

# בא לתקן ויצא מקלל

תיקון שהוכנס לאחרונה, מתוך כוונה להגן על העובדים, מחייב מעקב אחר היקף שעות העבודה. התיקון מגביר אמנם את השקיפות, אלא שהוא מתעלם מכך שקבוצות עובדים מסוימות דווקא נהנות מכך שלא מוטל פיקוח יומיומי על מספר שעות העבודה בפועל

שרון רביך-מרגליות



ד"ר שרון רביך-מרגליות, מדצה בכירה ומומחית לדיני עבודה, המרכז הבינתחומי הרצליה

מחלוקת לעניין תשלום שכר, לרבות היקף השעות הנוספות וגמול עבודה בימי המנוחה השבועית. במידה שהמעביד לא עמד בחובותיו לערוך רישומים מדויקים בנושא, מוטל מעתה נטל השכנוע על כתפי המעביד להוכיח את היקף שעות העבודה בפועל. היפוך הנטלים תקף עד לתקרה של 15 שעות נוספות שבועיות ולא יותר מ-60 שעות חודשיות. כלר-מר, מעבר למכסה זאת חוזר הנטל אל כתפי העובד להוכיח כי עבד בפועל יותר מ-15 שעות שבועיות או 60 שעות חודשיות.

לנהל פנקס שכר ופנקס שעות עבודה, לרבות שעות לכאורה, מדובר בתיקון טכני בעיקרו. החובה לנהל פנקס שכר ופנקס שעות עבודה, לרבות שעות נוספות ושעות עבודה במידה נוחה השבועית, קדמה לחידוש קוון לחוק. התיקון רק הבהיר והרחיב כיצד יש לקיים את חובות הרישום השונות, תוך גיבוין בהקשחת הסנקציות שיוטלו על מעבידים המפרים חובות אלו. עם זאת, כפי שכל מי שמעורה במשפט העבודה ויחסי העבודה יכול להעיד, מדובר במהפכה של ממש, שלא תמיד מיטיבה עם העובד-

לפני קצת למעלה משנה, ביום 1.2.2009, נכנס לתוקפו תיקון 24 לחוק הגנת השכר. מטרת התיקון הייתה להגביר את אכיפותו של החוק, במיוחד על ידי הרחבת הסעיפים האזרחיים והפליליים בגין הפרת החוק. נדבך מרכזי בתיקון עוסק בחובות המעסיק לנהל פנקס שכר ולמסור לעובדיו תלוש שכר מפורט (סעיף 24 לחוק). הפרטים החייבים רישום מצוינים בתוספת לחוק וכוללים מגוון רחב של נושאים כגון ותק, היקף משרה, מספר ימי עבודה ושעות עבר. דה בתקופה שבעדה שולם השכר, ערך שעת עבודה, שכר רגיל, שעות נוספות ועוד. במקביל, ועל מנת לאפשר מעקב אחר שעות העבודה, תוקן גם חוק שעות עבודה ומנוחה. כיום מחייב סעיף 5 לחוק שוטף של פנקס עבר, דה, כולל שעות בפועל, אשר יתבצע באמצעים מכניים, דיגיטליים או אלקטרוניים. כחריג, ניתן לערוך רישום דיני בידי העובד שיאושר בחתימתו. אחראי שהמעביד מינה לכן. לבסוף קובע סעיף 26 לחוק הגנת השכר הסדרי היפוך נטלי הכוחה, מקום שבו נתגלעה

גם מנהלים בכירים חייבים  
היום בדיווח שעות. מקומות  
עבודה שניסו לקיים את  
הוראות החוק לגבי מנהלים  
נתקלו בסירוב החלטיו מצד  
אותם עובדים, אשר רואים  
בכך פגיעה בסטטוס שלהם

דים. ברשימה זאת אסביר מהם השינויים המעשיים הגלומים בתיקון 24, ואבחן אילו קבוצות עובדים יצאו נשכרות משינויים אלו ואילו קבוצות עובדים נפגעו. הדיון מתמקד בחובות המעביד לערוך מעקב שוטף על שעות העבודה בפועל של עובדיו.

בעשור האחרון התעצמה התחושה שאנשים עובדים שעות רבות מדי, ולעיתים אינם מתווגמ' לים כראוי על היקף שעות העבודה שעבדו בפועל. בעיה זאת התגלתה בשני מישורים שונים. מישור אחד התמקד באותם עובדים שהמעביד שלהם טען שהם נכנסים בגדר אחד החריגים לחוק שעות עבר. דה ומנוחה (סעיף 30), ועל כן לא קיימת כל מגבלה על היקף העסקתם. תשלום שכר גלובלי לעובדים הנכנסים בגדר החריגים לחוק הוא חוקי, ואין צורך לערוך מעקב אחרי מספר שעות העבודה שלהם. מעגל התפקידים והעיסוי

## התיקון מתעלם מכך שחוק

### שעות עבודה ומנוחה נחקק

לפני 60 שנה, עידן שבו

מתכונת ההעסקה של

### שכרים היתה אחידה, כללה

מכסת שעות יומית קבועה

והתבצעה בחצרי המעביד

לגדר החריג, שכן גם על שעות העבודה של עובדים מסוג זה ניתן לפקח במקרים מסוימים דרך אמצעי מעקב שונים. מהלך זה של בתי הדין לעבודה הכניס לגדר הפיקוח של חוק שעות עבודה ומנוחה את רוב העובדים במשק שבעבר חסו תחת הפטור.

מישור שני שבו התגלה פער אכיפה התייחס לק' ביצות עובדים שלגביהם לא היתה מחלוקת שחל עליהם חוק שעות עבודה ומנוחה, ועל כן יש לשלם להם שכר עבור שעות נוספות ועבודה בימי המנו' חה השבועית. אלא שלגבי עובדים אלה - במקרים רבים עובדים בחברות שידותים כגון אבטחה, שמי' רה וניקיון - לא נערך רישום או נערך רישום חסר של שעות העבודה בפועל. כאשר הוגשו תביעות לתשלום שכר עבודה, דבץ נטל ההוכחה על העובד להוכיח את היקף שעות העבודה שבגינן נתבע התי' שלום. המעביד לא תמיד היצי

רישומי נוכחות, ובחלק מהמק'

רים הרישומים לא היו מלאים.

גם בהקשר זה התגייסו בתי

הדין לעבודה בניסיון להקל על

עובדים להוכיח את היקף שעות

העבודה בפועל, תוך שהגמישו

את דרישות ההוכחה הזוקנית

לגבי כל שעה ושעה, באפשרות

להוכיח את מתכונת העבודה

בכללותה, ובמקרים חריגים

אף זקפו את מעשי ההפרה של

המעביד לחובתו, תוך העברת נטל ההוכחה אליו.

לזכותו של תיקון 24 ניתן לומר שבמקומות עבודה

שבהם הוא נאכף הוא פועל להגברת הבקרה והשקי'

פות לגבי היקף שעות העבודה חכיות נוספות כגון

יתרת ימי מתלה וחופשה, שווי שעת עבודה והיקף

החכיות הסוציאליות. יש להניח שגם יישום מנגנון

היפוך נטל השכנוע לעניין הוכחת שעות נוספות

יקל משמעותית על תובעים שבעבר התקשו להציג

ראויות לגבי מתכונת ההעסקה שלהם.

מסקר שנערך לאחרונה עולה שבמזר הפרטי

מקיימים רק 12.4% מהמעבידים את מצוות החוק,

ועל כן בעת סכסוך משפטי תהיה ידם של העובדים

על העליונה, הודות להיפוך נטל הראייה הסטטוטורי.

אין ספק שהקיקה זאת היטיבה עם מזר עובדי חב'

רות השירותים, וקבוצות עובדים אחרות שהמעסיק

של הממונים עליו בעת ביצוע העבודה. השימוש

לרעה בסעיפי הפטור הוביל את בתי הדין לעבודה

לבצע תפנית חדה בהגדרת סעיפי הפטור. בשורה

של פסקי דין מהשנים האחרונות הובהרה העמדה

החדשה - חפקידי הנהלה או משרות אמון כוללים

רק שכבה דקה מאוד של עובדי מפתח בארגון הקר'

בעים מדיניות כללית, והעובדה שעובד מפעיל שיי'

קול דעת עצמאי, ממונה על עובדים אחרים או בעל

מיומנות מיוחדת כגון עורך דין שכיר אינה מלמדת

כי הוא נופל לגדר החריג. גם החריג העוסק בהיעדר

יכולת לפקח על שעות העבודה צומצם. הבהר כי יש

להבחין בין היעדר פיקוח בפועל לבין יכולת מעשית

לפקח. הפטור חל רק לגבי עובדים שלא ניתן להטיל

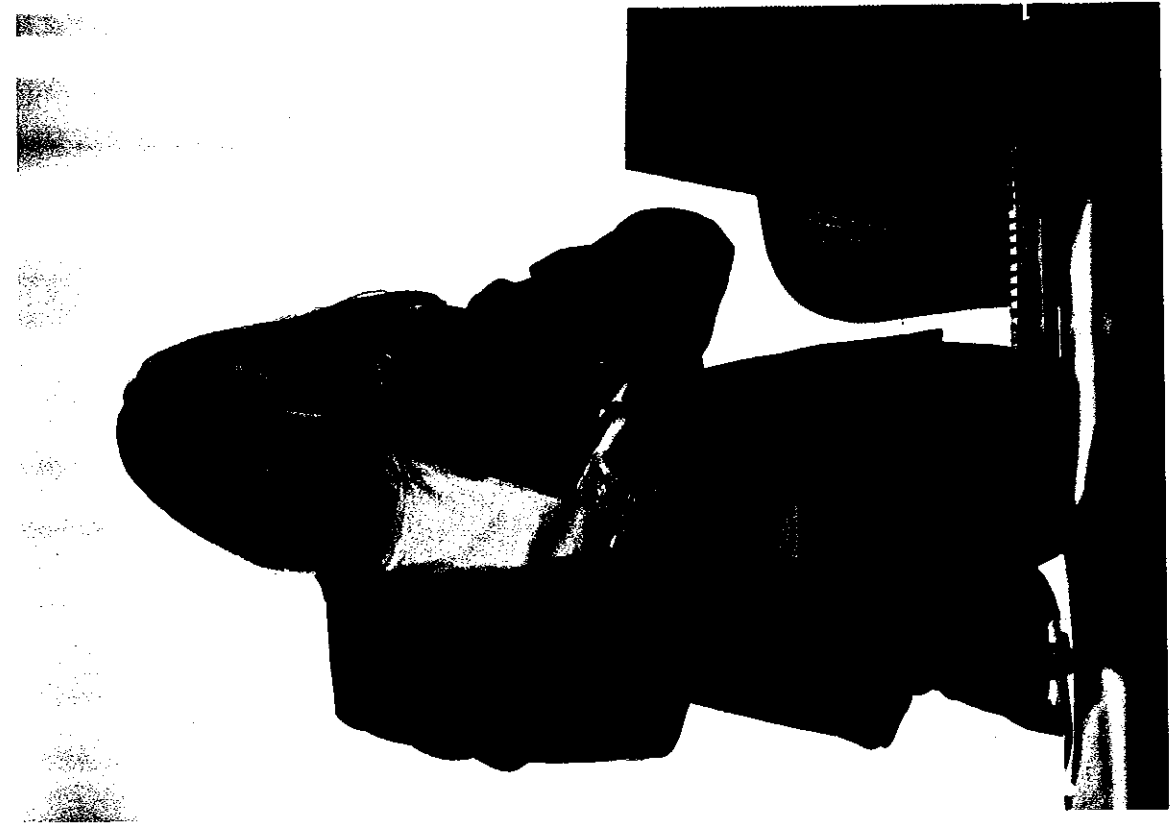
פיקוח על שעות העבודה שלהם. כמו כן נקבע כי לא

כל עובד המבצע מטלות מחוץ לחצרי המעביד נופל

להם, כעניין שבשיטתו, אינו משלם שכר עבור כל עות העבודה בפועל או נמוע באופן שיטתי מקיום יחית המגן הבסיסית על מנת לחסוך בעלויות הע-  
קת עובדי.

לעומת זאת, ישנן קבוצות עובדים שישוה הוראות חוק פוגע בהן, ועל כך לא ניתנה העת בעת חליך חקיקה, וחבל שכן. שוק העבודה הישראלי אינו שוי מקשה אחת. דפוסי עבודה והעדפות לגבי רמת יקוח משתנים על פי ענפי ייצור, מקצועות, מעמד מקום העבודה ומאפיינים דמוגרפיים כגון מין וגיל. יביר רק כי במקומות עבודה, בעיקר במגזר הצי-  
די המאורגן, הציג בעבר ארגון העובדים ויתור ל המעביד על החתמת שעון נוכחות גרידא) כהישג המביל מחתימה יחידה של נוכחות גרידא) כהישג מסגרת משא ומתן קיבוצי. גם במגזר הנוקאות  
ש ארגון העובדים על רגליו האחודיות כדי למנוע ת כניסתו של שעון הנוכחות. כיום נוהל זה עומד  
עני לחוק החדש, שכן יש חובת מעקב פרטנית על עות עבודה מדי יום. בשורות הבאות אסקור מספר  
קדי חיכוך בין יישום החוק לאינטרסים של קבר  
ה עובדים פרטיקולריות.

ראשית, מכיוון שבתי הדין לעבודה פעלו בשנים מחונות לצמצום היקף העובדים הנופלים לגדר יחיים של חוק שעות עבודה ומנוחה, חובת פי-  
ח השעות חלה כמעט על כל העובדים השכירים. יקון עצמו פטר מחובת הפיקוח רק קבוצת עובי-  
ס אחת - עובדים שלא ניתן לפקח על שעות העי-  
ה שלהם (סעיף 4 לתוספת). כתוצאה מכך מתימעט העובדים שעדיין נופלים בגדר חרי-  
אחרים לחוק, לדוגמה עובדים בתפקידי הנהי-  
יחיים בפיקוח. התוצאה היא שמנהלי חברות,  
גילי כספים ועוד מנהלים בכירים חייבים היום  
עוה שעות, על אף שלעניין חוק שעות עבודה  
חיה אין לכך נפקות. אין צורך לציין שעובדים  
יחם אלה אינם מעוניינים שיערך מעקב דקדקני  
שעות העבודה שלהם מדי יום. מבירור שערותי,  
שעות עבודה שניסו לקיים את הוראות החוק לגבי  
לים נתקלו בסירוב החלטי מצד אותם עובדים,  
ר רואים בכך פגיעה בסטטוס שלהם. יש לפעול  
לקון אי ההתאמה בין הפטריום בין שני החוקים.  
במה שנייה שנפגעה, רחבה בהרבה, הן נשים  
מרות במשרה מלאה ונושאות בנטל המשפחתי



בביתן, באופן המגביל את מספדי שעות העבודה שהן יכולות לעבוד מחוץ לבית. הנורמה הארגונית שהתי-  
פתחה לגבי חלק מעובדות אלה (בדרך כלל עובדות מקצועיות) היתה שהן השלימו שעות עבודה חסרות מהבית. לחלופין, במקומות שלא התנהל מעקב שעות שוטף, המעביד העלים עין מכך שהעובדת אינה ער-  
מדת במכסת שעות העבודה היומית/שבועית. לעיי-  
תים התאפשר להשלים שעות חסרות כיום עבודה

מוטל פיקוח יומיומי על מספר שעות העבודה בפועל. השני, התעלמות מכך שחוק שעות עבודה ומנוחה נחקק לפני 60 שנה, עידן שבו מתכונת העסקה של השכירים במשק הייתה אחידה, כללה מכסת שעות יומית קבועה והתבצעה בחצרי המעביד. בתחילת שנות ה־50, שיעור האמהות לילדים קטנים שעבדו מחוץ לבית במשרה מלאה היה נמוך מאוד.

יד ביד עם תיקון 24 היה צריך לערוך תיקון מקיף בחוק שעות עבודה ומנוחה. במיוחד יש צורך דחוף להגמיש את מכסת השעות המותרת. הסד הנוכחי שבו מכסת השעות היא יומית מקשה מאוד על מי שמעוניינים בהסדרי עבודה עובדים גמישים. יש לעבור להגדרה שבועית, ואולי אף חודשית, של מקסימום שעות עבודה. בהתאם לכך, גם חובת תשלום עבור שעות נוספות צריכה להיעשות על בסיס החישוב שבועי/חודשי ולא על בסיס יומי. בנוסף יש לשקול החלפת החריגים לחוק במבחן הכנסה. פטור מתחוי לת החוק צריך להיקבע על פי מבחן טכני ולא מהותי – הכנסה שהיא מעל דף מסוים (למשל, המש פעמיים השכר הממוצע במשק). לגבי עובדים אלה קמה חזקה שאין הם זקוקים להגנתו של החוק.

ארוך במיוחד פעם בשבוע. כיום, בעקבות התיקון, הסדרים אלו הפכו לבעייתיים, חזריות אלו בוטלו במקומות העבודה. אמנם עבודה מהבית אינה אסור, והחריג ניתן לערוך רישום דיני מדי יום שייחתם בידי ממונה, אך מעבידים מהססים להמשיך להתייך לעובדים להשלים שעות מהבית, שכן דרך המלך היא מעקב דיגיטלי או מכני על שעות העבודה. בנוסף, כפי שיפורט בהמשך, הארכת יום עבודה אחד על חשבון קיצור יום עבודה אחר חושפת את המעביד לחובה לשלם גמול שעות נוספות – שכר הגבוה כ־25% ול־עיתים כ־50% מהשכר הרגיל. מסיבה זאת מסרבים מעבידים לאפשר לעובדים להשלים שעות חסרות גם במקום העבודה עצמו. המציאות השתנתה גם לגבי עובדות שבעבר לא נאכפה כלפיהן הדרישה לעמוד במכסת שעות מוגדרת. אם ללא מעקב אחר השעות העלים המעביד עין מהחסר, עתה, כאשר יש פירוט מלא של שעות העבודה והשכר משתלם על פי שעות העבודה בפועל, נפגע שכרן של אותן עובדות או שהן נדרשות לעמוד במכסת השעות המלאה. זאת דוגמה מצוינת כיצד פיקוח כפוי עלול לעיתים לרסם בנרמות חברתיות יעילות שמתפתחות לאורך השנים במטרה למצוא מענה לצורך חברתי – מגבלת השעות של אמהות עובדות.

קבוצה אחרונה שנפגעה היא עובדים המעוניינים לרכוש הכשרה. חוק שעות עבודה ומנוחה קובע מכסת שעות יומיות (8) ושבועיות (45). קיים היתר כללי להעסיק עובדים עד ארבע שעות נוספות ביום, אך לא יותר מ־12 שעות נוספות שבועיות. כאמור, על העסקת עובדים בשעות נוספות חלה חובת תשר לום שכר בתעריף גבוה יותר. ישנם עובדים המעורנינים לעבוד שעות ארוכות יותר לצורך התמקצעות, קשרים או קידום. בהקשר של העולם המשפטי, ניתן לחשוב על עורכת דין צעירה שמעוניינת להישאר לפגישה עם לקוחות חשובים שמתקיימת במשרד בשעות מאוחרות. ייתכן שהדבר יימנע ממנה, בין אם המעביד איננו מעוניין לשלם עבור הזדמנות זאת את התעריף הגבוה בעבור שעה נוספת, או בין אם נוכחות במשרד בשעות אלה תהווה חריגה ממספר השעות הכולל המותר.

לסיכום, הכשלים החבויים בתיקון 24 הם תולדה של שני גורמים עיקריים. האחד, התעלמותו של התיקון מכך שיש קבוצות עובדים שנהנים מכך שלא



**החוקים**

עתודה לבני־אין אינה שונה...  
מכל כתב טענות אחר והיא  
צורה ספרותית: גם אם אין  
בה "ספרות גדולה", לא  
אמורה להיות  
תיאור 8054706 השופטת חיה גרין