



מרץ 2020

## עדכון לקוחות מס' 3: חידוד הנחיות למעסיקים בעקבות הרחבת ההגבלות

בהמשך לעדכונינו הקודמים מיום 8.3.2020 ומיום 12.3.2020, הרינו להביא לידיעתכם מספר עדכונים בנוגע להתפרצות נגיף ה-SARS-CoV-2, הגורם למחלת Covid-19 (להלן: "הקורונה") והשפעתה על יחסי העבודה.

### **חידוד ההנחיות ביחס לעובדים השוהים בבידוד**

מעסיק רשאי להסכים עם עובד המצוי בבידוד ללא תסמיני מחלה או מגבלה רפואית אחרת לבצע **עבודה מרחוק** ככל שיש באפשרותו לבצע עבודה זו. במקרה כזה, העובד יהיה זכאי לשכרו הרגיל ולא לדמי מחלה. סירוב של העובד המצוי בבידוד לעבודה מהבית צריך להיעשות בתום לב ומסיבות ענייניות. לשם הבהרה, חל איסור על המעסיק לאפשר לעובד להגיע למקום העבודה כאשר הוא מחויב לשהות בבידוד בהתאם להנחיות משרד הבריאות, גם אם העובד מעוניין בכך.

כמו כן, נציין כי הזכאות לדמי מחלה בהתאם לתעודת המחלה הגורפת לשוהים בבידוד ביתי הינה בהתאם ליתרת ימי המחלה הצבורה. עובד שאין לו יתרת מחלה צבורה, לא יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה עבור הימים בהם שהה בבידוד.<sup>1</sup>

### **חופשה ללא תשלום - חידוד חובות המעסיק**

הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום (להלן: "חל"ת") מכונה ע"י שירות התעסוקה חל"ת כפוי, עם זאת, **לא ניתן להוציא עובד לחל"ת כפוי מבלי לקבל את הסכמתו לכך ורצויו בכתב**. מעסיק שהחליט להוציא עובד לחל"ת, עליו למלא עבור עובדיו טופס בל 1514 "אישור מעסיק על תקופת העסקה ושכר".<sup>2</sup> במקרה של חל"ת לתקופה של לפחות 30 ימים, העובד יהיה זכאי (בכפוף לעמידתו בדרישות הביטוח הלאומי) לקבלת דמי אבטלה. כמו כן, על המעסיק להמשיך לשלם דמי ביטוח לאומי בשני חודשי החל"ת הראשונים ולהנחות את העובדים לדאוג לרצף הפנסיוני שלהם במהלך החל"ת.

### **האפשרות לחייב עובד לנצל חופשה שנתית**

קבלת דמי אבטלה בחל"ת כפוי לתקופה העולה על 30 ימים, בשל הקורונה - לא מחייבת ניצול יתרת ימי החופשה של העובד (כמקובל בשגרה). עם זאת, באפשרות המעסיק לחייב עובד לצאת לחופשה שנתית. אם מדובר בחופשה רצופה של שבעה ימים קלנדריים או יותר, יש לתת על כך הודעה מתאימה 14 ימים מראש, ככל שמדובר בחופשה רצופה של פחות משבעה ימים, יש לתת הודעה זמן סביר מראש ובנסיבות הקיימות, חופשה מוסכמת תתבצע מיידית וכזו שאינה מוסכמת תינתן בהתראה קצרה של יום או יומיים.

ניתן להפחית שכר עבודה ו/או לצמצם היקפי משרה, אולם נדרשת הסכמת העובד לביצוע שינויים אלו. ככל שהעובד מסרב לשינוי האמור, יהיה על המעסיק לבצע שימוע טרם ביצוע השינוי או לחילופין לשקול את סיום העסקתו. הליך השימוע בתקופה זו, ייעשה בשינויים המחויבים לרבות באמצעות קבלת התייחסות העובד בכתב ו/או VC.

<sup>1</sup> תעודת מחלה גורפת לעובד השוהה בבידוד.  
<sup>2</sup> טופס אישור מעסיק על תקופת העסקה ושכר.

קבלת החלטה על שינוי כאמור, במקרה של היעדר הסכמת העובד לשינויים, עלול לאפשר לעובד, בנסיבות בהן השינויים עולים לכדי הרעה מוחשית בתנאי העסקה, להתפטר בדין מפוט. טרם קבלת החלטה בעניין זה, אנו ממליצים להתייעץ פרטנית לגבי כל מקרה לגופו.

### **עובדים מוגנים**

לצורך פתיחת הליך פיטורים או שינוי תנאי העסקה של עובדים המשרתים במילואים, נמצאים בטיפול פוריות ועובדות בהיריון או בחופשת לידה, יש לקבל היתר מהממונה הרלוונטי, שכן הינם עובדים מוגנים לגביהם חלות הגנות מכוח חוקים שונים. אנו ממליצים להתייעץ פרטנית לגבי כל מקרה לגופו.

**ההשירותים החברתיים** עולה כי באופן עקרוני קיימת אפשרות למימוש הליך מזרז להגשת בקשות בנוגע לחל"ת של עובדים מוגנים, ובהתאמה, בימים אלו ממש, הממונה על חוק עבודת נשים במשרד העבודה והרווחה פרסם "טופס מיוחד לבקשות היתר לפי חוק עבודת נשים להיתר פגיעה בהיקף משרה ושכר (חופשה ללא תשלום - חל"ת) המוגשות בעקבות הנחיות/השלכות התפשטות נגיף הקורונה", המאפשר למעסיקים להגיש בקשה להוצאת העובדים המוגנים לחל"ת, לרבות בתקופה של שישים ימים לאחר חופשת לידה. נכון לעת הזו, משרד הממונה עובד במתכונת מלאה. יש להגיש בקשה בעניין לממונה בהתאם להנחיות, ובמידה והבקשה מוסכמת ע"י העובד/ת זמן בדיקת הבקשה צפוי להיות קצר יותר.

### **שינוי סדרי עבודה לצמצום ההדבקה והחשיפה לנגיף**

הוראות משרד הבריאות אוסרות קיום התכנסויות מעל 10 אנשים. על מקומות העבודה להיערך בהתאם באמצעות סגירת מקומות עבודה, עבודה מהבית או המשך עבודה רגילה בכפוף לעמידה בהוראות משרד הבריאות, לרבות מרחק של שני מטרים לפחות בין העובדים.<sup>3</sup> בהתאם להנחיות אלו, מקומות העבודה מחויבים לערוך שינויים כמו הקטנת מספר העובדים בכל משמרת ושינוי סדרי המשמרות. שינוי בסדרי העבודה שלא מהווה הרעה מוחשית או פגיעה מהותית בתנאי העסקה יכולה להיעשות באמצעות מסירת הודעה כחלק מהפרורוגטיבה הניהולית של המעסיק. ככל שהשינוי בסדרי העבודה מהווה הרעה מוחשית בתנאי העסקה של העובד, יש לקבל את הסכמתו טרם השינוי. במקרה של היעדר הסכמת העובד על שינויים אלו רשאי העובד לעתור לסיווג התפטרותו בדין מפוט.

### **הכרזה על מצב חירום**

נכון למועד זה טרם ניתנה הכרזה על מצב חירום במשק, במידה ויוכרז מצב חירום המחייב את סגירת מקומות העבודה, יחולו מגבלות וכללים הן מכת הדין הקיים והן מכת צווים ו/או הנחיות ספציפיות שייצאו בנושא. ביום 15.3.2020 פורסמו "תקנות שעת חירום (שירות עבודה בשעת חירום), התש"ף-2020" כך שתתווסף לחוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז - 1967 (להלן: "החוק") גם התייחסות ל"מחלה מידבקת מסוכנת", אך טרם ההכרזה על מצב חירום ומתן הצווים הספציפיים, לא ניתן לנתח ולסקור את השלכות ההכרזה על יחסי העבודה ומשקך, פרק זה בסקירה, מתמקד אך בהבנת המקור הנורמטיבי להכרזה.

המסגרת המשפטית לעניין עבודה במצב חירום במשק מוסדרת בחוק ואשר זה מגדיר את מסגרת העבודה במקומות עבודה מסוימים במשק וכן את החובות והזכויות של עובדים המועסקים במקומות עבודה אלו. תשומת הלב כי ההסדר בחוק מתייחס לשירותים חיוניים/קיומיים למשק בכללותו, ואינו מתייחס לצרכי המסוימים של מעסיק מסוים. אנו מעודכנים כי מתקיימים דיונים בין משרדי הממשלה השונים באשר לסיווג הענפים/מפעלים, היקף ותוכן המגבלות ואפיון השירותים החיוניים/קיומיים בשים לב למאפייני המשבר הקיים.

צוות דיני העבודה במשרד ערוך (במגבלות הקיימות) לסייע, גם בנסיבות מאתגרות אלו זמינים לכל הבהרה שתידרש בעניינים שבנדון ובכלל.

## **G – Labor Law מערכת**



עו"ד מיכאל איילון  
שותף, מוביל תחום דיני עבודה  
michaela@gornitzky.com

<sup>3</sup> הגבלות לגבי התקהלויות באתר משרד הבריאות.