

הצעת חוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז-2006*

הגדרות	<p>1. בחוק זה -</p> <p>"הסכם קיבוצי" - כמשמעותו בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957;</p> <p>"הפסקה בעבודה" - הפסקה שהעובד זכאי לה מכוח דין, הסכם קיבוצי, חוזה עבודה או נוהג במקום העבודה;</p> <p>"מושב לעבודה" - מושב במצב תקין בעל משענת גב, מותאם בצורתו, במבנהו ובממדיו לעובד ולעבודה המבוצעת, וכן הדום שעליו יוכל להשעין את רגליו בנוחות, אם אין הוא יכול לעשות כן בלי הדום;</p> <p>"מקום עבודה" - מקום שנעשית בו עבודה לצורכי עסק, משלח יד או שירות ציבורי, למעט מקום שהוראות סימן ד' בפרק ד' לפקודת הבטיחות בעבודה [נוסח חדש], התש"ל-1970,² חלות לגביו;</p> <p>"השר" - שר התעשייה המסחר והתעסוקה.</p>
עבודה בישיבה	<p>2. מעביד יעמיד לרשות עובד במקום העבודה מושב לעבודה ולא ימנע מעובד ישיבה במהלך העבודה, ככל שביצועה הרגיל של העבודה מאפשר ישיבה.</p>
חזקות	<p>3. לענין סעיף 2, חזקה כי ביצועה הרגיל של העבודה מאפשר ישיבה בהתקיים אחד מהתנאים המפורטים להלן, אלא אם כן הוכיח המעביד אחרת:</p> <p>(1) מרבית הפעולות הנדרשות מן העובד ברוב שעות העבודה מאפשרות לעובד הזדמנות סבירה לשבת בלי שתופרע העבודה;</p> <p>(2) העבודה ניתנת לביצוע בעמדת עבודה קבועה; בפסקה זו, "עמדת עבודה קבועה" - מקום שיוחד לעובד על ידי המעביד לביצוע עיקר עבודתו;</p> <p>(3) מרבית הפעילות הנדרשת מהעובד ברוב שעות העבודה אינה מחייבת תנועה מתמדת, לרבות תנועה מתמדת ממקום למקום.</p>
ישיבה בעת הפסקה בעבודה	<p>4. בלי לגרוע מהוראות סעיף 2, מעביד יעמיד לרשות העובדים במקום העבודה כיסאות או ספסלים מתאימים, בעלי משענת גב, במספר מספיק ובמצב תקין, לישיבה בעת הפסקה בעבודה.</p>

ד ב ר י ה ס ב ר

בישיבה, בדומה להסדר החל על עובדים במפעל לפי הפקודה. בהתאם לכך, מוצע לקבוע כי בעבודה שביצועה הרגיל מאפשר ישיבה, יחויב מעביד להעמיד לרשות עובדיו מושב ראוי, בעל משענת גב ומאפיינים נוספים לשם התאמתו לעובד ולעבודה, וכן הדום בשעת הצורך. כדי להבטיח את זכותו של העובד לשבת בעת ביצוע העבודה, מוצע לקבוע חזקה הניתנת לסתירה על ידי המעביד. שלפיה ביצועה הרגיל של העבודה מאפשר ישיבה; חזקה זו תתקיים אם מרבית הפעולות הנדרשות מהעובד ברוב שעות העבודה מאפשרות לעובד הזדמנות סבירה לשבת בלי שתופרע העבודה, אם העבודה ניתנת לביצוע בעמדת עבודה קבועה שיוחדה לעובד על ידי המעביד לביצוע עיקר עבודתו או אם מרבית הפעילות הנדרשת מהעובד ברוב שעות העבודה אינה מחייבת תנועה מתמדת, לרבות תנועה מתמדת ממקום למקום.

סעיף 4 מוצע לחייב מעביד לספק לעובדים, נוסף על מושב לעבודה, גם כסאות או ספסלים מתאימים, בעלי משענת גב, לצורך ישיבה בעת הפסקה בעבודה, בדומה להוראות סעיף 144 לפקודה.

סימן ד' בפרק ד' לפקודת הבטיחות בעבודה [נוסח חדש], התש"ל-1970 (להלן - הפקודה), שענינו רווחה לעובדים, קובע הוראות בדבר סידורי הרווחה שיש לקיים במפעל לטובת העובדים, ובהן הוראות לענין מקומות ישיבה, הן בעת ביצוע העבודה והן בעת הפסקה בעבודה. הוראות הפקודה חלות על מפעלים בלבד, ועל כן עובדים המועסקים בענפי מסחר ושירותים אינם זכאים מכוח חוק למקום ישיבה בעת ביצוע העבודה או בעת הפסקה, ונאלצים לעתים לעמוד במשך שעות ארוכות במהלך עבודתם. הצעת חוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז-2006, המתפרסמת בזה, באה לחייב את המעביד להעמיד לרשות עובדים שאינם באים בגדר הוראות הפקודה מקומות ישיבה, הן בעת ביצוע עבודה והן בעת הפסקה בעבודה, ובכך לספק לעובדים אלה תנאים בסיסיים במקום עבודתם, בדומה להוראות פרק ד' לפקודה.

סעיף 1 בסעיף קבועות ההגדרות הדרושות לחוק המוצע, ובהן הגדרת מושב ראוי שעל המעביד להעמיד לרשות העובד וכן הגדרת מקום העבודה שעליו יחולו הוראות החוק המוצע

סעיפים 2 ו-3 הוראות אלה באות לעגן את זכותם של עובדים בענפי מסחר ושירותים לעבודה

* הצעות חוק מס' 872/17/פ-1194/17; הועברו לוועדה ביום כ"ג בתמוז התשס"ו (19 ביולי 2006).

¹ ס"ח התשי"ז, עמ' 63.

² דיני מדינת ישראל, נוסח חדש 16, עמ' 337.

5.	סמכות שיפוט ותרופות	(א) לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות סעיפים 2 ו-4, והוא רשאי: (1) לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין; (2) ליתן צו מניעה או צו עשה לתיקון ההפרה.
		(ב) מצא בית הדין לעבודה כי נתבע הפר את הוראות סעיפים 2 ו-4, רשאי הוא לחייב את המפר, אף אם לא נגרם נזק, בתשלום פיצויי עונשין שלא יעלו על 20,000 שקלים חדשים; ואולם, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצויי עונשין שלא יעלו על 200,000 שקלים חדשים, בהתחשב בחומרת העבירה או בנסיבותיה.
		(ג) הסכומים הנקובים בסעיף זה יעודכנו ב-1 בינואר בכל שנה (בסעיף קטן זה - יום העדכון), בהתאם לשיעור עליית המדד החדש לעומת המדד הבסיסי; לענין זה - "המדד החדש" - המדד שפורסם לאחרונה לפני יום העדכון; "המדד הבסיסי" - המדד שפורסם בחודש שלפני תחילתו של חוק זה; "מדד" - מדד המחירים לצרכן שמפרסמת הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
6.	זכות תביעה	תובענה בשל הפרת הוראות סעיפים 2 ו-4 יכול שתוגש בידי - (1) העובד; (2) ארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה, ובאין ארגון עובדים כאמור - ארגון העובדים שהעובד חבר בו; (3) ארגון העוסק בזכויות בעבודה, ובלבד שהעובד הסכים לכך.
7.	שמירת זכויות	חל על העובד הסכם קיבוצי המסדיר את זכותו לעבודה בישיבה, יחול ההסכם האמור, ככל שיש בהוראותיו כדי להוסיף על זכויותיו של העובד לפי חוק זה.
8.	תחולה על מעסיק בפועל	הוראות חוק זה יחולו, לענין מעביד ועובד, על מעסיק בפועל ועל עובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל; בסעיף זה, "מעסיק בפועל" ו"קבלן כוח אדם" - כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 ³ ;
9.	דין המדינה	לענין חוק זה, דין המדינה כדין כל מעביד אחר.
10.	ביצוע ותקנות	השר ממונה על ביצוע חוק זה והוא רשאי, לאחר התייעצות עם ארגוני עובדים וארגוני מעבידים שלדעת השר הם נוגעים בדבר ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, להתקין תקנות לביצועו.
11.	תחילה	תחילתו של חוק זה 60 ימים מיום פרסומו.

דברי הסבר

<p>סעיף 6 מוצע לקבוע כי העובד, ארגון העובדים היציג במקום העבודה או ארגון העובדים שהעובד חבר בו אם לא קיים ארגון יציג, יוכלו להגיש תובענה לבית הדין לעבודה בשל הפרת הוראות סעיפים 2 ו-4 לחוק המוצע. נוסף על כך, מוצע כי גם ארגון העוסק בזכויות בעבודה יוכל להגיש תובענה כאמור, אם העובד הסכים לכך.</p> <p>סעיפים 7 עד 9 מוצע להרחיב את תחולת החוק המוצע כך שיחול הן על המדינה (סעיף 9 המוצע) והן על העסקה באמצעות קבלני כוח אדם (סעיף 8 המוצע). כמו כן, הוראותיו של החוק המוצע באות להוסיף על זכויות עובדים מכוח הסכמים קיבוציים לענין מקומות ישיבה (סעיף 7 המוצע).</p>	<p>סעיף 5 מוצע להקנות לבית הדין לעבודה סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות סעיפים 2 ו-4 לחוק המוצע. בהתאם לכך, יהיה בית הדין רשאי לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון, וכן ליתן צו מניעה או צו עשה לתיקון ההפרה, בדומה למקובל בחוקי עבודה אחרים, כגון חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, וחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988.</p> <p>כדי להרתיע מעבידים ולעודד עובדים לעמוד על זכויותיהם לפי החוק המוצע, יהיה בית הדין לעבודה רשאי לחייב מעביד גם בתשלום פיצויי עונשין, אף אם לא נגרם כל נזק, בשל הפרת הוראות החוק. פיצויים כאמור אינם משקפים הערכה של הנזק שנגרם לעובד, שכן הם אינם נשענים על בסיס מרפא או מתקן, אלא על בסיס עונשי והרתעתי (ע"א 140/00 עזבון המנוח מיכאל אטינגר ז"ל ואח' נ' החברה לשיקום ופיתוח הרובע היהודי בעיר העתיקה בירושלים בע"מ ואח', פ"ד (נח) 486).</p>
--	---

חברי הכנסת: שלי יחימוביץ, מרינה סולודקין, גדעון סער, זבולון אורלב

³ ס"ח התשנ"ו, עמ' 201.