

תזכיר חוק – חוק העלאת שכר המינימום (תיקוני חקיקה והוראת שעה), השתפ"ב-2022

לקוחות וידידים יקרים,

1. הרינו לעדכנכם כי ביום 26.1.2022 פורסם תזכיר חוק בדבר עדכון שכר המינימום (תיקוני חקיקה והוראת שעה), התשפ"ב-2022 (להלן: "תזכיר החוק") וכן עדכונים צפויים לחוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א-1951 וחוק חופשה שנתית תשי"א-1951.

2. פרסום תזכיר החוק נעשה בהמשך להסכמות שהושגו בין נציגי האוצר, ארגוני המעסיקים וההסתדרות הכללית החדשה, במטרה לקדם "עסקת חבילה", אשר כוללת עדכונים לשכר המינימום ולחוק חופשה שנתית, אשר ליצידם הקלות בנוגע לאופן חישוב השעות הנוספות כנגד שעות חוסר.

התזכיר פורסם בשלב זה להערות הציבור, ובהתאם הצעת החוק טרם הוגשה להצבעה בכנסת.

מכל מקום ועל מנת שתוכלו להיערך לקראת עדכון החקיקה הצפוי, נפרט להלן את עיקרי תזכיר החוק:

3. שכר מינימום:

3.1. כיום, שכר המינימום במשק הינו ₪ 5,300 למשרה מלאה.

3.2. על פי תזכיר החוק, צפוי שכר המינימום לעלות באופן הדרגתי, בחמש פעימות, עד לגובה של ₪ 6,000 למשרה מלאה, זאת באופן הבא:

₪ 5,300	כיום
₪ 5,400	החל מיום 1.4.2022
₪ 5,500	החל מיום 1.4.2023
₪ 5,700	החל מיום 1.4.2024
₪ 5,800	החל מיום 1.4.2025
6,000	החל מיום 1.12.2025
6,000 ₪ או שכר המינימום לחודש ככל שיעודכן בהמשך, הגבוה מביניהם	החל מיום 1.1.2026

3.3. נבהיר, כי בנוגע למעסיקים המשלמים לעובדיהם השלמה לשכר מינימום או שבמסגרת הסדרים או הסכמים קיבוציים קיימות תוספות אשר אינן נלקחות בחישוב שכר המינימום, נקבע שכר מינימום מופחת אשר גם הוא יקודם באופן הדרגתי. מעסיקים אשר חל עליהם הסדר כאמור מוזמנים לפנות בשאלות פרטניות.

4. עדכון לחוק חופשה שנתית:

- 4.1. בהתאם לתזכיר החוק נקבע עדכון לחוק חופשה שנתית, כך שמכסת החופשה השנתית עבור עובד ב-4 השנים הראשונות לעבודתו תעלה מ-16 ימי חופשה שנתית (ברוטו, כולל שישי-שבת) ל-17 ימי חופשה שנתית ברוטו. בהתאמה, הזכאות המעודכנת לדמי חופשה שנתית הינה כדלקמן –

שנות וותק	עובד חמישה ימים בשבוע	עובד 6 ימים בשבוע	זכאות ברוטו
1-4	13	15	17

- 4.2. יובהר, כי לא חל שינוי בזכאות לחופשה שנתית לעובדים אשר ויתקם במקום העבודה הוא למעלה מחמש שנים.

5. תיקון לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951:

- 5.1. לפי התזכיר, יתוקן חוק שעות עבודה ומנוחה, כך שיתאפשר קיזוז בין שעות נוספות בערך של 125% (שתי השעות הנוספות הראשונות באותו יום) אל מול שעות חוסר אשר התבצעו במהלך אותו חודש, כך שבגין השעות הנוספות אשר התקזזו כנגד שעות החוסר, ישולם שכר רגיל בערך של 100% ולא גמול שעות נוספות של 125%. (להלן: "הסדר ההשלמה").

- 5.2. ההסדר יחול רק על עובדים אשר שכרם לא יפחת מ-

מועד תחילה	שכר בסיס לעובד חודשי	שכר בסיס לעובד שעתי
החל מיום התחילה ועד ליום 31.3.2024	₪ 7,950	סכום שכר הבסיס כשהוא מחולק ב-182 או במספר שעות אחר למשרה מלאה כנהוג במקום עבודתו של העובד לגבי תפקיד העובד, לפי הנמוך מביניהם.
החל מיום 1.4.2024 – 31.12.2025	₪ 8,550	סכום שכר הבסיס כשהוא מחולק ב-182 או במספר שעות אחר למשרה מלאה כנהוג במקום עבודתו של העובד לגבי תפקיד העובד, לפי הנמוך מביניהם.
החל מיום 1.1.2026	₪ 9,000 או פי אחד וחצי משכר המינימום לחודש, כהגדרתו בחוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987. הגבוה מביניהם.	סכום שכר הבסיס כשהוא מחולק ב-182 או במספר שעות אחר למשרה מלאה כנהוג במקום עבודתו של העובד לגבי תפקיד העובד, לפי הנמוך מביניהם.

- 5.3. בנוסף למגבלת השכר המינימאלי לעיל, קיימים תנאים מצטברים נוספים, הנדרשים לצורך החלת הסדר ההשלמה שפירטנו לעיל:
- 5.3.1. יש לעדכן את הסדר ההשלמה בהודעה לעובד.
- 5.3.2. מספר שעות החוסר שניתן יהיה להשלים באמצעות שעות נוספות לא יעלה על 17 שעות חוסר לחודש לגבי עובד המועסק במשרה מלאה (או מספר השעות היחסי לחלקיות המשרה).
- 5.3.3. תשלום שכר רגיל בעד שעה נוספת בעבודת לילה או ביום שלפני המנוחה השבועית או ביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, ישלים רק שעות חוסר בימים מאותו סוג.
- לדוגמה, ניתן יהיה לשלם שכר רגיל בגין שעה נוספת בערב חג שהעובד אינו עובד בו, רק כנגד שעת חוסר בעבודת לילה, או ביום לפני המנוחה השבועית או ביום לפני חג שהעובד אינו עובד בו.
- 5.4. מובהר, כי שעה נוספת שהשלימה שעת חוסר (להלן: "שעה משלימה"), תוסיף להיחשב כשעה נוספת לעניין השעות הנוספות המותרות להעסקה ביום עבודה, וכן לעניין גובה התגמול בגין השעה הנוספת השלישית ואילך ביום עבודה.
- המשמעות היא ששעה משלימה, גם אם שולמה בערך של 100%, נספרת כשעה נוספת לצורך עמידה במגבלות על העסקה בשעות נוספות באופן יומי (ככלל, 3 שעות נוספות לעובד אשר תקן העסקתו 9 שעות ביום, 4 שעות נוספות לעובד אשר תקן העסקתו 8 שעות ביום).
- בנוסף, ככל שביום העבודה שתי השעות הנוספות הראשונות השלימו שתי שעות חוסר במועד אחר ובהתאמה שולמו בערך של 100%, הרי שעדיין השעה הנוספת השלישית באותו יום תשולם בשיעור של 150% ולא 125%.
- 5.5. תשומת לבכם כי הסדר ההשלמה לא יחול לגבי כל אלה:
- 5.5.1. שעות חוסר ושעות נוספות החלות במנוחה השבועית, ביום חג או בשבתון.
- 5.5.2. על השעה הנוספת השלישית ואילך ביום עבודה;
- 5.5.3. על העסקת עובדים במשמרות של 12 שעות ומעלה;
- 5.5.4. על עובדים שחלים עליהם הסכמים קיבוציים מיטיבים לעניין חישוב שעות נוספות;
- 5.5.5. על עובד שחל לגביו הסדר גמול שעות נוספות גלובליות.
- יחד עם זאת, יהיה ניתן להחיל את הסדר ההשלמה לגבי שעות נוספות המבוצעות מעבר לכמות השעות הנוספות הגלובליות המוסכמות (בכפוף כאמור לכך שהקיזוז אינו ניתן לביצוע בהתייחס לשעה הנוספת השלישית ואילך ביום עבודה, כלומר שעות נוספות המשולמות בשיעור של 150%).
- 5.6. הסדר ההשלמה יכנס לתוקפו תשעה חודשים מיום פרסום החוק.

5.7. יודגש, כי נכון למועד זה פורסם תזכיר החוק בלבד להערות הציבור, והצעת החוק עצמה טרם הוגשה להצבעה בקריאה ראשונה.

5.8. כמו כן יצוין, כי לגבי המגזר הציבורי צפויים לחול כללים והגבלות נוספים בנוגע להסדר ההשלמה מעבר לכללים אשר פורטו לעיל. כך למשל הובהר, כי ההסדר יחול לגבי עובדי משרד ופקידים בלבד במגזר הציבורי, כי ההסדר לא יחול במקרה בו חל הסכם או הסדר מטיב בתגמול עבור שעות נוספות וחישובן וכן לא יחול לגבי עובדי משמרות, עובדי קופות חולים ובתי חולים, עובדי שטח, חוץ, כפיים ושדה.

בכל מקרה, הגבלות אלו טרם עוגנו באופן מפורט בתזכיר החוק ונראה כי עשויים לחול בהן שינויים נוספים.

6. אנו עומדים לרשותכם בכל שאלה בנושא.

בברכה,



[עו"ד אור לוי](#)
מחלקת משפט העבודה
Orl@firon.co.il