

הסכם קיבוצי מיוחד

שנערך ונחתם בתל אביב ביום 6 לחודש ספטמבר 2018

בין: וואלה תקשורת בע"מ
(להלן: "החברה")

מצד אחד:

לבין: ארגון העיתונאים בישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "ארגון העיתונאים")
ועד עיתונאי וואלה (להלן: "ועד העיתונאים" או "הוועד")
(להלן ביחד: "נציגות העיתונאים")

מצד שני:

הואיל: וארגון העיתונאים בישראל הוא ארגון העובדים היציג של העיתונאים המועסקים בחברה כעובדי החברה;

והואיל: והצדדים ניהלו משא-ומתן לכריתת הסכם קיבוצי מיוחד במטרה לקיים יחסי עבודה חוגגים ולהבטיח ביצוע יעיל ותקין של העבודה בחברה;

והואיל: והבעלים של החברה הודיע על כוונה לבצע שינוי בבעלות החברה;

והואיל: וברצון הצדדים לעגן את הסכמותיהם בהסכם קיבוצי מיוחד זה.

לפיכך הוצהר, הותנה והוסכם בין הצדדים כדלקמן:

פרק א' - כללי

1. המבוא להסכם זה וכל הנספחים המצורפים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצרכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה.
4. כל הסכומים והזכויות המפורטים בהסכם הם במונחי ברוטו, והחברה תנכה מהם מיסים במקור כדין.
5. הזכויות המפורטות בהסכם זה הן למשרה מלאה. עובד במשרה חלקית יהיה זכאי לזכויות חלקיות על פי שיעור משרתו.

6. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא יישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
7. הצדדים מקבלים על עצמם לדאוג לכך שתוכן הסכם זה יובא לידיעתם של כל העיתונאים עליהם חל ההסכם. עותק מהסכם זה יימצא אצל ועד העיתונאים ועותק נוסף יימצא במקום שייקבע על ידי ההנהלה, וכל עיתונאי המועסק בחברה כעובד החברה יוכל לעיין בו במקומות אלה.

פרק ב' - הגדרות

8. בהסכם זה לעיל ולחלן תינתן לכל מונח המשמעות המפורטת לצדו להלן:
- ההנהלה** - מי שיוסמך על ידי החברה או המנכ"ל לייצגה בנושא או עניין הקבוע בהסכם זה.
- ועד העיתונאים** - ועד העיתונאים בחברה אשר חבריו נבחרו לתפקידם כדין ואושר על ידי ארגון העיתונאים.
- עיתונאי** - בהסכם זה בלבד משמעותו - כל עובד החברה המועסק במסגרת יחסי עבודה במערכת באחד מהתפקידים הבאים: כתבים, פרשנים, מגישים, עורכים, תחקירנים, צלמים, מפיקים, גרפיקאים של המערכת ועורכי וידאו.
- שנה קלנדארית** - מיום 1 בינואר עד ליום 31 בדצמבר.

פרק ג' - תחולת ההסכם

9. הסכם זה יחול על כל העיתונאים המועסקים בחברה כעובדי החברה, למעט המפורטים להלן:
- 9.1 הנהלת המערכת, לרבות: עורך ראשי, סגנים ומשנים לעורך ראשי, ראש מחלקת חדשות ושני סגניו, מפיקה ראשית.
- 9.2 טלנטים כפי שיוגדרו וייקבעו על ידי החברה (לרבות מגישים ראשיים - Anchor) ובלבד ששכרם לא יפחת מפעמיים השכר הממוצע במשק.
- 9.3 עיתונאים שנקלטו לצורך העסקה זמנית. עיתונאי כאמור שיועסק משך שנה במשרה מלאה יעבור להעסקה בתנאי ההסכם הקיבוצי והוותק הקודם שלו יובא בחשבון לצורך מניין תקופת הניסיון.
- 9.4 בנוסף, החברה רשאית לפי שיקול דעתה להעסיק כפי שיהיה מעת לעת עד 13 עיתונאים נוספים בהסכמים אישיים.

מובהר, כי עורכי מדורים לא ייכללו במסגרת 13 עובדים אלה.

0-8 6

11
1-2

10. על העיתונאים כמפורט בסעיף 9 לעיל לא יחולו הוראות הסכם זה ו/או הוראות הסכמים והסדרים קיבוציים כלשהם, ככל שיהיו. תנאי עבודתם של אלה יהיו על פי הקבוע בהסכם העבודה האישי שלהם בלבד.
11. להסרת ספק מובהר שהמונחים "עיתונאי" ו/או "עיתונאים" בכל מקום והקשר בו הם מופיעים בהסכם זה לעיל ולחלן מתייחסים אך ורק לעיתונאי המועסק על ידי החברה במסגרת יחסי עבודה ואשר הסכם זה חל עליו.

פרק ד' - בלעדיות ההסכם

12. הסכם קיבוצי זה מסדיר באופן בלעדי וממצה את תנאי העבודה של העיתונאים עובדי החברה ולא יחולו עליהם כל מנהגים, נוהגים, הסכמים והסדרים אחרים מכל סוג ומין שהוא - בין אם היו כאלה ערב חתימת הסכם זה ובין אם לאו, אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה.
- מובהר כי התחייבויות העיתונאי בנושאים של קניין רוחני וזכויות יוצרים, חובת נאמנות וסודיות, חובות כלפי צד ג', לשון הרע, שמירה על דיני פרטיות ושדול, כפי שעוגנו בהסכם העסקתו האישי שנחתם עובר לחתימת הסכם זה או כפי שנחתמו או ייחתמו על ידו במהלך תקופת העבודה, תמשכנה לחול במלואן אף לאחר חתימת ההסכם. אין בחתימת הסכם זה בכדי לגרוע מזכותה של החברה לעדכן את אלה ולדרוש מעיתונאי (חדש או קיים) לחתום בעתיד על התחייבויות כאמור בהתאם לדין.
13. סטייה של החברה מהוראות הסכם זה לטובת עיתונאי או עיתונאים תיעשה לפי שיקול דעתה הבלעדי של החברה ולא תהווה תקדים מחייב ו/או נוהג.
14. הסכם זה אינו בא למעט ו/או לגרוע מזכויות אחרות שאינן מוסדרות בהסכם זה שניתנו למי מהעיתונאים, ככל שניתנו, עובר לחתימת הסכם זה, וכל זכויותיהם האמורות ותנאי העסקתם האמורים ימשיכו לחול, ללא שינוי במעמדם המשפטי, ככל שלא בוטלו או שונו במסגרת הסכם זה.
15. מבלי לגרוע מן האמור לעיל מובהר כי לחברה נהלים המחייבים את העיתונאים והם ימשיכו לחול ולחייב את הצדדים ככל שלא בוטלו או שונו במפורש בהסכם זה. החברה רשאית לקבוע נהלים חדשים וכן לעדכן את הנהלים הקיימים בכפוף לדין.

פרק ה' - תקופת תוקפו של ההסכם

16. תקופת תוקפו של הסכם זה תהיה שלוש שנים מיום חתימתו, קרי מיום 6.9.2018 ועד ליום 5.9.2021.
17. הסכם זה יתחדש מאליו ל-24 חודשים נוספים בכל פעם, וחוזר חלילה, אלא אם הודיע אחד מהצדדים בכתב על רצונו לבטל את ההסכם או להכניס בו שינויים עד 60 יום לפני מועד תום תוקפו של ההסכם.
18. כל שינוי בהסכם זה ייעשה בהסכמת הצדדים ובכתב. תקופת תוקפו של כל שינוי תהיה כתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם יסוכם במפורש אחרת.

578 27

1/6
- 1
1-1

פרק ו' - תקופת ניסיון

19. עיתונאי ייחשב בתקופת ניסיון למשך 24 חודשי עבודה רצופים מיום תחילת עבודתו בחברה (להלן: "תקופת הניסיון").
20. במהלך תקופת הניסיון רשאית החברה לנייד את העיתונאי או לסיים את העסקתו בכל עת, לפי שיקול דעתה, בכפוף לשימוע.
21. מובהר, כי תקופת חופשה ללא תשלום ו/או השעייה או הפסקה זמנית או קבועה ביחסי עבודה לא תובא במניין תקופת הניסיון.
22. בנסיבות של מניעה חוקית לפטר את העיתונאי במהלך תקופת הניסיון (למשל בגין הריון, לידה, טיפולי פוריות, שירות מילואים, מחלה, השעיית חוזה העבודה מכל סיבה ועוד), רשאית החברה להאריך את תקופת הניסיון כאורכה של המניעה החוקית שחלה במהלך תקופת הניסיון.

פרק ז' - סמכויות ניהוליות

23. מבלי לגרוע מסמכויות החברה על פי כל דין ובכפוף להוראות הסכם זה, ענייני סדרי עבודה, קבלת עיתונאים לעבודה, קביעת תנאי העסקה ושכר, ניהול, שיטות עבודה, עניינים אדמיניסטרטיביים, קביעת מבנה ארגוני ושינויים ארגוניים, ענייני תקנים, מסגרות תפקיד, שינויים טכנולוגיים - הם בסמכותה הבלעדית של ההנהלה.
24. אין באמור לעיל כדי לגרוע מחובות וזכויות הצדדים איש כלפי רעהו על פי כל דין ככל שקיימות בנסיבות כל מקרה לגופו.
25. להסרת ספק מובהר כי סידור העבודה, שעות העבודה, עבודה נוספת, מקום העבודה ושיבוץ העיתונאים לעבודה נקבעים על ידי החברה, בהתאם לצרכיה ולפי שיקול דעתה ותוך התחשבות ככל שניתן בעיתונאים ובבקשותיהם ובכפוף לאמור בהסכם זה. להסרת ספק, ניווד עובדים ואיוש משרות ייעשו בהתאם לאמור בפרקים ח' ו-י' להלן.
26. בקשה מטעם עיתונאי באיזה מהעניינים הנוגעים לעבודתו תוגש לממונה עליו. כל עוד לא התקבלה הבקשה ואושרה על ידי החברה, תיב העיתונאי לבצע את עבודתו על פי המתכונת שנקבעה לכך על ידי ההנהלה.

פרק ח' - קבלת עיתונאים ואיוש משרות

27. מבלי לגרוע מן האמור לעיל ומסמכויותיה הניהוליות הבלעדיות של החברה מוסכם, כי במקרה בו בכוונת החברה לפרסם ברבים בפרסום פתוח למועמדים חיצוניים משרת עיתונאי פנויה לאיוש - החברה תביא גם לידיעת העיתונאים הקיימים וועד העיתונאים את דבר קיום המשרה כאמור.

1.6
1.7

1.8
1.9

28. ככל שבמקרה כמפורט בסעיף 27 לעיל יהיה שוויון בין מידת ההתאמה של מועמד חיצוני ופנימי, העומדים בתנאי המשרה, תינתן עדיפות לאיוש על ידי המועמד הפנימי, כפוף לשיקול דעת החברה באשר לבחירת המועמד המתאים ובכפוף לצרכי המערכת. האמור לעיל בסעיף זה בלבד לא יחול על:

א. תפקידים של עורכי מדורים;

ב. עיתונאי בעל ותק של פחות מ-12 מחודשי עבודה.

29. מובהר ומוסכם במפורש, כי זכותה וסמכותה של החברה לאייש משרות לפי צרכיה ושיקול דעתה.

פרק ט' - עדכון ועד העיתונאים

30. הוועד יקבל אחת לחודש הודעה על קליטה ו/או עזיבה של עיתונאים. אי העברת המידע עד פעמיים ברצף לא תיחשב כהפרת ההסכם.

31. אחת לחצי שנה תמסור החברה לוועד רשימה מרוכזת של העיתונאים עליהם חל הסכם זה המועסקים בחברה כעובדיה, בציון תאריך תחילת עבודה בחברה ותפקיד.

פרק י' - ניוו עיתונאי

32. החברה רשאית לנייד עיתונאי בהתאם לצרכי העבודה, להעביר עיתונאי מתפקיד אחד לתפקיד אחר, או ממקום למקום, או מפלטפורמה (או חלקה) בעיתון לאחרת, באופן זמני או קבוע.

33. הניוד ייעשה תוך שמירה על שכרו ותנאי עבודתו של העובד, אלא אם העובד נתן הסכמתו לשינויים.

למרות האמור לעיל, מוסכם כי הפסקת או שינוי תנאי עבודה ותשלומים שהיו קשורים לתפקיד הקודם שמילא העיתונאי לא תחשב לפגיעה בעיתונאי או הפרת הסכם זה.

34. הוראות פרק זה לא יחולו על עורכי מדורים.

פרק יא' - שבוע העבודה ושעות העבודה

35. סדרי העבודה ומתכונת העבודה ייקבעו על ידי החברה מעת לעת לפי שיקול דעתה.

36. שבוע העבודה הוא בן חמישה ימים בשבוע, בימים א' עד ה', למעט פעילות ו/או עיתונאים אשר על פי צרכי תפקידם כפי שייקבע על ידי החברה, נדרש שבוע עבודה בן שישה ימים.

8 י"ח

ל
י
א

37. שבוע העבודה למשרה מלאה יהיה בן 42 שעות עבודה רגילות שבועיות (לעיל ולהלן: "משרה מלאה").
38. ערך שעת עבודה רגילה לצורך חישוב כל זכויות העיתונאים על פי הדין והסכם זה, יחושב לפי חלוקת שכר היסוד ב-182 שעות עבודה לחודש.
39. ימי ושעות העבודה בכל תפקיד או פעילות יהיו כפי שתקבע החברה מעת לעת.
40. עיתונאים במשרה חלקית - תותאם מכסת השעות היומיות ו/או השבועיות לשיעור המשרה שלהם ביחס למשרה מלאה.

פרק יב' - כוננות

41. החברה רשאית לדרוש מעיתונאי להיות בכוננות לאחר שעות העבודה.
42. חובות עיתונאי בכוננות:
- 42.1 עיתונאי שיהיה בכוננות נדרש להיות זמין טלפונית משך כל שעות הכוננות.
- 42.2 עיתונאי שיהיה בכוננות נדרש להיות זמין להגעה למערכת בתוך שעה מהמועד שבו התבקש להגיע.
43. עיתונאי שיהיה בכוננות כאמור לעיל, יהיה זכאי לקבל מנוחת פיצוי שאורכה שליש ממספר שעות הכוננות שביצע בפועל (להלן: "מנוחת הפיצוי").
- עיתונאי שיהיה בכוננות כאמור לעיל ואשר ייקרא במהלך הכוננות להגיע למערכת, יהיה זכאי לקבל בנוסף למנוחת הפיצוי ושלום בגין שעות עבודתו בפועל.
44. מנוחת הפיצוי תינתן באחד מימי העבודה כפי שייקבע על ידי החברה תוך שבועיים ממועד הכוננות, למעט במקרים חריגים בהם תודיע החברה על דחיית מועד הניצול של מנוחת הפיצוי.
45. מוסכם ומובהר כי עיתונאי שהיה בכוננות ולא היה זמין טלפונית ו/או לא הגיע למערכת עת התבקש לכך בהתאם לאמור לעיל, לא יהיה זכאי למנוחת פיצוי.
46. מוסכם ומובהר כי שעות הכוננות אינן שעות עבודה ועיתונאי לא יהיה זכאי לכל תמורה או הטבה עבור שעות כוננות אלא בהתאם למפורט בפרק זה.

08 7

10
11

פרק יג' - דיווחי נוכחות

47. מוסכם בין הצדדים כי ישנם עיתונאים (ובכלל זה הכתבים והצלמים בחברה) אשר חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל עליהם ועל עבודתם. זאת, בין היתר, לאור אופי עבודתם שאינו מאפשר פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם, והיות תפקידם מחייב מידה מיוחדת של אמון אישי וחופש פעולה מירבי.

48. עיתונאים אלה אינם יכולים ולא יידרשו להחתים כרטיס שעון נוכחות, ושעות עבודתם ייחשבו כשעות הנדרשות על פי שיעור משרתם (182 שעות למשרה מלאה).

מוסכם במפורש כי ככל שמשולם לעיתונאים אלה תשלום בגין שעות נוספות גלובליות, אין בכך כדי לגרוע מהסכמת הצדדים לפיה הנוראות חוק שעות עבודה ומנוחה אינן חלות על עיתונאים אלה.

49. עיתונאי שחוק שעות עבודה ומנוחה חל עליו ואשר החל או סיים את עבודתו מחוץ למשרדי החברה, ידווח על שעת תחילת עבודתו או סיומה (בהתאמה) בכל אמצעי דיווח שייקבע על ידי החברה, בכפוף לדין. דיווח נוכחות כפוף לאישור החברה.

יציאה ממשרדי החברה במהלך יום עבודה, שלא לצרכי עבודה או במסגרת הפסקה לפי חוק, מחייבת דיווח נוכחות ביציאה ובכניסה.

50. חובת החתמת כרטיס הנוכחות או מתן דיווחי נוכחות כאמור היא חובה המוטלת על כל עיתונאי אשר חוק שעות עבודה ומנוחה חל עליו באופן אישי.

פרק יד' - עבודה בשעות נוספות ושעות חריגות

51. עיתונאי אשר הנוראות חוק שעות עבודה ומנוחה חלות עליו ואשר על פי דרישת החברה ואישורה ביצע עבודה בשעות נוספות בפועל, יהיה זכאי לתשלום עבור העבודה שביצע בשעות נוספות בהתאם להנוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, לרבות בדרך של תשלום שעות נוספות גלובליות.

52. עיתונאי לא יבצע עבודה בשעות נוספות החורגות מהמכסה שאושרה לו ובגינה משולם לו גמול גלובאלי. זאת אלא אם קיבל לכך אישור מראש ובכתב מאת הממונים עליו.

53. טענות לגבי שעות עבודה חריגות מצד עיתונאי אשר חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל עליו תובאנה לפני העורך הראשי ותטופלנה על ידו. העורך הראשי ישקול בעת הצורך סיוע אד הוק לרבות איזה מהבאים: אישור יום או שעות היעדרות על חשבון החברה בשבוע העוקב; הוספת יום חופשה לצבירה; דחיית או העברת מטלות לעיתונאי אחר וכד'.

פרק טו' - שכר

54. שכרו של עיתונאי יהיה כפי שיוסכם בינו לבין החברה.

55. שכרו של עיתונאי ברוטו למשרה מלאה (כולל שעות נוספות גלובליות ולמעט תשלום בגין החזרי הוצאות בלבד) לא יפחת מהמפורט להלן:

08 f

1/5
A A

מקצוע	בקבלה לעבודה	לאחר 3 שנים של עבודה רצופה	לאחר 5 שנים של עבודה רצופה
כתבים	6,500	7,150	7,800
עורכים	6,000	6,600	7,200
מפיקים	6,000	6,600	7,200
גרפיקאים	7,500	8,250	9,000
עורכי וידאו	7,500	8,250	9,000
צלמים	7,500	8,250	9,000

עדכון שכר בהתאם לאמור לעיל, ככל שיהיה, ייעשה ביום שהעובד מגיע לוותק ויחול ממועד העדכון ואילך.

פרק טז' - היעדרות וחופשה

חופשה שנתית

56. מכסת ימי חופשה שנתית לעיתונאי במשרה מלאה עבור שנת עבודה מלאה תהיה מיטיבה לעומת החוק וכדלקמן:

מספר ימי עבודה כימי חופשה	ותק בחברה
13	0-5
16	6
17	7
18	8
19	9
20	10
21	11
22	12 ואילך

08 13

16
11
11

57. במניין ימי החופשה השנתית לא כלולים מועדים וימים בהם פטורים העיתונאים מעבודה על פי הדין.
58. מועדי החופשה ומשכה ייקבעו בהתאם לצרכי העבודה ובהתחשב, ככל שניתן, ברצונו של העיתונאי.
59. כל עיתונאי חייב לנצל את מלוא מכסת ימי החופשה השנתית העומדת לזכותו במהלך אותה שנה קלנדרית ומתוכה לפחות 5 ימי חופשה רצופים.
60. עיתונאי רשאי לצבור עד שתי מכסות ימי חופשה שנתית. ימי חופשה בלתי מנוצלים מעבר למכסת ימי החופשה המותרת לצבירה יימחקו ללא-תמורה בסוף כל שנה קלנדרית.
61. פדיון ימי חופשה שנתית (בכפוף למכסה המותרת בצבירה כאמור לעיל, בין אם נמחקו יתרות מעבר למכסה זו ובין אם לאו) ייעשה רק במועד סיום יחסי העבודה.

ימי חג

62. החברה תשלם לעיתונאי הזכאי לכך לפי דין שכר עבור ימי חג בהם נעדר מהעבודה כדלקמן:

מספר ימי ההיעדרות בתשלום	החג
2	ראש השנה
1	יום כיפור
1	סוכות
1	שמחת תורה
1	פסח
1	שביעי של פסח
1	יום העצמאות
1	שבועות

0"8

11²

16
11
11

63. עיתונאים המועסקים כעובדים שעתיים ו/או יומיים יהיו זכאים לתשלום עבור ימי החג כאמור בהם לא עבדו, בכפוף לתנאים המצטברים להלן:
- 63.1 העיתונאי עבד לפחות שלושה חודשי עבודה מלאים בחברה;
- 63.2 העיתונאי לא נעדר מהעבודה יום לפני ויום אחרי החג, אלא באישור החברה ובהסכמתה;
- 63.3 החג חל ביום בו העיתונאי אמור היה לעבוד.
64. עיתונאי שאינו יהודי זכאי להחליף את המועדים הנזכרים לעיל במועדים לפי מצוות דתו, בהודעה חד פעמית בכתב שתימסר לחברה עד חודש ימים ממועד תחילת עבודתו.
65. להסרת ספק מובהר, כי אין באמור כדי לגרוע מזכותה של החברה לדרוש מעיתונאי להתייצב לעבודה באיזה מימי החג האמורים, ככל שיהיה בכך צורך.

חופשה מיוחדת בתשלום

66. עיתונאי יהא זכאי לימי חופשה מיוחדים כדלקמן:

מספר ימי החופשה המיוחדים	האירוע
2	נישואי העיתונאי
1	בהיוולד ילד
1	ברית מילה או אירוע לכבוד לידת הבת
1	ביום הנישואים של ילדו של העיתונאי
1	ביום בר או בת המצווה של ילדי העיתונאי

67. ימי החופשה המיוחדת ניתנים לניצול בפועל במועד האירוע בלבד ואינם ניתנים לצבירה או פדיון.

1.4
1.1

107

דמי הבראה

68. עיתונאי יהיה זכאי לדמי הבראה רק לאחר שהשלים שנת עבודה מלאה בחברה.
69. דמי הבראה ישולמו פעם בשנה מדי שנה עבור שנה קודמת, או מידי חודש בחודשו (החלק ה-1/12) לפי שיקול דעת החברה בלבד.
- מובהר ומוסכם, כי תשלום דמי הבראה מידי חודש בחודשו לא ישנה ממהות התשלום ולא יהפוך את התשלום לתוספת שכר ולא יהווה חלק מהשכר לשום דבר ועניין.
70. תעריף יום הבראה ומספר ימי הבראה יהיו בהתאם לתעריף בצו ההרחבה במגזר הפרטי כפי שמתפרסם מעת לעת.

מחלה

71. עיתונאי יהיה זכאי לחופשת מחלה בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.
72. היעדרות מחמת מחלה או מגבלה רפואית כלשהי מחייבת אישור רפואי כתנאי לקבלת דמי מחלה. עיתונאי ימציא תעודה רפואית בדבר היעדרותו מיד עם קבלת האישור ולא יאוחר ממועד שובו לעבודה.
73. למרות האמור לעיל, עיתונאי יהיה רשאי להיעדר 2 ימים בשנה בגין מחלה, ללא הצגת אישור רפואי. כל היעדרות נוספת מפאת מחלה ללא הצגת אישור - לא תזכה את העיתונאי בדמי מחלה ותהווה היעדרות לא מוצדקת מהעבודה.
74. תשלום דמי מחלה יהיה בשיעור 100% משכר היסוד החל מיום המחלה הראשון. מוסכם כי מבלי לגרוע מכל זכות של החברה ועל פי שיקול דעתה של החברה, מקום בו היא מוצאת דופי בהצהרתו של עיתונאי, תהיה רשאית שלא לשלם דמי מחלה מעבר לקבוע בחוק.
75. עיתונאי יודיע על היעדרותו מפאת מחלה מיידית לאחר שנודע לו שיעדר מעבודתו.
76. עיתונאי יהיה זכאי ל-18 ימי מחלה בשנה (ולחלק היחסי בכל חודש) ועד למקסימום של 90 ימי מחלה.
77. לא תהיה זכות לפיזיון ימי מחלה לא מנוצלים.
78. עיתונאי שנעדר שמיצה את ימי המחלה שלו, יהא רשאי לבקש לנצל את ימי החופשה השנתית הצבורים לזכותו, ככל שישנם.
- סיים העיתונאי לנצל גם את ימי המחלה הצבורים שלו וגם את ימי החופשה השנתית כאמור, והוא אינו כשיר לשוב לעבודתו בתפקידו באופן מלא - תסתיים העסקתו בחברה.

!k
A

ס"ף

79. עיתונאי יהיה זכאי להיעדר משך 10 ימים על חשבון ימי המחלה הצבורים שלו במקרה של מחלת ילד, כפוף לתנאים שנקבעו לצורך כך בתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993.
80. עיתונאי יהיה זכאי להיעדר משך 6 ימים על חשבון ימי המחלה הצבורים שלו במקרה של מחלת בן זוג, כפוף לתנאים שנקבעו לצורך כך בתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת בן זוג), התשנ"ט-1999.

חופשה ללא תשלום

81. עיתונאי יהיה רשאי להגיש בקשה בכתב לחופשה ללא תשלום. העיתונאי ינמק ויפרט את בקשתו לרבות: הסיבות לחופשה ללא תשלום, מטרתה ומשך החופשה המבוקשת ללא תשלום. הבקשה תועבר להחלטת החברה לפי שיקול דעתה, לרבות לעניין משך החופשה ללא תשלום והתנאים לאישורה.
82. מוסכם, כי החברה איננה מחויבת לקבל את העיתונאי בחזרה לעבודה - לא בתפקידו ולא בכלל - בתום החופשה ללא תשלום.
83. ככל שבתום החופשה ללא תשלום לא ישוב העיתונאי לעבודה - ייערך לעיתונאי גמר חשבון כדן.
84. להסרת ספק, תקופת חופשה ללא תשלום לא תחשב לצורך מניין הוותק בחברה לכל דבר ועניין לרבות כל זכות התלויה בוותק.

שירות מילואים פעיל

85. נקרא עיתונאי לשירות מילואים פעיל, יודיע על כך לחברה בהקדם האפשרי.
86. העיתונאי ימסור העתק צו הקריאה לחברה מיד עם קבלתו.
87. זכויות העיתונאי במילואים תהיינה על פי הקבוע בחוק.
88. העיתונאי יעביר לחברה את כל האישורים הנדרשים לגביית תגמולי המילואים מהמוסד לביטוח לאומי.

אבל חו"ח

89. עיתונאי שהשלים שלושה חודשי עבודה בחברה, המקיים חובת אבלות (במות תורים, ילדים, בת זוג, אחים או אחיות) מטעמי דת או נוהג ("שבועה") ואינו עובד באותם הימים, יהיה זכאי לתשלום שכרו היסודי עבור ימי העבודה שנעדר בהם לרבות יום ה-30, ולא יותר משמונה (8) ימים קלנדריים.
90. יציאת עיתונאי מהעבודה בשעות העבודה לצורך ניחום אבלים תיעשה באישור מראש בלבד ותוך דיווח אודות יציאת העיתונאי מהעבודה. בגין היעדרות כאמור מהעבודה שמשכה עד שעתיים לא ינוכה שכר.

08 57

1.6
1.2

פרק יז' - תנאים נוספים

תוספת יוקר

91. העיתונאים יהיו זכאים לתוספת יוקר בתנאים, בשיעורים ובמועדים כפי שייקבעו בצווי הרחבה שיחולו על כלל המשק שיינתנו להסכמים קיבוציים כלליים בעניין זה.

שיחות משוב

92. אחת לשנה תקיים החברה שיחות משוב לעיתונאים.

93. סיכום שיחות המשוב, לרבות התייחסות הממונה (או הממונים) והעיתונאי, יועלו על הכתב ויתויקו בתיקו האישי של העיתונאי והעתק ממנו ימסר לעובד.

אחזקת טלפון נייד

94. החברה תשתתף בהוצאות אחזקה ושימוש בטלפון הנייד של עיתונאי, ככל שלפי שיקול דעתה הדבר נחוץ לצורכי מילוי תפקידו, וכל עוד הדבר נחוץ לפי שיקול דעת החברה. זאת עד לסכום שייקבע על ידי החברה מעת לעת.

החזר הוצאות ציוד

95. עיתונאי הזקוק לציוד מקצועי במסגרת עבודתו יקבל ציוד ברמה טובה, בהתאם למדיניות החברה כפי שתהיה מעת לעת.

החברה רשאית לאשר לעיתונאי לעשות שימוש בציוד מקצועי המצוי בבעלותו.

96. החברה רשאית לאשר השתתפות בעלויות קווי תקשורת ואינטרנט מהבית לעיתונאי לפי שיקול דעתה, לרבות ביטול או צמצום השתתפות כאמור.

97. החברה רשאית לתת לעיתונאים לפי שיקול דעתה החזר עבור עלות עיתונים ומגזינים מקצועיים הנדרשים לצורך מילוי עבודתם ותפקידם.

98. עיתונאי ישמור על ציוד שניתן לו במסגרת עבודתו, ככל שניתן, ויחזיר לחברה כל ציוד או רכוש שקיבל כשהוא במצב תקין ובכל מועד שיידרש לכך על ידי החברה, ולכל המאוחר עם סיום עבודתו בפועל בחברה.

י. כ
א. א

ט"ז

אש"ל

99. עיתונאי יהיה זכאי להחזר הוצאות אש"ל כפוף לתנאים המצטברים הבאים:

99.1 אש"ל ישולם בגין הוצאות נדרשות לצורך מילוי התפקיד על פי נהלי החברה כפי שיהיו מעת לעת;

99.2 אש"ל ישולם בגין הוצאות שהעיתונאי הוציא בפועל בעבודת שטח בלבד (לא בגין עבודה במערכת);

99.3 אש"ל ישולם כפוף למסירת קבלות בגין הוצאות בפועל ואישור החברה בדבר הוצאות אלה;

100. מוסכם בין הצדדים, כי תשלום אש"ל הינו החזר בגין הוצאות בפועל בלבד ולא יהווה חלק מהשכר לשום דבר ועניין.

החזר הוצאות נסיעה

101. עיתונאי הזכאי להחזר עבור הוצאות נסיעה בתחבורה ציבורית ממקום מגוריו למקום עבודתו בחברה ובחזרה, יקבל החזר עד לתקרת ההשתתפות בדמי נסיעה הקבועה בצו ההרחבה הכללי במשק לעניין זה, לפי תעריף נסיעה יומי באוטובוס ציבורי או תעריף חופשי-חודשי מוזל, לפי הנמוך מביניהם.

102. עיתונאי הנדרש לנסיעות ברכבו הפרטי במסגרת עבודתו יהיה זכאי להשתתפות בהוצאות הנסיעה כפוף לנהלי החברה ולתנאים המצטברים הבאים:

102.1 מדובר בנסיעה ברכב הפרטי באישור מראש של החברה;

102.2 העיתונאי הגיש דיווח ובו פירוט הנסיעה, המקור והיעד ומטרת הנסיעה, מרחק הנסיעה (בקילומטרים) והדיווח אושר על ידי החברה;

102.3 ההשתתפות תהיה על פי תעריף חשב;

102.4 להסרת ספק, אין מדובר בהחזר בגין הוצאות נסיעה מהבית לעבודה ובחזרה.

103. להסרת ספק, ההסדרים בסעיפים דלעיל בפרק זה לא יחולו על עיתונאי העושה שימוש ברכב שניתן לו לצרכי עבודתו מהחברה. הסדרים אלה גם לא יחולו על עיתונאי שסוכם עמו הסדר פרטני בדבר השתתפות בהוצאות תחבורה, לרבות אך לא רק איזה מאלה: הוצאות נסיעה מוגדלות, אחזקת רכב, החזר תשלום דלק, החזר ביטוחים, תניון וכד'.
י

104. החברה תדאג על פי נהליה להסעתו או להשתתפות במימון הסעתו של עיתונאי העושה שימוש בתחבורה ציבורית לצורך הגעה לעבודה ובחזרה, אשר נדרש להגיע או לצאת ממשרדי החברה בשעות בהן אין תחבורה ציבורית.

שי לרגל אירועים משפחתיים ואישיים

105. עיתונאי יהא זכאי לקבל שי מהחברה ששווי לא יפחת מ-150 ש"ח לרגל אירועים משפחתיים ואישיים.

"אירועים משפחתיים ואישיים" בסעיף זה - נישואי ילדו של העיתונאי, בר או בת מצווה של ילדו של העיתונאי, לידת ילד של העיתונאי.

106. לחסרת ספק, החברה רשאית לתת את השי בכסף או בשווה כסף.

שי לחג

107. עיתונאים בעלי ותק של שלושה חודשי עבודה ומעלה בחברה יקבלו שי לחג במועדים הבאים: בראש השנה ובפסח.

108. מובהר כי השי לחג יהא זהה לעיתונאי המועסק בחלקיות משרה.

ביטוח לעיתונאים באיזורי לחימה

109. עיתונאי הנדרש לצורך ביצוע עבודתו לשהות מעת לעת באיזורי לחימה יבוטח בביטוח מיוחד.

110. עיתונאי יפעל על פי הוראות החברה לשם הפעלת הביטוח מראש.

השתלמויות לעיתונאים

111. עיתונאי יהיה זכאי לצאת ליום השתלמות מקצועית אחד בשנה שיאורגן על ידי ארגון העיתונאים, בתשלום מלא כיום עבודה, בתיאום מול הממונה הישיר ובהתאם לצורכי העבודה.

פרק יח' - חובות העיתונאים, כללי התנהגות ומשמעת

112. על מנת ליצור מדדים גבוהים של איכות בתחומי פעילותה של החברה, לקדם את ענייניה ומטרותיה ומתוך ראיית טובתה, עיתונאית ולקוחותיה, מתחייבים הצדדים לפעול במשותף על מנת לאכוף קיום כללי התנהגות ומשמעת על ידי העיתונאים כמפורט בהסכם זה.

113. עיתונאי יקדיש לעבודתו בחברה את כל כישוריו ידיעותיו ניסיונו ומרצו, ויפעל בנאמנות ובמסירות לקידום החברה והצלחתה.

114. עיתונאי יעבוד בתריצות ועל פי הוראות המשמעת, ההתנהגות, סדרי העבודה, כללי ההתנהגות המקובלים בחברה ולפי נהגי ונהלי העבודה שהחברה תקבע מעת לעת.

115. בתקופת עבודתו בחברה לא יהיה רשאי עיתונאי לעבוד בכל עבודה אחרת, או לעסוק בכל עיסוק אחר, בין אצל מעסיק אחר ובין בעבודה עצמאית, לרבות כשכיר, יועץ, סוכן, מתווך, מנהל שותף או בצורה אחרת כלשהי, או למלא כל תפקיד אחר בגוף כלשהו, לרבות הופעה במדיה כלשהי או הדרכה שיש להן קשר כלשהו לעבודתו בחברה - והכל בין בתמורה ובין שלא בתמורה, אלא אם כן קיבל על כך הסכמה מפורשת של העורך הראשי, בכתב ומראש. החברה תשקול את בקשת העיתונאי מטעמים ענייניים.

116. עיתונאי לא יהיה רשאי לקבל בקשר לביצוע תפקידו תמורה או טובת הנאה מכל גורם שהוא, מכל סוג או מין, הניתנת במישרין או בעקיפין.
117. עיתונאי לא ירכוש, במישרין או בעקיפין, ניירות ערך של חברות ישראליות הנסחרות בבורסה בישראל או בחו"ל, אלא באמצעות נאמנות עיוורת בלבד, וזאת ככל שהדבר קשור בתחום עבודתו או סיקורו.
118. עיתונאי לא יקבל הלוואות מגורם שאינו תאגיד בנקאי או חברת ביטוח או חברת מימון או תאגיד עזר בנקאי (חברת כרטיסי אשראי) או קרובי משפחה, ללא הסכמה מראש ובכתב של הנהלת החברה.
119. עיתונאי ימלא בכל עת את כל התפקידים המוטלים עליו ויבצע את הנחיות הממונים עליו.
120. עיתונאי יפעל תמיד בנאמנות כלפי החברה, וימנע מכל מעשה או מחדל העלול לפגוע בחברה או במוניטין שלה או להזיק לה בכל דרך שהיא (לרבות ברשתות חברתיות). עיתונאי מתחייב לבצע בשקידה ובאחריות את עבודתו על מנת לקדם בצורה מיטבית את יעדי החברה ומטרותיה.
121. עיתונאי מתחייב להודיע לעורך הראשי, מיד וללא דיחוי, על כל עניין או נושא אשר לגביהם יש לו עניין אישי במישרין או בעקיפין ו/או העלול ליצור ניגוד עניינים עם תפקידו בחברה, ולפעול בהתאם להנחיות החברה.
122. עיתונאי יתייעץ מיוזמתו עם החברה ויפעל על פי הנחיות החברה בכל הקשור ו/או הנובע מסוגיות לשון הרע, הגנת הפרטיות, זכויות יוצרים ו/או כל היבט אחר של עמידה בהוראות החוק הישראלי.
123. עיתונאי לא יגלה כל מידע הקשור בחברה שאינו מידע פומבי המצוי בידיעת הכלל, לא יעביר לאיש ולא יעשה בו כל שימוש, אלא למטרות החברה ולפי הוראותיה בלבד.
124. עיתונאי לא יוציא מתחום משרדי החברה כל חומר ו/או מסמך ו/או העתק ו/או צילום ו/או כל מידע אחר לרבות השמור כקובץ מחשב, על גבי מדיה מגנטית ו/או באמצעות כל אמצעי אחר, בשום צורה ואופן, אלא במסגרת תפקידו ולצרכי עבודתו בלבד ובכפוף להנחיות ונהלי החברה כפי שיהיו מעת לעת, או אם קיבל על כך אישור בכתב ומראש מאת מנכ"ל החברה.
125. עיתונאי ישמור על התנהגות הולמת ומכבדת כלפי כלל עובדי החברה וכלפי כל הגורמים עמם הוא בא בקשר במסגרת עבודתו ובכלל זה לא ינהג באלימות פיזית או מילולית כלפי איש.
126. עיתונאי ישמור על רכוש וציוד החברה ולא יעשה בו שימוש לצרכיו הפרטיים.
127. עיתונאי ישמור על הופעה נאותה וביגוד הולם את מקום העבודה, בהתאם להנחיות החברה כפי שתהיינה מעת לעת.
128. עיתונאי יקפיד כי דיווחיו לחברה יהיו אמינים ומדויקים, לרבות דיווחי נוכחות, דיווחים על היעדרות וסיבותיה.
129. עיתונאי לא יחתים כרטיס נוכחות של עיתונאי אחר ולא יבקש מעיתונאי אחר להחתים כרטיס נוכחות עבורו.

108 109

106
107

130. עיתונאי יופיע לעבודתו בזמן שנקבע לגביו ולא ייעדר מהעבודה ללא קבלת אישור מראש מהממונה עליו. עיתונאי אשר לא הגיע לעבודה מסיבה בלתי צפויה, חייב להודיע לממונה עליו באותו יום על סיבת היעדרותו.

131. עיתונאי לא יעשה שימוש באמצעים שהחברה העמידה לרשותו, ובכלל זה, מערכות המחשב והתקשורת של החברה לרבות מערכת דואר אלקטרוני וגישה לאינטרנט, לצרכים ו/או שימושים בלתי חוקיים ו/או בלתי ראויים שאינם למטרת עבודתו ו/או כאלה שיש בהם כדי לפגוע בחברה ו/או בעובדיה ו/או בצדדים שלישיים כלשהם ו/או כאלה שיש בהם כדי לחשוף את החברה לתביעה.

132. מוסכם כי תיבת הדואר האלקטרוני שהעמידה החברה לרשות העיתונאי היא תיבת דואר מקצועית המיועדת לצורך ביצוע עבודתו בלבד. החברה תהיה רשאית מעת לעת לבחון את השימוש שעשה העיתונאי בתיבת הדואר האלקטרוני שהעמידה לרשותו, לרבות ניטור. במקרים הרלוונטיים יעורב העורך הראשי כדי לשמור על החיסיון העיתונאי.

133. עיתונאי יודיע לחברה על כל שינוי במצבו הבריאותי אשר עלול להשפיע על אופן ביצוע תפקידו ועל יכולתו לעבוד.

134. עיתונאי לא יעבור עבירה פלילית, לרבות עבירה פלילית שאינה קשורה למקום העבודה.

פרק יט' - אתיקה מקצועית

135. החברה ועיתונאיה יפעלו בהתאם לתקנון האתיקה המצורף להסכם זה **כנספת א'** כחלק בלתי נפרד ממנו.

פרק כ' - הליכי סיום העסקה

136. פיטורי עיתונאי ייעשו מטעמים ענייניים ובתום לב.

137. הוראות פרק זה (פרק כ') לא יחולו על פיטורי עיתונאי אשר טרם השלים את תקופת הניסיון שלו בחברה, וכן על פיטורי אי התאמה/תפקוד לקוי של עובדים בתפקיד עורכי מדורים.

פיטורי עובדים אלה ייעשו לאחר שימוע כדין בלבד.

פיטורי אי התאמה/תפקוד לקוי

138. החברה תחליט לפי שיקול דעתה לפנות בהליך פיטורים מחמת אי התאמה או תפקוד לקוי.

139. הליך פיטורים מחמת אי התאמה או תפקוד לקוי, לגבי עיתונאי שפרק זה חל עליו, יתנהל כדלקמן:

139.1 החברה תמסור לעיתונאי הודעה בה תפרט את טענותיה ביחס לתפקודו הלקוי של העיתונאי או אי התאמתו וכן תפרט כיצד הוא נדרש להשתפר.

העתק מההודעה יישלח לוועד העיתונאים.

י.ל.ע

א א

י.ל.ע

- 139.2 לעיתונאי תינתן שהות במהלכה ייבחנו התאמתו ותפקודו (להלן: "תקופת המבחן").
- 139.3 משך תקופת המבחן: עיתונאי עם ותק של שנתיים עד חמש שנים - 30 יום; עיתונאי עם ותק של חמש שנים ומעלה - 60 יום.
- 139.4 ככל שהחברה תחליט שהעיתונאי לא עמד בתקופת המבחן, תזמן את העיתונאי לשימוע.
- במכתב ההזמנה לשימוע יפורטו הסיבות והשיקולים בגינם שוקלת החברה לסיים את העסקתו של העיתונאי. העתק יישלח לוועד העיתונאים.
- 139.5 לאחר השימוע תקבל החברה החלטה בדבר המשך או סיום העסקתו של העיתונאי.
- 139.6 ככל שנציגות העיתונאים תבקש זאת, יתקיים דיון בין החברה לבין הנציגות לעניין החלטת הפיטורים. הדיון יתקיים בהקדם האפשרי ולא יאוחר מ-5 ימים ממועד מסירת החלטת הפיטורים.
- 139.7 לאחר הדיון, תחליט החברה אם לשנות מהחלטת הפיטורים, אם לאו ותודיע על כך לוועד ולעיתונאי. החלטת החברה תהיה סופית ומחייבת.

הליכי משמעת ופיטורי משמעת

140. במקרה של חשד לעבירת משמעת, תזמן החברה את העיתונאי לשימוע ותפרט בכתב הזימון לשימוע את הסיבות בגינן הוא זומן לשימוע. העתק ממכתב ההזמנה לשימוע יישלח לוועד העובדים או לארגון העיתונאים.
141. לאחר השימוע תחליט החברה אם לסיים את העסקתו של העיתונאי, ובאילו תנאים, או אם להסתפק בצעדים משמעתיים אחרים לרבות השעיה ללא שכר או העברה מתפקיד, והחלטתה תימסר בכתב לעיתונאי ולוועד או לארגון העיתונאים. החלטת החברה תהיה סופית.
- ההנהלה תפעל בהליכי משמעת ובהטלת עונשים, בסבירות, בהגינות ובתום לב.
142. סיום העסקה או השעיה ללא שכר על פי פרק זה ייעשו רק בנסיבות של עבירת משמעת חמורה.
- עבירת משמעת חמורה משמעה עבירות כגון: הטרדה מינית ואו התנכלות, גניבה, מעילה, אלימות פיזית או מילולית, איומים, פגיעה מכוונת ברכוש החברה או במוניטין, הפרת אמון, שימוש בלתי חוקי במשאבי החברה ואו במאגרי המידע של החברה, הפרת חובות שמירת סודיות, הפרת הוראות הנוגעות למניעת ניגוד עניינים, הפרת זכויות יוצרים ביוזעין, חשד למעשים פליליים הקשורים לעבודה או בעלי השלכה על החברה.
143. במקרה בו עיתונאי נחשד בביצוע עבירת משמעת חמורה אשר לדעת החברה מחייבת את הרתקתו ממקום העבודה, תהיה החברה רשאית להשעות את העיתונאי ללא שכר בכפוף לשימוע. החברה תיידע את הוועד או את ארגון העיתונאים על החלטתה.

98 21

1.1
1.1

פיטורי צמצום והתייעלות

144. במקרה של כוונת החברה לבצע פיטורי צמצום של עיתונאים אשר פרק זה חל עליהם, תקיים החברה עם הוועד הידברות כמתחייב על פי דין. במהלך הידברות זו תציג החברה מידע רלבנטי. הליך זה יימשך, ימוצה ויסתיים בכל מקרה בתוך 14 ימים.
145. בתום ההידברות בתקופה הנקובה לעיל, תקבל החברה החלטה לעניין עצם הצורך בביצוע הצמצומים, מספר המועמדים לפיטורים וזהותם.
146. לוועד תהיה זכות להטיל וטו על עד 10 אחוז ולא יותר משני עובדים מהעובדים ששם מופיע ברשימת המועמדים לפיטורים, או להציע רשימה חלופית של מועמדים לפיטורים. החליט הוועד לפעול כאמור, יעביר החלטתו תוך 3 ימים לאחר קבלת רשימת ההנהלה.
- על אף האמור בסעיף זה, לא יוטל וטו על החלטת החברה לסיים העסקת עורכי מזורים במסגרת הליכי צמצום, או במקרה של סגירת יחידה וסיום העסקתם של כל העובדים המועסקים בה.
147. עובד שעל שמו הוטל וטו יוצא מרשימת המועמדים לפיטורים והחברה תהא רשאית להחליפו בעובד אחר, לפי שיקול דעתה וללא הליך נוסף.
- לגבי העובדים שלא הוטל וטו על שמם, תוכל ההנהלה להמשיך בהליך הפיטורים ובמידה שלאחר הליך השימוע החליטה לא לפטר עובד, תוכל להחליפו באחר.
148. הוראות פרק זה לא יחולו על פיטורים של עד 3 עיתונאים קבועים, אחת לארבעה וחצי חודשים. פיטורים כאמור יעשו לאחר שימוע כדין. בטרם החליטה החברה לפטר עיתונאי לפי סעיף זה, היא תודיע על כך לוועד העובדים.

הודעה מוקדמת

149. בתקופת ההודעה המוקדמת חייב כל עיתונאי לעבוד באופן מלא ומיטבי עד למועד סיום יחסי העבודה כפי שייקבע על ידי החברה, לפי דרישת החברה. העיתונאי יבצע את תפקידו בתקופת ההודעה המוקדמת באופן מלא ובשיתוף פעולה וסיוע בחפיפה והעברת תפקיד, בהתאם להנחיות החברה.
150. למרות האמור לעיל, החברה רשאית לוותר על עבודתו של עיתונאי בתקופת ההודעה המוקדמת ובלבד שתשלם לעיתונאי תשלום חלף הודעה מוקדמת כדין.
151. בתקופת ההודעה המוקדמת לפיטורים רשאי עיתונאי, באישור הממונים עליו, להיעדר מעת לעת לשם מציאת עבודה חדשה. היעדרות כאמור תיעשה ללא שכר ותהיה מוגבלת לשעתיים בשבוע (אלא אם יינתן לעיתונאי אישור חריג להיעדרות ממושכת יותר).
- מצא עיתונאי שפוטר עבודה חלופית, יהיה רשאי להפסיק את עבודתו לפני תום ההודעה המוקדמת, בכפוף לכך שהשלים חפיפה והעברת תפקיד בהתאם להנחיות החברה. תשלום ההודעה המוקדמת יהיה עד ליום הפסקת העבודה בפועל. סעיף זה אינו גורע מחובתו של עיתונאי המתפטר מעבודתו ליתן את מלוא ההודעה המוקדמת על פי חוק.

י"ג ט"ז

י"ג ט"ז

152. עיתונאי לא יהיה זכאי להודעה מוקדמת במקרה שבו עבודתו תסתיים בנסיבות שעל פי דין ניתן בגינן לשלול ממנו פיצויי פיטורים (במלואם או בחלקם).

נוהל סיום עבודה

153. הופסקה או הסתיימה עבודתו של עיתונאי - בפיטורים או בהתפטרות או מכל סיבה שהיא - יעביר העיתונאי את תפקידו בצורה מסודרת בהתאם להנחיות החברה, וימסור לחברה כל מסמך, חומר או מידע, כתוב, מצולם או מוקלט, בכל סוג של מדיה או דרך אגירת מידע, לרבות קבצי מחשב, אשר הגיע לידיו או הוכן על ידו בקשר לעבודתו בחברה, וכל רכוש וציוד השייך לחברה ו/או שנמסר לו לצורך ביצוע עבודתו, ויבצע נוהל סיום העסקה כפי שייקבע על ידי החברה מעת לעת. מסירת החומרים הנ"ל תתבצע בכפוף לחיסיון מקורות עיתונאי.

154. עם סיום עבודתו, רשאית החברה לנכות ולקזז מכל תשלום שיגיע לעיתונאי כל חוב שהעיתונאי חייב לה, בכפוף לדין.

155. עיתונאי שהעסקתו תסתיים בחברה יהיה זכאי לקבל לפי בקשתו אישור בכתב בדבר תקופת עבודתו, תפקידיו וסיבת עזיבתו.

פרק כא' - ביטוח פנסיוני

הגדרות

156. בפרק זה תהיינה למונחים הבאים המשמעות הרשומה בצדם:

"ביטוח פנסיוני" - הפקדות החברה בגין העובד לקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות.

"עובד קיים" - כל עובד המועסק בחברה ערב חתימת הסכם זה.

"חוק קופות גמל" - חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

"קופת גמל"/"קופת ביטוח" - כהגדרתן בחוק קופות גמל, ובכלל זה - קרן פנסיה, קופת ביטוח ("ביטוח מנהלים"), קופת גמל לחיסכון.

"קרן פנסיה" - "קרן ותיקה" ו"קרן חדשה מקיפה" כהגדרתן בחוק קופות גמל.

"השכר המבוטח" - השכר כהגדרתו לעיל ובכל מקרה לא פחות מהשכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים על פי חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 ותקנותיו (להלן: "חוק פיצויי פיטורים").

ל
א

ס"ח

שמירת זכויות

157. החברה תמשיך להפקיד ברצף בגין כלל העובדים הקיימים את מלוא ההפקדות לקופות הגמל/קופות הביטוח השונות כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה, ואין בהסכם זה כדי למעט או לפגוע מכל זכויות ו/או הסדרים ביטוחיים או פנסיוניים שהיו לעובדים אלה ערב חתימת הסכם זה - לרבות סכום דמי הגמולים, גובה השכר המבוטח, רכיבי השכר המבוטחים, שיעורי ההפקדה ומועדי ההפקדות. בכל מקרה, לא יפחתו זכויותיהם של העובדים כאמור אף מהתנאים כמפורט בפרק זה להלן.

זכאות לביטוח פנסיוני

158. עובד שבמועד תחילת עבודתו בחברה מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יופקדו בגינו הפרשות פנסיוניות החל מהיום הראשון לעבודתו בחברה. ההפרשות בגין ביטוח פנסיוני כאמור יבוצעו לאחר שלושה חודשי עבודה או בתום שנת מס, המוקדם מבניהם, רטרואקטיבית למועד תחילת עבודתו של העובד בחברה.

159. עובד שבמועד תחילת עבודתו בחברה אינו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יופקדו בגינו הפרשות פנסיוניות החל מ- 6 חודשים מיום תחילת עבודתו בחברה בביטוח פנסיוני.

160. מוסכם כי כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל/קופת ביטוח כלשהי, תפקיד בגינו התברה את הכספים המיועדים לביטוח פנסיוני בקרן פנסיה מקיפה חדשה באחת מקרנות ברירת מחדל כפי שתהיינה על פי דין.

ביטוח בקרן פנסיה חדשה מקיפה

161. להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקרן פנסיה חדשה מקיפה תעביר החברה, מידי חודש, שיעורי הפקדות וניכויים מן השכר המבוטח (חלק מעסיק וחלק עובד) על שיעור של 20.83% מהשכר המבוטח כמפורט להלן:

161.1 6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון החברה;

161.2 8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;

161.3 6% משכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד.

ביטוח פנסיוני בקרן פנסיה ותיקה

162. לגבי עובדים המבוטחים בקרן פנסיה ותיקה תמשיך החברה לבטחם ברציפות או החל מיום עבודתם הראשון בחברה, לפי העניין, בקרן הפנסיה הוותיקה, ותעביר את מלוא ההפקדות והניכויים הדרושים על פי כל דין לקרן הפנסיה הוותיקה (העומדים נכון למועד חתימת הסכם זה על שיעור כולל של 20.5% מהשכר המבוטח: 13.5% הפקדות ע"ח המעסיק ו-7% הפקדות ע"ח העובד).

א"ח

א.כ
א.א

163. בנוסף על שיעורי ההפקדות והניכויים לקרן הפנסיה הוותיקה כאמור לעיל, ממועד תחילת עבודתם בחברה של עובדים המבוטחים בקרן פנסיה ותיקה כאמור תבצע החברה אף הפקדות בשיעור של 2.33% משכרם המבוטח לרכיב פיצויים בקופת גמל על שמו של כל עובד.

ביטוח בקופת גמל/קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה

164. להבטחת זכויות העובדים המבוטחים בקופת גמל/קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה תעביר החברה, מידי חודש, שיעורי ההפקדות והניכויים מן השכר המבוטח (חלק מעסיק וחלק עובד) על פי המועדים והשיעורים כמפורט להלן:

165. החל ממועד חתימת הסכם זה יעמדו ההפקדות והניכויים בגין העובד על שיעור שלא יפחת מ- 20.83% מהשכר המבוטח כמפורט להלן:

165.1 6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון החברה, הכוללים, בכפוף לדין, את תשלום החברה עבור רכישת כיסוי למקרה של אובדן כושר העבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר המבוטח של העובד אשר עלויותיו לא יעלו על 2.5% מהשכר המבוטח והכל בכפוף לכך ששיעור הפקדה לתגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח. החברה מתחייבת לעשות כמיטב יכולתה להשגת ביטוח אובדן כושר עבודה כאמור בעלות הנמוכה ביותר ובתנאים המיטיבים ביותר, ככל שניתן (להלן: "ביטוח אובדן כושר עבודה").

היה ובפועל עלות ביטוח אובדן כושר העבודה תעלה על 1.5% כך שהעלות הכוללת של תגמולי החברה וביטוח אובדן כושר עבודה יחד יעלו על 6.5%, תישא החברה, בנוסף לתשלום מלוא דמי הגמולים כאמור, גם ביתרת עלות ביטוח אובדן כושר העבודה, וזאת עד לא יותר מ-7.5% מהשכר המבוטח.

165.2 8.33% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;

165.3 6% משכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד.

פיצויי פיטורים

166. מוסכם כי הפקדות ותשלומי החברה לרכיב פיצויים בקופות הגמל/קופות הביטוח השונות, יבואו במקום חובת החברה לתשלום פיצויי פיטורים על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, וזאת בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים אשר בגינם נעשתה ההפקדה בלבד.

אין באמור כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של עובד לתשלום פיצויי פיטורים, ככל שהוא זכאי לפיצויי פיטורים לפי דין, בגין שכר ו/או רכיבים ו/או תקופות ו/או שיעורים, אשר בגינם לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.

167. מלוא הסכומים הצבורים לכל עובד ברכיב פיצויי פיטורים בקופות הגמל/קופות הביטוח השונות אינם ניתנים להחזרה לחברה וישוחררו לעובד בכל מקרה עם סיום עבודתו מכל סיבה שהיא, למעט אם נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים, ובמידה שנשללה. אין באמור כדי לגרוע מחובת החברה לשחרור בכל מקרה של כספי התגמולים (חלק עובד וחלק מעביד), על פירותיהם לבעלות העובד עם סיום עבודתו בחברה.

ג' ר"ר

10/10

11/11

קרן השתלמות

168. מבלי לגרוע מהאמור בסעיף 157 לעיל לעניין שמירת זכויות עובדים קיימים, החברה תבצע הפקדות שוטפות לקרן השתלמות, מידי חודש כדלקמן:

168.1 לאחר שתי שנות עבודה מלאות בחברה :

168.1.1 הפקדות בשיעור 2.5% על חשבון החברה ;

168.1.2 הפקדות בשיעור של 2.5% על חשבון העובד.

168.2 לאחר חמש שנות עבודה מלאות בחברה :

168.2.1 הפקדות בשיעור 5% על חשבון החברה ;

168.2.2 הפקדות בשיעור של 2.5% על חשבון העובד.

169. ההפקדות לקרן השתלמות כאמור תבוצענה מ"השכר המבוטח" כהגדרתו בפרק זה לעיל ולא יותר מהתקרה המוכרת לצרכי מס לעניין זה.

170. הפקדות החברה לקרן השתלמות (חלק עובד וחלק מעביד), אינן ניתנות, בכל מקרה, להחזרה לחברה וישוחררו לעובד, בכל מקרה, עם סיום עבודתו ומכל סיבה שהיא.

כללי

171. מובהר כי זכותו על פי דין של כל עובד לבחור בכל קופת גמל בהתאם לאמור בסעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

פרק כב' - פעילות הוועד

172. הוועד יהיה רשאי לעשות שימוש בחדרי הישיבות של החברה, לאחר שעות העבודה, באישור מראש. בקשה לשימוש בחדרי הישיבות תוגש זמן סביר מראש.

173. פעילות הוועד תתבצע מתוך לשעות העבודה. במקרים חריגים ודחופים ובאישור מראש של החברה בלבד יהיה רשאי חבר ועד העיתונאים לבצע פעילות במהלך יום העבודה.

174. החברה תנכה ממשכורתו של כל עיתונאי עליו חל הסכם זה מידי חודש דמי חבר או דמי טיפול מקצועי-ארגוני בהתאם להנחיות ארגון העיתונאים ובכפוף לכל דין, ותעבירם לידי ארגון העיתונאים.

!!
A.A.

י"ג

פרק כג' - שינוי בבעלות החברה

175. מוסכם ומובהר כי לא יהיה במקרה של שינוי בבעלות החברה (לרבות: מכירת החברה או העברת הבעלות או השליטה בה - להלן: "שינוי בבעלות החברה") כדי לגרוע מתוקפו של הסכם זה.

176. לא יבוצעו ב-15 החודשים הראשונים שלאחר השינוי בבעלות החברה פיטורי צמצום בשיעור העולה על 35% ממספר העיתונאים במועד השינוי בבעלות החברה, אלא בהסכמת נציגות העיתונאים.

מוסכם כי במקרה של פיטורי צמצום בשיעור הנמוך מ-35% במהלך התקופה הנקובה לעיל, יפעלו הצדדים בהתאם להוראות הסכם זה.

פרק כד' - רישום ההסכם הקיבוצי

177. הסכם זה יוגש לרישום כהסכם קיבוצי מיוחד לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957.

פרק כה' - מיצוי תביעות ושקט תעשייתי


178. בחתימת הסכם זה מוצו באופן מלא ומוחלט כל דרישות נציגות העיתונאים לתקופת ההסכם בנושאים שהוסדרו בו, לרבות: שכר ונלוות, תנאי העסקה והסדרי סיום העסקה, ושינוי אחד בבעלות החברה בתקופת הסכם זה. נציגות העיתונאים מצהירה ומתחייבת כי בקשר עם אלה לא תהיינה לה כל דרישות כלכליות או אחרות בתקופת ההסכם.

179. בתקופת תוקפו של הסכם זה תשמור נציגות העיתונאים על שקט תעשייתי בכל הנושאים המוסדרים בהסכם זה, לרבות בכל הקשור לשינוי אחד בתקופת הסכם זה בבעלות החברה.

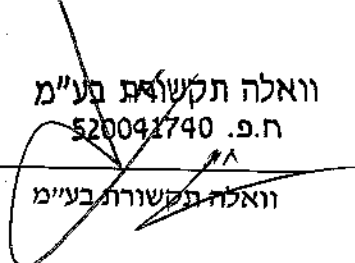
פרק כו' - אישור דירקטוריון

180. הסכם זה וכניסתו לתוקף מותנים באישור דירקטוריון החברה.

ולראייה באו הצדדים על החתום:


ועד העיתונאים


ארגון העיתונאים בישראל

וואלה תקשורת בע"מ
ח.פ. 520041740

וואלה תקשורת בע"מ