



סיכום וובינר "שאגת הארי" דיני עבודה - כל מה שחשוב להכיר

בשיתוף ארגון ה-ACC

דוברת: עו"ד טל קרת, שותפה מובילה במחלקת דיני עבודה במשרד ארנון תדמור-לוי.

מבוא והנחיות פיקוד העורף

ב-28 בפברואר 2026 הוכרז "מצב מיוחד בעורף" על ידי שר הביטחון, בעקבות תקיפה מצד ישראל וארצות הברית. המשמעות המרכזית היא כפיפות מוחלטת להנחיות פיקוד העורף. ההנחיות הנוכחיות קובעות במצב החמור ביותר ("פעילות הכרחית בלבד"), בו חל איסור על קיום פעילות חינוכית, איסור התקהלויות, וכן **איסור על קיום פעילות במקומות עבודה שאינם מוגדרים כ"משק חיוני"**.

היעדרויות מותרות והגנה מפני פיטורים

חוק הגנה על עובדים בשעת חירום אוסר על מעסיקים לפטר עובדים בשל היעדרות, כל עוד מדובר ב"היעדרות מותרת".

עובדים עם מוגבלות

עובד עם מוגבלות שאינו יכול להגיע למקום העבודה בשל מוגבלותו, היעדרותו מותרת ומוגנת גם אם מקום העבודה רשאי לפעול.

היעדרות בגין הנחיות הפיקוד

עובד שלא מגיע למקום עבודה (שאינו חיוני) בעקבות איסור מפורש של פיקוד העורף, נעדר כדין ומוגן מפיטורים.

בני זוג של משרתי מילואים

עובד הנעדר לצורך השגחה על ילד (באותן מגבלות גיל) עקב שירות מילואים של בן/בת הזוג, זכאי להגנה מפיטורים. (בנוסף לאיסור לפטר את משרת המילואים עצמו במהלך השירות וב-30 הימים שאחריו).

השגחה על ילדים

הורה הנעדר מעבודתו כדי להשגיח על ילד עד גיל 14 (או עד גיל 21 במקרה של ילד עם צרכים מיוחדים), מוגן מפיטורים. הגנה זו מותנית בכך שהמסגרת החינוכית סגורה, ושההורה נמצא בהחזקה בלעדית על הילד, או שבן הזוג אינו נעדר מעבודתו לאותה מטרה.

חריג העבודה מהבית

אם ניתן לבצע את העבודה מהבית, והעובד מסרב לעשות זאת ללא סיבה מוצדקת (שאינה קשורה לילדים קטנים, היעדר פינת עבודה וכד'), הוא **לא יהיה מוגן מפיטורים** והיעדרותו לא תיחשב מותרת.

חריגים להגנה על ילדים

אם המעסיק מציע שמרטפייה במקום מוגן בעבודה (ומותר להגיע למשרד), ההגנה בגין השגחה על ילד לא תחול.

שמירת זכויות

חשוב להדגיש כי היעדרות מותרת אינה קוטעת את רציפות העבודה, וזכויות הוותק, החופשה וההבראה נשמרות. פיטורים ללא קשר להיעדרות (למשל עבירת משמעת או תהליך שימוע שהחל לפני המלחמה) הם אפשריים, אך נטל ההוכחה הכבד מוטל על המעסיק.

סוגיית תשלום השכר בימי המלחמה

אישורי מחלה

במידה ועובד מציג אישור מחלה חוקי מקופת חולים (למשל עקב חרדה), על המעסיק לכבד זאת ולשלם דמי מחלה. עם זאת, חל איסור להוציא אישור 'מחלת ילד' במקרים בהם הילד אינו חולה בפועל.

תשלום מקדמות

ההמלצה המרכזית למעסיקים המעוניינים לתמוך בעובדיהם היא לשלם את השכר המלא כ"מקדמה". כאשר יוסדר הפיצוי בחוק, ניתן יהיה לקזז את המקדמה באופן גמיש ללא המגבלות של חוק הגנת השכר (אשר מגבילות לרוב קיזוז לעד רבע מהשכר).

ניצול ימי חופשה (בהסכמה)

מעסיקים יכולים להציע לעובדים לרשום ימי חופשה על ימי ההיעדרות. אם בעתיד ייחתם הסכם שיזכה את העובד בשכר בגין אותם ימים, ימי החופשה יוחזרו והתשלום יומר לשכר.

היעדר הסדרה חוקית כרגע

נכון למועד הוובינר, אין זכאות אוטומטית לשכר לעובדים הנעדרים בגין הנחיות פיקוד העורף או השגחה על ילדים. הסדרי שכר ושיפוי בעת מלחמה נקבעים בדיעבד באמצעות הסכמים קיבוציים, צווי הרחבה או חקיקה. עד שייחתמו הסדרים כאלו, המעסיק אינו מחויב לשלם שכר על ימי ההיעדרות.

סגירת משרד מיוזמת המעסיק

מעסיק שרשאי לפתוח את העסק על פי פיקוד העורף (למשל עקב קיום מרחב מוגן או היותו משק חיוני) אך מחליט לסגור אותו על דעת עצמו, חושף את עצמו לתביעת תשלום שכר מלא לעובדיו.

חופשות וחל"ת (חופשה ללא תשלום)

חופשה כפויה

מבחינת החוק היבש ובהתאם לעמדת משרד העבודה, מעסיק רשאי להוציא עובד לחופשה יזומה של עד 7 ימים ללא הודעה מראש. יחד עם זאת, קיימת פסיקה היסטורית שמציבה סימן שאלה על מהלך זה בעת מלחמה, שכן בית הדין עשוי לקבוע כי ישיבה בממ"ד אינה עונה על הרציונל של מנוחה והתרעננות, ולפסול את המהלך.

חל איסור מוחלט להוציא עובד לחופשה יזומה אם הדבר יוצר לו יתרת ימי חופשה שלילית, אלא אם הדבר נעשה בהסכמתו.

חל"ת

הוצאת עובדים לחל"ת דורשת תמיד את הסכמת העובד (ו/או ארגון העובדים). מעסיק אינו רשאי להוציא עובד לחל"ת באופן חד-צדדי.



עבודה מהבית

- **זכות המעסיק:** ככל שניתן לבצע את העבודה מרחוק, הוצאת העובדים לעבודה מהבית היא בסמכותו הניהולית של המעסיק, גם אם פיקוד העורף אוסר על הגעה למשרד.
- **חובת תום הלב:** חלה על המעסיקים חובת תום לב מוגברת. עליהם לגלות התחשבות בעובדים המתקשים לעבוד מהבית בשל הימצאות ילדים, היעדר פינת עבודה, או מצוקה אישית עקב המלחמה.
- **זכות העובד:** עובד אינו רשאי לכפות על מעסיקו לאפשר לו עבודה מהבית, ככל שהנחיות הפיקוד מאפשרות הגעה למקום העבודה.

משק חיוני ומפעל חיוני



סירוב עובד במשק חיוני ללא צו ריתוק

עובד במשק חיוני ללא צו ריתוק המסרב להגיע מחשש בטיחותי - המעסיק אינו יכול לאכוף את הגעתו בכוח, אך היעדרותו אינה מוגנת באופן אוטומטית ועלולה להיחשב לעבירת משמעת (כפוף להפעלת שיקול דעת ותום לב מצד המעסיק).



צו ריתוק (צו שירות עבודה)

מעסיק כזה יכול להנפיק "צווי ריתוק" שמיים לעובדיו דרך משרדי הממשלה. עובד שקיבל צו ריתוק מגוייס דה-פקטו וחייב להתייצב. אי הגעה מהווה עבירה פלילית (למעט חריגים כגון נשים בהריון או הורים לילדים עד גיל שנה).

תחת צו ריתוק חלים כללים שונים: העובד אינו זכאי לבקש חופשה, לא חלות הגבלות חוק שעות עבודה ומנוחה (מותר להעסיק מעל 12 שעות ובשבתות), ואסור למעסיק לפטרו ללא אישור מפקח מיוחד מטעם משרד העבודה.



מפעל חיוני מול משק חיוני

בעוד ש"מפעל חיוני" מצריך תעודה רשמית ספציפית ממשרד הכלכלה ורח"ל, "משק חיוני" הוא הגדרה רחבה הכוללת ענפים שלמים (כגון בנייה, הייטק, ושרשראות האספקה שלהם).

מקומות המוגדרים כמשק או מפעל חיוני

מוחרגים מהנחיות פיקוד העורף

ורשאים לקיים פעילות, תוך חובה לעדכן את העובדים בדבר הסטטוס.

שאלות ותשובות נבחרות (Q&A)

<p>היעדרות שאינה מותרת לא נחשבת באופן אוטומטי כהתפטרות או כ"נטישת עבודה", ובית הדין לא צפוי לאשר פרשנות כזו בקלות.</p>	<p>התפטרות בשל היעדרות</p>
<p>מצב בו עובד חדש חתם על חוזה והיה אמור להתחיל לעבוד אך החברה מושבתת במלחמה שנוי במחלוקת. גישה אחת רואה בדחייה חד-צדדית הפרת חוזה הדורשת שימוע, וגישה אחרת רואה בכך "סיכול" החוזה. ההמלצה הפרקטית: לקלוט חוזה טכנית גם אם אינו עובד, שכן ממילא אין חובת תשלום שכר על ימי היעדרות מותרת, והנזק מסתכם בגידול בוותק העובד בלבד.</p>	<p>דחיית קליטת עובד חדש</p>
<p>עובדים שלא יכולים לחזור לארץ עקב סגירת נתב"ג והנחיות פיקוד העורף - דינם כדין עובד שנעדר מהעבודה עקב ההנחיות. זוהי היעדרות מותרת ללא חובת שכר מיידית מצידו של המעסיק.</p>	<p>עובדים שתקועים בחו"ל</p>
<p>למרות שיש עובדים המעדיפים להגיע למשרד לא חיוני מכיוון שיש בו מרחב מוגן, על פי הנהלים נכון להיום הדבר סותר את הנחיות פיקוד העורף ולכן אסור.</p>	<p>הגעה וולונטרית למשרד שאינו חיוני</p>