



ט"ו באייר התשע"ד
15 במאי 2014

בר 1341-2014
חוזר מס' 16/2014

אל: מנהלי משאבי אנוש בבתי חולים ממשלתיים - דואל
מנהלי יחידות משכורת בבתי חולים ממשלתיים - דואל

הנדון: תורני חוץ - תשובות לשאלות שעלו בכנס לעובדי משאבי אנוש ומדור שכר

1. שאלה: כשתורן בית מתחיל לעבוד עדיין לא ניתן לדעת באם יעשה 4 תורנויות בחודש בממוצע שנתי. מה מעמדו במהלך השנה הראשונה? האם זכויותיו ייקבעו במהלך השנה או רק בסופה?

תשובה: רק בתום שנה נדע אם העובד מוגדר כתורן בית ואם זכאי לזכויות סוציאליות לפי ההסכם (בהתאם לחלקיות משרתו). למעשה, בתום כל שנה ניתן יהיה לדעת באם העובד מוגדר כתורן בית עבור השנה שחלפה.

הבעיה היחידה, כמעט, המתעוררת בהקשר זה, נוגעת לביצוע הפרשות לקרן השתלמות, שכן מדובר בפעולה שיש קושי לשנותה מאוחר יותר. לפיכך, לגבי ביצוע הפרשות לקרן השתלמות עבור תורני בית תצא הנחיה מאוחר יותר, לכשיסוכם הנושא עם הר"י, ובשלב זה אין לבצע.

באשר לזכויות אחרות:

תורן הבית ממילא זכאי להפרשות לפנסיה ולתגמולים (אסיף) לפי הסכמי הרופאים. לעניין ימי חופשה ומחלה, ככלל, בסוף כל שנה ייבחן באם עמד בתנאים של הגדרת "תורן בית" וייערך חישוב לגבי זכויותיו לחופשה ומחלה בגין השנה שהסתיימה, כאשר המכסה המרבית של ימי חופשה למשרה מלאה היא 22 ימים. במידה שהעובד יזדקק לניצול בפועל של ימי מחלה או חופשה כבר במהלך השנה הקלנדרית הראשונה או שלא יוותרו לרשותו ימי מחלה/חופשה במהלך השנים שלאחר מכן לצורך ניצול בפועל, ניתן יהיה לערוך בדיקה במהלך השנה הקלנדרית ובאם באותו מועד יסתמן כי העובד עומד בתנאים של הגדרת "תורן בית" (היינו 4 תורנויות בחודש בממוצע חודשי נכון לאותו מועד), יוכל לנצל ימי מחלה/חופשה עפ"י חישוב יחסי. במידה שבסוף השנה יתברר כי לא עמד בתנאים של הגדרת "תורן בית", יופחתו ימי המחלה/חופשה שקיבל בעודף מהמכסה המוקצית לו בשל עבודת הבוקר (נוסח להחתמת העובד על התחייבות זו יישלח בהמשך).

לגבי קצובת הבראה – דמי ההבראה ישולמו לתורן החוץ ולתורן הבית (החלק המשולם לו בגין ביצוע התורנויות) במשכורת חודש יוני בגין השנה שקדמה לחודש התשלום (היינו מיוני שנה קודמת עד מאי אותה שנה). אם הועסק פחות משנה, ישולמו לו דמי הבראה יחסית לתקופת העסקתו ובהתאם לחלקיות העסקתו בתקופה זו.

2. שאלה: לגבי חישובים המבוצעים בתום שנה – האם השנה היא קלנדרית או אישית (דהיינו שנה מיום תחילת עבודתו)?

תשובה: עקרונית, השנה היא קלנדרית. זאת, מכיון שזכויות כגון ימי חופשה וימי מחלה ניתנות בגין שנה קלנדרית, והפרשות לקופות גמל ניתן לבצע רק עד סוף שנה קלנדרית.

לגבי תורן בית בשנת העסקתו הראשונה, נכון להתייחס לשנת העסקה באופן אישי, כדי לקבוע מעמד של תורן בית. כמו כן, ספירת ותק בהעסקה כתורן חוץ (כגון לעניין הליך סיום עבודה שיחול על הרופא) היא כמובן אישית.

3. שאלה: בחוזר של אבי ברף ההנחיה היא לגבי רופאים המועסקים בתאגיד ועושים תורנויות במדינה, ובהבהרה של נש"מ ההנחיה היא רק לגבי המתמחים בתאגיד. האם מומחים בתאגיד שעושים תורנויות במדינה ייחשבו כתורני חוץ או שגם להם ישולמו התורנויות בתלוש אחד מהתאגיד?

תשובה: נש"מ התייחסה רק למתמחים ולא נרחיב את הקבוצה בשלב זה. יצויין כי מומחים המועסקים בבוקר בתאגיד (ולא במדינה) ועושים תורנויות במדינה ייחשבו כתורני חוץ.

4. שאלה: האם ההסכם חל על סטאז'רים שעושים תורנויות?

תשובה: לא – הם אינם נחשבים לרופאים.

5. שאלה: לשם קביעת ותק של תורן חוץ המועסק אצל מעסיק אחר החתום על ההסכם, האם יש להסתמך על הוותק הקבוע בתלוש ממקום העבודה האחר או שיש לערוך חישוב בהתאם לכללים המקובלים בביה"ח?

תשובה: לפי ההסכם, הוותק לגבי תורן חוץ המועסק אצל מעסיק אחר החתום על ההסכם יהיה לפי הקבוע לו אצל המעסיק האחר. יש לוודא את הוותק האמור בעזרת אסמכתאות לכך שיציג הרופא.

מובהר בזאת כי הנחיית נש"מ לעניין אופן חישוב תוספות הוותק המקצועי להן זכאי תורן חוץ בעת כניסתו לשירות המדינה הינן לקחת בחשבון תקופות עבודה בהן ביצע לפחות 3 תורנויות בחודש ואשר נעשו ברצף עבודה (ניתן להתחשב בהפסקות של עד חודש חודשיים).

6. שאלה: בהתייחס לרופאים מלגאים (מתמחים ומומחים) - האם התורנויות ייחשבו כעבודה נוספת או כתורן חוץ?

תשובה: התשלום עבור התורנויות ישולם לעובד כתורן חוץ (לפי הדרגה המוגדרת בהסכם) ולא כמלגאי.

7. שאלה: האם ההסכם חל על מתמחים שעושים התמחותם מחוץ למדינה (כגון: קופת חולים, בית החולים בנצרת, תאגיד של בית חולים אחר) ומבצעים תורנויות במדינה? דהיינו, האם ההגדרה של תורן חוץ כ"רופא המועסק אצל מעסיק, שלא במסגרת התמחות, לצורך ביצוע תורנויות בלבד" משמעה שההסכם אינו חל עליו רק אם עושה התמחות אצל אותו המעסיק או מעצם היותו מתמחה?

תשובה: ההסכם לא חל על תורנות במסגרת התמחות, גם אם ההתמחות מבוצעת במסגרת אחרת משירות המדינה. "תורן חוץ" – רופא המועסק אצל מעסיק, שלא במסגרת התמחות, לצורך ביצוע תורנויות לבד.

8. שאלה: האם חופשה היא לניצול בפועל או לתשלום (כהמרה, כפי שנעשה עד כה, לא כפדיון)?

תשובה: החופשה היא לניצול בפועל בלבד ולא לתשלום. ניתן לאשר חופשה רק ביום עבודה מתוכנן, כמו שפועלים לגבי עובד רגיל – מחשבים לו ימי חופשה בימים בהם נדרש לעבוד.

דיווח ימי חופשה בימים בהם לא היה אמור לעבוד אילולא יצא לחופשה עלול להביא להגדלה של היקף המשרה באותו חודש. המשמעות היא שעליו לנצל את ימי החופשה ולבצע פחות תורנויות בחודש מסוים באופן שלא יגדיל את היקף משרתו.

9. שאלה: האם ימי חופשה ומחלה מתווספים לחישוב החלקיות?

תשובה: כן. כפי שהובהר בתשובה לשאלה הקודמת. היעדר בגין חופשה ומחלה לא יפגע בחלקיות הממוצעת של תורן החוץ באותה שנה.

10. שאלה: האם נדרש מינימום ניצול ימי חופשה לצורך זכאות להבראה?

תשובה: לפי הוראות התקשי"ר עובד זכאי לקבל קצובת הבראה אם יצא לחופשת מנוחה של 10 ימי עבודה לפחות. תורן חוץ יהיה זכאי לקצובת הבראה אם ינצל ימי חופשת מנוחה באופן יחסי לחלקיות משרתו. לדוגמא: אם מועסק בחלקיות של חצי משרה יידרש לנצל בשנה 5 ימי חופשה לפחות.

11. שאלה: האם אפשרית צבירת חופשה משנה לשנה?

תשובה: כן. כמו לעובד אחר במשרה חלקית. ניתן לצבור עד למקסימום המותר בתקשי"ר, בכפוף לחלקיות המשרה.

12. שאלה: אישור מחלה ממושכת – היות שחישוב הזכאות לימי מחלה הוא רטרואקטיבי, כיצד משלמים עבור מחלה ממושכת?

תשובה: מספר ימי המחלה להם זכאי תורן החוץ יחושב לפי שיעור המשרה שלו. לעניין גובה התשלום – יש לפעול בהתאם להוראות סעיף 2(ב) לחוק דמי מחלה, תשל"ו – 1976, החלות לגבי "עובד לסירוגין":

"תקופת מחלה" תחושב לפי הוראות אלה:

(1) לגבי עובד במשכורת - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים;

- (2) לגבי עובד בשכר שעבד עבודה מלאה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים ;
- (3) לגבי עובד בשכר שלא עבד עבודה מלאה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה (להלן - עובד לסירוגין) - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים, כפול היחס שבין הימים שעבד העובד ברבע השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים-עשר החדשים שקדמו למחלה לבין ימי העבודה באותו רבע שנה ;
- (4) לגבי עובד לסירוגין שטרם עבד אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה תקופה של שלושה חדשים - תהא תקופת המחלה כל ימי מחלתו, למעט ימי מנוחה שבועית וחגים, כפול היחס שבין הממוצע השבועי של ימי עבודתו בתקופת עבודתו שקדמה למחלה לבין שש ;
- (5) עובד בשכר או עובד לסירוגין שנהגו לעבוד בימי מנוחה שבועית וחגים על פי היתר לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, יובאו הימים האמורים בחשבון תקופת המחלה, ולגבי עובד לסירוגין כאמור בפסקה (3) יבוא "תשעים" במקום "ימי העבודה באותו רבע שנה" בפסקה האמורה, ולגבי עובד לסירוגין כאמור בפסקה (4) יבוא "שבע" במקום "שש" שבפסקה האמורה.

13. שאלה: האם ההסכם חל על רופא שעושה תורנויות במסגרת התמחות שניה?

תשובה: ההסכם אינו חל על מומחה שנמצא בהתמחות שניה.

14. שאלה: האם ההסכם חל על כונני חוץ?

תשובה: ההסכם אינו חל על כונני חוץ. לגביהם מתקיים מו"מ נפרד.

בכבוד רב,

עו"ד הרולד בר

יוני דוקן

יוסי כהן



המשנה לממונה על השכר מנהל אגף בכיר (מערכת הבריאות) בפועל מנהל תחום בכיר (שכר יחסי עבודה) והסכמי עבודה נציבות שירות המדינה משרד הבריאות

העתק: נציב שירות המדינה מר משה דיין - , נציבות שירות המדינה
פרופ' רוני גמזו - המנהל הכללי, משרד הבריאות
פרופ' ארנון אפק - ראש מנהל הרפואה, משרד הבריאות
מר דב פסט - סמנכ"ל בכיר למינהל ומשאבי אנוש, משרד הבריאות
מנהלים אדמיניסטרטיביים בבתי חולים ממשלתיים - דואל
עו"ד רבקה ראבילו - ממונה יעוץ משפטי, משרד האוצר
חמוטל בן-דור - סגנית (לממונה על השכר), משרד האוצר
מר אהרון חודדה - מנהל תחום בכיר (שכר ומשכורת), משרד הבריאות
גבי ורד מדמון קויתי - מנהלת אגף משאבי אנוש (בפועל), משרד הבריאות
גבי מיכל הורן - מנהלת תחום (ענייני עובדים ותקן), נציבות שירות המדינה
פרנטיס במערכת הבריאות נשמ