

שאלת הארי - עבודה בשעת מלחמה

עקב המצב המיוחד שהוכרז בעורף עם פרוץ מלחמת "שאלת הארי", ולאור פניות רבות שהגיעו אלינו בשל חוסר הוודאות השורר בנושא, להלן מענה לשאלות מרכזיות בדיני עבודה וביחסי עבודה במטרה לסייע בידכם 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, ביניהן:
 - 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;

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. חובת תשלום לעובדים שנאלצו להיעדר מעבודתם עקב מצב החירום (שלא עקב גיוס לשירות מילואים), והפיצוי למעסיקים בגין התשלום, ככל שנקבעים, **מוסדרים בדיעבד**, בהסכמים קיבוציים, צווי הרחבה ובחקיקה ראשית בכנסת.

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. יצוין כי הוראה זו לא תחול אם במקום העבודה של העובד או של בן זוגו קיים סידור נאות להשגחה על הילד.

אגף עבודה ומשאבי אנוש

4. בהסדרים שגובשו בגין תקופות לחימה בעבר, נקבעו התנאים לתשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם, בנסיבות בהן המחוקק קבע כי היעדרותם היתה מוצדקת (במקרים אשר נקבעו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, כמפורט לעיל). מטבע הדברים, איננו יודעים, ודאי לא בשלב זה, אם וכיצד יוסדר הנושא.

ניצול ימי חופשה שנתית

5. כאשר עובדים נעדרים מעבודתם 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 בת 14 ימים קלנדריים לפחות.

6. אם אין לעובד יתרת ימי חופשה, לא ניתן לחייב עובד לנצל 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 להגיע עם העובד להסכמה על תנאי העסקה שונים בתקופה זו. מומלץ 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, כך שאסור לעבוד למעלה מ-12 שעות עבודה ליום ו-16 שעות נוספות שבועיות (ובסך הכל 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 מייד עם פירסום היתר כללי כאמור, ככל שיפורסם.

10. במקביל לכך, מעסיקים המתמודדים עם עלייה 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>

בכל שאלה בנושא הנכם מוזמנים לפנות לאגף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשיינים, בטל' 03-5198819;

לעו"ד מעין אמיר בנייד 050-4427277 ובדוא"ל maayana@industry.org.

למנהל תחום משפט עבודה קיבוצי, 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.

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

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.