



הסכם קיבוצי

שנחתם ביום 4 בפברואר 2024

בין : נשיאות המגזר העסקי, בשם הארגונים המפורטים מטה¹ המיוצגת על ידי יו"ר נשיאות המגזר העסקי, מר דובי אמיתי (להלן ביחד: "המעסיקים") מצד אחד;

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה המיוצגת על ידי יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר ארנון בר-דוד (להלן: "ההסתדרות")

מצד שני;

הואיל: ועל רקע מלחמת "חרבות ברזל" והמצב הבטחוני השורר החל מיום 7.10.2023, הוכרז מצב מיוחד בעורף לפי חוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951;

והואיל: ובמסגרת מצב החירום גויסו רבים לשירות מילואים באופן שהשפיע, בין היתר, על משקי הבית של המגויסים ועל זכויותיהם כעובדים;

והואיל: והצדדים הגיעו להסכמות בנוגע לתוספת ימי היעדרות בתשלום על אלו הקיימים כיום בדין לבני ובנות זוג של המשרתים במילואים וכן להסכמות בנוגע לגרירת ימי חופשה נוכח מצב החירום, לכלל המשק;

והואיל: והצדדים מבקשים לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו בהסכם קיבוצי;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא

1.1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

¹ רשימת הארגונים:

התאחדות האיכרים בישראל, התאחדות תעשייני היהלומים בישראל, התאחדות המלונות בישראל, הארגון הארצי של חברות האבטחה בישראל, התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל, להב - לשכת אירגוני העצמאיים בישראל, ארגון החברות לאספקת משאבי אנוש בישראל, התאחדות ענף הקולנוע בישראל, ארגון חברות הניקיון בישראל.

1.2. כותרות הסעיפים הינן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו של ההסכם, הרחבתו או צמצומו.

1.3. טיוטות שהוחלפו בין הצדדים עובר להסכם זה, לא ישמשו לפרשנותו ולא לצורכי הליך משפטי ו/או מעין משפטי כלשהו.

1.4. האמור בלשון זכר כמוהו כלשון נקבה ואין לייחס לו משמעות אחרת.

2. הגדרות

"**בן 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, אח/ות ובני זוגם.

3. תקופת ההסכם

תקופת הסכם זה – מיום 7 אוקטובר 2023 ועד ליום 31 דצמבר 2024.

4. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על כל העובדים המועסקים אצל המעסיקים.

5. הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרת מילואים

5.1 מעסיק של עובד שנעדר בשל שירות מילואים במשך 60

ימים או יותר במהלך תקופת ההסכם, לא יפטרו גם בתקופה של

30 הימים העוקבים ל-30 הימים שלאחר תום שירות המילואים

על פי סעיף 41א (ב) בחוק החיילים המשוחררים (החזרה

לעבודה), התש"ט-1949 (להלן: "**החוק**"), אלא אם אישרה ועדה

פריטטית לפי הסכם זה, שחבריה הם נציג אחד לכל צד להסכם,

טעמים מיוחדים שהביא בפניה מעסיק ושיירשמו בהחלטתה,

שבשלהם יש להתיר את הפיטורים, ורק אם הוכיח המעסיק כי הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים; הוועדה תיתן את החלטתה תוך 14 יום, וככל הניתן, לאחר שתובא לפניו תגובת העובד. על אף האמור לעיל, ככל שתוקם ועדת הפיקוח, כאמור בסעיף 5.3 להלן, היא תהיה הגורם המוסמך היחיד להתיר פיטורים בתקופה האמורה לעיל (במקום הוועדה הפריטטית).

5.2. אין בסעיף זה בכדי לגרוע מסמכויות ועדת התעסוקה כמפורט בסעיפים 21 ו-41 לחוק.

6. עם חתימת הסכם זה הצדדים להסכם יפנו לשר העבודה על מנת שיקים ועדת פיקוח בהתאם לסמכותו לפי סעיפים 33א ו-33 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, אשר תפעל במקום הוועדה הפריטטית, אך לפי הוראות סעיף 5.1 לעיל.

7. ימי היעדרות בתשלום לבן הזוג של משרת במילואים

7.1. 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

7.2. לעניין הסכם זה – "בן זוג של משרת במילואים":

7.2.1. בן זוג של משרת במילואים שלהם ילד אחד לפחות מתחת לגיל 14;

7.2.2. בן זוג של משרת במילואים שלהם ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה;

7.2.3. בן זוג של משרת במילואים שבהשגחתם או בטיפולם הבלעדי, קרוב שהוא אדם עם מוגבלות כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998;

7.2.4. בן זוג של משרת במילואים שלו או לבן זוגו הורה חולה כהגדרתו בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993.

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

7.3.1. מחלת ילד עד גיל 14;

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

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

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

7.3.5. הארכת תקופת הלידה וההורות של בן הזוג;

7.3.6. השגחה וטיפול בילד;

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

7.3.8. היעדרויות אחרות – בתיאום עם המעסיק.

ימי היעדרות כאמור בסעיפים 7.3.6-7.3.7 לעיל ינוצלו תוך התחשבות
עם צורכי העבודה ככל הניתן.

7.4. ימי היעדרות כמפורט בסעיף 7.3 לעיל שנוצלו טרם כניסת ההסכם
לתוקף ושולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסת ימי המחלה ו/או החופשה
של העובד (בהתאמה לפי אופי יום ההיעדרות) לא יאוחר ממשכורת
החודש העוקב לכניסת ההסכם לתוקף.

7.5. ימי היעדרות כמפורט בסעיף 7.3 לעיל שנוצלו עד ה-31.12.2023
(כולל), אך לא שולם בעדם שכר מלא, לא יופחתו ממכסת ימי היעדרות,
וכן לא יתבצע זיכוי בגינם במכסה ממונה נוצלו, אלא בכפוף לבקשת
העובד.

7.6. ימי היעדרות כמפורט בסעיף 7.3 לעיל שנוצלו החל מה-1.1.2024 ועד
כניסת ההסכם לתוקף ולא שולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסה של
העובד ממונה נוצלו (בהתאמה לפי אופי יום ההיעדרות), וכן ישלים

- המעסיק לעובד את יתרת השכר שלא שולמה לו בגין ימים אלו, והכל לא
יאחר ממשכורת החודש העוקב לכניסת ההסכם לתוקף.
- 7.7. להסרת הספק, ימי היעדרות שיוחזרו בהתאם לאמור בס"ק 7.4-7.6
לעיל הינם על חשבון מכסת ימי ההיעדרות שבטבלה לעיל.
- 7.8. להסרת ספק, ימי היעדרות שינוצלו החל ממועד כניסת הסכם זה לתוקף
עד לתום תקופת ההסכם, ישולם עבורם שכר מלא במשכורת חודש
הניצול וייגרעו ממכסת ימי ההיעדרות שבטבלה.
- 7.9. ימי ההיעדרות ניתנים למימוש רק בעת שירות מילואים פעיל של בן הזוג.
- 7.10. ימי ההיעדרות ניתנים למימוש גם באופן חלקי כשעות היעדרות ולא
בהכרח כניצול של יום עבודה מלא.
- 7.11. ניצול יום היעדרות בהתאם לעילות המנויות בס"ק 7.3.1-7.3.4,
יהיה בכפוף להצגת אישור רפואי בסמוך למועד ניצולו.
- 7.12. הזכות לימי ההיעדרות אינה נצברת מעבר לתום תקופת ההסכם
ואינה ניתנת לפדיון.
- 7.13. להסרת הספק, ימי ההיעדרות הם בנוסף לכל זכות אחרת מכל
מקור שהוא ובכלל זה אינם באים בחשבון ימי מחלה או החופשה של בן
הזוג הזכאי לזכות.
- 7.14. ערך ימי ההיעדרות הינו כשכר בחופשה (לרבות ימי המחלה).
- 7.15. 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 7.3.1-7.3.4.
8. שעת היעדרות לבן/בת זוג של משרת מילואים
- 8.1. בתקופת הסכם זה, זכות בן/בת 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/בת הזוג כאמור מועסקים במשרה

מלאה המפוצלת בין מעסיקים שונים, באופן יחסי אצל כל מעסיק, תוך הצגת אסמכתא בדבר היקפי המשרה בפועל בקרב כלל המעסיקים.

9. צבירת חופשה שנתית

9.1. 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:

9.1.1. המעסיק לא נתן חופשה לעובדו;

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

9.1.3. העובד נעדר מעבודתו או לא ביצע אותה בשל הנסיבות המפורטות בסעיף 2 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום;

9.1.4. 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;

9.1.5. 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;

10. יישוב חילוקי דעות

ועדת מעקב, בהרכב של יו"ר ועדת העבודה של נשיאות המגזר העסקי ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, או נציגיהם, תעקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי דעות הנוגעים לו - החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

11. מיצוי תביעות

הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בעניינים שהוסדרו בהסכם זה. לא ינוהל כל משא ומתן נוסף בעניינים אלו.

12. צו הרחבה

הסכם זה יוגש לממונה הראשית על יחסי עבודה לצורך רישומו כהסכם קיבוצי כללי ותוקפו מותנה בכך שהצדדים לו יפנו בכתב במשותף לשר העבודה ויבקשו להוציא צו הרחבה על הוראותיו ושיוצא בפועל צו הרחבה כאמור.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות העובדים
הכללית החדשה

נשיאות המגזר העסקי