

18/11/17

נוסח סופי

הוק הסכמים קיבוציים תשי"ג - 1957 הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק ביום: 15.06.2017 ומספרו: 83/2017 שלמה יצחקי, עו"ד הממונה הראשי על יחסי עבודה

הסכם קיבוצי מיוחד - התייעלות

נערך ונחתם ברמת השרון ביום 3 בינואר 2017

בין: תנובה מרכז שיתופי לשיווק תוצרת חקלאית בישראל בע"מ
תנובה אגודה שיתופית לשיווק תוצרת חקלאית בישראל בע"מ
(להלן ביחד: "תנובה" או "החברה")

(להלן: "תנובה" או "החברה")

לבין: הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המעו"ף
הוועד הארצי של עובדי תנובה
(שניהם ביחד או לחוד: "נציגות העובדים")

(להלן: "נציגות העובדים")

והואיל: ובין הצדדים נחתם במקביל להסכם זה הסכם עבודה קיבוצי מיוחד לשנים 2015 - 2018 (להלן: "הסכם העבודה לשנים 2015 - 2018");

והואיל: ותנובה העלתה בפני נציגות העובדים דרישה לביצוע הליך התייעלות רחב-היקף במסגרתו, בין היתר, יסיימו עבודתם בחברה עובדים ביחידות השונות של החברה ובמגוון תפקידים, וזאת כחלק מהסכם העבודה לשנים 2015 - 2018;

והואיל: ונציגות העובדים התנגדה להליך כפי שהוצע ע"י החברה;

והואיל: והצדדים קיימו מו"מ במטרה ליישב את המחלוקות סביב התוכנית שהוצעה, לרבות הקטנת היקף הצמצום המתוכנן וקביעת הליך מוקדם של פרישה מרצון;

והואיל: והצדדים הגיעו להסכמות הכלליות כמפורט בהסכם זה;

לפיכך הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן

המבוא

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

התייעלות בתקופת ההסכם

2. במהלך התקופה שמיום 1.1.2017 ועד 31.12.2018 יבוצע הליך התייעלות בחברה אשר יתפרס לכל אורך התקופה כאמור במקטעי זמן שונים, במסגרתו יש בכוונת החברה לבצע תכנית התייעלות בה יצומצם היקף ההעסקה ב-250 עובדים קבועים (להלן: "תוכנית התייעלות"), המפורטת במכתב סמנכ"ל משאבי אנוש אל יו"ר ועד העובדים הארצי מיום 29.12.2016.

ע"י
ק"מ .ע.ל

3. מוסכם ומובהר כי החברה לא תקלוט עובדים חליפיים במקום העובדים שיסיימו עבודתם במסגרת תכנית ההתייעלות. משרתו של העובד שעבודתו הסתיימה מטעמי צמצום – תבוטל.

היוועצות עם נציגות העובדים

4. בהתחשב בכך כי תהליך הצמצום יתפרס לכל אורך תקופת ההסכם, מוסכם כי לפני שיוחל בתהליך ההתייעלות בכל אחת מיחידות החברה, תמסור החברה הודעה מוקדמת לנציגות העובדים של 30 יום לפחות, הכוללת רשימת העובדים המיועדים לסיום עבודה באותה יחידה.
5. עם מסירת ההודעה המוקדמת יקיים הליך היוועצות עם נציגות העובדים, במסגרתו ידונו הצדדים ברשימות העובדים ובחלופות לפיטורים בחטיבה המיועדת.

רשימת נציגות העובדים

6. לאחר שלב ההיוועצות כאמור ובכפוף להסכמות שיוסכמו, ככל שיוסכמו, רשאית נציגות העובדים להגיש להנהלה את השגותיה המנומקות, לגבי העובדים הכלולים ברשימה.
7. במסגרת השגותיה תהיה נציגות העובדים רשאית להציע שמות של עובדים אחרים כמועמדים לסיום עבודתם, או להתנגד להכללת שמו של עובד מסוים ברשימה מבלי להציע שם אחר במקומו.
8. הגישה נציגות העובדים השגות כאמור, יקיימו ההנהלה ונציגות העובדים משא ומתן בניסיון לגבש רשימה מוסכמת של העובדים שיסיימו את עבודתם.
9. ככל שהצדדים יגיעו להסכמות בדבר שמות העובדים המיועדים לפיטורים, יסיימו העובדים את העסקתם בחברה בהתאם להסכמות ובכפוף לשימוע, ואולם אם לא יגיעו להסכמות, יקיים הליך תלת שלבי הבא:

שלב א' – הצעת פרישה בתנאים מועדפים

10. החברה תציע לעובדים, אשר שמותיהם מפורטים בהודעה לנציגות העובדים, הצעה לפרישה בתנאים מועדפים, כל עובד לפי נתוניו האישיים, ותוך התחשבות בותקו בעבודה וגילו.
11. לעובד שיביע את רצונו והסכמתו לפרישה בתנאים מועדפים יוצעו תנאי פרישה אישיים.
12. החברה ונציגות העובדים יידעו את העובדים באותה יחידה כי הם אינם מחויבים לפרוש ע"פ הצעת הפרישה כאמור, ואולם, ככל שלא יפרשו בתנאים המועדפים המוצעים, אך בסופו של התהליך יוחלט על סיום עבודתם, החברה לא תהיה מחויבת להצעה לפרישה בתנאים מועדפים שהוצעה לעובד.
13. הצעת הפרישה בתנאים מועדפים תעמוד בתוקף תקופה של 30 ימים ממועד פרסומה.

שלב ב' – היוועצות נוספת בתום הליך הפרישה בתנאים מועדפים

14. בתום 30 הימים בהם תעמוד ההצעה לפרישה בתנאים מועדפים בתוקף, תקיים היוועצות נוספת - הליך היוועצות בין נציגות העובדים להנהלה בשאלה אם הליך הפרישה, בתנאים מועדפים, מיצה את תוכנית ההתייעלות שיועדה לכל אחת מהחטיבות.

י.א.
י.א.
י.א.
י.א.

15. ככל שהיקפי הפרישה בתנאים מועדפים מיצו את תוכנית ההתייעלות באותה חטיבה, יסתיים בה ההליך כאמור בפרק זה. ואולם ככל שהיקפי הפרישה בתנאים מועדפים לא מיצו את תוכנית ההתייעלות באותה חטיבה יקוים שלב ג' שלהלן.

שלב ג' –

16. נציגות העובדים תגיש עמדתה לגבי כל אחד מהעובדים שנותרו ברשימה. ככל שנציגות העובדים תתנגד לסיום עבודתו של עובד הכלול ברשימה, יהיה עליה להציע עובד אחר תחתיו.

17. ככל שלא תושג הסכמה בין הצדדים, תועבר המחלוקת באשר לשמות העובדים שסיימו עבודתם ותנאי סיום עבודתם, להכרעת מנכ"ל החברה ויו"ר הסתדרות המעו"ף.

18. ככל שיחליטו לגבי מי מהעובדים, כי לא יפוטרו, תציעה ההנהלה שם אחר במקומם.

קליטת עובדי קבלו

19. במהלך תקופת ההסכם תנובה תקלוט להעסקה ישירה שבעים (70) עובדי קבלן אשר מועסקים בחצריה. עובדים כאמור ייקלטו במעמד עובד זמני דור ב' בהתאם לתנאי ההסכם הקיבוצי בין תנובה לבין נציגות העובדים מיום 22.6.2000.

שמירת זכויות

20. בכפוף להוראות המפורשות שנקבעו בהסכם זה, הסכם זה אינו גורע מהזכויות הארגוניות של נציגות העובדים וכן מזכויותיה ומסמכויותיה הניהוליות של החברה.

עדיפות

21. בכל מקרה של סתירה בין הוראות הסכם זה להוראות הסכם או הסדר קיבוצי אחר, הוראות הסכם זה תהינה עדיפות.

מיצוי תביעות ושקט תעשייתי

22. הסכם זה ממצה את עמדות הצדדים לעניין תוכנית ההתייעלות וגיבוש רשימות העובדים כמפורט בהסכם זה, לתקופה שנקבעה בהסכם.

23. הצדדים ישמרו הדדית על שקט תעשייתי בנושאים המוסדרים בהסכם זה.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

הסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל
הסתדרות המעו"ף
מינהל עובדי משק ופקודים
הוועד המרכזי
הסתדרות העובדים הכללית החדשה -
הסתדרות המעו"ף
ארגון עובדי תנובה
הוועד הארצי
ת.ד. 33 מיקוד 10001 4710001
טל: 03-6904456, פקס: 03-6904456

תנובה
מרכז שיתופי לשיוק
תוצרת חקלאית
בישראל בע"מ
תנובה מרכז שיתופי לשיוק
תוצרת חקלאית בישראל בע"מ
תעשיות מזון ותנובה
אגודה שיתופית חקלאית בישראל בע"מ
תעשיות מזון תנובה אגודה
שיתופית חקלאית בישראל בע"מ