

NACHUM FEINBERG
ORNA SHER
KEREN SHALIT
AMI SHACHAR
SMADAR KAPLAN
EFRAT BIRAN
ORLY AVIRAM
YAKOV MALISHKEVITCH
YARON KRAMER
MICHAL FEINBERG-DORON*
ORIT KAZUM
ALON NOY
IRIS RESH
NAAMA SHABTAY-BAHAR
NAAMA BEN-YISHAI DUAN
ASSAF ARAZI
URI KATZMAN
DAVID MOSHE
YANIV SHANY
INBAL ALTMAN
RONI ITTAH-GENAT
ANAT BAHAT
NATALY NAHMAN
GALI GLAZER
ADVA LEV

נ. פינברג ושות', עורכי-דין ונוטריון
N. FEINBERG & Co., ADVOCATES & NOTARY
בית הקריסטל, רחוב החילוץ 12 (קומה 6) רמת-גן, מיקוד 52522
CRISTAL HOUSE, 12 HAHILAZON ST., RAMAT-GAN 52522
טל. 03-6138613. TEL. 03-6138613
פקס: 03-6138614. FAX:

E-mail: mail@feinberg-law.co.il
אתר המשרד: <http://www.feinberg-law.co.il> website:

נחום פינברג
ארנה שר
קרן שליט
עמי שחר
סמדר קפלן
אפרת בירן
אורלי אבירם
יעקב מלישקביץ
ירון קרמר
מיכל פינברג-דורון*
אורית כזום
אלון נוי
איריס רש
נעמה שבתאי-בכר
נעמה בן-ישי דואן
אסף ארזי
אורי כצמן
דוד משה
יניב שני
ענבל אלטמן
רוני איטח-גנט
ענת בהט
נטלי נחמן
גלי גלזר
אדוה לב

* Also a member of the New-York Bar

* חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

חוזר לקוחות, ינואר 2009

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הנדון: תיקון לחוק הגנת השכר תפקידי ניהול ומידה מיוחדת של אמון אישי

בחוזר הלקוחות שיצא מטעמנו בחודש יוני 2008 פירטנו בפניכם את תיקון מס' 24 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן - תיקון 24) אשר יכנס לתוקפו בפברואר השנה.

כזכור, נקבע בתיקון 24, בין השאר, כי במקרה בו תוגש תביעה לתשלום שעות נוספות ובה יהיו נתונות במחלוקת שעות העבודה שבוצעו בפועל על ידי העובד, חובת ההוכחה תהא על המעביד להראות כי העובד לא עמד לרשות העבודה בשעות הנתונות במחלוקת. זאת, לגבי מכסה של עד 15 שעות שבועיות נוספות ו-60 שעות נוספות חודשיות.

הדרך בה יוכל המעביד לסתור חזקה זו היא באמצעות הצגת רישומי נוכחות מתוך פנקס שעות העבודה, כמתחייב על פי סעיף 25 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן - חוק שעות עבודה ומנוחה).

תביעה לתשלום שעות נוספות, רלוונטית רק לגבי עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה חל עליו. בנסיבות אלו, חשוב ביותר לברר על מי מן העובדים החוק אינו חל ועניין זה מוצא ביטוי בסעיף 30 לחוק שעות עבודה ומנוחה. בין החריגים עליהם לא חל החוק, נמנים עובדים שהינם בעלי תפקיד ניהול בחברה או שניתנת להם מידה מיוחדת של אמון אישי בעבודתם.

בימים אלו, ניתן פסק דין [ע"פ 16/08 מדינת ישראל - משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה נ' בטט ביי רשתות שיווק בע"מ ואח' (לא פורסם)], בו קבע בית הדין הארצי לעבודה אמות מידה להכרה בעובדים המועסקים במסגרת תפקיד ניהולי כאמור או שניתנת להם בעבודתם מידה מיוחדת של אמון אישי. במקרים אלו לא תהיה רלוונטיות גם להיפוך נטל ההוכחה שבתיקון 24.

מפאת חשיבות העניין, נפרט בפניכם את עיקרי פסק הדין:

1. בהליך זה נדרש בית הדין הארצי לעבודה לבחון את אופן העסקתו של מנהל סניף/חנות ברשת הנאשמת ולקבוע האם משרה זו עולה כדי תפקיד הנהלה או מקיימת מידה מיוחדת של אמון אישי, כזו שבהתקיימה אין תחולה להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה ולא חל האיסור על העסקת העובד בשבת.
 2. כב' הנשיא אדלר קובע כי מדיניות בית הדין, על רקע מטרת החקיקה כפי שתוארה לעיל, היא לצמצם ככל הניתן את החריגים לחוק כך שהחובות הקבועות בו יחולו על מרבית העובדים.
 3. בכל הנוגע לתפקידי הנהלה, סוקר בית הדין את מאפייניו של "תפקיד הנהלה":
 - 3.1 תואר התפקיד אינו מעלה ואינו מוריד לבחינת מהות התפקיד. בית הדין אינו מתחשב בכינוי שניתן לתפקידו של העובד, לצרכי הקביעה האם העובד נכנס בגדר חריג המידה המיוחדת של האמון האישי, אם לאו.
 - 3.2 "תפקיד הנהלה" כוונתו רק לתפקיד המדורג בהנהלה הבכירה בארגון אשר מזוהה באופן טבעי עם המעסיק או שהיא נועדה לייצג אותו. מדובר על דרג שיש בו אחריות כוללת גבוהה ביותר לתפקוד הארגון ואופן ביצוע העבודה מתבצע בדרך כלל ללא מסגרת קבועה ונוקשה של שעות עבודה.
 - הכוונה למשל למנכ"ל המפעל, חברי הנהלה המצומצמת, מנהלי אנשים ראשיים ובהם מנהל הייצור, מנהל הכספים ומנהל משאבי אנוש.¹
 - 3.3 לעובד ב"תפקיד הנהלה" יש שיקול דעת עצמאי לקבוע מדיניות, להתאימה למציאות המשתנה וליישמה. זאת, להבדיל ממנהל אחר שרשאי לקבל החלטות ולבצען, אך זאת רק במסגרת המדיניות שנטוותה על ידי הנהלה.²
 - 3.4 עובד ב"תפקיד הנהלה" משתכר משכורת גבוהה במיוחד ותנאי העסקה מיוחדים וחריגים שהם פועל יוצא וטבעי של אופי תפקידו המחייב עבודה במסגרת שעות חריגות ובלתי מוגדרות.
 - 3.5 טיבו ומהותו של "תפקיד הנהלה" מחייבים את עמידת העובד לרשות המעסיק בשעות לא שגרתיות ובמסגרת בלתי קבועה של שעות עבודה.
- בית הדין הארצי מוסיף כי גם לעניין בחינת מידה מיוחדת של אמון אישי יש מקום לבחון את אמות המידה שהוזכרו לעיל לעניין "תפקיד הנהלה", ובעיקר את מרכיב השכר ומידת החריגה של רמת השכר מתנאי השכר המקובלים הארגון.
- כדוגמא למקרים שבהם מתקיימת מידה מיוחדת של אמון אישי, מציין בית הדין הארצי את משרת מנהל לשכת מנכ"ל ונהג המנכ"ל.
- דוגמא נוספת אותה מציין בית הדין הינה מקרה בו עובד שותף לסודות מסחריים של המפעל או שהינו איש סודה של הנהלה. הכוונה לעובדים בודדים ביותר בכל ארגון.
4. בעניין בסט ביי נקבע כי מנהל סניף של רשת חנויות, על אף תפקידו הבכיר, אינו תפקיד של 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. נוסף על כך, במקרים כגון אלו, יהיה גם מקום להחיל את היפוך נטל ההוכחה מכוח תיקון 24.
5. האמור בחוזר זה אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי קונקרטי.

בברכה,

ארנה שר, עו"ד

נ. פינברג ושות' עורכי דין ונוטריון

¹ דב"ע נג/188-3 א.י. בי. סי. ניו אינטרקונטיננטל אינק נ' בנימין מור, פד"ע כח(1), 284.

² ראו גם: דב"ע מט/7-2 מישל רבות נ' הורמון שירותי אחזקה (אילת) בע"מ, פד"ע כא(1) 117.