד? ➤

✓ עובד המצוי בבידוד בית ימלא את תעודת המחלה הגורפת שהופקה על ידי משרד הבריאות למצויים בבידוד, ויהיה זכאי לדמי מחלה בימי היעדרותו. ככל שלא צבר את ימי המחלה הדרושים למלוא התקופה, וככל שלא תפורסמה הוראות אחרות, תהא יתרת התקופה על חשבון העובד.

האמור במסמך זה אינו מובא כתחליף לקבלת ייעוץ משפטי והוא מהווה מידע כללי בלבד בנוגע לסוגיות המשפטיות הרלוונטיות. אין להסתמך על האמור, אשר הינו בגדר פרשנות למצב המשפטי הקיים. ייתכנו פרשנויות סבירות נוספות, ואין כל ודאות, כי אם וכאשר ידון העניין בפני ערכאות משפטיות, לא תתקבל פרשנות שונה.

בכל שאלה נוספת, מחלקת דיני העבודה של משרדנו לשירותכם.