



הסכם קיבוצי שנחתם ביום 11.1.2024_

בין : נשיאות המגזר העסקי, בשם הארגונים המפורטים מטה¹ 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: 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: וביום 20 נובמבר 2023 פורסמו תקנות מס רכוש וקרן פיצויים (תשלום פיצויים) (נזק מלחמה ונזק עקיף) (הוראת שעה), התשפ"ד-2023 (להלן: "התקנות"), שעניינן, בין היתר, פיצוי למעסיק שהנזק שנגרם לו הנו בשל תשלום שכר לעובדים באזור המיוחד, אשר נעדרו מעבודתם בשל המצב הביטחוני בתקופת הזכאות כהגדרתה להלן החל מיום 7.10.2023 ועד ליום 31.10.2023 (להלן: "תקופת הזכאות") כמפורט שם;

והואיל: וסוכם בין הצדדים על תשלום שכר בהתאם לתקנות, לעובדים עליהם חל הסכם זה, בשל התקופה שבה נעדרו ממקומות עבודתם במהלך תקופת הזכאות, כמפורט בהסכם זה;

והואיל: והצדדים מבקשים לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו בהסכם קיבוצי;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא

(1) המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

¹ רשימת הארגונים:

התאחדות האיכרים בישראל, התאחדות תעשייני 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.

(2) כותרות הסעיפים הינן לשם הנוחות בלבד ואין ללמוד מהן לעניין פרשנותו של ההסכם, הרחבתו או צמצומו.

(3) טיטוטות שהוחלפו בין הצדדים עובר להסכם זה, לא ישמשו לפרשנותו.

2. הגדרות

"**אדם עם מוגבלות**" – כהגדרתו בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998.

"**אזור מיוחד**" – כפי שהוגדר בתקנות.

"**הורה עצמאי**" – כהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.

"**הוראה של פיקוד העורף**" – אחד משני אלה:

(1) "**הוראה על סגירת מוסד חינוך**" – הוראה של פיקוד העורף על סגירת מוסד חינוך ברשות מקומית באזור מיוחד, שהתקבלה בנוגע לתקופת הזכאות; או החלטה של רשות מקומית בדבר סגירה מלאה או חלקית של מוסדות חינוך באזור מיוחד שהתקבלה בנוגע לתקופת הזכאות עקב הנחיות פיקוד העורף בימים בהם חלו הגבלות על קיום פעילות חינוכית בשטחה.

(2) "**הוראה על איסור התקהלות**" – הוראה של פיקוד העורף על איסור התקהלות באזור המיוחד שניתנה בתקופת הזכאות.

"**ילד**" – כהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.

"**מוסד חינוך**" – כהגדרתו בחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, התשס"ו-2006.

"**עובד המתגורר בישוב אשר פונה לפי החלטות הממשלה**" - כמשמעותו בתקנות.

"**תקופת הזכאות**" – התקופה שמיום 7.10.2023 ועד ליום 31.10.2023.

3. תקופת ההסכם

תקופת הסכם זה הינה מיום 7 אוקטובר 2023 ועד ליום 31 אוקטובר 2023.

4. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על כל העובדים המועסקים אצל מעסיקים החברים בנשיאות המגזר העסקי.

הסכם זה לא יחול על עובד שנקרא לשירות עבודה לפי חוק שירות עבודה בשעת חירום, התשכ"ז-1967 לגבי התקופה שאליה נקרא לשירות כאמור, אלא אם שוחרר כדין לפי החוק האמור לרבות אם שוחרר על ידי המעסיק ולגבי התקופה שלגביה שוחרר כאמור.

(להלן יכונה מי שהסכם זה חל עליהם: "העובדים").

5. התנאים לתשלום שכר לעובדים

מעסיק ישלם לעובד שכר כאמור בסעיף 8 להלן, על סעיפי המשנה שבו, ולרבות תנאים סוציאליים, בשל כל יום היעדרות של העובד מעבודתו בשל המצב הביטחוני בתקופת ההסכם, ובלבד שמתקיים לגבי העובד אחד התנאים המפורטים להלן:

(1) העובד מתגורר בישוב אשר פונה לפי החלטות הממשלה והוא נעדר מעבודתו בשל המצב הביטחוני בתקופה שמיום 7.10.2023 ועד ליום 31.10.2023 כולה או חלקה;

(2) העובד מועסק במוסד חינוך אשר באזור מיוחד והוא נעדר מעבודתו באחד או יותר מהימים בתקופת ההסכם עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך;

(3) העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה על ילדו, הנמצא עמו, עקב הוראה בדבר סגירת מוסד חינוך שבו לומד או שוהה הילד; או עקב הוראה בדבר סגירת מוסדות חינוך במקום מגוריו, המצוי באזור מיוחד, אף אם המוסד לא היה פעיל בתקופת הזכאות ובתנאי שבמועד היעדרותו של העובד מתקיימים לגביו שני תנאים מצטברים אלה:

(1) במועד היעדרותו של העובד ממקום עבודתו נמצא מוסד החינוך שנסגר באזור המיוחד.

(2) מתקיים לגבי העובד אחד מהתנאים הבאים, והוא הצהיר על כך בכתב:

(1) הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד;

(2) בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי - נבצר ממנו להשגיח על הילד;

על אף האמור לעיל, הוראות פסקה זו לא יחולו אם הייתה במקום העבודה של העובד או של בן זוגו מסגרת נאותה להשגחה על הילד בעת היעדרות העובד כאמור בפסקה זו.

(4) הוראות סעיף קטן 5(3) לעיל, יחולו לגבי עובד שהוא אומן, ובלבד שמתקיימים לגביו שני תנאים אלה במצטבר:

(1) מתקיימים לגביו כל התנאים המזכים הקבועים בסעיף קטן 5(ג) לעיל;

(2) הורה של הילד שהינו עובד או עובד עצמאי, לא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על הילד, ואם הורה של הילד אינו עובד או עובד עצמאי - נבצר ממנו להשגיח על הילד;

לעניין סעיף זה "אומן" - הורה במשפחה שאושרה בידי מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך, לשמש כמשפחת אומנה.

(5) העובד נעדר מעבודתו בהתאם להוראה בדבר איסור התקהלות;

(6) העובד הוא אדם עם מוגבלות אשר מקום מגוריו או מקום עבודתו באזור מיוחד, ומתקיימים לגביו שני אלה במצטבר:

(1) מוגבלותו ידועה למעסיק או שהמציא למעסיק אישור/תיעוד רפואי המעיד על מוגבלותו.

(2) מוגבלותו מונעת ממנו להגיע למקום העבודה או לשהות בו, משום שאינו יכול לפעול לפי הנחיות פיקוד העורף בתקופת ההסכם.

(7) העובד הוא קרוב של אדם עם מוגבלות אשר מתקיימים לגביו שלושת התנאים המצטברים האלה:

(1) המוגבלות של הקרוב של העובד ידועה למעסיק או שהעובד המציא למעסיק אישור/תיעוד רפואי על המוגבלות של קרובו.

(2) העובד נעדר מעבודתו לצורך השגחה או טיפול בקרוב כיוון שהמוגבלות אינה מאפשרת לקרוב שהוא אדם עם מוגבלות לפעול לפי הנחיות פיקוד העורף בתקופת ההסכם.

(3) העובד הצהיר בכתב על כך שהוא היחיד שנעדר מעבודתו לשם השגחה או טיפול בקרוב שהוא אדם עם מוגבלות, בימי ההיעדרות וכי בן זוגו של העובד הוא עובד או עובד עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה או טיפול בקרוב שהוא אדם עם מוגבלות, ואם בן הזוג אינו עובד או עובד עצמאי - נבצר ממנו לטפל או להשגיח על הקרוב שהוא אדם עם מוגבלות.

מוסכם כי ככל שתהיה מחלוקת בדבר הימצאותו או אי-הימצאותו של מוסד חינוך או מקום עבודה או מקום מגורים באזור המיוחד בתקופת ההסכם או בחלקה - יכריע בדבר פיקוד העורף.

מעסיק לעניין סעיף זה כולל גם מעסיק שהסכם זה חל עליו שהינו קבלן כוח אדם או קבלן שירותים, בהתאם למקום עבודתם בפועל של עובדיהם.

6. למען הסר ספק, לא ישולם שכר לפי הסכם זה בשל היעדרות של עובד בגין מחלה, תאונה, חופשה, מילואים. וכן, בשבת ובחג וביום שישי - למעט מי שעובד באופן רגיל בימים אלה. כמו כן, מובהר כי לעובד אשר עבד מהבית או מכל מקום אחר שאינו מקום עבודתו הרגיל ואשר קיבל מהמעסיק את שכרו עבור עבודתו זו, לא ישולם שכר לפי הסכם זה, ובכל מקרה, לא יהיה כפל זכאות בגין תקופת הזכאות.

7. על אף האמור לעיל, עובד אשר נוכח לו ימי חופשה ממכסת ימי החופשה לה הוא זכאי, בגין ימי היעדרותו בשל המצב הבטחוני הכלולים בתקופת ההסכם ושולמו דמי חופשה בעד ימים אלו, או חלק מהם לפי העניין, יהוו דמי החופשה את תמורת הימים בהם נעדר העובד

ממקום עבודתו בתקופת ההסכם, והימים אשר נוכו ממכסת ימי החופשה של העובד יכללו במכסת ימי החופשה העומדת לזכותו.

8. חישוב השכר

(1) השכר שישלם המעסיק לעובד בגין התקופה בה נעדר מעבודתו, בהתאם להוראות סעיף 5 בהסכם זה, יהיה "שכר העבודה היומי" ולא יותר מ"השכר המרבי". למען הסר ספק, השכר האמור הינו שכר רגיל ברוטו ללא תוספות, כגון: תשלומים חד פעמיים, מתנות לחגים, פרמיות לא קבועות, תשלומים שנתיים, שעות נוספות בפועל, תוספת משמרות, כוננויות, החזרי הוצאות וגילום מס בגינם וכיו"ב, אך כולל הפרשות סוציאליות בגינו לפי זכאות העובד.

(2) לעובד אשר לא עבד בחלק מיום העבודה, ישולם החלק היחסי של השכר, ובלבד שמספר השעות בהן לא עבד העובד גבוה משעה אחת. במקרה שבו מספר השעות בהן לא עבד העובד הוא לכל היותר שעה אחת ביום העבודה, העובד לא יהיה זכאי מכוח הסכם זה לכל תשלום בגין אותו יום עבודה.

(3) לעובד המועסק במשרה חלקית, ישולם החלק היחסי של השכר שיחסו לכלל השכר הוא כיחס מספר שעות העבודה הרגילות ביום של אותו עובד, לסך כל שעות העבודה במשרה מלאה.

(4) עובד אשר זכאי לתשלום שכר על פי הסכם זה, ושולמו לו תשלומים בגין ימי היעדרותו בשל המצב הביטחוני בגין תקופת ההסכם, על פי החלטת המעסיק, יבואו התשלומים שכבר שולמו לו כאמור, על חשבון תשלום השכר המתחייב לפי הסכם זה, ובכל מקרה לא יהיה כפל תשלום בגין אותו יום היעדרות.

(5) עובד, שהוצא לחופשה ללא תשלום (להלן: "חל"ת"), ואשר אלמלא הוצא לחל"ת היה זכאי לתשלום שכר על פי הסכם זה, ואשר פנה למעסיק לקבלת תשלום שכר לפי הסכם זה - ישולם לו שכר על פי הסכם זה, בגין אותה תקופה אך לא יותר מגובה השיפוי שיקבל המעסיק בגין אותו עובד עבור אותה תקופה. האמור בסעיף זה הינו בכפוף להסדרת ההתחשבות לגבי העובד בין המוסד לביטוח לאומי ורשות המיסים. לעניין סעיף זה:

"שכר העבודה היומי" – שכר יום עבודה של העובד אילו היה עובד באותה יממה באופן רגיל, ובלבד שהשכר שולם לו בידי המעסיק, אך לא יותר מהשכר המרבי, ובתנאי שבמשך החודשים יולי, אוגוסט, ספטמבר 2023 שילם המעסיק תשלומי חובה לפי כל דין בשל שכרו של העובד, ולגבי עובד שהתקבל לעבודה במהלך שלושת החודשים האמורים – בתנאי ששולמו כל תשלומי החובה מיום קבלתו לעבודה;

"השכר המרבי" – שכר השווה לשכר הממוצע למשרת שכיר (משרות של ישראלים), כפי שפרסמה הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, לאחרונה לפני קרות הנזק, כשהוא מוכפל בשניים וחצי ומחולק ב-22, ומעוגל לסכום הקרוב שהוא מכפלה של 10 שקלים חדשים, נכון לתקופת ההסכם – 1,510 ₪;

9. צו הרחבה ומועדי התשלום

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. התשלומים לפי הסכם זה יבוצעו לגבי כל תקופת ההסכם, לכל המאוחר במועד תשלום משכורת החודש העוקב לחודש בו יוצא צו הרחבה להסכם זה.

10. חובת המעסיק

חובת המעסיק לשלם לעובד את שכרו בהתאם להוראות סעיפים 5 ו-8(א) לעיל, תהיה בין אם הגיש המעסיק תביעה לפי התקנות ובין אם לאו.

11. יישוב חילוקי דעות

ועדת מעקב, בהרכב של יו"ר ועדת העבודה של נשיאות המגזר העסקי ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות, תעקוב אחר ביצועו של הסכם זה ותכריע בחילוקי דעות הנוגעים לו - החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

12. מיצוי תביעות

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

על אף האמור, הצדדים מסכימים כי יפעלו לחתימה על הסכם קיבוצי נוסף המעגן את זכאות העובדים לתשלום בגין העדרות בשל המצב הבטחוני, ככל שלאחר חתימת הסכם זה יפורסם חיקוק שיקבע פיצוי לעניין נזק עקיף לפי חוק מס רכוש וקרן פיצויים, התשכ"ה-1961, לתקופה נוספת, מעבר ליום 31.10.23.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות העובדים הכללית

נשיאות המגזר העסקי

החדשה