

הסכם קיבוצי מיוחד

אשר נערך ונחתם בירושלים ביום 7.3.2021

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957	
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק	
151-06-2021	יום:
125/2021	ימספר:
רביקה ורבינר, עריד	
הממונה הראשית	

בין:

חברת "החברה" לייבוא וייצור מזון בע"מ, ח.פ. 511070195

(להלן: "החברה")

מצד אחד

לבין:

- מען-ארגון עובדים (ע"ר)
(להלן: "ארגון העובדים" או "מען")
- ועד העובדים

(להלן ביחד: "נציגות העובדים")

מצד שני

- הואיל** וארגון העובדים מען הוא ארגון העובדים היציג בחברה;
- והואיל** והצדדים ניהלו מו"מ וגיישו הסכם הקובע את תנאי ההעסקה, במטרה לקיים תנאי עבודה הוגנים, לטפח יחסי גומלין תקינים בין החברה לעובדים ונציגותם, ולהבטיח ביצוע יעיל של העבודה בחברה;
- והואיל** וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו בהסכם בלעדי ומחייב, והכול כמפורט להלן;

לפיכך הותנה והוסכם בין הצדדים, כדלקמן:

א. כללי

- המבוא להסכם זה וכל הנספחים המצורפים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
- כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
- בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר – כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים וכך להיפך, וזאת אלא אם מצוין במפורש אחרת בסעיף מסעיפי ההסכם.

מען - ארגון עובדים (ע"ר)

חברת "החברה" לייבוא וייצור מזון בע"מ

4. כל הסכומים והתשלומים המפורטים בהסכם זה הינם סכומי ברוטו, והחברה תנכה מהם מיסים, תשלומים והפרשות כנדרש על פי דין והסכם זה, אלא אם כן צוין בהסכם זה במפורש כי מדובר בסכומי נטו.
5. הזכויות המפורטות בהסכם זה הינן למשרה מלאה. משרה חלקית תקנה זכויות חלקיות/יחסיות וזאת אלא אם מצוין אחרת.
6. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
7. הסכם זה בא במקום ומחליף את כל ההסכמים, ההסדרים, החוזים, הנהגים והנהלים שהיו קיימים בחברה הנוגעים לזכויות העובדים, אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה. ברם, הסכם זה אינו בא למעט ו/או לגרוע מזכויות אחרות שניתנו למי מהעובדים, עובר לחתימת הסכם זה, לרבות תנאי עבודה ושכר מיטיבים.
8. כל שינוי בהסכם זה ייעשה בהסכמת הצדדים ובכתב. תקופת תוקפו של השינוי תהיה כתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם הוסכם במפורש אחרת. השינוי יוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957.
9. ארגון העובדים וועד העובדים מטעמו מצהיר, כי הסכם זה על תוכנו הובא להצבעה ואישור בקרב כלל עובדי החברה עליהם חל הסכם זה, טרם החתימה עליו. עותק ממנו יימצא אצל ועד העובדים ועותק נוסף יימצא במקום שיקבע על-ידי החברה, וכל עובד בחברה יוכל לעיין בו במקומות אלו. מסירת העתק מהסכם זה לידי ארגון העובדים וועד העובדים תחשב לכל דבר לכך שתוכנו הובהר והוסבר לכל אחד מהעובדים וידועים לו והעובדים יהיו מנועים מלטעון אחרת.

ב. הגדרות

10. בהסכם זה תינתן לכל מונח המשמעות הנתונה לצידו, אלא אם נקבע במפורש אחרת. המונחים בהסכם זה יוגדרו, כדלקמן:

הנהלת החברה או גורם שהוסמך לייצגה	– הנהלה
מען-ארגון עובדים (ע"ר)	– מען
ועד העובדים בחברה	– הוועד
מען ו/או הוועד לפי העניין	– נציגות העובדים
עובד החברה עליו חל הסכם זה.	– עובד
24 החודשים הראשונים להעסקתו של עובד בחברה.	– תקופת ניסיון

מ. ע.
מען - ארגון עובדים (ע"ר)

ר-ס תברה לייבוי
וייצגו עיון בע"מ

המועד הקובע – 1.3.2021

מת"ש – מדור התשלומים ברשות האוכלוסין וההגירה.

שכר בסיס – השכר, לרבות תוספת מקצועית ותוספת ותק, המהווה בסיס להפרשות פנסיוניות ולתשלום על ימי חופש מחלה וחג, וכן הבסיס לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

ג. תחולת ההסכם ותקופת תוקפו

11. הסכם זה יחול על:

א. הצדדים להסכם החתומים עליו.

ב. עובדי פס ייצור בחברה המועסקים בשכר שעתי, לרבות באמצעות המת"ש ברשות האוכלוסין וההגירה.

12. הסכם זה יהיה בתוקף למשך חמש שנים מהמועד הקובע (להלן: "התקופה הראשונה"). חודשיים לפני תום התקופה הראשונה, יחל מו"מ קיבוצי על הסכם חדש בין הצדדים.

13. בתום התקופה הראשונה, וככל שההסכם לא הוחלף בהסכם אחר או בוטל על פי דין, ימשיך ההסכם לחול לתקופה בלתי מוגבלת (להלן: "התקופה השנייה"). כל צד יהיה רשאי לדרוש במהלך התקופה השנייה מו"מ קיבוצי על הסכם חדש או על שינויים בהסכם זה. מו"מ כאמור יחל בתוך חודשיים לכל היותר מהמועד בו ביקש זאת אחד הצדדים.

14. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד לפי חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957.

ד. מדיניות שכר, דירוג וקידום

15. שכר העובדים ישולם כשכר שעתי בהתאם לשעות העבודה בפועל ובהתאם להנחיות מת"ש, בכפוף לאמור בסעיף 20 להלן (שכותרתו "עבודה לפי קיבולת").

16. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 15 לעיל, עובד אשר השלים תקופת ניסיון בחברה יהא זכאי לעדכון שכרו, כדלקמן:

א. החל ממשכורת חודש ינואר 2022 יעודכן שכר העובדים אשר השלימו תקופת ניסיון באופן בו השכר השעתי שישולם להם לא יהא נמוך מהשכר השעתי ששולם להם במועד החתימה על הסכם זה בתוספת 1%;

ב. החל ממשכורת חודש ינואר 2024 יעודכן שכר העובדים אשר השלימו תקופת ניסיון באופן בו השכר השעתי שישולם להם לא יהא נמוך מהשכר השעתי

ר-ם חפורה לייבוא
ייצור מלון בע"מ

מ.ע.ן - ארגון עובדים (ע"ר)
א. ר. א.

ששולם להם במועד החתימה על הסכם זה בתוספת 2% (אחוז אחד נוסף מעדכון שנת 2022).

ה. שבוע עבודה, ימי עבודה, חופשות, ערבי חג וימי חג, שבתות ומועדים

שעון נוכחות דו"ח נוכחות

17. עובד ידווח נוכחות בכניסה לעבודה וביציאה ממנה וזאת באמצעות שעון נוכחות הכולל טכנולוגיית זיהוי פנים וטביעת אצבע.
18. מובהר, כי דיווח כניסה לעבודה ייעשה רק לאחר החלפה לבגדי עבודה ודיווח יציאה מהעבודה ייעשה לפני החלפת בגדים לקראת יציאה מעבודה.
19. לא יאוחר משבוע מתום כל חודש, תמסור החברה את דו"ח שעות העבודה הממוחשב לכל עובד (להלן: "דו"ח הנוכחות").
20. ככל שלעובד ו/או לנציגות העובדים יהיו טענות לגבי טעויות שנפלו בדו"ח הנוכחות או טענות לתיקונים הנדרשים עקב הסכמה על עבודה לפי קיבולת, יוכל העובד להציג טענות אלה במועד זה או במועד מאוחר יותר, בעצמו או באמצעות ועד העובדים, וזאת לא יאוחר משני שבועות מהמועד בו נמסר הדו"ח לעובד.
21. ככל שיועלו טענות כאמור, החברה תצטרך להשיב לטענות בתוך שבוע.
22. בתום המועדים לעיל, ייחשב הדו"ח נוכחות כסופי ומוסכם.

שבוע עבודה ושעות עבודה

23. שבוע העבודה במפעל ככלל הינו בן 5 ימים, בימים ראשון עד חמישי. יום המנוחה השבועית של העובד הינו יום שבת.
24. שעות העבודה במפעל הן מהשעה 07:00 ועד השעה 15:30, בימים א'-ה', עם אפשרות להארכת שעות העבודה בהתאם לאמור בהסכם זה ולכל דין, לפי שיקול דעת החברה. כל עובד יצא לחצי שעת הפסקת צהריים ביום, על חשבונו. מוסכם, כי כל שעה נוספת מעבר ל-8.5 שעות עבודה ביום (הכוללות חצי שעת הפסקה על חשבון העובד) תיחשב כעבודה בשעות נוספות.
25. למרות האמור, לחברה תהיה האפשרות בהתאם לשיקול דעתה המלא ועל פי צרכי העבודה להעסיק עובדים במשמרת לילה שאורכה יהא בכפוף להוראות הדין, עם 3 הפסקות בנות חצי שעה כל אחת על חשבון העובד. התשלום בגין עבודה במשמרת לילה יהא על פי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

מ. ע. - ארגון עובדים (ע"ר)

ר-ם חתמה לייבוי
צייצור מיון בע"מ

26. בנוסף, תהיה החברה רשאית, על פי שיקול דעתה המלא, להעסיק את העובדים או חלק מהם בשעות נוספות מעבר לשעות העבודה הרגילות, בכפוף להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

27. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, במקרה בו עובד יעלה בעיה ספציפית בכל הנוגע לעבודה בלילה או עבודה בשעות נוספות, החברה תתחשב ככל הניתן בענייניו בעת שיבוץ בסידור העבודה, וככל שיעלה הצורך, תפעל בשיתוף נציגות העובדים למציאת מחליף הולם למילוי תפקידו. לא ימצא מחליף הולם, החלטת החברה בנושא השיבוץ תהיה סופית.

28. לא יינתנו הפסקות נוספות, לרבות הפסקות עישון, קפה, או טלפון או תפילות, למעט הפסקות תפילה כקבוע בסעיף 43 להלן.

שעות נוספות

29. ככל שעובד יידרש על ידי הממונה עליו לעבוד בשעות נוספות, בהתאם להוראה כתובה שתינתן לו, ישולם לו תגמול בגין עבודה בשעות נוספות בהתאם להוראות הדין ועל פי שעות עבודתו בפועל, ובשים לב לאמור בסעיפים 24 ו-31 להסכם זה. מוסכם, כי ללא אישור כתוב מטעם החברה, קיים איסור לבצע עבודה בשעות נוספות.

לעניין סעיף זה – הודעת ווטסאפ והודעת SMS יהיו הודעה בכתב.

תגמול על עבודה ביום שישי

30. לחברה תהיה האפשרות להעסיק עובדים גם בימי שישי, על פי שיקול דעתה.

31. עובד שיידרש לעבוד ביום שישי, יקבל שכר שעתי על כל שעת עבודה שעבד ביום שישי לפי תעריף שעות נוספות, גם אם לא הגיע למכסת שעות העבודה השבועיות, באופן בו שעתיים ראשונות יתוגמלו בשכר בגובה 125% משכרו השעתי של העובד לכל הפחות, וכל שעה לאחר מכן בשכר בגובה 150% משכרו השעתי.

תגמול על עבודה בערב חג

32. החברה תהיה רשאית להעסיק עובד בערב חג (על פי חגי ישראל).

33. יום עבודה בערב חג יהיה בן 6 שעות, אשר בגינן ישולם שכר יום עבודה מלא.

עבודה לפי קיבולת

34. החברה תהיה רשאית, בהסכמת העובד, להטיל על עובד משימה שהתגמול עליה יהיה לפי קיבולת עבודה, בהתאם לסיכום עם העובד, ובלבד שהשכר בגין ביצוע המשימה לא יפחת מהשכר שהיה עליה לשלם לעובד לו היה שכרו בגין ביצוע המשימה משתלם לפי חישוב שעתי על פי חוק שכר מינימום.

מען - ארגון עובדים (ע"מ) 8

החברה רשאית להעסיק עובדים בערב חג

חופשת חג

35. עובד יהיה זכאי לתשלום בגין תשעה ימי חג לפי תשעת ימי חגי ישראל.
36. עובד כהגדרתו בהסכם זה יהיה זכאי ליום חופשה בחגי דתו, ככל שיבקש בהודעה של שבועיים מראש, וזאת על חשבון ימי חופשה שנתית של העובד.

חופשה שנתית

37. החברה תעניק לעובדים ימי חופשה בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית.
38. אופן ניצול החופשה ייקבע על ידי החברה, וככל הניתן בהתחשבות ברצונו של העובד.
39. מבלי לגרוע מהאמור לעיל, לחברה תהיה האפשרות לקבוע ימי חופשה מרוכזים לעובדים, לרבות לעובד בודד או לחלק מהעובדים, בהתאם לצרכי העבודה ועל פי שיקול דעתה.
40. לעובדים תתאפשר צבירת ימי החופשה עד תקרה של שתי שנות עבודה. כל יתרה מעבר למכסה זו, תימחק.

דמי הבראה

41. כל עובד יהיה זכאי לתשלום דמי הבראה על פי הוותק שלו ובהתאם לדין.
42. החברה תשלם דמי הבראה אחת לשנה, וזאת במסגרת משכורת חודש יולי המשולמת באוגוסט.

זמני תפילה

43. עובד זכאי תפילה אחת ביום באורך 10 דקות, במהלך יום העבודה, על חשבון החברה.

עישון, קפה וטלפון סלולארי

44. חל איסור מוחלט לעשן בשטח המפעל למעט במקומות המיועדים לכך, ובזמן הפסקת הצהריים בלבד.
45. חל איסור להכניס לשטח הייצור סיגריות וקפה.
46. עובד לא יעשה שימוש בטלפון סלולארי במהלך העבודה אלא באישור מטעם מנהלו ומחוץ לשטח הייצור. במהלך העבודה, טלפון סלולארי יישמר על ידי העובד כאשר הוא במצב "שקט" או כבוי בכיס העובד או בתיקו.

47. מוסכם כי עבירה על הוראות אלו תהווה עבירת משמעת.

מ.ר. 8.
מען - ארגון שמדאם (ע"ר)

ה-ס חברה לייבוא
וייצור מיוון בע"מ

1. זכאות למחלה ותאונות עבודה

48. כל עובד יהיה זכאי לימי מחלה כדין כנגד אישור של רופא שיאשר את מחלתו של העובד וכן שמצבו הרפואי מחייב היעדרות מהעבודה ולתקופה שייכתב באישור.
49. לחברה תהיה האפשרות להעמיד את העובד לבדיקה רפואית, בכל עת, על ידי רופא מטעמה.
50. במקרה של תאונה במפעל המחייבת פינוי, תפנה החברה את העובד באמצעות אמבולנס לירושלים, וזאת על חשבון החברה.
51. בפרק זה: "רופא" – רופא המוכר על ידי המוסד לביטוח לאומי ומת"ש.

נסיעות

52. כל עובד יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעה, בהתאם למקום מגוריו בגובה 10 ש"ח או 15 ש"ח ליום עבודה (להלן: "שתי קטגוריות ההחזר").

טבלת סיווג עובדי החברה הקיימים לשתי קטגוריות ההחזר מצורפת להסכם זה כנספח א'.

53. עובד שיחל עבודתו בחברה לאחר המועד הקובע, יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעה שגובהו ייקבע בהתאם למקום מגוריו על פי אחת משתי קטגוריות ההחזר שנקבעו. סיווג העובד על פי כל קטגוריה יעשה על ידי החברה. במידה ולא תהיה הסכמה תקינים היוועצות עם נציגות העובדים, ובסופה תתקבל החלטה סופית על פי שיקול דעת החברה.

2. ביטוח פנסיוני

54. העובדים יהיו זכאים לביטוח פנסיוני בשיעורים שייקבעו ע"י מת"ש.
55. כל עוד שכרם של העובדים משתלם באמצעות מת"ש, יהיה החיסכון הפנסיוני כפוף להוראות מדור התשלומים. במקרה בו יופסק הסדר החיסכון הפנסיוני באמצעות מת"ש, ולא יהיה הסדר חוקי מחייב אחר, ינהלו הצדדים מו"מ בקשר להסדר פנסיוני או חלופי אחר, ללא שינוי בשיעורי ההפרשות הקיימות באותו המועד.
56. העובדים נותנים בזאת הסכמתם לקזז משכרם ולהעביר לקופת הביטוח שיעור 6% משכר העבודה המשולם להם מדי חודש בגין חלק העובד בפוליסה או כל שיעור אחר שייקבע ע"י מת"ש.

8.4

מען - ארגון עובדים (ע"ר)

וידוע כי חלק מהעובדים
המנויים לעיל אינם זכאים
לביטוח פנסיוני

57. על הכספים שתעביר החברה למת"ש לצורך ביצוע הפקדות לרכיב הפיצויים יחולו הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, כך שכספים אלו יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים, בכל מקרה של סיום יחסי עבודה, וזאת בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם בוצעו הפרשות כאמור.

ח. בגדי עבודה וציוד מגן

58. כל עובד יקבל, אחת לשנה, שתי חליפות עבודה, ושני זוגות נעלי עבודה.
59. בגדי מגן וציוד בטיחות יינתנו לעובדים בעבודות שיקבעו על ידי המוסד לבטיחות וגהות.
60. העובדים יהיו מחויבים להתייבב לעבודה עם בגדי העבודה ולהשתמש בציוד המגן שסופק להם.
61. עבודה ללא ביגוד כאמור וללא ציוד מגן תהווה עבירת משמעת.

ט. חובות העובדים:

62. ביצוע העבודה, התנהגות בין-אישית, ונאמנות:

- א. במסגרת תפקידו של העובד, עליו להישמע להוראות הממונה או הממונים עליו בכל הקשור לביצוע עבודתו ותפקידו בחברה.
- ב. העובד יבצע, במסגרת תפקידו, כל עבודה או משימה שתידרש ממנו בשקידה, ביעילות ובמקצועיות, על פי המשימות, סידור העבודה והמשמרות שנקבעו לו על ידי הממונים עליו.
- ג. העובד יפעל לעמוד בדרישות התפקיד ובתפוקות והמשימות המוטלות עליו, ביעילות ובמסירות.
- ד. העובד יבצע את עבודתו תוך נאמנות, אחריות ויושר, על פי נהלי העבודה והוראות הממונים עליו.
- ה. העובד מכיר בכך כי כמפעל בתחום המזון, החברה כפופה להוראות המדינה ותקנותיה, לרבות בכל הנוגע לשמירה על היגיינה, עבודה סטרילית ובטיחותית ומתחייב להקפיד על הוראות ונהלי החברה החלים עליה;

ה-ס חברה לייבוא וייצוא מזון בע"מ

מעו - ארגון עובדים וע"ר

ו. העובד יימנע מכל היעדרות מהעבודה ו/או איחור בהגעה לעבודה, אשר אינם מדווחים ומאושרים זמן סביר מראש ע"י הממונה עליו ואינם נתמכים באישור מתאים.

ז. העובד ינהג כלפי העובדים האחרים בחברה, לרבות הממונים עליו והנתונים למרותו בהגינות ואדיבות והוא יימנע מכל מעשה או מחדל שיש בו לפגוע בכבודם או להטרידם בכל צורה שהיא.

ח. העובד ייצג את החברה בצורה הולמת בהופעתו ובהתנהגותו, וינהג כלפי לקוחות החברה ו/או צדדים שלישיים הנמצאים במתקני החברה או בקשר עמה, בכבוד ובאדיבות, וימנע מהתנהגות שיש בה פגיעה בהם ו/או בחברה.

ט. העובד יבצע עבודתו בחברה תוך שמירה על לבוש בביגוד ושימוש בציוד המגן המסופק לו על ידי החברה;

י. העובד ישמור על האינטרסים של החברה, ויימנע מכל מעשה או מחדל העלולים לפגוע במוניטין ובשמה הטוב של החברה, מנהליה או עובדיה, או להסב לחברה נזק.

63. בטיחות ביטחון ושמירה על רכוש:

א. כל עובד מחויב למלא אחר הוראות הבטיחות בעבודה החלות בחברה וישמור בקפידה על הכללים וההנחיות בנושא הביטחון, הבטיחות והגהות בעבודה.

ב. העובד יקפיד לשמור על הרכוש, הציוד והחומרים של החברה, וישתמש בציוד, בחומרים ובמשאבים המועמדים לרשותו באופן הגון, חסכוני ככל הניתן ובהתאם לנהלים הקיימים ולהוראות היצרן.

ג. העובד ישתמש בציוד, בחומרים וברכוש אחר של החברה, לצרכי העבודה בלבד ולא לצרכיו האישיים.

ד. העובד לא יוציא ציוד, חומרים ורכוש השייכים לחברה ממתקני החברה, אלא אם קיבל אישור מראש ובכתב לכך מהממונה עליו.

64. טוהר מידות

א. העובד ישמור על יושר, אמינות, וניקיון כפיים בעבודה.

ב. העובד ידווח דיווחי אמת לממונים עליו ו/או לחברה, לרבות דיווחי נוכחות בעבודה ו/או מחלה.

מען - ארגון אבות (ע"ר)

ד"ר אפרה לייבוש
וייצור מיוון בע"מ

- ג. העובד ידווח בהקדם האפשרי לממונים עליו על כל מעשה שיש בו כדי להסב נזק לגוף או רכוש, שביצע, בין במישרין או בעקיפין, במהלך עבודתו בחברה.
- ד. העובד ידווח בהקדם האפשרי לממונים עליו על כל שינוי אשר יש בו בכדי לפגוע בכשירותו הבריאותית לבצע את תפקידו בחברה.
- ה. העובד יימנע ככל הניתן ממצבים שבהם יש חשש ממשי או פוטנציאלי או קיים בפועל, לניגוד עניינים בינו לבין החברה.
- ו. העובד לא יקבל כל טובת הנאה, מכל סוג, במסגרת עבודתו בחברה ו/או ביצוע תפקידו ו/או בעניין הקשור לעבודתו בחברה, כהגדרתה בקוד האתי של החברה

י. סיום העסקה וביטחון תעסוקתי

65. מוסכם כי על הוראות פרק זה לא יחולו הוראות פרק יב' להסכם זה.
66. פיטורי עובדים שטרם השלימו תקופת ניסיון בחברה, יבוצעו בתום לב, בהתאם לצרכי החברה ובכפוף להוראות הדין, על פי שיקול דעתה של החברה, ולנציגות העובדים תהא הזכות להשתתף בישיבות שימוע שיערכו לעובדים אלה.
67. עובדים אשר השלימו תקופת ניסיון בחברה יפוטרו על פי הקבוע להלן.
68. יובהר, ביחס לכלל עובדי החברה, כי הוראות פרק זה לא יחולו על עובד אשר נמנעת אפשרותו להתייצב לעבודה בחברה במשך למעלה מ-30 ימים בשל החלטת רשויות המדינה, לרבות רשות האוכלוסין וההגירה. במידה והארגון יפנה לחברה בהודעה כי עניינו של העובד בטיפולו ובבקשה להארכת התקופה, תוארך התקופה לתקופה נוספת בת 30 ימים.

פיטורים מחמת אי התאמה

69. מצאה החברה כי עולה חשש לאי התאמתו של עובד לתפקידו בחברה מבחינה מקצועית או אחרת, יוזמן העובד לשיחת משוב ובה יועלה בפניו החשש לאי התאמתו. בתום השיחה יוגדרו לעובד בכתב הנושאים בהם נדרש שיפור ("מסמך השיפור"), ותיקצב לו תקופה שאינה פחותה מ-30 יום לשנות את התנהלותו (להלן: "תקופת השיפור"). העתק ממסמך השיפור יועבר לעובד.
70. לאחר תקופת השיפור האמורה, תוכל החברה, לפי שיקול דעתה, לזמן את העובד לשימוע לבחינת האפשרות לסיים את העסקתו מחמת אי התאמה.

מ. ע. 8
מען - ארגון עובדים (ע"ר)

ר"מ חברה מייבוא
וייצור כלייה לבינו
ע"מ

71. הזימון לשימוע יישלח לעובד עם העתק לוועד העובדים זמן סביר מראש, והוא יכול את הנימוקים שבגינם שוקלת החברה את פיטוריו של העובד, בצירוף מסמכים רלבנטיים, ככל שישנם. בזימון תצוין זכותו של העובד להיות מיוצג על-ידי נציג מטעם נציגות העובדים או כל גורם אחר מטעמו.

72. במידה ובסוף ההליך החליטה החברה לפטר את העובד, תהא לוועד העובדים האפשרות להודיע בתוך 48 שעות ממועד מכתב הפיטורים על התנגדותו לפיטורים. הודיע הוועד על התנגדותו כאמור, תתקיים תוך 5 ימים ממועד התנגדותו, שיחה בין מנהל בכיר בחברה ובין נציג מען בנוגע לפיטורים. הסתיימה השיחה ללא תוצאה מוסכמת אחרת, תישאר החלטת החברה על כנה.

73. כל עוד נמשך התהליך המתואר מעלה, לא יכנסו הפיטורים לתוקף, והעובד ימשיך בעבודתו כרגיל, אולם במקרה בו החלטת החברה נותרה על כנה, תיספר תקופת ההודעה המוקדמת החל מיום החלטת הפיטורים המקורית.

פיטורים מחמת צמצום, שינויים מבניים או התייעלות:

74. הצורך בפיטורים מטעמי צמצום, שינויים מבניים או התייעלות (בין של עובד אחד ובין של קבוצת עובדים) ייקבע על-פי שיקול דעתה של החברה משיקולים סבירים וענייניים ובתום לב.

75. טרם קבלת החלטה סופית, תחברה תקיים היוועצות עם נציגות העובדים במסגרתה תעביר מידע רלוונטי אודות הצורך בפיטורי צמצום והיקפם, וככל שגיבשה החברה רשימת עובדים המועמדים לפיטורים במסגרת זאת – אף את שמות העובדים והנימוקים לבחירתם.

76. במהלך 7 הימים שממועד העברת המידע הרלוונטי, ולרבות רשימת העובדים כאמור לעיל, יתקיים הליך של היוועצות בין נציג החברה לנציגות העובדים, במסגרתו גם יישקלו וייבחנו אפשרויות חלופיות, כגון פרישה מרצון, ניוד פנימי, סיוע בחיפוש עבודה מחוץ לחברה, צמצום עבודה רוחבי וכן, תישמע עמדת נציגות העובדים והתייחסותה בכל הנוגע לרשימת העובדים המועמדים לפיטורים.

77. למען הסר ספק יובהר כי ההליך הנ"ל אינו גורע מחובת החברה לנהל שימוע לפני פיטורים על כל שלביו, לרבות הזמנה לשימוע, עריכת השימוע בהזמנת נציג ועד העובדים, ועריכת פרוטוקול.

78. כל עוד נמשך התהליך המתואר מעלה, לא יכנסו הפיטורים לתוקף, והעובדים ימשיכו בעבודתם כרגיל.

מ.ע. - ארגון עובדים (נוייר)

יועץ ראשי
מ.ע. - ארגון עובדים
(נוייר)

79. החלטה סופית בנוגע לעובדים המועמדים לפיטורים על פי הליך זה תתקבל על ידי החברה ועל פי שיקול דעתה.

80. למען הסר ספק יובהר כי ההליך המפורט בסעיפים 74-79 לעיל יחול גם כאשר העובדים המועמדים לפיטורים – כולם או חלקן – הנם עובדים בתקופת ניסיון.

פיטורים מטעמים משמעתיים-

81. אי קיום חובה מחובות העובד המפורטות בפרק ט' להסכם זה תיחשב כעבירת משמעת.
82. במקרה של פיטורים מטעמי משמעת ינהגו הצדדים בהתאם למנגנון הפיטורים מחמת אי התאמה בשינויים המחויבים.
83. על אף האמור, במקרה של עבירת משמעת חמורה לא תחול תקופת שיפור כאמור בסעיף 69 לעיל.

84. לצורך הסכם זה "עבירת משמעת חמורה": שימוש ב אלימות פיזית או מילולית; ניצול לרעה של מעמד העובד או שימוש לרעה בזכות או בסמכות המוקנית לו כעובד; הפרת אמון חמורה; גניבה; גרימת נזק בזדון; התנהלות אשר על פי דין מאפשרת שלילת פיצויי פיטורים או הודעה מוקדמת; הגשת כתב אישום בעבירה פלילית שנעברה בחברה או הקשורה לה; הגשת כתב אישום בעבירה פלילית שלא נעברה בחברה ואינה קשורה בה, מדרגת עוון ו/או פשע; הטרדה מינית; הפרת חובות העובד/ עבירת משמעת שאינה חמורה באופן חוזר ונשנה, ולא פחות מב-3 מקרים שונים.

85. השעיה:

א. מנכ"ל החברה יהיה רשאי להשעות עובד השעיה דחופה לתקופה שלא תעלה על 7 ימים במקרה בו עולה חשש שהעובד ביצע עבירת משמעת חמורה באופן שלא מאפשר המשך שהייתו במפעל. במקרה כזה יידע מנכ"ל החברה את נציגות העובדים בכתב בדבר ההשעיה באופן מיידי.

ב. בהסכמת נציגות העובדים, יהיה רשאי מנכ"ל החברה להשעות עובד לתקופה ארוכה יותר.

ג. ככל שתחליט החברה לזמן את העובד לשימוע, תמסור לו זימון לשימוע בתקופת 7 הימים תוך זמן סביר מראש. הזימון יידע את העובד בדבר זכותו להיות מיוצג בשימוע על ידי נציג מטעם נציגות העובדים ו/או על ידי נציג אחר מטעמו.

מזן - ארגון עובדים (וע"ר)
2

הסכם חמורה לייבוא
ייצור מזון בע"מ

ד. עובד שיושעה בהתאם למנגנון הקבוע לעיל, לא יהיה זכאי לשכרו בגין תקופת ההשעיה, אולם תינתן לו האפשרות לנצל ימי חופשה צבורים ככל שיבקש זאת. למרות האמור בסעיף זה, במקרה בו יחליט מנהל החברה, כי לא היה מקום להשעיית עובד מלכתחילה, ישולם לעובד 50% משכרו בגין ימי העבודה בהם הושעה ו-50% הנותרים ישולמו לעובד כניצול ימי חופשה צבורים.

ה. יובהר כי עובד שזומן לשימוע והשימוע נדחה לבקשתו, לא יהיה זכאי לשכר בגין הימים שמעבר לשבעת ימי ההשעיה הראשונים ועד למועד השימוע, ככל שתקופת ההשעיה נמשכה מעבר ל-7 ימים.

הודעה מוקדמת

86. תקופת ההודעה מוקדמת לעובדים תהיה לפי הקבוע בדין.

87. עובד שסיים העסקתו בחברה רשאי לפדות את ימי החופשה שנצברו לזכותו.

יא. נציגות העובדים

פעילות ועד העובדים

88. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות, בכפוף להוראות ההסכם.

דמי חבר ומסי ועד

89. החברה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני בהתאם להנחיות מען ותקנון מען, כפי שיעודכן מעת לעת, ובכפוף לתקרה, ככל שקיימת בדין, ותעבירם למען.

90. בנוסף, תנכה החברה משכרם של העובדים, עליהם חל הסכם קיבוצי זה, מדי חודש בחודשו, דמי ועד בשיעור שיקבע מעת לעת, או שיעור אחר כפי שיקבע מעת לעת על ידי המוסדות המוסמכים של מען ובכפוף לתקרה ככל שקיימת בדין, ותעבירם לחשבון ועד.

91. האמור לעיל, יבוצע בהתאם להנחיות מתי"ש, באמצעות ובכפוף להוראות מתי"ש, ועל-פי כל דין.

יב. יישוב חילוקי דעות

מ.ר.
מען - ארגון עובדים (ע"ר)
א/א

התאחדות העובדים
מ.ר. - ארגון עובדים
א/א

92. חילוקי דעות בקשר לפרשנות ההסכם ו/או ביצועו של הסכם זה, ידונו במסגרת של דיון בין מנכ"ל החברה לבין מנכ"ל מען, למעט בעניינים שלגביהם נקבע בהסכם זה מנגנון אחר.

93. דיון כאמור יתקיים בתוך 5 ימים שממועד פניית צד למשנהו בבקשה להפעלת מנגנון יישוב חילוקי דעות (להלן: "תקופת המנגנון").

94. במהלך תקופת המנגנון לא יבוצעו צעדים חד צדדיים ויוקפא העניין שבמחלוקת.

95. לא הגיעו הצדדים להסכמה או חלפה תקופת המנגנון, רשאי כל צד לפעול על-פי דין, וכל צד שומר על זכויותיו.

יג. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

96. הסכם זה מהווה מיצוי מלא ומוחלט של כל תביעות הצדדים ו/או יחידיהם בגין התקופה הראשונה והתקופה שקדמה להסכם זה.

סעיף זה לא יחול במקרה של תביעה אישית שיגיש עובד בגין התקופה שטרם חתימתו של הסכם זה, וזאת בתנאי כי מען או נציגיו לא יהיו שותפים לתביעה שכזו, או מעורבים בה באופן כלשהו, במישרין או בעקיפין, לרבות באמצעות מימון תביעה שכזו. מען יפעל ככל שביכולתו לשמש כגורם מפשר בין עובדים בעלי טענות אישיות כנגד החברה לבין החברה לצורך שמירה על יחסי עבודה טובים ותקינים בין הצדדים.

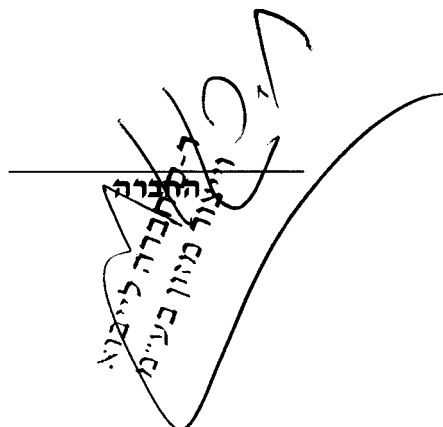
97. במהלך התקופה הראשונה להסכם זה, לא יבואו הצדדים ו/או יחידיהם בדרישות חדשות כלשהן האחד אל משנהו, ישמרו על שקט תעשייתי מוחלט, ולא ינקטו בצעדים ארגוניים כלשהם, וזאת לגבי העניינים שהוסדרו בהסכם זה.

98. העובדים יסייעו וישתפו פעולה ככל שיידרשו בעבודתם לשם הצלחת הגשמת יעדיה, מטלותיה ומשימותיה של החברה.

ולראיה באו הצדדים על החתום,


ועד העובדים

מען אברהם עובדים (ע"ר)
מר אסף אדיב, מנכ"ל
מען


החברה
מיוון בע"מ