

מידעון לעובדים ועובדות לתקופת מלחמת אוקטובר 2023

[מעודכן ליום 11/10/2023]

לאור הפניות שמתקבלות במוקדי קו לעובד בימים האחרונים מאז תחילת המלחמה, ומכיוון שביום 9/10/2023 חתם שר העבודה על היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות (הוראת שעה), התשפ"ד-2023, הרינו לפרסם מידעון עם עיקרי הזכויות של עובדים¹ בשעת חירום בהתאם להנחיות העדכניות.

1. חוקי העבודה בשעת חירום

- 1.1. חקיקת העבודה ממשיכה להתקיים על פי כל דין, ועובדים זכאים להמשיך לקבל את זכויותיהם.
- 1.2. עובדים זכאים להמשיך לקבל את שכרם במועדים הקבועים לכך בחקיקת העבודה, לקבל את המסמכים המיידעים אותם על זכויותיהם כרגיל (תלושים, הודעה על תנאי העסקה, או חוזה עבודה לפי חוק עובדים זרים, תשנ"א-1991) וכד'.
- 1.3. אין לפטר עובד או להוציא אותו לחל"ת גם בשעת חירום בלי שימוע.

2. מי הם עובדים חיוניים או עובדים בשירותים קיומיים?

- 2.1. עובדים שעובדים במקומות עבודה חיוניים או עובדים במקומות עבודה למתן שירותים קיומיים. לדוגמא אצל מעסיקים שמספקים תשתיות מים, חשמל, דלק, רפואת חירום (בתי חולים, בתי חולים גריאטריים, מכוני דיאליזה, מוסדות סיעודיים ושירותים תומכים), רפואה בקהילה (קופות חולים ושירותים תומכים בקופות החולים), אספקת מזון, שירותי תחבורה, ייצור ציוד צבאי, ייצור ציוד רפואי, וכדומה.
- 2.2. עובד המועסק במקום עבודה כזה צריך לקבל הודעה על כך ממעסיקו עם תחילת עבודתו. אם לעובד יש ספק, באפשרותו לבדוק ברשימת המפעלים החיוניים באתר משרד העבודה בכתובת <https://data.labor.gov.il/SearchFactory.aspx> (חיפוש לפי שם המעסיק או ח.פ.) או לפנות למעסיק לקבלת הצו המודיע על חובת התייצבות ותעודה על היות המפעל חיוני או לשירות קיומי.

3. התייצבות לעבודה בשעת חירום

- 3.1. עובדים חיוניים או עובדים בשירותים קיומיים שיש להם האישורים לפי סעיף 2 למעלה, מחויבים להתייצב לעבודה ויהיו זכאים לקבלת שכרם כבשגרה. אי התייצבות עשויה להיות עבירה פלילית.
- 3.2. עובד שאינו חיוני או בשירותים קיומיים יתייצב לעבודה בהתאם להנחיות פיקוד העורף. ככל שלפי הנחיות פיקוד העורף אין מגבלות על התייצבות בעבודה, אי התייצבות העובד עלולה להיחשב היעדרות בלתי מוצדקת ולהוביל לניכוי שכר או ימי חופשה צבורים.

¹ המידעון מנוסח בלשון זכר אך מיועד לכל המגדרים.

4. שבוע ואורך יום עבודה במלחמה

4.1. על פי החלטת משרד העבודה מיום 9/10/2023, שבוע העבודה ויום העבודה יוארכו אצל מעסיקים חיוניים או מעסיקים שיש להם ירידה של מעל 20% במצבת כוח האדם במקום העבודה או ירידה של מעל 20% במצבת כוח האדם במשמרת אם מדובר במקום העובד במשמרות. כל זאת בתנאי שלא ניתן לבצע את העבודה על ידי העובדים הקיימים בתפוקה זהה מבלי לבצע יותר שעות נוספות.

4.2. אצל מעסיקים אלו, ניתן יהיה להעסיק עובדים 25 שעות נוספות בשבוע.

4.3. בהתאם, שבוע העבודה אצל מעסיקים אלו יעמוד על 67 שעות עבודה (42 שעות רגילות + 25 שעות נוספות). בחודש מכסת השעות הנוספות לא תעלה על 90 שעות נוספות.

4.4. אורך יום העבודה אצל מעסיקים אלו יהיה 12 שעות, כולל שעות נוספות. עם זאת, בהסכמת העובד אפשר להאריך את יום העבודה ל-14 שעות.

4.5. לא ניתן להאריך את יום ושבוע העבודה בענף התחבורה הציבורית וכן על מעסיק שחל עליו צו ההרחבה בענף ההובלה, בענף ההיסעים או צו הרחבה בענף הבנייה, התשתיות, צמ"ה, עבודות ציבוריות ושיפוצים.

4.6. הארכת שבוע ויום העבודה יחולו ל-14 יום (עד ה-25/10/2023) או עד סיום מצב החירום, לפי המוקדם מביניהם.

5. שכר עבור עבודה בשעות נוספות

5.1. תשלום עבור שעות נוספות ייעשה כבשגרה לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951.

5.2. עבור שתי השעות הנוספות הראשונות לאותו יום המעסיק ישלם שכר של לא פחות מ-125% מהשכר המשתלם בעד כל שעה רגילה, ועבור כל שעה נוספת מעבר לכך לא פחות מ-150% מהשכר עבור כל שעה רגילה.

6. הפסקות

6.1. אם מעסיק ועובד סיכמו על הארכת יום העבודה ל-14 שעות (בכפוף לתנאים שמפורטים בסעיף 4 למעלה), העובד זכאי לרבע שעה הפסקה לפחות בין השעה ה-12 ל-14 (בנוסף להפסקות שהוא זכאי להם ב-12 השעות הראשונות).

7. איסור פיטורים

7.1. אין לפטר עובדים שנעדרו בשל הנחיות פיקוד העורף, או כל הנחיות של גורם אחר מוסמך לפי חוק ההתגוננות האזרחית, תשי"א-1951.

7.2. אין לפטר עובד בשל היעדרותו מהעבודה לצורך השגחה על ילדו (עד גיל 14 או ילד עם מוגבלות עד גיל 21), הנמצא עמו, עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד מחמת הוראה של פיקוד העורף או גורם מוסמך אחר, בתנאי שהילד בחזקתו הבלעדית של ההורה, בתנאי שבן זוגו של העובד לא נעדר מעבודתו (עצמאי או שכיר), לצורך השגחה על הילד, או שנבצר ממנו להשגיח על הילד. אם מקום העבודה מציע סידור נאות לילד, אז לא ניתן להיעדר מהעבודה לצורך השגחה על הילד.

7.3. האחריות על איסור פיטורים אצל עובדי קבלני כוח אדם תחול גם על המעסיקים בפועל, ולא רק על הקבלן הישיר שמעסיק את העובדים.

8. תשלום שכר לעובדים שמנועים מהגעה לעבודה

8.1. כאמור, ההתייצבות במקומות עבודה בשעת חירום תהיה לפי הנחיות פיקוד העורף והגורמים המוסמכים השונים. במקומות בהם הוכרז מצב חירום יגיעו לעבודה עובדים חיוניים ועובדים במפעלים לשירותים קיומיים בלבד אשר נדרשו לכך. עובדים במקומות עבודה לא חיוניים ולא לשירותים קיומיים יתייצבו לעבודה בהתאם להנחיות פיקוד העורף.

8.2. עובדים שלא התייצבו לעבודה בעקבות הנחיות פיקוד העורף, קיבלו במצבי חירום בעבר את שכרם כבשגרה והמעסיקים קיבלו על כך פיצוי בדיעבד. אם העובד נעדר על דעת עצמו, האחריות היא על העובד ומעסיק רשאי לנכות משכרו או מימי החופשה הצבורים. הכנסת עובד ליתרת חופשה שלילית תיעשה רק בכפוף להסכמת העובד.

9. הורים שמנועים מהגעה לעבודה

9.1. עובדים שנאלצו להישאר בבית ולשמור על ילדיהם בעקבות הודעות פיקוד העורף קיבלו בעבר את שכרם כבשגרה והמעסיקים קיבלו על כך פיצוי בדיעבד.

9.2. הורה לילד עד גיל 14 או ילד עם מוגבלות עד גיל 21, אשר נמצא בחזקתו, נדרש להישאר עימו או למצוא לו סידור עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד מחמת הוראה של פיקוד העורף או גורם מוסמך אחר. אין לפטר הורים לילדים בשל היעדרותם מהעבודה לצורך השגחה על ילדיהם עקב סגירת מוסדות החינוך (עד גיל 14 או ילדים עם מוגבלות עד גיל 21) בהתאם לתנאים שפורטו בסעיף 7 למעלה.

9.3. חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976 חל כבשגרה, לרבות הזכות להיעדר בשל מחלת הורה או ילד בהתאם לתנאים שנקבעו בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), תשנ"ד-1993 ובתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), תשנ"ד-1993.

בכל שאלה ניתן לפנות אלינו בדרכים הבאות:

באמצעות האי-מייל Information@kavlaoved.org.il

דרך טופס יצירת הקשר באתר www.Kavlaoved.org.il צרו-קשר/שאל-אותנו

בקו החם, במספר [073-2905982](tel:073-2905982) (השאירו לנו הודעה ונחזור אליכם בהקדם לשיחת ייעוץ)

כמו כן, באפשרותכם לפנות למוקד ליצירת קשר עם ההסתדרות הכללית החדשה

(בשפות עברית, ערבית ורוסית) בטלפון [*2383](tel:2383)