

פיצויי פיטורין לעובד שהתפטר בדין מפוטר / החלת חוק שעות עבודה ומנוחה על עובד אשר שעות עבודתו אינן תחת פיקוח

ע"ע 300271/98 טפקו ייצור מערכות בקרת אנרגיה ומתקנים לשמירת איכות הסביבה בע"מ נ' (טל)

נידונה הסוגיה מה דינו של עובד אשר עיקר עבודתו הינה מחוץ למפעל המעסיק שלא בפיקוחו, באתרים שונים בפריסה ארצית, ביחס לגמולו לשעות נוספות בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א – 1951 (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה") וכן זכאותו של עובד לפיצויי פיטורין עת התפטר משלא קיבל את זכויותיו על פי חוק.

עסקינן בערעור על פסק דינו של ביה"ד האזורי בחיפה אשר פסק לטובת העובד. במקרה זה המערערת (להלן: "המעסיקה" / "החברה") הינה חברה לייצור מערכות בקרה ומתקנים לשמירת איכות הסביבה וחיסכון באנרגיה. המשיב (להלן: "העובד"), עבד אצל מעסיקתו במשך כשנתיים בתפקיד מסגר רתך מומחה. חלק ניכר מתפקידו של העובד בוצע מחוץ למתקני החברה, בתחזוקה של מערכות שהותקנו אצל הלקוחות של החברה המפוזרים במקומות שונים בארץ, אליהם הגיע באמצעות רכב שניתן לו ותוחזק על ידי מעסיקתו.

במהלך תקפת עבודתו עבד העובד שעות נוספות רבות, אולם בדרך כלל נהג העובד להדפיס כרטיס נוכחות בתחילתו של יום ובסופו. בימים שנסע העובד ישירות ללקוחות היה נוהג לעדכן את כרטיס הנוכחות ידנית. במהלך תקופת העסקתו של העובד שילמה המעסיקה בעבור שעות עבודתו ערך של 100% בלבד בעבור כלל שעות עבודתו ובתקופה האחרונה להעסקתו שילמה המעסיקה גם ערך שעתי של 125% בלבד. תביעתו של העובד הינה לתשלום שעות עבודה נוספות כחוק ולהכרה בהתפטרותו כדין מפוטר בשל העדר התשלום כאמור.

טענתה העיקרית של המעסיקה היתה כי בהיעדר פיקוח על שעות עבודתו של העובד אין היא מחויבת לתשלום שעות נוספות כחוק וכי המדובר במשרה הדורשת "אמון אישי" וכי העובד יהיה חלק מצוות ההנהלה, כל זאת בהתאם לסעיף 30 (א) (5) ו- (6) לחוק שעות עבודה ומנוחה וכי בשל האמור העובד התפטר על דעת עצמו ואינו זכאי לפיצויי פיטורין.

בפסק דינו של ביה"ד הארצי זה מדגיש את חשיבותו של חוק שעות עבודה ומנוחה וכותב בפס"ד **"את חוק שעות עבודה ומנוחה יש לפרש כחוק אשר נותן ביטוי למדיניות חברתית-סוציאלית ראויה. מדיניות זו קובעת מסגרת נורמטיבית של שעות עבודה במשק ומונעת מעובד וממעסיקו להסכים על מסגרת שעות עבודה הפוגעת באיכות החיים של העובד"**.

ביה"ד מציין כי על פי פרשנותה של הפסיקה, יש לפרש את סעיפים 30 (א) (5) ו- (6) לחוק שעות עבודה ומנוחה בצמצום ועל כן דוחה את טענת המעסיקה להיעדר יכולת פיקוח על שעות עבודתו של העובד. ביה"ד מנה מספר דרכי פיקוח על עבודתו, בין היתר באמצעות הטלפון, דיווח השעות-באמצעות כרטיס נוכחות וידנית, הן בבדיקה אל מול לקוחות המעסיקה וביצוע העבודה והן באמצעות ביקורות הפתע שנהגה לעשות המעסיקה.

ביה"ד קבע כי אין תחולה לסעיף 30 (א) (5) וזאת בשל העובדה כי העובד לא היה חלק מצוות ההנהלה. ביה"ד מציין כי העובד נתון היה להוראות ההנהלה בדבר כמות הביקורים, שיבוצים וכיוב'. כך גם שלל ביה"ד את טענת המעסיקה ביחס לתפקיד המצריך "אמון אישי". ביה"ד קבע כי בכל עבודה של ממונה על צוות עובדים יש מידה מסוימת של אמון מוגבר מצד הנהלת המפעל, אך קבע כי במקרה דנן אין המדובר **במידה מיוחדת** של אמון אישי בהתאם למבחני הפסיקה.

ביחס לטענתו של העובד כי התפטר בדין מפוטר מציין ביה"ד כי **"אין לצפות מעובד להישאר במקום עבודה אם שוללים ממנו את הזכויות שנקבעו בחוק ולאחר שהמשיב פנה פעמים מספר לקבל את זכויותיו"** ועל כן הוא מותיר את החלטת ביה"ד האזורי על כנה.

ביה"ד הארצי הותיר את פסק דינו של ביה"ד האזורי בחיפה על כנו וקבע כי העובד זכאי לתשלום שעות נוספות על פי חוק שעות עבודה ומנוחה וכי הוא זכאי לפיצויי פיטורין כחוק. בפסק הדין ביה"ד מדגיש את חשיבותו של חוק שעות עבודה ומנוחה בחברה הישראלית, את החשיבות שבתיחום שעות העבודה של העובדים במשק וכן מדגיש כי אין למעסיק כל אפשרות לשלול מעובד

את זכויותיו ולצפות מעובד להמשיך לעבוד ובשל כך אף דוחה את תביעת המעסיקה שכנגד אשר
טענה להפסדים בשל התפטרותו של העובד.