

דיני עבודה לחשבי שכר

23.3.2022 הרצאה במסגרת יום עיון – עוקץ מערכות מידע (טסטמי)

מאת אפרת מרקוס, עו"ד, LL.B, LL.M

law@efratmarkus.co.il 050-2030096

EFRAT MARKUS

LAW OFFICE



אפרת מרקוס

משרד עורכי דין

לחץ/י על הקישור כדי להצטרף לקבוצת ה- WhatsApp
של עו"ד אפרת מרקוס,
לקבלת עדכונים שוטפים בדיני עבודה:

<https://chat.whatsapp.com/ELfvOzCAavgK9qjU8rFIJc>

EFRAT MARKUS
LAW OFFICE



אפרת מרקוס
משרד עורכי דין

על אילו חידושים נדבר היום?

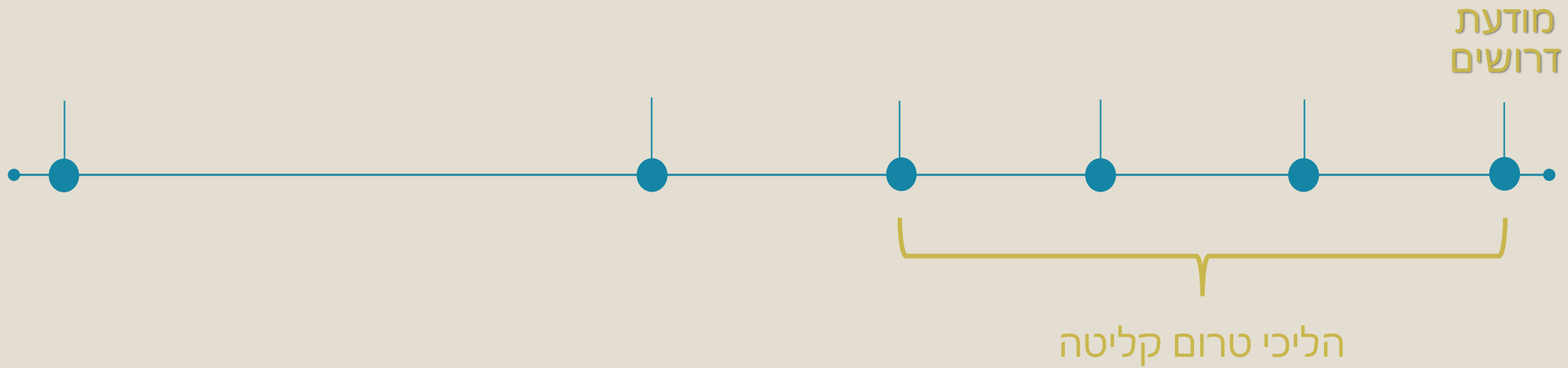
- הליך קליטה תקין
- העסקה גמישה, עסקת החבילה, גמול ש"ב גלובליות
- שכר שווה לעובד ולעובדת

OI

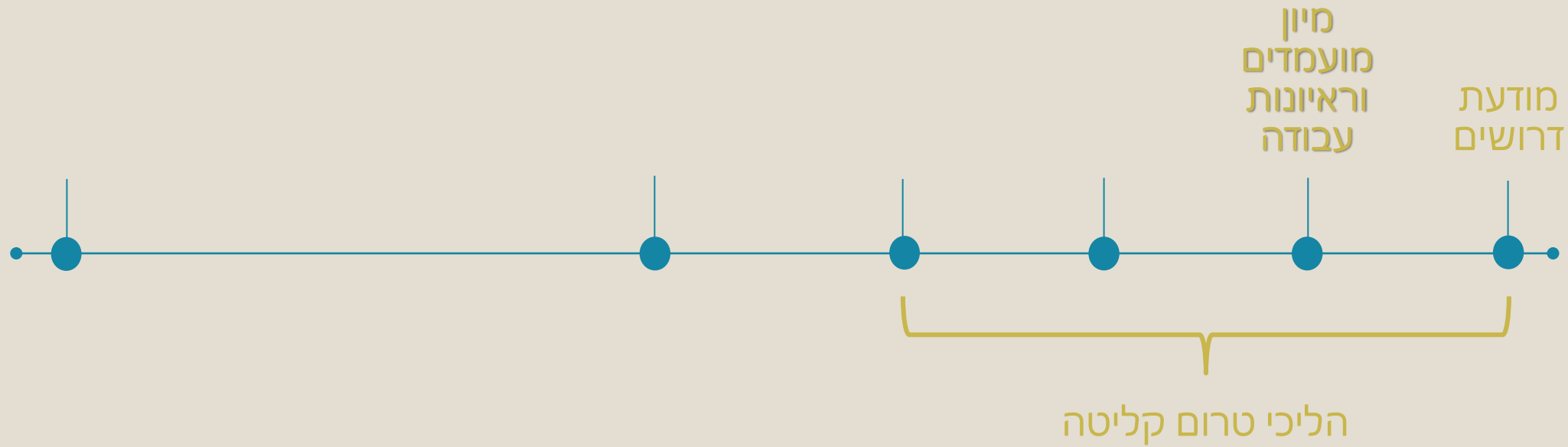
הליך קליטת עובד ותחילת ההעסקה

על ציר הזמן, דגשים בכל שלב, כולל שוויון הזדמנויות בעבודה,
שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות וחובת ייצוג הולם

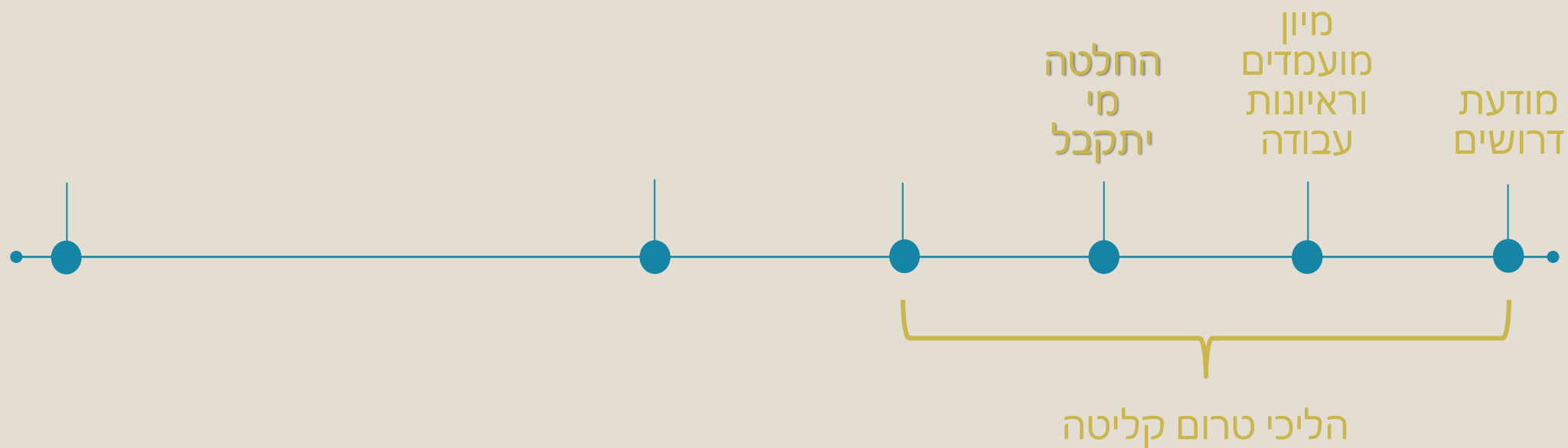
מיפוי הליך קליטת עובד



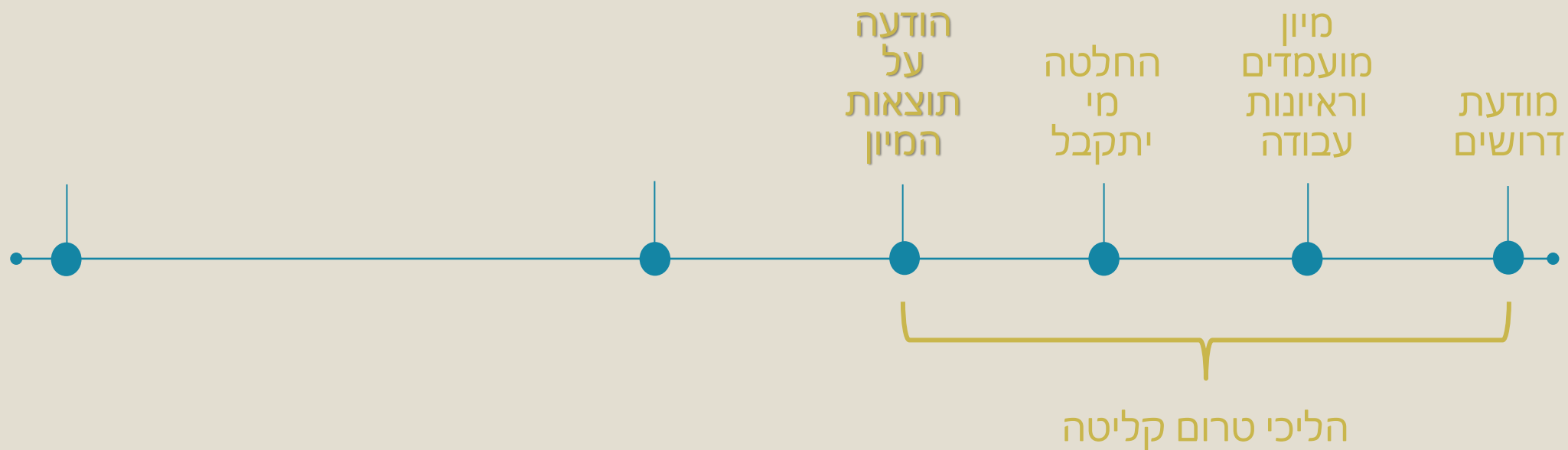
מיפוי הליך קליטת עובד



מיפוי הליך קליטת עובד



מיפוי הליך קליטת עובד



חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיין וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002

חובות המעסיק למתן
הודעה למועמד לעבודה:

על אי-קבלתו
לעבודה של
המועמד

על התקדמות
הליכי המיין
לעבודה

הודעה על התקדמות בהליכי מיון ואי קבלה לעבודה

סעיף 3א(ג) לחוק הודעה לעובד:

- (ג) הוראות סעיף זה לא יחולו על מועמד לעבודה –
- (1) בעבודה שתקופת העבודה בה אינה עולה על שלושים ימים;
 - (2) בעבודה בענף ההסעדה;
 - (3) בעבודה אצל מעסיק המעסיק לא יותר מ-25 עובדים.

הודעה על התקדמות בהליכי מיון ואי קבלה לעבודה

סעיף 3א(ב) לחוק הודעה לעובד:

ההודעות יכללו, בין השאר, את אלה:

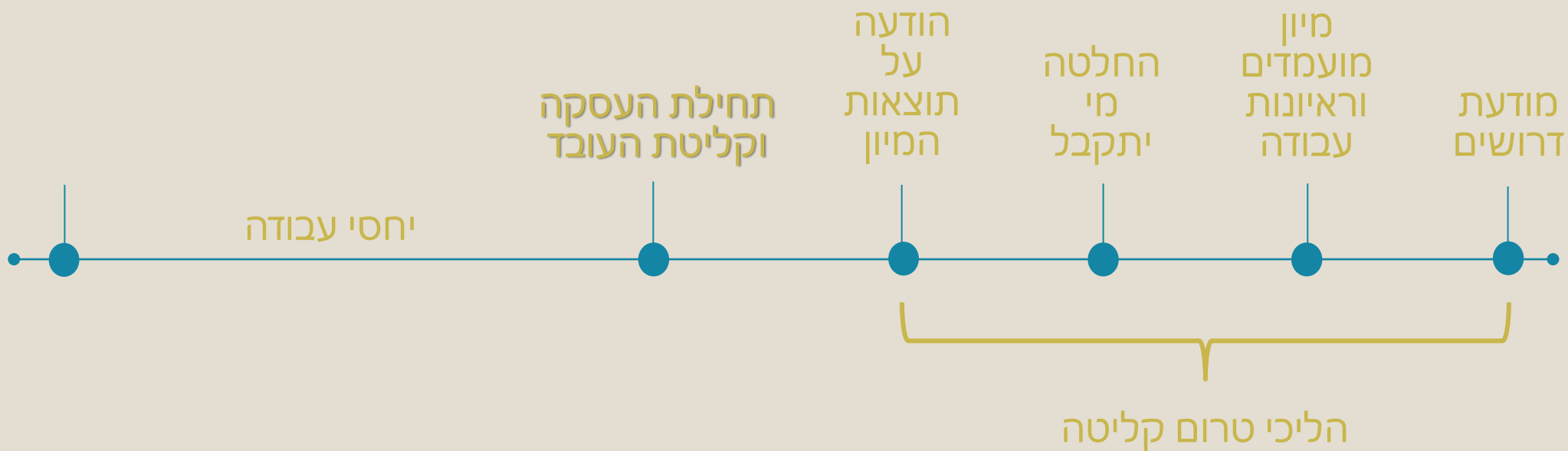
- (1) שם המעסיק ושם המועמד לעבודה;
- (2) מועד תחילת הליכי המיון לעבודה, וזהות הגורם שעורך את הליכי המיון – אם אינו המעסיק;
- (3) התפקיד או המשרה שלגביהם נערכים הליכי המיון;
- (4) שמו של שולח ההודעה מטעם המעסיק ותפקידו.

הודעה על התקדמות בהליכי מיון ואי קבלה לעבודה

סעיף 3א(ה) לחוק הודעה לעובד:

"הודעה" – לרבות הודעה באמצעי אלקטרוני או
אמצעי טכנולוגי אחר;

מיפוי הליך קליטת עובד



מניעת הטרדה מינית

סעיף 2(א) לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), תשנ"ח-1998:

מעסיק –

- (1) יביא לידיעת כל ממונה ולידיעת כל עובד שלו את האיסור על הטרדה מינית והתנכלות לפי החוק;
- (2) יבהיר לכל ממונה ולכל עובד שלו את חובות המעסיק לפי החוק ותקנות אלה;
- (3) ידרוש מכל ממונה ומכל עובד שלו להימנע מהטרדה מינית ומהתנכלות כלפי כל אדם במסגרת יחסי עבודה ולנקוט כל אמצעי למניעת מעשים כאמור.

חובת הביטוח הפנסיוני המקיף

שיעורי החובה:

◦ גמל עובד (ניכוי) 6%

חובת הביטוח הפנסיוני המקיף

שיעורי החובה:

◦ גמל מעסיק 6.5%

◦ בביטוח מנהלים: גמל לבד 5% לפחות, ואובדן כושר יהיה בשיעור כזה שמספיק לכסות לפחות 75% מהשכר המבוטח, ויהיה בסך 1.5% לפחות, עד מקסימום של 2.5%

חובת הביטוח הפנסיוני המקיף

שיעורי החובה:

◦ פיצויי פיטורים מעסיק 6% (ס' 14 חל אוטומטית)

(לצורך פיצויי פיטורים של 8.33% - האישור הכללי)

הודעת העובד על הקופה הנבחרת

סעיף 3 לצו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה 2011:

- (א) ... מי שיתחיל לעבוד לאחר מועד כניסתו לתוקף של צו זה – 60 ימים מיום תחילת עבודתו;...
- (ב) לא הודיע העובד למעסיקו בכתב על בחירתו בפרק הזמן הקצוב הנ"ל על הקופה שבה בחר להיות מבוטח כאמור לעיל, יבטח אותו המעסיק מהמועד שבו קמה לו זכאותו, כקבוע בסעיף 6ה' עד ז' לצו זה, בקרן פנסיה מקיפה חדשה.
- מובהר כי אין בקביעת המועד להודעת העובד על בחירתו כאמור ברישה של סעיף קטן א' לעיל, כדי לדחות את מועד זכאותו הקבוע בסעיף 6ה' עד ז' להלן.

אחריות המעסיק באפיק הפנסיוני שבוחר העובד

פסיקה
בגץ
2020

בגץ 2360/19 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' היועץ
המשפטי לממשלה, מיום 16.1.2020 :

"חוק הפיקוח וצו ההרחבה קובעים זכות לעובד וחופש בחירה מלא שלו לבחור את סוג המוצר הפנסיוני בו יפקדו הכספים עבורו, וכנגדם הוטלה חובה על המעביד לכבד את בחירתו של העובד. לעובד יש זכות כאמור לבחור בקרן פנסיה מקיפה הכוללת גם ביטוח נכות ושאיירים, ואם בחר בכך, מחובתו של המעביד לבטחו בהתאם, אך בכך אין כדי לשלול את זכותו של העובד להחליט ולהעדיף מוצר פנסיוני שאינו כולל ביטוח כאמור".

מועד תחילת ההפרשות לעובד חדש

סעיף 6(ה) לצו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה 2011:

בכפוף לאמור בסעיף קטן ו' להלן, העובד יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע ההפרשות על פי צו זה, כמפורט בסעיף ד' לעיל, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן – תקופת המתנה). עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה זכאי לביצוע ההפרשות החל ביום הראשון לעבודתו בשיעורים שנקבעו בפסקה (ד) לעיל; ההפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס – המועד המוקדם מביניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא תחול לגביו תקופת המתנה האמורה;

מועד תחילת ההפרשות לעובד חדש

פסיקה
3.2021

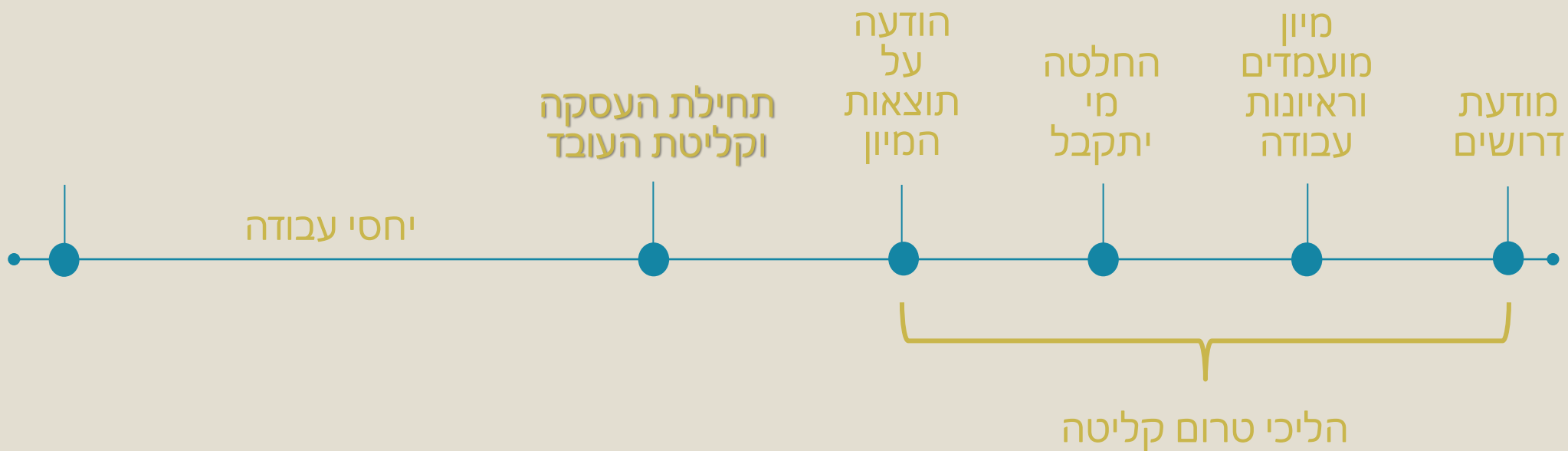
ע"ע (ארצי) 25181-03-19 מלונות הכשרת הישוב בע"מ נ'
שני בן עמי, מיום 4.3.2021:

"בהתחשב בתכלית האצת עיתוי הביטוח הפנסיוני של בעלי הסדר קודם, הגענו לכלל מסקנה כי אין די בציון עצם הזכות לביטוח פנסיוני של בעל הסדר קודם בהסכם העבודה או בטופס ההודעה לעובד, אלא יש להטיל חובה על המעסיק לערוך בירור, בין בעל פה ובין בכתב, בדבר קיומו של הסדר קודם, ולתעדו".

הליך הקליטה- בירור לעניין הפרשות פנסיוניות

בסיום הליך הבירור:
מסירת טופס הודעה על תנאים סוציאליים

מיפוי הליך קליטת עובד



הודעה בתחילת ההעסקה

סעיף 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002:

מעסיק ימסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, ואם היה העובד נער כהגדרתו בחוק עבודת הנוער, התשי"ג-1953 (להלן – נער) – לא יאוחר משבעה ימים, הודעה בכתב שבה יפרט את תנאי העבודה של העובד לפי הוראות חוק זה.

הודעה בתחילת ההעסקה

סעיף 1 לתקנות הודעה לעובד (תנאי עבודה) (צורת הודעה ופרטיה), תשס"ב-2002:

(א) הודעה בדבר פירוט תנאי העבודה לפי סעיף 2 לחוק, תיערך לפי טופס 1 שבתוספת.

הודעה בתחילת ההעסקה

סעיף 9 לחוק הודעה לעובד:

הוראות חוק זה לא יחולו לגבי עובד שתקופת עבודתו אינה עולה על שלושים ימים, ואם היה העובד נער – אינה עולה על שבעה ימים

הודעה בתחילת ההעסקה

סעיף 2 (א) לחוק הודעה לעובד:

פירוט תנאי העבודה של העובד בהודעה על תנאי עבודה יהיה בענינים אלה:

1. זהות המעביד וזהות העובד
2. תאריך תחילת ותקופת העבודה
3. תיאור עיקרי התפקיד
4. ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד
5. סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר (ודירוג או דרגה אם יש לפי הסכם קיבוצי)

הודעה בתחילת ההעסקה

6. אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי הענין
7. יום המנוחה השבועי של העובד
8. תשלומים של המעביד ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד
9. שם ארגון העובדים שהוא צד להסכם קיבוצי
10. תנאי עבודה המחייבים את המעסיק
11. הבסיס שלפיו משולם השכר (חודשי / שעתי וכו')
12. תשלום בשווה כסף

אי מסירת הודעה

סעיף 5 (א) (1) לחוק הודעה לעובד:

לבית הדין האזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך
אזרחי על הפרת הוראות חוק זה והוא רשאי –
לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור
שייראה לו בנסיבות העניין;

אי מסירת הודעה

סעיף 5(ב)(3) לחוק הודעה לעובד:

אין בהוראות סעיף קטן זה כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויים או לכל סעד אחר לפי כל דין בשל אותה הפרה; ואולם בית הדין לא יפסוק פיצויים לפי סעיף קטן זה בתובענה ייצוגית כמשמעותה בחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006;

אי מסירת הודעה

סעיף 5א לחוק הודעה לעובד:

בתובענה של עובד נגד מעסיקו שבה שנוי במחלוקת עניין מהעניינים לפי סעיף 2, והמעסיק לא מסר לעובד הודעה שהוא חייב במסירתה כאמור בסעיפים 1 או 3, בכלל או לגבי אותו עניין, תהיה חובת ההוכחה על המעסיק בדבר העניין השנוי במחלוקת, ובלבד שהעובד העיד על טענתו באותו עניין, לרבות בתצהיר לפי פקודת הראיות [נוסח חדש], התשל"א-1971.

חוזה מול הודעה לעובד

סעיף 2(ד) לחוק הודעה לעובד:

נמסר לעובד הסכם עבודה בכתב שנכללו בו כל העניינים האמורים לפי סעיפים קטנים (א) עד (ג), במועדים האמורים בסעיף 1, יהיה בכך משום מילוי חובתו של המעסיק לפי סעיף 1.

02

המהפכה בשעות עבודה ומנוחה

אפשרויות חדשות להעסקה גמישה

תחומי שעות בחוק שעות עבודה ומנוחה

תחום שבוע עבודה ➤

תחומי שעות בחוק שעות עבודה ומנוחה

תחום יום עבודה ➤

תחומי שעות בחוק שעות עבודה ומנוחה

תחום יום עבודה לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה בימים הבאים:

➤ בעבודת לילה

➤ וביום שלפני המנוחה השבועית

➤ וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג.

"עבודת לילה" פירושו - עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22.00 ובין 06.00;

שעות נוספות

סעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה:

"שעות נוספות" פירושו - שעות העבודה העודפות -

- (א) על התחום שנקבע ליום עבודה בסעיף 2, או על יום עבודה שייקבע על פי סעיף 4, או
- (ב) על התחום שנקבע לשבוע עבודה בסעיף 3, או על שבוע עבודה שייקבע על פי סעיף 4;

גמול שעות נוספות

סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה:

הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד

בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר
עבודה לא פחות מ-1¼ מהשכר הרגיל,

ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1½ מהשכר
הרגיל.

הגבלות והיתרים להעסקה בשעות נוספות

סעיף 6 לחוק שעות עבודה ומנוחה:

העסקת עובד בשעות נוספות אסורה, אם אינה מותרת לפי סעיף 10, או אם לא הותרה לפי סעיף 11.

הגבלות והיתרים להעסקה בשעות נוספות

סעיף 10 לחוק שעות עבודה ומנוחה:

(א) העסקת עובד בשעות נוספות מותרת –

- (1) כשתאונה או מאורע בלתי צפוי מראש מחייבים זאת, או כשיש לטפל באופן דחוף במכונות או בציוד, ואינה מותרת אלא במידה הדרושה למניעת הפרעה קשה בתהליך הרגיל של העבודה, או למניעת נזק לגוף או לנכס שאין למנוע אותו בדרך אחרת;
 - (2) כשעובדים במשמרות; ובלבד שלא יעבדו יותר משעה נוספת אחת ליום, ושהממוצע לשלושה שבועות לא יעלה על ארבעים וחמש שעות עבודה לשבוע;
 - (3) בהכנת מאזן שנתי, ברישום מלאי הסחורה ובמכירה שלפני חג; ובלבד שלא יעבדו יותר מארבע שעות נוספות ליום וממאה לשנה.
- (ב) הועסק עובד שעות נוספות על פי פסקה (1) של סעיף קטן (א) – תימסר לכל המאוחר למחרת היום הודעה על כך בכתב למפקח עבודה אזורי, ולא ימשיכו בעבודת שעות נוספות, אלא אם נתן המפקח היתר לכך בכתב וקוימו התנאים שבהיתר.

הגבלות והיתרים להעסקה בשעות נוספות

סעיף 11 לחוק:

שר העבודה רשאי להתיר העסקת עובד בשעות נוספות –

(1) **בשעה שצרכי ההספקה והשירותים החיוניים מחייבים זאת**, לדעת שר העבודה, לדעת שר הבטחון, כשהמדובר הוא במקומות עבודה, הנתונים להוראותיו, או שבהם מבצעים הזמנות של צבא-הגנה לישראל, או לדעת השר לביטחון הפנים כשהמדובר הוא במקומות עבודה הנתונים להוראותיו;

(א1) **אם ניתנה החלטה על שעת חירום ומצב המשק בשל שעת החירום מחייב זאת**; בפסקה זו, "החלטה על שעת חירום" – כל אחת מאלה:

- (א) הכרזה על מצב מיוחד בעורף לפי סעיף 9ג לחוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951;
- (ב) הוצאת צו הקורא לחיילי מילואים להתייצב לשירות מילואים לפי סעיף 8 לחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008;
- (ג) הכרזה על אירוע חירום אזרחי לפי סעיף 290 לפקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א-1971;

הגבלות והיתרים להעסקה בשעות נוספות

סעיף 11 לחוק: שר העבודה רשאי להתיר העסקת עובד בשעות נוספות –

(2) בשירותים ציבוריים לא-תעשיתיים;

(3) בשמירה;

(4) במקום שבו מטפלים בחולים, בבתי מרקחת, במוסדות החלמה, במוסדות לטיפול בזקנים או בילדים;

(5) בבתי אוכל, בבתי מלון, בבתי קפה, במפעלי תרבות, ספורט ושעשועים;

(6) בעבודת הכנה או גמר שיש לעשותה מחוץ לשעות העבודה הרגילות, ובעבודה שמטבעה היא נעשית לסירוגין ובהפסקות, ועל העובד להיות כל הזמן במקום עבודתו;

(7) בעבודה עונתית או במקרים יוצאים מן הכלל כשיש לחץ עבודה זמני בלתי רגיל;

(8) מטעמים הקשורים בצורכי הכלכלה והמשק או מטעמים ייחודיים הקשורים בצורכי סוג עבודה מסוים, מקום עבודה מסוים או ענף עבודה מסוים, ובהתחשב בטובת העובדים. (תיקון מס' 17, תשע"ח-2018)

הגבלות והיתרים להעסקה בשעות נוספות

הודעה על מתן היתר כללי להעסקת עובדים בשעות נוספות, מרץ 2018:

1. שעות נוספות מותרות ליום

אורך יום עבודה לפי סעיפים 2, 4, או 5 לחוק, כולל שעות נוספות לא יעלה על 12 שעות.

2. שעות נוספות מותרות לשבוע עבודה

(א) בשבוע עבודה לא יועסק עובד מעל 16 שעות נוספות.

(ב) עבד עובד בעבודת לילה לפי הוראות סעיפים 22 או 23, אורך שבוע העבודה לא יעלה על 58 שעות, כולל שעות נוספות.

קיזוז שעות חסר בשעות נוספות

סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה:

הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1¼ מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1½ מהשכר הרגיל.

העסקה גמישה

- הסכמה חופשית של הצדדים;
- חוזה עבודה כתוב מראש;
- התחשבות לפחות אחת לשנה;
- תשלום חודשי קבוע של שכר כאילו עבד העובד חודש מלא "רגיל";
- הבטחה כי ההסדר מביא תועלת לשני הצדדים;
- היעדר ניצול או כפייה.

העסקה גמישה

"רשאים המעסיק והעובד להסכים ביניהם בתחילת ההעסקה, במסגרת חוזה עבודה בהיר, על הסדר של שעות עבודה גמישות. לאמור, על הממוצע השנתי של שעות העבודה השבועיות של העובד לעלות בקנה אחד עם דרישות חוק שעות עבודה ומנוחה, וזאת, אף שייתכן שבחודש פלוני יעבוד העובד פחות משעות העבודה הקבועות בחוק, ואילו בחודש אלמוני, יעבוד יותר מהשעות הקבועות בחוק".

ע"ע (ארצי) 1194/01 עגיב נ' "המגן" חברה לביטוח בע"מ, מיום 11.2.2004

העסקה גמישה

"יש לשמור על זכותם של הצדדים לחוזה עבודה אישי לקבוע תנאי עבודה התואמים את הנסיבות, את דרישות העבודה ואת נוחיותה של העובדת, וזאת בתנאי שהנקבע בחוזה העבודה אינו חורג מהוראות חוקי עבודה המגן".

זב"ע נו / 3-91 (ארצי) לבנה פילוסוף נ' ב.שור ושות' מהנדסים ויועצים, מיום 8.5.1997

עסקת החבילה במשק

עסקת החבילה כוללת הסדרה בנושאים הבאים
(בקשר למגזר הפרטי):

א. העלאת שכר המינימום;

ב. תוספת יום חופשה;

ג. הסדר חלופי לתגמול עבור שעות נוספות ;

העלאת שכר המינימום

שכר המינימום יעלה, במתווה מדורג, ל- 6,000 ₪ באמצעות תיקון חוק שכר מינימום כהוראת שעה:

◦ אפריל 2022 : 5,400 ₪

◦ אפריל 2023 : 5,500 ₪

◦ אפריל 2024 : 5,700 ₪

◦ אפריל 2025 : 5,800 ₪

◦ דצמבר 2025 : 6,000 ₪

תוספת יום חופשה

תיקון חוק חופשה שנתית כך עובדים בוותק של 1-5 שנים יקבלו יום חופשה נוסף (17 ימי חופשה קלנדריים, במקום 16 ימי חופשה קלנדריים כיום):

➤ בשבוע עבודה של 5 ימים:

13 ימי עבודה (ימי חופשה) במקום 12 ימים כיום.

➤ בשבוע עבודה של 6 ימים:

15 ימי עבודה (ימי חופשה) במקום 14 ימים כיום.

הסדר להשלמת שעות חסרות

שעון גמיש

יאפשר לעובדים לעבוד ימים מקוצרים ולהשלים את שעות העבודה החסרות בימים אחרים, באמצעות "שחלוף" שעות.

הסדר להשלמת שעות חסרות

מוצע לתקן את סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 ולהוסיף את סעיף קטן (ג), המאפשר למעסיק לשלם לעובד בעד השעה הנוספת הראשונה או השנייה ביום עבודה שלו, ולגבי שעות אלה בלבד, שכר רגיל כמשמעותו לפי סעיף 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה, כהשלמה של שעה חסרה באותו חודש עבודה.

הסדר להשלמת שעות חסרות

... ובלבד שמתקיימים כל אלה:

(א) המעסיק הודיע לעובד בהודעה על תנאי עבודה או על שינוי בתנאי עבודה לפי סעיפים 1 עד 3 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002, על אפשרות להחלת ההסדר להשלמת שעות חסרות, במהלך החודש, ועל אופן יישומו, בהתאם להוראות סעיף קטן זה.

הסדר להשלמת שעות חסרות

(ב) השעה הנוספת הראשונה או השנייה בוצעו ביום
עבודה הכולל שעות נוספות מותרות לפי סעיף 10 או
שהותרו לפי סעיף 11.

הסדר להשלמת שעות חסרות

(ג) סך השעות החסרות שניתן להשלימן בהסדר להשלמת שעות חסרות לא יעלה על 17 שעות לחודש, ולעניין עובד המועסק במשרה חלקית - על מכפלה של 17 בחלקיות המשרה שבה הועסק באותו חודש.

הסדר להשלמת שעות חסרות

(ד) תשלום שכר רגיל בעד שעה נוספת ראשונה או שנייה בעבודת לילה, ביום שלפני המנוחה השבועית או ביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו כאמור בסעיף 2(ב), ייעשה רק כהשלמה לשעה חסרה בעבודת לילה, ביום שלפני המנוחה השבועית או ביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו כאמור באותו סעיף.

הסדר להשלמת שעות חסרות

(ה) לגבי עובד המועסק לפי שעה - המעסיק הודיע לעובד מראש על השעות ועל הימים שהוא מחויב לעבוד בחודש עבודה, או באופן שבועי או חודשי כנהוג במקום העבודה

הסדר להשלמת שעות חסרות

(ו) שכרו הרגיל של העובד באותו חודש הוא בסכום שאינו פחות מ:

מיום התחילה עד 31.3.2024 - 7,950 ₪

מ 1.4.2024 עד 30.11.2025 - 8,550 ₪

מ 1.12.2025 עד 1.1.2026 - 9,000 ₪

מ 2.1.2026 והלאה - פי 1.5 משכר המינימום לחודש

הסדר להשלמת שעות חסרות

- (ז) לעניין עובד המועסק במשרה חלקית בשכר חודשי - שכרו הרגיל באותו חודש הוא בסכום שאינו פחות מהמכפלה של הסכום הקובע בשיעור חלקיות משרתו;
- (ח) לעניין עובד המועסק על בסיס שעה - שכרו השעתי אינו פחות מהסכום הקובע כשהוא מחולק ב-182 או במספר שעות אחר למשרה מלאה כנהוג במקום עבודתו לגבי תפקיד העובד, לפי הנמוך מביניהם.

הסדר להשלמת שעות חסרות

➤ הימים בחודש שבהם יוחל ההסדר להשלמת שעות חסרות, ייקבעו באישור המעסיק, בהתאם לצורכי העבודה ובהתחשב בצורכי העובד

הסדר להשלמת שעות חסרות

➤ דין שעה נוספת ראשונה או שנייה שבעדה שילם המעסיק שכר רגיל בהתאם להסדר להשלמת שעות חסרות, כדין שעת עבודה שאינה שעה נוספת כאמור, לעניין כל הזכויות אשר להן זכאי העובד בעבור שעת עבודה שאינה שעה נוספת, מכוח דין, חוזה עבודה, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי, צו הרחבה או כל מקור אחר.

הסדר להשלמת שעות חסרות

➤ שעה נוספת ראשונה או שנייה שהשלימה שעה חסרה בהתאם להסדר להשלמת שעות חסרות, תוסיף להיחשב שעה נוספת לעניין סעיפים 6, 10 ו-11;

➤ אין בהשלמת שעה חסרה בשעה נוספת, בהתאם להסדר להשלמת שעות חסרות, כדי לגרוע מספירת השעות הנוספות שלאחר השעה הנוספת כאמור, אשר לא השלימו שעות חסרות, לעניין תשלום גמול שעות נוספות לפי סעיף קטן (א)

הסדר להשלמת שעות חסרות

➤ השלמת שעות חסרות לגבי עובד שחל לגביו הסדר גמול גלובלי לשעות נוספות, תהיה רק בשעות נוספות שהן מעבר לשעות הנוספות שמשולם בעדן גמול גלובלי כאמור.

הסדר להשלמת שעות חסרות

הסדר להשלמת שעות חסרות לא יחול לגבי כל אלה:

- שעות חסרות או שעות נוספות החלות במנוחה השבועית, ביום חג או בשבתון או במשמרות של 12 שעות עבודה ומעלה
- השעה הנוספת השלישית ואילך ביום עבודה
- כאשר חל הסכם קיבוצי מטיב לעניין שעות נוספות וחישובן

הסדר להשלמת שעות חסרות

➤ בחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002, בסעיף 2(א), אחרי פסקה (6) יבוא:

(א6) אפשרות להשלמת שעות חסרות בהתאם להוראות סעיף 16 (ג) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

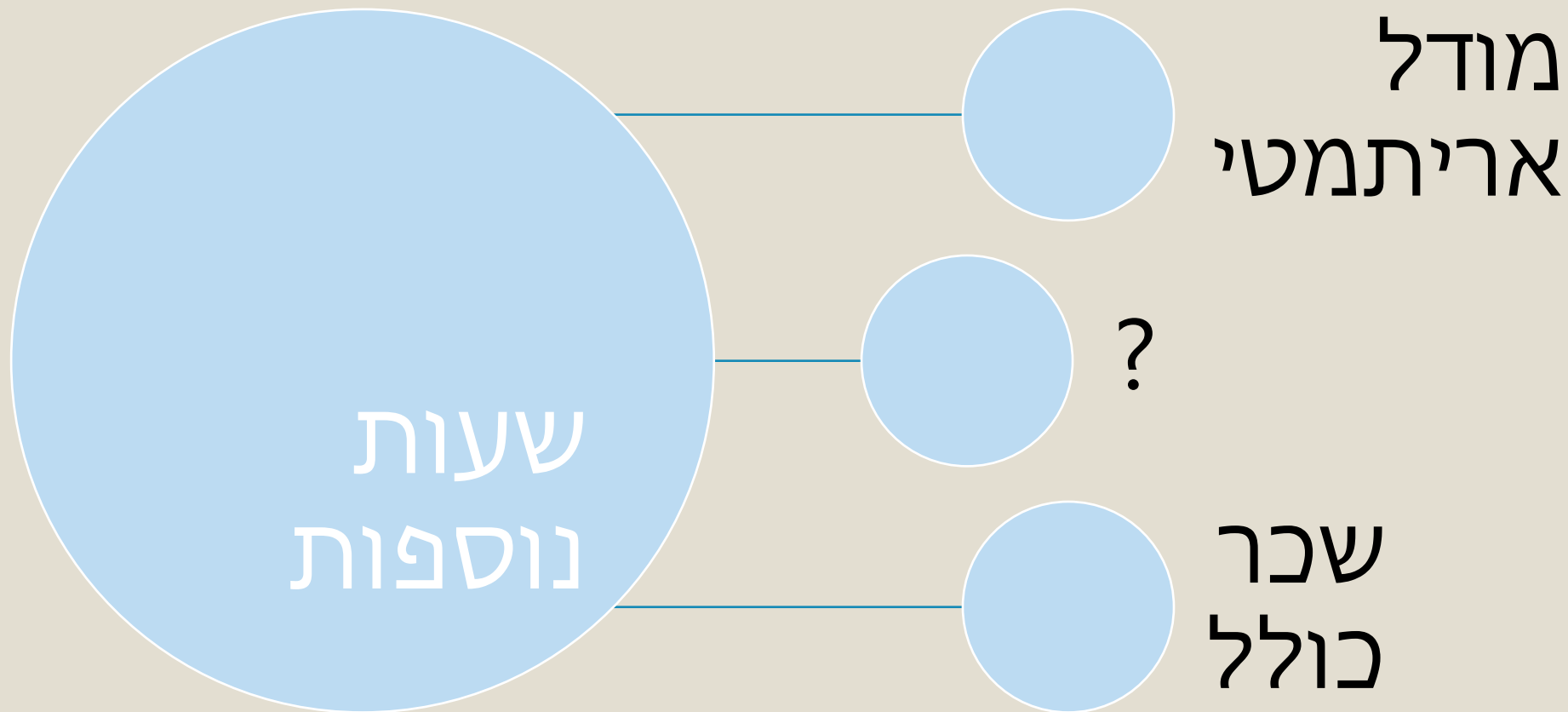
הסדר להשלמת שעות חסרות

➤ במהלך שלוש שנים מיום התחילה יבחן הממונה על זרוע העבודה במשרד הכלכלה והתעשייה (בסעיף זה – הממונה) את ההשלכות של יישום ההסדר להשלמת שעות חסרות כמשמעותו בסעיף 16(ג)(1) לחוק שעות עבודה ומנוחה כנוסחו בסעיף 3 לחוק זה, על עובדים ומעסיקים; בתום התקופה כאמור יגיש הממונה את המלצותיו בעניין זה לוועדת העבודה והרווחה של הכנסת

הסדר להשלמת שעות חסרות

➤ תחילתם של סעיפים 3 ו-4 תשעה חודשים מיום פרסומו של חוק זה (יום התחילה)

שעות נוספות – מודלים

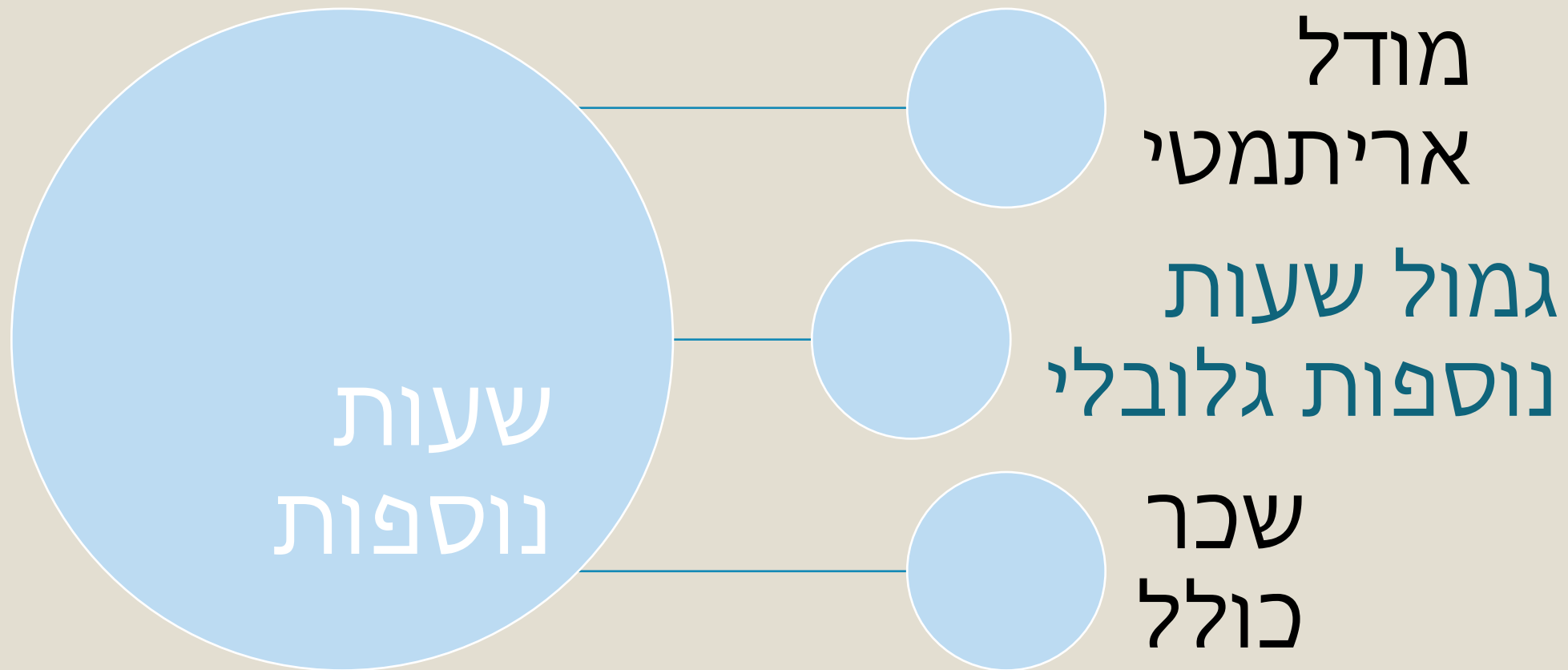


מודל שכר כולל

סעיף 5 לחוק הגנת השכר:

עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, חל לגביו ונקבע לו שכר עבודה הכולל **תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית** כאמור בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, או הכולל דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה כאמור בחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 – רואים את השכר שנקבע כשכר רגיל בלבד, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי לגבי תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית וההסכם אושר לענין זה על ידי שר העבודה.

שעות נוספות – מודלים



תנאים

בית הדין הארצי בפסיקה חשובה:

תשלום שעות נוספות גלובלי נעשה בדרך של תוספת קבועה, הנפרדת מהשכר כשתוספת זו מגלמת ממוצע חודשי של שעות נוספות, אשר כמכלול שקול לסכום שהיה מתקבל לכל הפחות מתחשיב אריתמטי של היקף השעות הנוספות.

ההכרה הפסיקתית בצורת תשלום זו כלגיטימית הותנתה על ידי בתי הדין בהתקיימות מספר תנאים המיועדים להבטיח שאין הוא כסות לקיפוח העובד תוך פגיעה בהסדר הקוגנטי הגלום בחוק שעות עבודה ומנוחה.

ע"ע 23402-09-15 אוריאל ברד נ' קנסטו בע"מ, ניתן ביום 28.2.2017 בבית הדין הארצי לעבודה

תנאים

בית הדין הארצי מציין כי התנאים המרכזיים הם:
◦ הסכמה ברורה ומדעת

תנאים

בית הדין הארצי מציין כי התנאים המרכזיים הם:

- הסכמה ברורה ומדעת
- גמול הוגן וסביר

תנאים

בית הדין הארצי מציין כי התנאים המרכזיים הם:

- הסכמה ברורה ומדעת
- גמול הוגן וסביר
- מעקב אחר השעות הנוספות

תנאים

בית הדין הארצי מציין כי התנאים המרכזיים הם:

- הסכמה ברורה ומדעת
- גמול הוגן וסביר
- מעקב אחר השעות הנוספות
- הפרדה בתלוש השכר

תנאים

בית הדין הארצי מציין כי התנאים המרכזיים הם:

- הסכמה ברורה ומדעת
- גמול הוגן וסביר
- מעקב אחר השעות הנוספות
- הפרדה בתלוש השכר
- עמידה בחקיקת המגן

שעות נוספות גלובליות- והעסקה גמישה

בשלב חישוב גמול השעות הנוספות יש להתחשב הן בחודשים שבהם קיבל העובד גמול גלובלי בסכום שנמוך מהזכאות על פי התחשיב האריתמטי והן בחודשים שבהם קיבל יותר מהזכאות על פי תחשיב אריתמטי.

ע"ע (ארצי) 10341-12-20 לאוניד גל נ' סיסמופ
טכנולוגיות בע"מ

שעות נוספות גלובליות- והעסקה גמישה

לא מן הנמנע שלאחר עריכת ההתחשבנות החודשית בחודש נתון יסתבר כי העובד קיבל שכר ביתר גם ביחס למשרה התקנית. קרי, העובד קיבל את שכרו הרגיל הגם שלא השלים את שעות התקן. במצב כזה נשאלת השאלה האם העודף שבידי העובד בחודש נתון עקב אי השלמת שעות התקן ניתן להתחשבנות (לקיזוז) מחוסר בגמול שעות נוספות בחודש אחר.

ע"ע (ארצי) 10341-12-20 לאוניד גל נ' סיסמופ טכנולוגיות בע"מ

שעות נוספות גלובליות בעקבות תיקון 24 לחוק הגנת השכר

תיקון 24 לחוק הגנת השכר:

פרטי השכר בפנקס השכר ובתלוש השכר יכללו את הפרטים המנויים
בתוספת...

ע"ע 23402-09-15 אוריאל ברד נ' קנסטו בע"מ, ניתן ביום 28.2.2017 בבית
הדין הארצי לעבודה:

משכך, גם לאחר תיקון 24 ניתן להכיר בגמול שעות נוספות גלובלי כדרך
לגיטימית למילוי חובת חוק שעות עבודה ומנוחה, ובלבד שהתקיימו
התנאים המנויים לעיל.

הפרשה מרכיב שעות נוספות

לענין ההפרשות הסוציאליות הרי שהמעסיק אינו חייב, אך הוא בוודאי רשאי, לבצע את ההפרשות הסוציאליות גם בהתחשב בגמול זה. המדובר בהסדר המיטיב עם העובדים, שכן שיעור ההפרשות הסוציאליות גדל מכוחו. משכך, אין מקום ללמוד מהסדר מיטיב זה על היות התשלום פיקטיבי, שכן קבלת טענה זו תפגע בעובדים כקבוצה.

ע"ע 23402-09-15 אוריאל ברד נ' קנסטו בע"מ, ניתן ביום 28.2.2017 בבית הדין הארצי לעבודה

הפרשה מרכיב שעות נוספות

העובדה שמופקדים דמי גמולים בגין רכיב שכר לא מלמדת בהכרח כי רכיב שכר זה הוא חלק מהשכר הקובע לפיצויי פיטורים. על מנת שיהיה כזה יש להוכיח כי מדובר ברכיב שכר ששמו אינו משקף את מהותו כתשלום עבור עבודה נוספת, אלא עבור העבודה הרגילה.

ע"ע (ארצי) 10341-12-20 לאוניד גל נ' סיסמופ טכנולוגיות בע"מ

03

שכר שווה לעובדת ולעובד

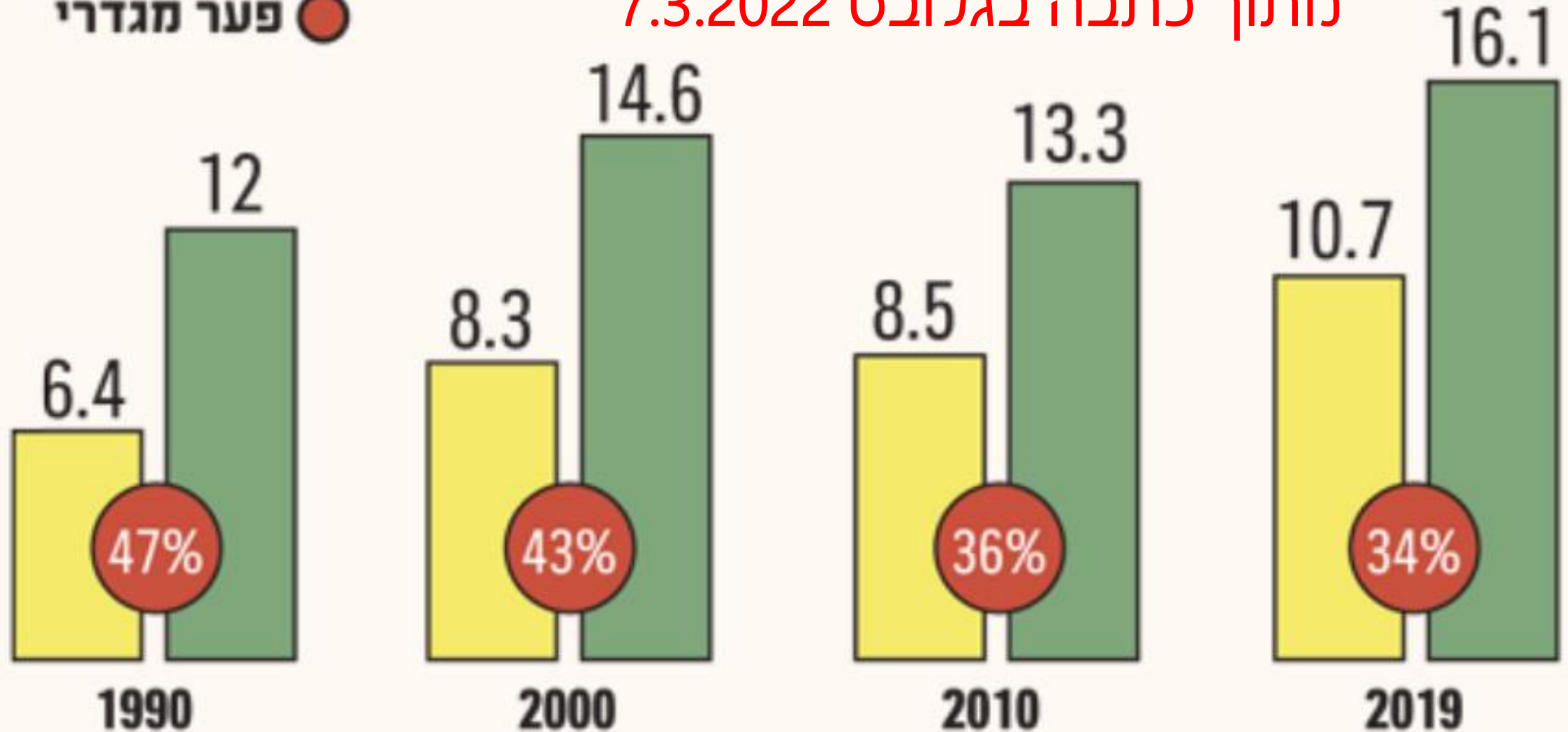
חוק שכר שווה לעובד ולעובדת, תיקון מס' 6

הפער המגדרי מצטמצם, לאט

השכר החודשי של גברים ונשים (באלפי שקלים)

מתוך כתבה בגלובס 7.3.2022

שכר ממוצע
גברים
נשים
פער מגדרי



חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 (תיקון מס' 6 מיום 25.8.2020)

1. מעסיק המעסיק יותר מ-518 עובדים
2. מי שמוטלת עליו חובה לפרסם מידע או לדווח על שכר של עובדים ונושאי משרה, לפי אחד מהחיקוקים הבאים:
 - חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 – סעיף 33;
 - חוק העמותות, התש"ם-1980 – סעיף 36(ב);
 - תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970 – סעיף 21;
 - כללי תאגידי מים וביוב (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ע-2010 – סעיף 11(5).

חקיקה
8.2020

דוח פומבי מידע לעובדים דוח פנימי

פערי השכר באחוזים בין
נשים לגברים בכל
קבוצה לפי הפילוח

פערי השכר באחוזים בין
נשים לגברים באותה
קבוצה

יפורט שכר ממוצע בפילוח
לפי קבוצות, ופירוט פערי
השכר הממוצע בין נשים
לגברים בכל קבוצה

תודה על ההקשבה!

אפרת מרקוס, עו"ד, דיני עבודה,
ייעוץ וליווי מעסיקים וחברות

law@efratmarkus.co.il

050-2030096

לחץ/י על הקישור כדי להצטרף לקבוצת ה- WhatsApp
של עו"ד אפרת מרקוס,
לקבלת עדכונים שוטפים בדיני עבודה:

<https://chat.whatsapp.com/ELfvOzCAavgK9qjU8rFIJc>