

חקיקה

חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 160), התשע"ה-2014

עו"ד הלית כהן-רוניצקי

ביום 21.12.2014 פורסם ברשומות חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 160), התשע"ה-2014. להלן עיקרי התיקון לחוק:

סעיף 351 לחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995 (להלן: "חוק הביטוח הלאומי") קובע פטור מדמי ביטוח לסוגי מבוטחים מסוימים ולתקופות מסוימות.

סעיף 14(ז) לחוק ביטוח בריאות ממלכתי, התשנ"ד-1994 (להלן: "חוק ביטוח בריאות ממלכתי") קובע פטור מתשלום דמי ביטוח בריאות לסוגים מסוימים של מבוטחים הפטורים מדמי ביטוח לאומי לפי סעיף 351 לחוק הביטוח הלאומי.

על פי התיקון לחוק, יינתן פטור מתשלום דמי ביטוח כאמור בסעיפים המפורטים לעיל, למנויים להלן:

1. מי שסיים שירות סדיר לפי חוק שירות ביטחון, למעט שירות צבאי לפי התחייבות לשירות קבע, שהשלים לפחות שני שליש משירותו ולא שוחרר בגין בעיות התנהגות.
 2. מי ששוחרר משירות סדיר מטעמי בריאות או נכות כמשמעותה בחוק הנכים.
 3. מי שסיים שירות כמשרת בשירות לאומי-אזרחי או כמתנדב בשירות לאומי במשך שנתיים לפחות או ששירותו הופסק בשל פגיעה תוך כדי השירות ועקב השירות שבשלה הוא זכאי לגמלאות לפי פרק י"ג לחוק הביטוח הלאומי.
- יודגש כי משך הפטור האמור הינו לחדשיים מתום השירות.

תחילת התיקון לחוק ב-1 בחודש שלאחר תום שלושה חודשים מיום פרסומו לגבי תשלום דמי ביטוח לאומי ודמי ביטוח בריאות החל ממועד זה, קרי החל מיום 1.4.2015.

מה במבזק

חקיקה

■ חוק הביטוח הלאומי (תיקון מס' 160), התשע"ה-2014

■ חוק למניעת הסתננות ולהבטחת יציאתם של מסתננים מישראל (תיקוני חקיקה והוראות שעה), התשע"ה-2014

חוזר

■ הודעה לציבור על הוראות המוארכות מכוח סעיף 38 לחוק יסוד: הכנסת

מאמר

■ אופן חישוב הזכאות לגמול שעות נוספות

חוק למניעת הסתננות ולהבטחת יציאתם של מסתננים מישראל (תיקוני חקיקה והוראות שעה), התשע"ה-2014

עו"ד דנה להב

ביום 17.12.2014 פורסם ברשומות החוק למניעת הסתננות ולהבטחת יציאתם של מסתננים מישראל (תיקוני חקיקה והוראות שעה), התשע"ה-2014 (להלן: "התיקון לחוק"). להלן עיקרי התיקון לחוק:

הפקדת כספים לטובת העובד הזר ולהבטחת יציאתו מישראל במועד, והשימוש בהם

במסגרת התיקון לחוק, שונה פרק ד' בחוק עובדים זרים, התשנ"א-1991 (להלן: "חוק עובדים זרים"), שעניינו הפקדת כספים לטובת העובד הזר ולהבטחת יציאתו מישראל.

סעיף 1א לחוק עובדים זרים מסמיך את שר הכלכלה להטיל חובה על מעסיק של עובד זר, לשלם פיקדון חודשי בעד עובדו, בסכום שלא יעלה על הסכום המרבי הקבוע בסעיף, לחשבון בנק או לקרן, שינוהלו בהתאם להוראות שיקבע שר האוצר. נוסף על כך, מסמיך הסעיף לקבוע בתקנות, הוראות לעניין הקמת הקרן או חשבון הבנק שבהם יופקד הפיקדון, וקובע הוראות לעניין הזכאות לקבלת הכספים עם עזיבתו של העובד הזר את ישראל, אם עזב במועד, להעברת תשלומים סוציאליים בעד העובד הזר לקרן או לחשבון כאמור, ולעניין עדכון סכומי הפיקדון. בנוסף, מסמיך הסעיף את שר הפנים, בהסכמת שר האוצר ובאישור הועדה, לקבוע, בין היתר, הוראות לדרכי העברת כספי הפיקדון לעובד הזר, השימוש בכספים שלא הוצאו וסוגי מקרים בהם יהיה העובד הזר רשאי לקבל את הכספים טרם יציאתו מישראל, או אם עזב את ישראל לאחר התקופה שבה הורשה לשהות בה.

על פי התיקון לחוק, מעסיק של עובד זר שהוא מסתנן יפקיד עבורו פיקדון בגובה של 40% משכר עבודתו, כאשר 20% מהשכר ייוסף לעלות שכרו של המסתנן ו-20% ינוכו משכרו החודשי של המסתנן. מטרת הפיקדון ליצור חיסכון שיישמר לזכותו של המסתנן, ויינתן לו בעת יציאתו מישראל. ניכוי חלק העובד ייעשה לאחר שהמעסיק ינכה במקור מס שולי כדין לפי פקודת מס הכנסה, מהשכר האמור.

הפיקדון המופקד בעד מסתנן יחולק לשני סכומים: 55% מהסכום יועבר לפיקדון שיישמר למסתנן אף אם לא ייצא מישראל במועד, ו-45% יפחתו באופן הדרגתי אם המסתנן לא ייצא מישראל במועד, ויינתנו לו עם יציאתו מישראל.

סיכום של דברים

ביום 17.12.2014 פורסם ברשומות החוק למניעת הסתננות ולהבטחת יציאתם של מסתננים מישראל (תיקוני חקיקה והוראות שעה), התשע"ה-2014. במסגרת חוק זה תוקן, בין היתר, חוק עובדים זרים בכל הנוגע ל הפקדת כספים לטובת העובד הזר ולהבטחת יציאתו מישראל.

יודגש, כי החובה להעביר לפיקדון תשלומים סוציאליים לקרן או לחשבון בנק, חלה רק על מעסיק, שנקבעה לגבי חובה לתשלום פיקדון לפי פרק ד' לחוק עובדים זרים. עם זאת, מסמך התיקון לחוק את שר הכלכלה, בהסכמת שר האוצר ולאחר התייעצות עם שר הפנים ובאישור הוועדה, להטיל בתקנות חובת תשלום פיקדון על מעסיקים בענפי תעסוקה אחרים שייקבעו, לגבי עובדים זרים מסוג שייקבע ובסכומים ושיעורים שייקבעו.

במסגרת התיקון, שונו בפרק ד' לחוק עובדים זרים ההגדרות של סוגי המעסיקים והעובדים הזרים עליהם תחול חובת תשלום הפיקדון ("חברת סיעוד", "מעסיק בענף הבניין או בעבודה בטכנולוגיה ייחודית", "יחיד בעל היתר להעסקה בסיעוד" ו "מסתנן"). כמו כן, המונח "רישיון" והמונח "תום התקופה לשהייה בישראל" הוגדרו לצורך קביעת הזכאות לכספי הפיקדון עם עזיבת העובד הזר את ישראל.

לגבי מעסיק בענף הבניין נקבע, כי יהיה חייב בהפקדת פיקדון חודשי של 700 ש"ח עבור כל עובד זר בעל רישיון עבודה בענף זה. חובת תשלום הפיקדון תחול גם על מעסיק שקיבל היתר להעסיק עובדים זרים בעבודה המחייבת מיכון וטכנולוגיה ייחודיים, שאינם בנמצא בישראל. חובת תשלום הפיקדון תהיה בעד כל עובד זר בעל רישיון עבודה, המועסק אצל אותו מעסיק. בחודש העבודה הראשון או האחרון של העובד הזר אצל אותו מעסיק, או בחודש של חופשה ללא תשלום מחוץ לישראל, או בעת מחלה, יופחת שיעור הפיקדון באופן יחסי למספר ימי ההיעדרות מעבודה, כאמור.

עוד קובע התיקון לחוק, כי חברה או עמותה הנותנת שירותי סיעוד לפי הקבוע בפרק י' לחוק הביטוח הלאומי, המעסיקה עובד זר בעל רישיון עבודה בסיעוד אצל יחיד הזכאי לגמלת סיעוד, תשלם בעד כל עובד זר פיקדון בסכום השווה לתשלום בעד מרכיב פיצויים וגמל שהיא זכאית לקבל מהמוסד לביטוח לאומי בגין אותו עובד זר, לפי ההסכם שבין החברה לבין המוסד. לגבי יחיד בעל היתר להעסקת עובד זר בסיעוד, המעסיק בעצמו עובד זר, מאפשר התיקון לשלם את ההפרשות לקופת גמל שהוא חייב בהן בעד עובדו, לפי הסכם קיבוצי או צו הרחבה, כפיקדון לפי פרק ד' לחוק עובדים זרים בנוסחו החדש לאחר התיקון.

כמו כן, במסגרת התיקון, שונה מנגנון מיסוי כספי הפיקדון במקרה שבו העובד הזר הוא מסתנן. לצורך הבטחת תשלום כספי הפיקדון טרם עזיבת העובד הזר את ישראל, בחודש האחרון לעבודתו של העובד הזר, טרם יציאתו מישראל לצמיתות, תשולם יתרת הפיקדון בעדו 5 ימים לפחות לפני מועד העזיבה, ובלבד שהמעסיק יודע על מועד עזיבתו של העובד את ישראל.

מעסיק המשלם פיקדון, ידווח לממונה באופן מקוון, בעת ביצוע התשלום, על סכום הפיקדון ששולם והתקופה שבעדה שולם, ועל פרטי העובד הזר שבעדו שולם הפיקדון ופרטי המעסיק.

זכאות העובד הזר לכספי הפיקדון ואופן תשלומם

עוד נקבע בתיקון, כי עובד זר יהיה זכאי לקבל את כספי הפיקדון ששולמו בעדו לקרן או לחשבון הבנק, בתוספת הרווחים שנצברו עליהם, בניכוי דמי הניהול של הקרן או עמלת חשבון הבנק, ובניכוי מס כדין, עם עזיבתו את ישראל, ובתנאי שעזב את ישראל לא יאוחר מ- 30 יום ממועד פקיעת הרישיון של העובד הזר, ואם בוטל רישיונו או ניתן פסק דין בעניינו – במועד לעזיבה שנקבע בהחלטת הביטול או פסק הדין. לגבי מסתנן נקבע, כי מועד העזיבה הוא גם המועד שעליו יורה שר הפנים או מנהל רשות האוכלוסין וההגירה, לאחר שנמצא, כי אין מניעה ליציאתו של המסתנן למדינתו או למדינה שלישית. גם עובד זר שעזב את ישראל לצמיתות לאחר תום תקופת השהייה שחלה עליו, אך לא יאוחר מ- 6 חודשים מתום המועד כאמור, יהיה זכאי לכספי הפיקדון, אך זאת לאחר שנוכו מהם גם הוצאות הרחקה מכוח חוק הכניסה לישראל. עובד זר שלא עזב את ישראל לצמיתות בתום 6 חודשים מתום המועד לשהייה בישראל החל לגביו, לא יהיה זכאי לכספי הפיקדון.

לגבי מסתנן העוזב את ישראל לצמיתות לאחר תום תקופת השהייה נקבע, כי יהיה זכאי לקבל עם עזיבתו 55% מכספי הפיקדון בתוספת הרווחים שנצברו עליהם בקרן או בחשבון הבנק, ובניכוי מס כדין. לחלק זה נוספו עוד 5% מכספי הפיקדון כדי להוסיף תשואה על חלק העובד שנוכה משכרו ואשר ישולם לו בעת יציאתו מישראל, בשיעור של כ- 10%. המסתנן יהיה זכאי לקבל את יתרת כספי הפיקדון אם עזב את ישראל לצמיתות לא יאוחר מ- 6 חודשים מתום תקופת השהייה. עם זאת, מסתנן שלא עזב את ישראל לצמיתות עד תום ששת החודשים, לא יהיה זכאי ליתרת כספי הפיקדון.

במסגרת התיקון, מוסדרת גם סמכות הממונה להחליט על הפחתת תקופת השהייה שתיזקף לחובתו לצורך חישוב סכומי הניכוי.

במסגרת התיקון, נקבעו בסעיף 1א3 לחוק עובדים זרים הדרכים והתנאים לתשלום כספי הפיקדון לעובד הזר: כספי הפיקדון יועברו לידי העובד הזר באמצעות הגוף המנהל את כספי הפיקדון בקרן או בחשבון הבנק, לאחר שעבר את ביקורת הגבולות בנתב"ג, ובלבד שהגיש בקשה לממונה 7 ימים לפחות לפני עזיבתו את ישראל. עוד נקבע, כי יש לאפשר את העברת הכספים

בהעברה בנקאית לזכות חשבון בנק המתנהל על שמו של העובד הזר, תוך 30 יום לאחר שנודע לממונה על יציאתו של העובד הזר מישראל, ואם לא נמסרו פרטי חשבון בנק כאמור – תוך 30 יום מיום מסירת הפרטים. שר הפנים בהסכמת שר האוצר ואישור הוועדה, מוסמך לקבוע דרכים ותנאים נוספים להעברת כספי הפיקדון לעובד הזר.

במקרה של פטירת העובד הזר טרם יציאתו מישראל, והוכח כי העובד הזר היה זכאי לכספי הפיקדון, יועברו הכספים לחשבון בנק המתנהל על שמו. אם לא מסר העובד הזר פרטי חשבון בנק כאמור, יועברו כספי הפיקדון למי שהוכח כי הוא בן זוגו, ובאין בן זוג למי שהוכח שהוא ילדו. באין בן זוג או ילד, יועברו הכספים למי שנקבע שהם יורשי העובד הזר, בהחלטה שיפוטית סופית או בהחלטה רשמית אחרת לפי דין הירושה החל על העובד הזר ואושרה כדין בישראל. לשר הפנים סמכות לקבוע בתקנות, כי כספי פיקדון של עובד זר שנפטר יועברו למוטב שהוא בן משפחה מדרגה ראשונה של העובד הזר, שאת פרטיו מסר העובד הזר. על העובד הזר למסור לממונה פרטים מלאים לגבי חשבון בנק המתנהל על שמו, באמצעות תצהיר.

עוד נקבע, כי ניתן יהיה להשתמש בכספי פיקדון שלא הוצאו מהקרן או מהחשבון בתום שנתיים מתום תקופת השהייה בישראל שחלה על העובד הזר. השימוש בכספים אלה יהיה לצרכים בריאותיים של עובדים זרים השוהים כדין בישראל.

התיקון מבהיר, כי אין בהפקדת הפיקדון בקרן או בחשבון הבנק על שמו של עובד זר או במסירת דיווח על כך לממונה, משום אישור לחוקיות שהייתו או עבודתו בישראל, ואף יש להחמיר בענישה של מעסיקים העוברים על איסור העסקת עובדים זרים בלא רישיון או ללא היתר, ולהגדיל את הקנסות בשל העסקה שלא כדין, אם נעשתה לגבי מסתנן.

לצורך אכיפת איסור עבודתם והעסקתם של מסתננים שחלה לגביהם הוראת שהייה, או מסתננים שלא חידשו רישיון ישיבה בישראל לאחר שפג תוקף הרישיון הזמני שניתן להם, שחלה לגביהם הוראת שהייה שניתנה לפי סעיף 32ד(א) לחוק למניעת הסתננות, או שפג תוקף הרישיון הזמני לשיבת ביקור שניתן להם לפי סעיף 2(א)(5) לחוק הכניסה לישראל, יוטל קנס פי ארבעה מהקנס כאמור בסעיף 61(א)(2) לחוק העונשין (116,800 ש"ח), ואם נעברה העבירה לגבי מסתנן, במסגרת עסקו או משלח ידו של המעסיק, מאסר שנה או קנס פי חמישה מהקנס כאמור באותו סעיף (146,000 ש"ח).

הוראת שעה – הטלת קנסות מנהליים

התיקון קובע הוראת שעה של 3 שנים מיום פרסום החוק, ובה יוטלו קנסות מנהליים גבוהים מאלה הקבועים בתקנות, לפי הפירוט כדלקמן: בשל עבירה על סעיפים 2(א), 3, או 4(א) ו-4(ב) לחוק עובדים זרים, שנעברה לגבי מסתנן השוהה במרכז שהייה או שקיבל הוראת שהייה כאמור אך לא התייצב במרכז השהייה, או שפג תוקף הרישיון הזמני שניתן לו לפי סעיף 2(א)(5) לחוק הכניסה לישראל, יוטל קנס מנהלי קצוב של 10,000 ₪, ובשל עבירה מנהלית חוזרת – קנס קצוב של 20,000 ₪. באם נעברו עבירות אלה ע"י קבלן כוח אדם או לשכה פרטית, הקנס יעמוד על 20,000 ₪ ובשל עבירה מנהלית חוזרת – 40,000 ₪.

העסקה באמצעות קבלן כוח אדם

בהתאם לתיקון לחוק, לא יינתן רישיון לעסוק כקבלן כוח אדם למי ששר הכלכלה הפעיל לגביו או לגבי בעל תפקיד בכיר בעסקו או בעל עניין באחד מהם, ב-3 השנים שקדמו להגשת הבקשה לרישיון, אחת מסמכויות אלה: ביטול רישיון, סירוב לחדשו או להתנותו בתנאים, הוצאת צו סגירה, אי חידוש רישיון, ביטולו או סיוגו לפי הקבוע בפרק הרביעי לחוק שירות התעסוקה. שר הכלכלה יהיה רשאי לסרב לתת רישיון לעסוק כקבלן כוח אדם למי שהופעלה לגביו סמכות כאמור, אם טרם חלפו 3 שנים ממועד הפעלת הסמכות, כאמור.

עוד נקבע, כי סמכות שר הפנים למתן היתר מיוחד לקבלן כוח אדם הנותן שירותי כוח אדם של עובדים שאינם תושבי ישראל לפי סעיף 10(א) לחוק קבלני כוח אדם, לא תחול לגבי עובדים זרים שהם מסתננים. סעיף 30א ו-30ד(ד) לחוק, יהיו בתוקף למשך 3 שנים מיום פרסומו של התיקון לחוק, ויחולו רק על מסתנן שנכנס לישראל לאחר יום הפרסום.

העסקת עובד זר דרך חברת סיעוד באמצעות המוסד לביטוח לאומי

נקבע כי חברת סיעוד, אשר קיבלה מהמוסד לביטוח לאומי תשלומים בעד פיצויים וגמל בעד עובד זר בעל רישיון עבודה בענף הסיעוד, שהעסיקה אצל יחיד הזכאי לגמלת סיעוד לפי חוק הביטוח הלאומי לפני תחילת הוראות התיקון, ואשר סכומים אלה נותרו בידה ולא הועברו לקופת גמל, קופת ביטוח או הסדר חלופי, תעביר את הסכומים האמורים לקרן או לחשבון בנק בעד כל עובד זר הנמצא בישראל כדין, ואשר הסכים לכך בכתב, במועד התחילה. על כספים אלה יחולו הוראות התיקון, כפי שהן חלות על שאר כספי הפיקדון.

תחולה

תחילתו של פרק ד' לחוק עובדים זרים, תהיה ב- 1 לחודש שלאחר תום 6 חודשים מהמועד שבו הוקמה קרן או קיים חשבון בנק להפקדת הפיקדון, ושעליו הודיע שר האוצר. חובת תשלום פיקדון למעסיק בענף הבניין או בעבודה המחייבת טכנולוגיה ייחודית, תחל ב- 1 לחודש שלאחר תום חודש מיום פרסומו של התיקון, קרי 1.2.2015. יראו כספים שהופקדו בחשבון הבנק לפני המועד האמור, ככספים שהופקדו בעד העובד הזר לפי תיקון זה. על כספים אלה יחולו הוראות אלה כשם שהן חלות על שאר כספי הפיקדון שיועברו לקרן או לחשבון בנק, לאחר תחילת הוראות התיקון, כאמור.

חוזר

הודעה לציבור על הוראות שעה המוארכות מכוח סעיף 38 לחוק יסוד: הכנסת

ביום 24.12.2014 פרסמה רשות המסים הודעה לפיה לאחר התייעצות שערכה עם היועץ המשפטי לממשלה, הוחלט כי הוראות החוק המפורטות בהודעה יוארכו עד ליום 30.6.2015. להלן עיקרי ההודעה בדבר ההוראות הנוגעות למיסוי שכירים:

1. תקנות סיוע לשדרות וליישובי הנגב המערבי (הוראת שעה) (הארכת תחולת סעיף 5(ב) לחוק), התשע"ג-2012 - המשמעות הינה זיכוי ממס של 20% עד לתקרה של 241,080 ש"ח, ליישובים עליהם חלות התקנות האמורות, עד ליום הקובע.
2. תקנות מס הכנסה (שיעור המס על הכנסה בעד עבודה במשמרות), התשמ"ז-1986 - המשמעות הינה כי יינתן זיכוי ממס לעובדים במשמרת שניה או שלישית, כמפורט בתקנות, עד ליום הקובע.
3. תקנות מס הכנסה (שווי השימוש ברכב), התשמ"ז-1987 - לגבי עובד שהועמד לרשותו רכב שסיווגו N1 או M1 כאמור בתקנה 271 א(ד) לתקנות התעבורה, שצוין ברשיון הרכב שלו כרכב משולב מנוע (hybrid), יקראו את תקנה 2(א) לתקנות, או את הסכומים הנקובים בתוספת לתקנות העיקריות כנוסחן לפני תיקון ב-2009, בהפחתה של 500 שקלים חדשים, הכל כפי שקבוע בתקנות, וזאת עד ליום הקובע.

ההודעה המלאה נמצאת באתר "כל עובד" www.koloved.net.

מאמר

אופן חישוב הזכאות לגמול שעות נוספות

מאת: עו"ד עמוס הלפרין

חישוב כמות השעות הנוספות והתמורה המשולמת בעדן הנו אחד הנושאים המרכזיים המטרידים מעסיקים בישראל. מדובר ברכיב שכר שברוב המקרים משתנה מחודש לחודש, ועל כן מצריך חישובים ובדיקות מדי חודש בחודשו, ולעיתים אף בדיקת נתונים מהחודש הקודם בשל יחידות הזמן השונות. כך, מאחר וחישוב השעות הנוספות מתבצע על בסיס יומי ושבוועי ולא על בסיס חודשי- כאשר חודש עבודה מתחיל במהלך השבוע, על המעסיק לצרף את שעות העבודה מתחילת אותו שבוע, אשר חלו בחודש הקודם, לצורך בדיקת מספר השעות הכולל של העובד לאותו שבוע. אך האם די בחישוב שבועי? האם הכרחי לבדוק לגבי כל יום את כמות שעות העבודה?

מהן שעות נוספות?

חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951(להלן: "החוק"), מגדיר שעות נוספות כ-"שעות העבודה העודפות על התחום שנקבע ליום עבודה או על התחום שנקבע לשבוע עבודה". בחוק מוגדר משך יום העבודה "הרגיל" של 8 שעות ויום עבודה מקוצר בן 7 שעות עבודה ביום שלפני מנוחה שבועית וערב חג.

'שבוע עבודה' לפי החוק הוגדר תחילה על בסיס של 47 שעות ובהמשך תוקן ל- 45. יש להדגיש כי הגדרות אלו אינן משקפות את המצב החוקי במלואו ויש לקראן במשולב עם הוראות צווי ההרחבה שפורסמו לאורך השנים, כפי שיפורטו להלן.

סיכום של דברים
 בהתאם להודעת רשות המסים יוארך תוקפן של ההוראות הנוגעות להטבות המס לשדרות וליישובי הנגב המערבי, זיכוי במשמרות ושווי רכב.

סיכום של דברים
 חישוב כמות השעות הנוספות והתמורה המשולמת בעדן הנו אחד הנושאים המרכזיים המטרידים מעסיקים בישראל. מדובר ברכיב שכר שברוב המקרים משתנה מחודש לחודש, ועל כן מצריך חישובים ובדיקות מדי חודש בחודשו, ולעיתים אף בדיקת נתונים מהחודש הקודם בשל יחידות הזמן השונות.

החוק הסמיך את שר העבודה (כיום הסמכות מצויה בידי שר הכלכלה) לקבוע באמצעות תקנות תחום יום עבודה מקוצר או שבוע עבודה מקוצר, לעבודות מסוימות בנסיבות מסוימות המפורטות בחוק. כמו כן, החוק קובע כי שר העבודה רשאי לאשר הסכם קיבוצי שבו יקבע יום עבודה ארוך משמונה שעות עבודה או שבוע עבודה ארוך מ- 45 שעות, אשר דינם יהיה כיום עבודה ושבוע עבודה על פי החוק. ואכן הסכמים קיבוציים וצווי הרחבה בנושא נחתמו ופורסמו:

בשנת 1990 פורסם צו ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי אשר הרחיב את ההסכם הקיבוצי שחתמה לשכת התיאום של הארגונים הכלכליים מול ההסתדרות. צו ההרחבה הסדיר את המעבר לשבוע עבודה של 5 ימי עבודה בענפים המנויים בו, וקבע למעשה את האפשרות ליום עבודה בן 9 שעות עבודה רגילות במקום 8. בהמשך בין השנים 1996-2000, קוצר בהדרגה אורך שבוע העבודה במסגרת צו הרחבה כללי לקיצור שבוע העבודה ל- 44 שעות ובהמשך ל- 43 שעות.

לפיכך הלכה למעשה כיום בעוד שבוע העבודה המרבי המוגדר לכלל המשק הנו 43 שעות, משך יום העבודה הרגיל משתנה בהתאם למספר ימי העבודה בשבוע - דבר שיש לו השפעה על אופן חישוב השעות הנוספות. בין פסיקות בית הדין לעבודה ניתן לזהות גישות שונות ביחס להיררכיה שבין ההסכמים. לפי גישה אחת "ההסכמים הנוגעים למעבר המשק לשבוע עבודה מקוצר קבעו כי במקרה של העסקה במשך חמישה ימים בשבוע, לא יעלה יום עבודה על 9 שעות" גישה זו, רואה בצו ההרחבה משנת 1990 מעין הסדר ספציפי לענין אורך יום העבודה. מאידך גישה אחרת הרואה את משך יום העבודה כ- 8.6 שעות עבודה רגילות בשבוע עבודה של 5 ימים, לפי גישה זו צו ההרחבה המאוחר משנת 2000 שינה למעשה גם את משך יום העבודה שנקבע ב- 1990.

חשיבות ההגדרה של משך יום העבודה עולה לנוכח פסיקת בית הדין הארצי לעבודה, כי באופן עקרוני חישוב השעות הנוספות ייעשה על בסיס יומי תוך שלילת האפשרות לבצע חישוב המתבסס אך ורק על מכסת השעות השבועית. כלומר, השעות הנוספות נספרות על בסיס יומי ולכן ביום שהעובד עבר את המכסה היומית הקבועה בחוק או בצו ההרחבה - הוא יהיה זכאי לתשלום שעות נוספות גם אם לא עבר את המכסה השבועית המותרת באופן עקרוני. מאידך, מרגע שעבד העובד מספר שעות (שאינן שעות נוספות) העולה על המכסה השבועית - הוא יהיה זכאי לתשלום שעות נוספות, אף אם לא עלה מספר שעות עבודתו על מכסת השעות היומית.

דוגמאות:

מי שמועסק 6 ימים בשבוע - משך יום העבודה שלו הנו 8 שעות במשך 5 ימי עבודה בשבוע ו- 7 שעות בימים שלפני מנוחה שבועית ובערב חג, ברם בשבוע עבודה מלא לא ייתכנו עוד 47 שעות עבודה רגילות, אלא לכל היותר 43. לכן עבודתו תהיה 5 ימים לפי 8 שעות עבודה ליום וביום השישי לעבודה, זה שלפני המנוחה השבועית עבודתו תכלול לכל היותר 3 שעות עבודה רגילות ויתר השעות יחשבו כשעות נוספות.

אפשרות נוספת הנה לקצר את ימי העבודה במהלך השבוע ולהעביר שעות רגילות ליום שלפני המנוחה השבועית עד שיגיע ל- 7 שעות. למשל להחליט שבאחד מימי א- ה העובד יעבוד 8 שעות ובחמשת הימים האחרים 7 שעות כך שסך הכל יעבוד $8 + 5 \times 7 = 43$ שעות.

מי שמועסק 5 ימים בשבוע - אם יועסק בכל אחד מימי עבודתו 9 שעות, כפי שנקבע בצו ההרחבה מ- 1990 - יגיעו מספר שעות עבודתו ל- 45. אולם לא ניתן להעסיק 45 שעות רגילות, אלא רק 43. לכן ניתן להעסיקו במשך 4 ימים 9 שעות רגילות ויום נוסף במשך 7 שעות רגילות ($4 \times 9 + 7 = 43$). לחלופין ניתן לחלק את 43 השעות השבועיות באופן שווה, כך שהעובד יועסק $43/5$ דהיינו 8.6 שעות ליום שהן 8 שעות ו-36 דקות.

לסיכום, בבואו להחליט מה שיטת החישוב המתאימה לו על המעביד לקחת בחשבון את אופן התשלום עבור שעות נוספות הקבוע בסעיף 16 לחוק - בעד 2 השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום עליו לשלם שכר בשיעור 125% משכרו הרגיל והחל מהשעה הנוספת השלישית עליו לשלם שכר בשיעור 150%.

הכותב - עו"ד ב"ל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

עורכת: עו"ד הלית כהן-רוניצקי ביצוע גרפי: אולגה פאי

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.