

3 יוני 2024

## הנדון: הרחבת הגנות וזכויות למשרתי מילואים ולבני זוג של משרתים במילואים

נעדכנכם, כי בתאריך 30.5.24 פורסם ברשומות תיקון<sup>1</sup> לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949 (להלן: "החוק"), העוסק בהרחבת הגנות וזכויות משרתי המילואים ובנות ובני זוג של משרתי מילואים.

להלן עיקרי התיקון החדש:

### משרתי המילואים

1. כידוע, בהתאם לחוק, חל איסור לפטר עובד בשל שירות המילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי. בנוסף, החוק קובע איסור לפטר עובד בתקופת שירות מילואים, ולעניין שירות העולה על יומיים רצופים, גם בתקופה של 30 ימים לאחר תום שירות המילואים, אלא אם ניתן היתר לפיטורים מאת ועדת תעסוקה במשרד הביטחון (להלן: "ועדת תעסוקה"). ההיתר יינתן מטעמים מיוחדים, ורק אם הוכח כי הפיטורים אינם בשל שירות המילואים.

2. נזכיר, כי ההגנה שבחוק מפני פיטורים של משרתי מילואים הורחבה בצווי הרחבה, לתקופה שעד ליום 31.12.24, כך שמעסיק של עובד שנעדר בשל שירות מילואים במשך 60 ימים או יותר, לא יפטרו גם בתקופה של 30 הימים העוקבים ל-30 ימים שלאחר תום השירות, אלא אם מתקיימים טעמים מיוחדים ואם הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים. על מעסיק שמבקש לפטר עובד כאמור, לפנות לוועדת פיקוח שבמשרד העבודה (ולא לוועדת תעסוקה האמורה).

3. במסגרת התיקון החדש נקבע גם איסור על פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של משרת המילואים, בהתייחס לשירות מילואים העולה על יומיים רצופים ובתקופה של 30 ימים לאחר תום שירות המילואים, אלא אם ניתן היתר מתאים לכך מועדת תעסוקה. גם כאן, ההיתר יינתן מטעמים מיוחדים, ורק אם הוכח כי הצעדים האמורים אינם בשל שירות המילואים. "פגיעה בהכנסה", לצורך העניין, לא תכלול מצבים של:

- פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכוח דין או הסכם קיבוצי;
- פגיעה ברכיב שכר המשולם לעובד בהתאם לתפוקת עבודתו, ובלבד שהפגיעה בתפוקה לא נגרמו מסיבות התלויות במעסיק.

### בנות ובני זוג של משרתי ומשרתות מילואים

4. התיקון החדש קובע איסור פיטורי עובד בשל שירותו במילואים של בן זוגו או הורהו האחר של ילדו, בשל קריאתו לשירות מילואים או בשל שירותו הצפוי בשירות מילואים. אם פוטר עובד כאמור, בטלים הפיטורים. "ילד", לצורך העניין, הוא מי שטרם מלאו לו 14, וכן תלמיד עם צרכים מיוחדים.

5. כן נקבע, כהוראת שעה עד ליום 31.12.25, איסור פיטורים של עובד שעמו ילד וכן איסור הוצאתו לחופשה ללא תשלום, בתקופת שירותו במילואים של בן זוגו של העובד או הורהו האחר של ילדו, אלא אם ניתן היתר לכך מועדת תעסוקה. האיסור האמור יחול כאשר התקיימו כל התנאים הבאים:

<sup>1</sup> חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה)(תיקון מס' 19 והוראת שעה), התשפ"ד-2024. לנוסח התיקון המלא [לחצו כאן](#).

- שירות המילואים הוא בנסיבות חירום (ניתן צו 8) או שמשכו הצפוי הוא 21 ימים רצופים לפחות;
  - העובד הודיע למעסיק בכתב לגבי שירות המילואים לא יאוחר משלושה ימי עבודה מהמועד שבו המעסיק הודיע לו על הכוונה לפטרו או להוציאו לחופשה ללא תשלום.
6. **מיום תחילת החוק ועד לתאריך 31.12.24**, הצורך בפנייה לקבלת היתר מוועדת תעסוקה, יחול לא רק בתקופת שירות המילואים, אלא גם בתקופה של 14 ימים לאחר תום שירות המילואים.
7. הוצאה ל"חופשה ללא תשלום" ביחס לסעיף זה בחוק כוללת, לצורך העניין, תקופה שהיא אחת מאלה:
- תקופה בלתי מוגבלת;
  - תקופה רצופה של 30 ימים לפחות;
  - תקופה של פחות מ-30 ימים, כאשר במהלך החודשיים שקדמו לאותה חופשה שהה העובד בחופשה ללא תשלום, וסך התקופות של חופשות ללא תשלום הוא 30 ימים לפחות.
8. ועדת תעסוקה לא תיתן היתר לפיטורי עובד אלא לאחר 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.
9. כמו כן, ועדת תעסוקה לא תיתן היתר להוצאת עובד לחופשה ללא תשלום אלא לאחר שהתקיים אחד מאלה:
- המעסיק הוכיח שההוצאה לחופשה ללא תשלום אינה קשורה לשירות המילואים או להיעדרות העובד או לאי ביצוע העבודה, ובנוסף, הוועדה מצאה כי החופשה ללא תשלום נעשתה בהסכמת העובד;
  - הוועדה מצאה כי העובד מעוניין לצאת לחופשה ללא תשלום אף אם היא בקשר לשירות המילואים, והמעסיק והעובד הסכימו להוצאה לחופשה ללא תשלום.
10. **כאשר עובד שעמו ילד, הוצא לחופשה ללא תשלום לפני כניסת החוק החדש לתוקף**, לתקופה בלתי מוגבלת או לתקופה שסיומה 30 ימים לפחות לאחר יום תחילת החוק, ומסר הודעה בכתב למעסיקו כי בן זוגו או הורהו האחר של הילד משרת בשירות מילואים, על המעסיק לפנות לוועדת תעסוקה בתוך שבעה ימי עבודה ממועד ההודעה, לשם קבלת היתר להמשך החופשה ללא תשלום. זאת, בתנאי ששירות המילואים הוא בצו 8 או שמשכו הצפוי הוא 21 ימים לפחות.
11. במסגרת התיקון לחוק תוקן גם חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, כך שלאיסור האפליה הקבוע בחוק זה, התווסף גם איסור אפליה בכל הנוגע לשירות מילואים של בני זוג או של הורהו האחר של הילד. כן תוקן החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011, כך שניתן יהיה להטיל עיצום כספי על מעסיק שפיטר או שהוציא לחופשה ללא תשלום בן זוג של משרת מילואים בניגוד להוראות החוק.
12. זאת ועוד, בתיקון החדש נקבעה הוראת שעה, ולפיה עד יום 31.12.24, יינתן **מענק לבני זוג של משרתים במילואים**, כאשר בתקופת שירות המילואים של בן זוגו או של הורהו האחר של הילד הוא יצא לחופשה ללא תשלום ולא שולמו לו דמי אבטלה או דמי לידה בעד אותו הזמן. זאת, כאשר עימו ילד שלא מלאו לו 14 שנים או תלמיד עם צרכים מיוחדים, ובכפוף לשאר התנאים המפורטים.

13. נזכירכם, כי בנות ובני זוג של משרתי מילואים, זכאים להטבות והקלות שונות בנוגע לתוספת ימי היעדרות בתשלום ושעת הורות, מכוח צו הרחבה שניתן בתאריך 4.2.24, וכן לשעת היעדרות ללא ניכוי מהשכר, מכוח חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954. לקריאה נוספת בעניין זה, [לחצו כאן](#).

**להסברים ולשאלות נוספות ניתן לפנות לאגף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשייתיים, על פי הפרטים הבאים:**

למנהל תחום משפט עבודה קיבוצי, עו"ד מוטי עזרן בטל' 03-5198824 ובדוא"ל [motia@industry.org.il](mailto:motia@industry.org.il),

למנהלת תחום משפט עבודה פרטי, עו"ד מוריה ברבי בטל' 03-5198731 ובדוא"ל [moriah@industry.org.il](mailto:moriah@industry.org.il),

וכן לראש האגף עו"ד מיכל וקסמן-חילי, בטל' 03-5198819 ובדוא"ל [michalh@industry.org.il](mailto:michalh@industry.org.il).

**המידע שלעיל הינו בבחינת מידע כללי ותמציתי בלבד, ואינו מהווה חוות דעת או ייעוץ משפטי. יש לקבל עצה מקצועית נפרדת לכל פעולה משפטית או אחרת בקשר לאמור במסמך זה.**