

**מיהו "עובד בתפקיד  
הנהלה או בתפקיד הדורש  
מידה מיוחדת של אמון  
אישי"?**

בעקבות פסק הדין "בסט ביי" בבית הדין  
הארצי לעבודה

יורם אזרד-יועץ מס ופרישה  
הרב קוק 8 ירושלים

[www.poresh.co.il](http://www.poresh.co.il)

טלפון משרד - 02-5357477

מה חשיבות ההגדרה?

חוק שעות עבודה ומנוחה,  
וכן חוקים אחרים (ובמיוחד

חוק הגנת השכר) מקנים  
לעובד **זכויות**, ומטילים על  
המעביד **חובות ואיסורים**  
עובד, שחוק שעות עבודה  
ומנוחה **אינו** חל עליו, **אינו**  
זכאי להטבות שבחוק,  
ומעבידו **פטור** מהחובות  
והאיסורים הנ"ל

## חוק שעות עבודה

### ומנוחה- במה עוסק ?

- שעות עבודה- כמה, מתי
- שעות נוספות- כיצד לחשב
- עבודה בשעות המנוחה- האם מותר או לא מותר

- על מי לא חל שעות עבודה ומנוחה ?
  - כמה שעות מותר לעבוד בשבוע
  - כמה שעות נוספות מותר לעבוד בשבוע
  - ימי המנוחה השבועית לדת היהודי, נוצרי, מוסלמי
- עובד שחוק **כן** חל עליו
- חובה לשלם לעובד עבור עבודה בשעות נוספות, ואסור להעסיקו מעבר למכסת השעות שבחוק
- חובה לתת לעובד הפסקות ביום העבודה, בהתאם לסדרי עבודתו

**-אסור להעסיקו ביום**

**המנוחה השבועי**

**עובד שהחוק **כן** חל**

**עליו-המשך**

**-חובה לשלם לעובד תשלום מוגדל  
עבור עבודה ביום המנוחה השבועי,**

**אם ההעסקה מותרת (או אף אם**

**הועסק בניגוד לחוק)**

**-חובה לנהל עבור העובד פנקס רישום**

**שעות עבודה (ולפי החוק החדש - יש**

**לנהל רישום מפורט של שעות**

**העבודה והמנוחה – תיקון 24)**

**-אסור לשלם לעובד "שכר כולל" עבור:**

**-שעות נוספות**

**-עבודה במנוחה שבועית**

**- ימי חופשה**

**לפי הוראות סעיף 30(א) לחוק**

## החוק אינו חל על 6 סוגי עובדים

- (1) שוטרים ואנשי שב"ס, כוחות הביטחון
- (2) עובדי המדינה שתפקידם מחייבים לעמוד לרשות העבודה גם מחוץ לשעות העבודה הרגילות
- (3) יורדים 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 למעביד כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלהם

## לפי הוראות סעיף 30(ב) לחוק

נתעוררו חילוקי דעות אם עובד שייך לאחד מסוגי העובדים שחוק זה אינו חל על העבדתם, רשאים

העובד, המעביד, ועד העובדים  
במקום, אם ישנו, או **מפקח**  
**עבודה** לבקש את הכרעת בין  
הדין לעבודה, כמשמעותו בחוק  
בית הדין לעבודה,  
התשכ"ט-1969.

בית הדין יתן לוועד העובדים  
הזדמנות להשמיע את דבריו  
בדרך שיורה, אף אם לא הוועד  
הוא שביקש את ההכרעה.

## **עֵתָה נוֹסֵף פֶּס"ד חֲדָשׁ\***

- המפרט יותר את הקריטריונים  
להחלטה האם עובד נכנס בגדר חריג  
החמישי **בסעיף 30(א) (5)**.
- המדובר בערעור פלילי, כשחברת  
בסט-ביי שלה סניפים ברחבי הארץ,

נתבעה בגין העסקתו בשבת של מנהל  
סניף. החברה טענה כי המנהל נכנס  
בגדר החריג החמישי, היינו: תפקידו  
הוא תפקיד "הנהלה" ודורש "אמון  
אישי מיוחד"

• בית הדין האזורי קיבל את הטענה,  
וזיכה את הנאשמת בסט-ביי. המדינה  
ערערה לבית הדין הארצי לעבודה

\* ע"פ 16/08 ע"פ 17/08, מ. ישראל - משרד תמ"ת נ.  
בסט-ביי רשתות שיווק בע"מ

## קבלת ערעור המדינה

- ביה"ד הארצי לעבודה קיבל  
את ערעור המדינה, ופסק:  
- "לא יכול להיות ספק,

שהוראות החוק אמורות לחול  
על מעגלים רחבים של  
עובדים. מכאן, שיש להתייחס

להוראות המחרגות מתחולת  
החוק, סוגים שונים של  
עובדים.... ולפרשן בצמצום"  
**קבלת ערעור המדינה - המשך**  
"חוק שעות עבודה ומנוחה אינו  
מגדיר במדויק מהו "תפקיד  
הנהלה" ומהו "תפקיד הדורש  
מידה מיוחדת של אמון אישי"  
וספק אם ניתן בכלל להגדיר  
במדויק מושגים אלה  
החוק נוקט לשון כללית וגמישה -  
בבחינת כיוון כללי בלבד - ומותיר  
את ההכרעה לגבי תחולת החוק  
במקרה מסוים לנתונים המיוחדים  
המובאים בפני בית הדין. לצורך  
בחינת כל עניין"

## קבלת ערעור המדינה - המשך

"יש לתת את הדעת למהותו של כל תפקיד כפי שהוא בא לידי ביטוי במסגרת העסקה נתונה, למאפייניו, לסמכויותיו, למיקומו בארגון וכיוצאים באלה, כל זאת על רקע מטרת החוק והמגמה לפרש את הסייגים שבו בצורה מצמצמת. מלאכה זו אינה פשוטה כלל ועיקר, במיוחד לאור קיומם של סוגים שונים של ארגונים אשר אין ללמוד בהכרח מן האחד על השני, ולאור ההתפתחות שחלה בארגונים, בצורת תפקודם ובמעמדם של "תפקידי הנהלה" בהם"

## בית הדין מפרט את

### הקריטריונים להחלטה – האם תפקיד הנהלה?

- 1 – שם/כינוי התפקיד
- 2 - מיקום בהירארכיה הארגונית
- 3 - קביעת מדיניות
- 4 - שכר ותנאי עבודה
- 5 - טיבו של התפקיד

### 1 – שם/כינוי התפקיד

"כינויו של תפקיד מסוים בארגון אינו יכול לשמש ראיה או סימן

להיותו של אותו תפקיד בגדר  
"תפקיד הנהלה" כמשמעותו  
בחוק. לא השם, הכינוי או  
התואר יקבעו את מעמדו של  
"תפקיד הנהלה" אלא טיבו  
ומהותו האמיתיים של  
התפקיד, על רקע הנתונים  
המיוחדים למסגרת הארגונית  
הנתונה"

## 2 - מיקום בהירארכיה הארגונית

חוק שעות עבודה ומנוחה נועד לחול  
על מירב העובדים שבארגון, כך  
שהמושג "תפקיד הנהלה" עליו  
לא יחול החוק, צריך להתפרש  
כמתייחס לשכבת הנהלה  
**הבכירה** בארגון, אשר באופן

טבעי מזוהה עם מעמד  
"המעסיק", או שהיא נועדה לייצג  
אותו.

מדובר בדרג הנושא [באופן ברור]  
באחריות הכוללת הגבוהה ביותר  
לתפקוד הארגון, והוא זה הנדרש  
בדרך כלל לבצע את עבודתו,  
בלא מסגרת קבועה ונוקשה של  
שעות עבודה מוגדרות

### 3 - קביעת מדיניות

תפקיד הנהלה, אינו נבחן  
לפי רמת הבכירות שלו  
בלבד. קיימים סממנים  
נוספים היכולים לתת  
אינדיקציה להיותו של

תפקיד מסוים "תפקיד  
הנהלה" ובהם סממן  
קביעת המדיניות. לעניין  
זה נפסק [כי]...

## קביעת מדיניות - המשך

מנהל הוא מי :

-שקובע את מדיניות הנהלת  
המפעל,  
-מיישם את החלטות הנהלה  
ומביאן לכלל ביצוע  
-יש לו שיקול דעת עצמאי בביצוע  
מדיניות הנהלה ובהתאמה  
למציאות המשתנה  
- 'תפקיד ניהול' אינו כולל עובד,  
המבצע את מדיניות הנהלת

המפעל, תוך קבלת החלטות  
וביצוע פעולות הנובעות מאותה  
מדיניות

## קביעת מדיניות-המשך

"אין די בעובדה שמוטלת על מנהל  
מסוים אחריות רבה או שניתנות  
בידיו סמכויות נרחבות' כדי  
להצביע על כך שתפקידו הוא  
"תפקיד הנהלה".

בכדי שניתן יהיה להגדיר תפקיד  
כלשהו כ"תפקיד הנהלה" יש צורך  
שבעל התפקיד יהיה מעורב  
בהתוויית מדיניות הנהלת  
החברה תוך הפעלת שיקול דעת  
עצמאי שאינו מוכתב על ידי  
מדיניות זו"

## 4 - שכר ותנאי עבודה

תפקיד הנהלה, הכרוך בדרך כלל בעבודה בשעות חריגות ובתנאים מיוחדים, נהנה באופן טבעי משכר גבוה ומתנאים נילויים מיוחדים שאינם נחלתם של העובדים "הרגילים". שכר ותנאי העסקה מיוחדים וחריגים יכולים לשמש אינדיקציה להיותו של התפקיד בגדר "תפקיד הנהלה"

## 5 - טיבו של התפקיד

מאפיין זה קשה להגדרה מדויקת אך 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 לא שגרתיות  
או לעבוד בלא מסגרת קבועה  
של שעות עבודה"

### סיכום מאפיינים

"כפי שנאמר, מאפיינים אלה  
אינם בבחינת רשימה  
סגורה, ואפשר שבמקרה  
נתון יתקיימו מאפיינים  
נוספים, או שלא יתקיימו

כל המאפיינים עליהם  
עמדנו"

חלקו השני של סעיף 30(5)

תפקיד הדורש מידה מיוחדת

של אמון אישי

כל בעל תפקיד בארגון נדרש

לאמון **כללי** ואישי כלפי

מעסיקו או כלפי הממונים

עליו. מכאן שמרכיב האמון

האישי - בתור שכזה - **אינו**

**מחריג** את העובד מתחולת

החוק

לסיכום - אמון אישי

כדי שחוק שעות עבודה ומנוחה **לא** יחול  
על עובד בשל "מידה מיוחדת של אמון

אישי", צריכה להתקיים זיקה קרובה  
ומיוחדת של בעל התפקיד בו מדובר,  
ל"תפקיד הנהלה" שעליו [בתפקיד  
הנהלה] לא חל החוק, כגון :  
-מנהל לשכה של מנהל חברה גדולה  
-נהג המנכ"ל  
-עוזר של מנהל חברה גדולה  
-אפשר גם שהחוק לא יחול על עובד  
השותף לסודות המפעל או שהוא איש  
סודה של ההנהלה  
- ניתן לבחון את רמת השכר הניתנת  
לעובד ומידת חריגותה מתנאי השכר  
המקובלים בארגון  
תודה על ההקשבה!

# תודה על

# ההקשבה!

יורם אזרד – יועץ מס

ופרישה

הרב קוק 8 ירושלים

02-5357477