

תקציר ריכוז זכויות העובדים במגזר הפרטי

עדכון: נובמבר 2007

1. השתתפות המעסיק בהוצאות הבראה ונופש

א. על כל המעסיקים לשלם לעובדיהם דמי הבראה ונופש בשיעורים הבאים, אלא אם נקבעה הוראה עדיפה בהסכמים קיבוציים מעת לעת:

עבור עובד בניסיון ולא יותר משנת העבודה הראשונה	5 ימים
עבור שנת העבודה השנייה והשלישית	6 ימים
עבור שנת העבודה הרביעית עד העשירית	7 ימים
עבור שנת העבודה האחת עשרה עד החמש עשרה	8 ימים
עבור שנת העבודה השש עשרה עד התשע עשרה	9 ימים
עבור שנת העבודה העשרים ואילך	10 ימים

ב. השיעורים הנ"ל מבוססים על עבודת עובד במשרה מלאה.

ג. בעד משרה חלקית, ישולם החלק היחסי של דמי הבראה.

ד. בעת ניתוק יחסי עובד – מעביד, ישולמו דמי הבראה עבור החלק היחסי של השנה. העובד זכאי לדמי הבראה גם לאחר סיומם של יחסי עובד – מעביד, וזאת לגבי התקופה של עד שנתיים לפני תום עבודתו ואם לא קיבל דמי הבראה עבור אותה תקופה במהלך עבודתו.

ה. רק עובדים שהשלימו את שנת עבודתם הראשונה במקום העבודה יהיו זכאים לדמי הבראה.

ו. החל מיום 1.7.06 מחיר יום הבראה יהיה - 318 ₪ לכל יום הבראה. החל מיום 1.7.95 בוטלה חובת העובד להציג קבלות על תשלום מע"מ.

2. חופשה שנתית

א. עפ"י חוק חופשה שנתית זכאי כל עובד לחופשה.

ב. אורך החופשה לכל שנת עבודה, אצל מעביד אחד, במקום עבודה אחד, יהיה כדלקמן:

6 ימי עבודה בשבוע

12 ימי עבודה
14 ימי עבודה
16 ימי עבודה
18 ימי עבודה
19 ימי עבודה
20 ימי עבודה
21 ימי עבודה
22 ימי עבודה
23 ימי עבודה
24 ימי עבודה
24 ימי עבודה

5 ימי עבודה בשבוע

10 ימי עבודה
12 ימי עבודה
14 ימי עבודה
15 ימי עבודה
16 ימי עבודה
17 ימי עבודה
18 ימי עבודה
19 ימי עבודה
20 ימי עבודה
20 ימי עבודה
20 ימי עבודה

אחרי ובעד כל אחת מ-4 השנים הראשונות
אחרי ובעד השנה ה-5
אחרי ובעד השנה ה-6
אחרי ובעד השנה ה-7
אחרי ובעד השנה ה-8
אחרי ובעד השנה ה-9
אחרי ובעד השנה ה-10
אחרי ובעד השנה ה-11
אחרי ובעד השנה ה-12
אחרי ובעד השנה ה-13
אחרי ובעד השנה ה-14 ואילך

ג. בהתאם לצו הרחבה של שר העבודה מס' 3799 מיום 14.9.90 תהיה מכסת החופשה בתעשייה, מלאכה ובשירותים העסקיים והמסחריים - המעסיקים 4 עובדים ויותר, כדלקמן:

6 ימי עבודה בשבוע

12 ימי עבודה
13 ימי עבודה
14 ימי עבודה
19 ימי עבודה
26 ימי עבודה

5 ימי עבודה בשבוע

10 ימי עבודה
11 ימי עבודה
12 ימי עבודה
17 ימי עבודה
23 ימי עבודה

אחרי ובעד השנה הראשונה והשנייה
אחרי ובעד השנה השלישית והרביעית
אחרי ובעד השנה החמישית
אחרי ובעד השנה השישית עד השמינית
אחרי ובעד השנה התשיעית ואילך

3. שבוע העבודה ושעות נוספות

עפ"י צו הרחבה של שר העבודה מס' שעות העבודה השבועיות יהיה 43 שעות ו- 186 שעות לחודש. בעד עבודה מעבר ליום העבודה הרגיל יש לשלם תמורה מיוחדת לפי הפירוט הבא:
עבור השעות הראשונות הנוספות - תוספת של 25% על השכר הרגיל
עבור השעה השלישית ואילך - תוספת של 50% על השכר הרגיל
עבור העסקה במנוחה השבועית - תוספת של 50% על השכר הרגיל + יום מנוחה במקום יום המנוחה בו עבד

4. חופשת מחלה

- א. כל עובד זכאי לחופשת מחלה של 18 ימים לכל שנת עבודה קיימת זכות צבירה של מכסת ימי המחלה יש להמציא תעודת מחלה.
- ב. התשלום בעד ימי המחלה הוא חלקי, כמפורט להלן: יום ראשון – ללא תשלום; יום שני ושלישי 37.5% משכר העבודה, מהיום הרביעי ואילך – 75% משכר העבודה.
- ג. עובד זכאי להיעדר בשל מחלת ילדו שטרם מלאו לו 16 שנים עד 8 ימים בשנה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, בתנאי שבן זוגו של העובד "הינו עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור". עובד שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, או שהוא הורה יחיד, זכאי לזקוף, בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו 12 ימי היעדרות בשנה. עובד שעבד שנה אחת לפחות אצל אותו מעסיק, יהיה זכאי לזקוף עד 60 יום בשנה בשל היעדרות מפאת מחלה ממארת של הילד.
- ד. עובד שלו הורה שמלאו לו 65 שנים, זכאי לזקוף עד 6 ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת ההורה על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו ובלבד שאחד מאחיו לא נעדר מעבודתו כאמור באותו עניין ובאותו פרק זמן.
- ה. עובד שלו בן זוג שחלה והפך להיות תלוי בעזרת הזולת בביצוע פעולות יומיומיות זכאי לזקוף עד 6 ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת בן זוגו על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.
- ו. עובד זכאי לזקוף עד 7 ימים בשנה ע"ח תקופת המחלה הצבורה שלו בשל בדיקות וטיפולים הקשורים להריון בת זוגו.
- ז. הורה שעמו ילד שטרם מלאו לו 16 שנה והוא בחזקתו הבלעדית או הורה יחיד, זכאי לזקוף עד 12 ימי נחלה בשנה בשל מחלת ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.

5. חופשת חגים, ימי מנוחה, ימי זיכרון וימי אבל

כל עובד זכאי ל- 9 ימי חופשת חג כדלקמן:

2 ימי ראש השנה	פסח
יום כיפור	חג שני של פסח
סוכות	יום העצמאות
שמחת תורה	שבועות

מי שאינם יהודים זכאים לימי חופשת חג כדלקמן:

<u>נוצרים</u>	<u>מוסלמים</u>	<u>דרוזים</u>
2 ימי חג המולד	ראשון במוחרם	חג אל אדחה (4 ימים)
ראש השנה	חג מולד הנביא	חג הנביא שועיב (יתרו) (4 ימים)
יום שישי לפני הפסחא	חג אל פיטר (3 ימים)	יום הנביא אלח'אדר (יום בחירה)
פסחא (יום בחירה)	חג אל אדחה (4 ימים)	יום נבי סבלאן (יום בחירה)
יום שני לפסחא	לילת אלאסראא ואלמעראג' (יום בחירה)	
עליה השמימה		
שבועות (יום בחירה)		
יום שני לשבועות		

כל העובדים יהיו זכאים לתשלום בגין ימי חופשת חג לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה ואי היעדרות סמוך ליום החג. העובדים לא יהיו זכאים לתשלום בגין ימי חג שחלים בשבת. המעסיק אינו חייב לשלם לעובד שאינו יהודי גם בעבור ימי החג היהודיים וגם עבור ימי החג לפי דתו של העובד. התשלום יעשה עפ"י בחירתו של העובד.

- הורים, הורי הורים, בני זוג, ילדים, אחים ואחיות של חללי מערכות ישראל, רשאים להיעדר ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל, ללא ניכוי משכרם.
- עובד המקיים חובת אבלות זכאי להיעדר מעבודתו עפ"י דיני האבל של דתו ולא יותר מ-7 ימים (קלנדריים) – לאחר שעבד 3 חודשים במקום העבודה.

6. חוק שכר מינימום התשמ"ז 1987

שכר המינימום החל מיום 1.4.2007 השתנה ל – 3710.18 ₪ לחודש ו – 19.95 ₪ לשעה. החל מיום 1.7.97 מחושב שכר שעה לפי 186 שעות עבודה בחודש. אי תשלום שכר מינימום מהווה עבירה פלילית שדינה חצי שנת מאסר בפועל וקנס כספי. לעובד אין זכות לוותר על תשלום שכר הנמוך משכר המינימום.

7. פיצויי פיטורין והודעה מוקדמת לפיטורין

- א. כל עובד שפוטר ע"י המעסיק (או התפטר מסיבות המעוגנות בחוק) זכאי להודעה מוקדמת **בכתב** בת חודש ימים לעובד חודשי לאחר שנת עבודה. עובד יומי בשנת עבודתו הראשונה יהיה זכאי להודעה מוקדמת של יום אחד על כל חודש עבודה עד למכסימום של שבועיים, לאחר שנתיים 3 שבועות הודעה מראש ולאחר 3 שנות עבודה ואילך – חודש הודעה מראש. הנ"ל עפ"י צו הרחבה מיום 9.10.97. עם סיום עבודתו זכאי העובד לקבל אישור בכתב על תקופת העסקתו.
- ב. המעסיק רשאי לוותר על שירותיו של העובד בתקופת ההודעה המוקדמת, אולם חייב לשלם שכר רגיל בעד תקופת ההודעה המוקדמת.
- ג. עובד שמתפטר חייב אף הוא בהודעה מוקדמת כנ"ל.
- ד. אין לפטר עובד עקב שירות מילואים ובזמן שירות מילואים.
- ה. עובד המפוטר זכאי לפיצויי פיטורין בשיעור של משכורת חודשית אחת לכל שנת עבודה עפ"י השכר של החודש האחרון – זאת עפ"י צו הרחבה משנת 1983.
- ו. יש לשלם את פיצויי הפיטורין תוך 15 יום מיום שנותקו יחסי עובד – מעסיק.
- ז. תשלום של מעסיק לקרן פנסיה מקיפה או לביטוח מנהלים הכולל אפשרות קצבה עבור עובד, יבואו במקום תשלום לפיצויי פיטורין, ובלבד שהמעסיק העביר לקרן הפנסיה/ביטוח מנהלים 14.33% - 13.33% מן השכר המופטר.

8. חוק עבודת נשים

- א. אסור להעסיק עובדת בעבודה שעלולה לפגוע בבריאותה עפ"י תקנות שר העבודה והרווחה.
- ב. עובדת שילדה זכאית לחופשת לידה בת 14 שבועות החל מיום 8.5.2007. מי שילדה תאומים זכאית לחופשת לידה בת 17 שבועות ומי שילדה שלישייה זכאית לחופשת לידה בת 20 שבועות. בזמן חופשת הלידה זכאית העובדת לקבל מביטוח לאומי את משכורתה הממוצעת בשלושת החודשים שקדמו ללידה. כמו כן זכאית העובדת להיעדר שעה אחת ביום מתום חופשת הלידה ועד ארבעה חודשים מאותו יום בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה.
- ג. עובדת בהריון העובדת שבוע עבודה מלא ולמעלה מ-4 שעות ביום זכאית להיעדר עד 40 שעות עבודה במהלך הריונה ללא ניכוי בשכרה, לשם פיקוח רפואי ובדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות להריונה. עובדת העובדת פחות מ-4 שעות עבודה ביום זכאית להיעדר עד 20 שעות כאמור לעיל במהלך הריונה.
- ד. עובדת שהתפטרה תוך 9 חודשים מהיום בו ילדה על מנת לטפל בילדה, רואים את התפטרותה כפיטורין והיא זכאית לפיצויי פיטורין.
- ה. אין לפטר עובדת בהריון שעבדה אצל אותו מעסיק 6 חודשים ויותר ו/או תוך 60 יום ממועד סיום חופשת הלידה. פיטורין כאלה הינם חסרי תוקף ובטלים מעיקרם אלא אם נעשו לפי צו של שר העבודה והרווחה.
- ו. דינה עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות באישור לשכת הסעד או משרד העבודה והרווחה, כדין חופשה ללא תשלום ובלבד שהעובדת עבדה ברציפות אצל אותו מעסיק 6 חודשים רצופים ומעלה.
- ז. הזכאות הנ"ל לא תעלה על 6 חודשים בתקופה של 12 חודשים שלאחר תחילת שהייתה במקלט.
- ח. עובדת כנ"ל אשר שהתה במקלט תקופה של 60 יום ואשר התפטרה, רואים את התפטרותה כדין פיטורין.
- ט. אין לפטר או לתת הודעת פיטורין לעובדת השוהה במקלט בעת העדרה או במשך 30 יום לאחר תום ימי ההיעדרות.

9. החזר הוצאות נסיעה

בהתאם להסכם שבין לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים לבין ההסתדרות וצו הרחבה של שר העבודה בדבר החזר הוצאות נסיעה, יהיה החזר הנסיעה המרבי 21.14 ₪ ליום בתחולה מיום 1.7.04.

10. ביטוח לאומי

- עפ"י חוק ביטוח לאומי (נוסח משולב) תשכ"ח-1968 מוטלת חובה על המעסיקים לדווח על העסקת עובד למוסד לביטוח לאומי ולשלם את דמי הביטוח בהתאם לחוק.
- דמי הביטוח הלאומי ומס בריאות מן העובד הם כדלקמן:
- 3.5% - על ההכנסה עד 60% מהשכר הממוצע במשק (4430 ₪ , נכון ליום 1.1.2006).
 - 12% - על יתרת ההכנסה ועד הכנסה מרבית של 35760 ₪ - נכון ליום 1.1.2006.
- חבות בדמי ביטוח לאומי על דמי פגיעה בעבודה החל מיום 1.8.03 כדלקמן:
- 1.4% עד למחצית השכר הממוצע ו - 5.58% על חלק השכר העולה על מחצית השכר הממוצע

11. הלנת שכר

שכר עבודה שלא שולם עד היום התשיעי שנקבע כמועד לתשלום נחשב כמולן. ניתן לתבוע פיצוי בגין הלנת שכר בביה"ד האזורי לעבודה תוך 30 יום (או 60 יום עפ"י היתר מביה"ד האזורי לעבודה) מהיום שהשכר הולן.

12. קרן פנסיה

עובד המבוטח בקרן פנסיה מקיפה יפריש 5.5% ממשכורתו והמעסיק 12% ממשכורת העובד (6% תגמולים + 6% ע"ח פיצויי פיטורין) בתחולה מיום 1.8.88. החל משנת 2004 יועלו דמי הגמולים כדלקמן: 1/3% נוסף בשנת 2004 הן עובד והן מעסיק, 1/3% נוספים משנת 2005 הן עובד והן מעסיק, 1/3% נוסף משנת 2006 ו-1/2% נוסף משנת 2007 הן עובד והן מעסיק. דהיינו; החל משנת 2007 דמי הגמולים יהיו 7% עובד ו- 7.5% מעסיק (+ 6% ע"ח פיצויי פיטורין). בעת פיטורין על המעסיק להשלים את הסכום לפיצויי פיטורין בשיעור של 2.33% לחודש או 28% לשנה. על פי תיקון לחוק; תשלום לקרן פנסיה ופיצויים יבוא במקום תשלום פיצויי פיטורין, ובלבד שהתשלומים כנ"ל שולמו כסדרם ועפ"י המשכורת הקובעת (המופטרת).

13. חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)

המעסיק חייב למסור לעובדו, לא יאוחר מ- 30 יום מתחילת העבודה, הודעה בכתב, שבה מפורטים תנאי העבודה של העבודה. עובד שהחל את עבודתו לפני 21.6.02 זכאי אף הוא לקבל הודעה על תנאי עבודתו ושכרו מיום שדרש זאת בכתב מהמעסיק.

14. חוק העסקת עובדים ע"י קבלני כוח-אדם, תשנ"ו 1996 (ספר החוקים 1578 מ-21.3.96) ותיקון לחוק מיום 27 ביולי 2000

- א. חובת הסכם עבודה בכתב בין העובד והקבלן, עם מתן עותק לידי העובד.
- ב. אין לקבל תמורה מהעובד (אלא ממקבל השרות).
- ג. אין להעסיק עובד של קבלן כ"א לתקופה העולה על 9 חודשים רצופים אלא במקרים חריגים ובכל מקרה רק באישור שר העבודה והרווחה ניתן להעסיקו לתקופה שלא עולה על 15 חודשים.
- ד. הועסק עובד כאמור לעיל בסעיף (ד') תחשב כל תקופת עבודתו כוותק אצל המעסיק בפועל והוא ייחשב כעובד המעסיק בפועל.
- ה. במידה וחל במקום העבודה הסכם קיבוצי, יחולו הוראותיו גם על עובדי הקבלן המועסקים באותו מקום בהתאמה, לסוג העבודה ולוותק אצל המעסיק בפועל.
- ו. אסור לקבלן להעסיק את עובדיו במקום עבודה בו מתקיימת שביתה, כל עוד היא מתקיימת.

ט.ל.ח.