



ו' אדר תשע"ח

21 פברואר 2018

אל:

מינהל הסדרה ואכיפה

**הנחייה לעניין אי תשלום שעות נוספות
כאשר לא שולם ערך שכר מינימום על השעות הנוספות**

**הנחיה זו תחול הן בהליכים מנהליים לפי החוק להגברת האכיפה
של דיני העבודה והן בהליכים פליליים**

רקע כללי:

במסגרת הטיפול בערעור בתיק ע"פ 47124-01-15 טיולי א. ראם בע"מ-מד"י (להלן: "טיולי א.ראם"), עלתה הסוגיה שבכותרת. בתיק זה נעשה חישוב בעניין אי תשלום שכר מינימום לפי 15% משרה.

במהלך הדיון בערעור, בבית הדין הארצי, הציפו שופטי ההרכב את הבעייתיות והמורכבות שקיימת לדעתם באכיפה לפי חוק שכר המינימום, כאשר מדובר על שעות שמכבר ל"משרה מלאה" וזאת נוכח רע"פ 4784/12 גדליה מגן נ' מד"י, מיום 17.10.12, שהוגש על פסק דינו של בית הדין הארצי בע"פ 34078-12-11 ובע"פ 52309-12-11 (להלן: "גדליה מגן"). בעניין גדליה מגן הורשע הנאשם באי תשלום שכר מינימום על השעות הנוספות.

חשוב לציין כי מועדי ביצוע העבירות הן בעניין גדליה מגן והן בעניין טיולי א. ראם היו לפני שהחל המשרד לאכוף אי תשלום גמול שעות נוספות בהתאם להוראת סעיף 16 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951. היינו, במועד הגשת כתבי האישום לא נאכף הסעיף.

הנושא:

הנהגת מדיניות אכיפה לפיה יאכפו הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 בלבד במקרים בהם לא שולם לעובד שכר כלל או ששולם לו שכר אשר נמוך משכר מינימום, וזאת בגין השעות הנוספות, היינו השעות שמעבר למשרה מלאה, הן לעובד בשכר שעתי והן לעובד בשכר חודשי.

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, הלשכה המשפטית (תביעה)

רח' סלמה 53, ת"א 66073

טל': 03-7347083 פקס: 03-7347294

הוראות החוק:

חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987

המונח "שכר מינימום" לא הוגדר בחוק שכר מינימום, סעי' 1 לחוק זה (סיף ההגדרות) מזכיר את המונח "שכר מינימום", בלי לפרשו כלשעצמו, כלשצידו יחידות של זמן ("שכר מינימום לחודש", "שכר מינימום יומי" ו-"שכר מינימום לשעה"), ומגדירו על פי סכומי שכר שצריכים להשתלם בהתאם ליחידות זמן אלה.

סעיף ההגדרות מגדיר שכר מינימום יומי – החלק ה-25 של שכר המינימום לגבי עובד המועסק שבוע עבודה בן שישה ימים, והחלק ה-2/3 של שכר המינימום לגבי עובד המועסק שבוע עבודה בן חמישה ימים.

שכר המינימום לשעה – החלק ה-186 של שכר המינימום.

סעיף 2 לחוק שכר המינימום העוסק בזכות לשכר מינימום מתייחס לעובד שמועסק ב"משרה מלאה", ב"משרה חלקית" ולעובד שנעדר מעבודתו.

חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951

סעיף 2 ו-3 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובעים את אורך יום העבודה הרגיל ושבוע העבודה הרגיל של עובד. סעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה מגדיר "שעות נוספות" כשעות עודפות על תחום יום העבודה או על תחום שבוע העבודה.

חוק שעות עבודה ומנוחה מתייחס בסעיף 16 לגמול שעות נוספות כדלקמן:

"16. (א) הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1 1/4 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1 1/2 מהשכר הרגיל..."

בסעיף 18 לחוק שעות עבודה ומנוחה צוין לעניין "שכר רגיל" –

"18. לעניין הסעיפים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק משלם לעובדו".

בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, גמול שעות נוספות, צריך להיות משולם בעד עבודה המתבצעת בשעות העוברות את מכסת השעות ביום עבודה מלא או בשבוע עבודה מלא.

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, הלשכה המשפטית (תביעה)

רח' סלמה 53, ת"א 66073

טל': 03-7347083 פקס: 03-7347294



עבודה כזאת מוגדרת כהעסקה בשעות נוספות ועל פי החוק מזכה את העובד שביצע אותה בגמול עבור שעות נוספות. **את ההתחשבנות יש לבצע באופן יומי ושבועי** ולא כשהתחשבנות חודשית, גם כאשר מדובר בעובד במשכורת חודשי וגם כאשר מדובר בעובד שעתי.

חישוב מספר השעות הנוספות ייעשה על בסיס יומי או שבועי **בלבד** מקרים של העסקה בשעות גמישות. לא ניתן לקזז ימים שבהם עבד העובד מספר שעות העולה על המכסה היומית עם ימים שבהם עבד העובד מספר שעות נמוך מזה, אלא אם כן מדובר בהעסקה במתכונת של **"שעות גמישות"** (ראו חוות דעת שנתנה על ידי לשכה משפטית בעניין העסקה בשעות גמישות).

מן הפרט אל הכלל

בחוק שכר מינימום אין התייחסות מפורשת לעבודה בשעות נוספות ולאופן חישובן. בחוק שעות עבודה ומנוחה יש התייחסות לאופן חישוב השעות הנוספות כך שצריך להיות משולם לא פחות מאחד ורבע או אחד וחצי מ"**השכר הרגיל**". אולם מלבד האמור בסעיף 18, אין בחוק שעות עבודה ומנוחה פירוט מהו השכר הרגיל.

עם זאת "השכר הרגיל" לא יכול להיות נמוך משכר מינימום.

מכאן שחוק שעות עבודה ומנוחה למעשה כולל בתוכו את החובה לשלם שכר מינימום (לחודש, ליום, לשעה) ומוסיף עליו.

לאור האמור וכן משיקולי מדיניות אכיפה, במקרים שבהם לא שולם לעובד בגין השעות הנוספות שכר כלל או ששולם לו כשכר שנמוך משכר מינימום, יש לאכוף את ביצוע העבירה מכוח עבודה ומנוחה בלבד.

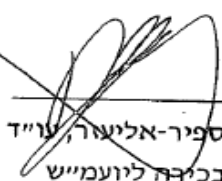
יובהר כי מאחר שחישוב מספר השעות הנוספות צריך להיעשות על בסיס יומי או שבועי (מלבד, כאמור לעיל, במקרים של העסקה בשעות גמישות), יאכפו גם מקרים בהם העובד חרג ממכסת השעות היומיות או השבועיות, אך לא חרג ממכסת השעות החודשיות (משרה מלאה), בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, כאמור בהנחיה זו¹.

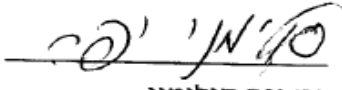
אופן חישוב זה עולה בקנה אחד עם מדיניות המשרד בנוגע לאכיפה המנהלית בעניין זה.

¹ יובהר כי ההנחיה נחתמה על ידי התובעת הראשית ביום 30.04.17 והייתה קיימת הסכמה לגבי המדיניות. אולם, מסיבות טכניות לא נחתמה ההנחיה על ידי ראשת מינהל ההסדרה והאכיפה של דיני העבודה ועל ידי הסגנית הבכירה ליועמ"ש.




גלי לו, עו"ד
תובעת ראשית


דבורה ספיר-אלון, עו"ד
סגנית בכירה ליועמ"ש


גבי יפה סולימני
ראשת מינהל הסדרה ואכיפה