



יום רביעי 18 מרץ 2020

## מקבץ שאלות ותשובות נבחרות על זכויות בעבודה בעקבות

### התפשטות נגיף הקורונה נכון ליום 18.3.2020

#### 1. מה יעשה עובד הנאלץ לצאת לחופשה ללא תשלום בעקבות הקורונה?

עקב נגיף הקורונה הנחיות המוסד לביטוח לאומי קובעות כי כאשר עובד מוצא לחופשה ללא תשלום מארצת למשך 30 ימים לפחות, הוא יהא זכאי בתנאים מסוימים לקבל דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי מיד עם היציאה לחל"ת. בנוסף, מי שהוצא לחל"ת בעקבות נגיף הקורונה, יוכל להתחיל לקבל דמי אבטלה גם אם הוא לא ניצל את כל ימי החופשה שלו.

בשלב זה התשלום הוא 70% משכרו של העובד ולא יותר מ – 10,000 ₪. כמו כן בני 67 ומעלה אינם זכאים לדמי אבטלה, כפי שמפורט בתנאי הזכאות לדמי אבטלה.

למידע נוסף בדבר הנחיות לקבלת דמי אבטלה לעובדים הנאלצים לצאת לחופשה ללא תשלום בעקבות הקורונה באתר של המוסד לביטוח לאומי:

<https://www.btl.gov.il/benefits/Unemployment/Pages/SohenNesiaot.aspx>

#### 2. הוציאו אותי לחל"ת, מה עלי לעשות כדי לקבל דמי אבטלה?

ראשית, ומיד עם הפסקת העבודה, עליך להירשם באתר של שירות התעסוקה. לאחר מכן, יש לעקוב אחר ההנחיות לגבי התייצבות פיזית בסניף. במקביל, יש להגיש תביעה לתשלום דמי אבטלה באתר המוסד לביטוח לאומי. יש לצרף אישור של המעסיק על תקופת ההעסקה והשכר ועל תקופת החל"ת

#### 3. האם אקבל דמי אבטלה מתחילת החל"ת, גם אם לא ניצלתי את כל ימי החופש שלי?

כן. על פי ההנחיות העדכניות נכון למועד מסמך זה, אין חובה לנצל את ימי החופשה שצברת כדי לממש את זכאותך לתשלום דמי אבטלה מתחילת החל"ת.

האמור במסמך זה אינו מהווה יעוץ משפטי או ייעוץ בכלל.  
אין להסתמך על פרסום זה, אשר עלול לכלול טעויות.  
בכל שאלה יש לפנות לגורם הרלוונטי בעמותה. נשמח לעמוד לשירותכם.



העמותה העירונית לפיתוח  
החינוך בירושלים (ע"ד)

**4. אם עובד החליט לא להגיע לקח מחלה/חופשה ניתן להוציא אותו לחל"ת?**  
הוצאה לחל"ת היא בהסכמת העובד, עובדים שלא יסכימו להוצאתם לחופשה ללא תשלום ובהעדר ברירה אחרת - יוזמנו להליך של **שימוע על מנת לשקול את סיום העסקתם**. לנוכח הנחיות משרד הבריאות – לצמצם מגע עם האוכלוסייה – השימוע **יתקיים בכתב**.

**5. אם עובד רוצה לא לצאת לחל"ת ולממש ימי מחלה חופשה?**  
לגבי ימי מחלה – מחלה לא דוחה חל"ת. מי שיוצא לחל"ת לא יכול לעכב יציאה לחל"ת בגלל מחלה, למעט במקרים חריגים. מי שחלה לפני קבלת ההודעה על הוצאה לחל"ת ובטרם ידע על כוונה כזו להוציאו לחל"ת, ונמצא במחלה לפני קבלת ההודעה על החל"ת, **ניתן לדחות יציאה לחל"ת עד לסיום ימי המחלה לפי האישור המקורי**. בנוגע לניצול ימי חופשה של עובדים המעוניינים לנצל את יתרת ימי החופשה שלהם; ככל שעובד מעוניין לנצל את יתרת ימי החופשה הצבורה שלו הוא יוכל לנצלם.

**6. התחלתי לעבוד לפני חצי שנה ולפני זה הייתי מובטל יותר משנה. אם הוציאו אותי לחל"ת בעקבות משבר הקורונה - האם אהיה זכאי לדמי אבטלה?**  
ייתכן שלא, תלוי בהנחיות המוסד לביטוח לאומי המתעדכנות מעת לעת. תנאי הזכאות הבסיסיים לקבלת דמי אבטלה לא השתנו בשלב זה. **בכל מקרה מומלץ לפנות למוסד לביטוח לאומי ולברר את תנאי הזכאות, המשתנים בכל עת נוכח הנסיבות המיוחדות, כי ישנם חריגים לתנאים**. פרטים נוספים על תנאי הזכאות, ניתן למצוא **באתר המוסד לביטוח לאומי**.

התנאים לקבלת דמי אבטלה, נכון למועד הוצאת מסמך זה, וכפוף להנחיות המוסד לביטוח לאומי:

- ✓ תנאי ראשון - העובד מבוטח בביטוח אבטלה
- ✓ תנאי שני - מלאו לעובד 20 שנים, ועדיין לא הגיע לגיל 67
- ✓ תנאי שלישי – העובד צבר תקופת אכשרה (תקופת ביטוח) לפני האבטלה. **יצאה הודעה של שר האוצר על קיצור תקופת האכשרה מ-12 ל-6 חודשים**.
- ✓ תנאי רביעי – העובד מובטל או בחל"ת

האמור במסמך זה אינו מהווה יעוץ משפטי או יעוץ בכלל.  
אין להסתמך על פרסום זה, אשר עלול לכלול טעויות.  
בכל שאלה יש לפנות לגורם הרלוונטי בעמותה. נשמח לעמוד לשירותכם.



## 7. מה קורה בתקופת החל"ת אילו זכויות נצברות?

### תשובה:

חופשה ללא תשלום כשמה כן היא - חופשה ללא תשלום. חל"ת מתייחס, ככלל, למצב שבו מוקפאים יחסי עובד ומעביד באופן מלא. כלומר: באופן פרמלי נמשכים יחסי עובד ומעביד ואולם באופן מעשי העובד אינו עובד כלל ואינו צובר זכויות התלויות בזמן ואינו זכאי גם לזכויות כספיות, כפי שיובהר להלן.

תקופת החל"ת אינה בבחינת עבודה. בתקופה זו מתקיימים יחסי עובד-מעביד, אולם מוקפא מכלול הזכויות והחובות, הן של העובד והן של המעביד, הן לגבי ההווה (חובה לעבוד, חובה לשלם שכר וכו') והן לגבי העתיד (צבירת ותק לפיצויים, חופשה שנתית, הבראה וכו'). מכאן, שכיוון שתקופת החל"ת אינה בבחינת עבודה - היא אינה שוקלת לעניין צבירת זכויות, ואינה מצמיחה זכויות בצבירת הוותק.

להלן ההתייחסות לצבירת הזכויות הסוציאליות בתקופת החל"ת:

### פיצויי פיטורים -

[תקנות פיצויי פיטורים \(חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים\)](#) קובעות, כי מתוך תקופה של חל"ת יובאו 14 יום כוותק לצורך חישוב פיצויי פיטורים. כלומר, בכל שנת עבודה, רק שבועיים מסך כל החל"ת, שבה שהה העובד באותה שנה, ייחשבו כוותק בעבודה לצורך חישוב הפיצויים.

### חופשה -

תקופה של חל"ת אינה צוברת זכאות לחופשה שנתית. עם זאת, בהתאם להוראות [חוק חופשה שנתית](#), אם התקיימו יחסי עובד-מעביד במהלך כל שנת העבודה, והעובד עבד במהלך השנה לפחות 200 ימי עבודה בפועל (לא כולל תקופת החל"ת) - יצבור העובד את מלוא הזכאות לחופשה שנתית באותה שנה. לעומת זאת, אם במהלך שנת העבודה עבד העובד פחות מ-200 ימי עבודה בפועל, תחושב זכאותו לחופשה, בהתאם לנוסחה הקבועה בחוק:

200 ימי עבודה בפועל במהלך השנה x זכאות מלאה לחופשה שנתית בהתאם לוותק העובד.

אם התקיימו יחסי עובד-מעביד רק בחלק מן השנה, תחושב זכאותו של העובד לחופשה בהתאמה ל-240 ימים.

**האמור במסמך זה אינו מהווה יעוץ משפטי או יעוץ בכלל.  
אין להסתמך על פרסום זה, אשר עלול לכלול טעויות.  
בכל שאלה יש לפנות לגורם הרלוונטי בעמותה. נשמח לעמוד לשירותכם.**



לביא  
העמותה העירונית לפיתוח  
החינוך בירושלים (ע"ד)

שימת הלב, אם עבד העובד 5 שנים ויצא לחל"ת של שנה - ותקו לצורך צבירת חופשה הוא ותק של 5 שנים, ולא של 6 שנים.

#### מחלה -

עובד, שחלה במהלך תקופה של חל"ת, לא יהיה זכאי לדמי מחלה, שכן על פי [חוק דמי מחלה](#), עובד זכאי ממעבידו לדמי מחלה, על היעדרותו **מעבודה** עקב מחלה. כלומר, הזכאות לדמי מחלה קמה רק כאשר מדובר במחלה, בתקופת עבודה.

לעניין צבירת ימי מחלה במהלך החל"ת, סעיף 4 [לחוק דמי מחלה](#) קובע, בין היתר, כי כל הפסקה בעבודה, שבעדה זכאי העובד לשכר, או לתשלום אחר שדינו כדין שכר, יראו אותה כתקופת עבודה, לצורך חישוב תקופת הזכאות לדמי מחלה. תקנה 4 [לתקנות דמי מחלה \(נהלים לתשלום דמי מחלה\)](#) קובעת תקופות היעדרות, נוסף על אלה הקבועות בחוק, אשר גם בהן צובר העובד ימי מחלה (מדובר בתקופות היעדרות כגון: ימי אבל במשפחה שמטעמי דת או נוהג לא עבד בהם. העובד; חופשת לידה על פי [חוק עבודת נשים](#) וכו'). אין כל התייחסות לתקופת היעדרות עקב חל"ת, ולכן לא צובר העובד ימי מחלה בזמן שהוא שוהה בחל"ת.

#### הבראה -

צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה, אשר חל על כל העובדים והמעבידים במשק, קובע מפורשות, כי לקביעת תקופת הזכאות לדמי הבראה לא תובא בחישוב היעדרות בשל חל"ת.

#### הפרשות לגמל -

אין חובת הפרשה לקופת גמל, לביטוח מנהלים, או לקרן השתלמות בתקופה של חל"ת, אלא אם כן סוכם אחרת בין העובד לבין המעביד, או בהתאם לאמור בהסכם קיבוצי, או צו הרחבה אשר חל על הצדדים, או נוהג הקיים במקום העבודה או הנחיה רגולטורית אחרת.

### 8. האם העובד יכול לסרב לצאת לחל"ת ולדרוש שיפוטר?

**תשובה:** כן. עובד יכול לסרב לחופשה ללא תשלום. במקרה כזה ובהעדר ברירה אחרת תבחן הפסקת עבודתו של העובד. עובדים שלא יסכימו להוצאתם לחופשה ללא תשלום ובהעדר ברירה אחרת – יוזמנו להליך של שימוע כפי שפורט לעיל.

האמור במסמך זה אינו מהווה יעוץ משפטי או יעוץ בכלל.  
אין להסתמך על פרסום זה, אשר עלול לכלול טעויות.  
בכל שאלה יש לפנות לגורם הרלוונטי בעמותה. נשמח לעמוד לשירותכם.



העמותה העירונית לפיתוח  
החינוך בירושלים (ע"ד)

- 9. האם יש צורך בקבלת היתר פיטורים לכל מקרי הגבלת הפיטורים (הריון, חל"ד טיפולי פוריות, מילואים וכו')?**  
יש לבצע הפרדה בין עובדות בהריון (המועסקות פחות מחצי שנה או בהסכם עבודה ראשון לתקופה קצובה של עד 12 חודשים) לבין עובדות ותיקות יותר.  
לגבי הקבוצה הראשונה (אלה המועסקות פחות מחצי שנה או בהסכם עבודה ראשון לתקופה קצובה של עד 12 חודשים) יש לקבל את הסכמת העובדת ליציאה לחל"ת לגבי עובדת/ת שהשלימה שנת עבודה ויותר, יש לקבל היתר ממשרד התמ"ת.
- 10. האם אפשר להוציא עובדות בהריון/חל"ד/טיפולי פוריות לחל"ת?**  
**תשובה:** כן. בכפוף להסכמתן כמובן. ובמקביל לידע את הממונה על עבודת נשים.
- 11. אני אמורה לחזור מחופשת לידה והמעסיק מוציא אותי לחל"ת, האם מותר לו?**  
כן. מעסיק רשאי להוציא אותך לחל"ת בהסכמה, בשל התפשטות נגיף הקורונה. במקרה זה, תוכלי לממש את זכאותך לדמי אבטלה כיתר העובדים שהוצאו לחל"ת.
- 12. מה הדין לגבי נותני שירות – עמותות או חברות המעבירים חוגים?**  
תשובה: לאחר הנחיות מרד הבריאות, ומגת הקורונה, שהיא בבחינת כ עליון, נוצר מצב של סיכול חוזים מול הספקים. לספקים אלה תימסר הודעה מסודרת בכתב על הפסקת ההתקשרות לאלתר.

האמור במסמך זה אינו מהווה יעוץ משפטי או ייעוץ בכלל.  
אין להסתמך על פרסום זה, אשר עלול לכלול טעויות.  
בכל שאלה יש לפנות לגורם הרלוונטי בעמותה. נשמח לעמוד לשירותכם.





**לביא**  
העמותה העירונית לפיתוח  
החינוך בירושלים (ע"ד)

להלן כלל הנחיות והקישורים לקבלת דמי אבטלה לעובדים הנאלצים לצאת לחופשה ללא תשלום בעקבות הקורונה:

- ליוצאים לחופשה ללא תשלום בשל משבר הקורונה, מידע מפורט מצורף בקישור: <https://tinyurl.com/btltfasim>
- למימוש הזכאות לדמי אבטלה: עליך להירשם בשירות התעסוקה מיד עם הפסקת העבודה. <https://www.taasuka.gov.il/he/PersonalZone/Pages/weaklogin.aspx>
- הגשת תביעה מקוונת לדמי אבטלה לביטוח הלאומי בקישור: לתביעה יש לצרף אישור המעסיק על תקופת העסקה ושכר (בל/1514). מצורף הטופס: <https://forms.gov.il/globaldata/getsequence/gethtmlform.aspx?formType=T1500%40b>
- <https://forms.gov.il/globaldata/getsequence/gethtmlform.aspx?formType=T1500%40b>
- מצורף מחשבון לבדיקת זכאות וקבלת אומדן לגבי גובה דמי האבטלה לזמן החלי"ת: <https://www.btl.gov.il/Simulators/Pages/AvtalaCalcNew.aspx>
- מידע נוסף לעובדים: מידע נוסף לנרשמים לשירות התעסוקה בעקבות הקורונה <https://www.facebook.com/599705776787446/posts/2830470107044324>
- מידע נוסף לקבלת דמי אבטלה לעובדים הנאלצים לצאת לחופשה ללא תשלום בעקבות הקורונה <https://www.facebook.com/2469739523046886/posts/2993822643971902/?sfnsn=mo>

האמור במסמך זה אינו מהווה יעוץ משפטי או ייעוץ בכלל.  
אין להסתמך על פרסום זה, אשר עלול לכלול טעויות.  
בכל שאלה יש לפנות לגורם הרלוונטי בעמותה. נשמח לעמוד לשירותכם.



העמותה העירונית לפיתוח  
החינוך בירושלים (ע"ד)

## שאלות בנוגע לבידוד ביתי:

**13. נאלצתי לשהות בבידוד בית, האם אקבל על כך דמי מחלה ממקום העבודה?**  
שהייה בבידוד בהתאם להוראות משרד הבריאות, נחשבת כהיעדרות ממקום העבודה עקב מחלה ומזכה בתשלום דמי מחלה. הסכום שתקבלו יהיה על פי החוק, או לפי הסדר שמיטיב יותר מהחוק, כמו למשל במקרה של, הסכם קיבוצי. בהתאם לחוק: היעדרות מזכה אתכם בתשלום דמי מחלה מהיום השני, כאשר ביום השני והשלישי מדובר בתשלום של 50% משכר העבודה הרגיל, והחל מהיום הרביעי ועד לתום תקופת הבידוד, מדובר בתשלום מלא. במקרים שבהם חוזה העבודה או ההסכם הקיבוצי במקום העבודה שלכם, מגדירים תנאים טובים יותר מהתשלום הקבוע בחוק, ייתכן שתהיו זכאים לתשלום מלא של דמי המחלה כבר מיום ההיעדרות הראשון, כלומר מיום כניסתכם לבידוד.

**14. נאלצתי להיעדר מהעבודה כי אחד מבני משפחתי שוהה בבידוד, ועלי להישאר בבית כדי לטפל בו. האם אקבל על כך שכר?**  
תהא זכאי לקבלת דמי מחלה. מאחר והבידוד מכוח הוראות משרד הבריאות נחשב כהיעדרות מפאת מחלה, הרי שהיעדרות מהעבודה לצורך טיפול באחד מבני המשפחה יכולה להיחשב כהיעדרות בשל מחלת ילד או מחלת בן זוג או מחלת הורה. היעדרות כזו מזכה בתשלום דמי מחלה בהתאם להוראות הדין. כפי שכבר צוין יש לשים לב אם חלות במקום העבודה הוראות הסכם קיבוצי ו/או חוזה עבודה המיטיבים עם העובד.

**15. כיצד על עובד השוהה בבידוד בית לממש את זכותו לדמי מחלה?**  
עובד/ת השוהה בבידוד נדרש/ת לדווח על כך למשרד הבריאות ([הקישו כאן כדי לעבור לעמוד הרלוונטי באתר משרד הבריאות](#)) ובמקביל להודיע על כך בהקדם האפשרי למעסיק תוך העברת המסמכים הבאים:

1. תעודת מחלה גורפת שהוציא משרד הבריאות אשר ניתן להוריד מאתר משרד הבריאות, [הקישו כאן](#).
2. הצהרה על היעדרות מהעבודה הכוללת את הפרטים הבאים: שם העובד/ת; תעודת הזהות; תקופת הבידוד; יום שהייה האחרון במדינה הרלוונטית או יום המגע האחרון עם חולה קורונה.

האמור במסמך זה אינו מהווה יעוץ משפטי או יעוץ בכלל.  
אין להסתמך על פרסום זה, אשר עלול לכלול טעויות.  
בכל שאלה יש לפנות לגורם הרלוונטי בעמותה. נשמח לעמוד לשירותכם.



נדגיש, כי אין צורך בהוצאת תעודת מחלה מרופא המשפחה ומספיק להציג למעסיק את תעודת המחלה הגורפת. תעודה זו מחליפה את תעודת המחלה כהגדרתה בתקנות דמי מחלה, ואין צורך להציג למעסיק אישור נוסף.

**16. נאלצתי להיכנס לבידוד למשך 14 יום, אך אין לי מספיק ימי מחלה צבורים. מה לעשות?**  
בשלב זה, ועל פי הוראות הדין, לא תהיה זכאי לקבלת דמי מחלה או שכר.

**17. האם המעסיק יוכל לפטר אותי אם נאלצתי להיעדר מהעבודה ולשהות בבידוד?**  
לא. חל איסור על פיטורים של עובד שמנוע ממנו להגיע למקום העבודה בעקבות הוראות הבידוד.

**18. האם מותר למעסיק לחייב אותי להגיע לעבודה, למרות שעל פי ההוראות עלי לשהות בבידוד?**  
התשובה היא לא. אם על פי ההוראות, חלה עליך חובה לשהות בבידוד, למעסיק אסור לאפשר את כניסתך למקום העבודה. במקרה זה, איסור כניסתך למקום העבודה, נכון גם במקרה שהדבר הוא בהסכמתך או ביוזמתך.

**19. האם אוכל לעבוד מהבית בזמן הבידוד?**  
עבודה מהבית בזמן בידוד אפשרית בתנאי שיש הסכמה לכך בין המעסיק לבין העובד. במידה והעובד עובד בפועל בזמן הבידוד שלו מהבית, לא ינוכו ימים אלה ממכסת ימי המחלה שלו והם יחשבו לימי עבודה לכל דבר ועניין.

**האמור בסמך זה אינו מהווה יעוץ משפטי או בכלל ואין לעשות בו כל שימוש והוא נועד אך ורק כדי לסייע לעובדי העמותה.**  
**חשוב לציין כי המידע וההנחיות מעודכנים נכון להיום וכפופים לשינויים בהתאם לשינוי במצב.**  
**נמשיך להתעדכן ולעדכן בהוראות ובהנחיות נוספות אם יהיו.**  
**בתקווה לימים בריאים ובהירים בקרוב,**

**הנהלת עמותת לבאי**

**האמור במסמך זה אינו מהווה יעוץ משפטי או ייעוץ בכלל.  
אין להסתמך על פרסום זה, אשר עלול לכלול טעויות.  
בכל שאלה יש לפנות לגורם הרלוונטי בעמותה. נשמח לעמוד לשירותכם.**