

הסכם קיבוצי מיוחד

אשר נערך ונחתם ב 1/04/18 ביום אקדוק

בין:

- 1. טיים אאוט מגזין ישראל בע"מ (להלן: "טיים אאוט")
- 2. לייף אנד סטייל (מקבוצת יובל סיגלר) בע"מ (להלן: "את")

(החברות 1 ו-2 יכוננו להלן: "החברה")

מצד אחד

לבין:

ארגון העיתונאים בישראל – ההסתדרות העובדים הכללית החדשה
ועד עיתונאי טיים אאוט

(להלן: "נציגות העובדים")

מצד שני

הואיל: והצדדים ניהלו מ"מ וגיבשו הסכם הקובע תנאי העסקה, זכויות וחובות העובדים בחברה, במטרה לקיים תנאי עבודה הוגנים, לטפח יחסי גומלין תקינים בין החברה לעיתונאים ונציגותם ולהבטיח ביצוע יעיל של העבודה בחברה;

והואיל: והצדדים רואים את התחייבויותיהם והצהרותיהם בהסכם זה כהדדיים ושלובים;

והואיל: והצדדים הצהירו הדדית על רצונם לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו באופן המפורט להלן;

והואיל: בכוונת החברה לבצע מהלך של שינוי ארגוני שפרטיו יוסדרו במסגרת נספח א' להסכם; אשר מהווה חלק בלתי נפרד ממנו;

לפיכך הותנה והוסכם בין הצדדים, כדלקמן:

1.
2.)

פרק א' - כללי

512633215
לייף אנד סטייל
(מקבוצת יובל סיגלר)
512633215

לייף אנד סטייל
(מקבוצת יובל סיגלר) בע"מ
ח.פ. 512633215

14

102

1. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
2. בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר – כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים וכך להיפך, וזאת אלא אם מצוין במפורש אחרת בסעיף מסעיפי ההסכם.
3. כל הסכומים המפורטים בהסכם זה הנם סכומי ברוטו, והחברה תנכה מהם מיסים במקור כדין, אלא אם כן צוין בהסכם זה במפורש כי מדובר בסכומי נטו.
4. הזכויות המפורטות בהסכם זה הינן למשרה מלאה. משרה חלקית או שעתית תקנה זכויות חלקיות/יחסיות וזאת אלא אם מצוין אחרת.
5. טיטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
6. הסכם זה בא במקום ומחליף את כל ההסכמים, ההסדרים, החוזים, הנהגים והנהלים שהיו קיימים בחברה הנוגעים לזכויות העובדים, אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה. ברם, הסכם זה אינו בא למעט ו/או לגרוע מזכויות אחרות שניתנו למי מהעובדים, עובר לחתימת הסכם זה, לרבות תנאי עבודה ושכר מיטיבים.
7. כל שינוי בהסכם זה ייעשה בהסכמת הצדדים ובכתב. תקופת תוקפו של השינוי תהיה כתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם הוסכם במפורש אחרת. השינוי יוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957.
8. הצדדים מקבלים על עצמם לדאוג לכך שתוכן הסכם זה, יובא לידיעתם של כל העובדים עליהם חל ההסכם. עותק ממנו יימצא אצל ועד העובדים ועותק נוסף יימצא במקום שיקבע על-ידי ההנהלה, וכל עובד בחברה יוכל לעיין בו במקומות אלו.

פרק ב' - הגדרות

9. בהסכם זה תינתן לכל מונח המשמעות הנתונה לצידו, אלא אם נקבע במפורש אחרת. המונחים בהסכם זה יוגדרו, כדלקמן:

החברה - טיים אאוט מגזין ישראל בע"מ, לייף אנד סטייל (מקבוצת יובל סיגלר) בע"מ.

הנהלה - מו"ל העיתון או עובד שיוסמך לייצגו.

העיתון - טיים אאוט, TIME OUT ISRAEL (מהדורת האנגלית ומוספיה), "את", לרבות, אתר האינטרנט ומהדורת דיגיטלית וכן כל

טיים אאוט מגזין
(ישראל) בע"מ
ח.פ. 513274777

י
י

לייף אנד סטייל
(מקבוצת יובל סיגלר) בע"מ
ח.פ. 512633215

102

פלטפורמה עיתונאית אחרת, למעט המיזם הקולינארי המסחרי.

- הארגון -** ארגון העיתונאים בישראל.
- הוועד -** ועד העיתונאים בחברה, אשר אושר על-ידי ארגון העיתונאים
- נציגות העובדים -** הארגון ו/או הוועד לפי העניין.
- עובד -** כל עובדי המערכת השכירים לרבות כתבים, עורכים, עורכים לשוניים, מגיחים, תחקירנים, הפקה, מתרגמים, וגרפיקאים של המערכת.
- השכר -** שכר לפיצויי פיטורים לפי הדין וכמקובל בחברה.

פרק ג' - תחולת ההסכם ותקופת תוקפו

10. הסכם זה יחול על כל הצדדים להסכם החתומים עליו, ועל כל עובדי המערכת המועסקים בחברה, בהתאם לסעיף ההגדרות, למעט המפורטים להלן, אשר יועסקו בהסכמים אישיים:

- א. 3 עובדים בתפקיד עורך ראשי.
- ב. 1 עובד בתפקיד מעצב ראשי.
- ג. 2 עובדים נוספים, בהתאם לשיקול דעת החברה, ובלבד שאינם מועסקים בחברה במועד חתימת ההסכם, וששכרם החודשי הינו מעל לסך של 10,000 ש"ח ברוטו.
- ד. מחליפו של עובד אשר יצא לחל"ת, עד לתקופה מקסימלית של חצי שנה מתחילת העסקתו.

11. רשימת העובדים עליהם חל ההסכם זה במועד חתימתו מצורפת כנספח ב' להסכם זה.

12. מובהר כי הסכם זה אינו חל על מי שאינו מועסק כעובד המערכת בחברה, לרבות פריילאנסרים, וכן אינו חל על עובדי מינהלה, מסחר, שיווק, ועובדים שיועסקו במיזם הקולינארי המסחרי.

13. תקופת הסכם זה תהיה שלוש שנים מיום חתימתו. ההסכם יתחדש מאליו ל-12 חודשים נוספים בכל פעם וחוזר חלילה, אלא אם עד תחילתו (2 חודשים) לפני תום מועד תוקפו של ההסכם תבוא הודעה בכתב מאת אחד הצדדים על רצונו להכניס שינויים בהסכם או לסיימו.

פרק ד' - קבלת עובדים, איוש משרות ועדכון נציגות העובדים

טיים אאוט מגזין

(ישראל) בע"מ

ח.פ. 51274779

לייף אנד סטייל

(מבצעת יובל סיגלר) בע"מ

ח.פ. 512633215

י

י

י

קבלת עובדים

14. ועד העיתונאים יקבל את הודעה על קליטת עובדים המערכת החדשים שיתקבלו לעבודה, לכל המאוחר עד תום חודש קלנדרית מתחילת עבודת העובד בחברה.

עדכון נציגות העובדים

15. אחת לחצי שנה, תמסור ההנהלה לוועד רשימה מרוכזת של העובדים במערכת, בציון תאריך תחילת העבודה, התפקיד, המחלקה והצוות שבו הם עובדים.

איוש משרות

16. החברה תפרסם בדוא"ל משרה העומדת לאיוש במערכת ואשר בכוונת החברה לפרסמה ברבים בפרסום פתוח למועמדים חיצוניים.

17. הפרסום כאמור לעובדי המערכת יעשה 5 ימי עבודה בטרם פרסום ברבים למועמדים חיצוניים.

18. לכל עובד שפוטר או פרש מרצונו מהחברה בשל צמצומים, תינתן זכות קדימה לאיוש כל משרה שהתפנתה, במהלך 6 חודשים מיום פיטוריו או פרישתו, בתנאי שהוא עומד בתנאי המשרה המוצעת ובכפוף לשוויון בנתונים הרלוונטיים.

19. החברה תיתן עדיפות לעובדיה באיוש משרה מתפנה, בתנאי שהוא עומד בתנאי המשרה המוצעת ובכפוף לשוויון בנתונים הרלוונטיים. היה ולא יימצא מועמד מתאים מקרב עובדי החברה יבוצע הליך איתור חיצוני.

20. לחברה יהיה שיקול דעת בקבלת המועמד המתאים.

21. החברה תעדכן את הארגון ואת הוועד על משרות שמתפנות במקום העבודה במועד פרסום המשרה.

קליטת עובדים

22. החברה תיתן עדיפות להתקשרותה עם כתבים, עורכים, גרפיקאים, מגיחים, עורכים לשוניים, מפיקים, מזיני כתבות לאתר הדיגיטלי ושאר עובדי מערכת העיתון המודפס והרשתית במסגרת יחסי עבודה, באמצעות העסקה ישירה.

~~טניס אאוט מגזין
(ישראל) בע"מ
ח.פ. 513274779~~

ליף אנד סטייל
תחנות יובל סיגלר) בע"מ
ח.פ. 512633215

100

פרק ה - ניווד עובדים בתוך החברה

ניווד עובד מתפקיד לתפקיד

23. החברה רשאית לנייד עובד מערכת בהתאם לצרכי העבודה, להעביר עובד מערכת מתפקיד אחד לתפקיד אחר במערכת, או ממקום למקום, או מחלק ואו פלטפורמה בעיתון לאחרת, באופן זמני או קבוע ובתנאי שלא יהיה בכך פגיעה במעמדו בחברה, בשכרו ובתנאי עבודתו של העובד, אלא אם העובד נתן לכך את הסכמתו. מובהר, כי הפסקת מתן תנאים ואו תוספות אותנטיות שהיו קשורים לתפקיד ממנו הועבר העובד לא תחשב כפגיעה בשכרו של העובד עקב ההעברה.

24. החברה רשאית לבצע שינויים ארגוניים ואו טכנולוגיים ואו תפעוליים ואו מבניים כדוגמת איחוד יחידות, סגירת יחידות, סגירה או צמצום פעילות או מוצר, לפי שיקול דעתה בהתאם לצרכי העבודה והעסקים המשתנים מעת לעת. ככל שחשינוי הוא בעל השפעה מהותית על תנאי עבודתם של עובדי המערכת אזי אין באמור כדי לגרוע מכל זכות העומדת לנציגות העובדים על פי כל דין.

פרק ו' - שבוע עבודה

כללי

25. שבוע עבודה למשרה מלאה יהיה על בסיס 42 שעות עבודה רגילות שבועיות (לעיל ולחלק: "משרה מלאה"), בצירוף הפסקות לפי חוק, או בהתאם לצו ההרחבה במשק, כפי שיתעדכן מעת לעת.

26. שבוע העבודה הוא בן חמישה ימים בשבוע, בימים א' עד ה', בין השעות 09:00 – 18:00, מתוכם יום אחד יהיה יום עבודה מקוצר בן 8 שעות, בהתאם לצו ההרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, למעט עובדים ששעות עבודתם יוחרגו ממתכונת זו, באישור המוציא לאור.

27. ערך שעת עבודה רגילה לצורך חישוב כל זכויות עובדי המערכת על פי דין ותסכם זה, יחושב לפי חלוקת שכר יסוד ב-182 שעות עבודה לחודש, או לפי צו ההרחבה במשק, כפי שיתעדכן מעת לעת.

28. בין יום עבודה למשנהו תחול הפסקה בת 8 שעות, בהתאם לדין.

29. עובד מערכת שלא השלים את מכסת שעות העבודה הרגילות היומיות, ינוכו משכרו שעות החוסר, לרבות לעניין התנאים הסוציאליים הנגזרים ממנו (פנסיה, חופשה וכד').

30. עובד אשר מבצע את עבודתו מחוץ למשרדי החברה, באישור הממונה הישיר, ידווח על שעות אלו באופן שתיקבע החברה, ושעות אלו ייחשבו לצורך שכרו.

טיים אאוט מגזין
(ישראל) בע"מ
ח.פ. 51274779

טיף אנד סטייל
(מקבוצת יובל סיגלר) בע"מ
ח.פ. 512633215

י
י
י

100

31. עובד אשר יצא מעבודתו לאחר סיום כל מטלותיו, יהיה זכאי לשכר בגין יום עבודה מלא, בהימלא התנאים הבאים:

- א. העובד השלים 4.5 שעות עבודה לפחות.
- ב. העובד קיבל את אישור הממונה הישיר עליו ליציאתו מעבודתו.
- ג. זכאות זו הינה עד לפעם אחת מקסימלית בחודש קלנדארי.

גמול שעות נוספות, עבודה בשבת וחג

32. עובד אשר על-פי דרישת הממונה ביצע עבודה בשעות נוספות בפועל יהיה זכאי לתשלום עבור העבודה שבוצעה בשעות נוספות, לרבות בדרך של תשלום גלובלי, בהתאם לדין.

33. עובד שעבד שעות נוספות, ירשמו שעות נוספות שעבד בפועל, החל מהדקה הראשונה שעבד.

34. עובד במשרה חלקית הנדרש לעבוד שעות נוספות בדרך קבע, במשך שישה חודשים רצופים לפחות, יקבל למפרע תשלום עבור שעות עבודה אלה בצירוף התנאים הסוציאליים המתאימים (פנסיה, חופשה וכד').

35. בגין עבודה בשבת ובחג, עובד יהיה זכאי לתשלום בשיעור של 150% משכרו השעתי, בהתאם לדין.

שבת" לצורך סעיף זה – החל מיום שישי בשעה 16:00 ועד ליום ראשון בשעה 07:00.

"חג" לצורך סעיף זה – החל מערב החג ועד למוצאי החג.

מובהר, כי ימי חול המועד הם ימי עבודה מלאים רגילים במערכת.

שעת הורות

36. עובדת זכאית להיעדר מהעבודה בהיקף של שעה אחת פחות ביום, ללא ניכוי משכורה, למשך 9 חודשים מתום מועד הלידה ובלבד שהיננה מועסקת בהיקף של משרה מלאה.

פרק ז' – שכר

37. שכר הבסיס השעתי של עובדי החברה בוותק עבודה של עד שנתיים, לא יפחת מסך של למעלה מ-1 ₪ לשעה מעל שכר המינימום כהגדרתו וכשיעורו לפי חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, כפי שיתעדכן מעת לעת.

38. שכר הבסיס השעתי של עובדי החברה בוותק עבודה של שנתיים ומעלה, לא יפחת מסך של למעלה מ-3 ₪ לשעה משכר המינימום כאמור.

טיים אאוט מנלי
(ישראל) בע"מ
ח.פ. 513274777

11
) 11

לייף אנד סטייל
(מקבוצת יובל סיגלר) בע"מ
ח.פ. 512633215

100

39. עובדים אשר שכר הבסיס שלהם נמוך מתעריפי השכר המינימאליים המפורטים בפרק זה, יעודכן שכרם בהתאם, במשכורת הראשונה שלאחר חתימת הסכם זה.

פרק ח' – היעדרות

חופשה שנתית

40. במניין ימי החופשה השנתית לא כלולים חגים, שבתות מועדים וימים שבהם פטורים העובדים מעבודה על פי חוק או על פי הסכם זה.
41. מועדי החופשה של העובדים ייקבעו בהתאם לצרכי העבודה ובהתחשב ככל הניתן ברצונו של העובד.
42. ימי המחלה להם זכאי העובד בדין לא יובאו במניין ימי החופשה, ובתנאי שהעובד ימציא תעודה רפואית על משך תקופת מחלתו.
43. אין להוציא עובד לחופשה שנתית שאינה מוסכמת, בת 7 ימים ומעלה, אלא אם נמסרה לו על כך הודעה מוקדמת של 14 יום מראש. היה והעובד מתנגד, יש לעדכן את ועד העובדים בכך.
44. עובד רשאי לנצל ימי חופשה מעבר למכסה המגיעה לו, וזאת בקבלת אישור מראש מאת המנהל הישיר של העובד.
45. עובד רשאי לצבור לכל היותר 2 מכסות שנתיות של ימי חופשה.
46. החברה תהיה רשאית לנכות את ימי החופשה מעבר למכסת ימי החופשה המותרת לצבירה, בהתראה של חודש מראש, ולאחר שתינתן לעובדים האפשרות לנצל את מלוא ימי חופשתם.
47. במקרה שאושרה לעובד מראש יתרה שלילית של ימי חופשה שנתית, היא תנוכה משכרו של העובד במשכורת חודש דצמבר או במועד סיום העבודה, לפי המוקדם.
48. פדיון ימי חופשה יהיה בהתאם לחוק, בתום תקופת עבודתו של העובד ובכפוף לאמור בהסכם זה.

ימי חג

49. העובדים זכאים להיעדרות בתשלום בימי החג, כדלקמן:

ראש השנה	2
----------	---

טיים אאוט מגזין

(ישראל) בע"מ

ח.פ. 513274779

לייף אנד סטייל
מקבוצת יובל סיגלר) בע"מ
ח.פ. 512633215

Ci

),

for

1	יום כיפור
1	סוכות
1	שמחת תורה
1	פסח
1	שביעי של פסח
1	יום העצמאות
1	שבועות

50. ימים אלו לא יובאו במניין ימי החופשה.

דמי הבראה

51. דמי הבראה ישולמו לעובד פעם בשנה במשכורת חודש אוגוסט, מדי שנה עבור שנה קלנדארית קודמת.

52. עובד יהיה זכאי לדמי הבראה, רק לאחר שהשלים שנת עבודתו הראשונה במקום עבודתו.

53. דמי הבראה ישולמו יחסית לחלקיות המשרה.

54. מספר ימי הבראה וכן תעריף ליום הבראה יהיו בהתאם לצו ההרחבה במגזר הפרטי כפי שמתפרסם מעת לעת.

חופשת לידה

55. חופשות לידה וזכויות של יולדת יוענקו בהתאם להוראות חוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954.

56. במשך חופשת הלידה נשמרות זכויות העובדת לעניין ותק, הפרשות סוציאליות, חופשה, דמי הבראה, שי לחגים, מתנת יום הולדת וכל הטבה נוספת מכוח הסכם זה ואו מכוח חוק.

57. גברים זכאים לצאת לחופשת לידה ע"פ התנאים הקבועים בדין.

58. הפרשות ביתר שבוצעו על ידי החברה, בגין חלק העובד בקופת הפנסיה, בזמן חופשת הלידה, יושבו לחברה באמצעות ניכוי משכרו של העובד.

טיים אאוט מגזין
(ישראל) בע"מ
ח.פ. 513274779

f'

ii

f+e

לייף אנד סטייל
(מקבוצת יובל סיגלר) בע"מ
ח.פ. 512633215

חופשת מחלה

59. עובד יהיה זכאי לחופשת מחלה בהתאם להוראות חוק דמי מחלה, תשל"ו-1976 (להלן: "החוק"), בכפוף להוראות שלהלן:

א. עובד זכאי לחופשת מחלה בתשלום שכר עבודה מלא (100%) החל מיום ההיעדרות השני בגין מחלה.

ב. עובד שנעדר עקב מחלת ילדו (ילד עד גיל 14) /או הוריו, יהיה זכאי לנצל בגין היעדרותו זו, עד 10 ימי מחלה בשנה בתשלום, וזאת מתוך מכסת ימי המחלה הצבורה העומדים לזכותו, ובהתאם לכללים הקבועים בדין.

ג. עובד שנעדר עקב מחלת בן/בת זוגו, יהיה זכאי לנצל עד 8 ימי מחלה בשנה בתשלום, וזאת מתוך מכסת ימי המחלה הצבורה לזכותו.

ד. עובד שנעדר עקב היריון ולידה של בת זוג, יהיה זכאי לנצל עד 8 ימי מחלה בשנה בתשלום, וזאת מתוך מכסת ימי המחלה הצבורה לזכותו.

60. עובד הנעדר מן העבודה מפאת מחלה שלו או של בן משפחתו, יודיע לממונה עליו על היעדרותו ועל משך ההיעדרות המשוער, בהקדם האפשרי ולכל המאוחר מהיום הראשון להיעדרותו.

61. העובד ימציא לחברה תעודה רפואית על מחלתו או מחלת בן משפחתו בהקדם האפשרי ולכל המאוחר עם שובו לעבודה.

62. במקרה של היעדרות מפאת מחלה לתקופה העולה על 14 ימים קלנדריים, תהיה החברה רשאית לדרוש אישור רופא תעסוקתי מטעמה כתנאי לזכות העובד לימי מחלה.

63. לא תהיה זכות לפדיון ימי מחלה בלתי מנוצלים.

64. במקרה בו עובד יקבל תשלום, מלא או חלקי, בגין אובדן כושר עבודה מצד שלישי (בכלל זה, קופת גמל, חברת ביטוח, המוסד לביטוח לאומי וכו') עבור תקופה בעדה שילמה לו החברה דמי מחלה (להלן: "תשלום חלופי") תהא החברה זכאית להחזר מן העובד בגובה התשלום החלופי שקיבל ועד לגובה עלות המעסיק בגין דמי המחלה ששילמה לעובד. החברה תהא רשאית לנכות חוב זה מכל תשלום שייגיע לעובד ממנה, בכפוף לדין. העובד מחויב לדווח לחברה מיוזמתו על תקבולי תשלום חלופי כאמור ולהציג לה אסמכתאות לפי דרישתה.

חופשה ללא תשלום

65. עובד המבקש להיעדר מהעבודה מעבר ליתרת החופשה העומדת לרשותו, יגיש בקשה בכתב לחופשה ללא תשלום (להלן: "חל"ת").

~~טייח אלוט מגזן
(ישראל) בע"מ
פ.ח. 513274779~~

לייף אנד סטייל
(מקבוצת יובל סיגלר) בע"מ
פ.ח. 512633215

י
י

100

66. הבקשה לחל"ית, תוגש בצירוף המלצת הממונה ותועבר להחלטת מחלקת משאבי אנוש והמוציא לאור, לרבות לעניין תנאי ומשך החל"ית.

67. מבלי לגרוע מן האמור בסעיף 64 לעיל, עובד זכאי לצאת לחל"ית בת חצי שנה, אחת לשבע שנים בהן הועסק בחברה.

68. תקופת החל"ית לא תימנה לצורך חישוב גובה פיצויי פיטורים, דמי הבראה, פדיון חופשה וימי מחלה.

69. על מחליפו של עובד אשר יצא לחל"ית, המועסק למעלה מחצי שנה בחברה, יחולו הוראות הסכם זה כעובד מן המניין. זאת, אם העובד המוחלף לא חזר לעבודה בתום שנה מיציאתו לחל"ית, או מסיבה אחרת. ותקו של עובד מחליף כאמור יחושב החל מתחילת עבודתו בחברה בפועל.

פרק ט' - תנאי עבודה

ארוחות

70. כל העובדים עליהם חל הסכם זה, זכאים לארוחה על חשבון החברה בכל יום בו עבדו למעלה מ-10 שעות, בשווי מינימאלי של 35 ש"ח ברוטו ליום, באמצעות הסדר עליו תחליט החברה בהיוועצות עם ועד העובדים.

החזר הוצאות

71. העובדים אשר יהיו זכאים להשתתפות בהוצאות מכשיר טלפון נייד, לפי שיקול דעת החברה, יקבלו סכום בסך של 99 ש"ח ברוטו לחודש בתלוש שכרם, כהחזר הוצאות ללא צורך בדיווח העובדים על הוצאותיהם בפועל.

72. עובדים אשר נדרשים לקיים ראיונות בבתי קפה יקבלו החזרים עבור הוצאותיהם בכפוף לדיווח, בתלוש השכר העוקב.

73. עובדים אשר נדרשים במסגרת עבודתם לקרוא עיתונים או מגזינים מקצועיים יקבלו החזר מלא עבור עלות אותם עיתונים ומגזינים, בתלוש השכר העוקב.

74. עובד הזכאי להחזר עבור הוצאות הנסיעה בתחבורה ציבורית, מבית מגוריו למקום עבודתו חברה וחזרה, יקבל תעריף נסיעות יומי בפועל. עובד שסיים את עבודתו לאחר השעה 21:30 בערב יהא זכאי להחזר בגובה עלות הנסיעה במונית.

תקנון אתיקה

75. תקנון האתיקה של מועצת העיתונות יצורף כנספח ג' להסכם זה ויחייב את הצדדים החתומים עליו ואת יחידיהם.

טיים אאוט מגזין
(ישראל) בע"מ
ח.פ. 51274779

ליף אנד סטייל
(מקבוצת יובל סיגלר) בע"מ
ח.פ. 512633215

י

י

י

76. מחלוקות אתיות יתבררו במנגנון יישוב חילוקי דעות כאמור בהסכם זה.
77. סירוב עיתונאי לפעול בניגוד לכללי האתיקה העיתונאית לא יהיה עילה לפיטורי עיתונאי.

ביטוחים בעבודה

78. כל העובדים יבוטחו בביטוח תאונות עבודה ובביטוח תאונות אישיות כנדרש בד"ן.
79. כל העובדים יהיו מוגנים במסגרת ביטוח מפני תביעות דיבה והוצאת לשון הרע. בכל מקרה של תביעה אישית כנגד העיתונאי, תהא עילתה אשר תהא (למעט תביעת רשלנות), תטפל החברה באמצעות עורכי דינה תוך שהחברה נושאת באופן מלא בעלויות לרבות השתתפות עצמית ולרבות לאחר תום יחסי עובד ומעסיק ובלבד שהתביעה נוגעת לעבודתו בחברה גם במידה והחברה תפורק. העובדים ישתפו פעולה עם עורכי הדין של החברה בניהול ההליך המשפטי.

שיחות משוב

80. אחת לשנה יקיים הממונה על העובד שיחת הערכה עמו. סיכום השיחה יעלה על הכתב.

פרק י' – משמעת וסדרי עבודה

81. עובד מערכת יקדיש לעבודתו בחברה את כל כישוריו, ידיעותיו, ניסיונו ומרצו, ויפעל כמיטב יכולתו, בנאמנות ובמסירות לקידום החברה והצלחתה.
82. עובד מערכת יעבוד בחריצות ועל פי הוראות המשמעת, ההתנהגות, סדרי העבודה, כללי ההתנהגות המקובלים בחברה ולפי נוהגי ונוהלי העבודה שתקבע החברה מעת לעת.
83. בתקופת עבודתו בחברה עובד המערכת לא יהיה רשאי 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 אלקטרונית או הדרכה, והכל בין בתמורה ובין שלא בתמורה, אלא אם כן קיבל על כך הסכמה מפורשת של המו"ל בכתב ומראש.
84. יובהר כי החברה לא תסרב לבקשתו של עובד כאמור, אלא אם יהיה בעבודתו הנוספת משום ניגוד עניינים, או הפרת מחויבות אתית.
85. עובד מערכת לא יהיה רשאי לקבל בקשר לביצוע תפקידו תמורה או טובת הנאה מכל גורם שהוא, מכל סוג או מין, הניתנת במישרין או בעקיפין, אלא אם כן קיבל על כך הסכמה מפורשת של המו"ל החברה בכתב ומראש.

טיים אאוט מגזין
(ישראל) בע"מ
ח.פ. 513274779

ליף אנד סטייל
(מקצועית יובל סיגלר) בע"מ
ח.פ. 512633215

י

י

100

86. עובד מערכת ימלא בכל עת את כל התפקידים המוטלים עליו, יבצע את הנחיות הממונים עליו ויפעל תמיד בנאמנות כלפי החברה, או חברת אם וחברות אחיות או חברות קשורות ויימנע מכל מעשה או מחדל העלול לפגוע בחברה או במוניטין שלה או להזיק לה בכל דרך שהיא. עובד המערכת מתחייב לבצע בשקידה ובאחריות את עבודתו על מנת לקדם בצורה מיטבית את יעדי ומטרות החברה.
87. בכלל זה, מתחייב העובד שלא להעתיק ו/או לשכפל חומרים ו/או כתבות ולהגישם למערכת כחומרים שלו.
88. עובד המערכת מתחייב להודיע למו"ל, מיד וללא דיחוי, על כל עניין או נושא אשר לגביהם יש לו עניין אישי במשרתו או בעקיפין ו/או העלול ליצור ניגוד עניינים עם תפקידו בחברה, ולפעול בהתאם להנחיות החברה.
89. במסגרת עבודתו בעיתון ובקשר אליה, עובד מערכת יתייעץ מיוזמתו עם יועציה המשפטיים של החברה ויפעל לפי הנחיות החברה ויועציה בכל הקשור ו/או נובע מסוגיות לשון הרע, הגנת הפרטיות, זכויות יוצרים ו/או כל היבט אחר של עמידה בהוראות החוק הישראלי.
90. עובד מערכת לא יגלה סודות החברה, לא יעבירם לאיש ולא יעשה בהם כל שימוש, אלא למטרות החברה ולפי הוראותיה בלבד. כ"סודות החברה" לעניין זה יחשב כל מידע הקשור בידע טכני, מסחרי או מקצועי של החברה, או בתוכניות עסקיות או מסחריות שלה, או בהתקשרויות עם ספקים ולקוחות, אשר אינו נחלת הכלל.
91. עובד מערכת 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, אלא במסגרת תפקידו לצורכי עבודה בלבד, בכפוף לנוהלי החברה והנחיות החברה כפי שתהיינה מעת לעת או אם קיבל על כך אישור מראש ובכתב מאת מנכ"ל החברה.
92. עובד מערכת ישמור על התנהגות הולמת ומכבדת כלפי עובדי החברה, לקוחותיה וכלפי כל הגורמים עמם בוא בא בקשר במסגרת עבודתו ובכלל זה לא ינהג העובד אלימות פיזית או מילולית כלפי מי מאלה.
93. עובד מערכת ישמור על רכוש וציוד החברה ולא יעשה בו שימוש לצרכיו הפרטיים.
94. עובד מערכת ישמור על הופעה נאותה וביגוד הולם את מקום העבודה, בהתאם להנחיות החברה כפי שתהיינה מעת לעת.
95. עובד מערכת יקפיד כי דיווחיו לחברה יהיו אמינים ומדויקים, לרבות דיווחי נוכחות, דיווחים על היעדרות וסיבותיה. עובד מערכת לא יחתים כרטיס נוכחות של עובד אחר ולא יבקש מעובד אחר לחתים עבורו כרטיס נוכחות.
96. עובד מערכת יופיע לעבודתו בזמן שנקבע לגביו ולא יעדר מעבודתו ללא קבלת אישור מראש מהממונה עליו. עובד המערכת אשר לא הגיע לעבודה מסיבה בלתי צפויה, חייב להודיע לממונה עליו באותו יום על סיבת היעדרו.

ליניף אגד סטיוול
 (מקצועית יובל סיגלר) בע"מ
 ח.פ. 513274779

טיים אאוט מגזין
 (ישראל) בע"מ
 ח.פ. 513274779

ר.ע

97. עובד מערכת לא יעשה שימוש באמצעים שהחברה העמידה לרשותו, ובכלל זה, מערכות המחשוב והתקשורת של החברה לרבות מערכת הדואר האלקטרוני המקצועית וגישה לאינטרנט, לצרכים ו/או שימושים בלתי חוקיים 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 לתביעת צדדים שלישיים.
98. מוסכם כי תיבת הדואר האלקטרוני שהעמידה החברה לרשות עובד המערכת היא תיבת דואר מקצועית המיועדת לצורך ביצוע עבודתו בלבד. החברה תהא רשאית מעת לעת לבחון את השימוש שעשה העובד בתיבת הדואר האלקטרוני המקצועית שהעמידה לרשותו, לרבות, ניטור.
99. עובד מערכת יודיע לחברה על כל שינוי במצבו הבריאותי אשר עלול להשפיע על אופן ביצוע תפקידו ועל יכולתו.

פרק י"א - הפסקת עבודה

כללי

100. פיטורי עובדים יעשו מטעמים ענייניים ובתום לב.

פיטורים בשל אי התאמה ותפקוד לקוי

101. פיטורי עובד קבוע, בעל ותק של מעל לשנת עבודה, מחמת אי-התאמה או תפקוד לקוי יעשו בהתאם למנגנון שקבוע להלן.
102. כשיש כוונה לפיטורי אי-התאמה או תפקוד לקוי, תימסר על כך הודעה מנומקת, מראש ובכתב לוועד ולעובד, והעובד יזהר בנוכחות הוועד. לעובד יוסברו הליקויים שנמצאו בעבודתו לצד מדדים לשיפור עבודתו, ותינתן לו תקופה של חודש, שבה יוכל לתקן את הליקויים. רק אם הליקויים לא יתוקנו תוך תקופה זו, יוזמן העובד לשימוע.
103. מכתב ההזמנה לשימוע יישלח לעובד זמן סביר טרם קיום השימוע, יפרט את הסיבות והשיקולים בגינם שוקלת החברה לסיים את העסקתו והעתק ממנו יישלח לוועד העובדים, שיהיה רשאי להשתתף בשימוע לבקשת העובד או על פי בקשת הוועד.
104. החליטה החברה לאחר השימוע לפטר את העובד, תודיע על כך לעובד ולוועד העובדים.
105. בהעדר הסכמה של ועד העובדים לפיטורים, יקוים בתוך 7 ימי עבודה ממועד החלטת הפיטורים, דיון בפיטורי העובד בין נציג ההנהלה, לבין יו"ר ועד העובדים או מי מטעמו.
106. היה והחברה תחליט על סיום עבודתו של העובד, יקבל העובד הודעה מוקדמת כדיון, לרבות מכתב פיטורים, עם העתק לוועד העובדים.

טיים אאוט מנג'נט

(ישראל) בע"מ

ח.פ. 513274779

לייף מנזר סטייל

מקבוצת יובל סיגלר) בע"מ

ח.פ. 512633215

11

11

11

107. תקופת ההודעה המוקדמת תחל למחרת מסירת מכתב הפיטורים לעובד או תוך 3 ימים מיום שליחת מכתב הפיטורים לעובד בדואר רשום.

פיטורי משמעת

108. בפרק זה :
"עבירת משמעת חמורה" – הטרדה מינית /או התנכלות, גניבה, מעילה, אלימות פיזית או מילולית קשה, איומים, פגיעה מכוונת ברכוש החברה, הפרת אמון, שימוש בלתי חוקי במשאבי החברה /או במאגרי המידע של החברה, הפרת חובות שמירת סודיות, הפרת הוראות הנוגעות למניעת ניגוד עניינים, הפרת זכויות יוצרים, חשד למעשים פליליים הקשורים לעבודה או בעלי השלכה על החברה.
109. במקרה של חשד לביצוע עבירת משמעת חמורה, תזמן החברה את העובד לשימוע ותפרט בכתב הזימון לשימוע את הסיבות בגינן היא שוקלת לסיים את העסקתו. העתק מהמכתב יישלח לוועד.
110. לאחר השימוע תחליט החברה אם לפטר את העובד ובאילו תנאים, או להסתפק בצעדים משמעתיים אחרים לרבות השעיה או העברה מתפקיד, והחלטתה הסופית תימסר בכתב לעובד ולוועד.
111. ככל שהחברה תחליט לסיים את העסקתו של עובד בעקבות עבירת משמעת חמורה ובהעדר הסכמה של ועד העובדים לפיטורים, יקום בתוך 7 ימי עבודה ממועד החלטת הפיטורים, דיון בפיטורי העובד בין נציג ההנהלה, לבין יו"ר ועד העובדים או מי מטעמו. לאחר דיון זה תתקבל החלטת החברה.

הודעה מוקדמת

112. במקרה של פיטורים תינתן הודעה מוקדמת בהתאם לדין.
113. החברה רשאית לוותר על עבודתו של עובד בתקופת ההודעה המוקדמת ובלבד שתשלם לעובד את משכורתו המלאה, בהתאם לדין.

נוהל סיום עבודה

114. הופסקה או הסתיימה עבודתו של עובד, ימסור לחברה את כל המסמכים, המידע וכל תומר אחר שהגיע אליו, או הוכן על ידו בקשר לעבודתו, ככל שיש בידי, יחזיר כל ציוד שנמסר לו לצורך ביצוע עבודתו ויבצע נוהל הליכי סיום העסקה כפי שיונהג בחברה מעת לעת.

אישור מעסיק

ליוף אנד סטיוול
(מקבוצת יובל סיגלר) בע"מ
ח.פ. 512633215

טייב האוט מגזין
(ישראל) בע"מ
ח.פ. 513274779

י

י

סע

115. עובד שפוטר או התפטר מעבודתו, יקבל לפי בקשתו תעודה המאשרת את הפרטים הבאים: תקופת עבודתו, תפקידו, סיבת עזיבתו, טיב עבודתו ומידת האחריות שגילה בתפקידו.

פרק י"ב - קרן השתלמות וביטוחים פנסיוניים

ביטוח פנסיוני

הגדרות

"**ביטוח פנסיוני**" – הפקדות החברה בגין העובד לקופות הגמל/קופות הביטוח השונות.
"**חוק פיצויי פיטורים**" – חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.
"**חוק קופות גמל**" – חוק הפיקוח על קופות גמל, התשס"ה-2005.
"**עובד קיים**" – כל עובד המועסק בחברה ושהסכם זה חל עליו.
"**קופת גמל**" – כהגדרתה בחוק קופות גמל, ובכלל זה – קרן פנסיה, קופת ביטוח, קופת גמל לחיסכון.
"**קרן פנסיה**" – קרן חדשה מקיפה וקרן וותיקה כהגדרת מונחים אלה בחוק קופות גמל.
"**השכר המבוטח**" – שכר העובד ורכיביו כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים ותקנותיו.

שמירת זכויות

116. החברה תמשיך להפקיד ברצף בגין כל עובד קיים, את מלוא ההפקדות לקופות הגמל השונות כפי שהיו ערב חתימת הסכם זה, ואין בהסכם זה כדי למעט או לפגוע מכל זכויות ואו הסדרים ביטוחיים או פנסיוניים שהיו לעובד קיים ערב חתימת הסכם זה – לרבות רכיבי השכר המבוטחים, שיעורי ההפקדות ומועדים ההפקדות. בכל מקרה לא יפחתו זכויותיו של עובד קיים מהתנאים כמפורט בפרק זה להלן.

ביטוח פנסיוני

117. כל עובד עליו חל הסכם זה, יבוטח בביטוח פנסיוני שיכלול גם כיסויים למקרה מוות ונכות, והכל על פי התנאים והשיעורים הקבועים בפרק זה.

118. עובד חדש שבמועד תחילת עבודתו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יבוטח החל מהיום הראשון לעבודתו בחברה בביטוח פנסיוני, וזאת לאתר שלושה חודשי עבודה או בתום שנת המס – המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו בחברה.

119. עובד חדש שבמועד תחילת עבודתו בחברה אינו מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יבוטח בביטוח פנסיוני כאמור מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה בחברה.

טיים אאוט מגזין

(ישראל) בע"מ

ח.פ. 513274779

לייף אנד סטייל

(מקבוצת הכל סילגר) בע"מ

ח.פ. 512633215

11

11

11

120. מוסכם כי כל עוד לא בחר העובד בקופת גמל כלשהי, תפקיד בגינו החברה את הכספים המיועדים לביטוח פנסיוני בקרן חדשה מקיפה המהווה קרן ברירת מחדל, בהתאם להוראות הדין.

ביטוח פנסיוני בקרן פנסיה חדשה מקיפה

121. להבטחת זכויות עובדים המבוטחים בקרן פנסיה חדשה מקיפה החברה תעביר, מדי חודש, הפקדות וניכויים בשיעורים הבאים משכר המבוטח של העובדים, כמפורט להלן:

- א. 6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון החברה.
- ב. 6% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד, שינוכו משכרו.
- ג. 6% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון החברה.

קופת גמל/קופת ביטוח שאינה קרן פנסיה

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

א. 6.5% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון החברה הכוללים אף תשלום עבור 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 הפקדת החברה לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ-5% מהשכר המבוטח;

היה ועלות ביטוח אובדן כושר העבודה כאמור תעלה על 1.5% מהשכר המבוטח, כך שהעלות הכוללת של תגמולי החברה וביטוח אובדן כושר העבודה יחד תעלה על 6.5% מהשכר המבוטח, תישא החברה, בנוסף לתשלום מלוא דמי הגמולים כאמור, גם ביתרת עלות ביטוח אובדן כושר העבודה, ובלבד שהעלויות למעסיק בגין רכישת ביטוח אובדן כושר עבודה כאמור, ביחד עם הפרשות המעסיק לדמי גמולים, לא יעלו בכל מקרה על 7.5% מהשכר המבוטח.

- ב. 6% מהשכר המבוטח לתגמולים על חשבון העובד שינוכו משכרו.
- ג. 6% מהשכר המבוטח לפיצויי פיטורים על חשבון החברה;

פיצויי פיטורים

123. תשלומי החברה לקופות הגמל השונות עבור רכיב פיצויי פיטורים, יבואו במקום חובת החברה לתשלום פיצויי פיטורים, בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, וזאת בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה בלבד. אין באמור בסעיף זה כדי לפגוע ו/או לגרוע מזכותו של עובד לתשלום פיצויי פיטורים בגין שכר ו/או רכיבים ו/או שיעורים אשר בגינם לא בוצעו הפרשות לפיצויי פיטורים.

לייף אגוד סטייל
(מקבוצת זיבל סיוגלף) בע"מ
ח.פ. 512633215
טיים אאוט מגזין
(ישראל) בע"מ
ח.פ. 513274779

100

124. מלוא הסכומים הצבורים לעובד 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.

קרו השתלמות

125. החל מיום 1.1.2019 כל עובד בעל ותק של מעל לשנתיים בחברה, יהיה זכאי להפרשה לקרן השתלמות, בשיעורים הבאים:

א. 5% על חשבון החברה ו- 2.5% על חשבון העובד – והכול מהשכר המבוטח, כהגדרתו בפרק זה לעיל.

ב. במידה וסכום ההפרשה לקרן ההשתלמות יעלה על תקרת ההפקדה המותרת לצורך הטבת המס, ישלם העובד על סכום זה שווי מס. במקרה זה, באפשרות העובד לקבל את סכום ההפרשה העודפת, לשכר במונחי ברוטו, כרכיב שכר נפרד אשר אינו מזכה בתנאים סוציאליים.

ג. ההפרשה תחל משכר העובדים הזכאים החל ממשכורת ינואר 2019.

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

כללי

126. למען הסר ספק, אין באמור בפרק זה כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל עובד לבחור בכל קופת גמל בהתאם לאמור בסעיף 20 לחוק קופות גמל.

פרק יג' - ועד העיתונאים, הטרדה מינית, יישוב חילוקי דעות

פעילות ועד העיתונאים

127. החברה מכירה בנציגות העובדים כארגון העובדים היציג בחברה. ועד העיתונאים שאושר על ידי הארגון ישמש כארגון הראשוני במקום העבודה.

128. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות, בהתאם להוראות הדין וההסכם.

129. הועד יהא רשאי להשתמש לצרכיו בחדרי הישיבות של החברה, ובתיאום מראש.

טיים אאוט מגזין
(ישראל) בע"מ
ח.פ. 513274779

לייף אנד סטייל
(מקבוצת יובל סיגלר) בע"מ
ח.פ. 512633215

4

3

100

130. ועד העובדים יעשה כמיטב יכולתו כדי לבצע פעילותו מחוץ לשעות העבודה, ואולם יהיה רשאי לבצע פעילות הוועד גם במהלך יום העבודה בהיקף סביר. שעות ההיעדרות לצורך פעילות ועד יהיו בתיאום סביר עם הממונה על משאבי אנוש, וזאת על מנת למנוע ככל הניתן פגיעה במהלך העבודה התקיין בחברה.

131. נכון למועד חתימת הסכם זה, דמי חבר הינם בשיעור 0.95% משכר העבודה ודמי טיפול ארגוני מקצועי הינם בשיעור 0.8% משכר העבודה (שכר עבודה לעניין זה הינו - רכיבי השכר מהם משלמים ביטוח לאומי, כאשר ניכוי דמי חבר/דמי טיפול מתבצע עד תקרת שכר בגובה 1.7 מהשכר הממוצע במשק כפי שמתפרסם מעת לעת ע"י המוסד לביטוח הלאומי), והכול כפי שישתנה או יתעדכן מעת לעת.

132. בכפוף לאמור בכל דין, החברה תנכה ממשכורתו של כל עובד, עליו חל ההסכם, לאחר ניכוי מיסים ותשלומי חובה, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני, לפי העניין וכמפורט לעיל, ותעבירם לידי ההסתדרות.

מניעת הטרדה מינית במקום העבודה

133. על החברה ועובדיה יחול תקנון לדוגמה למניעת הטרדה מינית לפי סעיף 7(ד)(2) לחוק למניעת הטרדה מינית, תשמ"ח-1998.

134. החברה תמנה בתיאום עם ועד העובדים אחראית שוויון במקום העבודה וממונה על הטרדות מיניות במערכת, בעדיפות למינוי אחראית אישה (להלן: "אחראית"). האחראית תעבור הכשרות מקצועיות מידי גופים המתמחים בשוויון במקום העבודה ותעביר הדרכות תקופתיות בנושא לעובדים.

135. אחראית תעביר מדי שנה הכשרה למנהלים להעלאת מודעות ומתן כלים לקידום שוויון בהעסקה, כללים לקידום עובדים לפי עקרונות השוויון ומניעת פיטורים בהתאם לעקרונות אלה.

יישוב חילוקי דעות

136. חילוקי דעות בין החברה לבין נציגות העובדים בנוגע לפרשנותו או ליישומו של הסכם זה יתבררו כדלקמן:

שלב א' - המחלוקת תתברר בין נציג ההנהלה, נציג ארגון העיתונאים ונציג ועד העובדים תוך 7 ימי עבודה.

שלב ב' - בהעדר הסכמה בשלב א' תובא מחלוקת זו לגישור בפני מגשר שיוסכם על הצדדים, בתוך 7 ימי עבודה נוספים.

הוראות סעיף זה לא יחולו על נושאים בהם נקבע בהסכם זה הסדר ספציפי אחר ליישוב חילוקי הדעות.

טיים אאוט מניין

(ישראל) בע"מ

ח.פ. 513274779

לייף אנד סטייל

מקבוצת יובל סיגלר) בע"מ

ח.פ. 512633215

12

11

10

רישום ההסכם הקיבוצי

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

מיצוי תביעות

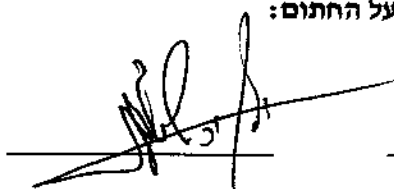
138. הסכם זה מעגן את תנאי עבודתם של עובדי החברה וממצה את כל תביעות נציגות העובדים בנוגע להעסקת עובדים בנושאים שהוסדרו בהסכם זה, ובכלל זה תנאי שכרם וההטבות הנלוות לשכרם, והכול לתקופת תוקפו של ההסכם.

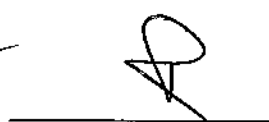
שקט תעשייתי

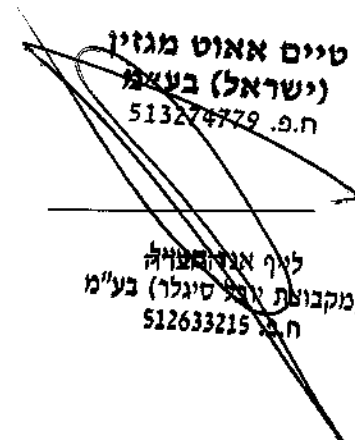
139. בתקופת תוקפו של הסכם זה הצדדים ישמרו על שקט תעשייתי מוחלט לגבי העניינים והנושאים שהוסדרו בהסכם זה.

בנוסף, מוסכם כי יישמר שקט תעשייתי במקרים הבאים: חילופי בעלות ושינויים מבניים – וזאת כל עוד לא תהיה לכלל השינויים הללו השפעה מהותית על תנאי העבודה, וכל עוד החברה תקיים את חובותיה מול נציגות העובדים כנדרש ממנה בדין. עוד מוסכם כי השקט התעשייתי יישמר במקרה של העתקת מקום העבודה בתוך תחומי העיר תל אביב-יפו, וזאת כל עוד לא תהיה לשינוי זה השפעה מהותית על תנאי העבודה.

ולראייה באו הצדדים על החתום:


ארגון העיתונאים


ועד עיתונאי טיים אאוט


טיים אאוט מגזין
(ישראל) בע"מ
ח.פ. 513274779

ליף אוריאל
(מקבוצת יפא סיגלר) בע"מ
ח.פ. 512633215