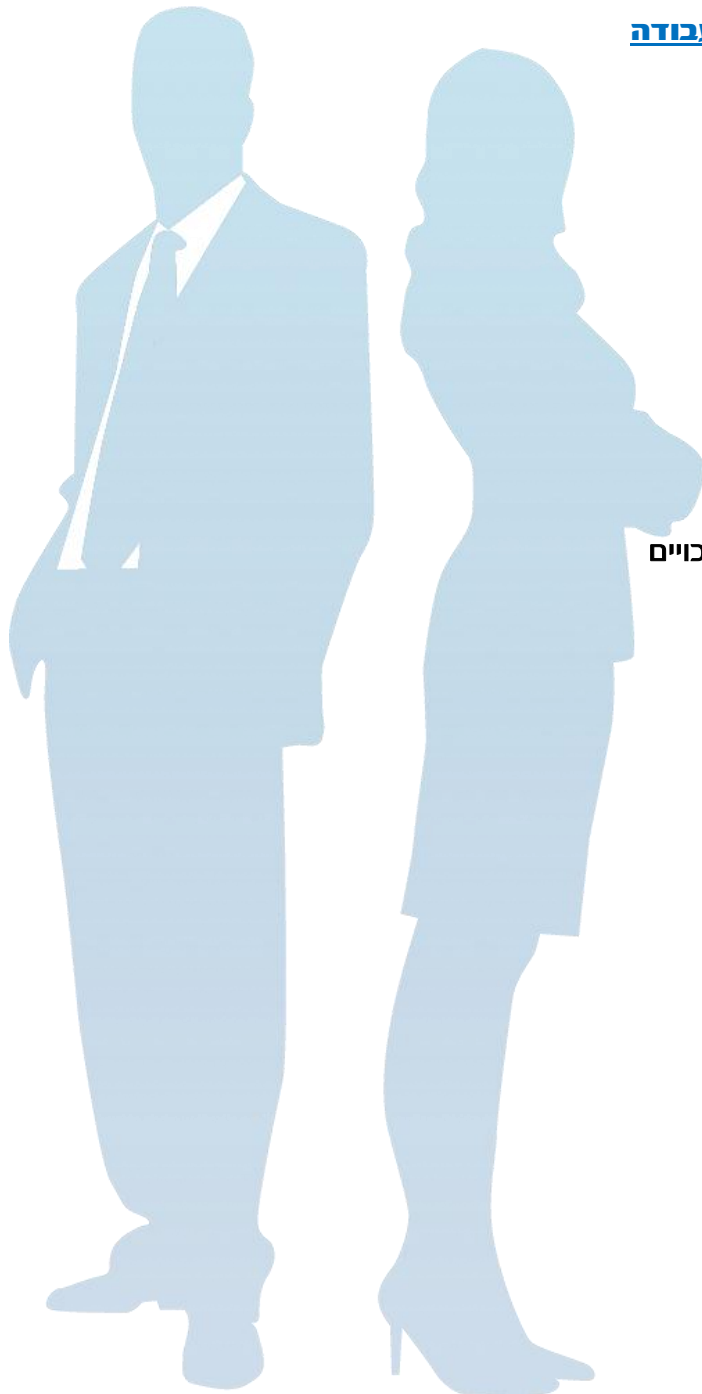




## זכויות עובדים - תמצית מידע שימושי

המאפיין את משפט העבודה הן הזכויות המוענקות לעובד מכוח משפט העבודה, הכולל חוקי מגן הסכמים קיבוציים כללים, ענפים ומיוחדים, צווי הרחבה כללים ומיוחדים פסיקה, חוזים ונוהג אשר את תמציתן נביא להלן. חלק מהזכויות אכיפתן בעלת אופי פלילי וחלק אחר אזרחי. **בכל מקרה, עובד אינו רשאי לוותר על זכויות אלה.** המידע בחוברת זו מיועד לסייע בהבנת יחסי עבודה ואינו משום חוות דעת למקרה ספציפי.



### זכויות בעת קבלה לעבודה ובמהלך העבודה

- הודעה לעובד
- שכר מינימום
- עבודה ומנוחה
- דמי נסיעות
- חופשה שנתית
- דמי הבראה
- דמי מחלה
- דמי חגים
- דמי אבל
- פנסיה חובה
- הגנת השכר - מועד תשלום השכר + ניכויים

### סיום עבודה

- הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות
- פיצויי פיטורים

### הגנה על העובד

- הגנה על עובד מתלונן
- עבודת נשים – הגנה מפיטורים
- מניעת הטרדה מינית
- שוויון הזדמנויות בעבודה
- זכות הישיבה בעבודה
- חיילים משוחררים

### סוגיות ממוקדות

- עבודת נשים
- עבודת נוער
- עובדים זרים



## זכויות בעת קבלה לעבודה ובמהלך העבודה

### 1. הודעה לעובד על תנאי העבודה - חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) התשס"ד 2002,

- חוק הודעה לעובד מחייב מעביד למסור לעובד – תוך 30 יום מיום התחלת עבודתו – הודעה בכתב, שבה יפרטו את תנאי העבודה של העובד. אם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג 1953 – לא יאוחר משבעה ימים.

ההודעה איננה הסכם עבודה, ואין בה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.



### תוכן ההודעה יכלול את הפרטים הבאים:

1. זהות המעביד וזהות העובד;
2. תאריך תחילת העבודה. אם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה, תצוין תקופת העבודה; אם חוזה העבודה הוא לתקופה לא קצובה, יציין זאת המעביד;



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



3. תיאור עיקרי התפקיד של העובד;
4. ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד;
5. סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר. (אם נקבע שכר העבודה על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו יש לציין רק את דירוג העובד ודרגתו);
6. הבסיס שלפיו משולם השכר: משכורת חודשית, שכר שעה, שכר שבוע, שכר תוצרת או שכר קיבולת.
7. אם הוסכם כי חלק מהשכר ישולם בשווה כסף, יצוין הדבר בהודעה, וכן יצוין שיעור התשלום בדרך זו.
8. אורכו של יום העבודה הרגיל שבו עובד העובד, או שבוע העבודה הרגיל של העובד;
9. יום המנוחה השבועי של העובד;
10. סוגי תשלומים של המעביד ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, ופירוט הגופים שאליהם המעביד מעביר בפועל את התשלומים האמורים (אם התחיל מעביד להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד, לפי טופס 3);
11. לגבי מעביד שהוא או שארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957, המסדיר את תנאי העבודה של העובד, יש לציין גם את שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפניה אליו.

### שינוי בתנאי העסקה:

במידה וחל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שנמסרו לו, בהתאם לאמור לעיל, ימסור המעביד הודעה על כך לעובד בתוך שלושים ימים מהיום שנודע לו על השינוי. אין חובה למסור הודעה על שינוי אם השינוי נובע משינוי בדין, או שהוא עדכון שכר מכוח הדין או מכוח הסכם, או שהשינוי מופיע בתלוש השכר של העובד.



## **2. שכר מינימום – חוק שכר מינימום התשמ"ז, 1987**

**\* קיים שכר מינימום ענפי, בענפים שונים כגון: ענף השמירה, הבניין ועוד.**

עובד זכאי לשכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום. הזכות לשכר מינימום אינה ניתנת לוותר, או להתניה.

- שכר עבודה לעניין חישוב שכר המינימום הנו השכר הרגיל ללא תוספות, ובו נכללים: שכר יסוד או משולב, תוספות יוקר, תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו.
- בשכר העבודה לא יובאו בחשבון תוספת משפחה, תוספת ותק, תוספת בשל עבודה במשמרות, פרמיה מדודה, מוסכמת, קבועה או קבוצתית, משכורת י"ג, מענקים על בסיס שנתי, והחזר הוצאות, לרבות החזר הוצאות כלכלה, אש"ל ונסיעות אותם משלם המעביד בנוסף לשכר המינימום.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



### מי זכאי לשכר מינימום מלא ובאיזה אופן יחושב.

עובד שמלאו לו 18 שנים, המועסק במשרה מלאה (186 שעות בחודש) כנהוג במקום עבודתו זכאי לקבל שכר שלא יפחת משכר המינימום הקבוע בחוק.

### גובה שכר מינימום המלא

הסכום משתנה מדי זמן על פי הודעת שר התמ"ת.

לחודש	₪3890.25
לשעה	₪ 20.92
ליום - אם עובדים 5 ימים בשבוע. ואולם אם העובד עובד יותר מ- 43 שעות בשבוע, יחושב שכר המינימום לפי שכר המינימום לשעה.	₪179.55
ליום - בעבודה של 6 ימים בשבוע. ואולם אם העובד עובד יותר מ- 43 שעות בשבוע, יחושב שכר המינימום לפי שכר המינימום לשעה.	₪155.61

החוק קובע תעריפי שכר מינימום מותאמים לנוער עובד וחניכים בהתאם לגילהם וכן שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת.

### עובד קבלן כוח אדם

לעובדו של קבלן כוח אדם זכות תביעה גם כנגד המעסיק בפועל, ובלבד שמסר למעסיק בפועל הודעה לפיה דרש בכתב מקבלן כוח האדם את תשלום שכר מינימום והשכר לא שולם, וגם המעסיק בפועל לא שילם את שכר המינימום בתוך 21 יום ממועד מסירת ההודעה.

על פי החוק נאסר על המעביד לפגוע בעובד או לפטרו בשל הגשת תלונה או תביעה בשל אי תשלום שכר מינימום.



### 3. עבודה ומנוחה - עיקרי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951.

- **שעות עבודה:** הוא הזמן בו עומד העובד לרשות העבודה, כולל הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואוויר, אך לא כוללות הפסקות בהן העובד לא עומד לרשות העבודה.
- **יום עבודה:** לא יעלה על 8 שעות ביום רגיל, ו- 7 שעות בעבודת לילה, בערב יום המנוחה השבועית ובערבי חג, אם לא נקבע יום עבודה ארוך יותר בתקנות או בהסכם קיבוצי שאושר על ידי השר.
- **שבוע עבודה:** לא יעלה על 45 שעות שבועיות.



- **ניהול פנקס שעות עבודה:** מעביד חייב לנהל פנקס בדבר שעות עבודתו של העובד.
- **הפסקות:** לאחר שש שעות עבודה ביום זכאי עובד להפסקה לצורך מנוחה וארוחה של 3/4 שעה לפחות, מהן הפסקה רצופה של חצי שעה לפחות (בערב חג ובערב המנוחה השבועית תהיה ההפסקה חצי שעה לפחות). במהלך הפסקה זו מותר לעובד לצאת ממקום העבודה, אם נדרש העובד להישאר במקום, זמן הפסקה יחשב כחלק משעות עבודה.
- הפסקות קצרות להחלפת כוח ואוויר, מוסכמות על ידי המעביד- הן חלק משעות העבודה, והמעביד חייב לשלם עבורן שכר.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



- **הזכות להפסקה לתפילה:** עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו, בהתאם לדרישת דתו. זמן התפילה יקבע במקום העבודה בהתאם לצרכי העבודה ואילוציה ובהתחשב בדרישות דתו של העובד.
- **הזכות להפסקה לשם שימוש בחדר שירותים - עובד זכאי,** במהלך יום עבודתו, להפסיק את עבודתו לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו. מעביד יוודא כי יש חדר שירותים תקין וראוי לשימוש העובדים, במקום העבודה או בקרבתו.
- **שעות נוספות:** הן השעות שעמד העובד לרשות העבודה מעבר לתחומו של יום העבודה או שבוע העבודה כפי שהוגדר לעיל.
- **קיים היתר כללי להעבדה בשעות נוספות לכל העובדים:** היתר זה מתיר את העבדת כלל העובדים במשך 4 שעות נוספות ליום, אך לא יותר מ- 12 שעות נוספות לשבוע. אסור למעביד להעביד עובדים בשעות נוספות מעבר להיתר הכללי או במנוחה השבועית, אלא אם ניתן היתר מיוחד לעשות כן על ידי שר התמ"ת.
- **גמול שעות נוספות ועבודה במנוחה השבועית -** אם עובד מועבד ביום עבודה רגיל שעות נוספות, המעביד חייב לשלם לו לפחות 125% משכר העבודה הרגיל עבור השעתיים הראשונות ו-150% לפחות בעד כל שעה נוספת שלאחריהן.
- **עבודת לילה -** הן שעות עבודה, ששתי שעות מהן נמצאות בתחום שבין 22.00 בלילה ל 06.00 בבוקר שלמחרת. במפעל אשר בו עובדים במשמרות, אסור להעביד עובד בעבודת לילה יותר משבוע אחד בתוך שלושה שבועות.
- **מנוחה שבועית:** אורך המנוחה השבועית לעובד הינו 36 שעות ברציפות, אם לא נקבע אחרת בתקנות. המנוחה השבועית תכלול: ליהודי את יום השבת, **לגבי מי שאינו יהודי אחד מהימים:** שישי שבת או ראשון – לפי בחירתו.
- **איסור העסקה במנוחה השבועית -** אסור להעביד עובד במנוחה השבועית, אלא אם ניתן היתר לכך משר התעשייה המסחר והתעסוקה.
- **גמול העסקה במנוחה השבועית -** עובד המועסק במנוחה השבועית, זכאי לתשלום של לא פחות מ- 150% משכרו הרגיל של העובד. והיה והעובד עובד שעות נוספות היום המנוחה השבועי, הוא זכאי לחישוב גמול השעות הנוספות על בסיס 150% משכרו הרגיל.
- **איסור תשלום שכר גלובלי -** המעביד אינו רשאי לקבוע שכר הכולל לעובד, הכולל בתוכו את תשלום השעות הנוספות. אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי שאושר בידי שר הממ"ת.





### 4. דמי נסיעות - צו ההרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. הסכום משתנה מדי זמן על פי הודעת שר התמ"ת.



כל עובד הזקוק לתחבורה ציבורית כדי להגיע למקום עבודתו זכאי להשתתפות מעבידו בהוצאות הנסיעות גם אם הוא חייב לנסוע באוטובוס שתיים או שלוש תחנות לפחות, כדי להגיע למקום עבודתו. תקרת החזר הוצאות הנסיעה ליום עבודה היא 23.70 ש"ח. הוצאות הנסיעה תקבענה לפי מחיר נסיעה מוזל באוטובוס ציבורי או כרטיס מנוי חודשי מוזל ממקום מגורי העובד למקום עבודתו, על יסוד כרטיס הנחה של מספר נסיעות, אם קיים כרטיס הנחה כזה.

יצוין כי אם העובד מוסע למקום העבודה, לא יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעות. כמו כן, אם הוא מוסע לכיוון אחד בלבד, העובד יהיה זכאי עד למחצית הסכומים הנ"ל. עובד הנעדר מעבודתו לא יהיה זכאי להחזר נסיעות עבור אותו יום.





## 5. הזכות לחופשה שנתית - חוק חופשה שנתית, התשי"א 1951. הסכום משתנה בהתאם להסכמים הקיבוציים השונים.

- עובד זכאי לחופשה שנתית. אורך החופשה נקבע בהתאם לוותק של העובד במקום עבודתו.
- להלן פירוט של מספר הימים להם זכאי עובד עפ"י וותק במקום עבודה:

משמעות הזכאות מבחינת ימי עבודה בפועל		זכאות	שנות וותק
בשבוע עבודה של 5 ימים	בשבוע עבודה של 6 ימים		
10	12	14	משנה עד 4 שנים
12	14	16	חמש שנים
14	16	18	שש שנים
15	18	21	שבע שנים
16	19	22	שמונה שנים
17	20	23	תשע שנים
18	21	24	עשר שנים

בהסכמים קיבוציים נקבעו ימי חופשה מיוחדת כגון: לעת נישואין וברית מילה.





## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



- עובד יהיה זכאי לחופשה שנתית לפי הטבלה אם היה עובד של אותו מעביד במהלך כל השנה ועבד לפחות 200 ימים. אם עבד פחות מ- 200 ימים יהיה מספר ימי החופשה חלק יחסי ממספר הימים של הטבלה כיחס מספר ימי עבודה בפועל אל מספר 200. (לדוגמא אם העובד עבד בפועל 150 ימים בשנה השניה לעבודה יהיה זכאי ל-  $14 * 150 / 200 =$  עשרה ימים (חלק של יום לא בא במנין) : 8 ימי עבודה או 6 לפי אורכו של שבוע עבודה).
- אם העובד היה עובדו של אותו מעביד בחלק משנת העבודה, יהיה זכאי לימי חופשה כמפורט בטבלה אם עבד באותו חלק של השנה לפחות 240 ימים. אם עבד פחות מ- 240 ימים אזי יהיה זכאי לחלק היחסי ממספר הימים המופיע בטבלה, כיחס ממספר ימי עבודה בפועל ל 240 (בהתאם לחישוב הנ"ל :  $14 * 150 / 240 =$  שמונה ימים).
- יש לציין שעובד שעבד עד 75 ימים זכאי ל"תמורת חופשה" : 4% מכלל הסכומים שהשתכר.

### 6. דמי הבראה - צו הרחבה בדבר תשלום דמי הבראה\* מתעדכן ומשתנה בהתאם לצו

הרחבה מדי שנה וגבוה יותר בשרות הציבורי.

- עובד זכאי לדמי הבראה אם עבד באותו מקום עבודה שנה אחת לפחות.
- גובה דמי הבראה ליום הוא 351 ש"ח.
- מספר ימי הבראה המגיעים לעובד בהתאם לוותק בעבודה הם 5 ימים בעד השנה הראשונה ; 6 ימים בעד השנה השנייה והשנה השלישית (בעד כל אחת מהן) ; 7 ימים בעד השנה הרביעית עד העשירית. (הרשימה נמשכת).





### 7. דמי מחלה - חוק דמי מחלה, התשל"ו 1976

- עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעבידו עבור היום השני והשלישי של היעדרות כאמור **37.5%** (**50%** מדמי המחלה שעומדים על **75%** מהשכר הרגיל) משכר העבודה שהיה זכאי לו אילו המשיך לעבוד. בעבור היום הרביעי ואילך העובד יהיה זכאי ל**75%** משכר העבודה לו היה זכאי אילו עבד.

- תקופת הזכאות לדמי מחלה לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה שבו עבד העובד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ולא יותר מ- 90 ימים בניכוי התקופה שבעדה קיבל העובד דמי מחלה.

- **תקופת מחלתו של העובד:**

לגבי עובד במשכורת- תקופת המחלה כוללת כל ימי המחלה, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים. לגבי עובד בשכר יומי, שבועי או שעתי שעבד עבודה מלאה במקום העבודה או אצל אותו מעביד, תקופת המחלה תכלול כל ימי מחלתו למעט ימי המנוחה השבועית וחגים אלא אם כן נהג לעבוד בהם.

לגבי עובד בשכר יומי, שבועי או שעתי שלא עבד עבודה מלאה תקופת המחלה תכלול את כל ימי מחלתו ללא ימי המנוחה השבועית, אלא אם כן נהג לעבוד בהם, כפול היחס שבין הימים שעבד העובד ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר בשנים עשר החודשים שקדמו למחלה לבין ימי העבודה באותו רבע שנה.

לגבי עובד בשכר שלא עבד עבודה מלאה והוא מועסק אצל אותו מעסיק ובאותו מקום עבודה שלושה חודשים, תקופת המחלה תכלול כל ימי המחלה למעט ימי המנוחה השבועית אלא אם כן נהג לעבוד בהם, כפול היחס שבין הממוצע השבועי של ימי עבודתו בתקופה שקדמה למחלה לבין 6.

לגבי עובד בשכר כאמור לעיל שעבד פחות משלושה חודשים, תקופת המחלה תכלול כל ימי מחלתו למעט ימי המנוחה השבועית, אלא אם כן נהג לעבוד בהם, כפול היחס שבין הממוצע השבועי של ימי עבודתו בתקופת עבודתו שקדמה למחלה לבין שש.

- **דמי מחלה עקב מחלת בן זוג:** עובד זכאי לזקוף עד 6 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלת בן זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.

- **דמי מחלה עקב מחלת הורה:** עובד שלו או לבן זוגו הורה שמלאו לו 65 שנים, זכאי לזקוף עד ששה ימים בשנה של היעדרות בשל מחלת ההורה, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, ובלבד שבן זוגו הוא עובד ושלא נעדר מעבודתו בשל מחלת אותו הורה.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



- **דמי מחלה עקב מחלת ילד:** עובד זכאי לזקוף, בשל מחלת ילדו, ימי היעדרות על חשבון תקופת המחלה הצבורה לו אם: 1. בן זוגו הוא עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור, או שכן זוגו הוא עובד עצמאי שלא נעדר מעסקו או שעסק במשלח ידו בימי היעדרות העובד - עד 8 ימים בשנה. או 2. הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של העובד, או שהעובד הוא הורה יחיד של הילד - עד 12 ימים בשנה.  
עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 18 שנה, ועבד שנה לפחות אצל אותו מעביד, זכאי לזקוף עד 60 ימים בשנה של היעדרות, בשל המחלה הממארת של ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד; היה בן זוגו עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור או שהעובד הוא הורה יחיד, או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, זכאי העובד לזקוף עד 90 ימים בשנה של היעדרות, בשל המחלה הממארת של ילדו.
- **היעדרות עקב הריון או לידה של בת הזוג:** עובד זכאי לזקוף עד שבעה ימים בשנה של היעדרות, בהתאם לכללים שקבע שר העבודה והרווחה, בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון בת זוגו, או בשל לידה של בת זוגו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו.
- **תיקון מס' 3 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976:** התיקון קובע איסור פיטורים של עובד במהלך שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך התקופה הזכאות הצבורה לו ועד לתקרת הצבירה על פי חוק. החובה היא חובה אזרחית והיא לא תחול כשהמעביד הודיע לעובד על כוונתו לפטור ערב היעדרו בשל מחלה, מקום העבודה של העובד פסק מלפעול, המעביד פשט רגל או ניתן כלפיו צו פירוק. תקף מיולי 2009

### 8. דמי חגים

עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה שלא נעדר מהעבודה בסמוך ליום החג (יום אחד לפני ויום אחד אחרי) אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא עבור תשעה ימי חג. עובד המשתכר על בסיס חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד עבור היעדרות בימי חג.

### 9. ימי אבל

עובד שעבד לפחות שלושה חודשים במקום עבודתו ומקיים חובת אבלות על פי דת או נוהג, ואינו עובד באותם הימים, זכאי לתשלום שכרו עבור הימים שהוא נעדר ולא יותר משבעה ימים.



### 10. פנסיית חובה - צו הרחבה להסכם הקיבוצי לפנסיית חובה

- ההסכם הקיבוצי הכללי לביטוח פנסיוני מקיף במשק הורחב על ידי שר התמ"ת בצו הרחבה והינו בתוקף מיום 1.1.2008. הצו חל על רק על עובדים שאין להם הסדר פנסיוני מטיב מכוח, הסכם קיבוצי כללי ענפי, הסכם קיבוצי מיוחד, הסכם אישי וכד'.
- כלומר עובד שחל עליו הסדר פנסיוני מטיב לא יינזק וההסדר הקיים הספציפי ימשיך לחול עליו.

#### תנאי הזכות לפנסיה

- על כל עובד/ת החל מגיל 21 לגבר ו- 20 לאישה ועד לגיל פרישת חובה ע"פ החוק.
- כל עובד שלא חל עליו ההסכם מטיב.
- החל מ- 1.1.2009 כל עובד יהיה זכאי לביצוע הפרשות לפנסיה לכשישלים 6 חודשי עבודה.
- עובד שהתחיל לעבוד במקום עבודה והינו בעל ביטוח פנסיוני יהיה זכאי להיות מבוטח מהיום הראשון, ביצוע
- ההפרשות יחל לאחר שלושה חודשי עבודה רטרואקטיבית או בתום שנת המס המוקדם מביניהם.



- רכיבי השכר אשר יחשבו לצורך ביטוח פנסיוני
- השכר המובטח הינו השכר הקובע כפי שקבוע בחוק פיצויי פיטורים (התשכ"ג 1963), ויכלול את שכר הבסיס וכן
  - את כל התוספות הקבועות להן זכאי העובד.
  - תקרת השכר המבוטח הינה השכר הממוצע במשק.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



### שיעור הפנסיה והמועד לתשלומה

שיעור הפרשות מהשכר ישולמו מידי חודש בחודשו בהתאם לטבלה הבאה:

החל מיום ... ואילך	הפרשות מעביד	הפרשות עובד	הפרשות המעביד לפיצויים	סה"כ
1.1.2008	0.833%	0.833%	0.834%	2.5%
1.1.2009	1.66%	1.66%	1.68%	5%
1.1.2010	2.5%	2.5%	2.5%	7.5%
1.1.2011	3.33%	3.33%	3.34%	10%
1.1.2012	4.16%	4.16%	4.18%	12.5%
1.1.2013	5%	5%	5%	15%

### אופן בחירת ההסדר הפנסיוני

העובד זכאי לבחור את קרן הפנסיה או את קופת הגמל לקצבה בה יבחר להיות מבוטח וזאת בתוך 60 יום ממועד תחילת עבודתו אצל המעסיק. על העובד להודיע למעסיקו בכתב באיזו קרן פנסיה או קופת גמל לקצבה בחר לצורך ביטוחו.

עובד שלא הודיע למעסיקו בכתב בפרק הזמן הנקבע הנ"ל על הקופה בה בחר להיות מבוטח, יבטח אותו מעסיקו בקרן הפנסיה מקיפה חדשה. העובד יהיה זכאי לבחור או לעבור לקופת גמל לקצבה אחרת ובלבד שתכלול כיסוי למקרי מוות ונכות

## 11. הגנת השכר - חוק הגנת השכר התשי"ח 1958:

**מועד תשלום השכר:** המעביד חייב בתשלום השכר ביום האחרון של החודש שבעדו משתלם השכר, ולא יאוחר מה – 9 לחודש העוקב. אם לא ישולם השכר עד ל – 9 לחודש העוקב יחויב המעביד בתשלומו בצירוף פיצויי הלנת שכר כקבוע בחוק. במקרה והשכר משתלם על בסיס יומי, שעתי או על בסיס תוצרת עבודה והעובד לא הועבד במהלך כל החודש, ישולם בתום מחצית החודש ולא יאוחר מהיום התשיעי שלאחר מכן, אם לא נקבע אחרת בהסכם קיבוצי או חוזה עבודה.





## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



- **תלוש שכר** – מעביד חייב לנהל ולמסור לעובד תלוש שכר מפורט הכולל:
  - פרטים לגבי העובד והמעביד
  - תאריך תחילת העסקה וותק מצטבר
  - היקף משרה או הבסיס שלפיו משולם השכר
  - תקופת התשלום
  - השכר ששולם לעובד
  - הניכויים
  - תשלומי המעביד בעבור תנאים סוציאליים
  - פרטי הפירעון (ברוטו ונטו)
  - תעריפי שכר המינימום לפי חוק שכר מינימום.
  
- **ניכויים מהשכר** - החוק מפרט מהם ניכויים מותרים משכרו של עובד - ניכויי חובה וניכויי רשות.
- **העברת סכומים שנוכו** - מעביד חייב להעביר סכום שנוכה משכרו של עובד לגורם אליו מיועד הסכום, בתוך 30 ימים מהיום שבו השכר ממנו נוכה הסכום, נחשב מולן.





## זכויות בסיום עבודה

### 12. הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות - חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות התשס"א 2001

- **אישור לעובד על תקופת עבודה** - מעביד חייב לתת לעובד בסיום העבודה (עד תום 14 ימים מיום העבודה האחרון של העובד), אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד – מעביד מטרת הוראה זו היא, בין השאר, לאפשר לעובד לממש את זכויותיו.
- **הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות** - מעביד המבקש לפטר עובד, חייב למסור לעובד הודעה מוקדמת לפיטורים, גם לעובד המבקש להתפטר, קימת חובה למסור למעבידו הודעה מוקדמת להתפטרות.
- ההודעות תינתנה בכתב, ותציינה את יום הוצאת ההודעה ואת יום הכניסה לתוקף של הפיטורים או ההתפטרות.
- תקופת ההודעה המוקדמת לעובד במשכורת (חודשית) היא כלהלן:

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

- תקופת ההודעה המוקדמת לעובד בשכר (על בסיס שונה מחודש) היא כלהלן:

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



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



- במהלך תקופת ההודעה המוקדמת נמשכים יחסי עובד ומעביד, ועל העובד להמשיך לעבוד. עם זאת, מעביד יכול להודיע לעובד כי הוא מוותר על נוכחותו בעבודה בתקופת ההודעה מוקדמת – בין לפיטורים ובין להתפטרות, אך עליו לשלם לעובד פיצוי בגובה שכרו הרגיל לאותה תקופה.
- מעביד או עובד שלא נתנו הודעה מוקדמת לפיטורים או להתפטרות, חייבים לשלם פיצוי בגובה השכר הרגיל שהיה משולם בתקופת ההודעה המוקדמת.

### 13. פיצויי פיטורים - חוק פיצויי פיטורים התשכ"ג 1963:

- עובד שעבד אצל מעביד אחד או באותו מקום עבודה 12 חודשים זכאי לקבל מהמעביד שפיטרו פיצויי פיטורים. אם עובד עבד באותו מקום עבודה והתחלפו המעבידים הוא זכאי לקבל מהמעביד הקודם פיצויי פיטורים בעד תקופת העבודה אצלו אלא אם כן קיבל על עצמו המעביד החדש לשלם את הפיצויים עבור אותה תקופה.
- אם לא הוכח אחרת, פיטורים בסמוך לסוף שנת העבודה הראשונה ייראו כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מלשלם פיצויי פיטורים, והעובד זכאי לפיצויים.
- במקרים מיוחדים העובד המתפטר גם הוא זכאי לפיצויי פיטורים.
- חישוב פיצויי הפיטורים:**
  - ככלל, שיעור פיצויי פיטורים הוא שכר חודש אחד לכל שנת עבודה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה.
  - השכר שישמש בסיס לפיצויים הוא השכר האחרון של העובד. אם חל שינוי זמני בשכר האחרון של העובד, יחושבו הפיצויים לפי שכר העובד כאילו לא חל שינוי כאמור. כמין כן, אם חלה הפחתה בשכרו של העובד, יראו כשכר אחרון לגבי התקופה שלפני ההפחתה, את שכרו של העובד לפני ההפחתה.
  - אם עובד משתכר על בסיס שעתי ושעות עבודתו משתנות מחודש לחודש, יש לחשב את שכרו לצורך פיצויי פיטורים לפי שכרו הממוצע ב- 12 החודשים שקדמו לפיטורים.
  - אם עובד עבר מעבודה חלקית לעבודה מלאה או מעבודה מלאה לעבודה חלקית, יחושב שכרו האחרון לגבי כל אחת מתקופות העבודה לפי שכרו ערב פיטוריו באופן יחסי למידת החלקיות של עבודתו.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



- החוק קובע **מקרים בהם רואים התפטרות כפיטורים** במקרים אלו ובהתקיים תנאים הקבועים בחוק קמה לעובד זכאות לפיצויי פיטורין.
  1. פטירה / פשיטת רגל של מעביד, אם מדובר בתאגיד – פרוק התאגיד או מחיקתו
  2. פטירת העובד – הזכאות לשאריו
  3. התפטרות לרגל מצב בריאותי לקוי של העובד או של בן משפחתו
  4. התפטרות הורה – עובדת שמתפטרת תוך 9 חודשים מיום שילדה או אימצה ילד, שטרם מלאו לו 13 ובבלבד שניתן צו אימוץ
  5. התפטרות לרגל העתקת מגורים במקרים מסויימים כגון: העתקה לרגל נישואין, גירושין, הצטרפות לשליחות המדינה לחו"ל, מעבר לישוב חקלאי משוב שאינו חקלאי ועוד.

## הגנה על העובד

### 14. הגנות על העובד המתלונן

עובד זכאי שלא יפגעו בו בשל הגשת תלונה בתום לב כנגד מעביד בגין הפרת הוראות חוק, כולל הוראות חוקי העבודה. במקרה כזה בית הדין לעבודה לפסוק לטובת העובד פיצויים ואף להחזירו לעבודה אם העובד פוטר בשל התלונה.

איסור פגיעה קיים בין היתר לגבי עובד אשר התלונן על אי תשלום שכר מינימום או על פגיעה בתנאי עבודתו על רקע של הפליה או שהגיש תביעה לתשלום שכר מול, לגבי עובד חושף שחיסותן.





### 15. הגנות מתוקף - חוק עבודת נשים התשי"ד – 1954

#### איסור פיטורים

- חל איסור על מעביד לפטר עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה ולא יותרו פיטורים כאמור אם הפיטורים הם בקשר להריון. הוראה זו חלה גם על עובדת קבועה וגם על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה 6 חודשים לפחות. "פיטורים" - לרבות אי-חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה שהוא אחד מאלה:
  1. חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר;
  2. חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, שהאריך או שחידש העסקה קודמת שהייתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה.

#### אסור למעביד לפטר עובדת או עובד בתקופות הבאות:

- במהלך חופשת לידה או שמירת הריון.
- בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה אלא בהיתר מאת שר התמ"ת.
- בתקופת שהיה במעון לנשים מוכות ובמשך תשעים יום לאחר תום ימי ההיעדרות (תלוי בתקופת ההכשרה), אלא בהיתר מאת שר התמ"ת.
- במהלך טיפולי הפריה חוץ גופית או טיפולי פוריות, לקראת הילד הראשון או השני, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, אלא בהיתר מאת שר התמ"ת.
- בתקופת חופשה ללא תשלום שלאחר חופשת לידה (תלוי בתקופת ההכשרה) אלא בהיתר מאת שר התמ"ת.

#### עובדת בהריון המועסקת ע"י קבלן כוח אדם:

- לגבי עובדת קבלן המועסקת אצל מעסיק בפועל במשך שישה חודשים לפחות:
  - (א) למעסיק בפועל אסור לגרום לפיטורי העובדת.
  - (ב) אם עובדת פוטרה חזקה היא שהמעסיק בפועל גרם לפיטורים.
  - (ג) גם המעסיק בפועל וגם קבלן כוח האדם צריכים לבקש היתר לפיטורים.

#### איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה

- אסור למעביד לפגוע בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד שחלה הגבלה על פיטוריהם ללא היתר משר התמ"ת.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



- **זכות להיעדר מהעבודה - עובדת רשאית להיעדר מעבודתה במקרים הבאים:**
  - בתקופה, שבה היא עוברת טיפולי פוריות לרבות טיפולי הפריה חוץ-גופית, ובלבד שהודיעה על כך למעבידה מראש וליוותה את ההודעה באישור רפואי המעיד כי הטיפולים מחייבים היעדרות.
  - בתקופה שבה היא שווה במקלט לנשים מוכות.
  - במהלך חודשי ההיריון רשאית עובדת להיעדר מעבודתה, ללא ניכוי משכר עבודתה, לשם פיקוח רפואי: אישה העובדת שבוע עבודה מלא, יותר מארבע שעות ביום יכולה להיעדר 40 שעות במשך חודשי הריונה. אישה העובדת עד ארבע שעות ביום, שבוע עבודה מלא כנהוג במקום עבודתה – יכולה להיעדר 20 שעות במשך חודשי הריונה.
  - בשל מצב רפואי או בשל אי יכולת לבצע עבודה בשל ההיריון.



- **איסור העבדה בחופשת לידה**
  - אסור למעביד להעביד עובדת במהלך חופשת לידה.
- **איסור העבדה בשעות נוספות במנוחה השבועית ובעבודת לילה**
  - החל מהחודש החמישי להריון ובתנאי שהעובדת הודיעה למעביד על דבר הריונה, אין להעביד עובדת בשעות נוספות ובמנוחה השבועית, אלא אם כן הסכימה לכך בכתב.
  - אין להעביד עובדת בעבודת לילה, אם העובדת הודיעה למעבידה בכתב כי אין היא מסכימה לעבוד עבודת לילה.
  - במשך ארבעה חודשים לאחר חופשת הלידה מעביד לא יעביד עובדת שילדה בעבודת לילה, או במנוחה השבועית, אלא אם כן הסכימה העובדת לכך בכתב ובתנאי שסוג העבודה אינו אסור כמפורט בחוק.





## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



### ▪ זכויות בחופשת לידה

- מעסיק חייב לתת לעובדת חופשת לידה.
  - אורך חופשת הלידה הוא ארבעה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה.
  - לעובדת זכות להאריך את חופשת הלידה במקרה של לידה מרובת עוברים, אשפוז היולדת או אשפוז הילד.
- במקרים מיוחדים ניתנת זכות לחופשת לידה גם לאב.
- לעובד או עובדת המאמצים ילד שלא מלאו לו עשר שנים זכות לחופשת לידה.
- להורה המיועד לקבל למשמורתו ילד מהריון ע"י פונדקאית, יש זכות לחופשת לידה.

### ▪ הזכות לחופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה

עובדת שעבדה עד תחילת חופשת הלידה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות 12 חודשים רצופים, רשאית להיעדר מהעבודה, מתום חופשת הלידה, מספר חודשים כרבע ממספר החודשים שבהם עבדה לפני חופשת הלידה, אך לא יותר מ-12 חודשים מיום הלידה. דין ההיעדרות הנ"ל כדין חופשה ללא תשלום.

זכות זו ניתנת גם לעובד בהתקיים התנאים המפורטים בחוק.

אין לפטר עובדת ב-60 יום שאחרי חופשה ללא תשלום שלקחה עובדת מכוח חוק.

## 16. מניעת הטרדה מינית - החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח 1998

▪ איסור הטרדה מינית והתנכלות - "לא יטריד אדם מינית את זולתו ולא יתנכל לו."

▪ הטרדה מינית היא אחת מאלה:

1. סחיטה באיומים כאשר המעשה שהאדם נדרש לעשותו הוא בעל אופי מיני
2. מעשים מגונים לשם גירוי, סיפוק או ביזוי מיניים, לרבות חשיפת הגוף ללא הסכמת הזולת.
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני או התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניותו של אדם - כאשר האדם אליו הן מופנות הראה למטריד במילים או בהתנהגות ברורה כי אינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות אלו.
4. התייחסות מבזה או משפילה ביחס למינו או מיניותו של אדם, לרבות נטייתו המינית.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



הצעות או התייחסויות כאמור, ייחשבו כהטרדה מינית גם אם המוטרד לא הראה למטרד במילים או בהתנהגות ברורה שאינו מעוניין בהצעות או בהתייחסויות אלו במקרים הבאים:

1. קטין או חסר ישע תוך ניצול יחסי מרות, תלות, חינוך או טיפול.
2. מטופל במסגרת טיפול נפשי או רפואי, תוך ניצול תלות של המטופל במטפל.
3. עובד במסגרת יחסי עבודה או אדם במסגרת שירות בכוחות הביטחון תוך ניצול מרות ביחסי עבודה או בשירות.



### - התנכלות:

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא שמקורה בהטרדה מינית או בתלונה או בתביעה שהוגשו על רקע הטרדה מינית.

### - חובות מעביד למניעת הטרדה מינית

#### א. פעולות מנע:

- על המעסיק להביא לידיעת כל ממונה ולידיעת כל עובד את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות לפי החוק.
- על המעסיק להבהיר לכל ממונה ולכל עובד שלו את חובות המעסיק לפי החוק והתקנות.
- על המעסיק לדרוש מכל ממונה ומכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה ולנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



### ב. פרסום תקנון למניעת הטרדה מינית והתנכלות:

על המעסיק למעלה מ- 25 עובדים לערוך התאמות בתקנון לדוגמה בהתאם לאופי פעילותו, לרבות היקף פעילותו, סוג פעילותו, מספר עובדיו, שפתם והרכבם. את התקנון, המותאם, יש לפרסם במקום בולט לעין, שבשליטתו ובמידת הצורך, ביותר ממקום אחד.

### ג. מסירת מידע:

מעסיק יעמיד לעיון ממונה מטעמו וכן לעיון עובדיו את הוראות החוק והתקנות וכן ימסור להם, עפ"י בקשה, עותק מהוראות אלה.

### ד. טיפול בתלונות:

על המעסיק לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה בשל הטרדה מינית או התנכלות ולבירור התלונה. על המעסיק לטפל ביעילות במקרה של הטרדה מינית או התנכלות שידע אודותיהם, וכן לעשות כל שביכולתו כדי למנוע הישנות המעשים האמורים וכדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן עקב הטרדה או ההתנכלות.

### ה. מינוי אחראי:

על המעסיק למנות אחראי מטעמו ולאפשר את התנאים למילוי תפקידו. תפקידי האחראי: קבלת תלונות ובירורן, מתן מידע, ייעוץ והדרכה.

### ו. השתתפות פעילה בהסברה:

על המעסיק לאפשר לעובדיו במשך שעות העבודה להשתתף בפעולות הדרכה והסברה שעניינן מניעת הטרדה מינית והתנכלות בתכיפות סבירה, ובלבד שאין בכך כדי לפגוע במהלך העבודה התקין.

### ז. העסקה באמצעות קבלן כוח אדם:

הוראות חוק זה לעניין מעביד ועובד, יחולו, בשינויים המתחייבים לפי העניין, גם על מי שמעסיק בפועל באמצעות קבלן כוח אדם ועל האדם המועסק כאמור.

## **17. שוויון ההזדמנויות בעבודה - חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח 1988**

עובד זכאי שלא יפלו אותו על רקע מין, נטייה מינית, המעמד האישי, הורות, הריון, גיל, גזע, דת, לאומיות, ארץ מוצא, השקפה, שיוך למפלגה, משך תקופת המילואים או מחמת מוגבלות בקבלתו לעבודה, תנאי עבודתו, קידום בעבודה, הכשרה מקצועית, פיצויי פיטורים והטבות אחרות.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



### אפליה בעת קבלה לעבודה

#### מודעת הדרושים/ות

מודעות דרושים/ות אמורות לעסוק רק ברקע המקצועי הנדרש ובתיאור התפקיד בלבד. גם השפה והאיורים במודעות צריכים להתאים למגוון הרחב ביותר של א/נשים ואסור שתהינה בהן:

- אפליה ישירה הנוגעת לאחד מראשי האפליה כגון גיל, מין, מוצא, דת או לאום. כך למשל זו אפליה על פי חוק לכתוב במודעה: "דרושות בחורות צעירות" או "דרושים צעירים ונאים", ואסור בעת ראיון עבודה לשאול אתכם/ן: "האם יש לך ילדים?", או "מה עשית בצבא?".
- אפליה עקיפה: כך למשל אם התפקיד דורש תקשורת מילולית מועטה, אין לכתוב שנדרשת שליטה ברמה גבוהה בשפה העברית.
- עם זאת, יש להבחין בין אפליה להבחנה מותרת, הנובעת מאופיים או ממהותם של התפקיד או המשרה. כך למשל אם האוניברסיטה מפרסמת מכרז למרצה, הבחנה מותרת היא היותו/ה בעלי תואר דוקטור; או אם מדובר במשרת מרכזנית סביר שדרישות התפקיד יכללו שליטה מוחלטת בשפה העברית; ואם דרוש אדם לתפקיד בטחוני סביר לדרוש שיהיה בעל רקע צבאי.



### אפליה בתנאי עבודה ובקידום בעבודה

תנאי עבודתם/ן של עובדים/ות ואפשרויות הקידום בעבודה צריכים להיקבע בהתאם לניסיון והיכולות שלהם/ן ובהתעלם מהשתייכותם/ן לקבוצות כגיל, מין, מוצא, דת או לאום. חשוב להדגיש כי הוראה בחוק או בהסכם, שמעניקה זכויות בקשר להריון, לשמירת הריון, ללידה, להנקה או לפוריות, אינה נחשבת אפליה. מקומות עבודה רבים מעניקים לאמהות זכויות מיוחדות הקשורות בהורות, כיום עבודה מקוצר. זאת ועוד החוק קובע כי במקום בו זכאית עובדת, בהתאם לתנאי העבודה



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



הנהוגים במקום עבודתה, לזכות בקשר להורות, תהא זכות זו נתונה גם לעובד, אם התקיימו התנאים הקבועים בחוק.

אי הקפדה על שוויון הזדמנויות בעבודה איננה רק לא הוגנת אלא יכולה לחשוף את המעסיקים/ות לתביעות בכל אחד מהסעיפים הבאים:

- **תנאי עבודה לא הוגנים** יכולים להתבטא בזכויות עודפות הניתנות לקבוצות אוכלוסיה מסוימות. לדוגמא נתינת משמרות ערב רק לגברים מבוגרים, או הגבלת העבודה מול הקהל רק לנשים צעירות
- **פגיעה בתנאי העבודה** יכולה להתבטא בדרכים שונות, כגון: הפחתת שכר, הורדת משמרות, צמצום שעות עבודה או הרחבתן או שינוי בזכויות הנלוות וכן העברת עובד/ת מתנאי משרד הולמים לעבודה בחדר בתנאים ירודים.
- **הגבלת קידום בעבודה** באמצעות דרישות חיצוניות לרמת המיומנות, המוכשרות והמקצועיות של האדם הנידון. כך למשל אסור למנוע קידום בשל גיל צעיר או מבוגר, בשל מין, דת, לאום או מוצא העובד/ת.

### הטרדה מינית, גם זו אפליה

בכל מקרה של יחסי מרות, על בעל המרות להימנע מליצור או ליזום כל מצב העלול להיחשב כהצעה, או התייחסות, בעלת אופי מיני.

החוק מפריד בין התייחסויות והצעות בעלות אופי מיני בין העובדים/ות לבין התייחסויות והצעות כאלו במקרה של יחסי סמכות ומרות:

- בין העובדים/ות: על המוטרד/ת להתנגד להצעה בפעם הראשונה ורק במקרה של פנייה שנייה של המטריד/ה, לאחר התנגדות, יחשב הדבר להטרדה מינית
- יחסי סמכות ומרות, ובהקשרנו יחסי מעסיק/ה לעובד/ת: מעשים מגונים או סחיטה באיומים, הצעות, אמירות והתנהגות הנושאים אופי מיני ונעשים במסגרת יחסי עבודה מתוך ניצול מרות, ייחשבו הטרדה מינית. זאת גם אם מדובר על הפעם הראשונה וגם אם המוטרד או המוטרדת לא סירבו להצעות ולא דחו אותן במפורש. אין צורך שהעובד/ת יביעו התנגדות משום שביחסי מרות וכפיפות יש קושי מובנה בהבעת התנגדות מכח היחסים.
- חשוב לזכור, כי לא רק הצעה מפורשת אסורה אלא גם:
- התייחסות מבזה או משפילה למינו או לנטייתו המינית של אדם
- יצירת סביבה עוינת: צפייה באתרים פורנוגרפיים, שליחת מיילים מיניים או סיפור בדיחות גסות בקול רם במקום העבודה.
- סחיטת אדם לביצוע מעשה בעל אופי מיני.
- גם במקרים בהם לא מתקיימים יחסי מרות, יש לנהוג במשנה זהירות, ואסורות התייחסויות חוזרות למיניותו של אדם ואף התייחסויות לא מילוליות כמבטים, קריצות ובהיות. כך למשל יש להימנע מאמירות ומעשים בעלי אופי מיני.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



### הזכות לשכר הוגן

- עבור עבודה במשרה מלאה (186 שעות בחודש), עובד/ת זכאים לתשלום מינימאלי של שכר המינימום הקבוע על פי חוק.
- העובד/ת זכאי לתשלום שנקבע מכוח חוזה העבודה או הדין, כמו גם לתשלום הפרשי שכר ותנאים סוציאליים כפי שקבוע בחוק.
- עובדים/ות המועסקים במשרה חלקית זכאים לשכר מינימום בהתאם לחלקיות המשרה
- את שכרם/ן יש לשלם עד היום התשיעי ממועד התשלום. אם המעסיק/ה מעכבים את תשלום שכרם מעבר למותר, ניתן לתבוע מהם פיצוי על הלנת שכר.
- לשכירים/ות יש זכות מנוחה מעבודה. החוק מגביל את מספר שעות העבודה ליום, וקובע ימי מנוחה כלליים. עבור עבודה ב"שעות נוספות" שכירים/ות זכאים לתוספת של 25%, לפחות, לשעה מעבר לשכר הרגיל.
- יום המנוחה השבועי נקבע לפי דת העובדים/ות: יהודים בימי שבת, ומי שאינם יהודים יכולים לבחור ביום המנוחה הרשמי (נוצרים: ראשון, מוסלמים: שישי) או בשבת, על פי העדפת התרבותית. אסור לסרב להעסיק עובדים/ות שהודיעו שלא יעבדו ביום המנוחה השבועי על פי דתם/ן.
- עובד/ת רשאים להעדר מהעבודה בשל ימי חופש, הריון או לידה שלהם או של בת הזוג וכן בשל מחלה – שלהם/ן, של בני הזוג, של הורי בני הזוג ושל ילדם.



### שכר שווה לעובד ולעובדת

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד התשנ"ו-1996, נועד לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או לכל גמול אחר בקשר לעבודה. ישנן נסיבות המצדיקות הפרש בשכר כמו: תפוקה,





## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



איכות, וותק, הכשרה או השכלה. אם אתם/ן חשים, כי שכרם שונה מעובד/ת אחר/ת המבצע עבודה שווה או שוות ערך, וודאו שהשוני בשכר איננו נובע מאפליה על רקע שאיננו רלוונטי כמין, לאום או גיל.

זכרו:

- נשים וגברים זכאים לשכר שווה באותו מקום עבודה, בעד אותה עבודה, או בעד עבודה שוות ערך.
- השכר כולל כל גמול, למשל: הוצאות רכב, שימוש בטלפון, מכסת שעות נוספות, רכישת ספרות מקצועית, ביגוד, הפרשות לקרנות או כל תגמול אחר בכסף, או בשווה כסף.
- זכרו כי בית הדין לעבודה רשאי, על פי בקשת אחד הצדדים, למנות מומחה לניתוח עיסוקים לבחינת השאלה האם העבודות שבמחלוקת הן אותן עבודות, עבודות שוות בעיקרן, או עבודות שוות ערך המחייבות שכר שווה.
- על פי החוק, הינכם/ן זכאים לדרוש מהמעסיק/ה למסור לכם/ן, לפי דרישתם, מידע בדבר רמות השכר של עובדים/ות, לפי סוגי עבודתם/ן, סוגי משרות או סוגי דירוגים.

### ייצוג הולם

אפליה ואי מתן הזדמנות שווה מאפיינות את כל הדרגות והעמדות במקומות העבודה במשק. אחד הצעדים לצמצום האפליה הוא הבטחת ייצוג הולם כלומר, מינוי או העסקה של אוכלוסיות הזקוקות להעדפה מתקנת כגון נשים, ערבים/ות ואנשים בעלי מוגבלות. בישראל קיימים מספר חוקים המעגנים את החובה לייצוג הולם:

- **חוק שירות המדינה (מינויים)**, סעיף 15א, קובע חובה לפעול ע"פ הכלל של העדפה מתקנת שמטרתה ייצוג הולם בשירות המדינה לשני המינים
- **חוק שיווי זכויות האשה, תשי"א-1951** תוקן ב-2000 והוסף סעיף 6ג, הקובע שבגוף ציבורי יינתן ביטוי הולם לייצוגן של נשים בסוגי המשרות השונים בגופים ציבוריים
- **חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988**
- **חוק החברות הממשלתיות, תשל"א-1975**, הקובע כי בדירקטוריון של חברה ממשלתית יינתן ביטוי הולם לייצוג שני המינים.

### אפליה בקידום על ידי הכשרה או השתלמות

אפליה בעבודה המתבססת על שיקולים זרים הנסמכים על השונות בין העובדים/ות, מהווה אפליה עקיפה ופוגעת בזכות העובדים/ות לשוויון הזדמנויות בעבודה. החוק אוסר על מעסיק/ה להתנות הכשרה או השתלמות מקצועית בתנאים שאינם מן העניין והמגבילים קבוצות אוכלוסייה. כך למשל אין להתנות הכשרה בתנאי פנימייה (למעט מקרים חריגים) משום שהדבר פוגע בזכות ההורים לשוויון הזדמנויות. כך גם אי שליחתו של אדם להשתלמות משום "שהוא מבוגר מדי ויתקשה להסתגל" היא בגדר אפליה.



### אפליה בפיטורי עובדים/ות או בתשלום פיצויים

אין לפטר אדם על רקע: מין, נטייה מינית, מעמד אישי, טיפולי פוריות, הורות, דת, לאום, ארץ מוצא, השקפה, מפלגה או שירות מילואים.

- אסור למעסיקה/ה לקבוע **כללים מפלים**, כגון: איסור קיום שיחות בערבית או ברוסית במקום העבודה ופיטורים על רקע זה, או פיטורים של א/נשים שמשרתים במילואים.
- אסור לפטר עובד/ת העוברים **טיפולי פוריות**, או **עובדות בהריון** או ללא היתר ממשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה (התמ"ת). החוק מעניק הגנה מפני פיטורים בהריון, לנשים הרות החל מהחודש השישי לעבודתן. בכל מקרה בו לאחר החודש השישי לעבודה, בהתנתו פיטורי אישה הרה בהיתר. אם למעסיקה יש סיבה עניינית לפטר את העובדת, כגון פשיטת רגל, אי שביעות רצון מעבודתה וכו', עליהם לבקש את אישור התמ"ת ולהוכיח שפיטוריה אינם בקשר להריון.

### אפליה הקשורה לגיל

אפליה על רקע גיל צומחת על רקע של סטריאוטיפים בדבר מוגבלותו של האדם המבוגר, או הצעיר. לאפליה אין בסיס ממשי ומציאותי והיא פוגעת בכלל החברה המוותרת על תרומת א/נשים בעלי ניסיון ויכולת.

- זכרו אפליה הקשורה לגיל אסורה על פי החוק.
- אסורה גם אפליה על רקע גיל המאורגנת בהסכמים קיבוציים. במספר מקרים, הכיר בית המשפט בעליונות הזכות לשוויון הזדמנויות בעבודה על פני ההסכמים הקיבוציים (פס"ד צים).

### הזכות לעבודה בישיבה - חוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז 2007

בכל מקום בו ביצוע העבודה מתאפשר בישיבה קמה חובה למעביד לספק מקום ישיבה לעובד. החוק מחייב מתן מקום ישיבה בזמן הפסקת עבודתו של העובד.

### זכות התביעה

על פי החוק, הזכות לתבוע בגין עבירה על הוראות החוק נתונה לעובד ולארגוני העובדים. המדובר בחוק המקנה זכות תביעה אזרחית ואינו מקנה אכיפה פלילית – למשרד התמ"ת.

### סמכות השיפוט

סמכות השיפוט נתונה לבין הדין לעבודה. כאמור מדובר בתביעה אזרחית.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



### התובע

הזכות האזרחית לתבוע הוקנתה על פי החוק כמפורט:

1. לעובד.
2. לארגון העובדים היציג במקום העבודה ובאם אין ארגון כזה במקום העבודה, לארגון העובדים היציג באותו ענף או ארגון עובדים, שהמדובר חבר בו.
3. ארגון העוסק בזכויות בעבודה ובלכד שהעובד הסכם לכך.

### מעסיק בפועל

הוראות החוק חלות גם על מעסיק בפועל ועל עובד של קבלן כח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל.

### חיילים משוחררים

- איסור פיטורים - חל איסור לפטר עובד בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו, ואם פוטר - בטלים הפיטורים.
- חל איסור לפטר עובד בתקופת היותו בשירות מילואים אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה; ולענין שירות מילואים העולה על יומיים רצופים, לא יפטרו בלא היתר כאמור גם בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים;
- **חובותיו של מעסיק בפועל** לענין עובד של קבלן כוח אדם, יחולו הוראות אלה:  
מעסיק בפועל לא יגרום לפיטוריו של עובד בניגוד להוראות חוק זה.  
קבעה ועדת תעסוקה כי התובע פוטר בניגוד להוראות חוק זה - חזקה היא כי המעסיק בפועל הוא שגרם לפיטוריו כאמור;





### סוגיות אוכלוסיות ממוקדות

#### 18. עבודת נשים חוק עבודת נשים התשי"ד – 1954

##### איסור פיטורים

חל איסור על מעביד לפטר עובדת שהיא בהריון וטרם יצאה לחופשת לידה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה ולא יותרו פיטורים כאמור אם הפיטורים הם בקשר להריון. הוראה זו חלה גם על עובדת קבועה וגם על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה 6 חודשים לפחות.

"פיטורים" - לרבות אי-חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה שהוא אחד מאלה:

1. חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר;
2. חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, שהאריך או שחידש העסקה קודמת שהייתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה.

##### אסור למעביד לפטר עובדת או עובד בתקופות הבאות:

- במהלך חופשת לידה או שמירת הריון.
- בתקופה של 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה אלא בהיתר מאת שר התמ"ת שיתבקש בהתאם לתנאים המצוינים בחוק.
- בתקופת שהיה במעון לנשים מוכות ובמשך תשעים יום לאחר תום ימי ההיעדרות (תלוי בתקופת ההכשרה) אלא בהיתר מאת שר התמ"ת.
- במהלך טיפולי הפריה חוץ גופית או טיפולי פוריות, לקראת הילד הראשון או השני, או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, אלא בהיתר מאת שר התמ"ת.
- בתקופת חופשה ללא תשלום שלאחר חופשת לידה (תלוי בתקופת ההכשרה) אלא בהיתר מאת שר התמ"ת.

##### עובדת בהריון המועסקת ע"י קבלן כוח אדם:

- לגבי עובדת קבלן המועסקת אצל מעסיק בפועל במשך שישה חודשים לפחות:
- (א) למעסיק בפועל אסור לגרום לפיטורי העובדת.
  - (ב) אם עובדת פוטרה חזקה היא שהמעסיק בפועל גרם לפיטורים.
  - (ג) גם המעסיק בפועל וגם קבלן כוח האדם צריכים לבקש היתר לפיטורים.

##### איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה

אסור למעביד לפגוע בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד שחלה הגבלה על פיטוריהם ללא היתר משר התמ"ת.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



### זכות להיעדר מהעבודה

עובדת רשאית להיעדר מעבודתה במקרים הבאים:

- בתקופה, שבה היא עוברת טיפולי פוריות לרבות טיפולי הפריה חוץ-גופית, ובלבד שהודיעה על כך למעבידה מראש וליוותה את ההודעה באישור רפואי המעיד כי הטיפולים מחייבים היעדרות.
- בתקופה שבה היא שוהה במקלט לנשים מוכות.
- במהלך חודשי ההיריון רשאית עובדת להיעדר מעבודתה, ללא ניכוי משכר עבודתה, לשם פיקוח רפואי: אישה העובדת שבוע עבודה מלא, יותר מארבע שעות ביום יכולה להיעדר 40 שעות במשך חודשי הריונה. אישה העובדת עד ארבע שעות ביום, שבוע עבודה מלא כנהוג במקום עבודתה – יכולה להיעדר 20 שעות במשך חדשי הריונה.
- בשל מצב רפואי או בשל אי יכולת לבצע עבודה בגלל ההיריון.

### איסור העבודה בחופשת לידה

אסור למעביד להעביד עובדת במהלך חופשת לידה.

### עבודה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית ועבודת לילה

החל מהחודש החמישי להריון ובתנאי שהעובדת הודיעה למעביד על דבר הריונה אין להעביד עובדת בשעות נוספות ובמנוחה השבועית להריון אלא אם כן הסכימה לכך בכתב ואין להעבידה עבודת לילה, אם העובדת הודיעה למעבידה בכתב כי אין היא מסכימה לעבוד עבודת לילה. במשך ארבעה חודשים לאחר חופשת הלידה מעביד לא יעביד עובדת שילדה בעבודת לילה, או במנוחה השבועית אלא אם כן הסכימה העובדת לכך בכתב ובתנאי שסוג העבודה אינו מפורט בחוק.

### חופשת לידה

- מעסיק חייב לתת לעובדת חופשת לידה .
- אורך חופשת הלידה הוא ארבעה עשר שבועות, מהם שבעה שבועות או פחות מזה כראון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי יום הלידה.
- לעובדת זכות להאריך את חופשת הלידה במקרה של לידת מרובת עוברים, אשפוז היולדת או אשפוז הילד.
- במקרים מיוחדים ניתנת זכות לחופשת לידה גם לאב.
- לעובד או עובדת המאמצים ילד שלא מלאו לו עשר שנים זכות לחופשת לידה.
- להורים המיועדים בהריון ע"י פונדקאית יש זכות לחופשת לידה.



### חופשה ללא תשלום שלאחר חופשת לידה

עובדת שעבדה עד תחילת חופשת הלידה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה לפחות 12 חודשים רצופים, רשאית להיעדר מהעבודה, מתום חופשת הלידה, מספר חודשים כרבע ממספר החודשים שבהם עבדה לפני חופשת הלידה, אך לא יותר מ-12 חודשים מיום הלידה. דין ההיעדרות הנ"ל כדין חופשה ללא תשלום.

זכות זו ניתנת גם לעובד בהתקיים התנאים המפורטים בחוק.

אין לפטר עובדת ב-60 יום שאחרי חופשה ללא תשלום שלקחה עובדת מכוח חוק.

### **19. עבודת הנוער - חוק עבודת הנוער תשי"ג-1953**

#### גיל העסקה

במהלך חופשת הקיץ אסור להעסיק בני נוער מתחת לגיל 14. נער שמלאו לו 14 וטרם 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.

אין להעסיק בני נוער בעבודות מסוכנות מסוימות, גם אם מלאו להם 15 שנה ולא חל עליהם חוק לימוד חובה.

העסקת בני נוער בהופעה ובפרסומת - בתחום זה ישנם כללים מיוחדים, ובעניין זה דורשת העסקת נער מתחת לגיל 15 קבלת היתר מיוחד ממשרד התמ"ת, וחלים כללים מיוחדים לעניין תנאי העסקה ושעות ההעסקה.







## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



### פנקס עבודה

החוק מטיל על המעסיק לדרוש מבני הנוער להוציא **פנקס עבודה**, כתנאי להעסקתם. את הפנקס בני הנוער צריכים להוציא בלשכות שירות התעסוקה. עליהם להצטייד בתעודת זהות, אישור מרופא המשפחה/כללי ובשתי תמונות. הוצאת הפנקס אינה כרוכה בתשלום. פנקס העבודה חייב להימצא במקום בו עובד הנער.

**אישור רפואי** מרופא כללי מהווה תנאי להעסקתו של נער. בעבודות מסוימות יש לקבל אישור מיוחד של רופא תעסוקתי כתנאי להעסקתו של נער.

### שעות עבודה

מותר להעסיק בני נוער לכל היותר 8 שעות ביום, ולא יותר מ- 40 שעות בשבוע בסך הכול. כמו-כן בני 16 ומעלה, מותר להעסיקם עד 9 שעות ביום ובלבד ששבוע העבודה לא יעלה על 40 שעות שבועיות. (כלל זה לא יחול על בני נוער עובדים, אשר לגביהם נקבעו הוראות עם תנאים עדיפים, בהסכמים קיבוציים, וכן על עובדים בעלי מגבלות פיזיות, נפשיות או שכליות, המועסקים במפעלים מוגנים (מפעלים אשר אוצר המדינה משתתף באחזקתם).

### העבודה בשעות נוספות אסורה.

**אין להעסיק בני נוער במנוחה השבועית** (ליהודי יום המנוחה השבועי הינו יום שבת. בן דת אחרת ניתן לבחור בין הימים שישי שבת וראשון). איסור זה הוא מוחלט ואין אפשרות לקבל היתר להעסקת במנוחה השבועית.

### 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. חשוב לסכם מראש עם בני הנוער את עניין ההפסקה כדי למנוע מחלוקת.

### עבודת לילה

החוק קובע כי בין השעות 20.00 בערב ל- 08.00 בבוקר אין להעסיק בני נוער שגילם מתחת ל- 16. בין השעות 22.00 בערב ל- 06.00 בבוקר, אין להעסיק בני נוער שגילם הוא 16 עד 18, אלא לפי היתר בהתקיים נסיבות מיוחדות, וגם זאת לא יאוחר מהשעה 23.00.

בבקשות לקבלת היתרים לעבודות לילה יש לפנות לאגף ההסדרה - [www.moital.gov.il/hasdara](http://www.moital.gov.il/hasdara) טל': 03-5634222 במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



### רישום שעות העבודה

חובה על מעביד לערוך רישום מדויק של שעות העבודה של בני הנוער, ואם רישום זה נעשה באמצעי שאינו מכאני או אלקטרוני (שעון) יש לאשר את רישום שעות העבודה בסיומו של כל יום עבודה בחתימה של הנער והמעביד. מומלץ לעודד את בני הנוער לערוך רישום של הימים והשעות בהם הם עובדים, בנפרד, אצלם.

### שכר המינימום לבני נוער עובדים

גם אם בני הנוער מוכנים לעבוד תמורת שכר נמוך יותר זהו הסכום המינימאלי אותו חובה על המעסיק לשלם לבן נוער שעובד משרה מלאה (עד 40 שעות שבועיות, ולא יותר מ- 173 שעות בחודש). שכר המינימום לעובד במשרה חלקית יחושב יחסית לחלקיות המשרה.

שכר לשעה	שכר חודשי (עד 40 שעות שבועיות)	אחוז משכר מינימום	גיל
₪ 15.58	₪ 2,695.13	70%	עד 16
₪ 16.69	₪ 2,887.63	75%	עד 17
₪ 18.47	₪ 3,195.65	83%	עד 18
₪ 13.35	₪ 2,310.11	60%	חניך כהגדרתו בחוק החניכות, באישור משרד התמ"ת
₪ 20.70	₪ 3850.18	100%	לצורך השוואה מבוגר

### נסיעות לעבודה

בנוסף למשכורת על המעסיק להחזיר לבני הנוער את הוצאות הנסיעה ממקום מגוריהם אל מקום העבודה ובחזרה, ואולם סכום ההוצאות המקסימאלי שיוחזרו, המחויב הוא עד 23.70 ₪ ליום עבודה.

על המעסיק להקפיד ולוודא כי לבני הנוער יש אמצעים לחזור בשלום לביתם!

אין "תקופת התלמדות" או "תקופת ניסיון" כל תקופת העסקתו של הנער, מחייבת תשלום שכר בעד העבודה, לרבות תקופת "התלמדות" או תקופת "ניסיון".  
יש לשלם שכר עבור כל שעת עבודה החל מן השעה הראשונה.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



### יש לשלם עבור ימי הכנה וישיבות עבודה

ימי הכנה וישיבות עבודה הם חלק בלתי נפרד מהעבודה, על כל שעה של "יום הכנה" או "השתלמות" או "ישיבת עבודה" צריך לשלם. לרבות השתלמויות לקראת קייטנות.

### 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.

### ▪ החובה לתת הודעה לעובד

▪ מטרתו של חוק הודעה לעובד היא להבהיר לעובד את מסגרת העבודה, את זכויותיו וחובותיו. חובה למסור לכל נער ונערה הבאים לעבוד תוך 7 ימים מיום תחילת עבודתם, הודעה בדבר תנאי עבודתם - טופס הקבוע בתקנות שבו מפורט בין היתר: זהות המעביד והעובד. תאריך תחילת העבודה ומשך תקופת העבודה. עיקרי התפקיד של העובד, פרטי שמו ותפקידו של הממונה הישיר על העובד. גובה השכר לשעה של העובד. אורכו של יום העבודה ושל שבוע העבודה וכן פרטים נוספים שלדעתכם יוכלו לסייע לכם ולעובד לדעת טוב יותר מה מצופה ממנו במהלך תקופת עבודתו.





## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



**לגבי ההפניות אנו צריכים לעשות חשיבה משותפת כי עם מה שיש כאן, עובד יכול לטבוע**

פניות בכל הנושאים המובאים בחוברת ניתן לפנות כמפורט: ראוי לאבחן את כל קבוצה למה היא מיועדת על מנת שהקורא לא יתגלל בין היחדות השונות.

### אגף האכיפה במינהל אכיפה והסדרה:

#### תל אביב

טל': 03-6223116 פקס': 03-6828677 [Achifa-m@moital.gov.il](mailto:Achifa-m@moital.gov.il)

#### חיפה

טל': 04-9115420-50 פקס': 04-9115451/2 [Achifa-tz@moital.gov.il](mailto:Achifa-tz@moital.gov.il)

#### ירושלים

טל': 02-6662046, פקס': 02-6240471 [Achifa-j@moital.gov.il](mailto:Achifa-j@moital.gov.il)

#### באר שבע

טל': 08-6264050 פקס': 08-6264055 [Achifa-d@moital.gov.il](mailto:Achifa-d@moital.gov.il)

תא קולי לתלונות: 1-800-354-354

[www.moital.gov.il/achifa](http://www.moital.gov.il/achifa)

### אגף הרישוי במינהל אכיפה והסדרה:

[www.moital.gov.il/hasdara](http://www.moital.gov.il/hasdara)

פניות טלפוניות יענו בימים א'-ה' בין השעות 14:00 – 15:30 בלבד

### חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951

עפ"י חוק זה, מעסיקים המעוניינים להעסיק עובדים בשעות המנוחה השבועיות שלהם או בשעות נוספות מעבר לקצוב בחוק חייבים בהיתרים מיוחדים לשם כך.

טל' 03-5634199 פקס: 03-5611350

### חוק עבודת הנוער, התשי"ג 1953

עפ"י חוק זה, מעסיקים המעוניינים בהעסקת ילדים ובני נוער מתחת לגיל 16 מעבר למותר בחוק, חייבים בהיתרים מיוחדים לשם כך.

טל' 03-5634222 - פקס 03-56175130



**חוק עבודת נשים, התשי"ד 1954**

לקבלת היתר על פי חוק זה יש לפנות

טל' 03-5634113/209/297 פקס' 03-5634214

**נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה**

טלפון: 02-6662701 פקס: 02-6662789

[www.moital.gov.il/shivion](http://www.moital.gov.il/shivion)

ניתן ליצור קשר עם הנציבות לשוויון הזדמנויות בעבודה באמצעות הטלפון:

ת"א - 03-5154243 , ירושלים ובאר שבע , 02-6303557 - חיפה - 04-9115462

**יחסי עבודה**

[www.moital.gov.il/yachasei-avoda](http://www.moital.gov.il/yachasei-avoda)

**מחוז תל-אביב והמרכז ( רח' סלמה 53, תל אביב )**

מענה טלפוני בימים א'-ה' בין 09:00 – 12:00 בטל': 5125446 – 03.

תפקיד	שם	טלפון	פקס	E-mail
הממונה אזורית על יחסי עבודה	עו"ד פרגמנט ליליאן	03-5125355	03-5125385	<a href="mailto:Lilian.Pergament@moital.gov.il">Lilian.Pergament@moital.gov.il</a>
ראש ענף יחסי עבודה	גב' בלהה אלבירט - יועצת יחסי עבודה	03-5125360	03-5125385	<a href="mailto:Bilha.Albrit@moital.gov.il">Bilha.Albrit@moital.gov.il</a>
מזכירה בכירה	חנה לוי	03-5125356	03-5125385	<a href="mailto:Hana.Levy@moital.gov.il">Hana.Levy@moital.gov.il</a>



**מחוז חיפה והצפון (רח' חסן שוקרי 5, חיפה)**

מענה טלפוני: בימים א' – ה' בין השעות 13:00-15:00.

E-mail	פקס	טלפון	שם	תפקיד
<a href="mailto:Ahuva.Matasaru@moital.gov.il">Ahuva.Matasaru@moital.gov.il</a>		04-8619322/1	עו"ד אהובה מטסרו	ממונה אזורית חיפה והצפון
<a href="mailto:Nava.Levi@moital.gov.il">Nava.Levi@moital.gov.il</a>	04-8628054	04-8619225	עו"ד נאווה לוי - יועצת יחסי עבודה	עוזרת ראשית לממונה איזורית
<a href="mailto:Sima.Chudeda@moital.gov.il">Sima.Chudeda@moital.gov.il</a>	04-8628054	04-8619322	סימה חודדה	מזכירה בכירה

**מחוז ירושלים והדרום (רח' יפו 30, ירושלים)**

מענה טלפוני: ניתן בימים א' – ה' בין השעות 9:00 – 12:00

E-mail	פקס	טלפון	שם	תפקיד
<a href="mailto:Merav.Halevi@moital.gov.il">Merav.Halevi@moital.gov.il</a>		02-6667976	עו"ד מירב הלוי	ממונה אזורית ירושלים והדרום
<a href="mailto:Zmira.Ben-Hamo@moital.gov.il">Zmira.Ben-Hamo@moital.gov.il</a>	026667989	02-6667975	זמירה בן חמו יועצת יחסי עבודה	רכזת בכירה יחסי עבודה



### כנפרד 21. עובדים זרים. חוק עובדים זרים, התשנ"א 1991

1.	ההתקשרות לצורך עבודה
1.1	חוזה העבודה
1.2	הביטוח הרפואי
1.3	המגורים
1.4	השמה לעבודה באמצעות מתווכי כוח אדם
1.5	העסקה באמצעות קבלני כוח אדם
2.	מהלך העבודה
2.1	בטיחות בעבודה
2.2	שכר מינימום
2.3	ניכויי חובה מהשכר
2.4	ניכויי רשות מהשכר
2.5	תלוש השכר
2.6	ניהול רישום שעות העבודה והמנוחה והחופשות
2.7	זכויות למנוחה שבועית ולהפסקה במהלך יום העבודה
2.8	זכויות לחופשה
2.9	זכויות להבראה
2.10	זכויות לחופשת מחלה
3.	פגיעה בעבודה
3.1	חובת הדיווח על הפגיעה בעבודה
3.2	החובה לסייע לעובד לקבל טיפול רפואי לאחר הפגיעה ומילוי טפסים לצורך טיפול ומיצוי זכויות במסגרת הביטוח הלאומי
4.	סיום יחסי העבודה
4.1	ביוזמת העובד ומשמעויותיה
4.2	ביוזמת המעסיק ומשמעויותיה
5.	תלונות ותביעות בגין הפרות של זכויות העובד הזר
5.1	בנושאים הנוגעים להפרת זכויות העובד מכוח דיני העבודה
5.2	בנושאים הנוגעים לסמכות ההסדרה והאכיפה של משרד הפנים-רשות ההגירה
5.3	בנושאים הנוגעים לביצוע עבירות שונות כלפי העובד הזר במהלך העסקתו





### 1. ההתקשרות לצורך עבודה:

#### 1.1 חוזה העבודה

במסגרת ההתקשרות של העובד הזר עם מעסיק עליו לוודא כי בסמוך לפני מועד תחילת העבודה נחתם עימו חוזה עבודה בכתב בשפה שהעובד מבין. על פי החוק על המעביד למסור לעובד העתק מחוזה העבודה. מומלץ כי העובד יוודא שבכל עת הוא מחזיק בידיו עותק מקורי של החוזה, כשחוזה זה חתום הן על ידו והן על ידי מעסיקו. חוק עובדים זרים קובע מה חייב להיות כלול בחוזה ההעסקה.

#### 1.2 הביטוח הרפואי

מעסיקים של עובדים זרים חייבים להסדיר לעובדיהם ביטוח רפואי פרטי לכל תקופת ההעסקה. המעסיק חייב למסור לעובד הזר סיכום של פוליסת הביטוח בשפה שהוא מבין. 'סל הטיפולים' שחייב להיות כלול בביטוח הרפואי לעובד הזר נקבע בצו וניתן למצוא אותו באתר האינטרנט של משרד התמ"ת. למידע אודות ניכויים מותרים משכר בעד ביטוח רפואי ראה סעיף 2.4 להלן.

#### 1.3 המגורים

מעסיק חייב לספק לעובדו הזר מגורים הולמים לכל תקופת העסקתו של העובד הזר אצל אותו מעסיק ועד ל- 7 ימים לאחר תום תקופת ההעסקה. למידע אודות ניכויים מותרים משכר בעד המגורים והוצאות נלוות למגורים ראה סעיף 2.4 להלן.

#### 1.4 השמה לעבודה באמצעות מתווכי כוח אדם

חלק מהעובדים הזרים המגיעים לעבוד בישראל עושים כן באמצעות תיווך לעבודה של חברות שונות, אשר קיבלו היתר מיוחד לתיווך עובדים זרים לעבודה בישראל. החוק בישראל מתייחס בצורה מיוחדת למתווכים של עובדים זרים לעבודה בישראל ומטיל עליהם מספר חובות מיוחדות. נקבע כי מתווך עובדים זרים לעבודה בישראל (בין אם בישראל ובין אם מחוץ לישראל) לא יגבה ולא יקבל ממבקש עבודה, במישרין או בעקיפין, בישראל או מחוץ לישראל, תשלום כלשהו בקשר לתיווך עבודה, אלא אם כן הוא תשלום מותר. התשלום המותר נכון למועד כתיבת זכותן זה לא יעלה על 3,401.68 ₪.

בתחום הסיעוד ישנם נהלים הנקבעים ע"י משרד הפנים ומסדירים את דרכי פעולתן של הלשכות הפרטיות אשר קיבלו היתר להבאה, לתיווך ולטיפול בעובדים זרים בסיעוד.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



- 1.5 העסקה באמצעות קבלני כוח אדם**  
יובהר: ככלל, העסקת זרים בישראל לא יכולה להתבצע באמצעות חברות כוח אדם.
- 2. מהלך העבודה**
- 2.1 בטיחות בעבודה**  
כמו ביחס לכל עובד בישראל גם ביחס לעבודתו של העובד הזר החוק מחייב את המעסיק בחובות שונות הקשורות בשמירת בטיחותו של העובד בעבודה.  
בכלל זה יסופקו לעובד על ידי המעסיק ועל חשבון:  
הדרכה בטרם תחילת העבודה והדרכה תקופתית  
ציוד מגן אישי  
סביבת עבודה בטוחה
- 2.2 שכר**  
עובד זר המועסק בישראל זכאי בכל הפחות לתשלום שכר מינימום תמורת עבודתו.  
שכר המינימום לחודש (ושכר המינימום לשעת עבודה הנגזר מסכום זה) קבועים בחוק והוא עומד על הסך של 3,850.18 ₪ (שכר המינימום לשעת עבודה אחת הוא 20.70 ₪).  
גם כאשר עובד מועסק בתנאים שלפיהם משולמת לו תמורה לפי נפח העבודה (שכר עבודה בקבלנות) הוא זכאי לפחות לתעריף המינימאלי הנ"ל.  
על עבודה בשעות שמעבר לשעות העבודה הראשונות בכל יום כנ"ל, זכאים העובדים לתוספת בשכר עבור כל שעת עבודה: בשעתיים הראשונות התוספת היא של 125% על השכר המוסכם לשעת העבודה הרגילה ובכל שעה נוספת שמעבר לכך כל יום – תוספת של 150% על השכר המוסכם לשעת העבודה הרגילה.  
על השכר להיות משולם מיד בתום חודש העבודה שבתמורתה משולם השכר ולא יאוחר מהיום התשיעי שלאחר אותו מועד.  
עובד המתגורר במרחק ממקום העבודה שלו זכאי לפי צו הרחבה של הסכם קיבוצי לקבל ממעסיקו 'דמי נסיעה' מדובר בסכום כסף המכסה את עלות כרטיס הנסיעה הזול ביותר בתחבורה ציבורית למקום העבודה של העובד.
- 2.3 ניכויי חובה מהשכר**  
כמו משכרו של כל עובד בישראל, גם משכר העובד הזר חובה על המעסיק לנכות, במקור ועוד לפני העברת התשלום לעובד, תשלום עבור מס הכנסה ותשלום דמי הביטוח הלאומי.  
התשלומים הללו קבועים בחוק והם מועברים על ידי המעסיק ישירות לאוצר המדינה-רשות מס ההכנסה ולמוסד לביטוח לאומי.  
יובהר: ישנם תשלומים למס הכנסה החלים על המעסיק (לדוגמא, היטל עובדים זרים) אותם המעסיק אינו רשאי לנכות משכר העובד הזר והם חלים על המעסיק בלבד.



### 2.4 ניכויי רשות מהשכר

- בהתאם לחוק מותר למעסיק לנכות משכר העובד תשלומים שונים כמפורט להלן:
- **תמורת המגורים** מותר למעסיק לנכות משכר העובד חלק מהעלות בפועל של המגורים שהמעסיק סיפק לעובד אך לא יותר מאשר סכום מסויים הקבוע בתקנות.
  - **תמורת הוצאות הנלוות למגורים** מותר למעסיק לנכות משכר העובד תמורת חלק מההוצאות בהן נשא המעסיק בפועל בגין ארנונה הוצאות לחשמל, גז ומים שמהוות החלק היחסי של העובד בגין מגוריו במגורים שסיפק לו המעסיק על חשבונו.
  - **תמורת הביטוח הרפואי** מותר למעסיק לנכות משכר העובד תמורת חלק מהוצאות בהן נשא המעסיק בפועל בגין פוליסת הביטוח הרפואי שרכש לעובד על חשבונו כנדרש בחוק עובדים זרים. הסכום המותר בניכוי קבוע בתקנות לפי חוק עובדים זרים.
  - **תשלומים של מפרעות** אשר שולמו לעובד ע"י המעסיק על חשבון שכרו במהלך חודש העבודה.
  - **תשלומים שונים שסוכם בכתב בין העובד למעסיק כי המעסיק יישא בהם ועל העובד להחזירם למעסיק** (כמו הלוואות, רכישת כרטיסי טיסה לשם יציאת העובד לחופשת מולדת (אינטרויזה, ועוד).
  - **דמי חבר המועברים לארגון העובדים שהעובד חבר בו.**

**יובהר:** ביחס לכל התשלומים האלה, על המעסיק להוכיח, כי התשלום שניכה משכרו של העובד הוא אכן התשלום שבוצע בפועל על ידי המעסיק ואשר החובה בגינו חלה על העובד.

**יובהר:** אסור כי סך כל הניכויים (גם אלה שאינם בגין המגורים והביטוח הרפואי) משכרו של העובד הזר בחודש אחד יעלו על 25% משכרו באותו חודש.

### 2.5 תלוש השכר

בהתאם לחוק הגנת השכר חייב המעסיק להנפיק לעובד תלוש שכר מפורט ביותר. על המעסיק למסור את תלוש השכר לעובד עד לא יאוחר מהיום ה-9 של החודש שלאחר החודש שתמורתו שולם לעובד השכר.

### 2.6 ניהול רישום שעות העבודה והמנוחה והחופשות:

בהתאם לתקנות שעות העבודה והמנוחה, מקום המשמש לעסק או משלח יד או לשירות ציבורי ינהל בו המעביד רישום, ביחס לכל עובד המועסק אצלו, לרבות העובדים הזרים. החוק מפרט את הפרטים שצריכים להיות ברישום זה.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



על הרישום הזה להיות ערוך בשפה שהעובד מבין ויודע לקרוא ולהיות מאושר בין היתר ע"י העובד. על המעסיק למסור עותק מרישום זה לידי העובד. בכרטיס שעות העבודה שעל המעסיק לנהל עליו לפרט בין היתר את שעות העבודה, שעות המנוחה, ימי החופשה וימי המחלה שהעובד נטל.

### 2.7 זכויות למנוחה שבועית ולהפסקה במהלך יום העבודה

לפי חוק שעות עבודה ומנוחה כל עובד זכאי למנוחה שבועית של 36 שעות רצופות ביום המנוחה שלו.

מי שמועסק בשעות של מנוחה שבועית זכאי לשכר בשיעור של 150% תמורת כל שעת עבודה כאמור. בנוסף לכך זכאי העובד לשעות מנוחה חלופיות תמורת אלה שהועסק בהן במנוחתו השבועית.

לפי חוק שעות עבודה ומנוחה ביום של 6 שעות כל עובד זכאי להפסקה של 3/4 שעה לצורך ארוחה ומנוחה. ביום שלפני המנוחה השבועית – אורך ההפסקה 1/2 שעה. אם העובד נדרש להישאר במקום העבודה בזמן ההפסקה – יש לשלם לו תמורת הזמן הזה ואם לא – ההפסקה אינה בתשלום.

לפי חוק שעות העבודה והמנוחה בין שני ימי עבודה צריכה להיות הפסקה רצופה של 8 שעות לפחות.

### 2.8 זכויות לחופשה

בהתאם לחוק חופשה שנתית בישראל זכאי העובד לקבל ימי חופשה בשכר. מספר ימי החופשה תלוי בותק של העובד בעבודה: בעד כל אחת מ-4 שנות העבודה הראשונות זכאי העובד ל-14 ימי חופשה בשנה ובעד השנה החמישית – 16 ימי חופשה. לפי החוק לא יחשבו "ימי חופשה" ימים שבהם לא עובדים בגלל שהם: חג לפי חוק או הסכם או נוהל העבודה במקום; שהם חופשת לידה; שהם חופשת מחלה; ימי אבל; ימי שביתה; תקופת הודעה מוקדמת לפני הפסקת העבודה. בימים בהם העובד שהה בחופשה לפי החוק, המעסיק ישלם דמי חופשה, שהם שכר רגיל אותו היה משלם לעובד אלמלא לקח חופשה באותם ימים.

### 2.9 זכויות להבראה

לפי צו הרחבה של הסכם קיבוצי כל עובד בישראל זכאי שישלמו לו תמורת הוצאות מנוחה והבראה.

הסכום המועדכן ליום כתיבת זכותו זה הוא, במרבית המקרים, 340 ₪ תמורת יום הבראה אחד.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



העובדים זכאים למספר ימי הבראה לפי הוותק שלהם בעבודה:  
- בעד השנה הראשונה לעבודה – 5 ימים  
- בעד השנה השנייה והשלישית במקום העבודה - 6 ימים  
- בעד השנה הרביעית ועד העשירית במקום העבודה – 7 ימים  
דמי הבראה משתלמים פעם בשנה בלבד, בד"כ בין החודשים יוני-ספטמבר.

### 2.10 זכויות לחופשת מחלה

לפי חוק דמי מחלה בישראל עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה יהיה זכאי לקבל ממעבידו "דמי מחלה".  
"דמי מחלה" הם 75% מהשכר שלו היה זכאי העובד לקבל לו היה עובד באותה התקופה ולא היה חולה בה.  
"דמי המחלה" משולמים כלהלן:-  
(1) החל מהיום הרביעי להעדרו – כל "דמי המחלה" המגיעים;  
(2) בעד הימים השני והשלישי להעדרו כאמור – מחצית "דמי מחלה";  
תקופת הזכאות ל"דמי מחלה" לא תעלה על תקופה מצטברת של יום וחצי לכל חודש עבודה מלא שהעובד עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה ולא יותר מ-90 יום.  
אסור לפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו.  
דמי מחלה נחשבים שכר לכל דבר ועניין.

### 3. פגיעה בעבודה

#### 3.1 חובת הדיווח על הפגיעה בעבודה

בהתאם לפקודתהתאונות ומחלות משלוח יד, על המעסיק לדווח לרשויות אם עובד שהוא מעסיק נפגע בתאונת עבודה

#### 3.2 החובה לסייע לעובד לקבל טיפול רפואי לאחר הפגיעה ומילוי טפסים לצורך טיפול ומיצוי זכויות

##### במסגרת הביטוח הלאומי

בהתאם לחוק, עובד זר שנפגע בתאונה זכאי לקבלת טיפולים רפואיים וגמלאות מאת המוסד לביטוח לאומי כמו עובד ישראלי. על המעסיק שלו לסייע לו בקבלת טיפול זה

חשוב לציין עובד שנפגע בתאונה בעבודה ומבקש לממש זכויותיו במסגרת הביטוח הלאומי צריך לדרוש מהמעסיק שלו להודיע כי הוא נפגע בעבודה בטופס מיוחד של הביטוח הלאומי או מחויב המעסיק למלא ואשר נקרא 'טופס ב.ל. 250'.

### 4. סיום יחסי העבודה



### 4.1 ביוזמת העובד ומשמעויותיה

אם מסיבה כלשהי העובד הזר מעוניין להפסיק לעבוד אצל המעסיק – הוא יכול לעשות כן ללא חשש ואסור בשום פנים ואופן למנוע זאת ממנו. הפסקת העבודה כפופה להנחיות חוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות ואשר לפיהם על העובד לתת למעבידו הודעה מוקדמת על כוונתו להפסיק את יחסי העבודה ביניהם. אורך תקופת ההודעה המוקדמת מותנה בוותק העבודה של העובד אצל מעסיקו ובצורת העסקתו (אם קיבל משכורת תמורת חודש עבודה מלא או שהועסק וקיבל שכר לפי יום עבודה או לפי שעת עבודה). בכל מקרה התקופה הזאת לא תעלה על חודש ימים אחד.

אם העובד לא נתן למעסיקו הודעה מוקדמת כנ"ל צפוי כי ינוכה משכר העבודה האחרון שלו תמורת אי-ההודעה כאמור.

### 4.2 ביוזמת המעסיק ומשמעויותיה

בהתאם לחוק הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות גם מעסיק יכול ליזום הפסקת יחסי העבודה עם העובד הזר.

גם המעסיק חייב לעובד הודעה מוקדמת על כוונתו לפטר את העובד. (אורך התקופה זהה בד"כ לזו שבה חייב העובד, למעט בתחומי עיסוק מסוימים (לדוגמא עובדי הבניין) שבהם נקבע בנהלים תקופת הודעה מוקדמת שונה).

כל הכללים הנזכרים לעיל, שחלים על הודעה מוקדמת של עובד למעסיק, חלים גם בכיוון של הודעה מוקדמת מהמעסיק לעובד.

### לפי חוק פיצויי פיטורין, באם מעסיק פיטר את עובדו הוא חייב לשלם לו פיצויי

### 5. תלונות ותביעות בגין הפרות של זכויות העובד הזר

#### 5.1 בנושאים הנוגעים להפרת זכויות העובד מכוח דיני העבודה

לפי תיקון בחוק עובדים זרים שנעשה לאחרונה הוקם מוסד הממונה על זכויות עובדים זרים בעבודה במשרד התמ"ת

כל עובד זר, או אדם אחר, המעוניין להתלונן בנוגע לקיום, או אי-קיום, של זכויות וחובות של עובדים זרים ומעסיקיהם, יכול לפנות אל הממונה ולהתלונן בפניו.

יובהר כי הנושאים מכוח דיני עבודה, שאותם מוסמך הממונה על זכויות עובדים זרים לברר, הם אלה המפורטים בזכותן זה, או זכויות אחרות מכוח דיני העבודה בלבד.



## זכויות עובדים

תמצית מידע שימושי • • •

מדינת ישראל  
משרד התעשייה מסחר והתעסוקה  
היחידה ליחסי עבודה



דרכי הפניה אל הממונה לצורך הגשת תלונה הן:

בכתב: לכתובת – עו"ד איריס מעיין, ממונה על זכויות עובדים זרים, משרד התמ"ת, רח' סלמה

53, תל-אביב;

בטלפון: 03-5125460;

בפקס: 03-5125216;

הממונה מוסמך לברר את התלונות או להחליט שיש מקום לנקיטת פעולות אחרות; ובכלל זה לדחיית התלונה על הסף, או לנקיטת הליך אזורי, או לנקיטת הליכי גישור, או לנקיטת הליכים אחרים (פליליים או מנהליים) אשר יינקטו ע"י הממונה או על ידי גורמי ממשלה אחרים שאליהם תופנה התלונה. הממונה ישיב למתלונן בהקדם על דרך הפעולה שהחליט לנקוט בה בעקבות התלונה שהוגשה.

### 5.2 בנושאים הנוגעים לסמכות ההסדרה והאכיפה של משרד הפנים-רשות ההגירה

ניתן לברר באתר רשות ההגירה במשרד הפנים

### 5.3 בנושאים הנוגעים לביצוע עבירות שונות כלפי העובד הזר במהלך העסקתו

עניינים אלה כוללים בין היתר ביצוע עבירות של אלימות, אונס, הטרדה מינית, עושק, תרמית, גניבה, שוד, פגיעה אחרת בגופו או ברכושו, זיוף ועוד.

כל העניינים האלה מטופלים ע"י המשטרה ויש לפנות בתלונה לתחנת המשטרה הקרובה אשר תגבה את התלונה או תפנה את המתלונן לגורם החקירה המשטרתי המוסמך להמשך הטיפול בתלונה.

יודגש – באם מדובר בתלונה על עבירה של העסקת עובד בתנאים של עבדות, עבודות כפיה, או של סחר בעובד לצורך עבודה ניתן להגיש את התלונה לכל אחד מהגורמים הנזכרים לעיל והיא תקבל דחיפות טיפול וברור בהתאם.

