

מ ז כ ר

תאריך: 18 באוקטובר 2023

מאת: מחלקת דיני עבודה, פרל כהן צדק לצר ברץ, עורכי דין

לקוחות יקרים שלום רב,

מלחמת חרבות ברזל – עדכונים

בעקבות שאלות שאנו חוזרים ונשאלים בעקבות המצב הבטחוני, להלן מידע נוסף בסוגיות הבערות ביחסי עבודה בימים טרופים אלו של מלחמה. מעסיקים שהיקף העבודה בעסקם ירד, בוחנים אפשרויות שונות לצמצום הפסדיהם. במזכר זה נסקור כמה מן האפשרויות העומדות בפני מעסיקים.

חופשה שנתית – ניתן להוציא עובדים לחופשה שלא תעלה על 7 ימים רצופים בהודעה חד צדדית של המעסיק. על מנת להוציא עובדים לחופשה ארוכה מ-7 ימים, יש להודיע לעובדים לפחות 14 ימים מראש. עובדים שאין להם יתרת ימי חופשה מספקת, לא ניתן לזקוף את הימים הללו על חשבון ימי חופשתם ויש לשלם להם שכר רגיל עבור ימי החופשה שחורגים ממכסתם הצבורה. יחד עם זאת, ניתן בנסיבות מסוימות ובהסכמת העובד להכניס את העובד ליתרת חופשה שלילית וכן להוציא עובדים לחופשה ארוכה יותר - מומלץ להתייעץ עימנו על כך.

חופשה ללא תשלום (חל"ת) – ניתן להוציא עובד לחופשה ללא תשלום רק בהסכמה ספציפית של העובד, גם כאשר מחליטים על חל"ת גורף לכל העובדים. כאשר מדובר בעובדים מוגנים, אשר קיימת עפ"י חוק מגבלה על פיטוריהם ללא קבלת היתר מיוחד, כמו למשל נשים בהריון/ בטיפולי פוריות, לא ניתן להוציא את העובד לחל"ת, אף אם העובד מסכים לה, אלא באישור הממונה על עבודת נשים במשרד העבודה.

זכאות עובדים לדמי אבטלה בחופשה ללא תשלום – על מנת שהעובד יהיה זכאי לדמי אבטלה, תקופת החל"ת חייבת להיות בהיקף של 30 יום ומעלה, כאשר הזכאות לתשלום דמי אבטלה מהביטוח הלאומי תחל רק לאחר שהעובד ניצל את מלוא חופשתו השנתית הצבורה, ככל שישנה. ככל שהעובד אינו מעוניין לנצל את ימי חופשתו הצבורים, הזכאות לדמי אבטלה תחל רק לאחר חלוף ימי החופשה הצבורים. הזכאות לדמי אבטלה כפופה לתקופת אכשרה של לפחות 12 חודשי עבודה מתוך 18 החודשים שקדמו להוצאת העובד לחל"ת וכן רישום באתר שירות התעסוקה.

חשוב לנו לציין, כי בנסיבות שבהן טרם ניתנו הנחיות על ידי המדינה (האוצר ומשרד העבודה), אין וודאות שהמוסד לביטוח לאומי יסכים לשלם דמי אבטלה לעובדים, כפי שהיה בזמן התפרצות נגיף הקורונה, או יצאו הנחיות ספציפיות אשר קבעו זכאותם של עובדים שהוצאו לחל"ת לדמי אבטלה.

צמצום משרה/ הורדת שכר – אפשריים רק בהסכמת העובד.

פיטורים – פיטורים אפשריים בימים טרופים אלה כלפי עובדים שאינם מוגנים מפני פיטורים. יש לשים לב שבנוסף להגנות אותן אנו מכירים מימי שגרה רגילים, כגון איסור פיטורי נשים בהריון ללא היתר או איסור על פיטורים בעת ניצול ימי מחלה לפי חוק, חל גם איסור על פיטורי עובד/ת בעת שירות מילואים ובתקופה של 30 הימים לאחר תום שירות מילואים העולה על יומיים רצופים. נכון לתקופה זו קיימת גם הגנה מפני פיטורים לעובדים הנעדרים מעבודתם לפי הנחיית פיקוד העורף, שהן כרגע:

א. הורים לילדים עד גיל 14 (או במקרה של ילדים עם צרכים מיוחדים עד גיל 21), הנעדרים מהעבודה לצורך השגחה על ילדיהם.

ב. היעדרות מהעבודה באזור שהוגדר על ידי פיקוד העורף כאזור מוגבל מבחינת עבודה והתקהלות.

ג. היעדרות מהעבודה על פי הוראות פיקוד העורף, כאשר במקום העבודה אין מרחב מוגן ו/או אין מרחב מוגן בקרבה שנקבעה על ידי הנחיות פיקוד העורף.

אנו עומדים לרשותכם בכל שאלה ו/או הבהרה.