

**מאמר**

**מה במבזק**

**מאמר**

■ כל מה שצריך לדעת על העסקת נוער  
**תקצירי פסיקה**

## כל מה שצריך לדעת על העסקת נוער

### עו"ד מיטל דולב - בלט

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, תש"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, המתייחס 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).

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 ומוסכמות 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 22 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 יכול 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 "מקדונלד'ס", 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: אריזות מצות וקמח מצות, מגן דוד אדום ובתי אריזה לפרי הזר (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 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 ועובד 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 - מכונות בלתי מוגדרות, כבאי, שירות בכלי שיט, 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, סיוג היתר, ביטולו או התלייתו, דרכי הגשת בקשה להיתר לתיווך, 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 ושיבות 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 לנקודת 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.
- 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 ההפרות בחלק א' לתוספת השנייה בחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (להלן: "החוק להגברת האכיפה"), שבגינן ניתן להטיל עיצום כספי בגובה 5,100 ש"ח, יתווספו ההוראות המוצעות לעניין העסקת נער, מבלי לשמור את האישור הרפואי ואת תעודת הזהות שהציג.

עוד נקבע בתיקון לחוק, כי לרשימת ההפרות בחלק ב' לתוספת השנייה בחוק להגברת האכיפה, שבגינן ניתן להטיל עיצום כספי בגובה 20,400 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**

**פיצוי בסך 35,000 ₪ בגין לשון הרע על עובדת בפייסבוק**  
**סע"ש 57837-11-18, ילנה מינאייב נ' ילנה קלז'סקיה. ניתן ביום 22.01.22, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו, ע"י כבוד השופטת אלעד שביון**  
 העובדת הועסקה כמלצרית במסעדה ע"י המעסיקה. לאחר שהעובדת סיימה את עבודתה, הגישה העובדת תביעה כספית כנגד המעסיקה, התביעה הגיעה להסכם הפשרה שקיבל תוקף של פסק דין. בסמוך לאחר מתן פסק הדין פרסמה המעסיקה בעמוד הפייסבוק שלה פוסט מכפיש ומעליב כנגד העובדת. העובדת שלחה מכתב התראה, הפוסט הוסר באותו היום. לאחר מכן העובדת הגישה תביעה בגין לשון הרע. לטענת העובדת המעסיקה הוציאה דיבתה רעה הכפישה את שמה בטענות שווא. המעסיקה מנגד, הכחישה את הטענות, לטענתה כל רצונה של העובדת הינו להתעשר על גבה לאחר הסכם הפשרה שלא הניב לה את שצפתה. עוד לטענתה, לשם הזהירות עומדות לטובתה ההגנות בחוק. בנוסף עומדת לזכותה חזקת תום הלב, טענותיה לא נסתרו והפרסום אינו חורג מתחום הסביר ועל כן על בית הדין לדחות את תביעתה. בית הדין פסק כי, מדובר בהוצאת דיבה ובלשון הרע אשר היה בו כדי להשפיל ולבוזות את העובדת ולפגוע בעתידה המקצועי. למעסיקה לא עומדות ההגנות הקבועות בחוק וטענותיה לא הוכחו. ביה"ד חייב את המעסיקה לשלם לעובדת פיצוי בסך של 35,000 ₪ בהתאם לסעיף 7א' לחוק (פיצוי ללא הוכחת נזק).

**על מעסיק לבדוק עם העובד האם הוא מקבל קצבה אשר שוללת את זכאותו להפרשות פנסיוניות**

**סע"ש (ת"א) 40078-02-18, יגאל ימנר נ' ארגוב הנדסה ובחר (1994) בע"מ. ניתן ביום 14.02.2022, ע"י כבוד השופט אורן שגב, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב**  
 העובד הועסק אצל המעסיקה בהיותו בגיל 66.5 שנים. העסקתו הסתיימה בהיותו בן 76.5 שנים. במהלך תקופת עבודתו, לא הפרישה המעסיקה עבורו הפרשות פנסיוניות. העובד ידע כי המעסיקה אינה מפרישה עבורו הפרשות פנסיוניות ולא פנה למעסיקה לממש את זכותו. לאחר סיום העסקתו הגיש העובד תביעה נגד המעסיקה לתשלום הפרשות פנסיוניות. המעסיקה טענה כי כאשר הוחל צו ההרחבה בדבר פנסיית חובה בשנת 2008, הרי שתחולתו הוחרגה ביחס לעובדים דוגמת העובד אשר היו מעל גיל פרישה וקיבלו קצבה. בית המשפט קבע כי מיום 1.1.2018 העובד היה זכאי להפרשות פנסיוניות מכוח צו ההרחבה בדבר פנסיית חובה וזאת מאחר שבמהלך שנות עבודתו אצל המעסיקה, לא קיבל העובד קצבה (כהגדרתה בצו ההרחבה (נוסח משולב) לפנסיית חובה, "קצבה"- למעט קצבאות וגמלאות מהמוסד לביטוח לאומי) השוללת את זכאותו להפרשות פנסיוניות. זאת כאשר המעסיקה מצידה רק שיערה שהעובד מקבל קצבה השוללת את זכאותו להפרשות פנסיוניות אך כלל לא בדקה זאת עם העובד. בית הדין קבע כי החובה להפריש הפרשות פנסיוניות היא זכות קוגנטית המוטלת על המעסיק, ואינה נשללת מהעובד גם אם העובד ידע שלא מבוצעות עבורו הפרשות פנסיוניות ולא פנה בדרישה למעסיקה לממש את זכותו.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**  
**עו"ד עידו סמולר ועו"ד אורן פריד**  
**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://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.