

רמת גן, ט"ו אדר תשפ"ו
04 מרץ 2026

לקוחות ועמיתים יקרים,

הנחיות למעסיקים וחכיות עובדים
עקב הכרזה על מצב מיוחד בעורף – מבצע "שאגת הארי"

המצב הביטחוני וההכרזה על מצב מיוחד בעורף במסגרת מבצע "שאגת הארי" מעלה שורה של שאלות מעשיות עבור מעסיקים ועובדים. ריכזנו עבורכם את עיקר ההנחיות וההסדרים הרלוונטיים למעסיקים ולעובדים בעת הזו.

מצב מיוחד בעורף

1. עם פתיחת מבצע "שאגת הארי", הכריז שר הביטחון ביום שבת (28.2.2026) על "מצב מיוחד בעורף" בכל שטח מדינת ישראל, לפי חוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951. ההכרזה הוארכה עד ליום 12.3.2026, ויתכן שתוארך שוב בעתיד.
2. המצב המיוחד מאפשר להפעיל הסדרים בהתאם לחוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967 ומקנה לרשויות המדינה סמכויות להוציא הנחיות שיגבילו את הפעילות בשטחי המדינה במטרה להגן על שלום הציבור, כגון הטלת מגבלות על התקהלויות וחיוב לשהות בסמיכות למרחבים מוגנים.
3. בהתאם להנחיות פיקוד העורף שבתוקף נכון לרגע זה, חל איסור על הגעה למקומות עבודה למעט "מפעל חיוני", "מפעל למתן שירותים קיומיים" ו"משק חיוני". בנוסף, נסגרו מוסדות החינוך ונאסר על התקהלויות.
4. בעת הכרזה על מצב מיוחד בעורף נכנסות לתוקף מספר הגנות על עובדים, בהתאם לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו-2006, שעיקרן מפורטות בחוזר זה.
5. בחוזר זה מפורטות המגבלות העיקריות הרלוונטיות למעסיקים והוא אינו מתייחס למגבלות על פעילות חינוכית והתקהלויות. ניתן להתעדכן בהנחיות המלאות של פיקוד העורף, לרבות בזמני ההגעה למרחב מוגן, באתר [פיקוד העורף](#).

עבודה במקומות עבודה המספקים שירות חיוני או קיומי

6. שר העבודה חתם ביום 28.2.2026 על צו בדבר החלת פרק ד' לחוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967, שמשמעותו היא שעובדים במקומות עבודה שאושרו כמפעל למתן שירותים קיומיים או כמפעל חיוני ממשיכים לעבוד כרגיל ובהתאם להנחיות ההתגוננות של פיקוד העורף.
7. מדובר במפעלים המספקים מוצרים ושירותים קיומיים כדוגמת תשתיות מים, חשמל, דלק, גז, רפואת חירום (בתי חולים, בתי חולים גריאטריים, מכוני דיאליזה, מוסדות סיעודיים ושירותים תומכים), רפואה בקהילה (קופות חולים ושירותים תומכים), אספקת מזון, מוסדות רווחה ושירותים תומכים, שירותי תחבורה, נמלים, רשויות מקומיות, משרדי ממשלה ומפעלים התומכים את הצבא וכד'.

8. מפעל חיוני הוא מפעל שיש לו "אישור מפעל חיוני" מטעם משרד העבודה. ניתן לבדוק באתר [האינטרנט של משרד העבודה](#) את רשימת המפעלים החיוניים.
9. מפעל שאושר כחיוני או מפעל למתן שירותים קיומיים חייב לעדכן את עובדיו בעניין, ולעדכן שהעובד נמצא ברשימת העובדים החיוניים המדווח למשרד העבודה.
10. ההתייצבות לעבודה במקומות עבודה אלה הינה חובה ואי-התייצבות ללא סיבה מוצדקת שוללת זכאות לשכר ועשויה להוות גם עבירה פלילית.

עבודה במקומות עבודה במוגדרים כ"משק חיוני"

11. "משק חיוני" הינו הגדרה רחבה יותר מאשר מפעל חיוני ומפעל למתן שירותים קיומיים והוא כולל רשימה של ענפי עבודה שהוכרו כחיוניים לקיום האוכלוסייה, למאמץ המלחמתי ולכלכלת המדינה, לרבות כלל הגורמים שתומכים את הענף. [רשימת הענפים המוגדרים](#) כמשק חיוני פורסמה ע"י רשות החירות הלאומית.
12. המפעלים העומדים בהגדרה של משק חיוני רשאים לעבוד בכפוף למגבלות בהתאם להנחיות פיקוד העורף על קיומו של מרחב מוגן שניתן להגיע אליו במסגרת זמני ההתראות ותוך הקפדה על נוכחות של מינימום כוח אדם נדרש.
13. מפעלים העומדים בהגדרה של משק חיוני אינם נדרשים לקבל אישור על היותם משק חיוני או להגיש בקשה כלשהי לצורך קיום פעילות.
14. להבדיל ממפעל חיוני או קיומי, העסקת עובדים במשק חיוני אפשרית בהסכמת העובדים בלבד.

תשלום שכר לעובדים הנעדרים מהעבודה בשל הנחיות המדינה

15. תשלום השכר לעובדים שנעדרו מהעבודה בשל הנחיות המדינה והפיצוי שינתן למעסיקים בגין כך טרם הוסדר.
16. חוות דעתנו המשפטית הכללית היא, כי מעסיק שאינו יכול להעסיק את עובדיו בשל הנחיות המדינה, לא חייב לשלם לעובדיו שכר משום שהמצב נכפה עליו ואינו בשליטתו. עם זאת, יש לקחת בחשבון שיתכן שתחול חובה בדיעבד לשלם שכר לעובדים בתמורה לפיצוי מלא או חלקי, וכי יתכנו נסיבות בהן המעסיק חייב לשלם את השכר הרגיל של עובדיו מסיבות אחרות, כגון כאשר הוא יכול להמשיך להעסיק אותם בהתאמות מסוימות, או כאשר מדובר בהיעדרויות המזכות בשכר.
17. כאשר היעדרות העובדים מהעבודה אינה נעשית בשל הנחיות המדינה אלא בהתאם להחלטת המעסיק, יש לשלם לעובדים את השכר הרגיל שהיו מקבלים אילו מקום העבודה היה פתוח. במקרים אלה ניתן לצמצם עלויות באמצעות הוצאת עובדים לחופשה ולחל"ת, ובחוסר ברירה גם פיטורים. כמפורט בהמשך חוזר זה, ישנן מגבלות על הוצאה לחופשה, לחל"ת ופיטורי עובדים, ואנו ממליצים להתייעץ עימנו במקרים קונקרטיים.

18. עובד שנעדר מהעבודה שלא בשל הוראות פיקוד העורף (לדוגמה: חרדה, דחיית או ביטול טיסת חזרה לישראל, השגחה על הורה מבוגר וחשש מהימצאות בדרכים או בריחוק מבני משפחה) - לא יהיה זכאי לשכר עבודה בגין היעדרותו, ויהיה זכאי לתשלום דמי מחלה אם יציג אישור מחלה, או לתשלום דמי חופשה על חשבון מכסת החופשה העומדת לזכותו, בכפוף למגבלות החוקיות.

מגבלות על פיטורי עובדים, הוצאה לחופשה שנתית והוצאה לחל"ת

19. חל איסור על פיטורי עובדים בשל היעדרות מהעבודה לאור הנחיות המדינה. כך למשל, אסור לפטר עובד במקום עבודה העונה על הגדרת משק חיוני, אשר מסרב לעבוד משום שאין אמצעי מיגון מתאים בהתאם להנחיות פיקוד העורף.

20. חל איסור על פיטורי עובדים שנעדרים מהעבודה בשל היותם הורים לילד עד גיל 14 או במקרה של ילד עם צרכים מיוחדים - עד גיל 21, ואשר נדרשים להישאר עם ילדיהם בשל סגירת מוסדות חינוך, וזאת ככל שמדובר בהורה אחד המשגיח על הילד (ולא שני ההורים יחד).

21. חל איסור על פיטורי עובדים הנעדרים מהעבודה בשל קריאה לשירות מילואים פעיל (בצו 8 או בכלל), וזאת הן בתקופת שירות המילואים והן בתקופת 30 הימים שלאחר סיום שירות המילואים.

22. ניתן להוציא עובדים לחופשה שנתית ללא מתן הודעה מראש לתקופה שאינה עולה על 7 ימים, בכפוף לכך שעומדת לזכות העובד מכסת ימים מספיקה. מעסיק המעוניין להוציא את העובד לחופשה של יותר מ-7 ימים (ברוטו, כולל שישי ושבת) חייב להודיע לו לפחות שבועיים מראש.

23. לא ניתן להוציא עובד לחופשה ללא תשלום (חל"ת) בהחלטה חד צדדית של המעסיק, וחריגה מכך מזכה את העובד בשכר עבודה מלא לתקופה הרלוונטית וייתכן שגם בפיצוי כספי נוסף, ועשויה אף להיחשב כפיטורים.

24. הוצאת עובד לחל"ת אפשרית רק אם ניתנת לכך הסכמתו המפורשת של העובד למשך תקופת החל"ת. אנו ממליצים שהסכמה כזו תועלה על הכתב בחתימת העובד והמעסיק, על מנת להימנע ממחלוקות עתידיות, ולכלול בה התייחסות למשמעויות של הוצאת העובד לחל"ת. אנו ממליצים להתייעץ עימנו במקרים קונקרטיים.

היתר מיוחד להעסקת עובדים בשעות נוספות

25. בשל המצב הביטחוני, שר העבודה חתם ביום 2.3.2026 על [היתר מיוחד להעסקת עובדים בתקופת מצב החירום בעורף](#), בשעות נוספות במכסות העולות על הרגיל, וזאת בתנאים ובהיקפים הקבועים בהיתר עצמו.

26. בהתאם להיתר, אורך שבוע העבודה כולל שעות נוספות לא יעלה על 67 שעות, ומכסת השעות בחודש עבודה לא תעלה על 90.

27. כן, תתאפשר העסקת 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.

28. מעסיק המבקש להעסיק עובדים לפי היתר זה, לא יעסיקם בהתאם לתנאי סעיפים 1 ו-2 להיתר הכללי להעסקת עובדים בשעות נוספות, ולא יחולו על העסקתם היתרים כלליים-ענפיים שניתנו לפי סעיפים 11 ו-15 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.
29. מעסיק המעסיק מעל 20 עובדים רשאי לעשות זאת לפי תנאי ההיתר, ובלבד שהתקיים בו אחד התנאים המפורטים: (1) היעדרות של 20% ממצבת העובדים ממקום העבודה, או (2) היעדרות של 20% לפחות מעובדיו של המעסיק באותה משמרת.
30. בעת השיבוץ להעסקה בשעות נוספות בהתאם לתנאי ההיתר על המעסיק להתחשב, בין היתר, בצרכי העובדים הנובעים מהמצב המיוחד בעורף.
31. תוקף ההיתר יהיה עד תום תוקפה של ההכרזה על מצב מיוחד בעורף או עד ליום 12.3.2026, לפי המוקדם שבהם. כמובן שיתכן כי ההיתר יוארך בהמשך.
32. בנוסף, ניתנו היתרים להעסקה בשעות נוספות של נהגי אוטובוס ציבורי, הסעה מיוחדת או רכב מסחרי מעל 6,000 ק"ג; ושל עובדים בשמירה. בהיתרים אלה נקבעו תנאים שונים מההיתר הכללי לעיל, ואנו ממליצים להתייעץ עימנו בנוגע אליהם.
33. מובהר כי גם מעסיקים שניתן להם אישור על מפעל לשירות חיוני או מפעל לשירותים קיומיים לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, מחויבים להעסיק לפי חוק שעות עבודה ומנוחה. אלא אם מדובר במקרים חריגים שהוצאו לעובדים צווי קריאה לשירות עבודה על ידי הגורם המוסמך במשרד העבודה ולפי הסמכויות הנתונות לו לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום.

כללי

34. אנו ממליצים, כבכל שעה וביתר שאת בימים אלה, להפעיל שיקול דעת ענייני ומכיל בעניינים הקשורים להתנהלות השוטפת במקום העבודה, ובכלל זה לגלות הבנה למצבים מיוחדים ולמצוא פתרונות יצירתיים שיקלו עליכם ועל העובדים כאחד.
35. בכלל זה, על מנת שלא לפגוע בהמשך העבודה הסדירה, ובמקביל להימנע מפגיעה בשכר העובדים ובהכנסתם, אנו ממליצים לאפשר, עד כמה שניתן, עבודה מהבית לעובדים המעוניינים בכך.
36. האמור לעיל הינו בבחינת מידע כללי ואינו מחליף ייעוץ משפטי. משרדנו ערוך למתן מענה פרטני לכל עניין על פי נסיבותיו בראי המצב המשפטי המשתנה.

לימים שקטים ובטוחים יותר לכולנו.

בכבוד רב,



עו"ד יונתן פסי, שותף
ראש מחלקת דיני עבודה