

**מעסיקים יקרים,**

בשנים האחרונות מקיים משרד התמ"ת אכיפה מוגברת של החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה. ב-3 השנים האחרונות הוטלו **מעל 50 מיליון** ש"ח **קנסות** על מעסיקים שנמצאו מפרים את החוק והוטלו אלפי התראות. מטרת החוק לדאוג לאכיפת זכויותיהם של העובדים - גם קודם לכן הן היו מחויבות לאכוף חוקים אלה, אך כעת הפיקוח עליהן מתרחב ואף חלים עליהן עיצומים (קנסות) כספיים גדולים.

החדשנות בחוק זה היא הרחבת תחולתו, לא רק על המעביד הישיר אלא גם על מזמין עבודת השירות. גישה זו הינה חסרת תקדים. זו הרחבה של מעגל האחראים העובדים. במקרה של העסקת עובדים באמצעות חברת קבלן, מעבר לחובת קיום החוק על ידי המעביד הישיר - חברת הקבלן, כעת חוק זה דורש גם ממזמין השירות לוודא שעובדי הקבלן מקבלים את זכויותיהם, ואם נודע למקבל השירות שעובד הקבלן לא מקבל את כל זכויותיו, עליו לדרוש מחברת הקבלן לתקן את ההפרה מיידית. אם הקבלן לא יתקן, על מקבל השירות לפעול לביטול החוזה בין מזמין העבודה לבין הקבלן ולחלוט הערבות שנתן הקבלן. ומכאן שכל חברה שמקבלת שירותים של עובדי קבלן מחויבת להגברת האכיפה של דיני העבודה על עובדי הקבלן.

החוק מאפשר לראשונה הטלת עיצומים כספיים (על ידי משרד התמ"ת) בגין הפרת חוקי עבודה וכן הטלת **אחריות אזרחית ופלילית** לא רק על המעביד הישיר (ובעלי תפקידים אצל המעביד) אלא גם על חברות ששוכרות עובדי קבלן (אפילו אם מי שהפר את הזכויות הוא הקבלן).

חשיבות הגברת האכיפה ופיקוח

מונה מפקח עבודה בכיר אשר הקים ועדת ערר שבה חברים: יו"ר - עו"ד עובד המדינה בעל ידע בדיני עבודה, נציג ארגון מעבידים ונציג ארגון עובדים (הסתדרות). מונו מפקחי עבודה, מפקח עבודה יהיה מוסמך לפקח על הוראות החוק, ולדרוש ממעסיקים ומקבלי שירותים לאכוף את החוק. המפריע למפקח עבודה במילוי תפקידו, דינו מאסר 6 חודשים. מי שאינו ממלא אחר דרישת מפקח עבודה דינו מאסר 6 חודשים וכן קנס כספי על כל יום שבו נמשכת העבירה.

עיצום כספי על מעביד

מטרתו של החוק להגן על זכויות העובדים ולכן ההרתעה מפני אי עמידה בחוק באה בדרך של עיצומים כספיים. העיצום הכספי הינו רשימה ארוכה של הפרות, שהמעביד ייקנס בגיןן אם יפר את החוק. בקנסות ישנה הבחנה בין עסק, משלח יד או פעילות ציבורית לבין יחיד שמעסיק עובדים שלא במסגרת עסק - סכום העיצומים הכספיים הוא פי שניים לעסק מול יחיד. העיצומים הכספיים נעים מ - 2,500 ש"ח עד 35,000 ש"ח לכל הפרה. למעביד קיימת זכות ערעור, המועד לתשלום העיצום הכספי תוך 30 יום ממסירתו. החוק מחמיר במקרים של הפרה נמשכת/חוזרת ומכפיל את העיצומים.

הגנות למעסיק

1. הפרת החובה תוקנה במלואה.
2. במקרה של הפרה ע"י חברת קבלן, מזמין השירות הסתמך על בדיקות תקופתיות שנערכו על ידי בודק שכר מוסמך, ולפיהן קוימה החובה בידי הקבלן, במקרה בו התגלתה הפרה פעל המזמין לתיקונה. ואם לא תוקנה, ביטל את החוזה בינו לבין הקבלן.

ההגנות לא יחולו על המזמין אם בחוזה או בהצעה של הקבלן לא פורטו בכתב רכיבי השכר שישלם הקבלן לעובדיו וכן עלות השכר המינימאלית, וכן הצהרות הקבלן על עלויות נוספות כולל רווח. בתנאי שהנתונים שהוצגו עומדים בתנאי החוק.

**למשרדי קיימת הסמכה של "בודק שכר מוסמך" מטעם משרד התמ"ת
כלקוח המשרד הינך מוזמן לקבל יעוץ מקצועי ופרטני לגבי העסק שלך**

אחריות אזרחית ופלילית על המעסיק ומזמין השרות

יש אחריות אזרחית ופלילית אישית על מנכ"ל התאגיד (מעסיק או מזמין השירות שכרת חוזה עם קבלן) שמפר חוקי עבודה. אין לכרות חוזה שירות עם קבלן שהפר את חוקי העבודה, ומי שיכרות יחול עליו חוק העונשין. מתוך מגמת שקיפות והרתעה, יתפרסמו באתר האינטרנט של משרד התמ"ת פרטים מלאים של מי שהפר את החוק. **לא ניתן לבטח את העסק או בעלי התפקידים השונים כהגנה מחוק זה.**

**החוזר ונספחיו מיועדים למתן מידע כללי בלבד ואין לראות בהם חוות דעת או ייעוץ מקצועי.
במידה ודרושים לכם הסברים נוספים או הדרכה כל שהיא, נבקשכם לקבוע פגישה במשרד.**

חוזר למעסיקים - דצמבר 2018

תוכן עניינים

עמוד	
	<u>פרק 1 - דגשים והמלצות לסוף שנה, כולל חידושי חקיקה עיקריים</u>
3	1. ביטוח לאומי
3	2. שיעור ההפרשות לביטוח פנסיוני לשכירים
3	3. כניסה לתוקף של תקנות התשלומים לקופות גמל
3	4. העסקה בשעות נוספות
3	5. קיצור שבוע העבודה
3	6. עדכון שכר המינימום
4	7. דוח שעות עבודה
4	8. תשלום ומסירת תלוש שכר לעובד
4	9. חופשת אבהות
4	10. היעדרות בגין מחלת ילד לסירוגין
4	11. מתנות לעובדים
4	12. גיבוש והשתלמות עובדים
5	13. העסקת עובדים במשק בית
	<u>פרק 2 - החוק להגברת האכיפה</u>
5	1. הקדמה
5	2. הפרות - חלק א'
6	3. הפרות - חלק ב'
6	4. הפרות - חלק ג'
7	5. אחריות על מזמין השירות
	<u>פרק 3 - המלצות למעסיקים</u>
7	1. בחינת מועמדים לעבודה
8	2. קליטת עובד חדש
8	3. קליטה והעסקה של נוער
8	4. תנאי העסקת העובד
8	5. סיום יחסי עובד מעביד
	<u>פרק 4 - טפסים</u>
9	1. דוח נוכחות לעובד
10	2. התחייבות עובד לרישום תקבולים

1. ביטוח לאומי

שכירים					
מחלק ההכנסה שמעל 60% מהשכר הממוצע ועד ההכנסה המירבית החייבת בדמי ביטוח - (שיעור מלא - 43,370 ש"ח)			מחלק ההכנסה שעד 60% מהשכר הממוצע - (שיעור מופחת - 5,944 ש"ח)		
מעביד	עובד	סה"כ	מעביד	עובד	סה"כ
3.45%	0.40%	3.85%	7.50%	7.00%	14.50%
---	3.10%	3.10%	---	5.00%	5.00%
3.45%	3.50%	6.95%	7.50%	12.00%	19.50%

2. שיעור הפרשות לביטוח פנסיוני לשכירים

תקופת דיווח	גמל	פיצויים	עובד	מעביד	סה"כ
החל מיום 01.01.2017	6%	6%	6.5%	18.5%	

שכר המבוטח - יהיה השכר בפועל אך לא יותר מהשכר הממוצע במשק. כשכר בפועל יחשבו רכיבי השכר לצורך פיצוי פיטורים.

3. כניסה לתוקף של תקנות התשלומים לקופות גמל

החל מחודש ינואר 2016 נכנסו לתוקפן תקנות חדשות המסדירות את הדיווח של המעסיקים לקופות הגמל (כולל ביטוחי מנהלים, קרנות פנסיה, קופות גמל וקרנות השתלמות). התקנות מסדירות את העברת הנתונים וההנחיות מהמעסיקים לקופות הגמל בנוגע לתשלומים ולמידע אודות המבוטחים והעמיתים באמצעות דיווח מקוון, החל מפברואר 2018. התקנות חלות על כלל המעסיקים במשק. התקנות מטילות על כתפיהם של המעסיקים אחריות מלאה, הן בדיווח הכספים והן בבקרה על קליטתם. התקנות יאפשרו מעקב נכון של הפקדות הכספים לקופות ויסייעו בין היתר בחישוב הקצבה המוכרת.

4. העסקה בשעות נוספות

החל מחודש מרץ 2018 עודכנו השעות הנוספות בהם מותר להעסיק עובד לפי חוק.

מקסימום מותר לעובד לפי חוק	
12 שעות	שעות עבודה ביום
16 שעות	שעות נוספות בשבוע
58 שעות	שעות עבודה בשבוע לילה (כולל שעות נוספות)

5. קיצור שבוע העבודה

החל מאפריל 2018 שבוע עבודה מחושב לפי בסיס של 42 שעות (במקום 43 שעות) במקומות עבודה שעובדים בהם 5 ימים בשבוע, יעמוד מספר השעות היומיות על 8.6 שעות (8 שעות ו-36 דקות) במשך 4 ימים, וביום הנוותר על 7 שעות ו-36 דקות בעבודה במשמרת לילה יום עבודה לא יעלה על 7 שעות. עובד שהועסק מעבר למכסת השעות היומית או השבועית (בכפוף להגבלות שנקבעו), זכאי לגמול עבור שעות נוספות.

6. עדכון שכר המינימום

שכר מינימום הוא התשלום החוקי הנמוך ביותר אותו יכול מעסיק לשלם לעובד המועסק על-ידו. שכר עבודה לעניין חישוב שכר המינימום הוא השכר ברוטו, לפני ניכויים. החל ממשכורת דצמבר 2017 (שתשולם בראשית ינואר 2018) יעלה שכר המינימום ל-28.50 ש"ח לשעה ו-5,300 ש"ח לחודש למשרה מלאה (במשרה חלקית מחושב בהתאם לחלקיות המשרה).

בעקבות קיצור שבוע העבודה שכר המינימום בפועל לשעה הועלה לסך 29.12 ₪

שכר המינימום לנוער

גיל הנער העובד	% משכר המינימום למבוגר
עד גיל 16	70%
עד גיל 17	75%
עד גיל 18	83%

7. זוח שעות עובד

החוק מחייב את המעסיק לנהל **לכל** עובד דוח נוכחות באופן שוטף באמצעי: מכאני, דיגיטאלי או אלקטרוני אשר יכלול:

- שעת התחלת עבודה
- שעת סיום עבודה
- הפסקות אם היו

החוק קובע כי אם הרישום לא ייעשה באמצעים הללו, ייחתם הרישום **מדי יום** בידי העובד ויאושר על ידי אדם האחראי עליו.

8. תשלום ומסירת תלוש שכר לעובד

תשלום שכר עבודה

החוק מחייב את המעסיק לשלם את שכר העובד עד תום החודש בגינו הוא משולם ולא יאוחר מהיום ה - 9 לחודש העוקב.

חובת הוכחת התשלום במועד חלה על המעסיק, לכן מומלץ לשלם בהעברה בנקאית או בהמחאה למוטב בלבד, מעסיק שמשלם במזומן (שימו לב לחוק המזומן שנכנס לתוקף השנה), רצוי שיחתים את העובד כל חודש במועד תשלום השכר.

העסקת עובד קרוב משפחה

במקרים בהם קיימת העסקה של קרוב משפחה, חייב להקפיד הקפדה יתירה על:

- רישום שעות הנוכחות של העובד באופן מדויק.
- רישום העבודה שהוא ביצע.
- תשלום שכר בהעברה בנקאית.

מסירת תלוש שכר

החוק מחייב את המעסיק למסור לעובד תלוש לא יאוחר מהמועד הקבוע בחוק לתשלום השכר. נטל ההוכחה למסירת התלוש היא על המעסיק.

לידיעתכם, משרדנו מאפשר משלוח תלושים במייל ישירות לעובד.

בכל מקרה בו התלוש נמסר לעובד באופן אישי רצוי להחתים את העובד על מועד מסירתו.

9. חופשת אבהות

החוק מאפשר לעובד שבת זוגו ילדה, זכות להיעדר מהעבודה לפרק זמן של עד חמישה ימים **לאחר יום הלידה**, מבלי לקבל את אישור המעסיק לכך. שלושת ימי היעדרות הראשונים שלאחר יום הלידה, יוענקו לעובד על חשבון ימי החופשה השנתית הצבורים שלו. אם לעובד לא צבורים ימי חופשה, תינתן לו האפשרות לצאת לחופשה ללא תשלום בגין ימים אלו. הימים הרביעי והחמישי שלאחר יום הלידה, יבואו על חשבון מכסת שבעת ימי המחלה להם זכאי העובד מכוח חוק דמי המחלה. התשלום בעבורם יהא 50% מדמי המחלה (כימים השני והשלישי למחלתו).

בגין יום הלידה לא יהא זכאי העובד לדמי מחלה (נחשב כיום הראשון של המחלה על פי החוק). בנוסף, היעדרות ביום הלידה מחייבת את העובד להמציא למעסיקו הצהרה בדבר סיבת היעדרות בצירוף אישור מרופא על מועד הלידה. חשוב לציין - על המעסיק חל איסור למנוע מהעובד להיעדר למטרת חופשת האבהות, ואין לראות בחופשה זו כתחליף לזכותו של בן הזוג העובד, לחלוק את חופשת הלידה עם בת זוגו כקבוע בחוק עבודת נשים.

10. היעדרות בגין מחלת ילד לסירוגין

התיקון לחוק פורסם ביום 16.08.2016 וקובע כי הזכות לדמי מחלה עקב היעדרות בשל מחלת ילד תוענק **לשני ההורים**, גם אם ניצלו את זכותם לסירוגין.

לצורך חישוב דמי המחלה תימנה ההיעדרות של העובד החל מהיום הראשון שבו נעדר העובד או בן זוגו בשל מחלת ילד. על העובד למסור במקום עבודתו הצהרה בהתאם לחוק, ובה הוא יודיע על ימי ההיעדרות של בן זוגו מעבודתו ויצרף אליה את ההצהרה שהגיש בן זוגו במקום עבודתו.

11. מתנות לעובדים

מתנות לעובד, יחשבו כהוצאת שכר, יש לזקוף בגין שווי לעובד וינוכה מהן מס במקור. יחד עם זאת, מתנה אחת בשנה לעובד מסוים לרגל אירוע אישי (להבדיל מחגים), תותר בניכוי עד סך של 210 ש"ח ואילו הסכום העודף ייחשב כהוצאה עודפת אשר יש לזקוף בגינה שווי לעובד.

12. גיבוש והשתלמות עובדים

הוצאה בגין מתן טובת הנאה שנתן מעביד לעובדיו ואשר לא ניתן ליחסה לעובד פלוני, למעט הוצאות שהוכח כי לפי טיבן אינן מיועדות להעניק טובת הנאה אישית לעובד יחשבו כהכנסת עבודה בידי העובדים (יש לזקוף שווי לעובד).

אירוע גיבוש והשתלמות שערך ומימן המעביד - אינם מהווים "טובת הנאה" לעובד, ולפיכך אינם בגדר "הכנסת עבודה" ולא חייב לזקוף שווי בגינם לעובד, בתנאי שמתקיימים כל התנאים שקבע חוזר מס הכנסה:

1. צרכי העבודה מצדיקים עריכת אירוע גיבוש לעובדים, כגון: מקומות עבודה בעלי מספר רב של עובדים, נדרשת עבודת צוות וכיוצ"ב.

2. ההחלטה על קיום האירוע היא של המעסיק והעובדים הרלוונטיים מוזמנים לאירוע.
3. ימי הגיבוש נחשבים ימי עבודה ומשולם שכר מלא בגינם.
4. העובדים לא זכאים לצרף בת/בן זוג לאירוע הגיבוש או לחלק ממנו (לרבות כל קרוב, כהגדרתו בסעיף 76(ד) לפקודת מס הכנסה).
5. פעילות הגיבוש נערכת רק במהלך שבוע העבודה. במידה וחלק מהפעילות נערכת בסוף שבוע ו/או במהלך חופשות, יש לזקוף שווי מלא על כל הפעילות.
6. לויז הפעילות נקבע או מאושר על ידי המעסיק.
7. הפעילות נערכת בישראל.
8. מטרת הפעילות הינה לצורך שיפור העבודה והממשקים בין העובדים.
9. הפעילות חייבת לכלול הרצאה מקצועית או פעילות העשרה.
10. חובה לשמור מסמכים מאמתים לקיום כל הכללים בחוזר.
11. העלויות בהן עמד המעסיק הינן סבירות ביחס לפעילות ומטרתה. לעניין זה, עלויות העומדות בהוראות תכ"מ, הינן עלויות סבירות (נכון להיום - 400 ₪ לפעילות של יום שלם ללא לינה או 700 ₪ ליום לפעילות הכוללת לינה).

13. העסקת עובדים במשק בית

מעסיקי עובדים במשק בית נדרשים לדווח פרטים מלאים על העובדים פעם ברבעון, בעד הרבעון שקדם. באתר הביטוח הלאומי ניתן לדווח מידי חודש. סוגי העבודות המוכרות כמשק בית כוללות עבודות ניקיון לבית וחצר, שמרטפות או סיעוד בבית הלקוח, עבודות ניקיון וחצרנות בבניינים ובבתים משותפים, נהגים פרטיים, שומרים וכדומה. יש לדווח גם על עובדים תושבי חוץ ולרשום את מספר הדרכון במקום מספר תעודת זהות.

פרק 2 - החוק להגברת האכיפה

1. הקדמה

החוק מטיל אחריות חוקית לשמירה על החוק על המעסיק ועל עובדיו, על כן קנסות יוטלו הן על המעסיק והן קנסות אישיים שיוטלו על העובדים הרלוונטיים (מנכ"ל, מנהל כספים, חשב שכר), **לא קיימת אחריות חוקית על רואה החשבון או לשכת השכר**. החוק מבחין בין מעסיק יחיד לבין חברת ולכן גובה הקנס שונה לכל אחד מהם. הקנס שנקבע הוא עבור הפרה של חוקים לפי 3 רשימות חוקים (לכל רשימה גובה קנס אחר) והוא מוטל בגין כל עובד אשר בגינו בוצעה ההפרה. קביעת רשימת החוקים בגינם ייקבעו קנסות אינה מכשירה הפרת חוקים אחרים מחוקי העבודה. לדוגמה, מעסיק יחיד אשר הפר הוראה מחלק א' ל - 3 עובדים שלו, יחוייב ב - 7,560 ₪ קנס (חברה - 15,120 ₪). במקרה של הפרה חוזרת (הפרה זהה בתוך שנתיים) יוכפל גובה הקנס. במקרה של הפרה מתמשכת, ניתן להטיל בכל יום שההפרה נמשכת 2% מסכום הקנס הכספי המקורי. למעסיק עומדת זכות **לערער** על קביעת המפקח **תוך 30 יום**, ללא קשר להגשת הערעור חובה לשלם את הקנס שהוטל תוך 30 יום.

2. חלק א' - הפרות אשר בגינן יוטל קנס על המעביד בשיעור של 2,520, (חברה 5,040 ₪)

1. ניהול פנקס חופשה לפי סעיף 26 לחוק חופשה שנתית.
2. ניהול פנקס שעות עבודה לפי סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה.
3. קביעת תקנון לפי סעיף 7(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית.
4. הצגת מודעה, לפי סעיף 26 לחוק שכר מינימום.
5. איסור דרישת פרופיל צבאי לפי סעיף 2א(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה.
6. איסור פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית, בניגוד להוראות סעיף 8 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, המחייב לפרסם את המודעה בלשון זכר ובלשון נקבה, ואוסר על פרסום מודעה שיש בה הפליה.
7. איסור פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או הפניה להכשרה מקצועית, בניגוד להוראות סעיף 11 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, האוסר על פרסום הודעה שיש בה אפלייתם לרעה של אנשים עם מוגבלויות, כאשר הם כשירים לתפקיד וכשהאפליה אינה מתחייבת מאופי התפקיד.
8. איסור דרישת מידע גנטי או ביצוע בדיקה גנטית מעובד, לפי סעיף 29 לחוק מידע גנטי, התשס"א-2000.
9. מתן הפסקות לעובד לפי סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה, או בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 23 לחוק האמור.
10. מתן הפסקה לשם שימוש בחדר שירותים במהלך העבודה לפי סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה.
11. מתן הפסקה בין ימי עבודה לפי סעיף 21 לחוק שעות עבודה ומנוחה.
12. איסור העבדת עובד במשמרות בעבודת לילה רצופה לפי סעיף 22 לחוק שעות עבודה ומנוחה, שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 23 לחוק האמור.

13. איסור העבדת עובדת מהחודש החמישי להריונה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית בלא אישור רפואי או שלא בהתאם לתנאי האישור הרפואי ובלא הסכמתה, לפי סעיף 10(א) ו-1(ב) לחוק עבודת נשים.
14. איסור העבדת עובדת שילדה במשך ארבעה חודשים שלאחר חופשת הלידה בעבודת לילה או במנוחה השבועית בלא הסכמתה, לפי סעיף 10(ג) לחוק עבודת נשים.
15. העמדת עמדה מקורה או מוצלת, המספקת הגנה מגשם ושמם, למאבטח לפי סעיף 3א(א) לחוק הזכות לעבודה בישיבה ובתנאים הולמים.
16. איסור הצבת מאבטח במקום שאין בו עמדה מקורה או מוצלת, המספקת הגנה מגשם ושמם, למאבטח בניגוד לסעיף 3א(ה)(2) לחוק הזכות לעבודה בישיבה ובתנאים הולמים.

העסקת נוער

17. איסור העבדת נער בלא בדיקה רפואית או אישור רפואי, לפי סעיפים 11, 11א ו-12 לחוק עבודת הנוער.
18. איסור קבלת נער לעבודה בלא הדרכה בבחירת מקצוע, לפי סעיף 18 לחוק עבודת הנוער.
19. העסקת נער בלי לשמור העתק תעודת זהות, בניגוד להוראות סעיף 27ח(ב) לחוק עבודת נוער.
20. ניהול פנקס לפי סעיף 31 לחוק עבודת נוער.
21. התניית הזמנת הופעה או פרסומת שבה אמור לעבוד ילד בקבלת היתר להעבדה, לפי סעיף 33ד(ב) לחוק עבודת הנוער.
22. העסקת צעיר אחרי השעה 23:00 בלי להחזירו לביתו בסיום העבודה, בניגוד להוראות סעיף 24א לחוק עבודת נוער.
23. מתן הפסקה לשם שימוש בחדר שירותים לפי סעיף 22א לחוק עבודת נוער.

3. חלק ב' - הפרות אשר בגינן יוטל קנס על המעביד בשיעור של 10,080, (חברה 20,160 ₪)

1. מתן חופשה שנתית לפי פרק שני לחוק חופשה שנתית.
2. תשלום דמי חופשה לפי סעיפים 10 ו-11 לחוק חופשה שנתית.
3. תשלום פדיון חופשה לפי סעיף 13 לחוק חופשה שנתית.
4. איסור העבדה בשעות נוספות או במנוחה השבועית שלא בהתאם להוראות היתר שניתן לפי הפרק הרביעי לחוק שעות עבודה ומנוחה.
5. תשלום גמול שעות נוספות לפי סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה.
6. תשלום גמול עבודה במנוחה השבועית לפי סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה.
7. מתן אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד-מעביד, לפי סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות.
8. מסירת הודעה על תנאי עבודה או על שינוי בתנאי עבודה, לפי סעיפים 1 עד 3 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה).
9. מסירת תלוש שכר לפי סעיף 24 לחוק הגנת השכר.
10. איסור ניכוי סכומים משכרו של עובד לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר.
11. איסור העסקת עובדת או עובד בחופשת לידה לפי סעיף 8 ו-9(ג) לחוק עבודת נשים.
12. איסור חיוב עובד של קבלן כוח אדם בתשלום לפי סעיף 12 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם.

העסקת נוער

13. איסור העבדת צעיר או מי שמלאו לו 18 שנים, ושחל עליו חוק לימוד חובה, התש"ט-1949, בשעות הלימודים לפי סעיף 2(ב1) לחוק עבודת הנוער או בלי שנמסרה למעביד הודעה לפי סעיף 28א לחוק עבודת הנוער.
14. איסור העבדת ילד שטרם מלאו לו 15 שנים בהופעה או בצילומים, שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 4 לחוק עבודת הנוער.
15. מתן הפסקות לנער לפי סעיף 22 לחוק עבודת הנוער.
16. איסור העבדת נער הלומד לימודי ערב בשעות לפי סעיף 23(א) לחוק עבודת הנוער.
17. איסור ניכוי שעות היעדרות ללימודי ערב משכרו של נער לפי סעיף 23(ב) לחוק עבודת הנוער.
18. איסור העבדת נער בעבודת לילה שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 25 לחוק עבודת הנוער.

העסקת עובדים זרים

קיימים סעיפים מיוחדים בתחום זה, לקוח שהנושא רלוונטי עבורו, מוזמן לפנות למשרד.

4. חלק ג' - הפרות אשר בגינן יוטל קנס על המעביד בשיעור של 17,640, (חברה 35,280 ₪)

1. איסור העבדה בשעות נוספות שאינה מותרת או בלא היתר, לפי סעיף 6 לחוק שעות עבודה ומנוחה.
2. איסור העבדה במנוחה השבועית בלא היתר לפי סעיף 9 לחוק שעות עבודה ומנוחה.
3. העברת סכומים שנוכו, לפי סעיף 25א לחוק הגנת השכר.
4. איסור הלנת שכר לפי סעיף 25ב(ב1)(1) לחוק הגנת השכר.
5. תשלום שכר מינימום לפי חוק שכר מינימום.

6. תשלום שכר מינימום לפי הסכם קיבוצי כללי ענפי שהורחב בצו הרחבה, לפי סעיף 33ד(ב) לחוק הסכמים קיבוציים.
7. איסור פיטורי עובדת בהריון בלא היתר לפי סעיף 9 לחוק עבודת נשים.
8. איסור פיטורי עובד/ת במהלך טיפולי פוריות לפי סעיף 9 לחוק עבודת נשים.
9. איסור פיטורי הורה מאמץ לפני קבלת הילד לביתו (כולל איסור פיטורים במהלך חופשת הלידה ואיסור פיטורים לאחריה) - לפי סעיף 9 ו-9ג לחוק עבודת נשים.
10. איסור פיטורי הורים בהליך פונדקאות (כולל איסור פיטורים במהלך חופשת הלידה ואיסור פיטורים לאחריה) - לפי סעיף 9 ו-9ג לחוק עבודת נשים.
11. איסור פיטורי עובדת או עובד בחופשת לידה בלא היתר לפי סעיף 9 ו-9ג לחוק עבודת נשים.
12. איסור פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה של עובדת או עובד הנמצא/ת בחופשת לידה, בלא היתר, לפי סעיף 9א ו-9ג לחוק עבודת נשים.
13. איסור פיטורי עובד במהלך או בתום שירות מילואים בלא היתר לפי סעיף 41א(ב) לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה).
14. תשלומים מכוח צווי הרחבה בעניין פנסיה.
15. איסור קבלת בטוחות מעובד או מימושן לפי סעיף 2 לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד.

העסקת נוער

16. איסור העבדת נער מתחת לגיל המותר לפי סעיפים 2, 2א ו-7 לחוק עבודת הנוער.
17. איסור העבדת ילד שטרם מלאו לו 15 שנים בהופעה או בצילומים, בלא היתר לפי סעיף 4 לחוק עבודת הנוער.
18. איסור העבדת נער מעבר לשעות העבודה הקבועות בסעיף 20 לחוק עבודת הנוער.
19. איסור העבדת נער במנוחה השבועית לפי סעיף 21 לחוק עבודת הנוער.
20. איסור העבדת נער בעבודת לילה בלא היתר לפי סעיף 24 לחוק עבודת הנוער.

5. אחריות על מזמין השירות

החוק קובע, כי בתנאים מסויימים מזמין השירות אחראי גם לתנאי העסקתם של עובדי קבלן העובדים בשירותו, במידה וזכויותיהם הופרו על ידי חברת כח האדם, הוא עצמו ייחשב כמי שהפר את תנאיהם, ויהא חשוף לעיצום כספי כאילו היה מעסיקם של עובדים אלו באופן ישיר. במקרים מסויימים יהא מזמין השירות חשוף לעיצומים כספיים, לתביעה אזרחית ולקנס כספי מכוח אחריותו הפלילית להפרת החוק. האחריות תחול על זכויות של נותני שירותם בתחומים הבאים: ניקיון, שמירה ואבטחה והסעדה.

החוק מטיל אחריות על מזמיני השירות במקרים מגוונים לקוח שהנושא רלוונטי עבורו, מוזמן לפנות למשרד.

פרק 3 - המלצות למעסיקים

1. בחינת מועמדים לעבודה

1. להקפיד בפרסום המודעה (להימנע מאפליה)
2. להקפיד על סעיף 2א(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה (ראה בהמשך).
3. הודעה לעובד על אי קבלה לעבודה תוך 14 יום.

תמצית סעיף 2א(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה

לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי 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 שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים, לרבות מחמת תדירותו או משכו, הצפוי להם בכל אחת מאלה:

- (1) קבלה לעבודה
- (2) תנאי עבודה
- (3) קידום בעבודה
- (4) הכשרה או השתלמות מקצועית
- (5) פיטורים או פיצויי פיטורים

2. קליטת עובד חדש

1. צילום ת.ז. כולל ספח.
2. החתמה על טופס 101.
3. הודעה על תנאי עבודה (יש להקפיד על עדכון לגבי שינויים במהלך העבודה).

3. קליטה והעסקה של נוער

1. קבלת אישור רפואי.
2. אי העסקה מתחת לגיל 14.
3. העסקה עד גיל 16 רק בחופשות.
4. העסקה מעל גיל 16 לאחר שעות הלימודים (חובה לקבל מערכת לימודים מהנער).
5. עמידה בשעות העסקה מותרות:

הערות	max שעות שבועיות	שעות עבודה מותרות ביום	גיל הנער
איסור עבודת לילה (08:00 ועד 20:00)	40	8	עד גיל 16
איסור עבודת לילה (06:00 ועד 22:00)	40	8	גיל 16 עד גיל 18

4. תנאי העסקת העובד

1. דיווח שעות מסודר.
2. תשלום שכר מינימום.
3. ביצוע הפרשות לפנסיה (כולל בחופשת לידה).
4. הקפדה על ניהול ימי מחלה, ימי חופשה ותשלום חגים.
5. הקפדה על תנאי העסקה: הפסקות, שעות נוספות, עבודה בשבתות וחגים, עבודת לילה.
6. איסור קיזוז מהשכר ללא הסכמת העובד.
7. אישור מסירת תלוש שכר ותשלום לעובד במועד החוקי.
8. תשלום נסיעות.
9. תשלום הבראה.

5. סיום יחסי עובד מעביד

שימוע

- זימון לשימוע בכתב כולל סיבות (יש לתת לעובד לפחות 48 שעות להתכונן).
1. ניהול פרוטוקול שימוע (שימוע מכובד וראוי).
 2. איסור פיטורים בסמוך לשימוע (48 שעות לפחות).
 3. טופס ויתור על זימון לשימוע, עובד שמבקש שימוע ללא זימון יחתום על הסכמתו.

הודעה מוקדמת

1. מתן הודעה מוקדמת או חלף לפי החוק.
2. בפיטורים - איסור חפיפה בין מחלה להודעה מוקדמת.

תשלומים

1. השלמת פיצויים לפי החוק.
2. פדיון יתרת ימי חופשה.
3. תשלום השלמת הבראה לפי החוק.

לתשומת ליבכם קיימים מצבים אשר בהם חל איסור לפטר את העובד.

חשוב לזכור כי מעבר לעמידה בתנאי החוק כל מעסיק "מייצר" נורמה מקובלת בבית עסקו ואף היא הופכת למחייבת.

שם העובד: _____

דוח עבודה לחודש _____

תאריך	שעת הגעה	שעת סיום	פחות הפסקה	סה"כ שעות עבודה	חופשה או מחלה	סה"כ שעות לתשלום	שעות 100%	שעות 125%	שעות 150%	חתימת העובד	חתימת המנהל
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											

הערות להכנת השכר:

חתימת העובד _____

תאריך _____

חתימת המנהל _____

התחייבות העובד - רישום תקבולים

אני _____ מספר ת.זהות _____ מצהיר ומאשר את עשר הנקודות להלן :

1. ביום _____ ניתנו לי הסברים מפורטים ע"י בעל העסק באשר לאופן רישום קבלות ללקוחות העסק וצורת הפעלת הקופה הרושמת, לרבות, שיטות הרישום בספרי העסק והבנתי את מהות ההסברים.
2. ידוע לי כי עלי לרשום בכל קבלה ו/או בקופה הרושמת כל תקבול בנפרד, מיד עם קבלתו מהלקוח, ידוע לי שהמונח "מיד" הינו רישום מיידית גם במצבי לחץ.
3. הובהר לי, שהרישום בשובר הקבלה ו/או בקופה הרושמת, ייעשה לגבי כל תקבול במזומן, בשיק, בשיק לביטחון, שובר כרטיס אשראי, שטר וכו'. לרבות, פיקדון פירעון חוב עסקי ומכר על תנאי, וכן שיק שהתקבל מחוץ למקום העסק (למעט, שיק/שטר לא סחיר עם תאריך לפקודת צד ג').
4. הנני מתחייב לא לרשום את התקבולים בצורה מאולתרת של "קבלה זמנית", אלא אך ורק בשובר קבלה ו/או בקופה הרושמת בעלי מספור המודפס מראש במקור.
5. הנני מתחייב להפקיד בחשבון הבנק העסקי כל תקבול שקיבלתי, ועד ההפקדה לשמור את הכסף בקופת העסק בלבד.
6. ידוע לי שאי רישום תקבול מהווה הפרת משמעת חמורה ויהיה ניתן לפטרני אם בעל העסק יערוך ביקורת וימצא כי לא רשמתי ביודעין תקבול מסוים בהתאם לחוק.
7. ידוע לי באם לא רשמתי תקבול כלשהוא, יוטל עלי חשד של גניבת כספי העסק והנני צפוי להליכים פלילים.
8. בכל מקרה של ביקורת מצד שלטונות המס, הנני מתחייב לדווח על הביקורת מיידית לבעל העסק ולרואה החשבון או ליועץ המס של העסק, לקרוא בעיון את דוח הביקורת ולמסור גרסת אמת בלבד, לאחר בירור כל העובדות לאישורן. לא אמסור כל מידע שאינו אמת או שאינני בטוח בנכונותו מעל לכל ספק.
9. ידוע לי כי כל תקבול שלא רשמתי בהתאם לחוק - יחשב אותו סכום להכנסתי האישית והנני אחראי על דיווחה כחלק מהכנסתי האישית לצורכי מס, באותה שנת מס.
10. ידוע לי כי עלי להקפיד במיוחד על רישום כל תקבול ואף טעות או רשלנות בתום לב, עלולות שלא להיחשב לסיבה מספקת לאי הרישום.

הנני מאשר כי מהות הדברים ברורה לי לחלוטין ולראיה הנני בא על החתום :

תאריך _____

שם העובד _____

חתימת העובד _____

האמור בחוזר הינו תמציתי בלבד ואינו מהווה תחליף לייעוץ מקצועי.

להתייעצות פרטנית ניתן לפנות למשרד

חשוב לציין

- 1. לא תמיד כל המידע והנתונים נגישים למשרדנו בעת הכנת השכר**
- 2. הכנת המשכורות באמצעות משרדי באופן שוטף אינה מהווה אסמכתא לעמידה בתנאי החוק**
- 3. כיום משרד התמ"ת פועל על בסיס "הלשנות" של עובדים**

משרדינו עומד לרשותכם בכל עת לבחינה פרטנית של העסק שלכם והאם הוא עומד בדרישות החוק