



Law office & Notary

משרד עורכי דין ונוטריון

תל-אביב, א' אב תשע"ד  
28 יולי 2014

**לכבוד  
קהל לקוחותינו**

ג.א.נ,

**הנדון: "צוק איתן" - יחסי עובד ומעביד במהלך המבצע**

בימים אלה בהם שורר מצב חירום במדינתנו, ריכזנו עבורכם פירוט של הנחיות שונות למעסיקים, לרבות ההוראות הרלבנטיות שנקבעו במסגרת חוק הגנה על עובדים במצב חירום התשכ"ז-1967 ("החוק") וההסכם הקיבוצי הכללי אשר נחתם ביום 23.7.14 בין ממשלת ישראל ונשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה ("הסכם הפיצויים"):

**א. הזכות להיעדר מעבודה ופיטורין:**

1. בהתאם להנחיות משרד הכלכלה, אזרחי מדינת ישראל מחויבים להישמע להוראות והנחיות פיקוד העורף.
2. לפיכך, מעסיק אשר יפטר עובד שנעדר מעבודתו בהתאם להנחיות פיקוד העורף, פועל לכאורה שלא כדין ובניגוד לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, ובית הדין לעבודה עלול לחייבו בפיצוי כספי לעובד ואף לבטל את הפיטורין.
3. לעומת זאת, באם פיקוד העורף לא אסר על הגעה למקום העבודה, והעובד בחר בכל זאת להיעדר ממקום העבודה ללא אישור המעביד, מדובר לכאורה בהיעדרות בלתי מאושרת אשר איננה מזכה בשכר עבודה (ניתן לזקוף על חשבון יתרת החופשה הצבורה).
4. במידה ומדובר במקום עבודה שהוכרז על ידי פיקוד העורף כמפעל חיוני, על העובד להתייבב לעבודה. היעדרות מעבודה במקרה כזה עלולה להיחשב כעבירה פלילית וברי כי העובד איננו זכאי לשכר עבודה בגינה.
5. על פי חוק חל איסור לפטר עובד שנעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו שנמצא עמו, מהטעם שהמסגרת שבה מבקר הילד סגורה בהוראת פיקוד העורף. ההוראה מתייחסת לילד שגילו עד 14 שנים, או ילד עד גיל 21 שהוא עם צרכים מיוחדים.



## 6. ההגנה מפני פיטורים ניתנת להורה אחד בלבד:

- במידה ושני ההורים מגדלים את הילד, זכאי רק אחד ההורים להיעדר מעבודתו וליהנות מהגנה מפני פיטורים, וזאת בתנאי שההורה השני עובד או עצמאי ולא נעדר מהעבודה לצורך השגחה על הילד או במקרה שההורה השני אינו מסוגל להשגיח על הילדים.
- אם מדובר בהורה שהוא הורה יחיד, הוא יהיה זכאי להיעדר מהעבודה ולהיות מוגן בפני פיטורים.
- אם לילד שני הורים, והילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של אחד ההורים, זכאי הורה זה להיעדר מעבודתו ולהיות מוגן מפני פיטורים.

7. אם בעת ההיעדרות היה במקום העבודה של העובד או של בן זוגו סידור נאות להשגחה על הילד, לא יהיה העובד זכאי להיעדר מהעבודה. במקרה כזה אם בחר ההורה להיעדר מעבודתו, מדובר בהיעדרות לא מאושרת אשר איננה מזכה בשכר עבודה, ולא תעמוד לעובד הגנת החוק מפני פיטורים.

8. אם הילד הוא מעל גיל 14 (או ילד עם צרכים מיוחדים מעל גיל 21), ההורה אינו זכאי להיעדר על דעת עצמו מהעבודה. במידה שהעובד נעדר מעבודתו על מנת להשגיח על ילד מעל גיל זה, רשאי המעסיק לפטרו וגם לנכות את ימי ההיעדרות משכרו של העובד או ממכסת ימי החופשה שצבר.

9. בכל הנוגע לעובדים שנקראו למילואים, חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) קובע כי אסור לפטר עובד בשל שירותו במילואים, בשל קריאתו לשירות מילואים או בשל שירותו הצפוי בשירות מילואים. כמו כן אסור לפטר אותו בשל אורך שירות המילואים או תדירות השירות. בנוסף אסור החוק לפטר עובד, מכל סיבה שהיא, בתקופת היותו במילואים. אם מדובר בשירות מילואים העולה על יומיים רצופים, אסור לפטר את העובד, מכל סיבה שהיא, גם במשך 30 הימים לאחר תום שירות המילואים, אלא אם ניתן לכך היתר מוועדת התעסוקה במשרד הבטחון.

## ב. עיקרי הסכם הפיצויים:

10. כפי שצויין לעיל, ביום 23.7.14 נחתם הסכם הפיצויים, אשר חל על כל העובדים המועסקים בשירות המדינה וכן על כל העובדים המועסקים אצל מעסיקים החברים בארגונים מעסיקים החברים בלשכת התיאום של הארגוניים הכלכליים ותוקפו בין 8.7.14 עד 31.8.14 או עד גמר מבצע צוק איתן לפי החלטת הגורמים המוסמכים, וכתך זמן בו נמצא האזור תחת מתקפת טילים נרחבת (לפי המוקדם).

11. על פי ההסכמות, יביא בימים הקרובים שר האוצר לאישור ועדת הכספים תקנות המאפשרות קבלת פיצויים בשל נזקים עקיפים שנגרמו לבעלי העסקים בדרום. לאחר אישור התקנות בכנסת ההסכם ייכנס לתוקפות, ובתנאי שתקבל החלטת ממשלה אשר תאפשר פיצוי בהתאם לאמור בהסכם.



Law office & Notary

משרד עורכי דין ונוטריון

## מנגנון התשלום לעובדים:

12. ההסכם מתייחס ליישובים ולעעסקים בטווח של 40 ק"מ מגבול רצועת עזה, וקובע כי מעסיק ישלם שכר ותנאים סוציאליים לעובד שנעדר ממקום עבודתו:

- 12.1 העובד נעדר מעבודתו בהתאם להוראות פיקוד העורף.
  - 12.2 העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו - במקרים בהם פיקוד העורף ולפנים משורת הדין, ראש רשות מקומית (שלא בהתאם להוראות פיקוד העורף) הנחו לסגור מוסד חינוכי בשל המצב הביטחוני - עובדי המוסד כמו גם אחד מהוריו של תלמיד (עד גיל 14) שלומד במוסד החינוכי ונעדר מעבודתו, יהיו זכאים לתשלום השכר מהמעסיק. מתאריך 28.7.14 סעיף זה מתייחס רק להנחיות פיקוד העורף. האמור יחול בתנאי שבמועד היעדרותו של העובד ממקום עבודתו נמצא מוסד החינוך שנסגר באזור וכן אין להורה אפשרות אחרת (הורה יחיד, בן הזוג לא יכול, יש במקום העבודה מסגרת נאותה להשגחה על הילד). סעיף זה יחול על גם על משפחה אומנה.
  - 12.3 העובד הועסק במוסד חינוך והוא נעדר מעבודתו באחד או יותר מהימים בתקופת ההסכם עקב החלטה בדבר סגירת מוסדות חינוך.
  - 12.4 העובד הינו אדם עם מוגבלות, כהגדרתו בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, שמוגבלותו מונעת ממנו להגיע למקום העבודה או לשהות בו, משום שאינו יכול לעמוד בהנחיות פיקוד העורף בתקופת ההסכם הקיבוצי, יקבל ממעסיקו שכר על אותו היום.
13. יצוין כי באם מקום העבודה נמצא מחוץ לטווח הסכנה והעובד לא הגיע כי חשש לצאת מביתו, הוא לא יהיה זכאי לשכר.
  14. עובד אשר קיבל מקדמה במשכורת יולי 2014 על חשבון שכר עבודה, בגין תקופת ההסכם, תהווה המקדמה שכר עבודה תמורת הימים בהם נעדר העובד ממקום עבודתו.
  15. עובד אשר נוכח ימי חופשה ממכסת ימי החופשה לה הוא זכאי, יהוו דמי החופשה את תמורת הימים בהם נעדר העבודה ממקום עבודתו בתקופת ההסכם.
  16. למען הסר ספק מובהר כי לא ישולם שכר לפי הסכם זה בשל היעדרו של עובד בגין מחלה, תאונה, חופשה או מילואים.
  17. התשלומים לפי ההסכם לגבי חודש יולי יבוצעו במועד תשלום משכורת חודש יולי המשתלמת בחודש אוגוסט 2014 וכו'.





**מסלולי הפיצוי למעסיקים:**

18. מנגנון התשלום הינו כזה שעל המעסיק לשלם שכר לעובדים העומדים בהוראות ההסכם הקיבוצי ולאחר מכן לפנות לרשות המסים לתביעה לפיצויים. לאחר אישור התקנות בכנסת, יהיה רשאי כל ניזוק שבתוך הטווח המוכרז להגיש תביעה בגין נזק עקיף לקרן הפיצויים ברשות המסים באחד מתוך שלושה מסלולים (ירוקים): מסלול שכר עבודה, מסלול מחזורים ומסלול הוצאות שוטפות. המסלולים הירוקים נועדו לתת מענה מהיר לעסקים שנפגעו.
19. מסלול הוצאות – פיצוי לאלו שיש להם הפסדים מהפעילות, יוכלו להגיש בקשת תביעה לקבלת פיצוי בגין הנזק התפעולי שנגרם לעסק בחודש נובמבר, בשל המצב הביטחוני בדרום.
20. מסלול שכר -מעסיק יוכל לדרוש פיצויים במסלול זה בגין שכר ששילם עבור ימי היעדרות עובדים שנבעו כתוצאה מהמצב הביטחוני ובהתאם לתנאים שיקבעו בתקנות.
21. מסלול מחזורים בעל העסק יוכל להגיש תביעה לקבלת פיצויים בגין ירידה במחזור העסקי בשל המצב הביטחוני, בהתאם לדיווח השוטף של העוסק למע"מ (חד חודשי או דו- חודשי). הנוסחה תכלול השוואת המחזור העסקי בהתאם לשיטת הדיווח כאמור, לעומת תקופה מקבילה אשתקד.
22. לגבי ענפים ייחודיים כגון מפעילי אולמות אירועים, בתי מלון וחקלאים יופעלו מסלולים ייחודיים כדי לתת מענה לאופי הענף (ביטול הזמנות בבתי מלון ואולמות אירועים) והתייחסות לענפים השונים בחקלאות.

**חוזר זה מהווה הסבר כללי והוא איננו מחליף חוות דעת רלוונטיות אשר יש לקבל בכל מקרה לגופו.**

**בכבוד רב  
דוד בכור, עו"ד**