

שינוי סדרי עבודה למעסיקים בצל מלחמת חרבות ברזל

עדכוני לקוחות

לנוכח מצב החירום במדינת ישראל בימים אלו, על רקע מבצע "חרבות ברזל" והמצב המיוחד אשר הוכרז בעורף, בכל רחבי מדינת ישראל, פורסמו לאחרונה מספר מתווים לתשלומים, פיצויים והקלות מצד המדינה ביחס לתשלומים למעסיקים ולעובדים בעת הזו. ☒

כן, נדרשות למעסיקים התאמות שונות בסדרי העבודה על מנת להתמודד עם המצב הקיים. ☒

על כן, בהמשך לעדכונים קודמים שפרסמנו, ולנוחותכם, נבקש לעדכןכם בדבר עיקרי הדברים: ☒

הוצאת עובדים לחל"ת (חופשה ללא תשלום) ☒

נערכו מספר שינויים והקלות בתנאי הזכאות לתשלום דמי אבטלה לעובדים שהוצאו לחל"ת, לגבי התקופה שמיום 7 באוקטובר ועד סוף נובמבר (עם אפשרות להארכת התקופה עד סוף חודש דצמבר): ☒

תקופת החל"ת המינימאלית לצורך זכאות לדמי אבטלה תעמוד על 14 ימים רצופים לפחות (ולא 30, כפי שהיה קודם לכן); ☒

תקופת האכשרה לצורך זכאות לדמי אבטלה, תעמוד על העסקה של 6 חודשים במהלך ה-18 חודשים האחרונים (במקום 12 חודשים במהלך 18 החודשים האחרונים); ☒

לצורך תשלום דמי האבטלה, לא תיבחן יתרת ימי החופשה של העובד (בעוד שקודם לכן, יתרת ימי החופשה הייתה מתווספת לתקופת החל"ת המינימאלית לצורך תשלום דמי האבטלה); ☒

עובד שתקופת הזכאות שלו לדמי אבטלה אמורה להסתיים במהלך תקופת ההקלות, יהיה זכאי להארכה של התקופה עד לסיום תקופת ההקלות. ☒

עובדים שפוננו מבתיהם ☒

מעסיק זכאי לפיצוי בגין שכר ששילם לעובד, אשר לא עבד משום שפונה מביתו המצוי [באחד היישובים המפורטים כאן](#), לפי הנחיית מערכת הביטחון. גובה הפיצוי יעמוד על שכר העובד, עד לסכום מקסימלי של פעמיים וחצי השכר הממוצע במשק במועד הרלוונטי (כ- 1,170 ₪ ליום). ☒

בנוסף, מעסיק לא יפטר עובד שפונה מביתו בהתאם לרשימת היישובים שפוננו, או עובד שהוא בן משפחה מקרבה ראשונה של מי שנהרג או נחטף באירועי 7 – 8 באוקטובר 2023, ואשר נעדר מעבודתו בשל כך. ☒

תשלום לעובדים שנעדרו מעבודתם

מעסיק, אשר ניזוק בשל המלחמה, ואשר עומד בתנאים מסוימים, יהיה זכאי לפיצוי בגין שכר ששילם לעובדיו במהלך החודשים אוקטובר ונובמבר (עם אפשרות להארכה גם לחודש דצמבר), לפי הפירוט הבא:

לגבי עובדים אשר פונו מבתיהם בהתאם לרשימת היישובים, כפי שציינו למעלה – על כלל השכר, עד לסכום מקסימלי של פעמיים וחצי השכר הממוצע במשק;

לגבי יתר העובדים, סכום הפיצוי יעמוד על הנמוך מבין השניים:

א. מהשכר ששולם כפול 1.25 במכפלת מידת הנזק;

ב. השכר הממוצע במשק כפול מספר העובדים הרלוונטי.

סכום הפיצוי שהמעסיק זכאי לו, עבור השכר והנזק שנגרם לו, עשוי להשתנות בהתאם למיקום הגיאוגרפי ולהיות מוגבל לתקרה התלויה במחזור העסקאות של המעסיק.

פיטורי עובדים בעת הזו

אין לפטר עובדים הנעדרים מן העבודה מאחת מן הסיבות הבאות, בשל אותה היעדרות:

- עובד אשר נבצר ממנו להתייצב לעבודה בשל מוגבלות;
- עובד הנדרש להשגיח על ילדו שטרם מלאו לו 14 שנים, ובמקרים שמדובר בילד בעל מוגבלות – שטרם מלאו לו 21 שנים, והעובד משמש כהורה יחיד או שכן הזוג של העובד לא נעדר מעבודתו לצורך השגחה על הילד.
- ראוי לציין, כי המעסיק רשאי להעמיד לעובד פתרונות חלופיים להשגחה על ילדו, כגון השגחה על הילד במקום העבודה, ובמקרה כזה, העובד יידרש להגיע לעבודה.
- עובד שפונה מביתו או שהוא בן משפחה מקרבה ראשונה של הרוג או חטוף מאירועי התאריכים 7 – 8 באוקטובר ונעדר מעבודתו בשל כך;

לכך מתווספות ההגנות ה"רגילות", ובהן כמובן ההגנה על מי שמצוי בשירות מילואים או היה בשירות מילואים העולה על יומיים רצופים במהלך החודש האחרון.

מעבר לכך, אין הגבלות מיוחדות ביחס לפיטורים בעת הזו. עם זאת, נדרש וראוי לשקול את כלל הנסיבות הרלוונטיות בשים לב למצב החירום הקיים, כאשר ישנם כלים מגוונים לביצוע התאמות ביחס לכוח האדם של המעסיק, למשל:

- הפחתה או הגמשה של היקף המשרה;
- הפחתת שכר;
- הפחתות של רכיבים שאינם חלק מן השכר, כגון קרן השתלמות, הפרשות סוציאליות לפנסיה ופיצויי

פיטורים, הוצאות נסיעה וחניה ותוספות שונות; ☒

- ביטול בונוסים ומענקים (בעיקר בשעה זו, סמוך לפני סוף השנה הקלנדארית). ☒
- מימוש ימי חופשה, אם באופן מרוכז ואם באופן הדרגתי, כחלק משבוע העבודה לאורך מספר שבועות; ☒
- ביצוע התאמות על מנת לאפשר עבודה מהבית; ☒
- הוצאת עובדים לחל"ת.

עבודה מרחוק – מהבית או אף מחוץ לישראל ☒

כפי שצינו בעדכונים קודמים, ככלל, מעסיק רשאי לדרוש מעובד לבצע את עבודתו מרחוק, ככל שהוא יכול לעשות כן (בשים לב לאופי התפקיד ומאפייניו). ☒

אין מניעה שעובד אשר עובד מרחוק, יבצע את עבודתו גם מחוץ לישראל. ואולם, חשוב להבין, כי לעבודה מחוץ לגבולות מדינת ישראל עלולות להיות השלכות משפטיות וארגוניות, אותן יש לשקול ולתכנן, קודם למתן אישור שכזה לעובד. כך למשל: ☒

- אשרות והיתרי עבודה במדינת היעד – יתכן, כי לצורך עבודה במדינת היעד, נדרשים היתרים ורישיונות מיוחדים, הן מצד העובד והן מצד המעסיק. נציין כי במדינות רבות, מדובר בחשיפה בעלת השלכות פליליות. ☒
- החלת דיני העבודה המקומיים - במדינות רבות, דיני העבודה המקומיים מוחלים באופן טריטוריאלי. בהתאם, יתכן שהעובד אשר מועסק ממדינה זרה, יהיה זכאי לזכויות שמעבר לדין הישראלי. ☒
- חשיפת מס אשר עלולה להיווצר למעסיק במדינת היעד בשל סיווג פעילות העובד (permanent Establishment). ☒
- היעדר ביטוח רפואי במדינת היעד. ☒
- היעדר פיקוח ועבודה בשעות "הפוכות". ☒

בהתאם, בכדי להקטין את אי הוודאות ואת החשיפות האפשריות, אנו מציעים למעסיקים לאמץ מדיניות עבודה מהבית אשר תכלול מדיניות סדורה ביחס לאפשרות העובדים לבצע את עבודתם מחוץ לגבולות מדינת ישראל. ☒

המציאות והמצב החוקי הינם דינאמיים ומשתנים תדיר והדברים האמורים כאן מובאים באופן קצר ותמציתי. על כן, אנא אל תהססו לפנות אלינו לבירורים נוספים - נשמח לסייע בכל עניין. ☒

☒

אנו מזמינים אתכם לפנות אלינו לכל שאלה ו/או התייעצות בנושא.

אנשי קשר



לי אלטר קיציס
שותפה



שגיא פדוראנו
שותף



מיכאל איילון
שותף