



קואליציית ארגונים
למען זכויות העובדים בישראל

10 באוגוסט 2022

לכבוד
ח"כ אלכס קושניר
יו"ר ועדת הכספים
הכנסת
שלום רב,

הנדון: דיון ועדת כספים ביום 11.8 בנושא פיצוי לנזקי מבצע "עלות השחר" – זכויות העובדים

לקראת הדיון הקבוע בוועדה ליום חמישי 11.8.22, אנו פונים אליכם בבקשה כי תבחנו לעומק את ההסדר המוצע לפיצוי העובדים, שנאלצו להיעדר מעבודתם בשל המבצע ובימים שקדמו לו, ותכניסו בו את השינויים הנדרשים להבטיח את זכויותיהם של כלל העובדים והעובדות שנפגעו בשל שעת החירום.

מבוא –

כמפורט בהמשך בהרחבה, ההסדרים הקיימים זה שנים, ומוצעים גם כעת, לפיצוי עובדים בעקבות הכרזה על שעת חירום, הם בעייתיים ואינם מפצים את העובדים בזמן אמת על הפסדיהם, ובעיקר מזניחים את העובדים המוחלשים ביותר, אשר זכויותיהם אינן מוגנות בשגרה ונפגעות ביתר שאת בשעת חירום. חמור מכך: כתוצאה מהעמימות בדבר זכויותיהם – חייהם ובריאותם של עובדים חלשים נפגעים, כאשר הם נאלצים לצאת לעבודה גם כאשר יציאתם לעבודה מסכנת את חייהם.

בנוסף, ההסדרים הקיימים מזניחים הורים עובדים לילדים קטנים, ובמיוחד אימהות, אשר אפשרות עבודתן נפגעת בשל מצב החירום, אך הם אינם נופלים בקריטריונים הצרים של הפיצוי. אימהות עלולות להפסיד ימי עבודה בין אם בשל סגירה פורמאלית של מערכת החינוך, ובין אם בשל הצורך שלהן להשגיח על ילדיהן או בני משפחה אחרים בתקופת חירום. ויודגש, כי למצבי החירום השפעה עקיפה בעיקר על עובדות נוכח סגירת מערכת החינוך והציפיה החברתית כי הן אלו שישארו עם ילדיהן ובני משפחה אחרים בעתות אלו, ולכן לפגיעה בשכרם של העובדים והעובדות שבעורף יש השלכה מגדרית ברורה.

המצב החוקי הנוהג –

חוק הגנה על עובדים בשעת חירום תשס"ו-2006 (להלן: "החוק") קובע כיום כי אין לפטר עובד שנעדר ממקום עבודתו בשל הוראות שניתנו בסמכות עקב קיומו של מצב מיוחד בעורף או בשעת התקפה לפי סעיף 9 לחוק ההתגוננות האזרחית. עוד קובע החוק, על דרך של הוראות שעה המתווספות אליו¹, מנגנון תשלום שכר בהתאם להסכמים שנקבעים ובכפוף לאזור הכרזה כהגדרתו בחוק מס רכוש וקרן הפיצויים, התשכ"א-1961, ואשר מבוסס בעיקרו על הפחתת ימי חופשה כנגד תשלום שכר. זה המקום להדגיש, כי מנגנון זה חל רק על עובדים אשר עובדים או גרים באזור ההכרזה. אולם ביתר המקומות בארץ, אשר עלולים להיות נתונים לאזעקות והשבתת פעילות בפועל

¹ ראו למשל פרק ב'1 לחוק שעניינו "תשלום שכר לעובדים באזור הכרזה- הוראת שעה".



קואליציית ארגונים למען זכויות העובדים בישראל

(אך לא בהתאם להוראות פיקוד העורף) הסדר לפיצוי כלשהו, בין אם חלף ימי חופשה או לאו, יהיה נתון לשיקול דעת המעסיק, כאשר במרבית המצבים לא יוצע הסדר כלל וידם של העובדים תמצא על התחתונה.

החוק לא נותן מענה לכל יתר הסוגיות שמתעוררות כתוצאה מאי הגעה למקום עבודה בשל מצב בטחוני. ויודגש: גם אם היעדרות העובדים מעבודתם עקב מצב החירום (לרבות בשל סגירת מערכת החינוך) לא מביאה לפיטוריהם, היא עדיין עלולה להביא לפגיעה בשכרם, והדברים אמורים בפרט ביחס לעובדים שצברו מעט ימי חופש, שהם לרוב העובדים היותר פגיעים המועסקים במשרות חלקיות, **עובדים שעתיים**, עובדים במשרות זמניות וכיו"ב;.

החוק גם אינו מטפל ביתר הנסיבות בגינן עובד יכול שלא להגיע לעבודה בעת חירום ושאינן מוגנות כיום בחוק (למשל, סגירת בתי ספר או קייטנות, השגחה על ילדים קטנים, טיפול בקרוב משפחה חולה/סיעודי, מצב בריאותי וכיוצ"ב). בנוסף, אין בו מנגנון פיקוח ואכיפה אחר מעסיקים הדורשים מעובדיהם להגיע לעבודה תחת איומי פיטורים או פגיעה אחרת בזכויותיהם.

ויודגש, כי ההסדרים המוצעים בנוגע לשכר ופיצוי כספי, **נעשים בדיעבד**, ובהסכמים מיוחדים **מול המעסיקים**, הסדרים אשר אין בכוחם לייצר ביטחון כלשהו אצל העובדים. המשמעות היא כי העובד מקבל פיצוי, אם בכלל, רק בדיעבד ובינתיים צריך להסתדר עם שכר חסר (כאשר לפעמים מבצעים/מלחמות נמשכות זמן רב, כידוע).

יתר על כן, אם מעסיק לא שילם השכר בשל היעדרות העובד (למשל במקרה של עובד קבלן או עובד שעה או עובד שלא יכול להגיע בשל טיפול בילדים וכיוצ"ב), המעסיק לא ידרוש כלל פיצוי בגין שכר זה וממילא לא ישלם לעובד בגין הימים הללו.

הפיצויים הנדרשים לעובדים -

1. **תשלום פיצוי ללא תלות בימי חופשה או תקופת העסקה** - יש לקבוע כי הפיצוי בגין השכר יעשה שלא על חשבון וללא תלות בימי החופשה של העובדים. יתר על כן, שהפיצוי יינתן ללא תלות באזור הגבלה בכל הקשור להיעדרות על רקע סגירת מוסדות חינוך וקייטנות, או טיפול בילדים או בני משפחה נזקקים. יש לקבוע פיצוי ללא תלות בתקופת העסקה, ואם מדובר בעובד בשכר (עובד שעתן), שישולם שכרו על פי חישוב של ממוצע המשכורות בחודש שקדם להפסקת העבודה.

2. **פיצוי גם בטווח מעל 40 ק"מ במקומות בהם נסגרו מסגרות חינוך בפועל** - יש לקבוע פיצוי גם בטווח שמעל 40 ק"מ לעובדים/ות שנאלצו להיעדר מעבודתם/ן לנוכח סגירת מוסדות חינוך לילדים עד גיל 14. כעולה מהפניות שמגיעות אל הארגונים, נשים רבות (בעיקר נשים) המתגוררות גם מחוץ לטווח ה-40 ק"מ מרצועת עזה נאלצו להיעדר מעבודתן לצורך שמירה על ילדיהן כאשר מוסדות החינוך נסגרו, בין אם בהחלטה של הרשות החינוכית בתחומה פועל המוסד החינוכי ו/או בהחלטת הגורמים הרלוונטיים במשרד החינוך. אין להתנות את הפיצוי במרחק מסוים, אלא במצב שהיה בשטח בפועל. אם מוסד החינוך נסגר ויש על כך אישור, על העובדת לקבל פיצוי על הפסד העבודה בזמן זה, וכך הלאה. כמובן שבקיף הדבר נכון גם לגבי קייטנות והסדרים אחרים, כאשר ההורים נאלצים לוותר על עבודה כדי להשגיח על ילדיהם.



קואליציית ארגונים
למען זכויות העובדים בישראל

3. **עובדות אצל מעסיקים קטנים, או עובדות במשק בית** – בדומה ליתר העובדות השעתיות, גם עובדות אלה אינן נדרשות להגיע לעבודתן בעת מצב החירום ולחלקן, אף בניגוד לעובדות אחרות, אין כלל תלוש משכורת (עובדות משק בית)². יש להבטיח תשלום גם לעובדות אלה על פי רישומי ביטוח לאומי או הצהרת המעסיקים.

4. **עבודה במפעלים חיוניים או מפעל למתן שירותים קיומיים** - בנוסף לפיצויים כאמור לעיל, אנו קוראים לוועדה לדאוג להקמת מנגנון בדיקה ופיקוח, (במשרד העבודה למשל), שיבטיח שמעסיקים שחייבו עובדים לעבוד בזמן שעת החירום, יוזהרו ויענשו בגין כך. לגבי עובדים ועובדות אשר מגויסים לעבודה במפעלים חיוניים, מוצע בנוסף לשכרם הרגיל להוסיף להם פיצוי בבחינת "תוספת סיכון".

יצוין לפני סיום, כי אנו סבורים **שיש לקדם תיקון חקיקה קבוע** לעניין הפיצוי של עובדים בשעת חירום שיעגן את כל הצרכים האמורים לעיל בחקיקה. בשל הדחיפות כעת, והיותנו בתקופת פגרת בחירות וכו', אנו מבקשים מהוועדה לדרוש כעת מהמדינה לדאוג לפיצוי כאמור לעיל, לפני משורת הדין.

אנו קוראים לוועדה לטפל בסוגיה חשובה זו, לרבות לקדם תיקוני חקיקה נחוצים, ולהגן על זכויותיהם של העובדים המוחלשים ביותר בשעת חירום.

בכבוד רב,

בשם ארגוני פורום זכויות עובדים

דבי גילד-חיו, עו"ד	אלעד כהנא, עו"ד	אסנת זיו, עו"ד
האגודה לזכויות האזרח	קו לעובד	איתך מעכי
052-8282444		

² על פי סעי' 24(ד) לחוק הגנת השכר, תשי"ח 1958- מעסיק עובד שלא במסגרת עסק או משלח יד (כגון בביתו של מעסיק במשק בית) פטור ממתן תלוש שכר וניהול פנקס שכר.