

מאמר

מה במבזק

דרכי התמודדות המעסיק בעקבות נגיף הקורונה

עו"ד מיטל דולב בלט ועו"ד ג'ולייט אליהו

בהתאם לצו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית) (הוראת שעה), התש"פ-2020 (להלן: "צו בריאות העם") נקבעו הוראות להתמודדות עם הנגיף. בנוסף, משרד הבריאות פרסם מספר חוזרים והנחיות בהתאם לקצב התפתחות מחלת הקורונה, לפיהן על עובדים במקרים שונים להיכנס לבידוד ביתי.

היעדרות עקב בידוד - דמי מחלה

במידה ועל עובד במקום העבודה חלה חובה לשהות בבידוד ביתי, דין היעדרות תהא כדין מחלה. ע"פ חוזרי משרד הבריאות, הוצאה תעודת מחלה גורפת והעובד לא יידרש להציג אישור רפואי רגיל. עובד השוהה בבידוד יידרש להציג למעסיק הצהרה שלו חתומה בדבר סיבות הבידוד ותיאור פוטנציאל החשיפה למחלה.

יצוין, כי ע"פ סעיף 2(א) לחוק דמי המחלה העובד לא יהא זכאי לתשלום עבור יום ההיעדרות הראשון. עבור הימים השני והשלישי להעדרו, דמי המחלה יהיו בשיעור 50% משכר יום עבודה רגיל. מהיום הרביעי להעדרו ואילך ישולם לעובד תשלום מלוא דמי מחלה, בשיעור 100% משכר יום עבודה רגיל.

במידה ולעובד אין יתרת ימי מחלה, העובד לא יהא זכאי לתשלום מאת המעסיק.

הוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום ע"י מעסיק

בעקבות נגיף הקורונה, מעסיקים רבים במשק נקלעו למצב כלכלי קשה אשר מחייב אותם להוציא את העובדים לחופשה ללא תשלום. יצוין כי הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום באופן חד צדדי וללא הסכמת העובד, מהווה הפרה של חוזה העבודה ביניהם, ועלולה להיחשב להרעה מוחשית בתנאי העבודה, או לנסיבות שבהן אין לדרוש מהעובד, כי ימשיך בעבודתו. עובד המתפטר בשל כך, יהיה זכאי לפיצויי פיטורים, אם יחליט להתפטר*).

כמו כן, בסיטואציה זו עשוי העובד להיות זכאי לפיצויי פיטורים, על פי סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים - התשכ"ג 1963, אם יתפטר כתוצאה ממהלך זה של המעסיק.

יחד עם זאת יש להדגיש, כי על העובד חלה חובה להעמיד את המעסיק על כוונתו להתפטר עקב ההרעה בתנאי העבודה, ולאפשר לו לחזור בו מכוונתו להוציאו לחופשה ללא תשלום כפויה (**). עוד יצוין, כי בפסיקה נקבע, כי הוצאה לחופשה ללא תשלום לפרק זמן בלתי מוגדר, אשר ברור מראש כי אינו קצר, דינה כפיטורים(***)).

יודגש, כי המוסד לביטוח לאומי פרסם הנחיות מפורטות לזכאות עובד בחופשה ללא תשלום מאולצת לקבלת דמי אבטלה. לפי ההנחיות, עובד יהא זכאי לדמי אבטלה מיידית אם החופשה ללא תשלום היא למשך 30 ימים לפחות וגם אם צבורים לרשותו ימי חופשה אצל המעסיק. על העובד לעמוד בתנאי הכשרה לזכאות לאבטלה ובראשם הצגת 12 תלושי שכר מתוך 18 החודשים שקדמו ליום ההתייצבות בלשכת התעסוקה.

על המעסיק למלא עבור העובד טופס אישור המעסיק על תקופת העסקה ושכר (בל/1514). המעסיק צריך לציין ביוזמת מי היציאה לחופשה ללא תשלום, תאריך היציאה לחופשה ללא תשלום, תקופת החופשה ללא תשלום.

לפי בדיקה מול גורמים בביטוח לאומי, על המעסיק לשלם עבור העובד דמי ביטוח לאומי עבור חודשיים ראשונים, וכשהעובד ישוב מחל"ת ניתן לקזז זאת ממנו. זאת, גם אם העובד מקבל דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי בזמן החל"ת.

עובדים זרים

עובדים זרים אשר מגיעים ממדינות שחתמו על אמנה לביטחון סוציאלי עם מדינת ישראל(***) מבוטחים בכל ענפי הביטוח הלאומי והיו זכאים לדמי אבטלה במידה ויוצאו לחל"ת כפוי ע"י המעסיק העולה על 30 ימים.

- מאמר**
- דרכי התמודדות המעסיק בעקבות נגיף הקורונה
 - חוזרים**
 - הנחיות למעסיקים הפונים לקבלת היתר להוצאת עובדים המוגנים בהתאם לחוק עבודת נשים - משרד העבודה
 - הנחיות למעסיקים הנאלצים להפסיק את פעילות החברה או להוציא עובדים לחופשה ללא תשלום בעקבות הקורונה
 - הערכות לעבודה מהבית בתקופת חירום - התפשטות וירוס הקורונה
 - הארכת תקופת אישורים על תאומי מס משנת 2019

סיכום של דברים
בעקבות משבר הקורונה שנוצר במשק, יצרנו עבורכם מאמר המכיל סוגיות העולות בדיני עבודה בזמן זה.

עובדים המוגנים מפני פיטורים (למשל: עובדת בהיריון/ עובדת לאחר לידה)

ע"פ חוק עבודת נשים, עובדת בהיריון שעובדת במקום העבודה 6 חודשים לפחות, לא ניתן לפטר אותה ללא היתר מאת הממונה לחוק עבודת נשים במשרד העבודה. כמו כן, לא ניתן לשנות תנאי העסקתה. לפיכך, במידה ומעסיק מעוניין להוציא עובדת בהיריון לחל"ת כפוי עליו לפנות לקבלת היתר מאת הממונה.

יודגש, כי האמור לעיל יחול גם על עובדת לאחר לידה המוגנת ב- 60 הימים מתום חופשת הלידה לה הזכאית מכח החוק.

היעדרות מהעבודה עקב סגירת מקומות עבודה -

במידה ומדובר בסגירת מקום עבודה מכח הנחיות משרד הבריאות (למשל בתי מלון, מסעדות) לתקופה של 30 ימים לפחות, המעסיק יוכל להוציא את עובדיו לחל"ת כפוי בהסכמה. העובד יהא זכאי לקבל דמי אבטלה כפי הכתוב לעיל. במידה וסגירת מקום העבודה הנה לפחות מ- 30 ימים אזי העובד יוכל לבקש לנצל את ימי החופשה הצבורים לזכותו. במידה ואין ברשותו ימי חופשה, לא יהא זכאי לתשלום עבור שכר עבודה.

היעדרות מהעבודה עקב שהייה עם ילדים קטנים בבית -

עובד יוכל לבקש מהמעסיק לנצל את יתרת ימי החופשה שצבר לזכותו, במידה ואין לרשות העובד ימי חופשה אזי לא יהיה זכאי לתשלום עבור היעדרות זו.

יודגש, כי במידה ותהא התפתחות חקיקתית או הנחיות לתשלום שכר לעובדים בתקופה זו, נפרסם זאת באתר כל עובד www.koloved.net

(*) ע"ע 10/03 גליה פיליפוביץ נ. סי.פי.אס מחשבים והנדסה בע"מ, פדי מ (1) 471.

(**) עדמ 00021/03, חברת השמירה בע"מ נ' גל מילר, מיום 3.3.2004.

(***) דב"ע נב/215-3 שוכרי סאלם יעקב עאצי ואח' נ. ליר תעשיות לבידים בע"מ, פד"י כה (1) 358

(****) להלן רשימת המדינות: אוסטריה, אורגוואי, איטליה, בולגריה, בלגיה, בריטניה, גרמניה, דנמרק, הולנד, נורבגיה, סלובקיה, פינלנד, צ'כיה, צרפת, רומניה, רוסיה, שבדיה ושוויץ.

הכותבות – עו"ד ב"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.

חוזרים

הנחיות למעסיקים הפונים לקבלת היתר להוצאת עובדים המוגנים בהתאם לחוק עבודת נשים – משרד העבודה

משרד העבודה פרסם חוזר בעניין הגשת בקשת היתר להוצאת עובדים המוגנים בהתאם לחוק עבודת נשים. להלן עיקרי החוזר:

על מעסיק המבקש להוציא עובד/ת לחל"ת ימלא את הטופס הרצי"ב -

חלק א' – פרטי המעסיק ימולא פעם אחת.

חלק ב' – נתונים על מצבת העובדים ותפקידיהם אצל המעסיק – ימולא פעם אחת

חלק ג' - טופס נתוני עובדת ימולא לכל עובדת בנפרד.

המעסיק יחתיים כל עובדת בנפרד על הטופס- ראה חלק ג' בטופס, וימסור לה העתק מהטופס במלואו, שלושת החלקים - א', ב' ג'.

בקשה ללא כל הנתונים תעכב את משך זמן הטיפול. את הבקשה ניתן להגיש באמצעות פקס שמספרו 03-7347870 או לדוא"ל Hasdara.Woman@Economy.gov.il או באמצעות שליח לכתובת – דרך מנחם בגין 125 קומה 12.

יש לוודא כי הבקשה הגיעה במס' טלפון – 7347916-03

סיכומם של דברים
משרד העבודה פרסם חוזר בעניין הגשת בקשת היתר להוצאת עובדים המוגנים בהתאם לחוק עבודת נשים.

הנחיות למעסיקים הנאלצים להפסיק את פעילות החברה או להוציא עובדים לחופשה ללא תשלום בעקבות הקורונה

ביום 15.3.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר ובו הנחיות למעסיקים שמוציאים עובדים לחל"ת בעקבות המצב. להלן החוזר במלואו:

מעסיקים הנאלצים לפטר עובדים או להוציא עובדים לחופשה ללא תשלום (חל"ת) למשך 30 יום ומעלה, מתבקשים ליידע את העובדים שיוכלו להיות זכאים לדמי אבטלה בתקופת החל"ת, בתנאי שהעובדים עומדים בכל תנאי הזכאות.

שימו לב, דמי האבטלה ישולמו לעובד החל מתחילת החל"ת. העובד יוכל להתחיל לקבל דמי אבטלה גם אם הוא לא ניצל את כל ימי החופש שלו.

מסמכים שהמעסיק צריך למלא

המעסיק נדרש למלא עבור העובד לצורך קבלת דמי אבטלה:

אישור על תקופת העסקה ושכר (בל/1514) - יש למלא טופס זה עבור כל עובד.

אם מדובר בעובד בחל"ת המעסיק צריך לציין שהיציאה לחל"ת היא בעקבות משבר הקורונה. כמו כן יש לציין את תאריך היציאה לחל"ת ואם התקופה לא ידועה - יש לרשום שתאריך סיום החל"ת אינו ידוע.

טופס 100 לכל העובדים – המעסיק נדרש לשדר טופס 100 עבור כל העובדים.

טופס 100 היא ריכוז תלושי השכר הכולל הפרשי שכר ושכר נוסף. שידור טופס 100 ניתן לבצע מכל מערכת שכר.

שימו לב, מעסיקים מעל 500 עובדים מתבקשים לפנות אלינו במייל masikim@nioi.gov.il לתיאום הגשת התביעות של כל העובדים באופן מרוכז.

הערכות לעבודה מהבית בתקופת חירום – התפשטות וירוס הקורונה

הממונה על השכר במשרד האוצר פרסם חוזר ובו הנחיות להיערכות לעבודה מהבית. להלן עיקרי החוזר:

1. בשל התפשטות נגיף הקורונה, הנחיות משרד הבריאות ועבודת המטה שמקיים המטה לביטחון לאומי בנושא, אנו מבקשים להיערך לתרחיש בו המצב אנו מצויים ימשך ויתרחב ויחייב עובדים רבים לשהות בבידוד למניעת הפצת הנגיף או שיחולט על סגירת מקומות עבודה בעקבות התפשטות הנגיף.
2. על מנת לתת מענה ליכולתם של הגופים במגזר הציבורי לסייע בהתמודדות הלאומית עם התפשטות הנגיף ולשמר רצף תפקודי במגזר הציבורי, על אף המגבלות הקיימות, יש להיערך למצב בו נאפשר לחלק מהעובדים בגופים במגזר הציבורי עבודה מהבית. משכך, נבקשכם כבר בשלב זה לבחון אילו עובדים ידרשו לעבוד מהבית, בנסיבות האמורות.
3. הבחינה אילו עובדים נדרשים לעבוד מהבית צריכה להיעשות, בהתאם לחלוקה הבאה (הערכות דומה מבוצעת גם בשירות המדינה):
 - א. עובדים חיוניים הנדרשים לטובת סיוע ישיר של הגוף להתמודדות עם התפשטות הנגיף בעת הקרובה ובטווח הזמן המיידי.
 - ב. עובדים חיוניים הנדרשים לצורך שימור הרציפות התפקודית בתחומי הליבה של הגופים בהם הם מועסקים או בתחומים יחודיים לגוף החיוניים לטובת הציבור, במידה ומספר העובדים שידרשו לשהות בבידוד יגדל ומשך זמן ההיעדרות יוארך.
 4. העובדים אשר יבחנו לפי סעיף 2 לעיל הינם עובדים אשר לצורך ביצוע המשימות הכרוכות במסגרת תפקידם הם בעלי נגישות לתשתית טכנולוגית המאפשרת עבודה מרחוק, ובנוסף, הם עונים על הקריטריונים הבאים:
 - א. אין הכרח בנוכחות פיזית במקום העבודה לצורך ביצוע תפקידם, כלומר – ביצוע משימות תפקידם מתאפשר בעבודה מרחוק.

סיכום של דברים
ביום 15.3.2020 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר ובו הנחיות למעסיקים שמוציאים עובדים לחל"ת בעקבות המצב.

סיכום של דברים
הממונה על השכר במשרד האוצר פרסם חוזר ובו הנחיות להיערכות לעבודה מהבית.

- ב. העובדים אינם נותני שירות פרונטלי לציבור ו/או לעובדי הגוף.
ג. ביצוע תפקידים של העובדים מרחוק, אינו מעלה סוגיות של אבטחת מידע בעבודה מרחוק.
5. יודגש כי בשלב זה מדובר על הערכות בלבד ולא על אישור לעבודה מהבית של העובדים האמורים.

הארכת תוקף אישורים על תאומי מס משנת 2019

ביום 15.3.2020 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין הארכת תוקף אישורים. להלן עיקרי ההודעה:

כחלק משיפור השירות של רשות המסים בנושא תאומי המס, נשלחו בתחילת השנה מכתבי הארכת תוקף לאישורי תאום מס של שנת 2019 לשנת 2020 לחלק מציבור הלקוחות. בהתאם להערכת מצב שבוצעה ברשות המסים כחלק מההיערכות למאבק בנגיף הקורונה, הוחלט להעניק **ארכה גורפת לאישורים על תאומי מס שתוקפם פג בתום שנת המס 2019, עד לתאריך תשלום המשכורת לחודש מאי 2020 ולא יאוחר מיום 13.06.2020.**

על כן, אישורי תאום מס שהונפקו בשנת 2019 יהיו תקפים עד לתשלום משכורת מאי 2020. המעסיקים מתבקשים לכבד אישורי תאום מס שתוקפם פג בשנת 2019 גם למשכורות ינואר- מאי 2020.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סיכום של דברים
ביום 15.3.2020
פרסמה רשות המיסים
הודעה בעניין הארכת
תוקף אישורים.

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי

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.