

משה עוזיאל	ענת סער	חגי ח. שבתאי
דר' נדב דגן	לירון רז	אריה שפירא
יונתן פרג'ון	אוסנת קולודני-חיים	דן גינר
נרית תורן	ענבל זוסמן	גלי פלד
סמדר גל	כרמל מיכאלי	אלון וילנר
	שמרית גיגי	אופיר לוי
	יואב אינגבר	שרית ויור



חגי שבתאי, שפירא | עורכי דין

בית תנועת המושבים רחוב לאונרדו דה וינצ'י 19 תל אביב 6473318
 ט 03-5259050 | פ 03-5259051 | www.hs-law.org | info@hs-law.org

15.10.23

חוזר משרד 10/23 (עבודה): העסקת עובדים בתקופת המלחמה - סיכום שיחת זום עם הממונה הראשית על יחסי עבודה מיום 9.10.23 בתוספת מספר דגשים חשובים

להלן יובא לשימושכם סיכום קצר של שאלות ותשובות שעלו במהלך שיחת זום עם הממונה הראשית על יחסי עבודה במשרד העבודה, עו"ד רבקה ורבנר (להלן-"הממונה") ביום 9.10.23 לאור ההכרזה על מצב מיוחד בעורף:

1. מקום העבודה נסגר בעקבות הוראות פיקוד העורף שאינם מאפשרים פתיחתו, האם על המעסיק לשלם לעובד שכר וזכויות סוציאליות כאילו המשיך לעבוד?

כן. על המעסיק לשלם לעובד שכר וזכויות סוציאליות מלאות כאילו המשיך לעבוד. על המעסיק להגיש תביעה לפי תקנות מס רכוש וקרן פיצויים. על פי ניסיון משנים קודמות נראה כי המעסיק יקבל פיצוי עבור הסכומים שהוא ישלם לעובדיו בגין התקופה בה מקום העבודה היה סגור על פי הוראות פיקוד העורף.

2. עובד נאלץ לשהות בבית עם ילדו בעקבות סגירת מוסדות הלימוד על פי הוראת פיקוד העורף ולכן לא מגיע לעבודתו, האם על מעסיק לשלם לו שכר וזכויות סוציאליות כאילו המשיך לעבוד? האם המעסיק יכול לפטר אותו עקב כך?

2.1. ככל שמדובר בילד מתחת לגיל 14 או בילד עם מוגבלות שכלית ו/או נפשית עד גיל 21 –אזי הורה אחד רשאי להישאר בבית עם הילד ואין ניתן לפטרו (דהיינו- הילד בחזקתו הבלעדית או שההורה האחר לא נעדר מעבודתו לצורך השגחה על הילד או שנבצר מההורה האחר להשגיח על הילד). לדעת הממונה על המעסיק להמשיך לשלם את שכרו ואת זכויותיו של העובד, מאחר ועל סמך העבר, ככל הנראה המעסיקים יפוצו בעקבות הסכמים קיבוציים שיכרתו וצווי הרחבה שירחיבו את הוראותיהם על כל המקומות שנכללו בהכרזה על מצב מיוחד בעורף ושהם נסגרו מוסדות הלימוד.

2.2. על אף האמור לעיל, לדעת הממונה, ככל שהעובד יכול לעבוד מהבית והמעסיק מסכים, אזי על העובד לשלב עבודה מביתו בזמן בו הוא שוהה עם ילדו בביתו.

2.3. דגש נוסף שלא עלה בזום אבל חשוב- אם מקום העבודה מציע סידור נאות לילד, אזי לא ניתן להיעדר מהעבודה לצורך השגחה על הילד.

3. עובד לא מגיע למקום העבודה, בשל חששות, כאשר אין מניעה על פי הוראות פיקוד העורף שהעובד יגיע למקום העבודה, האם המעסיק מחויב לשלם את שכרו?

3.1. לא. העובד לא יהיה זכאי לשכר ולזכויות סוציאליות. יחד עם זאת, על מעסיק לשקול בתום לב האם ניתן להוציא את העובד לחופשה עד 7 ימים (ככל שיש לעובד ימי חופשה צבורים) או לאפשר לעובד לעבוד מהבית.

3.2. חופשה מעל 7 ימים חלה חובה על המעסיק להודיע עליה 14 ימים מראש.



- 3.3. אין ניתן להוציא לחופשה כאשר אין ימי חופשה צבורים.
4. **האם עובד יכול לדרוש ממעסיק לעבוד מהבית לאור הכרזה על מצב מיוחד בעורף באזור בו נמצא מקום העבודה?**
- ככל שאין מניעה להמשיך לעבוד במקום העבודה לאור הוראות פיקוד העורף, על העובד חלה החובה להתייצב לעבודה במקום העבודה, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי/ צו הרחבה/ הסדר קיבוצי. עובד אינו יכול לכפות על מעסיקו להעסיק אותו מביתו. יחד עם זאת, ככל שעובד ביקש לעבוד מביתו, במיוחד כאשר מדובר בעובד עם חרדות מוכחות, על מעסיק לשקול זאת בתום לב ובאופן ענייני.
5. **האם עובד במפעל הנותן שירות קיומי (למשל- חשמל, מים, מזון, אשפוז וגז) חייב להגיע למקום העבודה?**
- 5.1. כן. עובד שלא יגיע למקום העבודה יעבור עבירה פלילית.
- 5.2. חשוב לציין כי האמור לעיל חל כל עוד לא פקעה ההכרזה על מצב מיוחד בעורף או כל עוד לא ביטל השר את ההכרזה קודם לכן.
6. **האם ניתן לפטר עובד שלא מסכים להגיע למקום עבודה לא ממוגן באזור אשר הוכרז לגביו מצב מיוחד בעורף?**
- לא. אסור לפטר אותו. הפיטורים לא יהיו תקפים.
7. **האם ניתן לפטר עובד שלא התייצב לעבודתו כי קיבל צו 8?**
- לא. גם לא ניתן לפטר אותו במשך 30 יום מסיום התייצבותו למילואים.
8. **האם ניתן לפטר עובד עם מוגבלות, שלא יכול להגיע למקום העבודה בעקבות ההכרזה על מצב מיוחד בעורף?**
- לא. לא ניתן לפטר אותו.
9. **האם בעקבות ההכרזה על מצב מיוחד בעורף, ניתן להוציא את העובדים לחופשה ללא תשלום?**
- ניתן להוציא עובדים לחופשה ללא תשלום רק בהסכמתם.
10. **מקום העבודה נסגר למרות שלפי הוראות פיקוד העורף ניתן היה להמשיך לעבוד במקום העבודה, מהן האפשרויות העומדות לרשות המעסיק על מנת שלא יחויב לשלם שכר על התקופה בה מקום העבודה נסגר?**
- המעסיק יכול להוציא את העובדים לחופשה שנתית עד 7 ימים, בכפוף לכך שלעובד יש מכסת ימי חופשה צבורים או בהסכמת העובד להוציא את העובד לחופשה ללא תשלום.
11. **מקום העבודה ממשיך לפעול אבל אין בו ממ"ד/מרחב מוגן והעובד חושש, האם העובד רשאי שלא להגיע למקום העבודה?**
- ככל שלפי הוראות פיקוד העורף ניתן להמשיך לעבוד במקום העבודה-חלה חובה על העובד להתייצב במקום העבודה וככל שהעובד לא יתייצב הוא לא יהיה זכאי לשכר ולתנאים סוציאליים עבור תקופת היעדרותו.
12. **לאור ההכרזה על מצב מיוחד בעורף באזור בו נמצא מקום העבודה החליט המעסיק לסגור את מקום העבודה ולפטר את עובדיו, האם הפיטורים יהיו תקפים?**
- 12.1. לא.
- 12.2. פיטורים בתקופה של מצב מיוחד בעורף צריכים להיות ללא קשר להכרזה, מסיבה עניינית, כאשר חלות על המעסיק כל החובות הקשורות להליך פיטורים- זימון לשימוע, שימוע כדין, הודעה מוקדמת וכו'. בכל מקרה לדעת הממונה, פיטורים בתקופה הזאת עלולים להיות בעייתיים.
- 12.3. **האם עקב ההכרזה על מצב מיוחד בעורף, במקום בו מתבצעת העבודה, רשאי מעסיק לצמצם משרה?**



12.4. בעייתי מאד. כל שינוי בתנאי עבודה יכול להתבצע רק בהסכמת העובד. על המעסיק להמשיך להעסיק את העובד באותם תנאים ובאותו היקף משרה.

13. **עובד השוהה בחו"ל, לא מצליח לחזור ארצה לאור ביטול טיסות לישראל. מה הדין?**

על העובד הנטל להוכיח כי אכן לא היתה לו שום אפשרות לחזור לישראל. ככל שהעובד יעמוד בנטל ההוכחה אזי על המעסיק לשקול להוציא אותו לחופשה עד 7 ימים ככל שיש לעובד ימי חופשה צבורים – בכל מקרה, יש לבחון כל מקרה לגופו.

14. **עובד/ת חושש/ת להגיע למקום העבודה באוטובוס/תחבורה ציבורית עקב ההכרזה על מצב מיוחד בעורף ולכן דורש/ת לעבוד מביתו / ה, מה הדין?**

יש לפנות לפיקוד העורף – ככל שאין מניעה לפי פיקוד העורף שהעובד/ת י/תגיע למקום העבודה באוטובוס/תחבורה ציבורית ואין מניעה על פי פיקוד העורף שמקום העבודה ימשיך לעבוד כרגיל על העובד/ת להגיע למקום העבודה. ככל שהעובד לא יגיע הוא לא יהיה זכאי לשכר ולתנאים סוציאליים נלווים בגין תקופת ההיעדרות.

15. לשימת ליבכם, יש לבחון בכל מקרה ומקרה האם מקום העבודה ומקום המגורים נמצאים באזור שהוכרז כמקום שחל עליו מצב מיוחד בעורף, שכן יתכן ובתאריך מסוים מקום עבודה מסוים נמצא בשטח שהוכרז עליו מצב מיוחד בעורף ובתאריך אחר הוא כבר לא נכלל בהכרזה. בנוסף יש לבדוק מהן ההגבלות החלות על מקום המגורים ומקום העבודה במועדים הרלוונטיים השונים.

16. בכפוף לאמור לעיל, אסור לשכוח שגם בתקופה בה חלה הכרזה על מצב מיוחד בעורף, דיני העבודה ממשיכים לחול (למעט ככל ששונו בדבר חקיקה מפורש) ובהתאמה ממשיכים לחול על המעסיקים ועל העובדים כלל החובות והזכויות.

17. **בכל שאלה פרטנית בנושא ניתן לפנות למשרדנו.**

מאת עו"ד אוסנת קולודני-חיים, שותפה, מנהלת תחום דיני עבודה במשרדנו.
האמור בחוזר זה אינו בגדר חוות דעת או ייעוץ משפטי מכל סוג שהוא, אלא מידע כללי בלבד.