

**חוק להגברת האכיפה
של דיני עבודה
חוזר מיוחד**



תוכן העניינים

3.....	חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה
4.....	דרכי אכיפה של דיני העבודה
5.....	עיצום כספי
6.....	אחריות אזרחית
8.....	אכיפה פלילית
9.....	היערכות לחוק החדש
	התוספת השנייה לחוק – סעיפים בדיני העבודה שהפרתם על ידי מעסיק
9.....	מאפשרת הטלת עיצום כספי עליו
	התוספת השלישית לחוק – סעיפים בדיני העבודה שהפרתם על ידי קבלן
23.....	שירות מאפשרת הטלת עיצום כספי על מזמין השירות

חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה

ב-19 ביוני 2012 נכנס לתוקף [חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011](#). החוק נחקק בעקבות הסכמות שהושגו בין ההסתדרות, המעסיקים והממשלה, ומטרתו מוצגת בסעיף הראשון שלו: "מטרתו של חוק זה להגביר ולייעל את אכיפתם של דיני העבודה", וביתר פירוט בדברי ההסבר להצעת החוק: "מטרת החוק המוצע להגביר ולייעל את האכיפה של חוקי העבודה על ידי הנהגת הליך מינהלי להטלת עיצום כספי על מעבידים ועל מזמיני שירות, וכן על ידי תיחום האחריות האזרחית והפלילית על מזמיני שירות, תוך התערבות בחוזה ההתקשרות בין מזמין השירות לבין המעביד."¹

בדיני העבודה השונים כבר נכללים אמצעי אכיפה, שהחוק החדש מעיד, במידה מסוימת, על כישלונם. החוק אינו יוצר זכויות חדשות לעובדים, אך הוא יוצר חובות חדשות למעסיקים (ובפרט חובות הנובעות מהעסקה דרך קבלן שירות בתחומים שמירה ואבטחה, ניקיון והסעדה). כדי להימנע מהענישה שבחוק, על המעסיקים להפעיל אמצעי בקרה שיאפשרו להם לוודא עמידה בהוראות החוק.

להשלמת מימושו של החוק נדרשת התקנה של תקנות על ידי שר התמ"ת, אך צעד זה טרם הושלם. טיוטה של התקנות מוצגת ב[אתר האינטרנט של משרד התמ"ת](#).

¹ הצעת חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשס"ח-2008, באתר הכנסת.

דרכי אכיפה של דיני העבודה

בעקבות החוק מתקיימות דרכי האכיפה הבאות (חלקן היו עוד קודם לחקיקת חוק זה):

- **אכיפה מנהלית:** הטלת עיצום כספי על ידי פקח של משרד התמ"ת. זהו מנגנון אכיפה חדש במסגרת דיני העבודה, והוא נועד לאפשר ענישה מהירה. המנגנון כולל:

- עיצום כספי על המעביד.
- עיצום כספי על מנכ"ל המעביד.
- עיצום כספי על מזמין השירות (מי שמשמש בשירותיו של קבלן שירות, בתחומים שמירה ואבטחה, ניקיון והסעדה, הניתנים במפעלו של מזמין השירות).

- **אכיפה פלילית:** הגשת תביעה פלילית נגד נושאי משרה:

- תביעה פלילית נגד המעביד.
- תביעה פלילית נגד נושא משרה במעביד.
- תביעה פלילית נגד מזמין שירות
- תביעה פלילית נגד מנכ"ל מזמין השירות.

- **תביעה אזרחית:** תביעה למתן פיצוי כספי לעובד:

- תביעה אזרחית נגד המעביד
- תביעה אזרחית נגד מזמין שירות.

משרד התמ"ת תיאר את ההפעלה ההדרגתית של אמצעי האכיפה שלרשותו: "לגבי עבירות שהוגדרו גם כהפרות שבגינן ניתן להטיל עיצומים, העיצומים הכספיים יוטלו באופן מדורג: התראה תחילה, לאחר מכן עיצום כספי, ורק במקרים חמורים תתבצע אכיפה פלילית. זאת במטרה למקד את האכיפה הפלילית למפרים הבוטים והפוגעניים ולהרחיק את הפלילות ממעסיקים

נורמטיביים. הרציונל הוא, שבמקרים אלו, בהם המדובר במעידות שוטפות ופחות חמורות - יטופלו ההפרות ביעילות ובמהירות על ידי מערכת האכיפה המנהלית.²

עיצום כספי

החוק מעניק למפקח עבודה שמונה על ידי שר התמ"ת סמכות להטיל עיצום כספי, שגובהו עד 35,000 ש"ח, על מעביד שהפר אחת מסדרה ארוכה של הוראות של דיני העבודה (כמפורט ב**תוספת השנייה** לחוק), כגון החובה לנהל פנקס נוכחות. בהפרה נמשכת ובהפרה חוזרת סכום העיצום גבוה יותר.

יתרונותיו של אמצעי אכיפה חדש זה מוצגים בדברי ההסבר להצעת החוק: "העיצום הכספי הוא אמצעי אכיפתי יעיל ומהיר העשוי לשמש הרתעה ולהביא להקטנת שכיחותן של הפרות של הוראות החיקוקים האמורות. העיצום הכספי הוא כלי אכיפה מינהלי בידי רשות מינהלית שמטרתו להביא להגברת הציות של ציבור המפוקחים הכפוף להוראות החיקוקים האמורים. העיצום הכספי מיועד להוות סנקציה קלה להפעלה על ידי הרשות המינהלית. לפיכך הוא מוטל על הפרת הוראות שקל, פשוט וברור להיווכח בקיומן והטלתו אינה מחייבת ברור עובדתי מורכב. הטלת העיצום הכספי נבחנת מהטלת סנקציה פלילית בכך שהיא אינה מלווה בקלון החברתי שכרוכה בו הרשעה בפלילים, והיא אף אינה גוררת אחריה רישום פלילי."³

החוק מטיל על מנכ"ל של תאגיד את החובה לפקח ולנקוט את כל האמצעים הסבירים למניעת הפרה של ההוראות של דיני העבודה, ואם המנכ"ל לא פעל כך והתאגיד הפר הוראה, ניתן להטיל עיצום כספי גם על המנכ"ל אישית.

כאשר קבלן שירות (בתחומים שמירה ואבטחה, ניקיון והסעדה, ותחומים נוספים שעליהם יחליט שר התמ"ת) מפר הוראה מאלה המנויות ב**תוספת השלישית** לחוק, תינתן על כך התראה למזמין השירות, ואם זה לא יפעל לתיקון ההפרה או

² [החוק להגברת האכיפה של דיני עבודה ייכנס מחר \(יום ג'\) לתוקף-אכיפה מהירה, יעילה וכואבת למעסיקים עבריינים בשוק העבודה, באתר של מרד התמ"ת](#)
³ [הצעת חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשס"ח-2008](#), באתר הכנסת.

לביטול החוזה עם הקבלן, יוטל עיצום כספי גם על מזמין השירות. מזמין שירות חייב לנקוט אמצעים סבירים כדי למנוע פגיעה בזכויות עובדים של הקבלן המועסקים אצלו.

ההצדקה להטלת עיצום על מזמין השירות מופיעה בדברי ההסבר להצעת החוק: "כפועל יוצא מצורת ההעסקה הבלתי שגרתית של עובד קבלן, שהיא צורת העסקה משולשת שבה עובד מועסק אצל מזמין שירות אך מעבידו הוא הקבלן, מוצע לאפשר הטלת עיצום כספי על מזמין השירות במקרים שבהם הוטל עיצום כספי על המעביד. זאת, בשים לב, בין השאר, לקשר החוזי שבין הקבלן למזמין השירות המאפשר למזמין להפעיל מנגנונים חוזיים לפיקוח על פעולות הקבלן, לרבות בענין קיום תנאי העבודה של עובדיו."⁴

הטלת העיצום, על מעסיק ועל מזמין שירות, אינה מיידית. תחילה ניתנת למעסיק או למזמין השירות הודעה על כוונה להטיל עיצום, והוא רשאי לטעון טענותיו בפני המונה במשרד התמ"ת. בעקבות זאת מחליט הממונה האם להטיל עיצום ועל גובה העיצום. על הטלת עיצום ניתן לערער בפני ועדת ערר, ועל החלטתה ניתן לערער בבית דין אזורי לעבודה.

מידע על עיצומים כספיים שהוטלו יפורסם באתר האינטרנט של משרד התמ"ת.

אחריות אזרחית

הפרת הוראות של דיני העבודה חושפת את המעביד לתביעה אזרחית של העובד הנפגע. בנוסף, כאשר השירות ניתן על ידי ארבעה עובדים לפחות במשך תקופה של שישה חודשים לפחות, חשף גם מזמין השירות לתביעה אזרחית של עובדי הקבלן, כאשר הופרו על ידי הקבלן הוראות הנוגעות להם (כולל הוראות של צווי הרחבה). בפסקי דין של בית הדין לעבודה נקבעה עוד לפני חקיקת החוק החדש אחריותו של מזמין השירות לזכויותיהם של עובדי קבלן שקופחו, והחוק החדש מבסס אחריות זו.

⁴ הצעת חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשס"ח-2008, באתר הכנסת.

הוראות צווי הרחבה שהפרתן על ידי קבלן השירות חושפת את מזמין השירות לתביעה:

- הוראות צווי הרחבה לעניין תשלום דמי הבראה, החזר הוצאות נסיעה, פנסיה, דמי חגים ותוספות יוקר. יש לשים לב שבחלק מנושאים אלה חלים לא רק צווי הרחבה כלליים, אלא גם צווי הרחבה ענפיים, שהוראותיהם עדיפות.

- הוראות צווי הרחבה ענפיים שעניין רכיבי שכר שנקבעו על ידי שר התמ"ת. השר טרם מימש סמכותו זו, אך גישה זהירה מצדיקה הקפדה של מזמין השירות על עמידת הקבלן בכל רכיבי השכר שנקבעו בצווי הרחבה ענפיים לענפי שמירה ואבטחה, ניקיון והסעדה.

- הוראות צווי הרחבה בכל עניין אחר שקבע שר התמ"ת, בהתייעצות עם שר האוצר והארגונים. השר טרם מימש סמכותו זו.

הודעה למזמין השירות על הפרת חובה על ידי הקבלן תימסר על ידי עובד של הקבלן, על ידי ארגון עובדים או על ידי מפקח של משרד התמ"ת. לשם קבלת הודעה כזו על מזמין השירות להעמיד לשירות עובדי הקבלן מנגנון למסירת תלונות (כגון תיבת תלונות או מוקד פניות) ולבירורן. מרגע מסירת ההודעה, על מזמין השירות לוודא שתוך 30 יום קבלן השירות יקיים את החובה שהופרה.

סעיף 28 לחוק דורש שבחזרה השירות שבין מזמין שירות לקבלן יופיעו:

- פירוט רכיבי השכר שישלם הקבלן לעובדיו.
- הצהרת הקבלן על עלות השכר ועל הרווח שלו.
- התחייבות של מזמין השירות לשלם לא פחות מאשר עלות השכר.

ללא עמידה בתנאים אלה חלה על מזמין השירות אחריות אזרחית, גם אם לא התקיים התנאי של מתן השירות על ידי ארבעה עובדים לפחות במשך תקופה של שישה חודשים לפחות, וכן חלה עליו אחריות פלילית.

סעיף 27 לחוק קובע שבתובענה אזרחית בשל הפרת חובה החלה על מזמין שירות תהא זו הגנה טובה למזמין השירות אם הוכיח כי מתקיים אחד מאלה:

- (1) הפרת החובה תוקנה במלואה מיום היווצרות עילת התובענה;
- (2) מזמין השירות הסתמך בתום לב על בדיקות תקופתיות שנערכו בידי בודק שכר מוסמך, ועם גילוי הפרה של החובה עשה כל שביכולתו לתיקון ההפרה בידי הקבלן, ואם ההפרה לא תוקנה בתוך זמן סביר - ביטל את החוזה בינו לבין הקבלן בשל הפרת החובה, ולא היה בביטול החוזה משום התנהגות שלא בתום לב;
- (3) מזמין השירות הסתמך בתום לב על בדיקות תקופתיות שנערכו בידי בודק שכר מוסמך, בסמוך לפני מועד הפרת החובה, ולפיהן קוימה החובה בידי הקבלן.

במהלך 18 החודשים הראשונים לכניסת החוק לתוקף יוכל רואה חשבון לערוך את הבדיקות במקום בודק שכר מוסמך. סעיף 45 לחוק מסמיך את שר התמ"ת להתקין תקנות המפרטות את מהות הבדיקות שיעשה בודק שכר מוסמך, אך תקנות אלה טרם פורסמו.

אכיפה פלילית

בנוסף לאחריות פלילית של מעביד ושל נושא משרה במעביד, מטיל החוק החדש אחריות פלילית גם על מזמין שירות ועל מנכ"ל, בעניין הפרות של הקבלן שמזמין השירות לא פעל לתיקון חרף התראה שקיבל.

במסגרת החוק תוקן חוק עסקאות גופים ציבוריים, ונאסר בו על גוף ציבורי (לרבות חברה ציבורית) להתקשר עם קבלן שהורשע ביותר משתי עבירות וטרם חלפו שלוש שנים ממועד ההרשעה האחרונה, או שבשלוש השנים האחרונות הוטלו עליו עיצומים כספיים בשל יותר משש הפרות. הוראה זו היא איום על עצם קיומם של קבלנים.

היערכות לחוק החדש

לשם היערכות לחוק החדש מומלצים למעביד הצעדים הבאים:

- בדיקת עמידה בהוראות החוק ביחס לכל העובדים.
- בדיקת עמידה בהוראות החוק ביחס לכל עובדי הקבלן.
- רענון חוזה השירות שנחתם עם קבלני השירות, ובכלל זה הוספת נספח הכולל את המידע שנדרש בחוק (כאמור בסעיף הקודם), קבלת ערובות לעמידה של הקבלן בדרישות החוק, וקביעת אפשרות לביטול מידי של החוזה במקרה שהתגלתה הפרה של הוראות החוק על ידי הקבלן.
- העמדת מנגנון ברור תלונות (כגון תיבת תלונות או מוקד פניות) לשירות עובדי הקבלן.
- כאשר המעביד הוא גוף ציבורי (לרבות חברה ציבורית), עליו לקבל הצהרה תקופתית מהקבלן על הרשעותיו, כדי לוודא שעדיין מותרת ההתקשרות עם קבלן זה.

התוספת השנייה לחוק – סעיפים בדיני העבודה שהפרתם על ידי מעסיק מאפשרת הטלת עיצום כספי עליו

התוספת השנייה לחוק מונה סדרה של הוראות בדיני העבודה, שעל הפרתן על ידי המעסיק ניתן להטיל עליו עיצום כספי. להלן נוסח התוספת השנייה באותיות מודגשות, שבו משולבים הסברים באותיות רגילות.

חלק א' – עיצום של 5,000 ש"ח

(1) ניהול פנקס חופשה לפי סעיף 26 לחוק חופשה שנתית;

בהתאם לתקנות חופשה שנתית (פנקס חופשה), התשי"ז-1957, בפנקס החופשה יש לרשום את הפרטים הבאים:

(1) השם, שם האב ושם המשפחה

(2) מספר הזהות

- (3) תאריך התחלת העבודה
- (4) מועד החופשה שניתנה
- (5) דמי החופשה ששולמו ותאריך התשלום
- (6) תאריך בו חדל העובד לעבוד
- (7) פדיון החופשה ששולם ותאריך התשלום

(2) ניהול פנקס שעות עבודה לפי סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה;

וזו לשון סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה:

(א) מעביד חייב לנהל פנקס בדבר שעות עבודה, שעות מנוחה שבועית, שעות נוספות, גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית, ובו יירשמו הפרטים שייקבעו בתקנות.

(1א) (1) לעניין שעות עבודה, שעות מנוחה שבועית ושעות נוספות ייערך הרישום בפנקס שעות העבודה באופן שוטף ויכלול רישום שעות עבודה בפועל;

(2) לא בוצע הרישום בפנקס כאמור בפסקה (1) באמצעים מכניים, דיגיטליים או אלקטרוניים, ייחתם הרישום מדי יום בידי העובד ויאושר בחתימת אחראי שהמעביד מינה לכך, אלא אם כן קבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ועם ארגוני מעבידים שהם לדעת השר יציגים ונוגעים בדבר ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, דרך אחרת לביצוע הרישום.

(ב) שר העבודה והרווחה יקבע, בהודעה שתפורסם ברשומות, את סוגי המעבידים שעליהם יחול סעיף זה.

בהודעה שפרסם השר בהתאם לסמכות שניתנה לו בסעיף 25(ב) נקבע כי "החובה לנהל פנקס שעות עבודה ומנוחה לפי סעיף 25(א) לחוק האמור תחול על כל מי שמעביד עובד לצורך עסק, משלח יד או שירות ציבורי".

(3) איסור העבדת נער בלא בדיקה רפואית או אישור רפואי, לפי סעיפים 11, 11א ו-12 לחוק עבודת הנוער;

(4) איסור קבלת נער לעבודה בלא הדרכה בבחירת מקצוע, לפי סעיף 18 לחוק עבודת הנוער;

הכללתו של סעיף זה בחוק אינה מובנת, משום שסעיף 18 לחוק עבודת נוער מסמיך את שר התמ"ת לקבוע עבודות שהעסק נער בהן מחייבת הדרכה בבחירת מקצוע, אך השר לא מימש את סמכותו, כך שלסעיף זה אין משמעות מעשית.

(5) איסור העבדת נער בלא פנקס עבודה, לפי סעיף 28 לחוק עבודת הנוער;

את פנקס העבודה על הנער לקבל בלשכת העבודה קודם שהוא מתחיל לעבוד.

(6) ניהול פנקס לפי סעיף 31 לחוק עבודת הנוער;

בהתאם לתקנות עבודת הנוער (פנקס לרישום נערים), תשי"ח-1958, בפנקס זה על המעסיק לרשום, ביחס לכל נער המועסק על ידו, את הפרטים הבאים:

(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 דיגיטליים 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.

(7) התניית הזמנת הופעה או פרסומת שבה אמור לעבוד ילד בקבלת היתר להעבדה, לפי סעיף 33ד(ב) לחוק עבודת הנוער;

(8) קביעת תקנות לפי סעיף 7(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998;

בסעיף 7(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית נאמר:

מעביד המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב, בנוסף לאמור בסעיף קטן (א), לקבוע תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק בדבר הטרדה מינית והתנכלות במסגרת יחסי עבודה ויפורטו בו דרכי הגשת התלונות שענין הטרדה מינית או התנכלות והטיפול בהן, כפי שקבע המעביד (להלן - תקנון); המעביד יפרסם את התקנון בין עובדיו.

לנוחות המעסיקים ניתן בסוף החוק למניעת הטרדה מינית תקנון לדוגמה, שניתן להשתמש בו לשם קיום הוראה זו, לאחר מילוי פרטים מעטים, כגון שם הממונה על מניעת הטרדה מינית במקום העבודה.

(9) הצגת מודעה לפי סעיף 6 לחוק שכר מינימום;

סעיף 6 לחוק שכר מינימום מחייב את המעביד להציג במקום העבודה, במקום בולט לעין, מודעה שבה מפורטים עיקרי זכויות העובד לפי חוק שכר מינימום. נוסח המודעה ודרכי הפצתה נקבעו בתקנות שכר מינימום (מודעה בדבר עיקרי זכויות העובד לפי החוק), התשס"ה-2005.

(10) איסור דרישת פרופיל צבאי לפי סעיף 2א(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988;

בסעיף 2א(א) נאמר:

מעביד לא ידרוש מדורש עבודה או מעובד את הפרופיל הצבאי שלו, ולא יעשה שימוש בפרופיל הצבאי שלו, אם הגיע לידידיו, בכל ענין המנוי בסעיף 2א(1) עד (6).

העניינים המנויים בסעיף 2א(1) עד (6) הם:

(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.

(11) איסור פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית, בניגוד להוראות סעיף 8 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988;

סעיף 8 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה קובע שמודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית תנוסח בלשון זכר ובלשון נקבה (כלומר תפנה באופן שוויוני לבני שני המינים). כמו כן, אין לפרסם מודעה כאמור שיש בה משום הפליה על פי הוראות סעיף 2 לחוק, האוסר הפליה בין עובדים 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, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים, או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות הבטחון (נוסח משולב), התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו".

(12) איסור פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או הפניה להכשרה מקצועית, בניגוד להוראות סעיף 11 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998;

בסעיף 11 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות נאסר פרסום מודעה בדבר הצעת עבודה או שליחה להכשרה מקצועית שיש בה משום הפליה של עובדים או בין דורשי עבודה מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים.

(13) איסור דרישת מידע גנטי או ביצוע בדיקה גנטית מעובד, לפי סעיף 29 לחוק מידע גנטי, התשס"א-2000;

(14) מתן הפסקות לעובד לפי סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה, או בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 23 לחוק האמור;

סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע את ההפסקות הבאות:

(א) ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל- 3/4 שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה של חצי שעה לפחות; ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג ההפסקה היא של חצי שעה לפחות.

(ב) הפסקה לפי סעיף קטן (א) לא תעלה על שלוש שעות.

(ג) בעת הפסקה לפי סעיף קטן (א) הנמשכת חצי שעה או יותר רשאי העובד צאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו, והעובד נדרש על-ידי מעבידו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

(ד) עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישות דתו; זמן התפילה ייקבע במקום העבודה בהתאם לצורכי העבודה ואילווציה, ובהתחשב בדרישות דתו של העובד.

בהתאם לסמכותו, התיר שר התמ"ת חריגה מההוראות הנ"ל, לפיה עובד שאינו מועבד בעבודת כפיים מותר להעבידו:

(1) בכל יום מימות השבוע - 8 שעות ללא הפסקה;

(2) ביום שלפני מנוחה שבועית וביום שלפני חג כאמור בסעיף 2(ב) לחוק - שבע שעות ללא הפסקה;

(3) על אף האמור בפסקאות (1) ו-2), היה שבוע העבודה שעובד כאמור מועסק בו בהתאם לתנאי העבודה החלים עליו בן חמשה ימים - מותר להעסיקו תשע שעות ליום ללא הפסקה.

(15) מתן הפסקה לשם שימוש בחדר שירותים לפי סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה;

(16) מתן הפסקה בין ימי עבודה לפי סעיף 21 לחוק שעות עבודה ומנוחה;

החוק קובע: "בין יום עבודה למשנהו תחול הפסקה של שמונה שעות לפחות".

(17) איסור העבדת עובד במשמרות בעבודת לילה רצופה לפי סעיף 22 לחוק שעות עבודה ומנוחה, שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 23 לחוק האמור;

סעיף 22 קובע: "מפעל שעובדים בו במשמרות, לא יועבד בו עובד בעבודת לילה יותר

משבוע אחד בתוך שלושה שבועות". בהעסקת אחיות מותרת חריגה מסוימת ממסגרת זו: ניתן להעסיקן שבועיים רצופים תוך שישה שבועות, או ארבעה שבועות רצופים תוך שנים עשר שבועות.

(18) 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-10(ב) לחוק עבודת נשים;

סעיף 10 (א) ו-10(ב) קובע:

(א) עובדת שהיא בחודש החמישי להריונה תודיע על כך למעבידה, ומשעשתה כן, או משנודע על כך למעביד בדרך אחרת, לא יעבידנה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית מהחודש החמישי להריון ואילך, אף אם היה רשאי או הותר לעשות זאת על-פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951; הוא הדין לגבי עבודת לילה, אם העובדת הודיעה למעבידה בכתב, כי אין היא מסכימה לעבוד עבודת לילה.

(ב) על אף הוראות סעיף קטן (א), רשאי מעביד להעביד עובדת בהריון בשעות נוספות או במנוחה השבועית אם העובדת הסכימה לכך בכתב ומסרה למעביד אישור רפואי של רופא מומחה ביילוד ובגינקולוגיה, כי אין מניעה להעבידה בשעות נוספות או במנוחה השבועית, ובכפוף לתנאי האישור.

"עבודת לילה" היא "עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00".

(19) איסור העבדת עובדת שילדה במשך ארבעה חודשים שלאחר חופשת הלידה בעבודת לילה או במנוחה השבועית בלא הסכמתה, לפי סעיף 10(ג) לחוק העבדת נשים.

(20) סעיף 10 (ג) קובע:

(ג) מעביד לא יעביד עובדת שילדה בעבודת לילה, או במנוחה השבועית אף אם היה רשאי או הותר לו לעשות זאת על פי חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, במשך ארבעה חודשים מתום חופשת הלידה, אלא אם כן הסכימה העובדת לכך בכתב; הוראות סעיף קטן זה לא יחולו על סוגי מקומות

עבודה שנקבעו בתקנות ועל שירותים, על מקומות, על עבודות ועל תפקידים, הכל לפי סעיף 2(ג).

"עבודת לילה" היא "עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22:00 ובין 06:00".

חלק ב' – עיצום של 20,000 ₪

(1) מתן חופשה שנתית לפי פרק שני לחוק חופשה שנתית;

הפרק שני לחוק חופשה שנתית עוסק באורך החופשה השנתית, בימים שלא יובאו במניין ימי החופשה (חג, מילואים, מחלה ועוד), במועד החופשה, בהגבלות על צבירת חופשה, ובדרישה שלפחות חופשה אחת בשנה תהיה במשך שבעה ימים רצופים לפחות.

נזכיר שהמעביד הוא הנותן את החופשה (ולכן עליו לוודא את מימושה, ויש לו זכות לקבוע את מועדה, רצוי תוך התחשבות ברצונו של העובד). כאשר החופשה היא של שבעה ימים לפחות, על המעביד לקבוע את מועדה לפחות 14 יום, ולרשום זאת בפנקס החופשה.

(2) תשלום דמי חופשה לפי סעיפים 10 ו-11 לחוק חופשה שנתית;

(3) תשלום פדיון חופשה לפי סעיף 13 לחוק חופשה שנתית;

פדיון חופשה, בגין זכות הנובעת מחוק חופשה שנתית, יש לשלם אך ורק בעת סיום העבודה, "בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד".

(4) איסור העבדה בשעות נוספות או במנוחה השבועית שלא בהתאם להוראות היתר שניתן לפי הפרק הרביעי לחוק שעות עבודה ומנוחה;

ההיתר הכללי להעבדה בשעות נוספות מתיר העבדה של

- עובדי שישה ימים בשבוע: ארבע שעות נוספות ביום, אך לא יותר מ-12 שעות נוספות בשבוע.

- עובדי חמישה ימים בשבוע: עד 12 שעות עבודה (שעות רגילות ושעות

נוספות) ביום רגיל, עד 6 שעות עבודה ביום שישי, אך לא יותר מ-15 שעות נוספות בשבוע.

שר התמ"ת הוציא היתרים נוספים, מקלים יותר, לעיסוקים מסוימים, כגון ראיית חשבון ושמירה.

כאשר ניתן היתר להעסקת עובד במנוחה שבועית, נקבעים בו גבולותיו, וכן כללי מנוחת הפיצוי שתינתן למי שעבד ביום המנוחה. חריגה מהוראות ההיתר, כאשר ניתן היתר כזה, היא הפרה של סעיף זה.

(5) תשלום גמול שעות נוספות לפי סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה;

סעיף 16 קובע:

(א) הועבד עובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכן עבודה לא פחות מ-1.25 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1.50 מהשכר הרגיל. היה שכרו של עובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה, שנעשתה בשתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום, שכר עבודה לא פחות מ-1.25 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות, ובעד כל יחידה שנעשתה בשעות הנוספות שלמעלה משתיים - לא פחות מ-1.5 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות.

(ב) היה שכרו של העובד על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר, יהא המעביד זכאי ליתן לעובד בעבודה מן העבודות המפורטות בפסקה (2) של סעיף 4(א) ובסעיף 4(ב). במקום תשלום שכר לפי סעיף זה, מנוחה של שעה ורבע לפחות תמורת כל שעה משתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום, ומנוחה של שעה וחצי לפחות תמורת כל שעה נוספת שאחריהן.

(6) תשלום גמול עבודה במנוחה השבועית לפי סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה;

סעיף 17 קובע:

(א) הועבד עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן:

(1) ישלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1.5 משכרו

הרגיל. היה שכרו של העובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה שנעשתה בשעות המנוחה השבועית שכר עבודה לא פחות מ- 1.5 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות;

(2) יתן לו המעביד, במקום שעות המנוחה השבועית שבהן עבד, שעות מנוחה במספר ובזמן שנקבעו בהיתר שלפי הועבד.

(ב) היה שכרו של העובד על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר, יהא המעביד זכאי ליתן לעובד, במקום הגמול לפי פסקה (1) של סעיף קטן (א), מנוחה של שעה וחצי לפחות תמורת כל שעה משעות המנוחה השבועית שבה עבד.

(7) 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;

(8) איסור העבדת ילד שטרם מלאו לו 15 שנים בהופעה או בצילומים, שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 4 לחוק עבודת הנוער;

(9) מתן הפסקות לנער לפי סעיף 22 לחוק עבודת הנוער;

(10) איסור העבדת נער הלומד לימודי ערב בשעות לפי סעיף 23(א) לחוק עבודת הנוער;

(11) איסור ניכוי שעות היעדרות ללימודי ערב משכרו של נער לפי סעיף 23(ב) לחוק עבודת הנוער;

(12) איסור העבדת נער בעבודת לילה שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 25 לחוק עבודת הנוער;

(13) מתן אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד-מעביד, לפי סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001;

את האישור יש לתת לעובד "עד תום ארבעה עשר ימים מיום העבודה האחרון של העובד או עד תום שבעה ימים מיום דרישת העובד בכתב, לפי המוקדם מביניהם".

**(14) מסירת הודעה על תנאי עבודה או על שינוי בתנאי עבודה לפי סעיפים
1 עד 3 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002;**

(15) מסירת תלוש שכר לפי סעיף 24 לחוק הגנת השכר;

סעיף 24 עוסק בחובה למסור תלוש שכר במועד, ובפרטים שיש לכלול בתלוש
זה (כפי שנקבעו בתיקון 24 לחוק הגנת השכר).

(16) איסור ניכוי סכומים משכרו של עובד לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר;

סעיף 25 קובע:

(א) לא ינוכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:

(1) סכום שחובה לנכותו, או שמותר לנכותו על פי חיקוק;

(2) תרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו;

(3) דמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שיש לנכותם מן השכר על פי הסכם
קיבוצי או חוזה עבודה או שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו, והתשלומים הרגילים לועד
העובדים במפעל;

(3א) תוספת לדמי חבר, שמותר לנכותם על פי פסקה (3) המיועדת למימון פעילות
מפלגתית, זולת אם הודיע העובד למעבידו בכתב על התנגדותו לתשלום התוספת.

(3ב) דמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים
התשי"ז-1957 שיש לנכותם על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה משכרו של עובד
שאיננו חבר בשום ארגון עובדים, או שהעובד הסכים בכתב לניכוי כאמור; שר העבודה
והרווחה, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של
עובדים במדינה ובאישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, יקבע בתקנות את
מקסימום דמי הטיפול המקצועי-ארגוני שמותר לנכותם לפי פסקה זו.

(4) סכום שהוטל כקנס משמעת בהתאם להסכם קיבוצי או על פי חיקוק.

(5) תשלומים שוטפים לקופת גמל, ובלבד שתשלומים כאמור לקופת גמל שהעובד
בלבד חייב לשלם לה לא ינוכו משכרו של העובד אם הוא הודיע למעבידו בכתב על
התנגדותו לתשלומים;

(6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב
כאמור יותר מרבע שכר העבודה;

(7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חודשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חודשים - חלות על היתרה הוראות פסקה (6).

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), חדל עובד לעבוד אצל המעביד, רשאי המעביד לנכות משכרו האחרון של העובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות.

סעיף 25 לחוק הגנת השכר מונה רשימה סגורה של ניכויים משכרו של העובד – אלה הניכויים שמותר לעשותם, ואין בלתם. נפרט מעט:

- פרט (1) ברשימה מתיר למעסיק לנכות סכומים שהוא חייב לנכותם על פי חוק: מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי, דמי ביטוח בריאות ומסים נוספים, סכומים שהוא חייב לנכותם על פי צו הרחבה, וסכומים שהוא חייב לנכותם על פי צו עיקול.

- פרט (6) ברשימה מתיר למעסיק לנכות "חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד". כדי לאפשר למעביד לנכות מהעובד סכומים כגון קנס תעבורה בגין שימוש ברכב חברה או השתתפות בהוצאות ההחזקה של רכב צמוד או טלפון צמוד, יש להחתים את העובד מראש על התחייבות לשלם סכומים אלה למעביד. גם ניכוי בגין רכישת מוצרי המפעל הוא בגדר חוב של העובד למעביד.

- מפתיע לגלות שאין ברשימה זו היתר לנכות סכומים על פי בקשת העובד (למעט כאשר מדובר בתרומה). כידוע, מעבידים רבים, ובראשם מדינת ישראל כמעביד, נוהגים לנכות משכרו של העובד סכומים להעברה לצד ג', כגון תשלום לספקים בעד מוצרים שרכש העובד. מאז חקיקתו של תיקון 24 לחוק הגנת השכר, המטיל קנס גבוה על ניכוי שלא בהתאם להוראות סעיף 25, יש למעבידים בעיה בהיענות לבקשה כזו של העובד. הבעיה החריפה כעת, כאשר לחשיפה לקנס נוספה חשיפה לעיצום כספי.

(17) איסור העבדת עובדת או עובד בחופשת לידה לפי סעיף 8 לחוק עבודת נשים, לרבות כפי שהוחל בסעיף 9 לחוק האמור;

סעיף 8 קובע: "לא יעביד מעביד עובדת או עובד בידעו שהם בחופשת לידה". הגבלה זו חלה על כל מעביד, ולא רק על זה שאצלו יצאו העובדת או העובד לחופשת לידה. ההגבלה חלה על כל 26 השבועות של חופשת הלידה, אלא אם ביקשה העובדת לקצר את חופשתה (עד ל-14 שבועות, אך לא פחות מזה).

(18) איסור חיוב עובד של קבלן כוח אדם בתשלום לפי סעיף 12 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם.

חלק ג' – עיצום של 35,000 ש"ח

(1) איסור העבדה בשעות נוספות שאינה מותרת או בלא היתר, לפי סעיף 6 לחוק שעות עבודה ומנוחה;

שר התמ"ת הוציא היתר הכללי להעבדה בשעות נוספות, כך שהעבדה בשעות נוספות בלא היתר אינה קיימת למעשה. בחריגה מכללי ההיתר עוסק סעיף (4) של חלק ב' לעיל.

(2) איסור העבדה במנוחה השבועית בלא היתר לפי סעיף 9 לחוק שעות עבודה ומנוחה;

העבדת עובד במנוחה השבועית מותרת רק על פי היתר משר התמ"ת. השר פרסם היתרים כלליים אחדים, במקומות עבודה מסוימים, כגון מקום שמטפלים בחולים, ובעיסוקים מסוימים, כגון עבודה בשמירה. במקרים אחרים נדרש היתר מיוחד מהשר.

(3) איסור העבדת נער מתחת לגיל המותר לפי סעיפים 2, 2א ו-7 לחוק עבודת הנוער;

(4) איסור העבדת ילד שטרם מלאו לו 15 שנים בהופעה או בצילומים, בלא היתר לפי סעיף 4 לחוק עבודת הנוער;

(5) איסור העבדת נער מעבר לשעות העבודה הקבועות בסעיף 20 לחוק עבודת הנוער;

(6) איסור העבדת נער במנוחה השבועית לפי סעיף 21 לחוק עבודת הנוער;

(7) איסור העבדת נער בעבודת לילה בלא היתר לפי סעיף 24 לחוק עבודת הנוער;

(8) העברת סכומים שנוכו, לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר;

סעיף 25 א קובע:

סכום שנוכה בהתאם לסעיף 25, יעבירו המעביד למי שלו מיועד הסכום בתוך 30 ימים מהיום שבו רואים כמולן את השכר שממנו נוכה, זולת אם נקבעה בחיקוק דרך אחרת.

(9) איסור הלנת שכר לפי סעיף 25(ב1)(1) לחוק הגנת השכר;

(10) תשלום שכר מינימום לפי חוק שכר מינימום;

(11) תשלום שכר מינימום לפי הסכם קיבוצי כללי ענפי שהורחב בצו הרחבה, לפי סעיף 33ד(ב) לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957;

בענפים מסוימים נקבע בצו הרחבה שכר מינימום גבוה מזה שבחוק שכר מינימום. [צו הרחבה בענף השמירה](#), למשל, קובע שכר מינימום ענפי גבוה ב-2.5% משכר המינימום שבחוק.

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

סעיף 9 לחוק עבודת נשים מטיל שלל הגבלות על פיטורי עובדת או עובד בהריון, בחופשת לידה ו-60 יום לאחריה, בטיפולי פוריות ועוד. סעיף 9 מחיל הגבלות אלה גם ביחס להורה מאמץ, הורה מיועד והורה במשפחת אומנה.

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

(14) איסור פיטורי עובד המשרת במילואים בלא היתר לפי סעיף 41א(ב) לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), התש"ט-1949;

סעיף 41א(ב) קובע:

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.

(15) תשלומים מכוח צווי הרחבה בעניין פנסיה.

צווי הרחבה ענפיים רבים עוסקים בהטלת חובת ביטוח פנסיוני על המעביד (למשל: [צו ההרחבה לביטוח פנסיוני בתעשייה](#)). בנוסף [צו ההרחבה לפנסיה חובה חל על כל המעבידים](#).

(16) איסור קבלת בטוחות מעובד או מימושן לפי סעיף 2 לחוק איסור קבלת בטוחות מעובד, התשע"ב-2012.

התוספת השלישית לחוק – סעיפים בדיני העבודה שהפרתם על ידי קבלן שירות מאפשרת הטלת עיצום כספי על מזמין השירות

התוספת השלישית לחוק מונה סדרה של הוראות בדיני העבודה, שעל הפרתן על ידי קבלן שירות, בתחומים שמירה ואבטחה, ניקיון והסעדה, ניתן להטיל עיצום כספי על מזמין השירות. להלן נוסח התוספת השלישית. סעיפי התוספת השלישית זהים בתוכנם ל-18 סעיפים מתוך 53 סעיפי התוספת השנייה, ולכן לא נחזור כאן על פרשנותם.

רק בסעיף אחד נעשתה התאמה לעובדה שמדובר ביחסים משולשים, שבין מזמין שירות, קבלן שירות ועובד – בסעיף (13) להלן, העוסק בניכוי שלא כדין של סכומים משכרו של עובד הקבלן, צומצמה אחריותו של מזמין השירות רק למקרה שניכוי הסכומים היה ביוזמת מזמין השירות או לפי הוראותיו.

לא ברור מדוע רק במקרה זה נעשתה התאמה זו. גם אם נקבל את העיקרון (שיש החולקים עליו) שעל מזמין השירות לפקח על הקבלן, הרושם הוא שיש לתחום זאת לגבולות יוזמתו של מזמין השירות. כך, למשל, מזמין שירות המקפיד שעובדי הקבלן יועסקו אצלו רק במסגרת שעות העבודה המותרות, עלול למצוא עצמו בבעיה אם קבלן השירות שלח עובדים אלה למזמין שירות נוסף, ובכך הביא לחריגה משעות העבודה המותרות.

נזכיר שלצמצום חשיפתו רשאי מזמין השירות להסתייע בבדיקות תקופתיות שייערכו על ידי בודק שכר מוסמך, הפועל מכוח סמכות שהעניק לו שר התמ"ת

לפי חוק זה. במהלך 18 החודשים הראשונים לכניסת החוק לתוקף יוכל רואה חשבון לערוך בדיקות אלה.

(1) מתן חופשה שנתית לפי פרק שני לחוק חופשה שנתית;

הפרק שני לחוק חופשה שנתית עוסק באורך החופשה השנתית, בימים שלא יובאו במניין ימי החופשה (חג, מילואים, מחלה ועוד), במועד החופשה, בהגבלות על צבירת חופשה, ובדרישה שלפחות חופשה אחת בשנה תהיה במשך שבעה ימים רצופים לפחות.

נזכיר שהמעביד הוא הנותן את החופשה (ולכן עליו לוודא את מימושה, ויש לו זכות לקבוע את מועדה, רצוי תוך התחשבות ברצונו של העובד). כאשר החופשה היא של שבעה ימים לפחות, על המעביד לקבוע את מועדה לפחות 14 יום, ולרשום זאת בפנקס החופשה.

(2) תשלום דמי חופשה לפי סעיפים 10 ו-11 לחוק חופשה שנתית;

(3) תשלום פדיון חופשה לפי סעיף 13 לחוק חופשה שנתית;

פדיון חופשה, בגין זכות הנובעת מחוק חופשה שנתית, יש לשלם אך ורק בעת סיום העבודה, "בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד".

(4) איסור העבדה בשעות נוספות שאינה מותרת או בלא היתר לפי סעיף

6 לחוק שעות עבודה ומנוחה;

שר התמ"ת הוציא היתר הכללי להעבדה בשעות נוספות, כך שהעבדה בשעות נוספות בלא היתר אינה קיימת למעשה. בחריגה מכללי ההיתר עוסק הסעיף הבא.

(5) איסור העבדה בשעות נוספות או במנוחה השבועית שלא בהתאם

להוראות היתר שניתן לפי הפרק הרביעי לחוק שעות עבודה ומנוחה;

ההיתר הכללי להעבדה בשעות נוספות מתיר העבדה של

- עובדי שישה ימים בשבוע: ארבע שעות נוספות ביום, אך לא יותר מ-12 שעות נוספות בשבוע.

- עובדי חמישה ימים בשבוע: עד 12 שעות עבודה ביום רגיל, אך לא יותר מ-15 שעות נוספות בשבוע.

שר התמ"ת הוציא היתרים נוספים, מקלים יותר, לעיסוקים מסוימים, כגון ראיית

חשבון ושמירה.

כאשר ניתן היתר להעסקת עובד במנוחה שבועית, נקבעים בו גבולותיו, וכן כללי מנוחת הפיצוי שתינתן למי שעבד ביום המנוחה. חריגה מהוראות ההיתר, כאשר ניתן היתר כזה, היא הפרה של סעיף זה.

(6) איסור העבודה במנוחה השבועית בלא היתר, לפי סעיף 9 לחוק שעות עבודה ומנוחה;

העבדת עובד במנוחה השבועית מותרת רק על פי היתר משר התמ"ת. השר פרסם היתרים כלליים אחדים, במקומות עבודה מסוימים, כגון מקום שמטפלים בחולים, ובעיסוקים מסוימים, כגון עבודה בשמירה. במקרים אחרים נדרש היתר מיוחד מהשר. העסקת עובד במנוחה השבועית בלא היתר היא הפרה של סעיף זה.

(7) תשלום גמול שעות נוספות לפי סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה;

(8) תשלום גמול עבודה במנוחה השבועית לפי סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה;
סעיף 17 קובע:

(ג) הועבד עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן:

(3) ישלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ- 1.5 משכרו הרגיל. היה שכרו של העובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה שנעשתה בשעות המנוחה השבועית שכר עבודה לא פחות מ- 1.5 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות;

(4) יתן לו המעביד, במקום שעות המנוחה השבועית שבהן עבד, שעות מנוחה במספר ובזמן שנקבעו בהיתר שלפי הועבד.

(ד) היה שכרו של העובד על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר, יהא המעביד זכאי ליתן לעובד, במקום הגמול לפי פסקה (1) של סעיף קטן (א), מנוחה של שעה וחצי לפחות תמורת כל שעה משעות המנוחה השבועית שבה עבד.

(9) איסור העבדת נער מעבר לשעות העבודה הקבועות בסעיף 20 לחוק עבודת הנוער;

(10) איסור העבדת נער במנוחה השבועית לפי סעיף 21 לחוק עבודת הנוער;

(11) איסור העבדת נער בעבודת לילה בלא היתר לפי סעיף 24 לחוק עבודת הנוער;

(12) איסור העבדת נער בעבודת לילה שלא בהתאם להוראות היתר לפי סעיף 25 לחוק עבודת הנוער;

(13) איסור ניכוי סכומים משכרו של עובד לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר – כשניכוי הסכומים היה ביוזמת מזמין השירות או לפי הוראותיו; סעיף 25 קובע:

(ג) לא ינכו משכר עבודה אלא סכומים אלה:

(1) סכום שחובה לנכותו, או שמותר לנכותו על פי חיקוק;

(2) תרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינכו;

(3) דמי חבר בארגון עובדים שהעובד חבר בו, שיש לנכותם מן השכר על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה או שהעובד הסכים בכתב כי ינכו, והתשלומים הרגילים לועד העובדים במפעל;

(3א) תוספת לדמי חבר, שמותר לנכותם על פי פסקה (3) המיועדת למימון פעילות מפלגתית, זולת אם הודיע העובד למעבידו בכתב על התנגדותו לתשלום התוספת.

(3ב) דמי טיפול מקצועי-ארגוני לטובת הארגון היציג כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים התשי"ז-1957 שיש לנכותם על פי הסכם קיבוצי או חוזה עבודה משכרו של עובד שאיננו חבר בשום ארגון עובדים, או שהעובד הסכים בכתב לניכוי כאמור; שר העבודה והרווחה, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ובאישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, יקבע בתקנות את מקסימום דמי הטיפול המקצועי-ארגוני שמותר לנכותם לפי פסקה זו.

(4) סכום שהוטל כקנס משמעת בהתאם להסכם קיבוצי או על פי חיקוק.

(5) תשלומים שוטפים לקופת גמל, ובלבד שתשלומים כאמור לקופת גמל שהעובד בלבד חייב לשלם לה לא ינכו משכרו של העובד אם הוא הודיע למעבידו בכתב על התנגדותו לתשלום;

(6) חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד, בתנאי שלא ינוכה על חשבון חוב

כאמור יותר מרבע שכר העבודה;

(7) מקדמות על חשבון שכר עבודה, אם אין המקדמות עולות על שכר עבודה בעד שלושה חודשים; עולות המקדמות על שכר עבודה לשלושה חודשים - חלות על היתרה הוראות פסקה (6).

(ד) על אף האמור בסעיף קטן (א), חדל עובד לעבוד אצל המעביד, רשאי המעביד לנכות משכרו האחרון של העובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות.

סעיף 25 לחוק הגנת השכר מונה רשימה סגורה של ניכויים משכרו של העובד – אלה הניכויים שמותר לעשותם, ואין בלתם. נפרט מעט:

- פרט (1) ברשימה מתיר למעסיק לנכות סכומים שהוא חייב לנכותם על פי חוק: מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי, דמי ביטוח בריאות ומסים נוספים, סכומים שהוא חייב לנכותם על פי צו הרחבה, וסכומים שהוא חייב לנכותם על פי צו עיקול.

- פרט (6) ברשימה מתיר למעסיק לנכות "חוב על פי התחייבות בכתב מהעובד למעביד". כדי לאפשר למעביד לנכות מהעובד סכומים כגון קנס תעבורה בגין שימוש ברכב חברה או השתתפות בהוצאות ההחזקה של רכב צמוד או טלפון צמוד, יש להחתים את העובד מראש על התחייבות לשלם סכומים אלה למעביד. גם ניכוי בגין רכישת מוצרי המפעל הוא בגדר חוב של העובד למעביד.

- מפתיע לגלות שאין ברשימה זו היתר לנכות סכומים על פי בקשת העובד (למעט כאשר מדובר בתרומה). כידוע, מעבידים רבים, ובראשם מדינת ישראל כמעביד, נוהגים לנכות משכרו של העובד סכומים להעברה לצד ג', כגון תשלום לספקים בעד מוצרים שרכש העובד. מאז חקיקתו של תיקון 24 לחוק הגנת השכר, המטיל קנס גבוה על ניכוי שלא בהתאם להוראות סעיף 25, יש למעבידים בעיה בהיענות לבקשה כזו של העובד. הבעיה החרפה כעת, כאשר לחשיפה לקנס נוספה חשיפה לעיצום כספי.

התרחיש הבא ימחיש את הבעיה: מפעל המייצר מוצר צריכה נענה לבקשתו של עובד קבלן המועסק בו לרכוש בהנחה מוצר זה, בדומה להנחה שממנה נהנים העובדים הישירים. המפעל נענה לבקשה, תוך העברת הנחיה לקבלן, בחתימתו של העובד, לחייב את שכרו של העובד במחיר המוצר. צעד נדיב זה הופך את המפעל לעבריין.

- (14) העברת סכומים שנוכו, לפי סעיף 25א לחוק הגנת השכר;
- (15) איסור הלנת שכר לפי סעיף 25ב(1)(1) לחוק הגנת השכר;
- (16) תשלום שכר מינימום לפי חוק שכר מינימום;
- (17) תשלום שכר מינימום לפי הסכם קיבוצי כללי ענפי שהורחב בצו הרחבה, לפי סעיף 33ד(ב) לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957;
- [צו הרחבה בענף השמירה](#) קובע שכר מינימום ענפי גבוה ב-2.5% משכר המינימום שבחוק. בענף הניקיון ובענף ההסעדה שכר המינימום אינו גבוה מזה שבחוק.
- (18) תשלומים מכוח צווי הרחבה בעניין פנסיה.
- [צו הרחבה בענף הניקיון והאחזקה](#) קובע הפרשה לביטוח פנסיוני בשיעור 6% לתגמולים ו-8.33% לפיצויים.
- [צו הרחבה בענף השמירה](#) קובע ניכוי מהעובד בשיעור 5%, הפרשת מעביד לתגמולים - 6%, והפרשת מעביד לפיצויים לפי המדרג הבא: בשנת 2012 – 4.18%, בשנת 2013 – 5%, בשנת 2014 ואילך – 6%. כאשר העובד מבוטח בקרן פנסיה מקיפה ותיקה, שיעורי הניכוי וההפרשה הם כנהוג בקרן.