

כ"ח אדר תש"פ

יום שלישי 24 מרץ 2020

שאלות ותשובות בנוגע למתכונת העבודה בשירות המדינה בתקופת החירום

הגדרות

"תקנות ההגבלה" - תקנות שעת חירום (הגבלת מספר העובדים במקום עבודה לשם צמצום התפשטות

נגיף הקורונה החדש), התש"פ-2020

"תקנות ההרחבה" - תקנות שעת חירום (הרחבת הסכם יציאה לחופשה על המגזר הציבורי הרחב בשל

נגיף הקורונה החדש), התש"פ-2020

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

"**הנחיית חירום**" - הנחיית נציב שירות המדינה והממונה על השכר לעבודת עובדי המדינה במתכונת חירום, מיום 17.3.2020.

מובהר כי ההגדרה "**עובד חיוני**" במסמך זה, מקורה בהסכם הקיבוצי ובתקנות ההרחבה והיא רלוונטית לתקופת החירום שבה ההסכם הקיבוצי בתוקף בלבד.

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)?

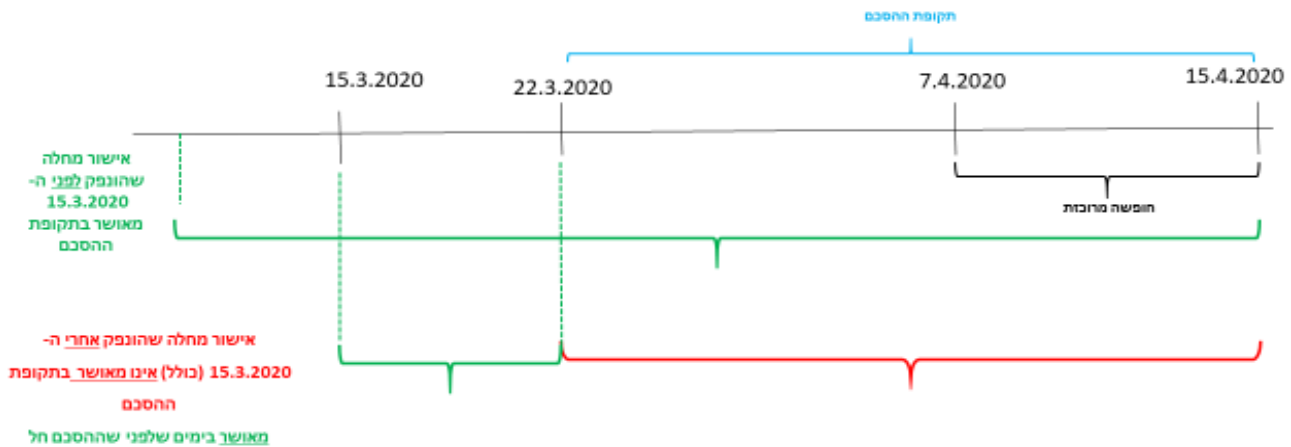
ת :

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), בהתאם לאמור בתעודת המחלה. יובהר כי תעודת מחלה שהונפקה מיום 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 (כלומר : לאחר יום 22.3.2020 - כולל) לא תוכר כיום מחלה לתקופה שלאחר יום 21.3.2020 והעובד יהיה בחופשה.



עובד רגיל- שאינו חיוני



2. **ש :** האם ניתן לקבל תעודת מחלה שהוצאה מיום 22.3.2020 (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.

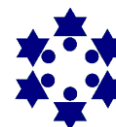
ת : אם מדובר בעובד חיוני, חלים עליו הכללים הרגילים לעניין זה. אם מדובר בעובד שאינו חיוני, חל עליו ההסכם הקיבוצי ולכן בנסיבות אלה אין באפשרותו לנצל ימי מחלה מכל סיבה שהיא (בכפוף לתנאים המפורטים בתשובה לשאלה מספר 1).

ביום 18.3.2020 הוציאה נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, בתיאום עם משרד העבודה והרווחה, הנחיה לפיה עובדים הזכאים להיעדר לצורך סיוע אישי לילד עם מוגבלות, המצויים בחופשה, יוכלו לדווח "סיוע אישי" בחופשתם.

עם כניסת ההסכם הקיבוצי לתוקף, הנחיה זו ממשיכה לחול על העובדים החיוניים בלבד, כלומר : מרגע שההסכם הקיבוצי ותקנות ההרחבה נכנסו לתוקף, **הנחיה זו אינה רלבנטית לגבי עובדים בחופשה לפי ההסדר שבהסכם הקיבוצי ובתקנות ההרחבה.**

4. **ש :** מה יחול לגבי עובדים שלא צפויים להיות מועסקים בשנה הבאה (דוגמת מתמחים, עובדים במילוי מקום) 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, התחשבנות תוכל להיעשות באמצעות קרן חופשה, והכל בהתאם לכללים שייקבעו בהסכם קיבוצי שיחתם לעניין זה בהמשך.

5. **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 שעתית 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 התחשבנות בגין ניצול החופשה כאמור, במסגרת גמר חשבון, באופן שהמקדמה תנוכה מכל תשלום המגיע לעובד בסיום העסקה.
כמו כן, יצוין כי לפי ההסכם הקיבוצי, התחשבנות תוכל להיעשות באמצעות קרן חופשה, והכל בהתאם לכללים שייקבעו בהסכם קיבוצי שיחתם לעניין זה בהמשך.

6. **ש :** האם ניתן לאשר ימי השתלמות בשכר לצורך למידה מקוונת?

ת : לא, לכל העובדים בשירות המדינה חיוניים ולא חיוניים לא יאושרו ימי או שעות היעדרות בשכר לצורך לימודים (גם אם הם מקוונים) בתקופה זו. כולל גם עובדים הלומדים בתקופה זו במסגרת ימי השתלמות בשכר (פרק 51.7 בתקשי"ר) וללא הבחנה בין עובדים שהוגדרו חיוניים או לא חיוניים. עובדים שאושרה להם היעדרות בשכר טרם מצב החירום ומצויים בחופשה רשאים להמשיך וללמוד גם במהלך חופשתם על חשבון החופשה. עובד שהוגדר חיוני יוכל לבחור האם לעבוד ביום הלימודים או ללמוד על חשבון יום חופשה וזאת באישור המשרד והממונה הישיר בלבד.

7. **ש :** האם עובד לא חיוני ששווה בחופשה לפי ההסכם והתקנות יכול לעבוד בעבודה פרטית (בכפוף להיתר)?

ת : הנחיות מפורטות לעניין זה יפורסמו בנפרד.



עובדים חיוניים

8. **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, אם קיים צורך ממשי בעבודתו בשעות אלה, בהתאם לסעיף ד(2)3 להנחיית החירום.

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

ת : לא, בהתאם לסעיף ד(2)2 להנחיית החירום.

10. **ש :** האם עובד חיוני שקיבל אישור לעבוד מהבית רשאי לעבוד בחלק מהימים מהמשרד ובחלק מהימים מהבית?

ת : כן. בהתאם לצורכי העבודה ואישור המנהל, ובכפוף לתקנות ההגבלה.

11. **ש :** האם יש לשלם לעובד חיוני שמועסק מהבית שכר מלא באופן אוטומטי?

ת : לא. שכר לעובד חיוני שמועסק מהבית ישולם על פי דיווח של שעות העבודה שביצע בפועל, ובכפוף לאישור הממונה הישיר והסמנכ"ל/מנכ"ל לפי העניין. ככל שלאחר דיווח שעות העבודה בפועל יש לעובד החיוני שעות חוסר הוא רשאי להשלימן מתוך התקן היומי או החודשי, כשעות חופשה על חשבון יתרת ימי החופשה השנתית הצבורה שלו. בהיעדר יתרה כאמור, יקוזזו השעות האמורות כשעות חסר. אופן פירוט העבודה שבוצעה מהבית על ידי העובד יוגדר על-ידי מנכ"ל/סמנכ"ל של המשרד או יחידת הסמך.

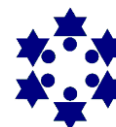
12. **ש :** האם עובד חיוני שקיבל אישור לעבוד מהבית רשאי לעבוד באותו יום חלק מהשעות מהמשרד וחלק מהשעות בבית?

ת : כן. בהתאם לצורכי העבודה.

13. **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 באישור מנכ"ל או מנהל יחידת הסמך לפי סעיף ד.2.3 להנחיית החירום.



- אם מדובר בעובד חיוני שעבודתו חיונית לצורך שימור הרציפות התפקודית ושירותי הליבה של המשרד - לא ניתן. לדוגמא - עובד ששעות התקן היומיות שלו הן - 8.5 שעות ועבד בבית 3 שעות, יוכל להמשיך לעבוד במשרד 5.5 שעות ולא יותר.

14. ש: מה דינו של עובד חיוני שלא עובד באופן מלא (עבד בחלק מהימים 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 (כמפורט בפרק ד. 3.6 להנחיית החירום).

15. 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.

16. 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 לדיווח ולפי העניין (מחלה, אבל, מילואים, לידה והורות). בתום תקופת ההיעדרות, הוא שב וחוזר לעבוד בפועל.

17. 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 (שאו 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.

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

ת: עובד מחשוב אינו נכלל במצבת העובדים לצורך חישוב שיעור העובדים החיוניים ממצבת משרד ממשלתי.

19. 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 בהנחיית החירום לעניין עבודה מהבית במהלך תקופת החירום. הדיווח והתשלום יעשה כאמור בהנחיות החירום.

20. ש: האם כניסה של בן משפחה של עובד חיוני לבידוד היא עילה להחלפת העובד החיוני?

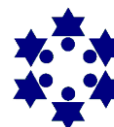
ת: לא. המקרה הזה אינו מופיע בתקנות ההרחבה - סעיף 2(ב).

21. ש: האם ניתן להגדיר עובדים במשמרות שונות כעובדים חיוניים לצורך משמרת מסוימת?

ת: במקום בו נוהגים לעבוד במשמרות ובאופן קבוע - כן, ובלבד שמספרם הכולל של העובדים החיוניים לא יעלה על שיעור העובדים החיוניים המקסימלי לאותו מעסיק על פי התקנות, ובכל מקרה מספר העובדים במשמרות נספר "לפי ראש".

22. 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, בהתאם לסעיף 5ד להנחיית החירום. עובד זה יקבל שכר לפי דיווח על ביצוע בפועל של שעות עבודה, ולגבי השעות בהם לא עבד רשאי למלא מחלה, חופשה או היעדרות.



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

ת: לא. המכסה היא מכסה מקסימלית, ניתן להגדיר שיעורים נמוכים מהקבוע בתקנות ההגבלה ולפי החלטת הממשלה אך לא גבוהים יותר. לעניין שינוי הרשימה ראו תשובה 16 במסמך זה.

24. ש: האם עובד חיוני שעובד מהבית רשאי לעבוד ביום שישי?

ת: לעניין עבודה מהבית ביום שישי יחולו הכללים הרגילים בהתאם לשבוע העבודה של העובד ולהוראות התקשי"ר.