

המדריך השלם להעסקה נכונה

2016

מליל ושות' שירותי חשבונאות
Melloul & Co Accounting Services



* דברי פתיחה - משה מלול, מנהל הפירמה

לקוחות יקרים,

אנו נמצאים בתקופה בה המידע נמצא ברשת והינו זמין ונגיש לכולם, לכן גם העובדים מודעים יותר לזכויותיהם ועומדים על קיומם על פי חוק. במקביל, רשויות האכיפה, החלו להגביר את הפיקוח על המעסיקים.

שני תהליכים אלו, דורשים מכם, המעסיקים, להיות מודעים יותר מתמיד ולהקפיד על קיום הזכויות והחובות של השכירים בעסק.

אנו כנותני שירותים, בין היתר, בתחום השכר נתקלים לאחרונה במקרים רבים בהם נערכות בבתי העסק ביקורות שכר על ידי רשויות האכיפה, וכן במספר מקרי תביעה של מעסיקים בידי עובדיהם. בעקבות הצורך שנוצר מהשטח, החלטנו לערוך עבורכם אוגדן מידע זה, בכדי לענות על הצורך לשלם שכר כנדרש בחוק. השקענו מאמצים רבים על מנת להביא בפניכם את המידע במקצועיות, בשפה נגישה ובתמציתיות.

אנו בטוחים שמידע זה יהיה לכם לעזר ויסייע בידיכם לפעול בהתאם לדרישות החוק. יחד עם זאת משרדנו תמיד עומד לרשותכם ליעוץ וליווי בתחום השכר ובתחומים הנוספים שבטיפולנו.

כפירמה מובילה בתחום הנהלת החשבונות ויעוץ המס, אנו מחויבים לסטנדרטים מקצועיים גבוהים ולכן אנו מקבלים על עצמנו מחויבות למצוינות מקצועית בכל פעולותינו תוך הקפדה על מתן שירות ברמה מעולה, במהירות ובנעימות.

אנו מספקים שירותי הנהלת חשבונות, ייעוץ מס, הגשת דוחות אישיים, חשבות שכר, ביקורת פנים וניהול סיכונים, גיוס הון, יעוץ עסקי, חשבות וליווי עסקי, טיפול בהליך גילוי מרצון ונושאים נוספים. משרדנו פועל משני סניפים בירושלים והשירות ניתן בפריסה ארצית.

נשמח לעמוד לרשותכם ולשרתכם נאמנה.

בברכה,

משה מלול

מנהל הפירמה

* דברי פתיחה – אודליה מלול סמג'ה, מנהלת מחלקת שכר

ביוני 2012 נכנס לתוקף "החוק להגברת האכיפה של דיני עבודה תשע"ב" מטרתו של חוק זה היא להגביר ולייעל את אכיפתם של דיני העבודה. כזכור בשנת 2011 בעקבות המחאה החברתית (מחאת האוהלים) המתקשרת הוקמה "ועדת טרכטנברג" על שם פרופ' מנואל טרכטנברג אשר עמד בראשה. אחד מתפקידיה של ועדה זו היה לחקור את תנאי העבודה במשק וכיצד ניתן לשפר את תנאי העסקת העובדים. במסגרת הוועדה נקבעו כללים לאכיפה הכוללים עיצומים כספיים בגין כל הפרה. בעקבות כך אנו נתקלים רבות בביקורות שכר הנערכות אצל לקוחותינו, מטעם משרד הכלכלה, אשר הגביר את האכיפה בשנים האחרונות ועושה מאמצים לפקוד את כל בתי העסק בפריסה ארצית. ראינו לנכון להוציא עבורכם את "המדריך השלם להעסקה נכונה" על מנת לתת לכם כלים להבין ולהטמיע את הכללים והחוקים הרבים בתחום, כך שיהיה בידיכם את הידע הדרוש לניהול תקין של העסק. במשרדנו מתנהלת מחלקה נפרדת בה מועסקים מומחים בתחום דיני העבודה והשכר, אנו משרתים את לקוחותינו באופן שוטף וייעוץ במתן ייעוץ והכוונה פרטניים בכל הנוגע לנושאים אלו.

בברכה,

אודליה מלול סמג'ה

מנהלת מחלקת שכר

odelya@melloul.co.il

המידע המובא באוגדן מידע זה נועד לשם מסירת מידע בלבד ואינו בא להחליף ייעוץ או חוות דעת. מחלקת חשבות השכר במשרדנו תשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה, הערה או הבהרה לנושאים המובאים באוגדן מידע זה, או בנושאים אחרים.

2	דברי פתיחה – משה מלול, מנהל הפירמה
3	דברי פתיחה – אודליה מלול סמג'ה, מנהלת מחלקת שכר
10	1. פרק א' – כללים להעסקה נכונה
10	1.1 חוזה העסקה\הודעה על תנאי עבודה
10	1.2 טופס 101נהלים
10	1.3 חוק שכר המינימום
10	1.4 חוק שעות עבודה ומנוחה
10	1.4.1 אורכו של יום/שבוע עבודה
10	1.4.2 מנוחה שבועית
10	1.4.3 איסור הפליה
11	1.4.4 גמול שעות נוספות
11	1.4.5 העסקת עובד במשמרת לילה
11	1.4.6 הפסקות בעבודה
11	1.4.7 תשלום עבור ההפסקה
11	1.4.8 הפסקה בין יום עבודה למשנהו או בין משמרת למשמרת
11	1.4.9 דיווח שעות עבודה
12	1.5 חגים
12	1.5.1 ימי החג (יהודיים) בהם העובד זכאי לתשלום הינם
12	1.5.2 זכאות עובד יומי/שעתי לתשלום בעבור ימי חג
12	1.5.3 זכאות עובד חודשי/גלובלי לתשלום בעבור ימי החג
12	1.5.4 זכאות עובד לתשלום ימי החג בתקופה של חופשה ללא תשלום
12	1.5.5 שעות העבודה בערב החג
12	1.5.6 ערך יום החג של עובד אשר היקף משרתו משתנה מידי חודש
12	1.5.7 גמול העסקה בימי החג
12	1.5.8 זכאות עובד זר לימי חג
13	1.6 חופשה שנתית
13	1.6.1 אורך החופשה
13	1.6.2 במידה ויחסי עובד מעביד התקיימו כל השנה
13	1.6.3 במקרה ויחסי עובד מעביד התקיימו רק בחלק משנת העבודה
13	1.6.4 הימים שלא יובאו במניין ימי החופשה

14	1.6.5 הסכמה/אי הסכמת המעביד לבקשת החופשה – חובה
14	1.6.6 גמול יום חופש – סכום השווה לשכרו הרגיל
14	1.7 פדיון חופש
14	1.8 חופשה ללא תשלום (חל"ת) זכויות העובד
14	1.8.1 זכויות העובד בתקופת החל"ת
15	1.9 מחלה
15	1.9.1 זכות לדמי מחלה
15	1.9.2 תקופת הזכאות
15	1.9.3 גמול יום מחלה
15	1.9.4 פיסורים בתקופת מחלה
15	1.9.5 מחלת בן זוג
16	1.9.6 מחלת הורה-כאשר ההורה הפך להיות תלוי לחלוטין לעזרת הזולת
16	1.9.7 מחלת ילד
16	1.9.8 סיוע לאדם עם מוגבלות-תיקון ותוספת לחוק
16	1.9.9 הריון בת הזוג
16	1.10 הבראה
16	1.10.1 מי זכאי לדמי הבראה
16	1.10.2 מועד תשלום דמי הבראה
17	1.10.3 חישוב הזכאות
17	1.10.4 מחיר יום הבראה
17	1.10.5 חישוב דמי הבראה במשרה חלקית
18	1.10.6 הזכאות לדמי הבראה בגין תקופות היעדרות
18	1.11 נסיעות
18	1.12 הצגת מסמכים בבית העסק
19	1.13 ביטוח פנסיוני – הפרשות סוציאליות
19	1.13.1 פנסיה לעצמאים
20	2. פרק ב' – חוק עבודת נשים
20	2.1 העסקה בעבודת לילה וסירוב לעבוד בלילה
20	2.2 העסקה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית
20	2.3 איסור העסקה בחופשת לידה וחריגים
21	2.4 אורך חופשת הלידה

21	2.5 קיצור חופשת הלידה
21	2.6 הקדמת חופשת לידה
21	2.7 הארכת חופשת הלידה בחופשה ללא תשלום
21	2.8 הארכה חופשת הלידה ופיצולה (כולל אשפוז)
22	2.9 זכויות עובד שאשתו ילדה
22	2.10 היעדרות מעבודה לעובד שאשתו אושפזה
22	2.11 חופשת לידה לעובד
23	2.12 דמי לידה לעובד
23	2.13 התפטרות לשם גידול ילד
23	2.14 חופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה
23	2.15 "שעת הנקה" – זכות העובדת להיעדר מהעבודה
24	2.16 טיפולי פוריות – סעיף 77 לחוק
24	2.17 שהייה במקלט לנשים מוכות
24	2.18 בדיקות במהלך ההיריון
24	2.19 חובת הפקדה לקופת גמל בחופשת לידה ושמירת היריון
25	2.20 הגבלת פיטורי עובדת בהריון
25	2.21 הגבלת פיטורי עובד/ת לאחר חופשת לידה
25	2.22 הגבלת פיטורי עובד/ת אחרי חופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה
26	2.23 הגבלת פיטורי עובד/ת במהלך טיפולי פוריות
26	2.24 הגבלת פיטורים לעניין עובדת השווה במקלט לנשים מוכות
26	2.25 היתר לפיטורי עובדת בהריון
27	2.26 איסור פגיעה בהיקף משרה וקבלת היתר ממשרד הכלכלה עבור שינוי משרה
27	2.27 זכויות הורה מאמץ/הורה מיעד/הורה במשפחת אומנה
29	3. פרק ג' – עובדים זרים/פליטים
29	3.1 חוקי העסקת עובדים זרים
29	3.2 הענפים הפתוחים לעבודה לעובדים זרים הם
29	3.3 מסמכים
29	3.4 מדור התשלומים
29	3.5 מגורים הולמים
30	3.6 הוצאות נלוות

30	3.7 ביטוח בריאות
30	3.8 הפרשות סוציאליות
30	3.9 תקנות עובדים זרים – מעבר של עובד זר בין מעבידים שהם קבלני כח אדם בענף הבנין
31	3.10 תקנות עובדים זרים – דמי היתר
31	3.11 היטל על העסקת עובד זר ראה טבלה בהמשך
31	3.12 ההיטל לא יחול על
32	3.13 בחינת עובד זר
33	3.14 חוקיות העסקתו של פליט
34	4. פרק ד' – העסקת בני נוער
34	4.1 גיל העסקה
34	4.2 פנקס עבודה
34	4.3 מסירת הודעה על תנאי העבודה
34	4.4 שעות עבודה
34	4.5 מנוחה שבועית
35	4.6 הפסקות
35	4.7 עבודת לילה
35	4.8 רישום שעות העבודה
35	4.9 שכר המינימום לבני נוער עובדים לשנת 2016
35	4.10 נסיעות לעבודה
36	4.11 "תקופת התלמודות" או "תקופת ניסיון"/ימי הכנה וישיבות עבודה
36	4.12 קנסות ועונשים
36	4.13 תשלום לביטוח לאומי
37	5. פרק ה' – פיטורי עובד
37	5.1 שימוע לפני פיטורין
37	5.2 פרוטוקול שימוע
37	5.3 מכתב פיטורין
37	5.4 הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות
37	5.4.1 חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות.
38	5.4.2 וויתור על נוכחות העובד בתקופת ההודעה המוקדמת
38	5.4.3 פיצוי מעביד על ידי העובד
38	5.4.4 אישור תקופת יחסי עובד מעביד

38	5.4.5 ההבדל בין הודעה מוקדמת לפדין הודעה מוקדמת
39	5.5 שימוע לעובד שמעל
39	5.6 פיטורי עובד בתקופת מחלה
39	5.7 פיטורי עובד במהלך היעדרות עקב תאונת עבודה
39	5.8 פיטורי עובד במצב בריאותי לקוי
40	5.9 פיטורי עובד במהלך שירות המילואים
40	5.9.1 סעיף 41 א לחוק חיילים משוחררים קובע:
40	5.9.2 פיטורי עובד חדש במהלך שירות המילואים:
40	5.10 הגבלת פיטורי עובד נכה מלחמה
41	5.11 התפטרות בשל העתקת מגורים
42	5.12 מקרים בהם ההתפטרות נחשבת כפיטורין ומזכה בפיצוי פיטורין
43	5.13 טופס 161
43	5.14 גמול פיצויי פיטורין
43	5.14.1 מועד לתשלום פיצויים:
44	5.15 התיישנות זכויות בדיני עבודה
44	5.16 סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים
47	6. פרק ו' – סוגיות שונות בביטוח לאומי
47	6.1 תאונת עבודה
47	6.1.1 באילו מקרים יראו את התאונה כתאונת עבודה?
47	6.1.2 הפסקה וסטייה
47	6.1.3 דמי פגיעה
48	6.1.4 דיווח התאונה
48	6.1.5 תקנה 22
48	6.1.6 זכויות במהלך תאונת עבודה
49	6.2 תאונה אישית
49	6.2.1 שיעור דמי תאונה
49	6.2.2 פרקי זמן שאין משלמים בעדם
49	6.2.3 מועד להגשת התביעה
50	6.3 מילואים
50	6.3.1 תגמולי מילואים
50	6.3.2 שיעור התגמול

50	6.3.3 שרות במילואים שלא במסגרת שעות העבודה
50	6.3.4 שרות חצי יומי במילואים
51	6.3.5 טבלת עזר לחישוב התגמול
51	6.3.6 הפרשי דמי מילואים
51	6.3.7 תשלום תגמול או תשלום על חשבון תגמול
52	6.4 טבלת שיעורי דמי ביטוח לשנת 2016
52	6.5 תאום דמי ביטוח
53	7. פרק ז' - מבחנים לקביעת יחסי עובד מעביד
54	8. פרק ח' - נושאים שונים במס הכנסה
54	8.1 טבלת נקודות זיכוי אישיות
55	8.2 תאום מס
56	8.3 שווי למס
56	8.3.1 שווי רכב צמוד
57	8.3.2 שווי מתנות
57	8.3.3 שווי ארוחות
57	8.3.4 שווי טלפון נייד
58	9. פרק ט' - נושאים שונים
58	9.1 פרטיות העובד
58	9.2 העסקת בן משפחה
58	9.3 שכר גלובלי - מה מותר ומה אסור?
59	9.4 טיפים במסעדות, בתי קפה ומספרות
59	9.5 השעיית עובד-האם מותר?
59	9.6 גיל פרישה מהו?
59	9.7 איסור הלנת שכר
60	9.8 איסור הפליה - שוויון הזדמנויות בעבודה
61	9.9 עיקול משכורת
61	9.10 מסירת הודעה בכתב למועמדים לעבודה
62	9.11 טבלת עיצומים כספיים בשל הפרות שנקבעו ע"י משרד הכלכלה

* פרק א' - כללים להעסקה נכונה

בפרק זה נפרט את החוקים הכלליים והרלוונטיים ביותר בעת העסקת עובד כגון, אילו טפסים יש למסור לעובד ומהם חוקי השכר, שעות מנוחה המגיעות לעובד ועוד

1.1 חוזה העסקה\הודעה על תנאי עבודה

על פי חוק, על המעסיק למסור לעובד "טופס הודעה על תנאי עבודה" תוך שלושים יום מתחילת העסקתו. טופס זה בנוי עפ"י דרישות משרד הכלכלה. (ניתן להוריד מאתר האינטרנט שלנו) במידה והמעסיק בוחר לתת לעובד הסכם עבודה מורחב אזי אינו צריך לתת את טופס ההודעה לעובד. אך צריך לוודא שהסכם העבודה מכיל את הפרטים המופיעים בטופס ההודעה לעובד.

1.2 טופס 101 - נהלים

טופס זה מיועד לצורכי מס הכנסה ומכיל את פרטי העובד ומקום עבודתו. על העובד למלא טופס זה בתחילת כל שנת מס או במידה וחל שינוי בפרטיו האישיים או בהכנסותיו במהלך השנה. חובה להקפיד עם העובד על מילוי התקין של הטופס והצהרתו. כגון: האם העובד עובד בעבודה נוספת או לא, במידה וכן יש לצרף תאום מס ותאום ביטוח לאומי. במידה ולא מולא הטופס כראוי, המעסיק יכול לשאת בקנסות מס הכנסה בגין זיכוי מס שלא כדין.

1.3 חוק שכר המינימום

נכון לשנת 2016 שכר המינימום הינו 4,650 ₪ ברוטו לחודש לפי 186 שעות חודשיות. התעריף השעתי הינו 25 ₪ ברוטו. החל מיולי 2016, יתעדכן שכר המינימום ל 4,825 ₪ לחודש ו-25.94 ₪ לשעה. החל מינואר 2017, יתעדכן שכר המינימום ל 5,000 ₪ לחודש. החל מדצמבר 2017, יתעדכן שכר המינימום ל 5,300 ₪ לחודש. עפ"י חוק שכר מינימום חובה לתלות במקום העסק "מודעה בדבר עיקרי זכויות העובד לפי חוק שכר מינימום" (שניתן להוריד מאתר האינטרנט שלנו)

1.4 חוק שעות עבודה ומנוחה**1.4.1 אורכו של יום/שבוע עבודה**

אורכו של יום עבודה הינו 8.5 שעות ושל שבוע עבודה 43 שעות. יום עבודה לא יעלה על 12 שעות כאשר מתוכם יחושבו שעות נוספות. אין להעסיק את העובד יותר מ 15 שעות נוספות בשבוע.

1.4.2 מנוחה שבועית

חובה לתת לעובד מנוחה שבועית בת 36 שעות לפחות, כאשר העובד יהודי יום השבת הוא יום המנוחה. עובד שאינו יהודי, יכול לבחור יום אחד שיהיה קבוע מבין הימים שישי\שבת\ראשון. בימי מנוחה אלו אסור להעסיק את העובד ללא היתר ממשרד הכלכלה.

1.4.3 איסור הפליה

למעסיק אסור לסרב לקבל עובד לעבודה אשר אינו מוכן לעבוד ביום המנוחה השבועי על פי דתו. ולא ידרוש ממנו התחייבות לעבוד בימי המנוחה השבועית כתנאי לקבלתו לעבודה.

1.4.4 גמול שעות נוספות

עובד שעבד שעות נוספות (מעל ל 8.5 שעות ביממה), ישלם לו המעביד בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכן עבודה של 125% מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן 150% מהשכר הרגיל.

עובד שעבד בשעות המנוחה השבועית או בחגים: ישלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה של 150% משכרו הרגיל. ובעד שתי השעות הנוספות הראשונות 175% משכרו הרגיל ובעד כל שעה נוספת שאחריהן 200% משכרו הרגיל.

1.4.5 העסקת עובד במשמרת לילה

משמרת לילה משמעה משמרת עבודה ששעתיים ממנה לפחות הם בתחום השעות שבין 06:00 ל 22:00. יום עבודה במשמרת לילה לפי הרשום לעיל יחושב לפי 7 שעות (ולא לפי 8.5 כשמדובר ביום עבודה רגיל) כלומר, עובד העובד מעבר ל 7 שעות באותו היום (גם אם עבד משמרות מפוצלות) יחושבו שעות אלו כשעות נוספות. אין לעבוד בעבודת לילה יותר משבוע אחד רצוף בתוך שלושה שבועות.

1.4.6 הפסקות בעבודה

דבר החוק: ביום עבודה של שש שעות ומעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל 3/4 שעה לפחות, כאשר תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות. ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג (כלומר שישי וערבי חג) ההפסקה היא של חצי שעה לפחות. עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישות דתו, זמן התפילה ייקבע במקום העבודה בהתאם לצורכי העבודה ואילווציה ובהתחשב בדרישות דתו של העובד.

היתר כללי בדבר הפסקות בעבודה שאיננה עבודת כפיים:

שר הכלכלה נתן היתר כללי לפיו עובד שאינו מועסק בעבודת כפיים מותר להעבידו בכל יום 8 שעות ללא הפסקה. או שבע שעות בימי שישי וערבי חג.

עם זאת, בשבוע עבודה בן חמישה ימים מותר להעסיק עובד תשע שעות ליום ללא הפסקה.

1.4.7 תשלום עבור ההפסקה

במידה והעובד אינו נדרש לעמוד לרשות המעביד והוא אף רשאי לצאת ממקום העבודה, ההפסקה לא תחשב כחלק משעות העבודה, והמעביד אינו חייב בתשלום עבור זמן ההפסקה, אלא אם כן נקבע אחרת בהסכם קיבוצי, צו הרחבה או בחוזה אישי.

במקרה בו נוכחותו של העובד במקום העבודה הכרחית והעובד נדרש על ידי המעסיק להישאר במקום העבודה, זמן ההפסקה יחשב כחלק משעות העבודה, והמעביד יהיה חייב בתשלום עבור זמן ההפסקה, כאילו הייתה זו שעת עבודה.

1.4.8 הפסקה בין יום עבודה למשנהו או בין משמרת למשמרת

בין יום עבודה למשנהו או בין משמרת למשמרת צריכה להיות הפסקה של שמונה שעות לפחות. במידה ולא התקיימה הפסקה זו ייראה כאילו עבד רצוף ושעות נוספות יחושבו בהתאם.

1.4.9 דיווח שעות עבודה

חובה להקפיד על דיווח שעות עבודה והפסקות בדוח נוכחות ידני\ממוחשב.

בדוח ידני על העובד לחתום בכל יום במקביל לדיווח השעות.

בדוח נוכחות ממוחשב אשר מופק מתוכנת הנוכחות (שנתוניה מוזנים ע"י העברת כרטיס או בכל שיטה אחרת) מספיקה חתימת עובד ומעביד בסוף חודש.

1.5 חגים

1.5.1 ימי החג (יהודיים) בהם העובד זכאי לתשלום הינם:

2 ימי ראש השנה, יום כיפור, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, יום העצמאות ושבעות.

1.5.2 זכאות עובד יומי/שעתי לתשלום בעבור ימי חג

לאחר וותק של 3 חודשי עבודה, אם לא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי), אלא בהסכמת המעביד - זכאי העובד לתשלום מלא בעבור ימי החג שפורטו לעיל. כאשר העובד אינו זכאי לתשלום בגין ימי חג החלים בשבת. יש לציין, כי מעבידים הכפופים להסכם קיבוצי, צו הרחבה ענפי, חוזה אישי, או נוהג אשר קובעים הוראה המיטיבה עם העובד מעבר לקבוע בצו ההרחבה האמור, יהיו מחויבים על פי ההוראה המיטיבה.

1.5.3 זכאות עובד חודשי/גלובלי לתשלום בעבור ימי החג

עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור ימי החג, אלא יקבל את משכורתו המלאה מבלי שינוכו ממנה הימים שבהם הוא נעדר בשל החגים, **עובד חודשי זכאי לדמי חגים מתחילת עבודתו**.

1.5.4 זכאות עובד לתשלום ימי החג בתקופה של חופשה ללא תשלום

תקופת החופשה ללא תשלום אינה בבחינת עבודה. בתקופה זו מתקיימים יחסי עובד-מעביד, אולם מוקפא מכלול הזכויות והחובות, הן של העובד והן של המעביד, הן לגבי ההווה והן לגבי העתיד לפיכך לא יהא זכאי לתשלום בגין יום החג.

1.5.5 שעות העבודה בערב החג

אורכו של יום עבודה בערב חג הינו 7 שעות לפיכך כל שעת עבודה מעבר ל 7 שעות תיחשב שעה נוספת. **באשר לערב יום הכיפורים**, צו ההרחבה קובע, כי אורכו של יום זה הינו 6 שעות. **על פי נוהג** - במקום עבודה, אשר במשך שנים עבדו בו ארבע או חמש שעות, בערבי חג, הופכת זכות זו במרוצת הזמן לנוהג ולתנאי בחוזה העבודה האישי של כל עובד ועובד. נוהג זה מחייב את המעביד להמשיך ולפעול בדרך זו.

1.5.6 ערך יום החג של עובד אשר היקף משרתו משתנה מידי חודש

ישנן מספר פרשנויות אפשריות לאופן חישוב התשלום עבור יום החג לעובד כאמור:

1. על פי ממוצע שכרו של העובד, בהתאם לשלוש המשכורות הרצופות המלאות ביותר בשנה שקדמה לחג.
2. על פי ממוצע שכרו של העובד, בהתאם לשלושת החודשים שקדמו לחג.
3. על פי ממוצע שכרו של העובד, בהתאם לשנים עשר החודשים שקדמו לחג.

1.5.7 גמול העסקה בימי החג

יש לשלם לעובדים בעבור עבודתם בחג, לפחות 150% משכרם בנוסף, אם העובד עובד בחג, שלא מתוך בחירה אלא מתוך כורח, זכאי הוא לתשלום בעבור אותו יום כיום עבודה ובנוסף יקבל גמול בעבור עבודה בחגים, דהיינו, יהיה זכאי לתוספת של 250%

1.5.8 זכאות עובד זר לימי החג

עובד שאינו יהודי זכאי לבחור בין חגי עדתו לבין חגי ישראל. לא ניתן לחייב עובד שאינו יהודי לעבוד בימי החג של עדתו, אם בחר לקיימם. העובד כאמור, אינו זכאי לכלל תשלום, הן בעבור חגי עדתו והן בעבור חגי ישראל, אם הוא בוחר לקיים את חגי עדתו.

1.6 חופשה שנתית

1.6.1 אורך החופשה

לכל שנת עבודה בהנחה שהתקיימו יחסי עובד מעביד בכל השנה.
להלן טבלה מפורטת:

זכאות בימי עבודה בפועל (נטו)		שנות וותק
עובד 5 ימים בשבוע	עובד 6 ימים בשבוע	
10	12	1 – 4
12	14	5
14	16	6
15	18	7
16	19	8
17	20	9
18	21	10
19	22	11
20	23	12
20	24	13
20	24	14+

הסכם קיבוצי חדש קובע כי החל מיולי 2016 יועלה מינימום ימי החופשה במשך ל-11 ימים לעובד 5 ימים, ו-13 ימים לעובד 6 ימים. ומינואר 2017 מינימום ימי חופשה במשך יעלה ל-12 ימים לעובד 5 ימים, ו-14 ימים לעובד 6 ימים.

1.6.2 במידה ויחסי עובד מעביד התקיימו כל השנה:

עבד לפחות 200 ימים – יהיה מספר ימי החופשה לפי סעיף 1.6.1.
עבד פחות מ 200 ימים – יחלק את מספר ימי העבודה בפועל ב 200 ואת החלק היחסי יכפיל במספר ימי החופשה לפי שנה כפי שמופיע בסעיף 1.6.1

1.6.3 במקרה ויחסי עובד מעביד התקיימו רק בחלק משנת העבודה יש לבצע את החישוב הבא:

עבד לפחות 240 ימים – יהיה מספר ימי החופשה לפי סעיף 1.6.1.
עבד פחות מ 240 ימים – יחלק את מספר ימי העבודה בפועל ב 240 ואת החלק היחסי יכפיל במספר ימי החופשה לפי שנה כפי שמופיע בסעיף 1.6.1.

1.6.4 הימים שלא יובאו במניין ימי החופשה:

- (1) הימים בהם שירת העובד שירות מילואים
- (2) ימי חג
- (3) ימי חופשת לידה
- (4) הימים שבהם אין העובד מסוגל לעבוד מחמת תאונה או מחלה
- (5) ימי אבל במשפחה
- (6) ימי שבתה או השבתה
- (7) ימי הודעה מוקדמת לפיטורים

החופשה תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת, או במשך שנת העבודה שלאחריה. החופשה ניתנת לצבירה בהסכמת המעביד, אך על העובד לקחת שבעה ימי חופשה לפחות ולצרף את היתרה לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות.

1.6.5 הסכמה/אי הסכמת המעביד לבקשת החופשה

הסכמת המעסיק חייבת להיות מפורשת. במקרה, שבו לא ניתנה חופשה לעובד ולמעסיק אין הוכחה כי העובד סירב לקחתה, המעסיק לא יוכל להוכיח כי העובד אינו זכאי לצבירת ימים אלו. המעסיק רשאי לאסור על העובד צבירת חופשה, אולם איסור זה חייב להיות מפורש והמעסיק חייב לנהל מעקב על צבירת החופשה של כל עובד, ולחייב את העובד לצאת ולנצל לפחות שבעה ימי חופשה רצופים בפועל. עובד אשר שתק ולא מחה על אי מתן חופשה על ידי מעסיקו, לא יפסיד בשל כך את תקופת החופשה כולה ואף לא את שבעת הימים שהיה עליו לקחתם. איסור צבירת החופשה יחול רק במקרה בו המעסיק ביקש מן העובד לצאת לחופשה והעובד סירב מסיבה שתלויה בו ושאינה סבירה. בכל מקרה אחר בו העובד ביקש לצאת לחופשה ובלבד שהודיע ע"כ למעסיקו 30 יום מראש לפחות ולא נענה, או שלא נאמר דבר בעניין, העובד יהיה זכאי למלוא ימי החופשה בגין שנות העבודה שבהן לא יצא לחופשה בגבולות תקופת ההתיישנות (3 שנים).

1.6.6 גמול יום חופש - סכום השווה לשכרו הרגיל

לגבי עובד בשכר (שעתי) יש לחשב את הממוצע של שלושה חודשים בהם מספר ימי העבודה היו גבוהים ולחלק ב-90. את הממוצע יש להכפיל במספר ימי החופשה.

1.7 פדיון חופש

בעת סיום יחסי עובד מעביד, נצברים לזכות העובד ימי חופשה שהיה זכאי לקבל בשלוש השנים המלאות האחרונות להעסקתו, בצירוף הימים שנצברו לזכותו בשנת העבודה השוטפת. לעובד שחל לעבוד לפני שניצל את ימי החופשה המגיעים לו, ישלם המעביד פדיון חופשה לפי החישוב של גמול יום חופשה המופיע בסעיף 1.6.6

1.8 חופשה ללא תשלום (חל"ת) - זכויות העובד

בתקופה זו מתקיימים יחסי עובד מעביד, אולם מוקפא מכלול הזכויות והחובות, הן של העובד והן של המעביד, הן לגבי ההווה והן לגבי העתיד.

1.8.1 זכויות העובד בתקופת החל"ת:

חופשה - תקופה של חל"ת אינה צוברת זכאות לחופשה שנתית. עם זאת, בהתאם להוראות חוק חופשה שנתית, אם התקיימו יחסי עובד-מעביד במהלך כל שנת העבודה, והעובד עבד במהלך השנה לפחות 200 ימי עבודה בפועל (לא כולל תקופת החל"ת) - יצבור העובד את מלוא הזכאות לחופשה שנתית באותה שנה. לעומת זאת, אם במהלך שנת העבודה עבד העובד פחות מ-200 ימי עבודה בפועל, תחושב זכאותו לחופשה, בהתאם לנוסחה הקבועה בחוק (ראה סעיף 1.6.2).

מחלה - עובד, שחלה במהלך תקופה של חל"ת, לא יהיה זכאי לדמי מחלה. לעניין צבירת ימי מחלה במהלך החל"ת, לא צובר העובד ימי מחלה בתקופה זו. **הבראה** - צו ההרחבה בדבר תשלום דמי הבראה, אשר חל על כל העובדים והמעבידים במשק, קובע מפורשות, כי לקביעת תקופת הזכאות לדמי הבראה לא תובא בחישוב היעדרות בשל חל"ת.

פיצויי פיטורים - תקנות פיצויי פיטורים קובעות, כי מתוך תקופה של חל"ת יובאו 14 יום כוונת לצורך חישוב פיצויי פיטורים. כלומר, בכל שנת עבודה, רק שבועיים מסך כל החל"ת, שבה שהה העובד באותה שנה, ייחשבו כוונת בעבודה לצורך חישוב הפיצויים.

הפרשות לגמל - אין חובת הפרשה לקופת גמל, לביטוח מנהלים, או לקרן השתלמות בתקופה של חל"ת. **דמי ביטוח לאומי** - בתקופת החודשים הראשונים של החל"ת, מחויב המעביד להפריש דמי ביטוח לאומי בעבור העובד, וכאשר העובד שב מן החל"ת - זכאי המעביד לקזז את התשלום משכרו. כאשר תקופת החל"ת עולה על חודשיים רצופים, והעובד אינו עובד במקום עבודה אחר ואינו עצמאי, מחויב העובד עצמו לשלם את דמי הביטוח הלאומי, בעד יתרת התקופה העולה על חודשיים.

1.9. מחלה

1.9.1 זכות לדמי מחלה

בעבור יום המחלה הראשון – לא ישולמו דמי מחלה. (אך כן ייכנס לניצול הימים) בעבור היום השני והשלישי למחלה – ישולם לעובד 50% מהשכר. ובעבור יום המחלה הרביעי ואילך – ישולם לעובד 100% מהשכר. כל זאת בהתאם למספר ימי המחלה הצבורים לעובד.

תקופת המחלה: לגבי עובד במשכורת (חודשי), תקופת המחלה תהיה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים. לגבי עובד בשכר (שעתי) שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, תקופת המחלה תהיה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים. (כלומר בניצול הימים לא נתייחס לימי המנוחה השבועית).

אישור מחלה: ב 4 בנובמבר נכנס לתוקף התיקון לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), שהשמיט את "אבחון המחלה" מתעודת המחלה שעל העובד להמציא למעסיק בעת היעדרותו מהעבודה בשל מחלה. עד לתיקון זה, היה על העובד אשר ביקש לקבל דמי מחלה עקב היעדרותו, להמציא תעודת מחלה אשר כללה את שם החולה, אבחון המחלה, התקופה שבה לא יכול העובד לעבוד עקב המחלה, שם הרופא ומענו ותאריך הוצאת התעודה. התיקון למעשה השמיט את הדרישה השנייה – אבחון המחלה – וכיום תעודת המחלה המספקת לצורך קבלת דמי מחלה אינה צריכה לכלול את תיאור המחלה.

1.9.2 תקופת הזכאות

על כל חודש עבודה מלא יש צבירה של יום וחצי. ניתן **לצבור עד 90 ימי מחלה מקסימום בכל תקופת העבודה**. חישוב הזכאות לעובד שעובד חלק מחודש יש לעשות חישוב יחסי לפי חודש מלא (6 ימי עבודה בשבוע = 25 ימים), או לפי שבוע חלקי (5 ימי עבודה בשבוע = 21 ושני שלישי ימים). דוגמא לחישוב: עובד 15 ימים בחודש בשבוע חלקי- $15/21.66 = 0.69$ * $1.5 = 1.038$ ימי מחלה לצבירה בחודש. זכאות נצברת גם בגין ימי מנוחה וחג שלא עובדים בהם, ימי אבל וחופשת לידה.

1.9.3 גמול יום מחלה

תעריף יום מחלה לעובד שעתי יחושב לפי ממוצע שלושת החודשים שקדמו לתקופת המחלה.

1.9.4 פטורים בתקופת מחלה

אסור לפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי החוק וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימאלית.

מקרים חריגים בהם ניתן לסיים יחסי עובד מעביד ולא להמתין עד סיום תקופת הזכאות:

- הודעת פטורין שניתנה לפני תקופת המחלה.
- מעביד פסק מלפעול/פשי"ר/פירוק.

בפסיקה אין מניעה לפטר עובד בתקופת מחלה ובלבד שהפטורים יכנסו לתוקפם לאחר ניצול מלוא ימי המחלה. אך **המגבלה היא בעניין השימוש** שחובה לערוך באופן חוקי ועריכת שימוע בתקופת מחלה היא בעייתית ותחשב לשימוע בחוסר תום לב ולכן המסקנה היא לא לפטר בתקופת זמן המחלה.

היעדרויות בגין מחלות שאינן של העובד:

1.9.5 מחלת בן זוג

כאשר בן הזוג הפך להיות תלוי לחלוטין בעזרת הזולת, ניתן לנצל עד 6 ימי היעדרות בשנה ע"ח ימי המחלה הצבורה (בגין מחלה ממארת, כאשר לעובד יש וותק של שנה לפחות ניתן לזקוף עד 60 ימים בשנה כאשר מתוכם יוכל לנצל מחלה או חופשה).

1.9.6 מחלת הורה – כאשר ההורה הפך להיות תלוי לחלוטין לעזרת הזולת

כאשר ההורה אינו נמצא במוסד סיעודי וכאשר אחד האחים לא נעדר מעבודתו באותו עניין באותו פרק זמן, ניתן לזקוף עד 6 ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת ההורה שלו או של בן זוגו ע"ח תקופת המחלה הצבורה שלו ובלבד שכן זוגו לא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו. ניתן לנצל גם חלקי ימים במקרה זה. גיל ההורה אינו חייב להיות מעל 65.

1.9.7 מחלת ילד

ניתן לזקוף עד 8 ימים בשנה ע"ח ימי המחלה הצבורים לו וזאת בתנאי שהילד פחות מגיל 16 ושכן הזוג לא נעדר גם כן. הורה יחיד/הורה שיש לו חזקה בלעדית על הילד-יכול לזקוף עד 16 ימים בשנה ע"ח ימי המחלה העומדים לזכותו. (מחלה ממארת יכול לזקוף עד 110 ימים ע"ח מחלה או חופשה) מחלה ממארת בילד-יכול לזקוף עד 90 ימים בשנה כאשר מתוכם יכול לנצל ימי מחלה או חופשה (כאשר לעובד יש וותק של שנה לפחות) וכאשר בן הזוג לא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו.

1.9.8 סיוע לאדם עם מוגבלות-תיקון ותוספת לחוק

עובד בעל וותק של שנה לפחות שהוא הורה לאדם עם מוגבלות יכול לזקוף מחשבון ימי המחלה או החופשה הצבורים לו לצורך מתן סיוע עד 18 ימים בשנה וניתן לזקוף גם חלקי ימים. **תשלום עבור ימי מחלה אלו יהיה מהיום הראשון להיעדרות.** תוספת לחוק-ניתן להיעדר עד 52 שעות בשנה לצורך מתן סיוע לאדם עם מוגבלות וזאת בלא ניכוי משכר העבודה.

1.9.9 הריון בת הזוג

עובד יכול לזקוף עד 7 ימים בשנה ע"ח תקופת המחלה הצבורה לו במקרים הבאים:
א. בשל טיפולים או בדיקות הקשורות להריון שכרוך בהם סיכון לחיי האישה או העובר ב. טיפולים שאין בהם סיכון אבל זקוקה לעזרת הזולת ג. במקרה של הפלה של בת הזוג ד. עבור לידת בת הזוג.

1.10.1. הבראה

1.10.1 מי זכאי לדמי הבראה?

עובד זכאי לתשלום דמי הבראה לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה במקום העבודה. עובד זכאי לדמי הבראה אף לאחר סיומם של יחסי עובד ומעביד אם לא קיבל את דמי הבראה במהלך עבודתו. בפברואר 2016 התקבל תיקון לחוק וקבע כי ניתן יהיה לתבוע דמי הבראה במידה ולא שולמו לתקופה של 7 שנים. שלפני תום תקופת העבודה.

1.10.2 מועד תשלום דמי ההבראה

צו ההרחבה קובע, כי קצובת ההבראה תשולם באחד מחודשי הקיץ, מחודש יוני ועד חודש ספטמבר, אלא אם הוסכם אחרת או נהוג מועד אחר במקום העבודה. כלומר, אין חובה לשלם את קצובת ההבראה במועד כלשהו, ואפשר לשלמה במועדים שונים ובלבד, שהדבר נעשה בהסכמת העובדים או בהתאם לנוהג במקום העבודה.

א. תשלום דמי הבראה מידי חודש:

מעסיק יכול לשלם לעובדיו דמי הבראה מידי חודש, ובכך ליצור נוהג במקום העבודה בכל הנוגע למועד תשלום דמי ההבראה. מומלץ להפריד לצורך העניין רכיב נוסף בתלוש המשכורת, ולוודא שהסכום המשולם מידי חודש לא יהיה נמוך מהשיעורים שנקבעו לתשלום דמי הבראה באותו מועד, ועפ"י הוותק של העובד במקום העבודה, כאשר יש לחלק את הסכום ל-12 חודשים.

ביחס לעובד חדש ישנן שתי אפשרויות:

1. לשלם לעובד החל מהחודש הראשון לעבודתו על חשבון דמי הבראה שיגיעו לו בתום שנת העבודה. במקרה כזה רצוי שהמעסיק יחתים את העובד מראש על מסמך, לפיו העובד מתחייב להחזיר את התשלומים שקיבל כדמי הבראה (מידי חודש) במקרה שלא ישלים שנת עבודה אצל המעסיק, באופן שהמעסיק יוכל לקזז תשלומים אלה מכל סכום שיהיה עליו להעביר לעובד.
2. לחכות שהעובד ישלים את שנת עבודתו הראשונה, לשלם לו את דמי הבראה המגיעים לו בגין השנה שחלפה, ורק החל משנת העבודה השנייה לשלם לו דמי הבראה מידי חודש.
3. **הוצאת העובדים לנופש בפועל כתחליף לתשלום דמי הבראה.** בית הדין האזורי לעבודה קבע, כי ככלל אין לפסול תשלום דמי הבראה בדרך של מימון נופש או טיולים מסוג זה במקום תשלום דמי הבראה. יחד עם זאת, התנה זאת בשני תנאים: האחד הוא, כי על המעסיק להודיע מראש לעובדיו, כי יציאתם לטיול היא על חשבון דמי הבראה להם הם זכאים. התנאי השני הוא, כי העובדים הסכימו לכך, בין במפורש ובין בדרך ההתנהגות על ידי עצם יציאתם לטיול.

1.10.3 חישוב הזכאות

תשלום דמי הבראה מתבצע לפי מספר ימי הבראה המגיעים לעובד בכל שנה בהתאם לוותק במקום העבודה, כשהם מוכפלים בשיעור התשלום בגין יום הבראה המתעדכן מידי שנה.

הזכאות לימי הבראה על-פי צו ההרחבה למגזר הפרטי:		זכאות לימי הבראה על-פי צו ההרחבה למגזר הציבורי:	
ותק בשנים	ימי הזכאות	ותק בשנים	ימי הזכאות
1	5	1	7
2-3	6	2	7
4-10	7	3	7
11-15	8	4	9
16-19	9	5-10	9
20 ואילך	10	11-15	10
		16-19	11
		20	12
		21-24	12
		25 ואילך	13

יודגש, כי יש לבחון האם חל על הצדדים הסכם קיבוצי, צו הרחבה, הסדר או הסכם אישי הקובעים אחרת.

1.10.4 מחיר יום הבראה

נכון לשנת 2016 תעריף יום הבראה במגזר הציבורי ובמוסדות ההסתדרות הינו 425 ₪ ובמגזר הפרטי 378 ₪ (הסכום המעודכן יופיע ביולי 2016)

1.10.5 חישוב דמי הבראה לעובד במשרה חלקית

עובד במשרה חלקית זכאי לקצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות משרתו. משמע, על מנת לחשב את דמי הבראה, המגיעים לעובדים במשרה חלקית, יש להכפיל את אחוז המשרה של העובד בדמי הבראה המגיעים לעובד במשרה מלאה.

להלן חישוב אחוז המשורה במקום בו משורה מלאה היא 43 שעות שבועיות:

מחיר יום הבראה X מס' ימי הבראה X מס' שעות עבודה בשבוע

43

יצוין, כי במידה ומספר שעות העבודה בשבוע אינו קבוע, ניתן לחשב את אחוז המשורה לפי ממוצע חודשי (ממוצע שעות עבודה לחודש/186) או לפי ממוצע שנתי (סה"כ שעות עבודה בשנה/52 (שבועות בממוצע לשנה)).

1.10.6 הזכאות לדמי הבראה בגין תקופות היעדרות

- א. **חופשה ללא תשלום** – אינה מהווה וותק לחישוב הזכאות.
- ב. **מחלה בתשלום** – תקופת היעדרות בשל מחלה המזכה בתשלום תהווה וותק לעניין זכאות לדמי הבראה. עם זאת, אם מדובר בתקופת מחלה שבגינה העובד אינו זכאי לתשלום יש לראות בתקופה זו חופשה ללא תשלום, שלא תזכה את העובד בהבראה.
- ג. **תאונת עבודה** – אין התייחסות בצו ההרחבה לתקופת היעדרות זו, ולכן מדובר בשאלה של פרשנות. אחת הפרשנויות היא שאם מדובר בפגיעה בעבודה שעליה מקבל עובד דמי פגיעה מהביטוח הלאומי, זכאי העובד לצבירת הבראה בגין תקופות היעדרות אלה. עם זאת, בהתאם לעמדת משרד הכלכלה תקופה זו לא תהווה וותק להבראה. בנוסף, אם מדובר בתאונת עבודה, שבגינה לא מקבל העובד כל תחליף שכר מהמעסיק, או מהביטוח הלאומי, יש לראות בתקופה זו חופשה ללא תשלום, שלא תזכה את העובד בהבראה.
- ד. **חופשה שנתי** – כיוון שהעובד ממשיך לקבל את שכרו הרגיל במהלך החופשה זכאי לצבירת הבראה במהלך היעדרותו.
- ה. **חופשת לידה** – חופשת לידה מהווה וותק מלא לתשלום דמי הבראה.
- ו. **שמירת הריון** – חוק עבודת נשים קובע, כי היעדרות בגין שמירת הריון לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובדת אצל מעבידה בין אם העובדת מקבלת בגינה דמי מחלה ובין אם העובדת זכאית לגמלת שמירת הריון. בנוסף, בית הדין האזורי לעבודה קבע, שיש לקחת בחשבון את כל התקופה לצורך וותק לעניין הבראה, אך מדובר בפסיקה מנחה ולא מחייבת.

1.11 נסיעות

שיעור החזר הנסיעות המקסימאלי ליום נכון לשנת 2016 הינו 22.60 ₪
 כל עובד הזקוק לתחבורה כדי להגיע למקום עבודתו זכאי לקבל ממעבידו השתתפות עד המקסימום ליום. הוצאות הנסיעה יקבעו לפי מחיר נסיעה מוזל באוטובוס או כרטיס חופשי - הזול מבין השניים.
 הנזקק לנסיעה ביותר מאוטובוס אחד כדי להגיע למקום עבודתו, זכאי להשתתפות מעסיקו בהוצאות נסיעה בגבולות הסכום הנקוב גם בעד הנסיעה הנוספת, אם הוא חייב לנסוע באוטובוס השני 3 תחנות עירוניות נוספות לפחות כדי להגיע למקום עבודתו.
 החזר הוצאות לא ישולם למי שמוסע לעבודה על חשבון המעסיק או מטעמו. אם העובד מוסע לכיוון אחד בלבד (לעבודה או ממנה), יהיה זכאי להחזר הוצאות עד למחצית סכום המקסימום שנקבע.
 עובד שנעדר מעבודתו מסיבה כל שהיא אינו זכאי להחזר הוצאות נסיעה בעד תקופת היעדרותו.

1.12 הצגת מסמכים בבית העסק

- ישנם שני מסמכים שחובה לתלותם בבית העסק במקום גלוי לעיני העובדים (ניתן להורידם מאתרנו) והם:
1. מודעה בדבר עיקרי זכויות העובד לפי חוק שכר המינימום.
 2. תקנון למניעת הטרדה מינית-למעסיק 25 עובדים או יותר.

1.13 ביטוח פנסיוני - הפרשות סוציאליות

החל מינואר 2008 חלה חובה על כל מעסיק להפקיד לגמל עבור עובדיו. מועד תחילת ההפקדה נגזר מההסדר החל על המעסיק ביחס לחובה זו.

1. עובד שאין ברשותו כיסוי ביטוחי קיים - תחל חובת ההפקדה לגביו לאחר שישה חודשי עבודה.
 2. עובד שיש ברשותו כיסוי ביטוחי קיים - תחל חובת ההפקדה לגביו לאחר שלושה חודשים או בתום שנת המס, לפי המוקדם, רטרואקטיבית מתחילת עבודתו.
- גיל הזכאות בגבר הינו מגיל 21 ובאישה מגיל 20, חובת המעביד להפרשה היא עד לתקרת השכר הממוצע במשק? ולא על מלוא שכרו. (שכר ממוצע במשק נכון לשנת 2016 הינו 9,464 ₪)
- במקרה של עובד המועסק בשני מקומות עבודה - חובה על שני המעסיקים להפריש עבורו לפנסיה אך מה קורה במידה והעובד מבקש שמעסיק אחד יפריש לקופת גמל לא משלמת לקצבה משום שלטענתו הוא עובד אצל מעסיק אחר ולכן הוא כבר מבוסס בפנסיית חובה וכי שכרו המבוסס הוא מעל תקרת השכר הממוצע במשק. התשובה לכך היא: העובד הוא הקובע את יעדי ההפקדה.
- רצוי שההצטרפות לקופה לא משלמת תיעשה לאחר ייעוץ כחוק. כך תהיה למעביד הוכחה שהוא פעל על פי צו ההרחבה והעובד בחר בקופה עפ"י רצונו.
- בכל מקרה על המעביד לשמור ראיות לכך, כגון מסמך שנמסר לעובד ובו מובע רצון המעביד לפעול על פי צו ההרחבה ולהבטיח גם כיסויי מוות ונכות. הטוב ביותר כמובן הוא חתימת העובד על מסמך שבו הוא מצהיר שלמרות הוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני במשק, הוא מבקש שהכספים יופקדו רק בקופת גמל לא משלמת לקצבה, מאחר שמעבידו העיקרי ביטח אותו בקרן פנסיה בביטוח המספק אותו.
- הפקדות לפנסיה לעובד בגיל פרישה - האם חובה להפריש לעובד שעבר את גיל הפרישה? התשובה היא כן. אלא אם כן מתקיים בו תנאי נוסף והוא: שמקבל פנסיה ממקור אחר.
- ** רפורמת הפנסיה-שינוי בתקנות התשלומים לקופות הגמל**
- החל משכר חודש ינואר 2016 התקנות מחייבות את העברת דיווח הנתונים במבנה אחיד לכלל המעסיקים. תחילתן של התקנות לגבי מעבידים המעסיקים מעל 100 עובדים - ינואר 2016.
- תחילתן של התקנות לגבי מעבידים המעסיקים מעל 50 עובדים - ינואר 2017.
- תחילתן של התקנות לגבי מעבידים המעסיקים פחות מ-50 עובדים - ינואר 2017.

1.13.1 פנסיה לעצמאים

תחולת החוק היא משנת 2017

חובת הפרשה לפנסיה לעצמאים היא למי שגילו נמוך מ-55 ויש לו עסק עצמאי למעלה משנתיים. חובה זו אינה מוטלת על בעלי עסקים חדשים.

אחוז ההפקדה הנדרש הוא של 20% על חלק ההכנסה החייבת העולה על מחצית השכר הממוצע במשק (4,732) ועד השכר הממוצע במשק (9,464). מעל השכר הממוצע במשק אין חובת הפקדה.

מגבלות על העסקת נשים בעבודות אסורות, עבודות מוגבלות ועבודות מסוכנות מעניקות לעובדת הגנה מפני עבודות מסוכנות ועבודות אסורות בגיל הפוריות, מטילות חובת יידוע בדבר היריון במקרים מסוימים, קובעות הגבלות לעבודות מסוימות בתקופת היריון, בתקופת הנקה ועוד.

2.1 העסקה בעבודת לילה וסירוב לעבוד בלילה - סעיפים 2, 4 ו-10 לחוק

"לילה" מוגדר בחוק זה כפרק זמן של 11 שעות ובהן השעות שבין 24:00 ל 6:00, (ובענף החקלאות - תחום השעות שבין 24:00 ל 5:00) החוק קובע כי מעסיק לא יסרב לקבל אישה לעבודה רק בשל העובדה שהיא הודיעה עם קבלתה לעבודה כי אינה מסכימה לעבוד בלילה מטעמים משפחתיים.

בתקנות עבודת נשים נקבע כי לעובדת המועסקת בלילה תינתן מנוחה של 12 שעות לפחות בין יום עבודה אחד למשנהו. עם זאת, העובדת רשאית לתת הסכמתה בכתב למנוחה הקצרה מ-12 שעות, ובלבד שהמנוחה לא תפחת משמונה שעות. כמו כן קובעות התקנות כי במקום עבודה שבו עובדים במשמרות, יספק המעביד לעובדת בלילה:

1. אמצעי תחבורה למקום העבודה וממנו, אם אין אפשרות להסתייע בשירותי תחבורה אחרים.
2. משקה חם בעת ההפסקה.
3. מקום מתאים למנוחה בעת ההפסקה.

גילוי דבר ההיריון - לפי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, ככלל עובדת אינה חייבת בגילוי דבר היריון בריאיון עבודה טרם החודש החמישי להיריון, אלא כאשר עובדת ההיריון רלוונטית לתפקיד שאליו היא מועמדת.

2.2 העסקה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית - סעיף 10 לחוק

מעסיק לא יעסיק עובדת בשעות נוספות ובמנוחה השבועית בידעו (אם מפיה ואם בדרך אחרת) כי היא בחודש החמישי לפחות להיריון. איסור זה תקף גם אם קיבל המעביד היתר מתאים מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה, על אף הוראות החוק, רשאי מעביד להעסיק עובדת בהיריון בשעות נוספות - אם העובדת הסכימה לכך בכתב ומסרה למעסיק אישור רפואי של רופא מומחה ביולוד ובגניקולוגיה, שלפיו אין מניעה להעסיקה בשעות נוספות, וכפוף לתנאי האישור.

2.3 איסור העסקה בחופשת לידה וחריגים - סעיפים 6,8 לחוק

עובדת שקרובה ללדת - ייתן לה המעסיק חופשת לידה ולא יעסיק אותה בתוך תקופת חופשת הלידה. סעיף 8 לחוק קובע גם הוא מפורשות כי "לא יעביד מעביד עובדת בידעו שהיא בחופשת לידה". יודגש כי, מעסיק שהעסיק בניגוד לחוק זה או לתקנותיו - דינו קנס או מאסר.

עם זאת, יציין כי עובדת שעבדה לפחות 12 חודשים ולפיכך אורך חופשת הלידה שלה הוא של 26 שבועות, רשאית לקצר את חופשת הלידה, ובלבד שזו לא תפחת מ-14 שבועות בתוספת הארכות שלהן היא זכאית מכוח החוק, בשל אשפוז היולדת או הנולד וכן בשל לידה של יותר מילד אחד.

כמו כן, לאיסור העסקת עובדת בחופשת הלידה ישנם שלושה חריגים:

1. החריג הראשון קובע כי מותר לקצר את חופשת הלידה בהסכמת העובדת ובאישור בכתב מאת רופא במקרה שבו הנולד אינו בחיים, ובלבד שהחופשה תכלול לפחות שלושה שבועות לאחר הלידה.
2. החריג השני קובע כי מותר לקצר את חופשת הלידה במקרה שבו בני זוג חולקים ביניהם את חופשת הלידה, וזאת על פי התנאים הקבועים בחוק.
3. החריג השלישי קובע כי ניתן לקצר את חופשת הלידה גם במקרה שבו העובדת מסרה את ילדה לאימוץ או שהיא אם נושאת (אם פונדקאית), ובלבד שהחופשה תכלול לפחות שלושה שבועות לאחר הלידה.

ביום 1.04.2016 התקבל תיקון לחוק, להלן התיקון:

עפ"י חוק הביטוח הלאומי, הגדרת לידה כ"לידת ולד חי, או לידה אחרי עשרים ושישה שבועות של היריון". בהתאם לכך, כל מבוטחת שילדה לאחר תום 26 שבועות של היריון, גם אם הוולד נולד מת, זכאית, בין היתר, לדמי לידה

ומענק לידה, ככל שהיא עומדת בתנאים. במסגרת התיקון לחוק, שונתה ההגדרה של לידה, לפיה גם לידה בשבוע ה-22 להיריון תיחשב כלידה לצורך החוק, כך שגם מבוססת שילדה לאחר תום 22 שבועות של היריון תהיה זכאית, בין היתר, לדמי לידה ומענק לידה. החוק יחול לגבי מי שילדה ביום קבלת התיקון או לאחריו.

2.4 אורך חופשת הלידה – סעיף 6 לחוק

אורך חופשת הלידה של עובדת נקבע בחוק בהתאם לוותק העובדת אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה. אורך חופשת הלידה של עובדת שעבדה 12 חודשים או יותר אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, הוא 26 שבועות (מתוכם 14 שבועות בתשלום דמי לידה מהביטוח הלאומי, ו-12 שבועות נוספים – חופשה ללא תשלום). אורך חופשת הלידה של עובדת שעבדה פחות מ-12 חודשים אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, הוא 14 שבועות.

2.5 קיצור חופשת הלידה – סעיף 6 לחוק

עובדת רשאית לקצר את חופשת הלידה, ובלבד שחופשת הלידה לא תפחת מ-14 שבועות או מתקופה זו בתוספת הארכות של חופשת הלידה, אם מימשה את זכותה להאריכה (בשל אשפוז העובדת בתוך חופשת הלידה ו/או אשפוז הילוד ו/או לידה של יותר מילד אחד).

2.6 הקדמת חופשת לידה – סעיף 6 לחוק

עובדת עם ותק של 12 חודשים ומעלה זכאית לחופשת לידה באורך של 26 שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה לפני יום הלידה המשוער, כרצון העובדת. חופשת לידה של עובדת שעבדה פחות מ-12 חודשים לפני יציאתה לחופשת לידה היא 14 שבועות, ומהם שבעה שבועות או פחות מזה לפני יום הלידה המשוער, כרצון העובדת. הוראת הסעיף אינה מחילה חובה על העובדת להודיע מראש למעביד על דבר יציאתה לחופשת לידה מוקדמת. כך גם אין תקנות המתייחסות לעניין זה. מכאן שעובדת בהיריון זכאית לצאת לחופשת לידה מוקדמת שבעה שבועות או פחות לפני יום הלידה המשוער, ולא חלה עליה חובה להודיע על כך מראש למעבידה. מעבר לאמור לעיל יצוין כי העובדת כפופה לחובת תום הלב ולמידת הסבירות, ועליה להתנהל מול מעבידה לפי אמות מידה אלו.

2.7 הארכת חופשת הלידה בחופשה ללא תשלום – סעיף 7 לחוק

עובדת שהוותק שלה הוא 12 חודשים או יותר תהיה רשאית להיעדר מהעבודה מתום חופשת הלידה, למשך כ-¼ ממספר החודשים שבהם עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, אך לא יותר מ-12 חודשים מיום הלידה (כאשר חלק של חודש לא יבוא במניין). ממספר החודשים שהעובדת תהיה רשאית להיעדר בהתאם לפסקה זו, יופחתו מספר השבועות שבהם חופשת הלידה שנוצלה על ידי העובדת עלתה על 14 שבועות, או על תקופה של 14 שבועות בתוספת הארכות. חופשת לידה של עובדת שעבדה פחות מ-12 חודשים אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה היא 14 שבועות. אף לעניין עובדת עם ותק של פחות מ-12 חודשים כאמור יחולו התנאים באשר לחופשה ללא תשלום. דהיינו, העובדת תהיה רשאית להיעדר מהעבודה מתום חופשת הלידה, במשך כ-¼ ממספר החודשים שבהם עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, אך לא יותר מ-12 חודשים מיום הלידה (כאשר חלק של חודש לא יבוא במניין). יצוין כי עובדת שנעדרה מכוח פסקה זו והתייצבה לעבודה לפני תום תקופת חופשתה, או הביעה רצונה לחזור לעבודה כאמור – לא יוכל המעביד לדחות את החזרתה לעבודה יותר מארבעה שבועות מיום שהתייצבה או הביעה רצונה לחזור.

2.8 הארכת חופשת הלידה ופיצול (כולל אשפוז) – סעיף 6 לחוק

עובדת זכאית להאריך את חופשת הלידה במקרים הבאים:
1. עובדת שהיא או תינוקה נזקקו לאשפוז בבית החולים במהלך חופשת הלידה למשך תקופה העולה על שבועיים,

יכולה להאריך את חופשת הלידה לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז אך לא יותר מארבעה שבועות (נוסף על כך, באפשרותה של העובדת לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו מיד לאחר יום הלידה, ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה).

2. עובדת אשר ילדה יותר מילד אחד זכאית להאריך את חופשת הלידה בשלושה שבועות נוספים בעד כל ילד נוסף שנולד באותה הלידה, החל מהילד השני.

לפי חוק הביטוח הלאומי נקבע כי עובדת אשר האריכה את חופשת הלידה מהסיבות המנויות לעיל, תהיה זכאית לדמי לידה בעבור התקופה המוארכת כמפורט להלן:

א. עובדת שהאריכה את חופשת הלידה עקב אשפוז שלה או של ילדה בבית החולים, תהיה זכאית לדמי לידה נוספים בעבור תקופת האשפוז עד לפרק זמן של ארבעה שבועות (עובדת אשר תקופת ההכשרה שלה מזכה אותה בדמי לידה בעד פרק זמן של שבעה שבועות, תהיה זכאית לדמי לידה בעבור תקופה מוארכת של לא יותר משבועיים).

ב. עובדת שהאריכה את חופשת הלידה שלה בשל לידה של יותר מילד אחד, זכאית לדמי לידה לתקופה של שלושה שבועות לכל היותר בעד כל ילד נוסף שילדה (עובדת שזכאית לדמי לידה בעד פרק זמן של שבעה שבועות תהיה זכאית לדמי לידה בעבור התקופה המוארכת, אך לא יותר משבועיים בעד כל ילד נוסף שילדה).

יודגש כי עובדת שזכאית להאריך את חופשת הלידה כאמור תהיה זכאית לדמי לידה בעד תקופת ההארכה, אם הודיעה למוסד לביטוח לאומי על מימוש זכאותה להארכת חופשת הלידה.

מן הראוי לציין בהקשר זה כי כל הזכויות הקמות לעובדת בחופשת לידה יקומו לעובדת גם בחופשת לידה מוארכת.

2.9 זכויות עובד שאשתו ילדה

חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הריון ולידה של בת זוג), והתקנות לפיו מסדירים את זכותו של עובד להיעדר ממקום העבודה עד שבעה ימים בשנה, כאשר הוא נדרש ללוות את בת זוגו לטיפולים או לבדיקות בקשר להריון שכרוך בהם סיכון לחיי האשה או העובר, וכן לצורך ליווי האשה לטיפולים או לבדיקות שבהם תלויה בת הזוג בעזרת הזולת לביצועם. היעדרות תיזקק על חשבון ימי המחלה הצבורים של העובד. עובד רשאי להיעדר על חשבון ימי המחלה הצבורים שלו בשל לידת בת זוגו, מתחילת הופעתם של צירי הלידה ועד 24 שעות מתום הלידה. היעדרות זו כלולה בשבעת ימי היעדרות אשר להם זכאי העובד בקשר להריון, כאמור לעיל.

2.10 היעדרות מעבודה לעובד שאשתו אושפזה

עובדת שאושפזה במהלך חופשת הלידה לתקופה העולה על שבועיים, רשאית בין היתר לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו בסמוך ליום הלידה, ויתרת החופשה תחל במהלך האשפוז או עם סיומו. עובד שבת זוגו החליטה לפצל את חופשת הלידה כאמור רשאי להיעדר למשך התקופה שבה היא מאושפדת ושבה פוצלה חופשת הלידה, אך לא יותר מארבעה שבועות. היעדרות זו דינה כדן חופשה ללא תשלום אשר לא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובד אצל מעבידו. עובד אשר התייצב לעבודה או הביע רצונו לחזור לעבודה לפני תום חופשתו – לא יוכל המעביד לדחות החזרתו לעבודה בתקופה העולה על שבועיים. כמו כן, על פי החוק עובד רשאי להיעדר מהעבודה אם הילד שנולד לו נמצא עמו ובהחזקתו הבלעדית למשך יתרת תקופת חופשת הלידה שלא נוצלה על ידי היולדת.

2.11 חופשת לידה לעובד

החוק קובע את זכאותו של העובד לחופשת לידה חלקית בתקופת חופשת הלידה שנותרה לאשתו, מתום ששת השבועות הראשונים שלאחר יום הלידה. לשם כך נדרש שאשתו תהיה זכאית לחופשת לידה, שהיא הסכימה בכתב לוותר על החלק האמור מחופשת הלידה וכן שהיא תעבוד בתקופה זו.

כמו כן, עובד יהיה זכאי לצאת לחופשת לידה אם ילדו נמצא בהחזקתו ובטיפולו הבלעדי, מחמת נכות או מחלה של בת הזוג. זכאות העובד לחופשת לידה תחל ביום שבו החלו להתקיים לעניינו תנאים אלה, ותקופת חופשת הלידה תהא למשך יתרת חופשת הלידה שלא נוצלה על ידי בת הזוג כל עוד מתקיימים תנאים אלו. כפוף לכך, העובד יכול

להיות זכאי לחופשת לידה מלאה של 26 שבועות, וכן להארכות הקבועות בחוק בשל אשפוז הילד ולידה של יותר מילד אחד.

חופשת הלידה החלקית של עובד לא תעלה על 14 שבועות בתוספת ההארכות (בשל אשפוז היולדת או הנולד כמפורט בחוק או בשל לידה של יותר מילד אחד), אם מתקיימים שני תנאים מצטברים כלהלן:

1. העובד עבד אצל המעביד או באותו מקום עבודה פחות מ-12 חודשים עד יציאתו לחופשת הלידה.
2. אשתו עבדה במשך 12 חודשים לפחות אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפני יציאתה לחופשת לידה.

תקנות עבודת נשים (חופשת לידה חלקית לעובד שאשתו ילדה), קובעות כי על עובד המעוניין לצאת לחופשת לידה למסור למעבידו הצהרה חתומה בידו ובידי אשתו, 30 ימי עבודה לפחות לפני היום שבו הוא מעוניין להתחיל את חופשת הלידה. אם לא היה באפשרותו למסור הודעה כאמור במועד מסיבות שלא יכול היה לצפותן מראש, עליו למסור את ההודעה במועד המוקדם ביותר האפשרי.

2.12 דמי לידה לעובד

חוק הביטוח הלאומי קובע כי עובד יהיה זכאי לדמי לידה בגין חופשת לידה שלקח כאשר הוא ומעבידו תושבי ישראל, חוזה העבודה נקשר בישראל והוא שילם דמי ביטוח משכרו כעובד בתקופה המנויה בחוק. כמו כן נדרש שאשתו תהיה זכאית לדמי לידה בעד אותו פרק זמן, ולא שולמו לה דמי לידה בעד פרק הזמן המלא של 14 שבועות.

עובד לא יהיה זכאי לדמי לידה בעד תקופה של שישה שבועות רצופים שתחילתם ביום הלידה, ולתקופה הפחותה מ 21 ימים רצופים.

2.13 התפטרות לשם גידול ילד

חוק פיצויי פיטורים קובע כי עובד זכאי להתפטר בדין מפוטרי בתקופה של תשעת החודשים שמיים הלידה כדי לטפל בילדו. משמעות הדבר שאם עבד העובד במשך יותר משנה, הוא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים. לשם כך נדרש כי במשך שישה חודשים רצופים לפני התפטרותו בת זוגו עבדה (גם תקופת הפסקה שבה נמשכו יחסי העבודה יתייחסו לתקופת עבודה לצורך העניין), או שהייתה עצמאית 12 חודשים לפחות סמוך לפני יום הלידה, ולא הפסיקה את עיסוקה לצורך גידול הילד.

לחלופין נדרש שהילד יהיה בהחזקתו הבלעדית של העובד או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו. זכאותו של העובד לפיצויי פיטורים כאמור מותנית בכך שבת זוגו לא ניצלה את זכותה להתפטר בדין מפוטרת כדי לטפל בילד.

2.14 חופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה

עובד יהיה זכאי לחופשה ללא תשלום לאחר חופשת הלידה, ובלבד שהתקיים אחד מהתנאים האלה:

1. בת זוגו הועסקה כעובדת במשך שישה חודשים רצופים לפחות בסמוך לפני תחילת היעדרותו מהעבודה, בשל יציאתו לחופשה ללא תשלום.
2. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד או בטיפולו הבלעדי מחמת נכות או מחלה של בת זוגו.

סעיף 7(21) לחוק קובע כי במקרים שבהם נעדר אחד מבני הזוג מן העבודה בשל יציאתו לחופשה ללא תשלום, לא יוכל בן הזוג השני לנצל את זכאותו זו. ואולם, אם נעדר אחד מבני הזוג לתקופה קצרה מהמותר, רשאי בן הזוג להיעדר מהעבודה למשך יתרת התקופה המותרת על פי חוק.

תקופת החופשה ללא תשלום שלה זכאי העובד מקבילה לתקופת החופשה שלה זכאית עובדת, קרי כרבע ממספר החודשים שבהם עבד אך לא יותר מ 12 חודשים מיום הלידה.

2.15 "שעת הנקה" – זכות העובדת להיעדר מהעבודה – סעיף 7 לחוק

עובדת רשאית להיעדר מעבודתה מתום חופשת הלידה למשך ארבעה חודשים מאותו יום לשעה אחת ביום ללא כינוי משכרה, ובלבד שהיא מועסקת במשרה מלאה. עובדת עם ותק של 12 חודשים ומעלה תהיה זכאית לחופשת

לידה באורך של 26 שבועות. במקרה זה ייספרו ארבעת חודשי זכאותה לשעת הנקה מתום חופשת הלידה של 26 השבועות (בהנחה שאינה זכאית להארכת חופשת הלידה בתשלום) או מתום חופשת הלידה שקוצרה על ידי העובדת, אם קוצרה. יודגש כי ארבעת חודשי הזכאות לשעת הנקה ייספרו מתום חופשת הלידה כאמור גם אם הייתה העובדת זכאית לחל"ת לאחריה (אם מכוח חוק עבודת נשים ואם מכוח הסכמה עם מעסיקה). הזכאות להיעדר כאמור קרויה בפי כל "שעת הנקה". אך החוק אינו מתנה את הזכאות בכך שהעובדת אכן תניק את ילדה בפועל. עובדת שאינה מועסקת במשרה מלאה, דהיינו עובדת המועסקת במשרה חלקית, לא תהיה זכאית כלל ל"שעת הנקה".

"שעת הנקה" לגברים – הצעת חוק שטרם אושרה סופית אך עברה בקריאה טרומית בחודש דצמבר 2015 היא "חוק הורות שוויונית" לפיה גם אבות יוכלו לקחת שעת הנקה ולצאת מוקדם מהעבודה במשך ארבעה חודשים לאחר חזרת ההורה מחופשת הלידה, מגיל 4 חודשים לחיי התינוק ועד שימלאו לו 8 חודשים.

2.16 טיפולי פוריות – סעיף 7 לחוק

עובדת רשאית להיעדר מהעבודה בתקופה שבה היא עוברת טיפולי פוריות, לרבות הפריה חוץ גופית. על פי תקנות עובדת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה ופריון), היעדרות של עובדת לעניין סעיף זה תהא לתקופה שאינה עולה על ארבע סדרות טיפוליות בשנה, כדלקמן:

במקום עבודה שבו נהוג שבוע עבודה של חמישה ימים – עד 16 ימים לסדרה טיפולית.

במקום עבודה שבו נהוג שבוע עבודה של שישה ימים – עד 20 ימים לסדרה טיפולית.

ההיעדרות האמורה מותרת רק אם אישר הרופא המטפל בכתב כי הטיפול מחייב זאת, וכן בתנאי שהעובדת הודיעה על כך למעבידה מראש. דין היעדרות כאמור כדין היעדרות מפאת מחלה. כלומר, העובדת תהיה זכאית לתשלום בגין ימי היעדרות אלה רק בתנאי שעדיין צבורים לזכותה ימי מחלה.

יודגש כי הוראות החוק והתקנות בעניין זה חלות גם על עובד העובד טיפולי פוריות, אלא שבנוגע אליו לא תעלה תקופת היעדרות עקב הטיפולים על 12 ימים בשנה.

2.17 שהייה במקלט לנשים מוכות – סעיף 7 לחוק

עובדת זכאית להיעדר מהעבודה בתקופה שבה היא שוהה במקלט לנשים מוכות באישור לשכת הסעד של משרד העבודה והרווחה, עד שישה חודשים במהלך 12 החודשים שלאחר תחילת שהייתה במקלט. דין היעדרותה של העובדת בתקופה זו כדין חופשה ללא תשלום, וזמן היעדרות לא יבוא במניין לעניין זכויות התלויות בוותק.

2.18 בדיקות במהלך ההיריון – סעיף 7 לחוק

עובדת רשאית להיעדר מעבודתה ללא כינוי משכרה לשם פיקוח רפואי במשך חודשי ההיריון ובדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהיריון, הנעשים על ידי רופא נשים או בתחנה לבריאות האם והילד, לרבות בדיקות שגרתיות הנערכות מחוץ לתחנה על פי הפניית התחנה. תקופת ההיעדרות מהעבודה לצורך שעות בדיקה לא תעלה על אחת מאלה:

א. לעניין אישה העובדת שבוע עבודה מלא כנהוג במקום עבודתה, יותר מארבע שעות ביום – 40 שעות במשך חודשי הריונה.

ב. לעניין אישה העובדת שבוע עבודה מלא כנהוג במקום עבודתה, עד ארבע שעות ביום – 20 שעות במשך חודשי הריונה.

2.19 חובת הפקדה לקופת גמל בחופשת לידה ושמירת היריון סעיף 7 לחוק

סעיף זה מחייב להמשיך ולהפריש לקופת גמל בזמן תקופת חופשת הלידה של עובד/ת ובתקופת היעדרות עקב שמירת היריון, בהתקיים התנאים המצטברים הבאים:

- העובדת או העובד עבדו אצל המעביד שישה חודשים לפחות בתכופ לפני תחילת ההיריון של העובדת או של בת זוגו של העובד, לפי העניין, והתקיימו יחסי עובד ומעביד ביניהם בכל תקופת ההיריון לעניין תקופת חופשת הלידה.
- העובדת או העובד והמעביד או המעביד בלבד נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל.

ג. העובדת או העובד שילמו בעד התקופה האמורה את התשלומים החלים עליהם. לפיכך, אם מתקיימים שלושת התנאים שלעיל אזי המעביד מחויב להפריש בעבור העובד/ת לקופת גמל ולקרן השתלמות, עבור תקופת חופשת הלידה שבגינה משולמים דמי לידה או גמלת שמירת היריון מהמוסד לביטוח לאומי.

2.20 הגבלת פיטורי עובדת בהריון – סעיף 9 לחוק

שני חוקים מגנים על עובדת מפני פיטורים בשל היריון: חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

1. חוק עבודת נשים אוסר לפטר עובדת בהריון אם עבדה במשך שישה חודשים לפחות אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, אלא אם ניתן היתר משר הכלכלה. החוק קובע כי תחול אחריות פלילית גם על כל חבר הנהלה, מנהל, שותף או פקיד של אותו גוף אשר פעל בניגוד לחוק, ויראו אותו אחראי לעבירה אם לא הוכיח שהעבירה נעברה שלא בידיעתו או שנקט בכל האמצעים הנאותים כדי להבטיח שהוראות החוק יקוימו.

2. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע כי לא יפלה מעביד בין עובדי, בין היתר על רקע היריון, בעת פיטורים מהעבודה. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה מטיל אחריות פלילית על שותף – למעט שותף מוגבל או פקיד אחראי של מעביד הפועל בניגוד לחוק, ואפשר להביאו לדין כאילו הוא עבר את העבירה, אם לא הוכיח שהעבירה נעברה שלא בידיעתו או שנקט בכל האמצעים הנאותים למניעתה.

לפיכך, הן על פי חוק עבודת נשים והן על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, עלול נושא משרה במקום עבודה לשאת באחריות אישית במישור הפלילי.

יודגש כי אין מניעה חוקית לפטר עובדת בהריון שהועסקה במשך פחות משישה חודשי עבודה, ובלבד שאין קשר בין הפיטורים להריון.

2.21 הגבלת פיטורי עובד/ת לאחר חופשת לידה

מעסיק לא יפטר עובד/ת במשך 60 יום לאחר תום חופשת הלידה ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה זו, אלא בהיתר מאת שר הכלכלה. איסור הפיטורים כאמור אינו מותנה בוותק העובד/ת. שר הכלכלה רשאי ליתן היתר לפיטורים בתקופה זו כאשר שוכנע כי הפיטורים אינם בקשר ללידה, לחופשת הלידה או להיעדרות כאמור, אם עסקו של המעביד חדל לפעול או שהמעביד הוכרז פושט רגל. יצוין כי במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לא תבוא התקופה של 60 הימים לאחר חופשת הלידה.

בהנחה כי לא ניתן ההיתר האמור, על המעביד להעסיק את העובד/ת במשך 60 ימים מתום חופשת הלידה ורק בסיומם יוכל לפטר את העובד/ת, כאשר באפשרותו לבחור בין שתי החלופות הבאות: האחת, לפטר את העובד/ת לאלתר תוך תשלום חלף הודעה מוקדמת (במקרה זה מועד סיום יחסי עובד מעביד יהיה היום ה-60 שלאחר תום חופשת הלידה); השנייה, לפטר את העובד/ת כאשר הפיטורים ייכנסו לתוקף בסיום תקופת ההודעה המוקדמת (במקרה זה מועד סיום יחסי עובד מעביד יהיה רק בסיום ההודעה המוקדמת, קרי ביום ה-90 שלאחר תום חופשת הלידה, במקרה שבו העובדת זכאית להודעה מוקדמת של חודש).

יצוין כי על פי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, לא ניתן להמיר את תקופת איסור הפיטורים לאחר חופשת לידה בתשלום חד פעמי. לפיכך, על המעביד לאפשר לעובדת לשוב לעבודה בפועל אם זוהי בקשתה, ואין באפשרותו להמיר תקופת עבודה זו בפיצוי כספי.

2.22 הגבלת פיטורי עובד/ת אחרי חופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה

כאמור, החוק אוסר על מעסיק לפטר עובדת במהלך היעדרה בגין חופשה ללא תשלום שלה היא זכאית על פי החוק, או במשך 60 יום לאחר תום היעדרות זו. הוראת החוק שבה נקבע איסור הפיטורים לעניין חופשה ללא תשלום, קובעת כי איסור זה מתייחס לחופשה ללא תשלום מכוח החוק בלבד.

על פי החוק, עובדת רשאית להיעדר מהעבודה מתום חופשת הלידה במשך כרבע ממספר החודשים שבהם עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה, אך לא יותר משנה מיום הלידה, וחלק של חודש לא יבוא במניין. לעניין עובדת שהוותק שלה הוא שנה לפחות והיא זכאית לחופשת לידה בת 26 שבועות, יופחתו ממספר החודשים שהעובדת תהיה רשאית להיעדר על פי פסקה זו, מספר השבועות שבהם חופשת הלידה אשר ניצלה העובדת

עלתה על 14 שבועות, או על תקופה של 14 שבועות בתוספת הארכות מכוח החוק (בשל אשפוז היולדת או הנולד או בשל לידה של יותר מילד אחד).
לפיכך, יש להבחין במקרה זה בין מצב שבו הייתה העובדת בחופשה ללא תשלום מכוח זכאותה לפי החוק, לבין מצב שבו הייתה העובדת בחופשה ללא תשלום מעבר לזכאות המוקנית לה בחוק על פי הסכמה עם המעביד. באשר לעובדת אשר הייתה בחופשה ללא תשלום מכוח זכאותה על פי החוק, חל איסור לפטרה בתקופה זו ובמהלך 60 יום מתום החופשה ללא תשלום אלא בהיתר מאת שר הכלכלה. אם העובדת הייתה בחופשה ללא תשלום על פי הסכמת המעביד, תהא העובדת מוגנת מפני פיטורים במהלך 60 יום מתום החופשה ללא תשלום המוקנית לה בחוק בהתאם לוותק שלה.

2.23 הגבלת פיטורי עובד/ת במהלך טיפולי פוריות

החוק מטיל איסור על פיטורים של עובד/ת בימי היעדרותם בגין טיפולי פוריות ובמשך 150 ימים שלאחר שובם מההיעדרות כאמור. ההגבלה חלה ביחס לשתי לידות בתקופת העסקה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה וכל עוד לא חלפו שנתיים מיום ההיעדרות הראשון בגין טיפולים אלה.

הגנה מפני פיטורים במהלך טיפולי פוריות לפי חוק עבודת נשים, לא תחול על עובד/ת שלא הודיע/ה למעבידה על היעדרותו/ה תוך מתן אישור רפואי בסמך להיעדרות. כדי שלעובד/ת תהיה הזכות להיעדר בעקבות טיפולי הפוריות, עליו/ה להודיע במקום העבודה מראש על היעדרות זו, ולקבל אישור רפואי בכתב ומראש כי הטיפול מחייב היעדרות, את ההודעה למעביד יש למסור במועד שבו יש לטיפולים אפקט כלשהו בעבודה ולא בחלוף זמן מהטיפולים, כאשר מחליט המעביד לפטר את העובד.

חל איסור פיטורים גם לעניין עובד/ת שלא נעדרו מעבודתם, ובלבד שהודיעו למעבידם על הטיפולים לא יאחר משלושה ימי עבודה ממועד ההודעה המוקדמת לפיטורים או ממועד הפיטורים, ומסרו למעביד אישור רפואי תוך 14 ימים מאותו המועד, לפי העניין. הגבלת הפיטורים כאמור תחול על עובד/ת שעבדו אצל אותו מעביד או באותו מקום העבודה במשך שישה חודשים לפחות.

2.24 הגבלת פיטורים לעניין עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות

אסור למעביד לפטר עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות, גם במשך תקופה של 60 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות האמורים בגין שהייה במקלט. במניין ימי ההודעה המוקדמת לפיטורים לא ינאזו התקופה שבה שוהה העובדת במקלט לנשים מוכות, וכן 60 ימים לאחר תום ההיעדרות האמורה.

2.25 היתר לפיטורי עובדת בהיריון – סעיף 9 לחוק

לא ינתן היתר לפיטורי עובדת בהיריון לעניין התקופה שקדמה ליום מתן ההחלטה בהיתר, אלא אם התקיים אחד מאלה:

1. המעביד הוכיח כי לא ידע ולא היה עליו לדעת ביום הפיטורים שהעובדת בהיריון, ולדעת השר לא יהיה צורך לתת את ההיתר רק מיום ההחלטה בבקשה.
 2. המעביד הוכיח כי התקיימו נסיבות חמורות, ולדעת השר לא יהיה זה צורך לתת את ההיתר רק מיום ההחלטה בבקשה להיתר, ובלבד שההיתר לא יינתן לעניין התקופה שקדמה ליום הגשת הבקשה.
 3. המעביד הוכיח כי הוא הוכרז פושט רגל, ואם הוא תאגיד – כי ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות, ובלבד שההיתר לא יינתן לעניין התקופה שקדמה ליום הגשת הבקשה להיתר או ליום ההכרזה או למתן צו פירוק, לפי העניין, על פי המוקדם מביניהם.
 4. המעביד הוכיח כי עסקו חדל לפעול, ובלבד שההיתר לא יינתן לעניין התקופה שקדמה ליום שבו חדל העסק לפעול או ליום הגשת הבקשה להיתר, המאוחר מביניהם.
 5. המעביד הוכיח כי עסקו חדל לפעול בשל נסיבות לא צפויות שכתוצאה מהן לא הייתה לו אפשרות לבקש היתר לפני שהעסק חדל לפעול, ובלבד שלא יינתן היתר לעניין התקופה שקדמה ליום שבו חדל העסק לפעול.
- כלומר, רק בהתקיים אחד מהמקרים הללו ניתן לקבל היתר רטרואקטיבי לפיטוריה של העובדת, וזאת בשים לב כי ברוב המקרים לא יינתן ההיתר לעניין התקופה שקדמה להגשת הבקשה.

2.26 איסור פגיעה בהיקף משרה וקבלת היתר ממשרד הכלכלה עבור שינוי משרה – סעיף 9 לחוק

על מעסיק חל איסור לפגוע בהיקף המשרה של עובדת בתקופות שבהן היא מוגנת מפני פיטורים באופן העלול להקטין את הכנסתה, אלא בהיתר מאת שר הכלכלה. התקופות שבהן מוגנת העובדת מפני פיטורים הן כאשר העובדת בהיריון והיא בעלת ותק של חצי שנת עבודה לפחות, עוברת טיפולי פוריות, בחופשת לידה, נעדרת מהעבודה בגין חופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה מכוח החוק, נמצאת בתקופת 60 הימים לאחר חזרתה מחופשת הלידה או מהחופשה ללא תשלום שלה הייתה זכאית מכוח החוק, נמצאת בהליכי אימוץ, נחשבת להורה מיועד בתקופה שבין מסירת הודעה למעביד על הריגה של האם הנושאת עד ליום קבלת הילד למשמורת, וכן נעדרת מעבודתה בתקופה שבה היא שוהה במקלט לנשים מוכות באישור לשכת הסעד או משרד העבודה והרווחה, ובלבד שהתקופה לא תעלה על שישה חודשים בתקופת 12 החודשים שלאחר תחילת שהייתה במקלט. על פי החוק, חל איסור פגיעה הן בהיקף המשרה והן בשכרה של העובדת (גם אם אינו נובע מצמצום בהיקף המשרה). עם זאת, שינוי זמני בהיקף המשרה שהוא מיוזמת העובד או העובדת ומקורו במצב רפואי לקוי לא יהיה בבחינת "פגיעה בהיקף משרה". כמו כן, פגיעה בהכנסה מכוח דין או הסכם קיבוצי, או פגיעה ברכיב שכר לפי תפוקת העבודה שלא נגרמו מסיבות התלויות במעביד לא יהיו בבחינת "פגיעה בהכנסה". יציין כי לפי פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, שינוי תפקיד לעובדת לאחר חופשת הלידה במהלך התקופה המוגנת הוא בבחינת פיטורים.

2.27 זכויות הורה מאמץ/הורה מיועד/הורה במשפחת אומנה

במסגרת חוק עבודת נשים הזכויות המפורטות להלן יחולו על הורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה:

1. זכות העובדת לחופשת לידה מוארכת בשל לידה של יותר מילד אחד או בשל אשפוז הילד לתקופה העולה על שבועיים, וחובת המעביד שלא לפגוע בזכויות התלויות בוותק בתקופה זו. יודגש כי ההוראה הנוגעת להארכת חופשת הלידה בשל אשפוז הילד לתקופה העולה על שישה שבועות תחול בשינויים המחויבים גם על הורה מיועד.
2. הזכות להיעדר שעה ביום ללא יניו מהשכר במשך ארבעה חודשים מתום חופשת הלידה.
3. הזכות להארכת חופשת הלידה בחופשה ללא תשלום.
4. חובת ההפקדה לגמל בתקופת הזכאות לדמי לידה.
5. איסור העסקת עובד/ת השוהים בחופשת לידה.
6. הגבלת פיטורים בדומה למגבלות החלות בעניין עובדת בהיריון, בחופשת לידה ובחופשה ללא תשלום.
7. איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של עובד/ת בתקופות המוגנות מפני פיטורים.
8. סמכות שר הכלכלה ליתן היתר לפיטורי עובדת בהיריון בדיעבד.

הזכויות האמורות יינתנו לאחד מבני הזוג לפי בחירתם. עם זאת, לעניין הזכות לחופשת לידה, הזכות לשעת היעדרות והזכות לחופשה ללא תשלום, אם נעדר אחד מבני הזוג תקופה הקצרה מהקבוע בחוק, רשאי בן זוגו להיעדר מהעבודה למשך יתרת התקופה.

התאמת הזכויות המנויות לעיל לעניין הורה מאמץ.

הורה מאמץ מוגדר עובד או עובדת המקבלים לביתם ילד שגילו אינו עולה על עשר שנים למטרת אימוץ לפי חוק אימוץ ילדים. לעניין הורה מאמץ, ייחשב יום הלידה ליום קבלת הילד לביתו של ההורה המאמץ. עובד/ת שנמצאים בהליך אימוץ בין-ארצי יהיו זכאים להיעדר מעבודתם עד 45 ימים במצטבר, בתנאים הקבועים בתיקון. דין ההיעדרות כדון חופשה ללא תשלום.

חובת ההפקדה לגמל תחול לעניין הורה מאמץ הזכאי לדמי לידה אם התקיימו בינו לבין מעבידו יחסי עובד מעביד במשך 15 חודשים לפחות לפני קבלת הילד לביתו של ההורה המאמץ.

הוראות החוק בעניין איסור פיטורי עובדת בהיריון, כמו גם הוראות בדבר איסור פגיעה בהיקף משרה או הכנסה, יחולו על עובד/ת שמסרו הודעה על כוונה לאמץ, מיום מסירת ההודעה עד יום קבלת הילד לביתם או עד תום תשעה חודשים מהמועד שבו קיבלו הודעה שלפיה הם עתידים לקבל לידם ילד לאימוץ, לפי המוקדם.

התאמת הזכויות המנויות לעיל לעניין הורה מיועד

הורה מיועד מוגדר עובד או עובדת המקבלים למשמורתם ילד כהורים מיועדים, לצורך החלת הזכויות המנויות לעיל

לעניין הורה מיועד, יראו היריון כתקופה מהמועד שבו מסרו העובד/ת למעביד הודעה על הריונה של האם הנושאת עד ליום קבלת הילד למשמורת. לעניין הורה מיועד ייחשב יום הלידה ליום שבו נולד הילד. עם זאת, מועד תחילתה של חופשת הלידה יהיה ביום קבלת הילד למשמורת של ההורה המיועד. כמו כן, נקבע כי חובת ההפקדה לגמל תחול לעניין הורה מיועד אם עבד אצל אותו מעביד במשך שישה חודשים לפחות לפני תחילת הריונה של האם הנושאת, והתקיימו בינו לבין מעבידו יחסי עובד מעביד במשך כל ההיריון. הוראות החוק בעניין איסור פיטורי עובדת בהיריון, כמו גם הוראות החוק בדבר איסור פגיעה בהיקף משרה או הכנסה, יחולו על עובד/ת שמסרו הודעה על הריונה של אם נושאת, ממועד מסירת ההודעה עד יום יציאתם לחופשת לידה.

התאמת הזכויות המנויות לעיל לעניין משפחת אומנה

הורה במשפחת אומנה מוגדר כ"עובד או עובדת שהם הורים במשפחה שאושרה בידי מי ששר הרווחה והשירותים החברתיים הסמיכו לכך לשמש כמשפחת אומנה, המקבלים לביתם ילד שגילו אינו עולה על עשר שנים, למטרת אומנה, לתקופה העולה על שישה חודשים".

הזכויות המנויות לעיל יחולו על הורה במשפחת אומנה אם חלפה שנה לפחות מתום חופשת לידה קודמת, או מתום חופשה ללא תשלום לפי המאוחר.

לעניין הורה במשפחת אומנה, ייחשב יום הלידה ליום קבלת הילד לביתו של ההורה במשפחת אומנה. לצורך החלת הזכויות המנויות לעיל על הורה במשפחת אומנה, יראו היריון כתקופה מהמועד שבו מסרו העובד או העובדת למעביד הודעה על כוונה לשמש הורה במשפחת אומנה, עד ליום קבלת הילד לביתו של ההורה במשפחת אומנה. תקופת ההגנה לפי החוק שעניינם איסור פיטורי עובדת בהיריון, כמו גם הוראות בדבר איסור פגיעה בהיקף משרה או הכנסה, לא תעלה על תשעה חודשים מהמועד שבו קיבלו הודעה מהגורם המוסמך.

מועד תחילתה של חופשת הלידה יהיה ביום קבלת הילד לביתו של ההורה במשפחת האומנה. על פי התיקון, תקופת חופשת הלידה לעניין הורה במשפחת אומנה שנמסר לו ילד שמלאו לו שלוש שנים לפחות תהא ארבעה שבועות מיום מסירת הילד לביתו, ולעניין הורה במשפחת אומנה שנמסר לו ילד שטרם מלאו לו שלוש שנים, תהא חופשת הלידה 26 שבועות מהמועד האמור.

נוסף על כך, חובת ההפקדה לגמל תחול לעניין הורה במשפחת אומנה אם התקיימו בינו לבין מעבידו יחסי עובד-מעביד במשך 15 חודשים לפחות לפני יום מסירת הילד להורה.

* פרק ג' - עובדים זרים/פליטים

3.1 חוקי העסקת עובדים זרים

להלן כמה נקודות מרכזיות שחובה לפעול על פיהן בעת העסקת עובד זר:
 אשרות ורישיונות עבודה: (אשרה תונפק לתקופה של לא יותר משנה בכל פעם)
 רק מעסיקים אשר מחזיקים בהיתרי העסקה תקפים מרשות האוכלוסין וההגירה במשרד הפנים רשאים להעסיק עובדים זרים שבידיהם רישיונות שהייה ועבודה תקפים (ב/1) לענף הרלוונטי.
 בכתובת האתר המובאת תמצאו את כל המידע הנדרש כולל תשלום אגרות:
<http://piba.gov.il/UsefullInfo/FeesAndPayments/Pages/default.aspx>
 עובדים זרים חייבים להיות מועסקים במשרה מלאה אצל המעסיק החוקי וחל איסור להעסיקם במשרה חלקית. מעסיק שנמצא מעסיק עובד זר באופן לא חוקי עלול להיקנס או לעמוד בפני תביעה פלילית.
 כאשר עובדים זרים מעוניינים לעזוב את המעסיק, חובה עליהם לתת הודעה מוקדמת למעסיק והמעסיק חייב להודיע על השינוי לרשות האוכלוסין וההגירה באמצעות לשכת התיווך הפרטית או לקבלן שאצלו הוא רשום.

3.2 הענפים הפתוחים לעבודה לעובדים זרים הם

סיעוד, חקלאות, בניין ומסעדות אתניות.
 עובד שהגיע עם אשרה לענף מסוים לא יורשה לעבוד בענף אחר.

3.3 מסמכים

נקבע כי על מעסיק המעסיק עובד זר, להחזיק במקום העבודה חוזה עבודה מתורגם לשפתו, פוליסת ביטוח רפואי, רישום מען מגוריו של העובד, פנקס שכר ופנקס שעות עבודה של שלושת חודשי העסקה האחרונים של העובד. הוראות אלו לא יחולו על מעסיק שהוא יחיד המעסיק עובד בסייעוד.

3.4 מדור התשלומים

התקנות קובעות, כי על המעסיק למסור למדור התשלומים דו"ח על כל עובד זר שהוא מעסיק. פרטים על אופן עריכת הדו"ח ומועד מסירתו מצויים בתקנות.
 עוד נקבע, כי על המעסיק למסור למדור התשלומים אישור רו"ח, המאמת את הדו"חות שמסר המעסיק, אשר ייערך על פי הקבוע בתקנות. הוראה זו לא תחול על מעסיק שהוא יחיד המעסיק עובד בסייעוד. מעביד זה יאמת את הדו"חות שהגיש בתצהיר אשר יערך על פי הקבוע בתקנות.

3.5 מגורים הולמים

חוק עובדים זרים קובע כי על המעסיק עובד זר חלה חובה להעמיד על חשבונו, לרשות העובד מגורים הולמים. (התקנות מפרטות מהם גודלי חדרי המגורים, המטבח, חדרי השירותים והמקלחות, חדרי אוכל וחדר כביסה, ואלו אביזרים הם יכללו. עוד נקבע בתקנות, כי למבנה המגורים תהיה אספקת מי שתייה וחיבור למערכת ביוב, ולמערכת חשמל, וכי על המעסיק לדאוג לתנאי תברואה וסילוק אשפה, למערכת האינסטלציה, ולסידור למניעת וכיבוי שריפות).
 להלן טבלת סכומים מרביים שרשאי המעביד לנכות לעובד בגין מגורים הולמים:

סכום מרבי בשקלים	אזור המגורים
399.60	ירושלים
454.79	תל אביב
303.22	חיפה/מרכז
269.55	דרום
248.02	צפון

נקבע, כי אם המגורים הינם בבעלות המעביד הוא ראשי לנכות משכרו של העובד סכום שלא יעלה על מחצית הסכום המרבי המצוין לעיל.

3.6 הוצאות נלוות

בנוסף לסכום המרבי המעביד ראשי לנכות משכרו של העובד סכום מרבי של 91.44 ₪ עבור הוצאות נלוות. לעובד סיעוד המתגורר בבית מעבידו, הסכום המותר הוא 78.62 ₪ נקבע, כי הסכומים המרביים לעניין הוצאות מגורים יוצמדו למדד שכר הדירה וההוצאות הנלוות למדד המחירים לצרכן וישתנו ב 1 בינואר של כל שנה. סך כל הניכויים המותרים לפי התקנות, יחד עם הניכויים המותרים לפי חוק הגנת השכר (ניכוי חוב של עובד על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד) לא יעלה על 25% משכרו החודשי של העובד. כמו כן, לא ניתן להתנות על סעיף זה בחוזה עבודה שהעובד צד לו.

3.7 ביטוח בריאות

על המעסיק לדאוג לשירותי בריאות ע"י ביטוח רפואי שיעשה לעובד זר כנדרש על פי החוק. בנוסף, מפרט הצו את ההגבלות אותן ניתן לכלול בביטוח הרפואי, כדוגמת הגבלת שירותים רפואיים הניתנים בגין בעיה רפואית אשר נובעת ממצב רפואי קודם של העובד הזר, הגבלה על מתן שירותים רפואיים לעובד שנפגע בתאונת דרכים או בפעולת איבה, פגיעה בעבודה ועוד. הצו קובע הוראות נוספות בנוגע לביטוח הרפואי לעניין נותני שירות, זמינות וגישות של סל הטיפולים, סל השירותים בעבודה וכללים לאישור וקביעה של רופא מומחה. בנוסף נקבע, כי השיעור המרבי שרשאי מעביד לנכות משכרו החודשי של עובד זר, כהחזר הוצאות בעד דמי ביטוח רפואי הינם כדלקמן:

- א. בעובד זר שאינו עובד סיעוד - עד שליש מהסכום שהוציא או שהתחייב להוציא.
 - ב. בעובד סיעוד - עד מחצית הסכום שהוציא או שהתחייב להוציא.
- הניכוי המרבי משכרו החודשי של עובד זר מכוח תקנה זו לא יעלה על 124.73 ₪ נקבע, כי סך כל הניכויים המותרים לפי תקנות אלה יחד עם הניכויים לפי תקנות עובדים זרים לא יעלה על 25% משכרו החודשי של העובד. כמו כן נקבע, כי לא ניתן להתנות על סעיף זה בחוזה עבודה שהעובד צד לו.
- נקבע, כי מעביד יהיה חייב לצרף לחוזה העבודה העתק מפוליסת הביטוח הרפואי שהסדיר, בשפה שהעובד הזר מבין.

3.8 הפרשות סוציאליות

- על המעביד חלה חובה בהפרשות סוציאליות לעובדים זרים.
- עובד שהוא חוקי במדינת ישראל ועובד בענף שעליו חל צו הרחבה, על המעביד להפריש לפי האחוזים המצוינים באותו ענף אחרת יש להפריש לפי האחוזים בפנסיה החובה.
- מגבלות:
1. נכון להיום אין קרן ייעודית לעובדים זרים ואין חברת ביטוח שמקבלת הפקדות אלו ועל כן יש לפתוח חשבון בנק ייעודי לכספים אלו ושם להפקיד בכל חודש.
 2. בעת עזיבת עובד, מעבירים לו את הכספים שנצברו בחשבון הבנק כולל הריבית ובניכוי 35% מס.

3.9 תקנות עובדים זרים - מעבר של עובד זר בין מעבידים שהם קבלני כח אדם בענף הבנין

- בהתאם לתקנות, עובד זר שמעבידו קבלן כוח אדם בענף הבנין ראשי לעבור לעבוד אצל קבלן כוח אדם אחר בענף הבנין ובלבד שהתקיימו התנאים הבאים:
1. לא חלפו 30 ימים מן היום שבו פסקה עבודתו של העובד הזר אצל המעביד הקודם ועד היום שבו הוגשה הבקשה לרישום אצל המעביד החדש.
 2. המעביד החדש רשם כדין ביחידת הסמך לעובדים זרים במשרד את העובד הזר כעובדו.

3.10 תקנות עובדים זרים – דמי היתר

מתן היתר להעסקת עובד זר בענף הבניין והארכת תוקפו של היתר מותנים בתשלום דמי היתר. שר הכלכלה רשאי בהסכמת שר האוצר ובהתייעצות עם שר הפנים, לקבוע הוראות ותנאים בדבר פטור מדמי היתר או סכום מופחת של דמי היתר, לגבי העסקת עובדים זרים.

מכוח הוראות אלו הותקנו התקנות הקובעות את ההוראות הבאות:

1. מעבידי של עובד זר בענף הבניין, שאינו קבלן כוח אדם, פטור מתשלום דמי היתר.
2. קבלן כוח אדם בענף הבניין אשר קיבל היתר לעסקת עובד זר בענף הבניין לתקופה שאינה עולה על 6 חודשים, יהיה סכום דמי ההיתר שעליו לשלם, הסכום הקבוע בחוק כשהוא מוכפל במספר הימים שמיום תחילת תוקף ההיתר ועד תום תוקפו, ומחולק ב 200.
3. קבלן כוח האדם שהחל להעסיק עובד זר שהגיע מחוץ לישראל במקום עובד זר שיצא מישראל ביציאה שאינה זמנית לפני תום תקופת רישיון הישיבה שלו ולפני תום תקופת ההיתר – לא יחויב בתשלום דמי היתר בעבור העובד הזר החדש עד למועד פקיעת ההיתר, ובלבד שלא קיבל החזר של דמי ההיתר בעבור העובד הזר היוצא.
4. סכום דמי ההיתר שישלם קבלן כוח אדם בעד העסקת עובד זר, אשר עד מועד שאינו עולה על 30 ימים לתחילת ההעסקה אצלו היה מועסק אצל קבלן כוח אדם אחר בענף הבניין, יהיה סכום דמי ההיתר הקבוע בחוק כשהוא מוכפל במספר הימים שנותרו מיום תחילת ההעסקה אצלו ועד מועד פקיעת תוקף ההיתר, ומחולק ב 360.
5. עובד זר שעבד אצל קבלן כוח אדם בענף הבניין ועבר לעבוד אצל קבלן כוח אדם אחר בענף הבניין, יהיה קבלן כוח האדם הראשון זכאי להחזר חלקי של דמי ההיתר בשיעור יחסי של הימים שנותרו מהיום שבו החל העובד הזר לעבוד אצל המעביד החדש, עד יום פקיעת תוקף ההיתר ובלבד שהמעביד החדש שילם בשל אותו עובד את התשלומים שהוא חייב בהם, ושמשפר העובדים הזרים אצל קבלן כוח האדם הראשון שהותר לו להעסיקם הופחת בהתאם.

6. במקרה בו עזב העובד הזר את ישראל באופן שאינו זמני, לפני תום תקופת רישיון הישיבה שלו, ולפני תום תקופת ההיתר, יהיה קבלן כוח האדם בעל ההיתר, זכאי להחזר חלקי של דמי ההיתר בשיעור יחסי של הימים שנותרו מהיום שבו עזב העובד הזר עד יום פקיעת ההיתר, ובלבד שמספר העובדים הזרים אצל קבלן כוח האדם, שהותר לו להעסיקם בענף הבניין, הופחת בהתאם. דין עובד זר שנפטר כדין עובד זר שעזב את ישראל באופן שאינו זמני. התקנות יחולו על דמי היתר ששולמו בשל היתר שתחילת תוקפו לאחר יום תחילתן.

3.11 היטל על העסקת עובד זר (ראה טבלה בעמוד 33)

המעביד חייב בהיטל בשיעור של 20% מסך כל ההכנסה של עובד זר ששילם באותה שנת מס. אם העובד הזר מועסק על ידו לפי היתר להעסקת עובד זר בענף החקלאות שיעור ההיטל יעמוד על 10%. **עפ"י החלטת משרד האוצר החל מ 2016. 1.1 יבטל מס המעסיקים בענף החקלאות. בנוסף, הוחלט להגדיל את הניכויים שיתורו למעסיקי עובדים לכ 530 ₪. (תוספת של כ 300 ₪ מעבר לניכויים המוכרים).** בענף המסעדות האתניות, בענף התעשייה או בענף הבנייה 15%. ההיטל לא ינוכה, במישור או בעקיפין, מההכנסה של העובד הזר.

3.12 ההיטל לא יחול על:

1. עובד זר שהוא תושב יהודה, שומרון וחבל עזה, כולל שטחי עזה ויריחו, שאינו אזרחי ישראל.
2. עובד זר, שהוא אזרח במדינה הגובלת בישראל והיוצא את ישראל בדרך כלל בתום יום העבודה למקום מגוריו באותה מדינה.
3. עובד, המועסק כדין במתן טיפול סיעודי. הפטור לעובדים המועסקים במתן טיפול סיעודי יינתן בשל עובד המועסק ישירות על ידי מקבל הטיפול, על ידי חברת כוח אדם או בית חולים, ובתנאי שעסק בטיפול סיעודי. לפטור זכאי עובד המועסק כדין. כלומר, עובד שבדין אשרת עבודה תקפה בישראל ממשד הפנים, ובידי המטופל אישור משירות התעסוקה המתייחס לאותו עובד מסוים.
4. עיתונאי חוץ: כהגדרתו תושב חוץ, הרשום בהתאגדות עיתונאי החוץ בישראל, שהגיע לישראל כדי לעסוק

- בעבודה עיתונאית, והכנסתו מעבודה עיתונאית מתקבלת מתושב חוץ.
5. ספורטאי חוץ: תושב חוץ, שהגיע לישראל על מנת לעסוק בספורט.
6. עובד זר עם הכנסות גבוהות: עובד זר שמשולמת לו בעבור חודש עבודה, הכנסה בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק ומעלה, ולגבי עובד זר המועסק פחות מ- 180 שעות בחודש - הכנסה בסכום השווה למספר השעות, שבו הוא עובד בחודש כשהוא מחולק ב- 180 ומוכפל בסכום השווה לפעמיים השכר הממוצע במשק ומעלה. השכר הממוצע במשק נכון לשנת 2016 הוא: 9,464 (פעמיים השכר - 18,928)
7. עובד זר שנעברה נגדו עבירה לפי סעיף העוסק בסחר בבני אדם לעסוק בזנות, או בעבירות נלוות, השווה במקלט לקרבות סחר בתל אביב-יפו, והעובד במשך שהותו במקלט.
8. עובד זר שניתנה לו אשרה לעבודה במהלך חופשתו בישראל מכוח חופשת עבודה בין ישראל ומדינה אחרת, המנוי בתוספת, הכולל את התנאים הבאים: מטרת ההגעה לישראל היא חופשה והעבודה היא מטרה משנית; שהות העובד בישראל לא תעלה על 12 חודשים; העובד לא יועסק יותר משלושה חודשים אצל מעסיק מסוים; העובד מבוטח בביטוח רפואי בכל תקופת שהותו בישראל; העסקת העובד הינה במסגרת מכסה מרבית של עובדים בישראל לפי ההסכם בכל שנה.

3.13 בחינת עובד זר

עובד זר המועסק בישראל מכוח חוק עובדים זרים ומקבל היתר לשהייה מוגבלת בישראל על פי חוק הכניסה לישראל - אינו "תושב", ומכך לומדים שמעסיקו נדרש לשלם היטל בגין העסקתו.

פסק דין בעניין היטל מס:

לאחר בדיקת שומות בשנות מס שבמחלוקת הוטל עליהם לשלם את היטל המס בגין אותם שנים שלא שילמו. המערערים טענו כי יש לפרש את המונח "תושב" עפ"י פקודת מס הכנסה לפיו מתקיימת לגבי העובדים חזקת התושבות, ולפיכך לא ניתן לחייב בהיטל בגינם.

תשובה למערערים: "עובד זר" **מעצם טיבו וטבעו אינו בעל מעמד של תושבות.**

הוחלט כי יש לדחות את טענת המערערים מהסיבות הבאות: **ראשית**, בחוק ההיטל נאמר מפורשות כי עובד זר יהיה כהגדרתו בחוק עובדים זרים ולא כאמור בפקודה. **שנית**, בפקודה קיימת הגדרה למושג "עובד זר" כדלקמן: "...כהגדרתו בחוק עובדים זרים... אף אם רואים אותו כתושב לעניין פקודה זו". **שלישית**, אילו רצה המחוקק לקבוע כי הוראות פקודת מס הכנסה יתייחסו לשאלה אם על המעסיק לשלם את ההיטל אם לא, חזקה עליו שהיה עושה כן במסגרת פקודת מס הכנסה. **רביעית**, במסגרת חוק ההיטל, החריג המחוקק מתחולת החוק קבוצות ייחודיות. אילו רצה המחוקק להחריג את סוג העובדים שהעסיקו המערערים מתחולת ההיטל, חזקה עליו שהיה עושה זאת במפורש כשם שעשה זאת לעניין קבוצות עובדים אחרות, כגון עובדי שטחים שחוזרים כל לילה לביתם, עובדי סיעוד, עיתונאי חוץ ספורטאים זרים וכו'. העובדה שהדבר לא נעשה במפורש, יש בה כדי לתמוך בעמדת המשיב.

במילים אחרות - אילו היה המחוקק מתכוון להוציא מגדר ההיטל עובדים כאמור, דרך המלך לעשות זאת היא באמצעות אחד מהסעיפים הקטנים שמגדירים מהו העובד הזר שמעסיקו פטור מתשלום ההיטל.

המסקנה היא שיש להטיל מס על המעסיקים לשם הקטנת הכדאיות להעסקת עובדים זרים והעדפתם על פני תושבי המדינה. תוצאה, הערעור נדחה.

היטל עובדים זרים

ענפים	1.1.2015
כללי:	20%
בענף החקלאות	10%
בענף התעשייה והבניין:	15%
בענף המסעדות האתניות:	15%

3.14 חוקיות העסקתו של פליט

נושא העסקתם של פליטים ומבקשי מקלט בישראל אינו מוסדר בחקיקה. הגוף היחיד בעל הסמכות הבלעדית להסדרת מעמדם והעסקתם בישראל הוא משרד הפנים. במרבית המקרים, פליטים ומבקשי מקלט נכנסים למדינת ישראל באופן לא חוקי, ורק חלקם מקבלים מעמד מסודר באמצעות אשרה (ויזה) ממשרד הפנים. תהליך העסקת עובד זר בישראל הוא תהליך דו-שלבי: בשלב הראשון, האזרח הזר חייב לקבל אשרת עבודה ממשרד הפנים.

(יודגש, כי ברוב המקרים, משרד הפנים מעניק לפליטים (לרוב ממדינות אריתריאה וסודן) אשרת "משוחרר בתנאים" מסוג 2 (א) (5), אשר אינה מהווה אשרת עבודה. אשרה זו מעניקה לפליט הגנה מפני גירוש, אך לא בהכרח מאפשרת לו לעבוד בישראל. כאמור, רק משרד הפנים מוסמך להחליט האם אותו פליט רשאי לעבוד בישראל).

שלב שני, המעסיק הישראלי המבקש להעסיקו, חייב לקבל היתר העסקה ממשרד הפנים. רק לאחר שקיבל הפליט אשרת עבודה ממשרד הפנים, ולאחר הנפקת היתר העסקה כחוק למעסיק הישראלי, העסקתו של הפליט תהיה חוקית ומעמדו יהיה כשל כל עובד, שכן החוקים במשפט העבודה המקנים זכויות לעובדים, אינם מבחינים בין עובד זר ועובד אזרח/תושב ישראל. לפיכך, פליט העובד בישראל ומועסק על ידי מעביד ישראלי, יהיה זכאי לכל הזכויות הסוציאליות המוקנות בחוקי העבודה השונים לעובדים.

יצוין כי בהתאם לחוק עובדים זרים, מעביד אשר העסיק עובד זר שאינו רשאי לעבוד בישראל מכוח חוק הכניסה לישראל והתקנות על פיו, עובר עבירה פלילית ויהיה צפוי לקנס או מאסר. בנוסף, על פי תקנות העבירות המנהליות. העסקת עובד זר בניגוד לחוק עובדים זרים, מהווה עבירה מנהלית. יש לציין, כי מדובר ב"עבירה נמשכת", והמעביד צפוי, בנוסף לקנס המנהלי הקצוב, גם לקנס בגין כל יום שבו המעביד העסיק את העובד בניגוד לחוק.

4.1 גיל העסקה

ניתן להעסיק בני נוער עד גיל 15 בתקופת חופשת הלימודים בלבד. העסקת בני נוער מותרת כבר מגיל 14 ובתנאי שיעסיקו רק בעבודות קלות שאין בהם כדי להזיק לבריאותם ולהתפתחותם.

הבהרה: עפ"י חוק עבודת נוער, החל מגיל 16, מותר להעסיק במהלך שנת הלימודים ולא בשעות הלימודים ובתנאי שנמסרה למעסיק הודעה מהמוסד החינוכי בו הנער לומד, בדבר שעות הלימודים של הנער.

אין להעסיק בני נוער גם אם מלאו להם 15 שנה במקום שהעבודה עלולה לסכן את התפתחותם הגופנית, הנפשית או החינוכית של הנער.

לגבי העסקת נוער בהופעה ובפרסומות דרוש היתר מיוחד ממוסד הכלכלה, וחלים כללים מיוחדים לעניין.

משמעות ההעסקה מתחת לגיל המותר עפ"י החוק - מאסר עד שנה או קנס מרבי בסך 43,800 ₪

4.2 פנקס עבודה

על הנער להצטייד ב"פנקס עבודה" מטעם שירות התעסוקה, אשר צריך להיות ברשות המעביד כל עוד הנער העובד מועסק אצלו. בקשה לקבלת פנקס עבודה כזה יכולה להיות מטעם המעביד. במידה והנער מועסק ע"י יותר ממעביד אחד, יציג את פנקס העבודה בפני כל אחד ממעבידיו וימסור אותו להחזקת אחד מהם.

עם זאת, **בהתאם להודעה שפרסם משרד הכלכלה ביום 12.2.2014, אין יותר צורך בהוצאת הפנקס בלשכות שירות התעסוקה.** על אף שהחוק טרם תוקן, חובה זו לא תיאכף על ידי אגף האכיפה במשרד הכלכלה, בתנאי שהמעסיק מחזיק אישור רפואי בתוקף של הנער וצילום ת.ז. של הנער/ה או הוריו. לכן מבקש שירות התעסוקה מבני הנוער שלא להגיע ללשכות למטרה זו.

משמעות העסקה ללא אישור רפואי/העסקה שלא בהתאם לשעות העבודה המותרות/אי מתן הפסקות - מאסר עד 6 חודשים או קנס מרבי בסך 29,200 ₪.

4.3 מסירת הודעה על תנאי העבודה

חובה למסור לנער, תוך 7 ימים מתחילת עבודתו, טופס הודעה לעובד. בטופס יפורטו פרטי זהות המעביד והעובד, תאריך תחילת עבודה ומשך תקופת ההעסקה; עיקרי התפקיד של העובד; פרטי שמו ותפקידו של הממונה הישיר של העובד; גובה השכר לשעה של העובד; אורכו של יום ושבוע העבודה וכן פרטים נוספים אשר יוכלו לסייע לדעת טוב יותר מה מצופה מהעובד בתקופת עבודתו. החובה למסור הודעה כאמור, חלה גם לגבי שינוי בתנאי ההעסקה, מהיום שנודע למעביד על השינוי.

4.4 שעות עבודה

בשבוע עבודה של 6 ימים מותר להעסיק בני נוער לכל היותר 8 שעות ביום.

בשבוע עבודה של 5 ימים מותר להעסיק נער עד 9 שעות ביום.

בימי שישי ובערב חג מותר להעסיק נער עד 7 שעות ביום.

בכל מקרה סך שעות העבודה השבועיות המותרות לנער הינן עד 40 שעות שבועיות.

העסקה בשעות נוספות אסורה.

4.5 מנוחה שבועית

אין להעסיק בני נוער במנוחה השבועית (ליהודי יום המנוחה השבועי הינו יום שבת. בן דת אחרת יכול לבחור בין הימים שישי, שבת, ראשון). איסור זה הוא מוחלט ואין אפשרות לקבל היתר להעסקה במנוחה השבועית.

בהקשר זה יצוין כי הוטל קנס של 30 אלף ₪ על מפעילת רשת מסעדות "מקדונלד'ס" וקנס של 50 אלף ₪ על מנכ"ל החברה על כך שהעסיקו נערים בערב שבת.

4.6 הפסקות

לאחר 6 שעות עבודה **חובה** לתת לבני הנוער העובדים הפסקה של 45 דקות למנוחה ולסעודה, מתוכן לפחות חצי שעה רצופה. ההפסקה היא בדרך כלל על חשבון בני הנוער. אך יש לסכם מראש עם בני הנוער את עניין ההפסקה כדי למנוע מחלוקת.

4.7 עבודת לילה

אסור להעסיק נערים בשעות הלילה.
נער עד גיל 16 אסור להעסיק מהשעה 20:00 בערב ועד 8:00 בבוקר.
נער מגיל 16 אסור מהשעה 22:00 בערב ועד 06:00 בבוקר.
בהתאם לחזון של משרד הכלכלה מיום 3.6.2015 ניתן להעסיק בני נוער מגיל 16 ומעלה בתקופות חופשות רשמיות (כולל חופשות חגים אך לא בזמן החג עצמו שדינו כדין מנוחה שבועית) מלימודים עד לשעה 24:00, זאת בתנאי שהמעסיק ידאג להסעת הנערים הביתה.

4.8 רישום שעות העבודה

חובה על מעביד לערוך רישום מדויק של שעות העבודה של בני הנוער, ואם רישום זה נעשה באופן ידני, יש לאשר את רישום השעות בסימום של כל יום עבודה בחתימה של הנער והמעביד.

4.9 שכר המינימום לבני נוער עובדים לשנת 2016

שכר מינימום הוא הסכום המינימאלי אותו חובה על המעסיק לשלם לעובדו.
השכר מחושב לפי 173 שעות חודשיות (ולא לפי 186)
(חובה לשלם שכר מינימום, גם אם בני הנוער מוכנים לעבוד תמורת שכר נמוך יותר):

גיל	אחוז משכר מינימום	שכר חודשי (עד 40 שעות שבועיות)	שכר לשעה ברוטו ₪	שכר לשעה ברוטו החל מ 7/16
עד 16	70%	3,255	18.81	19.52
עד 17	75%	3,487.50	20.15	20.91
עד 18	83%	3,859.50	22.30	23.14
* חניך	60%	2,790	16.12	16.73
להשוואה – מבוגר	100%	4,650	25.00	25.94

***חניך - "זהו נער העובד על מנת לרכוש מקצוע על ידי עבודה מעשית מודרכת ועל ידי לימוד בשיעורי-מקצוע מאושרים לפי חוק זה".**

4.10 נסיעות לעבודה

בנוסף לשכר העבודה זכאים בני הנוער להחזר הוצאות נסיעה.
הסכום המקסימאלי להחזר הוצאות נסיעה בו מחויב המעסיק הוא 22.60 ₪ ליום עבודה.
(המעסיק מחויב להחזיר את הסכום המינימאלי)
על המעסיק לוודא כי לבני הנוער יש אמצעים לחזור בשלום לביתם!

4.11 "תקופת התלמודות" או "תקופת ניסיון"/ימי הכנה וישיבות עבודה

כל תקופת העסקתו של הנער, מחייבת תשלום שכר עבור כל שעת עבודה החל מן השעה הראשונה, לרבות תקופת "התלמודות" או תקופת "ניסיון", ימי הכנה וישיבות עבודה לרבות השתלמויות לקראת קייטנות.

4.12 קנסות ועונשים

אין להטיל על בני הנוער העובדים קנסות או עונשים. כל ניכוי מהשכר, בגין "קנסות" "נזקים" וכיוצא באלה אסור, כל עוד לא הותר על פי החוק.

4.13 תשלום לביטוח לאומי

נער עובד פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי ומס בריאות, ולפיכך אין ניכוי משכר העובד. אולם, המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בשיעור מופחת משכרו של הנער העובד ("חלק המעביד"). החל ממשכורת ינואר 2016, חלק המעביד עומד על 0.38% (עד 5,678 ₪), ו 2.02% מסכום זה ועד המקסימום (43,240 ₪).

* פרק הי - פיטורי עובד

בגעת פיטורי עובד יש להפעיל שיקול דעת רב לפני מתן החלטה סופית. להלן הנושאים עליהם יש לשים דגש לצורך מהלך פיטורים תקין:

5.1 שימוע לפני פיטורין

חובת השימוע חלה כיום, ללא יוצא מן הכלל: (א) על כל מעביד (ב) על כל סוגי העובדים (ג) על כל סוגי הפיטורים (ואף במקרים מסוימים - על אי חידוש חוזה לתקופה קצובה). יש להקפיד שהשימוע לא יהיה בגדר טקס הנערך כדי לצאת ידי חובה, אלא הוא ייערך באופן אמיתי ונכון. בהקשר לכך נקבעו הלכות מפורטות במשך השנים. כך, למשל, בית הדין הארצי לעבודה קבע, כי בטרם תתקבל החלטה על פיטורי עובד, על המעביד להזמין את העובד לשימוע כמה ימים מראש. במכתב השימוע על המעביד לפרט את הנימוקים שבגללם הוא שוקל לסיים את העסקת העובד, כדי לאפשר לו להתכונן לשימוע. על המעביד לאפשר לעובד להביא עימו ידיד, בן-משפחה, או עורך דין לשימוע ולהעמיד את העובד על זכות זו.

5.2 פרוטוקול שימוע

על המעביד לערוך פרוטוקול של השימוע ולאפשר לעובד לקבל העתק ממנו. המעביד ינהל בתום לב את השימוע וישקול בפתיחות את טענותיו של העובד, את בקשותיו ואת הצעותיו, תוך נכונות להשתכנע ולהימנע מפיטורי העובד. עפ"י פסק דין מבית הדין הארצי לעבודה למדים, שכאשר המעביד אינו מקבל את הטענות, שהעובד השמיע במהלך השימוע, ראוי שלא יסתפק בהחלטה סתמית על פיטורי העובד, אלא ינמק את החלטתו שלא לקבל את הטענות לעיל. היעדר פרוטוקול אשר הומצא לכל הנוכחים הוא פגם מהותי אשר עלול לפסול את השימוע, שכן לבית המשפט אין דרך לבחון את תקינות ההליך.

5.3 מכתב פיטורין

במידה והמעסיק קיבל החלטה לפטר את העובד, עליו להוציא לו מכתב פיטורין הכולל תקופת הודעה מוקדמת לאלתר/המשך יחסי עובד מעביד.

5.4 הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות

5.4.1 חוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות.

1. המעביד והעובד במקרה של פיטורים והתפטרות, לפי העניין, חייבים לתת הודעה מוקדמת בכתב, בה יצוין יום הוצאת ההודעה ויום הכניסה לתוקף של הפיטורים או ההתפטרות, לפי העניין.
2. עובד במשכורת (גלובלי/חודשי) זכאי להודעה מוקדמת כמפורט להלן:
 - א. במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - יום אחד בשל כל חודש עבודה.
 - ב. החל מהחודש השביעי לעבודתו ועד תום שנת עבודתו הראשונה - 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה. (דוגמא: אם עבד 12 חודשים יקבל 6 ימים (א') + 15 ימים (ב') סה"כ 21 ימי הודעה מוקדמת)
 - ג. לאחר שנת עבודתו הראשונה - חודש ימים.
3. עובד בשכר (שעתי) זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים כמפורט להלן:
 - א. במהלך שנת עבודתו הראשונה - יום אחד בשל כל חודש עבודה דהיינו עבד 12 חודשים יקבל 12 ימי הודעה מוקדמת.
 - ב. במהלך שנת עבודתו השנייה - של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה.

- (דוגמא: עבד 24 חודשים יקבל 14 ימים + 6 ימים, סה"כ 20 ימים)
- ג. במהלך שנת עבודתו השלישית – של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה;
ד. לאחר שנת עבודתו השלישית – של חודש ימים.
4. תקופת ההודעה המוקדמת כאמור לעיל, תחול בשינויים המחויבים, לפי העניין גם על הודעה מוקדמת להתפטרות.

5.4.2 וויתור על נוכחות העובד בתקופת ההודעה המוקדמת

מעביד רשאי להודיע לעובד, בהודעה המוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נוכחות העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו.

5.4.3 פיצוי מעביד על ידי העובד

עובד שחזל לעבוד ולא נתן למעבידו הודעה מוקדמת להתפטרות, ישלם למעבידו פיצוי בסכום השווה לשכר הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.

5.4.4 אישור תקופת יחסי עובד מעביד

מעביד יהיה חייב לתת לעובד בסיום עבודתו, אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד מעביד.

5.4.5 ההבדל בין הודעה מוקדמת לפדין הודעה מוקדמת

כאשר מעביד מחליט לפטר עובד עומדות בפניו שתי אפשרויות:
א. מתן תקופת הודעה מוקדמת לעובד, שבסופה ינותקו יחסי עובד מעביד.
ב. ניתוק יחסי העבודה לאלתר, ואז יש לשלם לעובד פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת.

סיווג התשלום	עבודה בפועל	ניתוק מיידי
שכר עבודה רגיל	פיצוי (ולא שכר)	
מועד סיום יחסי העבודה	לאחר תום תקופת ההודעה המוקדמת	ביום ההודעה על הפיטורים
מועד אחרון לתשלום פיצויי פיטורים ללא חיוב בהלנה	בתוך 15 יום מיום סיום יחסי העבודה	בתוך 15 יום מיום ההודעה על הפיטורים, שהוא מועד סיום יחסי העבודה
ביטוח לאומי	חייב	חייב
תקופת אפשרה לביטוח לאומי	צובר	צובר
דמי אבטלה	יש יחסי עובד מעביד ולכן אין זכאות	אין זכאות בגין החודש בעדו ניתן הפיצוי
מס הכנסה	חייב במס רגיל (מזכה ביחידות מס ונקודות זיכוי)	מועמס על חודש עבודה אחרון לא מזכה ביחידות מס ונקודות זיכוי (מהווה חלק ממענק פרישה)
צבירת זכויות	יש צבירה	אין צבירה
הפרשות לקופת גמל	כרגיל	אין

5.5 שימוע לעובד שמעל

במרבית המקרים, לאחר גילוי מעילה בארגון ואיתור האחראי, העובד מפוטר. תהליך הפיטורים נעשה לרוב בשיחה קצרה שבה נמסר לעובד על הפסקת עבודתו בעקבות מעורבותו במעילה. נשאלת השאלה אם קיימת חובה לערוך לעובד שימוע טרם פיטוריו? ואם כן – כיצד לבצע זאת מבלי לחשוף את הארגון לתביעות של העובד בשל הליך שימוע לקוי?

זכות השימוע/הטיעון היא אחת מזכויות היסוד של מערכת המשפט בישראל. זכות בסיסית זו ניתנת גם לעובד ומחייבת את המעביד לאפשר לעובד להציג את גרסתו לאירוע בטרם תתקבל החלטה סופית על פיטוריו גם במקרה שמעל. מטרת השימוע היא לתת לעובד הזדמנות לשנות את רוע הגזירה. באופן כזה הארגון לא ייחשף לתביעות העובד בשל הליך שימוע לקוי.

5.6 פיטורי עובד בתקופת מחלה

חל איסור על מעסיק לפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה, כל עוד העובד זכאי לנצל את תקופת המחלה הצבורה לזכותו, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימאלית. יחד עם זאת נקבע בחוק, כי הכלל האמור לא יחול כאשר מקום העבודה של העובד פסק מלפעול, או אם המעסיק פשט את הרגל ואם הוא תאגיד, ניתן בעניינו צו פירוק. כמו כן, הכלל לא יחול במצבים שבהם המעסיק הודיע על כוונתו לפטר את העובד, בהודעה מוקדמת, בטרם נעדר העובד מעבודתו עקב מחלתו. בהתאם לפסיקת בית הדין האזורי לעבודה, איסור הפיטורים בתקופה זו, כולל איסור על זימון לשימוע ועריכת שימוע בתקופת ימי המחלה. (מאחר ולא יוכל העובד להגיע לשימוע ולכן הפיטורין לא יהיו כדין).

5.7 פיטורי עובד במהלך היעדרות עקב תאונת עבודה

חוקי העבודה אינם אוסרים פיטורי עובד אשר נפגע בתאונת עבודה. הכלל הוא, כי מעסיק יכול לפטר עובד בכל עת, כל עוד לא נקבעה לכך מגבלה בחוק, בהסכם קיבוצי או בחוזה אישי. לפיכך, כל עוד לא נקבע איסור לפטר עובד שנפגע בתאונת עבודה בהסכם/הסדר קיבוצי או בחוזה אישי, המעביד רשאי לפטר את העובד.

5.8 פיטורי עובד במצב בריאותי לקוי

הזכות המוענקת למעסיק לפטר את עובדיו ולנהל את עסקו לפי ראות עיניו אך עם זאת יודגש, כי זכות זו כפופה למגבלות הקבועות בחוקי העבודה השונים וביניהם עיקרון השוויון. אחד החוקים המרכזיים בידי עבודה המעגן את עיקרון השוויון, הינו "חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות", סעיף 5 לחוק, מגדיר אדם עם מוגבלות, כ: "אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים". סעיף 8 לחוק, אוסר על מעסיק להפלות בין עובדיו בשל מוגבלותם, בין היתר, בעת פיטורים. בית הדין האזורי לעבודה קבע, כי במקרה של עובד עם מוגבלות, השמירה על מקום העבודה מקבלת משנה חשיבות כמקור תעסוקה ולא רק פרנסה, למען שמירה על כבוד האדם. יודגש, כי בנסיבות בהן העובד אינו כשיר רפואית לבצע את עבודתו, העובד זכאי להתפטר ויראו להתפטרות זו כפיטורים, וזאת לאור סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, הקובע, כי: "התפטר עובד לרגל מצב בריאותו הוא או של בן משפחתו, ולאור הממצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות העניין הייתה סיבה מספקת להתפטרות – רואים לעניין פיצויי פיטורים את התפטרותו כפיטורים".

5.9 פיסורי עובד במהלך שירות המילואים

5.9.1 סעיף 41 א לחוק חיילים משוחררים קובע:

- א. מעסיק לא יפטר עובד בתקופת היותו בשירות מילואים, וכאשר מדובר בשירות מילואים העולה על יומיים רצופים.
- ב. חל איסור לפטר עובד גם במשך תקופה של 30 יום לאחר תום שירות המילואים. פיסורים כאמור יהיו מותרים אם ניתן לכך היתר מאת ועדת התעסוקה, והיתר זה יינתן רק אם יוכיח המעסיק כי הפיסורים אינם בשל שירות המילואים.
- ג. לא ניתן לחפוף הודעה מוקדמת עם שירות מילואים או עם תקופה של 30 יום לאחר תום שירות מילואים העולה על יומיים רצופים.
- ד. חל איסור לפטר עובד בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו – ובמקרה שפוטר, הפיסורים בטלים.
- ה. פיסורים ייחשבו גם במקרה של אי חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה של 12 חודשים או יותר, או חוזה לתקופה פחותה מ- 12 חודשים שהארץ או חידש העסקה קודמת של העובד, שהייתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה.

5.9.2 פיסורי עובד חדש במהלך שירות המילואים

עובד בעל וותק מועט, האם מותר לפטר בזמן שירותו במילואים? החוק לא קובע כי על העובד לצבור תקופת ותק כלשהי בעבודה, כדי שתקום החובה לפנות לוועדת התעסוקה. דהיינו, בכל מקרה שבו עולה שירות המילואים על יומיים ומועד הפיסורים חל בתקופת שירות העובד במילואים, או במהלך 30 הימים שלאחר מכן – נדרש המעביד להיתר ועדת התעסוקה לשם פיסורי העובד. לפיכך, אם מעוניין המעביד לפטר את העובד בעת שירות המילואים, או במהלך 30 הימים שלאחריו יהיה עליו לפנות לוועדת התעסוקה ולבקש היתר לפיסורי העובד, גם כאשר מדובר בעובד בעל ותק מועט במקום העבודה.

5.10 הגבלת פיסורי עובד נכה מלחמה

סעיף 31 לחוק חיילים משוחררים קובע כי שר הביטחון רשאי, בהסכמת שר העבודה, להתקין תקנות לעניין הטלת חובה על נותני עבודה להעסיק נכי-מלחמה, לייחד לנכי מלחמה סוגי עבודות, לקבוע סדרי קבלת נכי מלחמה לעבודה, לקבוע את תנאי העסקתם, תנאי רישומם ודרכי קביעת התאמתם לעבודה, כמו כן לכוון רשויות מוסמכות לטיפול בענייני העסקת נכי מלחמה ולקבוע את סמכויותיהן. הגדרת "נכה מלחמה" לעניין התקנות –

- א. הוכר נכה לפי חוק הנכים, או זכאי לתגמולים לפי חוק הנכים או לפי חוק נכי המלחמה בנאצים.
- ב. נרשם בלשכת שירותי שיקום והנצחה במשרד הביטחון הקרובה ביותר למקום שבו הוא מבקש עבודה.
- חובה על נותן עבודה להעסיק במפעלו נכי מלחמה ביחס מספרי מסוים למספר העובדים הכולל.
- הרשות המוסמכת שהוקמה לטיפול בענייני העסקת נכי מלחמה, רשאית למסור לכל נותן עבודה, החייב בהעסקת נכי מלחמה לפי תקנות אלה, הודעה בכתב בדבר נכה המלחמה שמחובתו להעסיק ובדבר סוג העבודה שבה יועסק, ונותן העבודה חייב, תוך שבועיים מיום מסירת ההודעה, לקבל לאותו סוג עבודה את נכה המלחמה ששמו נקוב בהודעה.

אם נתקבל נכה מלחמה שלא על פי הודעה או אם נעשה עובד לנכה מלחמה, או אם נעשה עובד לנכה מלחמה לפני תחילתן של תקנות אלה, רשאי נותן העבודה להודיע על כך לרשות המוסמכת תוך שנה מיום קבלתו של נכה המלחמה לעבודה, או מיום שהעובד נעשה לנכה מלחמה, ומשהודיע על כך רשאית הרשות המוסמכת למסור לגבי אותו נכה מלחמה הודעה בשינויים המחויבים. מסרה הרשות המוסמכת הודעה כאמור, יובא נכה המלחמה במניין נכי המלחמה אשר על נותן העבודה להעסיק במפעלו, לפי תקנה זו.

לעניין פיסורי נכה מלחמה מי שנתקבל לעבודה או שרשות מוסמכת מסרה לגבי הודעה לא יפוט מעבודתו אלא על פי היתר בכתב מאת הרשות המוסמכת.

על פי תקנה 8, לא ניתן רשות מוסמכת היתר לפיסורי נכה מלחמה אלא באחד מאלה:

- א. העסקתו של נכה המלחמה אינה בגדר אפשרות מעשית.
- ב. נכה המלחמה נמצא אשם בהתנהגות רעה חמורה הפוגעת במפעל או בנותן העבודה.
- ג. נכה המלחמה הפסיק מרצונו הטוב את עבודתו במפעל.
- לסיכום, מעביד המעסיק נכה מלחמה שלגביו התקבלה הודעה מאת הרשות המוסמכת, כאמור בתקנות, לא יוכל להפסיק את עבודתו אלא בהיתר של ועדת תעסוקה ומהטעמים הקבועים בתקנות.
- הפסקת עבודתו של עובד כאמור, בניגוד לתקנות, מהווה עבירה פלילית שדינה מאסר או קנס.

5.11 התפטרות בשל העתקת מגורים

עובד אשר התפטר עקב העתקת מקום מגוריו, בנסיבות אשר אינן נזכרות בחוק או בתקנות, אינו זכאי לפיצויי פיטורים.

התפטרות עקב העתקת מגורים תזכה עובד בפיצויי פיטורים במקרים הבאים:

סיבת המעבר שבעטייה התפטר העובד	הנסיבות המזכות (במצטבר)
1. נישואין	1. העתקת מקום המגורים היא לישוב בישראל. 2. מקום המגורים החדש הוא המקום בו התגורר בן הזוג טרם הנישואין. 3. המרחק בין מקומות המגורים עולה על 40 ק"מ. 4. המרחק ממקום המגורים החדש למקום העבודה גדל בעקבות המעבר.
2. גירושין	1. המרחק בין מקומות המגורים עולה על 40 ק"מ. 2. העתקת מקום המגורים היא לישוב בישראל. 3. העובד התגורר בישוב החדש לפחות שישה חודשים.
3. נידות בתפקיד של בן זוג המשרת בצבא קבע	1. המרחק בין מקומות המגורים עולה על 40 ק"מ. 2. המרחק בין מקום המגורים החדש למקום העבודה גדל בעקבות המעבר.
4. נידות בתפקיד של בן זוג המשרת במשטרה או בשירות בתי הסוהר	1. המרחק בין מקומות המגורים עולה על 40 ק"מ. 2. המרחק בין מקום המגורים החדש למקום העבודה גדל בעקבות המעבר.
5. שליחות בן הזוג לחו"ל	1. שליחות מטעם המדינה, ההסתדרות הציונית העולמית, הסוכנות היהודית, קק"ל או קרן היסוד – המגבית המאוחדת. 2. לתקופה העולה על שישה חודשים. 3. המעביד סירב לאשר חופשה ללא תשלום לתקופת השליחות.
6. מעבר לישוב חקלאי	1. מקום המגורים הקודם אינו ישוב חקלאי. 2. התפטר עקב כוונה להתגייש באזור חקלאי. 3. העובד הוכיח כי גר בישוב לפחות שישה חודשים.
7. מעבר לישוב באזור פיתוח	1. מקום המגורים הקודם אינו ישוב באזור פיתוח. 2. התפטר עקב כוונה להתגייש באזור פיתוח. 3. העובד הוכיח כי גר בישוב לפחות שישה חודשים.
8. מעבר להתנחלות או להיאחזות	1. התנחלות או היאחזות שאושר על ידי שר הביטחון ושר החקלאות. 2. העובד התגורר בהתנחלות/היאחזות לפחות שישה חודשים.
9. מעבר לירושלים	1. העתקת המגורים עקב הצטרפות לבן זוג, העובד בשירות המדינה או בגוף ציבורי אחר שאישרה הממשלה. 2. היחידה שבה הועסק בן הזוג מועברת לירושלים על פי החלטת הממשלה. 3. המרחק בין מקומות המגורים עולה על 40 ק"מ.
10. הצטרפות לבן זוג שעבר למקום עבודה ולמקום מגורים אחר	1. המרחק בין מקומות המגורים עולה על 40 ק"מ. 2. המרחק בין מקום המגורים החדש למקום העבודה גדל בעקבות המעבר. 3. העובד התגורר בישוב החדש לפחות שישה חודשים.

5.12 מקרים בהם ההתפטרות נחשבת כפיטורין ומזכה בפיצוי פיטורין

הסיבה להתפטרות	פירוט הנסיבות
1. בריאות	התפטרות לרגל מצב בריאותו של עובד או של בן משפחתו לאור הממצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות העניין היתה סיבה מספקת להתפטרות.
2. התפטרות הורה לאחר לידה	מטרת ההתפטרות היא על מנת לטפל בילד. מועד התפטרות הוא תוך תשעה חודשים מיום הלידה, או תוך תשעה חודשים מיום קבלת ילד לאימוץ, שטרם מלאו לו שלש עשרה. זכות זו נתונה רק לאחר מבני הזוג.
3. העתקת מגורים	התפטרות עובד לרגל העתקת מגורים תזכה עובד בפיצוי פיטורים רק במקרים ובנסיבות המפורטות בחוק ובתקנות.
4. גמר חוזה לתקופה קצובה	רואים עובד כאילו פוטר, אם תם חוזה לתקופה קצובה מבלי שהמעביד הציע לעובד לחדשו. ההצעה לחידוש החוזה צריכה להימסר לעובד שלשה חודשים לפחות לפני תום תקופת החוזה. עובד המסרב להצעת המעביד לחדש את החוזה, נחשב כמי שהתפטר.
5. גיל פרישה	התפטרות עובדת לאחר גיל 60. התפטרות עובד לאחר גיל 65. עובד/ עובדת המתחילים לעבוד במקום עבודה לאחר הגיל האמור, ומתפטרים מעבודתם, לא יהיו זכאים לפיצוי פיטורים מכח סעיף זה.
6. הרעה מוחשית בתנאי העבודה	התפטרות מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה. התפטרות מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש מן העובד, כי ימשיך בעבודתו.
7. העדר הבטחת עבודה עונתית רצופה לעובד עונתי	התפטרות עובד עונתי לאחר שלוש עונות עבודה רצופות באותו מקום עבודה, מבלי שהובטחה לו עבודה עונתית רצופה.
8. גיוס לשירות סדיר/שירות לאומי	התפטרות סמוך לפני גיוס לשירות סדיר בצה"ל ובשל הגיוס. התפטרות עובדת סמוך לפני גיוסה לשירות לאומי, ובלבד ששירות לאומי לפחות ששה חודשים
9. שירות קבע	המנויים להלן ייחשבו כעובדים שפוטרו: 1. עובד קבוע במפעל אשר התפטר ממקום עבודתו על מנת לשרת בשירות קבע, אם לשירות הקבע לא קדם שירות חובה. 2. עובד שסמוך לפני התגייסותו לשירות סדיר היה עובד במפעל, והמשיך בשירות קבע מיד לאחר סיום שירותו הסדיר, יחשב כמי שפוטר ביום בו החל לשרת בקבע, ובלבד שהתחייב לשירות קבע לתקופה העולה על שנתיים.
10. בחירה לראש/סגן רשות מקומית	עובד אשר התפטר כיוון שנבחר לראש/סגן רשות מקומית, וכהונתו במשכורת מקופת הרשות המקומית. הוראה זו לא תחול אם המעביד הסכים בכתב כלפי העובד כי התקופה שבה יכהן העובד ככהונתו תיחשב כחופשה ללא תשלום.
11. התגייסות למשטרה או לשב"ס	עובד המתפטר עקב גיוסו למשטרה או לשירות בתי הסוהר. ההתפטרות היא בסמוך לפני התגייסותו כאמור. שירות במשטרה או בשב"ס לפחות ששה חודשים.
12. שהייה במקלט לנשים מוכות	שהייה במקלט לנשים מוכות במשך 60 יום לפחות בסמוך להתפטרות. השהייה במקלט אושרה על ידי לשכת סעד או משרד העבודה והרווחה.

5.13 טופס 161

טופס 161 הוא טופס תצהיר למס הכנסה שיש למלא בסיום יחסי עובד מעביד כאשר יש כספים שצריכים לעבור לידי העובד במקרים כמו תשלום פיצויים ע"י המעסיק או העברת קופת פנסיה ופיצויים לידי העובד או בגין כל מענק ששולם בעת סיום יחסי עובד מעביד.

צריך לשים לב למגבלות הבאות:

א. לצורך חישוב הפטור לעובד הפורש, על העובד למלא טופס 161 א' ולהשאירו בידי המעביד.

בהעדר הטופס המעביד רשאי לנכות 48% מס.

ב. קופת הגמל תקבל את אישור המעביד או אישור פקיד שומה באשר לסכום הפטור לו זכאי העובד ושיעור המס שיש לנכות במקור מהמענקים המשולמים ע"י הקופה.

ג. לאחר שמילא העובד טופס 161 א' בו הוא ביקש את הפטור/ייעד כספים לרצף פיצויים או לרצף קצבה/ביקש פריסת מס על החלק החייב ניתן למלות טופס 161 בהתאם לדרישותיו.

דגשים בעת מילוי הטופס:

א. משכורת חודשית (סעיף ו') - יש להכניס את השכר שבגינו הפקדנו לגמל.

ב. סכום המשכורת הקובעת לפטור (סעיף יא 1) - יש להכניס את השכר לצורך חישוב פיצויים במידה ויש צורך בהגדלת הסכום על מנת שהפטור ממס יגדל יש להכניס את השכר המוכפל ב-150% עד לתקרה הקובעת שהיא 12,340 ₪ (נכון לשנת 2016) הסכום הנמוך מבין השניים.

את הטופס יש להעביר למס הכנסה ולחברת הביטוח לצורך שחרור הקופה על שם העובד.

5.14 גמול פיצויי פיטורין

5.14.1 מועד לתשלום פיצויים:

סעיף 20 לחוק הגנת השכר קובע, כי המועד לתשלום פיצויי פיטורים לעובד, הוא באופן עקרוני, **יום הפסקת יחסי עובד ומעביד.**

להלן חישוב פיצויי הלנת פיצויי פיטורים:

מועד תשלום הפיצויים	שיעור פיצויי ההלנה
עד היום ה 15 מהמועד לתשלום	אין פיצויי הלנה
בין היום ה 16 ליום ה 30	הפרשי הצמדה
לאחר היום ה 30	הפרשי הצמדה + 20% לכל חודש

5.15 התיישנות זכויות בדיני עבודה

הזכות	תקופת ההתיישנות	הערות
חופשה שנתית	שלוש שנים	נצברים לזכות העובד לכל היותר ימי חופשה שהיה זכאי לקבל בשלוש השנים המלאות האחרונות להעסקתו, בצירוף הימים שנצברו לזכותו בשנת העבודה
הבראה	שבע שנים	לאחר סיום יחסי עובד מעביד – ניתן לתבוע רק עבור השנתיים שלפני ניתוק היחסים
נסיעות	שבע שנים	
מחלה	שבע שנים	ניתן לצבור רק 90 יום (חמש שנות עבודה)
הלנת שכר	אם שולם השכר 60 יום מקבלת שכר העבודה אם טרם שולם השכר שנה מהיום בו רואים את השכר כמולן. מקרים של הלנה חוזרת ונשנית שלוש שנים.	
שכר עבודה	שבע שנים	
פיצויי הלנת פיטורים	בהתאם להוראות ההתיישנות לעניין הלנת שכר.	
פיצויי פיטורים	שבע שנים	
שוויון הזדמנויות בעבודה	3 שנים	

5.16 סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים

על פי חוק פיצויי פיטורים, על המעסיק לשלם לעובדיו פיצויי פיטורים במקרה של פיטורים, או בנסיבות אחרות המצדיקות זאת, בשיעור מכפלת משכורתו האחרונה בשנות עבודתו אצל המעסיק.

סעיף 14 לחוק קובע: "תשלום לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן כיוצא באלה לא יבוא במקום פיצויי פיטורים, אלא אם נקבע כך בהסכם הקיבוצי החל על המעביד והעובד, ובמידה שנקבע, או אם תשלום כאמור אושר על ידי שר העבודה, ובמידה שאושר".

לאור האמור, הפרשות המעסיק לקופת הפיצויים נעשות "על חשבון" פיצויי הפיטורים הסטטוטוריים ויהיה עליו להשלים את היתרה במועד קבוע.

עם זאת, ישנם מקרים שבהם ייחשבו הפרשות המעסיק לקופת הפיצויים כתשלומים "במקום" פיצויי הפיטורים. ככל שהמעסיק מעוניין שהכספים שהעביר בגין רכיב פיצויי הפיטורים יבואו "במקום" פיצויים בסיום העסקה, עליו לעמוד באחד מהתנאים הבאים:

1. לפעול על פי היתר שניתן על ידי שר הכלכלה.
2. לפעול על פי הסכם קיבוצי / צו הרחבה (כמו פנסיית חובה).

אם המעסיק יעמוד באחד מהתנאים הללו, ניתן יהא לראות את הכספים שמפקיד המעסיק מידי חודש, ככספים שבאים "במקום" פיצויי פיטורים. במקרה זה, כשיסיים העובד את עבודתו בנסיבות שמחייבות תשלום פיצויי פיטורים, לא יצטרך המעסיק להשלים סכום נוסף בגין הכספים שהעביר לקרן הפנסיה/ לביטוח המנהלים. כך גם במקרה ההפוך – כשהסכומים שנצברו בקופה עולים על הסכומים שהיה על המעסיק להפריש בגין פיצויי פיטורים, כל הסכומים שנצברו עוברים לעובד. אם כספי הפיצויים באים "במקום" פיצויי פיטורים, בדרך כלל המעסיק מנוע מלקבלם בחזרה, למשל, במקרה שהעובד מתפטר ואינו זכאי לפיצויים, אלא במקרים חריגים.

בטרם הכללתו של סעיף 14 בהסכם העבודה, יש לקחת בחשבון כי מחד גיסא, המעביד מוותר על זכותו להחזר הכספים בגין פיצויים שהעביר לקופות הגמל – גם במקרה של התפטרות, ומאידך גיסא, העובד מוותר על הזכות

לפיצויים בשיעור מלא גם במקרה של פיטורים.

לפיכך השאלה היא מתי כדאי לעגן את סעיף 14 בהסכם העבודה?

במקום עבודה שבו שכר העובדים הוא יציב, ההפרשות השוטפות לפיצויים מכסות, בדרך-כלל, את מלוא חבות המעביד בעת סיום העסקה ולכן אין למעביד תמריץ לאמץ את סעיף 14, אלא לשמור לעצמו את האפשרות למשוך בחזרה את כספי הפיצויים. לעומת זאת, במקום עבודה שבו העובדים מתוגמלים בהעלאות שכר משמעותיות, סעיף 14 עשוי לחסוך למעסיק כספי השלמה רבים.

גם כשמדובר בעובד בעל משכורת נמוכה – יש למעביד תמריץ לאמץ את סעיף 14, שכן במקרה של פיטורין לא תהיינה למעביד השלמות משמעותיות לכספי הקרן, אם בכלל. לעומת זאת, אם מדובר בעובד בכיר – קיים צפי כי משכורתו תוגדל באופן משמעותי ולכן אם לא יחתום על סעיף 14, יהא על המעסיק לבצע השלמה לפיצויים מלאים במקרה של פיטורים, ובמקרה זה השלמה תהיה גבוהה.

• תשלום לקרן/קופת ביטוח במקום פיצויי פיטורים

תשלומי המעביד לפי הסכם זה לפיצויי פיטורים, יבואו במקום תשלום פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בגין השכר, הרכיבים, התקופות והשיעורים בגינם נעשתה ההפרשה בלבד. מעביד יהיה רשאי לשלם את השלמת פיצויי הפיטורים עד לשיעור של 8.33% לקופת גמל אישית לפיצויים על שם העובד או לקופת גמל לקצבה. מעביד, שלא העביר תשלומים כאמור, ישלם לעובד הזכאי להם את השלמת פיצויי הפיטורים בהתאם להוראות חוק פיצויי פיטורים.

• השלמת פיצויי פיטורים בהפקדות לפי צו ההרחבה בדבר ביטוח פנסיוני מקיף במשק

החל מיום	הפקדות מעביד לפיצויים על פי הצו	שיעור הפיצויים לפי סעיף 14, שיבוא במקום פיצויי פיטורים	שיעור ההשלמה (יהיה לפי מס' חודשי עבודה באותה שנה)
1.1.2008	0.834%	10%	90% מהשכר האחרון מוכפל בתקופת העבודה בשנה זו
1.1.2009	1.68%	20%	80% מהשכר האחרון מוכפל בתקופת העבודה בשנה זו
1.1.2010	2.5%	30%	70% מהשכר האחרון מוכפל בתקופת העבודה בשנה זו
1.1.2011	3.34%	40%	60% מהשכר האחרון מוכפל בתקופת העבודה בשנה זו
1.1.2012	4.18%	50%	50% מהשכר האחרון מוכפל בתקופת העבודה בשנה זו
1.1.2013	5%	60%	40% מהשכר האחרון מוכפל בתקופת העבודה בשנה זו
מ- 1.1.2014 ואילך	6%	72%	28% מהשכר האחרון מוכפל בתקופת העבודה משנה זו ואילך

סיכום נקודות חשובות:

- החל משנת 2008 כל עובד שהשתייך לפנסייט חובה חל עליו מכוח החוק, סעיף 14.
- משמעות הסעיף: מעסיק המפריך פיצויי פיטורים כפי שתואר בטבלה שלעיל או בשיעורים גבוהים יותר יהיה רשאי לשלם השלמת פיצויי פיטורים עד ל 8.33%
- עובד שיש לו קופה קודם שנת 2008 לא חל עליו סעיף 14 באופן אוטומטי אלא אם כן החתים אותו מעסיקו. על כן החישוב במקרה זה הוא לפי משכורת אחרונה/ממוצעת כפול וותק.
- עובד שיש לו הסדר מיסוב מכוח הסכם קיבוצי או אישי לדוגמא, ביטוח מנהלים אז גם במקרה זה לא חל סעיף 14 אלא אם כן החתים אותו מעסיקו או שהיה כתוב באופן מפורש בהסכם הקיבוצי לאותו ענף.
- עובדים שיש להם קופת פנסיה וותיקה ניתן להחתים אותם על סעיף 14 אך לא ניתן להחיל את האישור רטרואקטיבית מעבר ל 3 חודשים.

ה. עובדים שמפרישים להם כבר 8.33% לפיצויים והם נמצאים בפנסיה חובה, על ה-2.33% הנותרים צריך להחיל את סעיף 14 ע"י החתמת העובד והודעה לחברת הביטוח.
(הפרשה של 8.33% על השכר מתחילת עבודתו פוטרת את המעסיק מלהשלים פיצויים במידה ופיטר אותו)

* פרק ו' - סוגיות שונות בביטוח לאומי

6.1 תאונת עבודה

6.1.1 באילו מקרים יראו את התאונה כתאונת עבודה?

- א. אם התאונה אירעה תוך כדי נסיעתו או הליכתו של המבוטח לעבודה ממעונו או ממקום שבו הוא לן אף אם אינו מעונו, מן העבודה למעונו או ממקום עבודה אחד למשנהו, ועקב נסיעתו או הליכתו זו.
- ב. אם התאונה אירעה תוך כדי עבודתו של המבוטח, במקום העבודה או בסביבתו הקרובה ביותר, בעשותו להצלת גוף או רכוש או למניעת נזק או סכנה לגוף או לרכוש.
- ג. אם התאונה אירעה תוך כדי עבודתו של המבוטח עקב פגיעה שאינה תוצאה מהעבודה ונגרמה בידי אדם אחר בכלי או בחפץ אחר, הנמצאים במקום העבודה או בקרבתו הקרובה ביותר לצרכי העבודה, או הנמצאים שם דרך קבע אף שלא לצרכי העבודה, והנפגע לא היה שותף לגרימת הפגיעה.
- ד. אם התאונה אירעה למבוטח כשהוא עובד, בהפסקה שנקבעה על דעת המעביד ושאינה עולה על שלוש שעות, במקום שבו המבוטח או העובדים במקום עבודתו סועדים, והתאונה אירעה בקשר לעבודה או עקב סיכוני המקום או תוך כדי סעוד באותו מקום ועקב כך או תוך כדי נסיעתו או הליכתו למקום כאמור מהעבודה או בחזרה ממנו לעבודה ועקב נסיעתו או הליכתו זו.
- ה. אם התאונה אירעה למבוטח שהוא עובד, במקום שבו משתלם שכרו, או תוך כדי נסיעתו או הליכתו למקום כאמור ועקב נסיעתו או הליכתו זו ונתקיימו התנאים שנקבעו לכך בתקנות.
- ו. אם התאונה אירעה למבוטח שהוא עובד, תוך כדי מילוי תפקידו כחבר ועד עובדים שבמקום עבודתו ועקב מילוי תפקידו כאמור, או תוך כדי נסיעתו או הליכתו לשם מילוי תפקידו כאמור או בחזרה ממנו ועקב נסיעתו או הליכתו זו, ובלבד שלא חלה בהן הפסקה או סטייה של ממש מהדרך המקובלת, ונתקיימו התנאים שנקבעו לכך; לעניין זה דין חבר ועד מושב עובדים כדין חבר ועד עובדים;
- ז. אם התאונה אירעה למבוטח שהוא עובד תוך כדי נסיעתו או הליכתו מהעבודה או ממעונו למקום הבחינה כאמור או בחזרה למקום העבודה או למעונו ועקב נסיעתו או הליכתו זו.

6.1.2 הפסקה וסטייה

- לא יראו כהפסקה או כסטייה של ממש, לפי סעיף 6.1.1 שלעיל אם עשה זאת המבוטח לאחת מאלה:
1. כדי ללוות ילדו לגן ילדים או למעון ילדים או למקום אחר שהשר קבע כמקום שבו נמצא ילד לפי הסדר קבע או להשיבו משם;
 2. כדי לקיים מצוות תפילת בוקר בציבור בבית תפילה שבו הוא נוהג להתפלל.

6.1.3 דמי פגיעה

- מבוטח שפגיעה בעבודה גרמה לו שאינו מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת, ישלם לו המוסד לביטוח לאומי דמי פגיעה, בעד פרק הזמן שאינו מסוגל כאמור, אם לא עסק למעשה בכל עבודה והוא נזקק לטיפול רפואי, לשיקום או להחלמה.
- לא ישולמו, בהקשר לפגיעה אחת, יותר מ 91 ימים. (לאחר 91 ימים יהפוך לקצבת נכות).
- א) בעד יום הפגיעה המעביד ישלם באופן מלא את יום זה בין אם התאונה הייתה בסוף יום העבודה או שקרתה בדרך לעבודה.
- ב) בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום הפגיעה, אשר בהם לא היה המבוטח מסוגל לעבודתו ואף לא לעבודה מתאימה אחרת כתוצאה מהפגיעה, לא ישולמו דמי הפגיעה (אך אם ירצה המעסיק יוכל לשלם אותם כימי מחלה) אלא אם כן לא היה המבוטח מסוגל לעבודה כאמור שנים עשר ימים לפחות בנוסף על יום הפגיעה. כלומר, אם העובד אינו מסוגל לעבודה 12 ימים או יותר, כל התקופה האמורה לאחר יום הפגיעה תשולם ע"י המעסיק כולל שני הימים שלאחר הפגיעה.
- ג) לגבי תקופת הזכאות הראשונה יחולו הוראות אלה:

1. המעביד יחזיר למוסד את סכום דמי הפגיעה שהמוסד שילם לנפגע בעד תקופת הזכאות הראשונה (עד 12 ימים).
 2. הרשה המוסד למעביד לשלם בשמו דמי פגיעה לעובדיו (עפ"י תקנה 22) יהיה אותו מעביד חייב לשלם לעובד גם את דמי הפגיעה בעד תקופת הזכאות הראשונה, ולא יהיה זכאי להחזר הסכומים ששילם בעדה.
 2. במקרה והנפגע עובד אצל מעבידים שונים, יחזיר כל אחד מהם למוסד לביטוח לאומי, חלק יחסי מהסכום ששילם המוסד בעד תקופת הזכאות הראשונה.
 - ד) שיעור דמי הפגיעה: דמי פגיעה ליום הם שלושה רבעים משכר עבודתו הרגיל של המבוטח, אך לא יותר מ 75% מסכום השווה לסכום הבסיסי כפול 5, כשהוא מחולק ב 30.
 - ה) מבוטח שהוא גם עובד וגם עצמאי:
- מבוטח שאירעה לו פגיעה בעבודה כעובד, הכנסותיו כעובד עצמאי לא יובאו בחשבון לצורך חישוב שכר עבודתו הרגיל לעניין פרק זה אלא אם כן נתמלאו בו התנאים שהיו מזכים אותו לגמלה לפי פרק זה אילו נפגע בעבודתו כעובד עצמאי.

6.1.4 דיווח התאונה

גם אם התאונה נראית בעיני המעביד או העובד כתאונה קלה ופשוטה עדיין צריך המעביד לדווח על התאונה וזאת משום שבהרבה מקרים רק לאחר תקופה העובד מתחיל לחוש בתוצאותיה של התאונה ואז כשפונה לביטוח הלאומי לצורך קבלת גמלה, המוסד דוחה את בקשתו מאחר ולא היו רישומים של התאונה שקרתה. ולכן חשוב להגיש טופס ב"ל 250 ו 211 באמצעותם מדווחים על התאונה בין אם העובד החסיר ימי עבודה בגין התאונה ובין אם לא.

6.1.5 תקנה 22

משמעות התקנה: מעסיקים משלמים בעצמם את דמי הפגיעה לעובד עד 91 יום ומקבלים החזר מביטוח לאומי על ימי הפגיעה שלאחר 12 הימים (להלן, תקופת הזכאות הראשונה).

רק מעסיקים מורשים לפי תקנה 22, משלמים בשם המוסד דמי פגיעה, אותם על המעסיק לשלם במועדים בהם הוא נוהג לשלם את שכר העבודה. המוסד לביטוח לאומי מחזיר למעסיק את הסכומים ששילם עבור דמי פגיעה מהיום ה 13 ואילך, בתוספת עמלה בשיעור של 2.5% מדמי הפגיעה לאחר שהמעסיק המציא הוכחות על התשלום.

טיפ: במקביל להגשת טפסים עבור תאונת עבודה (תביעת עובד) כדאי להגיש גם כן טפסים ל"תאונה אישית" (יפורט בסעיף 6.2) ולציין על גבי הטפסים כי הוגשה תביעה לתאונת עבודה, כל זאת על מנת שהעובד יהיה מוגן במידה ולא תאושר התביעה לתאונת העבודה יוכל בכל זאת לקבל פיצוי בגין תאונה אישית (הגשת טפסים לתאונה אישית צריכה להתקבל תוך 10 ימים מיום התאונה ולכן אם נמתין לקבלת תשובה בגין תאונת העבודה יחלוף הזמן להגשת תביעה לתאונה אישית וזאת מזדע כדאי לשלוח טפסים אלו במקביל).

6.1.6 זכויות במהלך תאונת עבודה

- א. צבירת חופשה: אם היה קשר משפטי בין העובד ובין המעביד כל שנת העבודה, והעובד עבד באותה שנה לפחות 200 ימים, יהיה העובד זכאי למלוא מכת ימי החופשה על פי חוק, בהתאם לוותק העובד.
- עובד שעבד במהלך השנה פחות מ-200 ימי עבודה, יהיה זכאי רק לחלק יחסי ממכת ימי החופשה המלאה עפ"י חוק, כיחס מספר ימי העבודה בפועל למספר 200.
- כלומר, האספקט על פיו יתבחר הזכאות לימי חופשה הוא אספקט שנתי ולא אספקט חודשי.
- ב. צבירת מחלה: במקרים מסוימים תקופה בעדה משולמת גמלה מאת המוסד לביטוח לאומי צוברת ימי מחלה. למשל, חופשת לידה ושרות מילואים, במהלכם צובר העובד ימי מחלה.
- מנגד גמלאות אחרות של המוסד לביטוח לאומי המשולמות לעובדים אינן מוגדרות כתשלום שדינו כדין "שכר עבודה". כך למשל דמי פגיעה המשולמים מכוח סעיף 92 לחוק הביטוח הלאומי, אמנם מהווים תחליף לשכר, אך אינם מוגדרים כשכר או כתשלום שדינו כדין שכר. כמו כן, היעדרות בשל תאונת עבודה אינה נקובה בתקנות כהפסקה בעבודה המזכה בדמי מחלה. מכאן שבזמן היעדרות עקב תאונת עבודה, בו מקבל עובד דמי פגיעה הוא אינו צובר ימי מחלה.

ג. וותק לצורך פיצויי פיטורין: התקנה קובעת כי הפסקה מחמת תאונה שעבורה זכאי העובד לתשלום מכוח היותו עובד שלא תעלה על 30 יום לשנת עבודה (עם זכות צבירה), תבוא במניין לעניין קביעת סכום הפיצויים. כמו כן, נראה כי באין הסדר שלילי, ניתן להסיק כי בגין חלק משנת העבודה ניתן לצבור חלק יחסי מ 30 הימים.

ד. וותק לזכויות לדמי הבראה: עפ"י צו ההרחבה בעניין השתתפות המעביד בהוצאות הבראה, עובד זכאי לקבל קצובת הבראה רק לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה במקום עבודתו.

כמו כן, נקבע בצו כי בקביעת תקופת הזכויות לא תובא בחישוב היעדרות בשל חופשה ללא תשלום וכל היעדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד מעביד. נראה כי במונח "חופשה ללא תשלום" כוונת צו ההרחבה היא לתקופה בה לא משולם שכר עבודה ע"י המעסיק. לפיכך, נראה כי תקופה בה נעדר עובד מהעבודה בעקבות תאונת עבודה, בה ישולמו לו דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי, לא תבוא בחשבון לקביעת זכאותו לדמי הבראה.

ה. עניין הפרשות כספים לקרן פנסיה / קרן השתלמות / ביטוח מנהלים / קופת גמל: בחוק אין כל התייחסות להפרשת כספים לקרנות בתקופת היעדרות עקב פגיעה בעבודה. לפיכך, נראה כי כיוון שהמעסיק לא חייב בשכר עבודה בגין תקופה זו, לא מוטלת עליו חובה להפריש כספים לקרנות בתקופה בה העובד נעדר עקב תאונת עבודה. הדבר נכון כל עוד לא נקבע אחרת בין העובד לבין המעסיק בחוזה עבודה אישי, או באם ישנו הסכם קיבוצי / צו הרחבה החל על הצדדים וקובע אחרת, או קיים נוהג אחר במקום העבודה.

6.2 תאונה אישית

א. מבוסס שאירעה לו תאונה, בין בישראל ובין בחוץ לארץ, יהיה זכאי לדמי תאונה בעד פרק הזמן שבו הוא נמצא בישראל ואבד לו כושר התפקוד, אם לא עסק למעשה בעבודה כלשהי.

ב. הזכות לדמי תאונה לפי סעיף זה מותנית בכך שהמבוטח נבדק בדיקה רפואית תוך 72 שעות משעת התאונה, ואם המוסד אישר שתוצאות התאונה יכול שנתגלו לראשונה לאחר 72 השעות האמורות – תוך שבועיים מיום התאונה.

ג. דמי התאונה ישולמו בעד תקופה שלא תעלה על 90 ימים רצופים החל ביום שלאחר יום התאונה, ובלבד שלא ישולמו בשנת כספים אחת בעד יותר מ 90 ימים. (כלומר לא יותר מתאונה אחת בשנה)

ד. סייגים: בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום התאונה שבהם אבד למבוטח, שהוא עובד שכיר או עובד עצמאי, כושר התפקוד כתוצאה מתאונה, לא ישולמו דמי תאונה, אלא אם כן אבד לו כושר התפקוד כאמור 12 ימים לפחות בנוסף ליום התאונה.

בעד 14 הימים הראשונים שלאחר יום התאונה שבהם אבד למבוטח, שאינו עובד שכיר ואינו עובד עצמאי, כושר התפקוד כתוצאה מהתאונה, לא ישולמו דמי תאונה.

6.2.1 שיעור דמי תאונה

דמי תאונה ליום הם:

- א. לגבי מי שהיה ביום התאונה עובד שכיר או עובד עצמאי – כשיעור דמי הפגיעה ליום שהיו משתלמים לו אילו נפגע בעבודה, אך לא פחות מהשיעור הקבוע.
- ב. לגבי מבוסס שהפסקה הנ"ל אינה חלה עליו – סכום השווה ל-25 אחוז מהסכום הבסיסי במשק.

6.2.2 פרקי זמן שאין משלמים בעדם

לא ישולמו דמי תאונה בעד פרקי הזמן הבאים שבהם נמצא המבוטח:

1. במוסד לטיפול רפואי או סיעודי, שניתנים בו אכסון וכלכלה, שלא לצורך קבלת טיפול רפואי או סיעודי עקב התאונה.
2. בשירות בצבא הגנה לישראל.
3. במאסר.

6.2.3 מועד להגשת התביעה

תוגש תביעה לגמלה למוסד לביטוח לאומי תוך 90 ימים מיום התאונה.

6.3 מילואים

6.3.1 תגמולי מילואים

מי שמשרת כחוק במילואים, ישולם לו תגמול לפי השיעורים הבאים:

1. עובד – שכר העבודה הרגיל.
 2. עובד עצמאי – הכנסתו הממוצעת.
 3. לא עובד ולא עובד עצמאי – התגמול המזערי.
- שיעור התגמול לא יפחת מהתגמול המזערי ולא יעלה על התגמול המרבי.
מי שבסמוך לשירותו במילואים היה מובטל יהיה זכאי לדמי אבטלה לא פחות משיעור תגמולו מדמי האבטלה ליום שהיה זכאי להם אילו היה מובטל בתקופת שירותו במילואים.
זכאות לפי ימי השירות:

1. לגבי שירות רצוף של שבעה ימי מילואים (דוגמא: היה בשירות מילואים 16 ימים, מתוכם נכנס שבעה ימים רצופים פעמיים $14 = 7 \times 2$ ויתרה של יומיים)
2. יתרת ימי השירות במילואים (לפי הדוגמא שלעיל ישנה יתרה של יומיים) לאחר חישוב התגמול יהיה כדלהלן: חמישה/שישה ימי שירות - יקבל בעדם שבעה ימים.
היתרה כאמור פחתה מחמישה ימים - יכפיל כל יום ב-1.4 (עפ"י הדוגמא: עבור יתרת הימים יקבל גמול לפי 2.8 ימים)

6.3.2 שיעור התגמול

התגמול המזערי הוא 68% מהסכום הבסיסי, כלומר 196.02 ₪ ליום, 5,881 ₪ לחודש והתגמול המרבי הנו 5 פעמים השכר הממוצע במשק מחולק ב-30, כלומר 1,441.33 ₪ ליום, 43,240 ₪ לחודש. (נכון לשנת 2016).
במידה ושכרו היומי של עובד הנו נמוך מהתגמול המזערי, לעניין תגמולי מילואים יקבל העובד לכל הפחות את שיעור תגמול המילואים המזערי הנוכחי כיום שהנו 196.02 ₪.
דוגמא:

משרת יצא לשירות מילואים ב 15.04.08

להלן הכנסתו ברבע השנה שקדמה לתחילת השירות:

חודש	הכנסתו בפועל ₪	הכנסתו לאחר הגדלת התגמול המזערי ₪
03/15	8,000	8,000 (ללא הגדלה)
04/15	0	5,000 תגמול מזערי
05/15	2,500	5,000 תגמול מזערי

התגמול יחושב עפ"י ההכנסה של 18,000 ₪ $(8,000 + (5,000 \times 2))$ ₪

90

6.3.3 שרות במילואים שלא במסגרת שעות העבודה

עפ"י התיקון בחוק: מי שמשרת כחוק במילואים ישולם לו תגמול אף אם הכנסתו לא פחתה מחמת שרותו.

6.3.4 שרות חצי יומי במילואים

"שרות חצי יומי" משמעו: שרות אשר אינו עולה על שש שעות באותו היום. הצבא ינפיק אשור צבאי ממוחשב לגבי שרות חצי יומי. העובד יהיה זכאי למחצית התגמול היומי המחושב.
בדיווח למוסד לבטוח לאומי לרשום בשדה "סוג שרות חצי יומי" – "חצי".

תזכורת:

המעסיק מחויב לשלם לעובד אשר שירת במילואים תגמולי מילואים אשר חושבו על-פי החוק. התגמול יכול, במקרים מסוימים, להיות גבוה יותר משכר העבודה, וגם במקרים אלה החוק מחייב את המעסיק להעביר לעובד את מלוא התגמול אשר שולם ע"י המוסד לביטוח לאומי.

6.3.5 טבלת עזר לחישוב התגמול

משך תקופת השרות	אופן החישוב
שרות רצוף של 7 ימים לרבות מספר תקופות עוקבות בנות 7 ימים כל אחת	יחושב עפ"י הנוסחה הקיימת: חלוקת ההכנסה ברבע השנה שקדם לשרות ב-90 כפול מספר ימי השרות
שרות בן יום אחד, יומיים, 3 ימים, 4 ימים, 5 ימים	יחושב עפ"י הנוסחה הקיימת: חלוקת ההכנסה ברבע השנה שקדם לשרות ב-90. בחישוב הסופי: תוספת של 40% למספר ימי השרות אשר בוצעו בפועל.
שרות בן 6 ימים	יחושב עפ"י הנוסחה הקיימת: חלוקת ההכנסה ברבע השנה שקדם לשרות ב-90. בחישוב הסופי: תוספת של יום אחד למספר ימי השרות אשר בוצעו בפועל.
שרות רצוף אשר לאחר חלוקת מספר הימים ב-7 היתרה קטנה מ-6 ימים	יחושב עפ"י הנוסחה הקיימת: חלוקת ההכנסה ברבע השנה שקדם לשרות ב-90. בחישוב הסופי: תוספת של 40% ליתרת הימים לאחר מחלוקה ב-7.
שרות רצוף אשר לאחר חלוקת מספר הימים ב-7 היתרה 6 ימים	יחושב עפ"י הנוסחה הקיימת: חלוקת ההכנסה ברבע השנה שקדם לשרות ב-90. בחישוב הסופי: תוספת של יום אחד ליתרת הימים לאחר החלוקה ב-7.

6.3.6 הפרשי דמי מילואים

הסכום המתקבל ע"י המעסיק מביטוח לאומי בגין תגמולי המילואים ששולמו לעובד כוללים את תוספת של 1.4 עבור כל יום ששירת ועל כן יש לעשות חישוב ולהפחית את מה ששולם ואת היתרה להוסיף לשכרו של העובד. על הפרשי מילואים יש תנאים סוציאליים.

6.3.7 תשלום תגמול או תשלום על חשבון תגמול

מי שלפני שירותו במילואים עבד ברבע השנה שקדם לשירותו ועבד לפחות 75 ימים אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד, או מי ששכרו משתלם על בסיס של חודש או יותר, ישלם לו מעבידו תשלום על חשבון התגמול, בסכום השכר שהיה משולם לעובד אילולא שירת במילואים והוסיף לעבוד. מי שבתכנון לפני שירותו במילואים לא היה עובד כאמור ישלם לו המוסד לביטוח לאומי את התגמול באמצעות תביעת העובד.

6.4 טבלת שיעורי דמי ביטוח לשנת 2016

שיעור דמי ביטוח (באחוזים)						
חלק העובד			חלק המעביד		סוג עובדים	
סה"כ	ביטוח בריאות	ביטוח לאומי	שיעור מופחת/מלא בש"ח	אחוזי ניכוי	שיעור מופחת/מלא בש"ח	
3.50	3.10	0.40	עד 5,678	3.45	עד 5,678	רגילים
12.00	5.00	7.00	עד 43,240	7.50	עד 43,240	
3.10	3.10	-----	עד 5,678	0.38	עד 5,678	גמלאים ללא קצבת זקנה (בשל אי זכאות)
5.00	5.00		עד 43,240	2.02	עד 43,420	
---	-----	-----	עד 5,678	0.38	עד 5,678	נערים וגמלאים
--			עד 43,240	2.02	עד 43,240	
3.37	3.10	0.27	עד 5,678	3.15	עד 5,678	גמלאים ללא קצבת זקנה (בשל הכנסה)
9.86	5.00	4.86	עד 43,240	6.86	עד 43,240	
0.40	-----	0.40	עד 5,678	3.45	עד 5,678	חייל בשירות סדיר
7.00		7.00	עד 43,240	7.50	עד 43,240	
0.04			עד 5,678	0.49	עד 5,678	תושב חוץ
0.87			עד 43,240	2.55	עד 43,240	(שאינו ממדינת אמנה)
0.03			עד 5,678	0.46	עד 5,678	תושבי שטחים
0.61			עד 43,240	2.19	עד 43,240	

6.5 תאום דמי ביטוח

במסגרת תיאום דמי הביטוח על ידי המעביד, המעביד המשיני רשאי לנכות משכרו של העובד, דמי ביטוח, בסכום השווה להפרש שבין דמי הביטוח המתואמים (כלומר, דמי הביטוח שהעובד היה משלם לו כל הכנסותיו היו ממעסיק אחד), לבין הסכום הכולל של דמי הביטוח שניכו מעבידיו האחרים. משמע, סכום הניכוי הוא הסכום שישלים לדמי הביטוח שהיה העובד משלם, לו היו כל הכנסותיו מעבודה משולמות על ידי מעביד אחד.

* פרק ז' - מבחנים לקביעת יחסי עובד מעביד

על מנת לקבוע את מעמדו של אדם כ"עובד" או כ"עצמאי" יש לבחון נסיבות כל מקרה לגופו, על פי היחסים ששררו בפועל בין הצדדים. קיימים מספר מבחנים, שנקבעו בפסיקה, חלקם עיקריים וחלקם מבחני עזר, בהם נעזרים על מנת לבחון את השאלה אם מתקיימים יחסי עובד מעביד. יש להדגיש, כי גם מבחנים אלו אינם מספקים נוסחה ברורה וחד משמעית לקביעת הסוגיה. כל מבחן מהווה סממן בעל משקל וערך המשתנה בהתאם לנסיבות המקרה.

להלן המבחנים בהם נעזר בית הדין לעבודה, כדי לקבוע אם מתקיימים יחסי עובד מעביד :

סוג המבחן	מהות המבחן
מבחן "השתלבות"	הפן החיובי – תנאי ל"השתלבות" במפעל הוא שקיים "מפעל" יצרני לשירותים או אחר, שניתן להשתלב בו, שהפעולה המבוצעת של מבצע העבודה נדרשת לפעילות הרגילה של המפעל ושמצב העבודה מהווה חלק מהמערך הארגוני הרגיל של המפעל. הפן השלילי – שולל מעמד של עובד ממי שהינו בעל עסק עצמאי משלו, המשרת את המפעל כגורם חיצוני.
מבחן "קשר אישי"	עובד, הוא אדם, שחייב לבצע את העבודה באופן אישי, ולכן אינו רשאי או אינו חייב להיזקק לעוזר או למחליף על חשבון. המבחן הוא מבחן שלילי, לפיו, בהעדר קשר אישי, לא ייחשב האדם ל"עובד". יחד עם זאת, עצם קיומו של אותו קשר, אינו מביא בהכרח למסקנה, כי היחסים בין הצדדים הינם יחסי עובד מעביד
מבחן "המרות והפיקוח"	על פי מבחן זה, כאשר עובד נענה למרותו של המעביד, או כאשר מפקח המעביד על עבודתו של העובד, בין במישרין ובין בעקיפין, מתקיימים יחסי עובד מעביד

* פרק חי- נושאים שונים במס הכנסה

8.1 טבלת נקודות זיכוי אישיות

מס' נקודות לחודש	תאור הזכאות
2.00	תושב ישראל
0.25	נסיעות לעבודה
0.50	תוספת לאישה
1.00	בן/בת זוג לא עובד (לאחר גיל פרישה/עיוור/נכה)
1.00	חד הורי המפרנס את ילדיו
1.00	משלם מזונות לאישה לאחר שנישא בשנית
1.00	משתתף בכלכלת ילדיו
1.00	נער 16-18 (או בן זוגו)
2.00	קרוב נטול יכולת
2.00	חייל משוחרר (23 חודשי שירות)
1.00	חייל משוחרר (בין 12 חודשי שירות ל- 23 או פחות, אם שוחרר מטעמי בריאות או נכות)
2.00	חיילת משוחררת (22 חודשי שירות)
1.00	חיילת משוחררת (בין 12 חודשי שירות ל- 23 או פחות, אם שוחרר מטעמי בריאות או נכות)

נקודות זיכוי בגין ילדים החל מ-1.1.2012 ואילך

גיל הילד	- אב - עם "פעוט" (למעט החי בנפרד שילד בחזקתו, ראה טור שני משמאל)	אשה נשואה עם ילד אחד	«הורה אחד» שבחזקתו ילד אחד	הורה (גבר/אשה) החי בנפרד שילד בחזקתו	הורה (גבר/אשה) החי בנפרד ומשלם מזונות ויש לו "פעוט" שאינו בחזקתו
שנת לידה	1	0.5	2.5	1.5	2
1	2	2	5	3	3
2	2	2	5	3	3
3	1	2	4	3	2
4	0	2	3	3	1
5	0	2	3	3	1
6 עד 17	0	1	2	2	1
18	0	0.5	1.5	1.5	1

פרוט נקודות זיכוי שניתנו לעיל	"פעוט"	ילדים	"חי בנפרד" "פעוט" ילדים	"חי בנפרד" ילדים	"כלכלת ילדים" "פעוט"
-------------------------------	--------	-------	-------------------------	------------------	----------------------

נקודות זיכוי בגין לימודים אקדמיים:

מי שסיים לימודים בשנים 2014-2015		
תואר אקדמי ראשון	1.00	עד שנה
תואר אקדמי שני	0.50	עד שנה
תואר אקדמי שלישי ברפואה	1.00	עד שנה
	0.50	עד שנה
לימודי מקצוע (לרבות לימודי תעודת הוראה) - בהיקף 1,700 שעות אקדמיות	0.50	עד שלוש שנים
מי שסיים לימודים משנת 2007 ואילך		
תואר אקדמי ראשון	1.00	עד שלוש שנים
תואר אקדמי שני	0.50	עד שנתיים
תואר אקדמי שלישי ברפואה או ברפואת שיניים	1.00	שלוש שנים
	0.50	עד שנתיים
לימודי מקצוע (לרבות לימודי תעודת הוראה) - בהיקף 1,700 שעות אקדמיות	0.50	עד שלוש שנים

שווי נקודת זיכוי חודשית = 218 ₪.

8.2 תאום מס

ניתן להגיש בקשה לתאום מס בכמה דרכים:

1. פנייה בכתב אל פקיד השומה באזור מגוריו של הנישום:

יש למלא טופס 116 - "בקשה להקלה ולתיאום בחישוב ניכוי המס על ידי פקיד השומה".

ניתן גם להגיש את הבקשה לתיאום ללא טופס 116, אולם במקרה כזה יש לפרט לגבי כל אחד ממקומות העבודה, שבהם מועסק העובד, את הפרטים הבאים:

שם המעסיק, מספר תיק ניכויים, שכר שנתי ברוטו הצפוי מאותו מעסיק עד סוף השנה, מספר חודשי העבודה במהלך שנת המס (במקרה שהעובד עתיד לעבוד רק בחלק מהשנה).

יש לצרף תלוש שכר אחרון מכל אחד ממקומות העבודה. במידה שעובד רק התחיל לעבוד במקום עבודה וטרם קיבל תלוש שכר, ניתן לפנות לפקיד השומה גם ללא התלוש אך לציין במפורש את הסיבה לאי-המצאת התלוש. חשוב לציין את מספר תיק הניכויים של מקום העבודה.

יש לציין את פרטיו של העובד: שם מלא, תעודת זהות וכתובת מגורים.

2. פנייה באמצעות מייצג מוסמך:

ניתן לייפות את כוחו של מייצג מוסמך (רואה חשבון או יועץ מס) לבצע את תיאום המס עבור העובד.

המייצג יקבל מהעובד את תלושי השכר והפרטים הנדרשים וידאג להגשת המסמכים לפקיד השומה.

3. פנייה באמצעות אתר רשות המסים:

תיאום המס באמצעות אתר האינטרנט מוגבל, וניתן לבצעו רק במקרים הבאים:
מי שהכנסותיו הן ממשכורת או שכר עבודה בסכום כולל שאינו עולה על 444,480 ₪ לשנה מכל משלמי המשכורת.

מי שהכנסתו היא מקצבת פרישה (פנסיה ממעביד לשעבר או מקופת גמל).
מי שהכנסתו נובעת מתשלומים אחרים עבור שירותים (כגון: שכר אומנים, שכר מרצים ועוד).

8.3 שווי למס

8.3.1 שווי רכב צמוד

הגדרת שווי: כאשר זוקפים שווי לעובד בתלוש השכר בעצם מגדילים את הברוטו הכולל לצורכי מס וזאת על מנת שישולם מס על כל הטבה שמקבל העובד.

הגדרת רכב צמוד: רכב שנותן המעביד לעובדו. המעביד נושא בהוצאות רכישת הרכב ותחזוקתו השוטפת. יש והמעביד נותן לעובד את הרכב לשימוש לצורכי עבודתו ולשם מילוי תפקידו (טכנאי-שירות, נציג-מכירות וכו'), והרכב משמש אותו גם לאחר שעות העבודה, לצרכיו הפרטיים.
יש והעובד אינו זקוק לרכב לצורך עבודתו, והרכב ניתן לו כחלק משכרו.

מתן רכב צמוד לעובד הוא בבחינת טובת הנאה לעובד שיש לזקוף בגינה שווי למס.

שווי למס של השימוש ברכב צמוד שמעמיד המעביד לרשות העובד נקבע בתקנות על ידי שר האוצר.
שיטה א' - לרכב שעלה על הכביש עד סוף 2009 נקבע שווי השימוש לפי קבוצת הרכב המופיעה ברישיון הרכב = חישוב לפי שווי מחיר הרכב.

שיטה ב' - לרכב שעלה על הכביש משנת 2010 ואילך נקבע שווי השימוש כאחוז ממחיר המחירון של הרכב = חישוב לפי המודל הליניארי.
להלן פירוט השיטות:

שיטה א'- שיטת חישוב ישנה לקביעת שווי רכב צמוד לפי קבוצות מחיר.

קבוצת מחיר רכב פרטי	שווי שימוש לחודש החל מ-1.1.2016
1	2,710
2	2,930
3	3,770
4	4,530
5	6,260
6	8,120
7	10,440

אופנוע L3 שנפח מנועו עולה על 125 סמ"ק והספק מנועו מעל 33 כוח סוס - 900 ₪ לחודש.

שיטה ב'- שיטת חישוב חדשה המודל הליניארי.

החל משנת המס 2010 מחושב שווי השימוש ברכב צמוד, בנוגע לכלי רכב שנרשמו לראשונה החל מ-1.1.2010, כשיעור מתוך מחיר המחירון של הרכב בהיותו חדש.

שיעורי שווי השימוש ברכב החדש החל משנת 2013 ואילך: % 2.48 ממחיר הרכב לצרכן.

תקרת מחיר המחירון לעניין חישוב שווי השימוש ברכב: 501,540 ₪

- בכלי רכב חשמליים והיברידיים יופחת סכום שווי השימוש כלהלן:
- בנוגע לרכב היברידי שאיננו נטען מרשת החשמל - 500 ש"ח לחודש
- בנוגע לרכב היברידי שנטען מרשת החשמל (פלאג-אין) - 990 ש"ח לחודש
- בנוגע לרכב חשמלי - 990 ש"ח לחודש

8.3.2 שווי מתנות

שווי שי לחג (מתנות או תווי שי) מעבידים רבים נוהגים לתת לעובדיהם שי לכבוד החג. השי יכול לבוא בצורת 'תווי שי' או בצורת 'חפץ'. את השי יכול לתת המעסיק או ועד העובדים.

'שי לחג' נחשב טובת הנאה כמו כל טובת הנאה הניתנת לעובד במסגרת עבודתו ולכן הוא חייב במס. לעניין תווי שי, שווי ההטבה שיש לזקוף לעובד הינו בגובה עלות תווי השי למעסיק, ולא בגובה הערך הנקוב של תווי השי.

לעניין מתנה כלשהי בצורת "חפץ", (כמו בקבוקי יין או כל מתנה אחרת ששולמה כנגד חשבונית מס) הרי יש לזקוף לעובד שווי כולל מע"מ כפי שנקוב בחשבונית המס.

שי הניתן באמצעות ועד עובדים: במקומות עבודה רבים מקובל לתת שי באמצעות ועד העובדים. כאשר השתתפותו של המעסיק בהוצאות הוועד נקבעת לפי מספר העובדים, מתייחסים לכך כאל תוספת לשכרו של העובד. אין הבדל אם משלמים שכר או חלק ממנו ישירות לעובד או לגוף אחר (כמו ועד העובדים) בעבורו.

במקרים שבהם השתתפות המעסיק היא בסכום גלובלי שלא ניתן לייחסו באופן ספציפי לעובדים מסוימים, אין מוסיפים אותו למשכורת, אך ההוצאה לא תוכר ותחויב אצל המעסיק כהוצאה עודפת.

שווי שי לאירועים אישיים: מתנות בסכום סביר שנותן המעביד לעובדו לרגל אירוע משפחתי או אישי כגון: נישואין, הולדת ילדים בר/בת מצווה וכו', אין להוסיפן לשכר ואין לחייבן במס עד לסכום של 210 ₪ (נכון לשנת 2016) למתנה הניתנת לא יותר מפעם בשנה. יובהר כי כל סכום העולה על כך יש לזקוף את שווי בשכר העובד.

מתנות ללקוחות ולספקים: במקרה זה אין הבחנה בין שי לחגים ובין שי לאירוע משפחתי או אחר. סכום ההוצאה המותרת מוגבל בחישוב שנתי לכל אדם המקבל את המתנה.

על פי התקנות סכום ההוצאה המותרת נקבע לסך של 210 ₪ לאדם לשנה, (נכון לשנת 2016).

8.3.3 שווי ארוחות

במפעלים רבים קיימת מסעדה שמספקת ארוחות מוזלות לעובדי המפעל, וכן מקובלת השיטה של מתן שוברים למסעדות הסמוכות למקום העבודה. במקרים רבים ניתנות הארוחות חינם, או תמורת ניכוי חודשי נמוך ביותר משכרו של העובד. ערכה של ההנחה במחיר הארוחה (כלומר ההפרש בין שווי הארוחה ובין מחירה לעובד) חייב במס.

8.3.4 שווי טלפון נייד

- מעסיק שמספק לעובדו טלפון נייד, יזקוף בעבורו שווי ר.ט.נ בתלוש השכר.
- שתי שיטות לחישוב ערכו של השווי:
1. נכון לשנת 2016 סכום השווי הקבוע בחוק עומד על 105 ₪ לחודש, שזה הסכום המקסימלי שניתן לזקוף בגין טלפון נייד.
 2. חשבון חודשי כולל מע"מ בניכוי עלות ציוד לחלק ל-2. אם הסכום גדול מ-105 ₪ אזי השווי יהיה רק 105 ₪ במידה וקטן ממנו מחייבים על פי הסכום הנמוך. במידה והעובד משתתף בעלות הטלפון, מנכים את סכום ההשתתפות מהשווי.

9.1 פרטיות העובד

הזכות לפרטיות מעוגנת בחוק היסוד: "כבוד האדם וחירותו". האם בדיקת פוליגרף מהווה פגיעה בפרטיות? נושא השימוש בבדיקת הפוליגרף נכון להיום, אינו מוסדר בחקיקה, זאת על אף שקיימת הצעת חוק בנושא. שאלה זו נדונה במספר פסקי דין וטרם ניתנה הכרעה חד משמעית כיצד יש לנהוג. בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, נקבע, כי שאלה זו תוכרע על פי נסיבותיו של כל מקרה ומקרה ואין לשלול או להתיר באופן גורף דרישה של מעסיק מעובדו להיבדק בבדיקת פוליגרף. האם ניתן לשלול פיצויי פיטורים על סמך תוצאות בדיקת פוליגרף? במסגרת החוק ישנה אפשרות לשלילה מלאה או חלקית של פיצויי הפיטורים על סמך בדיקת פוליגרף אך לא בלבד, זאת בנסיבות, אשר בהתאם להסכם קיבוצי החל על הצדדים. במקרה של גניבה לדוגמה, שלילת פיצויי פיטורים ולו חלקית לגבי עובד שלא הודה בביצוע הגניבה, חייבת להיעשות אך ורק לאחר שבפני המעביד שפיטר את העובד היו ראיות כי חשדו מבוסס מעל למאזן ההסתברויות ופחות מעבר לכל ספק סביר. על המעביד נטל חובת הוכחת האמור בבית דין. בהקשר זה צוין כי "הסכם פוליגרף" שנחתם בין הצדדים ובו נקבע כי ממצאי בדיקת הפוליגרף ישמשו כראיה קבילה ומכרעת בכל ויכוח בין העובד למעביד לפני כל רשות, אינו יכול לגבור על הוראותיו של חוק פיצויי פיטורים שהינו חוק שאינו ניתן להתניה.

9.2 העסקת בן משפחה

הגדרת בן משפחה:

סעיף 40 לחוק הביטוח הלאומי מתייחס לבן משפחה תחת ההגדרה של מיהו "עובד" וקובע כי: "עובד" - לרבות בן משפחה אף אם אין בינו לבין קרובו מעסיקו יחס של עובד ומעביד, ובלבד שהוא עובד במפעל באופן סדיר ובעבודה שאילולא עשה אותה הוא, היתה נעשית בידי עובד, לעניין זה "בן משפחה" - אחד ההורים, ילד, נכד, אח או אחות. העסקת קרובי משפחה בעסק מעוררת מספר שאלות ובכדי להוכיח שאכן מתקיימים יחסי עובד מעביד יש צורך לעמוד בתנאים המפורטים להלן: בן המשפחה עובד במפעל, כאשר מפעל יכול להיות כל יחידה כלכלית העוסקת בייצור, מסחר, הפקה, מחקר, מתן שירותים וכו'. עבודתו במפעל נעשית באופן סדיר בימים קבועים, בשעות עבודה קבועות, או על פי תוכנית עבודה שנקבעת מראש. בן משפחה עובד בעבודה שאלמלא עשה אותה הוא, היא היתה נעשית בידי עובד אחר, כלומר ישנה חיוניות בהעסקתו ואלמלא הוא עשה את העבודה היה הכרח להעסיק אדם אחר במקומו. באם לא מתקיימים התנאים המפורטים לעיל תיחשב עבודת בן המשפחה כעזרה בין קרובים בלבד. שאינה יוצרת מערכת של זכויות וחובות על פי החוק. אלא אם כן מתקיימים יחסי עובד ומעביד. במצב שלא ניתן להוכיח יחסי עובד מעביד, ישללו מהעובד זכויות כגון, דמי תאונה, דמי לידה, דמי אבטלה וכד'

9.3 שכר גלובלי - מה מותר ומה אסור?

סעיף 5 לחוק הגנת השכר קבע במפורש ששכר הבסיס לא יכיל תשלום בעבור עבודה בימי מנוחה או תגמול שעות נוספות. ולכן אם מופיע בתלוש רכיב "שעות נוספות גלובליות", חובה בכל חודש לבדוק אם הסכום אכן מכסה את התגמול בעבור השעות הנוספות באופן הוגן, במידה ולא יש לעדכן את הסכום. רכיב השכר הגלובלי צריך להוות תגמול בעבור השעות הרגילות בלבד (בערך של 100%) ולא ניתן לכלול ברכיב זה גם את השעות הנוספות.

9.4 טיפים במסעדות, בתי קפה ומספרות

רשות המיסים החליטה להטיל מס מלא על הכנסות מטיפים וגיבשה הוראת ביצוע לפיה היא משנה את שיטת הטיפול בהכנסות מטיפים במסעדות, בתי מלון ומספרות. לפי גישת רשות המיסים, הטיפים הינם חלק בלתי נפרד מהסכום המשולם ע"י הלקוח ולפיכך כל ההכנסות מהטיפים חייבות ברישום בקופת העסק. לאחר הכללת בהכנסות העסק ישולם עליהם מע"מ והיתרה תשולם למלצרים. במקביל לרישום ההכנסה כמובן שעלויות העסקת המלצרים תעלה ותחייב ביצוע הפרשות לביטוח לאומי, פנסיה ומס הכנסה על כל שכר העובד (כולל היתרה מהטיפים).

9.5 השעיית עובד-האם מותר?

השעיה מעבודה היא אמצעי ענישה, אשר משמעותו היא שלילה זמנית של זכות העובד לעבוד ולהשתכר. דיני העבודה אינם מקנים למעביד סמכויות ענישה מסוג כלשהו, והצדע היחיד העומד לרשותו במקרה של עובד רשל, כושל, חצוף וכיו"ב – הוא פיטוריו של עובד כאמור. ישנם הסכמים קיבוציים מסוימים, ובעקבותיהם – גם צווי הרחבה אשר תחולתם רחבה יותר – אשר במסגרתם מוענקת למעביד סמכות מוגדרת ומוגבלת להעניש עובד שסרח בהשעיה, על-פי רשימה סגורה של מעשים. בדרך כלל מותנית הפעלת סמכות כאמור בחובת התייעצות (של המעביד) עם נציגות העובדים ובכפיפות להחלטה של ועדה מתאימה. מעביד המשעה עובד, גם כאמצעי משמעת, ללא מקור סמכות כדן, יהיה חייב בתשלום שכר העובד בעד התקופה שבה היה מושעה.

9.6 גיל פרישה מהו?

הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו מחמת גילו ולקבל, בהתקיים התנאים הקבועים לכך על פי דין או הסכם, גמלה בשל פרישתו מעבודתו. בהתאם לחוק גיל הפרישה יועלה בהדרגה ל-67 שנה לגבר ול-64 שנה לאישה. עד לשינוי זה היה גיל הפרישה לגבר 65. הגיל שבו ניתן לחייב עובד לפרוש הינו 67 לגבר ואישה. לאוכלוסיות מסוימות נקבע גיל פרישה שונה מהמקובל. כך למשל, לשופטים, גיל הפרישה הוא 70 שנה, ללא תלות במינו של השופט. פיצויים בעת פרישה: לפי סעיף 5.12 שלעיל, "מקרים בהם ההתפטרות נחשבת כפיטורין ומזכה בפיצוי פיטורין", רואים כי עובד שהתפטר לאחר גיל הפרישה זכאי לפיצויים מלאים (כמובן בהתחשב בסכומים שנצברו לו בקופות הגמל).

9.7 איסור הלנת שכר

בחוק הגנת השכר נקבע מועד תשלום השכר, ונקבע פיצוי גבוה למקרה של איחור בתשלום השכר = הלנת שכר. בהתאם לחוק, שכר עבודה המשתלם על בסיס חודשי יש לשלם בתום החודש שעבורו הוא משולם, אך עם זאת נקבע, כי אם ישולם השכר בתוך 9 ימים לאחר תום החודש, לא ייחשב הדבר כהלנת שכר. איחור בתשלום מעבר ליום התשיעי, יחייב את המעביד בפיצוי הלנת שכר על כל תקופת האיחור (החל מהיום הראשון) בהתאם לקבוע בחוק. חישוב פיצויי הלנת שכר: ישנם שתי דרכים לחישוב פיצויי ההלנה, והסכום הגבוה יותר שיתקבל מבין שתי דרכי החישוב, יתווסף לשכר המולן. דרך א' פיצויי ההלנה בעד השבוע הראשון, שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה הם 5% מהשכר המולן. בעד כל שבוע או חלק משבוע שלאחר השבוע הראשון, פיצויי ההלנה הם 10% מהשכר המולן.

פיצויי ההלנה, בעד כל שבוע, מתווספים אך ורק לשכר המולן (ולא סכום הכולל של השכר המולן ופיצויי ההלנה).
דרך ב'

הפרשי הצמדה לתקופה שמהמועד לתשלום שכר העבודה עד יום תשלומם בתוספת 20% על הסכום הכולל, של השכר המולן והפרשי הצמדה, בעד כל חודש שבתקופה האמורה. בעד חלק מחודש תשלום התוספת האמורה של 20% באופן יחסי.

פיצויי הלנת שכר בשיעור 20% בעד כל חודש, מתווספים אך ורק על השכר המולן והפרשי הצמדה (ולא על השכר המולן הכולל את פיצויי ההלנה בשיעור 20%).

9.8 איסור הפליה - שוויון הזדמנויות בעבודה

עיקרון זה, לפיו יש לתת לכל אדם הזדמנות שווה לקבלת עבודה ולהתקדמות בעבודה. מעיקרון זה נגזרים האיסור על אפליה והתמיכה בהעדפה מתקנת.

שוויון משמעותו יחס שווה לשווים, ויחס שונה לשונים. הפליה משמעותה יחס שונה אל שווים, ויחס שווה אל שונים. "מעסיק לא יפלה בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים".

איסור ההפליה חל הן על ההחלטה בדבר קבלה לעבודה והן על תנאי העבודה, קידום, הכשרה מקצועית ופיטורים. הפליה בניגוד לחוק היא גם עבירה פלילית.

מעבר לאיסור ההפליה הכללי, החוק קובע הסדרים מיוחדים למצבים שונים, ובין היתר:

איסור לדרוש פרופיל צבאי מעובד או ממועמד לעבודה ואיסור על מעסיק לעשות שימוש במידע על פרופיל צבאי. מתן זכויות מיוחדות לעובד שהוא אב לילד, בתנאים מסוימים, במקומות עבודה שבהם ניתנות זכויות מיוחדות לאמהות.

הגנה על עובד שהגיש תלונה או תביעה לפי החוק או סייע לעובד אחר להגיש תלונה או תביעה.

איסור פגיעה בעובד על רקע הטרדה מינית או על רקע הגשת תביעה או תלונה בשל הטרדה מינית.

איסור פרסום מודעות מפלות.

9.9 עיקול משכורת

עיקול = העברת שכרו של העובד, כולו או חלקו, לגורם אחר, לשם תשלום חוב של העובד. חוק הגנת השכר מגביל את הסכום שניתן לעקל משכרו של העובד, וקובע סכום מינימום שחובה להשאיר לעובד לקיומו ולקיום משפחתו. **מגבלות אלה אינן חלות על עיקול לתשלום מזונות.** השכר החודשי ממנו יחושב הסכום המעוקל, יהיה השכר בנטו. אחרי ניכוי תשלום (כגון, גמל ומיסים), אשר המעסיק חייב לנכותו משכר עבודה על פי חוק.

להלן הסכומים שלא ניתנים לעיקול:

הרכב המשפחה	סכום שכר חודשי מינימאלי לקיום (2016)
1. יחיד	2,162
2. רווק/גרוש/אלמן/ה + ילד	3,535
3. רווק/גרוש/אלמן/ה + ילדים	4,400
4. זוג	3,243
5. זוג + ילד	3,762
6. זוג + 2 ילדים ויותר (אשה לא עובדת)	4,281
7. זוג + 2 ילדים ויותר (אשה עובדת)	4,281
8. שלושה בני זוג	4,324
9. שלושה בני זוג + ילד	4,843
10. שלושה בני זוג + 2 ילדים ויותר (אשה לא עובדת)	5,362
11. שלושה בני זוג + 2 ילדים ויותר (אשה עובדת)	5,362
12. אשה נוספת במשפחה מורחבת	1,081

יחד עם זאת, אם שכרו של העובד נמוך מן הסכום שאינו ניתן לעיקול, אם הסכום עולה על 80% משכר העבודה החודשי של העובד, ניתן יהיה להעביר חלק משכרו של העובד לטובת העיקול, כל עוד בידי העובד יוותרו 80% משכר העבודה החודשי (לאחר ניכוי החובה).

9.10 מסירת הודעה בכתב למועמדים לעבודה

תיקון שנכנס לתוקף בשנת 2015 קובע כי מעסיקים פוטנציאליים חייבים למסור הודעה בכתב למועמדים לעבודה בין אם התקבלו ובין אם לא. בנוסף, ימסור הודעה בכתב על התקדמות הליכי המיון שלהם. יש למסור את ההודעה אחת לחודשיים מהמועד הראשון שבו הוחלט על תהליכי המיון. הוראות אלו רלוונטיות לכל הליך גיוס ומיון, בין אם המעסיק מבצע אותו ובין אם הוא מסתייע בחברת גיוס והשמה, למעט מעסיקים בענף המסעדות ועל בתי עסק שמעסיקים פחות מ-25 עובדים.

9.11 טבלת עיצומים כספיים בשל הפרות שנקבעו ע"י משרד הכלכלה

טבלה זו מרכזת את הפרות החוק אשר בגין מוסמך המפקח להטיל עיצום כספי וגובה העיצום העומד בצד כל הפרה.

עיצום כספי של 5,110 ₪ **עיצום כספי של 20,420 ₪** **עיצום כספי של 35,740 ₪**

החובה	החובה	החובה
ניהול פנקס חופשה	מתן חופשה שנתית	איסור העבדה בשעות נוספות שאינה מותרת או בלא היתר
ניהול פנקס שעות עבודה	תשלום דמי חופשה	איסור העבדה במנוחה השבועית בלא היתר
איסור העבדת נער בלא בדיקה רפואית או אישור רפואי	תשלום פדיון חופשה	איסור העבדת נער מתחת לגיל המותר
איסור קבלת נער לעבודה בלא הדרכה בבחירת מקצוע	איסור העבדה בשעות נוספות או במנוחה השבועית שלא בהתאם להוראות היתר	איסור העבדת ילד שטרם מלאו לו 15 שנים בהופעה או בצילומים בלא היתר
איסור העבדת נער בלא פנקס עבודה	תשלום גמול שעות נוספות	איסור העבדת נער מעבר לשעות העבודה המותרות
ניהול פנקס	תשלום גמול עבודה במנוחה השבועית	איסור העבדת נער במנוחה השבועית
התניית הזמנת הופעה או פרסומת שבה אמור לעבוד ילד בקבלת היתר להעבדה	איסור העבדת צעיר או מי שמלאו לו 18 שנים, ושחל עליו חוק לימוד חובה, התש"ט-1949, בשעות הלימודים או בלי שנמסרה למעביד הודעה	איסור העבדת נער בעבודת לילה בלא היתר
קביעת תקנון למניעת הטרדה מינית	איסור העבדת ילד שטרם מלאו לו 15 שנים בהופעה או בצילומים שלא בהתאם להוראות היתר	העברת סכומים שנוכו מהשכר
הצגת מודעה בדבר שכר מינימום	מתן הפסקות לנער	איסור הלנת שכר
איסור דרישת פרופיל צבאי	איסור העבדת נער הלומד לימודי ערב	תשלום שכר מינימום
איסור פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית	איסור ניכוי שעות היעדרות ללימודי ערב משכרו של נער	תשלום שכר מינימום לפי הסכם קיבוצי כללי ענפי שהורחב בצו הרחבה
איסור פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או הפניה להכשרה מקצועית	איסור העבדת נער בעבודת לילה שלא בהתאם להוראות היתר	איסור פיטורי עובדת או עובד בלא היתר
איסור דרישת מידע גנטי או ביצוע בדיקה גנטית מעובד	מתן אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד – מעביד	איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של עובדת או עובד בלא היתר
מתן הפסקות לעובד	מסירת הודעה על תנאי עבודה או על שינוי בתנאי עבודה	איסור פיטורי עובד המשרת במילואים ללא היתר
מתן הפסקה לשם שימוש בחדר שירותים	מסירת תלוש שכר	תשלומים מכח צווי הרחבה בעניין פנסיה
מתן הפסקה בין ימי עבודה	איסור ניכוי סכומים משכרו של עובד	איסור קבלת בטוחות מעובד או מימושן
איסור העבדת עובד במשמרות בעבודת לילה רצופה	איסור העבדת עובדת או עובד בחופשת לילה	
איסור העבדת עובדת מהחודש החמישי להריונה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית בלא אישור רפואי או שלא בהתאם לתנאי האישור הרפואי ובלא הסכמתה	איסור חיוב עובד של קבלן כוח אדם בתשלום לום עבור שירותי הקבלן	

שירותי חשבונות שכר:

מומחים מהשורה הראשונה בתחום מאיישים את מחלקת השכר בפירמה. לכולם ידע וניסיון רב, במיוחד בהכנת שכר דירוגים למגזר הציבורי ושכר בכירים. מחלקת השכר שלנו מפיקה מדי חודש אלפי תלושי שכר לעובדים ממגזרים שונים.

מגוון שירותי שכר:

הפירמה מציעה שירותי שכר הכוללים:

עיבוד והפקת תלושי שכר רגילים, או חסויים, בפורמט מעטפית. מתן גישה ישירה מרחוק לצורך הפקת דוחות מהמערכת ללא הגבלה, הפקת דוחות לעובדים ולרשויות המס, הפקת דוחות מיוחדים להנהלה, ייעוץ שוטף, דיווח אחיד למסלקה הפנסיונית.

שכר בכירים:

ניהול מערכת השכר מחוץ לבית העסק, תוך הבטחת חיסיון המידע. העברת כספים ישירות לרשויות המס וקופות הגמל על ידי מערכת מס"ב. ניהול מערכת חשבוניות נפרדת לשכר, עד להגשה לר"ח. דיוור תלושי השכר ישירות לבית העובד.

שכר דירוגים:

מערכת מתקדמת ומתוחכמת המבוססת על ניסיון מקצועי רב שנים, לשכר דירוגים בסקטור הציבורי, ביניהם: מורים וסגל אקדמי, אחיות ועובדים סוציאליים, בכירים ברשויות, מינהליים, מח"ר, מהנדסים וכל שאר הדירוגים הקיימים במשק.

ניתן לתאם איתנו מפגשי הדרכה בנושאי שכר
למנהלי רשתות / בתי עסק

צרו עמנו קשר בטלפון 073-2311108
רינת בן אבי, שיווק ופיתוח עסקי
או במייל: rinat@melloul.co.il

מעוניין באשראי לעסק שלך ?

גיוס אשראי הוא מנוע צמיחה משמעותי לעסק.
הרחבת עסק, הגדלת תזרים המזומנים
והתפתחות עסק תלויים הרבה פעמים
ביכולת גיוס האשראי של העסק.

משרדנו מתמחה בגיוס אשראי עבורך
הלואאות בנקאיות בריביות אטרקטיביות
הלואאות בערבות מדינה
הלואאות חוץ בנקאיות

אנו נלווה אותך מרגע הפניה,
דרך בחירת מסלול ההלוואה המתאים לך,
הגשת המסמכים
ובניית התכניות העסקיות הנלוות לכך

צרו עמנו קשר
בטלפון 073-2311108
רינת בן אבי, שיווק ופיתוח עסקי
או במייל: rinat@melloul.co.il