

11 אוקטובר 2023

עבודה בשעת מלחמה – מלחמת חרבות ברזל

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

תשלום לעובדים שנעדרים מהעבודה

1. עובדים רבים נעדרים מעבודתם בימים אלה, ועולה השאלה, האם יהיו זכאים לשכר בגין היעדרותם. ככלל, אין הסדרה של קבע בדבר תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם עקב המצב הביטחוני, למעט בנוגע למי שגויס לשירות מילואים. חובת התשלום לעובדים שנעדרו מעבודתם שלא עקב גיוס לשירות מילואים, והפיצוי למעסיקים בגין התשלום, **מוסדרים ונקבעים בדיעבד**, בהסכמים קיבוציים, צווי הרחבה ובחקיקת משנה של הכנסת.
2. בהסדרים שגובשו בתקופות לחימה **בעבר**, נקבעו התנאים לתשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם, בהתאם לאזור הרלוונטי ובשים לב להוראות פיקוד העורף. כך למשל, הוסדר על-ידי המדינה, באמצעות תקנות, הפיצוי למעסיקים בגין שכר העבודה ששילמו לעובדיהם על-פי הסכמים קיבוציים, שנחתמו בין ארגוני המעסיקים והעובדים (ובעקבותיהם צווי ההרחבה שפורסמו על ידי משרד העבודה).
3. יצוין, כי בהסדרים קודמים הקובעים חובת תשלום לעובדים ופיצוי למעסיקים בתקופות לחימה, כגון בעופרת יצוקה, בעמוד ענן ובצוק איתן, נקבעה בדיעבד חובת תשלום לעובדים שנעדרו מעבודתם וניתן פיצוי למעסיקים, למשל, בנסיבות בהן:

- **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 בהתאם להחלטה בדבר איסור התקהלות;**

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.

- העובד נעדר מעבודתו בהתאם להחלטה בדבר סגירת מקומות עבודה שאינם חיוניים;
- העובד הוא אדם עם מוגבלות אשר מקום מגוריו או מקום עבודתו באזור המיוחד, ומתקיימים לגביו התנאים שנקבעו;
- הורה של אדם עם מוגבלות, בכפוף לתנאים שנקבעו.

4. נכון למועד זה, עדיין לא גובשו הסדרים מתאימים, הקובעים חובת תשלום לעובדים ופיצוי למעסיקים. יצוין, כי התאחדות התעשיינים פועלת להסדרת הפיצוי למעסיקים מול הגורמים הרלוונטיים בממשלה ובכנסת.
5. באשר לעובדים שבחורים לא להגיע לעבודה בשל חששם מהמצב - הכרזה על שעת חירום אינה מספיקה, כשלעצמה, כדי להקים חובת תשלום שכר לעובדים. לכן, אם בהתאם להנחיות פיקוד העורף בנוגע למקומות עבודה אין מניעה להמשיך לקיים את העבודה באזור הרלוונטי, העובדים אינם זכאים, לפי המצב המשפטי, לתשלום בגין היעדרותם.

ניצול ימי חופשה שנתית

6. בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, על מעסיק להודיע על יציאה לחופשה שנתית לפחות 14 ימים קלנדריים מראש, אלא אם מדובר בחופשה של פחות משבעה ימים. על-כן, מעסיק המעוניין בכך, ככלל, רשאי להודיע לעובדיו שצבורה לזכותם יתרת ימי חופשה, בדבר הוצאתם לחופשה שנתית, וזאת בכפוף להודעה מראש על מועד החופשה, כנדרש.
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, אולם הוא אינו חייב לעשות כן.
9. ככלל, עבודה שניתן לבצעה מהבית, מזכה באותו שכר עבודה שהעובד היה זכאי לו אם היה מבצע עבודתו במקום העבודה.

התמודדות עם מחסור בעובדים – היתר להגדלת מכסת שעות נוספות

10. כידוע, קיימת מגבלה על שעות העבודה היומיות והשבועיות המותרות. בנסיבות העניין, ועל-מנת שלא להפסיק או לפגוע בפעילות המפעלים ולהבטיח את המשך פעילותם, התאחדות התעשיינים פעלה מול גורמי הממשל הרלוונטיים כדי להסדיר מתן היתר כללי בנושא.

11. בהתאם להיתר שפורסם בתאריך 9.10.23 להגדלת מכסת שעות העבודה הנוספות, ניתן יהיה לבצע עד 67 שעות נוספות בשבוע, בכפוף למגבלות המפורטות בהיתר. תוקף ההיתר יהא 14 ימים מיום הפרסום או עד סיום מצב חירום, לפי המוקדם מבניהם.

[לחזור בדבר היתר להגדלת מכסת השעות הנוספות ולנוסח ההיתר](#)

12. 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:

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

התמודדות עם מחסור בעובדים – העסקת עובדים זרים במקומות עבודה חיוניים

13. לאור פניית התאחדות התעשיינים בנוגע למחסור בעובדים בתקופה זו, פורסמה בתאריך 10.10.23 הנחיה זמנית מטעם מינהל עובדים זרים ברשות האוכלוסין וההגירה. [בהתאם להנחיה החדשה](#), יתאפשר לקבלני כוח אדם בעלי היתר להעסקת עובדים זרים בענף הבניין, להעסיק את עובדיהם הזרים, המחזיקים ברישיונות עבודה בענף הבניין, גם אצל מעסיקים אשר הוכרו כמפעלים למתן שירותים קיומיים/מפעלים חיוניים, על ידי משרד העבודה.

שירותי עבודה בשעת חירום

14. בעקבות המצב המיוחד שהוכרז בעורף, חתם שר העבודה ביום 7.10.23, על צו להחלת פרק ד' לחוק שירות עבודה לשעת חירום, התשכ"ז-1967, ולפיו עובדים במפעלים למתן שירותים קיומיים יכולים להמשיך ולעבוד בשטח שהוכרז "במצב מיוחד בעורף", בהתאם להנחיות ההתגוננות של פיקוד העורף. מדובר במפעלים המספקים מוצרים/שירותים קיומיים כדוגמת תשתיות מים, חשמל, דלק, גז, אספקת מזון, ועוד.

15. מפעל המספק שירותים קיומיים שעובדיו לא מגיעים למקום העבודה, רשאי לפנות להוצאת צו ריתוק. במקרה כזה, ובהינתן המלצת המשרד הממשלתי האחראי, רשות כוח אדם לשעת חירום תשקול את הצורך להוצאת צו גיוס לעובדים, שמשמעו גיוס העובדים לקיום המשק החיוני בשעת חירום.
16. עובד שנקרא לשירות עבודה כאמור **חייב** להתייצב לעבודה, ואי התייצבות מהווה עבירה. כמו כן, עובד שחל עליו צו כאמור, אינו זכאי לקחת חופשה בתקופה זו, ולא יחולו עליו הוראותיהם של אחדים מדיני העבודה, וביניהם חלק מהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951.

נמשיך ונעדכנכם בהתאם להתפתחויות ולשינויים. בתקווה לימים טובים ורגועים

לכל שאלה בנושא ולפרטים נוספים ניתן לפנות לאגף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשיינים, למנהלת משפט עבודה פרטי, עו"ד מוריה ברבי בנייד 050-6341777 ובדוא"ל moriah@industry.org.il, למנהל המשפט הקיבוצי 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.