



בטי מצר - לוי | רוית קרן - רוזין  
משרד עו"ד – משפט עבודה קיבוצי, דיני עבודה ויחסי עבודה  
BETTY METZER - LEVI | RAVIT KEREN - ROZIN  
Email: office@bettylaw.co.il

BETTY METZER - LEVI, Adv  
RAVIT KEREN - ROZIN, Adv  
LIAT ELZNER, Adv

בטי מצר - לוי, עו"ד  
רוית קרן - רוזין, עו"ד  
ליאת אלזנר, עו"ד

15 במרץ 2020

י"ט' באדר, תש"פ

### לקהל לקוחות משרדנו

שלום רב,

### משבר מגפת הקורונה - מידע למעסיקים ולעובדים

בהמשך לחוזר מיום 12.3.20 ריכזנו עבורם שאלות נפוצות נוספות עקב משבר נגיף הקורונה, כאשר המענה לחלק מן השאלות הינו בגדר **המלצה**, לנוכח העובדה, כי טרם קיימת תשובה רשמית מרשויות המדינה.

בעקבות התפשטות נגיף קורונה, צו בריאות העם של משרד הבריאות קובע הגבלה על התקהלות ואיסור התכנסות בינלאומית.

החל מיום 15.3.20 התקהלות מותרת עד 10 אנשים בלבד. כלומר, חל איסור מוחלט על התכנסויות של מעל 10 אנשים – בכל מקום – בבית, בעבודה או במקומות ציבוריים.

כמו כן, החל מתאריך 15.03.2020 איסור מוחלט על התקהלות במקומות המפורטים להלן, וכי מקומות העבודה הללו יהיו סגורים לחלוטין: קניונים (למעט בתי מרקחת, מרכולים ומקומות שמוכרים מזון שלא לצריכה במקום), אולמות וגני אירועים, מתקני שעשועים לילדים לרבות לונה פארק, חדרי כושר, בריכות שחייה ופארקי מים, ספארי, גן חיות ופינוח חי, עסקים לטיפול שאינו רפואי בגוף האדם – כגון קוסמטיקה וכד', בתי קולנוע, מוסדות תרבות ופנאי, תיאטרון, אתרי מורשת, מקומות לעריכת מופעים וירידים, כלי שיט ציבורי, רכבל.

מקומות עבודה מתבקשים להיערך להמשך העברת מנגנון עבודה מהבית ללא התקהלויות בכלל במקום העבודה. נכון למועד זה, **אין הגבלות**, אולם יש להקפיד על מרחק של 2 מטרים בין כלל העובדים, בכל המקומות והמתחמים בהם העובדים נמצאים.

כמו כן, חל איסור על הגעת חולה לעבודה, איסור על הגעת אדם ששוהה בבידוד לעבודה או דרישה ממנו להגיע לעבודה.

### **1. עובד הנאלץ לשהות בבית עם ילדיו עקב השבתת מסגרות החינוך?**

בעקבות הודעת ראש הממשלה, משרד הבריאות והמטה לביטחון לאומי, גני הילדים ומוסדות החינוך המיוחד לא ילמדו החל מיום ראשון, 15.3.2020.

במקרה זה על המעסיק לבדוק אם העניין מוסדר בצורה ישירה או משתמעת בהסכם העבודה האישי או הקיבוצי, ולפעול בהתאם.

ככל שאין הסדרה, הורה הנאלץ להישאר בבית עם ילדיו ולהיעדר מהעבודה יכול לעבוד מהבית ככל שקיימת אפשרות כזו.

ככל שהמעסיק התיר לעובדו לעבוד מביתם, העבודה מהבית מזכה בשכר עבודה.



בטי מצר - לוי רוית קרן - רוזין  
משרד עו"ד – משפט עבודה קיבוצי, דיני עבודה ויחסי עבודה  
BETTY METZER - LEVI | RAVIT KEREN - ROZIN  
Email: office@bettylaw.co.il

BETTY METZER - LEVI, Adv  
RAVIT KEREN - ROZIN, Adv  
LIAT ELZNER, Adv

בטי מצר - לוי, עו"ד  
רוית קרן - רוזין, עו"ד  
ליאת אלזנר, עו"ד

## 2. עובד שאינו יכול לעבוד מהבית בשל אילוצו להשגיח על ילדיו ?

הורים רבים שאלו כיצד יוכלו לעבוד מהבית בזמן שהם צריכים להשגיח על הילדים הקטנים.

במשרד האוצר הבהירו כי במגזר הפרטי, הסוגיה היא "לשיקול המעסיק".

במקרה זה כמו בשאלה 1 שלעיל, על המעסיק לבדוק אם העניין מוסדר בצורה ישירה או משתמעת בהסכם העבודה האישי או הקיבוצי, ולפעול בהתאם.

ככל שאין הסדרה, הורה הנאלץ להישאר בבית עם ילדיו ולהיעדר מהעבודה יכול לעבוד מהבית ככל שקיימת אפשרות כזו.

## 3. מהן זכויות העובדים המועסקים בקניונים ?

בעקבות ההודעה של ראש הממשלה מיום 15.3.20 על סגירת הקניונים ואיסור התקהלות של מעל 10 עובדים כאמור לעיל, עובדי העסקים בקניונים מונחים שלא להגיע למקום עבודתם.

לנוכח האמור על המעסיק להוציא את העובד לחל"ת ולמלא טופס הצהרה על חופשה ללא תשלום בעקבות משבר לאומי.

ביטוח לאומי ושירות התעסוקה מאפשרים קבלת דמי אבטלה לעובדים שהוצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת) שנמשכת יותר מ-30 יום בשל נגיף הקורונה.

## 4. אם מעסיק מבקש להוציא עובדים שכירים לחל"ת (חופשה ללא תשלום), האם הם יכולים לסרב ?

ניתן לסרב לבקשת המעסיק. העובדים רשאים לטעון, כי מדובר בהרעת תנאים מוחשית ולהתפטר כדין מפוטר, כלומר יהיו זכאים לפיצויי פיטורים מלאים (ככל שההתפטרות היא בהתאם להוראות הדין - שליחת התראה בטרם ההתפטרות). ייתכנו מצבים שבהם העובדים יהיו זכאים לשכר בגין הוצאתם הכפויה לחל"ת.

## 5. ככל שמדובר בחל"ת של פחות מ-30 ימים

במצב זה לא תהא זכאות לדמי אבטלה.

מומלץ לפנות למעסיק (באמצעות ועד / ארגון העובדים) ולבקש, כי תקופת החל"ת תבוא על חשבון ימי חופשה ו/או מחלה ו/או לנסות להגיע לידי הסכמות אחרות על מנת למזער את הפגיעה בשכר העובדים.



בטי מצר - לוי | רוית קרן - רוזין  
משרד עו"ד – משפט עבודה קיבוצי, דיני עבודה ויחסי עבודה  
BETTY METZER - LEVI | RAVIT KEREN - ROZIN  
Email: office@bettylaw.co.il

BETTY METZER - LEVI, Adv  
RAVIT KEREN - ROZIN, Adv  
LIAT ELZNER, Adv

בטי מצר - לוי, עו"ד  
רוית קרן - רוזין, עו"ד  
ליאת אלזנר, עו"ד

## 6. האם ניתן להפחית את היקף המשורה לעובד בהיקף משורה מלאה ?

מעסיק רשאי בהסכמת העובד להפחית את היקף המשורה של העובד.

ככל שהמעסיק פועל באופן חד צדדי, הפחתת היקף המשורה ללא הסכמת העובד, עלולה להיחשב כהרעה מוחשית בתנאי העבודה, והעובד יהא זכאי להתפטר בדיון מפוטר.

## 7. מה צפויות להיות זכויות העובדים בעת סגר (להבדיל ממצב של השבתה חלקית)?

לעת עתה אין תשובה ברורה לשאלה.

אולם, ממקרי חירום אחרים אנו למדים כי צריך להיות מהלך משולב, שלו שותפים הממשלה, המעסיקים וארגוני העובדים.

מהלך זה עוסק בהיעדרות מהעבודה עקב הוראות של פיקוד העורף, במקומות ובימים שבהם ניתנו הוראות אלה, ביחס למקום עבודתו או מקום מגוריו של העובד.

במהלך זה שלושה מרכיבים:

- **הסכם קיבוצי**- המחייב את המעסיקים לשלם שכר לעובדיהם בגין ימי היעדרות עקב הוראות של פיקוד העורף. השכר שישולם הוא השכר הרגיל, למעט תשלומים חד-פעמיים, תשלומים שנתיים, שעות נוספות מדווחות, כוננות, החזרי הוצאות וגילום מס בגינם. כן יש להמשיך בכל התנאים הסוציאליים בגין שכר זה.

לשם המחשה, בעבר היתה קביעה כי 20% מימי ההיעדרות יקוזזו מיתרת ימי החופשה של העובדים. הסדר זה אינו חל על היעדרות מחמת מחלה, תאונה, חופשה או מילואים.

- **חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006**, המחיל את ההסכם הקיבוצי גם על עובדים שמעסיקיהם אינם חתומים על ההסכם, ומטיל עונשים על מעסיק שלא יקיים הוראה זו.

- **תיקונים לתקנות מס רכוש וקרן פיצויים** (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף), העוסקים בפיצוי למעסיק בגין הנזק שנגרם לו, ובפרט תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם. פיצוי זה היה חסום לשכר בגובה פי שניים וחצי מהשכר הממוצע.

הסדר זה אינו נותן מענה למצב שבו ההיעדרות מהעבודה נבעה לא מהוראה של הממשלה אלא מהחלטה של המעסיק או העובד, שלא רצו לקחת סיכון מיותר.



בטי מצר - לוי | רוית קרן - רוזין  
משרד עו"ד – משפט עבודה קיבוצי, דיני עבודה ויחסי עבודה  
BETTY METZER - LEVI | RAVIT KEREN - ROZIN  
Email: office@bettylaw.co.il

BETTY METZER - LEVI, Adv  
RAVIT KEREN - ROZIN, Adv  
LIAT ELZNER, Adv

בטי מצר - לוי, עו"ד  
רוית קרן - רוזין, עו"ד  
ליאת אלזנר, עו"ד

8. מה קורה לשכרו של עובד המחויב בבידוד, אך אין לו יתרת ימי מחלה או חופשה?  
ככל שאין לעובד יתרת ימי חופשה צבורה, ואין לו ימי מחלה, לא יקבל שכר. אנו ממליצים כי נציגות העובדים תפעל בבקשה להכניס עובדים ליתרת ימי מחלה שלילית.

במידת הצורך ניערך בהתאם ונוציא הנחיות מעודכנות.

נשמח לעמוד לרשותכם לכל שאלה ו/או הבהרה.

בברכת בריאות איתנה,

בטי מצר-לוי, עו"ד