

30.4.2018

לקהל לקוחותינו שלום רב,

הנדון: חוזר לקוחות – קיצור שבוע העבודה במשק - עדכון

1. ביום 20.3.2018 שלחנו אליכם חוזר לקוחות בנוגע לקיצור שבוע העבודה במשק. מאז מועד זה אירעו מספר התפתחויות שמצאנו לנכון להביא בפניכם, תוך תקווה לייצר בהירות מסוימת בכל הנוגע לשאלות שעלו בעניין.
2. נדגיש כבר בתחילה כי גם בעת הזו לא כל השאלות פתורות לטעמנו – וסביר להניח שרק ימים יגידו (בעקבות הבהרות שונות או פסיקה מטעם בית הדין לעבודה) כיצד יש לנהוג בנוגע לכל הסוגיות העולות מן הנושא.
3. כן נבהיר כי האמור בחוזר זה אינו מהווה תחליף ליעוץ משפטי קונקרטי שיש לקבל בכל מקרה על פי נסיבותיו, ואנו מזמינים אתכם להעלות בפנינו שאלות ספציפיות ככל שתמצאו לנכון.

החלטת צוות ההיגוי מיום 24.4.2014

4. ביום 24.4.2018 פורסמה הבהרה מטעם ההסתדרות הכללית והארגונים העסקיים בכל הנוגע לצו ההרחבה לקיצור שבוע עבודה במשק (להלן: **ההבהרה**), אשר קובעת כך:
 - א. שכר המינימום השעתי, לעובד שסוכם עמו על תשלום שכר מינימום, יעמוד על סך של 29.12 ₪ לשעה (במונחי ברוטו). שכר המינימום הנ"ל חושב לפי שכר המינימום החודשי (5,300 ₪) בחלוקה לתקן משרה מלאה, כפי שהוגדר בצו ההרחבה (182 שעות בחודש).
 - ב. שכר המינימום הנ"ל רלוונטי לכל היקפי המשרה – הן משרה חלקית והן משרה מלאה.
 - ג. שכר המינימום הנ"ל רלוונטי הן לעובד ששכרו משתלם על בסיס חודשי והן לעובד ששכרו משתלם על בסיס שעתי.
- העתק ההבהרה מצ"ב לחוזר זה ומסומן **נספח א'**.
5. ההבהרה כאמור העלתה מספר דילמות שנציג להלן, תוך מתן העמדה ביחס לכל אחת מהן.

6. דילמה ראשונה –

- א. הסוגיה הראשונה שהגיעה לפתחנו עסקה בשאלת תחולת ההבהרה הנ"ל על כלל המעסיקים והעובדים במשק. מצד אחד נטען, כי ההבהרה חלה רק על המעסיקים שחברים בלשכת הארגונים העסקיים¹, אולם מצד שני נטען שהיא חלה לגבי כלל המעסיקים במשק².
- ב. לעמדתנו אנו, וכפי שגם הובהר במסגרת פורום דיני עבודה שנערך בלשכת עורכי הדין ביום 29.4.2018, עולה כי ההבהרה הנ"ל חלה על כלל המעסיקים במשק ולא רק על המעסיקים שחברים בלשכת הארגונים העסקיים, ובסוגיה זו עדיפה לטעמנו העמדה של אלו המצדדים בכך.
- ג. לאור האמור, וביחס לכל העובדים שסוכם עמם על תשלום שכר מינימום (כפי שיהא מעת לעת) – אנו ממליצים לעדכן את שכר המינימום לסך של 29.12 ₪ ברוטו.
- ד. כמו כן, ובהתאם לתוספת לחוק הגנת השכר, הרי שיש לעדכן בתלושי השכר של כל העובדים במשק – את התעריף של שכר המינימום השעתי. עדכון זה רלוונטי גם ביחס לעובדים ששכרם גבוה יותר משכר המינימום.

7. דילמה שנייה –

- א. הסוגיה השנייה שהגיעה לפתחנו עסקה באוכלוסיית העובדים ששכרם גבוה יותר מתעריף שכר מינימום, ולגביהם נשאלה השאלה אם שכרם עלה אף הוא.
- ב. במענה לסוגיה זו יש להבחין בין שתי קבוצות עובדים – עובדים ששכרם משתלם על בסיס חודשי, ועובדים ששכרם משתלם על בסיס שעתי. כן יש לערוך אבחנה בין עובדים שמועסקים במשרה מלאה לבין עובדים שמועסקים במשרה חלקית.
- ג. לגבי עובדים ששכרם משתלם על בסיס חודשי והועסקו עד היום במשרה מלאה – לנוכח הפחתת שעות התקן החודשיות, מ-186 ל-182, הרי ששכרם השעתי עלה, הגם שאין חובה לבצע שינוי בשכר החודשי שסוכם עמם. עובדים אלו יידרשו לעבוד שעה אחת פחות מידי שבוע, אך שכרם החודשי יישאר ללא שינוי, ומכאן כי שכרם השעתי עלה.
- ד. לגבי עובדים ששכרם משתלם על בסיס חודשי והועסקו עד היום במשרה חלקית – לעמדתנו, ועל אף חילוקי דעות שיש בסוגיה, שכרם החודשי לא עלה בעקבות השינוי שחל בתקן של משרה מלאה.
- ה. לגבי עובדים ששכרם משתלם על בסיס שעתי והועסקו עד היום במשרה מלאה – שכרם עלה בהתאם לאותו הסבר שהוצג לעיל לגבי עובדים ששכרם משתלם על בסיס חודשי והועסקו עד היום במשרה מלאה.

¹ עמדה זו מבוססת על הטענה שלפיה ההבהרה פורסמה על ידי וועדת ההיגוי שהוקמה מכוח סעיף 5 להסכם הקיבוצי, בעוד שסעיף זה לא הורחב בצו ההרחבה.

² עמדה זו מבוססת על הטענה שלפיה מדובר בהבהרה של סעיפים שחלים על כלל המשק ולכן בהתאם גם יש להתייחס להבהרה ככזו שחלה על כלל המשק.

1. לגבי עובדים ששכרם משתלם על בסיס שעתי והועסקו עד היום במשרה חלקית – בסוגיה זו יש מחלוקת בין הצדדים להסכם הקיבוצי, ובעוד שלשכת התיאום סבורה כי השכר השעתי של עובדים אלו לא עלה, הרי שהסתדרות העובדים סבורה להפך. מכל מקום, סוגיה זו נותרה פתוחה לעת עתה, וכמובן שככל שיהיה עדכון בנושא, נדאג להציג אותו בפניכם.
2. נסכם את האמור בפרק זה באמצעות הטבלה להלן, תוך שנדגיש כי טבלה זו מתייחסת רק לעובדים ששכרם גבוה משכר המינימום –

היקף המשרה / בסיס השכר	משרה מלאה	משרה חלקית
שכר חודשי	<ul style="list-style-type: none">השכר <u>החודשי</u> נותר ללא שינויהשכר <u>השעתי</u> עלה לנוכח החלוקה ב-182 במקום ב-186	<ul style="list-style-type: none">השכר <u>החודשי</u> נותר ללא שינויהשכר <u>השעתי</u> נותר ללא שינוי
שכר שעתי	השכר השעתי עלה	סוגיה זו טרם הוכרעה

8. דילמה שלישית –

- א. דילמה שלישית עסקה בסוגיית קיצור התקן של משרה מלאה לעובדים שכבר היום מועסקים במשרה חלקית.
- ב. מצד אחד נטען, כי צו ההרחבה כלל לא חל על עובדים שמועסקים נכון להיום בהיקף של פחות מ-42 שעות, אולם מצד שני נטען, כי שינוי התקן של משרה מלאה (מ-186 ל-182) חל על כלל העובדים במשק, לרבות על אלו שמועסקים בהיקף משרה חלקי.
- ג. לעמדתנו אנו, וכפי שגם הובהר במסגרת פורום דיני עבודה שנערך בלשכת עורכי הדין ביום 29.4.2018, עולה כי התקן של משרה מלאה הופחת ביחס לכלל העובדים במשק, לרבות ביחס לעובדים המועסקים בהיקף משרה חלקי. בהתאם לאמור, את החישוב של זכויות התלויות היקף משרה (לדוגמא דמי הבראה לעובדים שמועסקים בהיקף משרה חלקי), יש לחשב מעתה ואילך לפי שעות העבודה של העובדים בפועל חלקי 182 שעות (ולא חלקי 186).
- ד. כמו כן, ובהתאם לתוספת לחוק הגנת השכר, הרי שיש לעדכן בתלושי השכר של כל העובדים במשק – את התקן של משרה מלאה כ-182 שעות. יתרה מכך, עובדים שמועסקים בהיקף משרה חלקי, יש לערוך חישוב מחודש להיקף משרתם (על פי שעות העבודה שסוכמו עמם חלקי 42 בשבוע או חלקי 182 בחודש), ובהתאם לעדכן את היקף המשרה החדש בתלוש.

הבהרות נוספות

9. מעבר לאמור לעיל, הנובע מן ההבהרה שפורסמה על ידי הצדדים להסכם הקיבוצי, נבקש להציג להלן מספר הבהרות בעקבות פניות שהתקבלו מלקוחות בהמשך לחוזר הקודם שנשלח ממשרדנו.

מכסת השעות המותרת בהעסקה

10. בחוזר הקודם הצגנו בפניכם את מכסת השעות המותרת בהעסקה, כדלקמן:

- א. יום עבודה "רגיל" (קרי עבודת יום) יכלול עד 12 שעות – רגילות ונוספות גם יחד – כפי שהיה עד היום.
- ב. יום עבודה במשמרת לילה יכלול אף הוא עד 12 שעות – רגילות ונוספות גם יחד, כאשר נכון לעת הזו עדיין אין קביעה סופית לגבי מספר השעות הרגילות בעבודת לילה, וסוגיה זו ממתינה להכרעה של בית הדין הארצי לעבודה³.
- ג. שבוע העבודה יכלול 42 שעות רגילות, במקום 43 כפי שהיה עד כה. כל שעה שהיא מעבר ל-42 שעות רגילות בשבוע, תחשב שעה נוספת המזכה בגמול עבור עבודה בשעות נוספות. יצוין כי המעבר מ-43 שעות רגילות ל-42 שעות רגילות יבוצע ללא הפחתה בשכר העובד.
- ד. שבוע העבודה יכלול עד 16 שעות נוספות – קרי 58 שעות בסך הכל (נציין כי גם קודם לכן ניתן היה להעסיק עובד בהיקף של עד 58 שעות בשבוע, אולם החלוקה הפנימית הייתה שונה – 43 שעות רגילות ו-15 שעות נוספות, לעומת המצב החדש שלפיו שבוע העבודה כולל 42 שעות רגילות ו-16 שעות נוספות. נחזור ונבהיר כי לגבי עבודת לילה עדיין לא ידוע מהי מכסת השעות הרגילות בכל משמרת, אולם בכל מקרה – המכסה השבועית, גם כאשר העובד מועסק בעבודת לילה – לא תחרוג מ-58 שעות).
11. נבקש להבהיר כי כל השעות המפורטות לעיל – הן שעות עבודה "נטו" שלא כוללות בתוכן הפסקה. לפיכך, ומאחר שכל עובד זכאי להפסקה בת 45 דקות במהלך יום עבודה שכולל 6 שעות עבודה לפחות, הרי שזמן הנוכחות של העובד במקום העבודה יכול להיות ארוך מן השעות המפורטות לעיל.
- במילים אחרות: יש להבחין בין זמן הנוכחות במקום העבודה ובין שעות העבודה של העובד, כאשר הנתונים המוצגים בסעיף 10 לעיל מתייחסים לשעות עבודה "נטו" ללא הפסקות.

יום עבודה מקוצר

12. בחוזר הקודם הצגנו בפניכם את החובה לקבוע יום עבודה מקוצר לעובדים שמועסקים לפחות 42 שעות רגילות בשבוע.
13. בהמשך לאמור נבקש להבהיר כי החובה לקבוע יום עבודה מקוצר אינה חלה לגבי עובד שמועסק כבר היום עד 42 שעות בשבוע (הכוונה לשעות רגילות בלבד).

³ לעת הזו קיימת מחלוקת לגבי מספר השעות הרגילות בעבודת לילה, ולכן נקבע בצו שמכסת השעות הנוספות בלילה תהיה לפי הפער שבין 12 לבין מספר השעות הרגילות. משרדנו מנהל את ההליך בעניין זה בבית הדין הארצי לעבודה, וכאשר יינתן פסק דין בנושא נשמח לעדכן אתכם בדבר תוצאתו.

14. כן נבקש להבהיר, כי אין אפשרות לבצע את הקיצור על פני מספר ימי עבודה (כך שכל אחד מהם יקוצר בפחות משעה), והחובה היא לקבוע יום אחד בשבוע שבו העובד יעבוד פחות.

15. באשר לעובדים שמסגרת שעות העבודה שלהם משתנה בין יום אחד למשנהו – כך שבשבוע אחד הם מועסקים לפחות 42 שעות רגילות ואילו בשבוע אחר הם מועסקים פחות מכך – לעת הזו אין תשובה לשאלה אם חובה לקבוע גם לגביהם יום עבודה מקוצר. מכל מקום, ולפי דעתנו, בשבוע שבו הם לא משלימים לפחות 42 שעות, הם ממילא לא זכאים ליום עבודה מקוצר.

שעות נוספות גלובליות

16. בחוזר הקודם ציינו בפניכם, כי עובד שזכאי לתוספת גלובלית בעבור עבודה בשעות נוספות – יש לבצע התאמה בין סכום התוספת הגלובלית ובין מכסת השעות הנוספות החדשה המוגדרת לעובד.

17. התאמה זו נדרשת לאור העדכון שחל בתקן של משרה מלאה (42 שעות שבועיות) ולאור "הסטה" של שעות רגילות לעבר שעות נוספות.

18. לנוכח האמור, יש לבצע ביחס לכל עובד שמקבל תוספת גלובלית בעבור עבודה בשעות נוספות את הבדיקה הבאה:

- א. בשלב הראשון יש לחשב את ערך השעה הרגילה של העובד (על ידי חלוקת השכר החודשי ב- 182 שעות).
 - ב. בשלב השני יש לחשב את ערך השעה הנוספת של העובד (על ידי הכפלה של שעה רגילה ב- 125%, ואם העובד נדרש לבצע גם מעבר לשעתיים נוספות ביום, הרי שיש להביא בחשבון גם שעות נוספות בערך של 150%).
 - ג. את הערך של שעה נוספת כפי שחושבה בסעיף ב' לעיל יש להכפיל במספר השעות הנוספות שהעובד מבצע בממוצע בחודש (על פי תחשיב שייערך ביחס לשנה החולפת) וכך נקבל את הסכום החודשי של התוספת הגלובלית בעבור עבודה בשעות נוספות.
 - ד. ככל שיתברר כי הסכום שחושב בסעיף ג' גבוה מן הסכום המשולם לעובד בפועל – יש לנהוג באחת משתי הדרכים הבאות:
- אפשרות ראשונה – לעדכן את התוספת הגלובלית המשולמת לעובד בפועל כך שתשקף את הסכום שחושב על פי סעיף ג'.
- אפשרות שנייה – להורות לעובד להקטין את מספר השעות הנוספות שהוא מבצע מידי חודש, כך שהסכום המשולם לו בפועל ישקף תמורה הולמת בעבור מכסת השעות שמבצע.

כך או אחרת, אין להותיר על כנו מצב שבו התוספת הגלובלית בעבור עבודה בשעות נוספות אינה מפצה עבור מלוא השעות הנוספות שהעובד מבצע בפועל.

Chen Bahar, Adv.
Naama Shabtay Bahar, Adv.
Mona Gindi, Adv.
Roman Guralnik, Adv.
Natalie Moses Levy, Adv.
Hamutal Beno, Adv.
Naama Ranjbar, Adv.
Hagai Platin, Adv.



חן בכר, עו"ד
נעמה שבתאי בכר, עו"ד
מונה גינדי, עו"ד
רומן גורלניק, עו"ד
נטלי מוזס לוי, עו"ד
חמוטל בנו, עו"ד
נעמה רנג'בר, עו"ד
חגי פלטין, עו"ד

ה. ככל שיתברר כי הסכום שחושב בסעיף ג' נמוך מן הסכום המשולם לעובד בפועל – ניתן לדרוש מן העובד להגדיל את מספר השעות הנוספות שמבצע (כך שיעלה בקנה אחד עם התמורה המשולמת לו) וניתן גם להפחית את התוספת הגלובלית המשולמת לעובד (כך שתהיה התאמה בינה ובין מכסת השעות שהעובד מבצע בפועל). נבהיר כי בטרם ביצוע הפחתה בשכר, יש לקיים שיחה עם העובד ולשקול את עמדתו בעניין.

19. מכל מקום, ככל שיחול עדכון בתוספת הגלובלית עבור עבודה בשעות נוספות או במכסת השעות הנוספות שהמעסיק מתיר לעובד לבצע – הרי שיש למסור הודעה בכתב לעובד, תוך עדכון תלוש השכר בהתאם.

ככל שיידרש סיוע נוסף, נשמח לעמוד לרשותכם.

בברכה,
נעמה שבתאי בכר, עו"ד
חן בכר, עו"ד
משרד בכר שבתאי, עורכי דין



24 אפריל 2018


החלטת צוות ההיגוי

שהוקם מכוח סעיף 5 להסכם הקיבוצי לקיצור שבוע העבודה במשק הישראלי

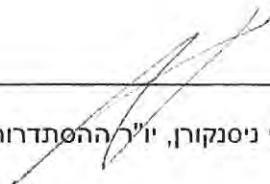
לצורך הבהרת סעיפים 2.7, 2.8, 2.10 להסכם הקיבוצי וצו ההרחבה לעניין קיצור שבוע העבודה במשק,

מובהר בזאת, כי החל מיום 1.4.18, שכר העבודה השעתי למקבלי שכר מינימום, בכל היקפי המשרה (חודשי ושעתי), יחושב באמצעות חלוקת שכר המינימום החודשי, בגובה 5,300 ₪ נכון למועד חתימת הסכם זה, ב- 182 שעות בחודש, במקום 186 שעות בחודש (29.12 ₪ לשעה).

הבהרה זו באה במקום כל פרשנות קודמת של מי מהצדדים.



שרגא ברוש, יו"ר נשיאות הארגונים העסקיים



אבי ניסנקורן, יו"ר ההסתדרות הכללית