

## דברי הסבר

### חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד – 2024

עו"ד מיטל דולב - בלם

ביום 18.3.2024 פורסם ברשומות חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד – 2024 (להלן: "חוק הקפאה והפחתה") שעניינו הפחתת דמי הבראה מכל עובד במשק והעברתו לאוצר המדינה, לשם הענקת הטבות לחיילי מילואים על רקע מלחמת "חרבות ברזל". להלן עיקרי חוק הקפאה והפחתה:

כל מעסיק יפחית לעובד שזכאי לפי הסכם או נוהג לדמי הבראה בשנת 2024 (למעט עובד המועסק על ידי יחיד שלא במסגרת עסק או משלח יד) סכום של יום הבראה אחד מתשלום דמי הבראה בשנת 2024, במועד שבו הם משולמים. באשר לעובד במשרה חלקית, מחיר יום הבראה שיופחת יהיה בהתאם לחלקיות משרתו. באשר לעובד שדמי הבראה משולמים לו כתשלום חודשי, הסכום שיופחת מדמי הבראה הנו של יום הבראה אחד כשהוא מחולק ב-12.

ככל שדמי הבראה ניתנים לעובד בדרך של מימון נופש או בהטבה אחרת הניתנת בעין – יפחית המעסיק את המימון או את שווי ההטבה כאמור במחיר יום הבראה במנה המתקבלת מחלוקת השווי הכולל של ההטבה האמורה שהייתה נזקפת לעובדת לעניין מס הכנסה במספר ימי הבראה שלהם היה זכאי העובד בשנת 2024. המעסיק יעביר את הפחתת סכומי דמי הבראה לקופת המדינה.

עובד שבשנת 2024, יהיה זכאי ל-5 ימי הבראה ומשכורתו החודשית הממוצעת בתקופה של שלושת החודשים ינואר 2024 עד מרץ 2024 אינה עולה על 6,000 ₪ ההפחתה לגביו תהיה בשיעור של חצי יום הבראה בלבד.

בהתאם לחוק הקפאה והפחתה, הסכום של יום הבראה שלפיו יחושבו דמי הבראה בשנת 2024 לעובד, לא יעלה השנה, גם אם הדבר הוסכם בהסכם או נוהג. עדכון תעריף דמי הבראה יידחה לשנת 2025.

הפחתת דמי הבראה לא תפגע בסכום המשולם לעובד לקופת גמל לקצבה/ לפנסיה תקציבית. הוראה בהסכם עבודה לעניין דחיית תשלום דמי הבראה או ביטולם לשנת 2024 לא תהיה תקפה. יודגש, כי חלק דמי הבראה אשר לא שולם לעובד בשנת 2024, לא ניתן יהיה להשבה בעתיד.

הוראות חוק הקפאה והפחתה יחולו גם על חייל המשרת בצבא קבע.

תחולת חוק הקפאה וההפחתה הינה החל מיום 18.3.2024.

**הכותבת – מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ו מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

## חוזרים

### תקנות הביטוח הלאומי (שיפוי מעסיקים בתקופת שירות מילואים שהוא שירות חירום) (הוראה שעה חרבות ברזל), התשפ"ד – 2024

ביום 20/3/2024 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר בעניין שיפוי למעסיקים בתקופת שירות לאומי שהוא שירות חירום. להלן עיקרי החוזר:

בהתאם להוראות הקבועות בסעיף 283 לחוק, מחויב המעסיק להמשיך לשלם תשלומים לקופות תגמולים ולקרנות פנסיה וכיוצא באלה בעד פרק הזמן שהעובד משרת במילואים, כאילו לא שירת במילואים והוסיף לעבוד. בעת שגרה, כאשר מספר המגויסים ומשך זמן השירות הינו נמוך, נשאו מעסיקים בנטל זה על אף שהמדובר בתקופה בה המשרתים לא עבדו. עם זאת, כעת, נוכח גיוס המילואים הנרחב והחריג ובשל הצורך לסייע למעסיקים שרבים מעובדיהם נקראו לשירות מילואים, הפכו הוצאות אלו למכבידות במיוחד ועל פי ההערכה הם יסתכמו בלמעלה משני מיליארד שקלים בתקופת המלחמה.

## מה במבזק

### דברי הסבר

■ חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד – 2024

### חוזרים

■ תקנות הביטוח הלאומי (שיפוי מעסיקים בתקופת שירות מילואים שהוא שירות חירום) (הוראה שעה חרבות ברזל), התשפ"ד – 2024

■ תיקון חוק עבודת נוער

### סוגיה בדיני עבודה

■ פציעה במילואים ודמי מחלה

### תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

**ביום 18.3.2024 פורסם ברשומות חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד – 2024** שעניינו הפחתת דמי הבראה מכל עובד במשק והעברתו לאוצר המדינה, לשם הענקת הטבות לחיילי מילואים על רקע מלחמת "חרבות ברזל".

לצורך מתן מענה לנטל זה על ציבור המעסיקים, ובהתאם להחלטת ממשלה מספר 1295, לפיה יוקצה סכום של 2.45 מיליארד שקלים חדשים במסגרת התקציב הנוסף לשנת 2024, מובא להלן נוסח תקנות הקובע את הזכאות למתן שיפוי חלקי למעסיקים של משרתי מילואים בגין הפרשות פנסיוניות ותשלום דמי ביטוח לאומי. ההסדר המוצע קובע כי מעסיק (למעט מעסיק ציבורי) יהא זכאי לשיפוי בשיעור 20% משכרו של המשרת ברבע השנה שקדם לשירות המילואים (ואם עבד חודש או חודשים קודם לכן באופן – יחסי לתקופה), ולעניין מי שלא עבד כלל בהתאם לשכרו בחודש השירות, וזאת עד לסך – מקסימלי של התגמול המרבי (= חמש פעמים השכר הממוצע). קביעת השיעור על 20% הינה ממוצעת, וברור כי יהיו מעסיקים שיקבלו סכום נמוך מהתשלומים ששילמו ואחרים שיקבלו סכום גבוה יותר, ואולם, על מנת לתת פתרון מהיר וישים, נקבע השיעור כאמור, ולא בהתאם לבחינת הוצאות המעסיק בפועל. ההסדר יעמוד בתוקפו עד ליום 31 לדצמבר 2024 ביחס לשירות מילואים שתחילתו בתקופה שבין ה- 7 לאוקטובר 2023 ל- 31 בדצמבר 2024, ובכפוף לכך ששר הבטחון יורה כי שירות מילואים בתקופה כאמור יהיה שירות חירום לעניין פרק י"ב לחוק הביטוח הלאומי. כספי השיפוי ישולמו למעסיקים באמצעות המוסד לביטוח לאומי והם **ימומנו על ידי אוצר המדינה** מתקציב משרד הביטחון.

### תיקון חוק עבודת נוער

ביום 24.3.2024 פרסם משרד העבודה חוזר בעניין תיקון חוק עבודת נוער. להלן עיקרי החוזר: בתאריך 17.09.2023 נכנס לתוקף התיקון לחוק עבודת נוער (תיקון מספר 21) התשפ"ג-2023, שמטרתו להגביר את ההגנה על בני ובנות הנוער בגילאי 15-18 בהעסקה ובתיווך להעסקה בהופעות פרסום לרבות דוגמנות. על פי התיקון, מעתה נדרשת הסכמה הורית בהעסקה ובתיווך להעסקת נוער בדוגמנות או בהופעות פרסום לנערים ונערות בגילאי 15-18. ההסכמה הנדרשת היא של הורה/אפוטרופוס של בני נוער בגילאים האמורים המעוניינים בתיווך להופעות פרסום (למשל - ייצוג בסוכנות) לרבות דוגמנות, או המעוניינים להיות מועסקים בהופעות כאלו. יודגש כי התיקון מוסיף לחובות הנוספות הקבועות בהוראות חוק עבודת הנוער והתקנות, למשל כל העסקה או תיווך להעסקה של ילדים צעירים יותר בגילאי שנה עד 15 בהופעות ציבוריות או בהופעות פרסום, מחייבת בהיתר ממשרד העבודה. בהתאם לתיקון לחוק, המעסיק/מתווך בני נוער בגילאי 15-18 יידרש להפנות את ההורים/האפוטרופסים למילוי טופס הסכמה הורית באתר משרד העבודה ולשמירת הטופס, **ואולם לא יידרש היתר מהממונה**. כלומר, ההסכמה ההורית לתיווך או העסקה עבור קבוצת גיל זו אינה נדרשת לבחינה על ידי תחום חוק עבודת הנוער במשרד העבודה. המשרד יקבל דיווח באמצעות דו"ח ממוכן על פרטי בני הנוער שהמעסיקים/המתווכים יקבלו עבורם הסכמה הורית, בהתאם להוראות הדין. על פי החוק, המעסיקים והמתווכים חייבים לשמור תיעוד של הסכמה הורית זו למשך 7 שנים. הפרת החוק בעניין האמור עשויה להוביל להטלת עיצום כספי ולהגשת כתב אישום.

### סוגייה בד"י עבודה

#### פגיעה במילואים ודמי מחלה

##### נו"ד ג'וליים אליהו

בהתאם לסעיף 11 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן: "חוק דמי מחלה"), עובד הזכאי לתשלום על פי כל חיקוק בעד תקופת אי כושר לעבוד מטעמי בריאות (למעט תשלום בעד נכות, נכות מעבודה, או פיצויים לפי פקודת הנזיקין), אינו זכאי לדמי מחלה על פי חוק זה. זאת ביחס לתקופה שבעדה הוא זכאי לתשלום כאמור, וביחס לכל תקופה שנקבע לגביה בחיקוק הרלבנטי, כי אין העובד זכאי בעדה לתשלום.

כל פגיעה אשר נגרמה בעקבות השירות הצבאי, מזכה את העובד אשר נפגע בעת שירותו במילואים בזכות להגיש תביעה לאגף השיקום של משרד הביטחון ולקבל פיצוי כספי בהתאם לאחוזי הנכות שייקבעו. זכות זו קמה לחיילי צה"ל מכוחו של חוק הנכים (תגמולים ושיקום), התשי"ט – 1959. לאור האמור, עובד הנפצע בתקופת שירותו הצבאי לא יהיה זכאי לדמי מחלה ממעסיקו.

#### סיכומם של דברים

**ביום 20/3/2024 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר בעניין שיפוי למעסיקים בתקופת שירות לאומי שהוא שירות חירום.**

#### סיכומם של דברים

**ביום 24.3.2024 פרסם משרד העבודה חוזר בעניין תיקון חוק עבודת נוער.**

#### סיכומם של דברים

**לאור האמור, עובד הנפצע שירותו הצבאי לא יהיה זכאי לדמי מחלה ממעסיקו.**

לפרוט סל הזכויות לפצועי שירות צבאי באתר משרד הביטחון - [לחץ כאן](#)  
 הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

**תקצירי פסיקה חדשה**



**גריעת עובד משיפוט משחקי כדורגל מחמת משקל ונראות מהווה אפליה**  
 ע"ע 34220-10-21, משה ליפילס נ' התאחדות לכדורגל בישראל. ניתן ביום 21.02.24, בבית  
 הדין הארצי לעבודה, ע"י כבוד השופט אילן איטח, כבוד השופטת לאה גליקסמן, כבוד השופט  
 רועי פוליאק

בית הדין הארצי קיבל את ערעורו של שופט כדורגל וקבע כי משקלו של שופט הכדורגל היווה שיקול משמעותי, גם אם לא יחיד, בהחלטת ההתאחדות לכדורגל להדיח את השופט מתפקידו כשופט כדורגל בליגה הלאומית, הגם שאין כל קשר בין זה ובין תפקודו המקצועי, והגם שעבר מדי שנה בהצלחה בדיקות רפואיות ומבחני כושר. בית הדין קבע בכך הפלתה ההתאחדות לכדורגל את השופט שלא כדין ופסק לשופט הכדורגל פיצוי ע"ס 40,000 ₪.

**מעסיקה חויבה בחוב ריבית חוב קרן וריבית פיגורים בשל אי העברת דמי גמולים לעובד שהיה צריך להפריש עבורו מיום העסקתו הראשון**

סע"ש 48254-04-19, מגדל חברה לביטוח בע"מ נ' כ.ג. הנדסה בע"מ. ניתן ביום 09.11.23, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, על ידי כבוד השופטת דפנה חסון זכריה

המעסיקה ביטחה עובד שהועסק על ידה בביטוח מנהלים. לטענת חבי הביטוח, היה על המעסיקה לבצע הפקדות לקופה החל מיום העסקתו הראשון של העובד, מאחר שהיה לו הסדר פנסיוני קודם לתחילת העסקתו אצל המעסיקה. המעסיקה טענה כי סוכם בינה לבין העובד כי ההפקדות לפוליסה תבוצענה החל ממועד הצטרפותו לפוליסה, ולא החל ממועד תחילת העסקתו. בית הדין דחה את טענת המעסיקה וקבע כי העובד התקבל לעבודה שכבר היה מבוטח בביטוח פנסיוני. מכאן, שעל פי דין היה זכאי לביצוע ההפרשות החל מהיום הראשון להעסקתו (סעיף 6(ה) לצו ההרחבה לפנסיה חובה). המעסיקה והעובד לא היו רשאים להתנות על זכות זו.

**זכויות העובד בהודעה מוקדמת כשהמעסיק ויתר על נוכחותו**

סע"ש 47903-06-20, מתן תורג'מן נ' אלי וכן אסולין קרמיקה בע"מ. ניתן ביום 19.11.23, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת מיכל נעים דיבנר

עובד שעבד כסוכן מכירות שטח פוטר מעבודתו. העובד תבע פיצויים מהמעסיקה בגין רכיבים אשר לטענתו לא שולמו לו וכן פיצוי בגין פגמים שנפלו לטענתו בהליך הפיטורים. בית הדין קיבל את תביעת העובד בחלקה הקטן ופסק לעובד פיצוי בגין הפרשות לגמל שלא שולמו, פיצוי בגין הליך פיטורים שלא כדין וכן תשלום בגין יתרת הודעה מוקדמת. בית הדין קבע כי, כאשר מעסיק מודיע לעובד כי הוא מוותר על נוכחותו ועל עבודתו בתקופת ההודעה המוקדמת, מתנתקים יחסי העבודה באופן מיידי. בהתאם לכך, העובד מפסיק לצבור זכויות סוציאליות, ואף אינו זכאי לזכויות שניתנו לו במהלך תקופת עבודתו מכוח חוזה העבודה.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד מורן טימן גוגול ועו"ד עידו סמולר  
 נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אולגה פאי

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.