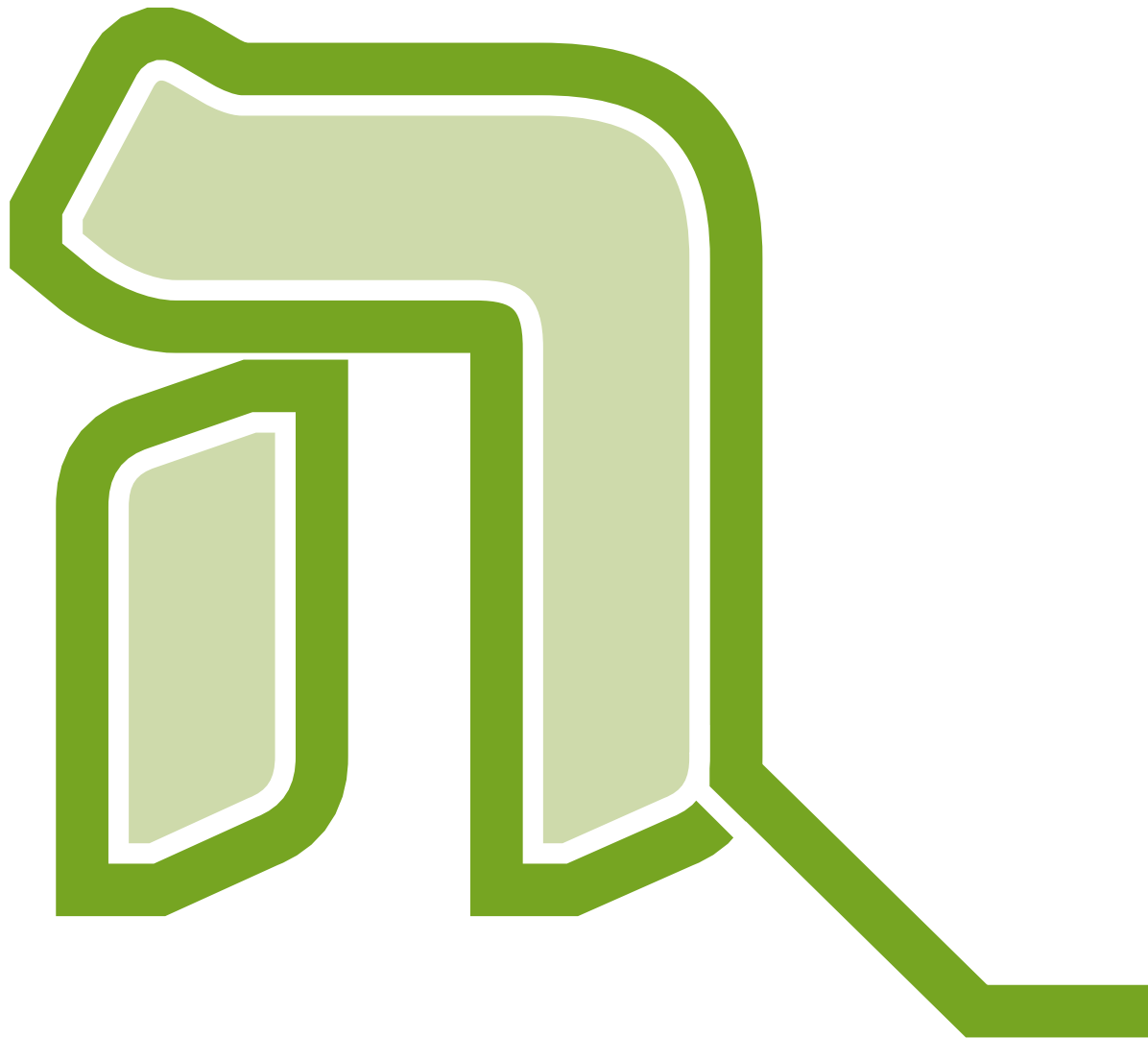


חוקים המגנים עלי בעבודה



תוכן העניינים

143	החוקים המגנים עלי בעבודה
144	חוק עבודת נוער
146	חוק שוויון הזדמנויות בעבודה
148	חוק שכר שווה לעובדת ועובד
150	חוק שעות עבודה ומנוחה
152	חוק שכר מינימום
154	חוק הגנת השכר
155	חוק הגנה על עובדים
156	חוק חופשה שנתית
157	חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)
158	חוק גיל פרישה
160	חוק שירות התעסוקה



חוק עבודת הנוער

בדיקה רפואית

כל ילד המבקש לעבוד חייב לקבל אישור מרופא המאשר שהוא מסוגל לעבוד באותה עבודה. הבדיקה היא ללא תשלום. הרופא יכול לתת לו אישור לעבוד או להחליט שהעבודה תפגע בבריאותו.

שעות העבודה

אסור לתת לילד מתחת לגיל 18 לעבוד יותר מ- 8 שעות ביום, ומוותר לו לעבוד רק עד 40 שעות בשבוע. ביום האחרון בשבוע או בערב חג אסור לעבוד יותר מ-7 שעות. הפסקות קצרות (לדוגמה לשתייה או לשירותים) נחשבות כחלק מהעבודה. אסור לתת לילד לעבוד בלילה, אחרי השעה 8 בערב. אסור לתת לו לעבוד בשבת (או ביום שישי או ראשון, אם אינו יהודי) - סוף השבוע שבו לא עובדים יימשך לפחות יום וחצי.

שר העבודה יכול לאשר לילד מעל גיל 10 המועסק בהופעה אמנותית-בידורית, לעבוד עד השעה 12 בלילה.

ילדים שונים ממבוגרים בכל הקשור בעבודה. להבדיל ממבוגרים, ילדים אינם חייבים לעבוד כדי להתפרנס. עליהם ליהנות מתקופת ילדותם, לשחק, ללמוד ולגדול. הם יכולים לעבוד רק אם הם מבקשים עיסוק בחופש או מעוניינים לחוות כיצד להרוויח כסף. הילדים לא תמיד מסוגלים לבצע עבודה שמבוגרים מסוגלים לבצע. מעסיקים, שהם אנשים מבוגרים בעצמם, לא תמיד מכירים את צרכיהם של הילדים ולכן חוקקה הכנסת את החוק שנועד להגן על זכויותיהם של ילדים שאכן רוצים לעבוד.

מתי מה שעושים נחשב "עבודה"?

כאשר אתם עוזרים למישהו בעבודתו או עושים משהו למען מישהו שאינו אחד ההורים, על פי הוראותיו, גם אם העזרה נעשתה פעם אחת בלבד וגם אם השתתפתם למען החוויה בפרסומת, בהצגה או בצילומים - פעילותכם נחשבת ל"עבודה" ואתם בגדר עובדים.

מאיזה גיל מותר לעבוד?

רק לילדים מעל גיל 15 מותר לעבוד. ילדים בני 14 יכולים לעבוד בזמן החופשות מבית הספר. ילדים צעירים מגיל 14 שרוצים לעבוד חייבים לקבל רשות מיוחדת משר העבודה (יש לפנות עם אחד ההורים ללשכת התעסוקה שבאזור מגוריכם ולקבל אישור כזה). למרות זאת, יש עבודות שלילדים אסור לעבוד בהן ואי אפשר לקבל אישור, מפני שהן מסוכנות או שאינן מתאימות לילדים.



הפסקות

לילד שעובד יותר מ- 6 שעות ברציפות מגיעה הפסקה של $\frac{1}{4}$ שעה לפחות. מותר לחלק את ההפסקה, אבל אחת ההפסקות הקצרות חייבת להיות של חצי שעה לפחות. אורכה של ההפסקה הוא עד שלוש שעות ויש לשלם לכם על הזמן שאתם בהפסקה, אם במהלכה אתם נשארים במקום העבודה.

חופש

לילד שעובד מגיעים 18 ימי חופשה בשנה שאינם כוללים חגים או סופי שבוע. לפי החוק, המעסיק חייב לשלם תמורת ימים אלו כאילו עבדתם בהם.

לימודים

אסור למעסיק לדרוש מילד לעבוד בשעות שמתקיימים בהן לימודים. המעסיק חייב לתת לילד לצאת מהעבודה כדי להשתתף בלימודים. ההורים אחראים לפקח על כך שהעבודה אינה אסורה או מסוכנת בשביל הילד.

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

רק במקרה שבו מדובר בתפקיד מיוחד שדורש מהעובד כישורים מיוחדים, מותר להעדיפו, כמו למשל, אם מחפשים שחקן שיגלם בסרט דמות של גבר, הרי שיהא מותר להעדיף גבר על פני אישה. מותר לאדם פרטי בעל חנות להעדיף להעסיק עובד שהוא בן משפחתו, כמו בנו, במקום למנות לתפקיד זה אדם זר. אבל הדבר מותר במקום פרטי בלבד, כי במקום ציבורי ששייך לכל האזרחים אסור להעדיף קרוב משפחה. לכולם יש זכות שווה למצוא עבודה.

החוק קובע שכאשר מבקשים לגייס עובד ולשם כך מפרסמים מודעה בעיתון, חייבת המודעה להיות מנוסחת בלשון זכר ונקבה ואסור לה להפלות. למשל, אסור לציין במודעה: "דרוש מנהל לחברת מחשבים", יש לכתוב: "דרוש מנהל או מנהלת לתפקיד ניהול החברה".

לפי החוק, אסור גם להפלות עובד (או עובדת) רק משום שהגיש תלונה על הטרדה מינית במקום העבודה.

החברה שלנו היא דמוקרטית ויש בה עיקרון יסודי חשוב, שלפיו כולם חייבים לקבל יחס שווה. לכל אדם יש לתת הזדמנות שווה להצליח בחיים, בלי קשר לכך שהוא בן או בת, נמוך או גבוה, רזה או שמן.

חוק זה נחקק כדי להסביר לכל אלה המעסיקים עובדים שאסור להפלות בין שני אנשים שעובדים באותו מקום. החוק אוסר על מעביד לספק לשני עובדים שווים תנאי עבודה שונים, כמו קידום בעבודה, לימוד או השתלמויות. אסור גם להעדיף להעסיק או לפטר עובד אחד מבין השניים רק בגלל מינו, נטייתו המינית, דתו, אזרחותו, או בגלל שאחד מהם הוא רווק והאחר - נשוי.

אסור להפלות בין העובדים בגלל גילם, הגזע שלהם (לבן, שחור), בגלל הארץ בה נולדו, או בגלל שאחד תומך פוליטית בימין והאחר תומך בשמאל. אסור להפלות בין העובדים בגלל עברם בצבא או בשירות המילואים שלהם. נוסף לכך, אסור להעניק תנאים שונים לעובדים שמועסקים באמצעות חברת כוח אדם, ולא ישירות על ידי המעביד.

אם נוצר - בלי כוונה - מצב של הפליה, על המעביד להשוות את תנאי העבודה של שני העובדים בכך שייתן לשניהם אותם התנאים הטובים.

אסור למעביד להעדיף את מי שהיה בצבא במעמד בכיר. מותר לשאול על העבר הצבאי רק במקרה שהמעביד קשור לנושא צבאי או ביטחוני, שאז חשוב שהמועמד יהיה בעל ניסיון בתחום זה.

החוק קובע שמותר להעניק תנאים מיוחדים לאישה בקשר להיריון, ללידה ולהנקה, ואסור לפטר עובדת בהיריון או עובדת שילדה תינוק.

אם מעביד מאפשר לאמהות שעובדות אצלו ליטול ימי מחלה כשהילד שלהן חולה, לקבל יום עבודה מקוצר (כדי שיהיו עם ילדיהן) או אם הוא משתתף בתשלום עבור מעון לילדי העובדת,

הוא יהא חייב לתת אותם תנאים גם לאבות שעובדים אצלו, בתנאי שאישתו של אותו אב גם כן עובדת ולא קיבלה את ההטבה המדוברת במקום עבודתה שלה.

למעביד אסור לפגוע בעובד שהתלונן על הפרה כלשהי של החוק או בעובד שעזר לעובד אחר שהתלונן, אלא אם כן מדובר בתלונה שקרית או בעזרה מודעת לתלונה שקרית (כלומר, מי שעזר ידע שמדובר בתלונה שקרית).

אם מעביד אינו שומר על הוראותיו של חוק זה הוא עלול לקבל בבית המשפט עונש מאסר או שבית המשפט יחייבו בתשלום פיצויים לעובד/ת.

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד

לנשים בלבד (חוץ ממקרים מיוחדים שבהם הגבר מבקש לנצל חופשת לידה במקום אישתו הממשיכה לעבוד לאחר הלידה). הלידה היא כמובן סיבה טובה להפליה בין אישה לגבר. אבל חשוב לזכור שמקרים אלה הם יוצאי דופן! בשום אופן אסור להפלות עובדת או עובד רק בשל מינם ובלי סיבה מוצדקת.

במקרה שבו מעביד מסוים החליט לעבור על החוק ולשלם לעובד פחות כסף מאשר לעובדת רק בגלל היותו גבר, או שהחליט לשלם לעובדת פחות כסף מאשר לעובד בשל היותה אישה, רשאים אותו עובד או עובדת לפנות לבית המשפט (בית הדין לעבודה). בית המשפט יחייב את המעביד, אשר עבר על החוק, להשוות את השכר המשולם לעובד שקופח לשכר שהיה מקבל אם היה בן המין השני.

סיפור לדוגמא: לובה ומוסטפה עבדו כמתדלקים בתחנת דלק. מעסיקתם היתה בחורה בשם חלי. חלי סברה שלגברים מגיע שכר נמוך יותר מאשר לנשים, מכיוון שלדעתה, הנשים מוצלחות יותר מהגברים. מוסטפה העצוב פנה אל בית המשפט, וסיפר זאת לרודריגו השופט. רודריגו השופט קרא את החוק והחליט שמכיוון שהיחס אל גברים ונשים חייב להיות שווה, ומכיוון שאין סיבה מיוחדת המצדיקה הענקת יחס עדיף ללובה, הרי שהתנהגותה של חלי המעבידה היא בניגוד לחוק! דפק השופט רודריגו בפטישו הכבד שלוש פעמים על השולחן וקבע: "חלי תעלה את שכרו של מוסטפה - ומעכשיו הוא יקבל שכר זהה בדיוק לזה שמקבלת העובדת לובה!".

הכנסת החליטה שבמדינת ישראל, עיקרון חשוב הוא שהיחס אל נשים וגברים יהיה יחס שווה.

מסיבה זו חוקקה הכנסת חוק, אשר דואג שנשים וגברים יקבלו שכר שווה, אם הם מועסקים באותו מקום עבודה ומבצעים תפקיד זהה.

לדוגמא: גבר ואישה המועסקים כמוכרים בחנות גלידה. המדינה קבעה בחוק זה, שהמעביד ("הבוס") שלהם חייב לשלם להם אותה משכורת בדיוק.

אבל חשוב לזכור! אם האישה עובדת בחנות כמנהלת, והגבר עובד כמוכר, הרי שבמקרה כזה מותר לשלם לאישה שכר גבוה יותר משום שהיא מבצעת תפקיד שונה. ההבדל בשכר במקרה כזה נובע מההבדל בתפקיד, ולא מההבדל בין המינים.

חשוב לדעת! ישנם יוצאי דופן לכלל זה. לפעמים יש להתחשב בהבדל בין המינים, ולתת הטבה לעובדת דווקא בגלל היותה אישה, או לעובד בגלל היותו גבר.

לדוגמא: כידוע, הבדל הוא בין נשים וגברים שנשים יכולות ללדת, וגברים - לא. על כן, מותר להעניק חופשה מיוחדת לעובדת אשר ילדה, כדי שתוכל לנוח מהלידה. מכיוון שגברים אינם יולדים, הרי שאין להם צורך בחופשה זו. לכן יעניק המעביד חופשות כאלה



חוק שעות עבודה ומנוחה

"לא, אבא, זה לא הוגן שאתה עובד יותר שעות מהמותר! אפילו שר העבודה לא הסכים לזה!"

"ליאת, יקירתי, לפעמים חייבים להתגמש. לא כל מקומות העבודה זהים. זה שעובד בבית חולים עבודתו שונה מזה שעובד כמציל בים או מזה שעובד כמורה בבית ספר."

"אבא", שאלה ליאת, "אז מדוע אתה עובד לפעמים בשבת, הרי זהו יום המנוחה המגיע לכל אחד לפי דתו?"

"הביני, ליאת, ניסיתי לדבר עם המנהל שלי, אבל הוא הודיע לי שיפטר אותי אם אסרב לעבוד בשבת. לא אכפת לו שאנחנו דתיים ולא נוסעים בשבת."

ליאת ענתה לו בחוכמה: "אבא, מותר לך לסרב לעבוד בשבת. המנהל שלך יכול לשנות את תנאי עבודתך, אבל לא לפטר אותך. ואם סיפרת לו שאנחנו דתיים הוא חייב להתחשב בזה, גם לעניין כשרות האוכל שמספקים לך בהפסקה."

אבא של ליאת נרדם על הספה מרוב עייפות וליאת המשיכה לקרוא בחוק:

1 מותר לעובד לעבוד שעות נוספות אם מכונה או ציוד במפעל התקלקלו לפתע, ואם לא יתקנו אותם - עלול להיגרם נזק חמור למפעל או לאנשים בסביבה, או שיש מצב חירום, כמו מלחמה או מצב בטחוני אחר.

ליאת ישבה ליד שולחן המטבח וחיכתה בקוצר רוח לאביה שישוב מהעבודה. "אוף, אבא עובד כל כך הרבה שעות, אני לא מצליחה לראות אותו". כשחזר אבא שאלה אותו ליאת: "אבא, מדוע אתה עובד כל כך הרבה, אני מתגעגעת אליך."

ענה אביה של ליאת: "אני יודע שקשה לך לחכות עד שאני מסיים לעבוד, אבל זה המצב. תפקידי בעבודה דורש ממני להיות שם 10 שעות ביום, במקרה הטוב. זה קשה, אבל אני מוכן לעשות הכול כדי לפרנס את משפחתנו."

ליאת התעצבה: "אבא, איך זה שמעבידים אותך שעות כה רבות? אתה יודע שהדבר בניגוד לחוק שעות העבודה והמנוחה? הנה, אראה לך!" פתחה ליאת את הספר שאותו אוחזים והראתה לאביה את החוק: "ביום עבודה מותר לעבוד רק עד 8 שעות ביום, במשמרת לילה ולפני חג - עד 7 שעות. לפי דבריך, אבא, אתה עובד שעות רבות מאוד!"

"ליאת, מצחיקה שלי, את הרי יודעת שיש ימים שבהם אני עובד, כמו ביום שבת. אני עובד בבית מרקחת, ואנשים כמוני, שעובדים במקצועות כמו חקלאות, בתי חולים, בתי אבות, בתי מלון, מסעדות ובתי קפה, שמירה ואבטחה - לכולנו מותר לעבוד 10 שעות ביום. לי יוצא לעבוד מעט יותר, אבל לא נורא."

ליאת קראה בחוק שיש אנשים שבשל בעיות בריאות מותר להם לעבוד גם פחות מ- 8 שעות ביום, וחשבה שכך אכן הוגן.

2 בכל מקרה, עבודה בשעות נוספות צריכה אישור מאת מפקח.

לפעמים, דווקא כדאי לעבוד שעות נוספות כי מקבלים תמורתן שכר גבוה יותר וכך ניתן לשפר את המשכורת.

ליאת קראה שהחוק עוסק גם בזכותו של כל עובד, כמו אביה, להפסקות בזמן העבודה:

א מי שעובד יותר מ - 6 שעות, מותר לו לצאת להפסקה למנוחה ולאוכל.

ב בזמן ההפסקה, מותר לעובד לצאת מהמקום שהוא עובד בו.
ג מותר לעובד להתפלל במשך יום העבודה, והמנהל חייב לאשר לו זמן להתפלל.

מי שעובד במשמרות בלילה או במקומות עבודה מיוחדים המצריכים עבודה במשך כמה ימים רצופים בלי הפסקה - יכול לקבל ימי חופש רבים יותר כדי לנוח. ואם עובד מרגיש שמנצלים אותו ומחייבים אותו לעבוד מעבר ליכולתו - הוא רשאי להתלונן לפני שר העבודה. מנהלו יהא צפוי לעונש חמור על אי הקפדה על הוראות החוק ששומר על ימי המנוחה של העובדים ועל זכותם לחופשה ולזמן פנוי.



זוהר פישר, סטודנט למשפטים

חוק שכר מינימום

בתיא רשמה לפנייה את סכום השכר שקיבלה, ולידו רשמה את שכר המינימום שמגיע לה. המספר שצוין בחוק היה גבוה אפילו ממה שרשם לה מעבידה: הוא רשם שהיא קיבלה 900 שקל, ושכר המינימום, הוא גבוה מכך - הבוס של בתיא טעה, לא כך מחשבים שכר מינימום.

בתיא נגשה לאמה, והאם החכמה שלפה מחשבון כיס וחישבה במדויק כמה אמור להיות השכר: בתיא עבדה במאפייה במהלך החודש 80 שעות בסך הכול. היא אמורה לקבל תמורת כל שעה שבה עבדה 16.5 שקלים, לפי שכר המינימום. לכן יוצא, שבתיא זכאית לפחות ל - 1,320 שקלים!

חישוב שכר המינימום יכול להיעשות לפי שעה, לפי יום או לפי חודש. מכיוון שבתיא עובדת במשרה מלאה - כלומר, בערך 7 או 8 שעות - מגיע לה שכר שאינו נופל משכר המינימום. אם בתיא היתה עובדת במשרה חלקית - כלומר, רק שעות אחדות פה שם - היה מגיע לה שכר מינימום לפי מספר שעות העבודה שבהן עבדה.

בתיא, בת ה - 17, החליטה שהיא רוצה לעבוד במאפייה. היא אוהבת את הריחות המתוקים של העוגות והעוגיות ואף יודעת לאפות עוגות בעצמה.

אמנם, העוגות מתוקות, אבל המנהל שאצלו התחילה לעבוד הוא לא כל כך מתוק. הוא אוהב לחסוך בכסף ומעדיף לשלם שכר נמוך, ממש פרוטות, לעובדים אצלו. בתיא, שלא ידעה לאיזו צרה היא נכנסת, שמחה מאוד להתקבל לעבודה. כשהגיע יום קבלת השכר - הכסף תמורת עבודתה - כעסה לגלות שמדובר בתשלום שהיה פחות משכר המינימום לשעה.

החוק קובע שכר מינימום - שהוא סכום הכסף הנמוך ביותר שמותר למעביד כלשהו לשלם לעובדיו, אם הוא ממש קמצן. כך החוק מגן על העובדים - כדי שלא יעבדו תמורת שכר זעום.

מכיוון שבתיא בת 17, היא אינה זכאית עדיין לקבל את שכר המינימום שאותו מקבלים עובדים מגיל 18 ומעלה, אלא מעט פחות מזה. אם כן, האם המעביד היה בסדר? לא! את שכר המינימום שמגיע לנוער עד גיל 18 קובע שר העבודה, ולא מעבידה של בתיא.

אם בתיה היתה נעדרת מהעבודה - כלומר, לא היתה עובדת את כמות השעות הדרושה כדי לקבל את השכר המלא - הרי שבמקרה כזה רשאי מעסיקה להפחית משכרה את מספר השעות שבהן לא עבדה כפול (x) שכר המינימום.

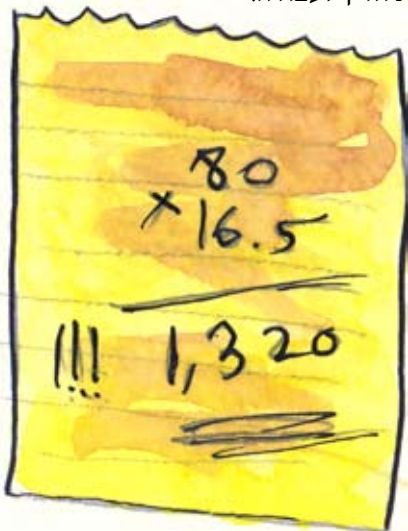
ואם המעביד לא היה כה קמצן, אלא נדיב יותר? החוק קובע שהגדלת שכר המינימום תיקבע לפי תוספת לשכר, לפי שיעורי ההתייקרות או לפי הסכם בין העובדים שבו ייקבע בכמה ניתן להגדיל את השכר (הסכם כזה נקרא "הסכם קיבוצי"). שינויים ועדכונים בחוק אינם משפיעים על שכר המינימום שמגיע לכל עובד. השינוי העיקרי נובע מהעדכון השנתי שמתקיים בראשון לאפריל, כשמודיעים על הסכום המהווה את שכר המינימום.

כל עובד זכאי לשכר המינימום. אם בתיה היתה מועסקת באמצעות חברת כוח אדם (המסייעת לאנשים למצוא עבודה ומשיגה עובדים למעסיקים שונים) - אזי החברה הייתה חייבת לה שכר מינימום, ואם החברה לא הייתה משלמת לה, אז מנהל המאפיייה היה חייב לשלם לה, אחרת מותר לה לתבוע את החברה,

וגם אותו אישית, בבית המשפט. אם היא הייתה עובדת בשירות המדינה, גם את המדינה היא היתה יכולה לתבוע.

כל מעסיק חייב שעובדיו יידעו שמגיע להם לפחות שכר מינימום. העובד מוגן משפטית על ידי ארגון עבודה ששייך למקצועו - למשל, נגר מוגן על ידי ארגון הנגרים. חוק זה מגן על עובדים שמתלוננים על הפרת זכויותיהם, על פיטוריהם או על פגיעה בשכרם או בתנאי עבודתם.

המעסיק חייב לרשום כמה שעות עבד כל עובד וכך לקבוע את שכרו. אין לכתוב בחוזה עבודה שהחוק הזה אינו תקף או שהעובד אינו זכאי לזכויות המצוינות בו. מי שעובר על החוק צפוי לעונש פלילי, ובמיוחד יחויב בפיצוי כספי. בית הדין שמטפל בתביעות שקשורות לעבודה הוא בית הדין לעבודה.



חוק הגנת השכר

להימסר לעובד, ייחשב כ"הלנת שכר" (זוהי "הלנה" כי הכסף נשאר "לישון" בכיסו של המעביד). העובד יהא זכאי לקבל פיצויים בגין השכר המולן בשיעורי ריבית גבוהים במיוחד.

אסור למעביד לנכות משכר העבודה של העובד סכום כלשהו עבור מדים, נסיעות או ימי לימוד. החוק מרשה להפחית רק סכומים המיועדים לתשלום מס הכנסה וביטוח לאומי, או תרומות שהעובד הסכים בכתב שינכו משכרו, או דמי חבר לארגון עובדים (המגן על זכויות העובד), או קנסות חוקיים, או הפרשות לקופות חיסכון למען עתידו של העובד, או חוב של העובד למעביד על פי התחייבות בכתב, או חלק מהשכר שניתן לעובד מוקדם יותר מסוף החודש על חשבון שכר העבודה.

כדי להעניק הגנה מירבית לעובדים, קובע החוק כי למעביד אסור לפטר עובד או לפגוע בתנאי עבודתו בשל כך שהעובד הגיש תביעה נגד המעביד לתשלום פיצויי הלנת שכר או בשל כך שסייע לעובד אחר בקשר לתביעה כאמור.

מכיוון שחוק זה חשוב ביותר, קובע בית המשפט כי גם העובד עצמו אינו יכול להסכים לשינוי בתנאי בסיס אלו, כדי למנוע מצב שבו יוותר העובד על זכויותיו עקב לחץ מצד המעביד.

שר העבודה הוא השר הממונה על ביצוע חוק הגנת השכר והוא רשאי להתקין תקנות, אך עליו להתייעץ לפני כן עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במשק, ועם ארגונים של מעבידים שלדעתו נוגעים בדבר.

יותם שאל את אביו: "אבא, מניין הביטחון שהמנהל שלך בעבודה ישלם לך משכורת בסוף החודש? שהוא יעניק לך ימי חופשה כדי שניסע לטייל בקיץ?". אביו של יותם חייך והסביר ליותם מה קובע חוק הגנת השכר. זהו אחד החוקים שנועדו להגן על עובדים ולדאוג לזכויותיהם הבסיסיות במסגרת עבודתם אצל המעביד.

"אם כן, מדוע אין גם חוק ששומר על הבוס?" שאל יותם, ואבא הסביר לו שאחת ההנחות העומדות בבסיס החוק היא, כי מעמדו של המעביד טוב וחזק יותר מן העובד ולכן זקוק העובד לחוק אשר יגן על שכרו. יש חוקים נוספים אשר תפקידם להגן על זכויות עובדים במקום העבודה, כמו חוק שעות עבודה ומנוחה, חוק שכר מינימום, חוק עבודת נשים, חוק הודעה לעובד על תנאי עבודה וחוקים רבים נוספים.

חוק הגנת השכר מגן על שכר העובד בדרכים אחדות. לדוגמא, החוק קובע כי תשלום השכר חייב להיעשות בכסף מזומן ולא, לדוגמא, במצרכים המצויים בידי המעביד או בטובות הנאה אחרות. כך מבטיח החוק כי העובד יוכל לקבל משכורת ולנצל אותה לפי צרכיו ושיקול דעתו. מותר לשלם חלק מהשכר באוכל ובמשקאות (אך לא במשקאות חריפים) המיועדים לצריכה במקום העבודה (למשל, ארוחת הצהריים) או באמצעי דיור לעובד (מקום מגורים לאחר שעות העבודה), וזאת, אם הדבר נקבע בהסכם קיבוצי או בהסכם העבודה בין העובד למעביד.

חוק זה קובע כי השכר בעד החודש בו עבד העובד צריך להשתלם בסוף אותו חודש, וזאת, כדי שמעבידים לא ידחו את תשלום השכר לעובדים. איחור של יותר מתשעה ימים מהמועד בו אמור השכר

חוק ההגנה על עובדים

3 אם בית הדין לעבודה יגלה שאמאי לא אמרה את האמת, יכול בית הדין לחייב אותה בתשלום פיצויים למעביד - סעיף זה נשמע מפחיד, אך כוונתו היא לשמור שרק עובדים שבאמת נפגעו ממעבידם יקבלו את הגנת החוק.

אם אמא הגישה בסוף תלונה נגד המנהל, על המנהל להוכיח שלא ביצע את הדברים שמתארת אמא. אמא יכולה להגיש את התלונה נגד המנהל רק אם עוד לא עברה שנה מאז שפוטרה או שתנאי עבודתה נפגעו.

מה הוא גוף ציבורי?

"גוף ציבורי" פירושו: משרדי הממשלה ומוסדות המדינה; רשות מקומית (לדוגמא, עירייה או מועצה מקומית); חברה ממשלתית; מוסד חינוך (לדוגמא, בית ספר או אוניברסיטה); קופת חולים; ארגון עובדים; ההסתדרות הציונית העולמית, וכדומה. שר העבודה והרווחה יכול להוסיף לרשימה זו גופים נוספים. בחוק זה - אם המעביד הוא המדינה בעצמה, ההתייחסות אליה היא כמו אל כל גוף ציבורי אחר.

אמי עובדת בבית ספר. היא מורה, והמעביד שלה הוא משרד החינוך שנחשב גוף ציבורי. אמא גילתה שהמנהל גונב כסף ובגלל יושרה, היא סיפרה זאת למשטרה. המנהל כעס עליה על שהיא "הלשינה" עליו, ורצה לפטר אותה מעבודה.

לפי חוק זה, אסור לגוף ציבורי (כמו בית הספר) לפגוע בתנאי העבודה של אמי רק משום שהגישה תלונה נגד מנהל בית הספר או נגד מורה אחר. כך המצב בכל מקומות העבודה: אם העובד מגיש תלונה על עובד אחר אסור בשום אופן להענישו או לפטר.

במקרה בו המנהל מתעלם מהוראות חוק זה ומפטר את אמי למרות האיסור, יכולה אמי לפנות לבית הדין האזורי לעבודה, המוסמך לבצע את הפעולות הבאות:

1 לחייב את בית הספר לשלם פיצויים לאמא שפוטרה או שתנאי העבודה שלה נפגעו;

2 לתת למנהל צו (הוראה / פקודה) שלפיו יש להחזיר מיד לעבודה את אמי שפוטרה.

חוק חופשה שנתית

ושוב עונה לו יהודית בלשון החוק: אתה טועה! במסגרת ימי החופשה לא כוללים את כל סוגי הימים שצינת: ימי מילואים, חופשת לידה וכו'. החופשה היא זכות נפרדת, ומגיעה לי חופשה שלמה!

רק לגבי דבר אחד יהודית טענה כשהתווכחה עם המעביד: היא היתה בטוחה שמשנה לשנה אפשר לצבור (לאסוף) ימי חופשה שלא ניצלה (כלומר, אם בשנה הראשונה היא לא יצאה ל - 14 יום של חופשה, הימים האלה אבדו, והיא לא תוכל להוסיף אותם לימי החופשה שמגיעים לה בשנה השנייה לעבודתה). אך זה לא נכון - אי אפשר לצבור ימי חופשה משנה לשנה.

אבל- אם המעביד היה נחמד מעט יותר, היה החוק מאפשר להם להסכים על כך שבשנה הנוכחית יהודית תנצל שבעה ימי חופשה, ואת ימי החופשה שמגיעים לה, תוכל לנצל באחת השנים הבאות.

בחווה העבודה שלה, ביקשה יהודית שהחופשה תהיה רציפה - כלומר, שכל הימים יהיו קבוצה אחת, ביחד, ולא מפוזרים או מחולקים לאורך השנה. מעבידה הסכים אתה, אף על פי שהם היו יכולים להסכים ביניהם שימי החופשה יהיו מפוזרים - החוק מחייב שמתוך ימי החופשה המפוזרים יהיו שבעה ימים רצופים.

בסופו של דבר, יהודית הצליחה להגיע להסדר עם המעביד, והוא ביקש ממנה רק דבר אחד, שמותר לו לפי החוק לבקש: שהיא תודיע לו 14 ימים לפני המועד שהיא מתכננת לצאת בו לחופשה, כדי שיוכל למצוא עובד אחר למלא את מקומה. בימי החופשה עדיין מגיע ליהודית שכר זהה לשכר שהיא מקבלת בעד יום של עבודה.

כך, יצאה משפחתה של מירב לטיול, אחרי הזמן הארוך שחיכו, והכול בזכות חוק חשוב זה המגן על החופשה השנתית שמגיעה לכל עובד ועובדת.

מירב ומשפחתה מצפים זמן רב לקיץ, שאז יוכלו לצאת יחדיו לטיול ארוך ברחבי ארץ ישראל היפה. מדוע הם מחכים זמן כה רב? כי אמא של מירב, יהודית, נמצאת בעבודה כל השנה. אך למרות שהמעביד שלה היה מעדיף שהיא תמשיך לעבוד כל הימים, הרי שלפי החוק היא זכאית לצאת לחופשה.

פעמים רבות, חוזרת יהודית הביתה ומספרת לכולם על מאבקה במעביד המציק: כשהיא הגיעה לעבודה בפעם הראשונה, כמו בכל פעם שנקלטים במקום עבודה חדש - היא והמעביד חתמו על חוזה עבודה, שמסביר כיצד לעבוד בעבודה זו - מה מותר ומה אסור לכל אחד מהם לעשות. לפי החוק, אסור למעביד לכתוב בחוזה העבודה שלא מגיעה ליהודית חופשה שנתית. מדוע אסור? כי למעביד יש כוח רב יותר מאשר לעובד, והוא יכול לאיים בפיטורים או אפילו לא לשכור עובד לעבודה אצלו אם העובד לא יוותר על החופשה השנתית, ותנאי זה אינו הוגן. כך החוק מגן על זכותו של העובד לחופשה.

המעביד של יהודית מתעקש אתה שתדחה את החופשה, כי לפי החוק, ככל שיהודית תהיה ותיקה יותר בעבודה - כך החופשה שלה תהיה ארוכה יותר. אך יהודית עונה לו בצדק, שהוא לא הבין את החוק - החוק קובע שבכל שנה מגיעה לה חופשה, ואורך החופשה יהיה לפי מספר השנים שהיא עובדת בחברה: כשמלאו ארבע שנים לעבודתה של יהודית, היא הייתה זכאית ל- 14 ימי חופשה. בשנה החמישית - היתה זכאית ל- 1 יום. בשנה השישית היתה זכאית ל- 18 יום, בשביעית ל- 2 יום, והחל מהשנה השמינית והלאה - הייתה זכאית ל- 2 ימי חופשה.

מעבידה של יהודית מתעקש בכל זאת: כבר יצאת לחופשה! היה לך שבוע שישבת בו "שבעה" על אמך, היו לך ימים שהיית חולה, היו כל החגים, היה יום שבו כל העובדים נסעו לים המלח, וגם הייתה לך חופשת לידה כשילדת את אחיה הקטן של מירב! וחוז ומזה, גם לעובדים הגברים בחברה אני מכליל בחופשה את ימי המילואים (כשהם יוצאים לשרת בצבא ואינם באים לעבודה).

חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)

אם אחד העניינים האלה משתנה במשך התקופה שבה דניאל עובד בחברה, מושיקו המעביד חייב להודיע לדניאל בתוך 30 יום מה השתנה. אם נעשה השינוי על פי חוק ומותר למושיקו לעשותו, או שדניאל יכול לדעת על השינוי בעצמו מעיון במשכורתו, המעביד אינו חייב להודיע לו על השינוי.

אם מושיקו המעביד אינו מקיים את ההוראות האלה - הוא צפוי לקבל קנס (כיום עד 12,900 ₪) ודניאל רשאי אף לתבוע אותו בבית משפט המיוחד לעובדים (בית הדין לעבודה). חוק זה נחקק לטובת דניאל והעובדים האחרים, ואסור לפרש את ההוראות החוק נגד דניאל.

אם עובד התחיל לעבוד אצל מעביד מסוים לפני שנת 2002, הוא רשאי לבקש ממעבידו שיכתוב לו במסמך את הזכויות שפירטנו למעלה. אבל אם משתנה משהו במהלך עבודתו של העובד, חייב המעביד להודיע לו על השינוי תוך 30 יום, גם אם העובד לא ביקש בכתב לדעת את זכויותיו.

דניאל התחיל לעבוד בחברת מחשבים. דניאל נקרא "עובד" ובעל החברה, מושיקו, שמעסיק אותו נקרא "המעביד". אם דניאל יעבוד יותר מ- 30 יום, על המעביד שלו למסור לידיו מכתב (תוך 30 יום מתחילת עבודתו), שבו כתובות זכויותיו של דניאל, זכויות נוספות לאלה שהחוק מעניק לכל עובד בכל מקום עבודה. במכתב שהכין מושיקו לדניאל צוינו הפרטים הבאים, שחובה לצייןם:

- 1 שם העובד דניאל ושמו של המעביד מושיקו.
- 2 כמה זמן דניאל אמור לעבוד בחברה - באיזה יום התחיל דניאל לעבוד ומתי יסיים את עבודתו בחברה.
- 3 מה תפקידו של דניאל בעבודה זו.
- 4 מי אחראי על דניאל בעבודה.
- 5 כמה כסף ישתכר דניאל בעבודה ומתי יקבל את כספי המשכורת ממושיקו.
- 6 כמה שעות חייב דניאל לעבוד בכל יום וכמה ימים בכל שבוע.
- 7 מהם ימי המנוחה של דניאל (שבת, חגים, ימי זיכרון, ימי מחלה, וכד').
- 8 איזה תשלום נוסף מבטיח מושיקו לשלם לדניאל, חוץ מהמשכורת.
- 9 האם בחברה של מושיקו יש וועד עובדים שדניאל יכול לפנות אליו, אם תהיה לו בעיה בעבודה.

חוק גיל פרישה

"עוד לא, גיא", ענה סבא, "סבתא היא רק בת 60, ונשים פורשות כשהן בנות 62. זאת אומרת, שיש לך עוד שנתיים שלמות לקבל בהן מזכרות וממתקים מהבנק. יכול להיות שבקרוב גם גיל הפרישה שלה יעלה, והיא תפרוש רק בגיל 64, כך שיהיו לך ארבע שנים שלמות של מזכרות חמודות!"

"סבא, אני לא מבין משהו. נניח שאני המנהל שלך. אם אתה בן 67, אני חייב לפטר אותך?"

"לא, גיא יקירי. אתה לא חייב, אבל לפי החוק מותר לך לחייב אותי לפרוש מהעבודה. כך גם לגבי סבתא, אם גם היא הגיעה לגיל 67, אתה יכול לחייב אותה לפרוש. ובכל זאת, נניח שכאשר התחלתי לעבוד אצלך, חתמנו על הסכם בינינו הקובע שגם אם אהיה בן 67, עדיין אוכל לעבוד אצלך, אזי ההסכם הזה בינינו יכול להתקיים".

"תגיד, סבא, יש דבר כזה לפרוש לפני גיל 67? האם אני חייב להמשיך ולעבוד עד גיל זה?"

"לא, מה פתאום. נוסף לזה שאתה יכול להתפטר מהעבודה בכל גיל שתרצה, יש מושג שנקרא 'פרישה מוקדמת'. גם אני וגם סבתא, ברגע שהיינו בני 60, יכולנו לבקש מהמנהל שלנו לפרוש פרישה מוקדמת, ולהתחיל לקבל את הגמלה המגיעה לנו".

סבא וסבתא של גיא עובדים שנים רבות בבנק. גיא בא לבקר אותם הרבה, וכל פעם שהוא מגיע הם נותנים לו ממתק, או עט, או משהו מיוחד שהבנק נוהג לחלק בחינם.

יום אחד, כשגיא בא לבקר את סבו וסבתו, הוא ראה שסבא כבר אינו לבוש בבגדי עבודה יפים, אלא בסתם טרנינג, ושכך הוא מתכוון לצאת לטיול.

"סבא, מה קרה? לא הלכת היום לעבודה?", שאל גיא. "לא, גיא נכדי. היום אני כבר בן 67 וזה אומר שמותר לי כבר לצאת לחופשה לכל החיים. כאשר תהיה בן 67, ותעבוד במקום עבודה עד אז, גם אתה תוכל לפרוש מעבודתך ולהתחיל לקבל סכום כסף שנקרא 'גמלה'.

את הכסף הזה מקבלים כל חודש, וזה במקום לעבוד. הכסף נועד לסייע לאנשים מבוגרים, שכבר קשה להם לפרנס את משפחתם להתקיים בכל זאת בכבוד".

"איזה יופי!", שמח גיא. "תגיד, סבא, גם סבתא עוד מעט תפרוש ותקבל גמלה? ואז, כבר לא אוכל לקבל יותר את כל המזכרות היפות מהבנק?"

"אז מה, אפשר כבר לפרוש בגיל 60 ועדיין לקבל אותה הגמלה?,"
שאל גיא. "לא. מי שפורש פרישה מוקדמת יקבל גמלה נמוכה

יותר מזו שהיה יכול לקבל אילו היה פורש רק בגיל 67, אם מדובר
בגבר, או 62 אם מדובר באישה".

"תודה רבה לך, סבא. למדתי ממך המון
על איך שהמדינה דואגת לאנשים זקנים,
שלא יישארו בלי כסף רק משום שהם
זקנים. ולמרות שיחסרו לי כל המזכרות
המתוקות שהיית מביא לי מהבנק,
אני בטוח שאוכל לקבל ממך
מזכרות חשובות הרבה יותר - נוכל
לבלות עכשיו יותר זמן ביחד".



חוק שירות התעסוקה

להפוך מסנדלר לנגר), וכן הן מדריכות את האזרחים כיצד לבחור את המקצוע שיתאים להם. לשכות התעסוקה מסייעות גם לבני נוער שמחפשים עבודה למצוא את העבודה שתתאים להם ביותר, שבה יוכלו להתמיד לאורך זמן.

את כל לשכות התעסוקה בארץ מנהלת מועצה שנקראת "מועצת שירות התעסוקה". במועצה זו חברים נציגים של ועדי עובדים (קבוצות של עובדים מחברות שונות, למשל - ועד העובדים של הבנק), נציגי הממשלה ונציגים של המנהלים המעסיקים, שנותנים עבודה לזקוקים לה. יחד הם חושבים כיצד ניתן לשפר את עבודתן של לשכות התעסוקה, כיצד ניתן לסייע לאנשים רבים יותר למצוא עבודה ואיך בכלל לפתח את שוק העבודה כדי שיהיו יותר מקומות לעבוד בהם.

אבא של מיקי פוטר מעבודתו במפעל, שבו עבד במשך שנים רבות. הוא סיפר על כך למיקי, שהשתתף בצערו של אביו. לפתע, היה למיקי רעיון: הוא פתח את ספר החוקים ומצא את החוק המעניין שנקרא "חוק שירות התעסוקה". הוא זכר שאפשר להיעזר בחוק כדי למצוא עבודה לאביו. לכן, פנה מיקי שוב אל ספר החוקים וקרא כיצד ניתן על פי החוק לעזור לאביו למצוא עבודה חדשה:

מהו שירות התעסוקה?

לשכות התעסוקה תפקידים מסוגים שונים: הן חוקרות את מצב שוק העבודה (כלומר, כמה מקומות עבודה יש בתחומים שונים. למשל: כמה מקומות עבודה יש בתחום המזון המהיר). לאחר שהן אוספות את המידע הן משתמשות בו כדי לסייע לאנשים למצוא עבודה.

נוסף לכך, מסייעות לשכות התעסוקה לאנשים לקבל הכשרה מקצועית (כלומר, מקנות אפשרות ללמוד תחום עבודה חדש, כמו

ז הכשרה מקצועית של אדם תאפשר לו לקבל "תעודת מקצוע" (למשל, מי שלמד להיות נגר יקבל "תעודת נגר"). ההגדרות למקצועות השונים ייקבעו על ידי "ועדת מקצוע". ארגוני עובדים גדולים ושר העבודה יקבעו תוכנית בחינות מסודרת לכל מקצוע (למשל, יהיו הגדרות מי נחשב לנגר, ויהיו בחינות מיוחדות שיבדקו אם אדם מסוים מסוגל להיות נגר). לבסוף, כל מי שהתקבל למקצוע כלשהו יירשם בפנקס מיוחד למקצוע זה (למשל, הנגר שעבר את המבחן יירשם בפנקס שבו רשומים כל הנגרים הישראלים).

ח כדי להקים ולנהל חברת כוח-אדם (שזוהי חברה שפועלת בדומה ללשכת תעסוקה) יש לקבל רישיון משר העבודה. אסור לחברת כוח-אדם לגבות מאדם פרטי או מעובד זר דמי תיווך על איתור עבודה בעבורם. בכל מקרה, החברה חייבת להודיע למי שפונים אליה אודות זכויותיהם.

ט כל אדם שחש נפגע מקיפוח זכויותיו במהלך עבודתו, רשאי להגיש תביעה אזרחית בבית דין מיוחד שהוקם לטובת הנושא, בית דין זה הוא "בית הדין לעבודה".

הכללים שהחוק קובע בכל הקשור לשוק העבודה בישראל:

א כל מי שמחפש עבודה רשאי להירשם כדי לקבל שירות בלשכת התעסוקה.

ב לשכת התעסוקה תמנה יועצי תעסוקה שידאגו לקדם עובדים עם מוגבלויות ולהקל עליהם בשוק העבודה.

ג כאשר לשכת התעסוקה שולחת אדם לבצע עבודה אצל מעסיק, אסור לה ואסור לגורם המעסיק לשקול שיקולים זרים שנובעים מהפליית אדם לרעה בשל גילו, מינו, גזעו, דתו, לאומיותו, ארץ מוצאו, מוגבלותו, השקפתו או מפלגתו.

ד אסור למעביד לפרסם הצעת עבודה שיש בה מן ההפליה. לכן, מודעות ובהן הצעת העבודה פונות בשווה אל שני המינים, גם בלשון זכר וגם בלשון נקבה.

ה אדם המבקש עבודה והוא אינו תושב ישראל, ייחשב ל"עובד זר" ויהיה זקוק לאישור מיוחד כדי לעבוד בתחומי ישראל.

ו מעסיק המתכוון לפטר יותר מ- 10 עובדים, חייב לדווח על כך ללשכת התעסוקה באזור מגוריו (כדי שהלשכה תיערך לחפש עבודה לאלה שפוטרו).