



חוק | חן מענית

שעות נוספות גלובליות: בית הדין לעבודה קובע את התנאים

ב עור שמעטיקים רבים תוהים כיצד עליהם לשלם לעובדיהם על שעות עבודה נוספות, עובדים רבים שואלים את עצמם אם התמורה ה"גלובלית" המשולמת להם עומדת בדרישות הדין או שמא מרובד ב"ש"ראבלוף", המאפשר למעסיק להפחית את השכר הקובע לצורך חישוב זכויותיהם הסוציאליות. פסק דין של בית הדין הארצי עשוי לתהיות.

לאורך השנים חורר בני הדין לעבודה וקבעו שחוק שעות עבודה ומנוחה מכבא מריניות. הכרתית סוציאלית והקובעת מסגרת נורמטיבית של שעות עבודה, ומטרתו היא קידום איכות חיי של העובד והגנה על כבודו, אומר ע"ד עופר קגנשטיין, ממשרד קגנשטיין, אפרת לוי, המתמחה בדיני עבודה. "משכר, נקבע שחכלית חיוב והמעסיק בתשלום שכר גבוה יותר בער כל שעת עבודה נוספת היא יצירת תמריץ שלילי להעסקת עובדים בשעות עבודה נוספות." ועם זאת, שעות נוספות הן מנת חלקם של עובדים רבים. איך מתייחסים אליהן לרבי ע"ד קגנשטיין, פסק הדין בתיק "אוריאל כרד נגד חברת קנסטו בע"מ" מסוף פברואר השנה מבחיר מה מותר ומה אסור בנוגע לתשלום עליהן.

הפסיקה עסקה במקרה של אוריאל כרד, שהועסק על ידי חברת קנסטו כמתכנת, ובהסכם העבודה שלו נקבע כי בחתושב כמותות תפקידו יהיה עליו לבצע שעות עבודה נוספות. נקבע כי נוסף על שכרו החדשי הרגיל ישולם לו גמול בגין 30 שעות עבודה נוספות מדי חודש בסכום קבוע שפורט בהסכם. עור נקבע כי התמורה הגלובלית השולם לעובד איך אם הוא לא ביצע בחודש נתון שעות נוספות בהתקף זה וכי ההפרשות לזכויותיו הסוציאליות יחושבו גם על בסיס רכיב השעות הנוספות הגלובלי. הוסכם בין הצדדים ששכרו הרגיל של העובד בצירוף גמול השעות הנוספות הם תמורה לביצוע 235 שעות עבודה חודשיות וכי כרד אינו רשאי לעבוד מעבר למסכה זו ללא היתר מראש.

כפועל, שלם לכרד מדי חודש רכיב השעות הנוספות הגלובלי גם כאשר הוא נעדר לתקופות ארוכות יחסית ממעבודה (למשל עקב שירות מילואים) וגם כאשר הוא לא ביצע 30 שעות נוספות בחודש. כמו כן, כדתאם לקבוע בהסכם העבודה עמו, החברה הישבה את זכויותיו הסוציאליות על בסיס שכרו "הכולל", כלומר על בסיס שכרו החדשי, בתוספת רכיב השעות הנוספות הגלובלי.

לאחר פירושו הגיש ברד תביעה לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, ובה טען בין היתר כי רכיב השעות הנוספות הגלובלי ששולם לו היה פיקטיבי, ועל כן הוא זכאי לתשלום תמורת שעות נוספות שישושו בתאם לקבוע בתוקף שעות עבודה ומנוחה - על בסיס שכרו "הכולל". בית הדין האזורי דחה את תירטו וקבע, בין השאר, כי העובד לא קופח באופן שבו שולם לו שכרו, מאחר שאם היו משולמות לו שעות נוספות על פי חוק, לא היה משולם לו סכום גבוה באופן משמעותי בגינו, וכי תשלום התמורה גלובלית הוא "עסקת הבלילה", על יתנוונות ועל הסתנוונות. עור נפסק כי העובדה שהרכיב הגלובלי שולם לברד גם בתקופת היעדרותו מהעבודה אינה יכולה לעמוד למעסיק, שנהג בעניין זה בהגינות ובתום לב, לרועץ, וכי חישוב זכויותיו הסוציאליות של



התנאים לתשלום גלובלי על שעות נוספות

- 1 הסכמה מפורשת של העובד לאופן התשלום הזה ולמוצע השעות הנוספות המשולמות, ועיגונם בהסכם
- 2 סכום התשלום צריך לשקף את התמורה המגיעה לעובד בנין עבודתו
- 3 המעסיק צריך לבצע מעקב אחר שעות עבודתו בפועל של העובד כדי לבחון את סבירות התשלום הגלובלי

התשלומים בנין רכיב השעות הנוספות הגלובליות צריכים להופיע בנפרד בתלוש השכר

- 5 רכיב השכר ורכיב השעות הנוספות הגלובליות צריכים לעמוד בדרישות חקיקת המנון. לדוגמה, לא ניתן לשלם לעובד שכר חודשי הגמוך משכר המינימום

ועיגונם בהסכם, תשלום סכיר והגון וציון התשלום בתלוש השכר בנפרד.

לאחר שבית הדין הארצי לעבודה בחן את התנאים הללו בעניינו של ברד, נקבע שתשלום השעות הנוספות הגלובליות ששולם לו היה על פי דין וכי הוא לא זכאי לכל התמורה נוספת. בית הדין פסק כי אופן התשלום זה, בהתקיים התנאים שברדן, מהווה איוון ראוי בין גמישות ליציבות, כלומר בין התנוונות הצפויה בהיקף השעות הנוספות שמבצע העובד לבין התשלום הקבוע המשולם לו בגין כך.

מדד זהלכה שניתן לחלץ מססך הדין? ע"ד קגנשטיין: "מפסק הדין עולה שתשלום שעות נוספות גלובליות הוא כדיון, בלבד שהוא עומד בתנאים שנקבעו. כדי שהתמורה הגלובלית לא תיחשב פיקטיבית, על המעסיק להרא שיהא משקפת במוצע את הגמיעי לעובד בגין ביצוע עבודה בשעות נוספות על פי חוק, עליו לעקוב ולפקח אחר שעות עבודה בפועל של העובד ובמקרה הצורך לתאם את התמורה הגלובלית המשולמת לעובד למגיע לו על פי חוק. בנוסף, על ההסדר לבוא לידי ביטוי באופן מפורש וברור במסגרת ההסכמת שבין הצדדים, ולקבל ביטוי ברור ומפורש גם בתלוש השכר של העובד." ❦

ברד גם על בסיס רכיב השעות הנוספות הגלובלי בנסיבות העניין אינו משום פיקציה שתכליתה הקטנת שכרו הקובע.

שלושה מודלים של תשלום

ברד ערער לבית הדין הארצי וטען שהיה מקום לתת משקל רב יותר לכך שמן הערויות במשפט עלה שקביעת היקף השעות הנוספות ששולמו לו באופן גלובלי נעשתה על בסיס ייעוץ משפטי ולא כדתאם לנתוני העסקתו הספציפיים, וכי רכיב זה שולם לו גם בער תקופות שבהן לא עבד בפועל. גם בית הדין הארצי לעבודה דחה את הטענות והבהיר בפסק הדין שהוקף העבודה מתייחסים לשני מודלים לתשלום גמול שעות נוספות: האחד, המודל האריתמטי, כלומר חישוב המבוסס על מגיין שעות עבודתו בפועל של המעסיק, כקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה; השני הוא מודל השכר הכולל, כלומר שכר הכולל גם את התמורה בער ביצוע עבודה בשעות נוספות.

עור הבהיר בית הדין הארצי לעבודה שככלל, כדי להגשים את תכלית החוק, אימך המעסיק את המהלך האריתמטי, הממייב מעקב ופיקוח הרוק על שעות עבודתו בפועל של המעסיק, וכי רק במקרים חריגים מתאפשר מודל השכר הכולל. בית הדין הארצי קבע כי בין שני מודלים אלו, מצוי מודל ביניים - מודל תשלום השעות הנוספות הגלובלי, שהוכר על ידי הפסיקה כאפשרי ובלכר שזכויות העובד לא יקופחו והתכלית הסוציאלית העומדת בבסיס חוק שעות עבודה ומנוחה לא תסוכל. בפועל, תשלום השעות הנוספות הגלובליות נעשה באמצעות תשלום רכיב קבוע, הנפרד מן השכר החדשי, והוא מגלם ממוצע שעות נוספות חורשי השקול לסכום שהיה משולם לעובד על בסיס המודל האריתמטי.

לרבי ע"ד קגנשטיין, בית הדין הארצי לעבודה קבע שכר שתשלום השעות הנוספות הגלובלי יחושב דרך לגיטימית לקיום החובה המוסלת על פי החוק לתשלום בעבור שעות נוספות, עליו לעמוד בכמה תנאים (ראו רשימה), כמו הסכמה מרעת של העובד