

נושאים למבחן

2..... חופש העיסוק

4..... זכות פררוגטיבה ניהולית

9..... חוק הגנת שכר ושכר מינימום

9..... **חוק שכר מינימום**

10..... **חוק הגנת השכר**

13..... חוק שעות עבודה ומנוחה

18..... חופשה שנתית ודמי הבראה

21..... זכות השביתה

**חופש העיסוק**

חוק יסוד – חופש העיסוק :

**מטרה**

2. חוק-יסוד זה מטרתו להגן על חופש העיסוק כדי לעגן בחוק-יסוד את ערכיה של מדינת ישראל כמדינה יהודית ודמוקרטית.

**חופש העיסוק**

3. כל אזרח או תושב של המדינה זכאי לעסוק בכל עיסוק, מקצוע או משלח יד. כלומר, לכל עובד יש חופש לבחור לעסוק במה שהוא רוצה. הבעיה הופכת להיות קשה מבחינה חברתית-מוסרית כאשר מדברים על זונות, רוצחים שכירים וכו'.

**פגיעה בחופש העיסוק**

4. אין פוגעים בחופש העיסוק אלא בחוק ההולם את ערכיה של מדינת ישראל, שנועד לתכלית ראויה, ובמידה שאינה עולה על הנדרש, או לפי חוק כאמור מכוח הסמכה מפורשת בו. מדבר על פסיקת ההגבלה לתכלית ראויה ומכוח ההסמכה בחוק

**יציבות**

6. אין בכוחן של תקנות-שעת-חירום לשנות חוק-יסוד זה, להפקיע זמנית את תוקפו או לקבוע בו תנאים. יציבות בחופש העיסוק, תקנות שעת חירום ועל כך שאין בהם כדי למנוע את העיסוק. אי אפשר להגיד למישהו שהוא לא יכול לעבוד במשהו מסוים.

**נוקשות**

7. אין לשנות חוק-יסוד זה אלא בחוק-יסוד שנתקבל ברוב של חברי הכנסת. שריון לחוק יסוד שקובע שניתן לשנות אותו רק ברוב של חברי כנסת.

הצדקה להגבלת ההגנה על חופש העיסוק ואין מתן חופש מוחלט :

- מניעת תחרות
- עובד לשעבר בחברה מסוימת בעל ידע בנושא שהוכשר בו ורוצה לעבור לחברה מתחרה יכול להיות שתכלית מניעת תחרות תצדיק הגבלה על חופש העיסוק שלו.
- ההגנה על האינטרס של המעביד
- בחופש העיסוק יש מתחרים. יכולה להיות 'מלחמה' בין מעסיקים ← סעיף הגבלת עבודה במקום מתחרה.

טעמים להגנה על חופש העיסוק של העובד :

1. טעם חוקתי
- חופש העיסוק של העובד להשתמש בכישוריו, מומחיותו ובסיס השתכרותו, הן קנייניו והם מוגנים כזכות יסוד.
2. חזקת חוסר השוויון בין העובד למעסיק במו"מ לתנאי העבודה
- לעובד עמדת פיקוח נחותה, למעסיק יש את החופש להעסיק. חוסר השוויון הזה הוא עיקרון משפטי מובנה.
3. משמעותו וחשיבותו של מקום העבודה כמקור להגשמה עצמית וסיפוק אישי
4. תחרות חופשית

הנסיבות בהם בית הדין לעבודה יתיר הגבלה של חופש העיסוק :

1. סוד מסחרי ששייך למעסיק המקורי (למשל - לעובד ידוע על פטנט של המעסיק)
2. הכשרה מיוחדת שניתנה לעובד כנגד התחייבות לעבוד תקופה מסוימת
3. תמורה מיוחדת (למשל – מתן שכר על שנת עבודה לאחר עזיבת העובד כדי למנוע תחרות)
4. המעסיק מקיים/ העובד לא מקיים את חובת תומ"ל המוגברת בדיני העבודה
5. חובת אמון שיש למעסיק בעובד
6. איסור עבודה נוספת

סוד מסחרי

מושג המהווה אינטרס של המעסיק והלגיטימיות שלו להגבלת חופש העיסוק של העובד (כמו חוק עוולות מסחריות) סוד מסחרי מוגדר באופן הבא : "נטילת סוד מסחרי ללא הסכמת בעליו או שימוש בסוד ע"י הנוטל". מידע מסחרי שאינו נחלת הרבים ואינו ניתן לגילוי בדין בנקל ע"י אחרים אשר סודיותו מקנה לבעליו יתרון עסקי על פני מתחריו ובלבד שבעליו נוקט באמצעים סבירים לשמור על סודיותו. כלומר, סוד מסחרי, מידע עסקי שהוא אינו נחלת הרבים ולא ניתן לגילוי בפשטות, מי שמחזיק בו צריך לנקוט אמצעים סבירים לשמור עליו.

**דוגמאות לסודות מסחריים מהפסיקה:**

- רשימת לקוחות- יש רשימה של לקוחות שעובדים איתם, כך מגלגלים את העסק.
- רשימת ספקים- חלק מהיעד של להתחיל עסק זה להרים טלפונים.
- תכניות עסקיות.
- חקירת/מחקרי השוק.
- מיפוי סטטיסטי.
- שרטוטים.
- תוכנות מחשב ומידע ממוחשב.

ע"ע 164/99 פרומר - רדגארד בע"מ, פד"ע לד 294.

דן פרומר המערער עסק התעשייה אווירית, צבר ידע ועבד בצ'ק פוינט כמהנדס תוכנה ומנהל פיתוח בתפקיד בכיר. לימים, התפטר והתחיל לעבוד ברדגארד. הסכסוך הוא למעשה בין 2 המעסיקים (צ'ק פוינט ורדגארד) בית הדין האזורי לעבודה התייחס לחוזה העסקה שהיה לו בצ'ק פוינט שבו היה סעיף הגבלת תחרות עם תקופת עבודתי בחברה תעלה על 12 חודש, אבל לא תעלה על 5 שנים, יחול סעיף הגבלת העבודה ל-22 חודשים. בית הדין טען כי הוא לא היה חייב לחתום על סעיף הגבלת העבודה ולכן הוציא צו מניעה למשך 18 חודשים כך שפרומר לא יוכל לעבוד ברדגארד. הוגש ערעור. ביה"ד הארצי שינה את ההחלטה ← **הכלל הוא כי לא ניתן להגביל את חופש העיסוק אלא בנסיבות מסוימות. יש לבחון לפי מבחנים חוקיים של סבירות**

האיזון בין העקרונות נקבע לפי מבחן הסבירות והמידתיות:

- האם תקופת ההגבלה סבירה? (האם 22 חודשים זה סביר?)
- מה היקפה של ההגבלה ומה האזור הגיאוגרפי של ההגבלה?
- יש לשמור על הסודות המסחריים השייכים למעסיק הקודם
- אין לתת משקל רב להתניית הגבלת חופש העיסוק גם אם יש חוזה העסקה שמגביל אותם לתקופה ארוכה. אם אין סודות מסחריים אזי חופש העיסוק גובר. אם לא מצליחים לשכנע את השופט שיש סוד מסחרי, שנקטו אמצעים סבירים לשמור עליו ← לא ניתן לאכוף את ההתניה של אי התחרות.
- אם הייתה הכשרה מיוחדת, ניתן להצדיק את ההגבלה לתקופה מסוימת.
- תמורה מיוחדת

**לא מדובר ברשימה סגורה, בית הדין ישקול כל מקרה לגופו.**

ע"א 6601/96 AES SYSTEM INC. נ' סער, פ"ד נד(3) 850.

טכנאי מחשבים שעבד בחברה וחתם על סעיף הגבלה המגביל את היכולת שלו לעבוד בחברה מתחרה. לאחר סיום העסקתו לא קיים את הסעיף ועבד בחברה מתחרה. הש' ברק: מחד, עיקרון חופש החוזים לפיו חוזים יש לקיים. מנגד קיים עיקרון חופש העיסוק האומר כי יש לפסול את התוקף של ההגבלות החלות על חופש העיסוק והתחרות. במסגרת האיזון בין האינטרסים המנוגדים נק' המוצא היא שיש להימנע ממצב של הכל או כלום, צריך מצב ביניים.

**פסקי דין כשהפרשנות נוטה להגן על האינטרס של המעסיק:**

ע"ע 189/03 גירית בע"מ - אביב עבודה ארצי לג (16) 43.

עובדים בחברה שחתמו על הסכם כי לא ינצלו את קשרי העבודה שלהם אולם החלו לפעול להקמת חברה חדשה שתפיץ את מוצרי ספקים של החברה בה עבדו, החברה פנתה לביה"ד ובית הדין האזורי קבע הגבלה על העובדים לחצי שנה אך בבית הדין הארצי נקבע כי הפרשה לא עוסקת בהגבלת העיסוק בשל סוד מסחרי, אלא מדובר חובת האמון שהופרה, תו"ל, הם הפרו את חובת הנאמנות ובוודאי שבנסיבות כאלה הם אינם רשאים לנצל את המעמד הזה ולהקים עסק מתחרה, האינטרס הלגיטימי של חברת גירית גובר על האינטרס לחופש התחרות ולחופש העיסוק של העובד והוגבלו לשנה.

ע"ב 2826/06 קליין שמרית נ רזים – רשת מועדוני כושר בע"מ (ניתן ביום: 18/11/2008)

בית הדין החליט שנוצר איום ממשי על עסקיה של המעסיקה וההחלטה לא לאפשר למדריכות לעבוד במקביל בחברה אחרת נועדה כדי להגן על האינטרסים העסקיים של רזים. בית הדין רואה את טובת המעסיק ואת האינטרסים שלו להגביל את העובד ואת חופש העיסוק שלו, מדובר בהגנה לגיטימית של המעסיקה באזור מוגבל וקטן המצדיק את הפגיעה לכאורה בחופש העיסוק של העובדת

הכלל המנחה הינו שאין ליתן תוקף להתניית הגבלת עיסוק בחוזה העבודה אלא אם כן מתקיימת אחת הנסיבות המפורטות לעיל. **ברדגארד** בית הדין פירש את ההלכה הזו שמיטיב עם העובד. במקרים מסוימים כשהעובד מתפנק בית הדין יכול להוציא את המעסיק שידו על העליונה. בהעדר קיומן של הנסיבות ובעיקר בהעדר סוד מסחרי (שזה המשקל הכי גדול בהגבלת העסקה), גובר עיקרון חופש העיסוק על האינטרס הקנייני של המעסיק. יכול להיות שהמעסיק יפסיד אבל עליו להקל על העובד שיהיה חופשי לעבוד בעבודה אחרת מבלי להגביל אותו. זוהי הנחת הבסיס.

## זכות פררוגטיבה ניהולית

פררוגטיבה ניהולית – הזכות הניהולית של המעסיק כבעליו של המפעל

## פסה"ד גנני נ' אמירים

למעביד הפררוגטיבה לנהל את מפעלו על הצד הטוב והמועיל ביותר לפי הבנתו ושיפוטו בכפוף למגבלות המשיגות סמכויות אלה מכוח חוק, הסכם קיבוצי או חוזה אינדיבידואלי.

## פסה"ד רקנט נ' בית הדין הארצי לעבודה

השי' ברק - ביהמ"ש אינו מנהל את עסקיו של המעביד. ניהול העסק הוא עניינו של המעביד. זו הפררוגטיבה שלו. אך, כמו כל כוח אחר במדינת חוק כוח זה מוגבל ע"י החוק כפי שמתפרש ע"י ביהמ"ש.

**בספרות** נאמר כי ההכרה בזכות זו הושתתה בפסיקה על המשמעות המסורתית שיוחסה לזכות הקניין של המעסיק. המעסיק השקיע את הונו, זמנו, משאביו בעסק ויש לו בעלות על הקניין. יש לו זכות יתר להחליט מה קורה בעסק ובהתאם לגישה זו מורשה בעל הקניין לעשות בקניינו כרצונו.

## זכות הניהול הינה זכות יסוד חוקתית – ס' 3 לכבוד האדם וחירותו

זכות הניהול של המעביד מוכרת גם כזכות יסוד חוקתית לפי חוק יסוד כבוד האדם וחירותו לפי ס' 3. מדובר בהכרה בזכות הקניין כזכות יסוד חוקתית כנובעת מהזכות לכבוד האדם. ביסוד הזכות עומדת ההגנה על הקניין שהוא אינטרס בעל ערך כלכלי.

## שמירה על הקניין

3. אין פוגעים בקניינו של אדם.

## פסה"ד הסתדרות העובדים הכללית, עובדי המנהל נ' מדינת ישראל

נושאים שלגביהם חייב המעסיק לנהל מו"מ עם העובדים, נושאים שיש למעסיק שיקול דעת מוחלט ונושאים מעורבים יש הבחנה שפסה"ד קובע בין כל מיני סייגים וקטגוריות לזכות הניהולית של המעסיק. הסוגים:

- 1. נושאים שלגביהם חייב המעסיק לנהל משא ומתן לבין נושאים שיש להם נגיעה משמעותית לעובדים.**  
בניהם: שכר העובדים, פרמיות, תנאים סוציאליים, קידום בעבודה, דרגות, הפרשות לפנסיה בגובה מסוים. סוג זה מאופיינים בכך שהמעסיק חייב לנהל משא ומתן.
- 2. פררוגטיבת הניהול הינה מוחלטת בנושאים שאין להם נגיעה אישית או משמעותית לעובדים.**  
אלה דברים שיש למעסיק שיקול דעת מוחלט, כמו החלטה איזה מוצר לייצר, תכנית שיווק של המוצרים, תכניות מחקר. בנושאים כאלה המעביד מחליט על דעת עצמו מבלי שהוא נדרש להיוועץ בעובדים.
- 3. נושאים מעורבים**  
נושאים שהם באמצע מדובר על נושאים שהחלטות הניהוליות לגביהם מתקבלות בעניינים שיש להם השפעה או השלכה משמעותית על העובדים. נושאים מעורבים אלה נופלים לטווח שבין הנושאים שנוגעים ישירות את פני העבודה לבין נושאים שהם בפררוגטיבה המוחלטת של המעסיק. לדוגמה ניוד משרדים והזזת עובדים.

## כרסום בזכות הניהולית

דוגמא לכרסום היקף הזכות הניהולית:

- 1. כאשר יש ביצוע שינוי מבני במפעל, המעסיק יכול לעשות שינוי פנימי או חיצוני במפעל, אבל יש הגבלות על הדרך שלו לעשות זאת באופן חד צדדי. מתי?**
  - כאשר מדובר במקרה של **חוסר תום לב**- השינויים המבניים שהמעסיק עושה בתוך המפעל צריכים להיות כפופים לחובת תום הלב. הוא לא יכול לעשות שינוי שלא בתום לב.
  - **הגבלה מכוח חקיקה**- מעסיק לא יכול לעשות שינוי מבני אם הוא סותר חקיקה, אם הוא עושה שינוי שמפלה חלק מהעובדים לרעה.
  - **הגבלה מכוח הסכם קיבוצי**- בהסכם קיבוצי שמים דגש יתר חזק יותר, כי יש יכולת לנהל משא ומתן גם על מבנה החברה. אם ממזגים מחלקה למחלקה אזי יכול להיות שהתוצאה תהיה שהמעסיק עושה זאת כי הוא רוצה לייצל את 2 המחלקות, לחסוך תקציבים. על פניו, זו החלטה לגיטימית של המעסיק אבל יכול להיות לכך השלכות, לכן בהסכם הקיבוצי יכול להיות סעיף שאומר שאי אפשר למזג והוא יגביל את הפעילות של המעסיק לשינוי המבני.
  - הגבלות מכוח זכויות יסוד חוקתיות. כמו חופש העיסוק.

## 2. ההסתדרות נ' פלאפון - מעסיק לא יכול להתערב בהליכי התארגנות של עובדים.

ביהמ"ש קבע הלכה מרחיקה לכת בעולם ולא רק בארץ שאומרת שמעסיק לא יכול להתערב בהליכי התארגנות של עובדים. היה מדובר על דיון שהמעסיק אמר שמדובר על חופש הביטוי הטבעי שלו ושלא ניתן לסתום לו את הפה אך, בהסכם הקיבוצי נטען שמדובר בהפחדה על העובדים ושהוא מצליח ושיש פה סכנה.

**3. פיצוי כספי לעובד בגין הפרה חד צדדית-**

המעביד יכול להיות חייב בפיצוי כספי לעובד בגין הפרה חד צדדית של תנאי העבודה. אם מעביד מקבל החלטה על דעת עצמו- הוא יצטרך לשלם על כך, כאשר הפיצוי יעמוד על גובה השכר שהיה משולם לעובד לולא ההפרה.

**משה נהרי נ' מדינת ישראל- שינוי חד צדדי שהשפיע על זכויות ההשתכרות של העובד בית הדין פסק שהשינוי היה חד צדדי ולמרות**

**שלמנהל הייתה זכות לשנות את היקף משמרות הלילה הוא היה צריך להמשיך לשלם לו את התוספת.**

בית הדין הארצי קבע בדעת רוב כי אמנם למעביד הותר לשנות את סדרי עבודתו של העובד משה, אבל, בשים לב לאי החוקיות שבדרך העסקה שהייתה נהוגה בפועל במשך שנים רבות, העובד יהיה זכאי להמשיך תשלום התוספת גם לאחר השינוי. כלומר, משה היה עובד בשעות לילה והחליטו שמחליפים לו את היקף משמרות הלילה, שינוי חד צדדי שהשפיעו על זכויות ההשתכרות שלו והמעסיק חשב שחווה העבודה ימשיך עם השינוי.

**בית הדין פסק** שהשינוי היה חד צדדי ולמרות שלמנהל הייתה זכות לשנות את היקף משמרות הלילה הוא היה צריך להמשיך לשלם לו את התוספת.

**4. שינוי חוזה עבודה-**

עפ"י הדין והפסיקה, אם לא נקבע אחרת בחוק או בהסכם עבודה, המעביד רשאי לפטר את העובד מתי שרוצה (כמובן שפיטורין צריכים להיות בתום לב ועפ"י דין- שימוע). אבל, אם המעסיק בחר לא לנתק את יחסי העבודה, אלא להמשיך ולהעסיק את העובד, הוא לא רשאי באופן חד צדדי לשנות תנאי מתנאי העבודה גם אם העובד מאשר דעתו של העובד לא רלבנטית (לדוגמא: שכר מוסכם), ללא קבלת הסכמתו של העובד.

**מילפנדר נ' בית הדין הארצי- הלכה של שינוי חד צדדי בחוזה נקבע בפסה"ד, מעסיק לא יכול לשנות חוזה עבודה באופן חד צדדי אלא אם**

**מתקיים אחד מהריגים ואם שינה העובד זכאי לדרוש את המשך קיום החוזה הקיים ללא שינויים או להתפטר בדין מפוטר עקב הרעה**

**מוחשית בתנאי העבודה ולקבל פיצוי פיטורין.**

מעביד אינו יכול לשנות באופן חד צדדי הוראה בחוזה עבודה ואם עשה כן הדבר מהווה הפרת חוזה מצד המעביד. הפרה זו מזכה את העובד בסעדים משפטיים. **פסה"ד זה נותן לנו 3 חריגים להפרה חד צדדית (כלומר, מתי השינוי בסדר):**

- כשיש חוק שמעניק אפשרות כזו.
- כשיש חוזה עבודה חדש שמאפשר. נתתי הסכם חדש והעובד חתם והסכים לכך
- הוראה חוזית שלפי טיבעה היא מסיימת או היא משנה משהו- כלומר, יש סעיף בחוזה הישן שמאפשר זאת.
- כאשר ההוראה החוזית משתנה מעצמה כמו העלאת שכר מינימום או הורדה.

**אם לא התקיים אחד מהחריגים, המעביד לא רשאי לשנות הוראה בחוזה ללא הסכמת העובד ואם עשה כן העובד זכאי לדרוש את המשך קיום החוזה הקיים ללא שינויים או להתפטר בדין מפוטר עקב הרעה מוחשית בתנאי העבודה ולקבל פיצוי פיטורין.**

**הגנת הפרטיות של העובד (הזכות לפרטיות)**

חוק יסוד כבוד האדם וחירותו קובע את זכות הפרטיות, היא בעלת מעמד חוקתי. יש חוק שנוגע בסוגיה הספציפית- **חוק הגנת הפרטיות** קובע כי לא יפגע אדם בפרטיותו של זולתו ללא הסכמתו. זהו ההלכה לגבי רוב הנושאים. **בית הדין לעבודה קבע** כי החובה להגן על הפרטיות נובעת גם מתניה כללית בחוזה העבודה וחובת המעסיק לפעול בתום לב. למעסיק יש זכות לפקח על העובד באמצעות אמצעים אלה: מצלמות, האזנה לשיחות בזמן העבודה.

**האיזון יקבע עפ"י מבחן המידתיות המשולש:**

3 מבחנים במצטבר לבחינת המתח שבין הזכות לפרטיות של העובד לזכות המנהל לעקוב אחר העובד:

1. **מבחן צריך להיות קשר רציונאלי בין האמצעי למטרה**- המעסיק צריך להראות תכלית עסקית שלשמה הוא הותקן לדוגמא: יש להראות שמצלמה, שהציטוט לשיחות משרתים את המטרה שלו.
2. **אמצעי שפגיעתו מינימלית/פחותה**- עליו להוכיח כי האמצעי פוגע כמה שפחות בעובד.
3. **איזון בין הנזק לתועלת**- המעסיק יצטרך להראות כי התועלת מהמעקב אחר העובד גדולה מהנזק שעלול להיגרם לעובד (מזה שירגיש נרדף).

**האם למעסיק מותר להתקין מצלמות במקום העבודה?**

באופן עקרוני **ביהמ"ש פסקו** כי מעקב באמצעות מצלמות הבטחה הינו כלי לגיטימי וזאת בתנאי שהעובד מודע לקיומו ומיקומו. בנוסף, **ביהמ"ש קבע** כי צילום סמוי של העובד פוגע בזכות הפרטיות שלו.

**סלמן נ' איהאב 30929/04/10- עובד שגילה כי צילם אותו המעסיק במשך 4 שנים מבלי ליידע אותו, ביה"ד קבע כי לא ניתן לצפות ממנו להמשיך**

**לעבוד- מדובר על פגיעה בפרטיות ובאמון, קיבל העובד פיצוי פיטורין**

סלמן גילה כי במשך 4 שנים צולם ע"י מצלמת אבטחה בעת עבודתו במשרדו וללא ידיעתו. הוא פנה לביהמ"ש והתבסס על ס' 11(א) לחוק פיצוי פיטורין להתפטר בעבודתו מחמת הרעה מוחשית בתנאי עבודתו ודרש פיצוי פיטורין. **בית הדין לעבודה קבע**- כי הצילום של העובד במשך כל

השעות מבלי להודיע לו מהווה "נסיבה שביחסי עבודה שבה שאין לדרוש מהעובד להמשיך בעבודתו". כלומר, לא ניתן לצפות ממנו להמשיך לעבוד- מדובר על פגיעה בפרטיות ובאמון וזאת גם בנסיבות בהם העובד עובד במשרד משותף עם עובדים נוספים.

למרות שהמעסיק סילק את המצלמה והסיר את ההרעה המוחשית, בית הדין אמר שלא ניתן לשקם את האמון הפגוע של העובד, שלא רק שלא סיפרו לו על כך, הוא גילה זאת באקראי. הוא קיבל פיצויי פיטורין.

**דוגמא נוספת: הרופאה התנגדה שיטמו מצלמה במשרדה ולמרות זאת ובניגוד להסכמתה התקינו, נפסק כי אם הדבר נעשה בניגוד להסכמתה וחרף התנגדותה המפורשת, הדבר עולה כדי הרעה מוחשית בתנאי עבודתה והיא תזכה בפיצוי פיטורין.**

מדובר על רופאה שעובדת בבית אבות שסירבה והתנגדה להצבת מצלמה במשרדה ולמרות טענת המעסיק כי התקין את המצלמה בגלל גניבת רכוש מהחדר (יש לשים לב כמה בית הדין מחמיר ושומר על זכויות העובד), אך לא נטען כי הרופאה היא זו שחשודה בגנבה, **נפסק** כי אם הדבר נעשה בניגוד להסכמתה וחרף התנגדותה המפורשת, הדבר עולה כדי הרעה מוחשית בתנאי עבודתה והיא תזכה בפיצוי פיטורין.

#### האם מותר למעסיק להתקין שירות מעקב בטלפון הנייד של העובד?

סוכן מכירות קיבל ביומו הראשון לעבודה טלפון נייד אשר עליו התקין המעסיק שירות מעקב. כך גם אצל יתר העובדים במקום העבודה וזאת על מנת שיוכל לוודא כי העובדים הגיעו בזמן לעבודה וגם כדי לעקוב אחר מקום הימצאותם במהלך יום העבודה. **בית הדין קבע** כי לא הוכח שהמעסיק היה שימוש כלשהו בשירותי המעקב שהותקן בטלפון על מקום הימצאותו שלא בשעות העבודה ולפי-כך ביקש לפקח על הימצאותו במהלך יום העבודה בלבד ולכן אין בכך חדירה לפרטיות או מעקב אסור. בית הדין הוסיף כי מאחר ולאחר שנודע לעובד על התקנת שירות המעקב הוא המשיך בעבודתו ולכן יש לראות בכך שהמשיך בעבודתו הסכמה כוללת של העובד למעקב שבוצע ע"י המעסיק ולכן בית הדין דחה את התביעה. **ניתן לעקוב אחר עובד באמצעות מכשיר הטלפון בכפוף לכך שזה נערך בזמן העבודה ובמקום העבודה.**

#### האם מותר להתקין מכשיר מעקב גי.פי.אס ברכב הנמצא בשימוש של העובד?

מותר למעביד לפקח על מקום המצוא של העובד אך, **הסייג** שנקבע הוא שניתן לעשות זאת רק במהלך שעות העבודה.

#### האם מותר לעקוב אחרי החיפוש שהעובד מבצע באינטרנט?

על אף שהמידע נאסף בשרתי המחשב של המעסיק והוא אינו דורש ממנו לבצע פעולה איכותית לצורך מעקב, אסור למעסיק לאתר באמצעות השרת מילות חיפוש של העובד כי אז זה יפגע בפרטיותו. כלומר, מעסיק יכול לחסום בפני עובדים גלישה באתרים מסוימים, כך גם אם המעסיק חושד שהעובד מעורב בפלייליים. **לדוגמא**: בחיפוש צירוף המילים "מניעת פצצה בבית", יכול לפנות המעסיק לבית הדין את העניין הזה ולבקש צו שיאפשר לו לערוך חיפוש ולבצע מעקב אחר הפעולות שלו באינטרנט.

#### תיבות אימייל- האם מותר למעסיק לקרוא הודעות דוא"ל של העובד?

נקבע בפסיקה כי הכלל המתאים למסגרת יחסי העבודה, אלא אם הוסכם אחרת בעניין, כי העובד רשאי לבצע שימוש פרטי בתא הדואר האלקטרוני שהועמד לרשותו בהיקף סביר. ככלל, העובד זכאי לפרטיות בכל הנוגע לתכתובות אלו. מצד שני, למעסיק יש זכות לפקח על השימוש שנעשה בדואר האלקטרוני לצרכיו הפרטיים של העובד באמצעות בדיקת היקף השימוש הפרטי, מבלי לקרוא את תוכן ההודעות. **כיון שהזכות לפרטיות בדומה לכל זכות אחרת אינה מוחלטת, אלא יחסית יש צורך לאזן את האינטרסים של המעסיק לקרוא את תוכן ההודעות, במקרים שלמעסיק קיים אינטרס מיוחד ומשמעותי המצדיק זאת לפי 3 מבחני המידתיות שדיברנו עליהם בשיעור הקודם וכמובן בנסיבות המקרה הספציפי.**

#### כשבית הדין נדרש לבחון חוקיות או אי חוקיות של חדירה לפרטיות של המעסיק לתיבת המייל של העובד הוא יבחן את הדברים הבאים:

1. האם העובד ציפה לפרטיות בדואר באלקטרוני.
  2. האם הייתה מדיניות מצד המעסיק- כלומר, סוג של תקנון שאולי נדרש בחלק מהמקרים ע"מ לאפשר חדירה לתיבות המייל.
  3. האם נדרשת סיסמא לצורך כניסה.
  4. האם קיימת הפרדה בין תיקיות אישיות ממסמכי עבודה.
  5. האם עובדים אחרים משתמשים באותה תיבת דוא"ל אז אולי יש לי אפשרות לצפות שיחדרו לי למייל כי זה מה שנהוג לעבודה.
  6. האם נתתי הסכמה מפורשת למעקב אחרי ההודעות. כמו גם, הסכמה נוכח פער ביחסי הכוחות שבין מעסיק לעובד.
- כל העניין של תיבות המייל בהמשך לנושאים אחרים של הפרטיות בוחנים את רשות היחיד לעומת מרחב ציבורי. ידוע שבמרחב הציבורי ישנה פחות ציפייה לשמירה על פרטיות. נניח אם שמים מצלמה במסדרון ולא מספרים זאת לעובדים ושמים מצלמה בחדר של העובד באופן אישי- בית הדין יסתכל על המקרים באופן שונה.

#### טלי איסקוב ני הממונה על עבודת נשים- מס' הלכות המפורטות בפס"ד

המערערת אלי טענה כי פוטרה שלא כדין בעת שהייתה בהיריון. על רקע זה נסובה המחלוקת בין הצדדים בדבר המועד בו נכנסו לתוקף פיטוריה מעבודתה אצל המעסיק. לטענת החברה שהעסיקה אותה, בעת שהודיעה לטלי על הפסקת עבודתה היא לא הייתה בהיריון ובחודשיים שחלפו מההודעה ועד סיום העבודה בפועל טלי עסקה בחיפוש מקום עבודה חלופי. בביוסוס גרסתה צירפה החברה לתצהיר שהוגש מטעמה קובץ תדפיסים של 48 תכתובות מייל שטלי שלחה מתיבת הדואר שסופקה לה כדי לשלוח קורות חיים לכל מיני מקומות.

**ישנן מס' הלכות:**

1. הוכרה זכותו הקניינית של המעסיק לנהל את מקום העבודה כראות עיניו.
2. הוכרה זכותו של המעסיק להפעיל אמצעים הדרושים להגנה בפני חדירה של גורמים חיצוניים למרחב הווירטואלי של מקום העבודה. כלומר, האפשרות של המעסיק הגביל חלק מהתכנים וכו'.
3. המעסיק רשאי לעשות שימוש בטכנולוגיות לחסימת שימוש בלתי ראוי במחשב ע"י העובדים ובנוסף, לקבוע אמצעים למעקב אחר העובדים במקום העבודה.
4. על המעסיק לקבוע מדיניות ברורה בכל הנוגע לניהול תיבות דוא"ל במקום העבודה וכן כללים ברורים לגבי שימוש במחשב. חשוב שמעסיק יקבע את הדברים כאלה כי כך הוא יכול להגן על עצמו, נורמות של מה מותר ומה אסור.
5. על המעסיק לתת ביטוי במפורש על המדיניות בהסכם העסקה האישי.
6. המעסיק רשאי להתיר לעובד לעשות שימוש בתיבת הדוא"ל במרחב הווירטואלי במקום העבודה.
7. קיימת הבחנה בין 2 סוגים עיקריים של תיבות הדוא"ל: **תיבה בבעלות המעסיק ותיבה בבעלות העובד**. את התיבה בבעלות המעסיק ניתן לחלק ל: תיבה מקצועית לצרכי עבודה בלבד ותיבה מעורבת המוקצת לעובד, הן לשימוש מקצועי והן לשימוש אישי.
8. בכפוף לכך שהמעסיק הגדיר מראש מדיניות ברורה הוא רשאי לקיים פעולות איתור ומעקב אחרי נתוני ההתקשרות של העובד ולבצע חדירה לנתוני התוכן של הודעות המייל בתיבה המקצועית. כל עוד מגדירים זאת המדיניות ברורה, בתקנון לדוגמא, ניתן להסתכל במיילים ובתוכן של המיילים שעובד שולח.
9. חרף האמור לעיל, גם אם העובד קיים תכתובת אישית בתיבה המקצועית בניגוד למדיניות, אין המעסיק רשאי להיכנס לתוכן ההודעה, אלא אם מתקיימים תנאים חריגים המצדיקים חדירה לנתוני התוכן בהודעות האישיות או כמובן שהמעסיק ביקש מהעובד את הסכמתו מדעת ומרצון חופשי.
10. המעסיק אינו רשאי לקיים פעולות מעקב אחר התכתובות שמקיים העובד לצרכים אישיים, הן בתיבת הדוא"ל האישית והן בדוא"ל המעורבת.
11. המעסיק אינו רשאי לבצע חדירה לתוכן ההתכתובות האישית שמקיים העובד בתיבות אילו, למעט, בנסיבות חריגות המצדיקות זאת. יש תוספת ורק לאחר שנקט באמצעים טכנולוגיים חודרניים פחות המעידים על שימוש לא ראוי של העובד בטכנולוגיה שנועדה לרשותו.
12. על המעסיק לבקש ולבקש הסכמתו המפורשת של העובד למדיניות עדכנית בדבר חדירת המעסיק לתיבה האישית או המעורבת ולנתוני התוכן של התיבות. כלומר, הנחייה שבית הדין נותן למעסיק שכדי שיוכל לעשות זאת חייב לקבל הסכמה.
13. ככל שמדובר בחדירה לתיבה מעורבת נדרשת הסכמה ספציפית ומפורשת של העובד לכל פעולת חדירה לתוכן ההתכתובות האישית. להבדיל מחדירה לתוכן מקצועי באותה תיבה. כלומר, הוא צריך להתייחס באופן ספציפי ולא לתת הסכמה כללית.
14. ככל שמדובר בתיבה אישית שהוקצתה ע"י המעסיק לשימוש האישי של העובד, נדרשת הסכמה ספציפית ומפורשת לכל חדירה לתיבת המייל.
15. ככל שהעובד מחזיק ברשותו תיבה דוא"ל חיצונית, כמו ג'ימייל, והמעסיק התיר לעובד לעשות בהן שימוש פרטי כאמצעי תקשורת נפוץ, למעסיק אסור לקיים כל פעולת מעקב על התיבות האלה.
16. ככל שהמעביד סבור שהתקיימו התנאים המצדיקים לחדירה לתיבת הדוא"ל הפרטית (הגימייל), עליו לפנות לבית הדין האזורי לעבודה לבקשה לצו כדוגמת: צו "אנטון פילר", צו תפיסת נכסים.

**מעקב אחר עובד באמצעות מצלמת וידאו באופן שוטף****פסה"ד מוחי-משען**

פגיעה בפרטיות, יכול שתהיה צילום של אדם כשהוא ברשות של יחיד. במקרה זה, אזורי עבודתן של התובעות היו פתוחים לכל ואינם בגדר סביבת עבודה פרטית. לתובעות לא יכולה הייתה להיות ציפייה סבירה לפרטיות במקומות שכולם רואים, אליהם יכולים להיכנס העובדים בכל עת. לכן, גם אם מדובר במעקב באמצעות מצלמת וידאו שנפגעה פרטיותן של התובעות עומדות לנתבעות ההגנות שמעניק החוק והמעסיקה אף עומדת במבחן המידתיות על כל חלקיו. כלומר, הנתבעת פעלה בתום לב. לעובדת לא יכלה להיות ציפייה סבירה לפרטיות במקומות שכולם רואים, אליהם יכולים להיכנס העובדים בכל עת, והמעסיקה אף עומדת במבחן המידתיות על כל חלקיו, כלומר, הנתבעת פעלה בתום לב.

**טלפונים סלולאריים ומכשירי מעקב כגון מכשיר איתור מאפשרים מעקב פיזי אחר העובדים****פסה"ד ההסתדרות נ' תש"ן**

בהסתמך על דוחות ממערכת האיתורן שהוצמד לרכב, טענה החברה שהעובד לא היה בשטח שהוא היה אמור להימצא בו בזמן העבודה. העובד שיקר וכתב בדו"ח הידני כי הוא היה במקום אחר. החברה רצתה לפטר אותו בגין אירוע זה. העובד טען כי השימוש באיתורן מנוגדת לדין ולא נעשתה במטרה לשמה נועד המכשיר שהינו שמירה על בטחון העובד. בית הדין פסק כי איתור מקום הימצאותם של העובדים בזמן העבודה אינה פוגעת בפרטיותם של העובדים ובאה לסייע לחברה לפקח עליהם. ישנה לאקונה כי פסה"ד לא דן בעניין האם הדוחות של האיתורן קבילות לצורך שימוש כמידע משפטי. יש בדיני ראיות מושג שנקרא: "ראייה שהיא רשומה מוסדית" – כלומר, ראייה שניתן להסתמך עליה, כלומר, השימוש הטבעי בה. - מעסיק רצה לפטר עובד שטען שהוא במקום מסוים ובפועל לפי האיתורן היה במקום אחר העובד טען שהשימוש באיתורן מנוגד לדין אך בית הדין קבע כי איתור מקום הימצאותם של העובדים בזמן העבודה אינה פוגעת בפרטיותם של העובדים ובאה לסייע לחברה לפקח עליהם.

**איכונים בסלולארי**

אין הוראה ספציפית לעניין דיני עבודה אך יש **פס"ד פלילי- אוחנה נ' מדינת ישראל**- שם נקבע שחברות הסלולרי אינן עומדות בכל התנאים במצטבר וע"מ לקבוע שפרטי האיכון הם רשימה מוסדית וזאת כיוון שתיתכן טעויות ברשימה שלהם.

**לסיכום, נבחנת נקודת האיזון בין הזכות לפרטיות של העובדה לבין הזכות הקניינית של המעסיק**

רואים שהפסיקה אינה אחידה ובכל מקרה ומקרה נבחנת נקודת האיזון בין הזכות לפרטיות של העובדה לבין הזכות הקניינית של המעסיק. לכן, בהסכמי העסקה מומלץ למעסיקים להכניס סעיף הקובע במפורש כי למעסיק זכות לעיין ולבחון כל דבר הקשור לכלי תקשורת השייכים לחברה ולקבוע נהלים מפורשים עניין, כך העובדים ידעו למה לצפות ולכלכל צעדיהם.

**בסילבוס :**

פרק 7 : הפררוגטיבה הניהולית והזכות לעבוד

**חקיקה :**

הסכם קיבוצי כללי מיום 25.6.2008 בעניין שימוש במחשב המעסיק.

**פסיקה :**

1. ע"ע 359/99 לוי - רשות השידור, פד"ע לו 400.
2. ע"ע 1417/02 שירותי בריאות כללית - פרידלנד, פד"ע לט 8.
3. ע"ע 90/08 טלי איסקוב ענבר נ' מדינת ישראל הממונה על חוק עבודת נשים ואח',
4. עב' 2673/04 מוחי אולגה - משען בע"מ, תק-עב 2008(2), 4759, 4760 (2008) מיום 10.6.08-
5. ד"מ (ת"א) 2374/00 אייזנר נ' ריצ'מונד מפעלי סריגה בע"מ, פד"ע לט נא 2001-
6. ע"ע 300323/97 מדינת ישראל נ' נהרי, פורסם בנבו
7. ס"ע 1026/06 הסתדרות העובדים הכללית נ' תש"ן תשתיות נפט ואנרגיה בע"מ, פורסם בנבו
8. ס"ק (ב"ש) 1026/06 הסתדרות העובדים הכללית נ' תש"ן תשתיות נפט ואנרגיה בע"מ, פורסם בנבו



## חוק הגנת שכר ושכר מינימום

שכר מינימום למבוגר, לנוער, לעובד מוגבל, שכר ראוי וחוק הגנת השכר.

כאשר עובדים ומשתכרים אנחנו למעשה משכירים את עצמנו למעסיק כלשהו על מנת שיוכל לנצל את פרי עבודתנו, העסקתנו, כישורינו. בסופו של דבר, ע"מ לבחון את הדרך המוסרית לנהוג יש לקחת בחשבון שיחסי הכוחות מחייבים אותנו לעמוד על מטרת ההתקשרות, כך שלמעשה, מה שאנחנו נותנים הוא מכוח עבודתנו. לכן, צריכה להיות תמורה הוגנת על השירות והעבודה. השכר לא בהכרח גורם מכריע בבחירת מקום עבודה. אבל, הוא ללא ספק קריטריון מרכזי להעדפה של מקום עבודה כזה או אחר. הרבה פעמים שכר עבודה יוצר בתוך מקום העבודה איזשהו שוני בין עובד לעובד. הדבר משפיע על גובה השכר, רמת החיים שהעובד יכול ליהנות ממנה עד מקרים שזה יכול לפגל בין קבוצות עובדים. כך, שללא ספק שכר הוא מרכיב יסודי בדינמיקה וביחסי הכוחות הפנימיים בתוך מקום העבודה. לעיתים אנחנו תוהים לחשוב ולעיתים צודקים שרמת שכר נמוכה מעיד על הערכה נמוכה של העובד ע"י המעסיק. אך זה לא בהכרח נכון בייחוד בתחילת הדרך. לשכר יש השפעה קריטית על מעמד העובד והשוויון בין העובדים.

### חוק שכר מינימום

חוק זה הוא חוק סיעודי אשר לא מאפשר צדק חלוקתי או שיוויון בין מגזרים מסוימים. חוק זה נקבע כתוצאה של מאבקים בין ארגוני מעסיקים ועובדים. הוא נוצר כתוצאה ממיקוח של הצדדים במשק יחד עם משרד האוצר. ארגוני העובדים נאבקים לרווחת כלל העובדים באמצעות שכר מינימום.

#### בעד שכר מינימום:

- מניעת ניצול עובדים חדשים. למנוע ממעסיקים לתת שכר שהוא נמוך משכר מינימום.
- הקטנת פערי הכנסות, צמצום פערים.

#### נגד שכר מינימום:

- פגיעה בחופש העיסוק.
- שלילת החופש החוזי והתערבות בכוחות השוק.
- פגיעה בחופש הניהול של המעסיק.
- מונע מעובדים חלשים להתחרות על מקומות עבודה כי לעובדים מיומנים יובטחו משרות ברמת שכר גבוה יותר ולכן התוצאה תהיה אבטלה.

בשנת 1972 נחתם הסכם קיבוצי לכלל המשק שהבטיח שכר מינימום בין ההסתדרות לארגוני המעסיקים. עד 1987 שכר המינימום נשחק וכך בשנת 1987 נחקק החוק- ע"י הסכם קיבוצי.

שכר המינימום היום לשעה הוא- 25 ₪, שכר חודשי נכון להיום 4,655.95 ₪ שכר יומי עבור יום עבודה- מתחלק למי שעובד 5 ימים בשבוע לבין מי שעובד 6 ימים בשבוע. מי שעובד 5 ימים בשבוע יש לחלק את השכר החודשי 222 ימי עבודה ואם עובדים משרה מלאה של 5 ימים עובדים 22 ימים בחודש. אך, אם עובדים 6 ימים בשכר השכר יהיה השכר החודשי לחלק 25 ימים בחודש. כאשר כמות השעות החודשית היא 186 שעות במשרה מלאה במגזר פרטי ובחלק מהמגזר הציבורי. במגזר הציבורי ברובו הוא 184 שעות בחודש.

חניך- זהו למעשה נער עובד בבית ספר מקצועי והשכר המינימאלי משולם לפי חוק החניכות- 18.38 ₪.

שכר מינימום לנוער- נוער זה עד גיל 18. כל שנה התעריף עולה. עד גיל 16, עד גיל 17 ועד גיל 18. נכון להיום (06/18) - עד גיל 16 מדובר על 21.45 ש"ח, עד גיל 17- 22.98 ₪ ועד 18- הסכום הוא 25.43 ₪.

שכר מינימום לבעלי יכולת עבודה מוגבלת- מי שיש לו יכולת עבודה של 30%-19% יקבל סך שעתי של 8.73 ₪ לשעה (30% משכר המינימום), יכולת עבודה של 80%-70% יקבל סך שעתי של 23.29 ₪.

חוק שכר מינימום לבגירים- מעל גיל 18. ס' 2(א) לחוק- שכר שלא יפחת משכר המינימום היומי או לשעה, הכל לפי העניין. ס' 2(ב) לחוק- עובד המועסק במשרה חלקית- זכאי לשכר מינימום חלקי באופן יחסי.

#### מה ניתן ללמוד מסעיף החוק בדבר חשיבות שכר המינימום?

אחת מהדוגמאות לחשיבות שכר המינימום כחוק מגן (חוק שלא ניתן להתנות עליו), הוא פסה"ד **מנשריף שמשון נ' גלנצר- לא ניתן בהתנהגות או בכתב לוותר על שכר מינימום. מעמד של עובד אינם ניתנים להתנאה**

מדובר בעובד שהיה בתקופת טרום התמחות במשרד שמאים והגיש תביעה לבית הדין להכיר בו כעובד המשרד. אם התביעה הייתה מתקבלת הוא היה זכאי להפרש הזכויות שבין עובד לבין מה שקיבל בפועל, אבל, תביעתו נדחתה והוא הגיש ערעור לבית הדין הארצי.

**בית הדין הארצי:** קבע שלא ניתן בהתנהגות או בכתב לוותר על שכר מינימום. מעמד של עובד אינם ניתנים להתנאה ואי תחולתן תקבע עפ"י נסיבות המקרה. יש אמירה ברורה שבמישרין או בעקיפין כי לא ניתן לוותר על התשלום. זהו חוק קוגנטי ומדגיש את החוזק והעוצמה של שכר המינימום שיש חובה לשלם אותו.

**שכר ראוי**

לרוב כשמתחילים לעבוד יודעים כמה הולכים לקבל. אך, יש מקרים שזה לא קורה. כאמור השכר נקבע בחוזה העבודה או בהסכם קיבוצי. **יש מס'**

**מקרים שיש צורך להגדיר את השכר מחדש, השכר הראוי:**

1. כאשר לא נקבע שכר בחוזה העבודה האישי.
2. כאשר עובד מגיש תביעה להכרה ביחסי עובד מעביד. בתביעות להכרה ביחסי עובד מעביד יש צורך לקבוע מהו השכר הראוי לפיו יש לשלם לתובע.

**מכללת רמת גן נ' אורי פרייס**

**מרצה אשר טען כי יש יחסי עבודה בינו לבין המעסיק שלו, ביה"ד קבע כי אכן יש יחסי עבודה ואת הזכויות המגיעות לו יש לחשב לפי השכר החלופי שהיה מקבל בהתאם לראיות שימצא המעסיק כאשר הנטל מוטל עליו, אם לא עמד המעסיק בנטל המוטל עליו- תחושבנה הזכויות לפי התמורה שקיבל המועסק כעצמאי.**

המשיב הוא עו"ד במקצועו שימש כמרצה בחוג לחשבונאות במכללת רמת גן. המשיב אורי דיווח כעצמאי לשלטונות המס ושכרו שולם לו כנגד חשבונתו. לאחר סיום ההתקשרות הגיש אורי תביעה לבית הדין האזורי להכרה ביחסי עובד מעביד ומכוחה את כל הפרשי התשלומים שהיה מקבל אם היה עובד של מכללת רמת גן. עושים כמה עובד אחר היה מקבל- פחות כמה אתה קיבלת וזה בערך סכום התביעה. בנוסף, הוא תבע שלא פוטר כדין וזכאי לפיצוי פיטורין.

**בית הדין האזורי** קיבל את התביעה בחלקה ונקבע כי בין הצדדים התקיימו יחסי עובד מעביד ושהוא זכאי לזכויות שונות ולפיצוי פיטורין עקב אי עריכת שימוע. כמו כן נקבע כי יש לחשב את הזכויות של אורי בהתאם לתמורה ששולמה לו בפועל ונדחתה הטענה של המכללה לפיה יש לקזז את התשלומים שקיבל ביתר נוכח מעמדו כקבלן עצמאי ולכן הוא מגיש ערעור.

**בית הדין הארצי** קיבל את הטענה שהתקיימו יחסי עובד מעביד ונדרש לשאלת השכר (השכר הראוי) שיש לחשב את זכויותיו של העובד. הוא מציין כי זכויותיו הסוציאליות של העובד, המוגדר בדיעבד כעובד, תחושבנה לפי השכר החלופי שהיה מקבל אילו היה מוגדר מלכתחילה כעובד. זהו בסיס החישוב.

באשר לשאלה כיצד **יחושב השכר החלופי**, הבהיר בית הדין כי השכר החלופי ייקבע בהתאם לראיות שיובאו בפני בית הדין. יש להוכיח מה הוא שכר ראוי. כאשר נטל ההוכחה בהקשר הזה מוטל על המעסיק. הראיות עשויות להיות שכרו של עובד מקביל שביצע עבודה דומה או טבלת שכר בהסכם קיבוצי רלוונטי או שכר ראוי לעובד שכיר באותו מעמד ממקורות חיצוניים אחרים או ראיות שנקבע בין הצדדים בהסכמה כחלק מחוזה העבודה. אם לא עמד המעסיק בנטל המוטל עליו- תחושבנה הזכויות לפי התמורה שקיבל המועסק כעצמאי.

**חוק הגנת השכר**

חוק הגנת השכר נחקק כדי להסדיר את כל נושא תשלום השכר לעובדים בישראל. הוא נותן את ההוראות הטכניות המספקות את המהות. הרבה חובות חלות על המעסיק והחוק מסדיר את המועד לתשלום משכורת, פיצויים על הלנת שכר וכו'. יש נסיבות שהחשבונות של העובדים מעוקלים ולכן **סעיף 8 לחוק הגנת השכר** קובע שיש סכום מסוים מהמשכורת שניתן לעקל. יש הוראות שונות של מידע שחייב להימצא בתלוש.

**ס' 5 לחוק הגנת השכר** - מדבר על מצב שמקבלים שכר גלובלי. **לדוגמא:** 10,000 ₪ כולל שעות נוספות. לפי ס' זה קיים איסור על גביית שכר, כולל לגבי עובד שניתן להגדיר את שעות עבודתו לפי חוק שעות עבודה ומנוחה- 1951. הסי' הזה נוגע למי שחוק שעות עבודה ומנוחה חל עליו, יש עובדים שהחוק לא חל עליהם, אך, אין הרבה כאלה. רק לעובד שלא נכנס למסגרת תכולת חוק עבודה ומנוחה אפשר לקבוע את השכר הכולל.

**הסעיף אומר**- נניח שהשכר שלנו 10,000 ₪ ויש לנו עוד שעות נוספות ופדיון חופשה, כל עוד הם לא מופרדים במפורש בתלוש אז השכר הוא 10,000 ש"ח ויש להוסיף את השעות הנוספות ופדיון החופשה ואז השכר יהיה 12,000 ש"ח. **חייב להפריד את השעות הנוספות ופדיון החופשה משכר הכולל.**

**רואים את השכר שנקבע כשכר רגיל בלבד וכל עוד השכר לא מופרד במפורש בתלוש, אז הדברים הנוספים, כגון: שעות נוספות ופדיון חופשה יראו אותם כנפרדים. כלומר, יראו את שכר הבסיס כשכרו בלבד ואילו יוסיפו את השאר.**

**איסור שכר כולל (תיקון מס' 8) תש"ל-1970**

5. עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, חל לגביו ונקבע לו שכר עבודה הכולל תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית כאמור בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, או הכולל דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה כאמור בחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 – רואים את השכר שנקבע כשכר רגיל בלבד, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי לגבי תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית וההסכם אושר לענין זה על ידי שר העבודה.

**קובי מכני נגד לפידות**

אם חל חוק שעות עבודה ומנוחה על העובד, ממילא ככל שהיה סיכום בין הצדדים בדבר היותו של השכר כולל תשלום עבור שעות נוספות, רואים את השכר שנתבע כשכר רגיל והוא כולל תשלום עבור שעות נוספות. במסגרת ההסכם על השכר הרגיל יועמסו בהמשך השעות הנוספות.

**ניכויים משכר העבודה**

**ס' 25 לחוק הגנת השכר - מתיר למעביד לנכות את הניכויים הבאים משכר העובד :**

**"לא ינוכו רכיבים משכר העבודה, אלא סכומים אלו":**

1. סכום שחובה לנכותו עפ"י חוק. לדוגמא : ביטוח לאומי.
2. תרומות שהעובד הסכים להם בכתב.
3. **ס' 3א לחוק** - מדבר על דמי חבר לפעילות מפלגתית, אלא אם העובד מתנגד לתשלום.
4. **ס' 3ב לחוק** - מדבר על דמי טיפול לארגון עובדים. החוק מאפשר לעובד שנקלט לארגון קיבוצי גם בלי האישור שלו.
5. סכום שהוטל כקנס משמעת בהתאם להסכם קיבוצי או לפי חיקוק.
6. תשלום לקופות גמל לצרכי פנסיה.
7. חוב עפ"י התחייבות בכתב - מותר לנכות בתנאי שלא ינוכה החוב מרבע מהשכר.
8. מקדמות על חשבון שכר עבודה.

**שרון ארז נ' ניסן חומרי בניין**

**הלכה משפטית בהקשר של ניכוי שכר - המעביד אינו יכול לנכות משכרו של העובד ניכויים כראות עיניו בגין נזקים שלטענתו נגרמו לו אלא רק חוב מוכח וקצוב שאינו שנוי במחלוקת**

מעביד רשאי לנכות משכר העובד רק יתרת חוב מוכח וקצוב ושאינו שנוי במחלוקת. כאשר יש משהו לא ברור לגבי ניכוי מסוים, יש לראות האם אנחנו נזקקים לכלל הזה, הניכוי צריך להיות מוכח על יתרת חוב קצוב שלא שרירותי ושאינו שנוי במחלוקת ותואם למשהו. כל יתרת חוב שכתובים בס' 25(ב) לחוק פירושים - חוב מוכח וקצוב שאינו שנוי במחלוקת. המעביד אינו יכול לנכות משכרו של העובד ניכויים כראות עיניו בגין נזקים שלטענתו נגרמו לו.

**יעקב עמנואל נ' שופרסל** - פסק דין חלופי של שרון ארז. הוא קובע הלכה דומה - אפשר לרשום או אותו את שרון ארז במבחן.

**הלנת שכר**

"לא תלין פעולת שכיר איתך עד בוקר". בתי הדין לרוב לא פוסקים הלנת שכר.

**שכר מולן עפ"י סעיף 1 לחוק הגנת השכר** הינו שכר עבודה שלא שולם עד ליום הקובע. היום הקובע הוא היום התשיעי שלאחריו המועד לתשלום שכר העבודה או קצבה. הסעיף אומר כי היום לתשלום הוא ה-1 לחודש. אבל, רק מה-10 לחודש ואילך צומחת עילה להלנת שכר.

**שכר מולן המנוגד לחוק הינו שכר שלא שולם במועד כתשלום השכר. מעביד עלול למצוא את עצמו חייב בתשלום פיצויי הלנת שכר במידה והלין שכר לעובד. כלומר, שלא שילם לו במועד.**

לא כל רכיבי השכר נכללים באותו שכר מוגן ע"י חוק הגנת שכר. לדוגמא : החזרי הוצאות ששולמו באיחור - הם לא צוברים הלנת שכר. אם אני מקבל את השכר לעבודתי בזמן אבל את החזר כספי הטלפון בחודשיים איחור, החזר הטלפון לא צובר הלנה.

**שכר עבודה** - שכר על חגים, פדיון עבודה, שעות נוספות, כל מה שמקבל עובד עקב עבודתו. לדוגמא : נסיעה באוטובוס.

**שכר מולן** - היום הקובע הוא היום הראשון לחודש, אבל, רק מה-10 ואילך צומחת עילה להלנת שכר.

**חישוב הלנת שכר וההתיישנות המיוחדת לפיצויי הלנת שכר** - התיישנות לפיצויי הלנת שכר הינה שנה אחת. בשבוע הראשון שהלינו את השכר ניקח 20% פיצוי מהערך של מה שהיה אמור להיות משולם ולא שולם ובשבועות לאחר-מכן זה לוקחים 10% פיצוי.

**העונשים** - מעביד שלא מוסר את תלוש השכר בזמן, חשוף לסנקציה פלילית של מחצית הקנס הקבוע בס' 61 א(2) לחוק העונשין - 15 אלף ₪. יש עונש על מי שהתלוש שלו אינו תואם את תיקון 24 לחוק של קנס בסך 15,000 ₪. מעסיק שניכה משכר העובד מבלי להעביר את הכסף לאן שצריך (פנסיה, ביטוח לאומי, מס הכנסה) הקנס הינו 30,000 ₪ או העונש החלופי ל-30,000 ₪ הינו מאסר של שנתיים. זהו עונש כללי מאוד שימושי. לדוגמא : לא נתנו תלוש לעובד אז לבית הדין יש סמכות לפסוק פיצויים ע"ס 5,000 ₪ על כל תלוש.

**ס' 33 לחוק** - דין המדינה כמעסיק - אפשר לתבוע את המדינה על הלנת שכר.

**תיקון 24 לחוק הגנת השכר - היפוך נטל ההוכחה מהעובד למעביד במקרים בהם מתעוררת מחלוקת**

ב-2014.1.2.1 נכנס לתוקפו **תיקון 24 לחוק** המהווה מהפכה בדיני העבודה ומטרתו להבטיח לעובד את הזכויות המגיעות לו עפ"י החוק. כמו-כן, למנוע מהמעסיק לנצל אותו בלי שיבחין בכך. במקביל לכך, **תוקן חוק שעות עבודה ומנוחה** באמצעות שיעון נוכחות או אמצעים ידניים.

**תיקון 24 לחוק** מחייב את המעסיק במספר שינויים במבנה התלוש, תוך ניהול קפדני של פנקס עבודה ומסירה אישית של תלוש לכל עובד: פרטי עובד-מעביד, תאריך תחילה של עבודה, היקף המשרה, מספר ימי עבודה, מספר שעות, ימי חופשה שנתו, ימי מחלה, גובה השכר, תשלומים נוספים.

**משמעות התיקון עבור המעביד-**

עיקר חשיבות התיקון הוא בהיפוך נטל ההוכחה מהעובד למעביד במקרים בהם מתעוררת מחלוקת.

- אם העובד אומר שעבד 50 שעות נוספות והמעסיק לא שילם לו, מי שחייב לפי תיקון ס' 24 להוכיח אם שולמו השעות נוספות או לא הוא המעסיק. זה מאוד מקל על התביעות כי עד עכשיו העובדים יכלו לומר שעבדו 50 שעות נוספות ולא היה להם דרך להוכיח זאת.
- בעזרת הסעיף אפשר להתגונן לפני מעסיק לגבי ניהול שעות עבודה.
- המעסיק צריך לנהל מעקב לגבי חופשות.
- אם לא בוצע רישום שעות בהעברת כרטיס מכני, המעביד יהיה חייב למלא כל יום את השעות של העובד.

**נושא משרה בחברה**

נושא משרה בחברה חשוף להרשעה במקרה של עבירה על חוק הגנת השכר. העובד יכול לפנות למנהל עצמו ולהוסיף אותו לתביעה כנתבע 2. החשופים לתביעה הינם: מנהל פעיל בתאגיד או שותף, למעט שותף מוגבל, או בעל תפקיד אחר בתחום בו בוצעה העבירה, גם אם מדובר במנהל זוטור. כולם חשופים לעונשים. קיימים **עונשים על מעסיקים** שהתלוש שמנפיקים לא תואם את תיקון 24 לחוק. בד"כ, כאשר המעביד הפר את חובתו בעניין התלוש, לבית הדין יש אפשרות לפסוק לעובד פיצוי של 5 אלף ₪ על כל תלוש. **הפרשות לפנסיה**- יש עובדים שכותבים בתלוש שהם מנכים ומפרישים לעובד פנסיה אבל לא עושים זאת באמת, אלא כותבים שמפרישים ובאמת מורידים אבל גונבים לכיסם.

בסילבוס:

**ד. שכר עבודה**

**חקיקה**

חוק הגנת השכר

חוק שכר מינימום

**פסיקה**

1. ע"ע 14122-07-10 מיכללת רמת גן נ' עו"ד אורי פרייס, פורסם בנבו.
2. ע"ב 1122/07 שרון ארז נ' ניסן חומרי בניין בע"מ, פורסם בנבו.
3. ע"ע 383/08 קטבי מכני – לפידות ספורט בע"מ (2009), פורסם בנבו.

### חוק שעות עבודה ומנוחה

זהו חוק משנת 1951, הוא חוק שקובע את הזמנים שבהם מותר למעסיק להעסיק את העובד. מדובר על הזכות של המעסיק להעביד. מכך נגזרת גם הזכות של העובד למנוחה השבועית שלו וכן הגמול שיש לשלם לו בעד עבודה נוספת. הפסיקה מציינת בתוכה את החריגים שמונה את העובדים שעליהם לא חל שעות עבודה ומנוחה, אך לפני כן ניתן הקדמה לגבי תכלית החוק.

#### טפקו ייצור

כבוד הנשיא לשעבר סטיב אדלר: "את חוק שעות עבודה ומנוחה יש לפרש כחוק אשר נותן ביטוי למדיניות החברתית סוציאלית ראויה, מדיניות זו קובעת מסגרת נורמטיבית של שעות עבודה במשק ומונעת מהעובד וממעסיקו להסכים על מסגרת שעות עבודה הפוגעת באיכות החיים של העובד. החוק מגביל את חופש הפרט לקבוע את שעות עבודתו בכך שקובע כמה לא יכול לעבוד. אך, המטרה בהגבלה זו היא הגנה על העובד מפני פגיעה בצלם האנוש שבו".

#### פסה"ד לוכנר - פסה"ד שלא ברשימת הקריאה.

ב-1905 בארה"ב, בניו-יורק, האופים במאפיות חתמו על הסכם בינם לבין עצמם ששעות העבודה יוגבלו ל-16 שעות מאחר ונדרשו לעבוד בשעות מרובות. המעסיקים בעלי המאפיות אמרו שההסכם לא חוקתי כי נוגד את חופש החוזים ומגביל את המעסיק מלהעסיק את העובד לכמות השעות שבא למעסיק להציע לעובד ולכן יש לפסול את ההסכם הזה. פסה"ד זה הגיע לביהמ"ש העליון האמריקאי - פסקו שחופש החוזים גובר ויש לפסול את ההסכם ואת חקיקת העזר העירונית בניו-יורק מלהגביל את שעות העבודה של האופים ל-16 שעות. כלומר, אסור להגביל את שעות העבודה בגלל חופש החוזים. לימים, הרכב ביהמ"ש השתנה וסביב אישור התכנית הניו-דיל בסוף שנות ה-20 ביהמ"ש שינה את גישתו, אבל היו ממש 25 שנים שהגישה הייתה: חופש הפרט באופן קיצוני עד כדי כך שלהגביל את שעות העבודה הייתה פסיקה בלתי ליברלית.

#### סעיפים:

ס' 2(א) לחוק קובע את אורך שעות העבודה שהינו 8 שעות.

ס' 2(ב) לחוק - מדבר על עבודת לילה. עבודה בשעות לילה זה שאם העובד עובד בלילה, דהיינו, במשך 7 שעות בין השעות 10 בלילה עד 6 בבוקר, החל מהשעה השביעית, זו כבר תהיה שעה נוספת. כלומר, מקדימים את המועד של תשלום שעות נוספות בשעה כיון שמדובר בשעות לילה.

#### יום עבודה

2. (א) יום עבודה לא יעלה על שמונה שעות עבודה.  
 (ב) בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה.

ס' 3 לחוק - שבוע עבודה יהיה עד 45 שעות עבודה ושעה מעבר לכך תהיה שעה נוספת. בצו הרחבה שנקבע מאוחר יותר נקבע כי שבוע עבודה יקוצר ל-43 שעות. זה אומר שיום עבודה יהיה 8.6 שעות.

#### שבוע עבודה (תיקון מס' 8) תשנ"ג-1993

3. שבוע עבודה לא יעלה על ארבעים וחמש שעות עבודה

#### יום מנוחה

ס' 7(א) לחוק קובע כי כל עובד שנכנס בתחולת החוק יקבל 36 שעות רצופות מנוחה בשבוע אחד.

נפרק את הסעיף לפי מגזרים ודתות:

ס' 7(ב) לחוק אומר שהמנוחה תכלול:

ס' 7(ב)(1) לחוק יהודי - את יום השבת

ס' 7(ב)(2) לחוק - לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום ראשון או את היום השישי בשבוע (יום שישי), הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועי שלו. החוק מקנה בחירה אישית.

#### שעות המנוחה השבועית

7. (א) לפחות שלושים ושש שעות רצופות לשבוע הן המנוחה השבועית של העובד.

(ב) המנוחה השבועית תכלול -

(1) לגבי יהודי - את יום השבת;

(2) לגבי מי שאינו יהודי - את יום השבת או את יום הראשון או את היום השישי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו.

ס' 9 לחוק קובע - "להעסיק עובד ביום המנוחה השבועית זה אסור".

ס' (19) לחוק - חריג - את מי מותר להעסיק בשבת- בטחון הציבור, בטחון המדינה, שלום ובריאותם של בני אדם, אירוח בבתי מלון, עבודה הקשורה ביצור חשמל והזרמתו, עבודה הקשורה באספקה או שירותים חיוניים.

היתר העסקה במנוחה השבועית (תיקון מס' 14) תשע"ד-2014

9. העסקת עובד במנוחה השבועית אסורה, אם לא הותרה לפי סעיף 12.

ס' 12 לחוק - מקנה לשר סמכות סל לקבוע עוד מקומות עבודה ותפקידים שאפשר להעסיק בשבת.

היתר העסקה במנוחה השבועית (תיקון מס' 14) תשע"ד-2014

12. (א) שר העבודה רשאי להתיר העסקת עובד בשעות המנוחה השבועית, או בחלק מהן, אם הוא משוכנע שהפסקת העבודה למנוחה השבועית לכולה או לחלק ממנה, עלולה לפגוע בהגנת המדינה או במטחון הגוף או הרכוש, או לפגוע פגיעה רבה בכלכלה, בתהליך עבודה או בסיפוק צרכים שהם, לדעת שר העבודה, חיוניים לציבור או לחלק ממנו.

(תיקון מס' 16) תשע"ח-2017

(1א) במתן היתר לפי סעיף קטן (א) יתחשב שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים בשיקולים אלה:

(1) רווחת העובד;

(2) מסורת ישראל;

(3) קיום חלופה שאינה מחייבת העסקה בשעות המנוחה השבועית;

(4) ההשפעה שיש במתן ההיתר על אופי המרחב הציבורי שבו תבצע העבודה שלגביה מתבקש ההיתר;

(5) כל שיקול אחר שיש בו כדי להגשים את תכליות חוק זה.

(ב) היתר כללי לפי סעיף קטן (א) לא ינתן אלא על פי החלטת ועדת שרים המורכבת מראש הממשלה, שר הדתות<sup>13</sup> ושר העבודה.

(תיקון מס' 6) תשמ"ג-1983

(ג) בהיתר מיוחד לפי סעיף קטן (א) יפורטו המקצועות או התפקידים של העובדים שלגביהם ניתן ההיתר או המחלקות במקום העבודה שלגבי עובדיהן ניתן ההיתר.

## דיזיין 22

נטען כי שהאיסור על העסקת יהודים בשבת לפי חוק העסקת יהודים בשבת ובמנוחה מנוגד לחוק יסוד חופש העיסוק אך העתירה נדחתה ע"י 3

### השופטים

מדובר בחברה שעתרה נגד ראש ענף היתרי עבודה בשבת, זה ענף שיש לו סמכות להעניק חריגים להיתרים בשבת. דיזיין 22 העסיקו עובדים יהודים בשבת בניגוד להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה ובגלל שזה אסור- הוטל עליהם 3 קנסות מנהליים. החברה פנתה לראש ענף היתרי עבודה דאז בבקשה להעסיק עובדים יהודים בימי חג ובשבת.

**ביהמ"ש דחה** את הבקשה ולא מצא סיבה להכניס את דיזיין 22 לחריגים לפי ס' 9 ולפי ס' 12 לחוק. במקביל, החברה ביקשה להישפט במקום לשלם את הקנס כי לא הסכימה לדחייה. הוגש נגדה כתב אישום במאי 2003 והבקשה נדונה בבית הדין האזורי בחיפה. קיימת בקשה לעיכוב הליכים- כותבים בקשה לסיים את כתב האישום מטעמים מסוימים שהיועמ"ש מוסמך או לדחות את כתב האישום או לבטל אותו. לבסוף, הם הורשעו. הם עתרו לבג"ץ וטענו שהאיסור על העסקת יהודים בשבת לפי חוק העסקת יהודים בשבת ובמנוחה מנוגד לחוק יסוד חופש העיסוק.

העתירה נדחתה ע"י בג"ץ, 3 שופטים, התקיפה הזו של האיסור לעבוד בשבת תדחה. דהיינו, הם מצדיקים את החוק והמצב שבו אסור להעסיק בשבת.

**השופט ברק**- ערכיה של מדינת ישראל כמדינה יהודית הולמים יפה את האיסור על עבודה ומנוחה השבועית שהיא שבת ליהודים וכן הלאה. מדינה דמוקרטית- מבקשת להבטיח את מנוחתו של העובד ואת הקשר המשפחתי אשר מתקיים אם לכל בני המשפחה ייקבע יום מנוחה אחיד. מדינה דמוקרטית מתחשבת ברגשות הדת באופן שייקבע על בסיס דתי ולאומי. יתר על כן, הבטחת יום מנוחה לעובד ולמעביד באופן אחיד לכל המשק מבטיח את רווחת המשפחה וקביעת יום מנוחה זה מהווה תכלית ראויה. בנוסף, הוא מדבר על רגשות הדתית לאומית אשר ראויה היא. שיקול דתי גרידא. היא מתחשבת ברגשותיו הדתי של הציבור ונותנת ביטוי לקשר הלאומי.

**השופט מרים נאור מוסיפה**- אם הדין יאפשר לכל עובד לבחור לעצמו יום מנוחה, במקרים רבים הבחירה האמתית תהיה בידי המעסיק ולא בידי העובדים. שומר שבת שמעסיק ידרוש ממנו לבחור ביום חול כיום המנוחה שלו, ימנע מלקבל עבודה.

**השופטת איילה פרוקצ'ה**- ראוי להכיר בכך כי כדי לאפשר מימוש התכנים האישיים ותרבות המנוחה של הפרט נדרשות גם מסגרות ציבוריות שתסייענה בכך ותאפשרנה זאת ובהן תחבורה ציבורית שתאפשר תנועה חופשית של הציבור, פתיחת מוזיאונים, בתי קולנוע, תאטראות, קיום הרצאות וכו'.

לכן, המושג "**צורך חיוני הציבור**" לעניין מתן היתר עבודה בשבת הינו- עפ"י טיבו מצומצם ומוגבל במידותיו. הוא מחייב איזון קפדני בין זכותו של הפרט החיצוני לממש את חירותו לבין הערך המקודש בעל צביון דתי לאומי.

### לסיכום:

- בג"ץ רואה כי יום המנוחה השבועי ליהודים חשוב לפי ערכיה של המדינה היהודית כמדינה יהודית.
- הבטחת יום מנוחה אחיד
- תובטח מנוחתו של העובד גם למטרות אישיות ומשפחתיות
- הגנה על העובד ממצב שבו יאלץ לבחור בין אמונתו לפרנסתו
- חשש ממדרון חלקלק שבו המעביד ישלוט ביום המנוחה של העובד
- יצירת איזון בין צרכי המעסיקים ותרכי האוכלוסייה החילונית למתן שירותים בשבת לבין יום מנוחה בעל צביון דתי.

**יום מנוחה למי שאינו דתי**

עד לא מזמן מי שלא יהודי יכל לבחור את יום המנוחה שלו בין יום שישי לראשון, כך שיהיה פעם ראשון, פעם שישי ומתחלף. אך, המצב הזה הביא למקרים שעובדים לא יהודים לעיתים קיבלו את יום החופשה שלהם לאחר יותר משבוע ימים והחוק קובע כי יום המנוחה צריך להיות אחד לשבוע.

**מדינת ישראל נ' רנואר**

**עובד שאינו יהודי מחויב לבחור יום מנוחה שבועי קבוע ואינו רשאי לשנות את ימי המנוחה השבועיים**

בית הדין הארצי קבע כי עובד שאינו יהודי מחויב לבחור יום מנוחה שבועי קבוע ואינו רשאי לשנות את ימי המנוחה השבועיים. כלומר, בוחר יום אחד ואתו רצים. **בית הדין הארצי** קיבל את ערעור המדינה שזו הייתה עמדתה, ביטל את החלטת בית הדין האזורי שזיכה את רשת רנואר מעבירה של העסקת עובדים ביום המנוחה השבועי. "החוק קובע כי יש לאפשר מנוחה שבועית לעובד, דהיינו, בתוך פרק זמן של 7 ימים. זהו תכליתו של החוק".

**גמול שעות עבודה**

**ס' 17(א)(1) לחוק** - הועבד עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהם ישלם לו המעביד בשכר עבודה שלא יפחת ב-1.5% ואם היה שכרו של העובד כולו או חלקו לפי כמות התוצרת אז ישלם לו המעביד על כל יחידה שנעשתה בשעת העבודה...". כלומר, אם מקבל לפי תפוקה בשבת יקבל יותר מאשר בשאר השבוע. כלומר, 150%.

**ס' 17(א)(2) לחוק** - ייתן לו המעביד במקום שבוע המנוחה השבועית שבו עבד...". כלומר, אם עבד בשבת לפי היתר מסוים המעסיק ייתן לו לפי ההיתר.

**ס' 17(ב) לחוק** - אם השכר של העובד היה לפי שכר חודשי או לפי תקופה ארוכה יותר יהא המעביד זכאי לתת לעובד במקום הגמול מנוחה של שעה וחצי שעבד בשבת. כלומר, תגמול לפי זמן.

**גמול עבודה במנוחה השבועית (תיקון מס' 14) תשע"ד-2014**

17. (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן: (1) ישלם לו המעסיק בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-1½ מהשכר הרגיל. היה שכרו של העובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעסיק בעד כל יחידה שנעשתה בשעות המנוחה השבועית שכר עבודה לא פחות מ-1½ מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות; (2) יתן לו המעסיק, במקום שעות המנוחה השבועית שבהן עבד, שעות מנוחה במספר ובזמן שנקבעו בהיתר שלפיו הועסק. (ב) היה שכרו של העובד על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר, יהא המעסיק זכאי ליתן לעובד, במקום הגמול לפי פסקה (1) של סעיף קטן (א) מנוחה של שעה וחצי לפחות תמורת כל שעה משעות המנוחה השבועית שבה עבד.

**חישוב שעות נוספות**

**גמול שעות נוספות (תיקון מס' 14) תשע"ד-2014**

16. (א) הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעביד בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-1¼ מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-1½ מהשכר הרגיל. היה שכרו של עובד, כולו או חלקו לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעביד בעד כל יחידה, שנעשתה בשתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום, שכר עבודה לא פחות מ-1¼ מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות, ובעד כל יחידה שנעשתה בשעות הנוספות שלמעלה משתיים – לא פחות מ-1½ מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות. (ב) היה שכרו של העובד על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר, יהא המעביד זכאי ליתן לעובד בעבודה מן העבודות המפורטות בפסקה (2) של סעיף 4(א) ובסעיף 4(ב), במקום תשלום שכר לפי סעיף זה, מנוחה של שעה ורבע לפחות תמורת כל שעה משתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום, ומנוחה של שעה וחצי לפחות תמורת כל שעה נוספת שאחריהן.

**הפסקה**

**הפסקות**

20. (א) ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל-¼ שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות; ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג, ההפסקה היא של חצי שעה לפחות. (ב) הפסקה לפי סעיף קטן (א) לא תעלה על שלוש שעות. (תיקון מס' 14) תשע"ד-2014 (ג) בעת הפסקה לפי סעיף קטן (א) הנמשכת חצי שעה או יותר רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציווד והשימוש בו, והעובד נדרש על ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה. (תיקון מס' 9) תש"ס-2000 (ד) עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישות דתו; זמן התפילה ייקבע במקום העבודה בהתאם לצורכי העבודה ואילווציה, ובהתחשב בדרישות דתו של העובד.

**תפילה**

**הפסקות**

**20. (תיקון מס' 9) תש"ס-2000**

(ד) עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישות דתו; זמן התפילה ייקבע במקום העבודה בהתאם לצורכי העבודה ואילווציה, ובהתחשב בדרישות דתו של העובד.

החוק קובע כי בין יום עבודה אחד למשנהו יהיה פער של לפחות 8 שעות. כלומר, אם עובדים במשמרות המעסיק חייב לתת 8 שעות מנוחה לפחות מסוים משמרת אחת ועד תחילת המשמרת הבאה.



**הפרשת פנסיה**

בחוק הפרשות לפנסיה, כשהמעביד חייב להפריש לעובד פנסיה ולא מפריש אפשר לתבוע תמיד ואין התיישנות תופסת.

**משמרות לילה**

**ס' 22 לחוק** מדבר על מפעל שעובדים בו במשמרות והוא אומר שעובד לא יועסק בעבודת לילה שבוע אחד מכל 3 שבועות.

**שר העבודה רשאי להתיר סטייה מס' 20 בנוגע להפסקה וס' 22 בנוגע למשמרת לילה אם הוא קובע שבמקרים מסוימים סדרי העבודה או תפקידו או טובתו של העובד מחייבים או מצדיקים זאת. כלומר, שההפסקות יהיו אחרת לגמרי.**

**פנקס עבודה**

**תיקון 24 לחוק הגנת השכר** באופן כללי קובע את עניין רישום שעות עבודה. חוק זה רוצה לעצב את כל אופן התשלום וכיצד נראה התלוש. הוא מתייחס כי תיקון 24 מטיל חובה על המעסיק לערוך רישום מסודר של שעות העבודה. לפני כן, עובדים היו רושמים ביומן כמה שעות עבדו כל משמרת והיו מגישים לבית הדין. לפעמים במקום שהמעסיק לא עורך פנקס עבודה בניגוד לדין, בית הדין מקבל את הרעיון של העובד לעניין שעות העבודה שעבד ולא שילמו לו עליו.

במקביל לתיקון בחוק הגנת השכר תוקן גם חוק שעות עבודה ומנוחה **ובס' 25 לחוק** הוטלה חובה על המעסיק לנהל פנקס עבודה. ראשית יש חובה לנהל פנקס. שנית, יש לנהל רישום באמצעים מכניים או דיגיטליים או האופציה המקובלת יותר זה רישום ידני ואישור ע"י ממונה. לעובד יש זכות לראות את תיקונים.

פנקס עבודה זהו דבר קריטי להכנת כתב התביעה. בגלל שאם המעסיק לא בנה פנקס עבודה יש סנקציה ואפשר לתבוע סכום נוסף שמשנתה בהתאם לגובה התביעה.

**פנקס שעות עבודה וכו' (תיקון מס' 14) תשע"ד-2014**

25. (א) מעסיק חייב לנהל פנקס בדבר שעות עבודה, שעות מנוחה שבועית, שעות נוספות, גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית, ובו יירשמו הפרטים שייקבעו בתקנות.

**(תיקון מס' 12) תשס"ח-2008**

- (1) לעניין שעות עבודה, שעות מנוחה שבועית ושעות נוספות ייערך הרישום בפנקס שעות העבודה באופן שוטף ויכלול רישום שעות עבודה בפועל;
- (2) לא בוצע הרישום בפנקס כאמור בפסקה (1) באמצעים מכניים, דיגיטליים או אלקטרוניים, ייחתם הרישום מדי יום בידי העובד ויאושר בחתימת אחראי שהמעסיק מינה לכך, אלא אם כן קבע שר התעשייה המסחר והתעסוקה<sup>4</sup>, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ועם ארגוני מעבידים שהם לדעת השר יציגים ונוגעים בדבר ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, דרך אחרת לביצוע הרישום.
- (ב) שר העבודה<sup>4</sup> יקבע, בהודעה שתפורסם ברשומות, את סוגי המעסיקים שעליהם יחול סעיף זה.

**דמי הבראה**

על **דמי הבראה** יש התיישנות ואפשר לתבוע רק שנתיים אחורה. כלומר, יש התיישנות מיוחדת.

**תחולת החוק**

על מי לא חל חוק שעות עבודה ומנוחה:

**ס' 30 לחוק** קובע ברשימה סגורה תחומי עבודה מסוימים שהעובדים בהם אינם כפופים להוראות החוק.

**ס' 30(א) לחוק** מפרט מי הם האנשים שלא חל עליהם החוק 5 תתי סעיפים: משטרה, שב"ס, עובדי מדינה שעובדים מחות לשעות העבודה הרגילות, יורדי ים ויורדי דיג, אנשי צוות אויר.

**ס' 30(א)(5) לחוק** - עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי, "משרת אמון".

**ס' 30(א)(6) לחוק** - קובע כי עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעביד פיקוח על שעות עבודתם ולכן מחליטים לקבוע שכר גלובאלי.

**ס' 30(ב) לחוק** מבהיר בין הצדדים איך מגיעים למסקנה על מי הוא חל ועל מי לא ואומר שאם התעוררו חילוקי דעות עם אחד מהעובדים, רשאי העובד או המעסיק או ועד העובדים או ישנו או מפקח לגשת לבית הדין ולקבל הכרעה בעניין.

**תחולת החוק (תיקון מס' 14) תשע"ד-2014**

30. (א) חוק זה אינו חל על העסקתם של:

**(תיקון מס' 3) תשל"א-1971**

- (1) שוטרים במשטרת ישראל, וכן כל מי שנמנה עם שירות בתי הסוהר;
- (2) עובדי המדינה שתפקידם מחייב לעמוד לרשות העבודה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות;
- (3) יורדי ים ועובדי דיג;
- (4) אנשי צוות אויר;
- (5) עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי;

**(תיקון מס' 14) תשע"ד-2014**

(6) עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם.

**(תיקון מס' 2) תשכ"ט-1969 (תיקון מס' 14) תשע"ד-2014**

(ב) נתעוררו חילוקי דעות אם עובד שייך לאחד מסוגי העובדים שחוק זה אינו חל על העסקתם, ראשים העובד, המעסיק, ועד העובדים במקום, אם ישנו, או מפקח עבודה, לבקש את הכרעת בית הדין לעבודה, כמשמעותו בחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969; בית הדין יתן לועד העובדים הזדמנות להשמיע את דברו בדרך שיוורה אף אם לא הועד הוא שביקש את ההכרעה.



דן בשאלה: מי הם אותם עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אימון אישי? תפקיד הנהלה לא יכול להיקבע לפי שמו או כינוי של התפקיד אלא לפי מהות התפקיד. מושג "הנהלה" צריך להתפרש כמתייחס לשכבת הנהלה הבכירה בארגון, רואים שבית הדין רואה לנכון להדגיש כי תפקיד הנהלה הוא תפקיד בכיר ומשפיע בארגון ושהכלל הוא: הכנסה של עובדים תחת שעות עבודה ומנוחה ולא החרגה שלהם - זו המגמה.

מדובר בערעור על זיכוי של חברת בסט-בי והמנהלים שלה מעברה פלילית של העסקת עובד - מר ניר גולני שהיה מנהל סניף בסט-בי בשפיים געש. העבירה היא העסקתו ביום המנוחה השבועי בניגוד לחוק. עקרונית, הדיון נסב סביב הביטויים "תפקיד הנהלה" ו"תפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי" ושחוק שעות עבודה ומנוחה לא חל על ניר גולני שעבד בשבת. משרד התמ"ת קנס את המנהלים. הליכים פליליים בבית הדין לעבודה הם לפי חוק החסד"פ אבל תקנות בית הדין לעבודה מאפשרות לשופט לקבל ראיות מעבר לחסד"פ. נניח ואחד מהצדדים לא היה מרוצה מפסה"ד, מבית הדין הארצי לביהמ"ש העליון עולים דרך בג"צ, אבל בגלל שמדובר בהליך פלילי מגישים בר"ע ושופט במעמד צד יחיד יכול לתת פסק דין אם להעניק את הערעור ואז מתנהל הליך בערכאה שלישית.

**בית הדין הארצי קבע** שיש להתייחס להוראות המחריגות מתחולת החוק, סוגים שונים של עובדים באופן דווקני ולפרשם בצמצום. בגדול הוא אומר שלא כל אחד יהיה במשרת אמון אישי, יש קריטריונים שנבחן אותם לגופו של עניין. הוא מצמצם את האפשרות של עד אז שהיה יותר פופולרי להגדיר עובדים ולפטור אותם בחריג.

בסט בי נשענת על החריג שאומר שעובדים בתפקידי הנהלה או אמון אישי- החוק לא חל עליהם. תפקיד הנהלה לא יכול להיקבע לפי שמו או כינוי של התפקיד אלא לפי מהות התפקיד. מושג "הנהלה" צריך להתפרש כמתייחס לשכבת הנהלה הבכירה בארגון, אשר באופן טבעי מזוהה עם מעמד המעסיק. החוק מתיר את ההכרעה לגבי תחולת החוק, במקרה מסוים לנתונים ספציפיים. יש לתת את הדעת למסגרת העסקה הנתונה, למאפייני העסקה, לסמכויות אותו עובד (אם יש לו סמכויות עובד או לא), למקומו בארגון (איפה הוא בעץ, כמה הוא גבוה).

**מס' מאפיינים רלוונטיים בשאלת תפקיד הנהלה לפי ס' 30(א)(5) לחוק, יש לבחון על רקע טיבו ואופיו של כל ארגון ולא רק של העובד בתפקידו**

**ואין בכללים הבאים בבחינת רשימה סגורה וממצה:**

1. כינוי תפקיד מסוים.
2. מיקום בהיררכיה הארגונית.
3. קביעת מדיניות- כמה הוא יכול להפעיל שיקול דעת עצמאי שלא מוכתב עפ"י משהו שכבר נקבע.
4. גובה שכר ותנאי עבודה מיוחדים וחריגים.
5. טיב התפקיד- האם הוא נדרש לעבוד בשעות לא שגרתיות או לא במסגרת קבועה של שעות העבודה. המעסיק לא אומר מתי וכמה- מה שצריך לעשות שיעשה.

רואים שבית הדין רואה לנכון להדגיש כי תפקיד הנהלה הוא תפקיד בכיר ומשפיע בארגון ושהכלל הוא: הכנסה של עובדים תחת שעות עבודה ומנוחה ולא החרגה שלהם- זו המגמה.

**אמון אישי**

אמון אישי הינו מרכיב המחריג מתחולת החוק, שכן באופן טבעי עובד חב באמון כלשהי כלפי מעבידו, לכן, צריכה להתקיים זיקה קרובה ומיוחדת של בעל התפקיד עליו לא חל החוק. אפשר שהחוק גם לא יחול על שותף בסודו המפעל שהוא שותף ביסוד הנהלה. גם פה יש לבחון את רמת השכר ומידת חריגותה מהשכר באותו ארגון.

**פסה"ד בסט בי-**

בהתחשב במבנה המפעל, במיקום בסניף געש, בשכר של ניר גולן ונסיבות נוספות, ניר גולן אינו ממלא תפקיד הנהלה כמשמעותו בחוק. מבחינת הבכירות שלו, הוא השתתף בישיבות הרשת במעגל שלישי בלבד. כלומר, ההיררכיה במעגל שלישי. השכר הבסיסי שלו היה יחסית נמוך והיה מחתים כרטיס נוכחות.

**מתי יוגדר עובד כמי שתנאי עבודתו אינם מאפשרים למעביד פיקוח על עבודתו שכן אם כך הדבר ואי אפשר לפקח על שעות העבודה לא נחיל עליו את החוק:**

ההלכה הפסוקה שקבע בית הדין בעניין הוא כי בית הדין לא יבדוק אם המעביד פיקח בפועל על העובד אלא האם הייתה למעביד אפשרות לפקח. לא מעניין את בית הדין אם הסתכלת וידעת איפה הוא אלא אם הייתה לך את האפשרות לדעת מתי התחיל לעבוד ומתי סיים, נניח שהיה לו אפשרות לשלוח סמס.

העובדה כי עובד ביצע את עבודתו מחוץ לחצרים של המפעל לא מובילה בהכרח למסקנה כי נשללת מהמעביד האפשרות לפקח על עבודתו.

האם קביעה בחוזי העבודה כי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה לא חלות על העובד תשלול אוטומטי מהזכויות של העובד בתשלום שעות נוספות? לא. הפסיקה קבעה כי עובד לא יכול לוותר על זכויותיו הקוגנטיות ולכן אין נפקות לעובדה שעובד חתם על חוזה עבודה ואמר שהחוק לא חל עליו.

בית הדין הכריע לפי סמכותו בס' 30(ב) לחוק בהתאם לנסיבות המקרה.

בתי הדין לא מסתכלים על ההגדרה של העובד, כלומר, איך הצדדים מתייחסים להגדרה של העובד אלא הוא בודק מה היה טיבו ומהותו האמתי של התפקיד. לכן, כאשר עולה השאלה הזו לבית הדין האם חל על העובד חוק שעות עבודה ומנוחה נטל ההוכחה הוא על המעביד להראות כי החוק אינו חל על העובד.

כהנחת בסיס החוק חל על העובדים למעט החריגים בס' 30(א)(5) לחוק.

### חופשה שנתית ודמי הבראה

**במבחן:** חוקים שעשויים להופיע בשאלה הראשונה ואמורים לתת לנו אינדיקציה לסוג הפרת חוזה עבודה או למה העובד יהיה זכאי עם סיום העבודה. שאלה שנייה בבחינה- זכות השביתה. לכל שאלה 2 תתי סעיפים.

**חוק חופשה שנתית- 1951** נחקק בתקופת כהונתו של דוד בן גוריון לביסוס מדינת הרווחה.

**תכלית החוק:**

החוק מעגן את החובה של המעסיק להוציא את העובד לחופשה. החוק קובע גם את זכותו של העובד לקבל חופשה. זהו חוק שמטיל חובה ומאפשר זכות.

**ס' 2 לחוק** קובע כי כל עובד זכאי לחופשה לפי הוראות חוק זה.

**הזכות לחופשה**

2. כל עובד זכאי לחופשה שתינתן לפי הוראות חוק זה.

**המטרה של החוק** היא לאפשר לעובד לצאת משגרת העבודה, לנפוש ולאגור כוחות להמשך וכל זאת מבלי לאבד את הזכות להמשיך לקבל את משכורתו.

**אבי גורי נ' עיריית רמלה**

**המעביד לא מוסמך להוציא עובד לחופשה כאשר תכלית הוצאת העובד לחופשה אינה תכלית המונחת ביסוד חוק חופשה שנתית, אלא באה לשרת מטרות אחרות**

נקבע כי המעביד לא מוסמך להוציא עובד לחופשה כאשר תכלית הוצאת העובד לחופשה אינה תכלית המונחת ביסוד חוק חופשה שנתית, אלא באה לשרת מטרות אחרות. **לדוגמא:** תחליף לאמצעי משמעת. אם לא מרוצים מהעובד נותנים לו חופשה. לא לכך נועד החוק ויציאה כזו לחופשה תהיה מנוגדת לחוק. זהו לא פתרון להפסקת העבודה של העובד בפועל, לא נועד ע"מ להקשות על העובד ע"מ שיתפטר בעצמו. הוא גם לא יכול להגיד לעובד לקחת חופשה עד שהוא מועבר לתפקיד חדש.

**גליה פיליפוביץ נ' סי.פי.אס**

**לא ניתן להוציא עובד לחופשה כפויה ללא תשלום. ברגע שמעסיק מודיע לעובד שאין לו עבודה עבורו, אז העובד זכאי לפיצויי פיטורין והוא נחשב כמפוטר** הוצאה לחופשה ללא תשלום (חל"ט), כמוה כפיטורין. לא מדברים חל"ט כדין אלא חל"ט ללא תשלום. זה כאילו המעסיק מוותר על העבודה של העובד ולמעשה אפשר לתבוע את כל הסכומים הנלווים לכך.  
לא ניתן להוציא עובד לחופשה כפויה ללא תשלום. ברגע שמעסיק מודיע לעובד שאין לו עבודה עבורו, אז העובד זכאי לפיצויי פיטורין והוא נחשב כמפוטר. זה לא בעיה של העובד שנגמרה העבודה.

**ס' 3 לחוק חופשה שנתית- אורך החופשה, קובע את מכסת החופשה המינימאלית המגיע לעובד.**

**החוק מפריד בין 2 סוגים של עובדים לגבי מכסת החופשה:**

- **עובדים שעובדים 5 ימים בשבוע:** עד השנה השלישית זה 10 ימים ואז 11, 12, 17, 23 וכו' בהתאם.
  - **עובדים שעובדים 6 ימים בשבוע:** 12 ימי חופשה עד השנה הרביעית. מהשנה הרביעית ואילך הוא יצבור 18, 19, וכו'.
- מעבר ל14 שנה, כולם מתיישרים לפי 23, 24 ימי חופשה בשנה.  
החוק מקנה לעובד זכות למס' ימי חופשה בתשלום בעבור כל שנת עבודה ובהסכמים קיבוציים אפשר לקבוע יותר.  
**במאמר מוסגר: ימי החופשה מתחשבים בהיקף המשרה של העובד. אם עובד במשרה מלאה או בחצי משרה.**

**ס' 6 לחוק חופשה שנתית- מועד החופשה.**

החופשה תינתן בחודש האחרון של שנת העבודה שבעדה היא ניתנת או במשך שנת העבודה שלאחריה. אך, הסעיף לא מציין כיצד תקבע. נניח, עבדתי ב2015 וצברתי 2 ימי חופשה אז אוכל להשתמש בהם גם בשנה שלאחר מכן. לכן, קמה למעסיק הזכות לקבוע תקרה. ברשויות מקומיות יש תקרה של 55 ימים שניתן לצבור.

**מה הדין כאשר העובד טוען שהוא לא יצא לימי חופשה כחוק ולא קיבל את הפדיון בשווי כסף והמעביד מכחיש זאת?**

**בית הדין** במקרה זה קבע כי נטל ההוכחה בדבר מאזן החופשה (צבירת ימי החופשה) חל על המעביד ותלוש השכר מהווה ראשית ראייה (מן ראייה שיכול להתאים לתחום האזרחי כי קשה להרשיע איתו, אבל באזרחי זה טוב כדי להוכיח צבירת ימי חופשה).

**עמוס 3 נ' סלוצקי שי**

**המעסיק חייב לנהל פנקס רישום על הניצול והיתרה, האמור בתלוש מהווה את הודעת המעביד ובהעדר ראייה סותרת את האמור בתלוש, יש להסתמך על התלוש**

המעביד טען ששילמו לעובד ימי חופשה ביתר, מעל מה שצריך. העובד טען מנגד כי הוא לא ניצל את ימי החופשה שלו ועומדים לזכותו ימי חופשה שטרם ניצל. בית הדין מקבל את הערעור של המעביד שביקש לבטל את תשלום פדיון ימי החופשה שנפסקו בביהמ"ש האזורי מהסיבה שהרישום בתלוש מהווה ראשית ראייה למאזן ימי החופשה המגיעים לעובד ונטל ההוכחה מוטל על המעביד שינפיק תלוש. בית הדין הורה שהעובד יחזיר את פדיון ימי החופשה ששולמו ביתר והוטל עליו 4,000 ₪ הוצאות.

**מסקנה:**

1. המעסיק חייב לנהל פנקס רישום על הניצול והיתרה.
2. האמור בתלוש מהווה את הודעת המעביד.
3. בהעדר ראייה סותרת את האמור בתלוש, יש להסתמך על התלוש.

**חופשה מרוכזת**

יש מקומות עבודה שמוציאים את העובדים לחופשה מרוכזת. יכול להיות שזה דרישה של המעסיק או של העובדים. חוק חופשה שנתית בהקשר הזה קובע שאם יש חופשה מרוכזת של 7 ימים או יותר חייב המעביד להודיע לעובדים בהודעה בכתב 14 ימים מראש. מועדי החופשה הם פרוגרטיבה של המעסיק והוא יכול להסכים או לא.

לחופשה מרוכזת של פחות מ-7 ימים אין חובה לנקוט בשום פרוצדורה. בד"כ כשהמעסיק מעוניין להוציא את העובדים לחופשה הוא מגיע להסכמה עם נציגות העובדים (מקומות עבודה מאוגדים), ואז נניח שחלק מימי החופשה יהיה על חשבון המעסיק וחלק על חשבון העובד.

לגבי עובדים שאין להם מספיק ימי חופשה צבורים, גם אם יש להם וותק מועט או ניצול מלא של החופשה, המעביד לא יכול לכפות עליהם את החופשה המרוכזת ללא תשלום מצדו.

**ס' 10 לחוק** - מדבר על פדיון. כאשר מגיעים לסוף יום העסקה צריך לשלם את פדיון ימי החופשה. סעיף זה אומר שהמעסיק ישלם לו עבור אותו יום חופשה את השווי עבור אותו יום עבודה רגיל.

**דמי החופשה (תיקון מס' 14 תשע"ד-2014**

10. (א) המעסיק חייב לשלם לעובד בעד ימי החופשה דמי חופשה בסכום השווה לשכרו הרגיל.

(ב) השכר הרגיל לענין סעיף זה הוא –

(1) לגבי עובד שגומל עבודתו, כולו או חלקו, משתלם על בסיס של חודש או תקופה ארוכה מזו – שכר העבודה שהעובד היה מקבל בעד אותו פרק זמן אילו לא יצא לחופשה והוסיף לעבוד;

(2) לגבי עובד בשכר – שכר העבודה היומי הממוצע כפול במספר ימי החופשה; שכר העבודה היומי הממוצע הוא הסכום היוצא מחילוק שכר רבע השנה שקדמה לחופשה למספר תשעים; היו ברבע השנה כאמור חדשי עבודה לא-מלאה, יחושב השכר היומי הממוצע לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים-עשר החדשים שקדמו לחופשה, הכל לפי בחירת העובד.

**ס' 13 לחוק** - כאשר עובד לא יוצא בפועל לחופשה וחדל לעבוד ס' זה מאפשר לו פדיון.

**פדיון חופשה (תיקון מס' 14 תשע"ד-2014**

13. חדל עובד לעבוד לפני שניתנה לו החופשה המגיעה לו עד ליום שבו חדל לעבוד, ישלם המעסיק פדיון חופשה בסכום השווה לדמי החופשה שהיו משתלמים לעובד אילו יצא לחופשה ביום שבו חדל לעבוד.

**התיישנות הזכאות לחופשה שנתית**

**ס' 31 לחוק** קובע שהתיישנות לפי החוק יהיה 3 שנים.

**ריבה גודילדיב נ' עמישב**

**יש התיישנות 3 שנים מכוח חוק ועוד שנה מכוח פסיקה, חופשה לפי חוק קוגנטי יש התיישנות של 4 שנים וחופשה מכוח חוזה יש התיישנות של 7 שנים.** מדברים על התיישנות. פסה"ד זה מגדיל את תקופת ההתיישנות ומפרש את החוק כך שיש שנה נוספת כי ההתיישנות היא מתום השנה השלישית. כלומר, ההתיישנות זה 3 + 1 – יוצא 4 שנים. על חוק חופשה שנתית יש התיישנות 3 שנים מכוח חוק ועוד שנה מכוח פסיקה.

אם יש חופשה חוזית, כלומר, יש חוזה מיוחד שמאפשר יותר ימי חופשה אז מפרידים. אומרים שלפי החוק קוגנטי יש התיישנות של 4 שנים, מס' הימים החוזיים מכוח החוזה שמקנה זה התיישנות רגילה של 7 שנים. כלומר, חופשה לפי חוק קוגנטי יש התיישנות של 4 שנים וחופשה מכוח חוזה יש התיישנות של 7 שנים.

מי קובע מתי העובד יצא לחופשה? ס' 16 לחוק לא כולל התייחסות לשאלה של מי קובע.

זכות לתבוע תמורת חופשה (תיקון מס' 14) תשע"ד-2014

16. תמורת חופשה שמעסיק חייב לשלמה, יראוה כחוב המגיע ממנו לקרן החופשה או למי שיש לשלמה בהתאם לתקנות.

בית הדין קבע את הנקודות הבאות:

- ברור שהעובד לא יקבע את ימי החופשה כרצונו.
  - המעביד הוא הנותן את ימי החופשה הפועל וקובע מועדים לכך.
- לכן, המועדים גם פרוגרטיבה, בחירה של המעסיק.
- יש להפריד בין חופשה לבין ימי מחלה. מילואים, חג, חופשת לידה, מחלה, ימי שבתה וימי הודעה מוקדמת- הם לא ימי חופשה.

#### דמי הבראה

מקורו של דמי הבראה לא בחוק למרות שהוא חלק מהחקיקה הקוגנטית, אלא מקורו בהסכם קיבוצי שנחתם בין ארגון המעבידים להסתדרות. שר העבודה חוקק צו הרחבה בהתאם לס' 25 לחוק ההסכמים הקיבוציים. הזכות לקבל דמי הבראה לא מותנית באיזשהו הוכחה שלקחתי את הכסף והלכתי לחופשה. אלא, הסכום ניתן ללא קשר מה העובד עושה עם הסכום. היום העובדים כבר לא נדרשים להציג קבלות על הנופש.

הסמכות להרחיב הסכם קיבוצי (תיקון מס' 9) תשע"ד-2014

25. שר העבודה רשאי, ביזמתו הוא או לפי בקשת בעל הסכם קיבוצי כללי, להרחיב, בצו, היקף תחולתה של כל הוראה שבהסכם קיבוצי כללי (להלן – צו הרחבה), אם לדעתו נכון לעשות כן בשים לב למספר העובדים והמעסיקים, שעליהם חל ההסכם הקיבוצי הנדון, ולמשקלו של ההסכם בהסדר יחסי העבודה ובקביעת התנאים בשוק העבודה; השר רשאי לעשות כך בין שההסכם תקף ובין שהותנה תקפו במתן צו הרחבה.

התכלית של דמי הבראה הינו להתאוורר, לסייע לעובד לצאת לחופשה שנתית ולהתאוורר.

מי זכאי לדמי הבראה?

כל עובד שעובד שנה אצל מעסיק. מי שעובד 11 וחצי חודשים לא מקבל זכות הבראה.

יש לעמוד ב2 תנאים מצטברים:

- הוותק של העובד הינו שנה לפחות.

- מבצע העבודה צריך להיות מוגדר כעובד.

עובד שפוטר לפני שהשלים שנה לא זכאי לדמי הבראה.

#### אבנר וקסמן

אם עובד פוטר לאלתר ובלי לתת לו תקופה של הודעה מוקדמת בפועל והוא לא השלים תקופה של שנה הוא עדיין זכאי לפיצוי בגובה דמי הבראה שהיה מקבל. אם עובד פוטר לאלתר ובלי לתת לו תקופה של הודעה מוקדמת בפועל והוא לא השלים תקופה של שנה הוא עדיין זכאי לפיצוי בגובה דמי הבראה שהיה מקבל אילו הייתה ניתנת לו ההודעה המוקדמת בפועל.

#### נטל ההוכחה בדמי הבראה

על תשלום דמי הבראה מוטל על המעביד והוא מותנה בהוכחת יחסי עובד מעביד וכאמורה שנמשכה שנה מלאה. גובה דמי הבראה הוא לפי תעריף אחיד המוכפל בימי הבראה.

#### חישוב דמי הבראה

בשנה הראשונה זה 5 כפול הערך היומי (בשוק פרטי: 378 ₪, בשוק הציבורי: 412 ₪) וכל זה כפוף היקף המשרה, השנייה - 6, השלישית- 7 הרביעית- 8, החמישית- 9 והשישית 10.

#### ההתיישנות דמי הבראה

בהבראה אם אני הפסקתי את העבודה היא שנתיים. אך, כיום היה פסה"ד שהעביר שההתיישנות היא 7 שנים כל עוד יש יחסי עובד מעביד. מרגע שהסתיימו יחסי עובד מעביד, דמי הבראה זה שנתיים וחופשה שנתית זה 4 שנים.

אם אני תובעת דמי הבראה במהלך תקופת העסקה ההתיישנות היא 7 שנים. אם אני תובע יום אחרי שאני עוזב ההתיישנות הוא שנתיים.

#### ס' 3 לחוק- פדיון הבראה

הזכות מתקיימת רק במהלך קשר העבודה ונפסקת עם סיום קשר העבודה. עובד לא יוכל לתבוע לאחר סיום קשר העבודה את מלוא התקופה. אבל, העובד יוכל לתבוע בשווי כסף את דמי הבראה שלהם היה זכאי בכפוף להתיישנות.

#### ס' 4 לחוק- פיצול ימי הבראה

ברוב הענפים במשק מקובל לשלם אחת לשנה, אבל כדי לעקל על מעסיקים מפצלים את התשלום במהלך השנה. אין הלנת שכר כל עוד הסכום הסופי משולם.

## זכות השביתה

## רקע

**זכות השביתה היא מרכיב מתוך 3 היסודות המרכיבים את חופש ההתארגנות.** 2 היסודות הנוספים הם: החופש להתארגן- לעשות מעשה של שותפות והחופש לנהל משא ומתן קיבוצי. ההתארגנות נועדה לשם מבנה חדש שבאמצעות משא ומתן קיבוצי מגיעים להסכם קיבוצי, הסכם עבודה חדש ובמידה והעובדים מגישים התנגדות יש להם את הכלי של השביתה. באופן כללי, יש אמות מידה לשביתות ונלמד מה ייחשב כשביתה חוקית, לגיטימית, מה פחות ומה לא. זהו טווח של השופט, שיש לו כלי להחליט לכאן ולכאן.

באופן עקרוני, חופש ההתאגדות ו-3 העקרונות הללו הוא לא מטרה בפני עצמו אלא הוא מטרה להגן על העובד ועל כבודו האישי. משפט העבודה במובן הזה מבקש לא רק לעצב את התנאים המזעריים של תנאי העבודה, זכויות העבודה: הפסקה, שכר וכו', אלא גם להבטיח את המנגנונים שבהפעלתם יוכל העובד להשפיע על תנאי עבודתו. זהו מנגנון בפני עצמו- המשפט הקיבוצי ובתוכו חלים העניינים של המשפט הפרטי. הכרה בזכות השביתה ובזכות העובדים להתארגן מעוגנת בתפיסה שהמשא ומתן בין העובד למעביד הוא משא ומתן המכונה "משא ומתן לא שיווני", שיש בו פערי כוחות ולכן המשא ומתן לא מגיע בנקודת פתיחה שווה. כל המנגנון הזה של התארגנות משא ומתן בא לכפר על מצב שבו לעובד אין שום כוח מול המעסיק שלו ובעצם המנגנון מתייחס להנחה הבסיסית בדיני העבודה שהעובד והמעסיק לא שווים ומטרתו לצמצם את הפער בין הצדדים או לתת כוח מסוים לעובד או לקבוצת העובדים.

השליטה של המעסיק בהון העסקי ובאמצעי הייצור מעניק לו יתרון יחסי על העובד שאין לעובד, לעובד יש רק את כוח העבודה שלה- זהו הקניין שיש לעובד. עקרונות המשפט מגנים ומכירים בזכות השביתה ונועדו לבטל את נחיתותו של העובד הבודד ולאזן בין החזק לחלש.

**ההסתדרות הכללית נ' רשות שדות התעופה- בית הדין הארצי אומר כי חופש השביתה והזכות לשבות מצויות בחברתן הטובה של זכויות יסוד אחרות, כגון: חופש העיסוק. אך הן אינן זכויות ארטילאיות, אלא בעלות מעמד משפטי**

בית הדין הארצי אומר כי חופש השביתה והזכות לשבות מצויות בחברתן הטובה של זכויות יסוד אחרות, כגון: חופש העיסוק. אך הן אינן זכויות ערטילאיות, אלא בעלות מעמד משפטי.

דוגמאות לאמנות שמכוחן החקיקה בישראל הושפעה וזכות השביתה שואבת את המקור שלה: אמנה בינלאומית משנת 1967, אמנה בינלאומית בדבר זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות משנת 1966 של האו"ם, אמנה בינלאומית משנת 1948, מסמכים והחלטות של הו"ל, לדוגמא: אמנה מס' 87 משנת 1948, אמנות של האיחוד הארופאי, כגון: הרצטר משנת 1981 שמכיר בזכויות העובדים במקרה של ניגוד אינטרסים. חלק מהאמנות לא מכירות במפורש את זכות השביתה אבל הן כן נוגעות בדברים שנגזרות מזכות השביתה.

## זכות / חירות

אין לנו חוק שמדבר על הזכות הכללית לשביתה ולמעשה הזכות הזו נגזרת מהאמנות, מפסקי הדין ולכן זו זכות שמהווה יותר כמו חירות שהפסיקה מעניקה אותה. יש תקנות וחוק יישוב סכסוכי עבודה המדברים על מתי ניתן לשבות.

## בזק נ' בית הדין הארצי-

**השופט דוב לוי** מדבר על העניין של זכות או חירות מאחר ואין חקיקה. הוא מאשר בפנינו ואומר שאין מקום לפקפק במעמד המוגן של חירות השביתה. מבינים כי לא חולקים, הזכות והחירות הזו מתאפשרת. הוא מסכים שכל מקרה שונה ולא ניתן מראש מבלי לדעת את מלוא הנסיבות להעריך אם השביתה תהיה מוגנת או לא.

## הגדרה

יש פעולת לחץ של קבוצה שניתן להגדיר אותה כקבוצה מאורגנת שיש לה מטרה וע"מ להשיג את המטרה היא עושה שימוש בזכות השביתה.

**נביל חטיב- שביתה היא פעולת לחץ מתואמת הננקטת ע"י קבוצת עובדים במסגרת המאבק המקצועי שלהם עם המעביד לשם השגת דרישות בקשר לתנאי עבודתם או בקשר לדרישות של עובדים אחרים שהוצגו למעבידם**

שביתה היא פעולת לחץ מתואמת הננקטת ע"י קבוצת עובדים במסגרת המאבק המקצועי שלהם עם המעביד לשם השגת דרישות בקשר לתנאי עבודתם או בקשר לדרישות של עובדים אחרים שהוצגו למעבידם.

## צורות שביתה:

- סירוב לקיים עבודה- שביתה קלאסית מלאה
- סירוב חלקי לבצע עבודה- שביתה חלקית
- שביתה האטה- עובדים לאט, התקופה לאט.
- שביתה שעות נוספות- עובדים רק שעות רגילות ללא שעות נוספות.
- שביתה חוזרת ניידת- פעם מחלקה זו שובתת ופעם מחלקה אחרת.
- שביתה הקפדה- עובדים לפי הסדר ממש ממש לאט. הקפדה יתירה על העבודה תוך תפוקה מועטה.
- יכול להיות מצב שבו נכנסים לשביתה ואז המעסיק עושה **שביתה כנגד**. כלומר, המעסיק שובת וכל מטרתו הוא לשבור על העובדים.
- שביתה על אף הוראות מעסיק- המעסיק אומר שהוא שובת והעובד בכל זאת מחליט לעבוד.

**איזון בין זכויות**

מבינים שכמו כל דבר במשפט, הזכות הזו לא מתקיימת לבדה. כאשר שופטים, הזכות האחרת היכולה להיפגע כתוצאה מהשבתה היא **זכות הקניין**.

**1. המתח בין זכות השבתה לזכות הקניין:**

מכיוון שהשבתה עוסקת ביחסים שבין העובד למעביד, כל הענקת זכות לעובד משמעה פגיעה בזכות של המעסיק ובקניין שלו. מחוץ ליחסים הקיבוציים לעובדים יש נתח שנקבע מראש לעובדים, בתוך יחסים קיבוציים יש ניסיון לשנות את המוסכמה הזו. זכות המעביד היא זכות בסיסית על העסק ועל הקניין שלו וכמובן על מה שקורה בעסק שלו, לכן, ארגוני העובדים, הוועדים והמדינה צריכה לכבד את הזכות.

**הפתרון בהתנגשות הוא איזון.**

זכות השבתה פוגעת בזכות הקניין של המעביד והדבר הבעייתי הוא שהקניין הוא אינטרס חברתי קולקטיבי ומוגדר כזכות חברתית. ביהמ"ש בארה"ב נטה יותר לכיוון זכות הקניין של המעסיק ולא לזכות השבתה שכן שם זכות השבתה מעוגנת רק בחוק הפדרלי שחל על כולם.

**נביל חטיב-**

לא ניתן להחליף באופן קבוע עובדים ששבותים, כלומר, להביא עובדים אחרים בזמן שעובדים אחרים שובתים. במצב כזה, ניתן לפנות בקלות לביהמ"ש ולמנוע זאת.

**ארה"ב לעומת ישראל**

בסופו של דבר, הפסיקה יצרה את המציאות שבה בארה"ב אין לעובדים אפשרות ממשית לשבות בלי להסתכן במקום העבודה שלהם. בישראל המצב לא כך. אנחנו עיגנו את חוק יסוד כבוד האדם וחירותו וחופש העיסוק, אבל אין לנו את זכות השבתה כחלק מזכות זכויות אלה כפי שמגיעים

**לידי ביטוי בכתב אלא הפסיקה מאפשרת ותומכת בהם.**

כשמחוקק העלה את מעמד זכויות הפרט, הוא החליש את הזכויות הקולקטיביות כמו הזכות לשבות כזכויות חברתיות. חלקן מטבען נוטות להיות זכויות קבוצתיות ומאחר וחוקי היסוד קבעו באופן מפורש כי יש לעגן על זכויות הפרט, הדבר נוגד את הרחבת זכות השבתה.

**2. עוד זכות שנפגעת היא: הפרת חוזה העסקה שלי- חופש החוזים**

הרי אחד מהדברים שהעובד מתחייב הוא לעמוד לרשותו של המעסיק. בכך, מפר את העיקרון הבסיסי שעומד לרשותו של המעסיק. החוק מחייב את המעסיק לשבת לדון בהסכם קיבוצי אבל לא מחויב לחתום עליו. יש פגיעה מאד קשה בחופש החוזים כי מפרים את חוזה העבודה ובכך פוגעים ב-2 הצדדים.

**אלה שמצדדים בזכות השבתה**, יטענו שחופש החוזים של העובד אינו מגן באופן מספק על זכותו לכבוד בגלל שהמשא ומתן בינו לבין המעביד לא מגיע לנקודת פתיחה שווה. לכן, חופש ההתארגנות של העובדים מאפשר מצב של הסכם קיבוצי וכך מאזנים את היחס ואת הכוחות בין המעסיק לעובד.

באופן כללי בעת שבייתה חוזי עבודה מוגדר כמושהה. חופש החוזים אמנם נפגע כתוצאה מהשבתה, אבל, החוק משנה את התמונה וקובע למעשה שחוזה העבודה מושהה ואז אין פגיעה ואין הפרה של זה העבודה. למעשה, שבייתה היא לא הפרה של חוזה העבודה אבל באופן תיאורטי יש התנגשות בין הזכויות.

**3. טובת הכלל.**

**הפן המעשי - קביעת הלגיטימיות של השבתה תקבע עפ"י משתנים שונים, כמו: מטרת השבתה, הגוף שכלפיו השבתה מכוונת, עם זה ציבור של חולים שנרצה לעקל עליהם, רופאים, מתמחים, הליך והפרוצדורה של השבתה- האם נעשתה כדין**

**נשאלת השאלה**- מה האיזון הנאות והצודק בין זכות העובדים לשבות לבין זכויות של צדדים נוספים, כמו: הציבור, הפן המעשי של טובת הכלל.

למעשה, קביעת הלגיטימיות של השבתה תקבע עפ"י משתנים שונים, כמו: מטרת השבתה, הגוף שכלפיו השבתה מכוונת, עם זה ציבור של חולים שנרצה לעקל עליהם, רופאים, מתמחים, הליך והפרוצדורה של השבתה- האם נעשתה כדין. הפרוצדורה מהותית ומאפשרת אורח רוח, כי בשבייתה הרבה פעמים פועלים לפי אמוציות שהצד השני יורק לך בפנים. אבל, הפרוצדורה ממתנת אותך. לדוגמא: יש תקופה של צינון בין הכרזה על תקופת עבודה ושבייתה, סוג הפעולה- עיצומים ומידתיות הפעולה.

אם השבייתה מוגדרת כלגיטימית או לא לגיטימית תקבע אם תהנה מהחסינונות שלה או לא.

**סכסוך עבודה- ס' 2 לחוק יישוב סכסוכי עבודה**

סכסוך עבודה זהו שלב מאד קריטי והגדרה של סטטוס שממנו המצב יכול להחמיר או להתרסק. ע"מ שנוכל לעשות את כל מה שדיברנו לעיל

בשבייתה, מחויבים להיות בסטטוס אחר- של "סכסוך עבודה". יש פרוצדורה ודרך שעושים זאת.

**קיים ס' 2 לחוק יישוב סכסוכי עבודה, המגדיר סכסוך עבודה**. יש רשימה של 4 נושאים כללים שעליהם ניתן להכריז על סכסוך עבודה. כל מה שלא

**נמצא ברשימה לא ניתן לעשות עליו שבייתה**: "לעניין חוק זה סכסוך עבודה הוא סכסוך באחד הנושאים המנויים להלן שנתגלע בין מעסיק לעובדי או לחלק מהם, או בין מעסיק לארגון עובדים או בין ארגון מעבידים לארגון עובדים, להוציא סכסוך היחיד; ואלה הנושאים:

(1) כריתתו, חידושו, שינויו או ביטולו של הסכם קיבוצי;

(2) קביעת תנאי עבודה;

(3) קבלת אדם לעבודה או אי-קבלתו או סיום עבודתו;

(4) קביעת זכויות וחובות הנובעות מיחסי עבודה.

**הודעה מראש על סכסוך עבודה ושבתה**

החוק הישראלי מחייב הודעה מראש על סכסוך עבודה. החוק מחייב גם הודעה מראש על שבתה. אחרי הודעה שניתנת לפי חוק יישוב סכסוכי עבודה ונמסרת למשרד התעשייה והמסחר (משרד הכלכלה), לאחר הסכסוך אין להכריז על שבתה במשך תקופה של 15 יום. המטרה היא לאפשר מאמצים של משא ומתן מבלי מטרה לפגוע בצדדים שלישיים.

- חייבים להכריז על סכסוך עבודה באופן מסודר למונה במשרד הכלכלה.
- חייבים תקופה של המתנה.
- חייבים להכריז מתי שובתים.

**סמכות להכריז על סכסוך**

לא כל אחד יכול להכריז על סכסוך עבודה. סכסוך עבודה זהו השלב לצעדים הארגוניים שפירטנו בשיעור הקודם שעובדים יכולים לעשות ע"מ להפעיל לחץ על המעסיק. סכסוך עבודה הינו **הליך פרוצדוראלי**.

מי שנתונה בידה הסמכות להכריז על סכסוך עבודה הינה **ההסתדרות או ארגון עובדים אחר** המייצג את העובדים שהסכסוך נוגע בהם. החוק מאפשר לנו **מקרה סל** שבמידה ואין לנו ארגון עובדים יציג או ספונטני, ההכרזה על שבתה או על סכסוך עבודה **יעשה ע"י הארגון שרוב העובדים**

**בחרו בו.**

כאשר יחסי העבודה מוסדרים **בהסכמים קיבוציים** נהוג להבחין בין ארגון עובדים לעניין הסכם קיבוצי מיוחד שנוגע במפעל ספציפי לבין ארגון עובדים לעניין הסכם קיבוצי כללי שחל רוחבית בענף או על כל המדינה. ב-2 המקרים האלה, **בין אם זה מיוחד או כללי, הסמכות נתונה בידי ארגון העובדים ששמו "ההסתדרות"**. החוק אומר שהארגון הזה הוא הארגון שעמו חברים המסי' הגדול ביותר של העובדים במשק. כלומר, ארגון העובדים הרלוונטי להסכם הספציפי.

יש לשים לב **לארגונים שהם כמו עמותות** שיש להם **הסדרים פנימיים ותקנון פנימי**. יש לתקנון חשיבות והוא קובע איך, כיצד ומה הם הכללים להכריז על שבתה וסכסוך עבודה. גם התקנון הפנימי מחייב. אם ארגון ההסתדרות רוצה לצאת לשבתה, הנהגת ההסתדרות ונבחרת ההסתדרות הם אלה שצריכים לאשר את השבתה.

**כדי שארגון עובדים יוגדר כארגון עובדים הוא צריך לעמוד בתנאים מצטברים (לא כל גוף וקבוצה יהיה כזה):**

1. תכלית קיבוצית.
2. מבנה דמוקרטי.
3. עצמאות ארגונית.
4. תקנות.

**אם חסר לנו אחד המאפיינים - זה שולל מהארגון את המעמד שלו ואת הסמכות שלו להכריז על שבתה או סכסוך עבודה.**

**סוגי שבתות (חשוב לבחינה)**

יש הבחנה בין 3 סוגי שבתות:

**1. שבתה כלכלית-**

המאפיין אותה הוא **תנאי שכר, תנאי עבודה**. לב ליבו של מאבק העובד הוא להשיג את הזכויות, השכר, ההסכם הקיבוצי שלו. השבתה מכוונת כנגד המעביד, אבל גם עשויה להיות מכוונת כנגד הממשל כמעסיק, כאשר המעסיק או הממשל מבקש להתערב תוך ניצול כוחו לשינוי הסדרים קיימים ביחסי העבודה או למנוע הסדרים כאלה. אם הממשל, **לדוגמא**: קובע סנקציה בהקשר זכויות עבודה. זו שבתה המאפיינת את רוב השבתות במשק. מדברת על זכויות עבודה גם **אם מדובר במדינה כמעסיק**.

**2. שבתה פוליטית-**

השבתה היא כנגד **מדיניות כללית של המדינה או הממשלה**. העובדים שרוצים למחות כנגד השינוי מוחים כנגד שינוי החלטה המדינית, השלטונית שלא קשורה ליחסי העבודה. מכיוון שהשבתה הזו מכוונת להשגת יעדים פוליטיים, המעסיק כצד לשבתה אינו יכול להיענות לדרישות העובדים, הוא שבו. השבתה הראשונה שהגיעה להכרעה שיפוטית בהקשר הזה התחוללה בזירה שמחוץ ליחסי עבודה המאורגנים.

**פסה"ד נביל חטיב נ' בית הדין הארצי - שכלי השבתה לא נועד לשמש ככלי למחאה פוליטית טהורה. לא ניתן להביע את המחאה ע"י פגיעה במקום העבודה, במעסיק, בהתערבות יחסי העבודה, זו לא הזירה הלגיטימית ואם רוצים לקיים מחאה פוליטית זה לא בתוך מקום העבודה. אין הגנה על שבתה מסוג של שבתה פוליטית.**

דן בין היתר על יכולת ההתערבות של בג"צ על בית הדין הארצי. נביל הוא עותר מס' 1 בתיק. 2 העותרים דרוזים. הם ביקשו למחות ולמעשה לשבות ולהפסיק את עבודתם כמורים (לא כליל אלא שבתה), על רקע חוק רמת הגולן משנת 1981 שלמעשה, מחיל את המשפט והמנהל הישראלי על שטחי רמת הגולן. המעסיק עם הזמן נאלץ לשגר להם מכתב שבו אומר שאם הם לא חוזרים לעבודה הוא רואה בהם כמי שהתפטרו ונפקדו מהעבודה. כשבת הספר החליט שהוא מביא מורים אחרים במקומם, הם פנו לשר לבית הדין שיקבע שיחסי העבודה טרם הסתיימו. כלומר, שהם מועסקים ובסה"כ שבתו.



**ביהמ"ש העליון כשבתו כבג"צ** קבע שכלי השבתה לא נועד לשמש ככלי למחאה פוליטית טהורה. לא ניתן להביע את המחאה ע"י פגיעה במקום העבודה, במעסיק, בהתערבות יחסי העבודה, זו לא הזירה הלגיטימית ואם רוצים לקיים מחאה פוליטית זה לא בתוך מקום העבודה. אין הגנה על שבתה מסוג של שבתה פוליטית.

### 3. שבתה מעין פוליטית-

סוג זה נמצא בטווח שבין שבתה פוליטית לשבתה כלכלית. השבתה מתארת מצב שבו העובדים שובתים כנגד הממשל בנושא שאינו קשור ישירות בתנאי העבודה (במובן הצר), אבל משפיע על זכויותיהם במישורין. מצד אחד, החלטה של המדינה ומצד שני השפעה על יחסי עבודה וזכויות בעבודה. כאשר נביל חטיב שבת, הוא לא ראה את השבתה שלו כמשהו שיגרום לו להפסיק להיות מורה, שינוי תקנים בביה"ס, אלא משהו אידיאולוגי פוליטי טהור.

**פסה"ד היועמ"ש - בזק נ' בית הדין הארצי לעבודה - בג"צ נותן מונח ביניים "מעין פוליטית" ואומר שהשבתה הזו לגיטימית וחוקית. ניתן לקיים אותה אבל יש תנאי: שתהיה שבתה קצרה מועד. משהו שמשחק בין החלטת ממשלה וזכויות עבודה ולכן הוא מעין פוליטי. ההחלטה נגעה לשינוי מבני בחברה.**

החלטת ממשלה (שבתה מעין פוליטית תמיד מדברת על החלטת ממשלה), לפתוח את השוק לתחרות. כלומר, הפרטה של חלק מהשירותים שניתנים. דבר שהשפיע גם על זכויות העבודה כי ההסתדרות חשבה שבעקבות ההפרטה והשינויים המבניים, מאות עובדים יפוטרו ויאבדו את מקום העבודה שלהם. מרגישים שיש משהו שמשחק בין החלטת ממשלה וזכויות עבודה ולכן הוא מעין פוליטי. ההחלטה נגעה לשינוי מבני בחברה.

שבתה זו מבטאת את הבעייתיות בהבחנה בין שבתה פוליטית לשבתה כלכלית. במקרה של בזק, העובדים טענו שמדובר בשבתה כלכלית. אז לא היה את ההגדרה של שבתה כלכלית, זה הגדרה שביהמ"ש העליון המציא. גם בית הדין הארצי שהפך את ההחלטה של בית הדין האזורי אמר שלא היה החלטת ביניים ובג"צ המציא את הביניים. היועמ"ש ובזק טענו שהיה שבתה פוליטית, הם פרשו בצורה דווקנית ויש שבתה שיוצאת נגד החלטת ממשלה. **בג"צ נותן מונח ביניים "מעין פוליטית" ואומר שהשבתה הזו לגיטימית וחוקית. ניתן לקיים אותה אבל יש תנאי: שתהיה שבתה קצרה מועד.**

### שבתה אהדה-

4. שבתה כנגד מעביד של עובדים אחרים במקום עבודה אחר מתוך אהדה וסימפטיה למצוקה של העובדים במקום עבודה אחר, שבתה סולידרית.

### לסיווג השבתה יש משמעות בקביעת הלגיטימיות של השבתה

לגיטימיות זה האם השבתה חוקית או לא חוקית. האם בית הדין יפסיק אותה או ימשיך אותה. שבתה שאינה מוגדרת כלגיטימית גם לא תהנה מהחסיונות החוקיות ששבתה לגיטימית נהנית ממנה והפירוש יהיה הפרת חוזה העבודה. שבתה כדן משהה את חוזה העבודה ולא מפרה את חוזה העבודה כמו שבתה שלא כדן. התפיסה המקובלת היא ששבתה כלכלית מקובלת, שבתה פוליטית לא לגיטימית ואז יש הצדקה למנוע אותה ולפנות לבית הדין לבקשת צו מניעה. שבתה מעין פוליטית יכולה להיות לגיטימית אם היא לזמן קצר.

### הגבלת השבתה

המשפט בישראל לא מטיל הרבה מגבלות על השבתה הכלכלית מתוך תפיסה שהגנה על עובד מפני ניצול לרעה חשובה מאד. זו השבתה הקלאסית. זו אפשרות יחסית נוחה לצאת לשבתה לאחר סכסוך עבודה. גם פה יש הגבלות על השבתה עצמה ואי אפשר לעשות כל דבר שרוצים. במגזר הציבורי זה יותר מחמיר מהמגזר הפרטי. ההגבלות יכולות להיקבע בכל מיני צורות: בחקיקה, בארגוני תקנוני עובדים, בהסכמים הקיבוציים או בפסיקה.

אפשר להגביל את השבתה הכלכלית ב-2 אופנים:

- אופן מהותי.
- אופן נוהלי, פרוצדוראלי- תהליך קבלת ההחלטה על השבתה, יכול להיות שיש חובה לערוך הצבעה, שיש נוהל ללכת לפיו- אחרת השבתה לא לגיטימית, תקופת צינון או דבר מוסכם בהסכם קיבוצי וכו'.

### במקרים מסוימים יש איסור מוחלט לשבות.

### הודעה מוקדמת של 15 יום לפני כל שבתה

ס' 5(א) לחוק ישוב סכסוכי עבודה- מחייב למסור הודעה מוקדמת של 15 יום לפני כל שבתה או צעד ארגוני. מטרת ההודעה היא לנסות לצנן את הצדדים, להתעשת, להירגע ואולי לא לשבות.

**חובת הודעה על שבתה והשבתה (תיקון מס' 1) תשכ"ט-1969**

5א. על אף האמור בסעיף 5 חייב צד לסכסוך למסור הודעה כאמור באותו סעיף לצד שני ולממונה הראשי על כל שבתה או על כל השבתה, לפי הענין, חמישה עשר יום לפחות לפני תחילתן.

הגבלה על זכות השבתה במגזר הציבורי בלבד, ס' 37(א) לחוק ישוב סכסוכי עבודה- יש בשירות הציבורי שבתה שבלתי מוגנת ואפשר להוציא עליה צו מניעה. זו שבתה שפרצה בניגוד לדין והיא לא נהנית מהחסיונות שמקנה החוק. נניח שחוזה העבודה מושהה או שעובד לא יחטוף תביעה נזיקית על כך שפגע בצד שלישי עקב שבתה.

בשבתה בלתי מוגנת- השובתים לא מוגנים מפוטורים או מתביעות ואף תביעות צד ג'.



**הגדרות (תיקון מס' 2) תשל"ב-1972**

37א. לענין פרק זה –

- "הסכם קיבוצי" – כמשמעו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, בין שנעשה והוגש לרישום לפי חוקו האמור ובין אם לאו, לרבות הסדר קיבוצי אחר, ובלבד שנעשו בכתב ונקבעו בהם שיעורים לשכר העבודה;
- "שירות ציבורי" – כל אחד משירותים אלה:
- (1) שירות המדינה, לרבות מערכת הבטחון וכל מפעל או מוסד שהוקמו בחוק, בין אם על העובדים בהם חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959, ובין אם לאו;
  - (2) שירות הרשויות המקומיות;
  - (3) שירותי הבריאות, למעט מפעל או מוסד שאינו בבעלות ציבורית המתנהל לשם הפקת רווחים והוא כלול ברשימת מפעלים ומוסדות כאמור שערך אותה שר הבריאות באישור ועדת העבודה של הכנסת והיא פורסמה ברשומות;
  - (4) חינוך החובה כמשמעו בחוק לימוד חובה, תשי"ט-1949;
  - (5) החינוך התיכוני שמעל לחינוך החובה, לרבות המקצועי והחקלאי, למעט מוסד שאינו בבעלות ציבורית המתנהל לשם הפקת רווחים והוא כלול ברשימת מוסדות כאמור שערך אותה שר החינוך והתברות באישור ועדת העבודה של הכנסת והיא פורסמה ברשומות;
  - (6) המוסדות להשכלה גבוהה שהוכרו לפי חוק המועצה להשכלה גבוהה, תשי"ח-1958;
  - (7) המוסדות האחרים ללימוד על-תיכוני, למעט מוסד שאינו בבעלות ציבורית המתנהל לשם הפקת רווחים והוא כלול ברשימת מוסדות כאמור שערך אותה שר החינוך והתברות באישור ועדת העבודה של הכנסת והיא פורסמה ברשומות;
  - (8) התחברה האווירית והתובלה האווירית;
  - (9) ההפקה והייצור של דלק, וכן הזרקה דלק בצינורות;
  - (10) ההפקה וההספקה של מים;
  - (11) הייצור וההספקה של חשמל;

**(תיקון מס' 4) תשמ"ב-1982 (תיקון מס' 5) תשמ"ח-1988 (תיקון מס' 6) תש"ן-1990**

- (12) הפעלת מיתקן בוק ומתן שירות בוק בידי בעל רשיון כללי לפי חוק הבוק, תשמ"ב-1982, ובידי בעל רשיון אחר הכלול ברשימה שערך שר התקשורת באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת והיא פורסמה ברשומות וכן מתן שירותי שידור לפי חוק הרשות השנייה לטלוויזיה ורדיו, תש"ן-1990.
- "ארגון עובדים מוסמך" –
- (1) בזמן שחל הסכם קיבוצי – הארגון שהוא צד להסכם;
  - (2) בזמן שההסכם הקיבוצי שהיה חל אינו בר-תוקף עוד – הארגון שהיה צד להסכם;
  - (3) לא היה הסכם קיבוצי קודם – הארגון שעמו נמנה המספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים שבאותו שירות ציבורי;
  - (4) היה ארגון כאמור בפסקאות (1) עד (3) חלק מארגון עובדים כולל יותר – ארגון העובדים הכולל; ואולם ארגון עובדים שקיים הסכם שנעשה לפני תחילת חוק זה בינו לבין ארגון עובדים כולל יותר בדבר הצטרפותו לאותו ארגון כולל, ועל פי ההסכם מוסמך הארגון המצטרף להכריז או לאשר שביתה, רואים את הארגון המצטרף כארגון עובדים מוסמך במידה שהסמכות להכריז או לאשר שביתה אינה נתונה לפי ההסכם לארגון הכולל;
- "שביתה או השבתה בלתי מוגנת" – כל אחת מאלה:
- (1) שביתה או השבתה של עובדים בשירות ציבורי בזמן שחל עליהם הסכם קיבוצי, למעט שביתה שאינה קשורה בשכר עבודה או בתנאים סוציאליים ושהמוסד המנהל המרכזי הארצי של ארגון העובדים המוסמך הכריז או אישר אותה;
  - (2) שביתה של עובדים בשירות ציבורי בזמן שלא חל עליהם הסכם קיבוצי, או שההסכם הקיבוצי שהיה חל עליהם אינו בר-תוקף עוד, והשביתה לא הוכרזה או אושרה בידי המוסד או המוסדות המוסמכים לכך ובהליכים הקבועים לכך, הכל לפי תקנונו של ארגון העובדים המוסמך; אישור בכתב של המוסד המנהל המרכזי הארצי של ארגון העובדים המוסמך כי שביתה פלוגנית הוכרזה או אושרה כאמור – יהיה ראייה מכרעת לכך;
  - (3) שביתה או השבתה בשירות ציבורי שלא נמסרה עליהן הודעה בהתאם לחוק זה;
- לענין הגדרה זו רואים כשביתה:
- (א) הפסקת עבודה מאורגנת, מלאה או חלקית, של קבוצת עובדים, לרבות שביתה האטה והפרעה מאורגנת אחרת של מהלך העבודה התקין;
  - (ב) סירוב מאורגן של קבוצת עובדים לעבוד שעות נוספות, אם החובה לעבוד שעות נוספות נקבעה בהסכם קיבוצי ועבודה כאמור מותרת לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, והסירוב ננקט כצעד בסכסוך עבודה.

**הגבלת השביתה בשירותים חיוניים**

הקטגוריה מדברת על 3 מצבים במגזר הציבורי מה שנקרא: "שירותים חיוניים" – בתי חולים, שדות תעופה, כבאים, מצילים, מים, חשמל, דלק:

- מצב שבו יש שביתה כלכלית בזמן שחל על העובדים הסכם קיבוצי.
  - שביתה של עובדים שחל עליהם הסכם קיבוצי והשביתה לא הוכרזה או אושרה בידי המוסד המוסמך.
  - שביתה שלא נמסרה לה הודעה בהתאם לחוק. יכול להיות הודעה למעסיק, לממונה.
- ההגבלה בשביתה במוסדות אלה נוקשה יותר במטרה להבטיח הספקה של שירותים הכרחיים. האיסור המפורש שבכל זאת חל על השירותים החיוניים מתייחס באופן מוחלט לשביתות במטרה או בכוחות הביטחון.

## הגבלה נוהלית

הגבלה שבמקור שלה היא **בתקנון של ארגון העובדים**. נניח בהסתדרות, כדי להחליט על שביתה יש להעביר את ההחלטה לעוד גורם שנקרא "וועדת תאום וביצוע". אבל, אם לא עושים את הפרוצדורה שהתקנות דורשות, השביתה לא תהיה לגיטימית. אם העובדים פעלו בניגוד לתקנון אז השביתה לא לגיטימית והם חשופים לתביעות.

**יכול ויהיה הגבלה על הסכם קיבוצי** - המעסיק חותם על ההסכם ורוצה לוודא שיש לו שקט תעשייתי וכל שביתה בתקופה של השקט התעשייתי תהיה בניגוד הכללים וזה לגיטימי. כמעט בכל הסכם קיבוצי יש סעיף של שקט קיבוצי שלא ניתן לשבות.

**פרק רביעי לחוק יישוב סכסוכי עבודה - עוסק בשביתות בשירות הציבורי המגדיר את קבוצות העובדים הרלוונטיות והמצבים שבהם שביתה לא לגיטימית והן המצבים:**

- שביתה כשיש הסכם קיבוצי.
- שביתה שלא הוכרזה ע"י ארגון עובדים מוסמך.
- שביתה שלא ניתן עליה הודעת צינון- ס' 5(א) לחוק.

## הגנה

הגנה על שובתים. המטרה של שביה הוא להזיק, להכאיב, לכופף ולהשיג המטרה באמצעים של כוח. זה חוקי ולגיטימי. אבל, יש כל מיני אנשים שיכולים להיפגע מזה ויש לשים עליהם את הדעת: **צדדים ג'**. אם משביתים מפעל והוא צריך להוציא סחורה- הוא מאבד לקוחות כתוצאה מכך. גם צרכנים לא קונים דברים שרגילים אליהם כי אין.

יש להבין שמי שניזוק כתוצאה משביתה בלתי מוגנת יש לו את הזכות להגיש תביעה נזיקית כנגד השובת. אבל, אם השביתה לגיטימית וכדין, חוקית, אז יש לנו 2 סעיפי חוק שמגנים עלינו מפני אותם צדדי ג' שניזוקו:

- **ס' 19 לחוק הסכמים קיבוציים** - שביתה אינה מהווה הפרה של חוזה העבודה האישי בין העובד למעביד. כלומר, יש הגנה אל מול המעסיק והוא לא יכול להגיד שהעובד הפר את חוזה העבודה ויישא בעלויות אם נניח הפסיד לקוח וכו'.

## זכויות וחובות של עובד ומעסיק (תיקון מס' 9) תשע"ד-2014

19. הוראות שבהסכם קיבוצי בדבר תנאי עבודה, סיום עבודה, וחובות אישיות המוטלות לפי אותן הוראות על עובד ומעסיק וזכויות המוקנות להם (להלן – הוראות אישיות), יראו אותן כחוזה עבודה בין כל מעסיק וכל עובד שעליהם חל ההסכם, ותקפן אף לאחר פקיעת תקפו של ההסכם הקיבוצי, כל עוד לא שונו או לא בוטלו כדין; השתתפות בשביתה לא יראו כהפרת חובה אישית.

- **ס' 62 (א') + (ב) לפקודת הנזיקין** - מי שמפר חוזה על רקע שביתה לא יישא בנזקים ולא יהיה חשוף לפיצויים בשל עוולת הפרת חוזה.

## נזק ואליונות תוך כדי שביתה

**חיפה כימיקליים בע"מ נ' דוד רביב** - בית הדין שלל כל אפשרות של עובדים לחצות קווים אדומים, כמו: אלימות פיזית, מילולית, פגיעה ברכוש.

**בית הדין קבע** ששביתה צריכה להיות חוקית ומאושרת, יש גבולות וכללים. בית הדין שלל כל אפשרות של עובדים לחצות קווים אדומים, כמו: אלימות פיזית, מילולית, פגיעה ברכוש.

**לכל עובד יש הזכות שלא להשתתף בשביתה**. יש לזה את ההיבט השלילי של חופש ההתאגדות - עובד לא חייב להשתתף בשביתה ויכול להגיע לעבודה.