

רישום נוכחות של העובדים – החובה והסנקציה

עו"ד גיורא מיכאלי

על פי תיקון לחוק שעות עבודה ומנוחה ותיקון לחוק הגנת השכר שנכנסו לתוקף בחודש פברואר 2009 ושמעסיקים רבים טרם הטמיעו את האמור בהם או שהינם סבורים שאינם חלים על חלק מהעובדים שלהם, מתייחסים היום בתי הדין לעבודה באופן שונה מבעבר לתביעת עובדים לתשלום עבור שעות נוספות אותן טוענים העובדים כי ביצעו.

על פי התיקון לחוקים הנ"ל, חובה על מעסיק לקבל מעובדיו רישום של שעות העבודה שלהם (שעת התחלה ושעת סיום) באמצעים אלקטרוניים, מכניים או ברישום ידני.

אם עד לכניסתו של החוק לתוקף היה על עובד הטוען שביצע שעות נוספות להוכיח בעצמו את שעות העבודה שביצע, על ידי הצגת כרטיס נוכחות או רישום אחר או בעדויות של עובדים אחרים, ולא זכה בתביעתו אלא אם הצליח להוכיח זאת, הרי שלגבי התקופה שלאחר כניסת החוק לתוקף, חובת ההוכחה שהעובד לא ביצע שעות נוספות מוטלת על המעביד.

החוק קובע כי בהיעדר רישום נוכחות, יוכל העובד לתבוע, מבלי שיצטרך להוכיח זאת, עד 15 שעות נוספות לשבוע או עד 60 שעות נוספות לחודש ובית הדין יראה שעות אלה כמוכחות.

כבר עתה אנו רואים ריבוי של תביעות עובדים בבתי הדין לעבודה המתבססים על תיקון זה לחוק.

לאותם מעסיקים הסבורים שהחוק אינו חל על "עובדים גלובאליים" נעיר כי אין הדבר כך וכי החוק אינו מכיר ב"שכר גלובאלי" ולמעשה אוסר את קיומו. ניתן אמנם לשלם לעובד שכר הכולל תמורה גלובאלית עבור שעות נוספות אך יש להסדיר זאת באופן שנקבע על ידי בית הדין הארצי לעבודה.

עוד נזכיר כי גם אם מדובר בעובד ששכרו כולל תמורה עבור שעות נוספות גלובאליות באופן המקובל בבתי הדין, אי רישום שעות נוכחות של עובד הינו עבירה חמורה על פי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה.

האמור אינו ייעוץ משפטי ויש להיוועץ במומחה לפני נקיטת צעדים שהחוק עשוי לחול לגביהם.

ניתן לקבל את נוסחם המלא של החוקים או פרטים נוספים על פי פניה בדוא"ל.