

הסכמים קיבוציים

צו הרחבה בענף ההובלה - 30.5.2018

צדדים להסכם	ארגון מעסיקים	ארגון עובדים
	התאחדות מפעלי הובלה בישראל	הסתדרות העובדים הכללית החדשה
תחולה	<ul style="list-style-type: none"> הרחבת תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7005/2017, אשר נחתם ביום י"ד בטבת התשע"ז (12 בינואר 2017). ההוראות המפורטות בתוספת יחולו על כל המעבידים בעלי מפעלי הובלה ועובדיהם שתפקידם הקבוע הוא נהיגת רכב משא להובלת מטענים שמשקלו עולה על 4 טון. תחילתו של צו זה ב- 1 בחודש שלאחר מועד פרסומו, קרי, ה- 1.6.2018. 	
עדכון השכר	<ul style="list-style-type: none"> במועד עדכון שכר המינימום יתעדכנו משכורות העובדים כך ששורת הוותק 0 בטבלת השכר תגדל ותהיה בסכום שכר המינימום, כפי שיהיה מעת לעת, בתוספת 100 שקלים חדשים. על בסיס תוספת זו, שאר טבלת השכר תתעדכן לכל אורכה כך שלכל שורת ותק בטבלה ייוסף 0.5% לשכר הבסיס שבשורת הוותק הקודמת לה. אין באמור בפרק זה כדי לגרוע ו/או לפגוע בהשתכרות הנוכחית ו/או העתידית של העובדים, בזכויותיהם ו/או בתנאי השכר של העובדים כפי שהיו ערב כניסתו לתוקף של צו זה, כמו כן, אין באמור בפרק זה כדי לשנות את המצב המשפטי המתייחס לשכר העובדים על מרכיביו ערב כניסתו לתוקף של הצו. 	
פרמיה	<ul style="list-style-type: none"> כל נהג יהיה רשאי לפנות למעסיקו בבקשה בכתב לקבלת סכום ההכנסות החודשי של המשאית שממנה נגזרת הנורמה וקבלת סכום ההכנסות של המשאית שממנה נגזרת הפרמיה. על החברה למלא את הבקשה בכתב בתוך 14 ימים ממועד הפנייה. נהג שיהיו לו השגות ביחס לנתונים שהועברו אליו בהתאם לסעיף הקודם לעיל, יוכל לפנות לנציג ועד העובדים בחברה (ובהעדר נציג של ועד העובדים - בעצמו או באמצעות מי מטעמו), אשר יקבל בעבורו הסבר מפורט מגורם מוסמך בחברה בעניין אופן חישוב הנורמה והפרמיה. 	
אש"ל	<ul style="list-style-type: none"> סכום האש"ל יעודכן לסך של 53 שקלים חדשים. שאר הכללים הנוגעים לעניין אש"ל ייוותרו על כנם. 	
קרן השתלמות	<ul style="list-style-type: none"> ההפקדות לקרן השתלמות על חשבון המעסיקים יגדלו ב-0.75%, לשיעור של 6.75% (במקום 6% על פי צווי הרחבה קודמים). בהפקדות לקרן השתלמות על חשבון העובדים, אשר ינוכו משכרם ויועברו לקרן, לא יחול שינוי והן יעמדו על 4%. כל עובד יהיה רשאי להודיע בכתב למעסיקו על כך שהניכוי בגין חלק העובד בלבד בהפרשות לקרן השתלמות יהיה בשיעור הנמוך מהשיעור המתחייב על פי הוראות ההסכמים הקיבוציים החלים, ובלבד שבכל מקרה לא יפחת חלק העובד בהפרשות לקרן השתלמות משעור של 2.5%. המעסיק יישם את הודעתו של העובד בתוך 30 יום ממועד קבלתה, לכל המאוחר. הבסיס לחישוב השכר לעניין הפרשות לקרן השתלמות ימשיך להיות בהתאם לקבוע בהסכמים הקיבוציים החלים: שיעור של 150% מהשכר המשולב של העובדים, הכולל את שכר היסוד המפורט בטבלת השכר המצורפת בנספח ב' לצו זה, כפי שתעודכן מעת לעת, בצירוף תוספת יוקר, תוספת ותק ותוספת מקצועית ככל שמשולמת. 	

מה במבזק

הסכמים קיבוציים

- צו הרחבה בענף ההובלה - 30.5.2018
- צו הרחבה בענף הבנייה

חוזרים

- אוסר לקריאה שנייה ושלישית: תוך 4 חודשים יהיו זכאים עובדים למשוך את פיצויי הפיטורים
- סטודנטים לתואר שני במגזר הציבורי - הסכם קיבוצי

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 30.5.2018 פורסם ברשומות צו הרחבה ההובלה המרכז את זכויות העובדים בענף.

צו הרחבה בענף הבנייה

ביום 11.6.2018 פורסם ברשומות צו ההרחבה בענף הבנייה (להלן: "צו הרחבה") אשר הרחיב את תחולתו של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי מיום " בניסן התשע"ח (26 במרס 2018) שנחתם בין התאחדות בוני הארץ לבין ההסתדרות הכללית החדשה והסתדרות עובדי הבניין והעץ. להלן עיקרי צו ההרחבה:

צו הרחבה זה מהווה תוספת לצו הרחבה 2015. בכל מקרה של סתירה בין הוראות צו זה לבין הוראות צו הרחבה 2015 - יגברו הוראות צו זה.

עדכונים ושינויים בשעות העבודה

שבוע העבודה בענף הבנייה ימשיך לעמוד על 42 שעות, בהתאם לאמור בסעיף 8 לצו הרחבה 2015.

הגדלת שיעורי הפקדות לביטוח פנסיוני

מכניסתו לתוקף של צו הרחבה זה, שיעורי הפקדות המעסיק לתגמולים בביטוח פנסיוני, וכן חלק העובד המנוכה משכרו לטובת ביטוח פנסיוני, בהתאם לצו הרחבה 2015, יגדלו ב- 1.2% מהשכר המבוטח - 0.6% על חשבון המעסיק ו- 0.6% על חשבון העובד, כך שחלק המעסיק לתגמולים יעמוד, לכל הפחות, על 7.1% מהשכר המבוטח, וחלק העובד לתגמולים יעמוד על 6.6% מהשכר המבוטח.

תחילתו של צו זה ב- 1 בחודש שלאחר מועד פרסומו, קרי ביום 1.7.2018.

חוזרים**אוסר לקריאה שנייה ושלישית: תוך 4 חודשים יהיו זכאים עובדים למשוך את פיצויי הפיטורים**

ביום 4.6.2018 פרסמה הכנסת הודעה לפיה ועדת הכספים אישרה לקריאה שנייה ושלישית את סעיפים 20, 21 ו- 23 שעניינם תיקונים לחוק פיצויי פיטורים. להלן עיקרי ההודעה:

החוק צפוי למנוע עיכוב בשחרור כספי פיצויי פיטורים וכן להביא לשחרור מיליארדי שקלים ש"נתקעו" בקופות הגמל במהלך השנים. בניגוד למצב היום בו עובד יכול למשוך את הכספים רק באישור מעסיק, ישוחררו הכספים בתום תקופה זו באופן אוטומטי, ובמקרים בהם מעסיקם סבור כי אין לעובד זכות לכספים תחול חובת ההוכחה עליו במהלך תקופה זו. במסגרת המתווה שהובילה ועדת הכספים גם נמנעת אפשרות מיסוי כפול של כספי הפיצויים לעומת ההסדר שהציע האוצר במקור בחוק ההסדרים, וכן קוצרה תקופת השחרור במקרי עבר משנתיים ל-4 חודשים.

ההסדר נועד לאפשר שחרור כספים כלואים מקופות הגמל בגין פיצויי פיטורים העומדים לזכות עובדים שלא שוחררו מסיבות שונות על רקע כך שהוראות החוק הקיים דורש אישור מעסיק לשם כך וכן למנוע מקרים כאלה בעתיד.

במסגרת זו ההסדר נוגע למעסיק וקובע כי עליו לשחרר את כספי הפיצויים למשיכת העובד בתום 4 חודשים מסיום העסקתו. גם על עובדים שסיימו לעבוד טרם חקיקת החוק תחול חובת השחרור על המעסיקים בתום 4 חודשים מחקיקת החוק, מה שצפוי להביא לשחרור מיליארדי שקלים לזכות עובדים רבים.

על פי החוק, מעסיק שסבור כי לפי הסדר בינו לבין העובד או לפי עילה חוקית מסוימת - העובד לא זכאי לקבל את הכספים, יצטרך להוכיח זאת בתוך תקופת 4 החודשים. לשם כך יוטל על מעסיק זה להנפיק מסמכים המצביעים על כך, לדוגמא - פסק דין הקובע שעבודת העובד הופסקה בגין סיבות שאינן מזכות אותו בפיצויים או הצגת הסכם שנחתם בעת העסקה לגבי כך שהכספים אינם שייכים לעובד, כאשר בנוסף העובד יצטרך לאשר זאת במועד שלאחר תום העסקתו. אם בתום התקופה לא פנה המעסיק לקופת הגמל בליווי אחד המסמכים הנדרשים, יהיה זכאי העובד לקבלת הפיצויים ללא צורך באישור כל שהוא.

סטודנטים במגזר הציבורי - הסכם קיבוצי

ביום 4.6.2018 פרסם משרד האוצר חוזר בעניין שכר סטודנטים במגזר הציבורי. להלן עיקרי החוזר:

ביום 8.8.2016, בהמשך להסכם מיום 18.4.2016 ובהמשך להסכם הקיבוצי (מסגרת) שנחתם במקביל באותו היום, נחתם הסכם קיבוצי מיוחד המהווה תיקון להסכם קיבוצי לדירוג הסטודנטים (המועסקים על בסיס של שעה).

בהסכם זה תוקנו תאריכי התשלום וגובה התשלום של התוספת השקלית לתואר שני.

סיכום של דברים

ביום 11.6.2018 פורסם ברשומות צו ההרחבה בענף הבנייה במסגרתו הוגדלו, בין היתר, שיעורי הפקדות המעסיק והעובד לביטוח פנסיוני.

סיכום של דברים

ביום 4.6.2018 פרסמה הכנסת הודעה לפיה ועדת הכספים אישרה לקריאה שנייה ושלישית תיקון לחוק פיצויי פיטורים, במסגרתו קוצרה בין היתר, תקופת שחרור הפיצויים ל- 4 חודשים.

בנוסף, ביום 9.1.2018 נחתם הסכם קיבוצי (מסגרת) בו תוקנו גם תאריכי התשלום וגובה התשלום של התוספת השקלית לתואר שני.

להלן התאריכים והסכומים המעודכנים:

סכום התוספת השקלית לתואר שני יגדל לסכומים המפורטים להלן, במועדים המפורטים להלן:

א. החל מיום 1.3.2017 - יגדל סכום התוספת השקלית לתואר שני ויעמוד על סכום של שבעים ותשעה אגורות בסך הכול (0.79 ש"ח);

ב. החל מיום 1.6.2018 - יגדל סכום התוספת השקלית לתואר שני ויעמוד על סכום של שקל אחד ועשרים ושתיים אגורות בסך הכול (1.22 ש"ח);

ג. החל מיום 1.8.2019 - יגדל סכום התוספת השקלית לתואר שני ויעמוד על סכום של שקל אחד ושבעים ושתיים אגורות בסך הכול (1.72 ש"ח);

ד. החל מיום 1.12.2019 - יגדל סכום התוספת השקלית לתואר שני ויעמוד על סכום של שני שקלים ועשרים ושבע אגורות בסך הכול (2.27 ש"ח).

החוזרים וצווי ההרחבה במלואם נמצאים באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

תקצירי פסיקה חדשה

ירי שהתרחש במקום העבודה הנוגע לעניינים אישיים של העובד לא יוכר כתאונת עבודה
ב"ל 45233-10-13 עמאד שיך אלעיד נ' המוסד לביטוח לאומי. ניתן ביום 24.10.2017, ע"י בבית
הדין האזורי לעבודה בבאר שבע, בפני כבוד השופטת יעל אנגלברג שהם

העובד, מתדלק במקצועו, הגיש תביעה כנגד המוסד לביטוח לאומי להכרה באירוע ירי אשר התרחש בתחנת הדלק בה עבד כתאונת עבודה. לטענת העובד, אין הוא מכיר את היורה. העובד אף טען, כי המוסד לביטוח לאומי לא הרים הנטל לסתור כי האירוע לא אירע עקב העבודה. לטענת המל"ל, מחומר הראיות עלה, כי הירי כוון אל העובד באופן אישי ללא קשר לעבודה ועל כן, נסתרה חזקת הסיבתיות. בית הדין דחה את התביעה וקבע כי הפנייה הישירה לעובד, הירי לעברו, העדר הניסיון ליטול כסף או לפגוע במתקני התחנה ומעל הכל המרדף של היורה אחר העובד עת ברח מהמקום, הצביעו כי הירי כוון לפגוע בעובד אישית.

מעסיק גיבה מנהל שדחף עובדת ונדרש לשלם פיצוי בגין עגמת נפש
סע"ש 45237-11-15, אושרת גזית נ' י.ד. דקל קרמיקה בע"מ. ניתן ביום 18.10.2017, בבית
הדין האזורי בתל אביב, על ידי כבוד השופטת קרן כהן

עובדת שעבדה כנציגת מכירות במשך כחודשיים וחצי עזבה את מקום העבודה לאור תאונת עבודה שעברה. בין העובדת למנהל התפתח ויכוח במסגרתו דחף אותה המנהל וגרם לפגיעה בידה (פגיעה שאף הוכרה ע"י הביטוח הלאומי כפגיעה בעבודה). המעסיקה ניסתה להניא את העובדת מהגשת תלונה במשטרה ובפגישה שנערכה בין העובדת לבעלים של החברה, גיבה הבעלים את המנהל. הבעלים ביקש מהעובדת לשוב לעבודה אך היא סירבה. בית הדין קבע שמדובר בהתפתרות בדין מפוטר, מאחר ונוצרו נסיבות חריגות שבעטיין אין לדרוש מהעובדת לשוב לעבודתה. עוד נקבע כי על המעסיקה היה לברר עם העובדים האחרים שנכחו במקום מה התרחש בוויכוח, ולבדוק את מצבה הרפואי של העובדת. כמו כן, היה על המעסיקה לנסות למצוא חלופות אחרות להעסקתה של העובדת ולא לצפות ממנה שתשוב לעבוד תחת אותו מנהל. בנסיבות אלה, ולאור העובדה שהמעסיקה לא דרשה מהמנהל שיתנצל ולא גינתה את התנהגותו, העובדת זכאית לפיצוי בגין עגמת נפש בסך של 7,000 ₪. עוד נקבע שהעובדת זכאית לפדיון חופשה ופיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד בדבר תנאי העבודה.

תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד מעיין קישלס ועו"ד ענבל פאיגנבוים
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



ביצוע גרפי: אירנה פרל קפלן

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 קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.