



**Vision without action is merely a dream.
Action without vision just passes the time.
Vision with action can change the world.**
Joel A. Barker

המדריך למעסיק 2019-20

אין באמור לעיל ולהלן כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או חשבונאי ו/או חוות דעת ו/או תחליף לייעוץ משפטי אצל עו"ד ו/או רו"ח. האמור להלן אינו אלא תיאור כללי בלבד ולא מחייב של הנושא. בכל נושא ספציפי יש לפנות לקבלת ייעוץ מקצועי.

הייחודיות שלנו

הגישה שלנו היא גישה עסקית!

הדרך שבה אנו מעניקים את שירותינו, דוחפת קדימה את מי שבעינינו איננו "עוד לקוח" אלא, שותף לדרך - כזה שבשבילו נעשה כל שניתן כדי שיצליח.

אנחנו מעניקים סל שירותים מקצועיים הדרושים ללקוחותינו והתפורים למידותיהם ולשלבי פעילותם העסקית.

את השירותים שלנו אנחנו מעניקים ללקוחותינו כל השנה ביצירתיות, במקצועיות ובדייקנות. כל זאת, בליווי צמוד ואישי, בהתאם לשלבי ההתפתחות העסקית של העסק.

ליווי כזה וההיכרות המעמיקה עם לקוחותינו, מאפשרים לנו לזהות מהם הצרכים הנוספים להם זקוק העסק שלך ולאחר עבורך הזדמנויות עסקיות נוספות ולסייע לך לקדם את עסקיך.

אנו לומדים מי אתה, מה אופייך, מהן שאיפותיך ומסייעים לך להתוות דרכי פעולה על מנת להגיע ליעדיך.

אנו מחויבים להקשיב לך, ללמוד את צרכיך, להבין אותם ולקדם את עסקיך.

אנו מחויבים לערכים של אחריות, אמינות, מקצועיות ויצירתיות.

בחירה בנו היא בחירה לטווח ארוך, כי אנחנו אתך בכל שלב בדרך.

רקע וחזון

המשרד נוסד בשנת 2008 על ידי רואה החשבון והמשפטן קובי הוכמן ופועל בתל אביב וברעננה.

אנחנו מייצגים גישה עסקית מחדשת - הדרכה וליווי עסקי הרואה בהצבת יעדים, עשייה, ותוצאה לחם חוק.

בשיתוף עם הלקוח אנחנו מציבים יעדים עסקיים. יחד עמו מתווים דרכי פעולה ויחד משיגים את המטרות המבוקשות.

אנו מספקים סל שירותים מקצועיים למגוון רחב של עסקים בנפחי גודל שונים וזאת בהתאם לצרכים המשתנים של כל עסק ועסק בשלבי חייו העסקיים.

צוות העובדים שלנו הוא השלד המקצועי שמקיים תשתית שירות מדויקת, איכותית ומקצועית לשלל השירותים שאתה הלקוח מקבל מאתנו.

דרכינו אינה שגרתית, אנחנו פועלים ביצירתיות מקצועית מתוך רצון אמיתי לראות אותך משיג את יעדיך.

לקוחותינו רואים בנו חברים ושותפים לדרכם העסקית - והם משמשים עדות לערכים אלו.

קובי הוכמן, פרופיל אישי

יליד 1970 נשוי והורה לשלושה.

עם סיום לימודי החשבונאות החל לעבוד במסגרת רשות המסים בה שימש כאיש מיסים בעל שם וכמרצה שהכשיר מפקחי מס הכנסה. לאחר הפרישה מרשות המסים הקים את משרד רואי החשבון שהוא רואה בו את מפעל חייו.

במקביל לניהול המשרד מרצה בפורומים שונים ובמסגרות אקדמאיות שונות בתחומי המס והחשבונאות.

פעיל כמתנדב במסגרת קרנות המעודדות יזמים צעירים כגון קרן שמש, מט"י ועוד

ראשית דבר

כוח אדם הוא המשאב העיקרי ואם לא החשוב ביותר העומד לרשותך. לא בכדי ענף משאבי האנוש הוא בעל חשיבות עצומה בארגונים גדולים ומטרתו להעצים את התמורה שעסקך יקבל מהעובדים העובדים עבורו.

מדריך זה בא לענות על הצורך הבסיסי והראשוני בהכרת חובותיך וזכויותיך כמעביד, הן בהיבט דיני העבודה והן בהיבט דיני המס החלים עליך ועל עובדיך.

ריכזנו לפניך את הוראות החיקוק השונות החלות עליך ועל עובדיך.

אנו בטוחים שתמצא במידע המובא במדריך שלפניך מורה דרך לשאלות שייקרו בדרכך.

אנו עומדים לרשותך לסייע לך במענה לכל שאלה שתתעורר.

בברכה,
קובי הוכמן, רואה חשבון (משפטן)

תוכן עניינים

5.....	תוכן עניינים
7.....	יחסי עובד מעביד
8.....	קליטת עובד
8.....	הודעה לעובד על תנאי עבודה
8.....	טופס 101
8.....	הסכם העסקה
10.....	שעות עבודה ומנוחה
10.....	יום עבודה
10.....	שבוע עבודה
11.....	מנוחה שבועית
12.....	מועדי ישראל – ימי חג
12.....	ימי אבל
13.....	שעות נוספות
13.....	הפסקות בעבודה
14.....	עבודת לילה
15.....	חופשה שנתית
15.....	חישוב אורך החופשה
16.....	מועד החופשה
16.....	ימי בחירה
17.....	צבירת חופשה
17.....	תשלום עבור חופשה
17.....	חופשה ביוזמת המעביד
18.....	מחלה ופגיעה בעבודה
18.....	תקופת הזכאות
19.....	היעדרות בשל מחלת בן זוג, ילד או הורה
20.....	תשלום ימי מחלה
20.....	פיטורין בזמן מחלה
20.....	פגיעה בעבודה
22.....	נפגעי תאונות אישיות
23.....	דמי הבראה
23.....	תנאי הזכאות והתעריף
23.....	הוראות שונות
25.....	עבודת נשים
25.....	שעות עבודה ומנוחה
26.....	הריון ולידה
27.....	חופשת לידה
29.....	דמי לידה
30.....	סיום יחסי עובד מעביד
30.....	הליך הפיטורין
31.....	הודעה מוקדמת
32.....	תנאי הזכאות לפיצויי פיטורין
33.....	שיעור פיצויי הפיטורין

33.....	מועד תשלום פיצויי הפיטורין
34.....	היבטי מס הכנסה
34.....	סיום יחסי עבודה טרם השלמת שנת עבודה אחת
36.....	זכויות עובדים לפי היקף משרה
36.....	עובד חודשי
38.....	עובד במשרה חלקית
40.....	עובד שעתי / יומי
43.....	תשלום שכר והלנת שכר
43.....	הלנת שכר עבודה
43.....	הלנת לפדיון חופשה
43.....	הלנת לתמורת הודעה מוקדמת
43.....	הלנת לדמי הבראה / הוצאות נסיעה
44.....	ביטוח פנסיוני לעובדים
44.....	חובת ההפרשה לפנסיה
44.....	הפרשות סוציאליות לגבי עובד בשירות מילואים
44.....	הפרשות סוציאליות לגבי עובדת הנמצאת בחופשת לידה
45.....	הפרשות סוציאליות לגבי עובדת הנמצאת בשמירת הריון
45.....	הפרשות סוציאליות לגבי עובד הנעדר בעקבות תאונת עבודה / חל"ת
45.....	הפרשות סוציאליות לגבי עובד הנעדר עקב מחלה
45.....	הפרשות סוציאליות לגבי עובד הנמצא בחופשה שנתית
46.....	מס הכנסה
46.....	הכנסות בשווה כסף
46.....	החזר הוצאות לעובד
47.....	שיעורי המס
48.....	זיכויים והטבות מס לעובד

יחסי עובד מעביד

יחסי עבודה יכולים להתקיים במסגרות רבות בין אם כשכיר, עצמאי, קבלן עצמאי ומזמין עבודה, שותפות, התנדבות, חבר בעמותה, מנהל בחברה, פרילנס וכד'.

קיומם של יחסי עובד ומעביד כרוכים בקיומו של קשר חוזי שעל פיו עובד אדם, לא עבור עצמו (בניגוד לקבלן עצמאי) אלא אצל או בעבור אדם אחר (המעביד) ומקבל בתמורה שכר.

מעמדו של אדם כעובד לא נקבע על פי התיאור שקבעו הצדדים למעמדו ולקשר ביניהם, אלא בהתאם לנסיבות ולאופן ההתנהלות בפועל של כל מקרה ומקרה.

בשורה של פסקי דין קבע בית הדין לעבודה את המבחנים לבחינת יחסי העבודה:

1. תשלום השכר - הבסיס לחישוב השכר בין אם הוא שעתי, יומי, על פי תפוקה וכיו"ב, אופן תשלום השכר בין אם בחשבונית מס או בתלוש שכר ואפילו תשלומי מעסיק לרשויות המס אין בהם כדי להכריע מהם טיב היחסים בין הצדדים. משמע – המהות גוברת על הטכניקה.
2. מבחן המהות, הפיקוח והשליטה - מבחן זה שהיה נהוג בעבר קבע שעובד הוא מי שנתון למרותו ולפיקוחו של אדם אחר. לאור השינויים שחלו במשק העבודה אין עוד השפעה מהותית למבחן זה.
3. מבחן הקשר האישי – מי שהוא עובד חייב לבצע את העבודה באופן אישי ואינו רשאי או מחויב להמציא מחליף ככל שהוא נעדר מעבודתו.
4. מבחן הכלים - בוחן את זהות ספק בלי העבודה. ככל שמדובר במקבל השירות הרי שכל הנראה הוא המעביד.
5. מבחן ההשתלבות - המבחן החשוב ביותר בפסיקות בתי הדין לעבודה הקובע שעובד הוא אדם המשולב במפעל ואין לו עסק עצמאי משלו שמשרת את המפעל כגורם חיצוני, משמע למבחן יש שני פנים:
 - א. פן חיובי – קיומו של מנגנון עסקי שתפקידו של העובד הוא חלק ממנו וניתן להשתלב בו.
 - ב. פן שלילי - מבצע העבודה לא יהיה בעל עסק עצמאי שמשרת את המנגנון באופן עצמאי.

במהלך השנים הבהיר בית המשפט נקודה זו והגדיר שההשתלבות צריכה להיות באמצעות קשר חוזי (לאו דווקא בכתב) אשר מגדיר את שירותי העבודה שנותן העובד כמטרה העיקרית.

קליטת עובד

הודעה לעובד על תנאי עבודה

דרך הקליטה של עובד במקום עבודתו החדש הינה קריטית לדרך הבנתו את התרבות הארגונית, את תפקידו כמו גם יחסי הכוחות בארגון ולהצלחתו במערך הארגוני העסקי.

בין שלל השלבים אותם עובר העובד בתהליך הקליטה יש לתת תשומת לב לדרך שבה נקבעים תנאי העסקתו. ההסכמות בדבר תנאי העסקתו צריכים לקבל ביטוי בהסכם העסקה המעלה אותם על הכתב.

הסכם העסקה זה אינו מספק ועל המעסיק חלה חובה לתת לעובד הודעה בדבר תנאי העסקתו.

הודעה זו צריכה להינתן לעובד תוך 30 יום, (כשמדובר בנער תוך 7 ימים), מתחילת עבודתו או מיום שנעשה שינוי בתנאי העסקה של העובד.

שינוי בתנאי העסקה אינו כולל שינוי הנובע משינוי בדין ו/או עדכון הסכם תשלומים מכוח הסכם או דין. בעניין זה גם שינוי בתלוש השכר אינו מהווה שינוי המצריך הודעה על תנאי עבודה.

טופס 101

שכרו של העובד חייב הן במס הכנסה והן בדמי ביטוח לאומי ומס בריאות.

על מנת לקבוע את שיעורי המס שיחולו על העובד, חלה על העובד חובה למלא טופס פרטים אישיים לצרכי מס באמצעות טופס 101.

טופס 101 יש למלא תוך 7 ימים מיום שהחל העובד לעבוד או מיום שקיבל את שכרו הראשון המוקדם שבהם ובכל 1 בינואר של כל שנה.

על הטופס להיות ממולא בשלמות ולחתום עליו חתום.

דגש מיוחד יש לתת לסעיף עבודה נוספת. חובה על העובד לדווח באם קיימת לו הכנסה נוספת משכר עבודה ולא עבודה נוספת כעצמאי. דאגו שסעיף זה יסומן על ידי העובד.

עובד שלא ימציא טופס 101 כראוי ינוכו משכרו שיעורי הביטוח הלאומי ומס הכנסה המירביים.

הסכם העסקה

הסכם העסקה מתווה את תנאי העסקה ומערכת היחסים בין העובד למעביד. להלן עיקרי הפרטים הדרושים לעריכת הסכם העסקה:

- פרטי העובד והמעביד
- מהות המשרה, תחומי האחריות ומקום ביצוע העבודה.
- הגדרת שעות העבודה
- הגדרת שכר העבודה ומרכיביו
- הגדרת תשלומים נלווים כגון נסיעות
- הגדרת שימוש ברכב צמוד
- הגדרת שימוש בטלפון נייד צמוד
- זכאות לימי חופשה
- זכאות לימי מחלה
- זכאות לימי הבראה
- סעיף סודיות
- סעיף אי תחרות
- סעיף הפרות וסעדים
- תנאים להפסקת עבודה
- זמני מתן הודעות
- סמכויות שיפוט

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

- א. שם המעביד _____
 הישות המשפטית _____
 מס' זהות _____ מס' רישום (תאגיד) _____
 מען _____
 שם העובד _____ מס' ת.ז. _____
 מען _____
- ב. תאריך תחילת העבודה _____
 תקופת החוזה מיום _____ עד יום _____ תקופת החוזה אינה קצובה.
- ג. תפקידו העיקריים של העובד הם כלהלן:
 א. _____
 ב. _____
- ד. שם הממונה הישיר על העובד או תואר התפקיד של הממונה הישיר _____
- ה. הבסיס שלפיו משולם השכר: משכורת חודשית / שכר שעה / שכר יום / שכר שבוע / שכר תוצאת / שכר קיבולת / אחר _____
- ו. 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	
מועד התשלום**	סוג התשלום*	מועד התשלום**	סוג התשלום*

מחק את המיותר

* פרטי סוגי תשלומים כדוגמת: שכר יסודי; שווה כסף – אוכל ומשקאות שאינם משכרים לצריכה במקום העבודה ודירוש שאינם החזר הוצאות; תוספת ותק; פרמיות ותמריץ; שעות נוספות; תוספת משמרות; דמי הבראה; וכל תשלום אחר בעד שכר עבודה בין שהוא קבוע ובין שאינו קבוע.

** אם מועד התשלום אינו קבוע, או שהמועד יחול בהתקיים תנאי, יש לציין זאת.

- ז. אורכו של יום העבודה הרגיל של העובד _____ שעות.
 אורכו של שבוע העבודה הרגיל של העובד _____ שעות.
- ח. יום המנוחה השבועי של העובד _____
- ט. 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				
חיסכון (קרן השתלמות)				
אחר				

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

תאריך: _____ חתימת המעביד: _____

שעות עבודה ומנוחה

היקף שעות העבודה, זמני ההפסקות ומועדי המנוחה השבועית נקבעו בחוק שעות עבודה ומנוחה החל על כל העובדים במשק למעט אלו שהוצאו מתחולת החוק בשל תפקידם:

1. שוטרים במשטרת ישראל ומי שנמנה על שירות בתי הסוהר
2. עובדי מדינה שתפקידם מחייב לעמוד לרשות העבודה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות
3. יורדי ים ודייגים
4. אנשי צוות אוויר
5. עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי
6. עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעביד כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם.

שבוע עבודה

החל מחודש אפריל 2018, לא יעלה שבוע העבודה על 42 שעות על ידי הפחתת שעת עבודה אחת או פחות ביום מוגדר וקבוע במהלך שבוע העבודה.

יום עבודה

שעות עבודה הן השעות בהן עומד העובד לרשות עבודתו. שעות אלו כוללות הפסקות ריענון קצרות אך אינן כוללות הפסקות ארוכות בהם מחויב המעביד על פי חוק.

1. במקום עבודה בו נוהגים לעבוד 5 ימים בשבוע יחושב יום עבודה במהלך 4 ימים בשבוע לפי 8.6 שעות (8 שעות ו-36 דקות).

במהלך יום אחד קבוע בשבוע, על פי בחירת המעסיק, יופחת אורך יום העבודה בשעה אחת ויחושב לפי 7.6 שעות (7 שעות ו-36 דקות).

השעות שצוינו אינן כוללות הפסקה, אלא אם כן הוסכם אחרת בין המעסיק לעובדים.

2. במקום עבודה בו נוהגים לעבוד 6 ימים בשבוע לא יעלה יום עבודה מלא על 8 שעות עבודה ביום רגיל. עבור שעות עבודה שמעבר ל-8 השעות זכאי העובד לגמול עבור שעות נוספות.

המעסיק יכול לקבוע את תקן שעות העבודה בכל יום, ובלבד שיום רגיל לא יעלה על 8 שעות עבודה, יום שישי לא יעלה על 7 שעות עבודה, וסך שעות העבודה במהלך השבוע לא יעלה על 42 שעות.

השעות שצוינו אינן כוללות הפסקה, אלא אם כן הוסכם אחרת בין המעסיק לעובדים.

3. שעות העבודה ביום שלפני מנוחה שבועית ו/או חג כמו גם שעות העבודה בעבודת לילה¹ לא יעלו על 7 שעות.

שבוע העבודה של עובד המועסק בעבודת לילה לא יעלה על 58 שעות, כולל שעות נוספות.

¹ עבודת לילה היא עבודה ששתי שעות ממנה לפחות הינן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00.

4. אורך יום עבודה שחל בערב חג יהודי במקומות עבודה שעובדים בהם 5 ימים בשבוע יהיה 8 שעות (בתשלום של 9 שעות) או 7 שעות (בתשלום של 8 שעות) וזאת בהתאם להסכמה בין המעסיק לנציגות העובדים.

בערב יום כיפור יעבדו העובדים 6 שעות בתשלום של 9 שעות.

במקומות עבודה שבהם עבדו בערבי חג 6 שעות בתשלום של 8 שעות ימשיכו העובדים לעבוד 6 שעות בתשלום של 8 שעות.

בערב חג דתי שאינו יהודי אורך יום עבודה של עובדים המציינים את אותו חג ואינם עובדים בו לא יעלה על 7 שעות. עבור עובדים שאמורים לעבוד באותו חג, ערב החג יהיה יום עבודה רגיל.

במקומות עבודה שעובדים בהם 6 ימים בשבוע, בערב חג לא יעלה יום עבודה על 7 שעות, גם בחגים יהודיים וגם בחגים שאינם יהודיים וזאת בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה. אם יש הסכם או נוהג במקום העבודה הקובע יום עבודה קצר יותר, יש לנהוג לפי אותו הסכם או נוהג).

השכר לשעת עבודה יחושב על בסיס של 182 שעות חודשיות

מנוחה שבועית

מנוחה שבועית היא מנוחה של לפחות 36 שעות בשבוע ובמפעלים בהם נעשית העבודה בשלוש משמרות לא תפחת המנוחה השבועית מ-25 שעות.

אצל יהודי תכלול המנוחה השבועית את יום השבת ואצל מי שאינו יהודי את יום המנוחה השבועי המקובל לפי דתו.

חל איסור על עבודה בשעות המנוחה השבועית למעט בעבודות שמירה, טיפול בחולים, בית מרקחת תורניים, מוסדות החלמה, הספקת מים, בתי מלון, בתי קפה, סדרנים במקומות ציבור, שמשים בבתי כנסת, עבודות קידוח נפט, שירותי כבאוף, עבודות למניעת תקלות ביוב מטעם רשות מקומית, רפתנות, לולנות, יצור והספקת קרח.

עובד המתבקש לעבוד ביום המנוחה השבועית שלו רשאי לסרב תוך שלושה ימים מיום שהתבקש מטעמי דת שאת מצוותיה הוא מקיים.

חל איסור על העסקת עובדת שילדה במנוחה שבועית במשך 4 חודשים מתום חופשת הלידה אלא אם הסכימה לכך העובדת בכתב. (האיסור אינו חל על עבודות חיוניות).

מועדי ישראל – ימי חג

להלן ימי החג שהם ימי מנוחה על פי דתו של העובד:

ימי חג	דת
שני ימי ראש השנה, יום הכיפורים, יום ראשון ושמיני עצרת של סוכות, ראשון ושביעי של פסח, יום העצמאות, חג השבועות.	יהודי
יומיים של חג המולד, ההתגלות, יום שישי לפני הפסחא, יום שני לפסחא, עליה שמימה ויום שני לשבועות.	נוצרי
הראשון במוחרם, חג מולד הנביא, חג אל פיטר, חג אל אדחה.	מוסלמי
חג אל אדחה, חג הנביא, שועיב, חג נבי סבלן, חג אלח'דר.	דרוזים

1. עובדים חודשיים אינם זכאים לדמי חגים, אלא מקבלים משכורת חודשית רגילה גם בחודש הכולל את ימי החג.

2. עובד שאינו עובד חודשי עובד בשכר שעתי, בשכר יומי או בשכר לפי תפוקה, העונה על שלושת התנאים הבאים:

1. השלים 3 חודשי עבודה במקום העבודה;
2. היה אמור לעבוד ביום שחל בו החג;
3. עבד ביום שלפני החג וביום שאחריו, אלא אם כן נעדר בימים אלה בהסכמת המעסיק.
4. אם מדובר בעובד המועסק בימים קבועים בשבוע (אך לא בכל ימות השבוע), והחג חל ביום שבו הוא אמור לעבוד.

בעד עבודה בשעות המנוחה השבועית ישולם לעובד שכר בשיעור של 150% משכרו הרגיל. במקרים שמדובר בעובד חודשי יהיה המעביד זכאי להמיר את שכר העבודה במנוחה השבועית במנוחה של שעה וחצי לכל שעת עבודה של העובד.

ימי אבל

עובד בעל וותק של שלושה חודשים לפחות הנעדר ממקום עבודתו בשל קיום חובת אבלות על קרוב משפחה מדרגה ראשונה (הורה, בן/בת זוג, אח/ות, ילד/ה) זכאי לתשלום עבור 7 ימי אבל קלנדריים.

שעות נוספות

שעות נוספות הן שעות העבודה העודפות על תחום השעות שנקבעו ליום עבודה/שבוע עבודה. משמע שכאשר עובד עבד שעות מעבר למכסת השעות היומית הקבועה בחוק יהוו שעות אלו שעות נוספות גם אם ביום המחרת החסיר שעות. במקרים שהעובד לא עבר את מכסת השעות היומית אך עבר את מכסת השעות השבועית גם אז יהוו שעות עודפות שעות נוספות.

ככלל העסקת עובד בשעות נוספות אסורה למעט במקרים הבאים:

1. במקומות עבודה בהם עובדים 6 ימים בשבוע קיים היתר לעבודה בשעות נוספות של 4 שעות ליום ולא יותר מ-12 שעות בשבוע.
2. מקומות עבודה בהם עובדים 5 ימים בשבוע קיים היתר לשעות נוספות ביום חול של עד 12 שעות וביום שלפני מנוחה שבועית או חג עד 6 שעות ובלבד שסך השעות הנוספות לא יעלו על 15 שעות שבועיות.
3. במקרה של תאונה או מאורע בלתי צפוי המחייבים זאת, או כשיש לטפל במכונות או בציוד אך רק במידה הדרושה למניעת הפרעה קשה בתהליך העבודה הרגיל. או למניעת נזקי גוף או רכוש ואין דרך אחרת למנוע זאת.
4. בעבודת משמרות עד לתוספת של שעה אחת ליום ובתנאי ממוצע שעות ההעסקה השבועיות במשך שלושה שבועות לא יעלה על 45 שעות שבועיות.
5. בהכנת מאזן שנתי או ברישום מלאי סחורה ובמכירות שלפני החג ובלבד שלא יעבדו יותר מ-4 שעות לשעות נוספות ליום ו-100 שעות לשנה.

גמול בעד שעות נוספות

1. בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום ישולם לעובד 125% משכרו הרגיל
2. בעד כל שעה נוספת מעבר לשעתיים הנוספות הראשונות ישולם לעובד 150% משכרו הרגיל.
3. כשמדובר בעובד חודשי שמורה למעביד הזכות להמיר את שכר השעות הנוספות בזמן מנוחה לפי מפתח של שעה ורבע/שעה וחצי מנוחה בהתאמה למספר השעות הנוספות שעבד העובד.

הפסקות בעבודה

אין חובה לתת הפסקה לעובד שאינו מועסק בעבודת כפיים וניתן להעסיקו ביום חול עד 8 שעות ללא הפסקה (9 שעות ליום שבוע עבודה בן 5 ימים), וביום שלפני מנוחה שבועית או חג 7 שעות ללא הפסקה.

להלן מועדי ההפסקות לשאר העובדים:

1. ביום עבודה של 6 שעות ומעלה תינתן הפסקה של 45 דקות ובתנאי שתינתן הפסקה רצופה של 30 דקות לפחות. כאשר ההפסקה נמשכת מעל חצי שעה רשאי העובד לצאת את מקום עבודתו אלא אם נוכחותו נחוצה לתהליך העבודה או לשימוש או הפעלת הציוד. במקרים אלו ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.
2. ביום לפני מנוחה שבועית או חג תינתן הפסקה של 30 דקות לפחות.
3. במפעלים בהם נעשית העבודה ב-3 משמרות תינתן לעובדים הפסקה רציפה של עד חצי שעה.
4. עובד יהיה רשאי להתפלל במקום עבודתו בהתאם לדרישות דתו. זמן התפילה ייקבע במקום העבודה בהתאם לדרישות ואילוצי העבודה ובהתחשב בדרישות דתו של העובד.

עבודת לילה

להלן כללי העסקת עובדים בעבודת לילה:

1. במפעל בו עובדים במשמרות לא יועסק עובד יותר משבוע אחד בעבודת לילה מתוך שלושה שבועות.
2. במקרה שמדובר באחיות, מיילדות, מטפלות ועוזרות לאחיות במקומות בהם מטפלים בחולים ו/או זקנים ואו ילדים מותר להעסיק עובד בעבודת לילה במשך שבועיים רצופים מתוך 6 שבועות או 4 שבועות רצופים מתוך 12 שבועות.
3. אין גמול מיוחד לעבודת לילה על פי חוק אך שעות עבודת הלילה לא יעלו על 7 שעות.

חופשה שנתית

חוק חופשה שנתית קובע את אורך החופשה, המועדים והתנאים ליציאתו של עובד לחופשה שנתית. אורך החופשה המגיעה לעובד נגזרת הן ממספר ימי החופשה שנקפו לזכותו בהתאם לוותק שצבר בעבודתו ובהתחשב מספר ימי העבודה שעבד במהלך השנה.

חישוב אורך החופשה

הזכאות לימי חופשה

להלן אופן חישוב ימי החופשה המגיעים לעובד על פי וותק:

ימי חופשה ברוטו (*)		וותק בשנים
במקומות עבודה שלא חל צו ההרחבה	במקומות עבודה שחל צו ההרחבה	
16	16	1-4
16	16	5
18	23	6
21	23	7
יום חופשה נוסף לכל שנה עד	23	8 ואילך
למקסימום של 28 ימי חופשה	31	9 ואילך

(*) ימי החופשה כוללים מנוחה שבועית אחת בכל 7 ימי חופשה.

חישוב משך החופשה המגיעה לעובד

אורך החופשה המגיעה לעובד, כאמור לעיל, תיקבע בהתאם למספר ימי העבודה שעבד העובד במהלך השנה ולא לפי היקף המשרה, כדלקמן:

אורך החופשה כשקשרי העבודה מתקיימים כל השנה:	
ימי החופשה המגיעים בהתאם לוותק	כאשר העובד עבד לפחות 200 ימים בשנה
ימי החופשה X $\frac{\text{ימי עבודה בפועל}}{200}$ בהתאם לוותק	כאשר העובד עבד עד 200 ימים בשנה

כאשר קשרי העבודה מתקיימים בחלק מהשנה	
ימי החופשה המגיעים בהתאם לוותק	כאשר העובד עבד לפחות 240 ימים בשנה
ימי החופשה X $\frac{\text{ימי עבודה בפועל}}{240}$ בהתאם לוותק	כאשר העובד עבד עד 240 ימים בשנה

הערות ומקרים מיוחדים

1. עובד בשכר יומי/שעתי שעבד פחות מ-75 ימים רצופים אצל מעביד אחד בין אם בשנת מס אחת או בשתי שנות מס רצופות ואין חוזה עבודה בינו לבין המעסיק לתקופה העולה על 74 ימים יקבל ממעבידו תמורת חופשה בסך של 4% לפחות משכר העבודה.
2. עובד שטרם מלאו לו 18 שנה זכאי ל-18 ימי חופשה בשנה.
3. חופשה החלה באחד מהימים שלהלן תיפסק לאותם ימים והיא תושלם ככל האפשר באותה השנה:
 - א. ימי שירות מילואים
 - ב. ימי חג שאין עובדים בהם.
 - ג. ימי חופשת לידה
 - ד. ימי אי כושר עבודה מחמת מחלה או תאונה
 - ה. ימי אבל במשפחה שמטעמי אבל אין העובד נוהג לעבוד בהם
 - ו. ימי שביתה או השבתה
 - ז. ימי הודעה מוקדמת לפיטורים אלא אם עלו על 14 יום.

מועד החופשה

ככלל תינתן חופשה לעובד בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת או במשך שנת העבודה שלאחריה. על החופשה להיות רציפה אך בהסכמת העובד והמעביד ניתן היה לחלקה ובתנאי שפרק אחד ממנה יהיה לפחות בן 7 ימים.
 מועד היציאה לחופשה ייקבע 14 ימים מראש אלא אם מדובר על חלקי חופשה של פחות מ-7 ימים.

ימי בחירה

עובד יהיה רשאי לקחת יום אחד מן החופשה במשך שנת העבודה שבעדה היא ניתנה במועד שיבחר ויום אחד נוסף באחד מהימים הבאים:

צום גדליה; ערב יום הכיפורים; ערב חג הסוכות; הושענא רבה; צום עשרה בטבת (יום הקדיש הכללי); תענית אסתר; פורים; שושן פורים; ערב חג הפסח; ערב שביעי של פסח; חג המימונה; ל"ג בעומר; ערב חג השבועות; צום י"ז בתמוז; צום תשעה באב; ערב ראש השנה.	חגים יהודיים
ערב חג המולד; ערב ראשית השנה; ערב חג ההתגלות; ערב חג הפסחא; יום הבשורה; ערב עליית ישו השמימה; ערב חג השבועות.	חגים נוצריים
ערב ראש השנה ההג'רית; ערב יום הולדת הנביא; עליית הנביא השמימה (לילת אלאסרא ואלמעראג'); ערב חג הפסקת הצום (ערב עיד אלפיטר); ערב חג הקורבן (ערב עיד אלדחא).	חגים מוסלמיים
ערב חג אלח'דר (אליהו הנביא); ערב חג הנביא שועיב (יתרו); ערב חג הנביא סבלאן; ערב חג הקורבן (ערב עיד אלדחא).	חגים דרוזיים
יום הזיכרון לעדה הצ'רקסית	חגים צ'רקסיים
חג הסיגד	חגי בני הדת האתיופית
יום האישה הבין-לאומי; יום הזיכרון לשואה ולגבורה; יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולחללי פעולות איבה וטרור (ערב יום העצמאות); יום ירושלים; אחד במאי; יום הניצחון על גרמניה הנאצית; יום פטירת הרצל; ראש השנה האזרחית.	ימים כלליים

צבירת חופשה

בהסכמת המעביד רשאי עובד לקחת רק 7 ימי חופשה לדחות ואת היתרה לצרף לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות.

תשלום עבור חופשה

הבסיס לחישוב דמי החופשה יהיה שכרו הרגיל של העובד ויחושב באופן הבא:

1. עובד חודשי יקבל דמי חופשה על פי שכרו הרגיל.
2. עובד יומי / שעתי יקבל דמי חופשה בהתאם לשכר העבודה היומי הממוצע שלו שיחושב באופן הבא:

שכר רבע השנה של העבודה המלאה	או	השכר ברבע השנה
ביותר ב-12 החודשים שקדמו לחופשה		שקדמה לחופשה
90		90

תשלום דמי החופשה ישולם בד בבד עם שכרו של העובד אך עובד היוצא לחופשה של 7 ימים לפחות ומבקש להקדים את דמי החופשה יוכל לקבלם עד 2 ימים לפני תחילת החופשה.

עובד החדל לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו יקבל ממעבידו פדיון ימי חופשה בהתאם לחופשה שהיה מקבל אילו המשיך לעבוד.

חופשה ביוזמת המעביד

מעביד רשאי לקבוע את מועדי החופשה השנתית של עובדיו בהודעה מראש של 14 ימים ובתנאי שניתנה להם חופשה של 7 ימים רצופים לפחות.

כאשר מחליט המעביד על חופשה מרוכזת ולעובד קיימת יתרת ימי חופשה העומדים לזכותו יוכל המעביד לנכות לעובד ימי חופשה בשל החופשה המרוכזת. מאידך, אם לעובד אין יתרת ימי חופשה העומדים לזכותו הרי החופשה המרוכזת תבוא על חשבון המעביד והוא יהיה חייב בתשלום שכר עבודה רגיל לעובד בשל החופשה שנכפתה עליו.

מחלה ופגיעה בעבודה

חוק דמי מחלה נועד להבטיח לאדם הכנסה גם בתקופות בהם הוא אינו כשיר לעבודה מחמת מחלתו שלו או קרובי משפחתו מדרגה ראשונה. להלן הכללים שנקבעו בקשר עם דמי מחלה:

תקופת הזכאות

עובד צובר 1.5 ימי מחלה לכל חודש עבודה מלא עד לצבירה מקסימלית של 90 ימים. צבירה זו תקיפה גם בימים בהם נעדר העובד ממקום עבודתו בשל מנוחה שבועית ו/או ימי חג, ימי מילואים, ימי אבל משפחתיים ו/או בשל חופשת לידה.

כאשר לא עבד העובד חודש מלא ייצבר לזכותו חלק יחסי מימי המחלה וכבסיס לחישוב חודש עבודה מלא ייחשב חודש מלא לחודש בן 25 ימים.

להלן טבלה מרכזת לדרך החישוב של ימי המחלה המגיעים לעובד:

תקופת מחלה	סוג עובד
כל ימי מחלתו לרבות ימי מנוחה וחגים	עובד במשכורת
כל ימי מחלתו למעט ימי מנוחה וחגים	עובד יומי / שעתי שעבד עבודה מלאה
$\frac{\text{מספר הימים שעבד העובד ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר שב-12 החודשים שקדמו למחלה}}{\text{מספר ימי העבודה האפשריים באותו רבע שנה ללא ימי מנוחה שבועית וימי חג}}$	עובד לסירוגין (עובד שעתי / יומי) שלא עבד עבודה מלאה והוא עם וותק מעל 3 חודשים
$\frac{\text{הממוצע השבועי של ימי עבודתו בתקופת עבודתו שקדמה למחלה}}{6}$	עובד יומי / שעתי שלא עבד עבודה מלאה והוא בעל וותק פחות מ-3 חודשים
$\frac{\text{מספר הימים שעבד העובד ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר שב-12 החודשים שקדמו למחלה}}{90}$	עובד בשכר שנהג לעבוד בימי המנוחה השבועית שלו ו/או בימי חג והוא עם וותק מעל 3 חודשים
$\frac{\text{הממוצע השבועי של ימי עבודתו בתקופת עבודתו שקדמה למחלה}}{7}$	עובד בשכר שנהג לעבוד בימי במנוחה השבועית שלו ו/או בימי חג והוא בעל וותק של עד 3 חודשים

היעדרות בשל מחלת בן זוג, ילד או הורה

היעדרות בשל מחלת בן זוג

1. עובד זכאי לזקוף עד 6 ימי היעדרות בשנה מתוך ימי המחלה הצבורים לזכותו בשל מחלת בן/ת זוגו. לצורך כך נדרש שבן הזוג יהיה תלוי לחלוטין בבן זוגו לצורך ביצוע פעולות יומיומיות.
2. עובד בעל וותק של שנה לפחות שבן/ת זוגו חולה במחלה ממארת רשאי לזקוף עד 60 ימי היעדרות בשנה מימי המחלה והחופשה הצבורים לזכותו לצורך היעדרות מהעבודה בשל מחלת בן זוגו.

היעדרות בשל מחלת הורה

עובד שיש לו או לבן זוגו הורה שמלאו לו 65 רשאי לזקוף עד 6 ימי היעדרות בשנה בשל מחלת ההורה על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותו ובתנאי שבן זוגו לא נעדר מעבודתו בשל אותה מחלת הורה.

היעדרות בשל מחלת ילד

1. ילד עד גיל 16

- א. עובד שיש לו ילד עד גיל 16 זכאי לזקוף עד 8 ימים ימי היעדרות בשנה בשל מחלת ילד על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותו ובתנאי שבן זוגו לא נעדר מעבודתו בשל אותה מחלת ילד.
 - ב. עובד חד הורי שיש לו ילד שלא מלאו לו 16 זכאי לזקוף עד 16 ימי היעדרות בשנה בשל מחלת ההורה על חשבון ימי המחלה הצבורים לזכותו.
 - ג. ילד עד גיל 18 החולה במחלה ממארת
- א. עובד בעל וותק של שנה לפחות שהוא הורה לילד שלא מלאו לו 18 החולה במחלה ממארת זכאי לזקוף עד 90 ימי היעדרות בשנה בשל מחלת ילדו מימי המחלה וימי החופשה הצבורים לזכותו.
 - ב. באם ההורה הוא הורה חד הורי יהיה זכאי לזקוף עד 110 ימים בשנה.

2. ילד עם מוגבלות ללא הגבלת גיל

- א. עובד בעל וותק של שנה לפחות והוא הורה לאדם עם מוגבלות רשאי לזקוף עד 15 ימי היעדרות בשנה על חשבון ימי המחלה או החופשה הצבורים לזכותו.
- ב. עובד שהוא הורה יחיד או שאדם המוגבל נמצא בחזקתו הבלעדית או מי שבן זוגו לא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו שלעיל או יהיה זכאי לזקוף 15 ימי היעדרות נוספים על חשבון ימי המחלה או החופשה הצבורים לזכותו.

תשלום ימי מחלה

תנאי לתשלום דמי מחלה הוא שהעובד ימציא למעביד תעודת מחלה מרופא מוסמך המאשרת את מחלתו. תשלום דמי המחלה יהיה במועד תשלום השכר בגין אותו חודש בו חלה העובד ובתנאי שהעובד המציא תעודת מחלה עד 7 ימים לפני מועד תשלום השכר. אחרת ישולמו דמי המחלה בחודש העוקב.

ערך יום מחלה יכלול את שכר היסוד ואת הרכיבים הקבועים המתווספים לו. בהתאם לכך יהיה ערכו של יום מחלה שכרו היומי של העובד.

תשלום ימי המחלה ייעשה על פי הטבלה הבאה:

יום מחלה	שיעור התשלום
1	0%
2-3	50%
יום מחלה 4 ואילך	100%

פיטורין בזמן מחלה

ככלל אין לפטר עובד במהלך תקופת מחלתו כל עוד עומדים לזכותו ימי מחלה צבורים. למעט במקרים הבאים:

1. ניתנה לעובד הודעה מוקדמת טרם מחלתו של העובד.
2. במקרה שמקום עבודתו של העובד חדל מלפעול או שהמעביד הוכרז פושט רגל.

פגיעה בעבודה

מהי פגיעה בעבודה

פגיעה בעבודה היא תאונה תוך כדי ועקב עבודה, לרבות בדרך אליה וממנה או מחלה לפי רשימת מחלות מוגדרות שנקבעה בתקנות לחוק הביטוח לאומי, שהמבוטח חלה בה עקב עבודתו. לתאונת עבודה תיחשב גם תאונה שאירעה בנסיבות האלה:

1. בדרכו ממעונו או מהמקום שהוא לן בו אל העבודה, או מן העבודה אל מעונו, או ממקום עבודה אחד אל מקום עבודה אחר.
2. בשעת עבודתו במקום העבודה, או בסביבתו הקרובה ביותר, בזמן שעשה להצלת גוף או רכוש, או למניעת נזק לגוף או לרכוש.
3. בשעת עבודתו, מפגיעה שלא עקב העבודה שפגע בו אדם אחר בחפץ הנמצא במקום העבודה, או בסביבתו הקרובה ביותר, ובלבד שלנפגע לא היה חלק בגרימת הפגיעה.
4. למבוטח השכיר - במקום שהוא או חבריו לעבודה סועדים בשעת הפסקה, שנקבעה על דעת המעסיק ואינה עולה על 3 שעות, וכן בדרכו מן העבודה, אל אותו מקום, או בחזרה מאותו מקום אל העבודה.
5. למבוטח השכיר, חבר ועד העובדים של מקום עבודתו, וכן למבוטח, חבר ועד מושב עובדים - בשעת מילוי תפקידם זה ועקב מילוי התפקיד, וכן בדרכם למלא את התפקיד ובדרכם חזרה.
6. למבוטח השכיר - בדרכו מן העבודה או ממעונו אל מקום בחינה שהוא נבחן לפי חוק החניכות או לפי חוק שירות התעסוקה, או בדרכו חזרה ממקום הבחינה אל העבודה או אל מעונו.
7. תקיפה, תוך כדי ועקב העבודה, כולל תקיפה מינית, תיחשב כפגיעה בעבודה, אם היא גורמת לנזק גופני או נפשי ומצריכה טיפול רפואי.

תאונה שאירעה למבוטח בדרכו לא תיחשב לתאונת עבודה, אם הפסיק המבוטח את דרכו המקובלת בהפסקה של ממש או סטה ממנה סטייה של ממש, שלא לשם מילוי חובותיו כלפי מעסיקו, והמבוטח העצמאי - שלא לשם עיסוקו במשלח ידו. אלא אם הפסיק המבוטח את דרכו או סטה ממנה כדי לעשות אחד מאלה:

1. כדי להתפלל תפילת בוקר בציבור בבית התפילה שהוא מתפלל בו.
2. כדי ללוות את ילדו אל הגנון, אל גן הילדים, אל מעון הילדים (או אל מקום אחר שאושר בתקנות הביטוח הלאומי), וכן כדי להחזירו משם.

תאונה שאירעה למבוטח בזמן שנהג ברשלנות ולא מילא אחר הוראה חוקית או הוראה של מעסיקו בעניין עבודתו **לא תיחשב לתאונת עבודה**, אלא אם כן עקב אותה תאונה נפטר המבוטח, או נעשה נכה או לא מסוגל לעבוד 10 ימים לפחות, ולולא נהג ברשלנות הייתה נחשבת התאונה לתאונת עבודה

דמי פגיעה

אדם שנפגע בתאונת עבודה או מחלת עבודה יהיה זכאי לתשלום דמי פגיעה בגין כל יום שאינו מסוגל לעבוד בשיעור של 75% מהכנסתו החייבת בדמי ביטוח ב-3 החודשים שקדמו ל-1 בחודש שבו הפסיק את עבודתו בשל הפגיעה, כשהיא מחולקת ב-90, כד לתקרה של 1,111 ₪ ליום. מדמי הפגיעה ינוכו מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי וביטוח בריאות.

1. דמי הפגיעה לעובד שכיר יחושבו לפי השכר החייב בתשלום דמי ביטוח, לרבות שכר שעות נוספות, שכר פרמיות ומענקים כגון ביגוד, הבראה, משכורת 13 וכיו"ב.
2. במידה והעובד לא קיבל שכר מלא ב-3 החודשים שקדמו לפגיעה מטעמים מוצדקים כגון מחלה ו/או חופשה, אזי יחושבו דמי הפגיעה כאילו קיבל שכר מלא.
3. עובד שכיר שהוא גם עובד עצמאי שנפגע במהלך עבודתו בין אם כשכיר או כעצמאי, יחושבו לו דמי פגיעה לפי שכרו משני המקורות גם יחד.

נפגעי תאונות אישיות

מי זכאי לדמי תאונה

תושב/ת ישראל שאירעה לו תאונה, בין בישראל ובין בחוץ לארץ, זכאי לדמי תאונה בעד פרק הזמן שהוא נמצא בישראל ואינו מסוגל לתפקד לתקופה שלא תעלה על 90 יום של אובדן כושר התפקוד.

דמי תאונה לא ישולמו במקרים האלה:

1. אם האדם זכאי בעד אותה התקופה לתשלום בשל אובדן כושר העבודה או התפקוד מטעמי בריאות על פי חוק, כגון דמי מחלה, חוק הפיצויים לנפגעי תאונות דרכים או על פי הסכם קיבוצי או על פי תקנון של קופת גמל של קרן ביטוח או של קרן פנסיה; או על פי חוזה עבודה.
2. אם התאונה אירעה תוך כדי ועקב עבודה - במקרה זה הזכאות תהיה לדמי פגיעה בגין פגיעה בעבודה.
3. לאדם שהתאונה אירעה לו בעת ששהה במוסד לטיפול רפואי או סיעודי.
4. למי שמשרת בצה"ל.
5. למי שנמצא במאסר.

תנאים לקבלת דמי תאונה

על הנפגע בתאונה להיבדק בדיקה רפואית בתוך 72 שעות משעת התאונה אלא אם אישר המוסד לביטוח הלאומי, שתוצאות התאונה יכולות להתגלות לאחר 72 השעות שלאחר התאונה, שאז חובה להיבדק בתוך שבועיים מיום התאונה.

תשלום דמי פגיעה

דמי תאונה ישולמו לכל היותר לפרק זמן של 90 יום רצופים, החל ביום שלאחר יום התאונה. לא ישולמו דמי תאונה בעד יותר מ-90 יום באותה שנה.

לעובד שכיר לא ישולמו דמי תאונה בעד שני הימים הראשונים שלאחר יום התאונה. בעבור שני הימים האלה ישולמו דמי תאונה רק לנפגע שאיבד את כושרו לתפקד ל-12 ימים לפחות, מלבד יום התאונה.

נציין שעל המעביד חלה חובת השבה לביטוח הלאומי של דמי הפגיעה ששולמו לעובד עבור 12 ימי הפגיעה הראשונים.

עובד שכיר יקבל דמי פגיעה לכל יום של אובדן כושר עבודה יהיו בשיעור של 75% משכרו ברבע השנה שקדם ליום התאונה, לחלק ב-90, עד לתקרה יומית של 1,111 ₪.

תנאי הזכאות והתעריף

דמי הבראה משולמים באחד מחודשי הקיץ החל בחודש יוני ועד חודש ספטמבר, אלא אם הוסכם או הונהג מועד אחר במקום העבודה.

הזכאות לקבלת דמי הבראה עומדת לזכות עובד שהשלים לפחות שנת עבודה אחת. עובדים שטרם השלימו שנת וותק יקבלו במועד העוקב בו נהוג לשלם דמי הבראה גם את החלק היחסי מהשנה.

בקביעת תקופת הזכאות לא תובא בחישוב היעדרות של חופשה ללא תשלום וכל היעדרות אחרת בה לא מתקיימים יחסי עובד ומעביד כגון חופשה ללא תשלום, ותאונת עבודה. תקופת חופשת הלידה ו/או מחלה בתשלום תובא בחשבון לקביעת תקופת הזכאות, כאמור.

לעובדים במשרה חלקית תשולם קצובת הבראה באופן יחסי לחלקיות המשרה.

התשלום נעשה בהתאם לוותק העובד ועל פי התעריף שנקבע מעת לעת בצו הרחבה, (בשנת 2013 סך של 374 ₪ למגזר הפרטי וסך של 423 ₪ למגזר הציבורי).

להלן טבלת הזכאות לימי הבראה:

שנות וותק	המגזר הפרטי	שרות המדינה
1	5	7
2-3	6	7
4-10	7	9
11-15	8	10
16-19	9	11
20-24	10	12
25 ואילך	10	13

הוראות שונות

דמי הבראה לשיעורין

אין חובה לשלם את דמי הבראה במועד מסוים וניתן לשלמה במועדים שונים ובלבד שהדבר נעשה בהסכמת העובדים או בהתאם לנוהג במקום העבודה.

נופש במקום תשלום דמי הבראה

אין פסול בתשלום דמי הבראה בדרך של מימון נופש במקום תשלום דמי הבראה ובלבד שהיציאה לנופש היא למטרת חופשה, ואין לשלב באותו אירוע השתלמות מקצועית או הרצאות מקצועיות. בנוסף על המעביד לעמוד בשני תנאים מצטברים:

1. על המעביד להודיע לעובדים, מראש, כי יציאתם לטיול היא על חשבון דמי הבראה להם הם זכאים.
2. העובדים הסכימו לכך, בין במפורש ובין בדרך ההתנהגות על ידי עצם יציאתם לטיול.

התיישנות הזכות לדמי הבראה

בהתאם לחוק ההתיישנות, התשי"ח-1958, כל עוד מתקיימים יחסי עובד מעביד, תקופת ההתיישנות לתביעת דמי הבראה הנה 7 שנים.

לאחר שיחסי עובד מעביד הסתיימו, מתקצרת תקופת ההתיישנות והעובד יוכל לתבוע רק בגין השנתיים שקדמו לסיום יחסי עובד מעביד. אלא אם דרש העובד את דמי הבראה עוד בתקופת עבודתו שאז תהיה תקופת ההתיישנות 7 שנים.

עבודת נשים

חוק עבודת נשים הוא חוק מגן הבא להוסיף על הוראות החיקוק הרגילות במטרה לתת הגנה ולהעניק תנאים מתקנים לאוכלוסיית הנשים שהמחוקק רואה בה אוכלוסייה המוטה לאפליה לרעה.

שעות עבודה ומנוחה

עבודות אסורות

חלה הגבלה על העסקת נשים בגיל הפוריות בסביבה שעלולה להיות מסוכנת לפרייון. אישה בגיל הפרייון נחשבת לאישה עד גיל 45 או נשים בהיריון ונשים מניקות.

מעביד שהוא מוסד חינוך או מוסד רפואי מחויב ליידע את העובדת בדבר חשש להידבקות ממחלות כמו גם חשיפה של העובדת לחומרים מסוכנים.

עובדת שחשופה במקום עבודתה לחומרים מסוכנים או למקור חום שעשוי להעלות את חום גופה מעל 38.5 מעלות למשך 4 שעות ברציפות חייבת להודיע למעסיקה על דבר היותה בהיריון תוך 10 ימים מיום שנודע לה על כך. במידה ולא יימצא לעובדת עבודה חלופית יומצא לה אישור רפואי לצורך גמלה לשמירת היריון.

עבודת לילה

עבודת לילה היא עבודה ששתי שעות ממנה לפחות הן בתחום השעות שבין 22:00 ל- 06:00.

אין איסור על העסקת עובדת בעבודת לילה אך חל איסור על הפליית אישה בעת קבלתה לעבודה כשהיא מסרבת לעבוד בלילה מטעמים משפחתיים למעט במקומות בהם מקובלת וחיונית עבודת לילה של נשים כגון בתי חולים, שירותי מדינה חיוניים וכיו"ב ובלבד שיסופק לעובדת מקום מנוחה, משקה חם בעת ההפסקה, אמצעי תחבורה למקום העבודה וחזרה ושתינתן הפסקה בת 12 שעות בין יום עבודה אחד למשנהו אלא אם הסכימה העובדת לקצר את זמן ההפסקה שאז ההפסקה לא תפחת מ- 8 שעות.

להלן איסורים והגבלות נוספות:

1. עובדת המתחילה לעבוד עבודת לילה חייבת להודיע למעביד תוך 3 ימים על סירובה לעבוד עבודת לילה.
2. חל איסור על מעביד להעביד עובדת שהיא בחודש חמישי להריונה בעבודת לילה אם הודיעה לו בכתב על סירובה לעבוד בעבודת לילה.
3. חל איסור להעסיק עובדת שילדה בעבודת לילה במשך 4 חודשים מתום חופשת הלידה אלא אם נתנה לכך העובדת את הסכמתה ובכתב. האיסור לא יחול על מקומות עבודה בהם עבודת לילה הינה הכרחית.

שעות נוספות ומנוחה שבועית

אישה הנמצאת בחודש החמישי להריונה לא תועסק בשעות נוספות ובימי המנוחה השבועית שלה החל מחודש זה אלא אם נתנה לכך את הסכמתה בכתב וניתן לכך אישור של רופא מומחה.

אותו איסור יחול לתקופה של 4 חודשים מתום חופשת הלידה גם על אישה שילדה אלא אם נתנה לכך את הסכמתה בכתב. איסור זה לא יחול על מקומות עבודה כגון שירותי מדינה חיוניים, כתי חולים, בתי מלון, עיתונות, בתי אוכל, טיפול בבעלי חיים, תפקידי הנהלה בכירים, שירותי תעופה וים, סוכנויות נסיעות או תיירות.

הריון ולידה

טיפול פוריות

עובד או עובדת הזקוקים לטיפול פוריות זכאים להיעדר מהעבודה בתקופה בה הם עוברים טיפולי פוריות והיעדרותם תיחשב כחופשת מחלה.

1. עובדת רשאית להיעדר לצורך ביצוע עד 4 סדרות טיפולים בשנה עד ל- 16 יום בשנה במקום עבודה בן 5 ימים בשבוע או 20 ימים במקום עבודה בן 6 ימים בשבוע.
2. עובד רשאי להיעדר עד ל- 12 ימים בשנה.

היעדרות בתקופת ההריון

1. בדיקות רפואיות

בתקופת ההריון רשאית עובדת להיעדר מעבודתה לצורך פיקוח רפואי ובדיקות רפואיות שגרתיות הקשורות להריון.

- א. עובדת המועסקת בשבוע עבודה מלא מעל ל- 4 שעות ביום היא תהיה זכאית ל- 40 שעות היעדרות במשך חודשי הריונה.
- ב. עובדת המועסקת עד 4 שעות ביום בשבוע עבודה מלא תהיה זכאית ל- 20 שעות במשך חודשי הריונה.

2. שמירת הריון

- א. עובדת רשאית להיעדר ממקום עבודתה לצורך שמירת הריון. היעדרות זו תיחשב כהיעדרות בשל מחלה אלא אם העובדת זכאית לגמלת שמירת הריון לפי חוק הביטוח הלאומי שאז תקבל דמי שמירת הריון מהמוסד לביטוח לאומי.
- ב. במידה וסביבת העבודה מסכנת את העובדת או את עובריה או כאשר נבצר מהעובדת לבצע את עבודתה בשל הריונה תהיה העובדת זכאית להיעדר מהעבודה והיעדרותה תיחשב לחופשה ללא תשלום.
- ג. עובדת שהייתה בשמירת הריון במשך 30 ימים רצופים לפחות זכאית לגמלת שמירת הריון מהביטוח הלאומי. גמלה זו תשולם לעובדת גם עבור כל תקופה נוספת של 14 ימי שמירת הריון רצופים.

3. היעדרות עקב הריון של בת זוג

עובד רשאי לזקוף עד 7 ימי היעדרות בשנה בשל טיפולים או בדיקות הקשורים להריון של בת זוג או בשל לידה של בת זוג על חשבון ימי המחלה הצבורים שלו.

חופשת לידה

אורך החופשה

חופשת הלידה בישראל היא בת 14 שבועות שתחילתם בסמוך ללידה או לפי בחירת היולדת עד 6 שבועות לפני תאריך הלידה המשוער.

הארכה ופיצול של חופשת לידה

במקרים מסוימים רשאית היולדת להאריך את חופשת הלידה ולכל היותר לתקופה מצטברת של עד 4 שבועות²:

1. אשפוז היולדת במהלך חופשת הלידה

עובדת שחלתה ואושפזה במהלך חופשת הלידה, לתקופה העולה על שבועיים ימים, זכאית להאריך את חופשת הלידה בהתאם לתקופת אשפוז אך לא יותר מ- 4 שבועות. הזכאות חלה גם במקרה שהאשפוז אינו רציף, כל עוד יום אשפוז כרוך בשהות בבית חולים למשך 12 שעות ביום לפחות, לשם קבלת טיפול רפואי.

היולדת רשאית, בהודעה מראש למעסיק, לפצל את חופשת הלידה ולבקש לזקוף עד 3 שבועות לחופשת מחלה ולהתחיל את יתרת חופשת הלידה עם סיומה של תקופת האשפוז.

2. אשפוז התינוק במהלך חופשת הלידה

עובדת שהילד שילדה אושפז בבית החולים או חזר לבית החולים לאשפוז, בתקופת חופשת הלידה לתקופה העולה על שבועיים, זכאית לאלה:

- א. הארכת חופשת הלידה לתקופה שלא תעלה על תקופת האשפוז, אך לא ביותר מ- 4 שבועות, הוראה זו יחולו גם לגבי עובדת שתקופת אשפוזו של הילד אשר ילדה אינה רצופה;
- ב. עובדת רשאית, בהודעה מראש למעסיק, לפצל את חופשת הלידה כך ששלושה שבועות או יותר יהיו תכוף לאחר יום הלידה ויתרת החופשה תחל במהלך תקופת האשפוז או עם סיומה;
- ג. אם במהלך חופשת הלידה מאושפז הילד שילדה בבית חולים לתקופה של 6 שבועות לפחות תהיה העובדת זכאית להארכת חופשת הלידה, כדלקמן:

בשבוע אחד – אם האשפוז היה למשך 6 שבועות לפחות.

ב- 2 שבועות - אם האשפוז היה למשך 8 שבועות לפחות.

ב- 3 שבועות - אם האשפוז היה למשך 10 שבועות לפחות.

ב- 4 שבועות - אם האשפוז היה למשך 12 שבועות לפחות.

² בשל כל העילות גם יחד.

צבירת זכויות בחופשת לידה

יציאתה של עובדת או עובד לחופשת לידה לא פוגעת בצבירת הזכויות המגיעים להם לרבות צבירת וותק להבראה, חופש וכיו"ב.

הפרשה לקופות גמל בזמן חופשת הלידה

עובד או עובדת שצברו אצל המעסיק וותק של 6 חודשים לפחות טרם ההיריון ושכרם כלל הפרשות לקופות גמל יהיו זכאים להמשך ההפרשות השוטפות לקופות הגמל בהתאם לסכומים ולשיעורים שקדמו לחופשת הלידה ובתנאי שבין הצדדים התקיימו יחסי עובד-מעביד כל תקופת ההיריון.

איסור פיטורין

1. איסור פיטורין עובדת בהריון

חל איסור לפטר עובדת במהלך הריונה וטרם יציאתה לחופשת לידה, אלא אם מדובר בעובדת שלא צברה וותק של 6 חודשים לפחות אצל המעסיק או שניתן היתר לכך משר העבודה והרווחה. איסור זה חל הן על עובדת זמנית והן על עובדת קבועה. שר העבודה והרווחה לא ייתן היתר לפיטורין אם לדעתו הפיטורין נובעים בשל ההיריון.

2. איסור פיטורין עובדת השבה מחופשת לידה

חל איסור על פיטורי או מתן הודעת פיטורין לעובד או לעובדת במשך 60 יום מתום חופשת הלידה או מתום ימי ההיעדרות, אלא אם ניתן היתר של שר העבודה והרווחה. היתר שכזה יכול להינתן באחד משני מקרים:

- א. הפיטורים אינם קשורים ללידה או לחופשת הלידה.
- ב. עסקו של המעביד חדל מלפעול או שהמעביד הוכרז כפושט רגל ואם הוא חברה, ניתן צו פירוק.

60 הימים הללו לא יבואו במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים.

3. חוזת עבודה שהסתיים בתקופת איסור הפיטורין

במידה וחוזת עבודה של עובדת שילדה, המועסקת בחוזת עבודה לתקופה קצובה, הסתיים במהלך תקופת איסור הפיטורין, מחייב החוק את חידושו, שכן, אי חידוש החוזת שקול לפיטורי העובדת.

מקרים מיוחדים בחופשת לידה

1. לידה רב עוברית

עובדת שילדה בלידה אחת יותר מילד אחד, זכאית להאריך את חופשת הלידה בשלושה שבועות נוספים בעבור כל ילד נוסף שילדה באותה לידה, החל מהילד השני.

2. חופשת לידה בלידת ולד ללא רוח חיים

יולדת שילדה ולד ללא רוח חיים, זכאית לחופשת לידה מלאה. אך במידה והיא מעוניינת לשוב לעבודתה קודם לכן תהיה רשאית לעשות כן אם קיבלה אישור רפואי לכך ובתנאי שתשוב לעבודתה לאחר 3 שבועות לפחות מזמן הלידה.

3. חופשת לידה לגבר

אב רשאי לצאת לחופשת הלידה באופן חלקי וזאת החל מהשבוע השביעי שלאחר הלידה ובתנאי שאשתו ויתרה בכתב על זכותה לחופשת לידה וחזרה לעבודתה. עובד שבת זוגתו אינה יכולה לטפל בילוד בשל נכותה או מחלתה זכאי לחופשת לידה מלאה.

4. אימוץ או פונדקאות

הורה מאמץ כמו גם הורה מיועד המקבל ילד מאם פונדקאית זכאי לחופשת לידה. בני הזוג המאמצים או המיועדים להחליט מי מביניהם ינצל את הזכות לחופשת לידה.

5. זכאות גבר לדמי לידה

אב המחליף את אשתו בחופשת הלידה זכאי לקבל דמי לידה במידה ושני בני הזוג עמדו בתנאים ועמדו בתנאים הבאים:

- א. האב והאם צברו תקופת עבודה המזכה ב- 84 ימי דמי לידה.
- ב. האם שהתה בחופשת לידה לפחות 6 שבועות מיום הלידה.
- ג. מעבידו של האב אישור לו לצאת לחופשת לידה.
- ד. האם נתנה לאב את הסכמתה בכתב ליציאה לחופשת הלידה.
- ה. האב יצא לחופשת לידה רציפה של 21 ימים לפחות.

דמי לידה

דמי לידה נועדו לפצות את היולדת על אובדן שכרה בפרק הזמן שאין היא עובדת לרגל ההיריון והלידה ומשולמים לאישה עובדת שיצאה לחופשת לידה.

תנאים לזכאות

לדמי לידה עבור 14 שבועות, (98 ימים), תהיה זכאית עובדת שהפסיקה את עבודתה בזמן ההיריון שהסתיים בלידה, במידה ושולמו בעדה דמי ביטוח במשך 10 חודשים מתוך 14 החודשים או במשך 15 חודשים מתוך 22 החודשים שלפני יום הפסקת העבודה.

מחצית מדמי הלידה ישולמו ליולדת, אם שולמו בעדה דמי ביטוח בעבור 6 חודשים מתוך 14 החודשים שלפני יום הפסקת העבודה.

גובה דמי הלידה

בהתאם לתקופת הזכאות כאמור לעיל יחושבו דמי הלידה לפי שכרה של היולדת בשלושת החודשים שקדמו ל- 1 בחודש שבו הפסיקה את עבודתה, לחלק ב-90, אך לא יותר ממקסימום דמי הלידה ליום העומדים כיום על סך של 1,432.33 ₪.

אם בשלושת החודשים שקדמו ליום הפסקת עבודתה לא קיבלה העובדת שכר מלא (בגלל מחלה, תאונה, שביתה או סיבות אחרות שאינן תלויות בה), תפרט במכתב מיוחד מתי ומדוע לא קיבלה שכר מלא ותצרף אישורים מתאימים

המעסיק יאשר בטופס של המוסד לביטוח לאומי הפרטים על חודשי עבודתה ושכרה של העובדת ב- 10 החודשים שקדמו להפסקת עבודתה (אם העובדת עבדה אצל כמה מעסיקים עליה להמציא טופס תביעה מכל אחד ואחד מהם).

הליך הפיטורין

הליך הפיטורין הוא הליך בן ארבעה שלבים שתחילתו עוד במהלך תקופת עבודתו של העובד ואחריתו לאחר פיטוריו. על אף שאינו מוסדר בחקיקה נקבעו כלליו ב פסיקת בית הדין לעבודה.

ראוי לציין כי ההשלכות של אי קיום הליך פיטורין תקין הן חשיפת המעסיק המפטר בפני תביעה משפטית שבצידה חשיפה כספית משמעותית ובמקרים הקיצוניים אף אכיפת יחסי עבודה. להלן שלבי הליך הפיטורין:

תקופת העבודה

יש לקיים משובים סדירים לעובד באמצעות חוות דעת הכוללות פרטוקול שיחות, משוב על איכות ויעילות העובד וכל תיעוד אחר שיש בו כדי להצביע על התנהלותו הסדירה של העובד.

טרם הפיטורין

מתוך חוות הדעת שנעשו יש לדלות את עילות הפיטורין ולזמן את העובד לפגישת שימוע, הזימון לשימוע ייעשה לפחות 3 ימים מראש, ובכתב ויפורט בו מועד ומקום השימוע ועילות הפיטורין ככל שנאספו על ידי המעביד. במהלך השימוע זכאי העובד לייצוג של עו"ד או נציג אחר מטעמו.

ישיבת השימוע

השימוע יתועד תוך הקפדה על הנהלים והעקרונות הבאים:

1. יש לקיים את ישיבת השימוע עוד בטרם גמלה ההחלטה בלב המעביד על הפיטורין.
2. יש להקפיד שהפיטורים נעשים מסיבה מוצדקת ועניינית והמעביד תם לב בקשר לפיטורין.
3. במהלך השימוע יפורטו טענות המעביד כנגד העובד שבעטיין הוא מתכוון לפטר אותו.
4. השימוע ייערך במקום שיאפשר שמירה על פרטיותו של העובד.
5. העתק מפרוטוקול השימוע יימסר לעובד.
6. בנסיבות העניין יש לאפשר לעובד לחקור עדים.
7. יש לערוך את השימוע באווירה נינוחה ולהקשיב ברוגע לטענות העובד.
8. יש להשיב לשאלות העובד ו/או בא כוחו באופן ענייני ובמקרה הצורך לאפשר לו לקבל חומר כתוב על פיו נשקלים פיטוריו. במקרים אלו רצוי להיוועץ בעורך דין לענייני עבודה.

בתום השימוע

לאחר שמיעת טיעונו של העובד יש לבדוק אם יש בהם כדי לסכל את הכוונה לפטרו. (למשל עובדת המודיעה שהיא בהריון, עובד ששב ממילואים וכיו"ב). במידה וההחלטה על הפיטורים נותרת בעינה יש להמציא לעובד מכתב פיטורין לפחות 24 שעות לאחר השימוע.

הודעה מוקדמת

הודעה מוקדמת בפשטות היא הודעה הניתנת לעובד או למעביד בה מצויינת הכוונת לפטר או להיתפטר לפי העניין.

ההודעה המוקדמת תינתן בכתב עם ציון יום הוצאתה ואת יום כניסתם לתוקף של הפיטורים או ההתפטרות, לפי העניין:

1. עובד במשכורת חודשית זכאי להודעה מוקדמת כדלקמן:
 - א. עובד שפוטר במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים - יום אחד בשל כל חודש עבודה
 - ב. עובד שפוטר במהלך התקופה שמהחודש השביעי לעבודתו ועד תום שנת עבודתו הראשונה - 6 ימים בתוספת יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה.
 - ג. עובד שפוטר לאחר שנת עבודתו הראשונה - חודש ימים .
2. עובד בשכר (עובד שעתי, יומי או קבלני) זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כדלקמן:
 - א. עובד שפוטר במהלך שנת העבודה הראשונה זכאי ליום הודעה מוקדמת לכל חודש של עבודה
 - ב. עובד שפוטר במהלך שנת העבודה השניה זכאי ל- 14 ימי הודעה מוקדמת בתוספת של יום הודעה מוקדמת עבור כל חודשיים של עבודה בשנה השניה.
 - ג. עובד שפוטר במהלך שנת עבודתו השלישית זכאי ל- 21 ימי הודעה מוקדמת בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה.
 - ד. עובד שפוטר לאחר שלוש שנות עבודה זכאי לחודש ימים של הודעה מוקדמת.

3. ויתור על עבודה בפועל

- א. במסגרת ההודעה המוקדמת רשאי המעביד להודיע לעובד שהוא מוותר על עבודתו בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת, כולה או מקצתה ובלבד שישלם לעובדו פיצוי מעביד רשאי להודיע לעובד שנתן הודעה מוקדמת להתפטרות, שהוא מוותר על עבודתו של העובד בתקופת ההודעה המוקדמת, כולה או מקצתה ובלבד שישלם לו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בגין התקופה שבה ויתר על עבודתו.

4. פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת

- א. מעביד שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת ישלם לו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה מוקדמת .
- ב. עובד שחדל לעבוד ולא נתן למעבידו הודעה מוקדמת להתפטרות, ישלם למעבידו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת .

5. אישור לעובד על תקופת עבודתו

- בסיום העבודה יתן המעביד לעובד אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד-מעביד.
- מעביד שלא יתן לעובד אישור כאמור, תוך 14 יום מיום העבודה האחרון שלו או תוך 7 ימים מיום דרישת העובד בכתב, לפי המוקדם מביניהם, דינו - אישום בפלילים וקנס.

תנאי הזכאות לפיצויי פיטורין

לפיצויי פיטורין זכאי:

1. עובד שפוטר מעבודתו לאחר שנת עבודה רצופה.
2. עובד שפוטר לאחר שעבד שתי עונות רצופות (עונה מוגדרת כ- 3 חודשים רצופים בשנה בהם עבד לפחות 60 יום) במשך שנתיים
3. עובד שפוטר בסמוך לתום שנת עבודתו הראשונה כדי להימנע מתשלום פיצוי וכל עוד לא הוכח אחרת.
4. עובד שהתפטר בנסיבות מיוחדות כדלקמן:
 - א. עובד שמעבידו נפטר או פשט את הרגל ואם המעביד הוא תאגיד אזי התאגיד פורק.
 - ב. עובד שנפטר³.
 - ג. הפסקת עבודה בשל מצב בריאות לקוי של עובד או בן משפחה⁴ שהצדיקו הפסקת עבודתו.
 - ד. עובד שהועסק בחוזה עבודה לתקופה של שנה לפחות והחוזה לא חודש לפחות 3 חודשים לפני תום מועד פקיעת החוזה.
 - ה. עובדת שהתפטרה עקב שהייתה במעון לנשים מוכות לפחות 6 ימים ברציפות טרם התפטרותה.
 - ו. עובדת שהתפטרה תשעה חודשים לאחר הלידה כדי לטפל בילוד.
 - ז. עובד שבת זוגו ילדה והוא נאלץ להתפטר כדי לטפל בילדה מחמת נכות ומחלה של בת זוגו.
 - ח. העתקת מקום מגורים:
 1. לרגל נישואין ובתנאי שמקום המגורים החדש הוא מקום בו התגורר בן הזוג טרם נישואיו והמרחק בין מקומות המגורים הוא 40 ק"מ לפחות. מקום המגורים החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם.
 2. עקב גירושין - אם בעקבות גירושין העתיק העובד את מקום מגוריו לשוב בישראל במרחק העולה על 40 ק"מ ממקום מגוריו הקודם וגר בו לפחות 6 חודשים.
 3. נידות בתפקיד של בן הזוג - העתקת מגורים עקב העברת תפקידו של בן הזוג המשרת בשירות צבאי, או על-פי התחייבות לשרות קבע, או המשרת במשטרת ישראל, או בשרות בתי הסוהר, והמרחק בין מקום מגוריו החדש לבין מקום מגוריו הקודם הוא לפחות 40 ק"מ ומקום מגוריו החדש רחוק יותר ממקום עבודתו מאשר מקום מגוריו הקודם.
 4. הצטרפות לבן זוג העובר למקום עבודה אחר בישראל ולמקום מגורים אחר בישראל, הנמצאים 40 ק"מ ממקום המגורים הקודם, והעובד גר 6 חודשים לפחות במקום המגורים החדש כאמור.
 5. התפטרות בגין מעבר מהעיר ליישוב חקלאי לאחר שהוכיח שגר בו 6 חודשים לפחות.
 - ט. התפטרות עובד עונתי שעבד 3 עונות רצופות ומעסיקו לא הבטיח לו תעסוקה רציפה.
 - י. התפטרות לאחר גיל פרישה.
 - יא. התפטרות לצורך כהונה כראש רשות מקומית או סגנו.

³ הזכות לפיצויי פיטורין עוברת ליורשים.

⁴ בן זוג לרבות ידועים בציבור, ילד לרבות מאומ. או חורג, הורה, נכד, סב או הואה של בן הזוג הגר עימו וכלכלתו עליו.

יב. התפטרות כדי להתגייס למשטרה או לשרות בתי הסוהר בתנאי ששירת לפחות 6 חודשים.

יג. התפטרות עובד בגין הרעה מוחשית בתנאי העסקתו - הביטוי "הרעה מוחשית" פירושו הצרת צעדיו של העובד על-ידי המעביד או הרעת תנאי עבודתו באופן מוחשי עד שהמעביד איננו מותיר בידי העובד שום ברירה בלתי אם לנטוש את העבודה ולהתפטר

ככלל, הפסקת העבודה מכל סיבה, למשך תקופה שאינה עולה על 3 חודשים, אינה נחשבת לפי חוק פיצויי פיטורין כפגיעה ברציפות העבודה.

שיעור פיצויי הפיטורין

סכום הפיצויים יהיה שכר החודש האחרון, כפול במספר שנות העבודה.

השכר לפיו יחושבו פיצויי הפיטורין יכלול כל תוספת לשכר היסוד המוזה חלק מהשכר ואינה תלויה בהחזר הוצאות לעובד או בתנאי מסויים כך שהוצאות נסיעה ואחזקת רכב, הבראה, משכורת 13, בונוסים, שעות נוספות ותוספת משמרות לא יכללו בשכר המהווה בסיס לחישוב פיצויי הפיטורין.

להלן אופן חישוב פיצויי הפיטורין לגבי סוגי עובדים שונים:

תנאי ההעסקה	אופן חישוב פיצויי הפיטורין להם זכאי העובד
עובדים בשכר חודשי	שכר חודשי אחרון כפול מספר שנות עבודה
עובדים שעתי או יומי	ממוצע ימי, או שעות העבודה לחודש, במהלך השנה האחרונה, כפול שכר השעה קודם לפיטורין
עובד עם שכר בסיס ועמלות משתנות	לפי השכר האחרון, אליו לרבות ממוצע העמלות החודשיות במהלך השנה האחרונה לעבודתו
עובד ששכרו הופחת במהלך השנה שקדמה לפיטורין	לכל תקופה ייערך חישוב בנפרד. קודם להפחתה ולאחריה.
עובד שהיקפי משרתו השתנו	לפי היקף המשרה בתקופת עבודתו ולפי השכר האחרון כפול בשנות העבודה

מועד תשלום פיצויי הפיטורין

המועד לתשלום פיצויי פיטורים לעובד הזכאי לפיצויי פיטורים יהיה המאוחר מבין המועדים שלהלן:

1. יום הפסקת יחסי עובד מעביד. (תשלום תוך 15 יום לא יחשב כהלנת פיצויי פיטורים).
2. מועד שנקבע עפ"י הסכם קיבוצי/הסדר קיבוצי אחר, או צו הרחבה.
3. אם הזכות לפיצויים מותנית על פי הוראת חוק בקיום תנאי מצד העובד כי אז יום קיום התנאי האמור יהיה מועד התשלום.

עובד שזכאי לקבל פיצויי פיטורים או חלק מהם מקופת הגמל, לא יהיה זכאי לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים מהמעביד על הסכום המגיע לו מקופת הגמל, אם המעביד הודיע לקופת הגמל בכתב, תוך 15 יום מהמועד לתשלום פיצויי פיטורים כי הוא מסכים לתשלומם.

היבטי מס הכנסה

פיצוי הפיטורין מהווים הכנסה החייבת במס בידי מקבלם ביום בו הגיעו לידי.

יחד עם זאת, לאור כוונת המחוקק להקל עם המפטר את תקופת אי העסקתו מעניק האחרון פטור בסך של 11,950 ש"ח בגין כל שנת עבודה.

ואולם, במקרים בהם הכנסתו של העובד גבוהה מהסכום הפטור, עלולים פיצויי הפיטורין שלא הופטרו להתחייב במס בשיעורים גבוהים. במקרים אלו עומדות בפני העובד אפשרויות נוספות במטרה להקל על גובה המס שישולם על ידיו:

1. פריסה רעיונית לאחור של פיצויי הפיטורין החייבים

העובד רשאי לבקש שיראו את הפיצויי הפיטורין כאילו התקבלו בשנים שקדמו לפיטוריו לפי מפתח פריסה לפיו כל 4 שנות עבודה מזכים את העובד בשנת פריסה אחת. הפריסה לאחור היא פריסה רעיונית ומהווה בסיס לחישוב המס בלבד, כך שתשלום המס ייעשה ביום קבלת הכספים אך בהתאם לשיעורי המס שחלו על העובד בשנים שטרם פיטוריו. אופציה זו עדיפה במקרים בהם שכרו של העובד בשנים שקדמו לפיטורין היה נמוך יחסית.

2. פריסה קדימה של פיצויי הפיטורין החייבים

במקרים בהם הייתה הכנסתו של העובד בשנים שקדמו לפיטורין גבוהה יהיה רשאי לבקש לפרוס את פיצויי הפיטורין קדימה בהתאם למפתח הפריסה. חישוב המס ייעשה ביום בקשת הפריסה על בסיס הצהרת העובד לגבי הכנסותיו העתידיות. בכל שנות הפריסה יחוייב העובד בהגשת דוח שנתי על הכנסותיו, ובעת הגשת הדוח יחושב המס הסופי שיהיה עליו לשלם בהתחשב במס שכבר נגבה ממנו ביום בקשת הפריסה. אופציה זו עדיפה במקרים בהם שכרו של העובד בשנים שקדמו לפיטורין היה גבוה ובעתיד הוא אינו צופה הכנסות משמעותיות

3. רצף זכויות

במקרים בהם פוטר או התפטר העובד ממקום עבודה אחד והוא צפוי להמשיך לעבוד בתוך שנה ממועד פיטוריו, יהיה רשאי לבקש שיעשה רצף זכויות על פיצויי הפיטורין המגיעים לו כך שכל כספי הפיצויים יוותרו בקופת הפיצויים והמעביד החדש ימשיך לבצע הפקדות לקופת הפיצויים.

עובד שבחר ברצף זכויות יכול לחזור בו מבחירתו תוך שנתיים מיום שבחר ולבקש שיחול חישוב המס כאילו לא ביקש רצף זכויות מעולם.

ראוי לציין שכללי רצף הזכויות הינם נוקשים ביותר ועל כן כל סכום שיימשך שלא לפי התנאים שלעיל יחוייבו במס מלא. אותו כלל יחול לגבי כספים שמקורם ברצף זכויות שהחזרה ממנו נעשתה לאחר שנתיים.

4. רצף קצבה

עובד שאינו זקוק לכספי הפיצויים יכול לבקש שכספי הפיצויים כולם או חלקם ינותבו למטרות פנסיה והוא יהיה זכאי לקבלם בעת הגיעו לגיל פרישה כפנסיה חודשית. עובד שבחר באופציה זו רשאי לחזור בו בכל עת ולבקש שיחול חישוב מס כאילו לא ביקש רצף קיצבה מעולם.

סיום יחסי עבודה טרם השלמת שנת עבודה אחת

להלן זכויותיו של עובד שטרם השלים שנת עבודה אחת בעת סיום יחסי העבודה עם מעבידו:

1. הודעה מוקדמת

עובד או מעביד המסיימים את יחסי העבודה מחויבים במתן הודעה מוקדמת כדלקמן:

משרה	חודשי עבודה	ימי הודעה מוקדמת
חודשית	1-6	1 יום לכל חודש עבודה
	7-12	2.5 ימים לכל חודש עבודה
	מעל שנה	חודש ימים
עובד בשכר	1-12	1 יום לכל חודש עבודה
	שנה שניה	14 יום בתוספת 0.5 ימים לכל חודש עבודה בשנה השניה
	שנה שלישית	21 ימים בתוספת 0.5 ימים לכל חודש עבודה בשנה השלישית
	מעל 3 שנים	חודש ימים

2. פיצויי פיטורין

פיטורין בסמוך לסיום שנה העבודה הראשונה יראו אותם כאילו נעשו במטרה להימנע מתשלום פיצויים. אלא הייתה לפיטורין סיבה נאותה. לפיכך בכל מקרה אחר של פיטורין לא יהיה העובד זכאי לפיצויי פיטורין.

3. הבראה

עובד זכאי לדמי הבראה רק בתום שנת עבודה אחת. מכאן שעובד המסיים את יחסי העבודה בטרם חפה שנת וותק אחת לא יהיה זכאי לתשלום דמי הבראה.

4. חופשה שנתית

חישוב ימי החופשה כשטרם חלפה שנת וותק אחת ייעשה לפי בהתאם לימי העבודה בפועל ובהתאם לנוסחה הבאה:

ימי עבודה	לפחות 240	עד 240
ימי חופשה המגיעים לפי הוותק	ימי החופשה לפי הוותק	$X \frac{\text{ימי עבודה בפועל}}{240}$

ערך יום חופשה יחושב באופן הבא:

א. לעובד חודשי יחושב שכר החופשה בהתאם לשכר העבודה הרגיל שלו.

ב. עובד יומי/שעתי/לפי תפוקה

- עובד שעבד פחות מ-75 ימים רצופים בשנה אחת או בין שתי שנים ואין בינו לבין המעסיק חוזה עבודה לתקופה של מעל 74 ימים יחושבו דמי החופשה שלו בשיעור של 4% משכר עבודתו ללא קשר למספר ימי החופשה שצבר העובד.
- עובד שעבד יותר מ-75 ימים רצופים יחושב ערך יום החופשה שלו לפי שכר ברבע השנה שקדמה לחופשה כשהיא מחולקת ב-90 ימים. (יש להתחשב ברבע השנה בה היו מספר ימי העבודה בפועל הרבים ביותר מבין 12 החודשים שקדמו לחופשה).

זכויות עובדים לפי היקף משרה

עובד חודשי

עובד חודשי הוא עובד ששכרו קבוע ללא תלות במספר ימי העבודה בחודש.
 להלן זכויותיו של עובד חודשי:

1. הודעה מוקדמת

להלן אופן חישוב ימי ההודעה המוקדמת שיש לתת לעובד חודשי

ימי הודעה מוקדמת	חודשי עבודה
1 יום לכל חודש עבודה	1-6
2.5 ימים לכל חודש עבודה	7-12
חודש ימים	מעל שנה

2. חופשה שנתית

המחוקק קבע את מספר ימי החופשה המגיעים לעובד אך אורך החופשה השנתית ייקבע לפי מספר ימי העבודה שעבד העובד בפועל.
 להלן אופי חישוב ימי החופשה המגיעים לעובד חודשי:

במשך חלק מהשנה		במשך כל השנה		משך קיום יחסי עבודה במהלך השנה	
עד 240	לפחות 240	עד 200	לפחות 200	ימי עבודה	ימי חופשה המגיעים
ימי החופשה בהתאם לוותק	X ימי עבודה בפועל 240	ימי החופשה לפי הוותק	X ימי עבודה בפועל 200	ימי החופשה בהתאם לוותק	ימי החופשה המגיעים

ימי החופשה המגיעים על פי חוק תלויים בשנות הוותק כדלקמן:

וותק בשנים	ימי חופשה ברוטו
1-4	14
5	16
6	18
7	21
8 ואילך	יום חופשה נוסף לכל שנה עד למקסימום של 28 ימי חופשה

ערך יום החופשה ייקבע בהתאם לשכרו החודשי של העובד.

3. ימי מחלה

- א. עובד חודשי צובר 1.5 ימי מחלה לכל חודש עבודה מלא. כאשר עובד לא עבד חודש מלא יש לחשב את ימי המחלה באופן יחסי ולעניין זה יש להתייחס לחודש עבודה מלא כאילו הוא בן 25 ימי עבודה. תקופת המחלה כוללת ימי מנוחה שבועית וחגים כך שיש לשלם עבורם ולנכות ממכסת ימי המחלה הצבורה לו.
- ב. ערך יום המחלה יהיה על פי שכרו הרגיל של העובד.
- ג. הזכאות לדמי מחלה תהיה כדלקמן:

יום מחלה	שיעור התשלום
1	0%
2-3	50%
יום מחלה 4 ואילך	100%

4. דמי הבראה

- הזכאות לימי הבראה תלויה בוותק העובד. ערך יום ההבראה נקבע מדי שנה בצו הרחבה ועומד בשנת 2013 על סך של 374 ₪ למגזר הפרטי וסך של 423 ₪ למגזר הציבורי. להלן טבלת הזכאות לימי הבראה:

שנות וותק	המגזר הפרטי	שרות המדינה
1	5	7
2-3	6	7
4-10	7	9
11-15	8	10
16-19	9	11
20-24	10	12
25 ואילך	10	13

5. תשלום ימי חג

- עובד חודשי זכאי לתשלום עבור ימי חג.

עובד במשרה חלקית

1. ימי חופשה

חוק חופשה שנתית הוא הקובע את משך חופשתו של העובד בהתאם לוותק העבודה שלו אצל המעביד. ככל שעולה וותק העבודה כך יהיה זכאי העובד לחופשה ארוכה יותר.

להלן פירוט ימי החופשה המגיעים לעובד בהתאם לתקופת עבודתו:

וותק בשנים	ימי חופשה ברוטו
1-4	14
5	16
6	18
7	21
8 ואילך	יום חופשה נוסף לכל שנה עד למקסימום של 28 ימי חופשה

אורך החופשה המגיעה לעובד היא תוצר של ימי העבודה שעבד בפועל באותה השנה ולא היקף עבודתו.

חישוב ימי החופשה לעובד במשרה חלקית ייעשה עפ"י הטבלה הבאה:

במשך חלק מהשנה		במשך כל השנה		יחסי עבודה במהלך השנה
עד 240	לפחות 240	עד 200	לפחות 200	ימי עבודה
ימי החופשה בהתאם לוותק	ימי עבודה בפועל 240	ימי החופשה בהתאם לוותק	ימי עבודה בפועל 200	ימי חופשה המגיעים

(1) חלק של יום חופשה לא יובא בחשבון.

(2) יש להתחשב אך ורק בימי עבודה בפועל ולפיכך ימי היעדרות בין אם בעבור תאונת עבודה או חופשת לידה לא יילקחו בחשבון.

(3) תמורת יום החופשה תהיה בהתאם לשכר העובד.

2. ימי מחלה

א. צבירת ימי מחלה

הצבירה המקסימלית של ימי מחלה עומדת על 1.5 ימים לכל חודש עבודה מלא עד לתקרה של 90 ימים.

כאשר מדובר בעובד העובד במשרה חלקית יחושבו ימי המחלה המגיעים לו באופן יחסי לימי עבודתו על פי הנוסחה הבאה:

1.5 X ימי עבודה בפועל
25

ב. חישוב ערך יום מחלה

שכר העובד לצורך חישוב ערך יום מחלה יכול את שכר היסוד ואת הרכיבים הקבועים המתווספים לו. בהתאם לכך יהיה ערכו של יום מחלה שכרו היומי של העובד.

ג. תשלום ימי מחלה

תשלום ימי המחלה ייעשה על פי הטבלה הבאה

שיעור התשלום	יום מחלה
0%	1
50%	2-3
100%	יום מחלה 4 ואילך

3. ימי הבראה

בניגוד לחישוב צבירת ימי המחלה וימי החופשה של העובדים החלקיים שנעשתה בהתאם למספר שעות העבודה בפועל הרי שצבירת ימי הבראה נעשית בהתאם להיקף המשרה ללא תלות בשעות העבודה בפועל.

הזכאות לימי הבראה תלויה בוותק העובד וערך יום הבראה נקבע מדי שנה בצו הרחבה ועומד בשנת 2013 על סך של 374 ש"ח למגזר הפרטי וסך של 423 ש"ח.

להלן טבלת הזכאות לימי הבראה:

שנות וותק	המגזר הפרטי	שרות המדינה
1	5	7
2-3	6	7
4-10	7	9
11-15	8	10
16-19	9	11
20-24	10	12
25 ואילך	10	13

עובד שעתי / יומי

עובד שעתי ועובד יומי הוא עובד שבסיס השכר שלו נקבע לפי שעת עבודה בפועל או יום עבודה בפועל. עובד שעתי או יומי נקרה עובד בשכר זאת לעומת עובד חודשי המכונה עובד במשכורת.

להלן סקירה של הזכויות העומדות לזכותו של עובד שעתי ויומי:

1. הודעה מוקדמת

להלן מספר ימי ההודעה המוקדמת שיש לתת לעובד שעתי ויומי:

ימי הודעה מוקדמת	חודשי עבודה
1 יום לכל חודש עבודה	1-12
14 יום בתוספת 0.5 ימים לכל חודש עבודה בשנה השניה	שנה שניה
21 ימים בתוספת 0.5 ימים לכל חודש עבודה בשנה השלישית	שנה שלישית
חודש ימים	מעל 3 שנים

2. דמי הבראה

עובד בשכר שהשלים את שנת עבודה זכאי לימי הבראה בהתאם לוותק והיקף משרתו. להלן אופן חישוב דמי הבראה המגיעים לעובד שעתי ויומי:

$$\text{מספר שעות עבודה רגילות בשבוע} \times \text{מספר ימי הבראה להם זכאי העובד על פי הטבלה} \times \text{תעריף יום הבראה} = 43$$

להלן מספר ימי הבראה להם זכאי העובד בהתאם לוותק:

שנות וותק	המגזר הפרטי	שרות המדינה
1	5	7
2-3	6	7
4-10	7	9
11-15	8	10
16-19	9	11
20-24	10	12
25 ואילך	10	13

3. חופשה שנתית

חישוב ימי החופשה ייעשה לפי בהתאם לימי העבודה בפועל ובהתאם לנוסחה הבאה:

ימי עבודה	לפחות 240	עד 240
ימי חופשה המגיעים	ימי החופשה לפי הוותק	$X \frac{\text{ימי עבודה בפועל}}{240}$ ימי החופשה בהתאם לוותק

ערך יום חופשה יחושב באופן הבא:

א. לעובד חודשי יחושב שכר החופשה בהתאם לשכר העבודה הרגיל שלו.

ב. עובד יומי/שעתי/לפי תפוקה

- (1) עובד שעבד פחות מ-75 ימים רצופים בשנה אחת או בין שתי שנים ואין בינו לבין המעסיק חוזה עבודה לתקופה של מעל 74 ימים יחושבו דמי החופשה שלו בשיעור של 4% משכר עבודתו ללא קשר למספר ימי החופשה שצבר העובד.
- (2) עובד שעבד יותר מ-75 ימים רצופים יחושב ערך יום החופשה שלו לפי שכר ברבע השנה שקדמה לחופשה כשהיא מחולקת ב-90 ימים. (יש להתחשב ברבע השנה בה היו מספר ימי העבודה בפועל הרבים ביותר מבין 12 החודשים שקדמו לחופשה).

4. ימי מחלה

א. צבירת ימי המחלה תעשה באופן הבא:

$$1.5 \times X \frac{\text{ימי העבודה בפועל בחודש}}{25}$$

ב. ערך יום המחלה ייעשה לפי ממוצע השכר בשלושת החודשים שקדמו למחלה:

$$\frac{\text{שכר שלושת החודשים שקדמו למחלה}}{\text{מספר ימי העבודה בפועל}}$$

בחישוב ימי המחלה לא יכללו ימי המנוחה השבועית וימי חג.

ג. הזכאות לימי מחלה תעשה לפי הכללים הבאים תחת מגבלות התשלום המובאים בטבלה הבאה::

יום מחלה	שיעור התשלום
1	0%
2-3	50%
יום מחלה 4 ואילך	100%

- (1) עובד בשכר שעבד בכל ימי העבודה החלים בחודש יהיה זכאי לכל ימי מחלתו למעט ימי חופשה שבועית וימי חג.
 (2) עובד בשכר שלא עבד בכל ימי העבודה החלים בחודש (עובד לסירוגין) יהיה זכאי לימי מחלה בהתאם לנוסחה הבאה:

$$\text{מספר הימים שעבד העובד ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר שב-12 החודשים שקדמו למחלה} \times \frac{\text{כל ימי מחלתו חוץ מימי המנוחה השבועית וימי חג}}{\text{מספר ימי העבודה האפשריים באותו רבע שנה ללא ימי מנוחה שבועית וימי חג}}$$

- (3) עובד לסירוגין שלא עבד אצל המעביד שלושה חודשים לפחות יהי זכאי לימי מחלה באופן הבא:

$$\text{הממוצע השבועי של ימי עבודתו בתקופת עבודתו שקדמה למחלה} \times \frac{\text{כל ימי מחלתו חוץ מימי המנוחה השבועית וימי חג}}{6}$$

- (4) עובד בשכר שנהג לעבוד בימי המנוחה השבועית שלו ו/או בימי חג יהיה זכאי לימי מחלה גם עבור ימי מחלה הנופלים בימי המנוחה השבועית שלו וימי חג. במקרה זה יהיו נוסחאות חישוב ימי המחלה כך:

בעובד לסירוגין

$$\text{מספר הימים שעבד העובד ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר שב-12 החודשים שקדמו למחלה} \times \frac{\text{כל ימי מחלתו חוץ מימי המנוחה השבועית וימי חג}}{90}$$

בעובד לסירוגין שלא השלים שלושה חודשי עבודה:

$$\text{הממוצע השבועי של ימי עבודתו בתקופת עבודתו שקדמה למחלה} \times \frac{\text{כל ימי מחלתו חוץ מימי המנוחה השבועית וימי חג}}{7}$$

5. פיצויי פיטורין

לצורך חישוב פיצויי הפיטורין המגיעים לעובד שעתו ויומי יש להתחשב בממוצע השעות/הימים ב-12 החודשים האחרונים לעבודתו.
 תעריף השכר לצורך חישוב סכום הפיצויים יהיה התעריף השעתי או היומי לפי העניין.

6. תשלום ימי חג

עובד בשכר שעבד לפחות 3 חודשים ולא נעדר מעבודתו בסמוך ליום חג (יום לפני החג ויום לאחריו), אלא בהסכמת המעביד יהיה זכאי לתשלום מלא עבור כל 9 ימי החג היהודים. יחד אם זאת, עובד שעתי ויומי לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת. אין דין לגבי יום חג החל ביום פנוי של עובד בשכר ועל כן יכול המעסיק לבחור שלא לשלם בעבור יום זה.

תשלום שכר והלנת שכר

חוק הגנת השכר מגדיר את מועדי תשלום שכר העובד והתשלומים הנלווים לו ואת הסנקציות בגין אי תשלומם במועד. להלן הכללים החלים על סוגי התשלומים השונים.

הלנת שכר עבודה

המועד לתשלום שכר עבודה לרבות תשלומים המהווים תגמול עבור עבודה הינו עד היום ה-10 לחודש. תשלום מאוחר יותר מזה מהווה הלנת שכר העלולה לחשוף את המעביד לתשלומי פיצויי הלנת שכר. השכר שייחשב כשכר מולן הינו אך ורק השכר שלעובד יש זכות לתבוע אותו מהמעביד כגון שכר היסוד, שעות נוספות וכיו"ב. תשלומים המהווים החזר הוצאות או תשלומים נלווים אינם מהווים שכר מולן ולא ניתן לתבוע בגינם פיצויי הלנה.

הלנת פדיון חופשה

פדיון חופשה להבדיל מדמי חופשה אינו משולם במועד מסויים והוא מהווה ריכוז של חיובים שונים שתשלומים חייב להיעשות בתשלום חד פעמי. לפיכך, בהיעדר מועד לתשלום לא ייחשב פדיון חופשה לשכר מולן המזכה בפיצויי הלנת שכר. דמי חופשה לעומת זאת הינם שכר לכל עניין ודבר ודחיית תשלומם מעבר למועד מהווה הלנת שכר.

הלנת לתמורת הודעה מוקדמת

תשלום תמורת הודעה מוקדמת לפיטורים אינו מהווה שכר עבודה ועל כן אין מדובר בשכר מולן. יחד עם זאת, אם המשיך העובד לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת הרי שדמי ההודעה המוקדמת מהווים שכר לכל עניין ודבר ואיחור בתשלומם יזכה את העובד בפיצויי הלנת שכר.

הלנת לדמי הבראה / הוצאות נסיעה

דמי הבראה או החזר הוצאות נסיעה אינם מהווים שכר מולן בעיני החוק ועל כן אינם מזכים בפיצויי הלנת שכר.

נבהיר כי תשלומים שאינם מהווים שכר מולן המזכה את העובד בפיצויי הלנה ושולמו באיחור, עדיין יזכו את העובד בהפרשי הצמדה וריבית במסגרת תביעה משפטית.

ביטוח פנסיוני לעובדים

חובת ההפרשה לפנסיה

ביום 19.7.2007 הוחלה פנסיית חובה לכלל העובדים במשק שמלאו להם 21 שנה ולגבי עובדת שמלאו לה 20 שנה.

עובד שלא היה מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו טרם תחילת עבודתו יהיה זכאי לביטוח פנסיוני לאחר שהשלים 6 חודשי עבודה.

עובד שהיה מבוטח בביטוח פנסיוני לפני תחילת עבודתו יהיה זכאי להפרשות פנסיוניות החל מיום עבודתו הראשון אך הפרשות אלו יבוצעו לאחר שהשלים 3 חודשי עבודה אצל המעסיק.

עובדים שהגיעו לגיל פרישה חובה יהיו זכאים להפרשת תשלומים לביטוח פנסיוני, בתנאי שאינם מקבלים קצבה מלבד קצבאות וגמלאות של המוסד לביטוח לאומי.

להלן שיעורי ההפרשה לשנים 2019 ואילך:

סה"כ	הפרשות מעביד לפיצויים	הפרשות למטרות פנסיה		החל מיום
		הפרשות העובד	הפרשות המעביד	
18.5%	6%	6.5%	6%	1.1.2019

המעביד והעובד יפרישו בהתאם לשכרו של העובד אך לא יותר מהשכר הממוצע במשק.

הפרשות סוציאליות לגבי עובד בשירות מילואים

שירות מילואים אינו מהווה עילה להפסקת ההפרשות הסדירות לקופת פנסיה ועל העובד והמעביד להמשיך לשלם תשלומים לקופת הפנסיה בעד פרק הזמן שהעובד שירת במילואים, כאילו העובד לא שירת במילואים והוסיף לעבוד.

אותו כלל יחול גם על מי שנקרא לשירות עבודה במפעל חיוני או במפעל למתן שירותים קיומיים ואינו מועסק במפעל כשכיר או כעצמאי.

הפרשות סוציאליות לגבי עובדת הנמצאת בחופשת לידה

עובד או עובדת הזכאים לדמי לידה ועבדו אצל המעביד שישה חודשים לפחות לפני תחילת ההריון, ובנוסף כי התקיימו יחסי עובד ומעביד ביניהם כל תקופת ההריון יהיו זכאים לביטוח פנסיוני במשך חופשת הלידה ובלבד שהעובדת או העובד שילמו את תשלומי הביטוח הפנסיוני החלים עליהם בגין תקופת זו.

לפני יציאתם לחופשת הלידה ינכה המעביד מהעובד את חלקה בביטוח הפנסיוני המתייחס לשני חודשי עבודה מעבר לחודש השכר השוטף.

את יתרת התשלומים החלים עליהם ישלמו העובדים באמצעות מקדמת שכר שישלם להם המעביד.

הפרשות סוציאליות לגבי עובדת הנמצאת בשמירת הריון

עובדת הזכאית לגמלת שמירת הריון והעובדת עבדה אצל המעסיק לפחות 6 חודשים לפני תחילת ההריון של תהיה זכאית לביטוח פנסיוני במשך תקופת שמירת ההריון ובתנאי ששילמה את תשלומי הביטוח הפנסיוני שהיא חבה בהם בגין תקופה זו.

הפרשות סוציאליות לגבי עובד הנעדר בעקבות תאונת עבודה / חל"ת

המחוקק לא התייחס למקרה בו העובד נעדר בשל תאונת עבודה ומקבל דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי. או שנטל חופשה ללא תשלום

ועל כן יש לפעול בהתאם להוראה כללית של בית הדין לעבודה לפיה, בהיעדר הסכמה מוקדמת בין הצדדים, יש להמשיך ולשלם לביטוח פנסיוני על עוד מתקיימים יחסי עבודה בין הצדדים.

הפרשות סוציאליות לגבי עובד הנעדר עקב מחלה

בתקופה בה עובד נעדר מעבודתו עקב מחלה ומקבל דמי מחלה, על המעביד להמשיך להפריש עבורו הפרשות סוציאליות.

הפרשות סוציאליות לגבי עובד הנמצא בחופשה שנתית

בתקופה בה עובד נעדר מעבודתו עקב חופשה שנתית ומקבל דמי חופשה, על המעביד להמשיך ולהפריש עבורו הפרשות סוציאליות.

מס הכנסה

המס מוטל על השכר המשולם לעובד בעד עבודתו על מרכיביה השונים בין אם בכסף ובין אם בשווה כסף.

הכנסות בשווה כסף

מעביד יכול להעניק לעובד הטבות שכר הבאות לידי ביטוי בשווה כסף. הטבות אלו יחוייבו במס בידי העובד כל עוד הוא הנהנה העיקרי מהטבה זו. כך למשל ביגוד ייצוגי הניתן לעובד על ידי המעביד לא יחוייב במס בידי העובד שכן ניכר שהנאתו של המעביד מהתדמית הנובעת ממהלך זה עולה על הנאתו של העובד.

במקרים בהם יראו שהנאתו של העובד גוברת, יחוייב האחרון במס בהתאם לשווי שוק ההטבה או עלותה למעביד לפי הגבוה שבהם.

במקרים אחרים קבע המחוקק את גובה ההטבה שתיזקף לעובד בעת קבלתה:

1. שווי רכב

כאשר מעמיד המעביד רכב לרשות העובד יחוייב האחרון בהכנסה רעיונית בגין השימוש הנעשה בו.

שווי ההטבה לרכבים שעלו על הכביש עד ליום 31.12.2009 נקבע בהתאם לקבוצת השונות:

קבוצת מחיר	שווי שימוש חודשי
1	2,740
2	2,970
3	3,820
4	4,580
5	6,340
6	8,220
7	10,570
אופנוע L3 ⁵	910

שווי ההטבה בגין רכבים שעלו על הכביש החל מיום 1 בינואר, 2010 ואילך ייקבע כשיעור משווי הרכב.

2. שווי טלפון נייד

שווי שימוש בטלפון נייד נקבע לשיעור של מחצית מההוצאה בגין הטלפון הנייד אך לא יותר מסך של 105 ש"ח.

החזר הוצאות לעובד

החזר הוצאות שמשיב המעביד לעובד יחוייב במס בידי העובד אלא אם מדובר בהחזר הוצאות שהוציא העובד במהלך עבודתו כגון נסיעות במסגרת העבודה, הוצאות שהוציא עבור המעביד וכיו"ב.

החזר הוצאות מוגבל בסכום שהוציא העובד בפועל. כל שקל עודף שיושב יחוייב בידי העובד במס או, לחילופין, לא יותר בידי המעסיק כהוצאה:

⁵ נפח מנועו עולה על 125 סמ"ק והספק מנועו מעל 33 כוח סוס.

נסיעות לחו"ל

נסיעות לחו"ל ההכרחיות לצרכי עבודה יותרו בניכוי בהתאם לפירוט שלהלן:

כרטיסי טיסה	עלויות הטיסה עד גובה כרטיס טיסה במחלקת עסקים.
הוצאות לינה ⁶	עד \$284 ליממה. 75% מההוצאה, לפחות \$125 ליממה ועד \$284.
הוצאות אש"ל ⁷	נדרשו הוצאות לינה עד \$80 ליממה לא נדרשו הוצאות לינה \$133 ליממה
שכירות רכב	עד \$62 ליממה

במדינות הבאות ניתן להגדיל את סכום הוצאות הלינה וההוצאות האחרות ב- 25%:

אוסטריה | אוסטרליה | איטליה | איסלנד | אירלנד | אנגולה | בלגיה | גרמניה | דובאי | דנמרק | הולנד | הונג קונג | הממלכה המאוחדת (בריטניה) | טיוואן | יוון | יפן | לוקסמבורג | נורווגיה | ספרד | עומאן | פינלנד | צרפת | קאטר | קוריאה | קמרון | קנדה | שבדיה | שוויץ |

שיעורי המס

הכנסתו של העובד חייבת בשיעורי מס פרוגרסיביים, ככל שעולה רמת ההכנסה כך עולה שיעור המס. להלן שיעורי המס החלים על הכנסות עסקיות:

רווח חודשי	שיעור המס	המס לכל שלב	המס המצטבר
עד 6,310	10%	631	631
6,311-9,050	14%	383	1,014
9,051-14,530	20%	1,096	2,110
14,531-20,200	31%	1,757	3,867
20,201-42,030	35%	7,640	11,507
42,031-54,130	47%	5,687	17,194
54,131 ואילך	50%		

⁶ נדרשות קבלות.

⁷ לא נדרשות קבלות.

זיכויים והטבות מס לעובד

חוקי המס בישראל מעניקים הטבות מס בהתאם למצבים סוציו-אקונומיים איתם בוחרת המדינה להטיב. כתוצאה מהטבות מס אלו צפוי שאדם ייהנה מהחזר מס שהוא תוצאה של תשלום מס ביתר ששולם במהלך השנה.

פרטים	תנאים	ההטבה
תושבות בישוב ספר	תושבות בישוב שנמנה על הישובים הזכאים במשך 12 חודשים רצופים במשך על פני שתי שנות מס.	זיכוי מהמס בשיעורים שונים, מההכנסה החייבת מיגיעה אישית, בהתאם ליישוב מחלק ההכנסה שאינו עולה על סכום שנקבע
תרומות	תרומה למוסד מוכר לפי סעיף 46 לפקודת מס הכנסה בסכומים של לפחות 190 ₪ לשנה ועד לסכום של 9,322,000 ₪ לשנה.	זיכוי בשיעור של 35% מתרומה מעל 190 ₪ ועד לסכום שאינו עולה על 9,322,000 ₪ או על 30% מההכנסה החייבת לפי הנמוך ביניהם. תרומה שלא התקבל בגינה זיכוי השנה תועבר לשלוש שנות המס הבאות בזו אחר זו.
הפסדים מעסק שנסגר	עסק של יחיד שחדל לפעול ונותרו בו הפסדים המסווגים כהפסדים עסקיים.	קיצוז ההפסד כנגד הכנסות משכר עבודה בשנים שלאחר שנת סגירת העסק.
עבודה במשמרות	עבודה במשמרת שניה או שלישית בתעשייה או בתפקיד שהוא חלק מהמערך היצרני.	זיכוי בשיעור של 15% מההכנסה מעבודה במשמרות בגין חלק שכר המשמרות אשר לאחר צירופו לשכר הרגיל לא יעלה על 128,760 ₪ בשנה. תקרת הזיכוי עומדת על סך של 11,280 ₪.
עולה חדש	זכאות לנקודות זיכוי במשך 42 החודשים הראשונים לשהות בישראל לעולה חדש או לתושב ארעי שבידו תעודה א1. אין זכאות למי שהיה בעבר אזרח ישראל, אך אזרחותו התבטלה על פי סעיף (ד10) לחוק האזרחות מי שעזב את ישראל כקטין וחזר אליה כעבור תקופה של חמש שנים לפחות, יראו אותו כעולה.	שלוש נקודות זיכוי במשך 18 החודשים הראשונים. שתי נקודות זיכוי במשך 12 החודשים הנוספים. נקודת זיכוי אחת במשך 12 החודשים האחרונים. ניתן לעצור את מירוץ הזמן באחד מהמקרים הבאים: <ul style="list-style-type: none"> היעדרות למשך תקופה של 6 חודשים לפחות ולא יותר מ-3 שנים. תקופת שירות סדיר בצה"ל תקופת לימודים במוסד ללימודים על-תיכונים על פי בקשת העולה.
עולה חוזר "מוטב"	יחיד ששב והיה לתושב ישראל בתקופה שמיום 16.5.2010 ועד ליום, 30.9.2012 לאחר שהיה לתושב חוץ במשך 6 שנים רצופות.	

פרטים	תנאים	ההטבה
הטבה לאיש כוחות הביטחון	שירות ביטחון ברמת פעילות א'	זיכוי ממס לחייל, לרבות שוטר, סוהר, עובד שירות הביטחון, בשיעור 5% ממשכורתו הכוללת תוספת פעילות רמה א' ולכל היותר עד לשכר שנתי של ₪ 155,520
חייל משוחרר	זיכוי בגין הכנסה מיגיעה אישית במשך 36 החודשים הראשונים שלאחר החודש בו סיים החייל את שירותו הסדיר. (לרבות צה"ל, משמר הגבול, משטרה, שירות לאומי).	חיל ששירת לפחות 23 חודש וחיילת לפחות 22 חודש – 2 נקודות זיכוי חודשיות. חיל ששירת פחות מ-23 חודש וחיילת פחות מ-22 חודש – 1 נקודות זיכוי חודשיות.
הנצחת חלל	זיכוי בעד הוצאות להנצחת זכרו של בן משפחה (בן זוג, בן, נכד, אח, הורה, גיס או חתן), שהיה חייל או שוטר, שנספה במערכה ולזכרו של מי שניספה בפעולות איבה'	זיכוי של 30% מסכום הוצאות ההנצחה.
תארים אקדמיים	אישור ממוסד להשכלה גבוהה על סיום לימודיים אקדמיים לתואר ראשון, לימודי מקצוע, תואר שני, תואר שלישי או רפואה. מתמחים - רשאים לבחור אם נקודות הזיכוי יובאו בחשבון החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו או החל בשנת המס שלאחר שנת המס שבה סיים את התמחותו. ובלבד שתקופת ההתמחות תחל לא יאוחר משנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר.	<p><u>תואר I</u> - נקודת זיכוי אחת לכל שנה החל מהשנה שלאחר סיום הלימודים כמספר שנות הלימוד לתואר, אך לא יותר מ-3 שנים.</p> <p><u>תואר II</u> - זכאות למחצית נקודת הזיכוי לכל שנה החל מהשנה שלאחר סיום הלימודים כמספר שנות הלימוד לתואר, אך לא יותר משנתיים</p> <p><u>תואר III</u> ברפואה או רפואת שיניים - זכאות לנקודת זיכוי אחת (מחצית הנקודה למי שסיים בשנת 2006), בשלוש שנות מס ראשונות שלאחר סיום לימודיו ועוד חצי נקודת זיכוי בשתי שנות המס הבאות.</p> <p><u>לימודים במסלול ישיר ללימודי תואר III</u> – יינתן זיכוי לתואר I כאמור לעיל, ומשנת המס שלאחר סיום הלימודים לתואר III תינתן מחצית נקודת זיכוי למשך שנתיים החל משנת המס שלאחר שנת המס שבה הסתיימו לימודיו לתואר אקדמי III.</p> <p><u>תעודת מקצוע</u> (*) -</p> <p>זכאות למחצית נקודת הזיכוי לכל שנה החל מהשנה שלאחר סיום הלימודים כמספר שנות הלימוד, אך לא יותר מ-3 שנים.</p> <p>(*) לימודים בהיקף של 1,700 שעות לימוד.</p>

ההטבה	תנאים	פרטים																		
<p><u>לאישה (לכל ילד) –</u></p> <table border="1"> <tr> <td>גיל</td> <td>לידה</td> <td>1-5</td> <td>6-17</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>נ.זיכוי</td> <td>0.5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0.5</td> </tr> </table> <p><u>לגבר (לכל ילד) –</u></p> <table border="1"> <tr> <td>גיל</td> <td>לידה</td> <td>1-2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>נ.זיכוי</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>	גיל	לידה	1-5	6-17	18	נ.זיכוי	0.5	2	1	0.5	גיל	לידה	1-2	3	נ.זיכוי	1	2	1	<p>תא משפחתי נשוי ומקיים משק בית משותף שיש לו ילדים עד גיל 18.</p>	<p>ילדים בתא משפחתי נשוי</p>
גיל	לידה	1-5	6-17	18																
נ.זיכוי	0.5	2	1	0.5																
גיל	לידה	1-2	3																	
נ.זיכוי	1	2	1																	
<p><u>להורה בעל החזקה המשפטית (לכל ילד) –</u></p> <table border="1"> <tr> <td>גיל</td> <td>לידה</td> <td>1-5</td> <td>6-17</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>נ.זיכוי</td> <td>0.5</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0.5</td> </tr> </table> <p><u>להורה ללא חזקה משפטית (לכל ילד) –</u></p> <table border="1"> <tr> <td>גיל</td> <td>לידה</td> <td>1-2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>נ.זיכוי</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>	גיל	לידה	1-5	6-17	18	נ.זיכוי	0.5	2	1	0.5	גיל	לידה	1-2	3	נ.זיכוי	1	2	1	<p>רווק/ה או גרוש/ה שיש להם ילדים עד גיל 18 והילדים נמצא בחזקתם המשפטית.</p>	<p>ילדים בתא משפחתי חד הורי כשיש הורה נוסף</p>
גיל	לידה	1-5	6-17	18																
נ.זיכוי	0.5	2	1	0.5																
גיל	לידה	1-2	3																	
נ.זיכוי	1	2	1																	
<p><u>לכל ילד</u></p> <table border="1"> <tr> <td>גיל</td> <td>לידה</td> <td>1-2</td> <td>3</td> <td>4-5</td> <td>6-17</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>נ.זיכוי</td> <td>1.5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0.5</td> </tr> </table>	גיל	לידה	1-2	3	4-5	6-17	18	נ.זיכוי	1.5	4	3	2	1	0.5	<p>רווק/ה אלמן/ה שיש להם ילדים עד גיל 18 והילדים נמצאים בחזקתם המשפטית.</p>	<p>ילדים בתא משפחתי חד הורי ואין הורה נוסף</p>				
גיל	לידה	1-2	3	4-5	6-17	18														
נ.זיכוי	1.5	4	3	2	1	0.5														
<p>1 נקודת זיכוי</p>	<p>רווק/ה או אלמן/ה או גרוש/ה שבחזקתם המשפטית ילד עד גיל 18</p>	<p>משפחה חד הורית</p>																		
<p>2 נקודות זיכוי בעד כל ילד. במידה והילד מוחזק במוסד יש לבחור לגבי כל ילד בין זיכוי זה לזיכוי בשל החזקת קרוב במוסד. (ראה להלן).</p>	<p>ילד עד גיל 18 הסובל מלקות למידה חמורה של קשב וריכוז. יש להמציא הפנייה של ועדת השמה לחינוך מיוחד (גן או בי"ס לחינוך מיוחד, כיתה לחינוך מיוחד בבית ספר רגיל, מסלול 07).</p>	<p>ילד לקוי למידה</p>																		
	<p>מי שהיה לו או לבן זוגו בשנת המס ילד משותק עיוור או מפגר או ילד שסובל מלקות למידה חמורה של קשב וריכוז או ילד שסובל ממחלה קשה שגרמה לו לפיגור התפתחותי לעומת בני גילו,</p>	<p>ילד נטול יכולת</p>																		

פרטים	תנאים	ההטבה
החזקה של קרוב במוסד	<p>הורה, בן זוג או ילד הסובלים משיתוק, עיוורון, אי שפיות, פיגור והשוהים במוסד מיוחד.</p> <p>כשמדובר בהורה נדרש שהכנסותיו לא יעלו על 169,000 ₪ לשנה ואם מדובר בהורה נשוי הכנסות שני בני הזוג לא יעלו על 271,000 ₪ לשנה.</p>	<p>זיכוי ממס (הנחה מהמס) בשיעור של 35% מההכנסות ששולמו למוסד העולים על שמינית מהכנסתו השנתית של מבקש הזיכוי.</p>
מזונות ילדים	<p>תשלום בפועל של מזונות מכוח הסכם מחייב או פסק דין של בית משפט</p>	<p>נקודת זיכוי אחת למשלם המזונות</p>
מזונות אישה	<p>גרש המשלם מזונות לבן/ת זוגו לשעבר והוא נשוי בשנית</p>	
הפקדות לקופ"ג לקצבה ולביטוח חיים	<p>הפקדות בשנת המס לקופות גמל לקצבה, ביטוח קצבת שארים וביטוחי חיים</p>	<p>זיכוי ו/או ניכוי בשל הפקדות לקופות הגמל, ביטוח קצבת זקנה וביטוחי חיים.</p>