

## תקציר מנהלים - חוק שעות עבודה ומנוחה - גמישות בשעות העבודה בעידן המודרני

תקציר סקירה שהוכנה ע"י עוה"ד דליה שילי-יריחובר, תמר מתתיהו ונועה נאמן מהלשכה המשפטית של זרוע עבודה בשנים 2019-2020

במסגרת סקירה זו נבקש לסקור את המצב המשפטי הקיים מבחינת שעות עבודה ומנוחה ואת התאמתו של הדין הישראלי הקיים לצורכי שוק העבודה המודרני, וכן את המצב הקיים בזירה הבינלאומית, לרבות בחינת שעות העבודה, ומנגנוני עבודה גמישים קיימים, והשוואתו למצב הקיים בישראל.

במסגרת הצהרת המאה של ה-ILO מיום 21.6.2019 הגיעו כל המדינות החברות להצהרה משותפת המתייחסת לשוק העבודה העתידי ובין השאר הצהירו כי יש להתמקד בצורך באיזון טוב יותר בין עבודה לבין חיים (פנאי) על ידי עידוד עובדים ומעסיקים להגיע להסכמות לגבי פתרונות, לרבות בנוגע לשעות העבודה, אשר ייקחו בחשבון את הצרכים ואת התועלות של הצדדים.<sup>1</sup>

חוק שעות עבודה, התשי"א-1951 (להלן – **החוק** ו/או **חוק שעות עבודה ומנוחה**) נוסח ב"התחשבות מלאה"<sup>2</sup> באמנות העבודה הבינלאומיות אשר ענייןן בשעות עבודה ועל מנת שישראל תוכל לאשר את האמנות האמורות.<sup>3</sup> חוק זה מושתת על ההנחה שניתן לקבוע הפרדה ברורה בין שעות העבודה לבין שעות הפנאי של העובד. לאור הנחה זו, תפקיד החוק הוא לקבוע מדדים או לתחום באמצעות יחידות זמן מוגדרות (יום/שבוע/חודש) את ההפרדה הזו, ולהגדיר את היקף העבודה ביחס להיקף המנוחה.<sup>4</sup>

יחד עם זאת בעידן הדיגיטלי, הפרדה מקסימלית בין עבודה למנוחה או בין עבודה לפנאי איננה דבר אפשרי בין היתר לאור ה"ענוחה", קרי העבודה שאינה מתוכננת מראש ואינה מהווה חלק פורמאלי ממטלותיו השגרתיות של העובד, כאשר עניין זה מתאפשר למעשה עקב התפתחות הטכנולוגיה והאפשרות (ואולי החובה?) להישאר "מחוברים" לאמצעים טכנולוגיים אלה לאורך כל שעות היממה ולא להתנתק מהם בשום שלב. עבודה זו המתערבבת עם שעות הפנאי והמנוחה אמנם אינה מונעת את פעילות הפנאי כשלעצמה אך היא עשויה לפגוע באיכותה.<sup>5</sup> יחד עם זאת, ישנה גם מגמה של קביעת הסדרים חוקתיים המכירים בזכות העובד "להתנתק".

**בחלק הראשון של הסקירה**, נבחן את כלל ההיבטים של חוק שעות עבודה ומנוחה (למעט בעניין המנוחה השבועית): כך, נדון במטרת החוק ובהגדרת שעות עבודה; נדון בנושא שעות העבודה נוספות, נבחן הסדרי שעות גמישים

<sup>1</sup> ILO CENTENARY DECLARATION FOR THE FUTURE OF WORK, Adopted by the conference at its one hundred and eighth session, Geneva, 21 June 2019.

<sup>2</sup> ה"ח התש"י, עמ' 168.

<sup>3</sup> שם.

<sup>4</sup> חני אופק-גנדלר, "ענוחה" - בין עבודה למנוחה בעידן הדיגיטלי" **עיוני משפט** מ' 5 (2017).

<sup>5</sup> שם.

שהתקבלו על ידי הפסיקה הישראלית שלא כחלק מהשעות הנוספות אותן מבצע העובד, וכן נבקש לבדוק מתי עובד יהיה זכאי לגמול שעות נוספות, וכן נדון באפשרות לתשלום שכר הגלובלי הכולל תשלום גמול שעות נוספות.

**בחלק השני של הסקירה**, נעסוק במצב הקיים בזירה הבינלאומית, זאת על מנת להוביל חשיבה באשר לצורך לבצע שינויים או תיקונים למצב הקיים בישראל. במסגרת זו, נבחן את שעות העבודה בזירה הבינלאומית והשוואתן למצב הקיים בישראל; וכן את מנגנוני העבודה הגמישים הקיימים בחו"ל, אותם ניתן לחלק לשלוש קבוצות עיקריות – גמישות בשעות העבודה, גמישות בדפוסי העבודה וגמישות במקום העבודה הפיזי.

אחת ממסקנות הסקירה היא ששבוע העבודה בישראל מוסדר במסגרת חוק שעות עבודה ומנוחה, אשר ככל הנראה אינו מותאם מספיק לצורכי שוק העבודה המודרני. כך, במרבית המקרים אין למעסיק אפשרות לחרוג מהעסקה במסגרת של שמונה או תשע שעות יומיות ו-43 שעות שבועיות (למשרה מלאה), אלא במחיר של תשלום שכר עבור שעות נוספות. בהתאם, לעובדים אין זכות להגמשה מסוימת של שעות העבודה בהתאם לצרכיהם.

לעומת זאת, המגמה העולמית שונה מהחוק הישראלי שכן היא פועלת להרחבת הגמישות בשוק העבודה ולצמצום מספר שעות העבודה, כאשר בעשורים האחרונים, מדינות מתקדמות רבות בעולם אימצו מודלים של גמישות תעסוקתית במסגרת הסדרים חקיקתיים, ביניהן קנדה, בריטניה, גרמניה, הולנד, שבדיה, אוסטרליה וניו זילנד.