



ב' בניסן תש"פ
27 במרץ 2020

תיק:
0491-0004-2020-049620

שאלות ותשובות בנוגע למתכונת העבודה במערכת הבריאות הממשלתית 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.

"הנחית חירום" - הנחית נציב שירות המדינה והממונה על השכר לעבודת עובדי מערכת הבריאות הממשלתית במתכונת חירום, מיום 18.3.2020.

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

עובדים שאינם חיוניים - "עובד רגיל"

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

תשובה: תלוי. ישנם מספר מצבים:

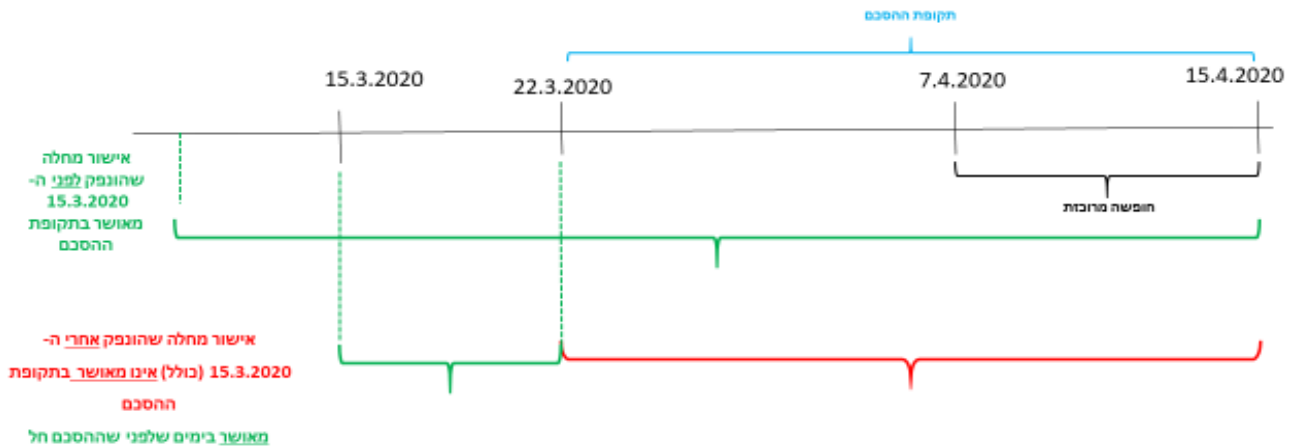
- תעודת מחלה שהונפקה לפני יום 15.3.2020 (לא כולל) ואשר חלה לגבי התקופה שלאחר יום 21.3.2020, תוכר גם לגבי התקופה שלאחר יום 21.3.2020, אך ללא הארכה, רק למשך הזמן שנקבע במועד ההנפקה, שחל לפני יום 15.3.2020.
- לדוגמא - אם ביום 12.3.2020 הונפקה לעובד תעודת מחלה ל-14 ימים, היא תקפה עד ליום 25.3.2020 כולל. 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 16.3.2020-21.3.2020. החל מיום 22.3.2020 העובד יהיה בימי חופשה.
- תעודת מחלה שהונפקה לאחר שהחלה תקופת ההסכם (לאחר יום 22.3.2020 - כולל) - לא תוכר כיום מחלה לתקופה שלאחר יום 21.3.2020 והעובד יהיה בחופשה.

עובד רגיל- שאינו חיוני



2. **שאלה:** האם ניתן לקבל תעודת מחלה שהוצאה לאחר ה-22.3.2020 (לאחר שההסכם הקיבוצי נכנס לתוקף) ומתייחסת לתקופה שלפני יום 15.3.2020 ?
תשובה: לא. עובד רגיל זכאי לדמי מחלה בתקופת ההסכם הקיבוצי רק אם התעודה הונפקה לפני יום 15.3.2020 (לא כולל).
3. **שאלה:** 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?
תשובה: 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 פרסמה 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. מעת שההסכם הקיבוצי ותקנות ההרחבה נכנסו לתוקף, **הנחיה זו אינה רלבנטית לגבי עובדים בחופשה לפי ההסדר שבהסכם הקיבוצי ובתקנות ההרחבה.**

4. **שאלה:** מה יחול לגבי עובדים שלא צפויים להיות מועסקים בשנה הבאה (דוגמת עובדים במילוי מקום) ונכנסים למינוס של ימי חופשה?

תשובה: 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.

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

תשובה: 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.

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

תשובה: 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.

עובדים חיוניים

7. **שאלה:** האם עובד חיוני שעבודתו חיונית לטובת הסיוע הישיר להתמודדות עם התפשטות נגיף הקורונה, יכול לקבל אישור לבצע שעות נוספות מהבית?
תשובה: כן. באישור המנכ"ל או מנהל יחידת הסמך, אם קיים צורך ממשי בעבודתו בשעות אלה, בהתאם לסעיף ג2. (3) להנחיית חירום.
8. **שאלה:** האם עובד חיוני שעבודתו חיונית לצורך שימור הרציפות התפקודית ושירותי הליבה של המשרד, יכול לקבל אישור לבצע שעות נוספות מהבית?
תשובה: לא, בהתאם לסעיף ג2. (2) להנחיית חירום.
9. **שאלה:** האם עובד חיוני שקיבל אישור לעבוד מהבית רשאי לעבוד בחלק מהימים מהמשרד ובחלק מהימים מהבית?
תשובה: כן. בהתאם לצורכי העבודה ואישור המנהל, ובכפוף לתקנות ההגבלה.
10. **שאלה:** האם יש לשלם לעובד חיוני שמועסק מהבית שכר מלא באופן אוטומטי?
תשובה: לא. שכר לעובד חיוני שמועסק מהבית ישולם על פי דיווח של שעות העבודה שביצע בפועל, ובכפוף לאישור הממונה הישיר והסמנכ"ל/מנכ"ל או המנהל האדמיניסטרטיבי/מנהל ביה"ח 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. בהעדר יתרה כאמור, יקוזזו השעות האמורות כשעות חסר. אופן פירוט העבודה שבוצעה מהבית על ידי העובד יוגדר על-ידי המנכ"ל/ סמנכ"ל של המשרד או המנהל האדמיניסטרטיבי/מנהל בית החולים.
11. **שאלה:** האם עובד חיוני שקיבל אישור לעבוד מהבית רשאי לעבוד באותו יום חלק מהשעות מהמשרד וחלק מהשעות בבית?
תשובה: כן. בהתאם לצורכי העבודה.
12. **שאלה:** האם ביום בו עובדים חלק מהשעות במשרד וחלק מהשעות בבית כן ניתן לבצע שעות נוספות מהבית?





תשובה: התשובה מתחלקת לשניים:

- אם העובד חיוני לטובת הסיוע הישיר להתמודדות עם התפשטות נגיף הקורונה – ניתן באישור מנכ"ל או מנהל בית החולים לפי סעיף 2(3).
- אם מדובר בעובד חיוני שעבודתו חיונית לצורך שימור הרציפות התפקודית ושירותי הליכה של המשרד/ביה"ח - 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.

13. **שאלה:** מה דינו של עובד חיוני שלא עובד באופן מלא (חלק מהימים כן וחלק לא או שלא השלים את שעות התקן היומי)?

תשובה: 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 3(6) להנחית החירום).

14. **שאלה:** האם ובאילו נסיבות משרד הבריאות או בית חולים רשאים לשנות את רשימות העובדים החיוניים בתקופה שעד יום 16.4.2020?

תשובה: לא ניתן 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**.

15. **שאלה:** מה הסטטוס של עובד חיוני שחלה והוחלף? האם הופך להיות עובד שאינו חיוני?

תשובה: 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.





16. **שאלה:** מה הסטטוס של עובד שהחליף עובד חיוני אשר שהה במחלה/ אבל/ מילואים/

חל"ד? האם לאחר מכן חוזר להיות "רגיל"?

תשובה: 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.

17. **שאלה:** האם עובדי מחשוב יכולים לעבוד מהבית?

תשובה: 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 ייעשה כאמור בהנחיות החירום.

18. **שאלה:** האם כניסה של בן משפחה של עובד חיוני לבידוד היא עילה להחלפת העובד החיוני?

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

19. **שאלה:** האם עובד חיוני שאושר לו לעבוד מהבית ונמצא בבידוד- יכול לדווח על עבודה

מהבית?

תשובה: כן. עובד חיוני שנמצא בבידוד ועובד מביתו יכול לדווח על עבודה מהבית, בהתאם לסעיף 5ג להנחית החירום. עובד זה יקבל שכר לפי דיווח על ביצוע בפועל של שעות עבודה, ולגבי השעות בהם לא עבד רשאי למלא מחלה, חופשה או היעדרות.

20. **שאלה:** האם יש חובה לקבוע שכל העובדים במשרד הבריאות או בבתי החולים הם עובדים

חיוניים לפי תקנות ההגבלה?

תשובה: משרד הבריאות ובתי החולים הוחרגו ממכסות ההגבלה. יחד עם זאת מדובר במכסה מקסימלית, וניתן להגדיר כי לא כל העובדים חיוניים.

21. **שאלה:** האם עובד חיוני שעובד מהבית רשאי לעבוד ביום שישי?

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





חוק עבודת נשים

להלן הבהרות לשאלות בקשר לזכויות עובדים ועובדות מכוח חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 (להלן - "חוק עבודת נשים").

עובדת/ חיונית/ - זכאים לכל הזכויות המוקנות להם בחוק עבודת נשים (קיצור שעות עבודה, שמירת הריון, וכיוצא באלה).

עובדת/ רגילה/ - הוראות ההסכם הקיבוצי ותקנות ההרחבה חלות לגבי העובדים הרגילים, ולכן בתקופה שעד יום 16.4.2020 שוהים בחופשה. על אף האמור, עובד רגיל אשר שוהה בחופשה ללא תשלום לפי חוק עבודת נשים, בתקופה שעד יום 16.4.2020, לא שוהה בחופשה לפי הוראות ההסכם הקיבוצי ותקנות ההרחבה.

22. **שאלה:** האם ניתן להוציא עובדת רגילה, במהלך תקופת ההיריון או במהלך התקופה המוגנת לאחר סיום חופשת הלידה וההורות לפי חוק עבודת נשים (60 ימים), לחופשה לפי ההסדר הקבוע בהסכם הקיבוצי?

תשובה: כן. יובהר כי במקרה שבו עובדת מבקשת לנצל את זכותה לשהות בחופשה ללא תשלום לפי סעיף 7(ד) לחוק עבודת נשים בתום תקופת הלידה וההורות, היא תשהה בחופשה ללא תשלום לפי החוק כאמור ולא בחופשה לפי ההסכם הקיבוצי ותקנות ההרחבה.

23. **שאלה:** גברים אשר לפי חוק מגיעה להם האפשרות לממש 3 ימי מחלה לאחר לידת ילד/ה - האם יוכלו לדווח אותם כימי מחלה?

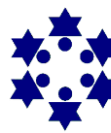
תשובה: עובדים חיוניים - יכולים לדווח מחלה. עובדים רגילים - שוהים בחופשה לפי ההסכם הקיבוצי ותקנות ההרחבה. לעניין האפשרות לדווח מחלה בתקופה שלאחר יום 22.3.2020 ועד יום 16.4.2020 - ראה תשובה לשאלה מס' 1 בשו"ת זה.

24. **שאלה:** נשים בטיפולי פוריות/ גברים ונשים בהליכי פונדקאות, עפ"י הנחיות התקשי"ר יכולים לממש ימי מחלה ואף מגיעים להם ימי מחלה נוספים. האם מותר להם לדווח ימי מחלה?

תשובה: עובדים חיוניים - יכולים לדווח מחלה. עובדים רגילים שוהים בחופשה לפי ההסכם הקיבוצי ותקנות ההרחבה. לעניין האפשרות לדווח מחלה בתקופה שלאחר יום 22.3.2020 ועד יום 16.4.2020 - ראה תשובה לשאלה מס' 1 בשו"ת זה.

25. **שאלה:** האם עובדת רגילה זכאית לחופשה בתקופת הריון לפי פסקה 33.311 לתקשי"ר? **תשובה:** עובדת רגילה שוהה בחופשה לפי ההסכם הקיבוצי ותקנות ההרחבה.





26. **שאלה:** אשפוז בתקופת היריון - האם העובדת זכאית לימי מחלה?

תשובה: עובדת חיונית- זכאית לימי מחלה. עובדת רגילה- שווה בחופשה לפי ההסכם הקיבוצי ותקנות ההרחבה, אולם במקרים חריגים יש אפשרות שתופנה לוועדת מעקב בהתאם להסכם הקיבוצי.

27. **שאלה:** האם עובדת בשמירת היריון זכאית לימי מחלה?

תשובה: עובדת חיונית- זכאית לימי מחלה. עובדת רגילה- שווה בחופשה לפי ההסכם הקיבוצי ותקנות ההרחבה. לעניין האפשרות לדווח מחלה בתקופה שלאחר יום 22.3.2020 ועד יום 16.4.2020 - ראו תשובה לשאלה מס' 1 בשו"ת זה.

