

תוכן עניינים

1.	מבוא	2
2.	מטרות והצדקות להגבלת שעות העבודה	3
2.1	זכויות חברתיות בישראל:	3.....
2.2	מטרות והצדקות לחוק	3.....
3.	חוק שעות עבודה ומנוחה – הוראות מרכזיות	5
4.	החריגים לחוק	6
4.1	אפשרות פיקוח	6.....
4.2	תפקידי הנהלה או משרות אמון	6.....
5.	יישום החוק בפועל והתאמתו לשוק העבודה המודרני	7
5.1	יחס ארגון העבודה העולמי ומדינות העולם	7.....
5.2	המצב במדינת ישראל:	7.....
6.	סיכום ומסקנות	9
6.1	סיכום	9.....
6.2	מסקנות	9.....
7.	ביבליוגרפיה	10

מעמדו של חוק שעות עבודה ומנוחה

האם החוק מתאים לעידן המודרני?

1. מבוא

במגילת העצמאות הכריזה על עצמה מדינת ישראל, כמדינת רווחה המבטיחה זכויות חברתיות בסיסיות לאזרחיה במטרה להבטיח קיום מינימלי בכבוד ע"י מתן שירותים בסיסיים כגון: חינוך, בריאות, תעסוקה ועוד. בעולם העבודה זכות בסיסית מוגדרת כזכות לעבודה ולתנאי עבודה נאותים, לרבות הזכות לשעות עבודה מוגבלות, יום מנוחה שבועי, פנסיה, ימי חופשה ומחלה, תנאים לעובדות בהיריון ולאחר לידה וכו'. דיני העבודה בישראל מעוגנים ע"י חוקים רבים הכוללים, בין היתר, חוקי מגן למיניהם, הסכמים קיבוציים, צווי הרחבה, הסכמי עבודה, נוהג ופסיקה. חוק שעות עבודה ומנוחה¹ (להלן: "חוק המנוחה" או "החוק") הינו חוק מגן מרכזי המגביל את כמות שעות העבודה, קובע את זכות העובד למנוחה שבועית וכן מהו השכר בעד עבודת העובד בשעות נוספות. עם זאת, החל משנות ה-70 חלו תמורות בשוק העבודה אשר הפכו לנפוצות בשנות ה-80. שינויים אלו באים לידי ביטוי בכמה תחומים: ראשית, הגמשת הכלכלה העולמית ה-"גלובלית" אשר גרמה להגמשת שוק העבודה וליצירת דגם העסקה חדש. שנית, התפתחות הטכנולוגיה תרמה את שלה באפשרה עבודה מהבית ללא קשר למקום המעסיק. כתוצאה מכך, לדעת רבים, החוק שנחקק בשנת 1951 ותאם מודל שוק מסורתי המבוסס על המשכיות, קביעות וציפיה ליחסי עבודה מתמשכים, אינו מתאים עוד לשוק העבודה המודרני המאופיין בהסדרי תעסוקה קצרי מועד ומודולריים, ארעיים וחלקיים המתנהלים לעיתים קרובות מחוץ לכותלי הארגון. דוגמה לכך ניתן למצוא בכמות שעות העבודה. בישראל עובדים 7% שעות עבודה יותר (שעתיים וחצי בשבוע) בממוצע ממדינות ה-OECD ו-16% מהעובדים מדווחים על עבודה בסופי שבוע². על כן, מתעוררת השאלה, האם חוק המנוחה ממלא את התפקיד לשמו נחקק? לשאלה זו חשיבות מכרעת היות ואם התשובה לכך שלילית, משמעות הדבר הינה כי, הלכה למעשה, ניתן לראות בחלק מאוכלוסיית העובדים כ-"מופקרים" ומנוצלים בעוד אחרים מוגבלים ואינם יכולים לתת דרור לרצונם החופשי לצורות העסקה לא שגרתיות.

בכדי לענות על שאלת המחקר שנשאלה לעיל העבודה מגוללת מהכלל אל הפרט באופן הבא: פירוט מטרות החוק והצדקותיו, עריכת סקירה היסטורית של החוק, סקירת הוראותיו המרכזיות של החוק, לרבות החריגים הקבועים בו, בדיקת יישום החוק בפועל ואת מידת התאמתו לשוק העבודה המודרני בישראל ולבסוף הסקת מסקנות בדבר המצב הקיים והדרכים האפשריות לשיפור המצב.

¹ חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א – 1951, ס"ח 204

² יותם מרגלית, איילת הלל, ליאור גרו, רחל זקן "חוק שעות עבודה ומנוחה ומנגנונים לגמישות בשוק העבודה" המכון הישראלי לדמוקרטיה (2018) 79.

2. מטרות והצדקות להגבלת שעות העבודה

2.1 זכויות חברתיות בישראל:

מקור המושג "זכויות אדם" הינו בתורות המדיניות של המאה ה-18 בהומניזם המודרני, המגדירות "זכויות אדם" כ-זכויות המוקנות לאדם באשר הוא אדם, מכוח כבודו וטבעו האנושי, ובכלל זה הזכות לחיים, לחירות, לקניין.³ הגדרת "זכויות האדם" מתחלקת לשלוש תת-קבוצות:

(1) הזכויות הטבעיות עליהן עמד ג'ון לוק. במקור היו אלה הזכויות הבסיסיות ביותר הכוללות את הזכות לחיים, לחירות ולקניין.

(2) הזכויות הפוליטיות (או האזרחיות), זכויות טבעיות שאין בסמכותה של המדינה לשלול או לפגוע בהן ללא הצדקה כגון: הזכות לבחור ולהיבחר, הזכות להתאגד פוליטית ועוד.⁴

(3) הזכויות החברתיות המבטיחות צרכי קיום בסיסיים כגון הזכות לבריאות, לחינוך, לעבודה ולפרנסה, למשפחה על כל צורותיה העכשוויות, הזכות לרווחה חברתית, ביטחון סוציאלי, מדור ובטחון תזונתי, וכד'.

בעוד מטרת החוקים העוסקים בזכויות אדם הינה להגן על האזרחים מפני פגיעה של המדינה, סיווג הזכויות לאחת מתת-הקבוצות קובע האם מדובר בזכות פוזיטיבית או נגטיבית. רוב הזכויות החברתיות לא מעוגנות בחקיקה. בשנת 1992 נחקקו חוקי יסוד המעגנים זכויות חברתיות⁵ אך עד היום לא זכו אלה להכרה במסגרת חוקה ומרביתן נובעות מפרשנותו של בית המשפט. ב-1996 הוגשה הצעת חוק לעיגון חוק יסוד: זכויות חברתיות⁶ ומשרד המשפטים אף ניסח הצהרה נוספת להצעת החוק אך אלה לא עברו שלב הקריאה השלישית בכנסת⁷. ככל שהזכויות החברתיות אינן מעוגנות כך גם הסנקציות בגין הפרתן קשות למימוש. **חוק שעות עבודה ומנוחה משתייך לקבוצת הזכויות החברתיות.**

2.2 מטרות והצדקות לחוק

חוק שעות עבודה ומנוחה מגדיר את משך יום, שבוע וחודש העבודה וקובע את זכות העובד למנוחה שבועית והגמול בעד שעות עבודה נוספות. תכלית החוק: "לקבוע מסגרת נורמטיבית של שעות עבודה במשק, המונעת מעובד וממעסיקו להסכים על מסגרת שעות עבודה הפוגעת באיכות החיים של העובד, לקדם את איכות החיים ולהגן על כבודו של העובד ... למנוע ניצול אפשרי של מעסיקים..."⁸. חופש העיסוק מעוגן כיום בחוק יסוד: חופש העיסוק אך תכלית חוקי המגן מצדיקה הגבלת חופש זה⁹. במלים אחרות, **הצורך להגן על זכויות העובדים** עולה מהפער הקיים בין אינטרס המעסיק להבטחת צרכיו הכלכליים לבין מעמדו הנחות של העובד.¹⁰ פגיעה בחופש העיסוק אינה דבר של מה בכך. לפי ס' 4 לחוק חופש העיסוק (להלן: "**פסקת ההגבלה**") היא מותרת כל עוד היא

³ רות גביוון "דרך ארץ דת ומדינה, אסופת מאמרים והרצאות בנושא יהדות, שלטון וערכים דמוקרטיים" ירושלים תשס"ב, עמודים 97-107, <http://www.daat.ac.il/daat/ezechut/demokratia/zhuyot-2.htm>.

⁴ שם.

⁵ חוק יסוד: חופש העיסוק, ס"ח התשנ"ד 90, חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, ס"ח התשמ"א 306.

⁶ הצעת חוק יסוד: זכויות חברתיות ה"ח 3068.

⁷ הצעת חוק יסוד: זכויות חברתיות פרלמנט, 21: 4, 1998.

⁸ אליעזר-ספיר, ד', ברנר-נאור, נ', כהן, ח' (2016) "חוק שעות עבודה ומנוחה: סקירת הדין הישראלי (למעט המנוחה השבועית)", הלשכה המשפטית משרד הכלכלה, 1.

⁹ שרון רבין מרגליות "נקודות מפנה במשפט העבודה האישית" דין ודברים (2011) 341.

¹⁰ שם, 342.