

## חוזר

### הודעה למעסיקים ולעובדים עצמאיים על דחיית מועד דיווח ותשלום דמי ביטוח

ביום 12.5.2021 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה למעסיקים ולעובדים עצמאיים על דחיית מועד דיווח ותשלום דמי ביטוח. להלן עיקרי ההודעה:  
בעקבות המצב הביטחוני, הוחלט לדחות עבור מעסיקים ועצמאיים את הדיווח והתשלום של דמי הביטוח לחודש אפריל 2021 מ- 16.5.21 ל- 21.5.21.

## מאמר

### זכויות עובדים לאור המצב הביטחוני

עו"ד מיטל דולב בלט

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

#### 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, ושאושר לענין 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 לענין זה...".

"מפעל למתן שירותים קיומיים" הינו כל מפעל או חלק ממנו, שנותן שירותים קיומיים, כפי שיפורט להלן, ושהשר אישר אותו בצו לענין 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 באוכלוסייה; שירות אשר לדעת השר הפסקתו עלולה, בנסיבות העניין, לגרום לפגיעה רבה בכלכלה המשפיעה על המשק כולו.

#### צו לאימוץ 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 לאימוץ 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 לאימוץ על-פי החוק, לתקופה רצופה העולה על יום אחד, יראו אותו כאילו שירת אותה תקופה במילואים והוא יהיה זכאי לתגמולי מילואים בשל כל תקופת האימוץ, על-פי חוק הביטוח הלאומי.

בנוסף, קובע החוק, כי אם הוכרז מצב מיוחד בעורף, וכי האפשרות למתן שירותים קיומיים לאוכלוסייה 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".

## מה במבזק

### חוזר

הודעה למעסיקים ולעובדים עצמאיים על דחיית מועד דיווח ותשלום דמי ביטוח

### מאמר

זכויות עובדים לאור המצב הביטחוני

תקציר פסיקה

### סיכום של דברים

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

שכרו של מגויס ייקבע לפי הוראות ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה שחלים על המגויס, ואם אין הסכם קיבוצי או צו הרחבה כאמור, או זכויות 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?

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 יתוקן 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 התמי"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 יתוקן ויותאם החוק לתקופת החירום הנוכחית. תשלום השכר בגין עבודתו יהיה כמוסדר בחוק שירות עבודה, כפי שפורט לעיל.

#### צו הרחבה בעניין תשלום שכר לעובדים אשר נעדרו מעבודתם בשל המצב הביטחוני

ביום 5.12.2019 פורסם ברשומות צו הרחבה בעניין תשלום שכר לעובדים אשר נעדרו מעבודתם בשל המצב הביטחוני בתקופה שמיום 1.5.2018 ועד ה- 31.12.2019 עקב השבתת מערכת החינוך או שמקום עבודתם נמצא בטווח של עד 40 ק"מ מרצועת עזה. הימים המזכים לתשלום שכר, בהתאם לתנאי הסכם זה ולתקופתו יהיו ימים בהם ניתנה או תינתן החלטת של פיקוד העורף, בנוגע לתקופה שמיום 1.5.2018 ועד ליום 31.12.2019. צו ההרחבה קובע כי מעסיק ישלם לעובד שכר לרבות תנאים סוציאליים, בשל היעדרות העובד מעבודתו בתקופת ההסכם, בגין הימים המזכים ובטווח של עד 40 ק"מ מקו הגבול עם רצועת עזה, ובלבד שמתקיימים לגבי העובד אחד מהתנאים המופיעים בצו ההרחבה.

יש לציין, כי חובת המעסיק לשלם לעובד את שכרו תהיה בין אם הגיש מעסיק תביעה לפי התקנות ובין אם לא.

לדברי הסבר לצו ההרחבה בעניין תשלום שכר לעובדים אשר נעדרו מעבודתם בשל המצב הביטחוני.

לטופס תביעה לניזוק שעסקו באזור מיוחד (טופס 7226) באתר רשות המיסים - [לחץ כאן](#)

לדף מתיחות בדרום 2018/2019 באתר רשות המיסים - [לחץ כאן](#)

#### הגבלת פיטורים

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 מוגבלותו.

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.

3. 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 הפיטורים 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 שיפטר בניגוד לאמור - פיטוריו בטלים.

על פי סעיף 11 לחוק הגנה על עובדים, הוראות החוק לעניין איסור פיטורים, לא יחולו על אלה: מי שנקרא לשירות עבודה; שוטר; סוהר; עובד השירות כהגדרתו בחוק שירות הביטחון הכללי, התשס"ב-2002, ועובד המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים; חבר בארגון עזר, כמשמעותו בסעיף 8 לחוק ההתגוננות האזרחית; עובד בגוף הצלה כהגדרתו בסעיף 90 לפקודת המשטרה.

יצוין, כי בהתאם לחוק שירות עבודה, חל איסור לפטר מגויס מעבודתו אליה גויס, אלא בהיתר בכתב מהמפקח הכללי על כוח האדם.

**הכותבת – מנהלת "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.**

### תקציר פסיקה חדשה

**החלטת העירייה להוציא עובדת סוציאלית לחופשה בשל סירובה להציג תוצאות בדיקת קורונה כל 72 שעות הינה סבירה**  
 סע"ש 50749-02-21, אורי חן נ' עיריית נתניה וגב' מרים פייברג-איכר. ניתן ביום 02.05.21, בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופטת אסנת רובוביץ-ברכש

העובדת, עובדת סוציאלית בעיריית נתניה. העירייה הוציאה הנחיה לפיה מי שטרם התחסן יציג אישור בדיקת קורונה שלילית שבוצעה 72 שעות טרם הגעה לעבודה. העובדת סירבה וקיבלה מכתב לפיו מוציאים אותה לחופשה. לטענת העובדת, הדרשה שהציבה העירייה, היא דרישה שאינה לגיטימית ואינה חוקית. מנגד, לטענת המעסיקה, הטיפול הישיר, המתחייב במשפחות קשות היום בהן מטפלת העובדת חושף את המטופלים לסיכון הידבקות. נקבע כי הוצאתה של העובדת לחופשה לא נעשתה כפעולת עונשין, אלא בשל החשש כי נוכח תפקידה, הרי שללא הצגת בדיקה קורונה שלילית כל 72 שעות, יש בכך משום סכנה לציבור המטופלים הנזקק לשירותיה ומול העובדים הנוספים בעירייה. משכך נקבע כי החלטת העירייה להוציא את העובדת לחופשה בנסיבות העניין ולא לאפשר לה לשוב למקום העבודה ללא הצגת בדיקת קורונה כל 72 שעות, הינה סבירה וכי נזקי המעסיקה עולים על נזקי העובדת. בית הדין שקל מחד את זכות העובדת לפרטיות, לכבוד וכן את חופש העיסוק בו היא אוזנת ומנגד את זכות כלל עובדי העירייה וזכויות המטופלים בהם מטפלת, ושוכנע כי זכות המעסיקה גוברת שכן העובדת עובדת מול אוכלוסייה בסיכון, באופן תדיר ויומיומי. עם זאת, האיזון הנדרש הינו כי עד למועד מתן החלטה זו המעסיקה תישא בתשלום שכרה של העובדת.



**תקציר פסק הדין מאת: עו"ד מורן טימן גוגול**

**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**ביצוע גרפי: אולגה פאי**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט**

**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.**