



16 נובמבר 2017

מס' תעודת מס' 14082017:10607\מ:10454100

חידושי פסיקה |



## הפסקה על חשבון העובד רק אם הוא חופשי לגמרי במהלכה

42306-05/16, הדס סיונוב נגד מלון רנסנס תל אביב 204 בע"מ, 9 באוקטובר 2017

### העובדות

העובדת הדס סיונוב עבדה כקצינת ביטחון במלון רנסנס במשך כשלוש שנים. במהלך כל משמרת, שבה עבדה, הייתה לה הפסקה בת חצי שעה. בהפסקה יכלה לסעוד בחדר האוכל של העובדים במלון. ההפסקה נוכתה משכרה של העובדת. במהלך ההפסקה היה על העובדת לשאת איתה את מכשיר המירס ולהאזין לקריאות ככל שעלו ממנו. העובדת לא יצאה מהמלון בזמן ההפסקות שלה. עם סיום עבודתה הגישה העובדת תביעה נגד המעסיקה, שבה תבעה, בין היתר, תשלום שכר עבודה עבור זמן ההפסקות.

### פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה

עפ"י סעיף 20 לחוק שעות עבודה ומנוחה נקבעת זכותו של עובד להפסקות: "א) ביום עבודה של שש שעות ומעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל- 3/4 שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה 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. (ג) בעת ההפסקה 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 הציוד ושימוש בו, והעובד נדרש על ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה".

"המונח 'הפסקה', הקבוע בסעיף 20 לחוק, תלוי במכלול העובדות של כל מקרה, ויש להעמיד כל מקרה במבחן 'עמידה לרשות העבודה', וזאת, עפ"י תפקידו של העובד, מיקום מקום עבודתו, חובת הנוכחות במקום העבודה, מיקום המפעל, האם העובד רשאי לצאת מהמפעל, האם העובד ישן במקום העבודה כעניין שבשגרה ועוד. יש מקרים שבהם העובד ישן, נח או אוכל במקום העבודה בזמן 'הפסקה', אך רק לפי נסיבותיו של כל מקרה ומקרה ניתן להכריע האם מדובר בשעות עבודה אם לאו.





לשכת המסחר והתעשייה  
חיפה והצפון

# מידע עבודה



אחד המאפיינים של זמן הפסקה הוא היות העובד חופשי לעשות כרצונו בזמן זה, בין אם מדובר באכילה, מנוחה ובין אם מדובר ביציאה לסידורים אישיים כאלו ואחרים. בזמן ההפסקה, על העובד להיות נתון לרשות עצמו, להיות משוחרר מחובתו כלפי מעסיקו, ובפרט על המעסיק להיות אדיש לנוכחותו או לאי נוכחותו של העובד במפעל.

עוד נקבע שם, כי אם המעסיק מגביל את העובד בזמן ההפסקה ומפיק מכך תועלת, תחול עליו החובה לשלם בגין זמן ההפסקה, שכן העובד עומד לרשות העבודה בזמן ההפסקה ולא לרשות עצמו.

במקרה הנדון כאן הוכח, כי העובדת היתה עם מכשיר מירס במהלך כל המשמרת לרבות בזמן ההפסקה. גרסתה של העובדת, כי לא יצאה מהמלון בזמני ההפסקות שלה לא נסתרה, וכן הוכח, כי נאסר עליה לעשות כן. עולה גם מהראיות, כי מכשיר המירס נמצא עם הקב"ט לאורך כל המשמרת, לרבות בזמן ההפסקה וגם אם ההפסקה מתקיימת מחוץ למלון.

מכל האמור לעיל עולה, שהעובדת עמדה לרשות המעסיקה במהלך ההפסקות, ועל כן מדובר בפרקי זמן שנחשבים כשעות עבודה. אכן בזמני ההפסקה סיפקה המעסיקה ארוחה בחדר האוכל של העובדים, אולם אין בכך כדי להעיד כי מדובר בהפסקה על-פי חוק. ראשית הוכח, כי משלב מסוים העובדת כלל לא נכנסה לחדר האוכל. בעיקר הוכח, כי העובדת היתה מחויבת לשאת עמה את מכשיר המירס ולהיות קשובה לקריאות, שכן הפונים אליה לא ידעו אם היא בהפסקה או לא. נפסק כבר, כי אין כל חשיבות לשאלה אם עובד נדרש בפועל להפסיק את הארוחה ולטפל בקריאות שונות ומהם פרקי הזמן, שבהם טיפל באותן קריאות, שכן די בעובדה שהעובד נאלץ להישאר במלון ולהיות זמין לכל קריאה במהלך ההפסקה, כדי להצביע על כך שמדובר בשעות עבודה מובהקות.

לאור האמור נפסק, כי העובדת זכאית להפרשי שכר בשל קיזוז שעות ההפסקות משכרה.

04-8302100 | 04-8626364

haifachamber



haifachamber.org.il



לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון,  
דרך העצמאות 53, חיפה. מיקוד 3133101

