

חקיקה

צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל)(מס' 2) לפי חוק הסכמים קיבוציים

עו"ד מיטל דולב בלט

ביום 12.2.2025 פורסם ברשומות צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל) (מס' 2) (להלן: "צו ההרחבה"). בהתאם לצו ההרחבה, הורחבו הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 29.1.2025 בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, שעניינו בתוספת ימי היעדרות בתשלום על אלו הקיימים בדיון לבני ולבנות זוג של המשרתים במילואים, הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרתי המילואים בתקופת ההסכם וצבירת ימי חופשה שנתית לעובדים מסוימים. להלן עיקרי צו ההרחבה:

תקופת צו ההרחבה - מיום 1.1.2025 ועד ליום 31.12.2025. בן זוג - לרבות ידוע בציבור, בן אותו מין, הורה במשמורת משותפת. ימי מילואים יחשבו כימי מילואים מצטברים במהלך תקופת צו ההרחבה - ימי מילואים שבוצעו בתקופה שבין 1.1.2025 לבין 31.12.2025 וכן ימי מילואים אותם ביצע משרת המילואים במהלך שנת 2024 ובתנאי שהמילואים נמשכים ברצף לשנת 2025. ימי מילואים ברצף הינם תקופת שירות פעיל בהתרעננות וכן הפסקות של עד 5 ימים בין שירות פעיל אחד למשנהו.

הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרת מילואים

מעסיק של עובד שנעדר בשל שירות מילואים במשך 60 ימים או יותר במהלך תקופת צו ההרחבה, לא יפטרו במשך 60 ימים שלאחר תום שירות המילואים ע"פ 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.

איסור הוצאת משרת המילואים לחופשה ללא תשלום

מעסיק של עובד שנעדר בשל שירות המילואים לא יוציאו לחל"ת גם בתקופה של 60 ימים 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 מעונין לצאת לחל"ת אף אם הוא בקשר למילואים והמעסיק והעובד הסכימו להוצאה לחל"ת.

איסור פגיעה בתנאי העבודה של משרת המילואים

מעסיק לא יפגע בתנאי עבודתו של משרת המילואים, לרבות ניודו לתפקיד אחר, הוספת או גריעת מטלות בתקופת המילואים ובמשך 60 ימים מתום שירות המילואים.

פגיעה בתנאי עבודה לפי סעיף זה לא ייחשבו:

1. פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכח דין או הסכם קיבוצי.
2. פגיעה ברכיב שכר המשולם לעובד בהתאם לתפוקת עבודתו, ובלבד שהפגיעה בתפוקת המעסיק לא נגרמה מסיבות התלויות במעסיק.
3. ימי היעדרות בתשלום לבן הזוג של משרת המילואים
4. בתקופת צו ההרחבה בן הזוג של משרת המילואים זכאי לימי היעדרות בתשלום מעבר לדיון, כמפורט להלן:

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

מה במבזק?

חקיקה

■ צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל)(מס' 2) לפי חוק הסכמים קיבוציים

מאמרים

■ בחירות פברואר 2025

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 12.2.2025 פורסם ברשומות צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל) (מס' 2). בהתאם לצו ההרחבה, הורחבו הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 29.1.2025 בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, שעניינו בתוספת ימי היעדרות בתשלום על אלו הקיימים בדיון לבני ולבנות זוג של המשרתים במילואים, הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרתי המילואים בתקופת ההסכם וצבירת ימי חופשה שנתית לעובדים מסוימים.

ימי היעדרות בתשלום לבן הזוג של משרת המילואים

בתקופת צו ההרחבה בן הזוג של משרת המילואים זכאי לימי היעדרות בתשלום מעבר לדיון, כמפורט להלן:

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

ניתן יהיה לנצל את ימי היעדרות בתשלום במהלך תקופת צו ההרחבה באחת או יותר מהנסיבות הבאות:

1. מחלת ילד עד גיל 14 – בכפוף להצגת אישור רפואי.
2. טיפול או השגחה בלעדי בקרוב שהוא אדם עם מוגבלות – בכפוף להצגת אישור רפואי.
3. מחלת ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה – בכפוף להצגת אישור רפואי.
4. טיפול בהורה חולה – בכפוף להצגת אישור רפואי.
5. הארכת תקופת הלידה וההורות של בן הזוג.
6. השגחה וטיפול בילד.
7. היעדרות הנדרשת עקב היציאה לשירות המילואים הפעיל של בן הזוג, לצורך סידורים הכרחיים לניהול ותחזוקת משק הבית, שניתן לבצעם רק בשעות העבודה.
8. היעדרויות אחרות – בתיאום עם המעסיק.

ימי היעדרות כמפורט לעיל שנוצלו מה- 1.1.2025 ועד טרם פרסום צו זה, ושולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסת ימי המחלה ו/או החופשה של בן הזוג של משרת המילואים לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לכניסת הצו לתוקף.

ימי היעדרות כמפורט לעיל שנוצלו מה- 1.1.2025 ועד טרם פרסום צו זה, ולא שולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסה של בן הזוג של משרת המילואים ממנה נוצלו וכן ישלים המעסיק לבן הזוג של משרת המילואים את יתרת השכר שלא שולמה לו בגין ימים אלה, והכל לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לכניסת הצו לתוקף. ימי היעדרות ניתנים למימוש רק בעת שירות מילואים פעיל של בן הזוג. ימי היעדרות ניתנים למימוש גם באופן חלקי כשעות היעדרות ולא בהכרח כניצול של יום עבודה מלא. הזכות לימי היעדרות אינה נצברת מעבר לתום תקופת צו ההרחבה ואינה ניתנת לפדיון. ימי היעדרות הנם בנוסף לכל זכות אחרת מכל מקור שהוא ובכלל זה אינם באים בחשבון ימי מחלה או החופשה של בן הזוג הזכאי לזכות. בימי המילואים המצטברים במהלך תקופת הצו יילקחו בחשבון גם תקופות שירות מילואים הקודמות לתחילת עבודתו של בן הזוג של משרת המילואים אצל מעסיקו, ובלבד שלא ניצל את ימי היעדרות בגינם אצל מעסיק אחר. ערך ימי היעדרות הינו כשכר חופשה (לרבות ימי מחלה). **בן זוג של משרת מילואים שלו מספר ימי חופשה בשכר במהלך שנה קלנדרית העולה על 35 ימים, מכסת ימי היעדרות בתשלום תהיה מחצית מימי היעדרות המצוינים בטבלה שלעיל.

**יצוין, כי צו ההרחבה חל על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה, ולרבות מי שאינם הורים בעצמם אך מטפלים בילדו של בן זוגם מכוח קשר של ידועים בציבור.

שעת היעדרות לבן/בת זוג של משרת מילואים

בתקופת צו ההרחבה, זכות בן /בת הזוג של משרת במילואים הקבועה בסעיף 7(ג)6 לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, ע"פ התנאים הקבועים שם, תחול גם במקרה שבן/בת הזוג עובדים במשרה מלאה המפוצלת אצל מעסיקים שונים, באופן יחסי אצל כל מעסיק, בכפוף להצגת אסמכתא בדבר היקפי משרה בפועל בקרב כלל המעסיקים.

צבירת חופשה שנתית

על אף האמור בכל דין, עובד רשאי לצבור את יתרת ימי החופשה השנתית העומדת לרשותו גם בלא הסכמת המעסיק ולצרפה לחופשה שתיתן בשתי שנות העבודה הבאות, אם במהלך תקופת צו ההרחבה התקיים אחד או יותר מאלה:

1. המעסיק לא נתן חופשה לעובדו.
2. העובד נעדר בשל שירות מילואים לפי חוק לפחות חמישה ימים רצופים.
3. העובד נעדר מעבודתו או לא ביצע אותה בשל הנסיבות המופיעות בסעיף 2 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום.
4. העובד נקרא לשירות עבודה או שהועסק במקום עבודה שניתן לו אישור למפעל חיוני או מפעל לשירותים קיומיים.
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 נוער, התשי"ג-1953, שניתנו או תוקנו בשל מצב החירום.

הכותבת - מנהלת מחלקת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.

חוזרים**בחירות פברואר 2025**

ביום 12.2.2025 פרסם משרד הפנים חוזר בעניין יום הבחירות שיחול ב - 18/2/2025. להלן עיקרי החוזר:

בתוקף סמכותו על פי דין, קבע שר הפנים את הבחירות ברשויות במחוז הצפון אשר תושביהן פונו לאור מלחמת "חרבות ברזל, ביום שלישי, כ' בשבט התשפ"ה - 18 בפברואר 2025, זאת לאחר הערכת מצב מחודשת לאור המצב הביטחוני בצפון הארץ ולאחר שנוכח כי מתקיימות נסיבות מיוחדות המצדיקות את דחיית הבחירות ברשויות מקומיות אלה. הרשויות המשתתפות בבחירות במועד זה: קריית שמונה, שלומי, מועצה אזורית הגליל העליון, מועצה אזורית מבואות החרמון, מועצה אזורית מעלה יוסף ומועצה אזורית מרום הגליל.

בנוסף, ייערכו בחירות לוועד המקומי ביישובים בצת ועראמשה אשר במועצה האזורית מטה אשר. הבחירות ב-18.02.2025. ביום זה זכאים תושבי רשויות מקומיות אלו, הרשומים בפנקס הבוחרים של הרשות, לבחור את נציגיהם לניהול הרשות המקומית בה הם מתגוררים. מספר בעלי זכות הבחירה ברשויות אלו עומד על 70,058 בעלי זכות הצבעה. יום הבחירות לרשויות מקומיות אלו **הינו** יום שבתון, בהתאם להסדרים של הבחירות הכלליות.

על ניהול מערכות הבחירות המוניציפליות במדינת ישראל אמונה היחידה לפיקוח הארצי על הבחירות אשר פועלת במרץ על מנת שיום הבחירות יתנהל כסדרו תוך הקפדה על מקצועיות ללא פשרות, תקינות ההליכים וטוהר הבחירות. ביום הבחירות מושקעים משאבים רבים על מנת לאפשר לתושבי הרשויות השונות לבחור את נציגיהם לשלטון המקומי במדינת ישראל.

<http://www.koloved.net/> "כל עובד"

סיכומם של דברים

ביום 12.2.2025 פרסם משרד הפנים חוזר בעניין יום הבחירות שיחול ב - 18/2/2025.

תקצירי פסיקה חדשה

פגיעה בעת פינוי שלג מחניית הבית הוכרה כתאונת עבודה
תקציר סע"ש 1930-03-24, עו"ד גיל איזנשטיין-קנה מדינת ישראל נ' רשות מקרקעי
ישראל. ניתן ביום 22.12.24, בבית הדין הארצי לעבודה, על ידי כבוד השופטים לאה
גליקסמן, רועי פוליאק וחני אופק גנדלר

עובד פינה את השלג שנערם סמוך לרכבו כך שיתאפשר לו לנסוע לעבודתו בירושלים. בעת פינוי השלג החליק ונפגע בגבו. העובד הגיש תביעה לקבלת דמי פגיעה שנדחתה על ידי הביטוח הלאומי שקבע כי התאונה אירעה טרם יציאת העובד ממעונו לעבודה. העובד ערער על כך לבית הדין האזורי שקבע כי אין לראות בהחלקה כתאונת עבודה. על החלטה זו הוגש ערעור. העובד טען כי מטרת פינוי השלג והחזרה לבית לצורך התארגנות לעבודה הינן פעולות נלוות והכרחיות להגשמת המטרה – נסיעה לעבודה, ואין לראות בהם סטייה או הפסקה של ממש. הביטוח הלאומי טען שהעובד לא התכוון להתחיל בנסיעה למקום העבודה מיד עם פינוי השלג. הכיסוי הביטוחי לא משתרע על פעולות הכנה לקראת היציאה לעבודה. בית הדין הארצי פסק כי פעולת פילוס השלג נועדה לאפשר את הנסיעה לעבודה ויש להכיר בפגיעה כתאונת עבודה.

אי ידיעת העובד על מדיניות המעסיקה אינו מקנה לו פיצוי
סע"ש 32315-05-22, דרור גולדשמיד היולט-פקרד בע"מ. ניתן ביום 5.12.24, בבית
הדין האזורי לעבודה תל אביב-יפו, ע"י כבוד השופטת הנשיאה הדס יהלום

עובד שעבד אצל המעסיקה כמנהל מכירות עד שפוטר. העובד הגיש תביעה זו בטענה לפיטורים שלא כדין ובגין זכויות נוספות שלא שולמו לו כדין בין היתר בגין שעות נוספות ודמי חופשה. המעסיקה טענה מנגד כי, העובד זומן לשימוע בגין אי שביעות רצון מעבודתו, הכל נעשה כדין ובהתאם לחוק. בית הדין פסק כי הליך הפיטורים נעשה כדין. העובד לא זכאי לתשלום בגין שעות נוספות בשל תפקידו הניהולי. באשר לטענת העובד כי לא שולמו לו דמי חופשה, בית הדין לא קיבל את טענת העובד לפיה, לא היה מודע למדיניות החופשה במעסיקה. זאת לאור מעמדו הבכיר במעסיקה ולאור פרסום המדיניות בתקנון ובהודעות שנשלחו לעובדים. העובד עבד בחברה במשך כ-11 שנים ולא העלה טענה בעניין זה לפני הגשת תביעה זו. ממילא אי ידיעה על מדיניות החברה אינה מקנה לעובד זכות לצבירת ימי חופשה מעבר למכסה לה הוא זכאי. לאור כל האמור לעיל, התביעה על כל רכיביה, נדחית במלואה.

בית הדין פסק כאשר יש שתי חוות דעת שוות משקל יש להעדיף את חוות הדעת שלטובת
העובד

ב"ל 20571-09-21, חסן מורה נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 17/11/2024, בבית
הדין האזורי לעבודה נוף הגליל-נצרת, ע"י כבוד השופטת לובנא תלחמי סוידאן

בית הדין לעבודה קבע, כאשר ישנן שתי חוות דעת של מומחים רפואיים, האחת קובעת כי יש להכיר לעובד במחלת ריאות/אסטמה כפגיעה בעבודה והשניה קובעת שלא, יש להעדיף ולקבל את חוות הדעת הרפואית אשר מסקנותיו נוטות לטובת העובד. לא קיימת הצדקה לסטות ממסקנותיו של המומחה הנוסף, אשר התבססו על העובדות שהונחו לפניו. החומר הרפואי הנוגע לעובד נבעו משיקול דעתו המקצועית.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד עו"ד רן בינות עו"ד עידו סמולר ועו"ד פזית לוי

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: שרה וייס

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.