



י"ב ניסן, תש"פ
6 אפריל, 2020

לידיעת המעסיק והעובד/ת

הנדון: תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש)(חוק עבודת נשים), התש"פ-2020

במסגרת מצב החירום מאז שהוכרז על המחלה הנגרמת מנגיף הקורונה החדשה כמחלה מידבקת, נקטו מעסיקים שפעילותם הוגבלה או צומצמה בעקבות כך במדיניות של הוצאת העובדים לחופשה ללא תשלום מתוך כוונה כנה כי עם סיום ההגבלה יוכלו להחזיר את העובדים למקום עבודתם, בעוד שבמהלך החלי"ת העולה על שלושים ימים יוכלו העובדים והעובדות לקבל גמלת אבטלה. חוק עבודת נשים מבקש בראש ובראשונה לשמור על משרותיהם של עובדים ועובדות מוגנים מכוח החוק על כן תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש)(חוק עבודת נשים), התש"פ-2020, שהותקנו היום, 6/4/2020 מבקשות שלא לראות כפגיעה בהכנסה הוצאת עובדת או עובד כאמור שהוצאו לחלי"ת בכפוף לתנאים שיפורטו להלן. מעסיקים אלה לא יהיו חייבים בבקשת היתר. עובדים אלה ומעסיקיהם יוכלו לפנות לביטוח לאומי לתביעה לדמי אבטלה. נציין כי על הגשת תביעה לביטוח לאומי עד 7/4 מזכות בהקלות בהתאם לתיקון תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (הוראות מיוחדות לעניין ביטוח אבטלה), התש"פ-2020.

הוצאת עובדת או עובד לחופשה ללא תשלום הינה ביוזמת המעסיק ולתקופה שלא תפחת מ-30 ימים ולא תעלה על 60 ימים ובלבד שמתקיימים כל אלה:

1. החלי"ת אינה קשורה לנסיבה שבגינה מוגנים העובד או העובדת.
2. המעסיק ביצע מאמצים ולא מצא עבודה מתאימה אחרת לעובד/ת.
3. העובד או העובדת נתנו הסכמתם בכתב להוצאתם לחופשה ללא תשלום. (יש לשמור את ההסכמה)
4. המעסיק החליט על הוצאת העובדת או העובד לחופשה ללא תשלום לאחר שפעילות עסקו הוגבלה או צומצמה עקב ההוראות והדינים שהוצאו בעקבות משבר הקורונה, או צומצמה בשל מתן שירות לעסק או ביצוע עבודה שפעילותו הוגבלה כאמור או ביצוע עבודה בעבורו, או צומצמה בהתאם להוראות תקנות שעת חירום שהתקינה הממשלה לפי סעיף 39 לחוק-יסוד הממשלה בעקבות ההכרזה האמורה.
5. התפקיד שביצעו העובדת או העובד אצל המעסיק הוא חלק מהפעילות שהוגבלה או צומצמה כאמור לעיל, והמעסיק הוציא לחופשה ללא תשלום בנוסף לעובדת או לעובד כאמור עובדים נוספים מאותו טעם או עובדים נוספים שלא חלה לגביהם הגבלה לפגיעה בהכנסה לפי החוק; תנאי זה לא יחול אם עסקו של המעסיק בכללותו חדל מלפעול בעת שהעובדת או העובד הוצאו לחופשה ללא תשלום או אם העובדת או העובד הם העובדים היחידים בעסקו של המעסיק.





6. על העובדת והעובד לא הוחל הסכם היציאה לחופשה כהגדרתו בתקנות שעת חירום (הרחבת הסכם יציאה לחופשה על המגזר הציבורי הרחב בשל נגיף הקורונה החדשה), התש"ף-2020 ;
7. ככל שהמעסיק מוציא לחופשה ללא תשלום עובדת בהריון – תאריך הלידה המשוער של העובדת לא חל ב- 30 הימים שבתכוף לאחר מועד הוצאתה לחופשה.

מעסיק אשר אינו עונה לקריטריונים המופיעים לעיל נדרש להגיש בקשה לקבלת היתר וחל עליו איסור להוציא את העובדת/ת לחל"ת טרם קבלת היתר.

תחולת התקנות הינה על כל עובד/ת שהוצאו לחל"ת ביוזמת המעסיק החל מה-15.3.2020 ואילך (להלן "המועד הקובע"). אם ניתן היתר לפי סעיף 9א לחוק ערב התחילה של התקנות יראו את ההיתר כאילו ניתן ביום הוצאת העובד/ת לחל"ת או במועד הקובע, לפי המאוחר.

לגבי בקשות שהוגשו ולא נתקבלה החלטה לגביהן, על המעסיק להודיע לאגף ההסדרה במשרד העבודה אם בקשתו אינה עומדת בתנאים שנקבעו בתקנות לשעת חירום ולבקש כי בקשתו תידון. יש לפנות ל- Hasdara.Woman@Economy.gov.il.

אין בהוראות התקנות כדי לגרוע מכל זכות או חובה המוטלת על מעסיק או על עובד, לפי דין, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה, אלא אם נאמר מפורשות אחרת בתקנות.

יובהר כי תקנות אלו אינן תקפות במקרים שבהם מבקש המעסיק לפטר עובד/ת או מצמצם את היקף המשרה/מקטין את השכר בתקופת העבודה של העובד/ת ועל המעסיק לפנות בבקשה להיתר לפי חוק עבודת נשים

בברכה,

יפה סולימני

מנהלת מנהל הסדרה ואכיפה

