

דיני עבודה

ריכוז ההוראות העיקריות מרוב חוקי העבודה

1. חוק שכר מינימום

מבטיח זכות לשכר חודשי/יומי בסכום הקבוע בחוק ולא פחות ממנו. החוק מגדיר את רכיבי השכר הנכללים בחישוב שכר מינימום ליום עבודה רגיל. לא יובאו בחישוב החזרי הוצאות למיניהן, שעות נוספות ומענקים חד שנתיים ולנוכח פסיקה חדשה בביה"ד הארצי לעבודה לא יכלל גם תשר בחישוב זה, אלא ישולמו בנוסף לשכר המינימום. בחוק נקבע מנגנון עדכון של שכר מינימום, השומר על השכר מפני שחיקה כתוצאה מהתייקרויות של המוצרים והשרותים השונים. שכר מינימום מתעדכן על ידי תוספות היוקר, תוספות השכר הכלליות וכן עדכון חד שנתי בכל אפריל של כל שנה. עפ"י חוק הוראת שעה תשע"א -2011 שכר המינימום החל מ- 1.10.2012 שכר המינימום החודשי הוא 4,300 ₪ צמוד למדד למשרה מלאה. חוק שכר מינימום (תיקון מס' 2) התשס"ב – 2002 מרחיב את תחום האחריות לתשלום שכר מינימום כלפי עובד של קבלן כוח אדם גם כלפי המעסיק בפועל בתנאים המפורטים בתיקון לחוק.

2. חוק שעות עבודה ומנוחה

חוק זה קובע את מספר שעות העבודה המותרות ביום, בשבוע, בעבודת לילה ובערבי שבת וחג וכן את הזכות למנוחה שבועית. החוק קובע נהלים וסייגים בדבר העסקה בשעות נוספות או ביום המנוחה השבועי, וכן הגמול החוקי עבור עבודה נוספת. החוק קובע, כי יום עבודה רגיל לא יעלה על 8 שעות. בגין עבודה מעבר ליום עבודה רגיל יש לשלם תמורה מיוחדת לפי הפירוט הבא: עבור שעות נוספות מעל ליום עבודה רגיל תשולם תוספת של 25% (על השכר הרגיל), בעבור השעה השלישית ואילך תשולם תוספת של 50%. בשבוע עבודה יובאו בחישוב לכל היותר, 43 שעות עבודה. עובדים המועסקים ביום המנוחה השבועי זכאים לתוספת בשיעור 50%, וכן ליום מנוחה חלופי במקום יום המנוחה שבו עבדו. קיימים הסדרים מיוחדים לעובדי משמרות, ולעבודה במצב של חירום בשירותים מסויימים, ועוד.

3. חוק חופשה שנתית

הקביעות העיקריות בחוק הן: הענקת חופשה שנתית בשכר בהתאם לותקו של העובד כאשר החוק קובע את מכסת החופשה המינימלית לה זכאי עובד אך ניתן כמובן בהסכמה לקבוע מיכסה גבוהה יותר. אין נכללים במנין ימי החופשה ימים בהם שירת העובד במילואים, ימי חג, ימי חופשת לידה, ימי מחלה או תאונה, ימי אבל, ימי שביתה או השבתה וימי הודעה מוקדמת לפיטורים אלא אם עלו על ארבעה עשר ובמידה שעלו. ישנן הגבלות בחוק על צבירת תרת החופשה ולכן יש להקפיד על ניצולם בכפוף להגבלות אלו. פדיון חופשה אפשרי עפ"י החוק עם סיום יחסי העבודה בכפוף להגבלות על הצטברות מכסת החופשה.

טבלת חישוב זכאות ימי חופשה :

טבלה לחישוב זכאות נטו לימי חופשה על פי מספר ימי העבודה בשבוע על פי חוק חופשה שנתית		
שנות ותק	שבוע עבודה בן 6 ימים	שבוע עבודה בן 5 ימים
4-1	12 יום	10 יום
5	14 יום	12 יום
6	16 יום	14 יום
7	18 יום	15 יום
8	19 יום	16 יום
9	20 יום	17 יום
10	21 יום	18 יום
11	22 יום	19 יום
12	23 יום	20 יום
13+	24 יום	20 יום

טבלת חישובי ימי חופשה שנתית שונה קיימת לענפים שונים במשק על פי הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה : אלקטרוניקה, חשמל, טכסטיל והלבשה, יהלומים, מוסכים, מלאכה ותעשייה זעירה, מתכת, נגרות בניין, עץ, פלסטיקה, קרמיקה-זכוכית, רהיטים, שוקולד וממתקים וכן גם בקרטוני, מוצרי נייר, קרטון, אריזה, מלאכה ותעשייה זעירה. טבלה משופרת על פי הסכמים קיבוציים קיימת במגזר הציבורי, הסתדרותי והשלטון המקומי.

4. דמי הבראה

צו הרחבה בדבר השתתפות בהוצאות הבראה ונופש, מרחיב את תחולתן של הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי שבין לשכת התאום לבין ההסתדרות ומחייב כל מעסיק בישראל בתשלום דמי הבראה העומדים מיולי 2012 על סך 371₪ לכל יום הבראה במגזר העיסקי. במגזר הציבורי מיוני 2007 סך 420₪ לכל יום הבראה. עובד יהיה זכאי לדמי הבראה כנ"ל מבלי שיהיה עליו להוכיח שהיה בהבראה או כל צורת נופש אחרת.

הזכאות לדמי הבראה הינה רק לאחר שהעובד השלים את שנת עבודתו הראשונה במקום עבודתו ומאז ואילך יהיה זכאי העובד גם לחלק היחסי עבור חלק מהשנה. במידה ונקבעו בין המעביד לעובד הוראות עדיפות יחול המוסכם בין הצדדים.

סולם דמי הבראה :

5 ימי הבראה	עבור עובד שמלאה שנה לעבודתו -
6 ימי הבראה	עבור השנה השניה ועד השנה השלישית -
7 ימי הבראה	עבור השנה הרביעית ועד השנה העשירית לעבודה -
8 ימי הבראה	עבור השנה האחת עשרה ועד השנה החמש עשרה -
9 ימי הבראה	עבור השנה השש עשרה -
10 ימי הבראה	עבור השנה העשרים ואילך -

אינפורמציה זו הינה מיזע כללי בלבד ובכל מקרה יש צורך לקבל ייעוץ משפטי מדויק ומפורט.

סולם דמי ההבראה מכוח צווי הרחבה, הוא משופר יותר לפי ענפים: מתכת, בנין, חקלאות, עץ דפוס וכיו"ב, ומכוח הסכמים קיבוציים: במגזר הציבורי, הסתדרותי, השלטון המקומי, ועוד.

הוצאות נסיעה

.5

צו הרחבה בדבר השתתפות בהוצאות נסיעה מזכה כל עובד לקבל ממעבידו השתתפות בהוצאות נסיעה למקום העבודה וממנו, בעד כל יום עבודה בפועל בו השתמש העובד בתחבורה ציבורית. סכום החזר הוצאות הנסיעה מיום 1.1.2012 הוא עד 25.20 ₪ ליום. עובדים בשירות הציבורי זכאים לקצובת נסיעה על פי מחירי כרטיס חודשי חופשי עד לתקרה של 1,330 ₪ לחודש ובאזורי עדיפות לאומי עד 1,660 ₪ לחודש. מיכסת הקילומטרים לבעלי רכב שירות או אישי אינה כוללת נסיעות אלו והם זכאים להחזרים הנ"ל, אך לא בעלי רכב צמוד.

חוקי דמי מחלה

.6

עובד שחלה והציג תעודה רפואית, זכאי החל ממרץ 2011 לתשלום עפ"י החישוב כדלקמן:

יום ראשון -	יום המתנה (ללא תשלום)
יום שני ושלישי -	50% משכרו
יום רביעי ואילך -	100% משכרו

מספר ימי מחלה עפ"י החוק 18 ימים בשנה (1.5 יום בחודש), והם ניתנים לצבירה עד 90 יום. 8 ימים מצבירה זו ניתנים לניצול בגין מחלת ילד הצעיר מגיל 16 וכן 6 ימים בגין מחלת הורה שמלאו לו 65 שנים או מחלת בן-זוג לפי הגדרות מדויקות המופיעות בחוק.

במגזר הציבורי, על פי ההסכמים הקיבוציים המכסה של ימי מחלה היא עד 2.5 יום בחודש, ועבור אי-ניצול ימי מחלה מקבלים העובדים בפרישתם מהשירות החזר חלקי.

חוק פיצויי פיטורין

.7

עובד שפוטר מעבודתו לאחר שנת עבודה, זכאי לפיצויי פיטורין ממעסיקו. במקרים מסוימים זכאי העובד לפיצויי פיטורין גם אם **התפטר** בנסיבות המפורטות בחוק בדין מפוטר. הכלל הוא, שסכום הפיצויים יהיה שכר החודש האחרון כפול מספר שנות העבודה אצל המעסיק. עובד שמקבל מהמעסיק זכות לגמלה אינו זכאי מכוח החוק לפיצויי פיטורין.

התפטרה עובדת תוך 9 חודשים מיום שילדה על מנת לטפל בילדה, יראו לעניין חוק זה את התפטרותה כפיטורים והוא הדין בעובדת שקיבלה ילד לאימוץ לבדה או עם בעלה, והתפטרה לפני שמלאו לו 9 חודשים על מנת לטפל בו, ובלבד שניתן "צו אימוץ".

חוק שיווין הזדמנויות בעבודה התשמ"ח – 1988 העניק הזכות לפיצויי פיטורין גם **לעובד המתפטר** על מנת לטפל בילדו, וזאת על פי הקריטריונים הקבועים בחוק. בין יתר העילות המזכות עובד בפיצויי פיטורין: התפטרות לרגל העתקת מקום המגורים עקב נישואין (או גירושין) למקום בו גר בן/בת הזוג (למרחק של עד 40 ק"מ לפחות ממקום המגורים הקודם), התפטרות בגלל מחלת העובד או בן משפחתו, כמוגדר בחוק, התפטרות עובדת שהגיעה לגיל 60-65 שנה ואילך (לעומת התפטרות עובד שהגיע לגיל 65 בעת ההתפטרות ואילך) וזאת כאשר החלו לעבוד לפני הגיעם לגיל זה.

הערה: עובד המתפטר מסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורין עפ"י חוק, חייב לנמק במכתב ההתפטרות את סיבת ההתפטרות המזכה אותו עפ"י חוק בפיצויי פיטורין.

8.

חוק הגנת השכר

חוק זה נועד להגן על שכרו של העובד מבחינת מועדי תשלום השכר, פיצויי פיטורין וכד'

תשלום שכר :

רואים את השכר כמולן החל מהיום ה-10 שלאחר החודש שבעדו מגיע השכר.

פיצוי על הלנת שכר :

בעד השבוע הראשון שלאחר מועד לתשלום שכר עבודה נקבע פיצוי הלנה בשיעור של עד 5% ו-10% על כל שבוע איחור שלאחריו, על פי קביעת בית הדין לעבודה.

בנוסף לאופציה הראשונה קיימת אפשרות לתבוע הפרשי הצמדה בתוספת ריבית של 20% בעד כל חודש, הכל לפי הסכום הגבוה יותר.

הפיצוי האמור משתלם מן המועד לתשלום שכר העבודה.

פיצויי פיטורין :

יראו פיצויי פיטורין כמולנים אם לא שולמו תוך 15 יום מהמועד לתשלום. בתקופה שבין היום ה-16 לבין היום ה-30 ישולמו הפרשי הצמדה בלבד החל מהיום הראשון.

בתקופה שלאחר היום ה-30 להלנה ישולמו בעד כל חודש שלא שולמו הפיצויים, הפרשי הצמדה בתוספת 20% על הסכום של פיצויי הפיטורין והפרשי ההצמדה החל ביום הראשון ועד ליום שבו שולמו.

9.

ביטוח אבטלה

אם עבדת כשכיר ופוטרת מעבודתך, וכתוצאה מכך הנה מחוסר עבודה, עליך לדעת שעל פי החוק, הנך זכאי לדמי אבטלה, אם אתה עונה על התנאים הבאים :

א. הנך תושב ישראל וגילך בין 18 לבין גיל הפרישה המוארך.

ב. הנך רשום כדורש עבודה בלשכת התעסוקה במקום מגוריך על פי הרשום בתעודת הזהות.

ג. בהתאם לתקנון שירות התעסוקה, חייב דורש עבודה להופיע אישית בלשכת התעסוקה, בימים ובשעות הנהוגים באותו מדור בו שובץ. חשוב שתדע שאם הנך מחסיר התייצבות בפני פקיד ההשמה, תקופת ההיעדרות תיחשב תקופת עבודה לכל דבר.

ד. הנך זכאי לדמי אבטלה, בתנאי שעבדת כשכיר לפי בסיס חודשי או יומי ודמי ביטוח לאומי שולמו כחוק. ובתנאי שצברת תקופת הכשרה כקבוע בחוק.

ה. גובה דמי אבטלה נקבע בהתאם לתחשיב שנעשה על ידי ביטוח לאומי.

ו. דמי אבטלה ישולמו לתקופות הקבועות בחוק בהתאם לגילו של דורש העבודה ולמצבו האישי.

ז. עובדות במשרות חלקיות, שפוטרו מעבודתן אך קודם לפיטוריהן עבדו לפחות שלוש שנים בחצי משרה או פחות מזה, כמו כן אמהות לילד אחד לפחות הנמצא בביתן, וגילו עד 12 שנה, זכאיות לדמי אבטלה אם לא הוצעה להן עבודה חלקית מתאימה אחרת.

הבסיס לחישוב דמי אבטלה לנשים שפוטרו בשובן מחופשת לידה או בהיותן בחופשה ללא תשלום לפי חוק (בכפוף להגבלות החוקיות לעניין הפיטורין), הוא ממוצע הכנסתן ב-75 ימי עבודתן האחרונים, כולל התוספות הנקבעות, בתקופת היותן בחופשה בגין תנודות בשכר הממוצע, זאת בתנאי שהן מתייצבות בחודש הראשון לפיטוריהן או בחודש שלאחריו בלשכת העבודה.

מנשים שהתפטרו מרצונן ללא הצדקה, נשללים 90 ימי הזכאות הראשונים לדמי אבטלה, והן אינן זכאיות לתוספת התנודות בשכר הממוצע.

הזכאות היא רק למובטל שהשלים את תקופת האכשרה (360 ימים) ומלאו לו 20 שנים, ולשכת העבודה לא הציעה לו עבודה המתאימה לו. לא ישולמו דמי אבטלה אם קיבל המובטל דמי אבטלה ב-11 החודשים שקדמו. התשלום הוא לתקופה מוגבלת לפי הפירוט בחוק.

עובד עונתי שעבד שתי עונות לפחות, יראוהו כאילו נמצא בחופשה ללא תשלום בין שתי עונות. מי שנמצא בחל"ת, מבוטח בביטוח אבטלה במשך שני החודשים הראשונים שאחרי חודש העבודה האחרון.

חוק גיל פרישה

10. ביום 1.4.2004 נכנס לתוקף חוק גיל פרישה, התשס"ד – 2004. עם כניסתו לתוקף, בוטל חוק גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד.
בחוק החדש נשמר העיקרון של גיל פרישה שווה לעובדת ולעובד.
בחוק נקבע כי גיל הפרישה הוא 67 לגבר וגיל 62 לאישה.
ייתכן כי גיל הפרישה לאישה יועלה ל-64 בכפוף להחלטות שתתקבלנה בוועדת הכספים עד ליום 30 בספטמבר 2016.
לראשונה נקבע בחוק כי מי שהגיע לגיל הפרישה ניתן לחייב אותו לפרוש מעבודתו בשל גילו.

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה איסור הפליה

11. לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, מחמת היותם נשואים או מחמת היותם הורים בכל אחד מאלה:
א. קבלה לעבודה.
ב. תנאי עבודה.
ג. קידום בעבודה.
ד. הכשרה או השתלמות מקצועית.
ה. פיצויים או פיצויי פיטורין.
ו. הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

הטרדה מינית בעבודה

לא יפגע מעביד בעניינים הנמנים בסעיף "איסור הפליה" מחמת סירובו של העובד להיענות להצעה או בשל התנגדותו למעשה שהם בעלי אופי מיני ושנעשו בידי המעביד או בידי מי שממונה במישרין או בעקיפין על העובד.

זכות התערבות בתובענות

בתובענות בשל הפרת הוראות חוק זה (חוק שוויון הזדמנויות) רשאי בית דין לעבודה לתת לארגון העוסק בזכויות נשים להשמיע את דברו, בדרך שיורה.

זכויות הורה

אם זכאית עובדת בהתאם לתנאי עבודה הנהוגים במקום עבודתה, להעדר מהעבודה בשל מחלת ילדה, תהא זכות זו נתונה גם לעובד המועסק במקום עבודה שבו נהוגים תנאי עבודה כאמור, אם נתקיים בו אחד מאלה:

- א. בת זוגו היא עובדת ולא נעדרה מעבודתה מכוח זכותה כאמור.
- ב. הילד נמצא בחזקתו הבלעדית.

חוק עבודת נשים

הנורמות הבסיסיות שקבע המחוקק כדיני האישה העובדת השכירה, מרוכזות בחוק עבודת נשים, התשי"ד 1954. חוק זה דן בהגנת האישה העובדת, זכויותיה מחד-גיסא והגבלות המוטלות על המעביד מאידך גיסא, במספר תחומים עיקריים:

- א. עבודות אסורות או מוגבלות.
- ב. טיפולי הפריה ופרייון.
- ג. היעדרות מותרת בתקופת ההיריון.
- ד. מניעת צמצום היקף משרה לאישה בהריון.
- ה. הגבלת פיטורים.
- ו. גמלה בשמירת הריון
- ז. חופשת לידה.
- ח. איסור פיטורים בחופשת לידה ובחל"ת ו-60 יום לאחר מכן.
- ט. שיעור דמי לידה
- י. המשך הפרשות לפנסיה ולקרנות השתלמות בתקופת חופשת הלידה ומועדי התשלום.
- יא. חופשת אימוץ.
- יב. חופשה ללא תשלום ליולדת.
- יג. חופשה ללא תשלום לעובד בהקשר ללידה/אימוץ.
- יד. זכויות עובדת שהפילה.
- טו. קיצור יום עבודה לעובדת שילדה.

הודעה מוקדמת לפיטורים / התפטרות

הזכות להודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות התגבשה תחילה כנוהג כללי במשק המתפתח במשפט עבודה ישראלי.

במהלך השנים נכללה זכות זו ברשימה ארוכה של הסכמים קיבוציים כלליים, בהסכמים קיבוציים מיוחדים וגם בהסכמים אישיים.

עם הזמן נקבעה זכות זו, ע"י בתי הדין לעבודה **כנוהג מחייב שאין צורך להוכיחו בראיות**, בשלב שני צו ההרחבה הכללי במשק שנכנס לתוקף ב-9.10.97 עיגן את הזכות להודעה מוקדמת במסגרתו.

חוק ההודעה המוקדמת התשס"א – 2001, אשר נכנס לתוקף ב-1.6.01 קבע עוגן חקיקתי לזכות ההודעה המוקדמת.

חוק זה הוסיף על הקבוע בצו ההרחבה וקבע לראשונה כי על העובד המתפטר או המעביד המפטר ליתן הודעה מוקדמת להתפטרות או הפיטורים, בכתב הכולל מועד מתן ההודעה ומועד כניסת הפיטורים לתוקף, הדבר בא על מנת לנסות למנוע חילוקי דעות רווחים בדבר עצם מתן ההודעה המוקדמת ומועד הינתנה שכן לכך השלכה מהותית על זכויות וחובות הצדדים בעניין הן ביחסים שביניהם והן ביחסים עם גורמי חוץ כגון: המוסד לביטוח לאומי בנושא דמי אבטלה. החוק נתן גושפנקא חקיקתית לחובה שהייתה קיימת גם במסגרת צו ההרחבה בעניין מתן אישור בכתב על תקופת עבודת העובד אצל המעביד. החוק אף קובע סנקציה בדמות קנס בו יחויב המעביד במידה והעובד לא קיבל את האישור בכתב. סעיפי הקנס נכנסו לתקפם ב-30.11.2001.

להלן מספר הוראות שנקבעו בחוק:

א. על ההודעה להינתן בכתב ולציין את יום הוצאת ההודעה ואת יום הכניסה לתוקף של הפיטורים או ההתפטרות.

ב. עובד במשכורת זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:

◀ במהלך ששת חודשי עבודתו הראשונים – של יום אחד בשל כל חודש עבודה.

◀ במהלך התקופה החל בחודש השביעי לעבודתו עד תום שנת עבודתו הראשונה - של 6 ימים, בתוספת של יומיים וחצי בשל כל חודש עבודה בתקופה האמורה.

◀ לאחר שנת עבודתו הראשונה – של חודש ימים.

הדבר חל בשינויים המחויבים לפי העניין, על הודעה מוקדמת להתפטרות.

ג. עובד בשכר זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים, כמפורט להלן:

◀ במהלך שנת עבודתו הראשונה – של יום אחד בשל כל חודש עבודה.

◀ במהלך שנת עבודתו השניה – של 14 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה.

◀ במהלך שנת עבודתו השלישית – של 21 ימים, בתוספת של יום אחד בשל כל שני חודשי עבודה בשנה האמורה.

◀ לאחר שנת עבודתו השלישית – של חודש ימים.

הדבר חל בשינויים המחויבים לפי העניין, על הודעה מוקדמת להתפטרות.

ד.

1) מעביד רשאי להודיע לעובד, בהודעה מוקדמת לפיטורים, כי הוא מוותר על נוכחות העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו.

2) מעביד רשאי להודיע לעובד שנתן הודעה מוקדמת להתפטרות, כי הוא מוותר על נוכחותו של העובד ועל עבודתו בפועל בתקופת ההודעה האמורה, כולה או מקצתה, ובלבד שישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל של העובד בעד התקופה שלגביה ויתר על עבודתו.

ה.

1) מעביד שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק זה, ישלם לעובדו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.

2) עובד שחדל לעבוד ולא נתן למעבידו הודעה מוקדמת להתפטרות כאמור בחוק זה, ישלם למעבידו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת.

ו. פיטורים והתפטרות בלא מתן הודעה מוקדמת יהיו במקרים שלהלן:

◀ על עובד, בנסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש ממנו כי יעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת הקבועה בחוק זה: שר העבודה והרווחה רשאי לקבוע באישור ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת ובהתייעצות עם ארגוני עובדים וארגוני מעבידים שלדעתו הם יציגים,

נסיבות מיוחדות שעקב קיומן אין לדרוש מהעובד כי יעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת.

על מעביד, בנסיבות שבהן העובד שפוטר אינו זכאי לפיצויים, על פי הוראות סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, או על פי החלטת בית הדין למשמעת אשר הורה על פיטורים בלא פיצויים מכוח הוראות חיקוק הקובע שיפוט משמעת.

ז. חוק זה, אינו בא למעט מכל זכות הנתונה לעובד לפי חוק, הסכם קיבוצי או חוזה עבודה.

14. זכויות ש"ויתור" העובד עליהן חסר תוקף

הסכם עבודה איננו בגדר חוזה רגיל. מחוקק חוקי משפט העבודה המגן הניח מראש העדר שוויון בין הצדדים. המעביד נחשב כבעל כוח מיקוח עדיף על פני העובד. מנקודת ראות זו נקבעו בחוקים שונים הוראות קוגנטיות, היינו הוראות שאין העובד יכול לוותר על יישומן לגביו. בין אם "הויתור" בא מרצונו ובין כתוצאה מלחץ הנסיבות.

נביא להלן מספר דוגמאות לזכויות הנדונות (לפירוט נוסף ראה בפרק החקיקה המתאים):

זכויות מכוח חוק

- א. חוק שכר מינימום.
- ב. חוק הגנת השכר, שמכוחו לא ניתן לוותר על הזכות לקבל את השכר במועד.
- ג. חוק שעות עבודה ומנוחה – הזכות לגמול עבודה בשעות נוספות, גמול עבודה במנוחה השבועית.
- ד. חוק חופשה שנתית – הזכות לחופשה שנתית הקבועה בחוק אינה ניתנת לויתור.
- ה. דמי מחלה על פי חוק דמי מחלה.
- ו. חוק עבודת נוער.
- ז. חוק פיצויי פיטורים.
- ח. חוק שכר שווה לעובדת ולעובד.
- ט. דמי הודעה מוקדמת.

זכויות מכוח הסכמים קיבוציים ו/או צוי הרחבה

- א. החזר הוצאות נסיעה.
- ב. דמי הבראה.
- ג. תשלום תוספת יוקר.

15. התחייבות לשמירת סודיות

שמירת סודות מקצועיים של המעביד היא מחובתו של העובד במסגרת יחסי הנאמנות שבין העובד והמעסיק. התחייבות מכללא של העובד מוגבלת לידיעות סודיות ואף אם ההתחייבות נכללת בחוזה העבודה, היא אינה חלה על ידיעות שהן נחלת הכלל, ועל ידיעות מקצועיות כלליות וניסיון מקצועי שרוכש העובד מתוך עבודתו.