

15 אפריל 2019

ביצוע שעות נוספות ללא אישור המעסיק

האם עובד זכאי לתגמול בגין עבודה בשעות נוספות שבוצעו ללא אישורו המפורש של המעסיק? זאת השאלה העיקרית שהונחה בפני בית הדין האזורי לעבודה בתביעת עובד כנגד מעסיקתו.

לטענת העובד, היה על המעסיקה לשלם לו תגמול בגין שעות נוספות שביצע בפועל במסגרת עבודתו. לדבריו, אמנם נכתב בהסכם ההעסקה כי "במידה והעובד יבצע שעות נוספות או עודפות הוא יצטרך לקבל אישור מראש ובכתב מהממונה עליו", אך לפי הנהוג במקום העבודה מעולם לא נדרש לקבל אישור מראש. נוסף על כך, לטענתו, המעסיקה בחרה לשתוק ולא להעיר או למנוע ביצוע שעות נוספות. החברה הנתבעת טענה מנגד, כי העובד לא ביצע שעות נוספות, לא קיבל אישור לביצוע שעות כאמור ומעולם לא התריע על אי קבלת תשלום בגין שעות נוספות ככל שסבר בזמן אמת כי הוא זכאי להן, למרות שבמסגרת תפקידו היה אמון על משכורת עובדי מחלקתו.

בפסק דינו הסתמך בית הדין על הפסיקה בסוגיה והבהיר, כי הפררוגטיבה הניהולית כוללת את הזכות לקבוע את שעות העבודה ולהחליט אם דרושה למעסיק עבודה בשעות נוספות אם לאו. על מנת שעובד יהיה זכאי לגמול עבודה בשעות נוספות עליו לקבל אישור ממעסיקו לעבוד בשעות נוספות, ואם לא נדרש לעבוד בשעות נוספות לא יהיה זכאי לגמול בעדן. עם זאת, יש לקחת בחשבון כי לעתים אין צורך בהסכמה או בדרישה מפורשת של המעסיק לביצוע שעות נוספות, ודי בהסכמה בשתיקה או על דרך ההתנהגות של הגורם המוסמך.

בית הדין בחן את שתי החלופות ומצא, כי הן לא התקיימו בעניינו של העובד. עפ"י פסק הדין, העובד לא טען במסגרת ההליך כי נדרש על ידי מי ממנהליו לעבוד בשעות נוספות. הודגש, כי העובד אף לא טען לעומס עבודה או מחסור בכוח אדם אשר גרם לכך שיבצע שעות נוספות, ולא הצביע על תועלת שצמחה למעסיק מעבודתו, כמצופה. הכלל בדבר הצורך בקבלת אישור מראש מהממונה לצורך ביצוע שעות נוספות היה ברור וידוע לעובד, משעה שהופיע בחוזה ההעסקה ועל גבי תלושי השכר מדי חודש, ואף יושם בעניינו פעם אחת כאשר שולמו לו שעות נוספות כנגד אישור שניתן מראש. יחד עם זאת, על אף שנוכח כי לעתים הוא נשאר בעבודה מעבר לשעות התקן, העובד לא פנה לממונה עליו כדי להסדיר את העניין בהתאם לכללים. זאת ועוד, ניתן היה להוכיח לכל הפחות מודעות בזמן אמת של המעסיקה לביצוע שעות נוספות. אולם בחינת הדברים העלתה, כי לא הייתה לממונים על העובד אפשרות מעשית לפקח על שעות עבודתו.

סיכומו של דבר, על פי פסק הדין, החברה הנהיגה כללים ברורים בנוגע לגמול שעות נוספות, ודאגה כי העובדים יכירו אותם והקפידה על יישומם באופן מרחב ואחיד, כאשר המבחן שהפעילה הוא לא אם העובד נכח בעבודה, אלא מה עשה בזמן זה והאם הדבר נעשה בתיאום עם הממונה עליו. מדובר בכלל סביר ומידתי, אשר היה ידוע לעובד ואף יושם בעניינו. בנסיבות העניין, נדחתה תביעת העובד לתשלום גמול שעות נוספות.

כפי שניתן לראות, בית הדין בחן את המקרה לפי נסיבותיו המיוחדות, וכך גם ייבחן כל מקרה לגופו.

ראו: ס"ע (ת"א) 37037-08-17 אבי לוי נ' איילון חברה לביטוח בע"מ (ניתן ביום 7.3.2019).

המידע שלעיל הינו בבחינת מידע כללי ותמציתי בלבד, ואינו מהווה חוות דעת או ייעוץ משפטי. יש לקבל עצה מקצועית נפרדת לכל פעולה משפטית או אחרת בקשר לאמור במסמך זה.