

מאמרים

מה במבזק

מאמרים

■ זכויות עובדים לאור המצב הביטחוני

חוזרים

■ יוארכו התקנות המאפשרות פיצויים עבור היעדרות הורים ביישובי הדרום בשל המצב הביטחוני

■ בעקבות עמדת ההסתדרות: ביה"ד הרחיב את ההגדרה ל"עבודת כפיים" כך שתתאים התפתחויות הטכנולוגיות עכשוויות

זכויות עובדים לאור המצב הביטחוני

לאור המצב הביטחוני עולות שאלות רבות הקשורות להעסקת עובדים בתקופה זו. מאמר זה מרכז סוגיות שונות הקשורות להעסקת עובדים בשעת חירום.

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

משמעות הוצאת צו המאפשר גיוס עובדים במפעלים חיוניים

חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967 (להלן: "חוק שירות עבודה") מסדיר את העסקתם של עובדים במפעל חיוני או במפעל למתן שירותים קיומיים בשעת חירום.

הגדרת מפעל חיוני ומפעלים לשירותים קיומיים

"מפעל חיוני" הינו "כל מפעל או חלק ממנו, הפועל או שאפשר להפעילו לצרכי הגנת המדינה או בטחון הציבור או לקיום הספקה או שירותים חיוניים, ושאפשר לעניין זה בצו על ידי השר בהתייעצות עם שר הבטחון, ובשעת לחימה - על ידי שר הבטחון בהתייעצות עם השר; וכן כל מפעל או חלק ממנו שאפשר להפעילו לצרכי קיום המשק ושפעולתו חיונית לקיום הספקה או שירותים הדרושים לציבור או ליצוא, והשר, אישר אותו בצו לעניין זה..."

"מפעל למתן שירותים קיומיים" הינו כל מפעל או חלק ממנו, שנותן שירותים קיומיים, כפי שיפורט להלן, ושהשר אישר אותו בצו לעניין זה לצורך מצב מיוחד בעורף או אירוע אסון המוני: אספקת מים, מזון או חשמל, וכן מתן שירותי אשפוז ובריאות, תברואה, תקשורת או דואר; שירות שיש לספקו לשם מניעת פגיעה חמורה באוכלוסיה או בשטח, שעליו חלה הכרזה על מצב מיוחד בעורף או הכרזה על אירוע אסון המוני; שירות שלדעת השר הוא חיוני, לקיום אספקה או לטיפול באוכלוסיה; שירות אשר לדעת השר הפסקתו עלולה, בנסיבות העניין, לגרום לפגיעה רבה בכלכלה המשפיעה על המשק כולו.

צו לאימון לשירות עבודה וצו לשירות עבודה

על פי חוק שירות עבודה, שר התעשייה, המסחר והתעסוקה (להלן: "שר התמ"ת") רשאי לקרוא בצו לאדם החייב בשירות עבודה או לאימון לשירות עבודה עד 3 ימים בשנה, ולגבי המקצועות הבאים עד 12 ימים בשנה: רופאים, אחים ואחיות, סגל רפואי סיעודי, סגל רפואי טכני, סגל רפואי אקדמאי אחר, עובדי מינהל ותחזוקה ברפואה, נהגים, עובדי מנוף ובתי מלאכה בנמלים, עובדי רשת החשמל, עובדי מתכת בייצור בטחוני, מפעילי ציוד מיכני הנדסי, עובדי מינהל, עובדים טכניים, בוחנים ושמאים בתחבורה.

עובד שנקרא לאימון על-פי החוק, לתקופה רצופה העולה על יום אחד, יראו אותו כאילו שירת אותה תקופה במילואים והוא יהיה זכאי לתגמולי מילואים בשל כל תקופת האימון, על-פי חוק הביטוח הלאומי.

בנוסף, קובע החוק, כי אם הוכרז מצב מיוחד בעורף, וכי האפשרות למתן שירותים קיומיים לאוכלוסיה המצויה בשטח שעליו חלה ההכרזה עלולה להיפגע, רשאי שר התמ"ת לקרוא בצו את כל העובדים במפעל חיוני או במפעל למתן שירותים קיומיים. כמו כן, באפשרותו לקרוא בצו לשירות עבודה כל אדם או סוגי בני אדם, אשר אינם עובדים במפעל לשירות עבודה כ"מגויסי חוץ".

שכרו של מגויס ייקבע לפי הוראות ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה שחלים על המגויס, ואם אין הסכם קיבוצי או צו הרחבה כאמור, או שזכויות מגויס לפי הוראות ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה כאמור נופלות מהזכויות שיהיו למגויס לפי ההוראות שבהסכם

הקיבוצי שחל על בעל המפעל- יהיה השכר בהתאם לתפקיד שהוא נקרא למלא ובשיעור שנקבע לתפקיד זה בהסכם הקיבוצי החל על בעל המפעל, ובאין הסכם קיבוצי - לפי הסכמה הדדית, ובהיעדר הסכמה - לפי מה שיקבע המפקח הכללי על כוח האדם.

מי חייב בשירות עבודה בשעת חירום ומי פטור ממנו?

סיכומם של דברים

לאור המצב הביטחוני עולות שאלות רבות הקשורות להעסקת עובדים בתקופה זו. מאמר זה מרכז סוגיות שונות הקשורות להעסקת עובדים בשעת חירום.

בהתאם לסעיף 3 לחוק שירות עבודה, תושב קבוע חייב בשירות עבודה, אם מלאו לו 16 שנים וטרם הגיע לגיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, תשס"ד-2004.

חייל, שוטר, וכן אשה הרה או לפני תום שנה אחת אחרי לידתה, פטורים משירות עבודה.

זכאות עובד שנעדר לתשלום שכר - הכלל

הדין הוא, כי עובד שנעדר מעבודתו אינו זכאי לשכר עבודה, אלא אם כן היעדרות זו והתשלום בעדה מוסדרים בחוק, בהסכמים קיבוציים, בצווי הרחבה או בחוזה אישי. עם זאת, ההלכה היא, כי עובד יהיה זכאי לשכרו, גם אם הוא לא עבד בפועל, אך הוא התייצב לעבודה, והוא מוכן ומזומן לעבוד, והמעביד מיוזמתו לא סיפק לו עבודה.

חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006 (להלן: "חוק הגנה על עובדים"), מסדיר את חובת תשלום השכר לעובדים, שנעדרו מעבודתם או לא ביצעו עבודתם, בתקופה מוגדרת, בימים שבהם היה מקום עבודתם או מקום מגוריהם באזור שהוגדר כאזור הגבלה.

בעבר, פורסם תיקון לחוק הגנה על עובדים, לפיו זכאים לשכר, עובדים, שנעדרו מעבודתם או שלא ביצעו את עבודתם בתקופה מוגדרת כאשר מקום מגוריהם או מקום עבודתם היה באזור הכרזה (שדרות ועוטף עזה). מעביד, ששילם שכר לעובדים בגין ההיעדרות היה זכאי לפיצוי לאחר שהותקנו תקנות, המסדירות את מתן הפיצוי.

לסיכום, עובד שאינו פוקד את מקום העבודה, עקב המצב הביטחוני, לא יהיה זכאי לשכרו בגין ימי היעדרותו, אלא אם יתקן חוק הגנה על עובדים. אם המעביד יבחר לשלם לעובד את שכרו, יהיה המעביד זכאי לפיצוי מהמדינה, מרגע שיותקנו תקנות, המסדירות את מתן הפיצוי.

יודגש, כי על פי סעיף 17 לחוק הגנה על עובדים, ההוראות לעניין חובת תשלום השכר לא יחולו על מי שנקרא לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום.

משילוב הוראות חוק הגנה על עובדים וחוק שירות עבודה עולה, כי עובד שנקרא לשירות עבודה בצו של שר התמ"ת או בצו של השר הבטחון בשעת לחימה, אשר הגדירו את מקום עבודתו כמפעל חיוני, לא יהיה זכאי לשכר מהמעביד במידה ולא הגיע לעבודה, זאת אף אם יתקן ויותאם החוק לתקופת החירום הנוכחית. תשלום השכר בגין עבודתו יהיה כמוסדר בחוק שירות עבודה, כפי שפורט לעיל.

הגבלת פטורים

סעיף 2 לחוק הגנה על עובדים קובע, כי מעביד לא יפטור עובד בשל אחת מאלה:

1. היעדרות מהעבודה או אי-ביצוע העבודה, עקב הוראה שניתנה בשעת התקפה, או עקב הוראה שניתנה בעת מצב מיוחד בעורף, אשר בשלה נמנע מהעובד מלהתייצב בעבודתו או מלבצעה, ולעניין אדם עם מוגבלות - לרבות בשל מוגבלות.

2. היעדרות מהעבודה לצורך השגחה על ילדו, אם יצאה הוראה מפורשת מאת כוחות הביטחון לסגור את מוסדות חינוך, או אם יצאה הנחיה כאמור, שלפיה מחויב העובד לשהות במוסד החינוך, שבו לומד הילד או שבו הוא שוהה. זכות זו נתונה להורה שילדו נמצא בחזקתו הבלעדית, או להורה שבו זוגו לא נעדר לצורך השגחה על הילד, ובתנאי שאין במקום העבודה סידור נאות להשגחה על הילד.

היעדרות מהעבודה או אי-ביצוע העבודה מחמת מצב בטחוני כמשמעותו בהסכם בדבר תשלום שכר באזור הגבלה או באזור הכרזה, ששרר במקום מגוריו או במקום עבודתו של העובד, ובלבד שמקום העבודה או מקום המגורים, לפי העניין, מצויים באזור ההגבלה או באזור ההכרזה, כהגדרתם בחוק.

איסור הפטורים חל גם על מעסיק בפועל של עובד קבלן כוח אדם, בשל היעדרותו מהעבודה או אי-ביצוע העבודה בנסיבות האמורות. עוד קובע סעיף 2 לחוק הגנה על עובדים, כי עובד שיפוטרי בניגוד לאמור - פיטוריו בטלים.

הכותבת – עורכת דין במחלקת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

חוזרים

יוארכו התקנות המאפשרות פיצויים עבור היעדרות הורים ביישובי הדרום בשל המצב הביטחוני

ביום 5.5.2019 פרסמה רשות המיסים הודעה לפיה יוארכו התקנות המאפשרות פיצויים עבור היעדרות הורים ביישובי הדרום בשל המצב הביטחוני. להלן ההודעה במלואה:

שר האוצר משה כחלון ומנהל רשות המסים ערן יעקב החליטו להאריך את תוקף התקנות, שאפשרו תשלום פיצויים בגין היעדרות הורים מהעבודה, בגין סגירת מוסדות החינוך ביישובי הדרום, לאור הנחיות פיקוד העורף וזאת במטרה ליצר ודאות להורים.

התקנות יחולו על התקופה שבין ה-1 במרץ 2019 ועד ל-30 ביוני 2019.

סיכום של דברים
ביום 5.5.2019
פרסמה רשות המיסים
הודעה לפיה יוארכו
התקנות המאפשרות
פיצויים עבור היעדרות
הורים ביישובי הדרום
בשל המצב הביטחוני.

בעקבות עמדת ההסתדרות: ביה"ד הרחיב את ההגדרה ל"עבודת כפיים" כך שתתאים להתפתחויות הטכנולוגיות העכשוויות

ביום 18.4.2019 פרסמה ההסתדרות הודעה לפיה ביה"ד הרחיב את ההגדרה ל"עבודת כפיים" כך שתתאים להתפתחויות הטכנולוגיות העכשוויות. להלן עיקרי ההודעה:

החלטה תקדימית שניתנה בבית הדין הארצי לעבודה בדיון בערעור שהגיש עובד כנגד החברה בה עבד, קובעת כי גם עובד המפעיל מכונות חרטות ממוחשבות (CNC) הינו "עובד כפיים" ולכן עונה להגדרת "עובד" בצו ההרחבה בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה. ההסתדרות והתאחדות התעשיינים צורפו אף הן לדיון, כצדדים להסכם הקיבוצי הכללי שהוראותיו הורחבו, וזאת לאור השאלה העקרונית שהתעוררה בתיק – "מהי 'עבודת כפיים' בשנת 2019?"

החלטת בית הדין נוגעת לעובד שהועסק במחלקת החריטה של חברה העוסקת בטכנולוגיות עיבוד שבבי מדויק, כמפעיל מכונות חרטות ממוחשבות. לאחר שהעובד תבע זכויות מכח צו ההרחבה בענף, פסק בית הדין האזורי בירושלים כי צו ההרחבה אינו חל על העובד היות שאינו "עובד כפיים" ולכן אינו עונה להגדרת "עובד" לפי הצו.

ההסתדרות, שיוצגה בהליך על ידי עו"ד רענן שקדי מהלשכה המשפטית באגף לאיגוד מקצועי, התייצבה בתיק והגישה עמדה שתמכה בעובד ובטיעוני הערעור. בית הדין הארצי קיבל את הערעור והפך את החלטת בית הדין האזורי. בהחלטה, שניתנה על ידי הרכב בראשות סגן הנשיאה כב' השופט אילן איטח, נקבע כי אין למבחן של היקף העבודה הפיזית ומידת המאמץ שמושקעת על ידי עובד משקל של ממש בשאלה האם הוא "עובד כפיים". בנוסף נפסק כי גם השאלה האם העובד מייצר באופן עצמאי מוצר או שמא המוצר מיוצר על ידי מכונה, אינה מכרעת בנסיבות בהן העובד מעורב בתהליך ייצורו של המוצר.

סיכום של דברים
ביום 18.4.2019
פרסמה ההסתדרות
הודעה לפיה ביה"ד
הרחיב את ההגדרה
ל"עבודת כפיים" כך
שתתאים להתפתחויות
הטכנולוגיות
העכשוויות.

ההסתדרות טענה כי כוונת הצדדים בצו ההרחבה בשנת 1973 הייתה להחיל את ההסכם הקיבוצי על כל עובד בשרשרת הייצור המועסק ברצפת הייצור. בית הדין הארצי קיבל את עמדת ההסתדרות וקבע כי הדגש צריך להיות על עצם השתתפות העובד בתהליך הייצור והיותו חלק משרשרת הייצור. עוד נקבע כי למרות שחלפו עשרות שנים מאז שהוגדר המונח "עובד" בצווי ההרחבה, יש לבדוק את התאמתו לסוגי פעילות שלא היו ידועים בזמנו וייתכן שאף לא נצפו במועד חתימת ההסכמים הקיבוציים שעמדו בבסיס צווי ההרחבה.

בהחלטתו בחן בית הדין הארצי את ההיבט הלשוני, ההקשר התעשייתי ותכלית ההסכמים הקיבוציים שהורחבו וקבע כי הם אינם מביאים למסקנה כי יש לצמצם את הגדרת "עובד" בצווי ההרחבה לפועלים המייצרים במו ידיהם מוצר מוגמר ונדרשים לשם כך למאמץ פיזי מרובה. ביה"ד הארצי קיבל גם את עמדת ההסתדרות לפיה ההקשר התעשייתי מלמד כי כל מי שנוטל חלק בתהליך הייצור ומהווה חלק משרשרת הייצור ייחשב ל"עובד" ויחולו עליו הוראות צווי ההרחבה, ללא קשר למאמץ הפיזי הנדרש ממנו ולשאלת היקף מעורבותו האישית במוצר המוגמר.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אורן שגב

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלש

המידע ניתן כמידע כללי למנוי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד חרוצים 12, תל אביב 67778, טל" 5680888 - 03, פקס" 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il