

## צו הרחבה בענף ההובלה

לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957<sup>1</sup>, אני מצווה כי תורחב תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי, שנחתם בין התאחדות מפעלי הובלה בישראל לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה – האגף לאיגוד מקצועי ביום ה' בטבת התשס"ו (5 בינואר 2006) שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים הוא 7003/2006, וכי ההוראות המורחבות שבתוספת לצו זה יחולו על כל המעבידים בעלי מפעלי הובלה ועובדיהם שתפקידם הקבוע הוא נהיגת רכב משא להובלת מטענים שמשקלו עולה על 4 טון, וכן כי האמור בצו זה כפוף להוראות סעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005<sup>2</sup>.

### תוספת

#### ההוראות המורחבות

מספר הסעיף

בהסכם

#### 3. ערכון השכר

סעיף 48 לצו ההרחבה בענף ההובלה (הסכם 7029/99) (להלן – הצו הקודם) יבטל ובמקומו יבוא הסעיף הזה:

א. משכורות העובדים החל במועד כניסת צו זה לתוקף יהיו בהתאם לטבלת השכר המצורפת לצו זה כנספח א'.

ב. החל ביום תחילת צו זה תוספת משפחה, כהגדרתה בסעיף 53 לצו הקודם, תיווסף לשכר העובד והיא תהווה חלק מהשכר המופיע בטבלת המצורפת כנספח א' לצו זה לכל דבר וענין.

ג. ערכון משכורות העובדים ייעשה בהתאם לאמור בטבלת נספח א' לצו וכן בהתאם להסכמים הקיבוציים בדבר תוספת יוקר אשר ייחתמו מעת לעת בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות.

אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע ו/או לפגוע במשכורותיהם של העובדים כפי שהיו ערב הוצאת צו זה.

#### 4. קרן השתלמות

א. הבסיס לחישוב השכר לענין הפרשות לקרן השתלמות יהיה בשיעור של 150% מהשכר המשולב של העובד, הכולל את שכר היסוד המפורט בטבלת השכר המצורפת כנספח א' לצו זה, כפי שתעודכן מעת לעת, בצירוף תוספת יוקר, תוספת ותק ותוספת מקצועית ולא כקבוע בסעיף 64(ג) לצו הקודם.

ב. שאר הוראות סעיף 64 לצו הקודם ימשיכו ויעמדו בתוקפן ולא יחול בהן שינוי.

#### 5. קרן פנסיה מקיפה

א. החל ממועד כניסתו לתוקף של צו זה יבוטח כל עובד מיום תחילת עבודתו במפעל, בקרן פנסיה מקיפה חדשה. לענין צו זה "קרן פנסיה חדשה" – קרן פנסיה שקיבלה את אישור הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר ואישור בקופת גמל לקצבה לפי תקנות מס הכנסה (כללים לאישור וניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964<sup>3</sup>, לאחר יום כ"ט בטבת התשנ"ה (1 בינואר 1995).

ג. עובד אשר יתקבל לעבודה במפעל לאחר כניסתו של צו זה לתוקף (להלן – עובד חדש), ואשר היה מבוטח בקרן פנסיה מקיפה חדשה אחרת מוזו הנהוגה במפעל או בקופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח, שאושרה לראשונה לפני יום כ"ט בטבת התשנ"ה (1 בינואר 1995) (להלן – קרן פנסיה ותיקה), טרם תחילת עבודתו במפעל, או שיהיה מבוטח בביטוח מנהלים ובמועד כניסה לתוקף של צו זה יהיה לו הסדר הכולל גם ביטוח זקנה, נכות ושאיירים בקופת ביטוח המבוסס על תשלום כספי התגמולים ופיצויי הפיטורים שלא יפחת מ-1/3% 18 ונוסף על כך תשלום המעביד במקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר ובלבד שתשלום המעביד לא יעלה על 2.5% מהשכר (להלן – ביטוח מנהלים) (להלן יחד – הסדר פנסיוני קיים), יהיה רשאי לבקש את המשך ביטוחו בהסדר הפנסיוני הקיים לגביו. עובד חדש כאמור יציג לפני מעסיקו אישור על ביטוחו בהסדר פנסיוני קיים, בתוך 30 יום מיום תחילת עבודתו במפעל.

6. דמי הגמולים, אשר ישולמו כולם לקרן הפנסיה, יהיו כדלקמן:

#### תשלומי מעסיק

6% – 12% לפיצויי פיטורים ו-6% לתגמולים.

2.33% השלמת פיצויי פיטורים לקופה אישית לפיצויים או לקרן הפנסיה על פי בחירת העובד.

<sup>1</sup> ס"ח התשי"ז, עמ' 63.

<sup>2</sup> ס"ח התשס"ה, עמ' 889.

<sup>3</sup> י"פ התשס"א, עמ' 1796.

<sup>4</sup> ק"ת התשכ"ד, עמ' 1302; התשס"ו, עמ' 58.

7. תשלומי העובד:

5.5% לתגמולים

למרות האמור לעיל, לעובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה, יהיו שיעורי ההפרשות בהתאם להוראות חוק הפיקוח על עסקי ביטוח, התשמ"א-1981<sup>5</sup>.

8. ביטוח ימי מחלה ואובדן כושר מקצועי

החל מכניסתו לתוקף של צו זה יהיו זכאים העובדים לביטוח ימי מחלה ואובדן כושר מקצועי, כמפורט להלן:

המעסיק יישא בעלות כוללת של 2.45% מהשכר כהגדרתו בסעיף 9 להלן, בגין אובדן כושר עבודה מקצועי כנהג משאית וביטוח ימי מחלה כדלקמן:

א. **ביטוח בגין אובדן כושר עבודה מקצועי כנהג** – מעבר ונוסף על פנסייית הנכות הקבועה בתקנון קרן הפנסיה, ובלי לפגוע ו/או לגרוע מהוראות בענין הביטוח הפנסיוני כמפורט בסעיפים 5-6 לעיל, יבוטח העובד על ידי המעסיק נוסף על כך גם בביטוח אובדן כושר עבודה מקצועי כנהג משאית בתנאים שלא יפחתו מהתנאים הקבועים בנספח ב' הרצ"ב לצו זה, כולל שחרור העובד מתשלום פרמיות.

ב. **ביטוח ימי מחלה** –

2. עובדים אשר התקבלו לעבודה בחברה לאחר מועד כניסתו לתוקף של צו זה ו/או עובדים שלא היה להם ביטוח דמי מחלה יבוטחו על ידי המעסיק בביטוח דמי מחלה, בתנאים שלא יפחתו מהתנאים הקבועים בנספח ג' לצו זה.

9. הבסיס לחישוב השכר לענין הפרשת כל דמי הגמולים המפורטים בצו זה וכן בעבור ביטוח ימי מחלה ואובדן כושר מקצועי יהיה בשיעור 150% מהשכר המשולב של העובד, הכולל את שכר היסוד המפורט בטבלת השכר המצורפת בנספח א' לצו זה, כפי שתעודכן מעת לעת, בצירוף תוספת יוקר, תוספת ותק ותוספת מקצועית.

10. א. הפרשות המעסיק בגין רכיב פיצויי פיטורים (כולל השלמת פיצויי פיטורים) לקרן הפנסיה, כאמור בסעיף 6 לצו זה, יבואו במקום חובת תשלום 100% מפיצויי פיטורים לעובד מאת המעסיק, במועד סיום עבודתו, בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963<sup>6</sup> (להלן – החוק), וזאת בגין התקופה והרכיבים שבגינם הופרשו בלבד ובכפוף לכך שהמעסיק מוותר על כל הסכומים שהופקדו על ידו כאמור, אלא אם כן התקיימו התנאים המפורטים בסעיף 2(ב) לאישור הכללי שפורסם בילקוט הפרסומים 4659, מיום 30.6.1998, כפי שתוקן בילקוט הפרסומים 4803, מיום 19.9.1999 ובילקוט הפרסומים 4970, מיום 13.1.2001.

הפרשות המעסיק בגין השלמת פיצויי הפיטורים בשיעור של 2.333% לקופה אישית לפיצויים, יבואו במקום חובת תשלום 28% מפיצויי הפיטורים לעובד מאת המעסיק, במועד סיום עבודתו, בהתאם להוראות סעיף 14 לחוק, בגין התקופה והרכיבים שבגינם הופרשו בלבד, בכפוף לכך שהמעסיק מוותר על כל הסכומים שהופרשו על ידו לקופה האישית לפיצויים.

ב. האמור בסעיף 10(א) לצו זה יחול גם לגבי הפרשות המעסיק בגין רכיב פיצויי הפיטורים לביטוח מנהלים בהתאם לאמור בסעיף 35 לצו זה, כך שהפרשות המעסיק לפיצויי פיטורים בשיעור של 8.333% בגין התקופה והרכיבים שבגינם הופרשו בלבד יבואו במקום חובת תשלום 100% מפיצויי פיטורים לעובד מאת המעסיק, וזאת בכפוף לכך שהמעסיק מוותר על כל הסכומים שהופקדו על ידו כאמור, אלא אם כן התקיימו התנאים המפורטים בסעיף 2(ב) לאישור הכללי שפורסם בילקוט הפרסומים 4659, מיום 30.6.1998, כפי שתוקן בילקוט הפרסומים 4803, מיום 19.9.1999 ובילקוט הפרסומים 4970, מיום 13.1.2001.

ג. הצו מאמץ את הוראות האישור הכללי האמור, למעט הוראת סעיף 2 רישא ו'2(א) שבו. למען הסר ספק מובהר כי סעיף 2(ב) יחול.

11. עובד יהא זכאי לפנסייית נכות הכל בהתאם לתקנון קרן הפנסיה שבה הוא מבוטח.

15. הוראות צו זה באות נוסף על הוראות הצו הקודם. במקרה של סתירה בין הוראות צו זה לצו הקודם יגברו הוראות צו זה.

**נספח א' – טבלת שכר – עובדי תובלה\***

החל ב-1.1.2006

שכר חודשי, ב"ש"ח	ותק, בשנים
3,350.00	0 (שכר התחלתי)

<sup>5</sup> ס"ח התשמ"א, עמ' 208.

<sup>6</sup> ס"ח התשכ"ג, עמ' 136.

\* השכר בטבלה כפוף להוראות חוק שכר מינימום.

שכר חודשי, בש"ח	ותק, בשנים
3,366.75	1
3,383.58	2
3,400.50	3
3,417.50	4
3,434.59	5
3,451.76	6
3,469.02	7
3,486.37	8
3,503.80	9
3,521.32	10
3,538.93	11
3,556.62	12
3,574.40	13
3,592.28	14
3,610.24	15
3,628.29	16
3,646.43	17
3,664.66	18
3,682.99	19
3,701.40	20
3,719.91	21
3,738.51	22
3,757.20	23
3,775.99	24
3,794.87	25
3,813.84	26
3,832.91	27
3,852.07	28
3,871.33	29
3,890.69	30
3,910.14	31
3,939.69	32
3,949.34	33
3,969.09	34
3,988.94	35

תוספת מקצועית: 250 ש"ח לחודש  
תוספת מקצועית ליום עבודה: 9.6 ש"ח ליום

## נספח ב' לצו בענף ההובלה

### ביטוח אובדן כושר עבודה מקצועי

להלן תנאי הכיסוי לביטוח אובדן כושר עבודה מקצועי על פי הצו הקיבוצי הכללי בענף ההובלה. במקרה של נכות מקצועית, זכאי העובד לקצבה חודשית קצצת נכות על פי הפירוט כדלהלן. במקרה כזה יתנתקו יחסי עובד מעביד.

### נוסח אובדן כושר עבודה מקצועי:

המבוטח ייחשב כבלתי כשיר מוחלט לעבודה, לענין ביטוח זה בלבד, אם עקב מחלה, נשלל ממנו בשיעור של 75% לפחות הכושר לעבוד (בכל מקצועי או עיסוק בו עסק ב-5 השנים שקדמו למועד אותה מחלה), וכן שאינו מקבל תגמול או רווח בגין עבודתו, כל זאת במשך תקופה העולה על 3 חודשים. מקצוע או עיסוק דהיינו "נהג משאית מקצועי 15 טון ומעלה" למרות האמור לעיל נהג שאושרה לו נכות מקצועית ויעבוד בעבודה אחרת, תושלם הכנסתו עד לגובה של 6,000 ש"ח בחודש, ובכל מקרה לא יעלה התשלום על 4,000 ש"ח בחודש.

הזכאות להיכלל בקטגוריית אובדן כושר עבודה מקצועי הוא פונקציה של ותק הנהג בענף על פי הטבלה שלהלן, בכל מקרה תקופת הפיצוי לא תעלה על גיל הפרישה המוגדר בקרן הפנסיה:

ותק עבודה בעיסוק כנהג משאית כולל עבודה בשירות הביטחון	תקופת כיסוי מרבית על פי הגדרת מקצוע/עיסוק	תחילת תקופת כיסוי על פי הגדרת נכות בקרן פנסיה מקיפה
1-5 שנים	60 חודש	בתום השנה הרביעית
5-10 שנים	100 חודש	בתום השנה השביעית
10+ שנים ומעלה	120 חודש	בתום השנה העשירית

### סכום הפיצוי:

סכום הפיצוי יהיה נוסף על הסכום שהמבוטח היה זכאי לו קצצת נכות במסגרת קרן הפנסיה ולא יותר מ-70% משכרו הפנסיוני ובכל מקרה לא יותר מ-4,000 ש"ח צמוד למודד 01/2006. המבוטח לא יהיה זכאי לפיצוי בגין אובדן כושר עבודה על פי ההגדרה המקצועית אלא במקרה שהיה עמית בקרן פנסיה מקיפה (לרבות "קרן הפנסיה") ולא היה זכאי לקצבת נכות מקרן הפנסיה שבה הוא חבר.

לעמית החבר בקרן פנסיה בלבד, נוסף על הפיצוי האמור, במשך כל תקופת הזכאות לפנסיית נכות. מקצועית, כמפורט בטבלה לעיל, יופקדו כספים השווים לדמי הגמולים (חלק העובד וחלק המעביד) שהיה על המעסיק להפקיד בגין העובד (להלן – דמי הגמולים). מגובה פנסיית הנכות המקצועית, בתכנית הפנסיה על שמו בקרן פנסיה מקיפה וזאת נוסף על התשלום בגין הנכות המקצועית.

למען הסר ספק מובהר כי לגבי עמית החבר בקרן פנסיה ותיקה, דמי הגמולים יועברו לקרן הפנסיה הוותיקה מהשכר כהגדרתו בסעיף 9 לצו.

### הפרמיה החודשית לביטוח ימי מחלה ואובדן כושר עבודה מקצועי

הפרמיה לחבילת ימי המחלה ואובדן כושר העבודה המקצועי תהיה 2.45% מהשכר הכולל המבוטח בקרן הפנסיה למשך 5 שנות ההתקשרות הראשונות. לאחר מכן תעודכן הפרמיה על ידי החברה בהתאם לתוצאות, הסדרי ביטוח משנה וגילאי המבוטחים ובכפוף להסכמת הצדדים לצו הקיבוצי הכללי בענף ההובלה.

## נספח ג'

### תשלום ימי מחלה

א. עובד יהיה זכאי לתשלום דמי מחלה מהמעסיק בשל היעדרות בגין מחלה כהגדרתה בחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976, ו/או חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993, ו/או חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993, כמפורט בצו זה.

ב. דמי מחלה שישולמו לעובד על ידי המעסיק כמפורט בנספח זה, ישולמו לו לכל תקופת מחלתו ולא יותר משנה מלאה (360 ימי מחלה) או עד מועד זכאותו לפנסיית נכות מקרן הפנסיה או לקצבת נכות מקופת הביטוח – המועד המוקדם מביניהם.

<sup>7</sup> ס"ח התשל"ו, עמ' 206.

<sup>8</sup> ס"ח התשנ"ג, עמ' 134.

<sup>9</sup> ס"ח התשנ"ד, עמ' 33.

- ג. עובד יהיה זכאי לאחר יום המתנה, בגין שני ימי המחלה הבאים לתשלום 50% משכרו, והחל מהיום השלישי לתשלום 80% משכרו; שכר לענין פרק זה הוא משכורת קובעת כהגדרתה בהסכמים הקיבוציים (150% מהשכר התעריפי).
- ד. אושפז עובד יותר מיום אחד, ישלם המעסיק דמי מחלה בשיעור 80% משכרו גם בגין יום ההיעדרות הראשון וכן בעבור הימים השני והשלישי.
- ה. המעסיק ישלם לעובד דמי מחלה בגין היעדרות של העובד בשל מחלת ילדו שטרם מלאו לו 16 שנה ובלבד שבן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו או שהילד נמצא בחזקתו הבלעדית של העובד.  
אם היעדרות העובד נגרמה בשל מחלת ילדו שאושפז יותר מיום אחד ישלם המעסיק דמי מחלה בשיעור 80% משכרו של העובד החל מהיום הראשון להיעדרות העובד.
- ו. המעסיק ישלם לעובד דמי מחלה כאמור בסעיף ג' לעיל בגין היעדרותו של עובד בשל מחלת אביו ו/או אמו שמלאו למי מהם 65 שנים ובלבד שבן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו ובלבד שמי מאביו ו/או אחיותיו האחרים לא מימשו את זכאותם לפי החוק באותו מועד. אם היעדרות העובד נגרמה כיוון שאביו או אמו אושפז יותר מיום אחד, ישלם המעסיק דמי מחלה בשיעור 80% מהשכר של העובד החל מהיום הראשון להיעדרות העובד. סכום ימי המחלה שישולם לעובד לא יעלה על 6 ימי היעדרות בשנה בגין עובד כלשהו.
- ז. המעסיק ישלם לעובד בשל היעדרות העובד בגין טיפולי פוריות אך לא יותר מאשר 4 סדרות פוריות בשנה או 80 ימים לפי הנמוך מבין שניהם.
- ח. היה עובד זכאי לתשלום על פי כל חיקוק ו/או היה זכאי לתשלום על ידי צד שלישי בעת תקופת אי-כושר עבודה מוחלט מטעמי בריאות או היה זכאי מכוח חוק מהמוסד לביטוח ו/או חוק לנפגעי תאונות דרכים, לא יעלה הסכום שיקבל העובד מהמעסיק על ההפרש שבין התשלום שיקבל על פי החוק לבין הסכום שהיה זכאי לקבל לפי האמור בצו זה. למרות האמור בסעיף זה לא יפחתו דמי המחלה מ-30% מן השכר.

ז' בניסן התשס"ז (26 במרס 2007)

(חמ 107-3)

**אליהו ישי**

שר התעשייה המסחר והתעסוקה