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.

BAHAR-SHABTAY
LAW OFFICE

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

20.3.2018

לקהל לקוחותינו שלום רב,

הנדון: **<u>חוזר לקוחות – קיצור שבוע העבודה במשק</u>**

1. במהלך חודש מרץ עודכנו מספר מקורות נורמטיביים המסדירים את מכסת שעות העבודה המותרות בהעסקה, את ההעסקה בעבודת לילה, ואת הנהגת שבוע עבודה מקוצר במקום העבודה[1].
2. לנוכח זאת מצאנו לנכון להביא בפניכם את עיקרי העדכונים כאמור, וכן את ההשלכות שיש לעדכונים אלו על זכויות אחרות ביחסי עבודה.
3. נבהיר כי העדכונים כאמור יחולו החל מיום 1.4.2018 ואילך.

<u>הוראות בנוגע למכסת שעות העבודה</u>

4. יום עבודה "רגיל" (קרי עבודת יום) יכלול <u>עד</u> 12 שעות – רגילות ונוספות גם יחד – כפי שהיה עד היום.
5. יום עבודה במשמרת לילה יכלול אף הוא <u>עד</u> 12 שעות – רגילות ונוספות גם יחד, כאשר נכון לעת הזו עדיין אין קביעה סופית לגבי מספר השעות <u>הרגילות</u> בעבודת לילה, וסוגיה זו ממתינה להכרעה של בית הדין הארצי לעבודה[2].
6. 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.
7. שבוע העבודה יכלול <u>עד</u> 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).

---

[1] תיקון מספר 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951 – פורסם ביום 13.3.2018; הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות – נחתם ביום 14.3.2018; צו הרחבה בדבר שבוע עבודה מקוצר במשק – נחתם ביום 15.3.2018.

[2] 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.

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.

BAHAR-SHABTAY
LAW OFFICE

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

<u>העסקה בעבודת לילה</u>

8. ניתן להעסיק עובדים בעבודת לילה בהיקף של עד 7 ימים בתוך שבועיים. ההגבלה כאמור אינה מתייחסת רק לשבעה ימים <u>רצופים</u>, ויש לוודא כי העובד לא יבצע יותר מ-7 משמרות לילה <u>במצטבר</u> בפרק זמן של שבועיים רצופים.

9. נזכיר כי עבודת לילה היא כזו הכוללת שעתיים לפחות בטווח שבין 22:00 ל- 6:00. כך לדוגמא, משמרת שמסתיימת בשעה 23:45 איננה עבודת לילה, ואילו משמרת שמסתיימת בשעה 00:15 (ונמשכה למעלה משעתיים) – כן עונה להגדרה זו.

<u>יום עבודה מקוצר</u>

10. על כל מעסיק לקבוע יום קבוע בשבוע שבו תופחת שעת עבודה אחת (להלן: **היום המקוצר**). **הוראה זו חלה רק ביחס לעובדים שמועסקים מעבר ל-42 שעות בשבוע**.

כך לדוגמא:

- עובד שמועסק 43 שעות בשבוע, קרי 8.6 שעות ביום – יידרש מעתה לעבוד באחד הימים רק 7.6 שעות (הפחתה של שעה ל-42 שעות בשבוע).
- לעומת זאת, עובד שמועסק 42.5 שעות בשבוע, קרי 8.5 שעות ביום – יידרש מעתה לעבוד באחד הימים רק 8 שעות (הפחתה של חצי שעה בלבד ל-42 שעות בשבוע).

עובד שיידרש לעבוד בשעה המופחתת ביום המקוצר – יהיה זכאי לגמול שעות נוספות בעבור שעה זו.

11. יום העבודה המקוצר יכול להשתנות בין עובד אחד למשנהו, והוא יקבע בהתאם לצרכי העבודה ולמקובל בחברה, וככל הניתן בהתחשב בבקשת וצרכי העובד.

12. כאשר צרכי העבודה מחייבים זאת, ניתן לשנות את היום המקוצר, ובלבד שיינתן לעובד יום מקוצר חלופי באותו שבוע. גם היום המקוצר החלופי ייקבע על פי צרכי העבודה, וככל הניתן בהתחשב בבקשות ובצרכי העובד.

13. במקומות עבודה שבהם העובדים מועסקים במשמרות – יקבע המעסיק את שעות העבודה של כל משמרת, ובלבד שסך כל השעות הרגילות באותו שבוע יהיה 42 שעות.

<u>היקף משרה והשלכות השינוי</u>

14. **ערך שעת עבודה** –

א. עובד ששכרו משתלם על בסיס שעתי או על בסיס יומי – אין חובה לבצע שינוי בערך שכרו, וגם אם סוכם עמו על שכר שעתי לפי תעריף שכר מינימום (קרי 28.49 ₪ נכון למועד זה) – ניתן להמשיך ולשלם לעובד את אותו שכר בדיוק.

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.

BAHAR-SHABTAY
LAW OFFICE

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

ב. עובד ששכרו משתלם על בסיס חודשי - ערך שכרו השעתי יגדל, כי מעתה ואילך שכרו השעתי יחושב לפי חלוקה של שכרו החודשי ב- 182 שעות (במקום חלוקה ב- 186). כך לדוגמא, עובד שסוכם עמו שכר חודשי בסך של 5,300 ₪, מעתה ואילך שכרו השעתי יהיה 29.12 ₪ ולא 28.49 ₪, ויש לתת לכך ביטוי בתלוש השכר של העובד. נבהיר כי שינוי זה לא מעיד על העלאת שכר המינימום, אלא על שינוי בערך שעת עבודה של עובד ששכרו משתלם על בסיס חודשי.

15. **שעות נוספות** –

א. התשלום בעבור שעות נוספות ימשיך להתבצע הן ברמה היומית והן ברמה השבועית.

ב. ברמה היומית – יש לאבחן בין היום המקוצר ובין שאר ימות השבוע, שכן ביום המקוצר הגמול לשעות נוספות יחל שעה קודם (כך לדוגמא – אם בימים הרגילים העובד זכאי לגמול שעות נוספות בתום 8.6 שעות רגילות, אזי ביום המקוצר הוא יהיה זכאי לגמול זה בתום 7.6 שעות בלבד).

ג. ברמה השבועית – התשלום עבור שעות נוספות יחל בתום 42 שעות רגילות. יש לשים לב כי במכסת ה-42 שעות כאמור, יש להכליל רק שעות רגילות, ללא שעות נוספות.

ד. עובד שזכאי לגמול שעות נוספות כחוק – התשלום יבוצע על פי האמור לעיל, ויש לדאוג לעדכן את תוכנת השכר בהתאם.

ה. עובד שזכאי לתוספת גלובלית בעבור עבודה בשעות נוספות – יש לבצע התאמה בין ערך התוספת הגלובלית ובין מכסת השעות הנוספות החדשה לאור "הסטה" של שעות רגילות לעבר שעות נוספות, ובלבד שהתוספת כפי שמשולמת היום אינה משקפת את מכסת השעות הנוספות שהעובד עתיד לבצע בעקבות השינוי (הבדיקה תיעשה לפי ממוצע שנתי). ההתאמה כאמור תלווה בהודעה בכתב לעובד, תוך עדכון תלוש שכרו.

16. **חופשה ומחלה** –

א. מעסיקים שצוברים חופשה לעובדים במונה של שעות ולא במונה של ימים – רשאים לתרגם את מכסת החופשה בהתאם לשבוע העבודה המקוצר. כך לדוגמא, עובד שמועסק 5 ימים בשבוע וזכאי למכסה של 12 ימי חופשה בשנה – התרגום השעתי יהיה כדלקמן:

$$100.8 \text{ שעות} = 42 \text{ [שעות בשבוע]} * 12/5 \text{ [תרגום ימים לשבועות]}$$

ב. לעומת זאת, עובד שמועסק 6 ימים בשבוע, וזכאי למכסה של 14 ימי חופשה בשנה – התרגום השעתי יהיה לפי 14 חלקי 5 כפול 42 שעות, ובסך הכל 117.6 שעות.

ג. מעסיקים שצוברים מחלה לעובדים במונה של שעות ולא במונה של ימים – רשאים לתרגם את מכסת המחלה בהתאם לשבוע העבודה המקוצר, כך שעובד במשרה מלאה זכאי ל- 12.6 שעות מחלה בכל חודש (חושב לפי 1.5 ימי מחלה כפול 8.4[3] שעות ליום).

[3] 42 שעות בשבוע חלקי 5

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.

BAHAR-SHABTAY
LAW OFFICE

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

<u>צעדים אופרטיביים</u>

17. לקראת ה- 1.4.2018, ולכל המאוחר עד לתום אותו חודש – על כל מעסיק למסור הודעה לעובד בדבר עדכון שבוע העבודה. להלן הצעתנו לנוסח הודעה, הכולל את כל השינויים הרלוונטיים. על כל אחד לבצע התאמה בין הנוסח הסופי שייצא מטעמו ובין העדכונים הרלוונטיים לגביו:

"שלום רב,

על פי הוראות הדין, החל מיום 1.4.2018 יעודכן שבוע העבודה במשק כך שיכלול 42 שעות רגילות במקום 43 כפי שהיה עד כה. בהתאם לזאת, מידי יום _____ תעבוד שעה פחות, קרי עד השעה _____ בלבד, ובשאר ימות השבוע תעבוד כרגיל, קרי עד השעה _____. כל שעה שמעבר לשעות הללו או מעבר ל-42 שעות רגילות בשבוע תחשב שעה נוספת. לחברה שמורה הזכות לשנות את היום המקוצר שלך בהתאם לצרכי העבודה מעת לעת, וככל הניתן בהתחשב בבקשתך. ככל שמשולמת לך תוספת גלובלית בעבור עבודה בשעות נוספות – הרי שתוספת זו תעודכן לסך של _____. ימי מחלה וימי חופשה יצברו לפי 8.4 שעות לכל יום".

18. יש לעדכן בתלוש השכר של העובד את הפריטים הבאים –

א. ערך השעה, למעט אם מדובר בעובד ששכרו משתלם על בסיס שעתי או יומי.

ב. מספר שעות העבודה במקום העבודה, למעט אם מדובר במקום עבודה שפועל פחות מ-182 שעות בחודש.

ג. עדכון צבירת ימי חופשה ומחלה, למעט אם מדובר בעובד שהצבירה מבוצעת על בסיס יומי.

19. יש לערוך בחינה לתוספת הגלובלית המשולמת בעבור עבודה בשעות נוספות, ובמידת הצורך להגדיל את הסכום.

20. יש לעדכן את תוכנת השכר כך ששעות נוספות תחושבנה בהתאם לאמור בחוזר זה (לשים לב לחישוב ברמה היומית ולחישוב ברמה השבועית).

<u>היעדר תחולה</u>

21. כל האמור בחוזר זה אינו רלוונטי ביחס לעובדים שלא חל לגביהם חוק שעות עבודה ומנוחה.

22. כמו כן, עובדים שחל לגביהם הסדר מיטיב כלשהו בנוגע לשעות עבודה ומנוחה – ההוראות הנ"ל לא תפגענה בזכויותיהם.

ככל שיידרש סיוע נוסף, נשמח לעמוד לרשותכם

"בברכת חג חירות שמח,

חן בכר, עו"ד נעמה שבתאי בכר, עו"ד

משרד בכר שבתאי, עורכי דין