



ספטמבר 2017



GORNITZKY&CO

סקירה מתחום דיני העבודה

שלום רב,

ברצוננו להביא בפניכם מזכר המרכז עדכוני חקיקה ופסיקה נבחרים במשפט העבודה מהתקופה החולפת.

עדכוני חקיקה

מסירת תלוש שכר באמצעות דואר אלקטרוני:

ביום 26.7.2017 פורסמו תקנות הגנת השכר [דרכים מיוחדות למסירת תלושי שכר], התשע"ז - 2017, לפיהן מעסיק רשאי להציע לעובד לקבל את תלוש השכר שלו בדרכים נוספות מלבד כתלוש מודפס. על פי התקנות, ניתן להעביר את תלוש השכר לעובד שנתן את הסכמתו הכתובה על גבי טופס מיוחד, המצורף לתקנות, באמצעות שליחת התלוש לכתובת דוא"ל מטעם המעסיק ו/או באמצעות אתר אינטרנט מאובטח מטעם המעסיק אליו ייכנס העובד באמצעות סיסמה, ו/או שליחת התלוש לכתובת דוא"ל פרטית של העובד כאשר על העובד לאשר קבלת הדוא"ל. בכל אחת מ-3 הדרכים החדשות הנ"ל נדרש כי התלוש יהיה ניתן להדפסה. כמו כן, קובעות התקנות כי בכל עת עובד רשאי לחזור בו מהסכמתו למסירת תלוש השכר באחת מהדרכים הנ"ל וכי המעסיק יהיה מחויב לאפשר לעובד לקבל תלושי שכר מודפסים לתקופה שלא תפחת משבע שנים רטרואקטיבית. החובה על מסירת התלוש עד ולא יאוחר מהיום התשיעי שלאחר המועד לתשלום השכר נותרה בעינה.

הארכת חופשת הלידה:

ביום 21.3.2017 התקבלה הצעת חוק שעיגנה שינויים בחוק עבודת נשים, תשי"ד - 1954 ובחוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], תשנ"ה-1995. התיקון קבע כי חופשת הלידה בתשלום תוארך בשבוע - מ-14 ל-15 שבועות - בהתייחס לנשים שילדו לאחר יום 1.1.2017. כמו כן, התיקון מאפשר גם לגברים להשתתף בחופשת הלידה מתקופה של שבוע ומעלה, במקום פרק זמן מינימלי של שלושה שבועות שהיה נהוג עד כה.

חוזר משרד הבריאות בנוגע לתעודות מחלה:

ביום 24.7.2017 הפיץ משרד הבריאות חוזר הקובע שורת הנחיות בנוגע לאישורי מחלה. בין היתר נקבע כי ניתן להנפיק אישורי מחלה גם ללא מפגש בין המטופל לבין הרופא וזאת לפרק זמן שלא עולה על ארבעה ימים למעט במקרים חריגים. כמו כן, ניתנה הנחיה כי יש להימנע ככל הניתן מהנפקה רטרואקטיבית של אישורי מחלה. בנוסף, נקבע כי רופא רשאי להנפיק תעודת מחלה לתקופה שלא עולה על 30 יום ותעודה לתקופה ארוכה מ- 30 ימים תינתן בהתבסס על המלצה כתובה של רופא מומחה שתחום מומחיותו קשור למחלת המטופל. יתרה מכך, הודגש כי חל איסור להוציא תעודת מחלה לתאריך עתידי.

“שעת הורות” לעובד/ת המועסק/ת במשרה מלאה:

ביום 30.3.2017 פורסם תיקון לחוק עבודת נשים, התשע”ז-2017, אשר מרחיב את הזכות לשעת הורות (שעת הנקה). בטרם התיקון עובד/ת היה רשאי/ת להיעדר מהעבודה, שעה אחת ביום, למשך ארבעה חודשים מתום תקופת הלידה וההורות וזאת בתנאי שהעובד/ת מועסק/ת במשרה מלאה. התיקון לחוק מרחיב את הזכות לשעת היעדרות גם לעובד/ת שמועסק/ת במשרה מלאה “כנהוג במקום העבודה” או במשרה שהיקפה 174 שעות בחודש לפחות, לפי הנמוך.

שעת היעדרות לעובדת שבן זוגה נעדר עקב שירות מילואים:

ביום 27.6.2017 התקבל תיקון 58 לחוק עבודת נשים, התשי”ד - 1954, אשר מקנה לעובד/ת שבן/בת הזוג שלה משרת שירות מילואים להיעדר שעה אחת ביום ללא ניכוי מהשכר בתקופת שירות המילואים של בן/בת הזוג החל מיום המילואים הראשון כאשר: תקופת המילואים לא תפחת מחמישה ימים רצופים; העובדת היא אם לילד שטרם מלאו לו 13 שנים הנמצא עמה; העובדת מועסקת במשרה מלאה כמוגדר בחוק עבודת נשים; העובדת הודיעה למעסיק על מימוש זכותה והציגה אישור המעיד על שירות המילואים של בן הזוג. יודגש, כי לא ניתן לממש זכאות זו בימים בהם העובדת נעדרת מהעבודה עקב מימוש זכותה ל”שעת הורות” (“שעת הנקה”).

הסמכת בודק שכר על פי תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה:

ביום 31.7.2017, פורסמו תקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (בודק שכר מוסמך), התשע”ז - 2017, בהן מפורטים התנאים לקבלת תעודת הכרה כבודק שכר מוסמך מטעם משרד העבודה והרווחה בהתאם לסעיף 40 לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע”ה - 2011. התקנות קובעות כי רואה חשבון ו/או חשב שכר (בתנאים מסוימים) ו/או עורך דין ו/או מבקר פנימי ו/או כלכלן ו/או מי ששימש בעבר כמפקח עבודה ויועץ מס, מתאים לצורך ההכשרה כ”בודק שכר”. כמו כן, מפרטות התקנות מהם תנאי ההסמכה, תחומי ההכשרה ואופן עריכת הבחינות. התקנות קובעות “תקופת ביניים” של 9 חודשים, עד ליום 30.4.2018, במהלכה יראו ברואה החשבון בלבד כמי שעומד בדרישות תקנות אלו.

עדכוני פסיקה

עובד שהודה בגניבה ממעסיק ואופן חישוב פדיון חופשה שנתית¹

בית הדין הארצי דן בזכויותיו השונות של עובד שפוטר עקב גניבה ממעסיקו. פסה”ד קבע כי בניגוד למקרה של פיטורי עובד עקב חשד לגניבה ממעסיק אשר מחייב מתן זכות שימוע, בנסיבות בהן עובד מודה בגניבה מהמעסיק, אין להקפיד על עריכת שימוע ועל כן בוטלו הפיצויים בגין פיטורים שלא כדין עקב אי עריכת שימוע. כמו כן, במסגרת פסה”ד, קבע כב’ השופט פוליאק מהי דרך חישוב פדיון חופשה שנתית בעת סיום יחסי עבודה. נקבע כי לצורך פדיון ימי החופשה, יש לבדוק מהי כמות ימי החופשה המקסימאלית לה זכאי העובד בשנת העבודה השוטפת ובשלוש השנים שקדמו לה (לאור תקופת ההתיישנות הקבועה בחוק חופשה שנתית), ומסך הכמות יש להחסיר את ימי החופשה אותה ניצל העובד בפועל בתקופה זו. בהתאם לכך, יש לפדות לעובד את מספר ימי החופשה שלא ניצל בשנת העבודה השוטפת ובשלוש השנים שקדמו לה. למעשה, תוצאת פסה”ד מובילה למחיקת ימי חופשה שלא נוצלו בתקופה שעולה על תקופת ההתיישנות הקבועה בחוק ועלולה ליצור פער בין אופן החישוב שנקבע לבין יתרת ימי חופשה בתלוש השכר כאשר מעסיק לא מקפיד למחוק לעובד ימי חופשה.

מעסיק חייב לבדוק שמועות על הטרדה מינית גם ללא תלונה רשמית²

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קבע כי על מעסיק לבדוק גם שמועות על הטרדות מיניות ולא רק תלונות רשמיות. כב' השופט ספיבק קבע כי מנהל שמגיעה שמועה לאוזניו על כך שעובד שלו הטרד מינית עובדת, חייב לדווח על כך באופן מידי לממונה, גם אם לא הוגשה בפניו או בפני גורם אחר כלשהו תלונה מצד המוטרת. שוב, חודדה הנקודה כי הסמכות והאחריות להימנע מבירור, או להפסיק בירור לאחר שהחל, הוקנתה לממונה. מעסיק שלא יעשה זאת עובר על התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), התשנ"ח-1998.

נדרשת התייחסות "חיובית" לגילו של העובד בעת קבלת החלטה על סיום העסקה³

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב פסק כי גילו המבוגר של עובד צריך להיות שיקול ל"כף זכות" שימנע את פיטוריו, ואין די בכך שגילו של העובד אינו שיקול שלילי בהחלטת הפיטורים של המעסיק. כב' השופטת איצקוביץ עמדה בפסק דינה על המסגרת החוקית האוסרת אפליה במקום עבודה מחמת גיל, על הפסיקה הרלוונטית בנושא זה וכן על הנטל הראייתי הקבוע בסעיף 9(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, שלפיו כאשר מדובר בתביעה שבה נטען שהעובד פוטר בניגוד לחוק, די בכך שהעובד יוכיח כי לא הייתה במעשיו סיבה לפטרו כדי להעביר את נטל השכנוע למעסיק, ובכך להעביר את הנטל על המעסיקה להוכיח טענתה כי לא נפל בהחלטתה פגם. נקבע, כי על אף שהמעסיקה הוכיחה כי פיטורי העובדת היו במסגרת פיטורי צמצום, ולכאורה הייתה הצדקה עניינית לפיטוריה, לא די בכך. על המעסיקה היה לשקול במסגרת שיקוליה התייחסות חיובית לגילה של העובדת בעת קבלת החלטה האם יש הצדקה לפטרה, ואין די בכך שלא שקלה זאת כשיקול שלילי.

תשלום שעות נוספות גלובליות הוא כדין, ובלבד שהוא עומד בתנאים שנקבעו⁴

בית הדין הארצי נדרש להכריע בערעורו של עובד שטען כי רכיב השעות הנוספות הגלובלי ששולם לו היה פיקטיבי, ועל כן הוא זכאי לתשלום תמורת שעות נוספות שיחושב בהתאם לקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה על בסיס שכרו ה"כולל". כב' השופטת אופק-גנדלר דחתה את הערעור וקבעה כי תשלום שעות נוספות גלובליות הוא כדין, ובלבד שהוא עומד בתנאים שנקבעו. התנאים המרכזיים הקבועים כדי שהתמורה הגלובלית לא תיחשב פיקטיבית הם: צורת תשלום זו, וממוצע השעות הנוספות שהיא מהווה תמורה להן, צריכה לבוא לביטוי בהסכמה ברורה ומודעת של העובד; שיעור הגמול צריך להיות הוגן וסביר במובן זה שנדרש כי בממוצע מקבל העובד לכל הפחות תמורה שוות ערך לזו המגיעה לו מכוח החוק; המעסיק נדרש לעקוב אחר היקף השעות הנוספות שעבד העובד בפועל, כדי שמטרתו הסוציאלית של החוק תוגשם וכדי שניתן יהא לבחון באופן שוטף את הוגנותו של גמול השעות הנוספות הגלובלי כמכלול בנסיבות העניין; ההסכמה צריכה למצוא ביטוי גם בתלוש השכר, שתהא בו הפרדה ברורה בין שכר היסוד לגמול השעות הנוספות הגלובלי; השכר וגמול השעות הנוספות הגלובלי צריך לעמוד באופן עצמאי בדרישות חקיקת המגן. בית הדין שוב פסק כי אופן תשלום זה, בהתקיים התנאים לעיל, מהווה איזון ראוי בין גמישות ליציבות, כלומר בין התנודתיות הצפויה בהיקף השעות הנוספות שמבצע העובד לבין התשלום הקבוע המשולם לו בגין כך.

שינוי חישוב פיצויי הפיטורים לעובד שעתי בהיקף משרה משתנה⁵

סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג 1963 קובע את תנאי הזכאות של עובד שפוטר לקבל פיצויי פיטורים. סעיף 12 לחוק שקובע את שיעור פיצויי הפיטורים מבחין בין "עובד במשכורת" - קרי, עובד בשכר גלובלי, ובין "עובד בשכר", קרי, עובד שעתי. עובד במשכורת, זכאי לפיצויי פיטורים בשיעור של "שכר חודש אחד לכל שנת עבודה". כאשר לעובד שעתי, עד כה קבעה ההלכה שנקבעה בעניין סנונית⁶ כי "כאשר השכר משולם לפי שעה, והיקף העבודה משתנה מחודש לחודש" יש להקיש מתקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964 (להלן: "התקנות") ולחשב את השכר האחרון לפי השכר הממוצע ב-12 החודשים האחרונים.

ביום 4.6.2017, שינה בית הדין הארצי את ההלכה וקבע כי במקרה של עובד שעתי המקבל את שכרו על בסיס מספר שעות עבודה ואשר היקף שעות עבודתו משתנה מחודש לחודש, הדרך הנכונה לחשב

2. סע"ש (אזורי ת"א) 42650-06-14 פלוני פלוני נ' תעבורה אחזקות בע"מ (פורסם בנבו, 12.02.2017).

3. סע"ש (אזורי ת"א) 49821-01-16 בת שבע שמחי נ' מוצרי מעברות בע"מ (פורסם בנבו, 04.12.2016).

4. ע"ע (ארצי) 23402-09-15 אוריאל בדר נ' קנסטו בע"מ (פורסם בנבו, 28.02.2017).

5. ע"ע (ארצי) 44824-03-16 י.ב. שיא משאבים בע"מ נ' ADHENOM BERH TEAMI (פורסם בנבו, 04.06.2017).

6. דב"ע נז/3-57 סנונית הדגמות וקידום מכירות (1989) בע"מ נ. שולמית פרץ.

את שכרו האחרון היא לפי חלקיות המשרה של העובד לפי תקנה 7. כלומר, יחושב שכרו האחרון לגבי כל אחת מתקופות העבודה לפי שכרו השעתי ערב פיטוריו ובהתאמה יחושב השכר לפיצוי פיטורים על בסיס ממוצע חלקיות המשרה בכל תקופת העבודה. שיטה זו מבטיחה כי פיצויי הפיטורים יחושבו בצורה התואמת את היקפי ההעסקה של העובד ותמנע תוצאה שעשויה לקפח את המעסיק או את העובד. למשל, במקרה שהיקף ההעסקה של העובד השעתי עלה דווקא ב-12 החודשים האחרונים הוא יזכה לפיצויי פיטורים בעד התקופה שקדמה לשינוי בשיעור העולה על היקף העסקתו בפועל. ואילו עובד שב-12 החודשים האחרונים חלה הפחתה בהיקף העסקתו יקבל פיצויי פיטורים בחסר.

עובד שהתפטר בגלל צפי להרעת תנאים לא זכאי לפיצויי פיטורים

בית הדין האזורי בתל אביב דן בשאלה האם עובד זכאי לפיצויי פיטורים בשל העובדה שצפויה להתרחש הרעה מוחשית בתנאי עבודתו. כב' השופטת זלמנוביץ-גיסין קבעה כי "תחושותיו הסובייקטיביות של עובד/מנהל, החש כי האדמה בוערת תחתיו ומבקש למלט רגליו פן יבולע לו, עוד בטרם נודע לו באופן רשמי - להבדיל מקיומן של שמועות - כי במועד זה או אחר ייכנס לתוקפו מהלך של צמצום תחומי אחריותו/פיטוריו, אינו מעלה ואינו מוריד לדידנו". התובע לא הוכיח כי הייתה הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או כלשון הסכם העבודה "הפחתה מהותית בסמכויותיו", במועד בו הודיע על החלטתו להתפטר מן העבודה. מאחר ולא חלה הפחתה מהותית כאמור, התובע אינו זכאי למענק פרישה מכוח הסכם העבודה.

אנו תקווה, כי חוזר זה יסייע לכם המעסיקים בהתנהלות היום יומית מול העובדות והעובדים במסגרת יחסי העבודה ויישום העסקה הוגנת ויעילה.

אנו עומדים לרשותכם בכל שאלה ו/או הבהרה בעניינים אלו.



עו"ד ג'ואנה ינובסקי

joannay@gornitzky.com



עו"ד שימריט משה

shimritz@gornitzky.com



עו"ד מיכאל איילון, שותף

Michaela@gornitzky.com



עו"ד אורי שיינקמן

arielsh@gornitzky.com



עו"ד בועז אורמן

boazu@gornitzky.com

7. סע"ש (אזורי ת"א) 15-06-13741 רועי פרייבך נ' ריטליקס בע"מ (פורסם בנוב, 14.03.2017)

45 Rothschild Blvd. Tel-Aviv 6578403, Israel | Tel: +972-3-7109191 | fax: +972-3-5606555 | www.gornitzky.com

חוזר זה הוכן על-ידי מחלקת דיני העבודה של משרד גורניצקי ושות'. המידע הכלול בחוזר זה נמסר למטרות אינפורמטיביות בלבד, ואין בו כדי להוות תחליף לייעוץ משפטי. שאלות והבהרות נוספות ככל שידרשו בנוגע להשלכות המשפטיות ו/או בנוגע ליישום האמור בחוזר זה, ניתן להפנות לעו"ד מיכאל איילון האחראי על תחום דיני העבודה במשרדנו.