

דף זכויות העובד – תוכן עניינים

- א. חזרה עבודה עמוד 1
- ב. שכר העבודה ומרכיביו עמוד 2
1. תכולת שכר עמוד 2
2. גמול עבור שעות נוספות עמוד 3
3. דמי הבראה עמוד 3
4. ימי חופשה עמוד 4
5. ימי מחלה עמוד 4
6. דמי חגים עמוד 5
7. החזר הוצאות נסיעה עמוד 5
- ניכויים מהשכר:
8. ביטוח לאומי עמוד 6
9. ביטוח בריאות עמוד 6
10. מס הכנסה עמוד 7
11. פנסיה עמוד 7
- ג. סיום עבודה עמוד 8
1. תקופת ההודעה המוקדמת עמוד 8
2. שימוע לפני פיטורין עמוד 8
3. אישור על סיום עבודה עמוד 9
4. התפטרות עקב בריאות לקיחה של העובד או בן משפחתו עמוד 9
5. איסור פיטורי עובד בשל היותו אדם עם מוגבלות עמוד 9
- ד. שיקום מקצועי לאנשים עם מוגבלות עמוד 10
- ה. מילוי טופס 101 למקבלי קצבת נכות עמוד 10
- ו. חוק לרון עמוד 10
- ז. גורמים האמונים על שמירת זכויות עמוד 11

דף זכויות העובד

א. חוזה עבודה:

- חוזה העבודה מבטא את מכלול ההסכמות וההבנות שבין המעסיק לעובד. תנאי מוסכם בחוזה ניתן לשינוי רק בהסכמה של העובד ושל המעסיק גם יחד. ישנם מקרים בהם מעסיקים מחתימים את העובדים על חוזה הכולל סעיפים מנוגדים לחוק.
- **סעיפים המנוגדים לחוק אינם מחייבים את העובד גם אם הוא חתם על החוזה.**
 - חוזה עבודה יכול רק להוסיף על הזכויות שיש לעובד על פי החוק, ואינו יכול לבטל זכויות כאלו.

דוגמאות לסעיפים לא חוקיים נפוצים בחוזה עבודה אישי:

שכר כולל-

- החוק אינו מתיר למעסיק לכלול בשכר החודשי תשלום על שעות נוספות או תוספת עבור שעות שבת, ולכן סעיף בחוזה הקובע כי השעות הנוספות נכללות במשכורת הוא סעיף בלתי-חוקי (יוצאים מן הכלל הם עובדים במשרות ניהול **ועבודות שדורשות מידה מיוחדת של אמון אישי או בעבודה שאינה מאפשרת פיקוח על מספר שעות העבודה**).

עבודה בעסק מתחרה-

- מעסיק יכול לכלול בחוזה העבודה סעיף האוסר על העובד לפתוח עסק מתחרה, או לעבוד אצל מתחרה, במשך תקופה מסויימת ו/או במרחק גיאוגרפי מסוים. יחד עם זאת, זכות זו של המעביד היא בעייתית למדי ולעיתים גם בלתי חוקית, שכן היא פוגעת בחופש העיסוק של העובד, כלומר צריך לבדוק כל מקרה לגופו ועניינו.
- קיימים מקרים ספציפיים בהם הגבלה כזו תהיה לגיטימית (כאשר מדובר למשל בהגנה על סוד מסחרי, חשש לשימוש במאגר לקוחות של החברה וכדומה).

חוזה עבודה אישי

• הודעה על תנאי העבודה

- המעסיק מחויב למסור לעובד הודעה על תנאי העסקתו לא יאוחר מחודש ימים מתחילת העבודה.**
- במידה וכל הפרטים האמורים (שכר, תנאים סוציאליים, שעות העבודה וכו') מופיעים בחוזה העבודה שנחתם עם העובד/ת, אז החוזה יכול לבוא במקום ההודעה על תנאי עבודה, אך במקרה של שינוי בתנאי העבודה, על המעסיק למסור הודעה על שינוי לעובדו. על ההודעה לכלול:
- זהות המעביד וזהות העובד.
 - תאריך תחילת העבודה. אם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה, תצוין תקופת העבודה ; אם חוזה העבודה הוא לתקופה לא קצובה, יציין זאת המעביד.
 - תיאור עיקרי התפקיד של העובד.
 - ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד.
 - סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר. (אם נקבע שכר העבודה על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו יש לציין רק את דירוג העובד ודרגתו).

- הבסיס שלפיו משולם השכר : משכורת חודשית, שכר שעה, שכר שבוע, שכר תוצרת או שכר קיבולת.
- אם הוסכם כי חלק מהשכר ישולם בשווה כסף יצוין הדבר בהודעה, וכן יצוין שיעור התשלום בדרך זו.
- אורכו של יום העבודה הרגיל שבו עובד העובד, או שבוע העבודה הרגיל של העובד.
- יום המנוחה השבועי של העובד.
- סוגי תשלומים של המעביד ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, ופירוט הגופים שאליהם המעביד מעביר בפועל את התשלומים האמורים (אם התחיל מעביד להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד).

להרחבה - תנאי עבודה

ב. שכר העבודה ומרכיביו

שכר העבודה מורכב מהתגמול הבסיסי בעבור העבודה, כפי שהוסכם בין העובד למעסיק, ותוספות המגיעות לעובדים על פי חוק, צו הרחבה או הסכם קיבוצי ומשתנות בהתאם לוותק העובד, היקף משרתו ומצבו האישי.

דוגמה לתלוש שכר (באדיבות חילן-טק בפורטל הממשלתי) :

מדריך לקריאת תלוש משכורת - עמותת ידיד

1. תכולת השכר :

מעסיק מחויב לשלם לעובד שכר עבור כל תקופת עבודה :

- תקופת התלמדות
 - הכשרה
 - השתלמויות
 - ישיבות צוות
 - הכנות למשמרת
 - המתנה במקום העבודה שנעשתה על פי דרישת המעסיק
- כל מצב אחר שבו העובד נדרש להימצאות במקום העבודה, או במקום אחר, על פי הוראות המעסיק. בהקשר של עבודה בשיקום שווה לברר תנאים וזכויות לגבי :
- הדרכות פרטניות / קבוצתיות / צוותיות**
טיולים / נופשים
לילות / סופי שבוע

להרחבה - שכר העבודה ומרכיביו:

2. גמול עבור שעות נוספות:

עובדים זכאים לתוספת תשלום של בין 25% ל-50% משכרם הרגיל עבור עבודה בשעות נוספות כמפורט בהמשך.

לא ניתן לוותר על הזכות לתוספת תשלום עבור שעות נוספות, ולהסכמה על שכר נמוך מהקבוע בחוק אין תוקף מחייב.

מי זכאי?

- עובד שבמקום עבודתו נהוג שבוע עבודה של 5 ימים (משרה מלאה) יהיה זכאי לגמול שעות נוספות על כל שעה שמעבר ל-8 שעות ו-36 דקות בכל יום, וכן עבור כל שעה מעבר ל-43 שעות שבועיות.

- במשמרת לילה או בערבי שבתות, עובדים זכאים לגמול שעות נוספות עבור השעה השמינית ואילך

- **מומלץ לברר לגבי הגדרה של "שעות כונון" בשירותי שיקום וטיפול בעת תחילת עבודה.**

תפקידים שאינם זכאים לגמול שעות נוספות:

עובדי המדינה שתפקידם מחייב לעמוד לרשות העבודה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות. עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי ועובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעביד כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם.

להרחבה - שעות נוספות

3. דמי הבראה:

עובדים זכאים לדמי הבראה בהתאם לוותק שצברו במקום עבודתם.

גובה דמי הבראה הוא 378 ש"ח ליום במגזר הפרטי (נכון ליולי 2014)

עובד זכאי לדמי הבראה רק **לאחר שהשלים** את שנת עבודתו הראשונה במקום עבודתו. גובה דמי הבראה ליום מתעדכן בכל שנה בחודש יולי, במסגרת צו הרחבה.

חישוב גובה דמי הבראה (בהתייחס ל - 100% משרה):

מספר ימי הבראה מחושבים בהתאם לוותק שצבר העובד במקום העבודה.

- מספר ימי הבראה לעובדים במגזר הפרטי (במגזר הציבורי מספרם בדי"כ גבוה יותר)

✓ שנה ראשונה - 5 ימים.

✓ שנה שנייה ושלישית - 6 ימים.

✓ שנה רביעית עד העשירית - 7 ימים.

✓ שנה אחת עשרה עד החמש עשרה - 8 ימים.

✓ שנה שש עשרה עד התשע עשרה - 9 ימים.

✓ שנה עשרים ואילך - 10 ימים.

- דמי הבראה מחושבים באופן יחסי לפי חלקיות המשרה וכן באופן יחסי לתקופת העסקה חלקית במהלך השנה.

להרחבה - דמי הבראה

4. ימי חופשה:

כל עובד זכאי לחופשה שנתית הנקבעת בהתאם לוותק שצבר במקום עבודתו ובהתאם להיקף משרתו.

בחישוב ימי החופשה אין לכלול ימים בהם העובד נעדר בשל שירות מילואים, ימי חג, ימי שבתה או השבתה, שבתון ביום הבחירות לכנסת, חופשת לידה, ימי הודעה מוקדמת על פיטורים או ימים שבהם העובד אינו מסוגל לעבוד עקב מחלה או תאונה.

להרחבה:

חופשה שנתית

חופשה שנתית- הסבר נוסף

זכויות עובדים בימי חגים

חישוב מספר ימי החופשה

גובה דמי החופשה:

עובדים המשתכרים שכר חודשי:

עובדים ששכרם מחושב על בסיס חודשי (או על בסיס תקופה ארוכה מחודש) יקבלו שכר רגיל במהלך ימי החופשה.

עובדים המשתכרים על בסיס שעות או יומי:

עובדים ששכרם מחושב על בסיס יומי או שעות יקבלו בגין כל יום חופשה שכר השווה לשכר היומי הממוצע שהשתכרו בשלושת החודשים המלאים, שקדמו ליציאתם לחופשה (סך כל השכר שקיבלו ב-3 החודשים, שקדמו לחופשה, חלקי 90)

להרחבה:

תשלום דמי חופשה

חופשה שנתית לעובדים יומיים

חופשה שנתית

חופשה שנתית לעובדים בשכר שעות או יומי

5. ימי מחלה

- עובד זכאי להיעדר מהעבודה בשל מחלה 18 ימים בשנה (במשרה מלאה) – כל עובד צובר זכאות של 1.5 ימי מחלה עבור כל חודש עבודה במשרה מלאה (= 18 ימים סה"כ).
- ניתן לזקוף ימי היעדרות על חשבון ימי המחלה בשל טיפול בבן משפחה (מדרגה ראשונה)
- עבור היום השני והשלישי של תקופת היעדרות זכאים ל- 50% משכר העבודה הרגיל והחל מהיום הרביעי והלאה זכאים ל- 100% משכר העבודה.

- תקופת המחלה של עובד במשכורת חודשית כוללת ימי מנוחה שבועית וחגים (כך שיש לנכות גם ימים אילו ממכסת ימי המחלה הצבורה לזכותו), ואילו תקופת המחלה של עובד ששכרו משולם על בסיס שעתי/יומי לא כוללת ימי מנוחה שבועית וחגים (כך שאין לנכות ימים אילו ממכסת ימי המחלה הצבורה לזכותו), פרט למקרה של עובד הנוהג לעבוד בימי מנוחה וחגים על פי היתר.
- לצורך קבלת התשלום על העובד להציג למעסיק אישור מחלה מרופא של קופ"ח בה מבוטח.
 - ✓ עובד שלא שולמו לו דמי מחלה רשאי לתבוע פיצויים מהמעסיק.
 - ✓ עובד שמיצה את מכסת ימי המחלה שיכול היה לצבור ואינו זכאי יותר לתשלום, יכול לבקש את הסכמת המעסיק לצאת לחופשה ללא תשלום.
 - ✓ חל איסור לפטר עובד הנעדר בשל מחלה, בתקופת ימי המחלה הצבורים שלו.
 - ✓ **עובד לא זכאי לדמי מחלה במידה ובזמן מחלתו עבד במקום כלשהו.**

להרחבה - ימי מחלה:

6. דמי חגים

- עובד שאינו עובד חודשי והשלים לפחות שלושה חודשי עבודה, יהיה זכאי לתשלום מלא עבור 9 ימי חג בשנה, בתנאי שעבד ביום שלפני החג וביום שאחריו.
- לא ניתן לוותר על הזכות לדמי חגים, ולהסכמה לוותר עליהם בגלל טעות או לחץ של המעסיק - אין תוקף מחייב.
- עובדים המועסקים בימי החג הנהוגים בדתם זכאים לתשלום מוגדל.

להרחבה - דמי חגים:

7. החזר הוצאות נסיעה (לעבודה וממנה ובמהלכה)

- עובד זכאי להחזר הוצאות נסיעה עבור כל יום שבו השתמש (או עשוי היה להשתמש) בתחבורה, פרט להסעות מטעם המעסיק, כדי להגיע למקום עבודתו.
- גובה ההחזר נקבע לפי עלות כרטיסייה לכל הנסיעות הנדרשות, או לפי עלות כרטיס "חופשי חודשי" (לפי הזול מביניהם). המעסיק אינו מחויב לשלם החזר נסיעות מעבר לסכום של 26.4 ש"ח ליום עבודה (מעודכן ל – 1.1.2014).
- עובד המתגורר במרחק של 500 מטרים לפחות ממקום עבודתו ייחשב כמי שזקוק לתחבורה, ולכן יהיה זכאי להחזר הוצאות נסיעה.
- אין צורך לבדוק אם קיימת תחבורה ציבורית בפועל ממקום מגוריו של העובד למקום עבודתו או אם בפועל נסע העובד לעבודה ברכבו, באוטובוס, באופניים או לעיתים צעד ברגליו. כל שנדרש לבדוק הוא האם העובד זקוק לתחבורה על פי אמות מידה אובייקטיביות של מרחק בין מקום המגורים לעבודה.
- **כמו כן חייב המעסיק לממן את הוצאות העובד על נסיעות להן הוא נדרש במסגרת העבודה ולצורך ביצוע עבודתו.**

עובד המתגורר במרחק הקצר מ-500 מטרים ממקום עבודתו, שהוא מרחק הליכה סביר, נחשב ברוב המקרים כמי שאינו זקוק לתחבורה, אולם גם במקרים כאלה עשוי העובד להיות זכאי להחזר הוצאות נסיעה אם יוכיח כי הוא זקוק לתחבורה, למשל בשל היותו מוגבל בניידות. **בתהליכי קבלה לעבודה שווה לברר בדיוק מה סכום החזרי הנסיעות בהתאם למקום המגורים.**

להרחבה- החזר נסיעות:

להרחבה- עובד שמשמש לצורך עבודתו ברכבו הפרטי

ניכויים מהשכר

8. ביטוח לאומי:

כל תושב ישראל בן 18 ומעלה חייב על-פי החוק להיות מבוטח בביטוח הלאומי ולשלם דמי ביטוח. דמי הביטוח הלאומי מחושבים על-פי גובה ההכנסות שיש למבוטח מעבודה ושלא מעבודה, וכן על פי מעמדו הביטוחי כעובד שכיר/ עובד עצמאי/ מי שאינו עובד כלל.

תשלום דמי הביטוח הלאומי כסדרם מקנה זכות לרוב קצבאות הביטוח הלאומי.

✓ סך הניכוי משכר העובד, עבור דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות הוא בשיעור

3.50 % (החל ב- 01.01.2006) לפי החלוקה הבאה:

- דמי ביטוח לאומי בשיעור 0.40 %
- דמי ביטוח בריאות בשיעור 3.10 %

להרחבה- דמי ביטוח לאומי

תיאום ביטוח לאומי

- שכיר שיש לו שני מקורות הכנסה שונים (או יותר) מעבודה או מפנסיה מוקדמת, רשאי לערוך תיאום ניכויי ביטוח לאומי, על מנת להימנע מתשלום דמי בטוח גבוהים מהנדרש.
- שכיר המקבל קצבה מביטוח לאומי, ייתכן שמשני המקורות מנוכים לו דמי ביטוח לאומי. על מנת לתאם ולקבל החזר – יש צורך לשלוח תלושי שכר לביטוח הלאומי ולבקש החזר ותיאום (מתוך שאילתא למוקד של ביטוח לאומי), חשוב למרבית הלקוחות לברר עניין זה.

להרחבה- דמי ביטוח לאומי לעובד שכיר

תיאום ניכויי ביטוח לאומי לשכירים

9. תשלום דמי ביטוח בריאות

- כל תושב ישראלי, למעט אלה הפטורים על פי חוק, חייב לשלם דמי ביטוח בריאות מכל הכנסותיו בשיעור הקבוע בחוק מעבודה ושלא מעבודה.
 - תשלומי דמי ביטוח הבריאות מחושבים על פי גובה ההכנסות שיש למבוטח, המעמד שנקבע לו: עובד שכיר, עובד עצמאי, מי שאינו עובד כלל.
 - מקבלי קצבת נכות שאין להם הכנסה אחרת – ינוכו מקצבתם דמי ביטוח בריאות מינימליים של 103 ש"ח נכון ליום 01.01.2014
- פטור מתשלום ביטוח לאומי למקבלי קצבת נכות כללית**

להרחבה- ביטוח בריאות:

10. מס הכנסה

- כאשר יש לעובד יותר ממקור הכנסה אחד החייב במס יש לבצע תאום מס הכנסה (2 או יותר עבודות כשכיר/ שכיר ועצמאי).
- תאום מס תקף לאותה שנה קלנדרית.
- באם לא נעשה תיאום מס על עבודה נוספת, המעסיק יפחית 50% מהשכר הנוסף באופן אוטומטי!

תאום מס - מס הכנסה:

כדאי לברר לגבי זכאות אישית למס הכנסה שלילי: מס הכנסה שלילי

11. פנסיה

- החל משנת 2008, יש לבטח כל עובד בביטוח פנסיוני המתבצע באמצעות הפרשות גם של העובד וגם של המעסיק להסדר הפנסיה של העובד. **בנוסף, המעסיק מחוייב להפריש לקרן פיצויי פיטורים של העובד.**
- משנת 2014 שיעור ההפרשות הוא 17.5% : 5.5% על חשבון העובד לפנסיה, 6% על חשבון המעביד לפנסיה ועוד 6% על חשבון המעסיק לפיצויים. (מעסיק רשאי להפריש מראש 8.33% מהשכר לפיצויים ובמקרה של פיטורים העובד יקבל את כל הסכום הנצבר לזכותו מהקרן ולא מהמעסיק)
- העובד זכאי לבחור את הסדר הפנסיה בה הוא רוצה להיות מבוטח (קרן פנסיה או קופת גמל או ביטוח מנהלים)
- הפרשות החובה מחושבות על פי הברוטו של שכר הבסיס של העובד, ולא כוללים תוספות והחזרי נסיעות
- אם העובד לא היה מבוטח בביטוח פנסיוני לפני תחילת עבודתו, הוא יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני רק לאחר שהשלים 6 חודשי עבודה. (כלומר, הוא אינו זכאי להפרשות לפנסיה בעבור 6 חודשי עבודתו הראשונים).
- אם העובד כבר היה מבוטח בעבודה קודמת בביטוח פנסיוני לפני שהתקבל לעבודה, הוא יהיה זכאי להפרשות לפנסיה כבר מיומו הראשון בעבודה. ההפרשות יתבצעו רטרואקטיבית רק לאחר השלמת 3 חודשי עבודה אצל המעסיק, או בתום שנת המס (לפי המועד המוקדם מביניהם).
- להרחבה - פנסיה:

ג. סיום יחסי עבודה

הליך סיום העבודה:

מעסיקים המעוניינים לפטר עובד, ועובדים המעוניינים להתפטר מעבודתם, מחויבים לתת זמן הודעה מוקדמת.

- יחסי העובד-מעביד בין הצדדים מסתיימים עם תום תקופת ההודעה המוקדמת (כלומר, בסיום יחסי העבודה בפועל).
- במהלך התקופה שמרגע מתן הודעת הפיטורין/ההתפטרות ועד סיום העבודה, המעסיק חייב להעניק לעובד את כל תנאי העבודה שהיה זכאי להם לפני כן.
- העובד מחויב במהלך אותה תקופה להעמיד את עצמו לרשות העבודה ולהמשיך לעבוד באותו היקף ובאותה רצינות, כפי שנדרשו ממנו לפני כן.
- מעסיק אינו רשאי לחזור בו מהודעת הפיטורים, ועובד אינו רשאי לחזור בו מהודעת ההתפטרות, אלא בהסכמה של שניהם, או אם הדבר נעשה בשעת כעס.
- המעסיק רשאי לוותר על עבודתו של העובד בתקופת ההודעה המוקדמת ולנתק את יחסי העובד-מעביד עימו באופן מיידי, בתנאי שישלם לעובד בגין תקופה זו שכר מלא.
- אסור למעסיק לכפות על עובד לנצל את ימי **החופשה** שצבר במהלך תקופת ההודעה המוקדמת.

1. תקופת ההודעה המוקדמת:

תקופת ההודעה המוקדמת נקבעת בהתאם לוותק שנצבר במקום העבודה.

- **עובד חודשי:**
 - ✓ עובד בעל ותק של שנת עבודה אחת ואילך זכאי/מחויב להודעה מוקדמת של חודש ימים.
 - ✓ עובד בעל ותק של פחות משנת עבודה זכאי/מחויב ליום הודעה מוקדמת בגין כל אחד מששת חודשי העבודה הראשונים, ויומיים וחצי בגין כל חודש נוסף עד למקסימום של שלושה שבועות.

- **עובד יומי:**
 - ✓ עובד בעל ותק של עד שנה זכאי/מחויב ליום הודעה מוקדמת בגין כל חודש עבודה.
 - ✓ עובד במהלך שנת עבודתו השנייה זכאי/מחויב לתקופת הודעה מוקדמת של 14 יום בתוספת יום נוסף בגין כל שני חודשי עבודה.
 - ✓ עובד בשנת עבודתו השלישית זכאי/מחויב ל-21 יום בתוספת יום נוסף בגין כל שני חודשי עבודה.
 - ✓ עובד בעל ותק של שלוש שנים ומעלה זכאי/מחויב להודעה מוקדמת של חודש ימים.

להרחבה- הליך סיום העבודה:

2. שימוע לפני פיטורין

מעסיק מחויב לקיים לעובד שימוע טרם פיטוריו, בו יוצגו בפני העובד הנימוקים המלאים לרצון המעסיק לפטר אותו, ותינתן לעובד הזדמנות להשמיע טיעונים בעד המשך העסקתו.

עובד רשאי להזמין לשימוע נציג מטעמו (עו"ד, נציג ועד עובדים, בן משפחה וכד').

על-מנת ששימוע יהיה חוקי והוגן, הוא צריך לקיים את כל הדרישות הבאות:

- זמן סביר לפני השימוע על המעסיק לתת לעובד את הנימוקים המלאים לבחינת האפשרות להפסקת העסקתו, ועליו לאפשר לעובד לעיין במיזע ובמסמכים שהמעסיק מסתמך עליהם. אין די בטענות כלליות בדבר הפרות משמעת שביצע העובד, ויש להצביע על אירועים מסוימים ועל המועדים בהם אירעו, על-מנת שהעובד יוכל להתייחס.
- מהלך השימוע המעסיק נדרש לתת לעובד הזדמנות הוגנת להשמיע את טענותיו בעניינים שהעלה המעסיק, ולשמוע את דבריו בפתיחות ומתוך נכונות לייחס להם חשיבות, ולא רק כדי לצאת ידי חובה, לאחר שהחלטה כבר התקבלה.

להרחבה - שימוע לפני פיטורין:

3. אישור על סיום עבודה:

- לאחר סיום תקופת ההעסקה של עובד אצל מעביד, המעביד חייב לתת לעובד אישור בכתב המפרט את תחילת וסיום יחסי העובד-מעביד ביניהם (מכתב סיום העסקה).
- האישור אמור להינתן באופן אוטומטי על-ידי המעסיק, תוך 14 יום מיום העבודה האחרון של העובד.

4. התפטרות עקב בריאות לקויה של העובד או בן משפחתו

- סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים קובע כי עובד שהתפטר בשל מצב בריאות לקוי, שלו או של בן משפחתו, עשוי להיות זכאי לקבל פיצויי פיטורים.
- העובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים בהתקיים התנאים הבאים:
- בין העובד לבין המעסיק התקיימו יחסי עובד-מעביד במשך שנה לפחות.
 - להתפטרות הייתה סיבה מספקת לאור הממצאים הרפואיים, תנאי העבודה, ושאר הנסיבות הקשורות לעניין.

להרחבה: התפטרות עקב בריאות לקויה של העובד או בן משפחתו

5. איסור פיטורי עובד בשל היותו אדם עם מוגבלות

- אסור לפטר עובד מחמת היותו אדם עם מוגבלות, אם הוא כשיר לבצע את עבודתו או ניתן להתאים את העבודה למוגבלות, באופן שלא מטיל על המעסיק נטל בלתי סביר.
- אסור להפלות עובד בשל היותו בן משפחה של אדם עם מוגבלות, אם העובד כשיר לבצע את עבודתו.
- אם נדרשות התאמות לצרכיו של העובד (כגון הגמשת שעות העבודה) המעסיק מחוייב לבצען, כל עוד לא מדובר בנטל בלתי סביר.
- למעסיק אסור לפטר עובד שנעדר מהעבודה עקב מחלתו, במהלך התקופה בה עומדים לזכותו ימי מחלה שצבר.

ד. שיקום מקצועי לאנשים עם מוגבלות

- מי שוועדה רפואית קבעה לו לפחות 20% נכות רפואית משוקללת לצמיתות וטרם הגיע לגיל פרישה עשוי להיות זכאי לשיקום מקצועי.
 - הזכאות לשיקום מקצועי אינה מותנית בזכאות לקבלת קצבה כלשהי.
 - מטרת השיקום המקצועי היא השתלבות בעבודה בשוק הפתוח בעזרת הקניית מקצוע מתאים (קורס מקצועי, לימודים אקדמיים ואחרים) ו/או סיוע בהשמה בעבודה.
 - ✓ תוכנית השיקום נבנית על פי התאמה אישית ויכולת.
 - ✓ השירות ניתן על ידי עובדים סוציאליים, עובדי תחום השיקום, המעניקים שירותי אבחון וייעוץ שיקומי ותעסוקתי ומלווים את המשתקם עד להשתלבותו בעבודה.
 - ✓ במסגרת תוכנית השיקום ניתן ללמוד במגוון מוסדות להשכלה גבוהה (אוניברסיטאות ומכללות) ומוסדות לימוד והכשרה מוכרים המעניקים תעודה מקצועית ונמצאים בפיקוח ממשלתי (לדוגמה: משרד הבריאות, משרד התעשייה והמסחר, משרד החינוך)
- להרחבה - שיקום מקצועי:

ה. מילוי טופס 101 למקבלי קצבת נכות

טופס 101 הוא למעשה (טופס מיועד למס הכנסה לצורכי ניכוי מס) כרטיס עובד שעל כל מעסיק למלא עם העסקת עובד חדש נכים ובעלי מוגבלויות, המקבלים קצבה חודשית, חוששים לציין זאת בטופס 101, שמא המעביד יחליט לא לקבל אותם לעבודה. אנשים מסוימים רואים בסעיף זה חדירה לפרטיות, העלולה לגרום נזק למקבלי קצבאות ולמנוע מהם להשתלב בשוק העבודה. סוגיה זו שנויה במחלוקת, אך חשוב להבין כי קצבת נכות כללית פטורה ממס.

להרחבה טופס 101:

ו. חוק לרון

חוק לרון:

הסבר בעברית קלה על חוק לרון

מחשבון של הביטוח הלאומי לחישוב סכום ההכנסה שאפשר להרוויח ועדיין לקבל קצבה

חוק לרון באתר ביטוח לאומי

להרחבה נוספת בנוגע לזכויות עובדים:

◀ נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות

Tovar@mishpatim.gov.il - טובה רקנאטי

טל' 02-508-8037

פקס' 02-646-7594

◀ בזכות- צור קשר

◀ עמותת ידיד- מדריך זכויות

◀ אתר כל זכות