

מידעון לעובדים ועובדות לתקופת מלחמת אוקטובר 2023

[מעודכן ליום 28/11/2023]

לאור הפניות שמתקבלות במוקדי קו לעובד מאז תחילת המלחמה, הרינו לפרסם מידעון עם עיקרי הזכויות של עובדים¹ בשעת חירום בהתאם להנחיות העדכניות.

1. חוקי העבודה בשעת חירום

- 1.1 חקיקת העבודה ממשיכה להתקיים על פי כל דין, ועובדים זכאים להמשיך לקבל את זכויותיהם.
- 1.2 עובדים זכאים להמשיך לקבל את שכרם במועדים הקבועים לכך בחקיקת העבודה, לקבל את המסמכים המיידעים אותם על זכויותיהם כרגיל (תלושים, הודעה על תנאי העסקה, או חוזה עבודה לפי חוק עובדים זרים, תשנ"א-1991) וכד'.
- 1.3 הוצאה לחל"ת צריכה להיעשות בהסכמה בין המעסיק לעובד. אין לפטר עובד או להוציא אותו לחל"ת באופן כפוי גם בשעת חירום בלי שימוע, כשחל"ת כפוי לזמן ארוך ובלתי מוגבל כמוהו כפיטורים. **עדכון חשוב לגבי תשלום דמי אבטלה – ראו סעיף 10 בהמשך.**

2. מי הם עובדים חיוניים או עובדים בשירותים קיומיים?

- 2.1 עובדים שעובדים במקומות עבודה חיוניים או עובדים במקומות עבודה למתן שירותים קיומיים. לדוגמא אצל מעסיקים שמספקים תשתיות מים, חשמל, דלק, רפואת חירום (בתי חולים, בתי חולים גריאטריים, מכוני דיאליזה, מוסדות סיעודיים ושירותים תומכים), רפואה בקהילה (קופות חולים ושירותים תומכים בקופות החולים), אספקת מזון, שירותי תחבורה, ייצור ציוד צבאי, ייצור ציוד רפואי, וכדומה.
- 2.2 עובד המועסק במקום עבודה כזה צריך לקבל הודעה על כך ממעסיקו עם תחילת עבודתו. אם לעובד יש ספק, באפשרותו לבדוק ברשימת המפעלים החיוניים באתר משרד העבודה בכתובת <https://data.labor.gov.il/SearchFactory.aspx> (חיפוש לפי שם המעסיק או ח.פ.). אם בנוסף ניתן צו גיוס לשירות עבודה במקום העבודה, אז המעסיק חייב להציג את הצו לעובד, והעובד יהיה חייב להתייצב לעבודה.

3. התייצבות לעבודה בשעת חירום

- 3.1 עובדים חיוניים או עובדים בשירותים קיומיים במקום עבודה שיש בו צו גיוס לשירות עבודה, מחויבים להתייצב לעבודה והיו זכאים לקבלת שכרם כבשגרה. בעת הקריאה לשירות עבודה, יש להתחשב בקשיים שעלולים להיגרם להורים המטפלים בילדים. אי התייצבות עשויה להיות עבירה פלילית.

¹ המידעון מנוסח בלשון זכר אך מיועד לכל המגדרים.

3.2. עובד שאינו חיוני או בשירותים קיומיים יתייצב לעבודה בהתאם להנחיות פיקוד העורף. ככל שלפי הנחיות פיקוד העורף אין מגבלות על התייצבות בעבודה, אי התייצבות העובד עלולה להיחשב היעדרות בלתי מוצדקת ולהוביל לניכוי שכר או ימי חופשה צבורים.

4. שבוע ואורך יום עבודה במלחמה

4.1. על פי החלטת משרד העבודה מיום 9/10/2023, שבוע העבודה ויום העבודה יוארכו אצל מעסיקים חיוניים, מעסיקים שיש להם פחות מ-20 עובדים, או מעסיקים שיש להם ירידה של מעל 20% במצבת כוח האדם במקום העבודה או ירידה של מעל 20% במצבת כוח האדם במשמרת אם מדובר במקום העובד במשמרות. כל זאת בתנאי שלא ניתן לבצע את העבודה על ידי העובדים הקיימים בתפוקה זהה מבלי לבצע יותר שעות נוספות.

4.2. אצל מעסיקים אלו, ניתן יהיה להעסיק עובדים 25 שעות נוספות בשבוע.

4.3. בהתאם, שבוע העבודה אצל מעסיקים אלו יעמוד על 67 שעות עבודה (42 שעות רגילות + 25 שעות נוספות). בחודש מכסת השעות הנוספות לא תעלה על 90 שעות נוספות.

4.4. אורך יום העבודה אצל מעסיקים אלו יהיה 12 שעות, כולל שעות נוספות. עם זאת, בהסכמת העובד אפשר להאריך את יום העבודה ל-14 שעות.

4.5. לא ניתן להאריך את יום ושבוע העבודה על מעסיק שחל עליו צו ההרחבה בענף ההובלה, בענף ההיסעים או צו הרחבה בענף הבנייה, התשתיות, צמ"ה, עבודות ציבוריות ושיפוצים. בענף התחבורה הציבורית פורסם תיקון ב-22/10/2023 שמתיר הארכת שעות ברכבים מסוימים, בקווי שירות מסוימים או שניתן עליהם רישיון הסעה מיוחד, בכפוף להסכמת העובד – עד ליום 30/11/2023 או עד לסיום המצב המיוחד בעורף, המוקדם מביניהם.

4.6. הארכת שבוע ויום העבודה יחולו בכלל הענפים האחרים במשך עד ליום 7/12/2023 או עד סיום מצב החירום, לפי המוקדם מביניהם.

5. שכר עבור עבודה בשעות נוספות

5.1. תשלום עבור שעות נוספות ייעשה כבשגרה לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951.

5.2. עבור שתי השעות הנוספות הראשונות לאותו יום המעסיק ישלם שכר של לא פחות מ-125% מהשכר המשתלם בעד כל שעה רגילה, ועבור כל שעה נוספת מעבר לכך לא פחות מ-150% מהשכר עבור כל שעה רגילה.

6. הפסקות

6.1. אם מעסיק ועובד סיכמו על הארכת יום העבודה ל-14 שעות (בכפוף לתנאים שמפורטים בסעיף 4 למעלה), העובד זכאי לרבע שעה הפסקה לפחות בין השעה ה-12 ל-14 (בנוסף להפסקות שהוא זכאי להם ב-12 השעות הראשונות).

7. איסור פיטורים

7.1. אין לפטר עובדים שנעדרו בשל הנחיות פיקוד העורף, או כל הנחיות של גורם אחר מוסמך לפי חוק ההתגוננות האזרחית, תשי"א-1951.

7.2. אין לפטר עובד בשל היעדרותו מהעבודה לצורך השגחה על ילדו (עד גיל 14 או ילד עם מוגבלות עד גיל 21), הנמצא עמו, עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד, שעליה נמסרה הודעה על ידי פיקוד העורף, הרשות המקומית או מוסד החינוך, בתנאי שהילד בחזקתו הבלעדית של ההורה, בתנאי שכן זוגו של העובד לא נעדר מעבודתו (עצמאי או שכיר), לצורך השגחה על הילד, או שנבצר ממנו להשגיח על הילד. אם מקום העבודה מציע סידור נאות לילד, אז לא ניתן להיעדר מהעבודה לצורך השגחה על הילד.

ההגדרה של מוסד חינוך – כוללת גם מעון יום שיקומי, מעון יום מפוקח, צהרון מפוקח או מסגרת פעילות יומית לאנשים עם מוגבלות עד גיל 21.

7.3. אין לפטר עובדים שהם חטופים או נעדרים;

7.4. אין לפטר עובדים שהם הורים או בני זוג לבני משפחה חטופים או נעדרים. ההגנה תחול גם על בן משפחה אחר – את, ילד או קרוב משפחה אחר שמקבל מענק לפי סעיף 2א(א)(1) לחוק מימון הוצאות למשפחות שבויים, חטופים ונעדרים – שהגישו הצהרה חתומה בכתב יד שנמנע מהם להתייצב לעבודה מחמת היות בן משפחתם חטוף או נעדר;

7.5. אין לפטר עובדים שהם מפונים מרשימת ישובים שנמצאים ברשימה בתוספת בקישור הבא:
https://fs.knesset.gov.il/25/law/25_ls2_3600716.pdf

7.6. אין לפטר עובדים שהם בני/בנות זוג שנעדרו לצורך השגחה על ילדו הנמצא עימו עקב שירות מילואים / שירות עבודה של בן הזוג או ההורה השני של הילד;

7.7. אין לפטר עובדים שהם בני/בנות זוג שנעדרו לצורך השגחה על ילדו הנמצא עימו עקב העבודה של בן הזוג או ההורה השני של הילד עקב היותו: שוטר, סוהר, עובד שב"כ או המוסד, עובד בארגון עזר (מד"א, כיבוי אש וכד'), או עובד בארגון הצלה (מד"א, כיבוי אש, רשות מקומית, ארגון אחר שהוכרז על ידי שר המשטרה).

7.8. האחריות על איסור פיטורים אצל עובדים של קבלני כוח אדם תחול גם על המעסיקים בפועל, ולא רק על הקבלן הישיר שמעסיק את העובדים.

8. תשלום שכר לעובדים שמנועים מהגעה לעבודה

8.1. ככלל, נכון להיום, אין חובה על מעסיק לשלם שכר לעובד שנעדר מעבודתו בזמן המלחמה, לרבות בנסיבות המגינות עליו מפני פיטורים. לצד זאת, המדינה מעודדת מעסיקים לשלם שכר לעובדיהם, באמצעות כמה מתווי פיצויים שאושרו – **ואחד התנאים לקבלת הפיצוי הוא שמעסיק שעומד בתנאי המתוים אכן שילם את השכר לעובדים.**

8.2. מתווה הפיצויים שאושר ביום 9/11/2023 קובע פיצוי לעסקים בכלל המדינה שהכנסותיהם נפגעו בשל המלחמה – בלי תלות בהנחיות פיקוד העורף. לפי המתווה, עבור עסקים שמחזור עסקאותיהם נע בין 300 אלף ₪ ל-400 מיליון ₪ בשנה, הם יקבלו החזר של 75% מהוצאות השכר ששולם לעובדים בין 7/10/2023 ובין 30/11/2023 בהתאם לנוסחה:

8.2.1. הוצאות שכר ששולם (כפי שדווח למס הכנסה בטופס 102) X גובה הפגיעה במחזור X 75% X 1.25 כדי להבטיח את הזכויות הסוציאליות של העובדים.

8.3. מתווה הפיצויים שאושר ביום 15/11/2023, קובע פיצוי לעסקים ביישובים בקווי עימות בצפון, ביישובי רמת הגולן, מערב לכיש, לכיש, מערב הנגב, מרכז הנגב או העוטף (רשימה מלאה באתר רשות המיסים בקישור: <https://www.gov.il/he/service/claim-compensation-indirect-damage>). הפיצוי יינתן באחד מהמסלולים שנקבעו (המעסיק בוחר את מסלול הפיצוי).

8.4. אחד המסלולים הוא מסלול שכר, אשר נותן למעסיק פיצוי בגובה 520 ₪ ליום היעדרות העובד. הפיצוי יינתן רק עבור ימי היעדרות מהסיבות הבאות:

8.4.1. עובדים ועצמאים הגרים ביישובים שפוננו לפני החלטות ממשלה, גם אם העסק מחוץ לאזור המיוחד;

8.4.2. עובדים המתגוררים באזור המיוחד ועובדים במוסד חינוך שנסגר לפי הוראה מהגורמים המוסמכים;

8.4.3. עובדים המתגוררים באזור המיוחד ונעדרו לצורך השגחה על ילדם (עד גיל 14 או ילד עם מוגבלות עד גיל 21) בימים שהייתה הוראה לסגירת מוסד החינוך שלו אשר נמצא באזור המיוחד, בתנאי שהילד נמצא בחזקתם הבלעדית ובן זוגו לא נעדר כדי להשגיח עליו, ובתנאי שאין במקום העבודה מסגרת נאותה להשגחה על הילד;

8.4.4. עובדים המתגוררים באזור המיוחד והינם בעלי מוגבלות או לצורך השגחה על קרוב שלהם עם מוגבלות המתגורר באזור המיוחד (בתנאי שהמוגבלות ידועה למעסיק או המציאו למעסיק תיעוד רפואי המאשר זאת); המוגבלות מונעת מלפעול לפי הנחיות פיקוד העורף; אם מדובר בקרוב אז האדם עם המוגבלות נמצא בחזקה הבלעדית של העובד ובן זוגו של העובד לא נעדר כדי להשגיח עליו);

8.5. בימי ההיעדרות האחרים, אם העובד נעדר על דעת עצמו, האחריות היא על העובד ומעסיק רשאי לנכות משכרו או מימי החופשה הצבורים. הכנסת עובד ליתרת חופשה שלילית תיעשה רק בכפוף להסכמת העובד.

9. הורים שמנועים מהגעה לעבודה

9.1. הורים זכאים להגנה מפני פיטורים בתנאים שפורטו בסעיף 7 למעלה וזכאים לשכר בתנאים שפורטו בסעיף 8 למעלה.

9.2. חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976 חל כבשגרה, לרבות הזכות להיעדר בשל מחלת הורה או ילד בהתאם לתנאים שנקבעו בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), תשנ"ד-1993 ובתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), תשנ"ד-1993.

10. דמי אבטלה

10.1. ביום 9/11/2023 הכנסת אישרה תיקון לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), תשנ"ה-1995 אשר קובע הקלה בתנאי זכאות לדמי אבטלה עבור מי שהוצא לחל"ת או פוטר על ידי המעסיק. לשם כך צריכים להתקיים התנאים המצטברים הבאים:

10.1.1. העובד הוצא לחל"ת או פוטר בתקופה שבין 7/10/2023 ובין 30/11/2023;

10.1.2. מעמד תושבות בישראל;

10.1.3. בני 67-18 ;

10.1.4. החל"ית הוא לפחות ל-14 ימים קלנדריים (ולא 30 יום כבשגרה) ;

10.1.5. תקופת אכשרה (אם עבדו לפחות 6 חודשים מתוך 18 – לא יובאו בחשבון חודשי שירות סדיר ; עבור מי שמקבל קצבת נכות מביטוח לאומי תקופת האכשרה תעמוד על 3 חודשים בלבד) ;

10.2. נוסף על האמור, נקבעו גם ההקלות הבאות בתנאי הזכאות :

10.2.1. יבוטלו 5 ימי ההמתנה עד לתחילת החל"ית ;

10.2.2. אין חובה לנצל את ימי החופשה הצבורים לפני תשלום דמי האבטלה – עובד שכבר הורידו לו את ימי החופשה במשכורת חודש אוקטובר 2023 רשאי לדרוש מהמעסיק להחזיר אותם ;

10.2.3. מובטל חוזר מתחת לגיל 40 שהגיש כבר תביעות לדמי אבטלה ב-4 השנים האחרונות – יקבל הארכה אוטומטית של ימי האבטלה שלו עד ליום 30/11/2023 או עד לתום הוראת השעה, גם אם ניצל את כל 180% ימי הזכאות שלו ב-4 שנים האחרונות.

10.2.4. מי שמתגורר ביישוב שפונה לפי החלטת הממשלה (לרבות מובטל חוזר מתחת לגיל 40), יהיה זכאי לדמי אבטלה ללא הגבלה של ימים עד ליום 30/11/2023 או עד לתום הוראת השעה, גם אם סיים את הזכאות לדמי אבטלה.

11. עדכונים נוספים

12. הוחלט לתקן את חוק מענק מיוחד לבני 67 ומעלה מתקופת הקורונה ולהוסיף מענק גם לתקופת המלחמה. בהתאם, בני 67 ומעלה שעדיין עבדו עד ה-7/10/2023, אך פוטרו או הוצאו לחל"ית בעקבות המלחמה, יהיו זכאים למענק, שלא יעלה על 134 ₪ ליום, בתנאים הבאים :

12.1. היו שכירים לפחות 3 חודשים לפני כן ;

12.2. מחוסרי עבודה לפחות 14 יום ;

12.3. המענק יהיה לפי התחשיב הבא : הכנסה מעבודה (לפי 3 החודשים הגבוהים מ-6 החודשים האחרונים לפני הפסקת העבודה) X 75% X מספר הימים בהם היה מחוסר עבודה \ 90 יום.

13. הוחלט לתקן את חוק עבודת נשים כך שימי החל"ית לא ייספרו בתקופה המוגנת אחרי חזרה מחופשת לידה (60 יום) למניעת פיטורין.

14. מעסיק יחויב להמשיך להפקיד לקופת גמל עבור חטוף או נעדר שהוא עובד שלו, לפי השכר שהיה משולם לו אם היה ממשיך לעבוד באותה תקופה. המדינה תשפה את המעסיק עבור תשלומים אלו. עבור עצמאי או עבור עובד שהפסיק את עבודתו בחמשת החודשים שקדמו למועד החטיפה או ההיעדרות, המדינה תעביר את הכסף ישירות למוסד לביטוח לאומי.

בכל שאלה ניתן לפנות אלינו בדרכים הבאות:

באמצעות האי-מייל Information@kavlaoved.org.il

דרך טופס יצירת הקשר באתר www.Kavlaoved.org.il צרו-קשר/שאל-אותנו/

בקו החם, במספר [073-2905982](tel:073-2905982) (השאירו לנו הודעה ונחזור אליכם בהקדם לשיחת ייעוץ)

כמו כן, באפשרותכם לפנות למוקד ליצירת קשר עם ההסתדרות הכללית החדשה

(בשפות עברית, ערבית ורוסית) בטלפון [*2383](tel:*2383)

או למוקד משרד העבודה בטלפון [*3080](tel:*3080)