

נגיף הקורונה – עדכונים, שאלות ותשובות

בהמשך לעדכונים שהוצאנו בעניין וירוס הקורונה – Covid-19 ולאחר שאמש הכריז ארגון הבריאות העולמי על נגיף הקורונה כמגפה כלל עולמית, ננסה להשיב לשאלות הרבות המופנות אלינו בנושא.

ראשית, נבקש לעדכן בדבר ההנחיות הבאות של משרד הבריאות הרלוונטיות למעסיקים ועובדים נכון לכתיבת שורות אלו (כאשר בעניין זה מומלץ להתעדכן באופן שוטף באתר משרד הבריאות והנחיות המופצות בתקשורת) אשר מבוססות על הצווים שהוצאו (להלן – צו הבידוד) והנחיות נוספות:

- א. אדם שחזר מחו"ל החל מה- 9.3.2020 נדרש להיכנס לבידוד למשך 14 ימים.
ביחס למי שחזר לפני ה- 9.3.2020, חלו הוראות ספציפיות בדבר בידוד, ויש לפעול לפיהן.
 - ב. מי שהיה במגע עם חולה מאומת בוירוס הקורונה או שרופא קבע שהיה במגע עם חולה מאומת, נדרש להיכנס לבידוד של 14 ימים.
 - ג. בידוד בהתאם להנחיות משרד הבריאות ייחשב כמחלה.
 - ד. יש להימנע ככל הניתן מהתקהלות ולהגביל התכנסויות לעד 100 אנשים.
 - ה. אין לקיים התכנסויות בינלאומיות.
 - ו. מי שזוהה אצלו חום של 38 מעלות ומעלה או תסמינים נשימתיים (שיעול או קושי בנשימה) נדרש להישאר בביתו עד יומיים לאחר ירידת החום, ללא קשר לבדיקות קורונה.
- הוראות אלו מעלות שאלות אשר לא לכולן יש מענה חד משמעי, כאשר נגיף הקורונה הינו חסר תקדים בכל הנוגע להיקפו והשפעתו על העולם, ואנו נדרשים לבחנם במסגרת תחום דיני העבודה וכמובן שכלל שיהיו שינויים ו/או הנחיות אחרות – נעדכן.
- בחזר זה, התשובות לשאלות המתעוררות ניתנו על סמך הכללים הבסיסיים הנהוגים בדיני העבודה, והן רלוונטיות לעת הזו בלבד.**

הכללים בנוגע לעובדים הנדרשים להיות בבידוד

א. מהו דינו של עובד הנדרש להיות בבידוד?

בהתאם לצו הבידוד והוראות משרד הבריאות, תקופת בידוד הבית תחשב לתקופת היעדרות עקב מחלה, כאשר משרד הבריאות הוציא תעודת מחלה גורפת לכל מי שנדרש להיות בבידוד.

העובד נדרש למלא דיווח עצמי על בידוד בית באתר משרד הבריאות ולהעביר למעסיק הצהרה למעסיק והמעסיק נדרש לאסור על העובד להתייצב במקום העבודה, ואינו רשאי לדרוש תעודת מחלה נוספת.

חל איסור על פיטורי עובד הנמצא בבידוד לפי הוראות צו הבידוד והמעסיק נדרש שלא לאפשר לעובד להגיע למקום העבודה.

ב. מה דינו של עובד אשר נדרש לשהות בביתו לצורך השגחה על ילדו המחויב בבידוד?

עובד הנדרש להיות בביתו לצורך השגחה על ילדו, יחולו הוראות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג – 1993, אולם העובד יידרש להמציא את ההצהרה אודות שהייתו בבידוד.

נזכיר, הוראות חוק דמי מחלת ילד, קובעות כי ניתן לזקוף עד 8 ימים בגין מחלת ילד בגין ילד עד גיל 16, ובכפוף לכך שרק אחד מבני הזוג נשאר בביתו להשגיח על הילד (או שבן הזוג השני עצמאי שלא נעדר מעבודתו).

נציין כי בשלב זה, הוראות צו הבידוד לא מחייבות את ההורה להיכנס לבידוד בעצמו, אם לא חלות עליו ההוראות הספציפיות (לפיהן חזר מחו"ל או היה במגע עם חולה מאומת).

ג. מהו דינו של עובד שאינו נדרש לבידוד בהתאם להוראות צו הבידוד, אולם בשל תחושותיו הסובייקטיביות מעדיף להיות בבידוד?

מי שנדרש להיות בבידוד הוא מי שחזר מחו"ל או שהיה במגע עם חולה.

עם זאת, ישנם עובדים רבים שמבקשים שלא להגיע לעבודה ולהטיל על עצמם בידוד, בשל תחושותיהם.

לגבי עובדים אלו, ההחלטה באם לאפשר להם להיעדר נתונה למעסיק, הגם שעל המעסיק לנהוג בתום לב ומומלץ לפעול בהסכמה הדדית בין הצדדים, לרבות לעניין דרישת עבודה מהבית למשל, או התייצבות חלקית לעבודה או כל הסכמה אחרת.

ד. מהו דינו של עובד אשר אין לו ימי מחלה בפועל ונדרש בשל הנחיות משרד הבריאות להיכנס לבידוד?

כאשר לעובד אין ימי מחלה בפועל לנצל, אך הוא חייב להיות בבידוד ובשל כך הוא אינו יכול להגיע למקום העבודה, עומדות בפני המעסיק והעובד מס' אפשרויות:

1. המעסיק יכול לאפשר לעובד לצבור מכסה שלילית של מחלה בתשלום ולנכות ימים אלו בעתיד משכרו ככל והדבר יידרש, אך יש לעשות זאת בהסכמה מפורשת ולהחתים את העובד על הסכמתו לכך.
2. במידה ואין לעובד ימי מחלה לנצל, אך יש לו ימי חופשה, ניתן להגיע להסכמה בדבר ניצול ימי החופשה. אנו ממליצים להעלות הסכמה זו על הכתב, בחתימת העובד והמעסיק.
3. רלוונטית במקרה ומי מהצדדים ליחסי העבודה מסרב לאפשרויות לעיל. במקרה כזה העובד לא יקבל שכר בגין תקופת הבידוד והתקופה תחשב כחופשה ללא תשלום.

ה. האם מעסיק רשאי להורות לעובד שנדרש להיות בבידוד לעבוד מביתו?

התשובה לשאלה זו אינה חד משמעית שכן בהתאם לצו הבידוד העובד נחשב כעובד במחלה, ולכן ישנו קושי לכפות עליו עבודה בזמן מחלה (הגם שבפועל ככל הנראה העובד בריא).

עם זאת, לעמדתנו יש לצפות לתום לב משני הצדדים ליחסי העבודה, וככל שהעובד כשיר לעבודה ואין מניעה אחרת (כדוגמת ילדים או קשיים פיזיים וטכניים אחרים לביצוע העבודה מהבית) אזי ניתן לצפות מהעובד להמשיך בעבודתו גם מהבית.

היערכות המעסיק ביחס להמשך העבודה במהלך משבר הקורונה:

משבר הקורונה מצריך היערכות שונה משגרת העבודה, ואף פוגע בעסקים רבים ומעסיקים רבים בוחנים את אופי המשך הפעילות המיטבי הן למעסיק והן לעובדים.

במקרה כזה, מעסיק יכול לנקוט במספר צעדים לצורך התמודדות עם המשבר, לרבות הוצאה לחופשות, מעבר לעבודה מהבית, צמצום היקפי משרות, הוצאה לחופשות ללא תשלום ואף פיטורי עובדים בשל הירידה בהיקף הפעילות.

אנו ממליצים למעסיקים, כי כל מהלך שבכוונתם לבצע ייעשה ניסיון להגיע להסכמה מול העובדים, ככל שהדבר אפשרי.

1. האם מעסיק רשאי להחליט על העברת הפעילות לעבודה מהבית:

במקרה בו אין מדובר בעובד בבידוד (או בעל מניעה אחרת להמשך עבודה) וככל שהתנאים מאפשרים זאת, להערכתנו רשאי המעסיק לדרוש כי העובד יעבוד מביתו וככל שהעובד מבקש לסרב לכך – עליו לעשות זאת בתום לב, כמצופה מהצדדים ליחסי עבודה.

רצוי להתייחס לאפשרות העבודה מהבית ע"פ הנוהג הקיים במקום העבודה ובחינת כל מקרה לגופו, או בהתאם להסכמות לצדדים ליחסי העבודה.

במידה ובמקום העבודה עבודה מרחוק הינה שכיחה ומתרחשת לעיתים תכופות יותר, כך יהיה יותר סביר מצד המעסיק לדרוש מעובד להמשיך את עבודתו מביתו, אולם במקרים בהם התנאים הפיזיים של העובד בביתו לא מאפשרים עבודה – אזי יהיה קשה לצפות ממנו להמשיך עבודה.

2. הוצאה לחופשה יזומה (בתשלום) על ידי המעסיק:

מעסיק רשאי להוציא עובד לחופשה של עד 7 ימים (קאלנדריים), ללא התראה מראש.

עם זאת, לצורך הוצאה לחופשה העולה על 7 ימים, נדרש המעסיק לתת הודעה מראש בת 14 ימים.

כמובן, שניתן לקבוע בהסכמה בין העובד למעסיק, כי העובד ייצא לחופשה וינצל את ימי החופשה שלו גם לתקופה העולה על 7 ימים, וזאת במקום פתרונות אחרים שיפורטו בהמשך.

3. קיצוץ היקפי המשרה לעובדים:

מעסיק יכול להחליט, כי היקף העבודה הקיים לא מאפשר המשך עבודה רגיל, וכי על מנת לאפשר המשך עבודה של העובדים ומקום העבודה, יש צורך לצמצם בהיקפי משרות.

פעולה כזו מומלץ לעשות בשיתוף עם העובד, תוך מתן אפשרות אמיתית לעובד לטעון כנגד המהלך והשפעתו עליו, ורצוי שתוך הגעה להסכמה עימו בכתב.

במידה והעובד מביע את התנגדותו להפחתת היקף המשרה, המעסיק רשאי לשקול סיום העסקה של העובד כאשר הסירוב יכול לשמש כנימוק לסיום העבודה, לזמן את העובד לשימוע וכתוצאה מכך לפטר אותו ממקום העבודה בשל כך.

ט. הפחתת שכר לעובדים:

אפשרות נוספת היא ביצוע הפחתת שכר רוחבית לעובדים, זמנית או קבועה, אשר בדומה להפחתת היקף משרה יש לבצעה בהסכמה ככל הניתן עם העובדים, שתועלה על הכתב.

ככלל, מהלך כזה רצוי שיכלול מספר גדול ככל הניתן של עובדים, כדי למנוע טענות להתנכלות ספציפית, וכאשר יש בהפחתת השכר להצדיק התפטרות העובד בדין מפוטר, ככל שלא יסכים למהלך זה.

י. פיטורי עובדים:

המשבר הנוכחי צפוי להוביל לגל פיטורי עובדים, ואנו מזכירים כי גם במסגרת פיטורים הנובעים ממשבר כלכלי, על המעסיק לפעול בהתאם לכללים הנהוגים ביחס לפיטורים מעין אלו.

נוכח, כי על המעסיק לנהוג בתום לב, לקיים שימוע ולאפשר לעובד לנסות לשכנע את המעסיק שלא לפטר אותו, למשל תוך בחינת האפשרויות של הפחתת היקף משרה או שכר, או אף הוצאה לחלי"ת זמני, ובהתאם להסכמה העבודה האישיים או קיבוציים.

יא. הוצאה לחופשה ללא תשלום:

מעסיקים רבים שוקלים את האפשרות של הוצאת עובדיהם לחופשות ללא תשלום, בין היתר בשל חוסר בעבודה בפועל, בשל היעדר ביקוש או בשל הוראות משרד הבריאות.

מעסיקים אלו מעדיפים שלא לפטר את העובדים, אלא להוציא לחופשות ללא תשלום, שאחריהם ישובו העובדים לעבודה סדירה.

ככלל, כמו כל פעולה אותה נוקט המעסיק, מומלץ כי ההוצאה לחופשה ללא תשלום תהיה בהסכמה, כאשר ישנה מחלוקת האם המעסיק רשאי לכפות יציאה לחופשה ללא תשלום גם ללא הסכמת העובד.

במקרה שלאחר החופשה ללא תשלום החליט המעסיק שלא להחזיר את העובד לעבודתו, הרי שיש לפעול כפי שנדרש המעסיק לעשות בפיטורי עובדים, קרי ביצוע שימוע, תשלום הודעה מוקדמת ותשלום פיצויי פיטורים ושחרור הקופות.

עובדים שהמעסיק הוציא אותם לחופשה ללא תשלום, של **לפחות 30 ימים**, יהיו זכאים לדמי אבטלה, בהתאם לפירוט להלן.

יב. אפשרות העובד לקבל דמי אבטלה בעקבות הוצאתו לחופשה ללא תשלום:

בעקבות המשבר הנוכחי והשלכותיו, נקבע כי עובד (ולא עצמאי) אשר יצא לחלי"ת לתקופה של **מעל 30 ימים** ביוזמת המעסיק בשל המשבר, החל מיום 1.3.2020 ועד 1.6.2020, יוכל לקבל דמי אבטלה.

התנאים לזכאות לדמי אבטלה לא משתנים, ועל כן על העובד לעמוד ב- 3 תנאי סף לצורך זכאות:

1. העובד מבוטח בדמי אבטלה והוא בגילאים 20 – 67. במקרים מסוימים גם בני 18 – 20 יהיו זכאים לדמי אבטלה.
 2. העובד השלים תקופת אכשרה מזכה לפני צאתו לאבטלה. ככלל, בכדי לעמוד בתקופת האכשרה, על העובד להיות מועסק לפחות 12 חודשים מתוך 18 החודשים האחרונים. **חודשי העבודה לא חייבים להיות רצופים ולא חייבים להיות אצל מעסיק אחד.** ישנן מקרים מסוימים הנמנים אף הם בתקופת האכשרה, גם אם העובד לא מועסק בפועל. (או שחלו בתקופה הזו תקופות שנספרות לצורך הזכאות כדוגמת מילואים, תקופת לידה והורות, ועוד).
 3. העובד אינו עובד במקום עבודה ומתייצב בשירות התעסוקה.
- כמובן שעל העובד לפעול בהתאם להנחיות שירות התעסוקה והמוסד לביטוח לאומי, לרבות בנוגע להתייצבות ותביעת אבטלה.
- ככלל, בחל"ת העובד אינו זכאי לשכר וזכויות נלוות כגון ימי חופשה, מחלה והפרשות לפנסיה, כל עוד לא סוכם אחרת בין הצדדים.
- לכלל זה מספר חריגים:

1. חל"ת בהסכמה אינו מנתק את רצף ההעסקה לעניין זכאות העובד לפיצויי פיטורים.
2. המעסיק מחויב בתשלום דמי ביטוח לאומי לעובד בגין שני חודשי החל"ת הראשונים, אולם ניתן לקזז סכומים אלה מהעובד לאחר שובו לעבודה.

להלן סדר הפעולות לקבלת דמי אבטלה:

1. התייצבות ורישום ראשוני **באתר האינטרנט של שירות התעסוקה.**
מרגע הרישום ובתוך 14 יום על העובד להגיע פיזית ללשכת שירות התעסוקה אחרת ימחקו הימים. לאחר מכן תידרש התייצבות בלשכת התעסוקה אחת לחודש בין התאריכים 15-21 לחודש.
במקרים בהם לא ניתן להתייצב בשל בידוד יש לפעול עפ"י הנחיות שירות התעסוקה.
המעסיק נדרש לתת לו מכתב המאשר את היציאה לחל"ת וכי זו הייתה ביוזמת המעסיק, לחתום על טופס אישור המעסיק על תקופת העסקה ושכר (בל/1514)
ומנגד, **העובד נדרש לחתום על טופס הצהרה בעקבות משבר לאומי כי למיטב ידיעתו בכוונת מעסיקו לשוב ולהעסיק אותו.**
2. במקביל להגיש **באתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי** תביעה מקוונת לדמי אבטלה.
לתביעה יש לצרף אישור מעסיק על תקופת העסקה ושכר – על המעסיק לציין ביוזמת מי היציאה לחל"ת, תאריך יציאה ותקופת החופשה הצפויה.
במידה והעובד חזר לעבודה יש לעדכן את מוקד שירות הלקוחות בטל' *9687.
תביעות לדמי אבטלה בחל"ת הן מקרה חריג בימים כתיקונם. אולם, המשבר הנוכחי עלול להוביל להגשת תביעות רבות. כך שיתכן שיוצאו הנחיות קונקרטריות בהמשך. נמשיך לעקוב ולעדכן בהתפתחויות.

לנוחותכם, להלן קישורים:

* להנחיות באתר האינטרנט של הביטוח הלאומי בעניין חופשה ללא תשלום במהלך המשבר.

<https://www.btl.gov.il/benefits/Unemployment/Pages/SohenNesiaot.aspx>

* להנחיות באתר האינטרנט של שירות התעסוקה בעניין חופשה ללא תשלום במהלך המשבר.

<https://www.taasuka.gov.il/he/Applicants/Pages/coronavirusUnpaidVacation.aspx>

יג. עובדים שחלה מגבלה על פגיעה בהיקף משרתם:

במקרים בהם יש מגבלה על פגיעה בעבודת העובד או פיטוריו, למשל עובד שחזר ממילואים, עובד במחלה, או עובד/ת הנמצאים בחופשת לידה, היריון וטיפול פוריות, אזי יש לפעול בהתאם להוראות החוקים הרלוונטיים והמעסיק אינו רשאי לפגוע בעובדים אלו (גם לא בהסכמה).

אנו עומדים לרשותכם תמיד וגם במהלך משבר הקורונה וכולנו תקווה כי זה יסתיים במהרה.

בברכת בריאות איתנה.

בכבוד רב,

ורוניקה רוזנברג, עו"ד
מנכ"לית

אילן שמעוני, עו"ד
יו"ר