

תמר גולן, עו"ד

גיא גולן, עו"ד

קרן בלום-ברקין, עו"ד

גלית גולן-רומם, עו"ד

מאיה פרנקו, עו"ד

אור לוי, עו"ד

קרין קשטריאן, עו"ד

ברק גבעוני, עו"ד

נטלי שמעון, עו"ד

דנה כהן, עו"ד

Tamar Golan, Adv.

Guy Golan, Adv.

Keren Bloom-Barkin, Adv.

Galit Golan-Rottem, Adv.

Maya Franco, Adv.

Or Levy, Adv.

Karin Kashtarian, Adv.

Barak Givoni, Adv.

Natalie Shimon, Adv.

Dana Cohen, Adv.

## תשלום שכר לנוכח מבצע "צוק איתן"

בהמשך לחוות דעתנו מיום 28.7.14, ובעקבות עדכונים מן הימים האחרונים, להלן חוות דעתנו המעודכנת בעניין הסדרת תשלום שכר לעובדים אשר נעדרו מעבודתם לנוכח מבצע "צוק איתן":

### א. רקע

1. ביום 3.8.14 נחתם הסכם קיבוצי בין המדינה וארגוני המעסיקים החברים בלשכת התיאום של הארגונים הכלכליים<sup>1</sup> לבין ההסתדרות בנושא תשלום שכר לעובדים אשר נעדרו מעבודתם כתוצאה מירי הטילים מרצועת עזה ומבצע "צוק איתן".

יצוין, כי הסכם זה מבטל הסכם קודם שנחתם בין הצדדים ביום 23.7.14.

2. תוקפו של ההסכם הקיבוצי הותנה בהתקנת תקנות מס רכוש וקרן פיצויים, בנושא תשלום פיצוי למעסיקים בגין תשלום שכר לעובדים שנעדרו בשל המצב הביטחוני.

3. ביום 3.8.14 אישרה ועדת הכספים של הכנסת את תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה), התשע"ד-2014 (להלן: **תקנות מס רכוש**), אשר פורסמו ברשומות ביום 7.8.14.

### ב. הסכם קיבוצי מיום 3.8.14

4. ההסכם הקיבוצי מתייחס לתקופה שבין 8.7.14 עד 31.8.14, או עד למועד סיום מבצע צוק איתן, לפי המוקדם ביניהם, וחל על העובדים הבאים:

4.1. העובדים המועסקים בשירות המדינה אשר משכורותיהם מחושבות לפי ההסכמים הקיבוציים.

4.2. העובדים המועסקים בארגוני המעסיקים החברים בלשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.

4.3. בנוסף נקבע בהסכם כי ההסתדרות ונציגי הארגונים העסקיים יפנו לשר הכלכלה בבקשה שיוציא צו הרחבה להסכם זה, כך שהוראותיו יחולו על כל מקומות העבודה הרלוונטיים במשק.

יצוין, כי ביום 12.8.14 פורסמה ברשומות הודעת שר הכלכלה בדבר כוונתו ליתן צו הרחבה המרחיב את תחולת ההסכם הקיבוצי מיום 3.8.14.

<sup>1</sup> התאחדות התעשיינים, איגוד לשכת המסחר, התאחדות בוני הארץ בישראל, התאחדות האיכרים בישראל, איגוד הבנקים בישראל, התאחדות חברות לביטוח חיים בע"מ, התאחדות תעשיית היהלומים בישראל, התאחדות המלונות בישראל, האיגוד הארצי של מפעלי שמירה בישראל, האיגוד הכל ארצי של מפעלי האחזקה והניקיון בישראל, התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל, להב – לשכת ארגוני העצמאים בישראל, ארגון החברות לאספקת משאבי אנוש בישראל, התאחדות ענף הקולנוע בישראל.

5. ההסכם מתייחס ליישובים ולעסקים באזור של עד 40 ק"מ מגבול רצועת עזה (להלן: **האזור**), וקובע כי על מעסיק לשלם את מלוא השכר (כהגדרתו להלן), לעובדים הבאים אשר נעדרו מעבודתם בכל אחד מהימים בתקופת ההסכם:

5.1. עובד המועסק במוסד חינוך באזור ונעדר מעבודתו עקב החלטת פיקוד העורף או רשות מקומית בדבר סגירת מוסדות חינוך.

5.2. עובד אשר נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו (ילד עד גיל 14 או ילד עם צרכים מיוחדים כהגדרתו בחוק חינוך מיוחד), הנמצא עימו עקב החלטת פיקוד העורף או רשות מקומית בדבר סגירת מוסדות חינוך שבו לומד או שוהה הילד, או עקב החלטה בדבר סגירת מוסדות חינוך ביישוב מגוריו, אף אם הילד לא היה רשום למוסד החינוך, ומתקיימים לגבי עובד כאמור שני התנאים המצטברים הבאים:

5.2.1. במועד היעדרותו של העובד מהעבודה מוסד החינוך נסגר.

5.2.2. מתקיים לגבי העובד אחד מהתנאים הבאים והוא הצהיר על כך בכתב:

הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית / העובד הוא הורה יחיד.

#### או

בן הזוג של העובד לא נעדר מעבודתו או מעסקו לצורך השגחה על הילד ואם בן הזוג אינו עובד ונבצר ממנו להשגיח על הילד.

יובהר, כי סעיף זה לא יחול אם הייתה במקום העבודה של העובד או של בן הזוג בעת היעדרות העובד מהעבודה, מסגרת נאותה להשגחה על הילד.

יצוין, כי הזכאות להיעדר מהעבודה בתשלום בנסיבות שלעיל חלה גם לגבי הורה אומן (קרי הורה במשפחה שאושרה כמשפחה אומנה) בתנאים ספציפיים.

5.3. עובד שנעדר ממקום עבודתו בשל הנחיות פיקוד העורף.

5.4. עובד המתגורר ביישוב באזור שבטווח שבין 0 ל-7 ק"מ מגדר המערכת המקיפה את רצועת עזה והוא נעדר מעבודתו בשל המצב הביטחוני.

5.5. אדם עם מוגבלות כהגדרתו בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, או שהוא הורה של אדם כאמור שנעדר מעבודתו לצורך השגחה עליו, ובלבד שמתקיימים לגבי האדם עם המוגבלות שני אלה:

5.5.1. מוגבלותו ידועה למעסיק / הומצא למעסיק אישור רפואי בדבר מוגבלותו.

5.5.2. הוא אינו יכול להגיע למקום העבודה או לשהות בו, משום שמוגבלותו או מוגבלות ילדו עליו הוא משגיח, לפי העניין, מונעת ממנו לעמוד בהנחיות פיקוד העורף בתקופת ההסכם.

והכול בתנאי שמתקיימים התנאים הקבועים בסעיף 5.2.2 לעיל, בשינויים המחייבים.

יובהר, כי ככל שתהיה מחלוקת בדבר הימצאותו או היעדרו של מוסד חינוך, מקום עבודה או יישוב באזור או בטווח המוגדר בתקופת ההסכם, יכריע בעניין פיקוד העורף.

6. השכר אשר ישולם לעובד בגין תקופת היעדרותו כמפורט לעיל, יהיה שכר רגיל ברוטו ללא תוספות, אך כולל תשלומים סוציאליים לפי זכאות העובד, במגבלה של השכר המירבי, קרי שכר השווה לשכר הממוצע למשרת שכיר כפי שפרסמה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, במכפלה של שניים וחצי ומחולק ב-22 – דהיינו במגבלה של 1,050 ₪ ליום עבודה.

למען הסדר הטוב יובהר, כי השכר אשר ישולם לעובד יהיה ללא התוספות הבאות: תשלומים חד פעמיים, מתנות לחגים, פרמיות לא קבועות, תשלומים שנתיים, שעות נוספות בפועל, תוספת משמרות, כוננויות, החזרי הוצאות וגילום מס בגינם.

בהתייחס לעובד אשר נעדר מחלק מיום העבודה נקבע, כי ישולם לו החלק היחסי של השכר, בכפוף לכך שההיעדרות היא למעלה משעה ליום עבודה.

תשלום השכר יבוצע במועד תשלום משכורת חודש 07/14, ולא יאוחר ממועד תשלום משכורת חודש 08/14.

7. כן נקבע בהסכם, כי עובד אשר קיבל ממעסיקו מקדמה במשכורת חודש יולי 2014 על חשבון שכר העבודה, תיחשב המקדמה כשכר עבודה בגין ימי ההיעדרות. לגבי מעסיק אשר ניכה מהעובד ימי חופשה בגין ימי ההיעדרות המוגדרים בהסכם, נקבע כי התשלום בגין ימי החופשה ייחשב כתמורה בגין ימי ההיעדרות ועל המעסיק להחזיר את ימי החופשה לזכות העובד.

#### ג. תקנות מס רכוש

8. ביום 7.8.14 הותקנו תקנות מס רכוש המסדירות את זכאותם של מעסיקים לפיצוי כספי מטעם רשות המסים בגין תשלום שכר בעת היעדרות עובד מחמת המצב הביטחוני.

9. בהתאם לתקנות, מעסיקים אשר שילמו לעובדיהם שכר בגין תקופת היעדרותם מן העבודה מחמת המצב הביטחוני, רשאים להגיש תביעה בגין תשלום זה, וזאת בגובה של 132.5% מהשכר היומי עבור כל יום היעדרות.

לגבי קבלן כוח אדם, יהא רשאי הקבלן להגיש תביעה בגובה 132.5% מהשכר היומי ששילם בשל יום היעדרות, כאשר 117% משכר העבודה היומי ישולם לקבלן כוח אדם והיתרה תשולם למעסיק בפועל.

10. יצוין, כי לא יאושר תשלום פיצוי כאמור בגין היעדרותו של העובד מסיבה אחרת: מחמת מחלה, חופשה, מילואים או תאונה.

11. גובה הפיצוי ליום עבודה יעמוד על שכר העבודה הממוצע של העובד בחודשים 04/14 – 06/14, ולגבי עובד שהחל לעבוד אצל המעסיק במהלך אותם שלושה חודשים – השכר הממוצע לפי מספר ימי העבודה של אותו עובד באותם חודשים, וזאת עד לגובה תקרה מקסימלית של פעמיים וחצי מהשכר הממוצע במשק, ומחולק ב-22 (1,050 ₪ ליום עבודה).

12. ביום 10.8.14 פרסמה רשות המסים את טפסי התביעה לתשלום הפיצויים כאמור:

12.1. טופס "תביעת פיצויים בין נזק עקיף במבצע צוק איתן".

12.2. גיליון חישוב השכר בו קיים גם סיכום הפיצוי לכלל העובדים.

12.3. רשימה מרכזת של היעדרויות העובדים.

- 12.4. תצהירי היעדרות חתומים של כל אחד מהעובדים שנעדרו בשל המצב הביטחוני.
- בעל עסק המרוחק מעל 40 ק"מ מרצועת עזה, יגיש הצהרה כי העובד בגינו נתבע הפיצוי, עומד בתנאי הזכאות להיעדרות מהעבודה, המנויים בסעיף 5 לעיל.
- טפסי התביעה מצ"ב **כנספת 1** לחוות דעת זו.
13. יובהר כי תנאי להגשת התביעה, הוא כי שולמה משכורת לכל העובדים בגין ימי היעדרותם.
14. בהתאם להוראות חוק מס רכוש וקרן פיצויים, על המעביד להודיע לרשויות המס בתוך שבועיים על עצם קרות הנזק, כאשר בהתאם לתקנות תביעה לפיצויים כאמור תוגש לכל היותר בתוך ארבעה חודשים מיום פרסום התקנות.
15. בהתאם להוראת ביצוע מס' 8/2014 שפרסמה רשות המסים ביום 10.8.14, רשאים מעסיקים להגיש אף בטרם הגשת התביעה, בקשה לקבלת מקדמה בגין נזק עקיף.
- על מעסיק כאמור להצהיר ולהתחייב כי נגרם לו נזק עקיף וכי בכוונתו להגיש תביעה לקבלת פיצוי בגין נזק זה.
- טופס הודעה על נזק ובקשה לקבלת מקדמה מצ"ב **כנספת 2** לחוות דעת זו.

#### **ד. איסור פיטורים**

16. זאת ועוד. בהתאם לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום חל איסור מוחלט על פיטורי עובדים מחמת אחד הנימוקים שלהלן:
- 16.1. היעדרות מהעבודה או אי ביצוע עבודה מחמת הוראה שניתנה בשעת התקפה או שניתנה בעת מצב מיוחד בעורף, אשר בשלה נמנע מן העובד להתייב לעבודתו או לבצעה, ולעניין אדם ע מוגבלות – לרבות בשל מוגבלותו.
- יצוין כי עם פתיחת מבצע צוק איתן הכריזה הממשלה על "מצב חירום בעורף".
- 16.2. היעדרות מהעבודה לצורך השגחה על ילד, אשר טרם מלאו לו 14 שנה ואשר נמצא ברשות העובד, עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד, מחמת הוראה בשעת התקפה או בעת מצב מיוחד בעורף, או עקב הוראה אשר מכוחה מחויב העובד לשהות במוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד.
- והכול בתנאי שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שכן זוגו של העובד לא נעדר מעבודתו, ובלבד שאין במקום העבודה סידור מתאים להשגחה על הילד.
17. פיטורים בניגוד להוראות דלעיל נחשבת בהתאם לחוק כעבירה פלילית.
- מעבר לכך, במסגרת החוק הוטלה על נושא משרה בתאגיד חובה אישית לפקח על ביצוע ההוראות דלעיל.
18. כן נקבע מפורשות, כי היעדרות מחמת כל אחד מן הנימוקים שלעיל לא תיחשב כהפסקה ברציפות עבודתו של העובד ולא תפגע בזכויות הקשורות בותקו.
19. אנו עומדים לרשותכם לכל שאלה ו/או הבהרה ככל שאלו יידרשו.

בכבוד רב,

גלית גולן-רתם, עו"ד