

3.5.2026

הנדון : פרסום צו הרחבה בעניין זכויות משרתי מילואים ובנות/בני זוגם

נעדכנכם, כי ביום 29.4.2026 פורסם ברשומות [צו הרחבה](#) המרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי שנחתם בתאריך 23.2.2026 בין נשיאות המגזר העסקי וההסתדרות הכללית, שעיקרו הארכת הסדרים בקשר למשרתי מילואים ובני זוגם שחלו בשנת 2025. הוראות צו זה יחולו על כל העובדים והמעסיקים במשק למעט המגזר הציבורי, אשר עניינו הוסדר בנפרד.

בשונה מצווי ההרחבה אשר פורסמו בשנתיים האחרונות וחלו לתקופות קצובות, צו הרחבה זה **חל רטרואקטיבית מיום 1.1.2026 לתקופה בלתי קצובה**, זאת **למעט** הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים, אשר תקפה החל ממועד פרסומו של הצו. יש לשים לב, כפי שמפורט להלן, כי הצו שונה בחלק מהסעיפים בהשוואה לצווים הקודמים בנושא, שדאגנו לאזנם, לאור פניות חברים.

להלן פירוט הנושאים המוסדרים בצו ההרחבה:

הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרתי מילואים מ-30 ימים ל-60 ימים לאחר תום שירות המילואים

1. כידוע, בהתאם לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) התש"ט-1949 (להלן: "חוק חיילים משוחררים"), חל איסור מפני פיטורים בתקופת שירות המילואים ו-30 ימים לאחר תום השירות, אלא אם ניתן היתר מתאים לכך מטעם ועדת תעסוקה.
2. בהתאם לצו, תורחב תקופת ההגנה מפני פיטורים ב-30 ימים נוספים. הרחבת הגנה זו תחול על עובד שנעדר בשל שירות מילואים במשך 60 ימי מילואים מצטברים או יותר, בשנה קלנדרית, ושירות המילואים נמשך כשבעה ימים רצופים לפחות.
3. ככל ושירות המילואים החל בשנה הקודמת ונמשך **ברצף** אל תוך השנה הקלנדרית הנוכחית, יילקחו בחשבון גם ימי המילואים שבוצעו בשנה הקודמת, כאשר ברצף ייכללו גם תקופות של שירות מילואים פעיל הנחשבות כ"התרענות" והפסקות של עד 5 ימים בין תקופות של שירות מילואים פעיל.
3. הרחבת ההגנה תחול אלא אם מתקיימים טעמים מיוחדים ואם הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים.
4. בהתאם לחוק חיילים משוחררים, פיטורים במהלך 30 הימים הראשונים שלאחר תום השירות כפופים לאישורה של **ועדת התעסוקה** של משרד הביטחון; בהתאם לצו ההרחבה, פיטורים במהלך ה-30 הימים העוקבים כפופים לקבלת אישור **מוועדת הפיקוח** של משרד העבודה.
5. הוראה זו חלה החל ממועד פרסום הצו, קרי החל מיום 29.4.2026.

הרחבת האיסור על הוצאת משרתי מילואים לחופשה ללא תשלום (חל"ת) מ-30 ימים ל-60 ימים לאחר תום שירות המילואים

6. על פי חוק חיילים משוחררים מעסיק לא יוציא עובד שנעדר בשל שירות מילואים לחל"ת במהלך 30 הימים שלאחר תום שירות המילואים.
- בהתאם לצו, מעסיק של עובד שנעדר בשל שירות מילואים, לא יוציאו לחל"ת גם בתקופה של 30 הימים העוקבים ל-30 הימים שלאחר תום שירות המילואים, 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. הוצאה לחל"ית במהלך 30 הימים הראשונים שלאחר תום השירות כפופים לאישורה של ועדת התעסוקה של משרד הביטחון; הוצאה לחל"ית במהלך ה-30 הימים העוקבים כפופים לקבלת אישור מועדת פיקוח שתוקם במשרד העבודה.

ועדת הפיקוח של משרד העבודה

1. מעסיק שמבקש לפטר או להוציא לחל"ית עובד המשרת במילואים בתקופה שבין היום ה-31 ליום ה-60 לאחר תום שירות המילואים יפנה לוועדת הפיקוח במשרד העבודה¹.
2. ככל שקיימים חילוקי דעות בין המעסיק לעובד ביחס לפיטורים או להוצאה לחל"ית, הוועדה תכריע בבקשה בתוך 14 יום מהגשתה, לאחר שפנתה לקבל את תגובת העובד משרת המילואים.
3. ככל שהמעסיק פנה לוועדת התעסוקה בבקשה לפיטורי משרת המילואים או בבקשה להתיר פגיעה בהיקף משרתו או בהכנסתו, לרבות הוצאתו לחל"ית, יצרף את החלטת וועדת התעסוקה לבקשתו.
4. הוועדה רשאית לבקש פרטים נוספים מהצדדים.
5. ככל שהוועדה תמצא כי אין חילוקי דעות בין העובד למעסיק, לא תדון בעניין ותודיע על כך לצדדים תוך 5 ימים.
6. הפיטורים או ההוצאה לחל"ית, לפי העניין, לא ייכנסו לתוקף עד להכרעתה של וועדת הפיקוח בחילוקי הדעות או עד להודעתה כי נוכחה כי אין חילוקי דעות בין הצדדים, לפי העניין.

הרחבת איסור פגיעה בתנאי עבודה של משרת המילואים מ-30 ימים ל-60 ימים

7. 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 ניוודו לתפקיד אחר, הוספת או גריעת מטלות, בתקופה זו וגם בתקופה של 30 הימים העוקבים ל-30 הימים שלאחר תום שירות המילואים.
8. בהקשר זה, לא ייחשבו כפגיעה בתנאי העבודה:
 - פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכוח דין או הסכם קיבוצי;
 - פגיעה ברכיב שכר המשולם לעובד בהתאם לתפוקת עבודתו, ובלבד שהפגיעה בתפוקת עבודתו לא נגרמה מסיבות התלויות במעסיק.

הודעה למעסיק על קבלת צו מילואים

9. בצו ההרחבה מובהר, כי על משרת המילואים להודיע למעסיקו על קבלת צו מילואים, בהתאם להוראות סעיף 41ג(א) או (ב) לחוק חיילים משוחררים, לפיו:

(א) ... קיבל עובד צו קריאה לשירות מילואים, יודיע על כך ככל האפשר בנסיבות העניין ובתוך זמן סביר מיום קבלת הצו, לבעל המפעל, לממונה עליו במפעל, או לאחראי על כוח אדם במפעל, ואם הוא עובד של קבלן כוח אדם – לממונה עליו או לאחראי על כוח אדם, אצל המעסיק בפועל או אצל קבלן כוח האדם.

(ב) לא היה העובד מועסק במפעל במועד שקיבל צו קריאה לשירות מילואים כאמור בסעיף זה, יודיע על קריאתו לשירות המילואים לפי הוראות סעיף זה בתוך זמן סביר לאחר תחילת עבודתו במפעל.

¹הקמת ועדת הפיקוח והאמור בצו אינם גורעים מזכותו של עובד משרת מילואים שרואה עצמו נפגע מלפנות לוועדת התעסוקה, לבית הדין האזורי לעבודה או למינהל הסדרה ואכיפת חוקי עבודה במשרד העבודה.

ימי היעדרות בתשלום לבן/בת זוג של משרתי מילואים למימוש בעת שירות מילואים פעיל

10. על פי צו ההרחבה, בני זוגם של משרתי מילואים יהיו זכאים לתוספת של עד שמונה ימי היעדרות בתשלום, בנוסף לדין (כלומר, אינם באים על חשבון ימי מחלה או חופשה), על חשבון המעסיק, באופן מדורג ויחסית למספר ימי המילואים המצטברים שבוצעו בשנה הקלנדרית.
11. בת/בן זוג של משרת במילואים זכאי לימי היעדרות בתשלום, בנוסף לדין, כמפורט להלן:

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

12. ניתן יהיה לנצל את ימי היעדרות בתשלום באחת או יותר מהנסיבות הבאות:

- 12.1. מחלת ילד עד גיל 14 ;
- 12.2. טיפול או השגחה בלעדי בקרוב שהוא אדם עם מוגבלות כהגדרתו בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח – 1998 ;
- 12.3. מחלת ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה ;
- 12.4. טיפול בהורה חולה כהגדרתו בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד – 1993.
- כל הנ"ל בכפוף להמצאת אישור רפואי.**
- וכן בנסיבות הבאות:
- 12.5. הארכת תקופת הלידה וההורות של בן הזוג ;
- 12.6. השגחה וטיפול בילד ;
- 12.7. היעדרות הנדרשת ערב היציאה לשירות המילואים הפעיל של בן הזוג לצורך סידורים הכרחיים לניהול ותחזוקת משק הבית שניתן לבצעם רק בשעות העבודה - ימי היעדרות אלה ינוצלו תוך התחשבות עם צרכי העבודה ככל שניתן.
- 12.8. היעדרויות אחרות – בתיאום עם המעסיק. ימי היעדרות אלה ינוצלו תוך התחשבות עם צרכי העבודה ככל שניתן.

13. ימי היעדרות ניתנים למימוש רק בעת שירות מילואים פעיל של בן הזוג.

14. ימי היעדרות שנוצלו מה-1.1.2026 ועד טרם פרסום הצו ושולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסת ימי המחלה/החופשה של בן הזוג של משרת המילואים (בהתאמה לפי אופי יום היעדרות) לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לפרסום הצו. **וככל שלא שולם בגינם שכר מלא**, יוחזרו למכסה של בן הזוג של משרת המילואים ממנה נוצלו (בהתאמה לפי אופי יום היעדרות) וכן ישלים המעסיק לבן הזוג של משרת המילואים את יתרת השכר שלא שולמו לו בגין ימים אלו, והכל לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לפרסום הצו.
15. ימי היעדרות שיוחזרו הם על חשבון מכסת ימי היעדרות שבטבלה, ואלה שינוצלו החל ממועד מתן הצו ישולם עבורם שכר מלא במשכורת חודש הניצול וייגרעו ממכסת ימי היעדרות שבטבלה.
16. ימי היעדרות ניתנים למימוש גם באופן חלקי כשעות היעדרות ולא כיום עבודה מלא.
17. הזכות לימי היעדרות אינה נצברת משנה לשנה ואינה ניתנת לפדיון למעט בנסיבות של רצף בשירות (עד 5 ימים בין שירות מילואים פעיל אחד למשנהו).
18. ימי היעדרות הם בנוסף לכל זכות אחרת ובכלל זה אינם באים בחשבון ימי מחלה או החופשה של בן הזוג של משרת המילואים הזכאי להם.
19. הזכאות היא גם לבן זוג של משרת המילואים העובד **במשרה חלקית**.

20. בימי המילואים המצטברים בשנה קלנדרית יילקחו בחשבון גם תקופות שירות מילואים הקודמות לתחילת עבודתו של בן הזוג משרת המילואים אצל מעסיקו, ובלבד שלא ניצל את ימי ההיעדרות בגינן אצל מעסיק אחר.
21. ערך ימי ההיעדרות הינו כשכר בחופשה (גם אם נוצלו כימי מחלה).
22. בן זוג של משרת מילואים שמכסת ימי החופשה השנתית שלו בשנה קלנדרית עולה על 35 ימים (למעט חופשת מחלה) – מכסת ימי ההיעדרות בתשלום תהא מחצית מהאמור בטבלה וימים אלה ינוצלו רק בעילות הרפואיות המצוינות לעיל (סעיפים 13.1 – 13.4).

שעות היעדרות לבן/בת זוג של משרתי מילואים ופיצולן במקרה של מספר מעסיקים

23. נזכיר, כי בחוק עבודת נשים, התשי"ד-1957 קבועה זכות להיעדר מהעבודה שעה ביום, בתקופה שבן/ת הזוג בשירות מילואים שנמשך לפחות חמישה ימים רצופים, כאשר לבני הזוג ילד/ה עד גיל 13, והעובד/ת מועסקים במשרה מלאה כנהוג במקום עבודתם. צו ההרחבה מוסיף על כך ומאפשר לנצל שעות היעדרות כאמור גם כשמדובר בהעסקה במשרה מלאה המפוצלת בין מעסיקים שונים, וזאת באופן יחסי אצל כל מעסיק, תוך הצגת אסמכתא בדבר היקפי המשרה בפועל בקרב כלל המעסיקים.

צבירת חופשה שנתית

24. צו ההרחבה מאפשר צבירת חופשה שנתית העומדת לרשות העובדים וצירופה לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות גם בלא הסכמת המעסיק, אם במהלך שנה קלנדרית התקיימו אחת או יותר מהנסיבות שלהלן:

24.1. המעסיק לא נתן חופשה לעובד בשנה קלנדרית שבמהלכה התקבלו החלטה אחת או יותר מההחלטות המפורטות להלן, החלות לגבי העובד:

- הכרזה על מצב מיוחד;

- הוצאת צו 8 למילואים;

- הכרזה על אירוע חירום אזרחי;

- הכרזה על מחלה מידבקת ומסוכנת.

24.2. העובד נעדר בשל שירות מילואים לפחות עשרה ימים רצופים.

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

24.4. העובד נקרא לשירות עבודה במפעל המוגדר חיוני או במפעל לשירותים קיומיים בהתאם לחוק שירות עבודה בשעת חירום.

24.5. המעסיק העסיק עובד לפי היתר העסקה בהתאם לסעיף 11 לחוק שעות עבודה ומנוחה, או היתר לפי סעיפים 25(ב) ו-26(ב) לחוק עבודת הנוער, שניתנו או תוקנו בשל מצב החירום.

לכל שאלה בנושא ולפרטים נוספים הנכם מוזמנים לפנות לאגף עבודה ומשאבי אנוש בהתאחדות התעשיינים, על פי הפרטים הבאים:

לעו"ד מעין אמיר בטל' 03-3198731 ובדוא"ל maayana@industry.org.il,

למנהל תחום המשפט הקיבוצי עו"ד מוטי עזרן בטל' 03-5198824 ובדוא"ל motia@industry.org.il,

וכן לראש האגף, עו"ד מיכל וקסמן-חילי, בטל' 03-5198819 ובדוא"ל michalh@industry.org.il

המידע שלעיל הינו בבחינת מידע כללי ותמציתי בלבד, ואינו מהווה חוות דעת או ייעוץ משפטי. יש לקבל עצה מקצועית נפרדת לכל פעולה משפטית או אחרת בקשר לאמור במסמך זה.