

ת כ נ י ת ח ן מ ג י ש ה

זכאתך לדעת

תדריך
חשפתי ופינוסי
לאישה החרדית
העובדת

ייזום והפקה:

תכנית חן - מיסודה של ממשלת ישראל וגוינט ישראל

מערך רב תחומי בסמינרים של בית יעקב להכשרה וליווי בעולם התעסוקה

02-6360673 | chen@tchen.org.il

עורכת ראשית | הדסה קליין
ניהול הוצאה לאור | רבקי הרצנברג
יעוץ וליווי מקצועי | רינה פלדהיים, אתי מלר,
רו"ח נעמה אלפנט
כללים הלכתיים | הרב אברהם בוטרמן
דיני עבודה | עו"ד לדיני עבודה
מס הכנסה ובטוח לאומי | אהרון ויזל
יעוץ הלכתי לכשרות הקרנות | הרב יעקב לנדו
וועד "גלאט הון", וועד הבד"ץ העדה החרדית
ביטוח פנסיוני | מגדל חברה לביטוח בע"מ
עריכת לשון | רחל נוסבום
הגהה | נעמי פרבשטיין
עיצוב | רונית ש
גרפיקה ועימוד | חיה זיידבנד
איורים | רפי דרוק
הדפסה וכריכה | פלמינגו בי.אס.די. הפקות בע"מ
מהדורה ראשונה | תשע"ו | 2016

הנכתב בתדריך זה מנוסח לעתים בלשון זכר ולעתים בלשון נקבה מטעמי נוחות בלבד, אך מתייחס לנשים ולגברים כאחד ולפי העניין.

אין הנכתב בתדריך זה אמור להחליף קבלת יעוץ פרטני ומקצועי.

כל הזכויות שמורות לתבת - תנופה בתעסוקה נוסדה ע"י ג'וינט ישראל וממשלת ישראל ולתכנית חן שע"י מרכז בית יעקב בא"י (ע"ר) ולמגדל חברה לביטוח בע"מ.

אין להעתיק, לצלם, לתרגם או לאחסן במאגרי מידע חלק כל שהוא מהתדריך בכל צורה שהיא ללא קבלת רשות בכתב מבעלי הזכויות הנ"ל.

המידע המוצג בתדריך זה הוא למודעות כללית בלבד ואינו תחליף לייעוץ משפטי. לפני הסתמכות על המידע בתדריך ו/או בכל סוגיה משפטית הנוגעת למידע המובא כאן יש להיוועץ באנשי מקצוע.

הרב יהודה סילמן
רב דקהל חסידים
רמת אלחנן-ב"ב
ואב"ד בבד"צ של מרן הגר"נ קרליץ שליט"א

בס"ד, י"ב אדר ראשון תשע"ו

לכבוד

תכנית ח"ן שע"י מרכז בית יעקב

ירושלים

הובאו לפני פרסומים שלכם, שיצאו לאור ושנמצאים בעריכה, אשר מטרתם להעלות את המודעות לבעיות הלכתיות והשקפתיות אצל עובדות במקומות עבודה שאינם שומרי תומ"צ.

הנני לברך ולהוקיר משימה קדושה זו, אשר היא נחוצה ביותר בימינו אלה, ובפרט שהיא נעשית בהכוונת מערכת חינוך ששמה הולך לפניה, ושהנכם נעזרים ברבנים מובהקים בכל הקשור לענייני הלכה.

בכבוד רב

הרב יהודה סילמן

יהודה סילמן

ג'וינט ישראל תבת

יחד בעשייה חברתית בתעסוקה



תכנית חן



בס"ד

כ"ד בשבט תשע"ו
03 פברואר 2016

אל
מכובדתינו
בוגרות תנועת "בית יעקב"
ומשתתפות "תכנית חן"

שלום וברכה,

אפתח את מכתבי אליכן בהתפעלות ובהודיה להשי"ת, על קידוש ד' והפאר האנושי שאתן גורמות בהתנהגות העדינה וההוגנת שלכן במקומות העבודה השונים שבהם אתן עובדות, וביעילות ובהגינות בעת מילוי התפקידים המקצועיים באופן הטוב ביותר ולשביעות רצונם והערכתם של המעסיקים.

וביותר אנו גאים על שמירה מוחלטת של כבוד התורה שאתן מקיימות, ובחן היהודי המקורי בשמירת עיקרי הצניעות וההלכה.

אנו מתכבדים בזה להגיש לכן, בוגרות "בית יעקב" הנכבדות, את "תדריך דיני עבודה לאישה החרדית העובדת", פרי עמל ותכנון של הנהלת "תכנית חן", ובו פירוט חובותיכן וחזיותיכן במקום העבודה.

הנהלת מרכז בית יעקב מביעה את תודתנו להנהלת "תכנית חן" על הליווי ההדוק לטובת הבוגרות שתחי', ולשותפים הנכבדים - ג'וינט ישראל תבת וקרן רוטשילד קיסריה - על התמיכה הנדיבה בהפעלת התכנית.

בתפילה שנזכה לראות את המשפחות המפוארות בישראל, בתי כהונה, לוויה ומלכות - מאן מלכי רבנן.

בכבוד רב,

הרב ישעיהו ליברמן
מנהל כללי
מרכז בית יעקב בא"י



דברי פתיחה ד"ר סיגל שלח

תכנית חן מייסודה של ג'וינט-תבת פועלת לשיפור ההכשרה והתעסוקה של נשים חרדיות בדגש על שילוב בעבודות איכותיות ומפרנסות. תכנית חן הוכיחה הצלחה מבחינת מספר המשתתפות שהשתלבו בתעסוקה איכותית.

הצלחת התכנית התאפשרה הודות לשיתוף פעולה חשוב ופורה עם הקהילה, משרדי החינוך והכלכלה והמגזר העסקי.

פיתוח המודעות להיבטים משפטיים וכלכליים של שוק העבודה הוא כלי משמעותי המסייע ומכוון את האישה החרדית לעמוד על זכויותיה ולהבין את חובותיה, בדגש על ההיבטים הייחודיים המקובלים בקהילה.

כתיבת התדריך היוותה חלק מהמיסוד המקצועי של התכנית,
מההפצה ומהטמעה של התכנית.

זוהי הזדמנות לציין את התרומה הגדולה של מרכז בית יעקב
בארץ ישראל, את הדסה קליין מנהלת תכנית חן ואיתי מלר מצוות
חרדים בתבת אשר עמלים על התכנית כולה ובפרט על אוגדן זה.

בברכה,

ד"ר סיגל שלח

מנכ"לית ג'וינט ישראל תבת



15	מבוא
17	כללים הלכתיים הקשורים לדיני עבודה

פתיחה

35	איזה סוג עובדת אני
38	עצמאית
48	פריילנסרית
50	שכירה
53	עבודה באמצעות קבלן כח אדם
60	עבודה באמצעות קבלן שירותים

פרק 1

62	בדרך לעבודה
65	חובות המעסיק בתהליך קבלת עובדת לעבודה
65	מתן שוויון הזדמנויות
67	מסירת הודעות למועמדת לעבודה
68	חובות המועמדת בתהליך קבלה לעבודה
69	בריאיון עבודה

פרק 2

פרק 3

ברוכה הבאה לעבודה

71

74

78

80

86

92

96

הודעה לעובדת בדבר תנאי עבודה

חוזה עבודה

סוגי חוזים

הבדלים בין 'עובדת בשכר' ל'עובדת במשכורת'

דרישות המעסיק לחתום על סעיפי ויתור

הפרת חוזה עבודה

פרק 4

מי חייב למי?

98

102

107

108

109

110

111

113

115

117

118

122

122

123

125

זכויות המעסיק

חובות המעסיק

חובות העובדת

זכויות העובדת

הודעה על שינוי בתנאי עבודה

הזכות לעבוד בשייבה

זכויות המוענקות לעובדת מתוקף הסכמים קיבוציים

זכויות המוענקות לעובדת מכוח צווי הרחבה

הוצאות נסיעה

פנסיות חובה

דמי חגים

חול המועד

ימי אבל

דמי הבראה

129

133
134
139
140
142
143
147

סביב השעון

שעות עבודה
שעות נוספות
שעות עודפות
שעות גמישות
יום פנוי
יום מנוחה
הפסקה

פרק | 5

150

153
160
162
166
172

סיבה מוצדקת

חופשה שנתית
היעדרות בגין ימי שמחה
מחלה
מחלת בן זוג / הורה / ילד
היעדרות מעבודה בגין אירועים מיוחדים

פרק | 6

177

181
183
184
190
192
195
197
198

אישה עובדת

זכות להיעדר מעבודה
איסור העסקה בשעות נוספות
הגבלת פיטורים רלוונטית לנשים
טיפים לעובדת בהיריון
שמירת היריון
חופשת לידה
דמי לידה
הארכת חופשת לידה

פרק | 7

210

214

216

224

225

227

244

245

246

251

255

256

260

261

266

268

270

274

279

280

287

שכר בצדו

הזכות לקבל שכר שווה ולעובד ולעובדת
שכר מינימום
מועד תשלום שכר עבודה
הלנת שכר
תלוש שכר
איסור שכר כולל
שעות גלובליות
מרכיבי השכר של המורה

פרק | 8

סוף טוב

פרישה
פיטורים והתפטרות
ניסוח מכתב התפטרות
שימוע
פיצויי פיטורים
התפטרות המזכה בפיצויים
פיטורים שאינם מזכים בפיצויים
'סעיף 14'
כתב ויתור וסילוק
סיום מקום עבודה
דמי אבטלה

פרק | 9

288

293
295
297
302
304
306
308
309
310

ההכנסה והמס

כיצד מחשבים מס הכנסה
זיכויים ונקודות זיכוי
טופס 101
תיאום מס
מיסוי ופיצויי פיטורים
שווי
מתנות מהמעסיק
נטו / ברוטו
מענק עבודה

פרק 10

311

315
318
319
320
320
321
328

ביטוח - חובה!

דמי ביטוח לאומי
תיאום דמי ביטוח לאומי
קצבאות ביטוח לאומי
דמי לידה
שמירת הדין
מגיעה בעבודה
דמי אבטלה

פרק 11

334

337

358

360

362

370

371

374

375

לחשוב קדימה

למה חייבים להפריש לקרנות כשרות?
החיסכון הפנסיוני
השיקולים לבחירת אפיק החיסכון הפנסיוני
קרן פנסיה
ביטוח מנהלים
קרנות השתלמות
קופות גמל
פוליסת פרט לחיסכון

פרק | 12

378

380

382

383

385

386

387

388

391

חילון מושגים

מושגי יסוד בדיני עבודה
ועד עובדים
איגוד מיקצועי
שביתה
השביתה
בית דין לעבודה
אינדקס מושגים
האם הכל חוק?

פרק | 13

קבוא

התדריך שלפניך עוסק בהיבטים משפטיים ופיננסיים הנוגעים אליך כאשה עובדת, ומטרתו לעזור לך להיות מושכלת יותר, מודעת לזכויותיך ולחובותיך ומבינה את המשמעות של צעדים שונים שאת נוקטת בהקשר לעבודתך.

בתדריך תוכלי למצוא מגוון נושאים מעשיים לשימושך כבוגרת סמינר בית יעקב בעולם העבודה. נושאים אלו ילוו אותך משלב ההתנסות הראשונית, דרך שגרת העבודה עם המשפחה המתפתחת בעז"ה, ואף בחיפוש עבודה חדשה. מהם, מושגים הקשורים לריאיון עבודה, חוזה עבודה, חופשות, תנאים סוציאליים, פיטורים, התפטרות ועוד.

התדריך מציע גישה תעסוקתית אשר במרכזה עומדת ראייה רחבה ואחריות אישית שלך כאישה עובדת ביחס לזכויותיך ולחובותיך במקום העבודה. מתוך גישה זו, מוצעים לך בתדריך צעדים מעשיים למימוש החובות והזכויות האלו.

התדריך נערך על ידי עו"ד צוות מומחים, והוא פרי פיתוח נוסף של 'תכנית חן' להשתלבות של בוגרות בית יעקב בעולם העבודה תוך הקפדה על צביון ועל זכויותיהן.

המידע מעודכן נכון לתאריך הדפסתו, אך החוקים עשויים להשתנות, ועל כן מומלץ להתייעץ עם גורם מומחה טרם נקיטת צעדים משמעותיים. כאמור, התדריך עוסק בהיבטים משפטיים ופיננסיים של יחסי עבודה. מעל ומעבר להיבטים החוקיים, אנו מזמינים אותך להתייחס גם להקשרים הלכתיים וערכיים הקשורים ליחסי עובד-מעסיק, מהם מובאים כאן בנקודות למחשבה:

- ▶ נקיון כפיים בדיני ממונות
- ▶ מצוות שבין אדם לחברו
- ▶ קידוש שם שמים.

בנוסף, משתקף עולם הערכים שלך גם במשא ומתן על תנאי העבודה, במהלכו תביאי לידי ביטוי הן את סדרי העדיפויות שלך והן את חותמך המיוחד הניכר באופי השיח וסגנונו.

"בכול דרכיך דעהו" -
עלי והצליחי בכל דרכיך!

המידע המוצג בתדריך זה הוא למודעות כללית בלבד ואינו תחליף לייעוץ משפטי. לפני הסתמכות על המידע בתדריך ו/או בכל סוגיה משפטית הנוגעת למידע המובא כאן יש להיוועץ באנשי מקצוע.

עמוד זה והפרק כללים הלכתיים טעונים גניזה

כללים הלכתיים

הקשורים לדיני עבודה

תקציר כללים הלכתיים הקשורים לדיני עבודה
מאת **הרה"ג ר' אברהם בוטרמן** שליט"א
דיין בבית הדין 'נתיבות חיים' ירושלים

מטרת הנכתב היא לידיעה כללית.
בכל שאלה למעשה יש לשאול
שאלת רב או לפנות לבית דין, שכן
מרכיבי השאלה משתנים לפי המקרה.

זכויות עובדים מכוח ההלכה, החוק וצווי הרחבה

בחקיקה הישראלית קיימים כמה חוקים הקובעים את זכויות המינימום של עובדים, כגון גובה שכר מינימום, זכאות עובד לפיצויי פיטורים על פי הכללים הקבועים בחוק (מאיזו תקופה מתחילים לקבל פיצויים, גובה הפיצויים, באילו נסיבות זכאים להתפטר ולקבל פיצויים - כגון מעבר דירה, לידה ועוד), חובת תשלום בגין חופשה שנתית וזכאות להפרשות לקרן פנסיה. כמו כן, מכוח צווי הרחבה שקבע שר העבודה התקבלה במשק החובה לשלם דמי הבראה בכל שנה, להשתתף בדמי נסיעה ועוד.



ב.

על פי ההלכה החובה להעניק לפועל הטבות היא מצומצמת מאוד, דהיינו: מה שמצאנו בתורה הוא רק שפועל שעובד בקרקע בשעת הקטיף יכול לאכול מהפרות תוך כדי עבודה. מאידך גיסא, נקבע בהלכה כי באשר להסכמי השכר שבין המעסיק לעובד - הנורמות המקובלות בשוק העבודה עומדות בבסיס ההסכם בין הצדדים ואין צורך להתנות עליהם בכל הסכם במפורש.

ג.

מבחינה הלכתית אפשרי שהסכם העבודה יכלול בתוכו גם נורמות שנקבעו בחוק או בצו הרחבה אף על פי שלא צוינו במפורש בהסכם, אך לא מכוח עצם קיומו של חוק או צו הרחבה, אלא מכוח הנוהג הרווח בשוק העבודה, הנקרא 'מנהג מדינה': זכויות אלו הפכו לסטנדרט. בהדרגה, נוצר הנוהג הרווח כיום שעל פיו מתחייב כל מעסיק להעניק הטבות אלו, ולכן, אף שלא דיברו על נורמות אלו במפורש, הרי שבדרך כלל המעסיק חייב בכל הזכויות הסוציאליות הנ"ל.



'מנהג המדינה' מחייב גם אם אין יודעים את כל הפרטים הקטנים, כלומר: ניתן להניח שאנשים עורכים הסכמים על דעת לתת ולקבל זכויות והטבות כפי המנהג המקובל באותו מקום, וזאת גם כשאינם יודעים את פרטי הנוהג המקובל. ההנחה היא שאם היו חושבים שאולי לא ירצו פרט זה או אחר - היו מבררים מהו בדיוק המנהג כדי שיוכלו להתנות עליו, וכיוון שלא ביררו ולא פירטו מה הם אינם מוכנים לקבל, הרי זה מוכיח שכל צד קיבל את המנהג כפי שהוא, שהרי הוא יודע שהצד השני סומך על המנהג. לכן, בדרך כלל, לא תתקבל טענת מעסיק שלא ידע כי סכום הפיצויים גבוה כל כך או שלא ידע שלא ניתן לפטר אישה בהיריון וכד'. כיום, כשנידונים בבתי הדין דיני תורה בענייני עבודה, בדרך כלל מתייעצים הדיינים עם עורך דין ומבררים אם כללי החוק חלים במקרה הנידון לפנייהם ויש לדבר זה משקל בדין תורה.

מאותו הטעם נראה כי אם כללי החוק או המנהג השתנו במקצת, הרי שהצדדים מחויבים מכאן ואילך לכללים החדשים, שכן ההסכמה היא לכללות המנהג ולא לפרטי הפרטים. אך אם נוספו דברים חדשים לגמרי, נראה שמאחר שלא הסכימו עליהם, ועדיין לא התקבלו כמנהג, הם אינם מחייבים את הצדדים מבחינה הלכתית.



התניה על תנאי העבודה בניגוד לחוק

חייבים אלו, שלא דובר עליהם במפורש, מחייבים רק מכוח מנהג המדינה, ולכן אם המעסיק התנה מתחילה שהשכר יהיה נמוך משכר המינימום או שלא ייתן פיצויים וכד', הרי שאף שעל פי חוק, המעסיק חייב בכל התשלומים ולא ניתן להתנות על כך - מכל מקום על פי ההלכה המעסיק פטור, מאחר שבדברים שבממון ההסכמה בין הצדדים היא הקובעת. מסיבה זו יפטרו בדרך כלל בתי הדין את המעסיק מתשלום במקרים אלו. כמו כן התחייבות העובדת שאינה תקפה על פי חוק מחייבת את העובדת אם היא חלה על פי ההלכה.



כלל נוסף הוא כי המנהג הקובע לא חייב להיות מה שמקובל בכל המדינה או העיר אלא גם אם ידוע בבירור כי מעסיק מסוים או מפעל מסוים יש להם תנאי העסקה מסוימים - הרי שאנו אומרים שמן הסתם נשכרה העובדת על דעת כללי אותו המעסיק, אלא אם כן התנו ביניהם אחרת. לפיכך מוסד או חברה שידוע שכללי ההעסקה שלהם אינם כמנהג המדינה, אזי חיובם הוא לפי המנהג המקומי שלהם ולא כפי 'מנהג המדינה'.



כל זה הוא על דרך הכלל, אולם אם השכר משולם מכספי המדינה, והמוסד - שהוא המעסיק הישיר - התנה עם העובדים תנאים המנוגדים לחוק, יש מקום לומר שלמעסיק אין זכות להתנות תנאים כנגד דעת המממן וחובה עליו לתת לעובדים את כל הזכויות, אולם כאשר המעסיק אינו מתוקצב באופן מלא ורק מקבל סיוע נהוג במוסדות רבים מכוח ההכרח להתנות על חלק מהזכויות ובית הדין ישקול את הדברים. אולם יש הסוברים כי אין זה מעניינה של העובדת אלא בין המדינה למוסד.





נוסיף עוד כי כל זה מעיקר הדין הוא, אבל נראה כי לא יפה עושים מעסיקים המנצלים את מצוקת העובדים (כשההיצע גדול על הביקוש או שהמקום מותאם לתנאי עבודה לאותו הציבור), ומעסיקים אותם בתנאים רחוקים מאוד מהמקובל במקומות אחרים וגורמים לעוני ומחסור אצלם. כמו כן כתב בספר החינוך מצווה תפ"ב:

"מצוות הענקה לעבד עברי כשמשלחו לחופשי שלא ישלחו בדיים ריקות",

וסיים שם, שאף שאין כיום עבד, **"מכל מקום אף בזמן הזה ישמע חכם ויוסף לקח, שאם שכר אחד מבני ישראל ועבדו זמן מרובה או אפילו זמן מועט שיעניק לו בצאתו מעמו מאשר ברכו ה"**.

אם כן עניין של תשלום מסוים בגמר העבודה מקורו כבר בתורתנו הקדושה.

שינוי התנאים על ידי המעסיק במהלך תקופת ההעסקה

הסכם העבודה שנחתם בין העובדת למעסיק הוא לכל תקופת ההעסקה שבהסכם, ואין אחד מהם יכול לשנות את התנאים, הן מצד המעסיק והן מצד העובדת, באמצע התקופה שעליה סוכם.

המשיכה העובדת לעבוד מעבר לזמן שנקבע בהסכם, אזי המשכיות העבודה היא על פי ההסכם הראשון אפילו אם לא דיברו על כך מפורשות.

שינה המעסיק את התנאים באמצע תקופת ההעסקה והעובדת לא אמרה דבר והמשיכה לעבוד בתנאים אלה כמה שנים נוספות עד שהתפטרה או שפיטרו אותה,

וברצונה לתבוע מהמעסיק על כל מה שקיצצו לה בעבר - נראה כי על משך הזמן שבו היה המעסיק חייב להמשיך את ההסכם (כגון שנת לימודים אצל עובדי הוראה) ניתן לתבוע את התנאים הקודמים, כיוון שבאותה תקופה לא הייתה זכות למעסיק לשנות את התנאים, ומה ששתקה העובדת היה מחמת חשש שיפטר אותה, ואם כן זכותה לשתוק ובכל זאת לא לוותר, כי אסור היה למעסיק לשנות את התנאים. אך לגבי תקופות ההעסקה שלאחר מכן - הרי ידעה את התנאים החדשים, ואם לא הסכימה היה עליה שלא להמשיך בעבודה, לכן שתיקה היא הסכמה בדיעבד ולא תוכל העובדת לתבוע את המעסיק על תקופות אלו בגין ההסכם הראשון או מנהג המדינה.

אולם כמובן אם העובדת אינה מסכימה לשינויים יש מקרים שבהם היא יכולה להודיע למעסיק על הפסקת העבודה בגין השינויים ותהיה זכאית לפיצויי פיטורין בגין הרעת תנאים.

יה.

הכרת הסכם מצד העובדת

י.ד.

הסכם עבודה שנכתב בו כי בפרק זמן מוגבל לא תוכל העובדת לפרוש מעבודתה בלא הסכמת המעסיק, ואף נקבע בהסכם קנס כספי שיוטל על העובדת אם בכל זאת תפרוש, יש בדבר חילוקי דינים מבחינה הלכתית - האם ומתי מותר לפרוש ולשלם את הקנס ומתי אסור או שכלל אינה יכולה לפרוש, והדבר תלוי בגורמים שונים ואף תלוי באופן ניסוח ההסכם, ולכן בכל מקרה יש לפנות ולשאול בזה שאלת רב. ועל כל פנים תשקול העובדת היטב האם ראוי לעשות כך ולפעמים ייתכן שאף יגרם בכך ח'ו חילול ה' או נזק עקיף ליחס המעסיק כלפי ציבור העובדות.

טו.

נדגיש שוב כי התחייבויות של העובדת מחייבות מצד ההלכה גם כשאין להן תוקף חוקי, כשם שהתניות של המעסיק מחייבות גם כשאין להן תוקף חוקי. לפיכך כאשר התחייבות העובדת אינה תקפה מבחינה חוקית - עדיין כאשר ההתחייבות עומדת בכללי התחייבות ותנאים על פי ההלכה - ההתחייבות מחייבת.

טז.

חובה על המעסיק לשלם את שכר העובדת מיד בגמר העבודה. אם גמרה את עבודתה ביום הרי שהמעסיק חייב לשלם לעובדת את שכרה לפני שקיעת החמה, ואם גמרה בלילה חייב לשלם עד סוף הלילה. כאשר העבודה היא על בסיס חודשי כמקובל כיום, צריך לשלם את השכר מיד בסוף החודש, וגם אז תלוי: אם גמרה עבודתה ביום ישלם עד השקיעה, ואם בלילה - ישלם עד הבוקר. וכשעושה כן מקיים מצוות עשה של "ביומו תיתן שכרו", וראוי לכוון לקיים בזה מצוות עשה זו.

יז.

התעכב המעסיק ולא שילם בזמן - ביטל מצוות עשה זאת, ועוד עובר המעסיק על איסור הלנת שכר, ככתוב: "לא תלין פעולת שכיר איתך עד בוקר".

י.ח.

כשהתנה המעסיק מראש שלא ייתן לו שכרו בזמן אלא לאחר כמה ימים, הוא אינו מקיים את מצוות העשה של **"ביומו תיתן שכרו"**, אך גם אינו עובר על הלאו של **"לא תלין"**. לכן, כיום, שמקובל לסכם על יום פירעון שאינו היום האחרון של החודש אלא יום או כמה ימים אחריו (שכן נהוג לשלם ב-1 לחודש הבא או ב-5 או ב-9 לחודש), אין בכך הלאו המיוחד של **"לא תלין"**. ואף אם לא שילם ביום שקבעו מראש, נראה כי מאחר שעבר הזמן המחויב מהתורה שוב אינו עובר על איסור חמור זה.

י.ט.

בכל אופן יש חיוב מדרבנן לשלם שכר השכיר בזמנו אם יש למעסיק הכסף, ובכל יום שמעכב את התשלום - עליו נאמר: **"אל תאמר לרעך לך ושוב ומחר אתן ויש אתך"**.

כ.

איסור הלאו של "לא תלין" הוא רק כאשר ביקשה העובדת מהמעסיק את שכרה (או כשנראית לפניו ואינה תובעתו רק משום שהיא מתביישת, כי הרי זה כאילו תובעתו), וכן רק כשיש למעסיק אפשרות לשלם, כגון שיש לו כסף מזומן או בבנק או בפיקדון או בחוב שחייבים לו וכד' - ומעכב את התשלום מכל סיבה שהיא, אבל אם אין לו לשלם אינו עובר על האיסור.

אמנם, ראוי לכל מעסיק שלא יעסיק פועלים אם יודע שאין לו לשלם להם, וכן כתב בספר החינוך, שראוי לכל בר דעת שלא לשכור פועלים אם אין לו לשלם כעת.

כא.

מעסיק שאינו מוכן לשלם את שכר השכיר עובר על איסורים נוספים של "לא תעשוק שכר שכיר" ו"לא תגזול".

נב.

יש פרטים נוספים בעניין המצוות הנ"ל, המבוארים בשו"ע (חו"מ סי' של"ט) ובספר 'אהבת חסד' (פרקים ט'-י'), אך זאת יש לדעת ככלל, שחובה גדולה היא לשלם את שכר העובד בזמנו ויש לעשות ככל האפשר על מנת לקיים חיוב זה.

נג.

גם בעובדים זמניים וכן בקטנים שייך חיוב זה, ומצוי הדבר כשמזמינים שמרטפית וכד', שיש מצווה לשלם לה מיד בסיום העבודה.

נד.

בחוקי המדינה יש גם קנס על מעסיק המאחר לשלם שכר לעובדיו ומחויב לשלם שכרם עם ריבית פיגורים גדולה, אולם נראה כי על פי ההלכה אסור לקבל סכום

זה ממעסיק שאיחר בתשלום (למרות איסור הלנת שכר). ואף שכתבנו שבדברים רבים אנו הולכים אחר החוק בעניין העסקת עובדים, כל זה הוא רק משום שבתחומים אלה הפך הדבר ל'מנהג המדינה', ועל דעת כן נשכרים העובדים. אולם בעניין הלנת שכר אי אפשר ללכת אחר המנהג כיוון שיש בזה חשש איסור ריבית, שכן המעסיק נדרש לשלם תשלום ההולך וגדל על עיכוב הממון של העובד אצלו. עוד נראה כי אין זה מנהג המדינה שכן במקומות רבים המעסיקים לא משלמים קנס זה ואף בבתי הדין לעבודה לא מחייבים חיוב זה באופן גורף וודאי שלא מחייבים לשלם את הקנס כולו.

כאשר מדובר במעסיק שהוא גוף ציבורי או שאינו יהודי, וכן בעניין תשלום לעובד בגין הפסד שנגרם לו מהלנת השכר על ידי עליית המדד באופן משמעותי או הפסדים אחרים שנגרמו לעובד, יש מקום להתיר לקבל תשלומים אלו, וראוי לעשות שאלת חכם בזה מאחר שהדבר תלוי בכמה וכמה פרטי דינים.

כה.

כנייה לבית הדין לעבודה

כו.

ככלל, אין לפנות לבית הדין לעבודה במקרה של סכסוך ממוני, שכן יש בזה איסור הליכה לערכאות. משום שמוסד זה הוא כבית משפט לכל דבר גם בסמכויות המוקנות לו על פי חוק, ושופטים שם לפי הכללים של חוקי המדינה ולא לפי דין תורה. לכן, בכל סכסוך עם המעסיק יש לפנות להתדיינות בפני בית דין רבני, זאת אף שייתכן שיש מקרים שבהם בית הדין לעבודה יזכה את העובדת בסכום גבוה יותר מאשר הסכום שיפסוק לו בית דין, שכן במקרים אלה על פי דין תורה אין זכות לקחת את הכספים הנוספים.

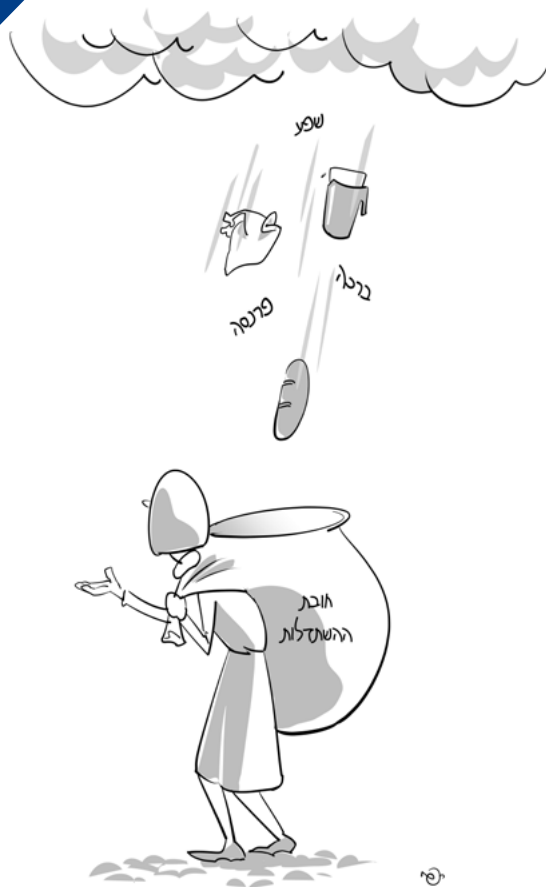
כז.

אולם כאשר מדובר בעובדת אצל מעסיק שאין בסמכותו לדון בבוררות אלא רק בבית משפט, כגון עובדי משרד החינוך ושאר עובדי מדינה ועירייה, ניתן לפנות ישירות לבית הדין לעבודה.

כמו כן, במקרה של מעסיקים שאינם מכירים בדרך כלל בדיון תורה, ובנוסף בחוזה העסקה יש סעיף המציין כי הדבר יידון בבית משפט או בבית דין לעבודה, מותר לפנות ישירות לבית המשפט או לבית הדין לעבודה. בהעדר סעיף זה יש לפנות לבית הדין לקבלת היתר מבית הדין לפני פניה לערכאות הנ"ל.

כאשר יש היתר מבית הדין לפנות לערכאות הנ"ל בדרך כלל יתיר בית הדין לגבות גם את ההוצאות שנגרמו כתוצאה מסירוב הצד שכנגד לדון בבית דין. אולם גם כשיש היתר, בכל מקרה שבו בית הדין לעבודה חייב את הנתבע בחיובים שונים בנוסף לעיקר התביעה, כגון: הוצאות, קנסות, ריביות ופיצויים בגין עגמת נפש, יש לשאול שאלת חכם בנוגע לזכות לקבל תשלומים אלו כולם או חלקם.

נח.



כדק | 1

איזה סוג עובדת אני?

אופני העסקה שונים
ומשמעותם כלפי העובדת

איזה סוג עובדת את?

הגדרת סוג העבודה

קובעת את זכויותיך
וחובותיך החוקיות כעובדת.

כדי למחש את זכויותיך

עליך לדעת איזה סוג
של עובדת את.



רוב העובדים עוסקים או חועסקים בעבודתם באחת התבניות שלהלן

פריילנסר

עובד המספק שירותים מקצועיים למשימות מוגדרות מראש. מבחינות מסוימות דומה עבודתו לזו של עצמאי, ומבחינות אחרות לזו של שכיר.

עצמאי

יחיד המספק שירותים לחברה.

עובד קבלן שירותים

עובד המועסק באמצעות חברה המספקת שירותים מוגמרים ללקוחותיה.

עובד קבלן

עובד המועסק באמצעות חברה המספקת שירותי כוח אדם (של עובדיה) לשם עבודה אצל מעסיק אחר.

שכיר

עובד שבינו לבין מעסיקו קיימים יחסי עובד - מעסיק.

עצמאית

עצמאית היא עובדת שהכנסותיה מגיעות מפעילות
עסקית עצמאית שלה והיא מנהלת בעצמה את עיסוקה,
בניגוד לשכירה המועסקת אצל מעסיק ומקבלת מחנו
משכורת.

הכנסתה של העצמאית מגיעה מאחד משלושה סוגי עבודה
עיקריים: ייצור מוצר, מסחר (קנייה ומכירה) או מתן שירות.

דוגמאות לעבודות עצמאיות:

פאנית | פסיכולוגית | עורכת דין | גננת בגן פרטי | אדריכלית
רואת חשבון | גרפיקאית | יועצת רגשית | מטפלת פרטית | צלמת | שפית

יתרונותיה וחסרונותיה של עבודה עצמאית

עצמאיות המצליחות לקיים עסק משגשג נהנות מעצמאות כלכלית ואישית ומהתנהלות חופשית יחסית - ללא תלות במעסיק, ויש באפשרותן לנצל את כישוריהן באופן מיטבי ולהרוויח יותר ממה שהיו מרוויחות כשכירות.

עם זאת, במקרים רבים העצמאית עובדת קשה והיא שרויה במתח מתמיד ובדאגות פרנסה.

נשים רבות אינן פונות לעסוק כעצמאיות בגלל חוסר הכישורים להתנהל בעצמן או לנהל עסק, החשש מאי יציבות הכנסות, החשש מעומס העבודה הרב ומהיעדר מסגרת שעות עבודה קבועה, הפחד מנטילת סיכונים והשאיפה הבסיסית לחיות בשקט נפשי בעבודה קבועה ובשכר קבוע.

העצמאית מול הרשויות

לעצמאית מעמד מיוחד בהתנהלותה מול רשויות המס. היא מחויבת לרשום בקפדנות את כל הכנסותיה, לתת קבלה על כל הכנסה, לדווח לרשויות בפרקי זמן קבועים על רווחיה ולשלם מסים בהתאם. לשם כך נדרשים כמה מהלכי רישום (בשפה מדוברת: "לפתוח תיק"), שבעקבותיהם יש למלא אחר חובות הדיווח והתשלום כמפורט להלן:

1. להירשם כ'עוסק' בחשודי מס ערך מוסף, שם יוחלט אם היא עוסק פטור או עוסק מורשה.

עוסק פטור הוא עוסק אשר אינו מחייב את לקוחותיו במע"מ (מס ערך מוסף) ואינו חייב בתשלום מע"מ על הכנסותיו, אך גם אינו יכול לקזז מע"מ על הוצאותיו, משום שלא שילם אותו. הגדרת עוסק פטור נוצרה על מנת להקל על אנשים לפעול כעצמאיים.

עוסק מורשה הוא עוסק אשר חייב בגביית מע"מ על הכנסותיו אך הוא יכול לקזז מע"מ על הוצאותיו.

פתיחת עוסק מורשה תיעשה במידה וסכום העסקאות החודשי הממוצע גבוה מ-8,250 ₪ (99,006 ₪ שנתי) - 'הסכום הקובע' בחקיקה לשנת 2016. הסכום מתעדכן אחת לשנה או במידה שהענף בה היא עוסקת אינו רשאי לפעול כעוסק פטור, כגון: יועצת מס, טכנאית שיניים, מנחה בהופעות, הנדסאית, רוא"ח, מנהלת חשבונות וכו'. (כמפורט בתקנה 13 לתקנות מס ערך מוסף - רישום התשל"ז 1976).

לאחר שנפתח תיק עוסק תחויב העובדת לדווח על הכנסותיה מדי חודש או מדי חודשיים, בהתאם לסיווגה, ולשלם את המע"מ הנובע מהכנסות אלה.

2. להירשם כעצמאית במשרדי מס הכנסה. לאחר פתיחת התיק

תחויב העוסקת להגיש דיווח תקופתי (חודשי או דו חודשי) על הכנסותיה ולשלם מקדמות מס קבועות.

בנוסף, עליה להגיש מדי שנה דו"ח שנתי על הכנסותיה ולהתאים את תשלום המס לרווחים שצברה מהכנסותיה על פי דו"ח רווח והפסד. בנוסף, עצמאית נדרשת להגיש אחת לכמה שנים הצהרת הון.

הבסיס למיסוי הכנסתה של עצמאית הוא סעיף 2(1) לפקודת מס הכנסה.

על העצמאית לנהל ספרי חשבונות ולהנפיק מסמכים על פי הוראות מס הכנסה לניהול ספרים.

3.

להירשם במשרדי המוסד לביטוח לאומי כעצמאית, ולשלם מדי חודש תשלום קבוע הנגזר מהכנסותיה. חוק הביטוח לאומי רואה בכך 'עובד עצמאי' אם את נמנית עם אחד מאלה:

▶ מי שעוסק במשלח ידו 20 שעות בשבוע בממוצע לפחות.

▶ מי שהכנסתו החודשית הממוצעת ממשלח ידו עולה על 50% מהשכר הממוצע.

▶ מי שעוסק במשלח ידו 12 שעות בשבוע והכנסתו עולה על 15% מהשכר הממוצע.

עצמאית שאינה עונה על אחד מהתנאים הנ"ל היא 'עצמאי שאינו עונה להגדרה'.

עצמאי שאינו עונה להגדרה פטור מתשלום דמי ביטוח על הכנסה הנמוכה מ-25% מהשכר הממוצע במשק - 2,272 ₪ (החל ב-01.01.14).

עצמאי שאינו עונה להגדרה חייב לשלם דמי ביטוח בשיעור 12% על חלק ההכנסה שבין 25% ל-50% מהשכר הממוצע במשק.

עצמאי שעונה להגדרה חייב לשלם דמי ביטוח בשיעור 9.82% על חלק השכר שעד 5,678 ₪ (60% מהשכר הממוצע במשק), ו-16.23% על חלק השכר שמעל לסכום זה.



מקדמות

תשלומי העצמאית למס הכנסה ולמוסד לביטוח לאומי הם מקדמות. גובהם נקבע על ידי הרשויות, על פי קריטריונים שונים שאחד החשובים שבהם הוא הכנסתה בשנה קודמת. רק לאחר שהיא מגישה דו"ח שנתי נקבע סופית שיעור המס שעליה לשלם באותה השנה. אם המקדמות ששילמה נמוכות משיעור המס השנתי, עליה להשלים את ההפרש בצירוף ריבית והצמדה למדד.

עצמאית יכולה לקזז הוצאות עסקיות מוכרות מהכנסותיה על מנת להקטין את שיעור המס שבו היא חייבת. עצמאית רשאית לקזז מע"מ על הוצאות מתשלום המע"מ המשולם על ידה.

הצורך לנהל את הוצאותיה על מנת לקזז את הוצאותיה העסקיות, עשוי לחייב את העובדת העצמאית לדעת מה הן ההוצאות העסקיות המוכרות ובאיזה אופן ניתן לקזזן, או לחילופין – להיעזר בשירותיו של מומחה כמו רואה חשבון, מנהל חשבונות או יועץ מס.

פנסיה

העצמאית אחראית על ביצוע ההפרשות שלה לפנסיה ויכולה לקבוע את גובה הסכום המופרש על ידה. כתוצאה מכך לעצמאיות רבות יש צבירה קטנה יותר מאשר לשכירות, שעלולה שלא לענות על צורכיהן בגיל זקנה.

שכירה או עצמאית מה כדאי לי?

לפני קבלת החלטה האם להיות עוסקת עצמאית, מקובל לערוך ניתוח כדאיות ובדיקת הסיכונים מול הסיכויים להצליח. בשלב זה מומלץ להיעזר בעצות ובהכוונה של מומחים ולקבל מידע מקיף יותר.

גם בשלבי הפתיחה וההתנהלות השוטפת של העסק העצמאי יש לעצמאית דרכים רבות להיעזר בהן כדי להוסיף ולקיים את עסקה, בין היתר:

- ▶ קרנות וארגונים העוסקים במתן הלוואות כספיות בתנאים נוחים.
- ▶ גופים פרטיים שונים מעניקים שירותי יעוץ והדרכה באמצעות סדנאות והשתלמויות.
- ▶ ספרות ענפה הנותנת מענה לבעיות רבות הכרוכות בניהול עסק עצמאי, כמו התמודדות עם מתחרים, ניהול צוות עובדים, היבטים של מיסוי, התנהלות כספית, ניצול הכלים המתאימים ועוד.
- ▶ רואה חשבון או יועץ מס להחלטות הנוגעות להתנהלות מול רשויות המיסים.

אפשר גם וגם!

רבים מהשכירים סבורים שבאפשרותם לעבוד כשכירים או כעצמאיים, ואינם מודעים לעובדה כי ניתן להיות במעמד שכיר ובמעמד עצמאי במקביל.

אישה העובדת כשכירה עצמאית נהנית מהיתרון של שקט נפשי בזכות השכר הקבוע המובטח לה בסוף החודש, ובנוסף - מהכנסה צדדית מהעבודה הנוספת כעצמאית, כגון ייעוץ, הרצאות וכד'.

מה צריך לעשות כדי להיות שכיר ועצמאי?

התהליך אינו מסובך כלל, וכולל 3 שלבים. שירות מקצועי של רואה חשבון עשוי לעזור לך לבצע אותם בקלות וביעילות.

1. מע"ח שכיר ועצמאי עלייך להעריך את ההכנסה השנתית שאת צופה להרוויח, ובהתאם לכך להחליט אם להיות שכיר ועוסק פטור או שכיר ועוסק מורשה. במידה ותחליטי להיות עוסק פטור תהיי פטורה מגביית מע"מ על הכנסותיך, אך כמו כן לא תוכלי לקזז מע"מ על הוצאותיך.

2. מס הכנסה שכיר ועצמאי עלייך לבצע תיאום מס; רשויות מס הכנסה יחברו את הכנסותיך כעצמאית וכשכירה, ובהתאם לכך ייקבע סכום המס לתשלום.

3. ביטוח לאומי שכיר ועצמאי כעובדת שכירה תחויבי עד לגובה מקסימום ההכנסה לתשלום ביטוח לאומי (כ-43,240 ש"ח נכון ל-1.1.2016), לפי מדרגות דמי ביטוח לאומי. כעצמאית תחויבי עד להכנסה המקסימלית לתשלום דמי ביטוח, לאחר שנלקחה בחשבון הכנסתך כעובדת שכירה, ובלבד שהכנסתך כשכירה לא עולה על ההכנסה המרבית לעניין תשלום דמי ביטוח לאומי.

פרילנסרית

פרילנסרית היא עובדת עצמאית המעניקה שירותים מקצועיים למשימות מוגדרות מראש. הפרילנסרית מספקת את שירותיה על פי חוזה בכתב או בלעדי.

עבודות הפרילנס נפוצות בעיקר בתחומי מקצוע ספציפיים

כאן:

עיתונאות, פרסום, גרפיקה, כתיבה טכנית, תרגום, שירותי ייעוץ שונים.

לפרילנסרית מחויבות אישית כלפי מקבל שירותיה, אבל אין ביניהם יחסי עובד-מעסיק.

הפרילנסרית נהנית מהחירות לבחור את לקוחותיה ועובדת בדרך כלל עבור לקוחות אחדים במקביל, ולעתים חופשית לקבוע את סדר יומה. עבודות הפרילנס מאפשרות לעתים לפרילנסרית לעבוד מהבית, ופרילנסריות רבות חוסכות את הצורך בהוצאות אחזקה שוטפות של משרד ומזכירות.

מבחינת המעסיק, מדובר בעבודה שאינה מצריכה אחזקת עובד שכיר, על המחויבות הגבוהה הכרוכה בכך, במיוחד לאור העובדה שעבודות פרילנס הן במקרים רבים עבודות עונתיות.

לדואמה:

בעונת הבחינות יש המעסיקים פרילנסרים לבדיקת המבחנים

מקום עבודה יכול להעסיק כמה פרילנסריות לפרויקט אחד.

ההבדל בין עצמאית רגילה לבין פרילנסרית אינו גדול, וקשור בעיקר באופי העבודה ובעובדה שמעמדה של הפרילנסרית מול מזמין העבודה דומה לזה של שכירה.

בהכללה ניתן לומר כי כל פרילנסרית היא עצמאית, אך לא כל עצמאית היא פרילנסרית.

מבחינה משפטית, נראה לכאורה כי מעמדו של הפרילנסר ביחסי עובד-מעסיק ברור וכי הוא עצמאי, ובכל זאת הנושא עלה לדיון פעמים אחדות בבית הדין לעבודה, ושם נמצא כי בתנאים מסוימים עבודת פרילנס יכולה להיכלל במסגרת הרחבה של המונח 'עובד שכיר'.

שכירה

שכירה היא עובדת שקיימים בינה לבין מעסיקה יחסי עובד מעסיק.

מה הם יחסי עובד-מעסיק?

יחסי עובד-מעסיק הם יחסי עבודה המפורטים בחוזה שבין עובד לבין מעסיק, אשר במסגרתם מבצע העובד עבודה בעבור המעסיק.

דוגמאות לעובדות שכירות:

מורה | מנהלת בית ספר | מזכירה | גרפיקאית במשרד פרסום | אדריכלית במשרד אדריכלים | יועצת חינוכית בבית ספר | רכזת פרויקטים בארגון או בעמותה | מתכנתת בחברת הייטק | גננת | סייעת | מטפלת במעון | יועצת מס במשרד רואי חשבון | פקידה בחברת ביטוח | טלפנית במוקד טלפוני

מהן זכויות העובד המתקיימות מתוקף קיום יחסי עובד-מעסיק?

1. חוקי המגן חוקי עבודה שנועדו להעניק זכויות בסיסיות לעובד כגון שכר מינימום, שעות עבודה ומנוחה, הגנת השכר, חופשה שנתית וכו'. חוקים אלה מכונים 'קוגנטיים', ולעובד אין אפשרות לוותר עליהם.

2. הסכמים קיבוציים הסכמים בין ארגון עובדים לארגון מעסיקים או למעסיק אחד המקנים זכויות נוספות לעובדים בענפים שונים כגון: הוראה, מלונאות, פקידות, עובדים סוציאליים, אחיות וכו'.

3. צווי הרחבה הרחבות של 'הסכם קיבוצי כללי' על ענף מסוים או על כלל העובדים במשק, כגון: פנסיה, נסיעות, דמי הבראה וכו'.

4. הזכות להתדיין בבית הדין לעבודה.

5. הזכות להיות חבר בוועד עובדים.

3 תבניות העסקה של שכירים

1. **עובד חברה** מועסק ישירות על ידי החברה שבה הוא עובד

2. **עובד קבלן כח-אדם**

3. **עובד קבלן שירותים**

לעובדי קבלן וכוח אדם יש זכויות מיוחדות כפי שיופרטו
בעמודים הבאים.

עבודה באמצעות קבלן כוח אדם

קבלן כוח אדם הוא מי שמספק שירותי כוח אדם של עובדי
דיו לשם עבודה אצל מעסיק אחר. עובד המועסק באמצע
עות קבלן כוח אדם נקרא 'עובד קבלן'.

קבלני כוח אדם מספקים עובדים זמניים לארגון שזקוק לעובדים
לתקופת זמן מסוימת, כגון מחליפה לעובדת בחופשת לידה או
בשנת שבתון, או בתקופת מחלה ממושכת.

כאשר הארגון אינו זקוק עוד לעובדים, הם חוזרים לקבלן כוח
האדם. באופן זה, העבודה נעשית על ידי עובדי הקבלן בתחומי
הפיזי של הארגון מקבל השירות, והארגון הוא המפעיל אותם.

דוא"ל
ארגוני
קבלן כוח
אדם:

מזכירה
טלרית
בבנק
עובדי ייצור

אם את עובדת באמצעות קבלן כוח אדם, אמנם, קבלן כוח אדם הוא המעסיק שלך, שכן הוא משלם לך שכר, אולם את עובדת בתחום הפיזי של המעסיק בפועל, והוא זה שקובע לך את זמני העבודה, מועדי החופשה ועוד. כשאת מבקשת לצאת לחופשה למשל, את מתאמת את המועד עם המעסיק בפועל.



זכרי!

עליך לברר כבר בריאיון העבודה מה יהיה הסטטוס שלך אם תתקבלי לעבודה:

האם תועסקי כעובדת החברה?

האם תועסקי באמצעות חברת כוח אדם?

מבחינת זכויות העובד שיחולו עלייך, קיים שוני מהותי בין שני אופני העסקה אלו.

כיצד תזהי אם המעסיק שלך הוא קבלן כוח אדם?

אם בריאיון העבודה ראיינו אותך נציגי חברת כוח אדם ולאחר מכן נציגי חברת הלקוח, הרי שאת עובדת קבלן.

אם את מתייצבת לעבודה במקום שנקרא 'פלוני' ותלוש השכר שלך ניתן לך על שם חברת כוח אדם 'אלמונית', הרי שאת עובדת קבלן.

אם את חותמת על חוזה עבודה עם חברת כוח אדם, ולפיו החברה שולחת אותך לעבוד אצל לקוח שלה, הרי שאת עובדת קבלן.

אם את אכן עובדת קבלן כוח אדם אזי

1. חברת כוח האדם חייבת לערוך עמך חוזה עבודה בכתב.

אם בחוזה שבין קבלן כוח אדם למעסיקך בפועל יש הוראות המתייחסות לתנאי העבודה שלך או לתנאים שנוגעים לסיום העבודה שלך, על המעסיק (קבלן כוח האדם) לחשוף בפניך הוראות אלו ב'הודעה לעובד'.

2. אינך נחשבת עובדת של מקום העבודה שבו את שוהה פיזית ('מעסיק בפועל') אלא של חברת כוח האדם.

3. את שכרך וכלל הזכויות השמורות לך - הנך מקבלת מקבלן כוח האדם.

4. החוק מגביל את העסקתך אצל המעסיק בפועל לתקופת העסקה של עד 9 חודשים.

5. אם הנך ממשיכה לעבוד לאחר תום תשעת החודשים, תהפכי אוטומטית מעובדת כוח אדם לעובדת מן המניין אצל המעסיק בפועל.

6. הוותק שנצבר לך מתקופת ראשית עבודתך, שבה היית עובדת חברת כוח אדם, מצטרף לוותק שצברת בתקופת העסקתך אצל המעסיק בפועל.

אדאמה:

עובדים הועסקו אצל רשות העתיקות כפועלי חפירות יומיים באמצעות חברת כוח אדם. היות שהועסקו במשך למעלה מתשעה חודשים, טענו כי הם עובדי רשות העתיקות, ולקבלן כוח אדם אין סמכות לפטרם. בית הדין קבע כי הם אכן עובדי רשות העתיקות ולא עובדי קבלן.

7. בתקופת עבודתך כעובדת קבלן יש להשוות את תנאי עבודתך לאלה של עובדי המעסיק בפועל.

זכויות נוספות החלות על עובדת כוח אדם על פי צו הרחבה ייחודי לעובדי חברת קבלן כוח אדם

1. קיצור שעות העבודה במשרה מלאה ל-175 שעות לעומת 186 שעות ליתר העובדים, וכתוצאה מכך 6% תוספת לדמי חופשה, חגים, הבראה ומחלה.

2. ימי מחלה 24 ימי מחלה בשנה, 6 ימים נוספים על מספר ימי המחלה שנקבע בחוק הנוגע לכלל הציבור.

3. יום חופשה נוסף על הקבוע בחוק.

4. ביטוח על פי חוק מחויבת חברת כוח אדם (היא עצמה, ללא קשר למעסיק) לבטח את עובדיה ב-9 החודשים הראשונים בביטוח מסוג 'ריסק'. במקרה של נכות עקב תאונה שאינה תאונת עבודה, ביטוח זה יקנה פיצוי חודשי של מחצית משכר העובד. במקרה של מוות ל"ע, יינתן למשפחה פיצוי חד פעמי בסך 100,000 שקלים.

5. ביטוח פנסיוני עובדי קבלן זכאים לביטוח פנסיוני משופר

בהשוואה לעובדים שכירים רגילים, וזאת לאחר 9 חודשי העסקה ע"י אותו קבלן או באותו מקום עבודה.

במהלך 9 חודשי העבודה הראשונים לעבודתם, זכאים עובדי קבלן לביטוח פנסיוני באותם תנאים ובאותם שיעורי הפרשות שזכאי להם כל עובד שכיר אחר, כלומר:

▶ עובד שלא היה לו ביטוח פנסיוני לפני תחילת העסקתו בחברת כוח האדם, יהיה זכאי לביטוח פנסיוני לאחר 6 חודשי העסקה.

▶ עובד שהיה לו ביטוח פנסיוני קודם, יהיה זכאי לביטוח פנסיוני כבר מיומו הראשון לעבודה, כאשר בפועל יועבר התשלום הראשון כעבור שלושה חודשי העסקה (רטרואקטיבית מתחילת העבודה).

אחרי תשעה חודשי עבודה בחברת כוח האדם, חייבת החברה לבטח כל עובד בביטוח פנסיוני מקיף, הכולל ביטוח נכות וביטוח חיים.

החובה לבטח מוטלת על חברת כוח האדם לאורך כל תקופת העסקה. החובה אינה מושפעת מהחלפת מעסיקים בפועל של העובד.

כל עובד רשאי לבחור בין פנסיה לבין ביטוח מנהלים כראות עיניו.

עבודה באמצעות קבלן שירותים

קבלן שירותים הוא קבלן המספק שירות
מוגמר, כגון שירותי מחשוב, ניקיון, שמירה או
הסעדה.

על עובדי קבלני השירותים לא חלות ההוראות החלות על
עובדי קבלן כוח אדם המופיעות לעיל.

אם את מועסקת על יד קבלן שירותים, הוא המעסיק שלך
לגבי זכויות וחובות בדיני עבודה.



אזכרנו!

עובדי/ות שירותים אינם נחשבים 'עובדי קבלן כוח אדם' אלא
עובדי החברה שהם עובדים בה - המספקת שירותים (כגון
שירותי מחשוב). לפיכך, ההוראה בחוק 'קבלני כוח אדם' לגבי
קליטת עובדת כוח אדם אצל המעסיק בפועל לאחר 9 חודשי
עבודה, אינה חלה עליהם. יש מצבים מיוחדים שבהם עובדי
מחשוב הוכרו כעובדי המעסיק בפועל ע"י בית הדין לעבודה.

דוגמאות

אזכרנו! קבלן שירותים:

- מתכנתת בחברת מחשבים היושבת אצל הלקוח
- סייעת חינוך מיוחד שמקבלת תלוש דרך עמותה מפעילה ולא ע"י המוסד שבו היא עובדת בפועל
- שומרים ומאבטחים, עובדי ניקיון במשרדים

–"אני לא מוצאת את המשקפיים שלי..."

תראי כמה יש לי בקרן פנסיה?"

–"כתוב פה: 14.90 ש"ח...סבתא"



פרק | 2

בדרך לעבודה

**דיני עבודה הנוגעים
לשלב הקבלה לעבודה**

מתדאיינת לעבודה? יש לך זכויות!

**גם כאשר
את מתקשרת
עם מעסיק
פוטנציאלי**

כדי לבדוק את התאמתך לתפקיד
או לברר פרטים אודותיו -
חלות על שניכם זכויות וחובות.



זכויות וחובות

**החלות עלייך המועמדת
ועל מעסיק פוטנציאלי**

**כבר בשלב המשא ומתן
מחויבים שני הצדדים
להתנהלות הוגנת
כמפורט בחוק**

חוסר חודעות לכך עלול לפגוע
בקבלתך לעבודה
או המשך עבודתך בה

כאשר מעסיק ומועמדת
מצויים במשא ומתן
חלות על שניהם

**זכויות וחובות
חוקיות**

גם לגבי ראיון עבודה
יש כללים

**הקובעים את אופי
השאלות המותר בו**

המעסיק מחויב במתן

**שוויון הזדמנויות
ובמסירת הודעות**

למועמדת על פי
המפורט בחוק.

המעסיק והמועמדת

מחויבים לנהוג

בתום לב

חובות המעסיק בתהליך קבלת עובדת לעבודה

מתן שוויון הזדמנויות

המעסיק מחויב לנקוט בגישה שוויונית בקבלה לעבודה.

יש שני חוקים מרכזיים בישראל העוסקים בנושא זה:

1. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה
2. חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

שני החוקים קובעים רשימה של נושאים אשר הסתמכות עליהם כקריטריון בריאיון קבלה לעבודה, תיחשב כאפליה אסורה. כך למשל, אסור לשאול מועמדת לעבודה על מעמדה האישי, גילה, מוגבלותה, השקפתה הפוליטית, דתה, אם היא בהיריון, אם היא עוברת טיפולי פוריות וכו'.

כל שאלה או דרישה למידע הנוגעת לרשימת הקריטריונים הללו, נחשבת בחוק ל'שאלה אסורה' הנגועה באפליה אסורה.

יתר על כן, אף אם נידבה המועמדת את המידע הזה או נשאלה עליו בעקיפין - אסור למעסיק להסתמך על המידע במסגרת ההחלטה אם לקבל את העובדת לעבודה.

הסתמכות כזו נחשבת גם היא אפליה אסורה, ומעסיק שינהג כך עלול למצוא עצמו נתבע על ידי המועמדת, ומחויב על ידי בית הדין לעבודה לשלם פיצויים על סך 50 אלף ₪ ללא הוכחת נזק למרואיינת שאותה הפלה לרעה.

חסירת הודעות למועמדת לעבודה

ביום 16.12.2014 פורסם תיקון לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), ולפיו מעסיק יהיה חייב למסור למועמד לעבודה המשתתף בהליכי מיון לעבודה הודעה בכתב על התקדמות הליכי המיון לעבודה או על אי קבלתו לעבודה.

ההודעה על התקדמות הליכי המיון לעבודה תימסר לפחות אחת לחודשיים מיום תחילת השתתפות המועמדת בהליכי המיון.

הודעה על אי קבלת המועמדת לעבודה תימסר לא יאוחר מ-14 ימים מהיום שבו אדם אחר התקבל לעבודה שלגביה נערכו הליכי המיון.

הוראות סעיף זה לא חלות על תקופת עבודה אשר אינה עולה על שלושים ימים, על עבודה בענף ההסעדה ועל עבודה אצל מעסיק המעסיק עד 25 עובדים.

חובות המועמדת בתהליך קבלה לעבודה

גם על המועמדת לעבודה חלות חובות חוקיות.

מועמדת שניגשת לריאיון נדרשת לתום לב - גילוי של כל הפרטים הנוגעים להתאמתה לתפקיד.

ניסיון להציג את קורות החיים או את נסיבות סיום העבודה במקום קודם באופן שאינו תואם לגמרי למציאות עלול להיחשב כהפרה של חובת תום הלב.

בריאיין עבודה

ריאיין עבודה הוא שיחה בין מעסיק (או נציג מטעמו) לבין מועמדת לעבודה, שבמהלכה נבחנת התאמת מועמדת למשרה הדורשת איוש. במהלך הריאיין מברר המעסיק את מידת התאמתה של המועמדת לתפקיד, והמועמדת בוחנת את התאמת המשרה לכישוריה והעדפותיה.

יש כללים הקובעים את המותר והאסור בריאיין מסוג זה, למשל: אסורות שאלות החודרות במידה מופרזת לפרטיותה של המרואיינת, שאינן רלוונטיות למשרה המוצעת, או שמשתמעת מהן כוונה לאפליה של המועמדת.

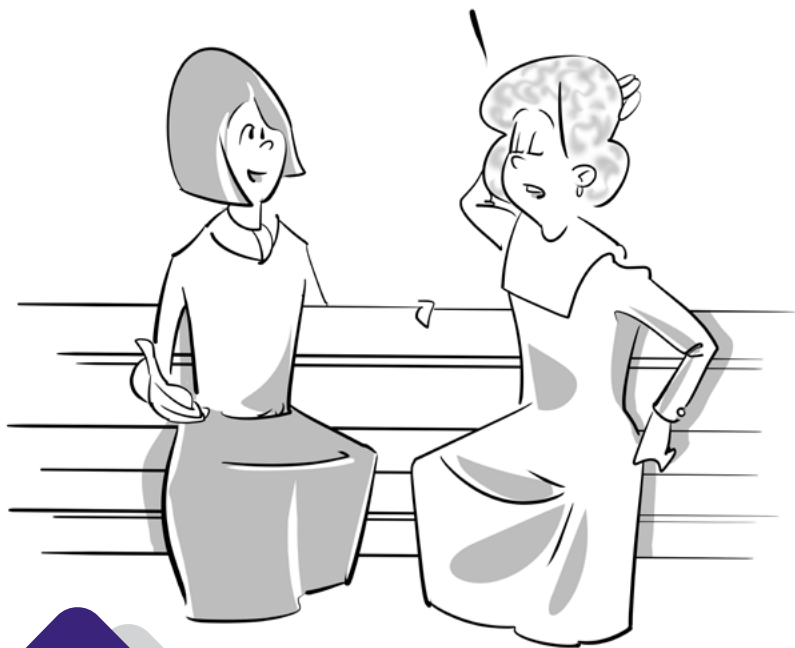


באלה הנא לא ואיך:

על שני הצדדים במשא ומתן לנהוג בדרך מקובלת ובתום לב.
קיימת חובת גילוי כל פרט הרלוונטי לעבודה.
קיים איסור אפליה בקבלה לעבודה על רקע הורות, היריון, מקום מגורים ועוד.

–"כן, ואז אל"ך מהעבודה הריא?"

–"עוד לא. כנראה עוד לא סיימו
לבנות את המשרד המרווח שביקשתי"



פרק | 3

ברוכה הבאה לעבודה!

היבטים חוקיים ופיננסיים
בשלב הקליטה
בעבודה חדשה

התקבלת לעבודה? ברכותינו!

ימים ראשונים בעבודה חדשה
הם ימים של למידה והסתגלות.
אחת התחנות המשמעותיות
בשלב זה היא

חתימת חוזה או הסכם עם המעסיק.

חתימה זו היא בעלת משמעות
לטווח ארוך על תנאי עבודתך,
על זכויותיך כעובדת
ועל אופן חישוב השכר שלך.



ההיבטים החוקיים והפיננסיים
שעליך להיות מודעת אליהם

בעת חתימת חוזה
או הסכם עם מעסיק

**קבלת הצעת עבודה
יכולה לבוא לידי ביטוי
בחוזה כתוב
בעל כה
או בהתנהגות**

**קביעת הסטטוס שלך
היא אחת הנקודות
המשמעותיות
בהסכם בינך לבין
המעסיק**

האם את 'עובדת בשכר'
על בסיס יומי, שעתי
או קבלני?

או 'עובדת במשכורת'
על בסיס חודשי?

**חוזי עבודה
מתחלקים
לשלושה סוגים**

1. חוזים לפי
משך זמן החוזה

2. חוזים לפי
מעמד העובד

3. חוזים לפי
בסיס תשלום השכר

**החוק אינו מחייב
את המעסיק
לחתום על חוזה**

אך הוא כן מחייב אותו
למסור בתוך
שלושים יום 'הודעה
לעובד בדבר תנאי
העבודה', שבה יפורטו
תנאי העבודה
ותקופתה.

הודעה לעובדת בדבר תנאי עבודה

מעסיק יחסור לעובדת, תוך תקופה של לא יותר משלושים ימים מהיום שהעובדת החלה לעבוד אצלו, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובדת.



פאזל

התחילי לעבוד רק לאחר הסכמה ברורה, לכתחילה אף כתובה, בין לבין המעסיק אודות תנאי עבודתך. סיכום כגון "תתחילי ואחר כך נסתדר" עלול לגרום לעגמת נפש הנובע מאי הבנה וחוסר תיאום ציפיות בין לבין מעסיקך, ואף לסחבת עד לקבלת התנאים הרצויים.

ההודעה צריכה לכלול את הנתונים שלהלן

1. **זהות המעסיק** וזהות העובדת.

2. **מועד תחילת העבודה.** אם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה - את תקופת העבודה. אם החוזה הוא לא לתקופה קצובה, יציין זאת המעסיק.

3. **תיאור עיקרי התפקיד.**

4. **ציון שמו או תיאור תפקידו של הממונה הישיר** של העובדת.

5. **סך כל התשלומים** המשולמים לעובדת כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר. אם נקבע שכר עבודתה על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו - יצינו דירוג העובדת ודרגתה.

6. **אורכו של יום עבודה** רגיל או שבוע עבודה רגיל של העובדת, לפי העניין.

7. **יום המנוחה השבועי** של העובדת.

8.

סוגי תשלומים של המעסיק ושל העובדת בעבור התנאים

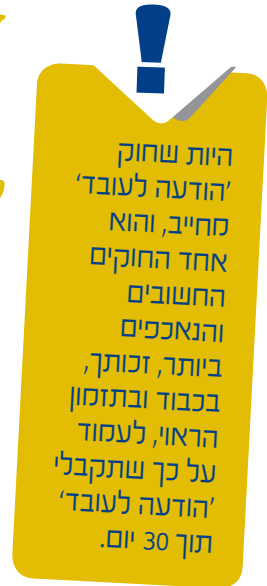
הסוציאליים של העובדת, וכן פירוט הגופים שאליהם המעסיק מעביר בפועל את התשלומים האמורים. אם חל סעיף 14 על הפקדות המעסיק לפיצויים, עליו לציין זאת בהודעה (ראי הרחבה בפרק "סוף טוב")

9.

אם יש **ארגון מעסיקים** שהמעסיק או העובדת חברים בו, והארגון הוא צד להסכם קיבוצי המסדיר את תנאי העבודה של העובדת, יש לציין את שם ארגון העובדים והמען לפנייה אליו.

10.

לגבי **מעסיק שהוא צד לחוזה** לביצוע עבודה או למתן שירותים, או לגבי מעסיק שהוא קבלן כוח אדם שהוא צד לחוזה עם מעסיק בפועל, והחוזה האמור כולל הוראות לעניין תנאי עבודה של עובדו של המעסיק - תנאי עבודה כמפורט בסעיפים א' - ח' וכן תנאים הנוגעים לסיום יחסי עובד ומעסיק - יציגו הוראות אלו בהודעה. ובמילים פשוטות: אם את עובדת של קבלן כוח אדם או קבלן שירותים, ובחוזה שבין קבלן כוח אדם למעסיק בפועל יש הוראות המתייחסות לתנאי העבודה שלך או לתנאים שנוגעים לסיום העבודה שלך, על המעסיק (קבלן כוח אדם / שירותים) לחשוף בפניך הוראות אלו ב'הודעה לעובד'.



"החוצה נראה לך בסדר?"

"א.. אמי.. הבאתי קצת אנשים שיעזרו לי..."



חוזה עבודה

את עומדת לחתום על חוזה עבודה?

יש נושאים חשובים שעלייך להכיר טרם חתימה על חוזה עבודה: סוגי חוזים והשפעתם על זכויותיך כעובדת, דרישות המעסיק לחתום על סעיפים שונים כגון סעיפי ויתור, אי תחרות או תשלום על הכשרה, תוקף החתימה מבחינה הלכתית לעומת תוקפה המשפטי והפרת חוזה והשלכותיה.

החוק אינו מחייב מעסיק לחתום על חוזה העסקה עם עובד (למעט עובד קבלן ועובד זר), אך מחייב מתן הודעה לעובדת בדבר תנאי העסקתה.

האמור להלן מתייחס למקום עבודה שבו כן מבקשים להחתים עובדת על חוזה עבודה.



סוגי חוזים

יש 3 סוגי חוזים: לפי משך זמן החוזה, לפי מעמד העובד ולפי בסיס תשלום השכר.

חוזים לפי משך זמן החוזה

חוזה עבודה לתקופה קצובה

חוזה לתקופה קבועה מראש, שבסיומה מגיעים יחסי העבודה לקצם ואין רואים בכך פיטורים או התפטרות.

הפסקת החוזה לפני תום התקופה נחשבת הפרת חוזה עבודה. הדבר תקף הן במקרה של פיטורים והן במקרה של התפטרות, והצד הניזוק יכול לתבוע פיצוי כספי.

לדוגמה:

מורה בשנה הראשונה לעבודתה, נחתם עמה חוזה קצוב לשנה, תחילתו ב-1/9/13, וסיומו ב-31/8/14.

שני הצדדים יודעים מראש את תאריך סיום ההתקשרות.

חוזה עבודה לתקופה בלתי קצובה

יחסי עובד-מעסיק באים לקצם רק על ידי פיטורים או התפטרות.
כל צד בחוזה, הפועל בתום לב, רשאי להביא את חוזה העבודה
לידי סיום במתן הודעה מוקדמת.

לדוגמה:

עובדת התקבלה לעבוד במשרד ולא הוגדר מראש למשך כמה זמן. אם
אחד הצדדים אינו מרוצה, ניתן לפטר או להתפטר (בהתאם להוראות
החוק כמובן).

חוזה עבודה למשימה חוגדרת

החוזה מסתיים עם השלמת המשימה ואין רואים בכך פיטורים או
התפטרות. לדוגמה: עובדת התקבלה לעבודה במסגרת פרויקט
הטמעת מערכת מחשוב, החוזה מסתיים עם סיום ההטמעה.

חוזים לפי מעמד העובד

מעמדה נשאב מההסכם הקיבוצי. בדרך כלל נהנית ממרב הזכויות בעבודה.

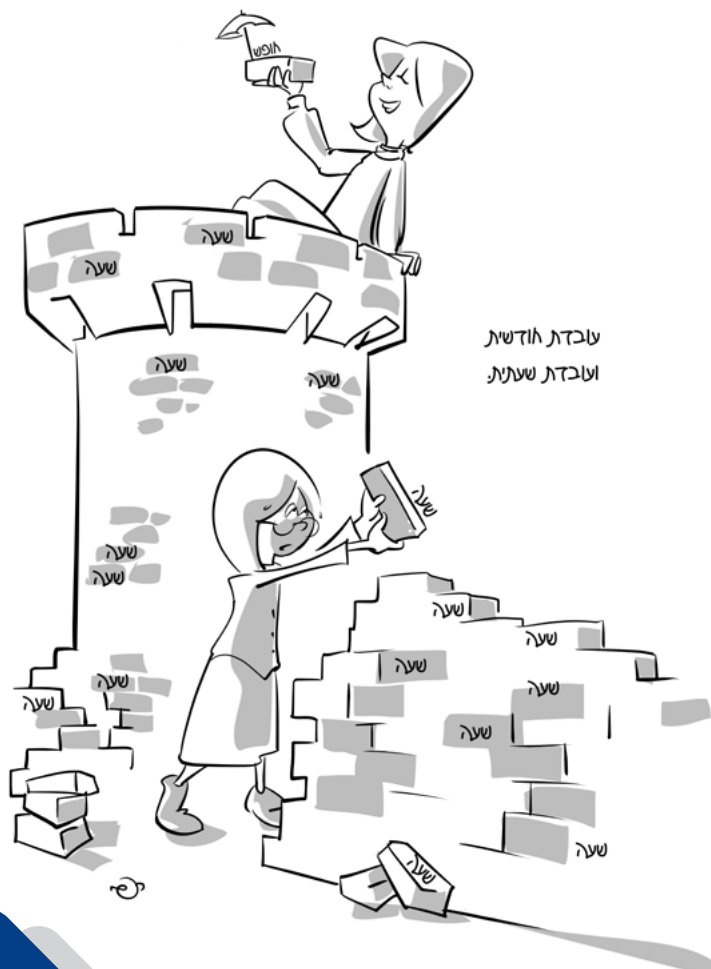
עובדת קבועה

עובדת שנשכרה לעבודה, ואם תעבור את תקופת הניסיון בהצלחה תהפוך לעובדת קבועה. מעמד זה מתקיים מכוח חוזה שבין הצדדים. זכויותיה של עובדת בניסיון נופלות בדרך כלל מאלו של עובדת קבועה, וניתן לפטור ביתר קלות.

עובדת בניסיון

מעמד זה הוא פרי הסכמים קיבוציים. בסוג חוזה זה, מלכתחילה הכוונה היא להעסיק את העובדת באופן זמני - לעתים על תקן מילוי מקום ולעתים לתקופה המוגדרת בהסכם הקיבוצי, לדוגמה: בבנקים - 3 שנים, בחברת חשמל - 5 שנים. אין הכרח שהעובד יעבור ממעמד 'עובד ארעי' למעמד 'עובד קבוע'.

עובדת זמנית / ארעית



עובדת חודשית
ועובדת שעתית

חוזים לפי בסיס תשלום השכר

עובדת קבלנית ועובדת לפי כוחות התוצרת

שכרן מחושב גלובלית עבור ביצוע עבודה מסוימת שלשמן נשכרו. שכרה של עובדת לפי תוצרת מחושב על פי יחידות הייצור שהיא מספקת. באופן העסקה כזה בין העובדת למעסיק לא תמיד מתקיימים יחסי עובד-מעסיק, ועל כן במקרים רבים היא אינה נהנית מזכויות עובדת אך המעסיק כן מחויב להעריך עבור העובדת כמה שעות מושקע בתוצרת ולשמור על כך ששכרה לא יפחת משכר מינימום.

דוגמה:

מרצה
המתוגמלת
לפי כמות
ההרצאות
שמסרה.

עובדת חודשית

שכרה מחושב על פי בסיס חודשי. עובדת כזו מכונה **'עובדת במשכורת'** והיא נהנית ממרב הזכויות בנוגע לחישוב דמי חופשה שנתיים, שכר מינימום ופיצויי פיטורים.

עובדת יומית או עובדת לפי שעות

בסיס שכרן הוא יום העבודה או שעות עבודה. עובדת כזו מכונה **'עובדת בשכר'**, וזכויותיה נופלות בדרך כלל מאלו של עובדת חודשית.



מקובל שסכום המשכורת שעליו מסוכם עם העובדת הוא סכום 'ברוטו'. המשמעות היא שמסכום זה ינוכו דמי ביטוח לאומי, מס הכנסה, פנסיה (חלק העובדת) וכו'.

מעבר לכך למעסיק עלויות נוספות על כל עובד/ת שהוא מעסיק, כגון ביטוח לאומי והפרשות המעסיק לקרן פנסיה וכו'.

הבדלים בין 'עובדת בשכר' 'ל'עובדת במשכורת'

האם בריאיון שנערך עמך לפני קבלתך לעבודה הודיעו לך
כי משלמים לך לפי שעה/יום/משמרת, או שמשלמים לך
משכורת חודשית קבועה?

חדוע
שאלה זו חשובה?

כיוון שהיא מבחינה בין **שתי אוכלוסיות עובדים שונות, בעלי זכויות שונות**. אמנם כל העובדים מקבלים 'שכר עבודה', אך חלקם מקבלים 'משכורת', וחלקם מקבלים 'שכר'.

כיצד נבחין ביניהם?

1. משכורת היא שכר עבודה קבוע המשולם לעובד לפי בסיס חודשי, גם אם קיבל בוגסים או תוספות.

2. שכר הוא שכר עבודה המשולם לעובד לפי בסיס יומי, שעותי, לפי משמרות או קבלני, גם אם היו לו משמרות קבועות (פחות או יותר).

בנוסף לאלה קיימת:

3. משכורת חד-פעמית המשולמת בגין פרויקט או על פי חוזה התקשרות, כגון שכר מרצים, שכר סופרים או שכר השתתפות בישיבות דירקטוריונים.

חוקים וצווי ההרחבה שבהם קיים שוני בזכויות עובדת במשכורת לזכויות עובדת בשכר

הבחנה בין משכורת לשכר קיימת בכמה חוקי עבודה המתייחסים להבדל בזכויות בין עובד לפי בסיס קצר מחודש או קבלני, ובין עובד לפי בסיס חודשי. עובדים שעתיים/יומיים זכאים לכל הזכויות המוקנות לעובדים מכוח חוקי המגן, הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה. ההבדל העיקרי בין סוגי העובדים השונים הוא באופן חישוב הזכויות הכספיות ותנאי העבודה.

עובדת בשכר (יומית/שענית)	עובדת במשכורת (חודשית / תקן וכד')	החוק או צו ההרחבה
א. במהלך שנת עבודתה הראשונה יום אחד לכל חודש עבודה. ב. במהלך שנת עבודתה השנייה 14 ימים, בתוספת יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה. ג. במהלך שנת עבודתה השלישית 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה. ד. לאחר שנת עבודה שלישית חודש ימים.	א. במהלך ששת חודשי העבודה הראשונים יום אחד לכל חודש עבודה. ב. מהחודש השביעי לעבודתה ועד תום שנת עבודתה הראשונה 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה. ג. לאחר שנת עבודתה הראשונה חודש ימים.	הודעה מוקדמת להתפטרות ופיטורים - על המעסיק להודיע על הפיטורים לפני מועד הפיטורים בפועל, לפי מספר הימים המפורט.

עובדת בשכר (יומית/שעתית)	עובדת במשכורת (חודשית / תקן וכד')	החוק או צו ההרחבה
עובדת בשכר זכאית לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות וכן יום העצמאות) רק לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה, וזאת בתנאי שלא נעדרה מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ואחרי החג), אלא בהסכמת המעסיק.	עובדת במשכורת קבועה זכאית לשכר עבודה גם עבור ימי החג החלים באותו חודש כבר מיום תחילת עבודתה, מאחר ששכרה משולם על בסיס קבוע, ללא תלות במספר ימי העבודה בחודש.	תשלום דמי חגים
תקופת המחלה - כל ימי המחלה למעט שבת וחג. עובדת בשכר צוברת ימי מחלה בהתאם לחלקיות המשורה שלה (שעתית/יומית). אם תחלה, תשלום דמי המחלה יחושב לפי השכר היומי הממוצע בשלושת החודשים שקדמו למחלה. אופן החישוב: שכר 3 חודשים לחלק למספר ימי העבודה.	תקופת המחלה - כל ימי המחלה כולל שבת וחג. עובדת צוברת 1.5 ימי מחלה לכל חודש עבודה מלא שעבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה. תשלום דמי המחלה אופן חישוב ערך השכר היומי של העובדת: משכורת ברוטו לחלק ל-30.	דמי מחלה

הבראה לאחר שהעובדת השלימה שנת עבודה, היא זכאית לדמי הבראה על פי הוותק שלה במקום העבודה ובהתאם להיקף משרתה. התעריף ליום הבראה מתעדכן מדי שנה.	מחלקים את מספר שעות העבודה השבועיות בפועל ב-43, מכפילים במספר ימי ההבראה בהתאם לוותק העובדת ומכפילים שוב בתעריף יום הבראה.
חופשה המעסיק חייב לשלם לעובדת דמי חופשה בסכום השווה לשכרה הרגיל בעד ימי החופשה. שכר רגיל הוא שכר העבודה שהעובדת הייתה מקבלת בעד אותו פרק זמן אילו לא יצאה לחופשה והוסיפה לעבוד.	מחשבים שכר רבע השנה שקדמה לחופשה (או רבע השנה המלאה ביותר בשנת העבודה), כפול מספר ימי החופשה להן זכאית העובדת, חלקי 90.
חישוב שעות נוספות תשלום שעות נוספות הוא על שעות עבודה מעבר לאורך יום העבודה הקבוע במקום העבודה ומעבר לשעות שבוע העבודה (43 שעות).	



זכרי!

טרם קבלתך לעבודה, עלייך לברר באיזה סטטוס תעבדי:
האם תהיי עובדת ב'שכר' או עובדת ב'משכורת'?

דרישות המעסיק לחתום על 'סעיפי ויתור'

חוקי העבודה - רובם קוגנטיים, כלומר: אינם ברי ויתור.
כמה פרמטרים נבחנים כאשר עולה שאלת חוקיותו של הסכם ויתור:

- ▶ האם המסמך אינו סותר חוק, הסכם או צו?
- ▶ האם העובדת הבינה את המסמך שעליו חתמה?
- ▶ האם המסמך נוסח בבהירות וכלל את פירוט הרכיבים שישולמו לעובד?
- ▶ אופן הדרישה לחתום על המסמך: האם החתימה הושגה ברצון ובהסכמה או בכפייה או במרמה? על מנת שעובדת תוותר על זכות, ראשית כול עליה להיות מודעת לזכות זו.

דאמא:

המעסיק מבקש כי תחתמי על חוזה עבודה שכולל ויתור על אחד מחוקי המגן. החוזה אינו חוקי ואין כל משמעות חוקית לחתימה. עם זאת, אם תתמת עליו מרצונך החופשי, ייתכן שתהיה לו קבילות הלכתית.

לעיתים מדובר בויתור כגון התחייבות העובדת שלא לעבוד במקום עבודה הדומה בתוכנו למקום העבודה הנוכחי. במקרה כזה, גם אם העובדת תחתום על 'כתב הויתור' ותפר אותו, אם הנושא יועמד לבחינת בית הדין לענייני עבודה, אין ודאות שבית הדין יאשר את חוקיות כתב הויתור, והדבר תלוי בנסיבות המקרה.



זכויות העובד הנפוצות כמנהג רווח במדינה, מחייבות גם על פי ההלכה. עם זאת, אם עובדת חתמה מרצונה החופשי על חוזה הקובע תנאים לא נאותים, מבחינה הלכתית החוזה שריר וקיים.

דוגמאות לסעיפי ויתור אשר מטרתם להגן על המעסיק מפני התחרות מצד העובד

בחוזה עבודה עשויים להופיע סעיפים שונים אשר מטרתם להגן על המעסיק מפני התחרות מצד העובד, כגון:

התחייבות שכיחה של עובדים למעסיקים היא שלא להתחרות במעסיק למשך X שנים/חודשים מיום סיום העבודה (מכל סיבה שהיא) - מכונה: 'סעיף אי תחרות' או 'תקופת צינון'.

התחייבות לשמור כל מידע בסודיות - מכונה 'סעיף סודיות'.

התחייבות שלא לקיים כל קשר עסקי עם לקוחות וספקים - מכונה 'גזל לקוחות וספקים'.



יש כללים ביחס
למותר ולאסור
בהחתמת
העובדת על
התחייבות זו.
כדאי להתייעץ
עם מומחה.

?

אלא

האם המעסיק יכול לדרוש מעובדת חתימה על התחייבות לשלם את עלות ההכשרה אם העובדת תפר את התחייבותה לתקופת עבודה?

אלא

מכיוון שהמעסיק משקיע מכספו בעובדת ובהכשרתה לצורך ביצוע תפקידה בעבודה, במסגרת חוזה העבודה המעסיק רשאי לדרוש מהעובדת עבודה לתקופה מסוימת, ובלבד שתהיה התחייבות מפורשת, כלומר: ההתחייבות תציין את עלות ההכשרה, זמנה, ולמשך כמה זמן מתחייבת העובדת לעבוד בחברה לאחר ההכשרה. עזיבת מקום העבודה טרם סיום ההסכם תיחשב להפרת חוזה עבודה לכל דבר ועניין והמעסיק רשאי לדרוש פיצוי בגין הפרת החוזה, ובעניין זה - פיצוי שווה ערך לעלות הכשרת העובדת במקום העבודה. אולם אם ההכשרה אינה הכשרה מיוחדת, ולא מתקיים קשר סביר בין ההכשרה לבין שיעור הפיצוי המוסכם, אזי ההסכם אינו חוקי.

לדוגמה:

באחד מפסקי הדין בנושא זה קבע בית הדין כי "ההכשרה המדוברת אינה יותר מתקופת חפיפה או תקופת ניסיון שבהן מכירים לעובד את הטפסים ואת הנהלים של החברה", ולפיכך קבע כי הסעיף בחוזה אינו חוקי.

הפרת חוזה עבודה

מהי הפרת חוזה עבודה?

הפרת חוזה היא מעשה או מחדל שבוצע על ידי אחד מצדדי החוזה, ואותה פעולה אינה עולה בקנה אחד עם התנאים שהם חלק מחוזה העבודה בין הצדדים. המונח 'הפרת חוזה' מתייחס להפרה של אחד מעיקרי החוזה, שנחשבת להפרה יסודית שלו.

דוגמאות לפרת חוזה על ידי הלוואד:

הפרת אי שמירת סודיות, הימנעות מעמידה במשימות אשר היא חויבה בהן בחוזה.

דוגמאות לפרת חוזה מצד המעסיק:

הרעת תנאים, תשלום שכר שלא כמוסכם בחוזה.

מהי התוצאה של הפרת חוזה עבודה?

הפרת חוזה עבודה אינה גוררת אוטומטית את ביטול החוזה, אך היא נותנת לצד הנפגע אופציה לבטל או להפסיק את היחסים החוזיים בשל הפרה.

הפרת חוזה עבודה יכולה להביא לתביעת פיצויים של הצד אשר נפגע מההפרה.



להיבטים הלכתיים הנוגעים להפרת חוזה עבודה עייני בתקציר כללים הלכתיים המופיע בתחילת התהליך.



לניסוח סעיפי ההסכם יכול להיות משמעות לגבי חובותייך וזכויותייך.
מומלץ לקרוא היטב את ההסכם טרם חתימה עליו, ואף להתייעץ עם עורך דין המומחה בדיני עבודה.

פרק 4 |

הי חייב לקי? זכויות וחובות במקום העבודה

מעסיק ועובדת מי חייב למי?

המחויבות שבין מעסיק לעובדת היא הדדית

על העובדת למלא את חובותיה כלפי המעסיק,
והיא גם בעלת זכויות הקבועות בחוק.

המעסיק מחויב לשמור על זכויות העובדת

ועם זאת יש לו זכויות משלו,
שהעובדת אינה יכולה לערער עליהן.

חשוב שתכירי את זכויותיך וחובותיך כעובדת

משום שכולן בעלות משמעות הלכתית, חוקית וכלכלית,
באופן ישיר או עקיף, בטווח המיידי או הרחוק.



למעסיק ולעובדת זכויות וחובות חוקיות על כל אחד מהם לחלא את חובותיו ולשחור על זכויותיו של האחר

חזכויותיו של המעסיק

1. לשכור או לפטר עובדת כרצונו
2. לנהל את המפעל לפי שיקול דעתו
3. לכלול הגבלות בחוזה העבודה

החובות החוטלות על המעסיק

1. חובת הנאמנות, ההגיונות ותום הלב
2. חובת תשלום שכר
3. החובה לספק עבודה בפועל
4. חובת הזהירות
הכוללת הנהגת נוהלי עבודה
בטיחותיים והדרכת העובדים
לביצוע העבודה באופן בטיחותי.

מזכויותיה של העובדת

1. לקבל את כל הזכויות מחוקי המגן וצווי הרחבה כגון: קבלת הודעה על שינוי בתנאי העבודה, הזכות לעבוד בישיבה, הוצאות נסיעה, הפרשה לפנסיה, דמי חגים ודמי הבראה כמפורט בפרקים הרלוונטים
2. לקבל יחס הוגן
3. לעבוד בסביבת עבודה בטוחה והוגנת

החובות המוטלות על העובדת

1. החובה לעבוד
2. חובת נאמנות וביצוע החיובים הנובעים מחוזה העבודה בתום לב
3. ציות להוראות המעסיק
4. חובת הזהירות הכוללת שימוש זהיר ברכוש המעסיק ואי הפרת כללי הבטיחות.

זכויותיה של העובדת נגזרות משלושה מקורות עיקריים

1. חוקי מגן
 2. צווי הרחבה
 3. הסכמים קיבוציים
- הנוגעים רק לעובדים שנכללים בהסכם או בענף הספציפי
- ### העובדת אינה רשאית לוותר על זכויות שמקורן בחוקי מגן ובהסכמים קיבוציים

זכויות המעסיק

לשכור עובדת כרצונו בכפוף למגבלות הבאות

1. עליו לנהל בתום לב את המשא ומתן עם העובדת לשם קליטתה לעבודה.
2. אסור להפלות קבלת אדם לעבודה מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה וחוק שירות התעסוקה.
3. על העסקת עובדי מדינה חלה חובת מכרז.
4. בהסכמים קיבוציים רבים העוסקים בקבלת אדם לעבודה - קיימת בדרך כלל דרישת מכרז.

לפטור עובדת כרצונו

יש מצבים שבהם למעסיק יש זכות לפטר עובדת, ובמקרים אלה לא ייחשבו הפיטורים להפרת חוזה.
במקרים שבהם המעסיק אינו רשאי לפטר - עליו לשלם פיצויים כי מדובר בהפרת חוזה.

לדוגמה:

עובדת התקבלה לעבוד במשרד ולא הוגדר מראש למשך כמה זמן. אם אחד הצדדים אינו מרוצה, ניתן לפטר או להתפטר (בהתאם להוראות החוק כמובן).



על המעסיק לדעת כי אם העובדת תערער על פיטוריה הוא יידרש להוכיח (בבית דין לעבודה) כי הנימוקים לפיטוריה אכן אמתיים והם נעשו בתום לב.

"אולי תבואי קצת לקראאתי!"



במרבית ההסכמים הקיבוציים הוגבלה הזכות לפטר על ידי קביעת עילות הפיטורים, פרוצדורות הפיטורים ודרישת הסכמת ארגון העובדים לפיטורי העובד.

*דואגות אפקט צכות המצסיק אפטי צובד
אלא צניין תנאים מלאו:*

תקנות תעסוקת בעלי מוגבלות - אוסרות לפטר בעלי מוגבלות.

חוק עבודת נשים - אוסר פיטורים של אישה בהיריון מפאת הריונה ופיטורים של אישה העוברת טיפולי פוריות.

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה - במקרה של פיטורים שנעשו תוך הפליה, בית הדין רשאי להחזיר את העובדת למקום העבודה.

לנהל את המפעל על פי שיקול דעתו

למעסיק יש כוח וסמכות לשנות שיטות עבודה באופן חד צדדי ולארגן מחדש את המפעל, בתנאי שהשימוש שעושה המעסיק בכוחו זה נעשה בהגנות ונובע מהצרכים התפעוליים של אותו מקום עבודה.

המעסיק רשאי לנהל את מפעלו על הצד הטוב ביותר והמועיל ביותר לפי מיטב הבנתו ושיפוטו.

לכלול הגבלות בחוזה העבודה

מעסיק רשאי לכלול בחוזה עבודה סעיפים נוספים מיוחדים המגנים עליו ועל העסק שלו, כגון:

◀ **סעיף אי תחרות** אוסר על העובדת להתחרות במעסיק במקביל להיותה שכירה אצלו ובמשך תקופת צינון מעת סיום עבודתה. כיום, עפ"י הפסיקה, סעיף זה מתקיים רק במידה ובאופן הנידרש כדי לשמור על אינטרס לגיטימי של המעסיק.

◀ **סעיף תקופת חנינום** נועד לחייב את העובדת לעבוד תקופה מסוימת, כגון חצי שנה לפחות, כאשר הפרת ההתחייבות תגרור תשלום קנס. מעסיק רשאי לדרוש הגבלה זו רק אם השקיע משאבים בהכשרתה/לימודיה של העובדת, ותקופת העבודה הנדרשת סבירה ביחס למשאבים שהשקיע.

◀ **סעיף התחייבות על שמירת סודיות** בנוגע למידע פנימי של החברה וכד'.

חובות המעסיק

1. **חובת הנאמנות, ההגיינות ותום הלב** - על המעסיק לנהוג בהגינות כלפי העובדת ולדאוג לרווחתה.
2. **חובת תשלום שכר** - על המעסיק מוטלת חובה לשלם שכר לעובדת גם אם אין לו עבודה לספק לעובדת, כל עוד העובדת מוכנה לעבוד.
3. **חובה לספק עבודה במועל** - על המעסיק לספק עבודה, ובמקרה שאין לו עבודה והעובדת מוכנה ומזומנה לעבוד, ישלם לה את שכרה.
4. **חובת הזהירות** - על המעסיק להנהיג נוהלי עבודה בטוחים, לספק כלי עבודה נאותים ולהדריך את העובדת כיצד לבצע את העבודה בשיטות עבודה בטיחותיות.
5. **לנהל עבור העובדת מעקב ימי חופשה ומחלה** לה היא זכאית.
6. **לנהל מערכת של מעקב אחרי שעות העבודה של העובדת** (למעט משרות הפטורות מניהול שעות).

חובות העובדת

1. החובה לעבוד - חובה על העובדת לעבוד, והעובדת יוצאת ידי חובתה בכך שהיא מוכנה ומזומנה לעבוד. היעדרות מוצדקת של העובדת אינה נחשבת הפרה של החובה לעבוד.

2. חובת נאמנות וביצוע החיובים הנובעים מחוזה העבודה בתום לב: איסור על העברת מידע עסקי, איסור להימצא במצב של ניגוד אינטרסים עם המעסיק והימנעות מפגיעה במעסיק בעיני הציבור.

3. ציות להוראות המעסיק - ובלבד שמדובר בהנחיות חוקיות וסבירות. העובדת אינה חייבת לציות להוראה בלתי חוקית ו/או בלתי מתקבלת על הדעת ו/או כזו שמסכנת את חייה ו/או את חיי האחרים.

4. חובת הזהירות - עובדת חייבת להשתמש ברכוש המעסיק בזהירות ולא להפר את כללי הבטיחות במקום העבודה.

זכויות העובדת

במהלך תקופת עבודתה אצל המעסיק העובדת זכאית:

1. **לקבל יחס הוגן** - (זכות יסוד ומכוח חוק איסור התעמרות)
2. **לעבוד בסביבת עבודה בטוחה** - (פקודת הבטיחות בעבודה)
3. **לקבל את כל הזכויות הנגזרות מחוקי המגן**, (כגון: שכר מינימום, הגנת שכר, חופשה שנתית) **צווי הרחבה** (כגון: דמי נסיעות, דמי הבראה, פנסיה) **והסכמים קיבוציים** (אם חלים על מקום עבודתה, כגון גמול השתלמות)

יש להבהיר כי ככלל, עובדת **אינה רשאית לוותר** על זכויות המוענקות לה על פי חוקי המגן, צווי הרחבה והסכמים קיבוציים.

הודעה על שינוי בתנאי עבודה

אם חל שינוי בתנאי עבודה של עובדת כפי שפורטו ב'הודעה בדבר תנאי עבודה', ימסור המעסיק הודעה על כך לעובדת בתוך 30 ימים מהיום שנודע לו על השינוי.

'שינוי' – למעט אלה:

1. **שינוי הנובע משינוי בחוק**, לדוגמה: שינוי בגובה שכר מינימום.
2. **שינוי החופיע בתלוש השכר** של העובדת כגון שינוי בשכר, בין אם מדובר בהעלאה במשכורת ובין אם מדובר בהורדה.



טיפים

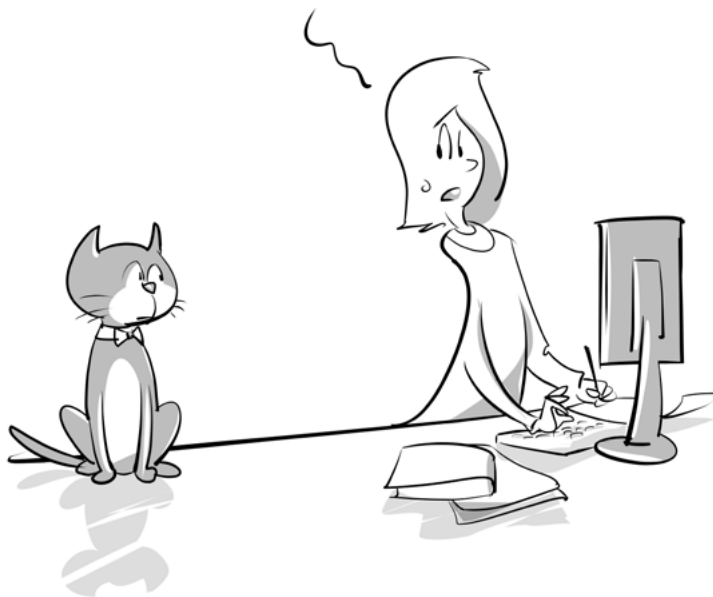
- במקרה של שינוי שנחשב להרעת תנאים, העובדת זכאית להתפטר ולקבל פיצויי פיטורים. ראי הרחבה בסעיף 'התפטרות והפסקת עבודה המזכים בפיצויי פיטורים'.
- לשינויים בהגדרת התפקיד או במשכורת עלולות להיות השלכות שונות. לפני כל שינוי, מיזמתך או מיזמת המעסיק, מומלץ להתייעץ עם עורך דין.
- 'חווה התנהגות' – אם המעסיק משנה את תנאי עבודתך ואת מסרבת לכך, את חייבת ליידע אותו בכך שאת לא מסכימה לשינוי. אם תמשיכי לעבוד תקופה ארוכה בתנאים החדשים, תהיה משמעות הדבר שהסכמת להם.

הזכות לעבוד בישיבה

החוק מטיל על מעסיק חובה להעמיד לרשות עובדת מושב לעבודה במקום העבודה וכן, במידת האפשר, הדום שעליו תוכל להשעין את רגליה בנוחות. המושב צריך להיות במצב תקין, בעל משענת גב ומותאם בצורתו, במבנהו ובממדיו לעובדת ולעבודה המבוצעת. החוק אוסר על מעסיק למנוע מעובדת ישיבה במהלך העבודה, אלא אם כן הוכיח המעסיק שביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה.

כמו כן, החוק מטיל על מעסיק חובה להעמיד לרשות העובדים במקום העבודה כיסאות או ספסלים מתאימים בעלי משענת גב, במספר מספיק ובמצב תקין, לישיבה בעת הפסקה בעבודה.

"בסך הכל יומיים הוחתל של הבוס נמצא פה...
זה בסא זמני..."



זכויות המוענקות לעובדת מתוקף הסכמים קיבוציים

מהו הסכם קיבוצי?

הסכם קיבוצי הוא הסכם שנערך בין ארגון עובדים לבין מעסיק או ארגון מעסיקים, ועוסק בנושאים שלהלן או בחלק מהם:

1. קבלת אדם לעבודה או סיום עבודתו
2. תנאי עבודה
3. יחסי עבודה
4. זכויות וחובות של הארגונים בעלי ההסכם

לאחר שהגיעו הצדדים להסכמות על סעיפיו, וההסכם **נחתם בידי הצדדים ונרשם כחוק**, הוא הופך להיות בעל תוקף המחייב את המעסיקים החתומים עליו ואת כל העובדים של אותם מעסיקים, גם אם אינם חברים בארגון העובדים.

עובדת שהתקבלה לעבוד במקום שבו חל ההסכם קיבוצי - חלות עליה כל הוראות ההסכם הקיבוצי, והיא אינה יכולה לוותר עליהם.



חוק 'הודעה לעובד' מחייב את המעסיק ליידע את העובדת אם חל במקום העבודה ההסכם קיבוצי.

אזכרה:

הסכם קיבוצי לעובדי הוראה

מגדיר את מכלול תנאי העסקתן של עובדות הוראה, לרבות:

- שכר משולב לפי השכלה וותק. היקפי משרה.
- גמולים שונים כגון:

גמולי השתלמות, גמולי כפל תואר, גמול תואר שני/שלישי, גמול חינוך כיתה, גמול הכשרות, גמול בגרות, גמול פיצול, גמול ריכוז, גמול ה"ל, גמול חינוך מיוחד, גמול ליווי טיולים, גמול ניהול וגמול יועץ חינוכי.

- הפרשות המעסיק:

קרן השתלמות וקופות גמל/קרנות פנסיה. הזכויות הסוציאליות של המורים - חופש, הבראה, ביגוד, ימי מחלה וכו'.

הרחבה בסעיף 'מרכיבי שכר של מורה' המופיע בפרק 'שכרו בצד' שלהלן.

זכויות המוענקות לעובדת מכוח צווי הרחבה

מהו צו הרחבה?

שר הכלכלה רשאי להרחיב הסכם קיבוצי ולהחילו על קבוצות עובדים שאינן כלולות בהסכם.

צו ההרחבה מתפרסם ב'רשומות' ומפורטות בו ההוראות שהורחבו וסוגי העובדים והמעסיקים שעליהם חל הצו.

על זכויות שמקורן בצו הרחבה אין אכיפה פלילית.

דוגמאות לזכויות למקוון בזווית הרחבה:
הוצאות נסיעה, פנסיית חובה, דמי חגים ודמי
הבראה.
זכויות אלו חלות על כלל העובדים במשק.



‘רשומות’ הוא העיתון המתעד הרשמי של מדינת ישראל. מתועדים בו
מינויים ממשלתיים רשמיים של מדינת ישראל, ומעת לעת מתפרסמות
בו הודעות רשמיות שונות וכן נוסח החקיקה בישראל - עם היווצרו.
מכונה גם ‘לקוט הפרסומים’ ומתפרסם בפורמט מודפס ומקוון.

הוצאות נסיעה

עובדת זכאית להחזר הוצאות נסיעה בסכום של עד 22.60 ₪ (החל מ 1/2/2016) עבור כל יום שבו השתמשה בתחבורה כדי להגיע למקום עבודתה. (פרט לעובדת במקום עבודה שדואג להסעות מטעמו).

המרחק המינימלי מבית העובדת למקום העבודה, הנדרש לזכאות להחזר הוצאות נסיעה: 500 מטר.

ההחזר הוא לפי עלות כרטיס/כרטיסייה לכל הנסיעות הנדרשות או לפי עלות כרטיס 'חופשי חודשי', לפי הזול מביניהם.

עובדת הנזקקת לנסיעה ביותר מאוטובוס אחד כדי להגיע למקום עבודתה זכאית להשתתפות מעסיקה בהוצאות נסיעה בגבולות הסכום הנקוב - (22.60 ₪ ליום) גם בעד הנסיעה הנוספת, אם היא חייבת לנסוע באוטובוס השני 3 תחנות עירוניות לפחות כדי להגיע למקום עבודתה.

מקום עבודה שמארגן הסעות לעובדים פטור מתשלום הוצאות נסיעה לעובד.

אם ההסעה המאורגנת היא רק לצד אחד, המעסיק חייב לשלם החזר הוצאות נסיעה רק לצד אחד.

במקום עבודה שעובדים בו יום עבודה מפוצל, יש לשלם החזר הוצאות נסיעה בסכום שלא יעלה על גובה התקרה היומית (22.60 ₪) כפול 2.

פנסית חובה

הפנסיה נועדה להעניק ביטחון כלכלי לאדם המתפרנס מעבודתו, באמצעות הבטחת הכנסה שוטפת במצבים שבהם לא יעבוד (גיל פרישה) או לא יהיה מסוגל לעבוד (אבדן כושר עבודה).

לשם כך, במהלך תקופת העבודה מפרישים גם המעסיק וגם העובדת סכומי כסף חודשיים לחיסכון בקרן פנסיה.

הזכות לפנסיה חלה כיום על כל העובדים בישראל מתוקף צו הרחבה (של ההסכם הקיבוצי הכללי לביטוח פנסיוני מקיף במשק מיום 1.1.2008), ומכונה "פנסית חובה".

הצו חל רק על עובדים שאין להם הסדר פנסיוני מייטיב מכוח הסכם קיבוצי כללי ענפי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסכם אישי וכד'.

עובדת שחל עליה הסדר פנסיוני מייטיב לא תינזק, וההסדר הספציפי הקיים ימשיך לחול עליה.

חי זכאי לפנסיית חובה?

◀ כל עובד מגיל 21 לגבר ו-20 לאישה ועד לגיל פרישת חובה על פי החוק, ואשר לא חל עליו הסכם מיטיב אחר - זכאי לביצוע הפרשות לפנסיה לאחר שהשלים 6 חודשי עבודה.

◀ עובדת שכאשר התחילה לעבוד במקום עבודה הייתה בעלת ביטוח פנסיוני (ממקום עבודתה הקודם), תהיה זכאית להמשיך להיות מבוטחת כבר מהיום הראשון בעבודתה החדשה. ביצוע ההפרשות יחל לאחר שלושה חודשי עבודה (ויבוצע רטרואקטיבית) או בתום שנת המס - המוקדם מבניהם.

שיעור הכנסיה והמועד לתשלומה

החל מ-1.1.2014 הפרשות מהשכר ישולמו מדי חודש בחודשו בהתאם לפירוט שלהלן:

הכרזות מעסיק	הכרזות עובד	הכרזות המעסיק לכיצוים	סה"כ
6%	5.5%	6%	17.5%

החל מחודש יולי 2016 הפרשות המעסיק והעובד יעלו ברבע אחוז כל אחד, ובינואר 2017 יעלו ברבע אחוז נוסף, כך שבינואר 2017 סה"כ הפרשות יעמוד על 18.5%.

רכיבי השכר אשר ייחשבו לצורך ביטוח פנסיוני

השכר המבוטח הוא השכר הקובע כפי שקבוע בחוק פיצויי פיטורים (התשכ"ג 1963), וכולל את שכר הבסיס של העובדת וכן התוספות הקבועות שלהן היא זכאית (שאינן תלויות בביצוע).

תקרת השכר המבוטח היא השכר הממוצע במשק.



השכר הממוצע במשק הוא ממוצע שכר הברוטו של שכירים בישראל, והוא משמש אינדיקטור לשינויים בגובה השכר במשק וכבסיס לתשלומים שונים הצמודים אליו. גובה השכר הממוצע במשק מתפרסם מדי חודש. השכר הממוצע במשק בשנת 2015 הוא כ- 9,100 ₪ לחודש.

להרחבה אודות הפרשה לקרן פנסיה עייני בפרק 'לחשוב קדימה'

דמי חגים

עובדת בשכר תהיה זכאית לתשלום מלא עבור תשעה ימי חג, לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה ובתנאי שלא נעדרה מהעבודה בסמוך ליום החג (יום אחד לפני ויום אחד אחרי), אלא בהסכמת המעסיק.

עובדת במשכורת - זכאית לתשלום עבור ימי חג מיום עבודתה הראשון.

תשעת ימי החג הכלולים בחוק הם: 2 ימי ראש השנה, יום כיפור, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג השבועות וכן יום העצמאות.

חול המועד

לימי חול המועד אין התייחסות בחוק, ועל כן הנושא מוסדר בהסכמים קיבוציים. מעסיק רשאי להוציא את העובדים לחופשה מרוכזת, וימי החופשה ינוכו מהשכר או ממכסת ימי החופשה של העובדים.

ימי בחירה

עובדת רשאית לקחת יום אחד מתוך החופשה באחד מהמועדים שנקבעו בחוק כימי חופשה לבחירה, **כגון פורים או תשעה באב**, ובתנאי שהודיעה על כך למעסיקה לפחות 30 ימים מראש.

ימי הבחירה שנקבעו בחוק:

צום גדליה; ערב יום הכיפורים; ערב חג הסוכות; הושענא רבה; צום עשרה בטבת (יום הקדיש הכללי); תענית אסתר; פורים; שושן פורים; ערב חג הפסח; ערב שביעי של פסח; חג המימונה; ל"ג בעומר; ערב חג השבועות; צום י"ז בתמוז; צום תשעה באב; ערב ראש השנה.

וכן יום אחר של חופשה שהיא מעוניינת, כגון יום חתונה - ע"ח ימי החופשה שלה.

ימי אבל

עובדת שעבדה לפחות שלושה חודשים במקום עבודתה, ומקיימת חובת אבלות על פי דת או נוהג ועל כן נעדרת מהעבודה בימי האבל, זכאית לתשלום שכרה עבור עד שבעה ימי היעדרות.



דמי הבראה

דמי הבראה הם הטבה כספית שאינה תלויה בדרך הוצאתה על ידי העובדת.



בעבר, דמי הבראה שולמו עבור 'בית הבראה', והתשלום היה מותנה בכך שהעובדת הציגה קבלה כי שהתה בבית הבראה. בהמשך שונתה ההוראה, וכיום התשלום אינו מותנה בכך.

הזכאות לקצובת הבראה אינה נובעת מכוח חוק אלא מכוח צו הרחבה ומחייבת את כלל המעסיקים במשק.

כל המעסיקים בישראל חייבים במתן דמי הבראה לעובדים אשר עבדו שנה אחת לפחות.

עובדת שלא השלימה שנת עבודה ראשונה, אינה זכאית לדמי הבראה.

קצובת ההבראה נקבעת בהתאם להיקף משרתה של העובדת ועל פי הוותק במקום העבודה, ובלבד שהעובדת השלימה את שנת עבודתה הראשונה במקום העבודה.

עובדת במשרה חלקית תהא זכאית לקצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה.

קצובת ההבראה תשולם באחד מחודשי הקיץ (יוני עד ספטמבר) אלא אם הוסכם או נהוג מועד אחר במקום העבודה.

עובדת שסיימה את שנת עבודתה הראשונה והמשיכה לעבוד, תהא זכאית לדמי הבראה יחסיים עבור התקופה שחלפה מתום שנת העבודה הראשונה, זאת בנוסף לתשלום עבור שנת עבודתה הראשונה.

מספר ימי ההבראה

מספר ימי הבראה (לשנה) שלהם זכאית עובדת משתנה לפי הוותק שלה בעבודה, וכן בין המגזר הציבורי למגזר הפרטי.

להלן פירוט ימי זכאות במגזר הפרטי -

לאחר שנה ראשונה לעבודה ובעדה 5 ימים	▶
6 ימים	▶
בעד שנה שנייה ושלישית	▶
7 ימים	▶
בעד שנה רביעית עד עשירית	▶
8 ימים	▶
11 - 15	▶
9 ימים	▶
16 - 19	▶
10 ימים	▶
בעד שנה עשרים לעבודה ואילך	▶

גובה דמי ההבראה

גובה דמי הבראה ליום משתנה מדי שנה. התעריף בשנת 2015 עומד על - 378 ₪ ליום הבראה במגזר הפרטי.



פיצול?

דמי הבראה אינם נכללים בשכר המשמש לחישוב פיצויי פיטורים. 26 השבועות של חופשת לידה נכללים בחישוב חודשי זכויות לדמי הבראה. הארכת חופשת לידה (חל"ת) אינה נכללת בחישוב. לגבי שמירת היריון - קיימת פסיקה מנחה אך לא מחייבת. יש אפשרות לפרוס את תשלום דמי ההבראה במשך השנה, ובלבד שהעובדת הסכימה לשיטת תשלום זו ושהסכום הכולל לא ייפול מסכום דמי ההבראה המגיעים לעובדת בהתאם להסכם הקיבוצי.

כדק | 5

סביב השעון

ימי העבודה
ושעות העבודה

זמן שווה כסד?!

- ◀ אלו שעות נחלבות לשעות עבודה?
- ◀ האם את צבאית להססקה?
- ◀ איך מחלבים שעות נוספות?
- ◀ אלו שעות נחלבות לשעות נוספות?
- ◀ מה קורה אם את עובדת ביום הפנוי?

פעמים רבות שעות העבודה בפועל
אינן תואמות במדויק את מספר השעות
שעליו הוסכם מראש.

החוק מתייחס לסוגים שונים של חריגות בשעות העבודה

וקובע את גבולותיהן ואת אופן
חישוב השכר תמורתן.



שעות העבודה הקבועות בחוק

שבוע עבודה
43 שעות

ביום **שישי**
בערב **חג**
ובעבודת **לילה**
שעות העבודה הן
7 שעות
ביום

9 שעות
עבודה
ביום
במקום שבו
מועסקים
5 ימי
עבודה
בשבוע

אורך יום
עבודה
8 שעות
עבודה
ביום
במקום שבו
מועסקים
6 ימי
עבודה
בשבוע

במסגרת 'שעות עבודה' נכלל כל משך הזמן בו העובדת עומדת לרשות העבודה

יום פנוי יום מנוחה

העסקת עובדת ביום פנוי וביום מנוחה תלויה בסוג הענף ובתפקיד העובדת וכרוכה בתשלום שכר מוגדל.

יום פנוי

לדוגמה יום שישי בשבוע בן 5 ימי עבודה.

יום מנוחה

לדוגמה במוצאי שבת.

שעות נוספות ושעות עודפות

שעות נוספות

שעות עבודה מעבר לשעות הקבועות בחוק נחשבות ל'**שעות נוספות**' ושכרן מוגדל.

שעות עודפות

הן שעות שמעבר לשעות הנהוגות במקום העבודה הספציפי ולא מעבר לשעות הקבועות בחוק.

שעות גמישות

עובדת המועסקת במתכונת '**שעות גמישות**' יכולה לשנות את אורך יום העבודה שלה, להחסיר שעות ביום אחד ולהשלים אותן ביום אחר, ובלבד שהסדר זה מקובל על שני הצדדים.

הפסקה

החייב לאפשר לעובדת לצאת להפסקה משתנה בהתאם לסוג העיסוק ואורך יום העבודה, כמפורט בחוק.

שעות עבודה

במסגרת שעות עבודה נכלל הזמן שבו עומדת העובדת לרשות המעסיק, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובדת, כגון להחלפת כוח, התאורדות ויציאה לשירותים. ולמעט הפסקות לאוכל, תפילה וכו'.

אורך יום עבודה

במקום שבו מועסקים 6 ימי עבודה בשבוע - אורך יום עבודה לא יעלה על 8 שעות עבודה ביום.

במקום שבו מועסקים 5 ימי עבודה בשבוע - אורך יום עבודה לא יעלה על 9 שעות עבודה ביום.

ביום שישי, בערב חג ובעבודת לילה, שעות העבודה הרגילות הן 7 שעות עבודה.

עבודת לילה - משמרת עבודה ששעתיים מתוכה נעשו בין השעות 22.00 בערב ל-06.00 בבוקר, תיחשב כל המשמרת כעבודת לילה.

שבוע עבודה לא יעלה על 43 שעות.

שכר שעה מחושב על בסיס של 186 שעות עבודה בחודש.

שעות נוספות

אילו שעות נחשבות ל'שעות נוספות'?

שעות נוספות הן שעות עבודה הנוספות על מספר שעות העבודה שנקבעו בחוק.

שעות נוספות משולמות עבור עבודה שנעשתה מעבר לשעות הרגילות של אותו יום.

לדוגמה:

אם אורך יום העבודה של עובדת הוא 8 שעות, והיא עבדה ביום מסוים 10 שעות, היא זכאית ל-2 שעות נוספות.

כמו כן, שעות נוספות יכולות להינתן כאשר עובדת עבדה במהלך השבוע יותר מ-43 שעות.



שעות נוספות יכולות להצטבר
על בסיס יומי או על בסיס שבועי,
ולעיתים - שניהם יחד.

אדאמה:

עובדת המועסקת 6 ימים בשבוע,
חמישה ימים במשך 8 שעות,
וביום ו' 7 שעות - מועסקת בסך
הכול 47 שעות במהלך השבוע.
היות שאורך שבוע העבודה לא
יעלה על 43 שעות שבועיות,
מגיע לה תשלום עבור 4 שעות
נוספות.

דאמה נוספת:

עובדת המועסקת 5 ימים בשבוע,
ונתבקשה באופן חריג לעבוד ביום
שישי ('היום הפנוי'). אם השלימה
עד יום ו' 43 שעות שבועיות,
תהיה זכאית עבור עבודתה ביום
ו' לתשלום שעות נוספות עבור
עבודתה ביום זה.

האם מותר להעסיק עובדת שעות נוספות?

במקומות שבהם עובדים שבוע עבודה בן 6 ימים מותר להעסיק עובדת בשעות נוספות, ובלבד שהעובדת לא תועסק יותר מ-4 שעות נוספות ליום ולא יותר מ-12 שעות נוספות בשבוע.

במקומות שבהם עובדים שבוע עבודה בן 5 ימים - ההגבלה היא שהעובדת לא תועסק יותר מ-15 שעות נוספות בשבוע.

כיצד יש לתגמל עובדת עבור שעות נוספות?

עובדת שהועסקה בשעות נוספות, זכאית לכך שהמעסיק ישלם לה:

▶ בעד שתי השעות הנוספות הראשונות באותו יום, שכר עבודה שלא יפחת מ- 1.25 (125%) מהשכר הרגיל.

▶ בעד כל שעה נוספת שאחריהן - שכר עבודה שלא יפחת מ- 1.50 (150%) מהשכר הרגיל.

"אז איפה אמרת שהכלה נמצאת?"

"היא משלימה עכשיו שעות טאפנות..."





לא אלה:

האם ניתן לקבוע מראש כי שכר העבודה יכלול גם תשלום בעד שעות נוספות וחופשה שנתית?

תשובה:

על פי חוק, המעסיק אינו יכול לקבוע שכר הכולל בתוכו שעות נוספות או דמי חופשה. במקום שבו יש הסכם קיבוצי לעניין זה, שהממונה על יחסי העבודה אישר אותו, ניתן לקבוע שהעובדת תקבל שעות נוספות גלובליות. (ראי לעיל סעיף 'איסור שכר כולל').



טיפ:

אם את עובדת בענף ההייטק, כדאי שתבדקי אם עבור השעות הנוספות שאת עובדת את מתוגמלות בהתאם להוראות החוק.

לא אלה:

האם מותר למעסיק לקבוע שאסור לעובדת לעבוד שעות נוספות ללא אישור מראש?

תשובה:

כן. רק למעסיק הזכות לבקש מהעובדת לעבוד בשעות נוספות. אם העובדת עבדה שעות נוספות ללא אישור המעסיק, הוא אינו חייב לשלם לה שעות נוספות.



שעות עודפות

עובדת במקום עבודה שבו נהוג יום עבודה כפי שנקבע בחוק המועסקת במשרה חלקית, כלומר: פחות שעות ביום מאשר שאר העובדים, והיא מתבקשת לעבוד ביום מסוים שעות נוספות (עד מסגרת שעות העבודה באותו מקום), לא תהיה זכאית ל'שעות נוספות'.

שעות אלו מכונות 'שעות עודפות' ולא חלים לגביהן הכללים לתשלום גמול שעות נוספות המופיעים בחוק. התשלום בגין שעות עודפות הוא 100%, או בהתאם להסכם העבודה.



מלוא:

אם העובדת מועסקת על בסיס יומי, דהיינו היא חייבת לעבוד כל יום חמש שעות, ובמקום העבודה אורך יום העבודה הוא של 8 שעות (6 ימים בשבוע), או 9 שעות - (5 ימים בשבוע), השעות שעבדה עד מסגרת יום העבודה של מקום העבודה - הן **שעות 'עודפות'**, ובעבורן תקבל שכר של 100%. רק החל מהשעה השמינית או התשיעית בהתאמה - תוכל לקבל 'שעות נוספות'.

ללא:

עובדת **שעתית** שהמשרה שלה היא בהיקף של 5 שעות ביום - 100 שעות חודשיות, וביום מסוים עבדה **לבקשת המעסיק** 8 שעות. לעומת זאת לא מילאה את יתר מכסת השעות החודשיות. כיצד, לפי החוק, יש לחשב ולתגמל את השעות הנוספות - על בסיס יומי או חודשי?

שעות גמישות

יש עובדות המבקשות גמישות בתכנון שבוע העבודה, כך שביום מסוים הן תעבודנה פחות שעות מהנדרש ליום עבודה במשרה מלאה, וביום אחר תשלמנה את השעות החסרות.

הפסיקה הכירה במתכונת העסקה של 'שעות גמישות', שבה העובדת יכולה לבחור לעבוד יום עבודה שאינו מלא ביום מסוים בלי ששכרה יופחת, ולהשלים את השעות החסרות ביום אחר באותו חודש בלי לקבל גמול שעות נוספות.

בפסיקה כמה תנאים מקדימים לקביעת חוזה לגבי שעות עבודה גמישות, וביניהם:

- ▶ הסכמה חופשית של הצדדים
- ▶ חוזה עבודה כתוב מראש
- ▶ התחשבנות לפחות אחת לשנה (מה מגיע לה, כמה קיבלה ומהי יתרת החוב)
- ▶ תשלום חודשי קבוע של שכר כאילו עבד העובד חודש מלא רגיל
- ▶ הבטחה כי ההסדר מביא תועלת לשני הצדדים
- ▶ היעדר ניצול או כפייה

"אוי סליחה! הערתי אותך?
אני כבר שעה וחצי בעבודה
ולא שמתי לב שרק 6:30.
אני ב-2 כבר עם הילדים..."



יום פנוי

במקום שבו שבוע העבודה הוא בן 5 ימים - ראשון עד חמישי (א'-ה'), נקרא יום שישי 'היום הפנוי'.

אם נקראת לעבוד ביום הפנוי, כיצד ישולם שכרך לאותו היום?

אופן סיכום שעות עבודתך באותו השבוע:

אם השלמת במהלך 5 ימי העבודה 43 שעות שבועיות (לא כולל שעות נוספות), עבור עבודתך ביום הפנוי תהיי זכאית לתשלום של שעות נוספות, החל מהשעה הראשונה.

אם לא השלמת 43 שעות שבועיות באותו שבוע, אזי על מספר השעות שעלייך להשלים ל-43 שעות תקבלי ביום ו' שכר רגיל, ועל יתרת השעות תקבלי שעות נוספות.

יום מנוחה

כל עובדת זכאית ליום מנוחה שבועי (שבת) ולימי מנוחה (חגים), בהתאם לימי המנוחה הקבועים בחוק.

במסגרת המנוחה השבועית, עובדת זכאית לשלושים ושש שעות מנוחה רצופות לשבוע.

מנוחה שבועית תכלול:

▶ לגבי יהודי - את יום השבת.

▶ לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום ראשון או את יום שישי בשבוע, ולפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו.

ימי המנוחה הקבועים במדינת ישראל הם:

1. שבת
2. 2 ימי ראש השנה
3. יום הכיפורים
4. 2 ימי חג של סוכות
5. 2 ימי חג של פסח
6. חג השבועות
7. יום העצמאות

האם קוטר להעסיק עובדת ביום המנוחה?

העסקת עובדת ביום המנוחה אסורה, אם לא הותרה לפי היתר כללי, או היתר מיוחד (סעיף 12 לחוק).

היתר כללי ניתן לענף, לדוגמה: מלונאות, בתי חולים.

היתר מיוחד - ניתן באופן פרטני.

סעיף 12 לחוק מונה את העילות להתרת העסקת עובדת ביום המנוחה השבועי, והם יתקיימו רק לאחר שהשר הממונה השתכנע שהפסקת העבודה למנוחה השבועית, לכולה או לחלק ממנה, עלולה לפגוע בהגנת המדינה או בביטחון הגוף או הרכוש, או לפגוע פגיעה רבה בכלכלה, בתהליך עבודה או בסיפוק צרכים שהם, לדעת השר, חיוניים לציבור או לחלק ממנו.

האם יש תגמול חיובי לעובדת שמועסקת ביום המנוחה השבועי?

עובדת המועסקת ביום המנוחה השבועי או בחלק ממנה, זכאית לקבל מהמעסיק שכר עבודה שלא יפחת מ-1.5 (150%) משכרה הרגיל בעד שעות אלה.

בנוסף, ייתן לה המעסיק, במקום שעות המנוחה השבועית שבהן עבדה, שעות מנוחה ('מנוחת פיצוי') במספר השעות ובזמן שנקבעו בהיתר שלפיו הועסקה.

האם עובדת זכאית לתגמול חיובי עבור עבודה בחוצאי שבת?

במצב שבו עובדת מועסקת במוצאי שבת, ועבודתה נמצאת עדיין בתחום 36 השעות של המנוחה השבועית, תהא זכאית עבור עבודתה לתוספת המשולמת עבור עבודה בשבת.

הפסקה

עובדת זכאית להפסקה לאחר שש שעות עבודה ביום, לצורך מנוחה וארוחה.

אורך ההפסקה יהיה 45 דקות לפחות, מהן הפסקה רצופה של חצי שעה לפחות.

בערב חג ובערב שבת, תהיה ההפסקה של חצי שעה לפחות.

במהלך הפסקה זו מותר לעובדת לצאת ממקום העבודה.

ההפסקה היא על חשבון העובדת, אלא אם במקום העבודה נהוג שזמן ההפסקה ייחשב כחלק משעות העבודה.

אם נדרשת העובדת להישאר במקום העבודה - זמן ההפסקה ייחשב כחלק משעות עבודתה.

היתר כללי להפסקה שלא תעלה על חחצית השעה

במפעלים שבהם נעשית העבודה בשלוש משמרות, תהיה ההפסקה בעבודה למנוחה ולסעודה לא יותר מחצי שעה ובלבד שההפסקה תהיה רצופה.

?

תשובה:

מתן הפסקה לעובדת על ידי המעסיק היא הוראת חוק קוגנטית שהעובדת אינה יכולה להתנות עליה, והיא חייבת להינתן על ידי המעסיק. אין מדובר בהטבה שמשמעותה מבחינת העובדת היא אפשרות לקיצור יום העבודה, אלא כוונת ההטבה היא לאפשר לעובדת הפסקה במהלך העבודה, על מנת שבזמן המנוחה תוכל לאכול, להתאווור, להתרענן וכו'.

שאלה:

האם עובדת חייבת לנצל את זמן ההפסקה במהלך יום העבודה או שהיא יכולה לשמור אותה לסוף היום ולצאת מוקדם מהעבודה?

הפסקה בין יום עבודה למשנהו

בין יום עבודה למשנהו תחול הפסקה של שמונה שעות לפחות.

חוק זה אינו חל על העסקתם של:

◀ **שוטרים במשטרת ישראל** וכן כל מי שנמנה עם שירות בתי הסוהר

◀ **עובדי מדינה** שתפקידם מחייבם לעמוד לרשות העבודה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות

◀ **יורדי ים ועובדי דיג**

◀ **אנשי צוות אוויר**

◀ עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם.

◀ **עובדים בתפקידי הנהלה** או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי



הניסיון המוגבר של מעסיקים לעשות שימוש בסעיף זה, בכך שהחתימו את עובדיהם טרם כניסתם לעבודה כי הם עובדים בתפקיד ש'דורש אמון אישי' או 'בתפקידי הנהלה', אפשר למעסיקים שלא לשלם לעובדים עבור שעות נוספות. מציאות זו הביאה לכך שהפסיקה פירשה מושגים אלה של 'תפקידי הנהלה' בצמצום. על כן, לא מספיק שהעובדת תוגדר כבעלת 'תפקיד הנהלה' גרידא, אלא התוכן של תפקידה הוא שיקבע: מעמד בכיר, עצמאות, אפשרות לקבוע מדיניות המפעל ושיקול דעת עצמאי בביצוע המדיניות.

פרק | 6

סיבה מוצדקת

היעדרויות מהעבודה

לא הגעתי לעבודה?

◀ מה קורה כאלו את נעדרת מהעבודה
מסיבות לאינן תלויות בך?

◀ מהי מקרי החוק בסיבת הפעילות
בסיבה מוצדקת ומצב אחר

במקרה אם אינך רואה לך את עצמך?

◀ האם את צריכה לחפש?



החוק מציין נסיבות היעדרות
שבהן העובדת זכאית לתשלום

ומכרזת האם היא זכאית
לשכר מלא או חלקי
ובאיזה אופן יש לחשב אותו

יש היעדרויות שלגביהן קובע החוק כי העובדת זכאית לשכר גם תמורת ימים שבהם נעדרה

אי עבודה בחודשי הקיץ

עובדת שהסכם השכר שלה מבוסס על 10 חודשים, זכאית לקבל דמי אבטלה עבור חודשי החופש אם עמדה בתנאים הנקובים בחוק. (רלוונטי בעיקר במוסדות חינוך)

היעדרות בגין מחלה

החוק מפרט באילו מצבים זכאית העובדת לדמי מחלה בגין מחלתה היא או מחלת אדם אחר התלוי בה.

חופשה שנתית

כל עובדת שכירה זכאית לקבל ממעסיקה חופשה שנתית בהתאם לוותק שלה במקום העבודה.

היעדרויות מיוחדות לנשים עובדות

כמפורט בפרק "אישה עובדת".

היעדרות בשל אירועים מיוחדים

מצב ביטחוני הנחשב לשעת חירום או מזג אוויר קיצוני בהתאם למפורט בחוק.

היעדרויות בגין ימי שמחה

אין התייחסות בחוק. במקומות מסויימים נכלל בהסכם הקיבוצי או שניתן לממש במסגרת יום חופשה לבחירה.

חופשה שנתית

כל עובדת שכירה זכאית לקבל ממעסיקה חופשה שנתית בהתאם לוותק שלה במקום העבודה.
מטרת החוק היא לאפשר לעובדת מנוחה והחלפת כוח, ולא קבלת תשלום נוסף על משכורתה.
להלן פירוט של מספר ימי החופשה שלהם זכאית עובדת על פי ותק במקום העבודה.

משמעות הזכאות מבחינת ימי עבודה שבגינם זכאית העובדת לתשלום		זכאות	שנות ותק
בשבוע עבודה של 5 ימים	בשבוע עבודה של 6 ימים		
10	12	14	1-4
12	14	16	5
14	16	18	6
15	18	21	7
16	19	22	8
17	20	23	9
18	21	24	10

עבור שנות ותק 4-1 יתווסף יום חופשה נוסף החל מ 1/7/2016, ויום חופשה נוסף מיום 1/1/2017, כך שסך הזכאות הכוללת החל מיום 1/1/2017 תהיה כמו הזכאות הקיימת היום לעובדת עם 5 שנות ותק.

מי שעבדה במקום עבודה פחות משנה שלמה - זכאית לחלק יחסי של ימי חופשה בהתאם לחישוב כמפורט בחוק.

עובדת במשרה חלקית תקבל את חופשתה ככל עובדת רגילה, והתמורה תינתן לה על פי שכרה הרגיל, דהיינו, בגובה משרתה החלקית.

דברים

מלכה עבדה כמזכירה במרפאת רופאי שיניים במשך שנה, בהיקף של משרה מלאה.

לאחרונה, סיכמה מלכה עם מעסיקה לעבור לעבוד בהיקף של חצי משרה.

מלכה ביקשה ממעסיקה לצאת לחופשתה השנתית, ולנצל את ימי החופשה שצברה בשנת עבודתה הראשונה.

המעסיק מבקש לברר מהם דמי החופשה שעליו לשלם בגין ימי החופשה, בהתחשב בשינוי בהיקף המשרה.

אופן החישוב: המעסיק חייב לשלם

למלכה בעד ימי החופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכרה הרגיל במועד יציאתה לחופשה.

השכר הרגיל לעניין סעיף זה הוא "שכר העבודה שהעובדת הייתה מקבלת בעד אותו פרק זמן אילו לא יצאה לחופשה והוסיפה לעבוד".

מלשון הסעיף עולה כי במקרה זה יש לשלם למלכה לפי שווי יום עבודה שלה ערב יציאתה לחופשה, כלומר: לפי השכר היומי שלה בעבודתה בהיקף של חצי משרה, אף על פי שמדובר בימי חופשה שנצברו לה בתקופה שבה עבדה במשרה מלאה. כך יהיה גם במקרה הפוך שבו עוברת עובדת מחצי משרה למשרה מלאה.

הפסקת חופשה

אם במהלך ימי החופשה חלה הפסקה בשל הסיבות המפורטות להלן, נחשב כי החופשה הופסקה באותם ימים, ויש להשלימה, ככל האפשר, במהלך אותה שנת עבודה:

- ימי חג
- ימי חופשת לידה
- ימי מחלה או תאונה
- ימי אבל
- ימי שביתה או השבתה
- ימי הודעה מוקדמת לפיטורים -

מותרת חפיפה בין תקופת חופשה שנתית לתקופת הודעה מוקדמת, בתנאי כי לפחות 14 ימי הודעה מוקדמת ייוותרו ללא חפיפה של תקופת החופשה שנתית.

לדואמה:

עובדת יצאה לחופשת קיץ ב-1 באוגוסט למשך שבועיים. ביום יציאתה לחופשה העובדת קיבלה הודעה מוקדמת לפיטורים המעדכן אותה כי עקב צמצומים בחברה, החברה נאלצת בצער רב לפטר אותה וכי הפיטורים ייכנסו לתוקף בעוד חודש, הווי אומר ב-1 בספטמבר. היות שלעובדת נשארה יתרת חופשה של 10 ימים, המעסיק מבקש שהעובדת תכלול ב'הודעה המוקדמת' את חופשתה. כלומר: במקום לעבוד בכל תקופת ההודעה המוקדמת (חודש), היא תעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת - למעט 10 ימי החופשה שמגיעים לה שבמהלכם תצא לחופשה. למעסיק מותר לעשות כן כיוון שלאחר חזרתה מהחופשה המתוכננת עדין נותרו לפחות 14 ימי הודעה מוקדמת.

חי יכול לקבוע את מועד החופשה?

בסמכותו של המעסיק לקבוע את מועדי החופשות של העובדת, אך נקבע כי עליו לעשות זאת בתיאום עם העובדת ותוך התחשבות בצרכיה.

מועד החופשה והודעה מראש

החופשה תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה.

המעסיק הוא זה שקובע את מועד החופשה, אך עובדת רשאית לנצל יום אחד מן החופשה במהלך שנת העבודה שבעדה היא ניתנת במועד שתבחר, ובלבד שהודיעה על כך למעסיקה 30 ימים מראש לפחות.

בנוסף, עובדת רשאית לנצל יום חופשה אחד באחד מן המועדים שנקבעו בחוק **כימי חופשה לבחירה** כגון: ערבי חגים, ימי צום, פורים או ל"ג בעומר, ובתנאי שהודיעה על כך למעסיקה לפחות 30 ימים מראש.

למסגרת הימים שבהם רשאי עובד להיעדר במסגרת יום בחירה הוסף **יום האזכרה הפרטית לקרובי משפחה שהם חללי מערכות ישראל או נפגעי פעולות איבה**. קרובי משפחה לצורך זה הם הורים, הורי הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות.



כאשר עובדת מבקשת לקחת יום חופשה בודד ומודיעה על כך למעסיק לפחות 30 יום מראש, המעסיק אינו יכול לסרב.

מה שאין כן כאשר היא מבקשת לקחת יותר מיום אחד, כגון שבוע של חול המועד או 'בין הזמנים', במקרה כזה היא כפופה לאישורו של המעסיק.

צבירת חופשה

חופשה **אינה** ניתנת לצבירה, אולם בהסכמת המעסיק ניתן לנצל רק 7 ימי חופשה בשנה, ולצרף את היתרה לחופשה ב-2 שנות העבודה הבאות.

רציפות החופשה

החופשה צריכה להיות רצופה, אך ניתן לפצלה בהסכמה בין המעסיק והעובדת, ובאישור ועד העובדים (אם יש), ובתנאי שלפחות 7 ימים מתוכה יהיו רצופים.

הודעה על תחילת חופשה

חופשה שהיא בת 7 ימים ויותר, ונקבעת על ידי המעסיק, יש לקבעה לפחות 14 יום מראש.

דחי חופשה

עובדת במשכורת חודשית היוצאת לחופשה שנתית, מקבלת את משכורתה הרגילה כאילו לא יצאה לחופשה והוסיפה לעבוד.

עובדת בשכר תקבל את שכר החופשה לפי הממוצע היומי של שכרה ל-3 חודשים שלפני יציאתה לחופשה, או לפי הממוצע היומי של 3 חודשי העבודה המלאים ביותר באותה שנה, לפי בחירתה (מחושב לפי 90 ימי עבודה).

איבוד זכות החופשה

מי שעבדה בימי חופשתה (בשכר), איבדה את זכותה לדמי חופשה. החוק אינו אוסר עבודה בהתנדבות או עבודה כקבלן עצמאי.

היעדרות בגין ימי שמחה

בחקקי העבודה אין כל התייחסות לנושא "ימי שמחה" (בשונה מימי אבל שלהם יש התייחסות). הכוונה להיעדרות עובדת מעבודתה לרגל אירוע כמו חתונה - שלה או של ילדיה, בר מצווה של בנה וכדומה.

דהיינו, אם במקום עבודה מסוים לא חל הסכם קיבוצי, צו הרחבה, חוזה אישי או נוהג הקובע את זכאותה של העובדת ל"ימי שמחה", מעבר לחופשתה השנתית הרגילה, הרי שהיעדרות עובדת מהעבודה בעקבות אירוע כנ"ל הינה היעדרות שאינה מזכה בשכר עבודה, אלא אם העובדת בחרה (והמעסיק אישר) כי ינוכה לה יום/ימי חופשה בהתאם.



שאלה:

בחודש אוגוסט
נסגר מקום העבודה
שלי לשבועיים, וכל
העובדים יוצאים
לחופשה מרוכזת.
מועד זה אינו מתאים
לי. האם המעסיק
רשאי להכריח אותי
לצאת לחופשה?

תשובה:

בהתאם לפסקי דין של בית הדין
הארצי לעבודה, קביעת מועד
החופשה היא בסמכות המעסיק,
אם כי עליו להפעיל סמכות זו תוך
תיאום עם העובד והתחשבות בצרכיו.
בהתאם לכך רשאי המעסיק להוציא
את עובדיו לחופשה שנתית, גם
אם אינה נוחה לחלק מן העובדים.
לדוגמה: חופשה מרוכזת של משרדי
הממשלה בחול המועד.

מחלה

'מחלה' כהגדרתה: אי כושרו הזמני או הקבוע של העובד לבצע את עבודתו, הנובע, על פי מחצאים רכזאיים, מחצב בריאותי לקוי.

דמי מחלה

כל עובדת זכאית לדמי מחלה (אם צברה ימי מחלה לפי ותק) בשל מקרה של היעדרות מעבודה עקב אי כושר זמני הנובע ממחצב בריאות לקוי, למעט אירועים כמו תאונת דרכים, שמירת היריון ותאונת עבודה שבהם הזכאות היא לדמי מחלה מהביטוח הלאומי הרחבה בנושא בפרק 'המוסד לביטוח לאומי'.

פגיעה בעבודה

עובדת שנפגעה במהלך העבודה ('פגיעה בעבודה') או שחלתה כתוצאה מהעבודה ('מחלת מקצוע') זכאית להחזר הוצאות רפואיות מהמוסד לביטוח לאומי, ובנוסף, זכאית ל'דמי פגיעה' - גמלה מחליפת שכר שנועדה לפצות את העובדת בגין אבדן הכנסתה עקב הפגיעה. הרחבה בנושא בפרק 'ביטוח חובה'.

עובדת שנעדרת מעבודתה עקב מחלה, לא תהא זכאית לקבל שכר עבור היום הראשון למחלתה.

עבור היום השני והשלישי למחלתה תהא העובדת זכאית לקבל 50% משכר העבודה שהייתה זכאית לו אילו עבדה. בעבור היום הרביעי ואילך תהא העובדת זכאית לקבל 100% משכר העבודה שלו הייתה זכאית אילו עבדה.

יש מקומות עבודה שבהם יש הסכם קיבוצי המעניק תשלום עבור ימי מחלה - החל מהיום הראשון - באופן מלא.

מעסיק יכול לבטח את העובדת בקופת גמל, ואם עובדת תחלה היא תקבל את תשלום ימי המחלה מהקרן.



תשובה:

עובדת המועסקת בכמה מקומות עבודה זכאית לדמי מחלה בהתאם לימי המחלה שהייתה חולה בפועל, כאילו עבדה במקום אחד ברצף. לדוגמה, אישה עובדת אצל מעסיק א' בימי ראשון ושלישי בשבוע, ואצל מעסיק ב' בימים שני וחמישי בשבוע, וחלתה במשך שבוע שלם. העובדת תהא זכאית לשכר ממעסיק א' בהתאם לתשלום יום מחלה ראשון (0%) ושלישי (50%) ואילו אצל מעסיק ב' תהא זכאית לשכר בהתאם לתשלום יום מחלה שני (50%) וחמישי (100%).

שאלה:

אני עובדת בשני מקומות עבודה (אצל מעסיקים שונים) במשך השבוע. נעדרתי מהעבודה במשך שבוע שלם עקב מחלה. כיצד אמור לשלם לי כל מעסיק עבור הימים שבהם נעדרתי מעבודתי אצלו?

תקופת הזכאות לדמי מחלה

עובדת צוברת 1.5 ימי מחלה לכל חודש עבודה שבו עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, ולא יותר מ-90 ימים (בניכוי התקופה שבעדה קיבלה דמי מחלה).

עובדת שבחודש מסוים לא עבדה את מלוא ימי העבודה, יחשבו לה את תקופת הזכאות לדמי מחלה באופן יחסי לימים שבהם עבדה:

במקום עבודה שבו שבוע עבודה הוא בן חמישה ימים - לפי 21.66 ימי עבודה.

במקום עבודה שבו שבוע עבודה הוא בן שישה ימים - לפי 25 ימי עבודה.

לדוגמה:

אם במקום העבודה
עובדים 6 ימי
עבודה בשבוע,
והעובדת עבדה
רק 20 ימי עבודה
בחודש, תוכל
לצבור בחודש זה:
1.5x20 חלקי 25.

כיצד מחשבים את תקופת המחלה?

◀ **לגבי עובדת במשכורת -** תקופת המחלה כוללת את כל ימי המחלה, לרבות שבתות וחגים.

◀ **לגבי עובדת בשכר יומי,** שבועי או שעתי, שעבדה עבודה מלאה במקום העבודה או אצל אותו מעסיק - תקופת המחלה תכלול את כל ימי מחלתה, למעט שבתות וחגים, אלא אם כן נהגה לעבוד בהם.

?

מלוא:

מעסיק לא יפטר עובדת הנעדרת מעבודתה עקב מחלה במשך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לה לפי חוק זה או לפי הסכם קיבוצי, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית לפי סעיף 4 בחוק (90 יום).

אם בטרם נודע לו על מחלתה של העובדת נתן לה המעסיק הודעה מוקדמת לפיטורים, לא יחול הסעיף על המעסיק, ומועד סיום יחסי עובד-מעסיק יחול בהתאם למועד הניתן בהודעה המוקדמת לפיטורים, גם אם הוא קודם למיצוי ימי המחלה שנצברו לטובת העובדת.

אלא:

האם מותר
לפטר עובדת
בתקופת
מחלה?

מחלת בן זוג

ימי מחלה בגין מחלת בן זוג

עובדת זכאית לנצל עד 6 ימים מתוך תקופת המחלה הצבורה
שלה להיעדרות מהעבודה בשל מחלת בן זוגה.

מחלת בן זוג - הכוונה למקרה שבו בן הזוג הפך לתלוי לחלוטין
בעזרת הזולת בביצועי יום-יום.

היעדרות עקב היריון או לידה של בת הזוג

במצבים מסוימים גם עובד זכאי לנצל ימי מחלה בגין אשתו
המצויה בתקופה שלפני ו/או אחרי לידה.

מחלת הורה

עובדת שלה או לבן זוגה הורה - זכאית לנצל עד 6 ימים בשנה מתוך תקופת המחלה הצבורה שלה להיעדרות מהעבודה בשל מחלת ההורה, ובלבד שבן זוגה עובד ושלא נעדר מעבודתו בשל מחלת אותו הורה.

למחלת הורה נחשב מצב שבו נעשה ההורה תלוי לחלוטין בעזרת הזולת בביצועי יום-יום.

מחלת ילד

עובדת שעמה ילד שלא מלאו לו 16 שנים, זכאית לנצל ימי מחלה מתוך תקופת המחלה הצבורה שלה בשל מחלת ילדה. ימי המחלה ניתנים לניצול בהתאם לתנאים שלהלן:

עד 8 ימים בשנה - כאשר בן זוגה הוא עובד ולא נעדר בימים אלה מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שבן זוגה הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובדת.



נשות אברכים אינן יכולות ליהנות מהחוק, היות שלצערנו 'אברך' לא הוכר כשווה זכויות ל'עובד'. אולם חוקית, מעסיק יכול תמיד להחליט לפעול בשונה מן החוק כאשר השינוי הוא לטובת העובדת, אלא אם הוא אינו משלם את דמי המחלה ישירות לעובדת אלא מבטח אותה בקופת גמל כמוזכר לעיל, ואז אין לו שליטה על התשלומים.

עד 16 ימים בשנה - כאשר הילד נמצא בחזקתה הבלעדית של העובדת או שהעובדת היא הורה יחיד של הילד.

הערה: הזכאות היא כוללת, ואינה ניתנת לניצול במכפלת מספר הילדים.

היעדרות בשל מחלה קשה של ילד

◀ **עובדת שעמה ילד** שלא מלאו לו 18 שנה החולה במחלה ממארת או החולה במחלה שנדרש לגביה טיפול קבוע בדיאליזה, ועבדה לפחות שנה אצל אותו מעסיק, זכאית לנצל עד 90 ימים בשנה מתוך תקופת המחלה הצבורה שלה או ימי החופשה המגיעים לה, לפי בחירתה, להיעדרות בשל המחלה הקשה של ילדה.

◀ **אם בן זוגה עובד**, ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שהילד נמצא בהחזקתה הבלעדית, זכאית העובדת לנצל עד 110 ימים בשנה של היעדרות בשל המחלה הקשה של ילדה, בתנאים האמורים.

סיוע לילד בעל מוגבלות

ימי מחלה לצורך סיוע אישי של הורה לילדו שהוא בעל מוגבלות

החל מינואר 2014, הורה או אפטרופוס של אדם עם מוגבלות, רשאי להיעדר מעבודתו עד 18 ימים בשנה לצורך סיוע אישי לילדו, וזאת על חשבון ימי המחלה שלו.

במקרים מסוימים, שיפורטו להלן, רשאית העובדת להיעדר 18 ימים נוספים על חשבון ימי המחלה שצברה ובתנאי שאף אחד אחר לא ניצל זכות זו.

במהלך ימי ההיעדרות זכאית העובדת לקבל דמי מחלה החל מהיום הראשון להיעדרותה.

בנוסף, לצורך מתן סיוע אישי לילד/ה, המחייב היעדרות, זכאית העובדת להיעדר מעבודתה עד 52 שעות ובמקרים מסוימים עד 104 שעות בשנה, בלא ניכוי משכר עבודתה.

אדוארד:

יום עבודה של עובדת הוא 8.5 שעות (משעה 09:00 עד שעה 17:30). בשל סיוע לילדה בעל המוגבלות הגיעה העובדת לעבודתה בשעה 12:00 (נעדרה 3 שעות באותו יום). ממכסת ימי המחלה שצברה ינוכה $3/8.5$ ימי מחלה (0.4375 יום).

היות שככלל, כאשר עובדת נעדרת עקב מחלתה היא, או ילדה, או בן זוגה וכו' - עבור היום הראשון היא לא זכאית לתשלום - נתן המחוקק אפשרות לעובדת שלה ילד עם מוגבלות להיעדר מהעבודה, ולקבל תשלום החל מהיום הראשון להיעדרות, ולא עוד, אלא שאם תיעדר רק כמה שעות ולא יום שלם - לא ינכו לה יום היעדרות שלם, אלא רק מספר שעות כפי שנעדר.

המשותף לכול ימי ההיעדרות שאינם של החולה עצמה אלא של קרובי משפחתה הוא שימי המחלה הם על חשבון ימי המחלה הצבורים של העובדת, ולא בנוסף להם.

הערה: במקרה של מחלה ממארת של ילד, בן זוג, או בליווי ילד בעל מוגבלות, ניתן להחשיב חלק מימי ההיעדרות כימי חופשה, ובתנאי שהעובדת השלימה שנת עבודה אחת במקום העבודה.

היעדרות מעבודה בהין אידועים מיוחדים

מצב ביטחוני

חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (התשס"ו - 6002) אוסר על מעסיק לפטר עובדת במצב שבו נבצר ממנה להתייצב לעבודה במקרה של הכרזה על מצב מיוחד בעורף או בשעת התקפה.

החוק קובע כי בנסיבות אלו תישמר רציפות עבודתה של העובדת וכן יישמרו זכויותיה התלויות בוותק, חרף היעדרותה.

בהתאם לחוק ולתקנות מס רכוש וקרן פיצויים, אם שר האוצר יכריז על היישובים שבהם לא ניתן להגיע לעבודה כיישובי ספר, על המעסיק להמשיך לשלם את השכר לעובדיו, והמדינה תפצה את המעסיק עבור השכר ששולם בשיעורים שנקבעו בתקנות.

החוק קובע עוד כי המעסיק לא יוכל לפטר עובדת שנבצר ממנה להתייצב לעבודה בעקבות הפסקת פעילות מוסדות החינוך של ילדיה עקב הוראות שעת חירום, אם התקיימו אחד משלושת התנאים הבאים:

1. הילד נמצא בהחזקתה הבלעדית של העובדת או שהעובדת היא ההורה העצמאי של הילד.

2. בן זוגה של העובדת הוא עובד שכיר או עצמאי, ולא נעדר מעבודתו, מעסקו או מעיסוקו במשלח ידו, לצורך השגחה על הילד.

3. בן הזוג אינו עובד כשכיר או עצמאי אך נבצר ממנו להשגיח על הילד.

התנאים הנ"ל לא יחולו אם בעת היעדרות העובדת ממקום עבודתה היה במקום העבודה שלה או של בן זוגה סידור נאות להשגחה על הילד.

במקרה שבו מעסיק מפטר עובדת בניגוד להוראות החוק או במקרה שבו מעסיק מפטר עובדת קבלן או מפסיק את עבודתה בניגוד להוראות החוק - צפוי המעסיק לקנס.

בידי בית הדין לעבודה יש הסמכות הבלעדית לדון בכל תובענה לפי פרק זה, ובמסגרת זו רשאי בית הדין לפסוק פיצויים לטובת העובדת גם אם לא נגרם לה נזק של ממון. כמו כן, בית הדין לעבודה מוסמך לתת צו מניעה או צו עשה, במקרים שבהם פסק השופט כי בהענקת פיצויים בלבד אין כדי למצות את הצדק.

האם חותר לחייב עובדים להתייצב לעבודה במצב חירום?

בהתאם לחוק שירות עבודה בשעת חירום, תשכ"ז-1967, רשאי שר הכלכלה להכריז על תחולתו של פרק ד' לחוק שירות עבודה באזור מסוים של הארץ או בכולה. במקרה כזה רשאי שר הכלכלה להוציא צו שמגייס עובדים במפעלים חיוניים או עובדים במפעלים למתן שירותים קיומיים לעבודה בשעת חירום. עם הוצאת צו כזה יהיו העובדים מחויבים להגיע לעבודה בהתאם להוראות הצו.

האם חותר להוציא עובדים לחופשה מאולצת במצב חירום?

חוק חופשה שנתית קובע כי מעסיק רשאי להוציא עובדים לחופשה ללא הודעה מוקדמת, כולל במצב חירום. עם זאת, אם המעסיק מבקש להוציא את העובדת לחופשה באורך של מעל שבעה ימים, הוא מחויב למסור לעובדת הודעה לא פחות משבועיים מראש.

חזג אוויר קיצוני

בשונה ממצבים ביטחוניים, היעדרות או איחור עקב מזג אוויר לא הוסדרה בחקיקה, ועל כן המעסיק אינו נדרש לשלם לעובדת תמורת זמן היעדרותה מהעבודה בגין מזג אוויר קיצוני ופגעני. לעומת זאת, אם העובדת כן הגיעה לעבודה ועקב פגעי מזג האוויר המעסיק שלח אותה לביתה, היא תהיה זכאית לשכר מלא כאילו עבדה באותו יום, כיוון שהייתה נכונה לבצע את עבודתה.

מעסיק שצופה כי עקב מזג האוויר לא ניתן יהיה להגיע לעבודה יכול להוציא את עובדיו לחופשה בתשלום, ובלבד שהודיע להם לפחות יום לפני הוצאתם. אורך החופשה לא יעלה על 7 ימים.

מה את יכולה לעשות במקרה של חזג אוויר סוער ביותר שלא ניתן להגיע בו לעבודה?

- ▶ לבקש מהמעסיק לזקוף את זמן היעדרותך על חשבון שעות או ימי חופשה העומדים לזכותך.
- ▶ לבקש מהמעסיק לעבוד מהבית. המעסיק אינו מחויב להיענות בחיוב לבקשתך, אך לפנייה מכובדת יש סיכוי גבוה להתקבל, בתנאי שיש לך את המשאבים הנדרשים לביצוע העבודה. אם המעסיק אכן אישר לך לעבוד מהבית, תהיי זכאית לקבל שכר בגין השעות שעבדת באותו יום.



אם נעדרת
מהעבודה עקב
מחלה, והמצאת
למעסיק אישור
מחלה, את
זכאית לדמי
מחלה ללא
קשר לנתוני חזג
האוויר.

–"למה לא הגעת הוודש לעבודה?"

–"פשוט מאוד! הכל חוקי!
בשבוע הראשון – ימי מחלה
בשבוע שני – הצטברות שעות אם
בשלישי – מאושב מדמי הבראה
וברביעי... טוב הייתי חייבת קצת חופש!"



פרק | 7

אישה עובדת

היבטים חוקיים מיוחדים
בעבודת נשים

לעבודת נשים מאפיינים ייחודיים!

כאישה תחנות חייך הן רבות ומגוונות

כושר העבודה וסדרי העדיפויות שלך
משתנים בהתאם.

גם החוק מכיר באתגרים המיוחדים שלך כאישה עובדת

ומעניק לך הגנות זכויות שנועדו
לשמור על כושר העבודה שלך
ועל זכויותיך כעובדת.



במטרה לאפשר לנשים לעבוד החוק כתחשב בהן ומעניק להן זכויות והגנות שונות

הגבלת פיטורים

החוק מגביל את פיטוריה של:

1. עובדת בהיריון
2. עובדת במהלך חופשת לידה
3. עובדת במהלך חופשה ללא תשלום שלאחר חופשת הלידה
4. 60 יום לאחר חזרת העובדת מחופשת לידה
5. עובדת העוברת טיפולי פוריות

איסור העסקה בשעות מסככות

חל על עובדת החל מהחודש החמישי להריונה.

זכות להיעדר מהעבודה

החוק מפרט לכמה שעות או ימי היעדרות זכאית:

1. עובדת בהיריון
2. עובדת בשמירת היריון
3. עובדת בתקופה של 4 חודשים מסיום חופשת הלידה
4. עובדת העוברת טיפולי פוריות

חופשת לידה

החוק מזכה עובדת שילדה
ומועסקת לפחות שנה

בחופשה בת 26 שבועות.

מתוכם שבעה שבועות או פחות, כרצון העובדת,
לפני יום הלידה המשוער,
והשאר - לאחר יום הלידה.

15 שבועות מתוך 26 השבועות
של חופשת הלידה הם בתשלום מהמוסד
לביטוח לאומי, והיתר - ללא תשלום.
יש איסור מוחלט להעסיק עובדת בתקופת חופשת
הלידה שלה.

שחירת היריון

גמלה הניתנת
לעובדת שאינה
מסוגלת לעבוד
במהלך ההיריון
בגלל סיבות
המפורטות בחוק,
והיא עומדת
בתנאים הנדרשים.

זכות להיעדר מהעבודה

עובדת רשאית להיעדר מעבודתה במקרים הבאים:

1. במהלך חודשי היריון

לשם פיקוח רפואי או בדיקות -

עובדת במשרה מלאה, שהיא משרה בהיקף של מעל 4 שעות ליום, זכאית להיעדר בסך הכול 40 שעות ללא ניכוי משכר עבודתה, ובתנאי שעובדת 5 ימים בשבוע.

עובדת בהיקף משרה של עד ארבע שעות ביום זכאית להיעדר בסך הכול 20 שעות ללא ניכוי משכר עבודתה, ובתנאי שעובדת 5 ימים בשבוע.

בשל חצב רפואי, או בשל אי יכולת לבצע עבודה בגלל היריון (שמירת היריון)

עד 30 יום ייחשבו כדמי מחלה, מעבר ל-30 יום - תקבל גמלת 'שמירת היריון' מביטוח לאומי.

2. במשך ארבעה חודשים מתום חופשת הלידה שעה אחת ביום ('שעת הנקה'), בתנאי שעובדת משרה מלאה (100% משרה), ללא אבחנה אם היא אכן מיניקה או לא.

3. בתקופה שבה היא עובדת טיפולי פוריות ובלבד שהודיעה על כך למעסיקה מראש והמציאה לו אישור רפואי המעיד כי הטיפולים מחייבים היעדרות. ההיעדרות היא על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותה, כלומר: העובדת תקבל שכר עבור היעדרותה בגובה התשלום עבור יום מחלה כנהוג במקום עבודתה, ובתנאי שצבורים לזכותה ימי מחלה. לגבי ימי היעדרות מעבר לצבירה ניתן לבקש שיהיו על חשבון ימי חופשה או כל הסכם אחר שיסוכם בין העובדת והמעסיק.

המספר המקסימלי של ימים שבהם עובדת רשאית להיעדר בגין טיפולים אלה הוא: לעובדת 5 ימים בשבוע - עד 64 יום בשנה, ולעובדת 6 ימים בשבוע - עד 80 יום בשנה.

איסור העסקה בשעות נוספות

החל מהחודש החמישי להיריון ובתנאי שהעובדת הודיעה למעסיק על הריונה:

אין להעסיקה בשעות נוספות וביום המנוחה.

אין להעסיקה בעבודת לילה, אם העובדת הודיעה למעסיקה **בכתב** כי אין היא מסכימה לעבוד עבודת לילה.

על אף האמור לעיל, רשאי מעסיק להעסיק עובדת בהיריון בשעות נוספות או ביום המנוחה, לאחר החודש החמישי להריונה, אם העובדת **הסכימה לכך בכתב** ומסרה למעסיקה אישור רפואי של רופא מומחה ביילוד ובגינקולוגיה, כי אין מניעה להעסיקה בשעות נוספות או ביום המנוחה, ובכפוף לתנאי האישור.
לדוגמה: אחיות העובדות בבתי חולים.

הגבלת פיטורים דלוונטית לנשים

באילו תקופות חלה ההגבלה?

1. במהלך חופשת לידה חל איסור מוחלט לפטר את העובדת, ואי אפשר לבקש היתר.

2. בתקופות המצינות להלן אסור למעסיק לפטר עובדת ללא היתר מהממונה על חוק עבודת נשים:

◀ **עובדת שהיא בהיריון** וטרם יצאה לחופשת לידה - בתנאי שלדעת הממונה הפיטורים הם בהקשר להיריון. הוראה זו חלה הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית, ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה 6 חודשים לפחות.

בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת

הלידה - ניתן לקבל היתר לתקופה זו רק בתנאי שעיסקו של המעסיק 'חדל לפעול'.

בתקופת חופשה ללא תשלום (חל"ת)

שללאחר חופשת לידה.

3. במהלך טיפולי פוריות ההגנה מפני פיטורים בתקופת טיפולי

פוריות הורחבה לאחרונה **גם על נשים שאינן נעדרות מהעבודה עקב הטיפולים**. נקבע כי המעסיק אינו רשאי לפטר עובדת גם אם לא הודיעה ו/או לא נעדרה מהעבודה עקב טיפולים, ובתנאי שבמועד הפיטורים הודיעה על כך, ואף המציאה אישור רפואי. בעיקרון הגנה זו היא עד שנתיים. עם זאת, המעסיק רשאי - גם במקרה זה - לבקש היתר מיוחד לפיטוריה.

מה אסור?

1. אסור לפטר עובדת במהלך תקופה שבה חלה הגבלה על פיטוריה.

2. 'פיטורים' - לרבות אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה שהוא אחד מאלה:

▶ חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר.

▶ חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, שהאריך או שחידש העסקה קודמת, שהסתיימה בסמיכות לתחילת תוקפו של החוזה.

3. פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה - אסור למעסיק לפגוע בהיקף משרה או בהכנסה של עובדת שחלה הגבלה על פיטוריה כאמור לעיל, ללא היתר מהשר הממונה. קבלת ההיתר תהיה מותנית בכך שהפגיעה אינה קשורה למצבה של העובדת.



לא/ה:

מהי המשמעות
של 'אי חידוש
חוזה עבודה
לתקופה קצובה'
באחת התקופות
המוגנות?

תלוי/ה:

המשמעות היא שאם את עובדת בחוזה לתקופה קצובה של פחות משנה, גם אם עבדת במקום העבודה יותר מחצי שנה, והמעסיק ירצה לפטר אותך בתקופה המוגנת - לא יצטרך לבקש היתר.

אם התקבלת לעבודה לחוזה לתקופה קצובה, והתקופה הסתיימה - והאריכו את החוזה לתקופה קצובה נוספת, אם סך התקופות הוא פחות משנה והמעסיק מבקש לפטרך - לא יצטרך לבקש היתר לפיטורים.

כלומר: רק במצב שבו עובדת עבדה מכוח חוזה לתקופה קצובה של למעלה מ-12 חודש, או מכוח חוזה לתקופה קצובה שהוארך לתקופה קצובה נוספת או לתקופות קצובות נוספות שהצטברו לתקופה של למעלה מ-12 חודש, ייחשב אי חידוש החוזה לפיטורים. במצב זה, מעסיק שמבקש לפטר עובדת בתקופה המוגנת - יצטרך לבקש היתר לפיטורים.

עובדת בהיריון המועסקת על ידי קבלן כוח אדם

הגנת פיטורים מתקיימת על עובדת קבלן המועסקת אצל מעסיק בפועל במשך שישה חודשים לפחות:

- ▶ הקבלן אינו יכול לפטר אותה ללא היתר.
- ▶ למעסיק בפועל אסור לגרום לפיטורי העובדת.
- ▶ אם עובדת פוטרה, חזקה היא שהמעסיק בפועל גרם לפיטורים.
- ▶ גם המעסיק בפועל וגם קבלן כוח האדם צריכים לבקש היתר לפיטורים.

פיטורים על רקע היריון

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה אוסר על מעסיק להפלות בין עובדים או דורשי עבודה, בין השאר, על רקע היותם הורים, או על רקע היריון או על רקע טיפולי פוריות.

חוק עבודת נשים אינו אוסר פיטורי עובדת הרה אלא מתנה קבלת היתר לפיטוריה. למרות זאת במקרה שבו העובדת הועסקה פחות מ-6 חודשים, במצבים שבהם אין קשר בין הפיטורים להיריון, החוק עשוי לספק לעובדת שתוכיח כי הפיטורים בוצעו מחמת אפליה על רקע היותה בהיריון - עילה להכרזה על הפיטורים כפיטורים שנעשו שלא כדין, בתביעה בבית הדין לעבודה.

על רקע הקושי להוכיח באופן ממשי שהחלטה מסוימת של מעסיק קשורה אכן לסעיפי החוק, נקבעו בחוק השוויון ובפסיקה כללים מיוחדים לתובענות שעילתן קשורה לאפליה. על פי כללים אלו, אם הוכיחה העובדת שלא הייתה בהתנהגותה או במעשיה סיבה לפיטוריה, תהא חובת ההוכחה כי הפיטורים לא נעשו מחמת אפליה (למשל, על רקע היריון) - על המעסיק.



טיפים אחרונות בהיריון

החובה לספר למעסיק על היותך בהיריון חלה רק מהחודש החמישי ואילך.



דעי מה מגיע לך - קל הרבה יותר לבקש הקלות (כגון לצאת לבדיקות או שלא לעבוד במשמרות לילה) כאשר את מודעת לזכויותיך החוקיות, ואינך מתייחסת אליהן כאל טובות שאת מבקשת מהמעסיק.



בדקי מראש מהו הנוהל המקובל במקום עבודתך כדי לממש את הזכויות המגיעות לך, **ובקשי אישור ביקור במרפאה בכל בדיקה או ביקור אצל רופא** - אישורים אלה עשויים לחסוך לך לא מעט כסף וימי חופשה.



אל תסתירי מידע - אם יש סיכוי שתצאי לשמירת היריון, ההגיונות מחייבת שתשתפי בכך את הממונים עליך.



קשה לך בבוקר? נסי להגמיש את שעות העבודה ולהגיע מאוחר יותר (וכמובן לעזוב מאוחר יותר).



חכם עיניו בראשו - גם אם החוק מעניק לך 40 שעות לבדיקות על חשבון המעסיק, לא כדאי לקבוע מראש את כל הבדיקות על חשבון זמן העבודה. אל תעשי הכול כדי להגיע בדיוק ל-40 שעות עד סוף ההיריון (אלא אם כן אין לך ברירה), אף שבסופו של דבר את יכולה כמובן להשתמש בהן.





אל תנסי להיות גיבורה - העובדה שאת

בהיריון אינה אמורה לגרום לך לנסות להוכיח ששום דבר לא השתנה. את לא חייבת לעבוד יותר מאשר עבדת קודם לכן או לקחת על עצמך עבודה של שלושה אנשים רק כדי להראות שהכול בסדר.



שוקלת שלא לחזור לעבודה לאחר

הלידה? מבחינה אתית, אם את שוקלת שלא לחזור לעבודה לאחר חופשת הלידה, מתבקש ממך ליידע את **המעסיק** על כך בהקדם, על מנת שיוכל להתארגן למציאת מחליפה והכשרתה. גם אם כרגע את חסרת סבלנות,

חשוב לסיים את היחסים עם המעסיק

בנעימות. אין באפשרותך לדעת מתי תזדקקי שוב לעזרתו.



התפטרות לצורך טיפול בתינוק/ת מזכה

בפיצוי פיטורים חשוב להכיר את

הזכויות בטרם תגשי את התפטרותך שכן לעתים אופן הצגת ההתפטרות הוא אשר יקבע את זכאותך לפיצויים, וניסוח לא מדויק עלול לעלות לך ביוקר. עלייך לציין כי סיבת התפטרותך היא לשם טיפול בילד. תנאי זה יכול להתקיים גם אם את מתחילה לעבוד במקום אחר, אם הוא מספק לך הטבה משמעותית המאפשרת לך טיפול טוב יותר בתינוק, כגון שעות עבודה קצרות יותר או קרבה לאזור המגורים שלך. המעסיק הקודם רשאי לבקש הוכחה על כך.



שימי לב: אם תתפטרי לאחר הלידה

ללא סיבה מוצדקת, ייתכן שותימנע ממך הזכויות לדמי אבטלה למשך 90 יום מתחילת הופעתך בלשכת התעסוקה. סיבה מוצדקת לעניין זה יכולה להיחשב: העתקת מקום מגורים או הרעת תנאים מהותית. התפטרות בגלל הלידה בלבד - מזכה בפיצויים, אך אינה מזכה בהכרח בדמי אבטלה.

שמירת היריון

עובדת שאינה מסוגלת לעבוד במהלך ההיריון בגלל אחת
משתי הסיבות שלהלן והיא עומדת בתנאים הנדרשים,
תהיה זכאית לגמלת שמירת היריון מאת המוסד לביטוח
לאומי:

1. קיים מצב רפואי הנובע מן ההיריון ורופא קבע שהעובדת
לא תעבוד בעקבותיו.

2. העובדת במצב רפואי טוב אך הרופא קבע שסוג העבודה
או אופן ביצוע העבודה אסורים לעובדת בהיריון.

תנאים לקבלת הגמלה

לתביעה הראשונה במהלך ההיריון הנוכחי נדרשת תקופה מינימלית של שמירה למשך 30 ימים רצופים. אם לעובדת אין אישור רפואי על 30 ימי היעדרות רצופים מהעבודה היא לא תהיה זכאית לדמי שמירת היריון מאת המוסד לביטוח לאומי.

לאחר שהעובדת כבר עמדה פעם אחת בתנאי הראשון (30 ימי היעדרות רצופים בהיריון הנוכחי), תוכל לקבל דמי שמירת היריון פעמיים נוספות באותו היריון, בתנאי שמדובר בשמירה רצופה של 14 ימים לפחות.

במקרים שבהם העובדת אינה עומדת בתנאי הזכאות לדמי שמירת היריון מאת המוסד לביטוח לאומי, היא תהיה זכאית לדמי מחלה (מהמעסיק) - אם מדובר בשמירת היריון עקב מצב רפואי.

ערך יום של שמירת היריון מחושב באופן זהה לדמי לידה, אך התקרה ליום נמוכה בהרבה מהתקרה המשולמת לדמי לידה והיא עמדת על סך של 292 ₪ (נכון ל-2015).

צבירת ותק זכויות בתקופה של שמירת היריון

שמירת היריון נכללת בחישוב תקופת זכאות לוותק ונלקחת בחשבון לעניין זכויות וכן לעניין הזכויות שקיים בהן תנאי סף של שנת ותק אחת לפחות כגון דמי הבראה ופיצויי פיטורים.

לעניין צבירת זכויות כספיות, הזכאות תלויה בנסיבות:

▶ **בשמירת היריון עקב מצב רפואי לתקופה שאינה מזכה** בדמי שמירת היריון מהמוסד לביטוח לאומי אלא מכוח דמי מחלה - נצברות זכויות וזכאות כמו בתקופת מחלה (בכפוף למספר ימי המחלה העומדים לרשות העובדת).

▶ **שמירת היריון שאינה עקב מצב רפואי** אלא מכיוון שמקום העבודה או סוג העבודה נחשבים מסוכנים לעובדת בהיריון - נחשבת כחל"ת ואינה צוברת זכויות כספיות.

▶ **בשמירת היריון המזכה בדמי שמירת היריון** - צבירת הזכויות לא הוגדרה בחוק בבהירות ועל כן היא נתונה לפרשנות.

חופשת לידה

מעסיק חייב לתת לעובדת חופשת לידה ואסור לו להעסיקה במהלך חופשת הלידה.

אורך חופשת לידה הוא 26 שבועות, (לעובדת שמועסקת לפחות שנה במקום העבודה), מתוכם שבעה שבועות או פחות, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשווער, והשאר - לאחר יום הלידה.

15 שבועות מתוך 26 השבועות של חופשת הלידה הם בתשלום (מביטוח לאומי), והיתר - ללא תשלום.

עובדת צוברת וותק בכל 26 השבועות של חופשת הלידה.

הארכת חופשת לידה בתשלום

לעובדת זכות להאריך את חופשת הלידה בתשלום:

▶ **במקרה של לידה מרובת עוברים - 3**
שבועות לכל ילד נוסף.

▶ **אשפוז היולדת** - כתקופת האשפוז (מינימום שבועיים אשפוז) ועד לתקרה של 4 שבועות.

▶ **אשפוז היילוד** - עד תקרה של 20 שבועות.

במקרים מסוימים ניתנת גם לאב זכות לחופשת לידה.

זכות לחופשת לידה ניתנת גם לעובדת המאמצת ילד שלא מלאו לו עשר שנים.

קיצור חופשת לידה

עובדת המבקשת לקצר את חופשת הלידה, זכאית לקצרה באופן שלא תנצל את החופשה שללא תשלום. אין אפשרות לקצר את חופשת הלידה שבתשלום.

כשנולד וلد מת ישנה אפשרות לקצר חופשת לידה.

יש להודיע למעסיק 3 שבועות לפני המועד על קיצור חופשת הלידה.

תשלום עבור חופשת לידה

עובדת שיצאה לחופשת לידה זכאית לתשלום דמי לידה מהביטוח הלאומי.

דמי לידה

דמי לידה הם גמלה מחליפת שכר שמטרתה לפצות עובדת בגין אבדן ההכנסה בתקופת חופשת הלידה.

דמי לידה משולמים לעובדת על ידי המוסד לביטוח לאומי.

תקופת אכשרה

מאחר שגמלת דמי לידה נועדה לפצות את מי שבדרך כלל עובדת ורק בעקבות הלידה הפסיקה לעבוד, לצורך קבלת דמי לידה נדרשת תקופת אכשרה מינימלית לפני הלידה, שבה שולמו עבור העובדת דמי ביטוח לאומי כעובדת או כעצמאית.

קיימים שני מצבים של זכאות לדמי לידה - בהתאם לתקופת האכשרה:

1. זכאות לתקופה מלאה מי שעבדה ושולמו עבורה דמי ביטוח לאומי כעובדת לפחות ב-10 חודשים מתוך ה-14 שקדמו לחופשת הלידה, או שעבדה ושולמו עבורה דמי ביטוח לפחות ב-15 חודשים מתוך ה-22 שקדמו לחופשת לידה, תהיה זכאית לדמי לידה לתקופה מלאה שהיא 15 שבועות (105 ימים קלנדריים).

2. זכאות לתקופה חלקית מי שלא עמדה בתנאים הנ"ל, אך שולמו עבורה דמי ביטוח לאומי כעובדת לפחות ב-6 חודשים מתוך ה-14 שקדמו לחופשת הלידה, תהיה זכאית לדמי לידה לתקופה חלקית של 8 שבועות בלבד (56 ימים).

הארכות

יש מצבים המזכים את העובדת בתוספת זמן של זכאות לדמי לידה בהתאם הנסיבות:

1. ריבוי ילודים בלידה של יותר מילד אחד, העובדת תהיה זכאית לדמי לידה עבור שלושה שבועות נוספים בגין כל ילד שמעבר לראשון.

מי שמבוטחת רק לתקופה חלקית כנ"ל, זכאית לשבועיים נוספים לכל ילד שמעבר לראשון.

לדוגמה:

עובדת שילדה
שלישייה תקבל
דמי לידה עבור
6 שבועות בנוסף
ל-15 השבועות
הבסיסיים.

2. אשפוז יילוד אם היילוד אושפז במהלך חופשת הלידה לתקופה **מצטברת** של מינימום שבועיים, העובדת תקבל דמי לידה לתקופה נוספת כתקופת האשפוז עד למקסימום 20 שבועות.

עבור מי שמבוטחת רק לתקופה חלקית כנ"ל, מקסימום הארכת תקופת הזכאות בגין אשפוז יילוד יהיה 12 שבועות.

3. אשפוז היולדת אם היולדת אושפזה במהלך חופשת הלידה לתקופה מצטברת של מינימום שבועיים, היא תקבל תוספת זכאות לדמי לידה לתקופה שהיא כתקופת האשפוז עד למקסימום 4 שבועות.

התקרה הכוללת לאשפוז אם + יילוד (במקרה של 2 הזכאויות במקביל) תהיה 20 שבועות למי שמבוטחת לתקופה מלאה, ו-12 שבועות למי שמבוטחת רק לתקופה החלקית.

הבסיס לחישוב גמלת דמי לידה

לצורך חישוב שווי כל יום שישולם לילודת, המוסד לביטוח לאומי מסכם את ההכנסות בשלושת חודשי השכר האחרונים לפני חופשת הלידה תוך שהוא מתייחס לכל רכיבי השכר החייבים בדמי ביטוח (כולל הכנסות בשווה כסף) ומחלק אותם ב-90. הסכום שיתקבל יהיה הסכום שישולם בגין כל יום זכאות.

מורה העומדת לצאת לשבתון וידוע לה שאמורה לצאת לחופשת לידה בשנה זו, מומלץ לה לברר מראש את כדאיות השבתון ביחס לקבלת דמי לידה.

תקרה

בכל מקרה, המוסד לביטוח לאומי אינו משלם מעל 1459 ₪ לכל יום זכאות לדמי לידה.

אמא וואר אבא!

עובדת שלקראת הלידה צמצמה את ימי העבודה
וכתוצאה מכך פחתו הכנסותיה בחודשים שמשמשים
בסיס לחישוב הגמלה, תוכל להגיש בקשה מנומקת
למוסד לביטוח לאומי על מנת שחישוב הגמלה
יתבסס על חודשים אחרים, מוקדמים יותר.
ההכרה בהפחתת השכר היא רק על צמצום במספר
ימי עבודה שעבדה בפועל בגלל ההיריון או בעקבות
נסיבות שלא תלויות בעובדת (השביתה, שביתה,
מחלה וכיו"ב).

סוף מעשה במחשבה תחילה

שינויים מהותיים במשכורת במהלך ההיריון

לעבוד לפני הלידה יותר מן הרגיל וכתוצאה מכך לקבל דמי לידה גבוהים יותר), אך עלולים לגרום לחשד כי מדובר בעלייה פיקטיבית שמטרתה הגדלת הגמלה. המוסד לביטוח לאומי עשוי לדרוש מן העובדת ומן המעסיק הבהרות לסיבת השינוי ועל כן, בכל מקרה של שינויים בשכר במהלך ההיריון, רצוי לשמור כל מסמך שיוכל להסביר בבוא העת את סיבת השינוי.

עבודה אצל קרוב משפחה

גורמת גם כן לחשדנות מצד המוסד לביטוח לאומי. במקרה כזה, המוסד בוחן אם אכן התקיימו יחסי עובד-מעסיק בין העובדת לקרוב המשפחה, או שמא מדובר בתלוש פיקטיבי לצורך קבלת דמי לידה. על כן, רצוי לתעד ולשמור כל מסמך שיוכל להוכיח שמדובר בעבודה אמיתית ובמשרה נדרשת למקום העבודה, כגון: התכתבות עם ספקים, צ'קים חתומים על ידי העובדת או קבלות חתומות.

תשלומים חריגים

יש תשלומים שאף על פי שהם משולמים בחודש מסוים, במהותם הם תשלומים המשולמים עבור תקופת עבודה ממושכת יותר, כגון דמי הבראה או בonusים. רכיבים אלה מקבלים יחס שונה בעת חישוב דמי הביטוח הלאומי עליהם, וגם בחישוב לצורך גמלאות הביטוח הלאומי - ודמי לידה בכללן - הם אינם מחושבים כרגיל, ובתנאי שהם לפחות 25% משכר מינימום.

בחישוב לצורך קבלת גמלת ביטוח לאומי, רכיבים אלה נפרסים באופן וירטואלי לשנים עשר חודשים (או למספר חודשי הוותק במקרה שבו העובדת עובדת פחות מ-12 חודשים), ומתייחסים אליהם כאילו בכל חודש מחודשי הפריסה התקבלה תוספת של אחד חלקי 12 מהתשלום הנוסף.

אם התשלומים פחות מ-25% משכר המינימום מתייחסים אליהם כחלק מהשכר של החודש שבו הם שולמו.

לדוגמה:

עובדת מועסקת במשך שנה ומקבלת שכר יסוד של 4000 ₪. בחודש אוגוסט קיבלה העובדת דמי הבראה בסך 2400 ₪.

המוסד לביטוח לאומי יתייחס לתשלום זה כאילו מדובר ב-12 תשלומים של 200 ₪ לכל חודש מ-12 חודשי העבודה האחרונים.

כתוצאה מכך, כל גמלה שמבוססת על חודשים מחודשי הפריסה תושפע מהגידול בשכר שבעקבות החישוב המיוחד.

עובדת שיצאה לחופשת לידה, ובמהלך 11 החודשים שלאחר הלידה קיבלה תשלום נוסף שכולל תשלום בגין חודשי החישוב לדמי לידה, תוכל להגיש למוסד לביטוח לאומי את תלוש השכר הרלוונטי בצירוף בקשה לחשב מחדש את דמי הלידה מכיוון שהתשלום הנוסף נפרס גם לחודשים שהיוו בסיס לחישוב דמי הלידה ומגדיל את השכר המבטוח באותם חודשים.

התנאי לחישוב בצורה זו הוא שהרכיב האמור הוא על סך של לפחות 25% משכר מינימום ושהבקשה הוגשה תוך 12 חודש מיום תשלום התוספת.

יש להגיש לביטוח לאומי את הדף הראשון של התביעה לדמי לידה (בשנית), בצירוף צילום התלוש שבו מופיע התשלום האמור, ולציין עבור 'הפרש דמי לידה'.

זכויות במהלך חופשת הלידה

הפרשה לקופות גמל

עובדת הזכאית לדמי לידה או לגמלת שמירת היריון, והיא והמעסיק נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל, ימשיך המעסיק לשלם תשלומים אלה גם בתקופה שבעדה שולמו דמי הלידה או גמלת שמירת ההיריון, ובלבד שהעובדת תשלם גם היא את חלקה, לאחר חזרתה מחופשת לידה.

האמור יחול על מעסיק שהעובדת עבדה אצלו שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת ההיריון, ולעניין תשלומים בתקופת הזכאות לדמי לידה - אם בנוסף על כך התקיימו יחסי עובד ומעסיק ביניהם בכל תקופת ההיריון.

זכויות התלויות בוותק

במהלך חופשת לידה נצברות לעובדת כל הזכויות התלויות בוותק כגון: הבראה, ימי מחלה, הודעה מוקדמת לפיטורים וכו').

הארכת חופשת לידה

עובדת שעבדה עד תחילת חופשת הלידה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפחות 12 חודשים רצופים, רשאית, עם תום חופשת הלידה, להיעדר מהעבודה מספר חודשים כרבע ממספר החודשים שבהם עבדה לפני חופשת הלידה, אך לא יותר מ-12 חודשים מיום הלידה ואולם ממספר החודשים שתהיה העובדת רשאית להיעדר, יופחתו מספר השבועות שבהם עלתה חופשת הלידה שנוצלה על ידי העובדת על 15.

דין ההיעדרות זו (שמעבר ל-26 שבועות של חופשת לידה) - כדין חופשה ללא תשלום (חל"ת).

לכל אורכה של תקופת החל"ת ממשיכים להתקיים יחסי עובד-מעסיק, וחובת הנאמנות המקצועית של העובדת כלפי המעסיק שלה, כגון שלא לעבוד אצל מתחרה שלו.

הגבלת כיטורים

אין לפטר עובדת ב-60 הימים שאחרי חופשה ללא תשלום שלקחה מכוח החוק, אלא בהיתר משר הכלכלה.

צבירת זכויות בחל"ת שלאחר חופשת לידה

הערה: פרק זה מתייחס ספציפית לחל"ת שלאחר חופשת לידה, ולא לחל"ת כללי.

1. ותק, דמי הבראה וימי מחלה - בשונה מחופשת לידה, חופשה ללא תשלום (חל"ת) **אינה נכללת בחישוב** תקופת זכאות לוותק ואין בה צבירה של זכויות כספיות בגין תקופת החל"ת. כלומר, אינה נלקחת בחשבון לעניין הזכויות שקיים בהן תנאי סף של שנת וותק אחת לפחות (כגון דמי הבראה, ימי מחלה).



טיפ לקבי דמי הבראה:

עובדת שעבדה במשך פחות משנה ויצאה לחל"ת ולאחר מכן חזרה לעבודה, לאחר שתצבור שנת ותק - הכוללת את החל"ת - תהיה זכאית לקבל דמי הבראה, אך הם ישולמו לה לפי החודשים שעבדה בפועל.

2. חופשה - החוק קובע אופן חישוב מיוחד לחישוב חופשה למי שעבד פחות מ-200 או 240 ימים בשנה.

3. פיצויי פיטורים - קיימות הוראות מיוחדות לגבי תקופת חל"ת בנוגע לחישוב פיצויי פיטורים, המתייחסות הן לפיטורים בסמוך לתום החל"ת והן לגבי אופן חישוב פיצויים לתקופת עבודה הכוללת חל"ת.

4. **תשלום דמי ביטוח לאומי** - קיימת חובה לשלם דמי ביטוח

לאומי גם בתקופת החל"ת. בחודשיים הראשונים חובה זו חלה על המעסיק, שיכול לנכות תשלומים אלו מן העובדת. לאחר החודשיים הראשונים החובה חלה על העובדת, אך בדרך כלל אישה נשואה פטורה מדמי ביטוח אלה.

5. **הפרשות לביטוח פנסיוני וקרן השתלמות** - בתקופת החל"ת

המעסיק אינו חייב להפריש את ההפרשות לביטוח הפנסיוני ולקרן ההשתלמות. עובדת המבקשת להימנע מפגיעה בזכויותיה באשר לביטוח הפנסיוני, מומלץ לה לשלם תשלומים אלו בעצמה בתקופת החל"ת מאחר שרצוי לשמור על רציפות ההפקדות.

פרק | 8

שכר בציידו

**שכר ומשכורת
בדיני עבודה**

יש שכר לעמלך!

דיני העבודה מת"יחסים בפירוט

- ◀ אקטיוויזם לאת אקטיוויזם
- ◀ אקטיוויזם לאת אקטיוויזם
- ◀ אקטיוויזם לאת אקטיוויזם
- ◀ אקטיוויזם לאת אקטיוויזם

חשוב שתכירי את דרישות החוק מן המעסיק

כדי לוודא שהמעסכת
שאת מקבלת כוללת
את כל מה שמגיע לך.

מה אמורה לכלול
המעסכת שלך
איך מחשבים אותה
ומתי את אמורה לקבל אותה

**זכותה הראשונית
והעיקרית ביותר של עובדת
הוא לקבל שכר
תמורת עבודתה**

**הזכות
לקבל שכר
שווה לעובד
ולעובדת**

עובד ועובדת
המועסקים אצל
אותו מעסיק
באותו מקום
עבודה זכאים
לשכר שווה בעד
אותה עבודה.

שכר מינימום

סכום שנקבע בחוק כשכר העבודה
הנמוך ביותר שמעסיק יכול לשלם
לעובד.

עשוי להיות מחושב לפי שעה, יום או
חודש, בהתאם לחלקיות המשרה של
העובד ולהסכם העבודה אתו.

גובה שכר המינימום הקבוע בחוק
משתנה בהתאם לגיל העובד.

**הזכות לשכר מינימום אינה ניתנת
לויתור או להתניה.**

**גובה השכר
ואופן החישוב
הבסיסי שלו
נקבע בין
העובדת
לבין המעסיק
עם תחילת
עבודתה**

ייתכן שבהמשך יחולו
שינויים בהסכמת
שני הצדדים.
עם זאת, החוק מבהיר
כמה נקודות
הרלוונטיות לכלל
העובדים.

תלוש שכר

על המעסיק לתת
לעובדת תלוש שכר,
שבו יופיעו:

1. פרטי המעסיק
2. פרטי העובדת
3. פרטי התלוש
4. התשלומים לעובדת
5. פרטי הפירעון
6. הניכויים
7. סכומים מצטברים

איסור שכר כולל

ככלל, החוק אוסר לשלם
לעובדת שכר כולל -
כלומר שכר שכולל:

1. שעות נוספות
2. דמי חופשה

רכיב **שעות גלובליות**
מותר רק במקום שיש בו
הסכם קיבוצי שאושר
על ידי השר הממונה.

המועד הקובע לתשלום שכר העבודה לעובדת על בסיס חודשי הוא סוף החודש

מותר למעסיק
לשלם שכר עד ליום
התשיעי שלאחר
המועד לתשלום, כלומר
עד 9 לחודש הבא.

הלנת שכר

מצב שבו חלק משכר
העבודה או כולו אינם
משולמים במועד.

למרכיבי השכר של מורה מאפיינים מיוחדים
הנגזרים מתוקף ההסכם הקיבוצי לעובדי הוראה.

הזכות לקבל שכר שווה לעובד ולעובדת

עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה, זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה.

ההוראה חלה
כאשר מתקיימים שני התנאים

1. אותו מעסיק ואותו מקום עבודה

2. עובדים עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך.

הוראה זו תחול גם לעניין כל גמול אחר שנותן מעסיק לעובד או עוברו בקשר לעבודתו.

‘גחול אחר’ לעניין חוק זה הוא כל תוספת

טובת הנאה | קצובה | מענק | תנאים נלווים | תשלום לכיסוי
הוצאות | תשלומים בעד החזקת רכב | שימוש בטלפון | מכסת
שעות נוספות | רכישת ספרות מקצועית | ביגוד | שימוש ברכב
או כל תגמול אחר: כסף או שווה כסף, במישרין או בעקיפין, ואף
אם אינו שכר עבודה.

סעיף זה מבקש לתת פתרון לניסיון לעקוף את החוק באמצעות
הענקת תוספות שאינן במסגרת שכר היסוד, לעובדים באותה
עבודה.

שכר מינימום

שכר מינימום הוא סכום שנקבע בחוק כשכר העבודה הנמוך ביותר שמעסיק יכול לשלם לעובד. שכר המינימום עשוי להיות מחושב לפי שעה, יום או חודש, בהתאם לחלקיות המשרה של העובד ולהסכם העבודה אתו.

החובה לשלם שכר מינימום היא על כל עובדת מעל גיל 18.

יש בחוק שכר מינימום למי שגילו פחות מ-18.

הזכות לשכר מינימום אינה ניתנת לויתור או להתניה.

שכר עבודה לעניין חישוב שכר המינימום הוא השכר הרגיל ללא תוספות, ובו נכללים: שכר יסוד או משולב, תוספות יוקר, תוספת קבועה המשולמת לעובד עקב עבודתו.



שכר יסוד - הוא רכיב השכר הבסיסי של כל עובד. שכר יסוד כולל את כל התוספות המשולמות לעובד והמהוות למעשה יסוד לחישוב ערך יחידת הזמן או העבודה. תשלומים רבים נגזרים משכר יסוד.

שכר משולב - במקזר הציבורי נקרא סכומם של שכר היסוד ותוספת הוותק בשם שכר משולב ובמקזר הפרטי - שכר יסוד+תוספת יוקר. השכר המשולב הוא פונקציה של הוותק, ולכן טבלאות השכר המשולב שמתפרסמות מפעם לפעם כוללות שורות רבות לכל דרגה, שורה לכל שנת ותק אפשרית.

בחישוב שכר המינימום לא יובאו בחשבון: תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת 13, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות, לרבות החזר הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות שמשלם המעסיק.

עובדת במשרה מלאה

עובדת המועסקת במשרה מלאה כנהוג במקום העבודה, זכאית לשכר עבודה חודשי שלא יפחת משכר המינימום.

'כנהוג במקום העבודה' אינו מגדיר שעות עבודה. לדוגמה: שעות העבודה של עובדת הוראה הן פחות מ-43 שעות שבועיות המוגדרות בחוק כמשרה מלאה ואף על פי כן לא תיפול משכורתה משכר מינימום, שכן בהוראה, זהו 'הנהוג במקום עבודתה'.

עובדת על בסיס עמלות

בהתאם לחוק שכר מינימום, מעסיק מחויב לשלם לעובדת שכר שלא יפחת משכר המינימום לחודש, ליום או לשעה (בהתאם לאופן התשלום שנקבע מראש עם העובדת).

אם העובדת מקבלת את שכרה על פי עמלות, וסכום העמלות אינו מגיע לגובה הסכום שנקבע כשכר מינימום, על המעסיק להשלים את שכרה כך שלא יפחת משכר המינימום. את סכום ההשלמה לשכר המינימום יכול המעסיק לנכות משכר העובדת בחודשים שבהם היא מרוויחה יותר משכר המינימום.



אלא:

האם מותר
לי לעבוד
ללא תגמול
אצל מעסיק
בתור תקופת
התלמדות?

מלא:

עבור תקופת ניסיון או עבור תקופת התלמדות יש
לשלם לעובדת שכר עבודה שלא יפחת משכר
המינימום המקובל במשק.

הסכמת העובדת מראש שלא לקבל שכר תמורת
עבודה בתקופת התלמדות אינה בעלת תוקף,
משום שמדובר בזכות מגן שאינה ניתנת לווייתור
מראש.

יש אופציה של 'התנדבות' - 'מתנדבת' נחשבת
מי שפועלת בהתנדבות, שלא בשכר (הוצאות
אש"ל הקשורות בביצוע פעולת ההתנדבות אינן
נחשבות לשכר), למען הזולת, והופנתה להתנדבות
הזאת על ידי גוף ציבורי המוסמך להפנות
מתנדבים, וההתנדבות נעשתה למטרות שיש בהן
תועלת לאומית או ציבורית.

טבלת שכר חנינום

החל ח - 1 באפריל 2015

שכר חנינום לחודש ב-ש

4,650.00*	מגיל 18 ומעלה
3,255.00	עד גיל 16
3,487.00	מגיל 16 עד 17
3,859.00	מגיל 17 עד 18
2,790.00	חניכים

* החל מיום 1.4.2016 ועד 30.6.2016, יעמוד שכר המינימום על 47% מהשכר הממוצע במשק או על 4,650 ש"ח, לפי הגבוה ביניהם. מיום 1.7.2016 ועד 31.12.2016 יעמוד שכר המינימום על 47% מהשכר הממוצע במשק או על 4,825 ש"ח, לפי הגבוה ביניהם, והחל מיום 1.1.2017 יעמוד שכר המינימום על 5,000 ש"ח.

הסכם קיבוצי כללי בסקטור הפרטי, של לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים, שנחתם ביום 30.3.2015, קובע שעד תחילת שנת 2018, יעמוד שכר המינימום על 5,300 ש"ח. מחייב רק את חברי ארגוני המעבידים החברים בלשכת התיאום.

שכר מינימום ליום		
6	5	חס' ימי עבודה בשבוע
186.00	214.62	מגיל 18 ומעלה
130.20	150.23	עד גיל 16
139.50	160.96	מגיל 16 עד 17
154.38	178.13	מגיל 17 עד 18
111.60	128.77	חניכים

שכר מינימום לשעה		
25.00		מגיל 18 ומעלה
18.82		עד גיל 16
20.16		מגיל 16 עד 17
22.31		מגיל 17 עד 18
16.13		חניכים

שכר מינימום לבעלי יכולת עבודה מופחתת

תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב-2002. קובעים כי:

שכר מינימום לבעלי יכולת עבודה מופחתת
ישולם בכפוף לאישור מהנציג הממונה
(מנהל המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות
בשוק העבודה).

העובדת חייבת לערוך בדיקת התאמה
שלפיה ייקבע שיעור יכולת העבודה שלה
באחוזים.

השכר מותאם לאחוזי יכולת העבודה
של העובדת, כמפורט בטבלה שלהלן:

שכר שעותי	שכר חודשי	אחוז משכר המינימום	שיעור יכולת עבודה ב %
₪ 7.50	₪ 1,395.00	30	19 עד 30
₪ 10.00	₪ 1,860.00	40	30 עד 40
₪ 12.50	₪ 2,325.00	50	40 עד 50
₪ 15.00	₪ 2,790.00	60	50 עד 60
₪ 17.50	₪ 3,255.00	70	60 עד 70
₪ 20.00	₪ 3,720.00	80	70 עד 80

מועד תשלום שכר עבודה

מתי על המעסיק לשלם שכר עבודה (משכורת)?

המועד הקובע לתשלום שכר העבודה לעובדת על בסיס חודשי הוא סוף החודש.

אך החוק מאפשר למעסיק לשלם שכר עד ליום התשיעי שלאחר המועד לתשלום, כלומר עד 9 לחודש הבא בלי שייאלץ לשלם פיצויי הלנה.

הלנת שכר

הלנת שכר היא מצב שבו חלק משכר העבודה או כולו אינם משולמים במועד.

ספירת ימי הלנת השכר מתחילה רק אם לא שולם השכר עד ליום התשיעי שלאחר המועד לתשלום, כלומר: החל מהיום העשירי לחודש. אך מיום זה ייחשב השכר כמולן רטרואקטיבית - כבר מהיום הראשון למועד חובת התשלום (כלומר 1 בחודש), דהיינו - 10 ימי הלנה.

אם המשכורת משולמת ב-9 לחודש, לא ייחשב השכר כמולן, בתנאי שניתן למשוך ביום זה את הכסף במזומן. כלומר: אם ניתן צ'ק ל-9 לחודש או שנעשתה העברה בנקאית, יש לבדוק אם העובדת יכולה למשוך את הכסף באותו יום.

"באמת לא סיכמט ברור
את ענין התשלום..."



תלוש שכר

חובה על המעסיק לתת תלוש שכר לעובדת.

המועד המאוחר ביותר למסירת התלוש הוא תשעה לחודש בחודש הבא.



תלושי משכורת יש לשמור תמיד!

אם את מתבקשת למסור תלושים לגוף כלשהו, מסרי העתקים מצולמים בלבד.

מומלץ לתייק את התלושים בקלסר ולייחד בכל שנה ניילונית לכל מעסיק.

רצף של תלושים עשוי להועיל מאוד בזיכוי לתשלום דמי לידה, ולפטור (לריווקה) מתשלום ביטוח לאומי לחודשים שבהם עבדת.

[illegible][illegible]

באמצעות שיתוף פעולה עם משרד הבריאות
מאת: ד"ר אביחי גורן - מנהל המרכז לבריאות הנפש

איזה חידע מכיל התלוש?

1. פרטים לגבי העובדת והמעסיק: (נתום)

- ▶ **פרטי העובדת:** שם פרטי ושם משפחה, מספר תעודת זהות, פרטי חשבון בנק של העובדת שאליו מועברת המשכורת, כולל: סניף וקוד בנק ומספר חשבון בנק.
- ▶ **פרטי המעסיק:** שם המעסיק, מספר הזהוי או מספר התאגיד שלו, מען מקום העבודה או העסק של המעסיק.
- ▶ **תיק ניכויים של המעסיק:** מספר זה מציין את מספר תיק הניכויים של המעסיק במס הכנסה. חשוב לוודא כי מספר זה מופיע, לצורך בירור פרטים במס הכנסה במקרה הצורך.

תודה לעמותת ידיד - מרכזי זכויות בקהילה (ע"ר) על הרשות להיעזר בתדריך שלהם לקריאת תלוש שכר.

2. פרטי התלוש: (כתום)

▶ **תאריך תחילת העבודה:** תאריך זה הוא בעל משמעות חיונית לחישוב הוותק. יש להקפיד כי התאריך נכון ומעודכן.

▶ **ותק מצטבר** אצל המעסיק או במקום העבודה, לפי הגבוה מביניהם. מומלץ לבדוק את הוותק כיוון שהוותק משפיע על זכויות כגון ימי חג, חופשה ומחלה, דמי הבראה ולעתים גם על שכר הבסיס.

?

מלואי:

מהיום הראשון לעבודה במחלקה הראשונה שבה עבדת. ותק מצטבר פירושו ותק הנצבר בתקופת העבודה "אצל אותו מעסיק או אותו מקום עבודה".

ללאי:

עברתי לעבוד במחלקה אחרת אך אצל אותו מעסיק. ממתי אני מתחילה לצבור ותק?



גם אם התחלפו המעסיקים במהלך תקופת העבודה, נשמר הוותק של העובדת מיום עבודתה הראשון במקום, ואת הזכויות התלויות בוותק כגון הבראה, חופשה וכו', תקבל על פי שנות הוותק שצברה.



אם עבדת במקום עבודה כעובדת קבלן כוח אדם, ולאחר זמן עברת להיות עובדת ה'מעסיק בפועל', חשוב לוודא שהוותק שלך נשמר מיום תחילת העבודה במקום, אך שהיית אז בגדר עובדת כוח אדם.

◀ **נקודות זיכוי מס:** נקודת זיכוי היא סכום המופחת ממס הכנסה החל על עובדת בשנת עבודה. משמעותה של הזכאות היא כי מתוך מס ההכנסה שעל העובדת לשלם, יופחת סכום השווה למכפלה של מספר נקודות הזיכוי

בשווי נקודת זיכוי. כל עובד שהוא תושב ישראל זכאי ל-2.25 נקודות זיכוי ממס הכנסה, וכל תושבת ישראל זכאית ל-2.75 נקודות זיכוי.

קיימים קריטריונים שונים המזכים בנקודות נוספות כגון: גיל, מצב משפחתי, מספר ילדים, מקום מגורים, סיוע לימודי מקצוע או תואר, תושבות, עולים חדשים ותושבים חוזרים, מגבלות של ילד או בן זוג, בן זוג שאינו עובד. ככל שעובדת עומדת ביותר קריטריונים, היא תצבור מספר רב יותר של נקודות זיכוי.

ערכה השנתי של נקודת זיכוי בשנת 2016 הוא 2,592 ש"ח. הערך החודשי של נקודת זיכוי (עבור מי שעובדת 12 חודשים בשנת 2016) הוא 216 ש"ח.

נקודות זיכוי אינן מקטינות את ערך המס לפחות מאפס, ולכן הן מועילות רק לעובדת שגובה החיוב שלה במס מגיע לערך נקודות הזיכוי שלהן היא זכאית.

ימי חופשה: נתונים על ימי החופשה של העובדת: כמה ימים מתוכם ניצלה בחודש זה, ניצול מצטבר - סך ימי החופשה שנוצלו בשנת המס הנוכחית, צבירת חופשה - ימי החופשה שהצטברו בשנת מס זו, יתרת חופשה - ימי החופשה שנותרו לניצול, כולל ימי חופשה משנים קודמות.

◀ **ימי הבראה:** זכאות לימי הבראה ניתנת לאחר השלמת שנה במקום העבודה, וכדאי לבדוק זאת בתלושים של חודשי הקיץ (יוני-אוגוסט), כי אלה החודשים שבהם, בדרך כלל, משולמים דמי הבראה.

◀ **ימי מחלה:** מספר הימים שנוצלו בתקופת התשלום ויתרת תקופת המחלה הצבורה.

◀ **בסיס לחישוב שכר:**

לעובדת במשכורת - היקף המשרה.

לעובדת בשכר - הבסיס שלפיו משולם השכר.

לעובדת ששכר עבודתה נקבע לפי דירוג מכוח הסכם קיבוצי או לפיו - דירוג העובדת ודרגתה.

◀ **תקופת התשלום:** התקופה הקלנדרית שבעדה שולם השכר, מספר ימי העבודה ושעות העבודה במקום העבודה בתקופה שבעדה שולם השכר, מספר ימי העבודה שבהם עבדה בפועל בתקופה שבעדה שולם השכר, ומספר שעות העבודה בפועל בתקופה שבעדה שולם השכר. אם מדובר בעובדת שהמעסיק אינו יכול לפקח על שעות העבודה שלה - הדבר יצוין במפורש.



דירוג הוא
ענפי, כגון דירוג
מהנדסים או
דירוג עובדים
סוציאליים.
דרגה היא
אישית, כגון
עו"ד שהוא בעל
דרגה 4 בדירוג
משפכטנים.

3. התשלומים לעובדת (כחול):

- ◀ **שכר יסוד** - שכר העובדת ברוטו ללא תוספות.
- ◀ **תשלומים אחרים**, נוסף על השכר הרגיל, לרבות:
 - גמול שעות נוספות ומנוחה שבועית
 - פריזון עבודה
 - דמי הבראה
 - דמי חופשה
 - דמי מחלה, וכיוצא באלה
- ◀ **סך כל התשלומים** - סכום הברוטו אשר שילם המעסיק לעובדת. סכום זה כולל את כל הכספים שהעביר המעסיק בעבור העסקת העובדת כולל מס הכנסה, ביטוח לאומי, קרן פנסיה וכד'.
- ◀ **תעריף** - אם זו משכורת חודשית, יצוין סכום המשכורת ברוטו. אם זו משכורת על פי שעות יצוין התעריף לשעת עבודה.

◀ **כמות** - במשכורת חודשית יהיה רשום 1 (= חודש אחד),
במשכורת על פי שעות, יציגו מספר השעות שעבדה
העובדת בפועל באותו חודש.

◀ **החזרי נסיעות** - המעסיק חייב לשלם לעובדים החזר
הוצאות עבור נסיעה לעבודה וממנה, לפי התעריף הזול
ביותר למעסיק ועד למקסימום הקבוע בחוק, אלא אם
דאג להסעה על חשבון.

4. פרטי הפירעון:

◀ **הסכום הכולל** (ברוטו) המגיע לעובדת במועד התשלום.

◀ **הסכום בפועל** (נטו) לתשלום.

◀ **דרך תשלום השכר** - לעניין שכר המשולם שלא
במישרין. בהתאם להוראות סעיף 6 לחוק יש לציין את
הגורם שבאמצעותו משולם השכר, ואם התשלום נעשה
באמצעות חשבון בנק, לרבות חברת הדואר, יש לציין את
מספר החשבון ופרטי הבנק.

◀ **מועד התשלום ומסירת התלוש** - חובה על המעסיק
למסור לעובדת משכורת + תלוש שכר עד 9 לכל חודש.

◀ **סך כל השכר והתשלומים האחרים החייבים במס הכנסה**, וכן הסכום המצטבר שלהם בשנת המס.

◀ **סך כל השכר והתשלומים האחרים החייבים בדמי ביטוח לאומי**, וכן הסכום המצטבר שלהם בשנת המס.

◀ **סך כל השכר והתשלומים האחרים המובאים בחשבון לעניין זכויות פנסיוניות** או זכויות סוציאליות אחרות, שיפורט לפי סוג הזכויות שלגביהן הוא מובא בחשבון.

5. ניכויים (יחוק):

ניכויי חובה - הניכויים שאותם חייב העובד לשלם על פי חוק:

◀ **ניכוי מס הכנסה** - יש לשים לב ששורה זו קיימת גם אם מס הכנסה לא גבה מס עקב שכר נמוך מתקרת מס הכנסה. במקרה ששורה זו לא קיימת תיתכן בעיית נתונים עם מס הכנסה שעלולה לפגוע בסופו של דבר בעובדת. (ראי פרק "ההכנסה והמס")

◀ **ניכוי דמי ביטוח לאומי.**

◀ **ניכוי דמי ביטוח בריאות.** (ראי בפרק "ביטוח חובה")

◀ **ניכוי קרן השתלמות -** סכום הניכוי והקופה שאליה הוא מיועד. יש המציינים את קרן ההשתלמות בסעיף של ניכויי רשות.

◀ **ניכוי קרן פנסיה -** בסעיף ניכויי החובה צריך להופיע חלק העובד המופקד לקרן פנסיה. גם ניכוי לקרן פנסיה. בנוסף, מקובל שהמעסיק מפקיד גם את תשלום הפיצויים לתוך החיסכון הפנסיוני, כך שמדובר על 8.33% נוספים.

◀ **כל ניכוי אחר** שיפורט לפי סוג הניכוי וסכומו: ניכויים אשר מותר למעסיק לגבות מהעובדת על פי ההסכם שנחתם ביניהם, לדוגמה: מס ועד או הפרשה לתרומות. בכל מקרה, יש לשים לב שלגבי כל ניכוי יופיע פירוט מדויק של סיבתו בעמודה שתחת הכותרת 'תיאור'.

הסכומים שאותם מותר למעסיק לנכות משכרה של העובדת הם:

◀ **סכום שחובה לנכותו על פי חוק,** לדוגמה: מס הכנסה, ביטוח לאומי, מס בריאות.

◀ **תרומות** שהעובדת הסכימה **בכתב** כי ינוכו.

▶ **תשלומים לוועד עובדים** במפעל ו/או דמי חבר לארגון עובדים שהעובדת חברה בו, שיש לנכותם מן השכר, על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה של העובדת. יש מקומות שבהם מנכים לעובדים דמי חבר לארגון עובדים אף שאין ועד עובדים במקום העבודה. במקרים כאלה מומלץ לבדוק אם ניכוי זה הוא חוקי. ניתן לנכות דמי טיפול לטובת הארגון אשר אמון על ההסכם הקיבוצי אם יש כזה.

▶ **סכום שהוטל כקנס משמעת -** עקרונית לא ניתן לנכות משכר העובדת קנסות על עברת משמעת או נזקים, אלא אם נכתב אחרת בהסכם הקיבוצי או בחקיקה ספציפית.

▶ **תשלומים שוטפים** לקופות גמל.

החזר חוב - על פי התחייבות **בכתב** מהעובדת למעסיק, ובתנאי שלא ינוכה יותר מרבע משכר עבודתה על חשבון החזר החוב.

מקדמות על חשבון שכר עבודה - מקדמה היא תשלום על חשבון משכורת עתידית, דהיינו: העובדת מקבלת חלק משכרה או את כולו לפני מועד תשלום השכר.

מקדמה ניתנת לעובדת בשל בקשתה להקדים את קבלת שכרה עקב הזדקקותה לכסף לפני מועד התשלום, והיא יוצרת חוב של העובדת למעסיק.

פירעון החוב יהיה באמצעות ניכוי המקדמות מהמשכורות שתקבל העובדת בחודשים שלאחר תשלום המקדמות:

אם סך המקדמות שנתן המעסיק לעובדת **נמוך** משכר העבודה של העובדת ל-3 חודשים, ינוכה מסכום המשכורות הקרובות כל סכום המקדמה שהעובדת קיבלה. אם סך המקדמות שהעובדת קיבלה **גבוה** משכר העבודה של העובדת ל-3 חודשים, ינוכה כל סכום המשכורת בשלוש המשכורות הקרובות, ולאחר מכן תחולק יתרת החוב לחודשים הבאים כאשר בכל חודש ינוכה מהמשכורת סכום השווה לרבע מהמשכורת, עד להחזר כל תשלום המקדמות.

סכום שנוכה בהתאם לאמור לעיל, יעבירו המעסיק למי שאליו הוא מיועד (כגון קופת גמל, קרן השתלמות) בתוך 30 ימים מהיום שבו שולם השכר לעובד (כל עוד אין קביעה אחרת בחוק).



כל הפרשה נוספת שרשומה בתלוש,
כגון: קרן רווחה, ה.ח.ה, ח.ח.ח או שורה
בלתי מובנת אחרת, מדליקה עבורנו
נורה אדומה.



על העובדת
לדעת היכן
מפקידים לה
את קרן הפנסיה
ולוודא כי היא
אכן מבוטחת.
החברה
המבטחת
שולחת דו"ח
הפקדות שנתי
בדואר.



מפעם לפעם מומלץ לבצע בדיקה מול חברת/
ות הביטוח הרלוונטיות ולוודא שאכן הופרשו
הכספים במועדם ובמלואם, ולא להסתפק בכך
שבתלוש מצוין שאכן כך הדבר.

6.

סכומים מצטברים (ללא צבע):

- ◀ **חייב מ.ה.** - הסכום שממנו מחשבים ניכויים למס הכנסה.
- ◀ **חייב ב.ל.** - הסכום שממנו מחשבים ניכויים לביטוח לאומי.
- ◀ **מס שולי** - גובה מס הכנסה בהתאם למדרגות המס באותו זמן.
- ◀ **שכר רגיל** - סך סכום הברוטו המצטבר מתחילת שנת המס.
- ◀ **מ.ה.** - סך מס הכנסה ששולם מתחילת שנת המס.
- ◀ **ב.ל.** - סך תשלומי ביטוח לאומי מתחילת השנה.
- ◀ **ק. גמל** - סכום שהופרש לקופת גמל מתחילת השנה על ידי העובד.
- ◀ **ק. גמל 74** - סכום שהופרש לקצבה מתחילת השנה על ידי העובד.
- ◀ **קרן השתלמות** - סכום שהופרש על ידי העובד לקרן השתלמות, מתחילת השנה על ידי העובד.

7. שכר מינימום לחודש ושכר מינימום לשעה
המעודכנים לתקופת התשלום.

החרגה



ההוראות הכלולות בסעיף זה בדבר חובת מתן תלוש עבודה לעובד, לא יחולו על אדם יחיד לגבי עובד שאותו הוא מעסיק שלא במסגרת עסקו או משלח ידו.

לדוגמה:
העסקה של עוזרת בית.



האם את מקבלת פנסיה כחוק ובהתאם להסכם הקיבוצי בענף?

האם סכום ואופן ההפרשות שלך לתנאים סוציאליים כגון פנסיה, קופת גמל וקרן השתלמות מתאימים למה שסוכם בין לבין מעסיקך?

יש מעסיקים הנוהגים לפצל את שכר העבודה לכמה מרכיבים, וכך לצמצם את שכר היסוד שעליו מתבססת ההפרשה לזכויות סוציאליות. סכום ואופן ההפרשה משמעותיים לגבייך כיוון שעל פיהם מחשבת חברת הפנסיה את הגמלה שהיא תשלם לך בעתיד. מומלץ מאוד לקבל ייעוץ בעניין זה ובעניין המיסוי והחסכון הפנסיוני שלך מיועץ פנסיוני המתמחה בכך.

האם עלייך לערוך תיאום ביטוח לאומי / מס הכנסה? לפרטים עייני בפרק 'ההכנסה והמס' ו'ביטוח חובה'.

התאמה בין שעות עבודתך לבין השעות המדווחות בתלוש שלך - המעסיק אמנם מחויב להתאמה בין מספר שעות העבודה שדווחו על ידי העובדת למספר השעות המדווחות בתלוש, אך מומלץ שגם העובדת תבדוק מדי חודש את רישומי השעות בתלוש מול הדיווחים שלה.

צבירת ימי חופשה וניצולם - ימי חופשה ניתן לבדוק החל מתלוש השכר הראשון.

איסור שכר כולל

ככלל, החוק אוסר לשלם לעובדת **שכר כולל**, כלומר: שכר שכולל את השעות הנוספות ואת דמי החופשה.

עובדת, **ש'חוק שעות עבודה ומנוחה'** (עייני בפרק 'שעות עבודה') חל לגביה, ונקבע לה שכר עבודה הכולל תשלום בעד שעות נוספות או הכולל דמי חופשה תמורת חופשה או פדיון חופשה, רואים את השכר שנקבע לה כשכר רגיל בלבד.

כלומר: אם העובדת תתבע את המעסיק על כך שעבדה שעות נוספות ולא שילמו לה עליהן, והמעסיק יטען ששילם לה, וכי התשלום מופיע בתוך השכר הכולל - טענת המעסיק לא תתקבל.

שעות גלובליות

ניתן להוסיף לשכר רכיב של 'שעות נוספות גלובליות', אם נקבע כך בהסכם קיבוצי וההסכם אושר לעניין זה על ידי שר הכלכלה.



בתחום ההייטק מקובלת מעקרת המבוססת על שכר בסיס שממנו נגזרות הזכויות הסוציאליות (בד"כ בין 75-85%), ושעות נוספות 'גלובליות' שאינן נוקפות לזכויות סוציאליות (15%-25%). אפשרות זו חוקית רק כאשר העובדת אכן עובדת שעות נוספות במהלך תקופת עבודתה.

לדואמה:

את עובדת במקום עבודה, ומשכורתך נקבעה ל-5,000 ש"ח בחודש. במקום העבודה את נדרשת לעבוד מדי פעם כמה שעות נוספות, ולא באופן קבוע. בהנחה שהשעות הנוספות שלך אינן רבות, המעסיק יכול לשלם לך 'שעות נוספות גלובליות', דהיינו: סכום כסף, שאם ייערך חישוב פרטני של השעות הנוספות שאת עובדת בהן - הוא מתגמל אותן, ואולי אף יותר מכך. הסדר כזה - משמעותו היא שבשכרך יופיע רכיב 'שעות נוספות גלובליות', לדוגמה: 1000 ש"ח, והוא יהיה רכיב קבוע, שאינו משתנה.

תלוש השכר יראה כדלהלן:

משכורת בסיס: 5,000 ש"ח.

שעות נוספות גלובליות: 1,000 ש"ח.

הסדר כזה, הכרחי שיהא מעוגן בהסכם קיבוצי ששר הכלכלה אישר אותו.

מרכיבי השכר של החמורה מתוקף ההסכם הקיבוצי נעובדי הוראה

המרכיבים העיקריים המשפיעים על גובה שכר מורה הם דרגה, גמולים וותק.

דרגה

בוגר חינוך ויהדות הסמכה של משרד החינוך, מוכרת רק במגזר החרדי.
(בעבר הייתה מוכרת כמורה/גננת מוסמכת). מתייחסת
למי שהשלימה 1800 שעות לימוד. יש אפשרות
להשלים לאחר 6 שנים בתוספת 240 שעות רענון את
לימודי הבכיר. גמולי השתלמות אינם מוכרים.

חורה / גננת בכירה מי שהשלימה 900 שעות לימוד (מתוכן אפשר
להשתמש ב-450 שעות שנלמדו בשנתיים הראשונות).

דרגה 1 (אקוילנטי B.A.) מי שהשלימה 720 שעות + 2 עבודות
סמינריות.

גמולים

גמולים נצברים על ידי צבירת שעות לימוד, כדלהלן:

112 שעות לימוד = 1 גמול השתלמות = 1.2% תוספת בשכר.

כפל תואר (דרגה ראשונה מזכה גם בכפל תואר) = 8.75 גמולים.

גמול ביניים = 4 גמולים.

גמולי השתלמות נצברים עד לתקרה הקבועה בהסכם הקיבוצי של עובדי הוראה.

קיימים כיום הסכמי שכר נוספים ("עוז לתמורה" בתיכונים ו"אופק חדש" בגנים ובבתי ספר יסודיים. יש לברר במזכירות בית הספר לאיזה הסכם הם משתייכים.

ותק

ותק של עובדת הוראה נצבר על ידי עבודה בהיקף של שליש משרה לשנה או על ידי צירוף שעות (300 שעות הוראה בשנה).

ניתן לצבור שעות מכמה מעסיקים וכן באמצעות מילויי מקום, לשם כך חשוב במיוחד לשמור אישורי העסקה תקינים מכל מקום עבודה. אישור העסקה תקין מכיל: לוגו של המוסד, תאריך, שם העובדת, מספר זהות, תפקיד, תקופת העסקה (שנת לימודים או טווח תאריכים בתוך השנה), היקף משרה (בשעות בודדות או בשבר או באחוזים) וחתימה וחותמת המוסד.

חישוב אחוז משרה

בגנים ובכתות א'-ו' בסיס המשרה הוא 30 שעות שבועיות.

כתות ז'-י"ב בסיס המשרה הוא 24 שעות שבועיות.

כתות י"ג-ט"ז בסיס המשרה הוא מקסימום 24, ויכול לרדת עד 12 שעות שבועיות.

*בהסכמים "אופק חדש" ו"עוז לתמורה" חישוב אחוזי המשרה נעשה באופן שונה.



אלאן תוספות מקובלות על פי הפסכם הקיבוצי אצוהבי הוראה,
ודאי שכן מופיעות בתאול לאק!

1. על פי חוקי השכר: תוספת שכר-3%, תגבור הוראה, גמול מקצוע ועוד.

2. תוספת אם: מורה שיש לה ילד מתחת גיל 14 ועובדת לפחות 79% משרה, זכאית לתוספת של 10% בשכר. יש אפשרות לצבירה מכמה מקומות במקביל, לשם כך יש להגיש בתחילת שנת הלימודים אישורי העסקה מכל מקום עבודה - לכל מקום עבודה.

3. גמול פיצול: למורה המלמדת מקצועות מסוימים כגון עברית וחשבון, בכמה כיתות.

4. מחנכת: זכאית לגמול חינוך (10%) + 3 שעות חינוך. לדוגמה, מחנכת שמלמדת 10 שעות, זכאית לשכר עבור 13 שעות.

5. נסיעות: מי שנוסעת לפחות 2 תחנות למקומות העבודה - זכאית להחזר נסיעות כמקובל בחוק. (ראי הרחבה בסעיף 'הוצאות נסיעה')



טיפים:

מורה העומדת לפני פרישה או פיטורים מומלץ לה להתייעץ לגבי זכויותה לפיצויים, פדיון ימי מחלה מכל המעסיקים (כולל מהעבר), אופציה של השארת כסף הפיצויים בקרן הפנסיה, גרירת ימי מחלה ממעסיק למעסיק וכד'. הסתדרות המורים היא אחת הכתובות המומלצות ליעוץ מעין זה. מומלץ גם כן לבדוק מול רשות המיסים אפשרות של פריסת פיצויי הפיטורין החייבים במס לשנים הבאות. ראי סעיף מס' 10 ופיצויי פיטורין בפרק ההכנסה והמס.

מורה העומדת לצאת לשבתון וידוע לה שהיא אמורה לצאת לחופשת לידה בשנה זו, מומלץ לה לברר מראש את כדאיות היציאה לשבתון ביחס לקבלת דמי לידה.

מורה שילדה במהלך שנת שבתון, עליה לברר את זכויותיה לקבלת דמי לידה מהביטוח הלאומי, בנוסף לתשלומים הרגילים מקרן השבתון.

עובדת שהסכם השכר שלה מבוסס על 10 חודשים, זכאית לקבל דמי אבטלה עבור חודשי החופש אם עמדה בתנאים הנקובים בחוק.

לבחירת קרן השתלמות לעובדי הוראה משמעותיות הלכתיות. ראי הרחבה בפרק "חיסכון פנסיוני".

הרחבה אודות חובות וחזיונות עובדי הוראה תוכלי למצוא בחוברת "זכויותי" היוצאת לאור על ידי הסתדרות המורים בישראל

פרק 9 |

סוף
טוב

סיום תקופת העבודה

עומדת לעזוב מקום עבודה?

**לרוב תקופת עבודה מסתיימת
באחד המצבים שלהלן**

פרישה | פיטורים | התפטרות | נסיבות מיוחדות

**בכל אחד מן המצבים
חלות עליך זכויות וחובות**

שיש להן גם השלכות לעתיד.

**עזיבת מקום עבודה
באופן הנכון**

תעזור לך למקסם את הזכויות המגיעות לך
ולמנוע נזק אישי או מקצועי בעתיד.



**על מה עלייך
לתת את הדעת**

**לפני ואחרי סיום
יחסי עובד - מעסיק**

תקופת עבודה חגיעה לסיומה באחד המצבים שלהלן

סיום חוזה לתקופה קצובה

פרישה

החוק קובע מהו הגיל שבו ניתן לחייב עובדת לפרוש מעבודתה, ומהו הגיל שבו היא זכאית לגמלה אם היא פורשת מרצונה.

מכורח נסיבות מיוחדות

כגון: סגר בשטחים | החזרת שטחים | שרפה | מאסר

פיטורים או התפטרות

מצבים שבהם העובדת עוזבת את עבודתה ביזמת המעסיק או ביזמתה. בשני המצבים חלה חובת הודעה מוקדמת על הצד שיוזם את הפסקת העבודה.

אם מדובר בהתפטרות - יש חשיבות מיוחדת בניסוח ההודעה משום שיש לכך השלכות על המשך התהליך.

במקרה של פיטורים - חובה על המעסיק לערוך שימוע מקדים באופן שיענה על הכללים הקבועים, ובו תינתן לעובדת זכות טיעון בנוגע לגורמים שהביאו לשקילת הפיטורים.

עם סיום תקופת העבודה

ודאי שקיבלת את כל התשלומים שאת זכאית להם, ואת כל המסמכים הדרושים לך מהמעסיק.

כמו כן יש לתת את הדעת על הכספים שנצברו בקרן הפנסיה ועל המשך ההפקדות אליה.

בתקופה שאחרי סיום מקום העבודה

מומלץ לבדוק את זכאותך לדמי אבטלה או הבטחת הכנסה, כמפורט בפרק 'ביטוח חובה'.

עובדת זכאית לפיצויי פיטורים

אם פוטרה ממקום עבודתה או בנסיבות מסוימות כאשר יחסי עובד-מעסיק הגיעו לסיומם.

סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים

קובע מה הם המקרים שבהם תשלומי מעסיק לקופת תגמולים, לקרן פנסיה, לביטוח מנהלים או כיוצא באלה, הם תחליף לחובתו של המעסיק לתשלום פיצויי פיטורים.

פרישה

גיל פרישה שווה לעובד ולעובדת

מטרתו של החוק לקבוע כללים אחידים לעניין גיל פרישה מעבודה.

גיל פרישה הגיל שבהגיעו אליו **זכאי** אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו, ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו.

גיל פרישת חובה הגיל שבהגיעו אליו ניתן **להיב** עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו, הוא גיל 67 לגבר ולאישה.

גיל פרישה לנשים במקרה שהעובדת מבקשת לפרוש (זכות - לא חובה) הוא 62.

גיל פרישה מוקדמת הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לקבל גמלה, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, מחמת פרישתו מעבודתו בשל גילו אף בטרם הגיעו לגיל הפרישה, הוא גיל 60 לגבר ולאישה. לעניין זה יחולו ההוראות שנקבעו בדין או בהסכם לגבי הפחתת הגמלה בשל הפרישה המוקדמת כאמור, ככל שנקבעו.

פיטורים והתפטרות

פיטורים הוא תהליך הפסקת עבודתו של עובד שכיר, המתבצע ביזמת המעסיק.

למעסיק נתונה בדרך כלל הזכות לפטר עובד, אך קיימות הוראות חוק המונעות או מגבילות פיטורים במצבים מסוימים.

נוהל הפיטורים מעוגן בחוק ובפסיקה וכולל חובת קיום שימוע, מתן הודעה מוקדמת לעובד ותנאי זכאות לפיצויי פיטורים.

התפטרות היא תהליך הפסקת עבודתו של עובד שכיר, המתבצע ביזמת העובד. עובד מחויב למסור למעסיק 'הודעה מוקדמת להתפטרות'.

הודעה מוקדמת לפיטורים ולתפטרות

1. על מעסיק המבקש לפטר עובדת למסור לה **'הודעה מוקדמת לפיטורים'**.

2. עובדת המבקשת להתפטר, עליה למסור למעסיקה **'הודעה מוקדמת להתפטרות'**. עייני סעיף 'ניסוח מכתב התפטרות'.

3. ההודעות תינתנה **בכתב** ותציינה את יום הוצאת ההודעה ואת יום הכניסה לתוקף של הפיטורים או ההתפטרות.

תקופת ההודעה המוקדמת לעובדת במשכורת (חודשית) היא כדלהלן:

תקופת העבודה	משך ההודעה המוקדמת
6 חודשים ראשונים	יום לכל חודש עבודה
מהחודש השביעי ועד החודש ה- 12	6 ימים + יומיים וחצי לכל חודש עבודה החל מהחודש השביעי
לאחר תום השנה הראשונה	חודש ימים

תקופת ההודעה המוקדמת לעובדת בשכר (בשונה מעובדת במשכורת חודשית) היא כלהלן:

תקופת העבודה	משך ההודעה המוקדמת
שנה ראשונה	יום לכל חודש עבודה
שנה שנייה	14 ימים + יום אחד לכל שני חודשי עבודה באותה שנה.
שנה שלישית	21 ימים + יום אחד לכל שני חודשי עבודה באותה שנה.
לאחר תום השנה השלישית	חודש ימים

במהלך תקופת ההודעה המוקדמת נמשכים יחסי עובד-מעסיק, ועל העובדת להמשיך לעבוד.

מעסיק יכול להודיע לעובדת כי הוא מוותר על נוכחותה בעבודה בתקופת ההודעה המוקדמת בין לפיטורים ובין להתפטרות, אך עליו לשלם לעובדת פיצוי בגובה שכרה הרגיל לאותה תקופה.

מעסיק או עובדת שלא נתנו הודעה מוקדמת לפיטורים או להתפטרות, חייבים לשלם פיצוי בגובה השכר הרגיל שהיה משולם בתקופת ההודעה המוקדמת.



בסיום יחסי העבודה חובה על המעסיק לתת לך הודעה בכתב שבה מצוינים מועד תחילת עבודתך ומועד סיומה. אי מתן הודעה כזו - היא עברה פלילית.

ניסוח מכתב התפטרות

עובדת המבקשת להתפטר, עליה למסור למעסיקה **'הודעה מוקדמת להתפטרות'**. ניסוח מכתב התפטרות כולל מספר נושאים שיש לתת עליהם את הדעת:

1. הודעה רשמית על הפסקת העבודה - לצורך מתן הודעה מוקדמת כמחויב בחוק.

2. התייחסות אישית להפסקת העבודה - לשם יצירת אווירה חיובית.

3. הכנסת כל הפרטים הטכניים אשר יניעו את 'גלגלי ההתפטרות' - יש להקפיד לכלול פרטים אשר יהפכו את ההתפטרות לרשמית, כגון תאריך הגשת מכתב ההתפטרות, מועד כניסת ההתפטרות לתוקף ואפשר (אך לרוב לא מומלץ) לציין סיבות להתפטרות.

4. במקרה רלוונטי, יש להצביע על העילה בחוק אשר בעטייה הנך מתפטרת וזכאית לפיצויי פיטורים.

חובת שימוע

חובת השימוע אינה כתובה עלי חוק, והיא נגזרת מחובת תום הלב של המעסיק ומעוגנת בפסיקה או בהסכמים קיבוציים.

באופן מעשי, חלה חובה על כל מעסיק לערוך שימוע לעובדת טרם פיטוריה. זכות הטיעון היא זכות יסוד של כל עובדת בכל מקרה של פיטורים, בין אם מדובר במעסיק ציבורי ובין אם מדובר במעסיק פרטי, בין אם מדובר בפיטורים 'רגילים' ובין אם מדובר בפיטורים עקב צמצומים, או מכל סיבה אחרת.

דהיינו, בכל מקרה שבו מעסיק מעוניין לבחון את סיום העסקתה של עובדת, **חובה עליו לנהל שימוע בטרם גמלה בלבו ההחלטה הסופית על פיטורים.**

זכות זו קיימת גם כאשר הפיטורים נובעים מצמצום בכוח האדם במקום העבודה, ולאחרונה אף הורחבה למקרים של הרעה בתנאי ההעסקה.

על המעסיק לערוך את השימוע כשהוא פתוח לשמוע את עמדתה של העובדת בכנות ובטרם יקבל החלטה סופית על פיטוריה, ולא די בקיום הליך השימוע באופן שהוא למראית עין בלבד.

עובדים רבים במגזר הפרטי אינם מודעים לזכות זו.

עריכת שימוע לפני פיטורים באופן תקין כוללת ארבעה שלבים:

1. על המעסיק **לזמן אותך בכתב** להליך שימוע ולהודיע לך את מקום ותאריך היערכותו, ומי יהיה נוכח בו.

2. על המעסיק **להעביר לידיך, טרם השימוע, את המסמכים הנוגעים לטענות נגדך** ולתת לך פרק זמן סביר לפני השימוע על מנת שתוכלי להיערך להשמעת הטענות. אם לא קיבלת זמן להיערך, הדבר עלול להביא לידי פגיעה בהליך השימוע, והוא ייחשב כשימוע לא תקין, שנעשה רק מהשפה ולחוץ.

3. במועד השימוע - המעסיק נדרש **להציג בפניך את הטענות כלפיך** ואת הנימוקים שבגינם הוא שוקל להפסיק את עבודתך, ועליו לאפשר לך במועד זה, הזדמנות הוגנת וראויה להשמיע ולשכנע שלטענות נגדך אין בסיס.

4. במסגרת הליך השימוע **יירשם פרוטוקול** והעתק שלו לידייך. אם את מתנגדת לפרוטוקול והוא אינו משקף את דעתך, עלייך לדווח על כך מיד למעסיק.

זכותה של עובדת להביא עמה נציג נוסף, בין אם מדובר בנציג ועד העובדים, עורך דין או כל אדם אחר מטעמה.

כאשר מעסיק אינו עורך שימוע לעובדת טרם פטוריה בדרך נאותה, על פי כל הכללים שנקבעו בפסיקה, ייתכן שבסופו של דבר ייקבע כי מדובר ב'פיטורים שלא כדין' והעובדת תהא זכאית לפיצוי כספי או לסעד אחר בהתאם למקרה הנידון (לדוגמה: סעד של ביטול הפיטורים).

סעד הוא סיוע באופן של קביעת פיצוי כספי שמעניק בית הדין לעבודה לעובדת הפונה לבית הדין בבקשה לסיוע.

הסעד ניתן כאשר בית הדין משתכנע שלעובדת נגרם עוול. לעתים בית הדין משתכנע כי העוול שנגרם לעובדת הוא כה גדול, עד שסעד כספי אינו מספיק בנסיבות העניין, ואז ייתן לה סעד נוסף - החזרתה לעבודה, כלומר: ביטול הפיטורים.

לעתים הסעד הניתן הוא סעד זמני, כמו ביטול הפיטורים באופן זמני - עד לקיום שימוע, כדין ובחינת הנושא בכללותו.

חי עורך את השימוע?

ככלל, הממונה הישיר אמור להיות עורך השימוע, שכן העובדת כפופה לו, ולו הידע הנרחב ביחס לעבודתה, אלא שאין חובה כי הממונה הישיר יערוך את השימוע. כל אדם שהמעסיק הסמיך אותו לכך יוכל לערוך את השימוע. בארגונים גדולים נהוג כי מנהל/ת משאבי אנוש מנהל את השימוע בנוכחות הממונה הישיר שמעלה את הטענות הקונקרטיות.



טיפים לקראת שימוע:

* השתדלי לשמור על קור רוח, להשיב לכל טענה וטענה ולהציג את עמדתך תוך פרישת הישגייך ותפקודך.

* הצטיידי במסמכים שיכולים לבסס את טענותייך כגון מכתבי המלצה, מכתבי תודה, תעודות ופרסים.

* אל תחששי להציג נתונים בדבר מצבך המשפחתי והכלכלי. אם את המפרנסת היחידה במשפחה, צייני זאת.

* אם החלטת המעסיק עלולה לפגוע בזכויותייך הפנסיוניות, את יכולה לבקש כי ישתתף בשימוע יועץ פנסיוני, אשר יוכל להציג למעסיק את השלכות ההחלטה על זכויותייך הפנסיוניות.

* בדקי אם מבצע השימוע מוסמך לכך ואם הוא אינו נגוע בדעה קדומה כלפיך.

פיצויי פיטורים

על פי חוק פיצויי פיטורים, עובדת זכאית לפיצויי פיטורים אם פוטרה ממקום עבודתה או כאשר יחסי עובד-מעסיק הגיעו לסיומם בנסיבות מסוימות המפורטות בחוק פיצויי פיטורים.

התנאים לזכאות לפיצויים:

מי שעבדה (יחסי עובד-מעסיק)

שנה אחת

ברציפות

אצל מעסיק אחד או

במקום עבודה אחד ופוטרה.

יש מקרים של התפטרות הנחשבים כפיטורים לעניין זה, פרטים להלן.

שיעור הכיצוים

לעובדת במשכורת: שיעורם של פיצויי הפיטורים הוא: שכר חודש אחד לכל שנת עבודה.

חלק של שנה שלאחר שנת עבודה מזכה את העובדת בפיצויים יחסיים.

השכר הקובע הוא השכר האחרון בתקופת העבודה.

לעובדת בשכר: ממוצע השכר של 12 החודשים שקדמו לסיום יחסי העבודה.

שכר הכולל פיצויי פיטורים

ניתן לערוך הסכם בין מעסיק לבין עובדת שמפורט בו כי הפיצויים כלולים בשכר העבודה, וזאת בתנאי שההסכם אושר על ידי שר הכלכלה או מי שהוסמך על ידיו לכך, ובתנאי שאין הסכם קיבוצי החל על הצדדים ומחייב תשלום פיצויי פיטורים.



להסבר אודות מיסוי פיצויי פיטורים עייני בפרק 'ההכנסה והמס'.

התפטרות והפסקת עבודה המזכים בפיצויי פיטורים

יש כמה מקרים שבהם הפסקת עבודה מזכה בפיצויי פיטורים
אף על פי שלא היו פיטורים על ידי המעסיק:

▶ **מעסיק שנפטר**

▶ **פטירת העובד**

▶ **התפטרות עקב מצב בריאותי** לקוי של העובדת או של בן משפחתה

▶ **התפטרות של אם עקב לידה או אימוץ**, תוך 9 חודשים מיום הלידה או האימוץ לצורך טיפול בילד

▶ **התפטרות לרגל העתקת מגורים**

מעבר דירה לרגל נישואין, ובתנאי שעוברים לגור במקום מגורי בן/ת הזוג המרוחק ביותר מ-40 ק"מ ממקום העבודה.

ליישוב חקלאי - מיישוב שאינו חקלאי, או ליישוב באזור פיתוח מיישוב שאינו באזור פיתוח.

◀ **סיום חוזה קצוב** - אם חוזה הגיע לסיומו, והמעסיק לא הציע לחדשו 3 חודשים לפחות לפני סופו, באותם תנאים לפחות, רואים את העובדת כמי שפוטרה.

◀ **מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה** או מחמת נסיבות אחרות, שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש מהעובדת כי תמשיך בעבודתה, כגון אי קבלת משכורת בזמן, או אי קבלת זכות מחוקי המגן או מצו הרחבה וכו' - רואים את ההתפטרות לעניין חוק זה כפיטורים.

על פי הפסיקה, על מנת שעובדת תזכה בפיצויים במצב של הרעת תנאים, **על העובדת להביא לידיעת המעסיק שהיא מוצאת עצמה נפגעת מההרעה בתנאים** ולתת למעסיק הזדמנות לתקן את המעוות בטרם ההתפטרות.



פיטורים שאיןם חזקים בפיצויי פיטורים

במצבים מסוימים, יתאפשרו פיטורים ללא פיצויים, או פיצויי פיטורים חלקיים בלבד:

▲ אם העובדת פוטרה בנסיבות שעל פי הסכם קיבוצי החל על המעסיק והעובדת, מצדיקות פיטורים ללא פיצויים, לדוגמה: משבר אומן הנובע מגילוי המעסיק שהעובדת מעלה באמונו.

▲ פיטורים ללא פיצויים מכוח פסק דין - בענף עבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית הדין האזורי לעבודה לקבוע שפיטוריה של עובדת היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים שייקבעו.

?

שאלה:

האם עובדת
שפוטרה מעט
לפני תום 12
חודשי עבודה בגין
'קיצוצים בחברה'
זכאית לפיצויי
פיטורים?

תשובה:

אמנם הזכות החוקית לפיצויי פיטורים היא לאחר שנה,
אך נאמר בסעיף 3 כי 'הזכות לפיצויי פיטורים תקום
גם אם הפיטורים יהיו בסמוך לשנת העבודה'. כלומר:
מעסיק שפיטר עובדת בסמוך לתום שנת העבודה,
חזקה היא שפיטר אותה מכיוון שביקש להימנע מפיצויי
פיטורים. אם העובדת תתבע את המעסיק, יהיה עליו
להוכיח שהייתה סיבה טובה לכך שביקש לפטר בדיוק
לפני המועד שבו העובדת - לו פוטרה אז - הייתה זכאית
לפיצויי פיטורים.

?

שאלה:

האם עובדת
זכאית לפיצויי
פיטורים אם היא
מתפטרת בשל
אי תשלום זכויות
סוציאליות?

תשובה:

עובדת תהא זכאית לפיצויי פיטורים בנסיבות שבהן לא
ניתן היה לדרוש ממנה להמשיך בעבודתה.
נסיבות אלו כוללות מקרה שבו המעסיק מסרב לשלם
לה זכויות סוציאליות.
עובדת תהא זכאית לפיצויי רק אם פנתה למעסיק
וביקשה ממנו לתקן את הפגיעה בה, אך המעסיק לא
שילם את חובתו בהתאם לדיון.

שאלה:

המעסיק החליט להעביר עובדת למחלקה אחרת למרות התנגדותה המפורשת. האם זו הרעת תנאים שמאפשרת התפטרות בתנאי פיטורים וקבלת פיצויים?

?

תשובה:

יש לבחון את תנאי המקרה הספציפיים ולבדוק אם מדובר בשינוי חד צדדי של תנאי העסקה הפוגע בתנאי עבודתך, אשר אינו יכול להתבצע ללא הסכמתך, או בשינוי סביר אשר נמצא במסגרת הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק.

ייתכן שמדובר בהסבה לתחום אחר לחלוטין באופן שמרע את תנאי העבודה, או בהפרת ההסכם בינך לבין המעסיק, או בשינוי חד צדדי של תנאי ההעסקה שנחשב התנהגות שכמוה כפיטורים המזכים בפיצויי פיטורים.

נושא הרעת התנאים הוא נושא מורכב ויחסי. יש לבדוק ביסודיות רבה ולבחון כל מקרה לגופו.

אם מדובר בהורדת שכר אזי יש הרעת תנאים מוחשית.

שאלה:

האם התפטרות לצורך פתיחת עסק (עצמאי) מקנה פיצויי פיטורים מלאים?

?

תשובה:

חוק פיצויי פיטורים מתייחס למקרים המוגדרים כ'התפטרות כדין פיטורים' בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים. התפטרות לרגל פתיחת עסק עצמאי לכשעצמה אינה מוגדרת כאחד המקרים הנ"ל.

?

לא/י:

אני עובדת במקום
עבודה כ-4 שנים.
מעסיקי חפץ
לקצץ 15% משכרי
כתוצאה מהמבצ
הכלכלי הקשה
שבמקום העבודה.
איני מסכימה
לקיצוץ זה. האם
אהיה זכאית לפיצויי
פיטורים אם אחליט
להתפטר?

לא/י:

אם מעסיקך חפץ לקצץ 15% משכרך בלי לקבל
את הסכמתך, הרי שנוצרה הרעה מוחשית בתנאי
העבודה.

עובדת המתפטרת עקב הרעה מוחשית בתנאי
עבודה - יראו את התפטרותה כפיטורים המזכים
בפיצויים. לכן אם תתפטרי עקב הקיצוץ בשכר, תהיי
זכאית לפיצויי פיטורים.

הערה: במועד שבו מבקש המעסיק לקצץ בשכרך, עלייך לידע אותו מיד כי את רואה
בכך הרעה מוחשית בתנאי עבודתך, וכי אינך מסכימה לכך.

אם לא תגיבי במהירות, ויעברו כמה חודשים עד שתמצאי מקום עבודה אחר - ורק אז
תתבעי את פיצויי הפיטורים, ייתכן שבית הדין יראה בשתיקתך הסכמה להרעת התנאים,
ולא תקבלי פיצויי פיטורים.

'סעיף 14'

ככלל, אם המעסיק הפריש לעובדת תשלומים לקופת גמל או לביטוח מנהלים, אין תשלומים אלו יכולים להיות תחליף לפיצויי הפיטורים.

במקרים רבים חל הסכם קיבוצי על הצדדים או חוזה עבודה אישי מיטיב, ואז מפריש המעסיק מדי חודש את כספי הפיצויים לקופת תגמולים או לקרן פנסיה.

סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים קובע מהם המקרים שבהם תשלומי מעסיק לקופת תגמולים, לקרן פנסיה, לביטוח מנהלים או כיוצא באלה, יכולים להיות תחליף לחובתו של המעסיק לתשלום פיצויי פיטורים.

על מנת שהסדר זה יהיה בר תוקף, על המעסיק לקיים כמה תנאים:

1. על המעסיק להפריש לא פחות מ- 8.33% מהשכר החודשי

- שאז כספי ההפרשות 'כביכול' הם 100% מסכום הפיצויים המלא.

2. כאשר גובה ההפרשה פחות מ-8.33%, כספי ההפרשות 'כביכול' הם רק חלק מסכום הפיצויים, ועל המעסיק להשלים את היתרה.

3. כאשר ההפרשה החודשית לפיצויים לא מבוצעת מכל השכר, אלא מחלקו, במקרה של זכאות לפיצויי פיטורים, על המעסיק להשלים באופן מלא את היתרה על החלק של השכר שלא הופרש לגביו, ללא קשר להחלתו של סעיף 14.

4. המעסיק מוותר מראש על זכויותיו בכספים שנצברו בקרן, גם במועד של התפטרות.

לדוגמה:

אם המעסיק מפריש 6% מהשכר החודשי, כספי ההפרשות 'כביכול' הם רק 72% מסכום הפיצויים המלא (12 חודשים כפול 6% מהשכר החודשי), ועליו להשלים הסכום הנותר בסך 28%.

לסעיף 14 - יתרונות אבל גם חסרונות

ישראל:

החלתו של ההסדר בסעיף 14 מזכה את העובדת בכספי הפיצויים שנצברו בקופה **הן במקרה של התפטרות והן במקרה של פיטורים** (למעט במקרים של שלילת פיצויים בעקבות מעשים חמורים של העובדת בהתאם לסעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים).

מישראל:

הפרשות המעסיק לקופה מדי חודש - הן באחוז קבוע. היות שלרוב עולה השכר החודשי של עובדת לאורך שנות העסקתה, ההפרשה בשנים שבהן שכרה של העובדת היה נמוך מגובה שכרה האחרון, אינה מכסה את גובה הפיצויים הקבועים בחוק (שכר אחרון כפול מספר שנות ותק). אולם הרווחים שנצברו במשך השנים, מצמצמים או מכסים את פער זה.

לפער בין הצבירה בקופה לבין החבות לפי החוק קוראים 'חוב ותק פיצויים'.

כאשר התנאים המנויים בסעיף 14 אינם מתקיימים, דהיינו, המעסיק לא הפריש 8.33 % מדי חודש או לא הפריש ממלוא השכר - על המעסיק להשלים את חוב ותק הפיצויים במקרה שבו העובדת זכאית לפיצויי פיטורים. במקרה זה נהוג לומר או לציין בחוזה העסקה כי הפרשות המעסיק לקופת הפיצויים נעשית 'על חשבון' פיצויי הפיטורים.

מהי חשמועותו של סעיף 14 מבחנית העובדת?

לדוגמה:

עובדת התחילה לעבוד במקום עבודה במשכורת חודשית התחלתית של 6,000 ₪. מדי חודש הפריש המעסיק לקופת פיצויים סכום בגובה 8.33% מהשכר החודשי. לאחר 5 שנות עבודה הועלתה משכורתה החודשית ל-8,000 ₪ במשך שנה, ולאחר מכן פוטרה. עד למועד הפיטורים נצברו לעובדת בקופת הפיצויים 38,000 ₪ (6,000 ₪ עבור כל שנה מ-5 שנות העבודה הראשונות ו-8,000 ₪ נוספים עבור השנה האחרונה).

במקרה שההסדר בסעיף 14 חל לגביה, העובדת תקבל את הכספים הצבורים בקופה בלבד, כלומר 38,000 ₪ ולא את הפרשי הוותק שהם: 8000 ש"ח משכורת אחרונה $6 \times$ שנות ותק = 48,000 ₪. דהיינו לא תקבל את הפרש הוותק בסך 10,000 ₪. בדרך כלל הפרש זה יקטן על ידי סכום הרווחים שנצברו בקופה והשייכים לעובדת בלבד.

אם ההסדר בסעיף 14 לא חל לגביה:
העובדת תקבל פיצויי פיטורים על סך 48,000 ₪ (8,000 ₪ כפול 6). חלק מהסכום ישולם לה על ידי שחרור הכספים הצבורים בקופה, והיתרה - על ידי המעסיק, ישירות לעובדת. אם העובדת תתפטר, המעסיק לא מחויב לשלם לה פיצויי פיטורים.

צו הרחבה פנסיה

החל מ-2008 הוחל במשק ביטוח פנסיוני חובה. ההסדר הפנסיוני מאמץ את סעיף 14 לגבי הכספים שהופרשו לטובת העובדת, כלומר: על הכספים שאותם מחויב המעסיק להפריש לטובת קופת פיצויים לפי צו הרחבה לביטוח פנסיוני - יחולו עקרונות סעיף 14 כדלהלן:

◀ **אם העובדת התפטרה** (התפטרות שאינה מזכה בפיצויי פיטורים) - תוכל לקבל מהקופה את הסכום שנצבר בקופה.

◀ **אם העובדת זכאית לפיצויי פיטורים** והופרשו עבורה כספים לקופת פיצויים לפי התעריף הקבוע בצו הרחבה לביטוח פנסיוני - תקבל את מה שנצבר בקופה, ובנוסף ישלם לה המעסיק פיצויים על ההפרש בין 8.33% לבין האחוז שהפריש עבורה במשך השנים שעבדה.

◀ **עבור שכר שלא הופרש לגביו** לקופת פיצויים, זכאית העובדת לתשלום מלא של פיצויי פיטורים.

כתב ויתור וסילוק

לעתים, בעת סיום יחסי העבודה נדרשת עובדת לחתום על הצהרה שלפיה קיבלה את כל המגיע לה מהמעסיק בגין עבודתה, ואין לה ולא יהיו לה, כל תביעות נוספות בעניין זה. הצהרה כזו מכונה **'כתב סילוק' 'כתב ויתור'**.

התניית קבלת כספים המגיעים לעובדת בחתימתה על כתב ויתור אסורה. יש להבדיל בין כספים המגיעים לעובדת על פי חוק לבין מקרה שבו עובדת ומעסיקה מגיעים לפשרה בעניין סכום פיצויי הפיטורים שישולמו לעובדת לאחר ניהול משא ומתן. (במקרה שבו העובדת אינה זכאית לפיצויי פיטורים או כאשר מדובר בסכומים מעבר למגיע על פי החוק או הסכם קיבוצי). במקרה כזה, חוק פיצויי פיטורים תשכ"ג 1963, סעיף 29, דורש חתימה בכתב על הסכם הפשרה.

עובדת אשר חתמה על כתב ויתור אך לא שולמו לה כל זכויותיה, אינה מנועה מלהגיש תביעה לבית הדין לעבודה.

הפסיקה קבעה כי רק במקרים שבהם ברור באופן חד משמעי שהעובדת הייתה מודעת לחלוטין לזכויותיה ולפירוטן, והחליטה לוותר עליהן, ייתכן משקל לחתימה על כתב הוויתור.

הנכתב כאן מתייחס לחוקי המדינה. יראת שמים תעשה שאלת רב בנידון.

סיום מקום עבודה

עם סיום תקופת העבודה - יש לוודא שקיבלת את כל **התשלומים** שאת זכאית להם, ואת כל **המסמכים** הדרושים לך מהמעסיק. כמו כן יש לתת את הדעת על הכספים שנצברו **בקרן הפנסיה**, ועל המשך ההפקדות אליה.

בתקופה שאחרי סיום מקום העבודה, מומלץ לבדוק את זכאותך ל**דמי אבטלה** או **הבטחת הכנסה**, כמפורט בפרק 'ביטוח חובה'.



אילו תשלומים אני אמורה להכל מהמעסיק בתום תקופת עבודתי אצלו?

▶ **כספי הפיצויים** - בהתאם לזכאותך.

▶ **שחרור קופת הפיצויים** והעברת הבעלות לרשות העובדת.

▶ **פדיון ימי חופשה** שלא ניצלת.

▶ **תשלומים אחרים** בהתאם לזכאות, במקרה שלא שולמו או לא שולמו במלואם, כגון דמי הבראה או דמי הודעה מוקדמת (אם לא עבדת בתקופת ההודעה המוקדמת).



יש מקומות עבודה שחלות בהן זכויות מתוקף הסכמים קיבוציים, מעבר למה שקבע החוק. לדוגמה: 'פדיון ימי מחלה'. עליך לברר אילו הסכמים קיבוציים קיימים במקום עבודתך והאם יש זכויות המגיעות לך מכוחן.
לעתים יש טעויות בחישובי התשלום בעת פרישה לרעת העובדת, או התעלמות מזכויותיה. מומלץ לבדוק היטב ובאופן עצמאי או בעזרת יועץ מומחה את כל התשלומים ולא לסמוך על התחשיב שמבוצע במקום העבודה.

אילו מסמכים עלי לדאוג לקבל מהמעסיק בתום תקופת עבודתי אצלו?

1. אישור לעובדת על תקופת עבודה מעסיק חייב לספק לעובדת בסיום העבודה (ועד תום 14 ימים מיום העבודה האחרון של העובד), אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד-מעסיק, כלומר: בדבר תקופת עבודתה אצלו.

אישור העסקה תקין מכיל: לוגו המעסיק, תאריך, שם העובדת, מספר זהות, תפקיד, תקופת העסקה (שנת לימודים או טווח תאריכים בתוך השנה), היקף משרה (בשעות בודדות או בשבר או באחוזים), וחתימה וחותמת המעסיק.

2. מכתב מחוץ לחברת הביטוח בדבר אישור העברת בעלות על חשבון הפנסיה ודמי הפיצויים - בהתאם לזכאותה ואם אינה חתומה על 'סעיף 14'.

אם את זכאית לדמי הפיצויים, ודאי שהמונח 'דמי פיצויים' מופיע במכתב העברת הבעלות שניסח עבורך המעסיק.

3. טופס 161 (ראי להלן סעיף 'מיסוי ופיצויי פיטורים').

4. מכתב המלצה

מה חשוב לזכור כאשר עוזבים או עובדים מקום עבודה?

להביע הכרת הטוב בכתב ובעל פה למעסיקיך על כך שקבלו אותך לעבודה, ואפשרו לך לצבור ניסיון, להתמקצע ולהתפרנס בתקופה שעבדת אצלם.

הכרת הטוב

בתקופת אבטלה רבים מהמפוטרים מחפשים דרכים קלות להשגת כספים על מנת לעבור את התקופה במינימום פגיעה ברמת החיים. אחת הדרכים היא משיכת הכספים הצבורים בקרן הפנסיה וביטול החברות בה. צעד זה הוא אולי משתלם בטווח הקצר, אך הוא יוצר נזק משמעותי לטווח הארוך, היות שמשיכת כספי הפנסיה מבטלת את הזכות לפנסיה ואת הביטחון הכלכלי בעתיד.

משיכת כספים צבורים בקרן הפנסיה

זאת ועוד, אם תרצי לחזור ולהפריש לקרן לאחר מציאת עבודה חדשה, תנאי הפנסיה עלולים להשתנות, גודל הקצבה יקטן בשל השינוי בגילך ותחויבי בתקופת אכשרה מחודשת לפנסיית נכות ושארים. בנוסף, משיכה מוקדמת תחייב אותך בלפחות 35% מס (על חלק הגמולים שהופקדו לאחר ינואר 2000).

העדר הפקדות לקרן הפנסיה

נתון נוסף שחשוב לדעת בתקופה זו הוא שכאשר לא מפקידים כספים לקרן פנסיה במשך כמה חודשים (בדרך כלל בין שלושה לחמישה חודשים), הזכויות הפנסיוניות של העובדת הצבורות בקרן נפגעות או מבוטלות. על מנת להמשיך את החברות בקרן הפנסיה ולהיות זכאית לפנסיית נכות, שארים וזקנה, חייבת להתבצע הפקדה חודשית קבועה. ההעברה יכולה להתבצע באופן עצמאי על ידיך עד לתחילת עבודתך אצל מעסיק חדש.



חיד כסיון אבודתך:

עדכני את חברת הביטוח שבה מתנהלת קרן הפנסיה שלך.
שלחי להם את המסמכים הרלוונטיים להעברת הבעלות על הקרן לידיך, ואשרי את קבלתם.
בררי למשך כמה זמן יישמרו זכויותיך בקרן גם אם לא יופקד כסף, ומה מינימום ההפקדה שתשמר את זכויותיך בקרן.

חידוש הפקדות לקרן במקום עבודה חדש

כאשר תתחילי לעבוד במקום עבודתך החדש, הפרשות המעסיק החדש ימשיכו לקופת הפנסיה שלך תוך שמירה על תנאיה. כך תשמרי על זכויותיך ועל כיסוי מקסימלי במקרה של אבדן כושר עבודה או נכות ותמנעי מצורך בחתימה על הצהרת בריאות חדשה והחרגות עקב בעיות רפואיות שנוספו עם השנים.

אם את מעוניינת להחליף את קופת הפנסיה לזו שהמעסיק החדש מפריש אליה - בדקי אם אכן הקרן מיטיבה יותר מזו שכבר יש לך.

לחילופין, ניתן לבקש מסוכן הביטוח של המעסיק החדש להעביר את מלוא זכויותיך לקופה החדשה.

דמי אבטלה

דמי אבטלה הם תשלומי ביטוח המגיעים למי ששילמה דמי ביטוח לאומי במהלך עבודותיה הקודמות. לא מדובר על סכומים גבוהים ומטרתם היא לסייע למובטלת בתקופה שבין העבודות.

להרחבה ראי סעיף 'אבטלה' בפרק 'ביטוח חובה'.



אם סיימת את תקופת דמי האבטלה, ואין לך אמצעי מחיה אחרים, מומלץ שתבדקי את זכאותך לדמי הבטחת הכנסה.

פרק | 10

ההכנסה והקס

חס ההכנסה

העבודה מכניסה לך כסף?

כל הכנסה מחויבת במס!

- ◀ אבל אולי לא? יותר?
- ◀ איך מחשבים את שיעור המס?
- ◀ מי צבאי אפקטור ואיך מקבלים אותו?
- ◀ איך מחשבים מס אחי לזוג?
- ◀ ביותר המקום צבדוד אוד?
- ◀ פאק מססות אלקטור מחויבות במס?



חס הכנסה כשחן כן הוא חס החוטל על כל הכנסה שהיא

נקודות זיכוי

כל תושב ישראל זכאי להטבות במס המכונות נקודות זיכוי. ערכה הכספי של נקודות זיכוי נקבע מדי שנה. מספר הנקודות המגיע לך משתנה בהתאם לנתוניך האישיים.

המעסיק ממנה מטעם המדינה לחשב את המסים שבהם את חייבת ולנכות אותם משכרך. לפיכך עלייך לדווח לו באמצעות **טופס 101** על כל הנתונים האמורים להשפיע על שיעורי המס ועל מספר נקודות הזיכוי שיש לך.

המס החוטל על הכנסת עבודה הוא מדורג

ושיעורו עולה בהתאם לגובה ההכנסה.

אף כי מתבצע ניכוי מהמשכורת החודשית - חישוב המס הסופי הוא שנתי וניתן לקבל החזר מס עד 6 שנים רטרואקטיבית.

מענק עבודה

בתנאים מסוימים
החוק קובע
כי עובד שלא הגיע
לתקרת הכנסה
מסוימת זכאי
למענק עבודה -
המכונה
מס הכנסה שלילי.

מס הכנסה אינו חוטל רק על החשכורת

כל הטבה או מענק
שווה כסף
כגון: העמדת רכב לשימושך
או מתנות מהמעסיק לחגים
חייבים במס.

פיצויי פיטורין חייבים
במס רק מתקרה
מסוימת.

אם את עובדת ביותר מחקום עבודה אחד

מומלץ לערוך **תיאום מס**
על מנת שלא תשלמי מס
בשיעור גבוה מזה שאת
מחויבת בו.

משמעותו של התיאום היא
שקלול של כל הכנסותיך
ובעקבותיו - מתן הוראות
לכל מעסיק לגבי ניכוי המס
מהמשכורת שהוא משלם לך.

גביית מס הכנסה

רשות המסים גובה 'מס הכנסה' מהחייבים בשני אופנים: גבייה ישירה מהחייב וניכוי מס במקור.

1. גבייה ישירה בשיטה זו, החייב מתנהל מול רשות המסים באופן ישיר, באמצעות הגשת דו"ח שנתי ותשלום בהתאם. גבייה בשיטה זו קיימת בעיקר אצל בעלי עסק עצמאי וחברות.

2. ניכוי מס במקור משכירים בשיטה זו חובת הדיווח, ניכוי המס והעברתו לרשות המסים מוטלת על המשלם תמורת העבודה, המוצר או השירות. והמשמעות היא שהמעסיק הוא זה שעומד מול רשות המסים לגבי דיווח ותשלום. על המעסיק לקיים את כל הוראות החוק החלות על העובד, ובהתאם לכך לנכות את המס - בטרם העברת המשכורת לידי העובד.

3. ניכוי מס במקור משירותים או נכסים על משלמים מסויימים קיימת חובת ניכוי מס במקור בשיעורים קבועים בהתאם לסוג התשלום. אל מול חובה זו קיימת הסמכות לפקיד השומה להקטין עבור מקבל התשלום את שיעור הניכוי הקבוע ואף לאפסו.

כיצד מחשבים מס הכנסה?

סוג ההכנסה משפיע על אופן חישוב המס: יש הכנסות שמהן נדרש אחוז קבוע של מס מההכנסה ויש הכנסות ששיעורי המס שלהן משתנים, ואחוז המס מתוך סך ההכנסה עולה ככל שההכנסה גבוהה יותר.

הכנסת עבודה

גובה המס על הכנסות עבודה (משכורת) משתנה, וחישוב המס עליון נעשה באופן פרוגרסיבי (מדורג): ככל שרמת ההכנסה עולה - שיעור המס עולה בהתאם.

על 5,270 השקלים הראשונים במשכורת משלמים 10% מס.

על 3,730 השקלים הנוספים או על חלק מהם (במשכורת הגבוהה מ-5,270 שקלים) משלמים 14% מס.

על 4,990 השקלים הבאים או על חלק מהם משלמים 21% מס, וכן הלאה, עד לתקרה של 50% מס.

לדוגמה:

אם שכר החודשי הוא 12,000 ש"ח ברוטו, על 5,270 השקלים הראשונים תשלמי 527 ש"ח שהם 10%, על ה-3,730 ש"ח הבאים תשלמי 522 ש"ח שהם 14%, ועל ה-3,000 ש"ח הנותרים (12,000-5,270-3,730) תשלמי 630 ש"ח שהם 21%.

בסך הכול אמור המעסיק לנכות 1,679 ש"ח משכרך למס הכנסה.



אם נסיבות העסקתך השתנו במהלך השנה (למשל, אם פוטרת או משכורתך קוצצה) תוכלי לפנות למס הכנסה לקבלת החזר מס עד 6 שנים לאחור.

זיכויים ונקודות זיכוי

המס כפי שחושב בפסקה הקודמת מכונה 'מס תיאורטי' והוא אינו סופי, מכיוון שכל תושב ישראל זכאי להטבות במס, המכונות 'נקודות זיכוי'.

לנקודת זיכוי ערך כספי המתעדכן בכל שנה. (נכון ל-2015 שווי נקודת זיכוי הוא 218 ₪).

מספר נקודות הזיכוי וסכומי הזיכויים שלהם זכאי העובד מושפעים מנתונים שונים: מגדר, מצב משפחתי, ילדים, מקום מגורים, תארים אקדמאים ולימודי מקצועות מסוימים ועוד.

הנתונים נכתבו על פי ערכים חודשיים מטעמי נוחות, אך מאחר שחישובי המס מחושבים בסופו של דבר על פי ערכים שנתיים, ייתכנו שינויים.

"לֹא עוֹבְדִים בַּשָּׁמַי"ה"



ג'וינט ישראל תבת
יחד בעשייה חברתית בתעסוקה



תכנית חן
מסלול תמיכה בסיוע מוגבר לנשים
הריוניות ולילד בעולם התעסוקה



ובקשה להקלה ולתיאום מס על ידי המעביד⁽¹⁾

שנת המס

(ראה הסברים (לפי המספרים) מעבר לדף)

שם	כתובת	מספר טלפון	מספר תיק ניכויים
			9

מספר זהות (9 ספרות)	שם משפחה	שם פרטי	תאריך עליה	תאריך לידה
תשובת פרטית		מספר טלפון		

רעפארטירע	מספר	ענד'שטוב	מיטל	קידומט
מין	מזב משפחתי	תושב ישראל	חבר בקופת חולים	
☐ זכר ☐ נקבה	☐ רווק/ה ☐ נשוי/אה ☐ גרוש/ה ☐ אלמן/ה	☐ כן ☐ לא	☐ כן ☐ לא	☐ לא ☐ כן שם הקופה

ד. פרטים על הכנסותי ממעביד זה

אני מקבל/ת: (ראה הסברים סוגר לדף)

☐ (2) משכורת חודש	☐ שכר עבודה (עובד יומי) (5)
☐ (3) משכורת נוספת	☐ (6) קיצבה
☐ (4) משכורת חלקית	☐ (1) מילגה

מסי חודשי עבודה (בשנת המס)	תקופת העבודה ⁽²⁾	
	תאריך תחילה	תאריך סיום

☐ אין לי הבגסות אחרות ☐ אין לי מלגות אחרות

☐ משכורת חודש (2) ☐ שכר עבודה (עובד יומי) (5)

☐ משכורת נוספת (3)
☐ משכורת חלקית (4)
☐ קיצבה (6)
☐ מילגה (1)

אם יש לך הכנסה אחרת - נא סמן/י:

☐ אבקש לקבל נקודות זיכוי ומדרגות מס כנגד הכנסתי זו

(סעיף ד). איני מקבל/ת אותם בהכנסה אחרת⁽⁷⁾

אחרת ושל רב איוני זרעני/ת להם רונד הרוסה ז(8)

☐ אינן מפרשים ציבורי לקרן השתלמות בגין הכנסתי

האחרת, או שכל הפרשות המעביד לקרן השתלמות

בגין הכנסתי האחרת מצורפות להכנסתי האחרת⁽⁹⁾

אין מפרשים עבודי לקיצצה/לביטול אובדן כושר
עבודה בגין הכנסתי האספת, או שכל הפגזות

המעביד לקיצבה/לביטוח אובדן כושר עבודה

בגין הכנסתי האחרת מצורפות להכנסתי האחרת⁽¹⁰⁾

מספר זרועות (9 ספרות)	שם משפחה	שם פרטי	תאריך לידה	תאריך עליה
☐ אין לבן/בת הווג כל הכנסה ☐ יש לבן/בת הווג הכנסה מ. ☐ עבודה/עסק ☐ הכנסה חייבת אחרת לביטוי קיצבה				

תאריך השינוי	פ ר ט י ה ש י נ ו י	חתימת העובד/ת
--------------	---------------------	---------------

--	--	--

.....

.....

[illegible]

ח. אני מבקש/ת פטור או זיכוי ממס מחסיבות הבאות (נסמך: ✓ ברובע המתאים)

1 ☐ אני תושב/ת ישראל.

2 ☐ אני נכה 100% / עיוור/ת /לכסמיות. מגורף אישור שטור הביטוח/האוצר/פקיד הסוכה/השד"ת עיוור שהוצאה לאור 1.194.

3 ☐ אני תושב/ת קבוע/ה בישוב מיוחד / באזור פיתוח מתאריך _____ .
שם הישוב _____ . מגורף אישור של הרשות ע"פ סעיף 1312.

4 ☐ אני _____ עולה חדש/ה _____ תושב/ת חורף/ת _____ מתאריך _____ .
לא היתה לי הכנסה בישראל מתחילת שנת המס הנכנסת עד תאריך _____ .
מי שהיתה לי הכנסה או שתקופת הכנסתו (ארוכה 42 ימים) אחר הצופה בעל שירות חובה בחי"ל לסדרים עד להגיוס או יציאה לחי"ל - ימנה לפקד השומה **למשל: תחריט - הוצא לפירוש** אישור שטור הקליטה (השד"ת יתעב חורף - מעל 6 שנים).

5 ☐ בנין כן/בת זוגי המתגורר/ת עימי ואין לי/לה הכנסות בשנת המס.
(אם אין העובד/ת או כן/בת הזוג העיקרית לזכר מיישאה או שאחיה/אחיה נכה או עיוור/ת).

6 ☐ בנין משפחה חד הורית.

7 ☐ בנין ילדי שבחוקתי (ומלא רק ע"י אשה או ע"י גבר חד הורי) המגוררים בחלק ג.
☐ מסי ילדים ששולמו בשנת המס ☐ מסי ילדים שישלמו להם 18 שנה בשנת המס ☐ מסי ילדים אחרים _____.

8 ☐ בנין ילדי שאינם בחוקתי המגוררים בחלק ג ואין משתתף/ת בכלכלתם.

9 ☐ בנין ממונות לבן/בת זוגי לשעבר (ומלא ע"י מי שנישאה בשנית) (מגורף ספק דין).

10 ☐ מלאו לי 16 שנים וטרם מלאו לי 18 שנים.

11 ☐ אני יחיד/ת משפחה / שרתית בשירות לאומי תאריך תחילת השירות _____ תאריך סיום השירות _____ .
מגורף צילום של תעודת זהות/שירות.

12 ☐ בנין סיום לימודים לתואר אקדמי או סיום לימודי מקצוע. מגורפת התראה בטופס 119.

ט. אני מבקש/ת תיאום מס מחסיבות הבאות (נסמך: ✓ ברובע המתאים)

1 ☐ לא היתה לי הכנסה מתחילת שנת המס הנכנסת עד לתחילת עבודתי אצל מעביד זה.
הערת: 1. למסמך מסמך מסמך אישור שירות הביטוח הלאומי כח"ל, אישור מחלק הכנסות - בחלק הכנסות של למנות לפקד השומה.
2. זמי לפרו דודס אבטלה והמס הכנסה חייב.

2 ☐ יש לי הכנסות נוספות ממסורות/קצבה/מימנה (מסמך) כמפורט להלן:

ש.מ.	כ.ת.ו.כ.ת.	מספר תיק נתיבים	סוג הכנסה הכנסה קבועה מספר/שנה	הכנסה חודשית	המס שנוכה
			9		
			9		
			9		

3 ☐ פקיד השומה אישר תיאום לפי אישור מגורף.

י. הצהרה

אני מצהיר/ת כי המרשם שמסרתי בטופס זה הינם מלאים ונכונים.
ידוע לי שהשטחה או מסירת מרשם לא נכונים הינה עבירה על פקודת מס הכנסה.
אני מתחייב/ת לחודשי לעמוד על כל שינוי שיחול במרשמי האישורים ובמרשמי דעלוע תוך שבוע ימים מתאריך השינוי.

תאריך _____ חתימת המבקש/ת _____

דברי הסבר למילוי טופס 0101

(1) "עובד" לרבות מוסקל קצבה ולרבות חוקר בסכום מחקר או סכום מחקר חודשי. "עובד" לרבות שילם מסמך קצבה ולרבות סכום מחקר המשלים מילנה "ששכר" לרבות קצבה. "עובד" לרבות קצבת קצבה. "שכר" לחוקר בתקופת לימודיו בסכום מחקר או סכום מחקר חודשי.

(2) **מסכום חודשי** - מסכום מערובת של לא פחות מ- 18 ימים חודשי ויותר מ- 5 שעות בכל יום.

(3) **מסכום נוספת** - מסכום מערובת של לא פחות מ- 18 ימים חודשי ויותר מ- 5 שעות בכל יום.

(4) **מסכום חודשי** - מסכום מערובת של לא פחות מ- 18 ימים חודשי ויותר מ- 5 שעות בכל יום.

(5) **מסכום חודשי** - מסכום מערובת של לא פחות מ- 18 ימים חודשי ויותר מ- 5 שעות בכל יום.

(6) **מסכום חודשי** - מסכום מערובת של לא פחות מ- 18 ימים חודשי ויותר מ- 5 שעות בכל יום.

(7) **מסכום חודשי** - מסכום מערובת של לא פחות מ- 18 ימים חודשי ויותר מ- 5 שעות בכל יום.

(8) **מסכום חודשי** - מסכום מערובת של לא פחות מ- 18 ימים חודשי ויותר מ- 5 שעות בכל יום.

(9) **מסכום חודשי** - מסכום מערובת של לא פחות מ- 18 ימים חודשי ויותר מ- 5 שעות בכל יום.

(10) **מסכום חודשי** - מסכום מערובת של לא פחות מ- 18 ימים חודשי ויותר מ- 5 שעות בכל יום.

כפי שצוין, המעסיק הוא הממונה מטעם המדינה לחשב את המסים עבור העובדים שלו, לנכות אותם מהמשכורת ולהעבירם לרשות המסים.

באמצעות **טופס 101**, העובדת מעדכנת את מעסיקה בכל הנתונים האמורים להשפיע על שיעורי המס: נתוניה האישיים המשפיעים על מספר נקודות הזיכוי ועל הזיכויים שיש לה, ואשר יפחיתו את מס ההכנסה שינוכה משכרה.

אי מסירת טופס זה או החסרת חלק מהנתונים המופיעים בו ישפיעו על שיעורי המס שינוכו מהעובדת, משום שהמעסיק לא ייקח בחשבון הטבות שייתכן שהיא זכאית להן.

חתי מהישים טופס 101?

עובדת נדרשת להגיש טופס 101 בעת הקבלה לעבודה ובתחילת כל שנה קלנדרית.

מה מכיל טופס 101?

טופס 101 מכיל נתונים אישיים אודות העובדת.

חלקים א-ב מכילים מידע אינפורמטיבי על העובדת והמעסיק.

חלק ג' מכיל פרטים על ילדי העובדת ושנת לידתם. הנתונים בחלק זה משפיעים על המס הסופי שינוכה מהעובדת מאחר שילדים עד גיל 19 מעניקים לעובדת נקודות זיכוי בהתאם לשנת לידתם.

חלקים ד-ו בחלקים אלה העובדת מוסרת למעסיק מידע לגבי הכנסות עבודה ממקורות נוספים.

מהי החשיבות של מידע זה?

כאשר העובדת מצהירה שמקום העבודה שעבורו היא מגישה את הטופס הוא מקום עבודתה היחיד ואין לה הכנסות נוספות ממשכורת, או כאשר היא מצהירה שיש לה הכנסות נוספות אך היא בוחרת במעסיק זה כ'מעסיק העיקרי', המעסיק/תכנת השכר יחשבו את המס שינוכה משכרה באופן רגיל, תוך שהם לוקחים בחשבון את שיעורי המס הנמוכים - נקודות זיכוי וזיכויים כנ"ל.

300

אך אם יש לעובדת הכנסות מעבודה אחרת והיא אינה בוחרת במעסיק האמור למעסיקה העיקרי, המעסיק אינו מורשה לחשב שיעורי מס נמוכים או להתחשב בהטבות מס אחרות, והוא חייב לנכות את שיעורי המס המקסימליים (48%) מכל תשלום שהוא משלם לעובדת.

הוראות אלו נובעות מהחשש שמא העובדת כבר ניצלה את ההטבות המגיעות לה או את חלקן אצל המעסיק האחר, וכן משום שהמעסיק הנוכחי אינו יודע ברמת ודאות הנדרשת מה גובה ההכנסה של העובדת אצל המעסיק האחר וכפועל יוצא מכך אינו יודע מה הם שיעורי המס שהעובדת מחויבת בהם על הכנסותיה אצלו.

ניצוד פותרים בעיה זו?

הפתרון הוא באמצעות 'תיאום מס' שהעובדת מבצעת מול רשות המסים (ביאור בהמשך).

חלק ה' מכיל את כל הנתונים האישיים של העובדת שבגינם יוענקו לעובדת הטבות מס. מומלץ לעבור על חלק זה בעיון ולציין אם אחד התנאים להטבות מתקיים בעובדת.

לסיכום

אם תצהירי בחלק ה' של הטופס כי מעסיקך הנוכחי הוא היחיד או שאת בוחרת בו למעסיקך העיקרי, המעסיק ינכה ממך מס הכנסה על פי מדרגות המס ונקודות זיכוי בהתאם לסטטוס שלך.

תיאום מס

אם עובדת מועסקת ביותר ממקום עבודה אחד, עליה לבצע **'תיאום מס'** מול רשות המסים.

משמעות תיאום המס היא שרשות המסים משקללת את הכנסותיה הצפויות מכל מקומות עבודתה, מחשבת את הטבות המס המגיעות לה בהתאם לנתוניה האישיים ומחשבת את המיסוי הנדרש ממנה.

בהתאם לכך, רשות המסים מוציאה הנחיות כתובות שאותן נדרשת העובדת להעביר לכל אחד ממעסיקה.

ההנחיה כוללת את שיעורי המס שכל מעסיק חייב לנכות מהתשלומים שהוא משלם לה, והמעסיקים חייבים לפעול בהתאם להנחיות שקיבלו מרשות המסים.

במה עליך להצטייד לצורך ביצוע תיאום המס?

◀ **תלושי שכר**

◀ **מספר תיק ניכויים של המעסיקים** (קוד הזיהוי של המעסיק ברשות המסים).

כיום יש אפשרות לבצע תיאום מס בפקס או באופן מקוון (פעם אחת בשנה).

אם העובדת תנצל את האפשרות לערוך תיאום מס באופן מקוון ולאחר מכן יחולו שינויים נוספים כגון החלפת מקום עבודה או הוספת מקום עבודה, היא לא תוכל לבצע תיאום מקוון נוסף, אלא יהיה עליה לעשות זאת באמצעות פקס, או לגשת פיזית למשרדי רשות המסים באזור מגוריה.

חיסוי ופיצויי פטורים

פיצויי פטורים פטורים ממס בכפוף לתקרות הקבועות בחוק (המשכורת האחרונה או 12,340 ש"ח (לשנת 2015) - הנמוך מביניהם - בהכפלה במספר שנות העבודה).

על מנת שהמעסיק יוכל להעניק את הטבות המס על הפיצויים, עליו לבצע שני דברים:

1. לדווח לרשות המסים על כך שהוא נתן לעובדת פיצויים בפטור ממס.

הדיווח כולל הן את התשלום שהוא משלם מכיסו והן את הסכומים שהוא משחרר מתוך קופת הפיצויים.

הדיווח נעשה באמצעות **טופס 161** המשמש הן לצורך הודעה לרשות המסים והן כתנאי סף להעברת הבעלות על קופת הפיצויים מהמעסיק לעובדת.

2. לקבל מהעובדת טופס 161א - טופס זה נדרש כתנאי לתשלום פיצויי הפטורים בפטור ממס.

על מנת למנוע כפל הטבות, בטופס זה העובדת מספקת אינפורמציה לגבי פיצויים ממקום עבודה אחר, שייתכן שקיבלה באותן שנים שבעבורן משלם המעסיק הנוכחי.

בנוסף לזאת, טופס זה מאפשר לעובדת לבקש הטבות מיסוי נוספות שניתן לקבל על כספי פיצויים בהתאם לאופן שחרורם, כגון פריסה או שמירה לפנסיה. (ההטבות הנוספות רלוונטיות במקרים שבהם הפטור הבסיסי אינו מספיק כדי לפטור את הסכום כולו ממס, למשל כאשר הסכום השנתי המופרש הוא מעבר לתקרה הקבועה בחוק).

הגשת טופס 161א

טופס 161א מוגש למעסיק.

עובדת שאינה מעוניינת לחשוף בפני מעסיקה את המידע הכלול בטופס, יכולה לגשת לרשות המסים עם הטופס של המעסיק (161) ועם הטופס שלה (161א) והם ינפיקו עבודה הנחיות למעסיק ולחברת הביטוח בטופס 160 (בדומה לתיאום מס).

אם לדברי המעסיק נדרש לנכות מס הכנסה מהפיצויים, מומלץ להתייעץ עם יועץ מס או חשב/ת שכר המתמצאים בתחום. זאת מאחר שלעתים יש אפשרות להגדיל את החלק הפטור ממס או לפטור את כולו בהתאם לנסיבות ספציפיות.

שווי

רשות המסים מטילה חובת מס על כל סוגי ההכנסות. אף אם מדובר בהחזרי הוצאות של העובדת (כגון נסיעות לעבודה) וגם אם ההכנסה ניתנה בשווה כסף (ללא העברת מזומנים מהמעסיק לעובדת), מבחינת רשות המסים ההטבה דינה כהכנסה של העובדת וחייבת במס הכנסה.

רשות המסים קבעה שהטבות בשווה כסף יחושבו כהכנסה אצל העובדת לפי העלות למעסיק או שווי השוק - הגבוה ביניהם.

זו הסיבה שאם עובדת מקבלת תווי שי לפני החגים או שהמעסיק מספק לה שירות כלשהו ללא תשלום (ייצוג משפטי וכדומה), המעסיק יוסיף בתלוש השכר שורה מיוחדת שתפרט את ההטבה לצורך חישוב מס הכנסה גם על הכנסה זו.

חריג: מתנה לרגל אירוע אישי שאינו מחזורי עד לגובה 210 ₪ בשנה פטורה ממס.

גם במקרים שבהם העובדת מקבלת מהמעסיק רכב, טלפון נייד וכד' לשימוש אישי גם מחוץ לשעות העבודה, רשות המסים רואה בהטבה הכנסה חייבת במס, והיא קבעה את גובה ההכנסה שתחושב לעובדת בעקבות ההטבה.

חישוב הטבת רכב לצורכי מס

רכבים שתאריך הייצור שלהם הוא עד ה-31.12.2009 מתחלקים ל-7 קבוצות שווי בהתאם לעלות ההיסטורית של הרכב, ועל רישיון הרכב מופיע מספר הקבוצה שאליו הוא שייך. שווים של רכבים שתאריך הייצור שלהם מאוחר יותר מפורט הרבה יותר בהתייחס לשנת הייצור, סוג הרכב והדגם. רשות המסים מפרסמת את סכומי השווי של כל קבוצה וכל סוג של רכב.

מתנות מהמעסיק

מתנות או שי לחג אינם מחויבים על פי חוק אלא נהוגים בהתאם למקובל במקום העבודה.

המקור והסמכות למתנות אלו הוא בהסכמים קיבוציים, חוזי עבודה אישיים, צווי הרחבה או נוהג שהשתרש ונמצא לו כיסוי תקציבי באחד מסעיפי הרווחה לעובדים.

על המעסיקים להעניק את השי לכל העובדים ללא הבדלים ברמות השכר, בתקנים ובמעמד ההיררכי בתוך המפעל.

לפי פקודת מס הכנסה, שי לחגים נחשב כטובת הנאה שוות כסף שניתנת מהמעסיק לעובד, ולכן היא חייבת בתשלום מס הכנסה בהתאמה. יש מעסיקים הנוהגים לגלם את שווי המתנה על מנת שהנטו לעובד לא ייפגע.

לעומת זאת, מתנה שמעניק מעסיק לעובדת לרגל אירוע אישי (שאינו מחזורי) שלה אינה נחשבת להכנסה מעבודה כל עוד היא בערך של סכום סביר שאינו עולה על 210 שקלים, גם אם האירוע חל בתקופת החגים.

נטו / ברוטו

מקובל שסכום המשכורת שעליו מסוכם עם עובדת הוא סכום 'ברוטו'.

המשמעות היא שמסכום זה ינוכו דמי ביטוח לאומי, מס הכנסה, פנסיה (חלק העובדת) וכו'.

יש חוזים שעל פיהם מסכמים עם העובדת על סכום 'נטו'.

המשמעות היא שהעובדת מסכמת עם המעסיק על הסכום שבסופו של דבר היא תקבל לידיה, ואת כל העלויות של מס ההכנסה ודמי הביטוח הלאומי יספוג המעסיק.

מענק עבודה (חס הכנסה שלילי)

מדי שנה מתפרסם בעיתונות מידע לגבי מס הכנסה שלילי. מי שזכאית לו על פי הקריטריונים יכולה לקבל סכום נכבד. חבל להחמיץ!

תנאי סף לזכאות

עובדים שבשנת המס מלאו להם 23 שנים ויש להם ילד אחד לפחות שטרם מלאו לו 19 שנים, או עובדים ללא ילדים מתחת לגיל 19 ובלבד שמלאו להם 55 שנים בשנת המס, וששכרם הממוצע בטווח השכר שנקבע על ידי רשות המס.

אם את עומדת בתנאי סף אלה - גשי לסניף דואר והגשי בקשה. עלייך להצטייד בתעודת זהות ולחתום במקום על טופס בקשת מענק מס הכנסה שלילי.

לפרטים נוספים ניתן לפנות למוקד המידע של המוסד לביטוח לאומי בטלפון: 4954* או 02-5656400 או 1-222-4954.

כדק | 11

ביטוח חובה

המסד לביטוח לאומי

האם את מבוטחת?

**גם אם מעולם
לא חתמת על
פוליסת ביטוח**

כעובדת - את מבוטחת
ב'ביטוח הלאומי'.

**דמי ביטוח לאומי
אינם חס**

אלא תשלום עבור מוצר
שהוא כיסוי ביטוחי.



הביטוח הלאומי = כיסוי ביטוחי ומותנה בתקופת אנשרה שבמהלכה שולחו עבורך דמי ביטוח לאומי

תיאום דמי ביטוח לאומי

אם את עובדת ביותר ממקום אחד ולא ניצלת את כל ההטבה של שיעורי ביטוח נמוכים, תוכלי לממש את יתרת ההטבה אם תבצעי **תיאום דמי ביטוח לאומי**.

חובת התשלום

כל תושב ישראל מעל גיל 18 חייב בתשלום למוסד לביטוח לאומי ומפריש ממשכורתו דמי ביטוח בשיעורים הקבועים בחוק. שיעור דמי הביטוח משתנה בהתאם לנתונים אישיים ולגובה השכר.

קצבאות הנוגעות לעובדת

שמירת היריון

גמלה הניתנת לעובדת שאינה מסוגלת לעבוד במהלך ההיריון בגלל סיבות המפורטות בחוק היא עומדת בתנאים הנדרשים.

דמי לידה

גמלה מחליפת שכר שמטרתה לפצות עובדת בגין אבדן ההכנסה בתקופת חופשת הלידה.

קיימים שני מצבים של זכאות לדמי לידה בהתאם לתקופת האכשרה

זכאות לתקופה חלקית
בת 8 שבועות בלבד
(56 ימים קלנדריים)

זכאות לתקופה מלאה
בת 15 שבועות
(105 ימים קלנדריים)

דמי אבטלה

גמלה המשולמת למובטלת שעבדה ואינה מועסקת עוד בעקבות פטורים או נסיבות אחרות, כמפורט בחוק.

דמי פגיעה

עובדת שנפגעה במהלך העבודה או שחלתה כתוצאה מהעבודה, זכאית לגמלה בגין אבדן הכנסה בתקופת הפגיעה ולהחזר מלא מהמוסד לביטוח לאומי בגין כל ההוצאות הרפואיות:
אשפוזים | הוצאות שיקום | מכשירים רפואיים | ועוד

דמי ביטוח לאומי

דמי ביטוח לאומי אינם מס אלא תשלום עבור מוצר - כיסוי ביטוחי.

אמנם המעסיק מנכה את דמי הביטוח הלאומי מהמשכורת, אך הם מיועדים לספק כיסוי למקרה של פגיעה בעבודה, דמי לידה, אבטלה, ועוד.

כמו רשות המסים, גם המוסד לביטוח לאומי מחייב את המעסיק להיות זרוע ארוכה שלו ולדאוג לניכויים מהמשכורת ולהעברת התשלומים.

גם בתשלומי דמי ביטוח לאומי יש חלוקה למדרגות תשלום:

▶ על הכנסה שעד 5,678 ₪ (שיעור מופחת)
מנכים מהמשכורת 3.5%.

▶ על הכנסה מעבר לסכום זה מנכים מהמשכורת 12%.

שיעורים אלה נתונים לשינויים לפי מצב העובדת כגון בעלות שליטה בעסק, גיל זקנה, קצבת נכות, מתחת לגיל 18 ועוד.

בנוסף לדמי הביטוח שהמעסיק מנכה משכרה של העובדת, הוא משלם גם תוספות מכיסו.

"מי יודע אם לעת"



תקרת ביטוח לאומי

הכנסות מעבר ל-43,240 ₪ בחודש אינן מבוטחות, ולכן אין מנכים דמי ביטוח לאומי על הכנסה מעבר לסכום זה.

רכיבים שמונחה מהם דמי ביטוח

כל הרכיבים החייבים במס הכנסה חייבים גם בדמי ביטוח לאומי, גם אם מדובר בהכנסות בשווה כסף כמו רכב צמוד וכדומה.

כפועל יוצא מכך - תשלומים אלה הם גם החלק מהבסיס לחישוב קצבאות מהמוסד לביטוח לאומי, והם מגדילים את הסכום שהמבוטחת תקבל בעת אירוע ביטוחי כגון דמי לידה, דמי פגיעה וכדומה.

תיאום דמי ביטוח לאומי

גם המוסד לביטוח לאומי מחייב את המעסיק לקבל אישור מהעובדת שהיא אינה מועסקת במקום עבודה נוסף או שהיא בוחרת בו כמעסיק העיקרי (בטופס 101) כתנאי לחישוב דמי הביטוח הנמוכים (3.5%).

לכן, מי שמועסקת ביותר ממקום עבודה אחד, וההכנסה שלה במקום העבודה העיקרי נמוכה מהשיעור המופחת, (5,678 ₪) וכתוצאה מכך לא ניצלה את ההטבה של שיעורי הביטוח הנמוכים במלואה אצל המעסיק העיקרי, תבצע 'תיאום דמי ביטוח' באמצעות **טופס 644**. בטופס זה העובדת מצהירה על גובה ההכנסה אצל המעסיק העיקרי. את הטופס היא מגישה למעסיק המשני ועל פיו ינכה דמי ביטוח נמוכים (3.5%) על היתרה שלא נוצלה אצל המעסיק העיקרי.

טופס זה הוא בגדר הצהרה וחוסך את הצורך לגשת לאחד מסניפי המוסד לביטוח לאומי על מנת לערוך תיאום.

קצבאות ביטוח לאומי

קצבאות הביטוח הלאומי נועדו כתחליף שכר בתקופות מסוימות שבהן העובדת אינה יכולה לעבוד.

מרבית קצבאות הביטוח הלאומי מותנות בתקופת אכשרה.

המשמעות היא שעל מנת שעובדת תהיה זכאית לגמלה, נדרשת תקופה מינימלית של תשלום דמי ביטוח כשכירה - אצל מעסיק אחד או אצל כמה מעסיקים מצטברים, או כעצמאית.

דמי לידה

דמי לידה היא גמלה מחליפת שכר שמטרתה לפצות עובדת בגין אבדן ההכנסה בתקופת חופשת הלידה. קיימים שני מצבים של זכאות לדמי לידה בהתאם לתקופת האכשרה:

1. זכאות לתקופה מלאה בת 15 שבועות (105 ימים קלנדריים).

2. זכאות לתקופה חלקית בת 8 שבועות בלבד (56 ימים).

הרחבה בפרק 'אישה עובדת'.

שמירת היריון

עובדת שאינה מסוגלת לעבוד במהלך ההיריון בגלל אחת משתי הסיבות שלהלן והיא עומדת בתנאים הנדרשים, תהיה זכאית לגמלת שמירת היריון מאת המוסד לביטוח לאומי:

1. קיים מצב רפואי הנובע מן ההיריון, ורופא קבע שהעובדת לא תעבוד בעקבותיו.

2. העובדת במצב רפואי טוב, אך הרופא קבע שסוג העבודה או אופן ביצוע העבודה אסורים לעובדת בהיריון.

הרחבה בפרק 'אישה עובדת'.

פגיעה בעבודה

עובדת שנפגעה במהלך העבודה ('פגיעה בעבודה') או שחלתה כתוצאה מהעבודה ('מחלת מקצוע'), זכאית להחזר מלא מהמוסד לביטוח לאומי בגין כל ההוצאות הרפואיות: אשפוזים, הוצאות שיקום, מכשירים רפואיים ועוד.

בדרך כלל, תשלומים אלה משולמים ישירות למוסדות הרפואיים המספקים שירותים אלו.

בנוסף, זכאית העובדת ל'דמי פגיעה' - גמלה מחליפת שכר שנועדה לפצות את העובדת בגין אבדן הכנסתה עקב הפגיעה.

להלן נתייחס רק לפגיעות בעבודה ('פגיעה בעבודה'). לעניין מחלות מקצוע מומלץ להתייעץ עם עורך דין מומחה בתחום.

המקרים שלהלן ייחשבו ל'פגיעה בעבודה' אף שהפגיעה לא אירעה כתוצאה ישירה מהעבודה:

▶ תאונה או פגיעה בדרך לעבודה או בחזרה ממנה.

▶ בדרך לארוחת צהריים שעל דעת המעסיק ובמקום מאורגן מטעמו או בדרך חזרה ממנה - גם אם הארוחה היא מחוץ למתחם העבודה.

פגיעת אדם או חפץ הנמצאים במקום העבודה,
גם אם לא אירעה במהלך ביצוע עבודה על ידי
הנפגעת.

בדרך לגן או למעון של ילד/ה של העובדת -
גם אם לא מדובר בדרך הקצרה ביותר מהבית
לעבודה.

פגיעה שאירעה בעת שהעובדת יצאה ממקום
העבודה כדי לסייע או למנוע פגיעה בנפש או
ברכוש בסמוך למקום העבודה.

דחי כגיעה

כפי שנאמר לעיל, מלבד מימון ההוצאות הרפואיות והנלוות על ידי
המוסד לביטוח לאומי, העובדת מקבלת קצבה לתקופה שבה היא
לא מסוגלת לעבוד עקב הפגיעה, עד לתקופה מקסימלית של 91
ימים. מעבר לכך, אם היא עדיין אינה מסוגלת לעבוד, היא תועבר
למסלול חלופי של 'נכות מעבודה' (המחושבת באופן אחר).

יחי זכאות

עובדת זכאית להחזר בגין הימים שבהם לא יכלה לעבוד כדלהלן:

1. בגין יום הפגיעה - המעסיק חייב לשלם את המשכורת הרגילה במלואה, ללא קשר לדמי הפגיעה מביטוח לאומי וללא קשר לדמי מחלה - גם אם הפגיעה אירעה בדרך לעבודה והעובדת כלל לא הגיעה למשרד ביום זה.

2. שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה - הזכאות לדמי פגיעה בגין יומיים אלה מותנית בכך שהעובדת אינה מסוגלת לעבוד בעקבות הפגיעה 12 ימים לפחות, מלבד מיום הפגיעה.

עובדת שבעקבות הפגיעה אינה מסוגלת לעבוד במשך תקופה הקצרה מ-12 יום, תקבל את הקצבה על ימי ההיעדרות פחות יומיים.

3. עד לתקרה של 91 יום, העובדת זכאית לדמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי.

לדוגמה:

עובדת
שאינה
מסוגלת
לעבוד 8
ימים, תהיה
זכאית לדמי
פגיעה עבור
6 ימים
בלבד.



מאחר שהמוסד לביטוח לאומי פונה אל המעסיק לאחר התשלום ודורש ממנו החזר על כל תשלום שהמוסד שילם לעובדת בגין 12 הימים הראשונים, יש מעסיקים שמציעים לעובדת לשלם לה ישירות ולחסוך את כל ההליך מול המוסד לביטוח לאומי.

מומלץ לשקול היטב טרם ההחלטה על קבלת ההצעה, מאחר שיש חשיבות רבה לעדכון ורישום הפגיעה כ'פגיעה בעבודה' אצל המוסד לביטוח לאומי. חשיבות זו נוגעת למקרה שתחול החמרה או שתתבררנה השלכות עתידיות שעדיין אינן נראות לעין, ואז תזדקק העובדת לתשלומים נוספים מעבר לדמי הפגיעה עבור 12 הימים הראשונים.

בחלוף זמן קשה עד בלתי אפשרי לתבוע גמלה בגין עילה שלא דווחה במועד סמוך להיווצרותה.

הערה: מסלול זה הוא חילופי למסלול 'דמי מחלה' שעל פי דיני העבודה, והעובדת תובעת את המוסד לביטוח לאומי ללא שהמעסיק מנכה לה דמי מחלה.

חישוב ערך יום פגיעה

המוסד לביטוח לאומי מחשב את ערך יום הפגיעה באופן זהה לחישוב שווי יום עבודה לעניין דמי לידה (סך כל הכנסות הברוטו של שלושת החודשים שקדמו לפגיעה, חלקי 90), אך התשלום בפועל יהיה בגובה 75% משווי יום עבודה לכל יום זכאות.

טפסים להגשת התביעה בפועל

לצורך מימוש הזכאות התובעת נדרשת להצטייד בטפסים המפורטים להלן:

1. טופס 250 - טופס זה הוא טופס התחייבות לתשלום של המוסד לביטוח לאומי כלפי נותן השירות הרפואי, והוא ניתן על ידי המעסיק. (דומה במהותו לטופס 17 שמקבלים מקופת חולים). רצוי להצטייד בטופס זה בהקדם האפשרי ולגשת אתו לכל מקום שאליו העובדת ניגשת כדי לקבל טיפול רפואי בגין הפגיעה.

2. לאחר קבלת תמונת מצב של הנזקים שנוצרו ומספר ימי ההיעדרות מהעבודה בעקבות הפגיעה לעובדת, יש להגיש **'טופס תביעה לדמי פגיעה'**.

בטופס זה תמלא העובדת נתונים אינפורמטיביים המתייחסים אליה אישית, והמעסיק ישלים את הסעיפים המיועדים למילוי על ידו.

בטופס נדרשים העובדת והמעסיק להשלים מקסימום נתונים של האירוע לצורך הקביעה שאכן מדובר בפגיעה בעבודה, ונתונים על שכר העובדת בתקופה שקדמה לפגיעה. את הטופס, בצירוף אישורים ומסמכים רפואיים, יש להגיש למוסד לביטוח לאומי על מנת לתבוע את הגמלה.



עובדת שמועסקת אצל יותר ממעסיק אחד תגיש את החלק המכיל את נתוני השכר בתקופה האחרונה מכל מעסיק בנפרד. חישוב ערך יום זכאות מתבסס על ההכנסות מכל המעסיקים.

גם בגמלת דמי פגיעה - כמו בדמי לידה - ניתן להגיש בקשה לחישוב מחדש בעקבות תשלומים חריגים ששולמו לעובדת בחודשים מאוחרים יותר, ובמהותם הם רכיבים שמשולמים בגין תקופת עבודה ממושכת (הבראה, בונוס וכדומה).

תשלומים אלה נפרסים בצורה וירטואלית לשנים עשר חודשים (או למספר חודשי הוותק במקרה שהעובדת עובדת פחות מ-12 חודשים), ורואים כאילו בכל חודש מחודשי הפריסה התקבלה תוספת של אחד חלקי 12 מהתשלום הנוסף.

פריסה זו תגדיל את השכר המבוטח בחודשים אלה, וכתוצאה מכך גם הגמלה תגדל.

דמי אבטלה

דמי אבטלה הם גמלה המשולמת לחובטלת שעבדה ואינה חועסקת עוד בעקבות פיטורים או נסיבות אחרות כפי שיפורט בהמשך.

חשוב לציין: כאשר עובדת מפוטרת או מתפטרת ובכוונתה להגיש תביעה לדמי אבטלה, עליה להתייצב ולהירשם בלשכת התעסוקה המקומית באופן מיידי.

עובדת שאינה מתייצבת בלשכה באופן מיידי מסתכנת באיבוד הזכאות לדמי אבטלה, ובכל מקרה ספירת הימים שבגינם זכאים לדמי אבטלה מתחילה מיום ההתייצבות הראשונה, ולא מיום הפסקת העבודה.

כלל זה תקף גם למי שהזכאות לדמי אבטלה תחול עליה רק לאחר 90 ימים מיום הפסקת העבודה (בגלל עזיבת העבודה מרצון, ללא הצדקה).



כדי לא לאבד זכויות, חשוב להתייצב בשירות התעסוקה בסמוך להפסקת העבודה!

תקופת אכשרה

כמו שאר הגמלאות, גם הזכאות לדמי אבטלה זו מותנית ב'תקופת אכשרה' (תקופה מינימלית של תשלום ביטוח לאומי כעובדת). תקופת האכשרה היא לפחות 12 חודשים מתוך 18 החודשים שקדמו להתייצבות בלשכת התעסוקה, ששולמו בעדם דמי ביטוח.



עבודה בחלק מהחודש נחשבת לחודש עבודה. כלומר, אפילו יום עבודה אחד בחודש ייחשב לך כחודש עבודה בחישוב תקופת האכשרה.



טיפ

אי עבודה בחודשי הקיץ

עובדת שהסכם השכר שלה מבוסס על 10 חודשים, זכאית לקבל דמי אבטלה עבור חודשי החופש אם עמדה בתנאים הנקובים בחוק (רלוונטי בעיקר במוסדות חינוך).

התפטרות ודמי אבטלה

מי שהפסיקה את עבודתה מרצונה, ללא סיבה מוצדקת - תתחיל לקבל את דמי האבטלה רק לאחר 90 ימים מיום הפסקת העבודה.

מי שהפסיקה את עבודתה מרצונה, מאחת הסיבות שהוגדרו בחוק כמוצדקות - צריכה להמציא את המסמכים המתאימים להוכחת טענותיה, ואז תוכל לקבל את דמי האבטלה כרגיל.

דוא"אות לסיבות מוצדקות לפרסוקת העבודה:

- ▶ התפטרות של עובדת עקב מצב בריאותי שלה או של בן משפחתה.
- ▶ התפטרות בשל הרעה מוחשית בתנאי העבודה.
- ▶ התפטרות מחמת נסיבות שנוצרו במקום העבודה ולא אפשרו לעובדת להמשיך בעבודתה.
- ▶ התפטרות בעקבות שינוי מקום המגורים או שינוי מקום העבודה תיחשב להתפטרות מוצדקת, בתנאי שהמרחק בין מקום המגורים החדש למקום העבודה עולה על 60 ק"מ. אם מדובר באם לילד שלא מלאו לו 7 שנים, גם מרחק העולה על 40 ק"מ ייחשב לסיבה מוצדקת להתפטרות.

מי שלשכת שירות התעסוקה הציעה לה עבודה מתאימה וסירבה לקבל את ההצעה, או מי שהלשכה הציעה לה הכשרה, השתלמות או הסבה מקצועית, וסירבה - תתחיל לקבל דמי אבטלה רק לאחר 90 ימים מיום הסירוב - בכל פעם שסירבה כאמור. בנוסף, יופחתו לה 30 ימים ממניין ימי הזכאות המגיעים לה.

כללים להתייצבות בלשכה

על התובעת להתייצב בעצמה בלשכת שירות התעסוקה בימים שבהם שובצה.

אי התייצבות באחד מהימים שנקבעו לה, תגרום לכך שהימים שבין ההתייצבות שלפני ההיעדרות לבין ההתייצבות הבאה ייחשבו כאילו התובעת עבדה בהם, ולא ישולמו לה דמי אבטלה בעדם.

ימי זכאות וגובה הגמלה

מספר ימי הזכאות לדמי אבטלה וגובה הגמלה לכל יום זכאות משתנים באופן מהותי מאדם לאדם ומושפעים ממספר רב של גורמים בהתאם לנתונים האישיים של התובעת, ועל כן במסגרת זו לא הרחבנו בנושאים אלו.



ל:

את כל התביעות לגמלאות הביטוח
הלאומי יש להגיש בתוך 12 חודשים מיום
היווצרות העילה לתביעה. הגשת תביעה
לאחר מועד זה עלולה לגרום לדחיית
התביעה או לתשלום חלקי בלבד של
הגמלה.

פרק | 12

לחשוב קדימה

חסכון פיננסי

מתכננת לצאת לפנסיה?

◀ מה יעיר הסכום החודשי למקבלי?

◀ באם באטלריות ארלסיץ זליו?

◀ באם באזסיק מחווי ארסרל זבורק אקח פלמלמיות?

◀ אמה חלוב ארסרל דווקא אקנות בלרות?

בחירת קרן פנסיה היא החלטה משמעותית

ובעלת השפעה לטווח ארוך.

**כדאי שתהיי מודעת
לנתונים השונים שעלייך לברר**

ולהשלכות שלהם לעתידך.



לעובדת יש את הזכות הבלעדית על החלטה איזו קרן פנסיה תפתח עבורה

קרנות השתלמות וקופות גמל

מאפשרות לשכירות ולעצמאיות לחסוך כספים לטווח הבינוני והקצר וליהנות ממסלולי השקעה מגוונים לכספי החיסכון.

קרן השתלמות היא אפיק החיסכון הפנסיוני היחיד, נכון להיום, המאפשר קבלת סכום חד פעמי (הוני) ולא בדרך של קצבה חודשית.

קופת גמל כוללת רכיב פיצויים, אך לא כוללת מרכיב ביטוחי. עצמאיות החוסכות בקופות גמל נהנות מהטבות מס על ההפקדות.

יש 3 אפיקי חיסכון פנסיוניים עיקריים

1. קרן פנסיה כללית או מקיפה
2. ביטוח מנהלים
3. קרנות השתלמות וקופות גמל

קרן פנסיה

היא ה"משכורת" שלך לאחר הפרישה מהעבודה, שישולם לך באופן קבוע למשך כל ימי חיך. גובה התשלום נקבע בהתאם לגובה החיסכון שהצטבר בקרן הפנסיה עד מועד יציאתך לפנסיה. מעבר לחיסכון, קרן פנסיה מהווה גם ביטוח במקרה של נכות ופטירה.

בקרנות הפנסיה החדשות

העמית הוא בעל הממון. על כן חובה לוודא שבאפיקי החיסכון שבחרת אין השקעות הכרוכות באיסורי ריבית וחילול שבת.

למה חייבים להכריש לקרנות כשרות?

חובת ההכרשה לקרנות פנסיה, השתלחות וגמל כשרות

גדולי ההוראה זצ"ל ויבלחט"א כתבו בקריאת קודש על חובתו של כל משתכר עצמאי ושכיר, לידע להיכן מפרישים לו את קרן הפנסיה ושאר קופות הגמל, ולדאוג שכספו יושקע רק במסלול כשר.

עבור כל עובד שכיר מופרש מדי חודש סכום לקרן פנסיה, ובמקומות עבודה רבים מפרישים שלוש הפרשות: פנסיה, גמל והשתלמות¹. שלוש הפרשות אלו פועלות כתכניות חיסכון שבהן העובד חוסך כסף, והחברות משקיעות את כספו הצבור בין היתר בהלוואות בריבית.

1 בהמשך פרק זה תבואר בהרחבה מהותן של שלוש הפרשות אלו.

מכתבם של גדולי הדור

הודעה חשובה לזהירות מחשש רבית

הנה רבים מן העובדים מפרישים מן המשכורות שלהם לקרנות פנסיה, גמל וכ"ב, ובעבר היו הקרנות חברה בפני עצמה, ואם עשו היתר עיסקא עם החברה כבר יצאו מאיסור רבית, אמנם ע"פ חוקי המדינה נשתנו גדרי הבעלות, וחברות אלו הן חברות מנהלות בלבד, והכסף נשאר בבעלות המשקיעים בקרנות אלו, ומה שעושים שם הרי זה בשליחות בעלי הממון, ונמצא דרבו חששי איסורם בזה.

על כן יגעו וסורחו לשם שמים, רבנים ודיינים חשובים, לייסד קרנות כשורות, המקראות בשם מסלול כהלכה [הנקראת גם בשם "גלאט הון"], בהם נעשה הכל באופן שכל ההשקעות והתנהלות הכספיים אין בהם חשש רבית או שאר איסורים, וכל דרכי התנהלות הכספים לובנו ונחקרו, ובס"ד סודרו ע"פ הראאות גדולי הדור, ע"צ היותו טוב, ואפילו המהדרין יכולים להשקיע כספם בקרן זו בלי חשש ופקפוק כלל.

באנו על החתום אדר תשע"א

י"ח ק"א
נשיא קרית

למנהל הקרנות
מנהל חסידי וחסיד

מנהל ק"א
התקן של אליהם



ומעתה הגנו מאשרים שקרן הפנסיה, ההשתלמות, הגמל, שתחת שם מסלול כהלכה "גלאט הון" מהודרים המה על צד היתר טוב שלמה זלמן זלמן, לבי וזכר, יהודה זלמן, משה זלמן קליין, שריאל רוזנברג, שבה לבי רוזנברג

נ"א מלכרפים

עוזיאל אויערבאך, שמואל דוד הכהן גרוב, אשר הכהן דייטש, אריה דביר, נתן הכהן קופצין, אליהו פוזן, ישעיה דב שריד

קרנות פנסיה והשתלחות בעבר ובהווה

בשנים עברו לא נדרשו כלל לקרנות פנסיה כשרות, ורק בשנים האחרונות נתחדש בהן הצורך. כדי להבין מה התחדש בתקופתנו עלינו להכיר את השינוי שהתרחש בשנים האחרונות, שינוי המוגדר בשפה המקצועית: המעבר מקרן פנסיה ותיקה לקרן פנסיה חדשה (או מקיפה).

קרנות פנסיה ותיקות פעלו על בסיס התחייבות של הקרן למבוטח (העובד) שתעניק לו קצבה מסוימת (משכורת חודשית) בגיל פרישה; גובה קצבה זו אינו נקבע ישירות על פי סכום ההפרשות שהפריש העובד במשך השנים, אלא העובד יקבל קצבה של 2% מהמשכורת לכל שנת עבודה, עד לתקרה של 70% מהמשכורת.

לעומת זאת, קרנות הפנסיה החדשות פועלות כך שהחברה כלל אינה מתחייבת לשלם קצבה מסוימת בגיל הפרישה, וגובה הקצבה תלוי בסך הסכום שצבר העמית עד הגיעו לגיל זה, הכולל את הקרן (הכספים שהפריש במשך השנים) ואת הרווחים.

עם פרישת העובד לגמלאות מועבר הסכום שנצבר בחשבונו במשך השנים לקופה חדשה הנקראת 'קופת הפנסיונרים'; סכום זה מתחלק לכ-220 חדשים (ממוצע תוחלת החיים), וזוהי המשכורת החודשית שהעמית מקבל עד אריכות ימיו מתוך חלקו בקופה הפנסיונרית.

בקרנות החדשות מוגדרת החברה המנהלת את קרנות הפנסיה "חברה מנהלת", וכהשלכה מכך יש בקרנות הפנסיה החדשות שני חשבונות נפרדים לגמרי: קופה אחת היא קופת העמיתים השייכת לעמיתים ומניבה רווחים, והקופה השנייה היא חשבון החברה המנהלת שאליו מגיעים דמי הניהול המגיעים לחברה כשכר טרחה.

מבחינה הלכתית, נקודת השינוי בין קרנות הפנסיה החדשות לוותיקות היא שבקרנות החדשות הממון נשאר בבעלות העובד, וכל ההשקעות האסורות נעשות בכספו.

החל משנת 1995 אין אפשרות להתקבל לקרן ותיקה אלא לקרן חדשה/מקיפה, ובשל כך על כל מי שהחל להפריש לקרנות פנסיה משנה זו ואילך להקפיד שכספו יופרש למסלול כשר.

עובדי הוראה של החינוך העצמאי (ומוסדות חינוך יסודיים המתוקצבים על ידי משרד החינוך) שהחלו להפריש להם לקרן פנסיה לפני שנת 2002 אינם בכלל הבעיה ההלכתית, זאת מפני שהם מפרישים לקרן פנסיה "תקציבית" הפועלת במתכונת של קרן ותיקה, ויש בה אף מעלה יתרה משום שהיא חוב על המדינה ואין בה כל חשש איסור ריבית.

בקרנות השתלמות למורים (הפרשה לשבתון), חל שינוי על דרך השינוי שבקרנות פנסיה רק בשנת 2011. משנה זו ואילך גם הוותיקים מפרישים במתכונת החדשה, ולכן עליהם להפריש לקרן השתלמות כשרה.

בקופות גמל וקרנות השתלמות רגילות כיום מבוטחים כולם (ותיקים וחדשים) במתכונת החדשה שבה החברה מנהלת בלבד, וכל הכספים נשארים בבעלות העובד, ולכן על כולם לדאוג להפריש לקופות גמל וקרנות השתלמות כשרות.

לסיכום: בקרן פנסיה יש חילוק בין עובדים ותיקים לעובדים חדשים, ואילו בקרנות השתלמות וקופות גמל גם לוותיקים אסור להפריש לקרנות שאינן כשרות.

השותפות האקטיבית של העובד בהשקעות של קרנות הפנסיה

"קרן פנסיה" - מנהלת השקעות שלך ובשבילך

"קרן פנסיה" - היא בעצם תכנית חיסכון כשאר תכניות החיסכון, מלבד אותם פרטים מסוימים המאפיינים אותה כקרן פנסיה.

חברת הביטוח היא מנהלת הקרן בלבד. מנהלי ההשקעות בחברה סוחרים בכסף המופקד אצלם ומבצעים פעולות ופקודות מסחר שיניבו רווחים עבור קרן הפנסיה, כך שבהגיע העובד לגיל פרישה או במקרה נכות ח"י, הוא ייהנה מאותם החסכונות בתוספת הרווחים שהושגו עבורו.

טעות נפוצה היא לחשוב, שהעובד מלווה כביכול את הכסף לחברת הביטוח, והיא סוחרת על דעת עצמה בהשקעות, והיא גם מתחייבת להשיב לעובד את הכסף בבוא העת, בתוספת אחוזי רווח. כאמור, העובדה היא הפוכה: העובד הוא זה המשקיע את הכספים, וחברת הביטוח רק מבצעת עבורו את המסחר ואת ההשקעה. בעת ההצטרפות לקרן העובד נותן הוראה ברורה לגבי מסלול ההשקעה שבו הוא מעוניין שיושקעו הכספים, ובכל רגע נתון יכול העובד לשנות את החלטתו ולבחור באפיק השקעה אחר.

מעמדו של עובד כשותף ישיר בהשקעות

עובדות אלו משנות לגמרי את התמונה ההלכתית, שכן לפיהן - מעמדו של העובד הוא כביכול שהוא עצמו עומד ומשקיע בכל אותן ההשקעות, (בשונה ממשקיע בתכנית חיסכון של בנק, שהוא במעמד של **מלווה** לחברה והבנק הוא זה המבצע את ההשקעות).

ברגע שבו העובד נעשה שותף ישיר בהשקעות, מתעוררות שאלות מעשיות רבות: כל השקעה של חברת הביטוח בדברים אסורים כמו אחזקת מניות של רשתות מזון טרפה ודבר אחר, שליטה במפעלים המחללים שבת ח"ו או הלוואות בריבית ללא היתר עיסקא וכן שאר איסורים, מתייחסת באופן ישיר לעובד

כך נוצר האבסורד הגדול, ששלוחים של יהודים ושלמים מתעסקים בין היתר עבורם ובשליחותם בהשקעות הקשורות לאיסורים שונים וחמורים כחשש ריבית, חילול שבת, חמץ בפסח, מאכלות אסורות

חסלולי ההשקעה הכשרים

גדולי הפוסקים הורו להקים מסלולים כשרים בתוך חברות הביטוח ובתי ההשקעות המנהלות קרנות פנסיה, גמל והשתלמות.

מסלולים אלו מתנהלים בפיקוח רבני, ואין בהם השקעות הכרוכות באיסורי ריבית וחילול שבת. כיום יש כמעט בכל חברות הביטוח ובתי ההשקעות מסלולים כשרים.

יש שני גופים רבניים המנהלים מסלולים כשרים:

1. "ועד הפיקוח ההלכתי להשקעות ופינוסים", שהוקם על ידי רבני הבד"צ של העדה החרדית.

2. ועד ההלכה שעל ידי בתי דין של הגר"ש וואזנר והגר"נ קרליץ, הנקרא גם בשם **"קרנות גלאט הון".**

מדובר בשני פתרונות הלכתיים לניהול מסלולים כשרים של קרנות פנסיה וגמל. יש חברות שבהן המסלולים ההלכתיים מנוהלים במתווה בד"צ העדה החרדית, ויש שבמתווה גלאט הון.

מסלולים הלכתיים אלו הוקמו בליווי צמוד של מיטב אנשי מקצוע מהתחום הפיננסי, שמצאו פתרונות שונים הנותנים מענה לשאלות ההלכתיות שהתעוררו בתחום. יזמה ומעוף הושקעו בהקמת מסלולי השקעה כשרים המובדלים לחלוטין מהמסלולים הכלליים - בשינוי מבנה הקרנות כמו במציאת חלופות להשקעות פסולות.

ההפרדה הגמורה בין המסלול הכשר למשנהו שאינו כשר, מפוקחת בקפידה במשך כל העת בשנות הצבירה בקרן ואף לאחר מכן ב"מסלול לפנסיונרים", כמו גם בעניין העודף האקטוארי או הדמוגרפי שייתכן שיביא לכך שיתנקז סכום ההפרשה בתוספת ריבית לחשבוננו של העובד.

הקמת המסלולים הכשרים היא מהפך עצום בעולם הכלכלי. מהפכה שמכוחה אנשי מקצוע משקיעים את כל הידע הכלכלי והניסיון הרב שבידיהם כדי להגיש לפני ציבור היראים והשלמים קרנות כשרות למהדרין מן המהדרין, כאשר עין רבני הוועד פקוחה בפיקוח תמידי על כל צעד ושעל בקרן, ולא מתבצעות בהן שום פעולות השקעה שלא קיבלו את אישור הרבנים.

איך אני מוודאת שכספי מנוהל באפיקים הכשרים?

עובדת חדשה תבקש בעת החתימה על מסמכי ההצטרפות לחתום גם על טופס בחירת אפיק השקעה, שבו יש לבחור באפשרות אפיק כשר או הלכתי.

בדו"ח הרבעוני שמקבל המבוטח מהנהלת קרן הפנסיה מצוין באיזה אפיק השקעה מנוהלים הכספים. אם האפיק הרשום בדו"ח אינו עונה על שם **כשר** או **הלכתי**, יש לפעול בהתאם להוראות שלהלן.

הוראות מעבר

1. המעבר למסלול כשר באותה חברה שבה מתנהלים כרגע

הנספים נעשה באמצעות פנייה לגוף המנהל או לסוכן הביטוח על מנת לקבל "טופס ניד". ניתן לפנות גם לוועד הפיקוח ההלכתי לקבלת טופס זה.

2. יש למלא את הטופס

במקומות המתאימים ולציין כי כל כספי החיסכון יועברו למסלול כשר, דהיינו: לא רק מעתה והלאה, אלא גם לשעבר.

3. יש להחתים את המעסיק על הטופס ולשלוח אותו למוקד השירות של הגוף המנהל או לסוכן הביטוח.

4. אם הפרשות מתבצעות לחברה שאינה מנהלת מסלול כשור, יש לפנות לסוכן הביטוח ולברר את האפשרויות העומדות בפנייך לגבי מעבר לגוף המנהל מסלולים כשרים. יש לבדוק היטב את השלכות המעבר על הזכויות הפנסיוניות שכבר נצברו. בכל מקרה שבו מתעוררת שאלה, ניתן לפנות לקו המידע של ועד הפיקוח ההלכתי.

5. יש לבצע מעקב אחר הניוד ולבדוק שאכן ביצעו עבורך את השינוי. כל עובד (ורק העובד) יכול לבקש שינוי וניוד בחסכוניותו, עובד המנהל את חסכוניותו דרך סוכן הביטוח יכול לבקש מהסוכן לבצע עבורו את השינויים.

6. עתיתים בקרנות פנסיה/גמל/השתלמות שאינם עובדים כיום ואינם מפרישים כספים חדשים לחיסכון, יכולים לבצע שינוי בחיסכון הישן.

קדן השתלמות

קדן השתלמות במהותה היא תכנית חיסכון. כלומר, כספי העובד מושקעים במסלולי השקעה שונים: חניית, איגרות חוב הנושאות ריבית וניירות ערך. כאשר לאחר תקופת החיסכון (שש שנים) העובד זכאי למשוך את כספו, שהוא הקדן שהפריש, עם הרווחים והריביות שהרוויח בכספו.

עובד זכאי להפרשת כספים ממשכורתו לקדן השתלמות.

זכאות זו קיימת הן בעובדי הוראה, הן בחלק מהעובדים במגזר העסקי הכללי (לפי כללי ההסכם של כל מעסיק עם עובדי העסק).

הפרשות לקדן השתלמות מבוססות על אחוז מסוים המנוכה מקצבת המשכורת החודשית, ובנוסף המעסיק מוסיף משל עצמו.

כיום כל תכניות קרנות ההשתלמות הן **קרנות ניהול**, ובהתאם לכך כספי העובד שהופרשו ממשכורתו מושקעים בשליחותו ועבורו בשני מישורים:

1. קניית איגרות חוב כלומר, הנהלת הקרן קונה בשליחות העמיתים איגרות חוב הנושאות ריבית. משמעות הדברים היא שהעובד מלווה את כספו לחברות שמנפיקות אג"ח, ומקבל מהן ריבית בעד ההלוואה שהלווה להן מכספו.

2. החזקה במניות של חברות בחברות אלו יש הפותחים עסקיהם בשבת או מלווים בריבית או עוסקים בשאר איסורים, ועל ידי קניית מניה נעשה העובד שותף שווה ברווחי החברה.

מה בין קרן השתלמות רגילה לקרן השתלמות למורים?

יש שני סוגי קרנות השתלמות: א. קרן רגילה. ב. קרן למורים.
ובניהם שני הבדלים עיקריים.

1. ב"קרן השתלמות" רגילה לאחר תקופת החיסכון (שש שנים)
העובד זכאי למשוך את כספו, קרי הקרן שהפריש
עם הרווח והריבית, ולעשות בו כחפצו.

ואילו בקרן למורים לאחר תקופת החיסכון עומדות
בפני העמית שתי ברורות: למשוך את הכסף כמו בקרן
רגילה או לצאת לשנת שבתון ולקבל משכורת חודשית,
מימון השתלמויות והטבות שונות. בחר העמית לצאת
לשנת שבתון - יקבל את מלוא ההטבות ללא תלות
בסכום שצבר במשך שנות החיסכון.

אפשרות זו לבחור את שתי הברורות ניתנת בעיקר
מתקופת החיסכון השנייה, אבל בתום תקופה ראשונה
הבררה היחידה היא יציאה לשנת שבתון, למעט
מקרים חריגים שבהם יוכל העובד למשוך את כספו
כמו בקרן רגילה.

2. בקרן רגילה העובד מפריש 2.5% והמעסיק 7.5%, ואילו בקרן למורים העובד מפריש 4.2% והמעסיק 8.4%.

יודגש שמי שמושך כספו מקרן למורים ואינו בוחר באפשרות של שבתון (בתום תקופת חיסכון שנייה ואילך) מקבל לפי יחס של 7.5%, ולא לפי יחס של 8.4%. הווי אומר שאין הבדל בסכום ההפרשה של המעסיק בין קרן למורים לקרן רגילה, וכל הגדלת ההפרשה היא רק למימון האפשרות של יציאה לשנת שבתון.

אכן עמית שבחר להוציא את כל כספי חסכונותיו של קרן ההשתלמות למורים רק בגיל פרישה יקבל אז לפי יחס של 8.4%.

חומרת האיסור בקרן השתלחות בלתי כשרה

הגאון רבי נסים קרליץ שליט"א הורה שאסור להפריש לקרנות השתלמות שאינן כשרות משנת 2011, היות שמאז הפכו הקרנות לקרנות ניהול, ובשל כך ההשקעות האסורות של הנהלת הקרן נעשות בשליחות העמית.

בהוראתו שקדו חברי ועד ההלכה שע"י בתי הדין של הגר"ש וואזנר זצ"ל ויבלחט"א הגר"נ קרליץ שליט"א להקים קרנות השתלמות כשרות.

קרנות ההשתלמות הכשרות הוקמו על פי בקשתם והוראתם של גדולי הפוסקים: הגר"ש אלישיב זצ"ל, הגר"ש וואזנר זצ"ל, ויבלחט"א הגר"נ קרליץ שליט"א והגר"מ שטרנבוך שליט"א.

גדולי ההוראה יצאו במכתב לכלל העובדים והמשתכרים, שעל כל אחד מוטלת החובה להפריש אך ורק לקרנות כשרות כדי שלא להיכשל באיסורי ריבית ושבת ח"ו.

החובה מוטלת על כל עובד לדאוג שהפרשותיו יופנו אך ורק לקרנות כשרות. אכן יש להבחין בין הזכאים להפריש לקרנות השתלמות למורים לזכאים להפריש לקרנות השתלמות רגילות.

קרנות השתלמות כשרות

קרנות השתלמות רגילות מנוהלות בחברות הביטוח ובתי ההשקעות יחד עם קרנות פנסיה, ואכן ברוב החברות שיש קרן פנסיה כשרה יש גם קרן השתלמות כשרה.

אולם קרנות למורים אינן מנוהלות בחברות הביטוח ובתי ההשקעות, אלא מנוהלות על ידי מי שהוסמך לכך בארגוני מורים וועדי מורים, וההצטרפות אליהן היא אך ורק דרך הבנק הבינלאומי.

בהתאם לכך, הרוצה להפריש לקרן למורים יוכל לפנות רק דרך הבנק הבינלאומי, ולא דרך סוכנים וחברות ביטוח.

יש שני ועדי עובדים המתפעלים קרנות למורים דרך הבנק הבינלאומי:

1. הסתדרות המורים - עבור גננות, מורים בבתי ספר יסודיים ומורים במוסדות על יסודיים.

2. **ארגון המורים** - מנהל קרנות רק למורים על יסודיים: סמינרים, חטיבות הביניים והתיכונים.

מסלול כשר הוקם הן בקרנות של הסתדרות המורים והן בקרנות של ארגון המורים. אך יש חילוק רב ביניהם: בקרנות של הסתדרות המורים המסלול קונה אג"חים מחברות שאין להן היתר עסקה, בהסתמך על הוראתו של הגאון רבי משה פיינשטיין זצ"ל, להתיר הלוואה בריבית לחברות. בקרנות של ארגון המורים המסלול מפוקח על ידי ועד ההלכה של הגר"נ קרליץ והגר"ש ואזנר ומנוהל במתווה קרנות "גלאט הון", שאלו הן קרנות המנוהלות לפי דעות גדולי הפוסקים כאן בארץ ישראל: הגר"ש אלישיב זצ"ל, הגר"ש וואזנר זצ"ל, ויבלחט"א הגר"נ קרליץ שליט"א והגר"מ שטרנבוך שליט"א, האוסרים קניית אג"חים ללא היתר עסקה.

יש חילוקים רבים נוספים בין שני מסלולים אלו, ובשל כך הוראת גדולי ההוראה שהמורים העל יסודיים יפרשו דווקא לקרנות מורים שעל ידי ארגון המורים, שבהן אין כל חשש איסור.

כאמור אותם המפרישים לקרנות השתלמות רגילות שבבתי ההשקעות והביטוח יכולים להפריש למסלולים הלכתיים הזהים למסלולי הפנסיה הכשרים.

ביצוע המעבר לקרן לחורים כשרה

קרנות השתלמות למורים אינן מנוהלות על ידי בתי השקעות וביטוח, ובשל כך אין הסוכנים מתעסקים בהן.

מורה המתקשה בביצוע ההעברה יכולה להיעזר בוועד ההלכה, במספרי הטלפון להלן.

יש סוגים נוספים של קרנות השתלמות ייחודיות, ועובד הנתקל בהם יכול לברר את אפשרויותיו אצל רבני ועד ההלכה של קרנות גלאט הון.

אם נמקת בלאר או בביד, נמק אפנות:

קו המידע של ועד הפיקוח ההלכתי שע"י הבד"ץ העדה
החרדית ירושלים

02-6700202



052-7640022

מענה אנושי:

קו המידע ההלכתי לכשרות הקרנות ובעיות הריבית בשוק
ההון שע"י ועד ההלכה של קרנות גלאט הון

077-2618035



03-5742214 / 054-8465948 / 08-9742386

מענה אנושי:

"את לא מבינה כמה אפשר להרוויח שם..."



357



החיסכון הפנסיוני

טוב שיש מגדל מאחוריך
www.migdal.co.il



הפרק נכתב על ידי מגדל כחלק
משיתוף פעולה עם מיזם של 'תכנית
חן' לקידום מודעות לזכויות עובדים
עבור בוגרות בית יעקב בארץ.

*** אין באמור להלן כדי להוות ייעוץ או
הכוונה לביצוע פעולה או להימנעות
מביצוע פעולה.**

בחירת אפיק חיסכון פנסיוני או כל מכשיר חיסכון ארוך טווח היא
החלטה משמעותית ובעלת השפעה לטווח ארוך, ויש לה השפעה
רבה על איכות חייהן בתקופת עבודתן והן לאחר פרישתן.

בחירה נכונה תאפשר להן שקט נפשי וביטחון כלכלי לכל החיים
ושמירה על רמת חייהן גם לאחר הפרישה.

דחי גחולים

תשלומי המעסיק והעובדת לחיסכון הפנסיוני כנגזרת של שכר העובדת.

שכר פנסיוני

השכר שלפיו מחושבות ההפקדות הפנסיוניות. השכר הפנסיוני מהווה גם בסיס לחישוב הזכאות לפיצוי במקרי נכות (אבדן כושר עבודה) ופטירה.

אפיקי החיסכון הפנסיוניים

קיימים שלושה אפיקי חיסכון פנסיוניים עיקריים:

1. קרן פנסיה
2. ביטוח מנהלים
3. קרנות השתלמות וקופות גמל

השיקולים לבחירת אפיק החיסכון הפנסיוני

השיקולים לבחירת אפיק החיסכון הפנסיוני מתחלקים לשני סוגים:

שיקולים כמותיים

תשואות האפיק לאורך זמן
רמת סיכון בהשקעות
מחיר (דמי ניהול)

הרווח הנובע מההשקעה שבוצעה, כשהיא מבוטאת כשיעור מסוים מסך ההשקעה.

ד"ר יואל

נגבים מהמבטחת על ידי החברה המנהלת של אפיק החיסכון הנבחר עבור שירותים שונים שאותם היא מעניקה לאפיק בגין ניהולו. בכל אפיק חיסכון פנסיוני קיים שיעור מדמי הנקבע על ידי הרגולטור הניתן לגבייה הן מדמי הגמולים והן מצבירת הנכסים בגינה של כל עובדת, בהתאם לאפיק הנבחר.

שיקולים איכותיים

- רמת הכיסוי הביטוחי
- יציבות ואמינות החברה המנהלת
- איכות השירות
- כשרות הלכתית

איגרות חוב מיועדות

כיצד?

30% מכספי הפוליסה בקרן פנסיה מושקעים באיגרות חוב מיועדות שהן איגרות חוב ממשלתיות לא סחירות, צמודות למדד ובעלות תשואה מובטחת, המונפקות לקרנות פנסיה ולחברות ביטוח, מתוקף הסכמים שנחתמו עמן. איגרות חוב אלה מגבות את הבטחת התשואה הקיימת בחלק מתכניות החיסכון.

70% הנותרים מושקעים בשוק ההון וצוברים רווחים על פי ביצועי מנהלי החברה. זו אחת הסיבות שלכן צריך לבדוק את כשרות התכנית. וכפי שמוסבר בהרחבה בפתיחה לפרק זה.

קדן פנסיה

קדן פנסיה היא ה"משכורת" שלך לאחר הפרישה מהעבודה. בכל חודש תקבלי תשלום מקדן הפנסיה, שישולם לך באופן קבוע למשך כל ימי חיך. גובה התשלום נקבע בהתאם לגובה החיסכון שהצטבר בקדן הפנסיה עד מועד היציאה לפנסיה (שנצבר מהפקדות חודשיות שלך ושל מעסיקך לאורך שנות עבודתך). ככל שתחסכי יותר לאורך השנים, כמובן שתתקבל "משכורת" חודשית גבוהה יותר. מעבר לחיסכון, קדן פנסיה מהווה עבורך גם ביטוח: הפנסיה מבטיחה לך הכנסה גם במקרה של נכות (אבדן כושר עבודה), ומבטיחה הכנסה ליקיריך במקרה של פטירה ח"ו (ביטוח חיים).



כיצד?

חוק פנסיה חובה החל מ-1.1.2008 נכנס לתוקף צו הרחבה להסכם פנסיה חובה לשכירים, שנחתם על ידי שר התמ"ת אלי ישי. הצו קובע כי על כל מעסיק לדאוג לפנסיה של עובדיו על ידי הפרשת אחוזים קבועים מהמשכורת של העובדת לטובת חיסכון פנסיוני ושיכלול גם ביטוח כנגד אבדן כושר עבודה או חלילה מוות.

האחריות על בחירת התכנית הפנסיונית היא של העובדת. אם העובדת לא בחרה תכנית פנסיונית, המעסיק יצרף אותה לקרן פנסיה מקיפה.

פרישה

בעת פרישה עומדים לרשותך אחד או יותר ממקורות ההכנסה הבאים:

1. **ביטוח לאומי** - מהווה קצבה בסיסית לפורשת
2. **חיסכון פנסיוני** - צבירת הכספים שלך במהלך חיך (משולם כקצבה חודשית ו/או כסכום חד פעמי בגיל פרישה)
3. **חסכונות פרטיים** כגון קופות חיסכון פרטיות, דירה, ירושות וכיו"ב

ביטוח לאומי

תקציב לביטוח הלאומי מחומן על-ידי המעסיק והעובדת לפי שכרה האישי של העובדת (כולל ביטוח בריאות). הכיסויים של הביטוח הלאומי: קצבאות זקנה ופטירה - לפי השכר הממוצע במשך, קצבת נכות - מחושבת לפי השכר הממוצע במשך. במקרה של תאונת עבודה בלבד החישוב ייעשה על פי השכר האישי של העובדת.

ביטוח למקרה נכות (אבדן כושר עבודה)

בקורות אירוע ביטוחי תקבל המבוטחת סכום חודשי קבוע, שיפצה על הפסקת ההכנסה השוטפת ממשכורת חודשית, בהתאם לגובה הכיסוי ולאפיק שבחרה.

אבדן כושר עבודה

מצב שבו עקב מחלה או תאונה המבוטחת אינה יכולה להמשיך לעבוד וההכנסתה החודשית נפגעת. במצב זה תספה חברת הביטוח את המבוטחת לכי סכום הביטוח שרכשה ועד ל-75% מההכנסתה הממוצעת בשנה האחרונה.

ביטוח למקרה פטירה

בעת פטירת המבוטחת - המשפחה מאבדת מקור הכנסה. כיסוי למקרה פטירה יסייע למשפחה ולשאירים לשמור על רמת חיים שלה הורגלו טרם פטירת המבוטחת. המשפחה תקבל סכום חד פעמי או קצבה חודשית קבועה (בהתאם לאפיק שאותו בחרה המבוטחת).



לאירוע

בן זוג של המבוטחת וילדים עד גיל 21 (או ילדים מוגבלים מעל גיל 21) והורים נתמכים.

אירוע חזכה בקרן פנסיה

אירוע המזכה את המבוטחת או את שאיריה בתשלומים מקרן הפנסיה, כגון: פנסיית זקנה - המועד שבו הגיעה המבוטחת לגיל פרישה, פנסיית נכות - מועד תחילת הנכות, בהתאם לקביעת רופא הקרן ופנסיית שאירים - במות המבוטחת או הפנסיונרית.

בחירת תכנית הכנסיה

יש שלושה דברים שמשפיעים על גובה הפנסיה העתידית:

1. **היחס בין הכיסוי הביטוחי** לזקנה, שאירים ונכות
2. **מסלול ההשקעה** - שנכון להיום פחות רלוונטי בקרנות הכשרות
3. **גיל ההצטרפות** וגיל הפרישה בעתיד

בפניך עומדת אפשרות בחירת תכנית פנסיה, שבה תוכלי בעתיד לבחור את גיל הפרישה (מגיל- 60 ואילך). בחירה זו מאפשרת לך התאמת תכנית למצבך האישי (גיל, מצב משפחתי וכו') ולתכניות אחרות שיש לך.

במסגרת מסלולי הביטוח יש גם מסלול אישי שבו קובעת המבוטחת את שיעור קצבת הנכות וקצבת השאירים שלפיו תהיה מבוטחת.

בעת רכישת הפוליסה, חשוב לשים לב למצב המשפחתי שלך ולבחור מסלול בהתאם.

דואנאות אל מסלולים אחרים
מתק הפיצול אל חברת מאכל:

מסלול בסיסי | מסלול ברירת המחדל למצטרפות חדשות.
במסלול זה מבוטחת הלקוחה בכל גיל הצטרפות, בכיסוי
מקסימלי לאבדן כושר עבודה בשיעור של 75% משכרה
המבוטח.

מסלול מוטה זקנה ושירים | מסלול המקטין את הכיסוי
הביטוחי לאבדן כושר עבודה ומגדיל במקביל את החיסכון
לפרישה ואת הכיסוי לשירים.

מסלול אישי | בחירה אישית בשיעור פנסיית נכות ושיעור
פנסיית שירים, לפי טווח בחירה לכל גיל.

בן מוגבל נבחר | כיסוי ביטוחי לכל ימי חייל ילד מוגבל של
מבוטח, שהיה מוגבל גם טרם הצטרפות המבוטח לקרן.
מסלול ייחודי למגדל מקפת!

ועוד.

קופות גובה
מהו גובה הפיצוי
שתקבלי עקב נכות?
האם תוכלי לפדות
קופת גמל כסכום
חד פעמי?
האם בעת פיו יטח
תקבלי 100%
משכר?
מהם אחוזי ההפקדה
לקרן השתלמות?
מה יהיה גובה
מנחיה שלך?

רוצה לקבל תשובות?

כבוגרת בית יעקב ותוכנית חן, את זכאית לתנאים ייחודיים בתוכניות
החיסכון והביטוח של מגדל.
פני אלינו עוד היום 076-8867007 | meetingcenter@migdal.co.il
ציני את השתייכותך לתוכנית חן, ומומחית של מגדל* תגיע עד אליך
לפגישה אישית, ללא עלות וללא התחייבות

*בעלת רישיון משווק פנסיוני

יש לנו את כל התשובות
לעתיד הפיננסי שלך. רק תשאל.



מקדם המרה

חישוב פנסייט הזקנה נעשה על ידי חלוקת היתרה הצבורה של מבוטחת במקדם המרה. מקדם ההמרה מחושב בהתאם לגיל המבוטחת ומצבה המשפחתי בעת הפרישה, ולפי ריבית להיוון המבוססת על תשואת הקרן.

פוליסת ביטוח

פוליסת ביטוח היא מסמך חתום על ידי חברת הביטוח, מסמך המפרט את זכויותיו של כל אחד מהצדדים: המבוטחת וחברת הביטוח. על פי חוק חוזה הביטוח, מחויבת חברת הביטוח במסירתה של פוליסת ביטוח לאחר שנחתם חוזה הביטוח.

ביטוח מנהלים

ביטוח מנהלים הוא חיסכון פנסיוני עם ביטוח חיים בהשתתפות המעסיק. בפוליסת ביטוח מנהלים באפשרות המבוטחת לחלק את הסכום החודשי בין חיסכון פנסיוני לטווח ארוך לבין תשלומי ביטוח חיים מסוגים שונים - אבדן כושר עבודה או פטירה, בכפוף למגבלות הקבועות בחוק. פוליסת ביטוח מנהלים מלווה את המבוטחת עד היציאה לגמלאות ויכולה לעבור אתה ממעסיק למעסיק תוך שמירה על זכויותיה.



כיסויים ביטוחיים

בקרנות פנסיה ובביטוחי המנהלים ניתן, בנוסף לחיסכון לגיל פרישה, לרכוש גם כיסוי ביטוחי (בקרן פנסיה חדשה מקיפה, כיסויים אלה הם חלק בלתי נפרד מהמוצר), למקרה של אבדן כושר עבודה (נכות) או למקרה של מוות. בנוסף, בביטוחי המנהלים המשלמים קצבה למבוטחת, קיים גם ביטוח מפני סיכון של התארכות תוחלת החיים, היות שהקצבה משולמת למבוטחת החל מגיל הפרישה וכל עוד היא בחיים.

קרנות השתלמות וקופות גמל

קרנות ההשתלמות וקופות גמל מאפשרות לשכירות
ולעצמאיות לחסוך כספים לטווח הבינוני והקצר וליהנות
מחסלולי השקעה מגוונים לכספי החיסכון.

קרן השתלמות היא אחד מאפיקי החיסכון הבודדים המאפשרים
לצבור כספים לטווח קצר ובינוני לכל מטרה, והיא מהווה, נכון
להיום, קופת הגמל היחידה המאפשרת קבלת סכום חד פעמי (הוני)
ולא בדרך של קצבה חודשית.

בקרן השתלמות גובה החיסכון נקבע לפי

1. **גובה השכר** שממנו מופקדים הכספים לקרן ההשתלמות.

2. **הפקדת העובדת והפקדת המעסיק** לקרן ההשתלמות (שיעור ההפרשות הנפוץ המביא למיצוי מרבי של הקלות המס שמעניקה קרן ההשתלמות הוא 2.5% הפרשת העובדת ועד 7.5% הפרשת מעסיק. עצמאית תפקיד עד 7% מהכנסתה, מוגבלת בתקרה).

בקרנות השתלמות הכספים ניתנים למשיכה לצורכי השתלמות בארץ ובחו"ל לאחר שלוש שנות חברות או לאחר שש שנות חברות - לכל מטרה.

בעת פדיון קרן ההשתלמות מקבלת בעלת הקרן, שכירה או עצמאית, את כל ההפקדות שנצברו לזכותה (לשכירה כולל הפקדות מעסיקים) בתוספת הרווחים ובניכוי דמי ניהול.



אידיאלית -

משיכת הכספים מקרן השתלמות פטורה ממס.



קופות גמל

אפיק המאפשר חיסכון לגיל פרישה. בשונה מקרן פנסיה או מביטוח מנהלים, קופת גמל לא כוללת מרכיב ביטוחי. הכסף שנצבר בקופות גמל עד שנת 2008 ניתן למשיכה בגיל הפרישה כסכום חד פעמי. את הכספים שנצברו משנת 2008 ואילך, אפשר לקבל כקצבה חודשית, על ידי העברת הכספים (במועד הפרישה) לאפיק חיסכון פנסיוני המאפשר זאת בהתאם לתיקון 3 לחוק.

יש קופות גמל שהן קופות גמל לא משלמות לקצבה, המנוהלות כקופות גמל לשכירים ולעצמאים ומהוות אפיקי חיסכון פנסיוני עיקריים או השלמה לפתרונות חיסכון פנסיוני אחרים שקיימים ברשות הלקוחה.

קופות גמל כוללות רכיב פיצויים המבטיח סכום כסף במקרה של פטורים.

עצמאיות החוסכות בקופות גמל נהנות אף מהטבות מס על ההפקדות.



אידיאלית,

לך העובדת יש הזכות הבלעדית על ההחלטה איזו קרן השתלמות ו/או קופת גמל תיפתח עבורך.

פוליסת פרט לחיסכון

פוליסת ביטוח להפקדות שוטפות ו/או חד פעמיות, המהווה מכשיר חיסכון אטרקטיבי לכל מטרה עם מגוון מסלולי השקעה. הפוליסה מאפשרת חיסכון בלבד או שילוב חיסכון עם כיסויים ביטוחיים, כגון ביטוח למקרה פטירה, ביטוח למקרה של נכות מתאונה, ביטוח לאי כושר עבודה ועוד. בתום תקופת הביטוח ניתן למשוך את הכספים כסכום חד פעמי או להעבירם לתכנית "המשך לקצבה" וכך למעשה לקבל את הסכום שנצבר בפוליסה כקצבה חודשית.

חוזרים נוספים חבית מגדל

מגדל קשת לפרט

מגדל קשת לפרט היא פוליסת ביטוח להפקדות שוטפות ו/או חד פעמיות, המהווה מכשיר חיסכון אטרקטיבי לכל מטרה עם מגוון מסלולי השקעה.

פוליסת מגדל קשת לפרט מאפשרת ללקוחה לבחור בחיסכון בלבד, או לשלב חיסכון עם כיסויים ביטוחיים, כגון ביטוח למקרה פטירה, ביטוח למקרה של נכות מתאונה, ביטוח לאי כושר עבודה ועוד.

בתום תקופת הביטוח ניתן למשוך את הכספים כסכום חד פעמי. כמו כן נכללת בפוליסות תכנית המשך לקצבה המאפשרת למבוטחת בתום תקופת הביטוח להעביר את ערך הפדיון המצטבר בפוליסה או חלקו לתכנית המשך לקצבה אשר תשלם את הכספים שנצברו בפוליסה כקצבה חודשית.

תכנית "המשך לקצבה", מבטיחה מינימום של 240 קצבאות, ומקדמי הקצבה שבה מובטחים כנגד שינויים בתוחלת החיים, והכול בכפוף לתנאים הכלליים של הפוליסה.

ביטוח בריאות מאפשר ללקוחה להתמודד עם מצבי מחלה או צורך בריאותי ברגע האמת ומעמיד לרשותה את האמצעים לקבלת הטיפול הנחוץ לה, במהירות ועל ידי בכירי הרופאים בארץ ובעולם. ביטוח בריאות מכסה בעיקר את התחומים הבאים: ניתוחים בארץ ובחול, השתלות, תרופות שאינן מכוסות בסל הבריאות הממלכתי, מחלות קשות, סיעוד, אמצעים טכנולוגיים מתקדמים ועוד.

תכניות ביטוח בריאות פרטי של מגדל מעניקות סל שירותי בריאות פרטי הנותן מענה למגבלות הקיימות בחוק ביטוח הבריאות הממלכתי ובביטוחים המשלימים של קופות החולים ומבטיחות שירותי רפואה איכותיים וזמינים מהשורה הראשונה, בעלות מתאימה לכל כיס. תכניות ביטוח רפואי פרטי אלו מעניקות לך את היכולת לבחור את הרופא המנתח, המרדים ובית החולים, טכנולוגיה מתקדמת תוך מתן ליווי אישי ואפשרות לקבלת שירות בפועל על ידי רופאים שבהסכם, המובילים בתחומם.

ביטוח חיים (ריסק) מעניק כיסוי ביטוחי למקרה של פטירת המבוטחת במהלך תקופת הביטוח, והוא מיועד בדרך כלל להבטיח למשפחה מקור כספי למימון צרכיה, ולהגן על הביטחון הכלכלי של בני המשפחה, על רווחתם ושמירה על רמת החיים, במקרה פטירה של אחד המפרנסים. כאשר, חס וחלילה, מתרחש האירוע המכוסה בפוליסת ביטוח חיים, חברת הביטוח משלמת למשפחת המבוטח את סכום הביטוח המכוסה בפוליסה.

פרק | 13

קילון קוטגרים

**חושגי יסוד
בדיני עבודה**

רוצה לדעת עוד?

- ◀ מהם חוקי היסוד?
- ◀ מהי חקיקת המאן ומה משמעותה?
- ◀ מהו הסכם קיבוצי ומהו זו בדומה?
- ◀ מה בין אמוד מקצועי אוויד צובדס?
- ◀ מי מארגן לבית ופלבית במלך ואמה?
- ◀ מה בין בית דין אצור אעבוד?
- ◀ לבית דין איזי אעבוד?



מושגי יסוד בדיני עבודה

חוקי היסוד

**חוקי יסוד הם חוקים בעלי עליונות ביחס
ליתר חוקי המדינה. עליונות זו מתבטאת בכך
שהחוקים הרגילים אינם יכולים לסתור את
חוקי היסוד, אלא אם צוינו כחריגים בתוך חוקי
היסוד.**

שניים מבין חוקי היסוד שנחקקו בישראל מתייחסים לזכויות
האדם: 'חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו' ו'חוק יסוד: חופש העיסוק'.

לחוקי היסוד השפעה ישירה ומשמעותית על דיני העבודה
בתחומים שונים, כגון איסור הפגיעה בפרטיות; הגנת הפרטיות
במקום העבודה - הגבול בין זכותו הלגיטימית של העובד
לפרטיות לבין זכותו של המעסיק לשמור על קניינו; צילום אדם
כשהוא ברשות היחיד - מצלמה נסתרת במקום העבודה; שימוש
בפרטים אישיים של עובד.

380

חקיקת החגן

חוקי עבודה שנועדו להעניק זכויות בסיסיות לעובד, ולעובד אין אפשרות לוותר עליהם (חופשה שנתית, שכר מינימום וכו'). חוקים אלה מכונים 'קוגנטיים'.

הסכמים קיבוציים

הסכם בין ארגון עובדים לארגון מעסיקים או למעסיק אחד.

צו הרחבה

הרחבה של הסכם קיבוצי על חלק מהעובדים או על כלל העובדים במשק (כגון דמי הבראה, נסיעות וכו').

חוזה עבודה

חוזה המסדיר את יחסי העבודה - חובות וזכויות - בין עובד למעסיק.

נוהג/חנה

נוהג מקובל בתחום מסוים. זכויות מכוח נוהג אינן בעלות מקור חוקי, ומעניקות זכויות נוספות מעבר לאלו שהחוק מעניק.

תקדים חשכטי

פסק דין של ערכאה גבוהה, שבתי משפט חייבים לפסוק לפיו כאשר מובאת להחלטתם סוגיה דומה לזו שבגינה נפסק התקדים.

ועד עובדים

התארגנות של עובדים במקום עבודה מסוים. לעתים כל העובדים במקום העבודה חברים בוועד עובדים משותף, ולעתים פועלים באותו מקום עבודה ועדי עובדים אחדים, על בסיס חלוקה גיאוגרפית או מקצועית.

אופן פעילות הוועד תלוי באופיו ובגודלו של הארגון. בארגון גדול שעובדיו מסונפים למסגרת איגוד מקצועי, חברי הוועד פעילים באופן שוטף גם על חשבון עבודתם, ולעתים זהו תפקידם הרשמי בארגון והם בעלי משרד נפרד ופעילות עמוסה. מנגד, יש ועדי עובדים שראשיהם פעילים אך ורק על חשבון זמנם הפרטי.

מקור מימון פעולות הוועד הוא בדרך כלל בעובדים המפרישים סכום חודשי לפעילותו.

ועד העובדים הוא הגרעין הבסיסי של ההתאגדות המקצועית.



טיפ

חופש ההתארגנות המקצועית הוא זכות בסיסית על פי החוק במדינת ישראל.

איהוד מקצועי

ביטוי מודרני להתאגדות של עובדים בשוק העבודה, ומטרתו העיקרית היא קידום תנאי ההעסקה של חבריו. מטרה זו מקודמת בעיקר באמצעות יתרונות המושגים במשא ומתן קיבוצי שאותו מאפשר האיגוד. מטרה זו היא התנאי להגדרת האיגוד המקצועי, אך מלבדה יכולות להיות לאיגוד מקצועי גם מטרות נוספות, המשתנות בהתאם לאופי הארגון.

פעילותו של האיגוד המקצועי מתרחשת בשלוש כמות עיקריות: מול מעסיקים, מול מוסדות השלטון ומול החברים באיגוד. מעורבות האיגוד המקצועי בכל אחת מהבמות משתנה מאיגוד לאיגוד, וייתכן כי איגוד מסוים כלל לא יפעל בבמה מסוימת.

מול המעסיקים, פועל האיגוד המקצועי להשגת המטרות הבאות:

- ◀ **שיפור** תנאי ההעסקה באמצעות ניהול משא ומתן קיבוצי
- ◀ **פיקוח** על מימוש זכויות העובדים
- ◀ **קידום** שיתופם של העובדים בעיצוב מקום העבודה

דוא"ל
איגוד
מקצועי:
הסתדרות
המורים
של
אגודת
ישראל

בתחום זה קיימת חשיבות גדולה לסכסוך עבודה, שהוא כלי מרכזי בידי האיגודים המקצועיים ואמצעי לחץ המופעל על ידם מול המעסיקים. השפעה על מעסיקים מסוימים עשויה לשנות את שוק העבודה כולו, על ידי שינוי ההיצע והביקוש או התנעת תהליכי שוק אחרים.

מול מוסדות השלטון פועל האיגוד המקצועי להשגת המטרות הבאות:

▶ **קביעת תנאי ההעסקה בחוק** והטלת מגבלות על תנאי ההעסקה לטובת העובדים

▶ **חקיקה** שתקל על פעולות האיגודים המקצועיים

▶ **שינוי המדיניות הכלכלית הרחבה** (מיסוי, ריבית וכדומה), על מנת לשנות את אופי המשק

בתחום זה משמעות רבה לקשר בין האיגודים המקצועיים לבין גורמי השלטון.

מול החברים באיגוד, פועל האיגוד המקצועי להשגת המטרות האלה:

▶ **סיפוק צרכים שונים של החברים** (חינוך, ביטוח וכו'), באמצעות ייצורם או קנייה מרוכזת שלהם

▶ **עיצוב חברת העובדים כחברה עצמאית**

▶ **בעלות על מקומות העבודה עצמם**

שביתה

שביתה היא צעד חד צדדי של הפסקת עבודה שנוקטים עובדים כנגד מעסיק או מעסיקים, במסגרת סכסוך כלכלי בין העובדים לבין המעסיק.

שביתות מאורגנות על ידי איגוד מקצועי או התארגנות עובדים אחרת.

שביתה אינה מביאה לניתוק קשר העבודה בין המעסיק לבין העובד אלא משעה את חוזה העבודה האישי שביניהם, והיחסים ביניהם עוברים למישור של יחסים קיבוציים.

עקרונות משפט העבודה המגן, המכירים בזכות השביתה ובזכות העובדים להתארגנות ולניהול משא ומתן קיבוצי, נועדו לבטל את נחיתותו של העובד הבודד מול מעסיקו, לאזן את מערכת יחסי העבודה ולהשתיתם על בסיס שוויוני.

השבתה

השבתה היא הפסקה מלאה או חלקית של העבודה שבמהלכה נשללות או מופחתות משכורות העובדים. השבתה נעשית ביזמת המעסיק כדי להגשים מטרות בתחום יחסי העבודה.

החוק הישראלי מתיר למעסיק לבצע רק השבתת מגן, כלומר: השבתה שבאה כמענה לשיבוש העבודה על ידי העובדים, ונועדה לסייע למעסיק להתגונן מפני נזקי השביתה.

במדינות אחרות מותרת גם השבתת התקף שנעשית כאמצעי להפעלת לחץ על העובדים.

בית דין לעבודה

לבית הדין לעבודה שתי ערכאות: בית דין אזורי ובית דין ארצי.

בית דין אזורי

קיימים חמישה בתי דין אזוריים לעבודה: בתל אביב, בנצרת, בחיפה, בירושלים ובאר שבע.

סמכות בין דין אזורי: בית הדין האזורי מוסמך לדון בכל הקשור לתביעות שבין עובד למעסיק ובשאלה בדבר עצם קיום יחסי עובד ומעסיק.

בית דין ארצי

מקום מושבו בירושלים.

סמכות בין הדין הארצי: בית הדין הארצי הוא ערכאת ערעור על פסקי דין של בתי הדין האזוריים. בנושאים מסוימים (כגון סכסוך קיבוצי) הוא הערכאה הראשונה.

אינדקס מושהים

היעדרות בגין מצב בטחוני..... 179
היעדרות, פיקוח רפואי ובדיקות בהריון 189
הלנת שכר 234, 222, 27
הסכם קיבוצי 222, 119, 53
הפסקה במהלך יום עבודה..... 153
הפסקה בין יום עבודה למישנהו..... 155
הריון - הגבלת שעות נוספות..... 193, 187
הריון - היעדרות..... 187
הריון - שמירת הריון 200, 187, 132
הרעת תנאים 282, 279, 116, 100, 25
הלכתיים, כללים..... 17
התחייבות לאי תחרות 111, 98, 82
התנדבות..... 228, 167
התפטרות 342, 266
ועד עובדים, התאגדות 396, 395
ותק..... 257, 237, 213, 202, 160
זכויות המעסיק..... 107
זכויות העובדת..... 114
חגים..... 126

אבדן כושר עבודה 377
אבטלה..... 340, 297
היעדרות, בגין ימי אבל..... 129
היעדרות, בגין אזכרה פרטית..... 165
היעדרות, בגין ימי שמחה..... 167
ביטוח לאומי..... 327
ביטוח מנהלים..... 383
בית דין לעבודה..... 400, 33
ברוטו..... 320, 89
הבטחת הכנסה..... 290, 264, 123
הבראה..... 215, 202, 129, 18
הודעה למועמדת לעבודה..... 70
הודעה לעובדת בדבר תנאי עבודה..... 82, 78
הודעה על שינוי בתנאי עבודה..... 115
היעדרות - זכויות מיוחדות לנשים..... 187
היעדרות בגין טיפולי פוריות..... 190
היעדרות - הורה לאדם בעל מוגבלות..... 177
היעדרות בגין מזג אוויר קיצוני/סוער..... 182
היעדרות בגין מחלת בן משפחה..... 173

מוגבלות - ימי מחלה לצורך סיוע לילד בעל
 מוגבלות 177
 מחלה - דמי מחלה 169
 מחלה ממארת של ילד 176
 מנהג מדינה 19
 מס הכנסה 299
 מענק עבודה (מס הכנסה שלילי) 321, 302
 מקדמות 248, 45, 43
 מתנות מהמעסיק 319, 302
 נוהג/מנהג 394
 נטו 320, 244
 ניכוי מס במקור 303
 נסיעות 226, 122
 נקודות זיכוי 311, 306, 240
 סיום עבודה 261
 סעיף 14 284, 80
 סעיף ויתור/התניה 21
 עובד קבלן כוח אדם 240, 196, 55
 עובד קבלן שירותים 62
 עובדי הוראה 361, 225, 120
 עובד עם מוגבלות 231, 110, 68
 עובדת שעתית/עובדת בשכר 145, 90, 89
 עובדת חודשית/עובדת במשכורת 90, 89

חובות המעסיק 112, 68
 חובות המועמדת 71
 חובות העובדת 113
 חוזה התנהגות 77
 חוזה עבודה 82
 חוזה עבודה - הפרה ופיצוי על הפרה 100
 חוזה עבודה - סעיפים מגבילים 111, 96
 חופשה 160
 חופשה ללא תשלום (חל"ת) 214
 חוקי יסוד 393
 חקיקת מגן 394
 טופס 101 330, 308, 301
 טופס 161 317, 315, 293
 יום בחירה 165, 128
 יום מנוחה 149, 138
 יום פנוי 148, 138
 יחסי עובד מעסיק 52
 ישיבה בעבודה 118, 106
 כתב סילוק/ויתור 289
 לידה - דמי לידה 326, 205
 לידה - הארכת חופשת לידה 203
 לידה - הפרש דמי לידה 212
 לידה - חופשת לידה 203, 188

שבתה והשבתה	398
שווי	317
שויון הזדמנויות	197, 107, 68
שימוע	271
שינוי תנאי עבודה	115
שכירה	52
שכר מינימום	225, 221
שכר עבודה	219
שכר עבודה - איסור שכר כולל	253, 222
שכר עבודה - מועד תשלום	247, 233
שכר שווה לעובד ולעובדת	223, 221
שמירת הריון	332, 326, 200, 188
שעות גלובליות	254, 222
שעות גמישות	146, 138
שעות נוספות	253, 140
שעות נוספות, הגבלות לעובדת בהריון	193, 187
שעות עבודה	137
שעות עדיפות	145, 138
שעת הנקה	190
תיאום מס	313
תלוש שכר	236
תקדים משפטי	394

עצמאית	40
פגיעה בעבודה	333, 169
פיטורים והתפטרות	266
פיטורים והתפטרות - היום שאחרי	290
פיטורים והתפטרות - מתן הודעה מוקדמת	267
פיטורים - הגבלות מיוחדות לנשים	192
פיצויי פיטורים	315, 276, 264, 216
פנסיה	348, 123
פנסית חובה	123
פירלנסרית	50
פרישה לפנסיה	376, 265
צו הרחבה	394, 121, 19
צו הרחבה לעובדי קבלן כוח אדם	60
קבלה לעבודה	65
קבלן כוח אדם - עבודה באמצעות	196, 55
קבלן שירותים	62
קופת גמל	387, 349, 213
קרן השתלמות	384, 361, 349
קרן פנסיה	375, 348
קרנות ומסלולי השקעה כשרים	350
ריאיון עבודה	66
ריבית פיגורים	30
רכב, חישוב הטבה לצרכי מס	318

האם הכל חוק?

חוברת זו הציגה בפנייך היבטים חוקיים של דיני עבודה.

למרות החוק היבש, המעסיק והעובדת יכולים להגיע להסכמה על הטבה פרטנית כלפי העובדת.

מעל ומעבר להיבטים החוקיים, יש ליחסי עובד-מעסיק משמעות גם בהקשרים הבאים, המובאים כאן רק כנקודות למחשבה:

- ◀ נקיון כפיים בדיני ממונות
- ◀ מצוות שבין אדם לחברו
- ◀ קידוש שם שמים והיפוכו חלילה

סולם הערכים של העובדת החרדית משתקף גם במשא ובמתן על תנאי העבודה, הן מבחינת סדרי העדיפויות והן מבחינת אופי השיח וסגנונו.

"נשאת ונתת באמונה?"



הפקתו של תדריך זה
התאפשרה הודות לתרומתם של הארגונים הבאים
אשר זיהו את הצורך בו ונרתמו כדי לספק לו מענה

טוב שיש מגדל מאחוריך
www.migdal.co.il



לאומי
leumi

להזמנת התדריך

תכנית חן

מערך רב תחומי בסמינרים של בית יעקב
להכשרה וליווי בעולם התעסוקה

02-6360673 | chen@tchen.org.il

394

תדריך זה מגיש לך מידע עדכני ופרקטי
שישמש אותך בתחנות שונות שאליהן את מגיעה כעובדת.
התדריך כולל התייחסות הלכתית, משפטית וכלכלית
לסוגיות הנוגעות לעבודתך כשכירה.
התנהלות נבונה תשפיע על רמת ואופן ההשתכרות שלך,
ולוואי שמשכורתך תהי שלמה מעם ד'.

ג'וינט ישראל תבת
יחד בעשייה חברתית בתעסוקה



תכנית חן
משרד רב תחומי בסמינרים של בית יעקב
להכשרה ולזיוי בעולם התעסוקה

