

הסכם עבודה קיבוצי כללי לחברי לשכת המסחר ועובדיהם בענפי היבוא ו/או הסיטונות ו/או השירותים ו/או חברות היצוא הכלליות ו/או סוכני סחר חוץ*

הסכם עבודה קיבוצי כללי (נוסח משולב)
כולל את ההסכם הקיבוצי הכללי שנחתם ביום 21.2.1977
ואת השינויים והתוספות מיום 27.10.1983
ואת חידושו מיום 30.3.1987

בין

ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל
הסתדרות הפקידים (להלן ההסתדרות)

לבין

לשכת המסחר תל-אביב-יפו (להלן "הנהלת לשכת המסחר")

מבוא

הואיל והצדדים להסכם קיבוצי זה (להלן "ההסכם") מעוניינים בקיום יחסי עבודה תקינים ביניהם ובעבודה תקינה ללא הפרעה, בהסדר הוגן של תנאי עבודה, בפתרון בעיות יחסי עבודה בדרך משא ומתן ובקביעת דרכי הפתרון של חילוקי הדעות ביניהם הגיעו לידי ההסכם שלהלן:

- א. הסכם קיבוצי כללי זה יחול על:
כל המעסיקים בענפי היבוא ו/או הסיטונות ו/או השירותים ו/או חברות היצוא הכלליות ו/או סוכני סחר חוץ ובענפים שבנספח מס' 1 של הסכם 7010/77 ושל נספח מס' 1 המצורף להסכם זה, החברים בלשכת המסחר בעת חתימת ההסכם או שיעשו לחברים תוך תקופת ההסכם ולמעט אלה שחל עליהם הסכם עבודה קיבוצי מיוחד.
- ב. תנאי העבודה שנקבעו בהסכם קיבוצי כללי זה באים להגדיר את תנאי העבודה של העובדים המועסקים כעת ואשר יועסקו בעתיד אצל הפירמות החברות בלשכת המסחר תל-אביב-יפו.
- ג. תנאי העבודה שנקבעו ואשר הוסכם עליהם בהסכם זה באים להוסיף ולהשלים, לייצב ולהתאים על הסכמים קיימים, את תנאי העבודה לעובדים אשר עליהם חל הסכם זה ולא לגרוע מהם.
- ד. תוקף השינויים והתוספות המפורטים בהסכם זה הוא מיום 1.6.83 ועד 31.3.85 וכל הזכויות והחובות הנובעות ממנו יחולו מהיום הראשון לתוקפו. הזכות בידי כל צד לדרוש שינויים בסעיפי ההסכם המשולב, ע"י שליחת הודעה כנ"ל בכתב על כך לצד השני לפחות חודשיים לפני תום תוקפו. אם לא באה הודעה כנ"ל יימשך תוקף ההסכם אוטומטית עוד שנה וכן הלאה מידי שנה.
- ה. הסכם זה יישלח לממונה הראשי על יחסי העבודה לצורך רישומו כחוק.
- ו. הצדדים יפנו לשר העבודה ויבקשו להוציא צו הרחבה על הסכם זה במטרה להרחיבו כדי שהוא יחול על כל העוסקים בענפי היבוא ו/או הסיטונות ו/או השירותים ו/או חברות היצוא הכלליות ו/או סוכני סחר חוץ המפורטים ברשימת הענפים בנספח מס' 1 של הסכם 7010/77 ונספח מס' 1 להסכם זה והמצויים באזור תל-אביב והמרכז בשטח שבין חדרה בצפון ועד קרית-גת בדרום, לטרון במזרח.
- ז. המבוא והנספחים להסכם זה מהווים חלק בלתי נפרד מהסכם זה וההסכם 7010/77 יחד עם הסכם זה יהוו את ההסכם המשולב, להלן "ההסכם המשולב".

הגדרות

א. ההסתדרות

פירושה ההסתדרות הכללית של העובדים בארץ ישראל – הסתדרות הפקידים.

* זובהר כי ההסכם הקיבוצי האמור עודכן לאחרונה בשנת 1987, לכן ככל שקיימת סתירה בין הוראות ההסכם לבין הוראות הדין, הוראות הדין גוברות.

- ב. **ההנהלה**
ועד לשכת המסחר תל-אביב.
- ג. **מעסיק**
כל מעסיק החבר בלשכת המסחר תל-אביב והעוסק ביבוא ו/או בסיטונות ו/או בשירותים ו/או ביצוא ו/או כסוכן סחר חוץ בטובין או שירותים המפורטים ברשימת הענפים בנספח מס' 1 להסכם.
- ד. **עובד**
כל עובד ועובדת המועסק אצל מעסיק.
- ה. **חודש ושנה**
לפי הלוח האזרחי הגרגוריאני הנהוג במדינה.
- ו. **בהסכם זה מלים המתייחסות למין זכר – כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחד – כוונתן גם למספר רבים וכן להפך.**

פרק ראשון

1. **סדר קבלת עובדים**
כל העובדים והחניכים יתקבלו בהתאם להוראות חוק שירות התעסוקה תשי"ט, אך למעט עובדים בעלי תפקידים המחייבים נאמנות אישית ובני משפחה של המעסיק.
2. **עובדים זמניים**
 1. המעסיק רשאי לקבל עובד לעבודה זמנית למשך 6 חודשים.
 2. אם בתום 6 החודשים יהיה צורך בהמשך העבודה הזמנית, ימשיך העובד 4 חודשים נוספים, ובמקרה שהעובד הזמני עובד יותר מ- 10 חודשים, יישאר בעבודה כעובד קבוע, וכל הזכויות הנובעות מהסכם זה חלות עליו רטרואקטיבית מיום התחלת עבודתו אצל המעסיק.
3. **תקופת ניסיון***
 - כל עובד ונוער עובד נחשב כעובד בניסיון במשך שישה חודשים הראשונים לעבודתו. המעסיק רשאי להעריך את תקופת הניסיון לעוד 4 חודשים.
 - נוהל הפיטורים של עובד בתקופת הניסיון יהיה כלהלן:
 - א. במשך החודש הראשון ועד תום שישה חודשים לעבודה – בהודעה מוקדמת של יום אחד לכל חודש עבודה.
 - ב. לאחר תום החודש השישי ועד תום החודש העשירי – בהודעה מוקדמת של שבועיים.
 - נסתיימה תקופת הניסיון והעובד ימשיך בעבודתו – ייחשב כעובד קבוע, וכל הזכויות של עובד קבוע שמורות לו רטרואקטיבית מיום היכנסו לעבודה.
 - עובד המתפטר מהעבודה בתקופת הניסיון, חייב בהודעה מוקדמת של אותם המועדים כמו בסעיף 2 דלעיל.

*על אף האמור לעיל לעניין משך תקופת ההודעה המוקדמת, יש לפעול בעניין זה בהתאם לאמור חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות ובלבד שמשך ההודעה המוקדמת לפי החוק מהווה הוראה מטיבה

פרק שני

הזכויות והחובות של העובדים

1. על העובד למלא את תפקידו לפי הוראות הממונים עליו בנאמנות, ככל יכולתו, במלוא כושר עבודתו ובאחריות מלאה.
2. על העובד לדייק ולבוא בשעה הקבועה, ולא להפסיקה לפני השעה המיועדת לכך. כן אסור עליו להיעדר ללא הסכמת הממונים עליו.
3. אסור לעובד לעשות מעשה בזדון שיכול לגרום נזק למעסיקו או למקום עבודתו, כגון: גילוי סודות, עיסוק אשר יכול להתחרות בעסק, מסירת אינפורמציה לגבי העסק למתחרים, הוצאת מסמכים וכו'.
4. המעסיק רשאי להעביר עובד מתפקידו לתפקיד אחר.
5. המעסיק יסייע במידת האפשר בידי עובד להתקדם בעבודתו, להרחיב את ניסיונו ולהשלים את השכלתו המקצועית.
6. המעסיק ינקוט בכל האמצעים הדרושים במסגרת אפשרויותיו לשם קיום תנאי עבודה פיזיים נוחים, ותנאי בטיחות לשמירה על בריאות העובד.

7. במקרה של העלאת עובד בתפקיד, רשאי המעסיק תוך חמישה חודשים מיום ההעלאה, להחזיר את העובד לתפקידו הקודם לרגל אי התאמתו לתפקיד החדש.
8. במקרה של שינוי בעלות מתחייב המעסיק לגרום לכך שזכויות העובדים לפי הסכם זה תשארנה שמורות להם אצל הבעלים החדשים או לשלם לעובדים פיצויי פיטורים.
9. מחובת ההנהלה לסייע בידי ב"כ העובדים ו/או ועד העובדים בהגנתו של העובד בפני יחס בלתי צודק או פגיעה בכבודו בעת מילוי תפקידו.

פרק שלישי

א. שעות העבודה *

1. שעות העבודה לעובדים הן : 45 שעות לשבוע לפי חוק שעות עבודה ומנוחה (לא כולל הפסקות).
2. שעות העבודה לנוער הן לפי חוק עבודת נוער (40 שעות בשבוע).
3. בערבי חגים תהיינה שעות העבודה כמו בימי שישי.

* על אף האמור לעיל, בהתאם לצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה ל- 43 שעות (צו הרחבה - הסכם מסגרת מיום 1.7.2000) שבוע העבודה הוא בן 43 שעות ולא 45 שעות

ב. שעות נוספות

במקרה וצרכי העבודה מחייבים עבודה של שעות נוספות, חייב כל עובד לעבור בהן.

ג. שעות מפוצלות

במקרה וצרכי העבודה מחייבים עבודה מפוצלת, חייב כל עובד לעבוד בהן. הכוונה היא לעבודה בשעות מפוצלות עם הפסקה אחת במשך היום שאינה עולה על שלוש שעות. במקרים אחרים יבואו בדברים העובד והמעסיק להסדר הנושא.

ד. חופשה שנתית **

כל עובד זכאי לחופשה שנתית בתשלום.

אורך החופשה: (טבלת ימי החופשה שונתה בעקבות חתימת ההסכם בדבר שבוע עבודה בן 5 ימים) הימים שבטבלה מציינים מספר ימי עבודה נטו ללא שבתות וחגים.

שבוע עבודה ** בן 5 ימים (ימי חופשה נטו)			שבוע עבודה ** בן 6 ימים (ימי חופשה נטו)			תקופת העבודה בחברה בשנים
החל מינואר 2017	החל מיוולי 2016		החל מינואר 2017	החל מיוולי 2016		
12	11	10	14	13	12	אחרי ובעד השנה הראשונה והשניה
12	11	11	14	13	13	אחרי ובעד השנה השלישית והרביעית
		12			14	אחרי ובעד השנה החמישית
		17			19	אחרי ובעד השנה השישית, השביעית והשמינית
		23			26	אחרי ובעד השנה התשיעית ואילך

* על אף האמור לעיל, לפי צו הרחבה כללי במשק מיום 1.7.2000, שבוע עבודה הינו בן 43 שעות.

** בהתאם לתיקון חוק חופשה שנתית מיום 16.2.16, החל מיום 1.7.16 אורך החופשה השנתית לעובדים בותק של 4-1 שנים, הוגדל ל- 11 ימים נטו (15 ברוטו) והחל מיום 1.1.17 אורך החופשה לעובדים בותק של 4-1, הוגדל ל- 12 ימים נטו (16 ברוטו).

1. שנת העבודה לצורך חישוב החופשה תחשב מיום תחילת העבודה של העובד אצל המעסיק.
2. בעת עבודה בחלק של השנה זכאי העובד לימי חופשה יחסית לתקופת העבודה.
3. במקרה והעובד יחלה בזמן חופשתו, לא יחושבו ימי המחלה בחשבון מכסת החופשה ודינם כימי מחלה, בתנאי שהעובד ימציא תעודת מחלה.

ה. חופשת חג

נוסף לחופשתם הרגילה יהיו העובדים חופשיים בימי חג ומועד הבאים:

ראש השנה – 2 ימים	פסח – 2 ימים
יום כיפור – יום אחד	שבועות – יום אחד
סוכות – 2 ימים	יום העצמאות – יום אחד

"יום בחירה" אחד מתוך החגים: פורים, הושענה רבא, ערב יום כיפור, אחד במאי, תשעה באב, יום הזיכרון, וכל יום שיוכרז עליו כשבתון במדינה.
כדי להסיר כל ספק מודגש בזה שאם אחד מן החגים הנ"ל חל בשבת, לא תהיה בכך עילה לקבל יום חופשה נוסף. בעבור היעדרות בימים אלה יהיו זכאים העובדים לתשלום שכר העבודה הרגיל.

ו. חופשה מיוחדת

1. חופשת נישואין בת 3 ימים בתשלום תינתן לעובד קבוע לרגל נישואיו.
2. חופשה בת יום אחד בתשלום תינתן לעובד קבוע ביום הלידה של ילדו וכן חופשה בתשלום של יום אחד ביום הברית.
3. עובד קבוע השרוי באבל זכאי להעדר מעבודתו בימי אבלו לפי דיני דתו ובמימי ההיעדרות כאמור לא ינוכו משכרו של העובד.

ז. החזרת חופשה

1. עובד שיצא לחופשה שנתית ונקרא ע"י מעסיקו לחזור לעבודה עקב סיבות מיוחדות, ישא המעסיק בכל ההוצאות שנגרמו לעובד ושלא היו נגרמות לו אלמלא נקרא בחזרה לעבודה באמצע חופשתו.
2. אם היה העובד בחופשה פחות משבוע ימים, לא יילקחו אלה בחשבון חופשתו. משבעה ימים ויותר ייחשבו אלה כחופשה.

*

ח. חופשת מחלה

1. כל עובד זכאי להעדר מהעבודה בתשלום עבור ימי המחלה (למעט תאונות) בהתאם לחוק דמי מחלה תשל"ו-1976.
2. בעד היום הראשון למחלה לא זכאי העובד לתשלום דמי מחלה. בעד הימים השני והשלישי להעדר העובד בגלל מחלה, זכאי העובד למחצית דמי המחלה דהיינו 37.5% מהשכר. בעד היום הרביעי ואילך זכאי העובד לדמי מחלה בשיעור 75% משכר העבודה שהיה העובד מקבל אילו המשיך בעבודה.*
3. על אף האמור בסעיף 1 לעיל תהיה תקופת הצבירה לזכאות דמי מחלה כדלהלן: בעבור חמש השנים הראשונות לעבודת העובד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה – תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה המלא החל מיום תחילת העבודה.

*

ביום 28.3.2011 הוגדלו שיעורי דמי המחלה בחוק דמי מחלה. לפיכך, על אף האמור בהסכם הקיבוצי לעיל, שיעור דמי המחלה שעל המעסיק לשלם יהיה בהתאם לחוק ויהיה כדלקמן: עבור היום הראשון למחלה – לא יהיה תשלום, עבור היום השני והשלישי – 50% מהשכר הרגיל ומהיום הרביעי ואילך – 100% מהשכר.

** על אף האמור לעיל לעניין מחלת ילד, לפי חוק דמי מחלה עובד זכאי בגין מחלת ילד ל- 8 ימי מחלה.

- בעבור השנה השישית והשביעית לעבודת העובד הנ"ל תקופה מצטברת של יומיים לכל חודש עבודה מלא.
- תקופת הצבירה המקסימאלית לדמי מחלה לא תעלה על 138 יום.
4. עובד יוכל להעדר מעבודתו עד 6 ימים בשנה עקב מחלת ילדו**.
5. כל עובד הנעדר מעבודה עקב מחלה ימסור למעסיק הודעה על כך לא יאוחר מיומיים מתחילת המחלה.
6. על העובד להמציא תעודת רופא של קופ"ח המאשרת את מחלתו ואת אי כשירותו לעבודה, מיום שחלה.
7. המעסיק יכיר בתעודת רופא של קופ"ח שהעובד חבר בה כהוכחה למחלת העובד. במקרה שימציא תעודת רופא שלא מטעם קופ"ח רשאי המעסיק לשלוח את העובד לבדיקה נוספת אל רופא מטעם משרד הבריאות לשם אישור התעודה והאישור יהיה סופי.

ט. תוספת יוקר

המעסיק ישלם תוספת יוקר על פי ההסכמים הקיבוציים הכלליים הנחתמים בין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות.

י. דמי הבראה

כל עובד שישלם שנת עבודה מלאה זכאי לדמי הבראה עבור השנה שחלפה כלהלן :

ראשונה	5 ימי הבראה לשנה
שניה ושלישית	6 ימי הבראה לשנה
רביעית עד עשירית	7 ימי הבראה לשנה
אחת עשרה עד חמש עשרה	8 ימי הבראה לשנה
שש עשרה עד תשע עשרה	9 ימי הבראה לשנה
מהשנה העשרים ואילך	10 ימי הבראה לשנה

מחיר יום הבראה נקבע על פי ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר השתתפות בהוצאות הבראה ונופש שבין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים וההסתדרות.

יא. קופת תגמולים *

המעסיק יפריש וישלם מידי חודש בחודשו לזכותו של העובד 5% מהשכר החודשי שלו לקרן מקפת או מבטחים או לכל קופת תגמולים מוכרת כולל בנקים (להלן הקרן).

המעסיק ינכה מידי חודש בחודשו 5% מהשכר הכולל של העובד לקופת תגמולים כאמור לעיל. עם פרישתו של העובד מהעבודה, יהיה זכאי לפי בחירתו לקבל מהמעסיק מכתב הפניה לקרן:

1. לשחרור הסכומים שהצטברו לזכות העובד הן מניכויים משכרו והן מהפרשות המעביד, בצירוף הרווחים שהצטברו לזכותו.
2. להשאיר הסכומים בקרן.
3. להעבירם לקרן אחרת אליה ישתייך העובד.

שנה	הפרשות עובד לתגמולים	הפרשות מעסיק לתגמולים	הפרשת מעסיק לפיצויים
*1.1.2008			0.834%
1.1.2009			1.68%
1.1.2010			2.5%
1.1.2011			3.34%
1.1.2012			4.18%
1.1.2013	5%	5%	5%
**1.1.2014	5.5%	6%	6%
1.7.2016	5.75%	6.25%	6%**
1.1.2017	6%	6.5%	6%

* החל מינואר 2008, מעסיק שחל עליו ההסכם הקיבוצי האמור, חייב להפריש כספים גם עבור פיצויי פיטורים, מכוח צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, בשיעורים המופיעים בטבלה להלן, משכר העובד או מהשכר הממוצע במשק לפי הנמוך ביניהם.

** החל מינואר 2014 שיעור ההפקדה לתגמולים ע"פ צו ההרחבה האמור הוא בשיעורים כמפורט בטבלה לעיל.

*** בהתאם לצו ההרחבה מיולי 2016 בדבר הגדלת שיעורי הפרשות לביטוח פנסיוני הוגדלו שיעורי ההפקדות לכלל המעסיקים במשק.

**** **אובדן כושר עבודה** - בהתאם לצו ההרחבה בדבר הגדלת שיעורי הפקדה כאשר ההפקדה היא לביטוח מנהלים או לקופת ביטוח שאיננה קרן פנסיה, תכלול ההפקדה תשלום עבור אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הקובע של העובד. כאשר שיעור הפקדות לחלק התגמולים בכל מקרה, לא יפחת מ-5%. בהתאם לכך, אם לאחר הפקדות לאובדן כושר עבודה, תוותר יתרה, היא תופקד עבור רכיב התגמולים. כך לדוגמא, אם עלות הביטוח בגין אובדן כושר עבודה להבטחת 75% מהשכר הקובע, היא בשיעור של 1%, שיעור ההפקדה לתגמולים עבור העובד במקרה זה יהיה 5.5%. לעומת זאת, ככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות בשל הכיסוי הביטוחי בגין אובדן כושר עבודה (כגון בשל נסיבות הקשורות במצבו הרפואי של העובד או גילו) מעבר ל- 6.5% המעסיק הוא שישא בתוספת העלויות הללו. אולם סה"כ עלויות המעסיק בגין רכיבת אובדן כושר עבודה ביחד עם הפקדות המעסיק לתגמולים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5%.

***** בהתאם לצו ההרחבה בדבר הגדלת שיעורי הפקדה, לעניין פיצויי פיטורים, עובד חדש שניקלט לעבודה לאחר 1.7.16 המעסיק רשאי להפקיד עבורו 6% מהשכר לפיצויי פיטורים, אלא אם כן, מדובר בעובד חדש הבא עם פוליסה קיימת הכוללת שיעורי הפקדה לפיצויי פיטורים גבוהים יותר. כך, גם יהיה לגבי עובד קיים, שעובר מקופה מסוג אחד לקופה מסוג אחר, המעסיק ימשיך להפקיד עבורו את שיעור ההפקדה לרכיב פיצויי פיטורים כפי שהיה לפני המעבר, ולא פחות מ-6%.

יב. שירותי מילואים

עובד היוצא למילואים יקבל את מלוא משכורתו מהמעסיק ויחזיר למעסיק את הסכום שקיבל מהביטוח הלאומי עבור זמן שירותו במילואים.

יג. הוצאות נסיעה

ההנהלה תישא בהוצאות הנסיעה הריאלית של העובד לעבודה ובחזרה ממנה, וזאת בהתאם לאמור בנספח שנחתם ביום 13.2.76 בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות הכללית.

יד. ניכויים

המעביד ינכה משכר העובדים חברי ההסתדרות הכללית במרוכז מס אחיד ויעביר את הסכומים ללשכת המס ליד מ"פ תל-אביב-יפו.

טו. דמי טיפול ארגוני מקצועי

המעביד ינכה משכר העובדים, שאינם חברים בשום ארגון עובדים אחר, דמי טיפול ארגוני מקצועי בהתאם לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958.

טז. תאונת עבודה*

במקרה של תאונה בעבודה יקבל הנפגע משכורת מלאה (בניכוי הסכומים שנתקבלו מהביטוח הלאומי), אך לתקופה שלא תעלה על 6 חודשים. זמן האבטלה כתוצאה מהתאונה לא ייזקף על חשבון חופשת מחלה.

* על אף האמור לעיל, בהתאם לתיקון חוק הביטוח הלאומי משנת 2002 בדבר קיצור תקופת הזכאות לדמי פגיעה ל- 13 שבועות, הפרשנות היא שהמעסיק לא חייב לשלם לעובד משכורת מעבר ל- 13 שבועות.

יז. שכר

לעת עתה לא יתקיים דיון על שכר.

פרק רביעי

א. פיטורין

1. המעסיק רשאי לפטר עובד קבוע רק מתוך סיבה מספקת ולאחר מתן הודעה מוקדמת על הפיטורין.
2. הפיטורין ייחשבו כסופיים ומחייבים אם תוך עשרה ימים מיום קבלת ההודעה המוקדמת לא יבוא ערעור בכתב מטעם העובד ו/או ההסתדרות.
3. ערער העובד ו/או ההסתדרות, כאמור, יקיים המעסיק דיון עם נציגי ההסתדרות בעניין הפיטורין.
4. היה והצדדים לא יגיעו להסכמה בעניין הפיטורין, יועברו חילוקי הדעות להכרעה תוך 14 יום בפני הועדה הפריטטית, כאמור בפרק חמישי להלן.
5. עובד העוזב את העבודה (כתוצאה מפוטורים, התפטרות או פרישה) חייב למסור בצורה מסודרת לממלא מקומו ו/או לחבריו לעבודה ו/או למנהל הישיר ו/או למעסיק את כל העניינים בהם טיפל במסגרת העבודה (מסמכים, חומרים, רשימת לקוחות, רשימת חייבים וכו').

ב. הודעה מוקדמת על פיטורין

1. עובד קבוע אשר יפוטר – להוציא מקרה של פיטורין מיוחדים – יקבל מאת ההנהלה הודעה מוקדמת לפיטורין של חודש.
2. בהסכמת שני הצדדים אפשר לשנות את המועדים הנ"ל.
3. עובד המתפטר מהעבודה חייב בהודעה מוקדמת של אותם המועדים כמו בס"ק 1 לעיל.

ג. התפטרות שדינה כפיטורין

גם עובד שהתפטר מעבודתו לאחר הודעה מוקדמת, כאמור בסעיף ב' דלעיל בפרק זה, יהיה זכאי לפיצויי פיטורין אם יתפטר בגלל אחת מהסיבות שלהלן:

1. לרגל מצב בריאותו הוא, או של בן משפחתו, ולאור הממצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות העניין היתה סיבה מספקת להתפטרותו. בני משפחה לעניין סעיף זה – בהתאם לתקנות חוק פיצויי פיטורין.
2. התפטרות עובדת תוך תשעה חודשים מיום שילדה.
3. התפטרות עובד עקב העתקת מקום המגורים לרגל נישואין ומעבר למקום המגורים של בן או בת הזוג במרחק העולה על 40 ק"מ ממקום המגורים הקודם.
4. התפטרות לרגל העתקת מקום מגורים לשוב חקלאי או לשוב באזור פיתוח מישוב שאינו פיתוח, בהתאם לתנאים שנקבעו בחוק פיצויי פיטורין.
5. התפטרות לרגל גיוס לשירות בצבא הקבע או במשטרת ישראל.
6. התפטרות עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה.

ד. פטירת עובד

נפטר עובד, ישלם המעסיק לשאיריו הקרובים פיצויים, כאילו פיטר אותו. לעניין זה שאירים קרובים כמשמעותם בחוק פיצויי הפיטורין, התשכ"ג - 1963.

ה. פיטורין מיוחדים

1. המעסיק רשאי להפסיק עבודת העובד הנאשם בגניבה, הפרת משמעת, מעילה או שימוש לרעה בתפקיד שגרם נזק למפעל, וזאת ללא הודעה מוקדמת.
2. המעסיק יודיע להסתדרות ולהנהלת לשכת המסחר תל-אביב על הפסקת העבודה כנ"ל.
3. המעסיק וההסתדרות יקיימו בירור ביחס לעובד אשר פוטר על פי ס"ק 1 דלעיל, לכל המאוחר תוך שבוע מיום הפסקת העבודה.
4. התעוררו חילוקי דעות בין המעסיק וההסתדרות ביחס לפיטורין על פי ס"ק 1 דלעיל, הם יועברו להכרעה בפני הועדה הפריטטית כאמור בפרק החמישי שלהלן.
5. הפסקת העבודה של העובד לשם בירור והכרעה כנ"ל לא תעלה על חודש ימים, פרט למקרה שהעיכוב בבירור או ההכרעה נגרמו בשל סיבות שיאן לצדדים שליטה עליהן.
6. נמצא בבירור שהפיטורין היו מוצדקים – יכנסו הפיטורין לתקפם מיום הפסקת העבודה, והעובד לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורין.

7. נמצא בבירור שלא הוכחה אשמת העובד, יוחזר העובד לעבודה ויקבל שכר עבור כל תקופת ההיעדרות מהעבודה.

ו. פיצויים

1. מי שעבד שנה אחת ברציפות אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעבידו שפיטרו פיצויי פיטורין.
2. שיעור הפיצויים יהיה שכר חודש אחד בעד כל שנה משנות עבודתו של העובד במשכורת חודשית, או שכר שבועיים בעד כל שנה משנות עבודתו של העובד בשכר עד לתאריך 1.8.83. מתאריך זה ואילך יחושב שיעור הפיצויים על פי שכר חודש אחד לכל שנת עבודה.
3. האמור לעיל מתייחס לתקופת עבודתו של העובד החל מ-1.1.64 ואילך. עבור התקופה שלפני תאריך זה יחושב שיעור הפיצויים בהתאם לתקנות לחוק פיצויי פיטורין (לא פחות מ-80% מהשכר האחרון).

פרק חמישי

ישוב חילוקי דעות

1. בתקופת תוקפו של הסכם קיבוצי זה לא ינקוט צד אחד או יחידיו נגד צד שני או יחידיו באמצעי שביתה או השבתה, שביתה האטה או חלקית, השבתה חלקית וכל אמצעי לחץ אחר.
2. הצדדים להסכם קיבוצי זה יקימו ועדה פריטטית לשם יישוב חילוקי דעות שיתעוררו בין עובד או עובדים לבין מעסיקיהם לגבי פירוש סעיפי ההסכם ולגבי ענייני פיטורין והתפטרות.
3. הועדה הפריטטית תורכב מנציגי לשכת המסחר וההסתדרות, ההחלטה של הועדה הפריטטית תחייב את הצדדים.
4. במקרה של חילוקי דעות בועדה הפריטטית, יועבר העניין על דרישת צד אחד להסכם לבירור והכרעת בורר שימונה על ידי חברי הועדה הפריטטית, ובהעדר הסכמה תועבר המחלוקת לבורר מוסכם מתוך הרשימה המצ"ב (נספח מס' 2).

פרק שישי

ביצוע ההסכם

הנהלת לשכת המסחר ביחד עם ההסתדרות יעשו כמיטב יכולתם לביצוע הסכם זה.

על זה באו הצדדים על החתום:

ההסתדרות הכללית של העובדים

לשכת המסחר תל-אביב

בישראל

הסתדרות הפקידים
מצד שני

מצד אחד

תקנון עבודה – הסכם קיבוצי כללי

שנערך ונחתם בתל – אביב , ביום 11.6.80
שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7022/80
כולל השינויים מיום 1.6.83
כולל חידושו מיום 30.3.87

בין:

לשכת המסחר תל – אביב – יפו
(להלן "צד א")

מצד אחד:

לבין:

ההסתדרות הכללית של העובדים בישראל
הסתדרות הפקידים
(להלן "צד ב")

מצד שני:

מבוא

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

הוסכם כדלהלן:

1. המבוא להסכם זה מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.
2. הסכם קיבוצי כללי זה יחול על:
 - א. כל המעסיקים החברים בלשכת המסחר תל אביב – יפו , בעת חתימת ההסכם, או שיעשו לחברים תוך תקופת ההסכם ובהתאם לרשימת הענפים המצ"ב.
 - ב. כל עובד, כולל נוער עובד, המועסק כיום, ואשר יועסק תוך תקופת תוקפו של הסכם זה על ידי המעסיקים הנ"ל.
3. בתקנון זה, מילים המתייחסות למין זכר, כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד, כוונתן גם למספר רבים, וכן להפך, אלא אם משתמע אחרת מהוראות תקנון זה.
4. בכל מקום בו נזכרת "ההנהלה" בהסכם זה, הכוונה להנהלה ו/או לבעלים של מקום העבודה.

נוהל קבלה לעבודה

5. על עובד העומד להתקבל לעבודה למסור להנהלה את כל הפרטים האישיים הדרושים לצורך קבלתו לעבודה, ולאשר פרטים אלה בחתימת ידו. ואולם, רשאית ההנהלה, לפי שיקוליה, לקבל פרטים אלה או חלק מהם, תוך תקופת ניסיון.
על עובד להודיע להנהלה תוך זמן סביר, על כל שינוי בפרטים האישיים הנ"ל. עובד שיוכח כי מסר ביודעין פרטים מהותיים בלתי נכונים – המשפיעים על השיקולים להעסקתו – תהיה ההנהלה רשאית לפטרו מהעבודה.
6. ההנהלה רשאית לדרוש מהעובד העומד להתקבל לעבודה, תעודת רופא קופת – חולים או רופא המעסיק, המאשרת שהעבודה אליה הוא עומד להתקבל, אינה מסכנת את

בריאותו או בריאותם ו/או ביטחונם של שאר העובדים במקום העבודה ו/או ציבור הלקוחות.

7. ההנהלה רשאית לדרוש מהעובד בכל עת בדיקה רפואית ע"י רופא קופת – חולים או רופא שיוסכם עליו בין המעסיק והעובד, וזאת אם מתעורר חשש שעבודתו עלולה לסכן את בריאותו של העובד ו/או בריאותם ו/או ביטחונם של העובדים האחרים במקום העבודה ו/או ציבור הלקוחות.

סדרי עבודה תקינים

8. על העובד להירשם בכל יום לפני התחלת העבודה ועם סיומה, במקום ובאופן שייקבע למטרה זו ע"י ההנהלה. הרישום הוא אישי – שמי. אסור לעובד לרשום את חברו גם אם חברו נמצא בשטח מקום העבודה. ההנהלה תאפשר לכל עובד לבדוק את הרישום בכרטיס העבודה. במקרה של איחור ואי רישום בזמן, על העובד לדאוג לרישומו עם התחלת עבודתו בציון סיבת איחורו. עובדים אשר תפקידם מחייב שהייה מחוץ למקום העבודה, ידווחו על עבודתם לפי דרישת הממונים עליהם.

9. על העובד להימצא בזמן הקבוע במקום המיועד לעבודתו, ומוכן להתחלת העבודה. על העובד להימצא במקום עבודתו במשך כל שעות העבודה. לא יעזוב עובד את מקום העבודה בשעות עבודתו, אלא אם קיבל רשות לכך מאת הממונה עליו. במקרה דחוף שאין אפשרות לקבל רשות מראש, ישאיר העובד הודעה לממונה עליו וישוב לעבודתו בהקדם האפשרי.

10. רחצה והחלפת בגדים אחרי העבודה, ייעשו מחוץ לשעות העבודה, או בהתאם לנוהג המקובל במקום העבודה.

11. עם גמר עבודתו, יעזוב העובד את מקום העבודה ולא ישהה בו, אלא ברשות הממונה עליו.

12. אסור לעובד לבצע עבודות פרטיות בזמן העבודה ו/או במקום העבודה.

13. אסור לעובד לבקש או לקבל מתנה בכסף או בשווה כסף או בצורה אחרת, מכל לקוח, אדם או חברה, הקשורים עמו בקשרי עבודה, אלא בהסכמת המעסיק.

14. על העובד להימנע ככל האפשר מבזבוז חומרים, מוצרים, זרם חשמלי וכד'. כמו כן עליו למנוע גרימת נזק לציוד או לרכוש אחר ברשות מקום העבודה.

15. העובד חייב לשמור על סודות מקום העבודה, ואסור לו לגלותם. הביטוי "לגלות" פירושו במישרין או בעקיפין. כסודות מקום העבודה יש לראות:
א. סודות שאדם סביר יכול להבין שגילויים עלול להביא נזק למעסיק או תועלת למתחרים.
ב. כל מידע בתחום הטכני ו/או מסחרי שההנהלה תגדירם כסוד.

16. על העובד להימנע מלהשתמש בציוד, רכוש וחומרים השייכים למקום העבודה לצרכיו הפרטיים ללא הסכמה מראש של המעסיק.

17. לא יוציא עובד משטח מקום העבודה מסמכים ו/או מוצרים השייכים למקום העבודה, אלא במסגרת תפקידו וברשות הממונים עליו.

18. עובד אשר במסגרת עבודתו מופקד על ידיעות וסודות מסחריים ו/או על קשרים עם ספקים בארץ ו/או בחו"ל ו/או לקוחות בארץ ו/או בחו"ל, לא ינצל ידיעות וסודות מסחריים וקשרים אלה לצרכיו הפרטיים. כן לא ינסה לקיים קשרים עם ספקים ו/או לקוחות לצרכים של גורמים המתחרים למקום עבודתו.

19. עובד אשר במסגרת עבודתו הגיעו אליו ידיעות מסחריות או סודות מסחריים ומופקד על קשרים מסחריים עם ספקים ולקוחות בארץ ו/או בחו"ל, לא ינצל ידיעות וקשרים אלה למטרותיו המסחריות האישיות, שנה מתום תקופת עבודתו אצל המעסיק

שקשרים אלה נוצרו אצלו.

20. אסור לעובד לעבוד במקום עבודה אחר באותו המקצוע (גם מחוץ לשעות עבודתו הרגילות) אלא ברשות מפורשת מאת ההנהלה. כן אסור לעובד לעסוק בביתו בעבודה אותה מבצעים במקום העבודה בו הוא עובד – תמורת תשלום או טובת הנאה אחרת. פעילויות ציבוריות או רוחניות, אינן נחשבות כעבודה לצורך סעיף זה.

21. יש להימנע מויכוחים ומריבות, קטטות או הכאות או השתתפות בהן – אסורים בהחלט.

22. במקרה של חשד, הזכות בידי ההנהלה לערוך בדיקה בכלי העובדים, בגדיהם, ארנקיהם ובשאר חפציהם האישיים. יש לנקוט בכל האמצעים כדי לוודא כי בדיקה זו תיעשה בצורה שלא פוגעת בכבודו של העובד.

23. על העובד שיפטר או התפטר מהעבודה, להחזיר את כל החפצים שנמסרו לו לצורכי עבודתו ולקבל אישור מתאים על החזרתם.

עבודה במשמרות

24. במקום העבודה שבו עובדים כרגיל במשמרות, רשאית ההנהלה להחליף עובד ממשמרת אחת לשנייה אם צרכי העבודה מחייבים זאת, תוך הודעה מראש של זמן סביר לעובד, ובכפיפות להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה.

25. א. על כל עובד במשמרת להמשיך בעבודתו עד שהעובד מהמשמרת הבאה בא להחליפו, אולם הוא אינו חייב לעשות זאת למעלה משעתיים, פרט למקרים יוצאים מן הכלל, כשעלול להיגרם נזק בגלל הפסקת העבודה.
ב. כשאין באפשרותו של העובד להישאר בעבודה בגלל סיבה חשובה, תדאג במקרה זה ההנהלה למילוי מקומו ע"י עובד אחר.

26. עובד המחליף חברו בעבודת משמרת, יקבל מאת העובד המוחלף את כל המידע הקשור בעבודה השוטפת בתחנת העבודה שעל המחליף לדעתה ועל העובד המוחלף החובה למסור לו את כל המידע.

איחורים לעבודה

27. על כל עובד לדייק ולבוא בזמן לעבודה. איחר עובד לעבודה יותר מפעמיים וללא סיבה סבירה, תוך תקופה של שלושה חודשים, רשאית ההנהלה לקיים בירור עם אותו עובד.

28. עובד אינו זכאי לתשלום עבור זמן האיחור לעבודה.

29. מהשכר של המאחרים לעבודה ינוכו הסכומים לפי הפירוט שלהלן, או לפי הסדר אחר שייקבע בהסכמה במקום העבודה.

איחור של עד 5 דקות – לא ינוכה מהשכר.

איחור שלמעלה מ- 5 דקות ולא יותר מ- 15 דקות – ניכוי של חצי שעה.

איחור שלמעלה מ- 15 דקות ולא יותר מ- 30 דקות – ניכוי של שעה.

איחור שלמעלה מ- 30 דקות ולא יותר מ- 60 דקות – ניכוי של שעתיים.

איחור שלמעלה משעה – העובד יתחיל בעבודה באותו יום, רק לאחר קבלת אישור מיוחד מאת ההנהלה.

ניכוי זה מהווה קנס מוסכם על הצדדים.

בטיחות וגהות

30. א. על ההנהלה וכן על העובדים למלא אחר הוראות חוק ארגון הפקוח על העבודה תשי"ד – 1954.

ב. הצדדים יפעלו במשותף להקמת ועדות בטיחות באותם מקומות עבודה בהם אופי העבודה מחייב זאת, שתפעלנה למניעת תאונות בעבודה ולעידוד השימוש באמצעי בטיחות וכו'. במקומות העבודה בהם פועלת ועדת בטיחות תפעל הוועדה, בכל מקרה של פגיעה בכללי הבטיחות, באמצעים המפורטים בחוק ארגון הפיקוח על העבודה. במקרה של פגיעה בכללי הבטיחות, עד להקמתה של ועדת הבטיחות, ינקטו ההנהלה והעובדים או הוועדה הפריטטית באמצעים הנ"ל בסעיף ב'.
ג. הנהלות המפעלים ידאגו להביא לידיעת העובדים את כללי הבטיחות לרבות דרכי השימוש בציוד המגן.

31. על העובד למלא אחר כל הוראות ההנהלה בקשר לטיפול בחומרי גלם, חומרי עזר, סחורה וכלים שונים.

32. העובד שנפגע, או חבריו לעבודה, ידאגו כי ההנהלה תקבל הודעה על הפגיעה וכי ימציא אישור קופת – חולים על תוצאות הפגיעה, וכל משך משוער של תקופת ההיעדרות מהעבודה בהקדם האפשרי.

33. העובד הנפגע חייב להמציא להנהלה עם שובו לעבודה, אישור רפואי מוסמך כי הוא מסוגל לחזור לעבודתו הקודמת.

המציא העובד תעודה הקובעת כי הוא מסוגל לעבודה, אולם לא לעבודתו הקודמת – יועסק בעבודה מתאימה אחרת. תטען ההנהלה כי אין אפשרות כזו, יתקיים דיון בין ההנהלה והעובד בקשר לאפשרות סידורו בעבודה אחרת.

היעדרות מהעבודה

34. נאלץ עובד להעדר מהעבודה מסיבה אישית הידועה לו מראש, עליו לקבל רשות מוקדמת לכך מאת ההנהלה.

35. עובד החייב להיעדר מהעבודה מסיבה שלא צפויה מראש, יודיע על כך להנהלה סמוך ככל האפשר לאחר האירוע שמחייב את היעדרותו. עובד הנעדר באופן בלתי צפוי ומסיבה שלא בשליטתו, ידאג למסירת הודעה להנהלה תוך יום היעדרותו הראשון, אך לא יאוחר מאשר למחרת על סיבת היעדרותו והמשך המשוער שלה. ההודעה תימסר על ידי העובד, או מטעמו.

36. על עובד הנעדר מהעבודה להודיע להנהלה בהקדם האפשרי, על מועד שובו לעבודה אולם לא יאוחר משעה 13.00 ביום שלפני שובו לעבודה.

37. טענה ההנהלה כי ההיעדרות היתה ללא סיבה מספקת – ייערך בירור בעניין בין העובד להנהלה. נקבע בבירור כי ההיעדרות לא היתה מוצדקת – ייחשב העובד כנעדר ללא רשות. במקרה של חילוקי דעות, רשאים הצדדים להעביר את העניין השנוי במחלוקת להכרעת הוועדה הפריטטית.

38. עובד שנעדר מהעבודה לעיתים תכופות ללא סיבה סבירה שתניח את דעת ההנהלה לפרקי זמן של יום אחד או יותר, יחשב למפר המשמעת והסדר התקין של העבודה.

39. לא יצא עובד לחופשה ללא תשלום אלא לאחר קבלת רשות מפורשת מאת ההנהלה.

40. עובד אשר יצא לחופשה ללא רשות ההנהלה, ובניגוד להוראותיה, יחשב למפר משמעת והסדר התקין של העבודה ולא יחזור לעבודתו אלא לאחר בירור.

41. עובד שיתפטר מעבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת כמתחייב מהוראות ההסכם הקיבוצי החל על העובד, תנכה ההנהלה מגמר חשבונו סכום השווה לשכר שהיה מגיע לו עבור העבודה בתקופת ההודעה המוקדמת בה היה חייב, ובלבד שלא היה הסכם אחר בין הצדדים בעניין זה.

42. נעדר עובד מהעבודה מסיבה של מחלה, ימציא להנהלה עם שובו לעבודה תעודה רפואית על כך מקופ"ח או מרופא אחר המוסכם על ההנהלה והעובד. תחולתה של תעודה רפואית תהיה מתאריך הוצאתה. בכל מקרה שיתעורר ספק ביחס לתוכן תעודה

רפואית, רשאית ההנהלה להביא את המקרה לבירור לפני ועדה רפואית מוסכמת למטרה זו.

43. לפי המוסכם עם מרכז קופת חולים של ההסתדרות הכללית, תוקם בתל-אביב ועדה רפואית מיוחדת שתהיה מורכבת משני רופאים שיתמנו על ידי שני הצדדים ובהסכמה הדדית, יצורף אליה רופא שלישי.

44. הוועדה הרפואית המיוחדת, רשאית להעמיד את העובד לבדיקה רפואית, ועל העובד להיענות להזמנת הוועדה. כן תגיש קופ"ח כל עזרה הדרושה לוועדה לשם בירור העניין הרפואי.

45. החלטות הוועדה הרפואית תהיינה סופיות ומחייבות את הנוגעים בדבר.

אחריות העובד למקרים של עבירות על תקנון זה:

46. עשה עובד אחת מאלו:

- א. עזב מקום עבודתו בזמן העבודה בלי רשות ובלי סיבה ומסר למעסיק מידע כוזב ביחס להיעדרותו.
 - ב. נעדר מעבודתו בלי רשות ובלי סיבה סבירה למשך תקופה שאינה עולה על יומיים.
 - ג. איחר לעבודה יותר מ – 4 פעמים במשך חודש.
- יהיה צפוי:**
- א) להתראה בכתב עם או בלי הודעה בלוח המודעות.
 - ב) לקנס כספי.
 - ג) להפסקת עבודה ללא תשלום לפרק זמן שלא עלה על שלושה ימים.

47. עשה עובד אחת מאלו:

- א. לא ציית להוראות ההנהלה בקשר לעבודה.
 - ב. עבד במקום אחר בלי רשות מאת ההנהלה.
 - ג. הכה, התקוטט או גרם לאלה, במקום העבודה.
 - ד. החתים את כרטיס הנוכחות של עובד אחר.
 - ה. ניצל לרעה תעודת מחלה שקיבל.
 - ו. נעדר מעבודתו בלי רשות ובלי סיבה למשך תקופה שעד ל – 14 יום.
- יהיה צפוי:**
- א) לקנס כספי.
 - ב) להפסקה זמנית של העבודה ללא תשלום, לפרק זמן שלא יעלה על 15 יום.
 - ג) לפיטורים מהעבודה עם הודעה מוקדמת ועם תשלום חלקי של פיצויי פיטורים.

48. עשה עובד אחת מאלו:

- א. הפר משמעת באופן חמור.
 - ב. גרם במקום העבודה לקטטות או השתתף בקטטות שתוצאותיהן חמורות.
 - ג. גנב, מעל או חיבל במהלך התקין של העבודה.
 - ד. קלקל חומרים, מכשירים או מכוונות במזיד.
 - ה. עישן או עשה שימוש אחר בסמים מסוכנים.
 - ו. בזבז חומרים בזדון.
 - ז. עישן במקום עבודה או בחלק ממנו בו העישון קשור בסכנה, וידוע על כך לעובדים.
 - ח. עבד במקום אחר ללא רשות מאת ההנהלה ויש בכך משום גרימת נזק למקום העבודה.
 - ט. עבד במקום אחר בתקופה בה נעדר מהעבודה מחמת מחלה או תאונה.
 - י. עבר עבירה פלילית שיש עמה קלון.
 - יא. פעל בניגוד לסעיפים 13, 15, 16, 17, 18.
 - יב. נעדר מעבודתו בלי רשות למשך תקופה העולה על 14 יום.
- יהיה צפוי:**
- א) להפסקת עבודה ללא תשלום לפרק זמן שלא יעלה על חודש ימים.
 - ב) לפיטורים ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויי פיטורים.

49. נעברה אחת העבירות של תקנון זה ועובדת העבירה אינה מוטלת בספק, הרשות בידי ההנהלה להשעות את העובד מעבודתו עד לבירור שתקיים איתו ההנהלה.

הבירור חייב להתקיים תוך 30 יום מיום ההשעיה. בתקופת ההשעיה תשולם לעובד מחצית משכרו הרגיל, בתנאי שאינו עובד בתקופת ההשעיה במקום אחר.

50. לא הגיעו הצדדים בבירור זה לסכום מוסכם, יועבר הנושא לוועדה פריטטית בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי שבין לשכת המסחר תל-אביב - יפו וסניף הסתדרות הפקידים במועצת פועלי תל-אביב - יפו, אשר תטפל בו לאחר חתימה על שטר בוררין על ידי הצדדים.

51. הוועדה הפריטטית תסיים את הבירור תוך חודש ימים מיום שנתקבלה הפנייה.

52. נמצא בתום הבירור בוועדה הפריטטית כי העובד זכאי, יושלם לו מלוא השכר הרגיל מיום השעייתו מהעבודה ועד ליום בו החל שוב בעבודה.

53. החלטה מסכמת של הוועדה הפריטטית היא סופית ואינה ניתנת לערעור.

54. הצדדים רשאים לבקש בורר מוסכם עליהם במקום הוועדה הפריטטית הנזכרת בסעיף 49.

55. הוועדה הפריטטית או הבוררות כנ"ל תדון ותחליט על האחריות שיש להטיל על העובד בעניינים שלא פורטו בתקנון זה או שפורטו בו ואחריות לגביהם לא נקבעה לעיל.

56. עובד שיוטל עליו תשלום קנס, תהיה ההנהלה רשאית לנכותו מהשכר.

57. כספי הקנסות יוכנסו לקרן משותפת ללשכת המסחר וההסתדרות או על פי הסדר אחר שיוסכם עליו בין ההנהלה לעובדים ויוקדשו למטרות מוסכמות על ידי שני הצדדים.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

ההסתדרות

**לשכת המסחר תל אביב יפו
הכללית**

צד א'

צד ב'