

Sigal Pail Adv	סיגל פעיל עו"ד
Zohar Gips Adv	זוהר גיפס עו"ד
Yifat Tavor Adv	יפעת תבור עו"ד
Adar Shvarts Avital Adv	אדר שוורץ אביטל עו"ד
Tal Isac Adv	טל איסק עו"ד
Talya Rahm Adv	טליה רם עו"ד
Guy Mizrahi Adv (cpa)	גיא מזרחי עו"ד (רו"ח)
Meitar Agiv Adv	מיתר עגיב עו"ד

09 אוקטובר 2023

חברות ברזל – שאלות ותשובות בנושא זכויות עובדים

ביום 7.10.23 הכריז שר הבטחון על מצב מיוחד בעורף על כל שטח המדינה. כתוצאה מההכרזה על מצב החירום חלות הוראות והנחיות מיוחדות בכל הקשור בזכויות עובדים.

תשלום השכר, קביעת הפיצוי ואופן שיפוי המעסיקים על ידי המדינה בעתות ואזורי הלחימה נבחן ומוכרע בדיעבד על בסיס הסכמים הנחתמים באופן ספציפי לכל מבצע צבאי ומוחלים בדיעבד.

להלן מספר שאלות ותשובות על בסיס הסכמי העבר שנחתמו במשק בנוגע למבצעים קודמים ובהתאם להוראות החוק הרלוונטיות.

באילו אזורים בארץ ניתן להגיע לעבודה ולקיים פעילות במקום?

הנחיות פיקוד העורף בעקבות המצב הביטחוני (התקפות נכון להיום מיום 8.10.23 ועד ליום 10.10.23) קובעות כי באזורים הבאים, ניתן במקומות העבודה לקיים פעילות במקום שאפשר להגיע ממנו למרחב מוגן תקני בזמן התגוננות: **עוטף עזה, מערב לכיש, מערב הנגב, לכיש, מרכז הנגב, השפלה, שפלת יהודה, דן ירקון, שרון יהודה, שומרון, ירושלים**. שאר האזורים בארץ פועלים במקומות העבודה ללא הגבלה.

עקב המצב המיוחד בעורף חלים החוקים הבאים: חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006 וחוק שירות עבודה בשעת-חירום, התשכ"ז-1967.

האם מותר לפטר עובד בשל היעדרותו מהעבודה או אי ביצוע העבודה בגלל המצב המיוחד בעורף?

חוק הגנה על עובדים בשעת חירום קובע כי אסור לפטר עובד בשל היעדרותו מהעבודה או אי ביצוע העבודה בגלל המצב המיוחד בעורף בגינה נמנע מן העובד להתייצב לעבודתו או לבצעה, לרבות אדם עם מוגבלות בשל מוגבלותו.

אם מקום העבודה עובד כרגיל אולם העובדים חוששים להגיע לעבודה. האם יהיו זכאים לשכר?

תשלום השכר מותנה בתנאים, כפי שנקבעו בהסכמים קיבוציים בעקבות אירועים ביטחוניים ובהם קביעת פיקוד העורף כי מדובר במקום עבודה שאינו מוגן. אם לפי הנחיות פיקוד העורף נקבע כי באזור שבו העובדים מועסקים צריך להישאר במרחב מוגן ולא לצאת לעבודה, אז ככל הנראה, עפ"י תקדימי עבר, יהיו זכאים לתשלום שכר.

אם מקום העבודה נמצא באזור בו ניתן להפעיל את מקום העבודה ואשר עומד במגבלות שנקבעו, והעובדים לא הגיעו לעבודה, אז לא יהיו זכאים לשכר.

האם מותר לפטר עובד שנעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו?

החוק קובע כי לא יפטר מעסיק עובד בשל היעדרותו מהעבודה לצורך השגחה על ילדו (ילד הוא מי שטרם מלאו לו 14 שנים וכן ילד עם צרכים מיוחדים כהגדרתו בחוק חינוך מיוחד, התשמ"ח-1988, הנמצא איתו עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד עקב המצב המיוחד בעורף וזאת בתנאי שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא ההורה העצמאי של הילד או שכן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי ולא נעדר מעבודתו לצורך השגחה על הילד ואם בן הזוג אינו עובד או שהוא עצמאי נבצר ממנו להשגיח על הילד.

היעדרות עובד מהעבודה בגלל שמירה על ילדו לא תפסיק את רציפות עבודתו ולא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובד אצל המעסיק.

העובד אינו רשאי להיעדר ממקום העבודה, אם קיים סידור נאות להשגחה על הילד במקום העבודה של העובד או של בן זוגו.

עובדים לילדים בני 15 ומעלה שנעדרו מעבודתם לא יהיו זכאים לפיצוי.

האם מותר לפטר עובדי קבלני כוח אדם הנעדרים מעבודתם בגלל המצב המיוחד בעורף?

מעסיק בפועל לא יפטר עובד קבלן כוח אדם בשל היעדרותו מהעבודה או אי ביצוע העבודה אשר בגלל המצב המיוחד בעורף נבצר מן העובד קבלן כוח אדם להתייצב לעבודתו או לבצעה. אם פוטר עובד בניגוד להוראה הנ"ל אז הפיטורים יהיו בטלים. הוראות הנ"ל לא יחולו על מי שנקרא לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, שוטר, סוהר עובד שירות הבטחון הכללי, חבר ארגון עזר כהגדרתו בחוק התגוננות האזרחית ועובד בגוף הצלה כהגדרתו בסעיף 90 לפקודת המשטרה.

נדגיש כי בכל הקשור לנושא התייצבות לעבודה יש להישמע להוראות פיקוד העורף לפי אזור המגורים.

האם עובדים במפעל חיוני או במפעל למתן שירותים קיומיים רשאים להיעדר מעבודתם בגלל המצב המיוחד בעורף?

מפעל חיוני הוא מפעל הפועל לצרכי הגנת המדינה או בטחון הציבור או לקיום הספקה או שירותים חיוניים. מפעל למתן שירותים קיומיים מפעל הנותן שירותים קיומיים אספקת מים, מזון חשמל שירותי בריאות ואשפוז תברואה, תקשורת או דואר וכל שירות חיוני לטיפול באוכלוסייה ומניעת פגיעה חמורה באוכלוסייה וכל שירות אשר הפסקתו תגרום לפגיעה רבה בכלכלה המשפיעה על המשק כולו.

שר העבודה חתם על צו מיום 7.10.23 הקובע כי הוראות פרק ד' לחוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967 יחולו על כל הארץ. לפיו עובדים במפעלים המספקים מוצרים/ שירותים קיומיים בין היתר: תשתיות, רפואה, חשמל ומזון ממשיתים לעבוד כרגיל. אי הגעה לעבודה במפעל חיוני, כהגדרתו בחוק שירות עבודה בשעת חירום, מהווה לכאורה עבירה פלילית. העובדים לא יהיו זכאים לשכרם.

עובדים במפעלים למתן שירותים קיומיים יכולים להמשיך ולעבוד בשטח שהוכרז "במצב מיוחד בעורף" בהתאם להנחיות ההתגוננות של פיקוד העורף.

האם ניתן להעסיק עובדי שמירה בשעות נוספות מעבר למותר?

ביום 7.10.23 חתם שר העבודה על היתר כללי להעסקת עובדים בשמירה בשעות נוספות כלהלן:

ניתן להעסיק עובד בשמירה עד 14 שעות עבודה ביום כולל שעות נוספות ובלבד שהעובד נתן את הסכמתו לכך. עובד השמירה לא יועסק מעל 37 שעות נוספות בשבוע. עובד שמירה שהועסק מעל 12 שעות ביום עבודה, יהיה זכאי להפסקה נוספת שלא תפחת מ-30 דקות. ההיתר חל על עובד שמירה המועסק לא יותר מ-6 ימים בשבוע עבודה. תוקף ההיתר עד ליום שבו תפוג ההכרזה על מצב מיוחד בעורף שהוכרזה ביום 7.10.23.

האם מותר לפטר עובד שגויס למילואים בשל המצב המיוחד?

עובדים הנקראים למילואים פטורים מחובת שירות עבודה לתקופת התייצבותם במילואים ואסור לפטרם, במהלך השירות ובמשך 30 יום לאחריו.

על פי רוב, עובד אשר נקרא לשירות מילואים, כולל בקריאה בצו חריג, יהיה זכאי לתגמול מהמוסד לביטוח לאומי בגובה שכר העבודה הרגיל (עובד עצמאי - בגובה הכנסתו הממוצעת), בכפוף לוותקו ולמשך תקופת המילואים.

במקרים שונים, כאשר מדובר בעובד שכיר או שלכל הפחות בעובד שכיר אשר עבד 75 ימים לפחות בשלושת החודשים שקדמו לתחילת שירות המילואים - התגמול יינתן לעובד באמצעות המעסיק, בסכום השכר שהיה משולם לו לולא שירת במילואים.

כלומר, על המעסיק יהיה להשלים לעובד את ההפרש שבין התגמול שקיבל מהמוסד לביטוח לאומי, לבין הסכום ששילם לעובד על חשבון התגמול. דין התשלום שהועבר לעובד כדין שכר עבודה.

האם עובדים הנעדרים מהעבודה בשל המצב המיוחד בעורף יהיו זכאים לפיצוי בגין היעדרותם?

קביעת הפיצוי וגובהו בעתות ואזורי הלחימה נבחן ומוכרע בדיעבד. דוגמאות בהן חלה חובת תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם: בהסכמים והסדרים שגובשו בתקופות לחימה בעבר נקבע כי תושבי יישובים שהיו באזור המוכרז רלוונטי מהרצועה יהיו זכאים לשכר. למשל, בעניין זה ראו צו הרחבה בעניין הסכם קיבוצי מבצע שומר החומות מיום 21.12.2021, צו הרחבה הסכם קיבוצי בעקבות מבצע עמוד ענן, צו הרחבה להסכם פיצוי לעובדים במבצע צוק איתן וכד' שם חויבו המעסיקים בדיעבד לשלם שכר לעובדים, שנעדרו מהעבודה בשל הנחיות כוחות הביטחון שלא להגיע למקום העבודה. כך גם ניתן פיצוי בתקופות הלחימה בעופרת יצוקה, בעמוד ענן ובצוק איתן, בכפוף לתנאים, שנקבעו בהסכמים קיבוציים וצווי הרחבה.

עובדים שלכאורה זכאים לפיצוי לפי הסכמים קודמים שנחתמו במבצעים קודמים, למי יפנו בבוא העת לקבלו?

על המעסיקים יהיה לשלם שכר עובדיהם, כאילו עבדו כרגיל. פיצוי המעסיקים על תשלום השכר יתקבל (בכפוף להסכמות), בעקבות תביעות שיגישו לאוצר, כפי שנקבע בתקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) נזק מלחמה ונזק עקיף(הוראת שעה)התשס"ט 2009.

מהן אפשרויות התשלום של מעסיק לעובדיו במפעל שאינו מוגן ושהונחה לא לפתוח אותו?

המעסיק יוכל לקבוע, במקרים המתאימים, כי תתבצע עבודה מרחוק ולשלם לעובדים שכר רגיל. בכל מקרה, יש לפעול בהתאם לחוק ולהסכם הקיבוצי שיושג.

האם ניתן לפטר עובדים שאינם מגיעים לעבודה במפעל שאינו ממוגן?

חל איסור לפטר עובדים שהוראות כוחות הביטחון אוסרות עליהם להגיע למקום העבודה. לכן, אם מקום העבודה אינו ממוגן, והוראות פיקוד העורף אוסרות לעבוד בו - אין תוקף לפיטורים, ועובדים שפוטרו יכולים לדרוש מהמעסיק לקלוט אותם בחזרה. זאת כקבוע בחוק להגנה על עובדים בשעת חירום.

האם מותר לפטר עובד עם מוגבלות בשעה שמקום העבודה פתוח?

אין לפטר עובד עם מוגבלות באם הוראות כוחות הביטחון אינן מאפשרות לו להגיע למקום עבודתו.

במידה שבמפעל יש חדר ממוגן, והעובדים בכל זאת לא מגיעים לעבודה?

ככלל, עובדים מוגנים מפיטורים רק אם הוראות פיקוד העורף אוסרות עליהם להגיע למקום העבודה. במקרים שבהם לא ברור לעובדים אם מקום העבודה מוגן או לא, ניתן לפנות לפיקוד העורף ולברר את ההנחיות. אם על פי פיקוד העורף המפעל נחשב מוגן – אי הגעה למקום העבודה היא על אחריות העובדים.

ככל שמדובר באזורים בהם לא הוטלה מגבלה על הפעילות, עובד לא יהיה רשאי להיעדר מן העבודה ללא הסכמת המעסיק, אלא אם הוא זכאי להגנות מכח החוק שצוינו לעיל. במקרים כאלו, ניתן יהיה לפטר עובד או לנכות לו את ימי היעדרות משכרו או ממכסת ימי החופשה השנתית שצבר.

יש לציין, שככל שהמעסיק החליט, על דעת עצמו, להורות לעובדים שלא להגיע לעבודה למרות שלא הוטלו מגבלות – תחול עליו חובה לשלם שכר לעובדים.

האם המעסיק יכול לבקש מהעובדים, שנבצר מהם להגיע פיזית למקום העבודה, לעבוד מרחוק בשל מצב החירום?

כן. ההחלטה על עבודה מרחוק נתונה לשיקול דעתו של המעסיק, אלא אם נקבע אחרת בהסכם האישי או הקיבוצי החל על המעסיק.

האם העובדים יכולים לדרוש לעבוד מרחוק?

כאמור, ההחלטה בדבר עבודה מרחוק היא חלק מהזכות הניהולית של המעסיק. אולם על המעסיק לשקול בתום לב ובאופן ענייני את בקשתו של העובד לעבוד מהבית נוכח הנסיבות הקיימות.

אנו זמינים לשירותכם לכל שאלה או הבהרה.

בברכה,

סיגל פעיל ושות' – משרד עורכי דין