

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בקיסריה בתאריך 28.1.2019

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק
15.05.2019
67/2019
רבקה ורבנר, עו"ד
הממונה הראשית על יחסי עבודה

מצד אחד:

לוריאל ישראל בע"מ, ח.פ. 511397002
(להלן: "החברה")

בין:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מרחב עמקים צפוני
(להלן: "ההסתדרות")
ו-ועד העובדים במרכז הלוגיסטי בקיסריה
(להלן: "נציגות העובדים")

לבין:

מצד שני:

- הואיל** ובין הצדדים נחתם הסכם קיבוצי מיוחד ביום 23.6.2016 (להלן: "ההסכם המפעלי"), אשר חודש ותוקפו הוארך עד ליום 31.12.2018, בהתאם להסכם קיבוצי מיוחד שנחתם בין הצדדים ביום 7.3.2017 (להלן: "הסכם 2017");
- והואיל** וביום 1.2.2018 נחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי מיוחד לקביעת תוספת שכר לשנת 2018 (להלן: "הסכם 2018");
- והואיל** והצדדים ניהלו ביניהם משא ומתן והסכימו על חידושו של ההסכם המפעלי והארכת תוקפו עד ליום 31.12.2020 ועל תוספת שכר והוראות נוספות, כמפורט בהסכם זה להלן;

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם על-ידי הצדדים כדלקמן:

1. כללי

- (א) המבוא להסכם זה ונספחיו מהווים חלק בלתי נפרד מההסכם.
- (ב) שמות פרקי ההסכם וכותרותיהם נועדו לנוחיות בלבד ולא ישמשו לפרשנות ההסכם.

ג) טיוטות ו/או ותכתובות שהועברו בין הצדדים במסגרת המו"מ לחתימת הסכם זה לא יישמשו לפרשנותו של הסכם זה ולא יוצגו בהליך משפטי ו/או מעין משפטי כלשהו

ד) לשון זכר גם לשון נקבה במשמע ולשון יחיד גם לשון רבים במשמע אלא אם כן נאמר במפורש אחרת בהסכם זה.

2. תקופת ההסכם

א) מוסכם בין הצדדים על חידוש והארכת תוקפו של ההסכם המפעלי כפי שהוארך בהסכם 2017, לתקופה של שנתיים נוספות, החל מיום 1.1.2019 ועד ליום 31.12.2020 (להלן: "תקופת ההסכם"), בשינויים המפורטים בהסכם זה, ככל שקיימים. למען הסר ספק, ההסכם המפעלי ימשיך לחול כפי שהוארך בהסכם 2017, אלא אם כן קיימות בהסכם זה הוראות מפורשות המשנות במפורש הוראה, או הוראות, מהוראות ההסכם המפעלי ו/או הסכם 2017, שאז תחול ההוראה על-פי הסכם זה.

ב) מבלי לגרוע מהאמור בס"ק (א) לעיל, מוסכם כי לא יאוחר מיום 1.12.2019 ינהלו הצדדים משא ומתן לעניין תוספת שכר לשנת 2020, ובעניין זה בלבד.

3. תוספת שכר

א) החל מיום 1.1.2019, ממשכורת חודש ינואר 2019 ואילך, ישולמו לעובדים תוספות שכר כדלקמן:

(1) תשולם לכל אחד מהעובדים תוספת שכר בשיעור ממוצע של 2% (שני אחוזים) מהשכר המשולב (כהגדרתו להלן). מבלי לגרוע מהאמור, שיעורה המדויק של תוספת השכר שתשולם כאמור לכל אחד מן העובדים ייקבע על ידי ההנהלה בשיתוף עם ועד העובדים, על פי הערכות תקופתיות והמלצות ממונה ישיר. במקרה חריג בו סבורה ההנהלה כי בשנה זו אין מקום לתת לעובדים מסוימים, שמספרם לא עולה על 2 בסה"כ, תוספת שכר, רשאית ההנהלה לא לשלם לאותם עובדים את תוספת השכר כאמור. מובהר כי אין באמור כדי לגרוע מהסכום הכולל שיוקצה בשנה זו לתוספות השכר לעובדים.

(2) בנוסף, תשולם לכל אחד מן העובדים ששכרו המשולב (כהגדרתו להלן) עומד על 6,500 ₪ (ששת אלפים וחמש מאות שקלים חדשים) ברוטו או פחות מכך, תוספת שכר בשיעור של 0.5% (חצי אחוז) מהשכר המשולב על פי המלצת הממונה הישיר ובשיתוף עם ועד העובדים.

ב) "שכר משולב" לעניין סעיף זה – משכורת בסיס חודשית מלאה בצירוף כל תוספת שנקבע לגביה בהסכם המפעלי ו/או בהסכם 2018 ו/או בהסכם 2018 שהיא חלק מהשכר המשולב, כפי ששולמה לעובד בחודש דצמבר 2018, וכמופיע בתלוש המשכורת מול הרכיב "משכורת". להסרת ספק, היה ובחודש הנ"ל משכורת הבסיס

ק"פ
1/10
1.0

א.ר
:0
ש.ר

החודשית היתה נמוכה ממשכורת הבסיס החודשית הרגילה, מכל סיבה שהיא, תובא
בחשבון משכורת הבסיס החודשית הרגילה כפי שהיתה או כפי שאמורה היתה להיות
במועד הנ"ל.

ג) למען הסר ספק, מובהר ומוסכם כי תוספת השכר הנ"ל מצטברת ומהווה חלק מן
השכר לכל דבר ועניין, לרבות, אך מבלי לגרוע מכלליות האמור, לצורך כל התשלומים
לעובד ו/או בגינו המבוססים על תעריף שעה.

4. עבודה בימי ד' בשבוע במהלך חודשי הקיץ (בין 1 ביוני ל- 31 באוגוסט)

א) א) עובדים אשר השלימו את מלוא שעות העבודה ביום המקוצר (יום ד' בשבוע)
בחודשי הקיץ, כאמור בסעיף 7 להסכם המפעלי, ועקב צרכי העבודה, נדרשו על ידי
מנהלם הישיר ו/או מנהל המרכז הלוגיסטי ו/או מנהל משאבי אנוש, להמשיך לעבוד
ולא לסיים את עבודתם באותו יום, יהיו זכאים לפיצוי של שעת חופשה שנתית אחת
בלבד, בגין כל פעם שבה הם יידרשו להמשיך לעבוד ולא לסיים את עבודתם כאמור
בשעה 16:15. העובדים לא יהיה זכאים לפיצוי נוסף מעבר לפיצוי כאמור.

ב) מובהר כי אין באמור כדי לגרוע מהוראות יום עבודה מקוצר בחודשי הקיץ החלות על
החברה מכוח ההסכם המפעלי, כאמור, ו/או מאיזו זכות העומדת לעובדים בקשר
לעבודה באותו יום שבו המשיכו לעבוד כאמור, לרבות תשלום בגין עבודה בשעות
נוספות.

5. השתתפות בעלות קייטנות

החל משנת 2019, מדי שנה, תשתתף החברה בעלויות קייטנות לילדי העובדים, כמפורט
להלן:

בקשות העובדים להשתתפות בעלויות הקייטנות יופנו למנהל משאבי אנוש במהלך חודש
יוני מידי שנה. וועדה בראשות מנהל משאבי אנוש, תדון בפניות העובדים ותחליט בהן,
בהתאם לקריטריונים שיקללו את השיקולים הבאים: הערכות העובד, רמת השכר
(יתקבלו פניות לרמת שכר שעד 9,000 ₪ לחודש), והתקציב שיוקצה לכך מידי שנה.
באישור העובד, יועבר העתק מן הבקשה אל וועד העובדים לקבלת המלצותיו, טרם
קבלת החלטת הוועדה בבקשות. הוועד יקבל דיווח לגבי החלטות הוועדה.

6. רווחה

החל משנת 2019, מדי שנה, תקיים החברה, על חשבונה, פעילויות לרווחת כלל
העובדים בעלות כוללת שלא תפחת מ- 40,000 ₪ עבור העובדים שעליהם חל ההסכם
הקיבוצי בלבד. מעבר לסכום זה, יתווספו 10,000 ₪ לתקציב לאותן הפעילויות, וללא כל
תלות בתקציב עליו תחליט החברה.

7. רישום ההסכם ושינויו

א) הסכם זה יירשם כדין כהסכם קיבוצי מיוחד.

(ב) כל שינוי בהסכם זה ייעשה בהסכמת הצדדים ובכתב. תקופת תוקפו של השינוי תהיה תקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם הוסכם במפורש אחרת. השינוי יוגש לרישום כנדרש בחוק ההסכמים הקיבוציים, התשי"ז - 1957.

~~לוריאל ישראל בע"מ~~
~~FOREAL ISRAEL LTD.~~

הסתדרות העובדים הכללית החדשה
מרחב עמקות צפוני נצרת עילית
ת.ד. 12846 טל: 04-6571527

לוריאל ישראל בע"מ
הנהלת המרכז הלוגיסטי

הסתדרות העובדים הכללית החדשה

ועד עובדי לוריאל ישראל בע"מ
סניף עמקות צפוני נצרת עילית
מייצג את עובדי המרכז הלוגיסטי