



רז מורג טישלר

משרד עורכי דין | דיני חינוך

15 במרץ 2020

לכבוד
תפוצת בעלויות

שלום רב,

הנדון: סגירת מוסדות חינוך בעקבות התפרצות נגיף הקורונה

בהמשך לדף המידע שפורסם ביום חמישי האחרון, ולהודעת הממשלה על סגירת כלל מוסדות החינוך ועל צעדים נוספים, מצאנו לנכון לרכז עבורכם מידע והמלצות חיוניות לעת הזו.

מאחר ומשרדנו מוצף כרגע בפניות, אנו מבקשים לקרוא את הדברים בתשומת לב מירבית, ולהשתדל להפנות אלינו שאלות באמצעות הדואר האלקטרוני (ולא הטלפון). בדרך זו נוכל לסייע ליותר פונים תוך זמן קצר.

האם ניתן להוציא את עובדי ההוראה לחל"ת (חופשה ללא תשלום)?

חופשה ללא תשלום הינו מצב בו מוקפאים יחסי העבודה בין העובד והמעסיק לתקופה מסויימת, במהלכה לא מבוצעת עבודה על ידי העובד ולא משולם שכרו, לרבות התנאים הסוציאליים.

מעסיק אינו רשאי לכפות על העובד לצאת לחופשה ללא תשלום והדבר חייב להיעשות בהסכמה. בעת הזו, משנסגרו שעריהם של מוסדות החינוך, ניתן להגיע עם העובדים להסכמה פרטנית או להסכמה כוללת מול ועד העובדים, ככל שקיים בארגון.

כפי שפרסמנו, ביטוח לאומי הודיע כי עובדים אשר יוצאו לחל"ת החל מיום 1.3.2020 לתקופה של מעל 30 ימים יהיו זכאים לדמי אבטלה לאחר 30 ימים.

על מנת לאפשר לעובדים לפנות לביטוח הלאומי יש למלא את הטופס המצוי [בקישור הזה](#).

על העובד לפנות אל שירות התעסוקה מיד עם הפסקת העבודה, ולהגיש תביעה לביטוח הלאומי לקבלת דמי אבטלה. ניתן להתחיל להתייצב און-ליין באתר שירות התעסוקה תוך שימוש [בקישור זה](#). נכון להיום פרסם שירות התעסוקה כי אין צורך להתייצב פיזית לשם השלמת התהליך, אבל אנחנו ממליצים להתעדכן מידי יום באתר הביטוח הלאומי, על מנת שלא לפספס הנחיות חדשות, ככל שיפורסמו.

קרן רז מורג, עו"ד | יעל טישלר, עו"ד | מיטל בק, עו"ד | שרון ביבס, עו"ד | ביאטריס בתיה קאופמן, עו"ד (יועצת)

עובד המסרב לצאת לחל"ת מסתכן באפשרות של פיטורין, ולכן החלופה של חל"ת, תוך קבלת דמי אבטלה, היא כנראה העדיפה הן למעבידים והן לעובדים. אצל עובדי הוראה קיימת הוראה המונעת פיטורין במהלך שנת הלימודים, למעט במצבי קיצון. נכון להיום לא ידוע האם בתי הדין לעבודה יפרשו את המצב הנוכחי כ'מצב קיצון' המאפשר לחרוג מהוראה זו, ולכן ההמלצה היא כמובן להסביר זאת לעובדים, ולהגיע להבנות איתם, תוך הימנעות מפעולות חד צדדיות.

האם עובדים המצויים בבידוד יכולים לצאת לחל"ת?

היציאה לחל"ת הינה כאמור החלטה משותפת של העובד והמעביד. עובדים השוהים בבידוד רשאים לעשות שימוש בימי המחלה הצבורה שלהם, ורק לאחר מכן להסכים ליציאה לחל"ת. לחילופין עובד המבקש לשמר את ימי המחלה הצבורה שלו, יכול להסכים לצאת לחל"ת חרף היותו בבידוד, ולפעול על פי ההוראות שלעיל.

האם ניתן לפטר עובדים בתקופה זו?

עובדים אשר יוצאו לחל"ת, ממילא אינם מקבלים שכר בתקופה זו, ולפיכך אין טעם בסיום יחסי העבודה, כאשר לא ידוע האם ומתי תחודש הפעילות במוסדות החינוך.

עובדי הוראה אשר לכתחילה הייתה מחשבה לסיים את העסקתם בשנה זו, יוכלו להיות מוזמנים לשימוע גם במהלך החל"ת, על מנת לעמוד במועדים הקבועים בתקנון שירות עובדים הוראה (31.5). הפיטורין ייכנסו לתוקף בתום שנת הלימודים (31.8).

עובדים השוהים בחופשת מחלה עקב הידבקות או בידוד, מוגנים מפני הזמנה לשימוע, כל עוד הם מנצלים את ימי המחלה הצבורים להם. עובד השוהה במחלה וניצל את מלוא מכסת ימי המחלה הצבורה שלו, יכול ככלל להיות מוזמן לשימוע, ואולם הדבר צריך להיעשות בזהירות יתירה, ולאחר קבלת יעוץ משפטי קונקרטי.

מה לגבי תשלום עבור יולי-אוגוסט?

תשלום בחודשי הקיץ הינו זכות שהעובד צובר במהלך שנת הלימודים, בתקופה בה הוא עובד בפועל. עובדים שיצאו לחל"ת – לא תיכלל תקופה זו בתחשיב השכר עבור יולי אוגוסט.

מאידך, אף אם ישהו בחל"ת עד תום שנה"ל הנוכחית, העובדים זכאים לשכר יחסי במהלך יולי ואוגוסט עבור התקופות בהן עבדו במהלך השנה.

האם ניתן לחייב מורים ועובדי מנהלה לעבוד מהבית?

ככל שניתן לעבוד מהבית, על העובד לבצע את עבודתו ועל המעביד לשלם שכר עבור תקופה זו. לפיכך מוסדות חינוך אשר יעברו ללימוד מקוון יוכלו לדרוש מעובדיהם לקיים

שיעורים מקוונים, לבצע מעקב אחר עבודת התלמידים, וכן להיות זמינים טלפונית לשיחות מתלמידים ומהורים. כמו כן ניתן לקיים ישיבות והכשרות צוות באופן מקוון, בשיחות וידאו.

ככל שיידרשו העובדים להוציא הוצאות שונות וסבירות על מנת לעבוד מביתם, הרי שיהא זה סביר מצידם לדרוש מהמעסיק לשפות אותם בגין הוצאות אלה, או לספק להם את האמצעים הדרושים לכך.

היקף המשרה בעבודה מן הבית יכול להיות שונה מהיקף המשרה בשגרה. שינוי כזה יכול להיעשות על דרך של הסכמה בין המעביד והעובד. במידה והעובד מסרב לעבודה חלקית, רצוי להגיע להבנות אחרות (כגון חל"ת מלא), ובמידה ולא ניתן כלל להגיע להבנה, המעביד יכול להביא את יחסי העבודה לסיום בדרכים המקובלות ובמגבלות החוקיות (לרבות עריכת שימוע ומתן מלוא הזכויות החוקיות הנובעות מהפיטורין).

האם הורים מחוייבים בתשלום בתקופה בה המוסדות סגורים?

התשובה לשאלה זו תלויה במידה רבה בהסכם עליו חתומים ההורים וכן בשירות שיינתן או לא יינתן בתקופה הקרובה.

ככלל, בין ההורים ובין המוסד החינוכי קיים הסכם (על פי רוב, כתוב) המתאר מצב בו המוסד החינוכי מעניק שירות מסויים ומקבל עבורו תמורה מההורה.

ההסכם למתן שירותים מסוכל בשעה הנוכחית, שלא באשמתו של מי מהצדדים. כפועל יוצא מכך לא ניתן שירות ולפיכך גם ההורה רשאי שלא לשלם עבור שירות שלא ניתן.

בחלק מההסכמים בין המוסדות ובין ההורים קיימת הוראה לפיה גם אם הילד לא יפקוד את המסגרת מסיבה כלשהי, עדיין יהא על ההורים לשאת בעלות החודשית. סעיף כזה יהיה נתון לפרשנות שיפוטית, אם וכאשר יגיע העניין אל בית המשפט. קשה לדעת כרגע האם בית המשפט יכריע כי ההורים פטורים מתשלום, צריכים לשלם חלק ממנו, או מחוייבים בתשלום מלא.

בשלב הנוכחי כל שנוכל להמליץ הינו לפנות אל ההורים בהסבר הכולל את המידע הבא:

1. מהו השירות אותו בכוונתכם להעניק בתקופה הקרובה, במידה וקיים (למשל, למידה מרחוק, פעילות פרטנית כמו חוגי נגינה/ תרפיות). גם במידה ולא ניתן כל שירות, יש לציין זאת. כמובן שכל שירות שניתן יהיה כפוף לכללים המפורסמים על ידי הממשלה והמתעדכנים מעת לעת.

2. עדכון ההורים באשר להסכמות אליהם הגעתם עם העובדים (ללא התייחסות פרטנית, על מנת שלא לפגוע בפרטיותו של אף עובד). למשל, ניתן להסביר כי העובדים יוצאו לחל"ת, אך המוסד החינוכי ישלם להם שכר עד לשלב בו יקבלו דמי אבטלה מהביטוח הלאומי, ככל שזה מה שיסוכם עימם.
 3. עדכון ההורים בהוצאות שלא צפויות להשתנות (למשל להסביר להם שעדיין חייבים לשלם שכר דירה. שהודעה לספק מזון תוכל להיכנס לתקופה רק תוך 30 ימים וכדומה). באופן זה יבינו ההורים כי המוסד החינוכי צפוי להידרש להוצאות שונות גם כאשר הוא סגור.
 4. פניה אל ההורים שלא לעצור תשלומים בשלב זה, תוך הבטחה להתחשבנות עתידית, שתאפשר הפחתה של כל סכום שיחסך למוסד החינוכי בתקופה הקרובה (כגון משכורות ותשלומים לספקים שיופסקו). חשוב מאד לא ליצור מצגים שגויים ולא להבטיח הבטחות בעניינים שאינם ידועים עדיין. אלא להבהיר שבכוונתכם לפעול בהגינות ובתום לב על מנת שלא להכביד על ההורים מחד, ושלא לגרום לקריסת המוסד מאידך.
 5. מתן אפשרות להורים שנקלעו למצוקה עקב המצב, או שצפויים להיקלע בעתיד, לפנות אל גורם כלשהו במוסד החינוכי לשם מציאת פתרונות תזרימיים (דחיית תשלומים) או הפחתה/ הפסקה של תשלומים ביחס לתקופה הקרובה.
- אנו ממליצים להגיע להבנות עם ההורים, אשר יכובדו על ידם, מאשר למצב של חוסר תקשורת/ תקשורת חד צדדית, שיגרור פעולות חד צדדיות והתדייניות משפטיות עתידיות.

האם משרד החינוך יעניק תקציב למוסדות ביחס לתקופה הקרובה

התשובה לשאלה זו אינה ידועה לנו, ותושפע כנראה מהחלטות שיתקבלו בין המדינה לבין ארגוני המורים בין היתר בקשר לתשלום שכר המורים בתקופה זו, הארכת שנת הלימודים וכיו"ב. לפיכך ההמלצה היא להיערך למצב שבו לא יתקבל תקציב או יתקבל תקציב חלקי בלבד, מתוך תקווה שהתקציב יימשך. כמובן שכל שנדע פרטים נוספים בנושא נוכל לעדכן.

לסיום, כמה עצות כלליות:

כפי שהבהיר ראש הממשלה בנאומו אמש, אנו נמצאים במצב של מציאות יומיומית מתגלגלת ומתעדכנת. הפעולות שיבוצעו על ידיכם בתקופה זו, אם יגיעו לפתחם של בתי המשפט, יבחנו על פי המצב המשפטי הידוע לנו כיום, ובמיוחד על פי מידת תום הלב בה נהגתם, השקיפות וההגינות.

אנו ממליצים לזכור כי העובדים וההורים הם השותפים במוסד החינוכי גם בעת משבר. חשוב להבין כי כל אחד מהם עלול להיות מצוי בחוסר ודאות אישי, משפחתי ותעסוקתי, המשפיע על מידת שיתוף הפעולה שלו עם הארגון- המוסד החינוכי. רצוי לגלות הבנה כלפיהם ולבקש מההורים ומהעובדים לגלות הבנה מצידם, ולהימנע מצעדים חד צדדיים.

נעשה את מירב המאמצים לסייע לכם לעבור את התקופה הנוכחית באופן הטוב ביותר.

בברכת בריאות איתנה ובשורות טובות,

רז מורג טישלר, משרד עו"ד