

מידעון לעובדים ועובדות בעקבות מצב החירום

מול איראן

[מעודכן ליום 15/6/2025]

הרינו לפרסם מידעון עם עיקרי הזכויות של עובדים¹ בשעת חירום בהתאם להנחיות העדכניות.

1. חוקי העבודה בשעת חירום

1.1. דיני העבודה ממשיכים להתקיים כרגיל, ועובדים זכאים להמשיך לקבל את זכויותיהם.

1.2. עובדים במשכורת זכאים להמשיך לקבל את שכרם במועדים הקבועים לכך בחקיקת העבודה. כל העובדים (במשכורת או בשכר שעתי או יומי) זכאים לקבל את המסמכים המיידעים אותם על זכויותיהם כרגיל (תלושים, הודעה על תנאי העסקה, או חוזה עבודה לפי חוק עובדים זרים, תשנ"א-1991) וכדומה.

1.3. הוצאה לחל"ת צריכה להיעשות בהסכמה בין המעסיק לעובד. אין לפטר עובד או להוציא אותו לחל"ת באופן כפוי גם בשעת חירום בלי שימוע, כשחל"ת כפוי לזמן ארוך ובלתי מוגבל כמוהו כפיטורים.

2. מי הם עובדים חיוניים או עובדים בשירותים קיומיים?

2.1. עובדים שעובדים במקומות עבודה חיוניים או עובדים במקומות עבודה למתן שירותים קיומיים. לדוגמא אצל מעסיקים שמספקים תשתיות מים, חשמל, דלק, רפואת חירום (בתי חולים, בתי חולים גריאטריים, מכוני דיאליזה, מוסדות סיעודיים ושירותים תומכים), רפואה בקהילה (קופות חולים ושירותים תומכים בקופות החולים), אספקת מזון, שירותי תחבורה, ייצור ציוד צבאי, ייצור ציוד רפואי, וכדומה.

2.2. עובד המועסק במקום עבודה כזה צריך לקבל הודעה על כך ממעסיקו עם תחילת עבודתו. אם לעובד יש ספק, באפשרותו לבדוק ברשימת המפעלים החיוניים באתר משרד העבודה בכתובת <https://data.labor.gov.il/SearchFactory.aspx> (חיפוש לפי שם המעסיק או ח.פ.). אם בנוסף ניתן צו גיוס לשירות עבודה במקום העבודה, אז המעסיק חייב להציג את הצו לעובד, והעובד יהיה חייב להתייצב לעבודה.

¹ המידעון מנוסח בלשון זכר אך מיועד לכל המגדרים.

3. התייצבות לעבודה בשעת חירום

3.1. עובדים חיוניים או עובדים בשירותים קיומיים במקום עבודה שיש בו צו גיוס לשירות עבודה, מחויבים להתייצב לעבודה ויהיו זכאים לקבלת שכרם כבשגרה. בעת הקריאה לשירות עבודה, יש להתחשב בקשיים שעלולים להיגרם להורים המטפלים בילדים.

3.2. עובד שאינו חיוני או בשירותים קיומיים יתייצב לעבודה בהתאם להנחיות פיקוד העורף. ככל שלפי הנחיות פיקוד העורף אין מגבלות על התייצבות בעבודה, אי התייצבות העובד עלולה להיחשב היעדרות בלתי מוצדקת ולהוביל לניכוי שכר או ימי חופשה צבורים.

4. איסור פיטורים

4.1. אין לפטר עובדים שנעדרו בשל הנחיות פיקוד העורף, או כל הנחיות של גורם אחר מוסמך לפי חוק ההתגוננות האזרחית, תשי"א-1951.

4.2. אין לפטר עובד בשל היעדרותו מהעבודה לצורך השגחה על ילדו (עד גיל 14 או ילד עם מוגבלות עד גיל 21), הנמצא עמו, עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד, שעליה נמסרה הודעה על ידי פיקוד העורף, הרשות המקומית או מוסד החינוך, בתנאי שהילד בחזקתו הבלעדית של ההורה, בתנאי שבן זוגו של העובד לא נעדר מעבודתו (עצמאי או שכיר), לצורך השגחה על הילד, או שנבצר ממנו להשגיח על הילד. אם מקום העבודה מציע סידור נאות לילד, אז לא ניתן להיעדר מהעבודה לצורך השגחה על הילד.

ההגדרה של מוסד חינוך – כוללת גם מעון יום שיקומי, מעון יום מפוקח, צהרון מפוקח או מסגרת פעילות יומית לאנשים עם מוגבלות עד גיל 21.

4.3. אין לפטר עובדים שהם בני/בנות זוג שנעדרו לצורך השגחה על ילדו הנמצא עימו עקב שירות מילואים / שירות עבודה של בן הזוג או ההורה השני של הילד.

4.4. האחריות על איסור פיטורים אצל עובדי קבלני כוח אדם תחול גם על המעסיקים בפועל, ולא רק על הקבלן הישיר שמעסיק את העובדים.

5. תשלום שכר לעובדים בשכר שעתי או יומי שמנועים מהגעה לעבודה

5.1. ככלל, נכון להיום, אין חובה על מעסיק לשלם שכר לעובד שעתי שנעדר מעבודתו בזמן המלחמה, לרבות בנסיבות המגינות עליו מפני פיטורים. לצד זאת, במקרים קודמים המדינה קבעה מתווי

פיצויים שנועדו לעודד מעסיקים לשלם שכר לעובדיהם, **ואחד התנאים לקבלת הפיצוי היה שמעסיק שעומד בתנאי המתווים אכן שילם את השכר לעובדים.**

5.2. כאמור, ההתייחסות במקומות עבודה בשעת חירום תהיה לפי הנחיות פיקוד העורף והגורמים המוסמכים השונים. עובדים במקומות עבודה לא חיוניים, ועובדים שאינם עובדים במפעלים לשירותים קיומיים, יתייבבו לעבודה בהתאם להנחיות פיקוד העורף.

5.3. **נכון לעכשיו לא ידוע מה יהיה מתווה הפיצוי בגין אובדן ימי או שעות עבודה בשל הנחיות פיקוד העורף, והמידעון יתעדכן בהתאם לפרסומים.** אם העובד נעדר על דעת עצמו, שלא בשל הנחיות מפורשות של פיקוד העורף, האחריות היא על העובד ומעסיק רשאי לנכות משכרו או מימי החופשה הצבורים. הכנסת עובד ליתרת חופשה שלילית תיעשה רק בכפוף להסכמת העובד.

6. הורים שמנועים מהגעה לעבודה

6.1. הורה לילד עד גיל 14 או ילד עם מוגבלות עד גיל 21, אשר נמצא בחזקתו, נדרש להישאר עימו או למצוא לו סידור עקב סגירת מוסד החינוך שבו לומד או שוהה הילד מחמת הוראה של פיקוד העורף או גורם מוסמך אחר. אין לפטר הורים לילדים בשל היעדרותם מהעבודה לצורך השגחה על ילדיהם עקב סגירת מוסדות החינוך (עד גיל 14 או ילדים עם מוגבלות עד גיל 21) בהתאם לתנאים שפורטו בסעיף 4 למעלה.

6.2. **נכון לעכשיו לא ידוע מה יהיה מתווה הפיצוי בגין אובדן ימי או שעות עבודה בשל הנחיות פיקוד העורף, והמידעון יתעדכן בהתאם לפרסומים.**

6.3. הורים זכאים להגנה מפני פיטורים בתנאים שפורטו בסעיף 4 למעלה.

6.4. חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976 חל כבשגרה, לרבות הזכות להיעדר בשל מחלת הורה או ילד בהתאם לתנאים שנקבעו בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), תשנ"ד-1993 ובתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), תשנ"ד-1993.

7. דמי אבטלה

7.1. במועד זה כללי הזכאות לדמי אבטלה הם הכללים החלים בשגרה. המידעון יתעדכן בהתאם לפרסומים.

7.2. עובד יהיה זכאי לדמי אבטלה אם הוצא לחל"ת ביוזמת המעסיק, למשך תקופה של 30 ימים לפחות.

7.3. הזכאות היא החל מהיום הראשון לחל"ת.

7.4. אם נותרו לעובד ימי חופשה, דמי אבטלה ישולמו רק לאחר ניצול כל יתרת החופשה

7.5. נדרשת צבירה של תקופת אכשרה של 12 חודשים (כלומר עבודה כשכיר ב-12 מתוך 18 החודשים האחרונים).

בכל שאלה ניתן לפנות אלינו בדרכים הבאות:

באמצעות [טופס יצירת קשר](#) באתר

באמצעות האי-מייל Information@kavlaoved.org.il

במוקד הטלפוני [073-2905982](tel:073-2905982) (השאירו לנו הודעה ונחזור אליכם בהקדם האפשרי לשיחת ייעוץ)