

TOMER HADAS, ADV.

RAFI HOLIN, ADV. & MEDIATOR

CARMEL HOREV-ALTMAN, ADV.

YARON SEIGER, ADV.

MAAYAN WEISS-LEVY, ADV.

RON DINUR, ADV.

DAHLIA BUSHINSKY, ADV.

LIRAZ MEGIDISH, ADV.

HADAS LEV-BERZON, ADV.

תומר הדס, עו"ד

רפי הולין, עו"ד ומגשר

כרמל חורב-אלטמן, עו"ד

ירון סייגר, עו"ד

מעין ויס-לוי, עו"ד

רון דינור, עו"ד

דליה בושנסקי, עו"ד

לירז מגידש, עו"ד

הדס לב-ברזון, עו"ד

12.3.2020

לקוחות וידידים יקרים,

עבודה בימי קורונה

מעבר לכל הצרות שהוא מביא עמו, הקורונה מייצר גם סחרחורת של מידע וכאב ראש למנהלים.

ננסה להציע מעט מזור באמצעות התייחסות תמציתית לסוגיות הרווחות בנושא*:

פיטורים

- מלבד האיסור על פיטורי עובד אשר נמצא בבידוד, אין איסור על פיטורי עובדים בתקופה זו.
- כל כללי הפיטורים (עילה מוצדקת, תום לב וחובת שימוע) – ממשיכים לחול.
- ההגבלות הקבועות בחוק ביחס לפיטורים בתקופת הריון / פוריות / שרות מילואים / מחלה וכו' – עומדות בעינן.

חל"ת

- כחלופה לפיטורים ובהסכמה בכתב, מותר להוציא עובד לחל"ת.
- בתקופת החל"ת אין לזמן את העובד לעבודה כלשהי.
- על מעסיק להמשיך לשלם דמי ביטוח לאומי עבור העובד בשני החודשים הראשונים לחל"ת.

דמי אבטלה בתקופת חל"ת

- ככלל, עובד שהוצא לחל"ת למשך תקופה של 30 יום לפחות זכאי לדמי אבטלה.
- לטפסים ולהנחיות בעניין זה, מומלץ לעיין בהוראות המוסד לביטוח לאומי [באתר הביטוח הלאומי](#).

* האמור באגרת זו אינו מהווה ייעוץ משפטי

דמי מחלה בתקופת בידוד

- עובד אשר נמצא בבידוד, או אשר ילדו נמצא בבידוד, ואשר יש לו יתרת ימי מחלה – זכאי לקבל ממעסיקו דמי מחלה בשיעורים הקבועים בחוק.
- עובד אשר אין ברשותו יתרת ימי מחלה – ההיעדרות על חשבונו (או על חשבון יתרת ימי החופשה השנתית שלו).
- עובד אשר ייאלץ לשהות בבית אם תתקבל החלטה על סגירת בתי הספר – ינצל את ימי המחלה המגיעים לו בגין מחלת ילד, ובלבד שבן/בת זוגו לא נעדרו מעבודתם.

עבודה מהבית בעת הבידוד

- עובד אשר נמצא בבידוד ואשר איננו חולה – ניתן להסכים עמו על עבודה מהבית. (להערכתנו, סירוב של עובד חייב להיות מטעמים ענייניים ומוצדקים).
- במקרה של עבודה מהבית בתקופת בידוד, העובד יהיה זכאי לשכר עבודה רגיל (ולא לדמי מחלה).

איסור וביטול חופשות

- המעסיק הוא זה הקובע את מועדי החופשה של העובד.
- אין כל חובה לאשר חופשות בתקופה זו.
- אמנם יש קושי משפטי עם ביטול בדיעבד של חופשה שאושרה מראש. יחד עם זאת, עובד חייב לנהוג בסבירות ובהגינות, לא לנצל לרעה את זכותו להיעדר על חשבון המעסיק ולא לפעול בחוסר אחריות, תוך סיכון חבריו לעבודה.

חיוב יציאה לחופשה

- כאמור, המעסיק הוא זה הקובע את מועדי החופשה של העובד.
- החלטה על הוצאה לחופשה של 7 ימים ומעלה מחייבת הודעה מראש של 14 יום.
- לדעתנו – עובד אשר מתכנן נסיעה לחו"ל, תוך ידיעה שבשובו הוא ייכנס לבידוד על חשבון המעסיק, מעסיקו רשאי להודיע לו כי עם שובו הוא יידרש לנצל את חופשתו השנתית.

אישור להיעדר מהעבודה עקב חשש להידבק

- כמו תמיד, ובעיקר בעיתות מצוקה, ראוי להתחשב בצורכי העובד, ככל הניתן. אולם, ככלל, עובד אינו רשאי להיעדר מעבודתו, אלא בתנאים הקבועים לכך בחוק או בהסכם העסקתו.

צמצום היקף משרה והפחתת שכר

- מעסיק אשר מרע את תנאי העסקתו של עובד – גם אם באופן זמני – חייב לקבל את הסכמתו לכך. הסכמה של עובד יכולה להינתן גם בהתנהגות. עובד אשר לא יסכים לשינוי חד-צדדי בתנאי העסקתו יהיה רשאי להתפטר בדין מפוטר.

הפחתת התקהלות

- בהתאם להנחיות משרד הבריאות, רצוי להימנע מהתקהלויות. נכון ליום 11.3.2020, הכוונה ל- 100 איש בחלל סגור.
- יש למפות את האזורים המועדים להתכנסויות מרובות משתתפים במקום העבודה (לרבות חדרי אוכל) ולבחון חלופות.

אחריות המעסיק

סביר להניח שבתקופה הקרובה, ההנחיות, הכללים והעצות ימשיכו לזרום ולהתעדכן.

בכל מקרה של התלבטות, אנו מציעים לכם לקחת בחשבון כי מעבר לחובה החברתית, המשותפת לכולנו, לעזור במניעת הדבקה/הפצה של הוירוס, יש על מעסיקים גם חובה משפטית – לעשות כמיטב יכולתם כדי לשמור על מקום עבודה בטוח עבור עובדיהם.

משרדנו עומד לרשותכם בכל שאלה.

בברכה,

הולין- הדס, עורכי דין