

2 בנובמבר 2023

י"ח בחשון ה'תשפ"ד

התייחסות ארגוני זכויות עובדים ועובדות לתזכיר חוק הגנה על עובדים בשעת חירום

2023-ד(תיקון)הוראת שעה – חרבות ברזל) התשפ"ד-2023

ביום 1/11/2023 התפרסם תזכיר חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון)הוראת שעה – חרבות ברזל) התשפ"ד-2023 (להלן: "התזכיר"). נציין שחלק משינויי החקיקה בתקופת מגפת הקורונה נחקקו במהירות וללא התחשבות מספקת באוכלוסיות מסוימות. על כן, דווקא בזמן הזה יש צורך לבצע תהליכי חקיקה מדויקים ומקצועיים במטרה לתת מענה מיטיב עבור כלל העובדות והעובדים. לאור זאת, הרינו להציג את התייחסות הפורום לזכויות עובדים ועובדות (להלן: "הפורום") לתזכיר, כדלקמן:

1. ביום 1/11/2023 הגשנו את התייחסותנו לתזכיר חוק תכנית הסיוע הכלכלי (הוראות שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד-2023 והעלינו את התיקונים הנדרשים לטעמנו במסגרת חוק מס רכוש וקרן הפיצויים, התשכ"א-1961 וחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995. כצעד משלים לתיקון שמוצע בתזכיר לחוק, להלן הצעותינו לתוספות הדרושות בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום תשס"ו-2006 (להלן: "החוק"), אשר מתמקדות בשני מישורים:

1.1. **הבטחת תשלום שכר לעובדים ועובדות שלא הגיעו לעבודתם בשל הנחיות פיקוד העורף או סגירת מוסדות החינוך בפועל**;

1.2. **הרחבת הגנה מפני פיטורים – וספציפית הכללת עובדים ועובדות שנעדרו בשל סגירת מוסדות החינוך בפועל, ולא רק בשל הנחיות פיקוד העורף**; קביעה שההגנה מפני פיטורים תחול מכל עילה, ולא רק "בשל" ההיעדרות; והגנה גם על בני ובנות זוג של משרתי מילואים עם ילדים עד גיל 14.

2. כבר היום החוק קובע שאין לפטר עובד שנעדר ממקום עבודתו בשל הוראות שניתנו בסמכות עקב קיומו של מצב מיוחד בעורף או בשעת התקפה לפי סעיף 9 לחוק ההתגוננות האזרחית. החוק גם מקנה הגנה על הורה (בעיקר נשים) מפני פיטורים במצב בו ההיעדרות היא עקב הוראות פיקוד העורף או עקב טיפול בילדים עד גיל 14 בהיעדר מסגרות חינוך. עוד נקבע בחוק, על דרך של הוראות שעה¹, מנגנון תשלום שכר בהתאם להסכמים שנקבעים ובכפוף לאזור הכרזה כהגדרתו בחוק מס רכוש וקרן הפיצויים, התשכ"א-1961, ואשר היה מבוסס בעיקרו על הפחתת ימי חופשה כנגד תשלום שכר. מנגנון זה הוחל בעבר רק על עובדים אשר עובדים או גרים באזור ההכרזה. פיצוי לעובדים ביתר המקומות בארץ, אשר נתונים לאזעקות והשבתת פעילות בפועל (אך לא בהתאם להוראות פיקוד העורף) הסדר לפיצוי כלשהו, בין אם חלף ימי חופשה או לא, היה נתון לשיקול דעת המעסיק, כאשר במרבית המצבים לא הוצע לעובדים הסדר כלל וידם הייתה על התחתונה.

3. ראשית, החוק לא נותן עדיין מענה לנסיבות רבות בגינן עובד יכול שלא להגיע לעבודה בעת חירום ושאין מוגנות כיום בחוק (למשל, סגירת בתי ספר או קייטנות, השגחה על ילדים קטנים, טיפול בקרוב משפחה חולה/סיעודי, מצב בריאותי וכיוצ"ב), ואינו מבטיח את תשלום שכרם של עובדים שנעדרו ממקום עבודתם בגין הכרזה על מצב חירום. ההסדרים מזניחים במיוחד הורים עובדים לילדים קטנים, ובעיקר אימהות, אשר אפשרות עבודתן נפגעת בשל מצב החירום. לכן, לפגיעה בשכרם של העובדים והעובדות שבעורף יש השלכה מגדרית ברורה. בנוסף, החוק גם אינו קובע מנגנון פיקוח ואכיפה אחר מעסיקים הדורשים מעובדיהם להגיע לעבודה תחת איומי פיטורים או פגיעה אחרת בזכויותיהם.

¹ ראו למשל פרק ב'1 לחוק שעניינו "תשלום שכר לעובדים באזור הכרזה- הוראת שעה".

4. כפי שאנו מציינים מזה שנים, ההסדרים אשר היו קיימים בעבר לפיצוי והגנה על עובדים ועובדות בשעת חירום, הם בעייתיים ואינם מפצים את העובדים בזמן אמת על הפסדיהם, ובעיקר מזניחים את העובדים המוחלשים ביותר (עובדי קבלן, עובדים במשרות חלקיות, עובדים שעתיים, עובדים במשרות זמניות, הורים לילדים קטנים או לילדים עם מוגבלויות וכיוצ"ב), אשר זכויותיהם אינן מוגנות בשגרה ונפגעות ביתר שאת בשעת חירום. חמור מכך: כתוצאה מהעמימות בדבר זכויותיהם – חייהם ובריאותם של עובדים חלשים נפגעים, כאשר הם נאלצים לצאת לעבודה גם כאשר יציאתם לעבודה מסכנת את חייהם.

5. כמו כן, ההסדרים אשר היו קיימים בעבר בנוגע לשכר ופיצוי כספי, נעשו בדיעבד לאחר תום הלחימה ובהסכמים מיוחדים מול המעסיקים, הסדרים אשר אין בכוחם לייצר ביטחון כלשהו היום אצל העובדים. המשמעות היא כי העובד מקבל פיצוי, אם בכלל, רק בדיעבד ובינתיים צריך להסתדר עם שכר חסר בזמן שעובדים זקוקים לוודאות ולשכרם. יתר על כן, אם מעסיק לא שילם השכר בשל היעדרות העובד (למשל במקרה של עובד קבלן או עובד שעה שהתבקש לא להגיע כי אין עבודה, או עובד שלא יכול להגיע בשל טיפול בילדים וכיוצ"ב), המעסיק לא ידרוש כלל פיצוי בגין שכר אבוד זה וממילא לא ישלם לעובד בגין הימים הללו.

6. שנית, נציין שממקרים אשר הגיעו אלינו עולה, שאפילו לשונו הברורה של החוק אינה מונעת הגנה מפני פיטורים בפועל של הורים לילדים עד גיל 14, ודורשת הבהרה. כך, למרות שסעיף החוק מקנה הגנה על הורה (בעיקר נשים) מפני פיטורים במצב בו ההיעדרות היא עקב הוראות פיקוד העורף או עקב טיפול בילדים עד גיל 14 בהיעדר מסגרות חינוך, מהשטח עולה כי מעסיקים פועלים על מנת לפטר עובדות במצב הנוכחי, לכאורה מסיבות אחרות, כגון היעדר עבודה, מקום עבודה סגור, וכיו"ב. מצב זה מרוקן מתוכן את הנחיות החוק.

7. לאור כל האמור לעיל, יש להוסיף לתיקונים המוצעים לחוק את התיקונים הבאים:

7.1. בסעיף 2.(ב)(1) לחוק הקיים חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו-2006 יש לבטל את הקשר הסיבתי בין הפיטורים לטיפול בילד. על כן, יש להחליף את המילה "בשל" למילה "בעת".

7.2. יש לטעמנו להרחיב את אסדרת איסור פיטורים שבחוק על מנת להגן גם על עובדים ועובדות נוספים אשר מצויים בסכנת פיטורים לאור המצב בשל סגירת מסגרות החינוך;

7.3. יש לקבוע הסדר פיצוי על תשלום השכר בתקופת המלחמה כבר כעת, ולא להמתין לסיומה, ולקבוע שהתשלום לעובדים ייעשה בהתאם לשכרם הממוצע בשלושת החודשים המלאים האחרונים שקדמו למלחמה; לא יותנה בניצול ימי חופשה; ויכלול תשלום לעובדים שנעדרו גם בגין סגירת מסגרות החינוך בפועל.

7.4. למען הזהירות נציין, שהחוק כבר חל על בני/ות זוג של משרתי המילואים, אך למען הסר ספק יש לכלול בסעיף 2.(ב) גם בת/בן זוג של משרתי/ות מילואים שיש להם ילדים מתחת לגיל 14.

בכבוד רב,

דיאנה בארון, עו"ד

אסנת זיו, עו"ד

קו לעובד

איתך מעכי