



י"ב ניסן תש"פ  
06/04/2020

## הסדרים לעבודה מרחוק

לאור התפשטות הקורונה וצעדי המנע הננקטים הן באמצעות צווים והנחיות ממשלתיים והן באופן וולנטרי, מבקש משרד העבודה להבהיר סוגיות ביחס להסדרי עבודה מרחוק.

בהתאם להסכם המסגרת בין מעסיקים, עובדים וממשלה - 2002<sup>1</sup> באיחוד האירופי – הגדרת עבודה מרחוק היא ארגון וביצוע עבודה תוך שימוש בטכנולוגיית מידע, במסגרת הסכם העסקה/ יחסי עבודה, כאשר העבודה שיכולה להתבצע בחצרי המעסיק מבוצעת מחוץ לחצרים, על בסיס קבוע.

ככלל, עבודה מרחוק הינה פרקטיקה מקובלת בעולם ואף במקומות עבודה בישראל, ואין מניעה חוקית לאפשר לעובדים לעבוד מרחוק<sup>2</sup>. בהקשר לכך, חשוב להבחין בין עבודה הנעשית מחוץ למקום העבודה הרגיל, מכורח המשימה (פיקוח, נסיעות, פגישות מחוץ למשרד וכיו"ב), לבין עבודה שיכלה להתבצע במקום העבודה הרגיל, אך אין מניעה לבצעה ממקומות שונים, ובהתאם לכך, בוצעה מחוץ למקום העבודה הרגיל.

**ככל שמאמצים הגדרה זו, עבודה מרחוק, היא עבודה שאינה דורשת הימצאות במקום מסוים ולעובד מתאפשר לבצעה ממקומות שונים.** יודגש, כי היעדר הדרישה להמצאות במקום מסוים אינה מורידה מאחריות העובד או המעסיק זה לזה או מעמידה בדרישות החוק.

במקומות רבים בעולם, עבודה מרחוק מוסדרת בחקיקה, בצרפת אף מוגדר כי במקרה של נסיבות חריגות (איום, מגיפה, כח עליון) ניתן לראות ביישום עבודה מרחוק כהתאמה של תנאי העבודה בכדי לאפשר רציפות והמשכיות של פעילות הארגון ולהבטיח הגנה על עובדים<sup>3</sup>. נראה כי בעת הזו, ראוי להתייחס באופן דומה ליישום עבודה מרחוק, היכן שמתאפשר וזאת בכדי לשמר פעילות עסקית ומשקית תחת המגבלות הננקטות. זאת ועוד, ברוח ההמלצות בתקופה זו, לאפשר לעובדים לעבוד מרחוק, מוטב כי מעסיק המסרב לאפשר לעובד לבצע את עבודתו מרחוק ינמק החלטתו לעובד בכתובים.

בימים כתיקונם, עבודה מרחוק הינה על בסיס וולונטרי (הסכמת עובד ומעסיק). עם זאת, בתקופה זו שהעבודה בתוך מקום העבודה מוגבלת, ההשלכות המשפטיות של סירוב עובד לבצע עבודתו מרחוק או שינוי מעסיק בתנאי העבודה של העובד אינן ברורות וייתכן וניתן יהיה לראות את חוזה העבודה כמסוכל<sup>4</sup> או כבא לידי סיום על ידי הצד המסרב אם לא ניתן לבצע את ההסכם גם לו באופן חלקי בהתאם להסכמות בין הצדדים.

<sup>1</sup> IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN FRAMEWRK AGREEMENT ON TELEWORK,REPORT BY THE EUROPEAN SOCIAL PRATNERS,SEPETEMBER 2006

<sup>2</sup> בחקיקה בישראל אין הגדרה לעבודה מרחוק (ואף ההגדרה למקום עבודה המופיעה במספר מועט של חוקים הינה רחבה).

<sup>3</sup> קודקס העבודה הצרפתי, סעיף L1222-11

<sup>4</sup> כיוון שהמעסיק מנסיבות שאינן תלויות בו אינו יכול לספק את העבודה בחצרו והוא ניסה להתאים את תנאי העבודה והעובד סירב



דגשים מומלצים ליישום עבודה מרחוק

- מקום העבודה – מומלץ כי המעסיק יבהיר את המקומות האפשריים לביצוע העבודה (לחילופין מקומות או תנאים בהם אין לבצע עבודה מרחוק), ויודא כי קיימת לעובד התשתית הכלים והציוד לצורך ביצוע העבודה המוטלת עליו ממקומות אלו.
- היקפי עבודה – רצוי כי המעסיק יגדיר את היקפי העבודה המבוצעת מרחוק, לרבות מסגרות זמנים, שעות עבודה, זמינות וכיו"ב. היקפים אלו לא יעלו על מסגרת שעות העבודה המותרות מכח חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן – "חוק שעות עבודה ומנוחה") ומנוחה על היתריו.
- זמינות דיווח ופיקוח של שעות העבודה – מומלץ להגדיר מראש את אופן זמינות העובד ודרכי הדיווח על שעות עבודתו, בין אם באופן שוטף ובין אם בתום תקופה. ככל שמבקש המעסיק להשתמש בכלים לפיקוח על שעות העבודה, יהיו אלו מידתיים ותוך הקפדה על כללי הגנת הפרטיות. בכל מקרה על המעסיק ליידע את העובד על שימוש בכלים אלו, ולקבל הסכמתו לכך.
- תחולת העבודה – מומלץ להגדיר באופן ברור את המטלות והתפוקות המצופות מן העובד בעת ביצוע עבודה מרחוק, לרבות קיום פגישות והתייעצויות באמצעות כלים טכנולוגיים.
- שימור זכויות וחובות – ההסדרים שנסקרו בדו"ח היישום קובעים כי ביצוע עבודה מרחוק לא ישנה את מעמד העובד ויחסי העבודה, ותזכה את העובד בתגמול ובתנאים שהיה זכאי להם, לו היה עובד במקום עבודתו הרגיל, בהתאמות הנדרשות, ובהתאם לסיכום בין הצדדים בדבר היקפי העבודה המבוצעת מרחוק. כמו כן, בעת עבודתו, יחולו על העובד החובות והכללים הנוהגים במקום עבודתו. בהקשר של הדין בישראל ככלל שינוי הסכם העבודה טעון הסכמת שני הצדדים, בהעדר הסכמה מפורשת של העובד בכתב יהיה על המעסיק להוכיח כי הייתה הסכמה בהתנהגות וזאת נוכח החובות המוטלות על המעסיק מכוח חוק הודעה לעובד ולמועמד(תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה), תשס"ב-2002, הסכמה בהתנהגות לא תוכר כדבר שבשגרה (ראו לעניין זה עע (ארצי) 21920-02-13 דיאמנט צעצועים בע"מ -ולנטינה פרנצב).