



הממונה על השכר והסכמי עבודה

ו' בחשוון התשע"ד
10 באוקטובר 2013
א.כ. 2012-5851

מר דוד (מיקו) צרפתי
יו"ר
ארגון עובדי חברת החשמל

לכבוד:
מר אלי גליקמן
מנכ"ל
חברת חשמל

שלום רב,

הנדון: החלטה בעניין חריגות שכר ותנאי פרישה בחברת החשמל

1. ביום 20.2.12 וביום 22.3.12 פנה מר שמואל נחמני, סגן בכיר (אכיפה) לממונה על השכר, במכתבי שימוע להנהלת החברה וליו"ר ועד העובדים בעניין מתן תנאי שכר ופרישה חורגים לכאורה. במכתבים ניתנה לצדדים הזדמנות להביא בפנינו כל טענה שימצאו לנכון בטרם תתקבל החלטה בעניין.

2. לאחר עיון בתשובות החברה מיום 25/3/12 ומיום 31.5.12 ובתשובות נציגות העובדים באמצעות באת כוחם, עו"ד אורנה לין, מיום 1/7/12 ומיום 30.8.12, הריני להחליט כדלקמן מכוח סמכותי לפי סעיפים 29, 29א ו-29 לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה – 1985 (להלן: "החוק"):

תשלום שעות נוספות שלא על פי ביצוע בפועל

3. כאמור במכתבו של מר נחמני, וכעולה מתגובות החברה והוועד הארצי, העובדים המכונים עובדי חוץ, מועסקים לרוב מחוץ למתקני החברה. בהתאם למזכר מיום 30.7.90, שצורף לתשובת הוועד הארצי כנספח ג', ושלא אושר על ידי הממונה על השכר גם לא על ידי רשות החברות, עובדי החוץ מתחילים מידי יום את עבודתם בשעה 7:00 בבוקר ויום העבודה המקובל שלהם הינו בן 10 שעות, המורכב מיום עבודה רגיל בן שמונה וחצי שעות ושעות נוספות בהיקף של שעה וחצי מדי יום. מחויבות החברה כמשתקף ממזכר זה הינה חריגה מן המקובל בשירות המדינה. בנוסף, החברה מודה כי אין לה בקרה מספקת על שעות העבודה האמתיות של עובדי החוץ.

4. בשירות המדינה, תשלום שעות נוספות בגין עבודה מחוץ למתקני המעסיק מותנה בדיווח על ביצוע בפועל וכפוף לאישור הממונה הישיר של העובד, הן בהיבט הקצאת השעות הנוספות כחלק ממכסת השעות הנוספות שרשאי העובד לבצע, והן בהיבט של ביצוע השעות הנוספות

המדווחות בפועל. מדובר בהטבה כספית משמעותית שאף אינה מוגדרת לפי חוק שעות עבודה ומנוחה.

5. אוסיף כי, על פי סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה חובה על המעסיק לנהל רישום מדויק בדבר שעות עבודה ושעות נוספות בפועל. לא בוצע הרישום בפנקס באמצעים מכניים, דיגיטליים או אלקטרוניים, יחתם הרישום מדי יום בידי העובד ויאושר בחתימת אחראי שהמעביד מינה לכך.

6. נוכח האמור לעיל, וכיוון שתשלום בגין שעות נוספות באופן קשיח, שלא בהתאם לצרכי המעסיק והנחיותיו להיקף ביצוע השעות הינו תורג מהנהוג בשירות המדינה, הריני מורה לחברה לשבץ בעתיד את העובדים אך ורק בהתאם לצרכי העבודה האמתיים של החברה. לפיכך, אין לפעול בהתאם למוזכר הנייל הקובע כי יום העבודה הרגיל של העובדים יהיה בן עשר שעות מדי יום, וחל מעתה והלאה יום העבודה הרגיל של העובדים יהיה בן 8.5 שעות מדי יום ולא עשר שעות כפי שנהוג היה עד היום. בנוסף, מן הראוי לקבוע הסדר המאפשר פיקוח הדוק יותר על שעות העבודה של עובדי החוץ. בכוונתי להביא החלטה זו לידיעתו של דירקטוריון החברה כדי שיפקח על אופן ביצוע ועל הקצאת השעות הנוספות של עובדי החוץ. תגמול בעד שעות נוספות ינתן רק בכפוף לדיווח על ביצוע בפועל ובכפוף לקיומו של הסדר כאמור לעיל.

7. תשלומי אש"ל וכלכלה

כמצוין במכתבו של מר נחמני, תשלומי האש"ל והכלכלה המשולמים לעובדי החברה גבוהים בעשרות אחוזים מתעריפי האש"ל הנהוגים בקרב כלל עובדי המדינה.

לחלו ותעריפי האש"ל הנהוגים במדינה:

16.70 ₪	ארוחת בוקר
47.60 ₪	ארוחת צהרים
21.00 ₪	ארוחת ערב
21.00 ₪	ארוחת לילה
16.60 ₪	דמי כלכלה

לחלו התעריפים המקבילים בחברת חשמל:

34.70 ₪	ארוחת בוקר
65.10 ₪	ארוחת צהרים
39.00 ₪	ארוחת ערב
52.00 ₪	ארוחת לילה
39.00 ₪	דמי כלכלה

בנוסף, חלק מכללי הזכאות לתשלומי האש"ל והכלכלה שונים מאלו הנהוגים בקרב עובדי המדינה. כך למשל בשרות המדינה זכאות העובד לדמי כלכלה מותנית בביצוע של שעתיים

נוספות לפחות, ואילו בחברת חשמל העובדים זכאים לתשלום דמי כלכלה אף לאחר שעת עבודה נוספת אחת בלבד.

8. איני מקבל את טענת החברה כי לא נעשה כל שינוי באופן תשלום דמי כלכלה לאחר תחילת תחולתו של חוק יסודות התקציב על החברה. בנוהל משנת 1988 שונו ההגדרות של תשלום דמי כלכלה, ביחס לנוהל משנת 1980 ונוצר שתי קבוצות שונות: עובדי פנים ומנהלי מחלקות ומעלה, ולגבי שתי הקבוצות שונו תנאי הזכאות. בנוסף, פרשנותה של החברה לאופן תשלום דמי כלכלה לאחר המעבר לחמישה ימי עבודה הינו מנוגד לנהוג בשירות המדינה, שכן הזכאות לדמי כלכלה אינה נמדדת לפי מספר השעות הכולל כי אם לפי מספר השעות הנוספות. הפחותת כמות השעות הנוספות משעתיים לשעה חורגת אפוא מן הנהוג בשירות המדינה ולפיכך, הסדר זה הינו בטל.

9. ברי אפוא כי חלו שינויים של ממש בנוחלי תשלום דמי כלכלה ואשייל ולפיכך לא ניתן לומר שאלה לא השתנו לאחר תחולת הוראות סעיף 29 לחוק על החברה.

10. בנוסף לאמור, בנוהל משנת 1988 נוסף הסעיף הקובע כי עדכון התעריפים יהיה בהתאם לעליה מצטברת של 5% במדד הארוחות בבתי הקפה והמסעדות, כאשר בנוהל משנת 1980 אין כל אזכור למנגנון עדכון זה. אציין כי, בשירות המדינה דמי כלכלה ואשייל שונו על פי השינויים במדד המחירים לארוחות במסעדות ובתי קפה כאשר ההתייחסות הצטברה ל- 15% לפחות. החל מ- 31.8.88 בהתאם להחלטת ועדת המעקב בנושא, שיטת עדכון האשייל (מחירי דמי כלכלה למיניהם והוצאות הלינה) תימשך במתכונת הנהוגה (הצמדה למדד הארוחות בבתי הקפה והמסעדות) עם זאת העדכון ייערך כאשר ההתייחסות תצטבר ל- 7% במקום 15% כפי שהיה נהוג.

11. איני מקבל את טענת החברה כי מנגנון העדכון המפורט בסעיף 10 לעיל היה קיים עוד בטרם כניסתו לתוקף של חוק יסודות התקציב, כיוון שלא סופקו כל אסמכתאות בנוגע לכך שמנגנון העדכון היה קיים לפני תחולת החוק. ככל שהחברה תוכיח, בתוך 30 יום מיום החלטתי זו, שאכן המנגנון היה קיים טרם כניסת החוק לתוקף אשקול מתוך את החלטתי בעניינם של עובדים שהחלו את עבודתם בחברה לפני כניסת החוק לתוקף.

12. בנוסף לאמור לעיל, בהתאם לקביעת הערכאות השיפוטיות יש להפריד בין שני האיסורים שקובע סעיף 29 לחוק יסודות התקציב - האיסור להסכים על מתן הטבות והאיסור להנהיג מתן הטבות החורגות מן הנהוג במדינה. בהתאם לאמור, אף אם תנוהל קודם לתחולת החוק אין להנהיג את ההוראות שבו על עובדים שהחלו את עבודתם בחברה לאחר תחילת הוראות החוק.

13. נוכח כל האמור, התשלומים בגין דמי כלכלה ואש"ל החורגים מן המקובל בשירות המדינה הינם מנוגדים לסעיף 29 לחוק ולפיכך הינם בטלים. הריני מורה לחברה לחזות מעתה ואילך תשלומים אלה למקובל בשירות המדינה בלבד.

14. כיוון שבכוונתי לשקול לדרוש מן העובדים שקיבלו הטבה זו לחשיב סכומים ששולמו להם ביותר החל מ-1.10.10, יש להעביר החלטתי זו לכל העובדים שהיא רלבנטית לגביהם, ולחבריהם להם שזכותם לפנות אליי בתוך 60 יום ולפרט בפניי את טענותיהם בכל הנוגע להשבה, ובכלל זה פירוט של נסיבות אישיות. לאחר חלוף 60 יום אחליט בעניין ההשבה לגבי כל העובדים.

תוספת פיקודית

15. כאמור במכתביו של מר נחמני המוזכרים לעיל, משולמת בחברת התשלום תוספת פיקודית בשיעורים החורגים מן השיעורים שאושרו במסגרת ההסכם הקיבוצי משנת 1994. נוכח האמור, טענות החברה וטענות הוועד הארצי הנוגעות להסכם זה ולמחלך העניינים שקדם לו אינן רלבנטיות, שכן אין מחלוקת שהחברה רשאית לשלם תוספת פיקודית בשיעורים שנקבעו בהסכם מיום 15.6.94, אך הממונה על השכר מעולם לא אישר לחברה להגדיל שיעורים אלה. יובהר, כי בניגוד לטענות החברה והוועד, גם רשות החברות לא אישרה הגדלת שיעורה של התוספת.

16. השיעורים שלפיהם משולמת היום התוספת, והחריגה הגלומה בתשלום זה ביחס להסכם הקיבוצי מיום 15.6.94 הינם:

- קבוצה מקצועית מקבלת היום תוספת פיקודית בשיעור של 2.5%. קבוצה זו חורגת מעבר לקבוע בהסכם מיום 15.6.94, שכן היא משולמת כיום בהתאם לוותק ולא בהתאם לתפקיד. על החברה להעביר לאישורו קריטריונים תלויי תפקיד לשם אישור תשלום התוספת בשיעור 2.5%, וזאת תוך 60 יום.
- ראשי מדורים וסגניהם, ראשי קבוצות ומקביליהם מקבלים היום תוספת פיקודית בשיעור של 5.5%. קבוצה זו נחשבת לדרג פיקודי זוטור שלפי ההסכם זכאי לתוספת בשיעור 5.5%, ולפיכך לקבוצה זו אין חריגה והם רשאים לחמשך לקבל את התוספת בשיעור 5.5%.
- ראשי מדורים "גדולים", מנהלי עבודה ומקביליהם מקבלים היום תוספת פיקודית בשיעור 6.5%. קבוצה זו הינה דרג פיקודי ביניים ולפיכך זכאית לתוספת בשיעור 6.5% בהתאם להסכם 15.6.94. לפיכך גם לקבוצה זו אין חריגה בתוספת הפיקודית.
- סגני מנהלי מחלקות, ראשי מדורים בכירים, מנהלי עבודה בכירים ומקביליהם, תפקידים מיוחדים ומומחים בכירים השוהים שנתיים בדרגת השיא מקבלים היום תוספת פיקודית בשיעור 18%. קבוצה זו הינה דרג פיקודי בכיר שבחזתאם להסכם 15.6.94 זכאית לתוספת בשיעור 7.5%. נוכח האמור התוספת המשולמת לקבוצה זו היום הינה חורגת מחוראות ההסכם ומאישור הממונה על השכר ורשות החברות.
- מנהלי מחלקות תקניים בדרגת שיא מקבלים היום תוספת פיקודית בשיעור 21%. מנהלים אלה זכאים ל-12.5% בלבד בהתאם להסכם 15.6.94. יצוין כי מנהלי מחלקות שאינם בדרגת השיא זכאים לתוספת בשיעור 10% בלבד.

- מנהלי מחלקה בכירים מקבלים היום תוספת פיקודית בשיעור 23.5%. מנהלים אלה זכאים לתוספת פיקודית בשיעור 12.5% בהתאם להסכם 15.6.94, בין אם הם בדרגת השיא ובין אם אינם בדרגת השיא.
- סגני מנהל אגף/מנהלי אגף וסמנכ"לים מקבלים היום תוספת פיקודית בשיעור 26%. קבוצה זו אינה זכאית כלל לתוספת פיקודית שכן עובדים אלה מועסקים בסולם שכר נפרד ושכרם גבוה משמעותית משכר העובדים המועסקים בדירוג המפעלי הרגיל.

17. יצוין, כי לפי נתוני תודש אוגוסט 2011 משולמת התוספת למעל ל - 9,100 עובדים ו- 4,200 גמלאים או שאירים, שהם למעשה כמעט כל העובדים הקבועים בחברה.

18. לפיכך, ברי כי לא ניתן להמשיך לשלם את התוספת הפיקודית, שנועדה לתגמול מנהלים בדרגים נמוכים ובדרגי ביניים לעובדים שאינם בתפקידי ניהול כלל, או שאינם בתפקיד מיוחד המצדיק את תשלום התוספת. כמו כן, אין מקום לשלם תוספת זו לדרגי הניהול הבכירים שסולם השכר שלהם שונה לחלוטין, וששכרם גבוה בהרבה.

19. נוכח האמור יש לשלם את התוספת הפיקודית לעובדים הפעילים בחברת החשמל אך ורק בהתאם להסכם מיום 15.6.94, וכמפורט לעיל בסעיף 16. אין להגדיל את שיעורה של התוספת או להרחיב את תחולתה על קבוצות נוספות מעבר לאמור באותו הסכם.

20. כיוון שבכוונתי לשקול לדרוש מן העובדים שקיבלו הטבה זו להשיב סכומים ששולמו להם ביתר החל מ- 1.10.10 ומהגמלאים החל מ- 1.10.11, יש להעביר החלטתי זו לכל העובדים והגמלאים שהיא רלבנטית לגביהם, ולהבהיר להם שזכותם לפנות אליי בתוך 60 יום ולפרט בפניי את טענותיהם בכל הנוגע להשבה, ובכלל זה פירוט של נסיבות אישיות. לאחר חלוף 60 יום אחליט בעניין ההשבה לגבי כל העובדים והגמלאים.

21. באשר לגמלאים, יש להודיע לכל הגמלאים והשאירים יחד עם תלוש הגמלה הקרוב כי בכוונתי להפחית את תשלום התוספת גם לגמלאים ולשאירים, וכי כל גמלאי ושאייר המעוניין בכך רשאי לפנות אליי בכתב תוך 60 יום בעניין זה. ככל שלא אודיע אחרת, יש להחיל החלטה זו גם על הגמלאים ועל השאירים החל מהגמלה המשולמת בתלוש הגמלה נכון לחודש 10/13.

22. איני מקבל את טענת החברה והוועד הארצי כאילו אישורה של רשות החברות להסכם 1997 - 1998 יש בו כדי לאשר את הגדלת התוספת הפיקודית. העובדה שהתוספת נזכרה בדו"חות כלליים או בעלות הכוללת של השכר אין בה די כדי לראות באישור רשות החברות אישור להגדלת שיעורה של התוספת ובוודאי שאין בדיווחים אלה כדי להוות אישור של הממונה על השכר. אין תולק, כי החברה מעולם לא הודיעה לרשות החברות או לממונה על השכר מפורשות על הגדלת התוספת וממילא לא קיבלה לכך אישור מפורש מעולם, וזאת בניגוד לנדרש בהתאם לפרשנות המקובלת של סעיף 29 לחוק על פי פסיקת הערכאות המשפטיות.

23. איני מקבל את טענת הוועד הארצי כי הבדיקות שערך הממונה על השכר בעבר בכל הנוגע לשכרם של עובדי חברת החשמל מונעות ממנו לערוך בדיקות נוספות. בחברת החשמל טרם נערכה ביקורת שכר מקיפה והטיפול נעשה בהתאם למידע המצוי בידנו. לאור כמות הגופים והעובדים תחת פיקוחו של הממונה על השכר ביחס למספר העובדים שעוסקים בפיקוח והאכיפה הממונה על השכר אינו יכול לטפל בכל עשרות החריגות לכאורה השונות הנהוגות בחברת החשמל בבת אחת. חריגות לכאורה אלה מבוססות על שורה של הסכמים, הסדרים ונהגים שחלקם מורכבים ביותר ומתפרסים על פני שנים רבות. בדיקה משמעותית ויסודית של חריגות אלה אורכת זמן רב, בין היתר נוכח רצונו של הממונה על השכר להחליט באופן מושכל ומבוסס הן בהתבסס על תמונה עובדתית מלאה והן תוך שמיעת מלוא טענות הצדדים. ודוק – רק בעניין זה הגישו הצדדים מאות עמודי התייחסות למכתבי השימוע שהוזכרו לעיל. לא למותר להזכיר, כי בהחלטות הממונה על השכר מיום 10.6.09 ומיום 2.10.11 נכתב במפורש כי בכונת הממונה על השכר להמשיך ולבדוק את תנאי השכר התורגים בחברת החשמל.

24. איני מקבל גם את טענות הוועד הארצי כי הממונה על השכר מנוע מלהתערב בתוספת זו, או כי מדובר בנוהג מחייב שעליו מסתמכים העובדים. טענות אלה כבר נדחו בעבר על ידי הערכאות השיפוטיות בכל הנוגע לסמכותו של הממונה על השכר מכוח סעיף 29 לחוק.

25. אף איני מקבל את טענות הוועד הארצי כי ניתנה לעובדים תמורה בגין ויתורם בנוגע לתוספת הפיקודית, וכי בגין הפחתת שיעורה יש להחזיר לעובדים תוספת של 2% וכן ימי גשר, אחד במאי והשתתפות בארוחות. הפחתות אלה נעשו בגין השיעורים המקוריים של התוספת הפיקודית, שכאמור אושרו על ידי הממונה על השכר ועל ידי רשות החברות. לפיכך אין כל הצדקה להחזיר תוספות אלה משעה שהתוספת אינה מתבטלת אלא חוזרת לשיעוריה המקוריים כפי שאושר באותו הסכם.

26. איני מקבל גם את טענותיו הנוספות של הוועד הארצי כאילו החלטה זו מנוגדת לפסיקה ופוגעת בתופש ההתארגנות.