

קורונה - עדכונים חמים

לכבוד,
מכרים/ות, ידידים/ות ולקוחות המשרד

7 באפריל 2020 נגיף הקורונה – הגבלת פעילות לחג הפסח

תיקון לתקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש – הגבלת פעילות) – תחולת התיקון מיום 7.4.2020 בשעה 19:00:

א. חובה למעסיקים לעריכת תשאול לעובדים בטרם כניסה למקום העבודה –

להזכירכם, במזכר הקודם עדכנו על חובת המעסיק לקבל מכל אחד מהעובדים המתייצבים לעבודה טופס הצהרה חתום על מדידת חום והעדר תסמינים.

היום פורסם לפיו על המעסיק או מי מטעמו, לתשאל כל אדם / עובד הנכנס למקום העבודה את השאלות הבאות:
האם אתה משתעל?
האם חום גופך 38 מעלות צלזיוס ומעלה או האם היה לך חום כאמור בשבוע האחרון?
האם היית במגע עם חולה קורונה בשבועיים האחרונים?

התיקון קובע כי לא תותר כניסה למקום למי שלא שלא השיב בשלילה על כל אחת מהשאלות, למעט אדם שדיווח על שיעול כתוצאה ממצב כרוני / אסתמה.

כמו כן התיקון מחייב את המעסיק להסדיר מדידת חום באמצעי שאינו פולשני לכל אחד מהאנשים הנכנסים למקום, ולא להתיר כניסה של אדם עם חום 38 מעלות ומעלה.

ב. הגבלות תנועה נוספות בחג הפסח - לכלל הציבור

במסגרת התיקון נקבעו הגבלות תנועה חדשות לתקופת חג הפסח לכלל הציבור, מלבד יישובים שמרבית תושביהם אינם יהודים (החל מהיום – 7.4.2020 בשעה 19:00 ועד 10.4.2020 בשעה 6:00).

בהתאם לתקנות אלה נאסר על כל אדם לצאת מהישוב בו הוא גר – אלא לשם:

הגעה למקום העבודה (בהתאם להגבלות מצבת העובדים ל 15% למעט חריגים אליהם התייחסנו במזכרים הקודמים)

הצטיידות במזון / תרופות / מוצרים חיוניים – אך ורק בתחום המגורים (או ביישוב סמוך).

קורונה- עדכונים חמים

החל מיום 7.4.2020 ועד יום 12.4.2020 (יום א') בשעה 8:00 יופסקו שירותי התחבורה הציבורית, לרבות רכבות וטיסות בינלאומיות (מלבד מקרים חריגים). מוניות ניתן להפעיל בכפוף למגבלות. למרות האמור, עדיין אפשרי להפעיל הסעות לעובדים, בכפוף להוראות שפירטנו במזכר הקודם.

תיקון לתקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום עבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה):

ג. הגבלות למעסיקים בחג הפסח –

במהלך חג הפסח- מיום רביעי 8.4.2020 בשעה 15:00 ועד יום שישי 10.4.2020 בשעה 06:00 – במקום עבודה המצוי ביישוב שרוב תושביו יהודיים, לא תתאפשר שהייה כלל של עובדים במקום העבודה במהלך החג, למעט עובדים ששהייתם הכרחית לצורך שמירה על מקום העבודה, תחזוקתו או ביצוע פעולה חיונית או דחופה בו, ובלבד שמספרם לא יעלה על 15% מכלל העובדים (או עד 30% במקרים בהם נתן המעסיק הודעה בעניין למשרד הכלכלה והתעשייה).

לתשומת לב (!) בהתאם לפרסומי הממשלה, הוחרגו מתיקון זה מקומות עבודה שתחום פעילותם מפורט בתוספת לתקנות.

ד. חובת חבישת מסיכה, גם במקומות עבודה -

לפי התיקון לצו בריאות העם (נגיף הקורונה החדש) (בידוד בית הוראות שונות) –

נאסר על כל אדם לשהות במקום שאינו מקום מגוריו ללא חבישת מסיכה.

על המעסיק הוטלה האחריות לדאוג לכך שהעובדים במקום העבודה יקיימו את החובה לחבוש מסכה.

חובה זו לא חלה על:

- קטין מתחת גיל 6
- אדם המתקשה בכך נוכח מוגבלות נפשית / שכלית / רפואית
- אדם השוהה בכלי רכב, מבנה או חדר במבנה בלא אדם נוסף או עם אנשים הגרים עמו / בני אותו תא משפחתי
- משתתף בשידור באמצעי תקשורת שנדרש לדבר בשידור
- שני עובדים העובדים בקביעות בחדר אחד במקום העבודה, בלבד שישמר ביניהם מרחק של 2 מטרים לפחות.

קורונה- עדכונים חמים

ה. ביטול הצורך לקבלת היתר להוצאת עובדים / עובדות בתקופה מוגנת (טיפול פוריות/הריון/חופשת לידה/60 ימים לאחר חופשת הלידה) לחל"ת

לפי חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, חל איסור על מעסיק לפגוע בהיקף משרה או הכנס של עובדים בתקופה מוגנת, אלא לאחר קבלת היתר מהממונה על עבודת נשים במשרד העבודה.

אולם - ביום 6.4.2020 ניתנה הקלה משמעותית – הותקנו תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (חוק עבודת נשים) תש"ף-2020 -

תקנות אלה, שהותקנו בהתחשב בבקשות הרבות שהוגשו בימים אלה על ידי המעסיקים ועל מנת להקל עליהם, קובעות כי הוצאה של עובדים / עובדות לחל"ת של מעל 30 ימים ועד 60 ימים, לאור משבר הקורונה, **לא תהווה פגיעה בהכנסה בגינה נדרש היתר מאת הממונה**, וזאת בכפוף לעמידה בתנאים שנקבעו בתקנות. התקנות חלות על כל עובד מוגן שהוצא לחל"ת ביוזמת המעסיק מיום 15.3.2020 ולכן חלות רטרואקטיבית (בהנחה שעומדות בתנאים הבאים), וחלות הן על בקשות שהוגשו וטרם ניתנה בהן החלטה וכן מעניקות פטור כללי מהגשת בקשה.

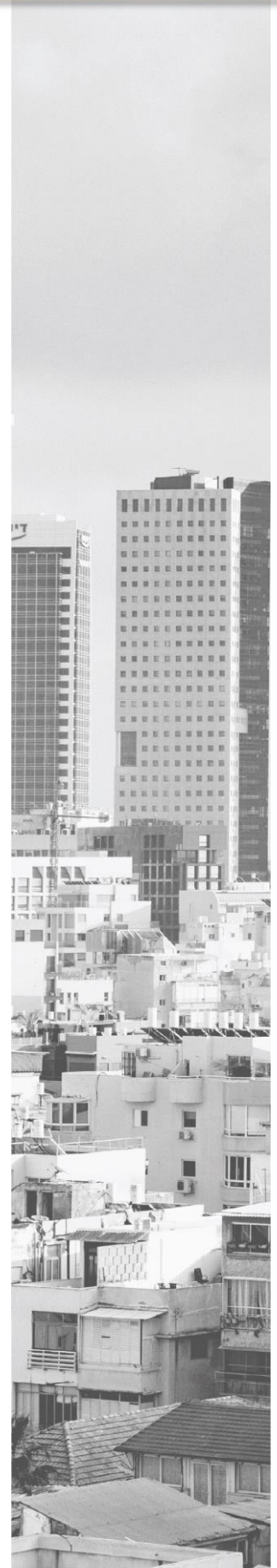
התנאים הם מצטברים –

1. הסכמה של העובד/ת בכתב על ההוצאה לחל"ת (לטעמנו- התנאי המשמעותי ביותר); יש לשמור את ההסכמה כתיעוד.
2. דרישה שלא יהא קיים קשר בין ההוצאה לחל"ת ובין הנסיבות שבגינן העובד מוגן;
3. הסיבה להוצאה לחל"ת קשורה להגבלות והנחיות הממשלה לאור נגיף הקורונה;
4. לא אותרה עבודה אחרת שניתן להציע לעובד (בתנאים ובהיקף משרה זהים) ועבודתו תפקידו הם חלק מהפעילות שצומצמה ואשר נפגעה כתוצאה מנגיף הקורונה;
5. אין המדובר על עובדים במגזר הציבורי עליהם חל הסכם קיבוצי בדבר הוצאה לחופשה;
6. בעובדת בהיריון - תאריך הלידה המשוער לא יהא ב-30 ימים המינימליים לזכאות לדמי אבטלה, קרי ב- 30 הימים הסמוכים להוצאה לחל"ת, מאחר ואז לא תהא זכאית לדמי אבטלה.

מעסיק שאינו עומד בתנאים אלה (לדוגמא- סירוב מטעם העובד/ת לצאת לחל"ת), יידרש להגיש בקשה לקבלת היתר, ויחול עליו איסור להוציא את העובד/ת לחל"ת ללא היתר.

מעסיק שהגיש בקשה לפני פרסום התקנות, וטרם קיבל החלטה אך עומד בכל התנאים – יראו אותו כאילו קיבל היתר. מעסיק שהגיש בקשה לפני פרסום התקנות הללו, וטרם קיבל החלטה אך אינו עומד בכל התנאים, עליו לעדכן את הממונה, על מנת שתינתן החלטה בבקשותיו.

במידה והתקבלה החלטה שלילית בטרם פרסום התקנות- ההחלטה מחייבת והמעסיק מחוייב לפעול בהתאם אליה.



קורונה- עדכונים חמים

שימו לב- במקרים של הפחתת היקף משרה / פיטורים במהלך התקופה המוגנת לפי דין, עדיין קיימת חובה לקבלת היתר! ותקנות אלו לא חלות.

בנוסף לתקנות, פורסמו גם הנחיות והבהרות בעניין, לפיהן, בין היתר, מעסיק שהתקנות חלות עליו מחויב להודיע לעובד/ת על תחולת התקנות לגביו ועל כך שאינו נדרש בהיתר.

כרגיל, עומדות לשירותכם בכל שאלה.
מאחלות לכולנו חג פסח כשר ושמח, בריאות וחזרה מהירה לשגרה !

צוות דיני עבודה, משרד סלומון ליפשיץ ושות'

