

Moise Passy, Advocate & Notary
Abraham Passy, Advocate & Notary
Yonatan Passy, Advocate
Amir Leibovitz, Advocate
Avi Adaki-Salman, Advocate
Ifat Arinovski-Levin, Advocate
Roy Moshe Passy, Advocate
Oren Passy, Advocate
Michal Grady, Advocate
Topaz Kalfon, Advocate

מ. פסי ושות'
עורכי דין ונוטריונים

M. PASSY & ASSOCIATES
LAW OFFICES & NOTARIES

רחוב הנצי"ב 29א', בית רוזליה, תל-אביב 6701505

29a Hanatziv Street, Tel-Aviv 6701505, Israel

טל': 03-5611757, Phone: 03-5611757, פקס': 03-5615943, Fax:

דוא"ל: office@passylaw.com, Email:

www.passylaw.com

תאריך 10.10.2023 Date

מואיז פסי, עו"ד ונוטריון
אברהם פסי, עו"ד ונוטריון
יונתן פסי, עו"ד
עמיר ליבוביץ, עו"ד
אבי עדאקי-סלמן, עו"ד
יפעת ארינובסקי-לוי, עו"ד
רועי משה פסי, עו"ד
אורן פסי, עו"ד
מיכל גריידי, עו"ד
טופז כלפון, עו"ד

ללקוחותינו שלום רב,

הנדון: הסדרים מיוחדים עקב המצב הביטחוני

1. עקב המצב הביטחוני ישנם הסדרים מיוחדים החלים על מעסיקים ועובדים. מצאנו לנכון להביא לידיעתכם את עיקר הסדרים אלה, כדלקמן:

מגבלות בהגעה לעבודה ושהות במקום העבודה

2. שר הביטחון הכריז ביום שבת (7.10.2023) על "מצב מיוחד בעורף" לפי חוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א – 1951. ההכרזה, נכון לרגע זה, חלה על שטח כל מדינת ישראל.

3. המצב המיוחד מקנה לרשויות המדינה סמכויות להוציא הנחיות שיגבילו את הפעילות בשטחי המדינה במטרה להגן על שלום הציבור, כגון הטלת מגבלות על התקהלויות וחיוב לשהות בסמיכות למרחבים מוגנים.

4. בהתאם להנחיות פיקוד העורף שבתוקף מיום 8.10.2023 בשעה 15:00 ועד ליום 10.10.2023 בשעה 18:00 (יש להתעדכן על שינויים), באזורים המוגדרים "מדרג כתום", ניתן לקיים פעילות במקום עבודה שניתן להגיע ממנו למרחב מוגן תקני בפרק הזמן הרלוונטי לאותו אזור, בהתאם לזמני ההתראה של פיקוד העורף.¹

5. אזורי מדרג כתום הם: מרכז הנגב, מערב לכיש, לכיש, שפלת יהודה, השפלה, ירקון, דן, שרון, יהודה, שומרון וירושלים.

6. ביתר האזורים, מקומות העבודה פועלים ללא מגבלות.

7. בנוסף, באזורי מדרג כתום ישנה מגבלה על התקהלות של אנשים השוהים באותה נקודת זמן באזור מסוים, לרבות מקומות מקבלי קהל (דוגמת מרכזי קניות, מופעי בידור, חתונות, בתי כנסת וכדומה) ועל השירותים הזמינים לאזרחים, כמפורט להלן: בשטח פתוח - עד 10 אנשים. במבנה (מקום עם תקרת בטון ו-4 קירות בלוקים) עד 50 אנשים.

עבודה במקומות עבודה המספקים שירות חיוני או קיומי

8. שר העבודה חתם ביום 7.10.2023 על צו בדבר החלת פרק ד' לחוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז 1967, שמשמעותו היא שעובדים במפעלים למתן שירותים קיומיים ממשיכים לעבוד כרגיל ובהתאם להנחיות ההתגוננות של פיקוד העורף.

¹ ניתן להתעדכן בהנחיות פיקוד העורף ובזמני ההגעה למרחב מוגן באתר פיקוד העורף, שכתובתו:

9. מדובר במפעלים המספקים מוצרים ושירותים קיומיים כדוגמת תשתיות מים, חשמל, דלק, גז, רפואת חירום (בתי חולים, בתי חולים גריאטריים, מכוני דיאליזה, מוסדות סיעודיים ושירותים תומכים), רפואה בקהילה (קופות חולים ושירותים תומכים), אספקת מזון, מוסדות רווחה ושירותים תומכים, שירותי תחבורה, נמלים, רשויות מקומיות, משרדי ממשלה ומפעלים התומכים את הצבא וכד'.

10. ההתייחסות לעבודה במקומות עבודה אלה הינה חובה ואי-התייחסות ללא סיבה מוצדקת שוללת זכאות לשכר ועשויה להוות גם עבירה פלילית.

תשלום שכר לעובדים הנעדרים מהעבודה בשל הנחיות פיקוד העורף

11. תשלום השכר לעובדים שנעדרו מהעבודה בשל הנחיות פיקוד העורף והפיצוי שינתן למעסיקים בגין כך אינו מוסדר בחוק. עם זאת, מניסיון העבר ממצבים בהם הוכרז מצב מיוחד בעורף, וכן מעמדת משרד העבודה בימים אלה, ניתן להניח ברמה גבוהה של וודאות, שהנושא יוסדר בעתיד, בחוק, בתקנות, או בהסכם קיבוצי, שייחתמו ויחולו על כל המשק.

12. להלן עיקר ההוראות שהוחלו בדיעבד בעבר:

א. **עובד שנעדר מהעבודה בשל הנחיות פיקוד העורף** (לדוגמה: הוראה להישאר בבית והוראה שלא להגיע למקום עבודה שאינו ממוגן כנדרש) זכאי לתשלום שכרו הרגיל בתקופת ההיעדרות.

ב. **עובד שנעדר מהעבודה שהוא הורה לילד עד גיל 14 או במקרה של ילד עם צרכים מיוחדים - עד גיל 21, בשל סגירת מוסדות חינוך או לצורך השגחה על הילד - זכאי לתשלום שכרו הרגיל בתקופת ההיעדרות, בתנאי שהזכות נוצלה על ידי הורה אחד (ולא שני ההורים במקביל).**

ג. **עובד שנעדר מהעבודה שלא בשל הוראות פיקוד העורף** (לדוגמה: חרדה, דחיית או ביטול טיסת חזרה לישראל, השגחה על הורה מבוגר וחשש מהימצאות בדרכים או בריחוק מבני משפחה) - לא יהיה זכאי לשכר עבודה בגין היעדרותו, ויהיה זכאי לתשלום דמי מחלה אם יציג אישור מחלה (גם אם בשל מצב נפשי), או לתשלום דמי חופשה על חשבון מכסת החופשה העומדת לזכותו (רצוי בהסכמה בין הצדדים).

ד. **מעסיק אשר שילם לעובדיו שכר עבודה בימי היעדרות המזכים בכך על פי הדין** צפוי להיות זכאי לפיצוי מהמדינה, בכפוף להגשת בקשה מתאימה ע"י המעסיק באופן שיוגדר. חשוב לציין, כי אין וודאות שהפיצוי יכסה באופן מלא את שכר העבודה ששולם בפועל לעובדים שנעדרו מהעבודה.

מגבלות על פיטורי עובדים, הוצאה לחופשה שנתית והוצאה לחל"ת

13. חל איסור על פיטורי עובדים בשל כך שהם נעדרים מהעבודה לאור מילוי אחר הנחיות פיקוד העורף.

14. חל איסור על פיטורי עובדים שנעדרים מהעבודה בשל היותם הורים לילד עד גיל 14 או במקרה של ילד עם צרכים מיוחדים - עד גיל 21, ואשר נדרשים להישאר עם ילדיהם בשל סגירת מוסדות חינוך, וזאת ככל שמדובר בהורה אחד המשגיח על הילד (ולא שני ההורים יחד).

15. חל איסור על פיטורי עובדים הנעדרים מהעבודה בשל קריאה לשירות מילואים פעיל (בצו 8 או בכלל), וזאת הן בתקופת שירות המילואים והן בתקופת 30 הימים שלאחר סיום שירות המילואים.

16. ניתן להוציא עובדים לחופשה שנתית ללא מתן הודעה מראש לתקופה שאינה עולה על 7 ימים, בכפוף לכך שעומדת לזכות העובד מכסת ימים מספיקה.² מעסיק שיעשה זאת בשל הוראות פיקוד העורף (לדוגמה: אם לא קיים במקום העבודה מרחב מוגן שניתן להגיע אליו בפרק הזמן המוגדר על ידי פיקוד העורף) צפוי להיות זכאי לקבלת פיצוי כאמור לעיל, ויצטרך להשיב לעובדים את ימי החופשה שהופחתו ממכסתם.

17. לא ניתן להוציא עובד לחופשה ללא תשלום (חל"ת) בהחלטה חד צדדית של המעסיק, וחריגה מכך תזכה את העובד בשכר עבודה מלא לתקופה הרלוונטית, וייתכן שגם בפיצוי כספי נוסף שיכול להגיע לשיעורים גבוהים ביותר. הוצאת עובד לחל"ת אפשרית רק אם ניתנת לכך הסכמתו המפורשת של העובד. אנו ממליצים שהסכמה כזו תועלה על הכתב בחתימת העובד והמעסיק, על מנת להימנע ממחלוקות עתידיות.

היתר מיוחד להעסקת עובדים בשעות נוספות

18. בתאריך 9.10.2023 ניתן היתר מיוחד להעסקת עובדים בתקופת מצב החירום בעורף, בשעות נוספות במכסות העולות על הרגיל, וזאת בתנאים ובהיקפים הקבועים בהיתר עצמו. ההיתר תקף למשך 14 ימים או עד לסיום מצב החירום, לפי המוקדם מבין השניים.

19. ההיתר אינו חל על ענפי ההובלה, ההיסעים, והבנייה. בענפים אלה ימשיכו לחול ההוראות הקיימות על-פי צווי ההרחבה הענפיים.

כללי

20. אנו ממליצים, כבכל שעה וביתר שאת בימים אלה, להפעיל שיקול דעת ענייני ומכיל בעניינים הקשורים להתנהלות השוטפת במקום העבודה, ובכלל זה לגלות הבנה למצבים מיוחדים ולמצוא פתרונות יצירתיים שיקלו על העובדים.

21. בכלל זה, על מנת שלא לפגוע בהמשך העבודה הסדירה, ובמקביל להימנע מפגיעה בשכר העובדים ובהכנסתם, אנו ממליצים לאפשר, עד כמה שניתן, עבודה מהבית לעובדים המעוניינים בכך.

22. האמור לעיל הינו בבחינת מידע כללי ואינו מחליף ייעוץ משפטי. משרדנו ערוך למתן מענה פרטני לכל עניין על פי נסיבותיו בראי המצב המשפטי המשתנה.

23. לימים שקטים ובטוחים יותר לכולנו.

בכבוד רב,
יונתן פסי, עו"ד

² מעסיק המעוניין להוציא את העובד לחופשה של יותר מ-7 ימים (ברוטו, כולל שישי ושבתי) חייב להודיע לו לפחות שבועיים מראש.