

## עדכוני חקיקה דיני עבודה ינואר 2024

### לקוחות יקרים,

להלן סקירה של עדכוני חקיקה הנוגעים לדיני עבודה מהימים האחרונים.

#### הארכת תוקף צו הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראות שעה - חרבות ברזל)

צו ההגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראות שעה – חרבות ברזל) הוארך עד ליום 1.3.2024. צו ההגנה הרחיב את ההגנה מפני פיטורים עקב צורך להשגיח על ילד וקבע חובת המשך תשלומים לקופת גמל בעבור חטוף או נעדר.

[למזכר על הוראות הצו אשר כולל את מלוא התנאים והפרטים לחצו על קישור זה](#)

#### הארכת תוקף ההיתר הכללי להעסקת עובדים בשעות נוספות (הוראות שעה)

הוארך תוקף ההיתר הכללי להעסקת עובדים בשעות נוספות (הוראות שעה) עד ליום 7.2.2024 או עד לסיום ההכרזה על מצב מיוחד בעורף, המוקדם שבהם.

ההיתר מאפשר העסקת עובדים עד 14 שעות עבודה ביום, כולל שעות נוספות; מכסת השעות הנוספות השבועיות הורחבה ל 25; בהתאם נקבע כי אורך שבוע העבודה כולל שעות נוספות לא יעלה על 67; ושכסת השעות הנוספות בחודש עבודה לא תעלה על 90 שעות.

[למזכר אשר כולל את מלוא התנאים והפרטים בעניין ההיתר הכללי לחצו על קישור זה](#)

#### הארכת תוקף חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר)

ביום 28.12.2023 פורסם חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראות שעה) (תיקון מס' 2), התשפ"ד-2023 (להלן – התיקון).

על פי התיקון, עד ליום 31.12.2025 (כולל) מעסיק אשר מעסיק 25 עובדים ומעלה לא יכול לחייב עובד שהגיע לגיל פרישה חובה (כיום גיל 67) לפרוש מהעבודה, אם העובד הועסק לפחות 7 שנים במקום העבודה וילדו נפטר.

תקופת ההגבלה תחול במשך 4 שנים מהגעת העובד לגיל פרישה, כלומר (נכון להיום) עד הגיעו של העובד לגיל 71.

החוק לא חל על, טייסים, כבאים, שוטרים, סוהרים, עובדים בשב"כ או במוסד.

**צו ההרחבה בעניין תשלום שכר בשל נזק מלחמה ונזק עקיף (מבצע מגן וחץ) (להלן – צו ההרחבה).**

ביום 27.12.2023 פורסם צו ההרחבה בעניין תשלום שכר לעובדים שנעדרו עקב המצב הביטחוני "מגץ וחץ" מיום 9.5.2023 ועד ליום 15.5.2023.

צו ההרחבה חל על כל העובדים והמעסיקים, למעט מעסיקים ועובדים שחל עליהם ההסכם הקיבוצי במגזר הציבורי בעניין פיצוי לעובדים בשל מבצע "מגן וחץ" (הסכם קיבוצי מס' 7034/2023).

צו ההרחבה קובע שמעסיק ישלם לעובד שנעדר מעבודה בשל המצב הביטחוני מהטעמים המזכים בתשלום כמפורט בצו, שכר, לרבות תנאים סוציאליים (לא כולל תוספות כגון: תשלומים חד פעמיים, מתנות לחגים, פרמיות לא קבועות, שעות נוספות בפועל וכיו"ב) בהתאם לשכר העבודה היומי, ולא יותר מהשכר המרבי.

עובד שזכאי לתשלום שכר על ימי ההיעדרות ושולמו לו דמי חופשה על ימי ההיעדרות הנ"ל זכאי להחזר של ימי החופשה.

[לצו ההרחבה לחצו על קישור זה](#)

**אנו לרשותכם בכל שאלה**

מזכר לקוחות זה אינו ממצה את כלל ההוראות המפורטות בחקיקה. הוא אינו מהווה ייעוץ משפטי ומוגש כשירות ללקוחותינו.



עו"ד מיכל מרקוביץ-בלשר, ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)

michalmb@agmon-law.co.il



עו"ד מנחם (חמי) לפידור, ראש מחלקת דיני עבודה (משותף)

hemil@agmon-law.co.il



עו"ד נור אברהמים

noor@agmon-law.co.il



עו"ד דגנית לפידור-זינגר, ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)

dganit@agmon-law.co.il