

Sigal Pail Adv	סיגל פעיל עו"ד
Zohar Gips Adv	זוהר גיפס עו"ד
Yifat Tavor Adv	יפעת תבור עו"ד
Adar Shwartz Avital Adv	אדר שוורץ אביטל עו"ד
Tal Isac Adv	טל איסק עו"ד
Guy Mizrahi Adv (cpa)	גיא מזרחי עו"ד (רו"ח)
Lia Akselrod Adv	ליה אקסלרוד עו"ד
Monica Warshawsky Adv	מוניקה ורשבסקי עו"ד
Eliran Bykhovsky Adv	אלירן ביחובסקי עו"ד

יום שלישי, 10 במרץ 2026

לקוחות וחברים יקרים שלום,

מבצע שאגת הארי -

שאלות ותשובות בנושא זכויות עובדים - מעודכן ליום 9.3.26

סימוכין: מכתבנו מיום 3.3.26

נכון למועד זה, ההכרזה על "מצב מיוחד בעורף" בכל שטחי המדינה הוארכה עד ליום 12.3.26.

בהתאם להנחיות פיקוד העורף שעודכנו לאחרונה אמש, מאז יום 5.3.26 בשעה 12:00 ועד ליום 14.3.26 בשעה 20:00, מקומות עבודה רשאים לפעול בתנאי שניתן להגיע למרחב מוגן תקני בזמן ההתגוננות. מקומות עבודה המוגדרים "משק חיוני"¹ רשאים להמשיך בפעילותם בכפוף להגבלות הקיימות. בנוסף, בהתאם להנחיות פיקוד העורף, ניתן קיים התקהלות של עד 50 אנשים בתנאי שניתן להגיע למרחב מוגן תקני בזמן ההתגוננות.

לנוחותכם, ריכזנו מספר שאלות ותשובות, כמפורט להלן:

1. האם מעסיק יכול לדרוש מעובדיו להגיע למקום העבודה?

כאמור, בהתאם להנחיות פיקוד העורף, עד ליום 14.3.26 בשעה 20:00, ניתן לקיים פעילות במקומות עבודה, בכפוף להגעה למרחב מוגן תקני. ההנחיות לעניין פעילות משק חיוני נותרו בתוקף. על מעסיק שבוחר לקיים פעילות במקום העבודה להגביל את מספר העובדים הנוכחים במקום העבודה למינימום ההכרחי לצורך המשך פעילות חיונית וזאת בין היתר על מנת להבטיח שהמרחב

¹ משק חיוני כולל את כלל גורמי הייצור, המשאבים, השירותים, המוצרים, החומרים, האספקה והפעולות החיוניים לקיום האוכלוסייה, למאמץ המלחמתי ולכלכלת המדינה, למשל: חברת החשמל, מקורות, בנקים, סופרמרקטים ובתי חולים ואף מפעלים שאינם "מפעל חיוני" אבל הם מפעלים קיומיים שפעילותם דרושה לפעולה התקינה של המפעל. רשימה זו עודכנה לאחרונה והוספו לה ענפי פעילות שונים לרבות ענף הייטק והבנייה.

המוגן התקני יוכל לאכלס את כל העובדים הנוכחים במקום העבודה ולעמוד במגבלת ההתקהלות (עד 50 אנשים).

2. מהן המגבלות על פיטורי עובד בעת הכרזה על מצב חירום?

ככלל, לא ניתן לפטר עובד בשל היעדרותו ממקום העבודה בשל הנחיות פיקוד העורף או לצורך שמירה על ילד עד גיל 14 (או עד גיל 21 לגבי ילד עם צרכים מיוחדים) כאשר: (1) מוסדות החינוך סגורים; (2) הילד בחזקתו הבלעדית של העובד או בני הזוג עובדים ולא נעדרו מעבודתם; (3) לא ניתנה אלטרנטיבה נאותה להשגחה על הילד מצד המעסיק.

יש לשים לב להגבלות על פיטורי עובדים הנכללים בקבוצות מוגנות כגון נשות/אנשי מילואים ובני/בנות זוגם; נשים בהריון; עובדות/עובדים בתקופת הורות וכיוצ"ב.

3. האם מעסיק רשאי לשנות את היקף המשרה של עובדיו?

מעסיק רשאי לשנות את היקף המשרה של עובדיו בכפוף להסכמת העובדים.

ככלל, שינוי בהיקף משרה באופן חד צדדי וללא הסכמת העובד יכול להיחשב כהרעה מוחשית בתנאי העסקה.

לבקשת עובד, מכל סיבה שהיא לרבות לאור מצב החירום והקשיים הכרוכים בו (לרבות טיפול והשגחה על הילדים), מעסיק רשאי לשנות היקף משרת העובד ולהעסיקו בחלקיות משרה.

יש לשים לב להגבלות על שינוי תנאי העסקה של עובדים הנכללים בקבוצות מוגנות כגון נשות/אנשי מילואים ובני/בנות זוגם; נשים בהריון; עובדות/עובדים בתקופת הורות וכיוצ"ב.

4. האם עובדים רשאים לנצל ימי חופשה בימים בהם אינם מבצעים עבודתם?

ככל שצבורים לעובדים ימי חופשה, העובדים רשאים לנצל ימי חופשה בהסכמת המעסיק.

מעסיק יכול להורות לעובדיו לנצל חופשה עד 7 ימי חופשה רצופים (כאשר צבורים לזכות עובדים ימי חופשה). מעל 7 ימי חופשה רצופים, על המעסיק להודיע על כך לעובדים 14 ימים מראש.

בכל מקרה, כניסה ליתרה שלילית של ימי חופשה מחייבת הסכמת העובד.

5. האם המעסיק חייב לאפשר לעובדים לעבוד מהבית?

מעסיק אינו חייב לאפשר עבודה מהבית, אלא יכול לאפשר זאת בהתאם לשיקול דעתו.

בקשה לעבוד מהבית, צריכה להיבחן בתום לב, תוך הימנעות מאפליה בין עובדים ובהתחשב בהתנהלות הצדדים בעבר בנסיבות דומות (מחמת חרבות ברזל, מבצע עם כלביא).

6. **האם עובד שלא מבצע את עבודתו במקום העבודה או בעבודה מהבית זכאי לשכר?**

נכון למועד זה - עובד שלא מבצע את עבודתו אינו זכאי לשכר.

יצוין, כי לאור ניסיון העבר בנסיבות דומות כאמור, ייתכן שזכאות עובדים לשכר תוסדר בהמשך במסגרת הסכמים קיבוצים או צווי הרחבה כלל במשק או במסגרת הסדר חל"ת (חופשה ללא תשלום).

7. **האם עובד שיוצא לחל"ת יהיה זכאי לדמי אבטלה?**

נכון למועד זה - אין החרגות מהכלל לפיו זכאות לדמי אבטלה תהא רק אם החל"ת נמשך 30 ימים לפחות והינו ביוזמת המעסיק ומקום בו לעובד אין יתרת חופשה צבורה.

יצוין, כי במסגרת עם כלביא המדינה פיצתה עובדים על ימי ההיעדרות במסגרת הסדר חל"ת שכלל תנאי זכאות מקלים. לפי פרסומים בלתי מחייבים, ניתן להניח שיוסכם הסדר דומה גם ביחס למבצע שאגת הארי.

אנו זמינים עבורכם לכל שאלה או הבהרה.

לימים שקטים,

סיגל פעיל ושות' - משרד עורכי דין וצוות מנהיגות אזרחית