



רשומות

# הצעות חוק

ה מ מ ש ל ה

24 ביולי 2006

257

כ"ח בתמוז התשס"ו

עמוד

572 ..... הצעת חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006

## הצעת חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006

הגדרות

1. בחוק זה –

- "הורה יחיד" – כהגדרתו בחוק משפחות חרי-הוריות, התשנ"ב-1992<sup>1</sup>;
- "חוק ההתגוננות האזרחית" – חוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951<sup>2</sup>;
- "ילד" – מי שטרם מלאו לו 14 שנים, וכן ילד בעל צרכים מיוחדים כהגדרתו בחוק הינוך מיוחד, התשמ"ח-1988<sup>3</sup>;
- "מוסד הינוך" – לרבות מוסד הינוך כהגדרתו בחוק לימוד חובה, התש"ט-1949<sup>4</sup>, מעון כהגדרתו בחוק הפיקוח על המעונות, התשכ"ה-1965<sup>5</sup>, וקייטנה כהגדרתה בחוק הקייטנות (רישוי ופיקוח), התש"ן-1990<sup>6</sup>;
- "מצב מיוחד בעורף" – כמשמעותו בסעיף 99 לחוק ההתגוננות האזרחית;
- "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;
- "קבלן כוח אדם", "מעסיק בפועל" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996<sup>7</sup>;
- "שעת התקפה" – כהגדרתה בסעיף 1 לחוק ההתגוננות האזרחית.

2. איסור פיטורים (א) לא יפטר מעביד עובד בשל היעדרותו מהעבודה או אי-ביצוע העבודה, מחמת הוראה שניתנה בשעת התקפה לפי סעיף 99(ג) לחוק ההתגוננות האזרחית, או הוראה שניתנה בעת מצב מיוחד בעורף לפי סעיף 99(א) לחוק האמור, אשר בשלה נמנע מן העובד להתייצב לעבודתו או לבצעה, לפי הענין.

## ד ב ר ו ה ס ב ר

מכיוון שההסדר שנקבע בהוראת השעה ראוי שיחול בכל מצב שבו ניתנת הוראות בידי כוחות הביטחון, לפי סעיף 99(ג) לחוק ההתגוננות האזרחית או לפי סעיף 99 לחוק האמור, בשעת התקפה או בעת מצב מיוחד בעורף מוצע לקבוע הסדר קבע הרומה להסדר שנקבע בהוראת השעה.

החוק המוצע קובע כי אין לפטר עובד במצב שבו נבצר ממנו להגיע לעבודה בשל הוראות לפי חוק ההתגוננות האזרחית, בעת הכרזה על מצב מיוחד בעורף או בשעת התקפה, או כאשר על העובד להשגיח על ילדו עקב הפסקת פעילות מוסדות החינוך מחמת הוראות כאמור. כמו כן מוצע כי בנסיבות אלה תישמר רציפות עבודתו של העובד ויישמרו הזכויות התלויות בוותק שלו אצל מעבידו למרות היעדרותו מהעבודה.

**סעיף 2** בעת הכרזה על מצב מיוחד בעורף לפי סעיף 99 לחוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951 (להלן – חוק ההתגוננות האזרחית), או בשעת התקפה כהגדרתה בסעיף 1 לחוק האמור, ניתנת סמכות לפי סעיפים 99(ג) או 99(א) לאותו חוק, לאנשי כוחות הביטחון המפורטים בהם, לתת לכל אדם כל הוראה

**כללי** הצעת החוק מבקשת לקבוע הסדר קבע, בדומה להסדר שהיה קיים במהלך שנת 2003 לפי חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (הוראת שעה), התשס"ג-2003 (פורסם בס"ח התשס"ג, עמ' 374) (להלן – הוראת השעה), אשר עמד בתוקפו עד יום 31 בדצמבר 2003.

הוראת השעה נועדה להתמודד עם החשש שהיה קיים בישראל באותה שנה, ולפיו, בשל האיום העיראקי, תיתכן הכרזה על מצב מיוחד בעורף לפי חוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951 (להלן – חוק ההתגוננות האזרחית) אשר בשלה ייאלצו עובדים רבים להיעדר מעבודתם עקב הוראות כוחות הביטחון.

<sup>1</sup> ס"ח התשנ"ב, עמ' 147.

<sup>2</sup> ס"ח התשי"א, עמ' 78.

<sup>3</sup> ס"ח התשמ"ח, עמ' 114.

<sup>4</sup> ס"ח התש"ט, עמ' 287.

<sup>5</sup> ס"ח התשכ"ה, עמ' 48.

<sup>6</sup> ס"ח התש"ן, עמ' 155.

<sup>7</sup> ס"ח התשנ"ו, עמ' 201.

(ב) (1) לא יפטר מעביד עובד בשל היעדרותו מהעבודה לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, עקב אחד מאלה:

(א) סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד מחמת הוראה כאמור בסעיף קטן (א);

(ב) הוראה של השר האחראי שניתנה בשעת התקפה או בעת מצב מיוחד בעורף אשר מכוחה מחויב העובד לשהות במוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד; לענין זה, "השר האחראי" – השר שמוסד החינוך כאמור מצוי בתחום אחריותו;

ובלבד שבתקופת היעדרותו של העובד התקיים אחד מאלה:

(א) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד;

(ב) בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלה ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי – נבצר ממנו להשגיח על הילד.

(2) הוראות פסקה (1)(א) לא יחולו אם היה במקום העבודה של העובד או של בן זוגו, בעת היעדרות העובד כאמור באותה פסקה, סידור נאות להשגחה על הילד.

(ג) היה המעביד 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 (א) או (ב), לפי הענין;

(2) קבע בית הדין לעבודה כי עובד של קבלן כוח אדם פוטר בשל היעדרותו מהעבודה או אי-ביצוע העבודה בנסיבות כאמור בסעיפים קטנים (א) או (ב), לפי הענין, חזקה היא כי המעסיק בפועל גרם לפיטוריו בניגוד להוראות פסקה (1), אלא אם כן הוכיח אחרת;

(3) הוראות סעיף קטן זה באות להוסיף על האיסורים החלים על קבלן כוח אדם כמעביד לפי סעיף זה.

(ד) פוטר עובד בניגוד להוראות סעיף זה, בטלים הפיטורים.

3. היעדרות עובד מהעבודה כאמור בסעיף 2 לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו ולא רציפות בעבודה תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובד אצל מעבידו.

## ד ב ר י ה ס ב ר

היעדרות או אי-ביצוע עבודה כאמור בסעיפים קטנים (א) ו-(ב) המוצעים, וזאת נוסף על האיסורים החלים על קבלן כוח האדם כמעביד.

**סעיף 3** מוצע לקבוע כי היעדרות העובד מהעבודה כאמור בסעיף 2 המוצע, לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו ולא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובד אצל מעבידו, זאת בדומה להסדר הקיים בסעיף 9 לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן – חוק עבודת נשים). ובסעיף 4 לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התשי"ט-1949.

הנדרשת, בין השאר, להצלת חי אדם, כגון חובה לשהות במקומות מסוימים, לרבות בחדרי ביטחון או במקלטים, ולאסור או להגביל לימודים במוסדות חינוך.

הסעיף המוצע בא להגן על עובד שנבצר ממנו להתייצב לעבודתו או לבצע עקב הוראות אלה, או לצורך השגחה על ילדו עקב סגירת מוסד החינוך שבו הוא לומד, ולאסור את פיטוריו בשל כך, והכל בתנאים המפורטים בסעיפים קטנים (א) ו-(ב) המוצעים.

בסעיף קטן (ג) מוצע לאסור על מעסיק בפועל של עובד של קבלן כוח אדם לגרום לפיטורי העובד, בשל

- נטל ההוכחה 4. בתובענה של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על הנתבע כי פעל שלא בניגוד להוראות הסעיף האמור, אם הוכיח העובד שניים אלה:
- (1) כי נעדר מעבודתו או לא ביצעה, בנסיבות כאמור בסעיף 2(א) או (ב)(1), לפי הענין;
- (2) כי הפיטורים היו בעת היעדרותו מהעבודה או אי-ביצועה, כאמור בפסקה (1), או בתוך חודשיים לאחר מכן.
5. לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדרון בתובענה לפי חוק זה, 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 להוציא 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.<sup>16</sup>
6. תובענה בשל הפרת הוראות חוק זה יכול שתוגש בידי העובד או ארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה, ובאין ארגון עובדים כאמור – ארגון העובדים שהעובד חבר בו.
7. לא יזרקק בית הדין לעבודה לתובענה בשל הפרת הוראות סעיף 2, שהוגשה לאחר שחלפו שנים עשר חודשים מיום שנוצרה העילה.
8. פיטר מעביד עובד בניגוד להוראות סעיף 2, או גרם מעסיק בפועל לפיטוריו של עובד של קבלן כוח אדם בניגוד להוראות סעיף קטן (ג) של הסעיף האמור, דינו – הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין, התשל"ז-1977<sup>17</sup> (להלן – חוק העונשין).

## ד ב ר י ה ס ב ר

עשה, בתובענות בשל הפרת הוראות חוק זה, וכן לקבוע כי זכות התביעה תהיה גם לארגון יציג במקום העבודה או לארגון עובדים שהעובד חבר בו.

הוראות דומות מצויות בסעיף 10 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ובסעיף 3 לחוק הגנה על עובדים.

**סעיף 7** מוצע לקבוע תקופת התיישנות מוגבלת של שנה לתובענות על הפרת החוק, זאת בדומה להוראות סעיף 14 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה וסעיף 5 לחוק הגנה על עובדים.

**סעיפים** מוצע לקבוע כעבירה פיטורים או גרימת פיטורים בניגוד להוראת סעיף 2 המוצע ו-13 ולקבוע לענין זה הוראות לגבי אחריות נושא משרה בתאגיד. כן מוצע בסעיף 13 להסמיך את בית הדין האזורי לעבודה לדרון בעבירות על הוראות החוק המוצע.

**סעיף 4** מוצע לקבוע כי בתובענה של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2 המוצע, תהא חובת ההוכחה על הנתבע (המעביד או המעסיק בפועל, לפי הענין), כי פעל שלא בניגוד להוראות הסעיף האמור, אם הוכיח העובד כי פוטר לאחר שנעדר מעבודתו או לא ביצעה בנסיבות האמורות בסעיף 2(א) או (ב)(1) המוצע, וכי הפיטורים היו בעת היעדרותו העובד מעבודתו או אי-ביצועה או בתוך חודשיים לאחר מכן. הוראות דומות המעבירות את נטל ההוכחה למעביד מצויות בסעיף 9 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן – חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה), ובסעיף 33 לחוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז-1977 (להלן – חוק הגנה על עובדים).

**סעיפים** מוצע לקבוע כי בסמכות בית הדין 5-6 לעבודה לפסוק פיצויים, לרבות שלא בשל נזק ממון, ולתת צווי מניעה וצווי

<sup>16</sup> ס"ח התשל"א, עמ' 16.  
<sup>17</sup> ס"ח התשל"ז, עמ' 226.

9. (א) נושא משרה בתאגיד חייב לפקח ולעשות כל שניתן למניעת עבירה לפי אחריות נושא משרה סעיף 8 בידי התאגיד או בידי עובד מעובדיו; המפר הוראה זו, דינו – הקנס הקבוע בסעיף 61(א)(1) לחוק העונשין; בסעיף זה, "נושא משרה" – מנהל פעיל בתאגיד, שותף למעט שותף מוגבל, ופקיד האחראי מטעם התאגיד על ניהול כוח האדם בתאגיד.
- (ב) נעברה עבירה לפי סעיף 8 בידי תאגיד או בידי עובד מעובדיו, חזקה היא כי נושא משרה הפר את חובתו לפי סעיף קטן (א), אלא אם כן הוכיח שעשה כל שניתן כדי למלא את חובתו.
10. לענין חוק זה דין המדינה כדין כל מעביד אחר. דין המדינה
11. הוראות חוק זה באות להוסיף על זכויותיו של עובד לפי כל דין, הסכם קיבוצי או חוזה שמירת זכויות עבודה, ולא לגרוע מהן. שמיירת זכויות
12. שר התעשייה המסחר והתעסוקה ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות ביצוע ותקנות בכל הנוגע לביצועו.
13. בחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969<sup>10</sup>, בתוספת השניה, בסופה יבוא:  
"חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006". תיקון חוק בית הדין לעבודה
14. הוראות חוק זה לא יחולו על אלה: תחילה
- (1) מי שנקרא לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967<sup>11</sup>;
- (2) שוטר כהגדרתו בפקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א-1971<sup>12</sup>;
- (3) סוהר כהגדרתו בפקודת בתי הסוהר [נוסח חדש], התשל"ב-1971<sup>13</sup>;
- (4) עובד השירות כהגדרתו בחוק שירות הביטחון הכללי, התשס"ב-2002<sup>14</sup>, ועובד המוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים.
15. תחילתו של סעיף 3 ביום ט"ז בתמוז התשס"ו (12 ביולי 2006). תחילה

## ד ב ר ו ה ס ב ר

- סעיף 14 מוצע לקבוע כי הוראות החוק המוצע לא יחולו על עובדים שמחובתם להתייצב לעבודתם ולבצעה גם בשעת חירום.
- סעיף 15 מוצע לקבוע את מועד תחילתו של סעיף 3 המוצע, שענינו רציפות בעבודה ושמיירת זכויות, כך שיחול רטרואקטיבית מיום 12 ביולי

<sup>10</sup> ס"ח התשכ"ט, עמ' 70.

<sup>11</sup> ס"ח התשכ"ז, עמ' 86.

<sup>12</sup> ס"ח התשל"א, עמ' 370.

<sup>13</sup> ס"ח התשל"ב, עמ' 459.

<sup>14</sup> ס"ח התשס"ו, עמ' 179.

[החמ 49-2]

