

שמרית גיגי  
יואב אינגבר  
משה עוזיאל  
סמדר גל  
לירז גונן-אללוף

ענת סער  
לירן רז  
אוסנת קולודני-חיים  
ענבל זוסמן  
יוני אייזן  
כרמל מיכאלי

חגי שבתאי  
אריה שפירא  
גלי פלד  
אלון וילנר  
אופיר לוי  
שרית ויור



חגי שבתאי, שפירא | עורכי דין

בית התנועה הקיבוצית רחוב לאונרדו דה וינצ'י 13 תל אביב 6473315  
ט | 03-5259050 פ | 03-5259051 www.hs-law.org

16 במרץ, 2020  
כ' באדר תש"פ

### חוזר 3/21 (עבודה) – עבודה בשעת חירום עקב משבר הקורונה

לאור משבר הקורונה העולמי, יתכן ויוכרז מצב חירום במדינת ישראל. במקרה בו יוכרז מצב חירום במדינת ישראל, ימשיכו לפעול מפעלים חיוניים ומפעלים לשירותים קיומיים.

להלן, מדריך קצר לגבי מהם אותם מפעלים חיוניים ומפעלים לשירותים קיומיים שימשיכו לפעול במקרה בו יוכרז מצב חירום. כיצד ניתן כבר עתה לפעול על מנת שמפעל מסוים יוכר כמפעל חיוני ו/או מפעל לשירותים קיומיים, מי יהיה חייב לעבוד בהם ומה יהיו זכויותיו.

**מפעל חיוני** הנו כל מפעל, או חלק ממנו, הפועל או שאפשר להפעילו לצרכי הגנת המדינה או בטחון הציבור או לקיום הספקה או שירותים חיוניים, ושאושר לענין זה בצו על ידי שר הכלכלה והתעשייה (להלן-"השר") בהתייעצות עם שר הבטחון וכן כל מפעל או חלק ממנו שאפשר להפעילו לצרכי קיום המשק ושפעולתו חיונית לקיום הספקה או שירותים הדרושים לציבור או ליצוא, והשר אישר אותו בצו לענין זה.

**מפעל למתן שירותים קיומיים** – כל מפעל או חלק ממנו, שנותן שירותים, כדלקמן:

(1) אספקת מים, מזון או חשמל, וכן מתן שירותי אשפוז ובריאות, תברואה, תקשורת או דואר.

(2) שירות שיש לספקו לשם מניעת פגיעה חמורה באוכלוסייה או בשטח, שעליו חלה הכרזה על מצב מיוחד בעורף, הכרזה על אירוע חירום אזרחי או הכרזה על מחלה מידבקת מסוכנת.

(3) שירות שלדעת השר הוא חיוני לקיום אספקה או לטיפול באוכלוסייה.

(4) שירות אשר לדעת השר הפסקתו עלולה בנסיבות העניין לגרום לפגיעה רבה בכלכלה המשפיעה על המשק כולו, בכפוף לאישור ועדה מייעצת.

ובלבד שהשר אישר אותו בצו לעניין זה לאור מצב חירום שיוכרז עקב משבר הקורונה.

לאור העובדה, כי יתכן ובימים הקרובים, יוכרז מצב חירום במשק לאור מחלת הקורונה, מוצע כבר עתה למפעלים העונים על ההגדרה של מפעלים למתן שירותים קיומיים ו/או מפעלים חיוניים (לרבות, קיבוצים ומושבים העוסקים בחקלאות ו/או מהווים ספקי מים ו/או מחלקי חשמל היסטוריים וכו') להגיש בקשה להכרה כמפעל חיוני ו/או מפעל לשירותים קיומיים.

לנוחיותכם מצורף למדריך זה העתק מהבקשה שניתן להגיש כבר כעת.

לשימת לבכם, מתנהלים מגעים להכרה בכל הסקטור החקלאי כמפעל חיוני- היה ואכן תתקבל החלטה כאמור יתכן ולא יהיה צורך להגיש בקשות לגבי ענף החקלאות.

### **העסקת עובדים במפעלים חיוניים או במפעלים לצרכים קיומיים, בשעת חירום:**

במקרה בו יוכרז מצב חירום, יהיה רשאי שר הכלכלה והתעשייה לקרוא בצו לכל העובדים במפעל חיוני או במפעל למתן שירותים קיומיים, בין אם הם מועסקים כשכירים ובין אם הם מועסקים כעצמאיים, לשירות באותו מפעל, ובלבד שיתקיימו לגבי התנאים הבאים:

- הנו תושב קבע, למעט חייל, שוטר, אשה הרה או לפני תום שנה אחרי המועד בו ילדה.
  - מלאו לו 16 שנים והוא טרם הגיע לגיל פרישה.
- השר רשאי לגייס לעבודה במפעל חיוני או במפעל לצרכים קיומיים גם מי שעונים על הקריטריונים המפורטים לעיל אבל לא עבדו קודם לכן במפעל הנ"ל.

### **חובת התייצבות לעבודה במפעל חיוני ו/או במפעל לצרכים קיומיים:**

מי שנקרא לשירות עבודה יהיה חייב להתייצב בזמן, במקום ולפני הרשות שנקבעו לכך בצו ולבצע כל עבודה שתוטל עליו מזמן לזמן על ידי מי שנקבע לכך בצו או מטעמו ולהמשיך באופן סדיר בעבודה זו כל עוד הצו בתוקפו.

המפקח הכללי על כוח האדם או המפקח המרחבי רשאי להורות לשוטר להביא אדם שנקרא להתייצבות ולא התייצב לפניו או לפני מי שיורה.

אדם שנקרא לשירות עבודה לא יהיה ניתן לפטר אותו ולא יהיה ניתן להעסיק אותו אלא אך ורק בהתאם להוראות הצו שלפיו נקרא לשירות עבודה אלא בהיתר בכתב מאת המפקח הכללי על כוח האדם ובכפוף לכל דין.

### **תשלום שכר למי שנקרא לשירות עבודה וזכאותו לזכויות סוציאליות:**

שכרו של מי שנקרא לשירות עבודה (להלן-"מגויס" ו/או "מגויס לעבודה") יקבע לפי הוראות הסכם קיבוצי או צו הרחבה שחלים על המגויס וקובעים הוראות לעניין זה, ואם אין הסכם קיבוצי או צו הרחבה כאמור, או שזכויות המגויס לפי הוראות הסכם קיבוצי או צו הרחבה כאמור נופלות מהזכויות שהיו למגויס לעבודה לפי הוראות הסכם קיבוצי החלות על בעל המפעל- יהיה שכרו בהתאם לתפקיד שנקרא למלא ובשיעור שנקבע לתפקיד בהסכם הקיבוצי החל על בעל המפעל, ובאין הסכם קיבוצי- בהסכמה הדדית, ואם אין הסכמה- לפי שיקבע המפקח הכללי על כוח האדם דרך כלל או במיוחד בשים לב לשכר המקובל בענף.

המגויס לעבודה יהיה זכאי לכל הזכויות הסוציאליות המגיעות לעובדים על פי הדין בגין תקופת עבודתו ותקופת עבודתו תובא בחשבון לצורך חישוב הותק שלו.

### **אי תחולת חוקים מסוימים לעניין העסקת מגויס**

חשוב לדעת, כי חוקי עבודה מסוימים, כגון חוק עבודת נשים, חוק עבודת נוער וחוק שעות עבודה ומנוחה, להוציא סעיף 9 שבו (אלא ככל שניתן היתר לגבי העסקה שלא לפי סעיף זה) לא יחולו על העסקת מגויס לעבודה.

מאת עו"ד אוסנת קולודני חיים, מנהלת תחום דיני העבודה ושותפה במשרד עוה"ד חגי שבתאי, שפירא.

החוזר אינו חוות דעת משפטית אלא מידע כללי שאינו מהווה יעוץ משפטי מכל סוג שהוא.