

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 שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום - הוראת שעה) (תיקון), התשע"ח - 2017

ביום 7.11.2017 פורסם חוק שכר מינימום - הוראת שעה) (תיקון), התשע"ח-2017, לפיו החל ממשכורת
 חודש דצמבר 2017 (אשר תשולם בינואר 2018) יעלה שכר המינימום מ- 5,000 ש"ח בחודש ל- 5,300 ש"ח
 בחודש. שכר המינימום לשעה יעלה מ-26.9 ש"ח ל- 28.49 ש"ח, ושכר המינימום היומי יעלה מ- 231 ש"ח
 ל- 244.62 ש"ח.

להלן נתוני שכר המינימום החל מ-01.12.2017, למבוגר, לנוער ולבעלי יכולת עבודה מופחתת:

שכר מינימום למבוגר החל מ-1 בדצמבר 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.		28.49 ש"ח	5,300 ש"ח
244.62 ש"ח	212.00 ש"ח		

שכר מינימום לנוער - 173 שעות עבודה בחודש:

שכר לשעה	שכר חודשי (עד 43 שעות שבועיות)	אחוז משכר מינימום	גיל
21.45 ₪	3,710.00 ש"ח	70%	עד 16
22.98 ₪	3,975.00 ש"ח	75%	עד 17
25.43 ₪	4,399.00 ש"ח	83%	עד 18
18.38 ₪	3,180 ש"ח	60%	חניך

שכר מינימום לבעלי יכולת עבודה מופחתת

(בכפוף לאישור בהתאם לתקנות שכר מינימום עובדים בעלי יכולת עבודה מופחתת):

שכר לשעה (לפי היקף משרה של 186 שעות בחודש)	שכר חודשי	אחוז משכר המינימום (לעובד מבוגר)	שיעורי יכולת עבודה %-1
8.55 ש"ח	1,590 ש"ח	30	19-30
11.40 ש"ח	2,120 ש"ח	40	30-40
14.25 ש"ח	2,650 ש"ח	50	40-50
17.10 ש"ח	3,180 ש"ח	60	50-60
19.95 ש"ח	3,710 ש"ח	70	60-70
22.80 ש"ח	4,240 ש"ח	80	70-80

חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה), התשע"ח - 2017 (להלן "הוראת השעה")

ביום 14.12.2017 פורסמה הוראת השעה הקובעת כי למרות האמור בסעיף 4 לחוק גיל פרישה, התשס"ד-2004 (להלן: "חוק גיל פרישה") בדבר גיל פרישה חובה לגברים ונשים (גיל 67), מעסיק לא יחייב עובד שהוא הורה שילדו נפטר והגיע לגיל פרישת חובה לפרוש מעבודתו, בשל גילו, בארבע השנים מיום הגיעו לגיל פרישת חובה. בהתאם להוראת השעה, עובד הינו מי שהועסק במקום עבודתו 7 שנים לפחות בתכוף לפני הגיעו לגיל פרישת חובה, ומעסיק הינו מי שמעסיק יותר מ- 25 עובדים.

עוד נקבע כי לבית הדין תהיה סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות החוק והוא יהא רשאי לפסוק פיצויים אך אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין; לתת צו מניעה או צו עשה, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהיה צודקת.

הוראת השעה לא תחול על: טייס העוסק בתפקידים מסוימים, כבאי, שוטר, סוהר, עובד בשירות הביטחון הכללי או במוסד למודיעין ולתפקידים מיוחדים.

תחילתה של הוראת השעה ביום 1 בינואר 2018 והיא תעמוד בתוקפה ארבע שנים מיום תחילתה.

חוק למניעת הסתננות (עבירות ושיפוט) (הוראת שעה), התשע"ח - 2017

ביום 14.12.17 פורסם ברשומות חוק למניעת הסתננות (עבירות ושיפוט) (הוראת שעה), התשע"ח - 2017 (להלן: "הוראת השעה"). להלן עיקרי הוראת השעה: הוראת השעה קובעת כי הגדרת המונח "מסתנן" תתוקן, כך שהענישה הפלילית המוגברת הקבועה בחוק עובדים זרים, תשנ"א-1991 וכן הענישה המנהלית המוגברת הקבועה בחוק העבירות המנהליות, תשמ"ו-1985 כלפי מעסיקים, תחול גם על מעסיקי מסתננים, אשר ברשותם רישיון זמני מסוג 2(א) (5) לפי חוק הכניסה לישראל, אך עובדים בניגוד להגבלה גיאוגרפית שנקבעה ברישיון שבידיהם.

חובת הפקדת פיקדון בגין העסקת מסתננים

ביום 25.4.2017 פורסם נוהל פיקדון לעובדים זרים שהם מסתננים, וביום 11.5.2017 פורסמו ברשומות תקנות עובדים זרים (דרך לתשלום פיקדון לעובד זר שהוא מסתנן), התשע"ז 2017 - (להלן: "תקנות עובדים זרים"). להלן עיקריהם:

החל מתאריך 1.5.2017 חובה על מי שמעסיק עובד זר שהוא מסתנן (כהגדרתו להלן), להפקיד עבורו פיקדון חודשי בסכום השווה ל-36% משכר העבודה של העובד (16% ישולמו על - ידי המעסיק ו-20% ינוכו משכרו של העובד) בחשבון ייעודי המנוהל באמצעות רשות האוכלוסין וההגירה. הבנק שבו מתנהלים חשבונות הפיקדון הוא בנק מזרחי טפחות (בנק 20, סניף 618).

מסתנן הוא מי שמתקיימים לגביו תנאים מצטברים: 1. הוא שוהה בישראל 2. שהייתו בישראל אינה מכוח אזרחות ישראלית, אשרת עולה, תעודת עולה, או רישיון לישיבת קבע. 3. הוא נכנס לישראל שלא דרך תחנת גבול מוכרת בדין. 4. הוא בעל אשרה ורישיון לישיבת ביקור או רישיון זמני לישיבת ביקור וניתן עליו צו הרחקה - עד ליציאתו מישראל או להרחקתו ממנה.

בהתאם לתקנות, פיקדון לגבי עובד זר שהוא מסתנן ישולם לחשבון הבנק באופן מקוון, באמצעות אתר האינטרנט של רשות האוכלוסין וההגירה. סכומי הפיקדון ייצברו לזכות המסתנן מידי חודש, והוא יוכל לקבלם בצאתו במועד מישראל לצורך יציאת קבע. בחודש שבו חל מועד יציאתו של העובד המסתנן מישראל, על המעסיק לשלם את יתרת סכום הפיקדון 5 ימים לפחות לפני המועד הרגיל, ובלבד שהמעסיק יודיע על מועד העזיבה הצפוי.

שהייה בישראל שלא כדין לאחר המועד בו נקבע כי המסתנן יעזוב את ישראל, עלולה לגרום לניכויים מסכום הפיקדון שנצבר לזכותו, כגון דמי ניהול ההפקדות והוצאות הרחקתו.

הפקדת כספי פיקדון לעובד מסתנן או דיווח על תשלום הפיקדון אינם מהווים אישור לחוקיות העסקתו של המסתנן על-ידי המעסיק או לחוקיות שהייתו או עבודתו של המסתנן בישראל.

אי הפקדת פיקדון עבור מסתנן מהווה עבירה על החוק. הליכי אכיפה מנהליים ופליליים, בדמות קנסות ואף מאסר עלולים להינקט נגד מעסיקים שלא יפקידו את כספי הפיקדון למסתנן.

חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 16), התשע"ח-2017

ביום 28.12.2017 פורסם תיקון חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 16), התשע"ח-2017. להלן עיקרי התיקון לחוק:

סעיף 9 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן: "החוק") קובע כי העסקת עובדים במנוחה השבועית אסורה אלא אם כן היא הותרה לפי סעיף 12 לחוק.

על פי סעיף 12(א) לחוק, שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים (להלן: "השר") רשאי להתיר העסקת עובדים בשעות המנוחה השבועית אם הוא משוכנע שהפסקת העבודה למנוחה השבועית, כולה או חלק ממנה, עלולה לפגוע פגיעה רבה בכלכלה, בתהליך עבודה או בסיפוק צרכים שהם, לדעתו חיוניים לציבור או לחלק ממנו.

בהתאם לתיקון לחוק, בעת החלטה על מתן היתר לעבודה במנוחה השבועית, השר יתחשב בשיקולים אלה: קיומה של חלופה שלא תחייב העסקת עובדים במנוחה השבועית, רווחת העובד, מסורת ישראל, ההשפעה במתן ההיתר על אופי המרחב הציבורי שבו תתבצע העבודה שלגביה מתבקש ההיתר וכל שיקול אחר שיש בו כדי להגשים את תכליות חוק זה.

היטל על העסקת עובדים זרים – הנחיות רשות המיסים אגב פס"ד סער

חוק התכנית להבראת כלכלת ישראל (תיקוני חקיקה להשגת יעדי התקציב והמדיניות הכלכלית לשנות הכספים 2003 ו-2004), התשס"ג-2003 (להלן: "החוק") קבע את חובתו של מעסיק בתשלום היטל על שכר המשולם לעובד זר. סעיף 45(א) לחוק, קובע כי מעסיק חייב בהיטל שישולם "מסך כל ההכנסה של עובד זר ששילם בשנת המס".

ביום 12.9.2017 ניתן פסק דין בבית המשפט העליון (להלן: "פסק הדין")¹, במסגרתו נקבע כי על המעסיקים לשלם היטל העסקת עובדים זרים גם מסתננים.

ביחס לחובות שהתגבשו עובר למתן פסק הדין, צוין כי על רשות המסים לשקול התחשבות בהטלת קנסות וריביות על המעסיקים.

ביום 21.11.2017 פורסמה הנחייה מטעם רשות המסים לאפשר למעסיקים הקלות בכפוף לקיום התנאים הבאים:

1. קבלת התחייבות מהמעסיק לדיווח ותשלום ההיטל באופן שוטף ולא מתן נקודות זיכוי למסתננים החל משנת 2015.

2. הסכמת המעסיק לתשלום ההיטל בכל השנים ואי מתן נקודות הזיכוי משנת 2015 לגבי כל השומות הרלבנטיות. הסכמה זו יכולה להיות בדרך של הסכם שומה או באמצעות תיקון דוחות. במקרים בהם מתנהל ערעור בסוגיות – על ידי משיכת הערעור.

3. המעסיק יסדיר את מלוא חובות המס הנובעים מההיטל ונקודות הזיכוי, לכל השנים (לרבות שנת המס 2017).

4. החוב יוסדר עד ליום 31.1.2018.

ההקלות שיינתנו בכפוף לקיום התנאים שלעיל, הינן:

1. ביטול מלוא הקנסות;
2. ריבית - ביטול 50% מהריבית;
3. פריסת תשלומים - עד 36 תשלומים שווים בתוספת הפרשי הצמדה וריבית לתקופת הפריסה.

לאחרונה, נעתרה רשות המיסים לבקשת יו"ר ועדת הכספים ושאר חברי הוועדה, להארכת המועד להסדר החוב ב-60 ימים, היינו עד ליום 1.4.2018.

ביום 31.10.2017 הוגשה לבית המשפט העליון עתירה לקיים דיון נוסף בעניין פסק הדין. לאור פניות שהגיעו לידי רשות המסים, על כן פורסמה ביום 21.11.2017 הנחייה מטעם רשות המסים לאפשר למעסיקים המעוניינים להיכלל במתווה ההקלות הנ"ל, לחתום על הסכמי שומה אשר יתוקנו במקרה שבו הלכת בית המשפט העליון במסגרת הדיון הנוסף בתיק זה תשתנה ותקבע כי אין מקום לחיוב ההיטל. יובהר, כי תנאי להחלת המתווה הוא הסדרת תשלום ההיטל עם חתימת ההסדר, לרבות קבלת ערבויות להבטחת התשלום במקרים הרלבנטיים.

עדכוני פסיקה

בית הדין הארצי קבע כי כשמהותו של מקום העבודה משתנה בצורה משמעותית העובדים רשאים להתפטר בדין מפוטר²

המעסיקה היא חברה שהייתה בבעלות משותפת של שני רואי חשבון בחלקים שווים. אחד מרואי החשבון החליט להפסיק את הפעילות המשותפת של שניהם ופתח משרד רו"ח נפרד (להלן: "החברה החדשה"). העובדים עברו לעבוד במשרד החדש ועל כן עתרו לחיוב המעסיקה בתשלום הפרשי פיצויי פיטורים.

בימים הסמוכים ליום עבודתם האחרון של העובדים, ניטשו ויכוחים וחילוקי דעות פומביים בין השותפים, והועלתה האפשרות לסיום הפעילות המשותפת, תוך שכל אחד מרו"ח מבקש לגייס למשרדו את מי מעובדי המעסיקה. ביום האחרון לעבודתם מצאו המערערים מכתב מרו"ח ובו נקבע כי השותפות בינו לבין רו"ח השני הסתיימה וניתנת להם האפשרות לסיום העבודה תוך תשלום פיצויי פיטורים, ולחלופין לעבור לחברה החדשה ברצף זכויות תוך הפקדת פיצויי הפיטורים עד למועד סיום העבודה במעסיקה. המכתבים הנ"ל לא נכתבו על נייר "לוגו" של המעסיקה, אולם אין בכך כדי לשלול את תוכן ההודעה. לא נסתרה הצהרת רו"ח כי סוכם עם רו"ח השני שהמעסיקה תשלם לעובדים את פיצויי הפיטורים.

ביה"ד פסק כי, מקום העבודה של המערערים "התפרק" עם הפסקת פעילותם המשותפת של השותפים במשיבה בה עבדו, ושינה את אופיו, וגם אם המעסיקה לא פורקה פורמאלית ואף המשיכה לפעול לזמן מה, זכאים היו המערערים להתפטר בדין מפוטר ולבחור עם מי מבין בעלי המשיבה ברצונם לעבוד, או אף לעבור לעבוד במקום אחר. בנסיבות אלה זכאים המערערים לפיצויי פיטורים מכוח סעיף 11(א) סיפא לחוק פיצויי פיטורים (התפטרות בדין מפוטר).

האם "רילוקיישן" מנתק יחסי העבודה עם המעסיק ויוצר יחסי עבודה חדשים?³

העובד עבד כמנהל מכירות לאזור אפריקה עד לסיום עבודתו בהסכמה בחברת נט אפ ישראל. עם סיום עבודתו חתם העובד על הסכם, בחברת נט אפ ניגריה. שתי החברות הינן חברות בת של חברת נט אפ ארה"ב. העובד העתיק את מקום מגוריו עם משפחתו לניגריה. כעבור חצי שנה ניתנה הודעה לעובד על ידי החברה הניגרית כי עבודתו תיפסק.

השאלה העיקרית שבמחלוקת הינה האם "הרילוקיישן" של העובד מנתק את יחסי העבודה עם המעסיקה הישראלית ויוצר יחסי עבודה חדשים. בית הדין דחה את התביעה. יחסי העבודה בין העובד למעסיקה הישראלית הסתיימו בהסכמה ע"פ מכתב הפסקת העבודה שניתן למעסיקה. בנוסף, החוזה בין העובד לחברה הניגרית שונה מהחוזה עם המעסיקה בישראל, דבר המעיד על היעדר קשר משפטי בין החוזים: השכר משולם בדולרים ולא בשקלים, שעות עבודה שונות ושכר גבוה יותר.

בנוסף לכך, לא התקיימו יחסי עבודה בין המעסיקה הישראלית לעובד. שכן, העובד התקבל לעבודה על ידי

2. ע"ע (ארצי) 16-09-69049 אלורה ליפקין פיגר נ' כספי-ברבי יעוז 2004 בע"מ (פורסם בנבו, 07.12.2017)
3. סע"ש (אזורי ת"א) 13-02-25901 אושיק אביב נ' נט אפ ישראל סילס בע"מ (פורסם בנבו, 31.07.2017)

החברה הניגרית שקבעה את תנאי עבודתו ולא על ידי המעסיקה הישראלית. כמו כן, העובד פוטר מהחברה הניגרית בשל מעשים שביצע אשר היוו הפרה של נהלי חברת האם ולמעסיקה הישראלית לא היה כל קשר לפיטוריו של העובד.

עובדת שאמרה למעסיקה שאם אינו מרוצה מעבודתה שיפטר אותה אינה זכאית לשימוע⁴

העובדת הגישה תביעה כנגד מעסיקתה לשעבר, בין היתר בטענה כי פוטרה ללא שימוע וזאת לטענתה בעקבות דרישתה ליחס הוגן מהמנהל הישיר. על רקע זה תבעה העובדת פיצויים על פיטורים שלא כדין. בפסק הדין נפסק כי לעניין פיטורים שלא כדין, בעת קבלת מכתב סיום ההעסקה לא ביקשה העובדת להמשיך את הקשר בין הצדדים. זאת ועוד, באחד מהמקרים בו העיר מנהל הסניף של העובדת על תפקודה היא השיבה כי אם עבודתה אינה מוצאת חן בעיניו שיפטר אותה. מנהל הסניף שיתף את המשרד (האחים ישראל בע"מ) בהתנהלות העובדת והביע את דעתו כי העובדת "מיצתה" את עצמה. לאור האמור, לאחר שמנהל הסניף קיבל אישור מהנהלה להביא לסיום העסקת העובדת, הוא פנה אליה וסיכם עמה מתי פיטוריה יכנסו לתוקף. בית הדין, ציין כי מקום שיש בין הצדדים הסכמה על סיום יחסי עובד מעסיק שביניהם, אין למוסד השימוע משמעות. על כן, בנסיבות שלפנינו שבהן סיום יחסי עובד מעסיק, הוא פרי הסכמה שבין הצדדים - העובדת והמעסיק - התביעה לפיצויים בשל פיטורים שלא כדין, הבאים לביטוי בפיטורים ללא שימוע - נדחית.

קבלן עצמאי או עובד⁵

התובע הועסק כנותן שירותים במסגרת הסכם למתן שירותי ניהול פרויקטים בחברה עירונית ציבורית. לאחר סיום העסקתו, הגיש התובע תביעה שעניינה הכרה ביחסי עבודה ולתשלום זכויות שונות הנובעות מעצם קיומם של יחסי העבודה. בית הדין האזורי לעבודה קבע שהיותו של אדם "עובד" הוא דבר הקרוב לסטטוס שלא נקבע ע"פ התיאור שניתן ע"י הצדדים אלא נקבע מבחינה משפטית לאחר בחינת מהות היחסים התלויים במכלול הסממנים ועובדות המקרה הספציפי. המבחן המקובל לבחינה זו הוא "המבחן המעורב" ובמרכזו "מבחן ההשתלבות". כאשר מדובר באדם המבצע תפקיד בכיר והמודע לתנאי העסקתו, יש לבחון האם הייתה הסכמה מצד המועסק לתת שירותים כ"קבלן עצמאי" ולוותר על מעמדו כעובד והאם הוויתור על מעמדו כעובד נעשה מדעת. במקרים אלו מושם הדגש בהתייחסות להתנהגותו של המועסק בתחילת ההתקשרות ובמשך כל תקופת קיומה וכן נבחן תום לבו של המועסק. עוד נפסק, כי כאשר המועסק בחר במודע והעדיף לתת שירותים במתכונת העסקה קבלנית, וכאשר מתכונת העסקה כקבלן הטיבה עמו משך כל השנים מבחינה כלכלית או מבחינות אחרות אזי יש לראות בכך, לעיתים, ויתור במודע של המועסק על זכויותיו כעובד. בחינת סממני העסקת התובע במקרה זה מצביעים בחלקם על היותו "עובד" ובחלקם על היותו "עצמאי", ואולם, יש לתת משקל לנסיבות ההתקשרות בין הצדדים, לזהותו של התובע ולכך שהוא היה מודע לצורת ההתקשרות ולמעמדו ומשיקוליו שלו בחר בצורת התקשרות זו. היוזמה להעסקתו באופן זה הייתה משותפת לו ולחברה, התובע הינו בעל ניסיון רב בתחום דיני העבודה וזכויות עובדים ובעל ידע רב בתחום זה, יחסי הכוחות בין הצדדים היו מלכתחילה שווים, במשך שנות העסקתו לא פנה התובע בטענה בעניין צורת התקשרותו ולא דרש זכויות של "עובד", על כן לא התקיימו יחסי עובד מעסיק בינו לבין החברה ולכן תביעתו נדחית.

על מעסיק מוטלת האחריות "לרכך" את שובה של עובדת מחופשת לידה תוך יצירת אקלים מזמין⁶

העובדת הועסקה במוקד שירות הלקוחות במשך כשנה וחצי עד ליציאתה לחופשת לידה. העובדת שבה לעבודתה לאחר חופשת הלידה, ובמהלך "התקופה המוגנת" של 60 יום מתום חופשת הלידה, הועברה לעבוד במחלקה אחרת. בחלוף 12 ימים מתום התקופה המוגנת ולאור תפקודה, זומנה העובדת לשימוע ולאחר קיומו פוטרה.

4. סע"ש (אזורי ב"ש) 15-11-48273 איריס לבנון נ' האחים ישראל בע"מ (פורסם בנבו, 22.05.2017)

5. סע"ש (אזורי ת"א) 15-01-45663 לאון מורוזובסקי נ' רימונים - חברה לפיתוח רמת השרון בע"מ (פורסם בנבו, 24.08.2017)

6. סע"ש (אזורי חי') 14-07-55637 יעל כהן נ' קופיטק - מיכון משרדי בע"מ (פורסם בנבו, 25.09.2017)

בית הדין קבע כי המעסיקה פעלה בניגוד לחוק עבודת נשים, עת העבירה את העובדת מעבודתה במחלקת השירות, בה עבדה לפני יציאתה לחופשת הלידה למחלקה חדשה. זאת למרות שבשכר ובהיקף עבודתה לא חל כל שינוי ולא נמצא כי העבודה במחלקה החדשה מהווה הרעת תנאים.

בנסיבות העניין, העברת העובדת למחלקה אחרת אינה עולה בקנה אחד עם תכלית חוק עבודת נשים. כמו כן, על מעסיק מוטלת האחריות "לרכך" את שובה של עובדת מחופשת הלידה תוך יצירת אקלים מזמין. בענייננו נקבע כי עם חזרתה של העובדת לעבודה, היחס אליה היה כאל עובדת מיותרת שלא נמצא מקום לשבץ אותה בו וכי היה חוסר ודאות בנוגע לעתידה אצל המעסיקה עקב העברתה למחלקה אחרת.

בנסיבות המקרה, נפל פגם בהתנהלות המעסיקה באשר למתן הזדמנות לעובדת להשתלב במקום עבודתה ובתפקידה הקודם ליציאתה לחופשת לידה, ובסופו של יום פוטרה בשל תפקוד לקוי בתפקיד החדש אליו הועברה. לאור האמור, בית הדין פסק לתובע פיצוי בגין נזק לא ממוני מכוח חוק עבודת נשים, בסך של 20,000 ש"ח.

לעניין חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, נפסק כי המעסיקה הוכיחה כי פיטורי העובדת לא היו קשורים להפיכתה לאם, אלא נעוצים בהתנהלותה של העובדת ובהספקי עבודה נמוכים. גם במהלך השימוע נאמר לעובדת כי התפקוד שלה במחלקה החדשה אינו טוב כך שהעובדת לא הצליחה להוכיח כי לא הייתה בהתנהגותה או במעשיה סיבה לפיטוריה. אמנם התנהלות העובדת במהלך התקופה המוגנת, נבעה בעקיפין מהשינוי בתפקידה, אך פיטוריה אינם נעוצים בהריונה ו/או הפיכתה לאם כך שהתביעה מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה נדחתה. בית הדין לא מצא כי נפל פגם בהליך השימוע שנערך לעובדת.

בית הדין הארצי קבע: הרווחים בקופת הפיצויים שבקרן הפנסיה שייכים למעסיק⁷

העובדת עבדה ככלכלנית בעמותה לפיתוח כלכלי במשך קרוב לשמונה שנים עד לפיטוריה. השאלה העיקרית שבמחלוקת הינה לזכות מי יש לזקוף את הרווחים שצברה קופת הפנסיה ברכיב ההפרשות לפיצוי פיטורים והאם יש לקחת בחשבון את העובדה שהקרן לא הפקידה בעבור העובדת בגין כל תקופת העבודה. בין העובדת למעסיקה לא נחתם הסכם המאמץ את תנאי האישור הכללי בדבר תשלומי מעבידים לקרן פנסיה וקופת ביטוח במקום פיצוי פיטורים, ולא נטען כי חל על המעסיקה ועובדיה הסכם קיבוצי המחיל את סעיף 14 לחוק פיצוי פיטורים. נפסק, כי מאחר וכספי הפיצויים מהווים חיסכון בידי המעסיק לצורך עמידתו בהתחייבות לתשלום פיצוי פיטורים, אז כפי שעל מעסיק להשלים את חבות הפיצויים במקרה של חסר, כך הוא זכאי כי בנסיבות בהן "ההפרשות השבחו את עצמן" הן תחשבה כחלק מכספי הפיצויים ו"כל עוד לא נגרע מהעובדת דבר על פי דין, אין לה כל יסוד להלין על כך".

התפטרות עקב לחץ נפשי בעבודה מזכה בפיצוי פיטורין⁸

העובדת עבדה בחברה העוסקת בתחום עיצוב הבית והעסק (להלן: "המעסיקה") משנת 2002, עד שנאלצה לסיים את עבודתה. בשנת 2011 נבדקה העובדת על ידי רופא פסיכיאטר עקב הפניה של רופא התעסוקתי. בטופס ההפניה נרשם כי העובדת הופנתה על ידי רופא תעסוקתי בשל התרשמותו על נסיגה במצבה הנפשי על רקע בעיות וסכסוך במקום עבודתה. הרופא הפסיכיאטר ציין בחוות דעתו כי לאור מצבה הנפשי כיום, הוא אינו ממליץ לה לחזור לעבודתה כי היחסים בינה ובין המעסיק מהווים סטרס נפשי נוסף והיא אינה מסוגלת להתמודד עמו.

נפסק כי הנטל להוכיח את התקיימות כל יסודות העילה לפיצוי פיטורים עקב התפטרות לרגל מצב בריאותי לקוי מוטל על העובד. על מנת לבסס תביעתו זו, על העובד להוכיח באמצעות תעודות רפואיות, כי מצב בריאותו אינו מאפשר לו בתנאי העבודה המוצעים ויתר נסיבות העניין להמשיך בעבודה אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה. אין חובה בהמצאת אישור רופא תעסוקתי, ודי כי העובד יוכיח את מצב בריאותו בדרך אחרת.

כמו כן אין צורך כי המצב הבריאותי ימנע מהעובד כל אפשרות להמשיך בעבודתו, או שיכביד על עבודתו ועל בריאותו מעבר לרגלי; די בקיום קשר סיבתי בין המצב הבריאותי ובין ההתפטרות, וכי קשר זה יהיה המניע להתפטרות או אחד המניעים העיקריים לה.

7. ע"ע (ארצי) 16-01-39921 אילנה קאטר נ' קרן קורת ישראל עמותה לפיתוח כלכלי (פורסם בנוב, 22.11.2017).
8. סע"ש (אזורי ב"ש) 13-11-38314 ילנה קיבורט נ' שטיחי שמחון בע"מ (פורסם בנוב, 10.05.2017).

על העובד להודיע למעסיק טרם התפטרותו, על מצב בריאותו כמונע המשך העבודה, וזאת על מנת לאפשר למעסיק להציע לו עבודה אחרת או תנאי עבודה ולהשפיע בכך על "שאר נסיבות" כך שלא תהא סיבה מספקת להתפטרות.

עוד נקבע כי אין חשיבות למועד מתן התעודה הרפואית אלא שאלת קיומם של הממצאים הרפואיים בעת ההתפטרות. יש לבחון את תחושתו הסובייקטיבית של העובד בד בבד עם קיומם של ממצאים רפואיים לכך. נפסק כי התפטרותה של העובדת בנסיבות העניין, הוא הפתרון היחיד שעמד בפנייה כמתן מענה למגבלתה הנפשית ולכן העובדת זכאית להתפטר בדין מפוטרת ולקבל פיצויי פיטורים.

פיטורי עובדת בהריון, בוותק של פחות מחצי שנה עקב הריונה הינם פיטורים שלא כדין⁹

העובדת הועסקה במשך תקופה בת 5.5 חודשים אצל המעסיקה, עד לפיטוריה במהלך היותה בהריון. בבסיס התביעה עומדת טענת העובדת כי פוטרה מעבודתה בשל הריונה. המעסיקה טענה כי התובעת פוטרה בשל היותה עובדת זמנית, שנשכרה להחליף עובדת אחרת שחזרה מחופשת לידה (להלן: "העובדת האחרת").

בית הדין קיבל את התביעה בעיקרה ופסק כי העובדה שהתובעת עבדה בנתבעת פרק זמן של פחות מ-6 חודשים, משמעה כי חוק עבודת נשים אינו חל. עם זאת, הפסיקה קבעה כי מקום שבו המעסיק פיטר עובדת סמוך למועד הקובע (6 חודשים) בניסיון לעקוף את חוק עבודת נשים, הרי שבשל חוסר תום הלב הכרוך בכך, יראו בכך כפיטורים שבוצעו לאחר 6 חודשים; מכל מקום, גם בהיעדר תחולה לחוק עבודת נשים, עדיין קיימת אפשרות לפסוק בגין נזק ממוני לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. ביה"ד פסק לתובעת פיצוי בגין נזק ממוני בסך 22,000 ש"ח, כאשר נלקחה בחשבון העובדה שהתובעת לא עבדה עד מועד לידתה בשל פיטוריה שלא כדין, וככל הנראה לאחריה, והעובדה שאם התובעת לא הייתה מפוטרת, היא הייתה חוזרת לעבודה לאחר חופשת הלידה.

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 

9. סע"ש (אזורי נצ') 14-12-49690 ענת ליברמן נ' סטילפלסט סחר (2008) בע"מ (פורסם בנוב, 13.07.2017)