

תוכן עניינים

1.....	מבוא
2.....	המתח בין החוק הנ"ל לבין ענף ההייטק
	חוק שעות עבודה ומנוחה
3.....	הוראות החוק
3.....	תכליתו של החוק
4.....	תכלית ההסדרה של גמול שעות נוספות
4.....	האפשרות להתנות על החוק
4.....	החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה
4.....	מאפייני ההעסקה בהייטק
7.....	מענה לשאלת המחקר
7.....	מתן פירוש מצמצם לחוזה עבודה אישי
8.....	מתן פירוש מצמצם להחרגת עובדים מהחוק הנ"ל
9.....	סיכום ומסקנות
11.....	ביבלוגרפיה

מבוא

בנאום שנשא השופט ברק עם פרישתו מביהמ"ש העליון, הוא התייחס, לתפקידו של השופט, וקבע, בין היתר, כי: "ביסוד תפיסתי את תפקידו של שופט עומדים שני תפקידים עיקריים. התפקיד האחד הינו ליצור הלכה שיפוטית, שיש בה כדי לגשר על הפער בין המשפט לחיים. ההיסטוריה של המשפט היא ההיסטוריה של התאמת המשפט לצרכי החיים המשתנים. תפקידי שלי כשופט - בצד המחוקק וכשותף זוטור לו - היא לעשות הכל כדי להקטין פער זה. זוהי החקיקה השיפוטית."¹

בעבודה זו, אבחן את האופן בו מגשר ביה"ד לעבודה על הפער בין המשפט – חוק – שנחקק בתחילת שנות החמישים של המאה הקודמת, לבין החיים - תחום מקצועי, שלא היה קיים במועד חקיקתו של החוק. השאלה העקרונית, האם באמת ניתן לגשר באופן הולם בין עבר לעתיד, ולהתאים מציאות משתנה לעקרונות עבר, או האם עדיף לשנות את העקרונות ולהתאים למציאות המשתנה, היא השאלה שעוררה בי סקרנות, והביאה אותי לברר מקרה פרטי של הסוגיה: כיצד מיישם ביה"ד לעבודה את חוק שעות העבודה והמנוחה בתחום ההייטק.

במבוא זה אעמוד בקצרה על המאפיינים של החוק מחד ועל מאפייני תחום ההייטק מאידך, ואבהיר מהי הבעיה העיקרית שעל ביה"ד להתמודד אתה, על מנת להתאים את המשפט למציאות החיים בהקשר זה.

זמני העבודה והמנוחה של עובדים שכירים בישראל, מוסדרים בהוראות חוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א - 1951² (להלן: **החוק הנ"ל**). החוק נחקק בשנת 1951, דהיינו לפני 67 שנה, ואילו בניסוחו הייתה התחשבות מלאה באמנות בינלאומיות מתחילת המאה הקודמת, כדלקמן: האמנה הבינלאומית בדבר שעות עבודה בתעשייה, משנת 1919, האמנה הבינלאומית בדבר שעות עבודה במפעלי מסחר ובמשרדים משנת 1930, והאמנה הבינלאומית בדבר מנוחה שבועית במפעלי תעשייה משנת 1921.³

במהלך השנים ממועד חקיקת החוק הנ"ל, לא כל שכן, ממועד האמנות הבינלאומיות, עליהן הוא נסמך, חלה התפתחות חברתית וטכנולוגית בעולם העבודה, אשר גרמה לשינוי דרמטי בדפוסי העבודה. שינוי זה הביא לכך שהביטוי "מקום עבודה" לא תמיד מתייחס להגדרה פיזית קבועה. עקב התפתחות הטכנולוגיה ופיתוח דרכי תקשורת משוכללים, ניתן כיום, פעמים רבות, לבצע את העבודה גם מביתו של העובד. התפתחות זו עוררה בעיה חדשה, שלא הייתה מוכרת בעבר, שעניינה טשטוש הגבולות בין העבודה לבין "הפנאי"⁴ בנוסף, בשל טעמים כלכליים וחברתיים, בניגוד לעבר, מרבית הנשים, יוצאות לעבודה, תהליך הדורש התמודדות חדשה של איזון ושילוב בין עבודתן לבין גידול הילדים. אף המודעות של הגברים ורצונם להיות מעורבים בפועל בגידול הילדים גברה. ההתפתחות הטכנולוגית וצורת העבודה המודרנית, גורמת מחד להפחתה בעבודה אנושית, המקטינה את הביקוש לעבודה, אך מאידך דורשת בתחומים מסוימים, כגון בתחום ההייטק, כח אדם מקצועי ומיומן. כתוצאה משנויים אלה נוצרו דפוסי עבודה חדשים, שלא היו מוכרים במועד חקיקת החוק, כגון עבודה מרחוק, עבודה מהבית, שיטה של שעות עבודה גמישות, שבוע עבודה מקוצר, עבודה במשרה חלקית, עבודה עם ממשקים בחו"ל ועוד).

לא זאת אף זאת, ההנחה העומדת בבסיס החוק הנ"ל היא, שניתן לקבוע חיץ בין שעות העבודה לבין שעות המנוחה, וכי, תפקיד החוק הוא לקבוע מדדים כמותיים של יחדות זמן לחיץ זה. בכלכלה החקלאית או התעשייתית, בה היה צורך בנוכחות פיזית בקרקע או במפעל, היה קל יחסית לקבוע חיץ כזה. אולם

¹ אהרון ברק "דברים בבית המשפט העליון עם פרישתי מכס השיפוט" משפטים לח(1) תשס"ח 3 בעמ' 4

² פורסם בס"ח תשי"א מס' 76 מיום 22.5.1951 עמ' 204

³ דברי הסבר לה"ח תש"י מס' 43 עמ' 157

⁴ המושג "פנאי" בהקשר זה מתייחס לכל מה שאינו נכלל בגדר "עבודה"

בכלכלה של היום, בה המידע הוא המשאב המרכזי, ביצוע העבודה, ובפרט עבודה אינטלקטואלית, יכולה להתרחש בכל מקום ובכל עת, והדבר מערער את תוקפה של ההנחה בדבר האפשרות לקבוע חיץ ברור בין העבודה לבין המנוחה שכן חלק גדול מהעבודה יכול להיעשות במרחב הפרטי.⁵

תחום ההייטק החל להתפתח כתחום משמעותי, בתחילת שנות ה-90 של המאה הקודמת, כ-40 שנה לאחר חקיקת החוק הנ"ל. בעשורים האחרונים הפכה התעשייה עתירת הידע, לאחד מעמודי התווך של הכלכלה הישראלית. בשנים 2004-2009 היו תעשיות הטכנולוגיה העילית אחראיות לכ-50% מהיצוא התעשייתי, ולכ-30% מסך יצוא השירותים. בתחום ההיי-טק עובדים כ-9% מסך העובדים במשק, וכ-26% מסך העובדים בתעשייה, שיעורים הגבוהים בהרבה מכל מדינה אחרת. התעשיות עתירות הידע מובילות את צמיחתה של הכלכלה הישראלית, תהליך שצפוי להמשיך גם בשנים הבאות, וזאת לאור העובדה שישראל היא מדינה קטנה ונטולת משאבי טבע משמעותיים. השילוב של הון אנושי איכותי, צרכים ביטחוניים-טכנולוגיים, השקעות ממשלתיות נרחבות במחקר ופיתוח והקמת תעשיית הון סיכון משמעותית, הביאו את ישראל להישגים מרשימים בתחום זה. הצמיחה של ענף ההיי-טק הישראלי נסמכת כמעט לחלוטין על יכולותיו של כוח האדם המיומן בתחומי ההנדסה והמחשבים.⁶

לאחר שסקרתי בקצרה את החוק הנ"ל, שנחקק סמוך לקום המדינה, ואת תחום העיסוק בהייטק, שהוא תחום עיסוק חדשני יחסית, והבהרתי את חשיבותו הכלכלית למדינת ישראל, אתייחס לקושי העיקרי שהחוק הנ"ל מעמיד בפני עובדי תעשיית ההיי-טק.

המתח בין החוק הנ"ל לבין ענף ההייטק

תעשיית ההייטק הינה תעשייה תחרותית המתפתחת במהירות, שעובדיה נאלצים בדרכי לעבוד באופן קבוע שעות עבודה נוספות רבות, בשל פרויקטים עם זמני סיום לחוצים, ישיבות עם גורמים בחו"ל בזמנים שונים על פני היממה, לימוד רב של חומר לקראת פרויקטים, לימוד של טכנולוגיות/מערכות חדשות/קיימות ועוד.

לעומת זאת, סעיף 2 לחוק הנ"ל קובע, שמשך יום העבודה הוא 8 שעות בלבד, למעט סקטורים מיוחדים המצוינים בחוק. שעות עבודה החורגות משעות העבודה הקבועות בחוק הן שעות נוספות, בגין קובע המחוקק תשלום שכר נוסף לשכר הרגיל המשולם במסגרת שעות העבודה הרגילות. סעי' 30 לחוק הנ"ל קובע, כי החוק אינו חל על שוטרים במשטרת ישראל, עובדי שירות בתי-הסוהר, עובדי מדינה שתפקידם מחייב אותם לעמוד לרשות העבודה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות, יורדי ים ועובדי דיג, אנשי צוות אוויר, עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי, עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם.

מעסיקים רבים, לרבות חברות הייטק, נסמכים, וכפי שיובהר להלן, שלא כדין, על המונח "עובדים בתפקיד הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי", ומחריגים על בסיסו מההסדר שבחוק את עובדיהם, באופן שעובדים אלה עובדים מעבר לשעות העבודה הקבועות בחוק מבלי שהם מקבלים על כך תשלום כשעות עבודה נוספות.⁷ במקרים אחרים, משלמים המעסיקים

⁵ חני אופק-גנדלר "ענוחה-בין מנוחה לעבודה בעידן הדיגיטלי" עיוני משפט מ' 2017, 5 בעמ' 6

⁶ המחסור בכח אדם מיומן בטכנולוגיה עילית המלצות הצוות הבין משרדי יולי 2012 עמ' 3, 10

⁷ החרגת עובדי צווארון לבן מהסדרים לתשלום עבור עבודה בשעות נוספות הכנסת מרכז המחקר והמידע 12.7.2009 בעמ' 3