

צו הרחבה בענף העץ (נוער)¹

תוכן העניינים

עמ'	סעיף	עמ'	סעיף
5	4. פיטורי חניכים	1	1. תקופת נסיון
5	.5 פיטורי שוליות	2	2. שעות עבודה
5	.א5 פיטורי צמצום	2	3. שכר עבודה
6	6. פיצויי פיטורים ומענק גיוס מיוחד	4	3א. שכר מינימום
6	7. תנאים סוציאליים	5	3ב. המעבר למעמד חדשי

לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז - 1957, אני מצווה ^{הרישא} כי תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי שבין התאחדות בעלי מלאכה ותעשייה זעירה בישראל לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, ההסתדרות פועלי עץ, ההסתדרות הכללית של הנוער העובד והלומד העברי, שנחתם ביום י"ז בשבט תשל"ט (14 בפברואר 1979) ונרשם בפנקס ההסכמים הקיבוציים לפי מספר 7004/79 כמפורט בתוספת, תורחב, וכי ההוראות האמורות יחולו על כל העובדים והמעבידים בישראל למעט עובדים שתנאי עבודתם הוסדרו או יוסדרו בהסכמים קיבוציים ומעבידיהם.

^{הוצאה מתחילה}

תוספת

ההוראות המורחבות

1. תקופת נסיון

- א. שלושת החודשים הראשונים של עבודת החניך או השוליה במפעל ייחשבו לתקופת נסיון, המעביד רשאי להאריך את תקופת הנסיון של השוליה בלבד ב-3 חודשים נוספים.²
- ב. בתקופת הנסיון רשאי המעביד לפטר את החניך או השוליה בלי מתן סיבה; במשך החודש הראשון של תקופת הנסיון הרשות בידי לפטר את החניך או השוליה בלי הודעה מוקדמת; לאחר תקופה זו ועד חודשיים בהודעה מוקדמת של ארבעה ימים ולאחר חדשיים ועד תום תקופת הנסיון בהודעה מוקדמת של שבוע ימים.³

^{פיטורים בתקופת הנסיון והודעה מוקדמת}

- 1 מתוך י"פ 2567, עמ' 6. וראה **תיקונים עקיפים** לצו בהערות. **צו ההרחבה הקודם בענף פורסם** ביי"פ 1787, התשל"ב, עמ' 596 ותוקן ביי"פ 1931, התשל"ג, עמ' 1989.
- 2 ראה בנושא **תקופת הנסיון והקביעות** בפרק 10.1.6.1 בכרך א' לקובץ משפט העבודה, הדין בחוזה העבודה האינדיבידואלי.
- דב"ע 50/300-3, אבי ברה - מד"א; פד"ע כרך כ' עמ' 253, נפסק כי כאשר חל הסכם קיבוצי על יחסי עובד-מעביד, ואותו הסכם נדרש לשאלת "קביעות בעבודה", תקופת הנסיון בעבודה ריזונית" בעבודה - **יקבע ההסכם הקיבוצי אם פלוני חיה לעובד קבוע**. אם נקבע במפורש בהסכם כי בתום תקופת הנסיון יועבר העובד ממעמד של עובד בנסיון למעמד של "עובד קבוע", זכאי העובד ל"קביעות" בתום תקופת הנסיון. עם זאת, **רשאים המעביד והעובד להאריך את תקופת הנסיון**, אף אם נקבע בהסכם קיבוצי שתוענק לעובד קביעות בתוך תקופה מסוימת, שכן לעתים נעשה הדבר לטובת העובד, משום שבא במקום פיטורים (עמ' 256). וראה פסקי-הדין שאזכרו שם. כן ראה דב"ע מט/123-3 פנקס - ישקר בע"מ נהריה; פד"ע כרך כ"א, עמ' 343. וראה **לענין קיצור תקופת הנסיון** דב"ע מז/13-3, מדינת ישראל ואח' - יורם פז; פד"ע כרך י"ט עמ' 3.
- 3 בענין **תקופת הנסיון וקביעות**, ראה בפרק 10.1.6.1, לכרך א' בקובץ משפט העבודה, הדין בחוזה העבודה האינדיבידואלי.
- 4 **פיטורים בתקופת נסיון חייבים להיות בתום לב**, אולם אמות המידה לאי-ההתאמה שונות בתקופת הנסיון. בתקופה זו די בספק סביר, בתום לב, לאי-התאמת העובד לתפקידו, בעוד שכאשר הפך העובד לעובד קבוע, שומה על המעביד להוכיח את אי-ההתאמה ואת הסיבות שהביאו אותו להחלטתו דב"ע מט/123-3, בנימין פנקס - ישקר בע"מ נהריה; פד"ע כרך כ"א עמ' 344 בעמ' 348. וראה דב"ע תשנ"ד/21-4, ההסתדרות הכללית ואח' - תדיראן בע"מ; פד"ע כרך כ"ב, עמ' 173.