



4 יוני 2024

הנדון: מבזק חקיקה- הפחתת דמי הבראה, הגנה על בני זוג של משרתי המילואים ותוספת ימי היעדרות, הארכת תוקף הוראת תשלום שכר בשל נזק מלחמה

לקוחות נכבדים,

כחלק מהשירות הניתן על ידי משרדנו, אספנו עבורכם את ההנחיות הרלוונטיות שפורסמו לאחרונה בעניין זכויות עובדים בשל מלחמת חרבות ברזל.

להלן רשימה של ההנחיות הרלוונטיות. לחיצה על הקישור תפנה אתכם ישירות למענה על הסוגייה הרלוונטית עבורכם.

נדגיש כי האמור בחוזר זה מעודכן למועד הפצתו, ואינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי קונקרטי לכל מקרה על פי נסיבותיו.

- א. **הנחיות למעסיקים עקב הפחתה של דמי הבראה בשנת 2024**
- ב. **תיקון חוק חיילים משוחררים – הגנה על בני/בנות זוג של משרתי מילואים והרחבת ההגנה על משרתי המילואים**
- ג. **צו ההרחבה בעניין משרתי המילואים ובני זוגם – הרחבת התקופה המוגנת מפיטורים למשרת המילואים, תוספת ימי היעדרות וצבירת חופשה שנתית לבני/בנות זוג של משרתי המילואים**
- ד. **הארכת תקופת הזכאות לתשלום שכר בשל נזק מלחמה**

א. הנחיות למעסיקים עקב הפחתה של דמי הבראה בשנת 2024

ביום 18.3.2024, פורסם חוק הקפאה והפחתה של דמי הבראה בשנת 2024 לשם תקצוב הטבות לחיילי מילואים, התשפ"ד- 2024 (להלן: "החוק").

ככלל, החוק קובע כי על מעסיק להפחית יום הבראה אחד מימי הבראה להם זכאים עובדיו בשנת 2024 ולהעבירו לרשות המיסים.

עוד קובע החוק, כי מעסיקים שחלה עליהם חובה לעדכן את תעריף יום הבראה (מכוח הוראה בהסכם או מכוח נוהג), לא יבצעו עדכון כאמור בשנת 2024¹ ויעבירו את החסכון הנובע מכך, לרשות המיסים.

¹ עובד שהחל לעבוד בשנת 2023 ובהתאמה מקבל לראשונה דמי הבראה בשנת 2024 בגין תקופה העולה על 12 חודשים, ההקפאה של תעריף יום הבראה תתייחס לדמי הבראה המשולמים בגין 12 חודשים בלבד



מהו "ערך יום הבראה" שיש להפחית לעובד?

- לעובד במשרה מלאה, יופחת יום הבראה אחד מלא.
- לעובד במשרה חלקית, יופחת חלק יחסי של יום הבראה בהתאם לחלקיות משרתו בתקופה עבודה משולמים דמי הבראה. לדוגמה, עובד שב-12 חודשים הקודמים למועד התשלום עבד 1,200 שעות סה"כ, חלקיות המשרה שלו תהיה 55% - 1,200/12/182. בהתאמה, יופחת לו 55% מערך יום הבראה.
- לעובד שלא הועסק בכל התקופה עבודה משולמים לו דמי הבראה (לדוגמה היה בחל"ת), יופחת החלק היחסי בהתאם לחלקיות תקופת ההעסקה. לדוגמה, עובד שהועסק רק 6 חודשים מתוך 12 בתקופה הרלוונטית, ינוכה לו 50% מערך יום הבראה.
- לעובד שמועסק בחלקיות משרה ולא הועסק בכל התקופה עבודה משולמים דמי הבראה, יופחת החלק היחסי שלוקח בחשבון הן את חלקיות משרתו והן את חלקיות התקופה (בהתאם לדוגמאות לעיל, ערך יום הבראה * 55% חלקיות משרה * 50% חלקיות תקופה).
- יודגש, מעסיקים המבצעים הפקדות לקופת גמל לקצבה מדמי הבראה, ימשיכו לבצע את ההפקדות מהסכום המלא שהיו משלמים לעובדים לולא החוק.

מהו המועד בו יש לבצע את ההפחתה?

- מעסיק המשלם את דמי הבראה בתשלום שנתי, יש לבצע את ההפחתה במועד התשלום השנתי.
- מעסיק המשלם את דמי הבראה בתשלום חודשי או תקופתי, יש לבצע את החלק היחסי של ההפחתה בכל אחד ממועדי התשלום.
- מעסיק שכבר שילם לעובדיו תשלום בגין דמי הבראה בשנת 2024, יבצע את ההפחתה במועד הראשון בו משולמים לעובד דמי הבראה לאחר פרסום החוק. לדוגמה, ביחס לעובד ששולמו לו דמי הבראה מדי חודש מינואר 2024, על המעסיק לחשב את שווי ההפחתה של יום הבראה לאותו עובד ולחלק אותו ל-12 חודשים (להלן: "הסכום היחסי"). בחודש הראשון בו מחל המעסיק לבצע את ההפחתה, עליו להפחית הן את הסכום היחסי לאותו חודש והן את הסכום היחסי במכפלת החודשים שקדמו לאותו חודש בהם לא בוצעה ההפחתה. מהחודש העוקב ואילך, תבוצע הפחתה של הסכום היחסי בלבד. לדוגמה, נניח ששווי ההפחתה הכולל עומד על 420 ₪, קרי 35 ₪ לחודש. המעסיק מתחיל לבצע את הניכוי בחודש מאי. בחודש מאי ינכה המעסיק 175 ₪ (35 ₪ * 5 חודשים) וממשכורת חודש יוני ואילך ינכה המעסיק 35 ₪ בכל חודש עד סוף השנה.



חריגים לכלל- למי יש לבצע הפחתה חלקית או לא בכלל?

לעובדים העומדים בשני התנאים המצטברים הבאים, יופחת רק מחצית יום הבראה:

- עובד שמשכורתו החודשית הממוצעת² לא עולה על 6,000 ₪ למשרה מלאה.
 - לעובד המועסק במשרה חלקית יש לחשב את השכר באופן יחסי למשרה מלאה. לדוגמה, עובד המועסק ב-50% משרה ומשתכר בממוצע 4,000 ₪ לחודש, אינו עומד בתנאי, שכן משכורתו משקפת שכר של 8,000 ₪ למשרה מלאה, סכום העולה על התקרה.
 - עובד שלולא החוק היה זכאי בשנת 2024 ל-5 ימי הבראה בלבד.
- לעובדים שמועסקים על ידי יחיד שלא במסגרת עסק או משלח יד (למשל עובד במשק בית) אין חובת הפחתה.

מהו הסכום שעל המעסיק להעביר לרשות המיסים?

על המעסיק להעביר לרשות המיסים את כל הסכומים הבאים:

- סכום השווה ליום הבראה שהופחת;
 - ככל שעל המעסיק חלה חובת עדכון לתעריף דמי ההבראה בשנת 2024, את הסכום שנחסך למעסיק בשל הקפאת תעריף יום הבראה ביחס לכל ימי הבראה של כלל העובדים;
 - תשלומים שהיה משלם המעסיק (תשלומי חובה לפי חוק הביטוח הלאומי, חוק מס ערך מוסף (מס שכר) ותשלומים לקרן השתלמות (ככל שנוהג לבצע הפקדות לקרן השתלמות מדמי הבראה)), לו לא חלה הפחתה כאמור בחוק (הן ביחס ליום הבראה שהופחת והן ביחס לסכומי העדכון שהוקפאו).
- הסכומים יועברו לאוצר המדינה באמצעות העברתם לפקיד השומה, כפי שמבוצע ביחס לניכוי מס במקור.

הערות נוספות:

- מעסיק אינו רשאי לדחות את מועד תשלום דמי הבראה משנת 2024 וכל הוראה כאמור בהסכם תהיה חסרת תוקף.
- עובד המועסק ביותר ממקום עבודה אחד, כל מעסיק יפעל בהתאם להוראות החוק ביחס לדמי הבראה שהוא משלם לעובד.
- במקרה שבו עובד סיים את העסקתו אצל המעסיק ושולמו לו דמי הבראה בשנת 2024, בטרם כניסת החוק לתוקף, לא חלה חובה על המעסיק לבצע את הפחתה.

² המשכורת בתקופה של שלושת החודשים ינואר-מרץ 2024. אם העובד לא עבד באחד מחודשים אלה, יובאו בחשבון במקומם שלושת החודשים האחרונים שקדמו לאפריל 2024 בהם עבד העובד.



ב. תיקון חוק חיילים משוחררים – הגנה על בני/בנות זוג של משרתי מילואים והרחבת

ההגנה על משרתי המילואים

ביום 30.5.2024 פורסם ברשומות תיקון לחוק חיילים משוחררים, אשר נועד להרחיב את ההגנה על חיילי המילואים ובני/בנות זוגם במקומות העבודה.

החוק קובע:

- חל איסור לפגוע בהכנסה או בהיקף משרה של חייל מילואים בתקופת המילואים וכן בתקופה של 30 יום לאחר תום תקופת המילואים, אלא בהיתר של ועדת התעסוקה;

- חל איסור לפטר עובד שהוא בן/בת זוג או הורה אחר של ילדו של משרת/ת המילואים, בשל שירות המילואים, בשל הקריאה לשירות מילואים, בשל שירות המילואים הצפוי, לרבות בשל תדירותו או משכו של השירות.

בתקופה שמיום פרסום החוק ועד ליום 31.12.2025 :

- חל איסור לפטר או להוציא לחופשה ללא תשלום עובד שעומו ילד, בתקופת שירות המילואים של בן/בת הזוג או ההורה האחר של הילד וכן בתקופה של 14 יום לאחר תום שירות המילואים, ובלבד שהתקיימו שני התנאים הבאים: שירות המילואים הוא לפי צו 8 ומשכו בפועל או משכו הצפוי הוא 21 ימים רצופים לפחות; העובד הודיע למעסיק בכתב על שירות המילואים לא יאוחר משלושה ימי עבודה מהמועד שבו המעסיק הודיע לעובד על הכוונה לפטרו או להוציאו לחופשה ללא תשלום. פיטורים או הוצאה לחלי"ת כאמור, יבוצעו רק באישור של ועדת התעסוקה.

לעניין זה:

ילד- ילד מתחת לגיל 14 או תלמיד עם צרכים מיוחדים כהגדרתו בחוק חינוך מיוחד.

חופשה ללא תשלום- חופשה לתקופה בלתי מוגבלת או חופשה אשר עולה על 30 יום. במניין ימי החופשה יילקחו בחשבון גם תקופות של חופשות ללא תשלום שחלו בחודשיים הקודמים לאותה חופשה.

הורה- לרבות הורה במשפחת אומנה.

יצוין, המגבלה ביחס לתקופה של ה-14 יום שלאחר תום שירות המילואים תהיה בתוקף בשלב זה רק עד ליום 31.12.2024.

- עובד שעומו ילד שהוצא לחופשה ללא תשלום בטרם פורסם החוק, לתקופה בלתי מוגבלת או לתקופה העולה על 30 ימים לאחר פרסום החוק, ואשר פנה למעסיק והודיע כי בן/בת זוגו או הורו האחר של הילד משרת במילואים (בצו 8 לתקופה של 21 יום ומעלה), חייב המעסיק לפנות לקבלת היתר מוועדת התעסוקה על מנת להמשיך את החלי"ת.



- במניין ימי תקופת ההודעה המוקדמת לפיטורים של בן/בת זוג או הורה אחר שניתנה במהלך שירות המילואים, לא תבוא בחשבון תקופת שירות המילואים (שירות בצו 8 של 21 יום ומעלה) של בן/בת הזוג או ההורה האחר.
- היעדרות של עובד בתקופת שירות המילואים של בן/בת הזוג או ההורה האחר, לא תהווה הפסקה ברציפות עבודתו של העובד ולא תפגע בזכויות התלויות בוותק.
- עובד שהוא בן/בת זוג או הורה אחר של משרת מילואים שהוצא לחל"ת, יכול להיות זכאי למענק מהביטוח הלאומי בהתאם לתנאים הקבועים בחוק.

ג. צו ההרחבה בעניין משרתי המילואים ובני זוגם – הרחבת התקופה המוגנת מפיטורים למשרת המילואים, תוספת ימי היעדרות וצבירת חופשה שנתית לבני/בנות זוג של משרתי המילואים

ביום 6.3.2024 פורסם "צו ההרחבה להסכם הקיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל)" החל על כלל המשק למעט שירות המדינה. ביום 13.3.2024, נחתם הסכם קיבוצי בין מדינת ישראל להסתדרות הכללית החדשה המחיל את הוראות הצו על העובדים בשירות המדינה עם התאמות (כמפורט להלן).

תקופת הצו מתייחסת לתקופה מיום 7.10.2023 עד ליום 31.12.2024 (להלן: "תקופת ההוראה").

הרחבת התקופה המוגנת מפיטורים למשרת המילואים

במסגרת הצו הורחבה תקופת ההגנה מפיטורים למשרתי המילואים מ-30 יום ל-60 יום. בהתאמה, חל איסור לפטר משרת מילואים במהלך שירות המילואים וכן בתקופה של 60 יום לאחר תום שירות המילואים, אלא בהיתר של וועדת התעסוקה. ההוראה חלה ביחס למי ששירת שירות מילואים העולה על יומיים.

ימי היעדרות נוספים לבני/בנות זוג של משרת המילואים

במסגרת הצו נקבעה תוספת של ימי היעדרות בתשלום לבן/בת זוג של משרת המילואים, במהלך תקופת ההוראה. מספר ימי ההיעדרות הנוספים נגזרים ממשך שירות המילואים, כמפורט בטבלה שלהלן.

מי זכאי לתוספת ימי ההיעדרות?

- בן/בת זוג של משרת מילואים שלהם ילד אחד לפחות מתחת לגיל 14 ;
- בן/בת זוג של משרת מילואים שלהם ילד אחד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה ;
- בן/בת זוג של משרת מילואים שבהשגחתו או טיפולו הבלעדי קרוב שהוא אדם עם מוגבלות כהגדרתו בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות ;



- בן/בת זוג של משרת מילואים שלו או לבן זוגו הורה חולה כהגדרתו בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הוראה).

לעניין זה:

- **בן/בת זוג** - לרבות ידוע בציבור, בן אותו מין, הורה במשמורת משותפת;
- **שלהם ילד** - לרבות הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה, ולרבות מי שאינם הורים בעצמם אך מטפלים בילדו של בן זוגם מכוח קשר של ידועים בציבור;
- **קרוב** - בן זוג, הורה, הורי הורה, צאצא, צאצאי בן זוג ובני זוגם של כל אחד מאלה, אחות ובני זוגם.

באיזה נסיבות ניתן לנצל את ימי היעדרות?

- מחלת ילד עד גיל 14 (כפוף להצגת אישור רפואי);
- טיפול או השגחה בקרוב שהוא אדם עם מוגבלות כהגדרתו בחוק (כפוף להצגת אישור רפואי);
- מחלת ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה (כפוף להצגת אישור רפואי);
- טיפול בהורה חולה כהגדרתו בחוק (כפוף להצגת אישור רפואי);
- הארכת תקופת הלידה וההורות;
- השגחה וטיפול בילד;
- היעדרות הנדרשת עקב היציאה לשירות המילואים של בן הזוג, לצורך סידורים הכרחיים לניהול ותחזוקת משק הבית שניתן לבצע רק בשעות העבודה;
- היעדרויות אחרות - בתיאום עם המעסיק (בשירות המדינה - בתיאום עם נציבות שירות המדינה).

מספר ימי היעדרות:

מספר ימי מילואים בתקופת ההסכם	תוספת ימי היעדרות לבן/בת הזוג
עד 30	0
31-60	2
61-90	4
91-120	6
121 ומעלה	8



בן זוג של משרת מילואים שיש לו זכאות ליותר מ-35 ימי חופשה בשנה, יהיה זכאי רק למחצית ממכסת ימי ההיעדרות ויוכל לנצל אותם רק לצורך: מחלת ילד עד גיל 14, טיפול בקרוב עם מוגבלות, מחלת ילד עד גיל 18 עם מחלה ממארת / טיפול דיאליזה או טיפול בהורה חולה.

אופן יישום הוראות הצו:

- ניתן לממש את ימי ההיעדרות רק בעת שירות מילואים פעיל של בן/בת הזוג;
- ניתן לנצל את ימי ההיעדרות גם בחלקי ימים;
- עבור ימי היעדרות שינוצלו החל מיום 6.3.2024, ישולם שכר מלא (כפי שמשולם בגין יום חופשה) במשכורת של חודש ההיעדרות;
- ביחס לימי היעדרות שנוצלו טרם 6.3.2024, ושולם בגינם שכר על חשבון ימי חופשה/מחלה – יש להשיב את הימים שנוכו למכסת ימי המחלה/ חופשה של העובד לפי העניין ולנכות אותם בהתאמה ממכסת ימי ההיעדרות;
- ביחס לימי היעדרות שנוצלו טרם 31.12.2023 ולא שולם בגינם שכר, הם לא יופחתו ממכסת ימי ההיעדרות וכן לא יתבצע זיכוי בגינם, אלא בהתאם לבקשת העובד;
- ביחס לימי היעדרות שנוצלו החל מיום 1.1.2024 ולא שולם בגינם שכר, על המעסיק לשלם בגינם שכר על חשבון ימי ההיעדרות (וככל שימים אלה נוכו ממכסת מחלה/ חופשה יש להשיבם למכסה של העובד);
- הזכות לימי היעדרות תקפה רק במהלך תקופת ההוראה, לניצול בפועל, ואינה ניתנת לפדיון.

הרחבת הזכאות לצבירת חופשה שנתית

הצו קובע כי עובד יהיה רשאי לצבור את ימי החופשה השנתית העומדים לרשותו, גם ללא הסכמת המעסיק, ולצרפה למכסת ימי החופשה בשנתיים הבאות, אם במהלך תקופת ההוראה חל אחד מאלה:

- המעסיק לא אפשר לעובד לצאת לחופשה;
 - העובד נעדר בשל שירות מילואים לתקופה של 5 ימים רצופים לפחות;
 - העובד נעדר מעבודתו בשל הנימוקים המפורטים בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום – הנחיות פיקוד העורף, סגירת מוסדות חינוך, טיפול בילד של בן הזוג שבמילואים, עובד מפונה או קרוב של חטוף והכל בהתאם לתנאים המפורטים בחוק;
 - העובד נקרא לשירות עבודה בשעת חירום או שהועסק במפעל חיוני;
 - העובד הועסק לפי היתר העסקה שניתן בשל מצב החירום.
- צבירה של ימי חופשה בנסיבות אלה בשירות המדינה, תיעשה בהתאם להנחיות נציב שירות המדינה.



שעת היעדרות

הצו מרחיב את הזכאות של בן/בת זוג לשעת היעדרות בשל שירות מילואים של בן זוגו, גם לעובד שמועסק בשני מקומות עבודה.

חוק עבודת נשים קובע זכאות להעדר שעה אחת ביום לבן/בת זוג של משרת מילואים, במהלך שירות המילואים, בהתקיים כל התנאים הבאים:

- שירות מילואים העולה על 5 ימים רצופים;
- לעובד יש ילד מתחת לגיל 13;
- העובד מועסק במשרה מלאה;
- העובד ביקש ממעסיקו לנצל את הזכות.

בעקבות הצו, גם עובד שמועסק בשני מקומות שונים, אשר יחד משקפים עבודה במשרה מלאה, יוכל לנצל את שעת ההיעדרות באופן יחסי אצל כל מעסיק.

ד. הארכת תקופת הזכאות לתשלום שכר בשל נזק מלחמה

ביום 6.3.2024, פורסם צו הרחבה המרחיב את תחולתו של ההסכם קיבוצי בדבר תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם עקב מלחמת חרבות ברזל על כלל המשק (למעט עובדים במגזר הציבורי, בעניינם חל הסכם קיבוצי נפרד). ביום 27.5.2024, הוחלט להרחיב את תקופת הזכאות לתשלום השכר, כך שתחול עד ליום 29.2.2024.

ההסכם קובע כי על מעסיק לשלם שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם עקב המצב הבטחוני וחל עליהם אחד מאלה:

- העובד מתגורר ביישוב מפונה;
- העובד מועסק במוסד חינוכי באזור מיוחד והמוסד החינוכי נסגר עקב המצב הבטחוני;
- העובד נעדר מעבודתו עקב הצורך לשמור על ילדו (מתחת לגיל 14) בשל סגירת המוסד החינוכי בו למד הילד הנמצא באזור מיוחד;
- העובד נעדר מעבודתו עקב איסור התקהלות באזור מיוחד;
- העובד הוא אדם עם מוגבלות ומקום העבודה נמצא באזור מיוחד (ומוגבלותו של העובד מונעת ממנו לפעול בהתאם להנחיות פיקוד העורף בזמן הנדרש);
- העובד הוא קרוב לאדם עם מוגבלות ונדרש לשהות איתו על מנת לסייע לו לפעול בהתאם להנחיות פיקוד העורף בזמן הנדרש.



ביחס לעובדים אלה, על המעסיק להמשיך לשלם בתקופת הזכאות את השכר הרגיל עד לתקרה של 1,510 ש"ח ליום (ללא תוספות כגון כוננויות, שעות נוספות, החזרי הוצאות וכיו"ב) וכן להמשיך לבצע הפקדות לפנסיה ולקרן השתלמות מהשכר.

החובה כאמור חלה על המעסיק בין אם הגיש תביעה לקבלת החזרים בגינו של העובד ובין אם לאו. עובד אשר הוצא לחל"ת, אולם אילולא הוצא לחל"ת, היה זכאי לתשלום שכר בהתאם להסכם; ופנה למעסיק בבקשה לקבל שכר כאמור; על המעסיק לשלם לו שכר שלא יעלה על גובה השיפוי שקיבל המעסיק בעניינו של העובד ובכפוף להתחשבות ביחס לעובד בין ביטוח לאומי ורשות המיסים.

נשמח לעמוד לרשותכם לכל שאלה או הבהרה.

האמור בחוזר זה אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי קונקרטי.

בתקווה לימים שקטים ובטוחים,

מאירסון ראובן ושות' משרד עורכי דין