



אפריל 2019

## קיזוז הפסקות קצרות משעות עבודה

בר"ע 48239-01/18, ביפר תקשורת ישראל בע"מ נגד רז צח, 6 בפברואר 2019

### העובדות

ביפר תקשורת ישראל בע"מ - המעסיקה, מפעילה מוקדים טלפוניים, שחלקם פועלים 24 שעות ביממה. במשך שנים רבות היא הביאה בחשבון זמן העבודה של נציגי השירות, המועסקים על-ידה במוקדים, הן הפסקות עבודה קצרות שהם מקבלים – הפסקות הנמשכות בין 10 ל-20 דקות – המוגדרות על ידה כהפסקות מתוכננות, והן הפסקות לא מתוכננות (אלו היו נתונות לבחירת העובדים בהיקף מוגבל של זמן למשמרת). החל מיום 1 בינואר 2014 החברה הפסיקה להביא בחשבון זמן העבודה את ההפסקות המתוכננות, וכפועל יוצא הפסיקה לשלם עבורן שכר.

רז צח עבדה כנציגת שירות באחד המוקדים. לאחר סיום עבודתה הגישה העובדת בקשה לאישור תובענה ייצוגית, שבה מתבקש בית-הדין לחייב את המעסיקה להפסיק להפחית משכר עבודתם של נציגי השירות בשל הפסקות של פחות מ-30 דקות, וכן לחייבה לשלם לנציגי השירות פיצוי על ההפחיתות, שבוצעו משכר עבודתם בגין הפסקות אלה.

בית הדין האזורי לעבודה קיבל את בקשתם של העובדים וקבע, כי במקרה של ספק אם ההפסקה היא לצורך החלפת "כח ואוויר", יש לפרש את המונח בצורה רחבה לטובת העובד. בית הדין נימק החלטתו בכך שעבודת המוקד רצופה, ומצופה מהעובדים לספק זמינות מקסימלית וריכוז גבוה, ולכן יש לסווג את ההפסקות כהפסקות התרעננות להחלפת "כח ואוויר", שהן חלק בלתי נפרד מזמן העבודה. על קביעה זו הגישה המעסיקה ערעור לבית הדין הארצי לעבודה, אשר קיבל את הערעור וביטל את החלטת בית הדין האזורי לנהל את התביעה כתביעה ייצוגית כנגד המעסיקה.

### פסק הדין של בית הדין הארצי לעבודה

סעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע מהן "שעות עבודה":  
"שעות עבודה" פירושו - הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר...חוץ מהפסקות על פי סעיף 20".

סעיף 20 לחוק קובע:  
"א) ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל- 3/4 שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה של חצי שעה לפחות..."  
יש לסייג ולומר כי כלל זה בחוק אינו חל על עובדים שעבודתם אינה "עבודת כפיים".

עוד קובע החוק חובה למעסיק לאפשר לעובדו הפסקות בעבודה לשם שימוש בחדר השירותים. הפסקת העבודה – ולו לצורך החלפת אוויר וכוח - נגזרת מכבודו של העובד כאדם, וחשיבותה לבריאות העובד ולרווחתו מובנת מאליה. יחד עם זאת, בית הדין הסביר, שהמונח "הפסקה" עשוי לשמש כלי קיבול לסוגי הפסקות שונות, הנבדלות זו מזו במידת החיוב לתת אותן, במהותן, בתכליתן, במשך ההפסקה ובזהות הנושא בעלות ההפסקה – העובד או המעסיק.



לשכת המסחר והתעשייה  
חיפה והצפון

# מידע עבודה



סוגי ההפסקות הם: הפסקות שהמעסיק חייב לתת וחייב לשאת בעלותן בהתאם לסעיף 1 לעיל, הפסקות שהמעסיק חייב לתת אך אינו חייב לשלם עבורן – בגדר זה מונה החוק באופן מפורש את ההפסקה לצורכי תפילה (סעיף 20 (ד) לחוק), הפסקת מנוחה וסעודה (סעיף 20 (א) ו 20 (ג) לחוק).

כמו כן, ישנן הפסקות אחרות, שמשכן קצר מההפסקה הראשית, ולא הוסדרו בחקיקה באופן ישיר. בית הדין בחן את שאלת מעמדן של הפסקות אלה, כדוגמת ההפסקות המתוכננות, הניתנות לנציגי השירות אצל המעסיקה והן בנות פחות מ-30 דקות. זאת, כדי לקבוע האם על המעסיקה לשלם שכר בגין הפסקות אלה.

בניגוד לפסק-הדין שניתן בערכאה הראשונה, בית הדין הארצי לעבודה הגיע למסקנה כי יש להכריע במעמדן של הפסקות אלה, תוך היקש מעקרונות החוק הכלליים ותוך היזקקות לשיקולי מידתיות, סבירות ותום לב.

בית הדין קבע, כי שאלת מעמדן של הפסקות אלה צריך להיבחן בראי ממשותן, כלומר, אם יכול העובד לנצל פרק זמן זה באופן ממשי לצרכיו, לפי מידת רצוניותן, כלומר, אם העובד היה חופשי שלא לקחת הפסקה זו, ולאור עקרונות תום לב, סבירות ומידתיות. במקרי גבול, בהם סיווג ההפסקה אינו מובהק, עשויה להיות להסכמת הצדדים משמעות כראייה בפני בית הדין.

בית הדין קבע, כי שאלת סיווג ההפסקה המתוכננת צריכה להיבחן בראש ובראשונה על פי ניתוח ממשות ההפסקה ורצוניותה, ועל פני הדברים - הבקשה במקרה זה לא הניחה תשתית לעריכת סיווג זה, שכן העובדת הטילה את עיקר ימיה על היות ההפסקה המתוכננת קצרה מ-30 דקות. אשר על כן, לא התקבלה הטענה, כי באופן קטגורי, כל הפסקה שמשכה נמוך מ-30 דקות אינה אפקטיבית, ולכן מהווה זמן עבודה מהטעם הזה. בית הדין הארצי סבר, כי שאלת ממשותה של הפסקה היא שאלה מעורבת בעלת אופי עובדתי (כגון, דפוסי העבודה במקום העבודה) ונורמטיבי. במקרה זה, טענת העובדת להיעדר אפקטיביות או להיעדר ממשותה של ההפסקה המתוכננת, הגם שמשכה של הפסקה כזו יכול להגיע כדי 20 דקות – לא זכתה לביסוס.

