

ניוזלטר למעסיקים – מבצע שאגת הארי – 10 במרץ 2026

עדכוני לקוחות

החל מיום 28.2.2026, מצוי המשק במצב חירום – אמנם בדומה לאחרים שפקדו אותנו בתקופה האחרונה, ועדיין – מצב חריג המעלה שאלות, קשיים ואתגרים.

לאחר שבתחילתו של מצב החירום, הנחיות פיקוד העורף הגבילו את מרבית הפעילות במשק, לרבות מקומות העבודה, נכון למועד כתיבת שורות אלה, חלה הקלה מסוימת באשר לפתיחת מקומות העבודה, ומתאפשרת חזרה הדרגתית לפעילות שגרתית, בכפוף לעמידה בהנחיות פיקוד העורף ובהוראות ההתמגנות. מטבע הדברים, המצב דינאמי ועשויים לחול שינויים נוספים בהמשך.

המצב הקיים מעורר שאלות שונות בקרב מעסיקים, בין היתר, ביחס להתאמות הנדרשות בעניין העסקת העובדים, אופן ההעסקה והיקפה, שאלות בדבר עבודה מרחוק, סוגיות הנוגעות לתשלום שכר לעובדים, היעדרויות עובדים, חופשות יזומות, הגנה מפני פיטורים ועוד ועוד.

על מנת לעשות סדר בדברים, ערכנו עבורכם סקירה תמציתית של השאלות העיקריות העולות מן השטח.

1. אני מקום עבודה שפועל בהתאם להנחיות במצב החירום. האם העובדים שלי מחויבים להגיע לעבודה?

ככלל, כן. ישנן אוכלוסיות מסוימות שרשאיות להיעדר מהעבודה ולא ניתן לפטרן בשל כך. למשל:

- **הורה אשר נותר בבית לצורך השגחה על ילדים עד גיל 14** (או עד גיל 21, ככל שמדובר בילדים עם צרכים מיוחדים), עקב סגירת מוסדות החינוך ובלבד שאין הורה נוסף הנוטר עם הילדים.
- **עובד עם מוגבלות** אשר נעדר מהעבודה בשל כך שהגעה לעבודה מונעת ממנו לקיים את הנחיות פיקוד העורף בשל מוגבלותו (למשל, אם אינו יכול להגיע למרחב מוגן בזמן ההתגוננות).

נדגיש כי במפעלים חיוניים ובמפעלים למתן שירותים קיומיים (במידה שהוכרזו ככאלה), כל עובד שנדרש להתייצב מכוח צו קריאה, מחויב להגיע לעבודה. זאת, אף אם חלות לגביו ההגנות כאמור לעיל.

2. עובד מבקש שלא להגיע לעבודה, אף שאינו נמנה על אוכלוסייה מוגנת ואינו זכאי להיעדר. מה אפשר לעשות?

עובד כזה איננו מוגן מפני פיטורים וייחשב כמי שנעדר מהעבודה ללא הצדקה.

עם זאת, במצבים מסוג זה, מומלץ להימנע, ככל הניתן, מנקיטת גישה דווקנית, ולהפעיל שיקול דעת בהתחשב בנסיבות המיוחדות.

1. האם מעסיק מחויב לשלם שכר לעובד שלא התייצב לעבודה?

- **עסק שאינו פעיל בהתאם להנחיות פיקוד העורף** אינו נדרש לשלם שכר לעובד שלא עבד;
- **עסק פעיל, כשהעובד בחר שלא להגיע לעבודה** (בין אם מדובר בעובד מוגן בהתאם לדין ובין אם בעובד שאינו מוגן אך לא התייצב לעבודה) אינו נדרש לשלם שכר לעובד;
- **עסק שרשאי לפעול בהתאם להנחיות פיקוד העורף, אך אינו פעיל מבחירה והעובד עמד לרשות המעסיק והיה נכון לעבוד** נדרש לשלם שכר לעובד, או לחלופין לפעול להוציא את העובד לחל"ת או לחופשה.

4. איך בכל זאת ניתן לסייע לעובדים שאינם זכאים לשכר?

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.

מניסיון העבר, נציין בזהירות הנדרשת כי סביר שייקבע בהמשך הסדר כולל בעניין, אשר יסדיר תשלום לעובדים הללו, באופן חלקי או מלא, ובהתאם לקריטריונים שונים. עם זאת, ועד לגיבוש ויישום מתווה כזה, קיימים מספר פתרונות אפשריים. כך 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). יש לשים לב כי נכון לעת זו אין הקלות הנוגעות לחל"ת, ועל כן התקופה המינימלית הינה 30 ימים (ייתכן שתתקצר בהמשך, כפי שהיה במבצע "עם כלביא"). עם זאת, לפי המתווה המתגבש שטרם אושר של שר האוצר, תתקצר התקופה ל-14 יום. מתווה הפיצוי לשכירים עתיד לכלול גם קיצור של תקופת האכשרה הנדרשת לזכאות לדמי אבטלה, וכן אי-ניכוי ימי החופשה של העובד וביטול ימי ההמתנה הקבועים כיום בדין.

5. האם מעסיק מחויב לאפשר עבודה מהבית?

עבודה מהבית מסורה לשיקול דעתו של המעסיק ואינה מהווה זכות מוקנית של העובד. עם זאת, ככל שקיימת אפשרות לעבודה מהבית בתקופת שגרה, מומלץ למעסיק לאפשר זאת גם בתקופת החירום. על המעסיק להביא בחשבון את הנחיות פיקוד העורף העדכניות, וכן את מתכונת העבודה ואת ההיתכנות הטכנית לביצועה מרחוק.

כאשר עבודה מהבית אינה נהוגה אצל המעסיק, אך אפשרית בנסיבות העניין, מומלץ לבחון את האפשרות להתיר זאת במהלך מצב החירום.

6. אם התרתי עבודה מהבית – על מה חשוב להקפיד?

במקרה של עבודה מהבית, קיימים מספר כללים אשר מומלץ לכל מעסיק ליישם: דיווח שעות מהימן ושוטף; הקפדה על שעות העבודה והמנוחה; שימוש במצלמה (ניתן לחייב עובדים לפתוח מצלמה בשיחות. מומלץ להודיע לעובדים על כך מראש על מנת שיוכלו להיערך, ולהתחשב, כמובן, בנסיבות אישיות מיוחדות שיועלו על ידם); כללי אבטחת מידע.

7. האם ניתן להעסיק עובדים בהיקף שעות גדול יותר מבשגרה?

כן. שר העבודה פרסם היתרים מיוחדים לתקופת מבצע "שאגת הארי" (עד תום תוקפה של ההכרזה על המצב המיוחד בעורף), שלפיהם ניתן – בתנאים מסוימים – להעסיק עובדים בשעות נוספות מעבר למותר בשגרה:

ההיתר הכללי (שלא לענפים ספציפיים), תקף ל:

- מפעל חיוני.
- מעסיק של 20 עובדים או פחות.
- מעסיק של מעל 20 עובדים, אך שלפחות 20% ממצבת העובדים שלו נעדרו מסיבות שאינן תלויות במעסיק (למשל - מחלה, מילואים, השגחה על ילדים עד גיל 14), ולא ניתן לשמור על אותה תפוקת עבודה כבשגרה.
- מקום עבודה שפועל במשמרות שבו במשמרת מסוימת נעדרו יותר מ-20% מהעובדים בנסיבות שאינן תלויות במעסיק, ולא ניתן לבצע את העבודה באותה תפוקה באמצעות עובדים אחרים.

במקומות אלו, ניתן להאריך את יום העבודה כך שאורכו יעמוד על עד 14 שעות לכל היותר, בכפוף להסכמת העובד ובתנאי שניתנה לו הפסקה בת רבע שעה לפחות בין השעות ה-12 ל-14. בתוך כך, ניתן להעסיק עובדים אלה עד 25 שעות נוספות בשבוע, ובכל מקרה לא יותר מ-90 שעות נוספות בחודש.

בנוסף, היתרים ספציפיים ניתנו לענפים הבאים:

- **תחבורה:** בתקופת ההיתר, ניתן להעסיק נהג ברכב מסחרי שמשקלו הכולל המותר עולה על 6,000 ק"ג עד 15 שעות ביום (כולל שעות נוספות) בהסכמת העובד, ולא יותר מ-90 שעות בשבוע (כולל שעות נוספות).
- **שמירה:** ניתן להעסיק עובדים בענף השמירה עד 14 שעות ביום (כולל שעות נוספות) בהסכמת העובד, ולא יותר מ-79 שעות בשבוע (כולל שעות נוספות).

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

הקטגוריות הללו יהיו רלוונטיות במקרה שהנחיות פיקוד העורף שוב יאסרו הפעלת מקומות עבודה.

- **מפעל חיוני:** מפעל שקיבל אישור רגולטורי לפני הכרזת מצב החירום, והוא פועל לצורכי הגנת המדינה או ביטחון הציבור, לקיום אספקה או שירותים חיוניים. חלק מהמפעלים החיוניים ניתנים לאיתור באמצעות

חיפוש באתר משרד העבודה.

- **מפעל למתן שירותים קיומיים:** מפעל שקיבל אישור רגולטורי לפני הכרזת מצב החירום, והוא פועל לצורכי אספקת שירותים כגון: מים, מזון, חשמל, שירותי בריאות, תברואה, תקשורת וכיוצ"ב.
- **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.

משרד האוצר פרסם לאחרונה רשימת ענפי עבודה במשק חיוני בחירום, שהיא מרחיבה יחסית ביחס למערכות עבר. כך למשל, נכלל בה גם ענף ההייטק.

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



דור דנאל
עורך דין


ליאור קאופמן
עורך דין



לי אלטר קיזיס
שותפה



רוני שרון אבירם
שותפה



שגיא פדוראנו
שותף



מיכאל אילון
שותף