

## מצב החירום הביטחוני והמצב המיוחד בעורף- היבטי דיני עבודה

### עדכוני לקוחות

לנוכח מצב החירום במדינת ישראל בימים אלו, על רקע מבצע "חרבות ברזל" והמצב המיוחד אשר הוכרז בעורף, בכל רחבי מדינת ישראל, נבקש להביא לידיעתכם מידע חשוב בקשר עם העסקת עובדים ולהתייחס לשאלות אשר מתעוררות מטבע הדברים, במצב הקיים.

### 1. האם העובדים נדרשים להמשיך ולהגיע לעבודה סדירה ומתי עובדים רשאים שלא להגיע לעבודה?

אם ניתנה הוראה של פיקוד העורף המונעת או אוסרת התייצבות במקום העבודה, כמובן שאין העובד נדרש להתייצב לעבודה. בהיעדר הוראה המונעת או אוסרת התייצבות העובד במקום העבודה כאמור, העובד נדרש להתייצב לעבודה, ככל שאין מתקיים אחד מן החריגים, כגון:

- העובד מנוע מלהתייצב לעבודה בשל מוגבלות;
- העובד נדרש להשגיח על ילדו שטרם מלאו לו 14 שנים, ובמקרים שמדובר בילד בעל מוגבלות – שטרם מלאו לו 21 שנים, והעובד משמש כהורה יחיד או שכן הזוג של העובד לא נעדר מעבודתו לצורך השגחה על הילד.

עם זאת, נדרש וראוי מצד המעסיק להפעיל שיקול דעת, אם קיימות חלופות מתאימות להתייצבות לעבודה בנסיבות העניין, כגון עבודה מהבית, מתן אישור לעובד לשהות בחופשה, וכד'.

### 2. האם כיום ישנן הגבלות על פעילות מקומות עבודה?

לפי הנחיות פיקוד העורף, (שתוקפן בעת הזו, עד ליום 12.10.23 בשעה 18:00 אך צפויות להיות מוארכות), קיימות מגבלות על מקומות עבודה המצויים באזורים הבאים:

עוטף עזה, מערב הנגב, מרכז הנגב, לכיש, השפלה, שפלת יהודה, דן, ירקון, שרון, יהודה, שומרון וירושלים. באזורים הללו, ניתן לקיים פעילות של מקום עבודה רק במקום שבו ניתן להגיע למרחב מוגן תקני, בזמן התגוננות. ביתר חלקי הארץ, לא הוטלו מגבלות מיוחדות על מקומות עבודה.

### 3. אם עובד לא הגיע לעבודה – האם המעסיק נדרש לשלם לו שכר?

במקרה שבו עובד נדרש להתייצב לעבודתו ולא עשה כן, ללא סיבה מוצדקת, לא יהיה זכאי לשכר. גם במקרים בהם עובד לא התייצב לעבודתו מסיבה מוצדקת, כגון במקרה של קיום הוראות פיקוד העורף, אשר מנעו את התייצבותו לעבודה, העובד לא יהיה זכאי לתשלום שכר באופן אוטומטי, אך יתכן, כי באופן רטרואקטיבי, למשל לאחר סיום הלחימה או המצב המיוחד, ייקבע על ידי הרשויות המתאימות, או בהסכמה (למשל במסגרת הסכם קיבוצי) כי העובד

זכאי לשכר מאת המעסיק (ובמקרה כזה, ככל הנראה, המעסיק יפוצה בגין כך), כפי שהיה גם במקרים דומים בעבר, כגון במבצעים "עופרת יצוקה", "עמוד ענן" ו-"צוק איתן".

**4. האם ניתן לחייב עובד להתייצב לעבודה? ואילו סנקציות ניתן לנקוט כנגד עובד שלא התייצב לעבודה?**

עובד שלא התייצב לעבודה, ללא סיבה מוצדקת כפי שפירטנו מעלה, ניתן לנקוט כלפיו בסנקציות משמעתיות לפי המקובל ובהתאם להסדרים הקיימים במקום העבודה (למשל בהתאם לתקנון משמעת או הסכם קיבוצי מפעלי), עד כדי פיטורים במקרים המתאימים לכך. עם זאת, לנוכח הייחודיות והחומרה של המצב הקיים, ראוי ונכון לבחון היטב אם המקרה מצדיק נקיטה בצעדים משמעתיים, ובמיוחד כאשר נדרשים לפיטורי עובד. חשוב לזכור, כי אין לנקוט סנקציות או לפטר עובד אשר נעדר מסיבה מוצדקת כגון אלו שפירטנו מעלה, או בשל שירות מילואים.

**לגבי מקומות עבודה אשר הוכרזו כ"מפעל חיוני" או כ"מפעל למתן שירותים קיומיים"**, על רקע גיוסי המילואים וההכרזות על מצב מיוחד בעורף ומצב חירום אזרחי, אי התייצבות עובד לעבודה עלולה להוות עבירה פלילית, ואף לחשוף את העובד לעונש מאסר.

כמו כן, יתכן כי במקרים אלו, מעסיק לא יהא רשאי להורות על פיטורי עובד, אלא לפי היתר מיוחד. מפעל חיוני או מפעל למתן שירותים קיומיים הוא מקום עבודה אשר הוכרז ככזה, על ידי הרשות המוסמכת וניתן לעיין [ברשימת מפעלים חיוניים באתר משרד העבודה](#).

**5. האם מעסיק רשאי לדרוש מעובד לעבוד מרחוק? והאם עובד יכול לדרוש לעבוד מרחוק?**

מעסיק רשאי לדרוש מעובד לבצע את עבודתו מרחוק, ככל שהעובד יכול לבצע עבודתו מרחוק, הן באופן כללי (לאור מאפייני התפקיד וסוג העבודה שמבצע העובד) והן על רקע המצב הביטחוני המיוחד (כלומר, שאין מניעה נקודתית לבצע את עבודתו מרחוק, כגון במקרה בו העובד נדרש להשיג על ילדיו הפעוטים באופן המתיר לו שלא להתייצב במקום עבודתו, או שהוא מצוי בשירות מילואים וכיוצא באלו).

עובד אינו רשאי 'לדרוש', לבצע את עבודתו מרחוק, אך בהחלט רשאי לבקש לעשות זאת, כאשר הדבר ניתן, ועל המעסיק לשקול זאת, באופן ראוי ובשים לב למצב הקשה והחריג, הקיים.

**6. האם מעסיק מחויב לאפשר לעובד לצאת לחופשה? והאם מעסיק רשאי להודיע לעובד על הוצאתו לחופשה?**

למעשה חל הדין הכללי ביחס להוצאת עובד לחופשה ולמתן רשות לעובד לצאת לחופשה. כלומר, עובד רשאי ליטול חופשה ברשות מעסיקו בלבד וככל שקיימת לו יתרת ימי חופשה ומעסיק רשאי להוציא עובד לחופשה, ובלבד שקיימת לעובד יתרת ימי חופשה. במקרים בהם המעסיק מבקש להוציא את העובד לחופשה שמשכה שבוע (7 ימים) או יותר, הוא נדרש להודיע על כך לעובד לפחות שבועיים (14 ימים) מראש. במקרים בהם לעובד אין יתרת ימי חופשה, מעסיק אינו רשאי להוציא את העובד לחופשה, אלא בהסכמת העובד.

**7. האם מעסיק יכול לעצור את העבודה ואת הפעילות במקום העבודה? ומה זה אומר מבחינת העובדים?**

מעסיק יכול לעצור את העבודה ואת הפעילות ובמקרים מסוימים, אפילו מחויב לכך, אלא אם הוכרז כמפעל חיוני או מפעל למתן שירותים קיומיים. ככל שמעסיק הפסיק את הפעילות במקום העבודה מיוזמתו, הוא נדרש לשלם לעובדים שכר, למעט מקרים בהם העובדים מועסקים במשרה משתנה והמעסיק אינו מחויב להיקף משרה מסוים. עם זאת, מעסיק יכול לנקוט בכמה אפשרויות נוספות כדי שלא להידרש לשאת בעלויות השכר בשעה שמקום העבודה אינו פעיל, למשל:

- להוציא את העובדים לחופשה (בכפוף לתנאים שצינו למעלה);
- להעביר את העובדים למתווה של עבודה מהבית, כאשר זה רלוונטי ואפשרי בנסיבות העניין;
- לפעול להוצאת עובדים לחל"ת. מדובר באפשרות שעלולה להיות חריגה ונוקשה לעומת אפשרויות אחרות, ולפיכך, יש לנקוט בה במקרים המתאימים בלבד. ככל שנוקטים באפשרות זו, יש לקיים הליך מסודר בהתאם לדין.

#### **8. האם יש כללים מיוחדים ביחס לעבודה במצב הנוכחי?**

התשובה היא - כן. בהחלט ישנן הוראות ייחודיות הניתנות על רקע המצב המיוחד הנוכחי, או הוראות מיוחדות שבאות לידי ביטוי בשעה זו. כך למשל, במהלך מצב החירום הקיים:

- ברוב הענפים במשק, וככל שאינם נמנים על תחומים מסוימים\*, ניתן להעסיק עובדים עד 67 שעות שבועיות (במקום 58) בתנאי שמכסת שעות העבודה הנוספות בחודש לא תעלה על 90 וכן, עובדים, המסכימים לכך, ניתן להעסיק למשך 14 שעות עבודה ביום (במקום 12). עובד המועסק למשך יותר מ-12 שעות ביום, זכאי להפסקה נוספת, בת רבע שעה לאחר השעה ה-12.

לגבי מעסיקים המעסיקים מעל 20 עובדים, ההיתר יינתן בתנאי שמתקיים אחד הבאים: א. 20% ממצבת העובדים נעדרת מסיבה שאינה תלויה במעסיק ולא ניתן לשמור על התקופה ללא שימוש בהקלות לפי ההיתר; ב. העבודה מתבצעת במשמרות ולפחות 20% מעובדי המשמרת נעדרים מסיבה שאינה תלויה במעסיק ולא ניתן לשמר את התפוקה, בהיעדר אותה משמרת; ג. מקום העבודה הוכרז כמפעל חיוני ערב מצב החירום המיוחד.

- עובדים בתחום ה-'שמירה' המסכימים לכך, ניתן להעסיק למשך 14 שעות ביום (במקום 12), ועד 37 שעות נוספות שבועיות (במקום 16) ובמקרה כזה, יהא העובד זכאי להפסקה נוספת בת שלושים דקות;
- לגבי מפעל חיוני או מפעל למתן שירותים קיומיים, יתכן שעבור פיטורי עובד יידרש היתר מיוחד, שלא ניתן יהיה להפסיק את הפעילות או לשנות את שעות העבודה, ועוד.

לאור זאת, חשוב מאוד להתעדכן באופן שוטף בקשר עם הכללים החלים במצב הנוכחי.

ישנן כמובן שאלות רבות נוספות אשר מתעוררות בנסיבות העניין וכן, מטבע הדברים, מדובר במצב דברים דינאמי, המתעדכן מעת לעת.

**אנא, אל תהססו לפנות אלינו בכל שאלה.**

\*התחומים שעליהם לא חל ההיתר המיוחד המפורט למעלה, הם: התחבורה הציבורית; ענף ההובלה; ענף ההיסעים; ענף הבנייה; התשתיות; הצמ"ה; עבודות ציבוריות ושיפוצים.

**עדכון זה הוכן ע"י עו"ד מיכאל איילון, שותף ומוביל תחום דיני עבודה, ועו"ד שגיא פדוראנו, שותף.**

עדכון זה נועד לספק מידע כללי ותמציתי בלבד. הוא אינו מהווה ניתוח מלא או שלם של הסוגיות הנידונות, אינו מהווה חוות דעת משפטית או ייעוץ משפטי ואין להסתמך עליו.

## אנשי קשר



**שגיא פדוראנו**  
שותף



**מיכאל איילון**  
שותף