

הסכם קיבוצי מיוחד

חוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957
הסכם קיבוצי זה נרשם כחוק
24-11-2019
ומספרו: 241/2019
רבקה ורבנר, עו"ד
הממונה הראשית על יחסי עבודה

אשר נערך ונחתם בתל-אביב ביום 24.7.2019

בין:

נ.א. תעשיות מתכת בע"מ, ח.פ. 513938043

(להלן: "החברה")

מצד אחד

לבין:

1. ארגון העובדים מען ("מען – עמותה לסיוע לעובדים") (ע"ר) (להלן: "ארגון העובדים" ו/או "מען")
2. ועד העובדים

(להלן ביחד: "נציגות העובדים")

מצד שני

הואיל וארגון העובדים מען הוא ארגון העובדים היציג בחברה;

והואיל והצדדים ניהלו מו"מ וגיבשו הסכם הקובע את תנאי ההעסקה, וזכויות וחובות העובדים בחברה לרבות חובות עבר, במטרה לקיים תנאי עבודה הוגנים, לטפח יחסי גומלין תקינים בין החברה לעובדים ונציגותם, ולהבטיח ביצוע יעיל של העבודה בחברה;

והואיל והחברה אינה חברה בהתאחדות התעשיינים וחלות עליה הוראות צו ההרחבה בענף המתכת, כהגדרתו בהסכם זה;

והואיל וברצון הצדדים לעגן בכתב את ההסכמות אליהן הגיעו בהסכם בלעדי ומחייב, והכול כמפורט להלן;

לפיכך הותנה והוסכם בין הצדדים, כדלקמן:

פרק א' - כללי

1. המבוא להסכם זה וכל הנספחים המצורפים לו מהווים חלק בלתי נפרד ממנו.
2. כותרות הסעיפים בהסכם זה משמשות לצורכי נוחות בלבד ואין לעשות בהן שימוש לצורך פרשנות התניות בהסכם.
3. בהסכם זה מילים המתייחסות למין זכר – כוונתן גם למין נקבה, ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים וכך להיפך, וזאת אלא אם מצוין במפורש אחרת בסעיף מסעיפי ההסכם.
4. כל הסכומים המפורטים בהסכם זה הנם סכומי ברוטו, והחברה תנכה מהם מיסים במקור כדין, אלא אם כן צוין בהסכם זה במפורש כי מדובר בסכומי נטו.


נ.א. תעשיות מתכת בע"מ
ח.פ. 51-393804-3
מישור אדומים
נייד 052-3402652

מען-עמותה לסיוע לעובדים
ת.ד. 5134 תל אביב 6105101
טל. 03-5373271

5. הזכויות המפורטות בהסכם זה הינן למשרה מלאה. משרה חלקית תקנה זכויות חלקיות/יחסיות וזאת אלא אם מצוין אחרת.
6. טיוטות וסיכומים שקדמו להסכם זה לא ישמשו לפרשנות ההסכם ולא יוצגו בשום הליך משפטי או מעין משפטי.
7. הסכם זה בא במקום ומחליף את כל ההסכמים, ההסדרים, החוזים, הנהגים והנהלים שהיו קיימים בחברה הנוגעים לזכויות העובדים, אלא אם נקבע אחרת בהסכם זה. ברם, הסכם זה אינו בא למעט ו/או לגרוע מזכויות אחרות שניתנו למי מהעובדים, עובר לחתימת הסכם זה, לרבות תנאי עבודה ושכר מיטיבים.
8. כל שינוי בהסכם זה ייעשה בהסכמת הצדדים ובכתב. תקופת תוקפו של השינוי תהיה כתקופת תוקפו של הסכם זה, אלא אם הוסכם במפורש אחרת. השינוי יוגש לרישום כנדרש בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957.
9. הצדדים מקבלים על עצמם לדאוג לכך שתוכן הסכם זה יובא לידיעתם של כל העובדים עליהם חל ההסכם. עותק ממנו יימצא אצל ועד העובדים ועותק נוסף יימצא במקום שיקבע על-ידי החברה, וכל עובד בחברה יוכל לעיין בו במקומות אלו.

פרק ב' - הגדרות

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

- החברה** – נ.א. תעשיות מתכת בע"מ
- הנהלה** – הנהלת החברה או עובד החברה שיוסמך לייצגה
- מען** – ארגון העובדים מען ("מען – עמותה לסיוע לעובדים") ("ע"ר)
- הוועד** – ועד העובדים בחברה
- נציגות העובדים** – מען ו/או הוועד לפי העניין
- עובד** – עובד החברה
- המועד הקובע** – מועד החתימה על הסכם זה
- שכר בסיס** – השכר, לרבות תוספת מקצועית ותוספת ותק, המהווה בסיס להפרשות פנסיוניות ולתשלום על ימי חופש מחלה וחג.
- צו הרחבה בענף המתכת** – צו הרחבה שפורסם ביום 27.9.2004, המרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי שמספרו 7032/2003
- רופא בעל רישיון מוסמך** – מי שהינו בעל רישיון ממשדד הבריאות ו/או מטעם הרשות הפלסטינית לעסוק ברפואה

פרק ג' - תחולת ההסכם ותקופת תוקפו

11. הסכם זה יחול על:

- א. הצדדים להסכם החתומים עליו.
- ב. כל עובדי החברה.

נ.א. תעשיות מתכת בע"מ
 ת.ד. 5134 תל אביב
 חש"מ 3-397804
 מ.י.ש.ר. ארומים
 052-3402652

نقابة العمال
 מען-עמותה לסיוע לעובדים
 ת.ד. 5134 תל אביב
 סל. 03-537 3271
 61061001

12. הסכם זה יהיה בתוקף עד לחודש מאי 2023, כולל (להלן: "התקופה הראשונה"). עם תום התקופה הראשונה, ההסכם יתחדש מאליו.

משא-ומתן קיבוצי ייפתח בתוך חודשיים ממועד שבו ביקש זאת אחד הצדדים בכתב. ובכל מקרה, דרישה כאמור, לא תופנה בטרם חודשיים לפני תום התקופה הראשונה.

פרק ד' – מדיניות שכר, דירוג וקידום

13. שכרו של כל עובד יהיה בהתאם לקבוע בטבלה שבנספח א' להסכם זה.

14. תוספת ותק הקבועה בצו ההרחבה בענף המתכת תתווסף על השכר הקבוע בנספח א' להסכם זה, וזאת אחת לשנה.

למען הסר ספק יובהר כי תוספת ותק ראשונה, תתווסף בתום שנה לאחר המועד הקובע.

15. השכר המפורט בנספח א' יהווה בסיס השכר שביחס אליו יחושבו הפרשות סוציאליות ולרבות הפרשות פנסיוניות.

16. שכר העובדים ישולם בהתאם לשעות העבודה בפועל.

פרק ה' – שבוע עבודה, ימי עבודה, חופשות, ערבי חג וימי חג, שבתות ומועדים

ניהול שעות עבודה ורישומן בתלוש השכר

17. החברה תנהל רישום של שעות העבודה האפקטיביות (בפועל) בתלוש השכר.

18. שבוע עבודה בחברה יהיה בן 5 ימים. יום עבודה בחברה יתחיל בשעה 07:30 בבוקר ויסיים בשעה 16:30.

החלפת בגדים לפני העבודה ולאחריה תיעשה מחוץ לשעות העבודה, לפני ואחרי החתמת כרטיס הנוכחות.

למען הסר ספק מובהר כי שכרו של עובד ישולם בהתאם לשעות העבודה שלו בפועל.

19. ככלל, חל איסור לעבוד שעות עבודה נוספות אלא במסגרת המשרה המלאה כהגדרתה בסעיף 18 לעיל.

עבודה בשעות נוספות תתאפשר רק בהוראת מנהל החברה **ובכתב** על ידו.

עובד שיעבוד שעות נוספות ללא אישור **בכתב** מאת מנהל החברה לא יקבל תגמול בגין שעות אלה ולא תהיה לו ו/או למי מטעמו כל טענה ו/או דרישה ו/או תביעה בגין שעות אלה.

לעניין סעיף זה – הודעת ווטסאפ הינה הודעה בכתב.

עוד לעניין סעיף זה – עובד בצוות התקנות ו/או הרכבה שנשאר לעבוד עם מנהל העבודה מחוץ לשטח המפעל – ייחשב הדבר כעבודה בשעות נוספות באישור.

20. עובד זכאי לחצי שעה של הפסקה ביום.

לא יינתנו הפסקות נוספות, לרבות "הפסקות עישון" או לצורך אחר, למעט הפסקת תפילה כאמור בסעיף 31 להלן.

היעדרות מעבודה


נ.א. העשיות מודעת מעיין
ה.פ. 3-392804-5
ת.גודה 30, מילשור אדומים
נייד 052-3402652
مقاطعة العمل
מען-עמותה לסיוע לעובדים
ת.ד. 5134 תל אביב 6105401
טל. 03-5375271

21. עובד שנבצר ממנו להגיע לעבודה, יעדכן את החברה על היעדרותו ומשכה הצפוי, וזאת סמוך ככל האפשר למועד בו נודע לו הצורך להיעדר מהעבודה.

חופשת חג

22. עובד יהיה זכאי לעשרה ימי חופשת חג: תשעת ימי חגי ישראל, וכן היום הראשון של עיד אל אדחא.

23. עובד מוסלמי יהיה זכאי ליום חופשה בחגי האסלאם, ככל שיבקש בהודעה של שבועיים מראש, וזאת על חשבון ימי חופשה שנתית של העובד.

ערבי חג

24. עבור עבודה בערבי חג ישולם בהתאם להוראות פרק ד' לצו ההרחבה בענף המתכת.

ימי חופשה

25. החברה תודיע לעובד מראש על ימי חופשה, ותעשה כל שביכולתה על מנת לקבוע ימי חופשה בתיאום עם העובד ולפי רצונו, בהתאם לצרכי החברה. העובד יתוגמל על ימי חופשה בהתאם לדין ולהוראות הסכם זה.

26. העובדים יהיו זכאים לימי חופשה בהתאם לוותק שצברו בחברה ועל פי חוק חופשה שנתית וצו ההרחבה בענף המתכת.

27. עובדי החברה יצאו לחופשה מרוכזת בת שבוע, במהלכה תושבת העבודה במפעל, וזאת בחודש ינואר או פברואר מדי שנה. החברה תודיע לעובדים על מועד החופשה המתוכנן, לפחות חודשיים מראש.

28. ככל שייוותרו לעובד יתרת ימי חופשה צבורים – יוכל העובד לצרף את היתרה לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות.

29. במסגרת ההסכם החברה מאפסת את צבירת ימי החופשה השלילית כמופיע ברישומי החברה ערב המועד הקובע. החל במועד הקובע – לא יהיו עובדים בצבירה שלילית של ימי חופשה.

עובד שתאושר לו חופשה מבלי שנותרו לו ימי חופשה צבורים – ייקח את החופשה על חשבונו, לרבות במקרה של סעיף 23 החל במועד הקובע לא תירשם לעובד יתרה שלילית של ימי חופשה.

דמי הבראה

30. כל עובד יהיה זכאי לתשלום דמי הבראה על פי הוותק שלו ובהתאם לדין. התשלום עבור דמי הבראה יעשה מדי חודש כך שישולם לעובד החלק ה-12 של זכאותו השנתית.

31. זמני תפילה

א. כל עובד יכול לצאת לעד שתי הפסקות תפילה ביום, עד 10 דקות כל אחת, והחברה לא תקזז הפסקות תפילה אלה משכרו של העובד.

ב. עובד שמתפלל ינצל את אחת מהפסקות התפילה מיד בתום הפסקת הצהריים.

שימוש בטלפון סלולרי

32. שיחות פרטיות וגלישה באינטרנט בטלפון הסלולרי יעשו בזמני הפסקות של העובדים בלבד.

33. כל עובד יניח את הטלפון הנייד שברשותו בתחילת יום עבודה בארון (לוקר) מסודר שיוצב בכניסה למפעל ורק בזמני הפסקות כאמור בסעיף 20 לעיל יוכל העובד לעשות שימוש בו.

מ.א. תעשיות מתכת וצינור
ח.פ. 3-393604-51
נייד 30, מילטור אדיומיים
052-3402652
مؤسسة عمان للتأمين
ت.د. 5134 תל אביב 6105101
טל. 03-5373271

34. חל איסור מוחלט להכניס טלפון נייד לשטח העבודה וכל שכן חל איסור לדבר בנייד בזמן העבודה מטעמי זהירות ובטיחות.

פרק ו' – זכאות למחלה ותאונות עבודה

35. כל עובד יהיה זכאי לימי מחלה כדין בכפוף להמצאת אישור רפואי.

36. למען הסר ספק יובהר כי בהיעדרות מחמת מחלה חלה חובה על העובד להמציא בהקדם האפשרי אישור רפואי מטעם רופא בעל רישיון מוסמך. בהעדר אישור רפואי, יחשב יום ההיעדרות כיום חופשה לכל דבר ועניין.

37. תאונות עבודה

במקרה של פגיעה בעבודה, תפנה החברה את העובד לבית חולים בירושלים, וזאת במידת הצורך באמצעות אמבולנס.

פרק ז' – ביטוחים, בדיקות רפואיות ופנסיה

ביטוח פנסיוני

38. העובדים יהיו זכאים לביטוח פנסיוני בשיעורים הקבועים בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק או בצו ההרחבה בענף המתכת, לפי הגבוה מביניהם.

39. כל עובד יהיה רשאי להורות על העברת החיסכון הפנסיוני לחברת ביטוח על פי בחירתו.

40. ככל שארגון העובדים יציג הסכמה של חברת ביטוח לבטח את העובדים בביטוח אובדן כושר עבודה, עלות של 1.5% משכר העובדים תופחת מהפרשת המעסיק לגמל, כך ש-5% יופרשו לגמל, ו-1.5% לביטוח אובדן כושר עבודה, וזאת לגבי כל עובד שיאשר הסדר זה. ויובהר – גובה הפרשות המעסיק לא ישתנה בעקבות השינוי.

41. על כל הפרשות החברה לרכיב הפיצויים יחולו הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, וכספים אלה ישוחררו לטובת כל עובד בכל מקרה של סיום יחסי עבודה, בהתאם לקבוע בצו ההרחבה.

42. העובדים נותנים בזאת הסכמתם לקזז להם ולהעביר לקופת הביטוח שיעור 6% משכר העבודה המשולם להם מדי חודש בגין חלק העובד בפוליסה.

פרק ח' – בגדי עבודה וציוד מגן

43. החברה תספק לכל עובד 2 זוגות של בגדי עבודה בשנה, וזוג נעלי עבודה לפחות פעם בשנה. זוג נעלי עבודה נוסף יינתן בהתאם לצורך.

44. החברה תספק לכל עובד ציוד מגן בהתאם להוראות המוסד לבטיחות וגהות.

45. העובדים מתחייבים לשמור על כל כללי הבטיחות הנדרשים. הפרה של הוראות הבטיחות כמוה כהפרה של הוראות הנהלת החברה לכל דבר ועניין.

פרק ט' – סיום העסקה וביטחון תעסוקתי

46. פיטורי עובדים יהיו בתום לב ובכפוף להוראת הדין והוראות ההסכם הקיבוצי.

הודעה מוקדמת ופרישה

נ.א. תעשיות מתכת בע"מ
ח.מ. 3-395804-51
ת.ד. 5134 תל אביב
טל. 03-5373271

مقاطعة 5
معمل-عمامة لسيلع لعوبد
ت.د. 5134 تل ابيب
تل. 03-5373271

47. תקופת ההודעה מוקדמת תהיה לפי הקבוע בדין.
48. עובד שסיים העסקתו בחברה רשאי לפדות את ימי החופשה שנצברו לזכותו על פי דין.

פיטורים מחמת אי התאמה

49. בתת-פרק זה, "עובד" משמעותו עובד המועסק בחברה 3 חודשים לפחות.
50. מצא מנהל החברה, כי התנהלות מתמשכת של עובד מצביעה על נקודות מהותיות הטעונות שיפור, יוזמן העובד לשיחת משותפת ובה יינתנו לו יעדים מוגדרים וברורים בכתב לתיקון, במשך תקופה שלא תפחת מחודש ימים (להלן: "תקופת השיפור").
51. לאחר תקופת השיפור האמורה, ייערך משותפת לעובד, ובמידה ויימצא כי לא חל שיפור, תוכל החברה לפי שיקול דעתה לזמן את העובד לשימוע לבחינת האפשרות לסיים את העסקתו מחמת אי התאמה.
52. הזימון לשימוע יכלול את הנימוקים שבגינם שוקלת החברה את פיטוריו של העובד, בצירוף מסמכים רלבנטיים, והוא ישלח לעובד עם העתק לוועד העובדים לפחות 4 ימי עבודה לפני מועד השימוע.
- הזימון יידע את העובד בדבר זכותו להיות מיוצג על-ידי נציג מטעם נציגות העובדים ו/או עורך-דין מטעמו.
53. השימוע יערך בפני מנהל החברה ו/או מי מטעמו, ובהשתתפות נציג מטעם נציגות העובדים ו/או מלווה אחר שיבחר העובד.
54. העובד זכאי לוותר על השימוע בכפוף למסירת הודעה בכתב מראש. אי התייצבות לשיבת השימוע כמורה כוויתור על זכות השימוע.
55. במידה וההנהלה החליטה לפטר את העובד, והוועד מתנגד לפיטורים: יתקיים תוך 3 ימי עבודה נוספים, דיון בין מנהל החברה ובין נציג מען בנוגע לפיטורים.
56. כל עוד נמשך התהליך המתואר מעלה, לא יכנסו הפיטורים לתוקף, והעובד ימשיך בעבודתו כרגיל.

פיטורי משמעת

57. מנהל החברה יידע את נציגות העובדים בכתב בכל מקרה בו הוא מבקש להשעות עובד מעבודתו באופן מיידי, עקב ביצוע עבירת משמעת חמורה אשר לדעתו אינה מאפשרת המשך עבודה בחברה.
58. בהסכמת נציגות העובדים, יהיה רשאי מנהל החברה להשעות עובד באופן מיידי, וזאת עד לביורר והחלטה בנוגע להמשך העסקתו של העובד בעמותה, שיערכו בתוך 72 שעות.
59. בהיעדר הסכמה של נציגות העובדים להשעיית העובד, רשאי כל צד לפעול על פי דין, והוראות פרק י"ד להסכם זה לא יחולו.
60. למען הסר ספק יובהר כי עובד שיושעה בהתאם למנגנון הקבוע לעיל, יהיה זכאי למלוא שכרו בגין תקופת ההשעיה.

פיטורי התייעלות

61. הצורך בפיטורים מטעמי התייעלות (בין של עובד אחד ובין של קבוצת עובדים) ייקבע על-ידי ההנהלה משיקולים סבירים וענייניים ובתום לב, ובמקרה כאמור הצדדים יפעלו כדלקמן:

החברה
מפעל עמק
ת.ד. 5134 תל אביב 6105104
טל. 03-5373271

מפעל עמק
ת.ד. 5134 תל אביב 6105104
טל. 03-5373271

מפעל עמק
ת.ד. 5134 תל אביב 6105104
טל. 03-5373271

א. ההנהלה תיידע את ארגון העובדים, על דבר הצורך בפיטורי צמצום, ותציג בפני נציגות העובדים מידע ונתונים מלאים המעידים על הצורך בפיטורי צמצום והיקפם, וכן את שמות העובדים שבכוונתה לפטר.

ב. מיד לאחר שהוצגו הנתונים המלאים כאמור, ובמסגרת טווח זמן של 10 ימים יתקיים מו"מ בין נציגות העובדים לבין הנהלת החברה, במסגרתו ינוהל מו"מ גם בכל הנוגע לחלופות לפיטורי צמצום לרבות פרישה מרצון, ניווד פנימי, סיוע בחיפוש עבודה מחוץ לחברה, וככל שיוסכם על פיטורי צמצום ינוהל משא ומתן אף על רשימת המועמדים לפיטורים.

ג. כל עוד נמשך התהליך המתואר מעלה, לא יכנסו הפיטורים לתוקף, והעובדים ימשיכו בעבודתם כרגיל.

62. השתפר מצבה של החברה וחזרו תקנים שצומצמו, תהא לעובדים שהפסיקו העסקתם בהליך התייעלות המתואר לעיל, זכות חזרה (זכות קדימה) במשך 6 (שישה) חודשים ממועד הפסקת העסקתם.

פיצוי פיטורים

63. בכל מקרה של סיום יחסי עבודה המזכה את העובד בפיצוי פיטורים על פי דין, תשחרר החברה לטובת העובד את כספי הפיצויים שהפרישה לקרן הפנסיה של העובד בהתאם להוראות פרק ז' של הסכם זה, וכן תשלם לעובד השלמת פיצוי פיטורים בגין התקופות, השכר, הרכיבים והשיעורים בגינם לא בוצעה הפרשה.

64. בכל מקרה של סיום יחסי העבודה שאינו מזכה את העובד בפיצוי פיטורים, תשחרר החברה לטובת העובד את כספי הפיצויים שהפרישה לקרן הפנסיה של העובד בהתאם להוראות פרק ז' של הסכם זה, וכן תשלם לעובד פיצוי בגובה הסכומים שהיה עליה להפריש לרכיב הפיצויים בקרן הפנסיה של העובד, בתקופה שעד למועד הקובע.

פרק י' – פיצוי על חובות עבר

65. בפרק זה:

"תקופת התשלומים" – התקופה המוסכמת במהלכה ישולמו חובות עבר.

"העובדים הזכאים" – העובדים הזכאים לתשלום על חובות עבר, כמפורט ב**נספח ב'** להסכם זה.

66. החברה תשלם לעובדים הזכאים את הסכומים המפורטים ב**נספח ב'** להסכם זה, במועדים המפורטים בנספח זה.

67. פוטר עובד או סיים עבודתו בנסיבות אחרות טרם סיום תקופת התשלומים, יקבל את שארית הסכום המגיע לו באמצעות המחאות דחיות, שיימסרו לו במועד עריכת גמר חשבון על פי דין.

פרק י"א – נציגות העובדים

פעילות ועד העובדים

68. הצדדים ישתפו פעולה לשם הנהגת יחסי עבודה המושתתים על שקיפות והידברות, בכפוף להוראות ההסכם.

דמי חבר ומסי ועד

69. החברה תנכה ממשכורתו של כל עובד עליו חל ההסכם הקיבוצי, מדי חודש, דמי חבר או דמי טיפול מקצועי ארגוני, בהתאם להנחיות מען ותקנון מען, כפי שיעודכן מעת לעת, ובכפוף לתקרה, ככל שקיימת בדין, ותעבירם למען העובדים.

מ.א. העשיות מותנת בע"מ
מ.פ. 3-393804-51
גידה 30, ביישוב אדומים
נייד 052-3402652
מ.א. העשיות מותנת בע"מ
מ.פ. 3-393804-51
גידה 30, ביישוב אדומים
נייד 052-3402652
ת.ד. 5134 תל אביב
6105101
טל. 03-5373271

70. בנוסף, תנכה החברה משכרם של העובדים, עליהם חל הסכם קיבוצי זה, מדי חודש בחודשו, דמי ועד בשיעור שיקבע מעת לעת, או שיעור אחר כפי שייקבע מעת לעת על ידי המוסדות המוסמכים של מען ובכפוף לתקרה ככל שקיימת בדיון, ותעבירם לחשבון ועד.

71. עובדים שהם חברים בארגון עובדים אחר והחברה מנכה משכרם דמי חבר לארגון עובדים אחר יהיו פטורים מתשלום דמי חבר ודמי טיפול למען.

פרק י"ג – יישוב חילוקי דעות

72. חילוקי דעות בקשר לפרשנות ההסכם ו/או ביצועו של הסכם זה, וכן חילוקי דעות הנוגעים לאופן יישום המנגנונים הקבועים בהסכם זה במקרים פרטניים, למעט בעניינים שלגביהם נקבע בהסכם זה מנגנון אחר, ידונו במסגרת של דיון בין מנהל החברה לבין מנכ"ל מען או מי מטעמו.

73. במהלך הפעלת מנגנון יישוב חילוקי הדעות יוקפא ביצועו של העניין שבמחלוקת ולא יתקיימו צעדים חד צדדיים על ידי מי מהצדדים.

74. מנגנון זה יופעל למשך 21 יום. לא הגיעו הצדדים להסכמה, רשאי כל צד לפעול על פי דין וכל צד שומר על זכויותיו.

פרק י"ד – שקט תעשייתי, מיצוי תביעות ורישום ההסכם

75. הסכם זה ממצה את כל תביעות הצדדים בתקופת ההסכם בנושאים שהוסדרו בו, וביחס לעובדים אשר עליהם חל ההסכם, וזאת בתקופה הראשונה.

76. הצדדים ישמרו על שקט תעשייתי בתקופה הראשונה בנושאים שהוסדרו בהסכם זה וביחס לעובדים אשר עליהם חל ההסכם.

77. העובדים מתחייבים לעבוד בנאמנות וחריצות לטובת הצלחתה של החברה, וימנעו מכל פעולה שיש בה כדי לפגוע בנוהלי החברה והצלחתה.

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

ולראיה באו הצדדים על החתום,


ועד העובדים

نقابة العمال
מען-עמותה לסיוע לעובדים
ת.ד. 5134 תל אביב 6105101
03-55271271
מען

ראש תעשיית מתכת בע"מ
ח.מ. 3-393804-51
מגדלה 30, מניצות ארומים
נייד 07652
החברה

