

הגברת החובות הרישומיות על המעסיקים להוכחת הודעה לעובד ותלושי שכר

הכותבים: משרד גולדפרב זליגמן עורכי דין, מחלקת דיני עבודה

בית הדין הארצי לעבודה דן בחמישה ערעורים שעסקו בשאלה משותפת ונפוצה: הוכחת גובה שכרם השעתי של עובדים זרים שהועסקו מטעם קבלן ניקיון. העובדים טענו כי השכר השעתי שהוסכם עמם עמד על 30 ש"ח לשעה נטו, וכי תלושי השכר נבנו באופן פיקטיבי על יסוד שכר מינימום שעתי כביכול בצרוף זכויות קוגנטיות שונות, שבפועל לא שולמו להם.

בית הדין הארצי פסק באשר להודעה לעובד כי, ככלל, עדות העובד שלא קיבל הודעה, די בה כדי להעביר לכתפי המעסיק את נטל הבאת הראיה. משעבר נטל הבאת הראיה למעסיק, דרך המלך לעמידה בו היא הגשת טופס הודעה לעובד באמצעות עד עורך המסמך או אדם שהיה עד לעריכתו. חתימת העובד על טופס הודעה לעובד אינה תנאי מהותי לתוקפה של ההודעה. העדר חתימתו אינה נסיבה המצדיקה, כשלעצמה, קביעה כי לא ניתנה הודעה לעובד. ככל שעל טופס ההודעה מתנוססת חתימתו, יש לה ערך ראייתי. ככל שהעובד טוען כי החתימה המתנוססת על גבי טופס ההודעה לעובד אינה חתימתו, על המעסיק להוכיח כי אכן העובד חתם על הטופס. אשר לשפת ההודעה, נדרשת מסירת הודעה לעובד בשפה המובנת לו. כאשר מוכחת נתינת הודעה לעובד, ולטענת העובד הוסכם עמו על תנאי עבודה שונים מאלה המפורטים בהודעה, עליו הנטל להוכיח את ההסכמה השונה. היה ולא מוכחת מסירתה של הודעה לעובד, נטל השכנוע יוטל על המעסיק ביחס למחלוקת בין הצדדים, אשר אמורה הייתה להיות מוסדרת בהודעה לעובד. אשר למשמעות הראייתית של תלושי השכר, תלושי השכר הם ראיה לכאורה לנכונותם והנטל לסתור אותם מוטל על העובד. אשר לייחוס ידיעה או הסכמה (מכללל או בהתנהגות) לשכר ולתנאי עבודה כפי שהם משתקפים בתלוש השכר, יש להכריע בכל מקרה לפי נסיבותיו וליתן משקל למיהות העובד, ידיעתו את השפה העברית, יכולתו להבין את תלושי השכר, ניסיונו בשוק העבודה וכיוצא בזה. אם מדובר בעובד זר שאינו דובר עברית אין לייחס לו הסכמה או ידיעה לכתוב בתלושי השכר מעצם קבלתם. כאשר כפות המאזניים הראייתיות מעוינות הספק יפעל לחובת המעסיק.

ע"ע (ארצי) Tesfaselase Desale Zerezqi 20880-07-20 - קפ"ן את לוי בע"מ בפני כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופטת סיגל דוידוב מוטולה, כב' השופטת חני אופק גנדלר, נציגת ציבור עובדים גב' עירית אלטשולר זמני, נציג ציבור מעסיקים מר שרגא וייצמן