

נוהל בעניין מתן התראה מינהלית

לפי סעיף 15(א) לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2012

בתוקף סמכותי לפי סעיף 15 לחוק הגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2012¹ (להלן – החוק), בהתייעצות עם הארגונים כהגדרתם בסעיף 1 לחוק ובאישור היועץ המשפטי לממשלה אני מורה על נוהל בדבר המצאת התראה מינהלית כמפורט להלן:

הגדרות 1. בנוהל זה,

"אשכול הוראות" – אשכול הוראות מסמוך או הוראות אחרות המפורטות בתוספת השניה לחוק;

"הוראה אחר" – הוראה שאינה הוראת מסמוך;

"הוראת מסמוך" – הוראה המפורטת בנספח א' לנוהל זה;

"הוראה חדשה" – הוראה שטרם חלפו 12 חודשים מיום כניסתה לתוקף;

"הפרה ראשונה" – הפרה של הוראה בין אם היא בוצעה לגבי עובד אחד או בין אם היא בוצעה לגבי יותר מעובד אחד, ושמתיקיימים לגביה שני אלה:

(1) לגבי הפרה של אותה הוראה – לא בוצעה אותה הפרה בתקופה של שבע שנים שקדמו לביצועה;

(2) לגבי הפרה של הוראה מאותו אשכול הוראות – אם במהלך 24 חודשים שקדמו לביצוע ההפרה נתגלו פחות מחמש הפרות של הוראות מסמוך אצל אותו מעביד, או פחות מארבע הפרות של הוראות אחרות.

"המשרד" – משרד התעשייה המסחר והתעסוקה.

עילות להמצאת התראה מינהלית 2. (א) הממונה ימציא למעביד התראה מינהלית בהתקיים אחת מאלה:

(1) הופרה הוראה חדשה שלא ניתנה בגין הפרה קודמת שלה התראה מינהלית;

(2) הופרה הוראה שנדרשת לגביה תקופת הסתגלות של ציבור המעסיקים עקב שינוי במדיניות האכיפה של המשרד; לעניין שינוי במדיניות האכיפה של המשרד תימסר הודעה גלויה לציבור, במסגרתה ייקבע גם משך תקופת ההסתגלות, שלא תפחת משלושה חודשים מיום מסירת ההודעה;

(3) הופרה הוראה שהיועץ המשפטי של המשרד חיווה לגביה את דעתו בכתב כי קיימת אפשרות של מחלוקת כנה בציבור בדבר הפרשנות המשפטית ליישומה; חוות הדעת של היועץ המשפטי של המשרד תכלול הנחיה באשר לפרשנות המשפטית הראויה וכן תקבע את משך התקופה להטמעתה, שלא תפחת משלושה חודשים;

(4) ההפרה שהופרה היא הפרה ראשונה.

(ב) על אף האמור בסעיף קטן (א), הממונה לא ימציא למעביד התראה מינהלית אם הוחלט להעמידו לדין פלילי בגין אותה הפרה, בהתאם לנוהל העמדה לדין פלילי שייקבע בהתייעצות עם הארגונים כמשמעותם בחוק ובהסכמת משרד המשפטים.

3. אי תחולה
נוהל זה לא יחול על הפרת ההוראות המפורטות בנספח ב' לנוהל זה; על הפרת הוראה מההוראות המפורטות בנספח ב' יוטל עיצום כספי כאמור בפרק ב' סימן א' לחוק.

4. הנחיות לאכיפת חוקי עבודה
הנחיות המשרד לעניין אכיפת חוקי עבודה, כפי שהן מתוקנות ומותקנות מעת לעת יחולו על האכיפה המינהלית של ההוראות ובלבד שאין בהן כדי לגרוע מנוהל זה.

נספח א'

סעיף 1

(הוראות מסמוך)

- (1) ניהול פנקס חופשה לפי סעיף 26 לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951 ;
- (2) ניהול פנקס שעות עבודה לפי סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן – חוק שעות עבודה ומנוחה) ;
- (3) העבדת נער באישור רפואי לפי סעיפים 11, 11א ו-12 לחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן – חוק עבודת הנוער) ;
- (4) העבדת נער המחזיק פנקס עבודה לפי סעיף 28 לחוק עבודת הנוער ;
- (5) ניהול פנקס לפי סעיף 31 לחוק עבודת הנוער ;
- (6) התניית הזמנת הופעה או פרסומת שבה אמור לעבוד ילד, בקבלת היתר להעבדה לפי סעיף 33ד(ב) לחוק עבודת הנוער ;
- (7) קביעת תקנון לפי סעיף 7(ב) חוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 ;
- (8) הצגת מודעה בדבר שכר מינימום לפי סעיף 6ב לחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 (להלן – חוק שכר מינימום) ;
- (9) פרסום מודעה מפלה לפי סעיף 8 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 ולפי סעיף 11 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 ;
- (10) מתן אישור בכתב בדבר תחילתם וסיומם של יחסי עובד ומעביד לפי סעיף 8 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001 ;
- (11) מסירת הודעה על תנאי עבודה או על שינוי בתנאי עבודה לפי סעיפים 11 ו-3 לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002 ;
- (12) מסירת תלוש שכר לפי סעיף 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958.

נספח ב'

סעיף 3

(הוראות אשר נוהל זה לא יחול לגביהן)

(1) הוראות חוק עבודת הנוער, למעט הוראות אלה:

(א) הוראות המסמוך המפורטות בנספח א';

(ב) הוראות בעניין איסור העבדת נער מעבר לשעות הקבועות בסעיף

20 לחוק עבודת הנוער ואיסור העבדה במנוחה השבועית לפי סעיף 21 לחוק האמור ובלבד ששולם לנער העובד גמול שעות נוספות או גמול העבדה במנוחה השבועית כאילו חל עליו חוק שעות עבודה ומנוחה, וכן אין בהעסקת הנוער העובד הפרה על חוק שעות עבודה ומנוחה אילו היה חל על הנער העובד החוק האמור;

(2) הוראות חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954 בעניין פיטורי עובד או עובדת

ו/או פגיעה בהיקף משרה של עובד או עובדת, בניגוד להוראות סעיף 9 ו-9א – למעט במקרים בהם המעביד לא ידע בעת הפיטורים על מצב שבגיניו אסור היה לפטר ו/או לפגוע בהיקף משרה או בהכנסה, ותכוף מיד שנודע לו על המצב האמור ביטל את הפיטורים או ביטל את הפגיעה בהיקף משרה או בהכנסה ופנה לבקש היתר לפגיעה או לפיטורים כאמור;

(3) הוראות בדבר תשלום שכר מינימום לפי לחוק שכר מינימום;

(4) הוראות בדבר העברת סכומים שנוכו לפי סעיף 25א לחוק הגנת השכר

אם לא הועברו הסכומים כאמור תוך שלושה חודשים מהמועד שהיה על המעביד להעבירם לפי הסעיף האמור.

_____ , התשע"ב

_____ , 2012

שלום שמחון

שר התעשייה המסחר והתעסוקה