

עצות בימי הקורונה

שאלות ותשובות ביחסי עבודה לאור משבר הקורונה

משבר הקורונה יצר מצב ייחודי שטרם נראה כמותו במדינת ישראל. לאר המשבר והנחיות משרד הבריאות, המשתנות חדשות לבקרים ולאור פניות של לקוחותינו, לרבות משרדי רו"ח, ריכזנו עבורכם תשובות לסוגיות העיקריות שנדרשנו אליהם בימים אלו.

מהו מספר העובדים שיכול להגיע לעבודה:

1. תקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום העבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש) (תיקון), התש"ף-2020 צמצמו, החל מיום 1.4.2020, את מספר העובדים הרשאים לשהות בו זמנית באותו מקום עבודה וזאת למעט במקומות עבודה שבתקנות נקבע לגביהם מספר אחר או שפעילותם הוחרגו בתקנות.
2. דוגמא למקום עבודה שתחום פעילותו הוחרג בתקנות הוא מקום עבודה המספק שירותים תומכים בחישוב, חילול ותשלום שכר.
3. במקומות עבודה שתחום פעילותם לא הוחרגו בתקנות-
 - 3.1. לא ישהו בו זמנית במקום העבודה יותר מ- 10 עובדים או 15% ממצבת העובדים, הגבוה מביניהם.
 - 3.2. יחד עם זאת, המעסיק רשאי להעלות את מספר העובדים המרבי המותר לשהייה בו זמנית עד לשיעור של 30% ממצבת העובדים, אם הדבר חיוני לפעילות השוטפת של מקום העבודה והמעסיק דיווח למנכ"ל משרד הכלכלה והתעשייה את שמות העובדים שנוכחותם נדרשת במקום העבודה, את תפקידם ואת הסיבות שבגינן נדרשת נוכחותם של העובדים.
 - 3.3. לא תתאפשר קבלת קהל במקום העבודה, אלא אם הדבר דרוש לצורך אספקת מוצרים או שירותים חיוניים ובלבד שצומצמו, ככל הניתן, מספר העובדים שמספקים את השירותים.
 - 3.4. אין לאפשר כניסה ושהייה של עובד שאינו עוסק בליבת הפעילות של מקום העבודה, למעט עובד ניקיון, אבטחה ומחשוב, למקום העבודה אלא אם נוכחות במקום חיונית לפעילות השוטפת של מקום העבודה והמעסיק שלח למנכ"ל משרד הכלכלה והתעשייה, הודעה בה מפורט שם העובד, תפקידו והסיבה שנוכחותו נדרשת.
4. במקום עבודה שתחום פעילותו הוחרג בתקנות-
 - 4.1. לא חלות ההגבלות על מספר העובדים החיוניים שרשאים להגיע למקום העבודה, בתנאי שמקומות העבודה צמצמו ככל האפשר את מספר העובדים המירבי המותר לשהייה בו זמנית.
 - 4.2. עובדים שאינם עוסקים בליבת הפעילות של מקום העבודה, למעט עובדי ניקיון, אבטחה או מיחשוב, יגיעו למקום העבודה רק במקרים שנוכחותם חיונית.
 5. עובדים במשמרות - במקום עבודה שבו מועסקים דרך כלל עובדים במשמרות, ישבץ המעסיק, ככל האפשר, את אותה קבוצת עובדים יחד באותה המשמרת.

האם ניתן לכפות על עובד לעבוד מהבית?

6. כעקרון לא ניתן לשנות באופן חד צדדי את הסכם עבודה, יחד לדעתנו, ניתן לחייב עובד לעבוד מהבית וזאת לאור התקנות שהוצאו בנוגע לצמצום מספר העובדים הרשאים להגיע למקום העבודה.

7. בנוסף, החובה של המעסיק היא לספק לעובד עבודה² והעובד חייב לבצע את העבודה. במקרה זה כאשר לא ניתן להגיע פיזית לעבודה ויש חשיבות לשמירת בריאות העובד בפרט והציבור בכלל וניתן לבצע את העבודה מהבית אז המיקום הגאוגרפי פחות מהותי.
8. יחד עם זאת, על המעסיק לספק לעובד את האמצעים הנדרשים (מחשב נייד, טלפון וכיוצא'י) על מנת שהעובד יוכל לעבוד מהבית. לחלופין, המעסיק יכול יגיע להסדר עם העובד שהוא יבצע את העבודה מהבית עם האמצעים שלו.
9. על המעסיק לשים לב שביצוע העבודה מרחוק של העובדים אינו בעייתי בשל אבטחת מידע.
10. ככל וניתן להחתים את העובד על טופס שינוי תנאי העסקה לתקופה זו, המסדיר את אופי העבודה מהבית, הדבר יטיב עם הצדדים ויעגן את ההסכמות.

האם ניתן להוציא לפטר או להוציא לחל"ת עובדות בטיפולי פוריות, בהריון או לאחר חזרתה לעבודה בתחום תקופת ההרות והלידה?

11. במהלך תקופת העבודה ללא קשר למשבר הקורונה, לא ניתן לפטר ללא היתר של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים את העובדים הבאים -
- 11.1. עובדת בהריון שמועסקת אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה מעל 6 חודשים.
- 11.2. עובדת בהסכם לתקופה קצובה העולה על 12 חודשים.
- 11.3. עובדת/ת שחזרה לעבודה לאחר חופשת לידה – במשך 60 ימים מתום תקופת ההיעדרות.
- 11.4. עובדים בטיפולי פוריות, בהתאם למגבלות החלות בחוק עבודת נשים.
12. בנוסף לא ניתן לפגוע בהיקף המשרה של עבודת אלו בתקופה שבה חלה הגבלה על פיטוריהם, כמפורט לעיל (להלן - **התקופה המוגנת**).
13. לאור מגיפת הקורונה מעסיקים רבים מסכמים עם עובדיהם על יציאתם לחל"ת. יודגש שלא ניתן לכפות על עובדת בהריון לצאת לחל"ת ביוזמת המעסיק ועל העובדת להסכים לכך.
14. גם כאשר העובדת מסכימה לצאת לחל"ת בתקופה המוגנת, יש לפנות למשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים בבקשה למתן היתר לצמצום ופגיעה בהיקף משרתה של העובדת.
15. משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים הוציא טופס ייעודי שיש למלא עבור עובדות המוכנות לצאת לחל"ת בתקופה המוגנת.

האם משבר הקורונה עלול לפגוע לעובדת בהריון בדמי הלידה?

16. תקופת האכשרה הנדרשת על פי המוסד לביטוח לאומי בכדי לקבל דמי לידה היא 10 חודשים מתוך 14 חודשים בהם שולמו בעבור העובדת דמי ביטוח לאומי או 15 חודשים מתוך 22 חודשים בהם שולמו בעבורה דמי ביטוח לאומי (גם אם הם אינם רצופים וגם אם הם אינם מאותו המעסיק). בתקופות אלו העובדת תהיה זכאית לדמי לידה מרביים.
17. עובדת אשר לה תקופת אכשרה של 6 חודשים מתוך 14 חודשים שקדמו לפני יום הפסקת העבודה תהיה זכאית לדמי לידה חלקיים.
18. יודגש, שבהתאם להנחיות של המוסד לביטוח לאומי, בשל משבר הקורונה קבלת דמי אבטלה במהלך ההיריון לא יפגעו בסכום דמי הלידה של היולדת ודמי הלידה יחושבו לפי החודשים שקדמו למועד בו הפסיקה העובדת לעבוד.

19. בנוסף, ככל והמשרה של העובדת צומצמה או שכרה³ ירד בעקבות משבר הקורונה, על פי הודעת המוסד לביטוח לאומי, הוא יתחשב בכך וידאג לחשב את דמי הלידה בהתאם לשכר הרגיל טרם השינוי על מנת לא לפגוע בדמי הלידה.
20. בדומה לעובדים אחרים, בחודשיים הראשונים לתקופת החל"ת המעסיק מעביר דמי ביטוח לאומי עבור העובדת.

האם יש לבקש אישור על מנת להוציא לחל"ת עובד שחזר משירות מילואים? האם יש צורך להמתין 30 ימים טרם הוצאתו לחל"ת?

21. בשונה מנשים בהריון ובתקופה מוגנת, מאחר שחל"ת לא מהווה פיטורים אין מניעה בתקופה זו להוציא עובד שחזר משירות מילואים לחל"ת, ללא קבלת היתר.

העסקה בשעות נוספות עקב משבר הקורונה:

22. ככלל לא ניתן להעסיק עובד יותר מ- 12 שעות ביום ויותר מ- 16 שעות נוספות בשבוע
23. ב- 17.3.2020 ניתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות שיחול עד ליום 16.5.2020 אשר קובע שבתקופת תוקפו:
- 23.1. במשך 8 ימים בחודש ניתן להעסיק עובד במשך 14 שעות ביום, כולל שעות נוספות.
- 23.2. בסך הכל שבוע העבודה של העובד לא יעלה על 67 שעות עבודה, כולל שעות נוספות ולא יותר מ- 90 שעות נוספות בחודש.
- 23.3. העסקת העובדים לפי היתר זה תעשה בהתחשב בצרכים הייחודיים של מקום העבודה ובהתחשב בטובת העובדים ובצורכיהם עקב התפרצות נגיף הקורונה.
- 23.4. ככל שצרכי העבודה וצרכי העובדים מצריכים התאמה שונה מההיתר, ניתן להגיש בקשה נפרדת החורגת מההיתר לאתר משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים.

היום שאחרי משבר הקורונה

החזרת העובד לעבודה בתום החל"ת:

24. בזמן החל"ת לא מתנתקים יחסי העבודה ומטרת הוצאת העובד לחל"ת היא שבסיום תקופת החל"ת העובד ישוב לעבודה.
25. עם השבת העובד לעבודה ממשיכים יחסי העבודה, כפי שהיו ערב יציאת העובד לחל"ת. הזכויות של העובד נשמרות מבלי שהעובד צבר זכויות נוספות במהלך תקופת החל"ת.
26. עם חזרת העובד מהחל"ת המעסיק רשאי לנכות את דמי הביטוח הלאומי ששילם עבור העובד ממשכורת העובד.

מעסיק שמעוניין לסיים את העסקת העובד בתום החל"ת:

27. יתכן שבסיום המשבר יתברר לחלק מהמעסיקים שעליהם לסיים את העסקתם של חלק מעובדיהם, למשל מאחר שהם לא יוכלו לחזור לאותו היקף של פעילות שהיה ערב המשבר.
28. הכללים החלים על סיום העסקת עובדים בשגרה יחולו גם על מעסיק אשר יאלץ לסיים את העסקת עובדיו, כולם או חלקם, בתום המשבר,

29. המעסיק חייב לערוך שימוע כדין, לתת לעובד⁴ להשמיע את עמדתו וככל שלאחר השימוע המעסיק יחליט לפטר את העובד (בכפוף למגבלות על פיטורי עובדים, כגון: עובדת בהריון, עובדת בטיפולי פוריות, עובד במילואים) העובד יהיה זכאי לכל הזכויות שמגיעות לו עקב פיטוריו.

האם עובד שמעסיקו הוציאו לחל"ת לתקופה ממושכת זכאי להתפטר בדין מפוטר

30. על פי הפסיקה כאשר מעסיק מוציא את עובדיו לחל"ת לתקופה ממושכת ומבלי שהוא קובע תאריך של החזרת העובדים לעבודה, העובד יוכל להיחשב כמי שפוטר על כל המשתמע מכך.

31. עם זאת, יש לציין כי ההלכות המשפטיות שנקבעו בסוגית חל"ת כפויה בעיקרן נקבעו בהתאמה לעתות שיגרה ולכן אין וודאות שהלכות אלה יחולו, כפי שהן, גם בנסיבות משבר זה ויהיה צורך לבחון כל מקרה לגופו.

32. האמור במסמך זה נכון ליום 31.3.2020.

33. להבהרות ולמידע נוסף ניתן ליצור קשר בטלפון 03-6124567 וכן במייל:

עו"ד מנחם לפידור - hemi@lapidor.co.il

עו"ד דגנית לפידור – זינגר - dganit@lapidor.co.il

עו"ד ספיר כהן- סטביסקי – sapir@lapidor.co.il



בברכת בריאות ושאיפה לחזרה מהירה לשגרה
משרד לפידור ושות' עו"ד

* אין באמור לעיל כדי להוות יעוץ משפטי, חוות דעת והוא לא מהווה תחליף ליעוץ משפטי.