

סגור חלון

המדריך לימי לחימה: למי מותר לשבות ומתי אפשר להוציא לחופשה כפויה

מצב הלחימה והשביתה שהכריזה עליה ועדת המעקב של ערביי ישראל מעלה שאלות עקרוניות בתחום יחסי העבודה • הזכויות והחובות שמעסיקים ועובדים צריכים להכיר
אלה לוי-וינריב 19/5/21

הודעת ועדת המעקב של ערביי ישראל על שביתה כללית בחברה הערבית, על רקע המעצרים המרובים והיחס לציבור הערבי בישראל, עוררה סערה. יום אחד של שביתה גרר תגובות נאצה לצד תגובות תמיכה, קריאות לפיטורי עובדים וגם הודעות פייק על כך שעובדים ערבים ששבתו פוטרו בהודעות טקסט קצרות. מאחורי כל רעשי הרקע והפייק ניזז, מסתתרות כמה שאלות משמעותיות הנוגעות ליחסי עובדים-מעסיקים. האם מותר למעסיקים לפטר עובד שובת? והאם יש משמעות לסוג השביתה?

עוד לפני השביתה עוררו ההסלמה במצב הביטחוני והחששות מההתפרעויות בערים מעורבות שאלות הנוגעות ליחסי עבודה. בתקופה מאתגרת כזאת בזירת העבודה, כדאי לעובדים ולמעסיקים להכיר את הזכויות שלהם.

1. זכויות וחובות השובתים

שביתה "כלכלית", "מעין פוליטית" ו"הזדהות" - כולן מותרות במסגרת יחסי עבודה? שביתה מוגדרת בחוק "כל הפרעה מאורגנת למהלך העבודה התקין". על רקע ההגדרה הזאת, נתפסת השביתה כאקט קיבוצי של עובדים במסגרת סכסוך עבודה עם המעסיק.

אך האם גם שביתה על רקע מחאה נגד השלטון יכולה להיחשב סכסוך עבודה?
לדברי נשיא ביה"ד הארצי בדימוס, יגאל פליטמן, המשמש יועץ מיוחד למשרד AYR - עמר רייטר ז'אן שוכטוביץ ושות', "שביתה מחייבת קודם כול קיומה של עילת שביתה מוצדקת, ועילת שביתה מוצדקת היא כזו שסביר להניח שיש לה השלכה על תנאי עבודת העובדים וביטחונם התעסוקתי. שביתה שהוכרזה עקב סיבה כזאת מוגדרת 'שביתה כלכלית' והיא מותרת".

לצד השביתה הכלכלית הטהורה, ישנה השביתה ה"מעין פוליטית", שעילתה בדרך כלל היא מעשה מדינה לשינוי רגולטורי מסוים או אי-עריכת שינוי מסוים שיש להם השלכה ישירה על תנאי עבודתם וביטחונם התעסוקתי של העובדים, מסביר פליטמן. למשל, שביתת הרופאים והאחיות עקב הפסקת עבודתם של חבריהם בהעדר תקינה להעסקתם. גם שביתה כזאת מותרת.

מעבר לשאלת העילה לשביתה, קיימת גם שאלת אופן מימושה. לדברי פליטמן, "שאלה זו נבחנת במבחני מידתיות של היקפה, משכה, הנזק שגורמת השביתה לציבור וכדומה".

שביתה, לחימה ויחסי עבודה: מה מותר ומה אסור





1

שביתה פוליטית:
אסורה בחוק, אבל לא בהכרח
מצדיקה פיטורים



2

סגירת עסק זמנית:
מותר למעסיק להוציא לחופשה
כפויה, בתנאים מסוימים



3

היעדרות:
כשמסגרות החינוך נסגרות, **אין לחייב**
הורה לילד עד גיל 14 להגיע לעבודה





4

צמצום היקף המשרה: לעובד מותר לסרב, ולהתפטר בדין מפוטר

האם גם שביתה פוליטית מותרת לעובדים?

"ההלכה לגבי סוג זה של עילת שביתה נקבעה בשנת 1986 בבג"צ חטיב נגד בית הדין הארצי לעבודה", אומר פליטמן. באותו מקרה, על רקע חקיקת חוק רמת הגולן, נעדרו המורים הדרוזים באזור מעבודתם במשך כחמישה חודשים. המדינה טענה להתפטרותם בדרך של התנהגות בשל אי התייצבות לעבודה והפרת חוזה עבודה, ואילו אותם מורים טענו שעומדת להם הגנת סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים, שלפיו השתתפות בשביתה אינה בגדר הפרת חוזה העבודה, שהרי בזמן שביתה מושעים יחסי העבודה. בית הדין הארצי פסק כי מדובר בשביתה פוליטית אסורה כנגד חקיקת חוק הכנסת, ופסק הדין אושר על ידי בג"ץ, שקבע כי מדובר בשביתה פוליטית שהיא למעשה ניסיון של גורמים חוץ-ממשליים לכפות אינטרסים שלהם על הגופים הדמוקרטיים הנבחרים - הממשלה והכנסת, ולכן היא אסורה.

השביתה שהוכרזה בחברה הערבית נמצאת תחת ההגדרה הזאת. "על פי הלכת חטיב, מדובר בשביתה אסורה", אומר פליטמן. "השובתים מפירים את חובתם האישית לעבוד על פי חוזה עבודתם ולא עומדת להם הגנת השביתה המותרת על פי חוק".

האם מותר לפטר עובד השובת במסגרת "שביתה אסורה"?

אף שהשביתה אסורה, היא אינה בהכרח עילה לפיטורים. לדברי פליטמן, "ראשית כול, אותה היעדרות בת יום של ערביי ישראל ממקום עבודתם אינה מהווה התפטרות, שהרי הם ישובו למחרת לעבודה כרגיל. ובאשר לפיטורים, על פי ההלכה, מעסיק רשאי לפטר עובד בכפוף לתנאי הכפול הבא: בידו עילת פיטורים מוצדקת וקדם להחלטת הפיטורים הליך שימוע כדן. אי קיום אותו תנאי, אפשר שיביא לבטלות החלטת הפיטורים של המעסיק על ידי בית הדין ואף לתשלום פיצוי לעובד בגין התנהגות חסרת תום לב".

לדברי פליטמן, במקרה של השביתה הנוכחית, מעסיקים לא יוכלו לעמוד בתנאים הנדרשים. "היעדרותם של העובדים הערבים היא אמנם הפרת חובתם האישית לעבוד, אלא שאותה היעדרות בת יום אינה מצדיקה כשלעצמה נקיטת צעד חריף של פיטורים. לכל היותר היא מצדיקה נקיטת צעדים משמעותיים נגדם".

פיטורים שלא כדון, אומר פליטמן, עלולים לגרור השלכות רוחביות. "יש לשים לב שפיטורי אותם עובדים בהעדר הצדקה לכך עלולים להוליד סכסוך עבודה שבמסגרתו אפשר שתקום לעובדים במקום העבודה עילת שביתה מוצדקת".

2. יחסי עבודה בזמן לחימה

האם מותר להוציא עובדים לחופשה כפויה בעקבות המצב הביטחוני?

"נקודת המוצא בדין היא שהמעסיק הוא מי שמסדיר את מועדי החופשות של העובדים, כשם שהוא מסדיר את ימי ושעות העבודה", אומרת עו"ד שני אשכנזי, שותפה וראש מחלקת דיני עבודה במשרד עמית, פולק, מטלון ושות'. "למרות זאת, המעסיק אינו יכול להשתמש בזכות זו באופן בלתי מוגבל ועליו לנהוג כלפי העובד בתום לב.

"על החופשה להיות בת פחות משבעה ימים (אחרת החוק מחייב מתן התראה בת שבועיים לעובד). בנוסף, לא ניתן לכפות על עובד חופשה במקרה שבו אין לו מכסה צבורה מספקת או שהוא מצוי ביתרה שלילית. זאת משום שחופשה בנסיבות אלו כמוה כחל"ת, ומעסיק אינו רשאי להוציא עובד לחל"ת ללא הסכמתו".

האם עסק באזור מאיום מבחינה ביטחונית יכול לצמצם את היקף משרות עובדיו?

עו"ד עמית גרוס, שותף מייסד ומנהל מחלקת דיני עבודה במשרד עורכי הדין דורון, טיקוצקי, קנטור,

גוטמן, נס, עמית גרוס ושות': "מעסיק רשאי לצמצם את היקף המשרה של עובדיו בהסכמתם. אם העובדים מסרבים, הם יוכלו להתפטר בדין מפוטר, לאחר התרעה".

האם מעסיק יכול לחייב את עובדיו להגיע לעבודה?

עובדים רבים מפחדים להגיע לעבודה או מתקשים לעשות זאת בשל אילוצי התקופה (כבישים סגורים, הילדים בבית ועוד). האם אפשר לחייב אותם להגיע בכל מקרה? לדברי גרוס, "על פניו, כן. כל עוד לא נאמר אחרת, ההתנהלות בימים הנוכחיים זהה להתנהלות רגילה, כמו בכל יום עבודה. ככל שהעובד מבקש להיעדר מעבודתו על רקע המצב הביטחוני (באזור שבו לא חלות הגבלות פיקוד העורף), על פי הדין אין המעסיק מחויב להסכים להיעדרותו של העובד, והדבר נתון לשיקול דעתו של המעסיק, אולם לאור המצב הקיים כרגע, על המעסיק לפעול בתום לב ובהגינות ונראה כי יש מקום להיעתר לבקשת העובד ולהחשיב לו את ימי היעדרות כימי חופשה. אם לעובד ימי חופשה צבורים, ייחשב הדבר לימי היעדרות ללא תשלום. ביישובים עם הגבלות פיקוד העורף, העובד רשאי להיעדר מעבודתו ולא ניתן לפטרו עקב כך, אולם המעסיק לא מחויב בתשלום במקרה שלעובד אין ימי חופשה צבורים".

ומה לגבי היעדרות לצורך שהייה עם הילדים?

כאן המצב המשפטי מעט שונה. לדברי עו"ד ערן שוהם, שותף במשרד רובין שמואלביץ, המתמחה בדיני עבודה, "אסור למעסיק לפטר עובד שלא הגיע לעבודה עקב סגירת מוסד החינוך של ילד שגילו נמוך מ-14 (ההגנה ניתנת לאחד ההורים בלבד), אלא אם כן היה במקום העבודה סידור נאות להשגחה על הילד. אם היעדרות העובד היא בשל חשש אישי של העובד, שלא נבע מהנחיות פיקוד העורף, היעדרותו עלולה להיחשב כעבירת משמעת, ובמקרים קיצוניים אף להוביל לפיטורים".