

זכאות עובד לתשלום בגין שעות טיסה במהלך נסיעת עבודה / יניב פרידהוף, עו"ד*

המציאות העסקית הגלובאלית של היום מחייבת חברות רבות להטיס את עובדיהם ברחבי העולם לפגישות, השתלמויות, כנסים ומתן שירותים ללקוחות. האם שעות טיסה של העובד בשליחות המעסיק נחשבות לשעות עליהן זכאי העובד לתשלום?

חוק שעות עבודה ומנוחה הישראלי, אשר נחקק בשנות ה-50 המוקדמות לא הכיר במציאות גלובאלית זו והגדיר כי שעות עבודה הן השעות בהן עמד העובד לרשות העבודה ולרשות המעסיק שלו. על פי גישה זו נקבע כי אין לכלול את הזמן בו נסע העובד ממעונו למקום עבודתו ובחזרה ממנו כשעות עבודה המזכות בשכר. זאת, כאמור, מן הטעם הפשוט שהעובד אינו עומד לרשות העבודה בעת נסיעתו. עד לאחרונה היו קיימות פסיקות שונות בנושא שעות עבודה בהקשר של זמן טיסה, כשלעתים היתה הבחנה בין זמן נסיעת העובד אל שדה התעופה לבין הזמן בו שהה העובד בהמתנה לטיסה או בטיסה, כשהנסיעה לשדה התעופה לא חושבה כשעות עבודה ואילו המתנה לטיסה וטיסה חושבה כשעות עבודה. במקרים מסוימים היתה הבחנה בין טיסה בימי מנוחה וטיסה בימי עבודה ובין טיסות קצרות וטיסות ארוכות. מעסיקים רבים הכניסו הוראות בנושא להסכמי ההעסקה, אך הואיל ודיני העבודה נחשבים לחקיקה שלא ניתן להתנות עליה לא ברור אם הוראות אלה תיאכפנה בבית הדין לעבודה.

ב-5 נובמבר, 2015, ניתן בבית הדין הארצי לעבודה פסק דין אשר עשוי להסדיר אחת ולתמיד את הסוגיה. באותו המקרה דובר בעובד אשר דרש לקבל תשלום נוסף בגין הזמן שהעביר בנסיעות אל מעבר לים. אותו העובד חתם על הסכם העסקה שכלל סעיף לפיו ידרש לבצע את עבודתו בכל מקום בו מנהלת החברה את עסקיה ובית הדין קבע, כי העובד היה מודע לכך שהעסקתו כללה נסיעות מחוץ לישראל וכי העובד השתכר שכר גבוה משמעותית מהשכר הממוצע בתחום העסקתו. בית הדין קבע באותו מקרה, כי באופן עקרוני שעות בהן עשה העובד את דרכו ללקוחות מעבר לים אינן שעות בהן עמד העובד לרשות העבודה כלשון החוק ועל כן העובד אינו זכאי בתשלום עליהן כשעות עבודה.

אשר על כן, ולאורה של פסיקה זו, ככל שבכוונת המעסיק להעסיק עובדים אשר במסגרת תפקידם (אך לא במרכזו) יהיו מעבר לים ויקדישו לשם כך זמן, והכל לצורך הענקת שירותים ללקוחות המעסיק, אנו ממליצים כי המעסיק יציין זאת במפורש במסגרת הסכמי ההעסקה עליהם הוא מחתים את עובדיו. כמו כן מומלץ לציין בהסכם כי שכר העובד מגלם גם תוספת עבור שעות הטיסה. ככל שסעיף כזה אשר מציין מפורשות את הדרישה לנסיעות מטעם העבודה יובהר מפורשות בהסכם ההעסקה, וככל ששכרו של העובד עליו הוסכם טרם קבלתו לעבודה מגלם בתוכו את שעות הנסיעה, כך יתקשה עד מאוד העובד לטעון לימים כי לא ידע על כך ומתקוף כך זכאי לתוספת עבור שעות נוספות אלה אשר הקדיש לנסיעות. כמובן שמומלץ שכל הסכמי עבודה ייערכו על ידי עורך דין הבקיא בתחום, אף אם בידי המעסיק תבנית בה הוא משתמש, משלעתים שינוי קל בתבנית עשויה להיות לו משמעות גדולה.

* עו"ד יניב פרידהוף הינו עורך דין במשרד אפיק ושות', העוסק בין היתר במשפט המסחרי, דיני חברות והגירה. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו.

Entitlement of an employee to payment for business trip flight hours / Yaniv Friedhof, Adv.[†]

Today's reality requires many companies to fly their employees around the globe for meetings, seminars, conferences and for providing services to clients. Is an employee entitled to payment for flight hours made by the employee for its employer?

The Israeli Hours of Work and Rest Law enacted in the early 50s did not anticipate this global reality and defines working hours as the hours during which the employee is available for the employee's work and the employee's employer. Under this approach it was held that the employee's working hours do not include the time spent commuting to the work place. This, as mentioned above, for the simple reason that the employee is not available to work during such travel time. Until recently, there were contradictory rulings on the subject of flight hours, and sometimes there was a distinction between the time spent traveling to the airport and the time that the employee spent waiting for the flight or flying. Traveling to the airport has not been calculated as work hours while waiting for the flight and flight was. In some cases the Courts distinguished between flights on weekends and holidays and flight during working and between short and long flights. Many employers set provisions as to such topic into the employment agreements, but because labor laws are considered non-dispositive legislation is unclear whether such provisions will be enforced by the Labor Courts.

On November 5, 2015, the National Labor Court issued a ruling that may settle once and for all this issue. The case concerned an employee who demanded additional payment in respect of overseas travel time. The employee signed an employment agreement that included a clause whereby the employee committed to work wherever the company conducts business and the Court held that the employee was aware that the employment includes trips abroad and that the employee's salary was significantly higher than the average wage in such field of employment. The Court held that in principle hours spent by the employee traveling overseas to customers are hours in which the employee was not available to work and therefore do not qualify for payment as work hours.

Accordingly, and in light of such ruling, if the intention of employer is to hire employees who will be required to spend some (but not most) of their working hours overseas in order to supply services to customers, we recommend that the employment agreement will specifically state so. It is also advisable to state in the employment agreement that the employee's salary includes payment for flight time. A paragraph that explicitly stating the requirement for travel and including compensation for such hours in the employee's salary will make it very difficult for the employee to later claim a right to additional payments for flight time. Naturally, it is advisable that all employment agreement be prepared by an attorney acquainted with this topic, even if the employer has a template used for employment agreement, because sometimes a slight change to the template may have material consequences.

[†] Advocate Yaniv Friedhof is an attorney at the law office of Afik & Co., Attorneys and Notary (www.afiklaw.com) whose main practice areas are commercial law, corporate law and immigration. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com