

## סוגיות בדיני עבודה

### החובה לתת הודעה לעובד על תנאי העסקתו כאשר נמסר לעובד הסכם עבודה בכתב

עו"ד דנה להב

חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002 (להלן: "החוק"), קובע, כי מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר מ- 30 ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 - לא יאוחר מ- 7 ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה.

תוכן ההודעה על תנאי עבודה מפורט בסעיף 2 לחוק, והוא כולל את הפרטים הבאים:

- (1) זהות המעסיק וזהות העובד;
- (2) תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה - תקופת העבודה; היה חוזה העבודה שלא לתקופה קצובה, יציין זאת המעסיק;
- (3) תיאור עיקרי התפקיד;
- (4) ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד;
- (5) סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר ואולם אם נקבע שכר עבודתו על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו - דירוג העובד ודרגתו;
- (6) אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי העניין;
- (7) יום המנוחה השבועי של העובד;
- (8) סוגי תשלומים של המעסיק ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, וכן פירוט הגופים שאליהם המעסיק מעביר בפועל את התשלומים האמורים, ואולם אם התחיל מעסיק להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד;
- (9) לגבי מעסיק שהוא או שארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, המסדיר את תנאי העבודה של העובד - שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפניו אליו.
- (10) לגבי מעסיק שהוא צד לחוזה לביצוע עבודה או למתן שירותים או לגבי מעסיק שהוא קבלן כוח אדם שהוא צד לחוזה עם מעסיק בפועל, והחוזה האמור כולל הוראות לעניין תנאי עבודה של עובדו של המעסיק - תנאי העבודה כאמור, כמפורט בפסקאות (1) עד (9), וכל פרט נוסף שיקבע על ידי השר. "קבלן כוח אדם", "מעסיק בפועל" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996.

תקנה 2 לתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), התשס"ב-2002 קובעת, כי בהודעה לעובד יכללו גם הבסיס שלפיו משולם השכר: משכורת חודשית, שכר שעה, שכר יום, שכר שבוע, שכר תוצרת או שכר קיבולת; וכן תשלום בשווה כסף לפי סעיף 3 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, אם הוסכם על דרך תשלום זו; ולעניין תשלום בשווה כסף בשיעור קבוע - גם שיעור התשלום.

בנוסף ההודעה על תנאי עבודה יצוין, כי אין באמור בה כדי לגרוע מכל זכות המוקנית לעובד מכוח כל דין, צו הרחבה, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או חוזה אחר הנוגע לתנאי עבודתו.

עם זאת קובע סעיף 2(ד) לחוק, כי במידה ונמסר לעובד הסכם עבודה בכתב, שנכללו בו כל העניינים האמורים לעיל, יהיה בכך משום מילוי חובתו של המעסיק למסירת הודעה על תנאי עבודה.

**הכותבת - עורכת-דין ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

## מה במבזק

### סוגיות בדיני עבודה

- החובה לתת הודעה לעובד על תנאי העסקתו כאשר נמסר לעובד הסכם עבודה בכתב
- זכאות עובד לשעת הורות

### חוזר

- בשורה ל-80 אלף עובדים: שכר המינימום של השומרים והמאבטחים בישראל יעלה ל-30 שקל לשעה

### תקצירי פסיקה

### סיכומם של דברים

**במידה ונמסר לעובד הסכם עבודה בכתב, שנכללו בו כל העניינים האמורים, יהיה בכך משום מילוי חובתו של המעסיק למסירת הודעה על תנאי עבודה.**

**זכאות עובד לשעת הורות**

**עו"ד ג'ולייט אליהו**

בחוק עבודת נשים, התשי"ד 1954 (להלן: "חוק עבודת נשים") קיימות הוראות, המאפשרות מתן זכויות הניתנות לנשים גם לעובדים גברים.

סעיף 7(ג)(3) לחוק עבודת נשים קובע כי עובדת רשאית להיעדר מעבודתה, מתום חופשת הלידה, למשך 4 חודשים מאותו יום, שעה אחת ביום, ללא ניכוי משכרה, בתנאי שהעובדת מועסקת במשרה מלאה.

שעה זו כונתה עד כה, "שעת היעדרות" או באופן לא פורמלי, במקורות שונים "שעת הנקה" ועתה כינויה הפורמלי בחוק הוא "שעת הורות".

בהתאם לתיקון מס' 55 לחוק עבודת נשים, התשע"ו-2016\* (להלן: "התיקון לחוק"), שנכנס לתוקפו ביום 27.8.2016 הוסדרה "שעת הורות" גם לעובד. לפי התיקון לחוק, **עובד שמועסק במשרה מלאה** יהיה רשאי לממש את הזכות לשעת ההורות לבדו או לסירוגין עם בת זוגו, בהתקיים התנאים המפורטים להלן:

1. בת הזוג נתנה את הסכמתה למימוש הזכות לשעת ההורות לסירוגין עם בן זוגה או ע"י בן זוגה.
2. כל אחד מבני הזוג מסר למעסיקו, לא יאוחר מ-21 ימים לפני תום תקופת הלידה וההורות **הצהרה** חתומה שבה הודיע על הבחירה לממש את הזכות לשעת ההורות עם בן הזוג. אם בני הזוג מסרו הצהרה במועד מאוחר יותר, יהיה העובד רשאי לממש את זכותו 21 ימים לאחר מסירת ההצהרה.
3. **הצהרה** כל אחד מבני הזוג יפרט את מספר הימים ואת הימים המסוימים בשבוע העבודה שבהם יממש את שעת ההורות.
4. מימוש הזכות לשעת ההורות ייעשה לפי **הצהרה** שהצהירו בני הזוג ואולם העובדת ומעסיקה ובן הזוג ומעסיקו רשאים להסכים ביניהם לפי הצורך ובאופן חד פעמי על מימוש הזכות לשעת ההורות באופן שונה מזה שמסרו עליו בהצהרה. שינוי קבוע במימוש הזכות לשעת ההורות שמסרו בני הזוג בהצהרה ייעשה בהצהרה נוספת שתימסר למעסיק 21 ימים מראש, ולעניין בני זוג שלפחות אחד מהם עובד במשמרות – חודש מראש.
5. מכסת שעות ההורות ששני בני הזוג זכאים לממש לא תעלה על מכסת שעות ההורות שהעובדת היתה זכאית לממש לבדה.

לעניין עבודה במשמרות - עובדת ובן זוגה שאחד מהם עובד בעבודה במשמרות (בענף התעשייה ובענף המלונאות) רשאים לממש את הזכות לשעת הורות לסירוגין כך שכל אחד מבני הזוג יממש את הזכות לפרקי זמן שלא יפחתו משלושה שבועות כל אחד. בהסכמה של העובד ומעסיקו ניתן להסכים על חלוקה אחרת. "עבודה במשמרות" הנה עבודה שמכסת העבודה היומית המלאה בה היא 20 שעות לפחות שנחלקות לשתי משמרות לפחות.

(\*פורסם בס"ח 2569, כ"ב בתמוז התשע"ו, 28.7.2016).

**הכותבת - עורכת-דין ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**



**בשורה ל-80 אלף עובדים: שכר המינימום של השומרים והמאבטחים בישראל יעלה ל-30 שקל לשעה**

ביום 27.9.2016 פרסמה הסתדרות העובדים הכללית הודעה לפיה שכר המינימום של השומרים והמאבטחים בישראל יעלה ל-30 ש"ח לשעה. להלן עיקרי ההודעה:

יו"ר ההסתדרות ומנכ"ל הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל חתמו על הסכם קיבוצי חדש בענף השמירה והאבטחה המסדיר את העלאת שכר המינימום של עובדי הענף מ-4,825 ל-5,580 שקל.

על פי ההסכם שנחתם בין הצדדים, שכר העובדים בענף השמירה והאבטחה יועלה בשתי פעימות במהלך שנת 2017, כך שהחל מ-1.1.2017 התעריף השעתי המינימלי של עובדי שמירה ואבטחה בישראל יעמוד על 28.5 שקל לשעה, או על שכר חודשי שלא יפחת מ-5,300 שקל למשרה מלאה. בהתאם להסכם, החל מ-1.12.2017 תכנס לתוקף פעימה נוספת אשר תעלה את התעריף השעתי המינימלי של עובדי שמירה ואבטחה ל-30 שקל לשעה, כלומר 5,580 שקל שכר חודשי מינימלי לעובד במשרה מלאה.

**סיכום של דברים**

**בהתאם לתיקון לחוק עבודת נשים, עובד שמועסק במשרה מלאה יהיה רשאי לממש את הזכות לשעת ההורות לבדו או לסירוגין עם בת זוגו, בהתקיים התנאים המפורטים.**

**סיכום של דברים**

**ביום 27.9.2016 פרסמה הסתדרות העובדים הכללית הודעה לפיה שכר המינימום של השומרים והמאבטחים בישראל יעלה ל-30 ש"ח לשעה.**

כאמור, העלאת השכר המינימלי של שומרים ומאבטחים ל-5,300 שקל, כבר מינואר הקרוב, תאפשר לעובדי הענף להקדים כמעט בשנה את הפעימה האחרונה בתכנית להעלאת שכר המינימום במשק ל-5,300 שקל. בנוסף לכך, עובדי השמירה והאבטחה ייהנו מהעלאת שכר נוספת. ההסכם שנחתם בענף השמירה והאבטחה יונח על שולחנו של שר העבודה על מנת להרחיב את הוראותיו בצו הרחבה לעובדי השמירה והאבטחה בכלל המשק.

נזכיר כי ההסכם הנוכחי נחתם בהמשך להסכם פורץ דרך שהוביל יו"ר ההסתדרות אבי ניסנקורן מול ארגון מפעלי השמירה ביולי 2014. אז נקבע כי שכר המינימום של עובדי השמירה והאבטחה בישראל יעמוד מעל לשכר המינימום במשק ויתעדכן מעת לעת בצמוד להסכמים שבין המדינה לבין ההסתדרות. ההסכם משנת 2014 למעשה השווה את תנאי העסקתם של עובדי השמירה והאבטחה במגזר הפרטי לתנאיהם של השומרים והמאבטחים במגזר הציבורי, וקבע בין היתר, כי עובדי השמירה והאבטחה יהיו זכאים לקרן השתלמות, להפרשות מוגדלות של המעביד לקרן הפנסיה, לתשלום דמי הבראה על פי תעריף המגזר הציבורי, לתנאים נלווים ולהטבות רבות נוספות.

**תקצירי פסיקה חדשה**



**לצורך מתן נקודות הזיכוי יש לראות במסתננים כמי ששהייתם והעסקתם בישראל כדין עד שיוסדר אחרת עניינם**

**ע"מ 8339-01-15, כלי ניקה .י. בע"מ ל' פקיד שומה תל אביב 5. ניתן ביום 25.9.16, בבית המשפט המחוזי בתל אביב, ע"י כבוד השופט מגן אלטוביה**

המעסיקה העסיקה עובדים מאריתריאה וסודן. המחלוקות בין הצדדים הנין בשאלה, האם חייבת המעסיקה בתשלום היטל על העסקת עובדים זרים והאם העובדים זכאים לנקודות זיכוי. לטענת המעסיקה, העובדים הם פליטים או מבקשי מקלט ואינם בגדר "עובדים זרים" ועל כן, אינה חייבת בתשלום ההיטל בגינם ולחילופין העובדים הם תושבי ישראל בהתאם להגדרה הקבועה בפקודת מס הכנסה, ולכן הם זכאים לנקודות זיכוי המוענקות לתושבי ישראל. פקיד השומה טען, כי יש לחייב את המעסיקה בתשלום ההיטל, ומאחר והעובדים אינם אזרחי ישראל או תושבים בה, ואינם עונים להגדרת "תושב חוץ זכאי", הם אינם זכאים לנקודות זיכוי. בית המשפט קבע, כי ההיטל מוטל על מעסיקים ישראלים המעסיקים עובדים זרים, במטרה לצמצם את הפער בין עלות העסקת עובד ישראלי לבין עלות העסקת עובד זר, ובכך להגן, במידת מה, על העובד הישראלי. בהתחשב בתכלית זו, נראה כי צודק ונכון להטיל את ההיטל אף על העובדים במקרה הנדון. נקבע, כי לכל אחד מהעובדים המסתננים זכות יסודית הנגזרת מהשמירה על חיינו, גופו, כבודו וקניינו, לעבוד לפרנסתו, כל עוד לא נאסר עליו לעשות כן על פי חוק. אמנם ברישיון שהוענק לעובדים לא צוין שהמחזיק ברישיון "רשאי לעבוד", אולם בכך בלבד אין כדי לשלול זכות יסודית של כל אדם לעבוד לפרנסתו ולמחיתו. נקבע, כי יש לראות בעובדים כמי ששהייתם בישראל כדין והעסקתם מותרת לצורך פרשנות כללי הזיכוי והחלתם.

**תביעת מורה שהועברה ללמד בבית ספר מחוץ לעיר מגוריה נדחתה תוך התבססות על נוהל המופעל במגזר הערבי**

**סע"ש 48716-10-14, סוהא חאג' יחיא נגד מדינת ישראל-משרד החינוך. ניתן ביום 2.8.2016 בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט דורי ספיבק**

העובדת, הינה מורה בבית ספר יסודי ועובדת משרד החינוך הועברה ללמד מבית ספר שבעיר מגוריה, טייבה, לבית הספר בעיר רמלה. במסגרת התביעה טענה העובדת, כי על פי נוהלי משרד החינוך והניקוד המגיע לה הייתה זכאית להמשיך ולעבוד בבית הספר שבעיר מגוריה, ולא היה מקום להעבירה. מנגד טען המעסיק, כי שיבוצה של העובדת נעשה בהתאם לנוהל קבוע ואחיד: "נוהל העברות, שיבוצים והשלמות" במגזר הערבי בהתאם לוותק ולפרמטרים נוספים. בית הדין פסק, כי לאחר בחינת כל הטענות והראיות שבתיק, לא מצא שנפל פגם כלשהו בתהליך שיבוץ העובדת, ועל כן דין תביעתה להידחות.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

**עו"ד דנה להב ועו"ד מורן טימן-גוגול**

**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם ביצוע גרפי: אולגה פאי**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**