

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ביום ה- 15 לחודש יולי שנת 2018

בין: **בזק בינלאומי בע"מ**

מרחוב שחם 40, פתח תקווה
(להלן: "המעסיק" / "החברה")

מצד אחד;

לבין: **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - איגוד עובדי הסלולר, האינטרנט וההייטק**
וועד עובדי בזק בינלאומי
(להלן ביחד: "נציגות העובדים")

מצד שני;

הואיל: וביום 12.1.2016 נחתם בחברה הסכם קיבוצי מיוחד שתקפו עד ליום 31.12.2018 (להלן: "ההסכם
הקיבוצי הקיים");
והואיל: והצדדים הגיעו להסכמה על הארכת תקפו של ההסכם הקיבוצי הקיים עד ליום 31.12.2019 ובתוספת
ההוראות המפורטות בהסכם זה;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

א. כללי

1. ההסכם הקיבוצי הקיים על נספחיו מוארך בזאת לתקופה של שנה נוספת, עד ליום 31.12.2019, ובתוספת ההסכמות המפורטות בהסכם זה.
2. למען הסר ספק, הסכם זה יחול על העובדים כמפורט בסעיף 11 להסכם הקיבוצי הקיים, למעט עובדים אשר הוצאו מתחולתו של ההסכם כמפורט בסעיף 11 להסכם הקיבוצי הקיים.

ב. משכורת המינימום בחברה

3. על אף האמור בסעיף 86 להסכם הקיבוצי הקיים, החל ממועד חתימת הסכם זה, משכורת המינימום לעובד חברה במשרה מלאה (לרבות לעובד על בסיס שעתי) שהשלים לפחות שישה חודשי עבודה בחברה, לא תפחת מ- 7% מעל שכר המינימום החודשי (המחושב על בסיס 182 שעות בחודש) כפי שיתפרסם במשק מעת לעת. חישוב משכורת המינימום לעובד במשרה חלקית יבוצע באופן יחסי לחלקיות משרתו.
- משכורת המינימום תהווה שכר לכל דבר ועניין, לרבות לצורך חישוב ערך שעה וערך יום. לעניין משכורת המינימום יובאו בחשבון שכר הבסיס בצירוף תמריצים כהגדרתם בפרק ב' להסכם הקיבוצי הקיים.

ג. תוספת שכר לשנת 2019

4. בשנת 2019 תקצה החברה תקציב לתשלום תוספות שכר לעובדי החברה. התקציב יעמוד על 2.95% משכר הבסיס (בהתאם לאתוז המשרה של כל עובדי החברה שהסכם זה חל עליהם, שהשלימו 12 חודשי עבודה עד ליום 31.3.2019 (להלן: "תקציב תוספת שכר 2019").

- 4.1. תקציב תוספת שכר 2019 יחולק בין עובדי התברה שהסכם זה חל עליהם ואשר השלימו 12 חודשי עבודה עד ליום 31.3.2019 (להלן: "העובדים הזכאים לתוספת שכר 2019"). תוספת השכר תשולם במועד תשלום השכר בגין חודש מרץ (המשולם בתחילת אפריל 2019), באופן הבא:
- 4.2. היה והשינוי במדד המחירים לצרכן בשנה הקלנדרית שהסתיימה ביום 31.12.2018 היה בשיעור השווה ל-1.2% או נמוך ממנו, תשולם תוספת שכר אחידה וקבועה בשיעור של 1.2% משכר הבסיס של כל אחד מן העובדים הזכאים לתוספת שכר 2019.
- 4.3. היה והשינוי במדד המחירים לצרכן בשנה הקלנדרית שהסתיימה ביום 31.12.2018 היה בשיעור שמעל ל-1.2% ועד וכולל-1.7%, תשולם תוספת שכר אחידה וקבועה בשיעור של 1.4% משכר הבסיס של כל אחד מן העובדים הזכאים לתוספת שכר 2019.
- 4.4. היה והשינוי במדד המחירים לצרכן בשנה הקלנדרית שהסתיימה ביום 31.12.2018 היה בשיעור שמעל ל-1.7% ועד וכולל-2.2%, תשולם תוספת שכר אחידה וקבועה בשיעור של 1.5% משכר הבסיס של כל אחד מן העובדים הזכאים לתוספת שכר 2019.
- 4.5. היה והשינוי במדד המחירים לצרכן בשנה הקלנדרית שהסתיימה ביום 31.12.2018 היה בשיעור שמעל ל-2.2%, תשולם תוספת שכר אחידה וקבועה בשיעור של 1.6% משכר הבסיס של כל אחד מן העובדים הזכאים לתוספת שכר 2019.
- 4.6. יתרת תקציב תוספת שכר 2019, תחולק במלואה בהתאם לשיקול דעתה של הנהלת התברה. מדיניות התברה ונהליה לעניין אופן הקצאת יתרת התקציב תוספת שכר 2019, תעשה על פי קריטריונים רוחביים, עניינים ואחידים, בהתאם לסוג תפקידו של העובד. החברה תציג לועד העובדים את הקריטריונים ותאפשר לו להציג התייחסותו לקריטריונים אלה.
5. בסמוך לאחר חלוקת תקציב תוספת שכר 2019 תציג החברה לועד העובדים דוח המפרט את תקציב תוספת שכר 2019 ואופן הקצאתו באותה שנה לפי מחלקות, וכן את מספר העובדים הזכאים לתוספת שכר 2019 וכן את ההתפלגות הסטטיסטית של אחוזי התוספת שחולקו.
6. עובד שיקבל תוספת שכר כלשהי בין החודשים מאי 2018 לבין מרץ 2019 בשעור גבוה מ-2.95% משכר הבסיס, לא יהיה זכאי לתוספת השכר האחידה והקבועה כאמור בסעיף 4 לעיל. למען הסר ספק שכר הבסיס של עובד זה יובא בחשבון לצורך חישוב תקציב תוספת שכר 2019, וכמו כן מובהר כי תוספת השכר שקיבל העובד לא תקוזז מתקציב תוספת שכר 2019. רשימת עובדים בהתאם לסעיף זה תועבר לעיון הוועד.
7. תוספת שכר ששולמה לעובד כתוצאה מקידום בתפקידו לא תקוזז מתקציב תוספת שכר 2019. אין באמור כדי לגרוע מזכותו של עובד זה לתוספת השכר האחידה והקבועה כאמור בסעיף 4 לעיל.
- ד. בונוס שנתי
8. החברה תמשיך לשלם בונוס שנתי כאמור בפרק יב' להסכם הקיבוצי הקיים. ככל שתהא זכאות לתשלום בונוס בגין שנת 2019 ישולם הבונוס במשכורת חודש פברואר 2020 המשולמת במרץ 2020.
- ה. חופשה שנתית
9. על אף האמור בסעיף 110 להסכם הקיבוצי הקיים, מכסת ימי החופשה השנתית לעובדי התברה המועסקים בתפקידי נציגים בשנה הראשונה והשנייה לעבודתם לא תפחת מ-12 ימי חופשה לשנה המחושבים כימי עבודה.

ו. פיטורי צמצום/ התייעלות בשנת 2019

10. על אף האמור בפרק ו.3. להסכם הקיבוצי הקיים, מוסכם כי במהלך שנת 2019 יפעלו הצדדים בכל הנוגע לפיטורי התייעלות של עובדים קבועים, בהתאם לקבוע בפרק זה להלן.
11. ככל שהנהלת החברה תקבע כי בשנת 2019 קיים צורך בפיטורי התייעלות, אלה יבוצעו בתנאים שסוכמו בין הצדדים כאמור בנספח ו' להסכם הקיבוצי הקיים. בשנת 2019 תהיה רשאית ההנהלה לפטר עד 35 עובדים קבועים מטעמי התייעלות (להלן: "המכסה השנתית").
12. פיטורי התייעלות כאמור בסעיף 10 לעיל, ייעשו בהתאם להוראות סעיף 75 בהסכם הקיבוצי הקיים.
13. מוסכם כי בשנת 2019 לא יפוטרו עובדים נוספים מטעמי התייעלות, מעבר למכסה האמורה בהסכם זה.
14. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 10 לעיל, במידה והחברה תבקש לבצע פיטורי התייעלות ו/או פיטורים מטעמים של שינויים ארגוניים ו/או טכנולוגיים ו/או תפעוליים ו/או מבניים בשנת 2019, מעבר למכסה השנתית, לא ייעשו פיטורים אלו אלא בהסכמה, לרבות תנאי הפרישה שיינתנו לעובדים המפוטרים מכוח סעיף זה.

ז. תקציב רווחה לשנת 2019

15. תקציב הרווחה המשותף לשנת 2019 יחושב בהתאם לאמור בפרק יג.17 בהסכם הקיים. על אף האמור, מוסכם כי סך תקציב הרווחה לשנת 2019 לא יפחת מתקציב הרווחה שחושב לשנת 2018.

ח. ועד עובדים

16. סעיף 221 להסכם הקיבוצי הקיים ימשיך לחול גם בגין שנת 2019.

ט. שעת הנקה

17. למען הסר ספק יובהר שהזכות לשעת הנקה כאמור בסעיף 139 להסכם הקיבוצי הקיים תעמוד לעובד/ת הזכאית לכך לבד או לסירוגין עם בן/ת זוג/ה.
18. למען הסר ספק יובהר שהזכות לשעת הנקה כאמור בסעיף 139 להסכם הקיבוצי הקיים, תעמוד לעובד/ת זכאית גם ביום שהוגדר על ידי החברה כ"יום מקוצר" בהתאם לצו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק 2018.

י. הפקדות לביטוחים פנסיוניים

י.1. קרון חדשה מקיפה

19. על אף האמור בסעיף 169 להסכם הקיבוצי הקיים, ממועד זכאות העובד להפקדות וניכויים כאמור בסעיף 166 להסכם הקיבוצי הקיים ועד השלמת 18 חודשים (שנה וחצי) ממועד תחילת עבודתו בחברה, עומדים ההפקדות והניכויים בגינו על שיעור של 20.83% מהשכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 164 להסכם הקיבוצי הקיים, וזאת החל מיום 1.1.2017 ובכפוף להוראות הדין, כמפורט להלן:
- 6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון החברה;
 - 8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;
 - 6% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

20. מובהר כי בגין התקופה שמיום 1.7.2016 ועד ליום 31.12.2016 ובכפוף להוראות הדין עמדו שיעורי ההפקדות והניכויים בגין עובד כאמור על שיעור של 20.33% מהשכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 164 להסכם הקיבוצי הקיים.

י. קופת גמל / קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה

21. על אף האמור בסעיף 173.1 להסכם הקיבוצי הקיים, ממועד זכאות העובד להפקדות וניכויים כאמור בסעיף 166 להסכם הקיבוצי הקיים ועד השלמתו 18 חודשים (שנה וחצי) ממועד תחילת עבודתו בחברה, עומדים ההפקדות והניכויים בגינו על שיעור שלא פוחת מ-20.83% מהשכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 164 להסכם הקיבוצי הקיים, וזאת החל מיום 1.1.2017 ובכפוף להוראות הדין, כמפורט להלן:

6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון החברה, הכוללים, בכפוף לדין, את תשלום החברה עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר העבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד אשר עלויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח, כך ששיעור הפקדת החברה לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח. החברה מתחייבת לעשות כמיטב יכולתה להשגת ביטוח אובדן כושר עבודה כאמור בעלות הנמוכה ביותר ובתנאים המיטיבים ביותר, ככל שניתן (להלן: "ביטוח אובדן כושר עבודה").

היה ובפועל עלות ביטוח אובדן כושר העבודה תעלה על 1.5% כך שהעלות הכוללת של תגמולי החברה וביטוח אובדן כושר עבודה יחד יעלו על 6.5%, תישא החברה, בנוסף לתשלום מלוא דמי הגמולים כאמור, גם ביתרת עלות ביטוח אובדן כושר העבודה, וזאת עד לא יותר מ-7.5% מהשכר המבוטח.

8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;
6% משכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.

22. מובהר כי בגין התקופה שמיום 1.7.2016 ועד ליום 31.12.2016 ובכפוף להוראות הדין עמדו שיעורי ההפקדות והניכויים בגין עובד כאמור על שיעור שלא פחת מ-20.33% מהשכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 164 להסכם הקיבוצי הקיים.

יא. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

מובהר שסעיפים 229-231 בהסכם הקיבוצי הקיים, יחולו גם על הנושאים שהוסדרו בהסכם זה לתקופת תוקפו של הסכם זה.

ולראיה באו הצדדים על החתום

ועד עובדי בזק בינלאומי

הסתדרות העובדים
הכללית החדשה

בזק בינלאומי בע"מ