

שאלות ותשובות לעובדים - קורונה 15.3.2020

מי צריך לשהות בבידוד?

כל מי שהגיע לישראל מכל יעד בעולם. או מי שנחשף לאדם חולה, ובהתאם להוראת משרד הבריאות.

כמה זמן יש לשהות בבידוד?

14 יום.

מה משמעות בידוד?

יש לשהות בבית. לא לצאת למרחב הציבורי ולא לשהות במקומות ציבוריים ובכלל זה מוסדות חינוך, מקומות עבודה, תחבורה ציבורית, מקומות בילוי וקניות, דיור מוגן, בתי חולים ומרפאות.

איך יש לדווח מחלה?

אין צורך לפנות לרופא/ת המשפחה לקבלת אישור מחלה. על העובד להציג למעסיק את תעודת המחלה הגורפת שהוציא משרד הבריאות, לחתום על ההצהרה על היעדרותו ולצרף אישור על מועד חזרתו לארץ, יש למלא את טופס ההצהרה באתר משרד הבריאות [דיווח על מחלה](#).

האם מעסיק יכול לחייב עובד להגיע לעבודה?

על המעסיק חל איסור לחייב עובד להגיע לעבודה באם חלה עליו חובת הבידוד.

באם העובד מעוניין להגיע לעבודה האם חובה לאפשר לו?

אפילו אם עובד חש בטוב ומבקש להגיע לעבודה אסור על המעסיק לאפשר לו זאת.

התשלום עבור ימי הבידוד על ידי מי נעשה?

ימי הבידוד מנוקים ממכסת ימי המחלה שעומדים לזכות העובד.

עבור היום הראשון לא יקבל תשלום, עבור היום השני והשלישי יקבל 50% משכרו, החל מהיום הרביעי יקבל תשלום בגובה שכר מלא.

אם במקום העבודה נהוג לשלם שכר מלא מהיום הראשון להיעדרות, יקבל העובד תשלום לפי הנהוג במקום העבודה.

עובד ללא יתרת ימי מחלה. האם משלמים לו?

עובד ללא יתרת מחלה לא מקבל תשלום עבור ימי הבידוד. במידה ויש לזכותו ימי חופשה יוכל לפדות אותם בעבור ימים אלה בהסכמת המעסיק. לחילופין המעסיק יכול לאפשר צבירת יתרה שלילית.

עובד המעוניין לעבוד מהבית בתקופת הבידוד, אפשרי?

עובד ומעסיק יכולים **להסכים** ביניהם כי העובד יעבוד מהבית בתקופת הבידוד ויקבל משכורת במקום דמי מחלה.

לפי החוק, אין מניעה שעובד (שאינו חולה) יעבוד מהבית, אם מדובר בסוג עבודה שניתן לבצע מחוץ למקום העבודה הקבוע, בתנאי שלעובד ישנם תנאים המתאימים לכך, ושאינן מדובר בדרישה בלתי סבירה ממנו.

האם מעסיק יכול להכריח עובד בבידוד לעבוד מהבית?

מעסיק לא יכול לחייב את העובד לעבוד מהבית במקום לנצל את ימי המחלה במהלך תקופת היעדרותו מהעבודה עקב הבידוד.

האם מעסיק יכול לפטר עובד הנעדר בשל בידוד?

צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (הוראות למעסיק של עובד בבידוד בית) (הוראת שעה). מגן על העובד מפני פיטורים.

הגיע היום ה-15 מה על העובד לעשות?

האם ניתן לחייב עובד ביציאה לחו"ל לצרכי עבודה?

לא ניתן לחייב ביציאה לחו"ל.

עובד שיוצא לחופשה בחו"ל האם המעסיק יכול למנוע ממנו?

חוקית לא ניתן למנוע את היציאה אך בכל זאת מומלץ להגיע לעמק השווה עם המעסיק. במידה ויוצא לחול ימי החופש יקוזזו מיתרת ימי החופשה וימי הבידוד יקוזזו מימי המחלה של העובד.

האם מעסיק יכול להחליט שבשל המצב כולם לא יגיעו לעבודה?

במידה ובמקום העבודה ניתן לאפשר עבודה מהבית לעובדים לא צריכה להיות בעיה אך במידה ואין אפשרות לעבוד מהבית (לדוג' עבודה בשמירה/ ניקיון) יצטרך המעסיק לשלם לעובדים שכרם בניכוי ימי החופשה שלהם ואם יש עובדים עם יתרה שלילית יספוג המעסיק את התשלום. יחד עם זאת קיימת אפשרות למעסיק להוציא את העובדים לחל"ת ובתנאי שהעובד נותן הסכמתו ליציאה לחל"ת. היתרון בכך שהעובד שומר על מקום עבודתם והם יכולים לקבל דמי אבטלה מביטוח לאומי כל זאת בתנאי שהחל"ת נקבע למשך 30 יום.

עובד שבשל חשש מקורונה מבקש לא להגיע לעבודה. האם יכול?

עובד חייב להגיע לעבודה כל עוד לא יצא צו המגביל עבודה או לחילופין יש חשש להדבקה במקום העבודה.

במידה והעובד חולה (בכל מחלה) ידווח למעסיק ויעביר אישורי מחלה מרופא קופ"ח.

במידה ובכל זאת מעוניין לא להגיע לעבודה עליו, בתיאום עם המעסיק, לקחת ימי חופשה בתשלום או אם אפשרי לעבוד מהבית.

מה הזכויות של עובד שקיבל חל"ת בשל הקורונה?

מחלקת משפטית

הזכאות לדמי אבטלה היא למי שיצא לחופשה ללא תשלום למשך 30 יום ומעלה, ומוותנית בעבודה בתנאי הזכאות לדמי אבטלה:

1. כל מי שהוצא לחל"ת החל מיום 1.3.2020 ועד יום 1.6.2020.
2. בין הגילאים 20-67. יש לשים לב כי מי שעבר את גיל 67 אינו זכאי לקבלת אבטלה.
3. צבירה של 12 חודשי אכשרה (תלושי שכר) בתקופה של 18 חודשים שקדמו למועד הרישום. לחיילים משוחררים מסדיר, תקופת השירות תחשב כשישה חודשי אכשרה. משוחררים מקבע, בהתאם למס' חודשי השירות בקבע.

עובד שמועסק ביותר ממקום עבודה אחד והוצא לחל"ת מאחד מהם, מה זכאותו לקבלת דמי אבטלה?

עובד שכזה יכול לקבל אבטלה עבור העבודה שממנה יצא לחל"ת ולהמשיך ולעבוד אצל המעסיק השני. במקרה כזה מחושבים ימי האבטלה לפי ההכנסות בחצי שנה החולפת משני המעסיקים יחד ומהם מנוכה גובה השכר מהמעסיק שאצלו ממשיך לעבוד.

הדבר נכון גם לסוגי הכנסה נוספים דוגמת פנסיה מצה"ל ושירותי הביטחון, הכנסה כעצמאי.

עובדת בהריון שיש צורך להוציא לחל"ת מה התהליך?

לא ניתן להוציא עובדת בהריון לחל"ת אלא באישור הממונה על עבודת נשים במשרד העבודה.

מי שצריכה לחזור לעבודה מחופשת לידה מה הדין?

עובדת שחוזרת מחופשת לידה במועדה זכאית להגנה במשך 60 ימים ממועד חזרתה לעבודה. ולכן לא ניתן להוציאה לחל"ת בתקופה זו. במידה ומעוניינים בכל זאת להוציאה לחל"ת יש להגיש בקשה לממונה על עבודת נשים במשרד העבודה.

איך מתייצבים בלשכת התעסוקה?

נכון ליום 15.3.2020 לשכות התעסוקה סגורות ולכן ההתייצבות נעשית באופן מקוון באתר האינטרנט של שירות התעסוקה. במקביל יש להירשם גם באתר ביטוח לאומי לצורך קבלת דמי אבטלה.

מחלקה משפטית

במידה ועומדות לזכות עובד שעות חופשה האם חייב להשתמש בהם לפני שמקבל אבטלה?

אין חובת ניצול ימי חופשה לצורך קבלת אבטלה אך יש לשקול פרטנית האם עדיף לנצל ימי חופשה. ולבדוק מה השכר שמתקבל בנטו מאבטלה ומפדיון ימי חופשה.

מה גובה דמי האבטלה שמקבלים?

מומלץ לכל עובד לבדוק באתר ביטוח לאומי במחשבון הייעודי את גובה דמי האבטלה שמגיע לו. דמי האבטלה המרביים הם 422.04 ₪ ליום עבור 125 ימי התשלום הראשונים והחל מהיום ה- 126 דמי האבטלה המרביים הם 281.36 ₪.

האם משולמות זכויות סוציאליות בזמן חל"ת?

עובד בזמן חל"ת אינו צובר ימי הבראה, חופשה וימי מחלה. מכיוון שאין הכנסה מהמעסיק גם לא מופרשים לטובתו ניכויים לקרן הפנסיה. התשלום לביטוח לאומי יהיה רק עבור החודשים הראשונים.

עובד עצמאי בבידוד, מה זכויותיו?

עובד עצמאי, כרגע, אינו זכאי בתשלום כלשהו על ימים אלו. במידה והוא גם שכיר יהיה זכאי לחלק היחסי שלו כשכיר.

בשל פגיעה בעבודה יש ירידה בהיקף השעות שניתנות לעובד מה הוא יכול לעשות?

כרגע מדובר בתקופה לא רגילה וחסרת וודאות לכולם לכן הברירות שעומדות לפני העובד הן לשיקולו והן:

1. להמשיך לעבוד בתנאים אלו מכיוון שהמשבר הוא כולל ואין הבטחה כי ימצא תעסוקה במקום אחר.
2. להתפטר ולהיות זכאי בתנאי מפורט.
3. להמתין ובמידה ויפטרו אותו יהיה זכאי להודעה מוקדמת.

מידע זה נכון ליום 15.3.2020 יש להתעדכן מעת לעת בהנחיות החדשות כפי שמוציאים משרד הבריאות וכן המוסד לביטוח לאומי.

