

הסכם הצטרפות להסכם קיבוצי

שנערך ונחתם ביום 13 בחודש מרץ בשנת 2024

בין:

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר אפי מלכין, ו/או נציב שירות המדינה פרופ' דניאל הרשקוביץ;

(להלן: "המדינה")

ל בין:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה המיוצגת על ידי יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר ארנון בר-דוד;

(להלן: "ההסתדרות")

והואיל: ועל רקע מלחמת "חרבות ברזל" והמצב הביטחוני השורר החל מיום 7.10.2023, הוכרז מצב מיוחד בעורף לפי חוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951 ובמסגרת מצב החירום גויסו רבים לשירות מילואים באופן שהשפיע, בין היתר, על משקי הבית של המגויסים ועל זכויותיהם כעובדים;

והואיל: וביום 4.2.2024 נחתם בין נשיאות המגזר העסקי, לבין ההסתדרות הסכם קיבוצי שעניינו, בין היתר, הסכמות בנוגע לתוספת ימי היעדרות בתשלום על אלה הקיימים בדין לבני זוג ובנות זוג של המשרתים במילואים והרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרתי המילואים בתקופת ההסכם, שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7004/2024, המצורף להסכם זה כנספת א' (להלן: "הסכם 2024");

והואיל: וביום 5.3.2024 נחתם הסכם קיבוצי לתיקון סעיף 5 להסכם 2024, שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7006/2024, המצורף להסכם זה כנספת ב';

והואיל: והצדדים מעוניינים כי המדינה תצטרף להסכם 2024, כפי שתוקן ביום 5.3.2024 כמפורט לעיל (להלן ביחד: "הסכם 2024 המתוקן");

והואיל: והצטרפות המדינה להסכם 2024 המתוקן מצריכה התאמות ושינויים;

והואיל: ונוהל משא ומתן בין הצדדים בדבר ההתאמות והשינויים לצורך הצטרפות המדינה להסכם 2024 המתוקן;

והואיל: והצדדים מעוניינים לעגן את ההסכמות בהסכם קיבוצי זה;

לפיכך הוסכם, הוצהר והותנה בין הצדדים כדלקמן:

1. מבוא וכללי

- 1.1. המבוא להסכם זה והנספח לו מהווים 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.
- 1.5. הסכם זה נחתם לאור הנסיבות החריגות והמיוחדות במפורט במבוא, והוא לא יהווה תקדים.

2. תחולת ההסכם ותחילתו

- 2.1. הסכם זה יחול על כל העובדים המועסקים בשירות המדינה בדירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות (להלן: "העובדים").
- 2.2. הסכם זה ייכנס לתוקף במועד כניסתו לתוקף של הסכם 2024.

3. החלת הסכם 2024 בשינויים והתאמות

- 3.1. הוראות סעיפים 2 עד 5 וסעיפים 7 עד 11 להסכם 2024 המתוקן יחולו על העובדים, כמכלול ובהתאם להוראות התחולה בכל סעיף, וזאת בשינויים והתאמות כמפורט להלן:
 - 3.1.1. לעניין סעיף 5 להסכם 2024 המתוקן:
 - (א) בסעיף 5.2 –
 - (ב) בסעיף 5.3 – הפסקה השנייה שתחילתה במלים "על אף האמור לעיל" – לא תיקרא.
 - 3.1.2. אין בסעיף 9 להסכם 2024 שכותרתו "צבירת חופשה שנתית", בכדי לגרוע מהנחיית נציב שירות המדינה בדבר "הסרת מגבלות ניצול וצבירת ימי חופשה במעבר משנה לשנה - "מלחמת חרבות ברזל" מיום 20.11.2023.
 - 3.1.3. ועדת המעקב, לפי סעיף 10 להסכם 2024, תורכב מהממונה על השכר והסכמי עבודה ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות.

3.2. למען הסר ספק, הוראות הסכם 2024 המתוקן אשר לא שונו במפורש לעיל, יחולו בהתאם למפורט שם.

ולראייה באו הצדדים על החתום:

ההסתדרות העובדים הכללית החדשה

מדינת ישראל

הסכם קיבוצי

שנחתם ביום 4 בפברואר 2024

בין : נשיאות המגזר העסקי, בשם הארגונים המפורטים מטה¹ המיוצגת על ידי יו"ר
נשיאות המגזר העסקי, מר דובי אמיתי (להלן ביחד: "המעסיקים")

מצד אחד;

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה המיוצגת על ידי יו"ר ההסתדרות ויו"ר
האגף לאיגוד מקצועי, מר ארנון בר-דוד (להלן: "ההסתדרות")

מצד

שני;

הואיל: ועל רקע מלחמת "חרבות ברזל" והמצב הבטחוני השורר 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: 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 תעשיית היהלומים בישראל, התאחדות המלונות בישראל, הארגון הארצי של חברות האבטחה
בישראל, התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל, להב - לשכת אירגוני העצמאיים בישראל, ארגון החברות לאספקת משאבי אנוש בישראל,
התאחדות ענף הקולנוע בישראל, ארגון חברות הניקיון 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. הגדרות

"**בן זוג**" – לרבות ידוע בציבור, בן אותו מין, הורה במשמורת משותפת.
"**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.
"**קרוב**" – בן זוג, הורה, הורי הורה, צאצא, צאצאי בן זוג ובני זוגם של כל אחד מאלה, אח/ות ובני זוגם.

3. תקופת ההסכם

תקופת הסכם זה – מיום 7 אוקטובר 2023 ועד ליום 31 דצמבר 2024.

4. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על כל העובדים המועסקים אצל המעסיקים.

5. הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרת מילואים

- 5.1. מעסיק של עובד שנעדר בשל שירות מילואים במשך 60 ימים או יותר במהלך תקופת ההסכם, לא יפטרו גם בתקופה של 30 הימים העוקבים ל-30 הימים שלאחר תום שירות המילואים על פי סעיף 41א(ב) בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949 (להלן: "**החוק**"), אלא אם אישרה ועדה פריטטית לפי הסכם זה, שחבריה הם נציג אחד לכל צד להסכם, טעמים מיוחדים שהביא בפניה מעסיק ושיירשמו בהחלטתה, שבשלהם יש להתיר את הפיטורים, ורק אם הוכיח המעסיק כי הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות

המילואים; הוועדה תיתן את החלטתה תוך 14 יום, וככל הניתן, לאחר שתובא לפניה תגובת העובד. על אף האמור לעיל, ככל שתוקם ועדת הפיקוח, כאמור בסעיף 5.3 להלן, היא תהיה הגורם המוסמך היחיד להתיר פיטורים בתקופה האמורה לעיל (במקום הוועדה הפריטטית).

5.2. אין בסעיף זה בכדי לגרוע מסמכויות ועדת התעסוקה כמפורט בסעיפים 21 ו-41א לחוק.

6. עם חתימת הסכם זה הצדדים להסכם יפנו לשר העבודה על מנת שיקים ועדת פיקוח בהתאם לסמכותו לפי סעיפים 33א ו-33 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, אשר תפעל במקום הוועדה הפריטטית, אך לפי הוראות סעיף 5.1 לעיל.

7. ימי היעדרות בתשלום לבן הזוג של משרת במילואים

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

| 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 |

7.2. לעניין הסכם זה – "בן זוג של משרת במילואים":

7.2.1. בן זוג של משרת במילואים שלהם ילד אחד לפחות מתחת לגיל 14;

7.2.2. בן זוג של משרת במילואים שלהם ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה;

7.2.3. בן זוג של משרת במילואים שבהשגחתם או בטיפולם הבלעדי, קרוב שהוא אדם עם מוגבלות כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998;

7.2.4. בן זוג של משרת במילואים שלו או לבן זוגו הורה חולה כהגדרתו בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993.

7.3. ניתן יהיה לנצל את ימי ההיעדרות בתשלום במהלך תקופת ההסכם באחת או יותר מהנסיבות הבאות:

7.3.1. מחלת ילד עד גיל 14;

7.3.2.טיפול או השגחה בלעדי בקרוב שהוא אדם עם מוגבלות כהגדרתו בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998;

7.3.3.מחלת ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה;

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

7.3.5.הארכת תקופת הלידה וההורות של בן הזוג;

7.3.6.השגחה וטיפול בילד;

7.3.7.היעדרות הנדרשת עקב היציאה לשירות המילואים הפעיל של בן הזוג, לצורך סידורים הכרחיים לניהול ותחזוקת משק הבית, שניתן לבצעם רק בשעות העבודה;

7.3.8.היעדרויות אחרות – בתיאום עם המעסיק.

ימי ההיעדרות כאמור בסעיפים 7.3.6-7.3.7 לעיל ינוצלו תוך התחשבות עם צרכי העבודה ככל הניתן.

7.4. ימי היעדרות כמפורט בסעיף 7.3 לעיל שנוצלו טרם כניסת ההסכם לתוקף ושולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסת ימי המחלה ו/או החופשה של העובד (בהתאמה לפי אופי יום ההיעדרות) לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לכניסת ההסכם לתוקף.

7.5. ימי היעדרות כמפורט בסעיף 7.3 לעיל שנוצלו עד ה-31.12.2023 (כולל), אך לא שולם בעדם שכר מלא, לא יופחתו ממכסת ימי היעדרות, וכן לא יתבצע זיכוי בגינם במכסה ממנה נוצלו, אלא בכפוף לבקשת העובד.

7.6. ימי היעדרות כמפורט בסעיף 7.3 לעיל שנוצלו החל מה-1.1.2024 ועד כניסת ההסכם לתוקף ולא שולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסה של העובד ממנה נוצלו (בהתאמה לפי אופי יום ההיעדרות), וכן ישלים המעסיק לעובד את יתרת השכר שלא שולמה לו בגין ימים אלו, והכל לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לכניסת ההסכם לתוקף.

7.7. להסרת הספק, ימי היעדרות שיוחזרו בהתאם לאמור בס"ק 7.4-7.6 לעיל הינם על חשבון מכסת ימי ההיעדרות שבטבלה לעיל.

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

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

7.10. ימי ההיעדרות ניתנים למימוש גם באופן חלקי כשעות היעדרות ולא בהכרח כניצול של יום עבודה מלא.

7.11. ניצול יום היעדרות בהתאם לעילות המנויות בס"ק 7.3.1-7.3.4, יהיה בכפוף להצגת אישור רפואי בסמוך למועד ניצולו.

7.12. הזכות לימי ההיעדרות אינה נצברת מעבר לתום תקופת ההסכם ואינה ניתנת לפדיון.

7.13. להסרת הספק, ימי ההיעדרות הם בנוסף לכל זכות אחרת מכל מקור שהוא ובכלל זה אינם באים בחשבון ימי מחלה או החופשה של בן הזוג הזכאי לזכות.

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

7.15. בן זוג של משרת מילואים שלו מספר ימי חופשה בשכר במהלך שנה קלנדרית העולה על 35 ימים (למעט חופשת מחלה), מכסת ימי ההיעדרות בתשלום תהיה מחצית מימי ההיעדרות המצוינים בטבלה לעיל, וינוצלו בגין העילות המנויות בס"ק 7.3.1-7.3.4.

8. שעת היעדרות לבן/בת זוג של משרת מילואים

8.1. בתקופת הסכם זה, זכות בן/בת 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/בת הזוג כאמור מועסקים במשרה מלאה המפוצלת בין מעסיקים שונים, באופן יחסי אצל כל מעסיק, תוך הצגת אסמכתא בדבר היקפי המשרה בפועל בקרב כלל המעסיקים.

9. צבירת חופשה שנתית

9.1. 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 תקופת ההסכם התקיים אחד או יותר מאלה:

9.1.1. המעסיק לא נתן חופשה לעובדו;

9.1.2. העובד נעדר בשל שירות מילואים לפי חוק שירות המילואים, התשס"ח-2008 לפחות חמישה ימים רצופים;

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

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

9.1.5. 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;

10. יישוב חילוקי דעות

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.

11. מיצוי תביעות

הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים בעניינים שהוסדרו בהסכם זה. לא ינוהל כל משא ומתן נוסף בעניינים אלו.

12. צו הרחבה

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:

הסתדרות העובדים
הכללית החדשה

נשיאות המגזר העסקי

הסכם קיבוצי לתיקון הסכם קיבוצי מיום 4 בפברואר 2024
שנערך ונחתם ביום 5 במרץ 2024

בין: נשיאות המגזר העסקי, בשם הארגונים המפורטים מטה המיוצגת על ידי יו"ר נשיאות המגזר העסקי, מר דובי אמיתי (להלן: "נשיאות המגזר העסקי" או "המעסיקים");

מצד אחד;

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה המיוצגת על ידי יו"ר ההסתדרות ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי, מר ארנון בר-דוד (להלן: "ההסתדרות");

מצד שני;

הואיל: 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 "**ההסכם הקיבוצי**")

והואיל: והצדדים הגיעו בניהם להסכמות לתיקון הסעיף הנוגע להארכת תקופת איסור הפיטורים;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. במקום האמור בסעיף 5 להסכם הקיבוצי, יבוא:

"5. הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרת מילואים

5.1 מעסיק של עובד שנעדר בשל שירות מילואים במשך 60 ימים או יותר במהלך תקופת ההסכם, 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.

5.2 תוקם ועדה פריטטית שחבריה הם נציג אחד לכל צד להסכם זה, אשר תדון בחילוקי דעות ככל שיתעורר בקשר לפיטורים לפי סעיף 5.1.

מעסיק שמבקש לפטר עובד בתקופה המוגדרת בסעיף 5.1 להסכם זה, יפנה לוועדה הפריטטית, וככל שקיימים חילוקי דעות בין המעסיק לעובד בקשר לפיטורים והאם אלה בוצעו לפי סעיף 5.1, הועדה הפריטטית תכריע בכך בתוך 14 יום מהגשת הבקשה, לאחר שפנתה לקבל את תגובת העובד.

הפניה לוועדה תעשה באמצעות דוא"ל שיפורסם באתר האינטרנט של הצדדים להסכם. בבוא הועדה לדון בחילוקי הדעות, הועדה רשאית לבקש פרטים נוספים מאת המעסיק או מאת העובד.

נוכחה הועדה כי אין חילוקי דעות בין העובד ולבין המעסיק, לא תדון הוועדה בעניין ותודיע הוועדה על כך לעובד ולמעסיק תוך 5 ימים.

5.3 הפיטורים לא יכנסו לתוקף עד להכרעתה של הועדה הפריטטית בחילוקי הדיעות או עד להודעתה כי נוכחה כי אין חילוקי דעות בין העובד לבין המעסיק, לפי העניין.

על אף האמור לעיל, ככל שתוקם ועדת פיקוח, כאמור בסעיף 6 להלן, היא תהיה הגורם המוסמך לדון בחילוקי הדיעות בקשר לפיטורים בתקופה האמורה לעיל (במקום הוועדה הפריטטית).

5.4 אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מסמכויות ועדת התעסוקה כמפורט בסעיפים 21 ו-41 לחוק".

2. להסרת ספק, אין שינוי בכל יתר הוראות ההסכם.

3. צו הרחבה

הסכם זה יונגש 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 ויוצא בפועל צו הרחבה כאמור.

הסכם זה הינו חלק בלתי נפרד מן ההסכם הקיבוצי ויישולח, מיד עם חתימתו, לרישום כדין אצל רשם ההסכמים הקיבוציים ולהוצאת צו הרחבה לממונה הראשית על יחסי העבודה.

ולראיה באו הצדדים על החתום:
