

עדכוני חקיקה חשובים

בימים האחרונים התפרסמו ברשומות עדכוני חקיקה חשובים לעניין שעות עבודה ומנוחה, אשר אסקור בקצרה להלן.

חשוב כי כל מעסיק ייערך בהתאם לשינויים אשר יוצגו להלן, המעלים סוגיות שונות ולעיתים פרשנויות שונות.

צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק – בתוקף מיום 1/4/18

אתמול, יום 19/3/18, פורסם ברשומות צו הרחבה בדבר קיצור שבוע העבודה במשק, אשר נחתם ע"י שר העבודה והרווחה ביום 15/3/18, ואשר יכנס לתוקף בשבוע הבא, ביום 1/4/18.

צו ההרחבה קובע כי היקף שבוע העבודה במשק יקוצר בשעה אחת, כך ששבוע העבודה יעמוד על 42 שעות עבודה, ללא הפחתה בשכר.

קיצור שבוע העבודה יבוצע ע"י הפחתת שעת עבודה אחת ביום מוגדר וקבוע במהלך שבוע העבודה. היום המקוצר ייקבע בהתאם לצרכי העבודה ולמקובל במקום העבודה, וככל הניתן בהתחשב בבקשות ובצרכי העובדים.

כאשר צרכי העבודה מחייבים זאת, רשאי המעסיק לשנות את היום שנקבע כיום מקוצר בשבוע ובלבד שיינתן לעובדים יום מקוצר אחר באותו שבוע, וככל הניתן בהתחשב בבקשות ובצרכי העובדים.

במקרה בו העובד יידרש לעבוד בשעה המופחתת ביום המקוצר עקב צרכי העבודה, יעבוד העובד בהתאם לנדרש ובהתאם להוראות הדין, ותשולם לו תמורה בגין עבודה בשעה נוספת.

במקומות עבודה שבהם עובדים בעבודת משמרות, יקבע המעסיק את שעות העבודה של כל משמרת ואת סדרי העבודה בהתאם לצרכי העבודה, כתוצאה מהשינוי הנ"ל.

קיצור שבוע העבודה ל-42 שעות שבועיות יחול גם על עובדים העובדים כיום יותר מ-42 שעות בשבוע, אך פחות מ-43 שעות בשבוע.

בהתאמה לקיצור שבוע העבודה, שכר השעה יחושב על בסיס של 182 שעות לחודש עבודה (במקום על בסיס של 186 שעות, כפי שנעשה כיום).

אין בהוראות צו ההרחבה כדי לגרוע מהוראות הסכמים והסדרים מיטיבים של שעות עבודה ומנוחה הנוהגים ערב חתימתו.

הפחתת שעת העבודה לפי הצו לא תהווה עילה לתביעת תוספות שכר או להפחתת שעות עבודה או לשינויים בתנאי העבודה של העובדים המועסקים לפני תחילת תוקפו של צו זה 42 שעות או פחות.

זכויות צבורות של עובדים, כגון חופשה ומחלה, במקומות עבודה שבהם שיטת החישוב נעשית על בסיס "שעות עבודה", יותאמו לשיעור הצמצום בשעות עבודה כאמור בצו.

קיצור שבוע העבודה לא יחול על מי שחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, אינו חל עליו בהתאם לסעיף 30(א) לחוק זה (הקובע בין היתר כי החוק לא יחול על: 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).

הצו קובע כי אם יקבע בחוק שבוע עבודה מקוצר המבוסס על סוף שבוע ארוך (ימי א' חופשיים), יפקע תוקפו.



היתר כללי חדש להעסקת עובדים בשעות נוספות

אתמול, יום 19/3/18, פורסם ברשומות היתר כללי חדש להעסקת עובדים בשעות נוספות, הקובע מכסות עבודה בשעות נוספות כדלקמן:

שעות נוספות מותרות ליום - אורך יום עבודה, כולל שעות נוספות, לא יעלה על 12 שעות.

שעות נוספות מותרות לשבוע -

בשבוע עבודה לא יועסק עובד מעל 16 שעות נוספות.
עבד עובד בעבודת לילה – אורך שבוע העבודה לא יעלה על 58 שעות, כולל שעות נוספות.

יובהר כי קיימים היתרים להעסקת עובדים בשעות נוספות במקומות עבודה מסויימים ולפיכך על כל מעסיק לבחון את ההיתר הרלוונטי לו ולהקפיד על עמידה בתנאיו.

עבודת לילה

ביום 13/3/18 פורסם ברשומות חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 17), התשע"ח-2018, הקובע כי מפעל שעובדים בו במשמרות, לא יועסק בו עובד בעבודת לילה יותר משבוע אחד בתוך שבועיים (במקום שבוע אחד בתוך שלושה שבועות, כי שהיה ערב התיקון).

משרד עורכי דין ונוטריון
ביבר לקואה חייקין הררי
מאחל ללקוחותיו
ולכל בית ישראל
.....
חג אביב שמח
פריחה
והתחדשות!

ביבר לקואה חייקין הררי
משרד עורכי דין ונוטריון
דיני עבודה, נזקי גוף ודיני ביטוח

