

שאלות נפוצות

1. פגיעה ישירה במבנה

שאלה:

ביתי או בית העסק שלי ספגו פגיעה ישירה של טיל / רקטה, מה עלי לעשות?

תשובה:

מדובר בנזק ישיר למבנה ואין זה משנה אם מדובר בבית פרטי או בבית עסק.

יש לפנות למס רכוש במוקד רשות המסים למספר 4954*.

זכרו:

יש לקבל אישור מראש מאנשי מס רכוש לפני תיקון רכוש שנפגע; אין לפנות ציוד, מלאי, פסולת או כל חפץ אחר שנמצא בעסק או בבית ללא תיאום מוקדם עם שמאי קרן הפיצויים ברשות המסים.

בכל מקרה לא ינתן פיצוי עבור מזומן ותכשיטים.

2. פיצוי לעסקים סגורים (נזק עקיף)

שאלה:

בית העסק שלי נסגר לחלוטין. האם נקבע מנגנון פיצוי לעסקים?

תשובה:

נכון לרגע זה התשובה שלילית. לעת עתה נבחנות על ידי משרד האוצר חלופות לפיצוי, אך בשלב זה עדיין אין חקיקה ולא ברור מתי תהיה ועל מי בכלל היא תחול (האם על כלל העסקים בארץ או בטווח גיאוגרפי).

ידוע כי העובדה שלא נקבע מנגנון פיצוי עלול להוביל עסקים לקריסה אך זה המצב כעת.

נעדכן.

3. מילואים

שאלה:

האם מעסיק רשאי לפטר או להוציא לחל"ת (חופשה ללא תשלום) עובד בשירות מילואים פעיל?

תשובה:

התשובה שלילית. אסור לפטר עובד שנקרא לשירות מילואים ובמשך 30 יום לאחר שירות המילואים. התשובה נכונה לגבי ימי המילואים בפועל.

4. דיני עבודה

שאלה:

יש לי ילד עד גיל 14, מהן הזכויות שלי?

תשובה:

1. מי שיש לו ילד עד גיל 14 או ילד בעל צרכים מיוחדים עד גיל 21, אחד משני ההורים רשאי להישאר עם ילדו להשגחה. עם זאת, העובד לא יהיה זכאי לשכר בגין ימים אלה, אלא אם הממשלה תחליט אחרת בהמשך.
2. חל איסור לפטר עובד שנעדר מהעבודה לצורך השגחה על ילדו מתחת לגיל 14 או על ילד בעל צרכים מיוחדים מתחת לגיל 21.
3. רק במקומות עבודה שנסגרו עקב הנחיות פיקוד העורף, חלה חובה על המעסיקים לשלם את שכר העובדים.
4. ניסיון העבר מלמד שבדיעבד יחקק חוק שיזכה מעסיק בתגמול עבור היעדרות עובד שבחר להישאר עם ילד עד גיל 14 או על ילד בעל צרכים מיוחדים מתחת לגיל 21 ולא התייצב לעבודה, וגם זאת בטווח גיאוגרפי מסוים. הזכאות לפיצוי כאמור צפויה להתייחס לאחד ההורים בלבד.
5. הורים לילדים בני 15 ומעלה שנשארו עמם בבית ולא עבדו לא היו בעבר זכאים לפיצוי. זהו הדין גם למי שאין ילדים.

שאלה:

האם אני יכול לדרוש מהמעסיק לעבוד מהבית בשליטה מרחוק למשרד?

תשובה:

עובד יכול לבקש, אך לא לכפות מהמעסיק לעבוד 'מרחוק'. ההחלטה על כך נתונה למעסיק.

שאלה:

אני קבלן המעסיק עובדים באתר בנייה. ראש העיר החליט שלא לפתוח אתרי בנייה. מה לעשות עם העובדים והאם ישנו גורם שיפצה אותי בגין הנזק?

תשובה:

ראשי ערים רבים מטעמי ביטחון פרסמו הודעה בדבר איסור פתיחת אתרי בנייה מחשש ביטחוני. יתכן שהנחיה זו אינה חוקית. לא קיים גורם שיפצה קבלנים באופן ספציפי בגין סגירת אתרי בנייה. מוצע לבחון אפשרות של הוצאת עובדים לחופשה למספר ימים.

שאלה:

לכמה זמן ניתן להוציא עובד לחופשה?

תשובה:

ראשית יש לבדוק כמה ימי חופשה נצברו לעובד, זאת כיוון שלא ניתן להכניס את העובד ליתרת חופשה שלילית.

על פי חוק חופשה שנתית ניתן להוציא עובד לחופשה, ללא הודעה מוקדמת, עד שבעה ימים. חופשה מעל 7 ימים מחייבת הודעה מוקדמת של 14 ימים. בכל מקרה, יש לבחון את כמות ימי החופשה הצבורה לעובד ואם מספר הימים הצבור לעובד נמוך ממספר ימי החופשה, ישא המעסיק בעלות החופשה העודפת, מבלי להכניס את העובד ליתרת חופשה שלילית.

שאלה:

האם מותר להעסיק בתקופה זו עובדים בשעות נוספות כדי להבטיח רציפות עבודה?

תשובה:

התשובה חיובית, במגבלות 'היתר כללי' להעסקת עובדים בשעות נוספות שנחתם על ידי שר העבודה כהוראה לזמן קצוב בקישור: https://www.gov.il/BlobFolder/news/extra-hours-war/he/workers-rights_extra-hours-11684.pdf.

שאלה:

יש לי חרדות ואני חושש לצאת מהבית ומעדיף לא להגיע למקום העבודה עד תום המלחמה, מה הדין במקרה זה?

תשובה:

עובדים שאינם מתייצבים במקום העבודה בשל חרדות וחשש מהמצב הביטחוני לא יהיו זכאים לשכר.

שאלה:

אני מעסיק מספר נהגים המספקים סחורה בין השאר לאשדוד ואשקלון. האם הם חייבים להתייצב בעבודה?

תשובה:

התשובה מורכבת:

1. על פי הנחיות פיקוד העורף אין הגבלות על נסיעה ממקום למקום, ולכן הכלל הוא שעל כל נהג להתייצב בעבודה. אי התייצבות אינה מזכה בשכר.
2. אם לנהג יש ילד עד גיל 14 והוא בוחר להישאר עם הילד, אזי כן קיימת זכות זו לאחד משני ההורים. עם זאת, זכות זו אינה מזכה בשכר, אלא אם כן תתקבל החלטת ממשלה אחרת בנושא בחודשים הקרובים.
3. אם המעסיק קיבל אישור ממשרד העבודה לפיו מדובר ב'מפעל חיוני', היעדרות עובד עלולה להיחשב לכאורה כעבירה פלילית.

שאלה:

האם עובד זר שהוחלט לפטרו זכאי לדמי אבטלה?

תשובה:

עובד זר אינו מבוטח בביטוח לאומי במרכיב אבטלה ולכן אינו זכאי לדמי אבטלה (בשונה מזכאות לתאונת עבודה וחדלות פירעון של מעסיק)

5. חופשה ללא תשלום

שאלה:

האם מעסיק רשאי להוציא עובד לחל"ת (חופשה ללא תשלום)?

תשובה:

התשובה במכלול הנסיבות מורכבת וכוללת מספר מרכיבים:

1. אישור העובד-הכלל שנקבע בפסיקה הוא שהוצאת עובד לחל"ת (חופשה ללא תשלום) אפשרית רק בהסכמת העובד והמעסיק יחד. ללא הסכמת העובד לחל"ת המעסיק חשוף לתביעה בגין פיטורים ללא שימוע.
2. זכאות לדמי אבטלה-התנאים כיום לקבלת דמי אבטלה מביטוח לאומי בתקופת חל"ת (חופשה ללא תשלום) נוקשים ומחייבים, ראשית, ניצול כל ימי החופשה ואחר כך מכתב מהמעסיק על הוצאה לחל"ת של חודש לפחות. בנוסף, בחודשיים הראשונים לחל"ת על המעסיק לשלם דמי ביטוח לאומי לעובד הנמצא בחל"ת. האמור בסעיף זה שונה ממה שנקבע בתקופת הקורונה ושר האוצר מתנגד למתווה דמי אבטלה בחל"ת.
- הודעה לעובד על שינוי בתנאי העבודה.

שאלה:

האם אפשר להוציא עובד לחל"ת עם תאריך רטרואקטיבי של ה-8.10.2023?

תשובה:

חופשה ללא תשלום הינה מיום ההודעה ואילך ולא רטרואקטיבית.
יתכן שהמוסד לביטוח לאומי יפרסם כללים המתחייבים לאפשרות הוצאה לחל"ת מ-8.10.2023.
נעדכן.

שאלה:

מה עדיף למעסיק שעסקו נסגר בתקופת המלחמה, לפטר או להוציא לחל"ת?

תשובה:

ההחלטה נתונה בידי המעסיקים בלבד, להלן המאפיינים העיקריים של כל חלופה:
בפיטורים:

1. חובה לקיים הליך שימוע, תשלום עבור ימי הודעה מוקדמת, פדיון חופש וכיו"ב.
2. אם העובד חוזר לעבוד לפני תום 3 חודשים קלנדריים-ימשך רצף תקופת ההעסקה.
3. קיימת זכאות לאבטלה על פי תנאים "רגילים".

בחל"ת:

1. נדרשת הסכמת העובד. חל"ת כפוי, כלומר ללא הסכמת המעסיק, עלול להתפרש כפיטורים שלא כדין.
2. היציאה לחל"ת מיידית, חובת הודעה לעובד לפי חוק הודעה לעובד על שינוי בתנאי עבודה.
3. אין זכאות לאבטלה למעט לאחר ניצול כל יתרת החופשה; תקופה של חודש לפחות ותקופת אכשרה.
4. בתום תקופת החל"ת חובה להשיב את העובד מייד לעבודה.
5. חל"ת ממושך יחשב כפיטורים ולכן יש להיות ער לכך שתקופת חל"ת אינה בלתי מוגבלת.
6. בחודשיים הראשונים של תקופת החל"ת על המעסיק לדווח דמי ביטוח לאומי בחל"ת לעובד.

לסיכום ובזהירות המתבקשת נראה כי הוצאת עובדים לחל"ת עשויה להיות עדיפה למעסיק מבחינת תזרים מזומנים.

שאלה

האם כדאי לי לפטר את העובדים כבר כעת ולא להמתין לחקיקה ממשלתית ואז בעוד חודש או חודשיים נגייס מחדש את אותם אלה שפוטרו?

תשובה:

ההחלטה על סיום העסקה כפיטורים הינה של המעסיק ולא ניתן להתערב בשיקוליו.

יש לזכור כי במקרה בו הוחלט על סגירה מיידית של העסק תוך פיטורי מרבית או כלל העובדים והמתנה לתום ימי הלחימה, יש לקיים הליך שימוע כמקובל בפסיקה ולתת הודעה מוקדמת לכל עובד בהתאם לקביעה המיטיבה מבין חוק הודעה מוקדמת או הסכם ההעסקה.

אם לא ינותקו יחסי עובד-מעסיק לשלושה חודשים מלאים לפחות והעובדים יחזרו לעבודה כרגיל, הרי שזכויותיהם ישמרו מיום תחילת העסקתם ההיסטורית ולא מיום קליטתם "מחדש" בתום המלחמה.

במקרה המתואר בשאלה מוצע לשקול להוציא את העובדים לחל"ת בהסכמתם לתקופה של חודש לפחות ולהמתין להתפתחויות במשק.

6. מספרי טלפון חיוניים

שם המוסד	מספר טלפון / ווטסאפ
מחסור במזון ובציוד בצה"ל בלבד של אגף טכנולוגיה ולוגיסטיקה	בווטסאפ בלבד 052-6156256
מספרי החירום של מרכזי הסיוע	ער"ן 1201 , נט"ל 1800363363
משרד הרווחה	מוקד 118
עמותת סה"ר לסיוע נפשי	בווטסאפ בלבד 055-9571399
מרכז חוסן בדרום	המועצה האזורית שער הנגב 08-6613330
מוקדי תמיכה רגשית של קופות החולים:	כללית 03-7472010, לאומית 054-9292273, מכבי *3555, מאוחדת *3833
תמיכה נפשית לאזרחים ותיקים ע"י עמותת מרכז אלה	*8840
מרכז השליטה הלאומי לטיפול במשפחות החטופים והנעדרים	*6754