Chen Bahar, Adv.
Naama Shabtay Bahar, Adv.
Mona Gindi, Adv.
Roman Guralnik, Adv.
Yuval Blander, Adv.
Natalie Moses Levy, Adv.
Dafna Fish Schlusselberg, Adv.
Anar Avilov, Adv.

BAHAR-SHABTAY
LAW OFFICE

חן בכר, עו"ד
נעמה שבתאי בכר, עו"ד
מונה גינדי, עו"ד
רומן גורלניק, עו"ד
יובל בלנדר, עו"ד
נטלי מוזס לוי, עו"ד
דפנה פיש שליסלברג, עו"ד
אנר אבילוב, עו"ד

11.3.2020

לקהל לקוחותינו שלום רב וחג שמח,

הנדון: **<u>זוהי שעת קורונה!</u>**

בעקבות התפרצות נגיף הקורונה עולות שאלות בנוגע ליחסי העבודה במקום העבודה, ובפרט באשר לסמכויות המוקנות למעסיק לשם התמודדות עם השלכות התופעה. לאור זאת מצאנו לנכון לרכז עבורכם שאלות ותשובות נפוצות, בתקווה שהדבר יהא לכם לעזר.

נדגיש כי האמור בחוזר זה <u>רלוונטי לעת הזו</u>, ואינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי קונקרטי ביחס לכל מקרה על פי נסיבותיו.

[ש]. האם ההיעדרות שנובעת מחמת בידוד ביתי מהווה חופשת מחלה או חופשה בתשלום או חופשה ללא תשלום?

התשובה לשאלה זו תלויה בנסיבות שהובילו את העובד לשהות בבידוד ביתי.

ככל שהעובד שוהה בבידוד ביתי <u>בהתאם להנחיה שניתנה על ידי משרד הבריאות</u> – הרי שבאופן גורף ואוטומטי מדובר בהיעדרות מפאת מחלה. לעומת זאת, ככל שהעובד מבקש <u>מיוזמתו</u> לשהות בבידוד ביתי (לדוגמא בשל חשש לצאת מן הבית או בשל חשש להימצא במקום העבודה) – אזי לא מדובר בחופשת מחלה, והיעדרות שכזו מותנית בהסכמת המעסיק. בהתאם לאותה הסכמה שתתגבש – יקבעו המעסיק והעובד ביחד אם מדובר בחופשה בתשלום או חופשה ללא תשלום.

[ש]. האם עובד שנעדר מן העבודה מחמת הצורך לשהות בבידוד ביתי בהתאם להנחיה של משרד הבריאות נדרש להמציא למעסיק אסמכתא כלשהי, לרבות תעודת מחלה, לתמיכה בהיעדרותו זו?

עובד שנדרש לשהות בבידוד ביתי בהתאם להנחיות של משרד הבריאות אינו נדרש להמציא <u>אישור מחלה</u> כל עוד הבידוד נובע מהנחיות של משרד הבריאות. עם זאת, על העובד למלא הצהרה בהתאם לנוסח שפרסם משרד הבריאות, ולנמק במסגרת אותה הצהרה את הצורך לשהות בבידוד ביתי. על העובד להגיש את ההצהרה החתומה כתנאי לזכאות לדמי מחלה, ואין לדרוש מן העובד להגיש אישור מחלה נוסף מעבר לאישור הגורף שפרסם משרד הבריאות. עובד שלא מגיש הצהרה חתומה לתמיכה בהיעדרותו מן העבודה – מסתכן בכך שהיעדרותו תהא בלתי מוצדקת, ובכך שלא יהא זכאי לתשלום דמי מחלה.

למען הנוחות, העתק ההצהרה מצ"ב לחוזר לקוחות זה ומסומן נספח א'.

Chen Bahar, Adv.
Naama Shabtay Bahar, Adv.
Mona Gindi, Adv.
Roman Guralnik, Adv.
Yuval Blander, Adv.
Natalie Moses Levy, Adv.
Dafna Fish Schlusselberg, Adv.
Anar Avilov, Adv.

BAHAR-SHABTAY
LAW OFFICE

חן בכר, עו"ד
נעמה שבתאי בכר, עו"ד
מונה גינדי, עו"ד
רומן גורלניק, עו"ד
יובל בלנדר, עו"ד
נטלי מוזס לוי, עו"ד
דפנה פיש שליסלברג, עו"ד
אנר אבילוב, עו"ד

[ש]. עובד נדרש לשהות בביתו עם ילדו שמחויב לבידוד ביתי. כיצד יש להתייחס להיעדרות זו של העובד?

עובד שנעדר מן העבודה בשל הצורך לשהות עם ילדו המחויב בבידוד ביתי בהתאם להנחיות של משרד הבריאות, אינו נדרש להמציא אישור מחלה כל עוד הבידוד נובע מהנחיות של משרד הבריאות. עם זאת, העובד נדרש למלא הצהרה בהתאם לנוסח שפרסם משרד הבריאות, ולנמק במסגרת אותה הצהרה את הצורך לשהות בבידוד ביתי. על העובד להגיש את ההצהרה החתומה כתנאי לזכאות לדמי מחלה, ואין לדרוש מן העובד להגיש אישור מחלה נוסף מעבר לאישור הגורף שפרסם משרד הבריאות (ההצהרה צורפה כנספח א' לחוזר זה).

נציין כי הצווים של משרד הבריאות אינם עוסקים בגיל של הילד, אולם על פי הבנתנו ניתן לטעון, כי יש להחיל את הוראות החוק, ולהקנות את זכות ההיעדרות להורים שילדם טרם הגיעו לגיל 16. במקרה שכזה העובד רשאי לזקוף את ההיעדרות על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותו, אך זאת עד לתקרה של 8 ימים בלבד, ובתנאי שרק אחד מבני הזוג נשאר בביתו להשגיח על הילד (או במקרה שבן הזוג הוא עצמאי שלא נעדר מעסקו). מובן כי ככל שהיעדרות העובד נובעת מן הצורך של העובד עצמו לשהות בבידוד (בשל, לדוגמא, המגע ההדוק עם ילדו החולה) אזי ההיעדרות אינה מוגבלת ל-8 ימים בלבד שכן היא נובעת מחובת הבידוד של העובד ולא בשל הצורך להשגיח על ילדו.

[ש]. מהו התשלום שעובדים זכאים לקבל בעבור תקופת ההיעדרות מחמת בידוד ביתי בהתאם להוראות משרד הבריאות?

מאחר שתקופת ההיעדרות מסווגת כתקופת מחלה (בכפוף להגשת הצהרה חתומה) – אזי התשלום בעדה יבוצע בהתאם לקבוע בחוק דמי מחלה, אלא אם קיים הסכם קיבוצי או אישי הקובע אחרת. נזכיר כי התשלום (החל מהיום השני להיעדרות) מותנה בכך שצבורים לעובד ימי מחלה, ולמעסיק שמורה הזכות להחליט אם לשלם לעובד גם בהיעדר יתרה צבורה.

[ש]. עובד מעוניין להגיע למקום העבודה על אף הנחיית משרד הבריאות שלפיה הוא נדרש לשהות בבידוד ביתי. האם המעסיק רשאי לאפשר לו, ככל שהדבר מתאים לצרכיו?

לא ולא!

המעסיק מחויב למלא אחר הוראות משרד הבריאות, וככל שעובד נדרש לשהות בבידוד ביתי על פי הנחיות של משרד הבריאות, אין לאפשר לו להגיע למקום העבודה, אפילו אם הוא רוצה בכך.

[ש]. עובד הפר את חובתו לשהות בבידוד ביתי והגיע למקום העבודה. מהן הסמכויות המוקנות למעסיק במקרה שכזה?

על המעסיק למנוע את כניסת העובד למקום העבודה, וכן להתרות בעובד שהישנות המקרה עשויה להוביל לנקיטת צעדים משמעתיים, לרבות סיום העסקה.

Chen Bahar, Adv.
Naama Shabtay Bahar, Adv.
Mona Gindi, Adv.
Roman Guralnik, Adv.
Yuval Blander, Adv.
Natalie Moses Levy, Adv.
Dafna Fish Schlusselberg, Adv.
Anar Avilov, Adv.

BAHAR-SHABTAY
LAW OFFICE

חן בכר, עו"ד
נעמה שבתאי בכר, עו"ד
מונה גינדי, עו"ד
רומן גורלניק, עו"ד
יובל בלנדר, עו"ד
נטלי מוזס לוי, עו"ד
דפנה פיש שליסלברג, עו"ד
אנר אבילוב, עו"ד

[ש]. עובד אינו מעוניין להגיע לעבודה בשל חשש שחברו נשא של נגיף הקורונה או כל חשש אחר. האם יש לראות בכך עבירת משמעת? האם ניתן לחייב את העובד להגיע לעבודה? מהן הסמכויות המוקנות למעסיק במקרה שכזה?

התשובה לשאלה זו אינה חד משמעית.

מצד אחד, חשש אישי סובייקטיבי של עובד אינו מצדיק את היעדרותו ממקום העבודה, והמעסיק אינו מחויב לקבל זאת, בפרט אם היעדרות העובד פוגעת בהתנהלות השוטפת במקום העבודה. מצד שני, דווקא בימים אלו, עת חוסר הוודאות גבוה במיוחד, מן הראוי להתחשב בתחושות של העובדים, וככל הניתן בהתאם לצרכי המעסיק לאפשר להם להיעדר מהעבודה אם זהו רצונם. מובן כי היעדרות שכזו אינה היעדרות מפאת מחלה, כי אם היעדרות מפאת חופשה או חופשה ללא תשלום, על פי ההסכמה שתתגבש בין העובד למעסיק. כמו כן, במקרה שכזה ניתן לסכם על עבודת העובד מהבית, על פי הכללים והצרכים שיגדיר המעסיק.

[ש]. האם המעסיק רשאי <u>לדרוש</u> מעובדים השוהים בבידוד ביתי לבצע את עבודתם מהבית (ככל שעבודתם ניתנת לביצוע מהבית)?

התשובה לשאלה זו אינה חד משמעית.

ככל שהעובד כשיר לבצע עבודה מהבית (מבחינה רפואית) ויש לו את מלוא האמצעים כדי לבצע את עבודתו – ניתן ל<u>סכם</u> על עבודה מהבית, אך ספק אם ניתן ל<u>דרוש</u> זאת בהוראה חד צדדית. מובן מאליו, כי במקרה שכזה, אם העובד יבצע עבודה מהבית – יש להתייחס לשעות העבודה מהבית ככאלו שמזכות את העובד בשכר לכל דבר ועניין, ואין לראות בהן כשעות היעדרות מפאת מחלה.

לעומת זאת, ככל שהעובד אינו כשיר לבצע עבודה מהבית (מבחינה רפואית) או שאין לו אפשרות מעשית לבצע את עבודתו מהבית – אזי הדרישה לעבוד מהבית אינה דרישה לגיטימית ויש להימנע מכך.

[ש]. האם המעסיק רשאי לפטר עובד בשל שהייתו בבידוד ביתי על פי הנחיות משרד הבריאות?

לא. פיטורי עובד מחמת שהייתו בבידוד ביתי על פי <u>הנחיית משרד הבריאות</u> הם פיטורים שלא כדין ונובעים מטעם בלתי ענייני.

[ש]. האם המעסיק רשאי לפטר עובד בשל שהפר את חובתו לשהות בבידוד ביתי על פי הנחיות משרד הבריאות?

ככל שהפרת החובה לשהות בבידוד ביתי פגעה במעסיק (לדוגמא בשל הצורך להאריך את תקופת השהות בבידוד ביתי עקב הפרת חובת הבידוד), ניתן לטעון כי מדובר בהתנהלות חסרת תום לב מצד העובד המצדיקה לשקול את סיום עבודתו. לעומת זאת, ככל שהפרת החובה לשהות בבידוד ביתי לא פגעה באף אינטרס לגיטימי של המעסיק – ספק אם ניתן להשתמש ב"הפרה" כנימוק לגיטימי לפיטורי העובד. מכל מקום, פיטורי העובד לא ייכנסו לתוקף כל עוד העובד שוהה בתקופת מחלה המזכה בדמי מחלה, וזאת לאור האיסור הקבוע בחוק לעניין זה.

Chen Bahar, Adv.
Naama Shabtay Bahar, Adv.
Mona Gindi, Adv.
Roman Guralnik, Adv.
Yuval Blander, Adv.
Natalie Moses Levy, Adv.
Dafna Fish Schlusselberg, Adv.
Anar Avilov, Adv.

BAHAR-SHABTAY
LAW OFFICE

חן בכר, עו"ד
נעמה שבתאי בכר, עו"ד
מונה גינדי, עו"ד
רומן גורלניק, עו"ד
יובל בלנדר, עו"ד
נטלי מוזס לוי, עו"ד
דפנה פיש שליסלברג, עו"ד
אנר אבילוב, עו"ד

[ש]. עובד מסרב לדווח נוכחות באמצעות "טביעת אצבע" בשל חשש מהידבקות. מהן הסמכויות המוקנות למעסיק במקרה שכזה?

מצד אחד, חשש אישי סובייקטיבי של עובד אינו מצדיק עריכת התאמות במקום העבודה, והמעסיק אינו מחויב לקבל זאת. מצד שני, וכפי שציינו עוד קודם, דווקא בימים אלו, עת חוסר הוודאות גבוה במיוחד, מן הראוי להתחשב בתחושות של העובדים, ובפרט אם אין בכך כדי לייצר הכבדה בלתי סבירה על המעסיק. במקרה של דיווח נוכחות באמצעות "טביעת אצבע" ניתן לייצר חלופות לדיווח הנוכחות בתקופה זו – כגון החתמה באמצעות כרטיס, דיווח נוכחות ידני (על גבי טופס), דיווח נוכחות באפליקציה, וכן חיטוי של מערכת הנוכחות לפני כל "הטבעה".

[ש]. האם המעסיק רשאי לאסור יציאת עובדים לחופשה בארץ?

ראשית נזכיר, כי הסמכות לאשר חופשות לעובדים נתונה למעסיק, והשימוש בסמכות זו צריך להיעשות בתום לב, מטעמים ענייניים, וככל הניתן תוך התחשבות בצרכים של העובד.

אשר לחופשות בארץ – נכון לעת הזו אין כל מגבלה גורפת לגבי השהות במקומות כאלה ואחרים בארץ, ולכן לכאורה אין כל הצדקה למנוע מעובד לצאת לחופשה בארץ. כן יצוין כי חופש בארץ אינו בהכרח "נופש" וגם מטעם זה קשה לחשוב על הצדקה שמאפשרת למנוע מעובד לצאת לחופשה.

[ש]. האם המעסיק רשאי לאסור יציאת עובדים לחופשה בחו"ל?

על פי ההנחיות של משרד הבריאות כפי שהן בעת הזו – עובד שחוזר לארץ מחו"ל נדרש אוטומטית לשהות בבידוד של 14 ימים לפחות (אם יימצא שהעובד נשא או חולה, הבידוד צפוי להיות ארוך יותר). לנוכח זאת, יציאת עובד לחופשה בחו"ל משמעה הארכת ההיעדרות באופן אוטומטי למשך שבועיים נוספים מעבר לחופשה. בנסיבות אלו, וככל שהמעסיק אינו יכול לספוג היעדרות של שבועיים נוספים מעבר לחופשה – אזי ניתן לראות בכך טעם ענייני שבעטיו רשאי המעסיק לדחות את בקשת העובד לחופשה. לחילופין – ככל שצרכי העבודה מאפשרים למעסיק לספוג היעדרות של שבועיים נוספים מעבר לחופשה (לרבות באמצעות עבודה מהבית) – הדבר נתון לשיקולו של המעסיק, אשר נדרש להתחשב בבקשת העובד.

[ש]. האם המעסיק רשאי לבטל חופשות שאושרו זה מכבר לעובדים?

ככל שמדובר בחופשה בארץ – איננו רואים הצדקה לעשות כן לאור תשובתנו לעיל.

ככל שמדובר בחופשה בחו"ל – התשובה לשאלה אינה חד משמעית ותלויה בנסיבות הספציפיות של כל מקרה לגופו. ככלל ניתן לומר, שספק אם מעסיק רשאי לבטל חופשה שאושרה לעובד זה מכבר, בפרט אם העובד הסתמך על האישור ונערך בהתאם. עם זאת, ככל שהביטול אפשרי ואינו פוגע בעובד (כלכלית או אישית או בדרך אחרת) – ייתכן שניתן להצדיק את דרישת המעסיק לבטל את החופשה.

Chen Bahar, Adv.
Naama Shabtay Bahar, Adv.
Mona Gindi, Adv.
Roman Guralnik, Adv.
Yuval Blander, Adv.
Natalie Moses Levy, Adv.
Dafna Fish Schlusselberg, Adv.
Anar Avilov, Adv.

BAHAR-SHABTAY
LAW OFFICE

חן בכר, עו"ד
נעמה שבתאי בכר, עו"ד
מונה גינדי, עו"ד
רומן גורלניק, עו"ד
יובל בלנדר, עו"ד
נטלי מוזס לוי, עו"ד
דפנה פיש שליסלברג, עו"ד
אנר אבילוב, עו"ד

[ש]. האם המעסיק רשאי לצמצם את היקף המשרה של העובדים בשל ירידה בהיקף הפעילות?

הירידה בהיקף הפעילות מהווה טעם ענייני לדרישת המעסיק לצמצם את היקף המשרה. עם זאת, יש לבחון אם הסכם העבודה שנחתם עם העובד מקנה למעסיק את הסמכות לצמצם את היקף המשרה בהתאם לשיקול דעתו הבלעדי. ככל שהמעסיק מחויב להעסיק את העובד בהיקף מסוים כפי שהוסכם – שינוי ההיקף טעון הסכמה מצידו של העובד, ואין לעשות זאת באופן חד צדדי. בהיעדר הסכמה רשאי המעסיק לבחון חלופות אחרות כדי "למלא" את היקף המשרה של העובד (כגון על ידי צאתו לחופשה, או העברתו לתפקיד אחר או ביצוע עבודה מהבית), וככל שאין מנוס אף ניתן לשקול אפשרות של סיום עבודה.

[ש]. האם המעסיק רשאי לפטר עובדים בשל ירידה בהיקף הפעילות?

הירידה בהיקף הפעילות מהווה טעם ענייני לפיטורי עובדים אולם יש לבצע את הליך הפיטורים בהתאם לקבוע בדין.

[ש]. האם המעסיק רשאי להוציא עובדים לחופשה ללא תשלום בשל ירידה בהיקף הפעילות?

הירידה בהיקף הפעילות מהווה טעם ענייני להוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום, ובהיעדר הסכמה מצד העובד ניתן לשקול אפשרות של סיום עבודה כדין.

שירות התעסוקה פרסם אתמול (10.3.2020) חוזר שקובע כי עובד שישהה בחל"ת של 30 ימים לפחות יהיה זכאי לדמי אבטלה בעבור תקופה זו, ובלבד שמתקיימים לגביו התנאים המזכים בתשלום דמי אבטלה[1]. המוסד לביטוח לאומי הוסיף וציין, כי הזכאות לדמי אבטלה תחול גם על עובדים שצבורים לזכותם ימי חופשה שטרם נוצלו.

על מנת לממש את הזכות לדמי אבטלה, המעסיק נדרש לצייד את העובד במכתב בדבר הוצאתו לחל"ת, ויש להבהיר במכתב כי היציאה לחל"ת נעשתה ביוזמת המעסיק בשל נגיף הקורונה. כמו כן, המעסיק נדרש למלא "אישור על תקופת העסקה ושכר" ולמסור את האישור לעובד לשם מימוש הזכות לקבלת דמי אבטלה.

תקופת החל"ת של העובד צריכה להיות בת 30 ימים לפחות, ועל המעסיק לאשר כי בכוונתו לקלוט את העובד בחזרה לעבודה בתום תקופת המשבר. העובד מצידו יידרש להתייצב בלשכת התעסוקה אחת לחודש (בתאריכים כפי שנקבע על ידי לשכת התעסוקה) ולחתום על טופס הצהרה כמצורף לחוזר זה.

[ש]. האם ההגנות הקבועות בחוק ביחס לעובדים בטיפולי פוריות, עובדות בהריון, עובדים לאחר שירות מילואים פעיל וכו' חלות גם בתקופה זו?

כן. ההגנות הקבועות בחוקים השונים ביחס לפיטורי עובדים ו/או הקטנת היקף משרה והכנסה אינן מתבטלות בתקופה של משבר, ולכן סמכויות המעסיק המפורטות לעיל כפופות למגבלות החוקיות.

---

[1] התנאים מפורטים באתר של המוסד לביטוח לאומי ואלו הם: העובד מבוטח בביטוח אבטלה; העובד בגיל 20-67; העובד צבר תקופת אכשרה (12 חודשים מתוך 18 החודשים שקדמו לחל"ת); העובד מובטל

Chen Bahar, Adv.
Naama Shabtay Bahar, Adv.
Mona Gindi, Adv.
Roman Guralnik, Adv.
Yuval Blander, Adv.
Natalie Moses Levy, Adv.
Dafna Fish Schlusselberg, Adv.
Anar Avilov, Adv.

BAHAR-SHABTAY
LAW OFFICE

חן בכר, עו"ד
נעמה שבתאי בכר, עו"ד
מונה גינדי, עו"ד
רומן גורלניק, עו"ד
יובל בלנדר, עו"ד
נטלי מוזס לוי, עו"ד
דפנה פיש שליסלברג, עו"ד
אנר אבילוב, עו"ד

[ש]. האם המעסיק רשאי להוציא עובדים <u>לחופשה בתשלום</u> בשל ירידה בהיקף הפעילות?

הירידה בהיקף הפעילות מהווה טעם ענייני להוצאת עובדים לחופשה בתשלום, ובלבד שצבורים לזכות העובדים ימי חופשה. נזכיר כי הוצאת עובדים לחופשה של עד 7 ימים קלנדריים ניתן לבצע ללא התראה, אולם חופשה בתשלום של מעבר ל-7 ימים טעונה הודעה מראש בת 14 ימים קלנדריים. בהסכמת העובד ניתן לקצר את תקופת ההודעה מראש על החופשה.

<u>נספחים לחוזר זה</u>:

נספח א' – הצהרת עובד שנדרש לשהות בבידוד ביתי

נספח ב' – אישור המעסיק על תקופת העסקה ושכר

נספח ג' – טופס הצהרה על חופשה ללא תשלום בעקבות משבר לאומי

ככל שיידרש סיוע נוסף או הבהרות לאמור לעיל, נשמח לעמוד לרשותכם.

בברכת בריאות שלמה וחג פורים שמח,

נעמה שבתאי בכר, עו"ד

א.

www.health.gov.il

משרד הבריאות
לחיים בריאים יותר

ראש שרותי בריאות הציבור
Director of Public Health Services

טופס הצהרה

1. שם העובד/ת: _____
2. תעודת זהות: _____
3. תקופת הבידוד: _____
4. סיבת הבידוד:

א. חזרה מאחד היעדים כמפורט בצו בריאות העם:

(1) היעד ממנו חזר העובד: _____

(2) מועד השהייה האחרון ביעד: _____

ב. מגע הדוק עם חולה מאומת:

(1) מקום החשיפה לחולה: _____

(2) מועד החשיפה לחולה: _____

חתימת העובד/ת: _____

תאריך: _____

Director of public health services
Ministry of Health
P.O.B 1176 Jerusalem 91010

ראש שירותי בריאות הציבור
משרד הבריאות
ת.ד 1176 ירושלים 91010

ב

המוסד לביטוח לאומי
מינהל הגמלאות

אישור המעסיק על תקופת ההעסקה ועל השכר

חותמת קבלה	לשימוש פנימי בלבד (סריקה)
	מס' זהות / דרכון דפים סוג המסמך 0 3

1 פרטי המעסיק

שם המעסיק	מספר תיק ניכויים

כתובת

רחוב / תא דואר	מס' בית	כניסה	דירה	יישוב	מיקוד

מספר טלפון	מספר פקס	דואר אלקטרוני

מען למכתבים (אם שונה מהכתובת המפורטת למעלה)

רחוב / תא דואר	מס' בית	כניסה	דירה	יישוב	מיקוד

2 פרטי העובד השכיר

אנו מאשרים בזה שהרשום מטה הועסק על ידינו כעובד שכיר, ועבודתו הופסקה, בהתאם לפרטים הרשומים מטה:

שם משפחה	שם פרטי	מספר זהות ס"ב	מתאריך: (שנה / חודש / יום)	עד תאריך: (שנה / חודש / יום)

הסיבה להפסקת העבודה:

- ☐ פיטורין ביוזמת המעסיק
- ☐ התפטרות ביוזמת העובד
- ☐ פרישה לפנסיה – ביוזמת המעסיק
- ☐ פרישה לפנסיה – ביוזמת העובד
- ☐ יציאה לחל"ת ביוזמת המעסיק
- ☐ יציאה לחל"ת ביוזמת העובד
- ☐ סיבה אחרת. נא לפרט: _____

למי שנמצא בחל"ת, ציין תקופת החל"ת
מ _____ עד _____
מס' ימי חופשה שנותרו _____

הערות לסיבה להפסקת העבודה _____

שכרו שולם על בסיס	מספר ימי עבודה בשבוע	מספר שעות עבודה ביום	עבודה במשמרות	עובד בשבת/חג	זכאי לקצבת פרישה
☐ חודשי ☐ יומי ☐ שעות ☐ אחר _____			☐ לא ☐ כן	☐ לא ☐ כן	☐ לא ☐ כן

שולם תשלום בגין אי מתן הודעה מוקדמת (ימים/חודשים): מתאריך: (שנה / חודש / יום)	עד תאריך: (שנה / חודש / יום)	העובד נמנה כיום או היה נמנה בעבר עם בעלי החברה	האם העובד מוגדר כיום או היה מוגדר בעבר במס הכנסה כבעל שליטה בחברת מעטים (כהגדרתו בסעיף 32 לפקודת מס הכנסה)
		☐ לא ☐ כן	☐ לא ☐ כן

השכר שולם	קיימת קרבה משפחתית בינך לבין העובד
☐ בבנק ☐ בהמחאה ☐ במזומן ☐ אחר _____	☐ לא ☐ כן, מסוג _____

3 הצהרה

אני החתום מטה מצהיר בזה שמסרתי את כל הפרטים הקשורים בעבודתו של העובד, כנדרש בחלק זה

תאריך _____ חתימת ממלא הטופס ותפקידו ✕ _____ חתימה וחותמת המעסיק/העסק ✕ _____

טופס זה מנוסח בלשון זכר אך פונה לנשים וגברים כאחד

4 פרטים על העבודה והשכר

1. יש למלא פרטים על עבודת השכיר ועל השכר ב-12 חודשים לפחות מתוך 18 החודשים שקדמו למועד הפסקת העבודה, כולל חודש עבודה אחרון.
2. אם העובד הועסק בשנה וחצי האחרונה 12 חודשים או יותר, אפשר להסתפק ברישום 12 החודשים האחרונים.
3. אין לכלול רכיבי שכר שאינם חייבים בדמי ביטוח לאומי ואין לכלול תשלומים שניתנו לעובד אחרי ניתוק יחסי עובד-מעביד

פרטי העובד השכיר:	שם משפחה	שם פרטי	מספר זהות ס"ב

	בשנה/ בחודש	השכר ברוטו החייב בדמי ביטוח בש"ח (כולל הפרשים ותשלומים נוספים)	דמי ביטוח ודמי ביטוח בריאות שנוכו	אחוז משרה	מס' ימי עבודה עבורם שולם שכר (כולל ימי חג, חופשה, מחלה)	היעדרויות עבורם לא שולם שכר	
						מס' ימים	סיבה
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							

5 פירוט תשלומים חד-פעמיים והפרשים שנכללו בשכר

בטור "מהות התשלום", לגבי תשלומים חד-פעמיים - רשום את סוג התשלום, כגון: דמי הבראה, ביגוד, מענק חד פעמי, משכורת י"ג, בונוס תקופתי וכד'. לגבי "הפרשי שכר" (כולל שעות נוספות ופרמיות) – רשום "הפרשים" ושייכם לחודשים שבעדם הם שולמו.

מהות התשלום	בחודש	שולם סכום בש"ח	מתאריך	עד תאריך

סיבה אחרת לשינויים בשכר:

תאריך_____ חתימת ממלא הטופס ותפקידו ✕_____ חתימה וחותמת המעסיק/העסק ✕_____

חלק ג – נספחים

נספח א – הצהרה על חופשה ללא תשלום בעקבות משבר

<u>הצהרה על חופשה ללא תשלום בעקבות משבר לאומי</u>

1. אני _____ (שם ושם משפחה) מספר ת.ז _____ הרשום כדורש עבודה בלשכת התעסוקה _____, מצהיר בזאת כי יצאתי לחופשה ללא תשלום על פי דרישת המעסיק _____ (שם המעסיק) (להלן: "המעסיק"), החל מתאריך _____ ועד לתאריך _____
2. למיטב ידיעתי בכוונת המעסיק לקלוט אותי לעבודה בתום תקופת המשבר.
3. ידוע לי כי זכאות לדמי אבטלה מחייבת אותי להיות זמין לכל "עבודה מתאימה" בתקופה זו בנוסף ליתר תנאי הזכאות כפי שמוגדרים בחוק הביטוח הלאומי.
4. **הובהר לי כי החל ממועד זה ועד להודעה שאקבל משירות התעסוקה אני נדרש להתייצב אחת לחודש בין התאריכים 15-21 לחודש.**
5. במקרה בו תימצא עבורי "עבודה מתאימה", שירות התעסוקה יהיה רשאי להפנות אותי למעסיק לרבות הפניה בטלפון או לחילופין לזמן אותי ללשכת התעסוקה לצורך מתן הפניה ואהיה מחויב לשתף פעולה עם ההפניה בהתאם לדין.
6. הובהר לי כי בכל שלב, במידה ואהיה מעוניין להיפגש עם מתאם ההשמה לצרכי חיפוש עבודה מתאימה, באפשרותי לעשות זאת.
7. **הובהר לי כי חובה עלי לדווח על תחילת עבודה חדשה ו/או חזרה לעבודה אצל המעסיק.**
8. עם תום המשבר, כפי שיקבע ע"י השירות, במידה ולא התחלתי לעבוד ו/או חזרתי לעבוד אצל המעסיק, ידוע לי שאני מחויב להתייצב פעם בשבוע ביום: _____ בין השעות: _____

תאריך _____ **שם דורש עבודה** _____ **חתימה** _____