



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

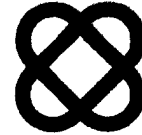
במהלך הדיון בערעור, בבית הדין הארצי, הציפו שופטי ההרכב את הבעיות והמורכבות שקיימת לדעתם באכיפה לפי חוק שכר המינימום, כאשר מדובר על שעות שמכבר ל"משרה מלאה" וזאת נוכח רע"פ 4784/12 גדליה מגן נ"מדי"י, מיום 17.10.12, שהוגש על פסק דינו של בית הדין הארצי בע"פ 11-12-34078 ובע"פ 11-12-52309 (להלן "גדליה מגן").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

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

רח' סלמה 53, ת"א 66073  
טל': 7347083-03 פקס': 7347294-03





**הנושא:**

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

**הוראות החוק:**

**חוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987-**

המונח "שכר מינימום" לא הוגדר בחוק שכר מינימום, סעיף 1 לחוק זה (סעיף ההגדרות) מזכיר את המונח "שכר מינימום", בלי לפרשו כשלעצמו, כשלצדו יחידות של זמן ("שכר מינימום לחודשי", "שכר מינימום יומי" ו-"שכר מינימום לשעה"), ומגדירו על פי סכומי השכר 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.

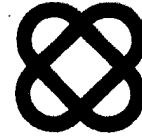
ושכר מינימום לשעה – החלק ה-186 של שכר המינימום.

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**

סעיפים 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 שכן 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. עבודה כזאת מוגדרת כהעסקה בשעות נוספות ועל פי החוק מזכה את העובד שביצע אותה בגמול עבור שעות נוספות. את ההתחשבות יש לבצע באופן יומי ושבועי ולא כהתחשבות חודשית, גם כאשר מדובר בעובד במשכורת חודשי וגם כאשר מדובר בעובד שעת. 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.






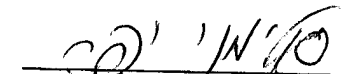
לאור האמור וכן משיקולי מדיניות אכיפה, במקרים שבהם לא שולם לעובד בגין השעות  
הנוספות שכר כלל או ששולם לו כשכר שנמוך משכר מינימום, יש לאכוף את ביצוע  
העבירה מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה בלבד.

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 זו.

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

  
גלי לו, עו"ד  
תובעת ראשית

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

  
גבי יפה סולימני  
ראשת מינהל הסדרה ואכיפה

\* יובהר כי ההנחיה נחתמה על ידי התובעת הראשית ביום 30.4.17 והיתה קיימת הסכמה לגבי  
המדיניות. אולם, מסיבות טכניות לא נחתמה  
ההנחיה על ידי ראשת מינהל הסדרה ואכיפה של דיני עבודה ועל ידי הסגנית הבכירה ליועמ"ש.

