

זכויות עובדים בזמן

מצב חירום בטחוני

אוקטובר 2023

*המידע במסמך זה באדיבות משרד עו"ד
ברנע ג'פה לנדה ושות'

BARNEA

ההנחיות נכונות ליום 16 באוקטובר 2023

AL CONSULTANTS

תוכן עניינים

הגנות מיוחדות על עובדים	
פיטורים והעדרויות.....	3-4
צו 8 ומילואים.....	4-5
מפעלים חיוניים ועבודה מהבית.....	5
שעות עבודה.....	5-6
תשלומי מילואים.....	6-7
צו ריתוק אל מול צו מילואים.....	7
סיוע משפטי ושאלות נוספות.....	8..

**טרם קבלת החלטה בעלת אופי משפטי,
יש לעיין בהנחיות המעודכנות בעמוד המעסיקים באתר משרד ברנע
ג'פה לנדה ושות' בלינק הזה.**

האם בזמן מצב חירום חלות הגנות מיוחדות על עובדים?

כן. אסור לפטר עובדים בשל היעדרות מהעבודה או בשל אי ביצוע עבודה, מחמת הוראה שניתנה בעת מצב מיוחד בעורף, אשר בשלה נמנע מהם להתייצב לעבודה או לבצעה. לענין אדם עם מוגבלות – לרבות בשל מוגבלותו. הגנות אלה חלות גם אם יש צמצומים או קיצוצים במקום העבודה.

מה לגבי עובד הנעדר בשל סגירת מוסד חינוך של ילדו?

גם. חל איסור על פיטורי עובדים בשל היעדרות מהעבודה לצורך השגחה על ילדיהם הנמצאים עמם, עקב סגירת מוסד החינוך מחמת הוראה בדבר מצב מיוחד בעורף, או עקב הוראה של השר האחראי שניתנה בשעת התקפה או בעת מצב מיוחד בעורף, אשר מכוחה מחוייב העובד לשהות במוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד. זאת בתנאי שבתקופת היעדרות (א) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא ההורה העצמאי של הילד; או (ב) בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי – נבצר ממנו להשגיח על הילד. הוראות אלה לא יחולו אם יש במקום העבודה של העובד או בן/בת הזוג סידור נאות להשגחה על הילד.

האם חלים כללים מיוחדים על עובדי קבלן כוח אדם?

כן. אם המעסיק הוא קבלן כוח אדם – גם הפסקה, קבועה או זמנית, של העסקת העובד, תחשב כפיטורים. מעסיק בפועל אינו רשאי לגרום לפיטורי עובד קבלן בשל היעדרות מהעבודה או אי ביצוע העבודה בשל הכרזה על מצב חירום או צורך לטפל בילד על רקע כאמור. אם עובד קבלן כוח אדם מפוטר בשל היעדרות מהעבודה או אי ביצוע עבודה חזקה היא כי המעסיק בפועל גרם לפיטורים אלא אם כן הוכיח אחרת.

האם יש תוקף לפיטורים בכל אחת מהנסיבות הנ"ל?

לא. עובד שפוטר בניגוד להוראות מעלה – פיטוריו בטלים.

האם יש זכות לתשלום שכר בשל היעדרות מהעבודה בימים אלה?

בשלב זה וכל עוד לא נחתם הסכם קיבוצי שהורחב על כלל המשק אין זכאות לתשלום שכר בשל היעדרות מהעבודה. הסכם קיבוצי כאמור, אם וככל שיחתם, יקבע את המועדים וכן האזורים הרלוונטיים לגביהם תחול חובת תשלום.

האם המעסיק רשאי להוציא את עובדיו לחופשה מרוכזת בתקופה בה הוכרז על מצב מיוחד בעורף?

תלוי. בישובים בהם הוכרז על מצב מיוחד בעורף וניתנה הוראה המגבילה התייצבות במקומות עבודה – לא ניתן להוציא את העובדים לחופשה מרוכזת. בישובים בהם לא הוכרז על מצב כאמור והמעסיק מבקש לסגור את מקום העבודה ולהוציא את עובדיו לחופשה מרוכזת ("חופשה כפויה"), ניתן לעשות זאת באופן מיידי ובתנאי שהחופשה לא תעלה על שבעה ימים ואם יש לעובדים יתרת ימי חופשה צבורה לניצול.

האם מותר לפטר עובד שגויס בצו 8?

לא. גם לא בשל צמצומים או קיצוצים. אסור לפטר עובדים בשל שירות מילואים, קריאה לשירות מילואים או שירות מילואים צפוי, לרבות בשל תדירות שירות המילואים או משכו[2]. עובד שסיים שירות מילואים העולה על יומיים – מוגן מפני פיטורים למשך 30 ימים לאחר שירות המילואים, אלא אם ניתן היתר מיוחד לפיטורים מאת ועדת התעסוקה במשרד הבטחון. הגנות אלה חלות גם על עובדי קבלן כוח אדם.

שר העבודה חתם על צו, המורה על קריאה לשירות עבודה. מה משמעות הצו בדבר קריאה לשירות עבודה?

צו זה ניתן במקרים בו סבור שר העבודה כי האפשרות למתן שירותים קיומיים לאוכלוסיה המצויה בשטח עליו חלה הכרזה על מצב מיוחד בעורף או לתפקוד השטח עליו חלה ההכרזה או לתפקוד המשק כולו עלולה להפגע בשל המצב המיוחד בעורף, או שבמערך הייצור או האספקה למתן שירותים קיומיים כאמור עלולים להיגרם תקלות או מפגעים ממשיים.

עד מתי הצו בדבר קריאה לשירות עבודה תקף?

עם פקיעת ההכרזה על המצב המיוחד בעורף, יפקע גם תוקף הצו בדבר קריאה לשירות עבודה.

על אילו מקומות עבודה חל הצו בדבר קריאה לשירות עבודה?

הוראה זו חלה על עובדים במפעל חיוני (מפעל הפועל או שאפשר להפעילו לצורכי הגנת המדינה או בטחון הציבור או קיום או הספקת שירותים חיוניים דוגמת חשמל, מים, מזון, אשפוז ושירותי בריאות, תברואה, תקשורת, דואר, ושירותים אחרים) או במפעל למתן שירותים קיומיים (מפעל למתן שירות אשר לדעת השר הפסקתו עלולה, בנסיבות העניין, לגרום לפגיעה רבה בכלכלה המשפיעה על המשק כולו). חשוב לזכור, לא כל מפעל או מקום עבודה מוגדר כמפעל חיוני או מפעל למתן שירותים קיומיים. מפעל המוגדר כמפעל חיוני מחזיק אישור ממשרד העבודה.

מה משמעות הצו בדבר קריאה לשירות עבודה?

מי שנקרא בצו לשירות עבודה במפעל חיוני או במפעל למתן שירותים קיומיים, בין אם הוא עובד במקום העבודה ובין אם אינו עובד שם, חייב להתייצב בזמן, במקום ולפני הרשות שנקבעו לכך בצו ולבצע כל עבודה שתוטל עליו מזמן לזמן על ידי מי שנקבע לכך בצו או מטעמו ולהמשיך באופן סדיר בעבודה זו כל עוד הצו בתוקפו. שכרו של עובד שנקרא לעבודה ואינו עובד במפעל ייקבע בהתאם לשכר במפעל, ולפי התפקיד אליו ייקלט העובד.

האם אפשר להמנע מהגעה לעבודה במפעל חיוני או במפעל למתן שירותים קיומיים?

אי התייצבות לעבודה בשעת חירום היא עבירה שהעונש בצידה הוא עד שלוש שנות מאסר.

האם יש החרגות או מגבלות לגבי עבודה במפעל חיוני או מפעל למתן שירותים קיומיים?

בתקופה בה חל הצו, ובהתייחס לעבודה במפעל החיוני או במפעל למתן שירותים קיומיים, לא ניתן לנצל ימי חופשה. בנוסף, חלק מחוקי העבודה לא יחולו על העובדים והמעבידים במפעלים אלה, העיקריים שבהם חוק שעות עבודה ומנוחה, חוק עבודת נשים, חוק עבודת נוער, חוק שירות התעסוקה ועוד. במילים אחרות, בשעת חירום מותר (בהינתן הצו) להעסיק עובדים במפעל חיוני גם במנוחה שבועית ובחג, ואין הגבלה על כמות השעות הנוספות. עובד שגויס למילואים פטור מלהופיע לעבודה במפעל חיוני או במפעל למתן שירותים קיומיים, כל זמן שהוא משרת בשירות פעיל.

מה לגבי עבודה מהבית?

מקום עבודה שניתן לספק בו מרחב מוגן בעת הצורך להתגוננות יכול להמשיך ולפעול גם כעת. יחד עם זאת, כמובן שאין מניעה להגיע להסכמה עם העובד לעבוד מרחוק תוך תשלום שכר. עובד שבחר שלא להגיע למקום העבודה על אף שניתן להמשיך ולבצע את העבודה ממנו – לא יהיה זכאי לתשלום שכר.

מה קובע ההיתר הכללי המיוחד שניתן לצורך עבודה בשעות נוספות בעת הלחימה?

ההיתר הכללי שנחתם נועד לאפשר למשק לפעול באופן תקין ורציף, וזאת בין היתר נוכח גיוס המוני והשבתת מערכת החינוך.

כמה שעות (רגילות ונוספות) מותר להעסיק בשבוע?

בימי שגרה שבוע העבודה במשק עומד על 42 שעות רגילות ועוד 16 שעות נוספות (כלומר, לא יותר מ-58 שעות בסך הכל). על פי הוראות ההיתר, בשבוע עבודה לא יועסק עובד מעל ל-67 שעות, כולל שעות נוספות, וזאת בתנאי שמכסת השעות הנוספות בחודש עבודה לא תעלה על 90 שעות.

מה אורך יום העבודה על פי תנאי ההיתר?

בימי שגרה יום עבודה אינו יכול לעלות על 12 שעות בסך הכל (כולל שעות נוספות). על פי תנאי ההיתר, ניתן להעסיק עובד עד 14 שעות עבודה כולל שעות נוספות, בתנאי שהעובד נתן את הסכמתו לכך, ובכפוף לכך שתינתן לעובד הפסקה של רבע שעה לפחות בין השעות ה-12 ל-14 ביום עבודה כאמור. הפסקה קצרה זו אינה גורעת מזכותו של עובד להפסקה על פי החוק.

עד מתי יחול ההיתר?

ההיתר יעמוד בתוקף 14 ימים מיום פרסומו (9.10.2023) או עד לסיום מצב החירום, לפי המוקדם מביניהם.

האם היתר זה גובר על היתרים אחרים?

כן. היתר זה גובר על היתרים כלליים-ענפיים בדבר עבודה בשעות נוספות שניתנו לפי חוק שעות עבודה ומנוחה וכן ההיתר הכללי להעסקת עובדים בשעות נוספות.

ומה לגבי מפעל חיוני?

היתר זה לא יחול על מפעל חיוני, מהטעם שמפעל חיוני יכול להעסיק עובדים בשעות נוספות תוך חריגה מהוראות החוק, כולל העסקה בשעות המנוחה השבועית.

על מי חל ההיתר?

היתר זה חל על מעסיק אשר מעסיק מעל ל-20 עובדים במקום העבודה ובלבד שהתקיים בו אחד מאלה:

- ביום שבו החל להעסיק עובדים לפי תנאי ההיתר, לפחות 20% ממצבת עובדיו נעדרו ממקום העבודה בנסיבות שאין תלויות במעסיק ולא ניתן לבצע את העבודה על ידי העובדים הקיימים בתפוקה זהה מבלי לבצע שעות נוספות. מצבת העובדים לעניין זה היא מצבת העובדים הממוצעת כפי שדווחה על ידי המעסיק למוסד לביטוח לאומי בתקופה שבין חודש מאי 2023 לחודש יולי 2023.
 - במקום העבודה מועסקים עובדים במשמרות ונעדרו ממקום העבודה 20% לפחות מעובדיו באותה המשמרת, בנסיבות שאינן תלויות במעסיק, ולא ניתן לבצע את העבודה בתפוקה זהה אלא על ידי עובדי אותה משמרת.
- ההיתר לא חל על מעסיקים בענק התחבורה הציבורית ועל מעסיקים שחלים עליהם צווי ההרחבה בענף ההובלה; בענף ההיסעים ובענף הבנייה, התשתיות, צמ"ה, עבודות ציבוריות ושיפוצים.

מה הם "תגמולי מילואים" ומי משלם אותם?

המוסד לביטוח לאומי משלם לעובדים ולעובדות שנקראו לשירות מילואים תגמול בעד ימי המילואים.

שיעור התגמול ליום מילואים יהיה על פי שכר הברוטו המשולם עבור יום עבודה, בשלושה החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו החל שירות המילואים, מחולק ב-90, בהתאם לאחד מאלה:

1. עובד שכיר – לפי שכר עבודתו הרגיל;
 2. עובד עצמאי – לפי הכנסתו הממוצעת;
 3. מי שאינו שכיר ואינו עצמאי – לפי תגמול מזערי כהגדרתו בחוק.
- לצורך חישוב התגמול המוסד לביטוח לאומי מביא בחשבון גם דמי מחלה, תמורת ימי חופשה, דמי אבטלה, דמי לידה ודמי פגיעה בעבודה.

האם עובד או עובדת שגויסו למילואים זכאים להמשך תשלום שכרם כרגיל?

כן. על המעסיק לשלם לעובדים אלה תשלום על חשבון תגמול המילואים המגיע מאת המוסד לביטוח לאומי. תשלומי המעסיק הם בסכום שהיה משלם המעסיק לעובדים אלמלא שירות המילואים. בפשטות, על המעסיק להמשיך ולשלם את שכרם של עובדים ועובדות שנקראו לשירות מילואים, ללא שינוי, כאילו עבדו בתקופה זו.

שילמתי מקדמות לעובדים המצויים במילואים, איך התהליך יעבוד מכאן?

לאחר העברת המקדמה על המעסיק להגיש תביעה למוסד לביטוח לאומי בסניף שבו מתנהל חשבון דמי הביטוח שלו עבור החזר תגמולי המילואים ששילם לעובדים.

המוסד לביטוח לאומי יחשב את יתרת התגמול על פי נתוני השכר שדווחו בתביעה ויעבירה למעסיק.

לאחר העברת התגמול מאת המוסד לביטוח לאומי לידי המעסיק, המעסיק ישלם לעובדים את יתרת התגמול, בגובה הפרש שבין התגמול שהועבר מטעם המוסד לביטוח לאומי לבין השכר ששולם לעובדים על ידי המעסיק, על חשבון תגמולי המילואים.

לדוגמא: המעסיק שילם לעובדת בשירות מילואים שכר רגיל בסך של 10,000 ש"ח, וקיבל מאת המוסד לביטוח לאומי תגמולים בסך של 12,000 ש"ח. יש לשלם לעובדת את יתרת התגמול שהגיע מאת המוסד לביטוח לאומי, בסך של 2,000 ש"ח, ולהותיר בידי המעסיק את הסכום ששילם כמקדמה, בסך של 10,000 ש"ח.

כן.

מתי יש לשלם לעובדים בשירות מילואים את הכספים שהועברו מאת המוסד לביטוח לאומי?

יש לשלם לעובדים את התגמול לכל המאוחר במועד תשלום השכר בחודש שבו הועבר התגמול למעסיק.

כיצד עובד עצמאי מגיש תביעה לתשלום תגמולי מילואים?

עובד אשר מעוניין להגיש תביעה אישית שלא דרך המעסיק; או עובדים עצמאיים שלא קיבלו תגמולי שירות מילואים באופן אוטומטי לאחר שלושה שבועות מסיום השירות; לרבות אנשים שאינם עובדים; או עובדים אצל יותר ממעסיק אחד, יגישו תביעה עצמאית למוסד לביטוח לאומי לתשלום עבור שירותם.

הגשת התביעה האישית תכיל אישור על שירות מילואים (טופס 3010) אשר יימסר למשרת המילואים על ידי קצינת הקישור הצבאית בסיום שירותו ובצירוף טופס התביעה האישית ויתר מסמכים דרושים. לאחר טיפול המוסד לביטוח לאומי בתביעה ואישרה, יקבל המשרת את התגמול המחושב ישירות לחשבונו.

האם מותר לפטר עובדים בשירות מילואים או לאחריהם?

לא. על מעסיק לאפשר היעדרות מן העבודה לטובת שירות מילואים וחל איסור על פיטורי עובדים בשל שירות מילואים, קריאה לשירות מילואים או שירות מילואים צפוי, לרבות בשל תדירות שירות המילואים או משכו. עובדים שסיים שירות מילואים העולה על יומיים – מוגן מפני פיטורים למשך 30 ימים לאחר שירות המילואים, אלא אם ניתן היתר מיוחד לפיטורים מאת ועדת התעסוקה במשרד הבטחון. הגנות אלה חלות גם על עובדי קבלן כוח אדם.

מקום העבודה הוכרז כמפעל חיוני וניתן צו ריתוק המחייב התייצבות לעבודה. מה גובר? צו המילואים או צו הריתוק? אילו הקלות מעסיקים יוכלו לקבל עבור עובדיהם בעקבות מצב החירום?

- המוסד לביטוח לאומי פרסם שורת הקלות למעסיקים שעיקרן בכל הנוגע לתשלום דמי הביטוח והליכי אכיפה לגבייתם. על פי ההקלות:
1. לא יבוצעו עיקולים ויבוטלו קנסות והצמדות לעצמאיים שנמצאים באזורי הלחימה ולא יצליחו לשלם מקדמות;
 2. (2) תינתן הארכה להגשת השגות ומסמכים בביקורת ניכויים עד להודעה חדשה ובהתאם להערכות המצב הבטחוניות;
 3. יבוטלו מלוא הקנסות וההצמדות לתשלום המקדמות לדמי הביטוח עבור עצמאיים ומי שאינם עובדים (לחודשים יולי-ספטמבר), שמועד חיובם הקרוב יחול ביום 15.10.2023, אם הוגשו באיחור בשל המצב הבטחוני. התשלום עבורם יהיה כשבועיים לאחר תום המצב הבטחוני ובהתאם להחלטות שיתקבלו בהלימה למצב. את הבקשות לביטולי קנסות והצמדות ניתן להגיש באמצעות אתר האינטרנט של המוסד לביטוח לאומי או במוקד הטלפוני ובסניפים הפרוסים ברחבי הארץ.

אנחנו כאן בשבילכם. | AL CONSULTANTS



072-240-5043

052-3344756



office@ayalahmi.co.il



www.ayalahmi.com

