

## בשורה למשרתי המילואים ובני זוגם: הורחבו הוראות ההסכם הקיבוצי למתן הטבות למשרתי מילואים ולבני ולבנות זוגם עדכון לקוחות מחלקת דיני עבודה – מרץ 2024

### לקוחות יקרים,

שר העבודה הרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי, שנחתם בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה לבין נשיאות המגזר העסקי כך שיחול על כל המשק ועל בני ובנות זוגם של המשרתים במילואים<sup>1</sup>.

להלן עיקרי הוראות צו ההרחבה:

א. הארכת תקופת ההגנה מפיטורים: מעסיק של עובד שנעדר בשל שירות מילואים במשך 60 ימים או יותר בתקופה שמיום 7.10.2023 ועד ליום 31.12.2024 לא יפטרו בתקופה של 60 ימים שלאחר תום שירות המילואים (במקום 30 ימים כפי שקבוע היום בחוק לעובד שנעדר מהעבודה בשל שירות מילואים מעל ליומיים רצופים).

ב. ימי היעדרות בתשלום לבן הזוג של משרת מילואים שהוא (אחד מאלה) – הורה לילד מתחת לגיל 14; בהשגחתו הבלעדית או בטיפולו הבלעדי קרוב משפחה שהוא אדם עם מוגבלות; הורה לילד עד גיל 18 החולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה; הורה או ההורה של משרת המילואים חולה ותלוי לחלוטין בעזרת הזולת לביצוע פעולות יום יום; זכאי לעד שמונה ימי היעדרות בתשלום, מעבר לדין, כדלקמן:

תוספת ימי היעדרות לבן הזוג	ימי מילואים מצטברים בתקופה שמיום 7.10.2023 ועד ליום 31.12.2024
0	עד 30
2	31-60
4	61-90

<sup>1</sup> צו ההרחבה אינו חל על מעסיקים ועובדים שעליהם חלות הוראות הסכם קיבוצי במגזר הציבורי בדבר הרחבת התקופה המוגנת מפיטורים למשרתי המילואים, תוספת ימי היעדרות ותשלום לבני זוגם וצבירת ימי חופשה לעובדים מסוימים, לרבות אם הוראות ההסכם קיבוצי כאמור הוחלו לגביהם.

6	120-91
8	121 ומעלה

את תוספת ימי היעדרות הנ"ל ניתן יהיה לנצל רק בעת שירות המילואים של בן הזוג ובנסיבות הבאות:

- מחלת ילד עד גיל 14 או ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל דיאליזה.
  - לשם טיפול או השגחה על קרוב עם מוגבלות.
  - לשם טיפול בהורה חולה.
  - לשם הארכת תקופת הלידה וההורות.
  - לשם השגחה וטיפול בילד.
  - היעדרות לצורך סידורים הכרחיים לניהול ותחזוקת משק הבית שניתן לבצעם רק בשעות העבודה.
  - לצורך היעדרות מסיבה אחרת בתאום עם המעסיק.
- ימי היעדרות שנוצלו מהטעמים הנ"ל לפני יום 6.3.2024 ושולם עבורם שכר יוחזרו למכסת ימי המחלה או החופשה של העובד. הצו כולל הוראות נוספות ביחס לימי היעדרות שבלקחו קודם לפרסום הצו, שלא שולם בגינם שכר.
- עובד שזכאי למכסת ימי היעדרות העולה על 35 ימים בשנה (לא כולל ימי מחלה) יהיה זכאי למחצית מימי היעדרות שבטבלה לעיל ויוכל לנצלם רק בשל מחלת ילד עד גיל 14 או ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל דיאליזה; השגחה על אדם עם מוגבלות; וטיפול בהורה חולה.
- מודגש, כי הזכות לימי היעדרות הנ"ל אינה נצברת מעבר ליום 31.12.2024 ואינה ניתנת לפדיון.
- ג. **צבירת חופשה שנתית:** עובד יהיה רשאי לצבור את יתרת החופשה השנתית העומדת לרשותו ולצרפה ליתרת החופשה השנתית בשתי השנים הבאות גם ללא הסכמת המעסיק, בהתקיים אחד התנאים הבאים –
- המעסיק לא נתן לעובד חופשה.
  - העובד נעדר בשל שירות מילואים לפחות חמישה ימים רצופים.
  - העובד נעדר מעבודתו בעקבות הנחייה שניתנה עקב מצב החירום.

- העובד מועסק במפעל חיוני.
- המעסיק העסיק את העובד בשעות נוספות על פי ההיתרים שניתנו בעקבות המלחמה.

לקישור לצו ההרחבה לחצו [כאן](#).

אנו לרשותכם לכל שאלה והבהרה.

מזכר לקוחות זה אינו ממצה את כלל ההוראות המפורטות בהצעת החוק. הוא אינו מהווה ייעוץ משפטי ומוגש כשירות ללקוחותינו.



עו"ד מיכל מרקוביץ בלבר, שותפה  
ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)  
michalmb@agmon-law.co.il



עו"ד דגנית לפידור-זינגר, 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 ניצן מנדל  
מחלקת דיני עבודה  
nitzanm@agmon-law.co.il