

שאלות ותשובות מהשטח – דיני עבודה

במצב חירום

עדכוני לקוחות

ניוזלטר למעסיקים (19 ביוני 2025)

לאחר שבתחילתו של מצב החירום הנחיות פיקוד העורף הגבילו מאוד את מרבית פעילות המשק, לרבות מקומות העבודה, נכון למועד זה חלה הקלה מסוימת בפתיחת מקומות העבודה, ומתאפשרת חזרה לפעילות שגרתית, בכפוף לעמידה בהנחיות פיקוד העורף וההתמגנות (למעט אזורים גיאוגרפיים מסוימים). ככל הנראה צפויים שינויים נוספים בהמשך.

המצב הקיים מעלה שאלות שונות בקרב מעסיקים הנוגעות להתאמות הנדרשות לגבי אופן ההעסקה והיקפי ההעסקה, שאלות בנושא עבודה מרחוק, סוגיות הנוגעות בתשלום שכר לעובדים, היעדרויות של עובדים, חופשות יזומות, הגנה מפיטורים ועוד.

הנה כמה תשובות לשאלות העיקריות שעולות מהשטח...

האם חלה חובה על מעסיק לשלם שכר לעובד שלא הגיע לעבודה בשל מצב החירום?

כלל האצבע הוא שעובד שלא הגיע לעבודה, גם אם הוא מוגן ו/א מקום העבודה היה סגור בשל המצב – אינו זכאי לשכר, בתנאי שהמעסיק קיים את חובת תום הלב.

כלומר, על המעסיק לקחת בחשבון את אילוצי וקשיי התקופה (ילדים ברקע, לילות ללא שינה, חרדה ביטחונית) שמקשים לעבוד, להיות קשובים לכך ולנסות להגיע להסדרים עם העובדים, כמו למשל:

• **עבודה מרחוק:** בהתאם לאופי העבודה והיכולת.

• **הוצאה לחופשה בתשלום:**

- אם יש לעובד ימי חופשה צבורים המעסיק יכול להוציא את העובד לפחות מ-7 ימי חופשה בהתראה מיידית ולמעלה מכך, באופן מידי בהסכמת העובד או בהתראה של 14 ימים מראש ללא הסכמת העובד.
- אם אין לעובד ימי חופשה צבורים, ניתן להוציא את העובד לחופשה בהסכמת העובד בלבד, תוך צבירת חופשה שלילית. במקרה כזה מומלץ שלא להכניס עובד ליתרה שלילית גבוהה מדי ולערוך הסכמה כתובה עם העובד לגבי האפשרות לנכות את תשלום החופשה מתשלומים שיגיעו לעובד בהמשך, במידת הצורך.
- לעובד אין זכות לצאת לחופשה. עם זאת, מצופה ממעסיק לשקול להתיר לעובד לעשות כן, כאשר הוא אינו נדרש לעבוד.

• **חל"ת:** נדרשת הסכמת העובד, וכן, לעמוד בהגבלות הרגילות לגבי הוצאה לחל"ת כגון קבלת היתר במקרה של עובדים מוגנים (היריון, טיפולי פוריות, מילואים או בני/בנות זוג של משרתי מילואים). שימו לב שלפי שעה, אין עדיין הסדרה ספציפית למצב הנוכחי (כמו שהייתה בקורונה).

ומה לגבי עובד שנתקע בחו"ל?

עובד השווה בחו"ל וציוד העבודה שלו מצוי עמו והוא יכול לבצע את עבודתו – אין מניעה שימשיך לעבוד מחו"ל והמעסיק אף יכול לדרוש זאת ממנו. בנוסף, המעסיק אף יכול להשתתף ולרכוש עבור העובד ציוד (למשל, מחשב) שבאמצעותו יוכל לעבוד מרחוק. חשוב לציין שככל שעובדים אלה אינם יכולים לעבוד, הם גם לא יהיו זכאים לשכר.

מה אסור ומה מותר בנוגע לעבודה מהבית?

לעובד אין זכות קנויה לעבודה מהבית, והדבר מסור לשיקול דעתו של המעסיק. עם זאת, החלטת המעסיק אם להתיר או לא להתיר עבודה מהבית, כפופה לתום לב מצד המעסיק, כך שבמידה וקיימת אפשרות לעבודה מהבית בתקופת שגרה, מומלץ למעסיק לאפשר זאת גם בתקופת החירום.

יש לשים לב שאם עובד יכול מבחינה טכנית ומבחינת אופי העבודה לעבוד מהבית, ולמרות הנחיית המעסיק בחר שלא לעשות כן, הוא ייחשב כמי שנעדר מהעבודה ללא הצדקה (וגם לא יהיה זכאי לשכר).

גם לעובדים שהחוק מתיר להם להיעדר מהעבודה (ראו בהמשך), אין פטור גורף מעבודה מהבית (לרבות עובדים בעלי מוגבלויות), כאשר העבודה מהבית פוטרת את הקושי של אותו עובד להתייצב לעבודה.

במקרה של עבודה מהבית יש כמה כללים שאנו ממליצים לכל מעסיק ליישם:

- **דיווח שעות:** יש להקפיד על דיווח שעות עבודה גם בעבודה מהבית, שכן מדובר על חובה המוטלת על המעסיק.
- **הטרדה מינית ופרטיות:** החוק למניעת הטרדה מינית ודיני פרטיות חלים גם בעבודה מהבית, גם במסגרת פגישות שנערכות אונליין.
- **שימוש במצלמה:** ניתן לחייב עובדים לפתוח מצלמה בשיחות, רצוי להודיע לעובדים על כך מראש כדי שיוכלו להיערך ולהתחשב כמובן בנסיבות אישיות מיוחדות שיועלו על ידם.
- **אבטחת מידע:** יש להזכיר לעובדים את כללי אבטחת המידע.

האם יש עובדים מוגנים מפיטורים במצב החירום?

כן. עובדים שהם הורים לילדים עד גיל 14, שכן הזוג לא יכול לשמור עליהם ונדרשים להשיג עליהם מכוח הנחיות פיקוד העורף; עובדים שהם הורים לילדים עם מוגבלויות עד גיל 21, ועובדים שהם בעלי מוגבלויות שאינם יכולים להגיע בזמן למרחב מוגן רשאים להיעדר מהעבודה ולא ניתן לפטר אותם בשל היעדרות זאת.

חשוב לציין – כי אין מניעה לפטר את אותם עובדים מסיבה אחרת, שאינה קשורה להיעדרותם מהעבודה בכפוף לקיום חובת השימוע, אולם בשל המצב אין מניעה בקיום שימוע מקוון. שימו לב- גם כשעושים שינוי בתנאי העסקה, הרעה מוחשית או שינוי בהיקף משרה – יש להקפיד (גם בימים אלה) על הליך השימוע.

מה זה מפעל חיוני או משק חיוני והאם העסק שלי יכול להיחשב כזה?

בחמשת הימים הראשונים של מצב החירום (מיום 13.6.2025 ועד ליום 18.6.2025), הוטלו הגבלות משמעותיות על מקומות העבודה והעסקת עובדים במקום העבודה עצמו הייתה מותרת רק במידה ומקום העבודה ענה על אחת מהגדרות הבאות:

- **מפעל חיוני:** מפעל שקיבל אישור רגולטורי עוד לפני הכרזת מצב החירום, והוא פועל לצורכי הגנת המדינה או ביטחון הציבור, לקיום אספקה או שירותים חיוניים.
- **מפעל למתן שירותים קיומיים:** מפעל שקיבל אישור רגולטורי לפני הכרזת מצב החירום, והוא הפועל לצרכי אספקת שירותים כגון מים, מזון, חשמל, שירותי בריאות, תברואה, תקשורת וכיוב'.
- **משק חיוני:** גורמי ייצור, משאבים, שירותים, מוצרים, חומרים, אספקה ופעולות החיוניים לקיום האוכלוסייה, למאמץ המלחמתי ולכלכלת המדינה (אף אם אינם "מפעל חיוני"). מדובר בהגדרה עצמית ובהמשך, ובמידת הצורך, נטל ההוכחה בדבר חיוניות הפעילות תהיה על המעסיק.

שימו לב: בתקופת מצב החירום עד ליום 18.6.2025, מעסיק שהוא משק חיוני לא היה יכול **לחייב** עובדים להגיע, אלא רק **לאפשר** להם לבוא לעבודה – וזאת בכפוף למדיניות פיקוד העורף, והוא מחוייב להפעלה של מינימום כוח האדם ההכרחי לפעילות החיונית ולמרחב מוגן תקני במקום העבודה.