

פרק אחד-עשר - התפטרות

1. פועל אשר החליט לפרוש מעבודתו במפעל יודיע על כך להנהלה, ויציין את המועד בו הוא רוצה להפסיק את עבודתו.
2. פרק הזמן שבין יום ההודעה על עזיבת העבודה ויום עזיבת העבודה בפועל, לא יהיה קטן מפרק הזמן הנדרש מאת המפעל כ"הודעה מוקדמת" לאותו פועל, אילו פוטר על-ידי הנהלת המפעל³⁰.
3. אין הפועל חייב לנמק את הסיבות שהגיעוהו לפרוש מעבודתו במפעל, וזה בתנאי שאין הוא מבקש פיצויים, אלא אם עבד במפעל תקופה המקנה לו זכות לפיצויים במקרה של פיטורים (כמפורט בפרק פיטורים) - ונאלץ להתפטר מהסיבות המפורטות להלן: -
- 4 (א) עקב מחלה - במקרה זה, יש הכרה בתעודה רפואית של קופת-חולים - המחלקה לרפואה תעשייתית - המאשרת, כי המשכת העבודה במפעל מזיקה לבריאות של הפועל המתפטר.
- (ב) נשואים - כאשר עובר הפועל המתפטר למקום יישוב אחר בארץ, בו התגורר בן הזוג, וזאת בתנאי שהמרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא 40 ק"מ לפחות, ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם.
- (ג) הרעה בתנאי העבודה - אם מצד הנהלה באה הרעה בתנאי העבודה של הפועל.
- (ד) יציאה להתיישבות חקלאית - במקרה שהפועל עוזב את עבודתו, לרגל יציאה להתיישבות חקלאית.
- (ה) פרישה בגיל הפנסיה - פועל בגיל 65 שנה, ופועלת בגיל 60 שנה, הפורשים מן העבודה ואין להם זכויות פנסיה.
5. מתפטרים הזכאים לפיצויים, לפי סעיף 4 לעיל, יקבלו את שיעורי הפיצויים הנהוגים לגבי מפוטרים, כמפורט בפרק פיטורים³⁰.
6. (א) פועל המבוטח בפנסיה מקיפה ומתפטר מעבודתו מסיבות שאינן מוכות אותן בפיצוי פיטורים ועובר לעבוד במוסד או במפעל שעובדיו מבוטחים בפנסיה מקיפה מצטברת, או תקציבית - לא יופחתו סכומי הפרשות המעסיק לקרן בגין אותו עובד וזכויותיו הפנסיוניות שצבר תשמרנה לפי ההסכמים להבטחת רציפות זכויות פנסיה³¹.
- (ב) מתפטר כנ"ל העובר למקום עבודה שעובדיו מבוטחים בפנסיה יסוד, תשמרנה לו זכויותיו בפנסיה מקיפה הנובעות ממקום עבודתו הקודם בהתאם לתקנות הקרנות וההסדרים הקיימים להבטחת רציפות זכויות הפנסיה³².
- (ג) הנ"ל אינו בא לשנות את ההוראות שנקבעו בחוק, בהסכם עבודה זה לגבי מתפטר מעבודה והנסיבות בהן הוא זכאי, או לא זכאי, לתשלום פיצויי פיטורים - הוראות הללו נשארות בתוקפן גם להבא³².
- (ד) פועל שהתפטר מעבודתו זכאי לקבל את כל כספי התגמולים המגיעים לו, כולל הפרשות המפעל, בתנאי שמלאו 2 שנים לעבודתו במפעל. לא מלאו שנתיים לעבודתו במפעל, הוא זכאי לקבל רק את הסכומים שנוקפו לזכותו מהפרשותיו הוא.
7. קרן הפנסיה תשלם למתפטר את המגיע לו כנ"ל בהתאם לתקנותיה, לאחר קבלת הודעה מאת הנהלת המפעל על הפסקת העבודה³².

* בתוקף מיום 1.1.76.

30 ראה בפרק העשירי לעיל, וראה לענין החודעה המוקדמת, פרק 10.10.4 לכרך (2) בקובץ משפט העבודה.

31 ראה החסכמים לשמירת רציפות הפנסיה בחלק 11.11 לכרך ג' בקובץ משפט העבודה.

32 ראה תקנות הקרן בפרק 11.10.4 בכרך ג' לקובץ משפט העבודה, עם עודכנו עפ"י הסכם הרפורמה, ראה בפרק 11.04 - שם.

פרק שנים-עשר - זכויות מפורטים במקרה של החזרה לעבודה³³

1. (א) פועל שפוטר עקב צמצום בעבודה, שמורה לו הזכות לחזור לעבודה במפעל, במקרה הצורך, בזכויות מלאות, תוך 3 חודשים מיום הפיטורים.
(ב) המוחזר לעבודה במפעל, לפי בקשת ההנהלה או בהסכמתה המפורשת, זכות זו שמורה לו במשך 6 חודשים.
2. (א) פועל שפוטר לרגל צמצום בעבודה, לאחר שעבד במפעל 4 שנים ויותר, תהיה לו הזכות לחזור לעבודה במפעל במקרה של צורך, בזכויות מלאות, תוך 6 חודשים מיום הפיטורים.
(ב) המוחזר לעבודה במפעל, לפי בקשת ההנהלה או בהסכמתה המפורשת, זכות זו שמורה לו במשך 9 חודשים.
3. פועל אשר יוחזר לעבודה - בהתאם לאחד הסעיפים הנ"ל 1 (א) (ב) - 2 (א) (ב), המקנים לו זכויות מלאות - יהיה חייב להחזיר את כל כספי הפיצויים שקיבל בעת פיטוריו.
4. הנאמר בסעיף הקודם, חל גם על כספי קופת"ג אשר שולמו לפועל בעת פיטוריו.
5. לא ישלם הפועל כל ריבית על כספים שעליו להחזיר עם שובו לעבודה.
6. אם בעת החזרתו לעבודה אין לפועל אפשרות להחזיר במלואם את הכספים הנ"ל, כמפורט בסעיפים 3 ו-4, וזאת מתוך סיבה מספקת, ייקבעו תנאי החזרה בהתייעצות עם ועד הפועלים.

זכות החזרה לעבודה - פועל שעבד במפעל 4 שנים

זכות החזרה לעבודה - פועל שעבד במפעל 4 שנים ויותר

החזרת כספי פיצויים

החזרת כספי קופת"ג וריבית

תנאי החזרת הכספים

פרק שלושה-עשר - הארגון הארצי של פועלי החרושת ההסתדרותית

מזכירות הארגון הארצי של פועלי החרושת ההסתדרותית תנהל מר"מ עם הנהלת חברת הגג, בכל הענינים הנוגעים לפועלי המפעלים המאוגדים בה, וכן בכל הנוגע לביצוע חוקה זו ולהכנסת שינויים בה³⁴.

ניהול מר"מ

פרק ארבעה-עשר - ועד הפועלים³⁵

1. ועד הפועלים יטפל בכל הענינים של פועלי המפעל, בהתאם לחוקת עבודה זו, פרט לסידור העבודה והענינים הטכניים של המפעל, שהם בסמכותה של ההנהלה.
2. מייד לאחר אישורו על-ידי מועצת הפועלים, יודיע הוועד להנהלה בכתב, את שמות חברי הוועד וחלוקת התפקידים ביניהם.
3. ועד הפועלים, יחד עם הנהלת המפעל, ידאגו כי כל פועל ימלא אחר סעיפי חוקת עבודה זו.
4. הנהלת המפעל תקציב שעות עבודה, כדי לאפשר לחברי ועד הפועלים למלא תפקידם. פרטי הקצבת שעות העבודה בכל מפעל, ייקבעו על-ידי ועדה פריטטית, מורכבת מנציגי הנהלת חברת-הגג ונציגי הארגון הארצי של פועלי החרושת ההסתדרותית. תקציב שעות העבודה הנ"ל, ינוצל לפי המפורט בנספח ד'³⁶.

ועד הפועלים

הודעת הוועד על בחירתו וחלוקת התפקידים

קיום חקת העבודה

הקצבת שעות עבודה לפעילות הוועד

- 33 לענין זכות החזרה לעבודה, ראה סעיף 30 לתקנון שירות התעסוקה 10.1.1.2 לכרך א(2) בקובץ משפט העבודה.
- 34 לענין ארגון עובדים יציג ראה סעיף 3 לחוק הסכמים קיבוציים בפרק 10.1 לכרך א' בקובץ משפט העבודה.
- 35 על מהות ועד העובדים, מעמדו ותחום סמכויותיו, ראה בפרק 10.1.8 לכרך א' בקובץ משפט העבודה לעיל, הדין בארגוני עובדים ומעבידים. תקנון ועדי העובדים ניתן בפרק 10.1.8.3 - שם, ותקנון הבחירות לוועדי העובדים ניתן בפרק 10.1.8.4.
- ועד העובדים פועל לביצוע ההסכם הקיבוצי על כל סעיפיו, למימוש זכויות שהושגו ולקיום חובות הנובעות מההסכם ומתקנון העבודה המוסכם, דב"ע נא/4-8, החסדרות הכללית - מרכז השלטון המקומי ואח'; פד"ע כרך כ"ב, עמ' 418, בו נפסק כי מי שמוסמך לחייב את חבריו מבלי לשאול את מיהם, ולעיתים אף חרף התנגדותם, חייב לפעול כך שאותם חיובים לא יישארו אות מתה, אלא יבוצעו הלכה למעשה. כשם שארגון מעבידים או מעביד רשאים לדרוש מארגון עובדים שיוורה 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).
- 36 ראה נספח ד' לחוקה בעמ' 65 להלן.

פרק חמישה-עשר - פעולה ציבורית

1. אין לקיים כל פעולה ציבורית בשטח המפעל, ללא תיאום מראש בין ההנהלה ונציגות הפועלים.
2. אין פועל רשאי לעסוק, בזמן העבודה ובשטח המפעל, בפעולות שאינן קשורות במילוי תפקידו בעבודה, אלא אם ניתן לכך אישור מראש.
3. אין פועל רשאי לעסוק בהפצת פרסומים (חברות, כרוזים וכד') בשטח המפעל, פרט לפרסומים רשמיים של ההסתדרות ו/או פרסומים שאושרה הפצתם על-ידי מוסדות ההסתדרות המוסמכים.

פרק שישה-עשר - מועצת ייצור משותפת

- ההנהלה ונציגות הפועלים יפעלו להקים במפעל מועצת-ייצור השותפת וכן יעזרו למועצה זו במילוי תפקידיה בהתאם לתקנון, כדלקמן:
1. המועצה תקדיש תשומת לב מיוחדת לבעיות פריון העבודה והייצור, לשיפור תהליכי העבודה והייצור ולהורדת הוצאות הייצור ליחידת תפוקה.
 2. המועצה תשקוד על שימוש תכליתי ונצול יעיל של מערכת המכונות המצויות במפעל, ועל סידורים רציונליים בתהליכי הייצור והעבודה, וכן תבדוק את מצב הציוד במפעל ותביא הצעות לשכלולו ולחידושו, במידת האפשר.
 3. ההנהלה תדווח למועצת הייצור על תכניות הפיתוח והרזבת הייצור, על פתיחת מחלקות חדשות, על תכניות אוטומציה ושינויים טכנולוגיים. כן תדווח ההנהלה למועצה על בעיות השיווק, המחירים והנובע מכך, ותשמע הערות המועצה.
 3. המועצה תדאג להפחתת אחוז העבודה הבלתי פרודוקטיבית, להעלאת היעילות ולהסכון בכח-אדם, בחומרים ובהוצאות אחרות. כן תפעל המועצה לייעול השרותים במפעל ולסדרי מינהל תקינים הקשורים בייצור.
 4. המועצה תשקוד על שיפור טיב המוצרים ועל הקטנת אחוז הפחת במוצרים המוגמרים. כן תשקוד המועצה על הסכון בחומרי גלם ובחומרי עזר ולפיקוח מתאים על המלאי.
 5. המועצה תעודד את היוזמה וכשרון ההמצאה של הפועלים במפעל לשיפור שיטות העבודה והייצור. במידה שהצעות והמצאות של פועלים יוכנסו לשימוש, תדאג המועצה להבטחת פיצוי נאות לפועלים הנוגעים בדבר, על ידי פרסים כספיים או בצורה מתאימה אחרת. זכויותיהם של בעלי המצאות מקרב הפועלים יישמרו להם בהתאם לחוק. (ראה פרק שבעה-עשר לחוקה זו³⁷).
 6. המועצה תדאג לשמירה על מצב הבריאות של הפועלים במפעל ולשיפורו, על ידי סידורים נאותים למניעת תאונות בעבודה, שמירה על תנאים היגייניים וסניטריים במקומות העבודה, כגון: חדרי-אוכל, מקלחות, תאורה ואוורור מתאימים באולמי העבודה. כן תחפש המועצה, במידת האפשר, דרכים לשיפור התחבורה לפועלים וכד'. המועצה תסתייע בשירות הפיקוח על העבודה של הממשלה וכן במוסד לבטיחות ולגיהות והמשותף לממשלה, להתאחדות התעשיינים ולהסתדרות הכללית של העובדים בא"י. ותשלב למסגרתה, בתור ועדות משנה מיוחדות, את הועדות לבטיחות ולגיהות וכיו"ב, במידה שוועדות כאלה קיימות במפעל.
 7. המועצה תדאג לרמה גבוהה של הדרכה טכנית ומקצועית במפעל וכן מתן אפשרויות גחות להכשרה ולהשתלמות מקצועית בכל ענפי העבודה של המפעל, בתנאים שיוסכם עליהם.
 8. המועצה תטפל בכל הבעיות הקשורות בקביעת גורמות ושיטות שכר-עידוד וכן בדרכי הביצוע.

37 ראה סעיפי חוק הפטנטים העוסקים באמצאת שירות, בפרק 1.3 לכרך א' בקובץ משפט העבודה.

9. המועצה אינה מטפלת בתעריפי שכר, תנאי עבודה סוציאליים וכיוצא באלה.
10. המועצה אינה נכנסת לסמכויות הנהלת המפעל, כן אינה נכנסת לסמכויות ועד הפועלים.
11. חברי המועצה חייבים בשמירה על סודות המפעל המגיעים לידיעתם. עם זאת רשאית המועצה כגוף לקבל החלטה, לפיה יועמדו לרשות הכלל נסיונה והמלצותיה בתחום פריון העבודה והייצור.
12. המועצה תורכב באופן פרימטי - מחצית חבריה תיבחר על-ידי ההנהלה ומחציתם על-ידי הפועלים, בבחירות אישיות ישירות. יש לדאוג שנציגי הצדדים במועצה יהיו, ככל האפשר, בעלי ידע ונסיון במפעל, על יסוד ייצוג נאות של כל מחלקה, ענף או מקום עבודה לחוד - לפי חלוקה שתיקבע בין הנהלת המפעל ובין ועד הפועלים מתוך מגמה לצמצם את המספר הכללי של חברי המועצה במידת האפשר והראוי.
- באין הסכמה בענין זה - תימסר ההכרעה לוועדה הפרימטיית המרכזית שתורכב מנציגי האגף לאיגוד מקצועי ונציגי הנהלת חברת הגג, אליה משתייך המפעל.
- על נציגי ההנהלה במועצת הייצור יימנה לפחות נציג אחד מבין חברי הנהלת המפעל, ועל נציגי הפועלים יימנה חבר אחד מבין חברי ועד הפועלים. שני נציגים כמפורט לעיל, ימונו על ידי הצדדים ותהיה להם סמכות לקבל החלטות.
13. המועצה תיבחר לשנתיים. אם תוך תקופת כהונתה יתפנה במועצה מקום לרגל התפטרות חבר, פרישתו מהעבודה, אי השתתפות בישיבות המועצה במשך 3 חודשים בלי סיבה מספקת וכו', יתמלא המקום החסר באותו אופן בו נבחר החבר שפרש. בכל תקופת כהונתה של המועצה יהיו לפחות שלוש מנציגי ההנהלה והפועלים שכהונתו בתקופה הקודמת, על מנת להבטיח רציפות פעולתה התקינה של המועצה.
14. המועצה רשאית לבחור, לפי הצורך, והאפשרות, ועדות-משנה למחלקות או לתפקידים מיוחדים, בהשתתפות חברי המועצה ואחרים.
15. מועצה, שהקימה ועדות-משנה תברר במישרון רק בעיות יסודיות וכלליות הנוגעות למפעל כולו, ותטיל את בירור השאלות המיוחדות והמוגדרות של כל מחלקה בנפרד, על ועדות-המשנה. המסקנות של ועדות-המשנה יובאו לאישור המועצה.
16. הנהלת המפעל, במישרון או באמצעות מנהלי מחלקות או ענפים, תביא לפני המועצה ולפני ועדות-המשנה סקירות הנוגעות לעניני המפעל, המחלקה או הענף.
17. המועצה רשאית להעזר בפעולתה - וכן בפעולות של ועדות המשנה - בבעלי ידיעות מקצועיות, שלא מבין חברי המועצה או שלא מבין פועלי המפעל.
18. נוכחות רוב חברי המועצה מכל צד, תחשב כקוורום לצורך הישיבה.
19. החלטות המועצה מתקבלות על-ידי רוב הנוכחים מכל צד ותחייבנה את ההנהלה, את הוועד ואת הפועלים. אם רוב חברי המועצה, מאחד הצדדים לפחות, יראה צורך בכך, יועבר הענין להכרעת הוועדה הפרימטיית המרכזית (כמוגדר בסעיף 12). הוא הדין במקרה שהמועצה אינה יכולה מלכתחילה להגיע לכלל החלטה עקב חילוקי דעות.
20. המועצה תבחר שני יושבי-ראש מבין חבריה, אחד מכל צד, שיתחלפו בניהול הישיבות, וכן במזכיר שאינו חייב להימנות על חברי המועצה. בכל ישיבה ינהל המזכיר פרוטוקול, שייקרא ויאושר בגמר הישיבה או בראשית הישיבה הבאה אחריה. שני היו"ר ינהלו, יחד עם המזכיר, את עניני המועצה בין ישיבה לישיבה, יפקחו על פעולת ועדות-המישנה, יעקבו אחרי ביצוע החלטות המועצה ויכנסו את ישיבותיה.
21. ישיבות מן המגין של המועצה מתקיימות לפי הצורך אולם לא פחות מאשר אחת לחודש.
22. ישיבה שלא מן המגין תיקרא תוך 4 ימים, אם לפחות שלוש מחברי המועצה ידרוש זאת.
23. סדרי-היום של ישיבות המועצה ייקבע על-ידי שני יושבי-הראש וישלח על-ידי המזכיר לתחרי המועצה בלוחיית ההזמנה - במידת האפשר - לפחות יומיים לפני הישיבה.

הנבחרת הסמכות

שמירת סודיות

הרכב המועצה

משל כהונת המועצה

ועדות משנה

תפקיד המועצה כשנבחרו מועצות

סקירות ההנהלה

עזרת טומחים

קווים

החלטות המועצה

שני יו"ר ומפקידים

חזירות הישיבות

ישיבות שלא מן המגין

חוקת העבודה - פועלי החרושת ההסתדרותית

24. ישיבות המועצה התקיימנה, במידת האפשר, שלא בשעות העבודה.

זמני הישיבות

25. המפעל ישא בהוצאות המועצה, לרבות תשלום בעד שעות ההשתתפות של חברי המועצה בעבודתה.

הוצאות המועצה

26. התקנון לשכר עידוד, שנחתם ביום 29.6.60 בין המדוד למועצת הייצור ובין הנהלת "כור", יישמש כחלק בלתי נפרד מחוקה זו. (ראה נספח ט').

התקנון לשכר עידוד

27. שיעורי שכר-עידוד

(א) תמורת כל אחוז של תפוקה שמעל לגורמה, יקבל הפועל בעבודה לפי גורמה - פרמיה בשיעור של אחוז אחד משכרו הכולל.

שיעורי שכר עידוד

(ב) לצורך תשלום הפרמיה יכלול השכר הכולל תוספת משמרת שניה ומשמרת שלישית, וכן תוספת בעבור עבודת-לילה ובעבור עבודה בשעות נוספות.

(ג) בערב-שבת ובערב-יחג, בהם עובדים שעות עבודה מקוצרות, תחושב הפרמיה לפי השכר הנומינלי לשעת-עבודה ביום רגיל. אי לזאת, במקרים בהם הפרמיה משולמת באחוזים מן השכר, היא תשולם לפי השכר של שעות-עבודה ריאליות.

(ד) פרמיות שהושגו בעבודת שבת/חג תחושבנה לפי השכר הכולל הרגיל (ולא תוספת שבת/חג). אולם, בכל מקרה, לא יקבל הפועל שכר ופרמיה גם יחד בעבור העבודה בשבת/חג. שיהיו קסנים מהסכום שהיה מקבל, אילו חושבה הפרמיה בעבודת שבת/חג על בסיס שכרו הכולל הרגיל, ותוספת שבת בשיעור של 50%.

28. פועלים אשר אינם נכללים בשיטות שכר עידוד כלשהן (פרמיות אישיות, קבוצתיות, שכר עידוד כוללני וכו') ו/או שאינם מקבלים כל תשלומים חליפיים לשכר עידוד (בונוסים, מענקים לפי הערכת הישגים וכו') יהיו זכאים למקדמה ע"ח שכר עידוד בשיעור של 15% משכרם הכולל. דין המקדמה הנ"ל כדין כל שכר עידוד לגבי מרכיבי השכר וההפרשות הסוציאליות.

מקדמה ע"ח שכר עידוד

עם הכללת הפועל בשיטת שכר עידוד אחרת מכל סוג שהוא ייפסק תשלום המקדמה הנ"ל.

פרק שבעה-עשר - תקנון לעידוד הצעות

1. (א) כל מועצת ייצור תמנה ועדת-משנה, אשר מתפקדה יהיה לעודד המצאות ושיכלולים בייצור ובמפעל, לברוק כל הצעה ולהמליץ על הפרס המתאים למציע. החלטות הוועדה תובאנה לאישור המועצה המשותפת לפירון העבודה והייצור במפעל.

ועדה להצעות

(ב) הוועדה תשתף בדיוניה, לפי הצורך, אנשי מקצוע שלא מחבריה, על מנת שסייעו לה בעבודתה, אם בדיון מיוחד ואם באופן כללי.

(ג) הוועדה תבחר מזכיר שירכז את עניניה וימלא את התפקידים המוטלים עליו בהתאם לתקנון זה.

2. (א) כל פועל במפעל זכאי להגיש הצעה לשיכלולים בתהליך הייצור ובשיטות העבודה, לחסכון בחומר גלם, בכוח אדם ובהוצאות, לניצול יעיל יותר של ציוד המפעל ולשיכלול, להעלאת איכות המוצר, למניעת תאונות עבודה וכדומה. ההצעה תוגש במישרין על-ידי בעל ההצעה.

הגשת הצעות

הערה: הנוהל לפי תקנון זה אינו חל על פועלים, שהצעת שיכלולים ושניים היא במסגרת תפקידם הרישמי במפעל.

(ב) ההצעה תוגש בכתב למזכיר הוועדה. המציע רשאי להגיש את הצעתו למזכיר הוועדה בעל-פה ולבקש ממנו לנסחה בנוכחותו. כן יוכל המציע להודיע למזכיר, על רצונו להביא את הצעתו לפני הוועדה במישרין.

* בתחולה מ-15.12.62, מיום 15.12.81 - היה השיעור 12%, ו-6% בתחולה מ-1.4.78.

(ג) המזכיר יעמוד לעזרת המציע בכל הנוגע לניסוח ההצעה, להשגת פרטים הדרושים להשלמתה, לעיבוד תרשים או שרטוט וכדומה. הנהלת המפעל מצידה תבטיח, שהמציע ומזכיר הוועדה יקבלו, מצד כל הגורמים במפעל, את העזרה הדרושה להכנת ההצעה.

הצעת הצעות

(ד) עם קבלת ההצעה ירשום אותה המזכיר ב"פנקס ההצעות" וימסור למציע קבלה.

(ה) מזכיר הוועדה ישמור את שם המציע בסוד, אם יתבקש לכך על-ידי המציע. במקרה זה יקויים הקשר בין המציע לבין הוועדה, באמצעות המספר הסיידורי של ההצעה, בהתאם לרשום ב"פנקס ההצעות".

(ו) המזכיר יביא כל הצעה לשיבת הוועדה בהקדם האפשרי ולא יאוחר מאשר שבועיים ימים מתאריך קבלתה.

3. (א) הוועדה תבדוק בתשומת-לב כל הצעה.

בדיקת הצעות
ובדיקת פרטים

(ב) נתאשרה ההצעה - תקבע הוועדה את שיעור הפרס הכספי, בהתאם למידת החסכון, התועלת והערך הכללי, שהפעלת ההצעה תביא למפעל. במקרים מיוחדים תוכל הוועדה להמליץ על פרסים בצורה אחרת, כגון- סטיפנדיה להשתלמות וכיוצא בזה.

(ג) עם אישור ההצעה תעריך הוועדה את החסכון הכללי, שהפעלת ההצעה תביא במשך 6 חודשי עבודה רגילה של המפעל, ושיעור הפרס יהיה, בדרך כלל, 50% מערך החיסכון.

הערה: במקרים מיוחדים רשאית הוועדה להחליט על שינוי כשיעור הפרס, בהתחשב במהות ההצעה ובמידת מקוריותה. כן תחליט הוועדה במקרים שאין אפשרות קרובה להפעלת ההצעה.

(ד) הצעה, שאין להעריך במישרין את החסכון שהיא עשויה להביא - כגון: - שינויים באיכות המוצר שיכלולים מסויימים בתהליך הייצור ובסדרי העבודה, הגברת הבטיחות במפעל וכיוצא באלה - תזכה את המציע בפרס גאות, בהתאם להערכת הוועדה.

(ה) במקרה שהצעה הוגשה על-ידי יותר מאיש אחד, יחולק הפרס שווה בשווה בין כל המציעים, או לפי הסדר אחר שהמציעים הסכימו עליו מראש, והודיעו עליו עם הגשת הצעתם.

(ו) לאחר אישור מסקנות הוועדה, בהתאם לסעיף 19 של תקנון מועצת הייצור המשותפת, ישולם הפרס למציע תוך שבועיים ימים.

(ז) אושרה הצעה, ישוגר למציע מכתב-הערכה, בתחיתת מנהל המפעל, שני יו"ר המועצה ומזכיר ועדת ההצעות.

(ח) נדחתה הצעה - ישגר מזכיר הוועדה למציע מכתב הערכה על יוזמתו, יחד עם ציון סיבות הדחיה, מזכיר הוועדה יוסיף הסבר בעל-פה, לכל מציע שיפנה אליו.

4. (א) עם תשלום הפרס למציע, רוכש המפעל זכות מלאה לשימוש תמידי בהצעה, לגבי ביצוע עבודות המפעל.

זכות שימוש
בהצעות

(ב) למציע שמורה הזכות לרשום על שמו פאטנט על אמצאתו וכן הזכות על שיכולולה.

הערה: אין פיסקה זו מינעת הסכם בין המציע ובין המפעל בדבר רישום הפאטנט על שם המפעל או על שם המציע והמפעל כמשותף.

(ג) יקבל המציע פאטנט על שמו - לא יגרע הדבר מזכותו של המפעל להשתמש בהצעה, בהתאם לפיסקה (א) דלעיל.

(ד) יחליט המציע למכור את הפאטנט שלו - תהיה למפעל זכות-קדימה לרכישת הפאטנט. באותו מחיר ובאותם תנאים שמציעים קוגים אחרים.

הערה: יעביר המציע הפאטנט לאחרים - מחובתו להבטיח את זכויות המפעל, לפי פיסקה (א) דלעיל.

5. (א) ועדת ההצעות תפרסם את הודעותיה על גבי לוח מודעות, אשר יוצב במקום מתאים בתחום המפעל.

פרסום

(ב) כל הצעה לאחר שתאושר על-ידי הוועדה ולפני שתוגש למועצה, תפורסם על גבי לוח המודעות במשך שבוע ימים. במשך תקופה זו יוכלו עובדי המפעל לערער על זכותו של המציע על ההצעה המקורית. ערעורים מסוג זה יוגשו למזכיר הוועדה בכתב. בתום שבוע הפרסום תבדוק הוועדה את הערעורים שהוגשו, ותעביר את מסקנותיה למועצה.

חוקת העבודה - פועלי החרושת ההסתדרותית
 (ג) החלטות המועצה בעניני הצעות תפורסמנה על גבי לוח המודעות הנ"ל.
 (ד) במידה שיש להצעה ערך כללי, תראג המועצה - בתיאום עם הוועדה המרכזית למועצות
 המשותפות לפיריון העבודה והייצור ועם המכון לפיריון העבודה והייצור - לפרסום פומבי
 גאות של ההצעה ושל המציע כאחד.

פרק שמונה-עשר - הכשרה מקצועית והשתלמות

1. ההנהלה ונציגות הפועלים יעשו הכל, כדי לעודד הכשרה מקצועית והשתלמות מקצועית של פועלי המפעל.
עידוד להכשרה ולהשתלמות
2. יצא הפועל לקורס השתלמות לפי החלטת ההנהלה, תכוסינה כל הוצאות הקשורות בקורס על-ידי ההנהלה. כן יהיה הפועל זכאי לתשלום עבור אובדן שעות-עבודה עקב השתתפות בקורס מסוג זה, אך לא יותר מאשר 8 שעות עבודה ליום לקורס בן יום שלם.
תשלום עבור השתלמות
3. לומד פועל ביוזמתו הוא, ובהסכמה מראש של ההנהלה, במסגרת לימודית מוכרת כלשהי, ונושא הלימוד קשור בעבודתו של אותו פועל במפעל - תשתתף ההנהלה בהוצאות שכר הלימוד, בשיעור שיוסכם עליו בכל מקרה.
השתתפות המפעל בהוצאות לימוד
4. נאלץ פועל להפסיק את עבודתו על מנת להשלים את לימודיו או לעמוד בבחינות, תעשה ההנהלה כמיטב יכולה, כדי לאפשר לו לצאת לחופשה-ללא-תשלום לתקופה שלא תעלה על 6 חודשים.
תקופה ללא תשלום לצורך לימודים

פרק תשעה-עשר - דיני משמעת³⁸

1. בכל מפעל תוקם ועדת משמעת פאריטטית, עליה יוטל לברר תלונות בקשר לאי-מילוי הוראות משמעת הכלולות בחוקה זו, וכן כל הפרת משמעת אחרת.
ועדת משמעת פאריטטית
2. ועדת המשמעת תורכב מנציגי ההנהלה ונציגי ועד הפועלים. לפי דרישת אחד הצדדים ו/או הנוגעים בדבר, ישותף בבירור נציג מועצת הפועלים.
הרכב ועדת המשמעת
3. נציג מועצת הפועלים זכאי להשתתף בכל בירור בפני הוועדה הפאריטטית אף אם לא יידרש ע"י אחד הצדדים או הנוגעים בדבר.
ועדת הערעורים הפאריטטית לועדות המשמעות במפעלים, תוקם מנציגי ההנהלה של חברת-הגג ונציגי הארגון הארצי של פועלי החרושת ההסתדרותית.
- ועדת הערעורים הפאריטטית תספל בכל הענינים אשר לא הושג בהם סיכום בוועדת המשמעת. כמו כן תפעל ועדת הערעורים הפאריטטית בכל מקרה שנציג מועצת הפועלים, מיעוט בוועדה הפאריטטית, או הנאשם עצמו, מגישים ערעור על מסקנות ועדת המשמעת.
ועדת הערעורים פאריטטית

38 ראה דב"ע לו/33-3, פרץ וינשטיין - אל על; פד"ע כרך ח', עמ' 44, תדן גם בהבחנה בין זכות "ראשונית" לבין זכות "תרופתית", סדרי הדיון המשמעותי וזכות העובד לטעון בפני ועדת משמעת פריטטית, ראה דברי הסבר וקטעים מהפסיקה בפרק 10.1.5 לכרך א' בקובץ משפט העבודה, תדן במעמדם של העובד והמעביד בתוקף הסכם קיבוצי.

חובות משמעת נוספים ניתנים בפרק 10.1.6.1 - שם, תדן על אמצעי משמעת שלא פורטו בחוקה, ראה תב"ע מ/993-3, סולתם בע"מ - אריה מקל; פד"ע כרך כ"א, עמ' ל"ו, שם נפסק ועדת המשמעת במפעל וועדת הערעורים הפריטטית החליטו כי המשיב יצא לגמלאות, לאחר שנמצא מבצע עבודה פרטית בתחומי המפעל. אמצעי משמעת זה אינו מצוי בין אמצעי המשמעת המנויים בחוקת העבודה לפועלי החיישות ההסתדרותית הכללית של העובדים בארץ ישראל, החל על עובדי המפעל. אולם, הוועדה לא חרגה מסמכותה בעשותה כן, שכן לוועדת הערעורים ניתנה הסמכות לדון ולהחליט כי יש להטיל אחריות על פועל גם בעניינים שלא פורטו בחוקה. לא היתה כל חריגה מסמכות על-ידי הוועדה, שהרי זו החליטה שלא להטיל על המשיב את אחד מאמצעי המשמעת המנויים בחוקה, אלא הסיקה שיש להטיל אחריות על המשיב באצטלה של הוצאה לגמלאות. בית-הדין אינו חייב בשלב זה להיכנס לעובי הקורה, ולהידרש לשאלת תוקפה של ההחלטה לפני ולפנים, שעה שאז תבואר על בוריה בעת שמיעתו של ההליך העיקרי. זאת ועוד, לגופו של עניין לא נגרם למשיב כל עיוות בשל ההחלטה, על שום שהפגם אינו חמור עד כדי ירידה לשורש סמכותה של הוועדה, שהרי על אף שסרה בעבודתו הוא יצא נשכר (עמ' מד).

4. ועדת המשמעת ו/או ועדת הערעורים תהיה רשאית לקבל חומר הנוגע לתלונות המובאות לפניה, לרבות דוחות בכתב, עדויות בעל-פה וכן חומר אחר הנראה בעיניה.

5. (א) הסלת האחריות על פועל, שעבד על הוראות חוקה זו, תיעשה על ידי ועדת המשמעת ו/או ועדת הערעורים, פרט להתראה שהנהלה זכאית למסור בהודעה לנציגות הפועלים. ועדת המשמעת ו/או ועדת הערעורים מוסמכת לדון ולהחליט, כי יש להטיל אחריות על פועל, גם בענינים שלא פורטו בחוקה זו או שפורטו בה והאחריות לגביהם לא נקבעה במפורש.

(ב) עשה פועל אחת מאלו:

1. עזב את מקום עבודתו בזמן העבודה, בלי רשות או בלי סיבה סבירה;
 2. נעדר מעבודתו בלי רשות ובלי סיבה סבירה;
 3. עישן במפעל, שלא במקום המיועד לכך;
 4. איחר לעבודה.
- במקרים הנ"ל יהיה הפועל צפוי:-
- א. להתראה בכתב, עם או בלי פרסום בלוח המודעות;
 - ב. לקנס כספי, עד לשיעור שכר של חצי-יום עבודה;
 - ג. להפסקת עבודה ללא תשלום עד לתקופה של יומיים.

(ג) עשה הפועל אחת מאלו: -

1. לא ציית להוראות ההנהלה בקשר לעבודה;
 2. עבד במקום אחר, בלי רשות מאת ההנהלה;
 3. היה מעורב בקטטה או גרם לה.
- במקרים אלה יהיה הפועל צפוי:-
- א. לקנס כספי;
 - ב. להפסקה זמנית של העבודה ללא תשלום;
 - ג. לפיטורים מהעבודה, עם הודעה מוקדמת ועם תשלום פיצויי-פיטורים;
 - ד. לפיטורים מהעבודה, בלי הודעה מוקדמת ועם תשלום פיצויי-פיטורים;

(ד) עשה הפועל אחת מאלו: -

1. הפר משמעת באופן חמור;
 2. גרם להכאות במפעל שתוצאותיהן חמורות;
 3. גנב, מעל או חיבל במהלך התקין של העבודה;
 4. השחית חומרים, מכשירים או מכונות במזיד;
 5. נוכז חומרים בזדון;
 6. מסר סודות המפעל⁴⁰;
 7. עישן במפעל או בחלק ממנו, במקום בו העישון קשור בסכנה;
 8. עבד במקום אחר, ללא רשות מאת ההנהלה, והיה בכך משום גרימת בזק למפעל.
- במקרים אלה יהיה הפועל צפוי: -
- א. להפסקת עבודה זמנית ממושכת, ללא תשלום;
 - ב. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת ו/או לשלילה חלקית של פיצויי-פיטורים;
 - ג. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויי-פיטורים.

40 על היקף המושג "סוד מקצועי" עמד פרופ' ג' טדסקי במאמרו "סודות עסקיים" הפרקליט לה (תשמ"ג-ס"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 (שאושר בבג"צ 1683/93, לובין פלסט בע"מ ואח' נ. ביה"ד הארצי לעבודה ואח'; פד"י כרך סז(4) עמ' 702).

חוקת העבודה - פועלי החרושת ההסתדרותית

הפסקת עבודה

6. (א) עבר פועל עבירה חמורה על הוראות בטיחות, היה מעורב בהכאות, גניבה, מעילה או בהשחתה במזיד של מכונות - הרשות בידי ההנהלה להפסיק את עבודת הפועל הנוגע בדבר עד לבירור, אשר יתקיים לא יאוחר מאשר תוך 48 שעות.

(ב) לא הושג בבירור הנ"ל סיכום מוסכם, יועבר הענין לוועדת הערעורים, כמוגדר בסעיף 3. ועדת הערעורים תדון בענין לא יאוחר מאשר תוך 7 ימים מיום העברת הבירור לידיה. לא הגיעה ועדת הערעורים לידי סיכום מוסכם, תוך 7 ימים מתיום בו הועבר אליה הבירור, עליה להוציא מסקנות-ביניים בנוגע לפועל שעבודתו הופסקה. לא הוצאה מסקנת-ביניים בתום 7 ימים כנ"ל, תשלם ההנהלה לפועל החל מאותו היום 50% משכרו הכולל עבור 8 שעות, עד למתן מסקנות סופיות.

(ג) זוכה הפועל מאשמה, תשלם לו ההנהלה עבור תקופת הבטלה שנגרמה לו, והחלטת הוידוי תפורסם במפעל.

הישנות העבירה

7. (א) הישנות עבירה תגרום להחמרת האחריות האמורה לעיל.

(ב) כספי הקנסות יוכנסו לקרן, משותפת להנהלה ולנציגות הפועלים במפעל, ויוקדשו למטרה מוסכמת על-ידי שני הצדדים.

פרק עשרים - חופשה

שיעורי חופשה

1. (א) פועל זכאי לחופשה שנתית בתשלום לפי הפירוט הבא:

בשנה הראשונה	- 12 ימי-עבודה;
בשנה השניה	- 12 ימי עבודה;
בשנה השלישית	- 12 ימי-עבודה;
בשנה הרביעית	- 14 ימי-עבודה;
בשנה החמישית	- 16 ימי-עבודה;
בשנה הששית	- 18 ימי-עבודה;
בשנה השביעית	- 20 ימי-עבודה;
בשנה השמינית	- 22 ימי-עבודה;
בשנה התשיעית ואילך	- 26 ימי-עבודה*.

חופשה נוספת
לפועל משמרות

2. (א) פועל שהועסק בעבודת משמרות, לפחות 60 לילות-עבודה בשנה, יקבל תוספת חופשה של 5 ימי עבודה לשנה.

(ב) פועל שהועסק בעבודת משמרות, אולם לא הגיע ל-60 לילות-עבודה בשנה, וזאת מפאת טיבות שאינן תלויות בו - כגון: מחלה, תאונה, גיוס לשירות פעיל, הפסקת ייצור עקב מחסיר בחומרי-גלם או טיבות טוכנולוגיות אחרות - יהיה זכאי ליום אחד של חופשה נוספת, בעבור כל 12 לילות-עבודה בעבודת משמרות רצופה, אולם לא יותר מאשר 5 ימי חופשה בשנה.

(המשך ההערה מעמ' קודם)

"חענינים 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, זגמים, 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 ותהליכיה, וכיצא באלה) וגם חיצוניים (כגון לקוחות ומינטיין) - 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".

וראה בענין זה פרק 1.1.1 בכרך א' לקובץ משפט העבודה, הדן בחופש העיסוק והגבלתו במסגרת משפט העבודה.

* בתוקף מ-1.1.76.

3. פועל המועסק בעבודה, אשר "חוק חופשה שנתית תשי"א - 1951" מקנה בה זכות לחופשה ארוכה מזו האמורה לעיל, יקבל את החופשה המגיעה לו בהתאם לחוק. פועל כזה לא יתקדם לפי סולם ההתקדמות הנזכר לעיל, עד אשר הותק בעבודה יקנה לו חופשה ארוכה מזו שמעניק לו החוק הנ"ל.
4. פועל זמני אשר לא השלים במפעל 11 1/2 חודשי עבודה, יקבל את החופשה השנתית המגיעה לו בהתאם לחוק החופשה השנתית, תשי"א-1951.⁴¹
5. עבד הפועל פחות מ-200 יום בשנה וגמשיך הקשר המשפטי בין הפועל ומקום העבודה, יהיה זכאי לחופשה באותה שנה ביחס למספר ימי עבודתו בפועל אל המספר 200.
6. מועדי היציאה לחופשה שנתית יתואמו עם הפועלים, לפי צרכי העבודה. ההנהלה תעשה כמיטב יכולתה, כדי לאפשר יציאתם של כל הפועלים, לחופשה השנתית המגיעה להם מדי שנה בשנה והפועלים חייבים להיענות להסדרים אלה.
7. אם תנאי העבודה יעדיפו זאת רשאית ההנהלה בתיאום עם ועד הפועלים לקבוע יציאה מרוכזת לחופשה של כל פועלי המפעל או של מחלקות שלמות.
8. חופשה שנתית ניתנת לעובד למנוחה ולנופש. משום כך, בהיותו בחופשה, אין פועל רשאי לעסוק בשום עבודה אחרת בשכר.
9. (א) על הפועל לנצל את החופשה השנתית המגיעה לו מדי שנה בשנה. במקרים מיוחדים תורשה צבירה של חופשה שנתית, אולם לא יותר מאשר לתקופה של שנה אחת.
(ב) חייבו תנאים מיוחדים במפעל את אי-יציאתו של פועל לחופשה מלאה, תאפשר ההנהלה את יציאתו, לפחות, למחצית ימי החופשה המגיעים לו - וזאת כדי לאפשר לו ניצול ימי ההבראה המגיעים לו בעונת ההבראה (חודשי הקיץ). יתרת ימי החופשה תעמד לזכותו של הפועל בשנה שלאחר מכן.
(ג) פועל שבצטברו לזכותו ימי חופשה מן השנה שחלפה, ינצלם בשנה שלאחר מכן, וכן ינצל, לפחות, מחצית ימי החופשה להם הוא זכאי בשנה השוטפת.
10. (א) התשלום עבור יום חופשה יהיה שווה לשכרו הכולל של הפועל בעד יום עבודה רגיל.
עובדים המקבלים פרמיות נוסף לשכרם הקבוע, יהיה שכרם הרגיל לצורך חישוב דמי חופשה כולל את הפרמיות המשתלמות להם בעבור יום עבודה רגיל ובלבד שפרמיה כנ"ל העולה על 30% של השכר הקבוע, לא תובא במנין. פרמיות המשתלמות ביום עבודה רגיל, פירושן הפרמיה הממוצעת שקיבלו העובדים ב-90 הימים שלפני צאתם לחופשה תוך יום עבודה רגיל (ו.א. ללא שעות נוספות), בתנאי שלא תבוא בחשבון פרמיה העולה על 30% ליום משכרו הקבוע.
(ב) הפרמיה המשולמת בימי החופשה תשולם גם על דמי החופשה הכוללים את תוספת המשמרות (כמוגדר בסעיפים 10 (ג) להלן) וזאת עד למקסימום 30% ליום.
(ג) תוספות המשמרות הגוהגות והמקובלות תכללנה בחישוב דמי החופשה להם זכאים הפועלים שאמורים לעבוד במשמרות בעת חופשתם השנתית.
(ד) לצורך קביעת אחוז תוספות המשמרות הממוצע, שיתווסף לחישוב דמי החופשה, ייערך תחשיב אישי של התוספת הממוצעת השנתית באחוזים לגבי כל תוספות המשמרות ששולמו לכל פועל בשנה קלנדרית ינואר - דצמבר.
הסך שיתקבל מסה"כ התוספות ביחס ל-300 ימי עבודה של שנת החישוב, יהיה האחוז אשר יתווסף לדמי החופשה של הזכאי לכך בשנה שלאחר מכן.
דמי החופשה בצירוף התוספת הממוצעת על פי החישוב כנ"ל, יחולו על מכסת ימי החופשה לה זכאים הפועלים לפי חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951, דהיינו מקסימום 24 ימי עבודה לשנה.

41 ראה החוק, התקנות לפיו, האמנה הסתייחסת והפסיקה בחלק 10.6 לכרך א(2) בקובץ משפט העבודה.

11. התשלום תמורת ימי החופשה ייכלל בתשלום הרגיל של אותו חודש בו יצא הפועל לחופשתו.
12. צבירת ימי חופשה לא תשמש סיבה לפדיון ימי חופשה.
13. פועל העושה בשירות מילואים פעיל רשאי לפדות את ימי החופשה המגיעים לו בתנאים הבאים:
- (א) גיתנים לפדיון רק אותם מספר ימי החופשה שמעל למספר ימי החופשה להם זכאי הפועל לפי חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951.
- (ב) דמי פדיון החופשה, יחד עם התשלום מקרן ההשוואה, לא יעלו על השכר הכולל הרגיל שהיה הפועל מקבל, אילו עבד בתקופה האמורה במפעל.
14. נפסקה רציפות ימי החופשה על-ידי אחד מן הגורמים המצויינים להלן, לא יבואו ימים אלה במנין ימי החופשה:
- (א) שירות במילואים.
- (ב) ימי חג או פגרה.
- (ג) ימי חופשת לידה.
- (ד) ימי מחלה או תאונה.
- (ה) ימי אבל במשפחה.
- (ו) ימי הודעה מוקדמת לפיטורים.
- חלו ימים מן האמורים לעיל בימי החופשה, תיחשב החופשה כנפסקת לאותם הימים ויש להשלימה, ככל האפשר, תוך אותה שנת עבודה.
15. פועל שפוטר או התפטר יקבל תשלום בעבור יתרת ימי החופשה המגיעים לו בעת הפסקת העבודה בשיעור השווה לשכר לו היה זכאי, אילו המשיך בעבודה.
16. נפטר פועל בזמן עבודתו במפעל, ונשארה לזכותו יתרה של ימי חופשה, תשלום תמורתם למשפחת הנפטר בשיעור השווה לשכר העבודה לו היה זכאי המנוח אילו המשיך בעבודה.
17. חניך שהתבגר, ובתום תקופת חניכותו המשיך לעבוד במפעל, זכאי לחופשה שנתית כפועל (ראה סעיף ו'א). שנות עבודתו במפעל כחניך, יבאו במנין שנות הותק לגבי שיעור החופשה השנתית. (לדוגמה: חניך שעבד 3 שנים במפעל לפני התבגרותו והמשיך לעבוד במפעל כפועל, יהיה זכאי בשנה הראשונה לעבודתו כפועל לחופשה של 14 ימי עבודה וכו').
18. חישוב הותק, לצורך קביעת שיעורי החופשה, ייעשה אחת לשנה - ב־1 לינואר. פועל שהתחיל לעבוד במפעל במחצית הראשונה של השנה, דהיינו - עד ה־30 ביוני, יקבל חופשה יחסית עבור השנה הקלנדרית (מיום התחלת העבודה עד 31 דצמבר), אולם תקופה זו תיחשב לו כשנת עבודה בחישוב הותק לגבי שיעורי החופשה השנתית. פועל שנתקבל לעבודה לאחר ה־30 ביוני, יקבל חופשה יחסית בעד שנת הכניסה (עד סוף דצמבר), אולם תקופה זו לא תיחשב לו במנין הותק לגבי החופשה השנתית.
19. (א) פועל אשר מטעמי דתי-מסורת אינו בא לעבודה מסיבות אבל לדיגל פטירת קרוב משפחה, חייב להודיע על כך בהקדם האפשרי והוא זכאי להעדר מעבודתו בתשלום.
- (ב) נפטר קרוב משפחה של פועל (אב, אם, בן, בת, אח, אחות, בעל או אשה), יהיה הפועל רשאי להעדר מעבודתו בתשלום, ולא למעלה מ־7 ימים (6 ימי עבודה בשכר כולל)
- (ג) בעבור ימי אבל אלו ישולם שכר רגיל + פרמיה ממוצעת עד 30% כמקובל לגבי חישוב בדמי חופשה שנתית כנאמר לעיל סעיף 10(א).*
20. (א) פועל הנישא רשאי להעדר מהעבודה יום אחד ואין מנכים יום זה משכרו או חופשתו.
- (ב) פועל רשאי להעדר מעבודתו ביום ברית המילה של בנו ואין מנכים יום זה משכרו או חופשתו.

פרק עשרים ואחד - חופשה ללא תשלום⁴²

1. פועל הרוצה להיעדר מעבודה מסוימת מסיבות אישיות יבקש מאת הנהלת המפעל בכתב, אישור על חופשה ללא תשלום. בבקשה יציין הפועל הן את הסיבה והן את תקופת החופשה המבוקשת.
2. אישור הנהלג אישרה הנהלת המפעל את החופשה המבוקשת, היא תודיע על כך למבקש בכתב, תציין את תאריך התחלת החופשה וסיומה.
3. (א) מוסד המבקש לשחרר פועל ממפעל לצורך מילוי תפקיד ציבורי, יפנה בכתב אל הנהלת המפעל ויבקש את אישורה לחופשה ללא תשלום בציון התקופה המבוקשת, אשר לא תעלה על שנתיים. לבקשה זו תצורף בקשתו האישית של הפועל.
(ב) גענתה הנהלת המפעל לבקשה, תאשר את החופשה המבוקשת בכתב והודעה על כך תימסר הן למוסד והן לפועל הנוגע בדבר. באישור יצויין מועד סיום החופשה האמורה.
4. חזר פועל לעבודה מחופשתו בתאריך המוסכם, יסודד בעבודה בהתאם לצרכי העבודה במפעל. לגבי פועל שיחזור מעבודה ציבורית, תעשה הנהלה את כל המאמצים להחזירו לתפקידו הקודם.

(המשך בעמוד 49)

42 על מהותה של חופשה ללא תשלום, ראה בפרק 10.1.6.1 בכרך א' לקובץ משפט העבודה, חזן בחוזה העבודה האינדיבידואלי.

חוקת העבודה - פועלי החרושת ההסתדרותית

5. לא חוזר הפועל לעבודה בתאריך המוסכם, ולא אושרה לו הארכת החופשה על-ידי הנהלה, ייחשב כמתפטר מיום צאתו לחופשה ללא תשלום.
6. פועל שלא חוזר לעבודה - כנאמר בסעיף 5 לעיל - או הודיע לפני תום מועד החופשה המוסכמת על אי-חזרתו לעבודה, ובהתאם לחוקה זו מגיע לו תשלום פיצויי פיטורים או כל תשלום אחר, זכאי הפועל לסכום שהיה מקבל אילו היה פורש מן העבודה ביום צאתו לחופשה ללא תשלום⁴⁰. לגבי פועל שעשה בשליחות ציבורית יהיו פיצויי הפיטורים תואמים את דרגתו האחרונה במפעל ושיעורם יגיע לסכום שהיה מגיע לו אילו פרש מהעבודה ביום הפסקת החופשה.
7. בזמן שהותו בחופשה ללא תשלום אין פועל זכאי לתמורה כלשהי מאת המפעל, כגון: חופשה שנתית, חופשת מחלה או כל תשלום אחר.
8. תקופת שהותו של פועל בחופשה ללא תשלום, לא תובא במנין הותק, לגבי כל הזכויות הקשורות בותק, כגון: תוספת-ותק במשכורת, מיכסת החופשה השנתית, תשלום פיצויים או כל זכות אחרת.
9. יציאתו של פועל לחופשה ללא תשלום תיחשב כהפסקת הקשר המשפטי בינו ובין המפעל, בכל הנוגע לחישוב החופשה השנתית.
10. פועל היוצא לחופשה-ללא-תשלום צריך להסדיר את ענין שמירת הרציפות של זכויותיו בקרן הפנסיה, עם קרן הפנסיה "נתיב" - בהתאם לתקנותיה⁴¹.

פרק עשרים ושנים - הבראה

1. הנהלת המפעל תשתתף בהוצאות ההבראה של הפועלים, בהתאם לתנאים הבאים:

(א) בעבור השנה ה-1 וה-2	-	תמורת 5 ימי הבראה;
(ב) בעבור השנה ה-3	-	תמורת 6 ימי הבראה;
(ג) בעבור השנים 6,5,4	-	תמורת 8 ימי הבראה;
(ד) בעבור השנים 9,8,7	-	תמורת 10 ימי הבראה;
(ה) בעבור השנים 21,11,01	-	ונמורת 11.5 ימי הבראה;
(ו) בעבור השנה ה-13 ויותר	-	תמורת 12 ימי הבראה;
(ז) בעבור השנה ה-14 ויותר	-	תמורת 13 ימי הבראה;
(ח) בעבור השנה ה-15-20	-	תמורת 14 ימי הבראה;
(ט) בעבור השנה ה-21-25	-	תמורת 15 ימי הבראה;
(י) בעבור השנה ה-26 ואילך	-	תמורת 16 ימי הבראה ⁴² .

2. פועל שעבד במפעל לפחות שנה (1/2 ו 11 חודש), זכאי להשתתפות הנהלה בהוצאות הבראה.

- 40 ראה לענין זה תקנה א5. לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964, בפרק 10.10.01 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", הקובעת כי בחופשה ללא תשלום מכוח הוראה של דין יחשבו הפיצויים עפ"י השכר האחרון שהיה משתלם לו ערב פיטוריו אילו עבד אצל אותו מעביד. בכל מקרה אחר - השכר שהשתלם ערב יציאתו לחופשה ללא תשלום בצירוף תוספת יוקר המחיה על השכר האמור אילו עבד אצל אותו המעביד ערב פיטוריו. וראה ההערה שם לענין מהותה של חופשה ללא תשלום.
- 41 ראה תוכנית הפנסיה של "נתיב" בפרק 11.10.4 לכרך ג' בקובץ משפט העבודה. הוצאה לחופשה ללא תשלום לפרק זמן בלתי מוגדר ללא סמכות חוזית, דינה כפיטורים המזכים בפיצויים, דב"ע נב/215-3, שוכרי סאלם ואח' - ליר תעשיות לבידים בע"מ (טרם מורסם).
- 42 ס"ק (ז) חוסף בא"ד מיום 26.6.85 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 504/85) בתחלה מיום 1.1.85 בהתאם לסעיף 5 לח"ד מיום 3.2.85 (מספרו 66/85) הקובע כי במפעלים בחם נהוג חסדר טוב יותר של חשתתפות הנהלה בהוצאות ההבראה, יישאר החסדר המפעלי בתוקף ואין סעיף זה בא לחוסף על הקיים במפעלים אלה.
- ס"ק (ח)-(י) חוספו בחסכם הקיבוצי מיום 1.8.91 (מספרו 551/91). בחסכם הקיבוצי מיום 19.9.91 (מספרו 723/91) נקבע כי חסדר זה אינו חל בחברות שבתן החסדר בנושא ימי החבראה טוב יותר.

- שיעור השתתפות 3. בתחבאת ליום הבראה
- שיעור השתתפות של ההנהלה בהוצאות ליום הבראה של פועל יהיה לפי מחיר שנקבע לעובדי מוסדות ההסתדרות ע"י האגף לאיגוד מקצועי⁴².
- מועד תשלום דמי הבראה יהיה צמוד ליציאתו של הפועל לחופשה שנתית רצופה של מספר הימים בעבורם זכאי הפועל לדמי הבראה ולא פחות מ-6 ימי עבודה רצופים.
5. (א) פועל לא יהיה זכאי לדמי הבראה, אם באותו זמן יקבל דמי מחלה.
(ב) על אף האמור בסעיף הקודם תשולם ההשתתפות בהבראה במקרים מיוחדים, לאחר מחלה ממושכת ו/או לאחר שהות בבית חולים, גם בתקופה בה עדיין מקבל הפועל דמי מחלה. במקרים אלה יש לבקש את אישורה של ההנהלה מראש.
6. (א) ההשתתפות בהוצאות ההבראה ניתנת לצבירה במשך שנתיים.
(ב) פועל הזכאי ל-4 ימי הבראה בלבד, וצבר זכותו זו ל-2 שנים, ועזב את העבודה לפני שהספיק לנצל זכות זו - יקבל את המזרחה עם הפסקת עבודתו.

פרק עשרים ושלושה - חופשת לידה - דמי לידה

1. בהתאם לחוק עבודת נשים, ותשי"ד-1954⁴³.
2. פרק זה אינו כולל את כל הבעיות הקשורות בהעסקתה של פועלת בהריון, לפני ואחרי לידה, אלא רק באותם הסעיפים המקנים זכויות יותר מן הנאמר בחוק.
3. (א) לפועלת שעד תחילתה של חופשת הלידה עבדה במפעל לפחות 10 חודשים וקיבלה מאת המוסד לביטוח לאומי דמי לידה שאינם מכסים את שכרה הכולל - תשלים ההנהלה את הפרש⁴³.
1. פועלת בשכר יומי - בעד 6 שבועות.
2. פועלת בשכר חודשי - בעד 3 חודשים.
ההנהלה תמשיך להפריש לקרן הפנסיה את ההפרשות החלות עליה במשך התקופה הנ"ל ועל הפועלת לדאוג לכיטוי הפרשותיה היא.
(ב) פועלת זכאית לתשלום הנ"ל (לפי פיסקה א') גם אם לא חזרה לעבודה במפעל, בסיום חופשת הלידה.
4. (א) פועלת שעד תחילת חופשת לידה, עבדה במפעל, לפחות, 10 חודשים, רשאית להיעדר מהעבודה במשך שנה אחת. תודיע על ההעדרות תימסר מראש להנהלת המפעל.
(ב) דין העדרות, במקרה זה, כדין חופשה ללא תשלום.
(ג) אם בתקופת ההעדרות עבדה הפועלת במקום עבודה אחר ללא רשות ההנהלה, פקעה זכותה לחזור לעבודה במפעל.
5. פועלת שחזרה לעבודתה במפעל בתום חופשת לידה, זכאית לחופשה בתשלום בת שעתיים ליום, בתקופת הנקה.
6. פועלת הנעדרת מהעבודה, כאמור בסעיף 4 לעיל, תודיע מראש על המועד בו היא מבקשת לחזור לעבודה. על הנהלת המפעל לסדרה בעבודה, לא יאחר מאשר 14 יום מן המועד בו ביקשה לחזור לעבודה.

פרק עשרים וארבעה - מענק לידה

1. מענק לידה ישולם לפועל אשר סיים לפחות 10 חודשי עבודה במפעל. מענק לידה זה הוא נוסף על המענק הניתן על-ידי המוסד לביטוח לאומי.
2. מענק זה יהיה בסך שייקבע ויפורסם מידי פעם לכל גולד.
מענק לידה ישולם לאחר הצגת תעודת-לידה רשמית.

43 ראה החוק, התקנות על פיו ותפסיקה בחלק 10.7 לכרך א' לקובץ 'משפט העבודה'. ראה חזרות חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשכ"ח-1968, בדבר ביטוח אמהות ודמי לידה, התקנות לפיהן ותפסיקה בפרק 10.7.9 שם.

פרק עשרים וחמישה - מעונות לילדים

1. עובדות שהן אמהות וילדיהן סודרו במעונות יום מיוחדים שמשרד העבודה והרווחה משתתף בהחזקתם, תהיינה זכאיות להשתתפות מקבילה של המפעל בהוצאות החזקת הילדים במעונות אלה.
השתתפות בהחזקת ילדים במעונות של משרד העבודה
- שיעור השתתפות של המפעל, יהיה בגובה כפי שיקבע מדי פעם ע"י משרד העבודה והרווחה וע"י האגף לאגוד מקצועי, אך לא יעלה על שכר האחזקה שנקבע מדי פעם.
2. אמהות עובדות שלהן ילד או ילדים עד גיל 5 - טרום חינוך חובה ואינן מקבלות השתתפות במעונות לפי סעיף 1) - תהיינה זכאיות להשתתפות בהוצאות הטיפול ו/או החזקת הילדים במעונות וגני ילדים.
השתתפות החזקת ילדים במעונות - גני ילדים
- שעור ההשתתפות יהיה בסך - 50 ש"ח לחודש. סכום זה יהיה צמוד לתוספת הידף. התשלום הזה ישולם באופן יחסי לשיעור חלקי המשרה לעובדות אמהות שאינן עובדות במשרה מלאה. לעובדים המועסקים למעלה מ-50% משרה, תינתן השתתפות לכל ילד (עד גיל 5) השהה במעון-יום בסך - 50 ש"ח לכל ילד⁴³.

פרק עשרים ושישה - שירות במילואים

1. פועל המשרת במילואים יקבל בעבור שרותו זה את התמורה המשתלמת על ידי קרן ההשוואה בהתאם לחוק⁴⁴.
2. פועל חודשי יהיה זכאי לקבל מאת המפעל השלמה לתשלומי "קרן ההשוואה" עד לשיעור של שכרו הרגיל (בלי פרמיות ושעות נוספות).
החלטה מהמפעל
- ההשלמה לה זכאי המשרת במילואים תהיה שווה להפרש שבין תשלומי קרן ההשוואה לבין השכר הרגיל + פרמיה ממוצעת עד 30% (כמקובל לגבי חישוב חופשה שנתית) בעבור אותה תקופת שירות⁴⁵.

פרק עשרים ושבעה - חופשת מחלה

1. פועל הנעדר מהעבודה מסיבת מחלה זכאי לתשלום מלא של משכורתו הרגילה במכסה של 30 ימי עבודה לשנה, עם זכות צבירה במשך 22 שנים. לתשלום זה זכאי הפועל בשיעור יחסי בעד חלקי שנה.
תשלום דמי מחלה
- פועל בשנה ראשונה לעבודתו ראה פרק 29.
- בתום השנה הראשונה יועמדו לזכות הפועל 30 ימי מחלה בנכוי הימים שחלה בהם בשנה הראשונה.
- שכרם של הפועלים החודשיים לצורך חישוב דמי המחלה יהיה השכר הרגיל + פרמיה ממוצעת עד 30% כמקובל לגבי החישוב של דמי חופשה שנתית.
2. פועל אשר ייעדר מהעבודה במפעל מסיבת מחלה, יודיע על כך להנהלה בו ביום ולא יאוחר מאשר שעה אחת לפני גמר יום העבודה.
הודעה על מחלה
3. על העדרות מסיבת מחלה יותר מיום אחד חייב הפועל להמציא להנהלה אישור מרופא קופת חולים או מרופא המפעל, בו תצויין הסיבה והזמן בו לא יהיה הפועל מסוגל לעבודה.
אישור רופא

43 א נקבע בסעיף 9 להסכם מיום 1.8.91 (מס' 555/91) וראה שיעורי תוספת היוקר בפרק 5.1.991 בכרך ג' לקובץ.

44 עם חקיקת תיקון מס' 30 לחוק הביטוח הלאומי (ס"ח 462, תשל"ז, עמ' 212) בוטל חוק שירות מילואים (תגמולים) וביטוח שירות מילואים חוקם במסגרת המוסד לביטוח לאומי החל מיום 1.10.77.

45 כמתוקן בה"ד מיום 26.3.81 (מספרו בפנקס ההסכמים 474/81) בתוקף מיום בו בוטל נספח ה' שכלל תקנון תשלום דמי מחלה, ונקבעו הוראות מעבר עם אימוץ הכללים המקובלים לגבי העובדים בכור, כמפורט להלן בפרק זה.

46 פרק זה ניתן להלן כפי שתוקן בה"ד שנחתם ביום 3.2.86 (מספרו 66/85) כפי שתוקן בה"ד מיום 26.6.85 (מספרו 504/85), לפיו הוגדלה זכות הצבירה של פועל ל-26 שנים, במקום 22 שנים שחיו קבועים בסעיף 1, בתחולה מיום 1.1.85.

4. פועל אינו רשאי להצדיק העדרות מהעבודה של יום אחד עקב מחלה ללא אישור רופא יחזר מאשר 6 פעמים בשנה.
- אם יתברר לפי דעת ההנהלה שהיעדרות מהעבודה של יום אחד (ולא צורך בתעודת רופא) מנוצלת לרעה, תהיה ההנהלה רשאית לחייב את הפועל להמציא תעודת רופא על כל יום העדרות. והדעה על כך תשלח ע"י ההנהלה לוועד הפועלים.
5. פועל שהוגבל במחלה בעת שנתקבל לעבודה במפעל וחזר וחלה באותה מחלה, לא יקבל משכורתו בעבור הימים במחלתו זו במשך שתי שנות עבודתו הראשונות במפעל. אחרי שנתיים יהיה זכאי לתשלום ימי מחלה בשעור של מחצית סכום הצבידה כמוגדר בסעיף 1 לעיל, ואחרי 5 שנים תבוטלנה כל ההגבלות.
6. בהעדרות מסיבת מחלה בזמן שהייה במקומות מרפא כמו "חמי טבריה", "ארזח" וכד', תחשב רק התקופה אשר עברה המציא העובד להגהלת המפעל תעודת מחלה מאת רופא קופת חולים.
7. ימי מחלה העולים על אלה שבעבורם זכאי העובד לתשלום ייחשבו כחופשה ללא תשלום. למרות האמור לעיל תמשיך ההנהלה בתקופת ההעדרות הזו - עד לתקופה מירבית של שנה אחת - להפריש את ההפרשות החלות עליה לסקר הפנסיה.
8. פועל העתיד לשוב לעבודתו אחרי חופשת מחלה, יודיע על כך למפעל 24 שעות מראש לפחות.
9. ועדה משותפת תבחן את הדרכים לפתרון מצבם של הפועלים שלא נותרו לזכותם ימי מחלה.
10. עם המעבר לתשלום דמי מחלה לפי הכללים הנהוגים לגבי העובדים יערך מאזן של יתרת ימי מחלה צבורים לזכותו של כל פועל. המאזן האמור יערך כדלקמן:
- (א) לזכותו של כל פועל החל ממועד כניסתו לעבודה ירשמו ימי מחלה כאילו היה עובד חודשי.
- ימי המחלה שירשמו לזכותו יהיו 26 ימי מחלה לכל שנה עד 1971 ו-30 ימי מחלה לכל שנה מ-1972. זכות צבידה תערך עבור כל שנות עבודתו של הפועל במפעל אולם לא יותר מאשר עבור 22 שנה (דהיינו שלא יותר מאשר שנת 1959 ואילך).
- (ב) חשבון הזכות הצבורה שיערך כג"ל יהוייב באותם ימי המחלה שנוצלו הלכה למעשה ע"י הפועל בשנים שעברו.
- (ג) יתרת ימי-מחלה שתשאיר לזכות הפועל לפי החישוב הנ"ל תהיה היתרה הצבורה שתעמוד לזכותו של כל אחד ל-1.4.1981.
- על אף האמור לעיל בכל אותם המקרים שלאחר עריכת מאזן יתרות ימי מחלה כג"ל יתברר כי אין לזכות הפועל יתרת ימי מחלה (או היתרה קטנה מהמפורט להלן) תרשם לזכותו באופן חד פעמי יתרה בשיעור כדלקמן:
- לפועלים בותק עד 8 שנות עבודה במפעל - 30 ימי מחלה.
- לפועלים בותק מ-9 עד 15 שנות עבודה במפעל - 60 ימי מחלה.
- לפועלים בותק מעל 15 שנות עבודה במפעל - 90 ימי מחלה.
11. פועל שניצל במשך כל תקופת עבודתו פחות מ-36 מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו, יקבל פיצוי בגובה של ש"כ 4 ימים בעבור כל 30 ימי חופשת מחלה שביתרת ימי המחלה שלזכותו.
- פועל שניצל במשך תקופת עבודתו זו 36% עד 65% מסך כל ימי חופשת המחלה שהגיעו לו, יקבל פיצוי בגובה של ש"כ 7 ימים בעבור כל 30 ימי חופשת מחלה שביתרת ימי המחלה שלזכותו⁴⁶.

ונבלה על המחלה

מחלה במקום מסו

חופשה ללא תשלום מסיבת מחלה

חודשה על שוב לעבודה

ועדת משותפת

דמי מחלה - סדרו מעבר

פיצוי בעבור חופשת מחלה שלא נוצלה

46 בזה"ד מיום 26.6.85 (מספרו בפנקס החסכמים הקיבוציים 504/85) נקבע כי החל מיום 1.2.86 ישולם בעת פרישה לפנסיה פיצוי בגין צבירת ימי מחלה שלא נוצלה במשך תקופה שלא תעלה על 26 שנים במקום 22 שנקבעו בתחולה מיום 1.4.82, בהתאם לסעיף 3 לחסכמ מיום 29.8.82 (מספרו בפנקס החסכמים הקיבוציים 972/82). התקרה של 26 שנים בוטלה בסעיף 7 לחסכמ הקיבוצי מיום 1.8.92 (מספרו 551/92) שם הועלה הפיצוי ל-7 ימים (במקום 3). בסעיף קטן(ג) לסעיף 7 הנ"ל נקבע כי זכאים למענק זה כל העובדים שגילם הוא 55 שנה ומעלה ועומדים בתנאי תנחול כפי שפורסם בחוזרינו מיום 16.9.82 מספר כא/949.

חוקת העבודה לפועלי החרושת ההסתדרותית

פיצוי כעבור
תופסת מחלה
שלא נוצלה

הפיצוי ינתן כמענק לפועל הפורש לפנסיה בגיל 55 ומעלה, לשאידי פועל שנפטר אחרי 5 שנות עבודה, או לפועל שאינו זכאי לפנסיה אך פורש מחמת גיל - 65 לגבר, 60 לאשה) לאחר שעבר במפעל לפחות 5 שנים⁴⁷.

פרק עשרים ושמונה - הוצאות נסיעה לעבודה וחזרה⁴⁸

1. פועל זכאי לקבל תשלום עבור הוצאות הנסיעה (לפי תעריפי-נסיעה של שירות אוטובוסים ציבורי) ממקום מגוריו אל המפעל וחזרה. האמור לעיל אינו חל על פועל הנוסע לעבודה בקו רגיל אחד של שירות אוטובוסים ציבורי עירוני.
2. פועל הנוסע לעבודה ביותר מאשר אוטובוס אחד, בקו רגיל של שירות ציבורי עירוני זכאי לקבל מהנהלה את הוצאות הנסיעה ממקום מגוריו לעבודה וחזרה, בגבולות תחום שיפוטה של מועצת הפועלים בה נמצא המפעל. (לגבי אזור תל-אביב כולל תחום השיפוט גם את תל-ברוך, צהלה והסביבה, רמת גן ושכנותיה, אזור והולון).
- פועל שמקום מגוריו נמצא מחוץ לתחום שיפוטה של מועצת הפועלים, זכאי לקבל את הוצאות הנסיעה הממשיות, אך לא יותר מהתשלום המקסימלי הניתן בתחום השיפוט כנ"ל.
3. תשלום הוצאות הנסיעה ייעשה ביהוד עם תשלום השכר בכל חודש, בהתאם למספר ימי העבודה בהם עבד הפועל בשטח המפעל.
4. פועל המוסע לעבודה, באמצעי תחבורה של המפעל, או המוסדר על-ידי המפעל, לא יהיה זכאי לתשלום הוצאות נסיעה.
5. בכל אותם המפעלים, שלגביהם ההגדרות בסעיף 2 אינן מתאימות לריכוזי המגורים של הפועלים, תקבע ועדה פריטטית את התחומים בהם ישולמו הוצאות הנסיעה. ועדה פאריטטית זו תהיה מורכבת מנציגי הנהלת חברת הגג והאירגון הארצי של פועלי החרושת ההסתדרותית.
6. הפועלים המקבלים כיום הוצאות נסיעה העולות על המוגדר לעיל, ימשיכו לקבלן.

פרק עשרים ותשעה - ביטוח פועלים בשנה הראשונה⁴⁹

1. בתקופת השנה הראשונה לעבודתו במפעל יבוסח כל פועל, על-ידי הנהלת המפעל, בקרן "מבטחים". ביטוח זה יכלול:
 - (א) 5% תגמולין⁵⁰.
 - (ב) 2.5% ביטוח מחלה⁵¹.
2. פועל בשנה הראשונה, ועד סיום שנת עבודתו במפעל, יהיה זכאי לדמי מחלה על-ידי "מבטחים". לא בוטח פועל כנ"ל על-ידי המפעל ב"מבטחים", יעשה תשלום ימי המחלה על-ידי המפעל עצמו לפי התקנון של "מבטחים".
3. ההנהלה תנכה משכרו של הפועל את השתתפותו בקופת-תגמולים כנ"ל, בשיעור של $1/2\%$ ⁵².
4. ראה פרק 34 סעיף 4(ב).

47 בתחולה מיום 1.4.82 בהתאם לסעיף 3 להסכם מיום 29.8.82 (מספרו ההסכמים הקיבוציים 927/82) וראה נספח ה'1 בעמ' 72א' להלן.

48 וראה ההסדר הכללי וצווי ההרחבה בפרק 991.6 לכרך ג' בקובץ.

49 פרק זה עודכן בדפי עדכון מאפריל 1981, שנרשמו בפקס ההסכמים הקיבוציים לפי מס' 1198/81.

50 משלא עודכן הסך של 1500 ל"י הניכוי המותר על פי תקנות "מבטחים", ראה בחלק 11.10, מפרישים ומנכים למעשה אחוזים מהשכר במלואו, ללא הזיכוי של דמי הביטוח הלאומי.

51 וראה תקנות מבטחים בדבר דמי מחלה, בפרק 10.17.1 לכרך ב' בקובץ "משפט העבודה".

52 ראה הערה 50 לעיל, וראה לענין זה סעיף 3(ב) להסדר הכולל במשק מיום 16.7.84, בפרק 84/86-991.1 לכרך ג' בקובץ. בהקשר לכך ובהתאם להסכם המסגרת הוחלט על הגדלת ההפרשות לקרנות הפנסיה בשיעור של 1.5% (אחוז אחד ע"ח המעביד ו- $1/2\%$ ניכוי משכר העובד) בתוקף מיום 1.4.88, ראה חוזר האגף לאיגוד מקצועי מס' 4/88 (30) מיום 28.3.88, וההסכם שנחתם בין הצדדים ביום 7.9.88 (מספרו בפקס ההסכמים הקיבוציים 706/88).

5. קיבל פועל קביעות במפעל, בתום 12 חודשי עבודתו במפעל תתבע הנהלה מאת "מבטחים" להעביר את סכומי ההפרשות לתגמולין, שהצטברו לזכותו של הפועל - לקרן הפנסיה "נתיב" והחל מאותו מועד תעביר את ההפרשות והניכויים החודשיים לקרן זו.

פועל זמני
שקיבל קביעות

פרק שלושים

א. קרן עזרה הדדית

1. קרן לעזרה הדדית תוקם במפעל, בהסכמה הדדית בין נציגות הפועלים לבין הנהלת המפעל.
 2. הנהלת הקרן תרכב מנציגי פועלים ונציגי הנהלה, על בסיס פאריטיטי.
 3. תקנות הקרן המצוינות בנספח "ד", יחוייבו את הצדדים ויהיו חלק בלתי נפרד מחוקה זו.
- ב. קרן חסכון - השתלמות "כנרת"⁵²
1. כל הפועלים שירצו בכך יוכלו להצטרף לקרן החסכון. קרן זו תופעל במסגרת קרן החסכון - השתלמות "כנרת" שליד בנק הפועלים.

הקמת הקרן
הנהלת הקרן
תקנות הקרן

2. החל מ-1.12.83 יהיו זכאים כל הפועלים לתוספת של 2.5% משכרם, שיופרשו על ידי המעביד לקרן השתלמות "כנרת". סך כל הפרשות המעביד לקרן השתלמות יהיה 7.5% במקום 5% עד כה; וסך כל הפרשות הפועל לקרן השתלמות תהיינה 2.5% ללא שינוי.
3. החל מ-2.4.82 יופרש משכר עידוד, עד 30% לקרן השתלמות "כנרת".

הגדלת ההפרשות
ל"כנרת"⁵³
הפרשות
משכר-עידוד

- ג. קרן חסכון (נתיב ב')⁵⁴
1. כל הפועלים אשר ירצו בכך יוכלו להצטרף לקרן חסכון (נתיב ב') אשר תנהל על ידי קרן הפנסיה "נתיב" וזאת בהתאם לתקנון שהוסכם בין הצדדים.⁵⁴
2. התשלומים לקרן יהיו: - על חשבון המפעל - 3% מן השכר ועל חשבון הפועל - 1% מן השכר.

הצטרפות
לנתיב ב'
שיעור התשלומים
לקרן

52 סעיף 1 הוסף בדפי עדכון - אפריל 1981 (מספרם בפנקס ההסכמים הקיבוציים 1198/81. סעיף 2 נקבע בזה"ד מיום 15.11.83 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 457/84); וסעיף 3 נקבע בסעיף 1 להסכם מיום 29.8.82 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 927/82).

53 הוסף בסעיף 1 לזה"ד מיום 3.2.85 (מספרו 66/85) בתחולה מיום 1.1.85 לענין זה נקבע בסעיף ג(1) להסכם מיום 26.6.85 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 504/85) כי החל מיום 1.5.85 זכאים הפועלים בדרגות העליונות להצטרף לקרן זו.

לזה"ד הנ"ל צורף כנספח תקנון הקרן הקובע כלהלן:

1. תופעל קרן חסכון לפועלים בכור.
2. הפועלים החודשיים תקבועים שהסכם כור חל עליהם.
3. על חשבון המפעל 3% מן השכר, על חשבון הפועל 1% מן השכר.
4. ההפרשות תהיינה מכל מרכיבי השכר שמהם מפרישים לקרן הפנסיה.
5. ההפרשות הנ"ל תועברנה ל"נתיב" מדי חודש בחודשו ביחד עם ההפרשות הרגילות לפנסיה. נתיב תנהל חשבון אישי נפרד של ההפרשות הנ"ל.
6. דין ההפרשות האלה כדין ההפרשות והצבירה לתגמולין בקרן הפנסיה.
7. פועל הפרש לפנסיה או שאירי פועל שנפטר יהיו זכאים לקבל מנתיב את כל הסכומים שהצטברו לזכותו של החבר לרבות הרווחים, התשלום ייעשה עפ"י הוראה בכתב מאת הנהלת המפעל.
8. פועל שעוזב את העבודה בדין מפורט יהיה זכאי לקבל מנתיב את כל הסכומים שהצטברו לרבות הרווחים, באם הוא מוציא את זכויותיו מקרן הפנסיה. התשלום ייעשה לפי הוראה בכתב מאת הנהלת המפעל. בכל מקרה זכאי הפועל העוזב את העבודה ומציא זכויותיו מנתיב לקבל את הסכומים והרווחים שהצטברו לזכותו מהפרשותיו הוא.
9. ממשכורת חודש ינואר 1985.

כללי
זכאים
שיעורי
התפרשות
נתיב

בסעיף 3 להסכם לשנים 1987/88, שנחתם ביום 9.1.87 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 158/87) נקבע כי ההפרשות והניכויים לקרן תוקפאנה החל מיום 1.1.87 ועד 31.3.88, החקפאה הוארכה עד ליום 28.2.89 בהסכם קיבוצי שנחתם ביום 24.5.88 (מספרו בפנקס 336/88). בסעיף 4 להסכם קיבוצי מיום 3.4.89, ראה בהערה 19 בעמ' 14 לעיל, הוארכה החקפאה עד לסיום תקופת ההבראה.

תחלה

פרק שלושים ואחד - מס מקביל - מס אחד

1. החל ב-1.4.1973 ישרולם מס מקביל לפי חוק מס מקביל, התשל"ג-1973⁵⁴.
2. הנהלת המפעל תגבה מדי חודש משכרו של הפועל מס אחד⁵⁵. שיעורי המס האחד שינוכו מס אחד יהיו לפי הוראות לשכת המס של ההסתדרות הכללית.

פרק שלושים ושניים - בגדי עבודה

1. פועל יהיה זכאי לקבל מאת ההנהלה בגדי עבודה כדלקמן:
 - (א) 3 חליפות בגדי עבודה לשנה;
 - לפועלים 3 חולצות ו-3 זוגות מכנסי עבודה
 - לפועלות 3 חלוקים.
 - (ב) 1 זוג בעלי עבודה.
 - (ג) ועדה פריסטית ארצית תקבע את רשימת המפעלים, בהם יהיה הפועל זכאי לקבל 2 זוגות בעלי עבודה לשנה.
2. (א) בגדי עבודה יחולקו ב-2 מועדים קבועים בשנה:
 - בחודש ינואר - שתי מערכות, כולל געלים.
 - בחודש יולי - מערכת אחת, ואם מגיע - זוג געלים נוסף.
- (ב) פועל בשנה ראשונה לעבודתו יהיה זכאי למערכת ראשונה של בגדי עבודה + געלים אחרי שישה חודשי עבודתו במפעל.

פרק שלושים ושלושה - שי לחג

1. ההנהלה מעניקה לכל פועל שי לחג. השי ניתן פעמיים בשנה: בראש השנה ובחג הפסח.
2. (א) עלות השתתפות החברה בשי, בכל אחד מחגים אלה, נכון למועד חתימת הסכם זה, הינה סך של -265 ש"ח. סכום זה יעודכן בכל מועד קביעת שי לחג הבא בתוספת שישה מדדים ידועים.
 - (ב) מוצרי השי יקבעו בכל פעם ע"י ועדה משותפת שתכלול:
 - (1) מזכיר ארגון פועלי החרושת ההסתדרותית.
 - (2) שני חברי מזכירות הארגון.
 - (3) שני נציגי הנהלת כור תעשיות.
 - (ג) מוצרי השי שיירכשו יהיו רובם ככולם מתוצרת קונצרן כור או משווקים ע"י חברות קונצרן כור.
3. לשי זה זכאים הפועלים שהחלו עבודתם בתאריכים כמפורט לגבי מעגק חג בפרק 9 סעיף חכאים (א)15.

פרק שלושים וארבעה - ביטוח נפגעי עבודה

1. כל פועל במפעל יבוטח במוסד לביטוח לאומי, בהתאם לחוק.
2. הוראות חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשכ"ח-1968, חלות ומחייבות את כל פועלי המפעל.

54 ראה החוק, התקנות לפיו והפסיקה בפרק 10.16 לדרך ב' בקובץ 'משפט העבודה'.

55 ראה סעיף 25 (א) (ד) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, התקנות על פיו והפסיקה בפרק 10.3 לדרך א' בקובץ 'משפט העבודה'.

56 פרק זה חוסף בסעיף 9 לזה"ד מיום 29.8.82 (מספרו בפנקס החסכמים הקיבוציים 927/82), וניתן כאן כפי שתוקן בהסכם הקיבוצי מיום 1.8.91 (מספרו 555/91), בתוקף מיום 1.1.91.

3. (א) פגיעה בעבודה
(ב) תאונה בעבודה
(ג) מחלה מקצועית
כפירושם ב"חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשכ"ח-1968.
4. פועל שנפגע בעבודה, כנאמר בחוק הביטוח הלאומי, ונעדר עקב זאת מעבודתו, ואושרה זכותו לדמי פגיעה כחוק, יהיה זכאי לדמי פגיעה בעבודה לפי ההסדר כדלקמן:-
(א) פועל לאחר שנת עבודה במפעל:
1. ביום בו קרתה התאונה יהיה זכאי הפועל שנפגע למלוא שכרו הכולל, כאילו עבד 8 שעות.
 2. לא הגיעו דמי הפגיעה שמשלם המוסד לביטוח לאומי לפועל שנפגע בעבודה והגודר עקב כך מעבודתו - עד לשיעור של 100% משכרו הרגיל (ולא ש"ג) תשלום ההגהלה את ההפרש החסר בין סה"כ דמי הפגיעה של המוסד לביטוח לאומי ועד ל-100 אחוז שכר רגיל כנ"ל. לעניין זה יכלול השכר הרגיל גם את הפרמיה הממוצעת עד 30% כמקובל לגבי החישוב בדמי חומשה שנתית⁵⁴.
 3. דמי הפגיעה בעבודה ישולמו כנ"ל, כל עוד מוסד רפואי מוכר מאשר כי הפועל אינו מסוגל לעבודה, וכל עוד לא אישר המוסד לביטוח לאומי את מידת הנכות הקבועה של הפועל שנפגע.
(ב) פועל בשנה ראשונה
פועל כנ"ל יקבל דמי פגיעה בעבודה, בהתאם להוראות חוק הביטוח הלאומי, ללא כל תוספת.
5. פועל הזכאי לתשלומי דמי פגיעה בעבודה, כמצויין בסעיף 4א, תנכה ההנהלה מהתשלומים אשר שילמה לו, סכום השווה לסך כל התשלומים אשר קיבל מאת המוסד לביטוח לאומי.
6. תשלום דמי פגיעה בעבודה, עם כל התוספות המצויינות בסעיף 4, ייעשה בעת תשלום השכר הרגיל, מדי חודש בחודשו.
7. (א) פועל התובע דמי פגיעה בעבודה, או תוספת על התשלומים של המוסד לביטוח לאומי, חייב להמציא למחלקת כח אדם במפעל תעודה רפואית מתאימה, מאת מוסד רפואי מוכר על-ידי המוסד לביטוח לאומי. תעודה זו יש להמציא, לא יאוחר מאשר 48 שעות לאחר הוצאתה.
(ב) הוצא לפועל שנפגע האישור הרפואי של המוסד לביטוח לאומי ולא הגיע האישור עד למועד תשלום השכר, יקבל הנפגע מאת המפעל במועד זה מקדמה בגבולות דמי מחלה, עם קבלת האישור, ייערך החשבון בהתאם לחוקה זו.
(ג) לא אושרה זכותו של הנפגע לדמי פגיעה, יהיה עליו להמציא תעודת מחלה ויקבל דמי מחלה, בהתאם לפרק 27 לעיל.
8. סיים פועל שנפגע בעבודה את הטיפול הרפואי, לו נזקק עקב פגיעתו, והוא מסוגל לחזור לעבודתו - ימציא למחלקת כח אדם במפעל תעודה רפואית מאת מוסד רפואי מוכר, בה יצויין כי הוא מסוגל לחזור לעבודה וכן המועד בו יוכל לחזור אליה.

54 כמתוקן בסעיף ח(2) לח"ד מיום 26.3.81 (מספרו בפנקס החסכמים הקיבוציים 434/81).

חוקת העבודה לפועלי החרושת ההסתדרותית

9. קבע המוסד לביטוח לאומי לפועל שנפגע נכות לצמיתות עקב תאונה בעבודה שקרתה לו, נכות לצמיתות יודיע הנפגע על כך להנהלת המפעל.

כן יציא להנהלת המפעל תעודה; המאשרת את שיעור נכותו וכן את כושרו לחזור לעבודה במפעל.

10. (א) החלים פועל שנפגע בתאונה בעבודה, ובהתאם להחלטת הרופא המטפל הוא מסוגל לחזור לעבודתו, יחזור לעבודתו הקודמת במפעל במועד שנקבע על-ידי הרופא.

(ב) החלים פועל שנפגע בעבודה, אך אין הוא מסוגל לחזור לעבודתו הקודמת במפעל, ייקבע לו סידור עבודה לפי המלצת המחלקה לרפואה תעשייתית של קופת-חולים.

תנאי העבודה והשכר במקרה כזה ייקבעו בהתאם לעקרונות שנקבעו על-ידי המחלקה לאיגוד מקצועי בנידון (ראה חוזרים הח/ב-178 - 19.10.56, הח/2-200 - 13.10.57, ממ/12/42 - 17.12.63).

(ג) קבע במוסד לביטוח לאומי לפועל שנפגע בעבודה נכות זמנית, ואין הוא מסוגל לחזור לעבודתו וכן אין אפשרות לסדרו בעבודה מתאימה לו - ייחשב כנעדר עקב תאונה, במקרה זה תשלום הנהלת המפעל את תשלומי המוסד לביטוח לאומי עד ל-80%-90% משכרו הכולל, וזאת עד לקביעה סופית של שיעור נכותו ו/או להעסקתו המתאימה. נקבעה לפועל נכות זמנית ולא היה מסוגל לחזור לעבודתו הקודמת, אולם סודר בעבודה מתאימה לכושרו, יהיו תנאי העבודה והשכר בעבודה זו כמקובל לגבי התפקיד החדש, תוך התחשבות בכך ששכרו החדש, יחד עם תשלומי המוסד לביטוח לאומי, לא יהיו פחותים מהסכום השווה לדמי פגיעה בעבודה, עם השלמה ל-100% משכרו הכולל הקודם.

11. התברר כי פועל נפגע בעבודה פעמים אחדות, והקירת העובדות על-ידי ועדת הבטיחות העלתה, כי פגיעות אלה מקורן בחוסר תשומת-לב מספקת מצד אותו פועל להוראות של האחראים לבטיחות - תהיה ועדת הבטיחות זכאית להחליט לפטור את ההנהלה מן החובה להשלים את דמי הפגיעה של המוסד לביטוח לאומי, באופן חלקי או מלא.

פרק שלוש וארבע א': ביטוח שיניים⁵⁴

1. מוסכם בין הצדדים כי תוקם ועדה משותפת של נציגי הארגונים הארציים והנהלת כור, ביטוח שיניים שתבוא בדברים עסה גורמים המטפלים בביטוח שיניים.

ועדה זו תגיש את המלצותיה להנהלת כור ולארגונים הארציים עד 31.3.86.⁵⁴

פרק שלוש וחמישה - קרן פנסיה

1. לאחר שנת העבודה הראשונה במפעל יצטרף כל פועל כחבר בקרן פנסיה "נתיב".

2. ההנהלה והפועל יפרישו מדי חודש את תשלומיהם ל"נתיב" - קרן הפנסיה של פועלי ועודי מפעלי משק ההסתדרות בע"מ, בהתאם לתקנותיה של קרן זו.⁵⁵

54. הוסף בסעיף 6 לזה"ד מיום 3.2.86 (מספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 66/85) הקובע בנספח כו מוסכם בין הצדדים כי ניתן למזכירות הארגון הארצי של פועלי החרושת ההסתדרותית לבחור בין הקמת ועדה ברוח סעיף 6 שבהסכם לבין קבלת תכנית "שנהב", כמקובל בקרית הפלדה בעכו.

55. ראה תכנית הפנסיה של "נתיב" בפרק 11.10.4 בכרך ג' לקובץ "משפט העבודה", התיקונים הכלולים בסעיף זה נקבעו בהסכם הקיבוצי בין הצדדים מיום 7.9.88 (מספרו 706/88).

(א) פועל בשכר יומי

1. הפרשות הפועל - 5.5% מן השכר הכולל החל מ-1.4.1986⁵⁶.
2. הפרשות ההנהלה - 6% מן השכר הכולל החל מ-1.4.1988⁵⁶.
3. עם פרישתו של פועל לפנסיה או קביעת הפנסיה לשאיירי, תעביר הנהלת המפעל ל"נתיב" את דמי הפיצויים, בשיעור של 6% מן השכר הכולל האחרון, עבור כל תקופת היותו פועל יומי.

(ב) פועל בשכר חודשי

1. הפרשת הפועל 5.5% מן השכר הכולל, החל מ-1.4.1988⁵⁶.
2. הפרשת ההנהלה - 12% מן השכר הכולל, החל מ-1.4.1988⁵⁶.
3. תשלומי ההנהלה כוללים פיצויי פיטורין⁵⁷.
3. החובות והזכויות המוגדרות בתקנות קרן הפנסיה "נתיב", חלות על כל הפועלים. פועל בגיל 65 ופועלת בגיל 60⁵⁸ יפרשו מעבודתם במפעל ו/או במועד מוקדם יותר (פרישה מוקדמת) כמוגדר בתקנות "נתיב" לגבי חברי הקרן.

זכות מסיה

הכללת פרמיות בפנסיה

4. (א) לצורך חישוב הפנסיה תלקחנה בחשבון בנוסף לשכר גם פרמיות המשתלמות על גורמות מדודות, בדיקות ומבוקרות.
- (ב) חלק הפרמיה שיילקח בחשבון לצורך החישוב הוא עד 30% מן השכר הבסיסי והמשולם בעבור שמונה שעות עבודה.

(ג) שיעורי הפרשות מן הפרמיות הנ"ל יהיו זהים לשיעורי ההפרשות מן השכר הכולל כפי שהוגדר בפרק זה סעיפים 2 (א) (ב) לעיל.

(ד) למרות האמור לעיל בסעיף (ג) - לפיו יהיו הפרשות המפעל 12% - לא תשמש עובדה זו עילה להכללת סכומי הפרמיה הנ"ל בחישוב פיצויי פיטורין שישארו בשיעורים שנקבעו בפרק עשירי.

5. בנוסף למפורט בסעיף 2 לעיל יכלול החל מ-1.4.79 המרכיבים הבאים בהפרשות לקרן הפנסיה, דמי הבראה, תוספת משמרות, תוספת אישיות ו/או מחלקתיות קבועות (כמו ת' אבק, חום, רעש תוס' אחרות וכו'), על אף האמור לעיל לא יכללו דמי ההבראה ותוספות המשמרות בחישובי פיצויי הפיטורין⁵⁹.

רכיבי הכנסה נוספים בהפרשה לסרו הפנסיה

56 משלא עודכן הסך של 1500 ל"י, שמהם הותר הניכוי של דמי הביטוח הלאומי, ראה בחלק 11.10, מפרישים ומנכים למעשה אחוזים כאמור מהשכר במלואו, ללא הניכוי של דמי הביטוח הלאומי. וראה לענין זה סעיף 3(ב) להסדר הכולל במשק מיום 16.7.84, בפרק 84/86-991.1 לכרך ג' בקובץ. בהקשר לכך ובהתאם להסכם המסגרת הוחלט על הגדלת ההפרשות לקרנות הפנסיה בשיעור של 1.5% (אחוז אחד ע"ח המעביד ו-1/4% ניכוי משכר העובד) בתוסף מיום 1.4.88, ראה חוזר האגף לאיגוד מקצועי מס' 4/88 (30) מיום 28.3.88, וההסכם הקיבוצי שנחתם ביום 3.9.88 (מס' 607/88).

57 ראה סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, בכרך א' לקובץ משפט העבודה, וההערות שם.

58 ראה חוק גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד, התשמ"ז-1987, בפרק 11א לכרך ג' בקובץ "משפט העבודה".

59 ראה הסכם הרפורמה בקופות הפנסיה ובפנסיה תקציבית, בפרק 11.04 לכרך ג' בקובץ "משפט העבודה".

חוקת העבודה - פועלי החרושת ההסתדרותית

6. פועל בגיל 65 שנה וכן פועלת בגיל 60 שנה - אשר לפי התקנות הג"ל אינם זכאים לפנסיה מאת הקרן, יפרשו מן העבודה והיו זכאים לקבל מאת קופת-תגמולים את כל הסכומים אשר הצטברו לזכותם בקופה וכן יקבלו מאת המפעל פיצויי פיטורים, או השלמה לפיצויים במקרה הפרשות לקופת גמל כללו סכומים על חשבון פיצויים.

7. בנוסף לפנסיה מקיפה יהיו זכאים הפועלים החדשיים להשלמת פיצויים בשיעור של 2/3% של 2 מן השכר הכולל.

זכאים לתשלום הג"ל הפועלים החדשיים בעבור תקופת היותם פועלים חודשיים זאת החל מ-1.1.1973 ואילך*.

מועד התשלום של השלמת הפיצויים הג"ל הינו בעת הפרישה לפנסיה, לרבות פנסית שאירים.

פרק שלוש וששה - פירסום חוקת העבודה

התנהלה וועדי הפועלים יעשו לפירסום חוקת עבודה זו, למען יגיעו פרטיה לידיעת כל מירסום החוקה הנוגעים בדבר.

פרק שלוש ושבעה - פתרון חילוקי דעות

כל חילוקי דעות בין הצדדים ו/או בין כל פועל והנהלה יבוררו כדלקמן:

1. התעוררו שאלות ו/או חילוקי דעות בקשר לפירוש סעיפי החוקה בין הנהלת המפעל לבין ועד הפועלים ו/או מועצת הפועלים, יובא הענין לדיון בין הנהלת חברת הגג לבין מזכירות הארגון הארצי של פועלי החרושת.

יתגלו חילוקי דעות בועדה הפריטטית בנושא שנדון בועדה, יובא הענין בפני האגף לאיגוד מקצועי שישמע הצדדים הנוגעים בדבר ויטכסם בנדון. הצדדים רשאים לאחר עיון בסכומי האגף לאיגוד מקצועי - לערער בפני הועדה המרכזת - ולגמק הערעור. החלטת הועדה המרכזת היא סופית ומחייבת את הצדדים.

* כפוף להחלטת הוועד הפועל מס. חח/47/5 מיום 21.3.72 כנדון הקובע: -

הננו מביאים לידיעתכם את הסיכום בדבר השלמת פיצויים בשיעור של 2/3% לעובדים חודשיים במוסדות ובמשק החסתדרותי.

הסיכום המפורט להלן נתקבל עם חברת העובדים והחטיבות הסקצועיות הנוגעות בדבר על דעת האגף לאגוד מקצועי והועדה המרכזת.

א. (1) הנהלת המוסדות ישלימו את פיצויי הפיטורים בשיעור של 2/3% מסכר העבודה לעובדים החדשיים המבוטחים בפנסיה מקיפה ומצטברת, החל ביום 1.1.1973. השלמת הפיצויים כאמור תתיה בנוסף להפרשות הרגילות של המוסדות לביטוח פנסיה מקיפה על פי תקנות חקרן.

(2) הסכומים שיצטברו מהשלמת הפיצויים יירשמו לזכותו האישית של העובד, והעובד יקבלם עם פרישתו מהעבודה בגיל הפנסיה, בגין נכות או מחלה, ובמקרה של פטירה - יקבלו שאיריו את סכומי החשלמת.

ב. השלמת הפיצויים תוכל להתבצע באחת משלוש הצורות הבאות, לפי בחירת הנהלה:

(1) המוסד יפריש, החל ב-1.1.73, מדי חודש בחודשו לקרן הפנסיה בה מבוטחים עובדיו 2/3% מסכר העבודה. הפרשות, בנוסף לרבות ולהצמדה שיצטברו עליהן, יירשמו בקרן הפנסיה לזכותו האישית של העובד והסכום שיצטבר ישולם על ידי הקרן כאמור בסעיף א' (2) דלעיל.

(חמשך החזור בענין השלמת פיצויים בעמ' הבא)

בכל הבעיות והשאלות הקשורות בביצוע חוקת והסכם העבודה במפעל וכן בעיות מקומיות אשר לא הוגדרו בסעיפי החוקה יובאו לדיון:

2. ביצוע והסדר חוקת העבודה ושאלות ותביעות מקומיות ספציפיות

(א) בין הנהלת המפעל לבין ועד הפועלים במפעל;⁶⁰

(ב) בשלב שני ידונו חילוקי הדעות בין הנהלת המפעל לבין מועצת הפועלים. בהעדר הסכמה יועבר הענין לוועדה פריסטית ארצית (קבועה) המורכבת מ-4 חברים, 2 נציגי הנהלת חברת הגג ו-2 נציגי מוזכירות הארגון הארצי של פועלי החרושת.

יתגלו חילוקי דעות בוועדה הפריסטית הנ"ל, יובא הענין בפני האגף לאגוד מקצועי. שתשמע הצדדים הנוגעים בדבר ותסכם בגדון. הצדדים רשאים לאחר עיון בסכומי האגף לאגוד מקצועי - לערער בפני הוועדה המרכזת ולנמק הערעור. החלטת הוועדה המרכזת היא סופית ומחייבת את הצדדים.⁶¹

הדיון בדבר חידוש ו/או שינויים בהסכם העבודה והחוקה יתנהלו בין הנהלת חברת הגג ומוזכירות הארגון הארצי של פועלי החרושת ההסתדרותית.

3. חידוש ו/או שינויים בחוקת והסכם העבודה

יתגלו חילוקי דעות בפורום זה בנושא שגדון, יובא הענין בפני האגף לאגוד מקצועי שתשמע הצדדים הנוגעים בדבר ותסכם בגדון. הצדדים רשאים לאחר עיון בסכומי האגף לאגוד מקצועי - לערער בפני הוועדה המרכזת - ולנמק הערעור. החלטת הוועדה המרכזת היא סופית ומחייבת את הצדדים.

(המשך החוזר בענין השלמת פיצויים)

(2) הנהלת מוסד, המעסיק למעלה מ-500 עובדים, תהיה רשאית להקים קרן עצמית למען רבטחת השלמת פיצויים כנ"ל והקרן העצמית תשלם לעובד, כאמור בסעיף א' (2) דלעיל 2 1/3% משכר העבודה, כולל רבית והצמדה לפי חישוב קרן הפנסיה, החל ב-1.1.73.

(3) יחלת מוסד כנ"ל, אשר לא בחרה באחת משתי צורות ההשלמת האמורות לעיל, תשלם לעובד המורש מהעבודה, כמפורט בסעיף א' (2), השלמת פיצויים בשיעור 2 1/3% משכרו האחרון בעד ה-1.1.73.

ג. במקרה שעובד יעבור למקום עבודה אחר, והוא היה זכאי לפיצויי פיטורים, תעביר הנהלת המוסד לקרן הפנסיה בה העובד מבוטח, את סכום השלמת הפיצויים המגיע לו מ-1.1.73, עד תאריך עזיבתו לחשבון האישי וסכום זה, כולל רבית והצמדה, ישולם לו על ידי קרן הפנסיה, כאמור בסעיף א' (2) דלעיל.

60 על מהות ועד העובדים, מעמדו ותחום סמכויותיו, ראה סעיפים 20-18 בפרק 10.1.8 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", הדין בארגוני עובדים ומעבידים. תקנון ועדי עובדים ניתן בפרק 10.1.8.3 ותקנון הבחירות לוועדי עובדים ניתן בפרק 10.1.8.4.

61 על ארגון האגוד המקצועי בחוקה, דן ביה"ד הארצי לעבודה בדב"ע לה/5-1, מרקוביץ ליאון ואח' - ההסתדרות הכללית של העובדים ואח', פד"ע כרך ו', עמ' 197, בעמ' 209, ראה בענין זה סעיף 17 בפרק 10.1.8 לכרך א' בקובץ "משפט העבודה", וראה תרשים מבנה האגוד המקצועי בעמ' 28 לפרק 10.1.8.1 - שם.