



האם התמורה ה"גלובאלית" המשולמת לעובדים על שעות נוספות, עומדת בדרישות הדין, או שמא המדובר ב"ישראלוף" בו נוקטים המעסיקים בכדי להקטין את שכרם הקובע לצורך חישוב זכויותיהם הסוציאליות?

בעוד שמעסיקים רבים שואלים את עצמם האם חלה עליהם החובה לבצע מידי חודש בחודשו חישוב מדוייק של התמורה לה זכאים עובדיהם בגין ביצוע עבודה בשעות נוספות, או שמא ניתן לשלם לאותם העובדים בגין כך באופן שונה, שואלים את עצמם עובדים רבים האם התמורה ה"גלובאלית" המשולמת להם עומדת בדרישות הדין, או שמא המדובר ב"ישראלוף" בו נוקט מעסיקם בכדי להקטין את שכרם הקובע לצורך חישוב זכויותיהם הסוציאליות.

דומה כי פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בעניין אוריאל ברד הנ"ל, אשר ניתן רק לאחרונה, מספק את התשובות הנחוצות בעניין זה, ומבהיר אחת ולתמיד, באופן ברור וסדור, את המותר והאסור בנוגע לסוגיה שבנדון.

טרם נפנה לפרשת ברד, נבהיר שככלל, חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה"), אוסר על העסקת עובדים בשעות עבודה נוספות ובימי המנוחה השבועית, זאת זולת אם נקבע אחרת בחוק עצמו או בהיתר ספציפי אשר ניתן לכך.

לאורך השנים חזרו בתי הדין לעבודה וקבעו כי חוק שעות עבודה ומנוחה הינו חוק הנותן ביטוי למדיניות חברתית סוציאלית הקובעת מסגרת נורמטיבית של שעות עבודה, וכפועל יוצא של שעות המנוחה מהעבודה, וכי מטרתו הינה קידום איכות חייו של העובד והגנה על כבודו. משכך, ולאור האמור לעיל, נקבע על ידי בתי הדין לעבודה כי תכלית חיוב המעסיק בתשלום שכר גבוה יותר בעד כלשעת עבודה נוספת הינה יצירת תמריץ שלילי להעסקת עובדים בשעות עבודה נוספות.

מר ברד הועסק על ידי קנסטו כמתכנת. במסגרת **ההסכם העבודה** אשר נחתם בין הצדדים נקבע כי בהתחשב במהות תפקידו יהא עליו לבצע שעות עבודה נוספות וכי בנוסף לשכרו החודשי הרגיל ישולם לו גמול שעות נוספות בגין 30 שעות עבודה נוספות מידי חודש בסכום קבוע אשר פורט בנספח להסכם.

בנוסף נקבע במסגרת ההסכם כי התמורה הגלובאלית שלעיל תשולם לעובד אף אם הוא לא ביצע בחודש נתון שעות נוספות בהיקף זה וכי ההפרשות לזכויותיו הסוציאליות תחושבנה גם על בסיס **רכיב השעות הנוספות הגלובאלי**. כמו כן הוסכם בין הצדדים כי שכרו הרגיל של העובד בצירוף גמול השעות הנוספות הינם תמורה לביצוע 235 שעות עבודה חודשיות וכי מר ברד אינו רשאי לעבוד מעבר למכסה זו ללא היתר מראש.

בפועל למר ברד שולם מידי חודש רכיב השעות הנוספות הגלובאלי, זאת, גם כאשר הוא נעדר לתקופות ארוכות יחסית מן העבודה (כמו, למשל, עקב שירות מילואים) ואף כאשר הוא לא ביצע 30 שעות נוספות בחודש. כמו כן, בהתאם לקבוע בהסכם העבודה עליו חתמו הצדדים, החברה חישה את זכויותיו הסוציאליות על בסיס שכרו "הכולל", היינו, על בסיס שכרו החודשי, בתוספת רכיב השעות הנוספות הגלובאלי.

לאחר פיטוריו הגיש העובד תביעה כנגד מעסיקתו לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, במסגרתה טען, בין היתר, כי רכיב השעות הנוספות הגלובאלי אשר שולם לו היה פיקטיבי, ועל כן הינו זכאי לתשלום תמורת שעות נוספות אשר תחושב בהתאם לקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה - על בסיס שכרו "הכולל".

בית הדין האזורי דחה את עתירתו זו של מר ברד, וקבע, בין השאר, כי העובד לא קופח באופן בו שולם לו שכרו, מאחר ואם היו משולמות לו **שעות נוספות** על פי חוק, לא היה משולם לו סכום גבוה באופן משמעותי בגינן, כי תשלום תמורה גלובאלית הינו "עסקת חבילה", על יתרונותיה ועל חסרונותיה, כי העובדה שהרכיב הגלובאלי שולם לו גם בתקופת היעדרותו מן העבודה אינה יכולה לעמוד למעסיק, אשר נהג בעניין זה בהגינות ובתום לב, לרועץ, וכי חישוב זכויותיו הסוציאליות של התובע גם על בסיס רכיב השעות הנוספות הגלובאלי בנסיבות העניין אינו משום פיקציה שתכליתה הקטנת שכרו הקובע.

מר ברד ערער על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה ובין השאר טען כי היה מקום ליתן משקל גבוה יותר לכך שמן העדויות עלה שקביעת היקף השעות הנוספות אשר שולמו לו באופן גלובאלי נעשתה על בסיס יעוץ משפטי ולא בהתאם לנתוני העסקתו הספציפיים, וכי רכיב זה שולם לו גם בעד תקופות בהן לא עבד בפועל.

גם בית הדין הארצי לעבודה דחה את טענותיו של מר ברד בסוגיה זו ובמסגרת פסק דינו הבהיר כי חוקי העבודה מתייחסים לשני מודלים לתשלום **גמול שעות נוספות**. האחד, המודל האריתמטי (היינו, החישוב המבוסס על מניין שעות עבודתו בפועל של המועסק, כקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה), והשני מודל השכר הכולל (היינו, שכר הכולל אף את התמורה בעד ביצוע עבודה בשעות נוספות). עוד הבהיר בית הדין הארצי לעבודה כי ככלל, בכדי להגשים את תכלית החוק המתוארת מעלה, אימץ המחוקק את המודל האריתמטי, המחייב מעקב ופיקוח הדוק על שעות עבודתו בפועל של המועסק, וכי רק במקרים חריגים מתאפשר מודל השכר הכולל (קרי, במקרים בהם חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על העובד).

בין שני מודלים אלו, כך נקבע במסגרת פסק הדין שבנדון, מצוי מודל ביניים - מודל תשלום השעות הנוספות הגלובאליות, אשר הוכר על ידי הפסיקה כאפשרי זה מכבר, ובלבד שזכויות העובד לא תקופחנה ושהתכלית הסוציאלית העומדת בבסיס חוק שעות עבודה ומנוחה לא תסוכל.

בפועל, תשלום השעות הנוספות הגלובאליות נעשה על דרך תשלום רכיב קבוע, הנפרד מן השכר החודשי, כשתשלום זה מגלם ממוצע שעות נוספות חודשי אשר כמכלול שקול לסכום אשר היה משתלם לעובד על בסיס המודל האריתמטי.

בית הדין הארצי לעבודה קבע כי בכדי שתשלום השעות הנוספות הגלובאלי יחשב, כדרך לגיטימית לקיום החובה המוטלת על פי החוק לתשלום בעבור שעות נוספות,

עליו לעמוד במספר תנאים, שהעיקרים שבהם הינם:

#### א. הסכמה מדעת -

אופן תשלום זה, לרבות ממוצע השעות הנוספות בעדן משולמת התמורה הגלובאלית צריכים לבוא לידי ביטוי באופן מפורש וברור במסגרת הסכמית.

#### ב. סכום התשלום -

צריך להיות הוגן וסביר כך שהוא ישקף "בממוצע וכמכלול", את התמורה המגיעה לעובד מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה.

#### ג. מעקב אחר שעות עבודתו בפועל של העובד -

בכדי לבחון את סבירות והוגנות סכום התשלום הגלובאלי, ובכדי שלא לסכל את תכליתו הסוציאלית של חוק שעות עבודה ומנוחה, על המעסיק לקיים מעקב שוטף אחר שעות עבודתו בפועל של העובד, ובכלל זאת עליו לקיים את חובת רישום היקף שעות העבודה הנוספות בתלוש ובפנקס השכר כפי שנקבע במסגרת תיקון 24 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958.

#### ד. הפרדת התשלומים -

בכדי לעמוד בדרישות השקיפות והבהירות, על התשלומים המשולמים לעובד, בין השאר בגין שכרו החודשי ורכיב השעות הנוספות הגלובאליות, להופיע בנפרד בתלוש השכר.

#### ה. על כל אחד מן הרכיבים שלעיל לעמוד בדרישות חקיקת המגן -

כלומר, לשם הדוגמא, לא ניתן לשלם לעובד שכר חודשי הנמוך משכר המינימום ותשלום נוסף בגין רכיב שעות נוספות גלובאליות ולטעון כי בחיבור שני הרכיבים הללו, עומד המעסיק בדרישות הדין בעניין זה.

לאחר שבית הדין הארצי לעבודה בחן את התנאים שבנדון בעניינו של מר ברד, נקבע על ידו שתשלום השעות הנוספות הגלובאליות אשר שולם לו הינו כדין, כי אין הוא זכאי לכל תמורה נוספת בגין כך, וכי אופן תשלום זה, בהתקיים התנאים שבנדון, מהווה איזון ראוי בין גמישות ליציבות, היינו בין התנדויות הצפויה בהיקף השעות הנוספות אותן מבצע העובד לבין התשלום הקבוע המשולם לו בגין כך.

הנה כי כן, לאור הקבוע בפסק הדין שבנדון עולה שתשלום "**שעות נוספות גלובאליות**" הינו כדין, בלבד שהינו עומד בתנאים שנקבעו לעיל.

נדגיש כי בכדי שהתמורה הגלובאלית לא תחשב כפיקטיבית, על המעסיק לוודא כי היא משקפת, בממוצע כאמור, את המגיע לעובד בגין ביצוע עבודה בשעות נוספות על פי חוק, כי עליו לעקוב ולפקח אחר שעות עבודתו בפועל של העובד ובמקרה הצורך להתאים את התמורה הגלובאלית המשולמת לעובד למגיע לו על פי חוק, וכי

נכתב על ידי עופר קצנשטיין, עו"ד  
כניסות: 4841

---

על ההסדר לבוא לידי ביטוי באופן מפורש וברור במסגרת ההסכמית שבין הצדדים, ולקבל ביטוי נהיר ומפורש גם בתלוש השכר של העובד.

בכל שאלה או הבהרה בקשר לאמור בחוזר זה, או בכל מקרה בו עולה צורך ביעוץ פרטני, אנא אל תהססו ליצור עמנו קשר.

האמור בחוזר זה ניתן כמידע כללי בלבד, ואין להסתמך עליו בכל מקרה פרטני ללא ייעוץ משפטי נוסף.

---

מאת: עופר קצנשטיין, עו"ד.  
הכותב הינו שותף במשרד עורכי הדין קצנשטיין, אפרת-לוי, המתמחה בדיני עבודה.

[www.kel-law.co.il](http://www.kel-law.co.il)

**פסק הדין בעניין: אוריאל ברד נ' קנסטו בע"מ**