

הנדון: חוות דעת - תשלום עבור שעות נוספות

חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א - 1951 קובע חובת תשלום עבור עבודה בשעות נוספות ובמנוחה השבועית.

מסגרת החוק

סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי:

1. עובד העובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכן עבודה לא פחות מ-1¼ מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1½ מהשכר הרגיל.
2. היה שכרו של עובד, כולו או חלקו לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה שנעשתה בשתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום, שכן עבודה לא פחות מ-1¼ מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות, ובעד כל יחידה שנעשתה בשעות הנוספות שלמעלה משתיים - לא פחות מ-1½ מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות.

סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה, הדין בגמול עבודה במנוחה שבועית, קובע כי:
עובד העובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן:

1. ישלם לו המעביד בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1½ משכרו הרגיל;
2. 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-1½ מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות;
3. יתן לו המעביד, במקום שעות המנוחה השבועית שבהן עבד, שעות מנוחה במספר ובזמן שנקבעו בהיתר שלפיו הועבד.
4. היה שכרו של העובד על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר, יהא המעביד זכאי ליתן לעובד, במקום הגמול לפי פיסקה (2), מנוחה של שעה וחצי לפחות תמורת כל שעה משעות המנוחה השבועית שבה עבד. מהן שעות נוספות?

"שעות נוספות" פירושו – שעות העבודה העודפות על התחום שנקבע בחוק **ליום עבודה או לשבוע עבודה**. תחום של יום עבודה במקום עבודה בו עובדים 6 ימי עבודה בשבוע הינו – 8 שעות ; בעבודת לילה, ביום שישי ובערב חג – לא יעלה יום עבודה על 7 שעות. אולם, מאחר ושבוע עבודה הינו בן **43 שעות (בהתאם לצו ההרחבה החל מיום 1.7.2000 על כלל העובדים במשק)**, הרי אם עובד (העובד 6 ימי עבודה בשבוע) יעבוד משך 5 ימי עבודה בשבוע 8 שעות ביום, יהיה זכאי לתשלום של שעות נוספות ביום שישי, החל מהשעה הרביעית באותו יום.

עובדים העובדים 5 ימי עבודה בשבוע ומספר שעות העבודה זהות בכל יום, יהיו זכאים לתשלום של שעות נוספות לאחר 8 שעות ו – 36 דקות ליום. אם יעבדו **ביום הפנוי** יהיו זכאים לתשלום של שעות נוספות עבור אותו יום, אך כל זאת בתנאי שמילאו כבר את מכסת 43 שעות העבודה באותו שבוע.

תשלום עבור שעות נוספות משולמות בגין שעות עבודה מעבר **ליום העבודה הרגיל**. כאמור לעיל, שיעור התשלום עבור שעות נוספות הינו :

עבור שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום – תוספת של **25%** לשכר הרגיל והחל מהשעה השלישית ואילך לאותו יום – תוספת של **50%** לשכר.

זאת ועוד : קיימת הגבלה למספר שעות העבודה הנוספות שמותר לעבוד בהן ביום ובשבוע :
בשבוע עבודה של 6 ימים : "מותר להעביד עובד ארבע שעות נוספות ליום ושתים-עשרה שעות נוספות לשבוע" (היתר כללי להעבדת שעות נוספות לכל העובדים).

בשבוע עבודה של 5 ימים :
"1) בכל אחד מחמשת ימי העבודה הרגילים בשבוע... - במספר השווה להפרש שבין יום העבודה...[לפי החוק – מ.ש. ל – 12 שעות עבודה.

2) ביום שאינו נמנה עם ימי העבודה הרגילים בשבוע בהתאם לנהוג במפעל ואינו יום המנוחה השבועית כמשמעותו בחוק – שש שעות.

הכל, ובלבד שעובד לא יועבד יותר מ – **15 שעות נוספות לשבוע**".

(היתר כללי להעבדה בשעות נוספות במפעלים שבהם עובדים שבוע עבודה בן חמישה ימים).
ישנם היתרים למגזרים ספציפיים המתירים סטייה מההוראות שלעיל.

לתשומת ליבכם! אין לקזז שעות נוספות ליום מסוים משעות אותן לא עבד העובד ביום אחר; זאת, מאחר וספירת השעות הנוספות והתשלום בגינן הינם על **בסיס יומי** ולא על בסיס חודשי.

מה ההבדל בין שעות נוספות לשעות עודפות?

שעות עבודה אותן עובד העובד והעולות על שעות העבודה החוזיות שהוסכמו עימו, אך עדיין נופלות בגדר השעות שנתחמו בחוק (8 שעות עבודה ביום), הינן "**שעות עודפות**" והתשלום בגינן הוא כשל שכר רגיל (100%).
למשל: על-פי הסכם עבודה, על עובד לעבוד 5 שעות ביום. אם ביום מסוים יעבוד 7 שעות, יהיה זכאי לתשלום עבור שתי שעות עודפות, השעה השישית והשביעית לעבודתו באותו יום, בשיעור של 100% מהשכר בלבד.

החריגים (מתי לא משלמים עבור שעות נוספות?):

החוק, הקובע, בין היתר, תשלום בגין שעות נוספות, אינו חל במקרים מסוימים המנויים בסעיף 30(א) לחוק. הרלבנטי אליכם הוא שהחוק אינו חל על שתי החלופות הבאות:

1. "עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידי הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי".
 2. "עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעביד כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם".
- תפקידי רבים נכללים, לפחות לדידם של המעבידים, ככאלה שהחוק הנ"ל אינו חל עליהם, ובהתאם לא משולמת לעובדים תמורה בגין עבודה בשעות נוספות. חשוב לציין כי נטל ההוכחה כי על העובד חל אחד החריגים לתחולת החוק מוטל על המעביד.

לפני כשנתיים, ניתן פסק דין על ידי בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב (**אלון ציגלר נ' נקוסו מערכות טלוקיישן בע"מ (להלן: "פסק הדין")**) בו נידונו המבחנים לשתי החלופות הנ"ל.

לעניין החלופה הראשונה - נקבעו הסממנים הבאים למונח "מנהל":

1. מתן סמכויות לארגן את פעולות המפעל, כולל הוראות לעובדים אחרים ופקוח על עבודתם.
2. התפקיד מקנה חופש פעולה ועצמאות.
3. מעמד בכיר במבנה החברה.
4. שכר של מנהל ולא של עובד.
5. מי שקובע את מדיניות הנהלת המפעל, מיישם את החלטות הנהלה ומביאן לכלל ביצוע.
6. שיקול דעת עצמאי בביצוע מדיניות הנהלה.

הערות נוספות:

- הגדרת "תפקיד ניהול" תלויה בתפקיד שהעובד מבצע, בסמכויותיו בפועל וביחסיו עם הנהלה ולא בתוארו. במקרה שחל שינוי משמעותי במעמדו של העובד תוך כדי עבודתו (לדוגמא: שכרו עלה משמעותית, מקבל רכב, אופציות), מעיד הדבר כי לא היה במעמד של "מנהל" בתחילת עבודתו בחברה.

- במצב בו העובד לא ממונה על עובדים אחרים - אין המדובר ב"סממן בלעדיו אין" ועשויים להיות תפקידי ניהול שאינם כרוכים בניהול צוות עובדים. למשל, כאשר מדובר בתפקיד טכנולוגי, ניתן לראות בתפקיד האחראי על האינטגרציה בין הגורמים השונים האחראים על פיתוח מרכיבי המוצר השונים, כתפקיד ניהולי.

עם זאת, צריך שיתקיימו סממנים אחרים כגון: העובד מוסמך לקבל החלטות ביחידה בה עובד, יש לו שיקול דעת כיצד לבצע את העבודה ועבודתו לא מפוקחת ולא נבדקת על בסיס יומי.

- העובדה כי העובד כפוף לסמנכ"ל בחברה אינה שוללת את היות תפקידו "תפקיד ניהולי", שהרי למעט המנכ"ל, כל בעל תפקיד בחברה כפוף לבעל תפקיד אחר.

- גם העובדה כי העובד לא מוסמך לקבל בתחומים מסוימים החלטות באופן עצמאי אין בה כדי לשלול את סיווג תפקידו כ"תפקיד ניהולי", מאחר וגם סמנכ"ל בחברה, אשר אין ספק כי תפקידו הוא תפקיד ניהולי, נדרש לאישור המנכ"ל בנוגע לחלק מהחלטותיו.

במידה ולא מדובר בתפקיד של הנהלה, ניתן לבחון האם התפקיד דורש **מידה מיוחדת של אמון אישי**. פסק דין **יוסי טמיר נ' פבליקום ישראל בע"מ** קובע שתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי הוא כזה, שהמעביד נותן לנושא התפקיד **חופש פעולה מירבי**, מתוך הכרה שהעובד ראוי לכך וזקוק לכך, כדי לבצע את התפקיד בצורה נאותה. חופש הפעולה הנ"ל פירושו עצמאות רבה מאוד בקבלת החלטות, בביצוען, באחריות לנעשה וכל אלה מצריכים **פרקי זמן בלתי מבוקרים** ובלתי מוגדרים, הן לצורך העבודה והן לצורך המנוחה. לדוגמא: לא ניתן לעזוב את העבודה בשעה קבועה, מצריך גם עבודה לילית, מצריך עמידה במשימות, המעביד לא שם את הדגש על שעות העבודה אלא על התוצאה.

לעניין החלופה השניה –

נקבע כי די בכך שיש למעביד **אפשרות לפקח** על עבודת העובד כדי לשלול את קיום החלופה ואין הכרח שהמעביד יקיים פיקוח בפועל. דהיינו, מדובר **במבחן שלילי** לפיו אם קיימת אפשרות לפקח על שעות העבודה של העובד - לא ניתן לחסות בצל הריג של "מידה מיוחדת של אמון אישי"!

עוד נקבע בפסיקה (לגבי ענף ההייטק, אך בהחלט ישים גם לענפים אחרים), כי אין בעובדה, כי הנורמה המקובלת בענף היא של תשלום שכר גלובלי ללא תשלום גמול בגין עבודה בשעות נוספות לפי החוק, כדי להביא למסקנה, כי תביעתו של עובד נגועה בחוסר תום לב. פסק הדין בחר לקבוע כי ההיפך הוא הנכון: לנוכח העובדה, כי מדובר בנורמה המקובלת בענף, התוצאה היא, שלעובד בענף זה אין למעשה כוח מיקוח מול המעביד בענין תשלום תמורה בגין עבודה בשעות נוספות ולמעשה נכפית עליו ההסכמה לעבוד בשכר גלובלי. מגמת פסיקת בית הדין לעבודה היא כי יש לפרש את הורגים לתחולת חוק שעות עבודה ומנוחה בצמצום, כך שלמעביד לא יתאפשר בקלות להימנע מתשלום עבור שעות נוספות.

החידוש לאחרונה - תחולת ההודעה של משרד התמ"ת

החל מיום 1.11.2006, מעבידים אשר לא ישלמו גמול שעות נוספות או גמול עבור העבדה במנוחה שבועית, יהיו חשופים להעמדה לדין פלילי.

העונש המירבי בגין כל עבירה על הוראות החוק האמורות, הינו **קנס בשיעור של 12,900 ₪ או מאסר עד חודש אחד, או שני העונשים כאחד**.

לתשומת ליבכם כי סנקציה חמורה זו יכולה "להצטבר" לקנסות כבדים או לתקופות מאסר ממושכות, כאשר מדובר ביותר מעובד אחד שלגביו לא קויים חוק שעות עבודה ומנוחה.

לידיעתכם, מאחר ותשלום בגין שעות נוספות אינן חלק משכר הבסיס/שכר היסוד של העובד, על כל המשתמע מכך, הרי שאין להפריש לסוציאליזציה (גמל, פנסיה, פיצויי פיטורים, קרן השתלמות וכו') בגין תשלומים אלו.

בנוסף, מומלץ כי העובד, בתלוש שכרו, יוכל להבחין במשכורת (או שכר) יסוד בנפרד מהתשלום בגין שעות נוספות שבוצעו בפועל, כך שלא תקום לו עילת תביעה בגין אי תשלום עבור שעות נוספות, או לחלופין בגין תוספת "פיקטיבית" בגין שעות נוספות אשר מהווה חלק משכר הבסיס (על כל המתשמע מכך) - תביעות העשויות לחשוף את המעביד לתשלומים משמעותיים, לרבות פיצויי הלנה.

לאור החידוש של אכיפת חוק שעות עבודה ומנוחה ובעיקר בכל הקשור לתשלום בגין שעות נוספות ועבודה במנוחה השבועית, מומלץ לבצע בדיקה נוספת לגבי עובדים בחברתכם אשר להם משולמת משכורת גלובלית ו/או לא משולמת תמורה בגין שעות נוספות כנדרש בחוק.

נשמח להיענות לפנייתכם בכל עת!

בכבוד רב,

ע. כרמי-ברק, עו"ד
שנהב, אלרום, קונפורטי, שביט