



החוק להגברת האכיפה

אגף עבודה ומשאבי אנוש
התאחדות התעשיינים בישראל
ספטמבר 2017

על סדר היום

- עדכוני חקיקה ופסיקה
- יחסי עובד- מעביד
- החוק להגברת האכיפה
- לוח המודעות בבית העסק
- טופס הודעה לעובד על תנאי עבודה.
- העסקה בשעות נוספות
- הפסקות
- שעות עבודה
- ניהול נכון של תיעוד
- פיצויי פיטורים
- התפטרות
- פיטורים אסורים
- חובת השימוע
- הודעה על פיטורים
- הודעה מוקדמת לפיטורים.
- אישור על תקופת העסקה

מיהו עובד

יחסי עובד – מעביד

- שכיר
- קבלן עצמאי
- באמצעות חברה- קבלן כח אדם / מתן שירותים

חשיבות האבחנה

- תחולת חוקי עבודה
- תשלומי ביטוח לאומי
- תשלומי מיסים
- תחולת הדין הפלילי בהעסקה

מבחני הפסיקה

- מבחן ההשתלבות
- מבחן הפיקוח והשליטה
- מבחן אמצעי ייצור
- מבחן הביצוע האישי
- שעות עבודה

החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה

התשע"ב - 2011

- ביוני 2012 נכנס לתוקף החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.
- במסגרת החוק, בין היתר, מוסמך מפקח עבודה בכיר להטיל עיצום כספי הנע בין 5,110 ש"ח ועד 35,740 ש"ח להפרה על מעביד בשל הפרת חוקי העבודה המנויים בתוספת השנייה לחוק.
- החוק מטיל אחריות ישירה על מנכ"ל של מעביד שהוא תאגיד וקובע כי הוא חייב לפקח ולנקוט את כל האמצעים הסבירים למניעת הפרה של ההוראות המפורטות.
- במקרה של הפרת אחת ההוראות המנויות בתוספת, רשאי מפקח עבודה בכיר לשלוח למנכ"ל התראה על מנת שינקוט אמצעים להפסקת ההפרה תוך פרק זמן קצוב.
- באם לא ננקטו האמצעים על ידי המנכ"ל ניתן להטיל עליו עיצום כספי באופן אישי אלא אם כן יוכיח כי עשה ככל שניתן כדי למלא חובתו.

עיצום כספי בסך 5,110 ₪

החוק	החובה
סעיף 26 לחוק חופשה שנתית	ניהול פנקס חופשה
סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה	ניהול פנקס שעות עבודה
סעיפים 11, 11א ו-12 לחוק עבודת הנוער	איסור העבדת נער בלא בדיקה רפואית או אישור רפואי
סעיף 18 לחוק עבודת הנוער	איסור קבלת נער לעבודה בלא הדרכה בבחירת מקצוע
סעיף 28 לחוק עבודת הנוער	איסור העבדת נער בלא פנקס עבודה
סעיף 31 לחוק עבודת הנוער	ניהול פנקס
סעיף 33ד(ב) לחוק עבודת הנוער	התניית הזמנת הופעה או פרסומת שבה אמור לעבוד ילד בקבלת היתר להעבדה
סעיף 7(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית	קביעת תקנון למניעת הטרדה מינית
סעיף 6ב לחוק שכר מינימום	הצגת מודעה בדבר שכר מינימום
סעיף 2א(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה	איסור דרישת פרופיל צבאי
סעיף 8 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה,	איסור פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית
סעיף 11 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות	איסור פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או הפניה להכשרה מקצועית
סעיף 29 לחוק מידע גנטי	איסור דרישת מידע גנטי או ביצוע בדיקה גנטית מעובד
סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה, או בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 23 לחוק	מתן הפסקות לעובד
סעיף 20א לחוק שעות עבודה ומנוחה	מתן הפסקה לשם שימוש בחדר שירותים
סעיף 22א לחוק עבודה הנוער	מתן הפסקה לנער לשם שימוש בחדר שירותים
סעיף 21 לחוק שעות עבודה ומנוחה	מתן הפסקה בין ימי עבודה
סעיף 22 לחוק שעות עבודה ומנוחה, שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 23 לחוק האמור;	איסור העסקת עובד כמשמרות בעבודת לילה רצופה
סעיף 10(א) ו-10(ב) לחוק עבודת נשים	איסור העסקת עובדת מהחודש החמישי להריונה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית בלא אישור רפואי או שלא בהתאם לתנאי האישור הרפואי ובלא הסכמתה
סעיף 10(ג) לחוק עבודת נשים	איסור העסקת עובדת שילדה במשך ארבעה חודשים שלאחר חופשת הלידה בעבודת לילה או במנוחה השבועית בלא הסכמתה

עיצום כספי בסך 20,420 ₪

המקור החוקי	החובה
פרק שני לחוק חופשה שנתית	מתן חופשה שנתית
סעיפים 10 ו-11 לחוק חופשה שנתית	תשלום דמי חופשה
סעיף 13 לחוק חופשה שנתית	תשלום פדיון חופשה
פרק הרביעי לחוק שעות עבודה ומנוחה	איסור העבדה בשעות נוספות או במנוחה השבועית שלא בהתאם להוראות היתר שנית
סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה	תשלום גמול שעות נוספות
סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה	תשלום גמול עבודה במנוחה השבועית
סעיף 2(ב) לחוק עבודת הנוער וסעיף 28א לחוק עבודת הנוער	איסור העבדת צעיר או מי שמלאו לו 18 שנים, ושחל עליו חוק לימוד חובה בשעות הלימודים או בלי שנמסרה למעביד הודעה
סעיף 4 לחוק עבודת הנוער	איסור העבדת ילד שטרם מלאו לו 15 שנים בהופעה או בצילומים, שלא בהתאם להוראות היתר
סעיף 22 לחוק עבודת הנוער	מתן הפסקות לנער
סעיף 23(א) לחוק עבודת הנוער	איסור העבדת נער הלומד לימודי ערב בשעות
סעיף 23(ב) לחוק עבודת הנוער	איסור ניכוי שעות היעדרות ללימודי ערב משכרו של נער
סעיף 25 לחוק עבודת הנוער	איסור העבדת נער בעבודת לילה שלא בהתאם להוראות היתר
סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות	מתן אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד-מעביד
סעיפים 1 עד 3 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)	מסירת הודעה על תנאי עבודה או על שינוי בתנאי עבודה
סעיף 24 לחוק הגנת השכר	מסירת תלוש שכר
סעיף 25 לחוק הגנת השכר	איסור ניכוי סכומים משכרו של עובד
סעיף 8 לחוק עבודת נשים, לרבות כפי שהוחל בסעיף 9 לחוק האמור	איסור העבדת עובדת או עובד בחופשת
סעיף 12 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם	איסור חיוב עובד של קבלן כוח אדם בתשלום

עיצום כספי בסך 35,740 ₪

המקור החוקי	החובה
סעיף 6 לחוק שעות עבודה ומנוחה	איסור העבדה בשעות נוספות שאינה מותרת או בלא היתר
סעיף 9 לחוק שעות עבודה ומנוחה	איסור העבדה במנוחה השבועית בלא היתר
סעיפים 2, 2א ו-7 לחוק עבודת הנוער	איסור העבדת נער מתחת לגיל המותר
סעיף 4 לחוק עבודת הנוער	איסור העבדת ילד שטרם מלאו לו 15 שנים בהופעה או בצילומים בלא היתר
סעיף 20 לחוק עבודת הנוער	איסור העבדת נער מעבר לשעות העבודה המותרות
סעיף 21 לחוק עבודת הנוער	איסור העבדת נער במנוחה השבועית
סעיף 24 לחוק עבודת הנוער	איסור העבדת נער בעבודת לילה בלא היתר
סעיף 25א לחוק הגנת השכר	העברת סכומים שנוכו משכר
סעיף 25ב(1)(1) לחוק הגנת השכר	איסור הלנת שכר
חוק שכר מינימום	תשלום שכר מינימום
סעיף 33ד(ב) לחוק הסכמים קיבוציים	תשלום שכר מינימום לפי הסכם קיבוצי כללי ענפי שהורחב בצו הרחבה
סעיף 9 לחוק עבודת נשים, לרבות כפי שהוחל בסעיף 9 לחוק האמור	איסור פיטורי עובדת או עובד בלא היתר
סעיף 9א לחוק עבודת נשים, לרבות כפי שהוחל בסעיף 9 לחוק האמור	איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של עובדת או עובד, בלא היתר
סעיף 41א(ב) לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה)	איסור פיטורי עובד המשרת במילואים בלא היתר
צווי הרחבה בעניין פנסיה	תשלומים מכוח צווי הרחבה בעניין פנסיה
סעיף 2 לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד	איסור קבלת בטוחות מעובד או מימושן
בנושאים המנויים בפרטים 1 ו-3 שבתוספת לחוק האמור	תשלומים לפי חוק העסקת עובדים על ידי קבלני שירות בתחומי השמירה והניקיון בגופים ציבוריים

לוח המודעות בבית העסק

מודעה בדבר עיקרי זכויות העובד לפי חוק שכר מינימום

סעיף 6 ב לחוק שכר מינימום קובע כי מעביד יציג במקום בולט לעין מודעה בדבר עיקרי זכויות העובד לפי חוק שכר מינימום.

מודעה בדבר עיקרי זכויות העובד לפי חוק שכר מינימום, התשמ"ז 1987

1. שכר המינימום לעובד שמלאו לו 18 שנים המועסק במשרה מלאה, (כנהוג במקום עבודתו, אך לא יותר מ- 186 שעות בחודש):

לחודש (ענף המתכת)	לשעה	ליום (5 ימי עבודה בשבוע)	ליום (6 ימי עבודה בשבוע)
5,000 שקלים חדשים(*)	1/186 משכר המינימום לחודש 26.88 שקלים חדשים(*)	2/3 . 1/21 משכר המינימום לחודש, ולא פחות משכר המינימום המחושב לפי שעה, כפול מספר שעות העבודה 230.77 שקלים חדשים(*)	1/25 משכר המינימום לחודש, ולא פחות משכר המינימום המחושב לפי שעה, כפול מספר שעות העבודה 200 שקלים חדשים(*)

לבירור שכר המינימום המעודכן ניתן לפנות למינהל ההסדרה והאכיפה בטלמסר שמספרו: 1-800-354-354; שכר המינימום ושאר הפרטים מופיעים גם באתר האינטרנט של משרד התעשייה המסחר והתעסוקה שכתובתו: www.moital.gov.il/achifa.

2. עובד במשרה חלקית, זכאי לשכר מינימום שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.

בחישוב שכר המינימום לא יובאו כל אלה:	בחישוב שכר המינימום יובאו בחשבון:
(1) שכר יסוד או שכר משולב; (2) תוספת יוקר (אלא אם כן כלולה בשכר המשולב); (3) תוספת קבועה המשתלמת לעובד עקב עבודתו.	(1) תוספת משפחה; (2) תוספת ותק; (3) תוספת בשל עבודה במשמרות; (4) פרמיה; (5) משכורת י"ג; (6) מענקים על בסיס שנתי; (7) החזר הוצאות (כלכלה, אש"ל נסיעות).

4. **אי תשלום שכר מינימום מהווה עבירה פלילית** שעונשה מאסר או קנס. על כך אפשר להגיש תלונה למינהל ההסדרה והאכיפה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה. כמו כן, ניתן להגיש תביעה אזרחית על אי תשלום שכר המינימום בבית הדין האזורי לעבודה.

5. חל איסור פלילי על פגיעה בעובד בשל תלונה או תביעה על אי תשלום שכר מינימום שהגיש העובד, או שסייע לעובד אחר להגיש.

לקבלת מידע נוסף ומפורט על אודות שכר המינימום לנוער וחשוב המשרה המלאה לגביו, שכר מינימום מותאם לעובד עם מוגבלות, שכר מינימום לעובד שנעדר מעבודתו, התנאים לזכאות לשכר מינימום מאת מעסיק בפועל, זכות התביעה והחזקות העובדתיות לטובת העובד, ופרטים נוספים על התוצאות של אי תשלום שכר מינימום;

וכן להגשת תלונות על אי תשלום שכר מינימום –

פנו למינהל הסדרה ואכיפה במשרד התעשייה המסחר והתעסוקה – טלמסר 1-800-354-354, ובכתובות שלהלן:

בירושלים: רח' המלך דוד 8 ירושלים (טל' 02-6662046, פקס 02-6240471).

בתל-אביב: רח' סלמה 53, תל אביב (03-5125430, פקס 03-5125216).

בחיפה: רח' פל ים 7-9 (בנין צים), חיפה (טל' 04-8606718, 04-8606735).

באר שבע: בנין אושירה, רח' שזר 31, באר שבע, ת"ד 5138 (08-6280771, פקס 08-6650177)

תקנון עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית

- סעיף 7(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית קובע, כי מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב לקבוע תקנון, שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שעניינן הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן.
- על המעביד לפרסם את התקנון במקום בולט לעין שבשליטתו. אי פרסום התקנון, מהווה עבירה שקנס בצידה, וקנס נוסף לכל שבוע שבו נמשכת העבירה.
- מעביד שלא ימלא את חובותיו אלו, יהיה אחראי לעוולה אזרחית של הטרדה מינית, או לעוולה אזרחית בשל פגיעה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, שעשה עובדו או ממונה מטעמו, אף אם אינו עובדו, במסגרת יחסי עבודה.

הודעה על תנאי העסקה

- בהתאם לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ד-2002, על המעביד למסור לעובד, לא יאוחר מ- 30 ימים מיום תחילת העבודה הודעה בכתב, ובה פירוט תנאי העבודה. אם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, - לא יאוחר מ-7 ימים.
- כיוון שהחוק נחקק רק בשנת 2002, וחל על עובדים שנקלטו ממועד כניסתו לתוקף ואילך, נקבע בחוק, כי חובת מסירת ההודעה לעובדים אשר החלו בעבודה לפני 21.6.2002, נוצרת בתוך 30 ימים מיום שדרש זאת העובד בכתב.
- במידה וחל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שנמסרו לו, ימסור המעביד הודעה על כך לעובד בתוך 30 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.

דוגמה לנוסח הודעה לעובד (תנאי עבודה)

הודעה בדבר תנאי עבודה

לפי תקנה 1 (א) לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב 2002

1. שם המעביד
 הישות המשפטית
 מסי זהות / מסי רישום (תאריך)
 מען
 שם העובד מסי ת.ז.
 מען

2. תאריך תחילת העבודה
 תקופת החוזה מיום עד יום / תקופת החוזה אינה קצובה.

3. תפקידו העיקריים של העובד הם כלהלן :

א.
 ב.

4. שם המסגרת הישיר על העובד או תואר התפקיד של המסגרת הישיר

5. הבסיס שלפיו משולם השכר : משכורת חודשית / שכר שעה / שכר יום / שכר שבוע / שכר תוצאת / שכר קיבולת / אחר

6. שכר עבודתו של העובד נקבע לו על פי דירוג דרגה
 אם שכרו של העובד אינו נקבע על-פי דירוג מכוח הסכם קיבוצי- סך כל התשלומים הקבועים שישולמו לעובד כשכר עבודה (ברוטו) בהתאם לבסיס השכר, הוא שקלים חדשים. פירוט כלל התשלומים שישולמו לעובד כשכר עבודה הוא כלהלן :

תשלומים קבועים		תשלומים קבועים	
סוג התשלום	*מועד התשלום	**סוג התשלום	***מועד התשלום

מוקד את המותר
 ** פרטי סוג תשלומים כדוגמת : שכר יסודי, שוה כסף – אכלי ומשקאות שאינם מכריזים כמחויבות העבודה ודיוור שאינם חוזר התוצאות; תוספת חמק; פרמיות ותמריץ; שעות נוספות; תוספת מענקיות; דמי הבראה; וכל תשלום אחר כפי שכר עבודה בין שלא קבוע ובין שאינו קבוע.
 *** אם מועד התשלום אינו קבוע, או שהמועד ייחול בהתקיים תנאי, יש לציין זאת.

7. אורכו של יום העבודה הרגיל של העובד שעות.
 אורכו של שבוע העבודה הרגיל של העובד שעות.

8. יום המנוחה השבועי של העובד

9. תשלומים בעבור תנאים סוציאליים שהעובד זכאי להם :

סוג התשלום	הגוף המקבל ושם התוכנית	אחוז הפרשה של העובד	אחוז הפרשה של המעביד	תאריך תחילת התשלום
פנסיה				
ביטוחים				
חיטובן וקרן השתממות				
אחר				

10. אם המעביד או ארגון מעבידים שהמעביד חבר בו, הם צד להסכם קיבוצי המסדיר את תנאי העבודה של העובד – שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם הקיבוצי הוא :
 והמען לפניה אליו הוא

הודעה זו אישה הסכם עבודה, אלא הודעת המעביד בדבר עיקר תנאי העבודה ; אין באמור בהודעה זו כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח עכל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.

תאריך : תחומת המעביד :

שעות עבודה

שעות עבודה	מועדי העבודה
43 שעות עבודה בשבוע	שבוע עבודה
8.36 שעות עבודה ביום	ימי חול
7 שעות בתשלום 8.6 שעות עבודה ערב כיפור – 6 שעות בתשלום של 8.6 שעות	ערב חג

היתר כללי להעסקה בשעות נוספות

מספר ימים בשבוע	סה"כ שעות עבודה מותרות ליום (רגילות + נוספות)	סה"כ שעות נוספות מותרות ביום שישי	סה"כ שעות נוספות מותרות בשבוע
5	12	6	15
6	12	4	12

על אף ההיתר להעסיק עובד 12 שעות ביום אסור להעסיקו כך משך כל ימות השבוע כיוון שמקסימום השעות הנוספות המותרות בשבוע הוא 15

העסקה במשמרות לילה

עפ"י סעיף 22 לחוק שעות עבודה ומנוחה מפעל שעובדים בו במשמרות, לא יועבד בו עובד בעבודה לילה יותר משבוע אחד בתוך שלושה שבועות.

הפסקות

■ ביום עבודה של שש שעות ומעלה, עובד המועסק בעבודת כפיים, זכאי להפסקת עבודה למנוחה ולסעודה, שלא תפחת מ- $\frac{3}{4}$ שעה ולא תעלה על שלוש שעות, כאשר לפחות חצי שעה מתוך ההפסקה, תהיה רצופה.

■ במסגרת היתרים לסטייה מהוראות הסעיף נקבע, כי עובד שאינו מועסק בעבודת כפיים, זכאי להפסקה כאמור, רק אם יום העבודה עולה על שמונה שעות ביום רגיל, או שבע שעות בימי שישי וערבי חג. עם זאת, בשבוע עבודה בן חמישה ימים מותר להעסיק עובד עד תשע שעות ליום ללא הפסקה.

התכתבות עם עובדים מדוע ?

- מניעת חוסר הבנה, בהירות, שקיפות

- תיעוד היסטוריה

- העברת נטל הראיה

- סעיפי חוק המחייבים כתב

כיצד לנהוג?

- תכתובות (דואר רשום/תיק עובד).
- ניהול ספר דואר (מספר רשום/תאריך/מען/שולח).
- ניהול תיק תזכורת.
- מכתבים מפורטים כולל מקום העבודה, מועד ההתחלה, טלפון לתאום.
- תיעוד פגישות, הנפקת סיכום פגישה בכתב/דואר.
- תיעוד פניות עובדים, ותגובות להצעות עבודה בכתב /דואר.
- תיעוד הפרות משמעת בכתב /דואר.
- סיבה ראויה לפיטורים.
- שימוע.

דוגמא - סיכום פגישה

תאריך 16/12/08

סיכום פגישה

משתתפים: _____

1. בעקבות ארוע שבו נטען כלפי העובד, כי _____.
2. הוזמן העובד אל _____.
3. בעקבות תלונה שהוגשה כנגד העובד על ידי _____, הוזמן העובד לשיחת ברור שנתקיימה בתאריך _____ אצל _____.
4. העובד הוזמן לפגישה נוספת _____.
5. בשיחה שהתקיימה בין הצדדים הודה העובד _____.
6. לאור האמור לעיל סוכם בין הצדדים:

א.

ב.

ג.

ולראיה באנו על החתום בתאריך _____

_____ XXXXXXXX

_____ XXXXXXXX

_____ XXXXXXXX

דוגמא- מכתב נטישה

לכבוד :

מר _____

רח' _____

- בדואר רשום עם אישור מסירה -

הנדון : נטישת מקום העבודה

א.נ,

1. ביום _____ נטשת את מקום עבודתך בחברתנו במהלך יום עבודה/בתום יום העבודה.
2. מאז ועד לעת כתיבת שורות אלו ממש לא יצרת כל קשר עם חברתנו ואף ניסיונותינו להשיגך עלו בתוהו.
3. נטישתך את העבודה ללא אישור הממונים או הצגת אישור רפואי מתאים מהווה הפרת משמעת חמורה ופוגעת בסדרי העבודה התקינים בחברתנו ומסבה לחברתנו נזקים יומיומיים ותדמיתיים.
4. ככל שלא תתייצב לעבודתך בתוך 72 שעות מיום עריכת מכתבנו זה **נראה אותך כמי שהתפטר מעבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת כדין על כל המשתמע מכך.**

בכבוד רב,

חוק פיצויי פיטורין

■ הזכות לפיצויי פיטורין מותנית ב-4 תנאים :

1. קיום יחסי עובד מעביד.

2. עבודה במשך שנה אחת לפחות.

(או שתי עונות בשתי שנים רצופות בעובד עונתי).

אולם פיטורים בסמוך לפני שנה מזכים בפיצויים.

3. רציפות בעבודה.

4. פיטורים על ידי המעביד.

התפטרות שדינה כפיטורים - מזכה בפיצויים

- מצב בריאותי לקוי של העובד או בן משפחתו
- התפטרות יולדת תוך 9 חודשים מיום שילדה לצורך טיפול בילד
- מעבר דירה לרגל נישואין/גרושין
- מעבר דירה כדי להצטרף לבן זוג שעבר לעבוד בעיר אחרת
- מעבר מאיזור שאינו איזור פתוח לאיזור פיתוח
- מעבר מישוב שאינו חקלאי לישוב חקלאי
- מעבר למושב או קיבוץ
- גיוס למשטרה לשרות בתי הסוהר או לצבא
- מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה
- עקב פרישה לגמלאות
- במקרה פטירה - הפיצויים משולמים לשארים

שעור פיצויי הפיטורים

- לעובד חודשי
- לעובד שעתי – פס"ד שיא משאבים

חוק עבודת נשים - איסור פיטורים

- 1. אין לפטר עובדת במהלך טיפולי פוריות - מעביד לא יפטר עובד או עובדת בימי היעדרותם בגין טיפולים לקראת ילדם הראשון או השני, לפי סעיף 7(ג)4 ו-1(ג) לחוק עבודת נשים (סעיפים אלה מקנים לעובדים זכות להיעדר מן העבודה לצורך טיפולי פוריות, על חשבון מכסת ימי המחלה ובהתאם למפורט שם), ובמשך תקופה של 150 ימים לאחר ששבו מן היעדרות.**
- 2. אין לפטר עובדת בהריון -** חל איסור על מעביד לפטר עובדת בהריון, שטרם יצאה לחופשת לידה, אלא בהיתר מאת שר התמ"ת. השר לא ייתן היתר כאמור, אם הפיטורים קשורים, לדעתו, להריון. איסור הפיטורים כאמור, יחול הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית, ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה שישה חדשים לפחות.
- 3. אין לפטר עובדת בחופשת לידה -** חל איסור על מעביד לפטר עובדת או עובד במהלך חופשת הלידה ולמשך פרק זמן של 60 ימים מתום חופשת הלידה (להלן: "התקופה המוגנת"), או מתום חופשה ללא תשלום אחרי חופשת הלידה, אם זו הגיעה לה מכוח החוק.
- 4. אין לפטר עובדת 60 יום לאחר חזרתה לעבודה מחופשת לידה או חופשה ללא תשלום.**

חוק חיילים משוחררים

■ איסור פיטורי עובד המשרת בשירות מילואים

■ מעביד לא יפטר עובד בתקופת היותו בשירות מילואים, אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה. לעניין שירות מילואים העולה על יומיים רצופים, לא יפטרו בלי היתר כאמור, גם בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים.

חובת השימוע:

- חובת השימוע חלה בתחילה אך ורק על המגזר הציבורי.
- משם הוחלה גם על גופים דו מהותיים.
- החובה לקיים שימוע חלה לגבי כל מקרה של פיטורים, ללא קשר לסיבתם (משמעת, תפקוד ואפילו צמצומים), לסוג המעביד (ציבורי, פרטי), לאופי היחסים החוזיים (הסכם קיבוצי או אישי) ולסוג העובד (קבוע, זמני, חודשי, לפי שעות).
- חלה גם במקרה של העברה לתפקיד אחר או שינוי בתנאי העסקה.
- אי קיום הליך שימוע בטרם התקבלה החלטה על פיטורי עובד, או קיום הליך שימוע פגום, עשויים להוביל לקביעה של בית הדין כי הפיטורים נעשו שלא כדין, ולעתים גם לגרום לביטולם.

דגשים להליך השימוע

1. על השימוע להיערך כאשר העובד יודע בדיוק מה בפניו. יש להבהיר לעובד, כי נשקלת האפשרות לפטרו, ואת הסיבות לכך (צמצומים, התייעלות, עבירות משמעת, אי התאמה, חוסר תפקוד, ועוד).
2. יש לתת לעובד הזדמנות להיערך לשימוע, ולהכין את טענותיו. שימוע המבוצע בהתראה קצרה מדי – מהיום למחר – עשוי להיחשב כלא תקין.
3. על השימוע להערך בפני הגורם אשר מוסמך להחליט בעניינו של העובד.
4. על המעביד לנהל בתום לב את השימוע ולשקול בפתיחות את טענותיו של העובד, את בקשותיו ואת הצעותיו, תוך נכונות להשתכנע ולהימנע מפיטורי העובד. לפיכך החלטת פיטורים הנמסרת כבר במהלך שימוע או בסמוך לו באותו היום עשויה להעיד על פגמים בהליך.

דוגמא מכתב זימון לשימוע

בס"ד

תאריך: _____

לכב' _____

מר/גב' _____

כאן

הנדון: זימון לשימוע

1. הנך מוזמן/נת בזאת לשימוע בעניינך במהלכו תידון אפשרות סיום העסקתך בחברתנו.
2. הסיבות בעטיין נשקלת אפשרות סיום העסקתך בחברתנו הינן:
 - א. _____
 - ב. _____
3. השימוע ייערך ביום _____ בשעה _____ במשרדי החברה בפני מנכ"ל החברה מר _____.
4. במהלך ישיבת השימוע תהי /ה ר שאית/ להעלות את מכלול טענותיך והשגותיך. השימוע יתנהל בפתיחות ובתום לב, ואנו נשקול את טענותיך.
5. לאחר קיום ישיבת השימוע תתקבל החלטה בדבר המשך או סיום העסקתך בחברתנו והודעה על כך תימסר לך בכתב.
6. הנך רשאי להביא עמך להליך השימוע ידיד, בן משפחה או עו"ד, כפי שתמצא לנכון.

בכבוד רב,

מנכ"ל

מעמד השימוע

- עיקרו של השימוע – לשמוע.
- עדיפות לנוכחות גורם נוסף מלבד עורך השימוע.
- להימנע מעימות עם העובד.
- זכרו-השימוע נערך לעובד ולא לכם !
- ההחלטה בדבר הפיטורים לא תעשה במעמד השימוע.
- ההודעה על פיטורי העובד תהיה בתאריך מאוחר למועד עריכת השימוע.

פרוטוקול שימוע

פרוטוקול ישיבת שימוע

שם העובד/ת: _____

מספר ת.ז.: _____

תפקיד בחברה: _____

תאריך תחילת העסקה: _____

ישיבת השימוע נערכה ביום _____ בשעה _____

נוכחים במעמד השימוע:

שם: _____ תפקיד: _____

שם: _____ תפקיד: _____

שם: _____ תפקיד: _____

שם: _____ תפקיד: _____

שם: _____ תפקיד: _____

נימוקי המעסיק לקיום השימוע:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

6. _____

טענות העובד/ת:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

חתימת עורך השימוע: _____

תפקיד בחברה: _____

*העתק מפרוטוקול זה יימסר לידי העובד/ת

משמעות אי עריכת שימוע / עריכתו שלא כדין

■ פיטורים שלא כדין.

■ הסעדים:

➤ פיצוי כספי.

➤ אכיפה - ביטול הפיטורים והחזרה לעבודה.

פיטורים

בס"ד

תאריך:

לכב'

מר / גב' _____

כאן

הנדון: סיום העסקה

1. אנו מצטערים להודיעך כי לאחר ישיבת השימוע שהתקיימה ביום _____ ולאחר שקילת מלוא הטענות שהועלו במהלכה, הוחלט על סיום העסקתך בחברתנו בשל _____.
2. ניתנת לך בזאת הודעה מוקדמת של _____ ימים כמתחייב בחוק ומועד הפסקת עבודתך בחברתנו יחול ביום _____.
3. הנך מתבקש/ת להגיע לעבודה עד ליום הפסקת עבודתך ולהעביר את תפקידך בצורה מסודרת. במסגרת העברה זו הנך מתבקש/ת להשאיר בידי מחליפך את מלוא המסמכים והפרטים הנוגעים לעבודתך הנמצאים בידך.
4. בתלוש המשכורת האחרון ישולמו לך יתרת דמי הבראה להם אתה זכאי ופדיון ימי חופשה שלא נוצלו על ידך.
5. אנו מודים לך על תרומתך ומאחלים לך הצלחה בהמשך דרכך.

בכבוד רב,

מנכ"ל

הודעה מוקדמת

- המעביד והעובד במקרה של פיטורים והתפטרות, לפי העניין, חייבים לתת הודעה מוקדמת בכתב, בה יצוין יום הוצאת ההודעה ויום הכניסה לתוקף של הפיטורים או ההתפטרות, לפי העניין.
- מעביד רשאי להודיע לעובד, בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נוכחות העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או קצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו
- עובד שחדל לעבוד ולא נתן למעבידו הודעה מוקדמת להתפטרות, ישלם למעבידו פיצוי בסכום השווה לשכר הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.

הודעה מוקדמת על-פי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות

עובד יומי/שעתי	עובד חודשי	וوتק בעבודה	
1 יום לכל חודש עבודה	1 יום לכל חודש עבודה	עבור חודשים 1-6	עד שנה
	6 ימים + 2.5 יום לחודש עבודה	עבור חודשים 7-12	
14 יום	חודש	שנה	
14 יום + יום נוסף לכל חודשיים עבודה בשנה זו	חודש	מעל שנה פחות משנתיים	
21 יום	חודש	שנתיים	
21 יום + יום נוסף לכל חודשיים עבודה בשנה זו	חודש	מעל לשנתיים פחות מ-3 שנים	
חודש	חודש	שלוש שנים	

מתן אישור על תאריך התחלת העבודה וסיומה

- חובה למסור לעובד תוך 14 יום ממועד סיום העבודה או תוך 7 ימים מהיום שדרש העובד לקבל מכתב סיום העסקה, לפי המוקדם מביניהם, אישור על תאריך תחילת העבודה וסיומה! (גם במקרה של התפטרות)
- אי מתן הודעה כאמור הינה בעלת סנקציה פלילית .
- עבירת קפידה- נעברה עבירה- חזקה שהמנהל לא ביצע המוטל עליו, אחריות נושא משרה/מנהל.
- הקנס המנהלי הקבוע כ - 35,000 ש"ח

תאריך _____

לכל מאן דבעי

ג. א. נ.,

הנדון: אישור על תקופת העסקה

הריני לאשר, כי מר / גב' _____ מ.ז. _____ ,

הועסק/ה בחברתנו מיום _____ ועד יום _____ .

בברכה,

המעביד _____

הסוף

תודה על ההקשבה

זכרו- אם יש ספק אז אין ספק – פשוט תתקשרו