

תזכורת

תזכורת – עדכונים שייכנסו לתוקף ביולי 2016

חוק שכר מינימום

החל ממיום 1.7.2016 ועד ליום 31.12.2016 יהיה שכר המינימום במשק 4,825 ש"ח.

חוק חופשה שנתית

בהתאם לתיקון לחוק, החל מיולי 2016 אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד בעד כל אחת מ- 4 השנים הראשונות יהיה 15 יום (כולל ימי המנוחה השבועית).

מאמר

כל מה שצריך לדעת על העסקת נוער

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

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 סעיפים 11 ו-12 לחוק נער שמבקש לעבוד חייב להיבדק אצל רופא משפחה, ולהביא אישור רפואי המתיר את העסקתו. ללא אישור כזה, לא ניתן להעסיק את הנער.

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.

מה במבזק

תזכורת

■ תזכורת – עדכונים שייכנסו לתוקף ביולי 2016

מאמר

■ כל מה שצריך לדעת על העסקת נוער

חוזרים

■ מיזם חדשני לעידוד העסקת עובדים עם מוגבלות: השאלת ציוד הנגשה מתקדם עם קליטת העובד בסבסוד המדינה

■ "יד לתעסוקה שווה" - פרויקט להשאלת ציוד עבור עובדים עם מוגבלות

תקציר פסיקה

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:

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 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. כאשר 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

בהתאם לסעיף 24 לחוק, בין השעות 20.00 בערב ל- 08.00 בבוקר, אין להעסיק בני נוער (מי שלא מלאו לו 16 שנה) שחוק לימוד חובה, התש"ט-1949 חל עליהם. צעיר (מי שמלאו לו 16), שחוק לימוד חובה, התש"ט 1949 לא חל עליו לא יועסק בין השעות 06:00-22:00.

בהתאם לתיקון מספר 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.

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 1 בספטמבר 2019.

יצוין כי עוד בטרם תוקן החוק (תיקון 18), פרסם משרד הכלכלה חוזרים ביום 18.6.2014 וביום 3.6.2015, לפיהם 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 (3,377.5 ש"ח לחודש ו- 19.52 ש"ח לשעה, החל מיולי 2016).

נער עובד עד גיל 17, זכאי לתעריף שכר מינימלי בשיעור 75% משכר המינימום במשק (3,618.75 ש"ח לחודש ו- 20.92 ש"ח לשעה, החל מיולי 2016).

נער עובד עד גיל 18 זכאי לתעריף שכר מינימלי בשיעור 83% משכר המינימום במשק (4004.75 ש"ח לחודש ו- 23.15 ש"ח לשעה, החל מיולי 2016).

נסיעות

נוסף על שכר העבודה, בהתאם לצו ההרחבה הכללי לתשלום דמי נסיעות במשק, בני הנוער זכאים להחזר הוצאות הנסיעה ממקום מגוריהם אל מקום העבודה.

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 - מכונות 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 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 לתיווך, תנאים לתיווך להעבדת ילד ותוקף ההיתר.

תשלום עבור התלמידות ותקופת ניסיון

משרד הכלכלה שב והדגיש בחוזרים ובהנחיות 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 ושיבות עבודה הם חלק בלתי נפרד מהעבודה. על כל שעה של "יום הכנה" או "השתלמות" או "שיבת 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 הנער העובד חייבת במס הכנסה רגיל, כאשר בהתאם לסעיף 40 לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] התשכ"א 1961, 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, ונערה עובדת בגילאים לעיל - יש לזכותה ב-3.75 נקודות זיכוי.

ביטוח לאומי

משילוב הוראות שונות של חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב] התשנ"ה 1995, עולה כי נער עובד מבוטח רק בחלק מענפי הביטוח הלאומי. כפועל יוצא מכך, נער עובד פטור מתשלום חלק העובד בדמי ביטוח לאומי ואין ניכוי דמי ביטוח משכרו. אולם, המעסיק חייב בתשלום דמי ביטוח בשיעור מופחת משכרו של הנער העובד (להלן: "חלק המעביד") בגין ענפי הביטוח החלים עליו (למשל פשיטת רגל, תאונות עבודה). החל ממשכורת ינואר 2016, חלק המעביד הנו בשיעור 0.38%, עד 5,678 ש"ח, ו- 2.02% מסכום זה ועד המקסימום (43,240 ש"ח). בהתאם לסעיף 14(ז) לחוק ביטוח בריאות ממלכתי (התשנ"ד) 1994, נער מתחת לגיל 18 פטור מתשלום מס בריאות.

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 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.

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.

חוזרים

מיזם חדשני לעידוד העסקת עובדים עם מוגבלות: השאלת ציוד הנגשה מתקדם עם קליטת העובד בסבסוד המדינה

ביום 31.5.2016 פרסם משרד הכלכלה והתעשייה הודעה בעניין מיזם חדשני לעידוד העסקת עובדים עם מוגבלות. להלן עיקרי ההודעה:

כלי נוסף לעידוד העסקת אנשים עם מוגבלות יוצא לדרך- מרכז השאלה של ציוד הנגשה נייד ומתקדם, יסייע למעסיקים להנגיש את מקום העבודה. המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה במשרד הכלכלה בשיתוף הקרן לפיתוח שירותים לנכים במוסד לביטוח לאומי השקיעו 4 מיליון שקלים במיזם החדשני, שיופעל באמצעות יד שרה.

מיזם ההשאלה "יד לתעסוקה שווה", מיועד לעסקים פרטיים, לגופים ציבוריים וממשלתיים, מוסדות להכשרה מקצועית, לעצמאיים ולמבקשים לקיים ראיונות עבודה. במרכז יועמדו לרשות המעסיקים, ללא התחייבות, שלל אמצעים ליצירת סביבת עבודה נגישה שיאפשרו למעסיק לבחון את התאמת המועסק למשימות המוטלות עליו מבלי שיתבקש לרכוש מראש את הציוד הנחוץ. בין עשרות החפצים ניתן למצוא: מסכים וציוד דיגיטאלי המותאם ללקווי ראייה, ציוד הגברה המיועד לליקויי שמיעה, שולחנות חשמליים וכסאות מיוחדים כמו גם עמדות עבודה מותאמות לאנשים עם מוגבלות פיזית. הציוד יושאל לתקופת זמן קצובה.

מאגר הציוד להשאלה הורכב על ידי אנשי מקצוע מתחום ההנגשה ועל סמך הצרכים שעולים מן השטח. השירות ילווה בייעוץ של מורשה נגישות, אליו יוכל המעסיק לפנות לצורך סיוע בהתאמה הנדרשת.

סיכום של דברים
ביום 31.5.2016 פרסם
משרד הכלכלה
והתעשייה הודעה
בעניין מיזם חדשני
לעידוד העסקת עובדים
עם מוגבלות.

בישראל חיים 800 אלף אנשים עם מוגבלות בגילאי העבודה. נתוני ההעסקה הנמוכים של אנשים עם מוגבלויות מצביעים על כ- 57% בלבד מכלל האנשים עם מוגבלויות שמועסקים בשוק העבודה, שיעור הנמוך משמעותית משיעור התעסוקה של האוכלוסייה ללא מוגבלות אשר עומד על 74%.

"יד לתעסוקה שווה" – פרויקט להשאלת ציוד עבור עובדים עם מוגבלות

ביום 5.6.2016 פרסם משרד הכלכלה הודעה לפיה מעתה עומדים לרשות המעסיקים האמצעים המתקדמים ביותר ליצירת סביבת עבודה נגישה, שתאפשר קליטת עובדים עם מוגבלות. להלן עיקרי ההודעה:

המטרה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, שבמשרד הכלכלה והתעשייה, בשיתוף הקרן לפיתוח שירותים לנכים מטעם המוסד לביטוח לאומי ויד שרה השיקו מרכז השאלות ייעודי לאביזרי עזר/ציוד נייד עבור עובדים עם מוגבלות.

השאלת האביזרים במרכז תהיה עבור אנשים עם מוגבלות שמיעה או מוגבלות ראייה או מוגבלויות פיזיות/מוטוריות.

השירות במרכז מלווה על ידי מורשה נגישות, אשר מייעץ ומסייע בבחירת ההתאמה הנדרשת. כך, מעסיקים יכולים לבחון האם ההתאמה מסייעת לעובד להשתלב בצורה מיטבית במשרה המוצעת במקום העבודה, טרם רכישת הציוד הקבוע.

את הציוד ניתן לקבל ביד שרה, על פי בחינת זכאות.

כל המעוניינים לקחת חלק בפרויקט ולתרום ליצירת סביבה הוגנת ושוויונית, יש להיכנס לאתר "יד לתעסוקה שווה".

לידיעתכם, בנוסף להשאלת ציוד, ניתן להגיש בקשה להשתתפות כספית של המדינה לביצוע התאמות במקום העבודה.

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד" www.koloved.net.

תקצירי פסיקה חדשה

השתהות בהצגת אישור הרופא התעסוקתי בהתפטרות עקב מצב רפואי אינה שוללת את הזכות לפיצויי פיטורים

ס"ע 17521-08-11, נ.ה. נ' חברת בעש גינון והשקיה בע"מ. ניתן 23/08/2015, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו, ע"י כבוד השופט נטע רות

עובד לקה במחלת הפטיטיס c, אשר בגינה לא התאפשר לו להמשיך ולעסוק בעבודתו. העובד שהה בחופשת מחלה כחודשיים בטרם התפטר. במקביל היה בידי העובד אישור על אי כשירותו, מרופא תעסוקתי אותו הוא מסר רק עם התפטרותו. בית הדין לא מצא פסול בכך שהעובד השתהה בהגשת אישור הרופא התעסוקתי למעסיקה. נקבע כי המתנתו כדי לבחון את מצבו הרפואי בתום תקופת המחלה העומדת לזכותו מתוך תקווה וציפייה לחזור לעבודתו נעשתה בתום לבו. בית הדין הוסיף כי בפסיקה הנוגעת להתפטרות בשל מצב רפואי לקוי נקבעה זכאות לפיצויי פיטורים גם בנסיבות שבהן העובד הודיע למעסיקו על מצבו הרפואי בד בבד עם התפטרותו, וזאת מאחר שעם הודעת ההתפטרות עדיין פתוחה בפני המעסיק הדרך להציע לעובד עבודה חלופית ולשנות את "תנאי העבודה" כאמור בסעיף 6 לחוק, כך שיתאימו למצבו הרפואי ויאיינו את הצורך בהתפטרות. במקרה דנן, המעסיקה לא הראתה כי הציעה לעובד בזמן אמת עבודה חלופית. לפיכך, קמה לעובד זכאות לתשלום פיצויי פיטורים מלאים.

תקציר פסק הדין מאת עו"ד עמוס הלפרין

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.