



סקירה חצי שנתית מתחום דיני העבודה

שלום רב,

ברצוננו להביא בפניכם מזכר המרכז עדכוני חקיקה ופסיקה נבחרים במשפט העבודה מתחילת השנה.

עדכוני חקיקה

צו הרחבה בדבר הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק

1. במזכר האחרון אשר יצא תחת ידינו בחודש ינואר 2016, הבאנו לתשומת לבכם (בין היתר) כי בחודש פברואר 2016 ייכנס לתוקפו תיקון מס' 12 לחוק הפיקוח על מוצרים פיננסיים (קופות גמל) תשע"ה-2015 (להלן: "תיקון 12").
2. ביום 5.2.2016, נכנס התיקון לתוקפו, אך בד בבד שרר חוסר בהירות במשק ביחס ליישומו עקב פרשנות מרחיקת הלכת אשר עלתה מהתיקון, לפיה המעסיק ייאלץ להשוות את שיעור ההפקדות לכלל עובדיו כלפי מעלה (חשיפת המעסיק להפקדות בשיעור של 7.5%).
3. לאור חוסר הבהירות אף ציינו כי צפויות להתפרסם הבהרות שונות בעניין מהגורמים הרלוונטיים, כגון: אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר, נשיאות הארגונים העסקיים, הסתדרות העובדים הכללית החדשה, ועדת הכספים של הכנסת ועוד.
4. ואכן, חוסר הבהירות והעלות הגבוהה שהיה צפוי התיקון להטיל על המעסיקים, הביאו לכך שביום 3.4.2016 נחתם הסכם קיבוצי כללי בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין ההסתדרות הכללית, אשר מגדיל את ההפקדות הפנסיוניות לתגמולים לשיעורי הפקדה אחידים ללא תלות במוצר הפנסיוני בו בחר העובד, אך זאת בשיעור מופחת ומבוקר (להלן: "ההסכם הקיבוצי הכללי").
5. נעדכנכם, כי ביום 23.5.2016 חתם שר הכלכלה והתעשייה (מר בנימין נתניהו) על צו הרחבה המרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי (להלן: "צו הרחבה").

6. על פי צו ההרחבה, שיעור הפקדות המעסיק והפקדות העובד לתגמולים, הן כאשר מדובר בקרן פנסיה והן כאשר מדובר בביטוח מנהלים, יעלה בשתי פעימות כדלקמן:

ניכוי מהעובד לרכיב התגמולים:

החל מיום 1.7.16 – יוגדלו דמי התגמולים ל- 5.75%.

החל מיום 1.1.17 – יוגדלו דמי התגמולים ל- 6%.

הפרשות המעסיק לרכיב התגמולים:

החל מיום 1.7.16 – יוגדלו דמי התגמולים ל- 6.25%.

החל מיום 1.1.17 – יוגדלו דמי התגמולים ל- 6.5%.

7. **בהפקדות לביטוח מנהלים:**

7.1 הפקדת המעסיק (בשיעור של 6.25% מיום 1.7.2016 ובשיעור של 6.5% מיום 1.1.17) תכלול תשלום עבור רכישת כיסוי אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% משכרו של העובד. ככל ויהיה צורך להגדיל את שיעור ההפקדה בשל הכיסוי בגין אובדן כושר עבודה מעבר ל- 6.5%, המעסיק יישא בכך עד לתקרה של 7.5%.

7.2 שיעור התגמולים לא יפחת מ-5% מהשכר הקובע.

8. **בהפקדות לקרן פנסיה:**

ההפקדות כאמור בשיעורים ובמועדים כמצוין בסעיף 6 ללא כל הסתייגות.

9. **השכר הקובע להפקדות:**

השכר הקובע להפקדות כמפורט לעיל, הוא השכר הקובע עפ"י ההסכם החל על העובד, היינו, כאשר שכרו של העובד גבוה מהשכר הממוצע במשק ולא נקבע אחרת בהסכם העסקתו של העובד, שיעור ההפקדות הפנסיוניות יהיה ממלוא שכרו של העובד.

10. במקרה בו שכרו של העובד גבוה מהשכר הממוצע במשק, למעסיק ישנה אפשרות לקבוע בהסכם העסקתו של העובד כי הבסיס להפקדות יהיה מהשכר הממוצע במשק, אך לא פחות מכך.

11. **תשלום המעסיק לרכיב פיצויי פיטורים:**

שיעור הפרשת המעסיק לרכיב פיצויים לקרן פנסיה ו/או לקופת ביטוח ו/או לקופת גמל, יהיה בהתאם להסכם הקיים החל על העובד ובכל מקרה לא יפחת מ-6% משכרו הקובע של העובד.

12. **חשוב לשים לב,** לגבי עובד חדש המגיע עם פוליסה קיימת בה שיעור ההפרשה גבוה יותר (בד"כ 8.33%), על המעסיק להמשיך להפריש לפי השיעור הגבוה, ללא קשר להסכם הקיבוצי החל במקום העבודה החדש.

13. עוד קובע הצו בהקשר זה, כי בכל מכשיר פנסיוני בו יבחר העובד אשר המעסיק מפקיד בגינו 8.33% לפיצויים וחל לגביו סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, המעסיק חייב להמשיך להפקיד עבורו 8.33% גם במקרה בו יבחר העובד לעבור למכשיר פנסיוני אחר. זאת נכון בפרט במקרה בו העובד עובר מביטוח מנהלים לקרן פנסיה בתנאים כאמור.

14. נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה ו/או הבהרה נוספת ככל שידרשו בנוגע להשלכות המשפטיות ו/או בנוגע ליישום האמור בצו ההרחבה.

חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 15 והוראת שעה), התשע"ו – 2016

ביום 8.2.2016 פורסם ברשומות חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 15 והוראת שעה), התשע"ו-2016 (להלן: "תיקון 15").

התיקון קובע כי אורכה של החופשה השנתית תגדל כך:

מיום 1.7.2016 - יינתן יום חופשה נוסף לעובדים בעלי ותק של עד 5 שנים, קרי 11 ימי חופשה בשנה, בהתייחס לעובד במתכונת של שבוע עבודה בן חמישה ימים ו-13 ימי חופשה בהתייחס לעובד במתכונת של שבוע עבודה בן שישה ימים.

מיום 1.1.2017 - יינתן יום חופשה נוסף לעובדים בעלי ותק של עד 5 שנים, קרי 12 ימי חופשה בשנה, בהתייחס לעובד במתכונת של שבוע עבודה בן חמישה ימים ו-14 ימי חופשה בהתייחס לעובד במתכונת של שבוע עבודה בן שישה ימים.

ניתן לתבוע דמי הבראה (במידה ולא שולמו) עד לתקופה של 7 שנים

ביום 24.2.2015 פרסמה התאחדות התעשיינים בישראל הודעה לפיה תוקן ההסכם הקיבוצי הרב שנתי שבין נשיאות הארגונים העסקיים והסתדרות הכללית החדשה.

במסגרת התיקון בוטל סעיף 7(א), שקבע כי "עובד יהיה זכאי לקצובת הבראה אף לאחר סיומם של יחסי עובד מעביד, וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים שלפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את קצובת הבראה עבור אותה תקופה במהלך עבודתו". משמעות התיקון היא כי ניתן יהיה לתבוע דמי הבראה, במידה ולא שולמו, **לתקופה של 7 שנים**, שהיא תקופת ההתיישנות הכללית הקבועה בחוק ההתיישנות, תשי"ח-1958, ולא שנתיים בלבד, כפי שקבע עד כה ההסכם הקיבוצי. ציוין, כי ההסכם טרם הורחב בצו ההרחבה על כל המשק.

העלאת חוק שכר מינימום נכנסת לתקופה השנייה

ביום 25.1.2015 פורסם חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום - הוראת שעה), התשע"ה - 2015, לפיו - יועלה בהדרגה שכר המינימום, החל מיום 1.4.2015, עד לסכום של 5,000 ₪, שישולם החל מיום 1.1.2017:

1. בתקופה הראשונה שמיום 1.4.2015 עד יום 31.3.2016, יהיה שכר המינימום בסכום השווה ל-4,650 ₪;
2. בתקופה השנייה שמיום 1.4.2016 עד יום 30.6.2016, יהיה שכר המינימום בסכום השווה לסכום שכר המינימום בתקופה הראשונה או בסכום השווה ל-47.5% מהשכר הממוצע כפי שהוא ב-1 באפריל 2016, לפי הגבוה מביניהם;

3. בתקופה השלישית שמיום 1.7.2016 עד יום 31.12.2016, יהיה שכר המינימום בסכום השווה לתקופה השנייה או בסכום השווה ל-4,825 ₪, לפי הגבוה מביניהם;
4. בתקופה הרביעית שמיום 1.1.2017, סכום השווה ל-5,000 ₪.

נקבע בתיקון לחוק, כי רכיבי שכר אשר אמורים לבוא בחשבון לצורך חישוב שכר המינימום על-פי חוק שכר מינימום, אך אינם נלקחים בחשבון שכר המינימום מכוח חוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי או אישי - יבואו בחישוב שכר המינימום. רכיבי שכר אלה מוגדרים בתיקון לחוק כ"תוספת מוחרגת". עוד נקבע בתיקון לחוק, כי עובד יהיה זכאי ל"הפרשי הוראת השעה", בתשלום השווה לסכום שהיה המעסיק משלם אילו לא התיקון לחוק.

הוראות לעניין בחירת קופת גמל - קופת ברירת מחדל

ביום 13 במרץ 2016 פרסם משרד האוצר - אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון, הוראות לעניין בחירת קופת גמל - קופת ברירת מחדל עפ"י סעיף 20(ג) לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005.

הוראות אלה נועדו לתת מענה לעובדים שלא נקבעה לגביהם קופת גמל בדין או בהסכם ולא בחרו בקופת גמל לצורך הפקדת התשלומים.

עד ליום 1.9.2016 (וכל שלוש שנים), הממונה יפרסם באתר האינטרנט של אגף שוק ההון, ביטוח וחיסכון, הודעה על קביעת שתי קרנות פנסיה חדשות מקיפות לפחות, שכל אחת מהן תהווה קופת ברירת מחדל להפקדת התשלומים לעובדים כמתואר לעיל (להלן: "קופה נבחרת").

בהתאם לחוזר, מעסיק יכול לבחור קופת ברירת מחדל אחרת מקופת ברירת המחדל שנבחרה ע"י הממונה בהתאם להוראות המפורטות בחוזר.

מרגע הפרסום, על המעסיק להפריש לעובד שלא הצטרף לקופה, את תשלומיו לקופה נבחרת כאמור לעיל. בנוסף, המעסיק נדרש ליידע את עובדיו בדבר קופת ברירת המחדל שנבחרה ע"י הממונה ובדבר הסדר דמי הניהול המרביים שנקבעו לגביה.

נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה ו/או הבהרה נוספת ככל שידרשו.

תיקון לחוק : חופשת לידה – גם לאבות

מליאת הכנסת אישרה בקריאה שנייה ושלישית את הצעת חוק עבודת נשים (תיקון מס' 55) (חופשת אבהות), התשע"ו - 2016, אשר במסגרתה הוצע כי אבות יוכלו לצאת חופשת לידה בת חמישה ימים מיום הלידה.

התיקון לחוק קובע כי עובד רשאי להיעדר עד 5 ימים מהיום שלאחר יום הלידה של בת זוגו. דין ההיעדרות בשלושת הימים הראשונים כדין חופשה שנתית (ואם אין לעובד ימי חופשה, כדין חופשה ללא תשלום). בשני הימים הנותרים, דין ההיעדרות כדין היעדרות מפאת מחלה כאשר רואים כבר ביום הראשון להיעדרות כיום השני והשלישי להיעדרות מפאת מחלה (היינו, 50% משכרו של העובד) והעובד יהיה זכאי לתשלום הניתן בגין ימים אלה לפי חוק דמי מחלה.

יובהר, כי החוק נכנס לתוקף מידי מיום 27.6.2016 אך נכון למועד פרסום עדכוננו זה, טרם פורסם החוק ברשומות.

בג"ץ דחה עתירה לביטול סעיף 4 לחוק הפרישה המחייב עובד לפרוש בגיל 67 מחמת אי חוקתיות¹

העתירה הוגשה ע"י 4 פרופסורים שטענו שחוב עובד בפרישה בגיל 67 הינו פגיעה בזכות לשוויון, הנגזרת מהזכות החוקתית לכבוד האדם.

בית המשפט העליון (בשבתו כבג"ץ) דחה את העתירה בהרכב מורחב של שבעה שופטים וקבע כי פרישה כפויה מחמת גיל אכן פוגעת בזכות לשוויון גם במהות הפגיעה וגם בעוצמתה. עם זאת, קבע בית המשפט העליון כי הפגיעה עומדת בפסקת ההגבלה וציין כי לפרישה כפויה מחמת גיל ישנם יתרונות וחסרונות, ובהתאם לכך, העדפת המחוקק את המודל הקיים – פרישה כפויה מחמת גיל על פני מודלים אחרים הינה סבירה ולביהמ"ש אין מקום להתערב בה.

בית המשפט העליון אינו משנה את הדין הקיים המחייב את המעסיק לשקול בכובד ראש את בקשתו של עובד להמשיך בעבודתו גם לאחר גיל הפרישה (הסדר שאף מצמצם את הפגיעה בזכויותיהם של העובדים).

חיזוק של בית הדין הארצי לזכותו של המעסיק לקזז סכומים ששולמו ביתר לפרילנסר אשר הוכר בדיעבד כעובד²

בערעור שלפנינו (להלן: "פרשת צרפתי"), חזרה לפתחו של בית הדין הארצי השאלה - האם זכאי מעסיק לקיזוז ולהשבה ממי שהוכר בדיעבד כעובד שלו מהשכר שאותו השתכר העובד ביתר כקבלן לעומת השכר החלופי שהיה משתכר אם מראש היה מוגדר כעובד.

שאלה זו כבר נדונה בפסקי דין רבים בבתי הדין לעבודה כפי שיובהר להלן:

בפסק הדין רפי רופא³, שופטת בית הדין הארצי, סיגל דוידוב-מוטולה, דנה בהרחבה בטענתה של חברה לפיה יש לקזז מן הסכומים שיש לשלם לעובד את הסכומים שקיבל לכאורה ביתר. נקבע כי ברוב רובם של המקרים, כאשר ייקבע שעובד סווג באופן שגוי כעצמאי, יוקנו לעובד מלוא הזכויות הסוציאליות אשר נשללו ממנו (כעובד שכיר) מבלי שיהיה ניתן לקזז סכום שניתן בין התמורה הקבלנית לשכר החלופי (כלומר, השכר אשר היה משולם אילו העובד היה מוגדר כעובד מלכתחילה). עם זאת, במקרים חריגים בהם נהג העובד בחוסר תום לב קיצוני בהתקשרות או בתביעה שהגיש, יחויב העובד בהשבת הסכומים למעסיק.

¹ בג"ץ 9134/12 פרופ' משה גביש נ' הכנסת (פורסם בנבו, 21.4.2016).

² תע"א (ארצי) 56745-02-13 חברת החדשות הישראלית בע"מ נ' שחר צרפתי (פורסם בנבו, 14.2.2016).

³ ע"ע 110/10 רפי רופא נ' מרקם סוכנות לביטוח ואח' (פורסם בנבו, 22.12.2011).

חריג זה, יופעל בהתקיים שני מבחנים מצטברים: (1) במידה והשכר הקבלני שניתן גדול ב-150% לפחות משכרו של העובד שהייתה משתלמת לו אילו היה מוגדר הקבלן כעובד (שכר + זכויות סוציאליות); (2) הבחירה במתכונת העסקה העצמית הייתה של העובד/קבלן. יחד עם זאת, קבעה השופטת מוטולה, כי השבת הסכומים תוכל להטען כטענת קיזוז בלבד, כלומר, המעסיק לעולם לא יוכל לתבוע מהעובד להשיב סכום גבוה יותר מזה שנפסק לעובד לאור הכרתו בדיעבד כ"עובד".

בפסק הדין **ענת עמיר**⁴ אשר היווה את הסנונית הראשונה לשינוי המגמה, הנשיא פליטמן ביטל את קריטריון הפער המחייב וקבע כי אין הכרח שהשכר הקבלני יהיה גדול ב-150% מהשכר של העובד אילו היה אכן מוגדר הקבלן כעובד. המשמעות של פסק הדין היא, שאם השכר שקיבל המועסק כקבלן הינו מוגדל בהשוואה למשכורת שהייתה משולמת לו כעובד, באופן שהיא כבר כוללת את הזכויות הסוציאליות המגיעות לו – הרי שאין מקום לחייב את המעסיק לשלם לו סכומים נוספים, כאילו היה מוגדר כעובד שכיר בעת פיטוריו, זאת גם כאשר הפער שכרו כקבלן אינו עולה על 150% משכרו כעובד.

פס"ד שחר צרפתי (המחזק את שינוי המגמה)

התובע, מר שחר צרפתי (להלן: "מר צרפתי"), הועסק כמקליט ואיש סאונד במתכונת של "פריילנסר" הנותן שירותים לחברת חדשות. לאחר סיום ההתקשרות בין הצדדים הגיש מר צרפתי תביעה למתן סעד הצהרתי לפיו בין הצדדים שררו יחסי עבודה לאורך תקופת העסקתו כאיש סאונד.

בית הדין ציין כי מדובר **במקרה גבולי** לקביעת יחסי עבודה. מצד אחד, הקשר בין הצדדים היה ארוך טווח ומר צרפתי השתלב במערך הארגוני של התובעת. מאידך, צרפתי ניהל עסק עצמאי שנותן שירותים לגורמים רבים ולא רק לחברת החדשות והשתכר בחלק מהם השתכרות כמעט שווה לשכרו מחברת החדשות.

בית הדין הארצי קבע, כי במקרים בהם מעמד העובד אינו ברור, **כמו במקרה דנן**, ולא ניתן לקבוע באופן חד משמעי אם התקיימו יחסי עבודה, אין לחייב את המעסיק בפיצוי בגין התנהגות חסרת תום לב או במתן פיצוי לעובד על זכויותיו הסוציאליות של מי שהתברר בדיעבד שהוא עובד, על בסיס שכרו הכולל, אלא שהחישוב יעשה עפ"י שכר מופחת ככל שישנם נתונים מוכחים על כך.

זכאותו של עובד או עובדת המתפטרים לאחר לידת ילד על מנת לטפל בו מקבלת פרשנות

רחבה בבתי הדין לעבודה⁵

במקרה זה, הוגשה תביעה לתשלום פיצוי פיטורים מחמת התפטרות לאחר לידת ילד על מנת לטפל בו. התובע, מר כהן ישי (להלן: "התובע"), עבד בחברת איזוטאופ בע"מ (להלן: "הנתבעת"). עם לידת ילדו הרביעי של התובע, התפטר ממקום עבודתו והחל לעבוד במקום עבודה אחר עם תנאי עבודה נוחים יותר לגידול ילד.

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קבע כי כאשר עובד מתפטר לצורך מעבר למקום עבודה המאפשר תנאים נוחים יותר לטיפול בילדו, תישמר זכאותו של העובד לפיצוי פיטורים מאחר שהתפטרותו נועדה לאפשר לו שהות ארוכה יותר עם ילדו לצורך טיפול בו. הוכח כי אכן התפטרות התובע הייתה לשם טיפול בילדו. בית הדין אף הבהיר כי אף סירובו של העובד לקבל את הצעות הנתבעת להקלות והתאמות אינו שולל פיצוי פיטורים על פי סעיף 7 לחוק פיצויי פיטורים (להלן: "החוק").

⁴ ע"ע (ארצי) 3575-10-11 ענת עמיר נ' חברת החדשות הישראלית בע"מ (פורסם בבנו, 21.1.2015).
⁵ ע"ש (ת"א) 29498-04-13 כהן ישי נ' איזוטופ בע"מ (פורסם בבנו, 29.12.2015).

סעיף זה מאפשר לעובד/ת להתפטר על מנת להקדיש את זמנם לטיפול בילדם מבלי להפסיד את פיצויי הפיטורים. על מנת שתקום זכאות זו, יש להוכיח בין היתר כי מטרת ההתפטרות היא לצורך הטיפול בילד. בית הדין אף הבהיר, כי אין צורך כי כל זמנו של ההורה יהיה למען טיפול בילד, ובלבד, שההתפטרות אכן אפשרה להורה שהות ארוכה יותר עם הילד לצורך טיפול בו.

אין די באמירה של עובדת כי היא בהיריון כדי להקים חובה על המעסיק מכוח חוק עבודת נשים לקבלת היתר לפיטורים ולמעסיק יש זכות לדרוש אסמכתא לקיומו של היריון⁶

העובדת הועסקה כדיילת מכירות בחברת "ניו ליין קוסמטיקס" ופוטר אף לאחר שטענה כי היא בהיריון. בית הדין הארצי פסק כי על מנת שמעסיק יהיה מחויב בקבלת היתר לפיטורי עובדת בהיריון, על העובדת להציג למעסיקה אישור רפואי בדבר הריונה. אין די באמירתה כי היא בהיריון על מנת שהמעסיק יהיה מחויב בהיתר. בנוסף קבע בית הדין כי ככל שהעובדת מתבקשת להציג אישור רפואי על הריונה, היא מחויבת להציג ואם הוצג האישור, קמה חובתו של המעסיק לפנות אל הממונה במשרד הכלכלה על פי סעיף 9 לחוק עבודת נשים לשם קבלת היתר לפיטורי העובדת.

עוד קובע בית הדין כי סעיף 10 לחוק עבודת נשים, הקובע כי לעובדת ישנה חובה להודיע למעסיק על הריונה מהחודש החמישי להיריון אינו פוטר אותה מהצגת אישור רפואי אודות ההיריון.

מכתב זימון לשימוע הינו מכתב אישי ואין להעבירו לעובד אחר⁷

התובע, עבד כמנהל איזור בחברת אלבר ציי רכב בע"מ. הממונה הישירה של התובע שלחה את מכתב הזימון לשימוע למנהלת הלקוחות של החברה לצורך העברתו לתובע. התובע תבע את הממונה הישירה ואת החברה בתביעה נזיקית בעילת לשון הרע ופגיעה בפרטיות. בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קבע כי הזימון לשימוע שהועבר למנהלת הלקוחות על מנת שיועבר לעובד הינה פגיעה בפרטיותו של העובד עפ"י סעיף 2(9) לחוק הגנת הפרטיות, הקובע כי "פגיעה פרטיות היא אחת מאלה: שימוש בידעיה על ענייניו הפרטיים של אדם או מסירתה לאחר, שלא למטרה שלמה נמסרה". במקרה דנן, לא הייתה מחלוקת כי הזימון לשימוע נשלח אל מנהלת הלקוחות ללא ידיעתו וללא הסכמתו של התובע. אף לא הוכח כי מנהלת הלקוחות הייתה רלוונטית והזימון כאמור נשלח "דרכה" רק מחמת שלא היה ניתן להשיג את העובד ישירות.

בקשה להעיד עד באמצעות היוועדות חזותית (Video Conference) תהא מחויבת בתצהיר בו מבוארת, בין היתר "סיבה טובה" בגינה העד אינו יכול להגיע לישראל לתת עדות⁸

בית הדין הארצי קיבל את ערעור התובעים בבקשת רשות ערעור על החלטתו של בית הדין האזורי בחיפה, בו התקבלה בקשת המשיבה להעדת שניים מעדיה באמצעות היוועדות חזותית (וידאו קונפרנס).

⁶ ע"ע (ארצי) 18424-02-12 ניו ליין קוסמטיקס בע"מ נ' שרון מור עלימה (פורסם בנבו, 29.11.2015).

⁷ סע"ש (ת"א) 56290-12-12 אבי רזפורקר נ' אליזבט בוכניק מור (פורסם בנבו, 15.1.2015).

⁸ בר"ע (ארצי) 30442-12-15 דן פורקוש ואח' נ' דיוקול בע"מ (פורסם בנבו 14.3.2016)

בית הדין הארצי קבע כי די באי הגשת תצהיר על מנת לדחות על הסף את בקשת המבקשים להעיד בוידאו קונפרנס וזאת מבלי להידרש לסיבות האחרות העומדות לפניו, היינו, בבקשה להעדת עד באמצעות וידאו קונפרנס ישנה חובה לצרף תצהיר מטעמו של העד המפרט מדוע הוא אינו יכול להגיע לישראל לתת עדות.

בנוסף, ולגופם של הנימוקים, קבע בית הדין, כי חששם של העדים מהמצאת כתבי טענות בתיק אחר המתנהל נגדם בישראל, אינו נחשב ל"סיבה טובה" שלא להגיע לתת עדות בישראל.

(את התובעים בתיק ייצגו עוה"ד מיכאל איילון ואייל ריבנר ממשד גורניצקי ושות')

שעות טיסה של עובד העושה את דרכו לעבודה מעבר לים, אינן נופלות להגדרת "שעות

עבודה" לפי סעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה⁹

לפנינו ערעור על החלטתו של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, שם נקבע כי שעות הטיסה עצמן מהוות שעות עבודה המזכות את העובד בשכר עבודה ואף בגמול עבור עבודה בשעות נוספות.

בית הדין הארצי קיבל את הערעור של הנתבעת (החברה) וקבע כי שעות טיסה של עובד שקולות לשעות הנסיעה אל מקום העבודה וחזרה ממנו. החוק מגדיר כי שעות העבודה הינן השעות בו העובד עומד לרשות העבודה ושעות הטיסה שהעובד עושה אינן נכללות במסגרת שעות אלה. מה גם שבמקרה דנן, הוכח כי אין המדובר בנסיעות רבות שהעובד היה עושה לחו"ל במסגרת העבודה והיקף שעות הטיסה היה זניח יחסית.

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

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.

בכבוד רב,

גורניצקי ושות' - עורכי דין

⁹ ע"ע (ארצי) 15233-09-13 חברת אדוונטק טכנולוגיות (אפלט) בע"מ נ' יתיר זלוסקי (פורסם בבנו 8.11.2015).