

עדכוני חקיקה ופסיקה - דיני עבודה יוני 2024

1. תיקון חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 19 והוראת שעה), התשפ"ד-2024 – ביום 30.5.2024 פורסם בספר החוקים תיקון לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) וכן תיקונים עקיפים לחוקים נוספים (להלן – התיקון). להלן עיקבי התיקון:

א. הרחבת ההגנה על משרתי מילואים מפני פגיעה בהיקף משרה/הכנסה:

בתקופה של שלושים הימים שלאחר תום שירות מילואים שנמשך מעל ליומיים רצופים חל איסור על פגיעה בהיקף המשרה או ההכנסה של העובד ללא קבלת היתר מוועדת התעסוקה לחיילים משוחררים (להלן – ועדת התעסוקה). זאת, בנוסף לאיסור הקיים על פיטורים. ההגנה לא תחול כאשר הפגיעה בהכנסה נגרמה מכוח דין או הסכם קיבוצי או כתוצאה מפגיעה בשכר המשולם בהתאם לתפוקת העבודה של משרת המילואים ובתנאי שהפגיעה בתפוקה בעבודה לא נגרמה מסיבות התלויות במעסיק.

ב. הגנה על בני זוג של משרתי מילואים:

1) פיטורים בשל שירות המילואים: חל איסור לפטר עובד בשל שירותו במילואים של בן זוגו או הורהו האחר של ילדו של משרת מילואים, לרבות בשל תדירות השירות או משכו ללא קבלת היתר מוועדת התעסוקה.

ילד – מי שטרם מלאו לו 14 שנה או תלמיד עם צרכים מיוחדים כהגדרתו בחוק חינוך מיוחד.

2) פיטורים או הוצאה לחל"ת בתקופת שירות המילואים (הוראת שעה עד ליום 31.12.2025): חל איסור לפטר או להוציא לחל"ת עובד שעומו ילד (לרבות הורה שהוא אומן לפי חוק אומנה לילדים)

¹ ההוראה ניתנת להארכה בעד 3 שנים נוספות.



בתקופת שירות המילואים של בן זוגו או הורהו האחר של ילדו (להלן – **עובד שעימו ילד**), אלא בהיתר מועדת התעסוקה, ובלבד שמתקיימים התנאים הבאים:

- מדובר בשירות מילואים בנסיבות חירום לפי סעיף 8 לחוק שירות מילואים או שירות מילואים שמשכו הצפוי הוא 21 ימים לפחות;
- העובד הודיע למעסיק בכתב על שירות המילואים תוך שלושה ימי עבודה מהמועד בו המעסיק הודיע לו על הכוונה לפטרו או להוציאו לחל"ת;

הוצאה לחל"ת לעניין סעיף זה היא הוצאה לחל"ת לתקופה רצופה של 30 יום ומעלה, לרבות הוצאה לחל"ת לתקופה בלתי מוגבלת או הוצאה לחל"ת של פחות מ-30 יום כאשר בחודשיים שקדמו להוצאה לחל"ת העובד היה בחל"ת וסה"כ התקופות הם 30 יום לפחות;

החובות האמורות חלות גם על מעסיק בפועל ביחס לעובד קבלן כוח אדם המוצב אצלו לעבודה; כאשר עובד שעימו ילד שהוצא לחל"ת לפני ה- 30.5.2024 ותקופת החל"ת לא מסתיימת לפני ה- 30.6.2024, אם העובד מסר למעסיק הודעה בכתב שחל האמור לעיל, על המעסיק לפנות לוועדת התעסוקה תוך שבעה ימי עבודה ממועד קבלת ההודעה בבקשה לקבלת היתר להמשיך החל"ת;

בתקופה שעד ליום 31.12.2024 איסור הפיטורים והוצאה לחל"ת יחולו גם על התקופה של 14 יום מסיום המילואים².

(3) היתר על ידי וועדת התעסוקה:

- ועדת התעסוקה **לא תיתן היתר לפיטורי העובד** אלא 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 **לא תיתן היתר להוצאת העובד לחופשה ללא תשלום** אלא לאחר שנתנה לעובד הזדמנות לטעון את טענותיו והתקיים אחד מאלה:

² ניתן להאריך את התקופה עד שנתיים.



- המעסיק הוכיח שההוצאה לחל"ת אינה קשורה לשירותו במילואים של בן הזוג של העובד או של הורהו האחר של ילדו או להיעדרות העובד או לאי־ביצוע העבודה עקב כך, ובלבד שההוצאה לחל"ת נעשתה בהסכמת העובד.
- הוועדה מצאה כי העובד מעוניין לצאת לחל"ת, אף אם היא בקשר לשירות המילואים והמעסיק והעובד הסכימו להוצאה לחל"ת.

ג. הודעה מוקדמת לפיטורים: במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים שניתנה בתקופת שירות המילואים של בן זוגו של העובד או הורהו האחר של ילדו, לא תבוא בחשבון תקופת שירות המילואים. כלומר, מניין ימי ההודעה המוקדמת ייפסקו עד לתום תקופת שירות המילואים של בן זוגו של העובד או הורהו האחר של ילדו.

ד. עוד נקבע כי היעדרות עובד מהעבודה עקב יציאה לחל"ת בתקופה שבן זוגו משרת במילואים לא תהווה הפסקה ברציפות העבודה ולא תפגע בזכויות התלויות בוותק.

ה. הורחב איסור ההפליה הקבוע בחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה גם על הפליית עובד מחמת שירותו של בן זוגו במילואים.

2. חוק עבודת נוער (תיקון מס' 22), התשפ"ד – 2024 – ביום 4.6.2024 פורסם בספר החוקים תיקון לחוק עבודת נוער ותיקון עקיף לחוק הגברת האכיפה של דיני העבודה. להלן עיקריו:

- ניתן להעסיק צעיר³ בחופשת לימודים רשמית עד לשעה 01:00⁴ ובתנאי שלמחרת אין יום לימודים.
- אם העסקת הצעיר בחופשת לימודים רשמית הסתיימה אחרי השעה 23:00 על המעסיק או מי מטעמו להחזיר את הצעיר לביתו. שעת היציאה ממקום העבודה לצורך החזרת הצעיר לביתו צריכה להיות בתוך 1/2 שעה משעת סיום עבודה.
- ביה"ד לעבודה הוסמך לפסוק פיצוי ללא הוכחת נזק (פיצויים לדוגמה) בגין העסקת ילד או צעיר בלילה בניגוד לקבוע בחוק.

3. תקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה)(תיקון), התשפ"ד – 2024 – ביום 20.6.2024 פורסם בקובץ התקנות תיקון לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) שיחול החל מיום 1.9.2024 לפיו

³ צעיר הוא מי שמלאו לו 16 שנים וטרם מלאו לו 18 שנים.

⁴ שר העבודה יכול לאסור ההעסקה כאמור בענפי עבודה או בעבודות מסוימות.



עובד יוכל להמציא למעסיק תעודה מחלה עבורו שלא בעקבות ביקור רופא⁵. להלן עיקריו:

א. תעודת מחלה קצרה מרופא: עובד יוכל להמציא למעסיק תעודת מחלה לעד 4 ימים חתומה, פיזית או דיגיטלית, ע"י רופא שלא בעקבות ביקור אצל רופא, ובכפוף לכך שבשבעת הימים שקדמו לכל יום מחלה לא ניתנו לעובד תעודות מחלה כאמור ליותר מארבעה ימים.

ב. תעודת מחלה חתומה פיזית או דיגיטלית ע"י רופא שתינתן במקרים רפואיים חריגים. יודגש, כי תעודה כזו לא מוגבלת לארבעה ימים.

ג. תעודת מחלה קצרה מקופת החולים (שלא חתומה על ידי רופא):

1) עובד יוכל להמציא למעסיק תעודת מחלה קצרה מקופ"ח לעד 4 ימים ובכפוף לכך שבשבעת הימים שקדמו לכל יום מחלה לא ניתנו לעובד תעודות מחלה קצרות ליותר מארבעה ימים.

2) עובד יוכל לקבל תעודת מחלה קצרה מקופת החולים עד 4 פעמים בשנה⁶ ובמצטבר לעד 10 ימים בשנה.

4. **מורים – תוספת עוז לתמורה – חישוב השכר הקובע בפנסיה תקציבית – ביום 25.6.2024 ניתן פס"ד בתיק ע"ע 30650-10-21 עיריית בת ים ואח' נ' זהבה מזור ואח'.**

פס"ד עוסק בשאלה האם מורה בבי"ס שעבדה ברשות מקומית משנת 1978, בוטחה בפנסיה תקציבית, עברה בשנת 2012 מ"עולם ישן" ל"רפורמת עוז לתמורה" ופרשה לגמלאות בשנת 2016, זכאית שמלוא תוספת עוז לתמורה תיכלל בשכרה הקובע לפנסיה תקציבית.

ביה"ד הארצי לעבודה קיבל את ערעור העירייה והממונה על השכר במשרד האוצר ועמדת מרכז השלטון המקומי⁷, ופסק:

א. חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות לא חלה על מורים (עובדי הוראה).

ב. הסכם עוז לתמורה שותק בעניין אופן הכללת תוספת עוז לתמורה בפנסיה תקציבית ומדובר בלקונה ולא בהסכמה לכך שתוספת עוז לתמורה תילקח במלואה בחישוב השכר הקובע לפנסיה תקציבית.

⁵ ביקור רופא הוא כל צורת קשר, פיזית ו/או דיגיטלית, בין העובד לרופא.

⁶ תעודות מחלה שניתנו לעובד בתוך 7 ימים רצופים תחשב כתעודת מחלה אחת.

⁷ עו"ד מנחם (חמי) לפידור מהמשרד ייצג את מרכז השלטון המקומי.



ג. הממונה על השכר במשרד האוצר מוסמך לקבוע איך יש לכלול את תוספת עוז לתמורה בשכר הקובע לפנסיה תקציבית וזאת כל עוד אין הסכם קיבוצי בעניין⁸.

אנו לרשותכם בכל שאלה.
אגמון עם טולצ'ינסקי

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 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

⁸השכר הקובע של המורה לפנסיה תקציבית יחושב לפי אותם כללים שב"מסלול הירוק" (מכתבו של משה בבר מיום 18.4.2023 בעניין הנחיות בעניין תשלום גמלא לעובדי הוראה בשלטון המקומי אשר הוחל לגביהם הסדר פנסיה תקציבית שלא בהתאם להסכמים הקיבוציים המאושרים).



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
הגן הטכנולוגי מלחה, בניין 1
ט. 02-5607607
פ. 02-5639948