

SHIBOLET
LAW FIRM

SHIBOLET WEBINAR

שאלות ותשובות
דיני עבודה בזמן חירום

על מה נדבר היום?

- מסגרת משפטית – חקיקה והיתרים
- איסור פיטורים (חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, מילואים)
- מפעל חיוני ומפעל למתן שירותים קיומיים
- פיצוי לעובדים ופיצוי למעסיקים
- הוצאת עובדים לחופשה ללא תשלום ודמי אבטלה
- התבטאויות של עובדים במקום העבודה וברשתות חברתיות
- מענה על שאלות

הנחיות פיקוד העורף

ההנחיות מתעדכנות מעת לעת בהתאם למצב החירום בעורף, כדי להגן על חיי התושבים מחד ולאפשר קיום שגרת חיים בחירום מאידך.

מיום שלישי, 31.10.23 בשעה 18:00 ועד ליום רביעי, 01.11.23 בשעה 18:00

עוטף עזה*, מערב הנגב, מערב לכיש



פעילויות חינוכיות

אין לקיים פעילויות חינוכיות.



מקומות עבודה

ניתן לקיים פעילות במקום שאפשר להגיע ממנו למרחב מוגן תקני בזמן ההתגוננות
*עוטף עזה - ניתן לקיים פעילות בכחף להחיות כצו אלפי פדים



התקהלויות ושירותים

בשטח פתוח - עד 10 אנשים
במבנה - עד 50 אנשים
החופים סגורים לציבור

מרכז הנגב, לכיש, שפלת יהודה, ירושלים, השפלה, ירקון, דן, חלק מיישובי שרון (הוד השרון, כפר סבא, רעננה, כפר קאסם, כפר ברדא, ג'לג'וליה, אורנית, אלפי מנשה, אלקנה, סלעית, צופים, שער שומרון וחלק מיישובי מוא"ז דרום השרון)
חלק מיישובי גולן דרום (קצרין, מוא"ז גולן), גולן צפון, קו העימות*



פעילויות חינוכיות

ניתן לקיים פעילויות חינוכיות במקום שאפשר להגיע ממנו למרחב מוגן תקני בזמן ההתגוננות
*קו העימות - בתוך מרחב מוגן תקני בלבד



מקומות עבודה

ניתן לקיים פעילות במבנה או במקום שאפשר להגיע ממנו למרחב מוגן תקני בזמן ההתגוננות



התקהלויות ושירותים

בשטח פתוח - עד 30 אנשים
במבנה - עד 300 אנשים
החופים סגורים לציבור

שאר הארץ



פעילות חינוכית

ניתן לקיים פעילויות חינוכיות ללא הגבלות



מקומות עבודה

פועלים ללא הגבלות



התקהלויות ושירותים

ניתן לקיים התקהלויות עד 1,000 אנשים

היתרי העסקה בשעות חריגות – הוראות שעה

1. **היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות (הוראת שעה), התשפ"ד-2023.** תוקף ההיתר הוא עד ליום 7.11.2023.
2. **היתר כללי להעסקת עובדים בשמירה בשעות נוספות (הוראת שעה) לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשפ"ד-2023.** בתוקף עד לתום תקופת ההכרזה על מצב חירום מיוחד בעורף.
3. **היתר כללי בדבר שעות נוספות והפסקות בתחבורה (הוראת שעה), התשפ"ד-2023.** בתוקף עד ליום 5.11.2023, או עד לתום תקופת ההכרזה על מצב חירום מיוחד בעורף, לפי המוקדם שבהם.
4. **היתר כללי להעסקת צעיר בעבודת לילה (הוראת שעה), התשפ"ד-2023.** בתוקף עד ליום 3.11.2023, או עד לתום תקופת ההכרזה על מצב חירום מיוחד בעורף, לפי המוקדם שבהם.

חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו - 2006

1. איסור פיטורי עובד מחמת הודעה שניתנה בשל מצב מיוחד בעורף אשר בגינה נמנע מהעובד להתייצב לעבודתו או לבצעה (לרבות בעל מוגבלויות, בשל מוגבלותו).
2. איסור פיטורי עובד בשל היעדרות מהעבודה לצורך השגחה על ילדו הנמצא עימו, כיוון שהמסגרת בה נמצא הילד סגורה עקב הנחיות פיקוד העורף, כל עוד לילד לא מלאו 14 שנים או 21 שנים (אם בעל מוגבלויות), ובלבד שהתקיים אחד מאלה:
 - ✓ הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד;
 - ✓ העובד הוא הורה יחיד;
 - ✓ בן הזוג של העובד הוא שכיר או עצמאי שלא נעדר מעבודתו או מעסקו לצורך השגחה על הילד, או במקרה שההורה השני אינו מסוגל להשגיח על הילד.
3. אסור למעסיק בפועל לגרום לפיטורים של **עובד קבלן כוח אדם** בגלל היעדרותו מעבודתו או אי ביצוע העבודה כאשר היעדרות מוצדקת.
4. אם פיקוד העורף לא אוסר על הגעה למקום עבודה והעובד החליט להיעדר על דעת עצמו – מותרת שקילת פיטוריו (בהתאם לדין הכללי החל על פיטורים).

המלצתנו היא לגלות רגישות למצב הבעייתי ולהימנע מפיטורים בעת זו.

חוק שירות עבודה בשעת-חירום, התשכ"ז-1967

מפעל חיוני:

נדרש לצרכי הגנת המדינה, בטחון הציבור או לקיום אספקה או שירותים חיוניים.

מפעל למתן שירותים קיומיים:

כל מפעל או חלק ממנו שנותן שירותים קיומיים (מזון, אשפוז ובריאות, תקשורת ותברואה).

1. אישור להכרה כמפעל חיוני/שירותים קיומיים – אד הוק.
2. קבלת צו שירות עבודה בשעת חירום (ריתוק).
3. חובת התייצבות של עובד.
4. חייבים בשירות העבודה ומוחרגים משירות העבודה.
5. **מגויסי פנים** - הגבלה על שינוי תנאי העסקתם ופיטוריהם.
6. **מגויסי חוץ** - יחסי עובד-מעסיק והגבלה על פיטוריהם (דין מגויס חוץ כדין חייל).
7. עובד "חיוני" אל מול עובד "המשגיח על ילדו".

שירות מילואים

1. איסור פיטורים של חייל בשל שירותו במילואים (הנוכחי או הצפוי), לרבות בשל תדירותו – בטלים הפיטורים.
2. אם מדובר בשירות מילואים העולה על יומיים רצופים – איסור פיטורים גם במשך 30 הימים שלאחר תום שירות המילואים.
3. **לא ייפטר = לא ייתן מכתב פיטורים.**
4. התחשבנות בין המעסיק למוסד לביטוח לאומי (פרסומים אחרונים מלמדים שהתשלום יועבר עוד לפני תום שירות המילואים ובאופן מיידי), הקלה בירוקרטית.
5. **הודעה מוקדמת** – איסור חפיפה בין ימי הודעה מוקדמת לבין תקופת מילואים/ 30 ימים לאחר מכן.
6. **מה קורה אם עובד קיבל מכתב פיטורים ובמהלך ההודעה המוקדמת גויס למילואים?** עצירת ההודעה המוקדמת (חוזית וחוקית).
7. תגמול מילואים לאדם שגר ומועסק בחו"ל על ידי מעסיק שאינו ישראלי ונקרא לשירות מילואים.
8. עובד שאמור להתחיל לעבוד אצל מעסיק חדש – דיווח עצמאי.

פיצויי לעובדים

- בעבר – הסכמים קיבוציים אשר הורחבו בצווי הרחבה הסדירו בדיעבד תשלום שכר לעובדים בגין היעדרות מוצדקת
- כיום - ?

פיצוי למעסיקים

- **תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף), תשל"ג-1973**
- התקנות הן הוראות הקבע שקובעות את אופן הפיצוי בעד נזק עקיף לניזוקים בישובי ספר. כלומר, **פיצוי בהתאם למקום מושבו של המעסיק**.
- ניזוק רשאי לדרוש פיצוי בגין נזק ישיר או עקיף שנגרם לו כתוצאה מהמלחמה, לרבות שכר ששולם לעובד שלא עבד (בנסיבות מזכות-שמירה על ילד או אי הגעה לעבודה בשל הוראות פיקוד העורף).
- נזק בשל תשלום שכר עבודה לעובד – הפיצוי הוא בשווי **עלות** שכר העבודה היומי, ששולמה בשל היום בו לא עבד העובד לפי הוראות כחות הביטחון.
- ➤ **"שכר יום עבודה של העובד"** – שכר עבודה רגיל ליום של העובד, בלא תוספות, לפי הממוצע בשלושת החודשים שקדמו לחודש קרות הנזק, ולגבי עובד שהחל לעבוד אצל המעביד במהלך אותם שלושת החודשים – השכר הממוצע בחודש שקדם לחודש קרות הנזק, ולא פחות משכר המינימום.
- ➤ **"השכר המרבי"** – שכר השווה לשכר הממוצע למשרת שכיר (בלא עובדים מיהודה, שומרון, חבל עזה ודרום לבנון, אך כולל עובדים שמעבידיהם מדווחים עליהם למוסד לביטוח לאומי), כפי שפרסמה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לאחרונה לפני קרות הנזק, כשהוא מוכפל בשניים וחצי ומחולק ב-25 ומעוגל לסכום הקרוב, שהוא מכפלה של 10 שקלים חדשים;
- בעלי עסקים ביישובי ספר בדרום ובצפון הארץ שנגרם להם נזק עקיף בשל המלחמה זכאים להגיש הודעה על נזק ולבקש **מקדמה** עבור נזק עקיף שנגרם להם במלחמת חרבות ברזל, עוד לפני הגשת התביעה. ככלל, תקרת המקדמה היא 500,000 ₪.
- מכתב רשות המסים מיום 29.10.2023 הקובע כי מעסיק רשאי לקבל פיצוי על שכר ששולם לעובד אם העובד גר בישוב שפונה ולא הגיע למקום העבודה בשל נסיבות ביטחוניות). הפיצוי כפוף לתקרת השכר המרבי. **פיצוי בהתאם למקום מגוריו של העובד**.

פיצוי למעסיקים

- **תזכיר חוק תכנית הסיוע הכלכלי (הוראות שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד-2023**
- בתוקף מיום 7.10.2023 עד ליום 30.11.2023. שר האוצר באישור ועדת הכספים רשאי להאריך את התקופה עד ליום 31.12.2023.
- אין כפל פיצויי – אם המעסיק קיבל פיצוי בגין אותן הוצאות שכר מכוח תקנות מס רכוש.
- הפיצוי מותאם לשיעור הפגיעה של העסק. יחושב על פי היקף הירידה במחזור, גובה ההוצאות הקבועות ושכר העובדים ששולם.
- **לא מוצע לתת פיצוי מלא אשר ישפה לחלוטין את העסקים. ההשתתפות בחלק מהוצאות שכר עובדים.**
- **"הוצאות שכר בתקופת הזכאות" – הנמוך מבין:**
 - 75% משכר העבודה ששולם (לפי הדיווח בטופס 102) * 1.25
 - השכר הממוצע במשק לחודש אוקטובר 2023 * מספר העובדים

חופשה ללא תשלום

- בהסכמת העובד, לא ניתן לכפות על יציאה לחל"ת.
- חל"ת ביוזמת העובד אינו מזכה בדמי אבטלה.
- תנאי קבלת דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי:

הקלות מוצעות	תנאים קיימים	
לפחות 14 ימים	לפחות 30 ימים	תקופת החל"ת
6 חודשים מתוך 18 החודשים האחרונים (לא כולל שירות סדיר)	12 חודשים מתוך 18 החודשים האחרונים	תקופת אנשרה
<u>ביטול</u> דרישת ניכוי ימי החופשה הצבורים מדמי האבטלה	ניכוי ימי חופשה צבורים מדמי האבטלה	ניצול ימי חופשה
?	מקוון, באתר שירות התעסוקה. הזכאות מתחילה עם הרישום בלשכת התעסוקה	רישום בלשכת התעסוקה

התבטאויות עובדים במקום העבודה וברשתות חברתיות

כללים מנחים

▪ הבחנה בין מעסיק פרטי לבין מעסיק ציבורי

- על עובדי מדינה, מתוקף תפקידם ומעמדם, חלות מגבלות שונות, לרבות מגבלות על אופן התבטאותם. מגבלות אלו חלות הן במסגרת העבודה והן מחוצה לה.
- חוזר ספציפי של אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה משנת 2019, בעניין "התבטאויות עובדי מדינה ומניעת גזענות".
- חוזר חדש של אגף המשמעת מיום 11.10.2023 בעניין "טיפול משמעותי בהתבטאויות כנגד מדינת ישראל בעת מלחמה". – התבטאויות עובדי מדינה ועובדים כפופים לחוק שירות המדינה התומכות בטרור (גם במסגרת פרטית ורשויות חברתיות) מהוות לכאורה **עבירת משמעת חמורה**. יש לנקוט צעדים לרבות השעיה, חקירה, העמדה לדין ובחינת פיטורים.
- מעסיק פרטי יכול לקבוע מדיניות דומה לפיה אמירות מסוימות (גזעניות, מפלות, הטרדה מינית, תמיכה בטרור, מעליבה וכד') תעלנה כדי עבירת משמעת. מומלץ שהמדיניות תקבע כללי "מותר ואסור" לגבי פרסום ברשתות חברתיות.

▪ מקום ההתבטאות – בעבודה או מחוץ לעבודה

▪ סוג ההתבטאות – הבעת עמדה אישית, שיתוף פרסום של אחר או לייק

▪ הפלטפורמה – פרטית או ציבורית

▪ זיקה למקום העבודה – האם מדובר בעובד שהזדהה כעובד החברה? האם יש אזכור למעסיק בפרסום?

▪ מעסיק פרטי: האם יש פגיעה ישירה במעסיק ואפשר לקשר את הפרסום אליו? האם נוצרה סביבת עבודה לא נעימה עקב הפרסום?

▪ מעסיק ציבורי: מה תפקיד העובד וסוג העבודה? האם בעל השפעה במקום העבודה? האם נוצר עימו משבר אמון?

התבטאויות עובדים במקום העבודה וברשתות חברתיות

▪ עבירת משמעת

- ניתן להרחיק את העובד ולערוך הליך שימוע וסיום העסקה כדין.
- חשיבות לעריכת **בירור** בטרם קבלת החלטה, כאשר זכות הטיעון חשובה ומשמעותית יותר ככל שהמעשה חמור יותר.

▪ עבירה פלילית

- סעיף 24(א)(1) לחוק המאבק בטרור, התשע"ו-2016: **גילוי הזדהות עם ארגון טרור והסתה לטרור**
- סעיף 144ב לחוק העונשין, התשל"ז-1977: **איסור פרסום הסתה לגזענות**

▪ תביעה לפיצוי כספי

- ככל שהתבטאות העובד פגעה במעסיק המעסיק רשאי להגיש כנגד העובד תביעה לפיצוי וסעדים אחרים בגין פרסום לשון הרע.



דורית רחמים, עו"ד

דוא"ל. doritr@shibolet.com



הדס רקח דביר, שותפה

דוא"ל. H.Racchah-Dvir@shibolet.com