

אתי קורן	ETTI KOREN	דרך מנחם בגין 144א	144A Menachem Begin Rd.
אבי גרודברג (LL.M)	AVI GRODBERG (LL.M)	תל-אביב 6492124	Tel-Aviv 6492124
יפית מונטקיו (LL.M)	YAFIT MONTAKYO (LL.M)	טלפון: 03-6042323	Tel: 972-3-6042323
שחף גודר (M.B.A)	SHAHAFF GODER (M.B.A)	פקס: 03-6044222	Fax: 972-3-6044222
זוהר לוי (LL.M)	ZOHAR LEVY (LL.M)	www.kg-law.co.il	kg@kg-law.co.il
ליאת סידרנסקי- יוכפז	LIAT SIDRANSKI-YOCHPAZ		
טלי סלע	TALI SELA		
גילי מידן וולדרון	JULIE MAYDAN-WALDRON		
רותם פרמינגר	ROTEM PREMINGER		
עדי לוי	ADI LEVI		
גלי גרש	GALI GERSH		
נגה רוזנבליט אילוז	NOGA ROZENBLIT ILUZ		
לי גולן	LEE GOLAN		
ליאור בכר	LIOR BAHAR		
דניאל וייס	DANIEL WEISZ		
נועה דורון לובל	NOA DORON LOVAL		
ענבל בן דור	INBAL BEN DOR		

12 בנובמבר 2023

**הנדון: סקירה כללית העסקת עובדים במהלך 'חברות ברזל'**

בעקבות המתקפה על ישראל והמצב הביטחוני הכריז שר הביטחון על מצב מיוחד בעורף. בעקבות הכרזת שר הביטחון, פרסם פיקוד העורף הנחיות ומגבלות שונות לציבור אשר מתעדכנות מיום ליום אשר יש בהן להשפיע באופן ישיר על המשק הישראלי ועל העסקת עובדים בימים אלו.

לאור רגישות המצב והשינויים בהנחיות השונות מעת לעת גם האמור בסקירה זו משתנה בהתאם לשינויים בהנחיות.

**א. איסור על פיטורים**

1. החוק העיקרי העוסק בזכויות עובדים בשעת חירום, הוא חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו-2006 (להלן: "חוק ההגנה").
2. בהתאם לחוק ההגנה, חל איסור לפטר עובד מחמת הוראה שניתנה בעת מצב מיוחד אשר בשלה נמנע מן העובד להתייצב לעבודתו או לבצעה, לפי העניין. כך למשל אם הנחיות פיקוד העורף אסרו על העובד להגיע אל מקום עבודתו.
3. כמו כן, מכוח חוק ההגנה חל איסור לפטר עובד בשל היעדרותו מהעבודה לצורך השגחה על ילדו הנמצא עמו, כיוון שהמסגרת החינוכית של הילד סגורה עקב הוראות פיקוד העורף, וזאת כל עוד הילד מתחת לגיל 14 שנים או ילד בעל צרכים מיוחדים (כהגדרתו בחוק חינוך מיוחד, התשמ"ח-1988), ובתנאי שהתקיים אחד מאלה:
  - 3.1. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד;
  - 3.2. העובד הוא הורה יחיד;
  - 3.3. בן הזוג של העובד הוא עובד שכיר או עצמאי שלא נעדר מעבודתו או מעסקו לצורך השגחה על הילד או במקרה שההורה השני אינו מסוגל להשגיח על הילד.
4. בהתאם לחוק ההגנה היעדרות עובד מהעבודה בנסיבות שפורטו מעלה לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו ולא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובד אצל מעסיקו.
5. במידה ופיקוד העורף לא אוסר על הגעה למקום העבודה והעובד החליט להיעדר ממקום העבודה על דעת עצמו ועל אף בקשות חוזרות של המעסיק בכתב כי העובד יגיע לעבודה, רשאי המעסיק לבחון את פיטוריו בכפוף להליך שימוע וגם לנכות את ימי היעדרות. אולם, ההמלצה שלנו היא לגלות רגישות למצב הבעייתי וגם לקחת בחשבון כי בתי הדין לעבודה טרם פירשו את נושא חובת תום ליבו של המעסיק במקרים שכאלו. כמו כן, שימו לב כי מכיוון שעדיין

אין מסגרות חינוכיות, עובדים רבים נכללים תחת הקטגוריה של עובדים מוגנים שלא ניתן לפטרם.

6. כמובן שחל איסור לפטר עובד עקב קריאתו למילואים בצו 8 בתקופה זו, בתקופת שירות המילואים ולמשך 30 יום לאחר חזרתו לעבודה מהמילואים.

### ב. תשלום שכר לעובדים

7. חוק ההגנה לא דן בחובת מעסיק לתשלום שכר לעובד בעת היעדרותו מהעבודה.

8. קביעת פיצוי (בעניינינו פיצוי בגין שכר עבודה) בעתות ואזורי הלחימה, נבחן ומוכרע באופן רטרואקטיבי. במקרים קודמים דומים, נחתמו הסכמים קיבוציים, שהורחבו בצווי הרחבה, על בסיסם חויבו המעסיקים בדיעבד לשלם שכר לעובדיהם שנעדרו מהעבודה בנסיבות שכאלו כאשר המעסיקים קיבלו פיצוי בשל כך.

9. המלצת משרד העבודה היא כי המעסיקים ישלמו שכר לעובדיהם שנעדרו, כאילו עבדו רגיל, כאשר הצפי הוא כי פיצוי המעסיקים על תשלום השכר יתקבל (בכפוף להסכמות), בעקבות תביעות שיגישו למשרד האוצר, כפי שייקבע בתקנות מס רכוש. **נדגיש שוב כי מדובר בהמלצה בלבד** שכן כאמור החוק עצמו אינו מסדיר את העניין ואינו מחייב בתשלום שכר לעובד שנעדר, לפני הסדרת העניין בהסכם קיבוצי.

נציין כי במידה והופחת שכר של העובד ו/או נוכח לעובד ימי חופשה, ככל והמעסיק יקבל פיצוי מהמדינה עבור תקופה זו יהיה עליו להשיב לעובד את ימי החופשה שנוכו ו/או את השכר שהופחת.

10. חשוב לציין כי היעדרות מכל טעם אחר, שאינו בהתאם לחוק ההגנה, כנראה שלא תזכה בפיצוי מהמדינה בגין תשלום שכר על היעדרות.

### ג. עבודה מהבית

עבודה מהבית, ככל שהדבר אפשרי, נתונה לשיקול דעתו של המעסיק.

### ד. הקטנת היקף משרה/ חל"ת/ ניצול ימי חופשה

11. פגיעה בהיקף משרה או הוצאה לחופשה ללא תשלום (למשל עקב ירידה בתפוקה וברמת הפעילות בשל המצב) היא מותרת אך ורק במידה והמעסיק גיבש לכך הסכמה בכתב עם העובד.

12. במידה ואין אפשרות לספק עבודה לעובד או אם ישנה מגבלה להגיע למקום העבודה (מגבלה שאינה קשורה למרחב מוגן במקום העבודה), ניתן לשקול להוציא את העובדים לחופשה מרוכזת של עד 7 ימים בכפוף לכך שלעובד יתרה מספקת של ימי חופשה.

13. ביום 09.11.2023 פורסמו ההקלות בנוגע לתשלום דמי אבטלה לעובדים שיצאו לחל"ת. בהתאם להוראות המיוחדות עובד שהוצא לחופשה ללא תשלום (חל"ת) ביוזמת המעסיק, בתקופה שבין 07.10.2023 ל-30.11.2023, יכול להיות זכאי לדמי אבטלה אם הוא עונה על תנאי הזכאות;

13.1. **תנאי ראשון** – תושב ישראל ו/או תושב ארעי.

13.2. **תנאי שני** – מלאו לעובד 20 שנה, והוא טרם הגיע לגיל 67.

13.3. **תנאי שלישי** – תקופת החל"ת המזכה בדמי אבטלה, הינה 14 יום לפחות. תשלום דמי אבטלה יינתנו כבר מהיום הראשון לחל"ת (בתנאי שהעובדים נרשמו במועד בשירות התעסוקה) גם אם בעת היציאה לחל"ת נשארו לעובדים ימי חופשה צבורים שלא נוצלו.

13.4. **תנאי רביעי** – רישום מיד עם היציאה לחל"ת בשירות התעסוקה.

13.5. **תנאי חמישי** – תקופת אכשרה. העובד צבר תקופת אכשרה של לפחות 6 חודשי עבודה כשכיר מתוך 18 החודשים האחרונים לפני שנרשם לראשונה בשירות התעסוקה.

14. העובד לא יכול לעבוד אצל המעסיק בזמן החל"ת ולקבל דמי אבטלה, גם אם מדובר בימים בודדים.

### ה. חובת התייצבות עובד המועסק ב"מפעל חיוני"

15. בעקבות הכרזתו של שר הביטחון על מצב המיוחד בכל הארץ, חתם ביום 7.10.2023 שר העבודה על צו להחלת פרק ד' לחוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז – 1967.

16. פרק החוק האמור מאפשר לשר העבודה להכריז על מקום עבודה כ"מפעל חיוני" כהגדרתו באותו חוק. מדובר

במקומות עבודה אשר נדרשים לצרכי הגנת המדינה, בטחון הציבור או לקיום הספקה או שירותים חיוניים בתקופה זו. כך למשל: מפעלים המספקים חשמל, דלק, גז, תשתיות מים, רפואת חירום, מוסדות סיעודיים ושירותים תומכים, מוסדות רווחה, תחבורה, קופות חולים ושירותים תומכים, אספקת מזון, רשויות מקומיות ועוד.

17. עובדיו של מקום עבודה שהוכרזו בצו כ"מפעל חיוני", חייבים להתייצב לעבודתם, אלא אם גויסו לשירות מילואים. אם לא יתייצבו לעבודה, מדובר לכאורה בעבירה והעובדים אף לא יהיו זכאים לשכר בגין היעדרותם.

#### 1. היתר כללי לעבודה בשעות נוספות

18. ביום 09.10.2023 פורסמה ע"י שר העבודה הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות (הוראת שעה) התשפ"ד-2023, לפיה תתאפשר העסקת עובדים עד 14 שעות ביום (כולל שעות נוספות).

19. בהתאם להיתר, הורחבה מכסת השעות הנוספות השבועית ל- 25 שעות ונקבע כי אורך שבוע העבודה כולל שעות נוספות לא יעלה על 67 שעות (ובלבד שמכסת השעות הנוספות בחודש עבודה לא תעלה על 90).

20. העסקת עובד בשעות נוספות כפופה לכך שהעובד: (1) נתן את הסכמתו לכך **[אנחנו ממליצים לקבל הסכמה זו בכתב]**; (2) שתינתן לעובד הפסקה של רבע שעה לפחות בין השעות ה-12 ל-14 ביום העבודה.

21. ההיתר הכללי חל על מעסיק שמעסיק מעל 20 עובדים ומתקיים בו אחד מתנאים אלה:

21.1. ביום שבו החל להעסיק עובדים לפי ההיתר לפחות 20% ממצבת עובדיו נעדרו ממקום העבודה בנסיבות שאינן תלויות במעסיק ולא ניתן לבצע את העבודה ע"י העובדים אשר מתייצבים לעבודה מבלי שאלו יעבדו שעות נוספות לפי היתר זה. **[ממצבת עובדיו – מצבת העובדים הממוצעת כפי שדווחה על ידי המעסיק למוסד לביטוח לאומי בתקופה שבין חודש מאי לחודש יולי 2023].**

21.2. במקום העבודה מועסקים **במשמרות** ונעדרו לפחות 20% מעובדי המשמרת כאשר היעדרות העובדים נובעת מסיבות שאינן תלויות במעסיק ולא ניתן לבצע את העבודה במצבת העובדים הקיימת בתפוקה זהה.

22. **ההיתר הכללי לעבודה בשעות נוספות תקף ל-14 יום מיום פרסומו או עד לסיום התקופה בה הוכרז על מצב מיוחד בעורף, לפי המוקדם שבהם.**

23. ההיתר הכללי לעבודה בשעות נוספות אינו חל על מעסיק בענף התחבורה הציבורית וכן על מעסיק שחל עליו צו ההרחבה בענף ההובלה, צו ההרחבה בענף ההיסעים וצו ההרחבה בענף הבנייה, התשתיות, צמ"ה, עבודות ציבוריות ושיפוצים. כמו כן, לענף השמירה ניתן היתר ספציפי אשר חל עליו.

בהתאם לאמור אנחנו מציעים לנסות ולהגיע להסכמות עם העובדים בכל הנוגע לסדרי העבודה בתקופה מורכבת זו ולהימנע מאקטים חד צדדיים.

סקירה זו המבוססת, בין היתר, על תקדימי עבר והנחיות של משרד העבודה הכפופות לשינויים, הינה לידיעה כללית בלבד, ואינה באה במקום ייעוץ משפטי במקרה ספציפי. אין בסקירה תמציתית זו כדי למצות את מלוא הוראות החוק ו/או צו הרחבה ו/או ההסכם הקיבוצי בנושא זה בכללותו.

\*\*\* תשומת ליבכם כי בנוסף לאמור להלן ישנם עובדים מוגנים אשר ההגנות עליהם ממשיכות לחול גם בימים אלו ועל כן לגבי עובדים בוודאי שיש לפנות לייעוץ משפטי ספציפי נוסף.

**מאחלים לימים שקטים וטובים יותר**

קורן - גרודברג ושות', עורכי דין