

# חוברת זכויות לעובדת המועסקות בצהרונים

בגני הילדים במסגרת תכנית "ניצנים"



עובדת יקרה,

בחוברת שלפנייך תמצאי מידע על זכויותייך

המידע הינו כללי ואינו מחליף ייעוץ משפטי



## **כתבו את הזכותון:**

עו"ד אסנת זיו, עמותת איתך מעכי משפטניות למען צדק חברתי וראומה שלזינגר, ראש מטה מרכז כוח לעובדים.

## **שותפות להוצאתו לאור:**

מנכ"לית עמותת איתך מעכי עו"ד ענת טהון אשכנזי, מנכ"ליות קואליצית "שותפות" עו"ד קרן גרינבלט והילה טוב, יעל וולפנזון ראש מטה ירושלים כוח לעובדים.

**הזכותון הופק במימון ותמיכת רשת קרנות שותפות (הקולברטיב) והאיחוד האירופי.**



## הקדמה

עובדת יקרה, להלן חוברת ובה מידע פרטני על זכויותיך כעובדת בצהרון. חוברת הזכויות מפרטת את הזכויות של מי שהינה מועסקת במסגרת תכנית "ניצנים" בגני הילדים. לעיתים תכלול החוברת התייחסות גם לזכויות של עובדות הצהרונים בירושלים אשר זכויותיהן קבועות בהסכם קיבוצי. עשינו מאמץ ניכר לדייק אולם טעויות תמיד אפשריות – על כן חוברת מידע זו אינה מהווה תחליף לייעוץ משפטי. כמו כן, חשוב לשים לב כי הוראות החוק והסכמים קיבוציים עשויים להשתנות ולהתעדכן מעת לעת. חוברת המידע נכתבה ונערכה במשותף על ידי ארגון כוח לעובדים ועל ידי עמותת איתך-מעכי משפטניות למען צדק חברתי. מידע על ארגונים אלה נמצא בסוף החוברת.

תשומת ליבך שהזכויות המפורטות בחוברת זו הינן כלליות ובמידה והינך מתגוררת בירושלים או כוכב יאיר, קיים סיכוי שהינך זכאית לזכויות נוספות בשל הסכם קיבוצי.

לברור התנאים להם את זכאית, מעבר לאמור בחוברת זו, את מוזמנת לפנות בפרטי הקשר המופיעים בסוף החוברת לארגון "כוח לעובדים" ו/או לעמותת "איתך מעכי משפטניות למען צדק חברתי".

## שכר העבודה ומרכיביו

שכר העבודה בצהרונים בתכנית ניצנים הינו שכר שעתי אשר נקבע על פי קריטריונים של משרד החינוך ובהתאם למודל תקציבי, ועל פי הוראות משתנות מדי שנה.

נכון לשנת תשע"ט השכר השעתי ברוטו הינו כמפורט בטבלה למטה:

שכר לשעה		תפקיד	
₪ 37		סייעת	
₪ 70		עובדת בצהרון חינוך מיוחד	
₪ 60		גננת/ מובילת גן	
עובדות בירושלים – הסכם קיבוצי			
שנה 4 ואילך		שנתיים ראשונות	סייעת
₪ 43	₪ 38	₪ 37	
אין להתנות קבלת שכר - ₪ 60 בתעודות או הסמכה		גננת/ מובילת גן	


להמשך קריאה, ראו באתר משרד החינוך בכתובת


<http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/yomale/MeydaLarashuyot/KolKore.htm>

## שעות השתלמות

חשוב שתדעי, קיימת חובה לשלם עבור שעות הדרכה או הכשרה, אשר כוללות מפגש עם רכזות ומסיבות גן. בכלל הצהרונים מספר השעות השנתי הינו 25 שעות ובירושלים 36 שעות.

התשלום מבוצע רק עבור **השתתפות בפועל** ומחושב כחלק מהשכר הרגיל המחושב לצורך תשלום זכויות סוציאליות ולא כשעות נוספות.

 **חשוב לדעת 1:** אם לא התקיימו במקום עבודתך מספר שעות ההשתלמות נדרש ניתן לפנות לרכזת במקום העבודה ולדרוש ממנה שיתקיימו השעות. המעסיק מחויב לקיים מדי שנה שעות השתלמות/ הכשרה בהיקף של 25 שעות שיחשבו לך כחלק מהיקף המשורה ושכר העבודה הרגיל. תשומת ליבך שקיימת חובת השתתפות בשעות אלה.


 **חשוב לדעת 2:** במקומות בהם נהוג הסכם קיבוצי כגון עבור עובדת הצהרונים בירושלים (ראו בטבלה לעיל) מתווספים על השכר המינימאלי תוספות שונות לשכר השעתי כגון תוספת ותק, בונוסים ושכר שעתי גבוה יותר ועל כן את עשויה להיות זכאית לתוספות שכר מעבר לקבוע בחוק.

## עבודה בחודשי הקיץ

לפי ההנחיות של משרד החינוך, בתכנית ניצנים אין חובה להעסיקך בחודשי יולי – אוגוסט ועל כן בפני המעסיק עומדת ברירה או לסיים את העסקתך באופן חוקי (ראי פרק למטה לגבי פיטורים והתפטרות) או להוציאך לחופשה ללא תשלום בחודשים אלה. במקרה זה ייתכן ותהי זכאית לתשלום דמי אבטלה. לפרטים נוספים לגבי הזכאות לדמי אבטלה בחודשים אלה- פני למוסד לביטוח לאומי.

## עבודה בקייטנות החגים – "תכנית ניצנים בחופשות"

לפי תכנית "ניצנים", המפעיל/מעסיק יכול להפעיל בנוסף לתכנית הצהרון קייטנה בימי פגרות החגים לכל הפחות 10 ימי חג (5 ימים בחנוכה ו-5 ימים בחופשת הפסח). ייתכן ותידרשי לעבוד בימים אלה, בכולם או מקצתם בהיקף שעות גדול יותר מהשעות הרגילות שלך. חשוב שתדעי שעבור ימים אלה תקבלי תשלום שכר נוסף בתעריף שלא יפחת מהשכר השעתי הרגיל שצוין בטבלה למעלה או הנהוג במקום עבודתך.

 **חשוב!** במקומות בהם נהוג הסכם קיבוצי כמו בירושלים, ייתכן שעל ימים אלו הינך זכאית לבונוס על העבודה הנוספת ולשכר שעתי גבוה יותר עבור שעות העבודה בקייטנה.

## הלנת שכר


על המעסיק/ה לשלם לך משכורת עד 9 בחודש שלאחר החודש בו בוצעה העבודה. כך לדוגמה, עבור חודש מאי, על המעסיק/ה לשלם לך שכר עד 9 ביוני. אם המעסיק/ה לא עושה זאת, ניתן לתבוע פיצוי בגין הלנת שכר. הזכות לתבוע פיצויי הלנה תתיישן אם לא הוגשה תוך שנה ממועד הלנת השכר, או תוך 60 יום מקבלת השכר (לפי המוקדם), אך אם השכר הולך שלוש פעמים במהלך שנה אחת, הזכות תתיישן רק אחרי 3 שנים.

שכר שעתי בקייטנות החגים – ירושלים	
45	סייעת (בכל ותק)
65	גננת
75	גננת בעלת תואר
עובדות שישלימו את מלוא ימי הקייטנה בכל חג זכאיות לבונוס נוסף בגובה 400 ₪ עבור כל קייטנה.	

 חשוב! כדאי לערוך רישום מדויק של ההלנה בכל חודש. רישום משוער לא יתקבל בבית המשפט!

### חוק הודעה לעובד/ת - תנאי העסקה

בהתאם לחוק, על המעסיקה/ה למסור לך תוך 30 יום מיום עבודתך הראשון הודעה בכתב, בה יפורטו תנאי עבודתך. על ההודעה לכלול, בין היתר: זהות המעסיקה/ה ופרטייך האישיים, תאריך תחילת העבודה, תיאור עיקרי תפקידך, ציון שמו או תפקידו של הממונה עלייך, שכר העבודה ומועדי תשלום השכר, הבסיס לפיו משולמת המשכורת, אורך יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל, יום המנוחה השבועי וסוגי התשלומים עבור תנאים סוציאליים. אם חל שינוי בתנאי העבודה, י/תמסור לך המעסיקה/ה הודעה על השינוי תוך 30 ימים.

 חשוב! הודעה זאת אינה יכולה לגרוע מזכויות שניתנו לך מכוח חוק, צו הרחבה, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה אישי. במידה וקיים במקום עבודתך איגוד עובדים, מומלץ שלא לחתום על מסמכים וחוזי עבודה מבלי להיוועץ קודם עם נציגת הוועד.

### תלוש השכר

המעסיקה/ה חייבת/ת למסור לך תלוש שכר עבור כל חודש עבודה, עד 9 בחודש שלאחר סיום חודש העבודה. לדוגמה, תלוש השכר של חודש מאי יימסר עד 9 ביוני. המעסיק יכול להעביר לך את תלוש השכר באמצעות הדוא"ל הפרטי שלך אם הסכמת לכך בכתב בטופס מיוחד לכך. בכל מקרה על המעסיק לאפשר לך לקבל תלושי שכר מודפסים וזאת עד 7 שנים אחורנית. בתלוש השכר יפורטו, בין היתר: תאריך תחילת העסקה, ותק, שעות העבודה, מספר ימי החופשה וימי המחלה שנוצלו באותו החודש והנותרים, שכר הרגיל, שכר מינימום שעתי וחודשי, מספר השעות הנוספות שעבדת והשכר בגינן, פירוט דמי ההבראה, דמי חופשה ודמי מחלה ששולמו לך, תוספות נוספות ששולמו, פירוט ניכויים מהשכר והפרשות עבור תנאים סוציאליים.

 חשוב! תלוש השכר מאפשר לך לעקוב אחר זכויותיך: עמדי על זכותך לקבל תלוש שכר מפורט ובמועד.

אודות הזכאות לדמי אבטלה בתקופה של חופשה ללא תשלום - אתר המוסד לביטוח לאומי

<https://www.btl.gov.il/benefits/Unemployment/Pages/avthlat.aspx>

אם התחלת לעבוד לפני 21.6.2002, תחול החובה למסור הודעה, תוך 30 ימים מיום שדרשת זאת בכתב.

## ניכוי מהשכר

למעסיק/ה אסור לנכות משכרך אלא אם הניכוי מותר במפורש בחוק. הניכויים המותרים בחוק הם: מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי, דמי ביטוח בריאות, קופת גמל, תשלום לוועד עובדים במקום העבודה (אם יש וועד), דמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג, סכום שהוטל כקנס משמעת על פי הסכם קיבוצי או החוק ותרומות שהעובדת הסכימה בכתב מרצונה החופשי והכן שינוכו.

 דוגמה לניכוי אסור: למעסיק/ה מותר לנכות משכרך סכום בגין 'תרומה' רק אם

נתת הסכמה מפורשת, בכתב, ומרצונך החופשי לכך, ורק אם מדובר בתרומה המגיעה למטרה סוציאלית-חברתית שאיננה המעסיק/ה עצמו. בדומה לכך, למעסיק/ה אסור לנכות משכרך 'קנס', אלא אם כן ההסכם הקיבוצי קובע דרך ברורה לניכוי קנס והמעסיק/ה פועלת בהתאם לכך.

בנוסף, ניתן לנכות חוב קצוב וברור (להבדיל מזנק שהמעסיק/ה טוענת שנגרם באשמת העובדת) אשר נוצר בהתאם להתחייבות בכתב של העובדת למעסיק/ה, אך לא יותר מרבע השכר החודשי (ברוטו). כך לדוגמה, החזר הלוואה שהעובדת לקחה מן המעסיק/ה, נחשב בבחינת "חוב קצוב וברור" ובלבד שהוא עומד בכל יתר התנאים המפורטים לעיל. עם זאת, כאשר מופסקת העבודה, רשאי המעסיק/ה לנכות מהשכר האחרון את כל יתרת חוב.

## דמי הבראה

כל העובדים במשק זכאים לתשלום דמי הבראה בכל שנה, בהתאם לוותק ולהיקף משרתם. התנאי היחידי לזכאות לתשלום דמי הבראה הוא השלמת שנת עבודה אחת (לאחר השלמת שנת עבודה אחת ישולמו דמי הבראה בדיעבד, גם עבור חלקי השנה הראשונה). בדרך כלל התשלום הוא בחודשי הקיץ. את זכאית לקצובת הבראה בסך של 378 ₪ ליום הבראה. מספר ימי הבראה להם עובדת זכאית, משתנה בהתאם לוותק העובדת ועומד על:

שנות עבודה	ימי הבראה להם זכאית העובדת
1	5
2-3	6
4-10	7
11-15	8
16-19	9

התעריפים ליום הבראה לפי מגזר פרטי. התעריפים מתעדכנים מעת לעת ומתפרסמים באתר משרד הכלכלה

<http://www.moital.gov.il/>

**!** לחישוב דמי ההבראה שלך הכפילי את ימי הזכאות במכפלת התעריף העדכני ובמכפלת היקף המשרה שלך. כך לדוגמא: במידה והוותק שלך הינו 3 שנים ואת עובדת 50% משרה - את זכאית ל:  $1134 = 6X378X0.5$

**💡** חשוב! לאחר השלמת שנת עבודה ישולמו לך דמי ההבראה בשנה השניה הן עבור השנה הראשונה והן עבור השנה השניה.

### החזר הוצאות נסיעה

את זכאית להחזר הוצאות נסיעה עבור כל יום בו היית עשויה להשתמש בתחבורה כדי להגיע לעבודה.

ההחזר הינו לפי עלות כרטיסייה לכל הנסיעות הנדרשות, או לפי עלות כרטיס "חופשי חודשי" (לפי הזול מביניהם). ההחזר הינו עד 22.60 ₪ ליום עבודה. חשוב! עובדות צהרונים בירושלים זכאיות לתשלום החזר הוצאות נסיעה בגובה "חופשי חודשי" מלא גם בחודשים בהם מספר ימי העבודה נמוך מ-20 ימים. כך גם בתקופת חגי תשרי וגם בתקופת פסח וחנוכה בהם יש מעט ימי עבודה, גובה החזר עבור נסיעות נותר קבוע בגובה כרטיס חופשי חודשי.

### חופשות והיעדרויות

הזכאות להיעדר מהעבודה בגין מחלה:

את זכאית להיעדר מהעבודה בגין מחלה, בכפוף לאישור רפואי, במהלך יום וחצי עבור כל חודש עבודה מלא וסך הכול 18 ימים בשנה. ימי המחלה ניתנים לצבירה מדי שנה, אולם לא ניתן לצבור יותר מ-90 ימי מחלה במשך כל שנות העסקתך באותו מקום עבודה.

ביום הראשון של המחלה אינך זכאית לדמי מחלה. בימים השני והשלישי להיעדרותך, את זכאית לדמי מחלה בגובה 50% משכר העבודה. מהיום הרביעי ואילך את זכאית לדמי מחלה בגובה 100% משכרך.

**!** עובדת שעתית העובדת במקום עבודה בו נהוג לעבוד 5 ימים בשבוע, זכאית לימי מחלה לפי החלק היחסי בו עבדה בחודש, לפי החישוב הבא:

$$1.5X \left| \frac{\text{מספר ימי העבודה בפועל באותו חודש}}{21.66} \right.$$

אם במקום העבודה נהוג שבוע עבודה של 6 ימים, החלוקה לא תהיה ב- 21.66 אלא ב- 25.

**💡** חשוב לזכור! הזכאות לדמי מחלה תבוטל אם עבדת באותם ימים.

**?** האם עובדת רשאית להיעדר בשל מחלת ילד או מחלת הורים / בן זוג?

תוכלי לנצל עד 8 ימי מחלה בשנה, מתוך המכסה הנ"ל, לצורך טיפול בילדך החולה (אם הוא קטן מגיל 16); עד 6 ימי מחלה לצורך טיפול בבן זוגך (אם הוא תלוי בעזרת הזולת); ועד 6 ימי מחלה עבור טיפול בהוריך (אם הם תלויים בעזרת הזולת). אם ילדך הינו בחזקתך הבלעדית - תוכלי לנצל עד 16 ימי מחלה בשנה לצורך הטיפול בו.

 **חשוב!** אם את הורה יחיד, הינך זכאית לנצל עד 16 ימים בשנה לצורך טיפול בילדך החולה.

### חופשה שנתית


כל עובדת זכאית לחופשה שנתית בתשלום. ימי החופשה להם את זכאית תלויים במספר הימים בהם את עובדת במהלך השנה ובוותק שצברת בעבודה. לפי תכנית "ניצנים" ההעסקה בצהרון בכל שנת לימוד הינה למשך 184 ימים בלבד, כלומר פחות מ-200 ימים בשנה. על כן, הזכאות המירבית לימי חופשה ב-5 שנים הראשונות להעסקה הינה ל-11 ימי חופשה בהתאם לנוסחה הבאה:

$$\frac{\text{מספר הימים בהם עבדת בפועל באותה שנה}}{\text{X}} = \text{מספר ימי החופשה להם את זכאית לפי הותק שלך}$$

**200**

במידה והינך מועסקת מעל 200 ימים בשנה (בגלל עבודה בקייטנות וכיוצ"ב) הינך זכאית למלוא ימי החופשה הקבועים בחוק, כלומר ב-5 שנים הראשונות ליום חופשה נוסף. ראי בטבלה שלהלן.

שנות עבודה	ימי החופשה להם זכאית העובדת
4-1	12
5	12
6	14
7	15
ואילך	יום אחד נוסף על כל שנה, עד 20 ימים

 **חשוב!** בגדר ימי החופשה אין לחשב שירות מילואים; ימי חג שאין עובדים בהם על פי חוק, הסכם או נוהג; ימי שביתה או השבתה; ימי חופשת לידה; וכן ימי הודעה מוקדמת לפיטורים כנדרש על פי חוק. עובדות הצהרונים בירושלים - זכאיות למלוא הימים לפי חוק.

במידה והינך מועסקת יותר מ-4 שעות ביום, הינך זכאית להיעדר בתשלום עד 40 שעות במהלך תקופת הריוןך.





התשלום עבור ימי חופשה: במהלך ימי החופשה את זכאית לתשלום שכר רגיל, למעט דמי נסיעה. אם שכרך משולם על בסיס חודשי, השכר יהיה זהה לשכר הרגיל אותו את מקבלת בזמן עבודה.

**?** האם המעסיקה יכול לחייבך לנצל ימי חופשה במועד לפי בחירתו?

המעסיקה יכולה להחליט מתי תנצלי את ימי החופשה שלך, אם הודיע לך מראש. יחד עם זאת, את רשאית לבקש לנצל ימי חופשה במועדים נוחים לך ועל המעסיקה להתחשב בבקשותייך או לנמק את סירובו.

**?** האם אפשר לצבור ימי חופשה?

את חייבת לנצל לפחות 7 ימי חופשה בשנה. אבל בהסכמת המעסיקה, יתרת החופשה ניתנת לצבירה לשנתיים הבאות.

**?** האם אפשר להמיר ימי חופשה בכסף?

אם הפסקת לעבוד לפני שניצלת את זכאותך לימי החופשה השנתית, המעסיקה חייב לפדות בכסף את מספר ימי החופשה שטרם ניצלת.

**חופשות מיוחדות בשכר (שאינן חלק מימי החופשה השנתית): ימי אבל**

אם את בעלת וותק של שלושה חודשים ויותר, את זכאית להיעדר מעבודתך בשל ימי אבל (עד 7 ימים) מטעמי דת או נוהג, במות הורים, ילדים, בן-זוג, אחים ואחיות, וזאת מבלי לנכות את ימי האבל משכרך או מימי חופשתך.

**!** ימי חג

כעובדת שעתית את זכאית לתשלום עבור ימי חג החל מהחודש השלישי להעסקתך (אם את עובדת חדשה) עבור החגים המפורטים להלן, ורק במידה והיית אמורה לעבוד באותו היום אילולא החג: שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, ראשון ושמיני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח, חג השבועות ויום העצמאות.

### **זכויות על פי חוק עבודת נשים**

היעדרות לצורך בדיקות

החוק קובע כי אם את בהריון ועובדת שבוע עבודה מלא (5 ימי עבודה), פחות מ-4 שעות ביום, את זכאית להיעדר מעבודתך בתשלום עד 20 שעות לצורך הבדיקות .

**חשוב!** ההיעדרות לצורך בדיקות רפואיות בזמן ההריון אינה באה על חשבון ימי המחלה שלך ואינם יורדים לך מן הצבירה של ימי המחלה.

### **היעדרות בשל שמירת הריון**

אם במהלך הריונך את נאלצת להיעדר מעבודתך מעל 30 יום בגלל מצבך הבריאותי, את זכאית לקבל גמלת שמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי (כדי לקבל גמלה זאת, צריך להגיש טופס מיוחד, אישור רפואי ואישור מעסיק/ה). כמו כן, את זכאית לקבל גמלה מהמוסד לביטוח לאומי בעד כל תקופה נוספת של 14 ימים רצופים לפחות בהם היית בשמירת הריון. אם מסיבה כלשהי המוסד לביטוח לאומי איננו משלם עבור התקופה בה היית בשמירת הריון (נניח כי נעדרת פחות מ-30 ימים), הינך זכאית לקבל דמי מחלה, אם נצברו לך כאלו.

### **?** מתי עלייך להודיע למעסיק/ה על הריונך?

עובדת בהריון צריכה להודיע למעסיק/ה על הריונה לכל המאוחר בחודש החמישי להריון (משמע, ניתן להודיע גם במהלך החודש החמישי). החל מהחודש החמישי חל איסור להעסיק את העובדת במסגרת של שעות נוספות, אלא בהסכמתה ולאחר הצגת אישור מרופא.



## חופשת לידה

חופשת לידה בתשלום הנה בת 15 שבועות. ניתן להתחיל אותה 7 שבועות לפני המועד המשוער ללידה או פחות מכך. במהלך חופשת הלידה, את זכאית לדמי לידה, המשולמים על ידי המוסד לביטוח לאומי. אם עבדת מעל 12 חודשים טרם יציאתך לחופשת לידה, את זכאית להאריך את חופשתך, ללא תשלום, בשלושה חודשים נוספים. את יכולה לחלוק את חופשת הלידה עם בן זוגך, לאחר 6 השבועות הראשונים. אם את מודיעה בכתב שאת מוותרת על יתרת החופשה וחוזרת לעבודה, בן זוגך יכול לנצל את יתרת החופשה במקומך. אימוץ של ילד עד גיל 10 ייחשב ללידה לעניין הזכאות לחופשת לידה.

## טיפול פוריות

לצורך טיפולי פוריות את רשאית להיעדר על חשבון מכסת ימי המחלה הצבורים, למשך 4 סדרות טיפוליות בשנה כדלקמן:  
16 ימים לכל סדרה - אם את עובדת 5 ימים בשבוע.  
20 ימים לכל סדרה - אם את עובדת 6 ימים בשבוע.

## האם זכאית העובדת להיעדרות בשל הפלה?

במקרה של הפלה את זכאית להיעדרות בת שבוע. ניתן להאריך היעדרות זאת עד 6 שבועות באישור רפואי מתאים. היעדרות בשל הפלה תהא על חשבון ימי המחלה הצבורים שלך.

## הפרשת דמי גמולים, קרן השתלמות וקרן פנסיה בתקופת חופשת הלידה

אם עבדת לפחות 6 חודשים טרם ההיריון, תהיי זכאית להמשיך ולהפריש את חלקך לקופת גמל, קרן פנסיה וקרן השתלמות ועל המעסיק/ה להמשיך ולשלם את חלקו בכל התקופה בה משתלמים לך דמי לידה מהביטוח הלאומי (או גמלה לשמירת הרייון), באותם אחוזים ובאותו שיעור כפי שהיה נהוג בזמן העסקתך.

נכון לחודש אוגוסט 2018, מועד כתיבת זכותו זה. גיל הפרישה צפוי לעלות בהדרגה ל-64 בשנים הקרובות.

מידע נוסף אודות התשלום בגין דמי לידה - אתר המוסד לביטוח לאומי - [www.btl.gov.il](http://www.btl.gov.il)

## פיטורים והתפטרות

שימוע

ניתן לפטר רק לאחר קיום שימוע (עליו יש להודיע זמן סביר מראש). אם את חברת התארגנות עובדים – כדאי מאד להיעזר בהתארגנות בשלב זה ולפנות לוועד העובדים במידה וקיים במקום העבודה.

לשימוע שתי מטרות עיקריות:

א. לאפשר לעובדת לשמוע את הנימוקים העומדים מאחורי הכוונה לפטרה.

ב. לאפשר לעובדת להשמיע טיעוניה נגד הכוונה לפטרה.

 **חשוב!** במקומות בהם נהוג הסכם קיבוצי כמו בירושלים, קיימות הגנות נוספות על עובדת העומדת בפני פיטורין כגון הליך "השתפרות"; זכאות לליווי על ידי הוועד ועוד.

## הודעה מוקדמת לפני פיטורים/ התפטרות

פיטורים מחייבים הודעה מוקדמת מצד המעסיק/ה והתפטרות מחייבת הודעה מוקדמת מצדך. ההודעה המוקדמת תינתן בכתב ויצוין בה יום הכניסה לתוקף של הפיטורים או ההתפטרות, בהתאם.

הן בפיטורים והן בהתפטרות, המעסיק/ה מחויבת/ת בתשלום על תקופת ההודעה המוקדמת, אלא אם כן לא הודעת בזמן על התפטרותך - ואז את מחויבת בתשלום למעסיק/ה.

## קעובדת צהרון שמקבלת שכר שעתי:

במהלך שנת העבודה הראשונה: על ההודעה המוקדמת להימסר יום אחד מראש עבור כל חודש עבודה.

במהלך שנת העבודה השנייה: על ההודעה המוקדמת להימסר 14 ימים ועוד יום נוסף מראש על כל חודשיים עבודה.

במהלך שנת העבודה השלישית: על ההודעה המוקדמת להימסר 21 ימים ועוד יום נוסף מראש על כל חודשיים עבודה.

לאחר שלוש שנות עבודה: על ההודעה המוקדמת להימסר חודש ימים מראש.

 **חשוב!** מעסיק/ה רשאית/ות לוותר על נוכחותך במקום העבודה בתקופה של ההודעה המוקדמת, בתנאי שישולם לך שכר עבודה בעד התקופה האמורה.

 מהן תוצאות של פיטורים ללא הודעה מוקדמת?

אם פוטרת מבלי שניתנה לך הודעה מוקדמת לפיטורים, את זכאית לפיצויים בשווי שכרך הרגיל בעד תקופת ההודעה המוקדמת.

## פיצויי פיטורים

גובה הפיצויים

1. הוא שכר של חודש אחד לכל שנת עבודה. בחישוב חודשי מדובר ב%8.33

למידע נוסף אודות המגבלות החלות על פיטורי נשים בהריון ולאחר חופשת לידה,

ניתן לפנות ישירות לממונה על חוק עבודת נשים במשרד הכלכלה, בטלפון 03-5634170.

החל מינואר 2017, ההפרשות המעביד מן השכר יעמדו על 6.5% לגמולים, 6% (מינימום)

לפיצויי פיטורין ו- 6% ניכוי מן העובדת.

מהשכר. לאחר השלמת שנת עבודה ראשונה, הפיצויים מחושבים באופן יחסי לכמות חודשי העבודה (למשל, פיצויים בגובה שכר של חודש וחצי בעבור ותק של 18 חודשי עבודה).

2. כיום, רוב פיצויי הפיטורים (6% מהשכר) מופרשים לך לפי דין, מדי חודש, ישירות לקרן הפנסיה האישית. הכספים הללו שייכים לך ושמורים לך בקרן הפנסיה בין אם התפטרת ובין אם פוטרת.
3. בסיום העסקתך, חובה על המעסיק למסור לידייך טופס לשחרור כספים אלה (טופס 161) בצירוף מכתב לשחרור כספים מהקופה בה מנוהלת קרן הפנסיה שלך. המעסיק חייב למסור לידיך את הטפסים האמורים ובמידה ואינו עושה כן חשוף לתביעה בגין הלנת פיצויי פיטורין.
4. אם עבדת מעל שנה אחת ברציפות אצל מעסיק אחד, או במקום עבודה אחד (גם אם המעסיקים התחלפו) ופוטרת, את זכאית לקבל השלמה של פיצויי פיטורים (2.33% מהשכר). אם התפטרת, את לא זכאית להשלמת פיצויי הפיטורין מלבד במקרים שיפורטו בסעיף 6 ו-7.
5. אם פוטרת מעט לפני תום השנה הראשונה, כדי שהמעסיק/ה לא יחויב בתשלום פיצויי פיטורים, זו עבירה והמעסיק/ה תיחויב בתשלום.
6. המעסיק יכול להעביר מדי חודש את מלוא פיצויי הפיטורים (8.33% מהשכר) לביטוח הפנסיוני, בכך יהיה פטור בעתיד מתשלום פיצויי פיטורים נוספים במידה ויפטר אותך. במקומות עבודה אלו, כדוגמת המנהלים הקהילתיים בירושלים, אין הבדל בסכום הפיצויים במקרה של התפטרות או פיטורים.

### **במקרים הבאים את זכאית לקבל פיצויי פיטורים, גם אם התפטרת מרצונך:**

- אם התפטרת תוך תשעה חודשים לאחר שילדת, או תשעה חודשים לאחר אימוץ ילד שטרם מלאו לו 13 שנים (וניתן צו אימוץ) – לצורך טיפול בילד/ה.
- אם תמה התקופה הקצובה לעבודתך ולא הוצע לך לחדש את החוזה.
- אם התפטרת מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה (לדוגמה - הפחתה משמעותית בשכר, שינוי משמעותי בשעות העבודה וכו').
- אם התפטרת לאחר שהגעת לגיל הפרישה שעומד על גיל 62 לנשים.
- אם התפטרת עקב מעבר מקום מגורים לרגל נישואין, למקום המגורים של בן הזוג, המרוחק 40 ק"מ לפחות ממקום המגורים הקודם והוא רחוק יותר ממקום העבודה.
- אם התפטרת עקב שהייה במקלט לנשים מוכות.
- אם התפטרת, חלילה, עקב מחלה או תאונה שלך או מחלה של בן זוגך או אחד מבני משפחתך שעדיין לא מלאו לו 18 שנה.

### **מגבלות על פיטורי עובדת בהריון, בטיפולי פוריות ולאחר חופשת הלידה פיטורים בשל הריון, טיפולי פוריות וחופשת לידה אסורים בחוק.**

גם אם הפיטורים אינם קשורים להיותך בהריון, אם את מועסקת באותו מקום עבודה מעל 6 חודשים, אסור לפטרך או לפגוע בהכנסתך והיקף עבודתך, אלא אם התקבל לכך אישור ממושרד הכלכלה. החובה לקבל היתר לפיטורים חלה גם

במקרים הבאים:

- במהלך טיפולי הפריה חוץ גופית או טיפולי פוריות; וכן במשך 150 ימים לאחר סיום ההיעדרות בגין טיפולי הפריה או פוריות אם מדובר בשתי לידות לכל היותר מבין זוגך הנוכחי באותו מקום עבודה או אצל אותו מעסיק/ה.
- 60 יום לאחר חזרתך מחופשת הלידה. חשוב לציין שבתקופה זאת גם אסור לתת לך הודעה מוקדמת לפיטורים.

 **חשוב לדעת!** בכל התקופות המנויות לעיל אסור גם לפגוע בהיקף משרתך או הכנסתך, אלא בהיתר ממשד הכלכלה.

## איסור הפליה

אסור למעסיק/ה להפלות בין עובדיו או דורשי העבודה בין היתר על בסיס מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים. אין זה משנה האם המעסיק/ה התכוון להפלות או לא, מה שמשנה זאת התוצאה בפועל – אם התוצאה מפלה, נטל ההוכחה שלא התקיימה הפליה מוטל על כתפי המעסיק/ה.

## פנסיה

כל עובדת זכאית לביטוח פנסיוני המתבצע באמצעות הפרשות הן של העובדת והן של המעסיק/ה לביטוח הפנסיוני של העובדת וזאת החל מהחודש השביעי להעסקה במידה ולעובדת אין קרן פנסיה קודמת, או החל מהחודש השלישי להעסקה כולל הפרשה אחורנית לתחילת העסקה במידה וקיימת קופה פעילה על שמה של העובדת.

הפרשות החובה לביטוח מחושבות לפי הברוטו של שכר הבסיס של העובדת באחוזים המפורטים בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני במשק ובהתאם להגדלת האחוזים משנת 2016 ואילך. לעובדת זכות לבחור את הגוף הספציפי אליו יופרשו הכספים ובו ינוהל הביטוח. החובה חלה לגבי עובדת שמלאו לה 20 שנה ומעלה.

 **חשוב!** במידה וחל עלייך הסכם קיבוצי ייתכן ואת זכאית להפרשות גבוהות יותר בגין רכיב זה.

## זכות ההתאגדות

הזכות להתאגד היא אחת הזכויות הבסיסיות העומדת לכל אדם ועובד/ת באשר הם. ארגון עובדים הוא ארגון העומד במספר תנאים. לדוגמה: חברות אישית ורצונית מצד העובדת; הארגון הוא דמוקרטי; הארגון הוא עצמאי ואינו נתון להשפעת או לשליטת המעסיק/ה.

להתאגדות בארגון עובדים יתרונות רבים בהשגת זכויות נוספות ומיטיבות על הקבוע בחוק ובהסכמים בסיסיים כמו גם סיוע ואכיפה בזכויות הקיימות ובמקרה של הפרתן.

גם אם חתמת לדרישת המעסיק/ה על איסור התאגדות - אין לכך שום משמעות, ומותר לך להתאגד.

 **מותר לכל עובדת להיות חברה בארגון עובדים, ולמעסיק/ה אסור לפגוע בך**

בשום צורה ואופן, בשל העובדה שאת חברה בארגון עובדים או פועלת לטובת התארגנות העובדות.

### **נגישות לערכאות ומיציז זכויות**

הערכאה שבסמכותה לדון בסכסוכי עבודה היא בית הדין לענייני עבודה. זכותך לפנות לערכאה זאת ולמעסיק/ה אסור לחסום את גישתך אליה. יתרה מזו, מעסיק/ה איננו יכולה לפגוע בעובדת אשר ביררה את זכויותיה ו/או הגישה נגדו/ה תביעה בגין פגיעה בזכויותיה.

 **חשוב:** אין תוקף להסכם המחייב פנייה לבורר, אם ההסכם מסדיר זכויות בסיס באופן השונה מן המפורט בחוברת זאת.

### **למידע משפטי נוסף באפשרותך לפנות לארגונים הבאים:**

**[/http://itach.org.il](http://itach.org.il) - עמותת איתך-מעכי משפטניות למען צדק חברתי**  
עורכות הדין של עמותת איתך מעכי מלוות שנים רבות סייעות בייעוץ וייצוג משפטי ללא תשלום ועוסקות בקידום זכויות הסייעות בכל המגזרים.  
בית יהלום, אחוזת בית 3 תל אביב  
טלפון קו חם 03-5163940 ; 1-700-50-50-65 ; פקס:

**[/https://workers.org.il](https://workers.org.il) "כוח לעובדים- ארגון עובדים דמוקרטי"**  
ארגון כוח לעובדים מייצג את ועדי עובדות הצהרונים, ומסייע בהקמת ועדים בישובים שאינם מאוגדים.  
טלפון 053-9743456  
דוא"ל [tzaharon.workers@gmail.com](mailto:tzaharon.workers@gmail.com)

### **נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה:**

הנציבות פועלת למיגור האפליה והטמעת ערכי השוויון בשוק העבודה.  
ניתן לפנות לנציבות באמצעות האתר: <http://www.moital.gov.il/CmsTamat/Rsrc/Shivyon/Shivyon.html>  
טלפונים: ת"א 03-7347215 ; ירושלים ובאר שבע 02-6662367, 02-6662780 ; חיפה 04-8613902/1 ; נציבות ארצית 02-6662701

### **הגשת תביעה נגד המעסיק/ה לביה"ד האזורי לעבודה:**

ניתן להגיש תביעה אף במהלך תקופת העבודה, ולמעסיק/ה אסור להתנכל לך בשל כך.

### **תלונה למינהל הסדרה ואכיפה במשרד הכלכלה:**

הפרתם של חלק מחוקי העבודה מהווה עבירה פלילית, וניתן להגיש תלונה בגין ההפרה באגף האכיפה במשרד הכלכלה:  
דוא"ל: [report.achifa@economy.gov.il](mailto:report.achifa@economy.gov.il); פקס: 03-6828690 ;  
טלפונים: 03-7347839/40/49/50 או \*2570

