הסכם קיבוצי זה נרשם כדין
רבקה ורבנר
הממונה הראשית על יחסי עבודה
חוק הסכמים קיבוציים
מספר הסכם:20267003

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957
הסכם קיבוצי זה נרשם כדין
ביום 15-04-2026
מספר 003/2026
רבקה ורבנר, עו"ד
הממונה הראשית על יחסי עבודה

הסכם קיבוצי

שנחתם ביום 23/2/2026

בין: נשיאות המגזר העסקי, בשם הארגונים המפורטים מטה[1] המיוצגת על ידי יו"ר נשיאות המגזר העסקי, מר דובי אמיתי (להלן ביחד: "**המעסיקים**")

מצד אחד;

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה המיוצגת על ידי מ"מ יו"ר ההסתדרות, מר רועי יעקב (להלן: "**ההסתדרות**")

מצד שני;

הואיל: ועל רקע מלחמת "חרבות ברזל" והמצב הבטחוני 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: וביום 4 בפברואר 2024 נחתם בין הצדדים הסכם 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 ולהארכת תקופת איסור הפיטורים על עובדים המשרתים במילואים (להלן: "**הסכם המילואים**");

והואיל: וביום 5 במרץ 2024 תוקן הסכם המילואים בנוגע להארכת תקופת איסור הפיטורים (להלן: "**ההסכם המתקן**");

והואיל: ולאור הימשכותה של מלחמת "חרבות ברזל" החמו הצדדים ביום 29 בינואר 2025 על הסכם נוסף המאריך את תוקפו של הסכם המילואים לשנת 2025;

והואיל: ועם תום המלחמה, הסכימו ביניהם הצדדים על חתימת הסכם מילואים נוסף לתקופה בלתי קצובה;

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

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. **המבוא**

---

[1] רשימת הארגונים:
התאחדות האיכרים בישראל, התאחדות תעשייני היהלומים בישראל, התאחדות המלונות בישראל, הארגון הארצי של חברות האבטחה בישראל, התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל, לחב - לשכת אירגוני העצמאיים בישראל, ארגון החברות לאספקת משאבי אנוש בישראל והתאחדות ענף הקולנוע בישראל.

1.1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

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. <u>הגדרות</u>

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 בשנה קלנדרית**": ימי מילואים שבוצעו במהלך שנה קלנדרית, וכן ימי מילואים אותם ביצע משרת המילואים במהלך השנה הקודמת לשנה הקלנדרית ובתנאי שהמילואים נמשכים ברצף לשנה הקלנדרית.

"**ברצף**" לעניין זה: לרבות תקופת שירות מילואים פעיל בהתרעננות, וכן הפסקות של עד 5 ימים בין שירות מילואים פעיל אחד למשנהו.

לעניין ימי מילואים מצטברים שבין 31 לבין 60 ימים **בטבלה** שבסעיף 12.1 שלהלן, ובתנאי שימי המילואים שיבואו במניין יהיו 5 ימים רצופים לפחות.

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. <u>תקופת ההסכם</u>

החל מיום 1 ינואר 2026 לתקופה בלתי קצובה.

4. <u>תחולת ההסכם</u>

הסכם זה יחול על כל העובדים המועסקים אצל המעסיקים.

5. <u>הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרת מילואים</u>

מעסיק של עובד שנעדר בשל שירות מילואים (להלן: "**משרת המילואים**") במשך 60 "**ימי מילואים מצטברים בשנה קלנדרית**" או יותר ושירת במילואים שבעה ימים רצופים לפחות, 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. תוקפו של סעיף זה מיום חתימת ההסכם ואילך.

6. <u>איסור הוצאת משרת המילואים לתופשה ללא תשלום (להלן בהסכם זה: "חל"ת")</u>

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. <u>ועדה פריטטית</u>

7.1. תוקם ועדה פריטטית שחבריה הם נציג אחד לכל צד להסכם זה, 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 לוועדה הפריטטית, 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, הועדה הפריטטית 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 הצדדים להסכם.

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 הועדה הפריטטית בחילוקי הדעות או עד להודעתה כי נוכחה כי אין חילוקי דעות בין העובד משרת המילואים לבין המעסיק, לפי העניין.

8. <u>איסור פגיעה בתנאי עבודה של משרת המילואים</u>

8.1. 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 ניודו 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- 41א לחוק.

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

11. עם חתימת הסכם זה הצדדים להסכם יפנו לשר העבודה על מנת שיקים ועדת פיקוח בהתאם לסמכותו לפי סעיפים 33א ו- 33ה לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז,1957 - אשר תפעל במקום הוועדה הפריטטית, אך לפי הוראות סעיפים 5 או 6 לעיל, לפי העניין.

12. <u>ימי היעדרות בתשלום לבן הזוג של משרת המילואים</u>

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

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

12.2

12.2. ניתן יהיה לנצל את ימי ההיעדרות בתשלום 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 בריאליזה;

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

12.2.5. הארכת חקופת 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 ההיעדרות 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-1.1.2026 ועד טרם כניסת ההסכם לתוקף ושולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסת ימי המחלה ו/או החופשה של בן הזוג של משרת המילואים (בהתאמה לפי אופי יום ההיעדרות) לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לכניסת ההסכם לתוקף.

12.4. ימי היעדרות כמפורט בסעיף 12.2 לעיל שנוצלו מה-1.1.2026 ועד טרם כניסת ההסכם לתוקף ולא שולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסה של בן הזוג של משרת המילואים ממנה נוצלו (בהתאמה לפי אופי יום ההיעדרות), 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-12.4לעיל הינם על חשבון מכסת ימי ההיעדרות שבטבלה לעיל.

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

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

12.8. ימי ההיעדרות 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 ההיעדרות אינה נצברת מעבר ליום 31.12 של אותה שנה קלנדרית ואינה ניתנת לפדיון, למעט ובכפוף לנסיבות שבהן מתקיים רצף כהגדרתו בסעיף 2.4 לעיל.

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. למען הסר ספק ימים שנוצלו על פי הסכמים קודמים, בשנים 2023 – 2025 אינם גורעים מימי ההיעדרות להם זכאי בן זוג של משרת מילואים על פי הסכם זה.

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

12.14. בימי המילואים המצטברים בשנה קלנדרית 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.

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

12.16. בן זוג של משרת מילואים שמכסת ימי החופשה השנתית שלו (היינו בשנה קלנדרית אחת) עולה 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. <u>שעת היעדרות לבן זוג של משרת מילואים</u>

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. <u>צבירת חופשה שנתית</u>

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 שנה קלנדרית התקיים אחד או יותר מאלה:

14.1. המעסיק לא נתן חופשה לעובדו בשנה קלנדרית שבמהלכה התקבלה אחת או יותר מההחלטות המפורטות להלן, שחלה לגבי העובד:

14.1.1. הכרזה על מצב מיוחד בעורף לפי סעיף 9ג לחוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951;

14.1.2. הוצאת צו הקורא לחיילי מילואים להתייצב לשירות מילואים לפי סעיף 8;

14.1.3. הכרזה על אירוע חירום אזרחי לפי סעיף 90ב לפקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א-1971;

14.1.4. הכרזה על מחלה מידבקת ומסוכנת לפי סעיף 20(1) לפקודת בריאות העם, 1940.

14.2. העובד נעדר בשל שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, התשס"ח- 2008 לפחות עשרה ימים רצופים.

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

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

14.5. 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;

15. <u>יישוב חילוקי דעות</u>

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.

16. <u>מיצוי תביעות</u>

הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בעניינים שהוסדרו בהסכם זה.

17. <u>צו הרחבה</u>

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:

רושי יעקב
מ"מ יו"ר ההסתדרות
ההסתדרות החדשה

הסתדרות העובדים הכללית
החדשה

נשיאות המגזר העסקי