

הפורום לאכיפת זכויות עובדים

האגודה לזכויות האזרח בישראל / איתך מעכי משפטניות למען צדק חברתי
קו לעובד / שדולת הנשים בישראל / הקליניקה לזכויות עובדים אוניברסיטת ת"א

שעה (לא) חופשית



כתיבה : מיכל תג'יר

הרקע

“אנו בנות חורגות”

א' הועסקה במשך תשע שנים כמזכירה במוסד אקדמי גדול. אלמנה בשנות החמישים המאוחרות לחייה, עם שלושה בנים. היא עבדה במשרה קבועה וסדירה. כל יום משעות הבוקר עד אחר הצהריים, שמונה שעות ביום. משרה דוגמת זו שלה הוגדרה במוסד בו עבדה משרה מלאה. חברותיה לעבודה אשר הועסקו במתכונת של שכר חודשי קבוע, עבדו באותן שעות ומשרתן הוגדרה משרה מלאה. הן זכו לשכרן בתקופות החגים, בפגרת האוניברסיטה. הן נהנו מסל זכויות נוסף המוקנה במוסד זה למי שהעסקתו היא חודשית, בכללו ימי השתלמות וגיבושים, מתנות נאות לחגים ועוד. א' עבדה לצדן, ובמשך שנים ניסתה להתקבל אף היא כעובדת חודשית. ביחד עם כמה מחברותיה, עובדות שעות גם הן, פנתה א' במכתב, ופרסמה אותו באתר המוסד בו עבדה. זו לשון המכתב:

אינני יודעת למי להפנות את המכתב, לכן החלטתי לפרסמו...כדי שכולם ידעו מה קורה כאן. אנחנו עובדות כאן ... 7 בנות חורגות... מדוע חורגות?

מכיוון שאנחנו עובדות לפי שעות כבר שנים. חלקנו 16 שנה וחלקנו "רק" 5 שנים.

לעבוד לפי שעות זה אומר: משכורת מצחיקה גם כשאנחנו עובדות את כל השעות בחודש.

לעבוד לפי שעות זה אומר: שבחגים כמו שהיה בפסח אנחנו מקבלות רק את אותם ימים בהם עבדנו + ימי השבתון המוכרזים על ידי המדינה כשבתון. כלומר, כל ימי חול המועד לא נחשבים כעבודה, יום הגשר שקיבלתם גם לא נחשב כיום עבודה.

לעבוד לפי שעות זה אומר: שאנחנו מקבלות דמי הבראה את הסכום הכי נמוך במשק וגם אותו מקצצים לפי ממוצע שעות העבודה שהיו לנו במשך 3 חודשים אחרונים. כך שאם לא עבדנו בפסח, הממוצע ירד מ-8 שעות ל-5 שעות ליום עבודה. מובן?

לעבוד לפי שעות זה אומר: שלא מגיע לנו להשתתף בסמינריונים...

לעבוד לפי שעות זה אומר: שפעמיים בשנה פודים לנו בכסף את "החופשה" השנתית (מחולקת לשני חצאים), כך שכשמגיעה חופשה שנתית ביולי אוגוסט, שוב אנחנו יוצאים על חשבוננו. מיותר לומר שגם את שעות החופשה שפודים לנו, מחשבים לפי ממוצע שעות העבודה שלנו...

..
בקיצור ולעניין –אני, שעובדת משרה של 8 שעות ביום, קיבלתי עכשיו
משכורת לחודש מרץ בסך המדהים של 3,357 ₪.
חברותי קיבלו עוד פחות – בין 2,000 ל-3,000 ₪ לחודש מרץ!!!
יש מישהו שם שזה בכלל מעניין אותו? יש מישהו שם למעלה שהיה מוכן
לקבל כזו משכורת?"

הסיפור של א' הסתיים טוב. לאחר שהגישה תביעה, באמצעות המחלקה
המשפטית ב"קו לעובד", הסכים המוסד האקדמי אשר העסיק אותה במשך
שנים ארוכות כעובדת שעות, לקלוט אותה כעובדת בשכר חודשי, בין היתר על
סמך נהלי המוסד להעסקה של עובדים במתכונת "זמנית". אחריה, ובעקבות
תביעתה, נקלטו גם רוב חברותיה וחבריה לעבודה כעובדים בשכר חודשי קבוע.

אך שלא כמו א' וחברותיה, מרבית עובדי השעות אינם יכולים לדרוש קליטתם
כעובדים בשכר חודשי, על פי המצב המשפטי הקיים. אם אין מדובר במקום
עבודה ציבורי, אם אין נהלים המגבילים את צורת ההעסקה של עובד כשעתי,
אם הפסיקה והחקיקה בישראל תופסים את ההעסקה בשכר שעתי כלגיטימית
וחוקית בכל מקרה ומקרה - כי אז אין מניעה ממשית להעסיק עובדים
במתכונת הזו, על מכלול הבעיות הנובעות ממנה, שעליהן נעמוד בהרחבה
בהמשך נייר העמדה.

הנתונים והיעדרם

החופש המוחלט הנתון כיום למעסיקים להעביד עובדים במתכונת של שכר
שעתי, לצד עלות העסקתם הנמוכה יותר – אלה מביאים ביחד לכך שהמוני
עובדים בישראל מועסקים במתכונת העסקה שעתית.

ב-2008 פרסמנו דוח שכותרתו "[השעה דוחקת](#)", ובו הובא אומדן לפיו שיעור
עובדי השעות בישראל מגיע ל-45%. אז כהיום, לא ניתן להשיג נתונים רשמיים
אודות שיעור עובדי השעות בישראל. הסיבה היא פשוטה: שעה שביחס
לזכויות יודעים חוקי העבודה להפלות לרעה את מי שמועסקים בשכר שעתי,
לעומת מי שמועסקים בשכר חודשי קבוע – חוקי המס אינם מבחינים ביניהם,
ואין כל דיווח רשמי על מספר עובדי השעות בו מחויב מעסיק – הן במגזר
הציבורי, הן במגזר הפרטי. לעמדתנו, יש להקדיש משאבים לעריכת אומדן

תקף של מספר העובדים המועסקים בהעסקה לפי שעות, בין היתר תוך הגדרת שאלה זו **בסקרי כוח אדם של הלמ"ס**, לצד הגדרות אחרות הקיימות בהם, כגון משרה מלאה, חלקית וארעית. ההשלכות, שיתוארו להלן בפירוט, מצדיקות בחינה יסודית של היקף התופעה וממדיה.

חרף היעדרם של נתונים מדויקים ולמרות הקושי להשיגם, די שנציין את הענפים הרבים אשר מעסיקים עובדים בהעסקה לפי שעות באופן גורף: ענפי שירותי הניקיון, השמירה וכוח האדם; ענף החקלאות; ענף הבניין; ענף המלונאות; ענף השירותים הקמעונאיים; שירותי אירוח ואוכל; שירותי משק בית. ענפים אחרים מעסיקים בהעסקה שעתית עובדים במשרות המתגמלות-פחות. כך, מועסקות סיעות בתחום החינוך כעובדות בשכר שעות; בענף הרווחה והסיעוד מועסקות רבות מהעובדות כעובדות בשכר שעות; באקדמיה מעסיקים עובדי מינהל, מזכירות, עוזרי מחקר, או מתרגלים כעובדי שעות; במערכת החינוך אלפי המורים המועסקים באמצעות קבלנים, משתכרים שכר שעות.

יעד בלתי מושג

לפני שש שנים בדיוק, כאשר פרסמנו את הדוח "השעה דוחקת" והעלינו את הבעיות הטמונות בהעסקה שעתית, קיימה ועדת העבודה והרווחה בכנסת [ישיבה מיוחדת](#) בנושא, ביום 18.3.2008. בישיבה הצהירה עו"ד דבורה אליעזר ממשרד התמ"ת: **'אנחנו שמנו לנו כיעד לטפל בבעיה הזו, אבל נכון להיום אין הצעות חקיקתיות. אנחנו חושבים, שכן צריך לעבוד על הנושא הזה... אנחנו מוכנים לרכז את העבודה בנושא הזה, עבודה שתהיה משותפת לגורמים השונים במשק.**

בניגוד להצהרות ולכוונות, כמעט דבר לא נעשה בשש השנים הללו ביחס להקטנת היקף ההעסקה השעתית, או בקשר לפערים ההולכים וגדלים בין העובדים המועסקים במתכונת של העסקה שעתית, לבין העובדים בשכר חודשי. בוודאי שלא נתקיימו מגעים של ממש בין ארגוני עובדים למעבידים, מגעים שלכיוונם מופנית לא אחת האצבע, כל אימת שעולה סוגיה משמעותית באמת בשוק העבודה. כעת, עם הגשתן של כמה הצעות חוק פרטיות שמטרתן

לטפל, נבקש להצביע שוב על הפערים, ולתאר בשנית את עומק הבעיה, היקפה והשלכותיה הקשות. כפי שנציין בהמשך, הצעד היחיד שנעשה בהקשר לצמצום הפערים בין עובדי השעות לעובדים בשכר חודשי, נוגע להגדרת "תקופת אכשרה" לצורך קבלת דמי אבטלה, ותיקון החוק שנכנס לתוקף בשנה החולפת. אין צורך לומר, כי קידום תיקון החקיקה לא נעשה בידי משרד התמ"ת.

על מחיצות והתפשטות

"כאשר 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". כך הצהירה שרת העבודה (לימים ראש הממשלה) גולדה מאיר, בדיון בכנסת ב-10.8.1950. מצער לומר, שאף שההשלכות וסיכוניהן נצפו מראש, לא זו בלבד שהמחיצות לא הוסרו, אלא שנסק שיעור העובדים הסובל מהן.

ההעסקה השעתית היא המצאה של המעסיקים, ואינה פרי החוק או משפט העבודה הקיבוצי. כמה דברי חקיקה מתייחסים ל"עובד יומי" להבדיל מ"עובד חודשי", אולם לא קיימת בחוק התייחסות מפורשת ל"עובד שעות". ההבחנה המקובלת במשפט העבודה 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). הבחנה זו מובאת, בין היתר, 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 במשכורת"**¹. לעומת

¹ 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

ההבחנה בין עובד שעות לעובד חודשי, שכמעט אינה מופיעה בחוק, בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה, ההבחנה בין "עובד במשכורת" לבין "עובד בשכר" היא שכיחה ומקובלת בחוקי עבודה.

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.

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

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 זהה קיימת גם בדברי חקיקה אחרים (כך למשל, תקנה 1 לתקנות מילווה בטחון, תשל"ב-1972). כלומר, החקיקה קובעת את שההיגיון הבריא מורה: אדם המועסק יותר משעות ספורות בשבוע לא נועד, על פי הכוונה המקורית של המחוקק, להיות "עובד שעתי".

(צוות סיעודי בבתי חולים), תשמ"א-1981 (תקנה 4); תקנות העיריות (חתימה על מסמכים מסויימים), תש"ך-1959 (תקנה 1).

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

העסקת עובדים לפי שעות, חלף העסקתם על בסיס חודשי קבוע, היא חלק בלתי נפרד מתופעה זו. כאמור, היא גדלה לממדים עצומים, המצביעים 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](#).

שכרם של עובדי השעות

כאמור, הרשויות אינן טורחות באיסוף מידע שניתן להסתמך עליו ביחס לעובדי 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 ונעלם², דבר הממחיש יפה כיצד הנפגעים ממתכונת ההעסקה השעתית היא כרגיל, העובדים החלשים.

עבודת שעות כמתכונת העסקה פיקטיבית

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 שעות. ניתן להביא כדוגמא עבודות סטודנטאיליות שונות, שבהן העובד והמעסיק כאחד מעוניינים בגמישות

² נתוני הסקר, שערך מרכז המידע דטהפקס, פורסמו ב"עובדים בשכר יומי לא יקבלו תשלום בחגים החלים בשבתות", הארץ, 26.8.2002.

המשרה, כל אחד מסיבותיו; 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 חוקי המגן, צווי ההרחבה או ההסכמים הקיבוציים.

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 שעות.

כצפוי, העובדים החלשים ביותר הם אלה שנגדם מופעלת מתכונת ההעסקה השעתית הפיקטיבית. 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 להוציאם מתחולת ההסכם הקיבוצי בענף הבניין³.

³ בפסק הדין בע"ע 453/06 ניקולא דאטקו נ' י. שומרוני בע"מ ואח' (מיום 20.8.07), קבע בית הדין הארצי לעבודה לראשונה, כי ההסכם הקיבוצי בענף הבנייה וצווי ההרחבה מכוחו חלים על כל עובדי ענף הבניין ללא קשר לאופן חישוב שכרם (חודשי, יומי או שעת). זאת, בין היתר, תוך שקיבל את חוות הדעת של קו לעובד, שהצטרפה להליך כידיד בית המשפט. כיום מיושם פסק הדין בבתי הדין האזוריים לעבודה, אשר מחילים על עובדי הבניין הזרים את הוראות ההסכם הקיבוצי בענף הבניין.

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'** (דברי נשיאת ביהמ"ש ארבל בבג"צ 3512/04 שזיפי נ' ביה"ד הארצי⁴).

להשגת מטרות אלה, נקבע גובה שכר המינימום, המתעדכן מעת לעת⁵. גם בעניין זה, הבחין המחוקק בין עובדי השעות לעובדים בשכר חודשי, וקבע תעריף חודשי ותעריף שעותי לשכר המינימום. התעריף השעתי הועמד על שכר המינימום, חלקי 186 שעות עבודה.

הבעיה נוצרת בחודשים שבהם עובדי השעות אינם יכולים להגיע לסך שעות חודשי המאפשר השתכרות שכר המינימום לחודש - ולא מדובר במעט חודשים. בבחינה של ששת החודשים שעד לפרסום דוח זה, ינואר-יוני 2014, התברר כי רק בשניים מתוכם – ינואר ומרץ – היה לוח השנה והחודש כזה, שאיפשר לעובדי השעות לעבוד 186 שעות או רק מעט למעלה מכך (בשני המקרים – 188 שעות). בארבעת החודשים הנותרים, היותו של החודש מקוצר (פברואר) או התקיימותם של ימי שבתון בחודש זה, הותירה את עובדי השעות עם מספר שעות פחות בהרבה מ-186 שעות, ולמעשה לא אפשרה להם להשתכר שכר מינימום בחודשים אלה, גם שעה שנכללו בחישובו דמי החגים (שלבעייתיות בכלילתם נתייחס מיד להלן, מאחר שלעתים קרובות עובדי

פ"ד נט(4), 70.

4

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:

5

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

השעות אינם נהנים מהם, מסיבות הנעוצות בניסוח צו ההרחבה). כך יוצא, שארבעה מתוך ששת החודשים הראשונים של 2014, עובדי השעות אשר הועסקו במתכונת של משרה מלאה והשתכרו שכר מינימום שעותי, ישתכרו כמה מאות שקלים פחות משכר המינימום החודשי שיקבלו חבריהם אשר הועסקו בשכר חודשי. בשני החודשים הנותרים, ישתכרו הם כחמישים נה יותר מחבריהם המועסקים בשכר חודשי קבוע, אבל אין בכך כדי לצמצם את הפער. הפער הוא משמעותי, ואומדן ראשוני העלה כי על מנת לצמצמו, ולו בהיבט זה, יש להעלות את שכר המינימום לשעה בלפחות 7.5%.

בנוסף להיבטים של גובה השכר, קיימת משמעות מכרעת גם להיעדר ודאות, עמה מתמודדים העובדים בהעסקה שעתית. מדי חודש בחודשו, לפני קבלת

שכרם, ניצבים העובדים

בפני תהייה קבועה –

בכמה יסתכם השכר

החודשי. זאת, גם באותם

מקרים רבים מספור

אשר העבודה עצמה

**בארבעה מתוך 6 חודשי 2014
החולפים, עובדי השעות בשכר
מינימום ישתכרו מאות שקלים
פחות משכר המינימום החודשי
הקבוע בחוק**

מתנהלת במתחם קבוע ושגור של זמנים, במשך שנים ארוכות. אי וחברותיה מהמוסד האקדמי, הועסקו שנים ארוכות במסגרת זמנים קבועה ויומיומית, אולם מדי חודש השתנה שכרן. לאי הודאות הזו, לשינויים התדירים, שעה שאינם משתקפים כלל באופי העבודה – יש מחירים כבדים, בהיבטים של תכנון כלכלי. לעובדי השעות אשר מועסקים בקביעות ובשגרה, לא נלווה השקט הנפשי שאמור להיות למי שמועסק יומיום, שנים ארוכות, במשרה קבועה ויציבת-שעות, ומעסיקיהם הנהנים ממחויבות עובדי השעות שלהם לשגרת השעות הקבועה, אינם משיבים להם טובה תחת טובה, בהבטחת שכר קבוע ואחיד, מדי חודש בחודשו.

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, והשלכותיו של המנגנון לתשלום דמי חגים על זכויות אחרות שניתנות בחודשים העוקבים, בהן חופשה שנתית, דמי הבראה, ועוד.

הפגיעה בעובדי השעות מתבטאת בכמה מישורים – כמו שננסה להראות להלן.

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

עובדי השעות, לעומת עמיתיהם המועסקים בשכר חודשי, לא מקבלים שכר חודשי רגיל בתקופת החגים, מאחר ששכרם מחושב לפי שעות העבודה שביצעו 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).

הצו אכן מקטין את הפער בכך שהוא מעניק לעובדי השעות תשעה ימי חגים. עם זאת, הפער נותר גדול דיו, שכן תשעה ימי חג אינם מכסים את מלוא הפסד השכר של עובדי השעות.

קושי להתקיים בתקופת החגים

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 מי שמשתכר שכר חודשי, יקבל 36 שעות של שבתון בימי החגים, אלה למעשה יום וחצי של עבודה, שבהם לא יעבוד בלא פגיעה בשכרו. דמי החגים, לעומת זאת, מחושבים רק על פי שכר ממוצע של יום אחד.

כמו כן, 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.

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. 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.

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.

הפחתת השכר בתקופת החגים היא משמעותית כל כך, עד שבחודש אפריל 2014 עובדי השעות שהועסקו בהיקף של משרה מלאה, לא יכולים היו לבצע יותר מ-148 שעות עבודה. גם אם ייכללו בחישוב זה דמי חגים – שני ימים בפסח – יגיעו העובדים ל-164 שעות בלבד – פחות ממשרה מלאה. בספטמבר 2013 המצב היה רק מעט יותר טוב, כאשר הפער הגיע ל-18. בתקופת החגים,

הפער לרעת עובדי השעות עולה על 10%, גם בהנחה שיהיו זכאים לדמי חגים לפי הוראותיו העמומות של צו ההרחבה.

חופשה שנתית

לא קל להסביר את הפער לרעתם של עובדי השעות בחישוב תמורת החופשה השנתית, אך קל מאוד 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. כאשר נפגע השכר בעת חופשה, ברי כי הדבר מהווה

עובדי שעות רבים חוששים לצאת לחופשה, בשל הפגיעה הצפויה בשכרם

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" בסעיף 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
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:

ישכר 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 ₪.

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

**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**

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.

עוד בעיה המתעוררת בהקשר לחישוב דמי החופשה השנתית, היא זו הנובעת מהשכר הממוצע לצורך קביעת התגמול. החוק קובע, כאמור, כי דמי החופשה יחושבו על בסיס השכר הממוצע בשלושת החודשים שקדמו לחופשה. אולם היות ובשל הפערים שכבר צוינו לעיל לרעת עובדי השעות, בהם העובדה כי בכמה מחודשי השנה, ובפרט בחודשי החגים, היקף עבודתם צונח בלפחות 10%, הרי שגם ממוצע השכר לצורך דמי החופשה, מותירם, לרוב, עם דמי חופשה נמוכים מהשכר שאותו היו הם משתכרים לו עבדו בפועל, ומהווה תמריץ שלילי ליציאה לחופש.

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.

פיצויי פיטורים והפרשות לפנסיה

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 לשעה⁶. מאחר, שכפי שתואר במהלך הפרק, עובדי שעות – אף אם הם מועסקים בפועל במשרה מלאה – משתכרים שכר חודשי נמוך ברבים מהחודשים, ובפרט בחודשי החגים ובחודשים הקצרים, פיצויי הפיטורים והפרשות לפנסיה שלהם, יהיו נמוכים מאלה של חבריהם המועסקים במתכונת זהה אך בשכר חודשי.

זכויות נשים

מאחר שאין נתונים ממשיים, לא ניתן לאמוד את שיעור הנשים מתוך עובדי השעות, אולם להערכתנו (כמו בתחומים אחרים של העסקה פוגענית), הוא גבוה ביותר. העסקת עובדי שעות חולשת על תחומים של עיסוקי ה"צווארון הורוד", בהם מזכירות, סיעוד, שמרטפות, קוסמטיקה, מלצרות, מכירות וכיוצ"ב. גם לתחום ההוראה הנשי ביותר, החלה לחדור ההעסקה השעתית. כך, "מורות הקבלן", אשר מחאתן הממושכת זכתה באחרונה להצלחה, מועסקות בשכר שעות; הסייעות בגנים ובבתי הספר מועסקות באופן זה, ובאחרונה פנו אף מרצות במכללות המועסקות בשכר שעות.

אחת מהעובדות שפנו אל קו לעובד בשנה החולפת, היא ארכיאולוגית המועסקת במשך שנים בשכר שעות, בהיקף הזהה למשרה מלאה של ארכיאולוגית באותם תפקידים, שהועסקו בשכר חודשי. עובדת זו הביאה לתשומת לבנו, כי העובדה שברוב חודשי השנה לא מגיעה מכסת השעות היומית של משרה מלאה למכסת שעות המוגדרת לכאורה משרה מלאה, 186 שעות - מכל הסיבות שכבר מנינו לעיל – מונעת מאותן ארכיאולוגיות

⁶ על פי ההלכה שנקבעה בדב"ע נ/57-3 פסק דין סנונית הדגמות וקידום מכירות נ. שלומית פרץ, עבודה ארצי, כרך כז (1), 26.

שמועסקות בשכר שעת, לקבל שעת הנקה לפי חוק עבודת נשים, עם שובן מחופשת הלידה.

עוד נקודה לרעת עובדות השעות, היא בעת הריון, שעה שעובדות שעתיות מוצאות עצמן במצב פגיע יותר מעובדות המועסקות בצורות אחרות. כל הפחתה בשכרה של העובדת בזמן ההיריון פוגעת במישרין בגובה דמי הלידה שתקבל לאחר הלידה. גם בהקשר של שמירת הריון, ישנן נשים רבות שרופאיהן ממליצים להן להפחית משמעותית את עומס העבודה, בפרט לקראת סוף ההיריון, מחשש לבריאותן או לבריאות העובר. נשים שאכן מפחיתות את שעות עבודתן אינן מפוצות על פגיעה זו. הנפגעות העיקריות מהמצב החוקי הנוכחי הן עובדות שעתיות, שמשכורתן נפגעת קשות מכל שינוי בשעות העבודה.

טבלה: עיקרי הפערים בין עובד שעות לעובד בשכר חודשי

הזכות	עובד חודשי	עובד שעתי
שכר עבודה	שכר חודשי קבוע.	שכר שעתי. במקרים של שכר מינימום שעתי: ביותר ממחצית מהחודשים בשנה השכר החודשי של עובד שעות שיועסק במתכונת של משרה מלאה, יהא נמוך משכר המינימום החודשי, בשל מספר שעות העבודה באותו חודש
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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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

בנייר זה הודגם 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 ההמלצות העיקריות לצמצום הפער והפחתת שיעור ההעסקה במתכונת שעתית:

1. הגבלת האפשרות להעסיק עובדים במתכונת של שכר שעתית באמצעות הגדרה בחוק המגבילה אפשרות להעסקה זו עבור מי שמועסקים למעלה מ-18 ימים בחודש.
2. 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.
3. חקיקת הוראה בדבר הזכאות לדמי חגים, 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.
4. שינוי חוק הודעה מוקדמת באופן שיבטל כליל את האבחנה בין עובד שעות לעובד בשכר חודשי, או עובד במשרה חלקית ועובד במשרה מלאה.
5. תיקון לחוק הביטוח הלאומי המתייחס לשמירת הריון חלקית, ויסייע לעובדות שעתיות בפרט ולעובדות בכלל במקרה של שמירת הריון חלקית.
6. עריכת אומדן תקף של מספר העובדים המועסקים בהעסקה לפי שעות, בין היתר תוך הגדרת שאלה זו **בסקרי כוח אדם של הלמ"ס**.