

**הנדון: שאלות ותשובות בעקבות מצב המלחמה בישראל**

לצערנו, בשבת שעברה פרצה מלחמה בישראל, כאשר ישנן הגבלות והנחיות שונות מפיקוד העורף, והכל כמפורט בחוזר הקודם שהוצאנו בנושא.

לאור זאת שממשלת ישראל טרם התייחסה לסוגיית המעסיקים והעובדים בזמן המלחמה, נכון לכתובת שורות אלה, ולאור שאלות שמגיעות אלינו מקהל לקוחותינו, ננסה בחוזר זה לתת תשובות בנוגע למצב המשפטי כהווייתו – עד לחקיקה אחרת בנושא, ככל שתהיה.

לצד זה, אנו מבינים כי אתם נדרשים להפעלת שיקול דעת כל אחד בהתאם לעסקו, לאופי ואופן פעולתו, ומבקשים כי תפעלו ברגישות ובתום לב מירבי אל מול עובדיכם, ותפנו אלינו בכל שאלה ו/או התלבטות ספציפית.

**להלן מקבץ שאלות אשר נשאלנו על ידיכם:**

**אני בעל עסק ואני חושש מהמצב הביטחוני אבל הנחיות פיקוד העורף לא מחייבות אותי בסגירת העסק, האם אני רשאי בכל זאת לסגור את העסק, מה הדין כלפי העובדים?**

ככל שמעסיק מעוניין לסגור את בית העסק בתקופה זו, עומדת בפניו האפשרות להוציא את עובדיו לחופשה על חשבון ימי החופשה הצבורים של העובד (ככל שאכן יש ברשותו ימי חופשה צבורים), בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, תשי"א – 1951.

חוק זה מאפשר למעסיק להוציא את עובדיו לחופשה כפויה ללא התראה מראש, כל עוד מדובר בחופשה של פחות משבעה ימים. לגבי חופשה שאורכה עולה על שבעה ימים, על פי החוק, המעסיק מחויב לתת לעובדיו התראה של 14 יום מראש. עם זאת, לאור המצב הרגיש אשר נוצר, ייתכן כי לא יאכפו את חובת המעסיק למתן התראה כה ארוכה, ודווקא סירוב עובד לצאת לחופשה, על אף המצב הכלכלי הקשה אליו נקלע מעסיקו, ייחשב כחוסר תום לב במסגרת יחסי העבודה.

**מה הדין אם החלטתי בדיעבד להודיע לעובדים על חופשה בגין השבוע הראשון של המלחמה?**

נציין כי על פי הדין צריך להודיע לעובד מראש על יציאה לחופשה, ולא ניתן להודיע למפרע. יחד עם זאת, ובכפוף להסכמת העובד בכתב, נראה כי הדבר כן יתאפשר.

**ככל שבחזרתי לסגור את העסק ללא הנחיות פיקוד העורף, האם אני רשאי להוציא את עובדיי לחופשה ללא תשלום (חל"ת)?**

נבהיר כי מעסיק רשאי להוציא את עובדיו לחל"ת ובלבד שהדבר נעשה בהסכמת העובד מראש ובכתב. ככל והעובד מסרב, ניתן לפתוח בהליך של פיטורים ו/או לנצל ימי חופשה כמפורט לעיל.

נציין כי עובד שהוצא לחל"ת כפוי, יהיה רשאי להתפטר בדין מפוטר לאחר מתן התרעה כדין.

**החלטתי להוציא את העובדים לחל"ת, מי מהעובדים זכאי לפיצוי מביטוח לאומי, ובגין איזה תקופה?**

על פי המצב הקיים היום (ללא התייחסות למצב מלחמה), עובדים שהוצאו לחל"ת ביוזמת המעסיק לתקופה של לפחות 30 ימים קלנדריים, עשויים להיות זכאים לדמי אבטלה (ככל שקיימת להן יתרת ימי אבטלה למימוש) וזאת במידה והם עומדים בקריטריונים לזכאות לדמי אבטלה בכלל. כך, למשל, עובדים זרים, בני נוער, ועובדים מעל גיל 67 אינם זכאים לדמי אבטלה. בנוסף, על מנת שתקום זכאות לאבטלה, על העובד לצבור תקופת אכשרה של 12 חודשי עבודה כשכיר, וזאת מתוך 18 החודשים שלפני הפניה לשירות התעסוקה. 12 חודשי העבודה הללו לא חייבים להיות רצופים ולא חייבים להיות אצל אותו המעסיק.

על עובדים שהוצאו לחל"ת ביוזמת המעסיק להירשם כדורשי עבודה בלשכת התעסוקה ולהגיש תביעה למוסד לביטוח לאומי, יחד עם אישור חל"ת מאת המעסיק ובו יש לציין את תקופת החל"ת הצפויה ואת יתרת ימי החופשה הצבורה לעובד, ככל שקיימת. ככל שלא קיימת, על המעסיק לציין זאת. שימו לב, עובד בעל חופשה צבורה, לא יקבל תשלום מאת הביטוח הלאומי בגין מספר ימי החופשה הצבורה.

בגין החודשיים הראשונים של החל"ת, על המעסיק לשאת בתשלום ביטוח לאומי.

**מה הדין אם הוצאתי עובדים לחל"ת של מעל 30 ימים ואז החלטתי להחזיר אותם קודם לתום 30 הימים?**

במצב כזה, על פי הדין הקיים כיום, העובדים הללו לא יהיו זכאים לתשלום דמי אבטלה. ניסיון העבר מלמד כי בעת הצורך (למשל, בתקופת הקורונה) המדינה קיצרה את התקופה ל-14 ימי חל"ת לפחות, אולם כאמור, כרגע אין הנחייה שמקצרת את התקופה.

לכן, ככל שטופס היציאה לחל"ת מתחייב על תקופת חל"ת של 30 ימים לפחות (על מנת שתקום זכאות לדמי אבטלה), וככל שתקופת הזכאות למימוש אבטלה במהלך חל"ת לא תקוצר, העובד יהיה רשאי שלא לחזור מתקופת החל"ת בטרם חלפו 30 ימים (או המועד הנקוב בטופס), או לחילופין על המעסיק יהיה לפצותו בגין תקופת היעדרותו שלא שולמה.

**לאור הירידה בהכנסות, כתוצאה מהמצב הביטחוני, אני רוצה להוריד את היקף המשרה של העובדים. האם אני יכול?**

על פי הדין, הורדת היקף המשרה לעובד צריכה להיעשות בהסכמת שני הצדדים – המעסיק והעובד. ככל שאין הסכמה של העובד להורדה בהיקף המשרה, ניתן כאמור לנצל ימי חופשה צבורה כמפורט לעיל (אך לא באופן חלקי – קרי, לא להוציא לחצאי ימי חופש).

נציין כי עובד שמשרתו הופחתה באופן חד צדדי וללא הסכמתו, יהיה רשאי להתפטר בדין מפוטר לאחר מתן התרעה כדין.

**מה קורה במצב שבו סגרתי את עסקי בעקבות הנחיות פיקוד העורף, האם העובדים יהיו זכאים לשכר עבודה בגין ימי ההיעדרות?**

אין הנחיה בחוק שמחייבת את המעסיק בנסיבות העניין לשלם לעובד שכר וטרם ניתנו הנחיות ספציפיות בעניין זה, אך לצערנו, ניסיון העבר מלמד כי היה על המעסיקים לשלם את שכר העובדים כרגיל, ובדיעבד לקבל פיצוי מרשויות המדינה.

**מה קורה במצב בו אני מעוניין לפתוח את העסק אבל העובדים חוששים מלהגיע לעבודה ?**

ככל שהעובד הוא זה שמבקש להיעדר מעבודתו על רקע המצב הביטחוני, יובהר כי אומנם על פי הדין אין המעסיק מחויב להסכים להיעדרותו של העובד, והדבר נתון לשיקול דעתו של המעסיק, אולם על המעסיק לפעול בתום לב ובהגינות ונראה כי יש מקום להיעתר לבקשת העובד. בתוך כך, ככל שלעובד אין ימי חופשה צבורים, יחשב הדבר לימי היעדרות ללא תשלום, וזאת לאור בקשתו של העובד.

**אני פועל בהתאם להנחיות פיקוד העורף, בית העסק פתוח ויש מרחב מוגן בבית העסק. למרות זאת, עקב אזעקות שנשמעו במרחב, עובדים שהגיעו לעבודה מבקשים ללכת הביתה. האם מגיע להם שכר בגין יום זה?**

ככלל, עובד זכאי לתשלום עבור עבודתו בפועל. לכן, וככל שאין הוראה של פיקוד העורף המחייבת את סגירת העסק, עובד אשר חושש להישאר במקום עבודתו, לא יקבל שכר עבור שעות ההיעדרות, אלא רק בגין אותן שעות בהן עבד באותו היום.

**האם מעסיק רשאי לפטר את עובדיו בימים אלו ?**

בהתאם לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו-2006, חל איסור על פיטורי עובד אשר נאלץ להיעדר מעבודתו עקב הנחיות פיקוד העורף בנוגע למקום העבודה או המגורים או עקב סגירת בתי הספר והגנים למי שצריך להישאר עם ילדיו.

בהקשר זה נציין כי לא ניתן לפטר עובדים שנאלצו להשגיח על ילדיהם אשר גילם אינו עולה על 14 שנים (או 21 שנים אם מדובר על ילד עם צרכים מיוחדים), עקב סגירת המוסדות החינוכיים בהוראת פיקוד העורף, והכל בכפוף לתנאים המפורטים בחוק. נציין כי ככל שהמעסיק יצליח להוכיח כי אין קשר בין הפיטורים להיעדרותו של העובד (למשל במקרה של סגירה כללית של בית העסק), אזי ניתן לפטר.

ככל שהעובד נעדר על דעת עצמו מבלי שהנחיות פיקוד העורף מחייבות אותו לכך, ניתן לדרוש מהעובד להתייצב לעבודתו וככל שהוא לא עושה כן, הוא אינו מוגן מפני פיטורים ו/או הליך משמעתי.

**מה הדין לגבי עובדים שמביעים תמיכה בחמאס או בעזה, האם אני יכול לפטר ?**

בשלב הזה, יש לעשות אבחנה בין עובד שמביע סולידריות (הזוי ככל שיהיה) עם הנפגעים בעזה, לבין עובדים המביעים תמיכה בארגון הטרור חמאס ו/או מעלים דברי הסתה כנגד ישראל ואזרחיה. תמיכה בחמאס ופרסום דברי הסתה מהווים עבירה פלילית, וככזו על פי הדין, מהווה עילה לפיטורים ובמקרים מסוימים מהווים גם עילה לשלילת פיצויי

פיטורים והודעה מוקדמת. לכן, יש לזמן עובדים כאלה לשימוע, ולתת להם אפשרות תגובה בכתב. בתום הליך השימוע, ניתן יהיה לפטר עובדים אלה.

**עקב המצב הביטחוני, ולאור מצב כלכלי קשה אליו נקלע העסק, האם ניתן שלא לשלם שכר ב9 לחודש, או לחילופין לפרוס אותו על פני מספר חודשים וכד'?**

לא. מדובר בהלנת שכר והדבר מנוגד לדין. ככל שהמעסיק צופה כי לא יוכל לשלם שכר לעובדיו, עליו לא להעסיקם, לנסות להוציא לחל"ת בהסכמה או לחילופין לפטר.

**עקב המצב הביטחוני, נקלע בית העסק למצוקה כלכלית קשה. בעקבות זאת, אין באפשרותי להעביר את תשלומי הפנסיה במועד. האם הדבר מותר?**

לא. אי העברת כספי פנסיה במועד מהווה עבירה מנהלית / פלילית, שבצידה קנסות כבדים. ניסיון העבר מלמד כי גם במקרים של אי מצוקה כלכלית קשה (למשל על רקע סגירת בתי העסק בקורונה), הדבר לא מהווה נסיבה מקלה, והדבר נאכף ביתר שאת על ידי רשויות המדינה. בהערת אגב נציין, כי ניכוי חלק העובד בפנסיה ואי העברתו לקרן הפנסיה במועד, מהווה עבירה חמורה עוד יותר, ונבקש להזהיר מפני כך.

אנו כאן לכל שאלה או הבהרה נוספים.

בברכה,  
עמית גרוס, עו"ד  
דורון, טיקוצקי, קנטור, גוטמן, נס, עמית גרוס ושות'  
עורכי דין ונוטריון