

הסכם קיבוצי

שנערך ונחתם ביום 3.11.2021

בין

ממשלת ישראל, בשם מדינת ישראל, המיוצגת על-ידי הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר קובי בר נתן, ו/או נציג שירות המדינה פרופ' רניאל הרשקוביץ ;

מרכז השלטון המקומי בישראל, בשם כל הרשויות המקומיות, למעט שלוש הערים הגדולות, המיוצג על-ידי מר חיים ביבס, יו"ר מרכז השלטון המקומי וראש עיריית מודיעי מכבים רעות, על-ידי מר שלמה דולברג, מנכ"ל מרכז השלטון המקומי ועל-ידי גב' חגית מגן, הממונה על הסכמי עבודה ושכר במרכז השלטון המקומי; שלוש הערים הגדולות (ירושלים, תל אביב וחיפה), המיוצגות על ידי מר אברהם פרץ, סמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל בעיריית תל אביב ;

מרכז המועצות האזוריות בשם המועצות האזוריות החברות בו, המיוצג על-ידי מר שי חג'ג' – ראש מועצה אזורית מרחבים, ויו"ר מרכז המועצות האזוריות ומר יצחק אשכנזי, מנכ"ל מרכז המועצות האזוריות; (להלן: "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 ;

והואיל : ועבודה מרחוק היא מגמה מתפתחת בשוק העבודה הגלובלי ובמשק הישראלי שהיקפה הולך ומתרחב, והצדדים מבקשים לגבש כללים להסדרת עבודה מרחוק, והכל כמפורט בהסכם ;

והואיל : והצדדים מסכימים כי לעבודה מרחוק עשויים להיות יתרונות ברמה המשקית המקרו-כלכלית, בתחומי החברה, התעסוקה, הגנת הסביבה, איוון בית- עבודה ופדיון העבודה, תוך ניצולן של טכנולוגיות חדשות ומתפתחות, וכי נכון לפעול לקביעת כללים מוסכמים להסדרת העבודה מרחוק ותנאיה במסגרת יחסי העבודה תוך שמירה, מחד גיסא, על סמכות המעסיקים להחליט על ביצוע עבודה מרחוק, לרבות מיקום, תדירות, היקף, ואופן העבודה מרחוק, ומאידך גיסא, על זכויות ורווחת העובדים, והכל בהתאם להוראות הדין ולאמור בהסכם זה ;

והואיל : והצדדים הגיעו להסכמות שאותן ברצונם לעגן בהסכם קיבוצי זה ;

י.ח.

ק.ח.

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. לשון זכר גם לשון נקבה במשמע ולשון יחיד גם לשון רבים במשמע, ולהפך; אלא אם כן נכתב במפורש אחרת בהסכם זה.
3. כותרות הסכם זה הן לנוחות ההתמצאות בלבד ולא ישמשו לפרשנותו של ההסכם.
4. הצדדים לא יעשו כל שימוש בטיטות הסכם זה או בתכתובת כלשהי שהוחלפה בינם במהלך המשא ומתן לחתימתו, לרבות לא לצורך פרשנותו או בכל הליך משפטי או מעין משפטי שהוא.

5. הגדרות

בהסכם זה תהיה למונחים הבאים המשמעות שלצידם:

"גוף מתוקצב" ו-"גוף נתמך" - כהגדרתם בסעיף 21 לחוק יסודות התקציב, תשמ"ה-1985 (להלן: "חוק יסודות התקציב");

"מתכונת העבודה מרחוק" - כללים שיקבע המעסיק, לפי שיקול דעתו, ולגבי מעסיק שהוא גוף מתוקצב או נתמך - בהתאם להוראות הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר (להלן: "הממונה על השכר"), לגבי מקום ואופן ביצוע עבודה מרחוק לרבות תדירותה, מועדיה, היקפה וקיומה או אי קיומה של אפשרות לבצע את העבודה גם שלא בעבודה מרחוק, או הכללים לקביעת כל אחד מאלה, בנוגע לעובד או סוג עובדים ובהתאם לאמור להלן:

(א) עבודה מרחוק יכולה להיקבע לאורך כל שבוע העבודה, או בימים בודדים - קבועים או משתנים, או בימי עבודה המשלבים עבודה מרחוק ועבודה המתבצעת במקום העבודה.

(ב) אם קיימת לעובד גם האפשרות לבצע את העבודה, בימים שנקבעו, שלא בעבודה מרחוק, לבחירתו ("מסלול 1") או שקיימת חובה על העובד לבצע את העבודה בימים שנקבעו במסגרת עבודה מרחוק בלבד ("מסלול 2").

(ג) מתכונת העבודה מרחוק תקבע בהתאם לדין. אין במתכונת העבודה מרחוק כדי לשנות את מסגרת שעות העבודה השבועיות הקבועה בהסכמים קיבוציים, הסדרים קיבוציים חד צדדיים או דו צדדיים, חוזי עבודה או נוהגים קיימים, המאושרים כדין.

(ד) כללים כאמור יכול שיכללו תחום שעות במסגרתו ניתן לבצע את שעות התקן לאורך יום עבודה מרחוק באופן גמיש, או שעות ליבה (בהן יידרש העובד לבצע חלק משעות התקן כאשר את שאר השעות יוכל לבצע באופן גמיש) או אישור לביצוע שעות נוספות (להלן: "שעות העבודה המוגדרות").

(ה) העובד יהיה זמין למעסיק ולמי מטעמו בשעות העבודה המוגדרות (כמוגדר לעובד) בימי עבודה מרחוק.

(ו) מעסיק יוכל להורות לעובד לעבוד שלא בעבודה מרחוק, ביום בו הוא אמור לעבוד מרחוק, במקרים המחייבים את הגעת העובד למקום העבודה הרגיל או למקום נדרש אחר. החלטה כאמור תעשה תוך הודעה מראש של 48 שעות לכל הפחות, אלא אם מדובר במצב שבו נדרש העובד להגיע למקום העבודה או מקום נדרש אחר, באופן דחוף, שלא מאפשר מתן הודעה כאמור, שאז תינתן הודעה מוקדם ככל שמאפשר המצב, ותוך התחשבות, ככל האפשר, באילוצי העובד.

(ז) למען הסר ספק מובהר כי אין בהחלטה של מעסיק לגבי עבודה מרחוק, כדי לשנות את הגדרת התפקיד של העובד.

(ח) למען הסר ספק מובהר כי המעסיק יכול לחלק את משימות העובד, בין היתר כך שמשמיות מסוימות המתאימות יותר לעבודה מרחוק יבוצעו בעת העבודה מרחוק בעוד אחרות יבוצעו בעת עבודה שלא בעבודה מרחוק.

"עבודה מרחוק" - עבודה ממקום שאינו חצרים של המעסיק או שיש למעסיק זכויות החזקה או שימוש בהם ואינו מקום שהעובד יוצא אליו במסגרת תפקידו לצורך ביצוע עבודתו הרגילה, אשר העובד קיבל אישור ממעסיקו לבצע ממנו את עבודתו, לרבות עבודה ממקום מגוריו של העובד.

"עובד קיים" - עובד אשר מועסק אצל מעסיק ערב חתימת הסכם זה.

למען הסר ספק מובהר כי עובד קיים אשר לאחר חתימת הסכם זה עבר לעבוד אצל מעסיק אחר, יחשב לעניין הסכם זה כעובד חדש אצל המעסיק האחר.

"עובד חדש" - עובד אשר יחל להיות מועסק אצל מעסיק ממועד חתימת הסכם זה.

מובהר כי עובד קיים אשר העסקתו תסתיים והוא ישוב להיות מועסק שוב אצל אותו מעסיק לאחר שחלפו מעל שישה חודשים ממועד סיום העסקתו- יחשב כעובד חדש לעניין הסכם זה. למען הסר ספק, עובד כאמור ששב להיות מועסק אצל אותו מעסיק בטרם חלפו שישה חודשים כאמור יחשב כעובד קיים לעניין הסכם זה.

6. תחולת ההסכם

6.1. הסכם זה יחול על כל עובד המועסק בשירות המעסיקים החתומים על הסכם זה אשר משכורתו מחושבת לפי הסכמים קיבוציים החלים לגבי דירוגים המיוצגים על ידי ההסתדרות (להלן: "עובד").

6.2. הסכם זה יחול גם על עובד, אשר מועסק בשירות מעסיק ציבורי אחר (שאינו חתום על הסכם זה) אשר יחתום על כתב ההצטרפות להסכם זה בנוסף שבנספח א' להסכם זה, בכפוף לאמור להלן:

(1) המעסיק ישלח הודעה בכתב ליו"ר האגף האיגוד מקצועי בהסתדרות בדבר חתימתו על כתב ההצטרפות. העתק מההודעה יישלח במקביל גם למייל שכתובתו Heskemim@histadrut.org.il.

(2) ההסכם יכנס לתוקף ממועד מתן ההודעה להסתדרות כאמור לעיל אלא אם ניתנה הודעה כאמור בסעיף (3) להלן.

ק.א.

א.א.

(3) יו"ר האגף לאיגוד מקצועי, יוכל להודיע, במקרים יוצאי דופן, בתוך 7 ימי עבודה ממועד מתן ההודעה כאמור, על התנגדות ההסתדרות להצטרפות המעסיק. במקרה כאמור ידונו הצדדים בטענות ההסתדרות ובמענה האפשרי אליהם, ולגבי מעסיק שהוא גוף מתוקצב או גוף נתמך כהגדרתם בחוק יסודות התקציב, בשיתוף הממונה על השכר, והצדדים יפעלו לפי ההחלטה האמורה.

7. תחילת הסכם והיקפו

- 7.1. הסכם זה יכנס לתוקף במועד חתימתו.
- 7.2. במצב מיוחד (כגון, מגפה או אירוע ביטחוני) בעקבותיו הוטלו מגבלות בדין או מכוחו, אשר מונעות מהעובד להגיע למקום העבודה או מונעות ממנו להמשיך במתכונת עבודתו הרגילה, או במקרה שבו נוצרה חסימת דרכי הגישה כתוצאה מאירוע טבע חריג באופן שלא מאפשר את ההגעה של העובד למקום העבודה- לא יחול הסכם זה.

8. החלטה בדבר עבודה מרחוק של עובד ובדבר מתכונת העבודה מרחוק, תהיה לפי שיקול דעתו של המעסיק, בהתחשב, בין היתר, בצורכי מקום העבודה, אופי ומאפייני התפקיד, שגרת העבודה, קיומו או אי קיומו של ציוד לעבודה מרחוק ומידת התאמתו של העובד לעבודה מרחוק, ובהתחשב בבקשות ובצרכי העובד (להלן: "עובד המועסק במתכונת עבודה מרחוק"), ומבלי לגרוע מהוראות הסכם זה.

החלטה כאמור יכולה להיות הן במקרה בו קיימת לעובד האפשרות לבצע את העבודה גם שלא בעבודה מרחוק ("מסלול 1"), והן במקרה בו לא קיימת לעובד האפשרות כאמור ("מסלול 2"), בהתאם למפורט בסעיף 8 זה להלן:

8.1. במקרה בו קיימת לעובד האפשרות לבצע את העבודה גם שלא בעבודה מרחוק ("מסלול 1"), יחול האמור להלן:

8.1.1. מוסכם כי העובד יוכל לבחור, בימים בהם הוחלט על ידי מעסיקו כי יעבוד בעבודה מרחוק, האם יעבוד בעבודה מרחוק או שלא בעבודה מרחוק.

8.1.2. למעסיק שיקול הדעת אם לספק, להתקין או לשאת בעלות ציוד לעבודה מרחוק, כדי לאפשר לעובד לעבוד בעבודה מרחוק. מובהר כי אין למעסיק תובה לספק, להתקין או לשאת בעלות הציוד כאמור.

8.2. במקרה בו קיימת לעובד האפשרות לבצע את העבודה בעבודה מרחוק בלבד ("מסלול 2") יחול האמור להלן:

8.2.1. עובד קיים

א. עובד קיים אשר מעסיקו החליט כי הוא יועסק במתכונת עבודה מרחוק, וטרם החל בעבודה מרחוק בפועל, יהיה רשאי להודיע למעסיקו, תוך 30 ימים ממועד החלטת המעסיק כאמור (וככל שהחלטה כאמור ניתנה לפני חתימת הסכם זה- תוך 30 ימים ממועד חתימת הסכם זה), כי הוא אינו מעוניין לעבוד בעבודה מרחוק.

פ.ח

א.ח

- ב. עובד קיים שהבהיר בכתב שאינו מעוניין לעבוד במתכונת של עבודה מרחוק, כאמור בסעיף קטן א' לעיל - לא יחויב בכך.
- ג. סירוב של עובד קיים לעבוד למתכונת עבודה מרחוק בפרק הזמן הקבוע בסעיף קטן א' לעיל לא יהווה עבירה משמעת או סירוב להוראת המעסיק.
- ד. עובד קיים אשר המשיך לעבוד במתכונת עבודה מרחוק, יהיה רשאי לפנות למעסיקו, לאחר התקופה הקבועה בסעיף קטן א' לעיל, בבקשה שלא לעבוד במתכונת עבודה מרחוק. הבקשה תבחן בהתאם לנסיבות.

8.2.2. עובד חדש

- א. הייתה עבודה מרחוק חלק מדרישותיו של המעסיק - יציין זאת המעסיק בעת קבלת עובד חדש לעבודה, וכן יפרט, ככל האפשר, את מתכונת העבודה מרחוק. פירוט כאמור יעשה במסגרת תווה העבודה או בהודעה לעובד או בכל דרך אחרת.
- ב. יובהר למען הסר ספק כי אין באמור בסעיף קטן א' לעיל, כדי לגרוע מזכותו של המעסיק, כאמור בסעיף 9.1 להלן, לשנות בכל עת את החלטתו בעניין עבודה מרחוק או בדבר מתכונת העבודה מרחוק של עובד חדש. הבהרה זו תצוין אף היא בעת קבלת עובד חדש לעבודה, כאמור בסעיף קטן א' לעיל.
- ג. במקרה בו מעסיק מעוניין לשנות, לאחר קליטת עובד חדש, את החלטתו לגבי עבודה מרחוק של עובד, ולהגדיל את מספר ימי העבודה שהעובד יועסק במתכונת עבודה מרחוק או לשנות את ימי העבודה מרחוק (ככל שנקבעו ימים קבועים על ידי המעסיק) - יחולו בעניינו של עובד זה ההוראות החלות בעניין עובד קיים כאמור בסעיף 8.2.1 לעיל.

8.2.3. ציוד ותשתית

- א. המעסיק יגדיר את הציוד הנדרש לעובד לצורך ביצוע עבודתו מרחוק (למשל: כיסא ושולחן, מחשב נייד, מסך מחשב, תוכנה לקיום שיחות ועידה, טלפון חכם, גישה לאינטרנט (תשתית וספק), אוזניות וכדומה) (להלן: "ציוד לעבודה מרחוק").
- ב. לעניין היקף וגובה החזר ההוצאה בגין עלות הציוד לעבודה מרחוק (כפי שהוגדר על ידי המעסיק כאמור בסעיף קטן א' לעיל) והתקנתו, יערך משא ומתן נפרד בין הצדדים, בטרם יועסקו עובדים לפי "מסלול 2" כאמור בסעיף 8.2 זה. ההסכמות בעניין זה יעוגנו בהסכם קיבוצי נפרד.
- ג. למעסיק זכות לקבוע את תנאי השימוש בציוד אותו סיפק, ככל שסיפק, עבור ביצוע עבודה מרחוק, ולהגביל את השימוש בו לצרכי עבודה בלבד.

9. כללי

- האמור בסעיף 9 זה יחול הן במקרה בו קיימת לעובד האפשרות לבצע את העבודה גם שלא בעבודה מרחוק ("מסלול 1"), והן במקרה בו לא קיימת לעובד האפשרות כאמור ("מסלול 2"):
- 9.1. למעסיק קיימת הזכות לשנות את החלטתו בעניין עבודה מרחוק או בדבר מתכונת העבודה מרחוק של עובד או קבוצת עובדים, ובכלל זה להחליט על ביטולה.

- 9.2. שינוי או ביטול של מתכונת העבודה מרחוק של עובד או קבוצת עובדים המועסקים במתכונת עבודה מרחוק, תהיה כפופה למתן הודעה של עד שבוע ימים (ככל שניתן) ולא פחות מ-72 שעות, לפני כניסתו לתוקף של ביטול.
- 9.3. עבודה מרחוק תחשב כנוכחות בעבודה כשמקום ביצועה הוא מקום ביצוע העבודה מרחוק, ובהתאם לאמור מוסכם ומובהר כי לא יחול שינוי בכללי התשלום של רכיבי השכר של עובד המועסק במתכונת של עבודה מרחוק בשל עצם העבודה שהוא עובד בעבודה מרחוק.
- 9.4. מובהר כי לעניין כללי התשלום של קצובת נסיעה- לא יראו בימים בהם עובד במתכונת עבודה מרחוק עובד מרחוק, כימים בהם יתמלא בעניינו התנאי לפיו "העובד זקוק לתחבורה כדי להגיע ממקום מגוריו למקום עבודתו".
- 9.5. על אף האמור בסעיף 9.3 לעיל, ככל שבמקום העבודה קיימים כללים לעניין קצובת אש"ל ולעניין אפשרות לדיווח שעות נסיעה בזמן יציאה בתפקיד- בימים בהם עובד מועסק בעבודה מרחוק, כללי הזכאות לרכיבים האמורים יחולו כך שמקום העבודה של העובד יהיה מקום העבודה הרגיל שאינו מקום העבודה מרחוק, כאשר לעניין דיווח שעות הנסיעה בזמן יציאה בתפקיד דיווח העובד בכל מקרה את זמן הנסיעה מהרגע שיצא ממקום העבודה מרחוק, וכן לגבי זמן הנסיעה חזרה.
- 9.6. מובהר כי אין בהסכם זה כדי לגרוע מהאפשרות של המעסיק לקבוע כללים שונים לעניין האפשרות לעבודה בשעות נוספות בדיווח או לביצוע כונוניות במתכונת עבודה מרחוק, מאשר במתכונת שאינה עבודה מרחוק. ואולם, לגבי עובד שיש לו אישור לבצע כונוניות - היקף הימים בהם יעבוד העובד בעבודה מרחוק יקבע כך שעדין יותר לעובד מספיק ימים בהם יוכל לבצע את הכונוניות.
- 9.7. למען הסר ספק אין בעבודה מרחוק כדי לשנות מזכות או חירות הקיימת לעובד בקשר להתאגדות ולהתארגנות או מזכויותיו הקשורות לחברותו בארגון עובדים, כגון הגנה, ייעוץ וייצוג ארגוני, פעילות ארגונית לרבות חברות בארגון עובדים ובוועד עובדים, לפי בחירתו.
- 9.8. על המעסיק להכשיר לעבודה מרחוק את העובדים שהוחלט לגביהם שיועסקו במתכונת של עבודה מרחוק ואת מנהליהם, בתדירות ובהיקף שייקבעו על ידי המעסיק לעניין זה, ובכלל זאת למסור להם מידע רלוונטי הדרוש לביצועה (לרבות בנוגע לאבטחת מידע).
- 9.9. עובד שהוחלט לגביו שיעבוד במתכונת עבודה מרחוק יהיה זכאי לקבל מידע או הדרכה סבירה מהגורם האחראי אצל המעסיק, בתדירות ובהיקף שייקבעו על ידי המעסיק לעניין זה, בנושאי בטיחות בעבודה מרחוק והתאמת סביבת העבודה לרגולציה הבטיחותית, ככל שקיימים נהלים בעניינים אלו אצל המעסיק.
- 9.10. המעסיק לא יפעיל אמצעי ניטור ופיקוח על עובד בעת עבודה מרחוק, אלא אם אמצעים אלה (או אמצעים בעלי אותה תכלית) מופעלים לפי כל דין בחצרי המעסיק.
- 9.11. השתתפות המעסיק בארוחות במקום העבודה
- 9.11.1. במקום עבודה בו חל הסדר של השתתפות המעסיק בהוצאות העובדים בגין ארוחות במקום העבודה, לפי הסכם או הסדר, המאושר כדין - יחול ההסדר הנהוג, לפי אותם תנאים וכללים, לרבות לעניין הדרישה לדיווח על ההוצאה (ככל שקיימת), לגבי עובד המועסק במתכונת עבודה מרחוק גם בימים בהם הוא עובד בעבודה מרחוק.

9.11.2. במקום עבודה בו חל הסדר של השתתפות המעסיק בהוצאות העובדים בגין ארוחות במקום העבודה, המאושר כדין, והעובד לא יכול לנצלו בשל העובדה שהוא עובד מרחוק- תינתן אפשרות לעובד לנצל את זכאותו להשתתפות בארוחות בגובה הסכסוד הישיר של המעסיק לגבי עובד שמממש את ההסדר שחל במקום העבודה, בכפוף למימוש בפועל ובהתאם לכללי דיווח שיקבעו לעניין זה במקום העבודה.

9.11.3. במקום עבודה בו לא חל הסדר השתתפות של המעסיק בהוצאות העובדים בגין ארוחות במקום העבודה- לא יהיו זכאים עובדים המועסקים במתכונת עבודה מרחוק להשתתפות במימון ארוחות בימים בהם יעבדו מרחוק.

10. הכרעה בחילוקי דעות

ועדת מעקב בהשתתפות הממונה על השכר ויו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות תמשיך לעקוב ולסייע בביצוע של הסכם זה ולהכריע בחילוקי הדעות הנוגעים לו.
החלטותיה של ועדת המעקב תהיינה סופיות ותחייבנה את הצדדים.

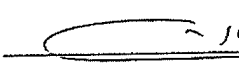
11. הוראת הבהרה

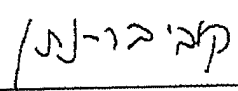
הסכם זה לא חל במצב בו מעסיק מחייב עובד קיים לעבוד בעבודה מרחוק ללא אפשרות לעבוד בעבודה שלא מרחוק, וזאת מבלי לקבל את הסכמת (לרבות אי התנגדות) אותו עובד.

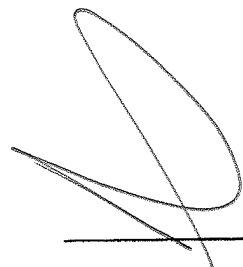
12. מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

12.1. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים ברמה הארצית וברמה המקומית, לגבי ההשלכות של עבודה מרחוק לגבי עובדים שיועסקו במתכונת עבודה מרחוק לפי הסכם זה.
12.2. ההסתדרות מתחייבת כי לא תנקוט נגד מי מהמעסיקים או יחידה מיחידותיהם, לרבות מעסיקים אשר יחתמו על כתב הצטרפות להסכם זה כאמור בסעיף 6 לעיל, באמצעי שביתה, מלאה או חלקית, או כל פגיעה מאורגנת אחרת בהליכי העבודה ובסדריה, לגבי ההשלכות של עבודה מרחוק לגבי עובדים שיועסקו במתכונת עבודה מרחוק לפי הסכם זה, הן ברמה הארצית והן ברמה המקומית.

ולראיה באו הצדדים על התחום:


הסתדרות העובדים הכללית החדשה


מדינת ישראל



ח/ת

מרכז השלטון המקומי

שלוש הערים הגדולות

מרכז המועצות האזוריות

ק.ח

ח.ח.