

חקיקה

חוק עבודת הנוער (תיקון מס' 22), התשפ"ד-2024

עו"ד מיטל דולב בלם

ביום 4.6.2024 פורסם ברשומות חוק עבודת הנוער (תיקון מס' 22), התשפ"ד-2024 (להלן: "התיקון לחוק") אשר עניינו תנאי העסקת עובדי נוער בחופשת לימודים רשמית. להלן עיקרי התיקון לחוק:

התיקון לחוק קובע כי ניתן להעסיק צעיר שגילו בין 16-18 בתקופת לימודים רשמית עד השעה 01:00, ובלבד שאין למוחרת יום לימודים.

בנוסף, נקבע בתיקון לחוק, כי אם ההעסקה של הצעיר בתקופת חופשת הלימודים הרשמית הסתיימה לאחר השעה 23:00, המעסיק מחויב להחזיר את העובד בעצמו לביתו או באמצעות מי מטעמו, בסיום עבודתו של הצעיר, עד חצי שעה מסיום עבודתו.

תחילתו של התיקון לחוק הנו ביום פרסומו ברשומות, קרי ביום 4.6.2024.

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

מענק לבני/בנות זוג של משרתי מילואים שיצאו לחל"ת

המוסד לביטוח לאומי פרסם הודעה בעניין מענק לבני/בנות זוג של משרתי מילואים שיצאו לחל"ת. להלן עיקרי ההודעה:

הביטוח הלאומי ישלם מענק לבן/בת זוג של משרת במילואים וכן למי שיש לו ילד משותף עם משרת במילואים שיצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת) - זאת בהתאם לעמידתם בתנאי הזכאות.

מי זכאי למענק:

- מי שיצא לחל"ת בתקופת שירות המילואים של בן/בת זוגו.
- או
- מי שיצא לחל"ת בתקופת שירות המילואים של מי שיש לו איתו ילד משותף.

לקבלת המענק יש לענות על כל התנאים האלה:

1. אתה תושב ישראל בן 18 ומעלה.
2. יש לך בן/בת זוג ששירתה במילואים 21 ימים רצופים לפחות בין התאריכים 7.10.23 ל-31.12.24.
- או ילד משותף עם הורה ששירת במילואים 21 ימים רצופים לפחות בין התאריכים האלה.
3. יצאת לחל"ת לתקופה של 21 ימים רצופים לפחות במהלך שירות המילואים של בן/בת זוגך או ההורה של ילדך.
4. יש לך ילד עד גיל 14 או ילד שהוא תלמיד עם צרכים מיוחדים (לפי חוק חינוך מיוחד) עד גיל 21 שמתגורר איתך- כולל ילד באומנה.
5. עבדת כשכיר 6 חודשים מתוך 18 החודשים לפני היציאה לחל"ת.

מה במבזק

חקיקה

■ חוק עבודת הנוער (תיקון מס' 22), התשפ"ד-2024

חוזרים

■ מענק לבני/בנות זוג של משרתי מילואים שיצאו לחל"ת

■ תוספת ימי היעדרות בתשלום לבני ובנות זוג של המשרתים במילואים - מגזר ציבורי

תקצירי פסיקה

סיכום של דברים

הביטוח הלאומי ישלם מענק לבן/בת זוג של משרת במילואים וכן למי שיש לו ילד משותף עם משרת במילואים שיצאו לחופשה ללא תשלום (חל"ת) - זאת בהתאם לעמידתם בתנאי הזכאות.

סכום המענק מחושב באופן הבא:

- סכום המענק ליום שווה ל- 70% מהכנסתך (החייבת בדמי ביטוח) ב-6 החודשים האחרונים המלאים שקדמו ליציאה לחל"ת לחלק ב-180. שים לב, הסכום המירבי ליום: 1,634 ₪.
 - סכום המענק הוא סכום המענק שלך ליום כפול מספר הימים שבהם היית בחופשה ללא תשלום – עד 30 ימים לכל היותר.
 - לקבלת המענק יש למלא טופס הצהרה באתר.
 - בימים אלה אנו עובדים על פיתוח הטופס ונעדכן כשהוא יעלה באתר.
- חשוב לדעת!**
- המענק הוא חד פעמי.
 - המענק אינו נחשב הכנסה לצורך זכאויות אחרות.
 - אי אפשר לקבל מענק זה יחד עם דמי אבטלה או דמי לידה.
 - יולדת שקיבלה מקרן הסיוע של צה"ל מענק עבור 21 הימים לאחר סיום חופשת הלידה - לא זכאית למענק זה עבור אותה תקופה.

תוספת ימי היעדרות בתשלום לבני ובנות זוג של המשרתים במילואים – מגזר ציבורי

ביום 23.5.2024 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר בעניין תוספת ימי היעדרות בתשלום לבני ובנות זוג של המשרתים במילואים. להלן עיקרי החוזר:

בחוזר זה יפורטו הוראות הביצוע לעניין תוספת ימי היעדרות בתשלום לבני ובנות זוג של המשרתים במילואים וזאת מתוקף הסכם ההצטרפות ומתוקף הוראות חוזר זה.

הוראות חוזר זה מיום 7.10.2023 ועד ליום 31.12.2024.

הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרת מילואים

עובד המועסק בשירות המדינה שנעדר בשל שירות מילואים במשך 60 ימים או יותר במהלך תקופת ההסכם, לא יפטרו גם בתקופה של 30 הימים העוקבים ל-30 הימים שלאחר תום שירות המילואים לפי סעיף 41א(ב) בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התשי"ט – 1949 אלא אם מתקיימים טעמים מיוחדים ואם הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים.

ימי היעדרות בתשלום לבן הזוג של משרת במילואים

בתקופת ההסכם עובד בשירות המדינה שהוא בן זוג של משרת במילואים זכאי לימי היעדרות בתשלום, מעבר לדין, כמפורט להלן:

| ימי מילואים מצטברים במהלך תקופת ההסכם | תוספת ימי היעדרות בתשלום לבן הזוג |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| עד 30 | 0 |
| 31-60 | 2 |
| 61-90 | 4 |
| 91-120 | 6 |
| 121 ומעלה | 8 |

ניתן יהיה לנצל את ימי היעדרות בתשלום במהלך תקופת ההסכם באחת או יותר מהנסיבות הבאות:

- מחלת ילד עד גיל 14;
- טיפול או השגחה בלעדי בקרוב שהוא אדם עם מוגבלות כהגדרתו בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998;
- מחלת ילד עד גיל 18 שחולה במחלה ממארת או מטופל בדיאליזה;
- טיפול בהורה חולה כהגדרתו בחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993.
- הארכת תקופת הלידה וההורות של בן הזוג;

סיכומם של דברים

ביום 23.5.2024 פרסם הממונה על השכר במשרד האוצר חוזר בעניין תוספת ימי היעדרות בתשלום לבני ובנות זוג של המשרתים במילואים.

- השגחה וטיפול בילד;
 - היעדרות הנדרשת עקב היציאה לשירות המילואים הפעיל של בן הזוג, לצורך סידורים הכרחיים לניהול ותחזוקת משק הבית, שניתן לבצעם רק בשעות העבודה;
 - היעדרויות אחרות – בתיאום עם נציבות שירות המדינה.
- ימי היעדרות שנוצלו טרם מועד פרסום חוזר זה ושולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסת ימי המחלה ו/או החופשה של העובד (בהתאמה לפי אופי יום ההיעדרות) לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לפרסום חוזר זה.
- ימי היעדרות כמפורט לעיל שנוצלו עד ה-31.12.2023 (כולל), אך לא שולם בעדם שכר מלא, לא יופחתו ממכסת ימי היעדרות, וכן לא יתבצע זיכוי בגינם במכסה ממנה נוצלו, אלא בכפוף לבקשת העובד.
- ימי היעדרות שנוצלו החל מה-1.1.2024 ועד מועד פרסום חוזר זה ולא שולם בגינם שכר מלא, יוחזרו למכסה של העובד ממנה נוצלו (בהתאמה לפי אופי יום ההיעדרות), וכן תושלם לעובד את יתרת השכר שלא שולמה לו בגין ימים אלו, והכל לא יאוחר ממשכורת החודש העוקב לכניסת ההסכם לתוקף.
- ימי ההיעדרות ניתנים למימוש רק בעת שירות מילואים פעיל של בן הזוג.
- ימי ההיעדרות ניתנים למימוש גם באופן חלקי כשעות היעדרות ולא בהכרח כניצול של יום עבודה מלא.
- ניצול יום היעדרות בהתאם לעילות המנויות יהיה בכפוף להצגת אישור רפואי בסמוך למועד ניצולו.
- הזכות לימי ההיעדרות אינה נצברת מעבר לתום תקופת ההסכם ואינה ניתנת לפדיון.

תקציר כטיקה חדשה

כאשר העובד מכחיש את חתימתו על הסכם העבודה, הנטל להוכיח שהוא זה שחתום על ההסכם מוטל על המעסיקה

סע"ש 47667-06-21, מיכאל ביטון נגד בנות החוף בע"מ. ניתן ביום 04.03.2024, בבית הדין האזורי לעבוד בחיפה, ע"י כבוד השופטת קרן כהן

עובד שעבד במשך כ-4 שנים אצל מעסיקה בענף החקלאות הגיש תביעה לתשלום זכויות שונות בגין תקופת עבודתו אצל המעסיקה וסיומה בין היתר בגין פיצוי בשל אי מתן הודעה לעובד וכן זכויות בהתאם לצו ההרחבה בענף החקלאות. ביה"ד לעבודה פסק כי מתן הסכם עבודה לעובד הכולל את העניינים שפורטו בחוק הודעה לעובד משמעותו מילוי חובות המעסיק למסירת הודעה בכתב על תנאי העבודה. כאשר העובד מכחיש את חתימתו על הסכם העבודה, הנטל להוכיח שהוא זה שחתום על ההסכם מוטל על המעסיקה. במקרה שבפנינו המעסיקה עמדה בנטל ההוכחה.

תקציר פסק הדין מאת:**עו"ד ראובן בבד'נוב****נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net****ביצוע גרפי: שרה וייס****עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלם**

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 קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.