קו לעובד / Worker's Hotline / عنوان العامل

האגודה לזכויות האזרח בישראל
جمعية حقوق المواطن في اسرائيل

מע"מ

5 ביוני 2023

לכבוד
משרד האוצר

הנדון: **<u>הערות ארגונינו לטיוטת תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף)(הוראת שעה), התשפ"ג-2023</u>**

הרינו מתכבדים לשלוח את הערותינו לטיוטת ההערות שבנדון, כדלקמן:

1. בראשי הדברים ובטרם נתייחס לטיוטה עצמה, נבקש לקרוא למקבלי ההחלטות לקיים חשיבה מעמיקה ופרוספקטיבית בסוגיית תשלום שכרם של עובדים בשעת חירום. אנו מודעים לכך שהדבר חורג ממסגרת הדיון שנוגע בפיצוי מעסיקים ומוגבל לחוק מס רכוש וקרן פיצויים, תשכ"א-1961 ותקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף), תשל"ג-1973, אולם אנו סבורים כי ראוי, לאחר השלמת התיקון הנוכחי לתקנות, לקדם הסדרה ישירה של הסוגיה.

2. חוק מס רכוש והתקנות שמכוחו נוגעים לזכויות העובדים בעקיפין בלבד – הדיון מתמקד ביחסים שבין המעסיק לבין קרן הפיצויים, <u>ככל שהמעסיק שילם את שכר העובד</u>. עובדים שלא קיבלו את שכרם מהמעסיק בגין היעדרותם מהעבודה, שלא לומר עובדים שנאלצו לסכן את בטחונם ולצאת לעבוד בשעת החירום מחשש שלא יקבלו שכר, אינם מוטבי קרן הפיצוי (הגם ששיפוי נכון ויעיל של המעסיק באמצעות התיקון לתקנות בהחלט יכול לתמרץ מעסיקים לשלם לעובדיהם אם טרם עשו זאת, גם בטרם הושגו הסכמות בין ארגוני המעסיקים לעובדים).

3. כידוע, בחקיקה הקיימת ביחס לזכויות *העובדים* בשעת חירום (חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו-2006) אין כל הסדרה של חובת תשלום השכר אלא רק הגנה מפני פיטורים (וגם אז ללא יצירת כלי פיקוח ואכיפה אפקטיביים על כך). סוגיה זו נפתרת אד-הוק בדיעבד באמצעות הסכמות, אולם בזמן אמת הדבר יוצר חוסר ודאות ממשי לעובדים בדבר מקור הכנסתם, מה שגורר פעמים רבות יציאה לעבודה תוך סיכון חייהם (לרבות בניגוד להנחיות פיקוד העורף, בפרט בקרב עובדים פגיעים מאוכלוסיות מוחלשות כגון עובדות ועובדי קבלן, עובדות ועובדים בשכר שעתי או במשרה חלקית, עובדים לא-ישראלים וכיו"ב); ניצול ימי חופשה בכפייה (ככל שהעובד בכלל צבר מספיק מהם); ולעיתים גם פשוט אי-תשלום שכר בסופו של יום.

4. על רקע זה אנו קוראים למשרדכם לנצל את הדיון הנוכחי על מנת לקיים חשיבה עם משרדי הממשלה הרלוונטיים האחרים ולקדם תיקונים לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, שיכללו בין היתר חובת תשלום לעובד שנאלץ להיעדר מעבודתו בשל המצב הבטחוני (בין בשל הוראות פיקוד העורף, בין בשל סגירת מקום העבודה, בין בשל החלטת הרשויות על סגירת מוסדות החינוך בכל מקום שהוא – ראו על כך בהמשך בהקשר הטיוטה הנוכחית) וכן מנגנוני פיקוח ואכיפה אחר מעסיקים המפרים את הוראות החוק (איום בפיטורים, דרישה ליציאה לעבודה בניגוד להנחיות פיקוד העורף, ו/או אי תשלום שכר בהינתן האמור לעיל).

5. לאחר שאמרנו זאת, **נבקש לפרט בקצרה את הערותינו ביחס לטיוטה המוצעת**. הערותינו יוצאות מנקודת הנחה כי מודל שיפוי הוגן למעסיקים יתמרץ את אלו מהם שטרם שילמו לעובדיהם בגין היעדרותם, לשלם את שכרם; וכן ישליך במבט צופה פני עתיד על התנהלות מעסיקים ככל שיפרוץ סבב לחימה נוסף בעתיד:

א. **שיפוי מעסיקים במסלול שכר עבודה בגין שכר עובדים שנעדרו מעבודתם בשל סגירת מוסד חינוכי בכל טווח שהוא ללא תלות בהנחיות פיקוד העורף** – כידוע, בסבב הלחימה האחרון (כמו גם בקודמים לו), מוסדות חינוך נסגרו ביוזמת רשויות מקומיות ועל דעת עצמן, ללא תלות בהנחיות פיקוד העורף, גם מעבר לטווח ה-40 ק"מ. הדבר הוביל לכך שהורים, ובפרט אמהות, נדרשו להישאר בביתן ולטפל בילדים שנותרו ללא מסגרת; ואף לפגיעה בעובדות מוסדות החינוך עצמם ככל שאלו אינם מוסדות חינוך רשמיים (אלא מוסדות מוכר שאינו רשמי וכן מוסדות פטור למשל).

מכיוון שמדובר במי שנפגעו עקב החלטה של רשות ציבורית יש לתמרץ מעסיקים בדרך של שיפויים לשלם לעובדות אלו את שכרן, ללא קשר לאזור הגיאוגרפי בו נסגר המוסד החינוך או להחלטות פיקוד העורף. ככל שהדבר נדרש, יש לקדם במקביל מנגנון לשיפוי הקרן מצד הרשויות המקומיות הרלוונטיות.

ב. **התייחסות במסלול שכר עבודה לעובדים שנעדרו מעבודתם בטווח של 40 ק"מ מהרצועה בשל היעדרו של מרחב מוגן במקום העבודה** – להבנתנו, הנחיות פיקוד העורף בסבב הלחימה האחרון איפשרו לעובדים בטווח של 40 ק"מ מהרצועה להגיע לעבודתם ככל שישנו מרחב מוגן במקום העבודה. עובד שבמקום עבודתו לא היה מרחב מוגן, ובחר לקיים את ההנחיות ולהימנע מלהגיע לעבודה, זכאי לתשלום – על דרך פיצוי למעסיקו – גם אם נעדר מעבודתו שלא בשל איסור ההתקהלות ו/או סגירת מוסד חינוכי.

ג. **דרישה להוכחת תשלום שכר וזכויות לעובדים במסלולי המחזורים והחקלאים ובמסלול הראשי הקבוע כיום בתקנות** – להבנתנו, במסלולים אלו המעסיק אינו מחוייב להוכיח ששילם לעובדיו על מנת להנות מפיצוי, ואז יינתן לו הפיצוי על גובה הנזקים שנגרמו לו שלא בקשר להוצאות שכר, באופן שלא ישפה אותו על תשלום לעובדיו ובוודאי לא יתמרץ אותו לשלם לעובדיו (הדברים אמורים בפרט לעסקים שנסגרו כליל בזמן הסבבים, לרבות בשל היעדר מרחב מוגן ומקבלים משנה תוקף בשעה ש"ניזוק" צריך לבחור מסלול פיצוי אחד). משכך, אנו סבורים שיש לחייב את המעסיק במסלולים אלו להציג ראיות לתשלום שכר לעובדים (וכמובן לקבל עליהן שיפוי במסגרת המסלולים).

בכבוד רב,

אסנת זיו, עו"ד
איתך מעכי

אלעד כהנא, עו"ד
קו לעובד

דבי גילד-חיו, עו"ד
האגודה לזכויות האזרח
052-8282444