



### סנקציה בגין אי עריכת דוחות נוכחות כדין

בפסק דין אשר ניתן ע"י בית הדין האזורי לעבודה ביום 20/7/16, נדונה תביעתו של עובד אריתראי, מבקש מקלט, אשר עבד משך שנה כעובד מטבח וניקיון.

בתלושי השכר אשר נמסרו לעובד, לא צויין שכרו השעתי של העובד וכל חודש השכר החודשי השתנה. כמו כן, דוחות הנוכחות של העובד לא תאמו את תלושי השכר.

בית הדין קבע כי חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, מטיל מעין סנקציה על אי עריכת דוחות נוכחות כדין, בסעיף 26(ב) לחוק זה, הקובע כי **חייב המעסיק, עת לא נערך רישום של שעות העבודה, הוא בגובה של 60 שעות בחודש. בהתאם לכך, בית הדין קבע כי המעסיקה תשלם לעובד סך של 22,500 ש"ח בגין 60 שעות נוספות בחודש, בגין 12 חודשי עבודתו, אך בקיזוז שעת הפסקה ליום ששולמה לו.**

### סנקציה בגין תשלום פדיון חופשה במהלך יחסי עובד-מעביד

בפסק הדין הנזכר לעיל, טען העובד גם כי המעסיקה לא הוציאה אותו לחופשה בפועל, אלא שילמה לו פדיון חופשה במהלך עבודתו. בית הדין קבע כי לא ניתן לשלם פדיון חופשה לעובד במהלך תקופת עבודתו וחזר על ההלכה שלפיה הזכאות לפדיון ימי חופשה קמה לעובד אך עם סיומם של יחסי עובד-מעביד – וכי מכיוון שאין לשלם לעובד סכום עבור פדיון ימי חופשה, כתחליף לחופשה בפועל לה הוא זכאי מכוח חופשה שנתית, אין מקום להביא בחשבון סכומים ששולמו לעובד במהלך תקופת עבודתו כפדיון חופשה. **אי לכך, קבע בית הדין כי המעסיקה תשלם לעובד דמי חופשה, ללא התחשבות בפדיון החופשה אשר שולם לו במהלך יחסי עובד-מעביד.**

### הסכם בין מעסיק לעובד בדבר תשלום תוספת שעות נוספות גלובלית – אינו חל רטרואקטיבית

בפסק דין אשר ניתן ע"י בית הדין הארצי לעבודה ביום 13/7/16, נדון ערעור בענין עובדת אשר עבדה אצל מעסיקתה (המשביר בתי כלבו בע"מ) כמנהלת סניף.

מתחילת העבודה בחודש 11/2008 ועד לחודש 6/2011 התנהלו הצדדים על פי הסכם העסקה בו נקבע כי תפקידה של העובדת "הינו תפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי ו/או שתנאי

עבודתו ונסיבותיה אינם מאפשרים לחברה כל פיקוח על שעות העבודה שלו ולפיכך חוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א-1951 לא יחולו על העובד ועל היחסים בינו לבין החברה".

בחודש 6/2011 נחתם בין הצדדים "נספח חוזה העסקה" שבו נקבע, בין היתר, כי משכורתה של העובדת מורכבת "משכר בגין שעות עובד רגילות בשיעור של 75% ומשכר בגין שעות עבודה בגין שעות נוספות, בשיעור המהווה 25% משכרו החודשי של העובד". תביעת העובדת בבית הדין האזורי הייתה לקבלת גמול עבור שעות נוספות בהן עבדה מתחילת תקופת עבודתה ועד לסימומה.

בית הדין האזורי לעבודה דחה את טענת המעסיקה שלפיה חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 אינו חל על העסקת העובדת. בית הדין הארצי לעבודה קבע בערעור כי לא עלה בידי המעסיקה להוכיח כי החוק אינו חל על העסקת העובדת נוכח היותה מנהלת סניף, שכן סמכויותיה כמנהלת היו מצומצמות ולא ניתנו לה סמכויות כמנהלת בכירה או סמכויות לקביעת מדיניות.

בית הדין האזורי לעבודה קבע כי בהתייחס לתקופה שמחודש 6/2011, בהתאם לנספח להסכם העסקה שולם לעובדת, במסגרת הגמול הגלובלי המוזכר בנספח, מלוא הגמול עבור שעות נוספות בהן עבדה. **יחד עם זאת, בית הדין האזורי קבע שהמעסיקה לא היתה רשאית לקבוע בחודש 6/2011, רטרואקטיבית, כי העובדת קיבלה גמול שעות נוספות מתחילת עבודתה ב-11/2008 אף שרכיב שכזה כלל לא נכלל בחוזה עבודתה או בתלושי שכרה.** בית הדין הארצי לעבודה קבע בערעור כי אין להתערב בקביעת בית הדין האזורי לפיה בנסיבות המקרה לא ניתן להחיל רטרואקטיבית את הוראות הנספח להסכם העסקה על התקופה שקדמה לו. טענתה של המעסיקה לעניין זה אינה עולה בנסיבות המקרה בקנה אחד עם הקביעה הסותרת בהסכם העבודה לפיה חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על העובדת ואף לא עם הוראת סעיף 5 לחוק הגנת השכר, תשי"א-1951, לפיה מקום שהוסכם על שכר כולל גמול שעות נוספות יראו את ההסכמה כמתייחסת לשכר רגיל.

יובהר כי האמור לעיל אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לייעוץ משפטי ואינו מהווה המלצה לנקיטת הליכים כאלה או אחרים או להימנעות מהם.

