

זכותון לעובדים ישראלים (יולי 2024)

<p>שכר מינימום</p> <p>שכר המינימום למשרה מלאה (182 שעות בחודש), 5,880.02 ₪, לשעה: 32.31 ליום: 6 ימים בשבוע 235.20 ש"ח), 5 ימים בשבוע 271.39 ₪.</p>	
<p>מועד התשלום</p> <p>על המעביד לשלם שכר של חודש עבודה מסויים לא יאוחר מה - 9 לחודש שאחרי. עובדים ומעסיקים רשאים להסכים כי השכר החדשי ישולם עבור תקופות של חודש שאינן בהכרח חודש קלנדר. במקרים אלה חובה על המעסיק לשלם את השכר החודשי עד 9 ימים אחרי תום "תקופת החודש המוסכמת" שעליה הסכימו הצדדים (למשל: מעסיק משלם עבור תקופה שמה-24 לחודש אוגוסט ועד ה-23 שבספטמבר – ב-1 לאוקטובר).</p>	
<p>שעות נוספות</p> <p>שעה נוספת תשלום לעובד המועסק 6 ימים בשבוע לאחר 8 שעות עבודה ביום ולעובד המועסק 5 ימים בשבוע לאחר 8 שעות ו-24 דקות. כמו כן אם עובד עבד 42 שעות רגילות בשבוע מסויים השעות שעבד לאחר מכן הן שעות נוספות (לדוגמא: עובד שעבד 6 ימים בשבוע – 5 ימים 8 שעות וביום הששי 5 שעות – עבד 42 שעות רגילות ו-3 שעות נוספות). שעות נוספות מחשבים לפי מספר השעות <u>ביום עבודה מסויים או בשבוע עבודה מסויים</u> (ולא מקזזים בשעות עבודה בימים אחרים או שבועות אחרים). תשלום: לפי שכר המינימום עבור שעתיים ראשונות - 125% (40.38 ₪ לשעה), כל שעה מעבר לשעתיים הראשונות - 150% (53.31 ₪ לשעה).</p>	
<p>רישום שעות עבודה</p> <p>חשוב לנהל רישום שעות עבודה מדי יום (שעת התחלה וסיום) למקרה של מחלוקת עם המעסיק.</p>	
<p>הוצאות נסיעה</p> <p>המעסיק חייב לשלם החזר הוצאות נסיעה לעבודה עד למקסימום של 22.60 ₪ ליום.</p>	
<p>יום מנוחה שבועי</p> <p>36 שעות רצופות הכוללות את יום המנוחה של העובד על פי דתו (ליהודים יום שבת) . אם עבד ביום המנוחה זכאי ל- 150% משכר יום עבודה <u>ובנוסף</u> ליום מנוחה חלופי .</p>	
<p>חופשה שנתית</p> <p>14 ימים בשנה למועסקים 6 ימים בשבוע ו-12 ימים בשנה למועסקים 5 ימים בשבוע, ב-4 השנים ראשונות.</p>	
<p>ימי חג</p> <p>העובד זכאי ל- 9 ימי חג בשנה כאשר ליהודים מדובר: ב-2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, החג הראשון של סוכות, שמחת תורה, החג הראשון והשני של פסח, יום העצמאות ושבועות. אחרי 3 חדשי עבודה, עובד שיום עבודתו הקבוע חל ביום חג, זכאי לתשלום בגובה שכרו הרגיל ליום זה <u>אפילו אם לא עבד</u>.</p>	
<p>דמי הבראה</p> <p>עובד שעבד ביום החג זכאי לתשלום של- 150% עבור 8 שעות העבודה הראשונות, תשלום של 175% עבור שעת העבודה התשיעית והעשירית ותשלום של 200% עבור השעה ה-11 ואילך. וזאת בנוסף לתשלום דמי החגים (כלומר יקבל: 250% עבור 8 השעות הראשונות, 275% עבור שעה תשיעית ועשירית, ו-300% מהשעה ה-11 ואילך). אלא אם כן הוכח שהעבודה בחג הייתה מרצונו החופשי של העובד ולא מתוך צורך/כורח של המעביד.</p>	
<p>דמי הבראה</p> <p>עובד שהשלים שנת עבודה, זכאי ל- 5 ימי הבראה בתעריף של 418.00 ₪ ליום. בשנה שנייה ושלישית - 6 ימים, רביעית עד עשירית - 7 ימים, משנה 11 עד 15 - 8 ימי הבראה, שנה 16 – 20 ימי הבראה ואח"כ 10 ימי הבראה בשנה. עובד המועסק לפי שעות זכאי לדמי הבראה לפי היקף משרתו.</p>	
<p>חישוב היקף משרה</p> <p>מס' שעות העבודה בשבוע לחלק ל-42 שעות.</p>	
<p>הפסקות</p> <p>עובד המועסק בעבודת כפיים זכאי להפסקה של 3/4 שעה לאחר 6 שעות עבודה כשלפחות 1/2 שעה מתוכה רצופה (בעבודה שאינה כפיים - 3/4 שעה לאחר 8 שעות עבודה). ניכוי</p>	

מהשכר בגין הפסקה: מעסיק יכול להוריד משכר העובד את זמן ההפסקה בתנאי שהעובד רשאי לצאת ממקום העבודה.

ימי מחלה

עובד שחלה ונעדר מהעבודה - המעסיק חייב בתשלום שכר כנגד הצגת אישור רפואי. יום ראשון לא משולם. השני והשלישי, 50% מהשכר היומי. מהיום הרביעי ואילך, 100% מהשכר היומי.

פיצויי פיטורים

לאחר השלמת שנת עבודה העובד זכאי לפיצויים אם פוטר או שעבודתו הופסקה בשל מקרים חריגים כגון: הרעה בתנאי עבודה; מצב שבו לא סביר כי עובד ימשיך לעבוד בשל התעמרות, אי תשלום שכר וזכויות סוציאליות, מצב בריאותי של העובד; התפטרות לצורך גידול הילד (עד שהתינוק בן 9 חודשים), מצבים מסויימים של מעבר דירה ועוד.

הודעה מוקדמת לפיטורים/התפטרות

על העובד והמעביד לתת הודעה מוקדמת בכתב בטרם התפטרות/ פיטורים, בהתאם לזמן שהועסק העובד: שנה ראשונה - יום לכל חודש, במהלך השנה השנייה - 14 ימים + חצי יום לכל חודש. בשנה השלישית - 21 ימים + חצי יום לכל חודש. לאחר 3 שנות עבודה ואילך - חודש. תשלום - צד שלא נתן הודעה מוקדמת חייב לשלם פיצוי לצד השני בגובה השכר לתקופה זו.

פנסיה

על פי צו הרחבה משנת 2008, זכאי כל עובד בישראל להפרשות עבור פנסיה מהמעסיק החל מחודש עבודתו השביעי, ובמידה ויש לו קרן פנסיה פעילה (קרן פנסיה שהפרישו אליה כסף ב-5 החודשים האחרונים) ממקום עבודה אחר על המעסיק להפריש, אחרי 3 חודשים, רטרואקטיבית ליום עבודתו הראשון.

בשנת 2024 ההפרשות לקרן הפנסיה הן: מהעובד 6% עבור תגמולים, מהמעסיק 6.5% עבור תגמולים ועוד 6% עבור רכיב פיצויים.

רכיבי השכר מהם יש להפריש לקרן הפנסיה: שכר שעות רגילות (במידה ועבודה בימי שבת/חג היא חלק מעבודתו הרגילה של העובד יש להפריש לו לקרן פנסיה משעות אלו אך לפי ערך שעה רגילה ולא שעת שבת/חג), דמי מחלה וחופשה בתשלום. במידה ועובד מועסק על בסיס של שכר + עמלות / פרמיות יש להפריש לקרן הפנסיה גם מהרכיבי העמלות/פרמיות.

עבודה בחלק מהשנה

הזכות לחופשה שנתית וימי חג בתשלום היא גם למי שעבד רק בחלק מהשנה (יקבל את החלק היחסי). הזכות לדמי הבראה ופיצוי פיטורים ניתנת גם עבור עבודה בחלק מהשנה (החלק היחסי), בתנאי שהעובד השלים לפחות שנת עבודה אחת אצל המעסיק.

הריון ולידה

עובדת שיולדת בתוך השנה הראשונה לעבודתה זכאית לחופשת לידה בתשלום של 16 שבועות. עובדת שעבדה מעל שנה - זכאית לחופשת לידה של 26 שבועות מהן 15 שבועות בתשלום והשאר חל"ת. עובדת שעבדה, לפני הלידה, תקופה ארוכה יותר, זכאית לחל"ת באורך רבע מתקופת עבודתה עד גבול עליון של שנה.

אסור לפטר או לשנות תנאי העסקה של עובדת בהריון שהועסקה מעל 6 חודשים במקום העבודה. ללא אישור מיוחד מהממונה על עבודת נשים.

אין להעסיק עובדת בהריון בעבודת לילה החל מחודש חמישי.

מעסיק חייב להחזיר עובדת שחזרה מחופשת לידה לעבודתה הקודמת לתקופה של 60 יום אחרי סיום חופשת הלידה.