



הרחבת ההגנה מפני פיטורים של משרתי המילואים, והגנה תעסוקתית לבנות ובני משפחותיהם

3 ביוני, 2024

ביום 30/5/2024 פורסמו ברשומות מספר תיקוני חקיקה, המרחיבים את ההגנה התעסוקתית על משרתי מילואים ובני משפחותיהם. להלן עיקרי הדברים:

הרחבת ההגנה מפני פיטורים של משרתי המילואים, והגנה תעסוקתית לבנות ובני משפחותיהם

במסגרת התיקון לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), הורחבה ההגנה הקיימת בשני מישורים:

א. **איסור פגיעה בהיקף משרה או הכנסה של עובד המשרת במילואים.**
ההגנה הקיימת למשרתי המילואים מפני פיטורים (שירות מילואים העולה על יומיים רצופים) הורחבה, כך שתחול גם על פגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה של עובד המשרת במילואים, למעט חריגים.¹
בדומה להגנה מפני פיטורים, פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של עובד המשרת במילואים ללא קבלת היתר בהתאם לדין, חושפת את המעסיק לקנס פלילי מקסימלי בגובה 75,300 ש"ח או לעיצומים כספיים (לרבות חיוב אישי של מנהלים) מכוח החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.

ב. **הגנה מפני פיטורים או הוצאה לחל"ת של בני ובנות הזוג של משרתי המילואים.**²

✓ מעסיק לא יפטר עובד בשל שירותו במילואים של בן/בת זוגו או הורהו האחר של ילדו, בשל קריאתו לשירות מילואים או בשל שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירות השירות או משכו, ואם פיטרו – בטלים הפיטורים. יובהר, כי על פי לשון התיקון, נדרש קשר סיבתי בין השירות לבין הפיטורים, כאשר נטל הוכחה (מוגבר) שהפיטורים אינם בשל השירות של בן/בת הזוג יחול על המעסיק.

✓ מעסיק לא יפטר עובד שעזימו ילד,³ ולא יוציא לחופשה ללא תשלום ("חל"ת")⁴ עובד כאמור, והכל- בתקופת שירותו במילואים של בן/בת זוגו או הורהו האחר של

ילדו,⁵ או בתקופה של 14 ימים לאחר תום שירות המילואים,⁶ אלא בהיתר מאת וועדת התעסוקה,⁷ ובלבד שיתקיימו כל אלה:

1. שירות המילואים הוא בנסיבות חירום ("צו 8") או שמשכו בפועל או משכו הצפוי הוא 21 ימים רצופים לפחות;

2. העובד הודיע למעסיק בכתב לגבי שירות המילואים לא יאוחר משלושה ימי עבודה מהמועד שבו המעסיק הודיע לעובד על הכוונה לפטרו או להוציא את העובד לחל"ת.

• יובהר, כי על פי לשון התיקון, במקרה זה לא נדרש קשר סיבתי וכי ההגנה היא אבסולוטית (למעט אם התקבל היתר פיטורים).

• הודעה מוקדמת לפיטורים שניתנה בתקופת שירות מילואים של בן/בת זוגו של העובד או הורהו האחר של ילדו, לא תחפוף עם תקופת שירות המילואים האמורה.

• היעדרות עובד מהעבודה בתקופה שבה בן/בת זוגו או הורהו האחר של ילדו במילואים, לא תיראה כהפסקה בעבודה ולא תפגע בזכויות התלויות בוותק.

• במצב שבו עובד שעזב ילד והוצא לחל"ת לפני יום התחילה, לתקופה בלתי מוגבלת או לתקופה שסיומה 30 ימים לפחות לאחר יום התחילה, ואשר מסר הודעה בכתב למעסיקו כי בן/בת זוגו או הורהו האחר של ילדו משרת במילואים – על המעסיק לפנות לוועדת התעסוקה בתוך שבעה ימי עבודה ממועד ההודעה, לשם קבלת היתר להמשך החל"ת.⁸

• ככל שהמעסיק לא פנה לוועדת התעסוקה לקבלת ההיתר, יראו אותו כמי שהוציא את העובד לחל"ת ללא היתר.

לתשומת הלב:

• התיקון לחוק והרחבת ההגנות מכוחו חלים גם על מעסיק בפועל בכל הנוגע לעובד של קבלן כוח אדם.

• החוק להגברת האכיפה של חוקי העבודה תוקן אף הוא, כך שעיצומים מנהליים עלולים להינתן מכוחו על מעסיק הפועל בניגוד להוראות המפורטות לעיל.

תיקון חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

התיקון קובע, כי לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה גם מחמת שירות המילואים (לרבות קריאה לשירות) של בני זוגם או הורהו האחר של ילדם.

מענק לבני זוג של משרתים במילואים שהוצאו לחל"ת

✓ מי שהוא תושב ישראל ומלאו לו 18 שנים ומתקיימים לגביו כל התנאים כמפורט להלן, זכאי למענק מטעם הביטוח הלאומי (לא מדובר בחבות של המעסיק):

1. הוא יצא לחל"ת לתקופה רצופה של 21 ימים לפחות בתקופת שירות המילואים של בן/בת זוגו או של הורהו האחר של ילדו;

2. שירות המילואים של בן/בת זוגו הוא לתקופה שלא תפחת מ-21 ימים;

3. יש עימו ילד שטרם מלאו לו 14 שנים או 21 שנים ככל שמדובר בילד עם צרכים מיוחדים;⁹

4. הוא היה עובד בתקופה של שישה חודשים מתוך 18 חודשים שבתכוף לפני החודש שבו חל מועד יציאתו לחל"ת;

5. לא השתלמו לו דמי אבטלה או דמי לידה בעד אותו פרק זמן שבעדו הוא מקבל מענק לפי סעיף זה.¹⁰

✓ המענק ישולם למי שמועד יציאתו לחל"ת חל בתקופה שמיום 7 באוקטובר 2023 ועד ליום 31 בדצמבר 2024, וישולם לכל היותר פעם אחת.
✓ המענק יהיה בשיעור של 70% מהכנסתו של הזכאי מעבודה, והכל כפוף ליתר התנאים המפורטים בחוק הביטוח הלאומי.

- 1 אם הפגיעה בהכנסה הינה מכוח דין או הסכם קיבוצי או שהפגיעה הינה ברכיב השכר המשולם לעובד בהתאם לתפוקתו, והפגיעה לא נגרמה מסיבות התלויות במעסיק.
 - 2 בתוקף מיום 30/5/2024 ("יום התחילה") ועד ליום 31/12/2025.
 - 3 ילד – מי שטרם מלאו לו 14 שנים, או 21 שנים ככל שמדובר בילד עם צרכים מיוחדים.
 - 4 לרבות הארכת חופשה 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 בחל"ת, וסך התקופות של חופשות ללא תשלום כאמור הוא 30 ימים לפחות.
 - 5 יחול גם על עובד שהוא אומן ובידו אישור מנחה אומנה המעיד כי בתקופה האמורה מתגורר אצלו ילד לפי חוק אומנה לילדים.
 - 6 ההגנה לתקופה של 14 יום לאחר שירות מילואים תחול עד ליום 31/12/2024.
 - 7 וועדת התעסוקה תיתן היתר לפיטורי העובד ולהוצאתו לחל"ת לאחר שנתנה לעובד הזדמנות לטעון את טענותיו, ולאחר שהמעסיק הוכיח שהפיטורים אינם בקשר לשירותו במילואים של בן/בת הזוג של העובד או הורהו האחר של ילדו או להיעדרות העובד או לאי-ביצוע העבודה עקב כך. ובמקרה של הוצאה לחל"ת – על הוועדה למצוא גם כי ההוצאה לחל"ת נעשתה בהסכמת העובד.
 - 8 בלבד ששירות המילואים הוא בנסיבות חירום ("צו 8"), או שמשכו בפועל או משכו הצפוי הוא 21 ימים רצופים לפחות.
 - 9 או שהוא אומן כהגדרתו בחוק אומנה לילדים, ובידו אישור מנחה אומנה המעיד כי בתקופה האמורה מתגורר אצלו ילד כאמור לפי אותו חוק.
 - 10 לא ישולם המענק בעד פרק הזמן של 21 הימים שאחרי תום התקופה המזכה בתשלום דמי לידה, למי שקיבל מענק מקרן הסיוע למשרתי המילואים בעד אותה תקופה.
-

מובהר, כי האמור לעיל הינו מידע כללי, אין בו התייחסות לנסיבות ועובדות ספציפיות ואין לראות בו משום חוות דעת ו/או ייעוץ משפטי לעניין קונקרטי.

פרטי קשר



הילה זילברשטיין, שותפה

דיני עבודה
03-6103183
hilas@meitar.com



רמי לנדא, שותף

דיני עבודה
03-6103152
ramil@meitar.com



לילך שחם קנטי, שותפה

דיני עבודה
03-6103899
lilachk@meitar.com



חדוות ינקו וולמן, שותפה

דיני עבודה
03-6103899
hyanko@meitar.com



שירה שרייבר, שותפה

דיני עבודה
03-6103183
shiras@meitar.com



נטע פורמן, שותפה

דיני עבודה
03-6103811
netah@meitar.com



הדס סביון, עו"ד
דיני עבודה
03-6103804
hadassav@meitar.com

למידע נוסף אודות מחלקת דיני עבודה במשרדנו, לחץ כאן.



להצטרפות לעדכוני לקוחות לחץ כאן

מיתר | עורכי דין
דרך אבא הלל סילבר 16, רמת גן, 5250608, ישראל | 03-6103100

[הסר](#) | [דוח כספאם](#)