



3 מרץ, 2026

לכבוד
חברי לשכת רואי חשבון
נכבדיי,

הנדון : מבצע "שאגת הארי" - ריכוז עדכונים ממוסדות המדינה עד תאריך 3.3.26

חברות וחברים יקרים ;

להלן ריכוז מידע חיוני ושימושי לרואי חשבון לרבות מידע בנושא אורכות של דיווחים שונים שניתנו מטעם מוסדות המדינה בעקבות מלחמת "שאגת הארי"¹:

רשות המיסים		
נושא	עדכון	הערות נוספות
הקלות במדיניות האכיפה בעקבות מלחמת "שאגת הארי"	בכלל מערכי המס, מס הכנסה, ניכויים, מיסוי מקרקעין, מע"מ ומכס לא יוטלו עיקולים חדשים בגין חובות, וכן לא יבוצעו הליכי הוצאה לפועל, עד ליום 12 באפריל 2026. מועד זה עלול להתעדכן בהתאם למצב הביטחוני.	למעט מקרים חריגים, באישור סמנכ"לית בכירה ל אכיפת הגב יח. יודגש, כי קנסות, הפרשי הצמדה וריבית יחולו על פי החוק, ואין מדובר בביטול של עיקולים קיימים או מחיקת חובות אלא רק בעצירת ההליכים האמורים.
מערכות מקוונות כמענה לפניות המייצגים והציבור	מענה לפניות יינתן במסגרת השירותים המקוונים: א. מערכת פניות מייצגים ב. מערכת פניות לציבור (CRM)	לקישור למערכת הפניות המקוונת - לחצו כאן
מענה מיוחד למייצגים משרתי מילואים.	למייצגים המגויסים לשירות המילואים יינתן מענה מיוחד, מלבד בערוצי הפנייה הרגילים, גם בתיבת פניות ייעודית במטה אכיפת הגבייה ברשות המסים	ניתן לפנות באמצעות דוא"ל שלהלן: sheagat-ahari-veahifa@taxes.gov.il
פעילות יישומי שע"מ באינטרנט ולמייצגים לרבות ממשקי API	בימים הקרובים כל יישומי שע"מ באינטרנט ולמייצגים לרבות ממשקי API (חוץ מהחשבוניות) יסגרו בשעות הלילה, מהשעה 20:00 ועד השעה 8:00 בבוקר.	

¹ עדכונים אחרונים מפרסומים קודמים, מסומנים בצבע צהוב.

רשות המסים – קרן הפיצויים		
נושא	עדכון	הערות נוספות
פיצוי לתושבי המדינה על נזקים ישירים שנגרמו כתוצאה ממעשי איבה או פעולות מלחמה שונות מכוח חוק מס רכוש וקרן פיצויים התשכ"א – 1961.	המדינה לקחה על עצמה לפצות אזרחים שרכושם נפגע בפעולות מלחמה או איבה על ידי הגשת תביעה מקוונת באתר רשות המסים	להגשת תביעה לחצו כאן
מדריך מידע למפונים בעקבות מבצע "שאגת הארי" – זיור חלופי	ריכוז כל המידע העדכני בנוגע לזכאותם של דיירים (שוכרים או בעלי דירות) לדיור חלופי במקרים בהם הדירה בה גרו אינה ראויה למגורים בעקבות נזקי המלחמה.	למדריך המלא לחצו כאן
מדריך לאזרחים שרכושם נפגע בפעולות מלחמה או איבה	במדריך זה נועד לסייע לכם, במקרה שרכושכם נפגע בפעולות מלחמה או איבה. המדינה לקחה על עצמה לפצות אתכם, על פי חוק, על נזק שנגרם לכם כתוצאה מפעולה כזו, וזאת על מנת להשיב את המצב לקדמותו מהר ככל שניתן.	למדריך המלא לחצו כאן
שאלות ותשובות בנושאי רשות המסים	פרסום שאלות ותשובות בנושאי פיצוי נזקים מקרן הפיצויים באתר רשות המסים	לפרסום – לחצו כאן
בנק ישראל		
נושא	עדכון	הערות נוספות
מתווה סיוע של הבנקים	גיבש הפיקוח על הבנקים בבנק ישראל מתווה תמיכה באוכלוסיות שנפגעו באופן ישיר מנזקי הלחימה החל מה-28.2.26, במטרה לתת להם הקלה תזרימית מיידי, זאת בנוסף לצעדים נוספים שנוקט הפיקוח להקלה בעקבות המצב. המתווה שגובש מציג את תנאי המינימום בדחיית ההלוואות וכל בנק רשאי להרחיבו לטובת לקוחותיו ולבקשתם. למתווה המלא לחצו כאן	<p>אוכלוסיות הנכללות במתווה וההטבות עבורן:</p> <ol style="list-style-type: none"> משקי בית שבעקבות מבצע "שאגת הארי" ביתם נפגע והם מפונים או משקי בית שנפגעו פיזית בעקבות המבצע <ul style="list-style-type: none"> דחייה של תשלום משכנתאות ללא הגבלת סכום, לתקופה של שלושה חודשים, ללא חיוב בריבית ועמלות. דחייה של החזרי הלוואות צרכניות בסכום מצטבר של עד 100,000 ש"ח לתקופה של שלושה חודשים, ללא חיוב בריבית ועמלות. עסקים זעירים וקטנים [1] שנפגעו בעקבות מבצע "שאגת הארי" "פיזית או כספית – בהתאם לקריטריונים המפורטים בהמשך: <ul style="list-style-type: none"> דחייה של חודשיים להחזרי הלוואות בסכום מצטבר של עד 2 מיליון ש"ח לבית עסק שיבקש זאת, ללא חיוב בריבית ועמלות.

<p><u>בנוסף, עבור בתי עסק בבעלות של חיילי מילואים</u> - יינתן פטור לתקופה של חודשיים מחיוב ריבית על מינוס בעו"ש בחשבון העסקי (עד 30,000 ש"ח במינוס) – הטבה שתינתן אוטומטית לבעלי עסק שמזוהים ע"י הבנק כמשרתי מילואים בפועל או כאלו אשר עדכנו את הבנק בקשר לכך, ואשר היו ביתרת חובה בחשבונם העסקי נכון לתאריך 1.3.26 (היום הקודם לפרסום המתווה).</p> <p>בתי עסק שלא עומדים בקריטריונים שהוגדרו יוכלו לבצע דחיית החזרי הלוואות בסכום מצטבר של עד 2 מיליון ש"ח לבית העסק לתקופה של חודשיים בריבית ההסכמית.</p>		
משרד העבודה		
נושא	עדכון	הערות נוספות
<p>הכרה ב"מפעל חיוני"</p>	<p>להגשת בקשות לאישור מפעלים חיוניים/קיומיים לוועדה מייעצת, אשר תפקידה לבחון ולהמליץ בפני המפקח הכללי על כוח אדם, על הצורך באישור מפעל חיוני, יש לחוץ כאן.</p>	<p>הערה: נכון לעכשיו משרדי רואי חשבון אינם חיוניים. כל עוד לא נמסרה הודעה אחרת במכתב רשמי מטעם משרד העבודה ו/או משרד המשפטים - רואי חשבון לא יחשבו לחיוניים.</p>
<p>חתימה על תיקון היתר כללי להעסקה בשעות נוספות</p>	<p>ההיתר נחתם כהוראת שעה, כדי לאפשר את המשך הרציפות התפקודית במשק שנפגעה בשל היעדרות עובדים, בין היתר לאחר סגירת מוסדות החינוך, בשל גיוסם של עובדים רבים לשירות מילואים וכן בשל העובדה כי ישנם עובדים שמתקשים וחוששים להגיע למקומות העבודה.</p>	<p>תנאי ההיתר:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. תורחב מכסת השעות הנוספות השבועית ל-25 שעות. 2. אורך שבוע העבודה כולל שעות נוספות לא יעלה על 67 שעות, ומכסת השעות בחודש עבודה לא תעלה על 90. 3. תתאפשר העסקה עובדים במשך של עד 14 שעות ביום (כולל שעות נוספות), ובכפוף לכך שהעובד נתן את הסכמתו לכך. בנוסף העובד יהיה זכאי להפסקה של רבע שעה לפחות בין השעות ה-12 ל-14 ביום עבודה כאמור. <p>למדע המלא לחצו כאן</p>
<p>שאלות ותשובות בנושא זכויות עובדים (מבצע "שאגת הארי")</p>	<p>בעקבות מצב החירום שהוכרז בעורף, לאחר הערכת מצב של סגן ראש הממשלה ושר העבודה יריב לוין ומנכ"ל משרד העבודה רובי שמש עם הממונה הראשית על יחסי עבודה במשרד העבודה, עו"ד רבקה ורבנר, משרד</p>	<p>שאלות ותשובות באתר משרד העבודה לחצו כאן</p>

	העבודה פרסם שאלות ותשובות בנושא זכויות עובדים בקשר עם מבצע "שאגת הארי".	
לצפייה בוובינר המלא - לחצו כאן	משרד העבודה פרסם וובינר שערך בעקבות מבצע "שאגת הארי" כמענה לשאלות ותשובות בנושא זכויות עובדים	וובינר שאלות תשובות בנושא יחסי עבודה
למצגת המליאה לחצו כאן	עו"ד אברההים כילאני, ראש צוות ייעוץ משפטי באגף יחסי עבודה פרסם באתר משרד העבודה מצגת מפורט בנושא זכויות עובדים.	מצגת מאת עו"ד אברההים כילאני, ראש צוות ייעוץ משפטי באגף יחסי עבודה.

שאלות ותשובות בנושא זכויות עובדים בעקבות מצב החירום שהוכרז בעורף		
שאלה	תשובה	הערות נוספות
איך אני יודע אם אני עובד חיוני או לא?	<p>על העובד לברר מול מעסיקו אם הוא נמנה על רשימת העובדים שבצו הקריאה.</p> <p>מקום עבודה שאושר כמפעל למתן שירותים קיומיים או כמפעל חיוני מחזיק באישור רלוונטי ממשרד העבודה ובאחריות המפעל לעדכן את כלל העובדים על כך שהמפעל מוגדר ככזה וכי יש לו אישור בתוקף.</p> <p>ניתן לבדוק האם מפעל אושר כמפעל למתן שירותים קיומיים או כמפעל חיוני במנוע החיפוש באתר אגף כח אדם לשעת חירום, בהזנת מספר החברה, או מספר המפעל או שם המפעל בקישור הזה במנוע החיפוש. יש לשים לב שמנוע החיפוש אינו כולל מפעלים של מערכת הביטחון ומפעלים שהינם עוסקים מורשים.</p> <p>כמו כן, ניתן לבדוק עם המעסיק האם המפעל בעל אישור כאמור והאם העובד נמצא ברשימת העובדים החיוניים המצויים בידי משרד העבודה.</p>	
אני עובד חיוני – האם אני מחויב להגיע למקום העבודה?	<p>מי שהוצא לה/ו צו קריאה לשירות עבודה חייב/ת להתייצב לעבודה בין אם פיזית או עבודה מרחוק לפי בחירת המעסיק.</p> <p>אי הגעה לעבודה במפעל חיוני מהווה לכאורה עבירה פלילית.</p>	
מי לא חייב להתייצב לשירות העבודה חיוני?	<p>חובת התייצבות לשירות העבודה לא תחול על:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	
אני הורה לילד עד גיל 14 או ילד עם צרכים מיוחדים עד גיל 21 ואני מוגדרת כעובדת חיוני – האם אני מחויבת להגיע לעבודה?	<p>בקריאה לשירות עבודה של אישה שהיא אם לילדים הנתונים לטיפול ולבואו בחשבון הקשיים העלולים להיגרם לאשה בטיפול בילדיה ובדאגה להם.</p>	
אני מוגדר כעובד חיוני – האם אני רשאי לעבוד מהבית?	<p>המעסיק רשאי, לפי לשיקול דעתו ובתום לב לאשר, בין אם מיזמתו או על פי בקשת העובד, ביצוע עבודה מרחוק.</p> <p>במצב שאין באפשרות העובד לבצע את העבודה מרחוק נוכח נסיבות מסוימות, יש ליידע את המעסיק על כך ולסכם מולו מסגרת העבודה.</p>	
על פי הנחיות פיקוד העורף מקום העבודה שלי סגור – האם אני רשאי לעבוד מהבית?	<p>המעסיק רשאי, לפי לשיקול דעתו ובתום לב לאשר, בין אם מיזמתו או על פי בקשת העובד, ביצוע עבודה מרחוק.</p> <p>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.</p>	
על פי הנחיות פיקוד העורף מקום העבודה שלי סגור – האם יכולים לפטר אותי על כך שלא הגעתי לעבודה?	<p>ככל שלא ניתן לקיים פעילות במבנה או במקום שאפשר להגיע ממנו למרחב מוגן תקני בזמן ההתגוננות, אין חובת התייצבות לעבודה וקיימת הגנה מפני פיטורים.</p>	

	<p>"פיטורים" – לרבות אי-חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה, שהוא אחד מאלה:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר. 2. חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, שהאריך או שחידש העסקה קודמת של העובד שהיתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה. 	
	<p>הינך רשאי/ת להיעדר מהעבודה וחל איסור על פיטורין בשל כך ובתנאי:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>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 רשאי/ת להיעדר מהעבודה והאם אני מוגנת/מפיטורים?</p>
	<p>המעסיק רשאי, לפי לשיקול דעתו ובתום לב לאשר, בין אם מיזמתו או על פי בקשת העובד, ביצוע עבודה מרחוק.</p> <p>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.</p>	<p>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?</p>
	<p>הינך חייב/ת להתייצב לעבודה בהתאם להסכם העבודה שחל על מקום העבודה, למעט אם הינך זכאי/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.</p>	<p>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 רשאי/ת להיעדר מהעבודה?</p>
	<p>המעסיק רשאי, לפי לשיקול דעתו ובתום לב לאשר, בין אם מיזמתו או על פי בקשת העובד, ביצוע עבודה מרחוק.</p> <p>במצב שאין באפשרות העובד לבצע את העבודה מרחוק נוכח נסיבות מסוימות יש ליידע את המעסיק על כך ולסכם מולו מסגרת העבודה.</p>	<p>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 רשאי/ת לעבוד מהבית?</p>
	<p>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.</p>	<p>על פי הנחיות פיקוד העורף מקום העבודה פתוח אבל אני מפחד ללכת לעבודה. האם אני זכאי לשכר?</p>

	<p>יש לנהוג בכל מקום לפי הנחיות פיקוד העורף ואסור לפטר עובד בגלל ציות להוראות. לכן התשובה תלויה בהנחיות פיקוד העורף באותו זמן ובאותו מקום.</p> <p>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.</p> <p>פיקוד העורף - 104.</p>	<p>האם חייבים להגיע למקום העבודה גם אם אין בו מרחב מוגן?</p>
	<p>על המעסיק לסכם מול עובדיו את הסדר ההיעדרות, בין היתר:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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"ית 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. 	<p>על פי הנחיות פיקוד העורף מקום העבודה שלי יכול לפעול, אך המעסיק בחר שלא לפתוח את העסק מסיבותיו - כיצד המעסיק צריך לפעול?</p>
	<p>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.</p>	<p>אני הורה לילד בן 15 ומוסד החינוכי סגור על פי הנחיות פיקוד העורף - האם אני זכאית להיעדר מעבודה ולקבל פיצוי תשלום?</p>
	<p>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.</p> <p>האמור אינו חל על אפוטרופוס שאינו ההורה של הילד.</p> <p>בהסכמים קיבוציים שהסדירו את חובת תשלום שכר בשל היעדרות מהעבודה עקב מצבי חירום קודמים, לא קבעו חובת תשלום שכר לאפוטרופוס שאינו ההורה של הילד.</p>	<p>אפוטרופוס שלא יכול לעבוד כי החוסה שוהה בבית. המסגרת היומית שלו סגורה בגלל המצב. האם המעסיק אמור לשלם לו משכורת על הימים האלה?</p>

	<p>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.</p> <p>העובד רשאי לבדוק זכאותו להיעדר מכוח חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה).</p>	<p>האם ניתן להעדר מהעבודה כשהעובד מטפל יחיד בהורה סיעודי?</p>
	<p>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.</p>	<p>מקום העבודה שלי פועל כרגיל - אך בשל מוגבלות אני לא יכול להגיע לעבודה. האם מותר לפטר אותי?</p>

שאלות ותשובות בשעות חירום		
שאלה	תשובה	הערות נוספות
מה המשמעות של חוק שירות עבודה בשעת חירום?	חוק שירות העבודה בשעת חירום (להלן - החוק) הוא חוק המאפשר לגייס בצו (קריאה לשירות עבודה) עובד תושב קבוע במפעל חיוני או במפעל למתן שירותים קיומיים, שניתן לו אישור כאמור על ידי אגף כוח אדם לשעת חירום במשרד העבודה (להלן - מפעל חיוני/ קיומי), לצורך שמירה על הרציפות התפקודית של המשק החיוני. קריאה לשירות עבודה כאמור אפשרית רק לאחר הכרזת שר העבודה על החלת פרק ד' לחוק.	
את מי רשאים לגייס בצו לשירות עבודה (לרתק ריתוק משקי)?	ניתן לגייס בצו לשירות עבודה כל תושב קבוע (למעט חייל, שוטר, אישה הרה או לפני תום שנה אחת אחרי לידתה), אם הוא באחד מן הגילים האלה: גבר מגיל 16 עד גיל 67 ועד בכלל, אישה מגיל 16 עד 62 ועד בכלל. לשירות עבודה במפעל חיוני/ קיומי אפשר לגייס את עובדי המפעל עצמו (מגויסי פנים) ואנשים שאינם מועסקים בשגרה במפעל (מגויסי חוץ).	
איך יודעים שמקום עבודתי מוגדר כמפעל למתן שירותים קיומיים או כמפעל חיוני?	מקום עבודה שאושר כמפעל למתן שירותים קיומיים או כמפעל חיוני מחזיק באישור רלוונטי ממשרד העבודה ובאחריות המפעל לעדכן את כלל העובדים על כך שהמפעל מוגדר ככזה וכי יש לו אישור בתוקף. ניתן לבדוק האם מפעל אושר כמפעל למתן שירותים קיומיים או כמפעל חיוני במנוע החיפוש באתר אגף כוח אדם לשעת חירום, בהזנת מספר החברה, או מספר המפעל או שם המפעל בקישור הזה במנוע החיפוש. יש לשים לב שמנוע החיפוש אינו כולל מפעלים של מערכת הביטחון ומפעלים שהינם עוסקים מורשים. כמו כן, ניתן לבדוק עם המעסיק האם המפעל בעל אישור כאמור והאם העובד נמצא ברשימת העובדים החיוניים המצויים בידי משרד העבודה.	
מקום העבודה עובד כרגיל 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.	
מה המשמעות של הוצאת צו גיוס לשירות העבודה?	מי שנקרא לשירות עבודה חייב להתייצב בזמן, במקום ולפני הרשות שנקבעו לכך בצו ולבצע כל עבודה שתוטל עליו. אי התייצבות לעבודה בשעת חירום, מהווה עבירה לפי סעיף 35 לחוק האמור. בנוסף, עובד כאמור אשר יעדר מעבודה לא יהא זכאי לשכר בתקופת היעדרותו. עובד שחל עליו צו כזה אינו זכאי לקחת חופשה בפועל בתקופה זו, אך אין בכך כדי לגרוע מזכותו לקבל תמורת חופשה או פדיון חופשה, או שתקופת עבודתו כמגויס תיחשב לצורך חישוב זכאותו לחופשה. בין העובד למעסיק מתקיימים יחסי עבודה על כל המשתמע מכך, אך לא יחולו הוראותיהם של אחדים מדיני העבודה, ובפרט: חוק שעות עבודה	

	<p>ומנוחה, חוק עבודת נשים, חוק עבודת הנוער, חוק שירות התעסוקה ועוד עד להכרזה על סוף מצב החירום או על כך שהמפעל אינו חיוני/קיומי יותר. אחת התוצאות הנובעות מכך: בשעת חירום מותר להעסיק עובדים שגויסו לעבודה במפעל חיוני/קיומי בשעות נוספות ללא הגבלה ווניתן גם להעסיק מגויס ביום המנוחה השבועי. יובהר כי על עובד שלא הוצא לו צו קריאה לשירות עבודה המועסק במפעל חיוני/קיומי חלות המגבלות לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 וההיתרים שהוצאו מכוחו.</p>	
	<p>הצו נמסר לנציג המפעל. באחריות נציג המפעל להעביר את הצו לידיעת העובדים במפעל, למסור לנציג הוועד את הצו בצירוף רשימת העובדים שנקראו לשירות עבודה, ובאין ועד עובדים תיראה הדבקת הצו על לוח המודעות שבמפעל והצגת רשימת העובדים, כמסירת הצו לידי הנוגעים בדבר.</p>	<p>איך יודעים אם הופעל צו במקום העבודה?</p>
	<p>עובדים שנקראו לשירות מילואים פטורים מלהופיע לעבודה בשעת חירום, כל זמן שהם בשירות פעיל.</p>	<p>מה גובר? צו מילואים או צו גיוס לשירות עבודה (ריתוק משקי)?</p>
	<p>בעבר נקבע בהסכמים קיבוציים שהוסכמו בין העובדים, המעסיקים והממשלה כי המעסיק, שמקום עבודתו היה סגור על פי הוראות פיקוד העורף, ישלם לעובדיו את שכרם הרגיל ויוכל לקבל שיפוי בהתאם להסדרים שנקבעו בחוק מס רכוש וקרן פיצויים. יש להבהיר כי נכון למועד זה, לא קיים הסכם כאמור ביחס למבצע. עם זאת, עובד הנעדר מהעבודה בנסיבות האמורות יכול להגיע להסכמות עם המעסיק בנוגע להיעדרות, לרבות עבודה מרחוק ככל שהנושא מוסכם עם המעסיק.</p>	<p>עובדים שמקום עבודתם היה סגור על פי הוראת פיקוד העורף, אמורים לקבל פיצוי?</p>
	<p>הזכות לשכר והפיצויים עקב אי-הגעה לעבודה נוכח אירועי חירום מוסדר בחוק מס רכוש וקרן פיצויים של משרד האוצר. הזכות לפיצוי נבחנת על ידי הממשלה, בדרך כלל, לקראת או בסיום אירוע החירום. יש להבהיר כי נכון למועד זה, לא קיים הסכם כאמור ביחס למבצע. עם זאת, עובד הנעדר מהעבודה בנסיבות האמורות יכול להגיע להסכמות עם המעסיק בנוגע להיעדרות, לרבות עבודה מרחוק ככל שהנושא מוסכם עם המעסיק.</p>	<p>אני לא יכול ללכת לעבודה מכיוון שהמסגרות החינוכיות של ילדי סגורות. האם אקבל שכר או פיצויים?</p>
	<p>עם פקיעת מצב החירום (מצב מיוחד בעורף, מלחמה, אירוע חירום אזרחי) עפ"י החלטת ממשלת ישראל, יפקע תוקף צווי הקריאה לגיוס העובדים מכוח החוק והודעה תימסר לנציג המפעל.</p>	<p>לכמה זמן הצו תקף?</p>
	<p>שכרו של מגויס חוץ משולם ע"י המפעל אליו הוא נקרא לשירות עבודה. בהתאם לחוק, השכר בעת הגיוס יהיה השכר הנהוג אצל המעסיק הקולט בהתאם לתפקיד שהמגויס נקרא למלא, אלא אם כן נקבע אחרת בהסכם קיבוצי שנחתם לעניין זה. ככל שיש מחלוקת בנושא זה ניתן לפנות למפקח הכללי על כוח האדם בשעת חירום באמצעות https://www.gov.il/he/departments/faq/emergency-faq.</p> <p>יודגש כי חל איסור לפטר מגויס מעבודתו כמגויס או להעסיק מגויס בניגוד לצו לקריאה לשירות עבודה אלא בהיתר בכתב ממפקח עבודה בשעת חירום. כמו כן, בהתאם לחוק הגנה על עובדים לשעת חירום, תשס"ו-2006 ולסעיף 25 לחוק המעסיק המקורי של מי שנקרא לגיוס</p>	<p>במידה ואני מגויס חוץ, כיצד נקבע שכרי וממי אקבל את השכר עבור הימים בהם נקראתי בצו?</p>

	<p>חוץ חייב לשמור על זכויותיו התלויות בוותק וכן להפריש עבורו לקרנות פנסיה. כמו כן יש איסור פיטורים בתקופה זו.</p> <p>יובהר כי הכרזת שר העבודה על הפעלת פרק ד' מכוח החוק שפורסמה ביום 13.6.2025 מאפשרת הוצאת צווי גיוס לשירות עבודה רק למקומות עבודה בעלי אישור בתוקף ממשרד העבודה למפעלים למתן שירות קיומי.</p>	
	<p>לגבי עובדים שלא הוצא להם צו קריאה לעבודה כמגויסי חוץ או מגויסי פנים לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום - ככל שחל חוק שעות עבודה ומנוחה יש להמשיך ולשלם גמול עבודה במנוחה השבועית שנקבע לפי חוק (150% לגבי עובד שמועסק במנוחה השבועית. לגבי עובדים שנקראו לעבודה בצו לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום - ככל שאין הסכם קיבוצי הקובע ענייני שכר בחירום, יש לפעול לפי הסכמים קיבוציים או צווי הרחבה החלים על הענף, ובאין הוראות שמתייחסות לאלה, מאחר שהכלל הוא כי ישולם השכר המקובל בענף, ימשיך המעסיק לשלם שכר כפי ששולם בעבר, ובכלל זה גמולים לפי חוק שעות עבודה ומנוחה (125% או 150% על העסקה בשעות נוספות ו150% על העסקה במנוחה השבועית או 175).</p>	<p>האם עובדים זכאים לגמול עבור עבודה בשבת (150%) בתקופת החירום?</p>
	<p>יש להבחין בין עובד המועסק מכוח צו קריאה לשירות עבודה בשעת חירום, ובין עובד שלא חל עליו צו.</p> <p>לגבי מי שהוצא לו צו קריאה, ניתן להעסיקו במנוחה השבועית לפי היתר שהוצא מכוח סעיף 26(ב) לחוק שירות עבודה בשעת חירום, אך היתר זה שותק לעניין מנוחה חלופית. עמדת משרד העבודה היא שככל שהדבר אפשרי, יש לנסות ולאפשר לעובד יום מנוחה של 25 שעות לפחות, אף אם המנוחה ניתנת ביום חלופי שאינו יום השבת. לגבי מי שלא חל צו קריאה לשירות עבודה, ניתן להעסיקו במנוחה השבועית רק אם ניתן היתר מיוחד או כללי שחל על מקום העבודה ובהתאם לתנאים הקבועים בו לרבות מנוחת פיצוי.</p>	<p>האם החברה חייבת לאפשר לעובדים מנוחה חלופית אם הם עובדים בשבת כפי שהם זכאים לא בתקופת חירום?</p>
	<p>מצד אחד עובד שנקרא לעבודה בצו חייב להתייבב לעבודה. מצד שני, חל איסור על פיטורי עובד שנקרא לשירות עבודה ללא היתר מהמפקח על עבודה בשעת חירום. בשים לב לייחודיות המצב שנוצר במהלך המלחמה, רצוי לבחון פתרונות מול העובד לאור הבעייתיות שקיימת בשל המרחק.</p> <p>בהעדר הסכמה של עובד, חל"ת עשוי להיחשב כפיטורים לפי הפסיקה. משרד האוצר מגבש הסדר פיצוי שנדון בימים אלה – עד שלא יגובש אין זכאות לפיצוי בעד שכר. המעסיק עשוי להיות זכאי לשיפוי בעד השכר לעובד בהתאם לחוק התכנית לסיוע כלכלי (חרבות ברזל-הוראת שעה)-2023.</p> <p>ככל שקיימת לעובד בעייתיות בהתייבבות לעבודה, באפשרותו לפנות לאגף כ"א לשעת חירום בכתובת הדוא"ל Mokedk@labor.gov.il -</p>	<p>מה לגבי עובד מרותק (נמצא ברשימת החיוניים שהועברה לאגף כ"א לשע"ח) במפעל חיוני שקיבל צו קריאה לשירות עבודה, והמפעל דורש ממנו להגיע לעבודה, אחרת לא יקבל שכר/יוצא לחל"ת/יפוטר?</p>
	<p>במצב של היעדרות, אין חובת תשלום שכר אלא אם מגיע לעובד תשלום בגין היעדרות, המזכה בתשלום כגון דמי מחלה או חופשה. נושא הפיטורים הינו בשיקול דעת המעסיק, למעט עובדים שמוגנים בהתאם לדיני עבודה. לעניין החל"ת. יש לקבל את הסכמת העובד אחרת הדבר עשוי להיחשב כפיטורים.</p>	<p>מה לגבי עובד במפעל חיוני שאינו מופיע ברשימת העובדים המרותקים, והמפעל דורש ממנו להגיע</p>

		לעבודה, אחרת לא יקבל שכר/ יוצא לחל"ת/יפוטר?
	<p>במצב של היעדרות, אין חובת תשלום שכר אלא אם מגיע לעובד תשלום בגין היעדרות, המזכה בתשלום כגון דמי מחלה או חופשה. נושא הפיטורים הינו בשיקול דעת המעסיק, למעט עובדים שמוגנים בהתאם לדיני עבודה, לרבות חוק הגנה על עובדים בשעת חירום תשס"ו-2006. (להלן: "חוק הגנה על עובדים בשעת חירום"). בהתאם לסעיף 2 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום חל איסור לפטר, בין היתר, את העובדים הבאים:</p> <p>1. איסור פיטורים של הורה שנעדר לצורך השגחת על ידו עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד. ילד מי שטרם מלאו לו 14 שנים או ילד עם צרכים מיוחדים שטרם מלאו לו 21 ובתנאי שהילד בהחזקתו הבלעדית או שהעובד הורה עצמאי או שכן זוגו הוא עובד או עובד עצמאי וחזר לעבודתו.</p> <p>2. איסור פיטורים לעובד שמסרב לעבוד או לבצע עבודה אם אין אמצעי מיגון עפ"י הוראות פיקוד העורף. לעניין אדם עם מוגבלות לרבות בשל מוגבלותו.</p> <p>לעניין החל"ת נדרש לקבל את הסכמת העובד אחרת הדבר עשוי להיחשב כפיטורים.</p>	<p>מה לגבי עובד שאינו מגיע למקום העבודה למרות שהוראות פיקוד העורף מאפשרות זאת.</p>

בכבוד רב,
לשכת רואי חשבון בישראל