



## מטלס ושות' עורכי דין Mateless & Co. Law Firm

**Yaniv Mateless**, Adv. Founder  
**Yaron Gershon**, Adv. Partner  
**Dan Kantarovich**, Adv. Partner  
**Liat Margalit Nadav**, Adv.  
**Maayan Peer**, Adv.  
**Roni Stempler**, Adv.  
**Hadar Luzon**, Adv.  
**Dana Ben Yehuda Muslow**, Adv.

יניב מטלס, עו"ד, מייסד  
ירון גרשון, עו"ד, שותף  
דן קנטרוביץ', עו"ד, שותף  
ליאת מרגלית נדב, עו"ד  
מעין פאר, עו"ד  
רוני סטמפלט, עו"ד  
הדר לוזון, עו"ד  
דנה בן יהודה מסלו, עו"ד

12 במרץ 2020

### לכבוד לקוחות המשרד

א.ג.נ.,

שלום רב,

#### הנדון: זכויות עובדים והתמודדות מעסיקים עם מגפת הקורונה

בהמשך להתפשטות נגיף הקורונה בעולם בכלל ובישראל בפרט, ובמטרה לעשות סדר בשלל האינפורמציה המוזרמת אליכם בדרך אמצעי התקשורת והרשתות החברתיות, הכנו עבורכם חוזר זה ובו עיקר ההנחיות העדכניות והכלים החוקיים העומדים לרשות מעסיקים בעת לא קלה זו.

#### ימי מחלה לעובדים:

1. משרד הבריאות הוציא תעודת מחלה גורפת הניתנת לכל עובד הנדרש לשהות בבידוד או על ילדו הנדרש לשהות בבידוד. תעודת המחלה תינתן בהתאם להצהרת העובד. לשימושכם, צרפנו את נוסח ההצהרה.

2. ככל שמדובר בעובד שחזר מחו"ל, תצורף להצהרה הוכחה על כך.

#### 3. המעסיק לא ידרוש מעובד שמילא את ההצהרה כאמור, תעודת מחלה נוספת.

4. הני"ל בהתאם להודעת משרד הבריאות, לפי צו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש 2019) (הוראות למעסיק של עובד בבידוד בית) (הוראת שעה), התש"ף-2020.

#### דרכים להתמודדות עם הירידה בפעילות העסקית:

למרבה הצער, ניתן להיווכח כי לנגיף הקורונה השלכות קשות על הפעילות הכלכלית במשק בישראל, ואצל מעסיקים רבים עולה הצורך המידי להפחית עלויות ולמזער נזקים ככל שניתן. כך למשל, במקומות עבודה מסוימים בישראל בהם ירדה העבודה בצורה משמעותית, החלו שינויים ארגוניים, ובהם - פיטורי עובדים.

חשוב לציין כי בפני מעסיק המתמודד עם קשיים כלכליים אלה בתקופה זו, קיימות חלופות אחרות לפיטורים אותן כדאי שיכיר. נפרט בתמצית את עיקרן:



# מטלס ושות' עורכי דין

## Mateless & Co. Law Firm

### הוצאת עובדים לחופשה בתשלום

1. מעסיק רשאי, לפי שיקול דעתו, להוציא עובד לחופשה בתשלום ביוזמתו ובהתאם למספר ימי החופשה הצבורים של העובד.
2. כאשר מדובר בחופשה בת 7 ימים ומעלה, על המעסיק ליתן לעובד התראה מראש ובכתב של 14 ימים לפחות לפני היציאה לחופשה. כאשר מדובר בחופשה שאורכה פחות מ-7 ימים, על המעסיק ליתן לעובד התראה מראש ובכתב פרק זמן סביר לפני היציאה לחופשה (אין הגדרה של זמן המוגדר כפרק זמן סביר וזה ישתנה בכל מקרה לגופו. ככלל, אנו ממליצים על שבוע).
3. לא ניתן להוציא לחופשה עובד שאין לו מספיק ימי חופשה צבורים, ולזקוף את ימי החופשה על חשבון ימי החופשה העתידיים שלו, אלא אם העובד נתן הסכמתו לכך בכתב. במצב זה, ככל שיבחר המעסיק להוציא את העובד בכל זאת לחופשה, יהא עליו לשלם לעובד שכר עבור אותם ימי חופשה ולא לנכותם ממכסת ימי החופשה שיצבור העובד בעתיד.

### הוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום (חל"ת)

1. עובד ומעסיק יכולים להסכים ביניהם, בין אם במסגרת הסכם העבודה ובין אם לאחר מכן במהלך יחסי העבודה, על יציאת העובד לחופשה ללא תשלום. כך או אחרת, **לא ניתן להוציא עובד לחל"ת באופן חד צדדי ובכפייה.**
2. במהלך החל"ת, העובד אינו זכאי לתשלום שכר (לרבות אי זכאות תשלום בגין חופשה, מחלה, הפרשות פנסיוניות וכד'), אך נשמרים יחסי העבודה וחובות הנאמנות בין הצדדים. כמו כן, על המעסיק חלה החובה לשלם את דמי הביטוח הלאומי עבור העובד בחודשיים הראשונים לחל"ת, ואז לנכות סכום זה משכר או תשלומים עתידיים של העובד. לאחר חודשיים תחול חובת התשלומים ישירות על העובד (למעט חריגים).
3. כמו כן, עובד הנמצא בחל"ת עשוי להיות זכאי במקרים מסוימים לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי.

### שינויים בתנאי העבודה

1. מעסיק רשאי, **בהסכמת העובד מראש ובכתב**, לשנות את תנאי עבודתו של העובד (הקטנת היקף משרה, שינוי בגובה השכר וכד'), בין אם באופן זמני ובין אם באופן קבוע.
2. שינוי בתנאי העבודה ללא הסכמת העובד מראש ובכתב ובניגוד למחויב בדין עלול לחשוף את המעסיק בתביעות עתידיות, בין היתר, בגין אכיפת הסכם העבודה המקורי, פיצויי פיטורים מלאים ועוד.



# מטלס ושות' עורכי דין

## Mateless & Co. Law Firm

### סיכום והמלצות

- א. חוזר זה מפרט את עיקר ההנחיות העדכניות בדבר נגיף הקורונה למועד זה ואת עיקר הכלים החוקיים העומדים לרשות מעסיקים לצורך התמודדותם הכלכלית בתקופת משבר זו.
- ב. ככל שיש מעסיקים אשר נגיף הקורונה הביא לפגיעה כלכלית בעסקם, ועל מנת למזער נזקים ולהפחית עלויות, אנו ממליצים לעשות שימוש באחד הכלים החוקיים המפורטים לעיל.
- ג. כמו כן ונוכח העובדה כי הנחיות משרד הבריאות מתחדשות ומשתנות מרגע לרגע, אנו ממליצים להתעדכן בכל עת, בין היתר, באתר משרד הבריאות.
- ד. חוזר זה הוכן על-ידי צוות דיני העבודה של משרד מטלס ושות'. המידע הכלול בחוזר זה נמסר למטרות אינפורמטיביות בלבד, ואין בו כדי להוות תחליף ליעוץ משפטי.
- ה. נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה ו/או הבהרה נוספת ככל שתידרשנה בנוגע להשלכות המשפטיות ו/או בנוגע ליישום האמור בחוזר זה.

בכבוד רב,

מטלס ושות', משרד עורכי דין