

הסכם קיבוצי מיוחד להכשרת חניכים (שוליות)

במפעלי כור תעשיות בע"מ¹

תוכן ההסכם

עמ' ²	סעיף	עמ'	סעיף
5	(ח) חניכים במקצוע המתכת	2	זכר ונקבה יחיד ורבים
5	(ט) שוליות בפקידות	2	הגדרות
5	(י) שכר עידוד	3	סוג ההסכם
	(יא) שכר עבודה ללומדי ובוגרי	3	קבלת נערים לעבודה
5	בי"ס מקצועי	3	(א) לשכת העבודה
6	(יב) מעבר למעמד חודשי	3	(ב) תנאים נאותים
6	תנאים סוציאליים	3	(ג) מבחנים
6	(א) חופשה שנתית	3	(ד) שמירת סודיות
6	(ב) השתתפות בשכר לימוד	3	2. תקופת הנסיון
6	(ג) זכויות וותק	3	אורך הנסיון
6	(ד) הבראה		(ב) פיטורים בתקופת הנסיון
6	(ה) קופת תגמולים	3	והודעה מוקדמת
	(ו) השתלמות של נוער עובד	4	3. תקופת הלימוד
6	במפעלי "כור"	4	(א) אורך התקופה
7	פיטורי נערים	4	(ב) חניכות מעל לגיל 18
7	(א) עילות לפיטורים	4	(ג) בי"ס לחניכים ודוחות
7	(ב) בירור בועדה פריטטית	4	(ד) תעודת מקצוע ותעודת גמר
7	(ג) פטור מהודעה מוקדמת	4	(ה) הכרה בותק
7	(ד) הודעה מוקדמת	4	(ו) מקצועות מיוחדים
8	עזיבת המפעל ע"י חניך	4	4. שעות עבודה
8	9. פיצוי פיטורים ומענק גיוס	4	5. שכר עבודה
8	(א) כספי קופות תגמולים	4	(א) תעריפים ארציים
8	(ב) מענק גיוס	4	(ב) ותק ומשפחה
8	(ג) פיצוי פיטורים	4	(ג) תוספת יוקר
8	10. חובות ההנהלה	4	(ד) מועד התשלום
8	11. חובות החניך	4	(ה) ותק מקצועי
9	12. ועד הנערים	5	(ו) מועד הבחינה
9	13. פתרון חילוקי דעות	5	(ז) סוג מקצוע בתום החניכות
10	14. תוקף ההסכם		

בין: כור תעשיות בע"מ, להלן "כור"

לבין: ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, ההסתדרות הכללית של הנוער העובד

והלומד, להלן "ההסתדרות"

מטרה: ומגמת הצדדים להגיע להסדר נאות ביחסים בין הגהלות המפעלים ב"כור" והחניכים לומדי מקצוע ונוער עובד, לעודד הרצון להכשרת בעלי המקצוע ואת הרצון של הנוער ללמוד את המקצוע לטובת שני הצדדים; והואיל ושני הצדדים הגיעו לידי הבנה משותפת שצרכי המפעלים מחייבים בעלי מקצוע במספר גובר והולך בחשיבות הכשרת הנוער כבעלי המקצוע לעתיד;

לכן הוסכם לחתום על ההסכם הזה כמפורט בסעיפים הבאים:

1 נחתם ביום 28.2.83 ומספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 259/83. ההסכם הקודם נחתם ביום 18.7.72 ומספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 226/72, יתוקן בהסכם שנחתם ביום 27.6.77 (מספרו 533/77). ביום 28.9.80 נחתם בין הצדדים להסכם זה ז"ד בדבר אימוץ הסכם המסגרת לשנים 82-1980 שנחתם ביום 9.7.80. כן חלים על הצדדים תנאי העבודה והשכר הכלליים במשק שנקבעו לגבי נוער עובד וחניכים, ראה בפרק ג' בקובץ, במידה והורחבו בצו הרחבה, כאמור שם.

החרושת ההסתדרותית-הניכים (שוליות) ונוער עובד בהסכם זה המילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה והמילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים ולהיפך, אלא אם כן משתמע אחרת מהוראות הסכם זה.²

זכר ונקבה
יחיד ורבים

הגדרות

- הגדרות**
- "המפעל" – "כור" תעשיות בע"מ, או שם המפעל בכל מקום ומקום.³
 - "הנהלה" – כולל חברי הנהלת "כור", הנהלת המפעל או כל אדם אחר שהוסמך ע"י הנ"ל לייצגם.
 - "ההסתדרות" – ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י, האגף לאיגוד מקצועי, מרכז הנוער העובד והלומד העברי.⁴
 - "נציגות החניכים" – מרכז הנוער העובד והלומד העברי, ועד הנערים שנבחר ע"י הנערים במפעל, סניף הנוער העובד ומועצת הפועלים שבשטח שיפוטה נמצא המפעל.⁵
 - "חניך" – נער הלומד והעובד במקצוע שהוכרז עפ"י חוק התניכות, התשי"ג – 1959.⁶
 - "שוליים" – נער הלומד והעובד במקצוע שאינו מוכרז עפ"י חוק התניכות והצדדים הסכימו לקבוע למקצוע זה סדרי לימוד ועבודה מיוחדים.
 - "נער עובד בייצור" – נער העובד ואינו לומד מקצוע.
 - "שירות התעסוקה" – שרות התעסוקה, לשכה או מדור לנוער, כולל מוסדות שרות התעסוקה הפועלים בהתאם לשכת העבודה לנוער" לחוק שירות התעסוקה, התשי"ס – 1959.⁷
 - "שנת עבודה" – תקופת עבודה של 12 חודשים לפי הלוח האזרחי, כולל חופשה שנתית.

- 2 לענין פרשנות הסכם קיבוצי ראה פרק 10.1.2 בכרך א' לקובץ משפט העבודה וכן חוק הפרשנות והפסיקה לפיו בחלק 10.20 בכרך ב' לקובץ. כן ראה כללי פרשנות בפרק 10.15.01 – שם.
- 3 לענין זכויות במשפט העבודה המגן ומשפט העבודה הקיבוצי וגישת המחוקק שיש לראות את "המפעל" לא רק כנשוא של בעלות אלא גם כנשוא של זכויות שלא תפגענה עם חילופי הבעלים במקום העבודה, ראה בפרק 10.1.6.1 בכרך א' לקובץ משפט העבודה, הדין בחוזה העבודה האינדיבידואלי. בדב"ע מו/8-3, פנחס דלויה – מאיר בלוכה; פד"ע כרך י"ח, עמ' 48, נפסק, בעמ' 52, כי גישת המחוקק לראות מקום העבודה, בתור שכוח, מקור לזכויות מתמשכות המוקנות לעובד – אינה בלעדית לחוק פיזיו פיטורים, התשי"ג-1963. בכל החוקים בהם מעוגנת גישה זו לא תמצא התייחסות לזיקותיהם העיסוקיות-משפטיות של המעבידים המתחלפים, בינם לבין עצמם, אף לא למקרה בו קיים פיצול בין בעל המפעל בו מועסק העובד לבין מעבידו, אלא אינם רלבנטיים בהקשר להוראות הנדונות, שעניינן מתמקד בשמירת רצף זכויות העובד מכוח עבודתו במקום עבודה אחד, וראה גם תב"ע מו/248-3, וולונסקי אלה – משמר, חב' לשמירה, שפורסם בירחון עבודה וביטוח לאומי מפברואר 1989, עמ' 86.
- 4 על היחס בין ההסתדרות ארצית לבין ההסתדרות, ראה חוקת ההסתדרות בפרק 10.1.8.1 לכרך א' בקובץ משפט העבודה, הדנה ביחסי הגומלין בין גופים אלה.
וראה לענין היציגות סעיפים 3-6 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1956, בפרק 10.1 לכרך א' בקובץ משפט העבודה, וכן – שם, בפרק 10.1.8 – הדין בארגוני עובדים ומעבידים, בו נדונים סוגי הסדרי הבטחון הארגוניים, בעקבות דב"ע נב/12-4, ההסתדרות הכללית-האיגוד הארצי לקציני ים – צים (טרם פורסם – ניתן ביום 27.6.93). ההסדר בהסכם זה הוא של "מפעל נציגות" (Agency shop) המותיר לעובדים המועסקים באותו מקום עבודה את הברירה – להצטרף כחברים לארגון היציג החותם על ההסכם – אם לאו. אולם הסדר זה מחייב את כלל העובדים, כולל אלה שאינם חברים בארגון, לשלם מס ארגוני מקצועי לארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה, ראה סעיף 37 להלן.
- 5 וראה לענין היציגות סעיפים 3-6 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1956, בפרק 10.1 לכרך א' בקובץ משפט העבודה, וכן – שם, בפרק 10.1.8 – הדין בארגוני עובדים ומעבידים, בו נדונים סוגי הסדרי הבטחון הארגוניים, בעקבות דב"ע נב/12-4, ההסתדרות הכללית-האיגוד הארצי לקציני ים – צים; פד"ע כרך כו', עמ' 3. ההסדר בהסכם זה הוא של "מפעל נציגות" (Agency shop) המותיר לעובדים המועסקים באותו מקום עבודה את הברירה – להצטרף כחברים לארגון היציג החותם על ההסכם – אם לאו. אולם הסדר זה מחייב את כלל העובדים, כולל אלה שאינם חברים בארגון, לשלם מס ארגוני מקצועי לארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה, ראה סעיף 37 להלן.
- 6 ראה החוק, התקנות לפיו והפסיקה בחלק 10.9 לכרך א(2) בקובץ משפט העבודה, וראה המקצועות שהוכרזו עפ"י החוק, בהערה לסעיף 3 לחוק, שם ניתנים גם תקופת החניכות, הגיל המינימלי וההשכלה המינימלית הדרושה.
- 7 ראה החוק, התקנות לפיו, האמנות המתייחסות והפסיקה בחלק 10.11 לכרך א(2) בקובץ משפט העבודה.

סוג החסם

החסם עבודה זה הגו הסכם קיבוצי מיוחד ויחול על כל מפעלי "כור" ועל הנערים העובדים המועסקים במפעלי "כור" כיום ואשר יהיו מועסקים בהם בעתיד⁸.

1. קבלת נערים לעבודה

(א) הנערים יוזמנו לעבודה בהתאם לחוק שרות התעסוקה, התשי"ט – 1959.⁷

(ב) הנהלת המפעל תקלוט נערים וחניכים לעבודה והכשרה מקצועית באם קימים במפעל תנאים נאותים להעסקת נערים.

(ג) הנהלת המפעל רשאית לשלוח את המועמד לחניכות למבחנים רפואיים בהתאם לחוק, מבחנים פסיכוכימיים או אחרים. בעת המבחנים חייב החניך למסור כל הפרטים אשר יידרשו ממנו, כולל פרטים אודות מצבו הבריאותי בעבר וכל הקשור בכך. במידה וגדרש החניך לעמוד במבחנים נוספים מעל לאלה שנקבעו בחוק, יהיו מבחנים אלה ע"ח ההגהלה.

(ד) שמירת סודיות במקרים מיוחדים המחייבים שמירת סודות בטחוניים ו/או מסחריים – יתחייב החניך בהצהרה בכתב לשמור הסודות הידועים לו עקב עבודתו במפעל, הפרת התחייבות זו תגרום לפיטורים מידיים נוסף לתביעה הפלילית אם תוגש כזאת נגד החניך⁹.

2. תקופת הנסיון¹⁰

(א) שלושה החודשים הראשונים של עבודת החניך במפעל, או תקופה ארוכה יותר שנקבעה לענין זה בתקנות לאותו מקצוע (כאמור בסעיף 101א(א) בחוק החניכות), נחשבים לתקופת נסיון.

(ב) בתקופת הנסיון רשאית הנהלת המפעל לפטר את החניך בלי מתן סיבה¹¹. במשך החודש הראשון של תקופת הנסיון הרשות בידי ההגהלה לפטר את החניך בלי הודעה מוקדמת ולאחר תקופה זו ועד 2 חודשים – בהודעה מוקדמת של 4 ימים.

תוך החודש השלישי לעבודתו במפעל יקבל החניך הודעה מוקדמת של 5 ימים.

במקרה של פיטורים החל מהחודש השני תימסר הודעה על כך לנציג הנוער העובד במקום.

7 ראה החוק, התקנות לפיו, האמנות המתייחסות והפסיקה בחלק 10.11 לכרך א(2) בקובץ משפט העבודה.

8 ראה פרק 10.13 לכרך א' בקובץ משפט העבודה, הדן בסוגי החסמים הקיבוציים והיקפם.

9 על היקף המושג "סוד מקצועי" עמד פרופ' ג' טדסקי במאמרו "סודות עסקיים" הפרקליט לה (תשמ"ג-ד) 5 באומרו, בעמ' 26 (ניתן כפי שצוטט בע"א 1371/90, דמתי ואח' נ. גנור ואח'; פד"י כרך מה(4), עמ' 847, בעמ' 854, וכן בדב"ע נג/3-17, טוני טומעה – טכנו גומי ליסיצקי בע"מ ואח'; פד"ע כרך כ"ה, עמ' 227).

"הענינים העסקיים שהסודיות הנדונה עשויה לחול עליהם הם שונים ומשונים: לא רק על אמצאה (כשירה או לא כשירה לפטנט) בדבר מכונות או בדבר תהליכי ייצור, אלא גם על ידע כיצד (Know-how) שרטוטים טכניים, דגמים, רעיונות חדשים בעניני פרסומת, בידור, אופנה, בישול, בשמים, החלת תהליך מסויים על ענין שלא נהגו להפעילו בו, צירוף חדש של יסודות (אף אם כולם יודעים), רשימת לקוחות, מחקרים בענין שיווק, מפות, סטטיסטיקות ועוד. בסיכום, אפשר לומר כי הסודות עשויים להתייחס לכל יסודות המפעל, גם הפנימיים (כגון ארגון טכני ומינהלי, שיטות עבודה ותהליכים, וכיוצא באלה) וגם חיצוניים (כגון לקוחות ומוניטין) – ובלבד שיהיו כאלה שמתחרה יוכל לעשות שימוש בהם בפעילותו העסקית המתחרה. לא חשוב אם ניתן לכל אחד להשיג בכוחות עצמו את ההישג הנדון – כאשר הגילוי עשוי לחסוך לו טרחה, זמן והוצאות."

10 ראה בענין תקופת הנסיון והקביעות בפרק 10.1.6.1 לכרך א' בקובץ משפט העבודה, ובענין הודעה מוקדמת, פרק 10.10.4 לכרך א(2) שם.

11 פיטורים בתקופת נסיון חייבים להיות בתום לב, אולם אמות המידה לאי-ההתאמה שונות בתקופת הנסיון. בתקופה זו די בספק סביר, בתום לב, לאי-ההתאמה העובד לתפקידו, בעוד שכאשר הפך העובד לעובד קבוע, שומה על המעביד להוכיח את אי-ההתאמה ואת הסיבות שהביאו אותו להחלטתו דב"ע מט/123-3, בנימין פנקס – ישקר בע"מ נהריה; פד"ע כרך כ"א עמ' 344 בעמ' 348. וראה דב"ע תשנ/4-21, ההסתדרות הכללית ואח' – תדיראן בע"מ; פד"ע כרך כ"ב, עמ' 173.

3. תקופת הלימוד

- (א) אורך תקופת החניכות במקצועות אשר נכללים בחוק החניכות יהיה בהתאם לחוק¹². אורך התקופה
- (ב) חניך שהגיע לגיל 18 שנה אך טרם גמר את תקופת החניכות כנ"ל ולא גויס לצה"ל, ימשיך לעבוד בתנאי החניכים ואף ישאר בטיפול הנוער העובד עד לגמר תקופת החניכות, דהיינו עד להשלמת שנות לימוד המקצוע כנדרש. חניכות מעל לגיל 18
- (ג) על החניך לבקר בבי"ס לחניכים ולהמציא להנהלת המפעל - לפי דרישתה - דו"חות על ביקוריו בבי"ס ועל הציונים. בייס לחניכים ודוחות
- (ד) חניך שסיים לימודיו יקבל תעודת מקצוע עפ"י חוק החניכות. תעודת מקצוע ותעודת גמר
- (ה) נערים ושוליות שעבדו במקצועות שאינם מוכרים עפ"י חוק החניכות או חניכים שלא סיימו את תקופת החניכות כחוק, יקבלו תעודת גמר שתוצא בשיתוף עם האיגוד המקצועי המתאים. הצדדים יקימו ועדה שתקבע את התנאים לקבלת התעודה. חברה בותק
- (ו) בפקידות תקופת החניכות תהיה שלוש שנים. כל שנת לימוד בבית ספר לפקידות מוכר תיחשב ל-1/2 שנת ותק. החניכות בפקידות תסתיים עם גיוס החניך לשרות חובה בצה"ל. מקצועות מיוחדים
- (ז) סדרי הלימוד במקצועות וענפי ייצור אשר טרם נכללו בהגדרות חוק החניכות ייקבעו במו"מ בין הנהלת המפעל, הנהלת "כור" ומרכז הנוער העובד. במו"מ זה ייקבעו סדרי הלימוד, אורך תקופת הלימוד, שלבי ההתקדמות ותעריפי שכר. המוסכם כנ"ל גובע מתוך ההנחה כי במסגרת "כור" יהיה צורך בקביעת תנאים מיוחדים בענפים ובמקצועות אשר אינם נפוצים וישנו צורך לקבוע תנאים מיוחדים לגבי כל ענף או מקצוע כנ"ל. יחד עם זאת מוסכם כי בעת שאחד המקצועות האלה ייכלל במסגרת החוק, יחולו עליו הוראות החוק וההסכם המיוחד האמור כנ"ל מתבטל.

4. שעות עבודה

- (א) שעות העבודה של הנערים יהיו כמוגדר בחוק עבודת הנוער, התשי"ג - 1953.¹³ שעות עבודה
- (ב) חניך מעל לגיל 18, שטרם סיים תקופת החניכות, יעבוד 9 שעות ליום - 45 שעות לשבוע - אך בימים בהם הוא מבקר בלימודים לפי הוראות החוק ישוחרר מעבודתו על חשבון העבודה¹⁴.

5. שכר עבודה

- (א) שכר העבודה ישולם לנערים בהתאם לתעריפים הארציים של הנוער העובד, המאושרים ע"י המחלקה לאיגוד מקצועי¹⁵. תעריפים ארציים
- (ב) חניכים לא יהיו זכאים לתוספת וותק ו/או תוספת משפחה. ותק ומשפחה
- (ג) תוספת היזקר תשולם בהתאם להסכם הכללי בנדון¹⁶. תוספת יזקר
- (ד) מועד תשלום השכר יהיה במועד המקובל במפעל לגבי כלל ציבור הפועלים. מועד תשלום
- (ה) וותק מקצועי - לצורך קביעת הוותק המקצועי המזכה בשכר יתחשבו רק במסמכים רשמיים או בתעודות בתי הספר לחניכים. ותק מקצועי

12 ראה החוק, התקנות לפיו והפסיקה בחלק 10.9 לכרך א(2) בקובץ משפט העבודה, וראה המקצועות שהוכרזו עפ"י החוק, בחערה לסעיף 3 לחוק, שם ניתנים גם תקופת החניכות, הגיל המינימלי וההשכלה המינימלית הדרושה.

13 ראה סעיף 20 לחוק, בפרק 10.8 לכרך א(2) בקובץ משפט העבודה.

14 תוקן בהתאם להסכם המעבר לשבוע עבודה בן 45 שעות ול-5 ימי עבודה בפרק 992.5 להלן וצווי ההרחבה על פיו בפרק 992.5.9.

15 ראה בפרק 994.3 להלן והוראות חוק שכר מינימום, התשמ"ז - 1987 בפרק 10.3.01 לכרך א' בקובץ משפט העבודה. טבלאות שכר המינימום ניתנות להלן בפרק 991.3.1.

16 ראה בפרק 991.5 לכרך ג' בקובץ.

- (ו) במקרה ומועד הבחינה השנתית לקביעת הציון לחניך תידחה ע"י משרד העבודה לא באשמת החניך, ישולם לחניך שכרו בהתאם לציון מהיום שצריך היה להבחן.
- (ז) חניכים אשר סיימו את תקופת החניכות ונקבעו להם סוגים מקצועיים במבחנים המקובלים – אך טרם מלאו להם 18 שנה – יקבלו ממועד סיום תקופת החניכות שכר לפי הסוג המקצועי שנקבע להם בשיעור יחסי למספר שעות העבודה שלהם במפעל.
- (ח) חניכים במקצועות המתכת, אשר הגיעו לגיל 18 וטרם סיימו תקופת החניכות, יקבלו שכרם לפי התעריף של החניכות בתוספת השכר בעבור שעות העבודה שמעל ל-40 השעות השבועיות.
- (ט) שוליות בפקידות, אשר הגיעו לגיל 18 וטרם סיימו תקופת חניכותם, יקבלו לאחר שנת ותק אחת, לפחות, בלימוד מקצוע הפקידות – שכר לפי הדרגה הנמוכה בטבלת המשכורת לפקידים ב"כור". אחרי גיל 18 יעברו שוליות פקידות שעות של המבוגרים¹⁷.

שכר עידוד¹⁸

- (י) נוער עובד בייצור ישולב בשכר עידוד באותה שיטה ובאותו אופן כמו פועלי יצור באותה עבודה. (ראה הסכם עובדה לפועלי החרושת ההסתדרותית נספח ט' – תקנון שכר עידוד – סעיף 2.6.2).

תקופת התמחות תהיה כמקובל אצל פועלים מבוגרים באותה עבודה.

חניכים אשר אינם נכללים בשיטות שכר עידוד כלשהן (פרמיות אישיות, קבוצתיות, שכר עידוד כוללני וכו') ו/או אינם מקבלים כל תשלומים חליפיים לשכר עידוד (בבוסים, מענקים לפי הערכת הישגים כו') יהיו זכאים למקדמה ע"ח שכר עידוד בשיעור של 12% משכרם הכולל. דין המקדמה הנ"ל כדים כל שכר עידוד לגבי מרכיבי השכר וההפרשות הסוציאליות.

שכר עבודה ללומדי ובוגרי ביה"ס מקצועי

- (יא) חניך שיתקבל לעבודה ויוכיח שלמד שנה בביה"ס מקצועי, יהיה שכרו כשל חניך מתקדם – 6 חודשים במקצוע.

חניך כנ"ל, אשר ציוניו בגמר השנה היו "טוב" ומעלה, יהיה שכרו כשל חניך לאחר 12 חודשי עבודה במקצוע ובהתאם לציון.

חניך שיתקבל לעבודה ויוכיח שלמד שנתיים בבית ספר מקצועי, יהיה שכרו כשל חניך לאחר 12 חודשים במקצוע לפי ציון "טוב".

חניך כנ"ל אשר ציוניו בגמר השנתיים היו "טוב" ומעלה, יהיה שכרו כשל חניך לאחר 18 חודשים ובהתאם לציון.

חניך שיתקבל לעבודה ויוכיח שלמד שלוש שנים בביה"ס מקצועי, יהיה שכרו כשל חניך שעבר 24 חודשים במקצוע בציון טוב.

חניך כנ"ל שיתקבל לעבודה ויוכיח כי הוא בוגר ביה"ס מקצועי מיוחד דו-שנתי, יהיה שכרו כשל חניך שעבר 18 חודשים במקצוע ובהתאם לציון.

חניך שיתקבל לעבודה ויוכיח כי הוא בוגר ביה"ס מקצועי מיוחד דו-שנתי, יהיה שכרו כשל חניך שעבר 18 חודשים במקצוע בציון "טוב".

חניך שיתקבל לעבודה ויוכיח כי הוא למד שנה בב"ס לחניכות מודרכת, יהיה שכרו כשל חניך שעבר 12 חודשים במקצוע בהתאם לציון שקבל בתום שנת הלימודים.

הערות 1. שכר העבודה הנ"ל הוא בעבור יום עבודה של 7 שעות.

2. הצדדים ממליצים על העסקת החניכים 6 ימים מלאים (לפי 8 שעות עבודה ליום) וישולם להם במקרה זה בעבור 6 ימי עבודה לפי התעריף הנ"ל.

17 כמחלף בסעיף א' להסכם מיום 27.6.77 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 533/77).

18 הוסף בסעיף ב. להסכם מיום 27.6.77 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 533/77).

(יב) מעבר למעמד חודשי¹⁹

הנערים והחניכים יעברו למעמד חודשי לאחר תקופת המתנה בהתאם למקובל בכל מפעל לגבי העובדים הבוגרים.

מעבר למעמד חודשי

6. תנאים סוציאליים

פרט לסעיפים המפורטים מטה יהיו הנערים זכאים לתנאים הסוציאליים המקובלים במפעל לגבי העובדים/הפועלים המבוגרים.

תנאים סוציאליים

(א) חופשה שנתית

לאחר שנת עבודה ראשונה במפעל – 18 ימי עבודה

אורך החופשה

לאחר שנת עבודה שניה במפעל – 16 ימי עבודה

לאחר שנת עבודה שלישית במפעל – 16 ימי עבודה

מועדי היציאה לחופשה ייקבעו ע"י ההנהלה כמקובל, מתוך התחשבות מכסימלית ברצון הנערים.

מועד היציאה לחופשה

(ב) השתתפות בשכר לימוד²⁰

1. המפעל ישתתף בסכום של עד – 200 שקל לשנה בעבור ספרי עזר, לימודים וכו', על החניך להמציא אישור על תשלום בעבור ספרי/עזר לימוד כב"ל.

השתתפות בשכר לימוד

הסכום הזה יהיה צמוד לתוספת יוקר אוקטובר 1982 ומשתנה לפי הסכם תוספת היוקר פעם בשלושה חודשים.

2. שוליות במקידות – ההנהלה תשתתף בהוצאות הלימוד בבתי ספר תיכוניים או בתי ספר למקידות מוכרים בשיעור של 50% לשנת לימודים כדי לקבל ההשתתפות, על השוליה להציג תעודה בתום השנה, המעידה על ההשתתפות בלימודים.

(ג) זכויות וותק²⁰

זכויות וותק

לחניך אשר בגר ונשאר לעבוד כפועל/כעובד במפעל כתום תקופת חניכותו, או חניך, בתום שירות סדיר שנתקבל לעבודה במפעל בו הוא עבד כחניך/פועל/עובד, ערב שרותו הסדיר, יובאו שנות החניכות במפעל במנין השנים המקנות זכויות סוציאליות הגובעות מותק.

(ד) הבראה²⁰

הבראה

דמי ההשתתפות של המפעל מותנים ביציאת הנער להבראה.

בעבור כל שנת עבודה זכאי הנער ל-5 ימי הבראה.

נער שעבד במפעל 11¹/₂ חודשים לפחות זכאי להשתתפות ההנהלה בהוצאות הבראה.

הצדדים ישתדלו לכונן את הנערים כמיטב יכולתם לבתי הבראה של ההסתדרות הנוער העובד. ימי עיון וגופש המאורגנים ע"י ההסתדרות הכללית של הנוער העובד והלומד יזכרו כימי הבראה. שיעור ההשתתפות בדמי הבראה יהיה לפי מחיר יום הבראה הנוגד לגבי פועלים מבוגרים.

(ה) קופת תגמולים²⁰

קופת תגמולים

המפעל יפריש 4% והנער יפרישו 8%, משכרו לתגמולין שיופקדו ב"נתיב" קרן פנסיון (או במבטחים) המפעל ישחרר התגמולים לנער בתום תקופת הלימוד או בהגיסו שרות סדיר בצה"ל.

(ו) השתלמות של נוער עובד במפעלי "כור"

השתלמות של נוער עובד במפעלי "כור"

במידה ויערכו זכאי נער ל-3 ימי עיון או השתלמות מקצועית בשנה שיארגנו בשותף בין הנהלת "כור" והסתדרות הנוער העובד.

19 כקבוע בסעיף 4 להסכם המסגרת לנערים עובדים וחניכים שנחתם ביום 23.1.84, ראה בפרק 994.3 לכרך ג' בקובץ. ס"ק זה הורחב בצו ההרחבה שפורסם ב"פ 3079, התשמ"ד, עמ' 2981.

20 כמתוקן בסעיף ג' להסכם מיום 27.6.77 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 533/77).

7. פיטורי נערים²¹

עילוח לפיטורים

א. אפשר לפטר חניך בתקופת הלימוד מסיבה רצינית כגון:

1. גניבה או חבלה
2. קלקול חומר או כלים במזיד
3. אי ציות להוראות ההנהלה שניתנו בזמן העבודה ובקשר לעבודה
4. הפרה חמורה של משמעת
5. אי הופעה בבית ספר ללא סיבה מספקת
6. אי התקדמות בעבודה או התרשלות בלימודים, כגון: כשלון בבחינות שלא באשמת המפעל
7. סגירת המפעל או המחלקה בה עבד הנער²².

(ב) בכל מקרה של פיטורים והפסקת עבודה מאחת הסיבות הנ"ל תימסר הודעה מיידית למזכיר הנוער העובד המטפל במפעל. ידרוש החניך המפוטר ו/או מזכיר הנוער העובד ביודור על פיטורים אלה, יקויים בירור זה בפני ועדה משותפת המורכבת מנציגי הנהלת המפעל ונציגי הנוער העובד במקום²³.

(ג) במקרים המסומנים בפיסקה א' 4,3,2,1 של סעיף זה אין צורך במתן הודעה מוקדמת על הפיטורים והרשות בידי ההנהלה להפסיק את עבודתו של הנער תוך מתן הודעה על כך לנציג הנוער העובד.

והיה כי תופסק עבודתו של הנער כאמור בפיסקה א' 4,3,2,1 של סעיף זה והנער עמד לבירור ויצא נקי מכל אשמה, יוחזר לעבודתו ולא ינוכו ימי הבטלה משכרו של הנער.

(ד) פיטורי נערים לפי סעיפי משנה 7,6,5 של סעיף זה מחייבים את הנהלת המפעל לתת לנער הודעה מוקדמת של שבועיים לאחר שנה אחת לעבודתו במפעל²³.

21 ראה בנושא זה פרק 10.10.1 בכרך א' (2) לקובץ משפט העבודה. הוראה בהסכם קיבוצי הקובעת כי עובד לא יפוטר אלא בהתקיים תנאים מסויימים, הוא מה"ההוראות שבהסכם הקיבוצי בדבר סיום העבודה", בלשון סעיף 19 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, ראה בפרק 10.1 שם, דהיינו חלק מחוזה העבודה האינדיבידואלי, ראה בפרק 10.1.6.1 שם, הדן בנושא. לענין פיטורי נוער עובד בכל ענפי העבודה נחתם ביום 3.9.67 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 1242/67) הקובע:-

2. בכל הקשור לפיטורים עקב צמצום בעבודה יפריזו בין פיטורי נוער עובד במפעל לבין פיטורי עובדים אחרים בו וידונו בכל אחת משתי הקבוצות בנפרד.

3. בכל מקרה של פיטורים עקב צמצום בעבודה במפעל או חלק ממנו וכשצרכי המפעל יאפשרו זאת, לא יעלה אחוז המפוטרים מקרב הנוער העובד במפעל על אחוז המפוטרים מקרב העובדים האחרים בו.

לענין פיטורי עובד לאחר תקופת הנסיון, דהיינו פיטורי עובד קבוע, וההגנה בפני פיטורים "ללא סיבה מספקת", ראה בפרק 10.10.1 לכרך א' בקובץ משפט העבודה, כן ראה דב"ע מח/39-3, בקובצה ציון - ביטא הנדסה ופיתוח בע"מ; פד"ע כרך י"ט, עמ' 388, ובענין עתירה לביטול הפיטורים, ראה גם דב"ע מז/78-3, ישראל חבס ובניו ונחום חבס - דבי סנדיק חבס; פד"ע כרך י"ט, עמ' 138.

22 לענין פיטורי צמצום, ראה דב"ע מ/25-4, ההסתדרות הכללית - מדינת ישראל; פד"ע כרך י"ט, עמ' 152, נפסק בעמ' 154, כי שעה שצורך אוביקטיבי מצריך פיטורי צמצום - לא יהיה מעמדו של חבר ועד עובדים שונה ממעמדו של עובד אחר. וכן דב"ע תש"ן/3-4, תדיראן בע"מ ואח' - ההסתדרות הכללית; פד"ע כרך כ"א, עמ' 162 ופס"ד נוספים בפרק 10.10.1 לכרך א' בקובץ משפט העבודה, הדן בפיטורים והתפטרות.

לענין פיטורים קולקטיביים מטעמי צמצום, ראה דב"ע לח/4-8, ההסתדרות הכללית - כיתן דימונה; פד"ע כרך י"א, עמ' 29.

23 על זכות העובד לטעון בפני ועדה פריטטית, ראה דב"ע לו/33-3, פרץ ונשטיין - אל על; פד"ע כרך ה', עמ' 44, הדן גם בסדרי הדיון המשמעתי וראה פרק 10.1.5 לכרך א' בקובץ משפט העבודה הדן במעמדם של עובד ומעביד בתוקף הסכם קיבוצי. לענין ההודעה המוקדמת, ראה הפסיקה בפרק 10.10.4 לכרך א' (2) בקובץ משפט העבודה. וראה - שם בענין הודעה מוקדמת של חודש לגבי עובד חדש.

8. עזיבת המפעל ע"י חניך

- קשר חניכות
- התרת קשר החניכות תהיה בהתאם לחוק החניכות, התשי"ג – 241963
9. פיצויי פיטורים ומענק גיוס²⁵
- כספי קופות חגמולים
- מענק גיוס
- (א) כשהחניך גומר את תקופת לימוד המקצוע ואינו נשאר במפעל, יקבל מקופת החגמולים את כל הסכומים שהצטברו לזכותו, הן מתשלומיו והן מתשלומי המפעל.
- (ב) חניך שסיים את תקופת חניכותו בהתאם לחוק החניכות או גער עובד שמתגייס לשרות סדיר בצה"ל, יהיה זכאי לקבל מענק גיוס מהמפעל. השיעור המירבי של המענק יהיה בגובה של הודש משכורת אחרונה (26 ימי עבודה) בעבור 3 שנות עבודה במפעל (36 חודשים), בעבור תקופת עבודה קצרה יותר יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק.
- חניך שימשיך לעבוד במפעל כפועל, ומתגייס כאשר הוא כבר פועל, יהיה זכאי למענק הגיוס עבור תקופת חניכותו בשעת גיוסו לשרות סדיר.
- פיצויי פיטורים
- (ג) פיצויים לחניכים ישולמו בהתאם לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 261963.
10. חובות ההנהלה
- חובות ההנהלה
- (א) בהתאם לחוק החניכות, התשי"ג – 241963
- (ב) אין הנהלת המפעל מחוייבת להעסיק חניך שגמר את תקופת לימודיו.
- (ג) ההנהלה תמנע מפיטורי הנער אם מועד גיוסו נקבע תוך 6 חודשים מתום תקופת חניכותו, פרט אם הנער ע"י התנהגותו לא הצדיק השארתו במפעל, או המצב הכלכלי של המפעל מחייב צמצומים.
- מינוי חניך
- (ד) הנהלת המפעל המעסיק נערים תקבע עובד בוגר, רצוי בעל ניסיון ומיומנות כחונך לנער, החונך יוכשר לתפקידו ע"י האגוד המקצועי ובסיוע משרד העבודה והרווחה.
11. חובות החניך
- חובות החניך
- (א) על החניך והשוליה לבצע את העבודות המוטלות עליו מטעם ההנהלה בקשר ללימוד המקצוע.
- (ב) על החניך והשוליה ללמוד את מקצועו ועליו להשמע בעת העבודה להוראות ההנהלה או העובד הממונה על לימודיו שעבודתו תהיה בגדר הדרכתו המקצועית.
- (ג) על הנער להתנהג על פי הכללים המקובלים במפעל ולציית לכל הוראות ההנהלה הנוגעות לסדר ולמשמעת בעבודה.
- (ד) על הנערים לבצי את כל העבודות אשר נמסרות להם במפעל.
- (ה) על הנער לשמור על סודות המפעל²⁷.

24 בענין הודעה מוקדמת, ראה פרק 10.10.4 לכרך א(2) בקובץ משפט העבודה, כן ראה סעיף 38 לתקנון העבודה הכללי בתעשייה, בפרק 992.1 לכרך ג' בקובץ הקובע כי עובד שיתפטר מעבודתו ללא סתן הודעה מוקדמת, כמתחייב מהוראות ההסכם הקיבוצי החל על המפעל, תעכב ההנהלה מגמר חשבונו סכום השווה לשכר שהיה מגיע לו בעבור העבודה בתקופת ההודעה המוקדמת בה היה חייב, עד לבירור בין ההנהלה ונציגות העובדים, וראה סעיף 38א – שם.

25 כמתוקן בסעיף ג, להסכם מיום 27.6.77 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 533/77, וראה חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963, התקנות לפיו והפסיקה בחלק 10.10 לכרך א' בקובץ משפט העבודה.

26 ראה החוק, התקנות לפיו והפסיקה בחלק 10.10 לכרך א(2) בקובץ משפט העבודה.

27 על היקף המושג "סוד מקצועי" עמד פרופ' ג' טדסקי במאמרו "סודות עסקיים" הפרקליט לה (תשמ"ג-מ"ד) 5 באומרו, בעמ' 26 (ניתן כפי שצוטט בע"א 1371/90, דמתי ואח' נ. גנור ואח'; פד"י כרך מה(4), עמ' 847, בעמ' 854; וכן בדב"ע נג/3-17, טוני טועמה – טכנו גומי ליסיצקי, פד"ע כרך כ"ה, עמ' 227).

"הענינים העסקיים שהסודיות הנדונה עשויה לחול עליהם הם שונים ומשונים: לא רק על אמצאה (כשירה או לא כשירה לפטנט) בדבר מכוונות או בדבר תהליכי ייצור, אלא גם על דע (המשך החברה בעמ' הבא)

תבנות חנינו

(ו) אסור לנער לנהל שיחות בזמן העבודה.

(ז) על החניך והשוליה לבקר בקביעות בביה"ס לחניכים, שבפיקוח משרד העבודה. במקרה של אי ביקור החניך בביה"ס כנ"ל, נאשמתו, יועמד החניך לדין בפני שני הצדדים להסכם זה.

(ח) יש להקפיד על כך שהמפעל יקבל בקביעות ידיעות מבית הספר על ביקורי החניכים. דוחות ביקור

(ט) על החניך להבחין כל שנה בהתאם לחוק החניכות. בהעדר צו חניכות, ייבחן החניך ע"י בוחנים אשר יתמנו בהסכמת שני הצדדים בהתאם להסכם לימוד מקצועי שבין הצדדים. כתיבת חניכות

12. ועד הנערים²⁸

כל הנערים במפעל יבחרו לעצמם ועד. ועד הנערים ייצג את כל הנערים בפני ההנהלה ויטפל בכל הענינים הנוגעים לכלל וכן לפרט. ההנהלה תגיש מלוא עזרתה לוועד החניכים במילוי תפקידו. בכל מפעל יהיה ועד נערים אשר יטפל בכל הנערים על כל ענפי עבודתם. ועד הנערים

13. פתרון חילוקי דעות²⁹

חילוקי דעות הנובעים מהסכם זה יובאו לדין בשלב ראשון בין ועד הנערים ומוזכיר הנוער העובד במקום והנהלת המפעל. בהעדר סיכום יובא הענין לדין בפני מזכירות הנוער העובד והלומד ומחלקת כח אדם ב"כור". בהעדר הסכם גם בשלב זה, יועבר הענין להכרעת האגף לאיגוד מקצועי בוועד הפועל. פתרון חילוקי דעות

(המשך החערה מעמ' קודם)

כיצד (Know-how), שרטוטים טכניים, דגמים, רעיונות חדשים בעניני פרסומת, בידור, אופנה, בישול, בשמים, החלת תהליך מסויים על ענין שלא נהגו להפעילו בו, ציורף חדש של יסודות (אף אם כולם יודעים), רשימת לקוחות, מחקרים בענין שיווק, מפות, סטטיסטיקות ועוד. בסיכום, אפשר לומר כי הסודות עשויים להתייחס לכל יסודות המפעל, גם הפנימיים (כגון ארגון טכני ומינהלי, שיטות עבודה ותהליכים, וכיוצא באלה) וגם חיצוניים (כגון לקוחות ומוניטין) – ובלבד שיהיו כאלה שמתחרה יוכל לעשות שימוש בהם בפעילותו העסקית המתחרה. לא חשוב אם ניתן לכל אחד להשיג בכוחות עצמו את ההישג הנדון – כאשר הגילוי עשוי לחסוך לו טרחה, זמן והוצאות.

28 לעניין הנציגות ראה סעיפים 3-6 לחוק ההסכמים הקיבוציים, בפרק 10.1 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה" וראה פסה"ד שאוזכרו שם. על יחסי הגומלין בין הגופים ההסתדרותיים הנזכרים כאן ראה "חוקת ההסתדרות" בפרק 10.1.8.1 שם. על מהות ועד העובדים, מעמדו ותחום סמכויותיו, ראה בפרק 10.1.8 הדין בארגוני עובדים ומעבידים. תקנון ועדי העובדים ניתן בפרק 10.1.8.3 שם, ותקנון הבחירות לועדי עובדים ניתן שם בפרק 10.1.8.4.

29 על חוועדות פריטטיות, ראה ההסכם הבסיסי (כללים מוסכמים) ליישוב חילוקי דעת, בפרק 992.3 לכרך ג' בקובץ. על זכות העובד לטעון בפני ועדה פריטטית, ראה בפרק 10.1.5 לכרך א' בקובץ משפט העבודה הדין גם בזכות הטיעון של העובד. וראה בחלק 10.2 שם, בדבר יישוב סכסוכי עבודה.

ענין סמכות הועדה הפריטטית וקיום החלטותיה נדון בדב"ע נא/4-8, ההסתדרות הכללית – מרכז השלטון המקומי ואח'י, פד"ע כרך כ"ב, עמ' 418, בו נפסק כי אין לפרש את האמור בחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות כמתייחס לסמכות הוועדה הפריטטית לדון רק בענייניהם של עובדים הממשיכים להיות מועסקים על-ידי רשות מקומית, אלא אף כמעניק סמכות לדון בעניינם של עובדים שהועסקו על-ידי רשות מקומית, פרשו מעבודתם מסיבה זו או אחרת, ונטען כי זכות מזכויותיהם מכוח החוקה לא קוימה (עמ' 420).

כשם שאת הביטויים "עובד" ו"מעביד" בסעיף 24(א) לחוק בית-הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, יש לפרש כוללים גם את אלה שיחסי עובד-מעביד ביניהם הגיעו לידי סיים, כך יש לפרש מונחים אלה בחקשרם המתאים בהסכמי עבודה קיבוציים (עמ' 420).

משניתנה החלטה על-ידי ועדה פריטטית, בתחום סמכותה, החלטה זו מחייבת. הרואה עצמו נפגע על-ידי החלטתה רשאי לבקש את ביטולה על-ידי פניה לערכאה השיפוטית המוסמכת, אך אינו יכול לעשות דין לעצמו ולא לקיימה (עמ' 421). (המשך החערה מעמ' הבא)

14. תוקף ההסכם

- | | |
|--|-------------|
| (א) תקופת תוקפו של הסכם זה תהיה מ-1.4.1982 עד 31.3.1984 ³⁰ . | תקופת תוקף |
| (ב) לפני תום תקופת הסכם זה הרשות בידי כל אחד מהצדדים להודיע על רצונו להכניס שינויים בהסכם זה, אך עליו להודיע על כך לצד השני לפחות חודשיים לפני תום תוקף ההסכם. | שינוי בהסכם |
| (ג) לא באה הודעה כנ"ל, יתחדש ההסכם מאליו לשנתיים נוספות וחוזר חלילה. | חידוש ההסכם |

ולראיה באו הצדדים על החתום

ביום 18.7.72

כור תעשיות בע"מ

ההסתדרות הכללית

של הנוער העובד והלומד

ההסתדרות הכללית של

העובדים בישראל

(המשך ההערה מעמ' קודם)

מי שמוסמך לחייב את חבריו מבלי לשאול את פיהם, ולעיתים אף חרף התנגדותם, חייב לפעול כד שאותם חייבים לא יישארו אות מתה, אלא יבוצעו הלכה לעמשה. כשם שארגון מעבידים או מעביד רשאים לדרוש מארגון עובדים שיורה לעובדים לשמור על סעיפי שקט תעשייתי בהסכם קיבוצי, כך רשאי ארגון עובדים לתבוע מארגון מעבידים שיפעל למימוש ההתחייבויות שזה הטיל על חבריו כלפי העובדים (עמ' 442).

30 מאז הפך להסכם לתקופה בלתי מסוימת, ראה ס"ק(ג) להלן וכן סעיפים 14-12 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז - 1957, בפרק 10.1 לכרך א' בקובץ משדפט העבודה, וההערות - שם.