

## שעות נוספות – האם ואיך נדרש מעסיק לפקח על שעות העבודה

תשלום שעות נוספות לעובד, האם נדרש המעסיק לפקח על שעות העבודה של העובד? אם כן, איך עליו לעשות זאת?

על כך להלן.

חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") מגדיר, בין היתר, מהי שעת עבודה, מהי שעת מנוחה, מהו יום עבודה, מהו שבוע עבודה וכיוצ"ב.

על פי החוק, מעסיק נדרש לשלם לעובד גמול עבור שעות נוספות שביצע. החוק בנוסף במסגרת סעיף 30(א) גם מגדיר בעלי מקצוע/תפקידים אשר לגביהם החוק איננו חל:

1. שוטרים במשטרת ישראל, וכן כל מי שנמנה עם שירות בתי הסוהר.
2. עובדי המדינה שתפקידם מחייב לעמוד לרשות העבודה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות.
3. יורדי ים ועובדי דיג.
4. אנשי צוות אויר.
5. עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי.
6. עובדים שתנאי עבודתם ונסיבותיה אינם מאפשרים למעסיק כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם.

נדמה כי העובדה שמעסיק נדרש לפקח על עובדיו במהלך עבודתם, כל שכן על שעות העבודה שהם עובדים במהלך כל חודש וחודש איננה מוטלת בספק – אחרת הכיצד ידע איזה שכר לשלם לעובדיו.

בהתאם נקבע במסגרת סעיף 25(א) לחוק כי המעסיק מחוייב לנהל רישום ביחס לעובד לעניין שעות העבודה, שעות נוספות, גמול שעות נוספות וכו'. המדובר באופן הפיקוח הבסיסי ביותר לו נדרש מעסיק.

יחד עם זאת, יש מקרים בהם גם לרמת הפיקוח הנדרשת מהמעסיק יש גבול.

לאחרונה ניתן פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה במסגרת ע"ע 4033-04-21 ד.ק.א. ניקיון ורעיון בע"מ נ' ויטאלי יאקושנקו ואח', אשר קבע כי חוק שעות עבודה ומנוחה איננו חל ביחס לשני המשיבים הראשונים אשר עבודתם הצריכה הגעה למקומות רבים ומגוונים כדוגמת בתי מלון, ריכוזים של עובדים זרים לצורך גיוסם, ביצוע ראיונות, מילוי טפסים וכו'. הווה אומר, תנאי עבודתם לא אפשרו למעסיק לפקח על שעות עבודתם, מאחר ואופן עבודתם הכולל שינויים רבים בתוכנית העבודה, לא מאפשר למעסיק לפקח בכל זמן נתון. משמע במקרים מעין אלה, אין למעסיק אפשרות מעשית לבחון אם שהייתו של העובד במקום כלשהו הייתה לשם עבודה או לצרכים אחרים.

בית הדין הארצי ציין את שנקבע במסגרת בג"ץ 1678/07 יולנדה גלוטן נ' בית הדין הארצי לעבודה, ולפיו היעדר אפשרות לפיקוח על העבודה קיים ברגיל במקום שבו גמישותו של התפקיד ואי היכולת של המעביד לעקוב אחר השעות שבהן מבוצעת עבודה יוצרים מצב שבו החלת החוק איננה אפשרית וכי מצב דברים כזה עלול להיווצר כאשר מדובר בעבודה הנעשית ברובה מחוץ למקום העבודה ואין אמצעים להבטחת הביקורת על מעשיו של העובד בזמן זה.

עוד ציין בית הדין הארצי את שנקבע במסגרת ע"ע (ארצי) 19-02-43343 **מרדכי חן - מרכז תורני אלוני הבשן** ולפיו סעיף 30(א)6 לחוק הנ"ל עניינו הוא במאפיינים תעסוקתיים היוצרים אילוץ שאינו מאפשר התווית מסגרת שעות העבודה, ולא מקום בו התווית מסגרת שעות העבודה אפשרית אך הצדדים העדיפו שלא לדקדק בהגדרתה ושלא לפקח על יישומה.

בית הדין הארצי מוסיף ומרחיב גם ביחס לאפשרות של המעסיק לפקח על עובדיו באמצעים טכנולוגיים ומציין את שנקבע במסגרת ע"ע (ארצי) 19-04-23645 **פלוניס - מיקוד שמירה אבטחה שירותים וכוח אדם בע"מ** ובמסגרת ע"ע (ארצי) 17-10-56292 **אריה שחר – מדינת ישראל**, כי חלק מאותם אמצעים במקור נועדו על מנת שעובד יוכל לבצע את עבודתו בצורה יעילה יותר, אך כיום אלו אמצעים בסיסיים שנמצאים ברשות כל עובד גם אם הוא עובד בשטח המעסיק.

עוד נקבע, כי חשוב מנגד להעיר באשר להתכנות טכנולוגית שאיננה תנאי מספיק כדי לקבוע כי קיימת אפשרות פיקוח, שכן זו איננה מתיישבת בהכרח עם שיקולים אחרים כגון פרטיותו של העובד ובנוסף, כל אלה עדיין אינם מביאים למסקנה כי בעצם קיומם של כל אמצעי הפיקוח המתקדמים, נדרש המעסיק להשקיע את זמנו במעקב מתמשך אחר עובדיו, אם במתחם העסק/המשרד ואם מחוצה לו. דברים אלה נוגעים גם לגבי שעות העבודה וגם לגבי שעות המנוחה המתבצעות במסגרת מתחם שעות העבודה.

בית הדין הארצי ציין ביחס לשני המשיבים הראשונים באומרו, כי מאחר ועבודתם בעיקרה נעשתה מחוץ למתחם המעסיק וכי מאפייניה התעסוקתיים לא אפשרו פיקוח עליה, כאשר סדר יומם היה דינמי ומשתנה לא רק מיום ליום אלא גם באותו היום משעה לשעה בהתאם לצרכי העבודה, לא ניתן שעבודתם תהא מפוקחת בכל זמן נתון ע"י המעסיק, אשר גם אין לו אפשרות מעשית לבחון האם שהיית העובד במקום כלשהו היתה לצרכי עבודה או לא.

בסיכומו של דבר קובע בית הדין, כי גם בהתקיימם של אמצעים טכנולוגיים ששילובם יתעד את המיקום של העובד וכן את נתוני האודיו והוידאו של מעשיו ואף שילוב של אמצעים טכנולוגיים נוספים כדוגמת בינה מלאכותית, אשר ייתכן ויאפשרו פיקוח על העובד, אלה רחוקים באופן ניכר מאמצעי פיקוח סבירים להם נדרש המעסיק.

בנסיבות אלה, ביטל בית הדין הארצי את החיוב בסך 130,000 ₪ שהוטל על המעסיקה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, כתשלום גמול שעות נוספות לשני המשיבים.