

שלום רב,

ביממות האחרונות ומאז החל מבצע "עם כלביא" מצב החירום שהוכרז בעורף (13.6.25), הלימודים והאירועים בכל רחבי הארץ בוטלו וכמובן שמי ישראל נסגרו. עובדות ועובדים רבים נמצאים במציאות בלתי ידועה ושאלות רבות על סדר היום. הסתדרות לאומית תנסה לעשות קצת סדר בזכויותיכם.

חשוב להבהיר : בכל מקרה יש לשים לב להנחיות המעסיק כפי שיועברו לעובדים במקום העבודה! ככל ויש בעיה עם ההנחיות שקיבלתם, אנא פנו אלינו. נציין כי, בעת כתיבת מסמך זה פיקוד העורף האריך את הכרזתו על מצב מיוחד בעורף כך שמוסדות החינוך יהיו סגורים ומקומות העבודה החיוניים בלבד יפעלו.

לפניכם, מקבץ שאלות ותשובות בנושא זכויות עובדים בזמן מבצע "עם כלביא". עיינו בקובץ, ככל ועולות שאלות נוספות אנחנו זמינים עבורכם ועבור ציבור החברים. מוקד UP של ההסתדרות הלאומית פעיל זמין במספר 8882* התקשרו אלינו.

1. האם המעסיק יכול לדרוש ממני להגיע מחר לעבודה?

ככל שהמעסיק אינו נכלל ברשימת המפעלים החיוניים או במתן שירותים קיומיים, ואין בידו אישור ממשרד העבודה, אין לו סמכות לדרוש מעובדיו להגיע בניגוד להוראות פיקוד העורף. דרישה כזו עלולה להיחשב כהפרת חובה חוקית ולעיתים גם לחשיפת העובדים לסיכון בטיחותי. אם מדובר במפעל מאושר, ולפי צו שירות עבודה בשעת חירום העובד נכלל ברשימת עובדים חיוניים - קיימת חובה משפטית להתייצב לעבודה. עובדים המועסקים בשירותים חיוניים - לפי הגדרת משרד הכלכלה - מחויבים להתייצב לעבודה, גם בתקופת חירום. אי התייצבות של עובדים אלה עלולה לגרור סנקציות ואף השלכות נוספות על העובד. במקביל ניתן לבדוק עם המעסיק ו/או באתר משרד העבודה מקום העבודה הוא מפעל חיוני להלן קישור לאתר משרד העבודה : [רשימת מפעלים חיוניים - משרד העבודה](#)

2. אם אחליט להישאר בבית האם מגיע לי שכר ?

על פי הדין הקיים, היעדרות מהעבודה בשל מצב חירום אינה מזכה באופן אוטומטי בזכות לשכר, אלא אם מתקיימת הצדקה חוקית כדוגמת חופשת מחלה או חופשה שנתית.

עם זאת נציין, כי בעבר, במבצעי לחימה קודמים, גובשו מנגנוני פיצוי רטרואקטיביים לעובדים שנעדרו מעבודתם מכוח הוראות פיקוד העורף, בין היתר מכוח תקנות מס רכוש וקרן הפיצויים, וכן באמצעות הסכמים קיבוציים שהורחבו בצו על-ידי שר העבודה.

במועד כתיבת שורות אלו, טרם נקבע מנגנון פיצוי ספציפי אנו נעדכנכם אודות כל שינוי בעניין. חשוב לציין כי במקומות עבודה מאורגנים אנו ממליצים להתעדכן על ידי ועד העובדים ו/או נציגי ההסתדרות הלאומית הנמצאים בקשר ישיר ושוטף עם הנהלת מקום העבודה.

3. מי לא חייב להתייצב לשירות העבודה חיוני?

חובת התייצבות לשירות העבודה לא תחול על:

- שוטר; חייל – כולל המשרת שירות מילואים לפי צו על פי סעיף 8 לחוק שירות המילואים;

- אישה בהיריון או שטרם חלפה שנה מיום הלידה;

אם טרם מלאו לך 16 שנים או הגעת לגיל הפרישה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004.

4. אני הורה לילד עד גיל 14 או ילד עם צרכים מיוחדים עד גיל 21 ואני מוגדרת כעובדת חיוני - האם אני מחויבת להגיע לעבודה?

בקריאה לשירות עבודה של אישה שהיא אם לילדים הנתונים לטיפול יובאו בחשבון הקשיים העלולים להיגרם לאשה בטיפול בילדיה ובדאגה להם.

5. אני מוגדר כעובד חיוני - האם אני רשאי לעבוד מהבית?

המעסיק רשאי, לפי לשיקול דעתו ובתום לב לאשר, בין אם מיזמתו או על פי בקשת העובד, ביצוע עבודה מרחוק.

במצב שאין באפשרות העובד לבצע את העבודה מרחוק נוכח נסיבות מסוימות יש ליידע את המעסיק על כך ולסכם מולו מסגרת העבודה.

6. על פי הנחיות פיקוד העורף - מקום העבודה שלי סגור - האם אני רשאי לעבוד מהבית?

המעסיק רשאי, לפי לשיקול דעתו ובתום לב לאשר, בין אם מיזמתו או על פי בקשת העובד, ביצוע עבודה מרחוק.

במצב שאין באפשרות העובד לבצע את העבודה מרחוק בשל השגחה על ילדים עד גיל 14 שבהחזקתו הבלעדית או בשל אי הגעה לעבודה לפי הוראות פיקוד העורף, יש ליידע את המעסיק על כך. המעסיק אינו יכול לחייב עבודה מהבית שכן ממילא החוק מקנה הגנה מפיטורים לעובד שזכאי להיעדר, כולל אי ביצוע עבודה.

7. על פי הנחיות פיקוד העורף - מקום העבודה שלי סגור - האם יכולים לפטר אותי על כך שלא הגעתי לעבודה?

ככל שלא ניתן לקיים פעילות במבנה או במקום שאפשר להגיע ממנו למרחב מוגן תקני בזמן ההתגוננות אין חובת התייצבות לעבודה וקיימת הגנה מפני פיטורים.

"פיטורים" – לרבות אי-חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה, שהוא אחד מאלה:

- חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר ;
- חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, שהאריך או שחידש העסקה קודמת של העובד שהיתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה ;

8. על פי הנחיות פיקוד העורף - מקום העבודה שלי סגור - האם אני יכול לממש את ימי החופשה שלי?

רשאי המעסיק לסכם עם העובד לממש ימי חופשה על חשבון ימי חופשה שנתית ככל שעומדים לרשותו.

9. על פי הנחיות פיקוד העורף - מקום העבודה שלי סגור - האם אני זכאי לתשלום שכר?

ככל שהעובדים נעדרו מהעבודה, שלא בשל אחת הסיבות המנויות בחוקי העבודה – כולל חופשה שנתית או מחלה יחול האמור להלן :

עד כה לא נקבעה הזכות לשכר בשל היעדרות באזורים שהוכרז לגביהם מצב מיוחד זאת בשל ציות להוראות פיקוד העורף או בשל טיפול בילד שהמוסד הלימודי שלו נסגר לפי הוראות פיקוד העורף. במערכות קודמות קביעת הפיצוי וגובהו בעתות ואזורי הלחימה נבחן ומוכרע בדרך כלל, לקראת סוף המערכה או בדיעבד בדרך כלל בתום התקופה של הכרזה על מצב מיוחד בעורף. בעבר, בעקבות הסכמים קיבוצים בין ארגוני המעסיקים והעובדים שהורחבו בצו בידי שר העבודה על כלל העובדים ותקנות מס רכוש עובדים שנאלצו להישאר בבית ולשמור על ילדם (עד גיל 14) בעקבות הודעות פיקוד העורף קבלו תשלום שכרם כאילו עבדו.

אנו מצויים בעת לחימה ולאחריה תוסדר הזכאות לשכר. כאמור נושא הפיצוי והשכר המגיע לעובדים בעת היעדרם מהעבודה מוסדר בדרך כלל בדיעבד.

10. על פי הנחיות פיקוד העורף - מקום העבודה שלי פתוח ואני הורה לילד עד גיל 14 או ילד עם צרכים מיוחדים עד גיל 21 והמוסד החינוכי נסגר לפי הוראות פיקוד העורף - האם אני רשאית להיעדר מהעבודה והאם אני מוגנת מפיטורים?

הינך רשאית/ת להיעדר מהעבודה וחל איסור על פיטורין בשל כך ובתנאי :

- הילד נמצא בהחזקתך הבלעדית או שהינך ההורה העצמאי של הילד ;
- בן הזוג עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי – נבצר ממנו להשגיח על הילד.

- אין במקום העבודה של העובד או של בן זוגו סידור נאות להשגחה על הילד.

11. על פי הנחיות פיקוד העורף - מקום העבודה שלי סגור ואני הורה לילד עד גיל 14 או ילד עם צרכים מיוחדים עד גיל 21 והמוסד החינוכי נסגר לפי הוראות פיקוד העורף - האם אני יכולה לעבוד מהבית?

המעסיק רשאי, לפי לשיקול דעתו ובתום לב לאשר, בין אם מיוזמתו או על פי בקשת העובד, ביצוע עבודה מרחוק.

במצב שאין באפשרות העובד לבצע את העבודה מרחוק בשל השגחה על ילדים עד גיל 14

שבהחזקתו הבלעדית או בשל אי הגעה לעבודה לפי הוראות פיקוד העורף, יש ליידע את המעסיק על כך. המעסיק אינו יכול לחייב עבודה מהבית שכן ממילא החוק מקנה הגנה מפיטורים לעובד שזכאי להיעדר, כולל אי ביצוע עבודה.

12. על פי הנחיות פיקוד העורף - מקום העבודה שלי פתוח ואני הורה לילד עד גיל 14 או ילד עם צרכים מיוחדים עד גיל 21 והמוסד החינוכי פעיל לפי הוראות פיקוד העורף - האם אני רשאית להיעדר מהעבודה?

הינך חייבת/ת להתייצב לעבודה בהתאם להסכם העבודה שחל על מקום העבודה, למעט אם הינך זכאית/ת להיעדר מהעבודה בשל אחת הסיבות המנויות בחוקי העבודה, כולל היעדרות בשל מחלת עובד, מחלת בן משפחה או בשל קיום חובת אבלות ובכפוף לתנאים שנקבעו לעניין סיבת ההיעדרות.

13. על פי הנחיות פיקוד העורף - מקום העבודה שלי פתוח ואני הורה לילד עד גיל 14 או ילד עם צרכים מיוחדים עד גיל 21 והמוסד החינוכי סגור על פי הוראות פיקוד העורף - האם אני רשאית לעבוד מהבית?

המעסיק רשאי, לפי לשיקול דעתו ובתום לב לאשר, בין אם מיזמתו או על פי בקשת העובד, ביצוע עבודה מרחוק.

במצב שאין באפשרות העובד לבצע את העבודה מרחוק נוכח נסיבות מסוימות יש ליידע את המעסיק על כך ולסכם מולו מסגרת העבודה.

14. על פי הנחיות פיקוד העורף - מקום העבודה פתוח אבל אני מפחד ללכת לעבודה. האם אני זכאי לשכר?

מעסיק אינו מחויב לשלם שכר לעובד שלא הגיע לעבודה ככל שההיעדרות לא מוסדרת בחוק או בהסכם. על כן, מעסיק יכול לדרוש מעובד להגיע למקום העבודה, למעט אם הוראות פיקוד העורף הנחו אחרת במפורש. עם זאת, עובד ומעסיק יכולים להסכים על היעדרות בתשלום או על מימוש ימי חופשה, לדוגמה.

15. האם חייבים להגיע למקום העבודה גם אם אין בו מרחב מוגן?

יש לנהוג בכל מקום לפי הנחיות פיקוד העורף ואסור לפטר עובד בגלל ציות להוראות. לכן התשובה תלויה בהנחיות פיקוד העורף באותו זמן ובאותו מקום.

יובהר כי אם אין הגבלות על המשך פעילות במקום העבודה לפי הנחיות פיקוד העורף או העובד אינו נעדר מהעבודה לצורך השגחה על ילד עד גיל 14 או ילד עם צרכים מיוחדים עד גיל 21 עקב סגירת מוסד חינוכי לפי הוראות פיקוד העורף, ההיעדרות על אחריות העובד. אין באמור כדי לגרוע מזכות העובד בשל היעדרות רגילה לפי חוקי העבודה, כגון חופשה, מחלה ועוד.

16. על פי הנחיות פיקוד העורף - מקום העבודה שלי יכול לפעול, אך המעסיק בחר שלא

לפתוח את העסק מסיבותיו - כיצד המעסיק צריך לפעול?

על המעסיק לסכם מול עובדיו את הסדר ההיעדרות, בין היתר:

- הוצאת העובדים לחופשה שנתית עד 7 ימי חופשה ללא הודעה מוקדמת. באשר לחופשה העולה על שבעה ימים, על המעסיק להודיע לעובד על כך שבועיים מראש. לא ניתן להכניס את העובד ליתרת חופשה שלילית ללא הסכמת העובד המפורשת.
- הוצאת העובד לחופשה ללא תשלום בכפוף לקבלת הסכמת העובד המפורשת.
- מעבר לעבודה חלקית או גמישה לרבות צמצום היקף משרה ובלבד שהתקבלה הסכמת העובד. שינוי חד צדדי ללא הסכמת העובד עלול להיחשב כהרעה מוחשית בתנאי העסקה – יש לשים לב כי קיימות קבוצות מוגנות מכוח חוק עבודת נשים –
- ככל שבכל זאת המעסיק שוקל לסיים העסקת העובד, יש לקיים הליך פיטורים כדין ובשל נימוקים מוצדקים.

עובד שלא הסכים לחל"ת או ליתרת חופשה שלילית, אומנם אין הוראת חוק המחייבת תשלום שכר במצב זה, אך ייתכן והעובד יהיה זכאי לשכר עבור ימי עבודה שבהן העמיד את עצמו לרשות העבודה אך המעסיק סגר את העסק – לעניין זה על העובד להגיש תביעה בבית הדין לעבודה.

17. אני הורה לילד בן 15 ומוסד החינוכי סגור על פי הנחיות פיקוד העורף - האם אני זכאית להיעדר מעבודה ולקבל פיצוי תשלום?

בעבר ניתן פיצוי להורים לילדים עד גיל 14 שנאלצו להיעדר מהעבודה. הורים לילדים בני 15 ומעלה לא זוכו בשכר על ימי היעדרותם. העובד יכול לממש כרגיל את זכאותו להיעדרות בשל מחלת ילד, בהתאם לחוק דמי מחלה. אין באמור כדי לגרוע מזכאות העובד להיעדר מהעבודה בשל מחלת ילד לפי חוק דמי מחלה.

18. אפוטרופוס שלא יכול לעבוד כי החוסה שוהה בבית בשל מסגרת יומית סגורה. האם המעסיק אמור לשלם לו משכורת על הימים האלה?

חוק הגנה על עובדים בשעת חירום מעניק הגנה מפוטורים לגבי הורה לילד עד גיל 14 או ילד עם צרכים מיוחדים עד גיל 21 בשל סגירת המוסד החינוכי לפי הוראות פיקוד העורף. האמור אינו חל על אפוטרופוס שאינו ההורה של הילד. בהסכמים קיבוציים שהסדירו את חובת תשלום שכר בשל היעדרות מהעבודה עקב מצבי חירום קודמים, לא קבעו חובת תשלום שכר לאפוטרופוס שאינו ההורה של הילד.

19. האם עובד שעתי שעובד ארבעה חודשים בלבד שנאמר לו לא להגיע לעבודה עקב הוראות פיקוד העורף ולא פוטר - זכאי לקבל משכורת?

על מנת שעובד יהיה זכאי לשכר נדרש מקור חוקי או הסכמי. כך לדוגמה תשלום שכר בעד היעדרויות שאנחנו מכירים כגון חופשה או מחלה. עד כה לא נקבעה הזכות לשכר בשל היעדרות במסגרת המערכה זאת בשל ציות להוראות פיקוד העורף או בשל טיפול בילד שהמוסד הלימודי שלו נסגר לפי הוראות פיקוד העורף. במערכות קודמות קביעת הפיצוי וגובהו בעתות ואזורי הלחימה נבחן ומוכרע בדרך כלל, לקראת סוף המערכה או בדיעבד בדרך כלל בתום התקופה של הכרזה על מצב מיוחד בעורף.

בעבר, בעקבות הסכמים קיבוצים בין ארגוני המעסיקים והעובדים שהורחבו בצו בידי שר העבודה על כלל העובדים ותקנות מס רכוש עובדים שנאלצו להישאר בבית ולשמור על ילדם (עד גיל 14) בעקבות הודעות פיקוד העורף קבלו תשלום שכרם כאילו עבדו.

חשוב להדגיש כי בהתאם לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, חל איסור על מעסיק לפטר עובד שנשאר להשגיח על ילד עד גיל 14 או על ילד עם צרכים מיוחדים עד גיל 21, מפאת סגירת מסגרת חינוכית, בשל הוראה שניתנה עקב מצב מיוחד בעורף, וזאת בכפוף לאחד מאלה:

- ההורה הוא הורה עצמאי או שהילד נמצא בחזקתו הבלעדית
- שיש לו בן זוג אשר נבצר ממנו להשגיח על הילד.

במקרה שמקום העבודה של העובד או בן זוגו סיפקו סידור נאות להשגחה על הילד, העובד לא יוכל להעדר מהעבודה ולא תקום לו ההגנה מפני פיטורים. ככל שעובד פוטר בניגוד לחוק, המעסיק חשוף לענישה פלילית והעובד אף רשאי להגיש תביעה לבית הדין לעבודה בשל פיטורים שלא כדין ועל המעסיק יהיה הנטל להוכיח כי הפיטורים היו כדין. העובד לא נקרא לעבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום.

20. האם ניתן להעדר מהעבודה כשהעובד מטפל יחיד בהורה סיעודי?

חוק הגנה על עובדים מעניק הגנה מפיטורים בשל ציות להוראות פיקוד העורף המגבילות פעילות במקום העבודה או לצורך השגחה על ילדים עד גיל 14 או ילד עם צרכים מיוחדים עד גיל 21 בשל סגירת המוסד החינוכי לפי הוראות פיקוד העורף.

העובד רשאי לבדוק זכאותו להיעדר מכוח חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה).

21. מקום העבודה שלי פועל כרגיל - אך בשל מוגבלות אני לא יכול להגיע לעבודה. האם מותר לפטר אותי?

אם העובד לא יכול להגיע לעבודה בשל הוראות פיקוד העורף, חל איסור לפטר אותו. במקרה שהוראות פיקוד העורף מאפשרות לו להגיע לעבודה, אך הוא לא יכול בשל מוגבלותו, פיטורין יכולים להיחשב לאפליה פסולה.

****שימו לב!** התשובות נכונות למועד כתיבתן ובהתאם להנחיות אשר פורסמו על ידי פיקוד העורף נכון למועד כתיבתן. בכל שאלה ו/או צורך בהבהרה או בשינויים אשר יפורסמו לציבור הינכם מוזמנים לפנות אל ההסתדרות הלאומית במוקד השירות *882. המסמך נרשם ונערך על בסיס מידע משפטי באדיבות משרד עו"ד בטי מצר לוי .

שבוע שקט ובשורות טובות,

תמי כהן - הסתדרות לאומית
מנהלת מטה מנכ"ל