



03 יוני 2024

הנדון: עדכונים מאי 2024 – משרתי המילואים ומשפחותיהם

הרינו להביא לידיעתכם תיקון חדש ומשמעותי לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949, הקובע **הגנות נוספות למשרתי המילואים וקרוביהם, החל מיום 28.5.24** (חלקן קבועות וחלקן תחומות בזמן כפי שיפורט להלן) כדלקמן:

1. איסור פגיעה בהיקף משרה ו/או הכנסה של משרתי המילואים

מעתה, במהלך התקופה בה עובד מוגן מפני פיטורים לאור שירות מילואים (30/60 ימים, בהתאם למשך השירות) חל גם איסור לפגוע בהיקף המשרה ובהכנסה של העובד.

החריגים בגינם אפשרית פגיעה בתנאי העובד:

- פגיעה מכוח חוק או הסכם קיבוצי;
- פגיעה ברכיב שכר המשולם על פי ביצועים / תפוקה (אלא אם הפגיעה נגרמה מסיבות שהינן בשליטת המעסיק – למשל שינוי מתווה עמלות, שינוי בלקוחות שבטיפול העובד וכו' – שאז יחול הכלל ולא תותר פגיעה).

**** איסור זה יחול ויחייב גם מעסיק בפועל של עובד כוח אדם.**

2. הגנה על עובד שבן זוגו / ההורה הנוסף של ילדו, משרת במילואים – הוראת שעה

2.1 תוקף הוראת השעה בסעיף זה - החל מיום 28.5.24 ועד 31.12.25.

2.2 חל איסור לפטור בן / בת זוג של משרת מילואים או הורה נוסף של ילדו¹ של משרת המילואים ("הורה לילד"), וזאת בגין שירות המילואים ו/או שירות מילואים צפוי ו/או תדירות השירות ו/או משכו.

2.3 חל איסור לפטור ו/או להוציא לחל"ת², הורה לילד של בן זוג המשרת במילואים כאמור לעיל, וזאת בתקופת המילואים וכן 14 ימים לאחר תום השירות**, אלא בכפוף לקבלת היתר מאת וועדת התעסוקה במשרד הבטחון, ובכפוף לקיום כל אלה:

- שירות המילואים הינו מתוקף צו 8, או שמשכו בפועל / משכו הצפוי הינו לכל הפחות 21 ימים רצופים;
- העובד הודיע למעסיק בכתב על שירות המילואים של בן זוגו / ההורה הנוסף של ילדו, עד 3 ימים מיום הודעת המעסיק על הכוונה להוציא את העובד לחל"ת או לפטרו.

**** איסור הפיטורים 14 ימים לאחר תום השירות הינו עד 31 דצמבר 2024 בלבד.**

2.4 ועדת התעסוקה רשאית לתת היתר לפיטורים, בתנאי שהפיטורים **אינם בקשר לשירות המילואים**.

הועדה תיתן היתר להוצאה לחל"ת **ככל שיוכח כי הדבר נעשה בהסכמת העובד** (וזאת בין אם ההוצאה לחל"ת נוגעת לשירות המילואים, ובין אם לאו).

¹ לעניין זה, ילד הוא מי שטרם מלאו לו 14 וכן ילדים עם צרכים מיוחדים.

² לעניין זה, חל"ת = לתקופה בלתי מוגבלת או לתקופה רציפה של 30 ימים או לתקופה של פחות מ-30 ימים הממשיכה חל"ת קודם, כך שסך התקופות יהיה 30 ימים לפחות



2.5 שימו לב – ככל ועובד המוגן לפי סעיף 2.2 לעיל, הוצא לחל"ת (ראה הגדרה מטה), לפני חוק זה (קרי – לפני יום 28.5.24), יכול העובד למסור למעסיק הודעה בנושא, והמעסיק יוכל לבקש היתר להמשך החל"ת, וזאת תוך 7 ימים, אחרת דינו – כמי שהוציא עובד לחל"ת ללא היתר.

2.6 **לא ניתן לחפוף בין תקופת הודעה מוקדמת ובין התקופה המוגנת מפוטורים** (כך – אף אם ניתנה הודעה מוקדמת טרם יציאה למילואים של בן הזוג / ההורה הנוסף של ילדו של העובד, תקופת ההודעה המוקדמת תיעצר – בדומה להגנה על משרת המילואים עצמו).

2.7 **היעדרות עובד מהעבודה** בתקופה שבן זוגו או ההורה הנוסף של ילדו משרת במילואים (בנסיבות חירום - צו 8 או שירות של 21 ימים לפחות) לא נחשבת כהפסקה ברציפות העבודה של העובד ולא פוגעת בחישוב זכויות תלויות ותק.

2.8 ההוראות בסעיף זה אינן רלוונטיות למי שנקרא לשירות עבודה לפי **חוק שירות עבודה בשעות חירום**.

**** האיסורים המפורטים לעיל, התווספו הן לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה** (כך שפיטורי עובד בשל שירות מילואים של בן זוגו / ההורה הנוסף של ילדו, נוספה כעילת תביעה בגין אפליה) **והן לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה** (כך שמעסיק המפר את הוראות החוק לעניין זה, חשוף להתראה מנהלית ועיצומים כספיים - פלילי).

3. זכאות למענק לבני זוג של משרתים במילואים שהוצאו לחל"ת

3.1 עובדים שיצאו / יצאו לחל"ת בתקופה מיום 7.10.23 ועד 31.12.24 זכאים למענק בשיעור 70% מהכנסה (ועד השכר המרבי ליום כהגדרתו להלן) בהתאם למספר ימי החל"ת בפועל ולכל היותר 30 ימים, בכפוף לקיום כל התנאים הבאים:

- החל"ת הינו בתקופת שירות המילואים, ולתקופה רצופה של 21 ימים לפחות ;
- שירות המילואים של בן הזוג / ההורה הנוסף, הוא לתקופה שלא תפחת מ-21 ימים;
- העובד הורה לילד שטרם מלאו לו 14 שנים/ ילד עם צרכים מיוחדים;
- העובד הועסק 6 חודשים מתוך 18 חודשים לפני הוצאתו לחל"ת;
- העובד לא קיבל דמי אבטלה / דמי לידה באותו פרק זמן

4. תשלום שכר לעובדים הנעדרים מהעבודה נוכח המלחמה, אימתי ?

4.1 ביום 27.5.2024 הוארך צו ההרחבה אשר פורסם בחודש מרץ 2024, המקנה זכאות לתשלום שכר וזכויות סוציאליות לעובדים אשר נעדרו מהעבודה החל מיום 7.10.24 ועד 29.2.24 (להלן: "**תקופת ההסכם**"), נוכח המלחמה, ומתקיים לגביהם אחד התנאים הבאים:

- העובד מתגורר ביישוב אשר פונה לפי החלטות הממשלה (העדכניות) ;
- העובד מועסק במוסד חינוך אשר באזור מיוחד ונעדר מעבודתו עקב סגירת מוסד החינוך ;
- העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו הנמצא עמו, עקב סגירת מוסד חינוך שבו לומד או שוהה הילד, או עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות במקום מגוריו, המצוי באזור מיוחד, אף אם המוסד לא היה פעיל בתקופת הזכאות ובתנאי שבמועד היעדרותו של העובד מתקיימים לגביו **שני תנאים מצטברים** :

1. במועד היעדרותו של העובד ממקום עבודתו, מוסד החינוך שנסגר נמצא באזור המיוחד.

2. מתקיים לגבי העובד אחד מהתנאים הבאים, והוא הצהיר על כך בכתב:



א. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד;

ב. בן זוגו של העובד הוא עובד / עצמאי, ולא נעדר מעבודתו / עסקו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי - נבצר ממנו להשגיח על הילד;

- העובד נעדר מהעבודה בהתאם להוראה בדבר איסור התקהלות ;

- העובד הוא אדם עם מוגבלות או קרוב של אדם עם מוגבלות, אשר מתגורר באזור מיוחד (לפי תקנות מס רכוש), ומתקיימים לגביו התנאים שנקבעו בחוק (ככל ורלוונטי- נא פנו אלינו לפירוט) ;

4.2 השכר לו יהא זכאי עובד כאמור לעיל, בימי היעדרות, הינו **שכר רגיל ברוטו ליום, ללא תוספות** (קרי ללא- שעות נוספות, תוספת משמרת, מתנות, פרמיות לא קבועות, כוננויות וכיו"ב), ומוגבל **לשכר יומי מרבי** בסך של 1,510 ש"ח.

4.3 הזכאות לשכר איננה תקפה בימי היעדרות לאור סיבה אחרת (מחלה, תאונה, חופשה, מילואים) וכן אינה תקפה בימים שישי-שבת, למי שאינו מועסק בימים אלו.

4.4 **עבודה מרחוק – איננה נחשבת היעדרות**. העובד יקבל שכר רגיל, לא זכאי לכפל.

4.5 באם נוכח ימי חופשה בגין היעדרות בתקופת ההסכם, יש להשיב את ימי החופשה לצבירת ימי החופשה של העובד (המעסיק רשאי לתבוע החזר).

4.6 היעדרות לצורך סעיף זה = **יותר משעה אחת ביום עבודה**. כלומר, אין השלמת שכר למי שנעדר פחות משעה מיום עבודה והעובד יקבל שכר על השעות בהן נכח בעבודה.

**** הזכאות הינה רטרואקטיבית** (קרי – מעסיק שלא שילם לעובד שנעדר מהעבודה לאורך תקופת ההסכם, וזכאי לתשלום, נדרש לשלם רטרואקטיבית, כאשר בהתאמה, ניתן להגיש תביעה לפיצוי מהמדינה בהתאם לתקנות מס רכוש).

תכליתו של מזכר זה להציג שינויים וחידושים בדיון ואין בו משום עצה משפטית לאופן פעולה באירוע קונקרטי.

נשמח לעמוד לרשותכם לכל שאלה ולייעוץ במקרים רלוונטיים.

בתקווה לימים שקטים יותר,

עינת כרמי ברק, עו"ד

וכל מחלקת דיני עבודה

בכבוד רב,

עמית, פולק, מטלון ושות'

פרטים ליצירת קשר:

עינת כרמי-ברק, שותפה מובילה, ראש מחלקת דיני עבודה: einat@apm.law