



6 ספטמבר 2017

A\Y-14012018\006\מידע\מסמכים\DA\JA\006

חידושי פסיקה |



## האם מנהל יחידה עצמאית בחברה זכאי לגמול שעות נוספות?

ע"ע 61148-08-16, כ.ש. מרכזי תפעול לרכב בע"מ נגד גבריא אל אטיאס, 5 ביוני 2018

מאת עו"ד אייל צורף\*

### העובדות

גבריא אל עטיאס עבד כמנהל מוסך 11 שנים, עבור חברת כ.ש. מרכזי תפעול לרכב בע"מ ("החברה"). החברה מפעילה מספר מוסכים, וגבריא אל הועסק כמנהל המוסך בחולון. שכרו הבסיסי של גבריא אל עמד על 20,000 ₪.

במהלך השנים ביצע גבריא אל עבור החברה עבודה בשעות נוספות, ולאחר סיום עבודתו אצל החברה, הגיש כנגד החברה תביעה לבית הדין לעבודה שכללה תשלום עבור שעות נוספות בסך 353,283 ₪.

### פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה

בית הדין האזורי לעבודה קיבל את תביעתו של גבריא אל, וחייב את החברה לשלם לגבריא אל את הסך של 353,283 ₪, בגין שעות נוספות שאותן עבד גבריא אל עבור החברה.

עוד קבע בית הדין האזורי לעבודה כי חוק שעות עבודה ומנוחה, אשר קובע את החובה לשלם לעבוד גמול עבור שעות נוספות, חל על גבריא אל. בית הדין האזורי דחה את טענות החברה, כי בשל מעמדו של גבריא אל כמנהל המוסך, חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל עליו. בית הדין האזורי קבע כי גבריא אל אינו נמנה על שכבת הניהול הבכירה בחברה, הוא לא קבע מדיניות, ולא השתתף בישיבות ההנהלה. לדעתו של בית הדין האזורי, לא מדובר בתפקיד הנהלה, או תפקיד הדורש מידה רבה של אמון.

החברה הגישה ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה, לבית הדין הארצי לעבודה. החברה טענה כי התקיימו כל המאפיינים המחריגים את גבריא אל מתחולת חוק שעות עבודה ומנוחה: שכרו היה פי שלושה מהשכר הממוצע במשק, בנוסף לשכרו הוא קיבל מענקים והטבות בסכומים ניכרים, הוא היה שני בהיררכיה האירגונית בחברה, הייתה לו גישה למידע רגיש כמו דו"חות של פעילות עסקית של החברה, היה לו שיקול דעת מלא בנוגע לניהול היומיומי של המוסך, הוא קלט עובדים וסיכם איתם את שכרם, הוא היה אחראי על ביצוע רכישות עבור המוסך, הוא היה מעורב בגיוס לקוחות, ותפקידו היה בעל מידה מיוחדת של אמון אישי.





## פסק הדין של בית הדין הארצי לעבודה

בית הדין הארצי לעבודה סקר את המצב החוקי בנושא. סעיף 30 (א) (5) לחוק שעות עבודה ומנוחה קובע כי החובה לשלם שעות נוספות לא תחול על "עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי".

האם גבריאל עבד בתפקיד הנהלה, או בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי?

אם התשובה לכך היא חיובית, החברה לא תצטרך לשלם לגבריאל מעל 350,000 ₪ בגין עבודתו בשעות נוספות.

במסגרת פסק הדין, סקר בית הדין הארצי את ההלכה הנוגעת להחרגת עובדים מתחולת החוק, ובחן את התקיימות המבחנים הקובעים האם תפקידו של עובד מהווה "תפקיד הנהלה" על פי סעיף 30(א) לחוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א - 1951, על נסיבות המקרה שבפניו. ואלו הם עיקרי הקריטריונים לבחינת מהות תפקידו של העובד:

- **מיקום בהיררכיה הארגונית** - מתייחס לשכבת ההנהלה הבכירה בארגון אשר מזוהה באופן טבעי עם מעמדו של המעסיק. המושג אינו מתייחס למנהל בדרג הזוטר, או מי שנמנה עם דרג הביניים אלא למנהל בכיר, שתפקידו כרוך בעבודה הדורשת שעות רבות.
- **סמכות לקבוע מדיניות** - אין די בעובדה, שמוטלת על מנהל אחריות רבה או שניתנות בידי סמכויות נרחבות כדי להצביע על כך שתפקידו הוא "תפקיד הנהלה". יש חשיבות לכך שהוא מעורב בהתוויית מדיניות הנהלת החברה תוך הפעלת שיקול דעת עצמאי שאינו מוכתב על ידי מדיניות זו.
- **שכר ותנאי עבודה** - שכר גבוה ותנאים נלווים מיוחדים וגבוהים, הן ביחס למשק והן ביחס לעובדים האחרים במקום העבודה.
- **טיבו של התפקיד** - הכוונה היא לאותם תפקידים בארגון בהם נדרש העובד - בין אם על פי דרישות המעסיק ובין אם בשל טיבו ומהותו של התפקיד - לעמוד לרשות המעסיק בשעות שאינן שגרתיות או לעבוד בלא מסגרת קבועה של שעות עבודה.
- **תפקיד הדורש 'מידה מיוחדת של אמון אישי'** - באשר למאפייניו של תפקיד הדורש 'מידה מיוחדת של אמון אישי', נפסק בעבר כי מדובר בעובד בכיר, בעל אחריות מיוחדת, המקבל שכר גבוה התואם את האמון האישי המיוחד לו הוא זוכה. ההיבט של 'מידה מיוחדת' צריך להתבטא הן בשעות עבודתו של העובד והן בשכרו, שבא לידי ביטוי בשכר גבוה, חשיפה למידע רגיש של המפעל, אחריות מיוחדת ויכולת לקבל החלטות באופן עצמאי.

בית הדין הארצי לעבודה קבע כי גבריאל עבד כמנהל מוסך, והיה כפוף לבעלים של החברה. גבריאל השתתף בישיבות פורום מנהלי המוסכים. במוסף הספציפי שגבריאל ניהל, הוא היה "המוציא והמביא" בכל הקשור לכל עניין ועניין במוסך – הוא קיבל עובדים לעבודה וסיכם איתם את תנאי שכרם. בצד המקצועי נמסרה לו האחריות הבלעדית להחלטות, והיו לכך השלכות כלכליות נרחבות.





לשכת המסחר והתעשייה  
חיפה והצפון

# מידע עבודה



גבריאל היה אחראי על גיוס לקוחות למוסך, ביצוע רכישות, ומשא ומתן עם שמאים. להחלטות אלה של גבריאל הייתה השפעה ישירה על רווחי היחידה הכלכלית עליה גבריאל היה ממונה.

בגזרת האחריות שלו - ניהול המוסך, הוא היה צריך לתת דין וחשבון על התוצאות המקצועיות והכלכליות של היחידה אותה ניהל. אף אחד אחר לא ניהל את המוסך מלבדו.

דברים אלה מצאו את ביטויים בשכרו הגבוה של גבריאל שלקראת סיום עבודתו עמד על 26,730 ₪ כולל סכום המענק. בנוסף, ב - 3 השנים האחרונות לעבודתו קיבל גבריאל בונוסים בסך כ - 170,000 ₪ לשנה.

לדעתו של בית הדין הארצי, תשלום בונוסים בהיקפים אלה, שבאים מכלל רווחי המוסך, מלמדים על השפעתו של גבריאל על רווחי היחידה הכלכלית, שאותה ניהל, ועל כן תפקידו הוא תפקיד הנהלה, שהיה הבכיר ביותר במוסך. תפקידו גם דרש מידה מיוחדת של אמון אישי - הוא פתח וסגר את המוסך, קלט עובדים וקבע את תנאי העסקתם, עבד מול הלקוחות, ניהל מו"מ מול השמאים, רכש חלקי חילוף, כאשר בכל אלה היתה לו יד חופשית לנהוג בהתאם לשיקול דעתו המקצועי.

בסיכומו של דבר, קבע בית הדין כי חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על גבריאל, וביטל את פסק דינו של בית הדין האזורי בעניין זה. החברה, הופטרה מחיובה לשלם לגבריאל את הסך של 353,283 ₪ וגבריאל אף חוייב בתשלום הוצאות משפט בערעור לטובת החברה, בסך של 10,000 ₪.

פסק דין זה של בית הדין הארצי לעבודה הינו פסק דין חשוב ביותר, שכן פעמים רבות, עובדים מגישים תביעות על סכומי עתק בגין שעות נוספות, והנטל להוכיח כי לא עבדו שעות נוספות - מוטל על המעסיק. על כן, ככל שיוכח כי העובד היה עובד הנהלה או עובד בתפקיד שדורש אמון אישי, לא תהא חובה על המעסיק לשלם לעובד גמול בגין עבודה בשעות נוספות, והדבר עלול לחסוך למעסיק סכומים ניכרים ביותר.

\*עו"ד אייל צורף הוא יועץ הלשכה בדיני עבודה

04-8302100 | 04-8626364

haifachamber



haifachamber.org.il



לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון,  
דרך העצמאות 53, חיפה. מיקוד 3133101

