

התנהלות מעסיקים ועובדים בזמן מלחמה

עדכון דיני עבודה - אוקטובר 2023

לקוחות יקרים,

1. עקב ההכרזה על מלחמת "חרבות ברזל", הכריז שר הבטחון על מצב מיוחד בעורף הכולל את כל שטח מדינת ישראל.

בזמן מצב החירום צה"ל (פיקוד העורף) קובע הנחיות מיוחדות להתנהלות בתקופה זו. בין היתר, נקבעות הגבלות על התקהלויות ושירותים (ניתן לקיים בהגבלה של עד 10 אנשים בשטח פתוח ועד 50 אנשים במבנה. החופים סגורים לציבור), הגבלות על פתיחת מקומות עבודה (ניתן לקיים פעילות במקום שאפשר להגיע ממנו למרחב מוגן תקני בזמן ההתגוננות) וסגירה של מוסדות חינוך (אין לקיים פעילויות חינוכיות).

2. היעדרויות ממקום העבודה

כעקרון, על העובדים להגיע לעבודה, אלא אם כן נקבע אחרת על ידי פיקוד העורף.

3. האם המעסיק רשאי להוציא את העובדים לחופשה בשל מצב החירום?

3.1. בהתאם לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 מעסיק רשאי להוציא עובד לחופשה של

עד 7 ימים, על חשבון ימי החופשה שלו וזאת ללא הודעה מוקדמת.

3.2. על המעסיק לשלם לעובדים את דמי החופשה בגין אותם הימים.

3.3. ככל שמדובר על פרק זמן ארוך יותר, על המעסיק להודיע לעובד על מועד החופשה

לפחות שבועיים מראש.

3.4. ככל שלזכות העובד לא צבורים ימי חופשה לא ניתן להוציא אותו לחופשה ביוזמת

המעסיק.

3.5. חופשה ללא תשלום (חל"ת) תתאפשר רק בהסכמה שני הצדדים.

4. האם עובד שלא הגיע לעבודה זכאי לשכר?

4.1. ככל שעובד לא הגיע לעבודה, מסיבותיו שלו, לרבות עקב חשש לחייו למשל בזמן

הנסיעה למקום העבודה, הוא אינו זכאי לשכר.

4.2. האמור נכון גם להורים לילדים מעל גיל 14, אשר מסיבותיהם, לרבות עקב חשש ו/או פחד של ילדם, לא מגיעים לעבודה.

4.3. בעבר נקבע שאם הנחיות פיקוד העורף קבעו שבאזור שבו העובד מתגורר יש להישאר במרחב מוגן ולא לצאת לעבודה – אזי העובד יהיה זכאי לשכר.

4.4. מובן שעל המעסיק לפעול בתום לב, בהגינות וברגישות ובהתאם לשקול כל מקרה לגופו.

5. מתי עובד זכאי לשכר על אף שלא הגיע למקום העבודה או לא ביצע עבודה?

5.1. הכלל הוא שעובד זכאי לשכר עבור עבודה שביצע. אולם, במצבי חירום ישנם מקרים בהם עובד יהא זכאי לשכרו הרגיל, על אף שלא נכח במקום העבודה ולא ביצע עבודה:

5.1.1. עובד שנעדר ממקום העבודה בעקבות הנחייה של פיקוד העורף;

5.1.2. הורה הנאלץ להיות עם ילדו מפאת הנחייה של פיקוד העורף, דוגמת סגירת מוסדות חינוך. בהתאם להוראה זו על אחד מההורים להישאר עם ילדו.

• **ילד** – עד גיל 14 וילד בעל צרכים מיוחדים הזקוק לחינוך מיוחד עד גיל 21.

5.1.3. עובד שנמנע ממנו לבצע את עבודתו בשל מוגבלותו ובשל הוראות פיקוד העורף.

5.2. במקרים האמורים על המעסיק לשלם לעובד את שכרו המלא ולהגיש בקשה לפיצוי ממס רכוש (כמפורט מטה בס' 10).

6. האם המעסיק יכול לחייב את העובד להגיע לעבודה?

6.1. ככל שניתנה הנחייה, למשל של פיקוד העורף, המורה לתושבים שלא להגיע לאזור בו נמצא מקום העבודה, לא ניתן לחייב את העובד להגיע לעבודה.

6.2. כאשר לא קיימת הוראה האוסרת על העובדים להגיע למקום העבודה עקב המצב הביטחוני, המעסיק יכול לדרוש מהעובדים להתייצב לעבודה.

6.3. יחד עם זאת, גם כאשר אין הוראה האוסרת להגיע למקום העבודה, ככל שהעובד יראה שההגעה למקום העבודה או שהייה במקום העבודה מהווה סיכון כה רב עד שאין לדרוש מאדם רגיל לעשות כן, הרי שאי הגעתו למקום העבודה לא תהייה עבירת משמעת.

7. האם כאשר מעסיק משבית את מקום העבודה ולא הודיע לעובדים על הוצאתם לחופשה,

העובדים יהיו זכאים לקבל תשלום בגין ימים אלו?

מעסיק שמודיע לעובדיו שלא להתייצב לעבודה הגם שאין מניעה חוקית לעשות כן, מחויב לשלם לעובדיו את שכרם.

8. האם מעסיק רשאי לפטר עובדים עקב אי הגעתם לעבודה?

8.1. חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949 (להלן – "חוק חיילים משוחררים") קובע כי אסור למעסיק לפטר עובד בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי במילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו, אלא בהיתר מוועדת התעסוקה. פיטורים בניגוד להוראות אלה הינם בטלים.

8.2. חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006 (להלן – "חוק הגנה על עובדים") קובע כי אסור למעסיק לפטר עובד בשל היעדרותו מהעבודה או אי ביצוע העבודה, מחמת הוראה שניתנה בזמן מצב מיוחד בעורף ואשר בשלה נמנע מן העובד להתייצב לעבודתו או לבצעה ולאדם עם מוגבלות, לרבות בשל מוגבלותו.

8.3. כלומר, האיסור על הפיטורים חל רק כאשר הסיבות לפיטורים הן היעדרות עקב מילואים או היעדרות מהעבודה או אי ביצוע העבודה בשל הנחיות פיקוד העורף.

8.4. בנוסף, על פי חוק הגנה על עובדים אסור למעסיק לפטר עובד בשל היעדרותו מהעבודה לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד מחמת הוראה של פיקוד העורף או עקב הוראה של השר האחראי, שניתנה בשעת התקפה או בעת מצב מיוחד בעורף, ובלבד שבתקופת היעדרות של העובד, התקיים אחד מאלה:

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

8.4.2. 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.

• ילד – ילד עד גיל 14 וילד בעל צרכים מיוחדים הזקוק לחינוך מיוחד עד גיל 21.

8.5. האמור לעיל לא יחול אם במקום העבודה של העובד או של בן הזוג, יש סידור נאות להשגחה על הילד.

9. **האם יש עובדים שחלה עליהם חובה להגיע לעבודה על פי החוק?**

9.1. חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967, קובע, בין היתר, שכאשר הוכרז על מצב מיוחד בעורף, שר הכלכלה רשאי לצוות על עובדים במפעל חיוני או במפעל למתן שירותים קיומיים (כגון עובדים בתחום החשמל, מים, מפעלי מזון).

9.2. עובד שהוצא לו צו, חייב להתייצב לעבודה ולבצע כל עבודה שמוטלת עליו על ידי מי שנקבע בצו. עובד שלא מקיים את המוטל עליו בצו עובר עבירה פלילית.

9.3. עובד חיוני אשר נאלץ להישאר עם ילדו בשל סגירת מוסדות החינוך או בשל הוראה אחרת של פיקוד העורף – במקרים אלה חובתו להגיע למקום עבודה חיוני תגבר על הצורך להישאר עם הילד. אולם, על המעסיק לקחת בחשבון את הנסיבות הפרטניות של העובד ולשקול אותן בתום לב.

9.4. למרות האמור לעיל, עובדת בהריון או בשנה הראשונה לאחר הלידה לא חייבת לצאת למקום עבודה חיוני. במקרה זה לא ישולם שכר.

10. **מתי המעסיקים זכאים לפיצוי בגין סגירת מקום העבודה?**

10.1. שר האוצר רשאי לקבוע בתקנות את הפיצוי לנזק עקיף שנגרם עקב המלחמה.

10.2. תשלום שכר לעובדים נחשב לנזק עקיף שבגיניו מעסיקים זכאים לפיצוי.

10.3. בעבר לאחר מבצעים צבאיים הותקנו תקנות שקבעו את התנאים ובאלו יישובים מעסיקים זכאים לפיצוי בגין הנזקים שנגרמו להם בשל המלחמה.

10.4. לפיכך, על המעסיקים להמתין לתקנות שיוקנו לאחר שתסתיים המלחמה המהווה המצב מיוחד בעורף.

11. **עבודה מהבית**

11.1. צורת העבודה ובכללה ההחלטה על עבודה מהבית הינה חלק מהפררוגטיבה הניהולית של המעסיק. אולם, ההמלצה הינה שבמקום עבודה בו ניתן לבצע את העבודה מהבית העובד מבקש זאת על המעסיק לשקול בחיוב את האפשרות שעובדיו יעבדו מהבית.

12. נשמח להוסיף ולהבהיר ככל הנדרש.

* מזכר לקוחות זה אינו מהווה יעוץ משפטי ומוגש כשירות ללקוחותינו.

כתמיד, מחלקת דיני עבודה תשמח לעמוד לשירותכם לייעוץ ולסיוע בכל שאלה שמתעוררת.

עו"ד חמי לפידור

שותף, ראש מחלקת דיני עבודה (משותף)
hemil@agmon-law.co.il



עו"ד דגנית זינגר-לפידור

שותפה, ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)
dganit@agmon-law.co.il



עו"ד מיכל מרקוביץ-בלשר

שותפה, ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)
michalmb@agmon-law.co.il

