

מה הן שעות "כוננות" והאם הן נחשבות שעות עבודה ?

הכותבת: עו"ד קרן זיו*

בחוקי העבודה העוסקים בשעות העבודה והמנוחה לא קיים הסדר ספציפי בקשר לשעות "כוננות", למעט בענפים מסוימים בהם העניין הוסדר בהסכמים קיבוציים ובצווי הרחבה. לפיכך, עולות השאלות האם כל עובד אשר נדרש לזמינות כלשהי מעבר לשעות העבודה המוגדרות, הוא עובד ב"כוננות" ? ואם כן, מה היא התמורה המגיעה לעובד זה, אם בכלל, והאם השעות הללו נחשבות ל"שעות עבודה" ומהוות רכיב לתנאים סוציאליים ? בתי הדין לעבודה בוחנים כל מקרה המגיע לפתחם בהתאם לנסיבותיו לפי הקריטריונים הבאים: מה עיקר פעילותו של המעסיק ? האם הצורך לשמו נדרשת שהות או זמינות העובד היא להגשמת תכלית מקום העבודה ככזה ? מה היא התועלת המופקת למעסיק מאותן שעות זמינות או שהייה ? עד כמה מוגבל היה העובד לעשות כרצונו במהלך הזמן שבמחלוקת ? עד כמה נדרש העובד לשינוי מאורח חייו הרגיל ? האם במהלך שעות הזמינות או שהייה נדרש העובד להפעיל את אותם כישורים לשמם נשכר כוח עבודתו מלכתחילה, ובהם הוא עושה שימוש בשעות עבודתו ה"רגילות" ? האם נדרש העובד במהלך שעות שהייה או הזמינות להשקעת משאבים פיזיים, קוגניטיביים או נפשיים – בהתאם למאפייני משרתו ? הכלל הוא כי גם אם בית הדין קבע שהעובד היה מצוי ב"כוננות", העובד אינו זכאי לתשלום שכר עבור שעות אלה, אלא אם הוכיח כי קיים הסכם עם המעסיק לפיו מגיעה לו תמורה על עצם הכוננות, או לחלופין הצביע על הוראות של המעסיק העוסקות בסוגיית שעות הכוננות. כך למשל במקרה שהגיע לבית הדין הארצי לעבודה אשר עסק במטפלים סיעודיים במעון של עמותת איל"ן נקבע כי השעות בהן ישן העובד בלילה, והיה זמין לפניות ועזרה במקרים חריגים הן "שעות כוננות" ולא שעות עבודה כהגדרתן על פי חוק. לפיכך, התמורה ששולמה בגין אותן "שעות כוננות" אינה נחשבת שעות עבודה ואינה מהווה רכיב סוציאלי, אלא "תמורה חוזית", שיש בה כדי לפצות עבור אי הנוחות הכרוכה בלינה מחוץ לבית. מקרה אחר שהגיע לבית הדין הארצי לעבודה עסק במדריכת שיקום בהוסטל בו מתגוררים צעירים פגועי נפש, אשר עבודתה האקטיבית התבצעה ביום, והיא נדרשה מעת לעת ללון במעון, אך זאת מבלי שביצעה עבודה בשעות הלילה. בפסק הדין קבע בית הדין הארצי כי לא מספיקה דרישת המעסיק מהעובד להיות נוכח במקום העבודה, או זמין לעבודה, כדי להגדיר את כל שעות שהייתו וזמינותו כשעות עבודה, ואף לא די בהפקת תועלת כלשהי על ידי המעסיק מעצם שהותו של העובד במקום העבודה או זמינותו לעבודה, אלא יש לבחון האם אכן בוצעה עבודה על ידי העובד במהלך השעות שבמחלוקת, וזאת בהתאם למאפייניו של מקום העבודה ומהות המשרה בה העובד מועסק. במקרה הנדון קבע בית הדין כי מהות תפקידה של המטפלת לא היה השגחה על הדיירים ובהתאם למבחני הפסיקה נקבע כי מדובר בשעות שהייה ולא בשעות עבודה והעובדת לא הייתה זכאית לתמורה בגין.

בסופו של דבר תנאי השוק הם שמכתיבים את ההסדרים באשר למסגרת העבודה בכלל ולשעות הכוננות בפרט, שכן המגמה היא שכיום אף עובד אינו מוכן להיות כונן ולהעמיד את עצמו באופן מלא בכוננות ללא תמורה, ולכן הפתרון הוא קביעת תמורה במסגרת הסכם העסקה בין העובד למעסיק, או הסדרת הנושא בהסכם קיבוצי בהם העובדים מאוגדים.

*עו"ד קרן זיו, היא בעלת משרד, המתמחה בליווי, ייעוץ וייצוג מעסיקים בתחום של דיני העבודה ויחסי העבודה, האישיים.