

## יחסי עבודה לאור מגפת הקורונה - שאלות ותשובות עבור מעסיקים

לקוחות יקרים,

לאור התפשטות מגפת הקורונה והשפעתה על פרטיים ועסקים כאחד, ברצוננו להביא לידיעתכם מקבץ שאלות ותשובות בנוגע להתמודדות מעסיקים עם המצב -

### **ש: למי עובד שווה בבידוד ביתי נדרש לדווח?**

ת: על העובד הנדרש לשהות בבידוד ביתי בהתאם לצו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה), התש"ף-2020 ("בידוד ביתי") למסור למעסיקו בהקדם האפשרי הודעה על כך ועל תקופת הבידוד. "עובד" לצורך הנחיות אלו הוא לרבות מתנדב, מי שמועסק ומי שנותן שירות בחצרי של מעסיק בין אם מתקיימים עם המעסיק יחסי עבודה ובין אם לאו. כמו כן, חובה על כל עובד הנמצא בבידוד ביתי לדווח למשרד הבריאות על כניסתו לבידוד, בהתאם לדווח שבקישור [זה](#).

### **ש: האם מעסיק רשאי לדרוש מעובד בבידוד ביתי להגיע למקום העבודה?**

ת: על מעסיק חל איסור לדרוש זאת. יתר על כן, חל איסור על מעסיק לאפשר את כניסתו של עובד למקום העבודה, אף אם העובד מעוניין בכך! **חשוב לציין כי אסור לפטר עובד שנעדר מעבודתו מכיוון שנאלץ לשהות בבידוד ביתי.**

הפרת צו בריאות העם דינה מאסר או קנס לפי פקודת בריאות העם. יתרה מכך, במקרים מסוימים הדבר אף עשויה להוות עבירה פלילית לפי חוק העונשין - מעשה העלול להפיץ מחלה שיש בה סכנת נפשות.

### **ש: האם בתקופת היעדרות עקב בידוד ביתי העובד זכאי לתמורה מהמעסיק ואם כן - מהי?**

ת: היעדרות של עובד שנעדר מעבודתו עקב שהייה בבידוד ביתי הוכרה כתקופת מחלה. לפיכך, עובד יהיה זכאי לדמי מחלה, ובתנאי שהעובד הצהיר על היעדרותו כנדרש על-ידי משרד הבריאות וכי עומדים לזכות העובד ימי מחלה צבורים. מעבר להצהרה הכללית כאמור, לא ידרוש המעסיק מהעובד תעודת מחלה נוספת. ככל שאין לזכות העובד ימי מחלה, המעסיק רשאי לשקול בנסיבות ייחודיות אלו לאפשר לעובד לנצל ימי חופשה או להגיע עם העובד להסדר ייחודי אחר. ככל שהעובד מבקש שלא להגיע לעבודה בתקופה זו מסיבות אישיות (כלומר שאינו שווה בבידוד ביתי), ההסדר של היעדרות זו כפוף להסכמות הצדדים (לדוגמא יכול להיחשב כניצול חופשה או חופשה ללא תשלום).

### **ש: האם מעסיק רשאי לדרוש מעובד המצוי בבידוד ביתי לעבוד מרחוק?**

ת: טרם התפרסמו הוראות מפורשות בעניין, אולם לגישת הממשלה אשר הביעה תמיכה ועידוד עבודה מרחוק, אנו סבורים כי ככל שהעובד אינו סובל מתסמיני המחלה, אין מניעה לדרוש מהעובד שיעבוד מרחוק.

במצב דברים זה, ישולם לעובד שכר עבודה רגיל ולא דמי מחלה.

### **ש: האם מעסיק רשאי לחייב עובדים לעבוד מרחוק גם אם אינם שווה בבידוד ביתי?**

ת: בהתאם להנחיות הכלליות של משרד הבריאות ושל הממשלה מיום 14 במרץ 2020, על המעסיקים ככל הניתן להיערך לעבודה מרחוק ולהגביל התקהלות במקום העבודה. לפיכך, אנו סבורים כי על המעסיקים לבחון אפשרות זו בחיוב. עבודה מהבית דינה כעבודה רגילה ולפיכך, ובכפוף לעבודה בפועל, העובד יהיה זכאי לשכר עבודה בגין תקופה זו.

**ש: האם עובד הנדרש לשמור על ילדיו בביתו נוכח הוראות משרד הבריאות כי מערכת החינוך ומערכת גני הילדים תצא לחופשה זכאי לתמורה מהמעסיק?**

ת: בהתאם להוראות הקיימות, הורה שילדו נמצא בבידוד ביתי זכאי לניצול מחלה בתקופת הבידוד הביתי של הילד מכוח חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), תשנ"ג-1993 והתנאים הקובעים בו (לרבות היעדרות עד 8 ימים היעדרות בשנה על חשבון ימי המחלה שצבורים של העובד, לצורך מחלת ילד מתחת לגיל 16). אולם, טרם התפרסמו הוראות דומות לעניין המצב הנוכחי. יחד עם זאת, אנו סבורים כי מן הראוי יהיה להגיע להסדר ספציפי עם העובד שיבקש להיעדר מעבודתו לצורך שמירה על ילדיו במצב זה (לדוגמא באמצעות ניצול חופשה).

**ש: האם מעסיק רשאי להוציא את עובדיו לחופשה ללא תשלום בעקבות משבר הקורונה?**

ת: אנו סבורים, כי משבר הקורונה והשלכותיו על מעסיק, עשויים להוות טעם לגיטימי להוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום (בהסכמה), ובמקרה בו העובד לא הסכים לחופשה זו מעסיק אף רשאי לשקול את פיטוריו. יובהר, כי חופשה ללא תשלום ביוזמת המעסיק, אף אם אושרה על-ידי העובד, למשך 30 ימים ומעלה, מהווה חופשה ללא תשלום כפויה ומקנה לעובד זכות לדמי אבטלה (בכפוף לעמידתו בתנאי הזכאות לדמי אבטלה). ביטוח לאומי אף קבע נהלים מיוחדים להליך קבלת דמי אבטלה עקב משבר הקורונה. כך לדוגמא, עובד יהיה זכאי לדמי אבטלה אף אם לא ניצל קודם לחל"ת את כל ימי החופש שלו. במהלך החופשה ללא תשלום יחסי עובד-מעביד בין החברה לבין העובד מושעים והעובד לא יהיה זכאי לשכר, להפרשות פנסיוניות, לתנאים נלווים ולהטבות אחרות מהחברה, אלא אם הוסכם אחרת. עם זאת, במהלך החודשיים הראשונים של החופשה ללא תשלום, על המעסיק לשלם דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות ולאחר מכן העובד הוא שצריך לדאוג לכך באופן עצמאי.

**ש: האם מותר למעסיק למנוע התקהלויות של מספר משתתפים מסוים?**

במסגרת חובות המעסיק לדאוג לבריאות עובדיו, ובהתאם להנחיות הכלליות מיום 14 במרץ 2020, יש להחמנע מהתקהלות של למעלה מ-10 אנשים באותו מרחב ולשמור על מרחק של 2 מטרים אחד מהשני. בהתאם לכך, מומלץ להיערך להנחיות אלו וליידע את העובדים בהתאם (לדוגמא, ביחס להרכב ישיבות, שימוש בחדר האוכל וכו').

**ש: האם מעסיק רשאי לפטר את עובדיו בשל מצב כלכלי בעקבות משבר הקורונה?**

ת: למעט איסור על פיטורי עובד הנמצא בבידוד ביתי בהתאם להוראות של משרד הבריאות, פיטורים בעת זו כפופים לכללים המקובלים בדין ביחס לפיטורים. כך, בין היתר יש להקפיד על נוהל הליך פיטורים תקין, לרבות קיום הליך שימוע והקפדה על מגבלות שקיימות בדין ביחס לפיטורים (כגון מגבלות החלות על פיטורים במהלך הריון, טיפולי פוריות, לאחר חופשת לידה, מילואים, מגבלות מכוח הסכמים קיבוציים וחוזים אישיים וכו'). אנו ערים שבנסיבות הקיימות, לעיתים עשוי להתעורר קושי של ביצוע שימוע פנים מול פנים ובנסיבות ייחודיות כעת ניתן לשקול אלטרנטיבות עליהן נשמח להרחיב בהתאם לצורך.

אנחנו עומדים לרשותכם תמיד, גם בתקופה מאתגרת זו.

\* \* \*

הסקירה לעיל הינה בבחינת תמצית. המידע הכלול בה נמסר למטרות אינפורמטיביות בלבד ואין במידע כדי להוות ייעוץ משפטי. לקבלת פרטים נוספים, אנא פנו לעו"ד **עופר רביד**, ראש מחלקת דני עבודה ורילוקיישן (במשותף), גולדפרב זליגמן, בדוא"ל [ofer.ravid@goldfarb.com](mailto:ofer.ravid@goldfarb.com) /או בטלפון 03-608-9853 או לעו"ד **אורית זילוני-קליינמן**, ראש מחלקת דני עבודה ורילוקיישן (במשותף), גולדפרב זליגמן, בדוא"ל [orit.zilony@goldfarb.com](mailto:orit.zilony@goldfarb.com) /או בטלפון 03-608-9853