



### גילויי דעת קורונה – שאלות ותשובות

#### הגדרות

"תקנות ההגבלה" - תקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום עבודה לשם צמצום התפשטות נגיף הקורונה החדש), התש"ף-2020

"תקנות ההרחבה" - תקנות שעת חירום (הרחבת הסכם יציאה לחופשה על המגזר הציבורי הרחב בשל נגיף הקורונה החדש), התש"ף-2020

"ההסכם הקיבוצי" - ההסכם הקיבוצי שנחתם ביום כ"ב באדר התש"ף (18 במרס 2020), בין מדינת ישראל ומעסיקים נוספים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה בעניין יציאה לחופשה של עובדים שאינם חיוניים

#### עובדים שאינם חיוניים - "עובד רגיל"

1. ש: מה בדיוק ההסדר לגבי ימי מחלה של העובדים שאינם עובדים חיוניים שחל עליהם ההסכם הקיבוצי (לרבות מכוח תקנות ההרחבה)?

ת: תלוי.

ישנם מספר מצבים:

- תעודת מחלה שהונפקה לפני יום 15.3.2020 (לא כולל) ואשר חלה לגבי התקופה שלאחר יום 21.3.2020, תוכר גם לגבי התקופה שלאחר יום 21.3.2020, אך ללא הארכה, רק למשך הזמן שנקבע במועד ההנפקה, שחל לפני יום 15.3.2020.

לדוגמא - אם ביום 12.3.2020 הונפקה לעובד תעודת מחלה ל-14 ימים, היא תקפה עד ליום 25.3.2020 כולל. כיוון שהתעודה הונפקה לפני 15.3.2020 גם הימים 22.3.2020-25.3.2020 נחשבים ימי מחלה ומשולמים בגינם דמי מחלה.

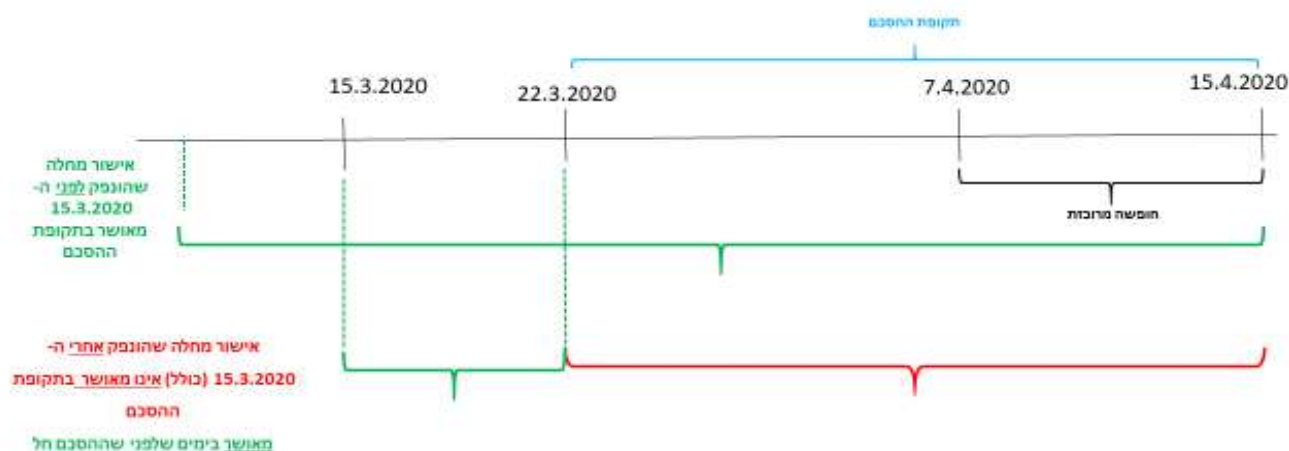
- תעודת מחלה שהונפקה בתקופה שמיום 15.3.2020 ועד יום 21.3.2020 (כולל), תוכר לכל היותר לגבי התקופה שעד יום 21.3.2020 (כולל). תעודת מחלה שהונפקה לאחר יום 15.3.2020 לא תוכר לגבי התקופה שמיום 22.3.2020 ועד יום 16.4.2020 (כולל).

לדוגמא - אם התעודה הונפקה ביום 16.3.2020 והיא בתוקף עד ליום ה-23.3.2020, העובד יקבל ימי מחלה רק עבור הימים 21.3.2020-16.3.2020. החל מיום 22.3.2020 העובד יהיה בימי חופשה.

- תעודת מחלה שהונפקה לאחר שהחלה תקופת ההסכם (לאחר יום 22.3.2020) - לא תוכר כיום מחלה והעובד יהיה בחופשה.



### עובד רגיל- שאינו חיוני



2. **ש:** האם ניתן לקבל תעודת מחלה שהוצאה היום (לאחר שההסכם הקיבוצי נכנס לתוקף) ומתייחסת לתקופה שלפני יום 15.3.2020?

**ת:** לא. עובד רגיל זכאי לדמי מחלה בתקופת ההסכם הקיבוצי רק אם התעודה הונפקה לפני יום 15.3.2020 (לא כולל).

3. **ש:** מה דינם של הורים לילדים עם מוגבלות בעת חירום זו בה הם נאלצים להישאר בבית עם ילדיהם. לנוכח סגירת מוסדות החינוך ולנוכח ההנחיות של משרד הבריאות להישאר בבתים.

**ת:** אם מדובר בעובד חיוני, חלים עליו הכללים הרגילים לעניין זה. אם מדובר בעובד שאינו חיוני, חל עליו ההסכם הקיבוצי ולכן בנסיבות אלה אין באפשרותו לנצל ימי מחלה מכל סיבה שהיא (בכפוף לתנאים המפורטים בתשובה לשאלה מספר 1). ביום 22.3.2020 יצאה הנחיה **שגויה** בעניין זה למשרדי הממשלה, לפיה במקרה זה ניתן לאשר לעובד שאינו חיוני ימי מחלה. **מובהר שאין זה כך.**

4. **ש:** האם ההסדר לפיו עובדים שאינם חיוניים צריכים להיות בחופשה חל גם על עובדים חיצוניים?

"עובד חיצוני" - מי שנותן שירותיו בחצריו של מעסיק מדי יום, ולא מתקיימים עם המעסיק יחסי עבודה, ולגבי מועסק במשרד ממשלתי או ביחידת סמך - למעט עובדי אבטחה, הסעדה, ניקיון ומחשוב.

**ת:** ההסכם הקיבוצי ותקנות ההרחבה חלות רק על המעסיקים שהוגדרו בתקנות כמעסיקים ציבוריים. לכן, עובד שאינו מועסק אצל מעסיק ציבורי כהגדרתו בתקנות ההרחבה, לא יצא לחופשה לפי ההסכם והתקנות.



5. **ש: מה לגבי עובדים שלא צפויים להיות מועסקים שנה הבאה (דוגמת מתמחים) ונכנסים למינוס של ימי חופשה?**

**ת:** לגבי עובד אשר יסיים את העסקתו אצל המעסיק בטרם יהיה זכאי למכסת חופשה ממנה תנוכה המקדמה שניתנה לו על חשבון ימי חופשה עתידיים - תבוצע התחשבות בגין ניצול החופשה כאמור, במסגרת גמר חשבון, באופן שהמקדמה תנוכה מכל תשלום המגיע לעובד בסיום העסקה.  
כמו כן, יצוין כי לפי ההסכם הקיבוצי, התחשבות תוכל להיעשות באמצעות קרן חופשה, והכל בהתאם לכללים שייקבעו בהסכם קיבוצי שיחתם לעניין זה בהמשך.

6. **ש: האם ההסדר לפיו עובד רגיל יוצא לחופשה על חשבון ימי חופשה שנתית חל גם על עובדים שעתיים המועסקים בחוזים מיוחדים?**

**ת:** כן. ההסדר חל גם על עובדים שעתיים המועסקים בחוזים מיוחדים, יש להם ימי חופשה כמו לכל עובד מדינה, כאשר שווי יום חופשה שלהם מחושב לפי ממוצעים של שלושה חודשים אחרונים, או שלושה חודשים הטובים ביותר בין 12 החודשים האחרונים. ככל שלא קיימת לעובד שעתי יתרה חיובית של ימי חופשה, הוא ישהה בחופשה כמקדמה על חשבון ימי חופשה עתידית (לדוגמא, מכסת ימי החופשה לשנת 2021).  
לגבי עובד אשר יסיים את העסקתו אצל המעסיק בטרם יהיה זכאי למכסת חופשה ממנה תנוכה המקדמה שניתנה לו על חשבון ימי חופשה עתידיים - תבוצע התחשבות בגין ניצול החופשה כאמור, במסגרת גמר חשבון, באופן שהמקדמה תנוכה מכל תשלום המגיע לעובד בסיום העסקה.  
כמו כן, יצוין כי לפי ההסכם הקיבוצי, התחשבות תוכל להיעשות באמצעות קרן חופשה, והכל בהתאם לכללים שייקבעו בהסכם קיבוצי שיחתם לעניין זה בהמשך.

7. **ש: האם ההסדר לפיו עובד רגיל יוצא לחופשה על חשבון ימי חופשה שנתית חל גם על סטודנטים?**

**ת:** ההסדר חל על עובדים בדירוג סטודנטים המועסקים לפי ההסכם הקיבוצי מיום 18.4.2016. יש לשים לב שערך יום החופש של עובד בדירוג סטודנטים אינו אחיד עבור כל העובדים ונקבע כממוצע של ימי העבודה בשלושת חודשי העבודה האחרונים, כקבוע בהסכם הקיבוצי מיום 18.4.2016. יובהר, כי ניצול ימי החופשה יהיה רק במקום ביצוע שעות עבודה בפועל, כך שסטודנט יוכל להשתמש בחודש מרץ בימי החופשה שטרם ניצל רק אם לא השלים את מכסת שעות העבודה החודשיות שלו בחודש מרץ.  
ככל שלא קיימת לעובד בדירוג סטודנטים יתרה חיובית של ימי חופשה, הוא ישהה בחופשה כמקדמה על חשבון ימי חופשה עתידית (לדוגמא, מכסת ימי החופשה לשנת 2021), יובהר כי לא תינתן מקדמה על חשבון חופשה עתידית מעבר למכסת שעות העבודה החודשיות של העובד.  
לגבי עובד אשר יסיים את העסקתו אצל המעסיק בטרם יהיה זכאי למכסת חופשה ממנה תנוכה המקדמה שניתנה לו על חשבון ימי חופשה עתידיים - תבוצע התחשבות בגין ניצול החופשה כאמור, במסגרת גמר חשבון, באופן שהמקדמה תנוכה מכל תשלום המגיע לעובד בסיום העסקה.  
כמו כן, יצוין כי לפי ההסכם הקיבוצי, התחשבות תוכל להיעשות באמצעות קרן חופשה, והכל בהתאם לכללים שייקבעו בהסכם קיבוצי שיחתם לעניין זה בהמשך.



8. **ש:** מה לגבי ימי השתלמות בשכר?  
**ת:** אם העובד חיוני – משמע צריך אותו בעבודה ולכן לא יכול לצאת להשתלמויות. אם העובד אינו חיוני - נמצא בחופשה לפי הוראות ההסכם הקיבוצי ולכן לא יכול לצאת להשתלמויות.

9. **ש:** האם עובד לא חיוני ששוהה בחופשה לפי ההסכם והתקנות יכול לעבוד בעבודה פרטית (בכפוף להיתר)?  
**ת:** ניתן בכפוף לכללים.

#### עובדים חיוניים

10. **ש:** האם עובד חיוני שעבודתו חיונית לטובת הסיוע הישיר להתמודדות עם התפשטות נגיף הקורונה, יכול לקבל אישור לבצע שעות נוספות מהבית?  
**ת:** כן. באישור המנכ"ל או מנהל יחידת הסמך.

11. **ש:** האם עובד חיוני שעבודתו חיונית לצורך שימור הרציפות התפקודית ושירותי הליבה של המשרד, יכול לקבל אישור לבצע שעות נוספות מהבית?  
**ת:** לא.

12. **ש:** האם עובד חיוני שקיבל אישור לעבוד מהבית רשאי לעבוד בחלק מהימים מהמשרד ובחלק מהימים מהבית?  
**ת:** כן. בהתאם לצורכי העבודה ואישור המנהל.

13. **ש:** האם יש לשלם לעובד חיוני שמועסק מהבית שכר מלא באופן אוטומטי?  
**ת:** חד משמעית לא. שכר לעובד חיוני שמועסק מהבית ישולם על פי דיווח של שעות העבודה שביצע בפועל, תוך פירוט של המשימות שבוצעו בשעות אלה. ככל שלאחר דיווח שעות העבודה בפועל יש לעובד החיוני שעות חוסר הוא רשאי להשלימן על חשבון ימי חופשה.

# מדינת ישראל

## משרד האוצר

אגף השכר  
והסכמי עבודה  
משרד האוצר



14. **ש:** האם עובד חיוני שקיבל אישור לעבוד מהבית רשאי לעבוד באותו יום חלק מהשעות מהמשרד וחלק מהשעות בבית?  
**ת:** כן. בהתאם לצורכי העבודה.

15. **ש:** האם ביום בו עובדים חלק מהשעות במשרד וחלק מהשעות בבית כן ניתן לבצע שעות נוספות מהבית?  
**ת:** התשובה מתחלקת לשניים:  
• אם העובד חיוני לטובת הסיוע הישיר להתמודדות עם התפשטות נגיף הקורונה – **ניתן**.  
• אם מדובר בעובד חיוני שעבודתו חיונית לצורך שימור הרציפות התפקודית ושירותי הליבה של המשרד- **לא ניתן**.

16. **ש:** האם צמצום הפעילות משמעותו שניתן להוריד לעובדים את חלקיות המשרה/להפחית לו את שעות התקן?  
**ת:** לא. צמצום הפעילות הוא קודם כל לצורך הגבלה של מספר העובדים המגיעים למשרד ולא לצורך צמצום היקף המשרה או שעות התקן.

17. **ש:** מה דינו של עובד חיוני שלא עובד באופן מלא (חלק מהימים כן וחלק לא או שלא השלים את שעות התקן היומי)?  
**ת:** על עובד חיוני שלא עובד באופן מלא, יחולו הכללים הרגילים לעניין היעדרות מעבודה. עובד חיוני יוכל לדווח על שעות עבודה שלא בוצעו במהלך החודש, מתוך התקן היומי או החודשי, כשעות חופשה על חשבון יתרת ימי החופשה השנתית הצבורה שלו.

18. **ש:** האם ואילו נסיבות גופים מתוקצבים או נתמכים רשאים לשנות את רשימות העובדים החיוניים בתקופה שעד יום 16.4.2020?  
**ת:** גופים מתוקצבים או נתמכים, לא רשאים לשנות את רשימות העובדים החיוניים, אלא במקרים הבאים:

- א.** לצורך הרחבת הרשימה לפי סמכות הממונה לפי תקנות ההגבלה.  
**ב.** ניתן להחליף עובד חיוני בעובד אחר הכשיר להחליפו, רק במקרה בו עובד חיוני נעדר מאחת מהסיבות שלהלן, ולתקופת היעדרות בלבד:
- (1) העובד החיוני נעדר משום שמצוי בבידוד (משום שהיה במגע הדוק עם חולה או משום שרופא קבע לגביו כי היה במגע הדוק עם חולה ב-14 הימים האחרונים), והוא אינו יכול לבצע את תפקידו בשל כך;
  - (2) העובד החיוני נעדר מעבודתו עקב מחלה;
  - (3) העובד החיוני נעדר בשל ימי אבל (ככל שזכאי להם לפי כל דין או הסכם החל לגביו);
  - (4) העובד החיוני נעדר לצורך שירות מילואים לפי צו 8;
  - (5) העובד החיוני נעדר בשל חופשת לידה והורות.



### 19. ש: האם ובאילו נסיבות משרד ממשלתי או יחידת סמך רשאים לשנות את רשימות העובדים החיוניים בתקופה שעד יום 16.4.2020?

**ת:** משרדי ממשלה ויחידות הסמך לא רשאים לשנות את רשימות העובדים החיוניים, אלא במקרים הבאים:

- א.** לצורך הרחבת הרשימה לפי סמכות המנהל לפי תקנות ההגבלה.  
**ב.** ניתן להחליף עובד חיוני בעובד אחר הכשיר להחליפו, רק במקרה בו עובד חיוני נעדר מאחת מהסיבות שלהלן, ולתקופת ההיעדרות בלבד:
- (1) העובד החיוני נעדר משום שמצוי בבידוד (משום שהיה במגע הדוק עם חולה או משום שרופא קבע לגביו כי היה במגע הדוק עם חולה ב-14 הימים האחרונים), והוא אינו יכול לבצע את תפקידו בשל כך;
  - (2) העובד החיוני נעדר מעבודתו עקב מחלה;
  - (3) העובד החיוני נעדר בשל ימי אבל (ככל שזכאי להם לפי כל דין או הסכם החל לגביו);
  - (4) העובד החיוני נעדר לצורך שירות מילואים לפי צו 8;
  - (5) העובד החיוני נעדר בשל חופשת לידה והורות.

**ג.** באישור נציבות שירות המדינה ובהתאם לאמות מידה שייקבעו בידי נציב שירות המדינה והממונה על השכר במשרד האוצר, וזאת לעניין הרחבת הרשימה בהתאם לאמור בתקנה 2(ב)(9) לתקנות ההגבלה מעבר ל-35% ממצבת העובדים.

### 20. ש: לפי אילו כללים ניתן להחליף עובד חיוני בעובד אחר?

**ת:** ניתן להחליף עובד חיוני בעובד אחר הכשיר להחליפו, רק במקרה בו עובד חיוני נעדר מאחת מהסיבות שלהלן, ולתקופת ההיעדרות בלבד:

- (1) העובד החיוני נעדר משום שמצוי בבידוד (משום שהיה במגע הדוק עם חולה או משום שרופא קבע לגביו כי היה במגע הדוק עם חולה ב-14 הימים האחרונים), והוא אינו יכול לבצע את תפקידו בשל כך;
- (2) העובד החיוני נעדר מעבודתו עקב מחלה;
- (3) העובד החיוני נעדר בשל ימי אבל (ככל שזכאי להם לפי כל דין או הסכם החל לגביו);
- (4) העובד החיוני נעדר לצורך שירות מילואים לפי צו 8;
- (5) העובד החיוני נעדר בשל חופשת לידה והורות.

### 21. ש: מה הסטטוס של עובד חיוני שחלה והוחלף? האם הופך להיות עובד שאינו חיוני?

**ת:** אין שינוי בסטטוס של עובד חיוני שנעדר. בתקופת ההיעדרות, העובד נחשב כעובד חיוני שנעדר בהתאם לדיוח ולפי העניין (מחלה, אבל, מילואים, לידה והורות). בתום תקופת ההיעדרות, הוא שב וחוזר לעבוד בפועל.



**22. ש: מה הסטטוס של עובד שהחליף עובד חיוני אשר שהה במחלה/אבל/מילואים/חל"ד?  
האם לאחר מכן חוזר להיות "רגיל"?**

**ת:** עובד רגיל שהחליף עובד חיוני ששהה במחלה/אבל/מילואים/חל"ד, "נכנס בנעליו" של העובד החיוני לתקופה בה הוא שוהה בימי מחלה/אבל/מילואים/חל"ד (שאז העובד שבמחלה/אבל/מילואים/חל"ד מוגדר "עובד חיוני שנעדר"). בתום תקופת המחלה/אבל/מילואים/חל"ד של העובד החיוני, העובד המחליף שב לסטטוס של "עובד רגיל", קרי שוהה בחופשה.

**23. ש: האם עובד מחשוב מוחרג בתקנות ההגבלה? כלומר, אינו נכלל במצבת העובדים לצורך חישוב שיעור העובדים החיוניים?**

**ת:** עובד מחשוב מוחרג בתקנות ההגבלה רק לגבי מעסיק שהוא משרד ממשלתי. לגבי מעסיקים אחרים, הוא אינו מוחרג ונכלל במצבת העובדים לעניין קביעת שיעורי העובדים החיוניים.

**24. ש: האם עובדי מחשוב יכולים לעבוד מהבית?**

**ת:** לא באופן אוטומטי. עובדי מחשוב יכולים לעבוד מהבית בתנאי שהם מסוגלים לבצע את עבודתם ממקום מגוריהם ושהם עומדים בהנחיות ובכללים שנקבעו על ידי נציב שירות המדינה והממונה על השכר לעניין עבודה מהבית במהלך תקופת החירום. הם ידווחו על שעות עבודה לפי ביצוע בפועל ולא ישולם שכר מלא על יום עבודה חלקי.

**25. ש: האם כניסה של בן משפחה של עובד חיוני לבידוד היא עילה להחלפת העובד החיוני?  
ת: לא. המקרה הזה אינו מופיע בתקנות ההרחבה - סעיף 2(ב).**

**26. ש: האם ניתן להגדיר עובדים במשמרות שונות כעובדים חיוניים לצורך משמרת מסוימת?  
ת: במקום בו נוהגים לעבוד במשמרות באופן קבוע – כן, ובלבד שמספרם הכולל של העובדים החיוניים לא יעלה על שיעור העובדים החיוניים המקסימלי לאותו מעסיק על פי התקנות.**

**27. ש: האם עובד חיוני שאושר לו לעבוד מהבית ונמצא בבידוד - יכול לדווח על עבודה מהבית?**

**ת: כן. עובד חיוני שנמצא בבידוד ועובד מביתו יכול לדווח על עבודה מהבית. עובד זה יקבל שכר לפי דיווח על ביצוע בפועל של שעות עבודה, ולגבי השעות בהם לא עבד רשאי למלא מחלה, חופשה או היעדרות.**

# מדינת ישראל

## משרד האוצר

אגף השכר  
והסכמי עבודה  
משרד האוצר



**28. ש: האם יש חובה לקבוע את מספר העובדים החיוניים לפי המכסה שנקבעה בתקנות ההגבלה?**

**ת:** המכסה היא מכסה מקסימלית, ניתן להגדיר שיעורים נמוכים מהקבוע בתקנות (לצורך צמצום הפעילות והבטחת הפעילות החיונית של הגוף) אך לא גבוהים יותר. לעניין שינוי הרשימה ראו תשובות 18 ו-19 במסמך זה.

**29. ש: האם יש הנחיות לגבי עובד מהבית שעבד ביום שישי?**

**ת:** לא. במקרה זה יחולו הכללים הרגילים לגבי עובד שעובד ביום שישי כשבוע העבודה שלו הוא בן 5 ימים ושל עובד ששבוע בעבודה שלו הוא בן 6 ימים.

ב ב ר כ ה,

נוי סופר- לאור  
ראש ענף מאקרו