

Yair David, Adv. & Notary
Prof. Hadara Bar-Mor*, Adv.
Hilli Levitt-Meir*, Adv. & Notary
Avishag Sivan-Glanz*, Adv.
Yoram Bruck, Adv.
Efrat Grinberg-Joseph, Adv.
Yishay Shavit*, Adv.
Naama Ariam-Anteby*, Adv.
Shiran Delshadfar-Simon, Adv.



יאיר דוד, עו"ד ונוטריון
פרופ' הדרה בר-מור*, עו"ד
הילי לויט-מאיר*, עו"ד ונוטריון
אבישג סיון-גלנץ*, עו"ד
יורם ברוק, עו"ד
אפרת גרינברג-יוסף, עו"ד
ישי שביט*, עו"ד
נעמה אריעם-ענתבי*, עו"ד
שירן דלשדפר-סימון, עו"ד

*Mediator

מגשר/ת

11 אוקטובר 2023

לקוחות יקרים,

הנדון: איגרת למעסיק בשל מלחמת "חרבות ברזל"

ביום 7.10.23 הכריז שר הביטחון על מצב מיוחד בעורף, בטווח של 80 ק"מ מרצועת עזה, מכח סעיף 9ג לחוק ההתגוננות האזרחית, תשי"א-1951 (להלן: "חוק ההתגוננות"). נכון למועד זה, ההכרזה חלה של שטח כל מדינת ישראל.

ביום 8.10.23 הכריזה הממשלה על מצב מלחמה בהתאם לסעיף 40 לחוק-יסוד: הממשלה. הכרזה זו מרחיבה את הדין החל בשעת חירום על כל שטח מדינת ישראל וכלל התושבים (בניגוד למבצעים, בהם תחולת הכללים הייתה אזורית בלבד).

בעקבות המצב הבטחוני, פיקוד העורף הטיל מגבלות שונות, במטרה להגן על שלום הציבור, הן בעניין סגירת מערכת החינוך בכל רחבי הארץ, הן בעניין התקהלויות (עד 10 אנשים בחוץ ועד 50 במבנה) וכן לעניין הפעלת מקומות עבודה – באופן בו מקומות עבודה, באזורים שהוגדרו בהנחיות פיקוד העורף, יכולים לפעול בכפוף לכך שמתאפשר לעובדיהן להגיע למרחב מוגן תקני בתוך פרק הזמן המוגדר בהנחיות פיקוד העורף¹.

עובדים בשטח פתוח ללא גישה למרחב מוגן תקני או למבנה, נדרשים לעבוד עם ציוד מיגון אישי מתאים.

להלן יפורטו חובות וזכויות מעסיקים ועובדים במצב הבטחוני החרוג.

1. התנהלות במקום העבודה

1.1 למעסיק (במקום עבודה שניתן להפעילו בהתאם להנחיות פיקוד העורף) הזכות להחליט האם להורות לעובדיו להתייצב למקום העבודה או שמא לאפשר להם או מי מהם לעבוד מביתם. זאת, בכפוף לקיומם של הסכמים קיבוציים או צווי הרחבה.

¹ ניתן להתעדכן בהנחיות פיקוד העורף ובזמני ההגעה למרחב מוגן באתר פיקוד העורף: <https://www.oref.org.il>

- 1.2 חרף הפרורוגטיבה הניהולית המוקנית כאמור למעסיק, יש להפעיל את הפרורוגטיבה הניהולית באופן ענייני ובתום לב. כך לדוגמה, לגבי עובד הסובל ממצוקה אמיתית ומוצדקת (פוסט-טראומה, חרדות, תשישות נפש וכיו"ב), מומלץ לבחון חלופות כמו עבודה מהבית.
- 1.3 קיימת אפשרות להגיע להסכמות בין המעסיק והעובד, לפיהן העובד יבצע את עבודתו מהבית.
- 1.4 קיימת אף האפשרות להתיר לעובד לנצל ימי חופשה צבורים, על מנת שלא לפגוע בשכרו – הכל כפי שיוסכם בין הצדדים.
- 1.5 אשר להוצאה לחופשה ללא תשלום, יובהר כי זו אפשרית רק בהסכמת שני הצדדים ולא ניתן להוציא עובדים לחל"ת באופן חד צדדי.
- 1.6 הוכרז מקום עבודה כ"מפעל חיוני", מכח חוק שירות עבודה בשעת-חירום, תשכ"ז-1967 – ניתן לחייב עובדים להתייצב לעבודה והכל בכפוף לצו שיימסר בהתאם להוראות החוק הנ"ל. צו שירות העבודה יכול שיחייב עובד להגיע למקום עבודתו הקיים או במקרי הצורך לחייב מי שאינו עובד בימי רגיעה במפעל זה להתייצב לעבודה בו. היעדרותו של עובד שחל עליו צו כזה היא בגדר היעדרות לא מוצדקת, העלולה להוות עילה לפיטורים ואף בגדר עבירה פלילית.

2. היתר כללי להעסקת עובדים בשמירה בשעות נוספות (הוראת שעה)

- 2.1 ביום 7.10.23 ניתן היתר כללי (זמני לשעת החירום) להעסקת עובדים בשמירה בשעות נוספות, כדלקמן:
- 2.1.1 כך שניתן היתר להעסקת עובד בשמירה עד 14 שעות ביום כולל שעות נוספות, ובלבד שהעובד נתן הסכמתו.
- 2.1.2 זאת בכפוף לכך, שלא יועסק העובד בשמירה לפי היתר זה מעל 37 שעות נוספות בשבוע.
- 2.1.3 ההיתר הינו לגבי עובד שמירה המועסק לא יותר מ-6 ימים בשבוע עבודה.
- 2.1.4 לגבי עובד שהועסק מעל 12 שעות ביום, בשמירה, יהיה העובד זכאי להפסקה נוספת שמשכה לא יפחת מ-30 דקות.
- 2.1.5 תוקף ההיתר עד ליום בו תפוג ההכרזה על מצב מיוחד בעורף וכלל הארכותיה.
- 2.2 ביום 9.10.23 פורסם היתר כללי בכל הנוגע להעסקת עובדים בשעות נוספות, כדלקמן:
- 2.2.1 בשבוע עבודה לא יועסק עובד מעל 67 שעות עבודה, כולל שעות נוספות, ובלבד שמכסת השעות הנוספות בחודש לא יעלו על 90 שעות נוספות;
- 2.2.2 אורך יום העבודה לא יעלה על 12 שעות, אולם ניתן להעסיק עובד עד 14 שעות כולל שעות נוספות – ובלבד שהעובד נתן את הסכמתו ובכפוף לכך שניתנה לו הפסקה של 1/4 שעה לפחות בין השעות ה-12 וה-14 ביום עבודה כאמור, וזאת מבלי לגרוע מזכותו להפסקה על פי חוק שעות עבודה ומנוחה;
- 2.2.3 העסקת עובדים לפי היתר כללי זה תיעשה בהתחשב בצרכים הייחודיים של מקום העבודה ובהתחשב בטובת העובדים במקום העבודה, בטיחותם וצרכיהם, וזאת עקב החלטה על שעת חירום כהגדרתה בסעיף 11(א1)(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, מיום 7.10.23;

2.2.4 ההיתר אינו חל על מעסיק בענף התחבורה הציבורית וכן על מעסיק שחל עליו צו ההחרבה בענף ההובלה, צו ההרחבה בענף ההיסעים, צו ההרחבה בענף הבנייה, התשתיות, צמ"ה, עבודות ציבוריות ושיפוצים 1

2.2.5 מעסיק המעסיק מעל 20 עובדים, יהיה רשאי להעסיק עובדים בהתאם לתנאי היתר זה בלבד שהתקיים בו אחד מאלה: (1) ביום בו החל להעסיק עובדים לפי היתר זה, 20% לפחות ממצבת עובדיו נעדרו ממקום העבודה, בנסיבות שאינן תלויות במעסיק וכאשר לא ניתן לבצע את העבודה על ידי עובדים קיימים של המעסיק בתפוקה זהה ללא שעות נוספות; (2) מועסקים במקום העבודה עובדים במשמרות ונעדרו ממקום העבודה לפחות 20% מהעובדים באותה המשמרת, בנסיבות שאינן תלויות במעסיק ולא ניתן לבצע את העבודה בתפוקה זהה ללא שעות נוספות; (3) האמור לא יחול על מעסיק שערב תחילת המצב המיוחד בעורף מיום 7.10.23 היה בידו אישור תקף על היותו מפעל חיוני.

2.2.6 ההיתר בעל תוקף של 14 ימים מיום פרסומו או עד לסיום מצב החירום, לפי המוקדם מביניהם.

3. איסור על פיטורים ורציפות בעבודה

3.1 **סעיף 2(א) לחוק ההגנה על עובדים בשעת חירום**, תשס"ו-2006 (להלן: "חוק ההגנה על עובדים") מטיל **איסור** על מעסיק לפטר עובד בשל היעדרותו מהעבודה או אי ביצוע עבודתו מחמת הוראה שניתנה בעת מצב מיוחד בעורף (שבשלה נמנע מהעובד להתייצב לעבודתו או לבצעה, ולעניין עובד בעל מוגבלות – לרבות בשל מוגבלותו).

3.2 **סעיף 2(ב) לחוק ההגנה על עובדים**, מטיל **איסור** על פיטורי עובד אשר נעדר לצורך השגחה על ילדו הנמצא עימו (ילד – עד גיל 14; ילד עם צרכים מיוחדים – עד גיל 21) עקב סגירת המסגרת החינוכית בה לומר ילדו, או אם הורה השר – בעת מצב מיוחד בעורף – כי על העובד לשהות עם ילדו במוסד החינוכי.

איסור פיטורים זה הוא בכפוף למספר תנאים:

(1) הילד נמצא בחזקתו הבלעדית של העובד, או

(2) בן זוגו של העובד לא נעדר מעבודתו או עסקו או משלח ידו לצורך השגחה על הילד, ואם נעדר בן הזוג – נבצר ממנו להשגיח על הילד.

** במקרה בו מקום העבודה מציע סידור נאות להשגחה על הילד, **לא תחול** מגבלת הפיטורים הקבועה בסעיף 2(ב) האמור והעובד לא יהיה מוגן מפיטורים אם יחליט להיעדר.

3.3 היעדרות עובד בנסיבות המנויות לעיל **לא תראה כהפסקה ברציפות** העסקה ולא תפגע בזכויות העובד התלויות בוותק.

3.4 הגנה מפני פיטורים כאמור **לא חלה** על מי שנקרא לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת-חירום, התשכ"ז-1967; שוטר כהגדרתו בפקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א-1971; סוהר כהגדרתו בפקודת בתי הסוהר [נוסח חדש], התשל"ב-1971; עובד השירות כהגדרתו בחוק שירות

הבטיחון הכללי, התשס"ב-2002, ועובד המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים; חבר ארגון עזר כהגדרתו בחוק ההתגוננות האזרחית, תשי"א-1951; עובד בגוף הצלה כהגדרתו בסעיף 90א לפקודת המשטרה.

3.5 פיטורים בניגוד לאיסור האמורה – **בטלים**, ואף מהווים **עבירה פלילית** שבגינה סנקציה עונשית (קנס) – אחריות בה עשוי לשאת גם נושא משרה במעסיק.

3.6 תביעת עובד בגין פיטוריו האסורים אפשרית בתוך 12 חודשים ממועד פיטוריו.

3.7 **האמור חל גם ביחס לעובדי קבלן כח אדם המסופקים למעסיק.**

3.8 **יובהר**, כי עובד המבקש להיעדר מעבודתו – **שלא מפאת הוראות שניתנו בעת המצב המיוחד בעורף ו/או בשל היעדרות לצורך השגחה על ילדו (בתנאים המפורטים לעיל**, ניתן להגיע עם העובד להסכמות בדבר ניצול עבודה מהבית, ניצול ימי חופשה, לרבות חופשה כפויה, חל"ת וכיו"ב. ככל שהעובד מסרב לעבוד מהבית ו/או לנצל ימי חופשה ו/או לצאת לחל"ת, ניתן לזמן את העובד להליך שימוע בטרם קבלת החלטה בדבר המשך העסקתו. זאת, כאמור, שלא חלות על העובד המגבלות האמורות בדבר פיטוריו ושההיעדרות לא הייתה בנסיבות המותרות לעיל.

4. חובה לתשלום שכר עבודה בזמן היעדרות העובד

4.1 חוק ההגנה על עובדים **אינו עוסק** בהסדרת תשלום שכרו של העובד בעת היעדרותו והוא **שותק** לעניין חובת המעסיק לשלם את שכר העובד.

4.2 בהיעדר חובה חוקית, המעסיק **אינו חב** בתשלום שכר עובד שנעדר מעבודתו, **אפילו אם** ההיעדרות נבעה מהוראות פיקוד העורף או בשל הצורך להשגיח על ילדיו בעת סגירת מוסד הלימודים.

4.3 בעבר, נחתמו הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה שהסדירו את זכותו של העובד לקבלת שכרו או חלק משכרו בימי היעדרות בשל המצב המיוחד, באופן שאלו חלו אף על עובדים ומעסיקים שאינם צד להסכמים קיבוציים אלו.

4.4 מניסיון העבר, מרבית הסיכויים כי הסכמים דומים ייחתמו גם בעתיד לאחר שוך האירועים וזכות העובד לשכרו תוסדר. **אנו ממליצים לעקוב אחר פרסומי הגופים הרלוונטיים בעניין זה.**

4.5 עוד יובהר, כי לרוב הסכמים קיבוציים אלו חייבו את המעסיק בתשלום שכרו הרגיל של העובד שנעדר **ובמקביל הוסדרה זכאותם של המעסיקים לקבל פיצוי על תשלום השכר** מאת משרד האוצר. **אנו ממליצים לעקוב אחר פרסומי רשות המיסים ומשרד האוצר בעניין זה.**

4.6 אשר לעובד **שנעדר מהעבודה שלא בשל הוראות פיקוד העורף ו/או לצורך השגחה על ילדו בתנאים האמורים** (לדוגמה: בשל חרדה, דחיית או ביטול טיסה חזרה לישראל, השכחה על הורה מבוגר וכיו"ב), **אינו** זכאי לשכר עבודה בגין ההיעדרות וזכאותו לתשלום שכר תיקבע בהתאם לחוק חופשה שנתית ו/או חוק דמי מחלה.

5. חובת תשלום השכר במקרה של סגירת מקום העבודה

- 5.1 ככל שהמעסיק **אינו רשאי לקיים** פעילות במקום העבודה **בשל הגבלות והנחיות פיקוד העורף** (קרי – בשל הגבלת התקהלות או בשל היעדר אפשרות להגיע למרחב מוגן תקני), העובד נחשב למי שנעדר מהעבודה מחמת הוראה שניתנה בעת מצב מיוחד, והאמור לעיל בנוגע להיעדר חובה לשלם את שכרו של העובד יחול גם במקרה זה.
- 5.2 במקרה בו המעסיק **בחר להימנע** מקיום פעילות במקום העבודה, ללא קשר להנחיות שניתנו ע"י הגורם המוסמך, אזי שהמעסיק יכול להוציא את העובד לחופשה בתשלום, על חשבון ימי החופשה הצבורים על העובד, אך יש לתת לעובד הודעה על כך מראש.
- במקרה של חופשה העולה על 7 ימים – הדבר אפשרי במתן הודעה של 14 ימים לפחות ועל כן, בשבועיים הראשונים של המצב המיוחד היא אינה רלוונטית. במקרה שלעובד אין ימי חופשה צבורים לטובתו, העובד יצא לחופש על חשבון המעסיק, שיחויב בתשלום מלוא שכר העובד.
- 5.3 במקרה בו המעסיק **אינו יכול לקיים פעילות בשל דרישת צד שלישי** (לדוגמה, דרישת מזמין העבודה), יש לבחון האם דרישת הצד השלישי הינה על בסיס הגבלות והנחיות פיקוד העורף, או שמא מדובר בהימנעות צד שלישי מקיום פעילות במקום העבודה, שלא על בסיס גבלות והנחיות פיקוד העורף.
- 5.4 אשר לתשלום שכר לעובד, כאמור, גם במקרים האמורים, יש להתעדכן מול הנחיות משרד האוצר באשר לזכאות מעסיקים לקבלת פיצוי על תשלום השכר.

6. היעדרות מפאת מילואים

- 6.1 החוק **אוסר** על פיטורי עובד **בשל שירות במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירות מילואים עתידי צפוי**, לרבות בשל תדירותו או משכרו.
- 6.2 האיסור על פיטורים חל בתקופת שירות המילואים וכן 30 ימים לאחר תום שירות המילואים (אם שירות המילואים אלה על יומיים רצופים).
- 6.3 האיסור חל **אלא אם ניתן היתר מיוחד** לפיטורים מאת ועדת התעסוקה, המחויבת לנמק את התרת הפיטורים מטעמים מיוחדים שיירשמו ורק אם הוכיח המעסיק כי הפיטורים אינם בשל שירות המילואים (כאשר נטל ההוכחה חל על המעסיק).
- 6.4 במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, **לא** יבואו התקופות המפורטות לעיל.
- 6.5 **האמור חל גם ביחס לעובדי קבלן כח אדם המוצבים אצל המעסיק.**
- 6.6 היעדרות עובד מעבודתו, לרגל שירות מילואים, לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו במפעל.
- 6.7 פיטורי עובד בניגוד להוראות החוק, **בטלים** ועלולים לגרור סנקציה, **הן פלילית והן אזרחית** (לרבות פיצוי כספי בגובה 5 משכורות).

7. שחרור עובד חיוני משירות מילואים מיוחד

- 7.1 מעסיקים של עובדים שקיבלו צו 8 ועוסק מורשה או פטור שקיבל צו 8, **למעט רופאים ומפעלי משרד הביטחון**, יכולים להגיש בקשה מקוונת לשחרור משירות מילואים מיוחד.

7.2 בבקשה מסוג זה, יש להציג נימוקים מדוע מחסור של העובד הוא קריטי עבור מקום העבודה.

8. הקלות למעסיקים

- 8.1 ביום 10.10.23 החליטה רשות המיסים על מתן הקלות למעסיקים בעניינים הבאים:
- 8.1.1 הקלה בהגשת דוחות תקופתיים לחודש 9/2023 במע"מ, ניכויים ומקדמות מס הכנסה;
 - 8.1.2 אורכות להגשת דוחות שנתיים והצהרות הון לשנת 2022 על פי הסדר אורכות למייצגים;
 - 8.1.3 הארכת תוקף לאישורי ניכוי מס במקור שתוקפם פג ביום 30.9.23 ואילך, עד ליום 30.11.2023.
 - 8.1.4 הקפאת הליכי גביה ואכיפה עד ליום 20.10.23, למעט לעניין הפרשי הצמדה וריבית;
 - 8.1.5 הגשת אורכות להשגה וערעורים, הגשת מסמכים וניהול הליכי שומה בכלל מערכי המס;
 - 8.1.6 מענה מיוחד לאנשי מילואים שגויסו;
 - 8.1.7 תיעדוף פניות של תושבי הדרום ועוטף עזה;
 - 8.1.8 דחיית החובה לדווח על פרישה מעבודה במסגרת טופס 161 "החדש", עד ליום 1.1.24;
 - 8.1.9 הארכת המועד להגשת תביעות לנזק עדיף למבצע "מגן וחץ", עד ליום 31.10.23;
 - 8.1.10 הארכת תוקף תעודות רישום לתכונות לניהול מערכת חשבונות ממוחשבת, שתוקפן פג עד ליום 30.9.23, עד ליום 30.11.23.

יש להתעדכן בהנחיות המפורטות כאמור במכתב רשות המיסים מיום 10.10.23.

9. התנהלות בערכאות משפטיות

- 9.1 מאז הכרזתו של המצב המיוחד בעורף, הוחלו בבתי הדין תקנות 3 עד 5 לתקנות בתי הדין לעבודה (סדרי דין במצב חירום מיוחד), התשנ"א-1991, ובהתאם – מתקיימים דיונים בסעדים זמניים ו/או מעצרים בלבד ו/או דיונים מיוחדים אחרים אשר עליהם הודיע נשיא בית הדין הארצי לעבודה.
- 9.2 כמו כן, התקופה בה חל מצב מיוחד בעורף, לא תבוא במניין הימים לעשיית דבר שבסדרי הדין או בנוהג שנקבע בחיקוק או שקבע בית הדין או רשם.
- 9.3 בנוסף, אגרות שיש לשלמן, לפני תחילת הליך, לפי תקנות בית הדין לעבודה (אגרות), התשכ"ט-1969, תידחה עד לאחר תום תקופת תוקפה של ההודעה על מצב מיוחד בעורף, אלא אם נקבע אחרת במפורש.

10. כללי

- 10.1 כאמור, יש לפעול תוך הפעלת שיקול דעת ענייני ובתום לב ביחס לענייני הפרטני של כל עובד ולאופן ההתנהלות השוטפת במקום העבודה.
- 10.2 האמור לעיל הינו בבחינת מידע כללי ואינו מחליף ייעוץ משפטי. אנו עומדים לרשותכם לצורך מתן ייעוץ משפטי פרטני על פי נסיבות כל מקרה ומקרה, ביחס למצב המשפטי המשתנה.

10.3 נבקש לאחל לקהל לקוחותינו ועובדיהם ומשפחותיהם ימים רגועים, שקטים ובטוחים.

בכבוד רב,

משרד יאיר דוד – משרד עורכי דין ונוטריון