

# Labor Law

## סקירה שנתית מתחום דיני העבודה

### — י ק י י י י י י י י —

ברצוננו להביא בפניכם מזכר המרכז עדכוני פסיקה וחקיקה נבחרים במשפט העבודה מהשנה החולפת.

#### מניעת הטרדה מינית במסגרת העבודה – הטבעת המושג 'יחסי השפעה'

ע"ע (ארצי) 35999-10-21 פלונית נ' חברה פלונית (פורסם בנבו, 13.12.2022):

עובדת אשר הועסקה כמלצרית במלון טענה כי הטרדה מינית על ידי עובד אחר, שף טורנה, במהלך מסיבת עובדים בחוף הים שקיים המעסיק לאחר שעות העבודה. העובדת הייתה חיילת משוחררת וויתקה עמד על מס' שבועות בודדים. השף היה מבוגר ממנה בעשור, בעל ותק של כשנה וחצי, ובמסגרת תפקידו (לשיטת בית הדין הארצי) היה בקשר עם עובדים רבים, בדרגות שונות, לרבות מנהלי מחלקות במלון.

**בפסק הדין התקדימי, קיבל בית הדין הארצי לעבודה ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בבאר-שבע וקבע כי גם בהיעדר יחסי מרות, ייתכנו "יחסי השפעה" בין עובדים - מעין הגדרת ביניים בין יחסי מרות ליחסים מאוזנים.** המדובר ביחסים בין עובדים בעלי מעמד היררכי דומה שיש ביניהם פערי כוחות על רקע אחר, אשר עלולים להשפיע על יכולת ההתנגדות של עובד להתנהגות מטרידה ופוגענית שמופנית כלפיו במסגרת יחסי עבודה. יחסי השפעה עשויים להתקיים על רקע מקצועי או מעמדי ועשויים להתבטא בוותק, בגיל, במוניטין במקום העבודה, בניסיון המקצועי ועוד.

כאשר מתקיימים יחסי השפעה במקום העבודה, חל סטנדרט זהירות גבוה יותר ביחס לעובד מן המניין, וכן, רף ההוכחה הנדרש מהמתלונן להוכיח כי הראה למטריד שאינו מעוניין, נמוך מהרף הרגיל ונקבע על פי מידת יחסי ההשפעה.

**בנוסף, פסק הדין קבע שעל מעסיק מוטלת החובה לנקוט צעדים מהותיים, מעבר ליישום "טכני" של החוק, למניעת אירועים של הטרדה מינית וביורום כראוי, אם אירעו. כך, למשל באירועים או מקומות 'מועדים', כגון כאלו שמוגשים בהם משקאות אלכוהוליים, כמו פאבים ומסיבות.**

#### הרחבת האפשרות של עובדים להגיש תובענות ייצוגיות בתחום דיני העבודה

בג"ץ 5148/18 אור שחם נ' בית הדין הארצי לעבודה (פורסם בנבו, 11.07.2022) ("עניין קסטרו"):

ביום 11.7.2022 התקבלה עתירה לבג"ץ שהוגשה בנוגע לפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בעניין קסטרו, בכל הקשור לעילת הכללת עמלת מכירה בשכר הקובע לצורך חישוב גמול שעות נוספות, גמול מנוחה שבועית ודמי חגים ותשלום גמול מיוחד עבור עבודה בשעות נוספות ברמה השבועית.

הבקשה לניהול תובענה ייצוגית אושרה בבית הדין האזורי לעבודה בנוגע לעילה של הכללת עמלות המכירה לצורך חישוב שעות נוספות ובנוגע לעילת גמול השעות השבועיות. עילת חישוב דמי החגים נדחתה. הן קסטרו והן העותר הגישו ערעור כנגד החלטת בית הדין האזורי. בית הדין הארצי דחה את הערעור שהגיש העותר, קיבל את ערעורה של קסטרו וקבע כי יש לדחות את הבקשה לניהול תובענה ייצוגית בנוגע לשלוש עילות התביעה.

כנגד החלטת בית הדין הארצי הוגשה עתירה לביטול פסק הדין. כמו כן התבקש בית המשפט העליון (בשבתו כבג"ץ) להתערב בהחלטת בית הדין האזורי ולהורות על קבלת בקשת האישור לניהול תובענה ייצוגית בכל שלוש העילות.

באופן חריג, בית המשפט העליון התערב בפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה, ביטל את פסק דינו, וקבע כי התיק יוחזר לבית הדין האזורי לניהול התובענה הייצוגית בשתי עילות התביעה, כפי שנקבע בפסק דינו של בית הדין האזורי.

במסגרת פסק דינו, בג"ץ קבע שמורכבות הסוגיות המשפטיות והעובדתיות אינה יכולה להוות מכשול לאישור תובענה ייצוגית, שכן הדבר יעמיד משוכה גבוהה מדי בפני תובעים ייצוגיים פוטנציאליים, באופן שחוטא לתכליתו של מוסד התובענה הייצוגית. כמו כן, במסגרת פסק הדין ניתן דגש מיוחד לאכיפת זכויות בצורה מיטבית במשפט העבודה, המגן, באמצעות כלי התובענה הייצוגית. כפועל יוצא בזאת, הורחבה האפשרות של עובדים להגיש תובענות ייצוגיות כנגד מעסיקים בתחום דיני העבודה.

### **הכרה ביחסי עבודה במסגרת תבניות העסקה חדשות**

#### **החלטה בעניין "וולט", החלטה בעניין "המרכז לבחינות והערכה"**

בתי הדין לעבודה אישרו השנה את ניהולם של שני הליכים ייצוגיים של תובעים ייצוגיים כנגד מעסיקים, אשר נמנעו מלהגדיר את היחסים בין הצדדים כיחסי עבודה.

אישור התובענות נסמך, בין היתר, על [הלכת בותה](#), במסגרת פסק הדין התקדימי אשר ניתן ביום 7.4.2021.

#### **ת"צ (תל אביב-יפו) 35327-08-20 גולן חזנוביץ' נ' וואלט אנטרפריזס ישראל בע"מ (פורסם בנבו, 05.12.2021):**

שליחים של חברת השליחויות וולט – חברה המפעילה אפליקציית משלוחים אשר באמצעותה ניתן לבצע משלוחים ממסעדות, הגישו בקשה לאישור תובענה ייצוגית כנגד החברה. במסגרת הבקשה ביקשו המבקשים להכיר בקיומם של יחסי עבודה בין השליחים לבין החברה ולחייב את החברה בתשלום זכויות סוציאליות הנובעות מיחסי עבודה. השליחים היו חתומים על הסכמי התקשרות עם החברה, אשר במסגרתם הוגדר, כי השליחים אינם עובדים של החברה ועליהם לפעול על פי הוראות האפליקציה ולבצע את שירותי השליחות במקצועיות. לשליחים אפשרות להתקשר עם החברה כעוסקים מורשים, כעובדים באמצעות חברות בע"מ, או באמצעות חברות כוח אדם. צורת התקשרות זו מאפיינת מודל עבודה חדשני במסגרת "כלכלת הפלטפורמה", מודל כלכלי הרווח בעידן הנוכחי, לאור ההתפתחויות הטכנולוגיות, ובמסגרתו פלטפורמה דיגיטלית (אפליקציה) המציעה ללקוחות שירותים המבוצעים על ידי נותני שירותים, עמם היא מתקשרת.

**בית הדין הארצי קבע, כי בעת הנוכחית, יש לבחון את שאלת יחסי עובד ומעסיק לאור "המבחן המעורב" גם על כלכלת הפלטפורמה, על-אף ייחודיותו, וזאת בין היתר, לנוכח הלכת כותה ובהיעדר חקיקה בנושא בישראל (הקובעת למשל, קטגוריית ביניים של תבניות העסקה תוך מתן חלק מהגנות זכויות מתחום משפט העבודה והביטחון הסוציאלי כפי שקיים במס' מדינות אחרות). מבחן זה, כך קובע פסק הדין, מוביל לתוצאה לפיה שליחי וולט הינם עובדי החברה.**

כחלק מחידושי פסק הדין, קבע בית הדין הארצי, כי אמנם החברה אינה מהווה "מקום עבודה" במובנו הקלאסי, אך מקום העבודה עבר שינויים בשנים האחרונות. בנוסף, נקבע שכל זמן שהשליח מחובר לאפליקציה והוא "זמין" לעבודה, קיימת למעסיקה יכולת פיקוח ושליטה עליו. כמו-כן, השליח אינו קובע את גובה דמי המשלוח ומשכך אינו שולט ברווחיו. לבסוף נקבע, כי המקרה אינו מצדיק אי הכרה ביחסי עבודה מחמת חוסר תום-לב, משום שלא ניתנה לשליחים האפשרות לבחור את אופן ההתקשרות.

#### **תצ (ת"א) 52319-11-19 הנרי קליין נ' מרכז ארצי לבחינות ולהערכה (פורסם בנבו, 24.11.2022):**

משגיחי בחינות של בחינות הנערכות באוניברסיטאות הגישו בקשה לתובענה ייצוגית, במסגרתה טענו כי יש להכיר בהם כעובדי העמותה שבמסגרתה ניתנו שירותי ההשגחה על הבחינות.

חלקם של המשגיחים משמשים כמשגיחים פעמים ספורות בלבד ואחרים עושים כן בהיקפים משמעותיים ואינם עוסקים בעבודה אחרת כלשהי. התגמול בגין ההשגחה בבחינות משולם על בסיס שעת. המשגיחים דווחו למוסד לביטוח לאומי כעובדים של העמותה, אך הוחתמו על "טופס דיווח בוחנים" במסגרתו צוין, כי לא מתקיימים יחסי עבודה בינם לבין המשיבה.

**בית הדין בתל אביב, אישר את התובענה הייצוגית וקבע, כי למבקש עומדת עילת תביעה באשר לקיומם של יחסי עבודה בינו לבין העמותה.** בית הדין קבע, כי היקף משרה נמוך אינו מונע הכרה ביחסי עבודה. מדובר במודל העסקה גמיש, המאפשר לעובד להירשם כמשגיח לבחינה אם הוא מעוניין בכך ולהפך. כן, קיימת למשיבה יכולת פיקוח ושליטה על עבודתו. בית הדין מצא, כי אין בחתימה על "טופס דיווח הבוחנים" כדי לשנות ממסקנתו בדבר מעמדו של המבקש, והיא אינה מכריעה בדבר מעמדו, שכן מעמדו של אדם כעובד או לאו, הוכר כסטטוס הנגזר מן המבחנים שבדין.

## השתתפות סעדים כספיים משמעותיים בגין ההתנכלות תעסוקתית

ע"ע (ארצי) 21934-02-21 יצחק חקמון נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו, 06.09.2022)

עובד עבד בבית חולים כעשרים שנים עד לפרישתו המוקדמת לגמלאות. בחלק מהתקופה, כיהן העובד כחבר ועד העובדים, כגזבר הוועד וכיו"ר ועדת הביורורים. על פי טענות העובד, בית החולים, באמצעות מנהלו האדמיניסטרטיבי, סירב להכיר בו כמייצג עובדים מכוח תפקידו בוועד, התנכל לו וכפה עליו למעשה פרישה מוקדמת. העובד תבע את ביטול פרישתו והשבתו לעבודה. בתביעה שהתבררה בבית הדין האזורי לעבודה, התקבלה תביעת העובד ונפסק לו פיצוי כספי בסך של 60,000 ₪. על כך הגיש העובד ערעור בבקשה להשיבו לעבודה בטענה שהסעד אינו תואם את הפגיעה שנגרמה לו.

בית הדין הארצי לעבודה, הכיר בכך שהעובד נפגע מהתעמרות חמורה, התקבלו לגביו החלטות כוחניות ובלתי ענייניות, ונעשה ניסיון להשתיקו ולהדירו כעובד וכחבר ועד, לפגוע בשמו הטוב ובמעמדו ולהפעיל עליו לחץ כלכלי, תעסוקתי וחברתי. נקבע, כי מעבר להיבטי ההתעמרות בעבודה שהוכרו בפסיקת בית הדין האזורי, יש להתחשב גם בהשפעת הלחצים הפסולים שהופעלו על המערער על מנת שיסכים לפרישה מוקדמת.

לסיום נקבע, כי הפגיעה החמורה בעובד מצדיקה השתתפות פיצוי בסך משמעותי של 300,000 ₪, אולם בנסיבות הקיימות, נקבע כי אף שסעד של השבה לעבודה הינו אפשרי, אין מקום להשיב את העובד לעבודתו וכי הסעד ה"טבעי" הינו סעד של פיצוי כספי.

## השבת עובד לעבודה גם בחלופ שנתיים ממועד פיטורין

ע"ע (ארצי) 65138-12-21 הרב בנימין קופרמן נ' המועצה הדתית רמת גן (פורסם בנבו, 04.12.2022).

עובד פוטר לאחר שהועסק במועצה הדתית כרב במשך כ-30 שנים. העובד הגיש תביעה ובקשה לצו מניעה זמני כנגד כניסת פיטוריו לתוקף. בית הדין האזורי דחה את הבקשה לצו מניעה ואת התביעה והעובד הגיש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה.

בפסק הדין בערעור, קבע בית הדין הארצי כי נפלו פגמים קשים בהליך פיטורי העובד. כך למשל, החברה סיימה את העסקת העובד מטעמים שלא צוינו כלל בזימון לשימוע ואף שינתה מספר פעמים את גרסתה בדבר העילות לסיום העסקת העובד.

בית הדין הארצי פסק כי לנוכח הליקויים הללו, יש לבטל את הודעת הפיטורים ולהשיב את העובד לעבודתו, וזאת, למרות שלמן מועד הפיטורים חלפו כבר למעלה משנתיים. כן נפסק, כי העובד זכאי לשכר עבודתו הרגיל בגין התקופה שממועד פיטוריו ועד למועד שובו לעבודה.

אנו מזמינים אתכם לפנות אלינו לכל שאלה ו/או התייעצות בנושא.



רוני שרון אבירם, עו"ד  
ronis@gornitzky.com



שגיא פדוראנו, שותף  
sagip@gornitzky.com



עו"ד מיכאל איילון, שותף  
מוביל תחום דיני עבודה  
michaela@gornitzky.com