



רשומות

# ילקוט הפרסומים

12 בפברואר 2025

13184

י"ד בשבט התשפ"ה

עמוד

צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים  
מסוימים (חרבות ברזל) (מס' 2) לפי חוק הסכמים קיבוציים ..... 3472

## צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים

### מסוימים (חרבות ברזל) (מס' 2)

לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957

בתוקף סמכותי<sup>1</sup> לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957<sup>2</sup> (להלן – חוק הסכמים קיבוציים), אני מצווה כי תורחב תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7001/2025 שנחתם ביום כ"ט בטבת התשפ"ה (29 בינואר 2025), בין נשיאות המגזר העסקי לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, שעניינו הסכמות בנוגע לתוספת ימי היעדרות בתשלום על אלו הקיימים בדין לבני ולבנות זוג של המשרתים במילואים, הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים, הגנה מפני הוצאה לחופשה ללא תשלום ואיסור פגיעה בתנאי העבודה למשרתי המילואים וצבירת ימי חופשה שנתית לעובדים מסוימים, וכי ההוראות המורחבות שבתוספת לצו זה יחולו על כל העובדים והמעסיקים, למעט על המעסיקים והעובדים שעליהם יחולו הוראות הסכם קיבוצי במגזר הציבורי בדבר הרחבת התקופה המוגנת מפיטורים למשרתי המילואים, הגנה מפני הוצאה לחופשה ללא תשלום, איסור פגיעה בתנאי העבודה למשרתי המילואים, תוספת ימי היעדרות בתשלום לבני ולבנות זוגם וצבירת ימי חופשה שנתית לעובדים מסוימים, לרבות אם הוראות הסכם קיבוצי כאמור יחולו לגביהם.

ועדת פיקוח לפי סעיף 33א לחוק הסכמים קיבוציים אשר הרכבה יפורסם בהודעה ברשומות (להלן – ועדת הפיקוח), תפעל לפי סעיפים 33 ו-133 לחוק האמור ותשמש גוף ליישוב חילוקי דעות לעניין סעיפים 5 ו-6 לצו הרחבה זה.

ניתן לפנות לוועדת הפיקוח באמצעות כתובת דואר אלקטרוני שתפורסם באתר האינטרנט של משרד העבודה.

אין בהקמת ועדת הפיקוח או באמור בצו זה כדי לגרוע מזכותו של עובד שחלים עליו סעיפים 5, 6 או 8 לצו ורואה עצמו נפגע לפנות בעניינם לוועדת התעסוקה לפי חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התשי"ט-1949<sup>3</sup> או לבית הדין האזורי לעבודה, לרבות לפי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988<sup>4</sup> או לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998<sup>5</sup>, או בזכותו להגיש תלונה במינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה שבמשרד העבודה.

צו זה יעמוד בתוקפו עד יום י"א בטבת התשפ"ו (31 בדצמבר 2025)

<sup>1</sup> י"פ התשפ"ג, עמ' 3642.

<sup>2</sup> ס"ח התשי"ז, עמ' 63; התשע"ד, עמ' 603.

<sup>3</sup> ס"ח התש"ט, עמ' 13.

<sup>4</sup> ס"ח התשמ"ח, עמ' 38.

<sup>5</sup> ס"ח התשנ"ח, עמ' 152.

## תוספת

1. לא הורחב
2. הגדרות
  - 2.1. "בן זוג" – לרבות ידוע בציבור, בן אותו מין, הורה במשמורת משותפת.
  - 2.2. "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.
  - 2.3. "קרוב" – בן זוג, הורה, הורי הורה, צאצא, צאצאי בן זוג ובני זוגם של כל אחד מאלה, אח/ות ובני זוגם.
  - 2.4. "ימי מילואים מצטברים במהלך תקופת ההסכם": ימי מילואים שבוצעו בתקופה שבין 1.1.2025 לבין 31.12.2025, וכן ימי מילואים אותם ביצע משרת המילואים במהלך שנת 2024 ובתנאי שהמילואים נמשכים ברצף לשנת 2025.
  - "ברצף" לענין זה: לרבות תקופת שירות מילואים פעיל בהתערענות, וכן הפסקות של עד 5 ימים בין שירות מילואים פעיל אחד למשנהו.
  - 2.5. "בן זוג של משרת המילואים":
    - 2.5.1. בן זוג של משרת המילואים שלהם ילד אחד לפחות מתחת לגיל 14 ;
    - 2.5.2. בן זוג של משרת המילואים שלהם ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה ;
    - 2.5.3. בן זוג של משרת המילואים שבהשגחתם או בטיפולם הבלעדי, קרוב שהוא אדם עם מוגבלות כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 ;
    - 2.5.4. בן זוג של משרת המילואים שלו או לבן זוגו הורה חולה כהגדרתו בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993.
3. תקופת ההסכם

תקופת ההסכם זה – מיום 1 ינואר 2025 ועד ליום 31 דצמבר 2025.
4. לא הורחב
5. הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרת מילואים

מעסיק של עובד שנעדר בשל שירות מילואים (להלן: "משרת המילואים") במשך 60 "ימי מילואים מצטברים במהלך תקופת ההסכם" או יותר, לא יפטרו גם בתקופה של 30 הימים העוקבים ל- 30 הימים שלאחר תום שירות המילואים לפי סעיף 41א(ב) בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט – 1949 (להלן: "החוק") אלא אם מתקיימים טעמים מיוחדים ואם הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים.

6. איסור הוצאת משרת המילואים לחופשה ללא תשלום (להלן בהסכם זה: "חל"ת")

מעסיק של עובד שנעדר בשל שירות מילואים לא יוציאו לחל"ת גם בתקופה של 30 הימים העוקבים ל- 30 הימים שלאחר תום שירות המילואים לפי סעיף 41א(ב) לחוק, אלא אם מתקיימים טעמים מיוחדים והחל"ת המבוקש אינו בשל שירות המילואים והוא בהסכמת העובד; או שהעובד מעוניין לצאת לחל"ת אף אם הוא בקשר למילואים והמעסיק והעובד הסכימו להוצאה לחל"ת כאמור.

7. ועדת פיקוח<sup>6</sup>

7.1. תוקם ועדת פיקוח<sup>7</sup> אשר תדון בחילוקי דעות ככל שיתעוררו בקשר לפיטורים לפי סעיף 5 לעיל או הוצאה לחל"ת לפי סעיף 6 לעיל.

7.2. מעסיק שמבקש לפטר או להוציא לחל"ת עובד המשרת במילואים בתקופה המוגדרת בסעיפים 5 או 6 לעיל, לפי העניין, יפנה לוועדת הפיקוח<sup>8</sup>, וככל שקיימים חילוקי דעות בין המעסיק לעובד משרת המילואים בקשר לפיטורים או להוצאה לחל"ת והאם אלה בוצעו לפי סעיף 5 או 6, לפי העניין, ועדת הפיקוח<sup>9</sup> תכריע בכך בתוך 14 יום מהגשת הבקשה, לאחר שפנתה לקבל את תגובת העובד משרת המילואים.

7.3. הפנייה לוועדה תיעשה באמצעות דוא"ל שיפורסם באתר האינטרנט של משרד העבודה<sup>10</sup>.

7.4. פנה מעסיק לוועדת תעסוקה לפי החוק בבקשה לפיטורי משרת המילואים, או בבקשה להתיר פגיעה בהיקף משרתו או בהכנסתו, לרבות הוצאה לחל"ת, יצרף את החלטת ועדת התעסוקה לבקשתו.

7.5. בבוא הוועדה לדון בחילוקי הדעות, הוועדה רשאית לבקש פרטים נוספים מאת המעסיק או מאת העובד משרת המילואים.

7.6. נוכחה הוועדה כי אין חילוקי דעות בין העובד משרת המילואים ובין המעסיק, לא תדון הוועדה בעניין ותודיע הוועדה על כך לעובד משרת המילואים ולמעסיק תוך 5 ימים.

7.7. הפיטורים או ההוצאה לחל"ת, לפי העניין, לא ייכנסו לתוקף עד להכרעתה של ועדת הפיקוח<sup>11</sup> בחילוקי הדעות או עד להודעתה כי נוכחה כי אין חילוקי דעות בין העובד משרת המילואים לבין המעסיק, לפי העניין.

<sup>6</sup> במקור נכתב – "ועדה פריטטית".

<sup>7</sup> במקור נכתב – "תוקם ועדה פריטטית שחבריה הם נציג אחד לכל צד להסכם זה".

<sup>8</sup> במקור נכתב – "יפנה לוועדה הפריטטית".

<sup>9</sup> במקור נכתב – "הוועדה הפריטטית".

<sup>10</sup> במקור נכתב – "שיפורסם באתר האינטרנט של הצדדים להסכם".

<sup>11</sup> במקור נכתב "הוועדה הפריטטית".

8. איסור פגיעה בתנאי עבודה של משרת המילואים

8.1. נוסף על האיסור הקיים בדיון על פגיעה בהיקף המשרה או בהכנסה של משרת המילואים בתקופת שירות המילואים וגם בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים, המעסיק לא יפגע בתנאי עבודתו של משרת המילואים, לרבות ניוודו לתפקיד אחר, הוספת או גריעת מטלות, בתקופה זו וגם בתקופה של 30 הימים העוקבים ל- 30 הימים שלאחר תום שירות המילואים.

8.2. לא ייחשב כפגיעה בתנאי העבודה לעניין סעיף זה:

8.2.1. פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכוח דין או הסכם קיבוצי;

8.2.2. פגיעה ברכיב שכר המשולם לעובד בהתאם לתפוקת עבודתו, ובלבד שהפגיעה בתפוקת עבודתו לא נגרמה מסיבות התלויות במעסיק.

9. אין באמור בסעיפים 5, 6, ו-8 לעיל כדי לגרוע מסמכויות ועדת התעסוקה כמפורט בסעיפים 21 ו-41 לחוק.

10. מבלי שיהיה בכך כדי לגרוע מהוראות הסכם זה, על משרת המילואים להודיע למעסיקו על קבלת צו מילואים בהתאם להוראות סעיף 41(א) או (ב) לחוק.

11. לא הורחב

12. ימי היעדרות בתשלום לבן הזוג של משרת המילואים

12.1. בתקופת ההסכם בן זוג של משרת במילואים זכאי לימי היעדרות בתשלום, מעבר לדין, כמפורט להלן (בהסכם זה: "ימי היעדרות"):

תוספת ימי היעדרות בתשלום לבן הזוג	ימי מילואים מצטברים במהלך תקופת ההסכם
0	עד 30
2	31-60
4	61-90
6	91-120
8	121 ומעלה

12.2. ניתן יהיה לנצל את ימי היעדרות בתשלום במהלך תקופת ההסכם באחת או יותר מהנסיבות הבאות:

12.2.1. מחלת ילד עד גיל 14;

12.2.2. טיפול או השגחה בלעדי בקרוב שהוא אדם עם מוגבלות כהגדרתו בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998;

12.2.3. מחלת ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה;

12.2.4 . טיפול בהורה חולה כהגדרתו בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה),  
התשנ"ד-1993.

12.2.5 . הארכת תקופת הלידה וההורות של בן הזוג ;

12.2.6 . השגחה וטיפול בילד ;

12.2.7 . היעדרות הנדרשת עקב היציאה לשירות המילואים הפעיל של בן הזוג,  
לצורך סידורים הכרחיים לניהול ותחזוקת משק הבית, שניתן לבצעם רק  
בשעות העבודה ;

12.2.8 . היעדרויות אחרות – בתיאום עם המעסיק.

ימי היעדרות כאמור בסעיפים 12.2.7 ו-12.2.8 לעיל ינוצלו תוך התחשבות עם צורכי  
העבודה ככל הניתן.

12.3 . ימי היעדרות כמפורט בסעיף 12.2 לעיל שנוצלו מה-1.1.2025 ועד טרם פרסום צו זה<sup>12</sup>  
ושולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסת ימי המחלה ו/או החופשה של בן הזוג של  
משרת המילואים (בהתאמה לפי אופי יום היעדרות) לא יאוחר ממשכורת החודש  
העוקב לכניסת ההסכם לתוקף.

12.4 . ימי היעדרות כמפורט בסעיף 12.2 לעיל שנוצלו מה-1.1.2025 ועד טרם פרסום צו זה<sup>13</sup>  
ולא שולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסה של בן הזוג של משרת המילואים ממנה  
נוצלו (בהתאמה לפי אופי יום היעדרות), וכן ישלים המעסיק לבן הזוג של משרת  
המילואים את יתרת השכר שלא שולמה לו בגין ימים אלו, והכל לא יאוחר ממשכורת  
החודש העוקב לכניסת ההסכם לתוקף.

12.5 . להסרת הספק, ימי היעדרות שיוחזרו בהתאם לאמור בס"ק 12.3 ו-12.4 לעיל הינם על  
חשבון מכסת ימי היעדרות שבטבלה לעיל.

12.6 . להסרת ספק, ימי היעדרות שינוצלו החל ממועד כניסת הסכם זה לתוקף ועד לתום  
תקופת ההסכם, ישולם עבורם שכר מלא במשכורת חודש הניצול וייגרעו ממכסת ימי  
ההיעדרות שבטבלה.

12.7 . ימי היעדרות ניתנים למימוש רק בעת שירות מילואים פעיל של בן הזוג.

12.8 . ימי היעדרות ניתנים למימוש גם באופן חלקי כשעות היעדרות ולא בהכרח כניצול  
של יום עבודה מלא.

12.9 . ניצול יום היעדרות בהתאם לעילות המנויות בס"ק 12.2.1-12.2.4 יהיה בכפוף להצגת  
אישור רפואי בסמוך למועד ניצולו.

12.10 . הזכות לימי היעדרות אינה נצברת מעבר לתום תקופת ההסכם ואינה ניתנת לפדיון.

<sup>12</sup> במקור נכתב "ועד טרם כניסת ההסכם לתוקף".

<sup>13</sup> במקור נכתב "ועד טרם כניסת ההסכם לתוקף".

12.11. להסרת הספק, ימי ההיעדרות הם בנוסף לכל זכות אחרת מכל מקור שהוא ובכלל זה אינם באים בחשבון ימי מחלה או החופשה של בן הזוג של משרת המילואים הזכאי לזכות.

12.12. הזכאות לימי היעדרות, ולניצולם בשעות מצטברות, היא גם לבן זוג של משרת המילואים העובד במשרה חלקית.

12.13. בימי המילואים המצטברים במהלך תקופת ההסכם יילקחו בחשבון גם תקופות שירות מילואים הקודמות לתחילת עבודתו של בן הזוג של משרת המילואים אצל מעסיקו, ובלבד שלא ניצל את ימי ההיעדרות בגינן אצל מעסיק אחר.

12.14. ערך ימי ההיעדרות הינו כשכר בחופשה (לרבות ימי המחלה).

12.15. בן זוג של משרת מילואים שלו מספר ימי חופשה בשכר במהלך שנה קלנדרית העולה על 35 ימים (למעט חופשת מחלה), מכסת ימי ההיעדרות בתשלום תהיה מחצית מימי ההיעדרות המצוינים בטבלה לעיל, וינוצלו בגין העילות המנויות בס"ק 12.2.1-12.2.4.

### 13. שעת היעדרות לבן זוג של משרת מילואים

בתקופת הסכם זה, זכות בן הזוג של משרת מילואים הקבועה בסעיף 7(ג) (6) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, על פי התנאים הקבועים שם, תחול גם במקרה בו בן הזוג של משרת המילואים כאמור, מועסק במשרה מלאה המפוצלת בין מעסיקים שונים, באופן יחסי אצל כל מעסיק, תוך הצגת אסמכתא בדבר היקפי המשרה בפועל בקרב כלל המעסיקים.

### 14. צבירת חופשה שנתית

14.1. על אף האמור בכל דין, עובד רשאי לצבור את יתרת ימי החופשה השנתית העומדת לרשותו גם בלא הסכמת המעסיק ולצרפה לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות, אם במהלך תקופת ההסכם התקיים אחד או יותר מאלה:

14.1.1. המעסיק לא נתן חופשה לעובדו;

14.1.2. העובד נעדר בשל שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, התשס"ח-2008 לפחות חמישה ימים רצופים;

14.1.3. העובד נעדר מעבודתו או לא ביצע אותה בשל הנסיבות המפורטות בסעיף 2 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום<sup>14</sup>;

14.1.4. העובד נקרא לשירות עבודה או שהועסק במקום עבודה שניתן לו אישור למפעל חיוני או מפעל לשירותים קיומיים בהתאם לחוק שירות עבודה בשעת-חירום, התשכ"ז-1967;

14.1.5. המעסיק העסיק עובד לפי היתר העסקה בהתאם לסעיף 11 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 או היתר לפי סעיף 25(ב) ו-26(ב) לחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953, שניתנו או תוקנו בשל מצב החירום;

<sup>14</sup> שמו המלא של החוק האמור הוא חוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.

15. לא הורחב

16. לא הורחב

17. לא הורחב

18. לא הורחב

י"ד בשבט התשפ"ה (12 בפברואר 2025)  
(חמ 107-3-1ה)

יואב בן צור  
שר העבודה