

בפני: כב' השופט משה טוינה

התובע: יורי סיטקילוב, ת.ז. 311954440
ע"י ב"כ עו"ד בני עיון
מרח' הגפן 112, ניר ישראל 79505
טל': 0747036464; פקס': 08-6722665

- נגד -

הנתבעת: חי פלסטיק בע"מ, ח.פ. 510887821
מרח' הגלילונית 7, א.ת שדרות
טל': 08-6611355; פקס': 08-6611445
באמצעות בא כוחה ע"ד אליהו עמר ו/או עוה"ד גל
עין-ים ואחי מרח' הלל יפה 11 חדרה 38202
טלפון 073-2655555 פקס 04-6247924

עמדת התאחדות התעשיינים בישראל ביחס לתמורה בגין עבודה בשבת של עובדים

המועסקים בענף הפלסטיקה

בהתאם להחלטת בית הדין הנכבד מיום 29.12.2013 מתכבדת התאחדות התעשיינים בישראל (להלן: "ההתאחדות") להגיש לבית הדין הנכבד עמדתה בשאלת התמורה לה זכאי עובד בענף הפלסטיקה המועסק בשבת מכוח הוראות ההסכם הקיבוצי וצו החרחבה בענף הפלסטיקה בישראל¹.

1. המחלוקת בין הצדדים היא האם בכל שעות העבודה בשבת, שאינן שעות נוספות כהגדרתן בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א – 1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") זכאי עובד ל-200% מהשכר המשולב בגין כל שעת עבודה, או האם יש לחשב תוספת משמרת על בסיס שעת עבודה בשבת (דחינו על בסיס 200%).

2. עמדת ההתאחדות היא כי בגין העסקה בשבת על מעסיק לשלם 200% מתוך השכר המשולב, ללא תוספת נוספת כלשהי, אלא אם ביצע העובד עבודת שעות נוספות, שאז יהיה זכאי לתוספת שעות נוספות, מחושבת בנוסף לתוספת העבודה בשבת שנקבעה בהסכם הקיבוצי.

3. עמדת ההתאחדות מתחייבת הן מלשון ההסכם, מתכליתו והן מהקשר המפעלי - תעשייתי כפי שיפורט להן.

4. בסעיפי המבוא להסכם הקיבוצי, הצהירו הצדדים במשותף כי:

יְהוּאִיל: וּשְׁנֵי הַצַּדָּדִים לְהַסְכֵּם קִיבּוּצִי כִּלְלִי זֶה מְעוּנִינִים; בְּקִיּוּם יַחֲסִי
עֲבוּדָה תִּקְיִנִים בְּעֵנֵף הַפְּלַסְטִיקָה; בְּעֲבוּדָה בְּלִתי מוּפְרָעֵת; בְּהַסְדֵּר

¹ י"פ 2061, התשל"ה, 351 (להלן: "ההסכם הקיבוצי"); התוספת בגין עבודה במנוחה השבועית תקרא להלן: "תוספת העסקה בשבת".

הוגן של תנאי העבודה והשכר; בקביעת דרכי פתרון לחילוקי דעות שיתעוררו בין הצדדים.

והואיל והצדדים הגיעו לידי הכרה משותפת שצרכי המשק, הגברת הייצור והייצוא בענף הפלסטיקה מחייבים יצירת משטר ואוירה של עבודה מסודרת, יעילה ותקינה תוך משמעת בעבודה..."

5. סעיף 2 (סעיף ההגדרות בהסכם הקיבוצי) מגדיר, בין היתר, את המושגים הרלוונטיים הבאים:

- משמרת יום – עבודה בתחום השעות 06:00 – 17:00.
משמרת שנייה – עבודה בתחום השעות 14:00 – 22:00.
משמרת לילה או עבודת לילה – עבודה בתחום השעות 22:00-06:00.
עבודת שבת וחג – עבודה בתחום השעות 18:00 בערב שבת עד השעה 18:00 במוצ"ש; בחודשי אוקטובר – מרץ. או עבודה בתחום השעות 20:00 בערב שבת עד 20:00 במוצ"ש בחודשי אפריל – ספטמבר.
- שכר כולל- שכר יסוד בצירוף כל התוספות המשתלמות לעובד כגון: תוספת ותק, תוספות יוקר וכיו"ב, לחוציא שעות נוספות, פרמיות, הענקות וכו'.
- שכר משולב- כהגדרתו בצווי ההרחבה של הסכמי תוספת היוקר".

6. סעיף 6 להסכם הקיבוצי קובע את שעות העבודה הרגילות:

"(א) יום העבודה הרגיל (אינו כולל את הפסקות הארוחות והמנוחה) הוא בן שמונה שעות עבודה ליום ו-45 שעות בשבוע.
(ב) בערבי שבתות וחגים וכן בערב יום העצמאות יעבדו 7 שעות ביום בתשלום של 8 שעות."

7. סעיף 7 (ד) להסכם הקיבוצי עוסק בשעות עבודה נוספות:

"בעבור שעות נוספות ישולם כדלקמן:
עבור השעתיים הראשונות- תוספת של 25% על השכר הכולל.
מהשעה השלישית ואילך- תוספת של 50% על השכר הכולל."

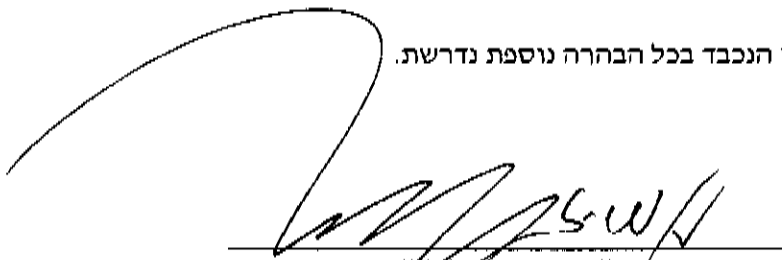
8. סעיף 7 (ה) להסכם הקיבוצי קובע כדלקמן:

"פועל המועסק בימי מנוחה יקבל תוספת של 100% על השכר המשולב המשולם בעד יום עבודה רגיל"

9. סעיף 8 להסכם הקיבוצי קובע את התוספת לעבודת משמרת:

"התוספת לעבודת משמרת שניה תהיה בשיעור של 17.5%
ואולם, עבודת המשמרת הנ"ל תימשך לא פחות מ- 7 ½
שעות עבודה למשמרת זו. במשמרת השלישית או בעבודת
לילה תהיה התוספת בשיעור של 40% ואולם, עבודת
המשמרת הנ"ל תימשך לא פחות מ- 6 ½ שעות למשמרת
זו."

10. צו ההרחבה קבע תעריף גבוה לעבודה בשבת 200% לעומת התעריף הקבוע בחוק של 150% לשעת עבודה רגילה והוא מגלם בתוכו הסדר מטיב וסופי לעניין כל שעות העבודה בשבת, ללא יוצא דופן וללא אבחנה בין המשמרות.
11. לשון ההסכם הקיבוצי תומכת בעמדה פרשנית זו: התוספת לעבודה במנוחה השבועית, חלה על השכר המשולב, אשר לא כולל את תוספת המשמרות. זאת, להבדיל מהתוספת בגין שעות נוספות, הקבועה בסעיף 7(ד) להסכם וחלה על "השכר הכולל", הכולל את תוספת המשמרות.
12. ענף הפלסטיקה הוא תחום ייצור, המתמודד עם תחרות גלובאלית קשה. כל פרשנות אחרת, העומדת בסתירה לפרשנות המפורטת לעיל, תמיט עלויות בלתי אפשריות על הענף, אשר לא הוסכמו במסגרת ההסכם הקיבוצי ואינן מיושמות ברוב הענף.
13. עמדת ההתאחדות, כמפורט לעיל, מיושמת מזה שנים, במתכונת המפורטת לעיל.
14. ככל שמסיבה כלשהי, ארגון העובדים יביע עמדה שונה מהעמדה הפרשנית המפורטת לעיל, הרי שיהיה על הצדדים לקיים משא ומתן בעניין זה ולהגיע להבנות בהסכם קיבוצי ולא באמצעות חקיקה ו/או פסיקה.
15. ההתאחדות עומדת לרשות בית הדין הנכבד בכל הבהרה נוספת נדרשת.



עו"ד יוחננת עזר
היועץ המשפטי ומנהל המחלקה למושפט העבודה
אגף העבודה ומשאבי אנוש, התאחדות התעשיינים בישראל

היום: 17.3.2014