

29 נובמבר 2023

הגנה על עובדים בשעת חירום – הוראת שעה לעניין איסור פיטורים

נעדכנכם, כי בתאריך 28.11.23 פורסם ברשומות תיקון לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006 (להלן: "החוק"), המרחיב את ההגנות מפני פיטורים בשעת חירום וקובע איסור פיטורי עובדים שפוננו או התפנו מביתם, וכן הגנה לשבויים, לנעדרים ולבני משפחותיהם. להלן התייחסות בתמצית לתיקון החקיקה האמור ולאיסורי פיטורים החלים בשעת חירום:

איסור פיטורים

1. החוק, אשר נחקק בעיצומה של מלחמת לבנון השנייה, קובע איסור פיטורים בשל היעדרות עובד מהעבודה או אי ביצוע העבודה, מחמת הוראה שניתנה בשעת התקפה או בעת מצב מיוחד בעורף¹, אשר בשלה נמנע מהעובד להגיע לעבודה או לבצעה, ולעניין אדם עם מוגבלות - לרבות בשל מוגבלותו.

2. החוק קובע גם איסור פיטורים בשל היעדרות עובד לצורך השגחה על ילדו², עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד מחמת הוראה כנ"ל, או הוראה של השר האחראי, אשר מכוחה מחויב העובד לשהות במוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד. ההגנה מפני פיטורים מכוח סעיף זה הניתנת לעובדים³ הינה בתנאי כי בתקופת ההיעדרות התקיים אחד מאלה:

- הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא ההורה העצמאי של הילד;
- 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.

באשר להיעדרות עקב סגירת מוסד חינוך, ההגנה מפני פיטורים לא תחול אם היה במקום העבודה של העובד או בן זוגו, בעת ההיעדרות, סידור נאות להשגחה על הילד.

¹ הוראות צה"ל שניתנו לפי חוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951.

² ילד, לעניין זה, הוא מי שטרם מלאו לו 14 שנים, וכן תלמיד עם צרכים מיוחדים כהגדרתו בחוק חינוך מיוחד, התשמ"ח-1988, בגיל 3 עד 21.

³ ובכלל זאת לעובד שהוא אומן, ובידיו אישור מנחה אומנה המעיד כי בתקופת ההיעדרות מתגורר אצלו ילד לפי חוק אומנה לילדים, התשע"ו-2016.

3. במסגרת תיקון החקיקה כאמור מיום 28.11.23, התווספה הוראת שעה, ולפיה בתקופה שמיום 7.10.23 ועד יום 7.1.24, חל איסור פיטורים בשל היעדרות עובד מהעבודה או אי ביצוע העבודה, בנוסף לנסיבות המפורטות בסעיפים 1 ו-2 לעיל, גם כאשר התקיימו אחד מאלה:

- העובד התפנה ממקום מגוריו שנמצא ביישוב שמנוי בתוספת;
- העובד הוא חטוף או נעדר לפי חוק תגמולים לבני משפחה של חטופים ונעדרים בפעולות איבה, התשפ"ד-2023, כתוצאה מפעולות האיבה או פעולות המלחמה;
- העובד הוא הורה או בן זוג של מי שהוא חטוף או נעדר כתוצאה מפעולות האיבה או פעולות המלחמה, או שהוא בן משפחה אחר⁴ של חטוף או נעדר שהגיש הצהרה חתומה בכתב ידו כי נמנע ממנו להתייצב לעבודתו או לבצעה מחמת היות בן משפחתו חטוף או נעדר;
- העובד נאלץ להשיג על ילדו הנמצא עמו, עקב שירותו של בן הזוג או הורה האחר של ילדו כחייל כהגדרתו בחוק השיפוט הצבאי, התשט"ו-1955, או עקב היותו אחד מאלה:
 - א. מי שנקרא לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת-חירום, התשכ"ז-1967;
 - ב. שוטר כהגדרתו בפקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א-1971;
 - ג. סוהר כהגדרתו בפקודת בתי הסוהר [נוסח חדש], התשל"ב-1971;
 - ד. עובד השירות כהגדרתו בחוק שירות הביטחון הכללי, התשס"ב-2002, ועובד המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים;
 - ה. חבר ארגון עזר כהגדרתו בחוק ההתגוננות האזרחית;
 - ו. עובד בגוף הצלה כהגדרתו בסעיף 90א לפקודת המשטרה.

4. שר העבודה, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוסמך להאריך בצו את הוראת השעה, אם נוכח כי הדבר נדרש, ובלבד שהתקופה של הוראת השעה לא תעלה על 12 חודשים.

5. בנוסף לאמור לעיל נזכיר, כי חל איסור, הקבוע בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949, לפטר עובד בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים, או שירותו הצפוי, לרבות בשל תדירותו או משכו. כמו כן אין לפטר עובד, מכל סיבה שהיא, במהלך שירות המילואים, ואם שירת מעל יומיים רצופים, גם בתקופה של 30 הימים מתום השירות – אלא אם ניתן למעסיק היתר פיטורים מיוחד.

⁴ ילדו של החטוף או הנעדר שמלאו לו 18 שנים, אחיו, או קרוב משפחה אחר שמשולם לו מענק לפי סעיף 2א(א)(1) לחוק מימון הוצאות למשפחות שבויים, חטופים ונעדרים, התשס"ח-2008.

המשך תשלומים לקופו גמל לקצבה עבור עובד חטוף או נעדר

6. במסגרת התיקון, נקבעה הוראת שעה בחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995, לפיה מעסיק של עובד חטוף או נעדר, שהוא בלבד או שהוא והעובד נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל לקצבה, ימשיך לשלם את התשלומים שעליו לשלם וכן את התשלומים שעל העובד לשלם לאותה קופה בעד התקופה שבה העובד חטוף או נעדר, בשיעורים ולפי השכר שהיה משולם לו אילו המשיך לעבוד.
7. הוראת שעה זו, אשר נועדה לשמור על זכויותיהם הפנסיוניות של חטופים ונעדרים ולהבטיח את זכויותיהם בקופות הגמל, תהא במימון ובשיפוי המדינה. מעסיק אשר שילם סכומים כאמור, ידווח למוסד לביטוח לאומי על תשלומים שביצע, והמוסד לביטוח לאומי יעביר למעסיק שיפוי על תשלומים ששילם, ובלבד שלא ניתן מימון לתשלומים אלה ממקור אחר.
8. הדיווח לביטוח הלאומי יעשה באופן שעליו יורה המוסד לביטוח לאומי, ויפורסם באתר האינטרנט של המוסד.
9. בהתאם לתיקון, ההוראות האמורות בדבר המשך התשלומים ושיפוי המעסיק, לא יחולו על עובד שחל עליו, בתקופה בה היה חטוף או נעדר, הסדר אחר, מיטיב, לפי דין או הסכם, להבטחת המשך הזכויות הפנסיוניות שהיו מגיעות לו אילו הוסיף לעבוד באותה תקופה.
10. המועד לביצוע התשלומים המגיעים מהמעסיק, בעד התקופה שקדמה למועד פרסום התיקון בתאריך 28.11.23, יהא לא יאוחר מיום 20.12.23.
11. תוקף ההוראות בדבר המשך הפקדות עבור חטוף או נעדר הוא שנתיים, מיום 7.10.23. השר, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, הוסמך להאריך בצו הוראה זו, ובלבד שהתקופה המצטברת לא תעלה על 12 חודשים.

לכל שאלה בנושא ולפרטים נוספים ניתן לפנות לאגף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשייתיים : למנהלת משפט עבודה פרטי, עו"ד מוריה ברבי בנייד 050-6341777 ובדוא"ל moriah@industry.org.il, למנהל משפט עבודה קיבוצי עו"ד מוטי עזרן בנייד 050-8909053 ובדוא"ל motia@industry.org.il

או לראש האגף, עו"ד מיכל וקסמן חילי, בנייד 050-9478842 ובדוא"ל michalh@industry.org.il

המידע שלעיל הינו בבחינת מידע כללי ותמציתי בלבד, ואינו מהווה חוות דעת או ייעוץ משפטי. יש לקבל עצה מקצועית נפרדת לכל פעולה משפטית או אחרת בקשר לאמור במסמך זה.