

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

15 ביולי 2014

לכבוד
חברי ועדת השרים לחקיקה

לכבוד
גב' ציפי לבני
שרת המשפטים ויו"ר ועדת השרים לחקיקה
שלום רב,

הנדון: הצ"ח הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות (השוואה בין עובד בשכר חודשי לעובד בשכר לפי שעה)

ביום ראשון 20.7.14 תידון בועדת השרים לחקיקה הצ"ח הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות (השוואה בין עובד בשכר חודשי לעובד לפי שעה), (פ/19/2365) של ח"כ עליזה לביא וח"כ מיכל בירן.

אנו פונים אליכם בבקשה כי תתמכו בהצ"ח חשובה זאת.

מהי העסקה שעתית? ההעסקה השעתית היא המצאה של המעסיקים, ואינה פרי החוק או משפט העבודה הקבוצי. 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" וכיוצא ב). לעומת ההבחנה בין עובד שעות לעובד חודשי, שכמעט אינה מופיעה בחוק, בהסכמים קבוציים ובצווים הרחבה, ההבחנה בין "עובד במשכורת" לבין "עובד בשכר" היא שכיחה ומקובלת בחוקי עבודה.

מדוע מעסיקים עובדים כעובדים שעתיים? 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. 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, 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](#).

היקף התופעה של העסקה שעתית החופש המוחלט הנתון כיום למעסיקים להעביד עובדים במתכונת של שכר שעות, לצד עלות העסקתם הנמוכה יותר – אלה מביאים ביחד לכך שהמוני עובדים בישראל מועסקים במתכונת העסקה שעתית. ב-2008 פרסם "קו לעובד" 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 שעות, 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.

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 סייעות 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.

הפגיעה בזכויות העובדים השעתיים בהעסקה שעתית יוצרים החוקים, צווי ההרחבה וההסכמים הקיבוציים, פערים גדולים בזכויות בין עובדי השעות לעובדים בשכר חודשי (בין השאר בשמירת הריון, שעת הנקה, דמי חגים, חופשה, שכר ועוד). אנו נתייחס בפירוט מכתבנו זה אך ורק לפער בהקשר של "הודעה מוקדמת", שהיא הנושא של הצעת החוק דנן –

הודעה מוקדמת: חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, 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.

עמדת הממשלה לגבי זכויות העובדים השעתיים 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 התמי"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'.**

למרות זאת, 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. לפני כשבוע, ביום 8.7.14, התקיים כנס בכנסת בראשות ח"כ לביא ובירן בנושא העובדים השעתיים, שבו הביעו שוב נציגי משרדי הממשלה (יועמ"ש משרד הכלכלה עו"ד מיכאל אטלן, עו"ד דן אורן ממשרד המשפטים ואחרים) עמדה, לפיה אכן קיימת בעיה שהתוצאה שלה היא פגיעה בזכויות העובדים השעתיים והפליה שלהם. הם ציינו שוב, כי יש צורך בבדיקה וטיפול בנושא באופן ממוקד ואף בתיקוני חקיקה.

לסיכום - הצ"ח דנן, שעניינה השוואת התנאים של עובדים שעתיים לעובדים בשכר חודשי בקשר עם ההודעה המוקדמת, היא אחד התיקונים הנדרשים כדי לשמור על זכויותיהם של עובדים מוחלשים ופגיעים אלה. אנו קוראים לכם לתמוך בהצ"ח חשובה זאת.

בכבוד רב,

עו"ד דבי גילד-חיו	עו"ד מיכל תגיר
האגודה לזכויות האזרח	קו לעובד