

---

חוק הגנת השכר (תיקון מס' 24), התשס"ח–2008  
חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א – 1951



## שעות עבודה ומנוחה

תעשייה, מלאכה, חקלאות, מסחר סיטונאי וקמעונאי, ייבוא רכב, שמירה ואבטחה, סוכנים ובעלי תחנות דלק, בניה ועבודות ציבוריות, בתי קולנוע, בנקאות, מלונאות, בתי הארחה, מסעדות, בתי קפה ואולמות שמחה, אחזקה וניקיון, יהלומים, קבלנות כח אדם, הובלה, שירותים העוסקים בסחר חוץ, ענפי הייבוא, הייצוא, מסחר ושירותים המפורטים בצו הרחבה מ-1978:

שבוע עבודה בן 5 ימים –

סה"כ 43 שעות בשבוע

עד 9 שעות ביום בשכר רגיל

למשל:

8.6 שעות רגילות ביום X 5

או

9 שעות רגילות X 4 + 7 שעות רגילות X 1



3

## שעות עבודה ומנוחה

---

יתר העובדים והמעבידים בישראל

43 שעות שבועיות

5 או 6 ימי עבודה בשבוע

8 שעות רגילות ביום

## שעות נוספות



שבוע עבודה בן 6 ימים  
4 שעות נוספות ביום  
12 שעות בשבוע

שבוע עבודה בן 5 ימים

ביום בן 9 שעות רגילות – 3 שעות נוספות ביום  
ביום בן 8.6 שעות רגילות - 3.4 שעות נוספות ביום  
15 שעות בשבוע

5

## תמורת שעות נוספות

---

125% לשעתיים ראשונות



150% החל מהשעה השלישית

## שעות נוספות יומיות – אין קיזוז

ו	ה	ד	ג	ב	א
	4 שעות עבודה	10 שעות עבודה			
<p>שכר יום ד' = 8 שעות רגילות + 2 שעות נוספות (125%)  שכר יום ה' = 4 שעות רגילות</p>					

## חריגים לתחולת החוק

עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון:

1. תפקיד המדורג בהנהלה הבכירה בארגון
2. שיקול דעת עצמאי לקבוע מדיניות, להתאימה למציאות וליישמה
3. משכורת גבוהה במיוחד ותנאי העסקה מיוחדים
4. עמידה לרשות המעסיק בשעות לא שגרתיות



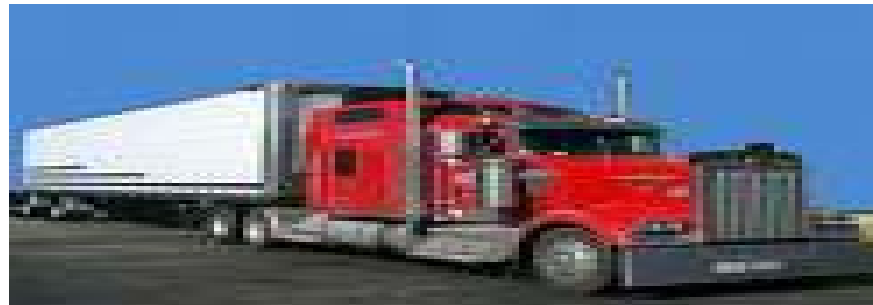
\* בעניין **בסט ביי** נקבע כי מנהל סניף של רשת חנויות, על אף תפקידו הבכיר, הוא אינו תפקיד ניהול אשר מקיים מידה מיוחדת של אמון אישי ועל כן, חוק שעות עבודה ומנוחה חל עליו. משמעות הדבר הינה, כי הצדדים כפופים לכל הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה, ובהן האיסור על העבדה בשבת, חובת התשלום בעבור ביצוע שעות נוספות ויתר הוראות החוק.

## חריגים לתחולת החוק

---

עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעביד כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם:

בית הדין קבע, כי מהעובדה שעובד מבצע את עבודתו מחוץ לחצרים של המפעל אין להסיק אוטומטית כי נשללת מן המעביד האפשרות לפקח על עבודתו



## תחולת החוק

---

הפסיקה בשנים האחרונות נוטה לצמצם ביותר את האוכלוסיות שהחוק אינו חל עליהן

מטרת החוק להגן על העובד ולאפשר לחריגים להיות מה שהם: חריגים

רק במקרים חריגים יקבע בית הדין כי החוק לא חל וכי מדובר בעובד שאין אפשרות פיקוח על עבודתו או שהוא כ"כ בכיר (מנהל או אמון אישי), עד כי החוק לא חל עליו

## תיקון 24 – שעות נוספות

---

אם המעביד לא יציג רישום נוכחות, העובד יוכל לקבל עד 15 שעות נוספות בשבוע ועד 60 שעות נוספות בחודש בלי להוכיח דבר



## רישום פרטי השכר ששולם לעובד

---

\* סעיף 24(ב) לחוק הגנת השכר :

4 (4). מספר שעות העבודה בפועל של העובד בתקופה שבעדה שולם השכר ; אם העובד נמנה עם עובדים כאמור בסעיף 30 (א)(6) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951, יש לציין זאת במפורש.

\* סעיף 30 (א)(6) לחוק שעות עבודה ומנוחה :

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

## תיקון 24 – החובה לערוך תלוש משכר



הרכיבים שחובה לציין בתלוש המשכר, החל מפברואר 2008, בין היתר:  
 תאריך תחילת העבודה; הוותק המצטבר אצל המעביד או באותו מקום עבודה לפי הגבוה (כולל אצל מעביד קודם, קבלן כוח אדם וכד'); מספר היחידות בגינן מבוצע תשלום שעות נוספות, דמי הבראה, דמי חופשה וכד'; סך כל המשכר והתשלומים האחרים המובאים בחשבון לעניין זכויות פנסיוניות או סוציאליות אחרות; תשלומי המעביד עבור תנאים סוציאליים לעובד שאינם משולמים ישירות לעובד ואינם מנוכים משכר העובד; הגורם באמצעותו משולם המשכר ופרטיו; שכר מינימום לחודש ושכר מינימום לשעה, לפי חוק שכר מינימום, המעודכנים לתקופת התשלום; אם מדובר בעובדים שחוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל עליהם, אין חובה לרשום בתלוש המשכר את שעות עבודתם, אולם יש לציין בתלוש במפורש שהחוק אינו חל עליהם; ניכויים לצד שלישי.



---

# תודה על ההקשבה

נ. פינברג ושות' - משרד עורכי דין

עו"ד ארנה שר