

חוזר

מה במבזק

חוזר

■ הבהרות בנושא חובת מעסיק לתשלום דמי ביטוח ודמי ביטוח בריאות חל"ת בתקופת

מאמר

■ כל מה שצריך לדעת על העסקת נוער
תקצירי פסיקה

הבהרות בנושא חובת מעסיק לתשלום דמי ביטוח ודמי ביטוח בריאות בתקופת חל"ת

ביום 31.5.2021 פרסם המוסד לביטוח לאומי חוזר ובו הבהרות בנושא חובת מעסיק לתשלום דמי ביטוח ודמי ביטוח בריאות בתקופת חל"ת. להלן עיקרי החוזר:

בתאריך 15/03/2021 נכנס לתוקפו חוק ביטוח לאומי (תקנה 224 והוראת שעה), התשפ"א-2021, (להלן "החוק") מטרת החוזר להבהיר מתי חלה חובת תשלום דמי ביטוח על המעסיק בגין עובד בחופשה ללא תשלום ולהסביר את אופן חישוב דמי הביטוח שהמעסיק נדרש לשלם בהתאם לחוק, המצב לפני תיקון החוק וכיצד יש לנהוג לאחר תיקון החוק.

כמו כן הבהרת הוראת שעה בגין פטור מתשלום דמי ביטוח למעסיק שעובדו שהה בחופשה ללא תשלום בתקופת משבר הקורונה.

תקופת קורונה הינה תקופה שמתחילה מחודש אפריל 2020 ועד אפריל 2021, כולל.

בהתאם להוראות השעה, סעיף 371 ב(ג) שר האוצר ראשי בצו להאריך את התקופה הקובעת, ואכן שר האוצר האריך את התקופה הקובעת עד 30 ביוני 2021.

עובד הנמצא בחופשה ללא תשלום בחודשיים הקלנדריים הראשונים מבוטח לכל ענפי הביטוח לרבות בענף אבטלה, למעט פגיעה בעבודה ופ"ר.

חובת התשלום חלה על המעסיק ונקבעה בתקנה 6 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), תשל"א-1971. להלן לשון התקנה:

שיעור דמי הביטוח שישלם מעביד לגבי עובד בחופשה ללא תשלום

(א) עובד הנמצא בהסכמת המעביד בחופשה ללא תשלום, לפחות חודש קלנדרי ובאותו זמן אינו עובד אצל מעביד אחר ואינו עובד עצמאי - חייב המעביד בתשלום דמי ביטוח במועדי התשלום כאמור בסעיף 353 לחוק, בעד תקופה שלא תעלה על שני חדשים קלנדריים רצופים שבהם היה המבוטח בחופשה כאמור.

(ב) שיעור דמי הביטוח הוא כנקוב בפרטים 1, 3, 5, 6, 8, 9 ו-10 של לוח י' לחוק, לפי ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 של לוח י"א לחוק.

(ג) המעביד רשאי לנכות מכל סכום המגיע לעובד, את דמי הביטוח ששילם כאמור.

(ד) הוראות סעיף 342(ג) לחוק לא יחולו לגבי מעביד, החייב בתשלום דמי הביטוח כאמור בתקנה 6 (א) (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח)

לתשומת לבכם:

- הוראות תקנות 10 ו-11 לתקנות הביטוח הלאומי (הוראות מיוחדות בדבר תשלום דמי ביטוח), תשל"א-1971 אינן רלוונטיות כאשר מדובר במי שנמצא בחל"ת.
- גם אם העובד קיבל גמלת דמי אבטלה בתקופת החל"ת ונוכו ממנה דמי ביטוח בהתאם לחוק, עדיין קיימת למעסיק חובת תשלום דמי ביטוח בתקופת החל"ת בהתאם לתקנה 6.

חובת המעסיק

על פי תקנה 6 כאמור, המעסיק נדרש בתשלום דמי ביטוח לתקופה של עד שני חודשים קלנדריים ראשונים לכל ענפי הביטוח מלבד נפגעי עבודה ופ"ר. החיוב הינו על בסיס ההכנסה המזערית שלפי פרט 1 בלוח י"א לחוק (להלן "שכר המינימום"). (נכון לחודש מרץ 2021 עומד על סך 300,5 ₪).

בהתאם לחוק הישן חיוב המעסיק יהיה אחיד בגובה 6.57% משכר מינימום עפ"י חוק שכר מינימום.

בהתאם לתיקון 224 לחוק מתאריך 15 במרץ 2021, אם הכנסתו של העובד נמוכה משכר מינימום עפ"י חוק שכר מינימום, החיוב יהיה על בסיס הכנסתו בחודש שקדם לחודש שבו הוצא לחופשה ללא תשלום קרי 6.57% משכרו בחודש שקדם לחודש שבו הוצא לחל"ת, לדוגמא אם עובד יצא ב-15.8 לחל"ת השכר שייבדק מול שכר מינימום יהיה השכר ברוטו לביטוח לאומי לחודש יולי, קרי אם בחודש יולי שולמו "דמי הבראה" יש לקחת בבדיקה מול שכר מינימום את השכר החודשי ואת החלק היחסי של "דמי הבראה" לחודש יולי, על אותו משקל אם בחודש ספטמבר שולם "ביגוד" יש לייחס לחודש יולי את החלק היחסי עבור הטבה זו. במידה שהעובד בחל"ת עובד כשכיר במקום עבודה אחר ו/או שהוא עובד כעצמאי בחודשיים הקלנדריים הראשונים שבו היה בחופשה ללא תשלום - המעסיק לא נדרש לשלם את האמור בתקנה 6.

הוראת שעה - פטור מתשלום דמי ביטוח למעסיק שעובדו היה בחל"ת בתקופת משבר הקורונה
בהתאם לחוק נקבעה הוראת שעה המקנה פטור מתשלום דמי ביטוח למעסיק, שעובדו היה בחל"ת בתקופת משבר הקורונה.

במידה והמעסיק דיווח/דיווח ושילם עבור העובדים בחל"ת בתקופת הקורונה, למרות הנחיות המוסד לביטוח לאומי בדבר דחיית מועד דיווח ותשלום עבור העובדים בחל"ת, המוסד לביטוח לאומי יבטל את דוחות החל"ת שנקלטו במערכת ובכך המעסיק רשאי לפנות למוסד לביטוח לאומי אם ברצונו לקבל את הזיכוי בחזרה, כל עוד לא תתקבל בקשה מהמעסיק יתרת הזכות תירשם בתיק וניתן להתקזז מתשלומים עתידיים.

על המעסיקים לדווח בדיווחי 126 לשנת 2020 ולשנת 2021 על העובדים שהיו בחל"ת בקוד משרה 22 (וזאת למרות שיש פטור מתשלום עבור החל"ת בגין אותם עובדים). הדיווח עבור אותם עובדים יהיה על פני כל תקופת החל"ת. (אין להגיש תיקוני דוחות בגין דמי הביטוח המדווחים בטופס 126).
לתשומת לבכם:

- במידה והמעסיק ניכה מהעובד את דמי הביטוח כאמור אזי עליו להשיב לעובד את דמי הביטוח שנוכו באמצעות תיקון בתלוש השכר.
- אין להגיש דוחות הפרשים שליליים (קרי קובץ זיכויים) בגין ביטול החיוב עבור עובדים בחל"ת שכבר חוייבו.
- הפטור בהוראת השעה הינו לתשלום בלבד ולא על דיווח (הדיווח יהיה באמצעות 126).

החזר במלואו נמצא באתר "כל עובד" www.koloved.net.

מאמר

כל מה שצריך לדעת על העסקת נוער

עו"ד מיטל דולב - בלג

במהלך חופשת הקיץ, נערים ונערות (עד גיל 18) מצטרפים לשורות כוח העבודה. במקום שחוקי העבודה מתייחסים לעובד באשר הוא עובד, ולא קיימת התייחסות ספציפית לעבודת נוער, יחולו חוקי העבודה, החלים על כלל העובדים (כך למשל, בנוסף לשכר העבודה, בני הנוער זכאים להחזר הוצאות הנסיעה ממקום מגוריהם אל מקום העבודה ובחזרה מכוח צו ההרחבה בדבר החזר הוצאות נסיעה).

להלן ריכוז עיקרי התנאים להעסקת נוער:

גיל העסקה

בהתאם לסעיף 2 לחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן: "החוק"), ניתן להעסיק נער, שמלאו לו 14 שנה, בחופשת לימודים.

בתקופת לימודים ניתן להעסיק נער לאחר שעות הלימודים במידה ומלאו לו 16 שנה ובלבד שנמסרה למעביד הודעה מאת מוסד החינוך בו הנער לומד בדבר שעות הלימודים של הנער באותו מוסד. העסקת נער במהלך שנת הלימודים בשעות הלימודים מותרת רק אם מלאו לנער 15 שנה ובלבד שלא חל חוק לימוד חובה, תשי"ט-1949 (להלן: "חוק לימוד חובה")^(*).

בדיקות רפואיות

על פי סעיף 11 לחוק, נער המבקש לעבוד, חייב להיבדק אצל רופא משפחה, ולהביא אישור רפואי המתיר את העסקתו. ללא אישור כזה, לא ניתן להעסיק את הנער.

ביום 7.4.2016 פורסם ברשומות [חוק עבודת הנוער](#) (תיקון מס' 18 והוראת שעה), התשע"ו-2016 (להלן: "התיקון לחוק").

על פי התיקון לחוק, יוגדר "אישור רפואי" כאישור מרופא משפחה או רופא מורשה, לפי העניין, המתאיחס לכשירותו של הנער לעבוד, מבלי שייכלל בו מידע רפואי אחר.

עוד נקבע בתיקון לחוק, כי לא יועסק נער ללא אישור רפואי כהגדרתו לעיל. כמו כן, המעסיק ישמור את האישור הרפואי או העתקו במשך כל תקופת העסקתו ועד שנה לאחר סיום העסקתו. בתום התקופה האמורה, יבער המעסיק את האישור הרפואי או את העתקו.

פנקס עבודה

בהתאם לסעיף 28 לחוק, על הנער להצטייד ב"פנקס עבודה" מטעם שירות התעסוקה, אשר צריך להיות ברשות המעסיק כל עוד הנער העובד מועסק אצלו. בקשה לקבלת פנקס עבודה כזה יכולה להיות מטעם המעסיק. במידה והנער מועסק ע"י יותר ממעסיק אחד, יציג את פנקס העבודה בפני כל אחד ממעסיקיו, וימסור אותו להחזקת אחד מהם (תקנה 5 לתקנות עבודת הנוער (פנקס עבודה), התשנ"ו-1995).

סיכום של דברים

במהלך חופשת הקיץ, נערים ונערות (עד גיל 18) מצטרפים לשורות כוח העבודה. במקום שחוקי העבודה מתייחסים לעובד באשר הוא עובד, ולא קיימת התייחסות ספציפית לעבודת נוער, יחולו חוקי העבודה, החלים על כלל העובדים (כך למשל, בנוסף לשכר העבודה, בני הנוער זכאים להחזר הוצאות הנסיעה ממקום מגוריהם אל מקום העבודה ובחזרה מכוח צו ההרחבה בדבר החזר הוצאות נסיעה).

על פי התיקון לחוק, ההגדרה של "פנקס עבודה" בסעיף 1 לחוק נמחקה, וכן בוטלה החובה להוציא פנקס עבודה.

מסירת הודעה על תנאי העבודה

בהתאם לסעיף 1 וסעיף 9 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002 חובה למסור לכל נער, שתקופת העסקתו 7 ימים לפחות, תוך 7 ימים מהיום בו החל הנער את עבודתו אצל המעסיק, טופס כקבוע בתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), התשס"ב-2002, המפרט, בין היתר, את זהות המעסיק והעובד; תאריך תחילת העבודה ומשך תקופת ההעסקה; עיקרי התפקיד של העובד; פרטי שמו ותפקידו של הממונה הישיר של העובד; גובה השכר לשעה של העובד; אורכו של יום העבודה ושל שבוע העבודה; וכן פרטים נוספים שלדעת המעסיק יוכלו לסייע לדעת טוב יותר מה מצופה מהעובד במהלך תקופת עבודתו.

החובה למסור הודעה כאמור, חלה גם לגבי שינוי בתנאי ההעסקה, מהיום שנודע למעביד על השינוי.

שעות עבודה מותרות

בהתאם לסעיף 20 לחוק מותר להעסיק נער עד 8 שעות ביום.

במידה והנער בגיל 16 ומעלה, והוא מועסק במקום עבודה בו חל הסכם ליום עבודה ארוך יותר כאמור בסעיף 5(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (למשל מקום בו נהוג שבוע עבודה בן חמישה ימים) - עד 9 שעות ביום.

כמו כן, בימי שישי וערב חג, אפשר להעסיק נער עד 7 שעות ביום.

בכל מקרה, סך כל שעות העבודה השבועיות המותרות לנער עומד על 40 שעות, כאשר אסורה העסקה בשעות נוספות.

"שעות עבודה" בהתאם לחוק הינן הזמן שבו עומד הנער לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לנער להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לשם שימוש בחדר שירותים, חוץ מהפסקות על פי סעיף 22 לחוק (ראה להלן).

יצוין, כי בהתאם לסעיף 34 לחוק, נער אשר על פי הרישום בפנקס העבודה מועסק גם על ידי מעסיק אחר, יראו את מי שהעסיקו באותו יום או באותו שבוע שעות העודפות על שמונה ליום או על ארבעים לשבוע למעסיקו של הנער בכל השעות, אלא אם לא ידע, ולא יכול היה לדעת, את מספר השעות שבהן כבר הועבד הנער על ידי מעסיק אחר.

הפסקות

בהתאם לסעיף 22 לחוק המעסיק חייב לתת הפסקות לנער העובד במהלך עבודתו, כאשר מדובר ביום עבודה, העולה על 6 שעות. אורך ההפסקה יהיה 45 דקות לפחות, כאשר מחצית השעה, לפחות, מתוך סך ההפסקות, צריכה להיות רצופה. בימי שישי וערב חג, יש לתת לעובד הפסקה, שלא תפחת מחצי שעה.

בהתאם לסעיף 22א לחוק, נער זכאי במהלך יום עבודתו, להפסיק את עבודתו לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו, וזמן זה יהווה חלק משעות עבודתו.

החל מיום 1.7.2010 על המעסיק לוודא, כי יש חדר שירותים תקין וראוי לשימוש העובדים, במקום העבודה או בקרבתו.

איסור עבודה במנוחה השבועית

סעיף 21 לחוק מטיל איסור על העסקת נוער ביום המנוחה השבועי, שהוא פרק זמן של 36 שעות רצופות לפחות בין שבוע עבודה אחד למשנהו. באשר לנער יהודי - הוא יכלול את יום השבת, ובאשר לנער לא יהודי - את יום השבת, או את יום ראשון, או את יום שישי, הכול לפי המקובל.

בהקשר זה יצוין, כי בית הדין הארצי לעבודה, הטיל קנס של 30 אלף ש"ח על מפעילת רשת מסעדות "מקדונלדס", וקנס של 50 אלף ש"ח על מנכ"ל החברה, על כך שהעסיקו נערים בערב שבת [עפ 1004/00 אלוניאל בע"מ ועמרי פדן נ' מדינת ישראל, דינים ארצי לעבודה 2003 (7) 123; פדי לח (1) 488]

איסור עבודת לילה

סעיף 24 לחוק מטיל איסור על העסקת נערים בשעות הלילה.

לעניין איסור העסקה בלילה, מוגדר "לילה" בסעיף זה, לגבי ילד (מי שעדיין לא מלאו לו 16 שנה) ולגבי צעיר (מי שמלאו לו 16 שנה אך עדיין לא מלאו לו 18 שנה), שחוק לימוד חובה חל עליהם, כפרק זמן של 12 שעות שבין 20:00 ובין 08:00.

לגבי צעיר, כהגדרתו לעיל, שחוק חינוך חובה, התש"ט-1949 אינו חל עליו, מוגדר "לילה" בסעיף זה, כפרק זמן של עשר שעות שבין 22:00 ובין 06:00.

החוק מסמיך את שר העבודה להוציא היתרים לעבודת לילה בעבודות מסוימות, ביחס לנערים. אכן הוצאו היתרים כאלה לעבודות כגון: אריזת מצות וקמח מצות, מגן דוד אדום ובתי אריזה לפרי הדר (רשימה חלקית). מובן, כי יש לפעול בהתאם לתנאים הקבועים בהיתרים השונים.

יצוין כי בהתאם לחוזרי משרד הכלכלה מיום 18.6.2014 ומיום 3.6.2015, ניתן להעסיק בני נוער מגיל 16 ומעלה בתקופת **חופשות רשמיות מלימודים** עד לשעה 24:00, וזאת בתנאי שהמעסיק ידאג להסעת הנערים הביתה. בכך גדל היצע המשרות העומד לרשותם של בני הנוער במקביל לשמירה על ביטחונם ושלומם.

יחד עם זאת, בהתאם לתיקון לחוק, בחופשת לימודים רשמית, מעסיק רשאי להעסיק נער מגיל 16 עד השעה 24:00, ובלבד שאם ההעסקה הסתיימה אחרי השעה 23:00 המעסיק ידאג להחזרתו של הנער העובד לביתו בסיום העבודה, בעצמו או באמצעות אחר מטעמו.

ההוראה הנ"ל לא תחול על ענפי עבודה מסוימים או על עבודה מסוימת ששר הכלכלה והתעשייה קבע כי הם עלולים לפגוע בבריאותו, בשלומו או בהתפתחותו הגופנית, החינוכית, הרוחנית או המוסרית של הצעיר.

הוראה זו תהא בתוקף עד ליום א' באלול, התשע"ט (1 בספטמבר 2019).

הצגת תעודת זהות

על פי התיקון לחוק, מעסיק לא יעסיק נער אלא אם כן הציג תעודת זהות שלו או תעודת זהות של הוריו, הכוללת את פרטיו. המעסיק ישמור העתק של תעודת הזהות כאמור במשך כל תקופת העסקתו, ועד שנה לאחר סיום העסקתו. בתום התקופה האמורה, יבער המעסיק את העתק תעודת הזהות.

רישום שעות העבודה

בהתאם להנחיות משרד הכלכלה מיום 18.6.2014, חובה על מעסיק לערוך רישום מדויק של שעות העבודה של בני הנוער, ואם רישום זה נעשה באמצעי שאינו מכני או אלקטרוני (שעון), יש לאשר את רישום שעות העבודה בסיומו של כל יום עבודה, בחתימה של הנער והמעסיק.

שכר מינימום

חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 ותקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים), התשמ"ח-1987 קבעו תעריף שכר מינימום לנוער עובד, שנגזר משכר המינימום במשק, והוא מהווה אחוז מסוים ממנו, בהתאם לגיל הנער.

נער עובד עד גיל 16, זכאי לתעריף שכר מינימלי בשיעור 70% משכר המינימום במשק (3,710 ש"ח לחודש ו-21.44 ש"ח לשעה, החל מדצמבר 2017).

נער עובד עד גיל 17, זכאי לתעריף שכר מינימלי בשיעור 75% משכר המינימום במשק (3,975 ש"ח לחודש ו-22.98 ש"ח לשעה, החל מדצמבר 2017).

נער עובד עד גיל 18 זכאי לתעריף שכר מינימלי בשיעור 83% משכר המינימום במשק (4,399 ש"ח לחודש ו-25.43 ש"ח לשעה, החל מדצמבר 2017).

חופשה שנתית

בהתאם לסעיף 27 לחוק, לגבי נער, יש לקרוא בחוק חופשה שנתית במקום "16 יום" - "18 יום", לכל שנת עבודה. היינו, בעד ארבע השנים הראשונות לעבודה, זכאי הנער ל-18 ימי חופשה בשנה (קלנדאריים).

עבודות אסורות

תקנות עבודת נוער (עבודות אסורות ועבודות מוגבלות), התשנ"ו-1995 אוסרות ומגבילות העסקת נער בעבודות, בתהליכי יצור או במקומות עבודה, כמפורט בתוספת לתקנות.

בנוסף, נקבע בחוקים אחרים ובתקנות מכוחם, כי נער, שעדיין לא הגיע לגיל פלוני, לא יועבד בעבודה פלונית, כדוגמת - מכוונות בלתי מגודרות, כבאי, שירות בכלי שייט, עגוראי, מאותת, מנהל בעבודות בניה.

בתקנות עבודת הנוער (העבדת ילד בהופעה או בפרסומת), התשנ"ט-1999 נקבעו הוראות בדבר העסקת ילד, שטרם מלאו לו 15, בהופעה או בפרסומת, ובכלל זה תנאים מוקדמים למתן היתר להעבדת ילד, סיוג היתר, ביטולו או התלייתו, דרכי הגשת בקשה להיתר, תנאים להעבדת ילד בהופעה ותוקף ההיתר להעסקה.

הופעות וצילומים:

א. אין להעביד ילד, שטרם מלאו לו 15 שנים, בהופעה ציבורית, אמנותית או לצרכי פרסום או בצילומים לצרכי פרסום.

ב. שר העבודה והרווחה רשאי לתת היתר, לתקופה מוגבלת, להעבדתו של ילד פלוני או לתיווך להעבדתו של אותו ילד, בהופעה או בצילומים.

ג. הופעה - לרבות הופעה מוקלטת, חזרות, לימוד או אימון לצורך ההופעה.

תיווך להעבדת ילד בהופעה או בפרסומת:

בתקנות עבודת הנוער (תיווך להעבדת ילד בהופעה או בפרסומת), התשנ"ט-1999, נקבעו הוראות בדבר תיווך להעבדת ילד, שטרם מלאו לו 15, בהופעה או בפרסומת, ובכלל זה תנאים מוקדמים למתן היתר לתיווך, סיווג היתר, ביטולו או התלייתו, דרכי הגשת בקשה להיתר תיווך, תנאים לתיווך להעבדת ילד ותוקף ההיתר.

תשלום עבור התלמדות ותקופת ניסיון

בהנחיות שפורסמו ע"י משרד הכלכלה נקבע, כי תקופת העסקתו של הנער מחייבת תשלום שכר בעד העבודה, לרבות תקופת "התלמדות" או תקופת "ניסיון". על כן, יש לשלם שכר עבור כל שעת עבודה, החל מן השעה הראשונה. בהקשר זה יצוין, כי ימי הכנה וישיבות עבודה הם חלק בלתי נפרד מהעבודה. על כל שעה של "יום הכנה" או "השתלמות" או "ישיבת עבודה" צריך לשלם, לרבות השתלמויות לקראת קייטנות.

הפקדה לגמל

בהתאם לסעיף 4(7) לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, חובת ההפקדה כאמור בצו לא תחול על עובדים שטרם הגיעו לגיל הזכאות - גיל 21 לגבר וגיל 20 לאישה.

מס הכנסה

הכנסתו של נער עובד חייבת במס הכנסה רגיל, כאשר נער עובד, בגילאים 16 עד 18 זכאי לנקודות זיכוי, נוסף על נקודות הזיכוי הרגילות. כלומר, יש לזכות נער עובד בגילאים אלה ב- 3.25 נקודות זיכוי, ויש לזכות נערה עובדת בגילאים אלה ב- 3.75 נקודות זיכוי.

ביטוח לאומי

נער עובד פטור מתשלום דמי ביטוח לאומי ומס בריאות, ולפיכך אין ניכוי משכר העובד. אולם, המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בשיעור מופחת משכרו של הנער העובד ("חלק המעביד"). החל ממשכורת ינואר 2016, חלק המעביד עומד על 0.38% עד 5,678 ש"ח, ו- 2.02% מסכום זה ועד המקסימום (43,240 ש"ח).

עונשים

על פי הוראות החוק, וכפי שפורסם ע"י משרד הכלכלה, המעסיק נער בניגוד להוראות החוק, דינו מאסר או קנס כמפורט להלן:

- העסקה מתחת לגיל המותר עפ"י החוק - מאסר עד שנה או קנס מרבי בסך 43,800 ש"ח.
- העסקה ללא אישור רפואי/העסקה שלא בהתאם לשעות העבודה המותרות/אי מתן הפסקות - מאסר עד 6 חודשים או קנס מרבי בסך 29,200 ש"ח.
- העסקה ללא הוצאת פנקס עבודה לנער - קנס מרבי בסך 14,400 ש"ח.
- ניתן להטיל קנסות מנהליים, הנעים בין 1,500 ש"ח עד 5,000 ש"ח, לכל עבירה, לפי העניין תקנות העבירות המנהליות (קנס מינהלי - עבודת נוער), התשנ"ד-1994.

הגברת האכיפה

בהתאם לתיקון לחוק, לרשימת הפרות בחלק א' לתוספת השנייה בחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (להלן: "החוק להגברת האכיפה"), שבגינן ניתן להטיל עיצום כספי בגובה 5,110 ש"ח, יתווספו ההוראות המוצעות לעניין העסקת נער, מבלי לשמור את האישור הרפואי ואת תעודת הזהות שהציג.

עוד נקבע בתיקון לחוק, כי לרשימת הפרות בחלק ב' לתוספת השנייה בחוק להגברת האכיפה, שבגינן ניתן להטיל עיצום כספי בגובה 20,420 ש"ח, תתווסף ההוראה בדבר חובת המעסיק להחזיר את הנער העובד הביתה לאחר שהועסק בלילה.

תחולה

התיקון לחוק יחול על מי שהחל להעסיק נער ביום תחילתו של החוק ואילך, ואולם ההוראות לעניין העסקת נער עד השעה 24:00 יהיו בתוקף עד 1.9.2019.

(* בחוק ובתקנות על פיו קיימות הגבלות שונות על העסקת נוער בסוגי עבודות ובמקומות עבודה שנקבעו בתקנות. בהתאם לסעיף 2(ב) ו- 2(ב1) לחוק עבודת נוער, התשי"ג 1953 לא ניתן להעסיק ילד בתקופת לימודים אלא אם: 1. הילד קיבל פטור מחוק לימוד חובה לפי סעיף 5 לחוק לימוד חובה. 2. הילד הנו חניך לפי חוק החניכות. 3. הילד השלים את חובת לימודיו באישור משרד החינוך.

החל משנת הלימודים התש"ע ועד לשנת הלימודים התשע"ד, הוחל לימוד חובה על תלמידים בכיתות י"א-י"ב שהתגוררו ברשויות המקומיות המפורטות בצוויים אלה: צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב), התש"ע-2009, צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב) (מס' 2), התש"ע-2010, צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב), התשע"א-2011, צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב), התשע"ב-2012, צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב), התשע"ד-2013.

בהתאם לצו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א וי"ב) (מס' 2), התשע"ד-2014, החל משנת הלימודים תשע"ה יחול חוק לימוד חובה על כלל הרשויות המקומיות.

הכותבת – מנהלת "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.

תקצירי פסיקה חדשה

עובדת שהסכימה לביטול מכתב הפיטורים ושובצה במצבת כ"א ומיד לאחר שיבוצה ביקשה לסיים את העסקתה דינה כמתפטר

ס"עש 17-02-35566, רחל ריפס נגד מרכז מוסדות חינוך אלעד. ניתן ביום 18.2.2020, בבית הדין האזורי לעבודה תל אביב, ע"י כבוד השופט אורן שגב

בית הדין האזורי לעבודה קבע, כי עובדת אשר הסכימה לביטול הפיטורים ואף שובצה במצבת כוח האדם לשנת הלימודים הבאה כסייעת, ורק לאחר מכן הודיעה כי מבקשת לסיים את העסקתה בשל רצונה לעסוק בתרפיה באומנות כפי שאכן עשתה בסופו של דבר במקום אחר בסמוך להתפטרותה, מביא למסקנה כי התפטר. החלטתה להתפטר נבעה מרצונה לעבוד בתחום אחר ולא כסייעת.

נקבע כי על המעסיקה למסור לידי העובד דיווח על ימי עבודתו ושעות עבודתו במסגרת גילוי מסמכים

סע"ש (החלטה) 19-03-37289, פאדי חיד'אזי נ' לולה ביץ בע"מ. ניתן ב-17.07.2020, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופטת שרון אלקיים

מדובר בבקשה לגילוי מסמכים במסגרת תביעה של עובד כנגד מעסיקה בעניין שכר וזכויות סוציאליות נוספות. במסגרת בקשת העובד לגילוי מסמכים ביקש העובד לקבל נתונים ומסמכים שונים על תקופת עבודתו. העובד טען כי המעסיקה סירבה למסור לו יומני נוכחות, עוד טען העובד כי המסמכים רלוונטיים לתביעתו וכי ממילא היה על המעסיקה לשמור מסמכים אלו לכל הפחות 7 שנים. המעסיקה טענה כי מדובר ב"מסע דיג" ומדובר במסמכים שאינם רלוונטיים לתביעה. בית הדין קבע כי "המטרה של הליכי גילוי ועיון הינה להביא לכך שההליך העיקרי יתנהל בקלפים גלויים, כאשר כל צד יודע מראש מהם המסמכים שבידי הצד האחר, ואשר יש בהם כדי לחזק את עניינו של הצד האחר או להחליש את עניינו של זה. בית הדין קבע כי יומן השירות ודו"חות האקסל המצויים, בידי המעסיקה ובהם רישום ימי עבודתו, שעות עבודתו והטיפים שקיבל העובד רלוונטיים להוכחת טענתו של העובד. לסיכום: בית הדין קבע כי רוב המסמכים שדרש העובד במסגרת הבקשה יועברו לידי העובד.



תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד פזית לוי ו עו"ד רן בינות

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

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.