



## נשיאות המגזר העסקי בישראל

15 במרץ, 2020  
י"ט באדר, התש"פ

לכבוד  
מעסיקי המגזר העסקי  
ח.ג.

### הנדון: רציפות תפקודית לאור ההגבלות בגין אירוע נגיף הקורונה

בהמשך לפרסום הוראות משרד הבריאות ורוה"מ ולצד אי הבהירות בדבר התנהלות המשק בזמנים אלו של חירום לאומי ודרישה מוגברת לאחריות ציבורית, בהתייחס להוראות במועד כתיבת מסמך זה, להלן מספר הנחיות הנוגעות להתנהלות אחראית של מעסיק, בכדי להימנע מתקלות במסגרת יחסי העובד מעסיק:

מסמך זה מרכז בשלב זה ובהתאם להנחיות הרשות המוסמכת החלים במועד ניסוחו, את האפשרויות העומדות בפני מעסיקים במסגרת ההגבלות הבאות:

- מעסיקים שהוחלט על סגירת מקום עבודתם;
- מעסיקים שאין כל הנחיה ברורה על סגירת מקום עבודתם;
- מעסיקים אשר עובדיהם נדרשים להיעדר ממקום העבודה לצורך טיפול/השגחה על ילדיהם;
- מימוש זכות המעסיק לפיטורי עובדים;
- דחיית גיוסי עובדים (גם כאלו שכבר עודכנו בקבלתם לעבודה);
- חובת הבידוד – אחריות ציבורית וחובת המעסיק;
- חלות הכללים מעלה על יחסי העבודה בעניין עובדים זרים.

יוער, כי קיים בלבול במשמעות שבין הבידוד לחל"ת. הבידוד הינו הוראה אישית הנוגעת נתונו האישי של האדם (כגון מגע עם נשא קורונה) ואינו נוגע לעסק ואילו החל"ת, הינה אמצעי וויסות כ"א ביחס לפעילות החברה של המעסיק מהמקום העסקי בלבד.

### מעסיקים שהוחלט על סגירת מקום עבודתם (תרבות הפנאי, אולמות אירועים, בתי קפה וכו'):

1. עם קבלת ההנחיה מהרשות המוסמכת לסגירת מקומות העבודה באופן גורף ושלא ניתן היה לצפותו מראש, מדובר למעשה ב"סיכול" של הסכם העבודה (כח עליון).
2. אשר על כן וככל ולא נסגר אחרת בין המעסיק לעובד, הרי שהיעדרות העובד בשל סגירת מקום העבודה בצו, אינה מזכה בתשלום כלשהו (ראה להלן פרק החל"ת).
3. ככל שקיימת הסכמה לעבודה מהבית ובשים לב ליכולת הזניחה של המעסיק לבחון את שעות העבודה בפועל, יש לגבש הסכמות מראש לגבי שעות העבודה והתמורה שתשולם על עבודה זו.
4. המעסיק רשאי (לא חייב) לאשר לעובדים ניצול ימי חופשה טרם הוצאתו לחל"ת.
5. המעסיק רשאי להוציא את העובד לחל"ת ביוזמתו (תוך ציוד העובד במסמך המבטא את החלטת המעסיק להוציאו לחל"ת תוך ציון הסיבה להחלטה, ולרבות מועד יציאה לחל"ת, תקופת החל"ת במינימום 30 יום, ופסקה המביאה לידיעת העובד כי מחובתו לדאוג לביטוח הפנסיוני/ביטוח מנהלים בתקופת החל"ת ובנוסף – הצהרה של המעסיק כי בכוונתו להחזיר העובד לעבודה בתום החל"ת, בהתאם לצרכי העבודה).
6. המוסד לביטוח לאומי ערוך כיום לקבל את ריכוז הטפסים והבקשות הן באופן מרוכז והן באופן פרטני.
7. היעדרות בשל הנחיית הרשות המוסמכת לסגירת מקום העבודה, אינה היעדרות מפאת מחלה ולכן אינה עומדת בכללי יישום תעודת המחלה הגורפת שהוצאה ע"י משרד הבריאות. אשר על כן, אין לשלם דמי מחלה בעד ימי היעדרות אלו הנובעים מסגירת מקום העבודה.
8. בשולי הדברים, על המעסיק לשקול האם להשאיר בידי העובד את מכונית החברה בין אם בטופן זמני ובין אם לאורך התקופה הבלתי צפויה, תוך הבאה בחשבון של שיקולי תמיכה בעובד וכו'.

התאחדות התעשייתיים בישראל • התאחדות בוני הארץ בישראל • התאחדות האיכרים והחקלאים בישראל • איגוד הבנקים בישראל • התאחדות חברות לביטוח חיים בע"מ • התאחדות תעשיית היהלומים בישראל בע"מ • להב-לשכת ארגוני העצמאים והעסקים בישראל • התאחדות המלונות בישראל • הארגון הארצי של חברות האבטחה בישראל • התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל • ארגון חברות לאספקת משאבי אנוש בישראל • התאחדות ענף הקולנוע בישראל • ארגון חברות הניקיון בישראל



## נשיאות המגזר העסקי בישראל

### מעסיקים שאין כל הנחיה ברורה על סגירת מקום עבודתם - אך בפועל עסקם נמצא במשבר מהותי והמעסיק נדרש להתאים את כ"א להיקף הפעילות של העסק - רשאים לפעול באחת מהדרכים הבאות:

1. פיטורי עובדים – ראה פירוט מטה.
2. דחיית גיוסי עובדים חדשים – ראה פירוט מטה.
3. הקטנת היקפי המשרה – נדרשת הסכמה מהעובד בכפוף לשימוע והודעה לעובד על שינוי תנאי העסקתו, תוך גיבוש היקף המשרה החדש, מספר ימי ושעות העבודה, מיקום ביצוע העבודה והתמורה בעבור ביצוע העבודה.
4. הוצאת העובד לחופשה ע"י ימי החופשה הצבורים של העובד, בשים לב להוראות חוק חופשה שנתית – כך שאם תקופת החופשה היא מעל ל 7 ימים, נדרשת התראה של 14 יום מראש. חרף זאת, (למרות שאנו ערים להוראות הדין), בהסכמת העובד, במקרה חריג זה, יוכל העובד לצאת לחופשה ארוכה יותר גם ללא תקופת ההתראה ככל ויבקש זאת בכתב ומראש.
5. הוצאת העובד לחל"ת – כאמור, הוצאת העובד לחל"ת באופן בו יוכל לקבל דמי אבטלה ככל שהינו עומד בכללים המזכים אותו בדמי אבטלה, מותניים בקבלת מכתב מהמעסיק המבטא את החלטת המעסיק להוציאו לחל"ת בשל הנסיבות הנגזרות מאירוע התפרצות נגיף הקורונה, מועד תחילת החל"ת ותקופת החל"ת עם ציון כי התקופה המינימלית היא ל 30 יום והיא תתעדכן בהתאם להנחיות הרשות המוסמכת והשלכות הנחיות אלו על מקום העבודה, יש להביא לידיעת העובד באופן ברור כי באחריותו הבלעדית לדואג לרציפות הביטוח הפנסיוני/ביטוח מנהלים שלו בתקופת החל"ת ובנוסף לכל, על המעסיק להצהיר כי בכוננתו להחזיר את העובד חזרה לעבודה בתום תקופת החל"ת, בהתאם לצרכי העבודה.

  - לשימת לבכם, בהתייחס לעובדה כי תנאי לקבלת דמי האבטלה לעובד בשל הוצאתו לחל"ת הינו חל"ת של 30 יום לפחות. עובד שימשיך לעבוד אצל המעסיק בהיקף מוקטן – לא יוכל להיות בחל"ת.
  - יוער, כי ככל שהוחלט וסוכם בין המעסיק לעובד על עבודה מהבית, הרי שחלה על המעסיק חובת תשלום שכר עבודה מלא ובהתאם לסיכום עם העובד בדבר היקף שעות העבודה, מיקום ביצוע העבודה והתמורה שתשולם לעובד על כך כאמור.

6. ככל שהמעסיק והעובד, סיכמו על עבודה מהבית ו/או הקטנת היקף המשרה ו/או יציאה לחופשה, חשוב לבחון פעולות נוספות העונות לצרכי המעסיק בצל ההתמודדות עם הירידה בפעילות החברה:
  - 6.1. השבת הרכב הצמוד, הקטנת החזר נסיעות וכיוצא בזה, ביטול או הקטנת החזרים הקשורים בהוצאות נסיעה ואש"ל למקום העבודה ובחזרה ממנו.
  - 6.2. הקטנת/ביטול תשלום גלובלי בעבור ביצוע ש"נ וביוצא בזה, תגמולים בעבור עבודה מתומרצת כגון עמלות, בונוסים וכד'.

### מעסיקים אשר עובדיהם נדרשים להיעדר ממקום העבודה לצורך טיפול/השגחה על ילדיהם:

1. בהיעדר הנחיות ברורות היעדרות ההורים להשגחה על ילדיהם ולצד הקדמת חופשת הפסח, הרי שיש להתייחס להיעדרות כאמור, כהיעדרות הנובעת מאילוצים פרטיים של ההורים העובדים ולא משום סיבה אחרת.
2. במקרה שכזה, עומדת למעסיק הזכות להחליט האם לאשר את היעדרות העובד או לא.
3. השימוש בסמכות זו של המעסיק לדחות את בקשת העובד להיעדרות לצורך השגחה על ילדיו, צריך להיעשות ברגישות הציבורית לנסיבות ובתום לב ומן הראוי שהמעסיק יכבד בקשתו זו של העובד. היעדרות כזו, כשלעצמה, אינה מזכה בשכר עבודה.
4. לעניין התשלום בגין היעדרות העובד בשל השגחתו על ילדיו, ככל שלעובד צבורים ימי חופשה, הוא זכאי לנצלם ויש מקום ואף רצוי לאשר לעובד לנצל את ימי חופשתו לצורך כך ולחילופין, ניתן לסכם על חל"ת תוך הסדרת מלוא התנאים הנוגעים להיעדרות שכזו.



## נשיאות המגזר העסקי בישראל

### מימוש זכות המעסיק לפיטורי עובדים:

1. אין לפטר העובדים בשרירות לב. בקבלת ההחלטה בדבר מי מהעובדים יפוטרו ויש להצביע על סיבה עניינית וברורה בדבר פיטורי עובד כזה על פני אחר.
2. אין בנסיבות כדי לפגוע בהליך הפיטורים כדון, כלומר, על המעסיק לקיים שימוע ומתן הזדמנות לעובד להשמיע את דברו ובשל בנסיבות הנוגעות להתקלות וריווח בין אדם לאדם, ניתן לקיים את השימוע על כל שלביו בכתב.
3. אין בנסיבות הפיטורין ככל שהן נוגעות לאירוע התפרצות נגיף הקורונה וירידה בפעילות העסק, כדי לפגוע בזכויות העובד אגב פיטוריו ולרבות תקופת ההודעה מוקדמת או כל זכות אחרת שבדין.

### דחיית גיוסי עובדים (גם כאלו שכבר עודכנו בקבלתם לעבודה):

1. במקרים בהם נאלץ המעסיק להקטין את מצבת עובדיו בכל אחת מהאפשרויות העומדות בפניו כאמור, אין מקום להגדיל או לגייס עובדים חדשים ולרבות גם במקרים בהם גיוס העובדים הוסכם לרבות מועד תחילת עבודתם.
2. לשימת לבכם – מכח חוק הודעה לעובד, חלה על המעסיק חובת הודעה לעובד בדבר ההחלטה לדחות את מועד תחילת עבודתו.
3. משהמדובר במשבר שנוצר בשל "כח עליון", קיימת למעסיק הגנה.

### חובת הבידוד – אחריות ציבורית וחובת המעסיק:

1. עובד בבידוד שמסר הצהרה בנוסח שנקבע ע"י הרשות המוסמכת, היעדרותו זו נכון למועד הוצאת מסמך זה, תוכר כהיעדרות מפאת מחלה ותזכה את העובד בתשלום דמי מחלה כקבוע בחוק.
2. עובד הנעדר בשל בידוד ילדיו ומסר הצהרה בנוסח שנקבע ע"י הרשות המוסמכת, היעדרותו זו נכון למועד הוצאת מסמך זה, תוכר כהיעדרות מפאת מחלת ילד ותזכה את העובד בתשלום דמי מחלה בהתאם לקבוע בחוק דמי מחלה לעניין מחלת ילד.
3. מכח הנחיית משרד הבריאות חל איסור לאפשר לעובד בבידוד, להיכנס למקום העבודה, גם אם הוא עצמו מעוניין בכך – שימו לב מדובר בעבירה פלילית לכל דבר ועניין, חשוב לוודא כי במקרה שעובד הנמצא בבידוד כאמור, הגיע למקום העבודה – על המעסיק להתרות בו ולהורות לו לחזור לביתו לבידוד וכן להתרות בו כי הישנות המקרה, עשויה להביא לסיום עבודתו.
4. חל איסור לפטר עובד הנמצא בבידוד בהתאם להנחיית משרד הבריאות.

### חל"ת ו/או פיטורים – בצל חוק עבודת נשים:

1. בעקבות בקשתנו לפשט את ההליכים הקשורים בהוצאת נשים לחל"ת המוגנות מכח חוק עבודת נשים (הריון וטיפול פוריות), התקבלה הבוקר הנחיה מקלה.
2. אנו מניחים כי ההליך המקוצר, על אף ניסוחו, מתאים אף להפסקת עבודתה של האישה המוגנת, במקרים של סגירת עסק וצמצום מהותי של פעילות החברה.
- האמור כתוב ביחס לנשים, אך הינו תואם אף לגברים (טיפול פוריות).

### חלות הכללים מעלה על יחסי העבודה בעניין עובדים זרים:

1. ככלל, כל הכללים החלים על עובד ישראלי חלים גם על עובד זר המועסק בישראל, בין אם הוא פלסטינאי ובין אם הוא מכל מקום אחר שבעולם.
2. אין כל מניעה להוציא עובד זר לחל"ת (מינימום 30 יום) ושבהלכו יושעו יחסי העובד מעסיק בין הצדדים בדיוק כפי הנעשה עם עובד ישראלי ועל כפי הכללים כפי שהובאו לעיל ואולם, לא קיימת זכאות לדמי אבטלה לעובד זה.
3. העובד הזר מבוטח בביטוח הלאומי רק לעניין פגיעה בעבודה, פשיטת רגל לעניין זכויות העובד, אימהות וילדים – אשר על כן אינו מבוטח בביטוח אבטלה בין אם העובד נמצא בחל"ת ובין אם לאו.



## נשיאות המגזר העסקי בישראל

4. כמו כן, מכח חוק עובדים זרים, העובד הזר נהנה ממגורים וכלכלה ע"ח המעסיק ואין בהוצאתו לחל"ת כדי לפגוע בזכותו זו לעשות שימוש במגורים שהוקצו לו מכח היתר העסקתו אצל המעסיק.
5. בחודשיים הראשונים, על המעסיק לשלם ביטוח לאומי על העובד, והחל מהחודש השלישי על העובד לשלם בעצמו את הביטוח הלאומי. לעניין הביטוח הרפואי אין שום התייחסות לעניין אבל המעסיק יעשה נכון אם ימשיך לשלם את הביטוח הרפואי בהמלך החל"ת, כדי לוודא רציפות הכיסוי הרפואי ואולם ניתן להסכים עם העובד על החזר תשלומים אלו של המעסיק לחברת הביטוח הרפואי במהלך החל"ת.

ככל והוראות אלו ישתנו ככל והרשות המוסמכת תוציא עדכונים המשנים את המצב המשפטי כפי שהוא מובא לעיונכם במסמך זה, יוצא עדכון נוסף לשימושכם.

בברכה,  
דובי אמיתי – יו"ר בפועל  
נשיאות המגזר העסקי

### העתק:

עו"ד נחום פינברג  
נשיאות המגזר העסקי  
עו"ד ישי פולק

### לוטה בזאת:

- הנחיות למעסיקים הפונים לקבלת היתר להוצאת עובדים המוגנים בהתאם לחוק עבודת נשים, המוגשות בעקבות הנחיות/השלכות נגיף הקורונה.
- מכתב הוצאה לחל"ת לציוד העובד.
- זימון לשימוע מקום בו העובד מסרב לצאת לחל"ת.