



גלנץ שמואל עו"ד ומגשר  
Glanz Shmuel Lawyer & Mediator

אוגוסט 2017

## הסדרי עבודה גמישים

על שולחן הכנסת הונחה הצעת חוק ששמה כשם כותרת המאמר.

### הקדמה

הסדרי העבודה הנהוגים במשק הישראלי נסמכים על חוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א – 1951. הוראות החוק הינן קשיחות דוקניות ואין בהם את הגמישות המתבקשת בשוק העבודה המודרני. בעולם העבודה דהיום מתבקשת אפשרות להתאמת רצון העובד לצרכי העבודה באופן שהאחד יהנה והשני לא יהא חסר (לפחות). הסדר שכזה אינו אפשרי בדרך כלל בשל נוסחו של החוק כיום.

### ההצעה

כיום תִּחום שבוע העבודה (43 שעות) כמו גם יום העבודה. חריגה מהתחום מחייבת תשלום שכר בתעריף שעות נוספות. לעובד אין זכות מוקנית לדרוש הפחתה או הגמשה של שעות העבודה בהתאם לצרכיו. השינוי המוצע יאפשר כאמור גמישות במסגרת השעות היומיות ו/או השבועיות. כך למשל היום עובד שהחסיר ביום א' 2 שעות ואילו ביום ב' עבד 2 שעות נוספות, בחישוב שכרו יקוזז ערך 2 שעות רגילות בגין יום א' וישולמו לו 2 שעות נוספות בתעריף 125% בגין יום ב'. יש להניח שתיקון החוק ע"פ ההצעה יאפשר את הגמישות הנדרשת לעובד ללא שלמעסיק תהא התנגדות בשל עלות נוספות. מטרת התיקון המוצע היא לקבוע הסדר המאפשר גמישות בשעות העבודה, במקום ביצועה ובאופן ביצועה לרבות גמישות לעניין שעות התחלת העבודה וסיומה, אופן חלוקת העבודה במסגרת יומית, שבועית או חודשית וכן ביצועה שלא במקום העבודה הרגיל. על פי ההצעה יוכל עובד להגיש בנוהל קבוע ומסודר בקשה להסדר עבודה גמיש והמעסיק יחוייב להתייחס לבקשה. סירוב לבקשה מצד המעסיק יותָר רק מנימוקים ממשיים (כגון פגיעה ביכולת לספק שירותים או מוצרים ללקוחות המעסיק, פגיעה בהסדרי העבודה של עובדים אחרים, ההסדר יגרום עלויות גבוהות מצד המעסיק וכד'). בעבר הוגשו הצעות חוק בנושא, אלו נועדו בשעתם לסייע לעובדים בעלי מחוייבות



**גלנץ שמואל עו"ד ומגשר**  
**Glanz Shmuel Lawyer & Mediator**

משפחתית ולקדם שיוויון מגדרי. ההצעה הנוכחית נועדה להרחיב את היריעה מתוך תפיסה שלפיה למודל העסקה גמישה יתרונות לכלל העובדים ולשוק העבודה בכללותו.

מחקרים הראו כי גמישות תעסוקתית תורמת לשוק העבודה ומשפרת את התחרותיות במשק זאת בין היתר ע"י הגדלת ההשתתפות בשוק העבודה וצמצום פערים מגדריים. גמישות תעסוקתית תקל מאוד על שילובם בתעסוקה של אנשים עם מוגבלות על הורים לילדים וכד'.  
היתרון המשמעותי בחוק המוצע הוא איזון בין חיי העבודה לחיים הפרטיים של העובדים צרכיהם ורצונותיהם.

**סיכום:**

הסכמות בין המעסיק לעובד באופן שבו שני הצדדים מרוויחים או לפחות האחד והשני לא מפסיד הן הרציונאל והמטרה בהצעה.

אמנם בעבר כבר הונחו הצעות דומות על שולחן הכנסת נקווה שהפעם יצלחו את הקריאות הנדרשות.

רשם: שמואל גלנץ, עו"ד