

צו הרחבה בענף המלונאות 2011

צו הרחבה בענף המלונאות¹ לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957

בתוקף סמכותי לפי סעיף 25 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 (להלן – החוק), אני מצווה כי תורחב תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי שבין התאחדות בתי המלון בישראל לבין הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות עובדי האירוח והמלונאות, מיום ט"ז בטבת התשע"א (23 בדצמבר 2010), שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 7003/2011, כמפורט בתוספת וכי ההוראות האמורות יחולו על כל העובדים והמעבידים בענף המלונאות בישראל.

כמו כן אני מודיע בהתאם לסעיף 31 לחוק כי החל ביום פרסומו של צו זה – בטלים כל צווי ההרחבה להסכמים בענף המלונאות.

תוספת

ההוראות המורחבות

מס' הסעיף
בהסכם

פרק ראשון: כללי

2. צו זה מבטל את תוקפם של הצווים הקודמים החל במועד פרסומו ואילך.
3. כל עובד שיתקבל לעבוד החל במועד פרסום הצו ואילך – יחולו עליו אך ורק הוראות צו זה.
4. עובד שהחל לעבוד לפני מועד הפרסום של צו זה יחולו עליו ההוראות האלה:
 - 4.1 עד למועד הפרסום יחולו עליו הוראות הצווים הקודמים;
 - 4.2 החל במועד הפרסום של צו זה ואילך יחולו עליו רק הוראות צו זה.
5. בכל מקרה של סתירה בין הוראות צו זה להוראות הצווים הקודמים יגברו הוראות צו זה.
6. **פירושים ומונחים**
 - 6.1 בצו זה מילים המתייחסות למין זכר כוונתן גם למין נקבה ומילים המתייחסות למספר יחיד כוונתן גם למספר רבים, וכן להפך, אלא אם כן צוין אחרת במפורש.
 - 6.2 מונחים בתוכן הצו:

"הסכם זה" – הסכם קיבוצי כללי משולב ומעודכן לתאריך 23/12/2010;

"בית מלון/מלון/מעביד" – בית מלון, פנסיון, בית הארחה וכפר נופש על כל מחלקותיו לרבות מסעדות ובארים של המלון.

משרדים מרכזיים של רשתות בתי מלון או חברות מלונאות אשר ביום 21.12.80 חל עליהם הסכם קיבוצי כללי בענף המלונאות.

החל ביום 23/12/2012 יחול הסכם זה, על המשרדים המרכזיים ומרכזי ההזמנות של רשתות בתי המלון שעליהם חל ההסכם הקיבוצי הכללי בענף המלונאות;

¹ פורסם י"פ תשע"א מס' 6291 מיום 7.9.2011 עמ' 6414.

"עובד" – עובדי בתי מלון וכן עובדי משרדים מרכזיים של רשתות בתי מלון או חברות מלונאות אשר חל עליהם ההסכם הזה;

"עובד קבוע" – כל עובד אשר סיים 24 חודשי עבודה במלון;

"עובד זמני" –

(א) תקופת הזמניות בענף המלונאות היא בת 24 חודשים;

(ב) עובד ב-24 החודשים הראשונים לעבודתו במלון יעסק במשרה חלקית/משתנה;

"עובד חלקי" – עובד המתקבל במפורש לעבודה חלקית שמכסת שעות העבודה היומית או ימי העבודה בשבוע פחותה מזו הקבועה בהסכם ובתנאי שחלקיות המכסה מופיעה בכתב ההעסקה;

"עובד קיים" – עובד העובד במלון ערב חתימת הסכם זה;

"ועד עובדים" – ועד שנבחר על ידי העובדים במקום העבודה;

"חודש" – בהתאם ללוח האזרחי;

"שנת עבודה" – בהתאם ללוח האזרחי;

"שכר יסוד" – השכר שבו יתקבל העובד לעבודה ובמקרה של עובד בשכר מינימום, שכר כקבוע בחוק;

"משכורת כוללת" – שכר יסוד בצירוף תוספת ותק, תוספת משפחה, תוספת מקצועית, תוספת יוקר וכן תוספות אילת או ים המלח;

"ערך שעת עבודה" – המשכורת הכוללת תהווה בסיס לחישוב ערך שעת עבודתו של העובד. לעובד ב-24 חודשי העבודה הראשונים החלק ה-186 של השכר החודשי, והחל מהחודש ה-25 החלק ה-176 מהמשכורת הכוללת;

"תוספת יוקר" – תוספת יוקר בשיעורים ובמועדים, כפי שיוסכם עליהם בין ההסתדרות החדשה של העובדים בא"י לבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.

פרק שני: קבלת עובדים ותקופת ניסיון

10. תקופת זמניות עד לעבודת קבע

10.1 תקופת הזמניות של עובד במלון תהיה 24 חודשים ואחריה העובד יהיה במעמד של עובד קבוע; בתקופת הזמניות תהיה ההנהלה רשאית להעסיק את העובד במשרה חלקית/משתנה.

10.4 בתקופת הזמניות העובד יהיה זכאי לכל הזכויות לפי צו זה יחסית להיקף משרתו אלא אם כן נקבע אחרת במפורש בגוף הצו.

10.5 תקופת מחלה לא תיכלל ב"זמן עבודה" לצורך תקופת הזמניות.

11. עבודה חלקית

11.1 עובד העובד בעבודה חלקית בכפוף למכתב ההעסקה, יקבל את כל הזכויות הסוציאליות והזכויות הנלוות שבהסכם זה; תוספות ותק, תוספת אילת, ים המלח, מקצועית, הבראה, חופש, משפחה, קרן השתלמות, באופן יחסי לחלקיות משרתו ומשכר יחסי לשעות עבודתו.

11.2 במקרה של צורך בעובדים נוספים לעבודה מלאה, שמורה זכות קדימה לעובד במשרה חלקית, אם הוא מתאים לתפקיד.

12. עובדים החל מהחודש ה-25 לעבודתם

12.1 לעובדים החל מהחודש ה-25 לעבודתם במלון יובטח שכרם החודשי המלא על פי היקף משרתם בעת קבלתם לעבודה או על פי היקף משרה כפי שנקבע בכתב בהסכמת העובד והמעביד. במסגרת מכסת השעות עד להיקף של 176 שעות יילקחו בחשבון גם מספר השעות הנוספות שעבד העובד באותו חודש, בלי לגרוע מזכותו של העובד לגמול בעבור עבודה נוספת על פי סעיף 17 להסכם הקיבוצי. כמו כן יילקחו בחשבון לעניין זה שעות השלמה שבעבורן שולם שכר במשמרות מקוצרות כמו עבודה בערב שבת, ערב חג ועבודה במשמרות ערב ולילה וכך ימלא המלון אחר חובתו כלפי העובד להבטחת היקף המשרה המובטחת. על פי האמור לעיל, למעו הסר ספק, החל מהחודש ה-25 לעבודתם יהיו זכאים העובדים לשכרם החודשי ונוסף על כך, לתוספות על פי הצו והדין לרבות גמול שעות נוספות, תוספת משמרות וכיוצא בזה. במסגרת ה-176 שעות החודשיות לא יילקחו בחשבון ערך השעות הנוספות, לדוגמה: עובד שעבד שעתיים נוספות, תוספת התשלום בגין השעות הנוספות לא תובא בחשבון במסגרת 176 השעות החודשיות.

13. קידום בעבודה

אם תתפנה במלון משרה או יונהג בו תפקיד חדש שאינו בדרג ניהולי, תבחן ההנהלה, בהתייעצות עם ועד העובדים, אם בין העובדים הוותיקים ימצא מועמד אשר כישוריו מתאימים למשרה ו/או תפקיד זה, ואם ימצא מועמד מתאים תינתן לו זכות קדימה לקבלת המשרה ו/או התפקיד.

פרק שלישי: שבוע העבודה ושעות העבודה

14. שבוע עבודה

14.1 לעובדים קבועים לאחר תקופת הזמניות העובדים במשרה מלאה, שבוע עבודה הוא בן חמישה ימי עבודה (40 שעות עבודה). עובדים בתקופת הזמניות שיועסקו בהיקף משרה עד (186 שעות) יחרגו מהיקף המשרה כמצוין לעיל.

14.2 חמשת הימים שבהם יעבוד כל עובד קבוע במשך השבוע ייקבעו על פי סידור העבודה ועל פי המקובל במלון, ומוסכם שלעובד או לקבוצת עובדים במלון לא תהיה זכות ליום מסוים כיום פנוי במהלך השבוע.

14.3 כאשר צורכי העבודה מחייבים זאת, רשאית ההנהלה לשנות את סידור העבודה או את המועד שנקבע כיום הפנוי לעובד ועל העובד להיענות לדרישות ההנהלה ולעבוד ביום שנקבע לו כיום פנוי ובלבד שלאותו עובד יינתן יום פנוי אחר במידת האפשר באותו שבוע או בשבוע שלאחר מכן, ובלבד שלא קיבל העובד תשלום בגין היום הפנוי שנדרש לעבוד בו על פי סעיף 17.3 שלהלן.

14.4 עובד קבוע שנדרש לעבוד ביום הפנוי יועסק ביום זה יום עבודה מלא בהתאם למשרתו.

16. שעות עבודה

16.1 שעות העבודה היומיות הן כדלקמן:

16.1.1 יום עבודה רגיל יהיה בן 8 שעות עבודה (לא כולל הפסקות);

16.1.2 בימי שישי ובערב יום העצמאות שיחולו ביום שהעובד חייב לעבוד בו, יהיה יום העבודה בן 7 שעות ובתוספת 1 שעת תשלום, סך הכל תשלום של 8 שעות;

16.1.3 ביום שלפני החגים למעט יום העצמאות שיחול ביום שהעבודה חייב לעבוד בו יהיה יום העבודה בן 6 שעות ובתוספת 2 שעות תשלום, סך הכל תשלום של 8 שעות;

- 16.1.4 לעובדים קבועים במשמרת לילה יהיה יום העבודה בן 6 שעות ו-20 דקות ובעבודה במשמרת ערב וביום עבודה מפוצל יהיה יום העבודה בן 7 שעות ו-20 דקות, והשלמה של שעות תשלום – הכל בתשלום של 8 שעות;
- 16.1.5 עובדים קבועים שיעבדו מעל 5 שעות במשמרת ערב, יהיו זכאים להשלמת 40 דקות באופן יחסי לזמן העבודה בפועל;
- 16.1.6 עובדים קבועים במשמרת לילה שיעבדו פחות ממשמרת מלאה (6 שעות ועשרים דקות), יהיו זכאים לתוספת באופן יחסי לזמן העבודה בפועל;
- 16.1.7 לעובדים בתקופת הזמניות, במשמרת לילה יהיה יום העבודה בן 7 שעות בתוספת 1 שעת תשלום, סך הכל תשלום של 8 שעות. ובעבודה במשמרת ערב וביום עבודה מפוצל, התשלום יהיה על פי שעות העבודה בפועל;
- 16.1.8 אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכויות העובד מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, בגין עבודת לילה כהגדרתה בחוק, דהיינו עבודה של לפחות שעתיים ממנה הן בתחום השעות 22:00 עד 06:00 למחרת.
- 16.2 כעבודה במשמרת ערב תיחשב משמרת שלפחות 3 שעות ממנה על פי סידור העבודה הן בין השעות 16:00 ל-23:00. למען הסר ספק, חלותו של סעיף זה חלה על עובדים קבועים בלבד.
- 16.3 פיצול שעות העבודה ייעשה לפי דרישת הנהלת המלון ובהתאם לצרכיה, בתנאי שלא יהיה יותר מפיצול אחד ביום. ביום עבודה מפוצל לא תעלה ההפסקה על 3 שעות בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.
- 16.4 עובד יהיה זכאי לקיצור יום עבודה בשל יותר מסיבה אחת – יחולו עליו הקיצור מסיבה שעל פיה הקיצור הוא מרבי בלבד.
- 16.5 התשלום על שעות עבודה ייעשה על פי סידור עבודה. אם ישנה חריגה בין שעות העבודה על פי שעון הנוכחות לבין סידור העבודה, זמן החריגה לפני או אחרי המשמרת יוכרו רק אם חריגה זו נעשתה באישור בתכב בידי ההנהלה.
- 16.6 16.6.1 למרות האמור בסעיף 16.1.4; 16.1.5 עובד המאחר לעבודה 10 דקות ומעלה, תישלל ממנו ביום האיחור מלוא ההטבה הכרוכה בעבודה במשמרת ערב.
- 16.6.2 עובד שצבר יום משני איחורים של עד 10 דקות לאיחור במהלך החודש, תישלל ממנו מלוא ההטבה הכרוכה בעבודה במשמרת ערב בכל ימי האיחור באותו החודש.

17. שעות נוספות

- היה ועובד יידרש על ידי ההנהלה או הממונה עליו לעבוד שעות נוספות וזאת עקב צרכי העבודה, בהמשך ליום העבודה הרגיל שנקבע לו בהתאם לצור זה, ייענה העובד ויעבוד בהתאם לנדרש, והתמורה בעבור שעות העבודה הנוספות תהיה בכפיפות לחוק שעות העבודה והמנוחה, התשי"א-1951, כדלקמן:
- 17.1 לעובדים קבועים מחצית שעת העבודה הראשונה שמעבר ליום העבודה הרגיל כאמור בסעיף 16 לעיל תיחשב כחצי שעה עודפת שבעבורה ישולם פיצוי בערך של חצי שעת עבודה רגילה.
- שעות העבודה שמעבר למחצית השעה עודפת ייחשבו כשעות נוספות שבעבורן תשולם תוספת של 25% מערך שעת העבודה שבעבור השעתיים הנוספות הראשונות ותוספת של 50% מהשעה הנוספת השלישית ואילך.
- 17.2 עובדים ב-24 החודשים הראשונים לעבודתם במלון יהיה זכאים לתנאים כנזכר לעיל לאחר 9 שעות עבודה ביום, או לאחר 43 שעות עבודה שבועיות, ששולמו בערך של שעת עבודה רגילה; שעות אלה יכולות להתבצע ביום הפנוי, שעה תשיעית במשמרת בוקר או שעה שביעית בערב חג.

17.3 בעבור עבודה ביום הפנוי ישולם לעובד פיצוי של שעות נוספות, דהיינו תוספת 25% מערך שעת העבודה בעבור השעתיים הראשונות ותוספת של 50% מהשעה השלישית ואילך; עובדים, אשר יעבדו ביום הפנוי, יכולה העבודה הזאת להיכלל במסגרת השלמת שעות עבודה למשרתם המלאה ואזי שעות עבודה אלה ישולמו בערך של 100% בלבד וישולמו על שעות אלה תנאים סוציאליים נלווים.

17.4 עבודה בשעות נוספות ביום הפנוי תיחשב כך רק אם העובד עבד במשך אותו החודש את כל שעות העבודה הרגילות כאמור בסעיף 16 לעיל; ואולם עובד רשאי לקבל על פי דרישתו תשלום של שעות נוספות בעבור היום הפנוי שעבד בו רק לאחר השלמת מלוא השעות החודשים כאמור לעיל.

לצורך סעיף קטן זה הכוונה היא לשעות עבודה רגילות אשר בהן עבד העובד בפועל או נעדר אך היה זכאי לתשלום מאת המעביד בעבור היעדרותו. לגבי העובדים, פסקה זו תהיה תקפה לאחר שהשלימו 186 שעות עבודה באותו חודש.

17.5 בעבור השלמת שעות המשמרות המקוצרות ובעבור מחצית שעת העבודה שמעבר לשעות המשמרות המקוצרות הנחשבת ל"חצי שעה עודפת" יהיה העובד זכאי לתשלום בשיעור של 100% מערך שעת העבודה.

בעבור "שעתיים נוספות ראשונות" מעבר למחצית שעה עודפת, יהיה העובד זכאי לתוספת של 25% על ערך השעה הכוללת בגין כל שעת עבודה בפועל.

בעבור עבודה מעבר ל"שעתיים נוספות הראשונות" (שעתיים וחצי לאחר תום המשמרת המקוצרת) יהיה העובד זכאי לתוספת של 50% על ערך השעה העוללת בעבור כל שעת עבודה בפועל. כללים אלה יחולו על העובדים התקופת הזמניות לאחר שהשלימו 186 שעות עבודה חודשיות.

17.6 תשלום שעות נוספות בימי חג (ראה סעיף 27.8).

18. הפסקות בעבודה

לעובדים במלון תינתן במשמרת עבודה רגילה, שעה אחת הפסקה על חשבונם לשם אכילה ו/או מנוחה. המנוחה היא חובה על כל עובד בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951; בשעת המנוחה רשאי העובד לעזוב את תחנת העבודה שלו.

להלן אופן הניכוי של ההפסקאות שאינן נחשבות כשעות עבודה, מכלל שעות הנוכחות של העובד במלון ושהמעביד איפשר את ניצולן:

ההפסקות הן בנות חצי שעה כל אחת.

18.1 עובד ששהה במלון לצורך עבודתו בין 3½ עד 6 שעות לכל הפחות, ניתן לנכות לו הפסקה אחת בת חצי שעה. ובתנאי שהמעביד איפשר לעובד לנצל את ההפסקה.

18.2 עובד ששהה במלון לצורך עבודתו מעל 6 שעות עד 11½ שעות, ניתן לנכות לו שתי הפסקות בנות חצי שעה ובתנאי שהמעביד איפשר לעובד לנצל את ההפסקות.

19. מנוחה שבועית

19.1 שבוע עבודה הוא בן 5 ימי עבודה ויום פנוי אחד והיום השביעי הוא יום המנוחה השבועי בן 36 שעות רצופות בלי שינוכה ממשכורתו הכוללת של העובד.

19.2 תחום השבת/החג היא החל בשעה 17:00 בערב שבת/החג ועד שעה 05:00 בבוקר למחרת השבת/החג; ואולם הנהלת המלון רשאית לבחור בשעת כניסת השבת/החג כמועד תחילתו של תחום השבת/החג ובלבד שלא יפחת מ-36 שעות.

-
20. **שכר עבודה**
- 20.1 לעובדים קבועים שכר יום עבודה יחושב כחלק ה-22 של המשכורת הכוללת ושכר שעת עבודה יחושב כחלק ה-176 של המשכורת הכוללת.
- לעובדים בתקופת הזמניות ב-24 בחודשים הראשונים לעבודתם במלון, שכר שעת עבודה ייחשב כחלק ה-186 של השכר.
- 20.2 לעניין קביעת משך שעות העבודה של העובד לצורך תשלום שכר, ייספרו שעות המשמרות שנקבעו לעובד על פי סידור עבודה שנקבע על ידי ההנהלה ושהעובד עבד אותן והחתיים כרטיס נוכחות בכניסה וביציאה.
- הזכאות לתשלום שעות עבודה הנרשמות בכרטיס הנוכחות בניכוי שעות ההפסקות, ושהן שעות המשמרות שנקבעו בסידור העבודה או מעבר להן, מותנית בכך שהעבודה בשעות אלה בוצעה ואושרה בידי הממונים המוסמכים.
- 20.3 המשכורות ישולמו לעובדים אחת לחודש בגין חודש העבודה הקודם, עד ל-9 בחודש.
21. **תוספות יוקר**
- צד ב' ישלם לכל העובדים תוספת יוקר על המשכורת הכוללת (כאמור בהגדרה) בשיעור ובמועדים שייקבעו מדי פעם בין ההסתדרות החדשה לבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים.
22. **תוספת משפחה**
- תוספת המשפחה תבוטל החל מצו זה.
- עובד אשר היה זכאי לתוספת משפחה בעת חתימת צו זה, התוספת בשיעור 11.10 שקלים חדשים, תועבר לשכר היסוד ותיחשב כשכר לכל דבר ועניין.
23. **תוספת ותק**
- לעובדים תשולם החל בשנת עבודתם השנייה תוספת ותק לכל שנת עבודה בהתאם למופיע בנספח 2.
- תוספת ותק תיוספף לשכרו החודשי של העובד וערך שעת העבודה של העובד בצירוף תוספת הוותק ייחשבו לשכר לכל דבר ועניין (להלן – ערך שעה מחושב). על בסיס כלל זה יקבל העובד את תוספת הוותק על פי מספר שעות עבודתו בפועל. ערך השעה המחושב יהיה בסיס לצורך תשלום שעות נוספות, תשלום נוסף בעד עבודה בשבתות ובחגים והפרשות סוציאליות.
24. **תוספות מקצועיות**
- 24.1 עובדים מקצועיים שיציגו תעודות מטעם משרד התמ"ת המעידות על סיווג המקצועי וכן עובדים בעלי תואר אקדמי במלונאות או תואר אקדמי אחר העובדים במלון במקצועם יקבלו תוספת לתעריפי המשכורת שלהם כמפורט בנספח מס' 2 לצו זה. וזאת יחסית למספר שעות עבודתם בפועל. התשלום יתבצע רק החל בחודש שבו הציג העובד את התעודה למעבידו.
- 24.2 עובדים אשר סיימו "השתלמות תעודה" של המרכז לקידום מקצועי במלונאות ובידם תעודה המעידה על גמר השתלמות כזו יקבלו תוספת למשכורתם בסכום כמפורט בנספח מס' 2 לצו זה וזאת יחסית למספר שעות עבודתם בפועל.
- 24.3 עובדים במשרה חלקית יקבלו את התוספות הנ"ל כסכום יחסי לחלקיות משרתם.
- 24.4 התוספות הנזכרות לעיל יהיו חלק בלתי נפרד מהמשכורת הכוללת לכל דבר ועניין.
- 24.5 קבלת תעודה המעידה על סיווג מקצועי לא תשמש עילה לשינוי תפקידו של העובד.
-

פרק חמישי: תנאים סוציאליים ותנאים נלווים

25. חישוב הזכויות הסוציאליות והתנאים הנלווים

- 25.1 כל התשלומים בעד זכויות סוציאליות והזכויות הנלוות הכלולות בצו זה, כגון: חופשה, פיצויים, תגמולים לפנסיה, קרן חיסכון (השתלמות), ימי חג, ביטוח מחלה ותאונות עבודה (השלמה) ישולמו על ידי המעביד על פי המשכורת הכוללת שלה העובד זכאי באותו חודש עבודה.
- 25.2 בעד תקופת שירותו של העובד בשירות מילואים ישולמו בעבורו התשלומים החלים על המלון ועל העובד לקרן הפנסיה/קופת הגמל/ביטוח המנהלים, על פי ממוצא המשכורות הכוללות שהשתלמו לעובד ב-3 החודשים האחרונים הסמוכים ליציאתו למילואים; חלקו של העובד ינוכה ממשכורתו או מכל תשלום אחר שיהיה זכאי לו מאת המלון.
- 25.3 כל הזכויות הסוציאליות והתנאים הנלווים הכלולות בצו זה ישולמו באופן יחסי לחלקיות משרתו של העובד אלא אם כן נאמר אחרת בגוף הצו או בחוק.

26. חופשת חגים

כל העובדים לאחר שלושה חודשי עבודה יקבלו תשלום מלא בעד חופשה של תשעה ימי חג. כדי למנוע ספק, במקרה שחג חל בשבת, העובד לא יהיה זכאי לפיצוי של יום חופש או תשלום בגינו. החובה של מתן יום חופשה בתשלום, כפיצוי על עבודה בפועל ביום חג יחול גם אם החג חל בשבת.

26.1 עובדים יהודים

2 – ימי ראש השנה, 1 – יום כיפור, 2 – ימי חג סוכות, 2 – ימי חג פסח, 1 – יום חג השבועות, 1 – יום העצמאות.

26.2 עובדים נוצרים

2 – ימי חג המולד, 1 – יום ראש השנה, 1 – יום ההתגלות, 1 – יום השישי לפני הפסחא, 1 – יום שני לפסחא, 1 – יום עלייה השמימה, 1 – יום שני לשבועות, 1 – יום העצמאות.

26.3 עובדים מוסלמים

3 – ימי חג אל אדחה, 1 – יום האחד במוחרם (ראש השנה), 1 – יום חג מולד הנביא, 3 – ימי חג אל פיטר, 1 – יום העצמאות.

26.4 עובדים דרוזים

4 – ימי חג הנביא שועב (יתרו), 4 – ימי חג אל אדחה, ו-1 – יום העצמאות.

26.5 שבתון המוכרז על ידי הממשלה יתמשך על פי קביעת הממשלה, והעבודה במהלך שעות אלה תזכה את העובד בתוספת כמקובל בעבור עבודה בשבתות ובחגים. לא יחול קיצור בשעות העבודה ביום שלפני השבתון. יום הבחירות המוכרז כיום שבתון יחול רק על עובדים בעלי זכות הצבעה.

26.6 עובד אשר נקבע לו יום פנוי קבוע לא יהיה זכאי לתשלום נפרד בעבור ימי חג החלים ביום הפנוי.

26.7 למרות האמור לעיל, לגבי יום העצמאות ישולם תשלום מלא בעד החג לכלל העובדים כולל עובדים בתקופת הניסיון.

26.8 עובד שיעבוד ביום חג החל ביום שישי, יהיה זכאי לתשלום נוסף בעד עבודה בחג, אך לא תחול עליו הוראת סעיף 16.1.2 לצו, בדבר עבודה של 7 שעות ביום שישי בתשלום של 8 שעות.

27. תשלום נוסף בעד עבודה בשבתות ובחגים

-
- 27.1 תחום השבת/החג הוא החל בשעה 17:00 בערב שבת/החג עד שעה 05:00 בבוקר למחרת השבת/החג; ואולם הנהלת המלון רשאית לבחור בשעת כניסת השבת/החג כמועד תחילתו של תחום השבת/החג ובלבד שלא יפחת מ-36 שעות ובכפוף למועדי כניסת השבת והחג המתפרסמים על ידי הרבנות.
- 27.2 לעניין סעיף זה, "שבת" פירושה: לעובדים יהודים – יום שבת, לעובדים מוסלמים ולעובדים דרוזים – יום שישי, לעובדים נוצרים – יום ראשון בשבוע.
- 27.3 עובדי המלון יהיו זכאים בעד כל שעת עבודה שעבדו בפועל בתחום השבת והחג לתוספת של 50% על ערך שעת עבודתם על פי המשכורת הכוללת.
- 27.4 עובד שעבד בחג יהיה זכאי ליום מנוחה בתשלום וזאת נוסף על שכרו הרגיל (100%) ולתוספת החג (50%) שלהם הוא זכאי בהתאם לשעות עבודתו בפועל.
- 27.5 במקום הפיצוי כמפורט בסעיפי משנה 27.3, 27.4 לעיל, זכאי בית המלון לפי בחירתו לתת מנוחה בתשלום.
- 27.6 עובד יהיה זכאי לתשלום נוסף בגין עבודה בשבתות ובחגים ו/או בליל הסדר ו/או ביום כיפור, רק בעבור אותן שעות שהעובד עבד בפועל בתחום אותן שעות על פי סידור העבודה ושהעבודה במועדים אלה בוצעה בהוראת ו/או באישור הממונים.
- 27.7 לצורך הבהרה, אופן התשלום לעובדים כאשר הם זכאים ליותר מהטבת שכר אחת בעת ובעונה אחת כגון: עבודה בשבתות ובחגים, עבודה במשמרת מקוצרת ועבודה בשעות נוספות – באותם מועדי עבודה שבהם העובד זכאי ליותר מאחד מסוגי ההטבות שפורטו לעיל, בעת ובעונה אחת, יהיה התשלום לעובד בעבור כל אחד מסוגי ההטבות במצטבר.
- 27.8 עובדים שביצעו שעות נוספות בתחום השבת או החג יהיו זכאים לתוספת שעות נוספות (בשיטת הפלוס) מעבר לתוספת החג או השבת; במלונות שבהם נהגו בשנת 2006 לשלם בשיטה זו ינהגו כך גם בעתיד.
- במלונות שבהם בשנת 2006 נהגו לשלם בשיטת הכפל דהיינו הכפלת שיעור תוספת החג או השבת בשיעור תוספת השעות הנוספות, ימשיכו לנהוג לפי אותה שיטה גם בעתיד.
- 28. עבודה בליל סדר פסח וביום הכיפורים**
- 28.1 עובדים יהודים אשר נדרשים לעבוד ביום הכיפורים יקבלו בעד כל שעת עבודה בפועל בתחום 24 השעות הראשונות של יום הכיפורים תוספת בשיעור של 150% על ערך שעת העבודה, ובסך הכל תשלום של 250% משכר שעת העבודה. נוסף על כך יהיו זכאים ליום מנוחה בתשלום.
- 28.2 עובד אשר נאלץ לשהות במלון בסיום עבודתו ביום הכיפורים או בתחילת עבודתו ואינו יכול לחזור הביתה בגלל העדר תחבורה – ישולם לו שכר על פי שכרו המקובל ביום חול במשמרת בוקר, בעד כל שעות שהייתו במלון.
- 28.3 בעד כל שעת עבודה בפועל במשמרת ליל סדר פסח יקבל עובד יהודי תוספת של 100% משכר שעת העבודה וסך הכל תשלום של 200%. כעבודה במשמרת ליל סדר פסח תיחשב משמרת שנקבעה בסידור העבודה, ש-3 שעות ממנה לפחות הן בין השעות 16:00 לבין 05:00 בבוקר א' של פסח.
- 28.4 במקום הפיצוי כמפורט בסעיפי משנה 28.1, 28.2, 28.3 לעיל, זכאי בית המלון, לפי בחירתו, לתת מנוחה בתשלום.
- 28.5 הסדרים ביחס לאוכל ולהוצאות נסיעה בליל הסדר הקיימים בכל מלון – יישארו בתוקפם.
- 29. חופשה שנתית**
- 29.1 ימי החופשה השנתית שלהם זכאים העובדים בגין כל שנת עבודתם יהיו:
-

בעבור השנה הראשונה ועד החמישית – 12 ימי עבודה;

בעבור השנה השישית ועד השמינית – 18 ימי עבודה;

בעבור השנה התשיעית ואילך – 23 ימי עבודה.

29.2 עובד שחלה בתקופת חופשתו וקיבל אישור רפואי מטעם קופות החולים לא יובאו ימי מחלתו במניין החופשה השנתית, ואולם המעביד יוכל להורות לעובד על המשך חופשתו לאחר תום ימי המחלה.

29.3 עובד שעבד 200 ימי עבודה ומעלה בשנה, יהיה זכאי למלוא מכסת ימי החופשה המגיעים לו על פי סעיף 29.1 לעיל.

עובד שעבד פחות מ-200 ימי עבודה במהלך השנה, יהיה זכאי למכסת ימי חופשית יחסית למספר ימי עבודה בפועל ל-200.

29.4 29.4.1 מועדי החופשה ייקבעו על ידי ההנהלה בתיאום עם העובד לפי צרכי המפעל 14 יום מראש.

29.4.2 המלון חייב לאפשר לעובד ניצול של חופשה בת שבעה ימים רצופים בשנה.

29.4.3 צבר עובד חופשה של שבעה ימים לפחות כתוצאה מעבודה בחגים, שבתות ושעות נוספות, תתאם ההנהלה את מועד היציאה לחופשה זו עם העובד לפחות שבעה ימים מראש.

29.5 לעניין תשלום בגין חופשה שנתית, מניינה של שנה הוא מיום תחילת עבודתו של העובד במלון. לעניין מספר ימי עבודה שעבד העובד, יש לכלול במניין גם את ימי ההיעדרות מאושרים בתשלום כגון: מחלה, חופשה, מילואים ואבל.

30. דמי הבראה

30.1 העובדים אשר סיימו לפחות 10 חודשי עבודה במלון זכאים לדמי הבראה כדלהלן:

בעד השנה הראשונה לעבודה במלון – 5 ימים בשנה.

בעד השנה השנייה ועד השנה החמישית (כולל), לעבודה במלון – 7 ימים בשנה.

בעד השנה השישית ועד השנה התשיעית (כולל), לעבודה במלון – 8 ימים בשנה.

בעד השנה העשירית ועד השנה השתים עשרה (כולל), לעבודה במלון – 10 ימים בשנה.

בעד השנה השלוש עשרה ואילך לעבודה במלון – 12 ימים בשנה.

30.2 לעניין תשלום דמי הבראה, מניינה של שנה הוא מיום תחילת עבודתו של העובד במלון. לעניין מספר ימי עבודה שעבד העובד, יש לכלול במניין גם את ימי ההיעדרות המאושרים בתשלום, כגון: מחלה, חופשה ומילואים.

30.3 עובד יהיה זכאי למלוא מכסת ימי הבראה אם יעבוד 240 ימי עבודה בשנה לכל הפחות. עובד שעבד פחות מ-240 ימי עבודה במהלך השנה יהיה זכאי למכסת ימי הבראה יחסית למספר ימי עבודה בפועל ל-240. אין באמור לגרוע מתוקפו של סעיף זה שלפיו לא קמה זכאות לדמי הבראה לעובד שלא סיים לפחות 10 חודשי עבודה במלון.

30.4 מחיר יום הבראה ייקבע בהתאם להסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות העובד החדשה.

30.5 מחיר יום הבראה בתוקף מ-1 ביולי 2010 הוא 351 שקלים חדשים. סכום זה יתעדכן מעת לעת על פי האמור בסעיף 30.4 לעיל.

30.6 העובד יקבל את דמי ההבראה בצמוד ליציאתו לחופשה השנתית או במועד תום שנת עבודתו כאמור בסעיף 30.2, או במועד אחר המוסכם והנהוג במקום העבודה.

30.7 עובדים הזכאים לדמי הבראה אשר יצאו להבראה במלונות חברי התאחדות המלונות בישראל ייהנו מהנחה של 50% בתקופות שלא בעונה. ההנחה לא תחול על מחירים של מבצעי הנחה מיוחדים.

31. חופשת לידה

בהתאם לחוק.

הזכאות לחופשת לידה היא על פי דין. להבהרה – עובדת שהיתה זכאית להפרשות לפנסיה לפני חופשת הלידה תהיה זכאית להמשך הפרשת המעביד לפנסיה בתקופת חופשת הלידה במשך 14 שבועות ובלבד שהעובדת תשלם את חלקה.

32. חופשה מסיבות משפחתיות

עובד זכאי לחופשה מיוחדת בתשלום כדלקמן:

לרגל נישואיו – 3 ימי חופשה.

לרגל נישואי בנו או בתו – 1 יום חופשה.

לרגל ברית מילה לבנו – 1 יום חופשה.

33. דמי מחלה

33.1 עובדי המלונות שהחלו את עבודתם בענף המלונאות לפני 1/7/2004 (להלן הפרק זה – עובדים ותיקים) זכאים לביטוח דמי מחלה על פי "תקנות קרן דמי מחלה והשלמה לדמי פגיעה" של קרן מבטחים הוותיקה (להלן – קרן דמי מחלה), בנוסחן נכון ליום 1/7/2004 (להלן – תקנות דמי מחלה). למען הסר ספק, העובדים הנזכרים לעיל זכאים לדמי מחלה על פי תקנות דמי מחלה שבעבר הופרשו בעבורם 2.5% מהשכר.

למען הסר ספק, בכל מקום שבו מתייחסות תקנות דמי מחלה לגיל פרישה (שעמד בעבר על 65 ומעלה לגבר ו-60 ומעלה לאישה) יבוא במקומם, בהתאמה, גיל פרישת חובה לפי דין.

33.2 למרות האמור בסעיף 33.1 לעיל, המעביד יהיה רשאי להעביר עובדים ותיקים למסגרת ביטוח מחלה שונה או לשלם באופן ישיר לעובדים בכפוף לאי-פגיעה בעובדים הוותיקים ובזכויותיהם כאמור בסעיף 33.1 לעיל (ולעניין זה יישמרו זכויותיהם כאילו המשיך המעביד את ביטוחם כאמור בסעיף 33.1 לעיל).

33.3 עובדי המלונות שהתקבלו לעבודה לאחר 1/7/2004 (להלן בפרק זה – עובדים חדשים) יהיו זכאים לתשלום דמי מחלה על פי התכנית המצומצמת הקבועה בתקנות דמי מחלה, כהגדרתן לעיל (פרק 10 לתקנות דמי מחלה).

למען הסר ספק, בכל מקום שבו מתייחסות תקנות דמי מחלה לגיל פרישה (שעמד בעבר על 65 ומעלה לגבר ו-60 ומעלה לאישה) יבוא במקומם, בהתאמה, גיל פרישת חובה לפי דין.

33.4 על אף האמור בסעיף 33.3 לעיל, את הטבלה הקבועה בסעיף 47 בפרק 10 לתקנות דמי מחלה תחליף הטבלה המפורטת להלן, כך שעובדים חדשים יהיו זכאים לימי מחלה בפועל, עד לתקרת תקופת הזכאות כמפורט להלן:

תקופת העבודה	תקרת ימי הזכאות – ימי העבודה בפועל
מ-1 חודש עד 12 חודשים	2 ימי עבודה לחודש (עד 24 ימים)
מ-13 חודשים עד 36 חודשים	66 ימי עבודה
מ-37 חודשים עד 84 חודשים	110 ימי עבודה

- 33.5 בתקופת המחלה תימשך ההפרשה להסדר פנסיוני בלבד, לעובדים הזכאים לכך.
- 33.6 להבהרה, לצורך פרישה לפנסיונית נכות, העובד ינצל את יתרת ימי המחלה הלא מנוצלים שלהם הוא זכאי על פי חוק דמי מחלה בלבד.
- 33.7 סיים עובד לנצל את ימי המחלה כאמור בסעיף 33.6 לעיל, וטרם אושרה זכאותו לפנסיונית נכות על ידי קרן הפנסיה, יהיה זכאי לקבל ימי מחלה עד שתוכר נכותו על ידי קרן הפנסיה או עד שינצל את ימי המחלה העומדים לזכותו, המוקדם מבין השניים.
34. **תאונות עבודה**
- המעביד מתחייב להשלים על חשבונו את התשלומים שמקבלים מהביטוח הלאומי עובדים אשר נעדרים מעבודה כתוצאה מתאונת עבודה. ההשלמה תהיה מוגבלת ל-15% ממשכורתם הכוללת עד למקסימום היעדרות של 90 ימים קלנדריים בלבד.
35. **ביטוח פנסיוני**
- "קופת גמל"/"קופת ביטוח" בצו זה – כהגדרתן בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005, ובכלל זה, בין השאר, קרן פנסיה מקיפה ותיקה, קרן פנסיה מקיפה חדשה, ביטוח מנהלים; "השכר הפנסיוני" לעניין צו זה משמעו – המשכורת הכוללת כהגדרתה בצו זה.
- 35.1 למען הסר ספק, צו זה אינו בא למעט מהסדרים ביטוחיים או פנסיוניים שהיו לעובדים קיימים ערב חתימת צו זה. המלון ימשיך להפריש ברציפות בגין העובדים הקיימים את מלוא ההפרשות לקופות הגמל, כפי שהיו ערב חתימת צו זה ובכלל זה – גובה השכר המבוטח, שיעורי ההפקדה ומועדי התשלום ובכל מקרה לא יהא באמור כדי לגרוע מהשיעורים והתנאים הקבועים בפרק זה להלן.
- 35.2 העובדים זכאים, לביטוח בקרן פנסיה מקיפה צוברת, המאושרת על ידי אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר.
- 35.3 החל ביום 1.1.2011, יחולו השינויים האלה:
- 35.3.1 מהחודש השביעי לעבודתם בבית המלון שבו החלו את עבודתם, ועד תום החודש התשיעי לעבודתם יבוטחו העובדים בביטוח פנסיוני על פי הנהוג בהסכמת פנסיונית החובה במשק.
- 35.3.2 מהחודש העשירי לעבודתם בבית המלון שבו החלו את עבודתם ואילך יבוטחו העובדים בביטוח פנסיוני על פי השיעורים הקבועים בסעיף 35.5 להלן ועל פי התנאים הקבועים בצו זה.
- 35.3.3 על אף האמור בסעיפים 35.3.1-35.3.2 לעיל, עובד שהיה עמית פעיל בקופת גמל לפחות 3 חודשים לפני תחילת עבודתו במלון, יהיה זכאי, מהיום הראשון לעבודתו במלון לביטוח פנסיוני על פי השיעורים הקבועים בסעיף 35.5. להלן ועל פי התנאים הקבועים בצו זה.
- 35.3.4 על אף האמור בסעיפים 35.3.1-35.3.2 לעיל, עובד שבמועד תחילת עבודתו במלון מלאו לו 30 שנה, יבוטח בביטוח פנסיוני מיום תחילת עבודתו במלון, על פי השיעורים הקבועים בסעיף 35.5. להלן והכל על פי התנאים הקבועים בצו זה.
- 35.4 למען הסר ספק, אין באמור בפרק זה כדי לגרוע מזכותו על פי דין של כל עובד לבחור את קופת הגמל שבה יבוטח.
- 35.5 שיעורי התשלומים של המעביד והעובד לביטוח הפנסיוני מהשכר הפנסיוני כהגדרתו בצו זה, יהיו כמפורט להלן:

יעד התשלום	קרן פנסיה ותיקה	קרן פנסיה חדשה	ביטוח מנהלים
מעביד – לתגמולים	7.5%	6%	5%
מעביד – לפיצויי פיטורים	6%	6%	8.33%
עובד – לתגמולים	7%	5.5%	5%
סך הכל	20.5%	17.5%	18.33%

35.5.1 עובד שיבוטח בקופת גמל או בביטוח מנהלים שאינה קרן פנסיה מקיפה, יישא המעביד בגינו גם בתשלום בעבור רכישת כיסוי למקרה של אבדן כושר עבודה המבטיח פיצוי בשיעור של 75% מהשכר הכולל שלו ובלבד שתשלומי המעביד לא יעלו על 2.5% מהשכר הכולל גם אם אין בשיעור זה כדי להבטיח פיצוי של 75% כאמור לעיל.

כל האמור כפוף להוראות הממונה על הביטוח במשרד האוצר.

35.5.2 המלון יעביר את הסכומים כאמור לעיל לקרן הפנסיה/קופת הגמל/קופת הביטוח מדי חודש בחודשו, כל חודש בעד החודש החולף בכפוף למועדים הקבועים בד"ן.

35.6 לבית המלון לא תהיה חובה לבטח בביטוח פנסיוני על פי פרק זה עובדים בגיל הפרישה שמשלמת להם פנסיות זקנה/פרישה מקופת גמל ו/או ביטוח מנהלים ו/או ממעביד כזה או אחר כאמור בתקנוני קרנות הפנסיה.

עמיתים ותיקים בקרנות הפנסיה הוותיקות

35.7 לגבי עמיתים ותיקים בקרנות הפנסיה הוותיקות שצברו שיעור קצבת זקנה השווה ל-70% מהשכר הקובע על פי תקנון הקרן והמבקשים להקפיא את זכויותיהם בקרן הפנסיה הוותיקה – יחולו בהתאמה ובשינויים המחויבים הוראות ההסכמים הקיבוציים הכלליים מיום 29/5/2006 ו-8/1/2007, שנחתמו בין ההסתדרות להתאחדות התעשיינים בישראל לעניין זה.

פיצויי פיטורים

35.8 בכפוף לאמור בסעיף 35.10 להלן, ההפקדות ותשלומי המעביד לקופת גמל ו/או לקופת ביטוח בעבור רכיב פיצויי הפיטורים בהתאם לפרק זה (6% או 8.33% מהשכר הפנסיוני, לפי העניין), יבואו בהתאמה, ממועד כניסתו לתוקף של צו זה ואילך, במקום 72% או במקום 100% מחובת המעביד לתשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן – חוק פיצויי פיטורים), בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים שבגינם נעשתה ההפרשה בלבד.

35.9 יודגש כי בגין שכר ו/או התקופות ו/או הרכיבים ו/או השיעורים שבגינם לא בוצעה הפרשה או בוצעה הפרשה חלקית, יהיה זכאי העובד להשלמה למלוא הפיצויים לפי 100% על בסיס משכורתו הכוללת האחרונה.

35.10 הפקדות המעביד בעבור רכיב פיצויי פיטורים בשיעור של 6% או 8.33% מהשכר הפנסיוני, לפי העניין, אינן ניתנות להחזרה למעביד וישוחררו לעובד עם סיום עבודתו או עם קרות אירוע מזכה (זקנה, נכות או שאירים), המוקדם מביניהם, וזאת נוסף על שחרור מלוא הכספים שנצברו לעובד לתגמולים בקופת הגמל ו/או קופות הביטוח השונות (חלק עובד וחלק מעביד), על פירותיהן.

על אף האמור, עובד שהתפטר בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים ומשך את כספי התגמולים שהופקדו לקופה שלא באירוע מזכה (נכות, זקנה, שאירים), יהיה רשאי המעביד לקבל את כספי הפיצויים שהפקיד לקרן, ובלבד שמשכית הכספים כאמור על ידי העובד בוצעה במהלך 3 השנים הראשונות מאת התפטרותו כאמור.

השלמת פיצויי פיטורים

35.11 בלי לגרוע מהאמור בסעיפים 35.10-35.8 לעיל, מעביד המבטח את עובדו בקרן פנסיה (6% לפיצויים בלבד), רשאי להפריש, על חשבוננו, לקרן הפנסיה שבה מבטח העובד או ככל שהדבר לא ניתן על פי דין – לקופת גמל אחרת על שם העובד, 2.33% נוספים מהשכר הפנסיוני להשלמת פיצויי פיטורים (להלן – השלמת פיצויי פיטורים), וכספי השלמת פיצויי הפיטורים יבואו במקום 28%

מחובת המעביד לתשלום פיצויי פיטורים, בהתאם לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים בתנאים המפורטים בסעיפים 35.8 ו-35.9 לעיל.

35.12 הפקדות המעביד בעבור השלמת פיצויי פיטורים כמפורט לעיל, אינן ניתנות בכל מקרה להחזרה למעביד וישוחררו לעובד עם סיום עבודתו או עם קרות אירוע מזכה (זקנה, נכות או שאירים), המוקדם מביניהם, למעט במקרה שבו נשללה זכות העובד להשלמת פיצויי פיטורים, או חלקה, בפסק דין, מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, לפי העניין. זאת, בלי לגרוע מזכות העובד, בכל מקרה, לשחרור מלוא הכספים שנצברו לו לתגמולים בקופות הגמל ו/או קופות הביטוח השונות (חלק עובד וחלק מעביד), על פירותיהן.

35.13 ככל שהמעביד לא ביצע הפרשות בגין השלמת פיצויי פיטורים כאמור לעיל והעובד סיים את עבודתו במלון באחת מהנסיבות המפורטות להלן, ישלם המעביד לעובד השלמת פיצויי פיטורים בשיעור 28% מפיצויים הפיטורים המגיעים לו על פי חוק:

- (א) פטור עובד שהשלים שנת עבודה במלון ואשר לא נשללה זכותו להשלמת פיצויי פיטורים או חלקה בפסק דין, מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, לפי העניין;
- (ב) התפטר עובד בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים על פי דין;
- (ג) אירע לעובד אירוע מזכה שבגיניו הוא או שאיריו זכאים לתשלום גמלה מקרן הפנסיה (זקנה, נכות או שאירים);
- (ד) הגיע העובד (גבר או אישה) לגיל 62.

36. ימי אבל

36.1 עובד שעבד במקום עבודתו לפחות 3 חודשים רשאי להיעדר מעבודתו בימי אבלו אם ישב שבעה אחרי הוריו, בן זוגו, ילדיו, אחים, אחיות ואין מנכים לא משכרו ולא מחופשתו.

36.2 קרוב משפחה של מי שנפל במערכות ישראל רשאי להיעדר מהעבודה ביום הזיכרון הכללי לנופלים במערכות ישראל ואין מנכים לא משכרו ולא מחופשתו.

קרוב משפחה: הורה, בן זוג, ילד ו/או ילדה, אח ו/או אחות.

37. שירות מילואים

נעדר עובד קבוע מעבודתו עקב זימון לשירות מילואים לתקופה של יום אחד בלבד, לא ינוכה משכרו ולא מחופשתו בעד היעדרות אחת במשך שנה.

38. השתתפות בהוצאות הנסיעה של העובדים למקום העבודה

38.1 לעובדים המשתמשים בתחבורה ציבורית כדי להגיע מביתם למקום העבודה יוחזרו הוצאות הנסיעה למקום העבודה וממנו בעד ימי עבודתם בפועל, אלא אם כן נהוג אחרת לגבי העובד, בהתאם למחירי הנסיעה בתחבורה הציבורית.

38.2 לעובדים המשתמשים בקווי אוטובוסים שיש בהם כרטיסיות, יחושב החזר דמי הנסיעה בהתאם למחירי ההנחה של כרטיסיות אלה.

38.3 הנהלת המלון תעשה סידורים מתאימים להסעתם של עובדים הגרים בריחוק מהמלון ומסיימים את עבודתם בלילה לאחר הפסקת שירות אוטובוסים או מוניות ובשבתות ובחגים באין שירות כזה.

38.4 בימים של עבודה מפוצלת יקבלו העובדים הוצאות נסיעה מלאות בעד הנסיעה השנייה לפי התעריף של התחבורה הציבורית.

38.5 זכותו של המלון לרכוש בעבור העובדים או לשלם את ההשתתפות על פי המחיר של כרטיסי מני "חודשי חופשי" ובכך יוצא המלון ידי חובתו לגבי כל האמור בסעיפי משנה 38.1-38.4 לעיל.

- 38.6 במלון המשלם לעובד על פי כרטיס מנוי "חודשי חופשי", היה ועובד זומן במהלך החודש פחות ימים על ידי המלון, ישולם לעובד מחיר כרטיס החופשי חודשי באופן יחסי למספר הימים שעבד, אך לא פחות ממחיר הנסיעה היומית כפול מספר ימי העבודה שזומן על ידי המלון.
- 38.7 שיעור החזר הוצאות נסיעה מקסימלי ליום לא יעלה על 23.70 שקלים חדשים ליום עבודה וזאת החל ביום 19/1/2010. סכום זה יתעדכן מעת לעת, בהתאם להסכם בין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות העובדים החדשה.
- 38.8 לא יוגדל סכום החזר של הוצאות הנסיעה כתוצאה מהעתקת מקום מגוריו של העובד למרחק העולה על 20 קילומטרים ממקום מגוריו הקודם, מעבר למכסימום הקבוע בצו ההרחבה.

41. בגדי עבודה

המעביד יספק לעובדים, על חשבונו, בגדי עבודה אחת לשנה כמפורט להלן:

- 41.1 עובדי ניקיון, שוטפי כלים, עובדי מטבח וטבחים, עובדי מחסן, גננים, עובדי מכבסה – מדים הכוללים: שתי חולצות, שני זוגות מכנסיים או שני סרבליים, שני זוגות נעליים בטיחותיות;
- 41.2 עובדי אחזקה – מדים הכוללים: שתי חולצות, שני זוגות מכנסיים או שני סרבליים, שני זוגות נעליים בטיחותיות;
- 41.3 מלצרים, ברמנים, בל-בויס – מדים הכוללים: שתי חולצות ושני זוגות נעלי עבודה בטיחותיות. אם לא מספקים מדים יספקו במקומם שני זוגות מכנסיים או שתי חצאיות;
- 41.4 דיילי קבלה ומודיעין, שומרים ואנשי ביטחון – מדים הכוללים: חולצה אחת וזוג נעלי עבודה. אם לא מספקים מדים יספקו במקומם זוג מכנסיים או חצאית;
- 41.5 טלפניות – מדים או חולצה אחת וזוג מכנסיים;
- 41.6 חדרניות – מדים או שני חלוקים וזוג נעליים;
- 41.7 צ'קרים – מדים או חולצה אחת וזוג מכנסיים;
- 41.8 עובדי משרד – חולצה וזוג מכנסיים או חצאית. לפקידי משרד אשר ההנהלה תחייב אותם לביגוד מיוחד יהיה עליה לספקו על חשבונה אחת לשנה;
- 41.9 מלון אשר לא מנפק את המדים ישירות לעובד, ייתן חלופה לעובד באמצעות תלושי ביגוד לרכישת מדים או תשלום לעובד בשווי הביגוד המצוין בסעיפים 41.1-41.8 לעיל.

42. בדיקות רפואיות כלליות

המעביד רשאי לדרוש מכל עובד להיבדק פעם בשנה בידי רופא קופת חולים או בידי רופא פרטי מוסכם על שני הצדדים ועל חשבון המעביד.

43. השתתפות בהחזקת ילדי עובדות במעונות

המלון ישתתף בהוצאות החזקת ילדי האימהות העובדות במלון, במעונות מוכרים.

ההשתתפות תינתן באותו הסכום ולפי אמות המידה שעל פיהן משתתף משרד התמ"ת בהוצאות אלה ובלבד שהסכום שהמעביד ישלם לא יהיה גבוה יותר מההפרש שבין השתתפות התמ"ת לגובה העלות הכוללת של המעון.

44. קרן השתלמות

-
- 44.1 עובד אשר סיים 24 חודשי עבודה במלון וזאת החל מהחודש ה-25 לעבודתו ואילך, יופקד בגינו לקרן השתלמות על פי התנאים והשיעורים המפורטים בפרק זה להלן.
- העובד יצורף לקרן השתלמות שעליה יסכימו הצדדים מעת לעת, אלא אם כן בחר העובד אחרת והודיע להנהלת המלון בכתב את שם קרן ההשתלמות שבה בחר.
- 44.2 בית המלון והעובדים יפקידו לקרן ההשתלמות סכומים בשיעורים האלה:
- בית המלון יפקיד על חשבונו לקרן 7.5% מהמשכורת הכוללת של העובד. 2.5% מהמשכורת הכוללת ינוכו משכרו של העובד ויועברו לקרן באמצעות המלון.
- 44.3 המלון יעביר את הסכומים כאמור לעיל לקרן מדי חודש בחודשו, כל חודש בעד החודש החולף אך לא יאוחר מהיום ה-18 בכל חודש.
- 44.4 עובד חדש אשר מקום עבודתו הקודם האחרון היה בבית מלון ואשר הופקד בעבורו לקרן השתלמות במקום עבודתו האחרון עד למועד פרישתו – יופקד בעבורו לקרן השתלמות החל בחודש ה-7 לעבודתו במלון החדש שבו החל לעבוד, ואילך.
- 44.5 חובת התשלום לקרן לא תחול על עובדים שאינם מקבלים את משכורתם במישרין מבית המלון.
- 47. כלכלה – ארוחות לעובדים**
- 47.1 מלון המאפשר לעובדיו לאכול ארוחות בחדר אוכל עובדים, יהיו העובדים זכאים לארוחות במחיר מופחת.
- 47.2 העובדים יחויבו בעבור הארוחות החל ביום 1/1/2011 כדלהלן:
- ארוחת בוקר או ארוחת ערב קרה – 1.61 שקלים חדשים;
- ארוחת צהריים או ארוחת ערב חמה – 3.23 שקלים חדשים;
- התעריפים בסעיף 47.2 עודכנו, בתאריך 1.1.2012 יעודכנו ב-2% נוספים.
- 47.3 עובדים ששהו במלון עקב עבודתם או מחוץ לשעות עבודתם במועד הגשת ארוחות על ידי המלון, יחויבו בעבור הארוחות. עובד רשאי להודיע למעביד בכתב שאין ברצונו לאכול במלון את כל הארוחות.
- 47.4 הנהלת המלון תחייב את העובדים בעבור "שווי ארוחות" לצורך מס הכנסה ולצורך מע"מ על פי קביעת שלטונות המס.
- 47.5 מחירי הארוחות יעודכנו מדי מועד תשלום תוספת יוקר ובמועדים של מתן תוספות שכר ענפיות וכן במועד עדכון שכר המינימום.
- 47.6 כל האמור מותנה בכך שהמלון ידאג לסידורי ארוחות לעובדים.
- פרק שישי: פיטורים ופיצויים**
- 48. הפסקת עבודה ואזהרות לעובדים מעל 24 חודש:**
- 48.1 הודעה על הפסקת העבודה תינתן בכתב על ידי המעביד לעובד, ולנציגות העובדים.
- 48.2 המעביד רשאי להפסיק בלא הודעה מוקדמת את עבודתו של עובד במקרה של חשד סביר במעשה פלילי על ידו או במקרה של אי-ציות חריג להוראות הממונה עליו.
-

-
- 48.3 הפסקת העבודה תיהפך לפיטורים אם העובד או ועד העובדים לא ידרשו את בירור העניין בין הצדדים בתוך 6 ימים ממסירת ההודעה לנציגות העובדים כאמור בסעיף 48.1 לעיל.
- 48.4 יידרש בירור – יתקיים זה בתוך 24 שעות.
- 48.6 נקבע בבירור בין הצדדים שלא היתה הצדקה להפסקת העבודה – יוחזר העובד לעבודתו וישולם לו השכר בעבור ימי האבטלה.
- 48.7 במקרה שעובד מתרשל בעבודה או מפריע למהלך התקין של העבודה הוא יזוהר על ידי ההנהלה ותינתן לו שהות ואפשרות לשפר את הנדרש. העתק האזהרה יישלח לנציגות העובדים (כאמור בסעיף 48.1 לעיל), שיהיו זכאים לערער על כך. לא ערערה נציגות העובדים על מתן האזהרה בתוך 6 ימים או אם העובד לא שיפר את הנדרש, יהיה צפוי לפיטורים.

49. פיטורים והתפטרות

- 49.1 במקרה של כוונת המעביד לפטר עובד, יזמן המעביד את העובד לשימוע. הזימון יתבצע בכתב. העובד יהיה רשאי להביא עמו לשימוע נציג שבו יחפוץ. תהיה לעובד אפשרות להשמיע את דבריו והם ילקחו בחשבון על ידי המעביד בטרם קבלת החלטתו.
- 49.2 פיטורי עובדים בוותק של מעל 24 חודשי עבודה במלון, אפשריים רק מסיבה מספקת ובהודעה מוקדמת של חודש, אשר תימסר בכתב לעובד והעתק לוועד העובדים.
- 49.3 במקרה של פיטורי עובד רשאית ההנהלה לוותר על עבודתו של העובד בתקופת זמן ההודעה המוקדמת כולה או חלקה בתנאי שתשלם לו בעבור הזמן הזה לפי משכורתו הכוללת על חשבונה.
- 49.4 אין לפטר עובד בעת היותו בשירות מילואים או בימי אבל או במחלה.
- 49.5 קיימות הגבלות לפיטורים של נשים בעת הריון ולאחר הלידה, המעביד ינהג בנושא זה על פי חוק עבודת נשים.
- 49.6 צמצום בעבודה נחשב כסיבה מספקת לפיטורים.
- 49.7 פיטורים בגלל צמצום בעבודה ייעשו לפי צורכי המלון, ותק העובד ומצבו הסוציאלי.
- 49.8 עובד בוותק של מעל 24 חודשים במלון, אשר פוטר בגלל צמצום בעבודה יקבל זכות קדימה, במקרה של הזמנת עובד חדש בתוך תקופה של 6 חודשים. אם יוחזר העובד לעבודה בתוך תקופה זו – יקבל את כל זכויות הוותק שצבר לפני פיטורים פרט לפיצויי פיטורים.
- 49.9 עובד שאינו מופיע לעבודה במשך שבוע בלא הודעה בכתב להנהלת המלון ובלא סיבה מספקת לא-מתן ההודעה יראו אותו כמתפטר מהעבודה מרצונו.
- 49.10 עובד שזכאי לקבל גמלה או פנסיה או קצבה כלשהי יפרוש מהעבודה במלון.

50. הודעה מוקדמת לפני הפסקת עבודה

העובד יהיה זכאי להודעה כמפורט להלן:

- 50.1 במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים – של יום אחד בשל כל חודש עבודה.
- 50.2 במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה – של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה.
- 50.3 לאחר שנת עבודתו הראשונה – של חודש ימים.
-

51. אותה תקופת הודעה מוקדמת חייב לתת המתפטר מעבודתו. במקרה של התפטרות שבה העובד לא עמד בחובת ההודעה המוקדמת, רשאי המעביד לנכות מכל סכום שיגיע לעובד, סכום השווה לשכר שהיה מקבל בעבור תקופת ההודעה המוקדמת שבה לא עמד.

פרק שביעי: התחייבויות הדדיות

52. **תקנון עבודה**

תקנון העבודה המצורף לצו זה כנספח 1 מהווה חלק בלתי נפרד ממנו.

53. **ועד עובדים**

53.1 ועד עובדים אשר נבחר בהתאם למוגדר בסעיף 6.2 לעיל, ייצג את עובדי המלון כלפי ההנהלה, וההנהלה תשתף איתו פעולה.

52.2 ועד עובדים זכאי לקבל את רשימת העובדים במלון.

54. **נהלים בנוגע לעבודה בישיבה**

לאור הוראות חוק הזכות לעבודה בישיבה – מפורט יישום מצורף בזה לצו זה כנספח מס' 4.

נספח מס' 1

תקנון עבודה

תקנון זה מהווה חלק בלתי נפרד מהסכם העבודה הקיבוצי הכללי וחל על כל עובדי המלון.

1. **עובדים חדשים**

1.1 על העובד להודיע על מצבו המשפחתי ואת כתובתו הנכונה, בצירוף צילום תעודת הזהות, וכן עליו להודיע להנהלה על כל שינוי בשני הנתונים דלעיל בתוך שבוע ימים מאירוע השינוי.

1.2 ההנהלה או ועד העובדים רשאים לדרוש מעובד המתקבל לעבודה תעודה רפואית מוכרת המאשרת שעבודתו בבית המלון אינה מסכנת את בריאותו, בריאותם וביטחונם של אחרים.

2. **כרטיס עבודה**

2.1 כל עובד חייב להחתיים אישית כרטיס נוכחות לפני התחלת העבודה ובסיומה במקום שנקבע למטרה זו על ידי ההנהלה, אלא אם כן ישוחרר מחובה זו בכתב על ידי ההנהלה.

2.2 עובד אינו רשאי להחתיים כרטיס נוכחות לעובד אחר אלא באישור ההנהלה. החתמת כרטיס נוכחות שלא על ידי העובד בעל הכרטיס אסורה והיא עבירה חמורה.

2.3 הזכות בידי העובד לקבל העתק של דוח הנוכחות ולבדוק את הרשום בו.

2.4 לא נרשם עובד עם התחלת העבודה או בסיומה, שעות עבודתו באותו יום יירשמו רק לאחר אישור מאת מנהל המחלקה.

2.5 בכל מקום הרשום כרטיס נוכחות ניתן גם שתהיה החתמת כרטיס ביאומטרית.

3. **משמעת עבודה**

3.1 על העובד להימצא בזמן הקבוע במקום המיועד לעבודתו מוכן להתחלת העבודה, ועליו להימצא במקום עבודתו במשך כל שעות העבודה על פי סידור העבודה ועל פי הנהלים שנקבעו.

-
- 3.2 עובד שיאחר לעבודתו או ייעדר מן העבודה, פרט להיעדרויות מוכרות ומאושרות ינוכה חלק ממשכורתו, יחסית למשך האיחור או ההיעדרות.
- 3.3 החלפת הבגדים והרחצה ייעשו מחוץ לזמן העבודה.
- 3.4 עובד רשאי לעזוב את מקום עבודתו רק ברשות מנהל המחלקה.
- 3.5 נאלץ עובד להיעדר מהעבודה, מסיבה חשובה בלתי צפויה המתקבלת על דעת שני הצדדים, עליו להודיע על כך להנהלה מראש, ואם אין אפשרות לכך, לא יאוחר מתוך 24 שעות.
- 3.6 נאלץ עובד מסיבה כנ"ל להיעדר מהעבודה כמה ימים, עליו להודיע מראש להנהלה על מועד שובו לעבודה ולקבל את אישורה.
- 3.7 על כל עובד הנעדר מהעבודה מסיבות מחלה, להמציא תעודת רופא מוכרת בשובו לעבודה.
- 3.8 כל עובד הנעדר מהעבודה מסיבות מחלה – חודש לפחות, חייב להודיע 3 ימים מראש על מועד שובו לעבודה. עובד הנעדר חודשיים לפחות, חייב להודיע שבוע מראש על מועד שובו לעבודה.
- 3.9 על כל עובד לציית להוראות הקשורות בעבודתו הניתנות על ידי המנהל הממונה עליו ולהקפיד על תפקודו על פי הנהלים המקובלים. רשאי עובד לערער באמצעות ועד העובדים ומחוץ לשעות העבודה לפני ההנהלה, אם הוא סבור שההוראות היו בלתי מוצדקות.
- 3.10 3.10.1 על עובד לבצע כל עבודה שתוטל עליו במסגרת התפקיד על ידי ההנהלה או המנהל הממונה עליו.
- 3.10.2 ההנהלה רשאית להעביר עובדים מתחנת עבודה וממחלקה אחת לאחרת, לעבודה שווה או דומה בעיקר לעבודתם הקבועה, בהתאם לצורכי העבודה כפי שייראו להנהלה.
- העברת עובדים בהתאם להוראות סעיף זה תיעשה בלא פגיעה בהכנסתם ובמעמדם של העובדים המועברים.
- 3.10.3 עובד שהועבר לעבודה או למחלקה או לתחנת עבודה אחרת בהתאם להוראות סעיף זה, והרואה את עצמו נפגע שלא כדין על ידי ההעברה, רשאי לערער על ההוראות באמצעות נציגות העובדים. עד להחלטת הגוף המוסמך וכל עוד לא הוחלט אחרת, ימשיך העובד לבצע את עבודתו בהתאם לסדרי העבודה כפי שקבעה ההנהלה.
- 3.10.4 יש צורך להעסיק עובד בעבודה שונה מעבודתו המקצועית הרגילה, ייעשה הדבר בהסכמת ועד העובדים או בהסכמה הדדית.
- אם הסידור הוא רק לשעות מספר, ייעשה על דעת ההנהלה בלבד.
- 3.11 לא יחליף עובד את עבודתו או את משמרתו עם עובד אחר בלי ידיעה והסכמה של ההנהלה, או של הממונה עליו מטעם ההנהלה.
- 3.12 העובד יימצא בבית המלון רק בשעות עבודתו על פי הקבוע בסידור העבודה או במקרה של הכרח לסדר עניינים הנוגעים לעבודתו בבית המלון.
- 3.13 אין לעורר ריב ולנהל ויכוחים בזמן העבודה.
- 3.14 לא ישתמש עובד ברכוש או בחומרים של בית המלון לצרכים פרטיים.
- 3.15 אין לקיים אסיפות והתייעצויות בזמן העבודה, פרט בסיכום מוקדם עם ההנהלה. סעיף זה אינו מתייחס לפניות שאינן סובלות דיחוי של עובד לנציגי ועד העובדים.
- 3.16 ההנהלה וועד העובדים רשאים במקרה הצורך לערוך בדיקה בכלי העובדים.
-

3.17 על העובד למסור להחסנה למשמרת אצל שוער המלון כל חבילה שהוא מביא אתו, עד גמר משמרתו. אם בחבילה דברים וחפצים הנחוצים לו בשעת משמרתו עליו להראותם לשוער.

3.18 על העובד למסור מיד למנהל המלון כספים ו/או כל חפץ, שימצא בשטח המלון.

3.19 אסור לעובד לקיים פגישות עם אנשים ו/או אורחים בתוך שטח המלון.

3.20 עובד שנתפס באכילת אוכל המלון בלא רשות – רשאית ההנהלה לחייבו במחיר המכירה המלא של האוכל.

3.21 השימוש במחשב המלון על ידי העובד יהיה על פי הכללים שנקבעו בהסכם הקיבוצי הכללי בין לשכת הארגונים הכלכליים לבין הסתדרות העובדים החדשה מתאריך 25/6/2008 ועל פי תקנון המלון בעניין זה.

3.22 לא ישתמש עובד בטלפון המלון לצרכים פרטיים בלא אישור.

4. עבודה במשמרות

4.1 סידור העבודה שהוכן על ידי ההנהלה מחייב כל עובד.

4.2 שינויים בסידור העבודה התקופתי וכן החלפת עובד ממשמרתו הקבועה למשמרת אחרת, ייעשו בהסכמת ועד העובדים או בהסכמה הדדית, אך אם לדעת ההנהלה צורכי העבודה יחייבו זאת, היא תהיה רשאית להעביר זמנית עובד או עובדים מעבודה במשמרת אחת למשמרת אחרת, עד לתקופה של שבוע ימים.

4.3 על כל עובד להמשיך בעבודתו עד שהעובד מהמשמרת הבאה מחליפו, אך אינו חייב לעשות זאת למעלה משעתיים. בעבור הזמן הנוסף שעבד ישולם לו כמוגדר בהסכם העבודה גמול שעות נוספות.

4.4 במקרה של איחור של למעלה משעה אחת, ובלי סיבה מספקת, הרשות בידי ההנהלה למנוע מהעובד עבודה ביום האיחור. במקרה שיתעורר ספק ביחס לסבירות הסיבה של האיחור ישותף נציג ועד העובדים בהחלטה.

4.5 עובד המאחר לעבודה מעל 10 דקות, תישלל ממנו ביום האיחור ההטבה הכרוכה מעבודה במשמרת ערב.

עובד שצבר יותר משני איחורים של עד 10 דקות לאיחור, במהלך החודש, תישלל ממנו בימי האיחור באותו חודש ההטבה הכרוכה מעבודה במשמרת ערב.

5. אחריות לציוד וחומרים

5.1 על העובד לשמור על רכוש המלון ולהימנע מבזבז חומרים.

5.2 על העובד לנהוג בזהירות במכשירים ובכלים שהם עובדים אתם ובמקרה של קלקול על העובד להודיע על כך מיד לאחראי על כך.

6. הופעה

על העובד להופיע לעבודה נקי ומסודר בהתאם לתפקידו במלון ובתלבושת בהתאם להוראות הנהלת המלון.

7. עונשין

7.1 עבר עובד על אחת מתקנות תקנון זה – באים בחשבון הקנסות והעונשים כדלקמן:

7.1.1 התראה בכתב;

	7.1.2	קנס כספי עד לשיעור של חצי יום עבודה;
	7.1.3	הפסקת עבודה בלא תשלום עד יומיים.
7.2		עבר עובד על תקנון זה על ידי –
	7.2.1	אי-ציות להוראות ההנהלה או הפרת משמעת;
	7.2.2	עזיבת מקום העבודה באמצע יום העבודה בלי רשות ובלי סיבה מספקת;
	7.2.3	חיסורים בעבודה בלי רשות ובלי סיבה מספקת;
	7.2.4	הכאות בבית המלון;
	7.2.5	באים בחשבון קנסות ועונשים כדלקמן:
	7.2.5.1	קנס כספי;
	7.2.5.2	הפסקה זמנית של עבודה בלא תשלום;
	7.2.5.3	פיטורים רגילים בהודעה מוקדמת ומתן פיצויים.
7.3		הורשע עובד בדין על ביצוע עבירה פלילית או הודה בביצוע עבירה שיש בה משום השפעה שלילית במקום העבודה או הוכחה אשמה חמורה כנגד עובד כגון:
	7.3.1	אי-ציות להוראות ההנהלה או הפרת משמעת חמורה;
	7.3.2	הכאות בבית מלון במקומות המיועדים לאורחים או מריבות קולניות בין העובדים, אשר גרמו לתוצאות חמורות;
	7.3.3	גניבה או חבלה במזיד;
	7.3.4	קלקול חומרים, מכשירים או מכונות במזיד;
	7.3.5	עבודה במקום אחר בלי רשות בכתב מאת ההנהלה;
	7.3.6	בזבוז חומרים בזדון ולקיחת מזון בלא רשות;
	7.3.7	מסירת סודות עסקיים;
	7.3.8	הורדת התפוקה במזיד או פגיעה במהלך התקין של העבודה;
	7.3.9	באים בחשבון העונשים האלה:
	7.3.9.1	הפסקת עבודה זמנית ממושכת בלא תשלום;
	7.3.9.2	פיטורים בלא הודעה מוקדמת;
	7.3.9.3	פיטורים בלא הודעה מוקדמת ובלא פיצויים.
7.4		הישנות עבירה על התקנון תגרום להחמרת העונש או הקנס.
7.5	7.5.1	הקנסות והעונשין דלעיל יוטלו על העובד הנאשם על ידי ההנהלה יחד עם ועד העובדים, פרט להתראה היכולה להינתן לעובד על ידי ההנהלה בהודעה לוועדה עובדים.

7.6 7.6.1 עבר עובד אחת מהעבירות החמורות והמפורטות בסעיף משנה 7.3 דלעיל, ועובדת העבירה אינה מוטלת בספק, הרשות בידי ההנהלה להפסיק את עבודת העובד הנאשם עד לבירור, אשר יתקיים בו ביום מחוץ לשעות העבודה.

7.6.3 יזוכה העובד הנאשם, ישולם לו על ידי ההנהלה בעבור כל תקופת הבטלה שנגרמה לו.

7.7 יצא העובד המואשם נקי מכל אשמה, תפורסם ההחלטה במקום העבודה.

7.8 כספי הקנסות ינוצלו למטרה מוסכמת על ידי שני הצדדים.

7.9 בא כוח הנוער העובד יזמן להשתתף בכל בירור הנוגע לנוער העובד במלון.

8. תעודות רפואיות בלתי מוצדקות

8.1 בכל מקרה שיתעורר ספק ביחס לתוכן כל תעודה רפואית המוגשת על ידי העובד, רשאי כל צד להסכם זה להביא את המקרה לבירור לפני ועדה רפואית מוסמכת למטרה זו.

8.2 הוועדה הרפואית המיוחדת רשאית להעמיד את העובד לבדיקה רפואית ועל העובד להיענות להזמנת הוועדה.

8.3 החלטות הוועדה הרפואית יהיו סופיות ומחייבות את הנוגעים בדבר.

נספח מס' 2

1. תשלומים ותוספות

1.1 תוספת ותק

1.1.1 תוספת הוותק תשולם לפי חישוב מרבי של 31 שנות ותק בשנת 2011 ו-32 שנות ותק החל משנת 2012 למי שיהיה זכאי לה. התשלום יתבצע יחסית למספר שעות העבודה בפועל. תוספת הוותק תעודכן בשיעור תוספות היוקר. התשלום יהיה לכל שנת עבודה. תוספת הוותק תצוין בנפרד בתלוש השכר ממועד צו זה.

1.1.2 לעובדים אשר בעת הוצאת צו זה משולמת להם תוספת ותק, תמשיך ותשולם להם כפי ששולמה עד הוצאת צו זה. תעריפי הוותק לעובדים אלה יעודכנו בשיעור של 3.7% (מההסכם הקודם), וכן ב-4% נוספים של צו זה ממועד צו זה. עדכון נוסף יתקיים בתאריך 1.1.2012 בשיעור 2%.

1.1.3 כל העובדים החדשים אשר יתקבלו לעבודה לאחר הוצאת צו זה, וכל העובדים אשר טרם מלאה שנה לעבודתם בעת הוצאת צו זה ואשר אינם מקבלים תוספת ותק, יקבלו החל בחודש ה-13 לעבודתם, תוספת ותק אחידה בסך 33 שקלים חדשים לשנת עבודה (יחסית לשעות עבודה בפועל).

1.2 תוספת מקצועית

מעודכן ליום 1/1/2011 בשקלים חדשים.

כל תעריפי התוספת המקצועית בנספח זה עודכנו בשיעור של 3.7% (מההסכם הקודם) וכן ב-4% של צו זה, ביום 1/1/2011. עדכון נוסף יתקיים ביום 1.1.2012 בשיעור 2%

1.2.1 תוספות סיווג מקצועי המאושרות על ידי תעודות משרד התמ"ת

1.2.1.1 פקידי קבלה

סוג 1 – פקיד קבלה זוט – 18.77

סוג 2 – פקיד קבלה – 29.78
סוג 3 – פקיד קבלה ראשי – 44.88

1.2.1.2 טבחים

סוג 1 טבח עוזר – 18.77

סוג 2 טבח – 29.78

סוג 3 טבח ראשון – 44.88

סוג 4 טבח יחיד – 55.61

סוג 5 טבח ראשי – 55.61

1.2.1.3 מושקות

סוג 1 מושקות אירוח מסייעת – 18.77

סוג 2 מושקות אירוח – 29.78

סוג 3 מושקות אירוח ראשית – 44.88

1.2.1.4 מוזגים (ברמנים)

סוג 1 ברמן – 18.77

סוג 2 ברמן בכיר – 44.88

1.2.1.5 מלצרים

סוג 1 עוזר מלצר – 18.77

סוג 2 סגן מלצר – 29.78

סוג 3 מלצר – 44.88

סוג 4 מלצר ראשי – 55.62

1.2.1.6 מקצועות אחרים

(על פי סיווג מרצועי של משרד התמ"ת)

סוג 1 – 18.77

סוג 2 – 29.78

סוג 3 – 44.88

סוג 4 ומעלה – 55.62

1.2.1.7 תוספת השתלמות תעודה של המרכז לקידום מקצועי – 17.62

1.2.1.8 אקדמאים בעלי תואר בתיירות ומלונאות – 100

1.2.1.9 בוגרי לימודי מנהל מלונאי או "משולבת" על פי תכנית הלימודים המאושרת על ידי משרד התמ"ת ו/או משרד התיירות – 75

1.2.2 הערה – התוספות המקצועיות ישולמו מיום הצגת התעודה בלבד (ולא רטרואקטיבית).

נספח מס' 4

1. בית המלון ובית ההארכה (להלן – המלון) מתחייב להמשיך ולפעול ליישום מלא של חוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז-2007 (להלן – החוק), בענף.
 2. ככלל, המלון יעמיד לרשות העובדים כיסאות העונים על הגדרות החוק.
 3. רק עובדים בתפקידים אשר יצוינו להלן, יהיו מורשים לבצע את עבודתם בעמידה בעת הענקת שירות לאורחים. במחלקות שבהן נמצאים עובדים אלה, יוצבו כיסאות בעמדת העבודה ואם לא ניתן – בסמוך לה.
-

והעובדים יוכלו לשבת כאשר הדבר מתאפשר מביצוע העבודה. נוסף על כך יוצבו כיסאות לישיבה לרווחת העובדים במשרדים העורפיים של המחלקות.

4. המלון מתחייב לאפשר לעובדים לשבת, בזמנים שבהם אינם מבצעים בפועל עבודה של מתן שירות, או עבודה הדורשת נייודות במלון או מחוץ למלון, וזאת בכפוף לצורכי העבודה. כמו כן מתחייב המלון לאפשר לעובדים, לשבת בזמני הפסקות המנוחה כקבוע בחוק.

6. המלון ימנה את אחד המנהלים להיות ממונה על יישום הוראות החוק וההסכם. העובדים במלון יוכלו לפנות לממונה או לנציג ועד העובדים, בתלונות על אי-קיום הוראות החוק וההסכם. הממונה יטפל בכל תלונה שתוגש בדרך שתבטיח את קיום הוראות החוק וההסכם.

8. התפקידים שבהם יותר ביצוע העבודה בעמידה בהתאם לסעיף 3 לעיל:

8.1 עובדים בקבלה, מודיעין ובלבוים

8.2 מלצרים וברמנים

8.3 טבחים, קונדיטורים ועובדי מטבח

8.4 מאבטחים/קב"טים

8.5 עובדים בניקיון ומשק

8.6 עובדים בבריכה/ספורט ומועדוני בריאות

8.7 עובדים באחזקה

8.8 צ'קרים

8.9 עובדים בצוות בידור

9. התפקידים המצוינים בסעיף 8 כוללים גברים ונשים גם אם רשומים בלשון זכר.

נספח מס' 5א

תנאים מיוחדים לעובדי מלונות אילת

1. העובדים במלונות באזור אילת יקבלו תוספת שכר כפי שיפורט להלן שתבוא במקום התנאים כמפורט בנספח א' שנחתם ביום 21.3.2004.

2. עובד שעבד 24 חודשים ברציפות במלונות באזור אילת יהיה זכאי לתוספת בשכרו החודשי בסכום של 300 שקלים חדשים.

3. למרות האמור בסעיף 2, עובד במלון שהוא "תושב אילת" יקבל את תוספת השכר כאמור בסעיף 2 בתום 6 חודשי עבודה. עם השלמת 6 חודשי עבודה במלון יקבל העובד שהוא תושב אילת רטרואקטיבית את התוספת האמורה מיום תחילת עבודתו במלון.

להבהרה, עובד ייחשב ל"תושב אילת" אם בתחילת עבודתו במלון הוא תושב העיר אילת בתקופה של 24 חודשים לכל הפחות לפני תחילת עבודתו במלון על פי הרישום בתעודת הזהות או על פי הוכחת "תושבות" או "מגורים" בדרך מקובלת אחרת.

4. עובד שהחל את עבודתו במלון והוכיח כי מילא אחר כל התנאים המפורטים בנספח 5א וקיבל את תוספת השכר האמורה ממלון אחר שבו עבד, יהיה זכאי לתוספת השכר מהיום הראשון לעבודתו במלון החדש.

5. עובדים בפועל במלונות אילת שבעת חתימה על צו זה אינם מקבלים עדיין את "תוספות אילת" ויהיו זכאים ל"תוספות אילת" על פי ההסכם שהיה בתוקף עד מועד הוצאת צו זה יקבלו את התוספת על פי זכאותם לפי ההסכם הקודם אך בלא תשלום רטרואקטיבי.
6. עובדים המקבלים כבר כיום את תוספות אילת א' ו-ב', תוספות אלה יבוטלו ובמקומן יקבלו העובדים "תוספת אילת" בשיעור של 300 שקלים חדשים שתיווסף לשכרם הבסיסי של העובדים ותהיה שכר לכל דבר ועניין.
7. תוספת השכר כאמור תשולם יחסית להיקף משרתו של העובד כפי שהיתה מדי חודש אך בכל מקרה לא יותר מהיקף משרה מלאה.

נספח מס' 5ב

תנאים מיוחדים לעובדי מלונות באזור ים המלח

1. העובדים במלונות באזור ים המלח יקבלו תוספת שכר כפי שיפורט להלן.
2. עובד שעבד 24 חודשים ברציפות במלון באזור ים המלח יהיה זכאי לתוספת בשכרו החודשי בסכום של 185 שקלים חדשים.
תוספת זו תיווסף לשכר הבסיסי של העובד ותהיה שכר לכל דבר ועניין.
3. עובד שהחל את עבודתו במלון והוכיח כי מילא אחר כל התנאים המפורטים בנספח 5ב וקיבל את תוספת השכר האמורה ממלון אחר שבו עבד יהיה זכאי לתוספת השכר מהיום הראשון לעבודתו במלון החדש.
6. תוספת השכר כאמור תשולם יחסית להיקף משרתו של העובד כפי שהיתה מדי חודש אך בכל מקרה לא יותר מהיקף משרה מלאה.

נספח מס' 7

1. תוספת שכר

- 1.1 עובד קיים אשר החל את עבודתו במלון לפני 1/7/2008 יקבל:
- 1.1.1 בעת הוצאת צו זה יקבל מענק חד-פעמי בגובה 2% משכר היסוד החודשי על פי עבודתו בפועל, לכל חודש בגין החודשים 1/8/2010 ועד 31/12/2010. המענק לא יהיה חלק מהשכר לעניין ערך שעה ולצורך תשלום שעות נוספות, הפרשות תנאים סוציאליים ופיצויים.
- 1.1.2 בתאריך 1.1.2011 יקבל תוספת שכר של 4% לשכר היסוד.
- 1.1.3 בתאריך 1.1.2012 יקבל תוספת שכר של 2% לשכר היסוד.
- 1.2 עובד אשר החל את עבודתו במלון לאחר 1/7/2008 אך לפני 31/12/2008 יקבל תוספות כדלקמן:
- 1.2.1 יקבל מענק של 2% לחודש משכר היסוד החודשי על פי עבודתו בפועל בעבור החודשים ה-20 ועד ה-24 לעבודתו במלון. מענק זה ישולם בעת הוצאת הצו. המענק ייקרא "מענק הסכם" ולא יהיה חלק מהשכר לעניין ערך שעה ולצורך תשלום שעות נוספות, הפרשות תנאים סוציאליים ופיצויים. בעת הגעת העובד לחודש ה-25 לעבודתו יפסק המענק.
- 1.2.2 בתאריך 1/1/2012 יקבל תוספת שכר של 2% לשכר היסוד.
- 1.3 עובדים אשר החלו את עבודתם במלון לאחר תאריך 31/12/2008, לא יחולו עליהם ההעלאות והתשלומים בסעיפים 1.1-1.2.

- 1.4 תוספות השכר בסעיפים 1.1-1.3 יחושבו עד לתקרת משכורת כוללת של 9,000 שקלים חדשים.
2. **שכר המינימום בענף**
- 2.1 עובד בוותק של עד 24 חודש – שכר המינימום יהיה מבוסס על תקן של 186 שעות עבודה כמקובל במשק.
עובד בוותק מהחודש ה-25 לעבודתו – שכר המינימום יהיה מבוסס על תקן של 176 שעות עבודה.
3. **קיצוז מקדמות שכר להסכם הנוכחי שסימום ביום 30/6/2013**
- 3.1 עובד שקיבל תוספת שכר מיום 1/7/2009 ועד למועד הוצאת הצו, יהיה רשאי המעביד לקזז את מלוא התוספת הניתנת בצו זה.
- 3.2 עובד שקיבל תוספת שכר מיום 1/1/2009 ועד 30/6/2009, יהיה רשאי המעביד לקזז מחצית מהתוספת הניתנת בצו זה.
- 3.3 לעובד אשר יקוזז שכר לפי סעיפים 3.1 או 3.2, תשולם הפעימה הבאה בצו זה במלואה. אם עובד יקבל העלאה מעבר לניתן בצו זה ובתוך תקופת הצו, יהיה המעביד רשאי לקזזה.
- 3.4 אם יועלה שכר המינימום במשק בתקופת צו זה, יהיה רשאי המעביד לקזז את פעימות הצו ובתנאי שלא יהיו גבוהות משיעור העלאות שכר המינימום שיקבעו.
4. **תוספות אילת וים המלח, תוספת ותק, תוספות מקצועיות וניכוי בגין ארוחות**
- 4.1 תוספות אילת וים המלח יעודכנו בשיעור התוספות של צו זה.
- 4.2 תעריפי הוותק והתוספות המקצועיות יעודכנו בגוף הצו.
- 4.3 הניכוי בגין ארוחות יעודכן בגוף הצו.
- 4.4 תוספות הוותק תוגבל בשנת 2011 עד 31 שנות ותק ובשנת 2012 עד 32 שנות ותק.

נספח מס' 8א

נספח זה מבוסס על ההסכם הקיבוצי משנת 1994 וההתייחסות לסעיפים בהתאם.

1. ביטוחים פנסיוניים

1.1 לעובדים הוותיקים שעבדו על פי השכר המשולב:

- 1.1.1 עובדים המקבלים משכורת קבועה בלבד: הופקדו כספי הפיצויים בשיעור של 8.3% מהמשכורת הכוללת בגין כל עובד ב"מבטחים" או בקופת גמל מוכרת אחרת (להלן – הקופה) מדי חודש בחודשו יקבלו העובדים מהקופה את כספי הפיצויים אשר הופקדו כך, בתוספת הצמדה, ריבית ורווחים אשר הצטברו בחשבון המתנהל בגין אותו עובד. הקופה לא תהיה אחראית לכל תשלום מעבר לאמור לעיל. אם כתוצאה מהוראות החוק או הסכם העבודה לא יספיקו הסכומים הנזכרים לעיל, תשולם היתרה על ידי הנהלת המלון.
- 1.1.2 עובדים שעבדו לפי שיטת משכורת משולבת: אם המלון הפקיד החל ב-1/3/1972 את כספי הפיצויים בגין כל משכורת העובד או בגין דמי שירות בלבד מדי חודש בחודשו בשיעור של 8.3% מהמשכורת הקבועה ו/או מדמי השירות בלבד, ב"מבטחים" או ב"קופה", בחשבון נפרד לזכות כל עובד – הפקדת אותו חלק של התשלום ב"קופה" המתייחס להכנסת העובד ממשכורתו הקבועה דינה כאמור בסעיף משנה (4) דלעיל, ואילו אותו חלק של הפקדה המתייחס להכנסת העובד מדמי שירות לרבות ריבית והפרשי הצמדה המקובלים ב"קופה"

ישולמו לעובד ישירות על ידי הקופה בעת שיפסיק את עבודתו, פרט למקרה פיטורים מסיבה השוללת את הזכות לפיצויי פיטורים, לפי החלטת הוועדה הפריטטית.

1.1.3 לעובדים שעברו משיטת המשכורת המשולבת לשיטת המשכורת הקבועה ושיפיוצי הפיטורים שלהם הופקדו גם בגין משכורתם הבסיסית כאמור בסעיף משנה (5)א לעיל ונערך חשבון של הכספים שהצטברו בקופה ליום 31/5/1990 ולפיו התחייבה השלמת הסכום שנצבר בגין פיצויי פיטורים על משכורתם הבסיסית כאמור בסעיף משנה (4) לעיל והפקד סכום ההשלמה על ידי המלון בחשבונו של העובד בקופב – הפקדה זו תמצה את מלוא חובתו של המעביד בגין פיצויי פיטורים על חלק זה ממשכורתם עד ליום 31/5/1990.

בגין התקופה שהחל מ-1/6/1990 יקבלו העובדים את פיצויי הפיטורים כאמור בסעיף משנה (3) או (4) לעיל לפי העניין.

1.1.4 1.1.4.1 גמר חשבון פיצויי פיטורים ליום 29/2/1972 לפי שיטת המשכורת המשולבת למלצרים, לפקיד קבלה ולברמנים שלגביהם היה קיים הסדר המינימום השנתי המובטח: בכל מלון אשר ערך חשבון סופי של פיצויי פיטורים שהגיעו לעובדיו הנזכרים לעיל בעד התקופה שהסתיימה ביום 29/2/1972 לפי משכורת מינימום מובטחת אשר היתה נהוגה באותו יום והפקיד את הכספים בגין פיצויי פיטורים כנ"ל בקופה לזכות כל עובד על פי חשבון שאושר על ידי ועד העובדים – תבוא הפקדה זו במקום פיצויי פיטורים בעד תקופת עבודתו של העובד עד 29/2/1972 על אף האמור בסעיף משנה (3) דלעיל.

1.1.4.2 לעובדים כאמור בס' א' דלעיל אשר עברו ביום 1/6/1990 לעבוד בשיטת המשכורת הקבועה ונערך חשבון פיצויי פיטורים המגיעים להם בגין משכורתם הבסיסית לפי גובה משכורתם בחודש מאי 1990 בעבור תקופת עבודתם עד ליום 30/5/1990 וסכום זה הופקד ב"קופה" על שם העובד – הפקדה זו תבוא במקום פיצויי פיטורים בעד אותה התקופה ובגין הכנסתו של העובד ממשכורתו הבסיסית.

בגין התקופה החל מ-1/6/1990 יקבלו העובדים את פיצויי הפיטורים כאמור בסעיף משנה (3) או (4) לעיל לפי העניין.

1.1.4.3 גמר חשבון פיצויי פיטורים ליום 29/2/1972 בעד הכנסת עובדים אחרים מדמי שירות:

בכל מלון אשר ערך חשבון סופי של פיצויי פיטורים בגין הכנסת העובד מדמי שירות בלבד בעד התקופה שהסתיימה ביום 29/2/1972 והפקיד את הכספים בגין פיצויי פיטורים אלה בקופה לזכות העובד, לפי חשבון שנערך לפי הכנסתו החודשית הממוצעת של העובד מדמי שירות בשנת 1971 כפול מספר שנות עבודתו עד לתאריך הנ"ל ושחשבון זה אושר על ידי ועד העובדים – תבוא הפקדה זו במקום פיצויי פיטורים בעד אותה תקופה ובגין הכנסה מדמי שירות בלבד.

1.1.5 בתי המלון אשר לא הפקידו ב"קופה" עד 15/6/1972 בעבור דמי שירות כנאמר בסעיף המשנה (5) ו- (6) ישלמו פיצויי פיטורים כנאמר בסעיף משנה (3) דלעיל.

1.1.6 צד א' מצהיר ומתחייב בשמו הוא ובשם כל אחד מיחידיו ובשם כל המיוצגים על ידו כי על ידי ההפקדה לפי סעיפים המשנה (5)א ו- (6)ג יצא המעביד ידי חובתו – בכל מה שנוגע לתשלום פיצויי פיטורים המתייחסים להכנסת העובד מדמי שירות וכי על ידי ההפקדה לפי סעיפים משנה (5)ב, (6)א ו- (6)ב יצא המעביד ידי חובתו בכל הנוגע לתשלום פיצויי הפיטורים המתייחסים לכל הכנסתו של העובד בגין התקופה עד 1/3/1972 ועד 1/6/1990 בהתאמה.

הנזכר בסעיפים דלעיל ייחשבו כמיצוי חובותיו של המעביד ביחס לפיצויי פיטורים בהתאם להוראות שבחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

מוסכם בזה כי הקופה תשלם לעובד שיגיעו לו פיצויי פיטורים אך ורק הסכומים המופקדים על שמו בצירוף ריבית ורווחי הצמדה כמקובל באותה קופה וזה גם תחום אחריותה.

ב. פיצויי פיטורים

הצדדים מאמצים את תנאי האישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח, במקום פיצויי פיטורים, לפי חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963, כמפורט להלן:

צו לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים

האישור הכללי

להלן נוסח האישור הכללי כפי שהתפרסם בילקוט הפרסומים 4659 מיום 30.6.1998, לאחר תיקונו בילקוט הפרסומים 4803 מיום 23.8.1999 ובילקוט הפרסומים מיום 12.3.2001:

בתוקף סמכותי לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן – החוק), אני מאשר כי תשלומים ששילם מעביד החל ביום פרסומו של אישור זה, בעד העובד לפנסיה מקיפה בקופת גמל לקצבה שאינה קופת ביטוח כמשמעותה בתקנות מס הכנסה (כללים לאישור ולניהול קופות גמל), התשכ"ד-1964 (להלן – קרן פנסיה), או לביטוח מנהלים הכולל אפשרות לקצבה או שילוב של תשלומים לתכנית קצבה ולתכנית שאינה לקצבה בקופת ביטוח כאמור (להלן – קופת ביטוח), לרבות תשלומים ששילם תוך שילוב של תשלומים לקרן פנסיה ולקופת ביטוח בין אם יש בקופת הביטוח תכנית לקצבה ובין אם לאו (להלן – תשלומי המעביד), יבואו במקום פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד האמור בגין השכר שממנו שולמו התשלומים האמורים ולתקופה ששולמו (להלן – השכר המופטר), ובלבד שנתקיימו כל אלה:

(1) תשלומי המעביד –

(א) לקרן פנסיה אינם פחותים מ-14% מן השכר המופטר או 12% מן השכר המופטר אם משלם המעביד בעד עובדו נוסף על כך גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2% מן השכר המופטר. לא שילם המעביד נוסף על 12% גם 2% כאמור, יבואו תשלומיו במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד בלבד;

(ב) לקופת ביטוח אינם פחותים מאחד מאלה:

(1) 13% מן השכר המופטר, אם המעביד משלם בעד העובד נוסף על כך גם תשלומים להבטחת הכנסה חודשית במקרה של אובדן כושר עבודה, בתכנית שאישר הממונה על שוק ההון ביטוח וחיסכון במשרד האוצר, בשיעור הדרוש להבטחת 75% מן השכר המופטר לפחות או בשיעור של 2.5% מן השכר של המפטר, לפי הנמוך מביניהם (להלן – תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה);

(2) 11% מן השכר המופטר, אם שילם המעביד נוסף על כך גם תשלום לביטוח אובדן כושר עבודה, ובמקרה זה יבואו תשלומי המעביד במקום 72% מפיצויי הפיטורים של העובד, בלבד; שילם המעביד נוסף על אלה גם תשלומים להשלמת פיצויי פיטורים לקופת גמל לפיצויים או לקופת ביטוח על שם העובד בשיעור של 2% מן השכר המופטר, יבואו תשלומי המעביד במקום 100% פיצויי הפיטורים של העובד;

(3) לא יאוחר משלושה חודשים מתחילת ביצוע תשלומי המעביד נערך הסכם בכתב בין המעביד לבין העובד ובו:

(א) הסכמת העובד להסדר לפי אישור זה בנוסח המפרט את תשלומי המעביד, את קרן הפנסיה וקופת הביטוח, לפי העניין; בהסכם האמור ייכלל גם נוסחו של אישור זה;

(ב) ויתור המעביד מראש על כל זכות שיכולה להיות לו להחזר כספים מתוך תשלומיו, אלא אם כן נשללה זכות העובד לפיצויי פיטורים בפסק דין מכוח סעיפים 16 או 17 לחוק ואם שנשללה או שהעובד משך כספים מקרן הפנסיה

או מקופת הביטוח שלא בשל אירוע מזכה; לעניין זה, "אירוע מזכה" – מוות, נכות או פרישה בגיל שישים או יותר.

(4) אין באישור זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויי פיטורים לפי החוק, הסכם קיבוצי, צו הרחבה או חוזה עבודה, בגין שכר שמעבר לשכר המופטר.

שלום שמחון
שר התעשייה המסחר והתעסוקה

ט"ו בתמוז התשע"א (17 ביולי 2011)