



צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי מילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים לפי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957

תיקון חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 19 והוראת שעה), תשפ"ד-2024

לקוחות יקרים,

ביום 29.4.2026 פורסם ברשומות צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי מילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים לפי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 ("צו ההרחבה"), הקובע שורה של הרחבות המגנות על עובדים ועובדות המשרתים במילואים, על בני ובנות זוגם, וכן מסדיר צבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים.

ככלל, צו ההרחבה חל על כלל העובדים והמעסיקים במשק, למעט מעסיקים ועובדים שעליהם חל ההסכם הקיבוצי במגזר הציבורי שנחתם ביום 26.3.26, בין ממשלת ישראל להסתדרות העובדים הכללית החדשה, באותו נושא. תחילתו של צו ההרחבה מיום 1.1.2026. למשך תקופה בלתי קצובה, למעט הוראות בעניין הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים, שתחילתה ביום פרסום הצו.

כידוע, על פי חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), תשי"ט-1949 ("החוק"), נאסר על מעסיק לפטר עובד בשל שירותו במילואים, וזאת גם במהלך שירות המילואים וכן במהלך תקופה של 30 ימים לאחר תום השירות ("התקופה המוגנת"), אלא אם קיבל היתר מוועדת התעסוקה של משרד הביטחון. צו ההרחבה מוסיף הגנות נוספות, ובכלל זה מרחיב את ההגנה מפני פיטורים, קובע מגבלות על הוצאה לחל"ת ועל פגיעה בתנאי עבודה, ומעניק זכויות נוספות לבני ובנות זוגם של משרתי מילואים.

זאת ועוד, בתיקון מיום 29.4.2026 פורסם ברשומות חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 265), התשפ"ו-2026, במסגרתו תוקן חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 19 והוראת שעה), התשפ"ד-2024 ("התיקון"), המרחיב את ההגנה החלה על בני/בנות זוג של משרתים במילואים בתקופה שמיום 29.4.2026 ועד יום 6.6.2026.

להלן עיקרי ההסדרים שנקבעו בצו ההרחבה:

1. הארכת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרתי מילואים ל-60 ימים

צו ההרחבה קובע כי עובד אשר נעדר מעבודתו עקב שירות מילואים בהיקף מצטבר של 60 ימי מילואים או יותר במהלך שנה קלנדרית, ואשר ביצע שירות מילואים רציף של שבעה ימים לפחות, יהיה מוגן מפיטורים אף במהלך 30 הימים העוקבים לתום התקופה המוגנת הקבועה בחוק העומדת, כאמור, על 30 ימים ("התקופה הנוספת"). במהלך התקופה המוגנת, פיטורי העובד אסורים, אלא אם כן התקבל היתר מועדת התעסוקה של משרד הביטחון ("וועדת התעסוקה"), וזאת רק בהתקיים טעמים מיוחדים המצדיקים את הפיטורים, ובכפוף לכך שהפיטורים אינם קשורים לשירות המילואים.

2. איסור הוצאת משרתי המילואים לחופשה ללא תשלום ("חל"ת")

לצד ההגנה מפני פיטורים, צו ההרחבה קובע כי מעסיק לא יהיה רשאי להוציא עובד המשרת במילואים לחל"ת בתקופה הנוספת שלאחר התקופה המוגנת הקבועה בחוק. הוצאה לחל"ת בתקופה זו תתאפשר רק בהיתר מאת ועדת התעסוקה של משרד הביטחון, וזאת רק בהתקיים טעמים מיוחדים, ובלבד שהחל"ת אינו בשל שירות המילואים והוא נעשה בהסכמת העובד. לחלופין,

ניתן יהיה להוציא את העובד לחל"ת אף אם הדבר קשור לשירות המילואים, ובלבד שהעובד עצמו מעוניין בכך, הצדדים הסכימו לכך, וכן התקבל היתר מאת ועדת התעסוקה של משרד הביטחון.

3. ועדת פיקוח

צו ההרחבה מעגן מנגנון ייעודי של ועדת פיקוח ("הוועדה"), המוסמכת לדון בחילוקי דעות הנוגעים לפיטורים או להוצאה לחל"ת של עובדים המשרתים במילואים, במהלך התקופה הנוספת.

מעסיק המבקש לפטר או להוציא לחל"ת עובד המשרת במילואים בתקופה הנוספת שנקבעה בצו ההרחבה, נדרש לפנות לוועדת הפיקוח. ככל שהוועדה תיווכח כי לא מתקיימים חילוקי דעות בין הצדדים, היא לא תדון בעניין ותמסור הודעה על כך לצדדים בתוך 5 ימים. ככל שמתעוררת מחלוקת בין הצדדים, תכריע בה הוועדה בתוך 14 ימים, לאחר פנייתה לקבלת תגובת העובד.

מובהר בזאת, כי עד למתן החלטת הוועדה, לא ייכנסו לתוקף הפיטורים או ההוצאה לחל"ת.

עוד יודגש, כי אין בהקמתה של ועדת הפיקוח כדי לגרוע מזכותו של עובד לפנות לוועדת התעסוקה במשרד הביטחון או לבית הדין האזורי לעבודה, וכן להגיש תלונה במינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה שבמשרד העבודה, ככל שהוא סבור כי פיטוריו, הוצאתו לחל"ת או שינוי תנאי עבודתו, נעשו שלא כדין במהלך התקופה הנוספת.

4. איסור פגיעה בתנאי עבודה של משרת המילואים

בנוסף להגנה המוקנית למשרתי המילואים מפני פיטורים ומפני הוצאה לחל"ת, קובע צו ההרחבה כי מעסיק לא יהיה רשאי לפגוע בתנאי עבודתו של משרת המילואים, לרבות בדרך של נידוד לתפקיד אחר או הוספה או גריעה של מטלות, אף במהלך התקופה הנוספת של 30 הימים שלאחר התקופה המוגנת הקבועה בחוק.

עם זאת, מודגש כי לא כל שינוי בתנאי העבודה ייחשב כפגיעה אסורה. כך, למשל, פגיעה בהכנסה מכוח דין או מכוח הסכם קיבוצי, וכן פגיעה ברכיב השכר המשולם בהתאם לתפוקת העבודה, לא תיחשבה כפגיעה אסורה לפי צו ההרחבה, ובלבד שהפגיעה בתפוקה לא נגרמה מטעמים התלויים במעסיק.

5. ימי היעדרות בתשלום לבן/ת הזוג של משרתי המילואים

צו ההרחבה מעניק לבן/ת זוג של משרת מילואים ימי היעדרות בתשלום ("ימי היעדרות"), מעבר לזכויות הקיימות בדין, בהתאם למספר ימי המילואים המצטברים בשנה הקלנדרית של משרת המילואים ("ימי מילואים"), כדלקמן:

- עד 30 ימי מילואים - 0 ימי היעדרות.
- 31-60 ימי מילואים - 2 ימי היעדרות.
- 61-90 ימי מילואים - 4 ימי היעדרות.
- 91-120 ימי מילואים - 6 ימי היעדרות.
- 121 ומעלה ימי מילואים - 8 ימי היעדרות.

ימי היעדרות אלה ניתנים לניצול לצורך מחלת ילד עד גיל 14; טיפול או השגחה בלעדית בקרוב שהוא אדם עם מוגבלות; מחלת ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה; טיפול בהורה חולה; הארכת תקופה הלידה וההורות של בן הזוג; השגחה וטיפול בילד; וכן לצורך סידורים הכרחיים לניהול ותחזוקת משק הבית שניתן לבצעם בשעות העבודה בלבד. היעדרויות בנסיבות נוספות יתאפשרו בתיאום עם המעסיק. אשר לארבע העילות הראשונות, ניצול ימי היעדרות כפוף להצגת אישור רפואי בסמוך למועד הניצול.

כאמור, תחולתו של צו ההרחבה מיום 1.1.2026, לפיכך, נקבעו הוראות רטרואקטיבית אף ביחס לימי היעדרות שנוצלו ממועד זה ועד טרם פרסומו, אשר נזקפו על חשבון ימי המחלה ו/או החופשה של בן/ת הזוג. מקום בו שולם בגין ימים אלה שכר מלא, על המעסיק להשיבם למכסת ימי המחלה ו/או החופשה, לפי העניין, לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לפרסום הצו. מקום בו לא שולם בגינם שכר מלא, על המעסיק להשיבם למכסה ממנו נגרעו, וכן להשלים את יתרת השכר שלא שולמה, אף זאת לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לפרסום הצו.

צו ההרחבה מתווה כללים נוספים בעניין האמור, כפי שנפרט להלן:

- א. למען הסר ספק, ימי ההיעדרות ניתנים לניצול בעת שירות מילואים פעיל של בן/ת הזוג בלבד, אף באופן חלקי בדמות שעות היעדרות.
- ב. ימי ההיעדרות מתווספים לכל זכות אחרת העומדת לבן/ת הזוג, ואינם נגרעים ממכסת ימי המחלה או החופשה שלו/ה.
- ג. ערכם של ימי ההיעדרות הוא כשכר בחופשה, לרבות ימי מחלה.
- ד. הזכאות לימי היעדרות, וכן האפשרות לנצלם בשעות מצטברות, חלה גם על בן/ת הזוג של משרת מילואים המועסק/ת במשרה חלקית.
- ה. ככלל, ימי ההיעדרות עומדים לניצול עד לתום שנת הקלנדרית הרלוונטית, ואינם ניתנים לצבירה או לפדיון, אלא אם מתקיים רצף מילואים, כהגדרתו בצו ההרחבה.
- ו. לצורך חישוב מספר ימי המילואים המצטברים בשנה הקלנדרית, נלקחות בחשבון גם תקופות שירות מילואים שקדמו לתחילת עבודתו/ה של בן/ת הזוג אצל מעסיקו, ובלבד שלא נוצלו בגינן ימי היעדרות אצל מעסיק אחר.
- ז. כאשר מכסת ימי החופשה השנתית של בן/ת הזוג עולה על 35 ימים בשנה קלנדרית, למעט חופשת מחלה, מכסת ימי ההיעדרות בתשלום תעמוד על מחצית מן המכסה הקבועה בצו ההרחבה, וזאת ביחס לעילות שענייןן מחלת ילד עד גיל 14, טיפול או השגחה בלעדית בקרוב עם מוגבלות, מחלת ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה, או טיפול בהורה חולה.

6. שעת היעדרות לבן/ת זוג של משרת מילואים

צו ההרחבה קובע כי הזכות לשעת היעדרות המעוגנת בסעיף 7(ג)6 לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, תחול גם על בן/ת זוג של משרת מילואים המועסק/ת במשרה מלאה המפוצלת בין מספר מעסיקים. בנסיבות אלה, הזכות תמומש באופן יחסי אצל כל אחד מהמעסיקים, בכפוף להצגת אסמכתא בדבר היקפי המשרה בפועל אצל כלל המעסיקים.

7. צבירת חופשה שנתית

צו ההרחבה קובע כי בהתקיים הנסיבות שיפורטו להלן, עובד יהיה רשאי לצבור את יתרת ימי החופשה השנתית העומדת לרשותו אף ללא הסכמת המעסיק, ולצרפה לחופשה שתינתן במהלך שתי שנות העבודה הבאות:

- המעסיק לא נתן לעובד חופשה במהלך שנה קלנדרית שבמהלכה התקיימו אחד מן האירועים הבאים: הכרזה על מצב מיוחד בעורף לפי סעיף 9 לחוק ההתגוננות האזרחית, תשי"א-1951; התייצבות לשירות מילואים לפי בצו 8; הכרזה על אירוע חירום אזרחי לפי סעיף 90 לפקודת המשטרה [נוסח חדש], תשל"א-1971; הכרזה על התפרצותה של מחלה מידבקת ומסוכנת לפי סעיף 20(1) לפקודת בריאות העם, 1940.
- העובד נעדר מעבודתו עקב שירות מילואים בן עשרה ימים רצופים לפחות.
- העובד נעדר מעבודתו, או שלא ביצע את עבודתו, בשל הנסיבות המנויות בסעיף 2 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו-2006, כגון סגירת מוסד חינוך, פינוי מקום מגורים או הוראה שניתנה בשעת חירום.
- העובד נקרא לשירות עבודה במקום עבודה שהוכר כמפעל חיוני או כמפעל לשירותים קיומיים, בהתאם לחוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967.
- המעסיק העסיק עובד לפי היתר העסקה שניתן או תוקן בשל מצב החירום, בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, או בהתאם לחוק עבודת הנוער, תשי"ג-1953.

הגנה על בני/בנות זוג של משרתים במילואים

כאמור, ביום 29.4.2026 פורסם תיקון לחוק הביטוח הלאומי במסגרתו הורחבה ההגנה החלה על בני/בנות זוג של משרתים במילואים בתקופה שמיום 29.4.2026 ועד יום 18.6.2026, כאשר קיימת האפשרות כי התיקון יוארך בהתאם לנסיבות.

התיקון קובע כי מעסיק לא יפטר ולא יוציא לחל"ת עובד שהוא הורה או מי שמשמש כאומן, במהלך תקופת שירותו במילואים של בן/ת זוגו או הורהו האחר של הילד, וכן ב-14 הימים שלאחר תום השירות, אלא בהיתר של ועדת התעסוקה ובהתקיים שני התנאים הבאים:

א. שירות המילואים הוא בנסיבות חירום (צו 8), לחלופין נמשך או צפוי להימשך 21 ימים לפחות.

ב. העובד מסר למעסיק הודעה בכתב לגבי שירות המילואים עד לשלושה ימי עבודה מהמועד בו הודיע המעסיק על כוונתו לפטר או להוציא את העובד לחל"ת.

בהתאם לתיקון, חופשה ללא תשלום החייבת במתן היתר מאת ועדת התעסוקה הינה אחת מן האפשרויות הבאות:
חופשה ללא תשלום לתקופה בלתי מוגבלת;

חופשה ללא תשלום לתקופה רצופה של 30 ימים לפחות;

- חופשה ללא תשלום לתקופה הפחותה מ-30 ימים, כאשר במהלך החודשיים שקדמו לאותה חופשה, שהה כבר העובד בחל"ת, כך ששך הימים בהם היה מצוי העובד בחל"ת הוא 30 ימים לפחות.

החלטה בדבר מתן היתר לפיטורי עובד תינתן רק לאחר שקיבל העובד הזדמנות לטעון את טענותיו, ולאחר שהוכיח המעסיק כי פיטורי העובד אינם קשורים לשירותו במילואים של בן/ת הזוג של העובד או של הורהו האחר של ילדו, או להיעדרותו של העובד או לאי ביצוע עבודתו עקב שירות המילואים.

בדומה, היתר להוצאת עובד לחל"ת יינתן בהתקיים אחת מן הנסיבות שלהלן, ובתנאי שקיבל העובד הזדמנות לטעון את טענותיו:

- המעסיק הוכיח כי ההוצאה לחל"ת אינה קשורה לשירות המילואים של בן/ת הזוג של העובד או של הורהו האחר של ילדו, או להיעדרות העובד או לאי ביצוע העבודה עקב שירות המילואים, וכן ניתנה הסכמתו של העובד להוצאה כאמור.

- הוצאת העובד לחל"ת נעשתה בקשר לשירות המילואים, אך נמצא כי העובד מעוניין בהוצאה לחל"ת וכי זו נעשתה בהסכמת העובד והמעסיק.

הוראות נוספות:

- תקופת שירות המילואים של בן/בת זוגו של העובד או הורהו האחר של ילדו, לא תובא במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים של העובד.

- היעדרות עובד בתקופת שירות המילואים של בן/ת זוגו או הורהו האחר של ילדו, לא תפגע ברציפות עבודתו ולא תפגע בזכויותיו התלויות בוותק.

יש לציין, כי על מעסיק שהוציא עובד לחל"ת לפני תחילתו של תיקון זה, לתקופה בלתי מוגבלת או לתקופה שסיומה 30 יום לפחות לאחר תחילתו של התיקון, ובמועד כאמור בן/ת זוגו של העובד או הורהו האחר של ילדו שירת בשירות מילואים, והעובד הודיע על כך למעסיק - לפנות לוועדת התעסוקה בתוך שבעה ימי עבודה ממועד קבלת הודעת העובד.

ככל שהמעסיק לא יפנה לוועדת התעסוקה, יראוהו כמי שהוציא את העובד לחל"ת בלא היתר שלא כדין.

לעניין זה יובהר, כי האמור יחול גם לגבי עובד שהוצא לחל"ת בתקופה שמיום 1.1.2026 ועד יום 28.4.2026, לתקופה בלתי מוגבלת או לתקופה שסיומה 30 ימים לפחות מיום 29.4.2026.

יודגש, כי מעסיק אשר יפעל בניגוד לאמור, צפוי להיות חשוף להליכים מנהליים בהתאם לקבוע בחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב-2011, וכן להליכים פליליים.

אנו עומדות לרשותכם בכל שאלה או הבהרה ונשמח לסייע ככל הנדרש.

פישר (FBC & Co.)

Mfriedman@fbclawyers.com

Hsachs@fbclawters.com

Hkohen@fbclawyers.com

Fmahmoud@fbclawyers.com

Kberger@fbclawyers.com

עו"ד מורן פרידמן

עו"ד הילה זקס

עו"ד הדר כהן

עו"ד פאטמה מחמוד

עו"ד קרן ברגר

ובטלפון 03-6944162

הכלול באגרת מידע זו הוא מידע כללי בלבד, הוא אינו חוות דעת משפטית או ייעוץ משפטי ואין להסתמך עליו. כל הזכויות שמורות לפישר ושות'. להירשם למייל זה או להסרה מרשימת התפוצה: news@fbclawyers.com