



תיקון בחוק הגנת השכר מעביר את הנטל למעסיק להוכיח שהעובד לא עבד שעות נוספות. מאחר שהחברה לא הצליחה בכך, ואף שהדבר לא הוכח באופן פוזיטיבי, נקבע שתשלם לעובד מעל ל-40 אלף שקל.

יוסי עבד כמנהל חשבונות בחברת "טנדו טכנולוגיות ומערכות ביטחוניות" מ-1997 ועד לפיטוריו ב-2012. בהתחלה עבד במשרה חלקית של ארבעה ימים בשבוע בשכר של 4,250 שקל. לאחר מספר העלאות שכר הדרגתיות, החל מינואר 2010 עמד שכרו על 14,000 שקל ונשאר כך עד סיום עבודתו.

באפריל 2013 הגיש העובד באמצעות עורך הדין עוזי ערקובי תביעה נגד החברה לתשלום שעות נוספות. לטענתו, עם השנים הוא קיבל מטלות רבות שבעקבותיהן נאלץ לעבוד שעות נוספות רבות, אך לא קיבל עבורן שכר אף שביקש זאת. יוסי טען, שהחברה לא ניהלה רישום מסודר של שעות העבודה, ולכן הוא מבסס את התביעה על רישום שהוא ביצע.

עורכת הדין נטע ברומברג טענה בשם החברה, שיוסי כלל לא עבד שעות נוספות אלא להיפך, הוא ניהל סדר יום גמיש, לקח הפסקות וניהל את עבודתו על פי שיקול דעתו מכיוון שזכה לאמון אישי רב - ומשכך ממילא חוק שעות עבודה ומנוחה לא חל עליו. עוד טענה החברה, שהתובע מעולם לא ביקש תשלום עבור שעות נוספות, וכי משכורתו הגלובלית מגלמת בתוכה את אותן "שעות נוספות" שהוא תובע כעת.

### **פנקס עבודה: חובה, לא רשות**

השופטת אסנת רובוביץ-ברכש בדקה אם משרת התובע הייתה משרת אמון אישי, כטענת החברה, והגיעה למסקנה שהתשובה שלילית וחוק שעות עבודה ומנוחה כן חל במקרה זה. השופטת החליטה שתפקידו של התובע לא היה "תפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי": התובע לא נמנה עם שכבת ההנהלה הבכירה, לא חתם על מסמכים מחייבים ולא היה שותף לקביעת מדיניות ולסודות החברה. כמו כן, שכרו לא היה ברמת שכר גבוהה של עובד בתפקיד הנהלה.

אמנם התובע ניהל את כספי החברה כמנהל חשבונות, קבעה השופטת בפסק הדין, אך מידת האמון האישי בתפקידו אינה עולה על מידת האמון הנדרשת מכל עובד כלפי הממונים עליו.

בנוגע לרכיב השעות הנוספות, הסבירה השופטת, כי יש לפצל אותו לשני מועדים: המועד שלפני כניסת תוקפו של תיקון חוק הגנת השכר בפברואר 2009, ולאחריו. זאת, כיוון שלפני כניסת התיקון לתוקף, הנטל להוכיח שעות נוספות הוטל על העובד, בעוד שלאחר התיקון הנטל הוטל על המעסיק.

לפיכך קבעה השופטת, כי בתקופה שעד תיקון החוק לא ניתן להסתמך על רישום השעות שערך התובע - שלא נערך בזמן אמת, שהוגש בעותק ושנמצאו בו סתירות. בנוסף היא מצאה שעד 2010 העובד עבד בשעות משתנות ולא במתכונת העסקה קבועה, ולכן לא ניתן לקבוע שעבד שעות נוספות.

ואולם, ממועד כניסת התיקון לתוקף חויבו כל המעסיקים לנהל פנקס עבודה הכולל רישומי שעות נוכחות ונטל ההוכחה להפריך את טענות העובד בגין עבודה בשעות נוספות הוטל עליהם. החברה לא הצליחה להוכיח זאת, כיוון שלא ניהלה פנקס עבודה. לפיכך, מרגע שהעובד נכנס למתכונת עבודה קבועה - בשנת 2010 כאמור, היא תצטרך לשלם לתובע על השעות הנוספות שעבד, בהתאם לרשימותיו.

משכך נקבע כי החברה תשלם לתובע 40,429 שקל בגין שעות נוספות, בנוסף לשכר טרחת עו"ד והוצאות משפט בסך של 8,000 שקל.

\*\*\* המידע המוצג במאמר זה הנו מידע כללי בלבד, ואין בו כדי להוות ייעוץ ו/או חוות דעת משפטית. המחבר ו/או המערכת אינם נושאים באחריות כלשהי כלפי הקוראים, ואלה נדרשים לקבל עצה מקצועית לפני כל פעולה המסתמכת על הדברים האמורים.

---

באדיבות: אתר המשפט הישראלי "פסקדין"

[www.psakdin.co.il](http://www.psakdin.co.il)