

תוכן עניינים

3	מבוא
3	חוק שעות עבודה ומנוחה
4	מטרות חקיקת החוק
5	החרגת עובדי הנהלה – בעד ונגד
9	סיכום, מסקנות ועמדה אישית
11	רשימה ביבליוגרפית

מבוא

בעבודה אבחן את הטענות בעד ונגד ביטול סעיף 30(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה¹, המחריג עובדי הנהלה ועובדי ארון מתחולתו של החוק. חריג זה התפרש בפסיקה בצמצום, מאחר והוא מחריג את העובדים הללו מתחולתו של החוק שמגשים מטרות חשובות ומגן על העובדים, ובספרות הוצע לבטל אותו לחלוטין. בספר יש דעות שונות בנושא זה, יש דעות הקוראות לבטל את הסעיף לחלוטין, ואחרות הקוראות רק לצמצם אותו לעובדי הנהלה בכירים. בעבודה אציג את הגישות השונות, ואציע הצעה אישית, המאזנת לדעתי בין הטענות והאינטרסים השונים. בפרק הראשון אציג את ההסדרים העיקריים שבחוק. בפרק השני אציג את המטרות של החוק. הפרק השלישי יהיה פרק הדיון העיקרי שבו אציג את הטענות בעד ונגד ההחרגה. בפרק הרביעי אציג את המסקנות ואת הצעתי האישית.

חוק שעות עבודה ומנוחה

חוק שעות עבודה ומנוחה קובע הגבלות לעניין שעות העבודה המקסימליות שבהן מותר להעסיק עובדים, ולעניין ימי המנוחה שהמעסיק מחויב לתת לעובדים.

סעיף 2 לחוק קובע כי יום עבודה לא יעלה על שמונה שעות עבודה. סעיף 3 לחוק קובע כי שבוע עבודה לא יעלה על ארבעים וחמש שעות עבודה. באופן עקרוני אסור למעסיק להעביד עובדים מעבר למספר השעות המקסימלי שנקבע עבור יום עבודה ועבור שבוע עבודה. אולם לאיסור זה יש חריגים בחוק. סעיף 10 לחוק קובע רשימה של מקרים שבהם העסקה בשעות נוספות תהיה מותרת, כמו כאשר יש מאורע בלתי צפוי המחייב העסקה בשעות נוספות, או כשמדובר בעובדים במשמרות, או בהכנת מאזן שנתי, ברישום מלאי סחורה ומכירה שלפני חג. סעיף 11 לחוק קובע כי שר העבודה רשאי להתיר עבודה בשעות נוספות, עבור מטרות מסוימות המפורטות בסעיף ובקשר לענפים מסוימים המפורטים בסעיף. סעיף 15 לחוק קובע כי היתר של השר יכול להיות היתר מיוחד ויכול להיות היתר כללי. נכון להיום, יש היתר כללי של שר העבודה ל-4 שעות נוספות יומיות, כלומר ל-12 שעות יומיות בסך הכול, והיתר זה חל על כל העובדים במשק שהחוק חל עליהם².

גם במקרים שבהם מותרת העסקת עובד בשעות נוספות, קובע החוק את השכר שישולם עבור השעות הנוספות. סעיף 16 לחוק קובע כי בעד שתי השעות הראשונות מהשעות הנוספות ישולם לעובד שכר בשיעור 125% מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת ישולם לעובד שכר בשיעור 150% מהשכר הרגיל.

החוק קובע גם את ימי המנוחה, ואת האיסור על העסקה בימי מנוחה. סעיף 7 לחוק קובע כי עובד זכאי ל-36 שעות מנוחה שבועיות, כאשר אצל עובד יהודי יום המנוחה יהיה יום שבת, ואצל עובד שאינו יהודי יום המנוחה יכול להיות שבת, או יום ראשון או יום שישי, לפי המקובל אצל העובד. סעיף 9 לחוק קובע את איסור ההעסקה ביום המנוחה השבועי, אלא אם הדבר הותר לפי סעיף 12. סעיף 12 קובע כי שר העבודה רשאי להתיר עבודה ביום המנוחה השבועי אם הדבר דרוש לשם הגנה על המדינה, ביטחון הגוף או הרכוש, או לשם מניעת פגיעה רבה בכלכלה, בתהליך עבודה או בצרכים חיוניים לציבור.

מלבד האיסור על העסקת עובד ביום המנוחה השבועי, החוק אוסר גם על עצם פתיחת בתי עסק בימי המנוחה הקבועים בחוק. סעיף 9א לחוק קובע כי בימי המנוחה הקבועים בפקודת סדרי השלטון והמשפט לא יעבוד בעל בית מלאכה במלאכתו, ולא בעל מפעל במפעלו, ולא יסחר בעל חנות בחנותו. בפסיקה נאמר

¹ חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951. (להלן: "החוק").

² היתר כללי להעבדה בשעות נוספות במפעלים שבהם עובדים שבוע עבודה בן חמשה ימים, י"פ התשמ"ט 3349.

כי האיסור שבסעיף 9א שונה מהותית מהאיסורים על העסקה ביום המנוחה השבועי³. האיסורים על העסקה ביום המנוחה השבועי הם איסורים שמוטלים על המעביד ביחס לעובד. המטרות של איסורים אלה הם סוציאליים, ואיסורים אלו נועדו לרווחת העובד, וארחיב על כך להלן. לעומת זאת האיסור שבסעיף 9א איננו איסור שמכוון כלפי העובד, אלא מדובר באיסור על עצם פתיחתם של בתי עסק, והאיסור חל על בעל בית העסק גם אם איננו מעסיק עובדים. המטרה של האיסור הזה היא שונה לחלוטין, והיא מתמקדת בחשיבות של השמירה על המנוחה במרחב הציבורי בימי המנוחה הקבועים בחוק. איסור זה פחות רלוונטי לעבודה זו, המתמקדת באיסורים שנועדו לטובת העובד.

החוק גם קובע איסורי הפליה, וקובע כי למעביד אסור להפלות עובד בקבלה לעבודה משום שהוא מסרב לעבוד ביום המנוחה השבועי. סעיפים 9ג ו-9ו לחוק קובעים כי אסור למעסיק לסרב לקבל עובד רק בשל כך שהעובד הצהיר שאיננו מוכן לעבוד ביום המנוחה השבועי, ואסור למעסיק לדרוש מהעובד התחייבות לעבודה ביום המנוחה השבועי.

מטרות חקיקת החוק

המטרות של ההגבלות שבחוק הן סוציאליות ונועדו להגן על העובד. האיסורים הללו נובעים מנתונים ברורים שמצביעים על קשר בין עבודה רבה מידי לבין בעיות רבות, גופניות ונפשיות, הנגרמות לעובד המועסק מעבר לשעות עבודה מקסימליות⁴. ישנם מחקרים רפואיים שמצביעים על הקשר בין עבודה בשעות רבות לבין בעיות בריאותיות כמו הפרעות שינה, השמנה, עלייה בלחץ שם, כאבי גב, אירועים לבביים ואפילו עלייה בשיעורי התמותה. ברמה הנפשית, עבודה בשעות רבות יכולה להביא למתח, לדיכאון, לכעס ולבלבול. מחקרים מצביעים על החשיבות הנפשית של מתן מרגוע לגוף ולנפש, ועל קשר ישיר בין שעות עבודה רבות לבין בעיות נפשיות.

בעיות נוספות הכרוכות בשעות עבודה רבות הן בעיות משפחתיות⁵. ישנם מחקרים המצביעים על כך שעבודה בשעות רבות פוגעת בתא המשפחתי של העובד, ביכולת שלו להשקיע זמן בזוגיות, ובקשר שבין העובד לבין ילדיו והיכולת שלו להעניק להם מזמנו ומרצו. ישנן גם בעיות כלכליות הכרוכות בעבודה בשעות רבות, משום שעבודה בשעות רבות מביאה לירידה בריכוז ובתפוקה, והפיריון של העובד פוחת והדבר פוגע אפילו במעסיק ברמה הכלכלית⁶. עובד שמועסק שעות רבות עלול לסבול מחוסר ריכוז וערנות, ובעקבות כך עולה ההסתברות להתרחשות תאונות עבודה, שאף הן יכולות לגלגל עלויות על המעביד. נראה אם כן כי המטרה העיקרית של החוק היא ההגנה על העובד ועל האינטרסים שלו, אבל החוק מגשים גם אינטרסים של צדדים שלישיים וגם של המעסיק בעצמו.

הגבלת שעות העבודה, והגנה על שעות המנוחה והפנאי של העובד, חיוניים גם על מנת להגביר את השוויון המגדרי בשוק העבודה. בספרות יש הכרה בזיקה שבין הפרקטיקה המקובלת כיום של שעות עבודה רבות ושל משטר עבודה טוטאלי לבין הפערים הקיימים כיום בשוק העבודה בין גברים לנשים⁷. נטען כי משטר העבודה הטוטאלי נובע מתפיסות חברתיות לפיהן עובד טוב הוא עובד שיכול להשקיע את כל כולו בעבודה,

³ דנג"ץ 3660/17 התאחדות הסוחרים והעצמאים הכללית נ' שר הפנים, (פורסם בנבו, 26.10.17), בעמ' 51.
⁴ ראה: שרונה אהרוני-גולדנברג, "תזכיר חוק לתיקון חוק שעות עבודה ומנוחה", מאזני משפט ט (תשע"ד), 313. 314.
⁵ שם.
⁶ שם.
⁷ ראה: אריאן רנן-ברזילי, "בין שוק לרגולציה בעקבות בג"ץ גורן: שכר שווה, שוויון הזדמנויות ומחויבות משפחתית", מחקרי משפט לא (2017), 343. 344-345; יפעת מצנר-חרותי, "אבא הלך לעבודה, ישוב עם צאת הלבנה: כיצד המשפט הישראלי מעצב את (אי) יכולתם של אבות לשלב בין משפחה לעבודה", מעשי משפט ו (2014), 67.