

# מזכר לקוחות | דיני עבודה בתקופת חירום - מבצע "שאגת הארי"



5 במרץ, 2026

לקוחות ועמיתים יקרים,

על רקע ההתפתחויות הביטחוניות האחרונות, ובהמשך להכרזת מצב מיוחד בעורף ולהנחיות פיקוד העורף המתעדכנות מעת לעת במסגרת מבצע "שאגת הארי", מתעוררות בימים אלה שאלות משפטיות וניהוליות משמעותיות ביחסי עבודה, ובפרט בנוגע לחובת ההתייצבות לעבודה, עבודה מרחוק, היעדרויות בשל סגירת מסגרות חינוך, זכויות עובדים בשירות מילואים, ותשלום שכר בתקופות של צמצום פעילות.

לשם סיוע מעשי וממוקד, ריכזנו עבורכם מסמך שאלות ותשובות בתחום דיני העבודה בתקופת חירום, הכולל עקרונות מנחים והמלצות יישומיות להתנהלות זהירה, אחידה ומתועדת, במטרה לצמצם חשיפה למחלוקות ולתביעות.

האמור להלן הינו מידע כללי ואינו מהווה ייעוץ משפטי פרטני; נשמח לסייע בכל שאלה נקודתית.

שלכם,

מחלקת דיני העבודה

וקסלר ברגמן ושות', עורכי דין

## ❖ מהי "היעדרות מותרת" בשעת חירום ומה משמעותה?

"היעדרות מותרת" הינה מצב שבו עובד אינו מגיע לעבודה משום שהדבר נאסר עליו בהתאם להנחיות פיקוד העורף או בשל נסיבות המוכרות בדין בתקופת חירום. כך למשל, בתקופה שבה חלה מדיניות התגוננות מחמירה יותר (כגון "פעילות הכרחית"), עובדים במקומות עבודה שלא הורשו לפעול נחשבו כנעדרים בהיעדרות מותרת.

גם כאשר מדיניות ההתגוננות מאפשרת פתיחה של מקומות עבודה (כגון ב"פעילות מצומצמת" החלה מהיום 5.3.26 בשעה 12:00), ייתכנו מצבים של היעדרות מותרת, למשל כאשר עובד עם מוגבלות אינו יכול להגיע לעבודה בשל מוגבלותו או כאשר עובד נעדר לצורך השגחה על ילד בשל סגירת מסגרות החינוך, בנסיבות המוכרות בדין בתקופת חירום.

חשוב להדגיש כי היעדרות מותרת אינה מנתקת את רציפות יחסי העבודה. לפיכך, זכויות הנגזרות מהרציפות, כגון צבירת ותק וזכויות נלוות, ממשיכות להיציב.

## ❖ האם היעדרות מותרת מקנה זכאות לשכר עבודה?

על פי הדין הקיים, היעדרות מהעבודה בשל מצב חירום אינה מזכה באופן אוטומטי בזכות לשכר, אלא אם מתקיימת הצדקה חוקית כדוגמת חופשת מחלה שהחלה לפני מצב החירום או חופשה שנתיית. עם זאת, בעבר, במבצעי לחימה קודמים, גובשו מנגנוני פיצוי רטרואקטיביים לעובדים שנעדרו מעבודתם מכוח הוראות פיקוד העורף, בין היתר מכוח תקנות מס רכוש וקרן הפיצויים, וכן באמצעות הסכמים קיבוציים שהורחבו בצו על-ידי שר העבודה. הסדרים אלה אפשרו תשלום שכר לעובדים שנעדרו לצורך השגחה על ילד עקב סגירת מוסדות חינוך, בכפוף לתנאים ברורים.

לעת הזו, טרם נקבע מנגנון פיצוי ספציפי למבצע הנוכחי. המלצתנו למעסיקים בשלב זה היא לתעד את היעדרויות העובדים ואת נסיבותיהן, בוודאי עתה עם חזרה איטית לשגרה תחת הנחיות פיקוד העורף במעבר ל"פעילות מצומצמת", ולהימנע מהחלטות חד-צדדיות כלפי עובדים, ולפעול בהתאם להנחיות שצפויות להתבהר ככל שהאירועים יתפתחו.

## ❖ מהו ההבדל בין "מפעל חיוני" לבין "משק חיוני"?

"מפעל חיוני" הוא מעסיק שקיבל תעודה או אישור רשמי ממשרד הכלכלה והתעשייה, בהתאם למסגרות החירום הרלוונטיות ובתיאום עם רשות החירום הלאומית (רח"ל). בדרך כלל, מעסיק שהוא מפעל חיוני מודע לכך ומחזיק באישור כתוב המעיד על מעמדו. ככל שקיימת אי-ודאות, ניתן לבצע אימות מול המידע המתפרסם באתר רח"ל לפי שם המעסיק.

"משק חיוני" הינו מושג רחב יותר וכולל, לצד מפעלים חיוניים בעלי אישור רשמי, גם ענפים ושירותים שהוגדרו כחיוניים לצורך המשך תפקוד המשק בתקופת חירום, לפי קביעות משרדי הממשלה והרשויות הרלוונטיות. ההגדרה עשויה לכלול, בין היתר, תחומי מזון, בריאות ורפואה, בנקאות ושירותים פיננסיים, אנרגיה, תחבורה, וכן תחומים נוספים שעשויים להיחשב חיוניים בתנאים מסוימים, גם אם המעסיק הספציפי לא קיבל תעודה ייעודית. ביום 27.1.26 פורסמה רשימה מפורטת של ענפי העבודה הנכללים תחת הגדרת "משק חיוני", לרבות התייחסות לשרשראות אספקה של אותם ענפים.

## ❖ האם מעסיק רשאי לדרוש מעובדים להגיע לעבודה בתקופת חירום, ומה הדין לגבי עובדים חיוניים?

התשובה תלויה במדיניות ההתגוננות התקפה באותו מועד ובמעמד מקום העבודה;

בתקופה של "פעילות הכרחית", רק מעסיק שמוגדר ומורשה לפעול כמפעל חיוני/משק חיוני או כמי שמספק שירותים קיומיים בהתאם להסדרים הרלוונטיים, רשאי להפעיל את מקום העבודה ולדרוש מעובדיו להגיע למקום העבודה. מעסיק שאינו נכלל בהגדרות אלו ואינו מחזיק באסמכתאות הנדרשות, אינו רשאי לדרוש הגעת עובדיו בניגוד להנחיות, ודרישה כזו עלולה לחשוף אותו לטענות של הפרת חובה חוקית ולסיכון בטיחותי.

במצב של "פעילות מצומצמת" (כפי שהוגדרה החל מהיום 5.3.25 בשעה 12:00) ככל שהנחיות פיקוד העורף מאפשרות פעילות במקום העבודה בכפוף לתנאי מיגון (למשל, קיום מרחב מוגן נגיש בזמן ההתרעה ונהלי התגוננות ברורים), המעסיק רשאי ככלל לדרוש חזרה לעבודה. יחד עם זאת, מומלץ ליישם את החזרה באופן מדורג, לקבוע מדיניות אחידה ושקופה, ולבחון נסיבות פרטניות של עובדים במקרים המוכרים בדין בתקופת חירום, כדי לצמצם חשיפה למחלוקות.

## ❖ במעסיק המוגדר משק חיוני, האם ישנה חובה לאפשר העסקת כלל העובדים?

כמעסיק הנכלל תחת הגדרת "משק חיוני" אין חובה להפעיל את מקום העבודה בהיקף מלא או לזמן את כלל העובדים. היקף ההתייצבות ייקבע לפי מדיניות ההתגוננות והנחיות פיקוד העורף התקפות במועד הרלוונטי, ובכלל זה, בתקופת "פעילות הכרחית" יש להגביל נוכחות פיזית לעובדים שנדרשים לצורך פעילות חיונית בלבד, ובתקופת "פעילות מצומצמת" ניתן להרחיב פעילות בכפוף לעמידה מלאה בתנאי המיגון, אך אין חובה להשיב את כל העובדים למקום העבודה. מומלץ לגבש מדיניות אחידה ומידתית, להעדיף עבודה מרחוק ככל שניתן, ולתעד את השיקולים התפעוליים והבטיחותיים.

## ❖ האם מעסיק רשאי לחייב עובד לעבוד מהבית, והאם עובד יכול לדרוש זאת מהמעסיק?

ככל שתפקידו של העובד מאפשר ביצוע עבודה מרחוק, רשאי המעסיק להורות לעובד לעבוד מהבית כחלק מהפררוגטיבה הניהולית שלו, ובפרט בתקופות חירום או במצבים שבהם קיימות מגבלות תפעוליות או בטיחותיות על העבודה במשרד. עם זאת, על המעסיק להפעיל סמכות זו בתום לב ובאופן סביר, תוך התחשבות בנסיבות אישיות שעשויות להשפיע על יכולת העובד לעבוד מהבית, כגון קושי ממשי הנובע מהשגחה על ילדים או היעדר תנאים פיזיים מתאימים לביצוע העבודה.

מנגד, ככלל אין לעובד זכות מוקנית לדרוש מהמעסיק לאפשר עבודה מהבית, וההחלטה בעניין זה נתונה לשיקול דעתו הניהולי של המעסיק, בכפוף להסכמים החלים במקום העבודה ולחובת ההגינות ותום הלב ביחסי העבודה. בתקופות כאלה מומלץ למעסיקים לגלות גמישות מסוימת באופן ניהול העבודה מרחוק, לרבות בשעות העבודה ובדיווחי הנוכחות, ולהתמקד בתפוקות ובביצוע המשימות הנדרשות.

## ❖ כיצד ניתן להתמודד עם עובדים שמסרבים לחזור למקום העבודה למרות שיש בו מרחב מוגן?

כאשר הנחיות פיקוד העורף מאפשרות פעילות במקום עבודה שיש בו מרחב מוגן שניתן להגיע אליו בזמן ההתרעה, לדוגמה במצב של "פעילות מצומצמת", נקודת המוצא היא כי ניתן לחזור לעבודה. עם זאת, מעסיקים לא צריכים למהר לנקוט צעדים משמעותיים. חשוב לבדוק תחילה אם קיימת סיבה מוצדקת להיעדרות, למשל צורך בהשגחה על ילדים בשל שיבושים במערכת החינוך או נסיבות אישיות מיוחדות הקשורות למצב הביטחוני. ככל שמדובר בחשש אישי בלבד, ללא מניעה ממשית להגיע לעבודה ובהינתן שהעבודה פתוחה וממוגנת בהתאם להנחיות, ככלל היעדרות עשויה להיחשב כבלתי מזכה בשכר.

לצד זאת, מעסיקים רבים בוחרים לנהוג בגמישות, במיוחד כשניתן לבצע את העבודה מרחוק. בשורה התחתונה, מומלץ לפעול בסבירות ובמידתיות, לנהל שיח פרטני ולתעד את החלטות והחלופות שהוצעו.

## ❖ האם במצב בו יש מעבר ל"פעילות מצומצמת" במשק, עדיין ניתן להמשיך במדיניות עבודה מהבית, או שמעסיקים יכולים לבטל אותה בעקבות ההקלות?

הקלות בהנחיות אינן מחייבות חזרה מלאה למשרד, אלא מאפשרות אותה. לכן מעסיקים רשאים להחליט אם להמשיך במדיניות עבודה מהבית או להחזיר עובדים למקום העבודה, בהתאם לצורכי הארגון והאפשרות לעבודה מרחוק.

## ❖ אילו טעויות מעסיקים עושים כבר בימים הראשונים של החזרה לשגרה ומה חשוב לדעת כדי להימנע מתביעות?

אחת הטעויות הנפוצות היא חזרה מהירה מדי לשגרה מלאה, בלי לוודא שניתן לעמוד בפועל בהנחיות ההתגוננות של פיקוד העורף כתנאי להפעלת מקום העבודה, כלומר שיש מיגון זמין ונהלי התגוננות ברורים. טעות נוספת היא דרישה גורפת מכל העובדים לחזור למשרד בלי בחינה פרטנית של נסיבות מוגנות, כמו היעדרות מעבודה לצורך השגחה על ילדים עקב שיבושים במערכת החינוך, שירות מילואים, או מצבים נוספים שמוכרים בדין בתקופת חירום. בנוסף, יש מעסיקים שממהרים להגדיר היעדרויות כבלתי מוצדקות. בתקופת חירום בתי הדין מצפים מהמעסיקים לנהוג במידת גמישות וסבירות, ולכן חשוב לפעול בשיקול דעת, לתעד החלטות ולבחון כל מקרה לגופו.

## ❖ האם ניתן להוציא עובד לחופשה שנתית במהלך תקופת חירום?

כן, אך בכפוף לכללי חוק חופשה שנתית ולניהול סביר של המהלך. בהסכמת העובד ניתן לנצל ימי חופשה בהתאם לצבירה הקיימת וללא מגבלות מיוחדות. הוצאה חד-צדדית לחופשה ביוזמת המעסיק אפשרית גם היא, אולם חופשה העולה על שבעה ימים מחייבת מתן הודעה מוקדמת של ארבעה עשר ימים לעובד על הוצאתו הצפויה לחופשה. כמו כן, לא ניתן להכניס עובד ליתרת חופשה שלילית ללא הסכמתו המפורשת, ומומלץ לעגן כל הסכמה לצבירה שלילית בכתב.

### ❖ האם ניתן להוציא עובד לחל"ת (חופשה ללא תשלום)?

ככלל, חל"ת אינו כלי שהמעסיק יכול להחיל באופן חד-צדדי. הוצאה לחל"ת מחייבת הסכמה של העובד, או מקור נורמטיבי מחייב אחר כגון הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חקיקה ייעודית. בהיעדר הסכמה כאמור, אין ליישם חל"ת, ומעסיק המבקש לעשות שימוש במנגנון זה נדרש לקבל הסכמה ולעגן אותה בכתב. חשוב לציין כי בתקופות חירום קודמות המדינה קבעה לעיתים מנגנוני שיפוי או פיצוי בדיעבד שנקשרו לחל"ת, אולם בשלב זה קיימת אי-ודאות הן ביחס לעצם קביעת מנגנון כזה והן ביחס לתנאיו, לרבות השאלה אם יידרש מימוש מוקדם של ימי חופשה.

### ❖ האם מעסיק יכול לפטר עובד שנעדר עקב המצב?

הדין אוסר על פיטורים בשל היעדרות מותרת או בשל אי-ביצוע עבודה שנמנע מהעובד לבצע עקב הנחיה שניתנה במסגרת המצב המיוחד בעורף. לפיכך, פיטורים המבוססים על עצם ההיעדרות המוגנת הם אסורים. עם זאת, אין מניעה עקרונית מפיטורים מטעם אחר שאינו קשור להיעדרות, כגון צמצומים שנקבעו מטעמים ענייניים, כשל מקצועי שאינו קשור למצב החירום, או התנהלות משמעתית חריגה. במצב כזה, מומלץ לפעול בזהירות, לקיים הליך תקין ולתעד את הנימוקים, שכן הנטל יהיה על המעסיק להראות כי הפיטורים אינם קשורים להיעדרות המוגנת.