

1. הגדרת הסכם קיבוצי

(תיקון התשע"ד)

הסכם קיבוצי הוא הסכם בין מעסיק או ארגון-מעבידים לבין ארגון-עובדים שנעשה והוגש לרישום לפי חוק זה, בעניני קבלת אדם לעבודה או סיום עבודתו, תנאי-עבודה, יחסי-עבודה, זכויות וחובות של הארגונים בעלי ההסכם, או בחלק מענינים אלה.

2. סוגי הסכמים קיבוציים

(תיקון התשע"ד)

שני סוגים בהסכמים קיבוציים:

- (1) הסכם קיבוצי מיוחד - למפעל מסויים או למעסיק מסויים - בין מעסיק או ארגון-מעבידים המייצג את המעסיק לבין ארגון העובדים היציג של העובדים שעליהם יחול ההסכם;
- (2) הסכם קיבוצי כללי - לכל שטח המדינה או לחלק ממנה, לענפי-עבודה מסויימים או לכל ענפי העבודה כשההסכם הוא בין ארגון-העובדים היציג שבענף העבודה או בשטח הנדון לבין ארגון-מעבידים שבהם, הכל לפי הענין.

3. ארגון יציג לגבי הסכם קיבוצי מיוחד

ארגון יציג של עובדים לענין הסכם-קיבוצי מיוחד הוא ארגון העובדים שעם חבריו נמנה המספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים שעליהם יחול ההסכם, או שהוא מייצגם לענין אותו הסכם, ובלבד שמספר זה אינו פחות משליש כלל העובדים שעליהם יחול ההסכם.

4. ארגון יציג לענין הסכם כללי קיבוצי

ארגון יציג של עובדים לענין הסכם קיבוצי כללי הוא ארגון עובדים שעם חבריו נמנה המספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים שעליהם יחול ההסכם.

5. שינוי ביציגות אינו פוגע בהסכם

נעשה הסכם קיבוצי, יראוהו כבר-תוקף אף אם תוך תקופת תקפו איבד ארגון עובדים את התכונות העושות אותו ארגון יציג לפי הסעיפים 3 או 4.

6. סתימת טענת כשרות לאחר חתימה

טענה שארגון עובדים בעל הסכם קיבוצי לא היה בשעת עשייתו של ההסכם ארגון-עובדים יציג לענין אותו הסכם לא תישמע אלא מטעם ארגון-עובדים אחר.

7. הסכם קיבוצי חייב כתב

הסכם קיבוצי יהיה בכתב והוא הדין לכל שינוי בו או להארכתו.

8. הסכם קיבוצי בדרך הצטרפות

מותר לעשות הסכם קיבוצי מיוחד גם בדרכים אלה:

- (1) חתימה על כתב-הצטרפות לכללים שהוסכם עליהם בין ארגון-עובדים ובין ארגון-מעבידים בעיניהם העשויים להיות נושא להסכם קיבוצי;
- (2) חתימה על כתב-הצטרפות להסכם קיבוצי מיוחד קיים.

9. פטור ממס בולים

הסכם קיבוצי, וכן הסכם המשנה או המאריך הסכם קיבוצי, פטורים ממס-בולים.

10. רישום

[תיקון התשל"ו (מס' 2)]

- (א) תוך חודשיים מתאריך החתימה יוגש, באופן שנקבע בתקנות, לשר העבודה, או למי שנתמנה לכך על-ידיו, העתק של כל הסכם קיבוצי, של כללים מוסכמים וכתב-הצטרפות כאמור בסעיף 8, לשם רישום; הוא הדין לגבי כתב שינוי, ביטול או הארכה של המסמכים האמורים.
- (ב) החובה להגיש מסמך בר-רישום כאמור בסעיף קטן (א) תחול על כל אחד מהצדדים לו; הגישו אחד מהם - פטורים האחרים.
- (ג) הממונה הראשי על יחסי עבודה לפי חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957, רשאי להאריך את המועד האמור בסעיף קטן (א) או בסעיף 10ב(א) אם מצא שהדבר מוצדק בנסיבות הענין.
- (ד) שר העבודה יפרסם, בדרך שתיקבע בתקנות, הודעה על דבר הגשת מסמך בר-רישום כאמור לרישום.

10א. עיון

[תיקונים: התשל"ה, התשל"ו (מס' 2)]

כל אדם רשאי לעיין בהסכם קיבוצי שנרשם לפי סעיף 10 או בהסדר שנמסרה עליו הודעה כאמור בסעיף 10ב.

10ב. חובת הודעה

[תיקון התשל"ו (מס' 2), התשע"ד]

- (א) מעסיק בשירות ציבורי המעסיק מאה עובדים או יותר חייב להודיע לשר העבודה או למי שהוא מינה לכך על כל הסדר בכתב שאינו מסמך בר-רישום לפי סעיף 10, שענינו שכר עבודה או תנאים סוציאליים של כל עובדיו או סוג מהם, תוך חדשיים מיום חתימת ההסדר.
 - (ב) שר העבודה רשאי לפטור באו, באישור ועדת העבודה של הכנסת, בתנאים או בלא תנאים, מעסיק או סוג מעסיקים מתחולת הוראות סעיף קטן (א), בין בדרך כלל ובין לגבי הסדר מסויים או סוג הסדרים.
 - (ג) "שירות ציבורי", לענין סעיף זה -
- (1) גוף מבוקר כמשמעותו בפסקאות (1) עד (5) לסעיף 9 לחוק מבקר המדינה, התשי"ח-1958 [נוסח משולב];
 - (2) תאגיד שהוקם או שהוכר בחוק שנתייחד לו;
 - (3) תאגיד שניהול עסקיו נתון לפיקוח או לביקורת על פי חוק שנתייחד לעסקים מהסוג שהוא מנהל.
 - (ד) שר העבודה יקבע בתקנות לענין ההודעה האמורה בסעיף קטן (א) את דרכי מסירתה, הפרטים שיש לכלול בה והמסמכים שיש לצרף אליה.
 - (ה) המפר הוראה מהוראות סעיף זה או צו לפיו, דינו - קנס 10,000 לירות.

(ו) בעבירה לפי סעיף קטן (ה) היא אחראי גם מי שבתוקף תפקידו כמנהל או כעובד בכיר היה אחראי למילוי הוראות סעיף זה או צו לפיו, ובאין מנהל או עובד בכיר כאמור - מי שחתם על ההסדר בשם השירות הציבורי, והכל - זולת אם הוכיח שנקט אמצעים סבירים למניעת העבירה או שהעבירה נעברה עקב גורם שאינו בשליטתו.

11. תחילתו של הסכם

תחילתו של הסכם קיבוצי הוא מהיום שנקבע לכך בהסכם, ובאין תאריך קבוע - מיום חתימתו.

12. הסכם לתקופה מסויימת והסכם לתקופה בלתי מסויימת

הסכם קיבוצי יכול שיהיה לתקופה מסויימת הקבועה בו או לתקופה בלתי-מסויימת או מקצתו כך ומקצתו כך.

13. תקופת תקפו של הסכם קיבוצי לתקופה מסויימת

הסכם קיבוצי לתקופה מסויימת שתמה תקופת תקפו, ואחד מבעלי ההסכם לא הודיע לצד השני במועד הנכון ובכתב על גמר תקפו, יוסיף להיות בר-תוקף בתורת הסכם קיבוצי לתקופה בלתי-מסויימת; המועד להודעת גמר הוא כקבוע בהסכם ובאין קביעה בהסכם - שני חדשים לפחות לפני תום תקפו של ההסכם.

14. תקופת תקפו של הסכם קיבוצי לתקופה בלתי מסויימת

הסכם קיבוצי לתקופה בלתי-מסויימת, רשאי כל צד לבטלו במתן הודעה מוקדמת על כך לצד השני במועד הקבוע לכך בהסכם, ואם אין קביעה בהסכם, שני חדשים לפחות לפני יום הביטול, ואולם תקפו של הסכם קיבוצי שנעשה לכתחילה לתקופה בלתי-מסויימת הוא לפחות שנה אחת.

15. היקפו של הסכם קיבוצי מיוחד

(תיקון התשע"ד)

הסכם קיבוצי מיוחד חל על -

(1) בעלי ההסכם;

(2) המעסיקים המיוצגים, לענין אותו הסכם, על ידי ארגון-מעבידים שהוא בעל ההסכם;

(3) כל העובדים מהסוגים הכלולים בהסכם, המועסקים על ידי מעסיק שהוא בעל ההסכם או שהוא מיוצג

כאמור בפסיקה (2), במקצועות או בתפקידים הכלולים בהסכם.

16. היקפו של הסכם קיבוצי כללי

(תיקון התשע"ד)

הסכם קיבוצי כללי חל על -

(1) בעלי ההסכם;

(2) המעבידים, בענפים או בשטח הכלולים בהסכם, שהיו בעת חתימת ההסכם חברים בארגון המעבידים

שהוא בעל ההסכם, או שנעשו לחברים תוך תקופת תקפו של ההסכם, חוץ מחברים שהוצאו מכלל ההסכם

במפורש;

(3) כל העובדים מהסוגים הכלולים בהסכם המועסקים, על ידי מעסיק כאמור בפסיקה (2), במקצועות או

בתפקידים הכלולים בהסכם.

17. הוכחת חברות בארגון

לענין סעיף 16 יהא אישור של ארגון עובדים או מעבידים בכתב, כי פלוני הוא חבר בו, או שהיה חבר בו בזמן פלוני, הוכחה

18. שינוי מעסיקים

(תיקון התשע"ד)

עבר מפעל מיד ליד או חולק או מוזג, יראו את המעסיק החדש כמעסיק שעליו חל ההסכם הקיבוצי.

19. זכויות וחובות של עובד ומעסיק

(תיקון התשע"ד)

הוראות שבהסכם קיבוצי בדבר תנאי-עבודה, סיום-עבודה, וחובות אישיות המוטלות לפי אותן הוראות על עובד ומעסיק וזכויות המוקנות להם (להלן - הוראות אישיות), יראו אותן כחוזה-עבודה בין כל מעסיק וכל עובד שעליהם חל ההסכם, ותקפן אף לאחר פקיעת תקפו של ההסכם הקיבוצי, כל עוד לא שונו או לא בוטלו כדין; השתתפות בשביתה לא יראו כהפרת חובה אישית.

20. איסור לוותר על זכויות

זכויות המוקנות לעובד בהוראות אישיות שבהסכם קיבוצי אינן ניתנות לוותר.

21. שמירת זכויות

זכויות עובד הקבועות בחוק יכול הסכם קיבוצי להוסיף עליהן אך לא לגרוע מהן.

22. חוזה עבודה והסכם קיבוצי

הוראה בחוזה-עבודה שהיא שונה מהוראה אישית שבהסכם קיבוצי החל על בעלי החוזה - ההוראה שבהסכם הקיבוצי עדיפה; היה השינוי לטובת העובד, עדיפה ההוראה בחוזה העבודה, אם אין בהסכם הקיבוצי דבר המונע במפורש אותו שינוי.

23. סתירה בין הסכמים

היו חלים על עובד יותר מהסכם קיבוצי אחד, הולכים אחר הוראה שהיא לטובת העובד.

24. פיצויים

על אף כל דין לא יהיה ארגון עובדים או ארגון מעבידים חייב בפיצויים על הפרת חובותיו לפי הסכם קיבוצי, אלא במידה שהתחייב בהם במפורש בהסכם קיבוצי כללי.

25. הסמכות להרחיב הסכם קיבוצי

(תיקון התשע"ד)

שר העבודה רשאי, ביזמתו הוא או לפי בקשת בעל הסכם קיבוצי כללי, להרחיב, בצו, היקף תחולתה של כל הוראה שבהסכם קיבוצי כללי (להלן - צו הרחבה), אם לדעתו נכון לעשות כן בשים לב למספר העובדים והמעסיקים, שעליהם חל ההסכם הקיבוצי הנדון, ולמשקלו של ההסכם בהסדר יחסי העבודה ובקביעת התנאים בשוק העבודה; השר רשאי לעשות כך בין שההסכם תקף ובין שהותנה תקפו במתן צו-הרחבה.

26.

הנוהל במתן צו

לא יתן שר העבודה צו הרחבה אלא אם פרסם חודש קודם לכן, ברשומות ובכל דרך נוספת הנראית לו, הודעה בכתב על כוונתו לעשות כן, ומשנתפרסמה - רשאי כל מעוניין לערור על מתן הצו לפני השר בדרך שתיקבע בתקנות; לא יפרסם שר העבודה הודעה כאמור אלא לאחר שהתייעץ בארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ובארגונים ארציים יציגים של מעבידים שלדעת השר הם נוגעים בדבר.

26א.

3

(בוטל).

27. תנאים למתן צו הרחבה

(תיקונים: התשל"ה, התשע"ד)

לא יתן שר העבודה צו-הרחבה אלא אם קוימו תנאים אלה:

- (1) הוראות ההסכם הקיבוצי הנדון שהן נושא לצו ההרחבה אינן פוגעות בזכות אדם לעבודה עקב חברותו או אי-חברותו בארגון עובדים;
- (2) ההוראות בהסכם הקיבוצי שהן נושא לצו ההרחבה אינן בסתירה לאמנת-עבודה בינלאומית שישראל אישרה אותה;
- (3) המועצה ליחסי-עבודה הפועלת מכוח חוק יישוב סכסוכי-עבודה, התשי"ז-1957 (להלן - המועצה), דנה בענין וחוות-דעתה הובאה לפני שר העבודה. המועצה רשאית לאצול סמכותה לפי פסקה זו לועדה מבין חבריה ובה נציגי עובדים ונציגי מעסיקים שווה בשווה;
- (4) שר העבודה החליט בערר שהוגש לפי סעיף 26.

28. צו הרחבה

(תיקונים: התשמ"ג, התשמ"ו, התשע"ד, התשפ"ד)

(א) צו הרחבה יפורסם ברשומות ופורטו בו ההוראות שהורחבו וסוגי העובדים והמעסיקים שעליהם חל הצו.
(ב) בצו הרחבה אפשר לקבוע כי תחילתו - לגבי הוראות כמפורט להלן - תקדם לתאריך פרסומו עד ליום תחילתן של הוראות ההסכם שהורחבו בו:

(1) הוראה של הסכם קיבוצי כללי שענינה אחד מאלה:

(א) תוספת יוקר;

(ב) פיצוי בעד התייקרות;

(ג) שכר מינימום.

(2) הוראה של הסכם קיבוצי כללי החל על כמה ענפים, שלדעת שר העבודה והרווחה יש הצדקה לקבוע

שתחילתה תהיה למפרע, בשים לב למספר בעלי ההסכם ולאופיה של ההוראה.

(ג) פורסם צו הרחבה עם תחילה למפרע כאמור בסעיף קטן (ב), רשאי המעסיק לשלם את ההפרשים הנובעים מהתחילה למפרע של הצו, בשיעורים חדשים שווים ורצופים שמספרם כמספר החדשים שחלפו מיום תחילת הצו ועד יום פרסומו, ולענין זה יראו חלק מחודש כחודש שלם. השיעור החדשי הראשון ישולם במועד שבו יש לשלם את שכר העבודה בעד החודש שבו פורסם הצו האמור, או כעבור עשרה ימים מיום פרסומו, לפי המאוחר; כל שיעור חדשי שלאחריו ישולם במועד שבו יש לשלם את שכר העבודה בעד אותו חודש; כל שיעור כאמור וכן ריבית שקלית כאמור בסעיף קטן (ד), שלא שולמו עד

היום התשיעי שלאחר המועד שבו יש לשלמו כאמור, יראו כשכר מולן כמשמעותו בחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.
(ד) להפרשים הנובעים מהתחילה למפרע של הוראה כאמור בסעיף קטן (ב) תתווסף ריבית שקלית כהגדרתה בחוק פסיקת ריבית והצמדה, התשכ"א-1961, לגבי התקופה שמיום תחילתו של צו ההרחבה עד היום שבו שולמו ההפרשים או שבו יש לשלמם לפי סעיף קטן (ג), לפי המוקדם ויחולו הוראות החוק האמור לעניין ריבית זו, בשינויים המחויבים; סעיף קטן זה לא יחול לגבי הפרשים שעל פי הוראות ההסכם הקיבוצי שהורחבו, יש לשלמם למפרע ללא הפרשי הצמדה או ריבית, לפי הענין.

29. חזקת תוקף

פורסם צו-הרחבה כאמור אין עוררים על תקפו.

30. פעולת צו הרחבה

(תיקון התשע"ד)

(א) ניתן צו הרחבה, יהיו הוראות ההסכם הקיבוצי שהורחבו בצו חלות על כל העובדים ועל כל המעסיקים, שעליהם חל הצו, ויראו אותן כחלק מחוזה-עבודה שבין אותם עובדים לבין אותם מעסיקים.
(ב) אין הוראות סעיף-קטן (א) גורעות מזכותו של עובד על פי הוראה בחוזה-עבודה או בהסכם-קיבוצי המעניקה תנאים טובים יותר.

31. בטילותו של צו הרחבה

תם תקפו של הסכם קיבוצי, שעל הוראותיו ניתן צו-הרחבה, בטל צו ההרחבה והודעה על כך תפורסם ברשומות.

32. ביטולו של צו הרחבה

ראה שר העבודה שהנסיבות האמורות בסעיף 25 אינן קיימות עוד, רשאי הוא לאחר התייעצות במועצה וכן בארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ובארגונים ארציים יציגים של מעבידים שלדעת השר נוגעים בדבר, לבטל את צו ההרחבה והודעה על הביטול ועל תאריכו תפורסם ברשומות, ובלבד שתאריך הביטול לא יקדם לתאריך הפרסום.

33. המשך תקפן של הוראות אישיות

בטל צו-הרחבה מכוח סעיף 31 או בוטל מכוח סעיף 32, מוסיפות ההוראות האישיות של ההסכם הקיבוצי שהורחבו בצו לעמוד בתקפן כחלק מחוזה-העבודה שהיו קיימים בהיות הצו בתקפו, כל עוד לא שונו או לא בוטלו חוזה-עבודה חדשים.

33א. ועדת פיקוח

(תיקון התשל"ו)

לענין כל הסכם קיבוצי כללי שניתן לגביו צו-הרחבה רשאי שר העבודה למנות ועדת פיקוח של שלושה:

- (1) נציג שר העבודה, והוא יהיה יושב-ראש;
- (2) חבר שהמליץ עליו ארגון העובדים החתום על ההסכם הקיבוצי שהורחב;
- (3) חבר שהמליץ עליו ארגון המעבידים החתום על ההסכם האמור.

33ב. רישום ופרסום

(תיקון התשל"ו)

ועדת פיקוח תנהל רישום של המפעלים שעליהם חל צו-ההרחבה ותפרסם את רשימת המפעלים בדרך שיוורה שר העבודה.

(תיקון התשל"ו)

(א) מי שהסמיכו שר העבודה להיות מפקח רשאי לדרוש מכל מפעל מידע כדי לברר אם חל על המפעל צו-הרחבה ואם מתקיימות הוראות הצו במפעל, וכן רשאי הוא, לאותה מטרה, ולאחר מתן הודעה מוקדמת, להיכנס לכל מפעל, לחקור את בעליו, מנהליו ואת העובדים בו ולבדוק את ספרי המפעל ומסמכיו הנוגעים לעובדים במפעל.
(ב) לא יגלה מפקח כל דבר שהגיע לידיעתו בתוקף תפקידו לפי סעיף-קטן (א) אלא תוך מילוי חובה המוטלת עליו לפי דין.

33ד. סמכות בית הדין

(תיקונים: התשל"ו, התשע"ד)

לבית הדין האזורי כמשמעותו בחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969 ((להלן - בית הדין)), הסמכות היחודית לפסוק אם חל צו-הרחבה על מפעל וכן בתובענה של עובד, מעסיק או מפקח בכל ענין הנובע מהוראות סעיפים 33ב ו-33ג.

33ה. הוראות בדבר הליכים ליישוב חילוקי דעות

(תיקונים: התשל"ו, התשע"ד)

נקבעו בהסכם קיבוצי שניתן לגביו צו-הרחבה הליכים ליישוב חילוקי דעות, רשאי שר העבודה לקבוע לגבי ההוראות שהורחבו, כולן או מקצתן, כי לענין המפעלים שעליהם חל הצו -
(1) ועדת הפיקוח תשמש כגוף ליישוב חילוקי דעות כאמור במקום גוף שנקבע בהסכם הקיבוצי, וכי יחולו הליכים שונים מההליכים שנקבעו בהסכם הקיבוצי;
(2) זכות או חובה של עובד או מעסיק, אשר לפי הוראה שהורחבה היא מותנית בהסכמת ארגון עובדים או ארגון מעבידים, תהא מותנית בהסכמת המעסיק או ועד העובדים במקום העבודה, לפי הענין, ואם לא היה במקום העבודה ועד עובדים - בהסכמה בין העובד והמעסיק.

33ו. סמכויות ועדת פיקוח

(תיקון התשל"ו)

סמכויותיה של ועדת פיקוח לענין יישוב חילוקי דעות, סדרי הדין בפניה ודין החלטתה יהיו כשל הגוף שהיא באה להחליף כאמור בסעיף 33ה, ואם החליפה מספר גופים כאמור - כשל הגוף הפוסק אחרון ביניהם, והכל בשינויים המחוייבים.

33ז. דמי טיפול ארגוני-מקצועי לארגון מעסיקים

(תיקונים: התשל"ו, התשע"ד)

(א) שר העבודה רשאי לקבוע בתקנות, באישור ועדת העבודה של הכנסת, הוראות בדבר חובת מעסיק שחל עליו צו הרחבה לשלם דמי טיפול ארגוני-מקצועי לארגון המעבידים שהוא צד להסכם הקיבוצי שהורחב, הכל בשיעור ובתנאים שנקבעו כאמור; התקנות יכול שיחולו לגבי סוגי מעסיקים, ענפי עבודה, ענפי משק, אזורים גיאוגרפיים או מעסיקים מסויימים, למעט מפעל או מעסיק שהוא חבר בארגון של מפעלים או מעסיקים אשר נקבע בתקנות כאמור.
(ב) לבית הדין הסמכות היחודית לפסוק בחילוקי דעות הנובעים מהוראות סעיף-קטן (א).

33ח.

הזכות לפעילות או לחברות בועד עובדים או בארגון עובדים

(תיקון התשס"א)

לכל עובד הזכות לפעול למען התארגנות עובדים בועד עובדים ובארגון עובדים, להיות חבר בועד עובדים ובארגון עובדים ולפעול במסגרתם.

1n33. התארגנות ראשונית - חובת ניהול משא ומתן עם ארגון עובדים יציג

[תיקונים: התשס"ט (מס' 2), התשע"ד]

(א) מעסיק חייב לנהל משא ומתן בעניינים המנויים בסעיף 1, עם ארגון עובדים יציג לפי סעיף 3, בהתארגנות ראשונית אצלו; אין באמור בהוראות סעיף זה כדי לחייב מעסיק לחתום על הסכם קיבוצי עם ארגון עובדים בהתארגנות ראשונית.
(ב) בסעיף זה, "התארגנות ראשונית" - התארגנות של ארגון עובדים שהפך ליציג לפי סעיף 3, אצל המעסיק.

33ט.

איסור מניעת כניסה

4

(תיקונים: התשס"א, התשע"ד)

מעסיק לא ימנע מנציג של ארגון עובדים להיכנס למקום עבודה שבו מועסק עובד, לשם קידום הזכות כאמור בסעיף 33ח ולשם קידום עניני עובדים, וזאת בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט.

33י.

איסור פגיעה בעובד לענין חברות או פעילות בועד עובדים או בארגון עובדים

4

(תיקונים: התשס"א, התשע"ד)

(א) מעסיק לא יפטר עובד, לא ירע תנאי עבודה של עובד, ולא יימנע מקבלה של אדם לעבודה, בשל אחד מאלה:

- (1) חברותו או פעילותו בארגון עובדים;
- (2) פעילותו לצורך הקמה של ארגון עובדים;
- (3) הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים או הפסקת חברותו בארגון עובדים;
- (4) חברותו בועד עובדים או פעילותו בועד עובדים הפועל במסגרת ארגון עובדים; לענין זה, יראו ועד עובדים כפועל במסגרת ארגון עובדים אם יושב ראש ארגון העובדים או מי מטעמו נתן הודעה בכתב המאשרת זאת;
- (5) פעילותו לצורך הקמה של ועד עובדים.

(ב) בסעיף זה, "תנאי עבודה" - לרבות קידום בעבודה, הכשרה או השתלמות מקצועית, פיצויי פיטורים, הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

33יא.

סמכויות שיפוט ותרופות

5

(תיקונים: התשס"א, התשס"ט, התשע"ד)

(א) לבית דין אזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות סעיפים 33ט ו-33י והוא רשאי -

- (1) ליתן צו מניעה או צו עשה; הוראת פסקה זו כוחה יפה על אף האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970;
 - (2) לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בניסבות הענין.
- (ב) (1) מצא בית דין אזורי לעבודה כי מעסיק הפר את הוראות סעיפים 33ט או 33י, רשאי הוא לחייב את

המפר בתשלום פיצויים שאינם תלויים בנזק (בסעיף זה - פיצויים לדוגמה), בסכום שלא יעלה על 50,000 שקלים חדשים; ואולם רשאי בית הדין לפסוק, בשל הפרה כאמור, פיצויים לדוגמה בסכום העולה על 50,000 שקלים חדשים ובלבד שלא יעלה על 200,000 שקלים חדשים, בהתחשב בחומרת ההפרה או נסיבותיה. (2) אין בהוראות פסקה (1) כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויים או לכל סעד אחר לפי כל דין, בשל אותה הפרה; ואולם בית הדין לא יפסוק פיצויים לפי אותה פסקה, בתובענה ייצוגית כמשמעותה בחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006.

(3) בבואו לפסוק פיצויים לדוגמה למעסיק, בשל הפרת הוראות סעיף 33 כאמור בפסקה (1), רשאי בית הדין להתחשב בכך שהמעסיק הורשע בשל אותו מעשה ובקנס שנגזר עליו.

(4) בבואו להטיל קנס על מעסיק שהורשע בעבירה לפי סעיף 33ד, רשאי בית משפט או בית דין אזורי לעבודה להתחשב בכך שנפסקו נגד המעסיק, בפסק דין סופי, פיצויים לדוגמה לפי סעיף זה, בשל המעשה שבשלו הורשע כאמור.

(5) הסכומים הנקובים בסעיף זה יעודכנו ב-1 בינואר בכל שנה (בסעיף קטן זה - יום העדכון), בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי; לענין זה -

"מדד" - מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה;

"המדד החדש" - המדד שפורסם לאחרונה לפני יום העדכון;

"המדד הבסיסי" - המדד שפורסם בחודש יולי 2009.

33.ב.

זכות תביעה

6

(תיקון התשס"א)

תובענות בשל הפרת הוראות סעיפים 33ט ו-33י יכול שיוגשו בידי -

(1) העובד או דורש העבודה;

(2) ארגון עובדים.

33.ג.

התיישבות

6

(תיקונים: התשס"א, התשס"ט)

לא ייזקק בית דין אזורי לעבודה לתביעה אזרחית בשל הפרת הוראות סעיפים 33ט ו-33י לאחר שחלפו שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.

33.ד.

עונשין

6

[תיקונים: התשס"א, התשס"ט (מס' 2), התשע"ד]

(א) הנמנע מקבלתו של אדם לעבודה, המרע את תנאי עבודתו של עובד או המפטר עובד בשל אחד מאלה, דינו - קנס

כאמור בסעיף 61(א)(2), לחוק העונשין, התשל"ז-1977 (להלן - חוק העונשין):

(1) חברות בארגון עובדים או בועד עובדים;

(2) הימנעותו מהיותו חבר בארגון עובדים;

(3) הפסקת חברותו בארגון עובדים.

(ב) מעסיק העובר על הוראה שבהסכם קיבוצי כללי ענפי תקף, שתחולתה הורחבה בצו הרחבה תקף לפי סעיף 25, והקובעת במפורש הוספה על שכר המינימום שנקבע בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987, דינו - קנס כאמור בסעיף 61(א) (3) לחוק העונשין.

33טו.
דין המדינה
6

(תיקונים: התשס"א, התשע"ד)

לענין סעיפים 33 ח עד 33יד, דין המדינה כמעסיק כדין כל מעסיק אחר.

33טז.
אי תחולה
7

(תיקון התשס"א)

סעיפים 33 ח עד 33טו לא יחולו על מי שחל עליו איסור להתארגן על פי חוק.

34.
ביצוע ותקנות
8

שר העבודה ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל ענין הנוגע לביצועו, אך לא יתקין שר העבודה תקנות לפי סעיף 26 אלא לאחר התייעצות בארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ובארגונים ארציים יציגים של מעבידים שלדעת השר נוגעים בדבר.

35. הוראות מעבר

חוק זה אינו חל על הסכמים שנעשו לפני תחילתו, אך לא יפגע בתקפם של אלה.

36. תחילה

תחילתו של חוק זה היא ביום כ"ח באדר א' התשי"ז (1 במרס 1957).

דוד בן-גוריון

מרדכי נמיר

ראש הממשלה

שר העבודה

יצחק בן-צבי

נשיא המדינה

[1.1] ס"ח 221, התשי"ז, עמ' 63(86).

תיקונים: ס"ח 779, התשל"ה (8.8.1975), עמ' 223;

ס"ח 804, התשל"ו (8.4.1976), עמ' 138;

ס"ח 823, התשל"ו (30.7.1976), עמ' 264 [התשל"ו (מס' 2)];

ס"ח 1193, התשמ"ו (13.8.1986), עמ' 242;

ס"ח 1772, התשס"א (10.1.2001), עמ' 123;

ס"ח 2203, התשס"ט (23.7.2009), עמ' 243. הצ"ח - ממשלה 436, התשס"ט, עמ' 348;

ס"ח 2208, התשס"ט (10.8.2009), עמ' 316 [התשס"ט (מס' 2)]. הצ"ח - ממשלה 436, התשס"ט, עמ' 719;

ס"ח 2459, התשע"ד (15.7.2014), עמ' 600. הצ"ח - כנסת 535, התשע"ד, עמ' 44 (כולל החלפת המונח

"מעביד" ב"מעסיק" כולל כל ההטיות הדקדוקיות שלו).

ס"ח 3117, התשפ"ד (19.11.2023), עמ' 152. הצ"ח - ממשלה 1542, התשפ"ב, עמ' 888;

ס"ח 3166, התשפ"ד (29.2.2024), עמ' 564 [התשפ"ד (מס' 2)]. הצ"ח - ממשלה 1723, התשפ"ב, עמ' 674.

[2.] השר אצל סמכותו עפ"י סעיף זה לממונה הראשי על יחסי העבודה במשרד העבודה והרווחה (י"פ 4803, התש"ס, עמ' 5).

[3.] סעיף 26א חל בתקופה של 6 חודשים החל ביום 29.2.24.

[4.] הוראות סעיפים 33-ח33טז לא חלים על עובד המוסד. שר העבודה, באישור ועדת החוץ והבטחון של הכנסת רשאי

להאריך תקופה זו לתקופות נוספות ובלבד שכל תקופה לא תעלה על שנה אחת (תיקון התשס"א). התקופה הוארכה פעמים

רבות, לאחרונה הוארכה עד יום 5.7.25 (ק"ת 11351, התשפ"ד, עמ' 2894).

[5.] הוראות סעיפים 33-ח33טז לא חלים על עובד המוסד. שר העבודה, באישור ועדת החוץ והבטחון של הכנסת רשאי

להאריך תקופה זו לתקופות נוספות ובלבד שכל תקופה לא תעלה על שנה אחת (תיקון התשס"א). התקופה הוארכה פעמים

רבות, לאחרונה הוארכה עד יום 5.7.25 (ק"ת 11351, התשפ"ד, עמ' 2894).

[6.] הוראות סעיפים 33-ח33טז לא חלים על עובד המוסד. שר העבודה, באישור ועדת החוץ והבטחון של הכנסת רשאי

להאריך תקופה זו לתקופות נוספות ובלבד שכל תקופה לא תעלה על שנה אחת (תיקון התשס"א). התקופה הוארכה פעמים

רבות, לאחרונה הוארכה עד יום 5.7.25 (ק"ת 11351, התשפ"ד, עמ' 2894).

[7.] הוראות סעיפים 33-ח33טז לא חלים על עובד המוסד. שר העבודה, באישור ועדת החוץ והבטחון של הכנסת רשאי

להאריך תקופה זו לתקופות נוספות ובלבד שכל תקופה לא תעלה על שנה אחת (תיקון התשס"א). התקופה הוארכה פעמים

רבות, לאחרונה הוארכה עד יום 5.7.25 (ק"ת 11351, התשפ"ד, עמ' 2894).

[8.] סמכויות שר הכלכלה והתעשייה (מקודם: שר התעשייה המסחר והתעסוקה) הועברו לשר הרווחה והשירותים החברתיים

(י"פ 7394, התשע"ז, עמ' 1312).

//