

השעה דוחקת

**כיצד נדחקים עובדי השעות
אל מתחת לשכר המינימום**

קו לעובד

הדו"ח מומן על ידי Heinrich Boell Stiftung

2008

מרץ

כתיבה : מיכל תג'ר
עיצוב העטיפה : מיכל אליש

תודות

לחנה זהר על שלל התובנות שהיוו בסיס לנתונים המובאים בדו"ח, לעו"ד ערן גולן
על הערותיו, לג'סיקה נבו ולנרית פלד על עצתן הטובה.

"קו לעובד" – ארגון זכויות אדם המסייע לעובדים המקופחים והמנוצלים ביותר במשק,
בהם עובדים ישראלים בשכר נמוך, מהגרי עבודה ועובדים פלסטינים. הארגון פועל
בערוצים משפטיים וציבוריים לסייע לעובדים במימוש זכויותיהם ולחשיפת תופעות של
ניצול ביחסי העבודה מתוך מגמה לצמצם את הפערים בחברה. כתובת: י.ל. פרץ 17 תל
אביב; טל': 6883766 (03); פקס: 6883537 (03); דוא"ל: email@kavlaoved.org.il;
אתר האינטרנט: www.kavlaoved.org.il.

הפעילות של קו לעובד מתאפשרת הודות לתמיכתן הנדיבה של הקרנות:
Heinrich Boell Stiftung, The New Israel Fund, The Sebba Family Foundation,
The Beracha Foundation, the Fritz Naphtali Foundation, the Kathryn Ames
Foundation, The Ford Foundation, US Department (US TIP), Christian Aid UK,
Medical Aid for Palestinians, Baucksbaum Foundation, עיריית תל אביב,
וקרן עזבונות המדינה.

© כל הזכויות שמורות לקו לעובד (2008)

תוכן העניינים

עמ' 5	1. מבוא
עמ' 8	2. הרקע לאבחנה בין עובדי שעות לעובדים בשכר חודשי
עמ' 11	3. חתך ומאפיינים של עובדי השעות
עמ' 15	4. המצב משפטי:
עמ' 16	• שכר עבודה
עמ' 17	• חגים
עמ' 22	• חופשה שנתית
עמ' 25	• הודעה מוקדמת
עמ' 26	• דמי מחלה
עמ' 27	• פיצויי פיטורים
עמ' 30	• תקופת אכשרה לצורך קבלת דמי אבטלה
עמ' 32	5. תקציר ההשוואה בין עובד שעות לעובד בשכר חודשי
עמ' 33	6. סיכום והמלצות.

מבוא

ר' עובדת במשך כחמש שנים בתחנה קטנה של משטרת ישראל. סדר היום שלה אינו משתנה: מדי בוקר היא מגיעה לעבודה ב-7:00, ויוצאת ב-16:00. בצהרי היום, ר' אוכלת ארוחת צהריים במטבח קטן, עם יתר עובדי התחנה. כך כל יום, משך חמש שנים. אבל שלא כמו חברה לעבודה, השכר החודשי של ר' אינו קבוע. ומדוע? כי ר' היא "עובדת שעות": להבדיל מחברה בתחנה, ר' מקבלת שכר שמחושב על פי שעות העבודה שלה בפועל. ככזו, סל הזכויות ממנו נהנית ר' קטן מזה של חברה "החודשיים" לעבודה; שכרה החודשי יוצא בהכרח נמוך משלהם - אף אם גם הם כמוה עובדים בשכר מינימום; היא עובדת בפועל שעות ארוכות יותר; אם תפטר - תקבל הודעה מוקדמת קצרה יותר; בחודשי החגים ובחודשים קצרים כגון פברואר, יצנח שכרה של ר' אל מתחת לשכר המינימום, ולא יאפשר לה קיום בכבוד; אם תרצה ר' לתבוע זכויותיה בבית הדין לעבודה - תיאלץ לעבוד קשה יותר על הוכחת תביעתה.

ר' לא לבד. יותר ויותר עובדים בישראל מועסקים במתכונת של עובדי שעות; לפי נתונים שנמסרו בעל פה לקו לעובד על ידי מנהל המחקר והכלכלה במשרד התמ"ת, מהווים עובדי השעות כמעט מחצית מכלל העובדים בישראל – 45%.

כהכללה, ניתן לומר כי עובדי השעות הם עובדים החלשים בשוק העבודה, עובדים ששכרם הוא שכר המינימום או מעט יותר מכך; עובדים שאינם נהנים מסל זכויות מורחב מכוח חוזים אישיים שמנים, או הסכמים קיבוציים נדיבים. בדרך כלל, העובדים הללו לא מועסקים תקופה ארוכה מספיק כדי ליהנות מיציבות במקום העבודה ומתנאים משופרים, אולם הם גם לא עובדים תקופה קצרה דיה כדי לראות בהם עובדים זמניים.

האבחנה בין עובדי שעות לבין עובדים בשכר חודשי קבוע, והשלכותיה על סל הזכויות וההגנות של העובדים, היא דוגמא אחת מיני רבות לדרך שבה מעוצבים חוקי העבודה באופן שתואם לצורות ההעסקה המכוננות "מסורתיות". דהיינו – כאלה שבהן עובד מועסק אצל מעסיק אחד למשך מיטב שנותיו. חוקי העבודה וצווי ההרחבה בישראל נחקקו בתקופה שבה

צורות ההעסקה המסורתיות היוו דגם עיקרי, אם לא יחיד, של העסקת עובדים ישראלים, והחוקים יצרו רשת של זכויות המיועדת לקדם ולשמר את צורת העבודה המסורתית, ארוכת הטווח. כיום, צורת העסקה זו מאפיינת בעיקר עובדים חזקים, כאלה שמועסקים אצל אותו מעסיק משך שנים ארוכות, בשכר חודשי קבוע. עובדים אלה, נהנים לרוב גם מרשת ההגנה הקיבוצית, מתנאים משופרים, ושכרם גבוה. לעומתם, העובדים החלשים מועסקים בצורות העסקה לא שגרתיות, ובהן למשל העסקה זמנית, העסקה עקיפה באמצעות קבלני כוח אדם או קבלני שירותים, העסקה בהיקף משרה חלקי ועוד¹.

על פי הערכתנו, הרוב המכריע של העובדים במתכונות ההעסקה הבלתי שגרתיות, לצד חלק מהעובדים בעלי השכר הנמוך שצורת ההעסקה שלהם אינה שונה במתכונתה מצורת ההעסקה המסורתית (דהיינו, הם עובדים במשרה מלאה אצל מעסיק יחיד במשך תקופה ארוכה) חולקים ביניהם מאפיין אחד משותף: אופן חישוב השכר. שכרם של עובדים אלה מחושב לפי יחידות של שעת עבודה, ואינו שכר חודשי קבוע.

בדו"ח, נצביע על האופן שבו החוקים וצווי ההרחבה מעניקים הגנה נמוכה וזכויות פחותות לעובדים ששכרם מחושב על פי שעה, אף שדווקא עובדים אלה הם שזקוקים במיוחד להטבות הנובעות מחוקי המגן. שכן, להבדיל מהעובדים החזקים, עובדי השעות אינם נהנים מכוח מיקוח רב יותר, ומסל זכויות מורחב מכוח הסכמים קיבוציים או חוזים אישיים. כמו כן, יראה הדו"ח כיצד מאפשרת מתכונת ההעסקה השעתית, להעסיק עובדים רבים במשרות מלאות, בשכר הנמוך משמעותית משכר המינימום.

תופעת עובדי השעות היא אחת מהסיבות החוקיות העיקריות לעובדה המצערת, ששוק העבודה אינו מבטיח מפני עוני, וכמעט 40% מהעניים הם

¹ לדיון בפער בין העובדים החזקים, המועסקים במתכונת העסקה מסורתית, לבין העובדים החלשים המועסקים במתכונת העסקה בלתי שגרתית, ראו בין היתר: י. מרגליות וש. רבין-מרגליות, "עבודה ורווחה: על הקשר בין דפוסי ההעסקה המשתנים לבין זכויות הרווחה של העובדים", עיוני משפט כה, תשס"ב.

שכירים². במצב בו העובדים החלשים, משתכרי השכר הנמוך, מועסקים במתכונת העסקה שעתית, אין הם מצליחים להשתכר שכר מינימום בכמה מחודשי השנה, וגובה הכנסתם החודשית אינו מובטח כלל ועיקר.

במהלך הדו"ח נשבץ פניות של עובדים לאתר האינטרנט ולמייל במהלך 2007 ובתחילת 2008³, ונדגים את הבעיות השונות בעזרת כמה סיפורים שהגיעו לייעוץ הטלפוני, ולקבלת הקהל בקו לעובד במהלך אותה תקופה⁴. כמובן, שהמקרים שנביא הם רק מדגם מזערי כלל עובדי שעות אשר פנו ופונים לקו לעובד. בסופו של הדו"ח נציע שורה של פתרונות למצב הקיים.

² מרכז אדוה, תמונת מצב חברתית 2007.

<http://www.adva.org/UserFiles/File/tmunatmazav2007final.pdf>

³ הפניות לאתר האינטרנט יובאו כלשונן.

⁴ מטבע הדברים, הפניות לייעוץ הטלפוני ולקבלת הקהל יתוארו בגוף שלישי, כסיפורה של ר' אשר הופיע במבוא.

הרקע לאבחנה בין עובדי שעות לעובדים בשכר חודשי

**יכאשר מדובר בתנאים סוציאליים נוהגים לעתים
להבחין בארץ בין עובד חודשי, עובד יומי, עובד קבוע
ועובד זמני. ההבחנה הזו גורמת לאי יציבות העובדים
ופוגעת במשק... על כן נשתדל לבטל את המחיצות".**

זו היתה הצהרתה של שרת העבודה, גולדה מאיר, בדיון בכנסת ב-10.8.1950. אולם לא רק שהמחיצות בין העובדים לא בוטלו, אלא שכיום עומדים כמעט מחצית מהעובדים בישראל בצדה הפוגעני של המחיצה. איך נולדו המחיצות הללו, ומדוע? בפרק זה ננסה לענות על כך.

עובד השעות - המצאה של מעסיקים

למעשה, עובד השעות הוא המצאה של המעסיקים, ואינו פרי החוק או משפט העבודה הקיבוצי. ישנם לא מעט דברי חקיקה המתייחסים ל"עובד יומי" להבדיל מ"עובד חודשי", אולם אין בהם התייחסות מפורשת ל"עובד שעות". בדברי החקיקה הספורים בהם מוזכרת עבודת שעות, נראה כי מדובר בקבוצת העובדים היומיים, כפי שעולה מתקנות הגנת השכר (עיקול, העברה ושעבוד), התשל"ג-1973. שם, מתייחסת תקנה 3 לעובדי השעות, תוך שהיא קובעת: **"היה שכר העבודה משתלם על בסיס של שעה, יראו את סך כל השתכרותו של העובד אותו יום כשכר יומי"**.

בעצם, האבחנה המקובלת במשפט הישראלי אינה בין עובד "חודשי", "יומי" ו"שעתי", אלא בין "עובד במשכורת", דהיינו עובד המקבל שכר על בסיס חודשי, לבין "עובד בשכר" – שהוא כל מי שאינו "עובד במשכורת" (לרבות עובד המקבל שכר על בסיס "יומי", "שעתי", "קבלני" וכיוצ"ב). אבחנה זו מובהרת, למשל, בחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976, הקובע בסעיף 1: **"עובד במשכורת" – עובד שעיקר גמול עבודתו משתלם על בסיס של חודש או של**

תקופה ארוכה יותר; "עובד בשכר" – עובד שאינו עובד במשכורת⁵. לעומת ההבחנה בין עובד שעות לעובד חודשי, שכמעט אינה מופיעה בחוק, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה, ההבחנה בין "עובד במשכורת" לבין "עובד בשכר" היא שכיחה ומקובלת במספר רב של חוקי עבודה.

המטרה המקורית: צרכים זמניים ומשתנים

כמו יתר צורות ההעסקה ה"חדשות", המעניקות לעובדים סל מדולדל של זכויות ושכר נמוך, גם העובדים השעתיים נולדו כדי למלא צרכים זמניים ומשתנים של מקום העבודה. למשל, פרויקטים חולפים שהיקפם משתנה תדיר, עובדים שימלאו תפקידים בשעות שאינן שעות העבודה של העובדים הרגילים, כגון שעות אחר הצהריים, וכל עובד שהמעסיק – מסיבות ארגוניות – אינו יכול להתחייב להיקף משרה קבוע עבורו – מלא או חלקי. ניתן להניח כי המטרה המקורית של העסקת עובדי שעות, היתה להשיג גמישות בחלק ממצבת כוח האדם של הארגון, מתוך הכרה בצרכים המשתנים של הארגון.

מטרה זו משתקפת יפה בחקיקה המתייחסת לעובדי השעות. תקנה 1 לתקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים), התשנ"ג-1993 מגדירה "עובד יומי" כדלקמן: "יחיד המקבל שכר עבודה ממעביד אחד בעד עבודה של פחות משמונה עשר ימים בחודש, אולם לא פחות משמונה שעות בשבוע". הגדרה זוהי קיימת גם בדברי חקיקה אחרים (כך למשל, תקנה 1 לתקנות מילווה בטחון, תשל"ב-1972). כלומר, החקיקה קובעת

⁵ למשל: חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (סעיף 12); חוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 (סעיף 1); חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות (סעיף 1); תקנות הביטוח הלאומי (חישוב שכר העבודה הרגיל), תשי"ז-1956 (תקנה 4); תקנות שירות מילואים (תגמולים) (דינים וחשבונות ותשלומים לקרן ההשוואה), תשי"ז-1957 (תקנה 3). ר' עוד: תקנות בריאות העם (צוות סיעודי בבתי חולים), תשמ"א-1981 (תקנה 4); תקנות העיריות (חתימה על מסמכים מסויימים), תש"ך-1959 (תקנה 1).

את שההגיון הבריא מורה: אדם המועסק יותר משעות ספורות בשבוע לא נועד, על פי הכוונה המקורית של המחוקק, להיות "עובד שעת".

נראה כי במהלך הזמן, הבינו מעסיקים רבים כי עלות ההעסקה של העובדים השעתיים נמוכה יותר, ואם כך, סברו, משתלם להעסיק עובדים כשעתים גם כאשר היקף המשרה מלא או קרוב לכך, וההעסקה מתמשכת וקבועה.

**מטרתה האמיתית של
ההעסקה לפי שעות אינה
לספק כוח אדם זמין וגמיש,
אלא לתת לעובדים סל זכויות
הנמוך מהסל המינימלי**

העסקת עובדים לפי שעות, חלף העסקתם על בסיס חודשי קבוע, היא חלק בלתי נפרד מתופעה זו. כאמור, היא גדלה לממדים עצומים, כאלה שמצביעים בלא ספק על כך שמטרתה האמיתית אינה לספק כוח אדם זמני וגמיש, אלא להקטין את עלויות ההעסקה ולתת לעובדים סל זכויות הנמוך מסל המינימלי הקבוע בחוקי המגן, ובראשם חוק שכר המינימום.

ההתפשטות של מה שנוגד מצרכים זמניים, חלקיים ובלתי רציפים לאמצעי נפוץ לעקיפת חוקי העבודה וכלי להקטנת עלויות ההעסקה, היא תופעה מוכרת היטב. על צמיחתן של חברות כוח האדם וקבלני השירותים השונים, כחלק ממגמה זו, נכתב רבות.⁶

⁶ מאות אלפי שכירים בישראל מועסקים כיום באמצעות קבלני כוח-אדם, קבלני שירותים וקבלנים אחרים להעסקת משנה, ונתחם בשוק העבודה נאמר ב-10%. ראה בין היתר: ר' נדיב, קבלני כוח-אדם בישראל הפועלים ברישיון, מינהל תכנון, מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת, מרס 2005. להוסיף את הנתונים האחרונים מהלשכה המרכזית לסטטיסטיקה

חתך ומאפיינים של עובדי השעות

כ-45% מהעובדים השכירים בישראל – כמיליון וארבע מאות אלף עובדים⁷ – מקבלים שכר המחושב על פי שעות עבודתם בפועל. נראה, כי עובדי השעות הם מהעובדים אשר שכרם הוא הנמוך בשוק העבודה.

התקשינו למצוא נתונים עכשוויים בעניין עובדי השעות. במחקר שהתפרסם ב-2002 – ובדק את גובה שכרם של עובדים שעתיים וחודשיים המועסקים אצל מעסיק אחד – עלה כי עובדי השעות משתכרים שכר ממוצע נמוך משמעותית משכרם של העובדים החודשיים באותו מקום עבודה. בתפקידים הזוטרים (דהיינו אלה של מקבלי השכר הנמוך והממוצע במקום העבודה) הגיע הפער ל-25% עד 30% לטובת העובדים החודשיים. בתפקידים הבכירים הפער בין העובדים המועסקים לפי שעות לבין העובדים בשכר חודשי כמעט ונעלם,⁸ דבר הממחיש יפה כיצד הנפגעים ממתכונת ההעסקה השעתית היא כרגיל, העובדים החלשים.

להערכתנו, כיום כל עובדי קבלני הניקיון והשמירה בישראל ומרבית עובדי כוח האדם – הם עובדי שעות. אפשר להעריך כי גם כל מהגרי העבודה בישראל, למעט עובדי הסיעוד, מועסקים כעובדי שעות – וזאת אף שכידוע מסגרת שעות העבודה של מהגרי העבודה היא של משרה מלאה ויותר מכך. למותר כמעט לציין, כי לא במקרה עובדי הסיעוד הם היחידים בכלל מהגרי העבודה שאינם מועסקים כעובדי שעות: לאור שעות העבודה המרובות שלהם, משתלם במקרה זה הרבה יותר, להעסיקם על בסיס שכר חודשי קבוע. כן יצוין, כי הנוהג לראות במהגרי עבודה ובעובדי חברות כוח אדם עובדי שעות השתרש עד כדי כך, שלמרות שבפועל עובדי הסיעוד מועסקים בשכר חודשי קבוע, טוענות חברות כוח האדם המשימות את עובדי הסיעוד כי יש לראות בהם עובדי שעות

⁷ על פי הודעה לעיתונות של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, נכון לאוקטובר 2007 היו בישראל כ-2.8 מיליון עובדים שכירים. כאמור, הנתון לפיו עובדי השעות הם כ-45% מכלל העובדים בישראל מבוסס על הערכה טלפונית שסיפק משרד התמ"ת.

⁸ נתוני הסקר, שערך מרכז המידע דטהפקס, פורסמו ב"עובדים בשכר יומי לא יקבלו תשלום בחגים החלים בשבתות", הארץ, 26.8.2002.

לצורך חלק מהזכויות, ובעיקר לעניין היעדר זכות לתשלום שכר בחגים בשלושת החודשים הראשונים בעבודה.⁹

עבודת שעות כמתכונת העסקה פיקטיבית

אני מועסקת במוזיאון ישראל בשמירת חפצים, שכרי משולם לפי שעה - 30 ש"ח לשעה. אני עובדת במשרה מלאה. שאלתי היא האם חוקי להעסיק עובד במשרה מלאה על בסיס שעותי ולא על בסיס חודשי? ידוע לי כי כ-120 עובדים במוזיאון מועסקים באופן דומה. לכן תשובתכם חשובה לא רק לי אלא גם ליתר העובדים.

לאור חלקם המשמעותי כל כך של העובדים השעתיים בשוק העבודה, חשוב לבצע אבחנה מתבקשת בין שני סוגי העסקת עובדי שעה. האחד, כאשר מאופי העבודה נובעת או לפחות מתאפשרת העסקת עובדים שעתיים. למשל, כאשר מדובר בעבודה במשרות גמישות, חלקיות, לא רציפות או זמניות, כאלה שמצדיקות ואף מחייבות מתן שכר שעותי. ניתן להביא כדוגמא עבודות סטודנטיות שונות, שבהן העובד והמעסיק כאחד מעוניינים בגמישות המשרה, עבודות לצורך פרויקטים שהיקפם משתנה, עבודות עונתיות שונות וכיוצא בכך.

הסוג השני של העסקת עובדי שעות הוא שונה. בו, ההעסקה השעתית אינה תוצאה של אופי המשרה, והיא אינה משקפת את רצון הצדדים בגמישות ובזמניות. כל מטרתה של מתכונת ההעסקה במקרים אלה, היא להקטין את עלויות העסקת העובדים, ולהפחית או להתחמק מתשלום זכויותיהם מכוח

⁹ בתגובה לפניות של מתנדבי ועובדי קו לעובד לחברות כוח האדם בענף הסיעוד, הופתעו האחרונות לשמוע כי מאחר שעובדי הסיעוד אינם עובדי שעות, הם זכאים לתשלום שכר בחגים החל מהיום הראשון. חברות כוח האדם יצרו מעין יצור כלאיים מיוחד בעניין השכאות של עובדי הסיעוד הזרים לדמי חגים, כאשר מצד אחד הם אינם מקבלים "דמי חגים" אלא שכר עבודה בחג, ומבחינה זו לא מוחל עליהם – בצדק – צו ההרחבה העוסק בדמי חגים; ומצד שני: מוחל עליהם צו ההרחבה באשר לצמיחת הזכאות לשכר בחג רק כעבור שלושה חודשי עבודה. (ראה גם פירוט בנושא הזכאות לדמי חגים בפרק השלישי לעיל).

חוקי המגן, צווי ההרחבה או ההסכמים הקיבוציים. ההעסקה השעתית שנועדה להדרת העובדים מזכויות בעבודה, היא שתעמוד במרכזו של דו"ח זה.

עם זאת, חשוב לציין כי חלק מהתובנות על הפער בין סל הזכויות המגיע לעובדי השעות, ובין סל הזכויות הרחב יותר המגיע לעובדים בשכר חודשי, ניתנות ליישום גם על עובדי השעות שאינם מועסקים ככאלה באופן פיקטיבי, קרי שהעסקתם משקפת את רצונם של שני הצדדים בגמישות מרבית.

לדעתנו, גם כאשר תבנית ההעסקה השעתית משקפת את רצונם האמיתי של שני הצדדים ומתבקשת מאופי המשרה, אין כל סיבה להעניק לעובדי השעות סל זכויות מדולדל. אי הרציפות של ההעסקה, הזמניות וחלקיות המשרה – נתונים אלה כשלעצמם משפיעים לרעה על זכויותיהם בעבודה, גם בלא האבחנות לרעתם הנובעות מהיותם עובדי שעות¹⁰.

וכרגיל, החלשים מוחלשים

כצפוי, העובדים החלשים ביותר הם אלה שנגדם מופעלת מתכונת ההעסקה השעתית הפיקטיבית, שהשלכותיה יובאו בדו"ח. כך, במשך שנים הועסקו עובדי הבניין בישראל – שרובם המכריע פלשתינאים ומהגרי עבודה – כ"עובדים שעתיים". מטרת העסקתם כעובדים שעתיים לא היתה ליצור גמישות במסגרת ההעסקה – עובדים אלה הועסקו במשרה מלאה משך שעות ארוכות במתכונת התואמת העסקה בשכר חודשי. המטרה היתה שונה: להוציאם מתחולת ההסכם הקיבוצי בענף הבניין. בפסק הדין בעניין ניקולא דאטקו נ' י. שומרוני בע"מ ואח'¹¹, קבע בית הדין הארצי לעבודה לראשונה, כי ההסכם הקיבוצי בענף הבנייה וצווי ההרחבה מכוחו חלים על כל עובדי ענף הבנין ללא קשר לאופן חישוב שכרם (חודשי, יומי או שעת). זאת, בין היתר, תוך שקיבל את חוות הדעת של קו לעובד, שהצטרפה להליך כידיד בית

¹⁰ על האבחנות הללו ואפשרויות הפתרון, ראו בהמשך הדו"ח.

¹¹ ע"ע 453/06, ניתן ביום 20.8.07.

המשפט. כיום מיושם פסק הדין בבתי הדין האזוריים לעבודה, אשר מחילים על עובדי הבניין הזרים את הוראות ההסכם הקיבוצי בענף הבניין. מעניין לציין, כי בית הדין הארצי נמנע מלקבוע כי אותם עובדים, המועסקים בפועל במשרה מלאה באופן שתואם לחלוטין מסגרת העסקה חודשית – הינם עובדים חודשיים לכל דבר ועניין.

בענף הבניין המנהלים נהנים	כל שקבע הוא, כי
ממשכורת חודשית קבועה, בעוד	ההסכם הקיבוצי לא כוון
שהפועלים הם עובדי שעות	להוציא את עובדי השעות
	מתחולת הוראותיו.

יצוין, כי במקביל להעסקת מהגרי העבודה והפלשתינאים כעובדים שעתיים, הועסקו מנהלי העבודה הישראלים באותו ענף כעובדים בשכר חודשי. דהיינו, דווקא השכבה החזקה של העובדים בענף - זו העובדת במשרות הבכירות, במקצועות הבטוחים פיסית, בשכר הגבוה, ובתנאים הנוחים – הוכנסה למסגרתו של ההסכם הקיבוצי וקיבלה הטבותיו, בשעה שהשכבה העיקרית של העובדים בענף – אותם עובדים המועסקים בעבודה קשה ומפרכת ומסתכנים בפציעות ואף במוות- לא זכתה ליהנות מהוראות המיטיבות של ההסכם הקיבוצי. דוגמא זו ממחישה יפה כיצד מתכונת ההעסקה של עובדים שעתיים נועדה להחליש עוד יותר את החלשים ממילא.

המצב המשפטי

בפרק זה נמחיש באופן מפורט את הפער שיוצרים החוקים, צווי ההרחבה וההסכמים הקיבוציים בין עובדי השעות לעובדים בשכר חודשי; או בין ה"עובדים בשכר" כפי שמכונים עובדי השעות בחוק, לבין ה"עובדים במשכורת", דהיינו – העובדים בשכר חודשי קבוע. ננסה ככל האפשר להדגים במספרים את הפער לרעתם של עובדי השעות, ולשם הנוחות, יוצג תקציר ההבדלים בין עובדי השעות לעובדים בשכר חודשי בטבלה מתומצתת, בסופו של הפרק.

מתיאור ההבדלים המשפטיים בין שתי קבוצות העובדים – השעתיים והחודשיים - ילמד הקורא עד מהרה מהו ההבדל הבולט ביותר לעין: לעובד במשכורת חודשי קל ופשוט להבין מה גובה שכרו ומהן זכויותיו. עובד השעות שינסה ליישם את החוקים החלים עליו, יתבלבל ויסתבך עד מהרה. העובד

החודשי יכול לדעת בבטחה מה יהיה שכרו החודשי, הוא יודע מה יהיה שכרו כאשר הוא עובד, וגם כשהוא יוצא לחופש או נהנה מחופשות החגים בהן אינו עובד.

העובד החודשי יודע תמיד מה יהיה שכרו בסוף החודש. עובד השעות שינסה לחשב שכרו בחודשי החגים או לאחר חופשה קצרה, יתבלבל ויסתבך עד מהרה. מכאן – הדרך להפרת זכויותיו קצרה ביותר

עובד השעות שרוי בעלטה. גם כאשר עבד חודש מלא, לא יוכל להיות בטוח מה יהיה גובה שכרו; יקשה עליו מאוד לחשב את שכרו במידה ולקח חופשה; וכאשר מדובר בחודש הכולל חגים מרובים – התהיות מחריפות.

הנוסחאות רבות ומורכבות, הוראות החוק וצווי ההרחבה מעורפלות, והפסיקה אינה חד משמעית. מכאן, הדרך להפרת הזכויות או צמצומן - קצרה ביותר. כמו שנראה, הערפול, לצד ההוראות המפלות בחוקים, בצווי ההרחבה ובהסכמים הקיבוציים, מונעים מחלק מעובדי השעות את הזכות הבסיסית וההכרחית ביותר – הזכות לשכר מינימום.

שכר עבודה

הזכות לשכר עבודה מינימלי, עוגנה בחוק שכר מינימום התשמ"ז – 1987. בתי הדין לעבודה ובג"צ עמדו לא אחת על חשיבותו ומטרותיו של חוק זה, ובין היתר נאמר כי תכלית החוק היא **'להבטיח תשלום חודשי לעובד שיענה על צרכיו הבסיסיים. המטרות העיקריות העומדות ביסוד החוק הינן מטרות חברתיות של הבטחת רמת שכר מינימלית לעובד על־מנת להביא לצמצום מעגל העוני והפערים החברתיים, לעודד העבודה ולקדם את השוויון בחברה. תכלית החוק היא להבטיח את זכותו של העובד להתפרנס מעבודתו בכבוד. מטרות אלה מבקש החוק להשיג על־ידי קביעת קריטריון לסף הכנסה מינימלי שיש להבטיחו לעובדים במשק'** (דברי נשיאת ביהמ"ש ארבל בבג"צ 3512/04 שזיפי נ' ביה"ד הארצי¹²).

להשגת מטרות אלה, נקבע גובה שכר המינימום, המתעדכן מעת לעת¹³. גם בעניין זה, הבחין המחוקק בין עובדי השעות לעובדים בשכר חודשי, וקבע תעריף חודשי ותעריף שעותי לשכר המינימום. שכר המינימום החודשי כיום הוא 3,710.18 ₪, ואילו שכר המינימום לשעה הוא 19.95 ₪. למעשה, שכר המינימום לשעה חושב על פי שכר המינימום החודשי, חלקי 186 שעות עבודה חודשיות.

הבעיה נוצרת בחודשים בהם עובדי השעות אינם יכולים להגיע לסף השעות החודשיות, ולא מדובר במעט חודשים. מדי חודש פברואר, למשל, לא יכולים עובדי השעות המועסקים במשרה מלאה להשתכר יותר מ-3,443 ₪ - 278 ₪ פחות מחבריהם העובדים במשכורת חודשית.

¹² פ"ד נט(4), 70.

¹³ כמובן, לא דו"ח זה יבחן אם החוק וגובה שכר המינימום אכן מבטיחים את הגשמת המטרות היפות הללו. לקריאה בנושא ר' בין היתר בפרסומי מרכז אדווה:

<http://www.adva.org.il>

יהיו כאלה שיסברו, כי הפער מתקזז בחודשים ארוכים יותר, בהם משתכרים עובדי השעות יותר מחבריהם המועסקים על בסיס שכר חודשי קבוע. סברה זו אינה נכונה: הפער לא מתקזז במהלך השנה.

בארבעה מתוך 12 חודשי השנה, עובדי השעות בשכר מינימום ישתכרו פחות משכר המינימום החודשי הקבוע בחוק

כדי להדגים זאת, ערכנו חישוב מדויק של שכר עובד שעתי שעובד במתכונת של משרה מלאה (43 שעות בשבוע), והשווינו אותו לשכר

המינימום החודשי. אלה התוצאות: בשנת 2008 יהיו ארבעה חודשים (פברואר, מאי, אוגוסט ונובמבר) בהם ישתכרו עובדי השעות בשכר מינימום אשר יועסקו במתכונת של משרה מלאה בין 115 ל-278 ש"ח פחות משכר המינימום החודשי הקבוע בחוק; שלושה חודשים בהם יזכו לשכר מינימום חודשי כחבריהם המועסקים בשכר חודשי; ולכאורה ישנם ארבעה חודשים בהם יזכו לכ-30 ש"ח יותר מחבריהם המועסקים במשכורת חודשית. לכאורה, כי החודשים הארוכים יותר, בהם היו עובדי השעות יכולים, תיאורטית, להשתכר 30 ש"ח יותר מחבריהם המועסקים במשכורת חודשית, הם חודשים רוויי חגים - ובתוכם אפריל וספטמבר. בחודשים אלה - כפי שנראה להלן כאשר נדון בהשפעת החגים על שכר עובדי השעות - אין לעובדי השעות אפשרות לעבוד יותר ולהשתכר יותר, ובפועל בהם שכרם של עובדי השעות הוא הנמוך ביותר.

חגים ומועדים

החגים הם המחשה חשובה לפער בין זכויות עובד שעות לעובד בשכר חודשי. עבור עובדי השעות, מדובר ככל הנראה בפגיעה הקשה ביותר הנובעת מהעסקתם במתכונת זו. בשעה שלעובד החודשי מובטח שיקבל את משכורתו הרגילה בעונת החגים, עובד השעות נאלץ להסתפק בהרבה פחות.

אינספור פניות של עובדי שעות מגיעות לקו לעובד בתקופות שלפני ואחרי החגים, וכולן מעלות בעיה זהה: קושי להתקיים בעונת החגים, עקב ירידה

תלולה בשכר החודשי. הרי דוגמא לפנייה שגרתית של עובד במכללה פרטית קטנה שפנה במרץ 2007 לאתר האינטרנט של קו לעובד:

בוקר טוב, אני עובד לפי שעות כל יום בין 7-9 שעות, חמישה שישה ימים בשבוע. רציתי לשאול האם בחודש אפריל, אני אמור לקבל שכר גם על חג פסח ראשון ושני ויום העצמאות שלא עבדתי? או בגלל שאני מוגדר לפי שעות ולא גלובלי אז אני לא מקבל.

הערפל ואי האחידות האופפים את זכויותיהם של עובדי השעות, מתעצמים בכל הקשור לזכויות בחגים, מועדים ואבל, והפגיעה בעובדי השעות מתבטאת בכמה מישורים – כמו שננסה להראות להלן.

א. הזכות לדמי חגים לעומת הזכות לתשלום שכר רגיל בתקופת החגים

**שכרם של עובדי השעות צונח
בתלילות בתקופת החגים, חרף
צו ההרחבה שאמור היה להקטין
הפער לרעת עובדי השעות**

עובדי השעות, לעומת
עמיתיהם המועסקים
בשכר חודשי, לא
מקבלים שכר חודשי רגיל
בתקופת החגים, מאחר

ששכרם מחושב לפי שעות העבודה ביצעו בפועל. כדי לתקן את הפער היסודי הזה, הוצא צו ההרחבה לתשלום דמי חגים. הצו מקנה את הזכות לדמי חגים לעובדים היומיים (הכוונה היא, כאמור, לעובדי השעות). כמוצג בפסיקת בתי הדין לעבודה, "דמי החגים נועדו לפצות עובד יומי, שאינו עובד בחגים ואינו מקבל תמורה בעבורם, שכן עובד יומי אינו זכאי לשכר בימים שלא עבד בהם"¹⁴.

¹⁴ פ"ד. הפנייה מדויקת.

הצו אכן עשוי להקטין מעט את הפער בכך שהוא מעניק לעובדי השעות תשעה ימי חגים, האמורים לפצות אותם על הירידה בשכרם לאור ימי השבתון הרבים בתקופת החגים. עם זאת, הפער נותר גדול דיו, שכן תשעה ימי חג אינם מכסים את מלוא הפסד השכר של עובדי השעות. תשעת ימי החגים כוללים יומיים בגין שני ימי השבתון בראש השנה, יום בגין יום הכיפורים, יומיים במהלך סוכות (ערב סוכות ושמחת תורה), יומיים בגין שני ימי השבתון בפסח, יום אחד בשבועות, ויום אחד ביום העצמאות.

אולם מאחר שבמרבית מקומות העבודה נהוג שלא לעבוד בערבי החג, ובמקומות עבודה אחרים נוהגים לעבוד יום מקוצר בלבד, וכן מאחר שלא כל החגים והמועדים כלולים ברשימה אשר בצו, בתקופות החגים לא מצליחים עובדי השעות להתקרב למכסת שעות חודשית רגילה, ובפועל שכרם החודשי בתקופות אלה נמוך ביותר. לעומתם, העובדים במשכורת חודשי נהנים ממספר כפול של ימי חג מאחר שאינם עובדים בערבי החג, בלא פגיעה בשכרם. עובדים חודשיים אחרים, אלה שמועסקים גם בערבי חג, נהנים מימי עבודה מקוצרים בערבי החג. בעיית היעדר הפיצוי על ערבי החג בהם מקום העבודה סגור, עולה למשל, בפנייה הבאה:

החברה שאני עובד בה מתעסקת בשרות לקוחות וטלמרקטינג. אני עובד על בסיס שעות. בשבועות 2007 החברה הודיעה שעבור ערב חג אין עלינו להגיע לעבוד וגם לא נקבל תשלום. על פי בירור עם מחלקת כוח אדם, לחברה מותר להודיע 24 שעות מראש על יום שבו אין עבודה ואין תשלום. האם על סמך העובדות הנ"ל רשאי מקום העבודה להפסיק לשלם לעובדיו שמקבלים שכר על פי שעה על ערב חג ללא מתן אפשרות עבודה ביום זה?

כאמור, קיימים ימי חג ומועד נוספים, שאינם חלק מרשימת החגים המזכים בדמי חגים, ועבורם לא מקבלים עובדי השעות כל תמורה, בשעה שהעובדים

החודשיים מקבלים את השכר הרגיל חרף אי עבודתם בימים אלה. בעיה זו עולה למשל בשתי הפניות הבאות, של עובדות המועסקות כעובדות שעתיות תקופה ארוכה, ובמשרות מלאות:

אני עובדת כ"א יותר משנה במשרה מלאה, ועובדת בבנק דיסקונט. בצום ט' באב הבנק לא עובד כלל וכך גם אני. עובדי הבנק מן המניין מקבלים תשלום עבור יום זה. בחברת כ"א שלי נאמר שאינני זכאית לכך. האם אני לא זכאית לתשלום על היום הזה? אין לי בכלל אפשרות בחירה.

אני עובדת שעתית במשך 5 שנים בקאנטרי. ביום השואה וביום הזיכרון הקאנטרי היה סגור, כך שהפסדתי 6 שעות עבודה. רציתי לדעת האם המעביד חייב לשלם לי על שעות אלו? (יש מקומות שפתוחים בימים אלו ועובדים רגיל).

ב. החובה לעבוד יום לפני ויום אחרי. אחד מהמכשולים הקשים שמעמיד צו ההרחבה בפני זכאותם של עובדי השעות לדמי חגים, הוא התניית התשלום בעבודה יום לפני ויום אחרי החג. אבל מה קורה כאשר יום לפני החג הוא יום שישי בו מקום העבודה אינו עובד? ומה קורה אם עובד השעות חולה לפני החג או אחריו? נביא כאן פנייה מפורטת, המלמדת כאלף עדים על הקשיים הנובעים מתנאי זה.

עבדתי בנטויז'ן במשך שנה ו-4 חודשים כעובדת שעתית, כאשר המשרה שלי הייתה 8.00-18.00, 5 פעמים בשבוע מיום א'-ה'.

החברה לא שלמה לי על החגים (ראש השנה, סוכות א, סוכות ב) בטענה שצריך לעבוד יום לפני ויום אחרי החג.

ראש השנה יצא ביום רביעי בתאריך 9.9-12.9 ואני הייתי חולה מיום ראשון ה-9.9 ועד ליום רביעי 12.9. לכן לא עבדתי לפני החג. יום שאחרי החג היה יום שבת והמחלקה שלי לא עובדת ביומי שישי ושבת.

חג סוכות א' יצא ביום רביעי ה-26.9 בו עבדתי חצי יום. ביום חמישי היה יום שבתון בו אף אחד לא עבד. ויום שאחרי החג נפל שוב על יום שישי שהמחלקה לא עובדת.

חג סוכות ב' יצא ביום רביעי ה-3.10 בו עבדתי חצי יום. ביום חמישי אף אחד לא עבד. ויום שאחרי החג נפל שוב על יום שישי שהמחלקה לא עובדת.

מה אני צריכה לעשות כדי שנטויז'ן תשלם לי על החגים ?

אמנם, צו ההרחבה קובע כי עובד שנעדר מעבודתו יום לפני ויום אחרי החג "בהסכמת ההנהלה", כלשון הצו, יהיה זכאי לדמי חגים. אולם באופן טבעי, פרשנות המונח "בהסכמת ההנהלה" היא בעייתית, ומעסיקים משתמשים בעמימות ההוראה ובאי אחידות בהפעלתה על ידי בתי הדין לעבודה, כדי למנוע מעובדיהם את דמי החגים.

המכשול שמערים תנאי זה על העובדים אינו מסתיים בתקופת ההעסקה, ועובדים אשר סיימו עבודתם והגישו תביעה לדמי חגים, מתקשים לא אחת להוכיח כי עבדו יום לפני ויום אחרי החג, או במקרה שלא עבדו – שהמעביד הסכים לכך שלא יעבדו.

ג. **הזכאות לחגים קמה רק כעבור שלושה חודשי עבודה.** מכשול נוסף בדרכם של עובדי השעות את דמי החגים הנכספים, הוא מכשול שלושת החודשים. בשעה שעובד בשכר חודשי נהנה מהזכות לקבל שכר מלא בחגים החל מיומו הראשון בעבודה, עובדי החגים נאלצים לחכות שלושה חודשים כדי ליהנות מאותה זכות.

חופשה שנתית

לא קל להסביר את הפער לרעתם של עובדי השעות בחישוב תמורת החופשה השנתית, אך קל ביותר להדגימו. ככלל, עובד אשר יצא לחופשה, אמור להשתכר שכר הזהה ל"שכרו הרגיל". הרעיון המונח בבסיס חוק חופשה שנתית, הוא להעניק לעובדים מנוחה בתשלום, מנוחה שלא תפגע ביכולתם להתפרנס, מנוחה שתאפשר

להם להתרענן, לנוח, להבריא – והכל בתשלום ובלא שייפגע שכרם. באחרונה נפסק כי לא ניתן לשלם פידיון חופשה חלק

עובדי שעות רבים חוששים לצאת לחופשה, בשל הפגיעה הצפויה בשכרם

מתן חופשה בפועל, בדיוק מסיבות אלה¹⁵. כאשר נפגע השכר בעת חופשה, ברי כי הדבר מהווה תמריץ שלילי ליציאה לחופשה. ואכן, לא מעט עובדים המגיעים לקו לעובד, מספרים כי אינם יוצאים לחופשה בשל הפגיעה הצפויה בשכרם.

הבסיס לפער בין עובדי השעות לעובדים בשכר חודשי, נעוץ באופן חישוב אותו "שכר רגיל". סעיף 10(ב)(2) לחוק חופשה שנתית, התשי"א – 1951, קובע מהו אופן חישוב השכר הרגיל לצורך דמי החופשה. לגבי עובד השעות, קובע החוק, השכר הרגיל הוא:

"שכר העבודה היומי הממוצע כפול במספר ימי החופשה;
שכר העבודה היומי הממוצע הוא הסכום היוצא מחילוק
שכר רבע השנה שקדמה לחופשה למספר תשעים; היו ברבע
השנה כאמור חדשי עבודה לא-מלאה, יחושב השכר היומי
הממוצע לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר

¹⁵ ר' עע (ארצי) 324/05 אצ"לדייב נ' עמישב שירותים בע"מ. שם נפסק כי "תכליתו של חוק חופשה שנתית היא לתת לעובד חופשה בפועל, מנוחה, על מנת שיאגור כוח לעתיד".

שבשנים-עשר החדשים שקדמו לחופשה, הכל לפי בחירת העובד".

מסובך? ובכן, לגבי עובד במשכורת חודשית, לשון החוק נהירה הרבה יותר: השכר הרגיל של עובד במשכורת חודשית, הוא:

"שכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד".

בפועל, בין שכרו הרגיל של עובד השעות, לבין שכרו הרגיל של העובד החודשי יש פער לא קטן.

ניקח למשל שכר מינימום של כ-3,750 ₪. עובד במשכורת חודשית שייצא לחופשה בת 10 ימים במהלך החודש, ירוויח בדיוק את אותו סכום בסוף החודש: 3,750 ₪. עובד שעות ששכרו החודשי זהה- 3,750 ₪ - יפסיד בחודש בו יצא ל-10 ימי חופשה לא פחות מ- 1,000 ₪ מהשכר החודשי שלו; הוא ירוויח 2,750 ₪ במקום 3,750 ₪.

**על פי הנוסחה הקבועה בחוק,
תחשיב השכר היומי של עובד
השעות לצורך דמי חופשה כולל
את סופי השבוע, וכך מפחית
מאוד את ערכו של יום העבודה**

הסיבה לכך פשוטה: על פי הנוסחה שנקבעה בחוק, תחשיב השכר היומי של עובד השעות לצורך תשלום ימי חופשה, כולל סופי שבוע

בהם הוא אינו עובד. וזאת, מאחר ששכרו במהלך שלושה חודשים מחולק ל-90 יום. וכך, יוצא ששווי יום חופשה של אותו עובד שעות ששכרו החודשי 3,750 ₪, הוא 125 ₪, פחות מהשווי האמיתי של יום העבודה של עובד זה; ואילו שווי יום החופשה של העובד החודשי, זהה בגובהו לשווי יום עבודה של עובד זה, והוא אינו נפגע כלל. בצורה זו, יציאה לחופשה מורידה את שכרו של עובד השעות אשר יצא לחופש, עמוק מתחת לשכר המינימום, בשעה שחברו המועסק בשכר חודשי קבוע יכול להמשיך ולהסתמך על שכר המינימום החודשי.

לכאורה, חלק מהפער הזה נפתר, אם עורכים לעובדי השעות חישוב של מספר ימי החופשה לפי הזכאות ברוטו, דהיינו לפי עבודה בששה ימי עבודה בשנה, במקום חמישה ימי עבודה כפי שעושים לעובדים בשכר חודשי. אולם ראשית, חישוב זה אינו ממלא את הפער בין עובדי השעות לעובדים החודשיים, ולא מפצה אותם באופן שלם על הירידה הדרמטית בשכרם בעת יציאה החופשה; ושנית, לא כל המעסיקים אכן מסכימים כי יש לערוך את חישוב הזכאות לימי חופשה של עובדי השעות על פי נוסחת החישוב של ששה ימי עבודה.

לכן, בעייתם של עובדי שעות מתעוררת לא פעם בתביעות שעניין דמי חופשה שנתית. למשל, בעניינו של רועי קיש, ברמן במסעדה אפנתית, גרמה הגדרתו כעובד שעות לכך שנפסקו לו דמי חופשה נמוכים משמעותית מאלה שתבע, ושהיה מקבל לו הוכר כעובד בשכר חודשי¹⁶.

בעיה נוספת שמתעוררת בעניין חופשה שנתית, היא זו של עובדים שהועסקו תקופה קצרה, ולא שנת עבודה מלאה. על פי החוק, עובד שעות שהועסק פחות מ-75 ימים בשנה (כלומר, מעט יותר משלושה חודשים) יקבל 4% משכרו בגין חופשה שנתית, בעוד שעובד בשכר חודשי שהועסק תקופה קצרה, יקבל את ימי החופשה על פי הנוסחה הרגילה הקבוע בחוק. להבדל זה השלכות לא מבוטלות על גובה דמי החופשה, כפי שנדגים להלן¹⁷:

¹⁶ עב (ת"א) 7283/06 קיש רועי נ' ביג מאמא נג'ארה בע"מ, ניתן ביום 17.12.2007.

¹⁷ כל הטבלאות שיוצגו להלן מבוססות על השוואה בין עובד בשכר במשרה מלאה לבין עובד במשכורת במשרה מלאה - שניהם בשכר מינימום - כאשר משרה מלאה מוגדרת כ - 186 שעות חודשיות.

עובד במשכורת חודשית המועסק במשך 3 חודשים	עובד שעות (עובד בשכר) המועסק במשך 3 חודשים
דוגמאות מספריות לשם השוואה:	
$4 = 14 \times 66/240$ אם בחודש יש 22 ימי עבודה, אזי גובה התשלום עבור יום חופש הינו - $168.64 = 3710.18/22$ ובה דמי החופשה - $674.56 = 168.64 \times 4$	על פי סעיף 15 לחוק: $4\% \times 3710.18 \times 3 \text{ חודשים} =$ <u>445.22 ₪</u>

הודעה מוקדמת

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001, קובע הבחנה ברורה בין עובד בשכר חודשי לבין עובד שעות מבלי להתייחס למספר השעות החודשיות של העובד. ההבחנה יוצרת פער בלתי מבוטל בין העובדים החודשיים לעובדי השעות, לרעת האחרונים כמובן. כך, עובד בשכר חודשי – "עובד במשכורת" כלשון החוק – זכאי להודעה מוקדמת של יום לכל חודש עבודה ב-6 חודשי העבודה הראשונים, החל מהחודש השביעי ועד לתום שנת עבודתו הראשונה – הוא זכאי להודעה מוקדמת בת יומיים וחצי עבור כל חודש עבודה, ולאחר השנה הראשונה זכאי העובד החודשי להודעה מוקדמת של חודש בטרם פיטוריו. עובד השעות זכאי להודעה מוקדמת קצרה בהרבה: יום לכל חודש בשנה הראשונה; 14 עד 20 יום החל מהשנה השנייה ועד לשנה השלישית; ו-21 עד 27 ימים החל מהשנה השלישית ועד לשנה הרביעית. רק בשנה הרביעית לעבודתו סוגר עובד השעות את הפער בינו לבין העובד החודשי, וזכאי גם הוא לקבל הודעה מוקדמת בת חודש ימים. נדגים את ההבדלים מספרית, באמצעות הטבלה הבאה:

עובד בשכר (עובד שעות)	עובד במשכורת חודשית	
$169.57 = 8.5 \times 19.95$ ¹⁹	$168.64 = 3710.18/22$ ¹⁸	תשלום עבור יום עבודה
מספר ימי הודעה מוקדמת: 5 סה"כ לתשלום: <u>847.85</u>	מספר ימי הודעה מוקדמת: 5 סה"כ לתשלום: <u>843.2</u>	עובד עד חצי שנה (חמישה חודשים)
מספר ימי הודעה מוקדמת: 10 סה"כ לתשלום: <u>1695.7</u>	מספר ימי הודעה מוקדמת: 16 סה"כ לתשלום: <u>2,698.24</u>	עובד מעל חצי שנה (עשרה חודשים)
מספר ימי הודעה מוקדמת: 17 סה"כ לתשלום: <u>2882.69</u>	מספר ימי הודעה מוקדמת: חודש סה"כ לתשלום: <u>3710.18</u>	עובד מעל שנה (שנה וחצי)

דמי מחלה

האבחנה בין עובדי השעות לעובדים במשכורת חודשית, קיימת גם בחוק דמי מחלה התשל"ו-1976. במקרה זה, קל מאוד להסביר את הפער לרעת עובדי השעות. בחוק דמי מחלה, מתמקדת האבחנה בהגדרת "תקופת המחלה" לצורך קבלת דמי מחלה. בשעה שתקופת המחלה של עובד במשכורת חודשית קבועה כוללת ימי מנוחה שבועית וחגים, תקופת המחלה של עובד השעות אינה כוללת שבתות וחגים. נדגים מספרית את הפער:

¹⁸ חישוב על פי חלוקת שכר המינימום החודשי ב - 22 ימי עבודה בחודש בממוצע.

¹⁹ חישוב על פי מכפלת שכר המינימום השעתי במספר שעות העבודה ביום.

עובד במשכורת חודשית	עובד שעות (עובד בשכר)	
סעיף 2(ב)(1): כל ימי המחלה, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים	סעיף 2(ב)(2): כל ימי המחלה, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים.	"תקופת מחלה"
75% משכר העבודה שהיה העובד זכאי	כמו לגבי עובד במשכורת חודשית	שיעור דמי המחלה ²⁰
דוגמאות מספריות לשם השוואת סעיף זה		
עובד שעבד שנה בשכר מינימום, והיה חולה שבועיים:		
18 ימי מחלה	18 ימי מחלה	תקופת הזכאות
14 ימים	10 ימים	תקופת המחלה
כחצי מהשכר החודשי - $3710.18/2.14 = \underline{1,733.72}$	19.95×8.5 שעות לשעה 10×10 ימים = $\underline{1,695.75}$	שיעור דמי המחלה

פיצויי פיטורים

מהפער בגובה שכר העבודה בין עובדי השעות לעובדים בשכר חודשי קבוע, אשר תואר בתחילת פרק זה, נובע גם פער בגובה פיצויי הפיטורים. שכרם הקובע של עובדי השעות לצורך חישוב פיצויי הפיטורים, מחושב על פי ממוצע שעות העבודה שלהם ב-12 חודשי העבודה האחרונים, אשר מוכפל בשכר לשעה²¹. מאחר, שכפי שתואר במהלך הפרק, עובדי שעות – אף אם הם מועסקים בפועל במשרה מלאה – משתכרים שכר חודשי נמוך ברבים

²⁰ על פי סעיף 2(א) לחוק, עבור יום המחלה הראשון לא מקבל העובד תשלום, עבור הימים השני והשלישי - דמי מחלה בשיעור 50% (קרי 35% משכר העבודה), ורק החל מהיום הרביעי ועד לתום ימי המחלה שצבר - דמי מחלה בשיעור מלא (75% משכר העבודה).

²¹ על פי ההלכה שנקבעה בדב"ע נז/3-57 פסק דין סנונית הדגמות וקידום מכירות נ. שלומית פרץ, עבודה ארצי, כרך כז (1), 26.

מהחודשים, ובפרט בחודשי החגים ובחודשים הקצרים, פיצויי הפיטורים המגיעים להם נמוכים מאלה של חבריהם, המועסקים במתכונת זהה אך בשכר חודשי. עם זאת, נציין כי בהיבט זה הבעיה אינה נעוצה בהלכה הקובעת כי יש לחשב את שכר עובדי השעות לפי ממוצע שעות העבודה ב-12 חודשי העבודה האחרונים.

לולא אותה הלכה עלול היה מצבם של עובדי השעות להיות גרוע יותר, בעיקר אם פוטרו בתקופה שלאחר תקופת החגים. הבעיה נעוצה, כאמו בתחילת הפרק, בעצם ההעסקה במתכונת של עובד שעות כאשר מדובר בהעסקה במשרה מלאה, ובגובה שכר המינימום לעובד שעות.

תקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (שיעור פיצויי פיטורים לעובד בשכר) התשמ"ג 1983, קבעה כי שיעור פיצויי הפיטורים לו זכאי עובד בשכר מחושב על פי שכר של שבועיים לכל שנת עבודה. קרי, לפי 50% מהשכר החודשי לכל שנת עבודה. תקנה זו חלה על העובדים היומיים עד לשנת 1983. ב-1983 בוטלה האבחנה הזו, ונקבע כי: **"שיעור פיצויי הפיטורים לעובד בשכר יהיה לגבי תקופת עבודה שמיום תחילתם של תקנות אלה ואילך, שכר חודש אחד לכל שנת עבודה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה"**.

אף שהתקנה בוטלה, יש בה כדי לשקף ולהדגים את המגמה הברורה של אפלייתם לרעה של עובדי השעות, וקיימים עובדים אשר עדיין נפגעים מהוראותיה. דוגמא מעניינת לכך נמצאת בפסיקה בית הדין האזורי מיום 20.3.2006, בעב (תא) 2618/01 יצחק מגד נ' מפלגת העבודה. שם, נדון עניינו של עובד שהועסק החל מ-1968 ועד 1993 כעובד שעות, ובהמשך נהפך לעובד בשכר חודשי. בית הדין האזורי לעבודה הפעיל את תקנה 1, וקבע כי מ-1968 ועד 1983 – יום ביטולה של התקנה, זכאי העובד לפיצויי פיטורים שגובהם 50% מאלה שהם זכאי עובד בשכר חודשי.

מה שמעניין בפסק הדין אינו הפעלתה של תקנה 1, אלא האופן שבו הסיק בית הדין האזורי כי התובע היה עובד שעות בתקופה הראשונה לעבודתו. בית הדין קבע, כי אף שהמעסיק לא חישב את שעות עבודתו של התובע, אלא נתן לו שכר חודשי קבוע, היה התובע עובד שעות. זאת, לאור עדותו של המעסיק, מכיוון שהתובע עבד ב-25 השנים

הראשונות לעבודתו עבודה חלקית – בהיקף של כ-20% משרה – על פי הערכה כוללת של שעות עבודתו.

מסקנה זו משקפת את התפיסה כי עובדים בהיקפי

משרה חלקיים הם עובדי שעות (כלומר, בהתאם לטרמינולוגיה בחוק "עובדים בשכר"), גם כאשר משולם להם שכר שגובהו קבוע²². מה חבל, שבית הדין אינו מסיק את המסקנה ההפוכה, וכאשר העובדים מועסקים כעובדי שעות במשרה מלאה, לא מוחלות עליהם הזכויות של העובדים החודשיים.

תפיסה זו יוצרת מצב פרדוכסאלי, לפיו מצד אחד, מועסקים עובדי שעות במשרות מלאות קבועות ונחשבים לעובדי שעות רק משום שכך בוחר המעסיק לחשב את שכרם, ומצד שני, נחשבים עובדים בשכר קבוע לעובדי שעות מאחר שהם מועסקים במשרה חלקית, ולמרות שהמעסיק לא מחשב את שכרם על פי שעות העבודה המדויקות שביצעו אלא משלם להם שכר חודשי קבוע. אלה כאלה נפגעים, וביחד, נקל להבין כיצד תופסים עובדי השעות נתח כה משמעותי משוק העבודה.

סיפור מעניין הקשור לתקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים, הוא סיפורם של עובדי ענף הבניין הפלשתינאים. כאשר בוטלה תקנה 1, בשנת 1983, המשיך מדור התשלומים ליישם את הוראותיה על עובדי הבניין, ולשלם להם מחצית

**בתי הדין רואים בעובדים חודשיים
עובדי שעות, אם הם מועסקים
במשרה חלקית וגמישה, אך לא
רואים בעובדי שעות עובדים
חודשיים, גם כאשר הם מועסקים
במשרה מלאה וקבועה**

²² ערעור על פסק הדין של בית הדין האזורי נדחה על ידי בית הדין הארצי לעבודה, בפסק דין מיום 9.1.2008 (עע 312/06 מגד נ' מפלגת העבודה).

מפיצויי הפיטורים (אף שהמעסיקים העבירו בגין העובדים את מלוא פיצויי הפיטורים). רק בשנת 1986, שלוש שנים לאחר שבוטלה התקנה, החל מדור התשלומים לקיים את הוראותיה, בעקבות פסיקה שחייבה זאת. עד היום, יש התוהים לאן הועבר החצי השני של פיצויי הפיטורים.

תקופת אכשרה לצורך קבלת דמי אבטלה

חוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב) התשנ"ה – 1995, מבחין בין עובדי שעות (אשר כמו בחוקים אחרים, לא מכונים עובדי שעות אלא עובדים בשכר יומי), לבין העובדים במשכורת חודשית קבועה, לעניין תקופת האכשרה. תקופת האכשרה היא תקופת העבודה המינימלית המזכה עובד בדמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי. כאשר העובד מועסק בשכר חודשי, מחושבים מספר ימי האכשרה על פי 30 ימי עבודה בחודש. לעומת זאת, כאשר העובד מועסק בשכר

שעתי או יומי, מחושבים

ימי האכשרה על פי ימי

עבודתו בפועל, דהיינו

העובד "מאבד" לכל

הפחות כ-103 ימי עבודה

לעומת חברו המועסק בשכר חודשי.

**אופן חישוב תקופת האכשרה, מביא
לכך שלא מעט מעובדי השעות
המועסקים במשרות חלקיות, אינם
זוכים לקבל דמי אבטלה**

החוק מודע ומתייחס לפער הזה, אולם גם במקרה זה – הוא אינו סוגר אותו במלואו: בשעה שתקופת האכשרה של עובד בשכר חודשי היא 360 יום מתוך 540 יום שקדמו להפסקת העבודה. בעניין עובדי השעות, קובע סעיף 161 א(2) לחוק הביטוח הלאומי, כי תקופת האכשרה של עובד השעות תהיה 300 יום.

תקופת האכשרה של עובדי השעות לצורך קבלת דמי אבטלה, כוללת בפועל מספר כמעט כפול של ימי עבודה. קיימות דוגמאות למכביר בפסיקה המעלות את סוגיית הפער הזה, ואפילו בבדיקה שטחית של הפסיקה מהשנה החולפת, קל להבחין כי נושא תקופת האכשרה, והקושי להגיע לתקופה הנדרשת בחוק, מועלים על ידי עובדי השעות באופן כמעט בלעדי.

נציין, כי במקרה זה, הפער בין עובדי המשרות החלקיות הוא הגדול ביותר. עובד במשרה חלקית המקבל שכר חודשי קבוע, ומועסק 3 ימים בשבוע, תחושב תקופת האכשרה שלו כאילו עבוד 30 ימים בחודש, לאור שכרו החודשי הקבוע. לעומתו, עובד שעות במשרה חלקית המועסק 3 ימים בשבוע, תחושב תקופת האכשרה שלו לפי כ-12 ימי עבודה בחודש. זהו פער עצום, המקשה מאוד על עובדי השעות במשרות חלקיות לקבל דמי אבטלה עם פיטוריהם.

טבלה: תקציר ההשוואה בין עובד שעות לעובד בשכר חודשי

הזכות	עובד חודשי	עובד שעות
שכר עבודה	שכר חודשי קבוע. שכר מינימום חודשי : 3,710 ₪.	שכר שעות. במקרים של שכר מינימום שעותי : לפחות בשליש מהשנה- השכר החודשי הוא בין 3,432 ₪ ל-3,595 ₪.
חופשה שנתית	יקבל שכר חודשי רגיל. שווי יום חופשה זהה לשווי יום עבודה.	א) דמי החופשה יחושבו לפי "שכר יומי ממוצע", שהוא השכר ברבע השנה שקדמה לחופשה לחלק ב-90. דהיינו : שווי יום חופשה נמוך משמעותית משווי יום עבודה. ב) דמי החופשה לעובד המועסק פחות מ-3 חודשים יהיו 4% משכרו
חגים	בתקופת החגים יקבל שכר זהה לשכרו הרגיל, אף שלרוב, לא יעבוד בחג ובערבי חג.	• יקבל דמי חגים אחרי 3 חודשים • לא יפוצה על אי עבודה בערבי חג ובשבתון • יקבל דמי חגים רק אם עבד יום לפני ויום אחרי החג •
הודעה מוקדמת לפני פיטורים	6 חוד' : יום לחודש 6-12 חוד' : 2.5 ימים לחודש שנה ואילך : חודש לשנה	6-12 חוד' : יום לחודש 12-24 חוד' : 14 עד 20 ימים 24-36 חוד' : 21-27 ימים שנה רביעית ואילך : חודש לשנה

סיכום והמלצות

בדו"ח קצר זה ניסינו להדגים את הפער המובנה בין עובדי שעות לעובדים בשכר חודשי קבוע. הראנו, כי האבחנה בין עובדי השעות לעובדים בשכר חודשי מתקיימת בשורה של דברי חקיקה, ובכולם היא מרעה עם עובדי השעות. להלן נעלה כמה המלצות שיביאו לביטול הפער בין עובדי השעות לעובדים בשכר חודשי.

פסיקה.

הדגמנו באמצעות פניות שהגיעו אלינו, כי האבחנה בין עובדי השעות לעובדים בשכר חודשי, אינה נבדקת מהותית על פי מתכונת ההעסקה. בתי הדין לעבודה קובעים שעובד הוא "יומיי", ומפעילים עליו את הוראות החוק והוראות ההסכמים הקיבוציים, בהתאם לאופן חישוב השכר בידי המעביד, ולא על פי מבחנים מהותיים דוגמת מבחני הפסיקה בנוגע ליחסי עובד מעביד. יש להציע, כי הקביעה באם עובד הוא "שעתי", "יומיי" או "חודשי" - הן לצורך חוקי העבודה והן לצורך חוק ביטוח לאומי – תיעשה באופן דומה לקביעה בדבר יחסי עובד מעביד. כאשר לא הכינוי אותו העניקו הצדדים ליחסים ביניהם הוא שיקבע את מהות היחסים, אלא מתכונת העבודה והיחסים שנוצרו בפועל.

חקיקה.

לאור הבעיות שתוארו בדו"ח, נציע את תיקוני החקיקה הבאים:

1. העלאת שכר מינימום למי שמשתכר על בסיס שעה לפחות ב-7.5%, כדי לפצות את עובדי השעות על הפערים בינם לבין העובדים בשכר חודשי. יצוין, כי על פי סעיף 18 לחוק שכר המינימום, רשאי השר הממונה על ביצוע החוק, באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, להתקין תקנות הנוגעות לדרכי חישוב שכר המינימום לעובדי שעות.
2. חקיקת הוראה בדבר הזכאות לחגים, שתבטל את המכשולים הקיימים בצו ההרחבה לרבות הגבלת שלושת החודשים, והעבודה "יום לפני ויום

אחרי" החג (לחלופין או במקביל: חידוד והאחדה של הפסיקה בנושא זה). כמו כן, הוספת הוראות הנוגעות למועדים שאינם כלולים בצו ההרחבה ולערבי חג.

3. שינוי חוק הודעה מוקדמת ושינוי חוק דמי מחלה - באופן שיבטל כליל את האבחנה בין עובד שעות לעובד בשכר חודשי, או עובד במשרה חלקית ועובד במשרה מלאה. יצוין, כי בשעה שההבדלים משתקפים בשכר העבודה עצמו, אין כל הצדקה לאבחנה נוספת בחישוב הזכויות. דהיינו, עובד במשרה חלקית ממילא משתכר פחות משכרו של עובד בשמרה מלאה, ולפיכך עלות ההודעה המוקדמת שתינתן לו, כמו גם גובה דמי המחלה, יהיו נמוכים יותר. כמו כן, הרציונל המונח בבסיס שני החוקים הללו, אינו מצדיק פער בין שתי קבוצות העובדים: עובד שעות חולה יצטרך להחלים, לא פחות מחברו העובד החודשי; ואין כל סיבה להניח כי עובד שעות שפוטר יצטרך לחפש עבודה חלופית במשך זמן קצר מהזמן שיידרש לעובד החופשי.

4. שינוי חוק חופשה שנתית ועריכת נוסחה שתביא להשוואת ערך יום חופשה של עובד השעות, לערך יום חופשה של עובד בשכר חודשי.

5. קיצור נוסף של תקופת האכשרה הנדרשת לצורך קבלת דמי אבטלה מהמוסד לביטוח לאומי, באופן שיצמצם את הפער לרעת עובדי השעות, הקיים כיום. בנוסף, עריכת בדיקה מהותית על ידי המוסד לביטוח לאומי לצורך קביעת הזכאות לדמי אבטלה, בשאלה אם מדובר בעובד שעות או בעובד במשכורת חודשית. ככל שמתכונת ההעסקה קבועה, רצופה ומתמשכת – יחיל המוסד לביטוח לאומי את הסעיף הנוגע לעובדים במשכורת חודשית על עובדי השעות.

6. פתרון חקיקתי או פרשני לאבחנה בין עובד שעות לעובד בשכר חודשי, כגון קביעת הוראה שתחול על כלל הוראות החוק הנוגעות לעניין, ולפיה כל עובד שיועסק יותר מ-18 ימים בחודש יוגדר אוטומטית כעובד בשכר חודשי, ויופעלו לגביו ההוראות הנוגעות לעובדים בשכר חודשי (מכוח חוקי

העבודה, הביטוח הלאומי וההסכמים הקיבוציים). זאת, בדומה להגדרת עובד חודשי על פי תקנות מס הכנסה ומס מעסיקים (ניכוי ממשכורת ומשכר עבודה ותשלום מס מעסיקים) התשנ"ג-1993. לפי הגדרה זו, עובד יומי הוא רק עובד שמקבל שכר עבור פחות מ-18 ימים בחודש.