

עבודה בשעת מלחמה

עקב המצב המיוחד שהוכרז בעורף, ולאור פניות רבות שהגיעו אלינו בשל חוסר הוודאות השורר בנושא, ננסה להלן לתת מענה לשאלות מרכזיות בדיני עבודה ויחסי עבודה, במטרה לסייע בידיכם להתנהל ולנהל את עובדיכם באופן מיטבי בתקופה זו.

אילו עובדים רשאים להיעדר מהעבודה?

1. חוק הגנה על עובדים בשעת חירום אוסר על פיטורי עובדים עקב היעדרותם מהעבודה או אי ביצוע עבודתם, בנסיבות מיוחדות, ובין השאר, כאשר:
 - היעדרותם נעשתה מחמת הוראה שניתנה על ידי הרשויות עקב מצב מיוחד בעורף;
 - העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו¹, הנמצא עמו, עקב החלטה בדבר סגירת מוסדות חינוך שבו לומד או שוהה הילד, בתנאי שמתקיים לגבי העובד אחד מהתנאים הבאים, והוא הצהיר על כך בכתב:
 - (א) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד;
 - (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;
 - העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו הנמצא עימו, עקב שירותו הצבאי של בן הזוג של העובד או הורהו האחר של ילדו.

תשלום לעובדים שנעדרים מהעבודה

2. בכל נסיבות שהן – גם במצב חירום – כאשר עובדים נעדרים מעבודתם, הם אינם זכאים לשכר, אלא אם זכאותם נקבעה במפורש בחוק או בהסכם.
3. בדרך כלל, חובת התשלום לעובדים שנאלצו להיעדר מעבודתם עקב מצב החירום (שלא עקב גיוס לשירות מילואים), והפיצוי למעסיקים בגין התשלום, **מוסדרים ונקבעים בדיעבד**, בהסכמים קיבוציים, צווי הרחבה ובחקיקת בכנסת. אנו בקשר עם מוסדות המדינה לתיאום ההסדרים, ונעדכןכם בנושא.

¹ על-פי הגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006: מי שטרם מלאו לו 14 שנים, וכן ילד בעל צרכים מיוחדים כהגדרתו בחוק חינוך מיוחד, התשמ"ח-1988.

אגף עבודה ומשאבי אנוש

4. בהסדרים שגובשו בתקופות לחימה בעבר, נקבעו התנאים לתשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם, בנסיבות בהן המחוקק קבע כי היעדרותם היתה מוצדקת (בדרך כלל, אלה אותם מקרים אשר נקבעו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, כמפורט לעיל). במקרים אלה, הוסדר על-ידי המדינה, באמצעות תקנות, הפיצוי למעסיקים בגין שכר העבודה ששילמו לעובדיהם על-פי הסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה. מטבע הדברים, איננו יודעים, ודאי לא בשלב זה, כיצד יוסדר הנושא.

ניצול ימי חופשה שנתית

5. כאשר עובדים נעדרים מעבודתם (שלא עקב מצב רפואי או עקב שירות מילואים), ניתן לקבוע כי ימי היעדרותם יבואו על חשבון יתרת ימי החופשה השנתית שלהם, אולם זאת, עד למכסה של 6 ימים. הוצאה לחופשה ארוכה יותר מחייבת הודעה מראש של 14 ימים קלנדריים לפחות.

6. לא ניתן לחייב עובד לנצל חופשה אם אין לו יתרת ימי חופשה, אלא בהסכמתו.

7. אשר לשאלה האם מעסיק חייב לאשר לעובדיו לנצל ימי חופשה שנתית בתקופה זו, יצוין, כי המעסיק אמנם נדרש להתחשב בבקשות העובד בעניין זה, אולם שמורה לו הפררוגטיבה הניהולית לקבוע את מועדי החופשה השנתית, בהתאם לשיקול דעתו ולצרכי העבודה.

מעבר לעבודה מהבית

8. המעסיק רשאי לאשר עבודה מהבית במקום הגעה פיזית למקום העבודה, בהתאם לשיקול דעתו, ובהתחשב בצרכי מקום העבודה ובאופי משרת העובד, אולם הוא אינו חייב לעשות כן. במקרה שהעבודה מהבית נמשכת זמן רב והיא שונה במהותה ובהיקפה מהעבודה הרגילה, ניתן בעיקרון להגיע עם העובד להסכמה על תנאי העסקה שונים בתקופה זו, אולם מומלץ מאוד לקבל ייעוץ משפטי לפני קבלת החלטה כזו.

התמודדות עם מחסור בעובדים – היתר להגדלת מכסת שעות עבודה נוספות, עבודה בלילה,

ועבודה במנוחה השבועית

9. כידוע, קיימת מגבלה על שעות העבודה, בת 12 שעות ליום ו- 58 שעות שבועיות (כולל שעות עבודה נוספות). בנסיבות העניין, ועל מנת שלא להפסיק או לפגוע בפעילות המפעלים ולהבטיח את המשך פעילותם. התאחדות התעשיינים פועלת מול משרד העבודה כדי להסדיר מתן היתר כללי בנושא. נעדכנכם מיד עם פירסום היתר כללי כאמור.

10. במקביל לכך, מעסיקים המתמודדים עם עליה משמעותית בהיקף הפעילות, לצד מחסור בכוח אדם, יכולים לפנות למשרד העבודה, להגשת בקשה מתאימה להיתר עבודה בשעות נוספות, בלילה, או במנוחה השבועית. פרטים לצורך להגשת הבקשה, ניתן למצוא בקישור שלהלן:

אגף עבודה ומשאבי אנוש

<https://www.gov.il/he/service/request-for-employment-during-weekend-or-extra-hours>

נמשיך ונעדכןכם בהתאם להתפתחויות ולשינויים, בתקווה לימים שקטים ולשגרה ברוכה.

לפרטים נוספים ולכל פנייה בנושא ניתן לפנות לאגף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשיינים, בטל' 03-5198819 ;
למנהל המשפט הקיבוצי, עו"ד מוטי עזרן, בנייד 050-8909053, ובדוא"ל motia@industry.org.il ;
וכן 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.**