

לקוחות נכבדים,
להלן עדכוני פסיקה וחקיקה מהחודש החולף.

מאמרים

שעות נוספות גלובליות

מאת: עו"ד ליהיא רוזנבך

סעיף 5 לחוק הגנת השכר קובע: כי שכר הבסיס לא יכיל תשלום עבור עבודה בימי מנוחה או תגמול שעות נוספות, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי שאושר על-ידי שר העבודה לגבי גמול עבור שעות נוספות או עבור עבודה במנוחה השבועית.

סעיף זה נוצר על מנת למנוע את האפשרות לכלול את השעות הנוספות במסגרת גלובלית.

עם זאת, בית הדין לעבודה הכיר בעבר באפשרות לכלול בהסכם עבודה תוספת נפרדת עבור שעות נוספות באופן גלובלי, כאשר היא מבטאת באופן הוגן את השעות הנוספות שבמהלכן העובד צפוי להיות מועסק, והחישב נעשה לטובת העובד.

על התוספת להיות תוספת אמיתית עבור העסקה בשעות נוספות ולא פיקציה שמטרתה להימנע מתשלום תנאים סוציאליים עבור חלק מהשכר.

רכיב שכר שגובהו קבוע לעובד, ואמור לפצות את העובד על עבודת שעות נוספות ללא קשר למספר השעות הנוספות שבוצעו בפועל.

בפסיקה (מד/34-3 ארצי) דוד אלון נגד בנק ישראל) - נקבעו התנאים המרכזיים למתן תוקף להסדר גמול שעות נוספות גלובלי

והם:

- הסכמה ברורה להסדר תשלום בצורה זו.
 - התחייבות לשלם מראש גמול שעות נוספות בעד מספר שעות נקוב.
 - מספר השעות הנוספות לא יכלול גמול בעד שעות עבודה מעבר למותר עפ"י החוק.
 - גמול השעות הנוספות מתווסף לשכר הרגיל.
- בהתאם לפסיקה, כאשר התנאים המרכזיים המנויים לעיל מתקיימים, עבור גמול השעות הנוספות הגלובליות, זוהי דרך חוקית לקיום החובה המוטלת על המעסיק ואין מהווה רכיב פיקטיבי. אסור למעסיק לכלול בשכר הבסיס את השעות הנוספות ועליו להפריד ביניהם. עובד אינו רשאי לוותר על גמול השעות הנוספות המגיע לו, גם אם הוא עובד באופן גלובלי.
- הסכמה של עובד לוותר על גמול השעות הנוספות המגיע לו כחוק וכן הסכם שכר הקובע באופן גורף שהשכר כולל גם תשלום בעבור שעות נוספות מבלי להפריד בין שכר הבסיס לשעות הנוספות - אינם קבילים בבית הדין.

הליך בדמ 002741/02 חיה שולמן נ' יעל תכנה ומערכות בע"מ

הקדמה

פסק דין בו נקבע כי יש להבדיל בין שכר כולל, הכולל בתוכו את גמול השעות הנוספות, ואשר אסור על פי סעיף 5 לחוק הגנת השכר, לבין ביצוע תשלום גלובלי קבוע ונפרד בעבור השעות הנוספות – שהינו מותר על פי הפסיקה. ובלבד שהמדובר ברכיב נפרד ובסכום מוגדר שהופיע במפורש בתלושי השכר של העובד, כך שצריך להיות ברור, שמדובר בגמול נוסף.

בית הדין קבע, כי ציון גמול השעות הנוספות בתלוש במפורש, תוך נקיבת הסכום בגינו, בנפרד משאר השכר, אינו עניין מהותי וטכני, אלא הוא אלמנט מהותי וחיוני לצורך ראייתו כתשלום גלובלי, להבדיל משכר כולל. ותבע מן הנתבעת לשלם לעובדת בגין 80 שעות נוספות.

עיקרי הפסק:

טיעוני התובעת:

העובדת טוענת כי בהסכם העסקתה נקבע "שכר כולל" אשר כולל בתוכו שעות נוספות, דבר אשר נוגד את סעיף 5 לחוק הגנת השכר האוסר על תשלום שכר כולל.

בנוסף, בתלושי השכר של העובדת לא מופיעה כל אבחנה בין שכר עבודה וגמול בגין השעות הנוספות הרי שבהסכם ההעסקה מדובר על "שכר כולל" האסור עפ"י חוק להבדיל מ"שכר גלובלי" אשר הפסיקה הכירה בו בשונה משכר כולל ואשר אינו נופל בגדר אותו איסור.

ניתן לראות כי, אין המדובר כאן בשכר גלובלי שכן הסכם העבודה לא קבע מתכונת של תמורה המתווספת לשכר אלא תמורה הנכללת בו מלכתחילה כך שהעובדת לא קיבלה כל תמורה בגין עבודתה בשעות נוספות אף לא בסכום גלובלי. ואף לא הייתה מודעת לזכאותה לתבוע בגין השעות הנוספות.

טיעוני הנתבעת:

לטענת הנתבעת היא עמדה בתנאים המרכזיים (הלכת דוד אלון) המוזכרים לעיל למתן תוקף להסדר גמול שעות נוספות, עוד טענה, כי העובדה כי לא קבעה כל אבחנה בתלושי השכר בין שכר העבודה לבין גמול שעות נוספות הינו ענין טכני או שולי, באשר בהסכם ההעסקה עליו חתומה העובדת קיימת אותה הפרדה, וכי ההסכם הוא ההתקשרות בין הצדדים והמקור הראשוני להתהוות יחסי העבודה וכוונת הצדדים ולא תלוש השכר.

בנוסף, הנתבעת לאחר עיון בכמות השעות הנוספות אותן ביצעה העובדת בתקופת עבודתה מלמד כי פרט לחודש אחד שבו עבדה למעלה מ 24 שעות נוספות הרי שלגבי כל יתר החודשים הרוויחה העובדת שעות נוספות רבות שלא עבדה בפועל והחברה לא התחשבה עמה בגינת לאור הכתוב בהסכם ההעסקה, כן שהסדר השעות הגלובלי לא זו בלבד שלא פגע בעובדת אלא אף היטיב עמה.

העובדת בחתימתה על הסכם ההעסקה הסכימה לתנאיו לרבות גמול שעות נוספות גלובלי ומעולם לא העלתה טענה כי חתמה עליו בכפיה או מחתה כנגד השכר שקבלה מידי חודש והעלאת הטענות הללו כעת רק לאחר סיום עבודתה מהווה חוסר תום לב.

החלטת בית הדין:

בכל תלושי השכר שצורפו אף הם כנספחים, בעוד שנזכר רכיב שכר ורכיבים אחרים, הרי שאין כל אזכור לרכיב המכונה גמול שעות נוספות.

ציון של רכיב של גמול השעות הנוספות בתלוש השכר במפורש, תוך נקיבת סכום בגינו המייחד תשלום זה בנפרד משאר השכר אינו ענין טכני כפי שמבקשת להציגו הנתבעת, אלא הוא אלמנט מהותי וחיוני על מנת שניתן יהא לראותו מלכתחילה כתשלום גלובלי, להבדיל משכר כולל כפי שעולה מהלכת אלון עצמה שהנתבעת חזרה והתייחסה אליו כנדבך עיקרי בטיעוניה.

אין מדובר בעניין שולי וקל ערך כפי שמבקשת לראות זאת הנתבעת.

מכל הטעמים שעלו בפסק הדין הגיע למסקנה בית הדין כי השכר שנקבע היה שכר כולל המנוגד לסעיף 5 לחוק הגנת השכר ולא כתשלום גלובאלי.

גזר דין

על הנתבעת היה לשלם לתובעת בגין 80 השעות הנוספות. משהנתבעת לא חלקה על אופן החישוב כפי שמופיע בסכומי העובדת הרי שמדובר בסכום הנקוב בהם – 5,920 ₪.

לסיכום:

במידה ומתנהלת תביעה כגון זו נטל ההוכחה לגבי כמות השעות הנוספות שבמהלכן הועסק העובד בפועל, מוטל על המעסיק.

אם לא ערך המעסיק רישום של שעות העבודה של עובדיו, כפי שהוא מחויב לעשות, עלול בית הדין לקבוע שהמעסיק לא הצליח להוכיח כי רכיב השעות הנוספות הגלובליות הקובע בהסכם הוא חוקי ומכסה את כל שעות העבודה של העובד בפועל.

במילים אחרות: בית המשפט יכול לקבוע כי העובד עבד בפועל מספר שעות נוספות גבוה מזה שקבוע בהסכם העבודה, ועל כן זכאי לקבל גמול שעות נוספות בנוסף לגמול הגלובלי הקובע בהסכם העבודה.

על מנת שהתשלום הגלובלי עבור השעות הנוספות יהיה חוקי ובר תוקף, עליו להיות מופרד באופן מפורש מהשכר הרגיל, ולציין ולכמת באופן מפורש הן את היקף השעות הנוספות שהעובד צפוי לעבוד והן את סכום השכר המגיע לו עבור שעות אלו.

עובד שעתי או יומי? ייתכן כי מגיע לך 250% עבור עבודה בחגים

מאת: עו"ד נועה שומר

עד היום, עובדים שעתי או יומי, אשר הוכח כי עבד בחג מתוך "כורח", היה זכאי לתשלום דמי חג בסך של 250% המורכבים למעשה מדמי חג (100%) ותשלום עבור יום עבודה בחג (150%). בפסק דין תקדימי, אשר ניתן לאחרונה על ידי בית הדין הארצי לעבודה, הורחבה הפרשנות ונקבע כי יש לשלם דמי חג בנוסף לתמורת יום העבודה, גם אם השיבוץ למשמרות נעשה בשיתוף עם העובד ובהתחשב בבקשותיו.

עובדות המקרה

הערעורים לבית הדין הארצי עסקו בתביעות מטפלים סיעודיים כנגד מעסיקתם לשעבר באמצעות מעון נכים (להלן: איל"ן), כאשר עיקר הדיון נסב אודות שאלות שהתעוררו לעניין תשלום גמול שעות נוספות, לרבות השאלה מהו "השכר הרגיל" לפיו יש לחשב את גמול השעות הנוספות, נפקות העבודה במשמרות רצופות ואופן תשלום גמול השעות הנוספות בימי מנוחה שבועית ובחג, וכן תשלום דמי חגים אליו נתייחס במאמר זה.

השאלה המרכזית לעניין דמי חגים בפסה"ד היא האם בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי, התשלום לעובד שעבד בפועל בחג הוא בערך עבודה בחג בסך של 150% בלבד וללא תשלום דמי חגים, או שיש לשלם לעובד בנוסף לתשלום עבור העבודה בחג בסך של 150% גם דמי חגים בשיעור 100%.

בית הדין קבע כי העסקה מתוך כורח, בהעדר ראייה לסתור, היא גם במצב שבו שיבוץ עובדים נעשה באמצעות סידור עבודה שנקבע על ידי המעסיק, וזאת גם אם לצורך שיבוץ סידור העבודה מתבקשים העובדים לשלוח מראש את בקשותיהם והעדפותיהם או שהם שולחים משמרות ספציפיות שבהן הם לא יכולים לעבוד.

בסופו של יום, גם סידור עבודה בו המעסיק (או מי מטעמו) הוא זה שקובע אם העובד יעבוד בחג או לא, גם אם מתחשב המעסיק ברצון העובד, אינו קובע כי מדובר בעובד שהעדיף לעבוד בחג.

נקבע כי כל עוד אין מדובר בסידור עבודה המקבל את בקשות העובדים כלשונם, וללא שיקול דעת ובחירה סלקטיבית של המעסיק, וכל עוד לא הוכח שבנסיבות מקרה מסוים אכן כך היה, דהיינו שמדובר במקרה שבו הייתה זו בחירה מוחלטת של העובד לעבוד בחג.

לסיכום, נקבע כי כל עוד לא הוכח על ידי המעסיק אחרת (שהנטל הוא עליו בעניין זה) הרי שגם אם השיבוץ נעשה בשיתוף עם העובדים ובהתחשב בבקשותיהם והעדפותיהם, בסופו של דבר, המעסיק הוא זה שקובע את סידור העבודה ומסכים לו, ועל כן יראו בכך "כורח" לצורך הזכאות לדמי חגים.

מקומות בהם נהוג לעבוד בחג

בית הדין התייחס גם למקומות עבודה שבהם נהוג בדרך קבע לעבוד בימי חג, וקבע כי אין די בכך שבעת קבלת עובד לעבודה מובא הדבר לידיעתו כדי ללמד על כך כי לא מדובר בעובד אשר עבד שלא מתוך כורח.

בהקשר זה קיבל בית הדין את העמדה לפיה לא ניתן לזהות באופן גורף, בין "ידיעה" על היקף העבודה במקום עבודה, לבין "בחירה" של עובד לעבוד בימי חג, וההכרעה תהיה לעולם עובדתית בהתאם לנסיבות כל מקרה.

הפסד יום עבודה לעובד במשמרות שאינן קבועות

בית הדין עסק בסוגיה, מה יהיה הדין במקום עבודה שפועל גם בימי מנוחה שבועית וחג ושמיתכונת העבודה בו היא של **משמרות שאינן קבועות** (אלא משתנות מעת לעת) המתפרשות על כל שעות היממה.

במצב דברים זה יהיה מי שיטען, כי מאחר שהעובד יכול להיות משובץ במשמרות בימים שאינם ימי חג, ובכך למעשה לא להפסיד יום עבודה - הוא לא יהיה זכאי לדמי חגים.

העיקרון הבסיסי הוא שתשלום דמי חגים נועד להשוות את מצבם של העובדים היומיים לעובדים החודשיים. עובד יומי שעובד במתכונת קבועה ויום החג חל ביום שישי או בשבת שממילא אותו עובד אינו אמור לעבוד, אזי שגם משכורתו הרגילה לא תיפגע כתוצאה מכך, ועקרון השוויון בינו לבין עובד חודשי ישמר. על כך יש להוסיף, כי לאותו עובד גם ניתנה האפשרות לנוח בחג מבלי לעבוד.

שונה הדין כאשר מדובר בעובד אשר עובד במשמרות שאינן קבועות. שהרי גם אם בסופו של החודש היקף המשמרות שבו הועסק שווה להיקף המשמרות הרגיל שלו (בחודש שבו לא חל חג) - אין מדובר במצב שבו הושווה מצבו לעובד חודשי, כי נאלץ לעבוד במשמרות נוספות (שלא בימי חג) על מנת להגיע לאותו היקף משמרות.

מכאן, שהרציונל שהעובדים יזכו במנוחה בימי החגים - נפגע, כי למעשה העובד הוסיף על ימי עבודתו על מנת שהיקף עבודתו לא יפגע כתוצאה מכך שלא עבד בחג.

על כן, למעשה, מדובר במי שנדרש לעבוד עבודה נוספת 'במקום' עבודתו בחג וכתוצאה מאי עבודתו בחג. מצב דברים זה מזכה לשיטת בית הדין את העובד ב"דמי חגים".

לסיכום, קיבל בית הדין הארצי את מסקנת בית הדין האזורי, כי לאור הרציונל שבבסיס ההלכה בסוגיה זו, אין לקבוע שמדובר במקרה זה בעובדים שהעדיפו "על פי בחירתם" לעבוד בחגים, ועל כן נקבע כי בנסיבות שהתבררו לפני בית הדין, יש לראות בתובעים כמי שעבודתם בחגים הייתה שלא מתוך בחירה, אלא מתוך כורח, ועל כן הם זכאים לדמי חגים.

נוכח האמור לעיל, ערעורה של איל"ן בכל הנוגע לדמי חגים נדחה, ונקבע כי העובדים זכאים לדמי חגים.

עע (ארצי) 38313-03-18 איל"ן איגוד ישראלי לילדים נפגעים - מיכאל מוחדינוב

עדכונים בעניין דמי אבטלה וביטוח לאומי לעובד ולמעסיק בתקופת הקורונה

מאת: עו"ד קרין דביר

בעקבות משבר נגיף הקורונה המדינה החליטה להעניק למעסיקים ולעובדים הקלות בדבר זכאות לדמי אבטלה וביטוח לאומי.

על מנת להבין אלו הקלות בוטלו ואלו עדיין קיימות אנו נציין מהן ההקלות שניתנו בעקבות נגיף הקורונה ואת תוקפם:

הקלות שניתנו לעניין תביעה לדמי אבטלה וחל"ת "כפויה" לעובדים שכירים מתחת לגיל 67:

✓ מי שיצא לחל"ת למשך 30 יום ומעלה, זכאי לקבל דמי אבטלה בתנאי שהוא עומד בתנאי הזכאות (סעיף זה לא בוטל מאחר והוא ניתן בכל מקרה שעובד הוצא לחל"ת ע"י המעסיק).

☒ זכאות לדמי אבטלה לעובדים שצברו תקופת אכשרה של 6 חודשים בלבד ופוטרו או הוצאו לחל"ת של 30 יום. הנחיות אלו היו תקפות מיום 01.03.2020 ועד ליום 30.04.20.

☒ עובד אשר ניצל את מלוא זכאותו לדמי אבטלה והוצא לחל"ת או פוטר בין התאריכים 1.3.20 עד 31.5.20, המוסד לביטוח לאומי האריך לו באופן אוטומטי תקופת הזכאות לדמי אבטלה עד ל- 31.5.20, בהתאם לעמידתו בתנאי הזכאות.

✓ ביטוח לאומי העניק לעובדים הקלה לעניין זכאות דמי אבטלה במשבר הקורונה, אשר קובעת שעובד יהיה זכאי לקבל דמי אבטלה אף אם יש בצבירתו ימי חופשה.

תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (חוק עבודת נשים), התש"ף – 2020.

☒ חוק עבודת נשים קובע כי מעסיק לא יפגע/ ישנה משרה לעובד מוגן מכוח החוק. מעסיק המעוניין לפגוע/לשנות משרה של עובד/ת מוגן מחויב לקבל היתר מהממונה על עבודת נשים. ביום 6.4.2020 פורסמו תקנות הקובעות כי מעסיקים אשר מבקשים להוציא עובד/ת לחופשה ללא תשלום, המוגנים מכוח חוק זה יהיה רשאי להוציא עובד לחל"ת ללא צורך בהיתר בכפוף לעמידה בתנאים הקבועים בתקנות. ביום 17.4.2020 בוטלו התקנות וכל מעסיק המעוניין להוציא עובד מוגן חייב בהיתר.

תקנות שעת חירום (נגיף הקורונה החדש) (מענק סיוע לעצמאים) התש"ף 2020

✓ מענק לעצמאים בין 3,000-6,000 ₪ (בהתאם להכנסתו)

מועד הגשת מענק לעצמאיים: החל מיום 12.5.2020 ועד ליום 10.8.2020.

מענק הסתגלות לבני 67 ומעלה:

☒ עובד בגיל 67 ומעלה שפוטר או הוצא לחל"ת של 30 יום לפחות מיום 1.3.2020 עד 31.5.2020, זכאי למענק הסתגלות, אם הוא עומד בתנאי הזכאות בתקנות.

חוק מענק לעידוד תעסוקה:

✓ המענק יינתן בארבע פעימות למעסיק עבור עובדים שמינימום השתכרותם עומד על סכום של 3,300 ש"ח בחודש.

הזכאות למענק מותנית בכך שהמעסיק דיווח למוסד לביטוח לאומי על פתיחת תיק ניכויים עד ליום 29/2/2020 ולא דיווח על סגירת התיק עד ליום 31/5/2020. נכון להיום, טרם פורסמו הנחיות לקבלת המענק.

חשוב לציין! נכון להיום מי שהמעסיק האריך לו את תקופת החופשה ללא תשלום (חל"ת) - אין צורך לדווח לביטוח לאומי זה מתעדכן אוטומטית עד לקבלת דיווח חזרת העובד לעבודה.

לקראת החופש הגדול: זכויות להעסקת בני נוער

מאת: עו"ד נועה שומר

בני נוער רבים עובדים במהלך חופשת הקיץ, להלן מדריך למעסיק אודות העסקת בני נוער. **חוק עבודת הנוער, תשי"ג-1953** הוא המסדיר את תעסוקת בני הנוער, בחוק מוסדרים גיל ההעסקה המותר, שעות עבודה, הפסקות, עבודה בלילה, עבודה אסורה, חופשה שנתית וכו'.

להלן מספר דברים עיקריים העולים מן החוק בכל הקשור להעסקת בני נוער.

מאיזה גיל מותר להעסיק בני נוער?

בזמן חופשת לימודים רישמית, בהתאם לסעיף 2(א) לחוק עבודת נוער מותר להעסיק ילד שמלאו לו 14 שנים בעבודת קלות שאין בהם כדי להזיק לבריאותו להתפתחותו הכל כפי שיקבע שר העבודה והרווחה בתקנות ובתנאים שיקבע.

בזמן לימודים, בהתאם לסעיף 2(א) לחוק עבודת הנוער, תשי"ג-1953 לא יועסק ילד שעדיין לא מלאו לו 15 שנה.

כדי להעסיק בן נוער, על העובד להציג בפני המעסיק תעודת זהות שלו או של הוריו וכן אישור רפואי להעסקתו.

הודעה על תנאי ההעסקה

על פי סעיף 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002 יש למסור לנער עובד הודעה בכתב על תנאי העסקתו לא יאוחר משבעה ימים.

על פי סעיף 9 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002 אין חובה למסור הודעה על תנאי עבודה כאמור אם מדובר על תקופת עבודה שאינה עולה על שבעה ימים.

שכר מינימום

על פי תקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים), תשמ"ח-1987:

שכר המינימום לגבי נער עובד המועסק במשרה מלאה במקום עבודה, יהיה באחוזים כמפורט להלן משכר המינימום כמשמעותו בחוק:

(א) לגבי נער עובד כאמור שטרם מלאו לו שש-עשרה שנה – 70%;

(ב) לגבי נער עובד כאמור שמלאו לו שש-עשרה שנה וטרם מלאו לו שבע-עשרה שנה – 75%;

(ג) לגבי נער עובד שמלאו לו שבע-עשרה שנה – 83%.

על פי אחוזים אלו, להלן השכר השעתי המינימלי בהתאם לגיל העובד:

החל מחודש דצמבר 2017 שיעור שכר המינימום הוא כלהלן:

עד גיל 16 21.45 ש"ח שכר לשעה, 3710 ש"ח חודשי

גילאי 16-17 22.98 ש"ח לשעה, 3975 ש"ח שכר חודשי

גילאי 17-18 25.43 ש"ח לשעה, 4399 שכר חודשי

שעות עבודה

על מנת לקבוע שכר שעתי לבני נוער יש לחלק שכר המינימום את השכר החודשי ב-173.

על פי **סעיף 20(א) לחוק** אין להעסיק נער שטרם מלאו לו 16, יותר מ-8 שעות ביום, ולא יותר מ-40 שעות שבועיות.

במקומות בהם ישנה מתכונת ההעסקה של 5 ימים בשבוע, ניתן להעסיק נער מעל גיל 16 עד 9 שעות יומיות ולא יותר מסך של 40 שעות בשבוע.

כאשר מדובר ביום לפני יום המנוחה השבועית, או לפני חג, לא יעלה יום העבודה על 7 שעות.

סעיף 24(ב) לחוק מתייחס לאיסור עבודת לילה.

על פי הסעיף אסור להעסיק נער מתחת לגיל 16 וצעיר מעל גיל 16 שחוק חינוך חל עליו (גילאי 16-18) בלילה בין השעות 00:00-20:00, וצעיר שחוק חינוך חובה אינו חל עליו פרק זמן של 10 שעות בין 00:00 ל-06:00.

לעניין עבודת לילה בתקופת חופשת לימודים רשמית נקבעו סעיפים מיוחדים:

24. (א) על אף האמור בסעיף 24, מעסיק רשאי להעסיק **צעיר עד שעה 24:00** בתקופת חופשת לימודים רשמית, ובלבד שאם ההעסקה הסתיימה אחרי השעה 23:00, המעסיק יחזיר את הצעיר לביתו בסיום העבודה, בעצמו או באמצעות אחר מטעמו.

(ב) הוראות סעיף קטן (א) לא יחולו 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.

ישנם מקרים בהם תותר עסקת עובדי נוער בלילה על פי היתר משר העבודה והרווחה.

1. בהתאם לסעיף 25(א) שר העבודה רשאי להתיר העסקת צעיר עד שעה 23:00 במקום בו עובדים במשמרות.
2. סעיף 25(ב)(1) קובע כי בשעת חירום רשאי שר התעשייה המסחר והתעסוקה להתיר העסקת צעיר גם אחרי השעה 23:00, במקום שבו עובדים במשמרות או כאשר עבודת הצעיר נחוצה בשל החלטה כאמור, ובלבד שהובטחו לדעת השר תנאים לשמירת בריאותו ורווחתו של הצעיר.
3. סעיף 25(ג) קובע כי במקרה בו סבור שר העבודה שהדבר דרוש להשתלמותו המקצועית של צעיר, רשאי הוא להתיר, התרת שעה, את העסקתו בלילה במקום שבו עובדים ברציפות.
4. סעיף 25(ד) קובע כי מקום בו סבור שר העבודה שרצוי לעשות כן למען האמנות, רשאי הוא להתיר, התרת שעה, העסקתו של נער שמלאו לו 10 שנים עד שעה 24:00 אם לדעתו הובטחו התנאים לשמירת בריאותו, חינוכו והתפתחותו המוסרית של הנער.

הפסקות

ביום עבודה של מעל ל-6 שעות יש לתת הפסקה בת 45 דקות, אשר על 30 דקות לפחות להיות ברציפות.

חופשה שנתית

סעיף 27א לחוק עבודת נוער קובע כי לגבי נער יש לקרוא בסעיף 3(א) לחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951, "18 יום" במקום "14 יום". כלומר נער עובד עד וותק של 4 שנים יקבל 18 ימי חופשה שנתית.

הפקדה לקופת גמל

על פי **סעיף 4(7) לצו ההרחבה לביטוח פנסיה חובה**, הצו לא יחול על מי שטרם מלאו לו, 20 שנה לאישה, ו-21 שנים לגבר. על כן, אין חובת הפרשה לפנסיה לבני נוער.

ביטוח לאומי

מעסיקים של בני נוער מחוייבים להפריש עבורם דמי ביטוח לאומי.
עד לסכום של 6,331 ₪ מהשכר (נכון ל-2020) יש לנכות דמי ביטוח לאומי בשיעור של 0.48%.
על חלק בשכר אשר מעל 6,164 ש"ח ישלם המעסיק 2.12% מהשכר. (מוגבל לתקרה של 40,020 ₪ נכון לשנת 2020).

אסור למעסיקים לנכות את דמי הביטוח לאומי משכרם של בני הנוער.

דמי ביטוח בריאות

למעסיק אסור לנכות משכר בני נוער דמי ביטוח בריאות.

מס הכנסה

יש לנכות מס הכנסה משכרם של בני נוער.
בני נוער בגילאים 16-18 זכאים לנקודת זיכוי אחת נוספת בשל גילם.
כלומר, נקודת הזיכוי היא בנוסף ל-2.25 נקודות זיכוי בשל היותם תושבי ישראל, ובנוסף לחצי נקודת זיכוי לאישה.

דמי הבראה

בני נוער יהיו זכאים לדמי הבראה לאחר שהשלימו את שנת עבודה במקום עבודתם. תשלום דמי הבראה יהיה בהתאם להיקף המשרה ולוותק העובד. גובה דמי הבראה במגזר הפרטי עומד כיום על 378 ש"ח.

עבודות אסורות

ישנן תקנות מיוחדות אשר נקראות **תקנות עבודת הנוער (עבודות אסורות ועבודות מוגבלות)**, תשנ"ו-1995.
סעיף 1 לתקנות אלו קובע כי לא יעסיק אדם נער בעבודות, בתהליכי הייצור או במקומות עבודה כמפורט בתוספת; הוראה זו לא תחול על העסקת נער לפי חוק החניכות, תשי"ג-1953, או במרכז להכשרה מקצועית לנערים כמשמעותו בסעיף 1(ב)(3) לחוק, הכל בהתאם לתכנית החניכות למקצועות או בהתאם לתכנית ההכשרה של אותו מרכז.

עבודות לנוער המחייבות בדיקת התאמה

ישנן סוגי עבודות שונות המחייבות בדיקת התאמה על ידי רופא תעסוקתי. על הנער לבצע את הבדיקות במהלך החודש טרם תחילת עבודתו. דוגמה למספר עבודות על פי משרד העבודה והרווחה: עבודות מסגרות ופחחות, חציבה, נגרות או ליטוש.

בברכה,

מיכפ"ל י"ע.