

נוער שוחר משפט עברי 

נושא העבודה:

העסקת קטינים

תוכן עניינים:

3	הקדמה
4	מבוא
5-10	העסקת קטינים בדין העברי
11-16	העסקת קטינים בדין הישראלי
17	פסק דין ראשון- ביטוח העסקת קטין
18	פסק דין שני- אי תשלום שכר מינימום
19-20	השוואה בין המשפט העברי למשפט הישראלי
21	סיכום
22	ביבליוגרפיה

הקדמה :

בעבודה זו אעסוק בנושא "חוק עבודת הנוער".

בחרתי בנושא זה מתוך התחברות אישית ומעצם היותי נערה ומתוך האמונה שחובתנו של כל עובד לדעת מהן זכויותיו בחוק ופי כמה וכמה קטינים שחשופים יותר לניצול.

אני מאמינה שעבודה לבני הנוער הינה הכרחית לא רק לשוק העבודה אלא לבני הנוער עצמם, כבר מגיל צעיר ממשתי את זכויותי לצאת לעבוד ולהתפרנס בכוחות עצמי ולהוות פחות נטל כלכלי על הוריי . אך אין זה יתרון יחידי : תחושת עצמאות שחשתי בתקופות החופש הייתה עצומה , במקום להעביר את ימי החופשה בבטלה , לקחתי על עצמי אחריות בעבודה וכאילו נכנסתי לעולמם של ה"גדולים" תחושת הסיפוק הייתה גדולה , למדתי התנהלות כלכלית נכונה ואת ערך הכסף. למדתי על עצמי תכונות אופי חדשות שהעלו את בטחון העצמי, שמחתי לגלות על עצמי מוסר עבודה גבוה , נאמנות , יכולת תקשורת בין אישית גבוהה ועוד.

בכל שנה התעדכנתי בנושא שכר המינימום אולם בעבודה זו הרחבתי את הידע בתחום הזכויות שהנני זכאית להן .

אני חושבת שחשוב ורצוי שעל כל קטין המועסק בעבודת קיץ או בזמן הלימודים לדעת את זכויותיו המעוגנות בחוק ולממשן בדרך הגונה ונכונה

מבוא:

המודעות של בני הנוער לניצול חופשות מהלימודים ולהיכנס לשוק העבודה הולכת וגוברת, כל אחד מסיבותיו האישיות.

עבודות אלו הקולטת בני נוער הינן עבודות שלא דורשות ניסיון או מיומנות מיוחדת. הרצון להיכנס לתחום התעסוקה הלא מוכר ולהרוויח כסף מהיר מפגיש אותם לא פעם עם מעסיקים שמנצלים את חוסר הידע והניסיון של הקטינים ומסיבות אלו קם הצורך להגן על הזכויות שלהם

בעבודה זו אעסוק בהגדרתו ובזכויותיו של הקטין בתחום העסקה בשוק העבודה הן בדין העברי והן בדין הישראלי. כבר בהגדרה מהו קטין נראה שיש לתת את הדעת לשאלה שאינה פשוטה כלל ועיקר. נראה חוקים שחוקקו במיוחד עבור בני הנוער העובד על מנת לאפשר לו הגנה וייצוג הולם כמו למשל ימי חופשה, שעות הפסקה, שכר המינימום ועוד... כמו כן אפרט מהן חובותיו של המעסיק בהליך התעסוקתי עוד בטרם העסיק את קטין.

העסקת קטינים – המשפט העברי

השאלה בדבר ההגדרה מיהו "קטין" אינה פשוטה כלל ועיקר, הגדרת גילו של קטין היא משימה קשה ובעייתית. בכל תחום במשפט הישראלי מוגדר גילו של "הקטין" אחרת ואינו אחיד לכל הצרכים, החוקים השונים קובעים גילאים שונים וזאת מכורח המציאות על פי הנושא הרלוונטי כך למשל גיל האחריות הפלילית והנזיקין הינו מגיל 12, הגיל המינימום לנישואין הוא 17 ולצורך ענייננו הגיל המינימלי לתעסוקה הינו מגיל 14. יש הבדל בין גיל 14, 16 וכדומה מתוך ההנחה של

התפתחות גופנית ושכלית בהתאמה. כמובן השינויים בחקיקה מייצגים התפתחותיות חברתיות.

המשפט העברי מתייחס לתחילת ההתפתחות הגופנית של "הקטין" מגיל 13 לבן, 12 לבת משקף בגרות ולכן הינו גם גיל שמוטל עליהם חיוב המצוות.

במשך מאות שנים נחשבו המושגים "זכויות" ו"ילדים" כשני דברים שאינם תואמים ואף מנוגדים זה לזה. הזכויות לכאורה היו תלויות במידת הרחמים הסובייקטיבית של ההורה או הבגיר

ירמיהו פרק ל"א פסוק 19 " הַבֶּן יִקִּיר לִי אֶפְרַיִם, אִם יֵלֵד שְׁעָשָׁעִים--כִּי-מֵדֵי דַבָּרֵי בּוֹ, זָכַר אֶזְכְּרֶנּוּ עוֹד; עַל-כֵּן, הָמוּ מַעֵי לֹ--רַחֵם אֶרְחַמֶּנּוּ, נָא-יְהוָה".

בראשית מב "ויאמר ראובן לאביו לאמור את שני בני תמית אם לא אביאנו אליך תנה אותו על ידי ואני אשיבנו איך " בסיפור יוסף במצרים, ראובן מנסה את יעקב לשחרר את בנימין שזו הדרך היחידה להינצל מהרעב ולשם כך מציע לאביו ערבות את שני בניו. ראובן יש לו את הזכות על החיים של הילד, זכות על החיים והמוות של הילדיו.

בעקבות החטא הראשון על פי הסיפור המקראי נגזר על האדם הראשון לעבוד ולהתאמץ בכדי לפרנס את ביתו: " בזעת אפֶיך תאכל לחם " ואיוב אומר: "אדם לעמל יולד".

עם זאת המסורת היהודית רואה את העבודה כאות כבוד, שיש ביכולתו של האדם לשנות

את הטבע ולהפוך חיטה ללחם וענבים לייץ. חכמנו אמרו "גדולה מלאכה שמכבדת את בעליה
" כשם שהתורה ניתנה בברית כך המלאכה ניתנה בברית". גם בהלכות הצדקה הזיקה בין
עבודה לכבוד מובהקת. חכמים הכירו בהשפלה הכרוכה בתלותו של האדם בחסדי אחרים,
ועל כן קבעו שמעלת הצדקה הגבוהה ביותר היא לספק עבודה לעני, כדי שיוכל הלה לפרנס את
עצמו בכבוד ולא ייזקק לחסדי אחרים.

איסור העסקת קטינים על פי המשפט העברי

חובת חינוך הילדים לערכים הדתיים והאנושיים שהתורה מכוונת אליהם היא אחת החובות
הנעלות והמושרשות במסורת ישראל. המקרא חוזרת ומדגישה "ושנתם לבניך ודברתם
בשבתך בביתך ובלכתך בדרך ובשכבך ובקומך" (דברים ו, ז).
למעשה, בקיום חובת החינוך ללימודי תורה היה בכדי למנוע עבודת ילדים שכן היא באה
בהכרח על חשבון חינוכם.
אולם בתקופות בהם חוו המשפחות מצוקה כלכלית קשה, נאלצו ההורים להוציא את ילדם
מבית הספר להכניסם לשוק העבודה כשוליות כבר בגיל צעיר. ההורים היו משכירים ילדיהם
בני שש ושבע לאומן (למעסיק) ללמדם מלאכת המקצוע עוד בטרם למדו קריאת שמע
ולהתפלל.
על כן בחלק מהקהילות גזרו שאין לבעלי אומנויות להעסיק ילדים ונערים לא בחינם ולא
בשכר עד ש"יתחנכו במצוות"
תקנות אלה מלמדות שחכמי ישראל לא הסתפקו בקביעת נורמות בלבד בשאלת העסקת
ילדים, אלא אף קבעו עונשים לאוכפים נורמות אלו.
בקהילות אחרות כנאמר בתלמוד: אחת מחובות החינוך שהיו מוטלות על ההורים על בניהם
היא הדאגה להכשרה מקצועית "חייב אדם ללמד את בנו אומנות" ור' יהודה אף אוסיף "

כל שאינו מלמד את בנו אומנות... כאילו מלמדו ליסטות" שכן למי שאין מקצוע עלול להתדרדר לגניבה .
כאמור לא היו "זכויות" מיוחדות לקטין במשפט העברי ועל הקטינים שעבדו חלה עליהם "זכויות" העובד ככלל.

זכויות העובד במשפט העברי

איסור להעביד אדם בכפייה ותנאי העבודה

" כי לי בני ישראל עבדים עבדי הם אשר הוצאתי אותם מארץ מצרים, אני ה' אלהיכם" חכמים הסיקו על פי פסוק זה שאין לכפות על אדם לעבוד וכי הוא זכאי להתפטר מעבודתו בכל עת.
גם בספר ויקרא יש תזכור המחזק את ההתנגדות לעקרון העבדות ואף איסור עבודה בפרך. " וכי ימוך אחיך עמך ונמכר לך, לא תעבד בו עבדת עבד. כשכיר כתושב יהיה עמך, עד שנת היבל יעבד עמך... כי עבדי הם אשר הוצאתי אתם מארץ מצרים, לא ימכרו ממכרת עבד. לא תרדה בו בפרך, ויראת מאלהיך". הרמב"ם מגדיר את המונח עבודת פרך לא רק עבודה תחת איומים ומכות אלא עבודה שלא הוקצבה בזמן מוגדר הנחוץ לעשייה, עבודה חסרת תועלת למעסיק אלא לשם העסקת העובד כדי שלא ישב לבטלה. מכאן אמרו חכמים אין לומר: " עדור תחת הגפנים עד שאבו" שהרי לא הוקצה זמן מוגדר לעבודה. וכמו כן לא יאמר "חפור מקום זה" אם צורך בכך.

הזכות למנוחה שבועית והגבלת שעות עבודה

" ויום השביעי שבת ליהוה אלוהיך לא תעשה כל מלאכה אתה ובנך ובתך עבדך ואמתך .." (שמות כ"ט)
הרעיון כי יום השבת הוא יום המנוחה השבועי חל הן על המעסיק והן על העובד כאחד. ביום זה העובד משתחרר מעולו של המעסיק וחלה עליו איסור עבודה יצרנית.

ההגבלה על שעות עבודה בנוסף ליום המנוחה השבועי ניתן למצוא בספר תהילים כנאמר
"יצא אדם לפעלו ולעבדתו עדי ערב" .

בטיחות וגהות (שמירה על סביבה נקיה ובריאה) בעבודה

חובת הזהירות המוטלת על המעביד בדבר נזק העלול להיגרם לעובדו יסודה במשפט העברי.
חכמים עסקו בהוראות מיוחדות ומגבילות בדבר אחריות זו הלקוחות מתוך מקרים שמהם
הסיקו על הכלל , כדוגמת הגבלת עומס המשקל על כתפי הסבל שכן אם ניזוק האחריות היא
בידי המעביד ואף רשאי העובד לתבוע תוספת שכר בגין תוספת המאמץ .

חובת הזהירות בפני מכשולים וסכנות היא מדין תורה, על פי הרמב"ם האיסור חל על אדם
לסכן עצמו או כל אחד אחר הבא מטעמו. " אחד הגג ואחד כל דבר שיש בו סכנה, וראוי
שיכשל בו אדם וימות... וכן כל מכשול שיש בו סכנת נפשות, מצוות עשה להסירו ולהשמר
ממנו ולהזהר בדבר יפה יפה".

במקרים שבהם אופי העבודה טומנת בתוכה סכנה והסיכון בה סביר, אין לאסור את העיסוק
במקצוע זה. על פי חכמים אם אדם זקוק לפרנסה יכול הוא ליטול סיכונים אלא רק אם
הסכנה סבירה ואינה סיכון ממשי לחייו לכן האחריות המעביד בדבר נזיקין אינה אחריות
משפטית אלא מוסרית דתית בדבר הנזק הנגרם לעובד. גם אם נפגע העובד בדרכו למשימה
ואין זו מרשלנות המעסיק על המעסיק לשאת במידת האחריות המוסרית ולפצות את העובד
או את משפחתו .

הגנת השכר - שכר הוגן ואיסור הלנת שכר

על פי המשפט העברי קביעת תנאי השכר של העובד הינם בגדר הסכם חופשי בין העובד
והמעביד כך שאם הסכים העובד לעבוד בשכר נמוך הרי שאין להתערב בכך ואם לא נקבע
השכר הרי שצריך המעביד לשלם (בכסף) לפי השכר הנהוג במשק בהתאם למקום ולתפקיד .
אולם עקרון זה אינו סותר את ההוראה בדבר שכר המינימום שאם לא כך נחשב המעביד

עושה. מדברי הרמב"ם עולה שהשכר המינימלי צריך לאפשר לעובד " כדי לחיות " :
"נוטלין שכרן מתרומת הלשכה ומוסיפין להם כדי צורכן, הם ונשיהם ובניהם ובני ביתן".
אסור לו למעביד לאחר בתשלומי השכר מעבר לזמן שנקבע והרי זה הלנת שכר. חומרתה של
הלנת השכר הינה בגדר גזל כי נחשב העובד עני יותר מהמעביד " לראשונה נכתב בספר ויקרא
"לא תעשק את רעך ולא תגזל לא תלין פעלת שכיר אתך עד בקר" ובספר דברים " תעשק
שכיר עני ואביון, מאחיד או מגרד אשר בארצך בשעריך. ביומו תתן שכרו ולא תבוא עליו
השמש כי עני הוא ואליו הוא נשא את נפשו"
המשפט העברי אף מתיר במקרים מסוימים להפעיל את "זכות העיכבון", שבו רשאי העובד
לעכב בידו נכס השייך למעביד שכן זה ידרבנו לשלם את המחויב עליו.

זכות השביתה

בית הדין יפסוק במקרה של סכסוך עבודה בין העובד למעביד באם ימצא כי הופרו זכויותיו
של העובד וזאת במידה והעובד לא רוצה להתפטר שכן רשאי הוא בכך. באם המעביד לא
יכבד פסק דין זה אז רשאי העובד להשתמש בנשק השביתה וזאת על אף ששביתה העובד היא
הפרה חמורה של חובתו לעבוד ויתר על כן עלולה להביא לנזק כלכלי למעביד שעל כך יצטרך
העובד לפצות את מעבידו.
המשפט העברי למרות זאת מכיר בזכותו של העובד לשבות.
אולם במידה ואין לעובד עילה כמקובל כנגד המעביד אך רוצה הוא לשפר את תנאי עבודתו
כדוגמת: העלאת שכר וחופשות יוכל לשבות אך ורק במסגרת ארגון עובדים ורק לאחר
אישור מבית הדין לעשות כן שהרי האישור יינתן אחרי שסבירות התביעה נבחנה.
לחוק זה היו גם סייגים בהם הוגבלו מורים במקצועות הקודש ולא ניתנה להם הזכות לשבות
שהרי מונעים הם מתלמידיהם לימודי תורה .

פיצויי פיטורין

במקורות היהודיים הוזכר לראשונה חובת תשלום פיצויי פיטורים כ"דמי הענקה" הניתנים לעבד היוצא לחופשי "וכי תשלחנו חפשי מעמך, לא תשלחנו ריקם. **העניק תעניק** לו מצאנך ומגרנך ומיקך, אשר ברכך ה' אלהיך תתן לו". התלמוד מחדדת ואומרת כי נכון הדבר גם אם נפסקה עבודתו של העבד טרם זמנו ואין זו באשמתו .

העסקת קטינים במשפט הישראלי-

חלק ניכר מבני הנוער בישראל עובדים בעבודות נרחבות בארץ. במקום עבודתם של בני הנוער חלים דיני העבודה כמו כל העובדים המבוגרים במשק, בדיני העבודה ישנם גם הגנות מיוחדות הנוגעות לעבודתם של בני הנוער וזכויות המביאות בחשבון את יכולתם המוגבלות של בני הנוער בשוק העבודה. חוק עבודת הנוער " המסגרת הנורמטיבית להעסקת בני נוער מוסדרת בחוק עבודת הנוער, התשי"ג 1953 אשר שם במרכזו את הנער/ה וקובע הוראות ברורות לגבי דרך העסקתם תוך הטלת קנסות ועונשים למעסיקים אשר יפרו את הוראותיו "

ההסדרים העיקריים החלים על העסקת בני נוער הינם :

גיל העסקת בני נוער

חוק עבודת הנוער מאפשר להעסיק בני נוער שמלאו להם 14 שנים וטרם מלאו להם 15 שנים בעבודות שהינן קלות ושאינן בהן להזיק לבריאותו ולהתפתחותו של הקטין , וזאת בתנאי שהעבודה תתבצע רק בתקופת חופשה רשמית מלימודים בבית הספר עבודות מסוכנות הינן אסורות בהחלט גם לקטינים שמלאו 15 שנים ומעלה שלא חל עליהם חוק חינוך חובה מפאת הסכנות לחייו של הילד .

שעות עבודה

סעיף 20 לחוק עבודת הנוער קובע את משך הזמן שבו ניתן להעסיק נוער אין להעסיק קטין בשעות הלימודים, אשר חל עליו חוק חינוך חובה גם אם מלאו לו 18 שנים אלא אם המעסיק יודע מה הן שעות לימודיו של הנער ואינו מעסיק אותם בשעות אלו . שעות העבודה המותרות בחוק לקטינים מתחת לגיל 16 הינן לא יותר מ- 8 שעות יומיות ומ-40 שעות חודשיות .

אם מלאו לקטין 16 ומעלה מותר יהיה להעסיקו עד 9 שעות ביום ובלבד שלא יעלו על 40 שעות שבועיות ו-173 שעות חודשיות.

ביום שלפני יום מנוחתו שהקטין לא עובד או לפני חג אין להעסיק את הקטין יותר מ 7 שעות. העסקת קטינים בשעות הלימודים התאפשר רק בהתקיים תנאים מיוחדים :
נער המועסק כחניך לפי חוק החניכות, כלומר עובד על מנת לרכוש מקצוע על ידי עבודה מעשית מודרכת ועל ידי לימוד שיעורי מקצוע המאושרים לפי חוק החניכות.
מקרה נוסף שבו מפקח מטעם משרד החינוך אישר שהנער השלים את כל לימודיו לפני תום תקופת הלימוד המתאימה לגילו.

איסור העסקת נוער בעבודת לילה-

חל איסור להעסיק קטין בעבודות לילה.

קטין מתחת לגיל 16 לא יועסק מהשעה 20:00 בערב ועד השעה 08:00 בבוקר שלמחרת.
קטין מגיל 16-18 שחוק חינוך חובה לא חל עליהם לא יועסקו מהשעה 22:00 בלילה ועד 06:00 בבוקר שלמחרת.

במקרה של חופשה רשמית מלימודים לא יועסק הקטין מהשעה 24:00 עד השעה 06:00 בבוקר שלמחרת אלא אם ניתן היתר אחר ממשרד העבודה והרווח.
אם הסתיימה העבודה של הקטין לאחר השעה 23:00 בלילה, על המעסיק להחזיר את הנער לביתו מיד לאחר סיום העבודה ולא בתחבורה ציבורית.
מעסיק שהפר את חובתו להחזיר את הנער לביתו לאחר השעה 23:00 צפוי לקנס פלילי (לפי חלק ב' לתוספת השנייה של חוק להגברת האכיפה של דיני העבודה).

שעות נוספות -

אין להעסיק קטין בשעות נוספות או ביום מנוחתו השבועית .
ובאם בכל זאת הועסק הקטין מעבר לשעות העבודה המותרות אין המעסיק פטור
מתשלום עבור השעות הנוספות

מנוחה שבועית לנוער עובד

כל נער עובד זכאי ליום מנוחה שבועי , יום זה יכול להיות יום שבת או יום חופש אחר
המקובל לפי החלטתו של הנער כיום מנוחה.
יום המנוחה השבועי שנבחר לפי השתייכות הדתית הינו יום שבגיניו אין לחייב את הקטין
בשעות עבודה וכמו כן אין לפטר אותו בגין שאינו עובד ביום זה .
נער יהודי - יום השבת
לגבי נער שאיננו יהודי - יום שבת או יום ראשון או היום השישי בשבוע הכל לפי המקובל
עליו כיום המנוחה השבועית.
המנוחה השבועית של נער עובד היא לפחות 36 שעות רצופות, והיא כוללת את יום המנוחה
השבועי שלו.

הפסקות בעבודה לנוער

נער העובד לפחות שש שעות ביום זכאי להפסקה של 45 דקות,
ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג זכאי הקטין להפסקה של חצי שעה לפחות ,
סך הכל הפסקה לא תעלה על שלוש שעות.
במהלך הפסקה של למעלה מחצי שעה מותר לעובד לצאת ממקום העבודה אך המעסיק
אינו חייב לשלם שכר לקטין עבור השעות שבהן נמצא בהפסקה אבל אם דרש המעביד
מהעובד להישאר במקום העבודה במהלך ההפסקה חייב לו בתשלום

אישור רפואי ומסמכים

על כל מעסיק חלה החובה לשלוח את הנער לבדיקות רפואיות ולהעסיקו רק לאחר שרופא משפחה ערך לו בדיקה ונתן אישור רפואי להעסקתו.

במקרים מסוימים יידרש הנער להביא אישורים נוספים מרופא תעסוקתי וזאת במידה וסוג העבודה דורש בדיקות התאמה נוספות.

את הבדיקות הרפואיות הדרושות יבצע הקטין כחודש לפני כניסתו לעבודה והזמן הדרוש לביצוע הבדיקות יחשב לנער כחלק משעות עבודתו.

הבדיקה חייבת לכלול שלושה מרכיבים לפחות:

אנמנזה רפואית כללית - ראיון רפואי בעל פה

בדיקה קלינית כללית- בדיקה גופנית

בדיקת חדות הראיה

ישנן עבודות שבהן יידרש הנער לעבור בבדיקות נוספות כמו במקרים בהם יש חשיפה לרעש מזיק במהלך העבודה יחויב הקטין לעבור גם בבדיקת שמיעה

וכל בבדיקה קלינית או מעבדתית נוספת, הדרושה לדעתו של רופא המשפחה של הנער בעקבות תוצאות הבדיקות של הקטין.

נער המעוניין לקבל עליו את העבודה חייב יהיה להתייצב לבדיקות רפואיות ועל האפוטרופוס של הנער לחתום על טופס ויתור סודיות רפואית למוסד הרפואי המוסמך.

יש לחזור ולבצע את הבדיקה הרפואית אחת לשנה או במועדים שיקבע הרופא התעסוקתי.

על סמך תוצאותיו של הרופא התעסוקתי, תרשום קופת החולים אישור רפואי שבו תציין כל שינוי לרעה במצב בריאותו של הנער ותביא אותו לידיעת ההורים, המעסיק, וכן לידיעת מפקח העבודה.

מעסיק שקיבל הודעה בנוגע לאי התאמתו של העובד הקטין לעבודה לפי בדיקות ההתאמה נדרש להפסיק להעסיק את הנער באותה עבודה תוך 10 ימים מיום קבלת ההודעה.

בנוסף לאישור רפואי עדכני על המעסיק להחזיק בידו צילום תעודת הזהות של הנער, או צילום ספח תעודת הזהות של אחד מהוריו הכולל רישום הנער.

שכר מינימום לנוער והלנת שכר

במדינת ישראל קבוע על פי חוק שכר המינימום שאין לשלם פחות ממנו, גם לעובדים הצעירים נקבע אחוז שכר מינימום חודשי או שעתי ויכול הוא להשתנות מידי שנה. על מנת לאפשר למשפחות שבעשירון התחתון ולקטינים להתפרנס בכבוד ולקבל את השכר הרלוונטי עבור עבודתם.

כל עובד זכאי לתשלום שלא יפחת משכר המינימום הקבוע בחוק ואין על מעסיק לשלם פחות משכר זה גם אם העובד אישר זאת.

תוספות לשכר כגון הוצאות נסיעה, שעות נוספות וכדומה אינן נכללות בשכר המינימום ויש לשלם אותן בנוסף.

במהלך שנת 2018 השתנה גובה שכר המינימום בישראל.

להלן טבלת שכר המינימום של קטין לשנת 2018.

גיל	אחוז משכר מינימום של בוגר	בהיקף של 40 שעות שבועיות	שכר מינימום שעתי
עד 16	70%	3,710 ש"ח	21.45 ש"ח
עד 17	75%	3,975 ש"ח	22.98 ש"ח
עד 18	83%	4,399 ש"ח	25.43 ש"ח
* חניך	60%	3,180 ש"ח	18.38 ש"ח

* חניך הוא נער העובד על מנת לרכוש מקצוע על ידי עבודה מעשית מודרכת ועל ידי לימוד בשיעורי מקצוע המאושרים לפי חוק החניכות.

חוק הגנת השכר מחייב את המעסיק לשלם לקטין את שכרו בסוף החודש בו עבד אולם לא ננקטים עונשים בגין איחור עד 10 ימים לאחר תם החודש.

הופעה ציבורית

אין להעביד ילד שטרם מלאו לו 15 שנים בהופעה ציבורית אומנותית (כולל הופעות מוקלטות וחזרות), לצורכי פרסום, ללא היתר ממשרד העבודה והרווחה ובאישור ההורים.

פסק דין ראשון – פסק דין בנושא ביטוח העסקת קטין

פירוטי המקרה

התובע קטין יליד ה - 1.11.84, תובע לפיצויים בגין נזקי גוף ביום 10.6.01 בשעת לילה מאוחרת, עת היה קטין בן 16.5 שנים, עבד התובע בשירותיה של הנתבעת שהנה חברה העוסקת באינסטלציה, ועסק בהחדרת מצלמות אל תעלות ביוב. עת הרים התובע מכסה ביוב, נפל המכסה על אצבעות ידו הימנית ומחץ אותן. הצד השלישי ביטחה את הנתבעת בפוליסת חבות מעבידים. לטענת חברת הביטוח הפוליסה והכיסוי הביטוחי בגינה, אינם חלים במקרה של העסקת נער בניגוד להוראות חוק עבודת הנוער, התשי"ג-1952 והתקנות מכוחו: תקנות עבודת הנוער (עבודות אסורות ועבודות מוגבלות), התשנ"ו-1995. לטענתה, מאחר והתובע הועסק אצל הנתבעת בהיותו קטין, חלים עליו החוק והתקנות לעיל, אשר אוסרים הן עבודה ברשת ביוב בה הועסק התובע, הן העסקה בשעות הלילה המאוחרות בהן הועסק התובע עובר לתאונה, והן הרמת משאות במשקל כבד, כמשקל מכסה הביוב שהרים התובע עובר לתאונה. לפיכך טענה, כי משהעסיקה הנתבעת את התובע בניגוד לחוק ולתקנות, מתקיים הסייג לתחולת הפוליסה כאמור לעיל ואין כיסוי ביטוחי לאחריותה של הנתבעת

החלטת בית המשפט

החלטה מיום 24.1.05 ניתן תוקף להסכמת הצדדים, לפיה ישולמו לתובע פיצויים בסך 50,000 ₪ בצירוף שכ"ט עו"ד בשיעור 17.5% ואגרה וזאת עם תום פרשת התביעה. עוד הוסכם, כי הנתבעת והצד השלישי ינהלו ביניהם התדיינות בכל הקשור לצד החייב בתשלום הסכום הנ"ל לתובע.

פסק דין שני- בדבר אי תשלום שכר מינימום-

פרטי מקרה-

קטין בן 17, אשר ביצע עבודה של צילום ועריכת סרטים בעבור בעל חברת הפקות, הגיש תביעה לבית הדין לעבודה ובה עתר לתשלום שכר במסגרת חוק שכר מינימום. מרכזה של המחלוקת בין התובע לנתבע הייתה האם התקיימו יחסי עובד ומעביד בין הצדדים. בעל החברה טען כי הנער עבד במסגרת "פרילנסר" ועל כן הוא אינו זכאי לתשלום אלא בעבור עבודותיו בפועל. עם זאת, לטענתו של בעל החברה, העבודות היו באיכות גרועה ועל כן גם בגינן לא זכאי התובע לתשלום כלשהו. הנער העיד כי הוסכם ביניהם שהעבודה תכלול עריכה וצילום של סרט וקטעים מסרט נוסף. לדבריו, קיבל הוא מהנתבע הוראות מה לצלם באתר, ועריכת הסרטים בוצעה לאחר מכן בביתו במשך שעות. בנוסף טען שבסיכום המקורי דובר על סך של 1,000 ₪ תמורת העבודה. עם זאת, לאחר שביצע הוא כתוביות באנגלית לבקשת המעביד, הובטחו לו 1,400 ₪. בעל החברה טען שהתובע צילם במשך שעה ו-20 דקות, והמשיך את העריכה בביתו. כמו כן, לא היה לו כל פיקוח על שעות עבודתו לאחר שנפרדו.

החלטת בית המשפט

בית המשפט קבע כי התובע השתלב בעסק הנתבע במשך תקופת עבודתו הקצרה ועל כן יש לראות בו כעובד מן המניין. הצדדים סיכמו על תמורה (עובדה שלא נסתרה על ידי הנתבע), ושעות העריכה הארוכות היו ידועות לנתבע בעת ביצוען. בנסיבות העניין, והיות הנתבע בעצמו שהתקשר באופן אישי עם התובע - מדובר בהתקשרות שתכליתה ביצוע סרטים בתמורה. מקום ביצוע העבודה היה צילומים באתרי חוץ ובביתו של הנתבע, ועריכה בביתו של התובע. שלב העריכה נעדר פיקוח הנתבע, אך עובדה זו איננה שומטת את זכויותיו של העובד לתשלום. בהתאם להוראות שכר המינימום, בית המשפט קבע כי התובע זכאי לשיעור של 83% משכר המינימום בעבור עבודתו למשך שלושה חודשים (כ-9,000 שקלים).

העסקת קטינים – השוואה בין המשפט העברי לבין המשפט הישראלי

המשפט הישראלי הינו מונח המתייחס לשיטת המשפט המודרני הנהוג בישראל השואב את עקרונותיו מן המשפט המקובל בעולם אולם ניכרת עליו השפעתו של המשפט העברי. במרוצת השנים התפתחו והשתנו ענפים שונים של ההלכה ביחס לדורות. כל ההיבטים שנמצאו בנוגע לזכויות הקטינים במשפט הישראלי ובכלל חוקי עבודת ילדים לא באו לידי ביטוי במשפט העברי ולכן ההשוואה תעשה בין זכויות העסקת קטינים במשפט העברי לבין זכויות העסקה בכלל במשפט העברי. בדבר השאלה מיהו קטין? בחר הדין הישראלי בדרכו של הדין העברי. קטין הינו כל מי שטרם מלאו לו 18 שנים, אולם ישנו גיל מינימלי שבו יכול הקטין לעמוד לדין. על פי המשפט העברי גיל 12 לבנות וגיל 13 לבנים הינו גיל שבו מחובתו של הקטין לקחת על עצמו מצוות תורה אולם על פי המשפט הישראלי הגיל משתנה בהתאם לתחום השיפוט. לעומתו זכויות הילד הינו מושג חדש למידי שקיבל ביטוי של ממש במחצית השנייה של המאה ה-20 בישראל. קטין הוא אדם בעל אישיות נפרדת ויש להתחשב בו באופן המרבי האפשרי ולתת לו ייצוג הולם בכל תחום לפי שיוכו בהתאם לגיל. במשך מאות שנים נחשבו המושגים זכויות וילדים תרתי דסתרי (מנוגדים) במשך תקופות ארוכות בהיסטוריה לא נחשבו ילדים בני אדם ולכן היו נטולי זכויות.

הזכות ליום מנוחה בשבוע

במשפט העברי מציינים את יום השבת כיום המנוחה שבו העובד משתחרר מעול המעסיק. המשפט הישראלי מרחיב ומחדד את סגולתה ותרומתה של השבת לא רק בעידן הקדום קיים חשש פן יהפוך עובד לבורג בתוך מכונת הייצור האימתנית, לכן חייב העובד ביום מנוחה שבועי, אין חייב שיהיה יום זה יום שבת אולם אם אין העובד רוצה לעבוד ביום השבת אל לו למעסיק לחייבו לעבוד ביום זה, כמו כן גם אם הסכים העובד לעבוד שבעה ימים בשבוע, חייב מעבידו לתת לו את חופשתו השבועית, ואינו רשאי להסכים להצעת העובד, כפי שפסק מתוך רצונו.

הגבלת שעות עבודה

נוסף על רעיון החופשה השבועית, חידשו מקורות ישראל את רעיון הגבלת שעות העבודה היומיות, שהגבילו עוד יותר את שעות העבודה היומיות והעמידו אותן על שמונה לתשע שעות יומיות ועד 40 שעות שבועיות

הזכות להפסקה בזמן עבודה

במשפט העברי אסור למעסיק לחייב את העובד לעבוד במהלך שעות העבודה, בעבודה שאין בה תועלת וכי נתבקש לעבוד רק לשם כך שאין המעסיק רוצה לראותו בטל. הרמב"ם הגדיר עבודה זו כעבודת פרך.

לעומת זאת במשפט הישראלי אין צורך בגמר ביצוע העבודה על מנת לצאת להפסקה וכי זמן ההפסקה הינו מוגדר בחוק וכל עוד העבודה נשאר במקום העבודה אף זכאי הוא לקבל על זמן זה תשלום.

שכר מינימום

על פי המשפט העברי שכר המינימום נקבע לפי הסכמתו של העובד כל עוד שכר זה מאפשר לו כדי לחיות בכבוד. ואם כך אין להתערב בדין עבודה זה. במשפט הישראלי שכר המינימום מתעדכן מידי שנה ע"י משרד העבודה ואין זה נתון להסכם אישי בין העובד למעביד.

הלנת שכר

במשפט הישראלי כמו במשפט העברי משהגיע מועד תשלום השכר לעובד, אסור למעביד לאחר בתשלומו. איסור זה, המקובל כיום מקורו בספר ויקרא: "לא תעשק את רעך ולא תגזול, לא תלין פעלת שכיר אתך עד בקר". בפסוק זה הלנת שכר משול לגזל, ללמדנו ששניהם שווים בחומרתם.

את הקשר בין שני סוגי המשפט רואים בברור כשהציע שר העבודה בשנת 1957 את חוק הגנת השכר והשתמש בפסוקים מספר משלי ומספר איוב.

סיכום

המערכת המשפטית פורשת רשת חוקים להגנתם של בני הנוער העובדים על מנת לתת להם מעמד עצמאי ולאפשר להם להיכנס לשוק העבודה מבלי שיפגעו או ינוצלו על ידי מעסיקים. בדומה ובשונה מהמשפט העברי ניתן לראות את ההתפתחות של חוקי העבודה מחוקים כללים שאינם מתייחסים כלל לקטין כגוף עצמאי ועד הכרה של המשפט הישראלי כי יש להתחשב ולהגן על הקטין וכי הוא זכאי לזכויות המותאמות לגיל הברות ואינו נתון לחסדי המבוגר. במסגרת חוקים אלו רשאי הקטין לתבוע את זכויותיו מהמעסיק וכשאיין הוא נענה לכך רשאי לפנות לבית דין לתעסוקה.

מעסיק שלא יעמוד בדרישות החוקיות ייענש בהתאם ע"י שירות אכיפת החוק.

ביבליוגרפיה-

ויגודה. מ. (2005) הזכות לעבודה וזכויות עובדים במשפט העברי .

קדמן. י. (1998) זכויות הילד בישראל-הלכה למעשה

השופט רויבינשטיין. א. (2010) על הקטין במשפט .

הרד"ק פרשנות , שבילי התני"ך www.daat.ac.il/daat/olam_hatanah/index.asp

<https://www.kolzchut.org.il/he/> כל זכות

<https://www.nevo.co.il/נבו> נבו המאגר המשפטי

<http://www.ovdim.org.il/> פורטל העובדים

<http://www.fridman-adv.com/> עו"ד רונן פרידמן

שכר מינימום, זכויות צעירים בעבודה הנוער העובד והלומד

<http://www.minimum.org.il>

<https://www.psakdin.co.il/> psakdin אתר המשפט הישראלי