

ניוזלטר למעסיקים – מתווה חל"ת ודמי אבטלה "שאגת הארי" (עדכון 31.3.2026)

שאגת הארי - עדכונים

במהלך הלילה שבין יום 30.3.2026 לבין יום 31.3.2026 עברה בקריאה שניה ושלישית **חוק התוכנית לסיוע כלכלי (הוראת שעה) (תעסוקה), התשפ"ו-2026** (להלן: "החוק")¹ בו עוגן מתווה החל"ת בגין מלחמת "שאגת הארי", נכון לעת הזו.

להלן עדכון מרכז למעסיקים ביחס למתווה התגמולים לחל"ת (חופשה ללא תשלום) כפי שפורסם על ידי המוסד לביטוח לאומי ושירות התעסוקה, ובהתאם לחוק.

תנאי זכאות מרכזיים:

החוק החדש קובע שעובדים יהיו זכאים לדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי בגין תקופת החל"ת שבה שהו בתקופת "שאגת הארי", בתנאי שיעמדו במלוא תנאי הזכאות.

- משך מינימלי של 10 ימי חל"ת רצופים (במקום 30 ימים);
- תקופת אכשרה כמבוטח בביטוח לאומי – העובד צריך להיות מבוטח בביטוח לאומי למשך 6 חודשי עבודה (ובמקרים מסוימים אף 3 חודשי עבודה) מתוך 18 חודשי עבודתו האחרונים (אצל כל מעסיק) (במקום 12 מתוך 18).
- הזכאות ניתנת אם היציאה לחל"ת היא "ביוזמת העובד או ביוזמת המעסיק" – בכפוף לתנאי החוק והנסיבות.

לוחות זמנים: נכון להיום, המתווה יהיה בתוקף בתקופת החירום עד 14.4.2026. ככל שהמצב הביטחוני יימשך, הממשלה תבחן הארכה אפשרית בחודש נוסף עד 14.5.2026.

מידע חשוב למעסיק:

המדינה מכוונת לתשלומי דמי אבטלה במהלך **אפריל-מאי 2026**.

ערוץ דיווח מרוכז למעסיקים ("מסלול מהיר") – שירות התעסוקה מאפשר למעסיקים לבצע **דיווח מרוכז** על עובדים שיצאו לחל"ת באמצעות **העלאת קובץ אקסל**:

- דיווח מרוכז עשוי לחסוך לעובדים רישום אישי ולייעל את הטיפול בזכאותם.
- בכל אופן, ניתן להירשם כבר כעת בטופס המקוון בשירות התעסוקה; לפי שירות התעסוקה, לאחר אישור החוק יועבר דיווח לביטוח הלאומי באופן רטרואקטיבי ממועד היציאה לחל"ת והחל מ-01.03.2026 (בכפוף להוראות שייקבעו בחוק).

- יודגש: לפי שירות התעסוקה, מעבר לדיווח המרוכז לשירות התעסוקה, יש להגיש במקביל דיווחים/טפסים נדרשים גם למוסד לביטוח לאומי (לרבות טופס 100/דיווח הפסקת עבודה) בהתאם להנחיות הביטוח הלאומי.
- בשלב זה, הדיווח המקוון בשירות התעסוקה מאפשר דיווח עבור חודש מרץ 2026 בלבד; עבור חודש אפריל 2026 צפויה דרישה להגשה מחודשת, ומועד פתיחת הטופס לאפריל יעודכן.
- לפי הפרסום, אין צורך בהתייצבות פיזית בלשכות שירות התעסוקה לצורך שמירת הזכויות.

תשלום שכר לעובד עבור תקופת חל"ת עשוי לשלול זכאות לדמי אבטלה לאותה תקופה ולהוביל לקיזוז מלא או חלקי מול המעסיק – מומלץ לוודא סיווג נכון של התשלומים בתקופה ודיווח עקבי. ההכרעה בדבר זכאות וגובה התשלום נעשית על ידי המוסד לביטוח לאומי בלבד, בהתאם לחוק ולדיווחי המעסיק.

אם העובד כבר הגיש תביעה בעבר ("עם כלביא"): לפי הפרסום, לרוב אין צורך בתביעה חדשה – נדרש **רישום מחדש בשירות התעסוקה** (או דיווח מרוכז של המעסיק) ובמקביל שהמעסיק ידווח לביטוח הלאומי/ישדר **טופס 100** עם תאריכים וסיבה.

אם לא הוגשה תביעה בשנה האחרונה: יש להגיש **תביעה לדמי אבטלה** לביטוח הלאומי ובמקביל לבצע **רישום בשירות התעסוקה**, ולוודא דיווח מעסיק תקין (טופס 100).

אין דרישה לניצול חופשה: הזכאות תינתן גם ללא ניצול של ימי חופשה צבורים.

אין ניכוי ימי המתנה: תשלום מלא, ללא הפחתת חמשת הימים הראשונים.

הקלות לאוכלוסיות ייחודיות:

מובטל חוזר: הקלות מסוימות, לרבות למי שמתחת לגיל 40 שהיה מובטל באחת מ-3 השנים האחרונות, כך שבתקופת החירום תיתכן זכאות גם אם נוצלו ימי הזכאות בעבר (בכפוף לתנאים).

בני 67+: מענק מיוחד לעובדים שכירים בני 67 ומעלה שהופסקה עבודתם עקב המצב הביטחוני ובכפוף לתנאים (במקום דמי אבטלה). סכום המענק: 75% מהשכר הממוצע בשלושה מתוך ששת החודשים האחרונים שקדמו להפסקת העבודה (לפי הגבוה מביניהם), ועד לתקרה של 137 ש"ח ליום.

אכשרה מקוצרת לאוכלוסיות ייעודיות: שלושה חודשי אכשרה כמבוטחי ביטוח לאומי מתוך 18 החודשים האחרונים ל: מפונים; אנשים עם מוגבלות; בני/בנות זוג של משרתי מילואים בהיקף שנקבע; נפגעי פעולות איבה/נכי צה"ל מה-7.10 ובני זוגם; חיילים משוחררים מהשנה האחרונה; עובדת בהיריון שיצאה לחל"ת וילדה בזמן החל"ת – תקופת החל"ת תיספר לצורך תקופת אכשרה לדמי לידה. והכול בכפוף לעמידה בתנאים ולצירוף מסמכים.

המלצות יישומיות ל-HR/Payroll

- למפות עובדים שיצאו/ייצאו לחל"ת ולוודא תיעוד החלטות, מועדים והיקפים.
- לטופס הסכמה לחל"ת – אנא פנו אלינו.

- להכין מראש טופסי 100 מדויקים (תאריכים וסיבת הפסקת עבודה) ולוודא התאמה בין הדיווחים (שירות התעסוקה, ביטוח לאומי ותלושי השכר).
- לשקול דיווח מרוכז בשירות התעסוקה (במקומות שבהם הדבר תפעולית נכון) ולתאם עם העובדים את אופן ההתנהלות (רישום אישי מול דיווח מעסיק).
- לקבוע נוהל פנימי לעדכון חזרה לעבודה ולדיווח מידי, כדי לצמצם קיזוזים/השבות.
- במקרה שיש צורך ב"פתרונות ביניים" שיאפשרו לעובדים רציפות תזרימית מחד, ולמעסיק לשמור גמישות תפעולית ומשפטית מאידך, מבלי לקבע מראש את סיווג הימים כשכר/חופשה/חל"ת באופן שעלול לפגוע בזכאות עתידית, קיימות שתי חלופות מרכזיות - מקדמה/מפרעה או הלוואה.
- לכל אחת מהחלופות יתרונות וחסרונות, ובכולן נדרש דגש על תיעוד נכון ושיקוף מדויק בתלוש השכר על מנת לצמצם חשיפה לפי חוק הגנת השכר ולמנוע פגיעה אפשרית בזכאות העובד לדמי אבטלה. נשמח לעמוד לרשותכם ולסייע בייעוץ קונקרטי בעניין.

¹בכל מקרה של סתירה בין האמור במסמך זה לבין החוק, החוק גובר.

עדכון זה נועד לספק מידע כללי ותמציתי בלבד. הוא אינו מהווה ניתוח מלא או שלם של הסוגיות הנידונות, אינו מהווה חוות דעת משפטית או ייעוץ משפטי ואין להסתמך עליו.

אנשי קשר



ליאור קאופמן
עורך דין



עירית אלמן
עורכת דין בכירה



לי אלטר קיציס
שותפה



שגיא פדוראנו
שותף



מיכאל איילון
שותף