



זכויות וחובות מעסיקים ועובדים בעת מצב חירום מיוחד 2023

לקוחות נכבדים,

עדכון דחוף זה יסקור בתמצית את המידע על זכויות וחובות מעסיקים ועובדים לרגל מצב המלחמה שהכריזה הממשלה בעקבות מתקפת החמאס מעזה, לנוכח מצב החירום המיוחד שהוכרז בעורף, גיוס נרחב של מילואים ובהתחשב בשיבושים הצפויים בפעילות המשק בכלל ובמקומות העבודה ובבתי הדין לעבודה בפרט.

נדגיש כי יש להישמע להוראות פיקוד העורף והצבא, כפי שיפורסמו מעת לעת, ואין באמור בעדכון זה להחליף הוראות אלו.

כמו כן נדגיש, כי סביר להניח שיחולו עדכונים ושינויים בהנחיות בתקופה הקרובה וחשוב להמשיך ולהתעדכן.

הוראות הממשלה והמידע הרלוונטי למקומות עבודה הידוע לנו עד כה:
נכון להיום – 8.10.2023, אלו ההוראות הידועות לנו ואשר רלוונטיות לעניין:

- פיקוד העורף הוציא הנחייה כי בטווח של 80 ק"מ מרצועת עזה (עוטף עזה, מערב הנגב, מרכז הנגב, מערב לכיש, לכיש, שפלת יהודה, השפלה, ירקון, דן, שרון, יהודה, שומרון וירושלים) - נאסרת התקהלות של למעלה מ- 10 אנשים בשטח פתוח, ו- 50 אנשים במקום סגור בכפוף לקיומו של מרחב מוגן בזמן הקבוע ביחס לאזור, וכן אי קיום פעילות חינוכית.
- שר הבטחון חתם על צו המורה על קיומו של מצב מיוחד בעורף למשך 48 שעות עד היום בשעה 18:00, וכעת הורחב הצו לכל המדינה החל משעה 19:00 היום.
- שר העבודה חתם על צו המחיל את פרק ד' לחוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז - 1967, הכולל מתן הוראות לגבי מי רשאי ומי נדרש לעבוד בעורף (עבודות קיומיות).
- כמו כן, חתם שר העבודה על צו המאריך את השעות הנוספות בענף השמירה, המתיר

לעבוד עד 14 שעות ביום (במקום 12) ועד 37 שעות נוספות בשבוע, בכפוף להסכמת העובד.

- משרד החינוך הוציא הנחיה כי לא יתקיימו לימודים בכל הארץ.
- משרד התחבורה הודיע על שירות מצומצם, הן עקב שינוי סדרי עדיפויות וסיוע לכוחות הלוחמים, והן בשל מחסור במפעילי השירותים השונים בשל גיוס וסיבות אחרות.
- כמו כן, נעדכן כי שר המשפטים חתם על צו להחלת תקנות סדרי דין במצב חירום מיוחד שיהיה בתוקף עד ליום שני, ה-9 באוקטובר 2023 בשעה 08:00 במסגרתו יפעלו בתי הדין לעבודה ובתי המשפט במתכונת חירום.

מרבית הצווים הוצאו במתכונת חירום מיידית, ואנו צופים שבשעות ובימים הקרובים יעודכנו הצווים ויוארך תוקפם למשך תקופת הלחימה ובהתאם לצרכים השונים.

מקומות עבודה המספקים שירותים חיוניים הנדרשים לעבוד באופן רגיל:

בהמשך לצו של שר העבודה, שירותים קיומיים נדרשים להמשיך לעבוד. שירותים קיומיים מוגדרים בחוק כאלו:

1. אספקת מים, מזון או חשמל, וכן מתן שירותי אשפוז ובריאות, תברואה, תקשורת או דואר;
2. שירות שיש לספקו לשם מניעת פגיעה חמורה באוכלוסייה או בשטח שעליו חלה הכרזה על מצב מיוחד בעורף או הכרזה על אירוע חירום אזרחי;
3. שירות שלדעת השר הוא חיוני לקיום אספקה או לטיפול באוכלוסייה;
4. שירות אשר לדעת השר הפסקתו עלולה, בנסיבות העניין, לגרום לפגיעה רבה בכלכלה המשפיעה על המשק כולו; שירותים אלו נדרשים להמשיך לעבוד, למעט במקרה בו העובד אינו יכול להגיע פיזית למקום העבודה בשל הוראות פיקוד העורף או הצבא.

עובד שלא יגיע למקום עבודה קיומי, עלול הדבר להיחשב עבירה פלילית ולא יזכה בשכר, למעט בנסיבות המצדיקות זאת.

איסור פיטורים בשל גיוס עובדים בצו 8

חל איסור מוחלט על פיטורי עובדים שגויסו בצו 8, ומי ששירת מעל יומיים רצופים – גם 30 ימים לאחר סיום שירות המילואים. פיטורים כאמור ייחשבו ככל הנראה כלא חוקיים, וגם עלולים לחייב את המעסיק בפיצוי כספי לעובד. תשלום שכר לעובד שגויס למילואים, יבוצע בהתאם להוראות הכלליות בנוגע לתשלום שכר לעובד במילואים ואין כל שינוי בעניין זה.

איסור פיטורי עובד בשל חוסר יכולת להגיע לעבודה בשל הוראות פיקוד העורף והצבא או בשל סגירת מוסד החינוך לילד עד גיל 14

חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו - 2006 מתייחס לשני מצבים:

- אם נאסר על-ידי פיקוד העורף להגיע לעבודה – חל איסור לפטר את העובד. עניין זה תקף למשל במקרה בו נאסר על העובד לצאת ממקום מגוריו או ככל שמקום העבודה אינו ממוגן, ופיקוד העורף אסר על הגעה למקומות שאינם ממוגנים. אנו מניחים שאיסור זה יחול על כל מקום עבודה לא ממוגן ומסוכן.
- בנוסף, ככל שנקבע על ידי פיקוד העורף על סגירת המוסד החינוכי שבו לומד ילדו של

העובד שטרם מלאו לו 14 או שהוא בעל צרכים מיוחדים, אזי חל איסור לפטר את העובד, ובתנאי שבן זוגו (ככל שישנו) עובד שכיר ו/או עצמאי וכן התייצב לעבודתו, ובתנאי ובמקום העבודה של העובד לא קיים סידור נאות להשגחה על הילדים.

הפרת איסורי הפיטורים לעיל הינם עבירות פליליות הנושאות קנסות, הן על המעסיק והן על נושאי משרה בחברה.

עבודה מרחוק:

ההחלטה באם לאפשר עבודה מרחוק, נתונה לשיקול דעת המעסיק, אשר יכול לבקש מהעובד לעבוד מרחוק. העובד לא יכול לכפות על המעסיק עבודה מרחוק. עם זאת, ייתכנו מקרים בהם הדבר לא אפשרי על אף דרישת המעסיק. משכך, יש לנהוג בשיקול דעת ובתום לב בעניין מתן הוראות לעבודה מרחוק.

תשלום שכר לעובדים:

ככלל, עובדים שאין מגבלה על העסקתם (קרי למשל מחוץ לאזור המיוחד שהוכרז, ומי שאינו נדרש לטפל בילדיו בהתאם להוראות השונות) ומי שעובד במקום עבודה קיומי – נדרשים להגיע לעבודתם, וזכאים לשכר כרגיל.

ביחס לעובדים שאינם יכולים להגיע לעבודתם, מסיבות המוכרות בצווים ובהוראות השונים, הרי שבאירועים ביטחוניים קודמים, כדוגמת מלחמת לבנון השנייה, מבצע עופרת יצוקה, מבצע צוק איתן ועוד, נקבעו בדיעבד פיצויים ותשלומים למעסיקים אשר שילמו לעובדיהם שכר, בתנאים שנקבעו ביחס לאותו מקרה.

כך למשל, נקבע כי לגבי עובד שנעדר מעבודתו, לצורך השגחה על ילדו בשל סגירת מוסד הלימודים של הילד, בחודש מרץ 2012, ישופה המעסיק עד סך של 280 ₪ לכל יום עבודה ששילם לעובדו בעד היעדרותו של העובד.

התשלום בשל הצורך בהשגחה על ילד, ניתן בדרך כלל אך ורק לאחד מבני הזוג. כך, לאחר מבצע עמוד ענן, נחתם הסכם קיבוצי שהורחב בצו הרחבה על כלל העובדים ב"אזור" כהגדרתו בהוראת שעה בתקנות מס רכוש, לפיו יהיו זכאים העובדים בהתאם לתנאי הצו לתשלום חרף העובדה שנעדרו מעבודתם, בעוד המעסיק יהיה זכאי לשיפוי מאת מס רכוש. נכון למועד כתיבת שורות אלו טרם ניתנו הוראות ביחס למצב הנוכחי, ומייד לכשיינתנו נעדכן. מניסיון העבר מדובר על תקופה שיכולה להגיע עד כ- 6 חודשים לאחר האירוע האמור.

המלצות:

אנו ממליצים להגיע להסדר עם העובדים הנעדרים מעבודתם, אשר בשלב זה יבהיר כי משולם להם שכר כרגיל ו/או על חשבון ניצול ימי חופשה, וכי בהתאם להסדרים עתידיים תבוצע התחשבות מול העובדים בדיעבד. אנו ממליצים כי הסדרים אלו יהיו בכתב ככל הניתן. בתקופה ייחודית זו אנו ממליצים לגלות רגישות והתחשבות במצבים אישיים מיוחדים מצד אחד, ובצרכי שגרת העבודה מצד שני.

המידע בעדכון זה נכון למועד פרסומו, וצפוי להשתנות ולהתעדכן בהמשך בחקיקה, בתקנות, בהודעות פיקוד העורף בתקשורת ובהסכמים קיבוציים.

הסקירה לעיל הינה בבחינת תמצית. המידע הכלול בה נמסר למטרות אינפורמטיביות בלבד ואין

בכל שאלה, ניתן לפנות ל:



עופר רביד
ראש מחלקת דיני עבודה ורילוקיישן (משותף)

ofer.ravid@goldfarb.com



חיים ברנזון
שותף בכיר במחלקת דיני עבודה ורילוקיישן

haim.berenson@goldfarb.com



יעל דולב
ראש מחלקת דיני עבודה ורילוקיישן (משותף)

yael.dolev@goldfarb.com



אסף ברנזון
ראש מחלקת דיני עבודה ורילוקיישן (משותף)

assaf.berenson@goldfarb.com



עידן פפר
שותף, מחלקת דיני עבודה
ורילוקיישן

idan.fefer@goldfarb.com

להצטרפות לרשימת הדיור לקבלת עידכונים ומידע על אירועים - [לחצו כאן](#)



