

**חוזרים**

**מה במבזק**

**חוזרים**

- דמי הבראה לשנת 2023
- לידעת הורים לילדים בגיל 6 עד 12
- עדכון בנושא אכיפה מנהלית בעקבות הפרות חמורות של תנאי ההיתר
- חקלאים בעלי היתרים להעסקת עובד זר

**טבלה**

- עבודת נוער
- תקצירי פסיקה

**דמי הבראה לשנת 2023**

ביום 24.5.2023 פרסמה ההסתדרות הכללית חוזר בעניין תעריף דמי הבראה במגזר ההסתדרותי. להלן החוזר במלואו:

בהתאם לחוקת העבודה לעובדי מוסדות ההסתדרות (פרק 10, סעיף 29) יש לשלם במשכורת חודש יוני 2023, דמי הבראה לשנת 2023 (מ-1 בינואר עד 31 בדצמבר 2023). **מחיר ליום הבראה נקבע ל-471.4 ₪** תשלום דמי הבראה הינו יחסי לחלקיות המשרה. להזכירכם, בהתאם לחוקת העבודה, יהיו מכסות ימי הבראה כדלהלן:

שנות ותק מוכר להבראה	ימי הבראה לתשלום
בשנת העבודה הראשונה	9 ימים
מהשנה השנייה עד הרביעית	11 ימים
מהשנה החמישית	12 ימים
מהשנה האחת עשרה עד החמש עשרה	13 ימים
מהשנה השש עשרה עד העשרים	14 ימים
מהשנה העשרים ואחת ואילך	15 ימים

חוזר זה יחול על כל מוסדות ההסתדרות.

**לידעת הורים לילדים בגיל 6 עד 12**

ביום 29.5.2023 פרסמה רשות המיסים הודעה בעניין תיאום מס. בהתאם להודעה, תיאומי מס שהונפקו לכם במהלך שנת 2023 בשל היותכם הורים לילדים בגיל 6 עד 12, ותוקפם הוגבל עד ל-31.5.2023 או עד ל-28.2.2023, יהיו בתוקף עד תום שנת 2023 או עד למועד מאוחר יותר ואינכם צריכים לערוך תיאום מס חדש.

**עדכון בנושא אכיפה מנהלית בעקבות הפרות חמורות של תנאי ההיתר**

ביום 28.5.2023 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה חוזר בנושא אכיפה מנהלית. להלן עיקרי החוזר: הריני להביא לידיעתכם כי בימים האחרונים התקבלה החלטת מנכ"ל רשות האוכלוסין וההגירה, במסגרתה הוחלט לבטל היתר להעסקת עובדים פלשתינאים ולסרב מתן היתר חדש במשך 3 שנים, למעסיק אשר התגלו בעניינו פערים משמעותיים בין מספר העובדים הפלשתינאים שהוזמנו על ידו לעבודה בישראל במסגרת מימוש ההיתר שניתן לו, לבין מספר העובדים שעל העסקתם דיווח בדיעבד לאגף שירות למעסיקים. דפוס הפעולה של המעסיק, שבמסגרתו הזמין מדי חודש בחודשו עובדים פלשתינאים שקיבלו רישיונות עבודה על שמו, אולם בפועל דיווח בדיעבד כי כמעט ולא העסיק אותם, מעיד כי המעסיק הפר את תנאי ההיתר בכל הנוגע לחובת העסקה במשרה מלאה של העובדים הפלשתינאים. בנוסף, העובדה כי מדי חודש המעסיק חזר והזמין לעבודה בישראל עובדים פלשתינאים אשר קיבלו רישיונות עבודה בישראל על שמו, מבלי להעסיק אותם בפועל, אף העלתה חשד כבד מפני העסקה לא ישירה של העובדים הפלשתינאים על ידי המעסיק, והעברתם למעסיקים אחרים, בין בתמורה ובין שלא בתמורה. כמו כן, במסגרת ביקורת פיננסית שנערכה למעסיק, לא שיתף המעסיק פעולה ולא המציא את המסמכים הנדרשים לצורך הביקורת, תוך הפרה נוספת של תנאי ההיתר. לאחר עריכת שימוע למעסיק, החליט מנכ"ל הרשות להטיל עליו את הסנקציה החמורה ביותר שנקבעה בחוק - **לבטל את ההיתר שניתן לו להעסקת עובדים פלשתינאים בישראל ולסרב מתן היתר חדש בעתיד במשך 3 שנים.**

**סיכום של דברים**  
29.5.2023 ביום  
פרסמה רשות המיסים  
הודעה בעניין תיאום  
מס.

**סיכום של דברים**  
28.5.2023 ביום  
פרסמה  
רשות  
האוכלוסין וההגירה  
חוזר בנושא אכיפה  
מנהלית.

## חקלאים בעלי היתרים להעסקת עובד זר

ביום 31.5.2023 פרסמה רשות האוכלוסין וההגירה חוזר בעניין העסקת עובדים זרים. להלן עיקרי החוזר:

לצערנו, קיימת תופעה משמעותית של שהייה והעסקה שלא כדין של עובדי חקלאות זרים אשר סיימו את תקופת שהייתם החוקית בישראל ומספר עובדי החקלאות השוהים והמועסקים בישראל באופן בלתי חוקי גדל מאוד. לפי נתוני משרדנו, ישנם כיום כ-7,000 עובדי חקלאות זרים המועסקים שלא כדין על ידי חקלאים. משרדנו מתייחס בחומרה רבה לכל תופעה של העסקה שלא כדין של עובדים זרים, מעשה הנחשב לעבירה פלילית ויפעל למיגור התופעה. עוד חשוב להדגיש, כי אנו פועלים ביעילות לבצע את החלטות הממשלה בקשר להתרת העסקת זרים בענף החקלאות, ומוכנים תמיד לסייע לחקלאים במסגרת החוק והחלטות הממשלה הרלוונטיות, אך ככל ולא יצאו עובדים אשר סיימו תקופה של 63 חודשים, לא נוכל לאשר כניסת עובדים חדשים שכן העובדים הלא חוקיים שנמצאים בישראל תופסים חלק נכבד מהמכסה שנקבעה לענף החקלאות ואנו קרובים לסיום המכסה המקסימלית. אנו קוראים לכל החקלאים אשר מעסיקים עובדים זרים שלא כדין, להסדיר את יציאת מישראל ללא דיחוי ובטרים ינקטו הליכי אכיפה.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

### טבלה

#### עבודת נוער

גיל העסקה מותר במהלך שנת הלימודים בשעות הלימודים	15 שנה
ובלבד שלא חל חוק לימוד חובה(1)	
גיל העסקה מותר במהלך שנת הלימודים לאחר שעות הלימודים	16 שנה
מותנה בכך שנמסרה למעביד הודעה מאת מוסד החינוך בו הנער לומד בדבר שעות הלימודים של הנער באותו מוסד.	
גיל העסקה מותר במהלך חופשת לימודים	14 שנה (2)
שעות עבודה מותרות ביום	עד 8 שעות ביום.
נער בגיל 16 ומעלה, המועסק במקום עבודה בו חל הסכם ליום עבודה ארוך יותר כאמור בסעיף 5(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 - עד 9 שעות ביום.	
בימי שישי וערב חג - עד 7 שעות.	
שעות עבודה מותרות בשבוע	עד 40 שעות בשבוע.
עבודה אצל מעסיקים שונים	מעסיק נער בידיעה שהוא מועסק גם אצל מעסיק אחר, רואים את מי שהעסיקו אותו יום או באותו שבוע שעות העודפות על שמונה ליום או על ארבעים לשבוע כמעסיקו של הנער בכל השעות, אלא אם לא ידע, ולא יכול היה לדעת, את מספר השעות שבהן כבר הועסק הנער על ידי מעסיק אחר. כלומר, שני המעסיקים יחד יכולים להעסיק את הנער לא יותר מ- 8 שעות ביום.

**סיכום של דברים**  
**31.5.2023** ביום  
**פרסמה** רשות  
**האוכלוסין** וההגירה  
**חוזר בעניין** העסקת  
**עובדים זרים.**

**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. להלן**  
**ריכוז עיקרי התנאים**  
**להעסקת נוער.**

<p>ביום עבודה העולה על 6 שעות - הפסקה בת <math>\frac{3}{4}</math> שעה לפחות (עד 3 שעות), מתוכה <math>\frac{1}{2}</math> שעה של הפסקה רצופה.</p> <p>בימי שישי וערבי חג - הפסקה בת <math>\frac{1}{2}</math> שעה לפחות.</p> <p>נער זכאי, במהלך יום עבודתו, להפסיק את עבודתו לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו, וזמן זה יהווה חלק משעות עבודתו.</p>	<p>הפסקות</p>
<p>בהתאם לחוק עבודת נוער, בין השעות 20.00 בערב ל- 08.00 בבוקר, אין להעסיק בני נוער (מי שלא מלאו לו 16 שנה) שחוק לימוד חובה חל עליהם. צעיר (מי שמלאו לו 16), שחוק לימוד חובה לא חל עליו לא יועסקו בין השעות 22:00 - 08:00 (1).</p> <p>בהתאם לתיקון 18 לחוק אשר פורסם ביום 7/4/2016, נוסף סעיף 24 לחוק, לפיו 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.</p> <p>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.</p> <p>הוראה זו תוקף עד ליום 1 בספטמבר 2019.</p>	<p>עבודת לילה (3)</p>
<p>אסורה</p>	<p>עבודה בשעות נוספות</p>
<p>אסורה (4)</p>	<p>עבודה במנוחה שבועית</p>
<p>בעד ארבע השנים הראשונות לעבודה - 18 ימי חופשה בשנה (קלנדריים).</p>	<p>חופשה שנתית</p>
<p>עד גיל 16 – 22.54 ש"ח לשעה ו- 3,900.22 ש"ח לחודש.</p> <p>עד גיל 17 – 24.15 ש"ח לשעה ו- 4,178.81 ש"ח לחודש.</p> <p>עד גיל 18 – 26.73 ש"ח לשעה ו- 4,624.55 ש"ח לחודש.</p>	<p>שכר מינימום החל מאפריל 2023</p>
<p>ההכנסה חייבת במס. נער בגיל 16-18 זכאי לנקודות זיכוי בנוסף לנקודות הזיכוי הרגילות.</p>	<p>מס הכנסה</p>

<p>ביטוח לאומי</p> <p>המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בשיעור מופחת. החל ממשכורת ינואר 2023 - 0.48% עד 7,122 ש"ח ו- 2.12% מסכום זה ועד המקסימום (47,465 ש"ח). אין ניכוי משכר העובד.</p>	<p>ביטוח לאומי</p>
---	--------------------

הטבלה במלואה נמצאת באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net).

## תקצירי פסיקה חדשה



**בית הדין ביטל החלטת המעסיק לשלילת פיצויי פיטורין והודעה מוקדמת לעובד לאחר שלא הוכח טענת "גניבת שעות" שיטתית מהמעסיק**

**סע"ש 6-12-19, שחר שמחי נגד דקלית סחר בינלאומי בע"מ. ניתן ביום 05.8.2022, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ע"י כבוד השופט אורן שגב**

העובד עבד בחברה לייבוא ושיווק של מוצרי צריכה במשך כ-9.5 שנים עד לפיטוריו תוך שלילת פיצויי פיטורין ודמי הודעה מוקדמת מהעובד עקב טענות המעסיק לגניבת שעות והפרת אמון כלפי המעסיק. ביה"ד קיבל את תביעתו של העובד לתשלום דמי הודעה מוקדמת, פיצויי פיטורים, וסכומי כסף נוספים בגין תקופת עבודתו אצל המעסיק ואופן סיומה. ביה"ד פסק כי לא הונחה תשתית ראייתית לכך שהעובד "גנב שעות" באופן שיטתי, ואין כל הצדקה לשלול ממנו את פיצויי הפיטורים ואת דמי ההודעה המוקדמת. כמו כן פסק ביה"ד פיצוי בגין פגמים חמורים שנפלו בהליך השימוע ולזכויות סוציאליות אחרות בגין תקופת העסקתו אצל המעסיק.

**בית הדין פסק פיצוי בסך 15,000 ₪ לעובדת שלא קיבלה הודעה רשמית על תנאי העסקתה לאחר שינוי מהותי בתפקיד**

**סע"ש (ת"א) 59790-11-90, מוחמד הילה גולן נ' ג'מס פתח תקווה (מ.מ) בע"מ. ניתן ביום 26.02.2023, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופטת קארין ליבר-לוין**

העובדת עבדה אצל המעסיק בתפקיד ברמנית ולאחר מכן קודמה לתפקידים אחרים נוספים. המעסיק לא מסרה לעובדת הודעה על שינוי בתנאי עבודתה בתפקידים אליהם קודמה. לאחר פיטוריה, העובדת הגישה תביעה נגד המעסיק במסגרתה עתרה לפיצוי בסך 15,000 ₪ בשל אי מסירת הודעה על שינוי תנאי העבודה. בית הדין קבע כי בקידומה של העובדת לתפקידים נוספים היה משום שינוי מהותי במשמותיה של העובדת אשר התרחבו- דבר המחייב מסירת הודעה על שינוי בתנאי העסקה בהתאם לחוק הודעה לעובד והשית על המעסיק פיצויים לדוגמה בגובה 15,000 ₪.

**בית הדין קיבל ברובה תביעת עובד אשר לא נחתם איתו הסכם העסקה ולא ניתנו לו תלושי שכר**

**סע"ש 3193-08-19, beiene taklit, נ' יואב שמיר. ניתן ביום 26.1.2023, בבית הדין האזורי לעבודה בת"א, ע"י כבוד השופט אלעד שבין**

עובד אשר פוטר שלא כדין לאחר 23 חודשי עבודה, הגיש תביעה לקבלת זכויות עבודה שונות. העובד טען, כי פוטר לאתגר מבלי שניתנה לו הודעה מוקדמת ושלא ניתנו לו תלושי שכר לאורך כל תקופת עבודתו. המעסיק מנגד טען, כי העובד ביקש לסיים את העבודה שכן נפח העבודה בחודשים האחרונים להעסקתו ירד. כמו כן, טען המעסיק, כי העובד קיבל מדי חודש פירוט תשלום שכר בכתב יחד עם יומן שעות מפורט. בית הדין קיבל את התביעה ברובה וחייב את המעסיק לשלם לעובד פיצוי בסך 58,892 ₪ בגין רכיבים שונים.

### תקצירי פסקי הדין מאת:

**עו"ד ראובן בבד'נוב, עו"ד אורן פריד ועו"ד מעיין קישלס**  
**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

<p>עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט</p> <p>ביצוע גרפי: אולגה פאי</p>	<p>אולכאין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנוי 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.</p>
---	---