

---

## צו הרחבה בענף אולמות וגני אירועים בישראל 2008

### צו הרחבה בענף אולמות וגני אירועים בישראל<sup>1</sup> לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, אני מצווה כי תורחב תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי (7014/2006) בין התאחדות בעלי אולמות וגני אירועים בישראל לבין ההסתדרות הכללית החדשה המיוצגת על ידי הסתדרות עובדי האירוח והמלונאות שנחתם ביום כ"א בשבט התשס"ו (19 בפברואר 2006) וכי ההוראות המורחבות שבתוספת יחולו על כל העובדים והמעבידים באולמות שמחה וגני אירועים.

#### תוספת

#### ההוראות המורחבות

#### מס' הסעיף בהסכם

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

#### פרק ראשון – הגדרות

אולם שמחות – אולם לשמחות ולאירועים 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 שישה חודשים בשנה;

עובד במשרה חלקית – עובד חודשי העובד בהיקף משרה הקטן ממשרה מלאה;

עובד בשכר – עובד שהוזמן לבצע עבודה יומית בשכר יומי, הוא מועסק בפועל באופן זה ושכרו משולם על בסיס יומי או שעות;

עובד קבוע – עובד אשר השלים את תקופת הניסיון;

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 שנים עשר חודשים לפי הלוח הגרגוריאני כולל מחלה, חופשות, תאונת עבודה, שירות מילואים וכל היעדרות אחרת המוכרת על פי דין ו/או 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 ועל פי כל דין;

שכר משולב – שכר היסוד בצירוף תוספת משפחה, תוספת ותק;

---

<sup>1</sup> פורסם ב'פ"ת טס"ח מס' 5793 מיום 9.4.2008 עמ' 2724.

---

שכר פנסיוני – כהגדרת שכר המשמש בסיס לחישוב פיצויי פיטורים בתקנה 2 לתקנות פיצויי פיטורים – (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותם כפיטורים), התשכ"ד-1964;  
קופת ביטוח – כמובנו של מושג זה בפקודת מס הכנסה ביום חתימת צו זה, בתכנית לביטוח מנהלים, כמפורט בצו זה;

#### **פרק רביעי – קבלת עובדים**

9. תקופת הניסיון של עובד שמתקבל לעבודה הוא כדלקמן:
  - 9.1 תקופת ניסיון לעובד חודשי, לרבות לעובד במשרה חלקית – 12 חודשים.
  - 9.2 תקופת ניסיון לעובד בשכר ולעובד עונתי – 18 חודשים.
10. לאחר תום תקופת הניסיון ייחשב העובד לעובד קבוע.
11. עובד במשרה חלקית ייחשב מכל הזכויות שבצו אשר ייחשבו באופן יחסי לחלקיות משרתו ועל פי 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 כהגדרתה 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 שירות ו/או תשרים וכל תקבול אחר שיינתן לעובדים בגין השירות מהאורחים אינם בגדר שכר עבודה כמשמעותו על פי חוק.
19. עובד בשכר שהוזמן לעבודה, התייצב במקום העבודה ולא הועסק מסיבות שאינן תלויות בעובד ישולם לו השכר המגיע לו בגין מחצית יום עבודה. אם העובד 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 ותק בשיעור 1% לכל שנה עד לוותק מרבי של 30 שנה וזאת כל עוד שכרו אינו עולה על 5,000 שקלים חדשים טרם מתן תוספת הוותק.
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: ייתן פיצוי בשיעור של 25% מן השכר המשולב לשעה רגילה בגין שעתיים נוספות ראשונות מעל השעות הרגילות, בעבור כל שעה נוספת ייתן פיצוי בשיעור של 50%).
22. לגבי עובדים המועסקים במשמרת לילה ישולמו התוספות הנזכרות בסעיף 21 לפרק זה לאחר 6 שעות עבודה.
25. אין באמור בצו זה כדי 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 השאר פירוט שכר לשעה, מספר שעות העבודה במהלך החודש וכיוצא באלה.
29. תוספת משפחה – העובדים יהיו זכאים לתוספת משפחה בגין אישה או בעל שאינם עובדים לפי העניין בשיעור של 30 שקלים חדשים לחודש.

#### **פרק שביעי – תשלום בגין חגים לעובדים בשכר**

30. כל העובדים לאחר שלושה חודשים, בתנאי שלא נעדרו ממקום העבודה בסמוך ליום החג (יום לפני ויום 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 בשיעור של 50% תוספת לשכרו הרגיל וליום חופש חלופי בשכר.
33. עובד בשכר יהיה זכאי לתשלום בעבור חג כאמור לפי ממוצע ההשתכרות היומי של אותו עובד בשלושה החודשים הקודמים לחודש שבו חל יום החג. למען הסר ספק עובד בשכר לא יהיה זכאי לתשלום בעבור יום חג החל בשבת (שבה לא עבד).
34. תחום החג ייחשב 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 ואחריות) מטעמי דת או נוהג (שבעה) ואינו עובד באותם ימים, יהיה זכאי לתשלום שכרו בעבור ימי העבודה שנעדר בהם ולא יותר משבעה ימים (קלנדריים).

#### פרק תשיעי – חופשה שנתית

36. כל עובד יקבל חופשה שנתית כדלקמן:

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

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 – יהיה מספר ימי חופשתם חלק יחסי ממספר הימים שבסעיף 36 לעיל, כיחס מספר ימי העבודה בפועל למס' 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 מספר ימי חופשתם חלק יחסי ממספר הימים שבסעיף 36 לעיל, כיחס מספר ימי העבודה בפועל למס' 240.
39. עובד שפוטרו או התפטר זכאי לחופשה שנתית באופן יחסי לחודשי עבודתו לפי הדירוג הנ"ל.
40. עובד שחלה בזמן החופשה (למשך יותר מ-3 ימים רצופים), נזקפים לו ימי מחלתו החל מן היום הראשון למחלה, על חשבון 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 שעניינו דמי הבראה<sup>2</sup>.
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

<sup>2</sup> הסעיף המקורי בהסכם קבע כך: התשלום בעבור ימי הבראה יהיה על בסיס הסכום שנקבע בין לשכות התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות החדשה.

- לרגל נישואי 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 שאר הוראות החוק ימשיכו לחול.

#### פרק שלושה עשר – קרן פנסיה<sup>3</sup>

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 ההמתנה, יהיו בשיעורים המפורטים בסעיף 55 להלן.

50.2 התנאים לעניין עובד בשכר:

כל עובד בשכר יומי/שעתי, 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 השניה ואילך:

יהיו השיעורים המפורטים בסעיף 55 להלן.

- ב. לעניין "ימי עבודה" ייכללו גם ימי העדרות בתשלום כגון, ימי חופשה (למעט פדיון חופשה) וימי מחלה.

"על אף האמור בסעיפים 50.1 ו-50.2, מוסכם בין הצדדים שכל 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 ייעשה לאחר 3 חודשים או בתום שנת המס לפי 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 אבדן 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 כן הודיע העובד למעסיק, בכתב, כי ברצונו להיות מבוטח באותה קרן שבה מבוטחים שאר העובדים כאמור בסעיף 53.

#### שיעורי ההפרשות

55. שיעורי ההפרשות יהיו בהתאם לאמור בצו זה ובכפוף להוראות הממונה על שוק ההון ביטוח וחסכון במשרד האוצר, תקנות מס הכנסה ותקנות הקרן והם ישולמו מדי חודש בחודשו כאמור להלן:

א. לקרן פנסיה:

ניכוי מהעובד 5.5% (רכיב תגמולים)

<sup>3</sup> בכפוף לאמור בסעיף 20 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005, עמ' 889.

- 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 בעבור אבדן כושר עבודה כאמור בסעיף 54 לעיל.
- ג. שינוי שיעור ההפרשות  
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 ההפרשות כקבוע בחוק.
56. זכויות העובד לפנסיה זקנה, נכות ושאיירים בקרן הפנסיה יהיו בהתאם לתקנות קרן הפנסיה, שבה מבוטח העובד, לפי הוראות הממונה ולפי הוראות צו זה.
57. תשלומי המעסיק לפי צו זה יבואו לכל דבר ועניין, 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, התשנ"ח, עמ' 4394, מיום 30.6.98, כפי שתוקן בי"פ 4803, התש"ס, עמ' 5, מיום 19.9.99, ובי"פ 4970, התשס"א, עמ' 1949, מיום 13.1.01, למעט סעיף 2(א) שבו, אשר יהווה חלק בלתי נפרד מצו זה, בגין התקופה שבה שולמו, והרכיבים בגינם מוצעה ההפרשה כמפורט להלן:
- א. בגין התקופה והרכיבים שבה בוצעו ההפרשות בגין רכיב פיצויי הפיטורים לקרן הפנסיה – במקום 72% מחובת המעסיק לתשלום פיצויי פיטורים.
- ב. בגין התקופה והרכיבים שבה 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 שבה 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 בקופת 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 2.33%).
58. המעסיק ישלם לעובד השלמת פיצויי פיטורים (ככל שלא הפריש הכספים כאמור בסעיף 57 ובגין התקופות שבהם 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 שבה הופרשו (להלן יחד – "השלמת פיצויי פיטורים"), במועד קרות אירוע 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 ארבעה עשר – השתתפות בהוצאות הנסיעה של העובדים למקום העבודה**
59. העובד זכאי לתשלום הוצאות נסיעה על פי צו הרחבה בעניין דמי נסיעה לעבודה וממנה<sup>4</sup>.
60. עובד המועסק ביום עבודה מפוצל ישולמו לו דמי הנסיעה בסכום כפול מהאמור לעיל בעד כל יום עבודה מפוצל.
61. במקרה שבו 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 את עבודתם לאחר שעות הפעילות של התחבורה הציבורית הסעה לביתם, במידת הצורך ואם אין לעובד סידור חליפי.
- פרק חמישה עשר – בגדי עבודה**

<sup>4</sup> הסעיף המקורי קבע כך: העובד זכאי לתשלום הוצאות נסיעה על פי הצו כפי שיהיה, מעת לעת, בין לשכת התיאום לבין ההסתדרות.

---

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

**פרק שבעה עשר – קרן השתלמות והדרכה**

66. המעסיק ישלם מדי חודש על חשבונו 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

ו' באדר ב' התשס"ח (13 במרס 2008)

---