

לקוחות וידידים יקרים,

ראשית נאחל לכולנו בשורות טובות, וימים של שקט.

נבקש להביא לידיעתכם מספר הנחיות / עדכונים הרלוונטיים לימים אלו, ועשויים לסייע לכם. יחד עם זאת, ממליצות להתעדכן ברמה היומית ואנו כמובן ננסה לשמור אתכם מעודכנים.

א. היעדרות עובדים בימי המלחמה, ודרכי התמודדות

1. נכון להיום, טרם התקבלה הנחיה רשמית של המדינה, בדבר תשלום שכר לעובדים שאינם מתייצבים לעבודה, נוכח המצב הביטחוני, וזאת למעט בכל הנוגע לעובדים אשר מנועים מלהתייצב נוכח הוראות פיקוד העורף בהתייחס למקום מגוריהם – להם כמובן יש לאפשר שלא להתייצב, בשכר.

2. בהתבסס על היכרותנו עם תקופות חירום בעבר, הנחיות המדינה ו/או צווים בדבר פיצוי מעסיקים, מתפרסמות בדיעבד ולא בזמן אמת ולעיתים לאחר זמן ניכר.

3. לאור האמור, ובהתבסס על אמירות / פרסומים מטעם משרד העבודה, אנו ממליצות לנהוג כדלקמן-

- יש לאפשר לעובדים שהינם הורים לילדים עד גיל 14 (או עד גיל 21 כאשר מדובר באנשים עם מוגבלות) להעדר מהעבודה ולשהות עם ילדיהם.

- ככל הניתן, יש לאפשר עבודה מהבית.

- באם אין אפשרות לעבודה מהבית:

ככל שיש לעובד ימי חופשה צבורים, ניתן להורות על חופשה כפויה בשלב ראשון ואף לאפשר כניסה ליתרה שלילית בהתאם למדיניות החברה.

נזכיר כי בהתאם לדין ניתן להוציא עובדים לחופשה ביוזמת המעסיק עד 7 ימים ללא מתן הודעה מוקדמת (בכפוף לקיום יתרה), ומעל 7 ימים בכפוף להודעה מוקדמת בת 14 ימים.

ככל שאין לעובדים הנעדרים ימי חופשה צבורים, אנו ממליצות בכל זאת לשלם לעובדים שכר, בהנחה (שנראית מבוססת) כי המדינה תפצה את המעסיקים על ימים אלו, בעתיד.

עובדים שיוצאו לחופשה, ויתקבל פיצוי מהמדינה, ניתן יהיה להחזיר להם את יתרת החופשה שנוצלה.

- לתשומת לב כי לא ניתן להוציא עובדים לחל"ית ללא הסכמה של העובד. ככל וישנה הסכמה (לטעמנו- סיכוי לא רב), יש להוציא לחל"ית של 30 ימים לכל הפחות, על מנת לאפשר לעובד לקבל דמי אבטלה. בשלב זה, אפשרות זו נראית לנו פחות נכונה.

- **למותר לציין כי לא ניתן לפטר עובדים בימים אלו ונוכח היעדרותם לאור המצב הביטחוני. אין מניעה לפטר עובדים מטעמים אחרים (למשל, אם בית העסק לא פועל בימים אלו). כל זאת בהתחשב במגבלות הרגילות (כגון: תקופות מוגנות, מילואים/בזמן המילואים, צו 8).**

- לגבי עובדים שמבקשים להעדר מהעבודה לאור חשש לצאת מהבית / לנסוע למקום העבודה, יש להפעיל שיקול דעת פרטני תוך התחשבות מירבית בימים אלו ועד להתבהרות המצב, בשים לב לאפשרויות לעיל (כגון, אפשרות לעבודה מרחוק).

ב. הוראת שעה – היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות (חל על כלל המשק)

4. ב-9.10.23 פרסם שר העבודה הוראת שעה שתוקפה ל-14 ימים (עד 23.10) או עד לסיום מצב החירום, המוקדם מביניהם.

5. בהתאם להוראת השעה, ניתן היתר למעסיקים (שעומדים בתנאים שיפורטו בסעיף 6 להלן) להעסיק עובדים בשעות נוספות, כדלקמן:

- עד 67 שעות עבודה בשבוע (כולל שעות נוספות) ובלבד שהעובד לא יועסק מעל 90 שעות בחודש העבודה. קרי 25 ש"נ בשבוע.

- עד 14 שעות עבודה ביום (כולל שעות נוספות) ובכפוף להסכמת העובד וכן מתן הפסקה של 15 דק' לפחות, בין השעות ה-12 ל-14 ביום עבודה כאמור (בנוסף להפסקות רגילות, כד"ן).

6. הוראת השעה חלה על מעסיקים המעסיקים מעל 20 עובדים, בכפוף לקיום **אחד** התנאים הבאים:

- היעדרות של 20% לפחות ממצבת העובדים (ממוצע כפי שדווח למלי"ל בתקופה שבין 5/23 עד 7/23), בנסיבות שאינן תלויות במעסיק, וללא אפשרות לבצע עבודה בתפוקה זהה על ידי העובדים הנוכחים בעבודה, ללא ביצוע שעות נוספות.

- במקום בו עובדים במשמרות, היעדרות של 20% לפחות מהעובדים ששובצו למשמרת, בנסיבות שאינן תלויות במעסיק וללא אפשרות לבצע את העבודה בתפוקה זהה, אלא על ידי עובדי אותה משמרת.

שימו לב כי מעסיקים אשר מוגדרים נכון ליום 7/10/23 כמפעל חיוני (לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום) יוכלו לפעול בהתאם להוראת השעה, ללא צורך בעמידה בתנאים הנ"ל.

7. הוראת השעה אינה חלה על מעסיקים בענף התחבורה הציבורית וכן על מעסיקים עליהם חלים צו הרחבה בענף ההובלה / ההיסעים / הבניה.

8. מעסיקים שיפעלו לפי היתר זה, לא יפעלו במקביל לפי היתרים כלליים אחרים החלים עליהם בנוגע להעסקת עובדים בשעות נוספות.

בכל שאלה נקודתית, נא פנו אלינו ונסייע כלל הניתן.

בתקווה לימים שקטים, בטוחים וחזרה מהירה ומלאה לשגרה.