

ידיעון דיני עבודה

לקוחות וידידים יקרים,

אנו מביאים לידיעתכם תמצית של ההתפתחויות העיקריות שחלו בשנה החולפת בתחום דיני העבודה, אשר עתידות להיות להן השלכות על דרכי ההתנהלות של מעסיקים.

תוכן עניינים:

חקיקה

1. חוק פיצויי פיטורים—הארכת תקופת הפסקה בעבודה שאינה קוטעת רציפות בעבודה ל-6 חודשים (מ-3 חודשים).....1
2. חוק עבודת נשים—הרחבת האיסור לפטר עובד/ת שעובר/ת טיפולי פוריות גם אם לא נעדרו מהעבודה.....1
3. חוק עבודת נשים—הארכת חופשת הלידה.....2
4. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה—ביטול חובת המפקחים להודיע על ביקור.....2
5. חוק התגמולים לנפגעי פעולות האיבה—רשות להיעדר מהעבודה ביום הזיכרון.....2

פסיקה

1. פס"ד סאיג אבקסיס—ביטול ההלכה בדבר גמלת הריון חלקית.....2
2. פס"ד אברהם—בנושא זכות השימוע (אינה תלויה בהתנהלותו של העובד).....2
3. פס"ד לבל—חובת האמונים וחובת תום הלב בתקופת ההודעה המוקדמת.....2
4. פס"ד טיברמן ופס"ד גלובוס גרופ—שינוי הלכת גדרון.....3
5. פס"ד קומברס—קבוצת השוויון הרלבנטית לעניין בחינת אפליה בין גברים לנשים בהענקת אופציות.....3
6. פס"ד עבאסי—משרה מלאה לענין חוק שכר מינימום תוגדר עפ"י הנהוג במקום העבודה.....4
7. פס"ד מפעלי אקרשטיין—הכרה בארגון כוח לעובדים, יחידת מיקוח.....4
8. פס"ד הוט—נטל הוכחה מוגבר להראות שפיטורי עובד נעשו ללא קשר לפעילותו בקשר עם ארגון עובדי החברה.....4

פסיקה—בתי הדין האיזוריים לעבודה

1. פס"ד שפירא—תחולת חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם על עובדי מחשוב.....5
2. פס"ד טרופ—חיוב משתמש בפועל בתשלום זכויות עובד קבלן.....5
3. פס"ד מרדכי—מתן סעד זמני המונע התייצבות עובד לשימוע לפני פיטורים.....5
4. פס"ד שרי אילנית יצחקי—בית הדין לא החזיר לעבודה עובדת בהריון שפוטרה ללא היתר.....5
5. פס"ד הוט—איזונים בין זכויות ארגון העובדים לבין זכויות המעסיק.....6



חקיקה

1. חוק פיצויי פיטורים—הארכת תקופת רציפות בעבודה

בהתאם לסעיף 9(2) לחוק פיצויי פיטורים עובד שפוטר או התפטר ושב למקום עבודתו לאחר תקופה שלא עלתה על 3 חודשים, התקופה בה עבד לפני ניתוק יחסי עובד-מעביד נצברה לוותק לחישוב עתידי של פיצויי פיטורים.

תיקון מספר 25 לחוק פיצויי פיטורים, אשר נכנס לתוקפו ביום 31 בדצמבר, 2009, האריך את התקופה שאינה קוטעת רציפות בעבודה, לצורך בחינת הזכאות לפיצויי פיטורים, מ-3 חודשים ל-6 חודשים. על פי דברי ההסבר לתיקון לחוק מטרת התיקון למנוע את הסיטואציה שבה מעסיקים מתחמקים מתשלום פיצויי פיטורים על ידי העסקת עובד, פיטוריו לאחר תקופה שפחותה משנה וקבלתו בחזרה לעבודה לאחר שלושה חודשים, על מנת להפסיק את רציפות ההעסקה לעניין זכאות לפיצויי פיטורים.

משמעות התיקון הנה כי עובד שנקלט לתקופת עבודה נוספת אצל מעביד, בטרם חלפו 6 חודשים מתום תקופת העסקתו הראשונה, יהיה זכאי בתום תקופת העסקתו השנייה לפיצויי פיטורים בגין שתי תקופות העסקתו (גם אם קיבל פיצויי פיטורים בגין תקופת ההעסקה הראשונה). פיצויי הפיטורים יחושבו לפי השכר האחרון, אך במקרה בו העובד קיבל פיצויי פיטורים בגין תקופת ההעסקה הראשונה, סך זה ינוכה מסך פיצויי הפיטורים המגיע בגין שתי תקופות ההעסקה.

2. חוק עבודת נשים—הרחבת האיסור לפטר עובד/ת שעובר/ת טיפולי פוריות גם אם לא נעדרו מהעבודה

סעיף 9(ה) לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 ("חוק עבודת נשים") אוסר על פיטורי עובד/ת העובר/ת טיפולי פוריות לקראת הילד הראשון או השני בימי ההיעדרות מהעבודה או במשך תקופה של 150 ימי לאחר תום ימי ההיעדרות, בהיעדר היתר ממושרד התמ"ת.

תיקון מספר 45 לחוק עבודת נשים, אשר נכנס לתוקפו ביום 4 בפברואר, 2010 קובע כי האיסור דלעיל יחול גם לגבי עובד/ת (קבוע/ה, ארעי/ת או זמני/ת) שלא נעדר/ה מעבודה בתקופת טיפולי הפוריות או במשך תקופה של 150 ימים לאחר מועד תחילת טיפולי הפוריות, ובלבד שיתקיימו התנאים המצטברים הבאים:

(1) העובד/ת עבד/ה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה 6 חודשים לפחות; (2) מדובר בטיפול פוריות לקראת הילד הראשון או השני של העובד/ת; (3) העובד/ת הודיעו למעביד על טיפולי הפוריות לא יאוחר מ-3 ימי עבודה ממועד מתן ההודעה המוקדמת לפיטורים, או 3 ימים ממועד הפיטורים (אם לא ניתנה הודעה מוקדמת לפיטורים); ו- (4) העובד/ת מסר/ה למעביד אישור רפואי לגבי הטיפולים בתוך 14 ימים ממועד מתן ההודעה המוקדמת, או בתוך 14 ימים ממועד הפיטורים (אם לא ניתנה הודעה מוקדמת לפיטורים).



יש לציין כי לגבי עובדים אשר נעדרים ממקום עבודתם בשל טיפולי פוריות חל האיסור האמור במשך ימי היעדרות **ובן** במשך 150 ימים מתום כל היעדרות. איסור זה (בניגוד לאיסור לפטר עובד/ת שלא נעדרו מהעבודה) מוגבל לתקופה של עד שנתיים מיום ההיעדרות הראשון.

3. חוק עבודת נשים—הארכת חופשת הלידה לנשים

תיקון מס' 46 לחוק עבודת נשים, אשר נכנס לתוקפו ביום 22 במרץ 2010 קובע כי חופשת הלידה תוארך מ-14 שבועות ל-26 שבועות. על פי התיקון, לאחר 14 השבועות של חופשת הלידה בתשלום, אישה אשר עובדת אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפחות 12 חודשים, זכאית באופן אוטומטי וללא אישור מהמעסיק, להישאר בחופשת לידה משך 12 שבועות נוספים של חופשה ללא תשלום, אלא אם תעדיף לוותר על כך.

4. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה—ביטול חובת המפקחים לתת הודעה מוקדמת על ביקור במקום העבודה

חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 ("חוק שוויון הזדמנויות בעבודה") מסמך את שר התמ"ת למנות מפקחים לעניין פיקוח על ביצוע הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. תיקון 13 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אשר נכנס לתוקפו ביום 16 בפברואר, 2010, ביטל את החובה שהייתה מוטלת על מפקחים אלה ליתן הודעה מוקדמת טרם ביקורם במקום עבודה כלשהו.

משמע, כי לאחר התיקון האמור המפקחים רשאים להיכנס לכל מקום עבודה ולחקור את הבעלים וכל אדם אחר הנוגע בדבר שבאותו מקום, ולבדוק את המסמכים הנוגעים לעובדים באותו מקום עבודה, וזאת ללא מתן הודעה מוקדמת, שכן חובת מתן הודעה מוקדמת עלולה לרוקן מתוכן את יעילות האכיפה ולפגוע ביכולתם של המפקחים לבצע את מלאכתם ולהבטיח את קיום הוראות החוק.

5. חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה—רשות להיעדר מהעבודה ביום הזיכרון

חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, תש"ל-1970 ("חוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה") עוסק בזכויותיהם של נפגעי פעולות איבה וקרובי משפחותיהם. תיקון מספר 27 לחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, אשר נכנס לתוקפו ביום 16 בפברואר, 2010 קובע כי קרוב משפחה של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה, רשאי להיעדר מעבודתו ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ולקבל שכר כאילו עבד ביום זה. המונח "קרוב משפחה" משמעו הורים, הורי הורים, בן-זוג, ילדים, אחים ואחיות.



פסיקה - בית הדין הארצי לעבודה

1. בית הדין הארצי ביטל את ההלכה שקבעה כי יש להכיר בגמלת שמירת הריון חלקית

עב"ל 165/08 המוסד לביטוח לאומי נ' רחל בלומנטל (10.9.09)
עב"ל 746/08 המוסד לביטוח לאומי נ' פזית סאיג-אבוקסיס (15.12.09)

בספטמבר 2009 קבע בית הדין הארצי כי יש להכיר בגמלת שמירת הריון חלקית ולשלם לעובדת גמלה באופן יחסי לצמצום עבודתה בפועל. על פי ההלכה שנקבעה כאמור, עובדת שנעדרה מהעבודה באופן חלקי (דהיינו התייצבה לעבודה באופן חלקי) במהלך הריונה בשל סיבות רפואיות, זכאית לגמלת שמירת הריון חלקית.

בדצמבר 2009 הפך בית הדין הארצי את ההלכה האמורה, בקובעו כי עובדת שנעדרת מהעבודה באופן חלקי אינה זכאית לגמלת שמירת הריון. בית הדין הארצי ציין כי שמירת הריון מוגדרת כהיעדרות מהעבודה בתקופת הריון בשל מצב רפואי הנובע מההיריון והמסכן את חיי האישה או עובריה. לאור זאת, הכרח הוא כי היעדרות מהעבודה לעניין שמירת הריון בגין מצב כאמור הינה היעדרות מהעבודה על בסיס יומי (ולא על בסיס של צמצום היקף שעות העבודה היומיות). משמע, כי על פי ההלכה הנוהגת כיום, היעדרות חלקית מעבודה (על בסיס שעת) אינה מזכה בגמלה לשמירת הריון.

בית הדין הוסיף וציין כי ראוי שזכאותה של עובדת הנמצאת בשמירת הריון חלקית לגמלת שמירת הריון, תוסדר בחקיקה.

2. זכות השימוע טרם פיטורין אינה תלויה בהתנהגות העובד

ע"ע 516/09 מלכה אברהם נ' עגם מפעלי מתכת בע"מ (17.12.09)

ביום 17.12.09 קיבל בית הדין הארצי ערעור אשר הגיש עובד כנגד קביעת בית הדין האזורי שפיטוריו לא נעשו בשרירות או בחוסר תום לב, כי אם מטעמים ענייניים, על רקע בעיות משמעת. מדובר היה בעובד אשר בינו לבין הממונים עליו התקיימה מערכת יחסים עכורה, שנבעה מבעיות התנהגות של העובד, שסירב לקבל את מרות הממונים עליו. העובד פוטר מבלי שנערך לו שימוע.

בית הדין הארצי קבע כי זכות השימוע טרם פיטורין הוכרה במשפט העבודה הישראלי הן במגזר הציבורי והן במגזר הפרטי. זכות העובד לשימוע הינה זכות הנגזרת מכללי הצדק הטבעי ונחשבת כזכות יסוד המהווה חלק בלתי נפרד ממשפט העבודה. זכות זו אינה תלויה בהתנהגות העובד וקיימת גם בנסיבות בהן היו הפרות חוזרות ונשנות של חוזה העבודה על ידי העובד, לרבות בנוגע לתחום המשמעת. בית הדין קבע שלעובד ישולמו פיצויים בגין פיטורים שלא כדין בסך 46,000 ש"ח.

3. פעולות של עובד במהלך תקופת ההודעה המוקדמת להקמת עסק מתחרה עולות כדי הפרת חובת האמונים וחובת תום הלב

ע"ע 62/08 לבל דוד נ' חברת הדקה ה-90 בע"מ (27.12.09)

מר לבל שימש כמנכ"ל בחברת הדקה ה-90, עד שהתפטר. במהלך חודשי עבודתו האחרונים תכנן מר לבל את הקמתה של חברה מתחרה וביצע פעולות תשתית להקמתה. בנוסף, 6 מטובי סוכני המכירות של הדקה ה-90 התפטרו במכתב לא מנומק והצטרפו לחברה המתחרה עם הקמתה. הדקה ה-90 הגישה תביעה כנגד מר לבל בטענה כי גזל ממנה סודות מסחריים והפיק מהם רווחים שלא כדין במסגרת עבודתו בחברה המתחרה שהקים.

ביה"ד האזורי לעבודה קבע כי מר לבל הפר את חובת האמון וחובת תום הלב שלו כלפי הדקה ה-90, בכך שהשקיע מזמנו וממרכו

להקמת עסק מתחרה בתקופת ההודעה המוקדמת. עם זאת, הוסיף וקבע כי הדקה ה-90 לא הוכיחה קיומם של סודות מסחריים בני הגנה או שימוש שלא כדין בסודות מסחריים. ביה"ד האזורי חייב את מר לבל לשלם לדקה ה-90 את מלוא הסכומים שהשתכרו בתקופת ההודעה המוקדמת.

בית הדין הארצי קיבל באופן חלקי ערעור שהוגש על ידי מר לבל. בית הדין הארצי ציין כי אמנם נקבע זה מכבר בפסיקה כי בתקופת ההודעה המוקדמת עובד רשאי לתור אחר מקור פרנסה חלופי לתקופה שלאחר תום יחסי העבודה ואין בכך משום הפרת חובת הנאמנות או חובת תום הלב כלפי מעסיקו, אולם פעולותיו של העובד במקרה זה חרגו מכדי חיפוש מקור פרנסה ויש בהן משום הפרת חובת הנאמנות, האמון, ההגיונות ותום הלב כלפי המעסיקה. הפרה זו מזכה את המעסיקה בפיצוי, אולם אין בה כדי לשלול ממר לבל את מלוא התמורה שקיבל בגין עבודתו בפועל בתקופת ההודעה המוקדמת. הפיצוי בו חויב מר לבל בביה"ד האזורי הופחת ב-1/4 מערכו.

בית הדין הארצי לעבודה הבהיר עוד כי הפרת חובותיו של העובד כלפי המעסיקה אינה גלומה בעצם התחרות שהקים לדקה ה-90, שכן ככלל אין למעסיק אינטרס לגיטימי שעובדו לא יתחרה בו לאחר סיום עבודתו, אלא שבמקרה זה מדובר בשקידתו של עובד בכיר על הקמת עסק מתחרה בעודו מועסק בחברה בפועל.

4. בית הדין הארצי לעבודה צמצם באופן משמעותי את המקרים בהם תתאפשר השבה ו/או קיזוז בתביעות להכרה בדיעבד של נותני שירותים שהינם קבלנים עצמאיים כעובדים

ע"ע 570/07 פיליפ טיברמן נ' מקורות חברת מים בע"מ (24.12.09)
ע"ע 450/07 גלובוס גרופ בע"מ ואח' נ' יואל מלכא (7.3.10)



לאחרונה ניתנו שני פסקי דין מאת בית הדין הארצי לעבודה אשר להם השלכות רחבות היקף על אופן ההתקשרות עם נותני שירותים שהינם קבלנים עצמאיים. לאור פסיקות אלה יש לבחון מספר קריטריונים שיכריעו מהי דרך ההתקשרות העדיפה עם אדם כלשהו - במסגרת של יחסי עבודה או במסגרת של מזמין-נותן שירותים.

פסקי הדין האמורים צמצמו משמעותית את יכולת החברה לבצע קיזוז או השבה של תשלומים ביתר שניתנו לנוותן השירותים מאחר שהוא לא עובד, במקרה בו ההתקשרות בין הצדדים מוגדרת בדיעבד ככזו אשר במסגרתה התקיימו יחסי עובד ומעביד בין הצדדים (וכפועל יוצא מכך זכאי נותן השירותים בנוסף לתמורה ששולמה לו על פי הסכם ההתקשרות, לזכויות סוציאליות הנובעות מיחסי עבודה כגון פיצויי פיטורים, חופשה, הבראה, הפרשות פנסיוניות ועוד).

העקרונות העיקריים שנקבעו בפסקי הדין הנ"ל:

הכלל: לא ניתן לבצע קיזוז או השבה לנוותן שירותים שהוכר בדיעבד כעובד.

ניתן יהיה לבצע קיזוז או השבה בהתקיים התנאים הבאים: (1) נותן השירותים דרש בעצמו להתקשר באופן עצמאי עם החברה; (2) קיימת תנית "גדרון"¹ בחוזה ההתקשרות; וכן (3) העלות של נותן השירותים לחברה גבוהה באופן ניכר מעלות המעביד שהייתה כרוכה בהעסקתו כעובד ולא די בכך שהעלות כנותן שירותים גבוהה באופן ניכר מהשכר שהיה מקבל אילו היה עובד (נקבע, כי ככלל יש מקום לבחון דרישה להשבה אם וככל שהתשלומים למי שהוכר בדיעבד כעובד שווים ל-150% או יותר מהשכר שהיה מקבל כעובד). בנוסף נבחן תום הלב של הצדדים.

לאור פסקי דין אלה מתעורר הצורך לבחון, בכל מקרה של רצון להתקשר עם אדם במסגרת של יחסי מזמין-נותן שירותים, האם מדובר בהתקשרות שנחזית להתקשרות במסגרת של יחסי עובד ומעביד, וככל שכן - האם מתקיימים התנאים המפורטים לעיל, אשר רק בהתקיימם יתאפשרו קיזוז או השבה.

5. בית הדין הארצי התערב בשיקול דעתה של חברת קומברס בהענקת אופציות לעובדיה

ע"ע 114/09 קומברס בע"מ נ' אירית בן משה (2.4.09, 27.1.10)

המשיבה (התובעת) עבדה בחברת קומברס כמנהלת פרויקטים בשיווק. בתביעתה טענה כי הופלתה לרעה לעומת גברים שעבדו בתפקיד זהה לשלה, בכך שלעובדים הגברים הוענקו אופציות לרכישת מניות "חברת האם" עם קבלתם לעבודה ו/או במהלך השנה הראשונה לעבודה, בעוד לה - בהיותה אישה - לא הוענקו האופציות כאמור.

בית הדין האזורי קבע כי חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 ("חוק שכר שווה לעובדת ולעובד") חל גם במקרה בו עולה טענת הפליה בהענקת אופציות לעובדים. בית הדין הארצי נדרש להכריע בערעור שהגישה קומברס על קביעת בית הדין האזורי כי לצורך תביעת העובדת יש לכלול בקבוצת השוואה את כל מנהלי הפרויקטים שעבדו בחטיבת השיווק, על כל מחלקותיה. לטענת קומברס יש לכלול בקבוצת השוואה את כל מנהלי הפרויקטים - בחטיבת הפיתוח ובחטיבת השיווק גם יחד.

בית הדין בחן מהי "עבודה שוות ערך" על-פי חוק שכר שווה לעובדת ולעובד וקבע כי הגדרת קבוצת השוויון וקביעת בסיס הזכאות להשוואת השכר צריך שיעשו באופן ענייני, לפי תוכנו המעשי של התפקיד המבוצע והחלק החשוב והעיקרי שבו - עבודות הן שוות ערך אם הן בעלות משקל שווה בין היתר, מבחינת הכישורים, המאמץ, המיומנות והאחריות הנדרשים לביצוען ומבחינת התנאים הסביבתיים שבהם הן מבוצעות.

בית הדין הארצי דחה את הערעור ואישר את קביעתו של בית הדין האזורי, כי קבוצת השוויון הרלוונטית לתביעתה של המשיבה כמשמעה בחוק שכר שווה, הינה קבוצת מנהלי הפרויקטים באגף השיווק על שלושת מחלקותיו שעבדו עם המשיבה בתקופה הרלוונטית לתובענה. לאור דחיית הערעור צפוי בית הדין האזורי להמשיך ולדון בתביעה לגופה.

¹ תניה בחוזה התקשרות הקובעת כי במקרה בו יקבע בדיעבד כי התקיימו בין הצדדים יחסי עובד ומעביד, על אף ההסכמה המפורשת בין הצדדים שמערכת היחסים אינה כזו, תיערך התחשבות מחודשת, במסגרתה יישיב נותן השירותים לחברה את הסכומים ששולמו לו כנותן שירותים שעולים על אלו שהיה מקבל אילו היה עובד.

6. עובד שהועסק במשרה מלאה "כנהוג במקום עבודתו" זכאי לתשלום הפרשי שכר מינימום

ע"ע 664/08 אשרף עבאסי נ' חברת החשמל המזרח ירושלמית בע"מ (21.2.10)

בית הדין האזורי לעבודה דחה את תביעתו של העובד לתשלום הפרשי שכר מינימום. בית הדין קבע כי "משרה מלאה" לעניין תשלום שכר מינימום, היא משרה בת 186 שעות חודשיות ועל כן העובד – שהועסק בהיקף של 41 שעות שבועיות – אינו זכאי להפרשי שכר מינימום.

בית הדין הארצי דן בערעור על קביעה זו של בית הדין האזורי וקבע כי המכסה של 186 שעות מהווה נתון לחישוב שכר המינימום לשעה, והיא אינה קובעת מהי משרה מלאה לעובד בשכר חודשי במקום עבודה פלוני או אלמוני, שכן זו תקבע על פי הנהוג במקום העבודה.

לאור האמור, קיבל בית הדין הארצי את הערעור בעניין היקף משרתו של העובד וקבע כי הוא הועסק במשרה מלאה "כנהוג במקום עבודתו". כפועל יוצא, נקבע כי העובד זכאי להפרשי שכר מינימום בין השכר שקיבל בפועל לבין שכר המינימום נכון למועד העסקתו במשיבה, בתוספת הפרשי הצמדה וריבית.

7. בית הדין הארצי ביטל את פסק דינו של האזורי, אשר ניתן בניגוד לעיקרון "יחידת המיקוח"

ס"ק 1043/09 כח לעובדים נ' אקרשטיין תעשיות בע"מ (25.1.10)

עס"ק 23/10 אקרשטיין תעשיות בע"מ נ' כח לעובדים (24.3.10)

למעסיקה, חברת אקרשטיין תעשיות בע"מ, שלושה מפעלים בירוחם, באשדוד וליד ראש פינה וכן הנהלת החברה ממוקמת בהרצליה. למעסיקה כ-410 עובדים. עובדי המפעל בירוחם ביקשו להתאגד והצטרפו לארגון כוח לעובדים, הקימו נציגות זמנית, וביקשו לנהל מו"מ קיבוצי עם המעסיקה, אשר סירבה לנהל עימם מו"מ בטענה כי המפעל בירוחם אינו מהווה יחידת מיקוח ולפיכך ארגון כוח לעובדים איננו הארגון היציג של עובדי החברה.

בית הדין האזורי לעבודה קבע כי לעובדי מפעל ירוחם אינטרס מיוחד (להבדיל מאינטרס שונה) המאפשר להכיר בהם כיחידת מיקוח נפרדת, בעיקר בשל מיקומו הגיאוגרפי של המפעל. בית הדין האזורי הוסיף כי במקרה זה יש לנקוט גמישות, שכן המדובר הוא בהתארגנות ראשונית וב"ארגון פורץ" – יש להתחשב בקשיים שיש לעובדים בגיוס חבריהם ובכך שרוב העובדים במשק אינם מאורגנים, דבר המחייב שינוי והתאמה של נקודת האיזון המשפטית במאזן הכוחות בין המעבידים לעובדים. לפיכך קבע בית הדין האזורי כי ארגון "כח לעובדים" הינו הארגון היציג של עובדי מפעל אקרשטיין בירוחם והורה לחברה לנהל משא ומתן קיבוצי עם ארגון זה כארגון יציג של עובדי מפעל החברה בירוחם.

בית הדין הארצי, אשר דן בערעור שהגישה חברת אקרשטיין על פסק דינו של בית הדין האזורי הפך את ההחלטה וקבע כי הסתדרות העובדים הכללית החדשה היא הארגון היציג של עובדי החברה (במועד ההכרעה בערעור הצטרפו לארגון זה 203 עובדים משלושת אתרי החברה).

בית הדין הארצי קבע מספר כללים מנחים לקביעת יחידת המיקוח: מנקודת מבטם של העובדים ישקלו האינטרסים המשותפים של העובדים המבקשים הכרה כיחידה נפרדת (כגון תנאי עבודה דומים, סוג העיסוק, רקע דומה של הכשרה מקצועית, קירבה גיאוגרפית ועוד). מנקודת מבטו של המעסיק יינתן משקל מרכזי לפרמטר הארגוני-ניהולי, מתוך מגמה שחטיבה ארגונית-ניהולית אחת לא תפוצל למספר יחידות מיקוח.

באשר לעובדה שמדובר בהתארגנות ראשונית וב"ארגון פורץ" קבע בית הדין כי גם במצב זה יש להחיל את אמות המידה שהתווה לקביעת יחידת המיקוח, אלא שיש ליישמן תוך התחשבות במאפייניה הייחודיים של ההתארגנות הראשונית, רצונם של העובדים להתארגן ונסיבותי המיוחדות של כל מקרה לגופו.

לאחר שיישם את הקריטריונים לקביעת יחידת המיקוח קבע בית הדין כי יש לראות בכלל עובדי חברת אקרשטיין יחידת מיקוח אחת.

8. על המעסיק מוטל נטל הוכחה מוגבר להראות שפיטורי עובד נעשו ללא קשר לפעילותו למען ארגון עובדי החברה

עס"ק 24/10 הוט טלקום בע"מ נ' הסתדרות העובדים הלאומית (16.3.10)

הוראות החוק וההלכה הפסוקה מעניקות לעובד הגנה מפני פגיעה בהעסקתו או בתנאיה בשל פעילותו או חברותו בוועד עובדים או בארגון עובדים. עם זאת, פעמים רבות פועל המעסיק לסיכול ההתארגנות, בעיקר בשלביה הראשונים, על-ידי פיטורי העובדים הפעילים (תוך הסוואת הסיבות האמיתיות לפיטורים). משכך, על המעסיק רובצת חובת ההוכחה כי בחירת המועמדים לפיטורים נעשתה מנימוקים ענייניים ולא מטעמי השתייכות לארגון עובדים ובמקרה של טענה לפיטורים על רקע ההתארגנות או פעילות בוועד עובדים, יעבור נטל השכנוע לשכמו של המעסיק. בנסיבות אלה, נטל השכנוע המוטל על כתפי המעסיק הוא נטל שכנוע מוגבר.

באותו מקרה דובר על פיטורי עובד אשר פעל לארגון עובדי הוט ואף נבחר ליו"ר ועד הפעולה של עובדי הוט. בית הדין הארצי, כשדן בערעור על החלטת בית הדין האזורי להחזיר עובד זה לעבודתו, קבע כי טענות החברה בעניין כשלים בתפקוד העובד שפוטר צצו ועלו באופן ממש רק לאחר שהחל בפעילות לארגון עובדי החברה, אף שעבד בחברה תקופה ממושכת קודם לכן, וכי מכלול הראיות הצביע על קיומה של זיקה בין פיטוריו של העובד לבין מעורבותו הפעילה לארגון עובדי הוט בארגון עובדים.

לאור זאת, לא התערב בית הדין הארצי בקביעתו של בית הדין האזורי על פיה פיטורי העובד נעשו בניגוד להוראות חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 והכריז על ביטולם.

בית הדין ביטל את פיטוריו של העובד, למרות שבית הדין האזורי קבע כי התקיימו כשלים בתפקודו של העובד, אשר היה בהם כדי להצדיק נקיטת צעדים נגדו. בית הדין האזורי קבע כי אילו לא היה מדובר בעובד שהנו הרוח החיה המובילה את הליך ההתארגנות בחברה הוא לא היה קובע כי הפיטורים בטלים. משמע, כי לעובד שמוביל התארגנות עובדים במקום העבודה ניתנת הגנה רחבה יותר מפני פיטורין לעומת עובד "רגיל".



פסיקה—בתי הדין האיזוריים לעבודה

1. סעיף השוואת התנאים בחוק קבלני כוח אדם חל גם על עובדי מחשוב שתנאיהם פחותים מתנאי העבודה של עובדי המעסיק בפועל

דמ"ש 2756-07 מיכל שפירא נ' אתגר שירותי כח אדם בע"מ (23.11.09)

ביום 23.11.09 קיבל בית הדין האיזורי בחיפה את תביעתה של עובדת לשעבר של חברת כוח אדם בשם אתגר. המחלוקת בין המעסיקה לבין העובדת נסבה על חבות המעסיקה לבצע עבור העובדת הפרשות לקרן השתלמות, בין היתר בשל הוראות סעיף 13 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996 ("חוק קבלני כוח אדם").

סעיף 13 לחוק קבלני כוח אדם קובע הוראות בדבר השוואת תנאי עבודתם של עובדי חברות קבלן לאלה של עובדים אחרים המועסקים באותו מקום עבודה. עם זאת, סעיף 13 לחוק קבלני כוח אדם קובע כי הוראות סעיף 13 לא יחולו על עובדים המועסקים בתפקידי מחשוב. בית הדין בחן את הוראות החוק ואת דברי ההסבר להצעת החוק בנושא וקבע כי כוונת המחוקק הייתה להוציא מתחולת החוק עובדים אשר להם תנאים משופרים מתנאיהם של עובדי המעסיק, והמטרה בהחלטתם הייתה לא לגרום להפחתת התנאים.

מכאן הסיק בית הדין כי המחוקק לא התכוון להוציא מתחולת חוק קבלני כוח אדם עובדי קבלן בתחום המחשוב אשר אין להם תנאים משופרים, כדוגמת העובדת, ואשר מטרת החוק מלכתחילה הייתה להשוות את תנאי עבודתם עם תנאי עובדי המעסיק.

2. בית הדין חייב את העירייה בחיוביו של הקבלן עימו התקשרה כלפי עובדיו

ע"ב (ב"ש) 2883/07 יעקל טרופ נ' שטרית ובניו חברה לעבודות ניקוי חול ופיתוח בע"מ (5.1.10)

בית הדין האיזורי לעבודה קבע כי עיריית באר שבע כשלה בבחירת הזוכה במכרז לטאטוא, כאשר בחרה בחברה שאינה עומדת בתנאי הסף של המכרז, שכן הייתה חסרת ניסיון עבודה בענף הניקיון. בנוסף, העירייה התרשלה כאשר לא בדקה האם החברה שזכתה במכרז מקיימת את כל התחייבויותיה כלפי עובדים, בהתאם לחוקי המגן וההסכם הקיבוצי בענף הניקיון.

נקבע כי במקרה כזה, כאשר המשתמש במודע או ברשלנות עוצם עיניים או מתעלם מתנאים הקשורים להבטחת זכויות העובדים כגון איתנות פיננסית, ניסיון קודם בתחום העסקי, היקף מחזור, פעילות בענף הספציפי המעידה על ידע בתחום זכויות העובדים ועוד, וככל שיתברר כי עובדי הקבלן אינם מקבלים את המגיע להם על פי כל דין או הסכם, יהיה המזמין-המשתמש חייב בתשלום זכויות אלו לעובדים, ללא קשר להיותו או אי היותו מעסיק במשותף.

נקבע כי המזמין אינו יכול לצאת ידי חובה בעצם החתימה על הסכם המטיל חובות רק על הקבלן ולא ניתן להסתפק בסעיפים סטנדרטים הקובעים כי על המציע לעמוד בכל דרישות החוק. על המזמין לעמוד על משמר זכויות העובדים.

בית הדין קבע כי העירייה והקבלן ישלמו לתובע ביחד ולחוד זכויות המגיעות לו כעובד של הקבלן.

3. בית הדין פסק לעובד שהגיש תביעה כנגד מעסיקתו סעד זמני המונע את התייצבותו לשימוע לפני פיטורים

תל"א (ב"ש) 2612/09 מרדכי קינר נ' קבוצת אסם סחר (26.1.10)

בית הדין קבע כי מבחינה עובדתית הצליח העובד להוכיח שהליך הפיטורים, ובמסגרת זו השימוע אליו הוזמן נוכח הכוונה לסיים את העסקתו בשירות המעסיקה, הינו תגובה לכך שהגיש תביעה לבית הדין לקבלת הפרשי שכר מהמעסיקה.

זכות הגישה לערכאות היא מזכויות היסוד של הפרט, ובפרט של עובד במסגרת יחסי עובד-מעביד. התנתה הליך פיטורים נוכח מימוש זכות היסוד של העובד לפנות לערכאות ולעמוד על זכויות המוקנות לו בדין, היא פגיעה בזכות יסוד זו ויש בה כדי להוות מחסום של ממש המרתיע עובדים מלעמוד על זכויותיהם. בנוסף, דרך התנהלות זו של המעסיקה עומדת לכאורה בניגוד להוראות חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (האוסרות על מעביד לפגוע בעובד או לפטר מחמת תביעה שהגיש העובד לתשלום שכר מול או לפיצוי הלנת שכר). נוכח הפגיעה בזכות היסוד של העובד לפנות לערכאות בחר בית הדין להתערב בדרך של מתן צו זמני המבטל את הליך הפיטורים ובכלל זה את קיום השימוע אליו זומן העובד במסגרת הליך פיטורים זה.

4. בנסיבות מסוימות עובדת בהריון שפוטרה ללא היתר לא תוחזר לעבודתה

בש"א (י-ם) 1781/09 שרי אילנית יצחק נ' גדעון בנימין (8.2.10)

המעסיק פיטר את העובדת, אשר בעת פיטוריה הייתה בהריון. סמוך לאחר מכן הודיע המעסיק לעובדת כי מכתב הפיטורים שמסר לה אינו בתוקף בהעדר היתר לפיטוריה בהתאם לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954 ("חוק עבודת נשים"), אך סירב להשיבה לעבודה בפועל. העובדת דרשה לחייב את המעסיק להשיבה לעבודתה בפועל כל עוד לא ניתן בידו היתר כאמור.

הכלל הוא כי עובדת בהריון שפוטרה ללא היתר תוחזר בפועל לעבודתה. מעביד המבקש לסטות מכלל זה, עליו הנטל לשכנע כי קיימים נימוקים המצדיקים זאת. נימוקים אלה יש לבחון אל מול מטרת חוק עבודת נשים – להגן על אישה עובדת בתקופת הריונה לבל ייפגעו זכויותיה או מעמדה במקום העבודה בשל ההריון.

בית הדין בחן את השאלה האם המעסיק הוכיח נימוקים כבדי משקל שבעטיים יש להימנע מלהורות על החזרת העובדת לעבודה בפועל. נקבע, כי חדלו לשרור בין הצדדים יחסי אמון, העובדת ניצלה את חולשתו של המעסיק לאחר שלקה באירוע מוחי (איחורה פעמים רבות, השתמשה בסגנון דיבור מזלזל, עבדה בעבודה נוספת על חשבון זמן העבודה אצל המעסיק) וכן גילתה חוסר נאמנות כלפי המעסיק בכך ששיתפה גורמים מחוץ למשרד בתחושתה כי המשרד מצוי בהליך של שקיעה. לפיכך, התקבלה טענת המעסיק כי הימצאות העובדת במשרד תהווה סיכון בריאותי עבורו. האיזון בין הצדדים הביא את בית הדין למסקנה כי יש לדחות את בקשת העובדת להשיבה לעבודה בפועל, אולם מנגד תוצאה זו אינה גורעת מבטלות הפיטורים ועל כן המעסיק ימשיך לשאת באחריות לתשלום שכר העובדת עד שפיטוריה יהיו אפשריים על-פי חוק.

5. לא ניתן למנוע את כניסתם של נציגי ארגון עובדים למקום עבודה

ס"ק 591/09 הסתדרות העובדים הלאומית החדשה נ' הוט טלקום בע"מ (4.3.10)

סעיף 333 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 ("חוק הסכמים קיבוציים") קובע כי מעביד לא ימנע מנציג של ארגון עובדים להיכנס למקום עבודה שבו מועסק עובד, לשם קידום זכות ההתארגנות של העובדים ולשם קידום עניני עובדים, וזאת בהתחשב בצורכי העבודה ובצנעת הפרט.

מדובר בבקשתה של הסתדרות העובדים הלאומית החדשה לקיים אסיפות עובדים באתריה של המעסיקה – חברת הוט, לשם קידום זכות ההתארגנות. בין הצדדים הייתה מחלוקת באשר למועדי ושעות כניסתם של נציגי הסתדרות למקומות העבודה השונים של המעסיקה.



בית הדין איזן בין זכותו הקניינית של המעסיק לבין זכות ההתארגנות של העובדים וקבע בעניין זה כי באופן כללי הסתדרות רשאית לקיים אסיפות עובדים באתרי העבודה השונים של המעסיקה לשם קידום זכות ההתארגנות. עם זאת, יש לקיים את אסיפות העובדים תוך התחשבות בצרכי העבודה ובצנעת הפרט. לצורך כך, נציגי הסתדרות רשאים להיכנס לאתרי העבודה של המעסיקה בתיאום עם המעסיקה.

מנגד, דחה בית הדין את בקשות הסתדרות לקבוע שנציגי הסתדרות יהיו רשאים להסתובב באתר העבודה ולהזמין את העובדים לאסיפת העובדים, להטיל על המעסיקה את החובה להודיע לעובדים על קיומה של אסיפת עובדים וכן לקבוע כי נציגי הנהלת המעסיקה לא יהיו נוכחים מחוץ לאסיפת העובדים.

חשוב להדגיש בהקשר זה כי בחוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום התכנית הכלכלית לשנים 2009 ו-2010), תשס"ט-2009 נכלל תיקון לסעיף 333 לחוק הסכמים קיבוציים, על פיו מעסיק אשר יפגע בחופש ההתארגנות של עובדיו (פגיעה בעובד על רקע ניסיון התארגנות או מניעת כניסת נציג של ארגון עובדים למקום העבודה), ייקנס בשיעור של עד 200,000 ש"ח.

נשמח לעמוד לרשותכם לכל שאלה והבהרה.

מחלקת דיני עבודה שבלת:

הדס רקח, עו"ד – H.Raccah@shibolet.comתרזה לס-גרוס, עו"ד – T.Less@shibolet.comנועה מלאכי, עו"ד – N.Malachi@shibolet.comמירב אורן, עו"ד – M.Oren@shibolet.comנטע מוסק, עו"ד – N.Mossek@shibolet.com

האמור במזכר זה ניתן כמידע כללי בלבד, ואין להסתמך עליו בכל מקרה פרטני ללא ייעוץ משפטי נוסף.

מזכר זה, כמו מזכרים קודמים בענייני עבודה, מצויים גם באתר האינטרנט של משרדנו ב-www.shibolet.com