

# הסכם עבודה קיבוצי בעניין הנקיון והתחזוקה<sup>1</sup>

שנהם ביום 15.1.79<sup>2</sup>

		תוכן העניינים		הצדדים והמגנו	
24		1	ג. תוספת ותק	א. מונחים בתחום החסכים	
24		1	חוצאות נסיעה	ב. סוג החסכים ותוקפו	
5		א2	יא. חשבון המשכורת	ג. תוקף החסכים	
5		א2	יב. ניכוי מסיסים	ד. קבלת עבדים	
5		א2	יג. תנאים סוציאליים	ה. תקופת נסיעון	
6		ב2	יד. ועד העובדים	ו. שעת עבודה	
6		ב2	טו. פטורים רגילים	ז. סדרי עבודה ומשמעות	
6		ב2	טז. פיטורים בלתי רגילים	ח. שכר מינימום עקב קיצור שבוע העבודה 4	
7		יז. פיזוי פיטורי		ח2. השכר	
7		יח. פתרון חילוקי דעות		ט. תוספת יוקר	
7		יט. תוקף טיכומי בגיןם			

בין הסתדרות הכללית של העובדים בא"י המחלקה לאיגוד מקצועי ומוסצת הפעלים שבתחום שיפוטן מועסקים העובדים.

להלן הסתדרות

לבין האיגוד הכללאומי של מפעלי הנקיון והתחזוקה בישראל וכל חבר בו.

להלן המעסיק

על שכרם ותנאי עבודתם של העובדים בנקיון, במקומות שונים בארץ.

הויאל והמעסיק מבצע עבודות נקיון במקומות שונים בארץ.

והויאל והסתדרות והמעסיק מעוניינים לקיים יחס עבודה תקין.

הגינו הצדדים לידי ההסכם כדלהלן: —

## א. מונחים בתוכן החסכם: —

"הסכם זה" — הסכם העבודה הנוכחי.

"עובד חדש" — עובד שלפי המוסכם בין לבין המuszיק שכרו משולם על בסיס של חודש או תקופה ארוכה מזו.

1 שם החסכם, החערות, ותוכן העניינים הוסיף על ידי עורך קובץ החסכמים הקיבוציים.  
2 רשם בפנקס החסכמים הקיבוציים לפי מס' 7006/79. החסכם הקיבוצי הכללי הענבי הורחב בצו זה רוחבה שפורסם בי"פ 2574, תש"ם, עמ' 189, והניתן להלן בפרק 12.5.9; בפרק שולב גם הסכם מיום 1.4.97 בדבר שכר מינימום עקב קיצור שבוע העבודה (מספרו 7022/97, והודעה עליו פורסמה בי"פ 4577, התשנ"ח, עמ' 93).

- כל עובד שאינו חודשי לרבות עובד חלקו ועובד לפי שעות. "עובד יומי"
- והפעל הנמינה עם חברי האגודה הכלכלית של מפעלי הגזינו "מקום עבודה"
- והתחזקה בישראל, המסייע בפועל את העובד. "המעסיק"
- המסייע ו/או בא כח, שהוסמך על ידי המסייע. "הסתדרות"
- בגין המחלוקת לאיגוד מקצועי ו/או בא כח מועצת הפועלים, שבתוחום שיפוטה נמצא מקום העבודה ו/או ועד העובדים. "וועד העובדים"
- ועד שנבחר ע"י העובדים במקום העבודה ואושר ע"י מועצת הפועלים במקום, בהודעה בכתב **למעסיק**. "קופת חולים"
- קופת-חולים של הסתדרות העובדים הכללית או קופת חולים אחרת. "רופא"
- רופא קופת-חולים כנ"ל. "תעודת רפואי"
- תעודה רופא כנ"ל. "שכר כולל"
- שכר יסוד באזור תוספת יoker המש坦מת לעובד בהתאם לנקבע בהסכם הקיבוצי מיום 13.2.76 שבין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות הכללית של העובדים בארץ-ישראל<sup>3</sup>, להוציא שעות נוספת, תוספת ותק, תוספת משפחה, פרמיות, הענקות וכו'.
- כפי שהוגדר ונוסבר בהסכם הקיבוצי הכללי (ביסיס) מיום 21.8.75 שבין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות הכללית של העובדים בארץ-ישראל.
- תקופה של חודש ימים לפי הלוח האזרחי הנהוג במדינה.
- תקופה של 12 חודשים, לפי הלוח האזרחי, כולל העדירותות חוקיות כגון: מחלה, חופשה שנתית ושרות מילואים.
- "מבטחים", מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ.
- בהתאם לחוק.
- אוור ליום ה-1 במאי ולמחורט עד לפנות ערבית. "ה-1 במאי"
- (המשך לעמוד 2א)

<sup>3</sup> על מהות ועד העובדים, מעמדו ותפקידו, סמכויותיו, ראה בפרק 10.1.8 לקובץ משפט העבודה, הדן בארגוני העובדים ומעבדים. תקנו ועד העובדים ניתן שם בפרק 10.1.8.3 ותקנו הבחירה לוועדי העובדים ניתן שם בפרק 10.1.8.4.

<sup>4</sup> ראה את הסכמי תוספת היoker בפרק 991.5 לקובץ.

**ב. סוג ההסכם ותוקפו**

הסכם עבודה זה הינו הסכם קיבוצי מיוחד ויחול על כל העובדים המועסקים בעבודת כפיהם בנקיון, ושימושו בשתי, תוך תקופת התוכן, אצל המעסיק בכל חלקי הארץ.

**ג. תוקף ההסכם**

- (1) תוקפו של הסכם זה הוא מיום 1.10.78 עד 31.3.80.<sup>5</sup>
- (2) שינויים בהסכם, משך תקופת תוקפו, אפשריים אך ורק בהסכם שני הדדיים.
- (3) לפני תום תוקפו של הסכם זה הרשות בירוי כל צד להודיעו למשנהו על רצונו להכניס שינויים בו, או באחד מסעיפיו, ועליו לעשות זאת בכתב חודש ימים לפני תום תוקפו של ההסכם.
- (4) לא בא הודעה כניל', יתחדש הסכם זה מלאיו לשנה נוספת וחומר חלילתי.

**ד. קבלת עובדים**

- (1) כל העובדים יזמננו ויתקבלו לעובדה בהתאם לחוק שירות התעסוקה, תש"ט-1959.<sup>6</sup>
- (2) המעסיק ימסור להסתדרות, בכתב, רשימה שמות של העובדים המועסקים אצלם בעת חתימת ההסכם וכן ימסור, מדי 6 חודשים, הודעה בכתב על השינויים ברישימת העובדים המועסקים – אם הוא יידרש לכך ע"י ההסתדרות.
- (3) העובדים אצל הקבלן, שהועברו מhabiין קודם, במקומות העבודה זה, זכאים לתשלומי תוספת וותק ולכל שרוא הזכיות הנbowות מותק, חופשה והבראה – לפי שנות עבודתם במקום אצל הקבלנים הקודמים, להוציא פזויי פיטורים, שאוטם קבלו העובדים מהhabiין הקודם ושחישובם יהיה מיום שהתחילה עבודתם אצל הקבלן הנוכחי.<sup>7</sup> על העובד להציג את כל המסמכים ו/או תלושים המשכורות שקיבלאן מהמעסיק הקודם, כדי להוכיח את הוותק / ו/או כל מידע אחר הדורש למעסיק ביחסור הכלול במסק", לשנים 82/84. חדש התוכן עד ליום 31.3.84. לתוקף הסכם קיבוצי לאחר התקופה האמורה בו, ראה סעיף קטן (4) להלן, וכן ראה סעיפים 14-12 ו-19 לחוק מסכמי קיבוציים, התשי"ז – 1957 ופסקה לפיהם בפרק 10.1 לקובץ משפט העבודה.<sup>8</sup>
- (4) ראה החוק בפרק 10.11 לקובץ משפט העבודה.
- (5) לעניין זכאות לפיזוי פיטורים בקשר למעביד מעביד ראה הוראות החוק והפסקה בפרק 10.10 לקובץ משפט העבודה.

א2

החדש לקביעת הוווקט המגיע לעובד. הובייח זאת העובד עם תחילת עבודתו אצל הקובלן החדש, וזאת ע"י תלושי השכר שצבר אצל הקובלן הקודם, ו/או ע"י אישור מתאים מהמוסד לביטוח לאומי, ו/או ע"י אישור מתאים מפקיד שומה ניכויים מס הכנסה - תהיה עבודתו אצל הקובלן החדש בנסיבות של עובד עם ותק בהתאם. לא ימציא העובד אחד מהאישורים הנ"ל, יחשב כעובד חדש עפ"י הסכם זה.

#### ה. תקופת גנסיו<sup>8</sup>

- (1) כל עובד המתබל לעובדה נחسب כעובד בנסיון במשך ששת החודשים הראשונים מיום כניסהו.
- (2) בתקופת הנסיון רשאית הנהגלה לפטר עובד, בהודעה מוקדמת<sup>9</sup> של יום אחד לכל חודש עבודתו במקום.
- (3) בהסכם המעסיק והסתדרות אפשר להאריך את תקופת הנסיון של עובד, ב-6 (ששה) חודשים נוספים. יפותר העובד בתקופת הנסיון המוארכת - יקבל הודעה מוקדמת של יום אחד לכל חודש עבודתו במקום.
- (4) חובת ההודעה המוקדמת תלה גם על העובד המתפטר. לא הודיע העובד למuszיק על התפטרותו ועזב את העבודה, רשאי המuszיק לנכונות משכו של העובד את הסכומים בהתאם לתקופת העדרותו.
- (5) אחרי תקופת הנסיון ייחסב העובד כעובד קבוע וייהנה מכל הזכויות הנובעות מהסכם זה, מיום כניסהו לעבודה.
- (6) בתקופת הנסיון ישולמו כל התנאים הסוציאליים המתחייבים בהסכם זה.

#### ו. שעות עבודה

- (1) שעות עבודהם של העובדים הן - 47 שעות בשבוע; ביום א'-ה' בשבוע - 8 שעות ליום; ביום שני - 7 שעות, בשכר של 8 שעות, ובתנאי שעבודה תסתיימם

#### (המשך בעמוד 3)

<sup>8</sup> פסיקה לעניין זמניות וקביעות ראה בפרק 10.10.1 לקובץ משפט העבודה העוסק בפתרונות ובחתפות.

<sup>9</sup> לעניין הודעה מוקדמת ראה גם את החסכים הקיבוצי וצוי הרחבתה בפרק 10.4 לקובץ החסכים הקיבוציים וכן פסיקה בפרק 10.10.4 לקובץ משפט העבודה.

שעה, לפחות, לפני כניסה השבת. ביום שלפני פורים וביום שלפני יום העצמאות וביום שלפני ה-10 במאי - 7 שעות, בשכר של 8 שעות, ובתנאי שהעבודה תסתיים שעיה, לפחות, לפני יצאת הכלכבים. בערב שביעי של פסח, שביעות, ראש השנה, סוכות, שמחת תורה - 6 שעות, בשכר של 8 שעות, ובתנאי שהעבודה תסתיים 3 שעות, לפחות, לפני כניסה החג. בערב פסח ובערב יה"כ - 5 שעות בשכר של 8 שעות, ובתנאי שהעבודה תסתיים 3 שעות לפחות לפני כניסה החג.

(2) לפי דרישת המפעיק חייבים העובדים לעבוד שעות נוספות, אם צרכי העבודה מהיבאים זאת.

(3) התשלום עבור שעות נוספות יהיה בהתאם לחוק<sup>6</sup>.

(4) עבור עבודה בשמירה לילה, בין השעות 22.00 ל-6.00 בבוקר, תשלום נוספת לפי החוק<sup>7</sup>.

## ז. סדרי עבודה ומשמעות

(1) על העובד לבצע עבודתו לפי הסדר שנקבע ע"י המפעיק ובמקום שקבע המפעיק.

(2) אסור לעובד לאחר עבודה, להיעדר מהעבודה, או לעזוב את העבודה לפני סיום שעות עבודתו, ללא נטילת רשות מעת המפעיק. במידה והמפעיק ידרוש זאת, על העובד להח堤ם את הכרטיס בתחילת העבודה ובסיומה ע"י שעון או מנהל העבודה במקום.

(3) אם האיתור, הייעדרות או עזיבת העבודה כנ"ל לא היו נראים מראש, (כח עליון) על העובד להודיע להנהלה את הסיבה לכך, מיד עם בוואו לעבודה. אם ההיעדרות נשכה למשך מיום אחד, על העובד להודיע על כך להנהלה בו ביום א', לכל המאוחר, למתרתתו, בעצמו או ע"י שלית.

(4) על איתור, הייעדרות או עזיבת העבודה כנ"ל ללא סיבה מספקת, בפעם הראשונה - יווזהר העובד, בכתב, ע"י הנהלה, העתק ממכתב האזהרה יימסר ע"י הנהלה לווער העובדים ולמוסצת הפועלים.

(5) חזר העובד על-כך בפעם שנייה - יווזהר שוב כנ"ל (4) ואחרי הפעם השלישייה רשאית הנהלה לפטרו ללא אזהרה נוספת.

(6) לא יעסק קבלן עובדים כקבלני משנה.

6 ראה סעיף 16 לחוק, פרק 10.5 בקובץ משפט העבודה.

7 ראה סעיף 22 לחוק, פרק 10.5 בקובץ משפט העבודה.

## חנ. שכר מינימום עקב קיצור שבוע העבודה

להלן נוסחו של הסכם מיום 1.4.97<sup>8</sup>:

## הסכם קבוצי כללי

בענף מפעלי הניקיון והאחזקה ומפעלי השמירה בישראל  
שנערך ונחתם בתל אביב ביום 1 לחודש אפריל בשנת 1997

בין: האיגוד הכל ארצי של מפעלי הניקיון והאחזקה בישראל ארגון מפעלי השמירה  
בישראל

שניהם להלן – צד א'

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה,

האיגוד המקצועי של פועלי הניקיון, והאחזקה והشمירה,

בשם כל ייחdotיו ושלוחותיו במוסדות הפועלים

להלן צד ב'

הויאל: וביום 1.12.1996 פורסם ברשומות צו-הרחבה (להלן צו-הרחבה) המרחב הוראות של הסכם המנגנון מס' 7010/95 שנחתם ביום 9.1.1995.<sup>9</sup>

והויאל: ועל פי הוראות<sup>10</sup> צו-הרחבה העובדים שהעסקו<sup>11</sup> קודם לכן 45 שעות בשבוע עברו לשבוע עבודה בן 44 שעות שבועיות ללא הפחתה בשכר.

והויאל: ועל פי הוראות<sup>12</sup> צו-הרחבה יערכו ביום 1.7.1997 העובדים שהעסקו קודם 44 שעות בשבוע, לשבוע עבודה בן 43 שעות שבועיות ללא הפחתה בשכר.

והויאל: וברצון הצדדים ליצור התאמנה בין הוראות חוק שכר מינימום, התשמ"ז – 1987<sup>13</sup> (להלן חוק שכר מינימום) לבין הוראות צו-הרחבה, ככל שהדברים נוגעים לערכה של שעת עבודה בעקבות השינויים שיצר צו ההרחבה.

לפיכך הוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהו חלק בלתי נפרד ממנו.

(המשך בעמוד 4)

<sup>8</sup> נרשם בפנקס החטכים הקיבוציים כחוזה מס' 7022/97, והודעה עליו פורסמה בי"פ 4577 התשנ"ח, עמ' 93.

<sup>9</sup> ראה את החסכם מיום 9.1.95, ואת צו ההרחבה לפיו, בפרק 991ג לקובץ.

<sup>10</sup> במקור נכתב "הוראות".

<sup>11</sup> במקור נכתב "שהעסקו".

<sup>12</sup> במקור נכתב "הוראות".

<sup>13</sup> ראה את חוק שכר מינימום, התשמ"ז – 1987, בפרק 991.3 לקובץ.

א. שכר המינמוס לשעה של העובדים עליהם חל הסכם זה הינו החלק ה-191 של שכר המינמוס הוחורי דהינו 10.92 ש"ח לשעה נכון ל-1.12.96 וכפי שיתעדכן מעט לעת.

ב. החל מיום 1.7.1997 שכר המינמוס לשעה של העובדים עליהם חל הסכם זה יהיה החלק ה-186 של שכר המינמוס לחודש על פי הקבוע בחוק שכר המינמוס.

ג. הצדדים יפנו לשר העבודה והרווחה בבקשתה להוציא הרחבה על הוראות הסכם זה.

<b>הסתדרות העובדים הכללית החדשה</b> <b>האיגוד המקצועי של פועלן</b> <b>הנקון והאחותה בישראל</b> <b>ארגון מפעלי השמירה בישראל</b> <b>צד א'</b>	<b>האיגוד הכל ארצי של מפעלי</b> <b>הנקון והאחותה בישראל</b> <b>ארגון מפעלי השמירה בישראל</b> <b>צד ב'</b>
--	--

## ח2. השכר<sup>14</sup>

(1) במשרדים: עדכון תעריף עובדי הנקון ליום 1.10.83 על יסוד הסכם קיבוצי

<sup>14</sup> תערifi השכר מתפרנסים בחברת מיוחדת של המחלקה לאיגוד מקצועי ביחסותם. כמו כן ניתנים תערifi השכר המורחבים לצו הרוחבה הנינתן להן בפרק 12.5.9. בושא החסדר הכלול בשוק לעניין התוספות שנוסף לתקופה מיום 1.7.83 נחתם ביום 24.7.83 הסכם קיבוצי כללי (נרשם לפי מס' 7096/83) הקובע: —

בין: האיגוד הכל ארצי של מפעלי הנקון והאחותה בישראל והארגון הארץ של מפעלי השמירה בישראל, מצד אחד

לבין: הסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל, האגף לאיגוד מקצועי, איגוד פועלן הנקון וארגוני השומרים,

הואיל: ובהתאם להסכם הקיבוצי הכללי שנחתם ביום 22.8.82 ושותקפו עד 31.3.84 נחתמו שני הסכמים קיבוציים כליליים בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל במועדים 6 ביולי 1983 ו-8 ביולי 1983 (להלן: — "ההסכמים").

והואיל: והצדדים להסכם קיבוצי זה מתקשים ביצוע התשלום הממועד שנקבע בהסכם. והואיל: והצדדים סיכמו ביצוע התשלום הממועד כאמור בהסכם באופן המפורט להלן תוך תיקון ההסכמים בהתאם.

אי לך הווסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. במקום סעיף 2 (א) להסכם הקיבוצי הכללי מיום 6 ביולי 1983 וסעיף 1 להסכם הקיבוצי הכללי מיום 8 ביולי 1983 יבוא: "מוסכם כי לעובדים במקומות העבודה של צד א' תשלום החל ב-1.7.83 תוספת שכר בשיעור של % 7 על בסיס השכר המשולב של 1.6.83" (כולל תוספת היוקר ששולמה (המשך החערה בעמוד הבא)

12.5

כלי מיום 14.10.83 בדבר תשלום תוספת היוקר<sup>15</sup>.

(2) בבתי חולים: במרפאות ובמעבדות רפואיות וכן גם בדירות מגוריים, בהן עבדות הנקיון מבוצעת באמצעות קבלנים, תחול תוספת של 10% על המהירות הנקבעת לגבי נקיי משרדים.

(3) עבודות מיוחדות: עבור עבודות מיוחדות מיוחדות בנקיון, אחריו שיפוץ או צביעה או סידור בנין וכן גם עבור עבודות לא רצופה (יום עבודה מפוץל, בהפסקה של שעתים לפחות) לפי דרישת המפעיק - תשלום תוספת בשיעור של 20% לשכר הנ"ל.

(4) לא יחת שכרו של עובד חלקית משכר 3 שעות.

(טבלת השכר הושמטה על ידי העורכים).

#### ט. תוספת יוקר

על שכר משולב תשלום תוספת יוקר, בהתאם להסכם הקבוצי הכללי בין ההסתדרות לבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים<sup>16</sup>.

#### י. תוספת וותק

(1) החל מהשנה השנייה לעובתו אצל המפעיק, תשלום לעובד תוספת וותק, בשיעורים שנקבעו בתעריף השכר.

#### הוצאות נסיעה

המפעיק ישלם החור הוצאות נסיעה לעבודה וממנה לפי התעריפים המקובלים בתחום ציבורית<sup>17</sup>.

(המשך בעמוד 5)

ב- 1.4.83 (13.8% בשיעור).

2. סעיף 3 להסכם הקיבוצי מיום 6 ביולי 1983 יוטול.

3. כל שאר הסעיפים בהסכם ישארו בתקופם ולא שינוי.

הודעה בדבר כוונה למתן צו הרחבה פורסמה בי"פ 2960, תשמ"ד, עמי 4.

15 ראה את הסכמי תוספת היוקר בחלק 991.5 בקובץ החיטושים הקיבוציים.

16 ראה את הסכמי תוספת היוקר בחלק 991.5 בקובץ החיטושים הקיבוציים.

17 ראה החесם בדבר השתתפות בהוצאות נסיעה, כפי שהורתה, בפרק 991.6 לקובי.

בהסכם העובד יונכה המעסיק מיידי חודש בחודשי משכרים של העובדים המשתייכים לאיגוד המוצע של הסתדרות, (חברי הסתדרות העובדים הכללית, הסת' הפועל המורחי והסת' פועל אגדות ישראל) את המס האחד לפי רשות לשכת המס, שחייב מסדר למשיק ע"י ועד העובדים. כמו כן, יונכה המעסיק מיידי חודש בחודשו, דמי טיפול איגוד מקצועי מהעובדים הבלתי מאורגנים בשער שקבע בחוק.<sup>8</sup> כספי הניכויים יועברו ע"י המעסיק, מיידי חודש בחודשו, לשכת המס של ההסתדרות.

- ו". תנאים סוציאליים
- (1) חשלום ל"בפתחים": לשם הבטחת התנאים הסוציאליים המקובלים, על המעסיק לשלם, מיידי חודש בחודשו ל"בפתחים"<sup>9</sup>, או לפחות מוכרת אחרת. — אחוזים מהשכר הכלול של העובד לפי הפירות דלהלן: דמי מלחה — 2.5%; תגמולים ופנסיה — 3.5%, עד 1,500 ל"י ו- 5% — מעל 1,500 ל"י. פיצויים — 4% לשכרי יומם ו- 8.3% לעובדים חדשניים.
  - כל הכספי הנ"ל יועברו מיידי חודש בחודשו לסנייף "בפתחים" במקום העבודה, או לשון מוכרת אחרת, עם העתק להסתדרות ע"י דרישתה.
  - (2) המעסיק ישלם לעובדים שכר בערך 10 ימי חג בשנה, הוראה זו תחול על עובדים שעבדו ביום הסמור לתג, לפני ואחריו, או שלא עבדו אך מחמת סיבה מוצדקת ומוסכמת, ימי החג הם: 2 ימי ראש השנה, יום הcapeirosim, חג הסוכות שנייני עצרת (שמחת תורה) 2 ימי פסח, חג השבעות, יום העצמאות וה- 15 מאי.
  - (3) העובד זכאי לתנאים סוציאליים ע"פ<sup>10</sup> שעות עבודתו, ולפחות 3 שעות, גם אם עבר פחות מזה.
  - (4) מס מקביל למס לביטוח לאומי, בהתאם לחוק.<sup>11</sup>
  - (5) תאונות בעבודה — כל העובדים יכוטחו בפני תאונות עבודה, בהתאם לחוק.
  - (6) חופשה לידה — בהתאם לחוק.
  - (7) חופשה שניית — תינתן ע"י המעסיק בהתאם לחוק.<sup>12</sup>
  - (8) הבראה — כל עובד יהיה זכאי לקזובה הבראה בהתאם לזראות סעיף 6 של הסכם המוגרת מיום 13.2.76 שנחתם בין לשכת התקיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות כלהלן:

בעבור השנה חראונה	עד השנה השלישי לעובדה במפעל	5 ימי הבראה
בעבור השנה הרביעית	עד השנה העשירית לעובדה במפעל	7 ימי הבראה
בעבור השנה החמש עשרה לעובדה במפעל	עד השנה החמש עשרה לעובדה במפעל	8 ימי הבראה
בעבור השנה השש עשרה	עד השנה התשע עשרה לעובדה במפעל	9 ימי הבראה
בעבור השנה תשעים ואילך		10 ימי הבראה <sup>2</sup>

מחיר يوم הבראה יהיה בהתאם לתעריף שייקבע מדי פעם בהסכם מסגרת.<sup>2</sup>

  - (9) חופשה נישואין — עובד, לאחר תקופת הנסיעון, זכאי לחופשה נישואין של ראה חוק פיצויי פיטורים ותקנות לפיו בפרק 10.10 לעיל.
  - ראת פרק 2.11.8.2.
  - ראת חוק מס מקביל, תשל"ג-1973, פרק 2. 3
  - ראת החוק בפרק 7.10.6, פרק 10.6.
  - ראת תקנות מפתחים בפרק 11.10. וראת הסכם הפניות המקיפה בפרק 11.10.01.
  - ראת תקנות מפתחים בדבר דמי מלחה, בפרק 11.9.1.
  - ראת סעיף 25(א)(ב) לחוק, ותקנות על פיו, בפרק 10.3.

(10) **ב' ח' ג' ד'** – כ"ז צוות אב"ג נס"א מושגנו בזאת ביבר א"ב – בשבעה  
– בהתאם לדיני ישראל, במות עליו קרוב משפחה, מבני לנכות משכו או  
מחופשתו. לצורך סעיף זה, קרובי משפחת הנפטר הם: הוריהם, אשה, בעל, בן בת,  
אה ואחות.

(11) **בגדי עבודה – כל העובדים בנקיון וכאים לבגדי עבודה כלולין:**

בעבודה מ-4 שעות ומעלה ליום	בעבודה חלקייה, עד 4 שעות ליום
2 חלקים לנשים, לשנה	1 חלקן לנשים, לשנה
1 מטפח ראש לנשים, לשנה	1 מטפח ראש לנשים, לשנה
1 זוג מכנסיים לגברים, לשנה	2 זוגות מכנסיים לגברים, לשנה
1 זוג נעלים, לשנתיים	2 זוגות נעלים, לשנתה
1 זוג מגפיים ל-4 שנים לעובדים	1 זוג מגפיים לשנתיים, לעובדים
בקביעות ברטיבות מיוחדת.	בקביעות ברטיבות מיוחדת.
1 זוג כפפות לשימוש בכימיקלים	1 זוג כפפות לשימוש בכימיקלים

הנעילים תהינה בהתאם לדרישות משרד העבודה. בגדי העבודה הם רכשו של המעסק. אין העובד רשאי להשתמש בהם מחוץ לשעת עבודתו ובסיום עבודתו חייב העובד להחזירם למעסק. המשיך לנכות-מוכר העובד את מחירות של בגדים ונעלים, שהעובד לא החזירם בעת סיום עבודתו אצל המעסק.  
י"ד. **עד העובדים** \*

(1) **עוד העובדים מייצג את העובדים הקבועים והזמניים, כלפי המעסק, בכל העניינים הנוגעים לעובדים במקומם.**

(2) **בain ועד עובדים, תקבע מועצת הפועלים, שתחנום שיפוטה נמצא מקום העבודה, את נציגה, שייצג את העובדים במקום העבודה, כלפי המעסק.**

(1) **פייטורים רגילים של עובדים, לאחר תקופה הנסיון, אפשריים רק מסיבה מספקת ובהודעה מוקדמת של יום אחד לכל חודש עבודה (מכסים 12 ימים) לפחות העובדים ולעובד.**

(2) **חוות ההודעה המוקדמת כנ"ל חולga גם על עובד המתפטר מעובdotgo.**

(3) **צמצום בעבודה מהותה סיבה מספקת לפיטורים.**

(4) **שמות המפטרים ייקבעו בהסכמה הדידית לפי צרכי מקום העבודה, רמת העובדים של העובד ובהתחשב בותקו של העובד במקומות העבודה ובמצוותו הסוציאלי.**

(5) **עובד שפוטר מלחמת צמצום בעבודה, זכותו קודמת לשוב לעבודה, במקרה של קבלת עובדים, תוך 6 חודשים מיום הפיטורין.**

(6) **במקרה של חילוקי דעת בין הצדדים בדבר הצורך בצדוק בנסיבות – ינהגו לפי סעיף י"ח דלהלן.**

(7) **גיל הפרישה הוא 65 שנים לגבר ו-60 שנה לאשה. המעסק זכאי לפטורעובד שהגיע לגיל הפרישה. ומאיידך וכאי עובד כוה להפרוש מהעבודה מרצונו.**

(8) **פטור עובד על ידי המעביר עקב הגיעו לגיל פרישה או שהפטר מרצונו הוא עם הגיעו לגיל הפרישה, יהיה זכאי לפיצויי פיטורין ולכל ההטבות האחרות, כאמור פטור מעובdotgo על ידי המעסק.**

ט"ז. **פירוטורים בלתי רגילים**

(1) **במקרה של מעשה פלילי או מעילה באימון מצד אחד העובדים, רשאית התגונתה להפסיק מיד את עבודתו של עובד זה, והודעה מוקדמת על כך תימסר**

<sup>8</sup> ראה תקנון ועד העובדים בפרק 10.1.8.3.

- (2) ועד העובדים יכול לערער על הפסקת העבודה ובירור על כך, במוסדות המקומיים יתקיים בתוך 2–3 ימים.
- (3) חובת הוכחה היא על הנהלה.
- (4) אם הוכחה אשםו של עובד לא תהיה הנהלה חייבת בתשלום פיצויי פיטורין.

(5) במקרה של חילוקי דעת בין הצדדים ביחס לעצם האשמה או למידת העונש, יועבר העניין לדין בפני עצמה פרטית שטורכב משני נציגי הממשק ושני נציגי ההסתדרות. לא הגיעה הוועדה הפרטית להחלטה פה אחד תוך 8 ימים מהתאריך הקמתה, יועבר העניין לבוררות בהתאם להוראות סימן י"ח להלן.

(6) יוכה העובד מכל אשמה – יוחזר לעובדה, ישולם לו שכרו המלא, מבלי לנכות עבורי ימי הבטלה, ופסק הדין המוכחה יפורסם ע"י הנהלה הציבור העובדים. י"ז. פיצויי פיטורין

- (1) בהתאם לחוק פיצויי פיטורין תשכ"ג – 1963 ובשעור הקבוע בחוק זה,  
 (2) הממשק ישלים את דמי פיצויי הפיטורין עד לשיעור לו זכאי העובד על-פי החוק, אם דמי הפיצויים שתפקידו על ידי המעבד ב"GBT" או בקורס מוכחת אחרית ואשר הצטברו לזכותו של העובד ליום פיטוריו, אינם מכסים את שיעור הפיצוי הנדרש לפי החוק.

#### י"ח. פתרון חילוקי דעת

- (1) חילוקי דעת בין הצדדים ויחידיהם בכל הנוגע ומתייחס להסכם זה ימסרו להכרעתה של ועדת פרטית, אשר תהיה מורכבת מנציג ההסתדרות ונציג האיגוד הכלאי. על הוועדה הפרטית לזמן ולפסק תור 14 יום מיום שزاد בלשו יפנה אליה.
- (2) לא הגיעה הוועדה הפרטית להחלטה מוסכמת, או שלא התקנסה תור הזמן הקבוע, ימסרו חילוקי הדעות להכרעת בורר שלישי. שני חברי הוועדה הפרטית ימשכו כבודרים אף הם.
- (3) על הבורות האמוריה יחולו הוראות חוק הבורות, תשכ"ח – 1968. מסך זה מהווה אף הסכם בורות.
- (4) לא יגיעו חברי הוועדה הפרטית או הצדדים להסכם על שם הבורר השלישי, יבחר זה בהגראלה מתוך רישימת הבורים המוסכמת שבין התאחדות התעשיינים והסתדרות.
- י"ט. כל סיכום שיזוג בין האגף לאיגוד מקצועי ולשכת התיאום בתקופת תוקפו של ההסכם יחייב את הצדדים.<sup>9</sup>

#### ORAITHA BA'OEZEDIM ULEH-HATOTOM

<sup>9</sup> ראה החוק והתקנות לפיו בחלק 10.10 לכרך א' בקובץ "משפט העברדה".  
<sup>10</sup> ראה החסדרים הכלליים בפסק בחלק 9.99.

## הסכם קיבוצי כללי בענף האחזקה והنكיון<sup>1</sup>

שנערך עם התאחדות החברות וקבלני האחזקה והنكיון

בין: איגוד פועלן הנקיון, על יד האגף לאיגוד מקצועית בתאגדות הכללית  
של העובדים בא"י

להלן התאגדות

לבין: התאחדות החברות וקבלני האחזקה והنكיון בישראל וכל חבר בה

להלן המעסק

הויאל: והמעסק מבצע עבודות נקיון ואחזקה במקומות שונים בארץ.

והויאל: והתאגדות והמעסק מעוניינים להבטיח לעובדים שכר ותנאי עבודה הוגנים,  
להגדיר זכויות הצדדים וחובותיהם, ולקיים יחס עבודה תקין.

### לפיכך חוסכם בין הצדדים כלהלן:

המבוא להסכם זה הוא חלק בלתי נפרד ממנו.

#### א. פירושים<sup>2</sup>

1. בהסכם זה, מילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה ומילים המתייחסות יהוד ובלם גוי  
למספר יחיד כווננתן גם למספר רבים, וכן להיפר, אלא אם צוין אחרת. נקבה

<sup>1</sup> נחתם ביום 30 ביוני 1985 ומספרו בפנקס ההסכם הקיבוציים 7057/85 ותוקפו מיום 29.5.88 – 31.3.87, ניתן להלן כפי שתוקן בהסכם מיום 18.5.88, שהוגש לרישום ביום 1.9.88 טרם נרשם בשל דין בחתוגדיות, בתוקף מיום 1.5.88, פרט לסעיף י' שתוקפו נקבע מיום 30.4.88 בנספח ג' להסכם הנוכחי בהערה 15 להלן. התוספות לתיקופת הביניים, מיום 1.4.87 עד ד' לקובץ. מכח הסכמי המשגרה,חולות על הצדדים להסכם זה בנסיבות צווי הרוחבה, ראה חלק 991 בכרך התשי"ז – 1957 (ראה בפרק 10.1 לפרק א'(1) בקובץ "משפט העבודה") הקובל כי הסכם קיבוצי לתקופה מסוימת שתמה תקופת תוקפו אחד מבני היחסים לא הודיע לצד השני במועד הנכוון ובכתב על גמר תקפו, יוסיף להיות ברתקוף בתורת הסכם קיבוצי לתקופה בלתי מסויימת, ראה הפסקה ש.

בימים 1.4.97 נחתם הסכם קיבוצי בין האיגוד הכל ארצי של מפעלי הנקיון ואחזקה בישראל, ארגון מפעלי השמירה בישראל לבין התאגדות העובדים הכללית החדשה, האיגוד המקצועי של מפעלי הנקיון ואחזקה והשמירה, בשם כל ייחודתו ושלוחותיו במועצות הפעלים (מספרו 7022/43) הקובל את שכר המינימום לשעה כתוצאה ממUPER העובדים לשבוע עבודה בן 44 שעות ו- 2

ראה לעניין זה פרק 10.1.2 בכרך א'(1) בקובץ "משפט העבודה", חזן בהסכם הקיבוצי ופרשנותו. כן ראה חוק הפרשנות וכלי פרשנות חלק 20.10.20 לכרך ג' בקובץ "משפט העבודה".

## מונחים בתוכן הסכם

גדרות	"הסכם זה"	הסכם העבודה הנוכחי
"עובד חדש"	עובד שלפי המוסכם ביניהם בין המפעיק שכרו משולם על בסיס של חדש או תקופה ארוכה מזו <sup>3</sup> .	
"עובד יומי"	כל עובד שאינו עובד חודשי, לרבות חלקו ועובד לפי שעות <sup>3</sup> .	
"מקום עבודה"	כל אחד מן המיקומות בהם מבצע המפעיק עבודות נקיון ו/או אחזקה <sup>4</sup> .	
"המעסיק"	המעסיק ו/או בא כח שהוסמך על ידו.	
"הסתדרות"	ב"כ האגף לאיגוד מקצועי בווער הפועל ו/או מועצת הפועלים, שבתוחם שיפוטה נמצא מקום העבודה <sup>5</sup> .	
"וועדת העובדים"	וועדת העובדים במיקום העבודה ואושר ע"י מועצת הפועלים במיקום, בהודעה בכתב למפעיק <sup>6</sup> .	
(המשך בעמוד 2)		
<sup>3</sup> לאבחנה בין שכר חדש לשכר יומי משמעות גם לעניין הזכיות מכח חוקי העבודה, ראה בקובץ "משפט העבודה".		
<sup>4</sup> לעניין זכויות במשפט העבודה המנכ' ומשפט העבודה הקיבוצי וגישת המחוקק שיש לראות "מקומות העבודה" את "המפעל" לא רק כנסוא של בעלות אלא גם כנסוא של זכויות שלא תפגעה עם חילופי הבעלים במיקום העבודה, ראה בפרק 10.10 בפרק א' לקובץ "משפט העבודה", הדן בפיצויי פיטורים. בדב"ע מוח-3, פונחס דלויה – מאיר בלצוב; פדייע ברץ י"ח, עמי 48 נפסק בעמי 52 כי גישת המחוקק – לראות מקום העבודה, בתור שכזה, מ庫ור לזכויות מתמשכות המוקנות לעובד – אינה בלעדית לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963. בכל החוקים בהם מעוננת גישה זו לא תמצוא חותייחות ליקוותיהם העיסקיים-משפטיות של המעבדים המותלפים, בין היתר עצם, אף לא מקורו בו קיים פיצול בין בעל המפעל בו מושתק העובד לבין מעבידו. אלה אינם לבנטים בהקשר להוראות הנדונות, שנעינין מתמקדים בשימור רצף זכויות העובד מכוחו בעבורו במיקום העבודה אחד. וראה גם תב"ע מז"ג-248 – 3, ולינסקי אלה – שומר חי לשירה, שפרנס בירוחן וביוחו לאומי מפברואר 1989, עמי 86.		
<sup>5</sup> ראה חוקת ההסתדרות וחיסי הגומלין בין הידידות השונות בתחום, בפרק 10.1.8.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".		
<sup>6</sup> על מעמד מועצת הפועלים ראה "חוקת ההסתדרות" בפרק 10.1.8.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה" וראה פסח"ד שאוזכרו שם. על מהות וועדת העובדים, מעמדו ותחום סמכיותו, ראה בפרק 10.1.8 הדן בארגוני עובדים ומעבדים. תקנון וועדי העובדים ניתן בפרק 10.1.8.3 שם.		
לענין השתלמותו לעוד עובדים, ראה פרק ב' להסכם בדבר קידום, הכשרה והשתלמותם לעבודים ולועדי עובדים, בפרק 993.4 לכרך ד' בקובץ.		

**"קופת חולים"** קופת חולים של הסטודיות הכלליות או קופת חולים אחרת.

**"רופא"** רופא קופת חולים או כל רופא אחר.

**"תעודת רפואי"** תעודה רופא כב"ל.

**"שכר תחيلي"** השכר המשולם לעובד חדש עם כניסה לעבודה.

**"מבטחים"** מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ.<sup>8</sup>

## ב. סוג ההסכם ותחולתו<sup>9</sup>

הסכם עבודה זה הינו הסכם קיבוצי כללי ויחול על כל העובדים המועסקים בעבודות סוג ההסכם כפיים יומי, ושיעורם בעתיד, תוך תקופת ההסכם, אצל המושיק בכל חלקי הארץ. ותחולתו

## ג. תוקף ההסכם

1. תוקפו של ההסכם הוא מיום 1.5.88 עד יום 31.12.89.<sup>10</sup> משך ההסכם
2. שינויים בהסכם, במשך תקופת תוקפו, אפשריים אך ורק בהסכם שני שינויים בהסכם הצדדים.
3. לפני תום תוקפו של ההסכם והרשות בידי כל צד להודיעו למשנהו על רצונו להציג שינויים בו, או באחד מסעיפים, ועליו לעשות זאת בכתב הודעה לפני תום תוקפו.
4. לא בא הורעה כב"ל, יתחדש ההסכם ומהלו לשנה נוספת וחוור חלילה.<sup>11</sup> חידוש ההסכם

<sup>7</sup> ראה תקנות מבטחים בדבר דמימחלה, השמלות דמי פגיעה ושבי לידיה, בפרק 10.17.1 לכרך ב' בקובץ "משפט העבודה". חוק דמימחלה ניתן שם – בפרק 10.17.

<sup>8</sup> ראה תקנות מבטחים בדבר פנסיה מקיפה בפרק 11.10.1 לכרך ג' בקובץ "משפט העבודה". החסכים בדבר הנחת פנסיה מקיפה – ניתן שם – בפרק 11.10.01.

<sup>9</sup> ראה לנוין זה פרק 10.1.3 בכרך א' בקובץ "משפט העבודה", חן בסוגי החסכים והיקפם.

<sup>10</sup> לנוין תוקף החסכים לאחר תום תוקפו, ראה העירה 1 לעיל.

<sup>11</sup> סעיף 13 לחוק החסכים קיבוציים, התשי"ז – 1957 (ראא בפרק 10.1 לפרק אי' בקובץ "משפט העבודה") קובע כי החסם קיבוצי לתקופה מסוימת שתמה תקופת תוקפו ואחד מבני החסכים לא הודיע לצד השני במועד הנכון ובכתב על גמר תקפו, יוסר להיות ברתוקף בנסיבות החסם קיבוצי לתקופה בלתי מסוימת. הסוגיה של ביטול החסם קיבוצי לתקופה בלתי מסוימת, על ידי צד החסם קיבוצי מוסדרת בסעיף 14 לחוק. החסדר הוא, שעד לחסום הקיבוצי רשאי "לבטלו במועד הודעה מוקדמת על כך לצד השני במועד הקבוע לכך בחסכים". ברור מלהן חסיער ומהתחייב ליחס עבודה קיבוציים, שהאמור מתיחס לביטול החסם הקיבוצי יכול ואין בו אפשרות ביטול סעיף זה או אחר, דב"ע מ/ד – 4, הנטהדות הכלליות ואח' – "דיור (המשך הערה בעמוד הבא)

12.5.1

#### ד. סדר קבלת עובדים

1. כל העובדים יזומנו ויתקבלו לעבודה בהתאם לחוק שירות התעסוקה,  
ותש"ט-1959.<sup>12</sup> קבלת עובדים
2. המעסיק ימסור להסתדרות רשותה של העובדים המועסקים אצלו בעת חתימת  
ההסכם. על השינויים ברשימת העובדים על ידו, ימסור המעסיק הודעה בכתב  
מידי 6 חודשים. רשימת עובדים

(המשך בעמוד 3)

לעליה" בע"מ; פ"ע כרך ט"ו, עמי 240, בעמ' 246. וראה לעניין גמר תוקף וביטול, תב"ע לב/  
17-9, מפעלי ים המלח בע"מ – מועצת העובדים של מפעלי ים המלח; פ"ע כרך ג', עמי צ"ז.  
וכן דב"ע מז/17-4, מדינת ישראל – החסתדרות הרפואית בישראל; פ"ע כרך י"ט, עמ' 313,  
הקבע כי הסכם קיבוצי מאוחר מהווה ביטול כדין, בין אם ההסכם המאוחר הוא לטובה  
העובדים ובין אם הוא לרעתם. אולם אין לבטל הוראה בחسلام קיבוצי בע"קיפר", בין אם  
בתשלום חשוב עסקין ובין אם לאו (עמי 320).

וראה לעניין **פרשנות היחסים הקיבוצי**, פרק 10.1.2 בכרך א(1) לקובץ "משפט העבודה".

12 ראה החוק, התקנות לפיו והפסיקה חלק 10.11 לכרך א(2) בקובץ "משפט העבודה".

12.5.1

## ה. תקופת הנסיוון<sup>14</sup>

- ו. כל עובד המתקבל לעובדה נחשב כעובד בסיסין במשך ששה החודשים הראשונים, מיום תקופת נסיוון כניסה לעובדה.
- הודעה מוקדמת  
הוועת עכבר  
תקופת הנסיוון  
זכויות החברות  
במפעחים
2. בתקופת הנסיוון רשאי המפעיק לפטר עובד, בהודעה מוקדמת של יום לחודש.
3. חובת ההודעה המוקדמת חלה גם על העובד המתפטר.
4. אחרי תקופת הנסיוון ייחשב העובד כעובד קבוע ויינה מכל הזכיות הנובעות מהסטם זה, כביעות בתום
5. עובד שנתקבל לעובדה והוכח למעביד ששולם בעבורו למבתחים במקום עבודתו הקודם, רציפות החברות זכאי להמשן חברותו במפעחים החל מן היום הראשון.

## ו. שעות עובודה<sup>15</sup>

- שעות העבודה שעות העובדים של העובדים הם:  
 42 שעות בשבוע.  
 $\frac{1}{2}$  שעות ליום.  
 $\frac{1}{2}$  שעות, בשכר של 7.5 שעות, ובתנאי שהעבודה تستפים שעה אחת, לפחות לפני כוישת השבת.  
 ביום שלפני פורים, וביום שלפני יום העצמאות: 6 שעות, בשכר של 7.5 שעות, ובתנאי שהעבודה تستפים שעה אחת, לפחות לפני צאת הכוכבים.  
 בערב שביעי של פסח, שביעות, ר'יה, סוכות: 4.5 שעות, בשכר של 7.5 שעות, ובתנאי שהעבודה تستפים 3 שעות, לפחות לפני כניסה החג.  
 בערב פסח ובערב יום הכיפורים: 4 שעות בשכר של 7.5 שעות ובתנאי שהעבודה تستapis 3 שעות, לפחות לפני כניסה החג.

13 לעניין רציפות הזכיות במקום העבודה, ראה הערא 4 לעיל.

14 וראה בעניין תקופת נסיוון וקביעות בפרק 10.1.6.1 לערך א' בקובץ "משפט העבודה", הדן בחוזה העבודה האינדייזריאלי, בנושא ההודעה המוקדמת ראה פרק 10.10.4 – שם.  
 בפרק הזמן שבין ההודעה המוקדמת לבין הימים הקוברים בהודעה למגרר העבודה – נמשכים יחסית עובד מעביד על המתחייב לכך לפחות או לחובה, דב"ע מג/113-3-3, עירית ראשון לציון – loneh אמסלם; פד"ע כרך ט"ו, עמ' 250, 255. תמורה ההודעה המוקדמת, אינה פיצוי מדיני חזים על אי-יתמן הודעה מוקדמת. בהעדר הסדר חזוי, היא חולפה להודעה מוקדמת ומוקורה באותו מקור משפט, בעניינו הנוהג, הקובל גם מתו לא תינתן הודעה מוקדמת. במקרים המקרים שאין חייבים ליתן בהם הודעה מוקדמת, אין חייבים בתמורהה. מקרה שבו פטור מעביד כאמור הוא ביפויים בשל מעשה המצדיק הנחה של מעביד, כי המשך העבודה תוך תקופה ההודעה המקדמת יאפשר המשך פגעה במעביד, דב"ע מב/18-3-3, ג. את ר. אורבך, מהנדסים יועצים בע"מ – חיים גלנצר; פד"ע כרך י"ד, עמ' 92, בעמ' 100.  
 וראה לעניין שלילת הזכות תמורה הודעה מוקדמת ביפויים, דב"ע מב/3-3, רחל ג'רבי – מרגלית טוכשניזר; פד"ע כרך י"ד, עמ' 16, 21. וכן דב"ע מב/32-3-3, סמיר מזריב וקרול פרומובי – ארנולד ליבליך; פד"ע כרך י"ד, עמ' 258, בעמ' 262.

15 ונ发声 ג' להסכם נקבע כי ביצוע שעיף ו' – שעות עבודה, יחול ביום 1.9.88 בלבד (ו' באלו התשמ"ח), בוגוד לשאר כל סעיפי החסכם, התקפifs החל מיום 1.5.88 כאמור בגוף החסכם. וראה חוק שעות העבודה והמנוחה, התקנות לפיו והפסיקה בחלק 10.5 לערך א' בקובץ "משפט העבודה". וכן ראה, הסכם המעבר לשבוע עבודה בן 5 ימים, בפרק 992.5 לערך ג' בקובץ.

## 12.5.1

3

העובד לא יודע.  
3. אסור לעובד לאחר לעובדה, להיעדר מן העבודה, או לעזוב את העבודה לפני סיום שעות עבודהתו, ללא גטילת רשות מאי המושך.

4. אם האיתור, היעדרות או עזיבת העבודה הנ"ל לא היו נראים מראש (כח עליון) על העובד להודיע לBossיק את הסיבה לכך, מיד עם בואו לעבודה.  
אם ההעדרות נשכחת למעלה מיום אחד, על העובד להודיע על כך לBossik בו ביום, או לכל המאוחר – למחזרתו, בעצמו או ע"י שליח.

5. על מקרה של אייתור, היעדרות או עזיבת העבודה כב"ל ללא סיבה מספקת, יזהר העובד בכתב ע"י המושך, העתק מכתב האזהרה ימסר ע"י המושך לוועד העובדים ולמוסדות הפועלם.

6. לא יעסיק המושך עובדים בתור קבלני משנה.

#### ח. בטיחות וגיהות<sup>16</sup>

1. המושך ידאג להבטחת רמת גיהות ובטיחות נאותה לעובדים, כנדרש מאופי העבודה וטיפול המכשור והחומריים שבוצעתם מבוצעת העבודה.

2. המושך יוסור לעובדים את המידע הדרוש, לשם הבטיחת אי פגיעה ע"י מכשירים או חומריים העולמים לגורם נזק גופני, תוך כדי עבודה או כתזאה מהנמה<sup>17</sup>.

3. העובד חייב לנוקוט באמצעים שהועמדו לרשותו ושהושבר לו לשם מניעת פגעה כב"ל.

4. המושך ישפך לעובדים ציוד מגן אישי לשם הגנה מפני פגעה כב"ל.

5. העובד חייב לשמר על ציוד זה ולהשתמש בו בהתאם להוראות ומוסמכות. נגרם נזק

לצד עלי ידי העובד בכוונה תחילה, יחויב העובד בתשלום הנזק<sup>18</sup>.

#### ט. השכר

##### 1. השכר החדש

השכר התחלתי יהיה 50% מהשכר הממוצע במשק, לפי מחושבות קצבאות הזקנה ע"י המוסד לבטוח לאומי<sup>19</sup>.

##### 2. שכר יומי

שכרו של שכיר يوم ישולם לפי חישוב של 20/1 של השכר החדש (ט).

##### 3. שכר שעות

שכרו של העובד לפי שעות, המועסק פחות מ-4 שעות ליום, ישולם לפי חישוב 170/1 מן השכר החדש.

ג' עובדים

חובות וכוחות

חובת ההדעה על העדר

ازהרת המושך

ক্লাই מפנה

בטיוחות וגיירות

מיסרת מידע

חובות העובד

齊וד מגן אישי

חובת השמירה על ציוד מגן

השכר התחלתי

השכר היומי

שכר שעות

15 הוראות בהסכם קיבוצי שענין משמעת, הנו חלק מהזוהה העבודה האידיבידואלי, ראה דב"ע ל/פ-3-33, פרץ וינשטיין – אל עעל, פד"ע כרך ח', עמ' 44, הדן גם בסדרי הדינו המשמעתי וזכות העובד לטעון בפני עדשה פריטטיבית. וראה פרק 10.1.5 בכרך א' בקובץ "משפט העבודה", הדן במעמדם של עובד ומבעיד בתפקיד הסכם קיבוצי. לעניין השעיה ראה בפרק 10.1.6.1 – שם.

16 ראה פקודת הבטיחות בעבודה [נוסחה חדש], התש"ל-1970, התקנות לפיה הפסיקת, בחלק 10.13 לערך ב' בקובץ "משפט העבודה". וראה ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר קידום איכות החיים בעבודה – בטיחות וגיירות, בפרק 993.3 לערך ג' בקובץ.

17 ראה התקנות בדבר מסירת מידע והדריכת עובדים, בפרק 10.14.7 לערך ב' בקובץ משפטן העבודה".

18 ראה התקנות בטיחות בעבודה (齊וד ומגן אישי), התשכ"ט-1968, בפרק 10.13.1 בערך ב' בקובץ "משפט העבודה" וחובות העובד על-פהיה בתקנה 9 – שם. לעניין הפיזי למבעיד עקב הפרת חוזה העבודה, ראה בפרק 10.1.6.1, הדן בחוזה העבודה האידיבידואלי.

19 ראה טבלת השכר הממוצע במשק בפרק 3.1 991.3.1 בערך ג' בקובץ.

#### 12.5.1

הזהרשים, הימיים, ושביריו שעא, בצדוך תוספה בשיעור של 10% מן השכר הגוף בסעיף 1 דלעיל.

#### 5. תוספת ותק

החל מן השנה השניה לעבודתו אצל המUSIC, תשלום לעובד תוספת ותק, בגובה של 1.5% לכל שנה עבדה.

#### 6. עבודה נסpta

א. הוספה המUSIC על המיסאה והגילה של העובדה, לרוגל סיבה כלשהי, ישם לעובד עבודה נסpta תמורה מיהודית.

ב. תמורה 2 השעות הנוספות הראשונות ליום, תשלום תוספת בשיעור 50% על השכר שכרי שיג הרוגיל<sup>19</sup>. על חוספה שעות עבודה של מעלה מ-4 שעות, תשלום תוספת שכר בשער של 75%.

ג. בעבור עבודה בשמורת לילה, בין השעות 22.00 ל-6 בבוקר, תשלום תוספת בשער 100% מעל לשכר הרוגיל.

#### 7. תוספת יוקר ותוספת שכר

תוספת יוקר, או/או תוספת שכר תשלום בהתאם להסכם שיחתמו על ידי לשכת התיאום תוספת יען והסתדרות.<sup>20</sup>

#### 8. הוצאות נסעה

הוצאות נסעה לעבודה וממנה, יכשו במלואן ע"י המUSIC לפי המחיר של אמצעי הוצאות נסעה התחברה הציבורית הזול ביותר.<sup>21</sup>

#### 9. ניכוי מיסים

הUSIC יזכה מדי חודש בחודשו, משכרים של העובדים מס אחיד לחברי הסתדרות מס אחד העובדים הכללי, הסתדרות הפועל מזרחי, או הסתדרות פועל אגדת ישראל, לפחות רשותה שמתסר למUSIC ע"י ועד העובדים.

מהעובדים הבלתי מארגנים יזכה המUSIC מס ארגון בשער שנקבע בחוק.<sup>22</sup> כספי הניכויים יועברו, ע"י המUSIC מדי חודש בחודשו, לשכת המס של הסתדרות.

#### 10. חשבון משכורת

עם תשלום השכר, בסיום כל חודש, חייב המUSIC לתת לכל עובד חשבון משכורת תליש משכורת (תלווש) ובו פירוט מלא של כל התשלומים והנקויים, שנostonו לצורה מובנת לעובד.

#### 11. תנאים סוציאליים

##### 1. תשלום ל"մבטחים"

לשם הבטחת התנאים הסוציאליים המקובלים, על המUSIC לשלם מדי חודש בחודשו גיוש מהלה ל"מבטחים" – מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ – אחוזים מהשכר הכולל של העובד לפי הפירות דלהלן:

<sup>23</sup> 2.5%	דמי מחלת
<sup>24</sup> 12.0%	פנסיה מקיפה חלק המUSIC
<sup>24</sup> 5.5%	פנסיה מקיפה חלק העובד

19 ראה חוק שעות עבודה ומנוחה, התקנות לפיו והפסיקה באילך 20.5 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

20 ראה ההסדרים הכלליים במשק וצוויי ההרחבה על פיהם, חלק 991 לכרך ג' בקובץ.

21 וראה ההסדר הכללי וצוויי ההרחבה על פיו, פרק 991.6 לכרך ג' בקובץ.

22 ראה סעיף 25 לחוק הגנת השכר, התקנות לפיו והפסיקה באילך 10.3 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

23 ראה התקנות מבוחכים בדבר דמי מחלת, השלמת דמי פגיעה ושדי לידה, פרק 10.17.1 לכרך ב' בקובץ "משפט העבודה". חוק דמי מחלת ניתן שם – פרק 10.17.

24 ההפרשות והנקויים הגדלו בהתאם להסכם המציגות, בתוקף מיום 1.8.88, ראה חלק 991 לכרך ג' בקובץ.

#### 12.5.1

5

ז"א. חופשות

## 1. חופשה שנתית

בהתאם לטענה 5 בהסכם המוגרת בין לשכת התיואום וההסתדרות מיום 13.2.76<sup>25</sup>. אם דמי החופשה המוצברים ב"מבטחים" אינם מספיקים לכך, ישלים המעסיק את דמי החופשה עד למינכת החופשה לה זכאי העובד עפ"י ההסכם, ראה נספח א' הקובע כי:

אפשרה שנתית

12 ימי עבודה	שנה ראשונה
15 ימי עבודה	שנה שנייה
18 ימי עבודה	שנה שלישית ורביעית
20 ימי עבודה	שנה חמישית וששית
22 ימי עבודה	שנה שביעית ושמינית
26 ימי עבודה	מן השנה התשיעית ואילך
בחדש מרץ של כל שנה יקבל העובד בוגדעת של מירבם	

ב- כ' שנה, קבג העובד הוודה על מיכסת החופשה השנתית הרשומה לזכותו.

חופשת חגים

מתקומות עבודה בהם אין עובדים ביום פורים, יחשב יום זה כחופשת חג בוספת לעובדים מועסקים שם.

זופשת חגיגים

### 3. חופשת נישואין

עובד קבוע וכי ל חופשת נישואין של שבעה ימים, בעת נישואין לרجل נישואין על חשבון המפעיק.

זופש נישואין

4. ימי אבל

עובד קבוע וכי לא היעדר מהעבודה ביום אבלו, ר"ל, "שבועה", במותו עליו קרוב משפחה, מבעלי נוכחות משכרו או מחוופשתו. קרוב משפחה לצורך סעיף זה, המכון: הוריהם, אשה, בעלה, בן, בת, אח ואחות.

מי אבל

25 נרשם בפנקס ההסתמכים הקיבוציים לפי מס' 76/2007 והוא קובלע כי העובד יהיה זכאי לחופשה השנתית בשיעוריהם הבאים:

רראה מילוט הורפהה במעבר לשבוע עבודה בן 5 ימים, פרק 992.5 לכרכ' ג' בקובץ. כו ראה חוק הורפהה שנתיות, התקנות לפיו והפסיקה בחולק 10.5 לכרך א' בסבוכ' "משפט העובדה"	אחרי ובعد השנה הראשונה והשנייה بعد השנה הששית והרביעית بعد השנה החמישית بعد השנה הששית, שביעית והשמינית אחרי ובعد השנה הראשונה והשנייה بعد השנה התשיעית ומעלה
לעבודת העובד במפעל 12 ימי עבודה לעבודת העובד במפעל 13 ימי עבודה לעבודת העובד במפעל 14 ימי עבודה לעבודת העובד במפעל 19 ימי עבודה לעבודת העובד במפעל 12 ימי עבודה לעבודת העובד במפעל 26 ימי עבודה	אתורי ובعد השנה הששית והרביעית بعد השנה השלישית והרביעית بعد השנה החמישית بعد השנה הששית, שביעית והשמינית אחרי ובعد השנה הראשונה והשנייה بعد השנה התשיעית ומעלה

12.5.1

5 ימים	שנה ראשונה
6 ימים	שנה שנייה ושלישית
7 ימים	שנה רביעית וחמשית
8 ימים	שנה ששית ושביעית
9 ימים	שנה שבינית ותשיעית
10 ימים	מן השנה העשירית ואילך

הकצובה תשלום כל שנה עם שכר חדש יוני ויידשם בהתאם בחשבון המשכורות. שיעור קצובת ההבראה יהיה לפי המחרים הנהוגים בתיבת ההבראה של קופת-חולמים, והודעה על כך תמסור מפעם לפעם ממעם האיגוד המקצועני.

#### י"ב. ביגוד

כל העובדים זכאים לבגדי עבורה עבור כל שנה עבודה:

בגדי עבודה

בעבודה מ-4 שעות ומעלה ליום	בעבודה חלנית עד 4 שעות ליום
2 זוגות געלים	1 זוג געלים
1 זוג מגפיים לשנתיים, לעובדים בריטיבות	1 זוג מגפיים ל-4 שנים, לעובדים בריטיבות
1 זוג כפפות, לשימוש בכימיקלים	1 זוג כפפות, לשימוש בכימיקלים
לנשים לגברים	לנשים לגברים
2 חולקים 1 חולק	2 זוגות מכנסיים 1 זוג מכנסיים
1 מטפחת ראש	1 מטפחת ראש

בגדי העבודה, הם רכשו של המ雇主 אין העובד רשאי להשתמש בהם מחוץ לשעות עבודתו, בסיסם עבודתו חייב העובד להתחזרם למשך. הבגדים ינתנו לעובד שבועיים אחרי התחלת העבודה. הביגוד יחשב כבלתי בתום תקופת שנה עבודה.

#### י"ג. ועד העובדים

- במקום עבודה בו מוסיקים 10 עובדים או יותר יבחרו לעצם העובדים ועד אשר יציג את בחירת ועד ענייהם בפני המ雇主.<sup>27</sup>

26 נרשם בפנקס ההסכםים הקיבוציים לפי מס' 7002/76 והוא קובל כי קצובות ההבראה, במובנה המקובל בהסכםים הקיבוציים הכלליים הענפים תינתן בכל שנה עבודה, עבור השנה שלאחר,

5 ימי הבראה	בעבור השנה הראשונה ועד השנה השלישית לעבורה במפעל
7 ימי הבראה	בעבור השנה הרביעית ועד השנה העשירית לעבורה במפעל
8 ימי הבראה	בעבור השנה האחת-עשרה ועד השנה החמש עשרה לעבורה במפעל
9 ימי הבראה	בעבור השנה השש-עשרה ועד השנה התשע-עשרה לעבורה במפעל
10 ימי הבראה	בעבור השנה העשרים ואילך לעבורה במפעל

וראה החדר הכללי וצווי הרחבה על-פי פרק 991.7 בפרק ג' לקובץ.

27 תקנון הבחירה לוועדי העובדים ניתן פרק 10.1.8.4 לפרק א' לקובץ "משפט העובדה". על מהות ועד העובדים, מעמדיו ותחום סמכויותיו, ראה פרק 10.1.8 הדן בארגוני עובדים ומעבידים. תקנון ועד העובדים ניתן פרק 10.1.8.3 – שם. לעניין השתלמותו לועד עובדים, ראה פרק ב' להסכם בדבר קידום, הכשרה והשתלמות לעבודים ולועדי עובדים, פרק 993.4 בפרק ג' לקובץ.

#### 12.5.1

7

מהזורת 1990 – עדפון מס' 53

יבוד הסכם  
עבודה כללים**י"ד. כיבוד הסכמי עבודה פליליים<sup>29</sup>**

המעסיק מצהיר כי הוא מקיים את האמור בהוראות ההסכם הקיבוציים שבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות, ו/או כל הסכם קיבוצי שנערך והוא בר תוקף בענף גנויין, לרבות צו הרחבה שהוצע על הסכמים אלה, והוא מתחייב לקיים במהלך התקופה בה הסכם זה יהיה בר תוקף.

מקבל השירות ו/או מזכיר האיגוד המקוצע יהיה זכאי בכל עת לקבל תלווי שכר ופרטים אחרים בדבר תנאי העבודה בהם מעסיק העובד.

תנאי זה הינו עיקרי בהסכם והפרתו תהיה צדקה יוסידת היורדת לשורשי ההסכם.

**ט"ו. חוק העבודה**

המעסיק מתחייב לקיים בכל תקופת ההסכם לגבי העובדים שיועסקו על ידו ביצוע השירותים לפי הסכם זה, את האמור בחוק העבודה המפורטים להלן:

חוק שירות התעסוקה, התשי"ט-1959<sup>30</sup>חוק שעות עבודה ומונוחה, התשי"א-1951 לרובות האמור בסעיף ו' של הסכם זה<sup>31</sup>חוק חופשה שנתית, התשי"א-1950 (לרובות האמור בהסכם המוגרת מיום 13.2.76 בנדון)<sup>32</sup>חוק עבודה נוער, התשי"ג-1953<sup>33</sup>חוק החניות, התשי"ג-1953<sup>34</sup>חוק עבודה נשים, התשי"ד-1954<sup>35</sup>חוק שכר לעובדת ולעובד, התשכ"ד-1964<sup>36</sup>חוק חיילים משוחררים (החזזה לעובדה), התשי"ט-1949<sup>37</sup>חוק הגבת השכר, התשי"ח-1958<sup>38</sup>חוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג-1963<sup>39</sup>חוק הביטוח הלאומי [נוסף משלב], התשכ"ח-1968<sup>40</sup>.**ט"ז. פיטורים<sup>40</sup>**

1. פיטורי עבודה קבוע אפשריים רק מסיבה מסוימת ובהתודה מוקדמת של יומם לכל חודש עבודה (מכיסומים 30 יום) לעוד העובדים ולעובד.
- התודה תימסר לעובד בכתב, עם העתק לווד ומעטת הפועלים.

<sup>28</sup> על מעמד מועצת הפועלם ראה "חוקת ההסתדרות" בפרק 10.1.8.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה" וראתה פסה"ד שאזרכו שם.

<sup>29</sup> ראה ה章דרים הכלליים במקץ וצווי הרחבה על פיהם, בחלק 991 לכרך ב' בקובץ.

<sup>30</sup> ראה החוק, התקנות לפvio והפסיקה בחלק 10.11 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

<sup>31</sup> ראה החוק, התקנות לפvio והפסיקה בחלק 10.5 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

<sup>32</sup> ראה החוק, התקנות לפvio והפסיקה בחלק 10.6 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

<sup>33</sup> ראה החוק, התקנות לפvio והפסיקה בחלק 10.8 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

<sup>34</sup> ראה החוק, התקנות לפvio והפסיקה בחלק 10.9 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

<sup>35</sup> ראה החוק, התקנות לפvio והפסיקה בחלק 10.7 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

<sup>36</sup> ראה החוק, התקנות לפvio והפסיקה בחלק 10.4 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

<sup>37</sup> ראה החוק, התקנות לפvio והפסיקה בחלק 10.12 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

<sup>38</sup> ראה החוק, התקנות לפvio והפסיקה בחלק 10.3 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

<sup>39</sup> ראה החוק, התקנות לפvio והפסיקה בחלק 10.10 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

<sup>40</sup> הוראה בהסכם קיבוצי, שמננה עולה כי עובד לא יפותר, אלא בהתאם תנאים מסוימים היא מ"הוראות שבהסכם הקיבוצי בדבר סיום עבודה" על כן היא מה"הוראות". בלשון סעיף 19 לחוק המשך ההערת בעמ' הבא)

וההסתדרות לפ' צרכי מקום העבודה, בהתאם בותקו של העובד, במקום העבודה  
ובמצבו הסוציאלי.

5. עובד שפוטר מוחמת צמוצים בעבודה, זכותו קודמת לשוב לעבודה, במקרה של קבלת  
עובדים, תוך 6 חודשים מיום הפיטורין.  
6. במקרה של חילוקי דעות בין הצדדים בדבר הצורך בציגות – יתנו לפ' סעיף י"ט  
דעת דלהן.  
7. גיל הפרישה הוא 65 שנים, המוסיק זכאי לפטור עובד שהגיע לגיל הפרישה ומайдך זכאי  
עובד כזה לפרש מעובdotו מרצונו.  
8. פטור העובד על ידי המוסיק עקב הגיעו לגיל הפרישה או שהפטר מרצונו עם הגיעו  
לגיל הפרישה, יהיה זכאי לפצוי פיטוריין וכלל ההسبות האחרות כאלו פטור מעובdotו  
על ידי המוסיק.

#### "ג. פיטורים בלתי רגולים

1. במקרה של מעשה פלילי או מעילה באימון מצד העובד, רשאי המוסיק להפסיק מיד  
מעובdotו של עובד זה, והוא/de מוקדמת על כך תימסר לו עד העובדים.<sup>42</sup>

(המשך העירה מעם' קודם)

הסכים קיבוציים, הינו חלק מהזיהה העבודה האינדייבידואלי, ראה החוק, התקנות על פי  
והפסיק, בפרק 10.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה". כן ראה פרק 10.10.1 לכרך א' בקובץ  
"משפט העבודה" הדן בפתרונות והתקפות, וכן דב"ע מג' 3-113, עירית ראשון – לנו –  
אמסלם; פ"ד ע' כרך ט' עמ' 250, בו נפסק כי ממשדבר בפתרונות – אין אלה שלמים, אלא עם  
ניתוק יחסיו עובד-מעבד.

בפתרונות לא הזדעה מוקדמת – בא ניתוק היחסים עם מעשה הפיטורים; בפתרונות שעיליהם  
ניתנה הזדעה מוקדמת – היום נקבע בהזדעה או כל יום אחר שבו נתוקו יחסיו עובד-מעבד.  
בפרק הזמן שבין מתן הזדעה לבין הימש הנקוב בהזדעה למגרם העבודה – נמשכים יחסיו עובד-  
מעבד על המתחייב מכל, לאותו או לרובה (עמ' 255).

הברירה בידי המעבד המפטר את העובד בנסיבות המחייבות אותו ליתן הזדעה מוקדמות – רצח,  
משיכז להעסיק את העובד בתקופת ההזדעה, ואין עובד חייב לתבוע ולהוכיח בכך את העבודה אך ממשיכז לשלם לו שכר  
בתקופת ההזדעה, ואין עובד חייב לתבוע ולהוכיח דמי נזק עקב אי-イトן ההזדעה, דב"ע לג' 3-  
ת' 243, ע' 239, פ"ד ע' כרך ד', ע' 315, בעמ' 320. בנסיבות המחייבת את העובד למסור עובdotו  
יחסית, העומד לרשותו. נשמדור בשילוט תשלום חלק הzdעה מוקדמות בסוגרת טער העונשין  
הישים – אפשר להביא, בין שאר השיקולים למידת העונש, גם את העובדה שבഫורת המשמעת  
החרמורה הייתה מידה רבה של "רוח שלות" מצד אדם שכורש עובdotו נגע בתאונת עבודה, דב"ע  
לו' 3-33, חברת נוימן, ברzel לבניה 1974 בעמ' – عمر מסארות; פ"ד ע' כרך ח', ע' 315, בעמ' 320.  
הzdעה מוקדמת, עת מדווח בפתרונות, באח ליתן לעובד שהות לדאגו למקומות העבודה אחר.  
באים הzdעה רואים הפתת חובה הולכת שמשלמים תמורה הzdעה מוקדמת, דב"ע לא' 3-78, עירית  
רמת-גן – שלמה מינץ; פ"ד ע' כרך ט', ע' 23, בעמ' 27.

"תמותת zdעה מוקדמת" אינה פיזי מדין הוועדים על אי-イトן zdעה מוקדמת. בהדר הסדר  
חויז, היא חלופה להzdעה מוקדמת ומקורה באותו מקור משפט, בענייננו הנותן, הקובל גם מותי  
לא תיתן zdעה מוקדמת. באותם המקרים שאין חייבם ליתן בהם zdעה מוקדמת, אין חייבם  
בתמורה. מקרה שבו פטור מעבד כאמור הוא בפתרונות בשל מעשה המצדיק הנהחה של מעבד,  
כי המשך העבודה תוך תקופת zdעה המוקדמת אפשר המשך פגעה במעבד, דב"ע מג' 3-18.

ג. את ר. אורבן, מהנדסים ייעצים בעמ' – חיים גלנט; פ"ד ע' כרך י"ד, ע' 92, בעמ' 100.  
וראה לענין שלילת הזכות ותמותת zdעה מוקדמת בפתרונות ממשמעתים, דב"ע מב' 3-73, רחל  
ג'רבי – מרגלית טוכשנידר; פ"ד ע' כרך י"ד, ע' 16, בעמ' 21, וכן דב"ע מב' 3-32, סמיר מאיר  
וקרול פרומובי – ארנולד ליבליך; פ"ד ע' כרך י"ד, ע' 258, בעמ' 262.

לענין פינוי צמצום, ראה דב"ע מג' 4-4, הסתדרות הכללית – מדינת ישראל; פ"ד ע' כרך י"ט,  
עמ' 152, וכן דב"ע תש"י 4-3, תדיelan בעמ' ואח' – הסתדרות הכללית; פ"ד ע' כרך כ"א, ע' 162,  
ופס"ד נספים בפרק 10.10.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", הדן בפתרונות והתקפות.

42 על השעה מהעובדת נסקציה משמעתית, ראה בעמ' 61 בפרק 10.1.6.1, הדן בחוזה העבודה  
(המשך העירה בעמ' הבא)

#### 12.5.1

3. חובת הוכחחה היא על ההגזהת.  
 4. במקורה של חילוקי דעת בין הצדדים ביחס לעצם האשמה או חומרת העונש יזעב העניין לדין בפני ועדת פריטית שתורכט משני נציגי המושיק ושני נציגי הסתדרות.<sup>43</sup>

חובת הוכחחה  
ועדה פריטית

- בורות  
איוני
- לא הגיעו הועידה הפריטית להחלטה מה אחד תוך 8 ימים מТАרייך הקמתה, יועבר העניין לבורות בהתאם להוראות סעיף י"ט להלן.<sup>44</sup>
5. יזכה העובד מכל אשמה, יותזר לעובודה וישולם לו שכרו המלא, מבלי לנכות משכו בעבור ימי בטלה, ופסק הדין מזכה יפורסם ע"י המושיק הציבור העובדים.

#### ו". פיצויי פיטורי

1. בהתאם לחוק פיצויי פיטורי, התשכ"ג-1963 ובשעור הקבוע בחוק זה.<sup>45</sup>
2. אם דמי הפיצויים שהופקו על ידי המושיק ב"ມבטחים", או בקרן מוכרת אחרת, ואשר הצלבו לזכותו של העובד עד ליום הפיטורי, אינם מכסים את שיעורי הפיצוי הנדרש לפי החוק, ישלים המושיק את דמי פיצויי הפיטורי, עד לשיעור לו זכאי העובד לפי החוק.

#### ו". ישוב חילוקי דעתות<sup>46</sup>

1. חילוקי דעתות אשר יתרורו בין הצדדים להסכם זה יושבו בדרך בורות זבל"א כל צד ימינה בورد מטעמו, תוך 15 ימים מיום שנדרש לעשות זאת על ידי הצד השני, במכtab שבו מודיע הצד הדורש על מינוי בורד מטעמו.
  2. בכל שלב של בורות ואף לפני תחילתה רשאים שני הבורים לפי שיקול דעתם למנות בורד מכיריע.
- הborרים חייבים למנות בורד מכיריע, אם יתעורר אולם חילוקי דעתות, תוך שמייעת הטענות, או בבואם להוציא את פסק הבורות.
3. לא מינה אחד הצדדים את הבורר מטעמו, תוך 15 ימים מיום שנדרש לכך על ידי הצד השני במכtab כנ"ל יועבר העניין לפסיקתו של בורר ייחיד, אשר יוסכם עליו בין הצדדים, מבין הבורים המוסכמים, שמונו ע"י לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים והסתדרות.

#### כ. אי הרעת תנאי

הסכם זה או אחד מסעיפיו לא יכולם להרעת התנאים המוחדים בשכר עובודה, בתנאי עבודה זו בתנאים סוציאליים הקיימים עד כה אצל המושיק.

ולראיה באנו על החתומות:

#### בשם המושיקים

(להלן הערה מעמ' קידם)

הaicnidividioali. הוראות בהסכם קיבוצי שענין ממשעה, הון חלק מהזוההaicnidividioali, ראה דב"ע ל/ה-33, פרץ יינשטיין – אל על; דב"ע כרך ח', עמ' 44, הון גם בסדרי הדיון המשמעתי, זכות העובד לשעון בפני עצמה פריטית. ראה פרק 10.1.5 בכרך א' בקובץ "משפט העבודה", הון במעמדם של עובד ועובד בתקופת הסכם קיבוצי.

43 על הועידה הפריטית, מעמדה וסמכויותיה, ראה פרק 10.1.5 בכרך א' בקובץ "משפט העבודה", הון במעמדם של העובד והעובד בתקופת הסכם קיבוצי. על כוות העובד לשעון בפני עצמה פריטית, ראה דב"ע ל/ה-33, פרץ יינשטיין – אל על (دب"ע כרך ח', עמ' 44) הון גם בסדרי הדיון המשמעתי, ראה פרק 10.1.5 הון במעמדם של עובד ועובד בתקופת הסכם קיבוצי.

44 טעין בורות בנסיבות קיבוצי תופס במישור האובליגטוררי, להבדיל מן הנורמטיבי, ראה דב"ע לט/ה-3, חב' ששת הכוכבים בעמ' – שבתאי פישLER; דב"ע כרך י"א, עמ' 169, המסכים את ההחלטה – וקטע ממנה בפרק 10.1.5 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", הון במעמדם של עובד ועובד בתקופת הסכם קיבוצי. כן ראה על ישוב סכסוכים, בחלק 10.2 – שם.

45 ראה החוק, התקנות לפיו והפסיקה בחלק 10.10 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", ראה סעיף 8 בפרק ט"ז לעיל, הון בפרישה בגין הפרישה המעניק פיצויי פיטורים והטבות, מעבר לקבוע בחוק.

**羸י חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957**

עמ'	סעיף עמי	סעיף ג' (בעהרה)	תוספת וותק	מראוי מקום	סעיף
א4					
5		1			הרישא והתחוללה
5		1			הוצאות משפחה
5		2			א. הגדרת מונחים
5		3			ה. תקופת נסיעון
8		4			ג. שעות עבודה ומשמעות
8		א4			ד. מסדרי ניכוי מסיסים
9		א4			ט. המשך ט"ו. פטורים וגילים
					ט'. תוספה יוקר

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957, אני מצווה כי הרישא תחולתן של הוראות הקיבוצי הכללי שבין האיגוד הארצי של מפעלי הנקיון והתחזוקה בישראל לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, האגף לאיגוד מקצועי שנחתם ביום ט"ז בטבת תשל"ט (15 בינואר 1979) ונרשם בפנקס הסכמים הקיבוציים למספר 79/7006 כמפורט בתוספת, תורחב, וכי ההוראות האמוראות יחולו על כל העובדים בנקיון ומעבידיהם בישראל במפעלי הנקיון והתחזוקה<sup>2</sup>, למעט עובדים שתנאי עבודתם הוסדרו או יוסדרו בהסכמים קיבוציים ומעבידיהם, ולמעט עובדי חברות "המשקם" לתעסוקת קשישים ובעלי כושר גופני מוגבל בע"מ.

תוקפו של הסכם הקיבוצי הכללי בענף מפעלי הנקיון והתחזוקה<sup>3</sup> (להלן – הסכם), תאריך תוקף יוארך בשינויים הבאים:

### התוספת

#### הוראות המורחבות

##### א. מונחים בתוכן הסכם:

**עובד חדש** – עובד שלפי המוסכם בין לבין המעסיק שכרו משולם על תגדת מונחים בסיס של חדש או תקופה ארוכה מזו<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> מתוך ילקוט הפרטומים 2574 התש"ס, עמי 189, בתוקף מיום פרסום – 1.11.79. **תיקונים** עקיפים לצו זה הוכנסו בחסדרים הכלולים במסמך והם צוינו בהערות להלן. וראה לעניין צו הרחבה ופועל פרק 10.1.7 בקובץ משפט העבודה.

<sup>2</sup> וראה פסיקה לעניין תחולתו של צו זה, בפרק 10.1.7 לקובץ משפט העבודה.

<sup>3</sup> י"פ התשל"ח, עמי 980, ניתן להלן, כפי שתוקן שם; וראה י"פ 2715 התשמ"א, בדבר הכנסת מיינימים בפרק 991.3 לקובץ וכן תיקונים עקיפים נוספים כמפורט בהערות להלן.

<sup>4</sup> לעניין הגדרת עובד, וראה פרק 10.1.6 הדן ביחסו עובד ומעביד.

12.5.9

1

<b>העסק</b>	- המעסיק ואו בא כח, שהוסמך על ידי המעסיק.
<b> קופת חולמים</b>	- קופת-חולמים של הסטודיות העובדים הכלליות או קופת-חולמים אחרת.
<b>רופא</b>	- רופא קופת-חולמים כנ"ל.
<b>תעודת רפואי</b>	- תעודת רפואי כנ"ל.
<b>שכר יסוד</b>	- כפי שהוגדר והוסבר בהסכם הקיבוצי הכללי (בסיסי) מיום 21.8.75 שבין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל, להוציאו שעות נוספת, תוספת ותקון, תוספת משפחה, פרמיות, הענקות וכו'.
<b>שכר כולל</b>	- שכר יסוד בشرطו נוספת יoker המשתלמת לעובד בהתאם לנקבע בהסכם הקיבוצי מיום 13.2.76 שבין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל, להוציאו שעות נוספת, תוספת ותקון, תוספת משפחה, פרמיות, הענקות וכו'.
<b>חדש</b>	- תקופה של 12 חודשים, לפי הלוח האזרחי, כולל העדרויות חומיות כגון: מחלת, חופשה שנתית ושרותAMILIAIM.
<b> מבטחים</b>	- "מבטחים", מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ.

#### ה. תקופת נסיוון<sup>6</sup>

כל עובד המתקבל לעבודה נחשב כעובד בסיוון במשך ששת החודשים הראשונים מיום כניסה.

תקופת נסיוון

<sup>5</sup> שם מוגדר גם השכר המשולב, הגדרה שהוכנסה ע"כ בעקבות לצוים הענפים בהסכם תוספת היoker וצווי הורחב על פיהם בחלק 991.5 בקובץ, על פיהם משתלמת התוספת על השכר המשולב שהורחב בצו הורחבה שפורסם בי"פ 2208, התשל"ו, עמ' 1518 שהוגדר בהסכם הקיבוצי הכללי מיום 21.8.75.

<sup>6</sup> ראה לעניין תקופת הנסיוון ובבעות פרק 10.10.1 בקובץ "משפט העבודה". בעקבות ההסכם לעידוד הצמיחה והגברת התעסוקה במשך שנהם ביום 24.5.91, בו נקבע כי **תקופת תקפו תואריך תקופת הנסיוון לעובד חדש בסיוון ל-24 החדש לכל היותר, וזאת מבלתי פגוע בכל זכות אחרית עפ"י הוראות ההסכם הקיבוצי, ראה ההסכם בפרק 991.91 לקובץ, נחתם ההסכם הקיבוצי ביום 14.11.91 (מספרו 7078/91) בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים בשם הארגונים המאורגנים, לבין האגף לאיגוד מקצועי, על כל יחידותיו ושלוחותיו, הקובלן כי למורת האמור בהסכם הקיבוציים בין הצדדים ויחדיהם, בחסן נקבעה תקופת נסיוון קטרה מ-24 החדש,**

(המשך הערה בעמוד הבא)

12.5.9

2

חוות ההזדעה המוקדמת כנ"ל חלה גם על העובד המופטר.<sup>8</sup>

אחרי תקופת הנסיון ייחשב העובד כעובד קבוע ויהנה מכל הזכויות הנובעות קביעות בתום תקופת הנסיון מהסכום זה מיום כניסה לעבודה?

בתקופת הנסיון ישולמו כל התנאים הסוציאליים המתחייבים מהסכום זה.

#### ו. שעות עבודה<sup>10</sup>

1. שעות עבודותם של העובדים הם: 45 שעות.

בימי א' בה' בשבוע: 8 שעות ליום.

בימי ששי: 7 שעות בשכר של 8 שעות, ובתנאי שהעבודה تستיים שעה, לפחות, לפני כניסה השבת.

בימים שלפני פורים ובימים שלפני יום העצמאות: 7 שעות בשכר של 8 שעות, ובתנאי שהעבודה تستיים שעה איתת לפחות לפני צאת הכוכבים.

בערב שביעי של פסח, ראש השנה, סוכות, שמחת תורה: 6 שעות בשכר של 8 שעות, ובתנאי שהעבודה تستיים 3 שעות, לפחות, לפני כניסה החג.

בערב פסח ובערב יום הכיפורים: 5 שעות בשכר של 8 שעות ובתנאי שהעבודה تستיים 3 שעות, לפחות, לפני כניסה החג.

תקופת הנסיון של עובדים המתקבלים לעבודה בתקופה החל מיום 24.5.91 ועד 31.12.92 תהיה בת 24 חודשים. הוראות הסכם זה לא יחולו על הסכמים בהם נקבעה תקופת נסיון ארוכה יותר.

7 פסיקה לעניין פיטורים בתקופת נסיון, ראה פרק 10.10.1 בקובץ משפט העבודה.

8 בעין התודעה המוקדמת, ראה פרקים 10.10.4.1 – 10.10.4 בקובץ משפט העבודה, כן ראה סעיף 38 לתקנות העבודה הכללי בתעשייה, בפרק 992.1 בקובץ.

9 ראה לעניין קביעות בפרק 10.10.1 בקובץ משפט העבודה.

10 תוקן בהתאם להסכם המעביר ל-45 שעות עבודה ול-5 ימי עבודה בשבוע, בפרק 992.5 בקובץ, וצוי הרחבה על פי בפרק 992.5.9 – שם. חוק שעות עבודה ומנוחה, התש"י-א-1951, הותקנות לפיו והפסיקה, ניתנים בחלק 10.5 בקובץ "משפט העבודה".

ביחסים שנחתם ביום 1.4.97 (7022/97) – ראה בעראה 1 בפרק 12.5.1 לעיל נקבע כי שכיר המינימום לשעה הוא החלק ה-191 של שכיר המינימום היהודי דהיום 10.92 ש"ח לשעה נכון 1.12.96 וכפי שיעודן מעת לעת. החל מיום 1.7.97 יהיה שכיר המינימום לשעה החלק ה-186 של שכיר המינימום לחודש על פי הקבוע בחוק שכיר מינימום.

3. התשלום בעבור שעות נוספת נספota יהיה בהתאם לחוק<sup>11</sup>.

4. בעבור עבודה בשמירה לילה, בין השעות 22 ל-6 בבוקר, תשלום נוספת לפי החוק<sup>12</sup>.

### 3. סדרי עבודה ומשמעות<sup>13</sup>

(1) על העובד לבצע עבודהו לפי הסדר שקבע ע"י המUSIC ובמקום שקבע המUSIC.

סדרי עבודה  
משמעות

(2) אסור לעבוד לאחר העבודה, להיעדר מהעבודה, או לעזוב את העבודה לפני סיום שעות העבודהו, אלא נטילת רשות מאות המUSIC.

(3) אם האIOR, ההיינדרות או עזיבת העבודה כנ"ל לא היו נראים מראש, (כח עליון) על העובד להודיע להנהלה את הסיבה לכך, מיד עם בואו לעבודה. אם ההיינדרות נמשכה למשך מיום אחד, על העובד להודיע להנהלה על כך להנהלה בו ביום או, ככל המאוחר, למחרתנו, בעצמו או ע"י שליח.

(4) על האIOR, ההיינדרות או עזיבת העבודה כנ"ל ללא סיבה מספקת, בפעם הראשונה – יזהר העובד, בכתב, ע"י הנהלה.

(5) חוזר העובד עלכ"ן בפעם שנייה – יזהר שוב כנ"ל (4) ואחרי הפעם השלישייה רשאית הנהלה לפטרו ללא אזהרה נוספת.

(המשך לעמוד 4)

ראאה סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התש"י-1951 – בפרק 10.5 בקובץ משפט העבודה. לנין חישוב שעות עבודה, ראה סעיף 15 להסתכם המעביר ל-45 שעות עבודה שהורחב בצו הרחבה דלהן, ול-5 ימי עבודה בשבוע, בפרק 992.5 בקובץ, הנוסחה היא כלהלן:  
במסגרת שבוע עבודה בן 6 ימים. במסגרת 5 ימי עבודה בשבוע החישוב הוא לפי סעיף 15 להסתכם המעביר (פרק 992.5 בקובץ) כלהלן:

המשמעות החודשית

שעות רגילוג לחודש 195 x 4.333=195 x 9 x 5

הינו: 5 ימי עבודה בשבוע x 9 שעות ליום x 4.333 שבועות מומוצע בחודש = לערך של שעה רגילה. ערך השעות הנוספות כאמור לעיל יחשב על בסיס השעה הרגילה על פי הנוסחה כאמור. ראה צו הרחבה שפורסם בי"פ 3682, התש"ט, עמ' 3714, בו הורחבו הוראות סעיפים 11 ו-15 להסתכם המעביר, הנitin בפרק 992.5, בדבר הפחתת שעות העבודה השבועית וחישוב ערך שעות העבודה, שהחיל סעיפים אלה על כל העובדים והמעבידים, למעט עובדים בஸירה חיליקת ומעבידיהם.

ראאה הערתה 10 בעמ' קדום.

על חובת המשמעות וחובות אחרים המוטלים על העובד, ראה בפרק 10.1.6.1 בקובץ משפט העבודה.

(6) על זכויות לפצויים של עובד אשר פוטר לפי סעיף זה (5) יתקיים דין, בכל מקרה ומקורה בין שני הצדדים.<sup>14</sup>

#### ה. השכר<sup>15</sup>

(1) במשרדים: שכר חדש – 3,016 ל"י. שכר יומי – 116 ל"י.

להלן

(2) בבתי חולים: במרפאות ובמעבדות רפואיות וכן גם בדירות מגורים, בהן עבודות הנקיון מבוצעת באמצעות קבלנים, תחול תוספת של 10% על המחרירים הנקובים לגבי נקיי משרדים.

(3) עבודות מיוחדות: עבור עבודות מיוחדות בנקיון, אחרי שיפוץ או צביעה או סיוד לבניין וכן גם עבור עבודה לא רצופה (יום עבודה מופצל, בהפסקה של שעתיים לפחות) לפי דרישת המUSIC – תשלום תוספת בשיעור של 10% לשכר הרגיל.

(4) לא יפחית שכרו של עובד חלקו משכר 3 שעות.

#### ט. תוספת יוקר

על השכר המשולב ת透טפנה תוספת יוקר החל מ-1 באפריל 1979.<sup>16</sup>

תוספת יוקר

#### ? תוספת וותק

(1) החל מהשנה השנייה לעובdotno אצל המUSIC, תשלום לעובד תוספת וותק, תוספת וותק בשעותים כללהן ליום ולהזדש:

בל"י ליום	בל"י לחודש	
2.20	57.20	5 שנים ראשונות
2.77	72.02	10 שנים נוספות
2.29	57.20	5 שנים נוספות

(2) העובדים אצל הקבלן, שהועברו מhabiן קודם, במקום העבודה זה, זכאים לתשלום תוספת וותק ולכל שאר הזכיות הנובעות מותק, חופשה והבראה – לפי <sup>14</sup> שנות עבודתם במקום אצל הקבלנים הקודמים, להוציא פצויי על שלילת פיצויים או הפחותתם, ראה פרק 10.10.3 בקובץ משפט העבודה.

<sup>15</sup> התעריף מתעדכן בעקבות שינוי בתוספת היוקר ובנסיבות השכר ברמה הארץית, ראה צוויו ההרחבה בנסיבות אלה בפרק 991 בקובץ.

<sup>16</sup> הגדרת השכר המשולב הוכנסה בעקבותינו לצוים הענפים בהסכם תוספת היוקר וצוויו החרחב על פייהם בפרק 991.5 בקובץ, על פייהם משתלמת התוספת על השכר המשולב שהורחב בצו ההרחבה שפורסם בי"פ 2208, התשל"ו, עמ' 1518, ראה בחרה 4 לעיל.

12.5.9

א4

(המשך בעמוד 5)

<sup>17</sup> הוראה זו יושמה בעד"מ 1011/04, עד"מ 1014/04, א. דינמיקה שירותים (1990) בע"מ – וורונין ואוי; ניתן ביום 21.8.05 בבייה"ד הארץ, ופורסם באתר האינטרנט של הנהלת בתי המשפט,izi.www.court.gov.il. פסק דין זה אויך בהסכמה בע"ע 324/05, אציגיב – עמישב שירותים בע"מ; ניתן ביום 27.3.06, ופורסם באתר האינטרנט הכל"ל. ראה בהקשר זה בפרק 10.10.2 לקובץ משפט העברדה, העוסק בהתפטרות שדיינה פיטורים, תחת הכותרת "חלופי מעבידים וסיום העסקה על ידי מעביד נוון שירותים אשר הפסיד מכוז". כן ראה לעניין זכויות עובדים בעת החלופי מעבידים, פסיקה בפרק 10.1.5 ר' 10.1.6.1 לקובץ משפט העבודה.

לעובד שאשתנו אינה עובדת וכן גם לאשה, אם ליד עד לגיל 14, שהיא מוסיפה משנה המפרנסת היחידה של המשפחה, תשלום תוספת משפחה בשיעור של 40 אליו ליום עבודה, שכרכולל, לעובד בשכר יומי ו-10 ל"י לחודש, שכר כולל, לעובד במשכורת חודשית.

#### הוצאות נסיעה

המעסיק ישלם החזר הוצאות נסיעה לעובדה וממנה לפי התעריפים המקובלים הוצאות נסיעה בתחרורה ציבורית<sup>17</sup>.

#### "א. חשבו המשכורת

עם תשלום השכר חייב המעסיק לתת לכל עובד תלווש משכורת, עם פרוטות מלא תלוש משכורת של כל רכיבי השכר והחכויים<sup>18</sup>.

#### "ב. תנאים סוציאליים

(1) **תשלום ל"מבטיח"**: לשם הבטחת התנאים הסוציאליים המקובלים, על הפרשות וכיוכו המעסיק לשלם, מיידי חודש בחודשו ל"מבטיח"<sup>19</sup>, או לפחות מוכרת אחרת –

16 התעריף מתעדכן בעקבות שינוי בתוספת היוקר ובתוספות השכר ברמה הארץית, ראה צוויו הרחבה בנושאים אלה חלק 199 לחלק ג' בקובץ.

17 ראה ההסכם בדבר השתפות בהוצאות נסעה וצוויו הרחבה על פיהם בפרק 6.6 לכרך ג' בקובץ לעיל כפי שהורחבו

וראה לעניין שכר כולל הוצאות נסעה בדב"ע תש-7-ג, אלקיים הדי – אוריינט קולור תעשיות צילום (1986) בעמ'; פ"ד"ע כרך ג' עמ' 45, בו נסקק כי אין בהכללת "צמי הנסעה" בשכר הכלול כדי לפגוע באזויות העובד מכוח צו הרחבה על ההסכם הקיבוצי הכללי שבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים להסתדרות הכללית (עמ' 48).

סכום דמי הנסעה שלו זכאי כל עובד בהסכם קיבוצי ובצו הרחבה, הוא מסוג הזכיות שאין ניתנות לו יותר עלי-פי שימושים 20 ו-100 לרוק ההסכם קיבוצים, התשי"ז-1957. לבו, כאשר ישعلاה בסכם שהוא צוארי לו מכוח ההסכם האמור או מכוח צו הרחבה, על המעבד להעלות את "שכרו הכלול" של העובד בשיעור גובה ההעלאה בדמי הנסעה (עמ' 48).

שעה שמותר להסכם עם עובד מהתקבל לעובודה על "שכר כולם", הכלול בתוכו הוצאות נסעה אך יש לעדכו את שכר אשר עלים תערify הנסעה, היה על העובד להוכיח כי לא כך נגנה עמו החברה. שלאורחות את הטעון הוכחתי, אין הוא ראוי להפרשים בשכחו הכלול בגין העלאת הוצאות נסעה אם אכן אלה לא שלמו לו (עמ' 48).

תשלום דמי נסעה נמלה עם הזכיות הנלוות שיש שלמן מדי חודש, בהתאם לתשלומים, אשר הציגו עלי-ידי העובד בפועל בתקופות עובודתו. שעה שמודובר בזכות נלוות שיש שלמה מדי חודש בחודשי, והא מורות החיר הוצאות, קיימת זכות לפדיוןה גם לאחר יתוק יסחי העבודה דב"ע נא-134-3, יעקב סלוצקי – ימ. טוקטלי ובנו בעמ'; פ"ד"ע כרך ג' עמ' 293 בעמ' 294.

וראה דב"ע נא-3-ג, יוסי עזר – אי.אר.די. בעמ'; פ"ד"ע כרך ג' עמ' 372.

וראה לעניין זה סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התקנות לפיו והפסיקה, בפרק 10.3 לכרך א' בקובץ משפט העבודה.

19 שיעור הਪשרות והיכויים נקבעו עפ"י צוויו הרחבה הניתנים בפרק 11.10.2.9 לכרך ג' בקובץ משפט העבודה החלים על כלל עיפוי התעשייה והמלאכה, והמחיבים הפרשיות וניכויים לפנסיה, שהינה קופת גמל מוכרת. הקופת לא הוגדרו. ראה בסעיף 8 להסדר הכלול במשפט, בפרק 88/90 – 88-99 לכרך ג' בקובץ.

בדב"ע נב-40-3 רחל פידידה ואחר – סטיב וייז ואחר (לא פורסם) קבע בה"ד כי "בנסיבות המהלים" אין בא במקומות הביטוח בקרו הפנסיון; אולם קבוע כי העובדה שביטוח המהלים אינו בא במקומות הסדר פסויוני אין פרוש שהעובד זכאי לשניתם, וראת ההוראות שקבע בה"ד בנושא בפרק 11.01 לכרך ג' בקובץ משפט העבודה.

מהגדרת קופת גמל בחוק הגנת השכר עליה כי קופת פנסיה חייבת לקבל מכח צו הרחבה, בשונה מהוביל על פי רוזה עבודה, הדורשת הסכמת קופת המגמל, דב"ע נא-3-2, צח – דוח בעמ'; פ"ד"ע כרך ג'ב, עמ' 462.

אחוֹזָם מהשכר הכלול של העובד לפי הפירוט דלהלן: דמי מחלת - 2.5%;  
תגמולים ופנסיה - 6% ו- 8.3% - פיצויים.

כל הכספיים הנ"ל יועברו מיידי חדש בחדרו לסניף "مبرטחים" במקום העבודה,  
או לקרכן מוכרת אחרת, עם העתק להסתדרות עפ"י דרישתה.

(2) המשיק ישלם לעובדים שכר بعد 10 ימי חג בשנה, הוראה זו תחול על  
עובדים שעבדו ביום הסמוך לחג, לפניו ואחריו, או שלא עבדו כך מחמת סיבת  
מוסצת ומוסכמת. ימי החג הם: 2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, חג הסוכות,  
שמיני עצרת (שמחת תורה), 2 ימי פסח, חג השבעות, يوم העצמאות וה-  
במאין.

## (המשך העזרה המהעמ' הקודום)

הוראה על כוונה למתן צו הרוחבה של ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר הנגаг פנסיה מקיפה  
בתעשייה, פורסמה ב"פ 3498, התשמ"ה, עלי 268. ראה ההסכם בדבר המuber לפנסיה מקיפה  
פרק 11.10.01 לכרך ג' בקובץ משפט העבודה, ותקנות מבטחים פרק 10.1.1 – שם.

הסכם פנסית היסוד וצווי הרוחבה על פיו ניתנים בפרק 10.11 לכרך ג' בקובץ משפט העבודה.  
 הפרשת המשיק לקרכן הפנסיה – סוד הוגדלנה, החל מיום 1.8.89, ל- 6%, והניכוי מהעובד ל- 5.5%  
נקבעו בסעיף 8(2) להסדר הכלול במסך לשנים 88/90 בפרק 991 לכרך ג' בקובץ, שהורחב בצו  
הרוחבה שפורסם ב"פ 3672, התשמ"ט, עלי 3411.

הגדלת הפרשת המשיק לקרכן הפנסיה המוקיפה, ל- 12%, החל מיום 1.8.88 נקבעה בסעיף 8(a)  
להסדר הכלול במסך, ראה בפרק 991-88/90 לכרך ג' בקובץ. הגדלה שהורחבה בצו הרוחבה  
פורסמה ב"פ 3596, התשמ"ט, עלי 367, על כל העובדים המבוטחים בקרן פנסיה מקיפה  
ומעבדיהם. בהסדר האמור הוגלו גם הניכויים משכר העובד ל- 5.5%, פרט להפקות ל"קרן"  
אחרת ראה לעיל.

פסיקה לעניין מהותו של התשלומים לקופת גמל ניתנת בפרק 11.01 לכרך ג' בקובץ "משפט  
העובד" בו ראה דברע' תש"ג-66-3, שקריאת נאצר – צבי רחמים; פד"ע כרך כ"ב, עלי 13 בו  
נפסק כי מעצם מהותו של התשלומים לקופת גמל ברור כי יש לשומו לידי הקופה ולא לידי העובד  
על מנת יעשה בו כראינו (עמ' 15).

העובד אינו חסר אונים נגד מעבדיו המזונית את חובותיו כלפי קרן המגלאות, והוא רשאי  
لتבוע את המעבד בחייב בכל חודש לקופת הגמל (עמ' 15).  
משהפר המעבד את חוזה העבודה, ולא העביר את הניכויים הנדרשים לקופת הגמל, עומדת  
פני העובד האפשרות לטעון ביצוע עלי-ידי אכיפת התשלומים לקופת הגמל או לטעון  
פייצויים על הפרת החוזה. אם זאת, לא נפסק כי יש לשולם גמלה מהוונת אלא את הסכום המוכחה  
שהיה על המעבד לשלים לקופת הגמל (עמ' 15).

בשל חישבותו של נושא הממשלה לעובד ולשאירו והנשיאה ההדידית בנטול הביטוח הפנסיוני, יש  
להקפיד ולפקח על קיומם הרווחתו של צו הרוחבה המחייב מעבד לבטח את עת עובדיו בקרון ביתו.  
דרך המלך באכיפת צו הרוחבה היא הגשת תעבורה בידי העובד לשם העברת התשלומים לקופת  
גמל בידי המעבד. עבד היודע כי מעבדיו אינו מעביר בעבורו תשלומים שוטפים לקופת גמל,  
ואינו נוקט בכלל צעד נגד זאת, מתristol בכך ביחסים בכוניותו, והוא מזכה לקבל בסוף תקופת  
עבדותו, לפחות, פייצוי חד-פעמי במקומות כוכווניות הפנסיוניות. לפיכך בבואה ביתה-הדי לפסוק  
בתביעה לתשלומים פיצויי ממעביד עקב אייה-העברה תשלומים שוטפים לקופת גמל, עליו לברר  
תחילתה אם ניתן ללכט בדף המלן, ולשלם את חוב התשלומים לקופת הגמל. רק אם מתרorre  
כי הדריך אמרורה אינה ישימה, יוארה בפנוי בת-הדין ההוחכות הנדרשות על נזק שגרם לעבד  
עקב אייה-העברה תשלומים שוטפים לקופת גמל, לא הובאו הוכחות כאמור, לא יהיה העובד  
זכאי לפיצוי (עמ' 16).

ראה תקנות מבטחים בדבר תשלומים דמי מחלת ניתנות בפרק 10.17, בכרך ב' בקובץ "משפט  
העובד", וראה חוק דמי מחלת, התשיי- 76, התקנות לפיו והפיקחה בפרק 10.17 – שם.  
הראות חוק דמי מחלת אין חלות על עובד שלא נטען תשלומים לתקופת מחלת החסיד לנכבי  
בהתוסם קיבוצי, שעה שההסכם הקיבוצי כולל, לעניין אותו חוק, אף צו הרוחבה, דב"ע נב-3-  
רח פדייה ואח' – סטיבר ייז' ואה' (טרם פורסם). שם נפסק גם כי תקנו דמי מחלת לא הוציאן,  
אד יש להתייחס אליו כאל "ידיעת הדינין", בדומה לתקנות קרן פנסיה (ראה דב"ע לה-29/  
פוטוקר-שטין – אגד בע"מ; פד"ע כרך ג', עלי 288, וכן ע"א 83/11, מדינת ישראל נ. סעید;  
פד"י כרך מג (3) עלי 77) וזאת מסווג שפורסמו בין היתר בקובץ זה.

וראה חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951, בפרק 10.5 שם נקבע ימי החג לדתות השונות  
ודי יום הבחינות לנכשת.

## 12.5.9

(3) העובד זכאי לתנאים סוציאליים עפ"י שעות עבודהו, ולפחות 3 שעות, גם אם שעור בתנאים הסוציאליים  
עובד פחות מזה.

(4) מס מקביל למוסד לביטוח לאומי, בהתאם לחוק.<sup>22</sup>

(5) תאונות בעבודה – כל העובדים יבוטחו בפני התאונות בעבודה, בהתאם לחוק.<sup>23</sup> תאונות בעבודה

(6) חופשת לידה – בהתאם לחוק.<sup>24</sup>

(7) חופשה שנתית – תינתן ע"י הממשק כלהלן:<sup>25</sup>

1. כל עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום.
2. מכסת החופשה תהיה כמפורט להלן בטור א'. לגבי העובדים שעברו לשבעה עבודות בן חמישה ימים תהייה המכסה כאמור בטור ב':<sup>25</sup>

**מי העבודה בעועל נယער ליום פנו'**

טור א'	טור ב'
12 ימי עבודה	10 ימי עבודה
13 ימי עבודה	11 ימי עבודה
14 ימי עבודה	12 ימי עבודה
15 ימי עבודה	17 ימי עבודה
16 ימי עבודה	26 ימי עבודה
17 ימי עבודה	23 ימי עבודה

(8) הבראה – כל עובד יהיה זכאי לקצובת הבראה בהתאם להוראות סעיף 6 של הבראה הסכם המסגרת מיום 13.2.76 שנחתם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות<sup>26</sup> כלהלן:

בעבור השנה הראונה ועד השנה השלישית לעובדה בעועל	- 5 ימי הבראה
בעבור השנה האחת-עשרה ועד השנה החמש-עשרה לעובדה בעועל	- 7 ימי הבראה
בעבור השנה השש-עשרה ועד השנה התשע-עשרה לעובדה בעועל	- 8 ימי הבראה
בעבור השנה העשרים ואילך	- 9 ימי הבראה
מחיר يوم הבראה יהיה בהתאם לתעריף שייקבע מדי פעם בהסכם מסגרת <sup>27</sup> .	- 10 ימי הבראה

22 מתוקן מכוח הוראות חוק מס מקביל, התשל"ג-1973, לפיו מshallם המס המקביל למוסד לביטוח לאומי סעיף 4 לחוק מס מקביל, פרק 10.16 לכרך ב' בקובץ "משפט העבודה".

23 ראה תקנות מבטחים בדבר דמי פגיעה (להלן) בפרק 10.17.1 לכרך ב' בקובץ "משפט העבודה". הפרק בדבר דמי פגעה בעובדה בחוק הביטוחלאומי ישולב בפרק 10.17.2 שם.

24 ראה חוק עבודות נשים, התקנות על פיו והפסיקה בחלק 10.7 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", הדן גם בחופשת אימוץ. וואה – שם תקונים 10 ו-11 לחוק בדבר חובת הפרשה לפנסיה ולקרון השתלמות בתקופת חופשת הלידה. לעניין ביטוח אמהות וקצתה לשמרית חריוון, ראה בפרק 10.7.9 – שם.

25 בסעיף 6 לנוספת לצו תשל"ז, קבעה כי מכסת החופשה תהיה בהתאם לחוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951, התקנות לפיו והפסיקה בחלק 10.6 לכרך א' בקובץ משפט העבודה.

מכסות החופשה המפורטת כאן נקבעו בסעיף 8 להסכם קיבוצי כללีย בדף המuber ל-45 שעות בעובדה ול-5 ימי עבודה בשבעו (מספרו בפנקס ההסכם הקיבוציים 7037/88), המובה להלן בפרק 992.5, הקובע כי אם במסכם אחר החל על העובד היה העובד זכאי ליותר ימי חופשה יותראמו כי החופשה למתכונות החדרה. היחסם הרוחב, בצו הרחבה שורותם ב'יפ' 3799, התשי"ו, עמ' 3858 בפרק מיום 1.1.91, וכן למן בפרק 992.5.9, למעט טעיפים 1 ו-15 שהורבו בצו הרחבה בדף הפחתת שיעוט העבודה השבועית, שורותם ב'יפ' 3682, התשמ"ט, עמ' 3714, בפרק מיום 6.8.89, על כל העובדים והმעבידים למעט עובדים לקליטת ומעבידיהם.

26 ראה החסדר הכללי בדבר וובה קצובת הבראה, צוויי הרחבה על פיו בפרק 991.7 לכרך א' לקובץ וסעיף 1 להחלטת ועדת המיעקב בישיבתה מיום 28.2.91 (7012/91) הקובעת כי מובהר (חמשה העשרה בעמ' הבא)

- (4) חופשת נישואין – עובד, לאחר תקופת הנסיוון, זכאי לחופשת נישואין של שלושה ימים,بعث נישואינו ולריגל נישואינו על חשבון המעסק.
- (5) **ימי אבל** – כל עובד קבוע זכאי להיעדר מהעבודה ביום אבלו – "שבועה" – בהתאם לדיני ישראל, במות עליו קרוב משפחה, מביל לנקות משכרו או מוחופשתו. לצורך סעיף זה, קרובי משפחת הנפטר הם: הורים, אשה, בעל, בן, בת, אח ואחות.

**(6) בגדי עבודה – כל העובדים זכאים לבגדי עבודה כללה:**

בגדי עבודה	בוגדי עבודה מ-4 שעות ומעלה ליום
1 חולוק לנשים, לשנה	2 חולוקים לנשים, לשנה
1 מטפלת ראש לאש נשים, לשנה	1 מטפלת ראש לנשים, לשנה
1 זוג מכנסיים לגברים, לשנה	2 זוגות מכנסיים לגברים, לשנה
1 זוג געלים, לשנתיים	2 זוגות געלים, לשנה
1 זוג מגפיים ל-4 שנים לעובדים בקביעות ברטיבות מיוחדת.	1 זוג מגפיים לשנתיים, לעובדים בקביעות ברטיבות מיוחדת.
1 זוג כפפות לשימוש בכימיקלים	1 זוג כפפות לשימוש בכימיקלים

הנעלאים תהיינה בהתאם לדרישות משרד העבודה והרווחה. בגדי העבודה הם רכשו של המעסק. אין העובד רשאי להשתמש בהם מוחוץ לשעות עבודתו ובסיום עבודתו חייב ה归וד להחזירם למעסק. המעסק רשאי לנocket משכר העובד את מחירם של בגדים ונעלאים, שהעובד לא החזירם בעת סיום עבודתו אצל המעסק.<sup>27</sup>

**"ז. ניכוי מסיים"**

בנסיבות העבודה יזכה המעסק מיד חודש בחודשו משכרים של העובדים המשתייכים לאיגוד המקצועי של ההסתדרות, (חברי הסתדרות העובדים הכללית, הסת' הפועל המזרחי והסת' פועלן אגדות ישראל) את המס האחד לפוי רשיונות לשכת המס, שתימסר למעסק ע"י ועד העובדים. כמו כן, יזכה המעסק מיד חודש בחודשו, דמי טיפול איגוד מקצועי מהעובדים הבלטי מאורגנים בשעור שנקבע בחוק<sup>28</sup>.

כספי הניכויים יועברו ע"י המעסק, מיד חודש בחודשו, לשכת המס של ההסתדרות.

מס אחיך  
ודמי טיפול  
ארגוני מקצוע

**ט"ו. פטורות רגלים<sup>29</sup>**

(1) פיטורים גיגיים של עובדים, לאחר תקופת הנסיוון, אפשריים רק מסיבה מסוימת ובהודעה מוקדמת של يوم אחד לכל חודש עבודה (מכסים מ-12 יומם) לעבוד.

סיבה ספציפית  
והודעה מוקדמת

**המץ' החערת מעם' הקודס**

בזה כי עובד יהיה זכאי לדמי הבראה כפי שנקבע בהסכם מיום 5.6.90 ללא תשלום המעו"מ מבלי שייהיה עליו להוציא או להוציאות כי שחה בבית הבראה או השתחן בכל צורת נופש אחר. למעשה מניעת ספק מובהר כי עובד שייציג קבלה יהיה מכיר בחוזר תשולם המעו"מ כאמור בהסכם, שהחובב בצווי החרחבה המפורטים בפרק 991.7 הנ"ל. וראה סעיף 6 לכו' החרחבה שפורסם ב"פ' 3928, התשנ"ג, עמ' 140, הינו בפרק 991.7 בכרך 'לקובץ הקובע' – א. עובד יהיה זכאי לדמי הבראה אף לאחר סיום של יחס' עובד מעבד, וזאת לגבי תקופת של עד שנתיים לפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את דמי הבראה עבור אותה תקופה. ב. אין באמור בסעיף קwon זה כדי לפגוע בזכותו של עובד לדמי הבראה בגין יציאה בפועל להבראה.

27

וראה לעניין קיזוז, בפרק 10.15.1 בכרך ב' בקובץ משפט העבודה.

28 ראה חוק הגנת השכר, התשכ"ח-1968, התקנות לפוי והפסיקה בפרק 10.3 בכרך א' בקובץ "משפט העבודה" וההערה לסעיף 25(א) שם.

לענין היציאות ראה סעיפים 3-6 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1956, בפרק 10.1 בכרך א' בקובץ "משפט העבודה".

29 ראה בנושא זה פרק 10.10.1 בכרך א' בקובץ משפט העבודה. הוראה בהסכם קיבוצי הקובעת (המץ' החערת עם' הבא)

12.5.9

חדעה מוקדמת כנ"ל חלה גם על עובד המתפטר מעובdotו<sup>30</sup>.  
(5) עובד שפותר מחמת צמצום בעבודה, זכותו קודמת לשוב לעבודה, במקרה של ניכוי צמצום  
קבלת עובדים, תוכן 6 chordim מיום הפיטורים<sup>31</sup>.

"ז. פיצויי פיטורים"  
(1) בהתאם לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 ובשעור הקבוע בחוק זה<sup>32</sup>. פיצויי פיטורים  
(2) המעסיק ישלים את דמי פיצויי הפיטורים עד לשיעור לו זכאי העובד על-פי החלמת פיטורים  
החוק, אולם דמי הפיצויים שהופקדו על ידי המעסיק ב"מבליחים" או בקשר למכרת  
אחרת ואשר הצברו לזכותו של העובד ליום פיטורי, אינם מכסים את שיעור  
הפיצוי הנדרש לפי החוק.<sup>33</sup>

**ישראל כץ**  
**שר העבודה והרווחה**

**כ"ז באול תשל"ט (19) בספטמבר 1979**

(המשך העונה מהע' הקודס)

כי עובד לא יפוטר אלא בהתקיים תנאים מסוימים, הוא מהזיהורות שבחסתם הקיבוצי  
בדבר סיום העבודה, בלשון סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים, התש"י-1957, ראה בפרק 10.1  
- שם, דהיינו חלק מהזיהורה העבודה האינדיידואלי, ראה בפרק 10.1.6.1 שם, הדן בנושא.  
לעין פיטורי נוער עובד בכל עניין העבודה נחתם ביום 3.9.67 (מספרו בפנקס ההסכם  
הקיבוציים 1242/67) הקובע:-

2. בכל הקשו לפיטורים עקב גזם בעבודה יפרדו בין פיטורי נוער עובד במפעל לבין פיטורי צמצום  
אתרים בו וدونו ככלאות משי הקבוצות בפרד.

3. בכל מקרה של פיטורים עקב גזם בעבודה במפעל או שדרכי המפעל יאפשרו זאת, לא  
מצשת הפיטורים  
עליהacha המפוזרים מקרב הנער העובד במפעל על אחד המפוזרים מקרב העובדים אחרים בו".  
החוות לשינוי על הגינות, על צדק וסדר מינהל תקין בכל הליך פיטורים, הינה חלק  
החוות לבצע חוות העבודה בתום לב, דבר"ע מס' 3-82/6, עירית ת"א-יפו, יישאל ארביב, פד"י כרך  
כרך י"ט, עמ' 291, אשר בגב"ץ 6/88, ישראל ארביב נ. בה"ד הארץ לעובדה ואחר; פד"י כרך  
מ"ב (4) ע"י 647. כן ראה בנושא זה פרק 10.10.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", הדן  
בפיטורים והתפטרות, פרק 10.10.4, שם - הדן בחודעה המוקדמת.

30 בעין החודעה המוקדמת, ראה פרק 10.10.4 לכרך י' בקובץ משפט העבודה, כן ראה סעיף 38  
لتகנות תעבודה הכלילית בתעשייה, בפרק 992.1 לכרך י' בקובץ הקבוע כי עבור שיתפות  
מעובdotו ללא מון הרודה מוקדמת, מתחייב מהזרות ההסכם הקיבוצי החל על המפעל,  
תעכוב הנהלה מגמר חשבונו סכום השווה לשער השגה מגע לו בעבר העבודה בתקופת  
הchodעה המוקדמת בה היה חייב, עד ליבורו בין הנהלה ונציגות העובדים, ראה סעיף 38

31 לעין פיטורי צמצום, ראה דבר"ע מס' 4-25, הסתדרות הכללית - מדינת ישראל; פד"י כרך י"ט,  
עמ' 152, וכן דבר"ע תש"י-4, תדיירן בע"מ ואחר' הסתדרות הכללית - מדינת ישראל; פד"י כרך י"א, עמ'  
162 ופס"ד נוספים בפרק 10.10.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", הדן בפיטורים והתפטרות.  
32 ראה חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1964 והפסיקת התקנות לפיו בפרק 10.10 לכרך א' בקובץ  
"משפט העבודה".

לענין גידלת שעור הפיצויים לעובד יומי ראה התקנות פיצויי פיטורים (שיעור פיצויי פיטורים  
לעובד בשכר), התשמ"ג-1982, בהערה לסעיף 2(ב) לפרק פיצויי פיטורים, בפרק 10.10 לכרך א'  
בקובץ "משפט העבודה" לפיו שיעור הפיצויים היא שכר חדש אחד לכל שנה לעבודה לפחות  
תקופת עבודה מיום 1.8.83.

33 כל עוד מפרשים לפנסיה יסוד בלבד, באשר פנסיה מקיפה כולל פיצויי פיטורים, ראה ההסכם  
בדבר הנהגת פנסיה מקיפה בתעשייה, בפרק 11.10.01, לכרך ג' בקובץ. הדגש הוא על הסכם  
קבוצי, להבזיל מהפרשות לרשות פיצויים בוגנים, או בקרןנות ביוטו, שאינו יוטרות את  
המעביד מהשלמת הסכום אם אין בו כדי לכטוט את סכום הפיצויים המגע לפני החוק. לענין  
 החוות הסכום למעביד, ראה סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים, בפרק 10.10 לכרך א' בקובץ משפט  
 לעבודה.

בדבר הפקדה וניתן פס"ד הצהרתי לפי רשות מטבחים" לשלם לעובד את הסכומים שהופקדו  
בעבורו שב... בגין, פיצויי פיטורים.

על מועד תשלום חיפויים, ראה סעיף 20 לחוק הגנת השכר בפרק 10.3 לכרך א' בקובץ משפט  
העבודה, וראה הפסיקת סמסוף אי המעביר רשיין להנתנת את תשלום הפיצויים בתנאי  
כלשהו. וראה לענין שורה וחודאת סילוק, דבר"ע לה/ה-375, 3, יוסף ברק - מכון היזוא הישראלי;  
פד"י כרך י' עמ' כ"א, ותמציתו בהערה לסעיף 29 לחוק, בפרק 10.10 לעיל.