

תגמול מילואים והעסקת בני נוער בזמן מלחמה עדכון לקוחות – מחלקת דיני עבודה – אוקטובר 2023

לקוחות יקרים,

בעקבות המצב המיוחד שהוגדר במדינת ישראל, להלן עדכונים בתחום דיני עבודה:

1. זכויות משרתות ומשרתי מילואים ובני/בנות זוגם

ביום 18.10.2023 הודיע המוסד לביטוח לאומי שבדי לסייע למעסיקים בנובמבר 2023 ניתן יהיה להגיש בקשה להחזר תגמולי המילואים על ימי המילואים שהעובד היה בהם באוקטובר 2023 וזאת גם אם אותו עובד טרם סיים את שירות המילואים.

2. העסקת בני נוער במהלך מלחמת "חרבות ברזל"

בעדכון זה נציג את התנאים בהם ניתן להעסיק בני נוער במהלך המלחמה.

1. זכויות משרתות ומשרתי מילואים ובני/בנות זוגם

לאחר גיוס המילואים הנרחב בשל מלחמת "חרבות ברזל" להלן חוזר בעניין זכויות משרתות ומשרתי המילואים ובני/בנות זוגם:

תשלום תגמול מילואים לעובד שכיר על ידי המעסיק –

1. תגמול המילואים (להלן - התגמול) הינו תשלום המשולם לאדם ששירת במילואים על ידי המוסד לביטוח לאומי.
2. במקרים המפורטים להלן, התשלום נעשה באמצעות המעסיק, כך שהמעסיק מעביר לעובד תשלום על חשבון תגמול המילואים (מקדמה):
 - 2.1. עובד שכיר בשכר חודשי (כולל עובד שעבד יום עבודה אחד אצל מעסיק חדש);
 - 2.2. עובד שכיר בשכר חודשי אצל מעסיק חדש (שלא הספיק לעבוד אף לא יום עבודה אחד) – על העובד למסור למעסיק 6 תלושי שכר מהמעסיק הקודם. אם לא עבד ב-6 החודשים הקודמים, ישולם לו תגמול המינימום.

- 2.3. עובד שכיר שלא בשכר חודשי אשר עבד במקום העבודה הנוכחי 75 ימים לפחות בתוך 3 החודשים שקדמו לתחילת שירות המילואים.
3. על המעסיק לשלם לעובד מקדמה ע"ח התגמול בגובה השכר הרגיל אותו היה משלם לעובד אם לא היה בשירות מילואים.
4. ניכויים והפרשות –
- 4.1. על המעסיק לנכות מהתגמול דמי ביטוח לאומי, דמי ביטוח בריאות ומס הכנסה;
- 4.2. מעסיק שנהג להפריש תשלומים עבור קופת גמל, ביטוח פנסיוני, קרן השתלמות, קרן פיצויים או כל קרן או קופה אחרת, ימשיך לשלם את התשלומים עבור תקופת המילואים. ההפרשות יעשו מהשכר הרגיל של העובד ולא מסכום התגמול.
5. מי שביצע שירות מילואים מעבר לשעות העבודה שלו (למשל: לאחר שסיים את שעות העבודה הרגילות שלו באותו היום), וכן מי ששירת במילואים ביום שאינו יום העבודה שלו (למשל: ביום המנוחה השבועי) ישולם לו שכר העבודה הרגיל בתוספת התגמול עבור שירות מילואים.
6. ככל שיש הפרש בין התגמול שהועבר למעסיק על ידי המוסד לביטוח לאומי לבין המקדמה ע"ח התגמול ששולמה לעובד על המעסיק יעביר לעובד את יתרת התגמול.
7. התגמול המשולם על ידי המעסיק דינו כשכר עבודה, ועל כן יש להעביר את התשלום לעובד לכל המאוחר ביום בו משולם שכרו השוטף.
- פיטורי עובד במילואים –
8. בהתאם לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949, לא ניתן לפטר עובד בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי במילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו. פיטורי עובד במילואים ייעשו רק באמצעות קבלת היתר מוועדת התעסוקה. הוראות אלה יחולו גם בתקופה של עד 30 ימים לאחר תום שירות המילואים.
9. פיטורים שלא נעשו בהתאם להוראות החוק הינם בטלים ומהווים גם עבירה פלילית. שעת היעדרות לעובד/עובדת בגין שירות מילואים של בן/בת הזוג –
10. בהתאם לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, עובד/ת שבן/בת הזוג שלו/ה שוהה בשירות מילואים ומתקיימים לגביה התנאים המצטברים המפורטים להלן יהיו זכאים להיעדר שעה אחת ביום, החל מיום המילואים הראשון;
- 10.1. תקופת המילואים לא תפחת מ-5 ימים רצופים;
- 10.2. לעובד/ת ילד הנמצא עמו/ה שטרם מלאו לו 13 שנים;

- 10.3. העובד/ת מועסק/ת במשרה מלאה לפי הנהוג במקום העבודה;
10.4. העובד/ת הודיע/ה למעסיק על מימוש הזכות והציג/ה אישור מילואים.

2. העסקת בני נוער במהלך מלחמת "חרבות ברזל"

העסקת נוער מוסדרת בחוק **עבודת הנוער**, תשי"ג-1953 (להלן – **חוק עבודת הנוער**) והתקנות שהוצאו מכוחו ובזמן הכרזה על מצב חירום, כפי שאנו מצויים בימים אלה, ניתן להעסיק נוער גם על פי חוק **שירות עבודה בשעת-חירום**, תשכ"ז – 1967 (להלן – **חוק שירות עבודה בשעת חירום**).

חוק עבודת הנוער

חוק עבודת הנוער מגדיר:

"ילד" – הינו מי שעדיין לא מלאו 16 שנה ;

"צעיר" – הינו מי שמלאו לו 16 שנה, אך טרם מלאו לו 18 שנה ;

"נער" – הינו ילד או צעיר ;

1. ילד, גם אם מלאו לו 15 שנה, לא יועסק במקום שקבע שר העבודה שהוא עלול לסכן את התפתחותו הגופנית, הנפשית או החינוכית בשל טיב העיסוק, מיקומו או בשל כל סיבה אחרת.

העסקה במהלך שנת הלימודים

2. אסור להעסיק ילדים בגילאים 14 – 15 במהלך שנת הלימודים, אלא אם ניתן לילד פטור מחוק לימוד חובה ושר העבודה נתן היתר להעסקת הילד.
3. **מותר להעסיק נוער בגילאים 15 – 16 שחל עליו חוק לימוד חובה במהלך שנת הלימודים**, אם מתקיים אחד התנאים הבאים:
3.1. הנער מועסק כחניך לפי חוק החניכות.
3.2. מפקח מטעם משרד החינוך אישר שהנער השלים חינוך חובה לפני תום תקופת הלימוד המתאימה לגילו.
3.3. הנער אינו מסוגל ללמוד באופן סדיר במוסד חינוך מוכר ולכן ניתן לגביו פטור מחוק לימוד חובה, ובתנאי שמשרד העבודה נתן היתר להעסקתו.

4. במהלך שעות הלימודים מותר להעסיק צעירים מעל גיל 16 שחוק לימוד חובה חל עליהם, אם מתקיים אחד התנאים הבאים:
- 4.1. הצעיר מועסק כחניך לפי חוק החניכות.
- 4.2. מפקח מטעם משרד החינוך אישר שהצעיר השלים חינוך חובה, לפני תום תקופת הלימוד המתאימה לגילו.
- 4.3. הצעיר אינו מסוגל ללמוד באופן סדיר במוסד חינוך מוכר ולפיכך ניתן לגביו פטור לחוק לימוד חובה, בתנאי שמשרד העבודה נתן היתר להעסקתו.
5. לאחר שעות הלימודים מותר להעסיק צעירים בגיל 16 ומעלה שחל עליהם חוק לימוד חובה, בתנאי שנמסרה למעסיק הודעה ממוסד החינוך שבו הוא לומד על שעות הלימודים שלו.

העסקת נוער בתקופת מלחמה

6. עולה מן האמור, שבעקרון ניתן להעסיק רק צעירים מעל גיל 16 במהלך שנת הלימודים, אך לא במהלך שעות הלימודים, בכפוף להודעה מהמוסד החינוכי בו לומד הצעיר על שעות הלימוד שלו.
7. ככל שמעסיק קיבל הודעה ממוסד חינוכי לגבי צעיר כאמור, והמוסד החינוכי ציין בהודעתו- את שעות הלימוד, שעשויות להיות מצומצמות, בהתאם להנחיות של פיקוד העורף, המעסיק יכול להעסיק את הצעיר בשעות שבהן לא מתקיימים לימודים.
8. האמור כפוף להנחיות פיקוד העורף באשר לאפשרות לעבוד באזור הפעילות של המעסיק וההעסקה שאינה בעבודה שאסור להעסיק נוער או מעבר למגבלות על העסקת נוער שבדין.

חוק שירות עבודה בשעת-חירום, תשכ"ז-1967

9. בשעת לחימה, נדרשת הכרזה של שר העבודה והשר לביטחון פנים על מנת להגדיר מפעל כחיוני, או כמפעל למתן שירותים קיומיים.
10. בשעת חירום ובכפוף להכרזה כאמור, שר העבודה בהתייעצות עם שר הביטחון, רשאי לפי שיקול דעתו, להוציא צו שירות עבודה ולגייס עובדים לעבודה במפעלים חיוניים או במפעלים למתן שירותים קיומיים, כדי להגן על המדינה ובטחון הציבור או לצורך קיום הספקה של שירותים חיוניים.

11. בשעות חירום ניתן לגייס לעבודה במפעלים חיוניים או במפעלים למתן שירותים קיומיים, כל תושב מעל גיל 16 שנה ועד גיל פרישה (גברים עד גיל 67 ונשים עד גיל 65) למעט: חייל, שוטר, אישה בהריון ואישה אחרי לידה שטרם חלפה שנה מיום הלידה.
12. כלומר, צעיר מעל גיל 16 יכול לעבוד במסגרת צו שירות עבודה בין אם עבד באותו מפעל קודם לכן ובין אם לא.
13. גויס צעיר לעבודה מכוח חוק שירות עבודה בשעת חירום לא יחולו עליו הוראות חוק עבודת נוער.

בכל שאלה או הבהרה מוזמנים לפנות אלינו.

אנו מאחלים החלמה מהירה לפצועים, חזרת החטופים במהרה ומשתתפים בצער משפחות הנפלים.

** מזכר לקוחות זה אינו מהווה יעוץ משפטי ומוגש כשירות ללקוחותינו. נשמח לסייע ולייעץ בכל שאלה שמתעוררת.*



עו"ד דגנית זינגר-לפידור

שותפה, ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)
dganit@agmon-law.co.il



עו"ד חמי לפידור

שותף, ראש מחלקת דיני עבודה (משותף)
hemil@agmon-law.co.il



עו"ד מיכל מרקוביץ-בלשר

שותפה, ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)
michalmb@agmon-law.co.il



עו"ד נור אברהמים

מחלקת דיני עבודה
noor@agmon-law.co.il