



התאחדות  
הקבלנים  
בוני הארץ

**אגף כח אדם, כלכלה ומיסוי**

ו' ניסן, תש"פ  
31 מרץ, 2020  
2777777

**לכבוד  
חברי התאחדות בוני הארץ**

**הנדון: העסקה ודיווחי שכר של העובדים בענף הבנייה בשל "נגיף קורונה"**

משבר נגיף הקורונה, הפוקד את מדינת ישראל לצד העולם כולו, הוא בעל השפעות רבות הנוגעות להעסקת עובדים, בפרט עובדי ענף הבניה. אף שכיום ענף הבניה הוגדר חיוני, והעבודה בו אמורה להימשך כסדרה (עד כמה שהדבר אפשרי), ידוע להתאחדות כי בפועל הנסיבות מורכבות יותר, בשל מחסור בעובדים פלסטינאים שאינו מאפשר ליתר העובדים באתר הבניה לעבוד; וכן עקב נסיבות של חששות עובדים להגיע למקום העבודה.

להלן המלצות ההתאחדות להתמודדות עם העסקת עובדים ודיווחי שכר, בהתאם לנסיבות העניין.

**עובדים פלסטינים:**

1. נכון להיום קיים סגר על שטחי הרשות הפלסטינית, מהצד הישראלי והפלסטיני, ולא מתאפשרת כניסת עובדים לישראל החל מה-22 במרץ 2020. בטרם הוטל סגר מלא, התאפשרה כניסתם של חלק מהעובדים ל-60 יום רצופים (עם היתרי לינה) לצורך עבודה בלבד.
2. **למעסיק חובה לשלם לעובד שכר בגין עבודתו.** כמו כן, יש לשלם שכר כאשר עובד נעדר מהעבודה באישור, במקרים שהוסדרו בחוק או בהסכם הקיבוצי הענפי (חופשה בתשלום בכפוף ליתרה מספקת, חגים, פגעי מזג אוויר וכד').
3. **אם עובד נעדר בנסיבות אחרות, ככלל, אין חובת תשלום. בעיקרון, כך הדבר גם בנסיבות של סגר, שאינן בשליטת המעסיק (כגון הסגר הנוכחי עליו החליטה הממשלה).**
4. **עובד שהונפק לו היתר ל-60 ימים רצופים כאמור, והתייצב בכל ימי העבודה, זכאי לשכרו והזכויות במלואם או בהתאם למספר ימי עבודה שעבד בפועל. עובד שהונפק לו היתר אך לא התייצב לעבודה (ללא אישור), אינו זכאי לתשלום בעד הימים בהם לא התייצב לעבודה. קיימת חובת תשלום אך ורק עבור הימים בהם התייצב לעבודה.**

**דיווחי על העסקת פלסטינים למת"ש:**



התאחדות  
הקבלנים  
בני הארץ

## אגף כח אדם, כלכלה ומיסוי

1. כאמור, החל מיום 22 במרץ 2020 נאסרה כניסת העובדים לישראל בשל התפשטות נגיף הקורונה (למעט העובדים שקיבלו היתר לינה למשך תקופה של 60 ימים).
2. עד למועד זה התאפשרו **11 ימי עבודה וכן 3 ימי שישי** בהם התאפשרה כניסת פלסטינים לישראל. **בגין תקופה זו דיווח השכר הינו דיווח רגיל.**
3. אף שבימים כתיקונם, מת"ש עשוי היה להערים קשיים ולבקש ממעסיקים הבהרות בשל "העסקה במשרה חלקית", אנו מעריכים כי בנסיבות החריגות ויוצאות הדופן, מת"ש יכיר בימי הסגר כימים שאינם נכללים בדיווח (כפי שמוכר בנסיבות של מצב בטחוני המחייב הטלת סגר). ההתאחדות פועלת מול מת"ש לשם הסדרת עניין זה. יש להקפיד על דיווחים מדויקים במסגרת דיווח העסקת חודש מרץ של **ימי ושעות העבודה שבוצעו בפועל** ע"י העובדים, בין אם לנו בישראל ובין אם לא.
4. **נסיעות:** עבור העובדים הפלסטיניים שנשארו ללון בישראל, על המעסיק לדאוג להסעתם ובמימונו מאתר הלינה לאתר העבודה ובחזרה. בימים בהם עבדו טרום המעבר ללינה, יש לשלם לעובד נסיעות באופן רגיל.
5. **אש"ל:** לעובדים הפלסטיניים הלנים בישראל, על המעסיק לדאוג ל-4 ארוחות ביום.
6. **תשלום שכר באמצעות העברה בנקאית:** בהתאם לסיכום בין בנק ישראל לכלל הבנקים בארץ, ניתן לשלם את השכר של העובדים הפלסטיניים, אלו שלנים ואלו שנשארו ברש"פ באמצעות העברה בנקאית מחשבון הבנק של הקבלן לחשבון הבנק של העובד הפלסטיני ברש"פ. קבלנים מתבקשים לדווח לנהלי הארגונים המקומיים אם הם מתקשים לממש ערוץ זה.
7. **הבהרה לעניין חל"ת (חופשה ללא תשלום) ועובדים פלסטינים:** בשונה מעובדים ישראלים אשר הוצאו לחל"ת מסיבות שונות (והם זכאים בדרך כלל לדמי אבטלה), אין מקום להוציא עובד פלסטיני לחל"ת (חופשה ללא תשלום). עובד שאינו מגיע לעבודה בגלל הסגר שהוטל, ממילא אינו זכאי לשכר מהמעסיק. עובד שכניסתו אושרה ל-60 ימים – לא ניתן להוציאו לחל"ת. נהלי רשות האוכלוסין וההגירה אינם מאפשרים השעיה זמנית של יחסי העבודה בין מעסיק ישראלי ועובד פלסטיני. על-כן הוצאה לחופשה ללא תשלום עשויה להביא לאבדן היתר ההעסקה.

### עובדים ישראלים

1. **כאמור, ענף הבניה הוכרז כחיוני בחירום ולכן עבודת הענף נמשכת** בכפוף למגבלות שמירת המרחק וההתקהלות השונות המתעדכנות ע"י משרדי הממשלה השונים.



התאחדות  
הקבלנים  
בוני הארץ

## אגף כח אדם, כלכלה ומיסוי

2. יחד עם זאת, עקב המשבר הנוכחי וההגבלות הרבות **עובדים רבים חוששים לצאת לעבודה**, **אתרי עבודה הוקפאו מצד מזמיני עבודה או בשל המגבלות** אותן הטילו משרדי הממשלה.
3. כמו כן, היעדר כח האדם הפלסטיני (עובדים וקבלני משנה), שבלי מילוי חלקם במלאכת הבנייה לא ניתן להתקדם ולהשלים את הבנייה, גורם לעיכובים ואף חמור מכך לעצירה של כלל העבודה באתרים מסוימים.
4. בנסיבות אלה, עומדות לרשות המעסיקים מספר אפשרויות להתמודדות עם הנסיבות יוצאות הדופן:
  5. **חופשה ללא תשלום**
    - 5.1. עובדים ישראלים (בשונה מעובדים פלסטינאים), ניתן להוציא לחל"ת.
    - 5.2. **יציאה לחל"ת כפופה להסכמת העובד והמעסיק.**
    - 5.3. במהלך תקופת החל"ת, מושעים יחסי העבודה ואין צורך בתשלום שכר וזכויות סוציאליות, אולם רצוי לעדכן על כך את העובד על מנת שידאג לרציפות זכויותיו בביטוח הפנסיוני. ניתן לסכם עם העובד שבמהלך תקופת החל"ת המעסיק ימשיך לבצע הפקדות לטובת זכויות סוציאליות. בנסיבות אלה, יש לסכם במפורש עם העובד שחלק העובד ישולם על-ידו וכי בעת חזרתו של העובד לעבודה, תתבצע ביניהם התחשבנות.
    - 5.4. בעקבות המשבר, יתאפשר לעובד שיצא לחל"ת לקבל דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי בכפוף לעמידה בתנאי הזכאות לפי כללי המוסד לביטוח לאומי. נדגיש, כי על מנת שעובד יהיה זכאי לדמי אבטלה בעת חל"ת, משך החל"ת צריך להיות 30 יום ומעלה.
    - 5.5. במקרה בו **העובד מסרב ליציאה לחל"ת ולמעסיק אין עבודה לספק לעובד, העובד רשאי להתפטר מעבודתו**, וייחשב כמי שפוטר, לעניין זכאות לפיצויי פיטורים וככל הנראה גם לדמי אבטלה. לעובד שמתפטר יש לערוך גמר חשבון, ולספק לו את כל המסמכים והאישורים הדרושים (ב"ל 1514, טופס 161, וכד').
    - 5.6. גם **המעסיק רשאי לפטר את העובד המסרב לחל"ת**, בכפוף להליך פיטורין תקין (עריכת שימוע, הודעה מוקדמת, גמר חשבון וכו').
6. **ניצול ימי חופשה (עד 6 ימים) -**
  - 6.1. בכפוף לקיומה של יתרה צבורה של ימי חופשה ניתן להוציא את העובד לימי חופשה על חשבוננו (ללא הוצאתו לחל"ת או טרם תחילת החל"ת).



התאחדות  
הקבלנים  
בני הארץ

## אגף כח אדם, כלכלה ומיסוי

- 6.2. בכפוף להוראות הדין, ניתן להוציא את העובד לחופשה בת 6 ימים, לכל היותר, ללא הודעה מראש, בכפוף לצבירת ימי החופשה של העובד.
- 6.3. לפי החוק, לצורך הוצאת העובד לחופשה בתשלום ארוכה יותר, יש להודיע לעובד 14 יום מראש.
- 6.4. **פדיון ימי חופשה צבורים** אינו אפשרי אלא רק בעת סיום יחסי עבודה. פדיון ימי חופשה בתקופת חל"ת עלול לפגוע בזכות לדמי אבטלה. ימי החופשה שנפדו עלולים להיחשב כימי חופשה בתשלום שאינם חל"ת.

### תשלום שכר (ימי מחלה) לעובדים השוהים בבידוד ביתי - עבור עובדים ישראלים ופלסטיניים השוהים בבידוד בישראל על רקע היתרי לינה

1. בהתאם להוראות **צווי בריאות העם** השונים שהוצאו בעקבות המלחמה בנגיף הקורונה, **חויבו מעסיקים לשלם לעובדיהם השוהים בבידוד**, בשל חשש להדבקות בנגיף הקורונה, **דמי מחלה** בהתאם להוראות חוק דמי מחלה ותעודת המחלה הגורפת שהוצאה ע"י משרד הבריאות (בכפוף לצבירת ימי המחלה של העובדים). במקרה בו העובד חזר לארץ או היה במגע עם חולה מאומת עליו להיכנס לבידוד ולפעול בהתאם להנחיות משרד הבריאות.
2. **עובד ישראלי הנכנס לבידוד** בשל מגע עם חולה נדרש לפעול לפי הצו, **להודיע למעסיק על כך שבא במגע הדוק עם חולה מאומת; ולדווח למשרד הבריאות**. בדיווח על העובד לפרט את **מיקום המגע, שעה ותאריך, פירוט מקומות הימצאות העובד** בימים שלאחר המגע וכד'.
3. לעניין עובדים ששבו מחו"ל ומחויבים עפ"י הצו להמצא בבידוד, על המעסיק לשלם לעובד דמי מחלה בגין ימים אלה, בכפוף לצבירת ימי המחלה של העובד (עובדים ישראלים).

### בכבוד רב

יצחק גורביץ

מנהל אגף כוח אדם כלכלה ומיסוי

### העתק

ראול סרוגו, נשיא ההתאחדות  
יהודה כתב, ס' נשיא ויו"ר אדף כוח אדם, לכלה ומיסוי  
אמנון מרחב, מנכ"ל ההתאחדות