



### הסכם קיבוצי מיוחד

בדבר רפורמה התייעלות, הפרטה והבראה בחברת הדואר

שנערך ונחתם ב- 19, בחודש ספטמבר 2022

בין: **חברת דואר ישראל בע"מ**  
רחוב יפו 217, ירושלים  
(להלן – "החברה" או "הדואר")

מצד אחד;

לבין: **הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות עובדי המדינה והארגון הארצי של עובדי דואר ישראל**  
רחוב ארלוזורוב 93, תל אביב  
(להלן – "נציגות העובדים")

מצד שני;

**הואיל:** והחברה מצויה מזה זמן בקשיים כלכליים ותפעוליים בעקבותיהם הוחלט על עריכת רפורמה והליכי הבראה נרחבים;

**והואיל:** וביום 12.4.22 התקבלה החלטה מספר מח/1 של ועדת שרים לענייני הפרטה בנושא הפרטת החברה, במסגרת הוחלט לתקן את החלטת ועדת השרים לענייני הפרטה מספר מח/7 מיום 2.7.2018 בעניין החברה, כפי שתוקנה בהחלטה מס' מח/10 מיום 2.7.2018, במסגרתה נקבע בין היתר נקבע כי ימכרו 100% מאחזקות המדינה בחברה;

**והואיל:** ולאור האמור, וכן נוכח שינויי אסדרה וחקיקה המתוכננים הידועים ערב חתימת הסכם זה, נדרש שינוי באופי פעילותה וייעודה הנוכחי והעתיד של החברה;

**והואיל:** ושינויי האסדרה והחקיקה המתוכננים הידועים, כוללים שינויים משמעותיים בתקני השירות החלים על החברה באופן בו תדירות החלוקה של דברי הדואר ערב חתימת הסכם זה תצומצם ותועמד, על יום בשבוע, וכן יחולו שינויים בשעות וימי פעילות סניפי הדואר והיקפם.

**והואיל:** והצדדים ניהלו משא ומתן בדבר השלכות הפרטה לעיל על עובדי החברה עליהם חל הסכם זה, ומבקשים לעגן את ההסכמות אליהן הגיעו בהסכם קיבוצי זה;

א.ב.

הנהלת החברה.  
חוק הדואר, התשמ"ו-1986.  
הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר.  
הסכם קיבוצי מיוחד (מעבר) מיום 7.12.2005.  
הסכם קיבוצי מיוחד שנחתם בין הצדדים ביום  
21.1.2015, במסגרתו הוסדרו בין היתר תנאי העסקה של  
עובדי החברה ומנגנון צמצום תקנים ופרישה בחברה.  
הסכם קיבוצי מיוחד שנחתם בין הצדדים ביום  
30.12.2020 במסגרתו נקבעו בין היתר תכנית פרישה  
מיוחדת, מנגנון העברת עובדים לקביעות וצמצום  
תקנים בחברה;  
ההסכם שנחתם בין המדינה לחברה 12/09/2022;  
הסכם קיבוצי בין המדינה ומעסיקים נוספים בשירות  
הציבורי לבין ההסתדרות אשר חל על רוב עובדי המדינה  
המדורגים בדירוגי השכר המיוצגים על ידי ההסתדרות,  
וקובע את מסגרת עלות תוספות השכר והטבות כספיות  
ואחרות לתקופה הקבועה בו.  
עובד חברה עליו חל הסכם זה כמפורט בסעיף 11 להלן.  
עובד אשר עמד בתנאים ובדרישות לקבלת קביעות  
עובד שנקלט לחברה החל מיום 01.04.2006.  
עובד שאינו עובד חדש.  
עובד כהגדרתו בהסכם קיבוצי מיוחד (תנאי העסקה)  
מיום 7.12.2005 בנספח א'2.  
עובד ששמו נזכר בנספח 1 או בנספח א'1 ברשימת  
ההשלמה כמפורט בסעיף 26 להלן.  
תוצאה של חיבור מכפלת חלקיות המשרה בכל חודש  
במספר החודשים בהם עבד העובד בכל תקופת עבודתו  
המוכרת על פי כל דין או הסכם בחלוקה למספר  
החודשים בכל תקופת עבודתו כאמור לעיל.  
בכל מקום בהסכם זה בו נכתב "משרה", כוונת הצדדים  
היא למשרה מלאה.  
מכירת 100% מאחזקות המדינה במניות החברה;  
מכירת 99.9%-40% מאחזקות המדינה ממניות החברה;  
מדד המחירים לצרכן כפי שמפרסמת הלשכה המרכזית  
לסטטיסטיקה.

"ההנהלה"  
"החוק"  
"הממונה על השכר"  
"הסכם המעבר"  
"הסכם הרפורמה וההבראה"

"הסכם התייעלות 2020"

"הסכם הבראה ומימון"  
"הסכמי מסגרת"

"עובד"  
"עובד קבוע"  
"עובד חדש"  
"עובד וותיק"  
"עובד תפוקות"

"מועמד לסיום העסקה"

"חלקיות משרה משוקללת"

"משרה"

"הפרטה מלאה"  
"הפרטה חלקית"  
"מדד המחירים לצרכן"

### ג. תחולת ההסכם

11. הסכם זה יחול על עובדי החברה אשר משכורתם מחושבת על פי ההסכמים הקיבוציים החלים בחברה ומיוצגים על ידי ההסתדרות.
12. למען הסר ספק, הסכם זה לא יחול על:
- 12.1 עובדי חברה בכירים;
- 12.2 עובדי חברה המועסקים בחוזים אישיים;

### ד. תקופת ההסכם ותוקפו

13. תקופת הסכם זה תהיה מיום חתימתו ועד לתום 5 שנים. ככל שתבצע הפרטה מלאה או הפרטה חלקית במהלך 5 השנים האמורות, תוארך תקופת ההסכם לתקופה של 5 שנים מיום ההפרטה.
14. כל תוספת להסכם זה, או שינוי בו, ובלבד שהוסכם עליהם בין הצדדים להסכם זה, יהיו בכתב ותקופת תוקפן תהיה כתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם הוסכם במפורש אחרת. כל תוספת או שינוי כאמור יהיה בכפוף לאישורו של הממונה על השכר ויוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים.
15. עד חודשיים לפני תום תקופת הסכם זה רשאי כל צד להודיע למשנהו על רצונו להאריך את ההסכם. לא ניתנה הודעה כאמור - יחודש ההסכם לתקופה של שנה נוספת בכל פעם או לתקופה שתקבע בין הצדדים כאמור לעיל. ניתנה הודעה בדבר רצון צד להכניס בו שינויים לאחר תום תקופת ההסכם, ולא הגיעו הצדדים להסכמות בנידון בתוך 30 ימים, יעמוד ההסכם בתוקפו כהסכם לתקופה בלתי מסוימת.

### ה. פיטורי התייעלות בתקופת ההסכם

16. במהלך תקופת הסכם זה יחול הליך התייעלות שבמסגרתו יסיימו העסקתם עובדים בהיקף של 1,050 משרות, ובכפוף לאמור בסעיף 17 להלן, בשתי פעימות כמפורט בסעיף 25 להלן וזאת בכפוף לאמור בפרק זה (להלן: "הליך ההתייעלות").
17. עובדים אשר העסקתם תסתיים במסגרת הליך ההתייעלות יסיימו העסקתם במסגרת אחד מהמסלולים להלן, וזאת בהתאם לקופת הגמל לקצבה בה עובדים אלו מבוטחים קודם לחתימת הסכם זה ובהתאם ובכפוף לתנאים המפורטים בנספחים 2'א-2'ד' בהתאמה:
- 17.1 מסלול פרישה מוקדמת לפורשים לקצבה בפנסיה תקציבית כמפורט בנספח 2'א' (להלן: "מסלול פרישה מוקדמת תקציבית")
- 17.2 מסלול פרישה מוקדמת לפורשים לקצבה בפנסיה צוברת וותיקה כמפורט בנספח 2'ב' (להלן: "מסלול פרישה מוקדמת צוברת וותיקה").
- 17.3 מסלול פרישה מוקדמת לפורשים לקצבה בפנסיה צוברת חדשה / ביטוח מנהלים כמפורט בנספח 2'ג' (להלן: "מסלול פרישה מוקדמת צוברת חדשה").



17.4 מסלול סיום העסקה בפיצויים לעובדים שאינם עומדים בתנאי הזכאות לפרישה לפי אחד מהמסלולים שבסעיפים 17.1-17.3 לעיל, וזאת כמפורט בנספח 2' להלן: "מסלול פיצויים".

- 17.5 מסלול עובדים ארעיים שהעסקתם תסתיים במסגרת הסכם זה, על פי הוראות כל דין.
18. מועד סיום ההעסקה ומסלול סיום ההעסקה של כל אחד מהעובדים שיפרוש במסגרת הליך ההתייעלות, יהיה בהתאם לרשימת השמות ומועדי הפרישה הנקובים בנספח 1 להסכם זה.
19. עובדים בהיקף של 400 משרות מתוך 1,050 משרות אשר יסיימו את העסקתם במסגרת הליך ההתייעלות, יסיימו העסקתם במסגרת **מסלול פיצויים**. למען הסר ספק, 300 מהעובדים ברשימה זו יהיו עובדים קבועים ועובדים שהועסקו במועד חתימת הסכם זה למעלה מ- 5 שנים. 100 מהעובדים ברשימה זו יהיו עובדים ארעיים שהועסקו בחברה מתחת ל-5 שנים.
20. במסגרת הליך ההתייעלות על פי הסכם זה, תצומצם מצבת כח האדם בחברה, כך שעד לתאריך 01.01.2023 תעמוד על 4,335 משרות, ועד לתאריך 01.07.2023 תעמוד על 3,880 משרות, ומועד צמצום 35 משרות מתוך סך 1,050 המשרות ידחו למועד מאוחר כאמור בסעיף 25.4 למען הסר ספק, היקף/מספר המשרות של הפורשים במסגרת הליך ההתייעלות יגרע מתקן העובדים בחברה.
21. על אף הקבוע בכל הסכם/ הסדר/ נוהג/ נוהל שקדמו למועד חתימת הסכם זה, תקופת הארעיות של עובד בחברה תעמוד על 5 שנים. עד 5 שנים החברה תוכל לסיים העסקתו על פי הכללים החלים בחברה על עובדים ארעיים. בחלוף 5 שנים כאמור - יחשב העובד לעובד קבוע.
22. סעיף 17 להסכם הרפורמה וההבראה משנת 2015 בעניין מכסת המשרות הקבועות מבוטל.
23. רשימת שמות העובדים המועמדים לסיום העסקה במסגרת הליך ההתייעלות בכל אחת מהפעילות המפורטות להלן מצ"ב כנספח 1 להסכם זה.
24. תוך שנתיים ממועד הפרטת החברה תהא רשאית לסיים העסקתם של עובדים בהיקף של עד 500 משרות נוספות במסלולי הפרישה לפנסייה, במתווה ובתנאים הקיימים בהסכם זה. רשימות העובדים ומועדי הפרישה יהיו בהסכמה בין הצדדים.

25. **להלן פעימות סיומי העסקה:**

25.1 **פעימה ראשונה (סוף שנת 2022)** - בנוסף לקבוע בסעיף 12.3 להסכם התייעלות 2020, בתאריך 31.12.2022 (כולל) תסתיים העסקתם של עובדים בהיקף שלא יפחת מ-560 משרות, כאשר מתוכם לפחות 360 משרות באחד ממסלולי פרישה מוקדמת, ולפחות 200 משרות במסגרת מסלול פיצויים.

25.2 **פעימה שנייה (שנת 2023)** - בתאריך 30.6.2023 תסתיים העסקתם של יתר העובדים בהיקף של 455 משרות, כך שסך היקף העובדים שהעסקתם תסתיים עד יום 30.6.2023 (כולל) יעמוד על 1,015 משרות. כאשר עובדים בהיקף של 200 משרות מתוכן יסיימו את העסקתם במסלול פיצויים או סיום העסקה של עובד ארעי.

25.3 הקדמת מועד הפרישה של עובד בכל אחת מהפעילות בהסכם זה, תהיה בהסכמת הצדדים.



- 25.4 בשים לב לצרכים הניהוליים והתפעוליים של החברה, ובשל הצורך החליטה החברה על המשך העסקתם של 35 משרות מתוך 1,050 המשרות אשר יהיו ברשימת הפורשים הכוללת לסיום העסקה מבלי לפגוע בזכויותיהם מכוח הסכם זה, עד ולא יאוחר מיום 30/06/2025 בהיקף שלא יעלה על 35 משרות בסה"כ, לפי החלוקה הבאה: עד 5 משרות עד ליום 31/12/2023, עד 15 משרות עד ליום 30/06/2024 ו-15 משרות נוספות עד ליום 30/06/2025.
26. רשימת עובדים בהיקף של 30 משרות מתוך הפעימה השנייה, כאמור בסעיף 25.2 לעיל, אשר יהוו חלק מרשימת הפורשים הכוללת, תגובש בהסכמה בין הנהלת החברה לנציגות העובדים על פי המנגנון המפורט להלן (להלן: "רשימת השלמה"):
- 26.1 יו"ר הוועד הארצי יעביר לחברה רשימה עם שמות העובדים כפי שנקבע, במועדים ובהיקפים כאמור בסעיף הקודם, ואשר שמותיהם אינם נזכרים בנספח 1א' להסכם זה, ובלבד שהעובדים הביעו לכך את הסכמתם.
- 26.2 בתוך 7 ימי עבודה מן המועד שבו מסר יו"ר הוועד הארצי לחברה את רשימת שמות העובדים כאמור, תודיע החברה על הסכמתה או התנגדותה לסיום העסקתם של מי מהעובדים ששםם ברשימה זו. ככל שחברה מתנגדת להכללתו של מי מהעובדים ברשימת השמות שהוצעה על ידי יו"ר הוועד הארצי, תציע החברה עובד חלופי.
- 26.3 יו"ר הוועד הארצי יבחן את השמות החלופיים המוצעים על ידי החברה, ויתן עמדתו לחברה לרשימת 30 המשרות המתוקנת המוצעת על ידה. במידה ותהיה התנגדות מצד יו"ר הוועד הארצי למי מהשמות החלופיים יציע מצדו שמות חלופיים נוספים וזאת תוך שבעה ימי עבודה מקבלת רשימת 30 המשרות המתוקנת שהוצעה על ידי החברה.
- 26.4 מובהר בזאת כי ככל שלא תושג הסכמת הצדדים לשמות החלופיים, בתוך 20 יום מהעברת רשימת השמות החלופיים מהנהלת החברה ליו"ר הוועד הארצי, יובא העניין להכרעה בין מנכ"ל החברה או מי מטעמו לבין יו"ר הסתדרות עובדי המדינה או מי מטעמו.
- 26.5 במידה ולא תהיה הכרעה תוך 14 יום במנגנון המתואר לעיל, יפעלו הצדדים בהתאם למנגנון "הכרעה בחילוקי דעות" שבפרק י"ח להלן.
27. ממוצע גיל הפורשים במסגרת הסכם זה יעמוד על לפחות 58. לעניין חישוב הגיל הממוצע- חישוב זה יעשה בהתאם לגילו של כל פורש על פי תוכנית ההתייעלות במועד פרישתו בפועל. הוראות סעיף זה לא יחולו לעניין סעיף 24 לעיל.
28. החלטה על סיום העסקתם של עובדים ששמותיהם ומועד סיום העסקתם כלולים בנספח 1 או נספח 1א' תעשה בכפוף לשימוע, אשר ייערך בסמוך לפני המועד שנקבע לסיום העסקתו של כל עובד.
29. מועמד לסיום העסקה שהעסקתו לא נסתיימה על פי הסכם זה יהיה כל אחד מאלה:
- 29.1 מועמד לסיום העסקה אשר בעקבות השימוע שנערך לו החליטה החברה שלא לסיים את העסקתו;
- 29.2 מועמד לסיום העסקה אשר לא ניתן היה לסיים את העסקתו בעקבות החלטה שיפוטית או שקיימת מגבלה שבחוק לסיום העסקתו.
30. ככלל, במקום מועמד לסיום העסקה שהעסקתו לא נסתיימה, תסתיים העסקתו של עובד אחר אשר זהותו תקבע בהתאם להליך המפורט בסעיף זה להלן:

- 30.1 סמנכ"ל משאבי אנוש בחברה יעביר ליו"ר הוועד הארצי שם של עובד חלופי תחת כל עובד שלא נסתיימה העסקתו.
- 30.2 בתוך שבעה ימי עבודה מן המועד שבו נמסר ליו"ר הוועד הארצי שם העובד החלופי המועמד לסיום העסקה, יודיע יו"ר הוועד הארצי עמדתו בדבר זהות העובד החלופי שהוצע כאמור לעיל.
- 30.3 ככל שהודיע יו"ר הוועד במועד האמור לעיל על התנגדותו לסיום העסקתו של העובד החלופי, יובא העניין להכרעה בין מנכ"ל החברה או מי מטעמו לבין יו"ר הסתדרות עובדי המדינה או מטעמו, ואם לא יגיעו להסכמה יפעלו לפי מנגנון "הכרעה בחילוקי דעות" שבפרק י"ח.
- 30.4 ככל שיתברר, כי חלה מניעה על סיום העסקתו של העובד החלופי שנקבע בהסכמה כאמור, תבחן האפשרות להגיע להסכמות ביחס לזהותו של עובד חלופי אחר ובלבד שהדבר לא יגרום לעיכוב העולה על 30 ימים מהמועד שיועד לפרישתו של העובד מועמד לסיום העסקה. בהעדר הסכמות כאמור – תסתיים העסקתו של העובד המועמד לסיום העסקה, במועד המקורי אשר נקבע לסיום העסקתו.
31. למען הסר ספק מובהר, ככל שבהסכמה בין הצדדים ישונה מועד סיום העסקה של עובד המועמד לסיום העסקה, יהיה העובד זכאי לזכויות ולתנאים על פי הסכם זה בהתאם למועד סיום העסקתו בפועל.

#### 1. סגירת סניפים

32. מוסכם כי בהתאם לצרכים התפעוליים של החברה, ובהתאם לשיקול דעתה, לרבות בכל הקשור למיקום הסניפים וזהותם, החברה תוכל לצמצם את מספר הסניפים ובלבד שסך כל הסניפים הפעילים לאחר הצמצום לא יפחת מ-80.
33. אופן היישום יתואם מול ארגון העובדים בהתאם להסדרים המקובלים בחברה, ומבלי שהדבר יזכה את העובדים בפיצוי או בתמורה כלשהם בגין סגירת הסניפים ושינוי שעות העבודה כמפורט להלן, מעבר לזכויות הקיימות בחברה.

#### 2. שעות פעילות הסניפים ושעות העבודה של עובדי הסניפים

34. על אף הקבוע בכל הסכם/ הסדר/ נוהג/ נוהל שקדמו למועד חתימת הסכם זה, שעות הפתיחה של סניפי הדואר ישונו, בכפוף להוראות "הרישיון הכללי לחברת דואר ישראל בע"מ למתן שרותי דואר, שירותים כספיים מטעם החברה הבת ושירותים נוספים" של החברה כך יפעלו הללו כדלקמן:
- 34.1 בימים א', ג' ו- ה' יפעלו הסניפים ברצף, בין השעות 08:00 ועד 18:00 (להלן: "ימים ארוכים");
- 34.2 בימים ב' ו-ד' יפעלו הסניפים ברצף בין השעות 08:00 ועד 13:30.
- 34.3 בימי ו' הסניפים סגורים.
- 34.4 בערבי חג ומועדי ישראל, לרבות בתשעה באב בהושענא רבה, יפעלו הסניפים בהתאם לכללי החברה לעניין זה.
35. על אף הקבוע בכל הסכם/ הסדר/ נוהג/ נוהל שקדמו למועד חתימת הסכם זה, שעות העבודה של עובדי הסניפים יותאמו לשינוי שעות הפעילות כאמור לעיל, ויהיו בהתאם לאמור לעיל, בכפוף להוראות

"הרישיון הכללי לחברת דואר ישראל בע"מ למתן שרותי דואר, שירותים כספיים מטעם החברה הבת ושירותים נוספים".

#### ח. עקרונות מודל העסקת "דוור חדש" ו"דוור-שליח"

36. עקרונות מודל העסקת "דוור חדש" ו"דוור-שליח" יסוכמו בין הצדדים עד ליום 30.11.2022.
37. פיילוט להעסקת דוור חדש ודוור-שליח, וכן אופן החלתו באופן הדרגתי על אוכלוסיות העובדים הרלבנטיות, כפי שיסוכם בין הצדדים, יתחיל סמוך לאחר חתימת הסכם זה. כחלק מהפיילוט, והחל מיום 1.1.2023 יופעל מודל שכר שיגובש בהסכמת הצדדים (להלן: "הפיילוט שכרי") ועד למועד זה ישולם שכרם בהתאם להסכמים הקיבוציים ולכללים הקיימים בחברה ערב חתימת הסכם זה.
38. הפיילוט השכרי ייבחן החל מיום 01.01.2023 ועד ליום 30.06.2023 (להלן: "תקופת הניסיון"). בסיום תקופת הניסיון יסכימו סמנכ"ל משאבי אנוש ויו"ר ארגון העובדים הארצי, על מתווה ההעסקה הסופי. הצדדים מסכימים כי המעבר למודל תפוקות לפי עקרונות הפיילוט השכרי כאמור, הוא מודל ההעסקה החדש בחברה בהקשר לתפקידי "דוור-חדש" ו"דוור-שליח".

#### ט. הפרטה

39. בהמשך להתחייבותה של נציגות העובדים במסגרת ההסכם הרפורמה וההבראה, נציגות העובדים תסייע ותשתף פעולה באופן מלא ככל שתידרש ביישום הפרטת החברה בין אם מדובר בהפרטה מלאה או בהפרטה חלקית, לרבות בין בהנפקה ובין במכירת מניות למשקיע פרטי ולא לבוא בדרישות נוספות מעבר למפורט בהסכם זה, לרבות על פי מתווה ההפרטה כפי שהוחלט בוועדת שרים לענייני הפרטה מיום 12.4.2022.
40. לעובדי החברה אשר יהיו מועסקים בחברה בעת הפרטתה (כל אחד מחלקי ההפרטה) יחולק תגמול כספי בגובה תקרת התגמול כמפורט בנוהל רשות החברות הממשלתיות "מתן תגמול לעובדים בגין מכירה פרטית של מניות המדינה", מיום 29 ביולי 1997 שמשפרו 97-051581 ת. (להלן: "הנוהל"), דהיינו 3% מתמורת המכירה.

#### י. מענק מיוחד

41. העובדים אשר העסקתם תסתיים במסגרת הליך ההתייעלות שמוסדר בהסכם זה או אשר יסיימו העסקתם במהלך תקופת הסכם זה במסגרת הליך ההתייעלות שמוסדר בהסכם התייעלות 2020, ובלבד שוותקם בחברה הוא לפחות 4 שנים במועד חתימת הסכם זה, יהיו זכאים במועד סיום העסקתם למענק חד פעמי בסך של 18,000 ₪ למשרה מלאה, וזאת בהתאם ובכפוף לתנאים ולכללים להלן:
- 41.1 סכום המענק החד פעמי הוא לעובד שהועסק במשרה מלאה במשך מלוא תקופת העסקתו בחברה. לגבי עובד שהועסק במשרה חלקית בתקופת העסקתו בחברה, יחושב סכום המענק בהתאם לחלקיות משרתו המשוקללת כהגדרתו בהסכם זה. המענק ישולם גם ליתרת הפורשים מהסכם 2020.
- 41.2 המענק החד פעמי ישולם עם סיום העסקת העובד במסגרת גמר החשבון.

- 41.3 המענק החד פעמי אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין ולא יובא בחשבון לרבות לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד עבודה בשעות נוספות, משמרות, תוספות אחוזיות (ככל שיהיו), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו ופדיון ימי חופשה, לא ילקח בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת לפי חוק שירות המדינה (גמלאות)[נוסח משולב], התש"ל-1970 (להלן: "חוק הגמלאות") ולא יבוצעו בגינו הפרשות לקרן השתלמות. למען הסר ספק, אין בציון הרכיבים לעיל, כדי לקבוע זכאות להם.
- 41.4 המענק החד פעמי לא יובא בחשבון לצורך חישוב השלמת השכר עד לשכר המינימום כמשמעותו בחוק שכר המינימום, התשמ"ז-1987.
- 41.5 אין בתשלום המענק החד פעמי כדי לשנות את בסיס השכר על פי טבלת השכר המשולב בדירוג דרגה הקיימת ערב חתימת הסכם זה.

#### יא. מענק שנתי

42. מרגע שתחדל החברה להיות חברה ממשלתית כהגדרתה בחוק החברות הממשלתיות, תשל"ה-1975 (להלן: "חוק החברות הממשלתיות"), ומידי תחילת שנה קלנדרית, החברה תחלק לעובדים המועסקים בחברה במועד החלוקה במסגרת הסכמים קיבוציים, מענקים בסך כולל של 10% מהרווח התפעולי של החברה (ככל שישנו), בכפוף לכך כי לחברה קיים רווח נקי ביחס לאותה השנה. ככל וקיים לחברה באותה השנה רווח תפעולי אך לא קיים רווח נקי, יידחו תשלומי המענק השנתי לעובדים לשנה עוקבת, או לשנים מאוחרות יותר, בהן יהיה לחברה רווח נקי ותשלום המענק יהיה במצטבר, הן לגבי שנים קודמות שלא שולם בפועל והן לגבי אותה השנה בה קיים לחברה רווח נקי. התשלום הנדחה, כאמור, יהיה צמוד למדד המחירים לצרכן. אופן חלוקת המענק בין העובדים והסכום המינימאלי והמקסימאלי של המענק השנתי לעובד יסוכם בין הצדדים בתוך 3 חודשים מיום חתימת הסכם.
43. בתום 5 שנים מרגע שתחדל החברה להיות חברה ממשלתית כהגדרתה בחוק החברות הממשלתיות, החברה רשאית להמשיך ולחלק מענקים בהתאם ובכפוף לכללים ולתנאים שתקבע החברה כמפורט במנגנון המוסכם על פי סעיף 42 לעיל, או להחליט על ביטולו של מנגנון זה, ובמקומו לקבוע מנגנון זכאות לתוספת שכר שקלית קבועה לחלוקה לעובדים בשווי חלוקה הזהה למענק השנתי.
44. למען הסר ספק, מרגע שתחדל החברה להיות חברה ממשלתית כהגדרתה בחוק החברות הממשלתיות, לא יחול חוזר רשות החברות הממשלתיות "מדיניות בונוס בחברות ממשלתיות עסקיות" מיום 02.06.2013, שנספרו 2-7-2013.

#### יב. מעבר עובד חדש למעמד עובד וותיק

45. לא יאוחר מחודש לאחר מועד סיום העסקה של עובד וותיק (שאינו עובד תפוקות) מכל סיבה שהיא לרבות במסגרת הליך ההתייעלות, יעבור עובד חדש ממעמד של עובד חדש למעמד של עובד וותיק לעניין הרכיבים הבאים בלבד: מתח דרגות, תוספת אי היעדרות וערך שעת משמרת.
46. למען הסר ספק הדרגה המתווספת על פי סעיף זה למתח הדרגות כאמור אינה דרגה אישית אלא דרגה נוספת במתח הדרגות.
47. המעבר יבוצע על פי המנגנון כדלקמן:



- 47.1 החלת האמור בסעיף 45 על עובדים חדשים, תהיה בהתאם לוותק העובד בחברה (ברציפות) כך שהאמור יחול ראשית על העובד החדש בעל הוותק הרב ביותר בחברה וכך הלאה.
- 47.2 במידה ויהיו שני עובדים חדשים בעלי אותו וותק בחברה, החברה תקבע על פי שיקול דעתה, למי מהם יעודכן מתח הדרגות בהתאם לאמור בסעיף 44 לעיל.
- 47.3 האמור בסעיף 45 לעיל לא יחולו על עובדים חדשים ששמותיהם מופיעים ברשימת המועמדים לסיום העסקה המצ"ב להסכם זה.
- 47.4 למען הסר ספק – המנגנון המפורט לעיל, אינו חד פעמי אלא קבוע.

#### יג. יתרת תשלומי דמי ביגוד והבראה בגין שנת 2020

מוסכם כי יתרת תשלום קצובות ביגוד והבראה בגין שנת 2020 העומדת על 50% מסך התשלום המלא, תשולם לעובדים הזכאים (שערב חתימת הסכם זה לא שולם להם התשלום המלא) באופן הבא: מחצית מהיתרה (25%) תשולם בשנת 2025 ומחציתה (25%) תשולם בשנת 2026 ובהתאם למועדים הנהוגים בחברה. האמור בסעיף זה לא יחול לגבי עובדים אשר העסקתם תסתיים לאחר מועד חתימת הסכם זה וטרם מועד התשלום הקבוע בסעיף זה, ועובדים אלו יהיו זכאים לתשלום יתרת קצובת הביגוד וההבראה לה היו זכאים בגין שנת 2020 במועד סיום העסקתם.

#### יד. הסכמי מסגרת

- 47.5 ככל שיחתמו הסכמי מסגרת בשנים 2023 ו-2024, חברת הדואר תצטרף אליהם, והם יחולו על העובדים בחברה בתנאים כמפורט להלן:
- 47.5.1 הסכמי המסגרת יחולו וישולמו מיום 01.01.2024 או מיום תחילת הסכם המסגרת (לפי המאוחר מביניהם). יובהר בזאת כי ככל שתיכלל בהסכם המסגרת תוספת השכר שתשולם בשנת 2023, התוספת תיושם בחברה החל מיום 01/2024 ולא תשולם רטרואקטיבית. אם יכללו בהסכם המסגרת מענקים חד פעמיים שישולמו בשנת 2023, המענקים ישולמו לעובדי החברה ביום 01/01/2024.
- 47.5.2 הוראות הסכמי המסגרת לא יחולו על העובדים הפורשים בפעימה הראשונה כאמור בסעיף 25.1 לעיל ככל שלא יעבדו בחברה ערב כניסתו לתוקף של הסכם המסגרת ו/או על כל עובד שלא נמנה על עובדי החברה במועד כניסתו לתוקף של הסכם המסגרת.
- 47.5.3 למרות האמור בסעיף 47.5.1 לעיל, הוראות הסכמי המסגרת ישולמו לעובדים הפורשים בפעימה השנייה כאמור בסעיף 25.2, ערב מועד פרישתם, וזאת בכפוף לכך שערב כניסתו לתוקף של הסכם המסגרת העובד הפורש בפעימה השנייה עבד בחברה.
- 47.5.4 האמור בסעיפים 47.5.2 ו-47.5.3 לא יחול על עובדים שיפרשו במסלול "פנסיה תקציבית" עד ליום 31.12.2023, וככל שייחתם הסכם מסגרת שיחול בתקופה זו, יחולו עליהם הוראות הסכם המסגרת ערב פרישתם, ובהתאם להוראות ולמועדים שייקבעו בהסכם המסגרת.

- 47.6 אם תחול החברה להיות חברה ממשלתית עד לסוף שנת 2024, אזי מוסכם כי ככל שיחתם הסכם מסגרת חדש נוסף בשנים 2025-2026, מעבר למתואר בסעיף 47.5 לעיל, יחולו כל

א.ה.

הוראותיו שיתחילו להשתלם לפני 31.12.2026, על עובדי החברה, ובהתאם יחולו הוראות השקט והמיצוי שיהיו בהסכם המסגרת על עובדי החברה עד לסוף שנת 2026.

#### טו. גמישות ניהולית:

48. נוהל הניוד בחברה יתבטל לחלוטין החל מ-1.1.2025 או 12 חודשים ממועד ההפרטה המלאה, המוקדם מביניהם (להלן: "מועד הביטול"), ויחולו ההוראות כדלקמן:

48.1.1 עד למועד הביטול ועל מנת שהחברה תוכל לעמוד ביעדיה העסקיים בסביבה תחרותית גוברת, ומתוך הבנה כי החברה זקוקה למיצוי נכון של המשאב האנושי העומד לרשותה. מוסכם כי תהיה להנהלת החברה גמישות ניהולית לנייד ממיינים מטרמינל 1 לטרמינל 2 במרכז המיון במודיעין, לפי הצורך הניהולי והתפעולי של החברה, וכן גמישות ניהולית כפי שיסוכם במודל "דוור שליח" בנספח 5 להסכם זה.

48.1.2 לאחר ביטול מנגנוני הניוד כאמור בסעיף 48 לעיל, החברה רשאית לנייד עובדים ולהעבירם מעיסוק ו/או מתפקיד קיים לעיסוק או תפקיד אחר – בין באותה יחידה ובין ביחידה אחרת ובין בחטיבה אחרת, במתן הודעה לעובד של 7 ימי עבודה מראש, עם העתק ליו"ר ארגון העובדים הארצי – ובלבד שלא תהיה בהעברה כאמור פגיעה במעמדו (למעט שינוי בכפופות), בשכרו של העובד ובתנאי העסקתו האישיים (לדוגמא- רכב, טלפון סלולארי, אחזקת רכב). כמו כן מוסכם, שהמרחק בין מקום ביצוע העבודה הקודם לבין מקום ביצוע העבודה העדכני, לא יעלה על 30 קילומטר.

48.1.3 עובד שנדרש על ידי החברה לעבור לעיסוק ו/או לתפקיד אחר וסבור שהעברה זו אינה תואמת את התנאים המפורטים לעיל יוכל לפנות באמצעות יו"ר ארגון העובדים לסמנכ"ל משאבי אנוש, בבקשה לבחון את טענותיו וזאת לא יאוחר מ-7 ימי עבודה, מיום קבלת ההודעה על העברתו.

48.1.4 סמנכ"ל משאבי אנוש יקיים היוועצות עם יו"ר ארגון העובדים בנוגע לפניית ה עובד וזאת תוך 5 ימי עבודה מיום קבלת הפנייה. סמנכ"ל משאבי אנוש יודיע לי ו"ר ארגון העובדים על החלטתו תוך 2 ימי עבודה, והחלטתו תהא סופית. מובהר בזאת כי עד מתן החלטת סמנכ"ל משאבי אנוש בעניין ערעור הניוד, לא ינוייד העובד בפועל.

#### 49. שעבוד כספי החשבון הייעודי לתשלומי פרישת העובדים

תוך 3 חודשים מיום החתימה על הסכם זה, יחתמו הצדדים על כתב שעבוד קבוע מדרגה ראשונה, לטובת ההסתדרות הכללית החדשה בפועל עבור העובדים המועמדים לפרישה על פי הסכם זה וזאת

א.ב.

בנוגע לכספים שיופקדו בחשבון הייעודי שיוקם לטובת קבלת הכספים מאת המדינה, המיועדים למימון פרישתם של העובדים וזאת על פי הסכם הבראה ומימון כהגדרתו במבוא להסכם זה.

#### 50. תוכנית להסבות מקצועיות פורשים

תוכנית להסבות מקצועיות תסוכם תוך שלושה חודשים מיום חתימת ההסכם בין הצדדים לבין המדינה.

#### דירקטורים מקרב העובדים

51. כאמור בהחלטת וועדת השרים לענייני הפרטה מיום 12.04.2022 במשך תקופה של 5 שנים לאחר הפרטה מלאה, יכהנו בדירקטוריון החברה שני דירקטורים מקרב העובדים.
52. תהליך בחירת מועמדים חדשים לכהן כדירקטורים מקרב העובדים יבוצע באחריות ארגון עובדי החברה. עובדים אשר הינם חברי ארגון עובדי החברה לא יהיו רשאים להיות מועמדים לבחירה ולכהן כדירקטורים מקרב העובדים.
53. מעמדם ותקופת המינוי של הדירקטורים מקרב העובדים יהיה זהה למעמדו ותקופת מינויו של כל דירקטור בחברה ויחולו לגביו כל ההוראות החלות על דירקטורים בדין ובתקנון החברה.

#### דיני ארגון ויישוב חילוקי דעות

#### טז. ידיעת ההסכם

54. הצדדים להסכם זה יפעלו באופן סביר לכך שהוראות הסכם זה, על כל סעיפיו ונספחיו, יובאו לידיעת העובדים, באמצעות העברת עותק ממנו לנציג הוועד, ובאמצעות הצגת עותק נוסף במקום אותו תקבע ההנהלה, וכל עובד יוכל לעיין בהסכם במקומות אלו.
55. מובהר, כי אי ידיעת הוראה מהוראות הסכם זה אין בה כדי לפטור צד או מי מיחידיו מאחריות לקיומה.

#### יח. הכרעה בחילוקי דעות:

- כל חילוקי הדעות בין הצדדים בעניין פרשנות הסכם זה ויישומו יתבררו בהתאם למנגנון חילוקי הדעות כלהלן:
56. בשלב הראשון תתכנס ועדה פריטטית המורכבת מסמנכ"ל משאבי אנוש ויו"ר ארגון העובדים. לא הגיעה הוועדה הפריטטית להחלטה תוך 14 יום מהמועד שבו נדרשה להתכנס לראשונה על ידי מי מהצדדים או במועד נדחה אחר שנקבע על ידה, יועברו חילוקי הדעות לדיון והכרעה בפני ועדה עליונה המורכבת ממנכ"ל החברה או מי מטעמו לבין יו"ר הסתדרות עובדי המדינה או מי מטעמו.

לא הגיעה הועדה העליונה להחלטה תוך 14 יום מהמועד שבו נדרשה להתכנס לראשונה על ידי מי מהצדדים או במועד נדחה אחר שנקבע על ידה, יועברו חילוקי הדעות לדיון והכרעה בפני בורר מרשימת הבוררים המוסמכת כמפורט בסעיף 57.

57. מוסכם כי רשימת הבוררים תהא כדלקמן:
- א. כבוד השופטת בדימוס נטע רות;
  - ב. כבוד השופטת בדימוס אורנית אגסי.

#### י.ט. שקט תעשייתי ומיצוי תביעות

##### מיצוי תביעות

58. הסכם זה מהווה מיצוי סופי מלא ומוחלט של כל תביעות ו/או דרישות מי מהצדדים ביחס לתקופת ההסכם בכל הנוגע לנושאים המוסדרים בהסכם זה על נספחיו, וזאת בכפוף לאמור להלן:
- 58.1 הסכם זה מהווה מיצוי סופי, מלא ומוחלט של דרישות מי מהצדדים בכל הנוגע לשכר, החל ממועד חתימת הסכם זה ועד לחתימת הסכם מסגרת, ולאחר מכן בהתאם לתקופות הנקובות בפרק יד- "הסכמי מסגרת".
59. הסכם זה מהווה מיצוי סופי, מלא ומוחלט של כל תביעות ו/או דרישות נציגות העובדים ביחס למתווה ההפרטה כפי שהוחלט בוועדת שרים לענייני הפרטה מיום 12.4.2022. הוראת סעיף זה תחול גם על הפרטה חלקית שלא בהתאם למתווה ההפרטה כאמור, ככל שזו תתמשש במהלך 5 שנים מיום חתימת הסכם זה. לא ינוהל מו"מ נוסף בקשר לנושאים המוסדרים בהסכם זה.
60. אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות מיצוי תביעות החלות על הצדדים או שיחולו על הצדדים.
61. הסכם זה ממצה לתקופת ההסכם את דרישות ההנהלה להתייעלות וצמצומים. למען הסר ספק הסכם זה אינו מסדיר מנגנון המרה למענק הרווח.

##### שקט תעשייתי

62. נציגות העובדים מתחייבת כי היא או יחידה מיחידותיה לא ינקטו נגד החברה, באמצעי שביתה או השבתה, מלאה או חלקית, ולא יגרמו לכל פגיעה אחרת בהליכי העבודה או סדריה, לגבי הנושאים המוסדרים בהסכם זה על נספחיו, בנוגע לכל נושא בהתאם לתקופה שנקבעה לגביו בסעיפים 58-60 לעיל.
63. ההתחייבות לשקט תעשייתי לא תחול לגבי סכסוך עבודה כדין לפי כללי משפט העבודה שיוכרז על ידי ההסתדרות ברמה הארצית, וזאת מבלי לגרוע מטענות כל צד לגבי הסכסוך כאמור.
64. למען הסר ספק, אין באמור בהסכם זה כדי לגרוע מהוראות שקט תעשייתי החלות על הצדדים או שיחולו על הצדדים.

**אי תמיכה בתביעות**

65. למען הסר ספק, ומבלי לגרוע מהאמור לעיל בנוגע לשקט התעשייתי ולמיצוי התביעות, נציגות העובדים מתחייבת כי לא תתמוך בתביעות הסותרות את הסכמות הצדדים שבהסכם זה על נספחיו.


**כ. כללי**


66. הסכם קיבוצי זה יכנס לתוקף עם כניסתו לתוקף של הסכם המימון.
67. הוראות פרק ה' (פיטורי התייעלות בתקופת ההסכם), יכנסו לתוקף בכפוף למימוש הוראות ההסכם שבפרק ח' (שעות פעילות הסניפים ושעות העבודה של עובדי הסניפים), ומעבר לחלוקת דואר פעם בשבוע בהתאם למודל המפורט בנספח 6 כאמור בפרק ט' (תנאי העסקת דוורים/שליחים)
68. עד ליום 1.11.2022 ייחתם בין הצדדים הסכם קיבוצי מיוחד בנושא הגדלת תוספת 2009 ב-0.3%.

**כא. רישום ההסכם**

69. הסכם זה יוגש לרישום כדין כהסכם קיבוצי על ידי הצדדים.

ולראיה באו הצדדים על החתום:

  
ההסתדרות העובדים הכללית החדשה והסתדרות  
עובדי המדינה

  
חברת דואר ישראל בע"מ

נציגות העובדים הארצית של עובדי דואר ישראל





## רשימת נספחים

רשימת המועמדים לסיום העסקה	-	נספח 1
רשימת ההשלמה	-	נספח 1א'
מסלול פרישה מוקדמת לפורשים לקצבה בפנסיה תקציבית	-	נספח 2א'
דוגמה	-	נספח 1א2
מסלול פרישה מוקדמת לפורשים לקצבה המבוטחים בפנסיה צוברת וותיקה	-	נספח 2ב'
מסלול פרישה מוקדמת לפורשים לקצבה המבוטחים בפנסיה צוברת חדשה/ ביטוח מנהלים	-	נספח 2ג'
מסלול סיום העסקה במסלול פיצויים	-	נספח 2ד'
כתב ויתור	-	נספח 3
מודל דוור/שליח	-	נספח 5



נספח 1 – רשימת המועמדים לסיום העסקה



נספח 1א' - רשימת השלמה

יושלים במועדים שנקבעו בהסכם



א.ק.ו.



## נספח 2 א' מסלול פרישה מוקדמת לפורשים בפנסיה תקציבית

לעניין נספח זה-

- "השכר הממוצע"- השכר הממוצע כמשמעות האמור בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה-1995 נכון ליום פרישת העובד.
- "המשכורת הקובעת"- המשכורת הקובעת של העובד הפורש כמשמעות האמור בסעיף 8 לחוק הגמלאות. חוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], תש"ל-1970.
- "גיל פרישה"- גיל פרישת חובה כמשמעותו בחוק גיל פרישה התשס"ד – 2004 כפי שיהיה מעת לעת.
- "הממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות המשרה"- כמשמעותו בסעיף 8 לחוק הגימלאות דוגמא בנספח 2א'1.

### 1. כללי

- 1.1. עובד אשר פרטיו מופיעים בנספח 1 או יופיעו ברשימה המשלימה כהגדרתה בהסכם, אשר העסקתו תסתיים במסגרת הסכם זה, ואשר ערב חתימת ההסכם היה בפנסיה תקציבית (להלן לעניין נספח זה-"העובדים הפורשים" או "עובדים פורשים") יהיה זכאי לפרוש לפנסיה תקציבית לפי תנאי פרישה בהתאם לקבוע בנספח זה להלן וזאת בכפוף לחתימתו על כתב ויתור המופיע בנספח 3 להסכם.
- 1.2. למרות האמור בסעיף 1.1 לעיל, החברה תהא רשאית להכניס לרשימת המועמדים לפרישה, במסגרת הפעימה הראשונה עד 5 עובדים מכלל מסלולי הפרישה, שגילם במועד הפרישה על פי הסכם זה יעמוד על 64 שנים ו-3 חודשים.
- 1.3. למען הסר ספק, אין בהוראות ההסכם ונספח זה כדי להפוך זכויות על פי דין לזכויות הסכמיות.
- 1.4. לא יהיה כפל זכויות בין הזכויות שנקבעו בנספח זה לזכויות מכל מקור אחר, לרבות על פי כל דין, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או אחר. מקום בו מאוזכרת בנספח זה זכות כלשהי, העובד הפורש לא יהיה זכאי גם לזכות שנקבעה בנספח זה וגם לזכות ממקור אחר במצטבר

### 2. מענק יובל

לגבי עובד פורש אשר ערב חתימת ההסכם זכאי למענק יובל ואשר יפרוש לפני חודש ספטמבר של אותה שנה קלנדרית- יוקדם לו תשלום מענק היובל של אותה השנה הקלנדרית והוא ישולם לעובד במשכורתו האחרונה (במסגרת גמר החשבון).

### 3. מענק חד פעמי מיוחד

עובד פורש זכאי במועד סיום העסקתו למענק חד פעמי מיוחד כמפורט בנוסחה שלהלן (להלן: "המענק"):

#### הגדרות:

- X - שיעור הקיצבה הצבור בהתאם לחוק הגימלאות על פי הממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות המשרה
- S - המשכורת הקובעת
- I - 0.111%
- ER - גיל פרישת העובד בפועל (המוקדמת) בחודשים
- RA - גיל פרישת חובה בחודשים (804 נכון להיום)

נוסחת המענק:

$$(70\% - X) \times S \times \left[ 250 + \frac{1 - \frac{1}{(1+I)^{RA-ER}}}{I} \right]$$

א.ה.

למען הסר ספק, המענק אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין ולא יובא בחשבון לרבות לעניין חישוב ערך שעה, תגמול עבור עבודה נוספת לרבות גמול בעד עבודה בשעות נוספות, משמרות, תוספות אחוזיות (ככל שיהיו), פיצויי פיטורים כמשמעותם בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג- 1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), פיצוי בגין ימי מחלה שלא נוצלו ופדיון ימי חופשה, לא ילקח בחשבון בחישוב המשכורת הקובעת לפי חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל- 1970 (להלן: "חוק הגמלאות") ולא יבוצעו בגינו הפרשות לקרן השתלמות או הפרשות לקופת גמל לקצבה. למען הסר ספק, אין בציון הרכיבים לעיל, כדי לקבוע זכאות להם.

#### 4. דרגת פרישה

4.1. עובד פורש אשר במועד סיום העסקתו שהה בדרגתו האחרונה תקופה בת שנה ומעלה, יהיה זכאי, החל מהיום הראשון לחודש הקלנדרי האחרון לעבודתו, לקבל בתור דרגת פרישה קידום בדרגה וחצי אם משכורתו הקובעת במועד סיום עבודתו, עולה על השכר הממוצע, וקידום בשתי דרגות - אם משכורתו הקובעת במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע.

4.2. עובד פורש אשר במועד סיום עבודתו שהה בדרגתו האחרונה פחות משנה, יהיה זכאי, בתוקף מהיום הראשון לחודש הקלנדרי האחרון לעבודתו, לקבל בתור דרגת פרישה קידום בדרגה אחת אם משכורתו הקובעת במועד סיום עבודתו עולה על השכר הממוצע, וקידום בדרגה וחצי - אם משכורתו הקובעת במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע.

4.3. כמו כן, לעניין סעיף 4, תחשב כדרגתו האחרונה של העובד גם דרגה שלה נוספה תוספת שהיה דהיינו, מניין תקופת השהיה בדרגה האחרונה לגבי עובד שדרגתו האחרונה כוללת תוספת שהיה - יחל במועד בו ניתנה לו אותה תוספת השהיה.

4.4. כמו כן, מוסכם כי לעניין סעיף 4 מעבר מדרגה שאינה כוללת תוספת שהיה לדרגה הכוללת תוספת שהיה וכן מעבר מדרגה הכוללת תוספת שהיה לדרגה המלאה הקרובה, יחשבו כמתן מחצית דרגת פרישה.

4.5. מובהר למניעת ספק כי על עובד פורש שחל לגביו סעיף 4 לעיל לא תחול הוראת סעיף 85.125 לתקשי"ר והוא לא יהיה זכאי לדרגת פרישה מכח כל מקור אחר מעבר לקבוע בסעיף זה לעיל.

4.6. למרות האמור בסעיפים 4.1 ו-4.2 לעיל, עובד לא יהיה זכאי לקידום בדרגה באופן שיקודם לדרגה העליונה המצויה בסולם הדירוג שבו הוא מדורג (כיום: דרגה 46 בדירוגים האקדמאיים, דרגה 25 בדירוג המנהלי והדרגות המקבילות בדירוגים האחרים).

4.7. בנוסף, למרות האמור בסעיף 4.6 זה לעיל, עובדים אשר שמם מופיע בנספחים ד' ו-ה' להסכם המעבר, וכן עובדים שבמועד סיום העסקתם על פי ההסכם שוהים בדרגות 24 וכן +24 בדירוג המינהלי, ומקביליהם בדירוג המח"ר ובדירוגים המקצועיים, כמפורט ברשימות שמיות בהתאם לנספחים ג' וד' בהסכם המעבר, יהיו זכאים לכל היותר לתוספת דרגה אחת בלבד.

#### 5. מענק הסתגלות

עובד פורש יהיה זכאי למענק הסתגלות הכולל בתוכו תשלום חלף הודעה מוקדמת לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א – 2001 (להלן: "מענק הסתגלות"), וזאת כמפורט להלן:

5.1. עובד פורש ששיעור קצבתו אינו השיעור המרבי, יהיה זכאי למענק הסתגלות בגובה שבע פעמים של המשכורת הקובעת שלו במועד סיום עבודתו, ואולם אם משכורתו הקובעת של העובד הפורש במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע, יהא מענק הסתגלות שישולם לעובד הפורש בגובה שמונה פעמים של המשכורת הקובעת שלו במועד סיום עבודתו.

5.2. עובד פורש אשר במהלך תקופת השירות שלו במדינה, ברשות הדואר או בחברה הועסק במשרה חלקית והממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות המשרה נמוך מ-100%, יהיה זכאי לחלק יחסי של מענק הסתגלות וזאת בשיעור הממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות משרתו, כמשמעות האמור בסעיף 8 לחוק הגמלאות.

5.3. עובד פורש ששיעור קצבתו הוא השיעור המרבי, יהיה זכאי למענק הסתגלות בגובה תשע פעמים של המשכורת הקובעת שלו במועד סיום עבודתו, ואולם אם משכורתו הקובעת של העובד הפורש במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע, יהא מענק הסתגלות שישולם לעובד בגובה עשר פעמים של המשכורת הקובעת שלו במועד סיום עבודתו.

"עובד פורש ששיעור קצבתו היא השיעור המרבי" לעניין סעיף 5.3 זה משמע - עובד פורש ששיעור קצבתו הינו 70% מהיקף משרה מלאה וזאת בשל שנות שירות בפועל בלבד במדינה, ברשות הדואר ובחברה.

5.4. מובהר כי עובד פורש לא יהיה זכאי להודעה מוקדמת ו/או פיצוי חלף הודעה מוקדמת מעבר לקבוע בסעיף 5 לעיל.

#### **6. פיצוי עבור ימי מחלה בלתי מנוצלים**

זכאות ותשלום פיצוי עבור ימי מחלה בלתי מנוצלים לזכאים לכך יהיו על פי הוראות התקשי"ר, כפי שיהיו מעת לעת.

#### **7. מיסים ותשלומי חובה**

כל התשלומים, ההטבות והזכויות שיוענקו לעובדים הפורשים - כפופים לניכוי מס כדין ולכל תשלום חובה אחר, שיחול על העובדים לפי הדין, וזאת בין אם צוין הדבר במפורש בצד כל תשלום, זכות או הטבה, ובין אם לאו.

#### **8. ניכוי התחייבויות וקיזוז**

החברה תהיה רשאית לנכות (לקזז) כל תשלום המגיע או שייגיע לה ממי מהעובדים הפורשים, לרבות חובות עקב הלוואות ומקדמות, מכל תשלום שייגיע לעובד הפורש ממנה, זאת מבלי לגרוע מזכותה לפעול לגביית התשלום בכל דרך אחרת.

נספח 2.א' - דוגמא

אלמוני שם העובד  
פלמונוביץ

מס' סידורי	סוג השרות	מ-	עד-	סה"כ ימים	סה"כ חודשים	חלקיות (משרה מלאה)	מס' חודשים לאחר שקלול החלקיות	זכויות
1	ארעי - תקשורת	09/11/80	30/09/81	325	10.68	100	10.7	יש
2	קבוע - תקשורת	01/10/81	31/03/88	2,373	78.02	100	78.0	יש
3	רשות הדואר	01/04/88	31/03/89	364	11.97	100	12.0	יש
4	חופשה ללא תשלום	01/04/89	31/08/89					אין
5	רשות הדואר	01/09/89	31/01/96	2,343	77.03	100	77.0	יש
6	רשות הדואר	01/02/96	31/12/04	3,256	107.05	50	53.5	יש
7	חברת הדואר	01/01/05	31/12/20	5,844	192	50	96	יש
				סה"כ	476.7		327.22	

חלקיות המשרה המשוקללת  
68.64%

סה"כ חודשים  
המזכים בקצבה  
477

אחוז הקצבה - לאחר שקלול החלקיות: 54.50%  
(ממשרה מלאה)

אחוז הקצבה - לפני שקלול החלקיות: 79.50%

א.ה.

## נספח ב' - מסלול פרישה מוקדמת לפורשים לקצבה במסלול פנסיה צוברת וותיקה

### 1. כללי

- 1.1 עובד שפרטיו מפורטים בנספח 1 או יופיעו ברשימה המשלימה כהגדרתה בהסכם, אשר ערב חתימת ההסכם מבוטחים בפנסיה צוברת וותיקה ואשר במועד סיום העסקתו הינו בגיל 50 ומעלה אך טרם מלאו לו 64 שנה וותקו המצטבר במסגרת עבודתו במדינה, ברשות ובחברה הינו 15 שנים לפחות (להלן לעניין נספח זה -"עובד פורש") יהיה זכאי לתנאי פרישה בהתאם לקבוע בנספח זה להלן, וזאת בכפוף לחתימתו על כתב וויתור המופיע בנספח 3 להסכם.
- 1.2 למרות האמור בסעיף 1.1 לעיל, החברה תהא רשאית להכניס לרשימת המועמדים לפרישה, במסגרת הפעימה הראשונה עד 5 עובדים מכלל מסלולי הפרישה, שגילם במועד הפרישה על פי הסכם זה יעמוד על 64 שנים ו-3 חודשים.
- 1.3 למען הסר ספק, אין בהוראות הסכם זה ונספח זה כדי להפוך זכויות על פי דין לזכויות הסכמיות.
- 1.4 לא יהיה כפל זכויות בין הזכויות שנקבעו בנספח זה לזכויות מכל מקור אחר, לרבות על פי כל דין, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או אחר. מקום בו מאוזכרת בנספח זה זכות כלשהי, העובד הפורש לא יהיה זכאי גם לזכות שנקבעה בנספח זה וגם לזכות ממקור אחר במצטבר
- 1.5 מובהר בזאת כי הזכויות המפורטות בנספח זה ישולמו רק במהלך תקופת הזכאות לקצבת גישור כהגדרתה להלן.

### 2. "קצבת גישור"

- 2.1 עובד פורש יהיה זכאי החל מיום סיום העסקתו ועד הגיעו לגיל פרישת חובה, כמשמעותו בחוק גיל פרישה תשס"ד-2004, כפי שיהיה מעת לעת, או עד לפטירתו חו"ת, לפי המוקדם מבין מועדים אלו, לתשלום חודשי וזאת כמפורט להלן (להלן: "קצבת גישור" ו-"תקופת הזכאות לקצבת גישור", בהתאמה).
- 2.2 גובה קצבת הגישור של עובד הפורש על פי הוראות נספח זה יחושב במועד סיום העסקתו ויהא שווה למכפלה של רכיבי השכר המבוטח כהגדרתו להלן של העובד הפורש בחלקיות המשרה המשוקללת ובשיעור הקצבה המחושב לפי שיעור של 0.1667%. לכל חודש עבודה, בגין תקופת שירותו במדינה, ברשות ובחברה, בתוספת הגדלת שיעור הקצבה בהתאם להוראות סעיף 2 להלן.
- 2.3 השכר המבוטח לצורך חישוב "קצבת הגישור" הנו כדלהלן (להלן: "השכר המבוטח"):
- (א) רכיבי השכר אשר היו נכללים עבור העובד במשכורת הקובעת לעניין פנסיה תקציבית כהגדרתה בחוק שירות המדינה גמלאות, אילו היה חל על העובד הסדר פנסיה תקציבית.
- (ב) רכיבי השכר הנוספים שלהלן: פרמיה, מענק עידוד בחופשה ותוספת אי היעדרות שבגינם הופרשו, חודש קודם למועד סיום העסקתו, הפרשות וניכויים לקרן הפנסיה או לקופת גמל אחרת, וזאת לפי 12 החודשים הגבוהים ביותר בהם עבד העובד, לא פחות מ-13 ימי עבודה בפועל בחודש, מתוך תקופה של 24 חודשים קודמים הכוללים את כל חודשי העבודה בשנת 2022.
- היה ולא קיימים נתונים בגין התקופה לעיל או חלקה, יחושבו רכיבים אלו על פי נתוני החודשים הקיימים ברשומות החברה ל - 24 חודשים בתקופה שקודמת לתקופה דלעיל.

(ג) 1/12 של דמי הבראה השנתיים, על פי מספר ימי ההבראה שהעובד היה זכאי להם ערב סיום העסקתו.

(ד) דרגת פרישה בהתאם ובכפוף לאמור בס' 4 להלן.

למען הסר ספק מובהר כי השכר המבוטח כהגדרתו לעיל הינו למשרה מלאה.

2.4 קצבת הגישור תשולם על ידי קרן חיצונית שתיבחר על ידי החברה כפי שבוצע בהסכם הרפורמה וההבראה והסכם ההתייעלות 2020 (להלן: "הקרן החיצונית") עד להגיע העובד לגיל פרישת חובה כמשמעותו בחוק גיל פרישה, תשס"ד-2004 (להלן: "גיל פרישת חובה") או עד לפטירתו חו"ח, לפי המוקדם מבין המועדים אלו.

2.5 החברה תעביר לקרן החיצונית, בכפוף לאמור בסעיף 2.4 לעיל את חלק המעסיק בגין השכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 2.3 לעיל, עבור העובד, עד הגיעו לגיל פרישה חובה או עד לפטירתו חו"ח, לפי המוקדם מבין מועדים אלו. העובד יחוייב במס על הפרשות אלה לרבות עבור ביטוח לאומי ומס בריאות. הקרן החיצונית, תנכה מקצבת הגישור את חלק העובד מהשכר המבוטח ותעביר לקופות אליהן בוצעו ההפרשות מהשכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 2.3 לעיל, טרם מועד הפרישה ובאותם שיעורים של חלק המעסיק וחלק העובד מדי חודש בחודשו (ובכפוף לזכות העובד לבחור קופה אחרת). ביצוע הפרשות אלו יחולו עד הגיע העובד לגיל פרישת חובה כפי שיעודכן מעת לעת.

2.6 למען הסר ספק, עובד המסיים את העסקתו במסלול זה, אינו זכאי לפיצויי פיטורים על פי דין ומכל מקור אחר בשל הזכאות לקצבת הגישור. ככל שייקבע כי העובד זכאי לפיצוי פיטורים על-פי דין, יבואו התשלומים לפי נספח זה על חשבון פיצויי הפיטורים האמורים.

2.7 לא יבוצעו רכישות בקרן הפנסיה בגין דרגת הפרישה.

2.8 החל ממועד הפרישה השכר המבוטח להפרשות וקצבת הגישור יתעדכנו מדי חודש ינואר לפי שיעור עליית המדד בין המדד החדש למדד הקודם.

היה ושיעור השינוי במדד במהלך התקופה לחישוב העדכון יהיה שלילי, בשנה מסוימת או במספר שנים, לא יבוצע העדכון בגין אותה תקופה. ואולם, בעדכון הראשון, ובמידת הצורך גם בעדכונים שיבואו לאחר מכן, יובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים בגין התקופה או התקופות האמורות, לצורך אותם עדכונים.

לעניין זה -

"המדד החדש" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון;

"המדד הקודם" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם ולעניין העדכון הראשון מדד החודש בו חל מועד הפרישה.

2.9 אם העובד הפורש תבע קצבת נכות מקרן הפנסיה, והקרן אישרה תשלום קצבת נכות, מדי כל חודש החברה תקזז מפנסיית הגישור המשולמת לאותו העובד את סכום קצבת הנכות.

2.10 אם העובד הפורש יתבע קצבת נכות מקרן הפנסיה, והקרן תאשר את זכאותו לתשלום קצבת נכות, מדי חודש החברה תפחית מקצבת הגישור המשולמת לאותו העובד סכום השווה לסכום קצבת הנכות המשולמת לעובד על-ידי קרן הפנסיה, בגין אותו חודש.

2.11 אם העובד הפורש יתבע גמלה כלשהי מקרן הפנסיה, טרם הגיעו לגיל פרישת חובה, מדי חודש החברה תפחית מפנסיית הגישור המשולמת לאותו העובד את סכום השווה לסכום הגמלה המשולמת על-ידי קרן הפנסיה, ולא יתאפשר תשלום כפל גמלאות.

2.12 אם נפטר העובד הפורש, וקרן הפנסיה החלה בתשלום קצבת שארים על פי תקנון הקרן, תפקע זכותו של העובד או שאריו לתשלום קצבת הגישור מכוח נספח זה והחברה תפסיק לשלם עבור קצבת הגישור.

א.ה.

- 2.13 מובהר בזאת כי על העובד הפורש או שאריו ליידע את החברה בפנייתם על כל קצבה או גמלה אחרת או נוספת מקרן הפנסיה. החברה תבצע הפחתה של סכום קצבת הגישור כאמור לעיל בכל שלב בו יתברר לה דבר תשלום כפל הגמלאות/ קצבה, לרבות באופן רטרואקטיבי.
- 2.14 לעניין סעיפים אלו, "בן/בת זוג" – מי שנשוי לעובד/ת או מי שהוכר על ידי ערכאה משפטית כידוע בציבור של עובד/ת. למען הסר ספק, במונת זה לא ייכללו בני זוג לשעבר או בת זוג לשעבר, כהגדרתם בחוק לחלוקת זכויות פנסיה בין בני זוג, התשע"ד – 2014.

### 3. שיעור קצבת הגישור של העובדים הפורשים והגדלתו

- 3.1 לצורך חישוב קצבת הגישור בלבד, שיעור קצבת הפרישה לה זכאי העובד הפורש בגין תקופת העסקתו במשרד התקשורת (דואר), ברשות הדואר ובחברה, יחושב לפי שיעור של 0.1667%. לכל חודש עבודה למשרה מלאה (להלן: "שיעור קצבת הגישור").
- 3.2 שיעור קצבת הגישור של עובד פורש על פי נספח זה יוגדל ב- 6%. אולם אם משכורתו הקובעת (הרכיבים שהיו נכללים במשכורת הקובעת בהתאם לחוק הגימלאות אילו היה חל עליהם הסדר פנסיה תקציבית) של העובד הפורש, למעט תשלומים חד-שנתיים, בהתאם לתלוש השכר של העובד בגין החודש האחרון של עבודתו, אינו עולה על השכר הממוצע, כמשמעות האמור בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה-1995 (להלן בנספח זה - "השכר הממוצע") במועד סיום עבודתו - שיעור קצבת הגישור של עובד הפורש על פי נספח זה יוגדל בשיעור של 8% במקום 6%, (להלן: "ההגדלה").
- לדוגמה: עובד פורש הזכאי בגין תקופת שירותו במשרד התקשורת (דואר), ברשות הדואר ובחברה, לקצבת פרישה בשיעור של 50% ומשכורתו הקובעת (הרכיבים שהיו נכללים במשכורת הקובעת בהתאם לחוק הגימלאות אילו היה חל עליהם הסדר פנסיה תקציבית) במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע, יהיה זכאי על-פי האמור לעיל לתוספת של 8% לשיעור קצבת הגישור שלו, ובסך הכל עובד כאמור יהיה זכאי לקצבת גישור בשיעור של 58%.
- 3.3 על אף האמור בסעיף 3.1 לעיל, התוספת לאחוזי קצבת הפרישה לפי סעיף 3.1 לעיל, לא תעלה על אחוזי הקצבה שהעובד הפורש היה צובר בגין התקופה שממועד סיום עבודתו בחברה עד הגיעו לגיל פרישת חובה, אילו היה ממשיך לעבוד בחברה עד גיל פרישת חובה.
- 3.4 עובד פורש שהועסק במשרה חלקית יהיה זכאי להגדלה כאמור בנספח זה באופן יחסי לחלקיות משרתו המשוקללת לכל שנות שירותו במשרד התקשורת (דואר), ברשות הדואר ובחברה.
- 3.5 הגדלת גובה הקצבה תחול רק בתקופת הזכאות לפנסיית הגישור.
- 3.6 כמו כן, בכל מקרה לא יעלה שיעור קצבת הגישור של העובד הפורש על 70% מהשכר המבוטח למשרה מלאה וכהגדרתו בס' 3 לעיל.

### 4. דרגת פרישה

- 4.1 עובדים פורשים אשר במועד סיום עבודתם בחברה שהו בדרגתם האחרונה תקופה בת שנה ומעלה, יהיו זכאים, בתוקף מהיום הראשון לחודש הקלנדרי האחרון לעבודתם, לקבל בתור דרגת פרישה קידום בדרגה אחת. האמור לעיל יחול גם על העובדים הפורשים שדרגתם במועד הפרישה הנו 24, וכן +24 בדרוג המינהלי, 45 וכן +45 בדרוג אקדמאי/מהנדסים/טכנאים ודרוג משפטנים א6 ו- +6.
- 4.2 עובדים פורשים אשר במועד סיום עבודתם בחברה שהו בדרגתם האחרונה שהיא עד +20 (כולל) ומקביליהם בדירוגים המקצועיים, תקופה בת שנה ומעלה, יהיו זכאיים, בתוקף מהיום הראשון לחודש הקלנדרי האחרון לעבודתם, לקבל בתור דרגת פרישה קידום בדרגה וחצי או לחלופין תוספת של 7% על המשכורת הקובעת (הרכיבים שהיו נכללים במשכורת הקובעת בהתאם לחוק הגימלאות אילו היה חל עליהם הסדר פנסיה תקציבית), לפי הגבוה מביניהם.

- 4.3 עובדים פורשים אשר במועד סיום העסקתם לא שהו לפחות שנה בדרגה האחרונה ולא קיבלו דרגה או תוספת שהייה, יהיו זכאים לתוספת אחוזית בגובה של 4% על המשכורת הקובעת.
- 4.4 מובהר בזאת כי האמור לעיל יחול על העובדים הפורשים מכוח הסכם זה בלבד, ולא יחול על העובדים הממשיכים להיות מועסקים בחברה.
- 4.5 למען הסר ספק, אין באמור בנספח זה כדי לגרוע מהוראות נספחים ד' ו-ה' להסכם המעבר.
- 4.6 כמו כן, לעניין סעיף 4 זה, תחשב כדרגתו האחרונה של העובד גם דרגה שלה נוספה תוספת שהייה. דהיינו, מניין תקופת שהייה בדרגה האחרונה לגבי עובד שדרגתו האחרונה כוללת תוספת שהייה - יחל במועד בו ניתנה לו אותה תוספת שהייה:
- כמו כן, לעניין סעיף 4 זה מעבר מדרגה שאינה כוללת תוספת שהייה לדרגה הכוללת תוספת שהייה וכן מעבר מדרגה הכוללת תוספת שהייה לדרגה המלאה הקרובה, יחשבו כמתן מחצית דרגת פרישה.
- 4.7 מוסכם בזאת כי מתח הדרגות הצמוד למשרתו של העובד הפורש לא ימנע את קידומו בדרגה לפי סעיף 4 זה.

## 5. פיצוי בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים

זכאות ותשלום פיצוי עבור ימי מחלה בלתי מנוצלים לזכאים לכך יהיו על פי הוראות התקשי"ר, כפי שיהיו מעת לעת.

## 6. מענק הסתגלות

- 6.1 עובד פורש ששיעור קצבת הגישור שלו אינו השיעור המרבי, יהיה זכאי למענק הסתגלות הכולל בתוכו פיצוי חלף הודעה מוקדמת (להלן: "מענק הסתגלות") בגובה שבע פעמים של המשכורת הקובעת שלו במועד סיום עבודתו ( הרכיבים שהיו נכללים במשכורת הקובעת בהתאם לחוק הגימלאות אילו היה חל עליהם הסדר פנסיה תקציבית), ואולם אם משכורתו הקובעת כאמור של העובד הפורש במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע, יהא מענק ההסתגלות שישולם לעובד הפורש בגובה שמונה פעמים של המשכורת הקובעת כאמור שלו במועד סיום עבודתו.
- 6.2 עובד פורש ששיעור קצבת הגישור שלו הוא השיעור המרבי, יהיה זכאי למענק הסתגלות בגובה תשע פעמים של משכורתו הקובעת כאמור שלו במועד סיום עבודתו, ואולם אם משכורתו הקובעת כאמור של העובד הפורש במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע, יהא מענק ההסתגלות שישולם לעובד בגובה עשר פעמים של המשכורת הקובעת כאמור שלו במועד סיום עבודתו.
- "עובד פורש ששיעור קצבתו היא השיעור המרבי" לעניין סעיף זה משמע - עובד פורש ששיעור קצבתו לרבות ההגדלה מכוח סעיף 3 של נספח זה לעיל, הינו 70% מהיקף משרה מלאה וזאת בשל שנות שירות בפועל בלבד במשרד התקשורת (דואר), ברשות הדואר ובחברה.
- 6.3 מובהר כי עובד פורש לא יהיה זכאי להודעה מוקדמת ו/או פיצוי חלף הודעה מוקדמת מעבר לקבוע בסעיף 6 זה לעיל.
- 6.4 עובד פורש אשר במהלך תקופת עבודתו במשרד התקשורת (דואר), ברשות הדואר או בחברה הועסק במשרה חלקית והממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות המשרה, כמשמעות האמור בסעיף 8 לחוק הגמלאות, נמוך מ-100%, יהיה זכאי לחלק יחסי של מענק ההסתגלות וזאת בשיעור הממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות משרתו, כמשמעות האמור בסעיף 8 לחוק הגמלאות.



**7. מענק יובל**

לגבי עובד פורש אשר ערב חתימת ההסכם זכאי למענק יובל ואשר יפרוש לפני חודש ספטמבר של אותה שנה קלנדרית - יוקדם לו תשלום מענק היובל של אותה השנה הקלנדרית והוא ישולם לעובד במשכורתו האחרונה (במסגרת גמר החשבון).

**8. מיסים ותשלומי חובה**

כל התשלומים, ההטבות והזכויות שיוענקו לעובדים הפורשים - כפופים לניכוי מס כדין ולכל תשלום חובה אחר, שיחול על העובדים לפי הדין, וזאת בין אם צוין הדבר במפורש בצד כל תשלום, זכות או הטבה, ובין אם לאו.

**9. ניכוי התחייבויות וקיזוז**

החברה תנכה (תקזז) כל תשלום המגיע או שיגיע לה ממי מהעובדים הפורשים, לרבות חובות עקב הלוואות ומקדמות, מכל תשלום שיגיע לעובד הפורש ממנה, זאת מבלי לגרוע מזכותה לפעול לגביית התשלום בכל דרך אחרת.



## נספח 2ד' – תנאי פרישה צוברת חדשה

### 1. כללי

- 1.1 עובד שפרטיו מפורטים בנספח 1 או יופיעו ברשימה המשלימה כהגדרתה בהסכם, אשר ערב חתימת ההסכם מבוטח בקרן פנסיה חדשה או בקופת גמל לקצבה שהיא קופת ביטוח או בקופת גמל לא משלמת לקצבה, ואשר במועד סיום העסקתו הינו בגיל 50 ומעלה אך טרם מלאו לו 64 שנה וותקו המצטבר במסגרת עבודתו במדינה, ברשות ובחברה הינו 15 שנים לפחות (להלן לעניין נספח זה "עובד פורש") יהיה זכאי לתנאי פרישה בהתאם לקבוע בנספח זה להלן, וזאת בכפוף לחתימתו על כתב וויתור המופיע בנספח 3 להסכם.
- 1.2 למרות האמור בסעיף 1.1 לעיל, החברה תהא רשאית להכניס לרשימת המועמדים לפרישה, במסגרת הפעימה הראשונה עד 5 עובדים מכלל מסלולי הפרישה, שגילם במועד הפרישה על פי הסכם זה יעמוד על 64 שנים ו-3 חודשים
- 1.3 למען הסר ספק, אין בהוראות הסכם זה ונספח זה כדי להפוך זכויות על פי דין לזכויות הסכמיות.
- 1.4 לא יהיה כפל זכויות בין הזכויות שנקבעו בנספח זה לזכויות מכל מקור אחר, לרבות על פי כל דין, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או אחר. מקום בו מאוזכרת בנספח זה זכות כלשהי, העובד הפורש לא יהיה זכאי גם לזכות שנקבעה בנספח זה וגם לזכות ממקור אחר במצטבר
- 1.5 מובהר בזאת כי הזכויות המפורטות בנספח זה ישולמו רק במהלך תקופת הזכאות לקצבת גישור כהגדרתה להלן.

### 2. קצבת גישור

#### 2.1 הגדרות לעניין נספח זה:

- 2.1.1 "היתרה הצבורה" – היתרה הצבורה העומדת לזכות העובד בפנסיה צוברת חדשה אשר נצברה בשל תקופת עבודתו ברשות הדואר ובחברת הדואר בלבד. יובהר, כי היתרה הצבורה לא תכלול סכומים שנצברו בקופת גמל לקצבה בשל רכיבי שכר בגינם מבוצעות הפרשות לתגמולים בלבד.
- 2.1.2 "מקדם תשואה" – הנחת תשואה נטו (תשואה בניכוי דמי ניהול), בהתאם להוראות שיחולו על קרנות הפנסיה החדשות בעניין הנחת תשואה לפיה מוצגת הקצבה הצפויה למבוטח, במועד הפרישה של העובד. נכון למועד חתימת הסכם זה מקדם התשואה עומד על 3.74% לשנה.
- 2.1.3 "מקדם המרה" – מקדם שיחושב במועד סיום העסקת העובד על פי תוכנית הפרישה לפי המאפיינים הבאים:
- 2.1.3.1 מינו של העובד, שנת לידתו, גילו במועד סיום העסקתו.
- 2.1.3.2 מצבו האישי של העובד במועד הפרישה – יש לו או אין לו בן/בת זוג, ולגבי עובד שיש לו בן/בת זוג: שיעור קצבת שארים לאלמנה 60%, הפרש גילאים בין עמיתים או מקבלי קצבה לבין בני זוגם עבור תחזית לתקופה מגיל הפרישה ואילך, כפי שנקבע בהוראות הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר, ביום סיום העסקת עובד. הנחת שיעורי תמותה של שארים ובני זוגם, נכים ובני זוגם, ומקבלי קצבת זקנה ובני זוגם עבור תחזית לתקופה מגיל פרישת חובה ואילך, כפי שנקבע בהוראות הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר ביום סיום העסקת עובד וכן כל הנחה אחרת הדרושה לצורך התחשיב והיא בהתאם להנחיות רשות שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר ביום סיום העסקת העובד.

א.ה.

- 2.1.4 "השכר המבוטח":**
1. רכיבי השכר אשר היו נכללים עבור העובד במשכורת הקובעת לעניין פנסיה תקציבית כהגדרתה בחוק שירות המדינה גמלאות, אילו היה חל על העובד הסדר פנסיה תקציבית.
  2. רכיבי השכר הנוספים שלהלן: פרמיה, מענק עידוד בחופשה ותוספת אי היעדרות שבגינם הופרשו, חודש קודם למועד סיום העסקתו, הפרשות וניכויים לקרן הפנסיה או לקופת גמל אחרת, וזאת לפי 12 החודשים הגבוהים ביותר בהם עבד העובד, לא פחות מ-13 ימי עבודה בפועל בחודש, מתוך תקופה של 24 חודשים קודמים הכוללים את כל חודשי העבודה בשנת 2022. היה ולא קיימים נתונים בגין התקופה לעיל או חלקה, יחושבו רכיבים אלו על פי נתוני החודשים הקיימים ברשומות החברה ל - 24 חודשים בתקופה שקודמת לתקופה דלעיל.
  3. 1/12 של דמי הבראה השנתיים, על פי מספר ימי ההבראה שהעובד היה זכאי להם ערב סיום העסקתו.
  4. דרגת פרישה בהתאם ובכפוף לאמור בס' 4 לנספח ב' (הצוברת הוותיקה)
- 2.1.5 "גיל פרישת חובה" - כמשמעותו בחוק גיל פרישה תשס"ד-2004, כפי שיעודכן מעת לעת.**
- 2.1.6 "קצבת הגישור" - קצבה חודשית שתחושב מסכום הרכיבים המפורטים להלן בסעיפים 2.1.6.1 ו-2.1.6.2, מחולק במקדם ההמרה:**
- 2.1.6.1 היתרה הצבורה כשהיא 'מקודמת' לפי מקדם התשואה מיום סיום העסקתו של העובד על פי הסכם זה ועד לגיל פרישת חובה.
  - 2.1.6.2 מכפלת שיעור של 20.5% מהשכר המבוטח בגין כל חודש בתקופת הגישור המקודמים כל אחד מחודש התשלום הצפוי לו בתקופת הגישור ועד לגיל פרישת חובה על פי מקדם תשואה.
- 2.1.7 "תקופת גישור" - תקופת תשלום קצבת הגישור תהיה החל ממועד הפרישה של העובד ועד הגיעו של העובד לגיל פרישת חובה או עד מועד פטירתו של העובד (חו"ח) המוקדם מביניהם.**
- 2.2** בשים לב לנתוני העובדים הזכאים על פי מסמך זה, הוסכם על המנגנון המשלים כדלקמן: עובדים אשר התוצאה המתקבלת מחישוב קצבת הגישור כאמור בסעיף 2.1.4 לעיל, תהיה נמוכה מסך של 5,300 ₪ למשרה מלאה, כי אז תוגדל קצבת הגישור בסכום של עד 440 ₪ (להלן: "סכום ההגדלה"), כך שבכל מקרה קצבת הגישור לאחר ההגדלה האמורה, לא תעלה על 5,300 ₪ לגבי אותם עובדים הזכאים להגדלה כאמור.
- לדוגמא:
- (1) עובד במשרה מלאה שהתוצאה המתקבלת מחישוב קצבת הגישור שלו הינה 3,000 ₪, סכום ההגדלה בגינו יעמוד על 440 ₪, ובסה"כ קצבת הגישור שלו תעמוד על 3,440 ₪.
- עובד במשרה מלאה שהתוצאה המתקבלת מחישוב קצבת הגישור שלו הינה 5,000 ₪, סכום ההגדלה בגינו יעמוד על 300 ₪, ובסה"כ קצבת הגישור שלו תעמוד על 5,300 ₪.
- 2.3** בנוסף, מסכום ההגדלה הקבוע בסעיף 2.2 לעיל, יבוצעו הפרשות בהתאם לאמור בסעיף 2.5 לעיל, באותם שיעורים, מועדים וכללים כאילו היו השכר המבוטח.
- 2.4** עובד פורש, יהיה זכאי לקצבת גישור בתקופת הגישור וזאת כהגדרתם לעיל.
- 2.5** קצבת הגישור תשולם על ידי קרן חיצונית שתיבחר על ידי החברה (להלן: "הקרן החיצונית") כפי שבוצע בהסכם הרפורמה וההבראה והסכם ההתייעלות 2020 (להלן: "הסכם הרפורמה וההבראה והסכם ההתייעלות 2020")

א.ה.

"הקרן החיצונית" עד להגיע העובד לגיל פרישת חובה או עד לפטירתו חו"ח, לפי המוקדם מבין המועדים אלו.

2.6 החברה תעביר לקרן החיצונית, בכפוף לאמור בסעיף 2.5 לעיל, את חלק המעסיק בגין השכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 2.3 לעיל, עבור העובד, עד הגיעו לגיל פרישת חובה או עד לפטירתו חו"ח, לפי המוקדם מבין מועדים אלו. העובד יחוייב במס על הפרשות אלה לרבות עבור ביטוח לאומי ומס בריאות. הקרן החיצונית, תנכה מקצבת הגישור את חלק העובד מהשכר המבוטח ותעביר לקופות אליהן בוצעו ההפרשות מהשכר המבוטח כהגדרתו בסעיף 2.1.4 לעיל, טרם מועד הפרישה ובאותם שיעורים של חלק המעסיק וחלק העובד מדי חודש בחודשו (ובכפוף לזכות העובד לבחור קופה אחרת). ביצוע הפרשות אלו יחולו עד הגיע העובד לגיל פרישת חובה

2.7 למען הסר ספק, עובד המסיים את העסקתו במסלול זה, אינו זכאי לפיצויי פיטורים על פי דין ומכל מקור אחר בשל הזכאות לקצבת הגישור. ככל שייקבע כי העובד זכאי לפיצויי פיטורים על-פי דין, יבואו התשלומים לפי נספח זה על חשבון פיצויי הפיטורים האמורים.

2.8 החל ממועד הפרישה השכר המבוטח להפרשות וקצבת הגישור יתעדכנו מדי חודש ינואר לפי שיעור עליית המדד בין המדד החדש למדד הקודם.

היה ושיעור השינוי במדד במהלך התקופה לחישוב העדכון יהיה שלילי, בשנה מסוימת או במספר שנים, לא יבוצע העדכון בגין אותה תקופה. ואולם, בעדכון הראשון, ובמידת הצורך גם בעדכונים שיבואו לאחר מכן, יובאו בחשבון במלואם השינויים במדדים בגין התקופה או התקופות האמורות, לצורך אותם עדכונים.

לעניין זה -

"המדד החדש" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון ;

"המדד הקודם" – מדד חודש דצמבר של השנה שקדמה לחודש העדכון הקודם ולעניין העדכון הראשון מדד החודש בו חל מועד הפרישה.

2.9 אם העובד הפורש תבע קצבת נכות מקרן הפנסיה, והקרן אישרה תשלום קצבת נכות, מדי כל חודש החברה תקזז מפנסיית הגישור המשולמת לאותו העובד את סכום קצבת הנכות.

2.10 אם העובד הפורש יתבע קצבת נכות מקרן הפנסיה, והקרן תאשר את זכאותו לתשלום קצבת נכות, מדי חודש החברה תפחית מקצבת הגישור המשולמת לאותו העובד סכום השווה לסכום קצבת הנכות המשולמת לעובד על-ידי קרן הפנסיה, בגין אותו חודש.


2.11 אם העובד הפורש יתבע גמלה כלשהי מקרן הפנסיה, טרם הגיעו לגיל פרישת חובה, מדי חודש החברה תפחית מפנסיית הגישור המשולמת לאותו העובד את סכום השווה לסכום הגמלה המשולמת על-ידי קרן הפנסיה, ולא יתאפשר תשלום כפל גמלאות.

2.12 אם נפטר העובד הפורש, וקרן הפנסיה החלה בתשלום קצבת שארים על פי תקנון הקרן, תפקע זכותו של העובד או שאריו לתשלום קצבת הגישור מכוח נספח זה והקרן החיצונית תפסיק לשלם עבורו קצבת הגישור.

2.13 מובהר בזאת כי על העובד הפורש או שאריו ליידע את החברה בפנייתם על כל קצבה או גמלה אחרת או נוספת מקרן הפנסיה. החברה תבצע הפחתה של סכום קצבת הגישור כאמור לעיל בכל שלב בו יתברר לה דבר תשלום כפל גמלאות/ קצבה, לרבות באופן רטרואקטיבי.

2.14 לעניין סעיפים אלו, "בן/בת זוג" – מי שנשוי לעובד/ת או מי שהוכר על ידי ערכאה משפטית כידוע בציבור של עובד/ת. למען הסר ספק, במונח זה לא ייכללו בני זוג לשעבר או בת זוג לשעבר, כהגדרתם בחוק לחלוקת זכויות פנסיה בין בני זוג, התשע"ד – 2014.

3. המשך הפרשות



א.ה.

לצורך המשך צבירת הזכויות יועברו מדי חודש בחודשו במהלך תקופת הגישור לקופת הגמל לקצבה בה מבוטח העובד, תגמולי מעסיק ( 13.5% מהשכר המבוטח) על חשבון החברה וכן תגמולי עובד ( 7% מהשכר המבוטח) שינוכו מקצבת הגישור.

4. מענק יובל

לגבי עובד פורש אשר ערב חתימת ההסכם זכאי למענק יובל ואשר יפרוש לפני חודש ספטמבר של אותה שנה קלנדרית- יוקדם לו תשלום מענק היובל של אותה השנה הקלנדרית והוא ישולם לעובד במשכורתו האחרונה (במסגרת גמר החשבון).

5. פיצוי בגין ימי מחלה בלתי מנוצלים

זכאות ותשלום פיצוי עבור ימי מחלה בלתי מנוצלים לזכאים לכך יהיו על פי הוראות התקשי"ר, כפי שיהיו מעת לעת.

6. מענק הסתגלות

6.1 עובד פורש ששיעור קצבת הגישור שלו המרבי, יהיה זכאי למענק הסתגלות הכולל בתוכו פיצוי חלף הודעה מוקדמת (להלן: "מענק הסתגלות") בגובה שבע פעמים של המשכורת הקובעת שלו במועד סיום עבודתו ( הרכיבים שהיו נכללים במשכורת הקובעת בהתאם לחוק הגימלאות אילו היה חל עליהם הסדר פנסיה תקציבית), ואולם אם משכורתו הקובעת כאמור של העובד הפורש במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע, יהא מענק ההסתגלות שישולם לעובד הפורש בגובה שמונה פעמים של המשכורת הקובעת כאמור שלו במועד סיום עבודתו.

6.2 עובד פורש ששיעור קצבת הגישור המרבי, יהיה זכאי למענק הסתגלות בגובה תשע פעמים של משכורתו הקובעת כאמור שלו במועד סיום עבודתו, ואולם אם משכורתו הקובעת כאמור של העובד הפורש במועד סיום עבודתו אינה עולה על השכר הממוצע, יהא מענק ההסתגלות שישולם לעובד בגובה עשר פעמים של המשכורת הקובעת כאמור שלו במועד סיום עבודתו.

"עובד פורש ששיעור קצבתו היא השיעור המרבי" לעניין סעיף זה משמע – בהתאם לוותק העובד לו היה פורש לפי נספח 2ב וזאת בשל שנות שירות בפועל בלבד במשרד התקשורת (דואר), ברשות הדואר ובחברה. מובהר כי הוראה זו חלה לעניין מענק ההסתגלות בלבד.

6.3 מובהר כי עובד פורש לא יהיה זכאי להודעה מוקדמת ו/או פיצוי חלף הודעה מוקדמת מעבר לקבוע בסעיף 5 זה לעיל.

6.4 עובד פורש אשר במהלך תקופת עבודתו במשרד התקשורת (דואר), ברשות הדואר או בחברה הועסק במשרה חלקית והממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות המשרה, כמשמעות האמור בסעיף 8 לחוק הגמלאות, נמוך מ-100%, יהיה זכאי לחלק יחסי של מענק ההסתגלות וזאת בשיעור הממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות משרתו, כמשמעות האמור בסעיף 8 לחוק הגמלאות.

7. מיסים ותשלומי חובה

כל התשלומים, ההטבות והזכויות שיוענקו לעובדים הפורשים - כפופים לניכוי מס כדין ולכל תשלום חובה אחר, שיחול על העובדים לפי הדין, וזאת בין אם צוין הדבר במפורש בצד כל תשלום, זכות או הטבה, ובין אם לאו.

8. ניכוי התחייבויות וקיצוז



א.ה.

החברה תנכה (תקזז) כל תשלום המגיע או שיגיע לה ממי מהעובדים הפורשים, לרבות חובות עקב הלוואות ומקדמות, מכל תשלום שיגיע לעובד הפורש ממנה, זאת מבלי לגרוע מזכותה לפעול לגביית התשלום בכל דרך אחרת.



א.ב.

## נספח 2 ה' - סיום עבודה במסלול פיצויי פיטורים

1. כללי

- 1.1. עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויים, כמפורט ברשימה בנספח 1 להסכם זה (להלן - "עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויים") יהיה זכאי לתנאי סיום העבודה בהתאם לקבוע בנספח זה להלן, ובלבד שחתם על כתב ויתור המופיע בנספח 3 להסכם.
- 1.2. לא יהיה כפל זכויות בין הזכויות שנקבעו בנספח זה לזכויות מכל מקור אחר, לרבות על פי כל דין, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי או אחר. מקום בו מאוזכרת בנספח זה זכות כלשהי, העובד הפורש לא יהיה זכאי גם לזכות שנקבעה בנספח זה וגם לזכות ממקור אחר במצטבר.

2. מענק חד פעמי

- 2.1. עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים והשלים לפחות ארבע שנות עבודה ברשות הדואר /או בחברה (במצטבר), יהיה זכאי למענק חד פעמי שיחושב כדלקמן:

$$\text{גובה מענק חד פעמי} = \text{2.2 לנספח זה} \times \text{מספר חודשי העבודה ברשות הדואר ובחברה חלקי 12} \times \text{השכר הקובע}$$

הרכיבים הנכללים ב"שכר הקובע" לעניין נספח זה הם:

- (1) יסוד משולב, תוספת מפעלית א' 20%, תוספת מפעלית ב' 6%, גמול השתלמות א', תוספת שכר 3.6% ותוספת יוקר, השלמת שכר לפי חוק שכר מינימום (או הפרשי הוראת שעה), הסכם שכר 99, תוספת שטחים מיוחדת ב' (853), תוספת שטחים א' (630), תוספת שטחים (800), תוספת ערבה, שוטף 93, גמול מינהל, תוספת 2009, תוספת 2011 תוספת שקלית 2016 ותוספת אחוזית 2016.
- (2) בכל הנוגע לעובדים המדורגים בדירוג המח"ר, בדירוג המהנדסים ובדירוג ההנדסאים והטכנאים יכלול השכר הקובע בנוסף לאמור בס"ק (1) לעיל גם את הסכומים המופיעים תחת הכותרות הבאות בתלוש המשכורת: גמול השתלמות ב', איזון משרדי.
- (3) בכל הנוגע לעובדים המדורגים בדירוג משפטיים יכלול השכר הקובע בנוסף לאמור בס"ק (1) לעיל גם את הסכומים המופיעים תחת הכותרות הבאות בתלוש המשכורת: גמול השתלמות ב', תוספת הופעה, תוספת משפטיים ותמריץ משפטיים.
- הערה: מובהר למען הסר ספק כי כל אחת מהתוספות האמורות בס"ק (1) עד (3) לעיל יכללו בשכר הקובע של עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים בתנאי שאותו עובד זכאי לתוספת הרלוונטית.

(להלן: "השכר הקובע")

2.2. שיעור הפיצויים המוגדלים לפי וותק –

האחוז	שנות העבודה ברשות הדואר ובחברה (במצטבר)
30%	לפחות ארבע שנות עבודה אך פחות מחמש שנים
60%	לפחות חמש שנים אך פחות מעשר שנים
90%	לפחות עשר שנים אך פחות מ-20 שנים
130%	עשרים שנים ומעלה

א.ה.

2.3. מובהר כי בנוסף למענק החד פעמי האמור בסעיף 2 זה, יקבל כל עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים מכתב לשחרור הכספים שנצברו לזכותו, מהפרשות המעסיק והעובד כאחד, לכל קרן פנסיה צוברת (לרבות קרן הפנסיה "מקפת"), לביטוח מנהלים, לקרנות ההשתלמות ולכל קופת גמל אחרת (לרבות קופת הגמל "תמר").

2.4. מובהר כי עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים לא יהיה זכאי לתשלום פיצויי פיטורים מעבר למענק החד פעמי האמור בסעיף 2 זה ולמכתבי השחרור האמורים בסעיף 2.2 זה.

### 3. מענק הסתגלות

עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים והשלים לפחות ארבע שנות עבודה ברשות הדואר ו/או בחברה (במצטבר), יהיה זכאי למענק הסתגלות הכולל בתוכו פיצוי חלף הודעה מוקדמת על פי הטבלה שלהלן (להלן: "מענק הסתגלות"):

שנות עבודה ברשות הדואר ובחברה (במצטבר)	מענק ההסתגלות
לפחות ארבע שנות עבודה אך פחות מחמש שנים	פעם אחת של השכר הקובע
לפחות חמש שנים אך פחות מעשר שנים	פעמיים השכר הקובע
לפחות עשר שנים אך פחות מ-20 שנים	שלוש פעמים של השכר הקובע
עשרים שנים ומעלה	ארבע פעמים של השכר הקובע

עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים אשר במהלך תקופת עבודתו ברשות הדואר ובחברה הועסק במשרה חלקית והממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות משרתו, נמוך מ-100%, יהיה זכאי לחלק יחסי של מענק ההסתגלות וזאת בהתאם לשיעור הממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות משרתו.

### 4. מענק מיוחד

עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים והשלים לפחות ארבע שנות עבודה ברשות הדואר ו/או בחברה (במצטבר), יהיה זכאי למענק מיוחד על פי הטבלה שלהלן (להלן: "מענק מיוחד"):

שנות עבודה ברשות הדואר ובחברה (במצטבר)	מענק מיוחד
לפחות ארבע שנות עבודה אך פחות מחמש שנים	10,000 שקלים
לפחות חמש שנים אך פחות מחמש עשרה שנים	85,000 שקלים
חמש עשרה שנים ומעלה	110,000 שקלים

עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים אשר במהלך תקופת עבודתו ברשות הדואר ובחברה הועסק במשרה חלקית והממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות משרתו, נמוך מ-100%, יהיה זכאי לחלק יחסי של המענק המיוחד וזאת בשיעור הממוצע המשוקלל של שיעורי חלקיות משרתו.

5. מובהר למניעת כל ספק כי עובד המסיים עבודתו במסלול פיצויי פיטורים, הזכאי למענק הסתגלות ו/או למענק מיוחד, לא יהיה זכאי מעבר לאמור בסעיפים 3 ו-4 לעיל להודעה מוקדמת נוספת כלשהי ו/או לפיצוי חלף הודעה מוקדמת.

### 6. מיסים ותשלומי חובה

כל התשלומים, ההטבות והזכויות שיוענקו לעובדים המסיימים עבודתם במסלול פיצויי פיטורים - כפופים לניכוי מס כדין ולכל תשלום חובה אחר, שיחול על העובדים לפי הדין, וזאת בין אם צוין הדבר במפורש בצד כל תשלום, זכות או הטבה, ובין אם לאו.

### 7. ניכוי התחייבויות וקיזוז




החברה תנכה (תקזז) כל תשלום המגיע או שיגיע לה ממי מהעובדים המסיימים עבודתם במסלול פיצויי פטורים, לרבות חובות עקב הלוואות ומקדמות, מכל תשלום שיגיע לעובד הפורש ממנה, זאת מבלי לגרוע מזכותה לפעול לגביית התשלום בכל דרך אחרת.

  - 34 -

א.ה.

נספח 3 - כתב ויתור כללי

נוסח סופי יסוכם עד ליום 1.11.2022

א.י.ג. 

א.ק.