



קיצור שבוע העבודה

מרץ 2018

בברכה,

הר-גל
שכר, נוכחות
ומשאבי אנוש

רחוב פנחס ספיר 8,
נס-ציונה
טל: 08-8511000
www.hargal.co.il



תוכן עניינים

3	צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק
3	הוראות צו הרחבה
4	הרחבת האפשרות לעבודת לילה במשמרות
4	הגדלת מספר השעות הנוספות המותרות
5	נושאים לטיפול ולמחשבה
8	היערכות ליישום
9	רשימת שאלות בסיסיות
9	מערכת שכר הר-גל
10	מערכת נוכחות הר-גל
14	הנחות יסוד ולוחות זמנים לביצוע

צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק

בהמשך לפירסום צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, אנו לומדים, שואלים, ונערכים ליישום הנחיות הצו במערכת הר-גל הן במערכת השכר והן במערכת הנוכחות.

לביצוע היישום המיטבי במערכת השכר והנוכחות, נדרש שיתוף פעולה שלכם הן מבחינת החלטות משפטיות שכל ארגון וארגון צריך לקבל והן מענה על שאלות פתוחות שמפורטות במשך החוזר.

צו הרחבה פורסם לפני ימים ספורים ובעקבות פרסומים שונים, עולות שאלות רבות שאין לגביהן נכון לעכשיו מענה מוסמך (מכח חקיקה, פסיקה, הנחיות משרד הכלכלה, משרד הרווחה וכו'), עקב כך היישום בפועל הינו מורכב וצפוי להשתנות ככול שתהיה התפתחויות ופרסומים נוספים בנושא. נדגיש ונאמר כי צפויים להתפרסם בתקופה הקרובה הנחיות מטעם הממונה על השכר באוצר, הנחיות מטעם ארגוני העובדים, שינוי חקיקה וכו' על מנת להבהיר ולהסביר את יישום צו הרחבה.

הוראות צו הרחבה

להלן פירוט הוראות צו הרחבה החלים על אוכלוסיית העובדים בין 42 ל-43 שעות בשבוע:

1. על פי צו ההרחבה, החל מיום 01.04.18 יקוצר היקף שבוע העבודה במשק בשעה אחת, כך ששבוע עבודה מלא יהיה בהיקף של 42 שעות עבודה וזאת ללא הפחתה בשכר.
2. קיצור שבוע העבודה יבוצע באמצעות הפחתת שעת עבודה אחת ביום מוגדר וקבוע. יום העבודה המקוצר ייקבע בהתאם לצרכי העבודה ולמקובל במקום העבודה וככל שניתן בהתחשב בצרכי העובדים. במצב בו צרכי העבודה יחייבו זאת, יהיה רשאי המעסיק לשנות את היום המקוצר ובלבד שייתן לעובדים יום מקוצר אחר באותו שבוע (ככל שניתן בהתחשב בצרכי העובדים).
3. היה ועובד יידרש לעבוד בשעה המופחתת ביום העבודה המקוצר תשולם לו תמורה בגין עבודה בשעה נוספת. המשמעות: בשבוע עבודה בן 5 ימים: השעות הנוספות ביום המקוצר ייספרו החל מ-7.6 שעות (ביתר הימים החל מ-8.6 שעות). בשבוע עבודה בן 6 ימים: השעות הנוספות ביום המקוצר ייספרו החל מ-7 שעות.

4. במקומות עבודה בהם עובדים במשמרות יקבע המעסיק את שעות העבודה של כל משמרת ואת סדרי העבודה בהתאם לצרכי העבודה ועל פי השינוי שהחיל צו זה.
5. קיצור שבוע העבודה יחול גם על עובדים שהיקף עבודתם השבועי הוא בין 42 ל-43 שעות. במקרה זה לא תופחת שעה שלמה אלא פרק הזמן שבין 42 ל-43 שעות.
6. ערך שעת עבודה יחושב על בסיס של 182 שעות לחודש (במקום 186 שעות).
7. הפחתת שעת העבודה לא תהווה עילה לתביעת תוספות שכר או להפחתות שעות עבודה או לשינויים בתנאי העבודה של העובדים המועסקים לפני תחילת הצו 42 שעות בשבוע או פחות. המשמעות: הצו לא חל על עובדים המועסקים 42 שעות בשבוע או פחות מכך.
8. זכויות צבורות של עובדים, כגון: חופשה ומחלה, המחושבות על בסיס שעות עבודה יותאמו לשיעור הצמצום בשעות העבודה כאמור.
- המשמעות: כאשר זכויות אלה מחושבות על בסיס ימי עבודה, היום המקוצר ייחשב כיום מלא.
9. הוראות הצו אינן חלות על עובדים שחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א, 1951 אינו חל עליהם מכוח הוראות סעיף(30 א) לחוק זה. כלומר: הוראות הצו אינן חלות על שוטרים ועובדי שירות בתי הסוהר, עובדי מדינה שתפקידם מחייב לעמוד לרשות העבודה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות, יורדי ים ועובדי דיג, אנשי צוות אויר, ועובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי וכן עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם.
10. ככל שייקבע בחוק שבוע עבודה מקוצר המבוסס על סוף שבוע ארוך (ימי ראשון - חופשיים) יפקע – תוקפו של צו ההרחבה.

הרחבת האפשרות לעבודת לילה במשמרות

החל מחודש אפריל 2018 מותרת העסקת עובד בעבודת לילה, במפעל שעובדים בו במשמרות – עד שבוע אחד בתוך שבועיים. זאת לעומת המצב הקיים היום שבו היה איסור להעסיק בעבודת לילה יותר משבוע אחד בתוך שלושה שבועות.

הגדלת מספר השעות הנוספות המותרות

החל מחודש אפריל 2018 אין עוד הבחנה בין עובדים ששבוע עבודתם הוא בן 5 ימי עבודה לבין עובדים ששבוע עבודתם הוא בן 6 ימי עבודה, לעניין ההיתר להעסקה בשעות נוספות. בשבוע עבודה לא יועסק עובד מעל 16 שעות נוספות. אורך יום העבודה של עובד כולל שעות נוספות לא יעלה על 12 שעות עבודה.



נושאים לטיפול ולמחשבה

בהמשך לפירסום הוראות צו הרחבה עולות שאלות שונות ופרשנויות כאלה ואחרות, אנו ממליצים טרם קבלת החלטות ליישום הנושא במערכת השכר או/ו הנוכחות **להתייעץ בייעוץ משפטי.**

להלן פירוט חלק מהשאלות שעולות מתוך הוראות הצו, אין הר-גל קובעת עמדה או פרשנות אלא מציגה את הסוגיות הבאות להחלטת המעסיק:

נושאי שכר

- **עובדים חודשיים - תעריף שעה מחושב:** לאוכלוסייה המושפעת מהצו, מספר שעות העבודה בחודש, לצורך חישוב תעריף שעה, יקטן מ-186 שעות (או פחות, בהתאם לאורך שבוע העבודה במפעל) ל-182 שעות. צעד זה מגדיל את תעריף השעה המחושב ב-2.2%, לכל רכיב המחושב לפי תעריף שעה: שעות נוספות, שעות היעדרות וכו'. כאמור לעיל, על המעסיק להחליט האם שינוי זה חל על כל העובדים, או רק על אלה שהתקן שלהם הוא יותר מ-42 שעות בשבוע.
- **עובדים שעתיים - תעריף שעה מדווח:** לעובדים שלהם מדווח תעריף שעה ומושפעים מהצו האם נדרש עדכון של תעריף השעה (הגדלת תעריף השעה ב-2.2%). כאמור לעיל, על המעסיק להחליט האם שינוי זה חל על כל העובדים, או רק על אלה שהתקן שלהם הוא יותר מ-42 שעות בשבוע או בכלל.
- **שכר המינימום:** אין שינוי בתעריף שכר המינימום לחודש (5,300 ש"ח) ובתעריף שכר המינימום ליום. כאמור לעיל, על המעסיק להחליט האם שכר המינימום לשעה יעלה ל-29.12 ש"ח לכל העובדים, או רק למועסקים יותר מ-42 שעות בשבוע.
- **יתרות היעדרות:** במפעלים שמנהלים יתרות היעדרות (חופשה, מחלה וכדומה) בשעות תידרש הסבה של היתרה לעובדים שתעריף השעה שלהם עלה: חלוקה ב-186 והכפלה ב-182. צעד זה מבטיח שהחבות בגין יתרות אלה לא תשתנה. התאמה דומה תידרש למכסת ההיעדרות השנתית.



- **חבות הפיצויים:** קיצור שבוע העבודה אינו משפיע על חבות הפיצויים לעובד חודשי, משום ששכרו החודשי לא משתנה, אבל מגדיל את חבות הפיצויים לעובד שעת, משום שזו מחושבת כמכפלה של ממוצע שעות עבודתו בתעריף השעה, ותעריף השעה עולה. וזאת בכפוף להנחה שהמעסיק להחליט לעדכן את תעריף השעה למשתכרים שכר מינימום או בכלל.

נושאי נוכחות – רלוונטי ללקוחות המשתמשים במערכת נוכחות של הר-גל

- **בחירת היום המקוצר:** על כל מעסיק לבחור את היום בשבוע שבו יהיה יום העבודה המקוצר, יום אחד לכל העובדים במפעל או ימים שונים לאוכלוסיות שונות. סעיף 2.3 לצו קובע: "היום המקוצר ייקבע בהתאם לצרכי העבודה, ולמקובל במפעל, וככל הניתן בהתחשב בבקשות ובצרכי העובדים". בהתאם לכך, במקום עבודה מאורגן ראוי להיוועץ בוועד העובדים.
- **משמרות:** במפעל שבו עובדים במשמרות ניתנה למעסיק גמישות באופן המימוש של קיצור שבוע העבודה. כיוון שקיצור שבוע העבודה אינו חל על עובדים המועסקים בפועל 42 שעות או פחות, כאשר משמרת בוקר היא 43 שעות אך משמרות צהריים ולילה קצרות יותר, יקוצר התקן של משמרת הבוקר בלבד. עם זאת, סביר שעליית תעריף השעה תשפיע על השכר בכל המשמרות.
- **עובדים במשרה חלקית:** כאשר המעסיק יחליט כי התשובה למחלוקת בדבר תחולת הצו היא שההסכם משפיע על כל העובדים במפעל, לעובדים במשרה חלקית אפשר לתת קיצור יחסי של שבוע עבודתם, או להעלות את היקף המשרה שלהם. לדוגמא: עובד בחצי משרה עובד 21.5 שעות בשבוע. ניתן לקצר את שבוע עבודתו ל-21 שעות, או להעלות את הקף המשרה שלו ל-51.2%. יש לטפל באופן פרטני בכל העובדים שיש להם הגדרות אישיות המתייחסות לימי העבודה ושעות העבודה שלהם.



- **שעת הורות ושעת מילואים:** סעיף 7(ג) לחוק עבודת נשים קובע את הזכות לקיצור יום העבודה לאחר חופשת לידה (שעת הורות) וכאשר בן הזוג משרת במילואים. הסעיף מתחיל במילים "עובדת רשאית להיעדר מעבודתה", שמהן נובע שתקן שבוע העבודה אינו משתנה,
- ורק נוספת לעובדת הזכות להיעדר. כיוון שכך, צו ההרחבה חל גם במקרים אלה, והזכות להיעדר מהעבודה תקפה גם ביום המקוצר.
- **זכויות הסכמיות לקיצור יום העבודה:** הסכמי עבודה שונים מקנים זכויות לקיצור יום העבודה – שעת אם, עובד מבוגר, קיץ באזורים חמים וכדומה. סעיף 2.9 להסכם קובע: "אין בהוראות צו זה כדי לגרוע מהוראות הסכמים והסדרים מיטיבים של שעות עבודה ומנוחה הנהוגים ערב חתימת צו זה". האם פירוש הדבר שקיצור יום העבודה יינתן גם לעובדים הנהנים עוד קודם לכן משבוע עבודה מקוצר? אין בידנו תשובה חד-משמעית, וכל מעסיק יבחר בתשובה המתאימה לו, בהתאם להסכם החל עליו.
- **הפסקות:** בהתאם לסעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה, העובד זכאי להפסקה במהלך יום עבודתו, וזמן ההפסקה אינו נחשב כחלק משעות העבודה. עם זאת, יש מעסיקים המשלמים לעובד גם על זמן ההפסקה, כאילו היה זמן עבודה. נדיבות זו של המעסיק אינה רלוונטית לצו שלפנינו, המדבר על שעות עבודה, כלומר להחלטות הנוגעות לצו זה (ובכלל לדיני העבודה) יש להתחשב רק בשעות העבודה (ולא בשעות לתשלום, הגבוהות יותר).
- **עובדי קבלן:** עובדי קבלן יצטרכו להתאים עצמם ליום המקוצר אצל מזמין השירות שאצלו הם מועסקים.
- **נוער עובד:** סעיף 20 לחוק עבודת הנוער קובע: "לא יועסק נער יותר משמונה שעות עבודה ליום וארבעים שעות עבודה לשבוע". בהתאם לכך, הצו אינו משפיע על עובדים שהם נערים.
- **דמי חג:** כאשר חג נופל ביום שנקבע כיום מקוצר, עובדים שעתיים



יקבלו בגין חג זה תשלום לפי מספר שעות העבודה ביום מקוצר.
העיקרון: העובד לא ירוויח ולא יפסיד מזה שיש חג.

היערכות ליישום

הצו מאפשר לעובדים לעבוד שעה פחות ביום שייקבע, אך ייתכן שעד להתארגנות לכך ימשיכו הסדרי העבודה הקודמים, וההבדל יהיה שבגין השעה ה-43 העובד יהיה זכאי לתשלום כשעה נוספת ולא כשעה רגילה. הבדל זה יבוא לידי ביטוי במשכורת אפריל המשולמת בתחילת מאי, ובארגונים שלא יספיקו להתאים את תוכנת השכר עד למועד תשלום משכורת אפריל ניתן **יהיה לתקן זאת רטרואקטיבית**.

לקוחות נוכחות של חברת הר-גל, מתבקשים להעביר בהקדם לאדוארד/מירב, הנחיות ליישום ובכללן החלטה מהו היום שיקוצר והסכמי הנוכחות שעליהם חל הצו. לאחר סיום הטיפול נעביר את המערכת לבדיקות קבלה שיבוצעו ע"י הלקוח. לאור המורכבות חשוב להיערך לביצוע בדיקות מקיפות על כל ההסכמים הפעילים.

לקוחות שכר מתבקשים להעביר בהקדם במייל חוזר עם הנחיות ליישום, בהתאם לשאלות המוצגות בהמשך.



רשימת שאלות בסיסיות

מערכת שכר הר-גל

נא להקיף את התשובה הנכונה, במידה ויש יותר מתשובה אחת ניתן להקיף בכל התשובות הנכונות להעביר **במייל חוזר**:

1. האם קיימת בארגוןך אוכלוסיית עובדים המעוסקת לפי שעות עבודה לשבוע הוא בין 42 ל-43 בשבוע? כן או לא.
2. נא לפרט את סוגי העובדים המועסקים בארגוןך - שעת, יומי, חודשי, קבלן משנה.
3. כיצד מנוהלות יתרות החופשה והמחלה בארגוןך? בימים או שעות או גם וגם
4. האם ברצונך להחיל את הנחיות הצו גם על עובדים שעובדים פחות מ-42 שעות בשבוע? כן או לא.
5. האם שעות העבודה מנוהלות בהר-גל אך ורק בטבלת שעות העבודה? כן או לא. במידה ולא נא לפרט היכן מנוהל בנוסף במערכת.
6. האם שעות העבודה בארגוןך הן מדווחות או מחושבות? כן או לא.
7. האם יש ברשותך מנגנון מיוחד במערכת השכר לחישוב ערך שעה או יום? כן או לא. במידה וכן נא לפרט מהו המנגנון.
8. האם ברצונך להגדיל את תעריף השעה לשכר מינימום? כן או לא. במידה וכן, האם ברצונך להגדיל את התעריף לכל אוכלוסיית העובדים? כן או לא



מערכת נוכחות הר-גל

נא להעביר תשובות בדבר מערכת הנוכחות תוך ציון של שם החברה ואיש הקשר למייל Eduard@hargal.co.il או Merav@hargal.co.il.
לתשומת לבכם, טבלת השאלות למערכת הנוכחות מצורפת למייל כקובץ נפרד יש למלא את התשובות לגבי הקובץ הנפרד ולשלוח למייל במפורט לעיל

אנא כתבו מהם השינויים הנדרשים בטבלה המצורפת, בפירוט רב ככל האפשר, והחזירו אלינו לביצוע.

<u>הערות</u>	<u>תשובה</u>	
		<u>שם לקוח</u>
<u>תחולת הצו - 1</u>		
		רק עובדי משרה מלאה
		כל עובדי הארגון
		אחר. פירוט:
<u>תחולת הצו - 2</u>		
<u>האם בארגון קיימים עובדים</u>		
<u>שחוק שעות עבודה ומנוחה</u>		
<u>אינו חל עליהם – סעיף</u>		
<u>(30א), ולכן גם הצו אינו חל</u>		
<u>עליהם?</u>		
פרטו.		
<u>יום מקוצר</u>		
		מה היום המקוצר שנבחר?
		תקן נוכחי
		תקן חדש
<u>תשלום שעות רגילות ביום</u>		
<u>מקוצר</u>		
		מספר שעות רגילות לאחריהן ישולמו ש.ג.
		ערך שעות רגילות



		<u>תשלום ש.נ ביום מקוצר</u>
		ערך שעות נוספות
		מספר ש.נ. מאקסימאלי, אם קיים
<u>משמרות</u>		
		האם קיימת עבודת משמרות בארגון?
		אם כן, איך תרצו ליישם הצו בעבודת משמרות?
<u>שינויי לעובדי משרת חלקית</u>		
<u>אם בחרתם ליישם השינויי על עובדי משרה חלקית, כך שמספר שעות העבודה יקטן גם עבורם, להבדיל מהגדלת שכרם – אנא פרטו</u>		
<u>ש.נ. שבועיות</u>		
		האם מיושם בארגון תקן 43?
		נא אישורכם לקיצור התקן
<u>ש.נ. חודשיות</u>		
		האם מיושם בארגון תקן 186?
		נא אישורכם לקיצור התקן
<u>תוספות לנוכחות</u>		
		האם קיימות תוספות תלויות מינימום שעות נוכחות? האם תוספות אלו ישתנו בעקבות הצו?
		למשל: תוספת ותק, נסיעות, אשל, תוספת התארגנות, תוספת משמרות. אנא פרטו.
<u>תשלום חג לעובד שעתי</u>		
		נא אישורכם לשינויי תשלום חג לעובד שעתי ביום המקוצר.



		<u>זכויות הסכמיות</u>
		האם בארגונכם זכויות עובדים מכח הסכם (להבדיל מזכויות חוקיות כמו שעת הורות/מיל) למשל, שעת אם, שעת גיל?
		<u>האם ינתנו בנוסף לצו לקיצור שעות העבודה, או שהוא אינו חל עליהם? אנא פרטו.</u>
		<u>העברה לשכר</u>
		האם קיימת הגדרת מינימום חוסר להעברה לשכר?
		האם הגדרה זו תשתנה בעקבות הצו?
		האם הצו משפיע על פרמטרים נוספים בהעברת נתוני נוכחות לשכר?
		<u>רשימת הסכמים</u>
		<u>פרטו את הסכמי הנוכחות שצריך לשנות בעקבות הצו</u>



		<u>שם ממלא הבקשה</u>
		<u>תפקיד</u>
		<u>תאריך</u>
		<u>חתימה</u>
		<u>ביצוע</u>



הנחות יסוד ולוחות זמנים לביצוע :

1. נבקשכם להעביר אלינו תשובות לשאלות הבסיסיות הנ"ל בהקדם, ולא יאוחר מיום ה-15 לאפריל, לשם מימוש צו ההרחבה.
2. עם קבלת תשובות לשאלות, נעשה מאמצים ליישם את הנושא במהירות האפשרית. משך הטיפול המוערך על ידנו הינו מספר שבועות וכן תלוי במורכבות הלקוח וההסכמים לעניין הנוכחות.
3. עם השלמת הטיפול, **הוא ייושם רטרואקטיבית החל מיום 1 באפריל.**
4. ברצוננו לעדכנכם כי הר-גל משקיעה את כל המאמצים לייצר פתרון איכותי ומהיר לסוגיה המורכבת של קיצור שבוע העבודה. בתקופה זו תינתן עדיפות ליישום הרגולציה וייתכנו עיכובים בטיפולים שוטפים שהינם פחות דחופים.