

שאלות ותשובות מהשטח – דיני עבודה במצב חירום | ניוזלטר למעסיקים

עדכוני לקוחות

אתמול, 28.2.2026, עם פרוץ מבצע "שאגת הארי", הוכרז מצב חירום מיוחד בעורף. בהתאם למצב המיוחד, אין לקיים פעילות במקומות עבודה בכל הארץ, למעט "משק חיוני". מטבע הדברים, בשלב זה קשה לנבא כיצד ייראו הימים הקרובים. על מנת לסייע במעט בפיזור אי הוודאות, ריכזנו עבורכם מספר כללי אצבע ותשובות לשאלות עיקריות שעשויות להתעורר בקשר עם העסקה, עבודה מרחוק, תשלום שכר לעובדים, היעדרויות של עובדים, ועוד. בנוסף וכתמיד, צוות דיני העבודה במשרדנו עומד לרשותכם למתן ייעוץ משפטי מותאם אישית.

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/או 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 מיידי, 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). **יש לשים לב שנכון לעכשיו אין הקלות שנוגעות לחל"ת ועל כן התקופה המינימאלית היא 30 ימים (יתכן שתתקצר בהמשך כמו במבצע "עם כלביא").**

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 שאם קיימת אפשרות לעבודה מהבית בתקופת שיגרה,

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, ולא יהיה זכאי לשכר.

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

נכון לעת הזו הוטלו הגבלות משמעותיות על מקומות העבודה והעסקת עובדים במקום העבודה עצמו מותרת רק במידה ומקום העבודה ענה על אחת מההגדרות הבאות:

- **מפעל חיוני:** מפעל שקיבל אישור רגולטורי 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 פועל 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"), כפי שהוגדרו על ידי משרדי הממשלה או הרשויות הייעודיות.
- שימו לב: בתקופת המצב המיוחד בעורף, מעסיק שהוא "משק חיוני" לא יכול **לחייב** עובדים להגיע, אלא רק **לאפשר** להם לבוא לעבודה – וזאת בכפוף למדיניות פיקוד העורף, והוא מחויב להפעלה של מינימום כוח האדם ההכרחי לפעילות החיונית, ולמרחב מוגן תקני במקום העבודה.

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



לי אלטר קיציס
שותפה



רוני שרון אבירם
שותפה



מיכאל איילון
שותף