

מאמרים מקצועיים מבית סינאל אקדמי

קיצור שבוע העבודה - הלכה למעשה נכתב ע"י אהרון ויזל, מומחה המס של סינאל אקדמי

ביום 15/3/18 נחתם צו הרחבה אשר עוסק, בין השאר, בקיצור שבוע העבודה מ-43 שעות שבועיות ל-42 שעות שבועיות.

צו זה יכנס לתוקף החל מה-1 באפריל 2018 ויחול על כל העובדים והמעסיקים בישראל.

שינוי זה מחייב היערכות מושכלת של מחלקות השכר והנוכחות, עקב השפעתו על תהליכי העבודה בכל הקשור לניתוח דוחות הנוכחות וחישובי השכר.

כיצד ישפיע עלינו שינוי זה ברמה הפרקטית?

במאמר זה אתמקד בהשפעת השינוי ברמה הפרקטית על מנת לפשט את הדברים, גם למי שעוסק בתחום השכר והנוכחות וגם לעובד שזכויותיו מושפעות משינוי זה.

לצורך ניתוח ההשלכות, אחלק בין העובדים המועסקים בשכר חודשי לבין אלו המועסקים בשכר שעתי / יומי.

עובדים חודשיים:

1. לעובד חודשי, המועסק במשרה מלאה, יקוצר שבוע העבודה ל-42 שעות. עובד כאמור שיעבוד מעתה 42 שעות 'רגילות' בשבוע, יהיה זכאי לשכר החודשי המלא, כפי שהיה טרום השינוי.

כתוצאה מכך, עובד כאמור שכן יעבוד בפועל 43 שעות באותו שבוע, יהיה זכאי לתשלום נוסף ונפרד עבור השעה שחרגה מ-42 השעות. שעה זו תשולם לפי ערך של שעה 'נוספת', 125% או 150% מערך שעה רגילה.

נדרש לשים לב, שעל מנת לחשב את ערך השעה הרגילה, המעסיק יחלק את השכר החודשי ל-182 שעות ולא ל-186 שעות, כפי שהיה עד כה, שינוי זה מגדיל את ערך השעה הנוספת.

למעשה, השפעת הצו על עובדים חודשיים, היא רק על כאלו שמועסקים לפחות 42 שעות שבועיות, אך על עובדים המועסקים פחות מ-42 שעות בשבוע אין לצו החדש כל השפעה, ולא תהיה לעובד עילה כלשהיא לתביעת תוספות שכר, או להפחתת שעות עבודה, או לשינויים אחרים בתנאי העבודה.

2. בצו קיימת דרישה שהפחתת שעת העבודה תהיה הפחתה של שעה שלמה, ביום קבוע ומוגדר במהלך השבוע ולא ניתן יהיה לפזר את השעה המופחתת באופן יחסי על פני כל השבוע.

3. בעקבות הדרישה שקיצור השבוע יקבל ביטוי ביום מסוים, המעסיק יוכל לסדר את שבוע העבודה, למי שמועסק במשרה מלאה, באחת מהאופנים הבאים:

עובד שמועסק 5 ימים בשבוע:

א. 4 ימי עבודה של 9 שעות רגילות, ויום אחד רק 6 שעות.

ב. מי שרגיל לחשב יום עבודה רגיל לפי 8.6 שעות (8 שעות + 36 דק') יעסיק את העובד 4 ימי עבודה של 8.6 שעות ויום אחד 7.6 שעות.

4. לעובד שמשלמים לו שעות נוספות "גלובאליות", נדרש לבדוק שהסכום שמשולם לעובד ברכיב זה עדיין עומד בתנאי החוק לאחר השינוי וכי הוא מכסה את המגיע לעובד על פי חוק שעות עבודה ומנוחה.

בבדיקה יש לקחת בחשבון את העובדה ששכר הבסיס מכסה רק 182 שעות רגילות במקום 186, וכך, אם העובד לא מפחית בפועל את שעות העבודה שלו, מתווספים עוד 4 שעות למספר השעות ה'נוספות' שאותם אמור לכסות הסכום שמשולם עבור "שעות נוספות גלובאליות". בנוסף צריך להתחשב בכך שערכה של כל שעה 'נוספת' גבוהה יותר בעקבות השינוי ביחס החלוקה.

5. מומלץ לעדכן את העובדים המועסקים במשרה מלאה על היום שנקבע כיום ה"מקוצר", זאת כדי לצאת ידי חובת הפירוט בדבר אורכו של יום העבודה או שבוע העבודה של העובד - ע"פ חוק הודעה לעובד, וכך גם ידי חובת עדכון על שינויים.

6. הזכות לקבוע מה יהיה היום שיקוצר בעקבות השינוי נתונה בידי המעסיק, תוך שהוא משתדל להתחשב בצרכי העובדים, ככל שניתן.

עובדים שעתיים:

7. לעובדים השעתיים המועסקים 182 שעות חודשיות לפחות, ושכרם עומד על שכר המינימום, הצו ישפיע בכך ששכר המינימום השעתי של עובדים אלו יגדל ל-29.12 ₪, זאת משום שחישוב השכר לכל שעת עבודה יחושב לפי שכר המינימום החודשי חלקי 182 במקום חלקי 186 (5,300/182)

8. בהתאמה, עובד כאמור שיועסק בשעות 'נוספות', ערך השעה הנוספת תעלה והוא יחושב לפי 29.12 כפול 125% או 150%.

9. בימים אלו פורסמה החלטתה של ועדת ההיגוי לפיה התקבלה עמדת ההסתדרות הקובעת שגם עובדים שעתיים המועסקים במשרה חלקית - פחות מ-182 שעות חודשיות ושכרם עומד על שכר המינימום, יהיו זכאים לשכר מינימום שעתי של 29.12 ₪ לשעה כנ"ל.

כתוצאה מהחלטה זו, הצו משפיע על כל העובדים השעתיים המועסקים בשכר מינימום בכך שבעקיפין, שכר המינימום השעתי עלה ל-29.12 ₪ לשעה.

מחלה / חופשה:

11. לעניין צבירת ימי מחלה וחופשה - לשון חוק דמי מחלה וחוק חופשה שנתית מתייחס לצבירה של ימים, ועל כן אין לעניין זה כל משמעות לאורכו של יום העבודה. אך מעסיקים שמחשבים את הזכויות הנוצרות לפי שעות, יעדכנו את הצבירה לפי מספר השעות ליום עבודה, בהתאם לשינוי שבעקבות הצו החדש.

12. לעניין תשלום על ימי היעדרות בגין מחלה וחופשה, המעסיק ייחשב לעובד את ערך יום ההיעדרות לפי מספר השעות הרגילות לאחר השינוי. בהתאם לכך, היעדרות ב"יום המקוצר" תזכה את העובד בסכום נמוך יותר.

אציין רק, כי במסגרת הצו עודכן ההיתר להעסקת עובדים בשעות נוספות כדלהלן:

א. ניתן להעסיק עובד 16 שעות 'נוספות' בשבוע, לעומת המצב הקודם בו ניתן היה להעסיק רק 15 שעות 'נוספות'.

ב. ניתן להעסיק עובד עד 12 שעות ביום, למרות שבמקרים מסוימים התוצאה תהיה שהעובד יעבוד 5 שעות 'נוספות' באותו יום, כגון ביום המקוצר או ב'עבודת לילה', בהם מספר השעות הרגילות הוא מקסימום 7 שעות.

ג. עובד שמועסק ב'עבודת לילה', כהגדרתו בחוק שעות עבודה ומנוחה, אסור להעסיקו יותר מ-58 שעות בשבוע, כולל השעות הנוספות.