



אפריל 2020



עדכון לקוחות מס' 7: נגיף הקורונה - פטור מהיתר להוצאת עובדים "מוגנים" לחל"ת; עמדת משרד העבודה בדבר הסדר עבודה מרחוק; עדכון הכללים בדבר כניסה ונוכחות במקום עבודה; החמרת ההגבלות לתקופת חג הפסח

בהמשך לעדכונינו הקודמים מהימים [8.3.2020](#), [12.3.2020](#), [16.3.2020](#), [17.3.2020](#), [30.3.2020](#) ו-[1.4.2020](#), הרינו להביא לידיעתכם מספר עדכונים בנוגע להתפרצות נגיף SARS-CoV-2 הגורם למחלת Covid-19 (להלן: "הקורונה"), והשפעתם על יחסי העבודה והמעסיקים.

ביום 6.4.2020 נכנסו לתוקפן תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (חוק עבודת נשים), התש"ף-2020 (להלן: "התקנות"), העוסקות בתנאים להוצאת עובדים המוגנים, מכוח חוק עבודת נשים, לחופשה ללא תשלום (להלן: "חל"ת").¹ כמו כן, באותו יום, פרסם משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים נייר עמדה שכותרתו "הסדרים לעבודה מרחוק", ובו נכללו, בין היתר, דגשים מומלצים ליישום עבודה מרחוק, לאור התפשטות הקורונה וצעדי המנע שנקטו.²

בנוסף, ביום 7.4.2020 נכנסו לתוקפם עדכונים בתקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש - הגבלת פעילות), התש"ף-2020,³ צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית הוראות שונות) (הוראת שעה) התש"ף-2020⁴ ובתקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום העבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש), התש"ף-2020.⁵

פטור מצורך בקבלת היתר להוצאה לחל"ת של עובדים מוגנים לפי חוק עבודת נשים

הוצאה לחל"ת של עובד מוגן⁶ לפי חוק עבודת נשים, לתקופה של לא פחות מ-30 ימים ולא יותר מ-60 ימים, לא תצריך היתר, אם מתקיימים כל התנאים הבאים:

- הוצאת העובד/ת לחל"ת אינה קשורה לסיבה שבגללה הוטלה ההגנה בחוק עבודת נשים (כלומר, אינה קשורה לכך שהעובד/ת בהריון, טיפולי פוריות וכו');¹
- המעסיק ניסה לאתר לעובד/ת עבודה מתאימה אחרת באותו היקף משרה ואותם תנאי עבודה, ולא הצליח;²
- ניתנה הסכמת העובד/ת להוצאה לחל"ת, בכתב (ולשמור תיעוד של ההסכמה);³
- המעסיק החליט על הוצאת העובד/ת לחל"ת לאחר שהתקיים אחד התנאים הבאים:⁴
 - פעילות המעסיק הוגבלה או צומצמה עקב חיקוק או הנחיות שנתן גורם מוסמך.⁵

¹ [תקנות שעת חירום \(נגיף הקורונה החדש\) \(עבודת נשים\), התש"ף-2020.](#)
² [פרסום משרד העבודה, הרווחה והשירותים הציבוריים בעניין הסדרים לעבודה מרחוק.](#)
³ [תקנות שעת חירום \(נגיף הקורונה החדש - הגבלת פעילות\), התש"ף-2020.](#)
⁴ [צו בריאות העם \(נגיף הקורונה החדש\) \(בידוד בית הוראות שונות\) \(הוראת שעה\) התש"ף-2020.](#)
⁵ [תקנות שעת חירום \(הגבלת מספר העובדים במקום העבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש\), התש"ף-2020.](#)
⁶ עובד מוגן לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 הוא אחד מהבאים (בכפוף לתנאים שונים): עובדת במהלך ההריון, או עובד/ת בחופשת לידה או בתקופה של 60 ימים מהחזרה מחופשת לידה; עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות; עובד/ת טרם יציאה לתקופת לידה והורות; עובד/ת במהלך טיפולי פוריות. בשגררה, פגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה של עובד מוגן כפופה לקבלת היתר מאת שר העבודה - סעיף 9א לחוק עבודת נשים.

- פעילות המעסיק צומצמה בשל מתן שירות לעסק שפעילותו צומצמה עקב חיקוק או הנחיות שנתן גורם מוסמך.
 - התפקיד שביצעו העובד/ת הוא חלק מהפעילות שהוגבלה או צומצמה והמעסיק הוציא לחל"ת עובדים נוספים מאותה סיבה. תנאי זה לא נדרש, אם אותו עובד/ת הוא העובד היחיד או שהעסק כולו חדל לפעול;
 - לא מדובר בעובדת שמיועדת ללדת ב-30 הימים שלאחר הוצאתה לחל"ת;
 - על העובד/ת לא חל הסכם היציאה לחופשה לעובדים במגזר הציבורי.⁷
- הכללים יחולו על עובדים שהוצאו לחל"ת החל מיום 15.3.2020.

מעסיק שהגיש בקשה לקבלת היתר לפני יום 6.4.2020, והיא אינה עומדת בתנאים האמורים לעיל, נדרש להודיע על כך לממונה על חוק עבודת נשים ולבקש כי הבקשה תידון בהתאם לנוסח הקבוע בדין, טרם פרסום התקנות נשוא עדכון זה. אחרת, לא יבחנו את הבקשה.⁸

נייר העמדה של משרד העבודה בקשר עם הסדרים לעבודה מרחוק

עבודה מרחוק הינה פרקטיקה מקובלת, אולם אין בישראל חקיקה המסדירה צורת העסקה זו ואין לה הגדרה מפורשת בחוק ו/או בתקנות.

ההמלצות המפורטות הינן על דעת משרד העבודה, ואין הכרח כי אכן יאומצו בבתי הדין השונים, ועל כן, מומלץ כי ככל שתידרשו לעניין, תפנו להתייעץ עם משרדנו. בנוסף, הנושאים המפורטים מטה מעלים סוגיות נוספות, שלא ניתנה להן התייחסות בנייר העמדה.

למרות ההסתייגויות דלעיל, מצאנו לנכון להביא בפניכם את ההנחיות, מאחר ובכל זאת, מדובר בהנחיות הרגולטור על יחסי העבודה.

סירוב עובד לעבודה מרחוק – בשגרה, נדרשת הסכמת המעסיק והעובד לעבודה מרחוק, אולם במציאות הקיימת, סירוב של עובד לבצע עבודה מרחוק עשוי להקים טענה לסיכול חוזה העסקה.

סירוב מעסיק לעבודה מרחוק – מעסיק המסרב לאפשר לעובד לבצע את עבודתו מרחוק, מוטב שינמק את החלטתו בכתב.

מקום העבודה – מומלץ להבהיר לעובד מהם המקומות האפשריים או שאינם אפשריים לביצוע העבודה מרחוק ויודא קיומה של תשתית וציוד הנדרשים לביצוע העבודה מרחוק.

היקף העבודה – רצוי להגדיר את היקף העבודה המבוצעת מרחוק לרבות מסגרות זמנים, שעות עבודה, זמינות וכיו"ב. היקפים אלו לא יעלו על המותר על פי חוק שעות עבודה ומנוחה.⁹

זמינות דיווח ופיקוח על שעות עבודה – מומלץ להגדיר את אופן הזמינות ודרכי הדיווח. אמצעי הפיקוח יהיו מידתיים, תוך הקפדה על כללי הגנת הפרטיות ויש לקבל את הסכמת העובד להפעלת האמצעים.

תחולת העבודה – מומלץ להגדיר באופן ברור את המטרות והתפוקות המצופות בעת ביצוע העבודה מרחוק.

שימור זכויות וחובות – מעמד העובד ויחסי העבודה לא ישתנו כתוצאה מהמעבר לעבודה מרחוק ועל העובד יחולו החובות והכללים הנהוגים במקום העבודה, תוך ביצוע ההתאמות הנדרשות.

הסכמת העובד – שינוי הסכם עבודה טעון את הסכמת המעסיק והעובד (נייר העמדה אינו קובע במפורש שמעבר לעבודה מרחוק מהווה שינוי של הסכם העסקה אך מתייחס לכך כעובדה נתונה). בהיעדר הסכמה מפורשת של העובד בכתב, יהא על המעסיק להוכיח קיומה של הסכמה בהתנהגות וזו אינה מוכרת בקלות.¹⁰

עדכון הכללים בעניין כניסה ונוכחות במקום העבודה

עריכת בירור בכניסה למקום העבודה – בטרם כניסה למקום העבודה, המעסיק אחראי לשאול את הנכנסים את השאלות הבאות: 1. האם אתה משתעל?; 2. האם חום גופך עכשיו או היה במהלך השבוע האחרון מעל 38 מעלות?; 3. האם היית במגע קרוב עם חולה קורונה בשבועיים האחרונים?

אדם שהשיב בחיוב לאחת השאלות או יותר, לא יורשה להיכנס.¹¹

⁷ תקנות שעת חירום (הרחבת הסכם יציאה לחופשה על המגזר הציבורי הרחב בשל נגיף הקורונה החדש), התש"ף-2020.

⁸ [הודעה מטעם משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים בנוגע לתקנות](#).

⁹ חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 על היתריו.

¹⁰ עע (ארצי 13-02-21920) דיאמנט צעצועים בע"מ – ולנטניה פרנצב

¹¹ [תקנות שעת חירום \(נגיף הקורונה החדש – הגבלת פעילות\), התש"ף-2020](#).

בנוסף, על המעסיק לבצע מדידת חום באמצעי שאינו פולשני לכל הנכנסים למקום העבודה, ככל האפשר. מי שחום גופו על פי הבדיקה גבוה מ-38 מעלות צלזיוס לא יורשה להיכנס למקום העבודה.

בוטלה החובה לאסוף טפסי הצהרה של העובדים.

תוקפו של ההסדר הוארך עד ליום 17.4.2020.

חובת חבישת מסכה – החל מיום 12.4.2020 תחול חובה לחבוש מסיכה במקום העבודה ובאחריות המעסיק לוודא כי העובדים מקיימים זאת.¹² החובה לא חלה לגבי עובד השוהה בכלי רכב, מבנה או בחדר לבדו או עם בן משפחה שגר עימו, ולגבי שני עובדים העובדים בקביעות בחדר אחד ובלבד שיישמר ביניהם מרחק של שני מטרים לפחות.¹³

החמרת ההגבלות לתקופת חג הפסח

איסור נוכחות עובדים במקום עבודה – החל מיום 8.4.2020 בשעה 15:00 ועד ליום 10.4.2020 בשעה 06:00, במקום עבודה בו מרבית התושבים הם יהודים, לא יהיו עובדים כלל, אלא אם שהות של עובד במקום הכרחית לשם שמירה על מקום העבודה, תחזוקתו, או ביצוע פעילות חיונית או דחופה ובתנאי שמספר העובדים צומצם ככל הניתן. בכל מקרה, אין לחרוג ממספר העובדים המותר, בהתאם למגבלה הקיימת של נוכחות בו-זמנית של עד 10 עובדים או 15% ממצבת העובדים (למעט החריגים שנקבעו בתקנות).¹⁴

במקומות עבודה בעלי היתר עבודה בשעות המנוחה, מספר העובדים המרבי המותר לשהייה בו-זמנית, יהא מספר העובדים שהותרו בהיתר (ולא תתאפשר שהייה של עד 10 עובדים או 15% ממצבת העובדים, כאשר ההיתר פחות מכך).

הגבלת התחבורה הציבורית – מיום 7.4.2020 בשעה 20:00 ועד ליום 12.4.2020 בשעה 08:00 ייפסקו כלל שירותי התחבורה הציבורית, למעט שירותי הסעת נוסעים המפורטים כאן:

- הסעת עובדים אל מקום העבודה וחזרה ממנו, בהתאם להוראות שפורסמו בעדכונינו הקודמים;
- הפעלת מוניית עם נוסע אחד, הנוסע במושב האחורי כאשר החלונות פתוחים.¹⁵

לנוסעים המיועדים לשירות הציבורי. הסעות אלו יופעלו בהתאם להנחיות שירות הסעה לעובדים שפורסמו בעדכונינו הקודמים.

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

G - Labor Law מערכת

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



45 Rothschild Blvd. Tel-Aviv, 6578403, Israel | Tel: +972-3-7109191 | Fax: + 972-3-5606555 | www.gornitzky.com

חוזר זה הוכן על-ידי מחלקת דיני העבודה של משרד גורניצקי ושות'. המידע הכלול בחוזר זה נמסר למטרות אינפורמטיביות בלבד, ואין בו כדי להוות תחליף לייעוץ משפטי ו/או כדי לייצג ייעוץ משפטי לגבי סוגיות קונקרטיות. שאלות והבהרות נוספות ככל שידרשו בנוגע להשלכות המשפטיות ו/או בנוגע ליישום האמור בחוזר זה, ניתן להפנות לעו"ד מיכאל איילון האחראי על תחום דיני העבודה במשרדנו. אנו עומדים לרשותכם בכל שאלה ו/או הבהרה בעניינים אלו.

¹² סעיף 3ה לצו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית הוראות שונות) (הוראת שעה).

¹³ קיימים חריגים נקודתיים נוספים, כגון קטין מתחת לגיל 6, בעל מוגבלות ואדם הנדרש לדבר בשידור באמצעי התקשורת.

¹⁴ תקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום העבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש), התש"ף-2020.

¹⁵ במקרים מסוימים, כגון נסיעה לטיפול רפואי והעברה של קטין בין הוריו הגרושים, יתכנו שני נוסעים במונית בנוסף לנהג, אולם אלו אינם נוגעים לנסיעה לצרכי עבודה ולכן לא פירטנו לגביהם כאן.