



י"ג בניסן תש"פ
07 באפריל 2020

תיק :
0491-0004-2020-049841

הנדון : שו"ת בריאות- משבר הקורונה- מעודכן ליום 7/04/20

מצ"ב לשימושכם שו"ת בריאות המרכז שאלות ותשובות שעלו מגורמי משא"ן ביחידות מערכת הבריאות, ואת התשובות וההבהרות שניתנו בהתאם, בעקבות התפשטות נגיף הקורונה והמעבר למתכונת עבודה בחירום. כל האמור במסמך זה הינו בכפוף לתקנות שעת חירום, הנחיות נציב שירות המדינה, והממונה על השכר כפי שיתפרסמו מעת לעת, וההסכמים הקיבוציים בנושא העסקת עובדים בתקופת משבר הקורונה. יובהר כי בכל מקרה של סתירה בין מסמך זה להנחיות/ הסכמים/ התקנות שנזכרו לעיל, האחרונים הם המחייבים. המסמך נכתב בלשון זכר מטעמי נוחות בלבד, אך מיועד לנשים וגברים כאחד.

עובד רגיל (שלא הוגדר כעובד חיוני)

שאלה: האם עובד רגיל רשאי לעבוד מהבית?

תשובה: עובד שלא הוגדר כעובד חיוני (עובד רגיל) אינו רשאי לעבוד, לרבות עבודה מהבית גם אם נמצא בבידוד. רק עובד חיוני שאושרה לו עבודה מהבית (במשרד הבריאות מספר העובדים המורשים לכך כפוף למכסה, בבתי"ח אין מכסה) רשאי לעבוד מהבית, לרבות בזמן בידוד.

שאלה: מה אופן הדיווח עבור עובד רגיל שחלה בקורונה?

תשובה: עובד שלא הוגדר כעובד חיוני אשר חלה בקורונה, ידווח ימי חופשה בלבד (למעט אם חלה והונפקה לו תעודת מחלה לפני יום 15.3.20 ואשר חלה לגבי התקופה שלאחר יום 21.3.20, ראו שו"ת מיום 27.3.20).

שאלה: האם עובד שעושים לו הפסקת משכורת כי נגמרו יתרות חופש, זכאי לדמי אבטלה בביטוח לאומי?





תשובה: לא זכאי. בהסכם נקבע שתוקם קרן ימי חופשה שמטרתה לסייע במצב זה.

עובד חיוני

שאלה: כיצד לדווח שעות עבודה לעובד חיוני שנמצא בבידוד וקיבל אישור לעבודה מהבית?

תשובה: עובד חיוני שנמצא בבידוד שלא עקב מחלה וקיבל אישור לעבודה מהבית – אם עבד מהבית באופן מלא, ידווח שעות עבודה (ולא ימי מחלה); אם עבד מהבית רק באופן חלקי – ידווח עבודה על השעות בהן עבד, ומחלה על ההשלמה לשעות התקן.

שאלה: האם עובד חיוני ששהה בבידוד ואושר לו לעבוד מהבית רשאי להמשיך לעבוד מהבית גם אם חלה? אם כן, מה אופן הדיווח?

תשובה: ככלל, עובד שחלה אינו יכול לעבוד מהבית. יחד עם זאת, לאור הייחודיות של מערכת הבריאות שבאה לידי ביטוי ביתר שאת בעת הזאת, ולאחר תיאום עם זרוע העבודה, משרד המשפטים ואגף השכר, באופן זמני, ובשלב זה עד ליום 30.6.2020, ניתן לאשר העסקה מהבית של עובדי מערכת הבריאות שהוגדרו חיוניים, גם בעת מחלה, בכפוף לתנאים המצטברים שלהלן:

- א. הסכמת העובד;
 - ב. אישור רופא כי מצב העובד מאפשר עבודה מהבית;
 - ג. מנכ"ל המשרד/מנהל בית החולים סבור כי עבודתו חיונית לתפקוד המשרד/בית החולים בשעת החירום;
 - ד. ברוח הוראות חוק דמי מחלה, יש לקיים בעניין זה היוועצות עם ועד העובדים במקום העבודה.
- יובהר כי השכר שישולם לעובד שיועסק מהבית בעת מחלה, הוא שכר רגיל כמשמעו בסעיף 6 לחוק דמי מחלה – כלומר: רכיבים קבועים בלבד ולא משתנים.
- כמו כן, מובהר כי ככל שהעובד יעבוד באופן חלקי, ידווח על השעות בהן עבד כשעות עבודה (שבגינן ישולם כאמור שכר רגיל), ועל השלמת שעות התקן ידווח מחלה.
- ככל שהעובד אינו יכול/מעוניין להמשיך לעבוד מהבית בעת המחלה, או שהמנכ"ל/מנהל ביה"ח לא אישר את המשך עבודתו מהבית - ידווח מחלה מאותו יום ואילך בלבד (אין שינוי בדיווח לגבי הימים בהם שהה בבידוד ועבד מהבית בטרם חלה).





שאלה: האם ניתן לשלם כוננויות לעובדים שעובדים מהבית?

תשובה: אין תשלום כוננויות לעובדים שעובדים מהבית, לרבות כוננויות-על לרופאים שעובדים מהבית, בין אם בשל בידוד או מכל סיבה אחרת.

שאלה: האם ניתן לאשר חל"ת לרופאה בת +66, ללא יתרת חופשה שנתית שלא מגיעה לעבודה ואינה מעוניינת לנצל ימי מחלה (נשארת בבית בשל גילה ומחלות רקע)?

תשובה: אין אפשרות לצאת לחל"ת.

ככלל, אם עובד נעדר מהעבודה הוא חייב להצדיק את ההיעדרות. למי שחסרים ימי חופשה - יינתן לזה מענה במסגרת קרן ימי חופשה עפ"י ההסכם. במקרה שיש לעובד ימי מחלה, וההיעדרות נובעת מסיבות רפואיות כפי שמתואר במקרה זה, יש לדרוש ממנו להציג אישור מחלה מתאים ביחס לימים אלה. כמו כן, לאור החלטת הממשלה המתוקנת (לעניין האפשרות לגרעת עובדים חיוניים) ניתן ונכון יהיה להעביר אותה לרשימת העובדים הלא חיוניים שהרי היא לא תעבוד כל התקופה.

שאלה: האם אפשר להגדיר עובד פרא מנמ"ש שמחלקתו הוגדרה כחיונית כעובד לא חיוני (למשל עובדים עם מסקנות רפואיות מגבילות/עובדים בקבוצת סיכון וכו')?

תשובה: עובד שיש לגביו מסקנה רפואית מגבילה או היותו בקבוצת סיכון – אין משמעם הוצאה אוטומטית מרשימת העובדים החיוניים. יש לבחון האם ניתן לאפשר לו המשך עבודה חיונית בהתאמות רלוונטיות, כגון עבודה מהבית. ככל שהעובד אינו מעוניין להגיע לעבודה בשל כך, ניתן להוציא אותו מרשימת העובדים החיוניים.

אם הוא מעוניין לעבוד למרות שהוא בקבוצת סיכון, אין מניעה להעסיק אותו.

הסכם רופאים (מתכונת עבודה ייחודית בתקופת הקורונה)

שאלה: בהסכם נקבע שתורני חוץ אשר יידרשו לעבוד במתכונת העבודה הייחודית, יחושב שכרם בהתאם לשכר הממוצע בשלושת החודשים האחרונים המלאים של רופא המשובץ באותו תפקיד ובאותה דרגה ומועסק במחלקה בה מועסק תורן החוץ, הכל באופן יחסי לימים בפועל בהם עבד תורן החוץ במתכונת ייחודית זו. מה בדיוק





כולל השכר הממוצע של הרופא המשובץ באותו תפקיד? האם הוא כולל ש.ג. כונניות ותורנויות ?

תשובה: הכוונה לשכר הממוצע הכולל את כל תוספות השכר, לרבות רכיבי העבודה הנוספת, למעט רכיבים שנתיים או מענקים חד פעמיים והפרשי שכר ככל ששולמו כאלה.

הסכם שינוע וכוחות העזר (מתכונת עבודה ייחודית בתקופת הקורונה)

שאלה: האם אי עמידה במכסת השעות הממוצעת על פי סעיף 6 להסכם, תביא להפחתה בתשלום השכר החודשי של העובד?

תשובה: ההסכם אינו מיועד להפחית משעות העבודה התקניות של העובדים אלא לאפשר הסדרה אחרת של שעות העבודה החודשיות תוך תגמול מתאים. לכן סידור העבודה צריך לשקף את היקף שעות העבודה החודשי של העובד.

הסכם רנטגנאים, רוקחים, מנמ"ש (למעט כוחות עזר ושינוע) (מתכונת עבודה ייחודית בתקופת הקורונה)

שאלה: האם כל מתכונת עבודה ייחודית נכללת בהסכם? כלומר, האם ההסכם חל גם על הגדרת עבודה מתחת ל-12 שעות למשמרת?

תשובה: ההסכם מורה כי מתכונת עבודה ייחודית תהיה במשמרות של 12 שעות ככל הניתן, ולכן יתכן מצב בו המתכונת הייחודית תכלול משמרות קצרות יותר, לבקשת הנהלת בית החולים ובאישור חטיבת בתי חולים ממשלתיים.

שאלה: בהתאם לסעיף 16 להסכם, הרי שבניגוד להסכם שינוע וכוחות עזר, במקרה בו עובד לא ישלים את מכסת השעות החודשית שלו עקב המתכונת המיוחדת, הוא עדיין יהיה זכאי לתשלום מלא בחישוב של ממוצע 3 חודשים אחורה. האם נכון?

תשובה: נכון, כל עוד באותו חודש העובד לא היה בימי חופשה או מחלה, והיה זמין לשיבוץ משמרות לפי צורכי בית החולים.

שאלה: כיצד מחושבות שעות עבודה נוספות לעובד שעובד במתכונת ייחודית, שלא נקבעה לו חובת משמרת של 12 שעות. כלומר, איזה תשלום יקבל עבור השעה ה-9 ועד ה-12? לפי כללי תשלום שעות נוספות בשגרה או בתעריף ייחודי אחר ?





תשובה: בהסכם זה מובטח לעובד ממוצע שכרו כולל עבודה נוספת, ולכן שעות נוספות יומיות יהיו רק לאחר עבודה של יותר מ-12 שעות עבודה ברצף. עובד במתכונת עבודה ייחודית עם משמרות של פחות מ-12 שעות, לא יקבל כלל תשלום שעות נוספות גם אם יעשה שעות נוספות באותו יום, מכיוון שתגמול על שעות נוספות כבר מגולם בשכר שיקבל באותו החודש.

עבודה פרטית

שאלה: האם ניתן למנוע מעובדים לעבוד בעבודה פרטית בתקופה זו, בשל הגדלת הסיכון להדבקה עקב חשיפה פוטנציאלית מוגברת לוירוס הקורונה במקום עבודתם הנוסף?

תשובה: ככל שמדובר על בקשות חדשות לאישורי עבודה פרטית- אין חובה לאשרן, שכן לא מדובר בזכות מוקנית ויש לבחון את הבקשה בין היתר בהתאם לצרכי השירות.

לגבי האפשרות לביטול אישורים שכבר ניתנו - לאחר בחינת הנושא ובתיאום עם חטיבת בתי"ח הוחלט כי ככל שאין מדובר על החלטה על בסיס סקטוריאלי אלא על בסיס פרטני של עובד ונסיבותיו, כל מנהל ב"ח יחליט בעניין השעיית האישורים לעבודה פרטית עפ"י שיקול דעתו, תוך קביעת אמות מידה מקומיות לצורך קבלת החלטות פרטניות בנושא זה. יובהר כי טרם קבלת החלטה לגבי השעיית היתר קיים יש לקיים לעובד שימוע.

בברכה,

יוני דוקין

מנהל אגף בכיר, הממונה על מערכת הבריאות

