

23.10.2023

מלחמת חרבות ברזל - מידעון זכויות בתחום התעסוקה

מצב החירום שהביאה עמה מלחמת חרבות ברזל מעלה שאלות רבות בהתייחס לזכויות בתחום התעסוקה - הקושי בהתייצבות במקום העבודה, חשש מפיתורין, פגיעה בשכר ועוד. עובדים רבים נאלצים להעדר ממקום העבודה, מסיבות שונות: קושי או סיכון להגיע למקום העבודה, צו 8, מוגבלות של עובד או ילד. אך מובן כי הורה לילד עם צרכים מיוחדים עלול למצוא את עצמו בפני אתגרים בנדון. בעמותת "קשר – הבית של המשפחות המיוחדות" אנו חווים זאת דרך שאלות רבות שמגיעות למרכז הסיוע ומצוי זכויות. חשוב להכיר את ההנחיות בנדון, הרי פעמים רבות עובדים זכאים לזכויות שאינם מודעים להן.

החוק אשר מסדיר את הנושא הינו חוק הגנה על עובדים בשעת חירום תשס"ו 2006. יודגש כי החוק מסדיר את נושא ההגנה מפני פיטורין. **בהתייחס לסוגיית התשלום לעובד שנעדר מעבודתו, העניין מוסדר בדיעבד ע"י הסדרים או תקנות.** במצבי חירום בעבר נקבעו הסדרים שונים בעניין תשלום לעובדים ופיצוי למעסיקים. צפוי כי ייקבעו הסדרים דומים בהמשך, וניתן להתעדכן דרך אתר משרד העבודה. בהתאם להנחיות שנקבעו בעבר המעסיק נדרש בדיעבד לשלם משכורת רגילה לעובד שנעדר מהעבודה בנסיבות המפורטות להלן, כאילו עבד באופן רגיל. במקרה שעובד עבד מהבית, ישולם שכר רגיל במועד, ולא בדיעבד. מנגד, ובהתאם לתקנות, מעסיקים נמצאו בעבר זכאיים לשיפוי מהאוצר עבור שכר ששילמו לעובד עבור ימים שבהם העובד נעדר מהעבודה, אם הסיבה להיעדרות העובד היא הנחיות רשויות הביטחון.

מתי החוק מקנה הגנה מפיתורין? מתי זכאי עובד שנעדר ממקום עבודתו לתשלום שכר?

במקרה של עובד שאינו מגיע למקום עבודתו, נבחנת סיבת אי ההגעה, כדלקמן:

- **פיקוד העורף אוסר על הגעה למקום העבודה** - אם פיקוד העורף אוסר על הגעה למקום העבודה בשל המצב הביטחוני, מסיבת המיקום הגיאוגרפי של מקום העבודה אשר נמצא בטווח הסכנה, או בהעדר מרחב מוגן במקום העבודה - במקרה הזה אסור למעסיק לפטר עובד שלא הגיע למקום העבודה. במקרים המתאימים, המעסיק יוכל לקבוע כי תתבצע עבודה מרחוק. ההחלטה על עבודה מרחוק נתונה לשיקול דעתו של המעסיק, אלא אם נקבע אחרת בהסכם האישי או הקיבוצי החל על המעסיק. לדבריה של עו"ד ורבנר, ממונה הראשית על יחסי עבודה במשרד העבודה, לראשונה, אנחנו נמצאים במצב בו מקומות עבודה רבים מורגלים גם לעבודה מהבית, ומומלץ לאפשר לעובדים לעבוד מהבית בעת שכזו. זה נותן עוד הגנה שלא הייתה בעבר, זה מרגיע שלא צריך לנסוע את כל הדרך. היא מדגישה כי על המעסיק לשקול בתום לב ובאופן ענייני את בקשתו של העובד לעבוד מהבית נוכח הנסיבות הקיימות. בהתייחס לתשלום משכורת - בהתאם להסדרים שנקבעו בעבר המעסיק נדרש בדיעבד לשלם משכורת רגילה לעובד שנעדר מהעבודה בנסיבות דנן, כאילו עבד באופן רגיל. במקרה שעובד עבד מהבית, ישולם שכר רגיל במועד, ולא בדיעבד.
- **פיקוד העורף מתיר הגעה למקום העבודה** - אם פיקוד העורף אינו אוסר על הגעה למקום העבודה והעובד בכל זאת נעדר ממנו, הוא לכאורה אינו מוגן מפני פיטורים. ניתן לפנות לפיקוד העורף לברר אם מקום העבודה מוגן. במידה והמקום נחשב מוגן - אי הגעה היא על אחריות העובד. **במקרה כזה רשאי המעסיק גם לנכות את ימי ההיעדרות משכרו של העובד או ממכסת ימי החופשה שצבר.**

חריג לכך הינו במקרה שעובד נעדר ממקום העבודה לצורך השגחה על ילדו עקב סגירת מסגרות החינוך בהתאם להוראות פיקוד העורף, ואין במקום עבודתו של אחד ההורים סידור מתאים להשגחה על הילד. הגדרת ילד נקבעה בחוק ההגנה על עובדים לשעת חירום, ובהתאם אסור לפטר עובד שהוא הורה לילד עד גיל 14, או ילד עד גיל 21 שהוא עם צרכים מיוחדים. ההגנה מפני פיטורים ותשלום משכורת בדיעבד היא להורה אחד בלבד, באחד מהמקרים הבאים: א. הורה יחידני. ב. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של אחד ההורים. ג. ההורה השני לא נעדר מעבודתו לצורך השגחה על הילד או אינו מסוגל להשגיח על הילד.

אם הילד הוא מעל גיל 14, או ילד עם צרכים מיוחדים מעל גיל 21, ההורה אינו זכאי להיעדר על דעת עצמו מהעבודה. הדבר בעייתי במיוחד להורה לילד עם צרכים מיוחדים מעל גיל 21, אשר בשונה מילד רגיל מעל גיל 14, אינו יכול להישאר ללא השגחה. כדאי לדבר עם המעסיק ולבחון אפשרות לעבודה מן הבית (כאמור, על המעסיק לשקול זאת באופן ענייני). אפשרות נוספת הינה לדווח על היעדרות לשם סיוע אישי. האפשרות האמורה קיימת בהתייחס לילד בכל גיל.

• **היעדרות מעבודה לצורך "סיוע לילד עם מוגבלות"** - במצב חירום הורה רשאי לבחור לדווח על היעדרותו מעבודה כהיעדרות לשם סיוע אישי בהתאם לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), תשנ"ג - 1993. הדבר נכון גם בהתייחס לאילוצים הנובעים מהמצב, כדוגמת קיצור שעות לימודים או הסעת ילד הלך וחזור למסגרת הלימודית, בהיעדר הסעות. גם כאן נהנה העובד מהגנה מפני פיטורים. החוק האמור אינו מוגבל לתקופת חירום, אלא מאפשר להורה לילד (בכל גיל) עם מוגבלות, שעומד בתנאים, להיעדר מן העבודה לצורך סיוע אישי, ליווי או השגחה הנובע מהמוגבלות. זאת על חשבון ימי המחלה או החופש שצבר (18 ימים), או על חשבון המעסיק (52 שעות). להורה תשלום משכורת במועד הרגיל, ולא בדיעבד.

• **עובד חיוני** - שאלה מאתגרת במיוחד עולה במקרה שההורה הוא עובד במפעל חיוני. מדובר במקומות עבודה לא מעטים המספקים מוצרים או שירותים קיומיים כדוגמת רשות מקומית, משרדי ממשלה, רפואה, מזון, תחבורה, רווחה, תשתיות מים, חשמל, דלק, גז ועוד. בהתאם להנחיות, אם מקום העבודה הוכרז על ידי פיקוד העורף כמפעל חיוני בהתאם לחוק שירות עבודה בשעת חירום (רשימה באתר משרד העבודה), העובד חייב להגיע לעבודה. החובה להתייצב לעבודה חלה גם אם העובד הוא הורה יחיד לילד מתחת לגיל 14 או לילד עם צרכים מיוחדים עד גיל 21. הנחיה זו עוררה קושי משמעותי אצל הורים רבים לילד עם צרכים מיוחדים, שהינם עובדים חיוניים. מציאת סידור לילד כלל אינו מובן מאליה. לא כל "בייביסיטר" הינה בעלת כישורים מתאימים להשגיח על ילד עם צרכים מיוחדים. הנושא נבדק ע"י נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, ופורסמה הבהרה חשובה. הנציבות פרסמה את תשובת משרד העבודה בנושא: "לגבי עובד חיוני, כל עוד לא הוצא צו לפי חוקי שירות עבודה בשעת-חירום לא ניתן לחייב את העובד להגיע לעבודה. שימו לב - גם אם תקבלו צו קריאה לשירות, ומכיוון שמשרד העבודה לוקח בחשבון קשיים שעלולים להיגרם להורים שיש ילדים בטיפולם, תוכלו לפנות לאגף כח אדם לשעת חירום במשרד העבודה כדי להתייעץ עמם מה ניתן לעשות במקרה הפרטני שלכם. מידע נוסף על נושא עובדים חיוניים ניתן לקבל באתר אגף כוח אדם לשעת חירום, במשרד העבודה."

[קישור לאתר אגף כוח אדם לשעת חירום, במשרד העבודה - כאן.](#)

- **עובד עם מוגבלות** - בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום אין התייחסות למקרה של עובד עם מוגבלות שאינו יכול לעמוד בהנחיות פיקוד העורף, ולהגיע למקום העבודה. חשוב לדעת כי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות אוסר לפטר עובד, בשל מוגבלות העובד או מוגבלות ילדו. **נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות מבהירה כי פיטורים כאלה עלולים להוות אפליה וניתן יהיה, במקרה הצורך, לפעול משפטית כנגד המעסיק.** כן מציעה כי ככל שעובד אינו יכול להגיע למקום העבודה בתקופת המלחמה, בשל מוגבלותו או בשל מוגבלות ילדו, לשוחח על כך עם המעסיק ולהבהיר את הקושי בהגעה לעבודה (אין חובה להיכנס לפרטים). ניתן לבקש התאמה שתאפשר להמשיך לעבוד, כגון עבודה מהבית (בסוג עבודות שבהן הדבר אפשרי). אם הקשיים עולים לכדי מצב רפואי, יש לבחון אפשרות לקחת ימי מחלה.
- **עובד שקיבל צו 8** - על פי החוק, אסור למעסיק לפטר עובד שנקרא לשירות מילואים במהלך השירות ובמשך 30 יום לאחריו. על פי רוב, עובד אשר נקרא לשירות מילואים, יהיה זכאי לתגמול מהמוסד לביטוח לאומי בגובה שכר העבודה הרגיל. עובד עצמאי יהיה זכאי בגובה הכנסתו הממוצעת.

לסיכום

הכרת ההנחיות בתחום התעסוקה תאפשר לכם למצות את זכויותיכם באופן מקסימלי, ולמנוע מכם פגיעה כלכלית. מעסיקים לעתים אינם מכירות בעצמם את ההנחיות, או מפרשים אותן באופן מוטעה. קריאה לכל המעסיקים להתחשב במוגבלותם של עובדיהם ושל בני משפחתם בהחלטות הקשורות המתקבלות בעת הזו, נשמעת הן ממוסד העבודה והן מנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. כעובדים, חשוב להצטייד במקור רשמי להבהרת הזכויות, אותו תוכלו להציג בפני המעסיק.

- חוק הגנה על עובדים בשעת חירום תשס"ו 2006, [בקישור כאן](#).
- מידע חיוני בנושא זכויות עובדים בהתאם למצב החירום הנוכחי, עו"ד רבקה ורבנר, ממונה הראשית על יחסי עבודה במשרד העבודה, [בקישור כאן](#).
- נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות - שאלות ותשובות בנושא תעסוקה, [בקישור כאן](#).

ניתן לפנות בבירורים למוקד זכויות עובדים בחירום של משרד העבודה בטלפון 3080*.

כמו כן, מומלץ להתעדכן בהנחיות המופיעות באתר פיקוד העורף.

בכל שאלה אתם מוזמנים לפנות אל מרכז הסיוע ומצוי זכויות של עמותת "קשר- הבית של המשפחות המיוחדות" בטל ובדוא"ל מטה ונשמח לסייע.