

## דברי הסבר לחקיקה

### חוק עבודת הנוער (תיקון מס' 18 והוראת שעה), התשע"ו – 2016

#### נו"ד מיטל דולב-בלט

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

#### פנקס עבודה

בהתאם לסעיף 28 לחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן: "חוק עבודת נוער"), על נער להצטייד בפנקס עבודה מטעם שירות התעסוקה. פנקס העבודה צריך להיות ברשות המעביד, כל עוד הנער העובד מועסק אצלו. בקשה לקבלת פנקס עבודה יכולה להיות מטעם המעביד.

על פי התיקון לחוק, ההגדרה של "פנקס עבודה" בסעיף 1 לחוק עבודת נוער תימחק וכן תבוטל החובה להוציא פנקס עבודה.

#### אישור רפואי

בהתאם לחוק עבודת נוער, נער, שמבקש לעבוד, חייב להיבדק אצל רופא משפחה, ולהביא אישור רפואי המתיר את העסקתו.

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.

בהתאם לתיקון לחוק, 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.

#### עבודת לילה

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

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, בשלמו 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.

#### 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 5,110 ש"ח, יתווספו ההוראות המוצעות לעניין העסקת נער מבלי לשמור את האישור הרפואי ואת תעודת הזהות שהציג.

על פי התיקון לחוק, לרשימת ההפרות 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.

## מה במבזק

### דברי הסבר לחקיקה

■ חוק עבודת הנוער (תיקון מס' 18 והוראת שעה), התשע"ו – 2016

■ הודעה על עדכון סכומי אגרות ודמי היתר

■ הודעת עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), התשע"ו-2016

### חוזרים

■ משרד הכלכלה והתעשייה מעדכן את נוהל קבלת היתר לפיטורי נשים בהריון, טיפולי פוריות וחופשת לידה

■ בפסק דין חשוב של בית הדין האזורי לעבודה נקבעה אפליה על רקע לאום: סניף של רשת אלבר הפלה עובד על רקע היותו ערבי

■ במטרה לעודד הגברת תעסוקתם של אנשים עם מוגבלות - משרד הכלכלה מרחיב את התמיכה במפעלים ועסקים הקולטים עובדים/ות חדשים החל מהעובד הראשון ולמשך זמן רב יותר

### תקצירי פסיקה

**הודעה על עדכון סכומי אגרות ודמי היתר**

לפי חוק עובדים זרים, התשנ"א-1991

עו"ד מיטל דולב-בלט

סעיף 1 לחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן: "החוק") קובע, כי מעביד המבקש להעסיק עובד זר ישלם אגרת בקשה, בשל כל עובד זר שהוא מבקש להעסיק.

ביום 29.3.2016 פורסמה בילקוט הפרסומים הודעת שר הפנים, לפיה התעדכנו סכומי האגרות ודמי ההיתר החל מיום 1.1.2016 כדלקמן:

מעביד המבקש להעסיק עובד זר ישלם אגרת בקשה בסכום של 1,190 ש"ח (במקום 1,200 ש"ח). עם זאת, מעביד המבקש להעסיק עובד זר בענף החקלאות או בתחום הסיעוד ישלם אגרת בקשה בסכום של 600 ש"ח. כמו כן, מעביד המבקש להעסיק עובד זר בענף המסעדות האתניות, בענף הבניין או בענף התעשייה - ישלם אגרת בקשה בסכום של 890 ש"ח (במקום 900 ש"ח).

לעניין אגרה שנתית בעבור כל אשרה ורישיון לשיבת ביקור למטרת עבודה בישראל, תעמוד האגרה השנתית על סך 9,500 ש"ח (במקום 9,600 ש"ח). לעניין העסקת עובד זר בענף החקלאות, האגרה השנתית תעמוד על סך 1,190 ש"ח (במקום 1,200 ש"ח) ולעניין העסקת עובד זר בענף המסעדות האתניות, בענף הבניין או בענף התעשייה תעמוד האגרה השנתית על סכום של 7,130 ש"ח (במקום 7,200 ש"ח).

סעיף 1(ב) לחוק קובע כי מתן היתר להעסקת עובד זר בענף הבניין והארכת תוקפו של היתר כאמור מותנים בתשלום דמי היתר. החל מיום 1.1.2016 יעמדו דמי ההיתר על סך 12,120 ש"ח (במקום 12,240 ש"ח).

**הודעת עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), התשע"ו-2016**

עו"ד מיטל דולב-בלט

ביום 3.4.2016 פורסמה ברשומות הודעת עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), התשע"ו-2016 (להלן: "ההודעה").

בהתאם לסעיף 2(א) לתקנות עובדים זרים (אגרת בקשה ואגרה שנתית), התשס"ד-2004, יחיד המבקש להעסיק עובד זר במתן טיפול סיעודי ישלם אגרת בקשה, ובלבד שנבדק לפי סעיף 224(ג) לחוק הביטוח הלאומי, התשנ"ה-1995, אם חייבו הממונה בבדיקה כאמור לצורך קביעת מידת תלותו בעזרת הזולת.

על פי ההודעה עודכן גובה אגרת הבקשה לסך של 300 ש"ח החל מינואר 2016.

**הכותבת - 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.**

**חוזרים****משרד הכלכלה והתעשייה מעדכן את נוהל קבלת היתר לפיטורי נשים בהריון, טיפולי פוריות וחופשת לידה**

ביום 28.3.2016 פרסם משרד הכלכלה חוזר לפיו עודכן נוהל קבלת היתר לפיטורי נשים בהריון, טיפולי פוריות וחופשת לידה. להלן עיקרי החוזר:

אגף ההסדרה במשרד הכלכלה והתעשייה מעדכן את נוהל הבקשות לקבלת היתר לפיטורים, צמצום היקף משרה או פגיעה בהכנסה לפי חוק עבודת נשים, על מנת להקל על עובדות הנמצאות בתהליך זה.

מעסיקה המבקשת לפטר עובדת בהריון או עובדים שנמצאים בטיפולי פוריות, מחויב לפנות למשרד הכלכלה והתעשייה לקבלת היתר, וחובת ההוכחה כי אין קשר בין הפיטורים או צמצום היקף המשרה והשכר, לבין היות העובדת בהריון או העובדים בטיפולי פוריות - חלה עליו. במקרים בהם נמצא קשר בין הפיטורים להריון או לטיפולי הפוריות - לא ניתן לאשר את הפיטורים וניתן אף לתבוע את המעסיק בגין אפליה.

**אגף הסדרה מעדכן עתה את הנוהל ב-3 סוגיות:**

• משך הזמן לתגובת העובדת על טענות המעסיקה, העומד היום על 7 ימים, הוארך ל-12 ימים,

**סיכום של דברים**

ביום 29.3.2016

פורסמה הודעה, לפיה

התעדכנו סכומי

האגרות ודמי ההיתר

החל מיום 1.1.2016.

**סיכום של דברים**

ביום 3.4.2016

פורסמה הודעה לפיה

עודכן גובה אגרת

בקשה להעסקת עובד

זר במתן טיפול סיעודי.

**סיכום של דברים**

ביום 28.3.2016 פרסם

משרד הכלכלה חוזר

לפיו עודכן נוהל קבלת

היתר לפיטורי נשים

בהריון, טיפולי פוריות

וחופשת לידה.

למעט במקרים בהם העסק חדל לפעול או כשהעובדת מסכימה עם טיעוני המעסיק. בנוסף, לעובדת יינתן משך זמן נוסף להגיב על טענות המעסיק בפני נציג אגף ההסדרה, אם העלה המעסיק טיעונים חדשים בגרסתו העשויים להשפיע על ההחלטה.

לצד האפשרות להיות מלווה בעורך דין בעת מתן התגובה לבקשת הפיטורים, תוכל העובדת להיות מלווה גם בנציג ארגון העוסק בזכויות בעבודה, על מנת לאפשר לה לקבל תמיכה וסיוע, נוספת או חלופית.

בית הדין הארצי לעבודה אישר לאחרונה, כי לממונה על חוק עבודת נשים במשרד הכלכלה, קיימת הסמכות להתיר פיטורים בהתאם לחוק עבודת נשים, לא רק מיום ההחלטה, או רטרואקטיבית (בהתאם לסעיף 9 לחוק עבודת נשים), אלא גם להחליט שמועד כניסת התוקף של ההיתר לפיטורי העובדת יהיה בתאריך עתיד. סמכות זו תופעל כאשר נדרש איזון בין הצורך של המעסיק לפטר את העובדת, לבין היבטי תעסוקתה, שמירה על רציפות זכויות, רצף תעסוקתי והקושי במציאת תעסוקה חלופית בתקופה זו.

## **בפסק דין חשוב של בית הדין האזורי לעבודה נקבעה אפליה על רקע לאום: סניף של רשת אלבר הפלה עובד על רקע היותו ערבי**

ביום 4.4.2016 פרסם משרד הכלכלה הודעה בדבר פסיקת בית הדין האזורי לעבודה בעניין אפליה על רקע לאום. להלן עיקרי ההודעה:

בית הדין האזורי לעבודה בת"א, בראשות כבוד השופט דורי ספיבק, קיבל את תביעתו של איהאב נופל נגד "אלבר ציי רכב בע"מ", לפיה פוטר מעבודתו אך בשל היותו ממוצא ערבי.

התובע עבד בסניף שדה התעופה של החברה כנהג וזכה להערכת ממוניו. לאחר למעלה מחצי שנה, זומן התובע לשימוע לפני פיטורין בטענה כי החברה מצמצמת בהיקף כוח האדם. התובע מחה על פיטוריו וטען בתוקף שהוא מפוטר בשל היותו ערבי.

השופט דורי ספיבק קבע בפסק הדין, כי שעה שהתובע היה עובד מוערך, היה על החברה להוכיח כי סיבת פיטוריו הינה אכן צמצומים בכוח האדם, ואת זאת לא הצליחה לעשות.

בית הדין נסמך בפסק דינו על עמדת נציבות השוויון, אשר הצטרפה להליך במעמד של ידיד בית הדין. בעמדתה הציגה הנציבות את חומרת והיקף תופעת האפליה על רקע לאום ואת הקושי הרב בהוכחתה. עוד ציינה הנציבות כי המבחן המשפטי הברור מוביל לדחיית טענותיה של אלבר, אשר ניסתה להסוות את העילה האמיתית לפיטורי התובע.

בית הדין פסק לטובת התובע סך של 80,000 ש"ח, בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה והוצאות משפט בסך 16,000 ש"ח.

## **במטרה לעודד הגברת תעסוקתם של אנשים עם מוגבלות – משרד הכלכלה מרחיב את התמיכה במפעלים ועסקים הקולטים עובדים/ות חדשים החל מהעובד הראשון ולמשך זמן רב יותר**

ביום 6.4.2016 פרסם משרד הכלכלה הודעה שעניינה עידוד העסקתם של אנשים עם מוגבלות. להלן עיקרי ההודעה:

לראשונה: מסלול מענקים חדש יאפשר למעסיקים מהמגזר השלישי ולעוסקים מורשים, לקבל מענקים בתנאים נוחים על מנת להעסיק אנשים עם מוגבלות אשר שיעור העסקתם נמוך משמעותית מהאוכלוסייה הכללית

המסלול הייחודי החדש, יאפשר מעתה גם למעסיקים מהמגזר השלישי ולעוסקים מורשים לגשת אליו; הוסרה הגבלת מספר העובדים; ניתן לקלוט גם עובדים במשרה חלקית בלבד וכן יוארך משך סבסוד השכר למעסיק, מ-30 ל-36 חודשים.

המסלול החדש יוצא לדרך בהקצאה ראשונית של 5 מלש"ח, כאשר שיעור התמיכה בשכרו של העובד יעמוד בשנת ההעסקה הראשונה על 45% מעלות שכרו, בשנה השנייה על 33% ובשנה השלישית על 22%, ובממוצע 33% מעלות שכרו.

**בנוסף, גובשו הקלות מנהליות שונות, בהן:**

- הקטנת אחוז המשרה הנדרשת לצורך קבלת הסיוע ממשרה מלאה עד לשליש משרה;
- העלאת תקרת עלות השכר אותה ניתן לסבסד מ-15,000 ש"ח ל-16,000 ש"ח;

**סיכום של דברים**  
**ביום 4.4.2016 פרסם משרד הכלכלה הודעה בדבר פסיקת בית הדין האזורי לעבודה בעניין אפליה על רקע לאום.**

**סיכום של דברים**  
**ביום 6.4.2016 פרסם משרד הכלכלה הודעה שעניינה עידוד העסקתם של אנשים עם מוגבלות.**

- הפחתת הנטל הבירוקרטי עבור מי שיעסיק פחות מ- 5 עובדים בוטל הצורך להגשת דוחות כספיים ותכנית עסקית, מלאה.

- הגשת בקשה במסלול סיוע זה אינה גורעת מהזכאות לגשת במקביל גם למסלולים אחרים של מרכז ההשקעות.

על פי נתוני משרד הכלכלה והתעשייה, 18% מהאוכלוסייה בגיל העבודה (כ-750,000) הם אנשים עם מוגבלות. החל מסוף 2014, חייב כל ארגון המונה למעלה מ-100 עובדים, להעסיק אנשים עם מוגבלות בהיקף של 3%. המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה במשרד הכלכלה, הנגיש לאחרונה מדריך מפורט עובדים עם מוגבלות (המדריך המלא באתר משרד הכלכלה). מעסיקים המעוניינים בייעוץ והכוונה, מוזמנים בכל שלב להיעזר בשירותי מרכזי התמיכה למעסיקים המציעים סיוע בסביבת העבודה, שיחת אבחון ולייווי לטווח ארוך, הכולל גם סיוע כלכלי למעסיק.

## תקצירי פסיקה חדשה

### חיוב בהיטל עובדים זרים בגין העסקת מסתננים לישראל

ע"מ 9266-03-14 שלמה סעד נ' פקיד שומה אשקלון. ניתן ביום 17.3.2016, בבית המשפט המחוזי בבאר שבע, ע"י כבוד השופט גדעון גינת

בית המשפט המחוזי פסק כי יש לחייב העסקת מסתננים לישראל בהיטל עובדים זרים. בהתאם לפסק הדין, תכליתו של ההיטל היא להעניק תמריץ שלילי להעסקת עובדים זרים באמצעות ייקור העסקתם, וזאת נוכח ההשפעה השלילית של העסקת עובדים זרים על שוק העבודה בישראל, לדעת המחוקק. נראה כי משהוחל ההיטל על העסקת עובדים זרים בעלי היתר עבודה בישראל, קל וחומר שיש להחילו על העסקת עובדים זרים שהסתננו לישראל ולא קיבלו היתר עבודה בישראל ולא נקבעו לגביהם כל מכסה או אמצעי בקרה. מעבר לכך, קשה להלום כי דווקא מי שמעסיק עובד זר אשר נכנס ארצה כדין ובהיתר, יחויב בהיטל, ואילו מי שמעסיק עובד זר שהסתנן ללא היתר, יופטר מחובה זו.

### ככלל, אין לכלול שעות נסיעה ובכלל זה שעות טיסה כשעות עבודה המזכות בשכר אך תיתכנה נסיבות שבהן יהיה מקום לחרוג מכלל זה

עע (ארצי) 15233-09-13 אדוונטק טכנולוגיות (אפלט) בע"מ נ' יתיר זלוסקי. ניתן ביום 5.11.2015, בבית הדין הארצי לעבודה, ע"י סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה

העובד נדרש במסגרת עבודתו לצאת מהארץ מעת לעת לצורך עבודה אצל לקוחות המעסיקה. העובד הגיש מכתב התפטרות בטענה להרעה מתמשכת בתנאי העסקתו. ביה"ד הארצי קבע, בין היתר, לעניין שעות הנסיעה והטיסה, כי ככלל אין לכלול את הזמן בו נסע העובד ממעונו למקום עבודתו ובחזרה ממנו, כשעות עבודה המזכות בשכר, מן הטעם שהעובד אינו עומד לרשות העבודה בעת הנסיעה. בהיעדר הסכם קיבוצי, צו הרחבה, או חוזה בין הצדדים המורה כי זמן הנסיעה יחשב כשעות עבודה, וככל שהעובד בדרכו לעבודה אינו מסיע בעצמו עובדים למקום העבודה ומחזירם לביתם, אין הוא זכאי לשכר עבודה או גמול שעות נוספות בגין זמן זה. נקבע, כי במקרה הנדון אין מדובר בנסיעות מרובות שנסע העובד לחו"ל וכי ההיקף היחסי של שעות הטיסה היה זניח יחסית. עם זאת, תיתכנה נסיבות שבהן יהיה מקום לחרוג מכלל זה ולהכיר בשעות הנסיעה אל היעד שבו מבצע העובד עבודה כחלק משעות העבודה. בכל מקרה תיבחנה הנסיבות לגופו של עניין לאור ובהתאם לתכליותיו של חוק שעות עבודה ומנוחה.

### תקצירי פסקי הדין מאת עו"ד רו"ח (כלכלן) ארז בוקאי ועו"ד דנה להב

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)



עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי ביצוע גרפי: אולגה פאי

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.