

זכותון עובדים שעתיים/יומיים (זכות)

ראו גם:

- תעסוקה וזכויות עובדים
- שכר העבודה ומרכיביו
- תנאי העבודה
- סיום יחסי עבודה
- תרגום: العربية

"עובד שעתי/יומי" הינו עובד ששכר עבודתו משולם על בסיס שעת עבודה בפועל או על בסיס יום עבודה בפועל

עובד שעתי/יומי נקרא "עובד בשכר", וזאת בשונה מעובד אשר שכרו משולם לפי בסיס חודשי קבוע הנקרא "עובד במשכורת"

התעלמות מזכויות העובד חושפת את המעסיק לתביעות, לרבות במקרה של תאונות עבודה

עובדים שעתיים/יומיים זכאים לכל הזכויות המוקנות לעובדים מכוח חוקי המגן, הסכמים קיבוציים וצוויו הרחבה. ההבדל העיקרי בין סוגי העובדים השונים הוא באופן חישוב הזכויות הכספיות ותנאי העבודה.

שכר מינימום

- כל עובד בישראל, לרבות עובדים שעתיים/יומיים זכאים לשכר מינימום.
- שכר המינימום לעובדים שעתיים מחושב לפי שכר מינימום שעתו ולעובדים יומיים לפי שכר מינימום יומי.
- לערכים העדכנים עבור שעת עבודה/יום עבודה ראו כאן.

גמול שעות נוספות

- כל עבודה בשעות העוברות את מכסת השעות ביום עבודה מלא או בשבוע עבודה מלא מוגדרת כהעסקה בשעות נוספות ועל פי חוק מזכה את העובד שביצע אותה בגמול עבור שעות נוספות.
- יש לבצע התחשבות יומית ושבועית ולא התחשבות חודשית.

דוגמה:

עובד שעתי שעבד 48 שעות שבועיות זכאי ל 5 שעות נוספות (שבוע עבודה מלא הינו בן 43 שעות) למרות שסה"כ באותו חודש עבד פחות מ 186 שעות (משרה מלאה).

- גמול עבור שעות נוספות הנו:
 - תשלום של 125% משכר שעת עבודה רגילה (כלומר תוספת של 25% מהשכר הרגיל) עבור השעתיים הנוספות הראשונות ביום עבודה.
 - תשלום של 150% (כלומר תוספת של 50% המשכר הרגיל) מהשעה השלישית ואילך.
- להרחבה ראו גמול עבור שעות נוספות

גמול עבור העסקה ביום המנוחה

- עובדים המחוייבים לעבוד ביום המנוחה השבועי או בחגים, זכאים לתוספת שכר של 50% עבור כל שעת עבודה באותו יום.
- במידה ועובד מחויב לעבוד ביום המנוחה, על פי דתו של העובד, זכאי העובד בנוסף לגמול עבור העסקה ביום המנוחה גם ליום מנוחה חלופי.
- להרחבה ראו גמול עבור העסקה ביום המנוחה

חופשה שנתית

- כל עובד זכאי לחופשה שנתית הנקבעת בהתאם לוותק שצבר במקום עבודתו.
- ימי חופשה - מספר ימי החופשה להם זכאי עובד שעתיים/יומי תלוי בוותק העובד ובימי עבודה בפועל. לאופן החישוב ראו כאן.
- דמי חופשה - שכר העבודה לכל יום חופשה יהא שווה לשכר היומי הממוצע שהשתכר העובד בשלושת חודשים המלאים שקדמו ליציאה לחופשה (השכר ב 3 החודשים שקדמו חלקי 90). אם ברבע השנה שקדם לחופשה היו חודשי עבודה לא מלאה, יש לחשב לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר ב-12 החודשים שקדמו לחופשה (3 חודשים רצופים במשך השנה האחרונה, לפי בחירת העובד, בהם עבד באופן מקסימלי).

דמי חגים

- עובד יומי/שעתי אשר השלים שלושה חודשי עבודה במקום העבודה, זכאי לתשלום מלא עבור 9 ימי חג בשנה, בתנאי שעבד ביום שלפני החג וביום שאחריו או שנעדר בהסכמת המעביד מעבודתו בימים שלפני ואחרי החג.
- במידה שמדובר בעובד המועסק בימים קבועים בשבוע (אך לא בכל ימות השבוע), והחג חל ביום שבו הוא אמור לעבוד, יהיה העובד זכאי לדמי חגים גם אם נעדר ביום שלפני או ביום שאחרי החג, שכן ההיעדרות בימים אלה נחשבת להיעדרות בהסכמת המעסיק (לאור העובדה כי הסכימו מראש על ימי עבודה קבועים, ובימים אלה העובד לא אמור היה לעבוד).
- צו ההרחבה בו נקבעה הזכאות לדמי החגים אינו קובע את גובה התשלום עבור ימי חג. הפרשנות המקובלת היא שהתשלום הינו כתשלום עבור יום עבודה רגיל (עבור עובד שעתיים-מספר שעות ממוצע ליום לפי השנה האחרונה), ללא תוספות שונות (כמו נסיעות, שעות נוספות וכדומה).
- לפירוט ראו דמי חגים.

ימי מחלה

- עובד צובר זכאות ל-1.5 ימי מחלה עבור כל חודש עבודה במשרה מלאה (כלומר 18 ימים בשנה) כאשר לא ניתן לצבור יותר מ-90 יום. במספר ענפים ניתן לצבור 2 ימי מחלה לכל חודש עבודה, לפרטים נוספים ראו בסעיף הרחבות.
- עבור עובד שלא עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה בכל ימי העבודה שבאותו חודש (לדוגמה עובדי משרה חלקית, עובד שהחל לעבוד באמצע החודש, ועובדים שעתיים/יומיים) תחושב צבירת ימי המחלה באופן הבא:

$$\circ \text{ במקום בו שבוע העבודה הוא בן 6 ימים: } 1.5 \times \frac{\text{מספר ימי העבודה בפועל באותו חודש}}{25}$$

$$\circ \text{ במקום בו שבוע העבודה הוא בן 5 ימים: } 1.5 \times \frac{\text{מספר ימי העבודה בפועל באותו חודש}}{21.66}$$

- למידע נוסף ראו ימי מחלה

דמי מחלה

- לעובדים שעתיים אין הגדרה מדויקת לגבי גובה דמי המחלה בחוק. פרשנות מקובלת היא בהתאם לשכר ממוצע ליום עבודה

- בשלושת החודשים שקדמו למחלה (שכר יום ממוצע שווה לשכר 3 החודשים האחרונים חלקי מס' ימי עבודה בחודשים אילו).
- תקופת המחלה של עובד ששכרו משתלם על בסיס שעות/יומי לא כוללת ימי מנוחה שבועית וחגים, כך שאין לנכות ימים אילו ממכסת ימי המחלה הצבורה לזכותו פרט למקרה של עובד הנוהג לעבוד בימי מנוחה וחגים על פי היתר.
- למידע נוסף ראו דמי מחלה

דמי הבראה

- עובד שעות/יומי זכאי לדמי הבראה בהתאם לוותק שצבר במקום עבודתו. הזכאות מתקיימת רק לאחר השלמת שנת עבודה ראשונה במקום העבודה.
- חישוב גובה דמי הבראה לעובד שעות/יומי:

$$\text{מספר שעות עבודה רגילות בשבוע} \times \text{מחיר יום הבראה} \times \text{מספר ימי הבראה} \div 43$$

- (43 הינן שעות עבודה שבועיות למשרה מלאה; אין להציב בנוסחה ערך הגבוה מ 43)
- החישוב יכול להיעשות גם על-פי מספר השעות החודשיות של העובד חלקי 186 (שעות עבודה חודשיות למשרה מלאה).
- למחיר עדכני של יום הבראה ומס' ימי הבראה לפי ותק ראו דמי הבראה.

הודעה מוקדמת לפיטורים או התפטרות

- עובד שעות/יומי יהיה זכאי להודעה מוקדמת לפיטורים. תקופת ההודעה המוקדמת נקבעת בהתאם לוותק שנצבר במקום העבודה:
 - בעל וותק של עד שנה יהיה זכאי ליום הודעה מוקדמת בגין כל חודש עבודה.
 - במהלך שנת עבודתו השנייה יהיה זכאי לתקופת הודעה מוקדמת של 14 יום בתוספת יום נוסף בגין כל שני חודשי עבודה.
 - בשנת עבודתו השלישית - ל-21 יום בתוספת יום נוסף בגין כל שני חודשי עבודה.
 - עובד בעל וותק של שלוש שנים ואילך זכאי להודעה מוקדמת של חודש ימים.
- הוראות אלה חלות גם על הודעת התפטרות של עובד.

פיצויי פיטורים

- עובד שעות/יומי אשר פוטר ע"י המעביד **לאחר שעבד שנה אחת ברציפות** זכאי לפיצויי פיטורים. שיעור פיצויי הפיטורים הוא **שכר חודש אחד לכל שנת עבודה** אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה (הערה: בחוק פיצויי פיטורים נקבע שעובד בשכר זכאי לשבועיים שכר עבור כל שנת עבודה. בשנת 1983 חוקקה תקנה ששינתה את המצב ומאז עובדים שעתיים זכאים לשכר של חודש עבור כל שנת עבודה). השכר שישמש בסיס לפיצויים הוא השכר האחרון של העובד.
- עובד משתכר על בסיס שעות/יומי ושעות עבודתו משתנות מחודש לחודש, יש לחשב את שכרו לצורך פיצויי פיטורים לפי שכרו הממוצע ב-12 החודשים שקדמו לפיטורים.

$$\text{לעובד שעותי:} \quad \frac{\text{מספר חודשי עבודה}}{12} \times \text{התעריף האחרון לשעת עבודה} \times \text{ממוצע של שעות עבודה בשנה}$$

$$\text{לעובד יומי:} \quad \frac{\text{מספר חודשי עבודה}}{12} \times \text{התעריף האחרון ליום עבודה} \times \text{ממוצע של ימי עבודה בשנה}$$

- להרחבה ראו פיצויי פיטורים

ארגוני סיוע

- רשימת ארגוני סיוע בתעסוקה
- منظمات ناشطة في مجال تكافؤ الفرص في العمل (-98AF-4EAC-A245-B29FAC1A-NR/exeres/www.moital.gov.il/http://
(2865B21FA417.htm)

גורמי ממשל

- רשימת גורמי הממשל האחראיים על נושא התעסוקה וזכויות העובדים.

חקיקה ונהלים

- לערך מורחב בנושא חקיקה ונהלים בתחום התעסוקה ראו תעסוקה וזכויות עובדים/חקיקה ונהלים.

מקור: זכותון עובדים שעתיים/יומיים <http://www.kolzchut.org.il/he/>
עודכן לאחרונה ב-08:19, 02.04.2014.