

המבקשת:

חברת נמל אשדוד בע"מ

ע"י ב"כ עורכי-הדין נחום פינברג ו/או
ארנה שר ו/או קרן שליט ו/או עמי שחר
ו/או סמדר קפלן ו/או אפרת בירן ו/או
אורלי אבירס ו/או יעקב מלישקביץ' ו/או
ירון קרמר ו/או מיכל פינברג-דורון ו/או
אלון נוי ו/או אוהד גלעדי ו/או דוד משה
ו/או נטלי קמחי ו/או עודד מזרחי ו/או רוני
איטח גנט ו/או עדי גבאי ו/או דניאל כוכבי
ו/או נועה כוכבי ו/או עירית באגון ו/או עדית
אייגס ו/או דור פישר ו/או ענת אלמוג-
בוארון ו/או אביעד אברגיל ו/או מיכל
שמיר ו/או ברק גבעוני ו/או מורן דורי
ו/או מיכל לביא ו/או אור איבשיץ' ו/או עדי
גולן ו/או שני יפת ו/או שירלי רזניק-
האוזר ו/או שני הלצר ו/או ירדן פריימן
ממגדל ששון חוגי, דרך אבא הלל סילבר 12,
קומה 16, רמת גן 5250606 ;
טלפון: 03-6138613 ; פקס: 03-6138614

- נ ג ד -

המשיבה:

הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף לאיגוד מקצועי
מרחוב ארלוזורוב 93, תל אביב

בקשת צד בסכסוך קיבוצי
ובקשה למתן סעדים זמניים בהולים
במעמד צד אחד

מבוא

עניינה של בקשה זו בעיצומים פראיים ופתאומיים שפרצו היום 31.1.2018, בשעות האחרונות, בנמל אשדוד, ובמסגרתם האטו עובדי מחלקת התפעול של המבקשת את עבודתם באופן דרסטי, כך שהעבודה התפעולית ברציפים מתנהלת בקצב נמוך ביותר, דבר הגורם עיכובים קשים בטיפול באוניות הפוקדות את נמל אשדוד וגורם לנזקים חמורים למבקשת ולמקבלי השירותים ממנה.

החמור מכל הוא שוועדי העובדים במחלקת התפעול מכחישים בעזות מצח את דבר העיצומים, למרות שממידע שהגיע להנהלת המבקשת מדובר בהנחיות ברורות שהועברו לעובדי המחלקה מוועדי העובדים. נציגי ההסתדרות עצמה הודיעו כי הם "אינם יודעים" על שביתה כלשהיא וכי לא נתנו הנחיה כלשהיא לנקוט בעיצומים, ומגלים אוזלת יד מוחלטת אל מול השתוללותם של ועדי העובדים.

בנסיבות אלה מתבקש בית הדין הנכבד להוציא צוי מניעה בהולים במעמד צד אחד כנגד העיצומים הפראיים ולהורות בדחיפות על החזרת העבודה לתיקנה בנמל אשדוד.

העובדות

הצדדים

1. המבקשת (להלן גם - החברה) היא חברה ממשלתית המפעילה את נמל אשדוד. המבקשת הוקמה בעקבות הרפורמה בנמלי הים של ישראל וכניסתו לתוקף, בפברואר 2005, של חוק רשות הספנות והנמלים התשס"ד-2004 (להלן - החוק). מכח הוראות חוק זה וכתוצאה מכניסתו לתוקף, בטלה מן העולם רשות הנמלים, אשר הפעילה את נמל אשדוד עד לאותו מועד, והמבקשת נכנסה בנעליה לעניין תפעול הנמל.
2. המשיבה היא ארגון העובדים היציג של עובדי המבקשת.
3. הבקשה נוגעת בראש ובראשונה לכל העובדים במחלקת תפעול במבקשת (סך הכל כ-700 עובדים). הפעילות הכרוכה בפריקתן וטעינתן של האוניות הפוקדות את הנמל. זה לב העשייה של המבקשת ועיקר פעילותה.
4. כמו כן מופנית הבקשה כלפי כל עובד אחר של המבקשת הנוקט בעיצומים או מתכוון לנקוט בהם, במסגרת השביתה שתתואר להלן.

המסגרת ההסכמית

5. עובדי המבקשת נחלקים לסקטורים שונים, אשר כל אחד מהם מיוצג על ידי ועד עובדים נפרד. כך, עובדי התפעול בנמל אשדוד מיוצגים על ידי ועדי התפעול (סוורים ועובדי ציוד מכני), ומנהלי העבודה בתפעול מיוצגים על ידי ועד מנהלי העבודה. כך גם עובדי בתי המלאכה, מנהלי העבודה בבתי המלאכה, עובדי מחלקת הים ועובדי המינהל, ועוד.
6. בין המבקשת לבין המשיבה נחתמים מעת לעת הסכמים קיבוציים, חלקם חלים על כלל עובדי המבקשת וחלקם לגבי סקטור ספציפי זה או אחר.

7. ביום 24.2.2005, בסמוך לחקיקת החוק, נחתמו שורה של הסכמי מעבר בין המדינה, ההסתדרות והחברות הממשלתיות החדשות שהוקמו מכח החוק, אשר הסדירו - בין השאר - את רציפות תחולת הסכמי העבודה על עובדי הנמלים ואת ההטבות שיקבלו עובדים אלה בגין המעבר מעבודה ברשות סטטוטורית לחברה ממשלתית.

ואמנם, ההטבות להן זכו עובדי הנמלים הינן חסרות תקדים. בין השאר זכה כל עובד נמל למענק בסך של 100,000 ש"ח; נקבעו תוספות שכר בעשרות אחוזים; הוסדרה רשת בטחון פנסיונית בתנאים מפליגים; הוסכם על הסדר פרישה נדיב במיוחד; הוכשרו באופן רטרואקטיבי הסכמים והסדרים אשר לא קיבלו בעבר את אישורו של הממונה על השכר במשרד האוצר, ועוד ועוד.

מצורפים לבקשה זו - ללא נספחים - הסכם קיבוצי מיוחד לעובדי נמל אשדוד (הסכם מעבר) מיום 24.2.2005 (מס' רישום 152/05) וכן הסכם קיבוצי מיוחד (הסכם עבודה) מיום 24.2.2005 (מס' רישום 156/05) כנספחים א' ו-ב' (להלן - הסכמי הרפורמה).

8. סעיף 6.1 להסכם העבודה קובע, בין השאר:

"כל ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים הקיבוציים, ההסכמים, ההסדרים, הנהגים והנהלים שחלו ברשות ביחס לנמל אשדוד ערב יום המעבר (להלן: "ההסכמים וההסדרים הקיבוציים"), יחולו בחברה, באותו מעמד נורמטיבי שהיה להם ערב יום המעבר, וזאת בכפוף לכל שינוי שנקבע בהסכם זה להלן.

מובהר כי הכוונה גם להסכמים והסדרים קיבוציים שחלו על עובדי נמל אשדוד כמו גם על עובדים אחרים של הרשות.

מובהר למניעת ספק כי אין כוונה בסעיף 6 זה כדי לשנות ו/או כדי לגרוע מכללי התחולה של ההסכמים וההסדרים הקיבוציים ו/או ממעמדם הנורמטיבי ערב יום המעבר..."

9. הסכמי 2005 כוללים הוראות שקט תעשייתי בנושאים שהוסדרו בהסכמים אלה.

העיצומים

10. היום, 31.1.2018, בשעות אחר הצהריים והערב, החל להתברר (בהדרגה) להנהלת המבקשת כי עובדי מחלקת תפעול ברציפי הנמל נוקטים בצעדים ארגוניים קשים בדמות "שביתת האטה".

11. קצב הפריקה והטעינה הרגיל של אוניות ברציפי המכולות עומד על כ-23 מכולות לשעה. ממוצע המכולות למשמרת לחודש ינואר 2018 עומד על 170 מכולות למשמרת. והנה התברר להנהלת החברה (בדיעבד) כי במשך משמרת הבוקר ירדה התפוקה באופן דרסטי כך ש-3 צוותים עבדו בתפוקות של 18.4, 16.9 ואף 15 מכולות לשעה בלבד. בשל כך, מספר המכולות שטופלו באותה משמרת על ידי אותם צוותים נפל באופן דרסטי ועמד על 138, 127 ו-109 בהתאמה, בלבד.

12. באותו שלב טרם התברר כי המדובר אכן בעיצומים, ואולם תוך כדי משמרת ב' התבהרה התמונה באופן סופי כאשר שני הצוותים ביצעו תפוקות של 17.3 ו-12.4 מכולות לשעה בלבד. או אז הבינה הנהלת המבקשת כי המדובר בשביתת האטה.

13. טבלאות המפרטות את התפוקות של הצוותים השונים במשמרת א' וחצי ממשמרת ב' במהלך 31.1.2018, מצורפות כנספח ג' לבקשה זו.

14. הנזקים הישירים שנגרמו עד כה עקב ההאטה בעבודה הם כדלקמן:

14.1 הטיפול באוניה SUSAN BORCHARD התעכב 8-7 שעות ואומדן הנזק הוא 100,000 ש"ח;

14.2 הטיפול באוניה EVER LOADING התעכב 8-7 שעות ואומדן הנזק הוא 300,000 ש"ח;

14.3 הטיפול באוניה MAX SUN התעכב 8-7 ואומדן הנזק הוא 100,000 ש"ח;

14.4 הטיפול באוניה MARIO התעכב 8-7 שעות ואומדן הנזק הוא 100,000 ש"ח;

14.5 הטיפול באוניה FRISIA התעכב 8-7 שעות ואומדן הנזק הוא 100,000 ש"ח;

14.6 האוניה ZIM CONSTANTZA החליטה לדלג על נמל אשדוד, אליו היתה אמורה להגיע, ולעבור לנמל חיפה לנוכח העיכובים בכניסה לנמל אשדוד. אומדן הנזק הוא 350,000 ש"ח.

15. למותר לציין כי מלבד הנזקים הישירים הללו הולכים ונגרמים נזקים עקיפים לתדמיתה של המבקשת כנותנת שירותים, במיוחד על רקע התחרות המתריפה בענף הנמלים בארץ ובעולם.

16. עוד יודגש כי השביתה פרצה בתקופה בה קיים עומס עבודה חריג בנמל אשדוד עקב הצטברות אוניות הממתנות לכניסתן לנמל, וזאת על רקע מזג האוויר הקשה ששרר בעת האחרונה באזורנו.

17. בעקבות כך פנתה הנהלת המבקשת בדחיפות אל ראשי הוועדים הרלוונטיים ואל נציגי ההסתדרות. כל הנציגים הללו הכחישו את קיומם של עיצומים, אף כי בידי ההנהלה מידע בדוק על הנחיה שניתנה לעובדי החופנים לעבוד "לפי הספר" ו"להקפיד על הזראות הבטיחות", כפי שיפורט בהמשך. נציגי ההסתדרות הודיעו כי לא ניתנה שום הנחיה לנקוט בצעדים ארגוניים ומכאן שלפנינו שביתה פראית לכל דבר ועניין.

הסיבה לפרוץ העיצומים

18. הואיל ונציגי העובדים מכחישים את דבר העיצומים, הם נוקטים גם בעמימות לגבי הסיבה לפרוץ העיצומים ואולם הקשר הדברים המיידים מלמד כי העיצומים ננקטים עקב העמדתם לדין משמעתי של שני עובדים מסקטור ציוד מכני במחלקת תפעול. שני העובדים עמדו לבירור משמעתי ביום ראשון 28.1.2018 ועמדת נציגי ההנהלה בוועדת הבירור (המהווים רוב בוועדה) היתה כי יש להשית עליהם קנסות גבוהים בשל נסיבות שיפורטו להלן.

19. בימים 2.7.017 ו-3.7.2017 נחשפו פקחים של המשרד לאיכות הסביבה להפרות של החוק למניעת זיהום ים ממקורות יבשתיים, התשמ"ח-1988 אשר בוצעו על ידי עובדי המבקשת במהלך משמרתם. בשני המקרים נעשתה עבודה בניגוד לנהלים עם חופנים ברציפי המטען הכללי, באופן בלתי זהיר ומנוגד לכל ההוראות הניהוליות, ועקב כך נשפך מטען מהחופנים אל הרציף ואל מימי הנמל, תוך גרימת נזק סביבתי. העבירות תועדו על ידי הפקחים בתמונות וסירטונים, בהן ניתן

לראות כי העובדים במשמרת לא נזהרו והמשיכו להזרים מטען מהתופן אל המשפך, על אף שכבר עלה על גדותיו, תוך חוסר אכפתיות מוחלט לתוצאות המעשים הללו.

20. עקב המקרים הללו הודיע המשרד להגנת הסביבה למבקשת בימים האחרונים כי בכוונתו להטיל עליה עיצום (קנס) **בשיעור עתק של 10.6 מיליון ש"ח(!)**.

21. ביחד עם ההודעה הנ"ל נמסרו לחברה לראשונה הראיות שפורטו לעיל, קרי התמונות והסירטונים שצולמו על ידי הפקחים ואשר שימשו את ועדת המשמעת בבירור המשמעת.

22. נציג העובדים בוועדת הבירור המשמעתי טען כי יש לזכות את העובדים מהאשמה המשמעתי, וטען טענות שונות בנושא זה, בין השאר כי העובדים לא קיבלו הדרכה, כי המיכשור מיושן וכיוצא בזה. שני חברי ההנהלה, המהווים רוב בוועדה, לא השתכנעו מטענות אלה. יודגש כי הכרעתה הסופית של ועדת הבירור המשמעתי בעניינם של עובדים אלה טרם הופצה. עוד יובהר כי צפויים בירורים משמעתיים לעובדים נוספים בגין המעשים שבעטיים מתכוון המשרד להגנת הסביבה להטיל על החברה את העיצום הנ"ל.

23. נציגות העובדים זועמת על העמדתם של העובדים לדין משמעתי וטוענת כאמור כי יש לזכותם מכל אשמה. עמדת ההנהלה כי אילו העובדים היו פועלים בהתאם לנהלי החברה לא היה נגרם הנזק הנ"ל כלל, ודוחה את טענות נציגות העובדים.

24. כך או אחרת, נציגות העובדים החליטה "ללמד לקח" את ההנהלה, והודיעה למנופאים מפעילי החופנים כי עליהם לעבוד "בהתאם לנהלים", בבחינת "שביתת הקפדה", ולהאט את קצב העבודה על מנת שלא יחשפו להעמדה לבירור משמעתי עקב עבירה על נהלי החברה. נראה כי הוראה זו זלגה גם אל הצוותים העובדים ברציפי המכולות והתוצאה היא האטה כללית בקצב הפריקה והטעינה ברציפי הנמל.

25. מאזן הנוחות נוטה באופן מובהק למתן סעדים במעמד צד אחד. המדובר בשביתה שפרצה ללא התראה כלשהיא, באופן פראי ובריוני, וללא הגבלת זמן, ואם לא יינתנו הצווים הבהולים יימשכו הנזקים הקשים שנגרמים עקב שביתה פרועה זו.

הטענות המשפטיות

1. המבקשת טען כי העיצומים הננקטים במחלקת התפעול ובמסגרתם פחת קצב העבודה בשיעור דרמטי, כמפורט בפרק העובדתי לעיל, הם שביתה במבקשת.

2. השביתה אינה כדין משום שלא ניתנה עליה הודעה כחוק לפי חוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957.

3. השביתה אינה כדין גם כיוון שהיא מתבצעת בתקופה בה קיימים בין הצדדים הסכמים קיבוציים וכן סעיפי שקט תעשייתי הקיימים בהם.

4. השביתה אינה כדין משום שפרצה ללא כל התראה מוקדמת, בחוסר תום-לב בוטה, תוך שהיא משאירה את המבקשת מול שוקת שבורה.

5. השביתה אינה כדין משום שגם אם יש לנציגות העובדים טענות כלשהן לגבי בירור משמעותי המתקיים למי מהעובדים, עליה לפעול במסגרות המשפטיות המתאימות וחל עליה איסור מוחלט לנקוט בצעדים ארגוניים.
6. למותר לציין כי הבירור המשמעותי התקיים בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי והמדובר אפוא בצעד בריוני וניצול לרעה של הכוח הארגוני שבידי נציגות העובדים על מנת לקעקע הליך שנעשה כדין בהתאם להסכם הקיבוצי.
7. הנזקים הקשים הצפויים עוד להיגרם בגין השביתה המתקיימת בנמל הם כמתואר בפרק העובדתי. לא יעלה על הדעת שהמבקשת וציבור המשתמשים בשירותיה, יספגו נזקים וישמשו כקלף מיקוח ובני ערובה בידי נציגות העובדים, המחליטה באופן פתאומי וקפריזי להשבית את העבודה.
8. אין כל פרופורציה בין הצעדים הננקטים על ידי נציגות העובדים לבין הטענות שהועלו על ידה, וגם מטעם זה יש ליתן את הסעדים המבוקשים. החובה לנהוג במידתיות חלה במלוא תוקפה על ההסתדרות, שהיא גוף ציבורי המחויב בנורמה זו, וכמובן גם על ועדי העובדים המהווים אורגן של ההסתדרות.
9. לא יעלה על הדעת שסחר החוץ של מדינת ישראל, שסיכויי הישרדותם של עשרות מפעלים במדינת ישראל, ושהמשק הישראלי כולו יהיו כולם בני ערובה בידיהם של קבוצת עובדים הסבורה כי היא יכולה לעשות בנמל אשדוד כבשלה, להשביתו על פי רצונה, ללא כל הצדקה ובניגוד לכל הכללים המחייבים על פי דין. בית הדין מתבקש להגיב בחומרה על אופן התנהגות זה של נציגות העובדים.

הסעדים המבוקשים

1. בית הדין הנכבד מתבקש להצהיר כי העיצומים המתוארים בפרק העובדתי לעיל הם שביתה פראית שלא כדין אצל המבקשת.
2. בית הדין הנכבד מתבקש ליתן צווים כדלקמן:
 - 2.1 ליתן צו מניעה המורה למשיבה, על יחידיה, לבטל כל הוראה ארגונית שניתנה בקשר לשביתה ו/או עיצומים ו/או שיבושים כלשהם בעבודה אצל המבקשת, וכן צו המורה למשיבה לגרום לקיום שקט תעשייתי מוחלט ועבודה מלאה ותקינה במבקשת;
 - 2.2 ליתן צו המורה למשיבה וליחידיה לגרום לקיום שקט תעשייתי מוחלט אצל המבקשת, לרבות אי נקיטה בשביתה, אי נקיטת עיצומים או שיבושים בעבודה מכל סוג שהוא, לרבות הפרעה אחרת למהלך העבודה התקין ולהפעיל סמכותה ומרותה הארגונית לצורך כך;
 - 2.3 ליתן צו האוסר על קיום השביתה ו/או עיצומים ו/או שיבושי עבודה במבקשת והשתתפות בהם, לרבות צו האוסר שיבושים ו/או הפרעות בעבודה מכל סוג שהוא;

- 2.4 ליתן צו המורה למשיבה להפעיל מרותה ופיקוחה הארגוניים על ועדי העובדים אצל המבקשת ועל כלל ציבור העובדים אצל המבקשת, ולגרום לקיום שקט תעשייתי מוחלט ולעבודה תקינה ומלאה במבקשת;
- 2.5 ליתן צו המורה לעובדי מחלקת תפעול זכן כל עובד אחר במבקשת לבצע את עבודתו באופן מלא, בקצב העבודה הרגיל, ללא האטות ועיכובים כלשהם, ובהתאם להוראות ההנהלה.
3. בית הדין מתבקש בזאת ליתן סעדים זמניים דחופים במעמד צד אחד לפי המבוקש בסעיפים 2-1 לעיל, שיעמדו בתוקפם עד מתן סעד סופי כמבוקש ולאחר מכן ליתן במסגרת הסעד הסופי צווים קבועים כמבוקש בסעיפים 2-1 הנ"ל.

עדי המבקשת:

מר יצחק (איציק) כהן, סמנכ"ל תפעול אצל המבקשת;
כל עד או מסמך נוסף שיידרש.


יעקב מלישקביץ', עו"ד
ב"כ המבקשת

ת צ ה י ר

אני החתום מטה, יצחק (איציק) כהן, ת.ז. 59749424, לאחר שהוזהרתי כי עלי לומר את האמת וכי אהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא אעשה כן, מצהיר בזאת בכתב כדלקמן:

1. אני משמש כסמנכ"ל תיפעול בחברת נמל אשדוד בע"מ(להלן - המבקשת), ואני עושה תצהירי זה בתמיכה לבקשת צד בסכסוך קיבוצי ולבקשה לסעדים זמניים בהולים במעמד צד אחד מטעם המבקשת כנגד הסתדרות העובדים הכללית החדשה, בבית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (להלן - הבקשה), בעניין עיצומים של עובדי מחלקת תפעול.
2. כל העובדות המפורטות בבקשה, אליה מצורף תצהירי זה, הן אמת.
3. הנני מצהיר כי זה שמי זו חתימתי ותוכן תצהירי דלעיל אמת.


יצחק (איציק) כהן

אני הח"מ, רות גליק עו"ד מ (נ) א/ט/ו, מאשר בזאת כי היום א (ג) 21, הופיע בפני מריצחק (איציק) כהן, אשר זיהה עצמו ע"י ת.ז. 59749424 (המוכר לי באופן אישי ולאחר שהוזהרתי כי עליו לומר את האמת וכי יהיה צפוי לעונשים הקבועים בחוק אם לא יעשה כן, אישר את נכונות הצהרתו דלעיל וחתם עליה בפני.

רות גליק, עו"ד
מ.ג. 50476

עו"ד,

נספח א'

**הסכם קיבוצי מיוחד (הסכם
מעבר) מיום 24.2.2005**



נוסח מיום 23.2.05

הסכם קיבוצי מיוחד

(הסכם מעבר)

שנערך ונחתם ביום 24 בפברואר 2005

בין: **חברת נמל אשדוד בע"מ**
באמצעות הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר יובל רכלבסקי, לפי
הסמכת האסיפה הכללית מיום 16.2.05.

לבין: **הסתדרות העובדים הכללית החדשה -**
האגף לאיגוד מקצועי
וועדי העובדים

הואיל: וביום 14.7.04 חוקק חוק רשות הספנות והנמלים, התשס"ד-2004 (להלן: "החוק"), הקובע, בין היתר, שינוי מבני בנמלים הכולל הסמכת 3 החברות הממשלתיות שהוקמו לעניין הפעלת הנמלים חיפה אשדוד ואילת חברות נמל, הקמת חברה ממשלתית כחברת פיתוח ונכסים, הקמת רשות ספנות ונמלים, הכל קבוע בחוק;

והצדדים הסכימו על מעבר ותצבת העובדים אשר היו עובדי רשות הנמלים ערב יום תחילת החוק בחברות הנמל ובחברת הפיתוח והנכסים, לפי העניין, והשרים תודיעו כי קביעתם מיום 17.2.05 לפי סעיף 49(א) לחוק, התבססה על הסכמת הצדדים כאמור בנספח א' להסכם זה;

והוסכם, בין היתר, על שמירת מלוא זכויות העובדים ותנאי עבודתם, ובכלל זה: תנאי מעבר, הצבה, רציפות זכויות, יתסי עבודה, פנסיה, בטחון תעסוקתי לעובדים וכיוצא, הכל בהתאם לקבוע בהסכם זה להלן, בהסכם הקיבוצי (הסכם עבודה) בחברה מיום 24.2.05 ובחסכם הקיבוצי (הסכם הפנסיה) בחברה מיום 24.2.05;

והסכם זה נחתם בהסתמך על מסמך "רשת תבטחון" מיום 24.2.05 ובסתמך על הסכם ההתחשבות לעניין הפנסיה בין חברת הנכסים לחברות הנמל מיום 24.2.05;

על כן הוצהר, הוסכם והותנה בין הצדדים כדלקמן:

1. **המבוא והנספחים**
המבוא והנספחים להסכם זה מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. **פרשנות**
3. כותרות הסעיפים הינם לנוחות בלבד ולא ישמשו לפרשנות הסכם זה.
4. **הגדרות**
בהסכם זה -

Handwritten signature or initials.

נוסת מיום 23.2.05

הרשות - רשות הנמלים

החוק - חוק רשות הספנות והנמלים, התשס"ד-2004

החברה - חברת נמל אשדוד בע"מ

חברת הנכסים/חניי - חברת נמלי ישראל - פיתוח ונכסים בע"מ

ההסתדרות - ההסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף לאיגוד מקצועי וההסתדרות במרחב אשדוד

נציגות העובדים - ההסתדרות וועד/י העובדים

יום המעבר - יום התחילה כמשמעו בחוק (17.2.05).

עובד עובר - עובד רשות הנמלים העובר לחברה בהתאם לסעיף 49(א) לחוק אשר שמו מופיע בנספח א' להסכם זה. ככל שנפלה טעות בנספח א' היא תתוקן.

עובד מייסד - כל עובד עובר אשר התקבל לעבודה ברשות עד ליום 14.7.2004, מועד חקיקת החוק, ולמעט עובדים ארעיים או עובדים המועסקים במשרות שאינן תקניות המועסקים ע"פ נספח א' להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 24.4.02 בסקטור שירותי תפעול בנמל אשדוד. רשימת העובדים המייסדים תצורף בנספח ב' להסכם זה. ככל שנפלה טעות בנספח ב' היא תתוקן.

עובד דור א' - עובד עובר שהיה עובד הרשות ערב יום 14.7.04 ואינו עובד דור ב'.

עובד דור ב' - עובד כאמור בנספח ג' להסכם זה. ככל שנפלה טעות בנספח ג' היא תתוקן.

עובד דור ב' מייסד - עובד דור ב' שהינו עובד מייסד

עובד בחוזה אישי - עובד המועסק ברשות בחוזה אישי ערב יום המעבר.

הסכם העבודה - ההסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם בין נציגות העובדים והחברה במועד חתימת הסכם זה וחקרוי "הסכם עבודה".

הסכם הפנסיה - ההסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם בין נציגות העובדים והחברה במועד חתימת הסכם זה בעניין הפנסיה.

5. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על העובדים העוברים. למען הסר ספק הסכם זה לא יחול על עובדים בחוזים אישיים. כמו כן הסכם זה לא יחול על נתבים ומכונאים ראשיים לגביחם נחתם הסכם קיבוצי נפרד במעמד חתימת הסכם זה.

6. תקופת ההסכם

הסכם זה יהיה הסכם לתקופה קצובה ויעמוד בתוקפו החל מיום 17.2.05 ועד למועד סיום עבודתו של אחרון העובדים העוברים.

7. מעבר עובדים מהרשות לחברה

נוסח מיום 23.2.05

7.1 ביום 16.2.05 סיימו העובדים העוברים את עבודתם ברשות ויום זה היה היום האחרון לעבודתם ברשות.

7.2 ביום המעבר החלו העובדים העוברים את עבודתם בחברה והיו לעובדי החברה.

7.3 העובד ישוּבץ החל מיום המעבר בחברה באותו תפקיד ובאותו מעמד שהיו לו ברשות טרם יום המעבר. מובחר כי לחברה יעמדו מלוא הזכויות שהיו לרשות ערב יום המעבר, אם ובמידה שהיו לה, לערוך שינויים באמור לעיל. מובחר כי אין באמור בסעיף זה כדי לשנות ואו לגרוע ואו לפגוע בזכויות מי מהצדדים בנושא זה ערב יום המעבר.

על אף האמור לעיל, סעיף זה לא יחול לגבי עובדים שהיו משובצים בנמל אשדוד במשרות שמעל רמי"ח (לא כולל רמי"ח).

7.4 עובד עובר שהיה ערב יום המעבר עובד קבוע ברשות ועבר לחברה, יהיה עובד קבוע בחברה, על כל המשתמע מכך. עובד עובר שהיה ערב יום המעבר ברשות עובד ארעי או עובד זמני בתנאים של ארעי או עובד בניסיון, יהיה ביום המעבר עובד החברה במעמד כאמור, כל עובד עובר בהתאם למעמדו ערב יום המעבר. האמור מבלי לגרוע בסעיף 12.2 להסכם העבודה (קביעות לעובדי דור ב').

8. רצף זכויות העובדים העוברים

8.1 העובדים העוברים יהיו עובדי החברה, מיום המעבר ואילך תוך שמירת רציפות מלאה של מכלול זכויותיהם הצבורות, לרבות זכויות הנובעות מותק, הכל כפי שיפורט להלן.

8.2 כל זכות שצבר עובד עובר ברשות ואו שהוכרה ע"י הרשות תקוים ותמומש על-ידי החברה.

8.3 מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, לעניין כל זכות הקשורה בותק בעבודה, יראו את ויתקם בעבודה של העובדים העוברים בחברה, ככולל אף את שנות עבודתם ברשות.

מוסכם בזאת כי כל זכות מכוח ותק קודם שתוכרה לעובד עובר על ידי הרשות ערב יום המעבר, תעמוד לזכותו גם כלפי החברה, לרבות זכויות מכוח ותק קודם כעובדי מדינה או כעובדי נמל לפי סעיף 19 לחוק רשות הנמלים, התשכ"א-1961.

8.4 מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מובחר כי כל מכסות ימי החופשה וימי המחלה העומדות לזכות העובדים העוברים ערב יום המעבר כלפי הרשות ימשיכו לעמוד לזכותם כלפי החברה ויחולו לגביהם כללי הניצול, הצבירה והפדיון שחלו על העובדים העוברים ערב יום המעבר, זאת בכפוף לשינויים ולחוראות שנקבעו בעניין בסעיף 15 בהסכם העבודה.

8.5 אין באמור בסעיף 8 זה כדי לגרוע מזכותו של עובד או מזכותה של החברה, לפעול לתיקון טעות ואו רישום בלתי נכון, אם היה כזה ערב יום המעבר, בכפוף לכל דין. כמו כן, אין באמור, כדי לגרוע מזכותה של נציגות העובדים, ככל שקיימת, לפעול לתיקון טעות ואו רישום בלתי נכון.

9. תגמולים בגין המעבר

9.1 כללי

בגין ההשלכות הכרוכות במעבר והשינויים הנובעים ממנו, יחיו העובדים המייסדים זכאים מהחברה לתוספות שיפטינג ולמענקים כמפורט להלן:

נוסח מיום 23.2.05

9.2 מענק מעבר ראשון

- 9.2.1 כל עובד מייסד יהיה זכאי למענק מעבר חד פעמי בסכום של 50,000 (כמילים: חמישים אלף) ש"ח (ברוטו) אשר ישולם על ידי החברה במועד תשלום משכורת חודש יולי 2005.
- על אף האמור, לעובד מייסד אשר יודיע בכתב עד יום 20.3.05 למחלקת משאבי אנוש בחברה כי הוא מבקש שמועד תשלום מענק המעבר החד-פעמי יוקדם, ישולם מענק המעבר במשכורת חודש מרץ 2005 במקום במשכורת חודש יולי 2005.
- לעובד מייסד אשר יפרוש או יסיים עבודתו בחברה לפני מועד תשלום משכורת חודש יולי 2005, ישולם מענק המעבר החד-פעמי במשכורת החודש שלפני פרישתו או לפני סיום עבודתו, אלא אם כן שולם לו מענק המעבר החד-פעמי במשכורת חודש מרץ 2005, כאמור לעיל.
- עובד מייסד אשר הועסק ערב יום התשלום במשרה חלקית יהיה זכאי לחלק יחסי של מענק המעבר כחתיאם לחלקיות משרתו הממוצעת בחצי שנה שקדמה ליום התשלום (בכל מקרה לא יותר מ- 100% משרה).

- 9.2.2 מוסכם בזאת כי מענק המעבר החד פעמי האמור בסעיף 9.2.1 לעיל, לא יחווה חלק מן השכר לכל דבר וענין, ובכלל זה לא יובא בחשבון לצורך חישוב "המשכורת הקובעת" כמשמעות הדיבור בסעיף 8 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב] התש"ל-1970, דמי חופשה, חישוב ערך שעה וכל תשלום המחושב על בסיס ערך שעה, פרמיות, משמרות, גמול עבודה בשעות נוספות, גמול עבור עבודה בשבת וחג, וכן לא יובא בחשבון לצורך פיצויי פיטורים והפרשות סוציאליות כלשחן לרבות לקרן פנסיה ולקרן השתלמות.

9.3 תוספות שיפטינג ומענק מעבר שני

9.3.1 עובדי דור א'

- 9.3.1.1 החל מיום 1.11.05 יהיו עובדי דור א' אשר יועסקו בחברה באותו המועד זכאים לתוספת שיפטינג בשיעור 10% אשר תתווסף לתוספת השיפטינג לה זכאי העובד.
- לדוגמא: עובד המקבל ביום 31.10.05 תוספת שיפטינג בשיעור 97.3% יהיה זכאי בעקבות האמור בסעיף זה לתוספת שיפטינג בשיעור 117.03% ($1.973 \cdot 110\% = 217.03\%$).
- 9.3.1.2 החל מיום 1.11.06 יהיו עובדי דור א' אשר יועסקו בחברה באותו המועד זכאים לתוספת שיפטינג בשיעור 1.8182% אשר תתווסף לתוספת השיפטינג לה זכאי העובד.
- בחמשד לדוגמא הקודמת: עובד שקיבל עייפ הדוגמא הקודמת ביום 31.10.06 תוספת שיפטינג בשיעור 117.03% יהיה זכאי בעקבות האמור בסעיף זה לתוספת שיפטינג בשיעור 120.98% ($2.1703 \cdot 101.8182\% = 220.98\%$).
- סך הכל התוספת לשיפטינג שעובד יקבל החל מיום 1.11.06 (על תוספת השיפטינג שקיבל העובד ביום 31.10.05) יהיה 12%.

Handwritten signature

נוסת מיום 23.2.05

9.3.1.3 החל מיום 1.11.07 יהיו עובדי דור א' אשר יועסקו בחברה באותו המועד זכאים לתוספת שיפטינג בשיעור 1.786% אשר תתווסף לתוספת השיפטינג לה זכאי העובד.

בחמשך לדוגמא הקודמת: עובד שקיבל ע"פ הדוגמא הקודמת ביום 31.10.07 תוספת שיפטינג בשיעור 120.98% יהיה זכאי בעקבות האמור בסעיף זה לתוספת שיפטינג בשיעור 124.92% (2.2098*101.786% = 224.92%).

סך הכל התוספת לשיפטינג שעובד יקבל החל מיום 1.11.07 (על תוספת השיפטינג שקיבל העובד ביום 31.10.05) יהיה 14%.

9.3.1.4 היה והיקף המטענים השנתי בשנת 2007 יגדל ב- 7% לפחות לעומת היקף המטענים השנתי בשנת 2004, יהיו עובדי דור א' אשר יועסקו בחברה ביום 1.11.08 זכאים החל מיום 1.11.08 לתוספת שיפטינג בשיעור 1.754% אשר תתווסף לתוספת השיפטינג לה זכאי העובד.

היקף המטענים השנתי יחושב כסך המטענים (יבוא ויצוא) שנוטלו בנמל אשדוד בניכוי מטענים ששונעו במתקנים כימיקלים ויצוא פוספטים.

למען חסר ספק, היה והאירוע האמור (גידול בהיקף המטענים) לא ארע בשנת 2007, אלא בשנה קלנדרית מאוחרת יותר, יחול האמור בסעיף זה לעיל (תשלום תוספת השיפטינג) החל מה- 1 במרץ של השנה העוקבת (לשנה הקלנדרית המאוחרת יותר), לגבי עובדי דור א' שיועסקו בחברה באותו מועד (1 במרץ).

בחמשך לדוגמא הקודמת: עובד שקיבל ע"פ הדוגמא הקודמת ביום 31.10.08 תוספת שיפטינג בשיעור 124.92% יהיה זכאי בעקבות האמור בסעיף זה לתוספת שיפטינג בשיעור 128.87% (2.2492*101.754% = 228.87%).

סך הכל התוספת לשיפטינג שעובד יקבל החל מיום 1.11.08 (על תוספת השיפטינג שקיבל העובד ביום 31.10.05) יהיה 16%.

9.3.1.5 במשכורת החודש הראשון שתשולם לאחר ביצוע הנפקה ראשונה של מניות החברה, יהיו עובדי דור א' אשר יועסקו בחברה באותו המועד, זכאים לתוספת שיפטינג בשיעור 4.31% אשר תתווסף לתוספת השיפטינג לה זכאי העובד.

בחמשך לדוגמא הקודמת: עובד שקיבל ע"פ הדוגמא הקודמת ערב ההנפקה תוספת שיפטינג בשיעור 128.87% יהיה זכאי בעקבות האמור בסעיף זה לתוספת שיפטינג בשיעור 138.73% (2.2887*104.31% = 238.73%).

סך הכל התוספת לשיפטינג שעובד יקבל במשכורת החודש הראשון שתשולם לאחר ביצוע הנפקה ראשונה של מניות החברה (על תוספת השיפטינג שקיבל העובד ביום 31.10.05) יהיה 21%.

למען חסר ספק מובהר, כי אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע או לפגוע בזכויותם של עובדי דור א' שיועסקו במועד ההנפקה לקבלת הטבות בגין ההנפקה, עפ"י הקבוע בכללי רשות החברות הממשלתיות, כפי שיהיו במועד ההנפקה.

100

נוסת מיום 23.2.05

9.3.1.6 מענק מעבר שני: במשכורת החודש הראשון שתשלום לאתר ביצוע ההנפקה ראשונה של מניות החברה, יהיו עובדי דור א' אשר יועסקו בחברה באותו המועד, זכאים למענק חד פעמי בסכום של 50,000 (במילים: חמישים אלף) ₪ (ברוטו).

עובד דור א' אשר הועסק ערב יום התשלום במשרה חלקית ויועסק בחברה באותו מועד יהיה זכאי לחלק יחסי של מענק המעבר בהתאם לחלקיות משרתו הממוצעת בחצי שנה שקדמה ליום התשלום (בכל מקרה לא יותר מ- 100% משרה).

מוסכם בזאת כי המענק החד פעמי האמור בסעיף זה, לא יהווה חלק מן השכר לכל דבר וענין, ובכלל זה לא יובא בחשבון לצורך חישוב "המשכורת הקובעת" כמשמעות הדיבור בסעיף 8 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסת משולב] התשי"ל-1970, דמי חופשה, חישוב ערך שעה וכל תשלום המחושב על בסיס ערך שעה, פרמיות, משמרות, גמול עבודה בשעות נוספות, גמול עבור עבודה בשבת וחג, וכן לא יובא בחשבון לצורך פיצוי פיטורים והפרשות סוציאליות כלשהן לרבות לקרן פנסיה ולקרן השתלמות.

למען הסר ספק מובהר, כי אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע או לפגוע בזכויותם של עובדי דור א' שיועסקו במועד ההנפקה לקבלת הטבות בגין ההנפקה, עפ"י הקבוע בכללי רשות החברות הממשלתיות, כפי שיחיו במועד ההנפקה.

9.3.2 עובדי דור ב' מייסדים

9.3.2.1 החל מיום 1.11.05 יהיו עובדי דור ב' מייסדים אשר יועסקו בחברה באותו המועד זכאים לתוספת שיפטינג בשיעור 2% אשר תתווסף לתוספת השיפטינג לה זכאי העובד.

לדוגמא: עובד המקבל ביום 31.10.05 תוספת שיפטינג בשיעור 86.2% יהיה זכאי בעקבות האמור בסעיף זה לתוספת שיפטינג בשיעור 89.92% ($189.92\% = 1.862 \cdot 102\%$).

9.3.2.2 החל מיום 1.11.06 יהיו עובדי דור ב' מייסדים אשר יועסקו בחברה באותו המועד זכאים לתוספת שיפטינג בשיעור 1.961% אשר תתווסף לתוספת השיפטינג לה זכאי העובד.

בהמשך לדוגמא הקודמת: עובד שקיבל ע"פ הדוגמא הקודמת ביום 31.10.06 תוספת שיפטינג בשיעור 89.92% יהיה זכאי בעקבות האמור בסעיף זה לתוספת שיפטינג בשיעור 93.65% ($193.65\% = 1.8992 \cdot 101.961\%$).

סך הכל התוספת לשיפטינג שעובד יקבל החל מיום 1.11.06 (על תוספת השיפטינג שקיבל העובד ביום 31.10.05) יהיה 4%.

9.3.2.3 החל מיום 1.11.07 יהיו עובדי דור ב' מייסדים אשר יועסקו בחברה באותו המועד זכאים לתוספת שיפטינג בשיעור 1.923% אשר תתווסף לתוספת השיפטינג לה זכאי העובד.

בהמשך לדוגמא הקודמת: עובד שקיבל ע"פ הדוגמא הקודמת ביום 31.10.07 תוספת שיפטינג בשיעור 93.65% יהיה זכאי בעקבות האמור בסעיף זה לתוספת שיפטינג בשיעור 97.37% ($197.37\% = 1.9365 \cdot 101.923\%$).

2 . 

נוסח מיום 23.2.05

סך הכל התוספת לשיפטינג שעובד יקבל החל מיום 1.11.07 (על תוספת השיפטינג שקיבל העובד ביום 31.10.05) יהיה 6%.

9.3.2.4 היה והיקף המטענים השנתי בשנת 2007 יגדל ב- 7% לפחות לעומת היקף המטענים השנתי בשנת 2004, יהיו עובדי דור ב' מייסדים אשר יועסקו בחברה ביום 1.11.08 זכאים החל מיום 1.11.08 לתוספת שיפטינג בשיעור 3.774% אשר תתווסף לתוספת השיפטינג לח זכאי העובד.

היקף המטענים השנתי יחושב כסך המטענים (יבוא ויצוא) שנוטלו בגמל אשדוד בניכוי מטענים ששונועו במתקנים כימיקלים ויצוא פוספטים.

למען הטר ספק, היה והאירוע האמור (גידול בהיקף המטענים) לא ארע בשנת 2007, אלא בשנה קלנדרית מאוחרת יותר, יחול האמור בסעיף זה לעיל (תשלום תוספת השיפטינג) החל מה- 1 במרץ של השנה העוקבת (לשנה קלנדרית המאוחרת יותר), לגבי עובדי דור ב' מייסדים שיועסקו בחברה באותו מועד.

בחמשך לדוגמא הקודמת: עובד שקיבל עי"פ הדוגמא הקודמת ביום 31.10.08 תוספת שיפטינג בשיעור 97.37% יהיה זכאי בעקבות האמור בסעיף זה לתוספת שיפטינג בשיעור 104.82% (204.82% = 1.9737 * 103.774%).

סך הכל התוספת לשיפטינג שעובד יקבל החל מיום 1.11.08 (על תוספת השיפטינג שקיבל העובד ביום 31.10.05) יהיה 10%.

9.3.2.5 החל מיום 1.11.09 יהיו עובדי דור ב' מייסדים אשר יועסקו בחברה באותו המועד זכאים לתוספת שיפטינג בשיעור 2.727% אשר תתווסף לתוספת השיפטינג לח זכאי העובד.

בחמשך לדוגמא הקודמת: עובד שקיבל עי"פ הדוגמא הקודמת ביום 31.10.09 תוספת שיפטינג בשיעור 104.82% יהיה זכאי בעקבות האמור בסעיף זה לתוספת שיפטינג בשיעור 110.41% (210.41% = 2.0482 * 102.727%).

סך הכל התוספת לשיפטינג שעובד יקבל החל מיום 1.11.09 (על תוספת השיפטינג שקיבל העובד ביום 31.10.05) יהיה 13%.

9.3.2.6 במשכורת החודש הראשון שתשולם לאחר ביצוע הנפקה ראשונה של מניות החברה, יהיו עובדי דור ב' מייסדים אשר יועסקו בחברה באותו המועד, זכאים לתוספת שיפטינג בשיעור 4.425% אשר תתווסף לתוספת השיפטינג לח זכאי העובד.

בחמשך לדוגמא הקודמת: עובד שקיבל עי"פ הדוגמא הקודמת ערב ההנפקה תוספת שיפטינג בשיעור 110.41% יהיה זכאי בעקבות האמור בסעיף זה לתוספת שיפטינג בשיעור 119.72% (219.72% = 2.1104 * 104.425%).

סך הכל התוספת לשיפטינג שעובד יקבל במשכורת החודש הראשון שתשולם לאחר ביצוע הנפקה ראשונה של מניות החברה (על תוספת השיפטינג שקיבל העובד ביום 31.10.05) יהיה 18%.

נוסח מיום 23.2.05

למען הסר ספק מובהר, כי אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע או לפגוע בזכויותם של עובדי דור ב' מייסדים שיועסקו במועד ההנפקה לקבלת חטבות בגין ההנפקה, עפ"י הקבוע בכללי רשות החברות הממשלתיות, כפי שיחיו במועד ההנפקה.

9.3.2.7 החל מיום 1.11.2010 יהיו עובדי דור ב' מייסדים אשר יועסקו בחברה באותו המועד זכאים לתוספת שיפטינג בשיעור 2.542% אשר תתווסף לתוספת השיפטינג לה זכאי העובד.

בחמשך לדוגמא הקודמת: עובד שקיבל ע"פ הדוגמא הקודמת ביום 31.10.09 תוספת שיפטינג בשיעור 119.72% יהיה זכאי בעקבות האמור בסעיף זה לתוספת שיפטינג בשיעור 125.30% (2.1197*102.542%=225.3%)
(דוגמא זו הינה בחנחה שביצוע ההנפקה ראשונה של מניות החברה יתרחש לפני יום 1.11.2010).

סך הכל התוספת לשיפטינג שעובד יקבל החל מיום 1.11.2010 (על תוספת השיפטינג שקיבל העובד ביום 31.10.05) יהיה 21%.

9.3.2.8 מענק מעבר שני: במשכורת החודש הראשון שתשולם לאחר ביצוע ההנפקה ראשונה של מניות החברה, יהיו עובדי דור ב' מייסדים אשר יועסקו בחברה באותו המועד, זכאים למענק חד פעמי בסכום של 50,000 (במילים: חמישים אלף) ש"ח (ברוטו).

עובד דור ב' מייסד אשר הועסק ערב יום התשלום במשרה חלקית יהיה זכאי לחלק יחסי של מענק המעבר בהתאם לחלקיות משרתו הממוצעת בחצי שנה שקדמה ליום התשלום (בכל מקרה לא יותר מ- 100% משרח).

מוסכם בזאת כי המענק החד פעמי האמור בסעיף זה לעיל, לא יהווה חלק מן השכר לכל דבר וענין, ובכלל זה לא יובא בחשבון לצורך חישוב "המשכורת הקובעת" כמשמעותה חדיבור בסעיף 8 לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב] התשי"ל-1970, דמי חופשה, חישוב ערך שעה וכל תשלום המחויב על בסיס ערך שעה, פרמיות, משמרות, גמול עבודה בשעות נוספות, גמול עבור עבודה בשבת וחג, וכן לא יובא בחשבון לצורך פיצויי פיטורים והפרשות סוציאליות כלשהן לרבות לקרן פנסיה ולקרן השתלמות.

למען הסר ספק מובהר, כי אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע או לפגוע בזכויותם של עובדי דור ב' מייסדים שיועסקו במועד ההנפקה לקבלת חטבות בגין ההנפקה, עפ"י הקבוע בכללי רשות החברות הממשלתיות, כפי שיחיו במועד ההנפקה.

9.3.3 למען הסר ספק על תוספות השיפטינג שנקבעו בסעיף 9 זה לעיל, יחולו כל הכללים החלים על תוספות השיפטינג שהיו קיימים ברשות ערב יום המעבר (מובא בחשבון לערך שכר שעה וכו').

10. הסדרת זכויות הפנסיה

ביום 23.2.05 נחתם הסכם הפנסיה בין החברה לבין נציגות העובדים, אשר העתקו מצורף בנספח ד' להסכם זה.

11. מיצוי תביעות

נוסת מיום 23.2.05

הסכם זה, יחד עם הסכם העבודה והסכם הפנסיה, ממצים באופן סופי את כל תביעות הצדדים בעניין סיום עבודתם של העובדים העוברים ברשות והמעבר לחברה.

12. תביעות בגין זכויות עבר

למען הסר ספק מובהר כי אין בחוראות הסכם זה כדי לגרוע מזכותו של עובד עובר לתבוע את זכויותיו מכוח יחסי עובד ומעביד שהיו בינו לבין הרשות, בשל תקופת היותו עובד הרשות, מהחברה, או מזכותה של נציגות העובדים לתבוע כאמור, אם וככל שקיימת לה זכות תביעה כזו.

למען הסר ספק מובהר, כי האמור בסעיף זה יחול על תביעות קיימות ואו על תביעות עתידיות.

13. שקט תעשייתי

הצדדים ישמרו על שקט תעשייתי בעניין סיום עבודתם של העובדים העוברים מהרשות והמעבר לחברה.

14. הצדדים ויחידיהם ישתפו פעולה ככל שיידרש בהתחלת פעילותה של החברה ובמעבר של העובדים העוברים לחברה.

15. סיכום הדברים מיום 5.8.2004

מוסכם כי לנוכח חתימת הסכם זה, מוצה סיכום הדברים מיום 5.8.2004 (להלן: "סיכום הדברים"), והוראותיו באו לידי סיום. מודגש כי אין ולא תהיה למי מהצדדים כל תביעה מכוח סיכום הדברים. כמו כן, מוסכם כי לנציגות העובדים ולעובדים לא תהיה כל תביעה לגבי הכספים שהופרשו על-ידי הרשות לקרן א' לפי סעיף 4(א) לסיכום הדברים.

16. ועדת מעקב

תוקם ועדת מעקב פריטטית בהרכב מנכ"ל החברה ומנכ"ל האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות (להלן: "ועדת מעקב ראשונה") אשר תעקוב אחר ביצועו ויישומו של הסכם זה. בהעדר הסכמה בועדת המעקב הראשונה, יועבר העניין לדיון בועדת מעקב פריטטית עליונה בהרכב יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות ומנהל רשות החברות הממשלתיות (להלן: "ועדת המעקב עליונה"). החלטת ועדת המעקב הראשונה או ועדת המעקב העליונה, לפי העניין, אשר תתקבל פה-אחד, תחייב את הצדדים ויחידיהם.

ולראיה באו הצדדים על ההתנאים:


חברת נמל אשדוד בע"מ


הסתדרות העובדים הכללית המדשה
- האגף לאיגוד מקצועי

ועדי העובדים

נספח ב'

**הסכם קיבוצי מיוחד (הסכם
עבודה) מיום 24.2.2005**

11
1

נוסח מיום 23.2.2005

25

הסכם קינוצי מיוחד

(הסכם עבודה)

שנערך ונחתם ביום 24.2.05

בין: **חברת נמל אשדוד בע"מ**
באמצעות הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, מר יובל רכלבסקי, לפי
הסמכת האסיפה הכללית מיום 16.2.05.

לבין: **הסתדרות העובדים הכללית החדשה -**
האגף לאיגוד מקצועי,
ועדי העובדים

והואיל: וביום 14.7.04 חוקק חוק רשות הספנות והנמלים, התשס"ד-2004 (להלן: "החוק"),
הקובע, בין היתר, שינוי מבני בגמלים הכולל הסמכת 3 החברות הממשלתיות
שהוקמו לעניין הפעלת הנמלים חיפה אשדוד ואילת כחברות נמל, הקמת חברה
ממשלתית כחברת פיתוח ונכסים, הקמת רשות ספנות ונמלים, הכל כקבוע בחוק;

והואיל: ובהתאם להסכם הקינוצי המיוחד שנחתם במועד חתימת הסכם זה שכוותרו
"הסכם מעבר" הוסכם על מעבר העובדים מרשות הנמלים לחברה ועל תנאי המעבר;

והואיל: והוסכם, בין היתר, על שמירת מלוא זכויות העובדים ותנאי עבודתם, ובכלל זה:
תנאי מעבר, הצבה, רציפות זכויות, ירסי עבודה, פנסייה, בטחון תעסוקתי לעובדים
וכיוצא ב' הכל בהתאם לקבוע בהסכם זה להלן, בהסכם הקינוצי (הסכם מעבר)
בחברה מיום 24.2.05 ובהסכם הקינוצי (הסכם הפנסיה) בחברה מיום 24.2.05;

והואיל: והסכם זה נחתם בהסתמך על מסמך "רשת הבטחון" מיום 24.2.05;

על כן הוצטר, הוסכם והותנה בין הצדדים בדלקמן:

1. המבוא והנספחים

המבוא והנספחים להסכם זה מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.

2. פרשנות

כותרות הסעיפים הינם לנוחות בלבד ולא ישמשו לפרשנות הסכם זה.

3. הגדרות

בהסכם זה -

הרשות - רשות הנמלים

חוק - חוק רשות הספנות והנמלים, התשס"ד-2004

החברה - חברת נמל אשדוד בע"מ

חברת הנכסים/חניי - חברת נמלי ישראל - פיתוח ונכסים בע"מ

ההסתדרות - ההסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף לאיגוד מקצועי וההסתדרות-
במרחב אשדוד.

11
dd

נציגות העובדים – החסדרות וועדי העובדים

יום המעבר – יום התחילה כמשמעו בחוק (17.2.05).

עובד עובר – כהגדרתו בהסכם המעבר.

עובד מייסד – כהגדרתו בהסכם המעבר.

עובד דור א' – כהגדרתו בהסכם המעבר.

עובד דור ב' – כהגדרתו בהסכם המעבר.

עובד דור ב' מייסד – כהגדרתו בהסכם המעבר.

עובד בחוזה אישי – עובד המועסק בחוזה אישי לפי סעיף 13 להסכם זה לחלן.

הסכם הפנסיה – ההסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם בין נציגות העובדים והחברה במועד חתימת הסכם זה בעניין הפנסיה.

הסכם המעבר – ההסכם הקיבוצי המיוחד שכותרתו "הסכם מעבר", אשר נחתם במקביל לחתימת הסכם זה.

4. תקופת ההסכם

הסכם זה הינו הסכם לתקופה קצובה והוא יעמוד בתוקפו החל מיום המעבר ועד תום 5 שנים לאחר מכן. בתום התקופה הנ"ל יוארך ההסכם באופן אוטומטי לשנתיים נוספות, אלא אם כן יסכימו שני הצדדים במשותף אחרת.

למרות האמור לעיל, מוסכם בזאת במפורש כי הוראות סעיפים 10 ו- 11 של הסכם זה להלן יחולו ביחסים בין הצדדים לתקופה קצובה שתחילתה החל מיום המעבר ועד למועד סיום עבודתו של אחרון העובדים שעליהם חלים הסעיפים הנ"ל.

כמו כן תוקף הוראות סעיף 18 יהיה על-פי האמור בסעיף 18.5.

5. תחולת ההסכם

הסכם זה יחול על כל עובדי החברה, לרבות על עובדים עוברים וכן על עובדים שיתקבלו לחברה לאחר יום 17.2.05, והכל למעט עובדים המועסקים או שיועסקו בעתיד בחוזים אישיים. כמו כן הסכם זה לא יחול על נתבים ומכונאים ראשיים, לגביהם נחתם הסכם קיבוצי נפרד במעמד חתימת הסכם זה.

האמור מבלי לגרוע מהוראות תחולה ספציפיות של סעיף כזה או אחר, ככל שנקבעו הוראות תחולה כאלו.

6. שמירת זכויות

6.1 כל ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים הקיבוציים, ההסכמים, ההסדרים, הנוהגים והנהלים שחלו ברשות ביחס לנמל אשדוד ערב יום המעבר (להלן: "ההסכמים וההסדרים הקיבוציים"), יחולו בחברה, באותו מעמד נורמטיבי שהיה להם ערב יום המעבר, וזאת בכפוף לכל שינוי שנקבע בהסכם זה לחלן.

מובחר כי חכונת גם להסכמים והסדרים קיבוציים שחלו על עובדי נמל אשדוד כמו גם על עובדים אחרים של הרשות.

מובהר למניעת ספק כי אין כוונה בסעיף 6 זה כדי לשנות ו/או לגרוע מכללי התחולה של החסכמים וההסדרים הקיבוציים ו/או ממעמדם הנורמטיבי ערב יום המעבר.

מובהר בזאת למניעת כל ספק כי בכל מקום שבו נאמר בהסכמים או בהסדרים הקיבוציים "הרשות" או "מנכ"ל הרשות" או בעל תפקיד אחר ברשות, יבוא במקומם, בהתאמה, "החברה", "מנכ"ל החברה" או בעל התפקיד המקביל בחברה.

6.2. מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, מכלול הזכויות והחובות שחלו ברשות ערב יום המעבר, לרבות בנושא תנאי שכר, תנאי עבודה ונלווים, התזרי הוצאות, זכויות סוציאליות, הסדרי רווחה (להלן: "הזכויות והחובות") – ימשיכו לחול באותו מעמד נורמטיבי בחברה, וזאת בכפוף לכל שינוי שנקבע בהסכם זה להלן.

מובהר בזאת כי לחברה יעמדו מלוא הזכויות אשר עמדו לרשות, אם ובמידה שעמדו לה, לערוך שינויים באמור בסעיף 6.2 זה לעיל, כל זאת מבלי לשנות מזכויות מי מהצדדים ערב יום המעבר.

הצדדים מבקשים להבחיר כי אין בסעיף 6 זה משום כוונה לערוך שינוי במערך הזכויות והחובות שחלו ביחסי הרשות, נציגות העובדים והעובדים העוברים ערב יום המעבר ו/או במעמד הנורמטיבי של זכויות וחובות ואלו, ובכפוף לכל שינוי שנקבע בהסכם זה.

7. עובד עובר המועסק בחני"י ואשר עבר לעבוד בחברה

עובד עובר המועסק בחני"י אשר יעבור לעבוד בחברה בהסכמתו ובהסכמת החברה, יעבור תוך שמירת מלוא זכויותיו ויחול לגביו האמור בסעיף 8 להסכם המעבר, בשינויים המחויבים.

עובד עובר המועסק בחני"י ואשר עבר לעבוד בחברה, ובתקופת עבודתו במשרד הראשי ברשות הועמד לרשותו רכב לסינג תפעולי על פי חוזה לסינג שמועד פקיעתו עד 1.5.05, תחדש החברה את חוזה הליסינג לתקופה נוספת של שלוש שנים. עובד כאמור שהועמד לרשותו רכב לסינג תפעולי על פי חוזה לסינג שמועד פקיעתו מיום 2.5.05 ואילך, ימשיך להחזיק ברכב כזה עד תום חוזה הליסינג. הידוש חוזה הליסינג לאחר מכן – יקבע ע"י החברה בהתאם למדיניותה.

עובד עובר המועסק בחני"י אשר עבר לעבוד בחברה ומרחק הנסיעה שלו מחבית למקום העבודה גדול יותר מאשר היה לו בעת עבודתו במשרד הראשי ברשות יקבל, מידי שנה, במהלך השנתיים הראשונות להעברתו, פיצוי שיחושב לפי מכפלת שכר השעה שלו כפול ימי העבודה בפועל שלו במהלך השנה. התשלום יבוצע במשכורת חודש פברואר 2006 ובמשכורת חודש פברואר 2007. היה והעובד יסיים עבודתו לפני המועדים הנ"ל, יהיה זכאי לתשלום הפיצוי בגין התקופה היחסית.

התשלום הנ"ל לא יהווה חלק מהשכר לכל דבר ועניין.

8. תקופת ארעיות של עובדים שיתקבלו לאחר 17.2.2005

על אף האמור בכל הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי, תקופת ארעיות של עובדים אשר יתקבלו לעבודה לאחר יום 17.2.2005, תהיה בת 4 שנים. על עובדים כאמור יחולו הוראות החסכמים הקיבוציים שחלות על עובדים ארעיים, לרבות ההוראות בעניין אופן מתן קביעות בתום תקופת ארעיות.

9. פיטורי עובדים חדשים

סעיף 9 זה יחול רק לגבי עובדים אשר התקבלו או יתקבלו לעבודה בחברה לאחר יום 14.7.2004 ואשר קיבלו או יקבלו קביעות בהתאם לחסכמים הקיבוציים (להלן לעניין סעיף 9 על כל סעיפי המשנה שלו: "עובד חדש").

9.1. פיטורים מחמת אי-התאמה או תפקוד לקו

11



- 9.1.1. ככל שיהיו חילוקי דעות באשר לפיטורי עובד חדש מסיבת אי-התאמה או תפקוד לקוי (להלן: "אי התאמה") יחול חליך ישוב חילוקי הדעות כדלקמן (להלן: "חליך ישוב חילוקי דעות"):-
- 9.1.1.1. בשלב ראשון, אשר לא יעלה על 14 ימים ממועד פניית החברה לועד העובדים בבקשה לפטר עובד חדש, יקוים חליך ישוב חילוקי דעות בין הנהלת החברה לבין ועד העובדים.
- 9.1.1.2. בשלב שני, אשר לא יעלה על 14 ימים מתום השלב הראשון, יקוים חליך ישוב חילוקי דעות בין הנהלת החברה לבין ההסתדרות במרחב.
- 9.1.1.3. בשלב שלישי, יובאו חילוקי הדעות, לדיון והכרעה בפני בורר מוסכם. הבורר יקבע על פי מנגנון הבוררות האמור בסעיף 22 להסכם זה. הבורר יתבקש להוציא את הכרעתו תוך 30 ימים. הצדדים ישתפו פעולה כדי להקל את עבודת הבורר, והם יעשו כל מאמץ כדי שחבורר יתן את החלטתו בהקדם.
- 9.1.2. לעובד אשר הוסכם על פיטוריו בחליך ישוב חילוקי הדעות או שעל פי פסק הבוררות נקבעו פיטוריו, ניתן יהיה לשלוח הודעת פיטורים.
- 9.1.3. מובהר כי כל יתר החוראות בעניין פיטורים בשל אי-התאמה הקבועות בהסכמים הקיבוציים ערב תתימת הסכם זה ימשיכו לחול ללא כל שינוי ביחס לעובדים חדשים.

9.2. פיטורים מחמת משמעת

- 9.2.1. ככל שיהיו חילוקי דעות באשר לפיטורי עובד חדש מסיבת משמעת יחול חליך ישוב חילוקי הדעות כדלקמן (להלן: "חליך ישוב חילוקי דעות"):-
- 9.2.1.1. בשלב ראשון, אשר לא יעלה על 14 ימים ממועד פניית החברה לועד העובדים בבקשה לפטר עובד חדש, יקוים חליך ישוב חילוקי דעות בין הנהלת החברה לבין ועד העובדים.
- 9.2.1.2. בשלב שני, אשר לא יעלה על 14 ימים מתום השלב הראשון, יקוים חליך ישוב חילוקי דעות בין הנהלת החברה לבין ההסתדרות במרחב.
- 9.2.1.3. בשלב שלישי, יובאו חילוקי הדעות, לדיון והכרעה בפני בורר מוסכם. הבורר יקבע על פי מנגנון הבוררות האמור בסעיף 22 להסכם זה. הבורר יתבקש להוציא את הכרעתו תוך 30 ימים. הצדדים ישתפו פעולה כדי להקל את עבודת הבורר, והם יעשו כל מאמץ כדי שחבורר יתן את החלטתו בהקדם.
- 9.2.2. לעובד אשר הוסכם על פיטוריו בחליך ישוב חילוקי הדעות או שעל פי פסק הבוררות נקבעו פיטוריו, ניתן יהיה לשלוח הודעת פיטורים, בכפוף לאמור בהסכמים הקיבוציים או בכל דין, לפי העניין, בקשר לזכאות להודעה מוקדמת.
- 9.2.3. מובהר כי כל יתר החוראות בעניין משמעת הקבועות בהסכמים הקיבוציים ערב תתימת הסכם זה ימשיכו לחול ללא כל שינוי ביחס לעובדים חדשים.

9.3. פיטורים קולקטיביים

- במקרה של פיטורים קולקטיביים, מכל עילה שהיא, יחול חליך פיטורים כאמור בסעיף זה להלן:

9.3.1. ראתה החברה לנכון לנקוט בפיטורים קולקטיביים, תמסור על כך הודעה בכתב לנציגות העובדים. בהודעתה תפרט החברה את היקף הפיטורים המבוקשים על ידה.

9.3.2. החברה תקיים עם ועד העובדים דיון על הצורך בפיטורים הקולקטיביים והיקפם.

9.3.3. לא הגיעו הוועד והחברה להסכמה בדבר הצורך בפיטורים קולקטיביים או בדבר היקפם בתוך 14 ימים, יועבר העניין לדיון בין החברה להסתדרות במרחב אשדוד.

9.3.4. לא הגיעו החברה והסתדרות במרחב אשדוד להסכם על הצורך בפיטורים קולקטיביים או היקפם בתוך 14 ימים (28 יום ממועד מסירת מכתב החברה לפי סעיף 9.3.1 לעיל), תכריע החברה בצורך בפיטורים קולקטיביים והיקפם ותמסור על כך הודעה בכתב לוועד העובדים אשר העתקה ישלח להסתדרות במרחב אשדוד.

ההודעה הנ"ל תכלול את רשימת העובדים המועמדים לפיטורים (להלן - "רשימת המועמדים לפיטורין מטעם החברה"). שמות העובדים המועמדים לפיטורים יקבעו לפי צרכי החברה, בהתחשב בויתקו של העובד ובמצבו הסוציאלי.

9.3.5. ועד העובדים יהיה רשאי להמציא לחברה בתוך 7 ימים את השגותיו על שמות המועמדים לפיטורים הכלולים בהודעת החברה, כולם או חלקם. במקרה כזה יציין הוועד את שמותיהם של העובדים אשר לדעתו אין לפטרם ויציע במקומם (שם כנגד שם) שמות של עובדים אחרים מבין העובדים שהוא מייצג (להלן: "עובדים חלופיים"). העובד החלופי יהיה עובד המועסק באותו סקטור ועיסוק של העובד ששמו הופיע ברשימת החברה.

לא הודיע ועד העובדים לחברה תוך 7 ימים ממועד קבלת רשימת המועמדים לפיטורים מטעם החברה על השגותיו לרשימה כאמור לעיל, יראו אותו כמסכים לרשימת המועמדים לפיטורין מטעם החברה.

9.3.6. שמות העובדים שיפוטרו יקבעו בהסכמה בין החברה לוועד העובדים או ההסתדרות במרחב אשדוד.

9.3.7. החברה וועד העובדים ינהלו מו"מ בדבר העובדים אשר אין הסכמה ביניהם על פיטוריהם. לא הגיעו החברה וועד העובדים להסכמה על שמות המפוטרים בתוך 7 ימים, יקוים מו"מ על שמות המפוטרים שנתרו במחלוקת בין החברה להסתדרות במרחב אשדוד. מו"מ זה ימשך גם כן 7 ימים לכל היותר.

9.3.8. חילוקי הדעות על שמות המפוטרים שנתרו במחלוקת לפי סעיף 9.3.7 לעיל (לאחר הדיון עם הסתדרות במרחב אשדוד), יועברו להכרעת בורר. הבורר יקבע על פי מנגנון הבוררות האמור בסעיף 22 של הסכם זה. הבורר יתבקש להוציא את הכרעתו תוך 14 ימים. הצדדים ישתפו פעולה כדי להקל את עבודת הבורר, והם יעשו כל מאמץ כדי שהבורר ייתן את החלטתו בהקדם.

9.3.9. לעובדים אשר הוסכם על פיטוריהם בין החברה לוועד העובדים או ההסתדרות במרחב אשדוד או אשר הבורר קבע כי יש לפטרם - ניתן יהיה לשלוח הודעת פיטורים.

10. אי הפליית עובדי דור א'

10.1. עובדי דור א' לא יופלו לרעה ביחס לעובדי דור ב' בכל הקשור לסדרי ההעסקה השוטפים בחברה, לרבות, ומבלי לפגוע בכלליות האמור, ביישום חוראות ההסכמים הקיבוציים, ההסדרים הקיבוציים, נוהגים, נהלים וכיוצ"ב, קיימים ואו עתידיים (כגון: בסידור עבודה, בהצבה במשמרות, בהעסקה בשעות נוספות, במכרזים וכיוצ"ב).

י
✓

10.2. בנוסף לאמור לעיל, עובדי דור א' לא יופלו לרעה ביחס לעובדי דור ב' במסגרת הסכמים והסדרים עתידיים למיניהם, כגון הסכמי שכר, רווחה, התייעלות, מועצות ייצור, נלווים וכו'. דהיינו, היות עובד בדור א' או בדור ב' לא יהווה קריטריון לשם מתן או אי-מתן הטבה או זכות. כל נתינה שתינתן לעובדים המועסקים בתפקיד ו/או ביחידה ו/או בסקטור ו/או בחברה, לפי העניין, תינתן באופן שווה לעובדי דור א' ודור ב' המשתייכים לאותה קבוצה שבמסגרתה ניתנה אותה נתינה. לדוגמא: ככל שתינתן תוספת אחוזית לשכר לעובדי דור ב' בסקטור מסוים תינתן אותה תוספת אחוזית לשכר אף לעובדי דור א' באותו סקטור.

מבלי לגרוע מכלליות האמור לעיל, עובדי דור א' לא יופלו לרעה ביחס לעובדי דור ב' במסגרת הסכמי התייעלות לרבות התמורה בגינם.

מוסכם בואת כי קיצור פו"מ לעובדי דור ב' עד לדרגה העליונה בסולם הדרגות הקיים לעובדי דור א', לרבות מכוח הסכם או הסדר קיבוצי, לא ייחשב הפליה לרעה לצורך סעיף זה. האמור לא יתול על פתיחת דרגות חדשות במסגרת שינוי סולם הדרגות שיעשה באופן שווה לעובדי דור א' ודור ב'.

טענה לאפליה לרעה של עובדי דור א', בניגוד לאמור בסעיף 10.1 או 10.2 לעיל – תידון בוועדה פריטטית בהרכב יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות הכללית או מי מטעמו ומנכ"ל החברה או מי מטעמו. החלטה בוועדה הפריטטית תתקבל פח אחד בלבד.

10.3. מוסכם כי סעיף זה נוסח בשים לב לכך שכל העובדים החדשים מועסקים כעובדי דור ב'. אם בעתיד יועסקו עובדים חדשים בהסכמים קיבוציים אחרים, יראו בהם לעניין סעיף זה כעובדי דור ב'.

11. עובדים מייסדים

למרות האמור בכל הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי אחר, מוסכם מפורשות בין הצדדים, כי במקרה שבו תבקש החברה לפטר עובד מייסד, מכל סיבה שהיא, קולקטיבית או אישית, ידון העניין בין מנכ"ל החברה לבין יו"ר האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות העובדים הכללית החדשה. עוד מוסכם, כי העדר הסכמה ביניהם, משמעה העדר החלטה על עצם הפיטורים של עובד מייסד כאמור ולא יופעל במקרה שזוהו כל הליך אחר, לרבות הליך יישוב חילוקי דעות קבוע בכל הסכם קיבוצי ו/או הסדר קיבוצי אחר.

למען חסר ספק, ומבלי לגרוע מן האמור לעיל, האמור בסעיף זה מחליף ויבוא במקום כל הוראה בהסכם קיבוצי ו/או הסדר קיבוצי שעניינה הצורך בשיתוף או בהסכמת גורם כלשהו מטעם נציגות העובדים בהליך פיטורים אישי או קולקטיבי ו/או הליך אחר.

12. שיפור תנאי עובדי דור ב'

12.1. עובד דור ב' מייסד יהיה זכאי לקידום בדרגות כדלקמן:

12.1.1. ביום 1.3.2005 יקודם עובד דור ב' מייסד המועסק בחברה בשתי דרגות.

לדוגמא: עובד אשר ביום 28.2.2005 דרגתו הינה דרגה א' יקודם ביום 1.3.2005 לדרגה ב'. עובד אשר ביום 28.2.2005 דרגתו הינה דרגה א' יקודם ביום 1.3.2005 לדרגה ב1.

12.1.2. ביום 1.1.2006 יקודם עובד דור ב' מייסד המועסק בחברה בשתי דרגות נוספות.

בחמשך לדוגמא שבסעיף קטן 12.1.1: עובד כאמור אשר קודם ביום 1.3.2005 לדרגה ב', יקודם ביום 1.1.2006 לדרגה ג'. עובד אשר קודם ביום 1.3.2005 לדרגה ב1 יקודם ביום 1.1.2006 לדרגה ג1.

י. א. ד. ד.

- 12.1.3 הקידום בדרגות לפי סעיפים 12.1.1 ו- 12.1.2 לעיל, מותנה בכך שמתח הדרגות תצמוד למשרתו של העובד מאפשר קידום בדרגות כאמור.
- 12.1.4 מוסכם כי בתקופה שמיום 1.3.2005 ועד יום 1.1.2006 יקודם עובד דור ב' מייסד לכל היותר בארבע דרגות בהתאם לאמור בסעיפים 12.1.1 ו- 12.1.2 לעיל בלבד.
- 12.1.5 מובהר כי הקידום לפי סעיפים 12.1.1 ו- 12.1.2 הינו אוטומטי, ולא יחולו דרישות הפז"מ והצורך בהמלצת ממונה או כל דרישה אחרת.
- 12.1.6 לאחר יום 1.1.2006 יחזור לחול לגבי עובדי דור ב' מייסד כל כללי הקידום בדרגות הקבועים בהסכמים הקיבוציים החלים עליהם. מובהר למניעת ספק, כי פרק הזמן לצורך קידום בדרגות עתידיות ימנה מחדש החל מיום 1.1.2006 ("פז"מ אפסי").
- 12.2 כל עובד דור ב' (ולמען הסר ספק, לרבות עובד דור ב' מייסד) אשר התקבל לעבודה ברשות עד ליום המעבר (17.2.05), ועובד כאמור בלבד, יהיה זכאי, לאחר שהשלים תקופת עבודה של 12 חודשים, או ביום 1.3.05, המועד המאוחר מבין השניים, לקבל קביעות בעבודה, בכפוף להמלצת ממונה.
- למען הסר ספק, במניין התקופה לשם קבלת קביעות תימנה תקופת עבודת העובד ברשות ו/או בחברה. תקופה בה היה העובד בחופשה ללא תשלום (חל"ת) או תקופה בה לא התקיימו יחסי עובד-מעביד, ותקופות אלה בלבד, לא ימנו.
- 12.3 במקרה בו לא תינתן המלצה לקביעות, כאמור לעיל, לעובד מסוים, ידון העניין, ע"פ בקשת ועד העובדים הרלוונטי או ההסתדרות, בוועדת שניים בהרכב סמנכ"ל למשאבי אנוש בחברה ויו"ר ועד העובדים (להלן - בסעיף זה - "ועדת שניים ראשונה")
- בהעדר הסכמה בוועדת השניים הראשונה יועבר העניין לדיון בוועדת שניים נוספת בהרכב סמנכ"ל החברה ויו"ר ההסתדרות במרחב (להלן בסעיף זה - "ועדת השניים השנייה").
- בהעדר הסכמה בוועדת השניים השנייה לא יקוים כל הליך ישוב חילוקי דעות נוסף.
- 12.4 למען הסר ספק, עובד דור ב' אשר התקבל, או יתקבל, לעבודה בחברה לאחר יום 17.2.05, לא יחולו לגביו הוראות סעיפים 12.2 ו- 12.3 לעיל אלא ההוראות בעניין קביעות הקבועות בהסכמים הקיבוציים הרלוונטיים.
- 12.5 מוסכם בזאת כי עובדים ארעיים או עובדים המועסקים במשרות שאינן תקניות המועסקים ע"פ נספח א' להסכם הקיבוצי המיוחד מיום 24.4.02 בסקטור שירותי תפעול בנמל אשדוד, אשר הועסקו ברשות ערב יום המעבר תקופה של לפחות שנתיים רצופות, ייחשבו, החל מיום המעבר, כעובדי דור ב' שהתקבלו לאחר 17.2.05. על אף האמור, על עובדים אלו יחולו הוראות סעיפים 12.2 ו- 12.3 של הסכם זה, ואולם 12 חודשי הארעיות יימנו החל מיום המעבר.

13. חוזים אישיים

הוראות ההסכמים הקיבוציים שחלו ערב יום המעבר בנמל אשדוד בנושא העסקת עובדים בחוזים אישיים - יחולו בחברה.

14. תוספת 13 וצינור

- 14.1. בסעיף זה –
- "תוספת 13%" ו"מנגנון הצינור" - כמשמעותם בנספח א' להסכם זה.
- 14.2. בנספח א' להסכם זה הוגדרו תנאי הזכאות לתוספת 13% וזאת לגבי עובדים מסקטור התפעול (ציוד מכאני וסוואר) בלבד.
- בנספח א'1 להסכם זה הוגדרו תנאי הזכאות לתוספת 13% וזאת לגבי עובדים מסקטור בתי מלאכה בלבד.
- 14.3. עובד שאינו מסקטור תפעול (ציוד מכאני וסוואר) או מסקטור בתי מלאכה שקיבל קודם לחתימת הסכם זה תוספת 13% או חלק ממנה, ימשיך לקבל את התוספת בשיעור ששולם לו ערב חתימת הסכם זה.
- 14.4. פרט לאמור בסעיפים 14.3, 14.6, ובנספח א' ובנספח א'1 להסכם זה, לא יהיה עובד כלשהו זכאי לתוספת 13% בשיעור מלא או חלקי ובכלל זה לא יהיה עובד החברה זכאי לתוספת 13% בשיעור מלא או חלקי מכח כללי הצמדה כלשהם, אם ובמידה שקיימים כאלו.
- 14.5. למען מנוע כל ספק, מנגנון הצינור מבוטל ולא יחול בחברה.
- 14.6. מוסכם בזאת כי בכל הנוגע למנות של תוספת 13% אשר אושרו ע"י הממונה על השכר באישורו מיום 23.2.04 וטרם חולקו, לא יחול האמור בסעיף 14.4 לעיל ויחולו כללי החלוקה הקודמים, ואולם מודגש בזאת כי מנגנון הצינור לא יחול לגביהם.
- 15. חופשה**
- על אף האמור בכל מקום אחר, לרבות בהסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי, יחולו בחברה לענין צבירת חופשה ופדיונה, ולעניינים אלו בלבד, הכללים הבאים:
- 15.1. לא תהא כל אפשרות לפדות ימי חופשה לפני מועד סיום יחסי עובד-מעביד בין העובד לחברה.
- 15.2. המספר המירבי של ימי חופשה (בימי עבודה) שעובד רשאי לצבור ביום 31 מרס של חשנה הקלנדרית יהיה 55 ימים אם מדובר בעובד המועסק 5 ימי עבודה בשבוע ו-65 ימים אם מדובר בעובד המועסק 6 ימים בשבוע. ימי חופשה שנצברו מעבר למכסה כאמור, ימחקו.
- 15.3. עובד אשר ביום המעבר מכסת ימי החופשה הצבורה שלו עולה על המכסה האמורה בסעיף 15.2 לעיל (להלן - "היתרה העודפת") יוכל לנצל את היתרה העודפת בתוך תקופה שלא תעלה על 5 שנים מיום המעבר.
- 15.4. החברה תהיה מחויבת לאפשר לעובד לנצל את היתרה העודפת העומדת לזכותו במהלך התקופה של 5 שנים. החברה תקבע את מועד החופשה בהתחשב בצרכי העבודה וצרכי העובד.
- 15.5. עד אשר ינצל העובד את מלוא היתרה העודפת, ינצל העובד בכל שנה את מלוא המכסה השנתית של אותה שנה (לחלן: "המכסה השנתית השוטפת"), והחברה תהיה מחויבת לאפשר לעובד לנצל את המכסות השנתיות כאמור.

י י

47

- 15.6. עובד אשר לא ניצל את היתרה העודפת בהתאם לאמור בסעיף 15.3 לעיל - תמחק היתרה העודפת בסוף התקופה כאמור בסעיף 15.3 לעיל. כמו כן עובד אשר לא יפעל לפי האמור בסעיף 15.5 לעיל, ימחקו מידי שנה ימי החופשה השנתית שלא ניצלו באותה שנה כאמור שם.
- על אף האמור, מנכ"ל החברה יהיה רשאי לאשר לעובד לנצל את היתרה העודפת בתוך פרק זמן נוסף שלא יעלה על שנתיים (מתום החמש השנים). אישור כאמור יינתן בכתב. לגבי התקופה המוארכת יחולו הכללים האמורים בסעיפים 15.3 עד 15.6 רישא בהתאמה.
- 15.7. עד אשר ינצל העובד את מלוא היתרה העודפת, תודיע החברה לעובד בכתב בתחילת כל שנה מהי יתרת ימי החופשה העומדת לזכותו (מהי היתרה העודפת ומהי המכסה השנתית השוטפת), ומשך הזמן שנתר לו לניצול היתרות כאמור.
- לעניין פרק זה (פרק חופשה) "שנה" - המתחילה באחד באפריל ומסתיימת ב- 31 למרץ שאחרייו. על אף האמור ככל שתתקן הגדרת שנה בחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, יחול התיקון בהתאמה גם בסעיף זה.
- 16. פרישה מרצון**
- 16.1. עובד עובר אשר מלאו לו 53 שנים ומספר שנות עבודתו ברשות ואו בחברה הינו לפחות 25 שנים יוכל, בהסכמת החברה, לפרוש מעבודתו במסגרת תוכנית פרישה מרצון ובתנאי שמועד פרישתו (מועד ניתוק יחסי עובד מעביד) לא יהיה מאוחר מיום 31.12.2005.
- החברה תחיה רשאית לסרב לבקשת עובד לפרוש מרצון ע"פ סעיף 16.1 זה מטעמים של צרכי עבודה בלבד.
- 16.2. למרות האמור בסעיף 16.1 לעיל, ועדת חריגים פריטטית בהרכב נציג מטעם החברה ונציג מטעם נציגות העובדים תהא רשאית לאשר לעובדים עוברים במספר שלא יעלה על 20 עובדים עוברים אשר מלאו להם 50 שנים לפחות ומספר שנות עבודתם ברשות ואו בחברה הינו 20 שנים לפחות לפרוש מעבודתם במסגרת תוכנית פרישה מרצון, ובתנאי שמועד פרישתם (מועד ניתוק יחסי עובד מעביד) לא יהיה מאוחר מיום 31.12.2005.
- מובהר כי החלטות ועדת החריגים יוכלו להתקבל פה אחד בלבד. בהעדר הסכמה בוועדת החריגים, לא יקויים כל הליך ליישוב חילוקי דעות.
- 16.3. מוסכם כי תנאי הגיל והותק הנדרשים לעניין סעיפים 16.1 ו- 16.2 לעיל יבתנו על פי נתוני העובד הנוגע בדבר במועד הפרישה.
- 16.4. עובד עובר שיפרוש מעבודתו במסגרת תוכנית הפרישה מרצון לפי סעיף 16.1 או 16.2 לעיל, יהיה זכאי לתנאי פרישה כאמור **בנספח ב'** להסכם זה אם הינו עובד המבוטח בפנסייה תקציבית ולתנאי פרישה כאמור **בנספח ג'** להסכם זה אם הינו עובד המבוטח בפנסייה צוברת.
- 16.5. בנוסף, עובד פורש מעל גיל 55, בפנסייה תקציבית או צוברת, יהיה זכאי לפדיון ימי מחלה בהתאם לחוראות ההסכמים בעניין זה.
- 16.6. תוקם ועדת מעקב בהרכב מנכ"ל האגף לאיגוד מקצועי ומנכ"ל החברה. אל ועדת המעקב יוכל לפנות עובד המבוטח בקופת ביטוח והעומד בתנאים שנקבעו בסעיף 13.2, בבקשה להחיל עליו את חוראות נספח תנאי הפרישה, בשינויים המחויבים. החלטת ועדת המעקב כפופה לקבלת אישור הממונה על השכר והסכמי העבודה במשרד האוצר.

17. הפעלת רציפים חדשים ("נמל היובל")

רציפי נמל היובל יופעלו במועדים שתקבע החברה, עייף החלטתה. העובדים מתחייבים לשתף פעולה בהפעלה תקינה ורציפה של רציפים אלו. מובהר למניעת ספק כי אין באמור כדי לגרוע מהוראות החסכמים הקיבוציים בקשר להפעלת הרציפים החדשים, ובקשר לנושא מועצת ייצור, אך ללא עיכוב בהפעלת הרציפים.

18. הפרטה

- 18.1. משרד האוצר הביא לידיעת נציגות העובדים את כוונתו לפעול לחביא בפני וועדת השרים לענייני הפרטה, באמצעות רשות החברות הממשלתיות, הצעת החלטה בדבר הפרטת החברה בהתאם למתווה שגובש על ידי משרד האוצר כפי שהוא מופיע במסמך הפרטת חברות הנמל מיום 23.2.05 (לחלן: "מסמך ההפרטה").
- 18.2. מוסכם בזאת כי בהסכם זה מוצו באופן סופי ומוחלט כל תביעות ודרישות העובדים ונציגות העובדים מכל סוג, באשר להשלכות הפרטת החברה, על העובדים, ובלבד שהחלטה בעניין ההפרטה כאמור תתקבל ותבוצע בהתאם למסמך ההפרטה.
- 18.3. נציגות העובדים והעובדים ישמרו על שקט תעשייתי בקשר להפרטת החברה, בכפוף לכך שהחלטה בעניין ההפרטה כאמור תתקבל ותבוצע בהתאם למסמך ההפרטה.
- 18.4. העובדים ונציגות העובדים יסייעו וישתפו פעולה ככל שיידרשו ביישום הפרטת החברה.
- 18.5. תוקפו של סעיף זה, על כל האמור בו, עד לחשלמת המתווה המפורט במסמך ההפרטה.
- 18.6. במקרה בו תרדנה אחזקות המדינה בחברה מ - 51% מכלל הון המניות המונפק של החברה, כי אז כל החסכמים הקיבוציים, הסדרים קיבוציים, נוהגים ונהלים יעמדו בתוקפם, באותו מעמד נורמטיבי, לתקופה של 5 שנים נוספות מאותו מועד.

19. ניכוי דמי חבר דמי טיפול מקצועי ארגוני דמי ועד

- 19.1. החברה תנכה משכר העובדים חברי הסתדרות העובדים הכללית החדשה, מידי חודש בחודשו דמי חבר בשיעור 0.95% או שיעור אחר כפי שיקבע על ידי מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות ובכפוף לחוק הגנת השכר.
- 19.2. החברה תנכה משכר העובדים שאינם חברי ההסתדרות ואינם חברים בארגון עובדים אחר דמי טיפול מקצועי בשיעור 0.8% מהשכר, או שיעור אחר כפי שיקבע על ידי מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות ובכפוף לחוק הגנת השכר.
- 19.3. החברה תנכה משכרו של כל עובד מס לועד העובדים בשיעור של 0.4% מהשכר או שיעור אחר כפי שיקבע על ידי מוסדותיה המוסמכים של ההסתדרות ובכפוף לחוק הגנת השכר.

11'



הסכום כאמור יועבר ישירות לקופת ועד העובדים.

19.4. ניכויי דמי חבר כאמור בסעיף 19.1 ייעשה מהשכר עד תקרת השכר תחלה על דמי טיפול מקצועי-ארגוני כמפורט בתקנות הגנת השכר (מקסימום דמי טיפול מקצועי-ארגוני), התשמ"ח - 1988, כפי שתהיינה מעת לעת, ולא יותר מ-113 ₪.

ניכוי דמי טיפול כאמור בסעיף 19.2 ייעשה מהשכר עד תקרת השכר הקבועה בתקנות הגנת השכר (מקסימום דמי טיפול מקצועי-ארגוני), התשמ"ח - 1988, כפי שתהיינה מעת לעת, ולא יותר מ-105 ₪.

19.5. דמי החבר ודמי הטיפול מקצועי ארגוני יועברו מידי חודש בחודשו להסתדרות לא יאוחר מיום ה-10 לחודש שלאחר החודש שבגינו נוכח התשלומים.

20. הפעלת רשת ביטחון

20.1.1. "עדכון שכר" - כל העלאה ברכיב כלשהו מרכיבי המשכורת או התשלום של העובד, לרבות הוספת רכיב משכורת או תשלום חדש, גידול בותק, עדכון רכיבי החזר הוצאות למיניחס, ולרבות עדכון תשלומים וקצובות לרבות דמי הבראה (למעט גידול מכוח צו הרחבה), אך למעט קידום בדרגות הנובע מקידום בתפקיד ולמעט תשלום תוספת יוקר בהתאם ובכפוף לצו הרחבה המתפרסם בעניין זה מעת לעת ולמעט כל תשלום שחובה לבצעו על-פי כל תיקוק לרבות על-פי צו הרחבה.

20.1.2. "מסמך רשת בטחון" - מסמך שבין חברת נמלי ישראל פיתוח ונכסים בע"מ לבין החברה מיום 23.2.05 שכותרתו "רשת הביטחון".

20.1.3. "הפעלת רשת הביטחון" - העמדת הלוואת רשת הביטחון לחברה על ידי חברת הנכסים בהתאם למסמך רשת הביטחון.

20.1.4. "הסכום התזרימי העודף" - כמשמעותו במסמך רשת הביטחון.

20.2. היה והופעלה רשת הביטחון, יחולו על אף האמור בכל הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או כל מקור נורמטיבי אחר החוראות הבאות:

20.2.1. בתקופה של 12 החודשים הראשונים שתחילתם הראשון לחודש שלאחר החודש שבו הועמדה לחברה הלוואת רשת הביטחון, לא יעשה כל עדכון שכר. (להלן - "תקופת 12 החודשים הראשונים"). האמור מבלי לגרוע בזכאות העובדים לעדכון השכר המתחייב, כהגדרתו להלן, בגין תקופה זו אשר תשולם בהתאם לסעיף 20.2.2 להלן.

20.2.2. לאחר תקופת 12 החודשים הראשונים ועד למועד החזר הלוואת רשת הביטחון, לא יעלה סכום עדכון השכר בכל תקופה של 12 חודשים (להלן: "תקופת העדכון") על 50% של הסכום התזרימי העודף לאותה תקופה של 12 חודשים.

לצורך זה יוקפא במשך כל תקופה של 12 חודשים כאמור, כל תשלום בגין עדכון שכר. בתום אותה תקופה תעשה בדיקה השוואתית של עדכון השכר שהחברה חיתה מחויבת לבצע על פי כל הסכם קיבוצי וכל מקור נורמטיבי אחר בגין התקופה ממועד הראשון לחודש שלאחר החודש שבו הועמדה לחברה הלוואת רשת הביטחון (בסעיף 20 זה "עדכון השכר המתחייב") למול הסכום התזרימי העודף לתקופת העדכון.

היה וימצא כי עדכון השכר המתחייב עולה על 50% של הסכום התזרימי העודף לתקופת העדכון, יוגבל עדכון השכר המתחייב, לסכום שאינו עולה על 50% של הסכום התזרימי העודף לתקופת העדכון. הקטנת רכיבי התשלום למיניהם המרכיבים את עדכון השכר המתחייב תעשה באופן שוויוני ("פרי פשו"). תשלום

ג. דד

הסכומים המופשרים (של עדכון השכר המתחייב) לעובדים כאמור בסעיף 20.2.2 לעיל, יבוצע תוך 30 יום מיום הגשת הדוחות השנתיים המבוקרים של החברה נשוא שנת בדיקת הסכום התזרימי העודף לרשות החברות הממשלתיות, ובאופן רטרואקטיבי נכון למועד בו היה צריך להיות מבוצע כל תשלום שלא בוצע.

עדכון שכר שאינו עדכון שכר מתחייב לא יבוצע כלל בגין אותה תקופה.

היה וימצא כי עדכון השכר המתחייב אינו עולה על 50% של הסכום התזרימי העודף לאותה תקופה, יבוצע עדכון השכר המתחייב בגין אותה תקופה במלואו תוך 30 יום מיום הגשת הדוחות השנתיים המבוקרים של החברה לרשות החברות הממשלתיות, וזאת באופן רטרואקטיבי נכון למועד בו היה צריך להיות מבוצע כל תשלום שלא בוצע.

עם פרוץ מלוא החלואה, תחזור החברה לבצע את כל עיכובי השכר המתחייבים, השוטפים והרטרואקטיביים, שלא בוצעו. ההחזר בגין עדכון השכר המתחייב בגין תקופת 12 החודשים הראשונים – יבוצע באופן נומינלי, והתחזר בגין עדכון השכר המתחייב בגין התקופה שלאחר 12 החודשים הראשונים – יבוצע בתוספת הפרשי הצמדה למדד המחירים לצרכן שיחושבו החל מהמועד שבו אמור היה התשלום להתבצע ועד מועד התשלום בפועל.

21. מעבר בין החברות של עובדי חברת נמל אילת בע"מ

עובדים מייסדים מסקטור תפעול או מסקטור מחלקת ים בחברת נמל אילת בע"מ אשר אינם עומדים בתנאי תוכנית הפרישה מרצון, לרבות במסגרת ועדת הריגים, ואשר יהיו מעוניינים לעבור לעבוד בחברת נמל אשדוד בע"מ, יוכלו לעשות כן, בכפוף לקבלת הסכמת חברת נמל אשדוד בע"מ, ולהימצאות תפקיד פנוי, וזאת עד יום 31.12.2005. עובדים כאמור, יעברו תוך שמירת מלוא זכויותיהם ויחול לגביהם האמור בסעיף 8 להסכם המעבר, בשינויים המחויבים.

22. בוררות

במקרים האמורים בסעיף 9 הוסכם בין הצדדים כי ימונה בורר להכרעה במחלוקת. הבורר יהיה שופט לשעבר של בית הדין לעבודה והיא ימונה על ידי הצדדים להסכם זה במשותף. בהעדר הסכמה, ימונה הבורר על ידי בית הדין לעבודה.

23. הוראות הצמדה

אם וככל שקיימת לדוגם שכר (סקטור) כלשהו בחברה הוראת הצמדה לדירוג שכר בשירות הציבורי, וככל שבתקופת מיום 17.2.2005 עד יום 16.2.2010, או בגין תקופה זו, יעודכן סולם השכר באותו הדירוג בשירות הציבורי, או שיינתנו לעובדים המדורגים בו תוספות שכר וככל שאלו יחולו על עובדים בחברה (להלן: "התוספות לעובדים הציבוריים"), יופחת התשלום בגין תוספות השיפטינג ע"פ הסכם המעבר, בגובה התשלום שישולם לעובדים בגין התוספות בשירות הציבורי. במידה והתוספות בשירות הציבורי יעלו על תוספות השיפטינג, יהיו העובדים זכאים לתוספות השיפטינג ע"פ הסכם המעבר ובנוסף להפרש בין התוספת בשירות הציבורי לבין תוספות השיפטינג.

למען חסר ספק, אין באמור בסעיף זה כדי לגרוע מזכות העובדים לקבלת תוספת יוקר.

24. מיצוי תביעות

עד ליום 16.2.2010 הסכם זה מהווה מיצוי מלא של כל תביעות הצדדים בעניינים שהוסדרו בו. כמו כן, עד ליום 16.2.2010 לא יועלו מצד נציגות העובדים תביעות להתימת הסכמי עבודה שניים. אין באמור כדי לגרוע מזכותם של העובדים ו/או נציגות העובדים ליישום הסכמי עבודה קיימים (לרבות מועצת ייצור). אין בכל האמור בסעיף זה כדי לגרוע מזכות העובדים לקבלת תוספת יוקר.

11' 22

מובהר כי גם אם יוארך תוקפו של הסכם זה על-פי סעיף 4 (תקופת ההסכם) או על פי סעיף 18.6 (הפרטה), סעיף זה לא יחול בתקופה המוארכת.
אין בסעיף זה כדי לגרוע או לחוסף על עניין מיצוי תביעות האמור בסעיף 18.2 לעיל (הפרטה).

25. שקט תעשייתי

הצדדים ישמרו על שקט תעשייתי עד ליום 16.2.2010 בעניינים המוסדרים בהסכם זה, לרבות בעניינים האמורים בסעיף 24.

למען הסר ספק אין באמור כדי לגרוע מזכותם של העובדים להשתתף בשביתה שתוכרז ע"י ההסתדרות במישור הארצי של עובדי המגור הציבורי או כלל המשק.

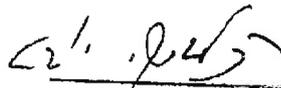
מובהר כי גם אם יוארך תוקפו של הסכם זה על-פי סעיף 4 (תקופת ההסכם) או על פי סעיף 18.6, סעיף זה לא יחול בתקופה המוארכת.

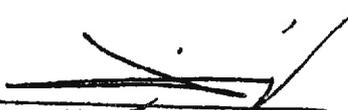
אין בסעיף זה כדי לגרוע או לחוסף על עניין שקט תעשייתי האמור בסעיף 18.3 לעיל (הפרטה).

26. עדיפות

בכל מקרה של סתירה בין הוראה מהוראות הסכם זה לבין הוראה בהסכמים ובהסדרים קיבוציים קודמים - תהיינה הוראות הסכם זה עדיפות.

ולראיה באו הצדדים על החתום:


חברת נמל אשדוד בע"מ


הסתדרות העובדים הכללית החדשה
- האגף לאיגוד מקצועי,

ועדי העובדים

נספח ג'

טבלאות תפוקות עבודה
ברציפי המכולות
ליום 31.1.2018



ריכוז תפוקות במשמרת

14:25 Jan 31, 2018

יתרת ריקות	יתרת טעינה	יתרת פריקה	ממוצע לשעה	סה"כ	ריקות	טעינה	פריקה	מנוף	מצהר	שם אוניה
1008 882	224 190	1326 4	23.5	179	0	0	179	G233	0643	EVER LOADING
			16.9	127	13	13	101	G234		
			23.5	145	0	0	145	G236		
			21.3	451	13	13	425			EVER LOADING
393 189	10 0	18 0	18.4	138	128	10	0	G74	1369	MAX SUN
			18.4	138	128	10	0			MAX SUN
148 71	63 22	120 0	15.0	109	6	37	66	G71	0870	SUSAN BORCHARD
			20.5	129	71	4	54	G72		
			17.8	238	77	41	120			SUSAN BORCHARD
			19.6	827	218	64	545			סה"כ למשמרת

ריכוז תפוקות במשמרת

18:30 Jan 31, 2018

יתרת ריקות	יתרת טעינה	יתרת פריקה	ממוצע לשעה	סה"כ	ריקות	טעינה	פריקה	מנוף	מצהר	שם אוניה
1008 876	224 190	1326 4	22.5	6	6	0	0	G236	0643	EVER LOADING
			22.5	6	6	0	0			EVER LOADING
0 0	12 12	625 576	17.3	49	0	0	49	G93	0918	SEAGO ISTANBUL
			17.3	49	0	0	49			SEAGO ISTANBUL
148 54	63 0	120 0	12.4	39	17	22	0	G71	0870	SUSAN BORCHARD
			12.4	39	17	22	0			SUSAN BORCHARD
			17.4	94	23	22	49			סה"כ למשמרת