



הסדר עבודה בשעות גמישות

במידה ויש לך שאלות
הנוגעות לנושאים
הנידונים במסמך זה,
אנא צור/צרי קשר עם
עורכי הדין הרשומים
מטה או עם איש הקשר
שלך במשרד

הילה זילברשטיין
טל. 03 610 3165
פקס. 03 610 3674

א. הבעיה: חישוב יומי של שעות נוספות

1. חוק שעות עבודה ומנוחה קובע, בין היתר, את מכסת שעות העבודה השבועיות והיומיות של העובדים, וכן את זכותם לקבלת תשלום גמול מיוחד עבור שעות נוספות. על פי החוק, "שעות נוספות", פירושן: שעות העבודה העודפות על התחום שנקבע בחוק ליום עבודה ולשבוע עבודה

2. מכסת השעות לשבוע עבודה בן 5 ימי עבודה (כמקובל ברוב מקומות העבודה במשק) נקבעה ל-43 שעות. מכך נגזר, כי יום עבודה סטנדרטי במשרה מלאה הוא בן 8 שעות ו-36 דקות (לא כולל הפסקה אחת בת 30 דקות). עובד העובד ביום עבודה מסוים, לפי הוראת מעסיקו או בידיעת מעסיקו, יותר ממכסת השעות האמורה זכאי לגמול שנקבע בחוק שעות עבודה ומנוחה עבור עבודה בשעות נוספות.

3. חשוב לזכור: זכות, המוקנית לעובד מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה, חסינה מפני טענת ויתור¹ של העובד ולא תהיה נפקות להסכם, המתיר תשלום גמול עבודה בשעות נוספות בשיעור הנמוך מהשיעור הקבוע בחוק²: "לגמול אשר נקבע בחוק שעות עבודה ומנוחה לגבי העסקה בשעות נוספות, מטרות כלכליות וכן מטרות בתחום יחסי העבודה... משום כך, ככל שמדובר ב'חוקי מגן' הבאים להגן על העובד, ההלכה היא כי הזכות אינה ניתנת לויתור, לא לויתור מפורש ולא לויתור מכללא".

4. מעסיקים רבים, בעיקר בתחום ההיי-טק, חשים תסכול ממצב חוקי זה, שכן לפי תרבות העבודה השוררת במקום העבודה נהוג שלא לפקח על שעת ההגעה והעזיבה של כל עובד והמעסיק מעוניין לאפשר לעובדיו גמישות בשעות ביצוע העבודה. כמו כן, המתכונת החוקית הסטנדרטית יוצרת בעיה למעסיקים המעוניינים לבוא לקראת עובדיהם המבקשים גמישות בתכנון שבוע העבודה, כך שביום מסוים הם יעבדו פחות שעות מהנדרש ליום עבודה במשרה מלאה וביום אחר הם ישלימו את השעות החסרות. יש להדגיש, כי החוק במתכונת הפורמאלית שלו אינו מתיר איזון שבועי של השעות על-פני שבוע העבודה ובוודאי שלא בחישוב חודשי או שנתי. למצב בעייתי זה ישנו פתרון בפסיקת בתי הדין לעבודה, אשר אינו ידוע לרבים ואינו מיושם על-ידי מעסיקים, ואם היו מיישמים אותו היו מצליחים לקיים את תרבות העבודה של הארגון (העסקה בשעות גמישות) יחד עם התאמה לדין והקטנת החשיפה מפני תביעות עתידיות.

¹ ד"ר יצחק לובוצקי, חוקה עבודה וזכויות העובד, מהדורת 2008 פרק 13 עמ' 17 (הוצאת "ניצן").

² דב"ע לג/3-12 איליה ציבורי נ' אטלקה אברהם, פד"ע ד 173, 177.

ב. הסדר עבודה בשעות עבודה גמישות

5. בתי הדין לעבודה התירו למעסיקים לקיים בהסכמת עובדיהם (ולפעמים לבקשתם) הסדר חלופי להסדר הסטנדרטי, במקרים בהם תחילת עבודת העובד ושעת הסיום שלה הן גמישות, והן נקבעות בין העובד למעביד בהתאם לנוחיות העובד ולצרכי העסק, ובלבד שהעובד מילא את מכסת שעות העבודה השבועיות והחודשיות הנדרשות ממנו. בהקשר זה, נקבע בפסיקה³, כי, הסדר שעות עבודה גמישות אינו נוגד בהכרח את תכליתם של חוקי המגן בדיני העבודה (קרי, מניעת ניצול העובד והעסקתו שעות רבות תוך שלילת חינו הפרטיים).

6. על מנת שיוכר הסדר שעות עבודה גמישות כהסדר לגיטימי בין הצדדים עליו לעמוד בתנאים הבאים⁴:
6.1. על הצדדים לערוך הסכם בכתב (ועדיף שייכלל במסגרת הסכם ההעסקה של העובד) לפיו מסכימים הצדדים על החלת הסדר שעות עבודה גמישות ומתחייבים לפעול על פיו.

6.2. במסגרת הסיכום תעמוד לעובד הזכות (בתיאום עם החברה) לקבוע את מתכונת שעות העבודה

השבועיות ו/או החודשיות שלו בחברה ובלבד שיעמוד במסגרת שעות העבודה השבועיות ו/או החודשיות שסוכמה, מבעוד מועד, בינו לבין המעסיק.

6.3. מידי מספר חודשים על החברה לערוך חישוב של השעות השבועיות ו/או החודשיות שבוצעו על ידי העובד ובמידה והשעות המבוצעות על ידי העובד עולות בכמותן על היקף של משרה מלאה לפי הדין (43 שעות שבועיות ו-186 שעות חודשיות), יהיה העובד זכאי לקבל תגמול בגין השעות הנוספות החורגות מהמסגרת שסוכמה. לגבי החריגה מעבר לשעות הסטנדרטיות ניתן להמשיך ולקבוע בהסכם ההעסקה ובתלוש השכר של העובד את ההסדר של שעות נוספות גלובאליות (לרוב במתכונת המקובלת של 80/20).

7. ישנו יתרון ברור לאימוץ של הסכם הכולל הסדר העסקה בשעות גמישות יחד עם הסדר של שעות נוספות גלובליות, שכן בדרך זו נמנע מצב שכאשר נעשה חשבון של כמות השעות הנוספות שביצע העובד בחודש מסויים ילקחו בחשבון שעות בהן עבד העובד כהשלמה לשעות עבודה שהעובד החסיר בימים אחרים בחודש.

³ דב"ע נו/91-3 פילוסוף נ' שור ושות' מהנדסים ויועצים (פד"ע לג 49).

⁴ ע"ב 4399/08 קרן קסיר נ' סטוקו ניהול בע"מ (טרם פורסם)

מצ"ב נוסח של הסכם העסקה [בעברית](#) ו[באנגלית](#) הכולל סעיפים רלוונטיים לתחולת הסדר שעות עבודה גמישות.

אין לראות במזכר זה משום יעוץ משפטי לעניין קונקרטי, אלא עדכון והנחייה כלליים בלבד.

מובהר כי האמור לעיל הינו מידע כללי, אין בו התייחסות לנסיבות ועובדות ספציפיות ואין לראות בו מתן חוות דעת ו/או יעוץ משפטי.

דרך אבא הלל 16, רמת-גן, 52506 טל. 6103100 03 פקס. 6103111 03 אתר.
www.meitar.com

חיתר ליקוורניק גבע & לשם ברנדיין | עורכי דין