

17 פברואר 2025

הנדון: פרסום צו הרחבה בעניין משרתי מילואים ובנות/בני זוג וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל)

נעדכנכם, כי בתאריך 12.2.25 פרסם [צו הרחבה](#) להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל) (מס' 2).

צו ההרחבה החדש מרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי שנחתם בתאריך 29.1.25 בין נשיאות המגזר העסקי וההסתדרות הכללית, שעיקרו הארכת הסדרים בקשר למשרתי מילואים ובני זוגם שחלו בשנת 2024 מכוח הסכם קודם בין הצדדים והרחבתו, וזאת עד תום שנת 2025.

להלן פירוט תמציתי בקשר לנושאים המוסדרים בצו ההרחבה החדש, שתוקפו נקבע **עד ליום 31 בדצמבר 2025**.

הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרת מילואים

1. כיום, קבוע בחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) התש"ט-1949 (להלן: "חוק חיילים משוחררים"), איסור מפני פיטורים בתקופת שירות המילואים ו-30 ימים לאחר תום השירות, אלא אם ניתן היתר מתאים לכך מטעם ועדת תעסוקה. על-פי צו ההרחבה ממושיכה ומורחבת תקופת ההגנה מפני פיטורים, כך שמעסיק של עובד שנעדר בשל שירות מילואים במשך 60 ימי מילואים מצטברים 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.

2. "ימי מילואים מצטברים" הוגדרו כימים שבוצעו בתקופה שבין 1.1.2025 לבין 31.12.2025, וכן ימי מילואים אותם ביצע משרת המילואים במהלך שנת 2024 ובתנאי שהמילואים נמשכו ברצף לשנת 2025. המונח "ברצף" לעניין זה כולל תקופת שירות מילואים פעיל בהתערענות, וכן הפסקות של עד חמישה ימים בין שירות מילואים פעיל אחד למשנהו.

איסור הוצאת משרת מילואים לחופשה ללא תשלום

3. מעסיק של עובד שנעדר בשל שירות מילואים לא יוציאו לחל"ת גם בתקופה של 30 הימים העוקבים ל-30 הימים שלאחר תום שירות המילואים, 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.

פניה לוועדת פיקוח בקשר לפיטורים או הוצאה לחופשה ללא תשלום של משרת מילואים

4. מעסיק שמבקש לפטר או להוציא לחופשה ללא תשלום עובד כאמור, יפנה לוועדת פיקוח, וככל שקיימים חילוקי דעות בין המעסיק והעובד בקשר לפיטורים או להוצאה לחל"ת ועדת הפיקוח תכריע בכך בתוך 14 ימים מהגשת הבקשה, לאחר שפנתה לקבלת תגובת העובד. נוכחה הוועדה כי לא מתקיימים חילוקי דעות בין העובד והמעסיק, לא תדון הוועדה בעניין ותודיע על כך לצדדים בתוך חמישה ימים.

5. הפנייה לוועדת הפיקוח תיעשה באמצעות דוא"ל. לפנייה לוועדה [לחצו כאן](#).

6. על-פי צו ההרחבה, הפיטורים או ההוצאה לחופשה ללא תשלום לא יכנסו לתוקף עד להכרעתה של ועדת הפיקוח במחלוקת או עד הודעתה כי נוכחה שאין חילוקי דעות בין העובד והמעסיק, לפי העניין.

איסור פגיעה בתנאי עבודה של משרת מילואים

7. צו ההרחבה קובע, כי נוסף על האיסור הקיים בדין 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 ניוזו לתפקיד אחר, הוספת או גריעת מטלות**, בתקופה זו וגם בתקופה של 30 הימים העוקבים ל- 30 הימים שלאחר תום שירות המילואים.

8. בהקשר זה, לא ייחשבו כפגיעה בתנאי העבודה:

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

הודעה למעסיק על קבלת צו מילואים

9. בצו ההרחבה מובהר, כי **על משרת המילואים להודיע למעסיקו על קבלת צו מילואים**, בהתאם להוראות סעיף 41ג(א) או (ב) לחוק חיילים משוחררים, לפיו:

(א) ... קיבל עובד צו קריאה לשירות מילואים, יודיע על כך ככל האפשר בנסיבות העניין ובתוך זמן סביר מיום קבלת הצו, לבעל המפעל, לממונה עליו במפעל, או לאחראי על כוח אדם במפעל, ואם הוא עובד של קבלן כוח אדם – לממונה עליו או לאחראי על כוח אדם, אצל המעסיק בפועל או אצל קבלן כוח האדם.

(ב) לא היה העובד מועסק במפעל במועד שקיבל צו קריאה לשירות מילואים כאמור בסעיף זה, יודיע על קריאתו לשירות המילואים לפי הוראות סעיף זה בתוך זמן סביר לאחר תחילת עבודתו במפעל¹.

ימי היעדרות בתשלום לבתן/ זוג של משרתי מילואים

10. על פי צו ההרחבה, ובדומה לצו שחל בשנת 2024, במהלך שנת 2025 בתן/ זוג של משרתי/ות מילואים יהיו זכאים לתוספת של עד שמונה ימי היעדרות בתשלום, על חשבון המעסיק, באופן מדורג ויחסית למספר ימי המילואים המצטברים שבוצעו. להלן פירוט תמציתי של תנאי הזכאות.

11. הזכות קמה לעובד/ת רק אם בתן/ הזוג השלימו 31 ימי מילואים לפחות:

ימי מילואים מצטברים ¹	תוספת ימי היעדרות בתשלום לבתן/ הזוג
עד 30	0
31-60	2
61-90	4
91-120	6
121 ומעלה	8

12. ימי ההיעדרות ניתנים למימוש רק בעת שירות מילואים פעיל של בתן/ הזוג, והם אינם נצברים מעבר לתקופת צו ההרחבה ואינם ניתנים לפדיון.

¹ להגדרת "ימי מילואים מצטברים" ראו סעיף 2 לחוזר זה. זאת ועוד, בימי המילואים המצטברים יש לקחת בחשבון גם תקופות שירות מילואים הקודמות לתחילת עבודתו של בתן/ הזוג של משרת המילואים אצל מעסיקו, ובלבד שלא ניצל את ימי ההיעדרות אצל המעסיק האחר.

13. ימי ההיעדרות ישולמו למי שהוגדר כ"בן זוג של משרת מילואים", שהוא אחד מאלה:

- בן זוג של משרת במילואים שלהם ילד אחד לפחות מתחת גיל 14;
- בן זוג של משרת במילואים שלהם ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה;
- בן זוג של משרת במילואים שבהשגחתם או בטיפולם הבלעדי קרוב שהוא אדם עם מוגבלות כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות, התשנ"ח-1998;
- בן זוג של משרת במילואים שלו או לבן זוגו הורה חולה כהגדרתו בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993.

14. ניתן לנצל את ימי ההיעדרות בתשלום בנסיבות המפורטות:

- מחלת ילד עד גיל 14 או מחלת ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה;
- טיפול או השגחה בלעדי בקרוב שהוא אדם עם מוגבלות, או טיפול בהורה חולה, כהגדרתם בחקיקה הרלוונטית;
- השגחה וטיפול בילד;
- הארכת תקופת הלידה וההורות;
- היעדרות הנדרשת עקב יציאה לשירות מילואים פעיל של בן הזוג, לצורך סידורים הכרחיים לניהול ותחזוקת משק הבית שניתן לבצעם רק בשעות העבודה;
- היעדרויות אחרות – בתיאום עם המעסיק.

15. כאשר מדובר בימי ההיעדרות שנוצלו טרם כניסת צו ההרחבה לתוקף (כלומר, נוצלו החל מתאריך 1.1.25 ועד טרם פרסום צו ההרחבה ביום 12.2.25), יש לערוך התחשבות ובמידת הצורך תשלום והשבת ימי מחלה או חופשה לעובד/ת, לפי העניין והתנאים המפורטים בצו, וזאת לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לכניסת הצו לתוקף.

16. 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 שבטבלה, וניתן יהיה לנצל רק בנסיבות של מחלת ילד, טיפול בקרוב שהוא אדם עם מוגבלות, וטיפול בהורה חולה.

שעות היעדרות לבן/בת זוג של משרתי מילואים

17. נזכיר, כי מדובר בזכות הקבועה בחוק עבודת נשים, התשי"ד-1957, להיעדר מהעבודה שעה ביום, בתקופה שבן/ת הזוג בשירות מילואים שנמשך לפחות חמישה ימים רצופים, כאשר לבני הזוג ילד/ה עד גיל 13, והעובד/ת מועסקים במשרה מלאה כנהוג במקום עבודתם. צו ההרחבה מוסיף על כך ומאפשר לנצל שעת היעדרות כאמור גם כשמדובר בהעסקה במשרה מלאה המפוצלת בין מעסיקים שונים, וזאת באופן יחסי אצל כל מעסיק, תוך הצגת אסמכתא בדבר היקפי המשרה בפועל אצל כל מעסיק.

צבירת חופשה שנתית

18. צו ההרחבה מאפשר צבירת חופשה שנתית העומדת לרשות העובדים וצירופה לחופשה שתניתן בשתי שנות העבודה הבאות גם בלא הסכמת המעסיק, אם במהלך הצו התקיימה אחת מהנסיבות שלהלן:

- המעסיק לא נתן חופשה לעובד ;
- העובד נעדר בשל שירות מילואים לפחות חמישה ימים רצופים ;
- העובד נעדר מעבודתו או לא ביצע אותה בשל הנסיבות המפורטות בסעיף 2 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006 ;
- העובד נקרא לעבודה או שהועסק במקום עבודה שניתן לו אישור למפעל חיוני או מפעל לשירותים קיומיים בהתאם לחוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967 ;
- המעסיק העסיק עובד לפי היתר העסקה בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 או היתר לפי חוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953, שניתנו או תוקנו בשל מצב החירום.

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,

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

וכן לראש האגף עו"ד מיכל וקסמן-חילי, בטל' 03-5198819 ובדוא"ל 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.