

דברי הסבר

צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (חרבות ברזל)

עו"ד מיטל דולב- בלם

ביום 6.3.2024 פורסם ברשומות צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (חרבות ברזל) (להלן: "צו ההרחבה"), לפיו הורחבו הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 11.1.2024 בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, שעניינו תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם עקב מלחמת "חרבות ברזל" מיום 7.10.2023 ועד 31.10.2023. להלן עיקרי צו ההרחבה:

הגדרות

"הוראה של פיקוד העורף" – אחד משני אלה:

- "הוראה על סגירת מוסד חינוך" – הוראה של פיקוד העורף על סגירת מוסד חינוך ברשות המקומית באזור מיוחד, שהתקבלה בנוגע לתקופת הזכאות.
 - "הוראה על איסור התקהלות" – הוראה של פיקוד העורף על איסור התקהלות באזור המיוחד שניתנה בתקופת הזכאות.
- "מוסד חינוך" – כהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.

תקופת צו ההרחבה

מיום 7.10.2023 עד יום 31.10.2023

התנאים לתשלום שכר לעובדים

מעסיק ישלם לעובד שכר, לרבות תנאים סוציאליים, בשל כל יום היעדרות בשל המצב הביטחוני של העובד מעבודתו בתקופת ההסכם, ובלבד שמתקיים לגבי העובד אחד מהתנאים המפורטים להלן:

- העובד מתגורר ביישוב אשר פונה לפי החלטות הממשלה והוא נעדר מעבודתו בשל המצב הביטחוני בתקופה שמיום 7.1.2023 ועד ליום 31.10.2023 כולה או חלקה.
- העובד מועסק במוסד חינוך אשר באזור המיוחד, והוא נעדר מעבודתו באחד או יותר מהימים בתקופת צו ההרחבה עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך.
- העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך שבו לומד או שוהה הילד או עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך במקום מגוריו, המצוי באזור המיוחד אף אם המוסד לא היה פעיל בתקופת הזכאות ובתנאי שבמועד היעדרותו של העובד מתקיימים לגביו שני תנאים מצטברים אלה:

- במועד היעדרותו של העובד ממקום עבודתו נמצא מוסד החינוך שנסגר באזור המיוחד.
 - מתקיים לגבי העובד אחד מהתנאים הבאים והוא הצהיר על כך בכתב:
 - הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד.
 - בן זוגו של העובד הוא עובד או עובדת עזמאי ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובדת עזמאי – נבצר ממנו להשיג על הילד.
 - על אף האמור לעיל, הוראות פסקה זו, לא יחולו אם הייתה במקום העבודה של העובד או של בן זוגו, בעת היעדרות העובד מסגרת נאותה להשגחה על הילד.
 - עובד שהוא אומן בתנאים מסוימים.
 - העובד נעדר מעבודתו בהתאם להוראה בדבר איסור התקהלות.
- ו. העובד הוא אדם עם מוגבלות שמקום מגוריו או מקום עבודתו באזור המיוחד ומתקיימים לגביו שני אלה במצטבר:
- מוגבלותו ידועה למעסיק או שהמציא למעסיק אישור/ תיעוד רפואי המעיד על מוגבלותו.
 - מוגבלותו מונעת ממנו להגיע למקום העבודה או לשהות בו משום שאינו יכול לעמוד בהנחיות פיקוד העורף.
- ז. העובד הוא קרוב של אדם עם מוגבלות שמתקיימים לגביו שלושת התנאים המצטברים האלה:
- המוגבלות של הקרוב של העובד ידועה למעסיק או שהעובד המציא למעסיק אישור/ תיעוד רפואי על המוגבלות של בנו או בתו.

מה במבזק

דברי הסבר

- צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (חרבות ברזל)
- צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל)
- חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד-2023

סוגיה בדיני עבודה

- זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בחג פורים

סיכום של דברים

ביום 6.3.2024 פורסם ברשומות צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (חרבות ברזל), לפיו הורחבו הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 11.1.2024 בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, שעניינו תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם עקב מלחמת "חרבות ברזל" מיום 7.10.2023 ועד 31.10.2023.

2. העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה או טיפול בקרוב כיוון שהמוגבלות אינה מאפשרת לקרוב שהוא אדם עם מוגבלות לפעול לפי הנחיות פיקוד העורף בתקופת צו ההרחבה.
3. העובד הצהיר בכתב על כך שהוא היחיד שנעדר מעבודתו לשם השגחה או טיפול בקרוב שהוא אדם עם מוגבלות בימי היעדרות וכי בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה או טיפול בקרוב שהוא אדם עם מוגבלות ואם בן זוגו אינו עובד או עובד עצמאי – נבצר ממנו לטפל או להשגיח על הקרוב שהוא אדם עם מוגבלות.

החזר ימי חופשה

עובד אשר נוכח ימי חופשה ממכסת ימי החופשה לה הוא זכאי, בגין ימי היעדרותו בשל המצב הבטחוני הכלולים בתקופת הצו ושולמו דמי חופשה בעד ימים אלה או חלק מהם, יהיו דמי החופשה את תמורת הימים בהם נעדר העובד ממקום עבודתו בתקופת הצו, והימים אשר נוכח ממכסת חופשתו יוחזרו לזכותו.

היעדרות שלא מזכה בשכר לפי צו ההרחבה

עובד שנעדר מעבודתו בגין מחלה, תאונה, חופשה או מילואים לא יהא זכאי לשכר לפי צו ההרחבה בגין היעדרות זו.

שכר העבודה שישולם לעובד

השכר שישולם המעסיק לעובד בגין התקופה בה נעדר מעבודתו, יהיה "שכר העבודה היומיי" ולא יותר מ"השכר המרבי". כלומר, שכר רגיל ברוטו בלא תוספות, כגון: תשלומים חד פעמיים, מתנות לחגים, פרמיות לא קבועות, תשלומים שנתיים, שעות נוספות בפועל, תוספת משמרות, כונוניות, החזרי הוצאות וגילום מס בגינם. אך כולל הפרשות סוציאליות בגינם לפי זכאות העובד. **חובת המעסיק לשלם לעובד את שכרו תהא בין אם המעסיק הגיש תביעה ובין אם לאו.**

צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל)

עו"ד מיטל דולב- בלמ

ביום 6.3.2024 פורסם ברשומות צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל) (להלן: "צו ההרחבה"), לפיו הורחבו הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 4.2.2024 בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, שעניינו הסכמות בנוגע לתוספת ימי היעדרות בתשלום על אלו הקיימים בדין לבני ולבנות זוג של המשרתים במילואים, הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרתי המילואים בתקופת ההסכם וצבירת ימי חופשה שנתית לעובדים מסוימים. להלן עיקרי צו ההרחבה:

תקופת צו ההרחבה - מיום 7.10.2023 ועד ליום 31.12.2024.

הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרת מילואים

מעסיק של עובד שנעדר בשל שירות מילואים במשך 60 ימים או יותר במהלך תקופת צו ההרחבה, לא יפטרו במשך 60 ימים שלאחר תום שירות המילואים ע"פ סעיף 41א (ב) בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט 1949- אלא אם אישרה ועדת פיקוח מטעמים מיוחדים ושיירשמו בהחלטתה שבשלהם יש להתיר את הפיטורים, ורק אם הוכיח המעסיק כי הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים. הוועדה תיתן החלטתה תוך 14 ימים וככל הניתן לאחר שתובא לפניו תגובת העובד.

ימי היעדרות בתשלום לבן הזוג של משרת המילואים

בתקופת צו ההרחבה בן הזוג של משרת המילואים זכאי לימי היעדרות בתשלום מעבר לדין, כמפורט להלן:

ימי מילואים מצטברים במהלך תקופת ההסכם	תוספת ימי היעדרות בתשלום לבן הזוג
עד 30	0
31-60	2
61-90	4
91-120	6
121 ומעלה	8

סיכום של דברים
 ביום 6.3.2024 פורסם ברשומות צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל), שעניינו הסכמות לתוספת ימי היעדרות בתשלום על אלו הקיימים בדין לבני ולבנות זוג של המשרתים במילואים, הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרתי המילואים בתקופת ההסכם וצבירת ימי חופשה שנתית לעובדים מסוימים.

לעניין צו הרחבה זה- "בן זוג של משרת במילואים":

1. בן זוג של משרת במילואים שלהם ילד אחד לפחות מתחת לגיל 14.
 2. בן זוג של משרת במילואים שלהם ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה.
 3. בן זוג של משרת במילואים שבהשגחתם או בטיפולם הבלעדי, קרוב שהוא אדם עם מוגבלות.
 4. בן זוג של משרת במילואים שלו או לבן זוגו הורה חולה.
- ניתן יהיה לנצל את ימי היעדרות בתשלום במהלך תקופת צו ההרחבה באחת או יותר מהנסיבות הבאות:
1. מחלת ילד עד גיל 14 – בכפוף להצגת אישור רפואי.
 2. טיפול או השגחה בלעדי בקרוב שהוא אדם עם מוגבלות – בכפוף להצגת אישור רפואי.
 3. מחלת ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה – בכפוף להצגת אישור רפואי.
 4. טיפול בהורה חולה – בכפוף להצגת אישור רפואי.
 5. הארכת תקופת הלידה וההורות של בן הזוג.
 6. השגחה וטיפול בילד.
 7. היעדרות הנדרשת עקב היציאה לשירות המילואים הפעיל של בן הזוג, לצורך סידורים הכרחיים לניהול ותחזוקת משק הבית, שניתן לבצעם רק בשעות העבודה.
 8. היעדרויות אחרות – בתיאום עם המעסיק.
- ימי היעדרות כמפורט לעיל שנוצלו טרם כניסת הצו לתוקף ושולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסת ימי המחלה/או החופשה של העובד לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לכניסת הצו לתוקף.
- ימי היעדרות ניתנים למימוש רק בעת שירות מילואים פעיל של בן הזוג.
- ימי היעדרות ניתנים למימוש גם באופן חלקי כשעות היעדרות ולא בהכרח כניצול של יום עבודה מלא.
- הזכות לימי היעדרות אינה נצברת מעבר לתום תקופת צו ההרחבה ואינה ניתנת לפדיון.
- ימי היעדרות הנם בנוסף לכל זכות אחרת מכל מקור שהוא ובכלל זה אינם באים בחשבון ימי מחלה או החופשה של בן הזוג הזכאי לזכות.
- ערך ימי היעדרות הינו כשכר חופשה.
- בן זוג של משרת מילואים שלו מספר ימי חופשה בשכר במהלך שנה קלנדרית העולה על 35 ימים, מכסת ימי היעדרות בתשלום תהיה מחצית מימי היעדרות המצוינים בטבלה שלעיל.

שעת היעדרות לבן/בת זוג של משרת מילואים

בתקופת צו ההרחבה, זכות בן /בת הזוג של משרת במילואים הקבועה בסעיף 7(ג)6 לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, ע"פ התנאים הקבועים שם, תחול גם במקרה שבן/בת הזוג עובדים במשרה מלאה המפוצלת אצל מעסיקים שונים, באופן יחסי אצל כל מעסיק, בכפוף להצגת אסמכתא בדבר היקפי משרה בפועל בקרב כלל המעסיקים.

צבירת חופשה שנתית

על אף האמור בכל דין, עובד רשאי לצבור את יתרת ימי החופשה השנתית העומדת לרשותו גם בלא הסכמת המעסיק ולצרפה לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות, אם במהלך תקופת צו ההרחבה התקיים אחד או יותר מאלה:

1. המעסיק לא נתן חופשה לעובדו.
 2. העובד נעדר בשל שירות מילואים לפי חוק.
 3. העובד נעדר מעבודתו או לא ביצע אותה בשל הנסיבות המופיעות בסעיף 2 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום.
 4. העובד נקרא לשירות עבודה או שהועסק במקום עבודה שניתן לו אישור למפעל חיוני או מפעל לשירותים קיומיים.
- צו ההרחבה יעמוד בתוקפו עד ליום 31.12.2024.

חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד-2023 – הארכת מועד

עו"ד מיטל דולב- בלם

ביום 28.11.2023 פורסם ברשומות חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד-2023 (להלן: "תיקון לחוק הגנה על עובדים"), אשר מקנה הגנה מפני פיטורים לעובדים נוספים. להלן עיקרי התיקון לחוק הגנה על עובדים:

בהתאם לתיקון לחוק הגנה על עובדים, בתקופת הוראת השעה – מיום 7.10.2023 ועד ליום 7.1.2024 או עד תום תקופת ההארכה, מעסיק לא יפטר עובד בשל היעדרותו מהעבודה או אי ביצוע העבודה מחמת התקיימות אחד מאלה:

1. העובד התפנה ממקום מגוריו, שנמצא ביישוב המנוי בתוספת.
 2. העובד הוא הורה או בן זוג של חטוף או נעדר כתוצאה מפעולות האיבה או פעולות המלחמה, או שהוא בן משפחה אחר של חטוף או נעדר כאמור שהגיש הצהרה חתומה בכתב ידו כי נמנע ממנו להתייצב לעבודתו או לבצעה מחמת היותו בן משפחתו חטוף או נעדר.
 3. העובד הוא חטוף או נעדר.
 4. העובד נעדר ממקום עבודתו לצורך השגחה על ילדו הנמצא עימו, עקב שירותו של בן הזוג של העובד או הורהו האחר של ילדו כחייל.
- ביום 29.2.24 פורסם צו הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה – חרבות ברזל) (הארכת תקופת הוראת השעה) (מס' 2), התשפ"ד 2024 אשר האריך את התקופה עד ליום 1.7.2024.

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.

סוגיה בדיני עבודה

זכאות עובד לתשלום בהיעדרות בחג פורים

עו"ד מיטל דולב- בלט

ככלל, חג הפורים אינו נחשב כיום חג על פי החוק. מועדי ישראל, כפי שנקבעו בפקודת סדרי שלטון ומשפט הינם: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של חג הסוכות, ראשון ושביעי של חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות. בהתאם לאמור, פורים אינו נחשב כיום חג, שבו זכאי העובד להיעדר מעבודתו בתשלום.

עם זאת, בהסכמים קיבוציים ובצווי ההרחבה שונים נקבע, כי עובדים יהיו זכאים להיעדר יום נוסף בתשלום מעבודתם, נוסף על ימי החג המפורטים לעיל, מבלי שיוס זה ינוכה מימי החופשה העומדים לרשותם (להלן: "ימי בחירה"). חלק מן ההסכמים מפרטים אילו ימים ייחשבו כימי בחירה, וחלקם מציינים, כי העובד יהיה זכאי ליום בחירה, בלי לפרט, אילו ימים ייחשבו כיום בחירה. בהסכמים, המפרטים את ימי הבחירה, פורים מוגדר על פי רוב כיום בחירה.

בנוסף, החל מיום 31.05.2010, על פי סעיף 6(ב) לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, רשאי עובד לקחת יום אחד מתוך ימי החופשה השנתית לה הוא זכאי באחד מהימים המנויים בתוספת, ובלבד שהודיע על כך למעסיקו 30 ימים מראש לפחות. בין הימים המנויים בסעיף 1 לתוספת מצויים גם תענית אסתר; פורים; שושן פורים.

לפיכך, עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיקו כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתענית אסתר; פורים; או שושן פורים יהיו עבורו יום עבודה רגיל.

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.

סיכום של דברים
עובד שאין לו זכות ליום בחירה מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה רשאי לקחת יום חופשה, על חשבון החופשה השנתית לה הוא זכאי, בהודעה מראש למעסיקו כמפורט לעיל. עובד שלא ניצל את זכותו להיעדר כאמור, הרי שתענית אסתר; פורים; או שושן פורים יהיו עבורו יום עבודה רגיל.