

*Baruch Avrahami, Adv.*

*Ahuva Rigler, Adv. (L.L.B) (mediator)*

*Limor Sandler Avituv, Adv. (L.L.M)*

*Rachel Idelevich, Adv. (L.L.M)(mediator)*

*Rinat Eldar Adv. (L.L.B. M.A) (mediator)*

*Rachel Ratovitch, Adv. (L.L.M)*

*Didi San, Adv. (L.L.B)*

ברוך אברהמי, עו"ד

אהובה ריגלר, עו"ד (L.L.B) (מגשרת)

לימור סנדלר אביטוב, עו"ד (L.L.M)

רחל אידלביץ, עו"ד (L.L.M) (מגשרת)

רינת אלדר, עו"ד (L.L.B. M.A) (מגשרת)

רחל רטוביץ, עו"ד (L.L.M) (יועצת)

דידי סן, עו"ד (L.L.B)

תל אביב, 29 במרץ, 2020

## עבודה והעסקה בימי מגפת הקורונה

שלום לכולם,

כשירות לחברי הסתדרות הפסיכולוגים בישראל (הפ"י), רצ"ב תשובות לשאלות לגבי עבודה בימי מגפת הקורונה. הסקירה נכתבה ע"י עו"ד רחל אידלביץ ממשרד עו"ד ברוך אברהמי (היועץ המשפטי של הפ"י), מומחית עם ידע וניסיון בדיני עבודה.

### מה זכויות עובדים בבידוד?

עובד שנאלץ להימצא בבידוד נחשב כמי שנעדר מעבודתו עקב מחלה, ועל המעסיק לשלם לו דמי מחלה בהתאם למכסת ימי המחלה הצבורים לזכותו. עובד שנדרש להישאר עם ילדו בשל חובת בידוד של ילדו, יהיה זכאי לדמי מחלה בהתאם למכסת ימי המחלה עקב מחלה ילד. אין צורך להציג אישור מחלה. על העובד להציג את תעודת המחלה הגורפת שהוציא משרד הבריאות ולחתום על ההצהרה על היעדרותו.

אסור לפטר עובד שנעדר מהעבודה בגלל הבידוד. אסור לאפשר/לדרוש מעובד הנמצא בבידוד להגיע למקום עבודתו.

### הגבלות זמניות

תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש- הגבלת פעילות), שייכנסו לתוקפן למשך שבוע קבעו הגבלות נוספות. על פי התקנות, ניתן לצאת למרחק של עד 100 מטרים מהבתים, למעט למטרות חיוניות שהוגדרו. התחבורה הציבורית תצומצם לכדי 25% מפעילותה והוטלו הגבלות על שירות המוניות. נקבע כי על המעסיק מוטלת החובה למדוד חום בכניסה למקום העבודה. הותרו שירותי משלוחים של מוצרים חיוניים. נקבע כי הפרת איסורים היא עבירה פלילית.

### זכויות העובדים בשירות הציבורי

תקנות שעת חירום- הרחבת הסכם יציאה לחופשה על המגזר הציבורי בשל נגיף הקורונה החדש) וההסכם הקיבוצי מיום 18 במרץ 2020:

לאחרונה פורסמו תקנות שעת חירום בעניין יציאה לחופשה של המגזר הציבורי הרחב וכן הסכם קיבוצי שנחתם לגבי השירות הציבורי, כגון רשויות מקומיות, אוניברסיטאות ועוד. ההסכם הקיבוצי שהם בעלי תוקף משפטי מחייב לגבי גופים רבים בשירות הציבורי.

## מהי תקופת ההסכם?

ההסכם הקיבוצי והתקנות לשעות חירום חלים בתקופה שמיום 22.3.2020 עד ליום 16.4.2020.

## על מי חל ההסכם?

ההסכם חל על עובדים שכירים ולא חל על עצמאיים.

## מהי מהות ההסכם?

עיקרו של דבר בהוצאת עובדים לחופשה ובהוראות מחייבות לגבי ניצול חופשה שנתית. קבע כי בתקופה זו ישהה כל עובד רגיל בחופשה.

1. (א) כל עוד קיימת לעובד רגיל (עובד שלא נקבע לגביו על ידי מנהלו כי הוא עובד חיוני או מחויב לעבוד על פי דין) יתרה חיובית של חופשת מנוחה (על כל סוגי החופשות למעט ימי בחירה) תהיה החופשה האמורה על חשבון חופשות ימי המנוחה של העובד.

(ב) ככל שלא קיימת לזכות עובד רגיל יתרה חיובית של חופשת מנוחה ישנה גם הוא בחופשה בתקופה האמורה כמקדמה על חשבון ימי צבירה להם הוא עתיד להיות זכאי לאחר תום תקופת ההסכם.

2. תקום קרן ימי חופשה אצל כל אחד מהמעסיקים אשר תפעל לסייע לעובדים שאין ברשותם יתרת ימי חופשה מספקת לצורך ניצול ימי החופשה בתקופה האמורה.

3. במקומות שבהם נהוג לצאת לחופשה מיוחדת בפסח לא יחול שינוי מכוח ההסכם.

4. לגבי הסטודנטים יחולו הסדרים מיוחדים אחרים.

5. ברשויות מקומיות ההסכם לא יחול על עובדים שעתיים או עובדי פרויקטים שטרם השלימו 3 שנות עבודה באותה רשות מקומית ואשר תקציב הפרויקט ממומן ב-50% על ידי מקור חיצוני.

6. לגבי עובדים שאמורים להיעדר מעבודה בתשלום במהלך יולי-אוגוסט 2020, המעסיק רשאי לקרוא לעובד לעבודה בחודשים אלה.

7. בכל מקרה לא יהיה כפל תשלום לעובד.

8. ההסכם לא יחול על עובדים ששוהים בחל"ת שהחלה טרם תחילת ההסכם, שירות מילואים או תקופת לידה או הורות.

9. עובד לא יהיה זכאי לדמי מחלה בתקופת ההסכם, אלא אם מדובר בתעודות שהונפקו לפני 15/3/20 לגבי ימים שבתקופת ההסכם. על אף זאת, אשפוז ומחלה קשה יידונו בוועדת מעקב.

10. מנהל רשאי להחליף עובד חיוני שנעדר בעובד אחר שכשיר להחליפו למשך התקופה בה הוא נעדר ויראו את העובד האחר כעובד חיוני. היעדרות לעניין זה יכולה להיות בשל בידוד, מחלה, ימי אבל, עפ"י דין ושירות מילואים.

## עובדים במגזר הפרטי:

### האם מותר למעסיק לשלוח עובד לחל"ת?

החל מ-22.03.2020, המספר המקסימלי של עובדים שיכולים לשהות במרבית מקומות עבודה פרטיים שאותם מותר להפעיל הוא 10 עובדים או 30% ממספר העובדים המועסקים במקום העבודה - לפי הגבוה מבניהם. באחריות המעסיק להבטיח זאת. שירותים מסוימים לא כפופים לכך לשם הבטחת פעילות חיונית.

מותר למעסיק להוציא את העובדים לחופשה ללא תשלום.

במקרים כמו בעובדת בהריון / טיפולי פוריות/הורה בחופשת לידה ולאחריה, הורה מיועד המעסיק צריך לקבל היתר ממשרד העבודה.

עובדים מתחת לגיל 67 שהוצאו לחופשה ללא תשלום של 30 יום או יותר בשל צמצומים במקום עבודתם עקב התפשטות הקורונה, עשויים להיות זכאים לדמי אבטלה, לפי קריטריונים של ביטוח לאומי.

נמסר כי עובדים מעל גיל 67 שיצאו לגמלאות והמשיכו לעבוד יהיו זכאים למענק.

חל"ת ללא הגבלת זמן יכולה להיחשב לפיטורים.

בחל"ת מוקפאים זכויות העובדים, המעסיק אינו צריך לבצע הפרשות לביטוח הפנסיוני או לקרנות השתלמות של העובדים עבור הימים שבהם שהו בחל"ת, למעט דמי ביטוח לאומי בחודשיים הראשונים. חשוב שעובדים יבדקו את זכויותיהם מול קופות הגמל.

### **האם מותר למעסיק להוציא עובד לחופשה כפויה בתשלום?**

מעסיק מחליט מתי העובד יצא לחופשה שלו אם עומדים לטובתו ימי חופשה צבורים, אך אם מדובר בחופשה של שבוע או יותר - יש להודיע עליה לעובד שבועיים מראש.

### **האם מותר להקטין היקף משרה או להפחית שכר עובדים?**

מעסיק רשאי בהסכמת העובד להפחית את שכר העובד או את היקף משרתו, על-מנת לחסוך בעלויות ההעסקה. יחד עם זאת, הפחתת היקף משרה ללא הסכמת עובד יכולה להיחשב כהרעה מוחשית בתנאי העבודה או תנאים שאין לראות את העובד כממשיך בעבודתו שבגינה מותר לעובד להתפטר ולהיות זכאי לזכויות של עובד מפוטר, כגון: פיצויי פיטורים, ההודעה המוקדמת, פדיון דמי הבראה ופדיון ימי החופשה.

## **זכויות של עצמאיים:**

### **הלוואות**

הסוכנות לעסקים קטנים ובינוניים במשרד הכלכלה מציעה הלוואות לעסקים שיציגו קשר בין הקשיים של העסק לבין התפרצות הנגיף.

### **מע"מ וביטוח לאומי**

הדיווח לחודשים ינואר-פברואר 2020 (דו-חודשי) נדחה ל-27 באפריל, ואילו מועד הדיווח למדווחי חד-חודשי נדחה ל-26 במרץ.

עובדים עצמאיים שהכנסתם צומצמה עקב משבר הקורונה יכולים להגיש בקשה להקטנת מקדמות הביטוח הלאומי.

### **עבודה בשעת חירום**

בצד כל אלה ישנו חוק שעות עבודה בשעת חירום התשכ"ז 1967 אשר מכוחם ניתן לחייב עובדים חיוניים להיות במקום העבודה. תקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום עבודה לשם

צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש) תש"ף - 2020 מנחות לצמצם את מספר העובדים ששהו בו זמנית באותו מקום.

נראה לנו כי במקומות שהוכרזו כמקומות עבודה חיוניים לפי חוק שעות עבודה בחירום אין להחיל את המגבלות האחרות.

### סיכום

אלה הדברים "נכון לעכשיו". אירוע הקורונה "מתגלגל" ונראה כי גם נושא הזכויות של המועסקים "יתגלגל" עימו.

במידת הצורך נשוב ונעדכן.

בברכה ובכבוד רב,

רחלי אידלביץ, עו"ד.

בברכה,

ברוך אברהמי, עו"ד

