

דברי הסבר

הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות (הוראת שעה – התמודדות עם נגיף הקורונה (Novel Coronavirus 2019-ncov

לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951

עו"ד מיטל דולב בלם

ביום 16.01.2022 פורסמה ברשומות הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות (הוראת שעה – התמודדות עם נגיף הקורונה (Novel Coronavirus 2019-ncov) לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "היתר כללי חדש"). להלן עיקרי ההיתר הכללי החדש:

על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה"), העסקת עובדים בשעות נוספות אסורה. ישנם מקרים חריגים המוגדרים בחוק, בהם מותרת עבודה בשעות נוספות לפרק זמן קצר. עם זאת שר העבודה והרווחה התיר בהיתר כללי להעסיק עובדים בשעות נוספות. עד כה, היה אפשר להעסיק עובד כך שלא יועסק עובד מעל 16 שעות נוספות בשבוע עבודה ואורך יום העבודה כולל שעות נוספות לא יעלה על 12 שעות. כמו כן, עובד שעובד בעבודת לילה, אורך שבוע העבודה שלו לא יעלה על 58 שעות כולל שעות נוספות.

בהתאם להיתר הכללי החדש, בשבוע עבודה לא יועסק עובד מעל 67 שעות עבודה, כולל שעות נוספות ובלבד שמכסת השעות החודשית לא תעלה על 90 שעות נוספות.

כמו כן, אורך יום עבודה לא יעלה על 12 שעות אך ניתן יהיה להעסיק עובד 14 שעות עבודה, כולל שעות נוספות, לא יותר מ- 8 פעמים בחודש ובכפוף למתן הפסקה של רבע שעה בין השעה ה- 12 לשעה ה- 14, ללא קשר להפסקה הרגילה שלו.

העסקת עובדים לפי ההיתר הכללי החדש תיעשה בהתחשב בצרכים הייחודיים של מקום העבודה ובהתחשב בטובת העובדים ובצרכיהם, וזאת עקב התפרצות נגיף הקורונה.

ההיתר הכללי החדש לא יחול על ענף התחבורה הציבורית, וכן על מעסיק שחל עליו צו ההרחבה בענף ההובלה או ההיסעים או הבניה.

בהתאם לקבוע בהיתר, מעסיק המעסיק למעלה מ-20 עובדים יוכל לעשות שימוש בהיתר רק אם 20% לפחות ממצבת עובדיו נעדרו ממקום העבודה בנסיבות שאינן תלויות במעסיק ושלא ניתן לבצע את העבודה באמצעות עובדים קיימים.

מעסיקים מתחת ל- 20 עובדים יוכלו להעסיק לפי הוראת השעה גם אם מצבת עובדיהם חסרה פחות מ- 20% מהעובדים ובתנאי שלא ניתן לבצע את העבודה באמצעות עובדים קיימים.

תחילתו ותוקפו של ההיתר הכללי החדש הנו מיום פרסומו ברשומות, קרי מיום 16.1.2022 ועד יום 14.2.2022.

הכותבת – עו"ד, מנהלת מחלקת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

מאמר

סקירה מקצועית – דמי בידוד

עו"ד מיטל דולב- בלם ועו"ד ראובן בבדו'נוב

בעקבות מגפת הקורונה שפקדה את מדינת ישראל ואת העולם כולו, ובעקבות פסיקת בג"צ בעניין 1633/20, סל שירותי סיעוד נ' מדינת ישראל, מיום 27.7.20, שבו נקבע כי בידוד שהעובד חייב בו מכח צו בריאות העם אינו מחלה כהגדרתה בחוק דמי מחלה, נחקק [חוק תכנית לסיוע כלכלי \(נגיף הקורונה החדש\) \(הוראת שעה\), התשפ"א-2020](#) (להלן: "החוק").

מטרת החוק הנה לתת פתרון כלכלי לחובה שחלה על עובדים להיכנס לבידוד או לשמור על ילדם שאינם מסוגלים לשהות בבידוד בכוחות עצמם וזקוקים לטיפול והשגחה, כאשר מתקיימים בהם

מה במבזק

דברי הסבר

■ הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות (הוראת שעה – התמודדות עם נגיף הקורונה (Novel Coronavirus 2019-ncov)

מאמר

■ סקירה מקצועית – דמי בידוד

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 16.01.2022 פורסמה ברשומות הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות (הוראת שעה – התמודדות עם נגיף הקורונה (Novel Coronavirus 2019-ncov) לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

התנאים היוצרים סיכון אפידמיולוגי להדבקה בנגיף הקורונה וכדי לקטוע את שרשרת ההדבקה ולמנוע את המשך הפצת הנגיף.

כאמור, החוק מסדיר את סוגיית התשלום לעובדים שנאלצו להיעדר מעבודתם עקב בידוד (כמשמעותו [בצו בידוד בית](#)) וכן מסדיר את היקף השיפוי למעסיק בגין תשלום זה. **החוק יחול עד ליום 28.2.22** (*).

להלן נפרט את עיקרי ההגדרות המופיעות בחוק.

"עובד בבידוד מזכה" – עובד השווה בבידוד שמתקיים בו אחד מהתנאים שלהלן:

1. הוא קיבל מנת חיסון ראשונה וטרם חלפו 30 ימים מהמועד שבו קיבל את מנת החיסון האמורה או שקיבל שתי מנות חיסון וטרם חלפו שבעה ימים מהמועד שבו קיבל את מנת החיסון השנייה.
2. הוא מחלים והמציא למעסיקו אישור על כך והוא חייב בבידוד.
3. רופא קבע שיש לגביו מניעה רפואית להתחסן או אין המלצה של משרד הבריאות להתחסן לגבי הציבור שהוא נמנה עימו והוא המציא על כך אישור רפואי.
4. הוא קטין
5. העובד הינו "הורה מלווה"

"עובד שהוא הורה מלווה" – עובד שמתקיימים בו כל אלה:

1. הוא נעדר מעבודתו משום שחלה על ילדו חובת בידוד.
2. לא חלה עליו חובת בידוד לפי צו בידוד בית, והוא המציא למעסיקו אישור על היותו מחלים.
3. ילדו אינו חוזר מחו"ל או חולה.
4. הוא מסר הצהרה למעסיקו לפיה אין לילד הורה אחר שבימי היעדרותו של העובד מתקיים בו אחד מאלה:
 - א. ההורה האחר הוא עובד בבידוד מזכה.
 - ב. ההורה האחר הוא עובד שהוא הורה מלווה.
 - ג. ההורה האחר הוא עובד עצמאי וחדל מלעסוק בעסקו או במשלח ידו בשל בידוד הילד.
5. הוא מסר דיווח לגבי הבידוד של ילדו והמציא למעסיקו העתק מהדיווח.

תשלום לעובדים

התשלום עבור שהייה בבידוד יהא רק עבור ימי עבודה שבהם העובד נוהג לעבוד בהתאם למשרתו הרגילה.

כמו כן, המחוקק עשה הבחנה בין עובד שהוא מחוסן/ מחלים לבין עובד שהוא לא מחוסן ואין מניעה רפואית להתחסן.

עובד מחוסן או מחלים ("עובד מזכה") או הורה מלווה

יהיו זכאים לקבל ממעסיקם 100% תשלום בעד ימי העבודה שבהם נעדרו מעבודתם בתקופת הבידוד, למעט תשלום בעד יום עבודה מלא אחד באותה תקופה, אולם העובד זכאי לבחור לקבל תשלום גם בעד יום זה על חשבון חופשה שנתית.

עובד שאינו מחוסן ואין מניעה רפואית לחסנו

יהא זכאי לתשלום של 75% משכרו למעט תשלום בעד יום עבודה מלא אחד באותה תקופה, אותו זכאי לבחור לנצל על חשבון חופשה שנתית.

תשלום להורים שנעדרו מעבודתם לסירוגין בשל בידוד ילדם

יופחת התשלום בעד יום העבודה המלא רק מהתשלום המגיע להורה שנעדר ראשון מעבודתו במהלך אותה תקופת בידוד ובלבד שמסר הצהרה על כך למעסיקו וצרף הצהרה של ההורה האחר למעסיקו.

ניכוי ימי מחלה ממכסת ימי המחלה של העובד

עבור הימים שהעובד שהה בבידוד יופחתו לו רק 3 ימים מצבירת ימי המחלה (במקום 4 ימים שהיה עד כה). עובדים שהם הורים מלווים שנעדרו לסירוגין בגלל בידוד של ילדם יופחתו להם הימים באופן יחסי לימי היעדרות של כל אחד מהם מתוך כלל ימי הבידוד אולם לא יופחתו יותר מ- 3 ימים יחד.

במידה ולעובד אין מספיק ימי מחלה בצבירה, ינוכו ימים אלה על חשבון צבירה עתידית. במידה ובסיום העסקה לעובד לא תהיה יתרת מחלה לקיזוז, המעסיק יהיה רשאי לקזז מימי החופשה לפדיון. במידה ולעובד לא יהיה גם ימי חופשה לקיזוז, אזי המעסיק לא יקזז עבור ימי מחלה אלה.

תשלום רטרואקטיבי לעובדים שנעדרו מחמת בידוד של ילדם

עובד שילדו שהה בבידוד בשל חובת בידוד בתקופה שמיום 1.01.2021 עד 5.08.2021, זכאי לדמי בידוד בשל תקופת הבידוד כאמור של ילדו, ויחולו לגביו הוראות כאילו היה עובד שהוא הורה מלווה, ובלבד שמתקיימים שני התנאים שלהלן:

סיכום של דברים

החוק מסדיר את סוגיית התשלום לעובדים שנאלצו להיעדר מעבודתם עקב בידוד (כמשמעותו בצו בידוד בית) וכן מסדיר את היקף השיפוי למעסיק בגין תשלום זה. החוק יחול עד ליום 28.2.22.

1. במהלך תקופת הבידוד של ילדו התקיים בעובד התנאים להגדרת "עובד שהוא הורה מלווה";
2. העובד מסר למעסיקו, בתוך 30 ימים מיום התחילה, הצהרה והעתק מהדיווח בהתאם להגדרת "עובד שהוא הורה מלווה";

בקשה לשיפוי לפי סעיף קטן זה תוגש החל מיום 15.10.2021 ועד 15.12.2021.

עובד שחזר מחו"ל מטעם המעסיק וחלה עליו חובת בידוד

יהא זכאי לתשלום מהמעסיק בעד כל ימי העבודה שבהם נעדר. אולם עובד המצוי בבידוד בשל שהייתו בחו"ל **עקב נסיעה פרטית ולא מטעם המעסיק**, לא יהיה זכאי לתשלום עבור היעדרות עקב הבידוד.

מועד תשלום דמי בידוד

מעסיק ישלם את ימי הבידוד במועד תשלום שכרו של העובד אם העובד הציג למעסיק דיווח 7 ימים לפני המועד לתשלום שכרו. ואם לא נמסר הדיווח במועד האמור ישלם המעסיק את ימי הבידוד במועד הקרוב שלאחר מסירת הדיווח.

על פי התיקון לחוק, **דין דמי בידוד כדין מחלה, לרבות לעניין איסור פיטורים, הפקדה לגמל וצבירת ותק.**

קיצור תקופת הזכאות לדמי בידוד

ניתן לקבל דמי בידוד רק עבור התקופה המזערית, היינו התקופה הקצרה ביותר האפשרית מבחינה בריאותית לפי צו בידוד בית, העומדת כיום על 7 ימים או עד קבלת תשובה לבדיקת קורונה שניה שלאחריה ניתן יהיה לצאת מבידוד.

עבודה בזמן בידוד

עובד שעובד בזמן תקופת הבידוד, לא יהא זכאי לדמי בידוד והמעסיק לא יהיה זכאי לשיפוי מהמדינה. יצוין כי ע"פ הנחיות המוסד לביטוח לאומי, אם העובד עבד באופן חלקי בזמן הבידוד, ניתן לקבל דמי בידוד חלקיים.

עובד שהיה בבידוד והפך לחולה קורונה (רציפות תקופות) - בהתאם לסעיף 126 לתיקון לחוק, עובד שחדל להיות עובד השובה בבידוד בשל היותו חולה, יימנו לעניין חישוב דמי המחלה המגיעים לו בעד תקופת מחלתו ימי הבידוד שבעדם הופחתו ימי המחלה שעמדו לרשותו כאילו חושבו כחלק מתקופת המחלה.

יודגש, כי על פי הנחיות הביטוח הלאומי לעניין זה, עובד ששהה בבידוד ובמהלך הבידוד הפך לחולה מאומת - המעסיק יהא זכאי לדמי בידוד עבורו עד היום שלפני הפיכתו לחולה מאומת.

תשלום להורה מחוסן/מחלים בלבד השומר על ילדו עד גיל 12 או בחסר ישע החולה בקורונה

בתאריך 8.8.21 פרסם משרד הבריאות תיקון לצו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות) הקובע כי על הורה מחוסן/מחלים ששומר על ילדו עד גיל 12 או על חסר ישע החולים בקורונה ונימצא במגע הדוק ומתמשך עימו, חלה חובת בידוד על פי צו בידוד בית ויהיה זכאי לתשלום ימי בידוד מאת המעסיק בכפוף לקיצור תקופת הבידוד כמפורט בצו בידוד בית. הוראה זו הייתה תקפה עד ליום 12.10.21 אך הוארכה במסגרת תיקון 18 לצו בידוד בית החל מתאריך 30.12.21 (**).

עובדים זרים

ההסדר האמור יחול גם על עובד זר שיצא מישראל לארץ מוצאו עד חצי שנה לפני יום כניסת החוק לתוקף, והגיע לישראל, לאחר יום התחילה, במטרה לעבוד אצל אותו מעסיק, כלומר, יצא לארץ מוצאו בתקופה של עד חצי שנה לפני יום תחילת החוק (29.10.2020).

שיפוי למעסיק

בהתאם לתיקון לחוק, הסדר השיפוי למעסיקים **יחול על כל מעסיק למעט:**

המדינה, גוף מתוקצב או גוף נתמך כהגדרתו בחוק יסודות התקציב, קופת חולים, תאגיד בריאות, מוסד חינוך (שהממשלה משתתפת בתקציבו, במישרין או בעקיפין, וסכום השתתפות הממשלה בתקציבו בשנת 2019 היה 40% לפחות), מוסד מוכר לפי החוק להשכלה גבוהה (שהממשלה משתתפת בתקציבו, במישרין או בעקיפין, וסכום השתתפות הממשלה בתקציבו בשנת 2019 היה 40% לפחות) וכן מעסיק של מסתנן.

מעסיק אשר שילם לעובדו דמי בידוד, יהא זכאי לקבל החזר מהמדינה כדלקמן:

עבור יום עבודה אחד בתקופת הבידוד – 100%

בעד שאר ימי הבידוד –

מי שביום 1.8.2020 העסיק יותר מ- 20 עובדים - יקבל שיפוי מהמדינה של 50% מהעלות שנשא.

מי שביום 1.8.2020 העסיק פחות מ- 20 עובדים - יקבל שיפוי מהמדינה של 75% מהעלות שנשא.

יודגש, כי מעסיק יהא זכאי לשיפוי מהמדינה רק אם העובד דיווח למשרד הבריאות על הבידוד והציג למעסיק העתק. אם העובד דיווח על הבידוד באיחור, התשלום יהיה מקסימום עבור 4 ימים שלפני מועד הדיווח.

אולם לעניין בידוד של עובד בין 19.11.2020 - 29.10.2020 המעסיק יקבל שיפוי על בידוד ששילם גם אם העובד לא דיווח למשרד הבריאות.

שיפוי נוסף בגין עלויות מעסיק

המעסיק יהא זכאי להחזר עבור דמי הבידוד ששילם בפועל לעובד ובנוסף, סכום השווה לעלויות הנלוות ששילם המעסיק בפועל בעד העובד בשל תשלום דמי בידוד (כגון: זכויות סוציאליות ודמי ביטוח מעסיקים) ובלבד שלא יעלה על 30% מדמי הבידוד.

מועד הגשת בקשה לשיפוי

מעסיק יגיש למוסד לביטוח לאומי בקשה לשיפוי באופן מקוון. בקשה לשיפוי מטעם מעסיק תוגש למוסד לביטוח לאומי החל מיום 15.10.21. את הבקשה לשיפוי יש להגיש תוך 90 ימים מתום החודש שבו הסתיימה תקופת הבידוד של העובד או של ילדו.

להצהרת עובד על בידוד – לחץ כאן

לחזור הביטוח הלאומי – לחץ כאן

(*) המועד הוארך במסגרת צו התכנית לסיוע כלכלי (נגיף הקורונה החדש) (הוראת שעה) (מס' 2), התשפ"ב – 2021, מיום 30.12.2021.

(**) צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית והוראות שונות) (הוראת שעה) (תיקון מס' 18), התשפ"ב – 2021, מיום 29.12.2021.

הכותבים – עו"ד במחלקת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

תקצירי פסיקה חדשה

הוצאת עובד לחל"ת בעקבות קורונה ללא הסכמתו מהווה הרעה מוחשית בתנאי עבודה ואינה מהווה "סיכול חוזה"

סע"ש 57094-10-20, אלנה מוסניצקי נגד ד"ר לביא דוד. ניתן ביום 21.12.2020, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת כאמל אבו קאעוד

העובדת, סייעת רופא שיניים תבעה את מעסיקה לפיצויי פיטורים בגין התפטרותה בתקופת החופשה ללא תשלום, אליה הוצאה בעקבות התפטרות מגפת הקורונה. לאור התקיימות כל תנאי סעיף לחוק פיצויי פיטורים במקרה של הרעה מוחשית בתנאי העבודה ונסיבות אחרות שלא ניתן לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, ביה"ד פסק כי הוצאת עובד לחל"ת היא הרעה מוחשית בתנאי העבודה. כמו כן, הוכח קשר סיבתי בין ההתפטרות להרעה והעובדת גם נתנה למעסיקה התראה סבירה על כוונתה להתפטר והזדמנות נאותה להשיבה לעבודה. ביה"ד פסק גם כי הגנת סיכול החוזה בנסיבות שאינן צפויות או תלויות במעסיק אינה עומדת למעסיקה. הגם שהבסיס ליצירת יחסי עבודה חוזי, ספק אם ניתן להחיל על הזכויות הסוציאליות הנובעות ממנו את דיני הסיכול, שכן בעצם יצירת יחסי עבודה צומחים לצדדים לחוזה העבודה, סלי זכויות וחובות שחלקן מתגבשות במועד הפסקת יחסי העבודה, הגם שנסיבות התגבשותן לרוב אינן ידועות או צפויות מראש.

תקציר פסק הדין מאת עו"ד ראובן בבד'נוב

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.