

עדכוני חקיקה בדיני עבודה בעקבות מלחמת "שאגת הארי" עדכון לקוחות - אפריל 2026

לקוחות יקרים,

על רקע מלחמת "שאגת הארי" והכרזת מצב מיוחד בעורף מיום 28.2.2026, פורסמו לאחרונה מספר עדכוני חקיקה והסדרים בעלי השלכות מעשיות משמעותיות על מעסיקים.

בין היתר, ביום 26.3.2026 פורסם תיקון מס' 6 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006, במסגרתו הורחבו ההגנות על עובדים בתקופת מצב מיוחד בעורף, בתחולה רטרואקטיבית מיום 28.2.2026; ביום 31.3.2026 פורסם חוק התוכנית לסיוע כלכלי (הוראת שעה) (תעסוקה), התשפ"ו-2026, הקובע הקלות בקבלת דמי אבטלה לעובדים שפוטרו או יצאו לחל"ת בתקופת המבצע, וכן הוראות ייחודיות ביחס לעובדות בהריון ולאחר חופשת לידה; וביום 1.4.2026 עודכן שכר המינימום הענפי לעובדים בענף השמירה והאבטחה, לראשונה גם ביחס למגזר הפרטי.

בעדכון זה מובאים עיקרי השינויים והדגשים המעשיים.

תיקון מס' 6 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום

חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006 קובע איסור על פיטורי עובדים בשעת חירום, בין היתר, עקב היעדרות מהעבודה נוכח הוראות פיקוד העורף ולצורך השגחה על ילד עקב סגירת מוסד חינוך בהתאם לתנאים המפורטים בחוק.

ביום 26.3.2026, על רקע מלחמת שאגת הארי והכרזת מצב מיוחד בעורף מיום 28.2.2026 פורסם תיקון מס' 6 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006 (ס"ח 3504).

1. התיקון כולל מספר הרחבות ודיוקים בהגנות על עובדים ותחילתו רטרואקטיבית מאותו מועד (28.2.2026), כדלקמן:

א. הגנה על עובד שהתפנה מביתו - חל איסור לפטר עובד שנעדר מהעבודה או עובד שלא ביצע את עבודתו

עקב כך שהוא נאלץ להתפנות מביתו בשל נזק שנגרם לו כתוצאה מהתקפה. ההגנה תקפה לתקופה של שלושה חודשים מיום הפינוי ובכפוף להמצאת אישור למעסיק מהרשות המקומית שבתחומה נמצא הבית שממנו העובד התפנה.

ב. הגנה עם עובד שנעדר מהעבודה נוכח שירות בכוחות הביטחון – חל איסור לפטר עובד שנעדר מהעבודה או עובד שלא ביצע את עבודתו בתקופת ההכרזה על מצב מיוחד בעורף לצורך השגחה על ילדו, שטרם מלאו לו 14 שנים או תלמיד עם צרכים מיוחדים עד גיל 21 בנסיבות בהן בן הזוג או ההורה האחר של הילד משרת כחייל בסדיר, בקבע או במילואים (כהגדרתו בחוק השיפוט הצבאי, התשט"ו-1955) או נמנה על המפורטים בסעיף 11 לחוק (כוחות ביטחון וכו'). האמור לעיל יחול גם על עובד שהוא אומן המחזיק אישור מנחה אומנה.

ג. בתקופה שמיום 28.2.2026 ועד לתום 6 חודשים מסיום תוקפה של ההכרזה על מצב מיוחד בעורף הורחבה ההגנה על עובד הנעדר בשל סגירת מוסד חינוך לצורך הגנה על ילדו כך שלא ניתן לפטר עובד הנעדר מהעבודה בשל סגירת מוסד החינוך של ילדו, גם כאשר הודעת הסגירה נמסרה על ידי הרשות המקומית או מוסד החינוך ואין חובה שההנחיה תינתן על ידי פיקוד העורף.

2. יודגש, כי פיטורים בניגוד לאיסורים הנ"ל בטלים ובנוסף בית הדין לעבודה מוסמך לפסוק פיצויים ללא הוכחת נזק ולהורות בצו עשה על החזרת העובד לעבודה.

עדכון שכר מינימום ענפי לעובדים בענף השמירה והאבטחה החל מיום 1.4.2026

החל מיום 1.4.2026 שכר המינימום הענפי לעובדים בענף השמירה והאבטחה יעודכן גם ביחס למגזר הפרטי, כדלקמן:

1. שכר המינימום החודשי הענפי יחושב לפי **הגבוה** מבין שתי חלופות: (1) שכר המינימום החודשי על פי חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 בתוספת שקלית קבועה¹; **א** (2) שכר המינימום הענפי על פי סעיף 6 לצו ההרחבה בענף השמירה משנת 2022 (שכר המינימום על פי חוק בתוספת של 10% ומעלה על בסיס ההכשרה המקצועית של העובד).

2. נכון ליום 1.4.2026 ובהתאם לעדכון שכר המינימום על פי חוק שכר מינימום, השכר הענפי של עובד שמירה יהיה הגבוה מבין –

¹ התוספות השקליות יעודכנו ביום 1.1.2027, כך שמיום 1.1.2027 ועד 31.3.2027 הן יעמדו על 750 ₪ ברוטו בחודש לעובד שמירה ו-850 ₪ ברוטו בחודש לאחראי שמירה; ומיום 1.4.2027 הן יעמדו על 800 ₪ ברוטו בחודש לעובד שמירה ו-900 ₪ ברוטו בחודש לאחראי שמירה.

2.1 סך של 7,118.85 ₪ ברוטו (39.11 ₪ ברוטו לשעה) לעובד שמירה למשרה מלאה (שכר המינימום על פי חוק - 6,443.85 ₪ בתוספת 675 ₪).

סך של 7,126.85 ₪ ברוטו (39.16 ₪ ברוטו לשעה) לאחראי שמירה למשרה מלאה (שכר המינימום על פי חוק - 6,443.85 ₪ בתוספת 683 ₪).

או

2.2 שכר המינימום הענפי בתוספת אחוזית בהתאם להכשרה המקצועית על פי הוראות סעיף 6 לצו ההרחבה בענף השמירה משנת 2022.

3. שכר המינימום הענפי לשעה מחושב על בסיס השכר החודשי למשרה מלאה חלקי 182 שעות.

4. קבלן שירות בתחום השמירה והאבטחה מחויב לשלם לעובדיו שכר שאינו נופל מהשכר הענפי המינימלי המעודכן כמפורט לעיל ועל מזמין השירות לוודא זאת בהתאם להוראות החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011.

5. עדכונים עתידיים שיחולו ביחס לשכר עובדי שמירה ואחראי השמירה המועסקים במגזר הציבורי יחולו אוטומטית גם על כלל עובדי הענף במגזר הפרטי, במועד תחולתם במגזר הציבורי. לפיכך, מומלץ לכלול הוראה מתאימה בהסכמי ההתקשרות בעניין עדכון התמורה בהתאם לשינויים עתידיים.

אנו ממליצים לוודא כי ההסכמים לקבלת שירותי שמירה ואבטחה כוללים מנגנון עדכון בהתאם לשינויים בשכר המינימום לרבות שכר המינימום הענפי וכן לוודא שלעובדי השמירה משולם שכר בהתאם למתווה החל מיום 1.4.2026.

מתווה הקלות בקבלת דמי אבטלה לעובדים שפוטרו או יצאו לחל"ת

בתקופת מבצע "שאגת הארי"

ביום 31.3.2026 פורסם חוק התוכנית לסיוע כלכלי (הוראת שעה) (תעסוקה), התשפ"ו-2026 (להלן – **המתווה**).

המתווה מסדיר הקלות בקבלת דמי אבטלה לעובדים שפוטרו או יצאו לחל"ת בתקופה מבצע "שאגת הארי" וכן זכויות של עובדות בהריון ולאחר תקופת לידה והורות.

המתווה יחול רטרואקטיבית על התקופה שמיום **28 בפברואר 2026** (י"א באדר התשפ"ו) ועד ליום **14 באפריל 2026** (י"ג בניסן התשפ"ו).

להלן עיקרי המתווה:

הזכות לקבלת דמי אבטלה

1. **יציאה לחל"ת ביוזמת המעסיק או העובד** – זכאות העובד לדמי אבטלה אינה תלויה בגורם היוזם את היציאה לחל"ת, ואין נפקות האם היציאה לחל"ת נעשתה ביוזמת המעסיק או ביוזמת העובד.
 2. **ניצול חופשה** – בוטלה הדרישה לניצול חופשה צבורה כתנאי לקבלת דמי אבטלה.
 3. **קיצור תקופת האכשרה** –
 - עובד שפוטר או הוצא לחל"ת יהיה זכאי לדמי אבטלה אם עבד במשך 6 חודשים מתוך 18 החודשים האחרונים לפני צאתו לחל"ת (במקום 12 חודשים).
 - אנשים עם מוגבלות, בני זוג של משרתי מילואים שהשלימו מעל 90 ימי מילואים בשנה החולפת, פצועי צה"ל, נפגעי פעולות איבה ובני זוגם מיום ה-7 באוקטובר ואילך, ומפוני מבצע "שאגת הארי" יהיו זכאים לדמי אבטלה אם עבדו במשך 3 ולא 6 חודשים כאמור.
 4. **התקופה החל"ת הנדרשת** – תנאי הזכאות יחולו על חל"ת של 10 ימים לפחות, במקום 30 ימים כפי שקבוע בחוק כיום.
 5. **ביטול 5 ימי המתנה** – לא ינוכו 5 ימי האבטלה הראשונים; דמי האבטלה ישולמו מהיום הראשון לזכאות בתקופה הקובעת.
 6. **הארכת תקופת הזכאות** – נקבעו הקלות בזכאות למובטל חוזר שגילו פחות מ-40, וכן נקבע שמי שלא זכאי לדמי אבטלה כי הוא סיים את מכסת ימי האבטלה שלו במבצע "עם כלביא" יוכל לצאת לחל"ת ולקבל דמי אבטלה.
 7. **זכאות לדמי לידה** – מי שטרם הלידה הייתה זכאית לדמי אבטלה וילדה בזמן מבצע "שאגת הארי", תהיה זכאית לאחר הלידה לדמי לידה.
- נציין, כי על פי הודעת משרד האוצר, עובדים שלקחו ימי חופשה וזכאים לפי ההוראות לעיל לדמי אבטלה יוכלו להמירם, דהיינו – לקבל את דמי האבטלה ולהזדכות על ימי החופשה.

הגנה לעובדות בהריון

8. **חל"ת של עובדת ב-60 הימים שלאחר חופשת הלידה** – הוצאה עובדת לחל"ת לתקופה רצופה של 14 ימים לפחות, במהלך התקופה שמיום 28.2.2026 ועד ליום 14.4.2026, שחלה כולה או חלקה במהלך 60 הימים שלאחר חופשת הלידה בהם חלה הגנה מפני פיטורים, לא יבואו ימי החל"ת במניין 60 ימי ההגנה.
9. מעסיק אינו נדרש להגיש בקשה להיתר לפגיעה בהיקף משרה או הכנסה אם עובדת נעדרה מהעבודה באחד מהמקרים שלהלן –

- (1) חל"ת רק בתקופה שמיום 28.2.2026 ועד ליום 14.4.2026.
- (2) לא היתה יכולה להגיע למקום העבודה בשל הוראות פיקוד העורף או בשל סגירת מוסד החינוך של ילד עד גיל 14 או מוסד החינוך של ילד עם צרכים מיוחדים עד גיל 21, הכל בהתאם להוראות סעיפים 2(א) ו/או 2(ב)(1) לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.
- בכל מקרה אחר של הוצאה לחל"ת יש לפנות לקבלת היתר לפגיעה בהיקף משרה או הכנסה של העובדת.

אנו לרשותכם לכל שאלה ובכלל זה לסיוע בבחינת הסכמי התקשרות עם קבלני שמירה ואבטחה.

** מזכר זה אינו מהווה ייעוץ משפטי ומוגש כשירות לקהל לקוחותינו.*



עו"ד דגנית לפידור-זינגר
ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)
dganit@agmon-law.co.il



עו"ד מנחם (חמי) לפידור
ראש מחלקת דיני עבודה (משותף)
hemil@agmon-law.co.il



עו"ד שחר מגרלישוילי
מחלקת דיני עבודה
shahar@agmon-law.co.il



עו"ד מיכל מרקוביץ-בלשר
ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)
michalmb@agmon-law.co.il



טידני, אוסטרליה
50 Carrington St, NWS 2000
T. +61-2-90606206

באר שבע
גב ים, רחוב האנגריה 77
ט. 03-6071450
פ. 08-6155780

תל אביב
מגדל אלקטרה, יגאל אלון 98
ט. 03-6078607
פ. 03-6078666

ירושלים
ישעיהו ליבוביץ 30, בניין 2
ט. 02-5607607
פ. 02-5639948