

**שכרו של עובד יכול שישתלם על בסיס אחר מיחידת זמן כל עוד עונה שיטת התשלום על דרישות חוק שכר מינימום**  
מאת: הילה פורת, עו"ד\*

תע"א 4696/08 שירי סגל נ' ארקיע קווי תעופה ישראליים בע"מ, ניתן ביום 13.6.2010, ע"י כב' השופט ש' טננבוים.

**עובדות**

1. התובעת, גב' שירי סגל (להלן – שירי), עבדה בנתבעת, ארקיע קווי תעופה ישראליים בע"מ (להלן – החברה), כדיילת אוויר החל מיום 13.3.1997 ועד ליום 21.8.2006. תנאי עבודתה הוסדרו בהסכמים אישיים.

2. מתוקף תפקידה כדיילת אוויר, נדרשה שירי להתחיל בביצוע עבודתה לפני ההמראה, ולהמשיך בביצוע עבודתה גם לאחר נחיתת המטוס וכיבוי המנועים ("שעות קרקע").

3. על פי הסכם העבודה קיבלה שירי שכר רק עבור שעות טיסה בפועל, קרי: מרגע שבו נע המטוס בכוחות עצמו מעמדת החניה לצורך המראה ועד להדממת מנועיו לאחר הנחיתה.  
4. שירי הגישה תביעה לבית הדין האזורי לעבודה וטענה, כי היא זכאית לתשלום שכר בגין שעות קרקע הנלוות לשעות הטיסה ולפיכך להפרשי פיצויי פיטורים וגמול עבודה בשעות נוספות.

**בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו פסק**

1. הסכם העבודה שנחתם עם שירי קבע מתכונת של תשלום שכר המבוסס על ביצוע משימת טיסה, להבדיל משעות עבודה, ומשתלם בעיקר לפי מפתח של שעות טיסה בפועל. הצדדים נהגו על פי הסכם זה משך למעלה מ-9 שנים. כעת מבקשת שירי לבטל את הסכמת הצדדים ולקבוע שיטה חדשה לתשלום השכר, אלא שהיא לא מצביעה על כל מקור שבדין המצדיק היענות לכך.

2. תשלום השכר לדיילים במתכונת האמורה עומד בדרישות החוק. המחוקק הכיר באפשרות כי שכרו של עובד יכול להשתלם שלא על בסיס יחידת זמן. לדוגמה – סעיף 10 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן – חוק הגנת השכר) וכן תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964.

3. המחוקק גם הכיר בכך שלעבודתם של אנשי צוות אוויר מאפיינים מיוחדים המבדילים אותם מרוב סוגי העובדים, ולפיכך הוחרגה קבוצת עובדים זו מתחולתו של חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951.

4. גם הפסיקה הכירה בכך, כי שכרו של עובד יכול שישתלם על בסיס אחר מיחידת זמן, כל עוד עונה שיטת התשלום על דרישות חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987 וחוק הגנת השכר. באשר לדיילי אוויר כבר נפסק, כי אין כל פסול בשיטת תשלום שכרם לפי מפתח של שעות טיסה בלבד, כאשר התעריף של שעת טיסה כולל בחובו את זמן הקרקע הנלווה לכך. על פי הפסיקה כל עוד שיטת התשלום עומדת במגבלות שכר מינימום, הרי שאין בה כל פסול, אף אם אינה משולמת על בסיס יחידת זמן.

5. הוכח כי התעריף של שעת טיסה אשר שולם לשירי הינו גבוה יחסית (למעלה מ-70%) מתעריף שכר מינימום בכל נקודת זמן. שירי השתכרה מעבר לשכר המינימום הקבוע בחוק. לכן, מתכונת תשלום השכר לדיילים ובכללם לשירי, לפי מפתח של שעות טיסה, עומדת בדרישות חוק שכר מינימום ואינה נוגדת את ההלכה הפסוקה, ועל כן אין בה כל פסול.

6. סוף דבר – התביעה נדחתה. שירי תשא בהוצאות החברה ובשכ"ט עו"ד בסכום כולל של

7,500 ₪ בצירוף מע"מ.

---

\* עו"ד הילה פורת – מומחית בדיני עבודה, מחברת הספר "[דיני עבודה המדריך המלא](http://www.hilaporat.co.il)", ומנהלת אתר [www.hilaporat.co.il](http://www.hilaporat.co.il) – הפורטל למעסיקים