

חוק הסכמים קיבוציים ת.ש.נ"א - 1971

הסכם קיבוצי זה נדשם בחוק

כיום: 1-5-01-2000 ומספרו:

70 44 / 99

הממונה הראשי על יחסי עבודה



הסכם עבודה קיבוצי כללי לחברי לשכת המסחר ועובדיהם

בין

הסתדרות העובדים הכללית החדשה של העובדים בישראל
 האגף לאיגוד מקצועי
 הסתדרות הפקידים
 חטיבת עובדי המסחר

(להלן: "ההסתדרות" מצד אחד)

לבין

לשכת המסחר תל-אביב, לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון

(להלן: "לשכת המסחר" מצד שני)

הואיל: והצדדים להסכם קיבוצי זה (להלן: "ההסכם"), מעוניינים להסדיר את יחסי העבודה לחברי לשכת המסחר ועובדיהם, באופן שיענה על דרישות המעסיקים והעובדים ויאפשר שיתוף פעולה בין ארגוני לשם עיצוב מערכת יחסי עבודה הוגנת וצודקת, עבודה תקינה וללא הפרעה וקביעת דרכי הפתרון של חילוקי הדעות ביניהם.

אשר על כן הסכימו הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

2. הגדרות

כללי- בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים וכן להיפך.

מעסיק- כל מעסיק שהוא חבר מלא בלשכת המסחר לפי תקנות הלשכה בעת חתימת ההסכם או שייעשה לחבר מלא לפי תקנות הלשכה במהלך תקופת ההסכם, בכפוף לסעיף 4 להלן.

עובד- כל עובד מעל גיל 18 שנה המועסק אצל המעסיק.

עובד בניסיון- עובד ב- 24 חודשי העבודה הראשונים.

עובד קבוע- עובד שהמשיך בעבודתו לאחר תום תקופת הניסיון.

נוער עובד- נער שעדיין לא מלאו לו 18 שנה.

יום עבודה- יום העבודה על פי הוראות הסכם זה.

נ"ל

1/01
שק
26

שעות נוספות- שעות העבודה הנוספות על יום העבודה הרגיל, או על שבוע העבודה הרגיל.

חופשה שנתית- חופשה שנתית המגיעה לעובד על פי הסכם זה.

ההסתדרות-הסתדרות הפקידים וחטיבת עובדי המסחר.

ועד העובדים- ועד שנבחר ע"י העובדים אצל המעסיק בהתאם לתקנון הבחירות לועדי עובדים של ההסתדרות וחוקת ההסתדרות.

נציגות העובדים- ההסתדרות בין לבדה ובין בצירוף ועד העובדים.

לשכת המסחר- כתיאורה לעיל.

ועדת מעקב- ועדת מעקב פריטטית משותפת לצדדים על פי הסכם זה וסעיף 20 בו.

לשכת התיאום- לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.

חודש ושנה- לפי הלוח האזרחי (הגריגוריאני) הנהוג במדינה.

שכר- תשלומים המגיעים לעובד כשכר בגין עבודתו הרגילה, ותוספות קבועות לשכר המשולמות בגין שעות העבודה הרגילות ולמעט תוספות מותנות, החזרי הוצאות או זכויות נילוות.

תוספת יוקר- תוספת המשולמת עקב השינויים במדד יוקר המחיה בהתאם להסכם שנכרת מידי פעם לענין תוספת יוקר בין לשכת התיאום לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה.

3. תקופת תוקפו של ההסכם

א. תוקפו של הסכם זה ותקנון העבודה המצורף אליו מותנה במתן צו הרחבה על הוראות ההסכם, כולן או חלקן, ועד ליום 31.12.99.

כל הזכויות הנובעות מההסכם יחולו מהיום הראשון לחתימתו, אלא אם נאמר אחרת בהסכם. ההסכמים הקיבוציים הענפיים הכלליים שבין הצדדים יוסיפו לעמוד בתוקפם עד לכניסתו לתוקף של הסכם זה, ויתבטלו עם כניסתו לתוקף של הסכם קיבוצי כללי זה ותקנון העבודה המצורף אליו. הוראות סעיף יא להסכם הקיבוצי הכללי של לשכת המסחר תל אביב תמשיך לחול על מעסיקים החברים בלשכת המסחר תל אביב עד למועד חתימה על הסדר פנסיוני כאמור בסעיף 15 להסכם זה.

ב. תקופת תוקפו של הסכם זה תוארך מדי פעם בפעם למשך שנה, אלא אם אחד הצדדים להסכם יודיע בכתב למשנהו 60 יום לפחות לפני תום תקופת תוקפו של ההסכם, על רצונו להכניס בו שינויים.

ג. נמסרה הודעה בהתאם לס"ק ב לעיל, יפתחו הצדדים במו"מ לכריתת הסכם חדש, או להכנסת שינויים בהסכם זה וזאת לא יאוחר מ- 30 יום מתאריך מסירת ההודעה. במהלך תקופת המו"מ ישאר הסכם זה בתוקפו. במקרה שהמו"מ המחודש ימשך למעלה משישה חודשים רשאי כל צד להודיע על ביטול ההסכם בהודעה מוקדמת של 60 יום.

ד. הסכם זה יוגש לממונה הראשי על יחסי עבודה לצורך רישומו כהסכם קיבוצי כחוק.

ה. הצדדים יפנו לשר העבודה והרווחה ויבקשו להוציא צו הרחבה על הסכם זה.

4. חלות ההסכם והיקפו

א. הסכם זה וההסכם הקיבוצי תקנון העבודה הנחתם ע"י הצדדים במקביל לחתימת הסכם זה (להלן: תקנון המשמעת) יחול על כל המעסיקים למעט:

א.ס

א.ס
א.ס

1) מעסיקים שתנאי העבודה בינם לבין עובדיהם מוסדרים או יוסדרו בהסכם קיבוצי מיוחד או בהסכם קיבוצי ענפי כללי אחר.

2) מעסיקים בענף המסעדות ורשתות המזון המהיר ועובדיהם. ההסתדרות ולשכת המסחר, ינהלו מו"מ אשר יסדיר את תנאי עבודתם של עובדים בענף זה.

ב. 1) הצדדים מסכימים כי עובד בתפקיד ניהול ו/או אימון אישי אשר לגביו נקבע בהסכם קיבוצי מיוחד המסדיר את תנאי העבודה במקום העבודה, כי הוא מוצא מתחולת ההסכם הקיבוצי המיוחד, לא יחול עליו הסכם קיבוצי ענפי זה, והכל אם לא נקבע אחרת בהסכמה במסגרת ועדת המעקב.

2) הצדדים מסכימים כי עובדים בתפקידי מנכ"ל, או סמנכ"ל, או חשב, או מנהל משאבי אנוש או כל בעל תפקיד בכיר המועסק או שיועסק בחוזה אישי, לא יחול עליו סעיף 19 או 20 - להסכם זה לענין פיטורים והתפטרות. אין באמור לעיל, כדי לגרוע מתחולת הסכם קיבוצי מיוחד על בעל תפקיד כאמור, אם וככל שהוא חל על העובד. במקרה של מחלוקת בנוגע להגדרת עובד בכיר, תכריע בנדון ועדת המעקב. כמו כן, הצדדים יהיו רשאים לקבוע במסגרת ועדת מעקב הסדר בנוגע לפיטורים והתפטרות לעובדים שעליהם לא חלים סעיפים 19 או 20 לענין זה. הצדדים יהיו רשאים לקבוע במסגרת ועדת המעקב כי הסכם זה, כולו או חלקו לא יחול על עובדים בתפקידי ניהול ו/או אישי, ו/או יחול בשינויים המוסכמים, הכל במידה שיקבע ויוכרע בהסכמה בוועדת המעקב.

ג. אין הסכם זה יכול לגרוע או להפחית מתנאי העבודה של עובדים שתנאי עבודתם עדיפים על האמור בהסכם זה, או למנוע מתן תנאי עבודה עדיפים, או למנוע קיום או חתימת הסכם קיבוצי אחר למתן תנאי עבודה עדיפים כאמור.

5. תקופת נסיון

א. כל עובד ונוער עובד יחשב כעובד בנסיון במשך 24 החודשים הראשונים לעבודתו. (להלן: עובד בנסיון)

ב. נסתיימה תקופת הנסיון והעובד ימשיך בעבודתו, ייחשב כעובד קבוע, אלא אם פיטוריו במהלך תקופת הנסיון נמנעו עקב הוראה מפורשת בחוק. במקרה כזה יהיה המעסיק רשאי להביא את קשר העבודה לסיומו בתום המגבלה שבחוק גם אם חלפה תקופת הנסיון.

ג. עובד בנסיון זכאי לזכויות על פי הסכם זה, אלא אם צוין אחרת בהסכם זה. למען הסר ספק, על עובד בתקופת נסיון לא יחולו סעיפים 18 ו-19 להסכם זה לענין פיטורים והתפטרות.

6. זכויות וחובות העובדים

א. חובות העובדים יהיו כאמור בתקנון המשמעת.

ב. המעסיק יסייע במידת האפשר בידי עובד להתקדם בעבודתו, להרחיב את נסיונו המקצועי בעבודתו ולהשלים את השכלתו המקצועית, הקשורה לעיסוקו במקום העבודה. הכל ככל שיידרש מבחינת צרכי המעסיק.

ג. המעסיק ינקוט בכל האמצעים הדרושים במסגרת אפשרויותיו לשם קיום תנאי עבודה פיזיים נאותים ותנאי בטיחות בעבודה, לשמירה על בריאות העובד ולשם מניעת מקרה אסון ותאונות בעבודה.

ד. ההנהלה תסייע בידי העובד ו/או לנציגות העובדים למנוע יחס בלתי צודק או פגיעה בכבודו של העובד בעת מילוי תפקידו.

לפי
כ"ק
מ

7. סדרי העבודה ונהלי העבודה

סדרי העבודה ונהלי העבודה יהיו בסמכות המעסיק.

8. נידות העובד

המעסיק רשאי להעביר עובד מתפקידו לתפקיד אחר בתחום ידיעותיו ונסיונו או ממקום עבודה אחד לאחר, בתנאי שבהעברתו לא תהיה פגיעה בתנאי עבודתו והכנסתו, ושהעברה תעשה בתום לב. ההעברה תעשה לאחר יידוע העובד ונציגות העובדים.

במקרה של העלאת עובד בתפקיד, רשאי המעסיק תוך שישה חודשים מיום ההעלאה להחזיר את העובד לתפקידו הקודם לרגל אי התאמתו לתפקידו החדש. החזרה זו לא תחשב כהרעה בתנאי העבודה.

9. שעות העבודה

א. שעות העבודה

(1) שעות העבודה לכלל העובדים הן 43 שעות לשבוע, יום העבודה הרגיל יהיה עד 9 שעות עבודה (לא כולל הפסקות לפי סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951), וחודש העבודה הרגיל יהיה בן 186 שעות.

(2) המעסיק יקבע את שעות העבודה בהתאם לצרכי העבודה.

(3) על הצדדים יחול לעניין זה סעיף 3 להסכם הקיבוצי הכללי (מסגרת) לשנים 1995-1997, בין לשכת התיאום לבין ההסתדרות (להלן - הסכם המסגרת).

(4) שבוע עבודה לנוער עובד יהיה 40 שעות לשבוע ולא יותר מ- 8 שעות עבודה ליום. לעניין נוער עובד תיחשב משרה מלאה כ- 173 שעות בחודש.

(5) בערבי חגים יעבדו שעה אחת פחות בתשלום יום עבודה רגיל, במקום בו נהוג שבוע עבודה בן 5 ימים. במקומות עבודה בהם עובדים 6 ימים בשבוע, יעבדו בערב החג במתכונת העבודה הנהוגה ביום הפנוי. בערב יום הכיפורים יהיה יום העבודה בן 5 שעות בתשלום יום עבודה רגיל.

ב. שעות נוספות

במקרה שצרכי העבודה מחייבים עבודה בשעות נוספות, או ביום הפנוי חייב כל עובד לעבוד בהן בכפוף לחוק, האמור לא יחול במקרים שבהם עבודה בשעות נוספות תהיה בלתי אפשרית, או בלתי סבירה מבחינת העובד, אלא אם העבודה בשעות נוספות נקבעה בסדר העבודה השבועי של העובד או שנמסרה לו עליה הודעה זמן סביר מראש. גמול השעות הנוספות ישולם בהתאם לחוק.

10. חופשות

י.א.
ש.י.ב.
ל

א. חופשה שנתית

- (1) כל עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום עפ"י ותקו בעבודה אצל המעסיק או באותו מקום עבודה.
מספר ימי החופשה שהעובד זכאי להם הוא:

| תקופת עבודה במפעל בשנים | שבוע עבודה בן 6 ימים | שבוע עבודה בן 5 ימים |
|---|----------------------|----------------------|
| אחרי ובעד השנה הראשונה והשנייה | 12 | 10 |
| אחרי ובעד השנה השלישית והרביעית | 13 | 11 |
| אחרי ובעד השנה החמישית | 14 | 12 |
| אחרי ובעד השנה השישית, השביעית והשמינית | 19 | 17 |
| אחרי ובעד השנה התשיעית ואילך | 26 | 23 |

- (2) הימים שבטבלה נקובים בימי עבודה.

- (3) שנת העבודה לצורך חישוב החופשה תיחשב מיום תחילת העבודה של העובד אצל המעסיק.

- (4) בעד עבודה בחלק של השנה זכאי העובד לימי חופשה יחסית לתקופת העבודה, בכפוף להוראות סעיף 3 (ב) ו-3 (ג) לחוק חופשה שנתית, התשי"א - 1951, בדבר אופן חישוב חלקיות לעניין זה.

- (5) במקרה שהעובד יחלה בזמן חופשתו, ימי המחלה לא יכללו במכסת החופשה, אלא דינם יהיה כדין מחלה, בהתאם לאמור בסעיף 10 להסכם זה.

- (6) עובד שיצא לחופשה שנתית ונקרא לחזור לעבודה ע"י מעסיקו מסיבות מיוחדות וצורך דחוף, יהיה חייב להפסיק את חופשתו ולחזור לעבודה, אלא אם הדבר אינו אפשרי או אינו סביר. המעסיק יהיה חייב לשאת בכל ההוצאות הסבירות שנגרמו לעובד ושלא היו נגרמות אלמלא נקרא בחזרה לעבודה באמצע חופשתו. אם היה העובד בחופשה - פחות משבוע ימים לפני שחזר לעבודה, לא ילקחו ימים אלה בחשבון חופשתו. שהה עובד בחופשה שבעה ימים ויותר לפני שנקרא לחזור לעבודה, ייחשבו ימי ההיעדרות של העובד כימי חופשה.

ב. חופשת חג

- (1) נוסף לחופשתם השנתית יהיו העובדים חופשיים מעבודה בימי חג ומועד הבאים וישולם שכרם כאילו עבדו.

| | |
|-------------------|--------|
| ראש השנה | 2 ימים |
| יום כיפור | 1 יום |
| סוכות ושמיני עצרת | 2 ימים |
| פסח | 2 ימים |
| שבועות | 1 יום |
| -יום העצמאות | 1 יום |

- (2) עובד שאינו בן הדת היהודית יהיה רשאי להיות בחופשה בתשלום בימי חגו לפי מצוות דתו ובלבד:

2.1 שמספר ימי החופשה בתשלום לא יעלה על 9 ימים.

2.2 אם בחר להיות בחופשה בתשלום בחגי דתו, לא יהיה זכאי לשכר בעבור העדרותו בימי

י.ס

י.ס
202

החג היהודים. החגים היהודים, ייזקפו על חשבון חופשתו השנתית.

(3) כמו כן יהיו העובדים זכאים ליום בחירה אחד נוסף, מבין המועדים הבאים: אחד במאי, ערב יום כיפור, הושענה רבא, פורים, ותשעה באב. עובדים שאינם יהודים יהיו זכאים ליום בחירה אחד מבין המועדים המפורטים לעיל, או מבין חגיהם לפי בחירתם.

העובד יודיע על היום שבחר מתוך המועדים דלעיל לפחות 14 יום מראש.

(4) כמו כן יהא העובד זכאי להיעדר בתשלום ביום שהוכרז עליו כשבתון ע"י המדינה ועפ"י כל דין.

(5) בעבור העדרות בימי חג, בחירה ושבתון, יהיו העובדים זכאים לתשלום שכר רגיל, ובלבד שבשלושת חודשי עבודתו הראשונים, לא יהיה העובד זכאי ליותר מיום חג אחד בתשלום לכל חודש עבודה. הזכאות להיעדר ביום חג בתשלום מותנית בכך, שאילולא החג היה העובד עובד באותו יום.

ג. חופשה מיוחדת

(1) עובד לאחר 3 חודשי עבודה יהיה זכאי להיעדר בתשלום בימי השמחה הבאים:
- יום לידת בן/בת של העובד.
- יום ברית המילה של בנו של העובד או יום שמחת לידת הבת.
- יום החתונה של העובד/ת בתוספת שני ימי עבודה סמוכים.

בקשה למתן חופשה בגין ימי שמחה תוגש למעסיק זמן סביר לפני האירוע ובמידת האפשר לא פחות מ-7 ימים לפני האירוע.

(2) עובד השרוי באבל על קרוב משפחה מדרגה ראשונה (הורה, אחות, בן/ת הזוג או ילד), זכאי להיעדר מעבודתו לפי דיני דתו. בימי ההעדרות כאמור, יהיה זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם אך לא יותר מ-7 ימים קלנדריים. למרות האמור לעיל, בשלושת חודשי עבודתו הראשונים, יהיה העובד זכאי לשכר בגין העדרותו בימי אבל - יום לחודש עבודה.

11. חופשת מחלה

א. עובד הנאלץ להיעדר מהעבודה עקב מחלה, יהיה זכאי לדמי מחלה, למעט תאונות שהעובד זכאי בגינת לתשלום ממקור אחר, בהתאם לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.
שעור דמי המחלה והזכאות לימי המחלה יהיה כאמור בחוק דמי מחלה, התשל"ו - 1976 בשנתיים הבאים, הזכאות לימי מחלה בשנה השישית ואילך תהיה יומיים לחודש עבודה מלא, ובלבד שתקופת הזכאות המקסימלית המזכה בדמי מחלה לא תעלה על 150 יום.

ב. עובד יהיה זכאי להיעדר על חשבון ימי המחלה המגיעים לו בגין מחלת הורה או מחלת ילד, בהתאם להוראות החוקים בנדון והתקנות שהותקנו מכוחם.

ג. כל עובד הנעדר מהעבודה עקב מחלה ימסור למעסיק הודעה על כך בהקדם האפשרי ולא יאוחר מיומיים מתחילת המחלה.

ד. על העובד להמציא למעסיק עם שובו לעבודה תעודה של רופא קופת חולים אשר הוא חבר בה, המאשרת את מחלתו ואת אי כשירותו לעבודה במשך כל תקופת ההעדרות מיום שחלה.

ה. במקרה שהעובד נעדר בשל מחלה לתקופה העולה על שבועיים, יהיה המעסיק רשאי לדרוש מהעובד להמציא לו תעודת מחלה לפני שובו של העובד לעבודה, אלא אם כן, מצבו הבריאותי של העובד אינו מאפשר זאת.

12. תוספת יוקר

10.
20.
26

10.

המעסיק ישלם תוספת יוקר על פי ההסכמים הקיבוציים הכללים שיחתמו מפעם לפעם, בין לשכת התיאום לבין ההסתדרות.

13. הוצאות נסיעה

המעסיק ישתתף בהוצאות הנסיעה של העובד לעבודה ובחזרה ממנה, וזאת בהתאם לאמור בנדון בהסכמים הקיבוציים שיחתמו מפעם לפעם בין לשכת התיאום לבין ההסתדרות.

14. דמי הבראה

א. עובד שהשלים שנת עבודה מלאה, יזיה זכאי לקבל תשלום דמי הבראה עבור השנה שחלפה, כמפורט להלן:

בעד השנים:

| | |
|----------------------|---------|
| ראשונה | 5 ימים |
| שניה ושלישית | 6 ימים |
| רביעית עד עשירית | 7 ימים |
| אחת עשרה עד חמש עשרה | 8 ימים |
| שש עשרה עד תשע עשרה | 9 ימים |
| עשרים ואילך | 10 ימים |

ב. על דמי הבראה כאמור בהסכם זה יחולו הכללים והתנאים שבהסכם הקיבוצי הכללי בדבר השתתפות בהבראה ונופש שבין לשכת התיאום לבין ההסתדרות וכפי שיתעדכן מעת לעת.

15. פנסיה

א. המעסיקים יבטחו את העובדים בפנסיה מקיפה או בהסדרים אחרים על פי הכללים והתנאים שייקבעו בוועדה משותפת לצדדים. הוועדה תסכם את דיוניה תוך ששה חודשים ממועד חתימת הסכם זה. עד למועד חתימת ההסכם הפנסיוני ימשיכו המעסיקים לבטח את עובדיהם לפי ההסדרים הקיימים ואו החלים על מקום העבודה, או על פי ס"ק 15 (ב) לפי ההוראה המיטיבה עם העובד.

ב. המעסיק יפריש מדי חודש בחודשו, על חשבונו, לזכותו של העובד, סכום השווה ל- 5% מהשכר החודשי של העובד, לקופת גמל, וכן ינכה מדי חודש בחודשו 5% משכרו החודשי של העובד, לקופת גמל כאמור. הסכומים אשר יצטברו יעמדו לזכות העובד - הן מניכויים משכרו והן מההפרשות על חשבון המעסיק, לרבות הרווחים עליהם.

16. תאונות עבודה

במקרה של תאונה בעבודה, יקבל הנפגע מהמעסיק משכורת מלאה (בניכוי הסכומים שנתקבלו מהביטוח הלאומי), אך לתקופה שלא תעלה על 6 חודשים, בכפוף לכך כי העובד יהיה חייב להשיב למעסיק ויתחייב לכך בכתב, את תגמולי הביטוח הלאומי שיקבל בגין תאונת העבודה (בסכום שלא יעלה על הסכום המשולם לעובד ע"י המעסיק כאמור) בגין תקופה זו, ויאשר בכתב כי הוא מסכים כי אם תגמולים אלה לא יעברו למעסיק מכל סיבה שהיא שאינה בגין מעשה או מחדל הנובע מהמעסיק עצמו, יהיה המעסיק רשאי לנכות את סכום התגמולים שהיו צריכים להיות מועברים כאמור לעיל מכל סכום שיגיע ממנו לעובד, לרבות שכר.

במקרה שהתאונה לא תוכר ע"י המוסד לביטוח לאומי תזקף תקופת ההעדרות על חשבון חופשת המחלה שתגיע לעובד ואם תעלה תקופת ההעדרות על חופשת המחלה שתגיע לעובד תחשב יתרת השכר ששולם ע"י המעסיק לעובד כחוב המגיע למעסיק מאת העובד ותהיה ניתנת לקיזוז כנגד כל סכום שיגיע לעובד מהמעסיק.

17. שירות מילואים

ל-1
כ.ק.
2

עובד אשר שירת במילואים, יקבל את שכרו הרגיל בעבור ימים אלה ישירות מן המעסיק, ובלבד שימציא למעסיק עם שובו מהשירות את טופס האישור על שירות המילואים המיועד למוסד לביטוח לאומי בהתאם לחוק.

18. גביית דמי חבר ודמי טיפול ארגוני-מקצועי

א. המעסיקים יגבו דמי חבר ודמי טיפול ארגוני מקצועי להסתדרות מעובדיהם, בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי הבללי ונספח 1 לו שנחתם ביום 9.1.95 בין לשכת התיאום לבין ההסתדרות. למעט סעיף 2 (ב) להסכם המסגרת.

ב. הגדרת "מעביד" מעסיק עליו חלות הוראות הסכם זה. הגדרה זו באה במקום הגדרת המעביד בסעיף 2(ב) להסכם המסגרת.

19. פיטורים והתפטרות

א. פיטורים

1. יש למנוע שרירות לב ביחס לפיטורי עובדים.
2. פיטורים רגילים של עובדים לאחר תקופת נסיון אפשריים רק מתוך סיבה מספקת ובהודעה מוקדמת כאמור בס"ק ב להלן.
3. פיטורים מיוחדים אפשריים באותם מקרים אשר מפורטים בתקנון המשמעת ובכפוף להוראות התקנון.
4. נציגות העובדים תהא רשאית לערער בפני המעסיק על החלטת הפיטורים תוך 7 ימים מיום מתן הודעת הפיטורים.
5. ערערה נציגות העובדים כאמור, יקיים עימה המעסיק דיון בעניין הפיטורים תוך 7 ימים.
6. היה והצדדים לא יגיעו להסכמה בעניין הפיטורים יועברו חילוקי הדעות תוך 7 ימים לוועדת המעקב. ועדת המעקב תפעל כמפורט בסעיף 20 להסכם זה.

ב. הודעה מוקדמת לפיטורים

1. עובד קבוע אשר יפוטר, יקבל מאת המעסיק הודעה מוקדמת לפיטורים של חודש מראש, אלא אם נקבע אחרת על פי תקנון המשמעת ובכפוף לו.
2. אורך תקופת ההודעה המוקדמת לפיטורים של עובד בתקופת הנסיון יהיה כלהלן: במשך החודש הראשון ועד תום שישה חודשים ראשונים לעבודתו - יום אחד לכל חודש עבודה. לאחר שישה חודשים ועד תום השנה הראשונה - יומיים וחצי לכל חודש עבודה נוסף. לאחר שנת עבודה - הודעה מוקדמת של חודש.
3. עובד המתפטר מהעבודה חייב ליתן למעסיק הודעה מוקדמת שאורכה כאמור בסעיפים 1-2 בהתאמה.
4. על ההודעה המוקדמת כאמור יחולו הוראות הסכם המסגרת שבין לשכת התיאום לבין ההסתדרות מיום 9.1.95 כפי שעודכן ב- 4.6.96.

ג. העברת תפקיד בסיום העבודה

ל.ו.
פ.ו.
מ.ו.

פ.ו.

עובד שפוטר או שהתפטר חייב למסור את עבודתו בצורה מסודרת למחליפו או לאדם אחר שיוזר לו המעסיק, ויחזיר לחברה את כל המסמכים, המידע, הציוד והחומר שהגיע אליו כעובד החברה או שהוכנו על ידו בקשר לעבודתו אצל המעסיק.

ד. אישור על סיום עבודה

עובד שפוטר או שהתפטר יהיה זכאי לקבל מהמעסיק אישור בכתב המפרט את תקופת עבודתו ותפקידו אצל המעסיק.

20 יישוב חילוקי דעות

א. הצדדים להסכם קיבוצי זה מקימים בזאת ועדת מעקב שתורכב מנציג ההסתדרות מצד אחד ומנציג לשכת המסחר מצד שני. ועדת המעקב תהיה מוסמכת להכריע בחילוקי דעות בקשר לביצוע ההסכם, פירושו, תוקפו או תחולתו ומימוש זכויות וחובות העובדים הנובעות ממנו, לרבות פיטורים והתפטרות.

ב. ועדת המעקב, תקיים את דיוניה ותסיים תוך 7 ימים, אלא אם נאמר אחרת בהסכם זה לענין מסוים. הצדדים יהיו רשאים בהסכמה להאריך את תקופת דיוני הוועדה.

ג. לא הגיעה ועדת המעקב להחלטה מוסכמת, תועבר המחלוקת להכרעת בורר מוסכם שימונה ע"י חברי ועדת המעקב.

ד. הגיעו הצדדים להחלטה מוסכמת בוועדת המעקב או ניתנה החלטת הבורר, יראו בהחלטה של ועדת המעקב או הבורר החלטה סופית ומחייבת על הצדדים ויחידיהם.

ה. על הבוררות יחולו הוראות חוק הבוררות והתוספת לחוק, אלא אם יסכימו הצדדים לבוררות אחרת.

21. שקט תעשייתי

בתקופת תוקפו של הסכם קיבוצי זה לא ינקוט צד אחד או יחדיו נגד צד שני או יחדיו באמצעי שביתה או השבתה לרבות שביתה האטה או שביתה חלקית או השבתה חלקית וכל אמצעי לחץ אחר, בעניינים שהוסדרו בהסכם זה.

22. שמירת זכויות

אין באמור בהסכם זה כדי לבטל או לגרוע מזכויות עובדים על פי כל דין, או על פי כל הסכם לרבות הסכם קיבוצי מיוחד, הסדר או נוהג החל במקום העבודה.

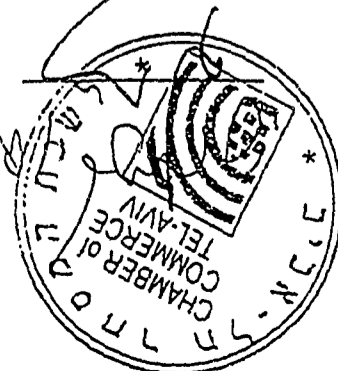
ולראיה באו הצדדים על החתום ביום 7.6.99 ב ת"א

ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל

בשם ההסתדרות
עובדי המינהל והשירותים

הועד המוסמך
[Handwritten signature]

בשם לשכת המסחר



תקנון עבודה - הסכם קיבוצי כללי

בין:

לשכת המסחר תל אביב ולשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון
(להלן: "צד א")

מצד אחד;

לבין:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה של העובדים בישראל,
האגף לאיגוד מקצועי
הסתדרות הפקידים
(להלן: "צד ב")

מצד שני;

מבוא

הואיל והצדדים להסכם זה מסכימים ביניהם כי הקפדה על המשמעת וקיום נוהלי עבודה תקינים הם חיוניים להצלחתו והתפתחותו של המשק, ולשיפור וייעול השרות לצבור הלקוחות; והואיל והצדדים להסכם זה מסכימים ביניהם שעל העובדים והמעסיקים לשתף ביניהם פעולה ולתרום את מירב המאמצים לביצוע התפקידים המוטלים עליהם, כדי לשרת את המטרות הנ"ל;

הוסכם כדלהלן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. הסכם קיבוצי כללי זה יחול על:
א. כל המעסיקים כהגדרתם בסעיף 2 ו-4 להסכם הקיבוצי הכללי שבין הצדדים מיום 7.6.99
ב. כל עובד כולל נוער עובד שחל עליו ההסכם הקיבוצי הכללי שבין הצדדים מיום 7.6.99, המועסק כיום, ואשר יועסק תוך תקופת תוקפו של הסכם זה ע"י המעסיקים הנ"ל.
3. בתקנון זה מילים המתחייבות למין זכר, כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתחייבות למספר יחיד, כוונתן גם למספר רבים, וכן להיפך, אלא אם משתמע אחרת מהוראות תקנון זה.
4. בכל מקום בו נזכרת "ההנהלה" בהסכם זה, הכוונה להנהלה ו/או לבעלים של מקום העבודה.

נוהל קבלה לעבודה

5. על עובד העומד להתקבל לעבודה למסור להנהלה את כל הפרטים האישיים הדרושים לצורך קבלתו לעבודה, ולאשר פרטים אלה בחתימת ידו. ואולם רשאית ההנהלה, לפי שיקוליה, לקבל פרטים אלא או חלק מהם, תוך תקופת הנסיון.
על עובד להודיע להנהלה תוך-זמן סביר, על כל שינוי בפרטים האישיים הנ"ל. עובד שיוכח כי מסר בידועין פרטים מהותיים בלתי נכונים המשפיעים על השיקולים להעסקתו- תהיה

לע
פ.י
ל

פ.י

- ההנהלה רשאית לפטרו מהעבודה.
6. ההנהלה רשאית לדרוש מהעובד העומד להתקבל לעבודה, תעודת רופא קופת חולים או רופא המעסיק, המאשרות שהעבודה אליה הוא עומד להתקבל אינה מסכנת את בריאותו או בריאותם ו/או בטחונם של שאר העובדים במקום העבודה ו/או ציבור הלקוחות.
7. ההנהלה רשאית לדרוש מהעובד בכל עת בדיקה רפואית על ידי רופא קופת חולים או רופא שיוסכם עליו בין המעסיק והעובד, וזאת אם מתעורר חשש שעבודתו עלולה לסכן את בריאותו של העובד ו/או בריאותם ו/או בטחונם של העובדים האחרים במקום העבודה ו/או ציבור הלקוחות.

סדרי עבודה תקינים

8. על העובד להרשם בכל יום לפני התחלת העבודה ועם סיומה, במקום ובאופן שיקבע למטרה זו ע"י ההנהלה. הרישום הוא אישי שמי. אסור לעובד לרשום את חברו גם אם חברו נמצא בשטח מקום העבודה. ההנהלה תאפשר לכל עובד לבדוק את הרישום בכרטיס העבודה.
- במקרה של איחור ואי רישום בזמן, על העובד לדאוג לרישום עם התחלת עבודתו בציון סיבת איחורו. עובדים אשר תפקידם מחייב שהייה מחוץ למקום העבודה, ידווחו על עבודתם לפי דרישת הממונים עליהם.
9. על העובד להתייצב בזמן הקבוע במקום המיועד לעבודתו, ומוכן להתחלת העבודה. על העובד להמציא במקום עבודתו במשך כל שעות העבודה. לא יעזוב עובד את מקום העבודה בשעות עבודתו, אלא אם קיבל רשות לכך מאת הממונה עליו. במקרה דחוף שאין אפשרות לקבל אישור מראש, ישאיר העובד הודעה לממונה עליו, וישוב לעבודתו בהקדם האפשרי.
10. רחצה והחלפת הבגדים אחרי העבודה, ייעשו מחוץ לשעות העבודה, או בהתאם לנוהג המקובל במקום העבודה.
11. עם גמר עבודתו, יעזוב העובד את מקום העבודה ולא ישהה בו, אלא ברשות הממונה עליו.
12. אסור לעובד לבצע עבודות פרטיות בזמן העבודה ו/או במקום העבודה.
13. אסור לעובד לבקש או לקבל מתנה בכסף או בשווה כסף או בצורה אחרת, מכל לקוח, אדם או חברה הקשורים עימו בקשרי עבודה, אלא בהסכמת המעסיק.
14. על העובד להימנע ככל האפשר מבזבוז חומרים, מוצרים, זרם חשמלי וכד'. כמו כן עליו למנוע גרימת נזק לציוד או לרכוש אחר ברשות מקום העבודה.
15. העובד חייב לשמור על סודות מקום העבודה, ואסור לו לגלותם.
- הביטוי "לגלות" פירושו במישרין או בעקיפין. כסודות מקום העבודה יש לראות:
- א. סודות שאדם סביר יכול להבין שגילויים עלול להביא נזק למעסיק או תועלת למתחרים.
- ב. כל מידע בתחום טכני ו/או מסחרי שההנהלה תגדיר כסודיים.
16. על העובד להימנע מלהשתמש בציוד, רכוש וחומרים השייכים למקום העבודה לצרכיו הפרטיים ללא הסכמה מראש של המעסיק.
17. לא יוציא עובד משטח מקום העבודה מסמכים ו/או מוצרים השייכים למקום העבודה, אלא במסגרת תפקידו וברשות הממונים עליו.
18. עובד אשר במסגרת עבודתו מופקד על ידיעות וסודות מסחריים ו/או על קשרים עם ספקים ולקוחות בארץ ו/או בחו"ל ו/או לקוחות בארץ ו/או בחו"ל, לא ינצל ידיעות וסודות מסחריים וקשרים אלה לצרכיו הפרטיים.
19. עובד אשר במסגרת עבודתו הגיעו אליו ידיעות מסחריות או סודות מסחריים ומופקד על קשרים מסחריים עם ספקים ולקוחות בארץ ו/או בחו"ל, לא ינצל ידיעות וקשרים אלה שנה מתום תקופת עבודתו אצל המעסיק שקשרים אלה נוצרו אצלו, אלא אם הוסכם בכתב בין העובד למעסיק על תקופה סבירה אחרת.
20. אסור לעובד לעבוד במקום עבודה אחר באותו המקצוע (גם מחוץ לשעות עבודתו הרגילות), אלא ברשות מפורשת מאת ההנהלה. כן אסור לעובד לעסוק בביתו בעבודה אותה מבצעים במקום העבודה ו/או עובד תמורת תשלום או טובת הנאה אחרת. פעילויות ציבוריות או רוחניות, אינן נחשבות כעבודה לצורך סעיף זה.
21. יש להימנע מויכוחים ומריבות, קטטות או הכאות או השתתפות בהן אסורים בהחלט.
22. במקרה של חשד, הזכות בידי ההנהלה לערוך בדיקה בכלי העובדים, בגדיהם, ארנקיהם ובשאר חפציהם האישיים. יש לנקוט בכל האמצעים כדי לוודא כי בדיקה זו תעשה בצורה שלא פוגעת בכבודו של העובד.
23. על עובד שפוטר או שהתפטר מעבודתו, להחזיר את כל החפצים שנמסרו לו לצרכי עבודתו ולקבל אישור מתאים על החזרתם.

עבודה במשמרות

לעיל
פ.ק.
ל

ל

24. במקום עבודה שבו עובדים כרגיל במשמרות, רשאית ההנהלה להחליף עובד ממשמרת אחת לשניה אם צרכי העבודה מחייבים זאת, תוך הודעה מראש של זמן סביר לעובד, ובכפופות לחוק שעות עבודה ומנוחה.
25. א. על כל עובד במשמרת להמשיך בעבודתו עד שהעובד מהמשמרת הבאה בא להחליפו, אולם הוא איננו חייב לעשות זאת למעלה משעתיים, פרט למקרים יוצאים מן הכלל כשעלול להגרם נזק בגלל הפסקת העבודה.
- ב. כשאין באפשרותו של העובד להישאר בעבודה בגלל סיבה חשובה, תדאג במקרה זה ההנהלה למילוי מקומו ע"י עובד אחר.
26. עובד המחליף חברו בעבודת משמרת, יקבל מאת העובד המוחלף את כל המידע הקשור בעבודה השוטפת בתחנת העבודה שעל המחליף לדעתה ועל העובד המוחלף החובה למסור לו את כל המידע.

איחורים לעבודה

27. על כל עובד לדייק ולבוא בזמן לעבודה. איחר עובד לעבודה יותר מפעמיים וללא סיבה סבירה, תוך תקופה של שלושה חודשים, רשאית ההנהלה לקיים בירור עם אותו עובד.
28. עובד אינו זכאי לתשלום עבור זמן האיחור לעבודה.
29. מהשכר של המאחרים לעבודה ינוכו הסכומים לפי הפירוט שלהלן, או לפי הסדר אחר שיקבע בהסכמה במקום העבודה.
- איחור של עד 5 דקות - לא ינוכה מהשכר.
- איחור של למעלה מ-5 דקות ולא יותר מ-15 דקות - ניכוי של חצי שעה.
- איחור של למעלה מ-15 דקות ולא יותר מ-30 דקות - ניכוי של שעה.
- איחור של למעלה מ-30 דקות ולא יותר מ-60 דקות - ניכוי של שעתיים.
- איחור של למעלה משעה - העובד יתחיל לעבוד באותו יום רק לאחר קבלת אישור מיוחד מאת ההנהלה. ניכוי זה מהוזה קנס מוסכם על הצדדים.

בטיחות וגיהות

30. א. על ההנהלה וכן על העובדים למלא אחר הוראות חוק ארגון הפיקוח על העבודה, תשי"ד - 1954.
- ב. הצדדים יפעלו במשותף להקמת ועדות בטיחות, באותם מקומות עבודה בהם אופי העבודה מחייב זאת, שתפעלנה למניעת תאונות בעבודה ולעידוד השימוש באמצעי בטיחות וכו'. במקומות עבודה בהם פועלת ועדת בטיחות תפעל הוועדה בכל מקרה של פגיעה בכללי הבטיחות באמצעים המפורטים בחוק ארגון הפיקוח על העבודה. במקרה של פגיעה בכללי הבטיחות, עד להקמתה של ועדת הבטיחות, ינקטו ההנהלה והעובדים או ועדת המעקב באמצעים הני"ל בסעיף ב'.
- ג. הנהלות המפעלים ידאגו להביא לידיעת העובדים את כללי הבטיחות לרבות דרכי השימוש בציוד המגן.
31. על העובדים למלא אחר כל הוראות ההנהלה בקשר לטיפול בחומרי גלם, חומרי עזר, סחורה וכלים שונים.
32. עובד שנפגע או חבריו לעבודה, ידאגו כי ההנהלה תקבל הודעה על הפגיעה וכי ימציא אישור קופת חולים על תוצאות הפגיעה, וכל משך משוער של תקופת ההעדרות מהעבודה בהקדם האפשרי.
33. העובד הנפגע חייב להמציא להנהלה עם שובו לעבודה, אישור רפואי מוסמך כי הוא מסוגל לחזור לעבודתו הקודמת. המציא העובד תעודה הקובעת כי הוא מסוגל לחזור לעבודה, אולם לא לעבודתו הקודמת - יועסק בעבודה מתאימה אחרת. תטען ההנהלה כי אין אפשרות כזו, יתקיים דיון בין ההנהלה והעובד בקשר לאפשרות סידורו בעבודה אחרת.

היעדרות מהעבודה

34. נאלץ עובד להיעדר מהעבודה מסיבה אישית הידועה לו מראש, עליו לקבל רשות מוקדמת לכך מאת ההנהלה.
35. עובד החייב להיעדר מהעבודה מסיבה שלא צפויה מראש, יודיע על כך להנהלה-סמוך ככל האפשר לאחר האירוע שמחייב את היעדרותו. עובד הנעדר באופן בלתי צפוי ומסיבה שלא בשליטתו, ידאג למסירת ההודעה להנהלה תוך יום היעדרותו הראשון, אך לא יאוחר מאשר למחרת על סיבת היעדרותו וההמשך המשוער שלה.

1001
2.2
2

1001

- ההודעה תימסר ע"י העובד או מטעמו.
36. על עובד הנעדר מהעבודה להודיע להנהלה בהקדם האפשרי, על מועד שובו לעבודה אולם לא יאוחר משעה 13:00 ביום שלפני שובו לעבודה.
37. טענה ההנהלה כי ההיעדרות היתה ללא סיבה מספקת, ייערך בירור בעניין בין ההנהלה לעובד. נקבע בבירור כי ההיעדרות לא היתה מוצדקת - ייחשב העובד כנעדר ללא רשות. במקרה של חילוקי דעות, רשאים הצדדים להעביר את העניין השנוי במחלוקת להכרעת הועדה הפריטטית.
38. עובד שנעדר מהעבודה לעיתים תכופות ללא סיבה סבירה שתניח את דעת ההנהלה לפרקי זמן של יום אחד או יותר, ייחשב למפר המשמעת והסדר התקין של העבודה.
39. לא ייצא עובד לחופשה ללא תשלום אלא לאחר קבלת רשות מפורשת מאת ההנהלה.
40. עובד אשר יצא לחופשה ללא רשות ההנהלה ובניגוד להוראותיה, ייחשב למפר המשמעת והסדר התקין של העבודה ולא יחזור לעבודתו אלא לאחר בירור.
41. עובד שיתפטר מעבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת כמתחייב מהוראות ההסכם הקיבוצי החל על העובד, תנכה ההנהלה מגמר חשבונו סכום השווה לשכר שהיה מגיע לו עבור העבודה בתקופת ההודעה המוקדמת בה היה חייב, ובלבד שלא היה הסכם אחר בין הצדדים בעניין זה.
42. נעדר עובד מהעבודה מסיבה של מחלה, ימציא להנהלה עם שובו לעבודה, תעודה רפואית על כך מקופת חולים או מרופא אחר המוסכם על ההנהלה והעובד. תחולתה של תעודה רפואית תהיה מתאריך הוצאתה. בכל מקרה שיתעורר ספק ביחס לתוכן תעודה רפואית, רשאית ההנהלה להביא את המקרה לברור לפני ועדה רפואית מוסכמת למטרה זו.
43. הצדדים יפעלו להקמת ועדה רפואית מיוחדת שתהיה מורכבת משני רופאים שיתמנו על ידי שני הצדדים ובהסכמה הדדית, יצורף אליה רופא שלישי.
44. הועדה הרפואית המיוחדת, רשאית להעמיד את העובד לבדיקה רפואית, ועל העובד להיענות להזמנת הועדה.
45. החלטות הועדה הרפואית תהיינה סופיות ומחייבות את הנוגעים בדבר.

אחריות העובד למקרים של עבירות על תקנון זה

46. עשה עובד אחת מאלו:
- א. עזב מקום העבודה בזמן העבודה בלי רשות ובלי סיבה, ומסר למעסיק מידע כוזב ביחס להיעדרותו.
 - ב. נעדר מעבודתו בלי רשות ובלי סיבה סבירה למשך תקופה שאינה עולה על יומיים.
 - ג. איחר לעבודה יותר מ-4 פעמים בחודש.
- יהיה צפוי:
- א. להתראות בכתב עם או בלי הודעה בלוח המודעות.
 - ב. לקנס כספי.
 - ג. להפסקת עבודה ללא תשלום לפרק זמן שלא יעלה על שלושה ימים.
47. עשה עובד אחת מאלו:
- א. לא ציית להוראות ההנהלה בקשר לעבודה.
 - ב. עבד במקום אחר בלי רשות מאת ההנהלה.
 - ג. היכה התקוטט או גרם לאלה במקום העבודה.
 - ד. החתים את כרטיס הנוכחות של עובד אחר.
 - ה. ניצל לרעה תעודת מחלה שקיבל.
 - ו. נעדר מעבודתו בלי רשות ובלי סיבה למשך תקופה שעד ל-14 יום.
- יהיה צפוי:
- א. לקנס כספי.
 - ב. להפסקת זמנית של העבודה, ללא תשלום, לפרק זמן שלא יעלה על 15 יום.
 - ג. לפיטורים מהעבודה עם הודעה מוקדמת ועם תשלום חלקי של פיצויי פיטורים.
48. עשה עובד אחת מאלו:
- א. הפר משמעת באופן חמור.
 - ב. גרם במקום העבודה לקטטות או השתתף בקטטות שתוצאותיהן חמורות.
 - ג. גנב, מעל או חיבל במהלך התקין של העבודה.
 - ד. קילקל חומרים, מכשירים או מכונות במזיד.
 - ה. עישן או עשה שימוש אחר בסמים מסוכנים.
 - ו. בזבז חומרים בזדון.
 - ז. עישן במקום העבודה או בחלק ממנו בו העישון קשור בסכנה, וידוע על כך לעובדים.
 - ח. עבד במקום אחר ללא רשות מאת ההנהלה ויש בכך משום גרימת נזק למקום העבודה.
 - ט. עבד במקום אחר בתקופה בה נעדר מהעבודה מחמת מחלה או תאונה.

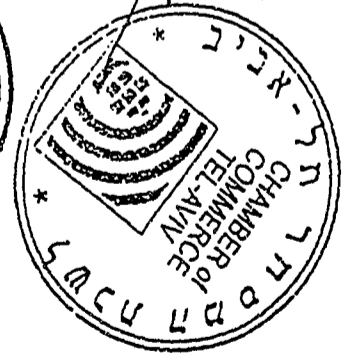
לעו' 2.2

י. עבר עבירה פלילית שיש עימה קלון.
 יא. פעל בניגוד לסעיפים 13,15,16,17,18.
 יב. נעדר מעבודתו בלי רשות למשך תקופה העולה על 14 יום.
 יג. הטריד מינית ראו התנכל בהתאם לסעיף 3 לחוק למניעת הטרדה מינית,
 התשנ"ח - 1998.

יהיה צפוי:

- א. להפסקת עבודה ללא תשלום לפרק זמן שלא יעלה על חודש ימים.
- ב. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויי פיטורים.
- 49. נעברה אחת העבירות של תקנון זה ועובדת העבירה אינה מוטלת בספק, הרשות בידי ההנהלה להשעות את העובד מעבודתו עד לבירור שתקיים ההנהלה עם נציגות העובדים. הבירור חייב להתקיים תוך 30 יום מיום ההשעיה. בתקופת ההשעיה תשולם לעובד מחצית משכרו הרגיל, בתנאי שאינו עובד בתקופת ההשעיה במקום עבודה אחר.
- 50. לא הגיעו הצדדים בבירור זה לסכום מוסכם, יועבר הנושא לוועדת המעקב.
- 51. ועדת המעקב תסיים את הבירור תוך חודש ימים מיום שנתקבלה הפניה.
- 52. נמצא בתום בירור בוועדת המעקב כי העובד זכאי, ישולם לו מלוא השכר הרגיל מיום השעייתו מהעבודה ועד ליום בו החל שוב בעבודה.
- 53. החלטה מסכמת של ועדת המעקב היא סופית ואינה ניתנת לערעור.
- 54. הצדדים רשאים לבקש בורר מוסכם עליהם במקום ועדת המעקב הנוכרת בסעיף 50.
- 55. ועדת המעקב או הבוררות כנייל תדון ותחליט על האחריות שיש להטיל על העובד בעניינים שלא פורטו בתקנון זה או שפורטו בו ואחריות לגביהם לא נקבעה לעיל.
- 56. עובד שיוטל עליו תשלום קנס, תהא ההנהלה רשאית לנכותו מהשכר.
- 57. כספי הקנסות יוכנסו לקרן משותפת ללשכת המסחר וההסתדרות או על פי הסדר אחר שיוסכם עליו בין ההנהלה לעובדים ויוקדשו למטרות מוסכמות על ידי שני הצדדים.
- 58. הצדדים יקימו ועדה משותפת אשר תבחן את הצורך בהכנסת שינויים מעת לעת בתקנון משמעת זה.

ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל
 הסתדרות העובדים
 עובדי המינהל השירותים
 האגף הכלכלי
 בשם "צד ב"



בשם "צד א"

בשם "צד א"
 [Handwritten signature]

איכות צילום ירודה
עקב מקור לקוי

From : istadrut apkidim uria lavan 97236956789

Dec. 14. 1999 08:32 PM

P02

19. OCT. 1999 8:05

NO. 156 P. 2/2

7049/99

נספח מס' _____ להסכם העבודה הקיבוצי הכללי
לדברי לשכת המסחר ועובדיהם שנחתם ביום 7.6.99 (להלן: "ההסכם הקיבוצי")

בין

הסתדרות העובדים הכללית החדשה של העובדים בארץ ישראל
האגף לאיגוד מקצועי
הסתדרות המקילים
הטיבת עובדי המסחר

(להלן: "הסתדרות" מצד אחד)

ובין

לשכת המסחר תל אביב, לשכת המסחר והתעשייה היפה והצמח

(להלן: "לשכת המסחר" מצד שני)

הוסכם בין הצדדים על ביצוע השינויים הבאים בהסכם הקיבוצי:

1. בפרק 2 - "הגדרות", במקום הגדרת "עובד", ירשם בדלקמן:
"עובד" - כל עובד לרבות נער עובד המועסק אצל המעסיק.

2. בס"ק א' לפרק 3 - "חקופת תקפו של ההסכם" במקום 2 השורות הראשונות לסעיף,
ירשם בדלקמן:

תוקפו של הסכם זה ותקנון העבודה המצורף אליו מותנה במתן צו הרחבה על
חוראות ההסכם, כולן או חלקן, ועד ליום 31 קטון 2000

ולראיה באו הצדדים על החתום, היום 14/10/99

הסתדרות העובדים הכללית החדשה
האגף לאיגוד מקצועי
עובדי המינוחל
הועד המוסמך

