דיני עבודה בזמן מלחמת חרבות ברזל

הילה אהרוני עו"ד, מנכ"לית MANAGE ME HR

לסיוע וייעוץ ניתן לפנות בטלפון: 0522780868; בדוא"ל: Managemehr@gmail.com

Manage Me HR

איך אתם.ן מרגישים.ות?

Manage Me HR

מה מצבה של החברה שלכם כעת?

Manage Me HR

מהן הפעולות שעשיתם.ן בשבועיים האחרונים?

על מה נדבר היום?

1. פיטרי עובדים שמתבטאים בצורה לאומנית – האמנם?!
2. תשובות לשאלות נפוצות שעלו בתקופה האחרונה

בתקופה האחרונה אנו עדים ליותר ויותר התבטאויות לאומניות כגון תמיכה בחמאס, תמיכה בטבח ה 7/10/2023, תמיכה בארגונים פרו פלסטינאים ובפרסומים שמעודדים אלימות בקרב המגזר הערבי.

עם תחילת המלחמה קיבלה משטרת ישראל על ידי פרקליטות המדינה הרשאה לפתיחת תיקי חקירה ולעצור עד תום ההליכים, במקרים רבים של פרסומים שעלו ברשתות החברתיות ובמקומות אחרים ובהם תשבוחות למעשי הטרור הנוראיים של חמאס מצד תושבי ישראל.

הגישה כיום היא "אפס סובלנות" כלפי מי שמפרסמים במפורש או במשתמע גילויי תמיכה באויב ובמעשיו כלפי אזרחי מדינת ישראל בכלל וכלפי תושבי עוטף ישראל אשר עברו התקפה קשה מנשוא שעלתה בחייהם של רבים.

בין המקרים בהם נתקלנו היה עובד של הסהר האדום, סייעת בגן ילדים בשרון, סטודנטים ערבים ישראלים באוניברסיטת חיפה ואף עורכי דין שהביעו הזדהות ותמיכה עם חמאס.

בכל המקרים האמורים עולה השאלה האם כמעסיקים של אותם העובדים, **האם יש מה לעשות? האם ניתן לפטר את העובדים האמורים בשל ההתבטאויות שלהם?**

הפסיקה קובעת שיש הבדלים בין דיעות שחוסות תחת הגנות של חופש הביטוי ובין התבטאויות שגובלות בהסתה.

אחד העקרונות המשמעותיים במדינה דמוקרטית הוא **חופש הביטוי** וככזה יש להגן עליו בצורה רחבה, גם אם המדובר בביטויים שמן הראוי שלא היו מוצאים את מקומם בעולם, לא משנה עד כמה הם צורמים או לא נעימים לאוזן השומע.

בדרך כלל אין הגבלה על ביטויים הנחשבים פוליטיים בשל ה"פגיעה ברגשות הציבור" ובצידם ישנה הגנה מפני פיטורים או אפליה כאמור בין היתר בחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, שם נקבע כי לא ניתן להפלות עובד או מועמד לעבודה על רק לאומני, דעה פוליטית, מגזר וכו'.

יחד עם זאת, במקרים שבהם מדובר בפרסומים שמעודדים הסתה באופן מובהק, יתכן שבהתאם לנסיבות הם עשויים להוות עבירה פלילית ועל כן הם אינם מעוגנים תחת ההגנות הקבועות בחוק.

אם בפיטורי עובדים עסקינן, חשוב לזכור שכאמור חל איסור לפטר עובדים בשל השקפתם או דעתם האישית גם אם פורסמה ברשתות החברתיות וגם אם אינה מקובלת על הכלל.

יחד עם זאת, יתכנו מקרים שבהם יובילו ההתבטאויות והפרסומים לפיטורים כאשר מדובר בעובדים בדרגים גבוהים, בעובדי מדינה וכאשר תוכן הפרסום יכול לפגוע במעסיקים.

הגנה על מקום העבודה ותדמיתו יכולה להיות הגנה ראויה בהתאם לנסיבות ולתגובה שפורסמה.

בכל מקרה יש לפעול ולערוך שימוע לעובד.ת ולפרט מדוע נעשה השימוע, מהי הפגיעה במעסיק, כיצד זה משפיע על יחסי העבודה בין הצדדים וכו'..

שינוי בהיקף המשרה

- מעסיק רשאי להחליט על שינוי בהיקף משרתו של עובד.ים
- השינוי חייב להיעשות באמצעות שיחת שימוע
- לאחר השיחה יש להעביר פרוטוקול מסודר ומסמך על שינוי תנאי העסקה
- במידה שהעובד אינו מסכים לשינוי, יכול העובד להתריע על כך וככל שלא יהיה שינוי יכול העובד להתפטר בדין מפוטר.

- הוצאת עובד.ת לחל"ת (חופשה ללא תשלום) חייבת להיעשות בהסכמה של שני הצדדים.

- מעסיק לא יכול לכפות על עובד.ת חל"ת

תנאים לזכאות דמי אבטלה בתקופת החל"ת במהלך התקופה 7.10.2023 עד 30.11.2023

- מינימום 14 ימים
- הועסקו לפחות 6 חודשים מתוך 18 חודשים שקדמו לחל"ת.
- אין צורך לנצל את ימי החופשה שנותרו אצל המעסיק כדי לקבל דמי אבטלה.

האם ניתן לכפות על עובדת בהריון לצאת לחל"ת ?

אם מדובר בעובדת בהיריון, הורה בתקופת לידה והורות ולאחריה, עובד/ת במהלך טיפולי פוריות, הורה מיועד, עובד המקבל ילד לאומנה או עובדת השוהה במקלט לנשים נפגעות אלימות, על המעסיק חלה החובה לקבל את הסכמת העובד/ת לחל"ת וכן היתר מהממונה על חוק עבודת נשים.

ומה לגבי התקופה המוגנת?

אחרי החל"ת יש להחזיר ל 60 ימים מוגנים (או כמה שנשארו לעובדת)

האם מעסיק יכול לכפות על עובדיו לצאת לחופשה?

למעסיק נתונה הזכות לנהל את עסקו ובכלל זה לקבל החלטה בנוגע למועדי החופשה של עובדיו. למעשה, חוק חופשה שנתית קובע שהוא רשאי להוציאם לחופשה על חשבון ימי החופשה הצבורים 'מהרגע להרגע' ועד לשבוע ימים.

האם מעסיק יכול לכפות על עובדיו לצאת לחופשה?

המציאות מלמדת כי מעסיקים רבים כבר ניצלו את האפשרות להוציא את העובדים לחופשה בת שבוע, על חשבון ימי החופשה שנצברו. מעסיק שרוצה להוציא את העובדים לחופשה ארוכה משבעה ימים, צריך על פי החוק לתת להם הודעה מראש של 14 ימים לפחות ובתנאי שיש לעובדים ימי חופשה צבורים.

האם ניתן להכניס עובד למינוס ימי חופשה?

במידה שלעובד אין ימי חופשה צבורים, חל איסור להכניסו למינוס ועל המעסיק לשלם על כך מכיסו. יחד עם זאת, ישנה פסיקה מהשנים האחרונות, המאפשרת בהסכמת הצדדים ולבקשת העובד בכתב לאפשר לעובד לנצל ימי חופשה מעבר לצבירה (להיכנס למינוס ימים).

האם ניתן להכניס עובד למינוס ימי חופשה?

לצורך כך, על המעסיק להחתים את העובד על מסמך בו נכתב מפורשות כי הדבר נעשה לבקשת העובד, בתום לב וכן שהוא מודע לכך שהימים ינוכו לו בדיעבד מכל צבירה עתידית או מכל סכום כספי שיגיע לו בגמר חשבון.

האם שהייה בחל"ת משפיעה על צבירת זכויות לדמי הבראה?

חישוב הוותק בעבודה שלפיו מחושבים דמי ההבראה, לא מביא בחשבון את התקופה בה שהה העובד בחופשה ללא תשלום. אי לכך, העובד אינו זכאי לתשלום דמי הבראה עבור התקופה בה שהה בחל"ת.

מי אחראי על התשלום לביטוח לאומי עבור העובד בזמן חל"ת?

לשון החוק קובעת כי על המעסיק חלה החובה לשלם את דמי הביטוח הלאומי עבור העובד ב-2 החודשים הקלנדריים המלאים שבהם העובד שוהה בחופשה ללא תשלום. ככל והחל"ת ימשך יותר מ-2 חודשים קלנדריים מלאים, על העובד תוטל החובה לשלם בעצמו את דמי הביטוח הלאומי החל מהחודש השלישי

מה הדין לגבי הפרשה לפנסיה במהלך תקופה זו?

המעסיק אינו מחויב להפריש כספים לביטוח פנסיוני או לקרן השתלמות במהלך החל"ת, אלא אם כן הוסכם אחרת בחוזה העבודה או בהסכם קיבוצי. בו בעת, יש לזכור כי הפסקת ההפרשות עלולה לפגוע בזכויות ובכיסוי הביטוחי. אי לכך, מומלץ שהעובדים יפעלו לשמירת הזכויות שלהם בקופות הפנסיה והביטוחים השונים, באמצעות חתימה על הסדר ריסק או הפקדות עצמאיות לביטוח הפנסיוני, ישירות מול הקופה הרלוונטית.

האם עובד שמחזיק ברכב שניתן לו ע"י מקום העבודה, מחויב להשיבו במהלך החל"ת?

רכב צמוד, טלפון ומחשב נייד הם הטבות נלוות לעבודה ולכן בשהייה בחל"ת רגיל יש להשיבם לידי המעסיק, אלא אם הוסכם אחרת בחוזה העבודה או בהסכמה אחרת בין הצדדים.

האם בתום תקופת החל"ת מחויב המעסיק להחזיר את העובד לאותה המשרה?

באופן עקרוני בתום החל"ת המעסיק נדרש להחזיר את העובד לאותה עבודה ובאותם תנאים, כפי שהיה לפני יציאתו של העובד לחל"ת. היה ולאחר תום החל"ת המעסיק משיב את העובד ללא הסכמתו לעבוד בעבודה אחרת או בתנאים אחרים המהווים הרעה מוחשית בתנאי העבודה, רשאי העובד להתפטר מהעבודה בדין מפוטר

עובד.ת שיש להם ילדים מתחת לגיל 14 ונעדרו ממקום העבודה, מה הדין לגביהם?

מסלול ירוק - שכר:

במסלול זה יפוצו עסקים ביישובים הכלולים ברשימה שבתקנות בסכום קצוב של 520 ₪ ליום, בגין כל עובד שנעדר ממקום העבודה בתקופה שבין ה-7 ל-31 באוקטובר 2023, מסיבות שצוינו בתקנות שעת חירום.

"שווי של נזק עקיף" במסלול שכר - נזק שנגרם בשל תשלום שכר עבודה לעובד שנעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו בשל סגירת מוסד חינוך ו/או בעקבות הוראה על סגירת מוסד חינוך שבו מועסק העובד או בשל איסור התקהלות, ועבור עובד המתגורר בישוב אשר פונה לפי החלטות הממשלה בתקופה הקובעת - יום בו נעדר העובד מעבודתו בשל המצב הביטחוני.

"החלטות הממשלה" – כל אחת מאלה:

1. החלטת ממשלה מס' 950 מיום כ"ז בתשרי התשפ"ד) 12 באוקטובר 2023
2. החלטת ממשלה מס' 975 מיום ג' בחשוון התשפ"ד) 18 באוקטובר 2023
3. החלטת ממשלה מס' 978 מיום ד' בחשוון התשפ"ד) 19 באוקטובר 2023
4. החלטת ממשלה מס' 988 מיום ח' בחשוון התשפ"ד) 23 באוקטובר 2023

רשימת היישובים הכוללת התואמת את הרשימות המופיעות בהחלטות הממשלה הנ"ל מצ"ב כנספח ד' להוראה זו.

"מעסיק ששילם שכר עבודה לעובדיו שנעדרו מהעבודה בתקופה הקובעת, כולה או חלקה, בהתקיים התנאים המפורטים בסעיף 2.23. להלן, יהיה רשאי להגיש תביעה במסלול זה."

"יובהר בזאת כי בהתאם לתקנות הוראות השעה רק מעסיק ששילם שכר לעובדיו, יהא זכאי להגיש תביעה."

עובד שנעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עימו, עקב הוראה של פיקוד העורף על סגירת מוסדות חינוך במקום מגוריו, המצוי באזור המיוחד, אף אם המוסד לא היה פעיל בתקופה הקובעת, או עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד, ובלבד שמוסד החינוך מצוי באזור המיוחד, והכול ובלבד שאין במקום העבודה של העובד או של בן זוגו מסגרת נאותה להשגחה על הילד, ומתקיים גם אחד מאלה:

- גיל הילד אינו עולה על 14 שנים.
- מתקיים לגבי העובד אחד מהתנאים הבאים, והוא הצהיר על כך בכתב:
(א) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה יחיד (להלן: "הורה עצמאי")של הילד;
(ב) בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי – נבצר ממנו להשגיח על הילד.

הוראות אלה יחולו גם על עובד שהוא "אומן") מי שאושר בידי שר הרווחה והשירותים החברתיים, לשמש משפחת אומנה, בין לבד ובין יחד עם בן זוגו).

הוראות אלה לא יחולו על עובד שהשגיח על ילד, כאמור בסעיף קטן (ב) לעיל, אם הורהו של הילד קיבל פיצוי בשל אותו יום היעדרות.

לעניין זה, "**ימי היעדרות בשל המצב הביטחוני**" - ימים בהם נעדר העובד מעבודתו אצל ניזוק בכל מקום שהוא בשל המצב הביטחוני, למעט ימים שנעדר בשל מחלה, תאונה, חופשה, חופשת לידה, מילואים או בשבת ובחג וביום שישי, מלבד מי שמועסק באופן רגיל בימים אלה.

עובד במשרה חלקית יחושב עבורו החלק היחסי משווי הנזק לפי העניין.

יום בו עבד העובד מחוץ למקום העסק או בביתו לא ייחשב כיום היעדרות.

אם מפונים מקיבוץ בדרום ששוהים כרגע במלונות זכאים לקבלת תשלום מלא מהמעסיק מבלי שהם מתייצבים לעבודתם?

האם יש פיצוי למעסיק במתווה שפורסם, והאם הם זכאים לשכר גם ללא פיצוי למעסיק?

מתוך מידע שנמסר בשיחה עם משרד העבודה הובהר שהמעסיק יכול לשלם ולקבל את הכסף מהמדינה בהתאם להסדר.

יחד עם זאת, הוא לא חייב!

כלומר המעסיק יכול להחליט בעצמו ואין לו חובה חוקית לשלם שכר למפונים.

חשוב להבין!

מצב זה יכול לפגוע בעובדים רבים שהמעסיק לא "נחמד" או לא מבין שהחזר מהמדינה תלוי בכך שישלם לעובד בזמן אמת, כך שיוכל לתבוע פיצוי עקיף בגין הנזק של השכר.

ככל שהמעסיק לא ישלם הרי שלא יוכל לדרוש פיצוי בגין השכר.

מה לגבי פיצוי לעובד שהוא אדם עם מוגבלות? או להורה שיש לו ילד שהוא אדם עם מוגבלות?

הוא אדם עם מוגבלות כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998 , או שהוא קרוב של אדם כאמור שמתגורר באיזור המיוחד, והוא נעדר מעבודתו לצורך השגחה עליו או טיפול בו ובלבד שמתקיימים לגבי האדם עם המוגבלות שני אלה:

- מוגבלותו או מוגבלות קרובו שעליו הוא משגיח או שבו הוא מטפל, ידועה למעסיק, או שהוא, או ההורה המשגיח על ילדו בעל המוגבלות, לפי העניין, המציא למעסיק אישור או תיעוד רפואי המעיד על מוגבלותו או על מוגבלות קרובו.

- הוא אינו יכול להגיע למקום העבודה או לשהות בו, משום שמוגבלותו, או מוגבלות קרובו עליו הוא משגיח, לפי העניין, מונעת ממנו לפעול לפי הנחיות פיקוד העורף בתקופה הקובעת.

עובדת שהתבקשה לצאת לחלת מסרבת.

האם להוציא לה מכתב שרואים בכך התפטרות בדין מפוטרת או זימון לשימוע?

אי הסכמה לחל"ת היא זכותה של העובדת.

כאמור חל"ת הוא בהסכמת הצדדים ולא ניתן לכפות אותו באופן חד צדדי.

אם העובדת אינה מוכנה לצאת לחל"ת, יש לפעול ולזמנה לשיחת שימוע באמצעות מכתב מסודר ולפרט בו את הנסיבות.
לאחר מכן לערוך שימוע לרבות פרוטוקול ולבסוף לקבל החלטה לסיום העסקה.

הוצאה לחל"ת עובד שחזר מהמילואים?

חשוב לזכור כי עובדים שסיימו שירות מילואים/ צו 8 מוגנים בפני פטורים או שינוי משרה ל 30 ימים לפחות.

על מנת לשנות את תנאי העסקתם או לסיים את העסקתם יש צורך לפנות בבקשה ליו"ר וועדת התעסוקה במשרד הבטחון ולקבל היתר.

עובד במילואים שעובד במקביל בחלק מהזמן, איך משלמים לו?

עובד במילואים רשאי לעבוד במקביל לתקופת המילואים, דרך התשלום היא תשלום רגיל לעובד בעבור עבודתו ותשלום תגמולי המילואים של הביטוח הלאומי.

הזכות לתגמול קבועה בסעיף 271 לפקודת הביטוח הלאומי

"מי שמשרת כחוק במילואים, ישולם לו תגמול בשיעור האמור בסעיף 272, בעד ימי שירותו במילואים כמפורט להלן, לפי העניין, אף אם הכנסתו לא פחתה מחמת שירותו כאמור: .. "

האם בת זוג של משרת במילואים זכאית לזכויות?

כן, בת הזוג זכאית לקיצור שעה משעות העבודה ויום חופשה נוסף בתום יום המילואים.
הזכות היא עבור בת זוג של עובד שנקרא לצו 8.

ומה לגבי גרושה.ה במשמרות משותפת על ילדיהם שאחד מהם גויס למילואים (צו 8)?

במצב של משמרות משותפת כאשר אחד ההורים גויס למילואים ניתן לאשר להורה האחר את קיצור שעת העבודה ביום.

בהתאם לפסקה 34.389 "**מתן אישור להיעדרות של שעה ביום, עד תום שירות המילואים, לצורך סידורים הכרחיים הנובעים מעצם קריאת הפתע של בן/ת זוגם**"

מה לגבי הוצאה מקבוצת הוואטסאפ של עובדים בחל"ת?

כאשר מוציאים חלק מהעובדים לחל"ת וחלק לא, ישנן שתי גישות:

1. אין מניעה לעשות כן, כי העובד אינו עובד בתקופת החל"ת ולכן אינו צריך להיות חשוף לחומרים מקצועיים של העבודה בזמן הזה.
2. יש לתאם ציפיות עם העובד שמסבירות את הסיבה לניתוק הזמני ורק לאחר מכן לעשות כן, מאחר שהוא לא נדרש לעבוד במהלך התקופה ואם יש חשש לזליגת מידע.

בכל שאלה
מוזמנים.ות לפנות

- **הילה אהרוני עו"ד, מנכ"לית** MANAGE ME HR
- **לסיוע וייעוץ ניתן לפנות בטלפון:** 0522780868; **בדוא"ל:** Managemehr@gmail.com

תודה רבה!

הילה אהרוני עו"ד, מנכ"לית MANAGE ME HR

לסיוע וייעוץ ניתן לפנות בטלפון: 0522780868; בדוא"ל: Managemehr@gmail.com