

עדכון מיוחד - משבר הקורונה בראי דיני העבודה

בימים האחרונים מתקבלות פניות רבות ממעסיקים המבקשים לברר מהם האמצעים המשפטיים העומדים לרשותם, אשר יאפשרו להם להתמודד עם המשבר הכלכלי הפוקד את מקומות העבודה בעקבות התפשטות נגיף הקורונה, תוך פגיעה מינימאלית בעובדיהם. במזכר מיוחד זה נעמוד בתמצית על ההבטים המשפטיים בתחום דיני העבודה.

חופשה ללא תשלום

עובדים רבים קיבלו בימים האחרונים הודעה בדבר יציאה לחופשה ללא תשלום ("חל"ת"). חופשה ללא תשלום משמעותה – המשך יחסי העובדה, ללא תשלום שכר וזכויות סוציאליות. תקופת החל"ת אינה נספרת כוותק לחישוב זכויות סוציאליות, למעט וותק לצורך חישוב פיצויי פיטורים, שנמשך בשבועיים הראשונים לחל"ת.

בחודשיים הראשונים לחל"ת חלה חובה על המעסיק לשלם דמי ביטוח לאומי עבור העובד. בהתאם להחלטת הממשלה בעת הזו, עובד אשר מוצא לחל"ת, רשאי להגיש תביעה לקבלת דמי אבטלה, ובתנאי שהחל"ת תהיה לתקופה של מינימום 30 ימים.

בנוסף, הממשלה הקלה בחלק מהקריטריונים לקבלת דמי אבטלה: תקופת האכשרה הנדרשת על מנת להיות זכאי לדמי אבטלה, תהיה חצי שנה (במקום 12 חודשים מתוך 18 החודשים האחרונים); העובד יהיה זכאי לדמי אבטלה גם אם לא ניצל את כל ימי החופשה. טרם פורסמו תקנות או צו בעניין זה.

יתר תנאי הזכאות לדמי האבטלה, כפי שהגדיר אותם המוסד לביטוח לאומי, שכוללים בין היתר קריטריון של גיל, לא השתנו בעקבות משבר הקורונה.

תקופת הבידוד

על פי הוראות משרד הבריאות, כל אדם שנכנס לבידוד, יקבל באופן אוטומטי תעודת מחלה, מבלי שידרש לבקר אצל רופא. על העובד לדווח בהקדם האפשרי למעסיק כי עליו לשהות בבידוד, להציג את תעודת המחלה הגורפת שהוציא משרד הבריאות וכן לחתום על הצהרה בדבר היעדרותו.

תעודת המחלה הגורפת והצהרת העובד, מהווים תחליף לאישור מחלה רגיל, והעובד יהיה זכאי לדמי מחלה בתקופת העדרותו, בהתאם למכסת ימי המחלה הצבורים לזכותו וחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976.

על פי הוראות צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (הוראות למעסיק של עובד בבידוד בית) (הוראות שעה), התש"ף- 2020 ("הצו"), חל איסור על מעסיקים לדרוש מעובדים השהים בבידוד להגיע למקום העבודה במהלך תקופת הבידוד, אף אם העובד ביקש זאת. על פי הוראות הצו חל גם איסור על פיטורי עובד שנעדר מעבודתו בשל שהייה בבידוד.

מעסיקים רבים שואלים אותנו - האם מעסיק יכול לחייב עובד שנמצא בבידוד לעבוד מהבית?

אנו סבורים כי עובד שנמצא בבידוד, אולם אינו חולה, יהיה זה סביר והוגן לחייב אותו לעבוד מהבית (ככל שהדבר אפשרי בנסיבות העניין), וזאת בין היתר מכוח חובת תום הלב שבה מחוייבים עובדים כלפי מקום העבודה, לא כל שכן בעת משבר כלכלי.

במקרה כזה מתעוררת השאלה האם יש לשלם לו דמי מחלה או את שכרו הרגיל מכיון שהוא עובד. נכון למועד כתיבת שורות אלה, אין הנחיה ברורה בעניין, ואנו סבורים כי פרשנות סבירה היא כי יש לשלם לו את שכרו הרגיל, ככל והעובד נמצא בבידוד, הוא אינו חולה **ועובד מהבית**.

בימים אלה בהם מגוון המקרים אותם אנו מלווים מבחינה משפטית הינו רב ומורכב, אנו זמינים עבורכם בכל שאלה או בכל תהליך אותו תחליטו ליישם במקום עבודתכם.

האמור במסמך זה הוא מידע כללי בלבד ואינו מהווה חוות דעת משפטית או ייעוץ משפטי ואין לעשות בו כל שימוש אחר



עו"ד הלית שמחוני
052-8391411