

שוקי שטאובר

# מגיע לי?

המדריך השלם למעסיק ולעובד

תהליכי קבלה לעבודה וחווה העבודה

◆  
שכר ותגמולים נוספים

◆  
פנסיה ותנאים סוציאליים

◆  
תנאי עבודה ורווחת עובדים

◆  
פיטורים, התפטרות ופיצויי פיטורים

◆  
זכויות הפרט בעבודה

◆  
זכויות נשים בעבודה

## מגיע לי?

עיצוב עטיפה: צבי פדלמן

עריכה לשונית: רוני לנגרמן-זיו

עימוד: סטודיו *Artic*

ניהול הפקה: אבי ליפשיץ

נדפס בישראל, תשס"ו © 2006

על ידי יהושע שטאובר - ספרי ניהול ועסקים

ת.ד. 10623, רמת-גן 52005

פקס. 077-5252189

[www.shukistauber.co.il](http://www.shukistauber.co.il)

E-mail: [stauberj@zahav.net.il](mailto:stauberj@zahav.net.il)

© כל הזכויות שמורות ליהושע שטאובר

אין לשכפל, להעתיק, לצלם, להקליט, לתרגם, לאחסן במאגר מידע, לשדר או לקלוט בכל דרך או אמצעי אלקטרוני, אופטי או מכני אחר, כל חלק שהוא מהחומר הכלול בספר זה. שימוש מסחרי מכל סוג שהוא, בחומר הכלול בספר זה אסור בהחלט אלא ברשות מפורשת בכתב מהמוציא לאור.

נדפס בישראל 2006

Printed in Israel

# מגיע לי?

המדריך השלם למעסיק ולעובד

**"לא על הלחם לבדו יחיה האדם"**

**(דברים ח', ג')**

# תוכן העניינים

9	מבוא ושלמי תודה
11	מהותם של יחסי העבודה בישראל

## שער ראשון: הקבלה לעבודה וחווה העבודה

21	א. שוויון הזדמנויות
25	ב. מבחני התאמה
31	ג. הצעת העבודה והמשא ומתן על חווה העבודה
36	ד. חווה העבודה - ההסכם
47	ה. העסקת עובדי קבלן

## שער שני: שכר עבודה

57	א. שכר מינימום
64	ב. דמי הבראה
70	ג. דמי מחלה
73	ד. מועד תשלום שכר
75	ה. שכר שווה לעובדת ולעובד
80	ו. תוספות לשכר
86	ז. שכר כולל/גלובלי ושעות נוספות
90	ח. עמלות ופרמיות
92	ט. קיזוז משכר

## שער שלישי: תנאי עבודה

97	א. עבודת נשים
97	1. העסקה במועדים חריגים
98	2. חשיפה לסביבת עבודה מזיקה
99	3. היעדרות מעבודה במהלך תקופת ההריון

4. היעדרות מעבודה לאחר תקופת ההריון . . . . . 101
5. חופשת לידה . . . . . 102
6. זכאות לחופשה ללא תשלום ולהתפטרות . . . . .
- המזכה בפיצויי פיטורים . . . . . 105
7. זכויותיה של עובדת המאמצת ילד . . . . . 107
8. הגבלת פיטורי עובדת בהריון . . . . . 108
- ב. שעות עבודה והיעדרות מהעבודה . . . . . 119
1. שעות עבודה . . . . . 119
2. הפסקות . . . . . 124
3. העסקה בימי מנוחה . . . . . 126
4. חופשה שנתית . . . . . 132
5. היעדרות בשל מחלה . . . . . 138
6. היעדרות בשל שירות מילואים . . . . . 141

### שער רביעי: ביטחון סוציאלי

- א. הביטוח הלאומי . . . . . 147
1. מידע כללי על תשלומי המוסד לביטוח לאומי . . . . . 147
2. חובת תשלום דמי ביטוח לאומי . . . . . 149
3. הזכאות לדמי אבטלה . . . . . 157
4. הזכאות לקבלת קצבאות אמהות . . . . . 162
5. הזכאות לגמלה עקב תאונות עבודה . . . . . 167
6. הזכאות לגמלת נכות . . . . . 174
- ב. ביטוח פנסיוני, גמל והשתלמות . . . . . 177
1. קרנות פנסיה וביטוחי מנהלים . . . . . 181
2. קופות גמל . . . . . 185
3. קרנות השתלמות . . . . . 186
4. ייעוץ פנסיוני . . . . . 187

## שער חמישי: זכויות וחובות הפרט בעבודה

- 193 ..... א. קניין רוחני
- 200 ..... ב. אי תחרות - הגבלת עיסוק
- 205 ..... ג. הגנה על פרטיות העובד
- 216 ..... ד. מניעת הטרדה מינית
- 227 ..... ה. הגנה על עובדים חושפי שחיתויות

## שער שישי: סיום יחסי העבודה

- 234 ..... א. פיטורים
- 240 ..... ב. התפטרות
- 242 ..... ג. חובת מתן הודעה מוקדמת
- 245 ..... ד. הזכות לקבלת פיצויי פיטורים
- 254 ..... ה. חישוב פיצויי פיטורים
- 259 ..... ו. דרך תשלום פיצויי פיטורים
- 263 ..... ז. שינוי בעלות על מקום העבודה
- 264 ..... ח. תיעוד סיומם של יחסי העבודה

## נספחים

- 269 ..... נספח א': הסכמי עבודה
- 293 ..... נספח ב': תוכניות תגמול לעובדים
- 302 ..... נספח ג': תנאי רווחה בעבודה
- 315 ..... נספח ד': בטיחות וגיהות בעבודה
- 327 ..... נספח ה': רשימת חוקי העבודה
- 329 ..... נספח ו': מילון מושגים

הערות הנוגעות לאופן ניסוחו של הספר:

1. הספר מיועד למעסיקים ולעובדים. עם זאת, העדפתי לבנות את ניסוחו כך שהוא פונה לעובד ומסביר לו את זכויותיו. כמו כן יש לזכור כי רבים מהמעסיקים מטפלים בזכויות העובדים באמצעות מנהלים - שכירים אף הם.
2. כאשר הסוגייה נוגעת בעיקר למעסיק היא אינה מנוסחת כפנייה אישית.
3. כאשר הדיון הוא בסוגייה בעלת הקשר שלילי (למשל, כשהוא דן במקרה של מחלה, פיטורים וכדומה), העדפתי שלא לנסח כפנייה אישית.
4. הספר מיועד כמובן לשני המינים אך הוא מנוסח בלשון זכר, כמקובל.



## מבוא ושלמי תודה

ספר זה, השני בסדרת "קריירה", מבקש להוביל עובדים ומעסיקים בסבך החוקים, הכללים והתקנות, המחייבים ומקנים זכויות לצדדים המרכיבים את מערכת יחסי העבודה - העובד והמעביד.

למערכת יחסי העבודה השפעה מכרעת על חייהם ואופן התנהלותם של בני האדם השותפים לה. זו מערכת מורכבת המשפיעה על מעמדו החברתי של העובד, על כושר השתכרותו וממילא על רמת חייו.

מערכת יחסי העבודה משפיעה גם על איכות חייו של העובד. בתקופות מסוימות בחייהם, יש עובדים שחלק הארי מזמנם מוקדש למקום העבודה.

השלכותיה המוסריות של תופעה זו הן רבות. על כן התפתחה בעולם המערבי בכלל, ובישראל בפרט, מערכת רחבה של כללים ותקנות אשר נועדה לשמר כללי משחק נאותים בתחום מרכזי זה של חיי האדם בחברה מודרנית.

התשתית של כללי משחק אלה היא כמובן משפטית. מקורה בחוקי עבודה, פסיקות בתי הדין לעבודה והסכמי העבודה - קיבוציים ואישיים (ראה הרחבה בפרק הבא, "מהותם של יחסי העבודה").

העובד הממוצע מתקשה למצוא את ידיו ורגליו בסבך החוקים והתקנות. גם מעבידים רבים אינם מסוגלים לשלוט די הצורך בעולם מורכב זה. לעתים, שלא מדעת, הם מונעים זכות כזו או אחרת מעובד, זכות המגיעה לו בדין. מצב זה לא רק שאינו הוגן, אלא יכול ליצור גם עילה לתביעה נגד המעסיק, שהרי "אי ידיעת החוק אינה פוטרת...".

ספרנו מבקש להועיל לאוכלוסייה רחבה זו של עובדים ומעבידים על ידי הבאתם, בצורה בהירה וקולחת, של מרבית הכללים הנהוגים במערכת יחסי העבודה בישראל. בין אם כללים אלה נוגעים ליחסים בין העובד למעביד (למשל, כללים הנוגעים לשכר ולאופן התשלום שלו, או הזכות לקבלת חופשה שנתית), או ליחסים בין העובד לרשויות (למשל, הזכות לקבלת גמלת נכות או דמי אבטלה).

הספר אינו מתמקד רק בזכויות המוקנות מכוח דין (חוק, פסיקה או צו הרחבה/הסכם קיבוצי, ראה בנספח ו' - "מילון מושגים"), אלא גם מרחיב ומציג מסגרות מקובלות הנוגעים לתנאי ההעסקה שניתן לעגנם בהסכם עבודה אישי, כתוצאה של משא ומתן בין העובד למעביד. למשל, חיסכון פנסיוני או תגמול דרך הקצאת מניות או אופציות.

לביצועה של משימה רחבת היקף זו סייעו מספר אנשים - מומחים בתחומם, ועל כך נתונה להם תודתי הרבה:

בראש ובראשונה לעו"ד קליה קליין, ראש מחלקת דיני עבודה במשרד עורכי הדין פרל, לצר, כהן צדק - משרד בעל התמחות מיוחדת בדיני עבודה בענף ההיי טק, ולעו"ד מיכל שחר-אמברם, שכתבו חלק ניכר מהטקסט הגולמי עליו התבסס הספר - טקסט שסקר את המסגרת המשפטית. עו"ד קליין ועו"ד שחר-אמברם תמיד נעתרו בסבלנות ובנועם לכל בקשה, אם להשלמת מידע ואם להבהרות שנועדו לסייע לי להפוך טקסט משפטי, לעתים מורכב, למסמך שיכולים לקרוא בקלות גם בני אדם "רגילים".

תודה, תודה, תודה. עשיתן עבודה גדולה.

תודה מקרב לב שלוחה גם לשורה של מומחים בתחומם שסייעו לי, כל אחד בתחום התמחותו, לכתוב פרקים ייחודיים. אלה הם (לפי סדר הא"ב): ד"ר אבי גריפל, יעקב זלוטניק, גיא כרמל, עו"ד צביקה קינד ועו"ד שגית סזגר.

ולבסוף, רוב תודות לאבי ברק, ראש אגף משאבי אנוש בהתאחדות התעשיינים, מומחה עתיר ניסיון בתחום משפט העבודה ובניהול משאבי אנוש, שקרא בעיון את הטקסט והאיר את עיניי בהערות נבונות ומלומדות.

יבואו כולם על התודה ועל הברכה,

שוקי שטאובר

אוגוסט 2006

## מהותם של יחסי העבודה בישראל

פרק זה נועד להסביר לך באופן בסיסי את הקונטקסט של יחסי העבודה בישראל, המהווה את התשתית המקנה לעובדים את זכויותיהם.

קונטקסט זה מורכב משלושה תחומים עיקריים אותם נסקור להלן:

- תחיקת העבודה.
- הסכמי העבודה.
- בחינת עצם קיומם של יחסי עובד-מעביד, עליהם חלים חוקי העבודה והסכמי העבודה.

### א. תחיקת העבודה

תשתית הזכויות והחובות במערכת יחסי העבודה מקורה, מטבע הדברים, בחוק.

למרות שבמדינה דמוקרטית הזכות לעבוד והזכות להעסיק היא וולונטרית (היינו, אין כל חובה לעבוד, ואין כל חובה להעסיק), הרי משעה שנקשרו יחסי העבודה בין העובד למעבידו, חלה עליהם תחיקת עבודה עניפה בדמותם של עשרות חוקים (ראה בנספח ה' - "רשימת חוקי העבודה").



נשאלת השאלה: מה טעם מצא המחוקק להתערב התערבות כה משמעותית ביחסים שהם וולונטריים במהותם? שהרי גם על התקשרויות וולונטריות אחרות, כמו ברית נישואין או התקשרות עסקית, יש השפעה חקיקתית, אך היקפה פחות בהרבה מזו שחלה על מערכת יחסי העבודה?



מעורבות זו נובעת משתי סיבות עיקריות:

הסיבה האחת, לעולם העבודה יש השפעה רבה על איכות חייו ורווחתו של העובד. במקרים רבים, למקום העבודה ולמעביד השפעה רבה מאוד על מכלול חייו. על כן ראה המחוקק מקום להתערב, כדי למנוע בעת הצורך עיוותים אפשריים העלולים לגרום לעוולות הפוגעות בזכויות אדם בסיסיות, כמו הזכות להתקיים בכבוד או הזכות להגנה על הפרטיות.

הסיבה השנייה, מערכת משפט העבודה יוצאת מתוך הנחת יסוד כי יחסי העוצמה בין המעביד לעובד הבודד אינם שווים - למעביד בדרך כלל עוצמה רבה יותר. על כן רואה מערכת זו את עצמה כמי שמופקדת על שימור איזון הכוחות בין שני צדדים אלה באמצעות שני כלי הביצוע המרכזיים שלה - התחיקה, ופרשנותה באמצעות הפסיקה.



למרות זאת, בבסיס החשיבה של משפט העבודה עומד העיקרון כי בראש ובראשונה על הצדדים להסדיר ביניהם את היחסים באמצעות הסכמי עבודה. זאת, מתוך תקווה שלא יודקו כלל למערכת המשפטית. זו עומדת לה מנגד, ורק בלית ברירה, בעקבות פנייתו של אחד הצדדים, מתערבת לפי העניין.



לסיכום הדיון בחקיקת העבודה נדגיש כי ניתן לחלק את חוקי העבודה לשני סוגים: האחד, חוקים המסדירים את כללי המשחק ביחסי העבודה, כמו חוק בית הדין לעבודה או חוק הסכמים קיבוציים. השני, חוקי מגן המעניקים זכויות לעובדים, כמו חוק הגנת השכר או חוק חופשה שנתית. חוקים אלה מקנים לעובדים זכויות שלא ניתן לוותר עליהן, גם אם העובד כביכול מסכים לכך.

## ב. הסכמי עבודה

עיקרון זה, המייחס חשיבות רבה להסדרים הנקבעים על ידי הצדדים, מביא את המערכת המשפטית להעניק משקל רב להסכם העבודה שנחתם בין הצדדים.

הסכם העבודה אינו חוזה רגיל, יש בו מאפיינים מיוחדים שהודגשו בשני חוקים שיוחדו להסכמים אלה: חוק הסכמים קיבוציים וחוק חוזה עבודה. חוק הסכמים קיבוציים, שחוקק עוד בשנות ה-50 של המאה הקודמת, עוסק בהסכמים שבין קבוצות עובדים למעסיק - אלה הם הסכמים קיבוציים.

חוק חוזה עבודה, שחוקק רק לפני שנתיים, עוסק בהסכם העבודה האישי שבין העובד הבודד למעביד המעסיק אותו.



חוק הסכמים קיבוציים מבחין בין שני סוגים של הסכמים קיבוציים: הסכם קיבוצי כללי והסכם קיבוצי מיוחד. מי שמוסמך לחתום על הסכם קיבוצי מטעם העובדים הוא ארגון העובדים היציג הרלוונטי לחתימה על אותו הסכם (ראה הרחבה בנספח ו' - "מילון מושגים").



ההסכם הקיבוצי המיוחד נחתם בין מעביד בודד לבין קבוצה של עובדים המועסקת על ידו, וחל מטבע הדברים רק על קבוצת עובדים זו (ראה דוגמאות בנספח א' - "הסכמי עבודה").



ההסכם הקיבוצי הכללי חל על מגזר עובדים רחב יותר. אלה יכולים להיות עובדי ענף כלכלי מסוים (למשל, טקסטיל או מזון), או אפילו העובדים במשק כולו.



עם זאת, הסכם קיבוצי כללי לכשעצמו אינו חל באמת על כל העובדים בענף או במשק, לפי העניין, אלא רק על אותם עובדים שמעסיקיהם חברים בארגון המעסיקים (ראה בנספח ו' - "מילון מושגים") שחתם על ההסכם הקיבוצי הכללי.

משמעות הדבר היא שאם למשל מפעל טקסטיל מסוים אינו חבר בהתאחדות התעשיינים, החותמת מטעם המעסיק על הסכם כזה, הרי ממילא עובדי מפעל זה אינם יכולים ליהנות מזכויות שמקנה הסכם כזה. אלא אם הוצא להסכם קיבוצי כללי צו הרחבה.

מקורו של צו זה הוא בחוק הסכמים קיבוציים, המסמיך את שר העבודה להרחיב את תחולתו של הסכם קיבוצי כללי על כלל העובדים בענף שבו נחתם ההסכם, או על כלל העובדים במשק, לפי העניין.

לדוגמה, שתי זכויות בולטות מהן נהנים כלל עובדי המשק ומקורם בצו ההרחבה הן הזכות לקבלת תשלום תוספת יוקר והזכות לקבלת תשלום דמי הבראה.



נסכם סוגייה זו ונאמר כי זכויותיו של עובד נובעות משלושה רבדים משפטיים עיקריים:

- הרובד הראשון: חוקי העבודה.
- הרובד השני: ההסכם הקיבוצי הכללי (ארצי או ענפי) ו/או צו ההרחבה שחל עליו.
- הרובד השלישי: הסכם העבודה האישי.



מכאן, שעל העובד יכולים לחול גם הסכם עבודה קיבוצי וגם הסכם עבודה אישי. אין סתירה בין השניים, ובלבד שמתקיים העיקרון לפיו כל אחד מרבדים אלה יכול רק להיטיב את התנאים להם זכאי העובד

מכות הרובד ה"נמוך" יותר. לדוגמה, אם החוק מקנה לך זכות לחופשה שנתית שאורכה שבועיים לפחות, וההסכם הקיבוצי החל עליך מקנה לך שבוע נוסף של חופשה, ובסך הכל שלושה שבועות של חופשה, סעיף בהסכם האישי הקובע שאורך חופשתך השנתית יפחת משלושה שבועות, בטל ומבוטל.



מגבלה זו נובעת מתוך רצונו של המחוקק למנוע מצב בו בשל מצוקה תיאלץ להסכים, ולוותר על זכויות שהוקנו לך מכוח חלותרם של הרבדים הראשון והשני עליך. הסכמה כזו מצדך, גם אם היא נעשית שלא מתוך כורח אלא מתוך הסכמתך האמיתית והמלאה, ואף אם היא כתובה במפורש בהסכם העבודה האישי עליו חתמת, בטלה ומבוטלת.



ויתור כזה על זכויותך המוקנות אפשרי רק במקרים חריגים. במקרים כאלה אפשרות הויתור נקבעת במפורש בחוק, או בהסכם הקיבוצי הרלוונטי.

### ג. יחסי עובד-מעביד

שאלה עקרונית נוספת הנוגעת לזכויות של עובדים היא מתי מתקיימים יחסי עובד-מעביד? שהרי זה התנאי שצריך להתקיים כדי שהעובד יוכל ליהנות משלל הזכויות, או בעצם ההגנות, שמעניקה לו תחיקת העבודה ושלוחותיה - הסכמי העבודה.

התשובה לכך היא לא פשוטה, בעיקר בימים אלה, כשהולכים ומיטשטשים הגבולות בין ספקי שירותים שהם עובדים לבין ספקי שירותים שהם קבלנים.

המונחים "עובד" ו"מעביד" לא הוגדרו באופן חד משמעי, אך פסיקת

בתי הדין לעבודה לאורך השנים קבעה שורה של פרמטרים ומבחנים לבחינת קיומם של יחסים אלה.



למשל, מבחן הקשר האישי, הבוחן אם העבודה צריכה להיעשות באופן אישי על ידי העובד. היינו, האם הוא חייב לבצעה בעצמו או שהוא רשאי לבצעה באמצעות מחליף או עוזר.

המבחן החשוב ביותר שרווח במשך שנים רבות הוא מבחן ההשתלבות, הבוחן עד כמה העובד משולב במפעלו של המעביד. כלומר, עד כמה הוא חלק אינטגרלי ממנו, וכן באיזו מידה השתלבות במפעל זה אינה חלק מעסק עצמאי של העובד.

עם זאת, המורכבות שבקביעת קיומם של יחסי עובד-מעביד מחייבת לא פעם את בית הדין לבחון את קיומם לא רק דרך הפעלת המבחנים המקובלים, אלא רק לאחר בחינת כל המרכיבים שעליהם מושתתת מערכת היחסים שבין הצדדים, תוך מתן משקל נאות לכל מרכיב בהתאם לנסיבות המקרה.

על כן כיום מופעל המבחן המעורב, הבוחן למשל גם את מכלול השיקולים שעמדו בבסיס ההתקשרות בין הצדדים, ולא רק מבחנים חשובים לכשעצמם, כמו מבחן ההשתלבות.

הבחינה של חשיבות קיומם של יחסי עובד-מעביד רלוונטית לא רק ליחסים בין העובד למעביד, אלא גם ליחסים שבין העובד לרשויות. למשל, היא רלוונטית לגבי בחינת קיומה של הזכות לקבלת דמי אבטלה - זכות השמורה רק לעובדים.

כך נקבע, בהקשר זה, כי אם מעמדו של התובע דמי אבטלה אינו ברור, תתקבל החלטה על סמך הקריטריונים הבאים: האם הוא חלק ממערכת ארגונית, מהי מידת הכפיפות למעסיק, האם קיבל שכר של ממש, ממי קיבל שכר בארגון ומהי סדירות העבודה.





לסיכום, אם מתקיימים בינך לבין המעסיק יחסי עובד-מעביד, אתה זכאי לזכויות ולהגנות הנובעות מתחיקת העבודה ומהסכמי העבודה החלים עליך.

כאמור, זכויות אלה בדרך כלל אינן ניתנות לוותר.

אם נשללה ממך זכות כזו שלא כדין, סלולה בפניך או בפני מי שמייצג אותך (בין אם זה ארגון עובדים, עורך דין או כל נציג רלוונטי אחר), הדרך לפנות לקבלת סעד מבית הדין לעבודה (ראה בנספח ו' - "מילון מושגים").