



ינואר 2017



סקירה שנתית מתחום דיני העבודה

שלום רב,
עם פרוס השנה האזרחית החדשה, ברצוננו להביא בפניכם מזכר המרכז עדכוני חקיקה
ופסיקה נבחרים במשפט העבודה מהשנה החולפת.

עדכוני חקיקה

חוק תגמול לנושאי משרה בתאגידים פיננסיים (אישור מיוחד ואי - התרת הוצאה לצרכי מס בשל תגמול חריג), התשע"ו - 2016

ביום 12.4.16 פורסם חוק תגמול נושאי משרה בתאגידים פיננסיים (להלן: "חוק התגמול"), לאחר
אישורו בכנסת ביום 28.3.16. חוק התגמול כולל שלוש הוראות מרכזיות: (א) קביעת הליכי אישור
תאגידיים מיוחדים ביחס לתגמול מנהלים בתאגידים פיננסיים העולה על 2.5 מיליון ש"ח (להלן:
"תקרת התגמול"); (ב) קביעת רף עליון ביחס לתגמול שתאגיד פיננסי רשאי לשלם למנהליו, הנגזר
מהיחס בין שיעור ההוצאה של התאגיד בשל שכרו של המנהל בתאגיד הפיננסי לבין שיעור עלות
השכר הנמוך ביותר של עובד בתאגיד; בהתאם להוראות החוק, היחס בין השניים לא יעלה על 35;
(ג) הטלת מגבלות מס על תאגיד המאשר תשלום העולה על תקרת התגמול, לפיהן תאגיד לא יוכל
להכיר לצרכי מס בהוצאה בגין חלק התגמול העולה על תקרת התגמול, וכן כי החלק בתגמול החורג
מן התקרה ינוכה מתוך סך ההוצאה של התאגיד לצרכי מס בגין העסקת המנהל (כך שלמעשה, בגין
כל סכום העולה על התקרה, לא יוכל התאגיד לנכות שיעור הכפול מן הסכום כאמור).
יצוין, כי בסמוך לאחר פרסום החוק, הוגשה לבית המשפט העליון עתירה כנגד החוק מטעם איגוד

הבנקים ואיגוד חברות הביטוח, בה נטען כי החוק אינו חוקתי. בין היתר נטען כי יש בחוק כדי לפגוע בזכויות עבר, וכי היישום שלו עתיד לפגוע פגיעה קשה במערכת הפיננסית. בפסק דין שניתן בהרכב מורחב של בית המשפט העליון, דחה בית המשפט את טענות העותרים כנגד החוק. לצד זאת, בית המשפט קיבל את טענת העותרים לפיה אין בתקופת המעבר אשר נקבעה בחוק משום "תקופת התארגנות" ראויה טרם כניסתו של החוק לתוקף ולפיכך דחה את תחולתן של מגבלות החוק על הסכמים קיימים (ביחס לעובדי הבנקים וחברות הביטוח), עד ליום 1.1.17.

כפועל יוצא מן האמור לעיל, החל מיום 1.1.2017, שכרם של בכירים במוסדות פיננסיים המנהלים כספי ציבור (בנקים, חברות ביטוח, בתי השקעות וכיוצ"ב), יוכפף למגבלות החוק באופן המטיל מגבלות משמעותיות על הענקת תגמול בשיעור העולה על 2.5 מיליון ₪ בשנה.

חוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב לשנות התקציב 2017 ו-2018), התשע"ז-2016 (להלן "חוק ההסדרים")

מיסוי פיצויי פיטורים:

ביום 21.12.2016 התקבלה בקריאה שנייה ושלישית הצעת חוק ההסדרים (החוק טרם פורסם ברשומות) אשר מתקנת את פקודת מס הכנסה וקובעת תשלום מס על הפקדות מעסיק לפיצויי פיטורים בעד שכר מבוטח העולה על התקרה שבחוק. המיסוי נוגע הן לביצוע הפקדה שוטפת והן להשלמת פיצויי פיטורים.

בנוגע להפקדה שוטפת: החל מיום 1.1.2017, סכומים שהופקדו ע"י מעסיק לקופת גמל על חשבון מרכיב פיצויי פיטורים העולים על תקרת הפיצויים, יראו אותם כהכנסת עבודה החייבת במס במועד ההפקדה.

תקרת הפיצויים: משכורת העובד ביום ההפקדה או 32,000 ₪ – לפי הנמוך מביניהם. יש לציין, כי סכומים שיופקדו לקרן פנסיה ותיקה, מוחרגים מהוראה זו.

בנוגע להשלמת פיצויי פיטורים:

הפקדת סכומים ע"י המעסיק לקופות גמל לקצבה, העולים על תקרת ההשלמה לפיצויים שנקבעה, ייחשבו כהכנסת עבודה בידי העובד, החייבת במס במועד הפקדתם.

תקרת ההשלמה לפיצויים נקבעת לפי הכפלת שנות העבודה אצל אותו מעסיק בתקרת הפיצויים, בניכוי הסכומים הצבורים החייבים במס ששולמו על ידי כל מעסיקיו של העובד בעד כל שנת עבודה כאמור.

דוגמא להמחשת השינוי:

עובד שעבד 10 שנים ומשכורתו האחרונה הייתה 50,000 ₪ לחודש, חבות הפיצויים היא 500,000 ₪. בקופה נצברו 400,000 ₪ ומתוכם 300,000 ₪ שלא מוסו במועד ההפקדה (שכן היו מתחת לתקרת הפיצויים) ו-100,000 ₪ שמוסו במועד ההפקדה (שכן היו מעל תקרת הפיצויים). בהתאם לכך:

$32,000 \text{ ₪ (תקרת הפיצויים)} * 10 \text{ (שנות ותק)} = 320,000 \text{ ₪}$

בניכוי הסכום שלא מוסה – 300,000 ₪

תקרת ההשלמה לפיצויים (יתרת הסכום הפטור) – 20,000 ₪

כלומר, על כל סכום מעבר ל-20,000 ₪ (הסכום הפטור) העובד יהיה חייב במס במועד ההשלמה. במידה והמעסיק ישלים את מלוא החוסר שקיים בקופה בגובה 100,000 ₪, יהיו פטורים מתשלום המס כאמור, וסכום ההשלמה בסך 80,000 ₪ יהיה חייב במס בידי העובד כבר במועד ההשלמה.

רצף פיצויים לקצבה:

מלבד השינויים המתוארים לעיל, התיקון לחוק משנה את ברירת המחדל הקיימת ביחס לרצף פיצויים לקצבה. כיום, סיום יחסי העבודה יוצר לעובד אירוע מס באופן אוטומטי, אלא אם פנה לפקיד השומה והודיע כי הוא משאיר את הכספים בקופה לצורך "רצף קצבה", ואז אירוע המס נדחה לגיל הפרישה.

השינוי האמור, קובע כי במידה וכספי הפיצויים שנצברו לעובד לא עולים על סכום התקרה שנקבעה, יראו את העובד כמי שבחר ב"רצף קצבה" ללא אירוע מס, אלא אם הודיע העובד אחרת. סכום התקרה – 360,000 ₪ או השכר (עד 32,000 ₪) במכפלת שנות העבודה, לפי הגבוה.

תיקון חוק פיצויי ביטורים וחוק קופות גמל:

הצעת חוק ההתייעלות הכללית שפורסמה ביום 31.10.2016, כללה גם הצעה לתיקון חוק פיצויי ביטורים ולתיקון חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל). ביום 19.12.2016, התקבלה הצעת ועדת הכספים של הכנסת, לפיה נוכח השאלות הרבות והמורכבות שמעוררים התיקונים המוצעים לחוק פיצויי ביטורים ולחוק קופות גמל, הדיון בתיקונים ייעשה בפרק בנפרד מהצעת חוק ההתייעלות הכללית כולה. דיון זה טרם התקיים והצעת חוק ההתייעלות הכללית עברה בקריאה שנייה ושלישית ללא התיקונים הנ"ל. ככל שיהיה שינוי, נעדכן במזכר נוסף.

גיל הפרישה לנשים:

פרק י' להצעת החוק קובע תיקונים בחוק גיל פרישה, התשס"ד - 2004, שמטרתם לעצור את ההעלאה האוטומטית של גיל הפרישה לנשים. סעיפים 9(ב) ו-9(ג) לחוק גיל הפרישה ישונו כך ששר האוצר יקים ועדה ציבורית שתיתן את המלצותיה לאישור ועדת הכספים של הכנסת לא יאוחר מיום 30.4.2017. ועדת הכנסת תיתן החלטה בעניין המלצות השר עד ליום 31.7.2017.

פנסיה חובה לעצמאים:

החל מיום 1.1.17 תחול על עצמאים חובת הפרשה לחיסכון פנסיוני בקופות גמל. לפי התיקון לחוק, חובת ההפרשה לחיסכון פנסיוני תהיה בשיעור של 4.45% על חלק ההכנסה החייב בהפקדה שאינו עולה על מחצית השכר הממוצע במשק, ו-12.25% על חלק ההכנסה החייב בהפקדה שעולה על מחצית השכר הממוצע במשק ואינו עולה על השכר הממוצע במשק. יש לציין כי חובת ההפקדה אינה חלה על עצמאי שטרם מלאו לו 21 שנים ו/או הגיע לגיל פרישה ו/או טרם חלבו שישה חודשים מהמועד בו נרשם לראשונה כעסק ו/או מלאו לו 55 שנים ביום תחילתו של החוק. עם זאת, קובע ההסדר כי לעצמאים יופחתו דמי הביטוח הלאומי מ-6.72% ל-2.87% ובמקרה של סגירת העסק הם יהיו זכאים למשך חלק מהחיסכון הפנסיוני.

חוק שכר מינימום (העלאת שכר מינימום - הוראת שעה), התשע"ה - 2015

ביום 25.1.2015 פורסם חוק שכר מינימום (העלאת שכר מינימום - הוראת שעה), התשע"ה - 2015, לפיו - יועלה בהדרגה שכר המינימום. כזכור, ביום 1.4.2015 עלה שכר המינימום ל-4,650 ₪ וביום 1.7.2016 עלה שכר המינימום ל-4,825 ₪. ביום 1.1.2017 תחול הפעימה השלישית אשר נקבעה בחוק ושכר המינימום יעלה ל-5,000 ₪ בחודש (230.78 ₪ ליום לגבי עובדים העובדים 5 ימים בשבוע). בתיקון לחוק נקבע, 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 - יובאו בחישוב שכר המינימום. רכיבי שכר אלה מוגדרים בתיקון לחוק כ"תוספת מוחרגת". עוד נקבע בתיקון לחוק, כי עובד יהיה זכאי ל"הפרשי הוראת השעה", בסכום השווה לסכום שהיה המעסיק משלם אילו לא התיקון לחוק.

להלן נתוני שכר המינימום למבוגר החל מיום 1.1.2017:

שכר יומי (5 ימי בשבוע)	שכר יומי (6 ימי בשבוע)	שכר לשעה	שכר חודשי (עד 43 שעות שבועיות)
ובלבד שהשכר לא יפחת משכר המינימום אילו חושב על בסיס שכר לשעה.		26.88 ש"ח	5,000 ש"ח
230.776 ש"ח	200.00 ש"ח		

תיקון מס' 15 לחוק חופשה שנתית, תשי"א - 1951

ביום 8.2.2016 אושר תיקון מספר 15 לחוק חופשה שנתית, במסגרתו תינתן בשתי פעימות תוספת של שני ימי חופשה בשנה לעובדים אשר נמצאים ב-5 השנים הראשונות לעבודתם. כזכור, ביום 1.7.2016 נכנסה לתוקפה הפעימה הראשונה המעלה את מכסת ימי החופשה השנתית ל-13 ימי חופשה בשנה בהתייחס לעובד במתכונת של שבוע עבודה בן שישה ימים, ול-11 ימי חופשה לעובד במתכונת של שבוע עבודה בן חמישה ימים.

החל מיום 1.1.17 יינתן יום חופשה נוסף לעובדים בעלי ותק של עד 5 שנים, קרי 14 ימי חופשה בשנה, בהתייחס לעובד במתכונת של שבוע עבודה בן שישה ימים ו-12 ימי חופשה לעובד במתכונת של שבוע עבודה בן חמישה ימים.

להלן טבלת הזכאות החדשה לפי ימי חופשה בפועל:

שנות ותק	שבוע עבודה בן 5 ימים	שבוע עבודה בן 6 ימים
1-5	12	14
6	14	16
7	15	18
8 ואילך	יום נוסף על כל שנת ותק, עד למכסה של 20 ימים	יום נוסף על כל שנת ותק, עד למכסה של 24 ימים

צו הרחבה בדבר הגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני במשק 2016

במזכר האחרון אשר יצא תחת ידיו בחודש יוני 2016, הבאנו לידיעתכם כי ביום 23.5.2016 נחתם צו הרחבה להסכם הקיבוצי הכללי בדבר הגדלת שיעורי ההפקדות לביטוח פנסיוני במשק. על פי הצו, שיעור הפקדות המעסיק והפקדות העובד לתגמולים בכל סוגי ההסדרים: קרן פנסיה/ביטוח מנהלים/קופות גמל, יוגדלו בשתי פעימות ויהיו בשיעור אחיד, שלא יפחת משיעורי ההפקדה שנקבעו בצו והמפורטים להלן. צו ההרחבה חל על כלל המעסיקים במשק, לרבות על מי שחל עליו צו ההרחבה לפנסיה חובה במשק.

ניכוי העובד לרכיב התגמולים:

ביום 1.7.16 - הוגדלו דמי התגמולים ל - 5.75%.
 החל מיום 1.1.17 - יוגדלו דמי התגמולים ל - 6%.

הפרשות המעסיק לרכיב התגמולים:

ביום 1.7.16 - הוגדלו דמי התגמולים ל - 6.25%.
 החל מיום 1.1.17 - יוגדלו דמי התגמולים ל - 6.5%.

הצו קובע כי תשלום המעסיק לתגמולים בקופת ביטוח או קופת גמל שאינה קרן פנסיה, כמפורט לעיל, יכלול את תשלום המעסיק למקרה של אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הקובע של העובד, ובלבד ששיעור הפקדות המעסיק לחלק התגמולים לא יפחת מ-5% מהשכר הקובע. צו ההרחבה מוסיף וקובע שככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות בשל הכיסוי לאובדן כושר עבודה, העלויות למעסיק בגין ההפקדות לתגמולים ולאובדן כושר עבודה יחד לא יעלו, בכל מקרה, על 7.5%.

כמו כן, שיעור ההפקדות לרכיב פיצויי הפיטורים יהיה בהתאם לקבוע בהסכם החל ובלבד שלא יפחת מ-6%. עובד חדש אשר מגיע עם קרן פעילה בה שיעור ההפרשה גבוה יותר (בד"כ 8.33%), על המעסיק להמשיך להפריש לפי השיעור הגבוה. מקום בו קיים במקום העבודה שיעור הפקדה שונה לפיצויי פיטורים בין קופת ביטוח או קופת גמל שאינה קרן פנסיה לבין קרן פנסיה, יהיה רשאי המעסיק להשוות את שיעור ההפקדה לרכיב פיצויי הפיטורים לזה הנהוג בקרן הפנסיה, ובלבד שלא יפחת מ-6% מהשכר הקובע, זאת בתנאים המפורטים בצו ההרחבה.

חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון מס' 15) התשע"ו-2016

ביום 16.8.2016, פורסם התיקון לחוק אשר שינה את חישוב הזכות לדמי מחלה בשל מחלת ילד, כך שבמצב שבו שני ההורים נעדרים לסירוגין בשל מחלת ילד, ימי היעדרות לצורך קביעת שיעור דמי המחלה יחושבו לפי משק בית במשותף ולא עבור כל אחד מההורים בנפרד. עד כה, ספירת ימי המחלה לצורך חישוב שיעור דמי המחלה נערכה בנפרד, כך שנגרמה פגיעה כלכלית לבני זוג כששניהם נעדרו מעבודתם לסירוגין. התיקון קובע כי ההצהרה שהעובד נדרש להגיש למעסיק, צריכה לכלול הודעה על ימי היעדרות של בן הזוג בצירוף ההצהרה שהגיש בן הזוג למעסיקו.

האם העתקת תוכן תכתובת דוא"ל פרטית של עובד שהושארה על מסך המחשב במקום העבודה מהווה פגיעה בפרטיות?¹

בית המשפט העליון נדרש לשאלה האם תכתובת דוא"ל אישיות שהושארו על מסך המחשב של המעסיק, והמעסיק נחשף אליהן בתום לב ובאופן מקרי, יכולות לשמש כראיה בהליך משפטי. כבוד השופט נועם סולברג הפך את החלטת ביהמ"ש המחוזי, קיבל את עמדת העובד וקבע כי תיבת דוא"ל פרטית מכילה מידע פרטי ורגיש מאין כמותו, ואין בהשארתה פתוחה על מסך המחשב של החברה כדי להעניק לחברה רשות לעיין בתיבת הדואר האלקטרוני של העובד ובוודאי שלא להעתיק דברים המצויים בה. ראיה שכזאת, הושגה תוך פגיעה בפרטיות לפי סעיף 2(5) לחוק הגנת הפרטיות והיא תהיה קבילה רק אם לחברה תעמוד אחת ההגנות שבחוק² או אם בית המשפט ייתן היתר מטעמים מיוחדים שיירשמו.

האם תכתובות אישיות שהועתקו מתיבת דואר אלקטרוני שהועמדה לנותן שירותים במסגרת התקשרות עסקית הן ראיות קבילות במשפט?³

בית המשפט העליון קבע כי יש להחיל את העקרונות שנקבעו בהלכת איסקוב שהתייחסה ליחסים שבין העובד לבין המעסיק, גם במערכת יחסים בין צדדים שאינם מתקשרים במסגרת של יחסי עבודה. במקרה הנדון, המדובר במערכת היחסים בין חברת רמי שמיר הנדסה אזרחית בע"מ לבין חברת רמט בע"מ, אשר התקשרו בהסכם למתן שירותי "ניהול פרויקט" לשם הקמת מחלף. לצורך ניהול הפרויקט העמידה חברת רמט לרשות רמי שמיר חדר במשרדה, מחשב ותיבת דוא"ל על שמו. כבוד השופט מני מזוז טען כי האיזון שנקבע בהלכת איסקוב בין הזכות לפרטיות לבין הפררוגטיבה של המעסיק לניהול עסקו, הוא איזון ראוי ומתבקש, ולעצם העובדה שלא התקיימו יחסי עבודה במובנם הרגיל אין כדי להשליך על איזון זה. גם אם יחסי עבודה רגילים לא קיימים, מתכונת ההתקשרות הספציפית במסגרתה לנותן השירות הוקצה חדר, ניתן לו מחשב והועמדה לרשותו תיבת דואר אלקטרוני אישית, מחייבת יישום דומה. הגישה לפיה היות המחשב והשרתים קניינם של המעסיק, מקנים למעסיק את הזכות לחדור למרחבו הפרטי של נותן השירות, (גם אם מניחים שקיים הבדל איכותי בין יחסי עבודה רגילים למתכונת ההתקשרות הספציפית), מתעלמת ממעמדה הרם של הזכות לפרטיות, ומניחה, שלא בצדק, כי לא מוטלות עליה מגבלות כלשהן במימוש זכות הקניין שלה.

פגיעה מכוונת של עובד בתוצרת החברה מהווה הפרה יסודית של הסכם העבודה ומצדיקה פיצוי בגובה הנזק שנגרם⁴

העובד הועסק כאחראי פרדסים בחברה והיה הגורם האחראי על כל תחום גידול ההדרים. טענת החברה הייתה כי העובד גרם לפגיעה מכוונת בתוצרת הקלמנטינות מזן "אור" תוך שהותיר במכוון את מיכלי הפרי בפרדס חשופים לשמש על אף שהיה עליו לדאוג לשינועם לבית האריזה כנדרש. בית הדין האזורי קיבל את טענת החברה וקבע כי השארת פרי רגיש במשך שלושה ימים בשטח, מעידה על כך שהדברים לא קרו במקרה והתנהלותו של העובד מהווה הפרה יסודית של חוזה העבודה. לפיכך, חייב בית הדין את עובד החברה לפצותה בסכום של כ- 430,000 ₪. החלטה זו, מהווה הרחבה של ההגנה הניתנת למעסיקים מפני פגיעה של העובדים.

***** על פסה"ד הוגש ערעור לבית הדין הארצי וטרם ניתנה הכרעה בעניין.**

1. רע"א 2552/16 יהודה זינגר נ' חברת יהב חמיאס טכנולוגיות (1990) בע"מ (פורסם בנוב, 10.05.2016)

2. סעיף 18 לחוק הגנת הפרטיות קובע כי במשפט פלילי או אזרחי בגין פגיעה בפרטיות, תהא זו הגנה טובה אם יוכח שהפרסום הנו "פרסום מותר" או "פרסום מוגן", כהגדרתם בחוק איסור לשון הרע, שהפגיעה בפרטיות נעשתה בתום לב, או שבפגיעה היה עניין ציבורי המצדיק אותה בנסיבות העניין.

3. רע"א 3661/16 חברת רמט בע"מ נ' רמי שמיר - הנדסה אזרחית בע"מ (פורסם בנוב, 23.08.2016)

4. סע"ש (אזורי ב"ש) 35426-06-13 תעשיות תוצרת חקלאית אביטן בני בע"מ נ' יצחק כחלון (פורסם בנוב, 26.05.2016)

פסיקת פיצוי למעסיק בגין הפרת חובת תום הלב של העובד

בערעור שהגישה חברת קאנטרי פלורס בע"מ⁵, טענה החברה להפרת חובת האמון ותום הלב של עובדת בחברה, לאחר שזו השתמשה במידע עסקי שנגע לעסקאות בהן טיפלה במהלך עבודתה בחברה. העסקאות התבשלו והתגבשו בזמן עבודתה בחברה אך "נסגרו" ע"י העובדת במסגרת עסקה העצמאי לאחר שסיימה את העסקתה. בית הדין הארצי קבע כי התנהלות העובדת חרגה מהתנהלות מקובלת ביחסי עבודה. העובדה שהעובדת השלימה באופן פרטי עסקה בה התחילה לטפל, בין אם באופן ישיר ובין אם באופן עקיף במסגרת עבודתה בחברה עולה כדי הפרת חובות האמון, הנאמנות, והתנהלות הוגנת המוטלת על העובדת במסגרת יחסיה עם המעסיק. העובדת חויבה בדין לשלם למעסיקה סך של 100,000 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מ-2007 ועד לתשלום המלא בפועל.

בפסק דין נוסף שניתן בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב⁶ קבעה כב' השופטת חופית גרשון יזרעאלי כי עובד שלא גילה למעסיקו כי הקים עסק עצמאי מתחרה במקביל להיותו שכיר, הפר את חובת האמון כלפי מעסיקו. בית הדין ציין כי במסגרת חובת האמון, מעסיק רשאי להניח כי עובד המועסק במשרה מלאה, מקדיש את כל מרצו לטובת מקום עבודתו וכמובן שלא חותר תחתיו ומתחרה בו. לפיכך פסק בית הדין פיצוי על סך של 57,500 ₪ בגין הפרת חובת תום הלב של העובד, ובנוסף שלל מהעובד זכאות לתשלום בגין שעות נוספות, במהלך התקופה בה ניהל עסק פרטי במקביל להיותו עובד בחברה.

פגיעה בזכות ההתארגנות⁷

בית הדין קבע כי הנהלת המרכז הרפואי השיקומי בית בלב בת ים (להלן: "המרכז הרפואי") הורתה לסגל הניהולי הזוטר (אחיות אחראיות) לפעול לסיכול ופירוק התארגנות העובדים. נפסק כי לא ייתכן כי הלחץ האינטנסיבי שהופעל, לרבות מסרים בעניין שנשלחו לטלפונים הסלולריים של העובדים, שלוו בצעקות ואיומים בפיטורים, ומקרים שבהם הוכנסו עובדים "אחד אחד" למשרדי האחיות האחראיות עליהן כדי לחתום על טפסי ביטול הצטרפות, לא נעשו ב"הנחיה מלמעלה". על כן יש לראות את כל אלה, כמקשה אחת, כהפרות בוטות של זכותם להתארגנות של עובדי המרכז הרפואי. עצם השתיקה של הנהלה בכירה אל מול מנהלים זוטרים המביעים עמדה ברורה נגד ההתארגנות עד כדי הפעלת מרותם על העובדים הכפופים להם נגד התארגנות עובדים, אינה עומדת בחובות הבסיסיות החלות על מעסיק סביר, ומהווה כשלעצמה פגיעה בהתארגנות המצדיקה פסיקת פיצויים. אם כך הדבר במקרה של שתיקה, אז שבעתיים במקרה בו הוכח שהנהלה עצמה פעלה באופן אקטיבי ולמעשה הורתה למנהלים הזוטרים לצאת למאבק בהתארגנות. בשל כך קבע בית הדין פיצויים לדוגמא לטובת ההסתדרות בגובה 300,000 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית עד ליום התשלום בפועל, תוך אמירה שניסבות המקרה חמורות יותר מכל הפרשות שהגיעו בשנים האחרונות לפתחו של בית הדין הארצי.

"יציבות ארגונית" כאשר קיים במקום העבודה ארגון עובדים אחד בלבד⁸

ביה"ד הארצי פסק כי אין מקום לקבוע תקופת "יציבות ארגונית" קשיחה, לאחר הכרה ביציגות של ארגון עובדים, במהלכה אסור למעסיק לעורר מחדש את מעמדו של ארגון עובדים שהוכר כיציג, וזאת בסיטואציה בה קיים במקום העבודה ארגון עובדים אחד בלבד. עם זאת מכוח עקרונותיו הכלליים של משפט העבודה, לרבות חובת תום הלבואיסור ההתערבות החל על מעסיק במימוש הזכות לחופש התארגנות, מעסיק אינו אמור במהלך הדברים הרגיל, לשוב ולבחון יציגות למשך פרק זמן סביר, וכן למשך כל תקופת המשא-ומתן הקיבוצי המתנהל בתום לב בין הצדדים למערכת היחסים הקיבוצית. כחריג, כשמסתבר למעסיק בתום לב בשל אירוע כלשהו, שלא נבע מפעילות במישרין או בעקיפין שלו כנגד ההתארגנות, שקיים חשש סביר כי ארגון העובדים מולו

5. ע"ע (ארצי) 11-12-35403 קאנטרי פלורס בע"מ נ' חוה נחמני (פורסם בנוב, 29.11.2016)

6. ע"ע (אזורי ת"א) 13-04-46238 רועי נוסבאום נ' בתים ניהול נכסים (לב) בע"מ (פורסם בנוב, 16.11.2016)

7. ס"ק (עבודה תל אביב-יפו) 16-08-49105 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' המרכז הרפואי השיקומי בית בלב בת ים (פורסם בנוב, 27.11.2016)

8. ע"ע (ארצי) 15-07-51407 כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי נ' צ.ל.ב. תעשיות בע"מ (פורסם בנוב, 07.10.2016)

מתנהלת מערכת היחסים הקיבוצית אינו עוד ארגון יציג, המעסיק רשאי לפנות לארגון ולבקש נתונים עדכניים על יציגותו. ככל שמסתבר כי היציגות פקעה, תפקע עמה גם החובה בניהולו של מו"מ קיבוצי. בסיטואציה של התארגנות חדשה טרם חתימת הסכם קיבוצי ראשון, בה נטען על ידי המעסיק לאובדן יציגות לאחר שזו הוכרה, על המעסיק הנטל להוכיח שפעל בתום לב; לא הפר את חובתו שלא להתערב בהתארגנות; כי האירוע שגרם לו לפקפק ביציגות לא נבע מפעולה במישרין או בעקיפין מטעמו כנגד ההתארגנות; ושביטולי חברות בארגון, ככל שהיו כאלו, לא נבעו מלחץ או השפעה אסורים מטעמו. מאחר שחובת תום הלב במערכת יחסים קיבוצית היא הדדית, גם ארגון עובדים היודע כי איבד את יציגותו, מחויב ככלל למסור הודעה על כך לעובדים ולמעסיק.

לא כל אמירה בוטה במסגרת העבודה צריכה להיות מסווגת כהטרדה מינית⁹

בית הדין לעבודה דחה תביעתה של מזכירה במשרד התחבורה נגד מנהלה, בטענה כי הוטרדה על ידו מינית. כבוד השופט אורן שגב קבע כי אין חולק שהנתבע היה ממונה על התובעת ועל כן לפי הוראות החוק, המזכירה לא הייתה חייבת להראות כי היא אינה מעוניינת בהצעות לכאורה או כי היא חשה מבוזה או מושפלת. יחד עם זאת, לאחר עיון בחומר הראיות הגיע בית הדין למסקנה כי התובעת לא הוכיחה שהנתבע הפנה אליה את אותן אמירות שייחסה לו בנוסח לו טענה. הנתבע הודה בשלוש אמירות בלבד: "איך לבחורה צעירה כמוך קר", "את חונקת אותי" בהתייחסו להיעדרויותיה הרבות מהעבודה, ו"איזו שמלה יפה, איזה נצנצים, תסתובבי – תראי את השמלה". לדעת בית הדין, אכן מדובר בהתבטאויות לא ראויות שראוי כי לא תאמרנה במערכת יחסי עבודה, אולם המישור הנכון לטפל בהן הוא המישור המשמעותי והן אינן עולות כדי הטרדה מינית. נקבע, כי לא כל אמירה בוטה, גסת רוח או שוביניסטית עולה כדי התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או מיניותו, וכי יש להבחין בין אמירות אלו לבין אמירות גסות רוח ובלתי ראויות, תוך בחינה לשונית של הנאמר ועל רקע הנסיבות וההקשר בהם נאמרו הדברים. בכל הנוגע לאחריותו של משרד התחבורה כמעסיק, הגיע בית הדין למסקנה כי לא נפל דופי בהתנהלותו בכל הקשור לאופן הטיפול בתלונתה של התובעת וכי לא הוכח כי המדינה פעלה בניגוד לחובות המוטלות עליה בחוק למניעת הטרדה מינית.

לא ניתן למסור הודעת פיטורים במהלך תקופת ההגבלה, גם כאשר ההודעה קובעת כי הפיטורים ייכנסו לתוקף רק בתום התקופה¹⁰

במקרה זה, החליט מעסיק לפטר מהעבודה עובדת הרה ופנה לממונה לפי חוק עבודת נשים בבקשה לקבל היתר לפיטורים. משלא ניתן היתר, הודיע המעסיק לעובדת כי הפיטורים ייכנסו לתוקף רק בתום 60 הימים שאחרי חופשת הלידה, וכי החברה מוותרת על עבודתה בפועל בתקופת 60 ימים תוך ששכרה בגין תקופה זו ישולם לה במלואו. בית הדין הארצי, הפך פסיקה ותיקה ומושרשת וקבע כי יש להשיב עובדת שילדה, לעבודה בפועל, בתקופת 60 הימים שלאחר חופשת הלידה. לא ניתן למסור הודעת פיטורים במהלך תקופת ההגבלה, גם כאשר ההודעה קובעת כי הפיטורים ייכנסו לתוקף רק בתום התקופה. במילים אחרות, בית הדין אסר על "קניית" תקופת ההגבלה לפיטורים על ידי המעסיק בכסף.

זכותם של מטפלים סיעודיים המתגוררים בבית מטפליהם למנוחה שבועית¹¹

ביה"ד פסק כי חופשת המנוחה השבועית של מטפל סיעודי הגר בבית המטופל, מתחילה ברגע שבו הוא סיים ביום עבודה נתון את משימתו האחרונה לטיפול במטופל, ועליה להימשך 25 שעות רצופות לפחות עד שובו לטפל במטופל, לפי מתכונת יום עבודתו הרגיל. בתחום חופשת המנוחה יש לכלול את יום מנוחתו השבועית של העובד הסיעודי. יש לראות מטפל סיעודי כעובד במשרה מלאה והזכאות לגמול בגין עבודה ביום המנוחה צריכה להיגזר משכרו היומי או החודשי, לא מדובר בעובד שעתי כיוון שלא ניתן לקבוע את שעות עבודתו על פי חוק. על עובד כזה חל חוק

9. ס"ע (עבודה תל אביב-יפו) 43968-05-10 פלונית נ' משרד התחבורה והבטיחות בדרכים (פורסם בנבו, 21.08.2016).

10. ע"ע (ארצי) 11-12-42097-12-11 טניה חורי נ' רותם אמפרט נגב בע"מ (פורסם בנבו, 22.06.2016).

11. ע"ע (ארצי) 12-10-47576-10-12 אריה זטלמן ז"ל נ' ולנטינה פטרוב (פורסם בנבו, 07.07.2016).

שכר מינימום והוא זכאי להשלמת שכר מינימום יומי או חודשי; חל עליו חוק חופשה שנתית, כשיום עבודתו נחשב ליום עבודה מלא; וזכאותו לדמי הבראה לפי צו ההרחבה נקבעת כזכאות של עובד בהיקף משרה מלאה. באשר לחישוב שיעור הגמול בגין עבודה ביום המנוחה של המטפל הסיעודי, לפי סעיף 17(א) לחוק, אם הועסק עובד בשעות המנוחה השבועית או בחלק מהן, הוא זכאי לשכר של 150% משכרו הרגיל, ולפי זאת יש לחשב את הגמול המגיע לו. להבדיל משעות עבודתו במהלך יום עבודתו, היעדרותו של המטפל הסיעודי מעבודתו ביום מסוים או בחלקו ניתנת לקביעה, ועל פיה יש לקבוע גמולו בגין עבודה ביום המנוחה או חלקו.

מהי הערכאה המוסמכת לדון בתביעות שמגיש מעסיק כנגד עובד בגין גניבת כספים ממקום העבודה¹²

למרות שמדובר בתביעה שעילתה ביחסי עבודה, אין די בכך על מנת לקבוע כי הסמכות לדון בה נתונה לבית הדין לעבודה. ככלל, כאשר התביעה מנוסחת כתביעה בנזיקין, היינו כתביעה המיוסדת על עוולה או עוולות הקבועות בפקודת הנזיקין, הסמכות לדון בה תהיה נתונה לבית המשפט האזרחי. יחד עם זאת, על מנת למנוע ניצול לרעה של חריג זה, יש לעמוד על כך שבית המשפט האזרחי ידון אך ורק בעילות הנזיקיות, ולא בעילות שהסמכות לדון בהן נתונה לבית הדין לעבודה. מקום שבו הוגשה לבית המשפט האזרחי תביעה שהצדדים לה הם עובד ומעסיק והיא נוגעת למערכת היחסים ביניהם, על התובע לציין ולהסביר במפורש כי עילות התביעה הן נזיקיות (שהרי אם לא יעשה כן הסמכות לדון בתובענה תהיה נתונה לבית הדין לעבודה), זאת, כחריג לכלל לפיו התובע אינו חייב לפרט מהי התשתית המשפטית המבססת את זכותו לקבל מן הנתבע את הסעד. כאשר הוגשו הליכים בשתי הערכאות (ואפילו אם ההליך בבית הדין לעבודה נפתח לאחר ההליך בבית המשפט האזרחי) תינתן עדיפות לסיום הבירור בבית הדין לעבודה. אם כן, במקרה שמתנהל הליך בבית הדין לעבודה ומוגשת תביעה לבית המשפט האזרחי אשר מבוססת על שאלות דומות, ראוי כי תוגש בקשה לבית המשפט האזרחי להעמיד את ההליך שהוגש לפניו. במקרים שבהם כבר התקדם משמעותית הדיון בהליך בבית המשפט האזרחי, עשויה להיות הצדקה לכך שבית המשפט האזרחי יימנע מעיכוב הדיון המתקיים בפניו.

האם העברה של עובדת במרחק הקטן מ-40 קילומטר ממקום העבודה מהווה הרעת תנאים?¹³

ביה"ד האזורי קבע כי העברתה של עובדת ניקיון מסניף באשדוד לסניף בצומת ביל"ו מהווה הרעת תנאים ומחייבת פיצוי אף שמדובר במרחק קטן מ-40 קילומטר. כבוד השופט צבי פרנקל קבע כי בכך שהחברה לא הודיעה לעובדת כשהתחילה לעבוד שהיא יכולה להעביר אותה לסניף אחר ורחוק, היא לא הייתה צריכה לצפות לכך. יתרה מכך, גם במעבר של עובד מסניף לסניף, בייחוד כשמדובר בעיר אחרת שהיא לא עיר מגוריו, יש לערוך לו שימוע. לא ניתן לומר שזכותו של המעסיק, בתוך מתחם של 40 ק"מ, להעביר את העובדת למקום אחר. יש לערוך בחינה סובייקטיבית של השפעת תנאי העבודה ואת מכלול הנסיבות. תוספת 45 דקות לכל כיוון לעובדת שאינה עובדת במשרה מלאה יכול להיחשב כהרעה מוחשית בתנאי העבודה.

האם יש מקום להטיל על חברת הביטוח את האחריות לביצוע תשלום לפנסיה לעובדת שהמעסיק לא העביר עבורה תשלומים לקרן הפנסיה באופן שוטף?¹⁴

לפי סעיף 19 לחוק הגנת השכר, על קופת הגמל לפעול לאכיפת הזכויות הפנסיוניות של העמיתים המבוטחים, ובמקרה שבו מעסיק אינו מעביר את התשלום לקופה, על חברת הביטוח להגיש תביעה כנגד המעסיק בעניין. במקרה דנן מעסיקתה של העובדת הפסיקה להעביר את הסכומים שנוכו מהעובדת לחברת הביטוח מגדל. העובדת לא קיבלה התרעה ממגדל המודיעה על פיגור בתשלומים ולכן סברה בתום לב, כי תשלום הפרמיות הוסדר על ידי מעסיקתה.

12. רע"א 2407/14 מורן רוחם נ' אג'נס פרנס פרס בע"מ (פורסם בנבו, 14.10.2015).

13. ד"מ (אזורי ב"ש) 15-12-67247 טרויה טסמה נ' בועת סבון בע"מ (פורסם בנבו, 22.02.2016).

14. ק"ג (אזורי ת"א) 12-03-16669 מרי בן שמעון נ' מגדל חברה לביטוח בע"מ (פורסם בנבו, 05.03.2016).

בהתאם לתקנות הגנת השכר (פרטים ומסירת הודעות), היה על מגדל לשלוח הודעה על הפיגור בתשלום ועל תקופת הפיגור במכתב בדואר רשום לעובדת, עם העתק בדואר רשום למעסיקה. מגדל לא הוכיח כי עמדה בחובה המוטלת עליה והיה עליה להגיש תביעה כנגד המעסיקה. מגדל הפרה את חובת הנאמנות והזהירות שהיא חבה כלפי העובדת ובשל התרשלותה, נותרה העובדת ללא פנסיה. לפיכך ניתן סעד הצהרתי, לפיו העובדת זכאית לתשלומים ממגדל כאילו הועברו כסדרם כל התשלומים אשר היה על המעסיקה להעביר למגדל.

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

נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה או הבהרה, מערכת G - Labor Law



עו"ד מיכאל איילון, שותף

Michaela@gornitzky.com



עו"ד שימריט זאדה

shimritz@gornitzky.com



עו"ד בר סראפיאן

bars@gornitzky.com



עו"ד ג'ואנה ינובסקי

joannay@gornitzky.com