

## הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם ב \_\_\_\_\_ ביום \_\_\_\_\_ 2015

בין: **אגד תעבורה בע"מ**

(להלן – "אגד תעבורה" או "החברה" או "המעסיק")

מצד אחד;

לבין: **כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי**

(להלן – "כוח לעובדים" או "הארגון")

מצד שני.

הואיל והצדדים ניהלו ביניהם משא ומתן והגיעו להסכמות בדבר הארכת תוקפו של ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 1.8.2011 וקביעת תוספות שכר ושינויים בתנאי עבודה לנהגי התחבורה הציבורית בחברה;

והואיל והצדדים מבקשים לעגן בכתב את ההסכמות שהושגו ביניהם במסגרת המשא ומתן, הכל כמפורט בהסכם זה להלן.

### לפיכך, הוסכם הותנה והוצהר בין הצדדים כדלקמן:

1. המבוא להסכם זה, ונספחיו, מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

הכותרות בהסכם זה משמשות לנוחות בלבד, ואין לפרש הוראות הסכם זה על פיהן.

#### א. תקופת ההסכם וחלותו

2. הסכם זה יעמוד בתוקפו מיום ה-1.6.2015 ועד לתום 4 שנים ממועד זה (דהיינו יום 31.5.2019). כל האמור בהסכם זה, לרבות הסעיפים הכלכליים, יחול רטרואקטיבית מיום 15.7.2015, אלא אם נאמר אחרת בהסכם זה. אין באמור כדי לגרוע מכל זכות שמוקנית לעובדים מכוח נוהג ו/או מכח ההסכם הקיבוצי המיוחד מיום 1.8.2011 (להלן: "הסכם 2011"), אלא אם נקבע במפורש אחרת בהסכם זה.

3. הסכם זה הינו הסכם קיבוצי מיוחד ויחול על כל עובדי החברה אשר הינם נהגים בתחבורה הציבורית ועובדים בחברה במועד חתימת הסכם זה או שיתקבלו לעבודה לאחר מכן (להלן: "העובדים" או "הנהגים").

4. הסכם 2011 ונספחיו, מוארכים בזאת עד ליום 31.5.2019, בכפוף לשינויים המפורטים בהסכם זה. ככל שקיימת הוראה בהסכם זה הסותרת הוראה בהסכם 2011, תגבר הוראת הסכם זה.
5. הסכם זה נוקט לשון זכר מטעמי נוחות בלבד, ויחול על גברים ונשים כאחד.

### ב. ימי ושעות עבודה

6. העובדים מועסקים בחברה במעמד של עובדים שעתיים. החברה תבצע מעקב אחר שיבוץ העבודה של העובדים ואחר שעות עבודתם בפועל.
7. ככלל, שבוע העבודה בחברה יהיה בן 5 ימי עבודה.
8. החל ממועד חתימת הסכם זה, עובד ישובץ לעבודה בהיקף של 186 שעות בחודש לכל הפחות. במסגרת שעות אלה, ייחשבו גם שעות נוספות, שעות עבודה שביצע העובד בימי שישי או שבת או במוצאי שבת או בערבי חג או מוצאי חג, שעות היעדרות מאושרת (כגון חופשה, מחלה, חגים, מילואים), וכן שעות משולמות לנהגים כגון סדרנות, פיצול או הכשרה.
- למען הסר ספק מובהר, כי בחודש עבודה בו ניתן לבצע עבודה בהיקף מלא רגיל של פחות מ-186 שעות, יחול האמור בהתאמה. כך לדוגמה, בחודש פברואר 2016 במקום 186 שעות יבוא 180.6 שעות. אי לכך בכל מקום בהסכם זה שבו נכתב "186 שעות" הכוונה לחודש בו ניתן לבצע עבודה בהיקף מלא רגיל של 186 שעות. בחודש שבו ניתן לבצע פחות שעות יחול מספר השעות בהתאמה.
- בנסיבות של שיבושי עבודה כגון תקופת חירום ביטחונית או בעיה אקלימית המונעת תחבורה סדירה, תהיה ההנהלה רשאית להשהות את החובה למתן היקף עבודה כאמור, בכפוף להיוועצות עם ארגון העובדים.
9. עובד שביקש בכתב לעבוד בהיקף שעות נמוך מ-186 שעות חודשיות – יחושבו שעות העסקתו לפי שעות העבודה בפועל.
- ההנהלה תודיע לנציגות העובדים אחת לחודש על כלל העובדים המועסקים בהיקף שעות נמוך לפי סעיף זה.
10. החברה תפעל לעדכון כרטיסי העבודה כך שיופיעו בהם מספר הדקות המשולמות של סידור העבודה היומי ופירוט שעות העבודה החודשיות הצבורות.
11. בכל מקרה בו עובד מעריך כי סידור העבודה שניתן לו בפועל במהלך החודש לא יאפשר להגיע להיקף של 186 שעות בסוף החודש כאמור בסעיף 8 לעיל, יפנה הנהג את תשומת לב הנהלת הסניף בכתב לפחות חמישה ימי עבודה לפני סוף החודש לעניין זה, ויקבל שיבוץ המבטיח השלמת ההיקף ל-186 שעות, וזאת בכל עבודת נהגות שתוצע לו בסניף.
12. עובד שהתריע לפי סעיף 11 לעיל ולמרות זאת שובץ לעבודה בהיקף נמוך מ-186 שעות חודשיות, יהיה זכאי לשכר עבודה בשווי 186 שעות וכן למלוא תוספת השכר הזמנית הקבועה בסעיף 39 להלן, וזאת אף אם היקף שעות העבודה שביצע בפועל נמוך יותר.

13. עובד יתייצב לעבודה בכל מועד בו החברה מפעילה קווי תחבורה ציבורית, לרבות בשעות נוספות, שעות לילה, ימי שישי, שבת או מוצאי שבת, כפי שיידרש.

אין באמור לעיל לגרוע מחובות הצדדים לנהוג בהתאם להוראות תקנות התעבורה החלות על נהיגה בתחבורה ציבורית.

### ג. שכר עבודה

14. שכר העובדים ישולם על בסיס שעתי ולא יפחת מ 32.60 ₪ לשעה (ברוטו).

15. מבלי לגרוע מן האמור, הצדדים רואים יעד משותף בקידום מעמד הנהג בישראל ולאור העובדה כי נעשים מאמצים ברמה הענפית לשיפור שכרם של הנהגים בתחבורה הציבורית, מוסכם בזאת כדלקמן:

15.1. הצדדים מסכימים לשיתוף פעולה ויידוע בפעולותיהם במסגרת המאמצים ברמה הענפית לשיפור שכרם של הנהגים בתחבורה הציבורית.

15.2. הצדדים ימתינו עד ליום 1.1.2016, על מנת להיווכח האם המאמצים לגבי שיפור השכר ברמה הענפית נושאים פרי.

15.3. אם עד ליום 1.1.2016 לא יגיע שכר השעה לפחות לגובה של 39.07 ₪ ברוטו, הארגון יהיה רשאי להכריז על סכסוך עבודה בעילה זו, במטרה להביא לשיפור שכר השעה של הנהגים בתחבורה הציבורית, וסעיפים 75-76 להסכם זה לא יחולו על נושא זה.

15.4. במקרה שבו ייקבע שיפור של השכר בענף לגובה של 39.07 ש"ח ברוטו, ינהגו הצדדים כדלקמן:

15.4.1. היה ושכר השעה הועלה, והמדינה תשתתף במלוא העלות הנובעת מכך – כי אז יועלה שכר השעה בחברה בהתאמה, ויחולו במלואם סעיפים 51-55 להסכם זה (להלן: "הסעיפים המותנים").

15.4.2. היה ושכר השעה הועלה, והמדינה תשתתף בעלות הנובעת מכך בשיעור של 80%-99%, יחולו הסעיפים המותנים כך שהחברה תשלם את הזכויות הקבועות בהם באחוז זהה לאחוז השתתפות המדינה, וזאת בתיאום עם נציגות העובדים ובהסכמתה, ולא יאוחר מ-60 יום ממועד החלטה על העלאת השכר. כך לדוגמא, אם השתתפות המדינה תעמוד על 90% מעלות הנובעת מהעלאת שכר השעה, אזי החברה תשלם לעובדים 50% מעלות הסעיפים המותנים. לאחר תיאום בין הצדדים כאמור, ישולמו הזכויות רטרואקטיבית ממועד עדכון התעריף.

15.4.3. היה ושכר השעה הועלה, והמדינה תשתתף בעלות הנובעת מכך בשיעור הנמוך מ-80%, לא ייכנסו לתוקפם הסעיפים המותנים.

15.4.4. החברה תנהג בשקיפות מלאה בכל הנוגע לשיעור השתתפות המדינה בעלויות השכר, ותמסור לנציגות העובדים כל מידע ו/או מסמך רלוונטיים, בכפוף להצהרה על שמירת סודיות.

16. שכר השעה יהיה 30 ש"ח צמוד למדד המחירים לצרכן בגין חודש דצמבר 2009. החברה תעדכן את שכר השעה פעמיים בשנה (ינואר, יולי) בהתאם לשיעור הגידול במדד המחירים לצרכן. במידה ושכר השעה יעלה ל-36 ש"ח צמוד למדד דצמבר 2009, יוצמד שכר השעה בסך 36 ש"ח פעמיים בשנה (ינואר, יולי) בהתאם לשיעור הגידול במדד המחירים לצרכן, כאשר מדד הבסיס יהיה המדד בגין חודש דצמבר 2009.

17. החל ממועד חתימת הסכם זה, השכר שיהווה בסיס להפרשות סוציאליות (קרן פנסיה וקרן השתלמות) הינו השכר המבוטח כהגדרתו להלן:

"שכר מבוטח – שכר שעה רגיל כפול שעות עבודה רגילות שביצע הנהג בפועל ולא יותר מ-186 שעות. אם ביצע הנהג פחות מ-186 שעות רגילות בחודש כאמור, ייכלל בשכר המבוטח גם מספר שעות עבודה שבוצעו כשעות נוספות, שבת וחג, והכול עד סך כולל של 186 שעות בחודש."

למען הסר ספק מובהר, כי בחודש עבודה בו ניתן לבצע עבודה בהיקף מלא רגיל של פחות מ-186 שעות, יחול האמור בהתאמה, כאמור בסעיף 8 לעיל.

על אף האמור לעיל, נהג שלא ביצע את מלוא השעות בהן שובץ לעבודה בחודש נתון – שכרו המבוטח לא יכלול שעות נוספות, שבת וחג, וזאת אך ורק באותו חודש בו לא ביצע את מלוא השעות כאמור.

18. שכר עבור שעות נוספות החל מיום 15.7.2015:

18.1. עובד שהועסק בשעות נוספות – מעבר ל-8.6 שעות עבודה ליום – יקבל שכר בשיעור 125% עבור שתי השעות הנוספות הראשונות, ובשיעור 150% עבור כל שעה נוספת מעבר לכך.

18.2. עובד שהועסק ביום המנוחה השבועי, בחג או ביום שבתון – יקבל שכר בשיעור של 200% לכל שעת עבודה. שכר זה יכלול גם תמורה עבור שעות נוספות ועבור עבודת לילה.

19. נהג בסניף אלעד יקבל תוספת 20% עבור עבודה בשעות שבין 21:00 ל-4:00. בכל יתר הסניפים נהג יקבל תוספת 20% עבור עבודה בין השעות 22:00 ל-4:00. האמור בסעיף זה יחול בימים א'-ה' בלבד. מענק זה אינו מהווה חלק מן השכר הרגיל לכל דבר ועניין ואף לא לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

20. השכר ישולם בכל חודש, לא יאוחר מהיום ה-9 לחודש העוקב ובהתאם לדו"ח הנוכחות המאושר ע"י העובד והחברה. במידה והיום ה-9 לחודש חל ביום שאינו יום עבודה רגיל, יוקדם תשלום השכר ליום העבודה הרגיל שלפני כן.

#### ד. זכויות נלוות

##### חופשה שנתית

21. עובד יהיה זכאי לחופשה שנתית בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951.
22. מועד החופשה ייקבע בהתאם לצורכי העבודה, וככל האפשר בהתחשב בצרכיו של העובד.
23. עובד שבקשותיו לצאת לחופשה סורבו יותר מפעמיים יוכל לערער בכתב בפני סמנכ"ל התפעול של החברה.

24. החל ממועד חתימת הסכם זה, החופשה השנתית תהיה ניתנת לצבירה לכל היותר עד לגובה של 3 מכסות שנתיות ולא יותר מ-50 יום. על אף האמור לעיל, עובד שלזכותו צבורים מעל 50 ימי חופשה במועד חתימת הסכם זה יוכל לנצל ימי חופשה עודפים אלו במהלך שנה מיום חתימת ההסכם.
25. עובד המסיים עבודתו בחברה יהיה זכאי לפדיון יתרת ימי החופשה השנתית שלא נוצלה על ידו.

#### דמי הבראה

26. עובד יהיה זכאי לדמי הבראה בהתאם להוראות צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש.
27. דמי ההבראה ישולמו מדי שנה במשכורת חודש יוני או עד לאותו מועד.

#### דמי חגים

28. לאחר שלושה חודשי עבודה מלאים בחברה, עובד יהיה זכאי לתשלום דמי חגים בהתאם לצו ההרחבה החל על כלל המשק.

#### ימי מחלה

29. עובד יהיה זכאי לקבלת דמי מחלה בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, תשל"ו – 1976.
30. על אף האמור לעיל, עובד שבשל מחלתו אושפז מעל יום בבית חולים, יקבל ימי מחלה מלאים מהיום הראשון ובתנאי שהמציא אישור על כך למזכירות הסניף.
31. למען הסר ספק, אין זכות לפדיון ימי מחלה.

#### מילואים

32. עובד המקבל זימון לשירות מילואים יודיע על כך מיד לחברה ויצרף את העתק הזימון.
33. בתקופת שירות המילואים ישולם לעובד שכרו על פי הדין. ככל שעובד קיבל תשלום מהמוסד לביטוח לאומי ו/או מכל גוף אחר בקשר עם שירות המילואים ששולם לו גם על ידי החברה, יעביר העובד לחברה את התשלום שהתקבל מיד עם קבלתו. כמו כן, יעביר העובד לחברה את הטופס המקורי של שירות המילואים.

#### תוספת פיצול

34. החל מיום 15.7.2015, בגין עבודה ביום מפוצל, יקבל עובד תשלום כדלקמן:
- 34.1. במקרה שבו ההפסקה בין סידור עבודה אחד למשנהו באותו יום הינה עד לשעה – ישולם שכר עבודה רגיל עבור זמן ההפסקה.
- 34.2. במקרה שבו ההפסקה עולה על שעה (פיצול) – ישולם תגמול בגובה השווה לשכר שעת עבודה רגילה אחת.
35. למען הסר ספק, תוספת הפיצול הינה תוספת מיוחדת ומותנית בסידור ואינה מהווה חלק מן השכר הרגיל לכל דבר ועניין ואף לא לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

## תוספת סיכון

36. החל מיום 15.7.2015, החברה תשלם לכל עובד הנדרש לנהוג לצורך עבודתו ברכב ממוגן תוספת סיכון – לפי סוג המיגון של הרכב:

36.1. עבודה על רכב הממוגן בפני אבנים תזכה את העובד בתוספת של 20 ש"ח ליום עבודה.

36.2. עבודה על רכב הממוגן בפני ירי תזכה את העובד בתוספת של 30 ש"ח ליום עבודה.

בסעיף זה, "יום עבודה" – כל יום שבו בוצעה עבודה על רכב ממוגן, לרבות נסיעה בודדת.

37. עבור יום עבודה תשולם לכל היותר תוספת סיכון אחת. ככל שנהג ביצע נסיעות על רכבים ממוגנים מסוגים שונים באותו יום עבודה, תשולם תוספת סיכון לפי התעריף הגבוה מביניהם.

תוספת סיכון לפי סעיף זה היא תוספת מותנית ואינה מהווה חלק מן השכר הרגיל לכל דבר ועניין ואף לא לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

## השתתפות בהוצאות כלכלה

38. עובד יהיה זכאי עבור כל יום בו ביצע עבודה בפועל לתשלום השתתפות בהוצאות כלכלה בסך של 14 ₪ ברוטו שישולמו באמצעות זיכוי לשימוש יומי בפועל בכרטיס "קופונפון" או כל הסדר אחר כפי שיקבע על ידי הנהלת החברה, לאחר היוועצות בוועד העובדים.

## תוספת שכר זמנית

39. עד למועד בו יועלה שכר השעה ל-39.07 ש"ח כאמור בסעיף 15 לעיל, יקבל כל עובד בוותק עבודה של מעל חצי שנה בחברה תוספת זמנית בגובה 510 ש"ח לחודש. יובהר כי לעובדים הזכאים לשיבוץ של 186 שעות חודשיות לפי סעיף 8 לעיל התוספת האמורה תשולם במלואה, ולעובדים שהסכימו בכתב להיקף שעות נמוך מ-186 שעות כאמור בסעיף 9 לעיל תשולם התוספת באופן יחסי לשעות העבודה בפועל.

40. תוספת זו היא תוספת מיוחדת ואינה מהווה חלק מן השכר הרגיל לכל דבר ועניין ואף לא לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

41. תוספת זמנית זו תשולם מיום 15.7.2015 ועד למועד בו יועלה שכר השעה ל-39.07 ש"ח כאמור בסעיף 15 לעיל. ככל שהשכר השעתי לא יועלה עד ליום 1.1.2016, לא יראו בכך משום הפרת הסכם זה מצד החברה אולם נציגות העובדים תהיה רשאית באותו מועד או לאחר מכן להכריז על סכסוך עבודה וסעיפים 75-76 להסכם זה לא יחולו על נושא זה.

42. במועד העלאת השכר השעתי ל-39.07 ש"ח, יופסק תשלום תוספת השכר הזמנית האמורה. ככל שלא יועלה שכר השעה ל-39.07 ש"ח עד ליום 1.1.2016, יימשך תשלום תוספת השכר הזמנית הנ"ל. ככל שיוכרז סכסוך עבודה כאמור בסעיף 41 לעיל, תשולם תוספת השכר הזמנית שלושה חודשים לאחר הכרזת סכסוך עבודה או העיצומים.

## ה. תנאים סוציאליים

### קרו פנסיה

43. כל עובד יהיה זכאי לביטוח פנסיוני. מועד תחילת ההפרשות והתשלומים לקרן ייעשו בהתאם להוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק בנוסחו העדכני.

44. החל מיום 15.7.2015, ההפרשות לקרן הפנסיה ייעשו מן השכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 17 לעיל, כדלקמן:

6% תגמולים – על חשבון המעסיק.

8 1/3% פיצויים – על חשבון המעסיק.

6% תגמולים – על חשבון העובד וינוכו מהשכר המבוטח. עובד יהא רשאי לבקש מהחברה להעביר על חשבונו ולנכות מהשכר המבוטח עד 7% לתגמולים.

45. עובד יהיה זכאי לשנות את מסלול הביטוח הפנסיוני או את קרן הפנסיה בה הוא מבוטח, הכל על פי הוראות הדין.

46. אם לא הודיע העובד על מסלול הביטוח הפנסיוני ועל זהות הקרן שבה הוא מעוניין להיות מבוטח, יבוטח העובד בקרן ברירת מחדל אשר תיקבע בהסכמת הצדדים לאחר הליך בחינת הצעות משותף.

#### שי לחג

47. עובדים המועסקים חצי שנה ומעלה בחברה יהיו זכאים לשי לחג.

#### קרן רווחה

48. הנהלת החברה תעביר עבור כל עובד סכום כספי פעם בשנה עבור פעילות רווחה ותרבות. מנהלי הסניפים ינהלו את תקציב הרווחה הסניפי תוך התייעצות עם ועד העובדים הסניפי. ניהול קרן הרווחה ייעשה בשיתוף של הנהלת הסניף ונציגות העובדים הסניפית. חילוקי דעות יועברו להכרעתו של מנכ"ל החברה והכרעתו תהיה סופית.

#### תעודת נסיעה חופשית

49. בני משפחה (בן/בת הזוג וילדיו בגילאים 5-25 בלבד) של עובד בעל ותק של שלושה חודשים לפחות, יהיו זכאים לנסיעה חופשית בקווי החברה. האמור יחול כל זמן שלא תהיה הנחיה אחרת של המדינה או שינוי מדיניות של המדינה בנושא.

לעניין הכרה בזכאות בן/בת זוג לפי סעיף זה, ישמשו כהוכחה תעודת זהות או פסק דין.

#### מענק היעדר תלונה

50. מענק היעדר תלונה ישולם כקבוע בסעיפים 16-19 להסכם 2011, אך החל ממועד חתימת הסכם זה ישולם כמענק חודשי בסך 170 ₪ לחודש ולא כמענק רבעוני.

#### ו. סעיפים מותנים

תחולתם של הסעיפים 51-55 שלהלן תיכנס לתוקפה בהתאם ובכפוף לקבוע בסעיף 15.4 להסכם זה.

מובהר שאין באמור בפרק זה כדי לגרוע מזכותו של כל עובד לקרן השתלמות כקבוע בהסכם 2011.

## קרון השתלמות

51. עובד יהיה זכאי לקרון השתלמות, לאחר שהשלים 30 חודשי עבודה בחברה.
- ההפרשות תיעשינה מן השכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 17 לעיל. שיעורי ההפרשות לקרון ההשתלמות יעמדו על:
- 51.1. לעובד שהשלים 30 חודשים ומעלה – 2.5% עובד, 2.5% מעביד.
- 51.2. לעובד שהשלים 48 חודשים ומעלה – 2.5% עובד, 5% מעביד.
- 51.3. לעובד שהשלים 96 חודשים ומעלה – 2.5% עובד, 7.5% מעביד.

## מענק אי-היעדרות

52. עבור חודש קלנדרי בו לא נעדר העובד מעבודתו באף יום בו שובץ לעבודה, תשלם החברה מענק אי-היעדרות בסך 170 ש"ח לחודש.
53. למען הסר ספק, העובד לא יהיה זכאי למענק אי-היעדרות אם נעדר מהעבודה מכל סיבה שהיא. על אף האמור, יחולו החריגים הבאים:
- 53.1. זכאותו של עובד למענק אי-היעדרות לא תישלל בגין ניצול ימי חופשה באישור המעסיק ו/או בגין שירות מילואים.
- 53.2. עובד שנעדר עקב מחלה עד 4 ימים בלבד בשנה קלנדרית – ישולמו לו רטרואקטיבית בתום השנה מענקי אי-היעדרות שנשללו ממנו בגין ימי מחלה.
54. יובהר כי לעובדים הזכאים לשיבוץ של 186 שעות חודשיות לפי סעיף 8 לעיל ישולם המענק במלואו, ולעובדים שהסכימו בכתב להיקף שעות נמוך מ-186 שעות כאמור בסעיף 9 לעיל ישולם המענק באופן יחסי לשעות העבודה בפועל.
55. מענק אי-היעדרות הינו תוספת מיוחדת ומותנית. מענק זה אינו מהווה חלק מן השכר הרגיל לכל דבר ועניין ואף לא לצורך חישוב פיצויי פיטורים.

## ז. חלוקת סידורי עבודה

56. הצדדים ימשיכו וינהגו על פי הסכם בחירת סידורים מיום 24.10.2014, המצורף כנספח א' להסכם זה.

## ח. שלילת רישיון נהיגה

57. עובד שנעדר מן העבודה משום שרישיון הנהיגה שלו נשלל או הותלה עד לפרק זמן של 120 יום – ייחשב כמי שיצא לחל"ת לתקופה של 120 יום בלבד, וזאת בכפוף להגשת בקשה מתאימה.
- הזכות לקבלת חל"ת כאמור תינתן רק אחת ל-5 שנים קלנדריות (כולל שנים שקדמו לחתימת הסכם זה) אף אם רישיונו של הנהג נשלל לתקופה של פחות מ-120 יום מספר פעמים ב-5 השנים הללו.



אם מדובר בשלילה או התליה מעל 120 יום – תהיה לחברה הזכות לפטר את העובד וכן תהיה לעובד זכות להתפטר מן החברה.

אין באמור כדי לגרוע מזכותה של החברה לנקוט כל צעד חוקי, לרבות פיטורים על פי הוראות הסכם זה, בכל מקרה של שלילת רישיון או התלייתו וגם בתוך 120 היום הנ"ל.

#### ט. פיטורים והתפטרות

58. החברה תהיה רשאית לפטר נהג, משיקולים ענייניים ובתום לב ועל פי שיקול דעתה, בהתאם להוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001 ועל פי כל דין.

החברה תזמן את הנהג לשימוע לפני החלטה סופית על פיטוריו. החברה תמסור לעובד, ליו"ר הוועד הארצי ולראש הוועד הסניפי הרלוונטי, זימון לשימוע ועותקים מכלל המסמכים והראיות המהווים בסיס לשימוע, וזאת לפחות שבוע לפני מועד השימוע.

59. ערער העובד תוך שבעה ימי עבודה על פיטוריו, החלטת הפיטורים תוקפא ויתקיים דיון בערעור תוך שלושה ימים בפני ועדה שתורכב משלושה חברים: נציג הנהלת החברה, מנהלו הישיר של העובד או מי מטעמו ונציג ועד העובדים או הארגון. העובד יהיה זכאי להשמיע את דבריו בפני הוועדה טרם קבלת החלטתה. לכל חבר בוועדה קול אחד והחלטתה תתקבל ברוב דעות. החלטת הוועדה תהיה סופית ומכריעה ולא יחול בעניין זה הליך יישוב חילוקי דעות. החליטה הוועדה על פיטורי העובד, יימנו ימי ההודעה המוקדמת ממועד מתן החלטת הוועדה.

60. עובד שפוטר זכאי לפיצויי פיטורים לפי שכרו הקובע העדכני כקבוע בחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963 ובתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד – 1964, בהפחתת כספי הפיצויים שנצברו לזכותו בביטוח הפנסיוני כקבוע בסעיפים 43-44 לעיל (בכפוף להגשת טופס 161א'), והכול לא יאוחר מ-30 יום ממועד סיום העסקתו.

יתר הוראות חוק פיצויי פיטורים יחולו, לרבות סעיף 17 לחוק.

61. עובד שברצונו להתפטר מעבודתו יודיע על כך בכתב להנהלה. תקופת ההודעה המוקדמת במקרה של התפטרות תהא בהתאם לדין.

התפטר העובד – תמסור החברה לעובד אישור שחרור כספי הפיצויים שנצברו לזכותו בביטוח הפנסיוני כקבוע בסעיפים 43-44 לעיל לא יאוחר מ-30 יום מיום סיום העסקתו, וזאת בכפוף לכך שהעובד המציא לחברה טופס 161א' אותו מילא ומסר לחברה מיד לאחר סיום העסקתו.

62. עובד שפוטר או התפטר חייב למסור את עבודתו בצורה מסודרת ושלמה בהתאם להוראות הממונים עליו.

63. עובד שפוטר – זכאי לקבל הודעה מוקדמת לפיטורים בהתאם להוראות החוק. לחברה יש זכות לפי שיקול דעתה לוותר על עבודת העובד בתקופת ההודעה המוקדמת, או לסיים את יחסי עובד ומעביד לאלתר תוך תשלום חלף הודעה מוקדמת.

64. במקרה בו נשקלת סגירת סניף של החברה (להלן: "הסניף הנסגר"), החברה תקיים היוועצות עם נציגות העובדים בדבר סגירת הסניף. לאחר ההיוועצות תהיה החברה רשאית לפעול על פי שיקול דעתה ובהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי.

65. החברה תנסה לשבץ את הנהגים של הסניף הנסגר אשר ירצו בכך, בסניף אחר של החברה בו ישנה דרישה לנהגים נוספים מעבר לנהגים העובדים בו באותה עת. אם ישנה אפשרות לשיבוץ רק חלק מנהגי הסניף הנסגר בסניפים אחרים כאמור, תינתן הצעה לשיבוץ חדש לחלק מנהגי הסניף הנסגר וזאת בהתחשב בוותקם, מקום מגוריהם ובגיליון ההתנהגות שלהם.
66. לא נמצא לנהג הסניף הנסגר שיבוץ בסניף אחר או שהנהג הודיע שהוא אינו מעוניין בשיבוץ בסניף אחר, יסתיימו יחסי עובד ומעביד ללא צורך בהליכי פיטורים נוספים וגם ללא ההליכים הקבועים בהסכם זה לגבי פיטורים והנהג יהיה זכאי לפיצויי פיטורים כדון. במקרה כזה, תימסר לנהג הודעת פיטורים לפחות 30 יום לפני סגירת הסניף הנסגר.
67. למרות האמור לעיל, נהג אשר נמצא לו שיבוץ בסניף אחר במרחק שאינו עולה על 40 ק"מ מן הסניף הנסגר (להלן: "הסניף האחר") וסירב לעבור ולעבוד בסניף האחר, ייחשב כמתפטר מן העבודה. עם זאת, אם יעבור הנהג לעבוד בסניף האחר, יוכל בחלוף 4 חודשים ממועד המעבר להתפטר בדין מפוטר, ולקבל מכתב פיטורים מהחברה.

#### י. ועד העובדים

68. למרות האמור לעיל בעניין פיטורי נהג, ככל שהחברה תבקש לפטר נהג שהוא חבר ועד ארצי מכהן ששמו מופיע ברשימה המצורפת **כנספח ב'** להסכם זה (עד 12 חברים), או חבר ועד לשעבר ששמו מופיע ברשימה שיגיש נציג הארגון לחברה ואשר תעמוד בתוקפה שנה וחצי ממועד הגשתה (עד 12 חברים נוספים), יתקיים הליך כדלקמן:
- 68.1. חבר הוועד יוזמן לשימוע אשר ייערך בנוכחות נציג מטעם נציגות העובדים. ככל שלאחר השימוע תקבל החברה החלטה על פיטוריו של חבר הוועד, יסתיימו יחסי העבודה.
- 68.2. היה ונציגות העובדים תתנגד לפיטוריו של חבר הוועד, וזאת מן הטעם שפיטוריו של חבר הוועד קשורים לפעילותו כחבר ועד, תועבר המחלוקת לבורר אשר זהותו תיקבע על ידי הצדדים במשותף.
- 68.3. לא הגיעו הצדדים להסכמה בדבר זהות הבורר, תיקבע זהותו על ידי נשיא/ת בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו.
- סמכות הבורר שייקבע כאמור הינה אך ורק להכריע בטענת נציגות העובדים לפיה החלטת החברה לפטר את חבר הוועד קשורה בדרך כלשהי לפעילותו כחבר ועד. הבוררות תתנהל בהתאם לחוק הבוררות, תשכ"ח-1968, ופסק הבורר יינתן בתוך 30 ימים מיום תחילת הבוררות.
- ככל שטענת נציגות העובדים תתקבל, יבוטלו הפיטורים. ככל שתידחה טענת נציגות העובדים, חבר הוועד יפוטר.
- אם במהלך תקופת הסכם זה יוחלף חבר מן החברים המופיעים בכנספח ב' ו/או ברשימה כאמור לעיל, תישלח הודעה לחברה ושם חבר הוועד החדש יבוא במקום שמו של חבר הוועד שהוחלף על ידו.
69. החברה תשלם לחברי הוועד בכל סניף סכום חודשי בשווי של עשר (10) שעות עבודה לפי שכר השעה המוגדר בהסכם זה. למען הסר ספק מובהר, כי מדובר בסכום שווה ערך ל-10 שעות עבודה סה"כ לסניף, ללא קשר למספר חברי הוועד בסניף.

- הוועד יגיש לחברה מדי חודש מראש את רשימת חברי הוועד אשר יקבלו את המימון הני"ל.
- מימון זה אינו מהווה חלק מן השכר הרגיל לכל דבר ועניין ואף לא לצורך חישוב פיצויי פיטורים.
70. החברה תשלם ליו"ר ועד העובדים הארצי 26 שעות חודשיות עבור פעילות הוועד ובלבד שסך המימון לא יעלה על 850 ₪ לחודש. שעות אלה ייכללו בשכר המבוטח.
- למען הסר ספק, הסכום האמור לא יגדל, גם אם שכר השעה יועלה מעבר ל-32.60 ₪. בנסיבות אלו יותאם מספר שעות המימון ליו"ר הוועד על מנת שסך המימון לא יעלה על סך של 850 ₪ כאמור.
71. מוסכם כי חברי ועד העובדים צריכים לשמש דוגמה לכלל ציבור העובדים בחברה, ועל כן התנהגותם צריכה להיות בהתאם.
72. מובהר בזאת, כי חברי הוועד יוכלו לקיים את פעילותם רק לאחר השלמת שעות עבודתם הרגילות בחברה, למעט פעילות נציגי ועד אשר יידרשו לייצוג העובדים בזמן העבודה הסדירה. היעדרות נציגי הוועד מעבודתם הסדירה תיעשה באישור מנהל הסניף. מחלוקות בעניין זה יובאו לבירור והכרעה בפני מנכ"ל החברה.
73. מנהלי סניף או אשכול יקיימו פגישה עם נציגי העובדים אחת לשבועיים. סמנכ"ל תפעול ומנהל משאבי אנוש, ולבקשת אחד הצדדים מנכ"ל החברה, יקיימו פגישה חודשית עם נציגי העובדים.

#### יא. כללי

##### שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

74. כל ההודעות על סכסוכי עבודה ושבתות וכן כל מכתבי הדרישה וההתראה שנשלחו לחברה על ידי הארגון או מטעמו, בטלות ומבוטלות.
75. הסכם זה מעגן את מלוא תנאי עבודתם של עובדי החברה וממצה את כל תביעות נציגות העובדים בנוגע להעסקת עובדים בנושאים שהוסדרו בהסכם זה לרבות בנושאי שכר ותנאים נלווים.
76. הצדדים ישמרו על שקט תעשייתי מלא בתקופת ההסכם בעניין הנושאים המוסדרים בו. האמור כפוף לזכות העובדים להכריז על סכסוך עבודה כמפורט בסעיף 15.3 ובסעיף 41 לעיל.

##### דמי חבר, דמי טיפול מקצועי-ארגוני ודמי ועד

77. האמור בסעיפים 85-78 שלהלן יחול ממועד חתימת ההסכם.
78. החברה תנכה מדי חודש משכר העובדים החברים בכוח לעובדים דמי חבר (בשיעור של 0.6% וכפי שיקבע מעת לעת ע"י כוח לעובדים), ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין.
79. החברה תנכה מדי חודש משכר העובדים שאינם חברים בכוח לעובדים ואינם חברים בארגון עובדים אחר כלשהו, דמי טיפול מקצועי-ארגוני (בשיעור של 0.6% וכפי שיקבע מעת לעת ע"י כוח לעובדים), ובלבד שאלה לא יעלו על גובה הניכוי המותר על פי דין.
80. סכום הגביה המרוכזת כאמור לעיל יועבר מדי חודש לארגון, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, לחשבון הבנק של הארגון, בהתאם לפרטים שימסור.

81. שיעור הניכויים יחושב מכלל השכר החייב ביטוח לאומי, כולל תשלום הפרשים רטרואקטיביים שבמסגרת הסכם זה, אם יש כאלה, אלא אם הודיע כוח לעובדים בכתב לחברה על ויתור חלקי או מלא על ניכוי מהפרשים אלה.
82. החברה תעניק לעובד שמשכרו נוכו דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני ניכוי כהוצאה מוכרת בגובה 90% מדמי החבר/טיפול המחושבים, בהתאם להוראת רשות המסים מיום 16 בדצמבר 2013 והוראות הרשות מעת לעת. פרטי הניכוי יוצגו כנדרש בטופס 106. במקביל להעברת סכום הגביה כמפורט לעיל, תעביר החברה לכוח לעובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי חבר או דמי טיפול ולצד כל שם – סכום הניכוי.
83. במידה ויחול שינוי באחוז שיעור דמי החבר או דמי הטיפול המקצועי-ארגוני, יודיע על כך כוח לעובדים לחברה בכתב. החברה תעדכן את שיעורי הניכוי לא יאוחר מחודשיים לאחר המועד בו נשלחה הודעת העדכון. אם יקבע כוח לעובדים שיעורים שונים לדמי חבר ולדמי טיפול מקצועי-ארגוני, תעביר נציגות העובדים למעסיק את רשימת חברי הארגון שמשכרם יש לנכות דמי חבר.
84. ככל שידרוש הארגון ולכל היותר אחת לרבעון, תעביר אליו החברה רשימות מלאות של העובדים בחברה הכוללים פרטים מלאים, לרבות כתובת מגורים ומספרי טלפון. הנתונים יימסרו בכפוף להצהרת ארגון העובדים כי הם נמסרים לו בסודיות ורק לצורך מילוי תפקידם כארגון העובדים.
85. החברה תנכה מדי חודש משכר העובדים שעליהם חל הסכם זה דמי ועד, (בשיעור של 0.4% וכפי שייקבע מעת לעת ע"י נציגות העובדים). הגביה המרוכזת תועבר מדי חודש לחשבון הבנק של נציגות העובדים, לא יאוחר מהיום ה-15 בחודש, בהתאם לפרטים שתמסור נציגות העובדים למעסיק. במקביל להעברת סכום הגביה, יעביר המעסיק לנציגות העובדים אסמכתא על העברת הכספים בצירוף רשימת שמות העובדים שמשכרם נוכו דמי ועד ולצד כל שם – סכום הניכוי.

#### ניכויי מס ותשלומי חובה

86. כל תשלום או הטבה הנוכרים בהסכם זה – הינם ברוטו, וינוכה מהם מס כדין ו/או ביטוח לאומי בהתאם להוראות החוק.
87. דמי חבר הנגבים לטובת הארגון מוכרים למס על פי תקנות מס ההכנסה והחברה תדאג לדווחם בהתאם.

**ולראיה באו הצדדים על החתום:**

---

**כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי**

---

**אגד תעבורה בע"מ**

---

**ועד עובדי אגד תעבורה בע"מ**

**חתימת קיום:**

---

**מירב הלוי**  
**ממונה אזורית על יחסי עבודה**  
**משרד הכלכלה**

## נספח ב'

בהתאם לסעיף 68 להסכם הקיבוצי מיום \_\_\_\_\_ מצ"ב רשימת 12 חברי ועד העובדים עליהם יחול הקבוע בסעיף זה:

1. יצחק (איציק) קשקש.
2. ישראל אמסלם.
3. אורי מושקה.
4. שי ישראל.
5. יאיר סבג.
6. תומר דניאל.
7. אהוד איבס.
8. באדיר איברהים.
9. יניב זעפרני.
10. ראאד משעל.
11. דוד שורק.
12. מיכאל (מישה) מונטוולינסקי.