

תב"ת

חוברת זכויות וחוקי תעסוקה לצעירים

פרויקט פרקטיקום 2009

מוגש על ידי: מירב רוטשטיין

תוכן עניינים:

3	הקדמה
4-11	זכויות עובדים כללי
11-13	העסקת בני נוער
13-18	זכויות נשים בהריון
18-22	צבירת זכויות בחופשת לידה
22-23	שמירת הריון
23-25	זכויות עובדים בענף השמירה
25-26	הוצאות נסיעה
26-30	דמי אבטלה
30-31	הכשרה מקצועית
32	ביבליוגרפיה

הקדמה

הפרויקט הנוכחי הינו חלק מעבודתי בקורס פרקטיקום בחוג לשירותי אנוש במכללת עמק יזרעאל. מתוך צורך שעלה מן השטח, הן של הצעירים שמגיעים למרכזי הצעירים והן של רכזי התעסוקה. הפרויקט הנוכחי עוסק ביחסי עובד ומעביד ומטרתו העיקרית היא לאפשר לצעירים, נגישות מלאה למידע ברור וזמין בעניין זכויותיהם החוקיות במקום עבודתם. בנוסף יוצר הפרויקט סטנדרטיזציה בקרב רכזי הצעירים במידע ובהכוונה הניתנים במרכזי הצעירים. אין ספק כי הנגישות למידע, כיום יותר מפעם, היא רבה ומתאפשרת מכל מחשב בבית או בעבודה, עם זאת ייחודיותה של חוברת זו היא בכך שהיא מאגדת את כל המידע הרלוונטי לרכזי התעסוקה ולצעירים המגיעים למרכזי הצעירים במקום אחד, נגיש, ברור ומעודכן. את המידע אספתי וריכזתי באמצעות פניות למשרדי ממשלה ואתרי אינטרנט. במסגרת הכנת הפרויקט, נחשפתי למידע תיאורטי רב, וכן לעבודת הקודש של תוכנית תב"ת ורכזי התעסוקה במרכזי הצעירים. המשמעות של תב"ת היא תנופה בתעסוקה שכן מטרתיה העיקריות הן: מוביליות חברתית, שיפור איכות התעסוקה של אוכלוסיות מוחלשות, שדרוג ברמת התפקוד וההכנסה, הבטחת יציבות תעסוקתית של אוכלוסיית היעד והגדלת שיעור ההשתתפות של גברים ונשים בשוק העבודה. תב"ת פונה למספר קבוצות אוכלוסייה, בניהם: צעירים חסרי עורף משפחתי, עולים חדשים, מיעוטים, חרדים, נכים, חיילים משוחררים וצעירים בגילאי 18-35. לאחר סיום הפרויקט, אני יכולה לומר בלב שלם, כי עבודתה של תוכנית תב"ת ומרכזי הצעירים הינה עבודה מבורכת, ועל כן בעלת חשיבות רבה לאוכלוסייה הצורכת את שירותיה. כולי תקווה שחוברת זו תסייע הן לרכזי התעסוקה והן לצעירים הפונים למרכזי הצעירים להשתלב בשוק העבודה, גם בתקופות אלו של מיתון וגם בתקופות טובות יותר.

פרויקט פרקטיקום תשס"ט – זכויות וחוקי תעסוקה לצעירים :

זכויות עובדים כללי :

1. שכר מינימום :

לשעה	ליום 6 ימי עבודה	ליום 5 ימי עבודה	לחודש	החל מחודש 07/2008
20.70	154.01	177.70	3,850.18	

2. זכויות עובדים לפי עמלות :

בהתאם לפסיקות בית הדין הארצי מעביד חייב להשלים לעובד – ששכרו משתלם על בסיס עמלות, ואשר הכנסתו החודשית מהעמלות נמוכה משכר המינימום החודשי – את שכרו עד לגובה שכר המינימום החודשי. תשלום סכום ההשלמה יעשה במועד הקבוע לתשלום שכר חודשי, על פי חוק הגנת השכר, ואם לא ישולם במועד יחולו לגביו ההוראות הנוגעות להלנת שכר .

יחד עם זאת, המעביד יהיה זכאי לנכות בכל חודש את סכום ההשלמה מסכום העמלות שזכאי להן העובד במועד הניכוי, ובתנאי שלאחר ניכוי סכום ההשלמה יוותר בידי העובד בחודש הניכוי סכום השווה לשכר המינימום החודשי, ובתנאי שסכום הניכוי לא יעלה על הסכום המותר לניכוי מקדמות על פי חוק הגנת השכר.

כלומר על המעביד לדאוג כי באופן חודשי יקבל העובד שכר חודשי שלא יפחת משכר המינימום. את סכום ההשלמה לשכר המינימום, יכול המעביד לנכות משכר העובד בחודשים שבהם מרוויח העובד מעל שכר המינימום.

יצוין כי העובד והמעסיק רשאים גם לקבוע ביניהם מראש, בחוזה העבודה, הסדר של תשלום שכר על פיו מקבל העובד תשלום חודשי קבוע שאינו נופל משכר המינימום, ולערוך ביניהם התחשבות ביחס לגובה העמלות המגיעות לעובד בסוף כל תקופה שתקבע בכתב מראש. הסכם זה תואם הן את דרישות חוק שכר מינימום והן את דרישות חוק הגנת השכר, שכן כך מקבל העובד תשלום חודשי שאינו נופל משכר המינימום, אינו מקבל הכנסה גבוהה מזו שהיה מקבל לו נקבע שכרו על פי עמלות, ומקבל, במרבית המקרים, שכר התואם את גובה העמלות להן הוא זכאי.

3. תשלום שכר בגין ההפסקות:

החוק קובע כי בעת הפסקה הנמשכת חצי שעה או יותר, רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והעובד נדרש על ידי מעבידו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה. כלומר בהתאם לחוק עובד אינו מקבל שכר בגין ההפסקות בעבודה אלא אם נוכחותו הכרחית לתהליך העבודה והוא נדרש על ידי המעביד להישאר בעבודה בזמן ההפסקה ובמקרה כזה יקבל שכר בגין ההפסקה.

זמן ההפסקות בעבודה: סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, קובע כי "ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל-3/4 שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות; ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג ההפסקה היא של חצי שעה לפחות". בעבודות שאינן עבודות כפיים ניתן להעסיק את העובד 8 שעות ללא הפסקה (או 9 שעות במקרה שהעובד מועסק במקום שעובדים בו 5 ימים בשבוע). ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג מותר להעסיק את העובד 7 שעות ללא הפסקה. יצוין כי במקומות עבודה בהם קיים הסכם עבודה או נוהג הקובע תנאים טובים יותר לעובד לעניין ההפסקות כגון שהעובד מקבל שכר מלא עבור ההפסקה, יש לפעול בהתאם להוראה המיטיבה עם העובד.

4. זכויות עובדים דתיים:

בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישות דתו. החוק אינו קובע אם ההפסקה היא על חשבון העובד או המעביד.

סעיף 1 לחוק מגדיר "שעות עבודה" כזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר, חוץ מהפסקות על פי סעיף 20. הפסקה לצורך תפילה הינה הפסקה הניתנת לעובד מכוח סעיף 20 לחוק ולכן, אינה חלק משעות העבודה. ולפיכך המעביד אינו מחויב לשלם לחיים עבור זמן התפילה.

5. זכויות עובד שהיה מעורב בתאונה עם רכב עבודה:

חוק הגנת השכר קובע סכומים שניתן לנכות משכר העבודה. כך הותרו ניכויים לתרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו, דמי חבר בארגון עובדים ובלבד שהדבר נעשה על פי הוראות חוזה העבודה, ההסכם הקיבוצי או מכוח הסכמה בכתב של העובד, דמי טיפול מקצועי, סכום

שהוטל כקנס משמעותי לפי חיקוק או הסכם קיבוצי, תשלומים שוטפים לקופת גמל, וחוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד.

לפיכך לא ניתן לנכות משכר העובד תשלום בגין השתתפות עצמית עקב הנזקים שנגרמו לרכב המעביד היות וסכומים אלו אינם נכנסים בגדר הניכויים הקבועים בחוק הגנת השכר.

6. זכויות עובדים העוסקים במלצרות:

בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, במקרה בו לקוח משלם תשר ישירות למלצר, אין לראות בתשר כחלק מהשכר. לעומת זאת כאשר התשר משולם באמצעות קופת המסעדה, דהיינו תשלום הטיפים משולם על ידי המעביד, יש לראות בתשר המשולם למלצר באמצעות ספרי המעסיקה כחלק מתשלום השכר למלצר.

בית הדין קבע כי על מנת שניתן יהיה לפקח שהמסעדה משלמת שכר מינימום, הדרך הטובה ביותר לכך היא כי כספי הטיפ יעברו דרך קופת המעסיקה: "הדרך היעילה ביותר לפקח על תשלום שכר מינימום למלצרים היא, שכספי התשר יעברו דרך קופת המעסיקה ולימים גם דרך תלוש המשכורת. מכאן מסקנתו שהמדיניות הנכונה היא, שלא להגדיר תשר כשכר עבודה מקום בו הוא אינו משולם לעובד על ידי המעסיקה באמצעות תלוש משכורת. מעבר לכך מתן טיפ על ידי לקוח ישירות למלצר מקשה על מילוי הנטל המוטל על המעביד לדווח כנדרש לרשויות המס כאשר ברוב המקרים התשר ניתן ישירות למלצר והמעסיק והמלצר אינם משלמים בגינו מס.

יצוין כי בתי הדין לעבודה קבעו שבכדי שתשר יובא בחשבון לצורך תשלום שכר יש צורך שיתקיימו מספר תנאים מצטברים:

א. בין הצדדים קיים הסכם הקובע במפורש שניתן להביא בחשבון השכר גם תשלומי תשר המשולמים לעובד.

ב. הסכם העבודה כולל הסדר מפורט ומסודר בדבר דרכי הטיפול בהכנסות מתשר כגון, שקיפות ותיעוד של התשלומים, דרכי חלוקת הסכומים שהתקבלו, מועדי החלוקה ועוד.

ג. השכר משני המקורות (השכר הרגיל ותשלומי התשר) לא יהיו נמוכים משכר המינימום.

ד. זכויותיו הסוציאליות של העובד מבוססות על ההכנסה משני המקורות.

ה. הבטחת תשלומי המס המלאים משכרו של העובד.

***רק הסדר מפורט העונה על דרישות אלו, יכול להביא להכרה בתשלום טיפ כשכר עבודה.

7. זכויות עובדים המתגוררים בקו העימות:

חוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי עובד יהיה זכאי לתשלום שכר בזמן בו עמד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסמכות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר. בחוק קבועות היעדרויות בהם זכאי העובד לקבל שכר (מלא או חלקי) מהמעביד למרות שלא נכח בעבודה כך למשל עובד שנעדר מהעבודה עקב חופשה יהיה זכאי לתשלום שכרו וכן עובד שנעדר עקב מחלה זכאי לתשלום שכר בכפוף לסכומים הקבועים בחוק. אין בחוק התייחסות להיעדרות עובד עקב מצב בטחוני וזאת אף אם קיים חשש ממשי להגיע למקום העבודה. לפיכך וכל עוד לא תיחקק חקיקה המסדירה את תשלום העובדים הנעדרים עקב המצב הביטחוני השורר בשדרות, לא תהיי זכאית לתשלום השכר בגין היעדרותך. יצוין כי הצדדים רשאים להסכים בניהם כי ההיעדרות עקב המצב הביטחוני תוכר כחופשה של העובד ובמקרה זה היעדרות מהעבודה תנוכה ממכסת ימי החופשה של העובד.

8. המקרים בהם ניתן להגביל את חופש העיסוק של העובד ...

עובדים רבים חותמים בתחילת עבודתם על מסמך המגביל אותם מלעסוק אצל מעביד אחר או בעסק מתחרה לאחר סיום יחסי העבודה עם המעביד. למרות חתימת עובד על הסכם המגביל את עיסוקו, במקרים רבים בתי הדין לעבודה פירשו באופן מצמצם את הגבלת חופש העיסוק של העובד מהטעם שהגבלת חופש העיסוק נוגד את טובת הציבור וכן את המדיניות הדוגלת במשק תחרתי וחופשי. בנוסף לכך חופש העיסוק של העובד הינה זכות הקבועה בחוק יסוד חופש העיסוק ולפיכך רק בנסיבות מיוחדות ניתן יהיה להגביל את חופש העיסוק של העובד. בית הדין לעבודה קבע כי "לא די בכך שהעובד התחייב בחוזה להגבלת עיסוק על מנת למנוע את עיסוקו בגוף מתחרה. להוראת הגבלת עיסוק בחוזה אישי אין לתת, כשלעצמה, משקל רב, אלא רק אם היא סבירה, ומגינה בפועל על האינטרסים של הצדדים, ועל סודותיו המסחריים של המעסיק הקודם". בית הדין קבע כי יש לערוך איזון בין חופש העיסוק של העובד לבין הגנה על קניינו הרוחני של המעסיק. בהתאם לכך בית הדין קבע כי בנסיבות מסוימות ניתן להגביל עובד מלמסור סודות מסחריים השייכים למעביד במיוחד במקרה בו המעסיק השקיע משאבים מיוחדים בהכשרת העובד ובעקבות זאת העובד אף התחייב לעבוד אצלו תקופה מינימאלית כלשהי. לעומת זאת במקרה בו העובד רכש את ידיעותיו במהלך העבודה הרגילה, לא ניתן להגביל את העובד מלעשות שימוש בידיעות אילו. בנוסף לכך יש לבחון אם העובד קיבל תמורה מיוחדת עבור ההתחייבות מצדו שלא להתחרות במעסיקו לאחר סיום יחסי העבודה.

לסיכום, גם אם עובד חתם על מסמך בו קיימת הגבלה על חופש העיסוק, בית הדין ייתן תוקף להגבלת חופש העיסוק רק אם ההגבלה סבירה ומגינה על האינטרסים של העובד והמעביד. בדרך כלל, במקרה בו מדובר בעובד שרכש ידיעות במהלך העבודה הרגילה, המעביד לא יוכל להגביל את העובד מלעשות שימוש בידיעות אלו.

9. אי קבלת זכויות עקב פשיטת רגל של המעביד:

חוק הביטוח הלאומי מגן על עובדים שלא קיבלו את זכויותיהם כתוצאה מפשיטת רגל של המעביד או פירוק החברה בה עבדו.

פרק ח' לחוק הביטוח הלאומי שעוסק בביטוח זכויות עובדים בפשיטת רגל ובפירוק התאגיד קובע כי העובד יהיה זכאי לגמלה בגין שכר עבודה ו/או פיצויי פיטורין שלא שולמו לו ע"י המעסיק.

תנאי מקדמי לקבלת הגמלה הינו שינתן צו לפירוק התאגיד במקרה של מעסיקה שהיא חברה, או צו פשיטת רגל במקרה של אדם פרטי.

החוק קובע כי עובד שכיר שמעבידו פשט את הרגל או החברה בה עבד העובד, התפרקה, זכאי לתשלום שכר עבודה ופיצויי פיטורין עד למכסימום הקבוע בחוק.

הגמלה שתשולם לעובד מתעדכנת מעת לעת והיא 10 פעמים השכר הממוצע במשק (נכון להיום עומד סכום זה על סך של 68,659 ₪).

בנוסף לכך הביטוח הלאומי יעביר כספים לקופת הגמל של העובד במידה ולא הופקדו הסכומים הנדרשים על ידי המעביד.

מרכיבי השכר לצורך חישוב הגמלה:

שכר עבודה שלא שולם לעובד - יצוין כי שכר העבודה שילקח בחשבון לצורך חישוב הגמלה לא יפחת משכר המינימום, בהתאם להיקף המשרה של העובד. גמלה המחושבת כאמור על-פי שכר המינימום תשולם לתקופה של עד 12 חודשים.

פדיון חופשה - תשלום עבור מספר ימי החופשה שנותרו לזכותו של העובד עד ליום הפסקת עבודתו כפי שמופיע בתלוש השכר האחרון, ובכפוף לחוק חופשה שנתית.

דמי הבראה - החלק שלא שולם לעובד עד ליום הפסקת עבודתו, ובעבור השנתיים האחרונות לעבודתו של העובד.

ביגוד - החלק שלא שולם לעובד עד ליום הפסקת עבודתו, ובעבור השנה האחרונה.

משכורת 13 - החלק שלא שולם לעובד עד ליום הפסקת עבודתו ובעבור השנה האחרונה.

יצוין כי ישנם רכיבי תשלום המופיעים בתלוש המשכורת שלא יחשבו כ"שכר עבודה" ולפיכך לא יהווה חלק מחישוב הגימלה כגון, טלפון, החזר הוצאות רכב וכו'.

פיצויי פיטורין - אם העובד לא היה מבוטח בקופת גמל המכסה לו את פיצויי הפיטורין בהסכם פנסיה מקיפה, הביטוח הלאומי ישלם או ישלים את החסר. התשלום יהיה כפוף להוראות חוק פיצויי פיטורין או לזכויותיו של העובד מכוח ההסכם הקיבוצי – הכול לפי טובת העובד.

תשלומים לקופת גמל - בהתאם להוראות הסכם קיבוצי או חוזה עבודה, על המעביד להעביר לקופת הגמל כספים, שנועדו לשם צבירתן או הבטחתן זכויות העובד הקשורות בעבודתו, או הפסקת עבודתו. קופת הגמל תהא זכאית לגמלה בגין תשלומים אשר לא הועברו לקופת הגמל מכספי המעביד, או כספים שנוכו משכר העובד.

המוסד יעביר לקופת הגמל את סכום החוב בעד כל עובד, עד המקסימום הקבוע בחוק הביטוח הלאומי, שהוא פעמיים השכר הממוצע במשק.

מהגמלה שתאושר ינוכו הסכומים המתחייבים מהחוק.

10. תאונת עבודה:

תאונת עבודה היא אירוע בו נפגע עובד תוך כדי ועקב עבודתו אצל מעבידו, לרבות פגיעה של עצמאי במהלך עבודתו. כלומר תאונת עבודה הינה תאונה שאירעה החל מהדרך לעבודה, במהלך העבודה וכלה בדרך חזרה מהעבודה אל הבית.

כל עובד שנפגע תוך כדי ועקב עבודתו אצל מעבידו, לרבות עצמאי, ואפילו במקרה בו ארעה תאונה לעובד "בדרכו מביתו לעבודה ובחזרתו מן העבודה לביתו", זכאי לפנות למוסד לביטוח לאומי על מנת שיכיר בתאונה כ-"תאונה בעבודה".

יצוין כי אין חשיבות אם התאונה נגרמה בשל עוולה של המעביד לבין אם התאונה נגרמה ללא שבוצעה כל עוולה מצד המעביד, בכל מקרה בו התאונה תוגדר כ"תאונת עבודה" יהיה זכאי העובד לפיצוי כספי עקב כך.

מי זכאי לגמלאות נפגעי עבודה? נפגע שאירעה לו פגיעה בעבודה (תאונת עבודה או מחלת מקצוע) וכן התלויים במבוטח שנפטר עקב הפגיעה בעבודה.

זכאות לטיפול רפואי: מבוטח שנפגע בעבודה מתאונת עבודה או מחלת מקצוע זכאי לקבלת טיפול רפואי חינם כל זמן שנדרש טיפול רפואי כתוצאה מהפגיעה.

מהם דמי פגיעה? דמי פגיעה הינם תשלום שהמוסד לביטוח לאומי משלם לנפגע בעבודה שאינו מסוגל לעבוד עקב תאונת העבודה.

הזכויות המגיעות לנפגע בעבודה: אם בעקבות התאונה נעדר הנפגע מהעבודה- הינו זכאי לתבוע דמי פגיעה

בגין היעדרות מהעבודה ולכל היותר בעד 182 יום ממחרת יום הפגיעה בסייגים מסוימים. שיעור התשלום של דמי פגיעה הוא 75% מן השכר (החייב בדמי ביטוח לאומי) ברבע השנה שלפני הפגיעה ועד למכסימום הקבוע בחוק.

אם בעקבות התאונה נותרה לנפגע נכות - הנפגע רשאי להגיש תביעת נכות למוסד לביטוח לאומי ולקבל מענק (במקרה ששיעור הנכות הצמיתה נמוך מ- 20% ולא פחות מ- 5%), או גמלת נכות (במקרה של שיעור נכות צמיתה מעל 20%).

עד מתי ניתן להגיש תביעה לדמי פגיעה? תביעה לדמי פגיעה יש להגיש בתוך 12 חודשים מיום הפגיעה.

ערעור על החלטת המוסד לביטוח לאומי: במקרים בהם הביטוח לאומי לא הכיר בתאונה כ"תאונת עבודה" רשאי הנפגע להגיש ערעור לבית הדין האזורי לעבודה.

תביעה כנגד המעביד: יצוין כי אם העובד מעוניין לתבוע את המעביד בגין נזקים שנגרמו לו במסגרת "תאונת העבודה" יש להוכיח בדרך כלל רשלנות של המעביד או עוולת הפרת חובה חקוקה.

11. זכויות עובדים בזמן שביתה :

האם יש לשלם שכר בזמן שביתה?

מעביד מחויב לשלם שכר לעובד העומד לרשות המעביד ומוכן לבצע את העבודה. כאשר עובדים שובתים הם אינם זכאים לשכר בגין תקופת השביתה.

יצוין כי לעיתים מגיעים בסיום השביתה הצדדים להסכמה על תשלום שכר מלא או חלקי בתקופת השביתה.

האם עובדי חברת כוח אדם שאינם שובתים אך לא יכולים לבצע את עבודתם עקב השביתה זכאים לקבל

שכר?

כאשר עובד מוכן לבצע את העבודה אולם המעביד אינו יכול לספק עבודה לעובד, יהיה זכאי העובד לקבל שכר גם אם בפועל לא עבד.

אני נמצאת בהריון. האם עקב השביתה יפגעו דמי הלידה אותם אני אמורה לקבל?

דמי הלידה מחושבים לפי השכר הממוצע ב-3 חודשים לפני חופשת הלידה ולפיכך ממוצע השכר עלול להיפגע עקב שביתה. יחד עם זאת תקנות הביטוח לאומי (אמהות) קובעות כי במקרה של הפחתה בשכר עקב שביתה השבתה או סיבה אחרת שאינה תלויה בעובדת, יחושבו דמי הלידה לפי השכר שהעובדת הייתה מקבלת אם לא הייתה נעדרת מעבודתה.

בתקופת השביתה חליתי ויש בידי אישור מחלה על כך. האם אני זכאית לקבל שכר על תקופת השביתה?

כן. בהתאם להוראות התקשי"ר עובדים שנעדרו מהעבודה בימי שביתה מסיבת מחלה והמציאו תעודת

מחלה על כך, לא ינוכה שכר ממשכורתם בגין היעדרותם וימי המחלה שלהם יחויבו בהתאם.

האם עובד מדינה השוהה בחופשה שנתית, זכאי לשכר עבור תקופת השביתה?

עובד שנמצא בחופשה שאושרה לו לפני שנודע לו על קיום השביתה לא ינוכה שכר ממשכורתו בגין ההיעדרות וימי החופשה השנתית העומדים לזכותו תחויב בהתאם.

העסקת בני נוער :

להלן סקירה של עיקרי הכללים לעניין העסקה של בני נוער :

א. גיל העסקה :

מותר להעסיק במהלך חופשת הקיץ נוער מעל לגיל 14. נער שמלאו לו 14 אך לא מלאו לו 15 ניתן להעסיק רק בעבודות קלות שאין בהן כדי להזיק לבריאותו ולהתפתחותו. במהלך שנת הלימודים מותר להעסיק בני נוער מגיל 15 ומעלה, ובלבד שלא חל עליהם חוק לימוד חובה. יצוין כי לגבי העסקת נערים בהופעה ובפרסומת חלים כללי מיוחדים ובין היתר בהעסקת נער מתחת לגיל 15 יש צורך בקבלת היתר מיוחד ממשדך התעשייה המסחר והתעסוקה וכן קיימים הגבלות נוספות לגבי תנאי העסקה ושעות העסקה.

ב. אישורים לעבודה :

הנער חייב להמציא למעביד פנקס עבודה כתנאי להעסקתו. הפנקס מוצא בלשכות שירות התעסוקה ועליהם להצטייד באישור רפואי ובתעודת זהות (שהלם או של אחד ההורים). את הפנקס יש למסור למעסיק.

ג. שעות עבודה :

מותר להעסיק בני נוער לכל היותר 8 שעות ביום, ולא יותר מ - 40 שעות בשבוע בסך הכל. נערים מעל גיל 16 , מותר להעסיקם עד 9 שעות ובכפוף לכך ששבוע העבודה לא יעלה על 40 שעות שבועיות.

ד. עבודה בשעות נוספות : העבדת נער בשעות נוספות אסורה.

ה. עבודה במנוחה השבועית : החוק אוסר העסקת בני נוער במנוחה השבועית. אורכה של המנוחה השבועית הוא 36 שעות רצופות

ו. הפסקות בעבודה : נער שעובד למעלה מ 6 שעות ביום זכאי להפסקת סעודה ומנוחה של 45 דקות מתוכן לפחות חצי שעה רצופה. אין חובה לתשלום שכר בהפסקה אלא אם נקבע אחרת בין הצדדים או שבהפסקה הנער מחויב להישאר במקום העבודה.

ז. עבודת לילה : החוק אוסר להעסיק נער מתחת לגיל 16 או נער מעל גיל 16 שחוק חינוך חובה חל עליו בין השעות 20:00 בלילה ל 08:00 בבוקר אין להעסיק בני נוער שגילם הוא 16 עד 18, בין השעות 22:00 בלילה ל 06:00 בבוקר אלא לפי היתר.

ח. חופשה שנתית : בני נוער זכאים ל-18 ימי חופשה שנתית בשנה וזאת בתנאי שעבדו 200 ימים ויחסי העבודה התקיימו במהלך כל השנה. עובד שמקבל שכר על בסיס יום או שעה ועבד פחות מ 75 ימים רצופה תשולם לו תמורת חופשה בסך של 4% לפחות משכר העבודה.

ט. הוצאות נסיעה : בני נוער זכאים לקבל החזר בגין הוצאות נסיעה עד לסך של 21.14 ₪ ליום עבודה.

י. רישום שעות העבודה : חובה על מעביד לערוך רישום מדויק של שעות העבודה של בני הנוער.

יא. שכר המינימום לבני נוער עובדים (החל מיום 1.4.07)

שכר לשעה בש"ח	שכר חודשי (עד 40 שעות שבועיות) בש"ח	גיל
15.01	2597.13	עד 16
16.08	2782.64	עד 17
17.80	3079.45	עד 18

יב. תקופת ניסיון / תקופת התלמדות : בהתאם לפסיקת בתי הדין לעבודה, מעביד מחויב לשלם שכר לעובד גם עבור תקופת "התלמדות" או "תקופת ניסיון" בשכר שלא יפחת משכר המינימום. יודגש כי גם עבור ימי הכנה לעבודה או ישיבות עבודה זכאי העובד לתשלום.

יג. קנסות : מעביד אינו ראשי להטיל על בני נוער קנסות בעבודה אלא אם הדבר הותר במפורש בחוק.

יד. פירוט תנאי העבודה : בהתאם לחוק, מעביד מחויב למסור לבני הנוער הבאים לעבוד לתקופה העולה על 30 יום טופס המפרט את תנאי עבודתם. בטופס זה נכללים בין היתר גובה השכר, אורך יום העבודה, תפקיד העובד וכו'.

זכויות נשים בהריון :

שאלות ותשובות...

1. שאלה :

עבדתי במקום עבודה פרטי בהיקף של משרה מלאה. אני נמצאת בחופשת לידה ואמורה לשוב לעבודה בעוד כשבועיים. האם אהיה רשאית להעדר מהעבודה, במהלך יום העבודה, לצורך הנקה?

תשובה :

בהתאם לחוק עבודת נשים, עובדת שילדה רשאית להיעדר מעבודתה החל מתום חופשת הלידה ועד תום ארבעה חודשים מאותו יום – למשך שעה אחת ביום, בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה. יצוין כי המעביד אינו רשאי לנכות משכר עקב היעדרות זו. ---הזכות לשעת הנקה מתחילה מתום חופשת הלידה ומסתיימת לאחר 4 חודשים. לפיכך עובדת שהאריכה את חופשת הלידה עלולה להפסיד את זכותה לשעת הנקה אם תאריך את חופשת הלידה ביותר מ-4 חודשים. עובדת שחזרה לעבודה לאחר פחות מ-4 חודשים מיום שנסתיימה חופשת הלידה, תהיה זכאית ל"שעת הנקה" ממועד חזרתה לעבודה ועד תום 4 חודשים מתום חופשת הלידה.

2. שאלה :

האם עובדת רשאית להעדר מעבודתה עקב טיפולי הפריה חוץ גופית?

תשובה :

כן. עובדת שעוברת טיפולי הפריה חוץ גופית רשאית להעדר מעבודתה אם אישר הרופא המטפל בכתב כי הטיפול מחייב זאת, ובלבד שהודיעה על כך למעבידה מראש. ס' 7(ה) לחוק עבודת נשים אוסר על מעביד לפטר עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ גופית או עובד/עובדת העוברים טיפולי פוריות, לקראת ילדם הראשון או השני, בימי העדרם מעבודה, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר עם היעדרות כאמור; נקבע כי הוראת סעיף קטן זה לא תחול על מעביד, לגבי עובד או עובדת כאמור, שחלפו שנתיים מהיום הראשון להיעדרותם מעבודה אצלו או באותו מקום עבודה, לפי הסעיף האמור. יצוין כי בהתאם לסעיף 7(ג)(4) לחוק עבודת נשים, עובדת רשאית להיעדר מעבודתה בתקופה שבה היא עוברת טיפולי פוריות, לרבות הפריה חוץ-גופית, אם אישר הרופא המטפל בכתב כי הטיפול מחייב זאת ובמידה שאישר, ובלבד שהודיעה על כך למעבידה מראש.

מספר ימי ההיעדרות עקב טיפולי פוריות :

תקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה ופריון) תשנ"א-1990, קובעות כי תקופת היעדרותה של עובדת, לא תעלה בכל סדרה של טיפולים בהפריה חוץ גופית (בין באשפוז ובין בטיפול אמבולטורי לרבות ימי מנוחה הכרוכים בסדרה זו) על:

1. במקום עבודה שבו נהוג שבוע עבודה של 5 ימים - 16 ימים.

2. במקום עבודה שבו נהוג שבוע עבודה של 6 ימים - 20 ימים.

בכל אופן, לא יהיו יותר מ-4 סדרות טיפוליות בשנה.

דינה של היעדרות בשל טיפולי פוריות, לרבות הפריה חוץ-גופית, כדין היעדרות מפאת מחלה, דהיינו העובדת תהיה זכאית לדמי מחלה בגין תקופת ההיעדרות (במסגרת ימי המחלה שצברה עפ"י חוק דמי מחלה).

הארכת חופשת הלידה :

שאלה :

עבדתי במקום עבודה פרטי במשך כשנה ואני אמורה ללדת בעוד כחודשיים. בכוונתי להאריך את חופשת הלידה (ללא תשלום) למשך שנה אולם המעביד מסרב לכך. האם אני רשאית לעשות כן?

תשובה :

לא. זכאותה של עובדת להאריך את חופשת הלידה ללא תשלום מותנית בכך שהעובדת עבדה אצל המעביד לפחות עשרים וארבעה חודשים רצופים ובמקרה זה תהיה רשאית העובדת להיעדר מהעבודה מראשית השבוע השביעי שאחרי הלידה, מספר חודשים כרבע ממספר החודשים שבהם עבדה אך לא יותר מ-12 חודשים. (לדוגמא עובדת שעבדה במשך 36 חודשים רשאית לצאת לחופשה ללא תשלום החל מהשבוע השביעי שאחרי הלידה למשך 9 חודשים).

לפיכך והיות ועבדת רק 12 חודשים במקום העבודה לא תהיי זכאית להאריך את חופשת הלידה.

חופשה ללא תשלום לאחר הלידה :

עובדת שעבדה אצל מעביד או באותו מקום עבודה 24 חודשים לפחות עד תחילת הלידה, רשאית לצאת לאחר הלידה – החל מהשבוע השביעי שלאחר הלידה- לחופשה ללא תשלום. משך החופשה הוא רבע ממספר החודשים שעבדה אצל המעביד או באותו מקום עבודה, אך בסך הכול לא יותר מ-12 חודשים.

היעדרות לצורך בדיקות שגרתיות במהלך ההיריון :

שאלה :

האם עובדת רשאית להיעדר מעבודתה לשם בדיקות שגרתיות במהלך ההיריון?

תשובה:

כן. עובדת רשאית להיעדר מעבודתה ללא ניכוי משכר עבודתה לשם פיקוח רפואי במשך חודשי ההיריון, ולשם ביצוע בדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות בהריון הנעשות ע"י רופא נשים או הנעשים בתחנה לבריאות האם והילד.

במידה והעובדת עובדת שבוע עבודה מלא, לפחות 4 שעות ביום היא רשאית להיעדר ל-40 שעות במשך ההיריון.

במידה והעובדת עבדה שבוע עבודה מלא, אך לא יותר מ-4 שעות ביום, רשאית להיעדר ל-20 שעות במהלך ההיריון.

תקנות עבודת נשים (היעדרות בשל טיפולי הפריה ופרייון) תשנ"א-1990, קובעות כי תקופת היעדרותה של עובדת, לא תעלה בכל סדרה של טיפולים בהפריה חוץ גופית (בין באשפוז ובין בטיפול אמבולטורי לרבות ימי מנוחה הכרוכים בסדרה זו) על:

1. במקום עבודה שבו נהוג שבוע עבודה של 5 ימים - 16 ימים.

2. במקום עבודה שבו נהוג שבוע עבודה של 6 ימים - 20 ימים.

בכל אופן, לא יהיו יותר מ-4 סדרות טיפוליות בשנה.

דינה של היעדרות בשל טיפולי פוריות, לרבות הפריה חוץ-גופית, כדין היעדרות מפאת מחלה, דהיינו העובדת תהיה זכאית לדמי מחלה בגין תקופת היעדרות (במסגרת ימי המחלה שצברה עפ"י חוק דמי מחלה).

אורכה של חופשת לידה בלידת תיאומים:

שאלה:

אני נמצאת בהריון מתקדם ואמורה ללדת בקרוב תאומים. האם חופשת הלידה אחרי לידת תאומים ארוכה יותר מחופשת לידה רגילה?

תשובה:

בהתאם לחוק עבודת נשים (תיקון החוק מחודש מאי 2007), אורכה של חופשת הלידה הינו 14 שבועות (בעבר אורך חופשת הלידה היה 12 שבועות). יתרה מכך, בלידה מרובת עוברים זכאית העובדת להאריך את חופשת הלידה בשלושה שבועות נוספים לכל ילד, החל מהילד השני (בעבר עובדת שילדה יותר מילד אחד הייתה

זכאית להאריך את חופשת הלידה בשבועיים נוספים לכל ילד נוסף שילדה).

לפיכך, בלידת תאומים העובדת זכאית לחופשת לידה בת 17 שבועות.

זכויותיה של עובדת שילדה שלישיה:

- בהתאם לתיקון לחוק עבודת נשים חופשת הלידה הוארכה ל 14 שבועות ובלידה מרובת ילדים הוארכה חופשת הלידה בשלושה שבועות לכל ילד.
- לפיכך תהיי זכאית לחופשת לידה של 20 שבועות.
- בנוסף לכך העובדת תהיה זכאית לזכויות הבאות (בדומה לכל עובדת שילדה)
- א. איסור פיטורין - על המעביד נאסר לפטר את העובדת בחופשת הלידה ובמשך 60 יום לאחר חופשת הלידה וכן נאסר על מעסיק ליתן הודעת פיטורין בתקופות אלו.
- ב. הארכת חופשת הלידה - בהתאם לחוק עבודת נשים עובדת שעבדה עד תחילת חופשת הלידה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות 24 חודשים רצופים, רשאית להיעדר מהעבודה, מראשית השבוע השביעי שלאחר הלידה, מספר חודשים כרבע ממספר החודשים שבהם עבדה לפני חופשת הלידה, אך לא יותר מ-12 חודשים, וחלק של חודש לא יבוא במניין.
- ג. שעת הנקה – סעיף 7(ג)3 לחוק עבודת נשים קובע כי עובדת רשאית להיעדר מעבודתה מתום חופשת הלידה עד תום ארבעה חודשים מאותו יום, שעה אחת ביום, בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה.
- ד. בנוסף לכך במידה והעובדת תחליט להתפטר מעבודתה, בתוך 9 חודשים מיום הלידה, לצורך טיפול בילד, תהיה זכאית לקבלת פיצויי פיטורין.

זכויות אם מאמצת:

- על פי החוק, תושב או תושבת ישראל שקיבלו לאימוץ ילד אחד או יותר עד גיל 10, זכאים לקבל את הקצבאות וההטבות הניתנות ליולדת. מטרת החוק להבטיח להורה ולילד תנאים נאותים ולפצות אותם על אובדן הכנסה עקב האימוץ.
- א. מענק להורה המאמץ – מי שקיבל לאימוץ ילד עד גיל 10 זכאי לקבל מענק (בדומה למענק לידה). יצוין, כי מי שמאמץ את ילדו של בן זוגו אינו זכאי למענק.
- ב. דמי חופשה- עובדת/ שכירה או עצמאית שאימצו ילד עד גיל 10 ועקב כך הפסיקו את עבודתם, יהיו זכאים לדמי חופשה ובלבד ששילמו דמי ביטוח בתקופה הנדרשת בחוק.

- ג. שעת הנקה לאם מאמצת - ביום 21/12/06 התפרסם ברשומות חוק עבודת נשים (תיקון מס' 32), התשס"ז-2006 (להלן - התיקון לחוק), המתקן את חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 (להלן: החוק). עפ"י סעיף 7(ג) לחוק, עובדת זכאית להיעדר מעבודתה, מתום חופשת הלידה עד תום ארבעה חדשים מאותו יום – שעה אחת ביום, בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה (להלן - שעת הנקה). היעדרות זו היא בנוסף להפסקות עפ"י חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, ואין מנכים אותה משכר עבודה.
- ד. התפטרות מהעבודה לצורך טיפול בילד – סעיף 7(א) לחוק פיצויי פיטורים קובע כי עובדת שהתפטרה, תוך 9 חודשים מיום שילדה, על מנת לטפל בילדה, או אימצה ילד שטרם מלאו לו 13 שנה (ובלבד שניתן צוו אימוץ), יראו את התפטרותה, לעניין חוק זה, כפיטורים.

חובת העובדת לספר על הריונה בראיון עבודה:

חוק עבודת נשים קובע החל מחודש חמישי להריון חל איסור על המעסיק להעסיק עובדת בשעות נוספות, עבודת לילה ובמנוחה השבועית אלא אם העובדת הסכימה לכך בכתב והציגה בפני המעביד אישור רפואי שאין מניעה לעבוד בשעות אלו. מטרתו של הסעיף הינו להגן על העובדת בהריון מפני עבודתה מעבר לשעות העבודה הרגילות אולם עובדת שלא עובדת בשעות נוספות בעבודת לילה או במנוחה השבועית, אין כל חובה בחוק המחייבת אותה לספר על דבר ההריון.

לפיכך ובהתאם לפסק הדין עובדת רשאית שלא לגלות למעבידה את דבר תחילת הריונה, בעת ראיון העבודה והדבר לא ייחשב כהתנהגות שלא בתום לב מבחינתה.

למעביד מצידו אסור לשקול התנהגות זו בעת החלטה הקשורה לפיטורי העובדת. אם בכל זאת שקל וקשר המעביד בין הדברים – אפילו בחלקם – די בכך כדי לראותו כמי שפיטר את העובדת ב"חוסר תום לב" ובמקרה זה תהיה זכאית העובדת לפיצוי כספי עקב פיטורין שלא כדין

חופשת לידה לאב:

שאלה:

מהם התנאים על פיהם אב יוכל להחליף את בת זוגו בחלק מחופשת הלידה?

תשובה:

בן הזוג יוכל לקבל חופשת לידה חלקית בכפוף לתנאים הבאים:

א. בני הזוג צברו תקופת ביטוח כעובדים המזכה בדמי לידה.

ב. חלפו לפחות ששה שבועות מיום הלידה.

ג. בת הזוג חזרה לעבודתה ונתנה את הסכמתה בכתב לוותר על החלק היחסי של חופשת הלידה שנותרה לזכותה, לטובת בן זוג.

ד. בן הזוג הפסיק את העבודה לצורך חופשת הלידה ונטל חופשה של 21 ימים רצופים לפחות.

יצוין כי דמי הלידה בגין הימים להם זכאי הבעל יחושבו בהתאם למשכורתו ודמי הלידה להם זכאית האם יחושבו בהתאם לשכרה.

צבירת זכויות בחופשת הלידה :

פיצויי פיטורים :

ס' 2(5) לחוק פיצויי פיטורין קובע כי "יראו כרציפות בעבודה אפילו חלה בה הפסקה מחמת... חופשה או פגרה שלא בשכר, שניתנו לעובד על פי חוק או בהסכמת המעביד".

היות וחופשת לידה הינה פגרה שלא בשכר הניתנת לעובדת לפי חוק הרי שאין היא מנתקת את הרציפות בעבודה לעניין זכאות העובדת לפיצויי פיטורים

הפרשות לקרן פנסיה / קרן השתלמות :

המעביד מחויב להמשיך לשלם תשלומים לקרן פנסיה וקרן השתלמות גם בתקופת חופשת הלידה ובתנאי שהעובדת עבדה אצל המעביד תקופה של לפחות 6 חודשים לפני תחילת ההיריון ובתנאי שבין הצדדים התקיימו יחסי עובד מעביד בכל תקופת ההיריון.

דמי הבראה :

סעיף 6(ה) לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש, קובע כי "לקביעת תקופת הזכאות לעניין תשלום דמי הבראה תובא בחשבון תקופת חופשת הלידה עפ"י החוק".

לפיכך חופשת הלידה נחשבת לצורך חישוב דמי הבראה ולצורך קביעת הזכאות לדמי הבראה.

חופשה שנתית :

אורך החופשה השנתית המגיעה לעובדת, נגזר ממספר ימי העבודה בפועל במשך שנת העבודה. לפיכך, לא ייספרו ימי ההיעדרות של העובדת מעבודתה עקב חופשת הלידה, לצורך קביעת הזכאות לחופשה שנתית.

יצוין, כי אם העובדת עבדה באותה שנת עבודה בה יצאה לחופשת לידה 200 ימים לפחות, העובדת זכאית

למכסה המלאה של ימי החופשה המגיעה לה עפ"י הוותק שלה במקום העבודה.

פיטורים לאחר חופשת לידה :

ס' 9 לחוק עבודת נשים אוסר על מעביד לפטר עובדת בחופשת לידה או במשך 60 יום לאחר תום חופשת הלידה. כמו כן נאסר על המעביד ליתן הודעת פיטורים בתקופה זו.

כלומר מעבר לאיסור הפיטורין ב-60 יום מתום חופשת הלידה, על המעביד לתת לעובדת הודעה מוקדמת לפני פיטוריה.

תנאי זכאות לדמי אבטלה :

שאלה :

מהי תקופת העבודה הנדרשת על מנת שעובדת תהיה זכאית לדמי אבטלה?

תשובה :

על מנת שתהיי זכאית לדמי אבטלה עליך לעבוד "תקופת הכשרה" כמפורט להלן :

לעובד בשכר חודשי - עבדת 360 ימים, שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה בתוך 540 הימים, שקדמו לתחילת תקופת האבטלה.

לעובד בשכר יומי - עבדת 300 ימים, שבעדם שולמו דמי ביטוח אבטלה בתוך 540 הימים, שקדמו לתחילת תקופת האבטלה.

תנאי זכאות לדמי לידה :

שאלה :

מהי תקופת העבודה הנדרשת לצורך זכאות לדמי לידה?

תשובה :

דמי לידה מרביים – עבור 14 שבועות (98 ימי זכאות) – ישולמו לעובדת שהפסיקה את עבודתה בזמן הריון שהסתיים בלידה, וישולמו בעדה דמי ביטוח לפני היום הקובע לפי הפירוט הבא :

10 חודשים מתוך 14 חודשים שלפני היום הקובע

או :