

**דברי הסבר**

**מה במבזק**

**דברי הסבר**

■ חוק המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 19 והוראת שעה), התשפ"ד-2024

**חוזר**

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

**מאמר**

■ חג השבועות - שעות העבודה בערב החג ותשלום עבור יום החג

**חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 19 והוראת שעה), התשפ"ד-2024**

**עו"ד מיטל דולב - בלם**

ביום 30.5.2024 פורסם ברשומות חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 19 והוראת שעה), התשפ"ד-2024 (להלן: "תיקון לחוק חיילים משוחררים"), שעניינו הגנה על בני זוג של משרתים במילואים. במסגרת תיקון לחוק חיילים משוחררים תוקנו חוקים נוספים כגון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה וחוק הביטוח הלאומי.

להלן עיקרי התיקון לחוק חיילים משוחררים:

מעסיק לא יפגע בהיקף המשרה או בהכנסה של עובד בתקופת היותו בשירות מילואים, אלא בהיתר מאת וועדת התעסוקה. פגיעה בהכנסה למעט:

1. פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכוח דין או הסכם קיבוצי.
2. פגיעה ברכיב השכר המשולם לעובד בהתאם לתפוקת עבודתו, ובלבד שהפגיעה בתפוקת עבודתו לא נגרמה מסיבות התלויות במעסיק.

**איסור פיטורי עובד שבן זוגו במילואים**

בהתאם לתיקון לחוק חיילים משוחררים, מעסיק לא יפטר עובד בשל שירותו במילואים של בן זוגו או הורהו האחר של ילדו (מי שטרם מלאו לו 14 שנים וכן תלמיד עם צרכים מיוחדים) בשל קריאתו לשירות מילואים או בשל שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירות שירות המילואים או משכו, ואם פיטרו – בטלים הפיטורים.

**הוראת שעה – מיום 30.5.2024 ועד 31.12.2025**

מעסיק לא יפטר עובד שעמו ילד ולא יוציא לחופשה ללא תשלום בתקופת שירותו במילואים של בן זוגו או הורהו האחר של ילדו אלא בהיתר מאת וועדת התעסוקה, ובלבד שהתקיימו כל אלה:

- א. שירות המילואים הוא בנסיבות חירום לפי סעיף 8 לחוק שירות המילואים או שמשכו בפועל או משכו הצפוי הוא 21 ימים רצופים לפחות.
- ב. העובד הודיע למעסיק בכתב לגבי שירות המילואים לא יאוחר משלושה ימי עבודה מהמועד שבו המעסיק הודיע לעובד על הכוונה לפטרו או להוציא את העובד לחופשה ללא תשלום. "הוצאה לחופשה ללא תשלום" – הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום לרבות הארכת חופשה כאמור, לתקופה שהיא אחת מאלה:
  - א. תקופה בלתי מוגבלת.
  - ב. תקופה רצופה של 30 ימים לפחות.
  - ג. תקופה של פחות מ-30 ימים, ובלבד שבמהלך החודשיים שקדמו לאותה חופשה שהה העובד בחופשה ללא תשלום, וסך התקופות של חופשות ללא תשלום כאמור הוא 30 ימים לפחות. ועדת התעסוקה תיתן היתר לפיטורי העובד רק לאחר שנתנה לעובד הזדמנות לטעון את טענותיו, ולאחר שהמעסיק הוכיח שהפיטורים אינם בקשר לשירותו במילואים של בן הזוג של העובד או של הורהו האחר של ילדו או להיעדרות העובד או לאי ביצוע העבודה עקב כך.
- ועדת התעסוקה תיתן היתר להוצאת עובד לחופשה ללא תשלום רק לאחר שנתנה לעובד הזדמנות לטעון את טענותיו והתקיים אחד מאלה:

1. המעסיק הוכיח שההוצאה לחופשה ללא תשלום אינה קשורה לשירותו במילואים של בן הזוג של העובד או של הורהו האחר של ילדו או להיעדרותו העובד או לאי ביצוע העבודה עקב כך, ובלבד שהוועדה מצאה כי ההוצאה לחופשה ללא תשלום נעשתה בהסכמת העובד.
2. הוועדה מצאה כי העובד מעוניין לצאת לחופשה ללא תשלום אף אם היא בקשר לשירות המילואים והמעסיק והעובד הסכימו להוצאה לחופשה ללא תשלום.

**סיכום של דברים**

**ביום 30.5.2024 פורסם ברשומות חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 19 והוראת שעה), התשפ"ד-2024, שעניינו הגנה על בני זוג של משרתים במילואים. במסגרת תיקון לחוק חיילים משוחררים תוקנו חוקים נוספים כגון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה וחוק הביטוח הלאומי.**

תקופת שירות המילואים של בן הזוג לא תבוא במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים של העובד.

היעדרות עובד מהעבודה בתקופה שבה בן זוגו או הורהו האחר של ילדו משרת בשירות מילואים לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו ולא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובד אצל מעסיקו.

#### תיקון חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה

בנוסף, במסגרת תיקון חוק חיילים משוחררים, תוקן גם סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה האוסר על מעביד להפלות בין עובדיו, או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, מקום מגורם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים. ההפליה האמורה אסורה בקבלה לעבודה, בתנאי עבודה, בקידום בעבודה, בהכשרה או בהשתלמות מקצועית, בפיטורים או בפיצויי פיטורים, בהטבות ובתשלומים, הניתנים לעובד בקשר לפרישה מן העבודה.

על פי התיקון לחוק חיילים משוחררים, חל איסור הפליה במקום עבודה של עובד אשר בן זוגו במילואים או הורהו האחר של ילדו עקב קריאתו לשירות מילואים או שירותו במילואים.

#### תיקון חוק הביטוח הלאומי – הוראת שעה – מיום 7.10.2023 ועד 31.12.2024

מי שהוא תושב ישראל ומלאו לו 18 שנים ומתקיימים לגביו התנאים הנ"ל, יהיה זכאי למענק:

- בתקופת שירות המילואים של בן זוגו או של הורהו האחר של ילדו הוא יצא לחופשה ללא תשלום לתקופה רצופה של 21 ימים.
  - שירות המילואים של בן זוגו או של הורהו האחר של ילדו הוא לתקופה שלא תפחת מ- 21 ימים.
  - יש עימו ילד שטרם מלאו לו 14 שנים או תלמיד עם צרכים מיוחדים או שהוא אומן.
  - הוא היה עובד בתקופה של 6 חודשים מתוך 18 חודשים שבתכוף לפני החודש שבו חל מועד יציאתו לחופשה ללא תשלום.
  - לא השתלמו לו דמי אבטלה או דמי לידה בעד אותו פרק זמן שבעדו הוא מקבל מענק זה.
- המענק יהיה בשיעור של 70% מהכנסתו של הזכאי מעבודה אך לא יותר מהסכום המירבי ליום, כאשר הוא מוכפל במספר הימים שבהם שהה בחופשה ללא תשלום בתקופת שירות המילואים של בן זוגו או של הורהו האחר של ילדו ולכל היותר בעד 30 ימים.
- הכנסה מעבודה הנה הכנסה מעבודה או מתגמול בתקופה של ששת החודשים הקלנדריים האחרונים שבעדם שולמו דמי ביטוח לפני מועד יציאתו לחופשה ללא תשלום, כשהיא מחולקת ב-180.
- הסכום המירבי ליום הנו סכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב-30.
- תחילתו של התיקון לחוק חיילים משוחררים הנו יום פרסומו ברשומות, קרי 30.5.2024.

#### הכותבת – מנהלת "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.

**חוזר**

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

ביום 27.5.2024 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר בעניין חוק הקפאה והפחתה של ימי הבראה.

שירות המדינה נחשב כמעסיק שחלה עליו חובת עדכון כהגדרתה בחוק האמור לעניין חישוב סכום ההשתתפות. ולעניין חישוב סכום ההשתתפות לעובדים שחל עליהם חוזר בדבר הפחתת יום הבראה נבהיר כי אלמלא הוראות חוק הפחתת דמי הבראה כהגדרתו בחוזרנו שבסמך, היה מחיר יום הבראה בשנת 2024 מתעדכן בשיעור של 2.79% (שיעור השינוי בין מדד חודש אפריל 2024 ובין מדד חודש אפריל 2023) לסכום של 484.5 ש"ח. יובהר, כי מחיר יום הבראה לעובד בשנת 2024 יהיה זהה למחיר יום הבראה בשנת 2023. קרי, מחיר יום הבראה בשירות המדינה יוותר 471.4 ₪.

<http://www.koloved.net/> "כל עובד"



## חג השבועות – שעות העבודה בערב החג ותשלום עבור יום החג

עו"ד מיטל דולב בלם

סעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948 קובע, כי ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל (מועדי ישראל) הינם שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח ו**חג השבועות**. לקראת חג השבועות, להלן תזכורת באשר לעיקר זכויות העובדים בחג:

שעות העבודה בערב החג

על פי החוק

סעיף 2(ב) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951 קובע, כי ביום שלפני חג, שהעובד אינו עובד בו, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות. לפיכך, כל שעת עבודה מעבר לשבע שעות תיחשב כשעה נוספת.

### במקומות עבודה שעליהם חל צו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה לחמישה ימי עבודה בשבוע

במקומות עבודה עליהם חל צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי (מעבר לחמישה ימי עבודה) לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957(\*)<sup>(\*)</sup>, נקבע, כי בערב חג, החל ביום שהעובד חייב לעבוד בו, יהיה יום העבודה של שמונה שעות בתשלום של תשע שעות, או יום עבודה של שבע שעות בתשלום של שמונה שעות (צו ההרחבה קובע, כי המעסיק ונציגות העובדים יקבעו באיזו חלופה לבחור). באשר ליום הכיפורים קובע צו ההרחבה, כי העובדים יעבדו שש שעות בתשלום של תשע שעות. עוד קובע צו ההרחבה, כי במקומות עבודה שבהם עבדו שש שעות בתשלום של שמונה שעות, בערבי חג, ימשיכו לעבוד כך.

### הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה

רוב ההסכמים הקיבוציים וצווי ההרחבה הענפיים הקיימים במשק, מסדירים את נושא העבודה בערבי חגים. לדוגמה, בצו ההרחבה בענף הפלסטיקה נקבע, כי בערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח, יעבדו שש שעות ביום בתשלום של שמונה שעות. בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה קיים הסדר דומה, לפיו יעבדו שבע שעות בתשלום של שמונה שעות בערבי חגים, ובערב יום הכיפורים ובערב יום ראשון של פסח יעבדו שש שעות, בתשלום של שמונה שעות.

על פי נוהג

משפט העבודה מכיר בזכויות המוקנות לעובדים מכוח נוהג. בהתאם לכך, במקום עבודה אשר במשך שנים עבדו בו לדוגמה ארבע או חמש שעות בערבי חג, תהפוך זכות זו במרוצת הזמן לנוהג ולחלק מתנאי העבודה בחוזה האישי של כל עובד ועובד.

### זכאות עובד חודשי, יומי ושעתי לתשלום עבור ימי החג

**עובד חודשי** – צו ההרחבה - הסכם מסגרת (קיצור שבוע העבודה ל-43 שעות) מיום 1.7.2000, קובע, כי עובד חודשי זכאי לדמי חגים מתחילת עבודתו. עוד קובע הצו, כי עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי חג. משמעות הדבר היא, שהעובד יהיה זכאי למשכורתו המלאה, בלי שינוכו ממנה הימים שבהם הוא נעדר בשל החגים.

### סיכום של דברים

ביום 27.5.2024 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר בעניין חוק הקפאה והפחתה של שמי הבראה.

### סיכום של דברים

סעיף 18א(א) לפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948 קובע, כי ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל (מועדי ישראל) הינם שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח ו**חג השבועות**.

העיקרון הוא שעובד, המקבל את משכורתו על בסיס חודש, יהיה זכאי לתשלום משכורתו החודשית המלאה, ללא קשר למספר ימי העבודה או המנוחה השבועית, אשר חלו באותו חודש, ובלבד שעבד את כל ימי העבודה האפשריים, שבהם הוא מחויב באותו החודש.

אין הבחנה בצו לעניין זה בין עובד חדש לעובד ותיק. לפיכך, גם עובד חדש, המקבל את שכרו על בסיס חודשי, יהיה זכאי למלוא משכורתו, בלי שינוכו ממנה ימי חג או מנוחה שבועית.

**עובד שעתי ויומי** - החל מ-1.7.2000, יום תחילתו של צו ההרחבה כאמור, חלה חובת תשלום יומי חג לעובד יומי/שעתי על כלל המעסיקים במשק. החובה הינה לשלם לעובד, לאחר שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, אם הוא לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחריו), אלא בהסכמת המעביד, תשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי חג הסוכות, 2 ימי חג הפסח, חג השבועות ויום העצמאות).

יודגש, כי מעסיקים הכפופים להסכם קיבוצי, לצו הרחבה ענפי, לחוזה אישי או לנוהג, אשר קובעים הוראה שמיטיבה עם העובד מעבר לקבוע בצו ההרחבה האמור, יהיו מחויבים לנהוג על-פי ההוראה המיטיבה.

**הגמול אשר לו זכאי עובד המועסק ביום החג**

סעיף 18א לפקודת סדרי שלטון ומשפט קובע, כי דין עבודה בימי חג, כדין עבודה במנוחה השבועית. סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע: כי "העובד עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן...: ישלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1.5 משכרו הרגיל. היה שכרו של העובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה שנעשתה בשעות המנוחה השבועית שכר עבודה לא פחות מ-1.5 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות";

שילוב שתי ההוראות קובע, כי יש לשלם לעובדים בעבור עבודתם בחג לפחות 150% משכרם (תוספת של 50% על שכרם). יודגש, כי אם חל על העובד ועל המעסיק הסכם קיבוצי/צו הרחבה/חוזה אישי, המעניקים שיעור גמול גבוה יותר מהמחויב על פי חוק, יחויב המעסיק בשיעור הגמול הגבוה, כאמור.

עם זאת, מן הראוי לציין, כי בפסק הדין ע"ע 300360/98, נחום צמח נ' ש.א.ש. קרל זינגר צפון (1986) בע"מ (טרם פורסם) קבע בית הדין לעבודה, כי אם העובד עובד בחג שלא מתוך בחירה אלא מתוך כורח, זכאי הוא לתשלום בעבור אותו יום כיום עבודה, בצירוף הגמול בעבור עבודה בחגים. דהיינו, יהיה זכאי לתוספת של 150% לשכרו (קרי, סה"כ גמול של 250%).

*(\*) תעשייה, מלאכה, שמירה ואבטחה, בתי קולנוע, חברות ביטוח, קבלני ניקיון ואחזקה, יבוא, יצוא, מסחר בסיטונות, למעט מעביד שעיסוקו בחלקו במסחר סייטונאי וחלקו במסחר קמעונאי. ענפי השירותים העסקיים המפורטים להלן: אריזת מזון, אריזות מוצרים (כללי), אחסנה בערובה, אחסנה בקירור, אחסנה כללית, בלדרות, האחדות מטענים, הובלה יבשתית, הפצת סרטי קולנוע וטלוויזיה, סוכנויות לסחר חוץ, סוכנויות של יצרנים או סוחרים מחו"ל, השגחה, סוכני קניות, ספירת סחורות, ספנות (סוכנויות), עמילות מכס, שילוח בינלאומי, שירותי משרד, שירותי תקשורת וטלקס, תעופה (סוכנויות).*

**הכותבת – מנהלת "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.**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם      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.**