



מדין לדין
סוגיות מקצועיות בדיני עבודה
לחברי מרחב חיפה של לשכת יועצי המס בישראל
בעריכת בני קייזי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

גיליון יולי 2016

עדכונים שייכנסו לתוקף ביולי 2016

חוק שכר מינימום - החל מיום 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).

דמי הבראה - במגזר הציבורי עודכנו ל-421 ₪ ליום. אין שינוי בדמי הבראה במגזר הפרטי.

הגדלת שיעורי ההפרשה לפנסיה - מ-1.7.2016 יגדל חלק העובד מ-5.5% ל-5.75% (מ-1.1.2017 יגדל ל-6%). מ-1.7.2016 יגדל חלק המעסיק מ-6% ל-6.25% (מ-1.1.2017 יגדל ל-6.5%). בפוליסה שבה יש גם א.כ.ע. הוא יכלול בתוך האחוזים של תגמולי מעסיק, כלומר: גמל מעסיק + א.כ.ע לא יפחת מ-6.25%, אך לא יעלה על 7.5% (מ-1.1.17 לא יפחת מ-6.5%), ולפיכך, יתכן מצב בו בחלק המעסיק לא יחול שום שינוי, אם למשל א.כ.ע. הינו בשיעור של 1.25% ומעלה (ומ-1.1.17 בשיעור של 1.5% ומעלה).

*ראו להלן דברי הסבר נוספים לעניין זה בהרחבה בהמשך הגיליון.

אישור תקנות להכשרת והסמכת בודקי שכר מוסמך

ועדת העבודה והרווחה של הכנסת אישרה ביום 13.6.2016 סופית תקנות, לפיהן במסגרת הגברת אכיפת דיני העבודה, יכשר משרד הכלכלה "בודקי שכר מוסמכים", אשר יפקחו על תנאי שכר של עובדים, בהם גם עובדי קבלן בתחומי השמירה והניקיון, יודאו כי הם אינם מנוצלים וזוכים לתנאים המגיעים להם על פי חוק.

כמו כן קובעות התקנות החדשות כי במידה ובודקי השכר יאשרו תנאי שכר והעסקה שנותן מעסיק או מזמין שירותים שהואשם בעבר בניצול עובדים, ניתן יהיה להפחית קנסות ועונשים שהוטלו עליו.

הוועדה קבעה כי גם מי שלמד כלכלה, עבד כמפקח עבודה או שהוא עורך דין העוסק בדיני עבודה, רשאי לעסוק במקצוע. זאת בנוסף לרואי חשבון, יועצי מס, חשבי שכר, ומבקרי פנים בתחומי שכר עבודה.

הצעה לפיה גם מנהלי חשבונות יוכלו לגשת לבחינות ולעסוק כבודקי שכר, נדחתה.

על המבקשים להתמנות לבודקי שכר לעבור תכנית הכשרה בת 150 שעות לפחות ולעבור בחינה עיונית ובחינה מעשית שיערכו על ידי משרד הכלכלה. רואי חשבון ויועצי מס יעברו הכשרה מצומצמת.

בקשת לשכות יועצי המס ורואי החשבון לפטור מבחינה, נדחתה.

התקנות ייכנסו לתוקף באופן מיידי. הוועדה קבעה עוד כי במהלך תשעת החודשים הראשונים לאחר פרסום התקנות החדשות - עד שיתבצעו הכשרות ומבחנים ראשונים, יבצעו רואי חשבון בלבד את עבודת בודקי השכר.



מדין לדין
סוגיות מקצועיות בדיני עבודה
לחברי מרחב חיפה של לשכת יועצי המס בישראל
בעריכת בני קייזי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

כל מה שצריך לדעת על העסקת נוער
כולל תיקון 18 לחוק עבודת הנוער, שנכנס לתוקף ביום 7/4/2016

חופשת הקיץ קרבה ובני נוער רבים מצטרפים לכוח העבודה במשק ישראל.

נוסף על חוקי העבודה המתייחסים לכל עובד באשר הוא עובד בישראל, חלים על העסקת בני הנוער חוקי עבודת הנוער.

ביום 7/4/2016 פורסם ברשומות תיקון מספר 18 לחוק עבודת נוער.

להלן ריכוז עיקרי התנאים להעסקת נוער, אשר כוללים את התיקונים הכלולים בתיקון 18 לחוק עבודת הנוער:

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, תש"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. סעיף 12 לחוק מחייב בדיקות רפואיות חוזרות, כאשר מדובר בנער העובד בעבודה המחייבת בדיקות התאמה, כמפורט בסעיף. על פי תיקון 18 לחוק שפורסם ביום 7/4/2016 מוגדר "אישור רפואי" כאישור מרופא משפחה או רופא מורשה, לפי העניין, המתייחס לכשירותו של הנער לעבוד, מבלי שייכלל בו מידע רפואי אחר.

כמו כן במסגרת התיקון הנ"ל התוסף סעיף 16א לחוק לפיו המעסיק מחויב לשמור 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.

תקנות עבודת נוער (בדיקות רפואיות), התש"ס-2000 (להלן: "התקנות"), מפרטות את ההליך ואת המהות בעניין עריכת בדיקות רפואיות לנער (התקנות הקודמות, התשי"ד-1954, בוטלו):

א. התקנות קובעות את היקף הבדיקות הרפואיות שיערוך רופא המשפחה, וכן את היקף הבדיקות הרפואיות בעבודות המחייבות "בדיקות התאמה" מקיפות יותר.

ב. החובה להפנות לבדיקות רפואיות מוטלת על המעביד.

ג. על פי התקנות, הנער חייב להתייצב לבדיקות רפואיות, ועל האפוטרופוס של הנער לחתום על טופס ויתור סודיות רפואית למוסד הרפואי המוסמך (כמפורט בתוספת השנייה לתקנות).

ד. הזמן הדרוש לשם ביצוע הבדיקות הרפואיות ייחשב לנער כחלק משעות עבודתו.

ה. בתוספת הראשונה לתקנות, מפורטת רשימת העבודות המחייבות בדיקת התאמה.

ו. בתקנות עבודת נוער (העבדת ילד בהופעה או בפרסומת) (תיקון), התשס"א-2001, שתוקפן מיום 1.1.2001, בוטל הצורך באישור רופא למתן ההיתר, אם בתוך ששת החודשים שקדמו לבקשה להיתר, ניתן אישור רופא להעבדת אותו ילד.



מדן לדין

סוגיות מקצועיות בדיני עבודה

לחברי מרחב חיפה של לשכת יועצי המס בישראל

בעריכת בני קייזי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

שר העבודה רשאי להתיר לנער לעבוד בעבודה זמנית, שלא תעלה על שלושה חודשים בעבודות שקבע בהיתר, שאינה מסכנת את הבריאות ואינה כרוכה במאמץ גופני קשה, אם ניתן מאת הרופא המטפל אישור רפואי להעבדתו של הנער באותה עבודה. היתר כאמור אפשר שיהיה כללי או מיוחד.

כאשר אדם, שלא מלאו לו 21 שנה, מועבד בעבודה שיש בה סיכון מיוחד לבריאות, חלות לגבי הוראות פרק זה לענין בדיקות רפואיות, והוראות הפרק בדבר חובת יום לימודים - כאילו היה נער.

ביטול חובת הוצאת "פנקס עבודה" - בעבר כלל החוק חובה (מכוח סעיף 28 לחוק) להוציא פנקס עבודה עבור הנער בשירות התעסוקה והחזקת הפנקס בידי המעסיק. ביום 7/4/2016 פורסם ברשומות תיקון מספר 18 לחוק עבודת נוער, במסגרתו בוטל סעיף 28 ועמו החובה להוציא פנקס עבודה. יצוין כי עוד קודם לתיקון, ביום 12/2/2014, פרסם משרד הכלכלה והודעה ולפיה אין יותר צורך בהוצאת הפנקס בלשכות שירות התעסוקה, וכי ענין הוצאת הפנקס לא ייאכף על ידי משרד הכלכלה, ובלבד שהמעסיק מחזיק אישור רפואי בתוקף של הנער וצילום ת.ז. של הנער/ה או הוריו/ה.

הצגת תעודת זהות - בהתאם לתיקון מספר 18 לחוק, אשר פורסם ביום 7/4/2016, נוסף לחוק סעיף 27ח, לפיו מעסיק לא יעסיק נער אלא אם כן הציג תעודת זהות שלו או תעודת זהות של הוריו, הכוללת את פרטיו. על המעסיק לשמור העתק של תעודת הזהות כאמור במשך כל תקופת העסקתו ועד שנה לאחר סיום העסקתו. בתום התקופה האמורה יבער המעסיק את העתק תעודת הזהות.

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 דע, ולא יכול היה לדעת, את מספר השעות שבהן כבר הועבד הנער על ידי מעביד אחר.



מדין לדין

סוגיות מקצועיות בדיני עבודה

לחברי מרחב חיפה של לשכת יועצי המס בישראל

בעריכת בני קייזי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

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 יכלול את יום השבת, ובאשר לנער לא יהודי - את יום השבת, או את יום ראשון, או את יום שישי, הכול לפי המקובל. ראו לעניין זה ע"פ 1004/00, אלוניאל בע"מ ועומרי פדן נ' מדינת ישראל, מיום 9.2.2003: 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.

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 יעסק בין השעות 22:00-06:00. 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.

כמו כן, סעיף 25 לחוק מסמיך את שר העבודה להוציא היתרים לעבודת לילה בעבודות מסוימות, ביחס לנערים בתנאים שיקבעו בהיתר. ואכן הוצאו היתרים כאלה לעבודות כגון: אריזת מצות וקמח מצות, מגן דוד אדום ובתי אריזה לפרי הדר (רשימה חלקית).

רישום שעות העבודה ופרטים נוספים - בהתאם לתקנות עבודת הנוער (פנקס לרישום נערים), התשי"ח-1958, מחויב המעסיק בני נוער לנהל פנקס לרישום נערים עובדים הכולל פרטים אלה:

(1) השם, שם האב שם המשפחה;

(2) אם לנער תעודת-זהות - את מספר הזהות;

(3) מספר פנקס העבודה של הנער;

(א3) תאריך הלידה של הנער;

(ב3) מענו של הנער;



מדן לדין

סוגיות מקצועיות בדיני עבודה

לחברי מרחב חיפה של לשכת יועצי המס בישראל

בעריכת בני קייזי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

(4) תאריך התחלת העבודה;

(5) פירוט מדויק של מסגרת יום העבודה ושל שבוע העבודה וכן רישום נוכחות סדיר הכולל שעות עבודה בפועל והפסקות; רישום כאמור שלא באמצעים דיגיטליים או אלקטרוניים, יהיה חתום מדי יום ביד הנער ומאושר בחתימת אחראי שמינה לכך המעביד;

(א5) מועדי חופשה שנתית וימי מחלה;

(6) התאריך בו חדל הנער לעבוד.

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 מסוים, לא יועבד בעבודות מסוימות, כדוגמת - מכונות בלתי מגודרות, כבאי, שירות בכלי שייט, עגוראי, מאותת, מנהל בעבודות בניה. ראוי לבדוק היטב את החוקים הרלוונטיים ובתקנות שתוקנו מכוחם במקרי כונה להעסיק נוער בעבודות מסוכנות או בתפקידי ניהול ואחריות בתחומים מסוכנים.

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:

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.



מדין לדין

סוגיות מקצועיות בדיני עבודה

לחברי מרחב חיפה של לשכת יועצי המס בישראל

בעריכת בני קייזי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

תשלום עבור התלמידות ותקופת ניסיון - תקופת העסקתו של הנער מחייבת תשלום שכר בעד העבודה, לרבות תקופת "התלמדות" או תקופת "ניסיון". על כן, יש לשלם שכר עבור כל שעת עבודה, החל מן השעה הראשונה. בהקשר זה יציין, כי ימי הכנה וישיבות עבודה הם חלק בלתי נפרד מהעבודה. על כל שעה של "יום הכנה" או "השתלמות" או "ישיבת 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. יחד עם זאת חובת הפקדה לגמל עבור בני נוער עשויה לחול מכוח קיומם של הסדרים מיטיבים כגון הסכמים קיבוציים מיוחדים/צוויו הרחבה, חוזה אישי או נוהג.

מס הכנסה - הכנסתו של הנער העובד חייבת במס הכנסה רגיל, כאשר בהתאם לסעיף 40ב לפקודת מס הכנסה [נוסח חדש] התשכ"א 1961, נער עובד, בגילים 16 עד 18, זכאי לנקודות זיכוי, נוסף על נקודות הזיכוי הרגילות. כלומר, יש לזכות נער עובד בגילים לעיל ב-3.25 נקודות זיכוי, ונערה עובדת בגילים 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.

עונשין - 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 5,000 ש"ח, לכל עבירה, לפי העניין תקנות העבירות המנהליות (קנס מנהלי - עבודת נוער), התשנ"ד-1994.

הגברת האכיפה - ביוני 2012 נכנס לתוקף החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 (להלן: "החוק להגברת האכיפה"). במסגרת החוק להגברת האכיפה, בין היתר, מוסמך מפקח עבודה בכיר להטיל עיצום כספי על מעביד בשל הפרת חוקי העבודה המנויים בתוספת השנייה לחוק. בהתאם לכך נכללו ברשימת הסעיפים הנמצאים באכיפה מוגברת גם סעיפי החוק הבאים:

עיצום כספי של 5,110 ₪ מוטל על מעסיק שמפר את ההוראות הבאות:

- סעיפים 11, 11א ו-12 לחוק - העסקה ללא בדיקה רפואית או אישור רפואי.
- סעיפים 16א(ב) ו-27(ב) - החובה לשמור את האישור הרפואי ואת צילום תעודת הזהות שהציג הנער.
- סעיף 18 לחוק - איסור קבלת נער לעבודה בלא הדרכה בבחירת מקצוע.
- סעיף 31 לחוק - אי ניהול פנקס.
- סעיף 33(ב) לחוק - התניית הזמנת הופעה או פרסומת שבה אמור לעבוד ילד בקבלת היתר להעבדה.



מדין לדין

סוגיות מקצועיות בדיני עבודה

לחברי מרחב חיפה של לשכת יועצי המס בישראל

בעריכת בני קייזי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

עיצום כספי של 20,420 ₪ מוטל על מעסיק שמפר את הוראות הבאות:

- סעיפים 2(ב)1 ו-28 לחוק - איסור העבדת צעיר או מי שמלאו לו 18 שנים, ושחל עליו חוק לימוד חובה, התש"ט-1949, בשעות הלימודים או בלי שנמסרה למעביד הודעה.
- סעיף 4 לחוק - איסור העבדת ילד שטרם מלאו לו 15 שנים בהופעה או בצילומים שלא בהתאם להוראות היתר.
- סעיף 22 לחוק - מתן הפסקות לנער.
- סעיף 23(א) לחוק - איסור העבדת נער הלומד לימודי ערב.
- סעיף 23(ב) לחוק - איסור ניכוי שעות היעדרות ללימודי ערב משכרו של נער.
- סעיף 24 לחוק - החזרת הצעיר שסיים את עבודתו לאחר השעה 23:00 לביתו על ידי המעסיק.
- סעיף 25 לחוק - איסור העבדת נער בעבודת לילה שלא בהתאם להוראות היתר.

עיצום כספי של 35,740 ₪ מוטל על מעסיק שמפר את ההוראות הבאות:

- סעיפים 2, 2 ו-7 לחוק - איסור העבדת נער מתחת לגיל המותר.
- סעיף 4 לחוק - איסור העבדת ילד שטרם מלאו לו 15 שנים בהופעה או בצילומים בלא היתר.
- סעיף 20 לחוק - איסור העבדת נער מעבר לשעות העבודה המותרות.
- סעיף 21 לחוק - איסור העבדת נער במנוחה השבועית.
- סעיף 24 לחוק - איסור העבדת נער בעבודת לילה בלא היתר.

מן הפסיקה

חוק שעות עבודה ומנוחה \ משרת אמן \ העדר יכולת פיקוח על שעות עבודה \ ועוד....

ע"ע 15233-09-13 חברת אדוונטק טכנולוגיות (אפלט) בע"מ נ' יתיר זלוסקי

ניתן ביום 8/11/2015, בבית הדין הארצי לעבודה

יתיר זלוסקי, רואה חשבון בהכשרתו, הועסק בתפקיד "מיישם פיננסי" אצל המעסיקה חב' "אדוונטק טכנולוגיות" בע"מ העוסקת ביישום, פיתוח והתקנת תוכנות עבור לקוחותיה. בתחילת התקשרותם, חתמו העובד והמעסיקה על הסכם עבודה אישי שכלל תשלום שכר גלובלי. במהלך עבודתו, טס העובד לחו"ל לעבודה בעסקי לקוחות החברה המעסיקה. לימים העובד התפטר והמעסיקה משכה את כספי הפיצויים שהופקדו בקופת פיצויים שהייתה על שמו של העובד. העובד הגיש תביעה בבית הדין האזורי לעבודה שעניינה תשלום פיצויי הפיטורים ותשלום בגין שעות נוספות. בתחשיבים שצירף לתביעתו, כלל העובד (בין היתר) את שעות הטיסות לחו"ל כשעות עבודה. בנימוקיו לתביעת הפיצויים חרף התפטרותו הסתמך העובד על העובדה שתשעה עובדים אחרים שעבדו אצל המעסיקה התפטרו בעבר וקיבלו פיצויי פיטורים מהמעסיקה.

בית הדין האזורי פסק כי בנסיבות ההתפטרות העובד אינו זכאי לפיצויי פיטורים, וכי המעסיקה הייתה רשאית למשוך את כספי הפיצויים. לענין שעות נוספות בית הדין האזורי קבע כי על העובד חל חוק שעות עבודה ומנוחה, והוא זכאי לגמול שעות נוספות שביצע. לגבי השאלה האם העובד זכאי לשכר בגין "שעות טיסה", קבע האזורי כי העובד זכאי לשכר בגין שעות הטיסה עצמן שהיו בשליחות המעביד לחו"ל ולצורך עבודתו, אך השעות בהן נסע העובד מביתו לשדה התעופה ומשדה התעופה הזר למלון, וכן משך שהייה בשדה התעופה, אינן שעות עבודה המזכות בתשלום שכר.

העובד והמעסיקה הגישו ערר לבית הדין הארצי על פסיקת בית הדין האזורי, ולהלן הכרעתו:



מדין לדין

סוגיות מקצועיות בדיני עבודה

לחברי מרחב חיפה של לשכת יועצי המס בישראל

בעריכת בני קייזי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

ע"ע 15233-09-13 חברת אדוונטק טכנולוגיות (אפלט) בע"מ נ' יתיר זלוסקי

הכרעת בית הדין הארצי לעבודה:

חוק שעות עבודה ומנוחה:

הארצי קבע כי החוק חל על העובד ולא ניתן להחיל על העסקתו בחברה את החרגים לחוק.

לעניין מידת האמון האישי שנדרשה כלפי העובד בתנאי העסקתו המיוחדים, לא מצא אותם כעומדים בתנאי הוראות סעיף 30(א)(5) לחוק ולא בתנאי הפסיקה לעניין "משרת אמון", כיוון שהעובד לא הועסק במשרה ניהולית, שכרו היה בגדר המקובל בענף, מידת עצמאותו נגזרה מעבודתו בחצרי הלקוחות של המעסיקה ואופי המשימות שנדרש לבצע ואין בה כדי לבטא מצג של עובד בכיר בחברה או שותף להנהלתה ולא חשוף לסודות פנימיים שלה.

לעניין חריג אי יכולת הפיקוח על שעות עבודתו לפי הוראות סעיף 30(א)(6) לחוק – בית הדין הארצי קבע כי נטל ההוכחה לקיום החרגות מוטל על המעסיקה והיא לא עמדה בו. בית הדין הארצי נקט עמדה לגבי רמת ההוכחה הנדרשת מהמעסיק לעניין אי יכולת הפיקוח על שעות העבודה – לא די בטענה שלא התקיים פיקוח על שעות עבודת העובד עקב יחסי האמון ששררו בין המעסיק והעובד בתקופת עבודתו, אלא נדרשת הוכחה שתנאי העבודה ונסיבותיה לא אפשרו פיקוח על שעות עבודתו.

בסיכומו קבע בית הדין הארצי לעבודה כי חוק שעות עבודה ומנוחה חל על העובד וגזר על המעסיקה לשלם לו בגין שעות נוספות כחוק.

לעניין סוגיית תשלום שכר עבודה עבור שעות טיסה לחו"ל – בית הדין הארצי ציין שככלל שעות בהן העובד עושה דרכו אל מקום העבודה אינן שעות בהן "עמד לרשות העבודה" ועל כן אינן מזכות בתשלום שכר. כמו כן, ציין בית הדין הארצי שההסכם האישי שנחתם בין המעסיקה והעובד בתחילת העסקתו אינו מתייחס לשעות הטיסות לחו"ל כמזכות בשכר עבודה, ולא קיים הסכם קיבוצי או צו הרחבה רלוונטי שמכיל התייחסות לשעות אלה כמזכות בשכר. בית הדין ציין כי העבודה בחו"ל הייתה ידועה לעובד בשלבי כריתת ההסכם האישי עם

המעסיקה והוא קיבל על עצמו את התפקיד מתוך ידיעה זו. לכן קבע בית הדין הארצי ששעות הטיסה במהלך עשה העובד דרכו לעבודה אצל לקוחות המעסיקה מעבר לים אינן בגדר שעות עבודה ואינן מזכות אותו בשכר עבודה.

תשלום פיצויי פיטורים לעובד מתפטר בעילת נהג:

העובד טען שהמעסיקה שילמה פיצויי פיטורים לתשעה מעובדי החברה שהתפטרו, ודי בכך כדי להעביר את נטל ההוכחה לשכם המעסיקה שבידיה מצוי מלוא החומר הרלבנטי להוכיח כי המקרים עליהם הצביע העובד מהווים חריג לכלל ולסתור את קיום הנהג. הארצי לא קיבל טענה זו וקבע שהעובד לא הרים את נטל ההוכחה המספיק כדי להוכיח קיומו של נהג. בית הדין הארצי ציין שבפסיקה קודמת נקבע שהנטל להוכחת קיומו של נהג מוטל על כתפי הטוען לו, ומשום כך רמת ההוכחה חייבת להיות גבוהה וברורה, ונדרשת לשם כך תשתית ראייתית רחבה – עדויות על מקרים מסויימים בהם נקט המעסיק דפוס פעולה מסויים אינן בגדר הוכחה על קיומו של נהג מחייב וגורף.

משיכת כספי הפיצויים שהופקדו לקופת הפיצויים על שם העובד:

בית הדין קבע כי התוכנית בה בוטח העובד הינה תכנית פנסיה מקיפה. על כן, ובהתאם לתיקון מס' 3 לחוק הפיקוח של שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005, הרי שמדובר בכספים המיועדים לביטוח קצבה כדרישת הסעיף. בית הדין בדק האם קיים בעניין שלפניו הסכם קיבוצי או הסכם אחר, הקובע כי הסכומים אכן ניתנים להחזרה. בחוזה העבודה נקבע כי "סכום בשיעור % 8 1/3 מן המשכורת החודשית של העובד יופרש לחברת ביטוח על פי שיקול דעת החברה על חשבון פיצויי פיטורין, אשר עשויים להגיע לעובד על פי חוק. כספים אלו יהיו שייכים לחברה בלבד וישולמו לעובד על סמך זכאותו בהתאם לחוק".

בית הדין ראה את המילים "כספים אלו יהיו שייכים לחברה בלבד, וישולמו לעובד על סמך זכאותו בהתאם לחוק" כאינן עומדות בתנאי סעיף 26 (א) סיפא לחוק פיצויי פיטורים ועל כן המעסיקה פעלה שלא כדין כאשר משכה את הכספים מקופת הפנסיה של העובד, ועליה להשיבם.



מדין לדין

סוגיות מקצועיות בדיני עבודה

לחברי מרחב חיפה של לשכת יועצי המס בישראל

בעריכת בני קייז'י, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

גרימת נזק למעסיק הביאה לשלילת פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת

עובד – מנהל עבודה בפרדס - גרם במתכוון נזק חמור למעסיקו כיוון שביקש לכפות על מעסיקו לפטר. העובד עיכב ביודעין משלוח כמות גדולה של פרי שנקטף אל בית האריזה, ונגרם לפרי נזק עצום. העובד והמעסיקה הגישו תביעות הדדיות לבית הדין האזורי בחיפה, אשר פסק כי "בנסיבות אלו, אם נפסוק לטובת התובע כספים כלשהם בגין פיצויי פיטורים או חלף הודעה מוקדמת, נאפשר לחוטא לצאת נשכר". בהכרעת הדין דחה בית הדין את תביעת העובד לקבל פיצויי פיטורים ופיצוי עבור חלף תקופת הודעה מוקדמת, וחייב אותו בתשלום פיצוי למעסיק בסך 430,000 ₪.

צו הרחבה בדבר הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק לפי חוק ההסכמים הקיבוציים

ביום 20.6.2016 פורסם ברשומות צו הרחבה בדבר הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק (להלן: "צו ההרחבה"). הצו מעדכן את שיעורי ההפקדות לגמל ומחיל אותן על כלל העובדים והמעסיקים במשק.

עיקרי צו ההרחבה

תשלומים לקרן פנסיה ו/או לקופת ביטוח / קופת גמל שאינה קרן פנסיה

החל מיום 1.7.2016, כל עובד יבוטח בגין שכרו הקובע בשיעורים שלא יפחתו מהשיעורים המפורטים להלן:

1. ניכוי מהעובד לרכיב תגמולים

החל מיום 1.7.16 - יוגדלו דמי התגמולים ל- 5.75%.

החל מיום 1.1.17 - יוגדלו דמי התגמולים ל- 6%.

2. תשלום המעסיק לרכיב תגמולים

החל מיום 1.7.16 - יוגדלו דמי התגמולים ל- 6.25%.

החל מיום 1.1.17 - יוגדלו דמי התגמולים ל- 6.5%.

בהתאם לצו ההרחבה תשלום המעסיק לתגמולים בקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה יכלול את תשלום המעסיק עבור כיסוי לביטוח אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הקובע של העובד, כאשר בכל מקרה שיעור הפרשות המעסיק לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ- 5% מהשכר הקובע. ככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות בשל הכיסוי בגין אובדן כושר עבודה (מעבר ל-6.25% או 6.5% בהתאמה) - העלויות למעסיק בגין רכישת אובדן כושר עבודה ביחד עם הפרשות המעסיק לדמי גמולים, לא יעלו על 7.5% מהשכר הקובע.

3. תשלום המעסיק לרכיב פיצויי פיטורים

שיעור הפרשת המעסיק לרכיב פיצויים לקרן פנסיה ו/או לקופת ביטוח ו/או לקופת גמל יותאם לשיעור המוסכם בין העובד והמעסיק ובלבד שלא יפחת מ- 6% מהשכר הקובע. מעסיק שמפקיד שיעור שונה לרכיב פיצויי פיטורים בין קופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה לבין קרן פנסיה, יהיה רשאי - לגבי עובד קיים ולגבי עובד חדש שייקלט לאחר יום כניסתו של צו זה לתוקף - להשוות את שיעור ההפרשה לרכיב פיצויי הפיטורים לשיעור הנהוג בקרן הפנסיה, ובלבד שלא יפגע שיעור ההפרשה לרכיב פיצויי פיטורים בגין עובד קיים ושלא ייפגע עובד חדש הבא עם פוליסה קיימת בשיעורי ההפקדה הנקובים בפוליסה לרכיב פיצויים.

על עובד כאמור יחול סעיף 14 ככל שזה חל על המעסיק לגבי עובדיו והוא יהיה רשאי לעבור במהלך תקופת עבודתו לכל סוג קופת גמל אחרת מבלי ששיעור ההפקדה בגינו לפיצויים ייגרע.

שיעור ההפרשות לרכיב פיצויי פיטורים לגבי עובד קיים בהתאם להסכמים החלים עליו ערב כניסתו לתוקף של צו זה (לרבות לעניין הסדר סעיף 14) אינו משתנה – ללא קשר לסוג קופת הגמל בה מבוטח העובד.

עובד המבוטח בקופת ביטוח/קופת גמל שאינה קרן פנסיה והמעסיק מפריש לו 8.33% לרכיב פיצויי פיטורים וחל עליו סעיף 14 ועבר לקרן פנסיה - תימשך לגביו ההפרשה בשיעור 8.33% ותוקף סעיף 14 לא יפקע.

תחילתו של צו ההרחבה - צו הרחבה יחול מיום 1.7.2016.



מדין לדין

סוגיות מקצועיות בדיני עבודה

לחברי מרחב חיפה של לשכת יועצי המס בישראל

בעריכת בני קיויתי, חשבונאי, יועץ מס מוסמך, מייצג, מגשר, נאמן

פינת שאלה ותשובה \ לשכת יועצי המס

שאלת יועצות מס חברות לשכה:

עובד שעובד 5 ימים בשבוע (ללא שישי) הביא אשור מחלה של 28 יום, הכוללים גם את ימי שישי ושבת. האם המעסיק צריך לנכות לו את מניין ימי המחלה לפי 28 יום? או להוריד מימים אלו את שישי שבת?

מענה:

בשאלתך לא ציינת באם העובד בו מדובר הנו עובד בשכר חודשי או שעתי/יומי, ולא פירטת את היקף משרתו. לכן תשובתי תתייחס למגוון האפשרויות הרלוונטיות לעניין זה:

עובד בשכר חודשי – תקופת המחלה של עובד במשכורת חודשית שעבורה ישולמו לו דמי מחלה במקום שכר היא כל תקופת מחלתו (החל מהיום השני), כולל ימי מנוחה שבועית וחגים) כך שיש לנכות גם ימים אלה ממכסת ימי המחלה הצבורה לזכותו, ועד למספר ימי המחלה שצבר.

עובד בשכר שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעביד או באותו מקום – לעובד המועסק במשרה מלאה אצל המעסיק ושכרו משולם על בסיס שעות/יומי, תקופת המחלה שעבורה ישולמו דמי מחלה אינה כוללת ימי מנוחה שבועית וחגים, כך שאין לנכות ימים אלה ממכסת ימי המחלה הצבורה לזכותו. כלומר החל מהיום השני ישולמו לעובד דמי מחלה עבור כל תקופת מחלתו מלבד ימי המנוחה השבועית והחגים.

כל זאת פרט למקרה של עובד הנוהג לעבוד בימי מנוחה וחגים על פי היתר. במקרים אלה, העובד שחלה זכאי לקבל תשלום עבור ימי המחלה בהם היה אמור לעבוד לו לא היה חולה, וממכסת ימי המחלה שלו על המעסיק לנכות את ימי המחלה ששולמו לעובד בפועל כולל ימי השבתות והחגים בהם היה אמור לעבוד.

עובד מזדמן ולסירוגין שנהג לעבוד בימי מנוחה שבועית וחגים על פי היתר לפי חוק שעות עבודה ומנוחה – לעובד שאינו מועסק במשרה מלאה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה (או שהיקף עבודתו משתנה ואינו קבוע), ושכרו משולם על בסיס שעות או יומי – תקופת המחלה שעבורה ישולמו לו דמי מחלה אינה כוללת ימי מנוחה שבועית וימי חג, והיא תחושב באופן יחסי: מספר הימים שבהם היה חולה (בניכוי ימי המנוחה השבועית או החגים) יוכפל במספר הימים שעבד בפועל ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר בשנה שקדמה למחלתו, והתוצאה תחולק במספר ימי העבודה האפשריים באותו רבע שנה. לעובד כזה נצברת הזכאות לימי מחלה לפי החלק היחסי של משרתו, ובמקביל לתחשיב זה ייערך הניכוי של ימי המחלה ששולמו בפועל ממכסת ימי המחלה לפי היקף משרתו.

יועצי מס חברי לשכת יועצי המס בישראל מוזמנים לשלוח שאלות בנושאים מקצועיים ללשכה במייל

info@ymas.org.il צוות המומחים של הלשכה ישיב לשאלותיכם

בברכת חברים,

בני קיויתי

חשבונאי, יועץ מס מוסמך,
מייצג, מגשר, נאמן