

חוזרים

חוזר אופן הפקדת תשלומים לקופת גמל – עדכון

ביום 10.6.2024 פרסם הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון חוזר בעניין אופן הפקדת תשלומים לקופת גמל. להלן עיקרי החוזר:

לאור הימשכות מצב המלחמה, לנוכח כך שמעסיקים רבים מגויסים למילואים ועל מנת לאפשר לשוק להיערך בצורה טובה לשינויים האמורים, רשות שוק ההון ביטוח וחיסכון פרסמה עדכון לחוזר אופן הפקדת תשלומים לקופת גמל אשר במסגרתו הוחלט לבצע דחיה נוספת של ההוראות ביחס למעסיק המעסיק פחות מ-3 עובדים ליום 1 בפברואר 2025.

הכנסת אישרה את תקנות דמי המחלה שהגיש שר העבודה

ביום 10.6.2024 פרסם משרד העבודה הודעה לפיה הכנסת אישרה את תקנות דמי המחלה שהגיש שר העבודה. להלן עיקרי ההודעה:

ועדת העבודה והרווחה של הכנסת אישרה את התקנות שהגיש שר העבודה, יואב בן צור, בעניין דמי מחלה (תיקון) התשפ"ד 2024, כאשר המטרה היא לאפשר הקלה וקיצור תורים במערכת הבריאות ולייעל את השירות הניתן לציבור. על פי התקנות שאושרו, תעודת מחלת עובד לטווח קצר תותרנה בדיווח העובד על מצב בריאותי לקוי שלא מאפשר לו זמנית להגיע למקום עבודתו, ויכולה להיות מונפקת הן על ידי הרופא, בחתימתו, והן על ידי קופות החולים שיאפשרו זאת למבוטחיהם, וזאת בלא ביקור תחילה אצל רופא או בדיקה על ידיו. מדובר באישור רפואי קצר מועד של עד 4 ימים מצטברים בלבד בפרק זמן של 7 ימים רצופים. באשר לתעודת מחלה קצרה אשר תינתן ע"י קופת החולים, היא תוגבל לניצול של עד 10 ימים מצטברים בשנה ותונפק עד 4 פעמים בשנה. במידה שהמחלה מתארכת לתקופה של מעל 4 ימים, אישור המחלה יינתן בביקור רופא בלבד. ביקור רופא יכול להיעשות בשיחת טלפון או בדרך אחרת שנקבעה בתקנות ולא רק בהגעה למרפאה.

החוזרים המלאים נמצאים באתר "כל עובד" <http://www.koloved.net/>

מאמרים

כל מה שצריך לדעת על העסקת נוער

עו"ד מיטל דולב - בלם

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

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

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.

מה במבזק

חוזרים

- חוזר אופן הפקדת תשלומים לקופת גמל – עדכון
- הכנסת אישרה את תקנות דמי המחלה שהגיש שר העבודה

מאמרים

- כל מה שצריך לדעת על העסקת נוער
- תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

ביום 10.6.2024 פרסם משרד העבודה הודעה לפיה הכנסת אישרה את תקנות דמי המחלה שהגיש שר העבודה.

סיכומם 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

עוד נקבע בתיקון לחוק, כי 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.

פנקס עבודה

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

על פי התיקון לחוק, ההגדרה של "פנקס עבודה" בסעיף 1 לחוק נמחקה, וכן בוטלה החובה להוציא פנקס עבודה.

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 מעסיק אחר, יראו את מי שהעסיקו באותו יום או באותו שבוע שעות העודפות על שמונה ליום או על ארבעים לשבוע למעסיקו של הנער בכל השעות, אלא אם לא ידע, ולא יכול היה לדעת, את מספר השעות שבהן כבר הועבד הנער על ידי מעסיק אחר.

איסור עבודה במנוחה השבועית

סעיף 21 לחוק מטיל איסור על העסקת נוער ביום המנוחה השבועי, שהוא פרק זמן של 36 שעות רצופות לפחות בין שבוע עבודה אחד למשנהו. באשר לנער יהודי - הוא יכלול 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 "מקדונלד'ס", וקנס של 50 אלף ש"ח על מנכ"ל החברה, על כך שהעסיקו נערים בערב שבת (עפ 1004/00 אלוניאל בע"מ ועמרי פדן נ' מדינת ישראל, דינים ארצי לעבודה 2003 (7) 123; פדי לח (1) 488).

איסור עבודת לילה

סעיף 24 לחוק מטיל איסור על העסקת נערים בשעות הלילה.

לעניין איסור העסקה בלילה, מוגדר "לילה" בסעיף זה, לגבי ילד (מי שעדיין לא מלאו לו 16 שנה) ולגבי צעיר (מי שמלאו לו 16 שנה אך עדיין לא מלאו לו 18 שנה), שחוק לימוד חובה חל עליהם, כפרק זמן של 12 שעות שבין 20:00 ובין 08:00.

לגבי צעיר, כהגדרתו לעיל, שחוק חינוך חובה, התש"ט-1949 אינו חל עליו, מוגדר "לילה" בסעיף זה, כפרק זמן של עשר שעות שבין 22:00 ובין 06:00.

החוק מסמיך את שר העבודה להוציא היתרים לעבודת לילה בעבודות מסוימות, ביחס לנערים. אכן הוצאו היתרים כאלה לעבודות כגון: אריזות מצות וקמח מצות, מגן דוד אדום ובתי אריזה לפרי הדר (רשימה חלקית). מובן, כי יש לפעול בהתאם לתנאים הקבועים בהיתרים השונים.

בהתאם לתיקון לחוק, מיום 4.6.2024, 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.

ההוראה הנ"ל לא תחול על ענפי עבודה מסוימים או על עבודה מסוימת ששר העבודה קבע כי הם עלולים לפגוע בבריאותו, בשלומו או בהתפתחותו הגופנית, החינוכית, הרוחנית או המוסרית של הצעיר.

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.

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 (4,116.01 ש"ח לחודש ו- 23.79 ש"ח לשעה, החל מאפריל 2024).

נער עובד עד גיל 17, זכאי לתעריף שכר מינימלי בשיעור 75% משכר המינימום במשק (4,410.01 ש"ח לחודש ו- 25.49 ש"ח לשעה, החל מאפריל 2024).

נער עובד עד גיל 18 זכאי לתעריף שכר מינימלי בשיעור 83% משכר המינימום במשק (4,880.56 ש"ח לחודש ו- 28.21 ש"ח לשעה, החל מאפריל 2024).

המאמר המלא נמצא באתר "כל עובד" <http://www.koloved.net/> 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.

תקצירי פסיקה חדשה



עובדת שהודיעה למעסיקתה כי היא בהריון ומס ימים לאחר מכן פוטרה, לא תפוצה אף שפוטרה ימים בודדים, לפני הגעתה לותק של 6 חודשים סע"ש 64171-05-21, אינאס אל עמור נגד 1. מנפאואר ישראל בע"מ 2. מכבי שירותי בריאות. ניתן ביום 03/02/2024, בבית הדין האזורי לעבודה באר שבע, ע"י כבוד השופט עדו בן צור בית הדין לעבודה קבע, כי העובדת גויסה לפרויקט זמני ודחוף. סיום העסקתה נבע מסיום הפרויקט, ולא בשל הריונה אף אם פוטרה מסי ימים בודדים לאחר שהודיעה על הריונה ובסמוך לסיום ותק של 6 החודשים.

נדחתה תביעת עובדת לפיצוי בשל פגיעה מהותית בתנאי העבודה וקבע שלמעסיקה הזכות הניהולית לנהל את עסקה כראות עיניה סע"ש 45404-09-20, תורג'מן אוסנת נ' גטר גרופ בע"מ. ניתן ביום 9.3.2023, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב – יפו, על ידי כבוד השופט אורן שגב

שכרה של העובדת היה מורכב משכר בסיס ומתוספת עמלות. המעסיקה שינתה את שיטת התגמול. העובדת סירבה לקבל את השינוי בשל הפגיעה בהכנסתה, אולם המשיכה לעבוד כשנה לאחר השינוי. לאחר פיטוריה העובדת תבעה בין היתר פיצוי בגין הפרשי עמלות. המעסיקה טענה, כי העובדת המשיכה לעבוד אצלה לאחר השינוי, ביודעה כי אלו הם התנאים. בית הדין דחה את התביעה וקבע כי לעובדת אין זכות להישאר במקום עבודתה לאחר השינוי כמה זמן שתחפוץ, תוך שהיא מסרבת לקבל על עצמה את השינויים שהוחלו, ולאחר מכן לתבוע בגין כל התקופה שבמהלכה בחרה להישאר במקום העבודה, השלמת שכר רטרואקטיבית.

תקצירי פסקי הדין מאת:
עו"ד פזית לוי ועו"ד אורן פריד
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט 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.