

## תוכן

1	מבוא
2	חלק ראשון: תקנות והוראות רגולטוריות שבוטלו
6	חלק שני: החל"ת העבודה מהבית וסיכול חוזה העבודה
13	חלק שלישי : פרטיות העובד בעבודה מרחוק
18	חלק רביעי: השפעת המגיפה על משפט העבודה הקיבוצי
20	סיכום
21	מקורות:

## מבוא

המשבר הרפואי שנגרם בעידן הקורונה הביא למשבר כלכלי בעל השלכות רבות על עולם דיני העבודה. כתוצאה מהמשבר נפגעו הן העובדים והן המעסיקים, כאשר ההשתלשלות המהירה של האירועים הצריכה הערכות עדכניות של דיני העבודה, על מנת לתת מענה למצב המשתנה החדש. התמשכות המגיפה הביאה למשברים נמשכים בשוק העבודה.<sup>1</sup>

ישראל, בניגוד למדינות רבות אחרות, לא אימצה הסדר לפיו הממשלה תשתתף במימון מלא או חלקי של עלות העסקת העובדים. ממסמך של ה-OECD עולה כי 36 מהמדינות החברות בארגון (89%) נקטו מדיניות המסייעת למעסיקים לשמור עבור העובדים מקומות עבודה, או להתאים את מספר שעות העבודה של העובדים למצב החדש שנוצר, באמצעות הרחבת תוכניות קיימות או תוכניות שנתפרו במיוחד עבור המשבר הנוכחי.<sup>2</sup>

בישראל בה לא ניתן למעסיקים סיוע שיאפשר להם להמשיך ולהעסיק את העובדים, נאלצו ונאלצים המעסיקים להוציא עובדים רבים במגזר הפרטי ובמגזר השלישי לחופשה כפויה ללא תשלום (חל"ת) או לפטר את העובדים ממקום עבודתם. חלק אחר של העובדים המשיך וממשיך לעבוד באופן חלקי או מלא, בין אם במקום העבודה עצמו, ובין אם מהבית. מפעלים חיוניים המשיכו וממשיכים בפעילות רגילה, אך מפעלים לא-חיוניים נאלצים להעסיק מספר מצומצם בלבד של עובדים, תוך ארגון מקום העבודה באופן שניתן יהיה לשמור על הוראות הצווים שהוצאו בקשר לשמירה על ריחוק חברתי. משרדי הממשלה והרשויות המקומיות הורשו להעסיק עובדים חיוניים בלבד, ובהתאם למכסה שקבעה הממשלה.<sup>3</sup> מצב זה של שינוי ביחסי העבודה נמשך גם ב"גל השני" של הקורונה, הנמצא במועד כתיבת עבודה זו בעיצומו.

ב"גל הראשון" של המשבר (בערך עד לסוף חודש אפריל 2020), כאשר אירוע המגיפה היה עדיין "בחיתוליו", ומשמעותו של האירוע, כמו גם השאלה כמה זמן ימשך האירוע, היו עדיין "מכוסים בערפלי" כבד, התייחס רוב המשק אל האירוע כאל שעת חירום לאומית זמנית. בשלב זה עדיין שרר אמון מוחלט בין כל השותפים ליחסי העבודה: העובדים, ארגוני העובדים והמעסיקים, כאשר העקרון שהנחה את כולם בשלב זה הייתה האמונה כי לכל הצדדים מטרה משותפת, והיא לשמור על מקום העבודה. מצב החירום הניע את כל הצדדים המעורבים ביחסי העבודה, להסכים לחרוג מהכללים המוכרים להם. בנסיבות שנוצרו, הביעו ארגוני העובדים נכונות לעדכן את ההסכמים הקיבוציים, כדי לתת מענה מידי למצב החדש, שהשתנה באופן דינמי.

דוגמא לעדכון של הסכם קיבוצי בעקבות המגיפה הוא עדכון ההסכם בין המדינה כמעסיק לבין ההסתדרות, הסכם שכלל את עובדי המדינה, עובדי הרשויות המקומיות, המועצות הדתיות, המוסד לביטוח לאומי וגופים נוספים.<sup>4</sup> בעדכון להסכם נקבע, כי עובדים לא חיוניים יוצאו לחופשה על חשבון ימי החופשה שלהם. ביחס לעובדים שאין להם ימי חופשה, סוכם כי ימי חופשה אלה יקוזזו מימי חופשה

<sup>1</sup> דברי נשיאת בית הדין הארצי לעבודה, השופטת ורדה וירט-ליבנה – 3.9.2020 פורסם באתר הממשלה בכתובת

[https://www.gov.il/he/departments/news/presidentlabor\\_speech\\_03092020](https://www.gov.il/he/departments/news/presidentlabor_speech_03092020) כניסה אחרונה 11.10.20

<sup>2</sup> לאה אחדות "משבר הקורונה ושוק העבודה בישראל" 2020 **ביטחון סוציאלי** 1, 18 (יוני 2020)

<sup>3</sup> שם, עמ' 2-3

<sup>4</sup> דברי נשיאת ביה"ד ה"ש 1 לעיל

עתידיים. בנוסף, מתוך עיקרון של ערבות הדדית, נקבע כי ההסתדרות והמעסיקים יקימו קרן ימי חופשה משותפת, כדי לסייע לאותם עובדים שאין ברשותם ימי חופשה מספיקים.

לעומת שיתוף הפעולה ב"גל הראשון" הרי ככל שנמשכה המגיפה, והחל "השלב השני" של הקורונה, התערער האמון בין השותפים בעולם העבודה, וכתוצאה מכך החלו קשיים בשיתוף הפעולה בין השחקנים ביחסי העבודה, באופן שנדרשו פתרונות יצירתיים על מנת לאפשר את ניהול העסקים בעידן הקורונה.

הצורך למצוא פתרונות אד הוק למצב החדש, שלא אפשר להמשיך את יחסי העבודה במתכונתם המוכרת, הביא לחקיקה ברובה באמצעות תקנות שעת חירום, כאשר חלקה ביטלה מאמצים שניבנו לאורך השנים לקדם קבוצות מוחלטות בעולם העבודה, או הטילה נטל בלתי סביר על המעסיקים. בעניין "תקלות" אלה של הרגולטור והשלכותיהן על עולם העבודה ידון החלק הראשון של העבודה.

דרך אחרת להתמודד עם האילוץ שנגרם כתוצאה מהמגיפה הינה השעיית מערכת יחסים בין העובד למעביד, באמצעות הוצאת עובדים לחל"ת. מערכת יחסים כזו בדיני העבודה, לא הייתה שכיחה עד לעידן המגיפה, והפכה עם תחילת המגיפה לנפוצה. עיקר התפתחותה של מערכת יחסים זו לא נעשתה באמצעות הוראות רגולטוריות, אלא באמצעות הפרקטיקה, שהסתמכה על הלכות עבר, שלא תמיד התאימו לתקופת המשבר הנוכחית. ולא באמצעות הוראות רגולטוריות. החלק השני של העבודה ידון במערכת יחסי עבודה זו של החל"ת, ובמקצת מהבעיות שצורת יחסים זו מעוררת, וכן יעסוק הפרק בעבודה מהבית ובסיכול חוזה העבודה.

מרקם יחסי העובד והמעביד, בכל הקשור לפרטיות, נבנה לאורך השנים באמצעות המחוקק וביהמ"ש. החלק השלישי של העבודה יעסוק בשאלה האם פגעו אילוץ המגיפה במרקם זה.

החלק האחרון של העבודה ינסה לברר מה תהיה השפעת מגפת הקורונה על משפט העבודה הקיבוצי.

## חלק ראשון: תקנות והוראות רגולטוריות שבוטלו

חוק עבודת נשים<sup>5</sup> מטרתו להגן על האישה העובדת במקרים בהם דיני העבודה כלליים אינם מציעים לה הגנה מתאימה. הבעיות אשר החוק ניסה לפתור מתייחסות לעניינים הנוגעים לפוריותה של האישה, לקשייה הפיסיים ולצורך שלה לשמור על חיי המשפחה ועל הריונה. סעיף 9 לחוק קובע איסור על פיטורי נשים בהריון, למעט מקרים בהם ניתן היתר מאת שר הכלכלה, קופת ההגנה על עובדת הרה, ככל שלא ניתן היתר להפסקת ההעסקה, כוללת את תקופת ההיריון בכללותו, חופשת הלידה, ושישים הימים שלאחר תום החופשה. סעיף 9(ה) (1) לחוק נותנת הגנה דומה לפיטורי עובדת העוברת טיפולי פוריות בימי היעדרותה מן העבודה. שיקול הדעת במתן היתר להפסקת העסקתה של אישה בהריון ניתנה לממונה על

עבודת נשים. שיקול דעת זה מוגבל אך ורק למקרים בהם הפיטורין נעשו שלא מחמת ההיריון, אלא מטעמים אחרים אשר אינם קשורים בקשר ישיר להריונה של העובדת. אם מצאה הממונה כי הפיטורין קשורים להיריון, מסרבת הממונה להתיר את הפיטורין, אולם גם כאשר שוכנעה הממונה כי אין קשר בין

<sup>5</sup> חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 פורסם ס"ח תשי"ד מס' 160 מיום 12.8.1954 עמ' 154