

צו הרחבה בענף אולמות וגני אירועים בישראל

לפי חוק ההסכמים הקיבוציים, התשי"ז - 1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק ההסכמים קיבוציים, התשי"ז - 1957 [1], אני מצווה בזה כי תורחב תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי (7014/2006) בין התאחדות בעלי אולמות וגני אירועים בישראל לבין הסתדרות הכללית החדשה המיוצגת ע"י הסתדרות עובדי האירוח והמלונאות שנחתם ביום כא' בשבט תשס"ו (19.2.2006) וכי ההוראות המורחבות שבתוספת יחולו על כל העובדים והמעבידים באולמות שמחה וגני אירועים.

א. תוספת ההוראות המורחבות

מס' סעיף

בהסכם

בצו זה מילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה ולהפך ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים, וכן להיפך, אלא אם צויין במפורש אחרת.

פרק ראשון – הגדרות

אולם שמחות - אולם לשמחות ואירועים לסוגיהם השונים, לרבות גן אירועים, בריכת אירועים וכל מקום שבו מקיימים שמחות ואירועים, ולרבות מטבח המשמש להכנת מזון לאירועי שמחות באולמות ו/או גני אירועים.

עובד - כל עובד המועסק באולמות השמחות כהגדרתם לעיל.

עובד חודשי - עובד המקבל משכורת חודשית.

עובד עונתי - עובד חודשי המועסק לפחות ששה חודשים בשנה.

עובד במשרה חלקית - עובד חודשי העובד בהיקף משרה הקטן ממשרה מלאה.

עובד בשכר - עובד שהוזמן לבצע עבודה יומית בשכר יומי, הוא מעוסק בפועל באופן זה ושכרו משולם על בסיס יומי או שעת.

עובד קבוע - עובד אשר השלים את תקופת הנסיון.

עובד בניסיון - עובד אשר טרם השלים את תקופת הניסיון שלו כהגדרתה להלן.

משרה מלאה - 43 שעות עבודה בשבוע, ובכפוף לחוק שעות עבודה ומנוחה וצווי ההרחבה בנושא שבוע העבודה ובכפוף לאמור בצו זה.

מעסיק - בעל ו/או המנהל ו/או מפעיל של אולם שמחות לרבות בעלים ו/או מפעיל של מטבח ו/או חברה להכנת מזון לאירועים.

שנה - תקופה של שניים עשר חודשים לפי הלוח הגרגוריאני כולל מחלה, חופשות, תאונת עבודה, שרות מילואים וכל היעדרות אחרת המוכרת על פי דין ולא צו זה.

משמרת לילה – עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין השעה 22.00 בלילה לשעה 06:00 בבוקר.

שעות נוספות - שעות העבודה נוספות על יום עבודה כהגדרתו בצו זה .

חופשה שנתית – חופשה בתשלום שהעובד זכאי לה על פי הוראות צו זה ועפ"י כל דין.

שכר משולב - שכר היסוד בצירוף תוספת משפחה, תוספת ותק .

שכר פנסיוני - כהגדרת שכר המשמש בסיס לחישוב פצויי פיטורים בתקנה 2 לתקנות פצויי פיטורים - (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותם כפיטורים), התשכ"ד-1964 .

קופת ביטוח - כמובנו של מושג זה בפקודת מס הכנסה (נוסח חדש) ביום חתימת צו זה, בתכנית לביטוח מנהלים, כמפורט בצו זה.

פרק רביעי : קבלת עובדים

9. תקופת הניסיון של עובד שמתקבל לעבודה הנה כדלקמן:

- 9.1 תקופת נסיון לעובד חודשי, לרבות לעובד במשרה חלקית – 12 חודשים.
- 9.2 תקופת נסיון לעובד בשכר ולעובד עונתי – 18 חודשים.
10. לאחר תום תקופת הנסיון ייחשב העובד לעובד קבוע.
11. עובד במשרה חלקית ייהנה מכל הזכויות שבצו אשר יחושבו באופן יחסי לחלקיות משרתו ועפ"י חוק.
12. עובד עונתי אשר יעבוד אצל המעסיק לפחות 6 חודשים בשנה ושלא נכלל במכסת העובדים הקבועים יהיה בעל זכות חזרה לעבודה אצל אותו מעסיק בעונות עבודה הבאות במסגרת העבודות העונתיות באולם השמחות.
13. כל מעסיק יפרסם את הוראות צו זה בענף ואת תנאי העסקתו של העובד בהתאם לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) התשס"ב 2002.

פרק חמישי - שעות העבודה

14. שבוע העבודה הוא בן 5 ימים, 43 שעות שבועיות.
15. חודש עבודה הוא בן 186 שעות עבודה.
16. תחום שעות עבודה במשמרת לילה כהגדרתו בצו זה יהיה 6 שעות, והשעות הנ"ל ייחשבו ליום עבודה מלא.

פרק שישי – שכר עבודה

17. שכרם של העובדים המועסקים אצל המעסיק לא יפחת, בכל מקרה, משכר מינימום הקבוע בחוק.

18. טיפים ו/או דמי שרות ו/או תשרים וכל תקבול אחר שיינתן לעובדים בגין השירות מהאורחים אינם בגדר שכר עבודה כמשמעותו עפ"י חוק.
19. עובד בשכר שהוזמן לעבודה, התייצב במקום העבודה ולא הועסק מסיבות שאינן תלויות בעובד ישולם לו השכר המגיע לו בגין מחצית יום עבודה. במידה והעובד החל את יום העבודה, ישולם לו השכר המגיע לו בגין יום עבודה מלא בהתאם לשכרו הרגיל. כמו כן, ישולמו לעובד ההוצאות בגין נסיעתו לעבודה וחזרה ממנה.
20. עובד, לאחר שנת עבודה יהיה זכאי לקבל תוספת וותק בשעור 1% לכל שנה עד לוותק מקסימלי של 30 שנה וזאת כל עוד שכרו אינו עולה על 5,000 ₪ טרם מתן תוספת הותק.
21. במקרה של צורך בהעסקה בשעות נוספות ייעשה הדבר על פי דרישת המעסיק והתשלום בגין שעות נוספות ייעשה על פי חוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א 1951 (דהיינו: יינתן פיצוי בשעור 25% מן השכר המשולב לשעה רגילה בגין שעות נוספות ראשונות מעל השעות הרגילות בעבור כל שעה נוספת יינתן פיצוי בשעור של 50%).
22. לגבי עובדים המועסקים במשמרת לילה תשולמנה התוספות הנזכרות בסעיף 21 לפרק זה לאחר 6 שעות עבודה.
25. אין באמור בצו זה בכדי לחייב את המעסיק להעסקה בהיקף מינימלי של שעות את העובדים בשכר.
27. מועד תשלום שכר העבודה/משכורת יהיה בהתאם לקבוע בחוק הגנת השכר.
28. תלוש השכר/משכורת - עם תשלום השכר חייב המעסיק לתת לכל עובד תלוש שכר ובו פירוט מלא של כל התשלומים והניכויים שינוסחו בצורה ברורה ומובנת לעובד, בהתאם לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002. למען הסר ספק, לעובד בשכר, יכלול תלוש השכר בין היתר פרוט שכר לשעה, מספר שעות העבודה במהלך החודש וכיוצ"ב.
29. תוספת משפחה- העובדים יהיו זכאים לתוספת משפחה בגין אשה או בעל שאינם עובדים לפי העניין בשעור של 30 ש"ח לחודש.

פרק שביעי : תשלום בגין חגים לעובדים בשכר

30. כל העובדים לאחר שלושה חודשים, בתנאי שלא נעדרו ממקום העבודה בסמוך ליום החג (יום לפני יום אחרי החג) אלא בהסכמת ההנהלה יקבלו תשלום מלא בעבור 9 ימי חג: 2 ימי ראש השנה, 1 יום כיפור, 2 ימי חג סוכות, 2 ימי חג הפסח, 1 יום העצמאות, 1 חג השבועות.

31. עובדים בני דת אחרת יהיו זכאים לתשלום גם בגין ימי חגם ולא יותר מ - 9 ימים .

32. עובד בשכר שיועסק בחג כאמור לעיל יהיה זכאי לגמול בגין עבודתו בשעור של 50% תוספת לשכרו הרגיל וליום חופש חלופי בשכר.

33. עובד בשכר יהיה זכאי לתשלום עבור חג כאמור לפי ממוצע ההשתכרות היומי של אותו עובד בשלושה החודשים הקודמים לחודש בו חל יום החג. למען הסר ספק עובד בשכר לא יהיה זכאי לתשלום עבור יום חג החל בשבת (בה לא עבד).

34. תחום החג יחשב משעת כניסת החג ועד צאתו ביום למחרת.

פרק שמיני: ימי אבל

35. כל עובד, שעבד במקום העבודה לפחות שלושה חודשים, והמקיים חובת אבלות (במות הורים, ילדים, בן זוג, אחים ואחיות) מטעמי דת או נוהג (שבעה) ואינו עובד באותם ימים, יהיה זכאי לתשלום שכרו עבור ימי העבודה שנעדר בהם ולא יותר משבעה ימים (קלנדריים).

פרק תשיעי : חופשה שנתית

36. כל עובד יקבל חופשה שנתית כדלקמן:

שבוע עבודה בן ששה ימי עבודה	שבוע עבודה בן חמישה ימים	ותק
12 ימי עבודה	10 ימי עבודה	1 – 2
13 ימי עבודה	11 ימי עבודה	3 – 4
14 ימי עבודה	12 ימי עבודה	5
19 ימי עבודה	17 ימי עבודה	6 – 8
26 ימי עבודה	23 ימי עבודה	9 ואילך

37. היה הקשר המשפטי שבין העובד והמעסיק קיים כל שנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה לפחות 200 ימים בשנה – ימי חופשתו יהיו בהתאם לאמור לעיל. עובדים שיעבדו פחות מכך – יהיו מס' ימי חופשתם חלק יחסי ממספר הימים שבסעיף 36 לעיל, כיחס מספר ימי העבודה בפועל למספר 200.

38. היה הקשר המשפטי שבין העובד והמעסיק קיים בחלק משנת העבודה והעובד עבד בתוך אותו חלק שנה לפחות 240 ימים בשנה – ימי חופשתו יהיו בהתאם לאמור לעיל. עובדים שיעבדו פחות מכך – יהיו מס' ימי חופשתם חלק יחסי ממספר הימים שבסעיף 36 לעיל, כיחס מספר ימי העבודה בפועל למספר 240.

39. עובד שפוטר או התפטר זכאי לחופשה שנתית באופן יחסי לחודשי עבודתו לפי הדרוג הנ"ל.

40. עובד שחלה בזמן החופשה (למשך יותר מ - 3 ימים רצופים), נזקפים לו ימי מחלתו החל מן היום הראשון למחלה, ע"ח המחלה בהתאם לחוק דמי מחלה, ובתנאי שימציא תעודת רופא מוסמך.

41. מועדי החופשה ייקבעו בתיאום בין העובד לבין ההנהלה.

פרק עשירי: דמי הבראה

42. כל עובד יקבל תשלום בעד ימי הבראה כדלקמן:

לאחר השנה הראשונה ובעדה - 5 ימי הבראה לשנה

בעד השנה השנייה ועד החמישית – 7 ימי הבראה לשנה

בעד השנה השישית ואילך – 10 ימי הבראה לשנה

43. התשלום בעבור ימי הבראה יהיה על בסיס הסכום הנקבע בצו הרחבה שענינו דמי הבראה. [2]

44. מועד העדכון של התשלום יהיה בהתאם לקבוע בצו הנ"ל .

45. התשלום לפי סעיף זה יבוצע בחודש אוגוסט אחת לשנה או בפריסה חודשית, על פי שיקול דעת המעסיק.

פרק אחד עשר : חופשה מסיבות משפחתיות

46. עובד חודשי או עובד במשרה חלקית המועסק 12 חודשי עבודה ומעלה יהיה זכאי לחופשה בתשלום כדלקמן:

לרגל נישואין	3 ימי חופשה
לרגל נשואי בנו/בתו	1 יום חופשה
לרגל לידת בן/בת	1 יום חופשה

47. ימי החופשה כאמור, לא יבואו בחשבון, לעניין ימי החופשה בשכר להם זכאי העובד לפי סעיף 36 לעיל.

48. עובד במשרה חלקית יהיה זכאי למספר ימי חופשה לפי סעיף זה, יחסית להיקף משרתו ומספר ימי עבודתו.

פרק שנים עשר: דמי מחלה

49. העובד זכאי לדמי מחלה בהתאם להוראות החוק. עובד המועסק שנתיים ומעלה יהיה זכאי ל-24 ימי מחלה בשנה וכל יתר הוראות החוק ימשיכו לחול.

פרק שלוש עשר : קרן פנסיה*

50. כל עובד מגיל 21 ועובדת (אישה) מגיל 20, לרבות עובד בשכר, יבוטח בקרן פנסיה מקיפה ומצטברת שקיבלה את אישור משרד האוצר, אגף שוק ההון, ביטוח וחסכון, שתיקבע כאמור בסעיף 53 להלן (להלן: "הקרן" או "קרן הפנסיה"), בהתקיים התנאים המפורטים להלן:

50.1 התנאים לעניין עובד חודשי ועובד עונתי (במשכורת):

כל עובד חודשי יבוטח בקרן פנסיה מקיפה כאמור לעיל, מיד בתום 12 חודשי עבודתו

(להלן "תקופת המתנה"). ההפרשות לעובד חודשי כאמור בתום תקופת המתנה,

יהיו בשיעורים המפורטים בסעיף 55 להלן.

50.2 התנאים לעניין עובד בשכר:

כל עובד בשכר יומי / שעותי, יבוטח בקרן פנסיה מקיפה כאמור לעיל, מיד בתום תקופת ההמתנה (12 חודשי עבודתו). ההפרשות לעובד בשכר כאמור בתום תקופת ההמתנה, יהיו כדלקמן:

50.2.1 בשנה הראשונה מתום תקופת ההמתנה:

ניכוי מהעובד 5% (רכיב תגמולים)

תשלום המעביד 5% (רכיב תגמולים)

תשלום המעביד 5% (רכיב פיצויי פיטורים)

50.2.2 החל מהשנה השנייה ואילך:

יהיו השיעורים המפורטים בסעיף 55 להלן.

ב. לעניין "ימי עבודה" יכללו גם ימי היעדרות בתשלום כגון, ימי חופשה (למעט פדיון חופשה) וימי מחלה.

"על אף האמור בסעיפים 50.1 ו-50.2, מוסכם בין הצדדים כל עובד שיתקבל לעבודה אצל מעסיק, לרבות עובד בשכר, ואשר מבוטח בקרן פנסיה או בקופת ביטוח טרם תחילת עבודתו אצל המעסיק, יבוטח בקרן פנסיה או בקופת ביטוח החל מהיום הראשון לעבודתו אצל המעסיק. ביצוע ההפרשות לעובד כאמור יעשה לאחר 3 חודשים או בתום שנת המס – המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית למועד תחילת עבודתו".

-

54. בכפוף לאמור בסעיפים 50.1 ו-50.2 לעיל, עובד שמועסק אצל המעסיק ערב חתימת צו זה (להלן: "עובד קיים") או עובד שיתקבל לעבודה לאחר חתימת צו זה (להלן: "עובד חדש"), אשר קיים לגביו הסדר ביטוחי קודם, בקרן פנסיה או שהוא עמית פעיל בקופת ביטוח, הכולל גם נכות ושאיירים המבוסס על תשלום כספי התגמולים ופיצויי פיטורים שלא יפחת מ- 18.3% ובנוסף תשלום המעסיק במקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר ובלבד שתשלום המעסיק לא יעלה על 2.5% מהשכר, ימשיך להיות מבוטח באותה קרן הפנסיה המקיפה או ביטוח המנהלים. זאת, אלא אם הודיע העובד למעסיק, בכתב, כי ברצונו להיות מבוטח באותה קרן שבה מבוטחים שאר העובדים כאמור בסעיף 53.

שיעורי הפרשות

55. שיעורי הפרשות יהיו בהתאם לאמור בצו זה ובכפוף להוראות הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון

במשרד האוצר, תקנות מס הכנסה ותקנות הקרן והם ישולמו מידי חודש בחודשו כאמור להלן:

א. **לקרן פנסיה:**

ניכוי מהעובד 5.5% (רכיב תגמולים)

תשלום המעביד 6% (רכיב תגמולים)

תשלום המעביד 6% (רכיב פיצויי פיטורים)

ב. **לביטוח מנהלים**

ניכוי מהעובד 5% .

תשלום המעביד 5% .

תשלום המעביד 8.33% .

תשלום המעביד עבור אובדן כושר עבודה כאמור בסעיף 54 לעיל.

ג. **שינוי שיעורי הפרשות**

העובד יהא רשאי לבקש בכתב כי ינוכה משכרו, בגין חלקו, שיעור גבוה יותר מהקבוע בסעיף קטן זה, עד לגובה השיעור המרבי המותר על פי הוראות הדין.

עובד המבוטח בקרן פנסיה ותיקה, יהיו שיעורי הפרשות כקבוע בחוק.

56. זכויות העובד לפנסית זיקנה, נכות ושארירים בקרן הפנסיה תהיינה בהתאם לתקנות קרן הפנסיה, בה מבוטח העובד, לפי הוראות הממונה ולפי הוראות צו זה.

57. תשלומי המעסיק לפי צו זה יבואו לכל דבר וענין, במקום חובת תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג – 1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים") בכפוף לאישור הכללי שהוצא מכוחו שפורסם בי"פ 4659 מיום 30.6.98, כפי שתוקן בי"פ 4803 מיום 19.9.99, ובי"פ 4970 מיום 13.1.01, למעט סעיף 2(א) בו, אשר יהווה חלק בלתי נפרד מצו זה, בגין התקופה שבה שולמו, והרכיבים בגינם בוצעה הפרשה כמפורט להלן:

- א. בגין התקופה והרכיבים בה בוצעו ההפרשות בגין רכיב פיצויי הפיטורים לקרן הפנסיה – במקום 72% מחובת המעסיק לתשלום פיצויי פיצויים.
- ב. בגין התקופה והרכיבים בה בוצעו ההפרשות לרכיב השלמת פיצויי הפיטורים (2.33%) לקופה אישית לפיצויים או לקרן הפנסיה – במקום 28% מחובת המעסיק לתשלום פיצויי פיטורים.
- ג. בגין התקופה והרכיבים בה בוצעו ההפרשות בגין רכיב פיצויי הפיטורים לקופת ביטוח, ככל שבוצעו, במקום 100% מחובת המעסיק לתשלום פיצויי פיטורים.
- למען הסר ספק, עובדים אשר עבדו אצל המעסיק לפני חתימתו של צו זה ולא בוטחו בקרן פנסיה או קופת ביטוח אחרת או בקופה אישית לפיצויי פיטורים, חישוב פיצויי הפיטורים עד למועד החלת הביטוח הפנסיוני על פי צו זה, יהיו על פי חוק פיצויי פיטורים.
- ד. **שחרור כספי השלמת פיצויי הפיטורים (28% או ההפרשה בשיעור של 2.333%)**

58. המעסיק ישלם לעובד השלמת פיצויי פיטורים (ככל שלא הפריש הכספים כאמור בסעיף 57ב' ובגין התקופות בהם לא הפריש ו/או הרכיבים בגינם לא הפריש) וכן ישחרר לעובד את הכספים שנצברו בגין השלמת פיצויי פיטורים בקופת הגמל האישית לפיצויים או בקרן הפנסיה ככל שהופרשו ובגין התקופה בה הופרשו (להלן ביחד: "השלמת פיצויים פיטורים"), במועד קרות ארוע המזכה בפיצויי פיטורים ו/או בסיום עבודה במקרה של זכאות לתשלום גמלה מקרן הפנסיה (זיקנה, נכות או שאירים) ובלבד שעובד שלא יהיה זכאי לתשלום גמלה מקרן הפנסיה בשל כך שלא נצבר לטובתו מינימום מזכה בגמלה, יהיה זכאי אף הוא לתשלום השלמת הפיצויים.

פרק ארבע עשר: השתתפות בהוצאות נסיעה של העובדים למקום העבודה

59. העובד זכאי לתשלום הוצאות נסיעה עפ"י צו הרחבה בענין דמי נסיעה לעבודה וממנה[3].
60. עובד המועסק ביום עבודה מפוצל ישולמו לו דמי הנסיעה בסכום כפול מהאמור לעיל בעד כל יום עבודה מפוצל.
61. במקרה בו יכול העובד להגיע לעבודה באמצעות כרטיס "חופשי חודשי", רשאי המעסיק על פי שיקול דעתו, לשלם לעובד החזר הוצאות נסיעה בגובה "חופשי חודשי" במקום התשלום המפורט לעיל.

62. המעסיק יהיה מחויב לארגן לעובדים המסיימים עבודתם לאחר שעות הפעילות של התחבורה הציבורית הסעה לביתם, במידת הצורך ואם אין לעובד סידור חליפי.

פרק חמישה עשר : בגדי עבודה

63. ההנהלה תספק לכל העובדים על חשבונה כל שנה בגדי עבודה.

פרק שבעה עשר – קרן השתלמות והדרכה

66. המעסיק ישלם מדי חודש על חשבוננו תשלום בשיעור של 0.25% משכרם המשולב של העובדים ויעבירם לקרן השתלמות והדרכה.

פרק עשרים: פיטורים והתפטרות

69. ניתן לפטר עובד קבוע רק מסיבה מספקת ובהודעה מוקדמת כחוק. ההודעה תהיה בכתב עם העתק לוועד העובדים ו/או להסתדרות במרחב שבתחום שיפוטו נמצא אולם השמחות.

70. המעסיק רשאי לפטר עובד בניסיון בכפוף לחובת מתן הודעה מוקדמת כחוק. חובה דומה חלה גם על העובד המתפטר.

80. צו זה, נועד לקבוע תנאים אחידים לעבודה אצל המעסיק. עם זאת, אין באמור בהוראות צו זה כדי להרע ו/או לגרוע ו/או לפגוע מתנאי עבודה ושכר מיטיבים של עובד המועסק אצל מעסיק, ערב חתימת צו זה.

אליהו ישי

שר התעשייה המסחר והתעסוקה

התשס"ח (2008)

[1] ס"ח התשי"ז, עמ' 63.

[2] הסעיף המקורי בהסכם קבע כך: התשלום בעבור ימי הבראה יהיה על בסיס הסכום שנקבע בין לשכת התאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות החדשה.

*_ בכפוף לאמור בסעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל)
_ התשס"ה- 2005 ס"ח התשס"ה, עמ' 889

[3] הסעיף המקורי קבע כך : העובד זכאי לתשלום הוצאות נסיעה עפ"י הצו כפי שיהיה מעת לעת בין לשכת התאום לבין ההסתדרות.