

חוק ומשפט – גני ילדים

- כל הזכויות שמורות לעו"ד רחל זילברמן. אין להעתיק ו/או לשכפל ללא רשות המחבר.
- חיבה 2021

דיני עבודה

הודעה לעובד על תנאי העסקתו

- קיימות לכל עובד זכויות אותן צריך המעביד לקיים. למשל:
- **הודעה לעובד על תנאי העסקתו.** (בניגוד לחוזה שכדאי לעשות אבל לא חובה-חייבים להודיע לעובד על תנאי העסקתו בכתב וזאת עד 30 יום מתחילת העסקתו).
- לנערה/ה (מי שטרם מלאו לו 18) חובה למסור את ההודעה על תנאי העבודה עד 7 ימים מתחילת ההעסקה.
- **הודעה לעובד על תנאי העסקה צריכה לכלול:**
- פרטי המעסיק והמועסק וכן ציון שמו של ממונה ישיר על העובד
- תחילת העבודה
- פירוט תנאי העסקתו כמו: שכר/בסיס שכר (חודשי/שעתי) שעות עבודה/ימי מנוחה תנאים סוציאליים וכו.
- פירוט העבודה שיעשה העובד/אחריות/מטלות כלליות ויומיות וכו' / האם העבודה לתקופה קצובה או לא?
- בתיאור תפקידי העובד – רצוי שתתנו תיאור מקיף כמו: העובד מתחייב למלא את תפקידו במסירות ולבצע כל המוטל עליו ע"י מנהלת הגן והקשור באופן ישיר או עקיף לטיפול בילדים או בגן (כולל אסיפות, מסיבות, קישוט וניקוי הגן וכיוצ"ב).

דוגמא הודעה לעובד (תנאי עבודה)

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

שם העובד: _____ ת.ז: _____ מען: _____ (העובד)

שם המעביד: _____ ת.ז./ח.פ. מען: _____ (המעביד)

תאריך תחילת העבודה: _____

תקופת החוזה: החוזה הוא לתקופה קצובה (מיום _____ עד יום _____) החוזה לתקופה בלתי קצובה (* מחק את המיותר).

תיאור עיקרי התפקיד: _____

הממונה הישיר של העובד (נא לציין שם או תואר תפקידו של הממונה): _____

שכר העבודה המשתלם לעובד: _____

הבסיס שלפיו משולם שכר: משכורת חודשית/ משכורת שעתית.

משכורת שעתית: _____ ₪ לשעה. / משכורת חודשית: _____ ₪ ברוטו. (מחק את המיותר)

מועדי תשלום שכר: _____

אורך יום עבודה רגיל _____ אורך שבוע רגיל: _____ יום מנוחה שבועי: _____

כ"כ ישולמו לעובד: דמי נסיעות, דמי הבראה, דמי חופשה כחוק ותשלומים בעבור תנאים סוציאליים שהעובד זכאי להם.

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: _____

מאשר את קבלת ההודעה לעובד חתימת העובד: _____

הסכם / חוזה בין מנהל/ת הגן לעובד/ת

אשר נחתם ביום: _____ במקום: _____

בין: _____ בגן: _____ לבין: _____ ת.ז. _____
להלן: "מנהל/ת הגן" להלן: "הגן" להלן: _____
"העובד/ת"/"המטפלת/ת"

היות ולגן דרושה מטפלת/סייעת לגננת, והיות שהעובד/ת הביעו את רצונם לעבוד בגן:

מוסכמים בזאת הדברים כדלקמן:

- הגן עובד בימים א, ב, ג, ד, ה, ו, לפי לוח חופשות שנתי של הגן. שכר עבודה בעבור ימי ושעות עבודה בפועל בלבד.
- העובד/ת מתחייב/ת למלא את תפקידו במסירות ובנאמנות ולבצע בגן כל עבודה הקשורה באופן ישיר או עקיף לטיפול בילדים או בגן, כולל השגחה וטיפול בילדים, ניקיון הילדים הגן והחצר, הכנת ארוחות וסיוע בהאכלת הילדים, או כל עבודה אחרת שתוטל על ידי מנהל/ת הגן. ויודגש: הקשר עם ההורים, אסיפות, מסיבות, קישוט הפעוטון והכנת נושא הינם חלק בלתי נפרד מעבודת העובד/ת.
- שעות העבודה של העובד/ת, יהיו כדלקמן:
בימים א, ב, ג, ד, ה בין השעות: _____ עד: _____ ביום ו' בין השעות: _____ עד: _____.
- שכר:
א. השכר עבור המשרה מבוצעת הינו _____ שם לשעת עבודה או _____ לשכר חודשי.
ב. לשכר יוסף תשלום נסיעות לפי תעריף חופשי חודשי ב- _____.
ג. משכר העובד/ת ינוכו מסים כחוק כפי שיקבע ע"י מדינת ישראל.
ד. השכר יועבר לעובד/ת בהמחאה בכל _____ לחודש, לעובד/ת יונפק תלוש שכר ע"י רוי"ח של הגן.
- העובד/ת מתחייב/ת לעבוד שעות נוספות במידה ויתבקשו מכל סיבה שהיא גם ללא הודעה מראש.
- מחלה – חופש מחלה עפ"י חוק ובלבד שיוגשו אישורי מחלה.
- חופשה שנתית – לפי חוק.
- הבראה – לפי חוק.
- הפרשות לקרנות פנסיה ופיצויים ע"פ החוק
- העובד/ת מתחייב/ת לעבוד עד לסוף חודש אוגוסט _____, שכר חודש אוגוסט לפי מספר ימי ושעות עבודה.

מידה והגן יחליט להפסיק את עבודת העובד/ת מכל סיבה יודיע הודעה מוקדמת על כך לעובד/ת במידה והעובד/ת יחליטו על הפסקת עבודתה/ו בגן יודיעו הודעה מוקדמת על כך למנהלת הגן. מספר ימי הודעה מוקדמת - לפי החוק

1. העובד/ת יופיעו לגן מסודרים ובלבוש הולם.
2. העובד/ת לא יקבלו ולא יעשו שיחות טלפון פרטיות במסגרת שעות העבודה בגן.
3. העובד/ת לא יעשנו במסגרת שעות עבודתה ולא בזמן ההפסקות, לא בגן ולא בסביבתו.
4. הערות:

על כל זאת באנו על החתום, מתוך הסכמה מלאה לכל האמור בהסכם/חוזה זה:

העובד/ת:

מנהל/ת הגן:

חוזים

- לעומת הודעה לעובד כשעושים חוזה הוא – צריך לבטא את הסכמת הצדדים ולהחתם אחרי שהצדדים קראו והבינו (חוזה לא חתום כאילו לא היה חוזה).
- חוזה עבודה צריך שיבטא את מכלול ההסכמות וההבנות בין המעסיק לעובד ואינו יכול לגרוע לוותר או לוותר על כל זכות שמוקנית לעובד מכוח החוק!!!!
- כאמור – החוק לא מחייב את המעסיק והעובד לחתום על חוזה עבודה ביניהם.
- החוק רק מחייב את המעסיק למסור לעובד הודעה על תנאי העבודה!!!

- דוגמאות לסעיפים המנוגדים לחוק המצויים בחוזה עבודה עליו חתם העובד ואינם מחייבים את העובד.
- (למשל אם תכתבו שהעובד לא יקבל שעות נוספות, לא יקבל דמי מחלה חופשה, לא תקבל שעות הנקה, לא תקבל שעות להורה עם ילד בעל צרכים מיוחדים וכיוצ"ב – גם אם העובד חתם על חוזה מקפח כזה, כשיגיע לדיון בבית משפט – לא יתקבל.
- גם סעיף בחוזה הקובע שאסור לעובד לפנות לבית משפט כדי לתבוע את המעסיק על הפרת זכויות אינו תקף.
- פניה לערכאות היא זכות בסיסית של כל אדם וסעיף כזה בטל ומבוטל.
- תנאי שהוסכם בחוזה ניתן לשנות רק בהסכמה של העובד ושל המעסיק.

עוד דוגמאות לסעיפים לא חוקיים נפוצים

בחוזה עבודה אישי

- **סעיף 5 לחוק הגנת השכר** קובע: כי הבסיס לא יכיל תשלום בעבור עבודה בימי מנוחה או תגמול שעות נוספות.
- ולכן סעיף בחוזה הקובע כי השעות הנוספות נכללות במשכורת הוא סעיף בלתי חוקי.
- **סעיף הגבלת עיסוק/תחרות** – פוגע בחוק יסוד חופש העיסוק ולרוב לא מתקבל.
- יתקבל שיש רק איזשהו פטנט/סוד מסחרי וכיוצ"ב. וגם אז רק לתקופה מוגבלת

חוזה גננת/מטפלת/ עם הורים (גן/צהרון)

חשוב שידגשו בחוזה עם ההורים הדברים שחשובים לכם!

חשוב שההורים יקראו את החוזה, ישאלו, יבינו ורק אז יחתמו. (חשוב לחתום בסוף החוזה וכן בראשי תיבות על כל עמוד או ליד כל שינוי בכתב יד).

חשוב **להביא** את הדברים החשובים לידיעת ההורים גם באופן פומבי – לדוגמא באסיפת הורים לקראת השנה החדשה להזכיר על הנקודות החשובות – כדי שלא יגידו בהמשך שלא הבינו/חתמו במהירות.....

נקודות חשובות: גובה שכר לימוד וההדגשה ששכר הלימוד הוא שנתי.

חשוב להתייחס להתניות כמו הורים שמוציאים את הילד באמצע השנה יחוייבו ב.....
לציין את שעות הפעילות של הגן.

שדמי הרשמה לא יוחזרו ומהווים פיצוי על ביטול ההרשמה/תפיסת המקום.

חשוב להוסיף שהחלטה על הפסקת התקשרות היא זכות העומדת לצדדים ללא חובת נימוק.

כמה זמן הודעה מוקדמת (ויכולת התארגנות ומציאת מסגרת) צריכה הגננת לתת להוצאת ילד.

חשובה התייחסות לקורונה/מצבי חירום

לדוגמא פסקה כמו: **במצבי חירום – יפעל הגן ויהיה פתוח/סגור ימים שלמים ו/או**

ימים חלקיים בהתאם להנחיות פיקוד העורף ו/או הרשות המקומית ו/או

הגופים המוסמכים לביטחון שעת חירום. ההחזר של ימים/כסף בגין ימים אלו

יחול ע"פ הנחיות המדינה שיפורסמו ובכפוף למסלולי החזר שיינתנו לגננות.

חוק פיצויי פיטורין;

- פיצויי פיטורין – מי זכאי? כללי: מי שעבד שנה אחת ברציפות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה ופוטר;
- מקרים נוספים הזכאים: * עובד שעבודתו הופסקה מחמת פטירה או פשיטת רגל. * עובד שנפטר זכאי לפיצויי פיטורין כאלו פוטר.
- וכן: פיטורין שנעשים בסמוך לסוף שנת עבודה ראשונה – אם לא הוכח אחרת ע"י המעביד יראו כאילו נעשו בכוונה להימנע מתשלום פיצויי פיטורין והמעביד יחוייב לשלמם!!
- מסכום הפיצויים שעל המעסיק לשלם יש להפחית את החלק היחסי של הפיצויים שהעביר המעסיק לקופת גמל או לביטוח פנסיוני, או ע"פ ההסכם עם העובד בהתאם לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין.

איסור פיטורי עובד אשר נעדר מהעבודה עקב

מחלה

- **אסור לפטר עובד שנעדר מהעבודה עקב מחלתו בימים שהוא זכאי לדמי מחלה (המעסיק רשאי לדרוש אישור רפואי). צבירת ימי מחלה עד 90 ימים.**

- **גם שימוע אסור לעשות בזמן המחלה!**

- מ- 29.10.2020 עובד הנמצא בבידוד (בגללו או בגלל ילדו שבבידוד) – חל איסור לפטר אותו בימים אלו.

- אחרי שמסתיימים ימי המחלה של העובד והוא עדין נעדר מעבודתו – ניתן לפטר אותו אבל לפי בימ"ש "בתום לב".

- **תאונת עבודה** אינה נחשבת מחלה ולכן מותר לפטר עובד שלא יכול לבצע את עבודתו. עם זאת פיטורי עובד במהלך התקופה בה הוא מקבל דמי פגיעה עקב תאונת עבודה וטרם הוברר האם יוכל לשוב ובצע את עבודתו הינם פיטורים בחוסר תום לב המזכים את העובד בפיצויים. (כדאי להתייעץ לפני שעושים מהלך).

התפטרות

החוק היבש קובע: אדם העוזב את מקום עבודתו מיוזמתו, אינו זכאי לקבל פיצויי פיטורין! אבל- קיימות מספר סיטואציות בהן גם עובד המתפטר מיוזמתו, קמה לו הזכות לקבלת פיצויי פיטורין;

התפטרות לרגל מצב בריאותי לקוי – של העובד או של בן משפחה קרוב. (התפטרות כזו דורשת תמיכה בממצאים רפואיים מתאימים).

התפטרות מחמת גיל : גיל פרישה 67 לגבר, 62 לאשה.

לידה; עובדת שילדה והתפטרה תוך 9 חודשים על מנת לטפל בתינוק = פיצויי פיטורין! (התאריך הקובע: יום הלידה)/ אימוץ/כשניתן צו אימוץ, מקלט לנשים מוכות)

העתקת מקום מגורים עקב: נישואין/גירושין.....

התפטרות עקב הרעה מוחשית בתנאי העבודה;

על העובד להתריע בפני המעסיק על הרעה המוחשית בגינה אינו יכול להמשיך בתפקידו ולאפשר למעסיק לתקן את המצב.

מה יכול להיחשב הרעה מוחשית בתנאי

העבודה?

5.א מה לדוגמא יכול להיחשב הרעה מוחשית של תנאי עבודה?

* שינוי שעות העבודה

* שינוי ימי העבודה

* שינוי שכר – הפחתת שכר

* אי תשלום תנאים סוציאליים

שינוי מקום עבודה

התנכלות בעבודה

אבל יש לזכור: גם הוספת שעות עבודה והעלאת שכר יכולה להיחשב הרעה בתנאי העבודה.

(כמו למשל עובד שהוספת שעות עבודה מונעת ממנו להשלים לימודים)

העובד חייב להראות קשר סיבתי בין תנאי העבודה ובין התפטרותו.

העובד יזכה בפיצויים רק אם תנאי עבודתו היוו את הגורם המכריע להתפטרות.

בנוסף : על העובד חלה החובה להעמיד בפני המעביד את העובדה כי תנאי עבודתו הורעו ולאפשר למעביד לחזור בו.

איזה עוד מתפטר/ת יכולים להיחשב מתפטרים

בדין מפוטר וזכאים לפיצויי פיטורין?

- עובד שהתפטר עקב **מעבר דירה**: מעבר בעקבות בנ"ז (בעל/אשה/יד"צ"ים) - מעבר דירה למקום הבעל/אשה/יד"צ והמרוחק לפחות 40 ק"מ).
- מעבר מישוב שאינו חקלאי ליישוב חקלאי, מעבר ממקום שאינו איזור פיתוח או התנחלות לאיזור פיתוח (ושיגור שם לפחות 6 חודשים).
- מעבר בעקבות **העברה בתפקיד** של בן הזוג המשרת במשטרה, שירות בתי הסוהר והמרוחק מהעבודה לפחות 40 ק"מ.
- גירושים – 40 ק"מ / 6 חודשים
- **גיוס לצה"ל שב"ס** משטרה התנדבות לשירות אזרחי-מטרה ציבורית/לאומית.
- **התפטרות לצורך טיפול בילד** (בתנאי שהיו יחסי עובד מעביד לפחות שנה (חופשת הלידה נלקחת בחשבון לצורך צבירת הותק).
- נשים - עם פרישתן בגיל 67 גם אם החלו לעבוד לאחר גיל 62.
- עובדת שהתפטרה בשל הטרדה מינית במקום העבודה.
- עובד שהתפטר בשל מצב בריאותי לקוי של בן משפחה שהוא צריך לסעוד.

סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין

- כאשר סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורין חל על העובד מראשית העסקתו – שחרור הכספים הצבורים בקופות ע"י המעסיק(אם שולם כחוק) מחליף תשלום פיצויים.
- **החלת ההסדר מאפשרת קבלת פיצויים גם לעובד שהתפטר.**
- **כלומר:** עובד שחל עליו סעיף 14 והתפטר בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורין-זכאי לכספי הפיצויים שנצברו בביטוח הפנסיוני או בקופת הגמל ללא קשר לנסיבות ההתפטרות וגם אם עבד פחות משנה באותו מקום או אצל אותו מעסיק.
- **היתרון שבהסדר: פוטר את המעסיק מהשלמת פיצויים רטרואקטיבית בגין תוספות שכר שהיו במהלך העבודה!!!**
- כלומר-אם התשלומים לקופה נעשו בזמן במלואם, לא ידרשו השלמות גם אם השכר השתנה ועלה במהלך תקופת העבודה. (בניגוד לתשלום פיצויים שהשכר ממנו מחושבים ככלל כל הפיצויים(של כל התקופה) הוא בד"כ השכר החודשי האחרון של העובד בסמוך לסיום העסקתו – באם השכר שלו עלה במהלך התקופה.

שיעור הפיצויים: חוק פיצויי פיטורין תשכ"ג

1963

- מי זכאי לפיצויים? (ס' 1א) – עובד (גלובלי) שעבד שנה אחת ברציפות.
- עובד עונתי - כאשר עונה היא 3 חודשים רצופים שבהם עבד העובד לפחות 60 יום.
- שעבד 2 עונות בשתי עונות רצופות אצל מעביד אחד/ במקום עבודה אחד-זכאי לפיצויי פיטורים במידה ופוטר!!!
- ס' 1ב - במקרה בו ממשיך העובד לעבוד במקום עבודה שבו התחלפו המעבידים- זכאי לקבל פיצויי פיטורין מהמעביד הקודם- אלא אם קיבל על עצמו המעביד החדש בהתחייבות בכתב כי הוא אחראי לתשלום.
- חשוב לציין- כי פיטורים ייחשבו ככאלה לצורך קבלת פיצויים גם אם לא נעשו במפורש – ודי נסיבות הפסקת העבודה מעידות כי יחסי העבודה נותקו ביזמת המעביד.
- שיעור הפיצויים - שכר חודש אחד לכל שנת עבודה.
- השכר החודשי הקובע לצורך חישוב הפיצויים הוא שכר החודש האחרון
- כולל: שכר בסיס, תוספת ותק וכל תוספת קבועה ובלתי משתנה.
- לעומת זאת: תשלומים שונים אחרים המוענקים לעובד (כמו-אחזקת טלפון, רכב, שעות נוספות, דמי הבראה) לא מהווים חלק מהשכר הקובע.
- ואולם- עובד ששכרו הופחת יחושבו הפיצויים לגבי התקופה שלפני ההפחתה לפי שכרו אז ורק יתרת התקופה לפי השכר הנמוך.
- כך גם עובד ששינה את תפקידו/מעמדו/מהות התפקיד – הפיצויים יחושבו לפי שכרו האחרון בכל תפקיד

שלילת פיצויי פיטורין

שלילת פיצויי פיטורין – רק ע"י בית הדין לעבודה!!!

נקבע בפסיקה כי שלילה מלאה של פיצויי פיטורין הינו הרף העליון של הענישה.

ע"ע(ארצי) 14/06 אלוניאלבע"מ-צ'רניאקוב קבע: "התכלית שבשלילת פיצויי הפיטורין שני פנים לה: להעניש את העובד בגין עבירת משמעת חמורה שביצע: ולהוות מסר מרתיע לכלל העובדים מפני ביצוע מעשים דומים. בשלילת פיצויי פיטורין מעביר המעביד לעובדי המפעל מסר מרתיע, תוך מתן ביטוי הולם להסתייגותו "מהתנהלותו הפסולה של העובד".

בין השיקולים לחומרא בשלילת פיצויים שוקלים:

- א. חומרת המעשים שביצע העובד.
- ב. הנזק שנגרם או עלול היה להיגרם למעביד.
- ג. תקופת ביצוע המעשים ומספר הפעמים שבוצעו.
- ד. משך הזמן שעבד העובד בעסק, מעמדו, וחובת האמון ומידת האמינות ביחסי העבודה בהתאם לתפקיד. היקף ההרתעה הדרוש בנסיבות

בין השיקולים לקולא – א. איכות העבודה ומידת תרומת העובד לעסק. ב. עוצמת הפגיעה בעובד ובבני

משפחתו בשל שלילת הפיצויים. ג. נסיבות אישיות: גיל, מצב משפחתי, מצב בריאותי, יכולת השתכרות (בעתיד...).

פשרה לעניין פיצויים

- פשרה; פשרה לעניין פיצויי פיטורין והודאת סילוק לא יהא להן תוקף, אלא אם נערכו בכתב ונאמר בהן במפורש שהן לגביי פיצויי הפיטורין!!!
- במכתב הפשרה צריך לכתוב שלצדדים היו תביעות הדדיות והצדדים הגיעו לפשרה. ואז לפרט את תנאי הפשרה.
- דילמה: האם עובד שגנב ופוטר? גונת/סייעת שהרביצה לילד ופוטרה/ גונת סייעת ש"מלכלכת" באוזני ההורים ופוטרה... האם הם זכאיים לפיצויי פיטורין או שמא יש לשלול מהם/להפחית את סכום פיצויי הפיטורין (ס' 16 לחוק)?
- חשוב לזכור: החלטה על שלילת פיצויי פיטורין היא החלטה של בימ"ש!!! לא מספיק שק"ד המעסיק כדי לשלול את הפיצויים!!!
- כלומר; לעתים, לאור חומרת המעשה יחליט ביהמ"ש לשלול/להפחית פיצויי פיטורין! אבל כדי לקבל אישור לביטול פיצויים נדרשת פניה לבימ"ש וזאת גם אם עובד גנב/הרביץ/התרשל וכו'.....

הפרשות לקרן פנסיה ופיצויים

- החל מתחילת 2008 נדרש כל מעסיק להפריש לקרן פנסיה לעובד לאחר שזה ישלים 6 חודשי עבודה.
- עובד שמתחיל עבודה ויש לו ביטוח פנסיוני מקבל את ההפרשה לפנסיה כבר מיום העבודה הראשון – כאשר בפועל ההפרשות נעשות אחרי 3 חודשי עבודה.
- שיעור ההפרשות והחלוקה:
- משנת 2017 ההפרשות -18 וחצי אחוז משכר העובד!
- ההפרשות לקרן פנסיה ופיצויים מתחלקות: 6% מתוכן על חשבון העובד והיתר על חשבון המעסיק. ההפרשות מתחלקות חלק המעביד לפנסיה חלק העובד לפנסיה וחלק המעביד לקרן פיצויי פיטורין של העובד.

חופשה ללא תשלום - חלת

- **חלת רגיל** – צריך שיהיה בהסכמה (של העובד והמעביד), ובד"כ בא לבקשת העובד ובהסכמת המעסיק. בתקופת החלת – יחסי העבודה מושהים אבל לא מתנתקים. משך החופשה יהיה בהתאם להסכמת הצדדים. והעובד זכאי בתום החלת לחזור ולעבוד באותם התנאים שבהם יצא לחלת.
- **בזמן החלת** – העובד אינו זכאי לשכר עבודה, לזכויות סוציאליות או לצבירת ותק.
- **חלת כפוי** – במקרים מיוחדים/עיתות חרום - כמו הקורונה מוצאים עובדים לחל"ת ביוזמת המעסיק.
- עובד (תושב ישראל) שהוצא לחלת ללא תשלום עשוי במקרים מסוימים, להיות זכאי לדמי אבטלה
- על המעסיק חלה חובה לשלם ביטוח לאומי בחודשיים הראשונים לחופשה.
- **פיטורים בזמן חלת** (כמו קורונה) – פיטורין לפי חוק: הזמנה לשימוע, מתן אפשרות לעובד להגיב, תקופת הודעה מוקדמת ותשלום פיצויי פיטורין.

מתי אסור לפטר בזמן חלת?

- 1. חל"ת לאחר חופשת לידה – לעובדות לאחר חופשת לידה קיימת הזכות לקחת חופשה ללא תשלום (משך החל"ת - רבע מתקופת עבודתה אצל אותו מעסיק ולא יותר משנה).
- בתקופה זו אסור לפטר אותן (כך גם ב- 60 הימים לאחר חזרתן לעבודה- אלא אם התקבל היתר מיוחד מהממונה על חוק עבודת נשים).
- עובדת בהריון שיש לה ותק של 6 חודשים במקום העבודה גם אם היא בחל"ת לא ניתן לפטרה ללא קבלת היתר מהממונה על חוק עבודת נשים.

פיטורין כדין-חובות המעסיק המפטר וזכויות

העובד שפוטר-חובת השימוע

- למעביד מוקנית הזכות לפטר עובד מטעמים שונים-אולם בצד הפיטורין מוטלות עליו חובות שונות כלפי העובד שפוטר-שאם לא ימלא אחריהן – יתכן שיאלץ לפצות אותו בגין פיטורין שלא כדין!!!

- **סיבות לפיטורין**: כל סיבה שקשורה לתפקוד בעבודה הינה סיבה חוקית לשימוע לקראת פיטורין

- העובד לא מבצע עבודתו כראוי, העובד סרח, חוסר התאמה, פערים בעבודה שאינם ניתנים לגישור...ועוד וכן צורך בצמצומי כח אדם.

חובת השימוע!!!

- חובת השימוע מקורה **בפסיקה-** כל מעסיק פרטי או ציבורי מחוייב להעניק לעובד שבכוונתו לפטר, זכות לטעון ולהשמיע את עמדתו זמן סביר טרם פיטוריו-וזאת כיון שפיטורים עלולים לפגוע בו ולהשפיע על חייו בצורה קשה ומהותית.

- זכות השימוע כוללת בחובה גם את זכות הטיעון של העובד שעומדים לפטרו. המטרה היא שהמעביד ישמע **בלב חפץ** את טענות העובד ותשובותיו לטענות המעביד וישקול שוב בתום לב האם רצוי/ראוי לפטר את העובד. במסגרת השימוע העובד אמור לקבל הזדמנות להציג בפני המעביד את עמדתו ולזכות לכך שדבריו יקבלו את מלוא תשומת הלב והמשקל הראוי.

- בשיחה זו גם העובד שומע מן המעביד את העילות אשר הביאו לפיטוריו והטענות המועלות נגדו.

- **בסיסה של חובת השימוע הוא - עקרון תום הלב.**

איך נערך השימוע?

- **הזמנה לשימוע – בכתב** והמציינת שהוא מוזמן לשימוע בהקשר להפסקת עבודתו.
- בשיחה זו המעביד משמיע לעובד את הטענות כלפיו והעילות המובילות לפיטוריו.
- בשימוע – מחוייב המעביד להאזין לטענות העובד בהקשבה מלאה ולב חפץ ולתת לו הזדמנות הוגנת להשמיע את טענותיו בטרם יוכרע גורלו.

דוגמא לזימון לשימוע:

לכבוד:..... תאריך:.....

- הנדון: זימון לישיבת שימוע
- הנך מוזמן ביום.....שעה.....מקום.....לישיבת שימוע במטרה לשקול את המשך העסקתך. הסיבות לזימון לשימוע:.....
- הנך רשאי להביא אתך לשימוע מי מטעמך
- השימוע יתנהל בפתיחות ובתום לב ואשקול את בקשותיך/טענותיך ככל שיהיה ניתן.
- בכבוד רב,

שימוע שנערך שלא כדין:

- אי עריכת שימוע – יכול שתזכה את העובד בפיצוי בגין **פיטורין שלא כדין**.
- הפיצויים ניתנים לעובד – לא בשל עוגמת הנפש-אלא בשל הנזק הממשי שנגרם לו-דהיינו הפסד השתכרות... כלומר – אם היה מתקיים שימוע-יכול שלא היה מפוטר...
- הסכומים בפיטורין שלא כדין עלולים להגיע לסכומים גבוהים בהרבה משיעור פיצויי הפיטורין הסטנדרטי המוגדר בסעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג-1963

חוק הודעה מוקדמת לפיטורין והתפטרות התשס"א

2001 (להלן: "חוק הודעה מוקדמת")

- שני הצדדים המעביד והעובד נושאים בחובת הודעה מוקדמת
- **חובה!!!** ליתן הודעה מוקדמת לפיטורין ולהתפטרות!!! **בכתב!!!**
- ההודעה צריכה לציין את יום יציאת ההודעה ואת יום כניסת הפיטורין או ההתפטרות לתוקף!!!
-
- תוצאות אי מתן הודעה מוקדמת; לא ניתנה הודעה מוקדמת, פיצוי בסכום השווה לשכר הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה הודעה מוקדמת!!!
- סעיף 2(א) לחוק הודעה מוקדמת מטיל על מעביד שהחליט לפטר עובד-את החובה ליתן לו הודעה מוקדמת בדבר הפיטורין.
- בסעיף 6(א) לחוק-ניתנת למעביד הזכות לותר על עבודת העובד בתקופת ההודעה המוקדמת, אך זאת בכפוף לתשלום פיצוי בשווי השכר של העובד בעד התקופה שעליה ויתר (חלף הודעה מוקדמת).
- בסעיף 2(ג) לחוק נקבע כי הודעה מוקדמת צריכה להינתן **בכתב**. המעסיק חייב לציין את יום מתן ההודעה ואת היום בו הפיטורים נכנסים לתוקף!!!
- סעיף 7(א) – מעביד שלא נתן לעובד הודעה מוקדמת, יחוייב לשלם לו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.

מספר ימי הודעה מוקדמת:

- עובד במשכורת חודשית (סעיף 3): עד 6 חודשים – יום 1 בכל חודש עבודה.
- החל מחודש 7 – 6 ימים + 2 וחצי יום לכל חודש נוסף.
- לאחר שנה חוק הודעה מוקדמת = **חודש ימים!**
- לדוגמא: עובד 8 חודשים : $2 + 6 = 13$ ימים. עובד 10 חודשים $16 = 4 \times 6 + 2.5$ יום
- עובד בשכר כאשר התשלום לפי שעה (סעיף 4):
- שנת עבודה ראשונה: יום אחד בשל כל חודש עבודה;
- שנת עבודה שניה - 14 ימים בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה- למשל העובד עבד שנה וארבעה חודשים – $14 = 2 + 16$ ימי הודעה מוקדמת;
- בשנת עבודתו השלישית – הודעה של 21 ימים בתוספת יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה.
- לאחר שנת עבודה שלישית – הודעה של חודש ימים!
- ימי הודעה מוקדמת לא יבואו במניין ימי החופשה

פיטורין כדין

- בתי הדין לעבודה מקפידים על פיטורין כדין – אחרת צפוי המעביד לתשלום קנס על פיטורין שלא כדין.
- כדי שפיטורין יהיו כדין:
- צריך שהעובד יקבל הזמנה לשימוע בכתב!
- שיערך שימוע בו המעביד והעובד יציגו את עמדותיהם (המעביד חייב להקשיב לעובד ולשמוע בנפש חפצה את כל טיעוניו).
- צריך שירשם פרוטוקול משיחת השימוע ועותק ממנו יימסר לעובד .
- המעביד צריך לשקול את כל הטיעונים ולקחת בחשבון בשיקוליו את טיעוני העובד.
- אם לאחר השימוע ולאחר ששקל היטב עדין סבור המעביד שיש לפטר את העובד הוא צריך לכתוב לו מכתב הפסקת עבודה הלוקח בחשבון את ימי ההודעה המוקדמת.
- דוגמא למכתב פיטורין:

תאריך:

הנדון: (שם המפוטר) – הודעה על סיום העסקה

בהמשך לשיחת השימוע שנערכה ב..... ביום, לצערי לאחר ששקלתי אני מודיע/ה על סיום העסקתך.

סיום העבודה יכנס לתוקף ביום וזאת בשל ימי ההודעה המוקדמת.

כל הכספים המגיעים לך ישולמו במועדם

מאחל/ת לך הצלחה בהמשך דרכך

בברכה,

עובדת בהריון

את מי אסור לפטר?

לא ניתן לפטר אשה בהריון העובדת במקום עבודתה מעל לחצי שנה, אלא עם ניתן היתר מהממונה על חוק עבודת נשים במשרד התמ"ת!!!

אם עובדת עבדה ששה חודשים במקום עבודה/אצל אותו מעביד – אסור לפטרה בזמן ההריון וחופשת הלידה (להלן; "התקופה המוגנת") – ס' 9 לחוק עבודת נשים – מטרתו למנוע התייחסות מפלה לעובדת (בהריון) – אלא אם המעביד קיבל את אישור התמ"ת/שר העבודה!!!

גם במצב בו יש לעובדת חוזה עבודה לתקופה קצובה המסתיים – חובה על המעביד לקבל היתר לפיטורי העובדת ממשרד הרווחה!!!

במידה והמעביד מפטר עובדת בתקופה המוגנת ובניגוד לסעיף 9 – הפיטורין בטלים מעיקרם והעובדת זכאית לפיצוי מהמעביד בגובה השכר שהייתה מקבלת לו המשיכה בעבודתה עד ליום הלידה + הפרש בדמי הלידה (בין הסכום שקיבלה בפועל מהביטוח הלאומי לסכום שהייתה מקבלת לו המשיכה לעבוד) + פיצוי בגובה שכר עבודה 60 יום מתום חופשת הלידה בהם אסור לפטרה + הודעה מוקדמת!

דוגמאות: גן/צהרון שעובד ליד מכללה /אוניברסיטה – משמש את ילדי העובדים/הסטודנטים-תחילת הלימודים אוקטובר סיום יוני. עובדת שעבדה לפי חוזה לתקופה קצובה, פוטרה ביולי ללא אישור התמ"ת כשהיא בהריון- תבעה את המעסיקה בסכומי עתק.

ושוב סיכום:

- מספר חוקים מגנים על עובדות בהריון:
- חוק עבודת נשים – ס' 9 שלא מאשר פיטורי עובדת במהלך הריונה
- חוק שוויון הזדמנויות בעבודה – פיטורי עובדת בגלל הריונה הינם הפליה אסורה.
- **אסור לפטר עובדת בהריון במהלך כל ההיריון אלא באישור התמ"ת/שר העבודה.**
- כ"כ, אסור לפטר את העובדת במשך 60 יום לאחר חופשת הלידה, אלא בהיתר משרד העבודה!!! וכן אחרי 60 יום צריך לתת הודעה מוקדמת – כך שבפרקטיקה מדובר כ- 90 יום!!!
- **אם מתעקשים לנסות לפטר בתקופה המוגנת - טופס בקשה לקבלת היתר בכפוף לחוק עבודת נשים:**
- כשמגישים בקשה לממונה על עבודת נשים לפיטורי עובדת בהריון – צריך להוכיח שהבקשה לפיטורין לא קשורה בשום צורה להריון.
- הנטל להוכיח כי לפיטורין אין קשר עם ההריון מוטל על המעסיק!!!
- זה קשה ובד"כ לא מתקבל, והבקשה תתקבל אם המעסיק הצליח להוכיח כי יש נסיבות חמורות במסגרתן עליו לפטר את העובדת, או כי הוא בצמצומים/פושט רגל
- **אי אפשר לפטר עובדת הנמצאת "בשמירת הריון".**
- הסיכויים להצליח בבקשה כזו לממונה קטנים – החוקים המגנים על נשים בהריון חזקים ביותר ובד"כ לא יתירו לפטר אשה בהריון!!!
- אם תפטרו בלי אישור הממונה- אלו פיטורין שלא כדין ואם תתבעו תשלמו בנוסף לתשלום מלא על כל חודשי ההריון בהם הייתה מפוטרת/פיצוי והפרשים על תקופת חופשת הלידה ותשעים הימים אחרי חופשת הלידה וכי"ב וגם קנס לא מבוטל!

עובדת בהיריון המועסקת פחות מחצי שנה

- כאן המעסיק יכול לפטר עובדת בהריון שעבדה מבלי לפנות בבקשה לממונה על חוק עבודת נשים.
- ואולם חשוב שהפיטורין לא יהיו קשורים בשום צורה שהי להיריון!!!
- עובדת (שהועסקה פחות מחצי שנה) ופוטרה לטענתה בגלל הריונה – יכולה לפנות לבית משפט בתביעה לפטורים בגין הפליה.
- סיכויי העובדת להצליח בתביעה שכזו תלויים ביכולת שלה להוכיח כי הפיטורין שפוטרה קשורים קשר ישיר להריונה וכמובן סיכויי המעסיקה-תלויים ביכולתה להוכיח שהפיטורין אינם קשורים בשום צורה שהיא לעובדת היות העובדת בהריון!
- סעיף 9 לחוק עבודת נשים קובע: במקרה של הפליה בפיטורין, תהא חובת ההוכחה על המעביד להראות כי לא פעל בניגוד להוראות סעיף 2 לחוק "אם הוכיח העובד שלא היה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטורין"

בדיקות רפואיות והיעדרויות במהלך ההיריון

- החל מחודש חמישי להריון – אסור להעביד עובדת בשעות נוספות או ביום המנוחה השבועי אלא אם הסכימה בכתב!
- למעסיק אסור לפגוע בהיקף המשרה/בשכר של עובדת בהריון אלא בהיתר משרד התמ"ת.
- היעדרויות: עובדת במשרה מלאה זכאית להיעדר בשל הבדיקות עד 40 שעות.
- עובדת במשרה חלקית זכאית להיעדר מספר שעות באופן יחסי לחלקיות משרתה.
- תקופת ההיעדרות לא תנוכה ממכסת ימי המחלה שהעובדת צברה.

חופשת לידה

- חופשת לידה; יולדת שעבדה במשך 12 חודשים ברציפות אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה – זכאית ל- 26 שבועות של חופשת לידה. 15 מתוכם בתשלום (דמי לידה).
- אם האשה רוצה לקצר את חופשת הלידה (שחייבת להיות לפחות 15 שבועות) – צריכה להודיע על כך מראש למעביד שלא יוכל לדחות את החזרה יותר מ-3 שבועות
- יתרה מכך: העובדת יכולה לצאת (ע"פ רצונה) לחופשת לידה 7 שבועות לפני יום הלידה המשוער. (קודם לתיקון - 6 שבועות).
- עובדת שהילד נשאר בבי"ח/חזר לאשפוז ליותר משבועיים בתוך חופשת הלידה, זכאית להאריך את חופשת הלידה לתקופה שלא תעלה על תקופת אשפוז הילד, ולא ביותר מארבעה שבועות.
- אם שרוצה לחזור לעבודה, יכול בנ"ז לקחת חלק מחופשת הלידה אם הסכימה בכתב לוותר על חלק מחופשת הלידה.
- חופשת לידה – לא פוגעת בזכויות הוותיק!
- בחופשת הלידה ושמירת הריון- ממשיכות ההפרשות לקופת פנסיה ופיצויים של העובדת!
- הארכת חופשת הלידה: עובדת שעבדה אצל אותו מעסיק שנה ברציפות עד יציאתה לחופשת לידה, רשאית לאחר תום חופשת לידה לצאת לחופשה ללא תשלום.
- אורך החופשה ללא תשלום שעובדת יכולה להאריך – עד רבע מתקופת העבודה אצל אותו מעסיק אבל לא יותר משנה. (כלומר כל העובדות שעובדות משרה מלאה מעל 4 שנים יכולות להאריך את החופשה ללא תשלום אחרי לידה עד שנה, ומקום העבודה צריך להישמר להם).

דמי לידה וחופשת לידה

- יולדת שצברה את תקופת האכשרה הנדרשת כעובדת עצמאית או שכירה והפסיקה לעבוד בזמן שהייתה בהריון זכאית לתשלום דמי לידה.
- עובדת שעבדה לפחות שנה רצופה אצל אותו מעסיק או אותו מקום עבודה- זכאית לחופשת לידה והורות של **26 שבועות** (שרק חלק ממנה הוא בתשלום).
- עובדת שעבדה פחות מ-12 חודשים אצל אותו מעסיק זכאית לחופשת לידה של 15 שבועות.
- **7 שבועות מתוך חופשת הלידה** (או פחות מזה לפי רצון היולדת), ניתן לקחת **לפני יום הלידה המשוער**, ואת שאר השבועות אחרי יום הלידה.
- גברים רשאים לחלק את חופשת הלידה עם בנות זוגם ואף לשהות בחופשת לידה חופפת עם היולדת למשך שבוע.
- **מעסיק אינו רשאי למנוע מעובד לצאת לחופשת לידה או לפטר עובד במהלך החופשה ולמשך 60 יום לאחריה.**
- עובדת זכאית לחופשת לידה גם אם העובר/תינוק נפטר לאחר הלידה.
- סעיף 39 לחוק הביטוח הלאומי מגדיר "לידה" כלידת וולד חי או לידה אחרי 22 שבועות של הריון. (כלומר נשים שעברו הפסקת הריון/ לידה שקטה וכיוצ"ב חו"ח אחרי שבוע 22 להריון זכאית לחופשה ודמי לידה.

זכויות תעסוקה לאחר הפלה

- עובדת שעברה הפלה רשאית להיעדר מעבודתה **7 ימים** ע"ח ימי מחלה שצברה.
- באישור רופא ניתן להיעדר עד 6 שבועות מהעבודה.
- **הפלה אחרי 22 שבועות** הריון (לידה שקטה) זכאית העובדת **לחופשת לידה**.
- אין לפטר עובדת או להקטין את היקף משרתה בתקופה שבה נעדרה מעבודתה בשל הפלה.

התפטרות לאחר הלידה לצורך טיפול בילד – 9

חודשים מהיום שילדה כדין פיטורין

- עובדת המעוניינת להתפטר לאחר לידה לשם טיפול בילדה, זכאית לעשות כן בתוך/עד תשעה חודשים מיום שילדה, ולחיות זכאית לפיצויי פיטורין כאילו פוטרה!!! (בתנאי שהתקיימו יחסי עובדת- מעביד בינה לבין המעסיק במשך שנה לפחות).
- על העובד להודיע בכתב למעסיק על ההתפטרות לצורך טיפול בילד תוך מתן התראה מוקדמת. (כלומר העובד צריך להודיע למעביד עד 8 חודשים לאחר הלידה שהוא מתפטר ולא חוזר לעבודה – אחרת המעסיק יכול לדרוש ממנו פיצוי של חלף הודעה מוקדמת).
- תשלום הפיצויים : לפני סיום העסקה, המעסיק ימלא טופס 161 א – הודעת מעביד על פרישה מעבודה של עובד וימסור אותו לעובד.

שעות הנקה

- שעת הנקה - כל עובדת שילדה וחזרה בתום חופשת לידה לעבודה רשאית במשך 4 חודשים להיעדר שעה אחת ביום ללא ניקוי בשכרה(לא רק עובדת שמניקה).
- לעובדת שקול דעת מלא באשר לשעה שאותה תבחר לנצל.
- התנאים לקבלת הזכות לשעת הנקה: היקף העבודה של העובדת הוא לפחות 174 שעות בחודש באותו מקום עבודה, או עבודה במשרה מלאה כפי שנהוג במקום העבודה.

טיפול פוריות – איסור פיטורי עובד/ת

במהלך טיפולי פוריות

- אסור לפטר עובד/ת או לפגוע במשרה של עובד העובר/ת טיפולי פוריות או הפריה חוץ גופית **בימי ההיעדרות** בגין הטיפולים **ובמשך 150 ימים אחרי הטיפול** (אם נעדר מהעבודה **וכל עוד לא עברו שנתיים** מיום תחילת ההיעדרות באותו מקום עבודה) - **ללא תלות בותק העובד**.
 - עובדת בטיפול פוריות זכאית להיעדר מהעבודה ע"ח ימי מחלה (50% מהשכר יום היעדרות שני שלישי 100% מהשכר מהיום הרביעי ואילך).
 - מותר להיעדר גם שעות בודדות עד למכסה של 40 שעות והשכר ישולם מהשעה הראשונה להיעדרות. (40 השעות ירדו מחשבון ימי המחלה).
 - **עובד שעובר טיפולי פוריות ולא נעדר מהעבודה- אסור לפטר אותו במשך כל תקופת הטיפולים או עד 150 יום מתחילת הטיפולים (המאוחר מביניהם), ובלבד שהעובד מועסק אצל אותו מעסיק לפחות 6 חודשים.** כ"כ אסור לפגוע בהיקף המשרה שלו/בהכנסה שלו.
 - **הגנה זו תחול אם העובד הודיע על הטיפולים עד 3 ימים ממועד הודעת הפיטורין או הודעה מוקדמת לפיטורין והביא אישור רפואי עד 14 יום ממועד ההודעה.**
- פגיעה במשרה של עובד/ת העובר טיפולי פוריות רק אם המעסיק קיבל היתר מהממונה על חוק עבודת נשים (סעיף 9א לחוק עבודת נשים)**

מעסיק המבקש לפטר עובד המוגן לפי חוק

עבודת נשים

- מעסיק המבקש לפטר עובד צריך להגיש בקשה אל הממונה על חוק עבודת נשים באמצעות טופס בקשה לקבלת היתר בכפוף לחוק עבודת נשים.
- ניתן להגיש את הבקשה:
 - באופן ידני דרך מנחם בגין 125 ת"א קומה 12
 - פקס – 037347870
 - דואר אלקטרוני – hasdara.woman@labor.gov.il
- להוסיף מסמך המנמק את הבקשה ואישורים ואסמכתאות.
- הבקשה ונספחיה צריכים להיות מוגשים לעובד טרם הגשת הבקשה להיתר והוא צריך לחתום שקיבל. אם העובד סירב לקבל צריך לשלוח בדואר רשום ולהמציא את האסמכתא.

טופס בקשת היתר לפי חוק עבודת נשים לפיטורים או פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה

שדה חובה מס' 02150004123731 מן בכוכבית

ידע כללי *	
ילת הבקשה	<input type="checkbox"/> פיטורים <input type="checkbox"/> פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה (חובה לציין X במשבצת המתאימה)
זיבות מוגנות	<input type="checkbox"/> הריון (סעיף 3.1 לנוהל) <input type="checkbox"/> שישים ימים מתום חופשת הלידה (סעיף 3.2 לנוהל) <input type="checkbox"/> שישים ימים לאחר היעדרות בשל מצב רפואי (סעיף 3.3 לנוהל) <input type="checkbox"/> חופשה ללא תשלום וכן שישים ימים לאחר החופשה ללא תשלום (סעיף 3.4 לנוהל) <input type="checkbox"/> שישים ימים לאחר היעדרות עובד לפי סעיף 7(2) (סעיף 3.5 לנוהל) <input type="checkbox"/> היעדרות ללא תשלום של עובדת מניקה וכן שישים ימים לאחר היעדרות (סעיף 3.6 לנוהל) <input type="checkbox"/> היעדרות בגין טיפולי פוריות והגנה בגין טיפולי פוריות (סעיפים 3.7 ו-3.8 לנוהל) <input type="checkbox"/> שהייה במקלט לנשים מוכות (סעיף 3.9 לנוהל)
ילת פיטורין / ניעה בהיקף משרה ובהכנסה	<input type="checkbox"/> צמצומים <input type="checkbox"/> תפקוד <input type="checkbox"/> הפסקת פעילות <input type="checkbox"/> מכירת עסק <input type="checkbox"/> פרוק/כינוס נכסים/פשיטת רגל <input type="checkbox"/> נסיבות חמורות <input type="checkbox"/> העסקה זמנית/סיום חוזה <input type="checkbox"/> אי-המשך העסקה בכפוף לסעיף 12א' לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם <input type="checkbox"/> אחר (פרטי)

רטי המעסיק (מבקש ההיתר) *	
טטוס המעביד:	<input type="checkbox"/> תאגיד <input type="checkbox"/> פרטי <input type="checkbox"/> קבלן כח אדם <input type="checkbox"/> שירות ציבורי
ם עסק/תאגיד/פרטי/ירות ציבורי:	מס מזהה (ח.פ.ע.מ.ת.ז.)
חום העסק	האם חבר בארגון מעסיקים?
זיבות:	ישוב: <input type="checkbox"/> מיקוד: <input type="checkbox"/>
ס' טלפון במשרד:	דוא"ל (חובה):
ספר טלפון נייד	מספר מועסקים בעסק

רטי מנהל/ת או אחראי/ת משאבי אנוש או אחראי/ת על העסקת העובד/ת *	
פקיד:	<input type="checkbox"/> מנהל/ת <input type="checkbox"/> אחראי/ת משאבי אנוש <input type="checkbox"/> אחראי/ת על העסקת העובד/ת <input checked="" type="checkbox"/> אחר (פרטי)
ם משפחה:	שם פרטי: מספר זהות:

טי המעסיק בפועל או מזמין השירות * (חובה למלא אם קיים)	
טטוס מעסיק בפועל:	<input type="checkbox"/> תאגיד <input type="checkbox"/> פרטי <input type="checkbox"/> שירות ציבורי
ז' העסק/חברה/פרטי:	מס מזהה (ח.פ.ע.מ.ת.ז.)
זיבות:	ישוב: <input type="checkbox"/> מיקוד: <input type="checkbox"/>
ז' טלפון במשרד:	דוא"ל:
ז' טלפון נייד	מספר מועסקים בעסק

טי מנהל/ת או אחראי/ת משאבי אנוש או אחראי/ת על העסקת העובד/ת מטעם המעסיק בפועל או מזמין השירות	
פקיד:	<input type="checkbox"/> מנהל/ת <input type="checkbox"/> אחראי/ת משאבי אנוש <input type="checkbox"/> אחראי/ת על העסקת העובד/ת <input type="checkbox"/> אחר (פרטי)
ז' מלא:	טלפון: דוא"ל:

האם הבקשה מוגשת באמצעות עורך דין? * כן לא

חופשה שנתית

- חופשה שנתית; עובדים זכאים לחופשה שנתית בתשלום בהתאם לותק שצברו במקום עבודתם.
- המעסיק רשאי לבחור מתי העובד ינצל את ימי החופש שלו.
- מספר ימי החופשה מושפע מהותק שלו במקום העבודה וממספר ימי העבודה שעבד באותה שנה.
- חופשה לעובד שלא נותרו לו ימי חופשה – ע"פ הפסיקה אסור למעסיק לדרוש מהעובד לצאת לחופשה שאורכה עולה על מספר ימי החופשה השנתית אלא אם ניתנה לכך הסכמה בהסכם עם העובד. ניתן להוציא עובד לחופשה ללא תשלום רק אם העובד מסכים לכך.
- וגם לא ניתן לחייב עובד לצאת לחופשה שנתית ע"ח ימי חופשה עתידיים.
- הימים שלא יובאו במניין ימי החופשה: ימי חג, חופשת לידה, תאונה או מחלה, ימי אבל, ימי שביתה/השבתה, ימי הודעה מוקדמת לפיטורין – אלא אם עלו על 14 ימים – שאז מותרת חפיפה בין החופשה השנתית לתקופת ההודעה המוקדמת.

המעסיק הוא זה שקובע מתי תהא החופשה!

- **חשוב לזכור; בפסיקה נפסק: החובה למתן חופשה מוטלת על המעסיק והוא המסדיר את מועדה!!!**
- **למשל: המעסיק יכול להכריז על חופשה מרוכזת בכל עת שיבחר והדבר בסמכותו, גם אם חלק מהעובדים מתנגדים למועד.**
- **אבל – המעסיק מחויב להודיע לעובדיו על מועד תחילת החופשה מראש!!!**
- **בחופשה בת שבוע ההודעה צריכה לבוא לפחות שבועיים מראש!!! בחופשה של ימים בודדים ההודעה יכולה להיות קצרה יותר.**
- **אם ניתנת ההודעה על החופשה כנדרש היא תהיה על חשבון ימי החופשה של העובד!!!**
- **החוק דורש כי על המעסיק לאפשר לעובד להינות מחופשה רצופה בת לפחות שבעה ימים מידי שנה. חופשה כזו יכולה להיות חופשה מרוכזת, במידה והמעסיק בוחר בכך.**

ימי מחלה

- עובד צובר זכאות ל- **1.5 ימי מחלה עבור כל חודש** בו עבד בכל ימי העבודה כמנהג המקום (5 או 6 ימים בשבוע) או בסה"כ ל- **18 ימי מחלה בשנה** עד למקסימום צבירה של 90 ימי מחלה.
- עובד הנעדר בשל מחלה זכאי לתשלום מהמעסיק החל מהיום השני להיעדרותו.
- עבור היום השני והשלישי של תקופת היעדרות זכאים ל-50 אחוז משכר העבודה הרגיל והחל מהיום הרביעי והלאה ל-100 אחוז. (עד תום צבירת ימי מחלה).
- ניתן לזקוף ימי היעדרות על חשבון ימי המחלה בשל טיפול בבן משפחה.

דמי מחלה וימי מחלה:

- כאשר עובד חולה הוא ימשיך לקבל את שכרו (כולו או חלקו) בתקופת אי הכושר. **בשנה ניתן לצבור 18 ימי מחלה – דהיינו יום וחצי לכל חודש עבודה.** אם העובד לא ניצל ימי מחלה ניתן לצבור עד 90 ימי מחלה בכל תקופת העבודה.
- מה מוכר כימי מחלה? כמובן: מחלה של העובד בנוסף:
- מותר להיעדר עד 8 ימים בשל מחלת ילד / מותר להיעדר עד 6 ימים בשל מחלת הורה מעל גיל 65 ושאינו מאושפז בבי"ח/מוסד כלשהו. / מותר להיעדר 6 ימים בשנה בשל מחלת בן זוג. מותר להיעדר בשל טיפולי פוריות/ הפלה
- ע"פ החוק דמי מחלה משולמים כדלקמן; יום ראשון ללא תשלום. יום שני ושלישי 37.5% מהשכר הרגיל, מיום רביעי ומעלה 75% מהשכר הרגיל.

דמי הבראה

עובד זכאי לדמי הבראה רק בתום שנת עבודה ראשונה.

- דהיינו אם העובד פוטר/התפטר לפני תום השנה הראשונה **אינו** זכאי לדמי הבראה (לא מדובר בפיטורין סמוך לשנת עבודה אליהם מתייחס ביהמ"ש כאלו נעשו כדי לשלול מהעובד את זכויותיו).
- עובד במשרה מלאה זכאי: אחרי שנה – 5 ימי הבראה לשנה
- אחרי שנה שנייה/שלישית - 6 ימי הבראה לשנה
- שנים רביעית עד עשירית – 7 ימי הבראה לשנה
- מעל שנת עבודה זכאי העובד לדמי הבראה גם בגין חלק משנת עבודתו באופן יחסי.
- מעשרים שנות עבודה ומעלה – 10 ימי הבראה
- לאחר סיום יחסי עובד מעביד עובד יהא זכאי לדמי הבראה לגבי תקופה של **עד שנתיים** שלפני תום עבודתו.

דמי חגים

- חשוב במיוחד לעובדים שאינם חודשיים:
- לאחר 3 חודשי עבודה-עובד שלא נעדר מהעבודה יום לפני החג ויום אחרי החג (אלא בהסכמת המעביד) יהא זכאי לתשלום מלא עבור 9 ימי חג בשנה שהם: 2 ימים בראש השנה, יום כיפור, שני ימים בפסח, בשבועות וביום העצמאות

זכויות הילד

- בשנת 1991 חתמה ישראל על אמנת האו"ם (אמנה בינלאומית) בדבר **זכויות הילד**: כאשר **טובת הילד** צריך תמיד להיות השיקול הראשון (לדוגמא - בהתלבטות אם להוציא ילד מהגן כאשר לא מסתדרים עם ההורים)
- לכל ילד יש זכות טבעית לחיים, והמדינה תבטיח את הישרדות הילד, התפתחותו, תגן עליו ותטפל בו.
- **ילדות** – לפי האומות המאוחדות **זכאית לתשומת לב מיוחדת ולסיוע מיוחד!**
- **המשפחה** של הילד היא האחראית הראשונה לקיום וסיפוק צרכים אלו.
- המשפחה צריכה לדאוג למילוי הצרכים הבסיסיים של הילד, לקיומו הפיזי, להתפתחותו התקינה הפיזית, הנפשית האישיותית.
- **לגננת/מנהלת הגן ולצוות בגן** קיימת אחריות לדאוג: לביטחון, שלומו, סיפוק הצרכים הבסיסיים של הילד:
- בנוסף: ערנות למצב הפעוטות ורגישות **לסימני מצוקה שהפעוטות/ילדים מבטאים:**
- **התנהגות שונה מהרגיל צריכה לעורר נורה אדומה:**
- לבוש מרושל ולא מתאים: חם בקיץ, קר בחורף, חוסר שימת לב לחגים/ולבוש חגיגי וכד'.
- מחלות: ילדים שלא מקבלים טיפול רפואי ומגיעים באון קבוע חולים לגן.
- איתותי מצוקה שילדים ופעוטות משדרים:
- מסוגרים, לא יוצרים קשר
- ישנים כל היום בגן
- לא משחקים-לא מגלים סקרנות –שינוי דפוסים: ילד שרגיל לשחק ולפתע הפסיק לשחק או ילד שהתחיל לשחק באון אובססיבי במשהו מסוים עלול להעיד על בריחה או צורך בהרגעה.
- תוכן המשחק: בד"כ תוכן המשחק משקף את העולם הפנימי של הילד.
- הצמדות למבוגר – קירבה לדמות הביטחון וסירוב להתקרב לדמויות אחרות לישון במקום אחר...
- מתנהגים בחוסר שקט תוקפנות (לפעמים מצבי רוח קיצוניים)
- התעקשויות לא ברורת
- חל שינוי קיצוני בהתנהגות הילד או בהופעתו המוכרת והרגיל

אחריות נזיקית בגן ילדים – מה הכוונה?

- הכוונה היא שכשהילד/פעוט נמצא בגן – הגנת/מנהלת הגן/המטפלת חייבות כלפי הקטין מתוקף מעמדן (והמעמד של מנהלת גן שונה לדוגמא מזו של מטפלת וכו').
- חובתם **גנת/מנהלת הגן** דומה לחובת ההורים בהשגחה על הקטין: **1. שלא יפגע מגורם חיצוני. 2. שלא יפגע בעצמו. 3. שלא יפגע באחרים.**
- **חובת זהירות מהי?**
- על גנת/מנהלת גן קיימת כלפי הילד/פעוט חובת זהירות.
- חובת זהירות נקבעת: **טיבם וטבעם, גילם, מקור הנזק.**
- חובת זהירות מתבטאת: **בחובתו של המזיק (גנת/מנהלת) לצפות כי בהתנהגותו הרשלנית יגרום נזק לניזוק.**

חובת זהירות מושגית וקונקרטיית

- **חובת זהירות מושגית:** כדי לקבוע אם קיימת לגננת/מנהלת הגן חובת זהירות מושגית (שהיא יותר כללית) או לא-**נשאלת השאלה הבאה:**
- האם **סוג מזיקים** אליו משתייך המזיק המסוים (גננות/בעלות גנים) **צריך לצפות** את **הנזק** (שפיכת כוס מים רותחים/יציאה משער לא נעול/התהפכות של ספסל/גרירה של פח זבל שעומד בחצר וטיפוס עליו/נשיכות שילד נושך ילד אחר וכו') כלפי סוג הניזוקים אליו משתייך הניזוק המסויים (פעוט/ילד בגן בגילאים הרלוונטיים) .
- אם התשובה היא **כן**- אז הגננת/ מנהלת הגן אחראית כלפי המקרה **בחובת זהירות** מושגית אפילו אם לדוגמא פעוט/ילד קטן יצא משער הגן שלה כשהיא לא הייתה בגן.
- **חובת זהירות קונקרטית:** כאן מנסים להבין האם **המזיק המסוים** (הגננת/הסייעת שמלאה כוס מים חמים והעמידה על שולחן שילד עשוי להגיע) **צריך לצפות כלפי הניזוק המסוים** (פעוט במקרה שלנו) את התרחשות הנזק שארעה בפועל (כוס המים הרותחים שנשפכה עליו), **והאם האדם הסביר יכול היה לצפות התרחשות** כזו? (שהפעוט ינסה לקחת כוס מים (רותחים) שעומדת על דלפק מסויים?)
- אם התשובה היא כן-מי שהניח את כוס המים הרותחת חב גם **חובת זהירות קונקרטית**, ואם הוא לא מלא אותה הוא התרשל!

מה צריך לעשות כדי לעמוד בחובת

הזהירות?

- כדי לעמוד בחובות הזהירות כדאי שהגננת/בעלת הגן קודם לכל תעשה בדיקת בטיחות (מומחה בטיחות) + בדיקת תחזוקה (מתקנים לא רעועים, חלודים, שבורים וכו') לגן, לחצר, למתקנים.
- כדאי גם שתיקני כוח האדם בגן יהיו בהתאם להנחיות התמ"ת / ההנחיות של חוק הפיקוח-דהיינו מספיק כוח אדם על כמות הפעוטות בגן.
- פיקוח נאות!!! לגננת/מנהלת הגן קיימת אחריות של פיקוח נאות. דהיינו פיקוח על הילדים/פעוטות המשחקים במתקנים. חשוב לזכור שגם בעיני בימ"ש: הזהירות הנדרשת כלפי ילדים/פעוטות מוגברת ביחס לזו הרגילה!!!
- תקנים יחס צוות – ילדים בגן
- תינוקות עד גיל 6 חודשים - יחס מבוגר ילד 1-5.
- תינוקות 6-15 חודש יחס מבוגר ילד 1:6. שטח כיתה 50 מ'.
- פעוטות 16-24 יחס מבוגר ילד 1:9. שטח כיתה 70 מ'.
- פעוטות בוגרים 25-36 חודשים 1:11. שטח כיתה 70 מ'.

דוגמאות לאחריות נזיקית ופלילית

- 1. ילדה בגן ילדים קפצה על ספסל. הספסל התהפך ופגע בראש של ילדה אחרת (בת 3) לכאורה מקרה שבו לגננת לא הייתה שליטה
- **מה קבע בימ"ש?** בימ"ש החמיר! קבע שהגננת אחראית ותשלום פיצויים: בימ"ש : גם אם מידת הפיקוח של הגננת והסייעת היו סבירות עדיין קשה לקבל היעדר בדיקה ראויה לגבי השימוש בספסל ולכן הגננת(ביטוח) תשלם פיצויים.
- 2. ילד בן 3 בחצר גן ילדים גרר פח זבל עם מכסה שעמד בחצר הגן. הוא טיפס על המכסה וניסה לאחוז במוט שהרכיב סככה. לא הגיע למוט-נפל ונפצע.
- מה קבע בימ"ש? האם חלה על הגננת חובה נזיקית?
- התשובה: כן!!! הגננת שהייתה נוכחת בחצר לא מלאה את חובתה לשמור על הילד. היא לא שמה לב לפעולות שעשה ושהביאו לפציעתו. (200,000)
- 3. ילדה בת חצי שנה על מתקן החתלה. המטפלת פנתה לאחור להביא את הפח. הילדה נפלה מהמתקן על ראשה. על המטפלת חלה חובה נזיקית.
- 4. מקרה דומה רק שהמטפלת דברה בעת ההחתלה בטלפון והילדה החליקה. המטפלת גם לא דיווחה למנהלת הגן ולהורים טרק בדיעבד אחרי שהתגלה שבר בירך הילדה והמשטרה חקרה-התבררו העובדות לאמיתן. בנוסף לאחריות הנזיקית הורשעה המטפלת גם **באחריות פלילית "חבלה ברשלנות"** – כי **במעשיה ובמחדליה יצרה את המעשה המסוכן.**
- 5. גם עובדת שהניחה על שולחן בקבוק מים רותחים ולא סגרה את דלת המטבח. ילדה שנכנסה למטבח משכה את הבקבוק ונכוותה בפניה. **העובדת הואשמה ב"חבלה רשלנית"** מנהלת ובעלת הגן שלא נכחה במקום חבה אחריות נזיקית (תשלום)
- 6. ילדים שיצאו משער הגן שנשאר פתוח לרגע(בגלל הורים שנכנסו ולא סגרו, בגלל פגיעה במנגנון וכי"צ"ב) – נמצאו על הכביש/מדרכה ללא פגע ועדין נפתח תיק במשטרה, שהועבר לפרקליטות – תביעה