



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

12 במרץ 2020

ט"ז באדר, תש"פ

### לקהל לקוחות משרדנו

שלום רב,

### התמודדות עם מגפת הקורונה

ראשית נציין, כי על ציבור העובדים והמעסיקים להיות מעודכנים להנחיות משרד הבריאות המתעדכנות מעת לעת:

- באתר משרד הבריאות-  
[https://www.gov.il/he/departments/ministry\\_of\\_health](https://www.gov.il/he/departments/ministry_of_health)
- באפליקציית משרד הבריאות (CORONUP).
- קבוצת טלגרם של משרד הבריאות – "קורונה עדכונים משרד הבריאות".

במקומות עבודה מאורגנים, אנו סבורים, כי על נציגות העובדים לעמוד על קיום היועצות עמה, בכל הנוגע לשינוי סדרי ומתכונת העבודה, הקיימים המעוגנים בחוק ובהסכמים הקיבוציים וכן להקפיד, כי ההסדרים אשר יוסדו יהיו מוגבלים לזמן קצר שכן ובכפוף להנחיות משרד הבריאות.

יובהר, כי בשלב זה מדובר בהתפרצות מגפה אשר אין צפי ללוח זמנים ולהשלכות שלה ומשכך אנו ממליצים לוועדי העובדים לנסות ולמזער נזקים, ככל הניתן בפגיעה בזכויות העובדים.

אנו ממליצים, כי ככל שתהיינה הפחתות שכר מכל סוג שהן, ייעשה מאמץ שלא לפגוע בהפרשות הסוציאליות לקופות הגמל.

כמו כן, רצוי כי כל הסדר ייערך בכתב.

הננו מביאים לעיונכם תשובות לשאלות נפוצות מהימים האחרונים הנוגעים למגפת הקורונה.

#### 1. מהו בידוד ועל מי הוא חל?

בהתאם להנחיות משרד הבריאות מיום 9.3.20 חובת הבידוד למשך 14 יום חלה גם על כל אדם שחזר מכל מדינה החל מיום 9.3.20 בשעה 20:00.

על פי החוק יש להודיע על כניסה לבידוד בית למשרד הבריאות באמצעות טופס מקוון "דיווח עצמי על בידוד בית"

(<https://govforms.gov.il/mw/forms/HouseIsolation@health.gov.il>)

או במוקד הטלפוני "קול הבריאות" - \*5400. כמו כן יש לעדכן את המנהל הישיר בחברה, מנהלת מש"א בדבר כניסה לבידוד ועל משך זמן הבידוד.



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

## 2. היעדרות עקב בידוד נחשבת כחופשת מחלה או על חשבון ימי החופשה שצבר העובד?

במידה והעובד נמצא בבידוד ביתי בהתאם להנחיות משרד הבריאות, מדובר בהיעדרות מפאת מחלה, והיעדרותו תהיה על חשבון ימי המחלה שנצברו לזכותו. כאשר עובד מיוזמתו מבקש לשהות בבידוד, אין מדובר בחופשת מחלה. במצב זה יקבע בשיתוף העובד האם מדובר בחל"ית או בניצול ימי חופשה בתשלום.

3. מהן ההנחיות לילד של עובד (עד לגיל 16) הנמצא בבידוד בהתאם להנחיות משרד הבריאות? הורה לילד שנמצא בבידוד, יוכל לעבוד מהבית באישור מנהל ולקבל על כך תשלום. כמו כן, העובד יהא זכאי לדמי מחלה בהתאם לדין ובהתאם ליתרת ימי מחלת ילד הצבורה העומדת לזכותו.

4. מהן ההנחיות כאשר אחד מבני הבית נמצא בבידוד? הנחיות משרד הבריאות לעניין בידוד ביתי לאחד מבני הבית, מטעמי בטיחות ולא כי הוא נשא/חולה בנגיף, אינה מחייבת חובת בידוד גורפת על כל מי שמתגורר עמו, זאת בהינתן שנהלי הבידוד נשמרים (הימצאות האדם בבידוד בחדר אחר ומאוור, מינימום יציאה לשטח משותף ושמירה על היגיינה גבוהה).

5. עובד ששוהה בבידוד בהתאם להנחיות משרד הבריאות- האם נדרש להמציא למעסיק תעודת מחלה או אסמכתא למצבו הרפואי?

ככלל, עובד שנדרש לשהות בבידוד על פי הנחיית משרד הבריאות אינו נדרש להמציא תעודת מחלה, ואולם על העובד למלא הצהרה בהתאם לנוסח של משרד הבריאות, לפיו שוהה בבידוד על פי הנחיית משרד הבריאות. על העובד להמציא תצהיר זה למעסיק על מנת להיות זכאי לדמי מחלה.

6. האם מעסיק יכול לאפשר לעובד שמעוניין להגיע למקום העבודה ועבודתו חיונית למעסיק, חרף הנחיית משרד הבריאות לפיה עליו לשהות בבידוד?

התשובה חד משמעית שאסור. המעסיק מחויב לפעול על פי הוראות משרד הבריאות. על המעסיק למנוע כניסתו של עובד שהפר את הנחיות משרד הבריאות למקום העבודה, תוך אפשרות נקיטת אמצעים משמעתיים כנגד העובד.

7. האם ניתן לקיים פגישות עם אנשים מחוץ למשרד? אין מניעה לקיים פגישות מחוץ למשרד בכפוף לכך שמדובר בפגישות שאינן מרובות משתתפים.

8. עובד שהיה בממשק עם אדם שחויב להיכנס לבידוד בעקבות שינוי ההנחיות? הנחיות משרד הבריאות אינן מחייבות להיכנס גם כן לבידוד בית במקרים כאלו.



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

## 9. האם המעסיק רשאי לדרוש מעובד השוהה בבידוד לבצע עבודתו מהבית, ככל שניתן לבצע מהבית?

ככל שהעובד הינו כשיר לבצע את העבודה וכאשר ניתן לבצע את העבודה מהבית- המעסיק רשאי לבקש, כי העובד יעבוד מהבית ולקבל את הסכמת העובד לכך. במצב דברים זה, לא יהיה מדובר בחופשת מחלה, והעובד יקבל שכר עבודה בגין עבודתו מהבית.

במידה והעובד אינו כשיר או במצב ולא ניתן לבצע את העבודה מהבית- המעסיק אינו רשאי לדרוש מהעובד לעבוד מהבית.

## 10. האם המעסיק רשאי לפטר עובד השוהה בבידוד עקב הנחיות משרד הבריאות?

התשובה הינה שלילית. במקרה של פיטורי עובד השוהה בבידוד עקב הנחיות משרד הבריאות, מדובר בפיתורים שאינם כדוּן.

## 11. האם המעסיק רשאי לאסור על עובדים לצאת לחופשה בארץ?

על פי חוק חופשה שנתית אישור החופשה לעובד הינה של המעסיק, בכפוף לשיקולי תום לב, טעם ענייני ותוך התחשבות בצרכי העובד. לנוכח העובדה, כי אין כל הנחיה של משרד הבריאות האוסרת לשהות במקום גאוגרפי מסוים בארץ, למעסיק אין אפשרות למנוע מהעובד לצאת לחופשה בארץ.

## 12. האם מעסיק רשאי לאסור על עובדים לצאת לחופשה בחו"ל?

על פי הנחיות משרד הבריאות שניתנו לאחרונה "השבים לישראל מכל יעד בעולם, החל מתאריך 9.3.20 בשעה 20:00, נדרשים להיכנס לבידוד ביתי למשך 14 ימים ממועד חזרתם לישראל". יודגש- כי במידה וימצא כי העובד נשא או חולה בנגיף הקורונה, יהא צפוי להישאר זמן ממושך יותר.

לנוכח האמור, יציאת עובד לחופשה בחו"ל יוצרת מצב של היעדרות ממושכת של שבועיים נוספים לכל הפחות מעבר לימי החופשה של העובד בחו"ל.

בנסיבות אלו, וככל שהמעסיק אינו יכול לאפשר לעצמו, כי יהיו עובדים אשר יעדרו שבועיים נוספים מעבר לחופשתם, ניתן לראות בכך טעם ענייני לדחות את בקשת העובד לחופשה.

במקום עבודה מאורגן- אנו ממליצים, כי המעסיק יקיים היוועצות עם נציגות העובדים, לקביעת מדיניות בעניין יציאה לחו"ל.

## 13. האם מעסיק רשאי לצמצם את היקף המשרה של העובדים, עקב ירידה בהיקף פעילות החברה?

ירידה בהיקף פעילות החברה מהווה טעם ענייני לצמצום היקף המשרה של העובדים. במקום עבודה מאורגן- יש לקיים היוועצות עם נציגות 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

ככל מקום עבודה אינו מאורגן- יש לקבל את הסכמת העובד ולא לבצע שינוי חד צדדי בהיקף משרתו או בתנאי העסקתו.

במקרה בו העובד מסרב, המעסיק רשאי לבחון חלופות כמו הוצאת העובד לחופשה, לחל"ת, עבודה מהבית, והחלופה האחרונה- סיום העסקה בכפוף להוראות הדין.

#### 14. האם המעסיק רשאי להוציא עובדים לחל"ת?

ירידה בהיקף פעילות החברה מהווה טעם ענייני להוצאת עובדים לחל"ת.

בהעדר הסכמת העובד, רשאי המעסיק לסיים העסקת העובד בכפוף להוראות הדין.

על פי פרסום שירות התעסוקה מיום 10.3.20, עובד השוהה בחל"ת לתקופה של 30 ימים ויותר, יהיה זכאי לקבלת דמי אבטלה, בכפוף לקיום תנאים המזכים אותו בדמי אבטלה.

על המעסיק להפיק אישור לעובד בדבר יציאתו לחל"ת ולציין כי מדובר ביוזמת המעסיק עקב נגיף הקורונה.

#### 15. האם ניתן לבטל תוספות שכר שניתנות בהסכם קיבוצי בגלל נגיף קורונה ?

כעקרון כל הסכמה שעוגנה במסגרת הסכם קיבוצי, בכדי לשנות אותה על החברה לקיים היוועצות עם נציגות העובדים ולחתום על מסמך באותה מעמד נורמטיבי. קרי- הסכם קיבוצי כדי לשנות את מתן תוספות השכר.

הערה: נכון למועד כתיבת חוזר זה, טרם יצאו פרסומים להפסקת פעילות התחבורה הציבורית ומוסדות חינוך.

במידת הצורך ניערך בהתאם ונוציא הנחיות מעודכנות.

**נשמח לעמוד לרשותכם לכל שאלה ו/או הבהרה.**

נבהיר כי מסמך זה איננו מהווה תחליף לייעוץ משפטי.

בברכת בריאות איתנה לכל,

בטי מצר-לוי, עו"ד