

סוגיות דיני עבודה

יום עבודה מקוצר בחודש הרמדאן

עו"ד עמוס הלפרין

בחוקי העבודה אין כל התייחסות לשעות העבודה בימי חודש הרמדאן. לפיכך, על פי החוק, יש לראות בימים אלה ימי עבודה רגילים לעניין שעות העבודה המותרות בהם.

עם זאת, יש לבחון האם חל על המעסיק הסדר מיוחד מכוחו זכאי העובד ליום עבודה מקוצר.

כך למשל, בהתאם לסעיף 32.531 לתקשי"ר, החל על עובדי מדינה, מנהל משאבי אנוש במשרד ובחידות הסמך רשאי, על-פי המלצת הממונה הישיר, לאשר לעובד מוסלמי הצם בחודש הרמדאן, לאחר לעבודה בשעתיים, או לסיים את העבודה שעתיים לפני הזמן במשך כל חודש הרמדאן וזאת בתנאי שצורכי העבודה מאפשרים זאת; בקשה לאישור כאמור, יגיש העובד באמצעות הממונה הישיר, שבועיים לפני תחילת חודש הרמדאן. עובד כנ"ל שאושרה יציאתו כאמור, יראו אותו כמי שמילא את מכסת עבודתו. אין לנכות משכרו עקב יציאתו, אין להפחית ימים ממכסת חופשתו השנתית, כן לא יהא עליו להשלים שעות אלו. ניתן לאשר לעובד במשרה חלקית לסיים את עבודתו לפני הזמן, באופן יחסי לשיעור חלקיות משרתו.

הכותב – עו"ד 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.

ניאמר

כל מה שצריך לדעת על העסקת נוער

עו"ד הלית כהן-רזניצקי

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(*).

בדיקות רפואיות

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

פנקס עבודה

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

מה במבזק

סוגיות דיני עבודה

■ יום עבודה מקוצר בחודש הרמדאן

מאמר

■ כל מה שצריך לדעת על העסקת נוער

חוזרים

■ עבודת בני נוער בחופשת הקיץ

■ בהנחיית השר דרעי – משרד הכלכלה יפרסם את רשימת הגופים בעלי היתר העסקה ביום המנוחה השבועי

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).

עם זאת, בהתאם להודעה שפרסם משרד הכלכלה ביום 12.2.2014 (ראה מסמך מקושר למאמר זה), אין יותר צורך בהוצאת הפנקס בלשכות שירות התעסוקה. על אף שהחוק טרם תוקן, חובה זו לא תיאכף על ידי אגף האכיפה במשרד הכלכלה, בתנאי שהמעסיק מחזיק אישור רפואי בתוקף של הנער וצילום ת.ז. של הנערה או הוריו. לכן מבקש שירות התעסוקה מבני הנוער שלא להגיע ללשכות למטרה זו.

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, שמפרט, בין היתר, את זהות המעביד 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 מעביד אחר, יראו את מי שהעסיקו באותו יום או באותו שבוע שעות העודפות על שמונה ליום או על ארבעים לשבוע למעבידו של הנער בכל השעות, אלא אם לא ידע, ולא יכול היה לדעת, את מספר השעות שבהן כבר הועבד הנער על ידי מעביד 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 המעביד לוודא, כי יש חדר שירותים תקין וראוי לשימוש העובדים, במקום העבודה או בקרבתו.

איסור עבודה במנוחה השבועית

סעיף 21 לחוק מטיל איסור על העבדת 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 "מקדונלדס", וקנס של 50 אלף ש"ח על מנכ"ל החברה, על כך שהעסיקו נערים בערב שבת (ע"פ 1004/00, אלוניאל בע"מ ועומרי פדן נ' מדינת ישראל, מיום 9.2.2003).

איסור עבודת לילה

סעיף 24 לחוק מטיל איסור על העסקת נערים בשעות הלילה, כאשר "לילה", לעניין זה, מוגדר בתחום השעות 20:00 עד 08:00 לנער עד גיל 16, ו-22:00 עד 06:00 לנער מגיל 16. 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.

רישום שעות העבודה

בהתאם להנחיות משרד הכלכלה מיום 18.6.2014, חובה על מעביד 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 והמעביד.

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 (3,255 ש"ח לחודש ו-18.81 ש"ח לשעה, החל מאפריל 2015).

נער עובד עד גיל 17, זכאי לתעריף שכר מינימלי בשיעור 75% משכר המינימום במשק (3,487.50 ש"ח לחודש ו-18.64 ש"ח לשעה, החל מאפריל 2015).

נער עובד עד גיל 18 זכאי לתעריף שכר מינימלי בשיעור 83% משכר המינימום במשק (3,859.50 ש"ח לחודש ו-22.30 ש"ח לשעה, החל מאפריל 2015).

חופשה שנתית

בהתאם לסעיף 27 לחוק, לגבי נער, יש לקרוא בחוק חופשה שנתית במקום "14 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 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 להעבדה.

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 תיווך, תנאים לתיווך להעבדת ילד ותוקף ההיתר.

תשלום עבור התלמידות ותקופת ניסיון

בכלל זה, משרד התמ"ת הדגיש בהנחיות שפורסמו, כי תקופת העסקתו של הנער מחייבת תשלום שכר בעד העבודה, לרבות תקופת "התלמידות" או תקופת "ניסיון". על כן, יש לשלם שכר עבור כל שעת עבודה, החל מן השעה הראשונה. בהקשר זה יצוין, כי ימי הכנה ושיבוט עבודה הם חלק בלתי נפרד מהעבודה. על כל שעה של "יום הכנה" או "השתלמות" או "יישיבת 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 לעיל ב- 3.25 נקודות זיכוי, ויש לזכות נערה עובדת בגילאים לעיל 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 2015, חלק המעביד עומד על 0.38%, עד 5,556 ש"ח, ו- 1.85% 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 5000 ש"ח, לכל עבירה, לפי העניין תקנות העבירות המנהליות (קנס מינהלי - עבודת נוער), התשנ"ד-1994.

(* בחוק ובתקנות על פיו קיימות הגבלות שונות על העסקת נוער בסוגי עבודות ובמקומות עבודה שנקבעו בתקנות. בהתאם לסעיף (ב)2 ו- (ב)2 (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. 4. חוק לימוד חובה לא חל עליו לפי צו לימוד חובה (החלה בכיתות י"א-י"ב), התשי"ע-2009.

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.



עבודת בני נוער בחופשת הקיץ

ביום 3.6.2015 פרסם משרד הכלכלה הודעה ובה מידע לעניין העסקת נוער. להלן עיקרי ההודעה: לקראת היציאה לחופשת הקיץ משרד הכלכלה מבהיר למעסיקים/ות: הפטור מפנקס עבודת נוער אינו פוטר אתכם מהעסקה ע"פ חוק!

לבני הנוער העובדים יש זכויות שלא ניתן להתנות עליהן, והמעסיק מחויב על פי חוק לקיימן. על מעסיקים המפרים את חוקי העבודה יוטלו עיצומים כספיים של עד 35,110 ש"ח לכל עובד ולכל הפרה ואף יוגשו כתבי דין פליליים.

אם בעבר, חלה חובה חוקית על מעסיקים לדרוש מבני הנוער להוציא פנקס עבודה - שמתייחס לגיל הנער ולכשירותו הרפואית – הרי שכיום, במטרה לצמצם סרבול בירוקרטי וטרחה מיותרת לנוער והמעסיקים, גובשה מדיניות אכיפה לפיה לא תיאכף העבירה בגין אי הוצאת פנקס עבודה ועל כן אין צורך יותר בהוצאת פנקסי עבודה.

המדיניות עודכנה על אף שהתיקון לחוק טרם עבר בכנסת. במקום הפנקס ההיסטורי, יחויב המעסיק לשמור במקום העבודה העתק תעודת זהות של המועסק או הוריו וכן אישור רפואי בתוקף שניתן לצורך העסקתו של הנער במקום העבודה. במשרד הכלכלה מדגישים כי קיימת חובה לשמור את שני המסמכים וכן כי אי הקפדה על שמירת המסמכים הנ"ל במקום העבודה מהווה הפרה של העסקה ללא פנקס עובד.

על מנת שבני הנוער יהיו מעודכנים בזכויותיהם, מזמין משרד הכלכלה את העובדים להוריד את האפליקציה החינמית שיצר, "בני נוער עובדים", הקיימת בשפה העברית והערבית וזכתה לכ- 200,000 הורדות עד כה. פרט לאינפורמציה חיונית בנושא זכויות העובדים, כוללת האפליקציה פונקציות פרקטיות דוגמת שעון נוכחות וירטואלי + מחשבון שכר ופרטי התקשרות עם המנהל.

סיכום של דברים
 ביום 3.6.2015 פרסם
 משרד הכלכלה הודעה
 ובה מידע לעניין
 העסקת נוער.

מפקחי אגף האכיפה במשרד הכלכלה יקיימו במהלך חופשת הקיץ מבצעי אכיפה מוגברים בפריסה ארצית בתחום עבודת הנוער.

מכניסת החוק להגברת האכיפה ביולי 2012, ניתנו 988 התראות מינהליות ו- 34 עיצומים כספיים בגובה 1,776,910 ש"ח, בגין הפרות חוק עבודת נוער. כמו כן, ניתנו 51 התראות פליליות, 231 קנסות והוגשו 12 כתבי אישום פליליים.

הענפים המרכזיים בהם נמצאו הפרות של חוקי עבודה הם אולמות אירועים, מסעדות ושירותי אוכל. עיקר העבירות מתמקדות באי תשלום שכר מינימום, העבדת נער יותר מ-8 שעות ביום ו-40 שעות שבועיות, העסקת נער ללא פנקס (כיום נאכפת החלופה), העסקת נער ללא אישור רפואי, העסקה ביום מנוחה שבועי והעבדה ללא מתן הפסקות.

ההודעה כוללת מדריך זכויות לבני הנוער העובדים (גיל העסקה, פנקס עבודה, שעות עבודה, הפסקות, עבודת לילה, רישום שעות העבודה, נסיעות לעבודה, תשלום עבור "תקופת התלמדות" או "תקופת ניסיון", תשלום עבור ימי הכנה ושיבות עבודה, קנסות ועונשים, חוק הודעה לעובד, שכר מינימום וטיפים לנוער העובד).

בהנחיית השר דרעי – משרד הכלכלה יפרסם את רשימת הגופים בעלי היתר העסקה ביום המנוחה השבועי

ביום 8.5.2015 פרסם משרד הכלכלה הודעה לעניין פרסום היתרי העסקה במנוחה השבועית. להלן עיקרי ההודעה:

בהנחיית שר הכלכלה, אריה דרעי, יפרסם משרד הכלכלה בשבועות הקרובים את פרטי כלל המעסיקים המחזיקים ב"היתר מיוחד" להעסקה במנוחה השבועית. מדובר ברשימה הכוללת כ-400 היתרים, המתחדשים מעת לעת, בהתאם לצורך והעילות הקבועות בחוק. ההחלטה התקבלה בעקבות פניית גופים שונים, אשר פנו בהתאם לחוק חופש המידע, לקבל רשימה זו.

חוק שעות עבודה ומנוחה אוסר על העסקת עובדים ביום מנוחתם השבועית.

על פי חוק, יום המנוחה השבועית לעובד יהודי הינו שבת, ועובד שאינו יהודי, יכול לבחור בין שלוש אופציות - שישי, שבת, או ראשון (יום קבוע). בכדי להיתר העסקת עובדות במנוחתו השבועית, נדרשים המעסיקים לאחד משניים: להיתר כללי - לענף שלם כמו: מלונאות, בתי אוכל והיתרים נוספים הקבועים במסגרת הסטאטוס קוו, או היתר מיוחד, אשר ניתן למעסיק ספציפי כמו: מפעל תעשייתי, חברה עסקית, חברה ממשלתית ואפילו ערוצי חדשות.

חשוב לציין שהחוק גם קובע את העילות להענקת היתרים וקובע את סמכות שר הכלכלה, שהואצלה לאגף ההסדרה שבמינהל הסדרה והאכיפה של חוקי העבודה, לספק היתרים רק אם שוכנע שהפסקת העבודה במסגרת המנוחה השבועית - כולה או חלקה - עלולה לפגוע: בביטחון המדינה (צרכי מערכת הביטחון) בביטחון הגוף או הרכוש (ביטחון הציבור \ רפואת חירום) בכלכלה (כלכלת המדינה) בתהליך עבודה המחייב פיקוח צמוד (הליך רציף) וכן - על מנת לענות על צורך המהווה סיפוק צרכים חיוניים לציבור או לחלקו (שירותים בתחום התשתיות, תמיכה של ספקי אינטרנט \ טלפוניה \ כבלים וכו').

כל הגופים המחזיקים בהיתר מחויבים לדווח על אופן ניצול ההיתר. כמו כן, מדגישים במשרד הכלכלה כי היתרים הניתנים משמשים עבור תהליך מסוים וספציפי וכי בשום מקרה לא מתאפשר לגוף בעל היתר, לעשות בו שימוש לפעילות אחרת.

משרד הכלכלה יעלה לאתר האינטרנט - כבר בשבועות הקרובים - רשימה מלאה ככל הניתן של בעלי ההיתרים, שתכלול את המידע הבא: מספר ח.פ החברה / מספר ע.מ, שם החברה, תוקף ההיתר, העילה הכללית למתן ההיתר, תת עילה (פירוט המשקף את הצורך הייחודי בגינו ניתן ההיתר) ואת כמות העובדים הנכללים בהיתר.

כן יובהר לכל מבקש היתר חדש, כי מתן ההיתר כרוך בפרסום עצם קיומו של ההיתר ופרטיו באתר משרד הכלכלה. יחד עם זאת, ולאור העובדה שהגופים המחזיקים בהיתרים כיום לא נתנו דעתם על הפרסום הצפוי, במשרד הכלכלה מתכוונים לפנות בכתב לחברות ולגופים המחזיקים בהיתרים אלו ולהעניק להם הזדמנות לבצע הערכה מחודשת לגבי המשך החזקה בהיתר שניתן להם ע"י המשרד.

ההודעות במלואן נמצאות באתר "כל עובד" www.koloved.net.

סיכום של דברים
ביום 8.6.2015 פרסם
משרד הכלכלה הודעה
ובה מידע לעניין
העסקת נוער.

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי

המידע ניתן כמידע כללי למנוי "כל עובד".

© כל הזכויות שמורות לחברת חשבים ה.פ. מידע עסקי בע"מ מקבוצת קו-מנחה - אין להעתיק או לצלם חומר כלשהו ממבזק זה בכל דרך או שיטה, בדפוס, בצילום, בהעתקה, בהקלטה וכו', ללא קבלת אישור בכתב מהמחברים.

"חשבים" בע"מ, יד חרוצים 12, תל אביב 67778, טל' 5680888 - 03, פקס' 5680899 - 03 דוא"ל: koloved@hashavim.co.il