

דיני עבודה לחשבי שכר

26.6.2024 הרצאה במסגרת יום עיון – עוקץ מערכות (מכללת טסטמי)

מאת אפרת מרקוס, עו"ד, LL.B, LL.M

law@efratmarkus.co.il 050-2030096

EFRAT MARKUS

LAW OFFICE



אפרת מרקוס

משרד עורכי דין

לחץ/י על הקישור כדי להצטרף לקבוצת ה- WhatsApp
של עו"ד אפרת מרקוס,
לקבלת עדכונים שוטפים בדיני עבודה:

<https://chat.whatsapp.com/JhXIbzAAQyt9YgK0m1jS2Y>

EFRAT MARKUS
LAW OFFICE



אפרת מרקוס
משרד עורכי דין

על מה נדבר היום?

1. הגנות מפייטורים ומפגיעה למשרתי מילואים ובני/בנות זוג של משרתי מילואים
2. עבודת נשים
 - הגבלות ואיסורי פיטורים
 - הפקדות לגמל בחל"ד ובשמירת הריון
3. עבודת נוער (כולל תיקוני חקיקה)



הגנות מפיטורים ופגיעה בהיקף משרה
ובהכנסה
למשרתי מילואים ובני זוגם

הגנות מפיטורים למשרתי מילואים

ס' 41א לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949:

(א) לא יפטר בעל מפעל עובד בשל שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו (בחוק זה – פיטורים בשל שירות מילואים), ואם פיטרו – בטלים הפיטורים.

(ב) לא יפטר בעל מפעל עובד בתקופת היותו בשירות מילואים אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה; ולענין שירות מילואים העולה על יומיים רצופים, לא יפטרו ... בלא היתר כאמור גם בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים; לא תיתן הועדה היתר לפי סעיף זה, אלא מטעמים מיוחדים שיירשמו שבשלהם יש להתיר את הפיטורים... , ורק אם הוכיח בעל המפעל כי הפיטורים ... המבוקשים אינם בשל שירות המילואים; הועדה תיתן את החלטתה, ככל הניתן, לאחר שתובא לפניה תגובת העובד;

הגנות מפיטורים למשרתי מילואים

צו הרחבה מיום 6.3.2024 (י"פ 12159):

צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים
(חרבות ברזל)

לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957

5. הרחבת התקופה המוגנת מפני פיטורים למשרתי מילואים

5.1. מעסיק של עובד 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 על פי סעיף 41א (ב) בחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949 (להלן: "החוק"), אלא אם אישרה ועדת פיקוח⁵, מטעמים מיוחדים שהביא בפניה מעסיק ושיירשמו בהחלטתה, שבשלהם יש להתיר את הפיטורים, ורק אם הוכיח המעסיק כי הפיטורים המבוקשים אינם בשל שירות המילואים; הוועדה תיתן את החלטתה תוך 14 יום, וככל הניתן, לאחר שתובא לפניה תגובת העובד⁶.

5.2. אין בסעיף זה בכדי לגרוע מסמכויות ועדת התעסוקה כמפורט בסעיפים 21 ו-41א לחוק.

הגנות מפיטורים למשרתי מילואים

ס' 41א לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949:

(ב) לא יפטר בעל מפעל עובד בתקופת היותו בשירות מילואים אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה; ולענין שירות מילואים העולה על יומיים רצופים, לא יפטרו ולא יפגע בהיקף המשרה או בהכנסה שלו בלא היתר כאמור גם בתקופה של שלושים ימים לאחר תום שירות המילואים; לא תיתן הועדה היתר לפי סעיף זה, אלא מטעמים מיוחדים שיירשמו שבשלהם יש להתיר את הפיטורים או את הפגיעה כאמור, ורק אם הוכיח בעל המפעל כי הפיטורים או הפגיעה המבוקשים אינם בשל שירות המילואים; הועדה תיתן את החלטתה, ככל הניתן, לאחר שתובא לפניה תגובת העובד;

הגנות מפיטורים למשרתי מילואים

ס' 41א לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949:

(ב) ... לעניין פרק זה, "פגיעה", בהכנסה, למעט –

1. פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכוח דין או הסכם קיבוצי;

2. פגיעה ברכיב השכר המשולם לעובד בהתאם לתפוקת עבודתו, ובלבד שהפגיעה בתפוקת עבודתו לא נגרמה מסיבות התלויות במעסיק.

הגנות מפיטורים למשרתי מילואים

סעיף 3 לחוק להגברת האכיפה:

עשה מעסיק... מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן: בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה - 39,770 שקלים חדשים, ולגבי יחיד (המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית) - 19,880 שקלים חדשים.

חלק ג' לתוספת השנייה:

(14) איסור פיטורי עובד המשרת במילואים או פגיעה בהיקף משרתו או בהכנסתו של עובד כאמור בלא היתר לפי סעיף 41א(ב) לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949...

הגנות מפיטורים לבני זוג של משרתי מילואים

תיקון 5 לחוק הגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו-2006, כהוראת שעה מיום 28.11.2023 (כרגע בתוקף עד 1.7.2024):

2(ב) לא יפטר מעסיק עובד בשל היעדרותו מהעבודה או אי-ביצוע העבודה בתקופת הוראת השעה, לצורך השגחה על ילדו הנמצא עימו, עקב שירותו של בן הזוג של העובד או הורהו האחר של ילדו כחייל כהגדרתו בפסקה (1) להגדרה "חייל" שבחוק השיפוט הצבאי, התשט"ו-1955, או עקב היותו מי מהמנויים בסעיף 11.

הגנות מפיטורים לבני זוג של משרתי מילואים

תיקון 24 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 (מיום 30.5.2024):

2(א). לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין זורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירות במילואים שלהם, של בני זוגם או של הורה האחר של ילדם, ובכלל זה קריאתם לשירות מילואים או השירות הצפוי בשירות מילואים, לרבות מחמת תדירותו או משכו, בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה; (2) תנאי עבודה; (3) קידום בעבודה; (4) הכשרה או השתלמות מקצועית; (5) פיטורים או פיצויי פיטורים. (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

בסעיף קטן זה – "ילד" – כהגדרתו בסעיף 41א2(א) לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949; "שירות מילואים" – כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986.

הגנות מפיטורים לבני זוג של משרתי מילואים

ס' 2א41 לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949:

(א) בסעיף זה –

"חוק שירות המילואים" – חוק שירות המילואים, התשס"ח-2008;

"ילד" – מי שטרם מלאו לו 14 שנים, וכן תלמיד עם צרכים מיוחדים כהגדרתו בחוק חינוך מיוחד, התשמ"ח-1988.

(ב) לא יפטר מעסיק עובד בשל שירותו במילואים של בן זוגו או הורהו האחר של ילדו, בשל קריאתו לשירות מילואים או בשל שירותו הצפוי בשירות מילואים, לרבות בשל תדירות שירות המילואים או משכו, ואם פיטרו – בטלים הפיטורים; לעניין זה יחולו הוראות סעיף 41 א(ד), בשינויים המחויבים.

הגנות מפיטורים לבני זוג של משרתי מילואים

סי' 41א2(ה) לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949:

(1) לא יפטר מעסיק עובד שעיומו ילד ולא יוציא לחופשה ללא תשלום עובד כאמור בתקופת שירותו במילואים של בן זוגו או הורהו האחר של ילדו (או בתקופה של 14 ימים לאחר תום שירות המילואים*) אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה, ובלבד שהתקיימו כל אלה:

(א) שירות המילואים הוא בנסיבות חירום לפי סעיף 8 לחוק שירות המילואים או שמשכו בפועל או משכו הצפוי הוא 21 ימים רצופים לפחות;

(ב) העובד הודיע למעסיק בכתב לגבי שירות המילואים לא יאוחר משלושה ימי עבודה מהמועד שבו המעסיק הודיע לעובד על הכוונה לפטרו או להוציא את העובד לחופשה ללא תשלום;

* עד 31.12.2024. יתר התיקון חל עד 31.12.2025.

הגנות מפיטורים לבני זוג של משרתי מילואים

ס' 41א2(ה)(3) לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949:

לעניין זה, "הוצאה לחופשה ללא תשלום" – הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום, לרבות הארכת חופשה כאמור, לתקופה שהיא אחת מאלה:

(א) תקופה בלתי מוגבלת;

(ב) תקופה רצופה של 30 ימים לפחות;

(ג) תקופה של פחות מ-30 ימים, ובלבד שבמהלך החודשיים שקדמו לאותה חופשה שהה העובד בחופשה ללא תשלום, וסך התקופות של חופשות ללא תשלום כאמור הוא 30 ימים לפחות. (חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949 - מאגר נבו)

הגנות מפיטורים לבני זוג של משרתי מילואים

ס' 41א(ו) לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949:

ועדת התעסוקה לא תיתן היתר לפיטורי העובד אלא לאחר שנתנה לעובד הזדמנות לטעון את טענותיו, ולאחר שהמעסיק הוכיח שהפיטורים אינם בקשר לשירותו במילואים של בן הזוג של העובד או של הורהו האחר של ילדו או להיעדרות העובד או לאי-ביצוע העבודה עקב כך.

הגנות מפיטורים לבני זוג של משרתי מילואים

ס' 41א2(ז) לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949:

ועדת התעסוקה לא תיתן היתר להוצאת העובד לחופשה ללא תשלום כהגדרתה בסעיף קטן (ה)(3) אלא לאחר שנתנה לעובד הזדמנות לטעון את טענותיו והתקיים אחד מאלה:

(1) המעסיק הוכיח שההוצאה לחופשה ללא תשלום אינה קשורה לשירותו במילואים של בן הזוג של העובד או של הורהו האחר של ילדו או להיעדרות העובד או לאי-ביצוע העבודה עקב כך, ובלבד שהוועדה מצאה כי ההוצאה לחופשה ללא תשלום נעשתה בהסכמת העובד;

(2) הוועדה מצאה כי העובד מעוניין לצאת לחופשה ללא תשלום אף אם היא בקשר לשירות המילואים כאמור בפסקה (1), והמעסיק והעובד הסכימו להוצאה לחופשה ללא תשלום כאמור.

הגנות מפיטורים לבני זוג של משרתי מילואים

סעיף 3 לחוק להגברת האכיפה:

עשה מעסיק... מעשה המהווה הפרה של הוראה כאמור, רשאי הממונה להטיל עליו עיצום כספי לפי המפורט להלן: בשל הפרת הוראה המנויה בחלק ג' לתוספת השנייה - **39,770 שקלים חדשים**, ולגבי יחיד (המעסיק עובדים שלא במסגרת עסק, משלח יד או פעילות ציבורית) - **19,880 שקלים חדשים**.

חלק ג' לתוספת השניה:

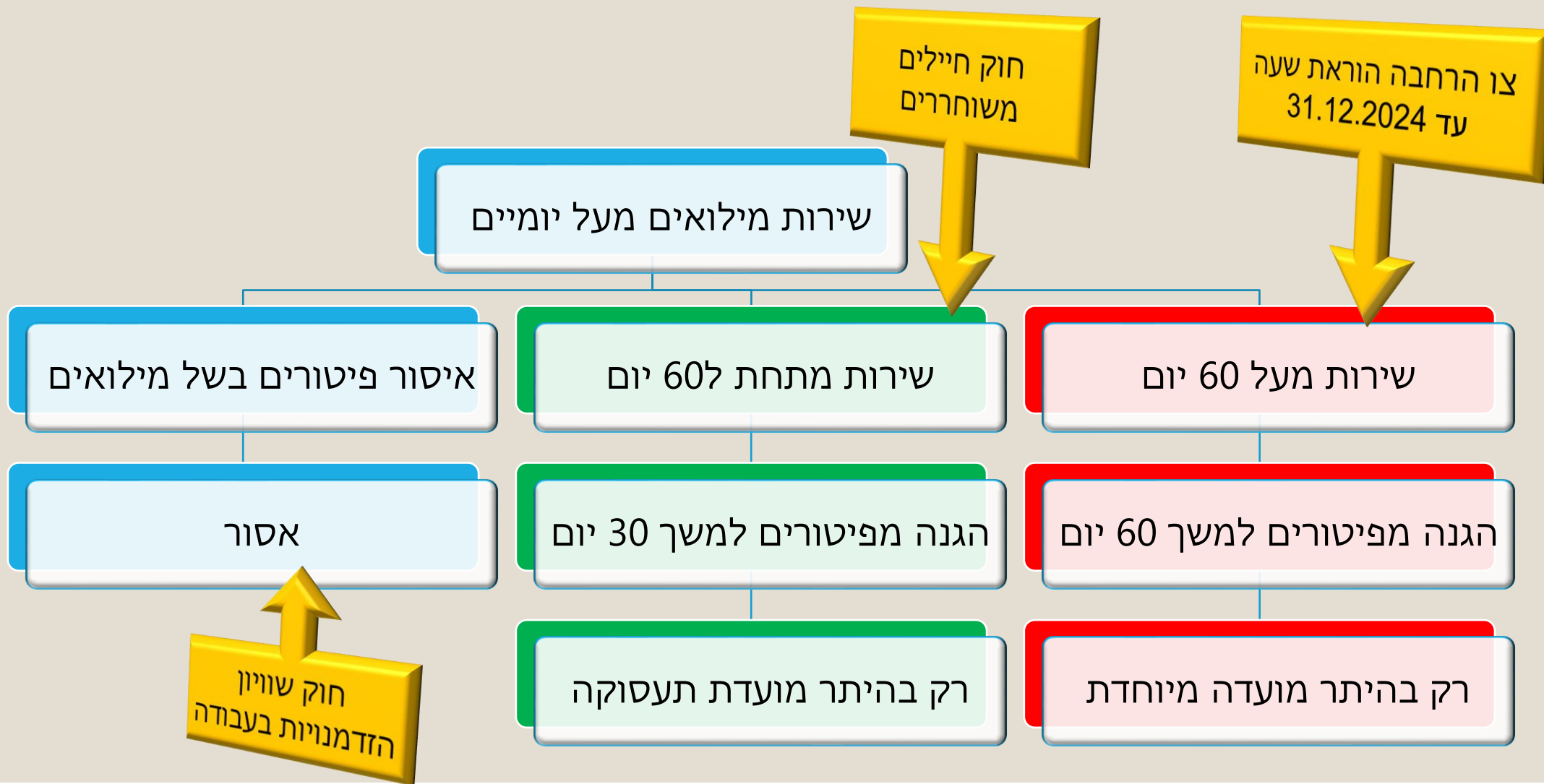
(14) איסור פיטורי עובד המשרת במילואים או פגיעה בהיקף משרתו או בהכנסתו של עובד כאמור בלא היתר לפי סעיף 41א(ב) לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949, או איסור פיטורים או הוצאה לחופשה ללא תשלום של עובד שבן זוגו או הורהו האחר של ילדו משרת במילואים בלא היתר לפי סעיף 41א2(ה) לחוק האמור, בתקופת תוקפו של הסעיף;

הגנות מפיטורים לבני זוג של משרתי מילואים

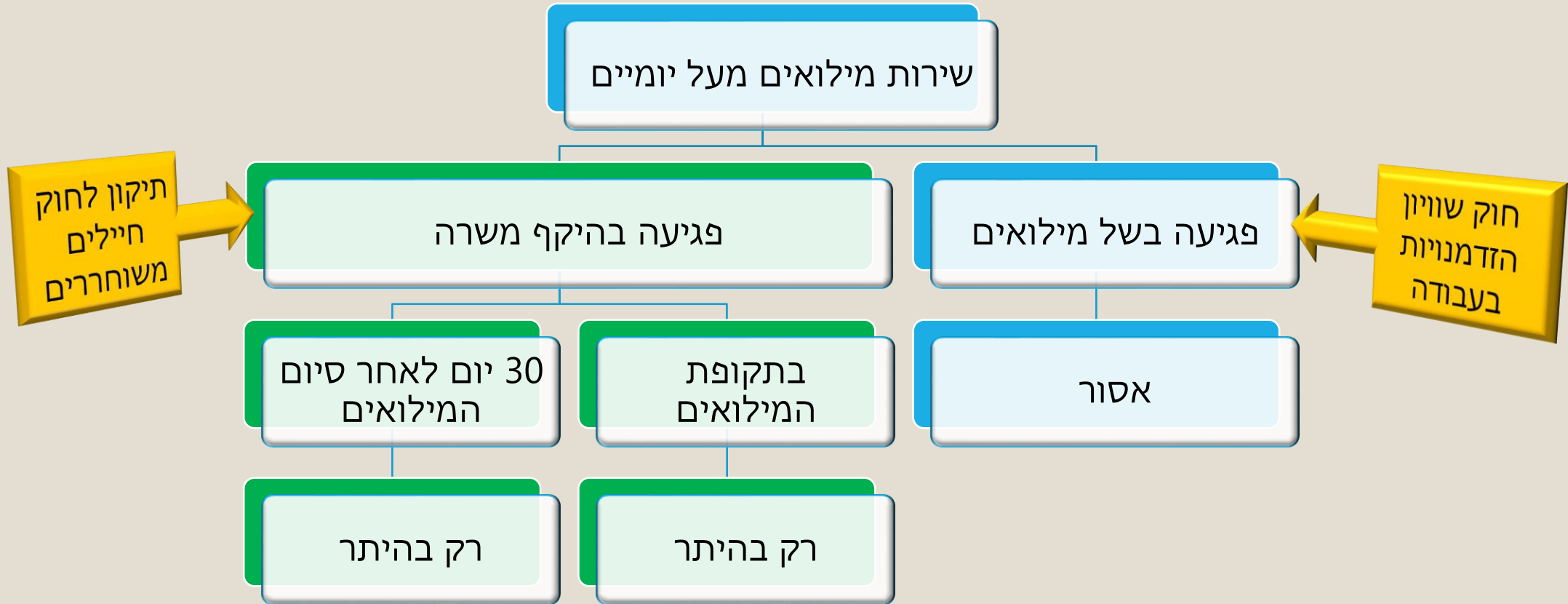
ס' 41א2(ט) לחוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-
1949:

היעדרות עובד מהעבודה בתקופה שבה בן זוגו או הורהו האחר של ילדו משרת בשירות מילואים כמשמעותו בסעיף קטן (ה)(1)(א), לא תיראה כהפסקה ברציפות עבודתו ולא תפגע בזכויות התלויות בוותק של העובד אצל מעסיקו.

איסור פיטורים משרתי מילואים



איסור פגיעה בהיקף משרה של מילואים



בן זוג של משרת מילואים





עבודת נשים -
הגבלות ואיסורי פיטורים

תקופות המוגבלות בפיטורים לפי חוק עבודת נשים

הגבלות ואיסורי פיטורים, ואיסור פגיעה בהיקף משרה והכנסה לפי חוק עבודת נשים-

נמצאים בחלק ג' לתוספת השלישית בחוק להגברת האכיפה:

איסור פיטורי עובדת או עובד בלא היתר לפי סעיף 9 לחוק עבודת נשים, לרבות כפי שהוחל בסעיף 9ג לחוק האמור;

איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של עובדת או עובד, בלא היתר, לפי סעיף 9א לחוק עבודת נשים, לרבות כפי שהוחל בסעיף 9ג לחוק האמור;

הגבלת פיטורים- הריון

סעיף 9 לחוק עבודת נשים:

(א) לא יפטר מעסיק עובדת שהיא **בהריון** וטרם יצאה לתקופת לידה והורות אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון;

הוראות סעיף קטן זה יחולו הן על עובדת קבועה והן על עובדת ארעית או זמנית ובלבד שהעובדת עבדה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה **ששה חדשים** לפחות.

סמכויות הממונה על חוק עבודת נשים בהחלטות למתן היתרים

פסיקה
ינואר
2023

"על מעסיק הפונה לממונה בבקשה למתן היתר מצופה בתקופת הבירור להימנע מעריכת שינויים חד צדדיים בתפקידו של העובד או בדרך ביצועו. משכך, בהעדר טעם ראוי ומבורר, שינויים חד צדדים מעין אלה אינם כדין".

עע (ארצי) 1304-12-21 אורלי גיאת נ' הממונה על חוק עבודת נשים במשרד הכלכלה והתעשייה, מיום 22.1.2023

סמכויות הממונה על חוק עבודת נשים בהחלטות למתן היתרים

פסיקה
ינואר
2023

"הרי שבמסגרת שיקול הדעת הרחב המסור לממונה להתיר פיטורים - רשאית היא לתת משקל גם לשאלה אם חל ביחסי העבודה קרע חריף שאינו ניתן לאיחוי. משמע, הממונה רשאית להתיר את הפיטורים (שאינם קשורים לטיפול הפוריות) ככל שהיא מתרשמת שחל בהם קרע חריף שאינו ניתן לאיחוי ואינו מאפשר יחסי עבודה תקינים".

עע (ארצי) 1304-12-21 אורלי גיאת נ' הממונה על חוק עבודת נשים במשרד הכלכלה והתעשייה, מיום 22.1.2023

הגבלת פיטורים- לאחר הפיטורים נודע על ההריון

פסיקה
יוני
2020

"השאלה מהי הצעה אותנטית לחזרה לעבודה מצד מעסיק לאחר שנודע לו דבר הריונה של העובדת היא שאלה מעורבת של משפט ועובדה. ברי כי ההצעה צריכה להיות (בין היתר ומבלי למצות) לאותו תפקיד (אלא אם קיימות נסיבות חריגות המצדיקות אחרת), באותם תנאים וכן מכבדת מבחינת דרך הצגתה. זאת, על מנת להבטיח שההצעה אינה מן השפה ולחוץ ואינה על מנת לצאת ידי חובה בלבד".

ע"ע (ארצי) 65350-09-19 סקול מרקט בע"מ נ' הילה אילוז
שמעוני, מיום 24.6.2020, בבית הדין הארצי לעבודה

זכאות לפיצוי על הפרת חוק עבודת נשים לעובדת שהמעסיק ביקש להשיבה

פסיקה
אוגוסט
2022

"לאחר שהחברה קיבלה ייעוץ משפטי והבינה ששגתה, החברה ניסתה לתקן את התנהלותה כשהציעה לעובדת לחזור לעבודה, ופנתה לממונה על מנת לקבל היתר לפיטורים. נוסף על כך, כפי שקבענו, לא הוכח קשר בין הפיטורים לבין הטיפולים שעברה העובדת. לכן, לא מצאנו שיש מקום לפסוק פיצוי לא ממוני".

ע"ע 39347-12-21 ניצנית דדון נ' רפי ונציה שמאות וסקרים
בע"מ, מיום 16.8.2022

הגבלת פיטורים בהריון

"אין החוק מדבר על קיום יחסי עובד-מעביד במשך שישה חודשים, וכו'... אלא בלשון "עבדה", משמע שהתכוון לעבודה בפועל... המערערת "עבדה" הלכה למעשה, פחות מחמישה חודשים "באותו מקום עבודה".

ימי החופשה ללא תשלום אינם מובאים בחשבון, בהיותם ימי השעיית חוזה העבודה (דב"ע לה/6-2[3], בע' 110).

נתמלאו איפוא התנאים בהם פטור מעביד מלהזדקק לפטור מאת שר העבודה, כדי לפטר עובדת בהיריון".

דיון מה/3-42 (ארצי) ארנונה עפרון נ' המועצה המקומית אריאל, מיום 16.2.1986

הגבלת פיטורים בהריון

"הצדדים בתיק זנן חלוקים בשאלה - האם תקופת "שמירת הריון" צריכה לבוא במניין הימים, לצורך חישוב ששה חודשי עבודה, בפועל, כנדרש בסעיף 9 לחוק, אם לאו..."

אנו סבורים, כי המחוקק הביע דעתו מראש שהגנת החוק תחול על עובדת בהריון רק במצב בו נצברו לזכותה אצל אותו מעביד, או באותו מקום עבודה, **ששה חודשים של עבודה מלאה - זה פקטו**. ככל שהעובדת לא השקיעה עדיין ששה חודשים בעבודה של ממש עבור מעבידה אין היא חוסה תחת כנפי החוק ואין האיסור על פיטורי עובדת בהריון, ללא אישור, תקף לגביה...

היעדרות בשל שמירת הריון לא תפגע בזכויות הסוציאליות הניתנות בהתחשב בוותק בעבודה, אולם, אין לפרש זאת באופן שתקופת שמירת ההריון תובא במניין תקופת עבודה בפועל, כמתבקש מסעיף 9 לחוק, או במקום אחד המתייחס לעבודה".

ע"ב (עבודה חיפה) 182/05 לויאת אביטל נ' אמידב תקשורת בע"מ, מיום 09.07.2006

הגבלות פיטורים - מס' 1

סוג ההגנה, ומתי לא ינתן היתר	תקופת הגנת הפיטורים ותנאים לתחולתה
ניתן לפטר רק עם היתר. ולא יתיר השר פיטורים אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר להריון.	בהריון בתנאי שיש ותק של חצי שנה

הגבלת פיטורים – חופשת לידה

סעיף 9(ג) לחוק עבודת נשים:

(1) לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופת לידה והורות...
ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות;

הגבלות פיטורים - מס' 2

סוג ההגנה, ומתי לא ינתן היתר	תקופת הגנת הפיטורים ותנאים לתחולתה
איסור פיטורים מוחלט (לא ניתן לבקש היתר)	בחופשת לידה

הגבלת פיטורים – בתקופה המוגנת

סעיף 9(ג) לחוק עבודת נשים:

(א1) לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר תום תקופת הלידה וההורות או לאחר תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה; השר לא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה:

(א) הפיטורים אינם בקשר ללידה, לתקופת הלידה וההורות או להיעדרות כאמור;

(ב) עסקו של המעסיק חדל לפעול או שהמעסיק הוכרז כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם-1980, ואם הוא תאגיז – ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1986; לעניין זה, "חדל לפעול" – כהגדרתו בסעיף 29;

הגבלות פיטורים - מס' 3

סוג ההגנה, ומתי לא ינתן היתר	תקופת הגנת הפיטורים ותנאים לתחולתה
איסור פיטורים כמעט מוחלט: היתר יינתן רק בסגירת העסק + אין קשר סיבתי בין הפיטורים ללידה/ להיעדרות.	ב60 יום אחרי חופשת לידה

הגבלת פיטורים – בחל"ת שאחרי חל"ד ו60 יום אחרי החל"ת

סעיף 9(ג) לחוק עבודת נשים:

(2) לא יפטר מעסיק עובד או עובדת, בימי העדרם מהעבודה לפי סעיף... (ד)(1) או (ד)(1) או במשך תקופה של שישים ימים לאחר תום ההיעדרות כאמור, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פיטורים לפי פסקה זו אם הם לדעתו בקשר ללידה או להיעדרות כאמור;

הגבלות פיטורים - מס' 4

סוג ההגנה, ומתי לא ינתן היתר	תקופת הגנת הפיטורים ותנאים לתחולתה
ניתן לפטר רק עם היתר. ולא יתיר השר פיטורים אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר ללידה / להיעדרות.	בחל"ת שאחרי חל"ד
	60 יום אחרי החל"ת

הגבלת פיטורים – בהיעדרות עובדת לאחר חל"ד עקב מצב בריאותי

סעיף 9(ג) לחוק עבודת נשים:

(1) לא יפטר מעסיק עובדת או עובד... בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף 7(ג)(2)... ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות;

סעיף 7(ג)(2) לחוק עבודת נשים:

עובדת רשאית להיעדר מעבודתה... מתום תקופת הלידה וההורות עד תום ששה חדשים מאותו יום, אם אישר רופא כי מצבה עקב הלידה מחייב זאת ובמידה שאישר; דין היעדרות לפי פסקה זו כדין היעדרות מפאת מחלה;

הגבלות פיטורים - מס' 5

סוג ההגנה, ומתי לא ינתן היתר	תקופת הגנת הפיטורים ותנאים לתחולתה
איסור פיטורים מוחלט (לא ניתן לבקש היתר)	בהיעדרות בשל מצב רפואי, שנגרם עקב הלידה, עד תום 6 חו' מתום חופשת הלידה
איסור פיטורים כמעט מוחלט: היתר יינתן רק בסגירת העסק + אין קשר סיבתי בין הפיטורים ללידה/ להיעדרות.	60 יום אח"כ

הגבלת פיטורים – לעובד שמחליף את בת זוגו בחל"ד בשל מצבה הבריאותי

סעיף 9(ג) לחוק עבודת נשים:

(1) לא יפטר מעסיק עובדת או עובד... בימי היעדרם מעבודה לפי סעיף... 7(ג2), ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות;

סעיף 7(ג2) לחוק עבודת נשים:

(1) עובד רשאי להיעדר מעבודתו בהתקיים האמור בפסקה מפסקאות משנה (א) או (ב), ולתקופה כמפורט בהן:

(א) בת זוגו של העובד החליטה לפצל את תקופת הלידה וההורות לפי הוראות סעיף 6(ב1)(2) **למשך התקופה שבה היא מאושפזת** ושבה פוצלה תקופת הלידה וההורות כאמור אך לא יותר מארבעה שבועות;

(ב) לעובד נולד ילד **והילד נמצא עמו ובהחזקתו הבלעדית** (בפסקת משנה זו - החזקה בלעדית) – מהיום שבו הילד נמצא בהחזקתו הבלעדית וכל עוד הוא נמצא בהחזקה כאמור, למשך יתרת תקופת הלידה וההורות של היולדת שלא נוצלה על ידה עד ליום האמור, ולעניין יולדת שאינה זכאית לתקופת לידה והורות לפי סעיף 6 – למשך יתרת תקופת הלידה וההורות שלה היתה זכאית אילו חלו לגביה הוראות הסעיף האמור;

הגבלת פיטורים – ב60 הימים שאחרי ההיעדרויות לפי סי' 7(ג)(2) ולפי סי' 7(ג)(2)

סעיף 9(ג) לחוק עבודת נשים:

1(א) לא יפטר מעסיק עובדת או עובד בתקופה של 60 ימים לאחר... תום ימי ההיעדרות, כאמור בפסקה (1), לפי העניין, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה; השר לא יתיר פיטורים לפי פסקה זו אלא אם כן שוכנע כי מתקיימים כל אלה:

(א) הפיטורים אינם בקשר ללידה, לתקופת הלידה וההורות או להיעדרות כאמור;

(ב) עסקו של המעסיק חדל לפעול או שהמעסיק הוכרז כפושט רגל לפי פקודת פשיטת הרגל [נוסח חדש], התש"ם-1980, ואם הוא תאגיז – ניתן צו פירוק לפי פקודת החברות [נוסח חדש], התשמ"ג-1986; לעניין זה, "חדל לפעול" – כהגדרתו בסעיף 29ב;

הגבלות פיטורים - מס' 6

סוג ההגנה, ומתי לא ינתן היתר	תקופת הגנת הפיטורים ותנאים לתחולתה
איסור פיטורים מוחלט (לא ניתן לבקש היתר)	בהיעדרות עובד שמחליף את בת זוגו בחופשת הלידה: במצבים שהיא מאושפזת או שהילד בהחזקתו הבלעדית
איסור פיטורים כמעט מוחלט: היתר יינתן רק בסגירת העסק + אין קשר סיבתי בין הפיטורים ללידה/ להיעדרות.	60 יום אח"כ

הגבלת פיטורים – עובדת שנעדרת כי מניקה והעסקתה בהנקה אסורה, ו-60 יום אח"כ

סעיף 9(ג) לחוק עבודת נשים:

(2) לא יפטר מעסיק עובד או עובדת, בימי העדרם מהעבודה לפי סעיף 7(ג)(ג1)... או במשך תקופה של שישים ימים לאחר תום ההיעדרות כאמור, ולא יתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פיטורים לפי פסקה זו אם הם לדעתו בקשר ללידה או להיעדרות כאמור;

זכות להיעדר מהעבודה בהנקה בשל חומרים מסוכנים

סעיף 7 לחוק עבודת נשים:

(ג) עובדת רשאית להיעדר מעבודתה:

(ג1) מתום תקופת הלידה וההורות, ועד תום שישה חודשים מיום הלידה, בתקופה שבה היא מניקה, בהתקיים כל אלה:

- (1) העובדת הודיעה למעסיקה שהיא מניקה;
- (2) העסקתה נאסרה בתקופה שבה היא מניקה בשל ההנקה, לפי הוראות סעיף 1;
- (3) מעסיקה של העובדת לא מצא לה עבודה חלופית מתאימה;
- (4) העובדת אינה רשאית להיעדר מעבודתה לפי סעיף קטן (ד); היעדרה של עובדת מעבודתה לפי פסקה זו דינו כדין חופשה ללא תשלום, וזמן היעדרה לא יבוא במניין לגבי זכויות התלויות בוותק;

הגבלות פיטורים - מס' 7

סוג ההגנה, ומתי לא ינתן היתר	תקופת הגנת הפיטורים ותנאים לתחולתה
ניתן לפטר רק עם היתר. ולא יתיר השר פיטורים אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר ללידה / להיעדרות.	כשהעובדת נעדרת מעבודתה מחמת שאינה יכולה להיות מועסקת בהנקה
	60 יום אח"כ

הגבלת פיטורים - הפלה

סעיף 9(ו) לחוק עבודת נשים:

לא יפטר מעסיק עובדת בימי היעדרה מעבודה לפי סעיף 7(א) ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופה האמורה; במניין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים לא תבוא התקופה האמורה בסעיף קטן זה.

סעיף 7(א) לחוק עבודת נשים:

עובדת שהפילה רשאית להיעדר מעבודתה שבוע לאחר ההפלה, ואם אישר רופא כי מצב בריאותה מחמת ההפלה מחייב שתיעדר זמן רב יותר – הזמן שקבע הרופא, אך לא יותר מששה שבועות.

הגבלות פיטורים - מס' 8

סוג ההגנה, ומתי לא ינתן היתר	תקופת הגנת הפיטורים ותנאים לתחולתה
איסור פיטורים מוחלט: לא ניתן לבקש היתר	בהיעדרות עובדת לאחר הפלה (עד שבוע 22 להריון). היעדרות שבוע (עד מקסימום שישה שבועות).

הגבלת פיטורים- לעובדת השוהה במקלט לנשים מוכות

תיקון 62
12.2020

סעיף 9(ד) לחוק עבודת נשים:

לא יפטר מעסיק עובדת השוהה במקלט לנשים מוכות בימי העדרה מעבודתה לפי סעיף 7(ג)(5) או במשך תקופה של 150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות כאמור, ולא ייתן הודעת פיטורים למועד החל בתקופות האמורות, אלא בהיתר מאת שר העבודה והרווחה, ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר לשהייה במקלט. במנין ימי הודעה מוקדמת לפיטורים, לא יבואו התקופות האמורות בסעיף קטן זה.

הגבלות פיטורים - מס' 9

סוג ההגנה, ומתי לא ינתן היתר	תקופת הגנת הפיטורים ותנאים לתחולתה
ניתן לפטר רק עם היתר. ולא יתיר השר פיטורים אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר לשהייה במקלט	כשהעובדת נעדרת בשל שהייה במקלט לנשים מוכות
	150 יום אח"כ

הגבלת פיטורים - טיפולי פוריות

סעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים:

(1) לא יפטר מעסיק עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות

...

ולא יתיר השר פיטורים כאמור אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר עם היעדרות כאמור או עם טיפולים כאמור; ...

הגבלת פיטורים – טיפולי פוריות

סעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים:

(1) לא יפטר מעסיק עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ גופית או עובד או עובדת העוברים טיפולי פוריות **בימי העדרם מעבודה** לפי סעיף 7(ג)(4) או (ג)1, לפי הענין, או במשך תקופה של **150 ימים לאחר תום ימי ההיעדרות** כאמור, אלא בהיתר...

הגבלת פיטורים - טיפולי פוריות

סעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים:

(1)... הוראת סעיף קטן זה תחול לגבי עובד או עובדת העוברים טיפולים כאמור בפסקה זו **לקראת שתי לידות לכל היותר, בתקופת העסקתם אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, ואם עברו טיפולים כאמור לקראת הולדת ילדים מבני זוג קודמים – גם לקראת שתי לידות עם בן הזוג הנוכחי;**

הגבלת פיטורים - טיפולי פוריות

סעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים:

(2) הוראת פסקה (1) לא תחול על מעסיק, לגבי עובד או עובדת כאמור, **שחלפו שנתיים** מהיום הראשון להיעדרותם מעבודה אצלו או באותו מקום עבודה, לפי הפסקה האמורה;

הגבלות פיטורים - מס' 10

<p>סוג ההגנה, ומתי לא ינתן היתר</p>	<p>תקופת הגנת הפיטורים ותנאים לתחולתה</p>
<p>ניתן לפטר רק עם היתר. ולא יתיר השר פיטורים אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר לטיפולים או להיעדרות</p>	<p>בטיפול פוריות עם היעדרות בשל הטיפולים: בתקופת ההעדרות +150 יום אחר כך. תנאים להגנה: 1. לקראת שתי לידות לכל היותר, בתקופת העסקתם אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, או לקראת שתי לידות מבן-זוג אחר 2. טרם חלפו שנתיים מהיום הראשון להיעדרותם מעבודה בשל טיפולי פוריות</p>

הגבלת פיטורים - טיפולי פוריות

המשך סעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים:

(3) הוראות פסקה (1) יחולו גם על עובדת או עובד **שלא נעדרו** מעבודה, בתקופת הטיפולים כאמור באותה פסקה, או במשך תקופה של **150 ימים לאחר מועד תחילת טיפולי הפוריות** או טיפולי ההפריה החוץ-גופית, לפי המאוחר...

הגבלת פיטורים - טיפולי פוריות

המשך סעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים:

(3) ... ובלבד שהעובדת או העובד, לפי העניין, הודיעו למעסיק על הטיפולים **לא יאוחר משלושה ימי עבודה** ממועד מתן ההודעה המוקדמת לפיטורים, ואם לא ניתנה הודעה מוקדמת לפיטורים – ממועד הפיטורים, ומסרו למעסיק **אישור רופא כאמור בתוך 14 ימים** מאותו מועד, לפי העניין;

הוראות פסקה זו יחולו הן על עובדת או עובד קבועים והן על עובדת או עובד ארעיים או זמניים, ובלבד שעבדו **אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה שישה חודשים לפחות**;

הגנה מטיפולי פוריות- גם בשלב ההכנה לשאיבת ביציות

פסיקה
אוגוסט
2022

"המחוקק בחר להרחיב את ההגנה לנשים העוברות טיפולי פוריות ולא לצמצם אותה רק לטיפולי הפריה חוץ גופית, ולכן לא ניתן לקבל את פרשנות החברה לפיה ההכנה לשאיבת הביציות אינה חוסה תחת הגנת החוק. הכנה זו כוללת סדרת טיפולים, שאינם פחות תובעניים מטיפולי פוריות אחרים שלא כוללים הליך של שאיבת ביציות".

ע"ע 39347-12-21 ניצנית דדון נ' רפי ונציה שמאות וסקרים
בע"מ, מיום 16.8.2022

הגבלות פיטורים - מס' 11

סוג ההגנה, ומתי לא ינתן היתר	תקופת הגנת הפיטורים ותנאים לתחולתה
<p>ניתן לפטר רק עם היתר. ולא יתיר השר פיטורים אם הפיטורים הם, לדעתו, בקשר לטיפולים</p>	<p>בטיפולי פוריות ללא היעדרות בשל הטיפולים: למשך 150 יום מתחילת הטיפולים, וכל עוד נמשכים הטיפולים (לפי המאוחר מביניהם).</p> <p>תנאים להגנה:</p> <p>1. לקראת שתי לידות לכל היותר, בתקופת העסקתם אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, או לקראת שתי לידות מבן-זוג אחר</p> <p>2. ותק של 6 חו' + הודעה למעסיק על הטיפולים תוך שלושה ימי עבודה ממועד מתן ההודעה המוקדמת לפיטורים, ומסירת אישור רופא בתוך 14 ימים מאותו מועד.</p>

הגבלת פיטורים

סעיף 9(ז) לחוק עבודת נשים:

בסעיף זה, "פיטורים" – לרבות אי-חידוש חוזה עבודה לתקופה קצובה שהוא אחד מאלה:

- (1) חוזה עבודה לתקופה קצובה של שנים עשר חודשים או יותר;
- (2) חוזה עבודה לתקופה קצובה הפחותה משנים עשר חודשים, שהאריך או שחידש העסקה קודמת שהיתה סמוך לפני תחילת תוקפו של החוזה.

האם התפטרות בדין מפוטר נחשבת פיטורים לצרכי חוק עבודת נשים

פסיקה
יולי
2020

"מעמדתינו לפיה אין להרחיב את סמכותו של הממונה למצבים בהם התפטר העובדת בדין מפוטר, גם אם ההתפטרות בדין מפוטר מיוחדת רק לנסיבות מסויימות – אין משתמע כי עובדת אשר מעסיקה התנכל לה על מנת לעקוף את הוראות חוק עבודה נשים נותרת ללא סעד אפקטיבי".

ע"ע (ארצי) 673-01-19 המטבח של רמה בע"מ נ'
מירב בן דוד, מיום 5.7.2020

איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה

סעיף 9א לחוק עבודת נשים:

(א) לא יפגע מעסיק בהיקף המשרה או בהכנסה של עובדת או עובד שחלה הגבלה על פיטוריהם לפי סעיף 9, בתקופה שבה חלה ההגבלה כאמור, אלא בהיתר מאת שר התעשייה המסחר והתעסוקה, ולא יתיר השר פגיעה כאמור אם היא לדעתו בקשר לעילולה שבשלה חלה אותה הגבלה.

איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה

סעיף 9א לחוק עבודת נשים:

(ב) בסעיף זה –

"פגיעה", בהיקף המשרה – למעט שינוי זמני בהיקף המשרה לפי בקשה שיזמו העובדת או העובד בשל מצבם הרפואי לפי אישור בכתב מאת רופא;

איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה

סעיף 9א לחוק עבודת נשים:

"פגיעה", בהכנסה, למעט –

(1) פגיעה בהכנסה החלה במקום העבודה מכוח דין או הסכם קיבוצי;

(2) פגיעה ברכיב השכר המשולם לעובדת או לעובד בהתאם לתפוקת עבודתם ובלבד שהפגיעה בתפוקתם של העובדת או העובד לא נגרמה מסיבות התלויות במעסיק.



הפרשות סוציאליות
בתקופת לידה והורות
ובשמירת הריון

הפרשות לקופת גמל בתקופת לידה והורות ובשמירת הריון

סעיף 7א לחוק עבודת נשים:

(א) עובד או עובדת **הזכאים** לדמי לידה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (בסעיף זה – דמי לידה), או עובדת **הזכאית** לגמלת שמירת הריון לפי החוק האמור (בסעיף זה – גמלת שמירת הריון), והם ומעסיקם או המעסיק בלבד, נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל,

ימשיך המעסיק לשלם תשלומים כאמור בעד התקופה שבעדה שולמו דמי הלידה או גמלת שמירת ההריון, לפי הענין,

ובלבד שהעובדת או העובד **שילמו** בעד התקופה האמורה את התשלומים החלים עליהם, אם חלים, להבטחת הזכויות האמורות, והכל בשיעורים ולפי שכר העבודה כאילו הוסיפו העובדת או העובד לעבוד בתקופה האמורה; בסעיף קטן זה, "קופת גמל" – כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

הפרשות לקופת גמל בתקופת לידה והורות ובשמירת הריון

סעיף 7א לחוק עבודת נשים:

(ב) האמור בסעיף קטן (א) יחול על מעסיק שהעובדת או העובד עבדו אצלו **שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת ההריון** של העובדת או של בת זוגו של העובד, לפי העניין, ולענין תשלומים בתקופת הזכאות לדמי לידה – אם נוסף על כך התקיימו יחסי עבודה ביניהם בכל תקופת ההריון.

(ג) השר, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, יקבע מועדים וכללים לתשלום הסכומים האמורים בסעיף קטן (א); **בתקנות** כאמור רשאי השר לקבוע כללים שונים למעסיק ולעובדת או לעובד.

הפרשות לקופת גמל בתקופת לידה והורות ובשמירת הריון

סעיף 7א לחוק עבודת נשים:

בסעיף קטן זה, "קופת גמל" – כהגדרתה בחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

תשלומים לקופת גמל בתקופה שבה העובדת זכאית לגמלה לשמירת הריון

סעיף 3 לתקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל), תשס"ח-2008:

(ב) העובדת תפקיד, בתקופה שבה היא זכאית לגמלה לשמירת ההריון, את התשלומים החלים עליה אצל מעבידה, בכל חודש, לא יאוחר מהיום הקובע* כהגדרתו בסעיף 1 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958...

*היום התשיעי שלאחר המועד לתשלום שכר העבודה

תשלומים לקופת גמל בתקופה שבה העובדת זכאית לגמלה לשמירת הריון

סעיף 3 לתקנות עבודה נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת
גמל), תשס"ח-2008:

(א) נהגו הן המעביד והן העובדת לשלם תשלומים לקופת גמל –
ישלם המעביד את התשלומים החלים עליו כאמור בתקופה שבה
העובדת זכאית לגמלה לשמירת הריון, ויעביר לקופת הגמל את
תשלומי העובדת באותה תקופה, לא יאוחר מ-7 ימים עבודה מהיום
שבו הפקידה העובדת את התשלומים החלים עליה אצלו.

תשלומים לקופת גמל בתקופה שבה העובדת זכאית לגמלה לשמירת הריון

סעיף 3 לתקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל), תשס"ח-2008:

(ב) העובדת תפקיד, בתקופה שבה היא זכאית לגמלה לשמירת ההריון, את התשלומים החלים עליה אצל מעבידה, בכל חודש, לא יאוחר מהיום הקובע כהגדרתו בסעיף 1 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958; ואולם אין בהפקדת תשלומי העובדת אצל המעביד במועד מאוחר יותר כדי לגרוע מחובתו של המעביד לשלם את התשלומים החלים עליו ולהעביר את התשלומים החלים על העובדת לקופת הגמל, כאמור בתקנת משנה (א).

תשלומים לקופת גמל בתקופה שבה העובדת או העובד זכאים לחל"ד

סעיף 4 לתקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל), תשס"ח-2008:

(א) נהגו הן המעביד והן העובדת או העובד לשלם תשלומים לקופת גמל – **ישלם** המעביד את התשלומים החלים עליו כאמור בתקופה שהם זכאים לדמי לידה, **ויעביר** לקופת הגמל את תשלומי העובדת או העובד באותה תקופה.

תשלומים לקופת גמל בתקופה שבה העובדת או העובד זכאים לחל"ד

סעיף 4 לתקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת
גמל), תשס"ח-2008:

(ב) לגבי תשלומים החלים על העובדת או העובד –

(1) המעביד **ינכה**, ככל הניתן, מהשכר האחרון שישלם לעובדת או
לעובד **לפני יציאתם** לחופשת לידה, סכום שלא יעלה על שיעורי
התשלומים לקופת גמל החלים על העובדת או העובד בעד **שני**
חודשי עבודה, וזאת נוסף על ניכוי התשלום לקופת גמל החל על
העובדת או העובד **בעבור החודש** שבעדו משתלם השכר האמור;

תשלומים לקופת גמל בתקופה שבה העובדת או העובד זכאים לחל"ד

סעיף 4 לתקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל), תשס"ח-2008:

(2) את יתרת התשלומים החלים על עובדת או עובד בתקופת חופשת הלידה אשר לא נוכו כאמור בפסקה (1), ישלמו העובדת או העובד באמצעות **מקדמות על חשבון שכר עבודה שישלם להם המעביד לצורך זה**; בפסקה זו, "מקדמות על חשבון שכר עבודה" – כמשמעותן בסעיף 25(א)(7) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

תשלומים לקופת גמל בתקופה שבה העובדת או העובד זכאים לחל"ד

סעיף 4 לתקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל), תשס"ח-2008:

(ג) המעביד ישלם את התשלומים החלים עליו, בכל חודש, במהלך התקופה שבעדה זכאים העובדת או העובד לדמי לידה ויעביר לקופת הגמל את תשלומי העובדת או העובד באותה תקופה שבהם היה משלם את התשלומים האמורים אילולא חופשת הלידה.

מאיזה שכר גוזרים את ההפרשות?

סעיף 7א לחוק עבודת נשים:

...והכל בשיעורים ולפי שכר העבודה כאילו הוסיפו העובדת או העובד לעבוד בתקופה האמורה...

סעיף 1 לתקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל), תשס"ח-2008:
בתקנות אלה – "שכר העבודה" –

- (1) לגבי עובד או עובדת בשכר – שכר העבודה הממוצע של שכר העובדת או העובד **בששת החודשים שבהם עבדו העובדת או העובד בפועל אצל מעבידם**, שקדמו לתקופה שבעדה זכאים לדמי לידה, או לתקופה שבעדה זכאית העובדת לגמלה לשמירת הריון;
- (2) לגבי עובד או עובדת במשכורת – **שכר העבודה החודשי** או שכר העבודה המשתלם בעד תקופה העולה על חודש.

עבודת נשים - מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל

סעיף 5 לתקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל), תשס"ח-2008:

מעביד ימסור לעובדת או לעובד, הודעה בדבר ההוראות שבתקנות אלה, לפי הטופס שבתוספת, במועדים אלה:

(1) לעובדת – בתוך זמן סביר מיום שנודע לו על דבר הריונה של העובדת;

(2) לעובד – בתוך זמן סביר מיום שהעובד הודיע למעביד כי בכוונתו לצאת לחופשת לידה.

תקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל), תשס"ח-2008- תוספת: הודעה

הנדון: הפרשות לקופת גמל בתקופה שבעדה זכאית עובדת לגמלה
לשמירת הריון
ודמי לידה לפי חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954,
ותקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל),
התשס"ח-2008

הריני להודיעך כי לפי סעיף 7א לחוק עבודת נשים, התשי"ד-
1954, ותקנות עבודת נשים (מועדים וכללים לתשלומים לקופת גמל),
התשס"ח-2008 (להלן – התקנות), בתקופה שבעדה עובדת זכאית
לגמלה לשמירת הריון (להלן – תקופת שמירת הריון) ובתקופה
שבעדה זכאית עובדת או עובד לדמי לידה (להלן – תקופת חופשת
לידה), התשלומים לקופות גמל החלים על עובדת ועל מעביד יבוצעו
כלהלן:

בתקופת שמירת הריון – העובדת תפקיד את התשלומים
החלים עליה אצל מעבידה, בכל חודש, לא יאוחר מהיום התשיעי בכל
חודש שבשל שמירת ההריון נעדרה העובדת מהעבודה, המעביד ישלם
את התשלומים החלים עליו בתקופת שמירת הריון, ויעביר לקופת
הגמל את תשלומי העובדת באותה תקופה, לא יאוחר מ-7 ימי עבודה
מהיום שבו הפקידה העובדת את התשלומים החלים עליה אצלו.

יצוין כי אין בהפקדת תשלומי העובדת אצל המעביד במועד
מאוחר יותר, כדי לגרוע מחובתו של המעביד לשלם את התשלומים
החלים עליו ולהעביר את התשלומים החלים על העובדת לקופת
הגמל בתוך 7 ימי עבודה מיום שהפקידה העובדת את תשלומיה אצלו.

נהג המעביד בלבד לשלם תשלומים לקופת גמל, ימשיך לשלם תשלומים כאמור במועדים ולפי הכללים החלים עליו לפי התקנות, כאילו הוסיפה העובדה לעבוד בתקופת שמירת הריון.

לתשומת ליבך, אם הינך עובדת בשכר, כלומר, שכרך אינו משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר, התשלומים החודשיים שיופקדו לקופת הגמל בתקופת שמירת הריון, יבוצעו לפי שכרך הממוצע בששת החודשים שבהם עבדת בפועל אצל מעבידך, שקדמו לתקופת שמירת ההריון.

בתקופת חופשת לידה – המעביד ינכה מהשכר האחרון שישלם לעובדת או לעובד בתכוף לפני יציאתם לחופשת לידה, סכום שלא יעלה על שיעורי התשלומים לקופת גמל החלים על העובדת או העובד בעד שני חודשי עבודה, ויעביר לקופת הגמל את שיעור ההפרשות החודשי מתוך הסכום האמור יחד עם התשלומים החלים עליו בתקופת חופשת הלידה במועדים שבהם היה משלם את התשלומים האמורים אילולא חופשת הלידה.

את יתרת התשלומים החלים על עובדת או עובד בתקופת חופשת הלידה אשר לא נוכו כאמור, ישלמו העובדת או העובד באמצעות מקדמות על חשבון שכר עבודה שישלם להם המעביד לצורך זה, והמעביד יעבירם לקופת הגמל בכל חודש במהלך חופשת הלידה, יחד עם תשלומיו; המעביד רשאי לנכות את המקדמות על חשבון שכר העבודה משכרם של העובדת או העובד עם שובם לעבודה לאחר חופשת הלידה.

נהג המעביד בלבד לשלם תשלומים לקופת גמל, ימשיך לשלם תשלומים כאמור במועדים ולפי הכללים החלים עליו לפי התקנות, כאילו הוסיפו העובדת או העובד לעבוד בתקופה שבה הם זכאים לדמי לידה, לפי העניין.

לתשומת לבך: אם הנך עובד/ת בשכר, כלומר, שכרך אינו משתלם על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר, התשלומים החודשיים שיופקדו לקופת הגמל, יבוצעו לפי שכרך הממוצע בששת החודשים שבהם עבדת בפועל אצל מעבידך, שקדמו לתקופת חופשת הלידה.

הערות:

(1) האמור בהודעה זו חל לגבי עובדת או עובד שעבדו אצל מעבידם שישה חודשים לפחות בתכוף לפני תחילת ההריון של העובדת או של בת זוגו של העובד, לפי העניין, ולעניין תשלומים בתקופת הזכאות לדמי לידה – אם נוסף על כך התקיימו יחסי עובד ומעביד ביניהם בכל תקופת ההריון.

(2) קטיעה ברצף ההפרשות לקופות גמל עלול לפגוע בזכויות של העובד/ת בקופת הגמל.

רשימת הפרשות לקופות גמל

[המעביד ישלים את הנתונים על פי תנאי העבודה של העובדת]

סוג התשלום	הגוף המקבל ושם התוכנית	אחוז הפרשה של העובד	סכום הפרשה של עובד	אחוז הפרשה של המעביד	סכום הפרשה של מעביד
פנסיה					
ביטוחים					
חיסכון (קרן השתלמות)					
אחר					



שוויון הזדמנויות בעבודה

שוויון הזדמנויות בעבודה

סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988:
לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת:
מינם,
נטייתם המינית,
מעמדם האישי,
הריון,
טיפול פוריות,
טיפול הפריה חוץ-גופית,
היותם הורים,

שוויון הזדמנויות בעבודה

גילם,
גזעם,
דתם,
לאומיותם,
ארץ מוצאם,
מקום מגוריהם,
השקפתם,
מפלגתם,

שוויון הזדמנויות בעבודה

שירות במילואים שלהם,

של בני זוגם או של הורה האחר של ילדם, (תיקון 24 לחוק שוויון
ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 (מיום 30.5.2024).

ובכלל זה קריאתם לשירות מילואים או השירות הצפוי בשירות מילואים,
לרבות מחמת תדירות או משכו.

בסעיף קטן זה – "ילד" – כהגדרתו בסעיף 41א2(א) לחוק החיילים
המשוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949; "שירות מילואים" –
כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986.

שוויון הזדמנויות בעבודה

איסור האפלייה חל בכל אחד מאלה:

1. קבלה לעבודה;
2. תנאי עבודה;
3. קידום בעבודה;
4. הכשרה או השתלמות מקצועית;
5. פיטורים או פיצויי פיטורים;
6. הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה.

שוויון הזדמנויות בעבודה - נטלי הוכחה

סעיף 9 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988:

בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –

1. לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים – אם קבע המעסיק לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;

2. לענין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו.

סמכות שיפוט ותרופות

סעיף 10 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה:

(א) לבית-הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי –

(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין; ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 120,000 שקלים חדשים, ללא הוכחת נזק;

(2) ליתן צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת; בבואו להוציא צו כאמור יביא בית הדין בחשבון, בין היתר, את השפעת הצו על יחסי העבודה במקום העבודה ואת האפשרות שעובד אחר ייפגע, ולגבי פיטורים הנובעים מצמצומים בעבודה גם את הוראותיו של הסכם קיבוצי החל על הצדדים. הוראות סעיף קטן זה כוחן יפה על אף האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970.

שוויון הזדמנויות מול עבודת נשים: פיטורים אסורים



נטלי הוכחה

אין חולק כי קיימת בשוק העבודה תופעה של הפליית נשים בכלל והפליית נשים על רקע הריון והורות בפרט. בהינתן תופעה זו, המחוקק קבע הוראות מיוחדות שתכליתן למגר ההפליה ולהגן על נשים מפני תוצאותיה - חוק עבודת נשים וחוק השוויון. הגנה זו באה לידי ביטוי, בין היתר, באיסור על פיטוריה של עובדת בהיותה הרה...

יחד עם זאת, יש להיזהר מיצירת מצב שבו כל פיטורים של עובדת בהריון, ייחשבו כפיטורים שלא כדין, המטילים חובה על המעסיק לשלם לעובדת פיצוי כספי. בניגוד לנטען על ידי העובדת, לא קיימת חזקה בדבר קשר בין הפיטורים לבין ההריון.

ככל שמדובר בפיטורי עובדת שלא נדרש היתר לפיטוריה על פי הוראות חוק עבודת נשים, על בית הדין לבחון בכל מקרה לגופו, על יסוד מכלול הראיות והעדויות, אם התקיימו התנאים להעברת נטל הראיה למעסיק על פי סעיף 9 לחוק השוויון ואם מדובר בפיטורים הנגועים בהפליה על רקע ההריון, לרבות במקרה בו ההריון היה אחד השיקולים לפיטורים ו"הכתים" את הפיטורים, או שמדובר בפיטורים משיקולים ענייניים, בתום לב וללא כל קשר להריון.

ע"ע (ארצי) 11260-10-13 מרכז הפורמיקה אברבוך בע"מ נ' יפית פרבר גאלי, ניתן ביום 14.11.2016

נטלי הוכחה

על פי סעיף 9 לחוק השוויון, בשלב הראשון יש לבחון אם היה במעשיו או בהתנהגותו של העובד סיבה לפיטוריו, ונטל ההוכחה כי לא היה במעשיו או בהתנהגותו של העובד סיבה לפיטוריו מוטל על העובד ולא על המעסיק. מכאן, שבשלב הראשון, על העובדת היה מוטל הנטל להוכיח שבכשלים שנפלו בתפקודה "לא היה סיבה לפיטוריה", או במילותיו של בית הדין האזורי - כי הכשלים שנפלו בתפקודה לא היו "חמורים". לעומת זאת, בשלב הראשון, לא היה מוטל על החברה הנטל להוכיח כי הכשלים בתפקודה של העובדת היו "משמעותיים" או "חמורים".

מקביעותיו של בית הדין האזורי כי "לא שוכנענו כי הכשלים בעבודתה של התובעת היו 'חמורים' ", כי "הנתבעת לא תמכה גרסתה בנוגע לכשלים 'החמורים' בעבודתה של התובעת באסמכתאות בכתב", וכי "גרסת הנתבעת בדבר 'כשלים חמורים' לא נתמכה בעדויות אובייקטיביות או באסמכתאות בכתב" משתמע כי בית הדין הטיל על החברה בשלב הראשון את הנטל להוכיח כי הכשלים בתפקודה של העובדת היו "חמורים" והצדיקו את פיטוריה של העובדת, בעוד שבשלב הראשון על העובדת היה להוכיח כי לא היה בכשלים סיבה לפיטוריה.

ע"ע (ארצי) 11260-10-13 מרכז הפורמיקה אברבוך בע"מ נ' יפית פרבר גאלי, ניתן ביום 14.11.2016

היפוך נטל ההוכחה לפי חוק שוויון הזדמנויות- התייחסות לשק"ד המעסיק

פסיקה
אוגוסט
2022

"נטל ההוכחה יועבר למעסיק לפי סעיף 9(2) אם יוכיח העובד שלא היתה סיבה לפיטוריו. יש לזכור כי העובד אינו צריך להראות כי היה "העובד המושלם", אולם גם המעסיק אינו צריך להיות "המעסיק המושלם". כלומר גם אם בהתנהלות העובד נפלו פגמים שמעסיק אחר היה עשוי להכיל אין זה מלמד שלא הייתה סיבה לפיטוריו העובד, ודי בכך שמבחינה סובייקטיבית המעסיק ראה בהתנהלות העובד סיבה טובה לפיטוריו".

ע"ע 39347-12-21 ניצנית דדון נ' רפי ונציה שמאות וסקרים בע"מ,
מיום 16.8.2022

היפוך נטל ההוכחה לפי חוק שוויון הזדמנויות- התייחסות לשק"ד המעסיק

פסיקה
אוגוסט
2022

"שאלת הקשר הסיבתי בין הפיטורים לבין עילת ההפלייה צריכה להיבחן בהתאם לנסיבות המקרה. לא דומה עניינה של עובדת שהועסקה לאורך שנים ארוכות אצל מעסיק, בלי שהיו תלונות על תפקודה, ומערכת היחסים בינה לבין המעסיק התדרדרה רק לאחר שהודיעה על הריון או טיפולי פוריות, לעניינה של עובדת חדשה שהועסקה תקופה קצרה".

ע"ע 39347-12-21 ניצנית דדון נ' רפי ונציה שמאות וסקרים
בע"מ, מיום 16.8.2022

עבודת נוער

אכיפה מנהלית - הטלת סנקציות* בחלוקה לחוקים לשנת 2023

חוק	סעיף הפרה	התראה		כוונת חיוב	
		סה"כ	סה"כ	סה"כ	סכום (₪)
עבודת נוער – התשי"ג 1953	העסקת ילד מתחת לגיל 15	1	6	269,360	
	העסקת ילד שמלאו לו 15 שנה וחל עליו לימוד חובה לפי חוק לימוד חובה	4	6	98,955	
	העסקת נער בלילה בלא היתר	65	3	1,204,464	
	העסקת נער בלילה בניגוד להיתר	3			
	העסקת נער במנוחה השבועית	26	8	515,640	
	העסקת נער יותר מ-8 שעות ביום ו-40 שעות בשבוע	30			
	העסקת נער ללא אישור רפואי	1			
	העסקת נער ללא מתן הפסקות	2			
	העסקת נער ללא ניהול פנקס לרישום נערים עובדים	15			
	העסקת צעיר אחרי השעה 23:00 בלא החזרת הצעיר לביתו	1			
	מעסיק לא יעסיק נער ללא תעודת זהות שלו או של הוריו	1			
	סה"כ	149	23	2,088,419	

פירושים

סעיף 1(א) לחוק עבודת הנוער, תשי"ג-1953:

בחוק זה –

"ילד" פירושו – מי שעדיין לא מלאו לו 16 שנה;

"צעיר" פירושו – מי שמלאו לו 16 אך עדיין לא מלאו לו 18 שנה;

"נער" פירושו – ילד או צעיר;

"הורים", לגבי נער, לרבות אפוטרופוס של הנער וכל מי שהנער נמצא ברשותו, בפיקוחו, או בהשגחתו;

"מפקח עבודה" פירושו – מפקח כמשמעותו בחוק ארגון הפיקוח על העבודה, תשי"ד-1954;

"מפקח עבודה אזורי" פירושו – מפקח עבודה שנתמנה על ידי שר העבודה להיות מפקח עבודה אזורי;

"פנקס עבודה" – (נמחקה);

"רוכלות" או "התעסקות ברוכלות" פירושו – מכירה או הצעת מכירה, וכן שירות או הצעת שירות, ברשות הרבים, במקום ציבורי או מבית לבית.

פירושים

סעיף 1(ב) לחוק עבודת הנוער:

לענין חוק זה רואים נער כמועסק ואת מי שהנער עובד אצלו רואים כמעסיקו אם הנער עובד –

(1) **אצל הוריו** – בעבודה שהיא לצורך עסקם או משלח ידם, להוציא עבודה ארעית שלא בתעשייה ועבודה חקלאית במשק של ההורים;

(2) **אצל אדם אחר**, בכל עבודה, בין אם נתקיימו יחסי עבודה ובין אם לאו; לענין זה, "עבודה" – לרבות רוכלות;

(3) **בכל מקום שהעבודה בו אינה לסיפוק צרכיו בלבד אף אם אינה לשם עסק או לשם ריווח**, ובכלל זה במקום שהוכרז על ידי שר העבודה כמרכז להכשרה מקצועית לנערים המיועד להקנות מקצוע אגב עבודה מעשית.

פירושים

סעיף 1(ג) לחוק עבודת הנוער:

לענין חוק זה יראו העסקת ילד בהופעה ציבורית, אמנותית או לצורכי פרסום, או בצילומים לצורכי פרסום, כאמור בסעיף 4, כהעסקה, אף אם לא נתקיימו בהעסקה יחסי עבודה, ואף אם ההעסקה היתה חד-פעמית, וזאת בין אם ההעסקה היתה בתמורה ובין שלא בתמורה; לענין זה, "העסקת ילד" – לרבות שיתופו.

גיל עבודה

סעיף 2(א) לחוק עבודת הנוער:

לא יועסק ילד שעדיין לא מלאו לו 15 שנה.

סעיף 2(ג) לחוק עבודת הנוער:

שר העבודה רשאי להתיר העסקת ילד שמלאו לו 14 שנה וניתן לגביו פטור לפי סעיף 5 לחוק לימוד חובה, תש"ט-1949; היתר על פי סעיף קטן זה יכול להיות כללי או מיוחד.

עבודה בחופשת לימודים

סעיף 2א לחוק עבודת הנוער:

(א) ילד שמלאו לו 14 שנה, מותר להעסיקו בתקופת חופשת לימודים רשמית, על אף האמור בסעיף 2, בעבודות קלות שאין בהן כדי להזיק לבריאותו ולהתפתחותו, הכל כפי שיקבע שר העבודה והרווחה בתקנות ובתנאים שיקבע, לרבות מספר השעות שמותר להעסיק ילד כאמור; תקנות כאמור, או מקצתן, יכול שיחולו גם על העסקת ילד לפי סעיף 2(ג).

(ב) הוראות חוק החניכות, תשי"ג-1953, לא יחולו על העסקת כאמור בסעיף קטן (א).

הופעות וצילומים

סעיף 4 לחוק עבודת הנוער:

(א) מבלי לגרוע מהוראות סעיף 2(א), אין להעסיק ילד שטרם מלאו לו 15 שנים, בהופעה ציבורית, אמנותית או לצורכי פרסום, או בצילומים לצורכי פרסום.

(ב) על אף הוראות סעיף קטן (א) וסעיף 2, רשאי שר העבודה והרווחה לתת היתר, לתקופה מוגבלת, להעסקתו של ילד פלוני או לתיווך להעסקתו של אותו ילד, בהופעה או בצילומים כאמור בסעיף קטן (א), ובלבד שלא יינתן היתר להעסקה כאמור בשעות הלימודים של הילד.

(ג) בסעיף זה, "הופעה" – לרבות הופעה מוקלטת ולרבות חזרות, לימוד או אימון לצורך ההופעה.

פעולות אסורות לגבי הופעות וצילומים

סעיף 33ד לחוק עבודת הנוער:

(א) המתווך, ללא היתר, להעסקה של ילד בהופעה או בצילומים כאמור בסעיף 4, או המתווך להעסקת ילד בניגוד להוראות היתר שניתן לו לפי הוראות סעיף 4, דינו – כדין המעסיק ילד בניגוד להוראות אותו סעיף.

(ב) המזמין הופעה או צילומים כמשמעותם בסעיף 4, שבה אמור לעבוד ילד, חייב להתנות את העסקת הילד בהופעה או בצילומים שהזמין בקבלת היתר לפי הוראות אותו סעיף; הפר המזמין חובה זו, וילד הועסק ללא היתר, בהופעה או בצילומים שהזמין, דינו – מחצית העונש הקבוע למעסיק ילד בניגוד להוראות סעיף 4.

(ג) בסעיף זה, "ילד" – מי שטרם מלאו לו 15 שנים.

הופעות וצילומים

סעיף 4א לחוק עבודת הנוער (תיקון 21 לחוק, 3.8.23):

(א) בסעיף זה –

"הופעה" – כהגדרתה בסעיף 4;

"הופעת פרסום" – הופעה או צילומים לצורכי פרסום, לרבות דוגמנות;

"הורה" – לרבות אפוטרופוס שמונה על פי דין;

"תיווך להעסקה" – לרבות כל הפעולות הננקטות לשם תיווך להעסקת נער בהופעת פרסום, ובכלל זה צילום הנער והצגתו.

(ב) (1) בלי לגרוע מהוראות סעיפים 2 ו-4, לא יתווך אדם להעסקה ולא יעסיק נער שמלאו לו 15 שנים וטרם מלאו לו 18 שנים בהופעת פרסום, ובכלל זה בקיום ריאיון ומבחני במה לקבלה להעסקה, אלא לאחר קבלת הסכמת הנער והורהו לתיווך להעסקה או להעסקה של הנער, לפי העניין;

(2) הסכמת הנער וההורה כאמור בפסקה (1) תינתן בהתאם לטופס שבתוספת השנייה, ובצירוף צילום תעודה מזהה של ההורה; הטופס יהיה זמין כטופס מקוון באתר האינטרנט של משרד העבודה; שר העבודה רשאי לשנות, בצו, את התוספת השנייה.

הופעות וצילומים

סעיף 4א לחוק עבודת הנוער (תיקון 21 לחוק, 3.8.23):

(ג) (1) על אף האמור בסעיף קטן (ב), הסכמת הנער וההורה לתיווך להעסקה או להעסקה כאמור באותו סעיף קטן יכול שתינתן באמצעות הודעה במסרון או באמצעי דיגיטלי אחר המאפשר את שמירת ההודעה על ידי המעסיק, אם התקיימו כל אלה:

(א) ההסכמה היא להמשך תיווך להעסקה או להעסקה אצל אותו מתווך או מעסיק, לפי העניין;

(ב) הסכמת הנער וההורה ניתנה לגבי התיווך להעסקה או ההעסקה הקודמים בטופס לפי סעיף 4א(ב) או שניתן לגבי ההעסקה היתר לפי סעיף 4(ב), ולא חלפה שנה ממועד מתן ההסכמה או ההיתר כאמור;

הופעות וצילומים

סעיף 4א לחוק עבודת הנוער (תיקון 21 לחוק, 3.8.23):

(2) הודעה לפי סעיף קטן זה תכלול את פרטי המתווך או המעסיק, לפי העניין, פרטי הופעת הפרסום, שם הנער, מספר הזהות של הנער, שם ההורה, פרטי הקשר של ההורה והסכמתם של הנער וההורה להמשך התיווך להעסקה או ההעסקה.

(ד) מעסיק של נער בהופעת פרסום ישמור את הסכמת הנער וההורה שניתנה לפי סעיף קטן (ב) או (ג) שבע שנים מתום תקופת העסקת הנער אצלו.

(ה) אין בהוראות סעיף זה כדי למנוע מהורה או מבן משפחה בגיר אחר של הנער להיות נוכח בזמן תיווך להעסקה או העסקה של הנער בהופעת פרסום, ובכלל זה בזמן קיום ריאיון ומבחני במה לקבלה להעסקה.

”תוספת שנייה

(סעיף 4א)

הסכמה לתיווך להעסקה או להעסקה בהופעת פרסום

אני, הורהו (או האפוטרופוס, אם מונה) של (שם)
הנער או הנערה), ואני (שם הנער או הנערה)
מספר הזהות של ההורה:

מספר הזהות של הנער או הנערה:

כתובת המגורים של ההורה/אפוטרופוס:

מספר הטלפון של ההורה/אפוטרופוס:

מסכימים – (מחקו את המיותר):

- לתיווך להעסקתו או להעסקתה בהופעת פרסום באמצעות המתווך
 - להעסקתו או להעסקתה בהופעת פרסום אצל המעסיק
- במקום ובמועדים המפורטים להלן:
מועדי התיווך/ההעסקה

תקופת התיווך/ההעסקה

פרטי המתווך/המעסיק וכתובתו

פרטי הופעת הפרסום

ידועות לי הוראות חוק עבודת הנוער בעניין הופעות פרסום/תיווך להופעות פרסום, ובין היתר זכותו של הורה או בן משפחה בגיר אחר ללוות את הנער או הנערה בכל תקופת ההעסקה/התיווך.

במהלך השנה שקדמה להגשת בקשה זו הוגשה בקשה להיתר לתיווך להעסקה/להעסקת הנער או הנערה:

כן/לא (מחקו את המיותר)

חתימת הנער או הנערה

חתימת ההורה/האפוטרופוס

* יש לצרף צילום תעודה מזהה של ההורה וחלק הספח הכולל את פרטי הנער או הנערה בלבד; אפוטרופוס יצרף צילום תעודה מזהה והעתק ממסמך המאשר את מינויו כאפוטרופוס הכולל את פרטי הנער או הנערה והאפוטרופוס בלבד.

פעולות אסורות לגבי הופעות וצילומים

סעיף 1ד33 לחוק עבודת הנוער (תיקון 21 לחוק, 3.8.23):

המתווך להעסקה או המעסיק נער שמלאו לו 15 שנים וטרם מלאו לו 18 שנים בהופעת פרסום, ובכלל זה בקיום ריאיון ומבחני במה לקבלה להעסקה, בלא הסכמת הנער והורהו, בניגוד להוראות סעיף 4א, דינו – קנס כאמור בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין.

גיל עבודה

סעיף 2 לחוק עבודת הנוער:

- (ב) ילד שמלאו לו 15 שנה וחל עליו לימוד חובה לפי חוק לימוד חובה, תש"ט-1949 (בסעיף זה – לימוד חובה), לא יועסק אלא אם נתקיים אחד מאלה:
- (1) הילד עובד כחניך כמשמעותו בחוק החניכות, תשי"ג-1953;
 - (2) צעיר ומי שמלאו לו 18 שנה שחל עליהם לימוד חובה לא יועסקו בשעות הלימודים אלא בהתקיים לגביהם האמור בפסקאות (1), (3) או (4) שבסעיף קטן (ב).
 - (3) ניתנה לגבי הילד הוראה לפי סעיף 5(ב)(1) (וו) לחוק לימוד חובה, תש"ט-1949;
 - (4) מפקח מטעם משרד החינוך והתרבות אישר כי הילד השלים חינוך חובה בתקופה קטנה מתקופת הלימוד המתאימה לגילו.

הודעה בדבר שעות הלימודים

סעיף 28א לחוק עבודת הנוער:

(א) בלי לגרוע מהוראות סעיף 2(ב), לא יועסק צעיר או מי שמלאו לו 18 שנה, שחל עליהם לימוד חובה, אלא אם כן נמסרה למעסיק הודעה של מוסד החינוך שבו לומד הצעיר או מי שמלאו לו 18 שנה בדבר שעות הלימודים שלו באותו מוסד; הוראות סעיף קטן זה לא יחולו על מי שמתקיים לגביו האמור בפסקאות (1), (3) או (4) שבסעיף 2(ב).

(ב) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי, בהסכמת שר החינוך, לקבוע הוראות בדבר הודעה כאמור בסעיף קטן (א), לרבות לעניין הגורם במוסד החינוך המוסמך לתתה, פרטיה, צורתה, דרכי מסירתה והחזקתה.

עבודה בחופשת לימודים

סעיף 2א לחוק עבודת הנוער:

(א) ילד שמלאו לו 14 שנה, מותר להעסיקו בתקופת חופשת לימודים רשמית, על אף האמור בסעיף 2, בעבודות קלות שאין בהן כדי להזיק לבריאותו ולהתפתחותו, הכל כפי שיקבע שר העבודה והרווחה בתקנות ובתנאים שיקבע, לרבות מספר השעות שמותר להעסיק ילד כאמור; תקנות כאמור, או מקצתן, יכול שיחולו גם על העסקת ילד לפי סעיף 2(ג).

(ב) הוראות חוק החניכות, תשי"ג-1953, לא יחולו על העסקת כאמור בסעיף קטן (א).

במהלך שנת הלימודים		בחופשת לימודים רשמית	גיל הנער שחל עליו לימוד חובה
בשעות הלימודים	שלא בשעות הלימודים		
העסקה אסורה, אלא אם כן ניתן לילד פטור מחוק לימוד חובה מעילה כלשהי + ניתן היתר משר העבודה להעסקת הילד		העסקה מותרת בעבודות קלות שאינן מזיקות	14-15
העסקה אסורה, אלא אם כן מתקיים אחד התנאים הבאים: 1. עובד כחניך לפי חוק החניכות 2. ניתן לילד פטור מלימוד חובה כי השר שוכנע שאין הנער מסוגל ללמוד באופן סדיר במוסד חינוך מוכר + ניתן היתר שר העבודה 3. השלים חינוך חובה בתק' קצרה מכפי גילו		העסקה מותרת בעבודות קלות שאינן מזיקות	15-16
העסקה אסורה, אלא אם כן מתקיים אחד התנאים הבאים: 1. עובד כחניך לפי חוק החניכות 2. ניתן לילד פטור מלימוד חובה + היתר שר העבודה 3. השלים חינוך חובה בתק' קצרה מכפי גילו	העסקה אסורה, אלא אם כן מתקיים אחד התנאים הבאים: 1. עובד כחניך לפי חוק החניכות 2. ניתן לילד פטור מלימוד חובה + היתר שר העבודה 3. השלים חינוך חובה בתק' קצרה מכפי גילו 4. או שנמסרה למעסיק הודעה של מוסד החינוך שבו לומד הצעיר או מי שמלאו לו 18 שנה בדבר שעות הלימודים שלו באותו מוסד	העסקה מותרת	16-18 וכן מי שמלאו לו 18 וחוק לימוד חובה עדיין חל עליו

אישור רפואי להעסקה

סעיף 11(א) לחוק עבודת הנוער:

לא יועסק נער אלא אם כן נבדק בדיקה רפואית, ורופא המשפחה שבדק אותו נתן אישור רפואי להעסקתו.

אישור רפואי להעסקה

סעיף 2 לתקנות עבודת הנוער (בדיקות רפואיות), תש"ס-2000:

בדיקה רפואית שערך רופא משפחה, לפי סעיף 11(א) לחוק, תכלול לפחות את כל אלה:

(1) אנמנזה רפואית כללית;

(2) בדיקה קלינית כללית;

(3) כל בדיקה קלינית או מעבדתית נוספת, הדרושה לדעת רופא המשפחה, לאור תוצאות הבדיקות האמורות בפסקאות (1) ו-(2).

אישור רפואי להעסקה

סעיף 11(ב) לחוק עבודת הנוער:

(1) בפרק זה, "עבודה המחייבת בדיקות התאמה" – עבודה ששר העבודה והרווחה קבע כי דרושה קביעה מקדמית רפואית על התאמתו הבריאותית של הנער לעבוד בה, וכן עריכת בדיקות רפואיות חוזרות לענין התאמתו הבריאותית לאותה עבודה;

(2) לא יועסק נער בעבודה המחייבת בדיקות התאמה אלא אם כן נבדק גם בידי רופא מורשה שקבע את התאמתו לעבודה כאמור ושנתן לו אישור רפואי על כך;

(3) אישור לפי פסקה (2) יהיה לעבודה מסוימת המחייבת בדיקות התאמה או לסוג עבודות בדומה לה מבחינת סיכון הבריאות והמאמץ הגופני הנדרש מהנער, ויכול הוא להיות מותנה בתנאים ומוגבל בזמן לשם ניסיון.

הצגה ושמירה של אישור רפואי

סעיף 16א לחוק עבודת הנוער:

(א) מעסיק לא יעסיק נער אלא אם כן הציג הנער לפניו אישור רפואי שניתן לפי סעיף 11(א), ואם העבודה מחייבת בדיקות התאמה, גם אישור רפואי שניתן לפי סעיף 11(ב)(2).

(ב) מעסיק ישמור במקום שבו מתנהל עסקו את האישור הרפואי שהוצג לפניו לפי סעיף קטן (א) או את העתקו, בתקופה שבה הנער מועסק אצלו ועד שנה לאחר סיום העסקתו; בתום התקופה האמורה יבער המעסיק את האישור הרפואי או את העתקו.

מוסד רפואי מוסמך

סעיף 8 לחוק עבודת הנוער:

(א) בפרק זה –

"מוסד רפואי מוסמך" – קופת חולים, כהגדרתה לפי חוק ביטוח בריאות ממלכתי, תשנ"ד-1994;

"רופא משפחה" – רופא, רופא בעל תואר מומחה ברפואת ילדים או רופא בעל תואר מומחה ברפואת המשפחה, כמשמעותם לפי פקודת הרופאים [נוסח חדש], תשל"ז-1976 (להלן – פקודת הרופאים), המועסקים על ידי מוסד רפואי מוסמך;

"רופא מורשה" – רופא בעל תואר מומחה ברפואה תעסוקתית לפי פקודת הרופאים או רופא המועסק על ידי מוסד רפואי מוסמך שהורשה, לענין הוראות פרק זה, על ידי שר העבודה והרווחה בהסכמת שר הבריאות.

(ב) בדיקה רפואית לענין עבודות המחייבות בדיקות התאמה לפי סעיפים 11(ב) ו-12, תיעשה בידי רופא מורשה.

(ג) אישור רפואי שניתן לפי פרק זה לא יכלול כל מידע רפואי מעבר לנדרש לפי הוראות חוק זה.

אישור רפואי להעסקה

סעיף 1 לתקנות עבודת הנוער (בדיקות רפואיות), תש"ס-2000:

"עבודה המחייבת בדיקת התאמה" - אחת מהעבודות המפורטות בתוספת הראשונה;

בדיקה רפואית חוזרת

סעיף 12 לחוק עבודת הנוער:

(א) נער העובד בעבודה המחייבת בדיקות התאמה ייבדק בידי רופא מורשה, במועדים ובתנאים שקבע שר העבודה והרווחה לגבי עבודה כאמור ולפחות אחת לשנה (להלן – בדיקה רפואית חוזרת).

(ב) על סמך דין וחשבון של הרופא המורשה שערך בדיקה רפואית חוזרת על פי סעיף זה, ירשום המוסד הרפואי המוסמך, אישור רפואי שבו תצוין, כל הגבלה בעבודה הנובעת משינוי לרעה במצב בריאותו של הנער, ויביא אותו לידיעת ההורים, המעסיק, וכן לידיעת מפקח העבודה ומפקח החניכות האזורי כמשמעותם בחוק החניכות, תשי"ג-1953.

עבודות המחייבות בדיקת התאמה

תוספת ראשונה לתקנות עבודת הנוער (בדיקות רפואיות), תש"ס-2000:

- ▶ 1. טחינת קמח ודגנים או גריסה במגרסה;
- ▶ 2. עבודות מסגרות ופחחות, לרבות סימרו, ברזלאות וחרטות;
- ▶ 3. ריתוך וחיתוך מתכות בגזים;
- ▶ 4. הסקת דוד קיטור, השגחה על דוד קיטור, לרבות עזרה לאחראי על אחת העבודות האלה;
- ▶ 5. עבודות ציפוי במתכות;
- ▶ 6. נגרות מכנית;
- ▶ 7. חציבה, פיצוץ, גריסה וטחינת אבנים ומחצבים;
- ▶ 8. ניפוט, טוויה, שזירה ואריגה במכשירים מכניים;
- ▶ 9. ניסור, השחזה וליטוש במכשירים מכניים;
- ▶ 10. הפעלת פטישים פנוימטיים או הידראוליים;
- ▶ 11. ניקוי או התזה עם אוויר דחוס;
- ▶ 12. הפעלת מכבשים, למעט מכבשים הידראוליים;
- ▶ 13. הפעלת מדחסי אוויר;
- ▶ 14. הפעלת טורבינות וגנרטורים;
- ▶ 15. עבודות חקלאות הנמשכות יותר משלושה חודשים ברציפות;
- ▶ 16. טכנאות שיניים;
- ▶ 17. סייעות לרופא שיניים;
- ▶ 18. ליטוש יהלומים;
- ▶ 19. הפעלת מלגזות עם דיזל או גז.
- ▶ העבדת נערים בעבודות המפורטות לעיל תותר רק אם אינה אסורה בהתאם לתקנות עבודת הנוער (עבודות אסורות ועבודות מוגבלות), תשנ"ו-1995.

אישור רפואי להעסקה

סעיף 3 לתקנות עבודת הנוער (בדיקות רפואיות), תש"ס-2000:

(א) נוסף על הבדיקה הרפואית המפורטת בתקנה 2, נער המבקש לעבוד **בעבודה המחייבת בדיקת התאמה**, יעבור בדיקה רפואית מקדמית שיערוך הרופא מורשה, בתוך חודש לפני תחילת העבודה כדי שהרופא יקבע את התאמתו לאותה עבודה (להלן - בדיקה ראשונית).

(ב) בדיקה ראשונית תכלול לפחות את כל אלה:

(1) אנמנזה רפואית כללית;

(2) בדיקה קלינית כללית;

(3) בדיקת חדות הראיה;

(4) בדיקת כושר השמיעה בעבודות שיש בהן חשיפה לרעש מזיק;

(5) כל בדיקה קלינית או מעבדתית אחרת הדרושה לדעת הרופא המורשה לשם קביעת התאמת הנער לאותה עבודה, וזאת לאור תוצאות הבדיקות האמורות בפסקאות (1) עד (4).

אישור רפואי להעסקה

סעיף 3 לתקנות עבודת הנוער (בדיקות רפואיות), תש"ס-2000:

(ג) נער העובד בעבודה המחייבת בדיקות התאמה יעבור בדיקה רפואית חוזרת שיערוך רופא מורשה, שיקבע את התאמתו להמשיך לעבוד באותה עבודה, במועדים שיוורה הרופא המורשה ובתנאי שבין הבדיקה הראשונית לבדיקה החוזרת ובין הבדיקות החוזרות לא יחלפו יותר משנים עשר חודשים.

(ד) בדיקה רפואית חוזרת תכלול לפחות את כל אלה:

(1) אנמנזה תעסוקתית;

(2) בדיקה קלינית כללית;

(3) בדיקת כושר השמיעה כמפורט בתקנת משנה (ב)(4);

(4) כל בדיקה קלינית או מעבדתית אחרת הדרושה לדעת הרופא המורשה לשם קביעת המשך התאמתו של הנער לאותה עבודה, וזאת לאור תוצאות הבדיקות האמורות בפסקאות (1) עד (3).

אישור רפואי להעסקה

סעיף 5 לתקנות עבודת הנוער (בדיקות רפואיות), תש"ס-2000:

(א) על המעביד להפנות את הנער אל מוסד רפואי מוסמך לשם עריכת הבדיקות הרפואיות האמורות בתקנות 2 ו-3 שיבוצעו במקומות ובמועדים שיורה המוסד הרפואי המוסמך.

(ב) הנער חייב להתייצב, לצורך עריכת הבדיקות הרפואיות כאמור, במוסד הרפואי המוסמך בימים ובמועדים האמורים; האפוטרופוס של הנער יחתום על ויתור על סודיות רפואית למוסד הרפואי המוסמך, לפי הנוסח שבתוספת השניה.

(ג) הזמן הדרוש לשם ביצוע הבדיקות הרפואיות ייחשב לנער כחלק משעות עבודתו.

יום עבודה ושבוע עבודה

סעיף 20 לחוק עבודת הנוער:

(א) לא יועסק נער יותר משמונה שעות עבודה ליום וארבעים שעות עבודה לשבוע.

(א1) על אף הוראות סעיף קטן (א), במקום עבודה שמותר בו לעבוד יותר מ-8 שעות עבודה ליום, לפי סעיף 5(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, יכול שיועסק צעיר עד תשע שעות ליום עבודה, ובלבד ששבוע העבודה לא יעלה על 40 שעות עבודה.

(ב) ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהנער אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג, לא יועסק נער יותר משבע שעות עבודה.

(ג) "שעות עבודה" פירושו – הזמן שבו עומד הנער לרשות העבודה לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לנער להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לפי סעיף 22א, חוץ מהפסקות על פי סעיף 22.

שעות המנוחה השבועית

סעיף 21 לחוק עבודת הנוער:

(א) לא יועסק נער במנוחה השבועית.

(ב)(1) המנוחה השבועית של הנער היא לפחות שלושים ושש שעות רצופות ותכלול – לגבי נער יהודי – את יום השבת;

(ב)(2) לגבי נער שאיננו יהודי – את יום השבת או את היום הראשון או את היום הששי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו.

הפסקות

סעיף 22 לחוק עבודת הנוער:

(א) הועסק נער **שש שעות עבודה ליום או למעלה מזה**, תופסק עבודתו למנוחה ולסעודה, $\frac{3}{4}$ **שעה לפחות**, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות. ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג, ההפסקה היא של חצי שעה לפחות.

(ב) ההפסקה לא תעלה על שלוש שעות.

(ג) בשעת ההפסקה הנמשכת חצי שעה או יותר רשאי הנער לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם היתה נוכחותו במקום העבודה הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והנער נדרש על ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה; במקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

הפסקה לשם שימוש בחדר שירותים

סעיף 22א לחוק עבודת הנוער:

(א) נער זכאי, במהלך יום עבודתו, להפסיק את עבודתו לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו.

(ב)(1) המעסיק יודא כי יש חדר שירותים תקין וראוי לשימוש העובדים, במקום העבודה או בקרבתו;

(ב)(2) על אף הוראות סעיף 44, הוראות שנקבעו לפי סעיף 20א(ב)(2) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, יחולו גם לגבי תחולת הוראות פסקה (1).

(ג) אין בהוראות סעיף קטן (ב) כדי לגרוע מחובות המוטלות לפי כל דין לעניין חדרי שירותים, אלא להוסיף עליהן.

הפסקה לשם שימוש בחדר שירותים

(ד) הוראות סעיף זה יחולו, לעניין מעסיק ועובד, גם על מעסיק בפועל ועל עובד של קבלן כוח אדם במועסק אצל מעסיק בפועל ועל מזמין שירות ועל עובד של קבלן שירות המועסק אצל מזמין השירות, ובלבד שלעניין תחולת הוראות סעיף קטן (ב)(1), העובד מועסק בחצרים שבהחזקתו של המעסיק בפועל או מזמין השירות, לפי העניין; בסעיף זה –

"מזמין שירות" – מי שמקבל אצלו שירות מקבלן שירות, במסגרת עסקו, משלח ידו או פעילותו הציבורית;

"מעסיק בפועל", "קבלן כוח אדם" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996;

"קבלן שירות" – מי שעיסוקו במתן שירות, באמצעות עובדיו, אצל זולתו.

(ה) על הליכים בשל הפרת הוראות סעיף זה, יחולו הוראות סעיף 5א לחוק הזכות לעבודה בישיבה ובתנאים הולמים, התשס"ז-2007.

לימוד ושעות עבודה

סעיף 23 לחוק עבודת הנוער:

- (א) נמסרה למעסיק הודעה בכתב מאת מוסד מוסמך להשתלמות, האומרת שנער פלוני מבקר בימים מסויימים בשיעורי ערב של המוסד, לא יועסק הנער באותם הימים אחרי שעה 16.00.
- (ב) לא ינוכה משכר עבודתו של נער על שנעדר מהעבודה לרגל ביקור בשיעורי ערב כאמור, אלא אם המוסד המוסמך להשתלמות הודיע למעסיק בכתב שהנער לא ביקר בשיעורים ורק בעד השעות שבהן נעדר הנער מהעבודה על מנת לבקר בשיעורים ולא ביקר.
- (ג) לענין סעיף זה, "מוסד מוסמך להשתלמות" פירושו – מוסד להשתלמות נוער עובד ששר החינוך והתרבות הסמיכו לכך או מוסד להשתלמות במסגרת חוק החניכות, תשי"ג-1953, ששר העבודה הסמיכו לכך ושפורסמה על כך הודעה ברשומות.
- (ד) הוראות סעיף זה באות להוסיף על הוראות סעיף 4(ג) לחוק לימוד חובה, תש"ט-1949, ועל סעיף 14 לחוק החניכות, תשי"ג-1953, ולא לגרוע מהן.

איסור עבודת לילה

סעיף 24 לחוק עבודת הנוער:

(א) נער לא יועסק ולא ירכול בלילה.

(ב) בסעיף זה, "לילה", לגבי ילד וצעיר שחוק לימוד חובה, תש"ט-1949, חל עליהם – פרק זמן של 12 שעות שבין 20:00 ובין 08:00 ולגבי צעיר שחוק חינוך חובה, תש"ט-1949, אינו חל עליו, פרק זמן של 10 שעות שבין 22:00 ובין 06:00.

(ג) על אף האמור בסעיף 1(ב) רואים נער כמועסק, לענין סעיף זה, גם אם הוא עובד בבית ספר מקצועי.

תיקון לחוק להגברת האכיפה בעקבות תיקון 22 מיום 4.6.2024

החוק הגברת האכיפה, התוספת השניה, חלק ב', בסימן א':

(א11) החזרת צעיר שהועסק בתקופת חופשת לימודים רשמית אחרי
השעה 23:00, לביתו, בסיום עבודתו של הצעיר, לפי סעיף 24(ד)(2)
לחוק עבודת הנוער;

איסור עבודת לילה

בחופשת לימודים רשמית	בתקופת לימודים		
8:00 עד ל- 20:00	אסור להעסיק מ	ילד (14-15)	
ניתן להעסיק עד 1:00 בלילה בתנאי שאם מועסק אחרי 23:00, יחזיר הביתה תוך חצי שעה)	אסור להעסיק מ- 8:00 עד ל- 20:00	שחוק לימוד חובה חל עליו	צעיר (16-18)
	אסור להעסיק מ- 6:00 עד ל- 22:00	שחוק לימוד חובה לא חל עליו	

היתר עבודה לילה

סעיף 25 לחוק עבודת הנוער:

(א) שר העבודה רשאי להתיר העסקת צעיר עד שעה 23.00 במקום שבו עובדים במשמרות.

(ב)(1) ניתנה החלטה על שעת 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.

(ב)(2) תוקפו של היתר לפי פסקה (1) יפקע במועד שבו פקע תוקפה של החלטה על שעת חירום שבעקבותיה ניתן ההיתר, או במועד אחר שנקבע בהיתר.

(ב)(3) בסעיף קטן זה, "החלטה על שעת חירום" – כל אחת מאלה:

(א) הכרזה על מצב מיוחד בעורף לפי סעיף 9ג לחוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951;

(ב) הוצאת צו הקורא ליוצאי צבא להתייצב לשירות מילואים לפי סעיף 8 לחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008;

(ג) הכרזה על אירוע חירום אזרחי לפי סעיף 90ב לפקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א-1971.

(ג) סבור שר העבודה שהדבר דרוש להשתלמותו המקצועית של צעיר, רשאי הוא להתיר, התרת שעה, את העסקתו בלילה במקום שבו עובדים ברציפות.

(ד) 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.

(ה) שר העבודה רשאי להתיר העסקת צעיר עד שעה 24.00 בחקלאות או במפעל תעשייה שבהם עובדים במשמרות ותנאים מיוחדים מצדיקים זאת; כן רשאי שר העבודה להתיר העסקת צעיר משעה 05.00 בעבודה חקלאית עונתית שבה מקדימים להתחיל בעבודה.

הצגת תעודת זהות

סעיף 27ח לחוק עבודת הנוער:

(א) מעסיק לא יעסיק נער אלא אם כן הציג הנער לפניו תעודת זהות שלו או תעודת זהות של הוריו, שבה מופיעים פרטיו.

(ב) מעסיק ישמור במקום שבו מתנהל עסקו העתק של תעודת הזהות כאמור בסעיף קטן (א), בתקופה שבה הנער מועסק אצלו ועד שנה לאחר סיום העסקתו; בתום התקופה האמורה יבער המעסיק את העתק תעודת הזהות.

רישום נערים עובדים

סעיף 31 לחוק עבודת הנוער:

(א) מעסיק חייב לנהל פנקס שבו יירשמו ביחס לכל נער המועסק על ידיו, הפרטים שייקבעו בתקנות.

(ב) שר העבודה יקבע, בהודעה שתפורסם ברשומות, את סוגי המעסיקים שעליהם חל סעיף זה, ורשאי הוא לקבוע כאמור שהפנקס יהיה חלק מפנקס אחר שמעסיק חייב לנהלו על פי חוק ששר העבודה ממונה על ביצועו.

רישום נערים עובדים

סעיף 1 לתקנות עבודת הנוער (פנקס לרישום נערים), תשי"ח-1958:

בפנקס לרישום נערים עובדים (להלן – הפנקס) ירשום המעביד ביחס לכל נער המועבד על ידו פרטים אלה:

(1) השם, שם האב ושם המשפחה;

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

(3) מספר פנקס העבודה של הנער;

(א3) תאריך הלידה של הנער;

(ב3) מענו של הנער;

(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 דיגיטאליים או אלקטרוניים, יהיה חתום מדי יום בידי הנער ומאושר בחתימת אחראי שמינה לכך המעביד;

(א5) מועדי חופשה שנתית וימי מחלה;

(6) התאריך בו חדל הנער לעבוד.

רישום נערים עובדים

סעיפים 2 ו-3 לתקנות עבודת הנוער (פנקס לרישום נערים), תשי"ח-1958:

2. הוראות תקנה 1 לא יחולו על מעביד שחייב לנהל פנקס והמנהל כרטיסיה או רישום סדיר אחר, שאושרו על ידי מפקח עבודה ושבהם הפרטים האמורים בתקנה 1.

3. הפנקס, הכרטיסיה או רישום סדיר אחר כאמור בתקנה 2 יוחזקו במקום בו מועבדים הנערים.

הזכות לשכר מינימום

סעיף 2 לחוק שכר מינימום:

- (א) עובד שמלאו לו 18 שנים (להלן – עובד) המועסק במשרה מלאה, כנהוג במקום עבודתו, זכאי לקבל ממעסיקו שכר עבודה שלא יפחת משכר המינימום לחודש, שכר המינימום היומי או שכר המינימום לשעה, הכל לפי הענין.
- (ב) עובד המועסק במשרה חלקית זכאי לשכר מינימום חלקי שיחושב יחסית לחלקיות משרתו.

שכר מינימום חודשי לבני נוער

סעיף 4 לתקנות 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:

70%	לגבי נער עובד כאמור שטרם מלאו לו שש-עשרה שנה
75%	לגבי נער עובד כאמור שמלאו לו שש-עשרה שנה וטרם מלאו לו שבע-עשרה שנה
83%	לגבי נער עובד שמלאו לו שבע-עשרה שנה
60%	שכר המינימום שישולם לחניך המועסק במשרה מלאה

סעיף א (1) לתקנות:

"חניך" - חניך כמשמעותו בחוק החניכות, תשי"ג-1953 (להלן - חוק החניכות) שטרם מלאו לו שמונה עשרה שנה, הלומד לפחות יומיים בשבוע בשיעורי מקצוע מאושרים לפי חוק החניכות; "נער עובד" - עובד שטרם מלאו לו שמונה עשרה שנה, לרבות נער העובד על פי חוק החניכות שאינו חניך כמשמעותו בתקנות אלה.

שכר מינימום שעתית לבני נוער

סעיף 5א לתקנות שכר מינימום (נוער עובד וחניכים) תשמ"ח – 1987:
שכר מינימום לשעה שישולם לנער עובד או לחניך, יהיה החלק ה-
173 של שכר המינימום החודשי החל עליו לפי תקנות 3 עד 5, לפי
הענין.

שכר מינימום חודשי

173

שכר מינימום לשעה	שכר מינימום חודשי	אחוז משכר מינימום	גיל
20.39 ש"ח (החלק ה-173)	3,528.01 ש"ח	60%	חניך כהגדרתו בחוק
23.79 ש"ח (החלק ה-173)	4,116.01 ש"ח	70%	עד 16
25.49 ש"ח (החלק ה-173)	4,410.02 ש"ח	75%	16 עד 17
28.21 ש"ח (החלק ה-173)	4,880.42 ש"ח	83%	17 עד 18
32.30 ש"ח (החלק ה-182)	5,880.02 ש"ח	100%	מעל גיל 18

הודעה בתחילת ההעסקה

סעיף 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002:

מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן – נער) – לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה.

הודעה בתחילת ההעסקה

סעיף 1 לתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), תשס"ב-2002:

(א) הודעה בדבר פירוט תנאי העבודה לפי סעיף 2 לחוק, תיערך לפי טופס 1 שבתוספת.

הודעה בתחילת ההעסקה

סעיף 9 לחוק הודעה לעובד:

הוראות חוק זה לא יחולו לגבי עובד שתקופת עבודתו אינה עולה על שלושים ימים, ואם היה העובד נער – אינה עולה על שבעה ימים

הודעה בתחילת ההעסקה

סעיף 2 (א) לחוק הודעה לעובד:

פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה על תנאי עבודה יהיה בענינים אלה:

1. זהות המעביד וזהות העובד
2. תאריך תחילת ותקופת העבודה
3. תיאור עיקרי התפקיד
4. ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד
5. סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר (ודירוג או דרגה אם יש לפי הסכם קיבוצי)

הודעה בתחילת ההעסקה

6. אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי הענין
7. יום המנוחה השבועי של העובד
8. תשלומים של המעביד ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד
9. שם ארגון העובדים שהוא צד להסכם קיבוצי
10. תנאי עבודה המחייבים את המעסיק
11. הבסיס שלפיו משולם השכר (חודשי / שעתי וכו')
12. תשלום בשווה כסף

הודעה על שינוי- במהלך ההעסקה

סעיף 3 לחוק הודעה לעובד:

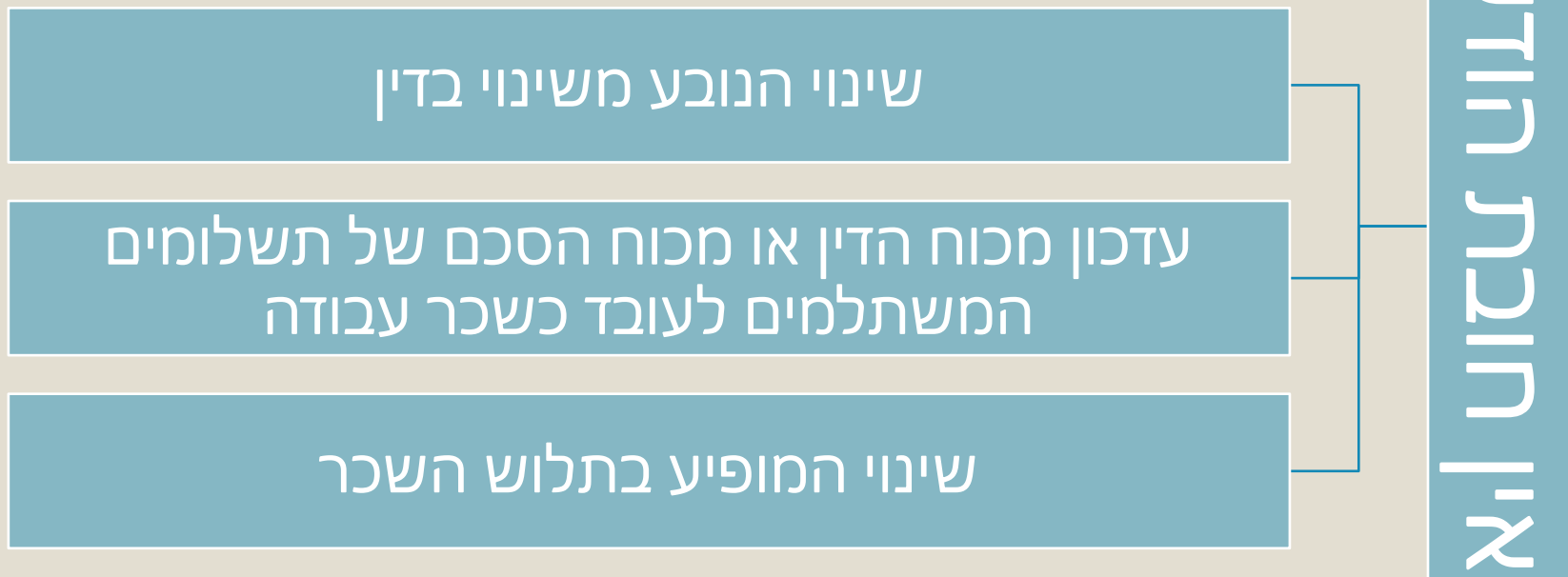
חל שינוי בתנאי העבודה של העובד כפי שפורטו בהודעה כאמור בסעיף 2, ימסור המעסיק הודעה על כך לעובד בתוך שלושים ימים, ואם היה העובד נער – בתוך שבעה ימים, מהיום שנודע לו על השינוי.

סעיף 1 לתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), תשס"ב-2002:

◦ (ג) הודעה על שינוי בתנאי העבודה לפי סעיף 3 לחוק, תיערך לפי טופס 3 שבתוספת.

הודעה על שינוי- במהלך ההעסקה

סעיף 3- "שינוי"- למעט אלה:



תודה על ההקשבה!

אפרת מרקוס, עו"ד, LL.B, LL.M
law@efratmarkus.co.il 050-2030096

EFRAT MARKUS
LAW OFFICE



אפרת מרקוס
משרד עורכי דין