חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951

תוכן ענינים

|  |  |
| --- | --- |
| [Go](#h1) | פרק ראשון:מבוא |
| [Go](#h2) | פירושים | סעיף 1 |
| [Go](#h3) | פרק שני:שעות העבודה |
| [Go](#h4) | יום עבודה | סעיף 2 |
| [Go](#h5) | שבוע עבודה | סעיף 3 |
| [Go](#h6) | שינוי יום עבודה ושבוע עבודה | סעיף 4 |
| [Go](#h7) | שינוי לפי הסכם קולקטיבי | סעיף 5 |
| [Go](#h8) | איסור העסקה בשעות נוספות | סעיף 6 |
| [Go](#h9) | פרק שלישי:מנוחה שבועית |
| [Go](#h10) | שעות המנוחה השבועית | סעיף 7 |
| [Go](#h11) | שינוי שעות המנוחה השבועית | סעיף 8 |
| [Go](#h12) | איסור העסקה במנוחה השבועית | סעיף 9 |
| [Go](#h13) | איסור עבודה במנוחה השבועית | סעיף 9א |
| [Go](#h14) | תחולת סעיף 12 | סעיף 9ב |
| [Go](#h15) | איסור הפליה | סעיף 9ג |
| [Go](#h16) | עובד שנדרש לעבוד במנוחה השבועית | סעיף 9ד |
| [Go](#h17) | סירוב לעבוד ביום המנוחה השבועי | סעיף 9ד1 |
| [Go](#h18) | שינוי סביר בתנאי עבודה | סעיף 9ה |
| [Go](#h19) | אי-תחולה | סעיף 9ו |
| [Go](#h20) | סמכות בית הדין לעבודה | סעיף 9ז |
| [Go](#h21) | פרק רביעי:עבודה בשעות אסורות |
| [Go](#h22) | העסקה המותרת בשעות נוספות | סעיף 10 |
| [Go](#h23) | היתר העסקה בשעות נוספות | סעיף 11 |
| [Go](#h24) | היתר העסקה במנוחה השבועית | סעיף 12 |
| [Go](#h25) | שעות נוספות והגברת תעסוקה | סעיף 13 |
| [Go](#h26) | תנאים והגבלות להיתר | סעיף 14 |
| [Go](#h27) | היתר כללי והיתר מיוחד | סעיף 15 |
| [Go](#h28) | גמול שעות נוספות | סעיף 16 |
| [Go](#h29) | גמול עבודה במנוחה השבועית | סעיף 17 |
| [Go](#h30) | שכר רגיל | סעיף 18 |
| [Go](#h31) | תקנות בדבר חישוב הגמול | סעיף 19 |
| [Go](#h32) | פרק חמישי:הפסקות |
| [Go](#h33) | הפסקות | סעיף 20 |
| [Go](#h34) | הפסקה לשם שימוש בחדר שירותים | סעיף 20א |
| [Go](#h35) | הפסקה בין יום עבודה למשנהו | סעיף 21 |
| [Go](#h36) | עבודת לילה | סעיף 22 |
| [Go](#h37) | היתר בדבר הפסקות | סעיף 23 |
| [Go](#h38) | פרק ששי:פיקוח וענשים |
| [Go](#h39) | סמכויות מפקח עבודה | סעיף 24 |
| [Go](#h40) | פנקס שעות עבודה וכו' | סעיף 25 |
| [Go](#h41) | ענשים | סעיף 26 |
| [Go](#h42) | אחריותם של חברי ההנהלה ושל מנהלים | סעיף 27 |
| [Go](#h43) | דין חבורת עובדים | סעיף 28 |
| [Go](#h44) |  | סעיף 29 |
| [Go](#h45) | פרק שביעי:הוראות שונות |
| [Go](#h46) | תחולת החוק | סעיף 30 |
| [Go](#h47) | המדינה כמעסיק | סעיף 31 |
| [Go](#h48) | ביצוע ותקנות | סעיף 32 |
| [Go](#h49) | חובת התיעצות | סעיף 33 |
| [Go](#h50) | העברת סמכויות | סעיף 34 |
| [Go](#h51) | שמירת זכויות | סעיף 35 |
| [Go](#h52) | ביטול | סעיף 36 |
| [Go](#h53) | תחילת תוקף | סעיף 37 |

חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951

**פרק ראשון:מבוא**

1. בחוק זה –

פירושים

"שעות עבודה" פירושו – הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסכמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר ולרבות הפסקות לפי סעיף 20א(א), חוץ מהפסקות על פי סעיף 20;

"שעות נוספות" פירושו – שעות העבודה העודפות –

(א) על התחום שנקבע ליום עבודה בסעיף 2, או על יום עבודה שייקבע על פי סעיף 4, או

(ב) על התחום שנקבע לשבוע עבודה בסעיף 3, או על שבוע עבודה שייקבע על פי סעיף 4;

"עבודת לילה" פירושו – עבודה ששתי שעות ממנה, לפחות, הן בתחום השעות שבין 22 ובין 06.00;

"מפקח עבודה" פירושו – מפקח כמשמעותו בפקודת מחלקת העבודה, 1943;

"מפקח עבודה אזורי" פירושו – מפקח עבודה שנתמנה על ידי שר העבודה להיות מפקח עבודה אזורי.

**פרק שני:שעות העבודה**

2. (א) יום עבודה לא יעלה על שמונה שעות עבודה.

יום עבודה

(ב) בעבודת לילה וביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג שהעובד אינו עובד בו, בין על פי חוק ובין על פי הסכם או נוהג, לא יעלה יום עבודה על שבע שעות עבודה.

3. שבוע עבודה לא יעלה על ארבעים וחמש שעות עבודה.

שבוע עבודה

4. (א) שר העבודה רשאי לקבוע בתקנות –

שינוי יום עבודה ושבוע עבודה

(1) יום עבודה שתחומו פחות מן הקבוע בסעיף 2 ושבוע עבודה שתחומו פחות מן הקבוע בסעיף 3 – לעבודות מסויימות, אם ראה צורך בכך מטעמים שבבריאות העובד או שבנסיבות העבודה;

(2) יום עבודה שתחומו יתר על הקבוע בסעיף 2 ושבוע עבודה שתחומו יתר על הקבוע בסעיף 3 –

(I) לעבודות מסויימות בחקלאות ועבודות הקשורות במישרים לטיפול בבעלי חיים;

(II) לעבודות במקום שמטפלים בחולים, בבתי-מרקחת, במוסדות החלמה, במוסדות לטיפול בזקנים או בילדים;

(III) לעבודות בבתי אוכל, בבתי מלון ובבתי קפה;

(IV) לשמירה;

(V) לעובדים בשירות המדינה או בשירות רשות מקומית עבודה שאינה תעשייתית, לכולם או לחלק מהם, בעבודות שהן לדעת שר העבודה חיוניות לציבור ושפורטו בתקנות,

ובלבד שיום עבודה לא יעלה על עשר שעות עבודה, ושבוע עבודה לא יעלה, בממוצע לתקופה שתיקבע בתקנות, על ארבעים וחמש שעות עבודה.

(ב) על אף האמור בסעיף 2, לא יעלה יום עבודה של עובד חדשי במשק בית פרטי שאינו עובד חלקי, על 10 שעות עבודה; דין יום עבודה לפי סעיף קטן זה כדין יום עבודה לפי סעיף 2.

5. (א) אישר שר העבודה הסכם קולקטיבי, שבו נקבע יום עבודה ארוך משמונה שעות עבודה או שבוע עבודה ארוך מארבעים וחמש שעות, דינם של יום עבודה ושבוע עבודה כאלה כדין יום עבודה ושבוע עבודה לפי הסעיפים 2 ו-3;

שינוי לפי הסכם קולקטיבי

שר העבודה לא יתן אישור על פי סעיף קטן זה, אלא אם –

(1) נוכח שבגלל הנסיבות המיוחדות אין לקיים יום עבודה כקבוע בסעיף 2 או שבוע עבודה כקבוע בסעיף 3;

(2) המספר הממוצע של שעות העבודה לתקופה שנקבעה בהסכם הקולקטיבי אינו עולה על עשר ליום וארבעים וחמש לשבוע.

(ב) אישר שר העבודה הסכם קולקטיבי, שבו נקבע לאחד הימים בשבוע יום עבודה שלא למעלה מחמש שעות עבודה ולשני ימים בשבוע יום עבודה שלא למעלה מתשע שעות עבודה, דינם של ימי עבודה כאלה כדין יום עבודה לפי סעיף 2.

6. העסקת עובד בשעות נוספות אסורה, אם אינה מותרת לפי סעיף 10, או אם לא הותרה לפי סעיף 11.

איסור העסקה בשעות נוספות

**פרק שלישי:מנוחה שבועית**

7. (א) לפחות שלושים ושש שעות רצופות לשבוע הן המנוחה השבועית של העובד.

שעות המנוחה השבועית

(ב) המנוחה השבועית תכלול –

(1) לגבי יהודי – את יום השבת;

(2) לגבי מי שאינו יהודי – את יום השבת או את היום הראשון או את היום הששי בשבוע, הכל לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו.

8. שר העבודה רשאי לקבוע, בתקנות, לעבודות מסויימות, מנוחה שבועית שתחומה פחות משלושים ושש שעות, אך לא פחות מעשרים וחמש שעות רצופות. דין המנוחה השבועית שתיקבע בתקנות לפי סעיף זה כדין המנוחה השבועית לפי סעיף 7.

שינוי שעות המנוחה השבועית

9. העסקת עובד במנוחה השבועית אסורה, אם לא הותרה לפי סעיף 12.

איסור העסקה במנוחה השבועית

9א. (א) בימי המנוחה הקבועים כמשמעותם בפקודת סדרי השלטון והמשפט, תש"ח-1948, לא יעבוד בעל בית מלאכה בבית מלאכתו, ולא בעל מפעל תעשיה במפעלו, ולא יסחר בעל חנות בחנותו.

איסור עבודה במנוחה השבועית

(ב) בימי מנוחה כאמור לא יעבוד חבר של אגודה שיתופית בבית מלאכה או במפעל תעשיה של האגודה; בבית מלאכה או מפעל תעשיה של אגודה שיתופית חקלאית לא יעבוד חבר אלא אם העבודה קשורה בשירותים הנחוצים למשק שלה.

(ג) מי שאינו יהודי רשאי – לגבי בית מלאכתו, מפעל תעשייתו או חנותו, הנמצאים בתחום רשות מקומית שמספר תושביה שאינם יהודים הוא, לפי קביעת הרשות, לפחות רבע מכלל תושבי הרשות – לקיים את האיסורים לפי סעיף זה, או בימי המנוחה כאמור או בימי שבתו וחגיו, לפי בחירתו; והוא הדין לגבי רובע של רשות מקומית, שתחומו ומספרם היחסי של תושביו שאינם יהודים בכלל תושביו – שהוא רבע לפחות – נקבעו לענין זה על ידי אותה רשות.

(ד) האמור בסעיף קטן (ג) אין בו כדי למנוע נאשם לפי סעיף זה מלהביא ראיות כי מספר התושבים שאינם יהודים בתחום רשות מקומית או רובע שלה, לפי הענין, אינו פחות מרבע מכלל תושבי הרשות או הרובע.

9ב. הוראות סעיף 12 יחולו, בשינויים המחוייבים, על מתן היתרי עבודה בימי מנוחה למי שהוראות סעיף 9א חלות עליו.

תחולת סעיף 12

9ג. (א) לא יסרב הזקוק לעובד לקבל אדם לעבודה בשל כך בלבד שהוא הודיע עם קבלתו לעבודה שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית על פי איסור שבמצוות דתו שאותן הוא מקיים, ולא ידרוש ממנו ליתן התחייבות לעבוד בימי המנוחה השבועית כתנאי לקבלתו לעבודה.

איסור הפליה

(ב) הזקוק לעובד רשאי לדרוש ממי שהודיע כאמור בסעיף קטן (א) שימסור לו, לא יאוחר משבעה ימים מיום הדרישה, תצהיר בכתב לפי סעיף 15 לפקודת הראיות [נוסח חדש], התשל"א-1971, ובו הפרטים המבססים את הודעתו ובכללם פרטים המעידים על הכרתו הדתית ועל קיום מצוות דתו, ואם הוא יהודי – שהוא גם שומר על כשרות בביתו ומחוצה לו ואינו נוסע בשבת.

9ד. (א) עובד שמעסיקו דורש ממנו לעבוד בימי המנוחה השבועית, או שהודיע לו על כוונתו לדרוש ממנו לעבוד כאמור, רשאי להודיע למעסיקו, לא יאוחר משלושה ימים מיום הדרישה או ההודעה כאמור, שהוא אינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית על פי איסור שבמצוות דתו שאותן הוא מקיים.

עובד שנדרש לעבוד במנוחה השבועית

(ב) מעסיק רשאי לדרוש מעובד שהודיע לו כאמור בסעיף קטן (א) שימסור לו, לא יאוחר משבעה ימים מיום הדרישה, תצהיר בכתב לפי סעיף 15 לפקודת הראיות [נוסח חדש], התשל"א-1971, ובו הפרטים כאמור בסעיף 9ג(ב).

9ד1. (א) בלי לגרוע מהוראות סעיפים 9ג(א) ו-9ד(א) –

סירוב לעבוד ביום המנוחה השבועי

(1) לא יסרב הזקוק לעובד לקבל אדם לעבודה בשל כך בלבד שהוא הודיע עם קבלתו לעבודה שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית, ולא ידרוש ממנו לתת התחייבות לעבוד בימי המנוחה השבועית כתנאי לקבלתו לעבודה;

(2) עובד שמעסיקו דורש ממנו לעבוד בימי המנוחה השבועית, או שהודיע לו על כוונתו לדרוש ממנו לעבוד כאמור, רשאי להודיע למעסיקו, לא יאוחר משלושה ימים מיום הדרישה או ההודעה כאמור, שהוא אינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית.

(ב) הוראות סעיף קטן (א) לא יחולו –

(1) במקומות עבודה או בעבודות המנויים בסעיף 9ו(ב);

(2) במקום עבודה שאישרה ועדת השרים האמורה בסעיף 12(ב) (בסעיף זה – ועדת השרים), בכפוף להוראות סעיף קטן (ג).

(ג) (1) אישור ועדת השרים כאמור בסעיף קטן (ב)(2) (בסעיף זה – אישור ועדת השרים) יינתן בשל טעמים ייחודיים הקשורים באותו מקום עבודה, ובלבד שהסירוב לעבוד ביום המנוחה השבועי עלול לפגוע פגיעה משמעותית באותו מקום עבודה או בתהליך עבודה או בסיפוק צרכים חיוניים לציבור או לחלק ממנו, והכול בהתחשב בטובת העובדים; האישור יכול שיינתן גם לגבי מקצוע או תפקיד מסוים במקום העבודה;

(2) ניתן אישור ועדת השרים לגבי כלל העובדים במקום עבודה, תנמק הוועדה את החלטתה בכתב ותמסור על כך דיווח לוועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת;

(3) כל אחד מחברי ועדת השרים רשאי למנות מטעמו עובד ממשרדו כנציגו בוועדת השרים לעניין סעיף זה;

(4) לשם הפעלת סמכותה לפי סעיף זה, תתכנס ועדת השרים אחת לרבעון לפחות, ובמועד ההתכנסות כאמור תדון ותחליט בכל הבקשות שהועברו אליה עד לאותו מועד;

(5) שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים ידווח לוועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, אחת לשנה, על אישורי ועדת השרים באותה שנה.

9ה. מעסיק רשאי לשנות באופן סביר את תנאי עבודתו וסדרי עבודתו של מי שהודיע לפי סעיפים 9ג, 9ד או 9ד1, שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית.

שינוי סביר בתנאי עבודה

9ו. (א) הודעה לפי סעיפים 9ג או 9ד שהיא הודעת שקר, או שנותנה נדרש למסור תצהיר כאמור בסעיפים אלה, ולא עשה כן – בטלה.

אי-תחולה

(ב) הוראות סעיפים 9ג ו-9ד לא יחולו –

(1) במקום עבודה שהוא מפעל או מוסד או חלק מהם המופקדים על בטחון הציבור;

(2) בעבודה הקשורה בבטחון המדינה או בשמירת בטיחותם, שלומם או בריאותם של בני אדם;

(3) בעבודה הקשורה באירוח בבתי מלון;

(4) בעבודה הקשורה בייצור חשמל והזרמתו;

(5) בעבודה הקשורה בקיום אספקה או שירותים חיוניים ושנקבעה בצו מאת ועדת השרים הנזכרת בסעיף 12(ב), באישור ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, אם לדעת ועדת השרים תחולת הסעיפים האמורים עלולה למנוע קיום האספקה או השירותים כאמור.

9ז. (א) לבית דין אזורי כמשמעותו בחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969 (להלן – בית הדין האזורי), תהיה סמכות יחודית לדון בתובענות שעילתן בהוראות סעיף 9ג.

סמכות בית הדין לעבודה

(ב) לא יזדקק בית הדין האזורי לתובענה שעילתה בהוראות סעיפים 9ג עד 9ו, שהוגשה לאחר שחלפו שנים עשר חדשים מיום תחילת העילה.

**פרק רביעי:עבודה בשעות אסורות**

10. (א) העסקת עובד בשעות נוספות מותרת –

העסקה המותרת בשעות נוספות

(1) כשתאונה או מאורע בלתי צפוי מראש מחייבים זאת, או כשיש לטפל באופן דחוף במכונות או בציוד, ואינה מותרת אלא במידה הדרושה למניעת הפרעה קשה בתהליך הרגיל של העבודה, או למניעת נזק לגוף או לנכס שאין למנוע אותו בדרך אחרת;

(2) כשעובדים במשמרות; ובלבד שלא יעבדו יותר משעה נוספת אחת ליום, ושהממוצע לשלושה שבועות לא יעלה על ארבעים וחמש שעות עבודה לשבוע;

(3) בהכנת מאזן שנתי, ברישום מלאי הסחורה ובמכירה שלפני חג; ובלבד שלא יעבדו יותר מארבע שעות נוספות ליום וממאה לשנה.

(ב) הועסק עובד שעות נוספות על פי פסקה (1) של סעיף קטן (א) – תימסר לכל המאוחר למחרת היום הודעה על כך בכתב למפקח עבודה אזורי, ולא ימשיכו בעבודת שעות נוספות, אלא אם נתן המפקח היתר לכך בכתב וקוימו התנאים שבהיתר.

11. שר העבודה רשאי להתיר העסקת עובד בשעות נוספות –

היתר העסקה בשעות נוספות

(1) בשעה שצרכי ההספקה והשירותים החיוניים מחייבים זאת, לדעת שר העבודה, לדעת שר הבטחון, כשהמדובר הוא במקומות עבודה, הנתונים להוראותיו, או שבהם מבצעים הזמנות של צבא-הגנה לישראל, או לדעת השר לביטחון הפנים כשהמדובר הוא במקומות עבודה הנתונים להוראותיו;

(1א) אם ניתנה החלטה על שעת חירום ומצב המשק בשל שעת החירום מחייב זאת; בפסקה זו, "החלטה על שעת חירום" – כל אחת מאלה:

(א) הכרזה על מצב מיוחד בעורף לפי סעיף 9ג לחוק ההתגוננות האזרחית, התשי"א-1951;

(ב) הוצאת צו הקורא לחיילי מילואים להתייצב לשירות מילואים לפי סעיף 8 לחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008;

(ג) הכרזה על אירוע חירום אזרחי לפי סעיף 90ב לפקודת המשטרה [נוסח חדש], התשל"א-1971;

(2) בשירותים ציבוריים לא-תעשיתיים;

(3) בשמירה;

(4) במקום שבו מטפלים בחולים, בבתי מרקחת, במוסדות החלמה, במוסדות לטיפול בזקנים או בילדים;

(5) בבתי אוכל, בבתי מלון, בבתי קפה, במפעלי תרבות, ספורט ושעשועים;

(6) בעבודת הכנה או גמר שיש לעשותה מחוץ לשעות העבודה הרגילות, ובעבודה שמטבעה היא נעשית לסירוגין ובהפסקות, ועל העובד להיות כל הזמן במקום עבודתו;

(7) בעבודה עונתית או במקרים יוצאים מן הכלל כשיש לחץ עבודה זמני בלתי רגיל.

(8) מטעמים הקשורים בצורכי הכלכלה והמשק או מטעמים ייחודיים הקשורים בצורכי סוג עבודה מסוים, מקום עבודה מסוים או ענף עבודה מסוים, ובהתחשב בטובת העובדים.

12. (א) שר העבודה רשאי להתיר העסקת עובד בשעות המנוחה השבועית, או בחלק מהן, אם הוא משוכנע שהפסקת העבודה למנוחה השבועית לכולה או לחלק ממנה, עלולה לפגוע בהגנת המדינה או בבטחון הגוף או הרכוש, או לפגוע פגיעה רבה בכלכלה, בתהליך עבודה או בסיפוק צרכים שהם, לדעת שר העבודה, חיוניים לציבור או לחלק ממנו.

היתר העסקה במנוחה השבועית

(א1) במתן היתר לפי סעיף קטן (א) יתחשב שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים בשיקולים אלה:

(1) רווחת העובד;

(2) מסורת ישראל;

(3) קיום חלופה שאינה מחייבת העסקה בשעות המנוחה השבועית;

(4) ההשפעה שיש במתן ההיתר על אופי המרחב הציבורי שבו תתבצע העבודה שלגביה מתבקש ההיתר;

(5) כל שיקול אחר שיש בו כדי להגשים את תכליות חוק זה.

(ב) היתר כללי לפי סעיף קטן (א) לא יינתן אלא על פי החלטת ועדת שרים המורכבת מראש הממשלה, השר לשירותי דת ושר העבודה.

(ג) בהיתר מיוחד לפי סעיף קטן (א) יפורטו המקצועות או התפקידים של העובדים שלגביהם ניתן ההיתר או המחלקות במקום העבודה שלגבי עובדיהן ניתן ההיתר.

13. שר העבודה רשאי, בצו שפורסם ברשומות או בהודעה מיוחדת, לאסור או להגביל העסקת עובד בשעות נוספות המותרת לפי סעיף 10(א), להוציא פסקה (1), או שהותרה לפי סעיף 11, אם ראה צורך לעשות כן לשם הגברת התעסוקה.

שעות נוספות והגברת תעסוקה

14. (א) שר העבודה רשאי לקבוע תנאים והגבלות להיתר.

תנאים והגבלות להיתר

(ב) בהיתר העסקה בשעות נוספות יקבע שר העבודה את תחום השעות הנוספות המותרות.

(ג) היתר לפי סעיף 11(1א) יכול שיינתן לגבי השטח שלגביו ניתנה החלטה על שעת חירום כאמור באותו סעיף או לגבי שטח שמחוץ לשטח כאמור, והוא יעמוד בתוקפו כל עוד ההחלטה על שעת חירום עומדת בתוקפה או עד מועד מוקדם יותר שנקבע בהיתר.

15. (א) היתר יכול להיות כללי או מיוחד.

היתר כללי והיתר מיוחד

(ב) הודעה על מתן היתר כללי ועל התנאים וההגבלות שנקבעו לו וכן הודעה על ביטול היתר כללי או על שינוי התנאים שנקבעו לו, תפורסם ברשומות.

היתר מיוחד לא יינתן לתקופה העולה על שתי שנים, ומי שניתן לו ההיתר יציג אותו, הצגה נראית לעין, במקום שבו מעסיקים לפיו.

16. (א) הועסק עובד שעות נוספות, ישלם לו המעסיק בעד שתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום שכר עבודה לא פחות מ-¼1 מהשכר הרגיל, ובעד כל שעה נוספת שאחריהן לא פחות מ-½1 מהשכר הרגיל.
היה שכרו של עובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעסיק בעד כל יחידה, שנעשתה בשתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום, שכר עבודה לא פחות מ-¼1 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות, ובעד כל יחידה שנעשתה בשעות הנוספות שלמעלה משתים – לא פחות מ-½1 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות.

גמול שעות נוספות

(ב) היה שכרו של העובד על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר, יהא המעסיק זכאי ליתן לעובד בעבודה מן העבודות המפורטות בפסקה (2) של סעיף 4(א) ובסעיף 4(ב), במקום תשלום שכר לפי סעיף זה, מנוחה של שעה ורבע לפחות תמורת כל שעה משתי השעות הנוספות הראשונות שבאותו יום, ומנוחה של שעה וחצי לפחות תמורת כל שעה נוספת שאחריהן.

17. (א) הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן:

גמול עבודה במנוחה השבועית

(1) ישלם לו המעסיק בעד שעות אלה שכר עבודה לא פחות מ-½1 משכרו הרגיל. היה שכרו של העובד, כולו או חלקו, לפי כמות התוצרת, ישלם לו המעסיק בעד כל יחידה שנעשתה בשעות המנוחה השבועית שכר עבודה לא פחות מ-½1 מהשכר המשתלם בעד כל יחידה שנעשתה בשעות העבודה הרגילות;

(2) יתן לו המעסיק, במקום שעות המנוחה השבועית שבהן עבד, שעות מנוחה במספר ובזמן שנקבעו בהיתר שלפיו הועסק.

(ב) היה שכרו של העובד על בסיס של חודש או של תקופה ארוכה יותר, יהא המעסיק זכאי ליתן לעובד, במקום הגמול לפי פסקה (1) של סעיף קטן (א), מנוחה של שעה וחצי לפחות תמורת כל שעה משעות המנוחה השבועית שבה עבד.

18. לענין הסעיפים 16 ו-17 "שכר רגיל" כולל כל התוספות שמעסיק משלם לעובדו.

שכר רגיל

19. שר העבודה רשאי לקבוע בתקנות הוראות משלימות בדבר חישוב גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית, לענין הסעיפים 16 ו-17.

תקנות בדבר חישוב הגמול

**פרק חמישי:הפסקות**

20. (א) ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה למנוחה ולסעודה ל-¾ שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה רצופה אחת של חצי שעה לפחות; ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג ההפסקה היא של חצי שעה לפחות.

הפסקות

(ב) הפסקה לפי סעיף קטן (א) לא תעלה על שלוש שעות.

(ג) בעת הפסקה 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 והשימוש בו, והעובד נדרש על ידי מעסיקו להישאר במקום העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן ההפסקה כחלק משעות העבודה.

(ד) עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישות דתו; זמן התפילה ייקבע במקום העבודה בהתאם לצורכי העבודה ואילוציה, ובהתחשב בדרישות דתו של העובד.

20א. (א) עובד זכאי, במהלך יום עבודתו, להפסיק את עבודתו לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו.

הפסקה לשם שימוש בחדר שירותים

(ב) (1) המעסיק יוודא כי יש חדר שירותים תקין וראוי לשימוש העובדים, במקום העבודה או בקרבתו;

(2) שר התעשייה המסחר והתעסוקה רשאי, באישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, לפטור בתקנות מתחולת הוראות פסקה (1) סוגי מעסיקים, סוגי עבודות או סוגי מקומות עבודה, או לקבוע כללים ותנאים לתחולת ההוראות האמורות עליהם.

(ג) אין בהוראות סעיף קטן (ב) כדי לגרוע מחובות המוטלות לפי כל דין לעניין חדרי שירותים, אלא להוסיף עליהן.

(ד) הוראות סעיף זה יחולו, לעניין מעסיק ועובד, גם על מעסיק בפועל ועל עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל ועל מזמין שירות ועל עובד של קבלן שירות המועסק אצל מזמין השירות, ובלבד שלעניין תחולת הוראות סעיף קטן (ב)(1), העובד מועסק בחצרים שבהחזקתו של המעסיק בפועל או מזמין השירות, לפי העניין; בסעיף זה –

"מזמין שירות" – מי שמקבל אצלו שירות מקבלן שירות, במסגרת עסקו, משלח ידו או פעילותו הציבורית;

"מעסיק בפועל", "קבלן כוח אדם" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996;

"קבלן שירות" – מי שעיסוקו במתן שירות, באמצעות עובדיו, אצל זולתו.

(ה) על הליכים בשל הפרת הוראות סעיף זה, יחולו הוראות סעיף 5א לחוק הזכות לעבודה בישיבה ובתנאים הולמים, התשס"ז-2007.

21. בין יום עבודה למשנהו תחול הפסקה של שמונה שעות לפחות.

הפסקה בין יום עבודה למשנהו

22. (א) מפעל שעובדים בו במשמרות, לא יועסק בו עובד בעבודת לילה יותר משבוע אחד בתוך שבועיים.

עבודת לילה

(ב) (בוטל)

23. שר העבודה רשאי להתיר סטיה מהוראות הסעיפים 20 ו-22, אם נראה לו שסדרי העבודה או שתפקידו או טובתו של העובד מחייבים או מצדיקים זאת, וכן לגבי מי שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית, על פי האמור בסעיפים 9ג או 9ד;
הוראות הסעיפים 14(א) ו-15 חלות על היתר על פי סעיף זה.

היתר בדבר הפסקות

**פרק ששי:פיקוח וענשים**

24. (א) סמכויותיו של מפקח עבודה, ביחס לכל מקום שיש לו יסוד להניח כי מועסק בו עובד, הן כסמכויותיו של מפקח לפי סעיף 10(1) לפקודת מחלקת העבודה, 1943.

סמכויות מפקח עבודה

(ב) מפקח עבודה רשאי לחקור כל אדם הנמצא במקום שאליו בא מפקח העבודה בתוקף סמכויותיו לפי סעיף קטן (א), בכל ענין הנוגע לחוק זה, אך לא יידרש אדם ליתן תשובה או עדות העלולה לגלגל עליו אשמה;
מפקח עבודה רשאי לרשום בפרוטוקול את תשובותיו והודעותיו של הנחקר.

(ג) דין פרוטוקול שנרשם בהתאם לסעיף קטן (ב) כדין הודעה שנרשמה בהתאם לסעיף 2 לפקודת הפרוצדורה הפלילית (עדות) והסעיפים 3 ו-4 לאותה פקודה חלים עליו.

25. (א) מעסיק חייב לנהל פנקס בדבר שעות עבודה, שעות מנוחה שבועית, שעות נוספות, גמול שעות נוספות וגמול עבודה במנוחה השבועית, ובו יירשמו הפרטים שייקבעו בתקנות.

פנקס שעות עבודה וכו'

(א1) (1) לעניין שעות עבודה, שעות מנוחה שבועית ושעות נוספות ייערך הרישום בפנקס שעות העבודה באופן שוטף ויכלול רישום שעות עבודה בפועל;

(2) לא בוצע הרישום בפנקס כאמור בפסקה (1) באמצעים מכניים, דיגיטליים או אלקטרוניים, ייחתם הרישום מדי יום בידי העובד ויאושר בחתימת אחראי שהמעסיק מינה לכך, אלא אם כן קבע שר התעשיה המסחר והתעסוקה, לאחר התייעצות עם ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה ועם ארגוני מעבידים שהם לדעת השר יציגים ונוגעים בדבר ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, דרך אחרת לביצוע הרישום.

(ב) שר העבודה יקבע, בהודעה שתפורסם ברשומות, את סוגי המעסיקים שעליהם יחול סעיף זה.

26. (א) מי שהעסיק בניגוד לחוק זה או שלא בהתאם לתקנות או להיתר שניתנו לפיו, דינו – קנס עד חמישים לירות על כל עובד שהועסק כאמור או מאסר עד חודש אחד או שני הענשים כאחד.

ענשים

(ב) מי שהפריע למפקח עבודה להשתמש בסמכויותיו, מי שסירב להשיב לו על שאלה שהוא חייב להשיב עליה, וכן מי שלא הציג היתר לפי סעיף 15(ב), דינו – קנס עד חמישים לירות או מאסר עד שני שבועות או שני הענשים כאחד.

(ג) העובר על הוראת סעיף 9א, דינו – קנס 1000 לירות.

27. (א) חברה, אגודה שיתופית או כל חבר אנשים אחר, שהעסיקו בניגוד לחוק זה או שלא בהתאם לתקנות או להיתר שניתנו לפיו, רואים כאחראי לעבירה גם כל חבר הנהלה, מנהל או פקיד של אותו חבר אנשים ואפשר להביאו לדין ולהענישו כאילו עבר הוא את העבירה, אם לא הוכיח אחד משני אלה:

אחריותם של חברי ההנהלה ושל מנהלים

(1) שהעבירה נעברה שלא בידיעתו;

(2) שנקט בכל האמצעים הנאותים כדי להבטיח שהוראות חוק זה בקשר לעבירה הנידונה יקוימו.

28. בחבורת עובדים, בין שהיא גוף מאוגד ובין שאינה גוף מאוגד, רואים את כל אחד מבני החבורה כעובדו של האדם שמסר לחבורה את העבודה, אם היו רואים אותו כך אילו היה קיים קשר ישיר בינו ובין כל אחד מבני החבורה.

דין חבורת עובדים

29. (בוטל)

**פרק שביעי:הוראות שונות**

30. (א) חוק זה אינו חל על העסקתם של:

תחולת החוק

(1) שוטרים במשטרת ישראל, וכן כל מי שנמנה עם שירות בתי הסוהר;

(2) עובדי המדינה שתפקידם מחייבם לעמוד לרשות העבודה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות;

(3) יורדי ים ועובדי דיג;

(4) אנשי צוות אויר;

(5) עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי;

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

(ב) נתעוררו חלוקי דעות אם עובד שייך לאחד מסוגי העובדים שחוק זה אינו חל על העסקתם, רשאים העובד, המעסיק, ועד העובדים במקום, אם ישנו, או מפקח עבודה, לבקש את הכרעת בית הדין לעבודה, כמשמעותו בחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969; בית הדין יתן לועד העובדים הזדמנות להשמיע את דברו בדרך שיורה אף אם לא הועד הוא שביקש את ההכרעה.

31. לענין חוק זה דין עובד המדינה כדין כל עובד אחר.

המדינה כמעסיק

32. שר העבודה ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי להתקין תקנות בכל ענין הנוגע לביצועו, לרבות תקנות בדבר הדרכים שבהן יביא מעסיק לידיעת עובדיו את הוראות חוק זה.

ביצוע ותקנות

33. שר העבודה לא יתקין תקנות לפי הסעיפים 4, 8 ו-19, לא יתן היתר כללי לפי הסעיפים 11, 12 ו-23, לא יתן צו לפי סעיף 13 ולא ישתמש בסמכויותיו לפי סעיף 25(ב), אלא לאחר התיעצות עם ארגון העובדים הארצי המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים ועם ארגונים ארציים רפרזנטטיביים של מעבידים שלדעת השר הם נוגעים בדבר; לעניין מתן היתר כללי לפי סעיף 11(8) יתחשב השר גם בהמלצה משותפת של ארגון העובדים וארגוני המעבידים כאמור, ולעניין היתר כאמור הנוגע לענף עבודה מסוים – בהמלצה משותפת של ארגון העובדים המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים באותו ענף עבודה וארגוני המעבידים כאמור, והכול ככל שניתנו.

חובת התיעצות

34. שר העבודה רשאי להעביר את הסמכויות הנתונות לו על פי חוק זה, חוץ מן הסמכויות להתקין תקנות, ליתן צו לפי סעיף 13 או היתר כללי לפי הסעיפים 11, 12 ו-23 ולפרסם הודעה לפי סעיף 25(ב);
הודעה על העברת סמכויות תפורסם ברשומות.

העברת סמכויות

35. חוק זה אינו בא למעט מכל זכות הנתונה לעובד על פי חוק, הסכם קולקטיבי, חוזה עבודה או נוהג.

שמירת זכויות

36. סעיף 495 מהמג'לה – בטל.

ביטול

37. תקפו של חוק זה הוא מיום כ"ז באלול תשי"א (28 בספטמבר 1951).

תחילת תוקף

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | פנחס לבון  שר החקלאותממלא מקום שר העבודה | משה שרת  שר החוץממלא מקום ראש הממשלה |  |  |  |
|  |  |  |  |  | חיים ווייצמן  נשיא המדינה |