



## מתווה התגמולים לחל"ת במסגרת "שאגת הארי"

### עדכונים ומידע פרקטי למעסיקים ולעובדים

לקוחות יקרים,

בהמשך לעדכונים קודמים, אנו מבקשות לעדכנכם, כי מתווה משרד האוצר להקלות בקבלת דמי אבטלה ותגמולים לעובדים שיוצאים לחופשה ללא תשלום ("חל"ת") במהלך מבצע "שאגת הארי" אושר סופית בכנסת.

בנוסף, בהתאם לפרסומי המוסד לביטוח לאומי, עובדים שיצאו לחל"ת בימי המבצע יוכלו להגיש תביעה, באופן רטרואקטיבי עד ה-14.4.2026, והתשלומים צפויים להיות משולמים ישירות לחשבון הבנק העובד במהלך החודשים אפריל-מאי (בכפוף לעמידה בתנאי הזכאות ולהשלמת הליכי ההגשה).

**להלן נביא בפניכם, מידע פרקטי וממוקד, שיכול לסייע למעסיקים ולעובדים בהתנהלות בתקופה זו:**

### מתווה החל"ת וההקלות ביחס לתקופת חל"ת שאינה בתקופת חירום

- תקופה מינימלית המזכה לדמי אבטלה - 10 ימים רצופים (קלנדריים), במקום 30.
- תשלום דמי אבטלה מהיום הראשון - ביטול 5 ימי המתנה.
- ביטול הדרישה לניצול ימי חופשה כתנאי לתשלום (כלומר, לא אמורים להפחית ימי חופשה כנגד הזכאות).
- קיצור תקופת האכשרה - 6 חודשי עבודה מתוך 18 (במקום 12 מתוך 18), ובמקרים מסוימים 3 חודשים לקבוצות זכאות מוגדרות (כדוגמת: מפונים, אנשים עם מוגבלות, חיילים משוחררים, בני זוג של משרתי מילואים בהיקף משמעותי ובני זוג של פצועי מלחמה או פעולות איבה).
- הקלות ייחודיות לחלק מהמובטלים (לרבות תוספת ימי זכאות למי שהיה בחל"ת במבצע "עם כלביא" וימי האבטלה שלו הסתיימו, בכפוף לבחינה סובייקטיבית בהתאם לתנאי המוסד לביטוח הלאומי).

### הנחיות פרקטיות למעסיקים

- מסירת הודעה מסודרת לעובד בכתב על היציאה לחל"ת שתכלול את פרטיו האישיים של העובד, מועד היציאה לחל"ת, מועד החזרה (עם אפשרות להארכה בנסיבות העניין), הסכמת שני הצדדים ליציאה לחל"ת (לא ניתן לכפות על העובד יציאה לחל"ת), וחתמת שני הצדדים.

- דיווח מרוכז לשירות התעסוקה - מעסיק המעוניין [להגיש דיווח מרוכז עבור כלל עובדיו שיצא לחל"ת](#), יוכל לעשות זאת באופן שיחסוך לכל עובד תהליך רישום אישי ויסייע במיצוי מהיר של זכויותיו.
- הנפקת טופס 100 לעובד כולל תאריך הפסקת עבודה ופירוט סיבת הפסקת העבודה.
- הקפאת הפרשות סוציאליות - ככלל, בתקופת החל"ת גם ההפקדות הסוציאליות מוקפאות, בהתאם לדין ולהסדרים הרלוונטיים. יש ליידע את העובדים כי ייתכן שיוכלו לפנות לקרן הפנסיה/ביטוח מנהלים לצורך המשך הפקדות עצמאיות, ולשקול עדכון הגופים המוסדיים בדבר החל"ת כדי להימנע מטענות לחוב הפרשות מצד המעסיק.
- עובדים מוגנים - קיימות מגבלות על הוצאת עובדים מוגנים לחל"ת (גם במקרה בו העובדים נתנו את הסכמתם), כגון עובדים הזכאים להגנה מכוח חוק עבודת נשים (הריון, טיפולי פוריות וכיו"ב) וכן עובדים בשירות מילואים. במקרים אלו נדרשת קבלת היתר מתאים מהגופים הרלוונטיים.
- איסור מוחלט על העסקה בזמן החל"ת - חל איסור מוחלט להעסיק עובדים בתקופת החל"ת, וכן אסור לשלם (או להתחייב לשלם) שכר בדיעבד, לרבות במזומן, עבור עבודה שבוצעה בתקופת החל"ת; הפרה של איסור זה עלולה לפגוע בזכאות העובדים לתשלומים מהמוסד לביטוח לאומי ולחשוף את המעסיק לסיכונים משפטיים.
- סירוב עובד לצאת לחל"ת - במקרה של סירוב לצאת לחל"ת בהסכמה וככל שלמעסיק אין יכולת לספק לעובד עבודה עקב מצב החירום, ניתן לשקול חלופות (לרבות סיום העסקה), אולם הדבר מחייב בחינת נסיבות פרטנית והקפדה על הליך סיום העסקה בהתאם לדין, לרבות קיום שימוע.

### **המלצות פרקטיות לעובדים**

- ככל שהיציאה לחל"ת היא ביוזמת העובד, יש לוודא כי יש תיעוד בכתב להסכמת המעסיק ליציאה חל"ת.
- בשל הקפאת הפרשות הסוציאליות על ידי המעסיק במהלך החל"ת, מומלץ לבדוק מול קרן הפנסיה/ביטוח מנהלים אפשרות להמשך הפקדות עצמאיות כדי לשמור על רצף ביטוחי.
- רישום לשירות התעסוקה ייעשה באופן מקוון, ניתן להירשם עצמאית או באמצעות רישום מרוכז של המעסיק (אם בחר בכך).
- לאחר רישום לשירות התעסוקה, יש להגיש תביעת אבטלה לביטוח הלאומי. קיימת אפשרות שלעובד זכאות פעילה מהסדרי חל"ת קודמים ומשכך אין צורך להגיש תביעה חדשה בהתאם לסטטוס האישי. מומלץ לוודא שפרטי חשבון הבנק מעודכנים במוסד לביטוח לאומי ולשמור אסמכתאות על הרישום וההגשה.
- עובדים בני 67 ומעלה - יהיו זכאים לתשלום מענק מיוחד מהמדינה שאינו דמי אבטלה רגילים, [בהתאם לתנאי הזכאות](#).
- עובדים המועסקים אצל יותר ממעסיק אחד - כל מעסיק מתנהל מול הרשויות כמעסיק נפרד. לכן, עובד שיצא לחל"ת אצל אחד ממעסיקיו, צריך לוודא כי מעסיק זה דיווח עליו כעובד שיצא לחל"ת, גם אם העובד ממשיך לעבוד אצל מעסיק אחר.
- שהיית עובדים בחו"ל - נכון למועד פרסום עדכון זה, עובד ששוהה בחו"ל אינו זכאי לדמי אבטלה. ייתכנו עדכונים בהמשך, בהתאם להנחיות הרשויות.

• חזרה לעבודה - יש לעדכן על החזרה לעבודה באמצעות הקישור הייעודי [עדכון חזרה לעבודה](#).

אנו לרשותכם בכל שאלה או הבהרה ונשמח לסייע ככל הנדרש.  
**פישר (FBC & Co.)**

[Mfriedman@fbclawyers.com](mailto:Mfriedman@fbclawyers.com)

עו"ד מורן פרידמן

[Hsachs@fbclawyers.com](mailto:Hsachs@fbclawyers.com)

עו"ד הילה זקס

[Hkohen@fbclawyers.com](mailto:Hkohen@fbclawyers.com)

עו"ד הדר כהן

[Fmahmoud@fbclawyers.com](mailto:Fmahmoud@fbclawyers.com)

עו"ד פאטימה מחמוד

[Kberger@fbclawyers.com](mailto:Kberger@fbclawyers.com)

עו"ד קרן ברגר

ובטלפון 03-6944162

.....  
 הכלול באגרת מידע זו הוא מידע כללי בלבד, הוא אינו חוות דעת משפטית או ייעוץ משפטי ואין להסתמך עליו. כל הזכויות שמורות לפישר ושות'. להירשם למייל זה או להסרה מרשימת התפוצה: [news@fbclawyers.com](mailto:news@fbclawyers.com)