

הגבלת פיטורים במצב חירום

מאת: הילה פורת, עו"ד*

בהתאם לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו-2006 (להלן-החוק):

1. המקרים בהם חלה הגבלת פיטורים

1.1 בשל היעדרות מהעבודה עקב מצב החירום

חל איסור על מעסיק לפטר עובד בשל היעדרותו מהעבודה, מחמת הוראה שניתנה בשעת התקפה לפי סעיף 9(ג) לחוק ההתגוננות האזרחית, או הוראה שניתנה בעת מצב מיוחד בעורף לפי סעיף 9(א) לחוק האמור, אשר בשלה נמנע מן העובד להתייבב לעבודתו או לבצעה, לפי הענין, ולענין אדם עם מוגבלות – לרבות בשל מוגבלותו.

1.2 בשל היעדרות מהעבודה לצורך השגחה על ילד עקב מצב חירום

1.2.1 חל איסור על מעסיק לפטר עובד בשל היעדרותו מהעבודה לצורך השגחה על ילדו (ילד = מי שטרם מלאו לו 14 וכן ילד בעל צרכים מיוחדים), הנמצא עמו, עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד מחמת הוראה כאמור בסעיף 1.1 הנ"ל, או עקב הוראה של השר האחראי שניתנה בשעת התקפה או בעת מצב מיוחד בעורף אשר מכוחה מחויב העובד לשהות במוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד, ובלבד שבתקופת היעדרותו של העובד התקיים אחד מאלה:

(1) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הורה יחיד של הילד.
(2) בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי – נבצר ממנו להשגיח על הילד.

1.2.2 הוראות פסקה 1.2.1, לענין היעדרות מהעבודה עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד של העובד, לא יחולו אם היה במקום העבודה של העובד או של בן זוגו, בעת היעדרות העובד, סידור נאות להשגחה על הילד.

1.3 בשל היעדרות מהעבודה באזור הגבלה

חל איסור על מעסיק לפטר עובד בשל היעדרותו מהעבודה, או אי-ביצוע העבודה מחמת מצב ביטחוני כמשמעותו בהסכם בדבר תשלום שכר באזור הגבלה, ששרר במקום מגוריו או במקום עבודתו של העובד, ובלבד שמקום העבודה או מקום המגורים, לפי הענין, מצויים באזור הגבלה;

בסעיף קטן זה, "אזור הגבלה" –

(1) לענין התקופה שמיום 12 ביולי 2006 עד יום 31 ביולי 2006 – אזור הגבלה כהגדרתו לפי חוק מס רכוש וקרן פיצויים, התשכ"א-1961;
(2) לענין התקופה שמיום 1 באוגוסט 2006 עד יום 15 באוגוסט 2006 – אזור הגבלה כפי שנקבע לפי חוק מס רכוש וקרן פיצויים, התשכ"א-1961, לגבי יום 31 ביולי 2006, ובלבד שקיים מצב מיוחד בעורף באותו אזור הגבלה;
הערה: בחוק זה ישנו פרק מיוחד: "תשלום שכר לעובדים באזור הגבלה – הוראת שעה", וכן פרק "תשלום שכר לעובדים באזור הכרזה – הוראת שעה".

1.4 במקרה של עובד כוח אדם

היה המעסיק קבלן כוח אדם, יראו לענין סעיף זה גם הפסקה, קבועה או זמנית, של העסקת העובד, כפיטורים, ויחולו הוראות אלה:
(1) מעסיק בפועל לא יגרום לפיטוריו של עובד של קבלן כוח אדם, בשל היעדרותו מהעבודה או אי-ביצוע העבודה בנסיבות כאמור בסעיפים קטנים 1.1, 1.2 או 1.3, לפי הענין;

- (2) קבע בית הדין לעבודה כי עובד של קבלן כוח אדם פוטר בשל היעדרותו מהעבודה או אי-ביצוע בנסיבות כאמור בסעיפים קטנים 1.1, 1.2 או 1.3, לפי הענין, חזקה היא כי המעסיק בפועל גרם לפיטוריו, אלא אם כן הוכיח אחרת;
- (3) הוראות סעיף קטן זה באות להוסיף על האיסורים החלים על קבלן כוח אדם כמעביד לפי סעיף זה.

1.5 פוטר עובד בניגוד לסעיף זה, בטלים הפיטורים.

2. "פיטורים" – לרבות אי-חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה, שהוא אחד מאלה:
(1) חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר;
(2) חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, שהאריך או שחידש העסקה קודמת של העובד שהיתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה;
3. היעדרות עובד מהעבודה כאמור בסעיף 1 הנ"ל לא תראה כהפסקה ברציפות עבודתו ולא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובד אצל מעסיקו.
4. נטל ההוכחה בתביעה שהגיש עובד על הפרת איסור הפיטורים (המפורט בסעיף 1) תהא על הנתבע (להוכיח כי פעל שלא בניגוד לחוק), אם העובד הוכיח שניים אלה:
(1) כי נעדר מעבודתו או לא ביצעה, בנסיבות כאמור בסעיף 1.1 או 1.2.1.
(2) כי הפיטורים היו בעת היעדרותו מהעבודה או אי ביצועה בנסיבות כאמור בסעיפים 1.1 או 1.2.1, או בתוך חודשיים לאחר מכן.
5. בית הדין לעבודה מוסמך לדון בתובענות לפי חוק זה (סמכות יחודית) והוא רשאי:
(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין;
(2) ליתן צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת; בבואו ליתן צו כאמור יביא בית הדין בחשבון, בין השאר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע, ולגבי פיטורים הנובעים מצמצומים בעבודה גם את הוראותיו של הסכם קיבוצי החל על הצדדים; הוראות פסקה זו כוחן יפה על אף האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970.
6. תובענה בשל הפרת הוראות סעיף 1 הנ"ל יש להגיש עד שחלפו 12 חודשים מיום שנוצרה העילה (התישנות).
7. עונשין
מעסיק שפיטר עובד בניגוד להוראות סעיף 1 או מעסיק בפועל שגרם לפיטוריו של עובד של קבלן כוח אדם בניגוד לסעיף 1.4 הנ"ל, דינו – קנס כאמור בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין.
8. אחריות נושא משרה
(1) נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה לפי סעיף 7 בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו – קנס כאמור בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין; בסעיף זה, "נושא משרה" – מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, או פקיד האחראי מטעם התאגיד על ניהול כוח האדם בתאגיד.
(2) נעברה עבירה לפי סעיף 7 בידי תאגיד או בידי עובד מעובדיו, חזקה היא כי נושא משרה הפר את חובתו לפי סעיף קטן (1), אלא אם כן הוכיח שעשה כל שניתן כדי למלא את חובתו.
9. הוראות אלה באות להוסיף על זכויותיו של עובד לפי כל דין, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה, ולא לגרוע מהן.
10. הוראות החוק בענין הגבלת פיטורים ורציפות בעבודה לא יחולו על אלה:
(1) מי שנקרא לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת-חירום, התשכ"ז-1967;

- (2) שוטר כהגדרתו בפקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א-1971 (ובסעיף זה – פקודת המשטרה);
- (3) סוהר כהגדרתו בפקודת בתי הסוהר [נוסח חדש], התשל"ב-1971;
- (4) עובד השירות כהגדרתו בחוק שירות הביטחון הכללי, התשס"ב-2002, ועובד המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים;
- (5) חבר בארגון עזר, כהגדרתו בחוק ההתגוננות האזרחית;
- (6) עובד בגוף הצלה כהגדרתו בסעיף 90א לפקודת המשטרה.



* המאמר לקוח מתוך [המהדורה החדשה של הספר דיני עבודה המדריך המלא](#) (הילה פורת, עו"ד), אשר יצא לאור בסוף חודש דצמבר 2012. המהדורה החדשה כוללת התייחסות מפורטת לחידושים בתחום דיני העבודה (כולל החוק החדש להגברת האכיפה). הספר ערוך לפי נושאים (כולל תוכן עניינים מפורט) ומהווה כלי עבודה מעשי ומקצועי לעוסקים בתחום דיני העבודה והשכר. עו"ד הילה פורת, מנהלת ובעלת משרד עורכי דין הילה פורת ושות' המתמחה במתן שירותים משפטיים מגוונים למעסיקים בתחום דיני העבודה, מנהלת הפורטל "עולם העבודה" ומחברת הספרים: "דיני עבודה – המדריך המלא" ו-"הסכמים, מסמכים וטפסים בדיני עבודה".
