



לכל לקוחותינו וידידנו ולכל הגולשים והמנויים באתר המשרד שלום רב
לקראת חג החירות ולרגל יום העצמאות
אנו ממשיכים במסורת ומשגרים לכם את החוברת:

עובד ומעביד 22

ובה סקירת החידושים בפסיקה ובחקיקה בתחום
משפט העבודה האישי והקיבוצי בשנה החולפת.

כמו כן, אנו מצרפים השנה, לרגל יום העצמאות, מסמך היסטורי מרתק
שניסח קיסר צרפת, **נפוליאון בונפארטה**, בעכו בשנת 1799:

הצהרת העצמאות של מדינת היהודים

חג עצמאות שמח מצוות המשרד

חיים ברנזון, אסף ברנזון

מיכל זילוני-חדד, בטי אמיר, מיכל פרידמן, נעמי לאופר-בן ארי

לפסיקה המלאה ניתן לפנות לאתר www.nevo.co.il או לאתר www.court.gov.il



לצפייה באתר ברנזון החדש ולקבלת דיוורים חינם - www.berenzon-law.co.il

הצהרת העצמאות של מדינת היהודים שניסח נפוליאון בונפארטה

ב- 20 באפריל 1799, במהלך הטלת המצור על עכו, סבר נפוליאון כי הוא מרוחק מהלך יום מירושלים, וצפה כי עם כיבושה, הוא יכריז על עצמאותה של מדינת היהודים. לפיכך, הוא חיבר הצהרה, בהנחה שהוא אכן יוכל להכריז ביום המחרת על המדינה היהודית, בירושלים. אלא שהאנגלים עצרו את התקדמותו של נפוליאון, שנאלץ לסגת. הצהרת נפוליאון לא הוכרזה מעולם, והיא נגנזה בארכיונים הצרפתיים.



להלן נוסחה המקורי של ההצהרה:

הכרזה אל האומה היהודית, המטה הכללי ירושלים, ה-20 באפריל 1799, השנה ה-VII לרפובליקה הצרפתית.

מאת: נפוליאון בונפארטה, המפקד הראשי של הצבאות הצרפתיים באפריקה ובאסיה.

אל: היורשים החוקיים של פלסטינה - בני ישראל, בני אומה ייחודית אשר במשך אלפי שנים הצליחו הכיבושים והעריצות לגזול מהם את אדמתם, אבל לא את שמם ולא את קיומם הלאומי. הבוחנים בקפידה וללא משוא פנים את גורל האומות, אפילו אם הם חסרים את היכולת הנבואית של ישראל ושל הנביא יואל, מסיקים את האמת שבדברי הנבואות של הנביאים הגדולים, אשר ערב חורבן ציון ניבאו כי ילדיו של האל יחזרו למולדתם בשירה וברינה וכי העצב והאנחות ייעלם לעד.

קומו ברינה, הגולים!

מלחמה זו שאין לה אח ורע בהיסטוריה כולה, נערכה כמלחמת הגנה עצמית על ידי אומה שאויביה ראו באדמותיה המורשות שלל שיש לחלוק אותו. כעת, מתנקמת אומה זו על אלפיים שנות ביזיון. אף על פי שנדמה כאילו התקופה והנסיבות אינן הולמות את ההצהרה ואפילו את עצם הביטוי של דרישותיכם, מלחמה זו מציעה לכם כיום, בניגוד לכל צפי, את מורשתכם הישראלית.

ההשגחה העליונה שלחה אותי לכאן עם צבא צעיר, המודרך על ידי הצדק והמלווה בניצחון. המטה הכללי שלי הוא בירושלים, ובעוד כמה ימים אהיה בדמשק, שקירבתה שוב אינה מהווה סכנה לעיר דוד.

היורשים החוקיים של פלסטינה!

האומה הגדולה אינה עוסקת במקח וממכר של בני אדם ושל ארצות כדוגמת אלה שמכרו את אבותיכם לכל האומות, והיא אינה קוראת לכם לכבוש את ירושתכם. לא, כל שהיא מבקשת הוא ליטול ממנה את מה שהיא כבר כבשה, כשהיא תומכת בכם ומתירה לכם להמשיך ולהיות הבעלים על הארץ הזו ולשמור עליה למרות כל היריבים.

קומו!

הוכיחו כי כל העוצמה של מדכאיכם לא הצליחה לקטול את אומץ ליבם של צאצאי הגיבורים שהיו מביאים כבוד לספרטה ולרומא. הוכיחו כי אלפיים שנות עבדות לא הצליחו לחנוק את האומץ הזה.

הזדרזו!

זהו הרגע, שייתכן כי לא יחזור שוב במשך אלף שנה, כדי לדרוש את החזרת זכויות האזרח שלכם, את השבת מקומכם בקרב עמי העולם. יש לכם מלוא הזכות לקיום פוליטי כאומה בקרב האומות האחרות. יש לכם הזכות לעבוד את אלוהיכם בהתאם לדתכם.

*תרגמה מצרפתית: ציונה בודנסקי

66 שנה למדינת ישראל

חג עצמאות תשע"ד



עובד ומעביד 22

סקירת חידושי פסיקה, חקיקה במשפט העבודה, בשנים 2013/2014

עריכה: עו"ד אסף ברנזון ועו"ד חיים ברנזון

האמור בחוברת זו אינו מהווה חוות דעת משפטית

חיים ברנזון, משרד עורכי דין, חבצלת השחן 60, הרצליה פיתוח 4674720 HAIM BERENSON, LAW OFFICES, 60 HAVAZELELT HASHARON, HERTZELIA

תוכן עניינים

חלק ראשון: משפט עבודה אינדיווידואלי 8

א. עובד ומעביד 8

1. מבחנים 8
2. הגדרת קבלן עצמאי כעובד למפרע 13
3. חברות כח אדם 14
4. שינוי מעביד 15

ב. סיום יחסי עבודה 16

1. פיטורים, התפטרות והתפטרות בדין פיטורים 16
2. פיצויי פיטורים 21
3. שימוע 24
4. אכיפה או פיצוי בגין פיטורים שלא כדין 25
5. הפרת הסכם עבודה 27
6. הסכם עבודה לתקופה קצובה 28
7. פיצוי בגין הקמת עסק מתחרה לעסקו של המעביד 29
8. פיצוי מיוחד 30

ג. שכר, זכויות סוציאליות 31

1. שעות עבודה, מנוחה, חופשה והבראה 31
2. הזכות לעבודה בישיבה 31
3. הטבות בגין לימודים 32

ד. שפט מינהלי 32

1. מינויים 32

ה. אפליה בעבודה 33

1. פיטורי עובדת בהריון/ טיפולי פוריות 33
2. אפליה מחמת גיל/מין/מוגבלות/הורות והריון 37
3. אפליה מחמת חברות בוועד העובדים 38

ו. סמכות וסדרי דין 39

1. סמכות בית הדין לעבודה 39
2. גילוי מסמכים 40
3. תובענות ייצוגיות 43
4. עיכוב ביצוע פסק דין 45
5. צירוף צדדים 46
6. סעד 47

ז. ביטוח לאומי 48

1. דמי אבטלה 48
2. תאונת עבודה, לאחר שעות העבודה 50

ח. מיסוי 50

1. הכנסת עבודה 50

חלק שני: משפט עבודה קיבוצי 53

- א. הסכמים/ הסדרים קיבוציים 53
- ב. משפט עבודה ארגוני 53
- ג. דיני שביתות 59
 1. הגבלת זכות השביתה 59
 2. תשלום שכר בזמן שביתה 60

חלק שלישי: תיקוני חקיקה 61

חלק ראשון: משפט עבודה אינדיווידואלי

א. עובד ומעביד

1. מבחנים

1. נדחתה תביעת מתמחה מתלמדת להכרה ביחסי עובד ומעביד

בית הדין האזורי לעבודה דחה תביעתה של מתמחה לרפואת שיניים, אשר ביצעה התמחות לשם רכישת מומחיות, נוסף על הרישיון לעסוק ברפואת שיניים, בהכרה ביחסי עובד ומעביד ולקבלת שכר עבודה וזכויות סוציאליות.

תקופת התמחותה הכוללת של התובעת בביה"ח הדסה ארכה למעלה מחמש שנים, במהלכן ילדה ושהתה כשנה בחופשות לידה וביצעה גם דוקטורט שבגינן נעדרה מספר ימים בשבוע.

אמנם, נקבע זה מכבר בפסיקה כי מתמחה ברפואה רגילה הינו במעמד של עובד, אולם מעמד זה יש לקבוע על פי נסיבות כל מקרה כהווייתן. המבחנים המסייעים בבחינת שאלת היות ההתמחות בגדר הכשרה לימודית או עבודה בפועל הם: מטרת ההתקשרות (האם מטרתה ליצור יחסי עובד ומעביד?), אופייה של ההכשרה (האם דומה הוא להכשרה המועברת במסגרת לימודית או להכשרה במסגרת יחסי עובד ומעביד?), משך ההכשרה והיקף השעות (האם מאפשר לעבוד במקביל?), רווח המעסיק מההכשרה וכוונת הצדדים.

בענייננו, נקבע כי מטרת ההתקשרות היתה התמחות נוספת שאינה התמחות חובה אלא השלמה במקצוע שכבר נרכש, כוונת הצדדים היתה התמחות, אופייה של ההתמחות היתה פעילות לימודית שכללה גם פעילות קלינית מעשית, הפיקוח הצמוד היה בהיבטי ההתמחות, לתובעת לא הובאה מחליפה בתקופות היעדרותה הממושכות, תשלום דמי ביטוח לאומי בתקופת ההתמחות אין בהם כדי ללמד על קיום יחסי עבודה, התובעת עבדה בעבודות פרטיות במקביל להתמחות ושעות ההתמחות היו גמישות.

לאור כל אלה, בית הדין קבע כי התובעת לא היתה בגדר עובדת בהתמחותה בהדסה והתביעה נדחתה.

תע"א 1985-09 • ד"ר אילון שרון – הסתדרות מדיצינית הדסה (6.10.13) • בפני כבוד השופט סגן הנשיאה אייל אברהמי, נ.ע. גב' טובה לוי, נ.מ. מר יוסי גרנות.

2. נדחתה תביעת דמי אבטלה של אב שניהל חברה של בנו עקב אי קיום יחסי עובד-מעביד בין בני המשפחה

ביה"ד קבע כי בנסיבות בהן התובע הקים את החברה שבבעלות בנו, ניהל אותה בפועל והמשיך לטפל בה גם לאחר סגירת פעילותה, אין לראות בתובע כעובד החברה, כמשמעות מונח זה בחוק הביטוח הלאומי. לאור קביעה זו פסק ביה"ד כי בדין נדחתה תביעת התובע לתשלום דמי אבטלה. חוק הביטוח הלאומי דורש שני תנאים מצטברים על מנת שבן משפחה יחשב כעובד: עבודה במפעל באופן סדיר ושאלמלא ביצע את העבודה, היה עובד אחר מבצעה. בית-הדין פסק, כי מי שטוען כי היחסים בינו לבין קרוב משפחתו מדרגה ראשונה חורגים מגדר היחסים של עזרה משפחתית הדדית, ולבשו אופי של יחסי עובד-מעביד, עליו לשכנע כי קיימת מערכת חובות וזכויות מכוח קשר חוזי. בנסיבות ענייננו, נפסק כי אין לראות באב כעובד החברה של בנו, כמשמעות מונח זה בחוק הביטוח הלאומי. לפיכך, תביעת התובע לדמי אבטלה נדחתה.

בל (ת"א) 954-06-11 • **יוסף פולד נ' המוסד לביטוח לאומי** (27.5.13) • בפני כבוד השופטת סגנית נשיאה הדס יהלום, נ.ע. מר ישעיהו אברהם

3. תקופת אכשרה מעשית כחלק מהזכאות לתואר אקדמאי אינה יוצרת יחסי עובד ומעביד

בית-הדין האזורי לעבודה דחה תביעה של תלמיד לשעבר בלימודי עתודה לתואר הנדסאי אלקטרוניקה בכיתות י"ג - י"ד במכללה לטכנאים ולהנדסאים "עמל", בדבר קיומם של יחסי עובד מעביד בינו לבין המדינה - צה"ל בתקופה שבה ביצע הכשרה מעשית במשך 12 חודשים במהלך כיתה י"ד. בית-הדין קבע כי התלמיד לא חויב על-ידי צה"ל לעבוד בהיקף שעות מסוים ו/או כי שעות "עבודתו" היו בהתאם לשעות פעילות היחידה. כמו כן נקבע כי לא היה פיקוח ורישום של שעות שהותו של התלמיד ביחידה, וכן לא הוכח כי התלמיד ביצע עבודה באופן עצמאי, אלא, בעיקרו של דבר, ביצע הפרוייקט בפיקוח והנחיית אחרים. כן נקבע כי מכוונת הצדדים עולה, בהתאם למסמך עליו הוחתם התלמיד, כי לא הייתה יצירת יחסי עבודה, אלא הסדרת מערכת היחסים ביניהם בתקופת ביצוע הפרוייקט ולאחריה. נקבע כי הכשרתו המעשית של התלמיד, לא הייתה שונה במהותה מההכשרה המעשית של סטודנטים לרפואה במהלך שנות לימודיהם (בשונה ממתמחים ברפואה), או מהכשרה מעשית של סטודנטים להוראה. זאת, בשונה מהכשרתם של מתמחים במשפטים, בראיית חשבון, ברפואה וכיוצא, אשר השלימו את התואר טרם תחילת ההתמחות, וההתמחות נועדה להקנות להם רישיון לעיסוק במקצוע. לפיכך נקבע כי לא הוכח קיומם של יחסי עובד מעביד בין התלמיד לצה"ל בתקופת ביצוע הפרוייקט. למרות זאת נקבע כי התלמיד הוטעה על-ידי צה"ל שעה שהוחתם על טופס התחייבות בו התחייב צה"ל לשלם לתלמיד תמורה, וזאת עקב טעות. מאחר שבעת החתימה על המסמך, הוצג בפני התלמיד מצג שווא ולפיו הוא יזכה לתמורה מסוימת בעד שעות הכשרתו, ועל כן הוא סבר בתום לב כי מדובר ב"שכר" בעד עבודה, נפסק לזכות התלמיד פיצוי בדמות הוצאות משפט בסך של 4,500 ₪ אגב דחיית התביעה בהעדר קיום יחסי עובד מעביד שהרי המדינה היא שגררה אותו להתדיינות הארוכה.

סע (ת"א) 20322-08-10 • **אביב זילברמין נ' מדינת ישראל** (29.4.13) • בפני כבוד השופט ד"ר יצחק לובוצקי, נ.ע. מר ישראל אסא, נ.מ. מר צבי גלייטמן

4. מועסק שהוגדר כנותן שירותים למתחם דיור לקשישים זכה בתביעה כעובד

בית הדין האזורי קיבל ברובה את תביעתו של התובע, אשר שימש ככוון בנתבעת, המנהלת מתחם דיור לקשישים. התובע נתן שירותים לדיירים, השתלב במפעל של הנתבעת (גם אם לא תמיד נכח במשרדים בפועל ולא נכח בכל אירועי הנתבעת). לא היו לו כלים משלו בהם עשה שימוש (להוציא את מכשיר הנייד הפרטי שלו - נסיבה שאין בה כדי לשנות בשים לב למכלול הנסיבות) ולא היה לו עסק עצמאי או אפשרות לרווח והפסד. לכן, נקבע כי התקיימו בתובע המבחן החיובי והמבחן השלילי לקיום יחסי עבודה. אמנם בהסכם השירות צוין כי לא מתקיימים יחסי עובד מעביד בין הצדדים, אך כבר נפסק כי הדרך בה הגדירו הצדדים את היחסים אינה נסיבה מכריעה לקביעת סטאטוס במציאות. ביה"ד פסק לזכות התובע תשלום עבור שעות משרד, פיצויי פיטורים בגין התפטרות מחמת הידרדרות מצבו הבריאותי ואשפוז, תשלום בגין ימי מחלה, פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לפנסיה, פדיון חופשה ודמי הבראה בסך כולל של 120,114 ₪, בתוספת ריבית והצמדה והוצאות בסך של 4,000 ₪.

סי"ע 35842-02-11 • דוד פולישוק נ' שקמונה חברה ממשלתית - עירונית לשקום הדיור בחיפה (19.5.13) • בפני כבוד השופטת אילת שומרוני-ברנשטיין, נ.ע. מר אשר זנזורי, נ.מ. מר חיים רז

5. נדחתה תביעת קבלן להכרתו כעובד, לאחר שנהנה מהטבות מס ומקסום רווח ממעמדו העצמאי ופעל בחוסר תום לב

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים דחה ברובה תביעה, שבמרכזה שאלת המעמד של התובע כעובד או כקבלן ומעמדה המשפטי של מעסיקתו. התובע ביקש לקבוע כי עיריית ירושלים והחברה לאוטומציה היו מעבידותיו במשותף. בית הדין קבע, כי חרף העובדה שבחברה התקיים "הפן החיובי" של מבחן ההשתלבות, הרי שהוכח שהתקיים "הפן השלילי" (על מנת שאדם ייחשב כעובד לא די בכך שישתלב במפעל, אלא נדרש גם שההשתלבות בעבודה אינה במסגרת עסק עצמאי, שאינו עוסק בעבודות נוספות, שאינו מעסיק עובדים ועוד). בענייננו, נקבע כי התובע נהנה מהטבות הנובעות ממעמדו כעצמאי, כגון מקסום רווחיו באמצעות שימוש מושכל בדיני המס. התובע התקשר עם החברה בחוזה למתן שירותים, מרצונו ומדעת, ניהל מו"מ עם החברה ביחס למעמדו, ואף בחר להמשיך את התקשרותו עם החברה כעצמאי, משיקולים כלכליים, גם לאחר שהוצע לו לעבור להיות שכיר. עוד נקבע, כי מקרה זה הינו מן המקרים החריגים בו ככל שהיה מקום לקבוע כי התקיימו יחסי עובד-מעביד בין הצדדים, הרי שיש להורות לתובע להשיב לחברה את הסכומים ששולמו לו ביתר, כקבלן עצמאי. זאת ועוד, בית הדין קבע כי לאור חוסר תום לבו של התובע (שאת תביעתו, לדוגמה, כימת בהתאם לתמורה אותה קיבל כקבלן עצמאי ובמקביל דרש הכרה ביחסי עובד-מעביד כשכיר) גם לו היתה נוטה כף המבחנים לטובתו, עדיין היה על תביעתו להידחות בשל חוסר תום לב. תביעתו של התובע נדחתה ברובה, שכן היתה מושתתת אך ורק על קיום יחסי עובד-מעביד, פרט להודעה מוקדמת כנותן שירות על פי חוזה עימו והתובע חוייב בשכ"ט עו"ד בסך כולל של 15,000 ₪.

תע"א (י-ם) 1511-08 • רחמים דבר נ' החברה לאוטומציה ואח' (8.3.13) • בפני כבוד השופטת שרה שדיאור, נ.ע. מר זאב אפיק, נ.מ. מר אילן לוי

6. תקדים- בין חבר הקיבוץ לקיבוץ מתחדש בשירותו הוא עובד ושב חל שינוי מהותי באופיו השתופי, מתקיימים יחסי עובד ומעביד

ביה"ד האזורי לעבודה בנצרת קבע, לראשונה, כי נשמט הבסיס להחלת ההלכה הפסוקה לפיה אין מתקיימים יחסי עובד ומעביד בין חבר הקיבוץ לקיבוץ בשירותו הוא עובד, עת מדובר בקיבוץ בו נערך "שינוי באורחות החיים" (קיבוץ מתחדש); ביה"ד פסק כי בין התובע, חבר הקיבוץ, ובין הנתבעים - הקיבוץ וענף המדגה בו עבד, התקיימו יחסי עובד ומעביד, החל מהמועד בו הוחלו עקרונות "שינוי אורחות החיים", והחל ממנו התקיימו גם הסממנים העיקריים הנוספים לעניין יחסים מסוג זה, דהיינו בחירת התובע במכרז ותשלום שכר דיפרנציאלי. בפסיקה שעניינה מסכת היחסים שבין חבר הקיבוץ לבין הקיבוץ, כפי שהיא קיימת ומתקיימת ב"קיבוץ המסורתי" נקבע כי היא איננה באה בגדר יחסי עובד-מעביד. מודל השינוי בקיבוץ תל יוסף מעיד שחל שינוי מהותי ודרמטי באופיו ומהותו מתום שנת 2001. בנסיבות אלה, גם הבסיס ההסכמי בכל הנוגע לעבודה שמבצע חבר הקיבוץ עבור ענף או מפעל של הקיבוץ השתנה. מאז החלת השינוי, כושר ההתפרנסות של החבר כבר איננו קניינו של הקיבוץ. מדובר בשינוי מרחיק לכת ביחס למתכונת מערכת היחסים עובר להחלת השינוי, מכוחה כל חבר עבד לפי יכולתו ולפי קביעת הקיבוץ, ומנגד לכולם ניתן תקציב אחיד ללא כל זיקה לעבודתו. לפיכך, אין עוד מקום לבחון את היחסים בין הקיבוץ המתחדש לבין חבר הקיבוץ המבצע עבודה בשירותו, על אותו הרקע של החברה השיתופית שבה שוויון מוחלט ושיתוף, במסגרתם כל אחד נותן כפי יכולתו ומקבל לפי צרכיו, תהא עבודתו אשר תהא ויהיו צרכיו אשר יהיו. בית הדין פסק, כי עם השינוי באורחות החיים ומרגע שהתקיימו הנסיבות הנ"ל, והחל ממנו בלבד, נולדו ונכרתו בין התובע לבין הקיבוץ והמדגה יחסי עובד ומעביד.

ס"ע 9261-03-11 • אבי בן אהרון נ' קיבוץ תל יוסף אגודה שיתופית ואח' (18.4.13) • בפני כבוד הנשיאה ורד שפר

7. הכשרה מעשית כחלק מהשלמת תכנית לימודים להסמכה אינה יוצרת יחסי עובד-מעביד

בית הדין האזורי לעבודה דחה תביעה של סטודנטית למקצוע טכנולוגית רפואית שביצעה הכשרה מעשית במשך 10 חודשים כתנאי לקבלת הסמכה הנדסאית להצהיר כי בינה לבין מכבי שירותי בריאות התקיימו יחסי עובד ומעביד. בית הדין קבע כי לא התקיימו בין הסטודנטית לבין מכבי יחסי עובד ומעביד מהסיבות הבאות:

- א. הסטודנטית החלה בהכשרה במכבי בעקבות הפניית בית הספר ללא שנערך לה במכבי ראיון קבלה לעבודה אלא שיחת תיאום ציפיות בלבד, בסמוך לתחילת ההכשרה.
- ב. ההכשרה הייתה הכשרה מעשית שהינה חלק מתוכנית הלימודים ותנאי להשלמתה ולקבלת ההסמכה, כמו גם חובת הסטודנטית להגיש פרויקט גמר.
- ג. בהסכם בין בית הספר למכבי ובהסכם בין מכבי לסטאז'רית נקבע כי ההכשרה המעשית אינה יוצרת יחסי עבודה.
- ד. הסטודנטית לא הוכיחה כי נכחה באופן סדיר וקבוע בקבוצה במכבי וכן הסטודנטית לא הציגה רישום כלשהו שערכה לגבי שעות ההכשרה ולא הביאה עדים מטעמה להוכחת שעות עבודתה.

ה. בניגוד לעובדים מן המניין של מכבי, למכבי לא היה פיקוח צמוד על שעות עבודתה של הסטודנטית, ולא היה לה כרטיס נוכחות.

ו. הסטודנטית לא השתלבה במערך הארגוני או במערך כח האדם במכבי, במהלך הכשרתה הוצמדה למי מעובדי מכבי שלימד אותה ופיקח על פעולותיה, ובהעדרה לא נזקקה לפיכך מכבי לעובד אחר במקומה של הסטודנטית.

ז. הסטודנטית לא עבדה באופן עצמאי, אלא, עבדה תמיד במקביל לעובדים אחרים ותחת פיקוחם.

ח. באשר לאופי ההכשרה, בחלק מהבדיקות הסטודנטית צפתה בלבד, את חלקן, לאחר תקופת הכשרה של מס' חודשים ביצעה בעצמה ואת חלקן ביצעה תחת השגחה ופיקוח, לא באופן עצמאי.

ט. תקופת ההכשרה היתה קצרה יחסית ומוגדרת מראש בזמן, וכחלק מתכנית הלימודים ותנאי לקבלת ההסמכה.

לפיכך בית הדין קבע כי לא התקיימו בין הסטודנטית לבין מכבי יחסי עובד מעביד וכי הסטודנטית תשלם למכבי הוצאות משפט בסך 500 ₪ ושכ"ט עו"ד בסך 7,500 ₪.

סע 1738-07-11 • רולא גרייב נ' מכבי שרותי בריאות (14.4.13) • בפני כבוד השופטת מיכל פריימן, נ.ע. מר יצחק גבאי, נ.מ. מר דוד גבאי

8. עזרה משפחתית אינה יוצרת יחסי עבודה

נדחתה תביעה נגד ביטוח לאומי של אם שביקשה להכיר בה כמעסיקה של אביה. לטענתה, אביה טיפל בבנה בימים א'-ה' בין השעות 08:00 - 16:00, תמורת משכורת של 1,000 ₪ לחודש וקניות לבית בסך 500 ₪.

המונח "עובד" מוגדר בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי "לרבות בן משפחה... ובלבד שהוא עובד במפעל באופן סדיר ובעבודה שאילולא עשה אותה הוא, הייתה נעשית בידי עובד;..."

נפסק כי האב העיד כי לולא הוא טיפל בנכדו, התובעת לא הייתה מעסיקה עובד אחר במקומו, ולפיכך אין הוא עונה על ההגדרה של "עובד" על פי חוק הביטוח הלאומי. כמו כן, לא הוכח כי התובעת שילמה לאביה שכר כלשהו עבור הטיפול בבנה, ואף אם היה מוכח כי התובעת שילמה שכר עבור הטיפול הרי שזהו שכר נמוך אשר אינו משקף את שעות העבודה.

לפיכך, בית הדין דחה את התביעה לאחר שהתובעת לא הרימה את הנטל המוטל עליה להוכחת קיומם של יחסי עובד ומעביד, ופסק כי הסיוע של אביה, בטיפול בנכדו אינו חורג מעזרה משפחתית של אב.

בל (ת"א) 5705-01-13 • שירלי אילוז נ' המוסד לביטוח לאומי (8.1.14) • בפני כבוד סגנית הנשיאה, השופטת הדס יהלום

2. הגדרת קבלן עצמאי כעובד למפרע

1. בל"ל חויב לשלם לעובדת, מתכנתת בכירה, שסווגה כ"עצמאית", סכום העולה על 400,000 ₪, בהתאם לשכר החלופי שנקבע, ללא קיזוז והשבה

התובעת הועסקה על ידי בנק לאומי ומעמדה בהסכמי ההתקשרות הוגדר כ"קבלן עצמאי". עם סיום ההתקשרות הגישה המועסקת תביעה כנגד המעסיק, הבנק, וביקשה לחייבו בתשלום בגין זכויות שנשללו ממנה כעובדת שכירה של הבנק. בתביעה שכנגד טען הבנק כי התובעת הפרה חוזה והגשת התביעה נגדו מהווה חוסר תום לב. לחלופין, התנהגותה מהווה עשיית עושר ולא במשפט ולפיכך, על התובעת להשיב לבנק את הסכומים ששולמו לה מעבר לסכומים שהיו משולמים לה אילו הייתה עובדת שכירה. בית הדין קיבל חלקית את התביעה ופסק כי בין הצדדים התקיימו יחסי עובד-מעביד. על פי פס"ד רופא, עובד שסווג באופן שגוי כ"עצמאי" זכאי לכל הזכויות הכספיות שנשללו ממנו, על סמך השכר החלופי שייקבע על ידי הערכאה הדיונית, וזאת מבלי שניתן יהא לקזז ממנו סכום כלשהו כתוצאה מהפער בין התמורה "הקבלנית" לבין השכר החלופי שנקבע עבורו, אלא במקרים בהם התנהגות המועסק נגועה בחוסר תום לב קיצוני. בענייננו, דחה בית הדין את טענת הקיזוז וההשבה של הבנק וכן את התביעה שכנגד ופסק כי האחריות לסיווגו של המועסק במעמד הנכון מוטלת על המעביד וכי הגשת התביעה על ידי העובדת, אינה מהווה חוסר תום לב קיצוני. באשר לשכר החלופי שתקבל התובעת, לצורך חישוב זכויותיה כעובדת, פסק בית הדין כי שכרה יעמוד על 70% מהתמורה הקבלנית ששולמה לה, לאחר שהבנק לא הוכיח את שיעור השכר החלופי שהיה משולם לה אילו הועסקה כעובדת, וחייב את הבנק לשלם לעובדת מעל 400,000 ₪ וכן הוצאות משפט ושכ"ט עורך דין בסכום כולל של 20,000 ₪.

תע"א (ת"א) 8065-05 • שלי אוקמן נ' בנק לאומי לישראל בע"מ (2.9.13) • בפני כבוד השופטת לאה גליקסמן, נ.מ. גב' תמר ברץ, נ.ע. גב' נעה נוריאל

2. תביעת "קבלן" להכרה כ"עובד" לאחר שנות התקשרות רבות לא מחשב לחוסר תום לב

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים קיבל תביעה של "קבלן" שתבע כעובד וקבע, כי שאלת סיווג ההתקשרות בין הצדדים כהתקשרות של יחסי עובד-מעביד לעומת "קבלן עצמאי" נעשית על פי מכלול העובדות שביסוד ההתקשרות, ולעניין זה להסכמת הצדדים משמעות מוגבלת. מעמד של עובד הנו דבר הקרוב לסטאטוס, ומעמד זה אינו נקבע על ידי הצדדים או מי מהם, אלא על פי נסיבות העניין, כהווייתן. במקרה זה, מכלול העובדות שביסוד ההתקשרות בין הצדדים מביא למסקנה המשפטית שהתובע היה עובד של הנתבעת ולא "קבלן עצמאי": הוא השתלב במערך הארגוני של הנתבעת, עשה שימוש במשאבי הנתבעת לצורך ביצוע עבודתו ולא הפעיל משרד משלו בבית או במקום אחר. בית הדין פסק, כי עובד שסווג באופן שגוי כ"עצמאי" יהא זכאי לכל הזכויות הכספיות שנשללו ממנו על סמך השכר החלופי שהיה מקבל אילו היה מוגדר מלכתחילה כ"עובד", וזאת מבלי שניתן יהא לקזז

ממנו סכום כלשהו כתוצאה מהפער בין התמורה "הקבלנית" לבין השכר החלופי כפי שנקבע עבורו. סייג לכלל זה יתאפשר רק במקרים חריגים, בהם ישתכנע בית הדין בדבר חוסר תום לב קיצוני של המועסק. עצם הגשת התביעה להכרה במעמד ה"עובד" לאחר שנות התקשרות רבות לא תיחשב בשום מקרה בפני עצמה כהפרת חובת תום הלב.

לאור קבלת התביעה, הנתבעת חויבה לשלם לתובע פיצויי פיטורים בסך ₪ 62,419.5, פיצוי חלף הודעה מוקדמת בסך ₪ 11,349, דמי הבראה בסך ₪ 2,728, פיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה בסך ₪ 681 בצירוף הפרשי הצמדה וריבית, ובנוסף שכ"ט עו"ד בסך ₪ 5,000.

תע"א (י-ם) 3872-09 • **ישי הוכמן נ' מדינת ישראל הנהלת בתי הדין הרבניים** (21.4.13) • בפני כבוד השופט דניאל גולדברג, נ.צ. מר אברהם שלו, נ.צ. הגב' נירה עילם

3. חברות כח אדם

1. העסקה על ידי קבלן כוח אדם אינה אסורה כשלעצמה ויש לבחון את הנסיבות

חברת יישום, חברת כוח אדם, חתמה על הסכם עם חברת יורוקום לפיו היא תגייס עובדים עבור יורוקום. בענייננו, העובדת הוצבה לעבודה בחברת יורוקום ב- 5.3.09, לאחר שרואיינה לתפקיד על ידי מנהל הייצור ביורוקום. ב- 26.5.09 הודיע בעלה שהעובדת בהריון וב- 16.6.09 מנהל הייצור ביורוקום הודיע לעובדת על סיום הצבתה בחברה. העובדת הודיעה על כך לחברת יישום ובתאריך ה- 23.6.09, כעבור כשלושה חודשי עבודה, נמסר לעובדת מכתב פיטורים על ידי חברת יישום. לטענת העובדת, חברת יישום לא הציבה אותה לעבודה אחרת בשל הריונה.

בית הדין האזורי פסק כי שתי החברות היו מעסיקותיה במשותף של העובדת וכי הן חבות לה סכומים שונים בגין פיטוריה שלא כדין, ובכלל זה בשל היותה בהריון.

בית הדין הארצי הפך את הפסק. הוא קיבל את ערעורה של חברת יישום במלואו ואת ערעורה של חברת יורוקום בחלקו ופסק כי על פי נסיבות המקרה מדובר בתבנית העסקה אותנטית של העסקת עובד באמצעות קבלן כוח אדם. לפיכך, חברת יורוקום לא הייתה מעבידה של העובדת, לא לבד ולא במשותף עם חברת יישום. יורוקום היוותה מעסיקה בפועל (משתמש), ואילו רק חברת יישום היוותה מעסיקה של העובדת. כמו כן, נפסק כי העובדת פוטרה לבקשתה, באמצעות בעלה, ובשל כך חברת יישום לא תשלם לעובדת סכומים בגין סיום העבודה.

באשר לחברת יורוקום, היא לא הרימה את הנטל להוכיח כי סיום העסקת העובדת לא היה מחמת הריונה וחייבת לפצות את העובדת בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. הפיצוי הממוני בגין אובדן שכר עבודה של העובדת בהריון הופחת לסך של ₪ 16,978, בהתחשב בניכוי דמי האבטלה שהעובדת קיבלה. הפיצוי בגין הנזק הלא ממוני, שהוגדר כחורג ממתחם הסבירות, הופחת מסך של ₪ 60,000 לסך של ₪ 30,000. מאידך, חויבה העובדת לשלם לחברת יישום, שערעורה התקבל, הוצאות משפט בסך ₪ 7,000.

עע (ארצי) 30585-09-12 • **חברת יישום פתרונות אנושיים בע"מ נ' אורית בוס** (04.08.13) • בפני כבוד אב"ד השופט יגאל פליטמן, השופטת לאה גליקסמן, השופט אילן איטח, נ.ע. מר שלום חבשוש, נ.מ. מר יחזקאל דקסל

4. שינוי מעביד

1. המשך עבודה אחרי מכירת עסק אינו מהווה הסכמה של העובד לשינוי מעביד

ביה"ד האזורי לעבודה בבאר-שבע קבע, כי בהיעדר הסכמה מצידם של עובדים למעבר למעביד חדש, או לחלופין היעדר אקט של פיטורים מטעם המעביד המקורי, עובדים ממשיכים להיות קשורים בקשר חוזי עם מעבידם המקורי. זאת, אף על פי שהתביעה הוגשה בחלוף כשנה וחצי לאחר שהתובעת ידעה על חילופי הבעלים והמשיכה לעבוד בנתבעת.

בית הדין פסק, כי לעובדים קיימת זכות לבחור את מעסיקם ועל כן העברת עובד למעביד אחר דורשת את הסכמתו המפורשת או המשתמעת של העובד אם מראש בעת כריתת חוזה ההעסקה או קשירת יחסי עבודה ואם בעת חילופי המעבידים.

בהיעדר תניה חוזית אחרת, ניתן לראות בעובדים כמסכימים במשתמע לביצועם של שינויים המתבצעים תדיר במקום העבודה, שינויים הנדרשים לצורך תפעולו השוטף והיומיומי של העסק כעסק חי ומתפקד בסביבה דינמית ומשתנה. אולם, קיימים שינויים אורגניים, כבענייננו, הפוגעים בזכויות מהותיות של העובדים המוקנות להם על פי חוזה העבודה והמשנים את בסיס ההסכמה בין הצדדים לו, עד שלא ניתן עוד לראות בהם הגמשה של החוזה המקורי, אלא חוזה חדש, אשר עליו פררוגטיבת הניהול אינה משתרעת. במקרה זה, התמונה שהצטיירה מהעדויות היא של העברת העובדות מחברה לחברה ללא שנתנו את הסכמתן לכך. לא הובהר להן מהי המשמעות של העברתן ממעביד למעביד בכל הקשור לזכויות העבר והעתיד שלהן. לא נעשה לעובדות גמר חשבון. לא היה אקט של פיטורים מצד החברה וכיוצא. משכך הם פני הדברים, גם לא ניתן לראות בעצם הישארותן של העובדות במקום העבודה משום הסכמה לעבוד תחת החברה הרוכשת. בית הדין פסק, כי החברה פעלה באופן שהיה בו כדי להונות, לקפח ולפגוע בזכויות העובדים. בנסיבות אלו אף נקבע כי יש להרים את המסך ולחייב את המנהל באופן אישי בחיובי החברה.

אי לכך, נפסק לנתבעים לשלם פיצויי פיטורים ע"ס 89,216 ₪, פדיון חופשה שנתית ע"ס 8,568 ₪, דמי הבראה ע"ס 9,680 ₪, הפרשות לפנסיה ע"ס 2,500 ₪ והוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 15,000 ₪.

ס"ע 680-02-11 • גאולה שר נ' קלאסיק נעליים בע"מ ואח' (24.4.13) • בפני כבוד השופט אילן סופר, נ.ע. מר מאיר אליהו, נ.מ. מר מישל אלקסלסי

ב. סיום יחסי עבודה

1. פיטורים, התפטרות והתפטרות בדין פיטורים

1. נדחתה תביעת עובדת מדינה שלא הוכיחה שפוטרה בגלל חשיפת אי סדרים

עובדת בלשכת שר הפנים שפוטרה, הגישה תביעה לפיצויים לפי חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין) ופיצויים בגין העדר שימוע. לטענתה, פוטרה לאחר שחשפה אי סדרים בהתנהלות שר הפנים ומנהל לשכתו בכל הנוגע למתן הארכת אשרות שהייה לעובדים זרים בענף הסייעוד. לטענת המעסיקה, החלטת הפיטורים התקבלה על רקע תפקודה הלקוי של העובדת וחוסר שביעות רצון הממונים עליה מעבודתה.

על מנת שעובד יזכה בהגנה מכוח חוק הגנה על עובדים, עליו להוכיח כי תלונה שהגיש הייתה השפעה ניכרת או ממשית על הפגיעה בתנאי עבודתו. משהוכיח העובד ברמה לכאורית כי תפקודו בעבודה לא הצדיק את פיטוריו, מועבר נטל הראיה למעביד להוכיח כי הפגיעה בעבודתו של העובד או בתנאי עבודתו אינם קשורים בתלונה שהגיש נגד מעבידו.

בית הדין האזורי דחה את תביעת העובדת לסעדים מכוח חוק הגנה על עובדים לאחר שהעובדת לא הוכיחה קיומו של קשר סיבתי בין הגשת תלונתה לבין פיטוריה ואף לא הוכיחה כי תלונתה הוגשה בתום לב. נפסק כי מהתשתית העובדתית עולה שהתובעת פוטרה כדין על רקע תפקודה הלקוי ולא על רקע "חשיפת שחיתויות" או "אי סדרים". כמו כן, חרף הפגמים הפרוצדוראליים בשימוע, לעובדת ניתנה הזדמנות מהותית להשמיע טענותיה ולכן נדחתה תביעתה לפיצויים בגין פיטורים שלא כדין וללא שימוע.

סע (י-ם) 23311-09-10 • **שרונה שאלתיאל נ' מדינת ישראל** (9.1.14) • בפני כבוד השופט דניאל גולדברג, נ.מ.
מר אברהם מנצורי

2. מאבטח שלא שובץ לעבודה בעקבות הפסד במכרז נחשב למפוטר

התובע הועסק בחברת "רשת בטחון" באבטחת ישיבה כעובד שעתי וסיים עבודתו באתר זה בנסיבות של הפסד מכרז ולאחר ש"רשת בטחון" לא שיבצה אותו באתר חלופי.

בית הדין האזורי קיבל את התביעה בחלקה וקבע כי השארת העובד כאשר מקור פרנסתו בסכנה יש לראות בה כפיטורים; התובע פוטר מעבודתו, לאחר שלא קיבל הודעה קונקרטית על שיבוץ ונותר ללא עבודה. דומה הדבר להוצאת עובד לחופשה ללא תשלום, לפרק זמן בלתי מוגדר אשר כבר הוכרע בפסיקה כי מדובר בפיטורים. התובע לא קיבל הודעה מוקדמת בגין סיום העסקתו אלא "הושאר באוויר" לחכות לשיבוץ. במצב דברים זה, לגיטימי שבחר לעבוד במקום עבודה אחר שהוצע לו.

לתובע נפסקו פיצויי פיטורים, תמורת הודעה מוקדמת, פיצוי בגין אי עריכת שימוע וזכויות סוציאליות שונות בסך כולל של כ - 30,000 ₪ והוצאות משפט בסך 5,000 ₪.

סע (ת"א) 52630-03-12 • **ישראל מורגנשטרן - רשת בטחון בע"מ** (30.12.13) • בפני כבוד השופטת שרון אלקיים.

3. ביטול הסעת עובד לאחר תקופה ממושכת מצדיקה התפטרות בדין פיטורים

בית הדין קיבל תביעתה של עובדת חברת קוסמטיקה, שהתפטרה מעבודתה נוכח הפסקת ההסעות מביתה למקום העבודה. נקבע, כי ביטול הסעה, שעמדה לרשות העובדת על ידי הנתבעת משך תקופה ממושכת בת ארבע שנים, מהווה הרעה מוחשית בתנאי העבודה, ולפיכך התובעת הוכיחה כי התפטרה מעבודתה בנסיבות המזכות אותה בתשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים.

בענייננו, ביטול ההסעה מהווה הרעה מוחשית, מעצם העובדה כי התובעת אשר הגיעה למקום העבודה בהסעה שעצרה בשתי תחנות בלבד, נדרשה על מנת להמשיך ולהגיע למקום עבודתה לנסוע בתחבורה הציבורית, בשני אוטובוסים במשך כשעה-שעה וחצי. בתגובה לכך שהעובדת התריעה בכתב על ההרעה המוחשית, הציעה מעסיקתה כי תשולמנה לה עלויות הוצאות הנסיעה במסגרת כרטיס "חופשי חודשי" או ביצוע העבודה מביתה. אולם, בית הדין קבע, כי הצעות אלו אינן מהוות חלופה לתנאי עבודתה הקודמים של התובעת.

משכך, פסק בית הדין כי התובעת זכאית לפיצויי פיטורים בסך 22,971 ₪ ובהוצאות משפט בסך 1,500 ₪.

סע (תא) 675-05-11 • **חווה לוי נ' מליבו קוסמטיקה בע"מ** (28.10.13) • בפני כבוד הרשמת אירית הרמל

4. עובד פלשתינאי שעבודתו נסתיימה בהעדר רישיון עבודה לא נחשב למפוטר

עובד פלשתינאי הגיש תביעה נגד המעסיקה לתשלום פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת לאחר, שלטענתו, פוטרו מעבודתו עקב העדר רישיון עבודה. כמו כן, תבע הפרשי שכר מינימום, תשלום דמי הבראה, פדיון חופשה, דמי חגים והפרשות לפנסיה.

על פי ההלכה הפסוקה, כאשר נסיבה חיצונית, שנכפית על הצדדים, מביאה לכדי סיום יחסי העבודה בין העובד למעביד, והמעביד אינו הגורם המביא לסיום היחסים ואף אין באפשרותו למנוע זאת, אין לראות בכך פיטורים המזכים את העובד בפיצויי פיטורים. בענייננו, רישיון העבודה של העובד לא חודש עקב "מניעות בטחונית".

בית הדין האזורי דחה את תביעת העובד לתשלום פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת ופסק כי המעסיקה עשתה כל שניתן על מנת לחדש את רישיון העבודה של העובד כדי שתוכל להמשיך ולהעסיקו. כמו כן, נקבע כי במסגרת הסכם העבודה בין הצדדים, קיים תנאי מכללא לפיו, בנסיבות בהן העובד לא יתייצב לעבודה עקב העדר רישיון, מחמת מניעות ביטחונית שהייתה נסיבה צפויה, יבוא הסכם העבודה לידי סיום מוסכם שלא ייחשב כ"פיטורים". בית הדין דחה את טענת העובד לתשלום הפרשי שכר מינימום ושעות נוספות לאחר שלא הוכיח טענות אלו. עם זאת, נפסק לעובד תשלום דמי הבראה בסך 2,222 ₪, פדיון חופשה בסך 4,471 ₪, דמי חגים בסך 2,318 ₪, פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לפנסיה בסך 5,000 ₪, הוצאות משפט בסך 5000 ₪ וכן שכר טרחת עו"ד בסך 2,000 ₪.

סע (ת"א) 38872-08-10 • **בשאר סולטאן נ' סופרגום תעשיות (1969) בע"מ** (6.11.13) • בפני כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, נ.ע. גב' ברכה זיגלמן, נ.מ. מר יוסי פרלמן

5. תקדים- עובד, שפוטר שלא כדין, הוחזר לעבודה לאחר 6 שנים עקב נסיבות מיוחדות

עובד שהורשע בביצוע עבירה של מעשה מגונה, מחוץ למקום העבודה, פוטר לאחר שהמנהל סבר כי מעשיו נגועים בקלון.

על פי חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, ישנן שתי דרכים לפיטורי עובד: מסלול משמעתי- הגשת קובלנה לבית הדין למשמעת, מסלול מנהלי- פיטורי עובד שהורשע בעבירה שיש עמה קלון.

בית הדין האזורי לעבודה פסק כי ההחלטות להטביע קלון על מעשיו של העובד ולפטרו במסלול המנהלי אינן סבירות ואינן מידתיות, ולפיכך דינן להתבטל. חרף זאת, קבע כי אין להשיבו למקום העבודה ופסק פיצויים לעובד.

בית הדין הארצי לעבודה סבר אף הוא כי מן הראוי היה שהמעסיק יבחר במסלול המשמעתי. עם זאת, סירב לנקוט בסעד קיצוני של השבת העובד למקום עבודתו והסתפק במתן סעד כספי.

בעתירה שהוגשה לבג"ץ נפסק כי, ככלל בטרם יפסוק בית המשפט מתן סעד חריג של אכיפה חוזה עבודה, עליו לשקול שיקולים כלהלן: מהותו של הפגם שנפל בהליך הפיטורים וחומרתו; סוג המשרה בה מדובר; השפעתו של הסעד שניתן על העובד, תוך מתן משקל להיבטים החוקיים והחוקתיים.

בענייננו, פסק בג"ץ כי לאור העדר זיקה בין העבירה למקום העבודה, הזמן שחלף מביצוע העבירה וכן התפקיד הטכני שביצע העובד במקום עבודה גדול, הליך הפיטורים, הנגוע בפגם מהותי, פגע בזכויותיו של העובד באופן בלתי סביר ובלתי מידתי ולפיכך לא די בפיצוי כספי ויש להחזירו למקום עבודתו, אף על פי שחלפו 6 שנים. כמו כן, פסק כי הנתבעים יישאו בהוצאות בסך 15,000 ₪.

בג"ץ 1719/11 • **ניסן פונדקי נ' בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב יפו** (19.11.13) • בפני כבוד השופט א' רובינשטיין, כבוד השופט נ' הנדל, כבוד השופטת ד' ברק- ארז

6. התפטרות בגלל חשיפה לעישון פאסיבי במקום העבודה דינה כפטורים ומזכה בפיצוי

בית הדין האזורי לעבודה קיבל בחלקה את תביעתה של עובדת בהריון, פקידה במשרד עורכי-דין, שהתפטרה מעבודתה לאחר שמעסיקה לא הפסיק את העישון במשרדו, על אף פניותיה. בית הדין פסק, כי הפרת חובתו של הנתבע לדאוג לסביבת עבודה הולמת, שלא תחשוף את התובעת לסיכונים בריאותיים הנובעים מהעישון הפסיבי אליו נחשפה, מהווה חוסר תום לב מצד הנתבע בקיום חובותיו כלפי התובעת, ובמיוחד משפנתה וביקשה תיקון המצב, ללא הועיל.

במקום עבודה בו מופר החוק למניעת העישון ובעקבות הפרה זו מתפטר עובד, זכאי הוא לפיצויי פיטורים. יתר על כן, גם בלא הפרת חוק זה, מקום שביט הדין משתכנע, כי עובד התפטר בגלל העישון בקרבתו במקום העבודה והדבר גורם לו לקושי בעבודה או למטרד, יש לזכותו בפיצויי פיטורים.

בענייננו, התובעת עישנה בעצמה וביקשה לשנות את הנוהג רק לאחר שהרתה, אי לכך אין לומר כי הייתה הרעה מוחשית בתנאי עבודתה, אלא שקיימות נסיבות בהן אין לדרוש ממנה כי תמשיך בעבודתה. לפיכך, התפטרותה לעניין חוק פיצויי פיטורים הינה בדין מפוטר. בנסיבות העניין, מאחר שהתובעת לא השלימה שנת עבודה היא אינה זכאית לפיצויי פיטורים, אף שיש לראות בה כמפוטרת

לעניין חוק פיצויי פיטורים. בנסיבות שבנדון, ברי גם כי חל על התובעת החריג לחוק הודעה מוקדמת, לפיו אין לדרוש ממנה כי תעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת.

בית הדין דחה את התביעה שכנגד וחייב את המעסיק לשלם לתובעת פיצויים בגין חוסר תום לב בסך 10,000 ₪, ושכר טרחת עו"ד והוצאות משפט.

סע (ח"י) 41297-01-11 • **שחר המאירי - עו"ד אמיר גאנם** (31.7.13) • בפני כבוד השופטת מיכל פריימן, נ.ע. מר יעקב בן הר, נ.מ. גב' נעמי ברזילי

7. פיצוי בסך כ-70,000 ₪ לעובדת מהבית שהתפטרה עקב הרעת תנאים מוחשית בגין דרישת התייצבות יומית חדשה במפעל

בית הדין לעבודה קיבל את תביעתה של עיתונאית במקומון "שבשבת", לאחר שעבדה מביתה במשך 6 שנים ונדרשה להתייצב מידי יום במערכת. בית הדין פסק, כי התובעת התפטרה בדין מפורטת, מאחר שהדרישה החדשה מהווה הרעת תנאים מוחשית ולכן היא זכאית לפיצויי פיטורים. על אף שנערכה שיחת שימוע לתובעת, היא המשיכה לעבוד במקומון, כך שלשימוע אין כל נפקות משפטית. בית הדין פסק לעובדת פיצויים, תשלומים שונים והוצאות משפט בסך כולל של כ-70,000 ₪.

סע (ת"א) 58570-03-11 • **חדווה גבאי - שבשבת עיתונות בע"מ** (3.8.13) • בפני כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ, נ.מ. גב' הדסה שליסל, נ.ע. גב' חנה קפלניקוב

8. התפטרות עובד שהמתין כשנה ממועד הרעת תנאי עבודתו ועד למועד התפטרותו, לא תחשב כהתפטרות בדין מפורט

בית-הדין האזורי לעבודה דחה בחלקה תביעה של עובד לתשלום פיצויי פיטורים, השבת כספי פיצויי פיטורים שהמעביד משך מקופת הגמל, תשלום בגין עבודה בשעות נוספות וכן תשלומים נוספים. לעניין תביעת העובד לתשלום פיצויי פיטורים למתפטרים מכוח נוהג, בית-הדין קבע כי העובד לא הצליח להוכיח שלכל העובדים בוותקו ובמעמדו שהתפטרו מעבודתם, ואשר חוזה העבודה שלהם לא כלל התחייבות לתשלום פיצויי פיטורים, אכן שולמו פיצויי פיטורים. בית-הדין קבע שמתוך חברה של 250 עובדים, העובדה שהעובד ניסה להציג קבוצת השוואה של 9 עובדים בלבד, אינה מספיקה לביסוס טענת נוהג, מה גם שחלק מהעובדים הללו היו חתומים על סעיף 14. לעניין תביעת העובד לתשלום פיצויי פיטורים בטענה כי התפטר בדין מפורט בשל הרעת תנאים כשנה לפני התפטרותו, בית-הדין קבע כי עצם העובדה שהעובד התפטר לאחר שמצא מקום עבודה חלופי, אינה שוללת כשלעצמה טענת התפטרות בדין מפורט, כי לא מצופה מהעובד כי יישאר "קרח מכאן ומכאן". עם זאת נקבע כי העובד המתין כשנה עד להתפטרותו והעיד שהיה ממתין עוד אילו היה צורך בכך. לכן, יש בכך לנתק את הקשר בין התפטרות העובד לבין הטענה להרעת תנאים. כן נקבע כי עיכוב ארוך ובלתי סביר מצביע על השלמת העובד עם תנאי העבודה החדשים. לעניין תביעת העובד להשבת כספי פיצויי הפיטורים שהמעביד משך מקופת הגמל, בית-הדין קבע כי על-פי הסכם העבודה מדובר בכספים אשר שייכים למעביד וייתנו לעובד רק על סמך זכאותו לפיצויים על פי חוק. תביעת העובד לתשלום בגין עבודה בשעות נוספות התקבלה ובית-הדין קבע כי על אף שהסכם העבודה מחריג את

תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה על העובד, בפועל ניתן היה לפקח על עבודתו של העובד ולכן חוק שעות עבודה ומנוחה חל והעובד זכאי לתשלום עבודה בשעות נוספות. בית-הדין קבע כי המעביד יחויב בתשלום בגין עבודה בשעות נוספות בסך של 102,574 ₪ ומאחר שלעובד נפסקו רק מחצית מהסכומים שנתבעו על-ידו, כל צד ישא בהוצאותיו.

סע (ת"א) 22978-06-10 • **יתיר זלוסקי נ' אדוונטק טכנולוגיות (אפלט) בע"מ** (22.6.13) • בפני כבוד השופטת דגית ויסמן

9. הוראה לעובד בחופשה לא מאושרת שאם לא יגיע לעבודה יחשב למתפטר, דינה כפיטורים

בית הדין קיבל חלקית את תביעתה של חשבת, אשר עבדה כשנתיים בחברה לייצור ושיווק תכשיטים ונעדרה מעבודתה ללא אישור. בית הדין פסק, כי נסיבות סיום עבודתה בנתבעת הינן פיטורים וכפועל יוצא מכך הינה זכאית לפיצויי פיטורים. יחד עם זאת, בשל עבירת המשמעת שביצעה, היא אינה זכאית לתמורת הודעה מוקדמת.

ההלכה, לפי פסיקת בית הדין הארצי היא, כי השאלה אם מדובר בהתפטרות או בפיטורים אינה מי גרם לביטול החוזה או מי הפר את החוזה, אלא מי 'ביטל' את החוזה. אין עובד יכול להעמיד עצמו במצב של מפוטר על-ידי כך שיוודיע למעבידו כי אם לא ינהג כלפיו בדרך מסוימת יראה את המעביד כמי שפיטרו מהעבודה, ואין מעביד יכול להעמיד עובד במצב של מי שהתפטר מהעבודה, על-ידי כך שיוודיע לעובד כי אם לא ינהג בדרך מסוימת, יראוהו כמתפטר מהעבודה. מעשיו של המפטר קובעים אם הוא פיטר, ומעשיו של המתפטר קובעים אם הוא התפטר. כיצד 'יראהו' הצד השני או כיצד 'ייחשב' בעיניו של הצד השני, הוא חסר משמעות ונפקות. במקרה זה, התובעת נעדרה מעבודתה ללא אישור במשך 16 ימים וחזרה לעבודה. צעד של זניחת העבודה אינו מתיישב עם חזרה לעבודה, גם אם החזרה היתה ימים רבים לאחר שהתובעת היתה אמורה לשוב לעבודה.

בנסיבות העניין, כאשר התובעת שבה בסופו של יום לעבודה, לא ניתן לקבוע כי זנחה את העבודה ואין לראות התנהגותה כהתפטרות. אולם, נוכח התנהגותה של התובעת, אשר פעלה על דעת עצמה ויצאה לחופשה ללא אישור, יש לראות בה כמי שביצעה עבירת משמעת המצדיקה את פיטוריה. על פי הדין, המעביד הוא הקובע את מועדי החופשות ולא ייתכן שכל עובד יקבע לו את מועדי החופשה לפי רצונותיו. מאחר שהתובעת פוטרה מעבודתה על אתר, היא זכאית לפיצויי פיטורים. אולם, בנסיבות העניין, התובעת, אשר פעלה בניגוד להוראות המעביד, אינה זכאית לתמורת הודעה מוקדמת. התביעה התקבלה באופן חלקי ונפסק כי על הנתבעת לשלם לתובעת פיצויי פיטורים בסך 24,000 ₪ ופדיון הבראה בסך 918 ₪. לא נפסקו הוצאות לצדדים.

ס"ע (ת"א) 55310-08-10 • **יעל וינר נ' תכשיטי טלמור בע"מ** (13.6.13) • בפני כבוד השופטת דגית ויסמן, נ.ע גב' שולמית עתניאל שמואל

2. פיצויי פיטורים

1. נדחתה תביעת מעביד לשלילת פיצויי פיטורים בפטורי משמעת

מציל בבריכת מלון שפוטר ללא שימוע, הגיש תביעה כספית לפיצויי פיטורים, פיצויי הלנה, הודעה מוקדמת, פיצוי בגין אי עריכת שימוע, פדיון חופשה שנתית ודמי הבראה. המעבידה טענה, כי המציל פוטר בשל עבירות משמעת חמורות וזלזול בוטה בתפקידו באופן המצדיק שלילה מוחלטת של פיצויי הפיטורים.

בית הדין קבע, כי על מעביד המפטר עובד תוך שלילת פיצויי פיטורים או הפחתתם, להוכיח, כי עילת השלילה הייתה קיימת בעת הפיטורים והיא שהיוותה את העילה לפיטורים. בענייננו נקבע, כי על אף שבחלק מן המקרים לא נהג העובד כשורה, המעבידה, בזמן אמת, לא ראתה בהם כעבירות משמעת חמורה המצדיקה פיטורים. פיטורי העובד הגיעו רק לאחר מכבש לחצים שהפעילה בריכת המלון על המעבידה. זאת ועוד, גם היה מדובר בפיטורי משמעת, ההלכה הפסוקה מלמדת ששלילת מלוא הפיצויים הינה "התווית גבול עליון לסמכות הענישה, גבול שאינו דוחה אפשרות של ענשי ביניים, לפי שיקול דעת". והרי עבירת המשמעת, לא נתפשה בעיני המעבידה דנן כעבירה שברף העליון של הענישה. לכן, בית הדין פסק, כי לא מדובר בעבירת משמעת חמורה, ואין עילה לשלילת הפיצויים. בתביעת העובד נקבע, כי מאחר והעובד היה מודע בזמן אמת לטענות המלון והמעבידה כלפיו, הרי שלא היה בקיומו של שימוע כדי לשנות את ההחלטה, שכאמור, הוכתבה ע"י המלון. בנסיבות אלה, ממילא מתאימת נפקותו. מאידך, התקבלה תביעתו לפיצויי פיטורים, לדמי הודעה מוקדמת, לפדיון חופשה, לדמי הבראה ולהוצאות משפט.

ב"ע (אזורי חי') 17722-07-11 • **פייר עבדו נ' גרין קלאבס בע"מ** (20.01.2014) • בפני כבוד השופטת מיכל פריימן, נציגת ציבור (עובדים) גב' מרטין מסיקה, נציגת ציבור (מעבידים) גב' אילנה מיכלסון

2. תקדים- רופאה עצמאית זכתה בפיצויי פיטורים למרות שתביעתה כעובדת נדחתה

רופאה, שהועסקה על ידי קופת חולים מאוחדת כרופאה עצמאית, במשך 33 שנה במרפאה פרטית, הגישה תביעה נגד הקופה להכיר בקיומם של יחסי עובד- מעביד, תשלום פיצויי פיטורים ודמי הבראה. לחלופין, היא תבעה פיצוי לאור התכלית הסוציאלית של חוק פיצויי פיטורים. לטענת הרופאה, התקיימו יחסי עובד- מעביד בין הצדדים: הרופאה עבדה בשעות קבועות, הוצגה כרופאת הקופה בפני גורמים שלישיים, הקופה סיפקה לה ציוד רפואי וציוד משרדי ואף קבעה את התעריף עבור ביקור המבוטחים ועוד. כמו כן, הקשר הארוך בין הצדדים. בית הדין דחה את תביעת הרופאה להכיר בה כעובדת הקופה ופסק כי על פי הפן החיובי של מבחן "ההשתלבות", יש להבחין בין השתלבות במעגל הפנימי של העיסוק לבין השתלבות במעגל החיצוני של העיסוק. בענייננו, הרופאה השתלבה בליבת פעילות הקופה, במעגל החיצוני בלבד כרופאה עצמאית, ולא כרופאה המועסקת במרפאות ובבתי חולים שבבעלות הקופה. כמו כן, הפן השלילי של

מבחן "ההשתלבות" אף אינו מתקיים מאחר והרופאה ניהלה מרפאה פרטית עצמאית, שלטה בהוצאותיה והכנסותיה, דיווחה כעצמאית, ועוד.

בעניין התביעה לפיצויי הפיטורים, תכלית החוק היא לאפשר לעובד אשר מעבידו פיטר אותו, להתקיים בכבוד בפרק הזמן שבו הוא חסר פרנסה. כמו כן, על פי ההלכה הפסוקה זכויות של משפט העבודה, המגן והביטחון הסוציאלי מוענקות אף למי שאינו בא בגדר המבחינים המעידים על קיומם של יחסי עובד-מעביד. בענייננו, פסק בית הדין כי יש לראות ברופאה כעובדת לצורך קבלת פיצויי פיטורים, וזאת עקב הנסיבות החריגות: הרופאה הועסקה בקופת החולים 33 שנים ברציפות והוכח כי עיקר הכנסותיה הינן מהקופה. כמו כן, עם סיום ההתקשרות ביוזמת הקופה הכנסותיה פחתו עד אשר היא נאלצה לסגור את המרפאה. לפיכך, הקופה תשלם לרופאה פיצויי פיטורים בסך 330,000 ₪, וכן, הוצאות משפט בסך 50,000 ₪.

סע (ב"ש) 47745-01-12 • ד"ר עדנה רוזנטל נ' קופת חולים מאוחדת (2.1.2014) • בפני כבוד השופט אילן סופר, נ.ע. גב' ורד הלל, נ.מ. מר נתן בורכוב

3. נשללו פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת ממנהל מכירות שגנב

חברת תה ויסוצקי החליטה להעניק מתנות לבתי העסק שרכשו ממנה מוצרים. התובע שעבד כמנהל מכירות, היה אמור למסור את המתנות לבתי העסק.

לאחר שהתברר לחברה כי העובד נטל את המתנות לעצמו ולא העביר לבעלי העסקים, מסרה החברה הודעת פיטורים בכתב לעובד וטענה כי לאור נסיבות הפיטורים החמורות הוא אינו זכאי לפיצויי פיטורים או לכל תשלום אחר. התובע הגיש תביעה ותביעתו נדחתה.

על פי סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים, רשאי בית-הדין, בענף עבודה שאין בו הסכם קיבוצי, לקבוע שפיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות שלילת פיצויים.

בבואו של בית הדין לשלול פיצויי פיטורים יבחן שיקולים כלהלן: חומרת המעשים בגינם פוטר העובד, היקף הנזק שנגרם למעביד, תפקידו של העובד, מידת האמון הנגזרת ממנו ועוד.

בענייננו, בית הדין דחה את תביעת מנהל המכירות במלואה והצדיק את שלילת מלוא פיצויי הפיטורים וכן תשלום בעבור הודעה מוקדמת ואף חייב את העובד בהוצאות משפט בסך 15,000 ₪.

תע"א (ת"א) 5744/07 • בר דותן נ' תה ויסוצקי ישראל בע"מ (14.10.13) • בפני כבוד השופטת נטע רות, נ.מ. מר אורי שלוש, נ.ע. מר יוסף קרצ'ר

4. פוצה עובד שקרן שפוטר בעילה מלאכותית של "משבר אמון" - שאיננה מילת קסם להצדקת

פיטורים

בית הדין קיבל ברובה תביעת עובד לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין, וקבע כי גילוי העובדה שהתובע "הצעיר" את גילו בעשר שנים בקורות החיים ואף דבק בשקר במשך שלוש וחצי שנים, לא היתה העילה לפיטוריו של התובע אלא כיסוי לעילות האמיתיות שעמדו ביסוד פיטוריו.

התובע, כיום בן 63, לא הצליח מזה זמן רב להתקבל למקומות עבודה ואי לכך החליט לשנות את קורות חייו ו"להצעיר" את גילו ב- 10 שנים, כך שיופיע בהם כי הוא בן 46 שנים במקום 56 (גילו האמיתי דאז). בהתאמה, שינה התובע גם את תקופת שירותו הצבאי, מספרו האישי ומועדים נוספים בקורות החיים במטרה למנוע סתירה פנימית בין הנתונים השונים. לבסוף, התקבל התובע לעבוד במכללה כמנהל רשת המחשוב. במהלך עבודתו מילא התובע טפסים שונים וגם בהם מסר פרטים סותרים.

המכללה טענה כי התובע פוטר על רקע משבר אמון שנוולד כתוצאה מחשיפת העובדה כי שיקר בקורות החיים בקשר עם גילו. ואולם, בית הדין הגיע למסקנה כי השקר בעניין גילו של התובע התגלה על רקע יחסים עכורים בין התובע למכללה מתוך רצון של מעסיקו להביא לפיטוריו וכי השימוש בגילוי השקר נעשה ככיסוי לרצונו של המעסיק לפטר את התובע עוד קודם לגילוי השקר. לא הוכח כי המעסיק גילה באופן מפתיע כי התובע שיקר בעניין הגיל ואז חיפש תימוכין לכך בתיקו האישי, אלא להיפך - החיפוש בקורות החיים נעשה ע"י המעסיק כדי לחפש משהו אשר יכתים אותו.

בית הדין קבע, כי בנסיבות אלה, במיוחד לאור שביעות הרצון מעבודתו של התובע שנמשכה שלוש וחצי שנים ועל רקע מערכת היחסים העכורה עם מעסיקו, מוטל על המעסיק נטל כבד יותר להוכיח כי גילוי העובדה שהעובד שיקר בעניין גילו אכן הביא למשבר אמון ולפיטורים ובענייננו הנתבעת לא עמדה בו. "משבר אמון" אינה מילת קסם ויש לבחון בעיניים אובייקטיביות האם אין בנימוק זה כיסוי לחוסר תום לב או מניעים זרים בפעולות המעסיק.

בית הדין הדגיש, כי בנסיבות אחרות יתכן ועילה זו (סילוף קורות חיים) כשלעצמה תגרום למשבר אמון ואף לפיטורים. בנוסף, הודגש כי העובדה שתוכנו של השקר הוא שינוי גילו של העובד אינה מכתימה את הפיטורים באפליה מחמת גיל.

בפסיקת גובה הפיצויים, לקח בית הדין בחשבון את העובדה שהתובע שיקר בנוגע לגילו. הגם שהשקר לא היה רלבנטי לקבלתו של התובע לעבודה, הוא הופך רלבנטי למועד סיום העבודה, שכן היה התובע לא היה מפוטר, היה מודיע על הגיעו לגיל פרישה 10 שנים מוקדם יותר מהמועד הצפוי.

משכך, נפסקו לתובע פיצויים בגין פיטורים שלא כדין בגובה 7 משכורות, בסך של 91,000 ₪ והוצאות בסך של 20,000 ₪.

תעא (ת"א) 4592/10 • **קורן שרגא נ' המכללה לחינוך גופני וספורט ע"ש זינמן** (20.10.13) • בפני כבוד השופטת

חנה טרכטינגוט, נ.ע. מר יוסף קרצ'ר, נ.מ. מר איתן ליברוט

5. נשללו מלוא פיצויי פיטורים מעובדים בכירים שהורשעו בפלילים

בית הדין האזורי לעבודה דחה תביעת עובדים בכירים שעבדו בלשכת עורכי הדין משך 26 שנה, לאחר שהורשעו בביצוע מעשי מרמה, גניבה והפרת אמונים. עשר שנים לאחר פיטוריהם תבעו הבכירים תשלום פיצויי פיטורים, פדיון חופשה וגמול מחלה. בית הדין פסק, כי התובעים הפרו במעשיהם את חובת האמון בה חב עובד למעבידו ואת חוזי העבודה הפרה יסודית, ועל כן יש מקום לשלול מהם את מלוא פיצויי הפיטורים ודמי ההודעה המוקדמת. אשר לפדיון ימי מחלה, נפסק כי טענה כללית בדבר קיומו של נוהג לא תצלח וכי לצורך הוכחת "נוהג" נדרשת תשתית ראייתית רחבה ומסודרת. בענייננו, התובעים לא עמדו בנטל להוכיח הסכם שהיה קיים בלשכה בנוגע לתשלום פיצוי בעד מכסת מחלה בלתי מנוצלת. אשר לפדיון חופשה שנתית- התביעה התיישנה. יתרה מכך, בית הדין פסק כי אפילו היה נקבע שאין לשלול מהתובעים את פיצויי פיטוריהם באופן מלא, היה מקום לקזז מהם את סכום הנזק שנגרם ללשכה כתוצאה ממעשיהם, כך שהתובעים לא היו זכאים בכל מקרה לקבל סכום כסף כלשהו.

תל"א (ת"א) 5293-08 • **עידן סובול ואח' נ' לשכת עורכי הדין** (1.7.13) • בפני כבוד השופט דורי ספיבק-אב"ד, נ.ע. גב' נעה נוריאלי, נ.מ. מר איתן גולדמן

3. שימוע

1. עובדת שפוטרה הושבה לעבודה לאור פגמים בשימוע ובסמכות לפטר

עובדת שפוטרה הגישה תביעה נגד עמותה שהעסיקה אותה להשבה למקום עבודתה. לטענתה, פוטרה שלא כדין לאחר שחשפה שחיתויות והתנהלות לא תקינה של המנהלת במקום העבודה, תוך שימוש בכספים למטרות פרטיות. בהזמנה לשימוע שנמסרה לעובדת נכתב כי שיחת השימוע תדון ביחסים העכורים בינה לבין המנהלת, אולם בשימוע שהתקיים טען מנכ"ל העמותה כי סיבת הפיטורים הינה שונה: דרישתה של קרן ויזל, המממנת את העמותה, לפטר עובדים.

על פי ההלכה הפסוקה, מטרתה העיקרית של זכות לאפשר לעובד להזים את הטענות כלפיו ולנסות לשכנע את העומד להכריע בגורלו. בענייננו, מאחר והטענות שהועלו בשימוע נשמעו לראשונה בישיבת השימוע, העובדת לא יכלה להתמודד עם טענות אלו. כמו כן, על פי סעיף 25 לחוק העמותות, הסמכות לפטר עובדים נתונה לוועד העמותה. בענייננו, מנכ"ל העמותה הוא שחתם על מכתב הפיטורים שנמסר לעובדת, מבלי שהיה לו סמכות לעשות כן. לאור הפגמים הנ"ל, בית הדין פסק כי מאחר ופיטורי העובדת נעשו שלא כדין הם אינם תקפים והעובדת תשוב למקום עבודתה לתפקיד אחר.

סעש (בי"ש) 8519-08-13 • **דבורה אורית חייאק נ' קרן קרית מלאכי לפיתוח** (4.11.13) • בפני כבוד השופט צבי פרנקל, נ.ע. מר ישראל עמישי, נ.מ. מר שמעון בינון

2. אושרה השעית עובד על יסוד שימוע בכתב

בית הדין לעבודה דחה בקשתו של מנהל בעיריית חדרה למתן צו מניעה זמני להעברתו לתפקיד שאינו ניהולי עד להכרעה בתביעה העיקרית, לפיה במסגרת תפקידו כמנהל אגף משאבי אנוש הוא אישר לעצמו תוספת שכר שלא כדין. המנהל טען, כי הזימון לשימוע טרם השעייתו היה לקוני וחסר כל פירוט וכי לא ניתנה לו האפשרות להופיע בפני הנציב באופן אישי ולהציג את טענותיו. בית הדין פסק, כי סמכות הנציב להשעות עובדים הינה רחבה, וכשבית הדין מעביר תחת שבט ביקורתו החלטת השעיה מנהלית שקיבל הנציב, הוא אינו ממיר את שיקול דעתו של הנציב בשיקול בית הדין, אלא בוחן את החלטת ההשעיה לפי הכללים המקובלים להתערבות בהחלטה מנהלית, דהיינו: האם החלטת ההשעיה התקבלה כדין, באופן ענייני, בתום לב, באופן סביר ותוך שמירה על כללי הצדק הטבעי. בנסיבות העניין, בית הדין פסק, כי המנהל קיבל הזדמנות להשמיע את טענותיו, הוזמן לשימוע בכתב טרם קבלת החלטה בדבר השעייתו וכי לא נפל פגם בכך שלא ניתנה למבקש האפשרות להופיע בפני הנציב ולהציג את טענותיו גם באופן אישי, בעל-פה, טרם קבלת ההחלטה בעניינו. בית הדין פסק, כי זכות השימוע יכולה שתינתן בצורות שונות ומגוונות ואין חובה ליתן זכות שימוע דווקא בעל-פה וכי אי לכך על העובד לשאת בהוצאות בסך של 1,500 ₪.

פ"ה (חיפה) 42650-04-13 • **אביחיל שובל נ' נציב שירות המדינה ואח'** (21.7.13) • בפני כבוד השופטת איריס רש, נ.מ. מר יגאל צדוק, נ.ע. מר אריה גור

4. אכיפה או פיצוי בגין פיטורים שלא כדין

1. פיצוי חריג בגובה 24 משכורות לחושפת שחיתויות שפוטרה שלא כדין

המערערת, עובדת עיריית יהוד, פוטרה מתפקידה לאחר מערכת יחסי עבודה רווית סכסוכים עם העירייה, שנמשכה זמן רב וכללה תביעות הדדיות. העובדת טענה כי העירייה התנכלה לה במשך שנים בשל היותה חושפת שחיתויות בתחום התכנון והבניה מאז שנת 2006. העירייה טענה, כי מדובר בעובדת בעייתית אשר פעלה, במשך השנים, ממניעים זרים ובחוסר תום לב. בית הדין קבע, כי עובד המעלה טענת "חושף שחיתויות" אינו מוגן מבחינת תפקודו כעובד, ועליו הנטל להוכיח קשר סיבתי בין התלונה שהגיש, לבין הפגיעה במעמדו כעובד. במקרה דנן, נקבע כי העובדת הוכיחה שלתלונות שהגישה הייתה השפעה ישירה על הפגיעה בתנאי העסקתה. משכך, עבר נטל ההוכחה לעירייה להוכיח כי הפיטורים נבעו משיקולים ענייניים וכחלק מהפרורוגטיבה שלה כמעביד - והיא נכשלה בכך. בית הדין עמד על חומרת הפגם שדבק בפיטורי העובדת מחד, ועל הזמן שחלף והקושי שבמימוש סעד האכיפה, מאידך. משכך, נפסקו לעובדת פיצויים בגין פיטורין שלא כדין בשיעור חריג של 24 משכורות.

ע"ע (ארצי) 17365-11-11 • **ג'קלין סויסה נ' עיריית יהוד** (05.03.2014) • בפני כבוד סגנית הנשיאה ורדה וירט – ליבנה, כבוד השופטת רונית רוזנפלד, כבוד השופט אילן סופר, נציג ציבור (עובדים) מר אליעזר ויץ, נציג ציבור (מעבידים) מר יצחק דויטש

2. 50,000 ₪ פיצוי לעובד רכבת שהתלונן על שחיתות ופטר שלא כדון בנוסף להשבתו לעבודה ותשלום שכרו עד להשבתו

בית-הדין הארצי דחה את ערעורה של רכבת ישראל ופסק, כי ההחלטה לפטר את עובד הרכבת הייתה תוצאה ישירה של התלונות שהוגשו על ידו על שחיתויות בחברה. בית הדין הארצי פסק, כי העובד סבל מהתנכלויות ורדיפה בעקבות התלונות שהוגשו על ידו, לאור דרישתו לקיים בחירות ליו"ר ועד העובדים ובקשתו להיבחר לוועד העובדים, והן אלו שהובילו לפיטוריו.

ביה"ד הארצי פסק כי נסיבות העניין וחומרת המעשים שבוצעו כלפי העובד מצדיקים פסיקת פיצוי כספי בסך 50,000 ₪ בגין עגמת נפש, נוסף על סעד ההשבה לעבודה. כן זכאי העובד לפיצוי על אובדן השתכרותו מיום פיטוריו ועד חזרתו לעבודה. בנוסף, יוצאו מכתבי התלונה שעל בסיסם פוטר העובד מתיקו האישי.

ע"ע 48067-10-11 ו- ע"ע 20567-11-11 • **משה חזות נ' רכבת ישראל ואח'** (4.6.13) • בפני כבוד אב"ד השופטת ורדה וירט-ליבנה, השופטת לאה גליקסמן, השופט אילן סופר, נ.ע.מר אלעזר וייץ נ.מ.מר יורם בליזובסקי

3. פיטורי עובדים שלא כדון בגלל עמידתם על זכויות עלתה למעביד ביוקר

שלושה עובדים הגישו תביעה לתשלום פיצויי פיטורים, דמי הודעה מוקדמת ופיצויים על פיטורים שלא כדון נגד החברה המעסיקה, לאחר שלטענתם פוטרו על רקע דרישתם לקבלת זכויות סוציאליות המעוגנות בהסכם הקיבוצי ובצו ההרחבה בענף השמירה. לטענת החברה, העובדים פוטרו משיקולים ענייניים- כשל מקצועי והפרות משמעת חמורות תוך מתן הודעה מוקדמת כדון.

העובדה כי שלושת העובדים אינם נהנים מהזכויות המוקנות להם מכוח ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה וכן, סמיכות הזמנים בין העמידה על זכויותיהם לבין הפיטורים מעידים על קיומו של קשר סיבתי בין העמידה על הזכויות לבין הפיטורים. לפיכך, על החברה מוטל לשכנע בקיומו של נימוק ענייני לפיטורים, והיא לא עמדה בכך.

בית הדין קיבל את התביעה ופסק כי העובדים פוטרו על רקע דרישתם לזכויות להם הם זכאים כדון ללא מתן הודעה מוקדמת, לאחר שהחברה לא הצביעה על כשלים והפרות משמעת אשר יש בהם כדי להצדיק את פיטוריהם. לפיכך, הם זכאים לפיצויי פיטורים, דמי הודעה מוקדמת, פיצויים על פיטורין שלא כדון בסכום השווה לשלוש משכורות ופיצויי הלנת פיצויי פיטורים בסכום השווה ל-200% מפיצויי הפיטורים.

עב (ב"ש) 3391/09 סע (ב"ש) 38065-02-10 • **גרמן ישייב נ' ח.א.ש. מערכות ושירותים בע"מ** (16.1.14) • בפני כבוד השופט משה טוינה, נ.ע.מר חנוך גלברג, נ.מ.מר חביב עמר

5. הפרת הסכם עבודה

1. פיצוי של 75,000 ₪ לעובדת מדינה בגין התנכלות הממונה ואדישות המעביד

בית הדין האזורי לעבודה קיבל בחלקה תביעת עובדת לשכת מרשם האוכלוסין כנגד משרד הפנים, לפיצוי בגין הפרת חוזה העבודה, במסגרתו נגרמה לה, לטענתה, עגמת נפש עקב התנכלות הממונה כלפיה משך ארבע שנים.

בית הדין קבע, כי על מעסיק לספק לעובד סביבת עבודה סבירה ואסור לו לעצום עין נוכח מערכת יחסים קלוקלת בעבודה. נקבע, כי המעסיק, בענייננו, נהג כלפי התובעת באמת מידה קפדנית, החורגת מגבולות הסביר, הפר את חובתו הבסיסית לספק לתובעת סביבת עבודה סבירה משך 4 שנים ולא הפריד בין העובדת לממונה עליה על אף שידע כי מתנהלת ביניהם מערכת יחסים קלוקלת שהידרדרה, לאורך הזמן, מעבר לגבולות הסביר. עוד נקבע, כי מצב בו העובדת במשך כארבע שנים צריכה להתמודד עם סביבת עבודה עוינת הוא בלתי סביר, גם בהיבט של בזבוז כספי ציבור. למדינה יש מספיק כלים כדי להפסיק, תוך פרק זמן סביר, חוסר תפקוד בשל מערכת יחסים עכורה.

בית הדין קבע, כי במצב בו מערכת יחסים עכורה בין עובד לממונה או בין עובד לחברו מובילה לפגיעה בתפקוד העובד; לפגיעה בכבודו; לפגיעה בשירות לציבור וכיוצא"ב, שומה על המעביד לפעול במגבלות הדין ובגבולות זמן סביר לשינוי המצב, לרבות בדרך של הפרדה ואם מסיבה כזו או אחרת ההפרדה אינה מתרחשת, שומה על המעביד להפעיל פיקוח הדוק יותר על יחסי העבודה כדי למנוע מצב בו כוח המשרה או כוח אחר משמש כלי במאבק שבין הניצים. הותרת הצדדים הניצים לאנחות אינה פתרון. לאור האמור לעיל, בית הדין פסק לתובעת פיצוי בגין עגמת הנפש כתוצאה מהפרת חובות המעסיק לפי חוזה העבודה, בסך של 75,000 ₪ והוצאות משפט בסך 14,000 ₪.

תעא (תא) 12486-08 • **מירה וולברג נ' מדינת ישראל - משרד הפנים** (27.11.13) • בפני כבוד השופט אילן איטח נ.ע. גב' נילי שביט

2. מנכ"ל המכון הישראלי ליצוא שפרש בהסכמה ותבע, חויב להחזיר תנאי פרישה עודפים

בית הדין האזורי לעבודה דחה במלואה תביעה נזיקית בגין מצג שווא רשלני, שהגיש מנכ"ל המכון הישראלי ליצוא כנגד נושא משרה בתאגיד וכנגד התאגיד עצמו, בדבר אחריות שילוחית בגין מעשיו של נושא משרה. מנגד, קיבל בית הדין את התביעה שכנגד במלואה.

המנכ"ל הסכים לפרוש מעבודתו בתנאי פרישה שהוצעו לו, ובתנאי מפורש נוסף, לפיו ייחתם עימו הסכם למתן שירותי ייעוץ לשלוש שנים בשכר של 20,000 ₪ לחודש. לאחר פרישתו, התנהל משא ומתן באשר לחתימה על הסכם ייעוץ. בסופו של יום, לא נחתם ההסכם והמנכ"ל הגיש תביעה נזיקית בסכום 1,800,000 ₪, נגד התאגיד ונגד יו"ר הנהלת התאגיד בגין מצג שווא רשלני. התובע טען כי יו"ר ההנהלה התחייב בפניו שייחתם עימו הסכם למתן ייעוץ אך זה הפר התחייבותו. בית הדין פסק כי ההתחייבות העקרונית לא בשלה לתנאים המסוימים, וכי ההסכם לא נחתם כי התובע סירב לתנאים סבירים והגיוניים שהיו כלולים בטיוטות ההסכם.

התביעה שכנגד שהגיש התאגיד מבוססת על הסכם הפרישה עליו חתום התובע, לפיו הוא מתחייב להחזיר את "התשלומים העודפים" שקיבל כפיצוי מוסכם במקרה בו יעלה דרישות נוספות כלפי המכון. בית הדין קיבל את התביעה שכנגד במלואה ופסק כי על התובע לשלם לתאגיד סך של 407,429 ₪. כמו כן, פסק הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין בסך כולל של 25,000 ₪, בן היתר בנימוק כי סכום תביעת המנכ"ל היה גבוה ביותר (1,800,000 ₪) בעוד התביעה נעדרת כל יסוד.

סע (ת"א) 51158-05-10 • **יחיאל אסיה נ' דוד ארצי** (28.7.13) • בפני כבוד השופט – אב"ד דורי ספיבק, נ.מ. מר איתן ליברוט

6. הסכם עבודה לתקופה קצובה

1. "תוקף" הסכם עבודה לשלוש שנים אינו בהכרח הסכם ל"תקופה" קצובה- תלוי בנסיבות

ביה"ד דחה את תביעת התובעת לתשלום פיצוי בגובה יתרת השכר שהייתה אמורה לקבל עד תום התקופה שנקצבה לטענתה בהסכם העבודה בין הצדדים, נוכח קביעתו כי הסכם העבודה היה הסכם לתקופת עבודה בלתי קצובה, ולא כלל התחייבות להעסקה לתקופה קצובה.

התובעת הועסקה בנתבעת כמנהלת שיווק ופרסום. בין הצדדים נחתם הסכם עבודה, שבו נרשם כי תוקף ההסכם 3 שנים. התובעת הגישה תביעה לתשלום פיצוי בגובה יתרת השכר שהייתה אמורה לקבל עד תום התקופה מאחר שפוטרה טרם המועד אשר צוין בהסכם ההעסקה. בית הדין פסק, כי הסכם לתקופת עבודה קצובה חייב להיות חד משמעי וברור וכי במקרה דנן הצדדים לא התכוונו לכבול את עצמם להתחייבות הדדית קשיחה להעסקה משך שלוש שנים תמימות ללא אפשרות להביא את העבודה לכדי סיום, מטעמים תמי לב המצדיקים פיטורים או התפטרות במהלך אותה תקופה. בית-הדין פסק גם כי נסיבות כריתת ההסכם ולשון ההסכם בכללותו תומכות בפרשנותה של הנתבעת כי מדובר בהסכם לתקופה בלתי קצובה. גם הרקע לעבודת התובעת – תפקיד קבוע, ללא תקופת ניסיון טרם חתימת ההסכם, אי הכרות הצדדים טרם תחילת העבודה, קבלת שכר חודשי קבוע שאינו מותנה במכירות – מעיד כי לא היה כל היגיון כלכלי בהתחייבות לתקופת עבודה בת שלוש שנים דווקא, אלא דובר בהעסקה שגרתית לתקופה בלתי קצובה. בית הדין איבחן בין המונחים "תוקף ההסכם" ובין "תקופת ההסכם" ופסק, כי בענייננו בהסכם נכתב כי "תוקף ההסכם" (להבדיל מ"תקופת ההסכם") הינו 3 שנים, היינו כי התנאים הכלכליים המוסכמים יהיו בתוקף למשך 3 שנים, אך זאת רק ככל שהתובעת תמשיך לעבוד בנתבעת במהלכן.

לאור כל האמור, בהעדר הוכחה כי הסכם העבודה בין הצדדים כלל התחייבות לתקופת עבודה קצובה, התביעה נדחתה. נפסק, כי התובעת תשא בהוצאות הנתבעת בגין ההליך, בסך של 7,500 ₪.

תע"א 6599-09 • **אסתר ירדן נ' איוש פיתוח כישורי אנוש בע"מ** (14.5.13) • בפני כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, נ.מ. מר רפי וייס

7. פיצוי בגין הקמת עסק מתחרה לעסקו של המעביד

1. עובדות שהקימו עסק מתחרה ופנו ללקוחות המעביד, תפצנה את מעבידן בכ-40,000 ₪

בית הדין האזורי לעבודה קיבל ברובה תביעה של סוכנות הנסיעות דיזנהויז, שטענה, בין היתר, כי עובדות שלה נהגו באופן בלתי הגון, בפעולתן הסיטו מהתובעת את כל תנועת התיירות מאינדונזיה ומזרח אסיה ובכך גרמו לה הפסדים ניכרים ביותר. בית הדין פסק, כי במאזן האינטרסים אין לשמוט לגמרי את הקרקע תחת עובד, גם אם לא תם לב, שהקים עסק עצמאי מתחרה לעסקו של מעבידו, אולם אין בכך לפטור את העובד מתשלום פיצוי בגין הנזק שגרם. במקרה שבפנינו מדובר בעובדות שפיתחו מיומנות ייחודית בתחום התיירות. ככל שמדובר בידע כללי ואף במיומנות מקצועית שנרכשו במהלך העבודה, מחייב אינטרס הציבור כי באלה יוכל העובד להשתמש גם אצל מעביד אחר או כעצמאי. אולם, מעבר לחובה שלא לחשוף סוד מסחרי, על עובד מוטלת חובה, הנגזרת מיחסי עובד מעביד ויחסי האמון ביניהם, לקיים חוזה בתום לב ושלא לנצל קשרי מסחר עם לקוחות וספקים או סודות עסקיים של מעביד לצרכיו או לצרכי זולתו. בענייננו, העובדות לא עמדו בחובת תום הלב המוטלת עליהן ונמצא כי התנהלותן חמורה, בלתי מוסרית ובלתי הוגנת. מאידך, בית הדין פסק, כי על התובעת - שעה שהיא מבקשת סעד של תשלום נזק בגין צמצום בתיירות נכנסת מאינדונזיה - לכל הפחות להצביע על המאמצים שהיא עשתה על מנת להגיע לאותם סוכנים ולנסות לשכנעם להביא קבוצות לארץ. בית הדין פסק כי התובעת לא צמצמה נזק, טענה בהליך טענות מיותרות והערימה מידע לא רלבנטי ומאידך הנתבעות פעלו באופן החורג מכל אמת מידה מוסרית, בעת שלקחו, בין השאר, ספרי כתובות וכרטיסי ביקור, נערכו במסגרת תפקידן ועבודתן לפעילות החברה החדשה, שידלו לקוחות ועובדים עד כדי עשיית עושר ולא במשפט וגניבת עין. אין מדובר בהקמה תמימה של חברה מתחרה, אלא בידיעה מראש על ניצול לקוחות של התובעת. אם לא די בכך, עדויותיהן של הנתבעות לקו בסתירות מהותיות ובאמירות אשר דבק בהן טעם פגם של ממש מעבר לחוסר תום הלב המשווע והן נמנעו מהצגת מסמכים אשר היו נגישים. בית הדין פסק, כי הנתבעות תשלמנה לחברת דיזנהויז פיצוי בסך כולל של 413,000 ₪ ושכר טרחת עו"ד בסך כולל של 38,000 ₪.

תע"א (י-ם) 2977-09 • **דיזנהויז יוניטורס נ' תוחמה עלי ואח'** (8.7.13) • בפני כבוד השופטת שרה שדיאור, נ.ע.

גב' גילה פרימק, נ.מ. מר יהושע ענר

2. פיצוי מיוחד

1. פיצוי לעובד שפוטר לאחר שנחשד בגניבה שלא הוכחה, עקב הוצאת דיבתו למעסיק אחר

עובד שפוטר מעבודתו לאחר שנחשד בגניבה, תבע פיצויי פיטורים, דמי הודעה מוקדמת, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, ובנוסף, פיצוי בסך 100,000 ₪ בגין הוצאת דיבתו על ידי המעסיקה, לאחר שזו מסרה פרטים למעסיקים פוטנציאליים אודות החשדות שהועלו נגדו. לטענת המעסיקה, העובד פוטר, לאחר קיום הליך שימוע, בשל הידרדרות בהתנהלותו הכללית והמקצועית וכן, בשל החשדות שהועלו נגדו. כמו כן, לטענתה, העובד הודה בפניה בביצוע המעשים המיוחסים לו.

בית הדין האזורי קיבל את התביעה בחלקה ופסק כי מאחר והמעסיקה האמינה באמת ובתמים כי העובד חשוד בגניבה, נוכח הודאתו, לא נמצא כל פגם בהליך הפיטורים של העובד. חרף זאת, מאחר ולא הוכחו מעשי גניבה, העובד זכאי מלבד פיצויי פיטורים, דמי הודעה מוקדמת והוצאות משפט גם לפיצוי מיוחד של 10,000 ₪, לאחר שהמעסיקה הוציאה את דיבתו ומסרה מידע למעביד פוטנציאלי בדבר התנהלות כספית לא תקינה של התובע ופגעה בפרנסתו.

סע (ת"א) 33477-12-10 • שי משאלי נ' חברת מלונות דן בע"מ (12.12.13) • בפני כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר- כץ

2. לעובדת עירייה נפסק פיצוי של 70,000 ₪ בגין סירוב הגזבר לחתום על הסכם פרישה בחוסר תום לב

עובדת, שטענה כי נכרת הסכם פרישה בינה לבין המעסיקה, העירייה, הגישה תביעה לביצוע ההסכם או לחילופין פיצויים בסך 192,000 ₪ בגין הפרת ההסכם וניהול מו"מ שלא בתום לב. לטענת העירייה, ההסכם אינו מחייב אותה לאחר שגזבר העירייה סירב לחתום עליו. על פי סעיף 203 (א) לפקודת העיריות, שתכליתו שמירה על כספי הציבור, כל הסכם לרבות הסדר פשרה יחייב את העירייה רק לאחר חתימה כפולה של ראש העיריה והגזבר. כמו כן, על פי סעיף 203 (א1) לפקודת העיריות, בבואו של הגזבר לחתום על הסכמים, עליו לשקול שיקולים תקציביים בלבד. לטענת העובדת, הגזבר סירב לחתום על הסדר הפשרה לאחר שטען כי פיטוריה מוצדקים ונעשו כדין, וכי אין כל הצדקה לתשלום "מענק מיוחד".

בית הדין האזורי פסק כי לא נכרת הסכם מוסמך ותקף בין הצדדים מאחר והגזבר לא חתם עליו כנדרש בחוק. חרף זאת נפסק, כי מאחר והעירייה ניהלה משא ומתן עם העובדת שלא בתום לב, וכי הגזבר החליט משיקולים שאינם עניינים שלא לחתום על ההסכם, העירייה תפצה את העובדת בסך של 70,000 ₪ בגין חוסר תום הלב שמנע את שכלול ההסכם בשלב מתקדם של המשא ומתן. כמו כן, העירייה תישא בהוצאות משפט בסך 7,000 ₪.

סע (ב"ש) 1916-05-12 • ענבל שורר ארואטי נ' עיריית אשדוד (5.12.13) • בפני כבוד השופט צבי פרנקל, נ.ע. מר ישראל עמישי, נ.מ. מר דב אבדור

ג. שכר, זכויות סוציאליות וחובות

1. שעות עבודה, מנוחה, חופשה והבראה

1. זמן הנסיעה מהבית לעבודה, ייחשב כחלק משעות עבודתו של העובד אם שוחח בענייני עבודה

תובע שפוטר מעבודתו, תבע את המעסיקה לתשלום יתרת פיצויי פיטורים לאחר שזו, לטענתו, לא כללה את רכיבי העמלות והבונוסים לצורך חישוב הפיצויים. כמו כן, תבע העובד שכר בגין זמן הנסיעה לסניף המרוחק ממקום מגוריו, תשלום בגין שעות נוספות, ימי חופשה שלא שולמו לו או שולמו באופן חלקי ודמי הבראה חלקיים.

ככלל, זמן הנסיעות מהעבודה אל הבית או מהבית אל מקום העבודה אינו חלק משעות עבודתו של העובד, אולם בענייננו, פסק בית הדין כי יש להחשיב את זמן הנסיעה של העובד מביתו למקום עבודתו המרוחק כשעות עבודה, לאחר שהוכח כי העובד נדרש לשוחח עם עובדי המעסיקה במהלך הנסיעה, על מנת לתדרך אותם. כמו כן, המעסיקה תשלם את יתרת פיצויי הפיטורים, לאחר שנפסק כי רכיבי עמלות ובונוסים הינם חלק משכרו הקובע של העובד, שעות נוספות, דמי חופשה, דמי הבראה והוצאות משפט.

סע (ת"א) 6061-09-11 • **רפאל שגב נ' פרמייר ים המלח מעבדות קוסמטיקה בע"מ** (31.10.13) • בפני כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר- כץ

2. הזכות לעבודה בישיבה

1. בית הדין פסק פיצויים לעובדת בגין הפרת חוק הזכות לעבודה בישיבה

המעסיקה בקשה לפטר את העובדת בהיותה בהריון אך הממונה על חוק עבודת נשים סירבה לאשר את הפיטורים והעובדת המשיכה בעבודתה עד התפטרותה לצורך טיפול בילדה. לטענת העובדת, החל ממועד ההודעה על הריונה החלה מסכת התעמרות, רדיפה והרעת תנאי עבודתה על מנת לאלץ אותה להתפטר מעבודתה. בן היתר, היא קיבלה מכתב שבו נאסר עליה לשבת על כיסא במהלך העבודה.

מנגד, טענה המעסיקה, כי העובדת לא תפקדה לשביעות רצונה עוד בטרם תחילת ההיריון. על פי ס' 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, מעביד לא יפלה עובדת, בן היתר, על רקע הריון.

על פי ס' 2 לחוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז-2007, מעביד יעמיד לרשות עובד במקום העבודה מושב ולא ימנע ממנו ישיבה במהלך העבודה, אלא אם הוכיח כי ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה.

בענייננו, בית הדין קיבל את התביעה לפיצוי מכוח חוק עבודה בישיבה ופסק פיצוי ללא הוכחת נזק בסך של 15,000 ₪, וכן, הוצאות שכ"ט עו"ד בסך 3,500 ₪.

עם זאת, בית הדין דחה את התביעה לפיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות ופסק כי רצונו של המעביד לפטר את העובדת לא נבע בשל הריונה, אלא בשל חוסר שביעות רצון מתפקודה עוד בטרם תחילת ההיריון.

ס"ע 9593-04-11 • ז'אנה בליאסוב נ' ר.ק. מתן שותפות מוגבלת (30.9.13) • בפני כבוד השופט ד"ר יצחק לובוצקי, נ.ע. מר ישראל אסא

3. הטבות בגין לימודים

1. הוכר תואר דוקטור לעובד מדינה שהוכיח שעבודת הגמר הייתה אוטנטית

בית הדין האזורי לעבודה קיבל תביעת עובד מדינה, אשר ביקש צו הצהרתי שהוא זכאי לקבל ממשרד החינוך אישור לתואר דוקטור, אותו רכש כדין באוניברסיטת סנט פטרסבורג. הגף להערכת תארים במשרד החינוך סירב להכיר בשקילות התואר השלישי של התובע, בין השאר בטענה כי עבודת הגמר שהגיש הינה מזויפת, ומינה ועדת בדיקה לאוטנטיות העבודה. בית הדין קבע, כי אין לוועדה, ואף לא לבית הדין, כל סמכות במקרה זה לקבוע האם העבודה שהוכרה כעבודת דוקטורט על ידי האוניברסיטה שוות ערך לעבודה שהייתה מוכרת באוניברסיטה בישראל. עוד קבע בית הדין, כי הועדה לא ערכה בירור כנדרש, נהגה בעובד ובעבודתו האקדמאית בזלזול ובבוז ולא הרימה את נטל ההוכחה לטענת הזיוף.

בית הדין קבע, כי הוכח בצורה מספקת שהתובע הוא זה שביצע את העבודה וכי היא אכן אוטנטית. לפיכך, אושרה זכאותו לשקילת תואר דוקטור וזכאותו להטבות בהתאם. למשרד החינוך נפסקו הוצאות בסך 5,000 ₪.

ס"ע 14513-07-11 • עלי ח'ריב נ' משרד החינוך (21.10.13) • בפני כבוד השופטת עידית איצקוביץ, נ.מ. מר ישראל שוטלנד, נ.ע. מר ראובן גרובר

ד. משפט מנהלי

1. מינויים

1. תקדים - אכיפת מינוי מנכ"ל חברה ממשלתית על דירקטוריון נגוע בשיקול פוליטי

בית הדין האזורי לעבודה קיבל תביעת מועמד לתפקיד מנכ"ל למתן צו הצהרתי, המורה לדירקטוריון חברת אוצר מפעלי ים בע"מ למנותו למנכ"ל, בטענה כי ההחלטה להימנע ממינויו לאחר שעמד בהצלחה בהליכי מיון ארוכים נגועה בשיקולים זרים.

בית הדין פסק, כי בחינת מכלול נסיבות העניין מעלה חשד סביר וממשי בדבר קיומו של מניע פוליטי פסול בהחלטה להימנע ממינויו של התובע. משהוכח ספק מהותי כזה, עובר נטל הראיה על הממנה, ועליו להוכיח שאין בהחלטה שיקול פסול. מדובר במועמד שלמרות שעבר הליכי מיון ארוכים ונמצא כשיר לתפקיד מנכ"ל, הדירקטוריון נמנע מלמנותו על יסוד "התרשמות" בלבד, מבלי שטרח לקיים

כל בדיקה של ממש ביחס לכישוריו ולאישיותו ולא נעשתה פניה לממליצים. אלה תומכים במסקנה כי המטרה הייתה להכשיל את מינויו. בית הדין פסק, כי באיזון שבין האינטרס הציבורי במלחמה בנגע המינויים הפוליטיים, לבין האינטרס של הנתבעת להשאיר בידי הדירקטוריון את הסמכות למנות מנכ"ל כראות עיניו, ידו של האינטרס הציבורי על העליונה, ומינויו של התובע יאכף. התנהלות התובע, אשר סירב להיכנע לפרקטיקת המינויים הפוליטיים, הציג את מועמדותו למשרת מנכ"ל חברה ממשלתית ועמד על זכותו להתמודד למשרה באופן שוויוני, תוך ששילם מחיר אישי כבד, לרבות בחשש לפגיעה בשמו הטוב, היא התנהלות שכמותה יש לעודד. נפסק, כי הנתבעת תעביר את מועמדותו של התובע לתפקיד מנכ"ל החברה לאישור רשות החברות ותישא בהוצאות משפט בסך 30,000 ₪.

פ"ה (ת"א) 7634-03-13 • **אריאל זילבר נ' אוצר מפעלי ים בע"מ** (16.7.13) • בפני כבוד השופטת – אב"ד אופירה דגן-טרכמכר, נ.ע. הגב' יוכבד הוכמן שוורץ, נ.מ. מר עמנואל סלע

ה. אפליה בעבודה

1. פיטורי עובדת בהריון/טיפול פוריות

1. נפסקו פיצויים לעובדת בהריון שפוטרה, בגין הפרת תום הלב, מקום שחוק שוויון הזדמנויות

וחוק עבודת נשים אינם חלים

עובדת בהריון, שפוטרה מעבודתה לאחר ארבעה חודשי עבודה, תבעה פיצויים לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, וכן לפיצויים בגין פיטורים ללא שימוע.

חוק שוויון הזדמנויות אינו חל על מעביד המעסיק פחות משישה עובדים. בענייננו, המעסיקה העסיקה, במועד הרלוונטי, חמישה עובדים בלבד ולפיכך, חוק שוויון הזדמנויות וחוק עבודת נשים אינם חלים.

ואולם, על פי ההלכה הפסוקה, פיטורים הנובעים מחמת הריון מהווים הפרת חובת תום הלב בקיום חוזה העבודה, גם במקום בו לא חל חוק שוויון הזדמנויות.

לטענת המעסיקה, פיטורי העובדת נבעו מחוסר שביעות רצון מתפקודה ולא על רקע הריונה. בית הדין הנכבד קיבל חלקית את טענת העובדת ופסק כי, על פי הראיות שבפניו קיים קשר בין ההריון לבין הפיטורים ולפיכך פסק פיצוי בסך 20,000 ₪ בגין פיטורים שלא כדין, בניגוד לעקרון תום הלב. כמו כן, פסק פיצוי בסך 3,500 ₪ בגין אי עריכת שימוע.

ס"ע 40925-03-11 • **מיכל ספקטור דנינו נ' משרד עורכי דין א. נוה ושות'** (19.11.13) • בפני כבוד השופטת דגית ויסמן

2. בוטלה החלטת הממונה האוסרת על פיטורי העובדת בהריון, לאחר שהממונה התעלמה בהחלטתה מסכסוך עמוק בין העובדת למעבידה

מעסיקה שכרה נכס לשימוש העסק שלה, אך תוך זמן קצר התגלע סכסוך בינה לבין המשכיר, שגלש אף לאלימות מצידו. בין העובדת למשכיר נרקמו יחסים והיא אף הרתה לו. בעקבות כך, טענה המעסיקה, כי חלה הרעה משמעותית בהתנהלותה המקצועית והאישית של העובדת, ולכן הודיעה לה כי בכוונתה לפנות לממונה על עבודת נשים לקבלת היתר לפיטוריה. הממונה קבעה בהחלטתה כי ההריון היווה גורם בהחלטת הפיטורים של העובדת ולכן לא ניתן להתיר את הפיטורים. לפיכך, המעסיקה ערערה על החלטת הממונה לבית הדין האזורי לעבודה. בית הדין האזורי לעבודה פסק כי מאחר והממונה התעלמה בהחלטתה מסכסוך עמוק שבין המעסיקה והעובדת שהחל בטרם העובדת הרתה ושבגללו היא פוטרה, נפל פגם המצדיק את התערבותו של בית הדין וכן ביטול החלטת הממונה האוסרת על פיטורי העובדת.

עלח (י-ם) 46959-01-13 • **זמירה גולן נ' רויטל אילוז** (2.10.13) • בפני כבוד השופטת שרה שדיאור, נ.ע. הגב' שולמית שמש, נ.מ. הגב' תמר סליימן

3. נדחתה תביעת עובדת שטענה כי פוטרה במהלך ועקב טיפולי פוריות, לאחר שדיווחה למעסיקה על הטיפול אחרי הודעת הפיטורים

עובדת שפוטרה הגישה תביעה נגד המעסיקה בטענה כי פוטרה במהלך טיפולי הפוריות שעברה וללא שימוע.

בית הדין פסק כי מהחומר הרפואי עולה בבירור כי טיפולי הפוריות והטיפולים להפריה חוץ גופית לא בוצעו לפני מתן מכתב הפיטורים.

על פי סעיף 9(ה1) לחוק עבודת נשים, חל איסור לפטר אישה שעוברת טיפולי פוריות בתנאי, שהעובדת הודיעה על כך מראש למעבידה. בית הדין פסק כי פיטוריה של העובדת לא היו טעונים אישור, מאחר והעובדת לא הודיעה למעסיקה על ביצוע טיפולי הפוריות, לפני שנמסר לה מכתב הפיטורים.

כמו כן, על פי סעיף 2(א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, מעביד לא יפלה בין עובדיו בפיטורים מחמת טיפולי פוריות. בית הדין פסק כי פטורי העובדת היו עקב חוסר שביעות רצון מעבודתה ולא מחמת טיפולי פוריות שעברה, עליהם לא ידעה המעסיקה לפני מסירת הודעת הפיטורים. בנוסף, בית הדין פסק כי אין בסיס לטענת העובדת לפיה לא נערך לה שימוע.

בית הדין דחה את התביעה במלואה, ופסק כי העובדת תשלם למעסיקה שכר טרחת עורך דין בסך 10,000 ₪.

סע (י-ם) 50501-05-10 • **לירון ביטון נ' שחר שות'**, **חברה להנדסה אזרחית בניה ותשתיות בע"מ** (4.8.13) • בפני כבוד השופט דניאל גולדברג, נ.ע. מר שלמה דורני

4. אפשרו פיטורי עובדת בהיריון שהאמון בה אבד לנוכח צילומי מצלמות האבטחה

עובדת בהריון פוטרה לאחר שהתעורר חשד בדבר דיווחי נוכחות כוזבים ו"גניבת שעות", שנחשפו בצילומי מצלמות האבטחה. לפי סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, מעביד לא יפטר עובדת בהריון, אלא בהיתר משר העבודה והרווחה. לפיכך, ביום 6.7.11, הגיש המעביד בקשה לקבלת היתר לפיטורי העובדת אצל הממונה וזאת למפרע, מיום הגשת הבקשה להיתר. הממונה התירה את פיטורי העובדת אך זאת רק מערב צאת העובדת לחופשת לידה. העובדת ערערה על החלטת הממונה שהסתמכה בהחלטתה על צילומי מצלמות האבטחה. לטענת העובדת, הופרה זכותה לפרטיות במקום העבודה. בית הדין דחה את ערעור העובדת בדבר פגיעה בפרטיות מאחר ומדובר במצלמות אבטחה גלויות המוצבות במקום ציבורי בכניסה לבניין ולא במצלמה נסתרת. לפי סעיף 9ב לחוק עבודת נשים, הממונה רשאי להקדים את מועד פיטורי העובדת ליום הגשת הבקשה להיתר. המעסיקה ערערה על החלטת הממונה וטענתה כי לאור קיומן של נסיבות חמורות, היה על הממונה להקדים את מועד כניסת הפיטורים לתוקף למועד הגשת הבקשה לקבלת ההיתר. בית הדין דחה את ערעור המעביד ופסק כי על פי החוק ההחלטה באשר למועד מתן ההיתר נתונה לשיקול דעת הממונה וכי החלטתה שלא להקדים את מועד פיטורי העובדת לפני יציאת העובדת לחופשת הלידה, היא החלטה סבירה ומידתית.

עלח (ת"א) 1116-02-12 • פ.ד נ' פריגו ישראל סוכניות בע"מ (18.8.13) • בפני כבוד השופטת הדס יהלום, נ.מ. מר דן זלינגר, נ.ע. מר רפי גמליאל

5. פיצוי בסך של כ- 90,000 ₪ לעובדת בפוטרה מעבודתה מחמת הריונה בטרם השלימה 6 חודשי עבודה

בית הדין האזורי קיבל את תביעתה של עובדת שטענה כי פוטרה מחמת הריונה לאחר ששוכנע, כי ההריון היווה שיקול מכריע בהחלטה לפטר את העובדת בעיתוי בו פוטרה, וכי מרגע שנודע דבר הריונה של התובעת, החל המעסיק במרוץ כנגד הזמן ועשה כל שלאל ידו על מנת ליתן את הודעת הפיטורים בטרם ימלאו ששה חודשים לעבודתה של התובעת בחברה. נפסק, כי פיטורי התובעת במועד בו בוצעו (לאחר תקופת עבודה של חמישה חודשים ו- 27 ימים) היו מחמת הריונה וכי הליך הפיטורים בוצע בחוסר תום לב ובניגוד לדין, תוך הפרה של חוזה העבודה בין הצדדים ובניסיון לעקוף את הוראות חוק עבודת נשים. בית הדין קיבל את התביעה במלואה ופסק לתובעת פיצוי בסך כולל של כ- 90,000 ₪. בית הדין פסק, כי במקרה כגון זה, ראוי לפסוק, בנוסף על הפיצוי בגין נזק ממוני, גם פיצוי על נזק שאינו ממוני (סכום של 25,000 ₪ בהתחשב בתקופת עבודתה הקצרה של העובדת בחברה) וכן פיצוי בגין אי עריכת שימוע (סכום של 8,000 ₪), מאחר שהזימון לשימוע נמסר לעובדת בעת ששהתה בחופשה מחלה. נקבע כי הפרשנות הראויה לסעיף 4 לחוק דמי מחלה היא כי בתקופה מחלה חל איסור על זימון העובד לשימוע ויש לבצע את הליך השימוע כולו בעת שהעובד נמצא במקום עבודתו.

סעי"ש (חי') 51666-06-12 • ענבל הראל - גלובל ישראל (28.9.13) • בפני כבוד השופט אורן שגב, נ.ע. גב' אסתר ויס, נ.מ. מר שמואל אשכולי

6. פיצוי בסך של כ- 90,000 ₪ לעובדת שפוטרה מעבודתה מחמת הריונה בטרם השלימה 6 חודשי עבודה

בית הדין לעבודה דחה ברובה תביעת עובדת מחשוב, שפוטרה מעבודתה ב"בזק" במסגרת פיטורי צמצום, ועתרה לחייב את החברה לשלם לה פיצויים בגין עילות שונות הנובעות מפיטוריה, כגון פיטורים שלא כדין, בניגוד לחוק השוויון, בניגוד לחוק עבודת נשים, תוך אי מתן הזדמנות להיפרד מחבריה ותוך מחיקת ה"משתמש" במחשב האישי. בית הדין פסק כי לא נפל פגם בפיטוריה של העובדת, וכי החוק אוסר, אמנם, על פיטורים או על הודעה על סיום העבודה במהלך חופשת הלידה ובתקופה המוגנת, אך אינו אוסר על מעסיק לנקוט הליכים בקשר לפיטורים. יתכן ובמקרה בו הפיטורים נעשים מטעמים אישיים, יעלו הנסיבות כדי חוסר תום לב אילו יחל הליך הפיטורים לפי תום התקופה המוגנת, אך במקרה שלפנינו מדובר בפיטורי צמצום שנעשו כדין.

בית הדין דחה את רוב עילות התביעה, בכללן את הטענה כי לא ניתנה לעובדת הזדמנות להיפרד מחבריה לעבודה, שכן טענה זו לא הוכחה, מה גם שלא הייתה כל מניעה מהתובעת להיכנס למשרדי החברה - להבדיל מהמניעה להיכנס למחשב האישי. יחד עם זאת, בית הדין חייב את "בזק" בפיצוי בגין מחיקת ה"משתמש" במחשב האישי של העובדת ובגין אובדן המידע האישי שהיה שמור בו. בית הדין פסק, כי יש להבחין בין "סגירת משתמש" לבין מחיקת המידע הקשור ל"משתמש". בהינתן כי לא נאסר על עובדי החברה לשמור מידע אישי במחשבים, הרי שהיה על "בזק" - טרם ביצוע פעולה של מחיקה - להתריע בפני העובדת ולהותיר לה שהות לגיבוי המידע האישי. הדבר דומה לכך שעובד ישמור את חפציו האישיים במגירת השולחן, והמעביד ישליכם ויגרום לאובדנם טרם מתן הזדמנות להוציאם. העובדה שעסקינן במידע אישי מגנטי אינה משנה מהעיקרון הבסיסי האמור. לאור זאת, בית הדין פסק לתובעת פיצוי בסך של 5,000 ₪ בגין נזק לא ממוני של עגמת נפש, שנגרמה כתוצאה ממחיקת המידע האישי מהמחשב שלה.

תע"א (ת"א) 2349-09 • **פובלוצקי יוליה נ' בזק** (21.7.13) • בפני כבוד השופט אילן איטח, נ.ע. גבי' נילי שביט, נ.מ. מר מאיר און

7. כ-100,000 ₪ נפסקו לעובדת בהריון שפוטרה יום לפני שמלאו לה שישה חודשי עבודה בחברה

בית-הדין האזורי לעבודה קבע כי העובדת הוכיחה לכאורה כי לא הייתה בהתנהגותה סיבה לפיטוריה על-פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, ולכן נקבע כי נטל ההוכחה עובר אל החברה להוכיח אחרת. מאחר שההודעה בדבר פיטורי העובדת ניתנה לה יומיים בלבד לאחר שהודיעה על הריונה, ומאחר שלא הוגש כל תיעוד בכתב המבסס קבלת ההחלטה לפטר את העובדת מטעמים הקשורים בתפקודה טרם חשיפת ההריון, החברה לא הצליחה להוכיח כי פיטורי העובדת נבעו מתפקודה הלקוי. יתרה מכך, אילו החברה לא הייתה שבעת רצון מתפקוד העובדת, היא לא הייתה נותנת לעובדת למעלה מעשרה ימי הודעה מוקדמת בפועל, כאשר על-פי חוק הודעה מוקדמת, עמד מניין הימים על 5 ימים בלבד. כמו כן

נקבע כי בנסיבות בהן לעובדת, עורכת דין בהכשרתה, אשר התקבלה לעבודה כרכזת שירות וייעוץ משפטי הוצע לעבוד כמוקדנית, תפקיד אשר אינו הולם את כישוריה והכשרתה, אין לייחס לחברה רצון אמיתי ממשי, להמשיך ולהעסיק את העובדת. כמו כן, בית-הדין קבע כי טענת החברה, כי העובדת לא השלימה שישה חודשי העסקה מלאים שעה שחסר יום אחד בלבד להשלמת התקופה, הינה טענה חסרת תום לב המעידה על ניסיון להתחמק מקבלת היתר לפיטורי העובדת בהיותה בהריון ולעקוף את הוראות חוק עבודת נשים. בנוסף, החברה אף הגדילה לעשות והקדימה את מועד סיום יחסי העבודה באופן חד צדדי על-ידי ויתור על תקופת ההודעה המוקדמת בפועל, יום לאחר קבלת מכתב ב"כ העובדת ולכן נקבע כי העובדת הצליחה להוכיח כי פוטרה סמוך ל 6 חודשי העסקה, במטרה לעקוף את הוראות חוק עבודת נשים. בית-הדין קבע כי החברה תשלם לעובדת 30,000 ₪ פיצוי בגין הפסד השתכרות ממועד הפיטורים ועד הלידה, 14,000 ₪ פיצוי בגין הפסד השתכרות בתקופה המוגנת לאחר חופשת הלידה, 40,000 ₪ פיצוי בגין נזק לא ממוני, 16,000 ₪ הוצאות משפט וכן תשלומים סוציאליים נוספים. תעא (ת"א) 3404-10 • **אלה גרינברג-נחשון נ' פרופורציה פי אם** (18.6.13) • בפני כבוד השופטת רות צדיק, נ.ע. גב' אירית אינהורן נחמני, נ.מ. מר דן זלינגר

2. אפליה מחמת גיל/מין/מוגבלות/הורות והריון

1. ב-300,000 ₪ נפסקו לעובד שפוטרה שלא כדין מחמת גיל ולפני השימוע

עובד בן 63 שפוטרה ממקום עבודתו, לאחר 29 שנות עבודה, הגיש תביעה נגד המעסיקה לתשלום פיצויים. לטענתו, פיטוריו נעשו תוך הפליה פסולה מחמת גיל, בחוסר תום לב ומשיקולים זרים. לטענת המעסיקה, העובד פוטר עקב התייעלות ארגונית, צמצום עלויות וביטול המשרה המיותרת. על פי סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, מעביד לא יפלה בין עובדיו, בין היתר, מחמת גילם. על פי סעיף 9(א) לחוק, די בכך שהעובד יוכיח כי לא היה במעשיו או בהתנהגותו סיבה לפיטוריו, על מנת להעביר את נטל ההוכחה למעביד, לשכנע כי העובד לא פוטר מחמת גילו. בענייננו, נטל ההוכחה הועבר למעסיקה, לאחר שהעובד הוכיח כי לא היה בהתנהלותו סיבה לפיטוריו. אולם, המעסיקה לא הוכיחה כי גילו של העובד לא נלקח בין השיקולים אשר הביאו להחלטה לפטרו כעובד יחיד מבין 1,200 עובדיה. בית הדין האזורי קיבל את התביעה ופסק כי העובד פוטר שלא כדין. לפיכך, זכאי העובד לפיצויים מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך 50,000 ₪, פיצוי בגין פיטורין בחוסר תום לב ופיצוי בגין עגמת נפש, בגובה 7 משכורות, בסך הכל 190,000 ₪. בנוסף, פסק בית הדין פיצוי בגין פגם בהליך השימוע בסך 50,000 ₪, לאחר שהוכח כי ההחלטה על פיטורי העובד הוכרעה עוד בטרם התקיים שימוע והוצאות משפט בסך 30,000 ₪. סע (ת"א) 47439-08-11 • **מאיר שגיא נ' אפקון החזקות בע"מ** (29.12.13) • בפני כבוד השופטת אורנית אגסי, נ.ע. גב' נילי מאיר, נ.מ. מר יואל שפרלינג

2. בית הדין דחה את טענת כתבי העיתונות לאפליה על רקע גיל ונטייה מינית

התובעים, שישה במספר, עבדו ככתבים בעיתון פנאי פלוס. לטענתם, העורכת החדשה של העיתון, הגב' וייס, ביקשה "להצעיר" את העיתון ולהביא כתבים מהקהילה הגאה, ולפיכך הם פוטרו בשל גילם המבוגר ובשל היותם בעלי העדפה מינית "סטרייטית". כמו כן, לא נערך להם שימוע כדין. על פי סעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, השתמ"ח-1988, לאחר שיעמדו התובעים בנטל ההוכחה הראשוני להראות שלא היה בהתנהגותם סיבה לפיטורים, יעבור הנטל אל המעסיקה להוכיח שהתובעים לא הופלו בפיטוריהם מחמת גילם או נטייתם המינית.

בית הדין דחה את טענת התובעים מחמת הפליה לפי חוק שוויון הזדמנויות ופסק כי הנתבעת הוכיחה שהחלטה לסיים את העסקתם של התובעים נבעה משיקולים ענייניים ומקצועיים על רקע שינויים ארגוניים ומערכתיים שנעשו בעיתון, במטרה להפוך את העיתון מ"מדריך טלוויזיה", למגזין חדשני ועדכני, עם רכילויות וכתבות תחקיר בתחום הבידור.

עם זאת, בית הדין פסק לתובעים פיצויים בגין פיטורים בהיעדר שימוע, מאחר ולא הוכח כי התובעים זומנו לשימוע כדין.

תע"א (ת"א) 4028/06 • רינת גור נ' מדריכי פנאי, שותפות רשומה (1.10.13) • בפני כבוד השופטת מיכל לויט, נ.ע. מר גמליאל, נ.מ. מר מתתיהו

3. אפליה מחמת חברות בוועד העובדים

1. צו לאכיפת העסקת עובד מעריב שלא נקלט בשל היותו יו"ר ועד העובדים

בית הדין האזורי קיבל תביעה של עובד, שטען כי לא נקלט לעבודה בשל היותו יו"ר ועד העובדים. בעקבות קשיים כלכליים אליהם נקלע עיתון מעריב, הועברה השליטה לידי הנתבעת ונחתם הסכם קיבוצי מיוחד בין הצדדים לפיו התחייבה הנתבעת לקלוט לפחות 350 עובדים. התובע, אשר שימש כיו"ר ועד העובדים לא נכלל ברשימת העובדים הנקלטים. לטענת התובע - "כשקולטים 350 עובדים, בסיומו של מאבק איתני כזה, מנהיג ועד העובדים, מחליטים לא לקלוט אותו, צריך לספק הסבר טוב מאוד לבית הדין הזה מדוע". הנתבעת טענה בתגובה כי מתוך שמונה חברי ועד, נקלטו שישה ועל כן, לא ניתן לקבוע כי אי קליטתו נבעה מרצון לפגוע בהתאגדות העובדים.

חרף זאת, פסק בית הדין, בהסתמך על הראיות והעדויות, כי הנתבעת ידעה על מעמדו, תרומתו ופועלו של התובע כיו"ר ועד העובדים וכי סירובה של הנתבעת לקלוט את התובע לא נבע מהיעדר תקנים. ההלכה המורשת היא כי אי קליטתו של עובד למקום עבודה על רקע חברות בוועד עובדים מהווה פגיעה הן בזכותו האישית של העובד להתאגד והן פגיעה קיבוצית בציבור העובדים. במקרה של טענה לפגיעה בעובד בנסיבות אלו, מתהפך נטל הראיה ועובר מכתפי העובד לכתפי המעסיק.

בענייננו, המעסיק לא עמד בנטל הראיה ולכן, בית הדין נתן צו הצהרתי הקובע כי אי קליטתו של התובע נעשתה בניגוד להוראותיו של חוק הסכמים קיבוציים. בנוסף, בית הדין נתן צו לאכיפת העסקתו של התובע ולתשלום שכרו כפי שהיה טרם העברת הבעלות לנתבעת. עם זאת, למרות הקליטה הכפויה, לאור מצבה הכלכלי הרעוע של הנתבעת, רשאית היא לשקול את הפסקת העסקתו באמצעות זימונו לשימוע, כמתחייב מהדין.

סק (ת"א) 21961-11-12 • **הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' אחוזת הירש ישראל שתנ"ד בע"מ** (24.7.13)

• בפני כבוד השופט אורן שגב, נ.ע. מר הרצל גבע, נ.מ. מר אליאב יארניצקי

ו. סמכות וסדרי דין

1. סמכות בית-הדין לעבודה

1. תביעת עובד נגד עובד אחר נדחתה מחוסר סמכות

עובד שפוטר מעבודתו בבית החולים נהריה, הגיש תביעה לבית הדין לפיצוי על נזק כספי ונפשי שנגרם לו, נגד בית החולים ונגד שני עובדים- המנהלת האדמיניסטרטיבית ומנהל כוח אדם לשעבר. בתגובה לכך, הגישו שני העובדים בקשה לסילוק התביעה על הסף, בן היתר, בשל העדר סמכות עניינית לדון בתביעה. לטענתם, הם ביצעו את תפקידם כנושאי משרה ופעולותיהם הן פעולות משרד הבריאות. בנוסף, לא פורטה עילת תביעה אישית כנגדם והתביעה נוסחה כתביעת נזיקין שגם היא אינה בסמכות בית הדין.

על פי סעיף 24(א)(1) לחוק בית הדין לעבודה, לבית דין אזורי סמכות ייחודית לדון בתובענות בין עובד למעביד שעילתן ביחסי עובד ומעביד, למעט בתובענה שעילתה בפקודת הנזיקין.

בית הדין פסק כי שני בעלי התפקידים בבית החולים הממשלתי לא היו "מעסיק" של העובד ואף אינם בגדר "חליפו" של המעסיק בפועל- מדינת ישראל. לכן לא מתקיים מבחן "זהות הצדדים" ולבית הדין אין סמכות עניינית לדון בסכסוך. כמו כן, עילות התביעה בכתב התביעה הינן עילות נזיקיות שאינן בסמכותו של בית הדין, ולבטח שלא בין צדדים שלא התקיימו ביניהם יחסי עובד-מעביד.

ד"מ (חי') 30909-01-13 • **גדעון כהן נ' רותי יפרח מנהלת אדמיניסטרטיבית, בי"ח נהריה** (5.2.14) • בפני כבוד

השופטת מיכל נעים דיבנר

2. גילוי מסמכים

1. חוב מבוטח של קופ"ח כללית לחשוף היסטוריה רפואית שלה למרות הגנת הפרטיות

בית הדין הארצי לעבודה קיבל ערעור של קופת חולים כללית - מרפאת ש.ל.ה., במסגרתו ביקשה לקבל ממבוטחת טופס ויתור על סודיות כולל ומקיף לאחר שסירבה לכך.

המשיבה הגישה כנגד מרפאת השיניים ש.ל.ה. תביעה בבית-הדין האזורי בירושלים למתן צו עשה וביקשה לחייב את המרפאה להעניק לה טיפולי שיניים. עם קבלת התביעה, פנתה המרפאה למשיבה בבקשה לקבל טופס ויתור על סודיות רפואית סטנדרטי וכללי חתום על ידה, אך המשיבה סירבה, כאמור, לחתום עליו והסבירה כי היא מוכנה לחתום על טופס ויתור על סודיות רפואית ספציפי, המופנה רק למחלקת פה ולסת בבית החולים הדסה עין כרם.

בית-הדין האזורי דחה את בקשת המרפאה וקיבל את טענת המבוטחת, כי זכותה לפרטיות גוברת על דרישת מרפאת ש.ל.ה. לקבל לידה טופס ויתור על סודיות רפואית כולל ומקיף חתום על ידה וכי בסעיף 19 לחוק זכויות החולה, מעוגנת זכותה לחיסיון רפואי ולשמירת סודיותו - ומכאן הערעור.

בית הדין הארצי קבע, כי הזכות לפרטיות היא, אמנם, זכות יסוד, אולם עם זאת היא אינה מוחלטת אלא יחסית, ויש לאזנה מול אינטרסים אחרים. כאשר הזכות לפרטיות עומדת מול זכותו של נתבע להתגונן מפני תובענה שהוגשה נגדו, קנה-המידה שעל-פיו ייקבע היקף זכותו של התובע לפרטיות הוא מידת הרלוונטיות שבמסמכים שגילויים נדרש לבירור המחלוקת.

בנסיבות המקרה, טופס ויתור על סודיות רפואית כולל עשוי להיות מוצדק ורלוונטי להגנת הקופה מתביעת המבוטחת. התובענה עוסקת בעיקרה בשיקול דעתו הרפואי של הרופא המטפל. לפיכך, יש חשיבות מיוחדת לעיון בתיעוד הרפואי המלא והכולל של המטופלת בכל תחומי הרפואה, על מנת לבחון התאמת המטופלת לטיפול.

לפיכך, הורה בית הדין הארצי לתובעת להעביר למרפאה טופס ויתור על סודיות רפואית כולל ומקיף חתום על ידה, תוך 3 ימים מיום המצאת פסק הדין, בכפוף להתחייבותה של קופת החולים כי לא ייעשה שימוש בתיעוד הרפואי בעניינה, פרט להליך משפטי זה.

עע (ארצי) 26828-09-13 • **קופת חולים כללית - מרפאת שיניים ש.ל.ה. נ' חנה גבאי** (24.12.13) • בפני כבוד סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה, כבוד השופט אילן איטח, כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, נ.ע. מר אלי וייץ, נ.מ. מר יצחק קאול.

2. מנכ"ל חברה שהתפטר כדי להתחרות, לכאורה, חוב לחשוף מסמכים על מגעי התחרות

בית הדין הארצי לעבודה קיבל בחלקו ערעור של חברת שטייניץ כנגד המנכ"ל לשעבר, בעניין גילוי מסמכים ספציפי.

המנכ"ל לשעבר, הגיש בבית-הדין האזורי לעבודה תביעה לתשלום פיצויי פיטורים. לטענתו, התפטר לאחר שפעילות החברה נמכרה, עובדי החברה פוטרו ותפקידו רוקן מתוכן. החברה טענה כי הפסיק את עבודתו טרם המועד המוסכם, עקב כך שעוד במהלך תקופת עבודתו בחברה התקשר עם חברה

מתחרה, ורקם עמה תוכניות לגזול שני ספקים עיקריים בלעדיים של החברה. כן טענה החברה כי הוצע למנכ"ל לעבור לעבוד בחברה הרוכשת, והוא סירב להצעה זו לאור כוונתו להתקשר עם החברה המתחרה. החברה הגישה לבית הדין האזורי בקשה לגילוי מסמכים ספציפי, לחייב את המשיב לגלות מסמכים הנוגעים להתקשרות ו/או למשא ומתן ליצירת ההתקשרות המתחרה של המנכ"ל. הבקשה נדחתה ומכאן הערעור.

בית-הדין הארצי ציין, כי ככל שמתקיים מבחן הרלוונטיות עליו להידרש לאיזון הראוי בין זכות הגילוי לבין זכויות ואינטרסים לגיטימיים המוכרים בהלכה כשוללים גילוי, וכן לשקול האם קיימת דרך חלופית למיצוי זכויות המבקש, שלא על דרך הגילוי.

בענייננו, קבע בית הדין כי מסמכי ההתקשרות בין המנכ"ל לחברה המתחרה הינם רלוונטיים למחלוקת, שכן ניתן ללמוד מהם על מועד ההתקשרות ביניהם, ובכך מתקיים ההיבט הצר של מבחן הרלוונטיות. עוד קבע בית הדין, כי גם מסמכים והתכתבויות הנוגעים למו"מ וליצירת התקשרות בין המנכ"ל לחברה הרוכשת רלוונטיים, שכן יש בהם כדי להעיד על הסיבות לסיום קשר העבודה בין המנכ"ל לחברה, שכן טענת החברה היא שהמנכ"ל התפטר מעבודתו בחברה לא עקב מכירת פעילותה וריקון תפקידו מתוכן אלא בשל התקשרותו עם החברה המתחרה, לטענתה.

בית הדין הארצי קבע, כי צד להליך חייב לגלות לבעל הדין שכנגד גם "מסמכים מועילים" העשויים לתמוך בטענותיו, ואין פסול בכך שהחברה מבקשת להוכיח את גרסתה גם באמצעות מסמכים של המנכ"ל. יחד עם זאת, קבע בית הדין הארצי, כי די בגילוי מסמכים חלקי הנוגעים למועד ההתקשרות בין המשיב לחברה המתחרה לפרק זמן של עד שנה ממועד סיום קשר העבודה או עד לתום שנת המס הרלבנטית.

עע (ארצי) 1570-10-13 • שטייניץ הנדסת תאורה (1996) בע"מ נ' רפאל בן נון (24.12.13) • בפני כבוד השופטת לאה גליקסמן, כבוד השופט אילן איטח, כבוד השופטת סיגל דוידוב – מוטולה, נ.ע. מר ראובן בוימל, נ.מ. מר מיכה ינון.

3. איזון אינטרסים והסדרת גילוי מסמכים ספציפיים המכילים מידע עסקי

בית הדין האזורי לעבודה קיבל באופן חלקי בלבד בקשה למתן סעדים זמניים מטעם חברת הפניקס במסגרתה ביקשה החברה להורות לעובדת לשעבר להשיב לחברה, את המסמכים אותם לטענתה נטלה העובדת והעתיקה ממאגרי המידע של החברה, ללא רשות ובניגוד להתחייבויותיה מכוח דין ומכוח התחייבויותיה החוזיות. בית הדין קבע כי על אף שאין מדובר בהליך רגיל של גילוי ועיון במסמכים, שכן המסמכים מושאי המחלוקת נמצאים כבר בידי הצד השני, יש להחיל את אותם העקרונות העומדים בבסיס הליך של גילוי מסמכים. השיקול המרכזי בסוגית מתן צו לגילוי ועיון מסמכים הוא שאלת רלוונטיות המסמכים לדיון באופן שגילויים ייעל ויקדם את הדיון. שאלה זו צריכה להתברר תוך איזון האינטרסים של בעלי הדין. גם כאשר מדובר בראיה רלוונטית, חיוב לגלות תוך פגיעה בסוד מסחרי כמשמעותו בחוק עוולות מסחריות, אינו ניתן כלאחר יד אלא רק לאחר איזון הבוחן האם "הענין שיש באי גילוי הראיה עדיף מן הצורך לגלות את הראיה לשם עשיית צדק". בנסיבות המקרה הספציפי נקבע לעניין קבוצת המסמכים שאינם מכילים סוד מסחרי, כי

יושחרו כל הפרטים המזהים של המבוטחים, לקוחות, עובדים וצדדים שלישיים אחרים. לעניין קבוצת המסמכים הסודיים אשר מכילים מידע עסקי ומהווים סודות מסחריים של החברה, נקבע כי על העובדת להשמיד כל מסמך פורמאלי של החברה שאינו מצביע על קשר עם העובדת, זאת חרף טענת העובדת כי היא זו שערכה את המסמכים. נקבע כי אין למסמכים אלו כדי לסייע לעובדת בהוכחת טענותיה בדבר תרומתה ויכולותיה, זאת בזמן שמסמכים אלו מכילים מידע עסקי חסוי. באשר ליתר המסמכים הסודיים, בית הדין קבע כי הם יופקדו במעטפה סגורה וחתומה בכספת בית הדין, לעיני בית הדין בלבד. עותק מהמסמכים ימסרו בנאמנות לב"כ העובדת לעיונה ולעיון העובדת בלבד בכפוף להתחייבותם לשמור על סודיות המסמכים וכי יעשו שימוש במסמכים אלו לצורך ההליך המשפטי בלבד.

סעש (ת"א) 22736-11-12 • הפניקס חברה לביטוח בע"מ נ' ד"ר שרון איילון (7.7.13) • בפני כבוד סגן הנשיאה השופט שמואל טננבוים

4. נתוני מדיניות האכיפה על העסקת עובד זר של המדינה הם חלק מחומר החקירה החייב בגילוי לנאשמים

בית-הדין הארצי לעבודה דחה עררים שהוגשו על ידי המדינה כנגד החלטות בית הדין האזורי אשר בהן נקבע כי המדינה תגלה חומרי חקירה לפי סעיף 74 לחוק סדר הדין הפלילי ובכלל זה את כתבי האישום שהוגשו על ידי המדינה נגד נאשמים אחרים ביחס לעבירות זהות לנאשמות בתיק זה, בדבר העסקת עובדת זרה בעבודות משק בית בלא היתר. בית הדין קבע כי חומר חקירה הבא בגדר סעיף 74 לחוק, כולל גם כתבי אישום שהוגשו כנגד נאשמים אחרים בעבירות זהות, נתונים סטטיסטיים בדבר אכיפה וכן נהלים בקשר להגשת כתבי אישום. נקבע כי מסקנה זו הינה פועל יוצא של העובדות הראשוניות שנאספו ממקורות שונים והונחו בפני בית הדין האזורי. כן נקבע כי על יסוד עובדות אלו, התברר כי המידע המבוקש חיוני להגנת הנאשמות, מסירתו אינה מכבידה במידה ניכרת על הרשות ואין בו כדי לפגוע בצדדים שלישיים. כמו כן נקבע כי מדיניות האכיפה היא חלק מחומר החקירה הרלבנטי להגנת הנאשם בטענות כגון הגנה מן הצדק ואכיפה בררנית, באשר היא משמשת המסד שעליו החליטה התביעה להגיש את כתב האישום. נקבע כי מדיניות האכיפה היא מעין מגדלור שלאורו פועלת התביעה, והנאשם זכאי לבחון זאת כאשר ההנחיות מבוארות לפניו והוא יכול לראות שעניינו נכלל בתוך המקרים שאותה המדיניות מכסה. בית הדין קבע כי קביעה זו רלוונטית גם בנסיבות בהן המדינה כמאשימה אינה מגלה את הנהלים להגשת כתב אישום, שאז נכון להורות לה, למסור את כל המידע הרלבנטי ליישום מדיניות האכיפה. לפיכך נקבע כי על המאשימה לגלות לנאשמות את כתבי האישום שהוגשו ומופיעים ברשימה שמסרה המאשימה, המאשימה רשאית להגישם תוך מחיקת שמות הנאשמים.

עפא 29798-10-11 • מדינת ישראל נ' גב' מרים יהודית עמית ונגד גב' נילי ברק פריאל (22.4.13) • בפני כבוד השופט אילן סופר

3. תובענות ייצוגיות

1. לא תאושר תובענה ייצוגית, אם ההסתדרות פועלת במסגרת קיבוצית לאכיפת זכויות העובדים

הוגשה בקשה לאישור תובענה ייצוגית בגין אי הפקדה לקרן פנסיה ואי תשלום תוספת ותק לעובדים בענף השמירה והאבטחה.

בית הדין האזורי פסק כי, אף על פי שבירור עילת התביעה ביחס לחברי הקבוצה כתובענה ייצוגית, היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה במחלוקת וקיים יסוד סביר להניח כי עניינם של כלל חברי הקבוצה ייוצג וינוהל בתום לב, אין מקום לאשר את התובענה כתובענה ייצוגית מאחר ועל פי פריט 10(3) לתוספת השנייה של חוק תובענות ייצוגיות, לא תאושר תובענה ייצוגית של עובד מקום בו חל הסכם קיבוצי המסדיר את תנאי עבודתו, המעביד של אותו עובד או ארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם הקיבוצי וארגון העובדים היציג פועל לאכיפת זכויות העובדים.

בענייננו, על הצדדים חל הסכם אכיפת הזכויות אשר לפיו, קיים מנגנון אכיפה המובל על ידי ההסתדרות ובמסגרתו הסכמה של המעסיקה לבצע בדיקה יסודית והתחייבות לתשלום מלוא זכויות עובדיה על פי החוק. אישור התובענה כתובענה ייצוגית עלול להכשיל את המאמץ המשותף של ארגון העובדים ושל ארגון המעבידים להבטחת זכויותיהם של העובדים.

תעא (ת"א) 5906-08 • סטניסלב (סלבה) שולמן נ' נוף ים ביטחון בע"מ (11.9.13) • בפני כבוד השופטת מיכל לויט, נ.ע. מר גמליאל, נ.מ. מר מתתיהו

2. לא תאושר תובענה ייצוגית נגד רשות ציבורית שהודיעה כי תחדל מפעולה אסורה ותקיים את הודעתה

הוגשה בקשה לאישור תובענה ייצוגית נגד עיריית באר שבע, להשבת כספי ארנונה שגבתה שלא כדין בסכום הגבוה מ-2,500,000 ₪. לטענת התובע, העירייה רשאית לגבות ארנונה בגין מטר מרובה שלם בלבד ועל כן עליה לחדול לעגל כלפי מעלה את שטחי הנכסים עד למ"ר הקרוב, ולהשיב את כספי הארנונה שגבתה בעודף בשנתיים שקדמו להגשת הבקשה.

על פי חוק תובענות ייצוגיות, תשס"ו-2006, לא תאושר תביעה ייצוגית נגד רשות ציבורית שגובה כספים שלא כחוק, אם הודיעה כי תחדל מהגביה האסורה, אולם, על בית המשפט להיווכח כי היא אכן חדלה מהגביה בפועל.

בענייננו, בית המשפט פסק כי העירייה לא הוכיחה שנקטה בצעדים על מנת לחדול מהגביה האסורה. לפיכך, העירייה בעתירתה ביקשה שיראו בתשובתה לבקשה כהודעת חדילה.

נפסק כי על מנת ליתן תוקף להודעת החדילה, על העירייה לתקן את הודעות הגביה לכלל הנכסים בעיר עד ליום 1.1.2014. כמו כן, עליה להשיב את הגביה, באופן רטרואקטיבי החל מיום 1.1.2013.

בית המשפט דחה את הבקשה לאישור התובענה כייצוגית לאור הודעת החדילה של העירייה.

תצ (ב"ש) 39463-04-13 • אריאל צלח נ' עיריית באר שבע (17.9.13) • בפני כבוד ס.נשיא, השופטת שרה דברת

3. נדחתה בקשה לאישור תובענה ייצוגית להכרה ביחסי עבודה בין ניצבים לבין סוכנות הניצבים

בית הדין האזורי לעבודה דחה בקשה לאישור תובענה ייצוגית בעניין קיומם של יחסי עובד מעביד בין ניצבים בחברות הפקה לסוכנות ניצבים. בית-הדין קבע כי תובענה ייצוגית אינה דרך הבירור היעילה וההוגנת להכרעה בנסיבות המקרה מהטעמים הבאים:

א. על אף שהוכח במידת סבירות ראויה כי קיים סיכוי טוב לתביעה האישית של התובע הייצוגי בדבר קיומם של יחסי עובד ומעביד בינו לבין סוכנות הניצבים, אין כל סיבה להניח שקיים סיכוי טוב לתביעה של כלל חברי הקבוצה אותה הוא מבקש לייצג.

ב. גם אם יוכח כי התובע הייצוגי היה עובד סוכנות הניצבים, עדיין מתעוררת השאלה האם אין מקום לקבוע כי היה גם עובד של חברות ההפקה שבימי הצילומים שלהם הצטלם כניצב, ושאין כל מחלוקת שהן אלה ששילמו את השכר שקיבל עבור ימי הניצבות שלו באמצעות סוכנות הניצבים.

ג. כתב התביעה שהגיש התובע הייצוגי כולל גם דרישה לגמול שעות נוספות, ומסיבה שאינה ברורה "ויתר" התובע הייצוגי במסגרת הבקשה לאישור התובענה כייצוגית, על גמול השעות הנוספות עבור כל שאר הניצבים אותם הוא מבקש לייצג. נקבע כי יש מקום לבירור אינדיבידואלי לגבי כל ניצב וניצב (או לכל הפחות, לגבי "קבוצות" של ניצבים) מה היה היקף השעות שהועסקו בפועל.

ד. נקבע כי מאחר שלאחר בירור התובענה הייצוגית בעילות הקבוצתיות יוותרו סוגיות אישיות רבות לבירור בעניינו של כל אחד מחברי הקבוצה בשמם נוהלה התובענה הייצוגית, הדבר מהווה טעם טוב שלא לאשר את התובענה הייצוגית.

הוטעם כי אין לפרש את דחיית הבקשה לאישור התובענה הייצוגית כ"חותמת הכשר" לתנאי העסקת ניצבים בישראל בכלל, ועל ידי סוכנות הניצבים הנתבעת בפרט. כן נקבע כי על אף שהבקשה לאישור התובענה כייצוגית נדחתה, בנסיבותיו המיוחדות של המקרה, נקבע שהבקשה לאישור עוררה שאלות בעלות חשיבות ציבורית. לכן שלא כמקובל כאשר בקשות לאישור תובענות ייצוגיות נדחות, נקבע כי לא יינתן צו להוצאות לטובת הנתבעת סוכנות הניצבים וכל צד יישא אם כן בהוצאותיו.

דמש (ת"א) 1555-10 • עמית זילברג נ' במרום הפקות בע"מ (24.5.13) • בפני כבוד אב"ד השופט דורי ספיבק, נ.ע. מר דוד נס, נ.מ. מר אהוד מטרסו

4. עיכוב ביצוע פסק דין

1. התקבלה בחלקה בקשה לעיכוב ביצוע פסק דין כספי

בית הדין הארצי קיבל בחלקה בקשה לעיכוב ביצוע פסק דין, במסגרתו חויבו חברה ומנהל החברה, ביחד ולחוד, לשלם לעובד לשעבר זכויות כספיות שונות בגין תקופת עבודתו וסיומה, לאחר שעמד על האיזון הראוי בין האינטרסים של הצדדים, ובשים לב לאיזון בין סיכויי הערעור לבין מאזן הנזקים. בית הדין ציין, כי הלכה פסוקה היא כי מי שזכה בדינו, זכאי לממש את פרי זכייתו באופן מיידי וכי הגשת ערעור אינה מעכבת את מימוש פסק הדין. עיכוב ביצועו של פסק דין הוא בבחינת חריג לכלל, במיוחד כשמדובר בחיוב כספי ומותנה, בדרך כלל, בהצטרבות שני שיקולים: האחד - הנזק היחסי שייגרם למבקש מאי היענות לבקשה גדול מן הנזק הצפוי לעובד אם יעוכב הביצוע; השיקול השני - סיכויי הערעור טובים. כאשר פסק הדין מטיל חיוב כספי על המבקש את עיכובו, הנטייה היא שלא לעכב את ביצועו, אלא אם יוכח שהמבקש לא יוכל לגבות את כספו אם יזכה בערעור. במקרה דנן, בית הדין הארצי קבע, כי האיזון הראוי בין האינטרסים של הצדדים, ובשים לב לאיזון בין סיכויי הערעור לבין מאזן הנזקים, הוא עיכוב ביצוע כלל פסק הדין ביחס למנהל החברה ועיכוב ביצוע מחצית מרכיב השעות הנוספות ומחצית מרכיב קופת הגמל ביחס לחברה.

עע (ארצי) 32145-08-13 • יוסי רול הנדסה בע"מ נ' ארקדי פרנקל (12.1.14) • בפני כבוד השופט אילן איטח

2. התקבלה בקשת משרד מבקר המדינה לעיכוב פסק דין עקרוני

בית הדין הארצי קיבל בקשת משרד מבקר המדינה לעיכוב ביצוע פסק דין אזורי, מאחר שבערעורים עומדות להכרעה שאלות משפטיות עקרוניות, מאחר שבשלב זה לא ניתן לשלול את סיכויי הערעור, מאחר שבפסק הדין יש משום שינוי נוהג הקיים במבקשת שנים רבות ואין מקום לשנותו ומאחר שהערעורים טרם הוכרעו ויתקיים דיון בקרוב.

ענייננו בעובדת משרד מבקר המדינה, אשר פנתה לבית הדין האזורי בניסיון לבטל את בחירתן של זוכות במכרזים, אליהן הגישה אף היא מועמדות, בטענה כי הליך הבחירה במכרזים פנימיים במשרד נוגד את הליכי הבחירה הקבועים בתקשי"ר. בית הדין האזורי קיבל את תביעתה בעיקרה וקבע כי על המשרד לקבוע כללים כתובים וברורים למכרזים פנימיים אשר אינם מתבצעים בהתאם לתקשי"ר. משרד מבקר המדינה ביקש לעכב את ביצוע פסק הדין ואכן, בית הדין האזורי קבע כי יש בפסיקתו משום שינוי נוהג שנהג שנים רבות במשרד ולכן פסק הדין ייכנס לתוקף לאחר 6 חודשים ואף הוסיף, כי מאחר שבפסיקתו יש משום סטייה מהלכות קודמות, ראוי שבית הדין הארצי יאמר את דברו בסוגיה, ולפיכך הסעד שנפסק בפסק הדין ייכנס לתוקף בתום 12 חודשים ממועד מתן פסק הדין. משחלפו 12 חודשים ממועד מתן פסק הדין ולאור המועד בו נקבע הדיון בערעור הגיש משרד מבקר המדינה בקשה נוספת לעיכוב ביצוע.

בית הדין הארצי קבע, כי עומדות לפניו להכרעה שאלות משפטיות עקרוניות, אשר ראוי שערכאת הערעור תיתן דעתה עליהן, וכי לא ניתן לשלול את סיכויי הערעור. אשר למאזן הנוחות, נקבע כי הדיון בערעורים קבוע למועד קרוב ואין מקום לשנות בשלב זה את הנהלים הקובעים את האופן שבו מתנהלים מכרזים פנימיים במשרד מבקר המדינה.

עע (ארצי) 2376-01-13 • מדינת ישראל משרד מבקר המדינה נ' ד"ר מיכל דחוח הלוי (2.1.14) • בפני כבוד השופטת לאה גליקסמן

3. עוכב ביצוע פסק דין כספי, בכפוף להפקדתו בקופת בית-הדין

עובד שפוטר ממקום עבודתו, הגיש תביעה המבוססת על חוק הגנה לעובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במנהל התקין) וחוק איסור לשון הרע. לטענת העובד הוא פוטר שלא כדין לאחר שהגיש תלונה במשטרה באשר לאירוע שהתרחש במקום העבודה.

בית הדין האזורי לעבודה דחה את תביעתו המבוססת על חוק הגנה לעובדים וחוק איסור לשון הרע, לאחר שקבע שהם אינם רלוונטיים לעניין הנדון. עם זאת, פסק כי העובד זכאי לפיצוי בסך ₪ 21,390 מאחר והמעסיקה פעלה בניגוד לחובתה לשמור על כבודו כעובד, אף על פי שסעד זה לא התבקש בתביעה. המעסיקה הגישה ערעור על פסק הדין של בית הדין האזורי ואף הגישה בקשה לעיכוב ביצוע פסק הדין הכספי.

על פי ההלכה הפסוקה, כאשר פסק דין מטיל חיוב כספי על המבקש, הנטייה היא שלא לעכב את ביצוע הפסק, אלא אם כן יוכח שהמבקש לא יוכל לגבות את כספו אם יזכה בערעור. בענייננו, בית הדין הארצי הורה על עיכוב ביצוע התשלומים המגיעים לעובד, בכפוף לכך שהסכום המעוכב יופקד בקופת בית הדין, לאחר שמצא כי אם יתקבל הערעור, תתקשה המעסיקה לגבות את הכספים מהעובד בשל הכנסתו הנמוכה יחסית.

עע (ארצי) 37977-10-13 • אפדור בע"מ נ' יוסף קובה (17.11.13) • בפני כבוד השופט עמירם רבינוביץ

5. צירוף צדדים

1. צירוף גופים ציבוריים כ"ידיד בית המשפט" בהליכים בבתי הדין לעבודה

בית הדין הארצי הורה לצרף את האגודה לזכויות האזרח כ"ידידת בית המשפט" בבקשת רשות ערעור. המדובר בתביעה של עובדות בעיריית שדרות נגד חיובן למסור טביעת אצבע עם הנהגת שיעון נוכחות ביומטרי. העובדות ערערו על דחיית הבקשה לצו זמני, שיחייב את העירייה עד לסיום ההליך לשלם את שכרן גם ללא רישום נוכחות ביומטרי. בית הדין פסק, כי לאור מומחיותה וניסיונה של האגודה לזכויות האזרח, הרי שבהצטרפותה להליך יהיה כדי לתרום תרומה בעלת משמעות לסוגיה. זאת, נוכח העובדה כי מדובר בגוף ציבורי המייצג את האינטרסים הרלוונטיים לעניין הנדון והמהווים אינטרסים ציבוריים חשובים ולאור השלכותיה החשובות של ההכרעה בסוגיה שבענייננו.

יצויין, כי לאחרונה הורה גם ביה"ד האזורי לעבודה בחיפה על צירוף איגוד המשתמשים בתובלה ימית בתפוזות לשינוע גרעינים ומספוא לסכסוך קיבוצי בין נמל חיפה לוועדי העובדים, שהורו על הפסקה של פריקת מטענים בתפוזות בנחל קישון. (ס"ק 13-05-2716)

בשני המקרים, מדובר בגופים ציבוריים, בעלי מומחיות ויכולת תרומה משמעות לסוגיות אשר התבררו בבתי הדין לעבודה.

בר"ע 44667-05-13 • האגודה לזכויות האזרח נ' בת-חן שחר ואח' (23.6.13) • בפני כבוד השופטת ורדה וירט-ליבנה

6. סעד

1. נתבע שסרב למסור מספר זהות- סירוב המקשה על אכיפה- חוב ב-5,000 ₪

בית הדין הארצי לעבודה קיבל ערעור עובד על פסק-דין של בית-הדין האזורי ופסק, כי בעוד שעל התובע לציין בכתב תביעתו את מספר הזהות ואת מענו של הנתבע רק אם עלה בידו לבררם, הרי שהחובה המוטלת על הנתבע למסור את מספר זהותו במסגרת כתב ההגנה שהגיש, היא חובה מוחלטת.

המבקשת, מטפלת סיעודית, ביקשה מבית הדין האזורי לעבודה כי יורה לנתבעים להמציא לה ולבית הדין את מספרי הזהות שלהם ואת פרטי כתובתם העדכנית. לדבריה, היה וינתן פסק דין לטובתה בהעדר הפרטים המבוקשים, לא תוכל לאכוף את ביצועו. בית הדין האזורי סירב לבקשתה והמטפלת הגישה ערעור. המשיבים הגישו הודעה בה ציינו את פרטי מספרי הזהות שלהם, ובקשו למחוק את ערעור המטפלת ללא צו להוצאות.

אף שלגופו של עניין מסרו המשיבים בסופו של דבר את מספרי הזהות שלהם, הרי שבשל חשיבות העניין החליט ביה"ד הארצי לדון בערעור כבערעור ופסק, כי המקרה דנן נופל בגדרם של אותם מקרים חריגים המצדיקים את התערבות בית הדין הארצי בהחלטת בית הדין קמא. נקבע, כי נכונה טענת המערערת כי בהעדר מספרי הזהות של המשיבים יקשה עליה להיפרע מהם, היה וינתן פסק דין לטובתה. כמו כן, בידוע הוא כי יש לציין את פרטי החייב על פי פסק הדין כפי שהם מופיעים במרשם האוכלוסין, שאם לא כן, לא תתקבל בלשכת ההוצאה לפועל בקשה לביצוע פסק הדין ופסק הדין לא ניתן יהא למימוש ואכיפה. בנוסף נקבע כי צודקת המערערת גם בדבריה כי מדיניותם של בתי הדין היא לסייע לצדדים לממש זכויותיהם, במיוחד אם מדובר בצדדים חלשים, שאם לא כן, נמצא בית הדין עושה מלאכתו עקר.

כנגד המשיבים נפסקו הוצאות הערעור בסך של 5,000 ₪.

ע"ע 54015-04-13 • א.ג'. נגד א.ט. ואח' (19.5.13) • בפני כבוד הנשיאה נילי ארד, השופטת ורדה וירט-ליבנה, השופטת יעל אנגלברג שהם, נ.ע. מר איתן כרמון, נ.מ. מר דן בר-סלע

ז. ביטוח לאומי

1. דמי אבטלה

1. עובדת בחופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה תוכר כזכאית לדמי אבטלה אם החופשה נכפתה עליה שלא מרצונה

בית הדין הארצי לעבודה דחה ערעורה של מורה, אשר תבעה תשלום דמי אבטלה בתקופה בה שהתה בחופשה ללא תשלום לאחר חופשת לידה.

בית הדין הארצי קבע, כי שאלת הזכאות לדמי אבטלה בתקופת ההיעדרות לאחר חופשת לידה, אם בכלל, לא תיבחן לפי הוראות חוק עבודת נשים אלא על יסוד התשתית הנורמטיבית העומדת בבסיס הזכאות לדמי אבטלה, כפי שהיא באה לידי ביטוי בהוראות חוק הביטוח הלאומי ובפסיקה, והכל תוך שימת לב לנסיבות המקרה הספציפי, בעיקר לסיבה שבגינה יצאו העובדת או העובד ממעגל העבודה, מבחירה או בכפייה.

מתוך ראיית התכלית של דמי האבטלה לאפשר לעובדים קיום בכבוד עקב הוצאתם בניגוד לרצונם מחוץ למעגל העבודה, הורחבה בפסיקה הזכאות לדמי אבטלה תוך שנקבע כי "מובטל" הינו גם עובד שהוצא לחופשה ללא תשלום בניגוד לרצונו. בתקופת חופשה ללא תשלום יחסי עובד מעביד אינם מנותקים, ואין מדובר בפיטורים או בהתפטרות, כי אם בהשעיית יחסי העבודה. בכל זאת, ועל מנת לאפשר קיום בכבוד לעובד שיצא בעל כורחו לחופשה ללא תשלום, קמה לו זכאות לדמי אבטלה.

בענייננו, היעדרות המורה מן העבודה לאחר חופשת הלידה לא נכפתה עליה והיא אף לא הביאה ולו ראשית ראייה לכך שיציאתה לחופשה ללא תשלום הייתה מחויבת המציאות מטעמים רפואיים או אחרים. בנסיבות אלה, היא איננה זכאית לדמי אבטלה.

עב"ל (ארצי) 37877-05-12 • שושנה גנוט נ' המוסד לביטוח לאומי (17.2.14) • בפני כבוד הנשיא יגאל פליטמן, סגנית הנשיא ורדה וירט ליבנה, השופטת רונית רוזנפלד, נ.ע. מר אליעזר ויץ, נ.מ. מר אמיחוד אתגר

2. חבר קבוץ שתופי או מתחדש אינו עובד הקיבוץ, אינו חייב בביטוח אבטלה ואינו זכאי לדמי אבטלה

בית הדין הארצי לעבודה קיבל את ערעורו של המוסד לביטוח לאומי על פסק דינו של בית הדין האזורי בנצרת, בו נפסק כי חברת קיבוץ אפיקים למעלה מ- 40 שנה ואותו עזבה, נחשבת לעובדת הקיבוץ ולפיכך, על המוסד לביטוח לאומי לשלם לה את דמי האבטלה, חרף אי תשלום דמי ביטוח אבטלה.

בית הדין הארצי לעבודה פסק, כי התובעת לא פוטרה מעבודתה במפעל, אלא על פי סיכום עימה הסתיימה עבודתה שם עם עזיבתה את הקיבוץ עקב נישואיה ובכל אופן, עזיבת חבר קיבוץ את קיבוצו אינה פיטוריו ממקום עבודתו. זאת ועוד, עם עזיבתה של המשיבה את הקיבוץ, שולמו לה פיצויי עזיבה בסך של מאות אלפי שקלים, לרבות בגין הפנסיה ואפשר אף חלף דמי אבטלה. בית הדין הארצי לעבודה פסק, כי הקיבוץ כאגודה שיתופית הינו תאגיד שחבריו בעצם מעסיקי עצמם. הוא מושתת על

יסודות של ערבות הדדית ושל שיתוף הכלל. כדי לקיים את צורת החיים המיוחדת הזו, חב חבר הקיבוץ לעבוד ולתרום מכוחו לקיבוץ באופן שאין להפריד בין החברות בקיבוץ לעבודה בו. לאור אבחנה זו, עצם עבודת חבר הקיבוץ מתוקף חברותו בקיבוץ אינה מקנה לו מעמד של "עובד" על פי משפט העבודה. הלכה זו חלה לא רק על חברי קיבוץ שיתופי קלסי, אלא גם על הצורות החדשות של הקיבוץ המתחדש, השומר עדיין על עיקר הסממנים של הקיבוץ השיתופי, על עקרון הערבות ההדדית ושירותים משותפים. כל השירותים שהיו קודם לשינוי נשארו בעינם וכל הטעמים שהצדיקו מתן פטור מתשלום דמי ביטוח אבטלה של הקיבוץ בעד חבריו במודל "אורחות חיים" נשארו בעינם גם לאחר המעבר למודל "רשת ביטחון". יתרה מכך, חבר קיבוץ הוחרג מהדין שנקבע לגבי חבר אגודה שיתופית, לגביו נקבע כי איננו בגדר "עובד". כל עוד לא נקבע אחרת בדין וכל עוד אין סיבה לסיוג, אזי "עובד" על פי משפט עבודה צריך להיחשב גם כ"עובד" על פי חוק הביטוח הלאומי. זאת ועוד, תשלום הגמלה הגבייתית מושתת על עקרון היסוד שבאין חובת תשלום דמי ביטוח אין זכאות לגמלה וזוהי רק סיבה נוספת לאי זכאותה של התובעת לדמי אבטלה. סיכומו של דבר, ערעור המוסד לביטוח לאומי התקבל ללא צו להוצאות ופסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה - בוטל.

אב"ל 441-08 • המוסד לביטוח לאומי נ' התנועה הקיבוצית ואח' (12.6.13) • בפני סגן הנשיאה כבוד השופט יגאל פליטמן, השופט עמירם רבינוביץ, השופטת רונית רוזנפלד, נ.מ.מר מיכה ינון, נ.ע.מר ראובן רבינוביץ

2. תאונת עבודה, לאחר שעות העבודה

1. פציעת עובדת, אחרי שעות העבודה, עקב התנגדותה לשוד תיקה שהכיל סיסמאות למחשבי

המעביד, הוכרה כפגיעת עבודה

בית הדין הארצי לעבודה קיבל ערעור עובדת על פסק-דין של בית-הדין האזורי וקבע שהעובדת ששימשה כסמנכ"ל מערכות מחשוב בחברת אופיס דיפו זכאית מהמוסד לביטוח לאומי לתשלום דמי פגיעה בגין פציעתה אחרי שעות העבודה, שארעה במהלך ניסיון לשדוד את התיק שלה, שהכיל את סיסמאות מערכות המחשוב של החברה.

בית-הדין קבע כי על מנת לבחון האם אירעה פגיעת עבודה יש לבחון האם העובדת נפגעה תוך כדי ועקב עבודתה. פגיעת מבוטח עקב שוד תוכר כתאונה בעבודה ככל שיוכח על ידו כי נפגע עקב עבודתו, על פי מבחן הקשר הסיבתי.

מבחן "עקב העבודה", דהיינו, מבחן הקשר הסיבתי בין הפגיעה לתאונה אינו נבחן מנקודת מבטו של השודד אלא מנקודת מבטו של המבוטח, כך נבחנת כל תאונה בעבודה. כוונת השודד יכול שתהיה לה השפעה על הקביעה העובדתית בדבר כוונת המבוטח המתנגד לשוד.

בנסיבות המקרה הקונקרטי, העובדת נחבלה בכתפה עקב כוונתה לשמור על מערכות המחשב ואבטחת המידע עליהן היא הייתה אחראית בתוקף תפקידה באופיס דיפו. מידע זה היה מצוי בפלאפון שלה וזמין למשתמש בו. זו הייתה הסיבה העיקרית להתנגדותה לחטיפת תיקה. לכן קיים קשר סיבתי ישיר בין חבלת העובדת לעבודתה, ולפיכך יש לקבוע, כי היא נפגעה "עקב העבודה" וממילא "תוך

כדי" העבודה. בית-הדין הארצי קיבל את ערעור העובדת, קבע שחבלת כתפה מוכרת כתאונת עבודה והורה למוסד לביטוח לאומי לשלם לעובדת דמי פגיעה וכן שכר טירחת עו"ד בסך של 4,000 ₪. עבל (ארצי) 9341-06-11 • הלה לילי נ' המוסד לביטוח לאומי (9.5.13) • בפני כבוד אב"ד השופט יגאל פליטמן, השופטת רונית רוזנפלד, השופט אילן איטח, נ.ע. מר איתן כרמן, נ.מ. מר משה אורן

ח. מיסוי

1. הכנסת עבודה

1. תקבול לעובד שפרש בגין התחייבות לשמירת סודיות ואי תחרות, חייב במס רגיל כהכנסת עבודה פירותית

עובד שעבד בתפקידי ניהול בחברה בקבוצת חברות אסם כרת עם החברה "הסכם לשמירת סודיות ואי תחרות", לפיו התחייב שלא להתחרות בעסקי אסם במשך תקופה של שנתיים מיום פרישתו בתמורה ל- 4 מיליון ₪. העובד דיווח על הכנסה זו כרווח הון החייב במס מופחת של 20%. לטענתו, הוא מכר את זכותו להתחרות כמכירת "נכס".

פקיד השומה דחה את סיווג ההכנסה כרווח הון וקבע כי הכנסת העובד על פי ההסכם הינה חלק ממענק פרישה שקיבל מאסם. לחלופין, הכנסה זו מהווה פיצוי על הגבלה מסוימת שהוטלה על העובד במשך שנתיים ומנעה ממנו אפשרות להשתכר תוך כדי תחרות עם אסם ועל כן יש לראות בהכנסה זו כתחליף שכר ו/או רווח מעסק או משלח יד.

בית המשפט המחוזי דחה את ערעור העובד ופסק כי יש לראות בתקבול בתמורה להתחייבות שלא להתחרות במעביד כהכנסה פירותית ולא הונית. מהות התחייבות עובד לא להתחרות במעביד מגבילה את חופש העיסוק לתחום מסוים ולתקופה מוגבלת. אין כאן מכירת "העץ" או גדיעתו, אלא לכל היותר וויתור חלקי וזמני על הזכות להשתכר או להרוויח מעיסוק בתחום מסוים, לתקופה מוגבלת.

עמ"ה 6790-01-10 • אברהם קרינגל נ' פקיד שומה פתח תקווה (19.1.14) • בפני כבוד השופט מגן אלטוביה

2. מהפך - מענקי הפרטה לעובדי בז"ן סווגו לצרכי מס כהכנסת עבודה פירותית

בית המשפט העליון קיבל ערעור של פקיד השומה בעניין סיווגם, לצרכי מס, של "מענק פיצול" ושל "מענק הפרטה" שקיבלו עובדי החברה הממשלתית חברת בתי זיקוק לנפט בע"מ (בז"ן) עם פיצול החברה לשתי חברות והעברת החברות לידיים פרטיות. בית המשפט פסק כי יש לסווג את המענקים כהכנסת עבודה פירותית, במס רגיל לפי סעיף 2(2) לפקודת מס הכנסה, ולא כהכנסה הונית במס מופחת.

בית המשפט המחוזי קיבל את ערעור העובדים על החלטת פקיד השומה וקבע כי המענקים ימוסו כרווח הון כיוון שהנם פיצוי על ויתורם של העובדים על זכותם לעבוד אצל מעסיקם הקודם וכי בהסכמים עצמם נקבע שהמענקים אינם בגדר שכר "לכל דבר ועניין".

בית המשפט העליון הפך את הפסק וקבע כי המענקים שולמו במסגרת יחסי העבודה ועל כן דינם כהכנסת עבודה. בכל הקשור לתשלומים ממעבידים לעובדיהם, ההסדר הקבוע בסעיף 2(2) נהנה מ"עליונות" או "עדיפות" על ההסדרים ההוניים, המהווים חריג לו. עוד קבע בית המשפט העליון, כי מימוש זכויות המוקנות לעובדים כחלק ממשפט העבודה אינו צריך להסיט הכנסה שהגיעה אליהם ממעבידם אל מחוץ למשטר המס הפירותי. ניתן להעלות על הדעת מקרים רבים בהם ימצא מעביד לנכון לפצות את עובדיו באופן חד-פעמי על שינוי בתנאי העבודה; פיצוי שכזה הינו הכנסת עבודה לכל דבר ועניין. הוא הדין גם במקרים בהם המעביד יוזם שינוי במקום העבודה, והעובד מתנגד לשינוי כפי שזכותו. לעובדים יש זכות להתנגד לשינוי ואולי אף להיות מפוצים בגין כך שזמן הפנאי שלהם נפגע, אולם בכך אין כדי להפוך הכנסה כזו להונית.

עוד קבע בית המשפט, כי צדדים להסכם קיבוצי אינם יכולים להשפיע בהסכם על חבות המס של מענק זה או אחר בהסכם, בוודאי לא כאשר רשויות המס כלל לא היו מעורבות בגיבוש ההסכם הקיבוצי. אי לכך, לא הייתה סמכות לצדדים למשא ומתן הקיבוצי ליתן הקלת מס.

השופטים קבעו פה אחד כי על המענקים ששולמו לעובדי החברה להיות מסווגים כהכנסת עבודה פירותית, אולם נימקו באופן שונה את החלטתם המשותפת:

לשיטת המשנה לנשיא, השופטת מרים נאור, יש לקבוע כלל, לפיו כל תשלום שהגיע לעובד ממעבידו במהלך יחסי העבודה יסווג כהכנסת עבודה, אלא אם נקבע אחרת בחוק, או במצבים חריגים, שבהם המעביד העביר את התקבול שלא בכובעו כמעביד.

לשיטת השופטת אסתר חיות אין מקום לקבוע חזקה כללית כזו, אלא יש לבחון בכל מקרה כל תקבול ותקבול המשתלם לעובד ממעבידו לפי מהותו ומאפייניו הפרטניים ולקבוע את חבות המס אם הפיצוי שולם בגין פגיעה בתנאי עבודה או לא.

השופט עוזי פוגלמן סבר אף הוא, כי מן הראוי לקבוע חזקה, שלפיה כל תקבול שמשולם לעובד ממעבידו הוא הכנסה פירותית שמקורה בעבודה, כך גם מענק שמשולם לעובדים בגין "ויתור" על זכותם לנקוט באמצעים ארגוניים כדי למנוע שינוי מבני וכדי להמשיך לעבוד אצל מעסיקם הקודם, אינו אלא פיצוי בגין הפגיעה האפשרית בתנאי העסקתם וככזה הוא מהווה הכנסת עבודה. יחד עם זאת, חזקה זו ניתנת לסתירה ומשכך, על בית המשפט להימנע מקביעת חזקה חלוטה ולבחון כל מקרה לגופו האם בהכנסה פירותית עסקינן, או ברווח הון.

עא (עליון) 2640/11 • פקיד שומה חיפה נ' חיים ניסים (2.2.14) • בפני כבוד המשנה לנשיא מ' נאור, כבוד השופטת א' חיות, כבוד השופט ע' פוגלמן

3. מענק ששולם לעובד עבור אי תחרות ימורה כתקבול הוני

אבידן עבד כשכיר בחברת ג'ונסון ישראל, כמנהל חטיבת השיווק של מוצרים בתחום הכירורגיה. ב-7.3.06, הושגה הסכמה בין אבידן לבין מעסיקתו בדבר תנאי הפרישה לפיה אבידן יזכה לפיצויי פיטורים בסך 46,628 ₪ ובנוסף, יקבל מענק בסך 979,188 ₪ (להלן - התקבול) תמורת התחייבותו שלא להתחרות בג'ונסון ישראל למשך 24 חודשים.

אבידן הגיש דין וחשבון שנתי על הכנסותיו לפקיד השומה ורשם את התקבול כהכנסה מרווח הון לפי שיעור מס של 20% בלבד. פקיד השומה לא קיבל את הצהרתו וחייב את התקבול כהכנסה פירותית. בית המשפט המחוזי קיבל את ערעור המס של מר אבידן ופסק כי סיווג תקבול שמשלם מעסיק לעובד שסיים עבודתו בתמורה להתחייבות העובד להימנע מתחרות, מותנה בנסיבותיו של כל מקרה. ככל שהתקבול משולם בגין התחייבות להימנע מתחרות שיש בה משום ויתור זכות לשימוש בגורמי הייצור של העובד, בכושר עבודתו בתחום עיסוקו, הרי שהתקבול יסווג כתקבול הוני. ככל שהתקבול ישולם בגין הפסד הכנסה שוטפת, יסווג כתקבול פירותי.

בענייננו, פסק בית המשפט המחוזי כי מדובר בתקבול בגין מניעת תחרות, דהיינו בגין ויתורו של אבידן על זכותו לעסוק באותו תחום ולעבוד אצל מתחרים למשך 24 חודשים. הויתור על הזכות לעשות שימוש בכישורי העבודה בתחום, למשך 24 חודשים, הינו ויתור על זכות ממשית, בעלת ערך כלכלי ולכן יש לראות בתקבול זה כתקבול הוני בגין מכירת נכס החייב בשיעור המס המופחת.

עמ (חי') 24270-01-11 • מאיר אבידן נ' פקיד השומה חיפה (07.08.13) • בפני כבוד השופט רון סוקול

4. המס בגין מענק אי תחרות הוא מס הוני ולא פירותי

בית המשפט המחוזי בלוד קיבל חלקית ערעור של עובד לשעבר בעניין סיווג התשלום אותו קיבל עת סיים את העסקתו בחברה מכוח תניית אי תחרות בהסכם העסקתו בחברה. השאלה המרכזית הנדונה בפסק-הדין היא האם תשלום בגין אי תחרות הוא תקבול הוני החייב במס בשיעור קבוע מיוחד, או שמא מדובר בתקבול פירותי המצטרף להכנסה מיגיעה אישית החייב במס בשיעור רגיל. בית המשפט קבע כי ויתור עובד על הזכות להתחרות על ידי יצירת מקור מתחרה, משמעותה, הלכה למעשה, אובדן של מקור הפרנסה או של היכולת ליצור מקור פרנסה. נקבע כי הזכות להתחרות, עליה מוותר העובד, הינה זכות השקולה במקרים רבים לנכס הון. נקבע כי בנסיבות המקרה הקונקרטיות מדובר בתשלום בגין אי תחרות משום שהחברה שילמה לעובד תמורה עבור התחייבותו שלא להתחרות בה מאחר שהחברה חששה כי לאור יתרונו היחסי של העובד בהשוואה לכל גורם אחר בשוק, ביצירת תחרות עסקית אפקטיבית לחברה, העובד יוכל להתחרות עימה. ועל כן, החברה עשתה כל שביכולתה שלא יעשה כן ושילמה לו תמורה בגין התחייבותו שלא להתחרות עימה למשך חמש שנים מיום עזיבתו. לפיכך, נקבע כי מאחר שמדובר בתשלום בגין אי תחרות התקבול בגינו ימוסה במס הוני לפי פקודת מס ההכנסה.

עמ (מרכז) 29425-01-11 • יוסף ברנע נ' פקיד שומה כפר סבא (21.5.13) • בפני כבוד השופט ד"ר אחיקם סטולר

חלק שני: משפט עבודה קיבוצי

א. הסכמים/הסדרים קיבוציים

1. פיצוי של כ-2 מיליון ₪ ל-31 עובדי ביטחון בבז"ן עקב שלילת זכויות מכוח הסכם קיבוצי, עקב אפליה והפרת חובת השימוע

בית הדין האזורי לעבודה קיבל בחלקה תביעת 31 עובדי ביטחון בבתי זקוק לנפט בע"מ, שביקשו להכיר בהם כעובדים קבועים שעליהם חלים ההסכמים הקיבוציים ולפיכך, לשלם להם מענקים ותגמולים שונים.

בית הדין קבע, כי משקבע ההסכם הקיבוצי שדרושה החלטה של המעביד על מנת שעובד יעבור למעמד של "עובד קבוע", מעבר למעמד זה אינו אוטומטי רק בגלל שתמה תקופת ניסיון ולכל היותר עובדי הביטחון בבז"ן הינם במעמד של "עובדים זמניים קבועים" שחל עליהם ההסכם הקיבוצי.

אשר לזכויות הנוספות שתבעו העובדים, ושאינן מכוח ההסכם הקיבוצי, נקבע כי עובדי הביטחון הזמניים אינם זכאים לזכויות שזכאים להם עובדים קבועים, כגון "מענק רווחים". בית הדין פסק לעובדים פיצוי בגין הפרת חוזה עבודה עקב שלילת "מענק פיצול" ו"מענק הפרטה", כמו כן נפסקו פיצויים בגין מניעת זכות חד צדדית שהעניקה בז"ן לעובדים שהתייצבו לעבודתם בתקופת המלחמה ("תגמול נופש"). עובדים אשר נקבע כי פוטרו ללא זכות שימוע ותוך הפרת הסכם קיבוצי פוצו אף הם.

סך הפיצוי שנפסק לעובדים הינו כ- 2 מיליון ₪, מתוכם 85,000 ₪ הוצאות משפט.

תעא (חיי) 3408/07 • דביאן אלי ואח' נגד בתי זיקוק לנפט בע"מ (12.11.13) • בפני כבוד השופטת אביטל רימון-קפלן, נ.ע. מר משה קידר, נ.מ. מר אלי פיילר.

ב. משפט עבודה ארגוני

1. התקבלה תביעה ארגונית של מנהל רפואי בכיר להתמודד בבחירות לוועד הרופאים

התובע, רופא בכיר המשמש כיו"ר ועד רפואי בית חולים בלינסון, התמנה למנהל מרכז דוידוף בביה"ח. הנתבעת, מזכירות ארגון רפואי שירותי בריאות כללית, הודיעה לרופא כי תפקידו החדש, כמנהל מרכז דוידוף, עומד בסתירה לתקנון הארגון, מחייב את התפטרותו מתפקידו הנוכחי בוועד ואוסר על התמודדות חוזרת לוועד הרופאים. הנתבעת טענה, כי הרופא מצוי בניגוד עניינים מוסדי ו/או אישי, המצדיקים את פסילתו מלהתמודד בבחירות לוועד הרופאים.

בית הדין קיבל את תביעת הרופא וקבע, כי הזכות להתארגן בארגון עובדים, טומנת בחובה גם את זכותו של הפרט להיבחר כמייצג עובדים. לפיכך, יש לאפשר לעובדים להציע מועמדותם לבחירות. עוד קבע בית הדין, כי תפקיד הניהול בו שימש התובע, אינו בגדר המקצועות האסורים המופיעים בתקנון הארגון. באשר לשאלת ניגוד העניינים, נדרש בית הדין למבחן דו שלבי: ראשית, יש לבחון האם העובד

נמצא בתפקיד ניהול זוטור או בכיר; שנית, יש לבחון האם תפקידו הניהולי קשור לניהול משאבי אנוש. בענייננו, נקבע כי הרופא מונה לתפקיד ניהול בכיר לפני כחצי שנה, אולם לא הוכח כי עסק עיסוק נרחב בתחום משאבי האנוש, ולכן הוא כשיר להתמודד בבחירות לוועד.

סעי' (אזורי ת"א) 48282-10-13 • פרופ' ברוך ברנר נ' מזכירות חטיבת בתי החולים של ארגון רופאי שירותי בריאות כללית (22.12.2013) • בפני כבוד סגן הנשיא, הש' שמואל טננבוים, גב' חנה נאמן גלאי – נציגת ציבור (עובדים), מר צבי זייד – נציג ציבור (מעבידים)

2. הוכרה יחידת מיקוח זמנית נפרדת של עיתונאים ב-Ynet

בית הדין האזורי לעבודה בת"א קיבל את תביעתו של ארגון העיתונאים בהסתדרות להכיר בו כארגון היציג הנפרד של העיתונאים ב-Ynet. נקבע, כי "ידיעות אינטרנט" שמפעיל את האתר, פעל בחוסר תום לב וניסה לסכל את ההתארגנות.

בית הדין דחה את טענות Ynet, בין השאר בדבר אי התקנת תקנון ובדבר פעילות לא דמוקרטית של הארגון והסביר, כי ארגון העיתונאים הינו ארגון מאורגניה של ההסתדרות הכללית. משכך, הוא דמוקרטי וחל עליו תקנון ההסתדרות. בית הדין פסק, כי יחידת המיקוח הנכונה ביותר עבור עובדי Ynet היא זו הכוללת את כל העובדים ואולם, בשלב ההתארגנות הראשונית שבו מצויה ההתארגנות, יש מקום להכיר - באופן זמני בלבד - בעיתונאים כיחידת מיקוח נפרדת כדי לאפשר את ההתארגנות. נפסק, כי ככל שבמהלך השנתיים הקרובות יצטרפו אל ההסתדרות שליש מקרב כלל עובדי Ynet, אזי תפקע ההכרה ביחידת המיקוח הזמנית של העיתונאים, וכלל עובדי Ynet יהפכו ליחידת מיקוח כללית אחת. כמו כן נפסק, כי המועד הקובע לצורך בחינת טענת היציגות הינו המועד בו שלח הארגון ל Ynet את הודעת היציגות. בעניין פגמים שנפלו - לטענת Ynet - בטפסים, נפסק כי גם אם נפלו פגמים בטפסים אין לפסול אותם באופן אוטומטי, אלא יש לבחון את הפגם לגופו של עניין, בשים לב לנסיבות המקרה הנדון. עוד פסק בית הדין, כי על Ynet לנהל משא ומתן קיבוצי עם ארגון העיתונאים שבהסתדרות על תנאי עבודת עיתונאי Ynet ועל שינויים ארגוניים צפויים, ככל שיהיו כאלה.

סק (ת"א) 44297-08-13 • הסתדרות העובדים הכללית החדשה - ארגון העיתונאים בישראל נ' ידיעות אינטרנט בע"מ (14.10.13) • בפני כבוד השופט דורי ספיבק, נ.ע. גב' עדנה גרוס, נ.מ. מר רן ורדי

3. תקדים- עובדי מדינה בחוזים אישיים אינם יחידת מיקוח נפרדת וארגונים אינו יציג

במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי, עתר ארגון אחדות לבית הדין האזורי לעבודה, נגד המדינה, לצורך הכרה בעובדי מדינה המועסקים בחוזים אישיים כיחידת מיקוח נפרדת, ובארגון אחדות כארגון היציג שלה. נטען, כי מאחר ובין המדינה להסתדרות הכללית נחתמו הסכמים קיבוציים בשירות המדינה אשר מצוין בהם כי אינם חלים על עובדים בחוזים אישיים, ומאחר והעסקת עובדים בשירות הציבורי בחוזים אישיים הולכת וגדלה, ולא ניתנת להם הגנה ארגונית, יש לאפשר לעובדים אלה לפעול התאגדות נפרדת במסגרת ארגון עובדים, תוך הקמת ארגון אחדות. בית הדין הארצי הפך את החלטת בית הדין האזורי וקבע:

- בקשת הצד שהגיש ארגון אחדות נגד המדינה על פי מהותה, איננה סכסוך קיבוצי, אלא בקשה לסכסוך בין ארגוני בין אחדות לבין ההסתדרות. לכן, הסמכות הייחודית לדון בו נתונה לבית הדין הארצי ולא הייתה סמכות לבית הדין האזורי להכריע בסכסוך.
 - מדובר בקבוצת עובדים רחבה מאוד, שאינה מבטאת אינטרס משותף מלבד היותם של העובדים מועסקים בחוזים אישיים. עצם קיומם של עובדים בחוזים אישיים, אין בה כדי לשנות את גבולות יחידת המיקוח הקיימת של כלל העובדים בשירות המדינה, אשר הארגון היציג בה הוא ההסתדרות.
 - ארגון אחדות איננו ארגון עובדים ולכן גם איננו ארגון יציג. על פי המבחנים שנקבעו בבג"צ עמית, ארגון אחדות איננו ממלא אחר התנאים הבסיסיים להכרה בו כארגון עובדים על פי חוק הסכמים קיבוציים. יש לראותו כארגון מיעוט של קבוצת עובדים מאורגנת בשירות המדינה, בעל סמכויות מוגבלות לייצג רק את חבריו במסגרת ההסתדרות הכללית, ולא מול המדינה כמעסיק. אין באפשרותו לייצג עובדים ביחידת המיקוח הכוללת במדינה, או לנהל משא ומתן משלו לקראת חתימה על הסכם קיבוצי עם המדינה.
- עס"ק (ארצי) 26445-09-13 • הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' מדינת ישראל ואח' (26.4.2014) • בפני כבוד הנשיא יגאל פליטמן, כבוד השופט עמירם רבינוביץ, כבוד השופטת לאה גליקסמן, נציג ציבור (עובדים) מר ישראל דורון, נציג ציבור (מעבידים) מר יצחק דויטש.

4. תקדים: כללי תחרות בין ארגוני עובדים על יציגות לעניין הסכם קיבוצי מיוחד

לאור ה"רנסאנס" בהתארגנות עובדים בישראל והתרחבותה ונוכח חשיבות הנושא נעתר בית הדין לבקשת ההסתדרות הכללית והסתדרות העובדים הלאומית, כי במסגרת ההכרעה במחלוקת ביניהם על היציגות במועצה אזורית אל בטוף יקבעו כללים הלכתיים ברורים להתמודדות בין-ארגונית בעת חילופי יציגות.

1. על פי החוק, ארגון עובדים יציג במקום העבודה לעניין הסכם קיבוצי מיוחד, הוא ארגון העובדים שעם חבריו נמנה המספר הגדול ביותר של עובדים מאורגנים שעליהם יחול ההסכם הקיבוצי המיוחד, ובלבד שמספר העובדים המאורגנים החברים בו אינו פחות משליש כלל העובדים שעליהם יחול ההסכם. בהתמודדות בינארגונית, יחולו שני התנאים הללו במצטבר.

2. התמודדות בינארגונית על היציגות בנוגע להסכם קיבוצי מיוחד, היא עניין לארגוני העובדים בלבד. המעסיק לא ינקוט עמדה בהתמודדות זו.
3. "המועד הקובע" לבחינת היציגות, בין בהתארגנות ראשונית פורצת, בין במקום עבודה מאורגן, ובין בנסיבות של יריבות בין ארגוני עובדים, הוא המועד בו ארגון העובדים, או הארגון המתחרה, לפי העניין, הודיע בכתב וכדין על יציגותו הן למעסיק והן לארגון העובדים הקיים.
4. חובת הארגון המתחרה למסור לארגון העובדים היציג הקיים, הודעת יציגות כדין בצירוף רשימה שמית ברורה של העובדים שהודיעו על חברותם בארגון המתחרה, ובצירוף עותק מטפסי חברות העובדים בארגון המתחרה.
5. טפסי ההצטרפות יהיו מזוהים, מפורטים, ברורים וחתומים כדין על ידי כל עובד ועובד. כן יכללו הטפסים האישיים הצהרות העובד על חברותו הרצונית בארגון אליו הצטרף ועל ביטול מפורש של חברותו הרצונית בארגון עובדים אחר באותו מקום עבודה.
6. במהלך תקופת שהיה קצובה וקצרה בת 10 ימים בלבד לאחר "המועד הקובע", רשאים ארגוני העובדים המתחרים, לבחון אך ורק את האותנטיות של החברות בארגון המתחרה. בתקופת השהיה הקצרה לא יותר "מקצה שיפורים" ונקיטת אמצעי שכנוע להחזרת העובדים לארגון אותו "נטשו", וחוזר חלילה.
7. בתוך 10 ימי השהיה למן "המועד הקובע" על הארגון היציג הקיים להמציא תגובה בכתב לארגון המתחרה בהתייחס להודעתו על היציגות.
8. הודיע הארגון הקיים בכתב לארגון המתחרה על הסכמתו להודעת היציגות, אין נדרשת פנייה לבית הדין לעבודה למתן סעד הצהרתי המכיר ביציגות הארגון המתחרה.
9. בחלוף 10 ימים ממועד התגובה, יגיש הארגון המתחרה, בקשת צד לבית הדין ארצי לעבודה בעתירה לסעד המצהיר על יציגותו. זאת, ככל שהארגון הקיים הודיע על התנגדותו להודעת היציגות של הארגון המתחרה, או אם לא הגיש תגובתו להודעת היציגות כנדרש.
10. הארגון הקיים רשאי להעלות טענה נוגדת של מניעות הלכתית בהתאמה לנסיבות המקרה, ובכפוף לכללי המניעות ההלכתית, לפי העניין: הן לעניין התקיימותו של משא-ומתן קיבוצי אותנטי עם המעסיק, והן לתקופת 12 החודשים, לאחר חתימתו של הסכם קיבוצי מיוחד במקום העבודה.
11. הורם מחסום המניעות ההלכתית העומדת לזכות הארגון היציג הקיים, על הארגון המתחרה להפריך את חזקת היציגות העומדת לארגון העובדים הקיים. בתוך כך, יוגשו כראיה טפסי החברות של העובדים בכל אחד מן הארגונים ותיבחן נפקותם, לרבות לעניין חברות כפולה נוגדת.
12. לצורך מניין מספר החברים בכל ארגון חל עקרון המניעות מחברות כפולה נוגדת ביותר מארגון עובדים אחד באותו מקום עבודה. במקרה של חברות כפולה נוגדת נגרעת חברות אותו עובד ממספר החברים הרשומים בשני הארגונים.
13. בסמוך לאחר שהוכרעה היציגות במקום העבודה לעניין הסכם קיבוצי מיוחד תחל תקופת ביניים בת ששת חודשים של "יציבות ארגונית" במקום העבודה, המקנה חסינות לארגון שהוכר כיציג ומקימה מניעות מפני ערעור על יציגותו.

14. לאחר שחלפה תקופת "היציבות הארגונית" ובהעדר מניעות הלכתית, רשאי ארגון עובדים מתחרה להעלות טענת יציגות נוגדת, במשלוח הודעה כדין על יציגותו למעסיק ולארגון הקיים שהוכר כיציג.

בנסיבות העניין, נדחתה עתירתה של ההסתדרות הלאומית להצהיר כי היא הארגון היציג במועצה האזורית אל בטוף, לאחר שלא עלה בידה לערער על חזקת היציגות של ההסתדרות הכללית, ומשנמצא, על פי בדיקת הטפסים הכשרים והמפורטים שאין בהם חברות נוגדת, כי "במועד הקובע" היו חברים בהסתדרות הכללית מספר גדול יותר של עובדים בודדים ובשיעור העולה על שליש מכלל עובדי המועצה.

סב"א 31575-02-13 • הסתדרות העובדים הלאומית - הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואח' (9.9.13) • בפני כב' השופטת נשיאת בית הדין הארצי נילי ארד, השופטת רונית רוזנפלד, השופטת יעל אנגלברג שהם, נ.ע. מר שלום חבשוש, נ.מ. מר מיכה ינון

5. מעסיק זכאי לחייב עובדים למסור טביעת אצבע אלקטרונית לשעון נוכחות ללא התערבות הארגון היציג

במסגרת בקשת צד בסכסוך קיבוצי, דרשה ההסתדרות הצהרה על היעדר חובה מצד עובדי עירייה למסור טביעת אצבע לשם החתמת שעון נוכחות ביומטרי. נטען, כי לקיחת טביעות אצבע מעובדי העירייה מביאה להשפלתם ופוגעת בזכותם לפרטיות. בית הדין קבע, כי אל מול הזכות לפרטיות עומדת זכות הקניין של המעסיק, ממנה נגזרת הפרוגטיבה הניהולית שלו. במסגרת זכות יסוד זו, רשאי המעסיק לקבוע את האופן בו יתנהלו רישומי הנוכחות. נקבע כי טביעת האצבע האלקטרונית אינה יוצרת העתק המשמר את כל מאפייני הטביעה לשם הוכחה בהקשרים אחרים. בית הדין אף קבע, כי לשימוש בשעון הביומטרי לא נדרשת הסכמת הארגון היציג, מאחר ומדובר בעניין אדמיניסטרטיבי שאין הועד רשאי להתערב בו.

ס"ק (אזורי ת"א) 49718-11-12 • עיריית קלנסווה נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה (23.02.2014) • בפני כב' השופטת ד"ר אריאלה גילצר - כץ, נציג ציבור (עובדים) ד"ר אליעזר רוזנטל, נציגת ציבור (מעבידים) מר אבי אידלסון

6. לא די בתקנון ארגון פורץ "על הנייר" כדי להוכיח שהוא ארגון עובדים אמיתי ודמוקרטי

בית-הדין האזורי לעבודה מחק בקשת צד שהגיש ארגון הגננות המחנכות לביטול השעיית הזימון לשימוע אשר נשלח לחברת הארגון, ולהצהיר כי משרד החינוך הפר את הוראות הדין בנוגע לאיסור התנכלות לעובדים על רקע התארגנות עובדים, בקובעו כי אין מדובר כלל בארגון עובדים. בית-הדין קבע כי משמדובר בארגון חדש פורץ, ולא הוכח כי המעביד ניהל עמו משא ומתן כלשהו או חתם עמו על הסכמים קיבוציים, נטל ההוכחה בדבר היות הארגון "ארגון עובדים" מוטל על הארגון ולא על המעביד. על מנת שארגון יוכל להוכיח שהוא אכן ארגון עובדים יש לבחון האם הארגון מקיים אורח חיים דמוקרטי במוסדותיו שהאינדיקציות לכך הן ראשית ראיה לכך שנערכו בחירות להנהלה, מי הם

חברי ההנהלה, האם ניתנה אפשרות להביע עמדה במסגרת אספות כלליות, האם הארגון קיים אספות ברחבי הארץ. כמו כן נקבע כי אין די בתקנון הארגון אלא נדרש שהדמוקרטיה תקבל ביטוי מעשי בחיי הארגון. בית-הדין קבע כי בנסיבות המקרה הספציפיות, הארגון לא הוכיח אף לא ראשית ראייה כדי לתמוך בטענות בדבר "דמוקרטיה הלכה למעשה" בפעילות הארגון. נקבע כי אין די בטענה כי מהוראות התקנון עולה כי החברות הינה בהתאם לרצונו החופשי של החבר והוא יכול לפרוש מהארגון בכל עת, מבלי שתוצג כל ראייה כיצד הצהרות אלה באות לידי יישום, הלכה למעשה, בחיי הארגון. כמו כן נקבע כי לא הוכח כי הארגון פנה בפנייה עניינית לגוף עמו אמור הארגון לשאת ולתת בעניינים אותם מבקש הוא לקדם כארגון עובדים, ומשלא הוכח מהו מספר הגגנות אשר הצטרפו לארגון, לא הוצגו כל טופסי הצטרפות חברים לארגון, לא הוכחה התנהלות קיבוצית, ולא ניתן להגדיר את הארגון כארגון עובדים. כמו כן נקבע כי על אף שנקבע בפרשת אלקטרה כי איסור הפגיעה בתנאי עבודה כולל בין יתר תנאי העבודה את הזכות להתארגנות, תנאי מקדים הוא שהארגון הוא אכן ארגון עובדים וכי יש להוכיח שאכן נעשו פעולות ממשיות לצורך הקמת ארגון עובדים.

סק (ת"א) 38474-05-12 • ארגון הגגנות המחנכות נ' מדינת ישראל - משרד החינוך (22.5.13) • בפני כבוד השופטת רות צדיק, נ.ע. מר אריה המר, נ.מ. הגב' חגית פורת

7. אין בהסכמת חברת "טלקום" עם נציגי הטכנאים לעריכת בחירות כדי לפסול את תוקפם של טפסי ההצטרפות לארגון היציג

בית הדין קיבל בקשת צד בסכסוך קיבוצי מטעם ארגון "כוח לעובדים" והורה לחברת "טלקום" - חברה פרטית המספקת שירותי טכנאים לחברת "הוט" - שלא להתערב במהלכי ההתארגנות של העובדים, להימנע מכל התנכלות ו/או השפעה ו/או הרתעה ו/או איומים כלפי מובילי ההתארגנות במשיבה ולהשיבם לעבודה.

במסגרת הליך קודם, הסכימו הצדדים כי תוצאת הצבעה של העובדים תכריע את גורל היציגות וככל שיתברר ש"כוח לעובדים" הנו הארגון היציג ב"טלקום", החברה מתחייבת לפתוח לאלתר במו"מ עמה במטרה לחתום על הסכם קיבוצי. עוד הוסכם, כי הצדדים יקיימו את הבחירות בהגינות ותוך שמירה על כל הכללים. עיקר טענות ארגון "כוח לעובדים" בבקשה דנן הן כי חברת "טלקום" פעלה בחוסר תום לב והכשילה את הליך הבחירות בהחתמת עובדים על טפסי ביטול ההצטרפות לארגון ובהעצמת קשיים על העובדים שהתארגנו.

נפסק כי אין בהליך הבחירות כדי לחסום את בחינת עמידת המבקשת בתנאי ההתארגנות על פי הדין, וכי אין בהסכמה לערוך בחירות כדי לאיין את תוקפם של טפסי ההצטרפות. בית הדין בחן איפוא את מעמד "כוח לעובדים" מכח טפסי ההצטרפות, בציינו כי די בהסכמת שליש מהעובדים כדי לעמוד בדרישת החוק לצורך קביעת ארגון עובדים כארגון היציג. בית הדין ציין כי ככלל, יש לכבד את בקשות העובדים לביטול הצטרפותם, אלא שבמקרה זה נראה כי בקשות הביטול מקורן בהתערבות פסולה של חברת "טלקום" בהתארגנות העובדים. אשר על כן, התקבלה טענתה הלכאורית של המבקשת כי בידיה 135 טפסי הצטרפות כשרים וכי היא עומדת בתנאי השליש הנדרש על מנת להכיר בה כארגון היציג ב"טלקום".

אשר לפיטורי חברי הנציגות, הלכה היא כי בעת התארגנות, פיטורי עובד הפעיל בהתארגנות צריכים להיבחן באופן דווקני, כאשר הנטל להוכיח את ההצדקה לפיטורי העובד מוטל על המעסיק. בענייננו, הוכח כי לכאורה קיים קשר בין פיטוריו של יו"ר נציגות העובדים לבין פעילותו לקידום ההתארגנות וכי קיימת סמיכות זמנים צורמת בין הפעילות בהתארגנות להחלטות הפיטורים. כמו כן, נעדרה הוכחה כי קיימת סיבה אמיתית המצדיקה את פיטוריהם ונראה שמעשי "טלקום" נעשו בחוסר תום לב.

לאור כל האמור, בית הדין הורה ל"טלקום":

- שלא להתערב במהלכי ההתארגנות, לרבות להימנע מכל פנייה לעובדים בכל הנוגע להתארגנות, השלכותיה ומימוש זכות ההתארגנות, בין במישרין ובין בעקיפין, בכלל זה איסור לפעול להחתמת העובדים על טפסי ביטול, בין באופן ישיר ובין באופן עקיף.
- להימנע מכל התנכלות ו/או השפעה ו/או הרתעה כלפי חברי הנציגות הזמנית ומובילי ההתארגנות ולהשיב את העובדים לעבודה בתפקידיהם הקודמים ובתנאי העסקה, מעמד וסמכויות, כפי שהיו טרם הועברו מתפקידם.

סק (ב"ש) 43453-11-13 • כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי נ' ת.א. טלקום בע"מ (31.12.13) • בפני כבוד השופטת יעל אנגלברג שהם, נ.מ. מר משה אהרוני, נ.ע. מר ארנולד גרוס

ג. דיני שביתות

1. הגבלת זכות השביתה

1. צו מניעה זמני נגד קיום שביתה מעין-פוליטית לגיטימית בנמלים למיצוי הליכי ההידברות עם המדינה

בית הדין הארצי לעבודה נעתר לבקשת לשכת המסחר תל אביב והמרכז, למתן צו מניעה נגד קיום שביתה בנמלי הים באשדוד ובחיפה, אשר הוכרזה על רקע החלטת הממשלה לפרסם מכרזים להקמת נמלי ים חדשים לצידם.

בית הדין פסק, כי לרפורמה הנמלית החדשה המתויימת כיום, סביר שתהיה השלכה ישירה הן על תנאי עבודתם של כ- 2,400 עובדי הנמל הקיימים, והן על ביטחונם התעסוקתי. אי לכך, על המדינה להידבר עם ההסתדרות לקידום פני הפגיעה הצפויה. לאור סירובה של המדינה להידברות, קמה לארגון העובדים עילת שביתה, הראויה לסיווג כ"שביתה מעין-פוליטית", שהינה לגיטימית ומוצדקת. אולם, העובדה שקמה להסתדרות עילת שביתה, אין משמעה כי יש להתיר לה שביתה בלתי מוגבלת אלא עליה להיות מידתית ומסוייגת.

בית הדין פסק, כי בנסיבות העניין, הקשר שקושרת המדינה בין השביתה להחלטת הממשלה על הקמת נמלים פרטיים, כאילו תכלית השביתה טרפוד הקמת הנמלים החדשים - לא קיים. תכליתה של השביתה הוא הבטחת ביטחונם התעסוקתי של עובדי הנמלים ותנאי עבודתם, נוכח היעדר נכונות המדינה להידבר עימם.

בנסיבותיו המיוחדות של מקרה זה, ובהתחשב בכך שלא ביד קלה יש להתיר שביתה כללית בנמלים, נוכח נזקיה הצפויים למשק המדינה כולו ולנוכח הסברה שלא מוצו ההליכים למנוע אותה באמצעות הידברות, הורה בית הדין לצדדים להידבר ביניהם לאלתר, בכל הנוגע להשלכות החלטת הממשלה על הקמת נמלים פרטיים לגבי זכויותיהם, תנאי עבודתם וביטחונם התעסוקתי של עובדי הנמלים. בית הדין פסק, כי בתקופת ההידברות עובדי הנמל ימשיכו לעבוד כרגיל בעבודה מלאה, תקינה וסדירה, תוך דיווח בכתב לבית הדין על הליך ההידברות והתקדמותו.

סקב (ארצי) 40815-07-13 • לשכת המסחר תל אביב והמרכז - איגוד לשכות המסחר נ' חברת נמלי ישראל ואח' (23.9.13) • בפני סגן הנשיאה יגאל פליטמן, השופט עמירם רבינוביץ, השופטת לאה גליקסמן, נ.ע. מר שלום חבשוש, נ.ע. מר אלעזר וייץ, נ.מ. מר דן בר סלע, נ.מ. מר יצחק דויטש

2. תשלום שכר בזמן שביתה

1. תשלום שכר ראוי בזמן שביתה חלקית לעובדים שובתים ולחברי ועד

חברת מגדל שילמה ל-933 מעובדיה, שלקחו חלק בעיצומים במסגרת סכסוך ההתארגנות בהסתדרות, 70% משכרם בחודש ינואר 2014.

בתגובה לכך, הגישה ההסתדרות לבית הדין בקשה להחזיר לעובדים את הסכומים שנוכו משכרם בשל השתתפותם בשביתה, לאחר שלטענתה החברה נקטה בצעד חד צדדי, ענישתי, קולקטיבי ושרירותי, שמטרתו לפגוע בעובדים על רקע רצונם להתארגן.

על פי פסיקת בית הדין הארצי, בעת עיצומים (שביתה חלקית) רשאי המעסיק לשלם רק חלק משכר העובדים המשתתפים בעיצומים, זאת על סמך תרומתם האמיתית לעבודה, אך עליו להוכיח מהו גובה השכר הראוי.

בית הדין האזורי פסק כי לחברי הוועד היו שעות ועד רבות, במהלך שהייתם בעבודה, לאורך כל חודש השביתה, ולפיכך השכר הראוי בגין עבודתם נמוך מ-70%. עם זאת, נקבע כי אין מקום לנכות לעובדי החברה שכר שמעבר לניכוי "לפי השעון" ולכן, החברה תשיב לשאר עובדיה את הניכוי הזמני בסך 30% משכר חודש ינואר, והחישוב הסופי של הניכוי לחברי הוועד ולעובדים יעשה בהליך העיקרי.

סק (ת"א) 19873-02-14 • הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' מגדל חברה לביטוח בע"מ (24.2.14) • בפני אב"ד, כבוד השופט דורי ספיבק, נ.ע. הגב' לאה חלה, נ.מ. מר דן זלינגר

חלק שלישי: תיקוני חקיקה

1. החלת חוק שירות המדינה (משמעת) על עובדי המועצות הדתיות

אף על פי שתכליתו של חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, להבטיח את טוהר המידות בשירות הציבורי ושמירה על הליך תקין, עובדי המועצות הדתיות לא היו כפופים לחוקי המשמעת שחלים על כל עובדי המדינה במשך שנים רבות. כתוצאה מכך, לא ניתן היה לטפל כראוי, ברמה המשמעתית, באי סדרים והתנהלות בלתי תקינה במועצות הדתיות, ואף הועלו טענות של הפליה בין עובדי המגזר הציבורי. ביום 25.12.13 פורסמה הודעה בדבר החלת חוק שירות המדינה (משמעת) על עובדי המועצות הדתיות, וכעת העובדים הללו כפופים לחוקי המשמעת שחלים על כלל עובדי המדינה האחרים. פורסם בילקוט הפרסומים 6735, י"ב בשבט התשע"ד, 13.1.2013.

2. הרחבת חובת המכרזים על תאגידים מקומיים והתאמת תקנות חובת המכרזים לחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה

החל מינואר, 2014 הורחבה חובת המכרזים גם על גופים ציבוריים שאינם ממשלתיים, בכלל זה על תאגידים מקומיים. ברחבי הארץ פועלים כיום כ- 680 תאגידים עירוניים, כדוגמת תאגידי מים, ביטחון, משק, כלכלה ופיתוח. התאגידים כפופים לעקרונות המכרז הכלכליים, מתוקף פקודת העיריות. אולם עתה, יחולו עליהם העקרונות ביתר שאת מכוח חוק חובת המכרזים. אחד העקרונות העיקריים בתקנות שאושרו הוא, שתאגיד מקומי יערוך מכרז באופן שקוף ככל הניתן בנסיבות העניין, באופן הוגן ושוויוני, המבטיח את מירב היתרונות לתאגיד המקומי. ב-2011 חוקק החוק שמטרתו להגביר ולייעל את האכיפה של חוקי עבודה. כיוון שאחד מהתיקונים שנעשו ברפורמה במכרזים בשנת 2009 היה גם הגנה על זכויות עובדים, הוחלט להתאים את תקנות חובת המכרזים להוראות של חוק הגברת האכיפה. להלן עיקרי הדברים: ההגדרה של "שירות" הורחבה גם להסעדה. בנוסף, הורחבה הסמכות של ועדת המכרזים; עד היום ועדת המכרזים היתה יכולה לאשר התקשרות אם היא נעשית במהלך תקופת ההתקשרות הראשונה, או אם ההתקשרות היא ללא עלות נוספת, או אם השווי המצטבר של כל התקשרויות ההמשך לא עולה על 50,000 שקלים. על מנת לעודד תחרות, נקבע שאם ההתקשרות הראשונה נעשתה בהליך תחרותי כמו מכרז או פניה תחרותית לקבלת הצעות, אזי הסמכות של האישור של הפטור הזה לוועדת מכרזים הורחבה לסכום של עד 150,000 שקלים ולא רק עד 50,000 שקלים. חוק עסקאות גופים ציבוריים הוחמר והורחב, ונקבע שהתצהירים שנדרשו עד היום לגבי "בעלי השליטה" יצטרכו להיות מוגשים לגבי "בעלי הזיקה", כפי שהם מוגדרים בחוק להגברת אכיפה.

אף על פי שתכליתו של חוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג-1963, להבטיח את טוהר המידות בשירות הציבורי ושמירה על הליך תקין, עובדי המועצות הדתיות לא היו כפופים לחוקי המשמעת שחלים על כל עובדי המדינה במשך שנים רבות. כתוצאה מכך, לא ניתן היה לטפל כראוי, ברמה המשמעתית, באי סדרים והתנהלות בלתי תקינה במועצות הדתיות, ואף הועלו טענות של הפליה בין עובדי המגזר הציבורי. ביום 25.12.13 פורסמה הודעה בדבר החלת חוק שירות המדינה (משמעת) על עובדי המועצות הדתיות, וכעת העובדים הללו כפופים לחוקי המשמעת שחלים על כלל עובדי המדינה האחרים. פורסם בקובץ התקנות 7332, כ' בשבט התשע"ד, 21.1.14.

3. תיקון לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה) (תיקון מס' 3), התשנ"ד-2014

התיקון לחוק הרחיב את הזכאות להיעדרות בשל מחלת הורה ומחק את מגבלת גיל ההורה (65). לפי התיקון, בזקיפת ימי היעדרות זכאי עובד להביא בחשבון, לפי בחירתו, גם חלקי ימים שבהם נעדר. חלקי ימים לעניין זה יחושבו לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובד באותו יום אילולא נעדר. יובהר, כי "הורה" מוגדר גם כהורה של בן הזוג. פורסם בספר החוקים 2433, י"ג באדר א' התשע"ד, 13.2.2014.

4. הרחבת הגדרת הטרדה מינית והתנכלות גם לפרסום תצלום, סרט או הקלטה, המתמקד במיניותו של אדם, ללא הסכמתו לכך

התיקון לחוק הרחיב את הזכאות להיעדרות בשל מחלת הורה ומחק את מגבלת גיל ההורה (65). לפי התיקון, בזקיפת ימי היעדרות זכאי עובד להביא בחשבון, לפי בחירתו, גם חלקי ימים שבהם נעדר. חלקי ימים לעניין זה יחושבו לפי היחס שבין שעות ההיעדרות ובין שעות העבודה של העובד באותו יום אילולא נעדר. יובהר, כי "הורה" מוגדר גם כהורה של בן הזוג. תיקון מס' 10 לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח - 1998 קובע, כי הגדרת "הטרדה מינית והתנכלות" תחול גם על פרסום תצלום, סרט או הקלטה של אדם (לרבות עריכה או שילוב של כל אחד מהם, ובלבד שבנסיבות העניין ניתן לזהות את האדם), המתמקד במיניותו, בנסיבות שבהן הפרסום עלול להשפיל את האדם או לבזותו, ולא ניתנה הסכמתו לפרסום. פורסם בספר החוקים 2428, ז' בשבט התשע"ד, 8.1.2014.

5. תיקון מס' 9 לחוק למניעת הטרדה מינית, התשע"ד-2013 החמיר מעמד עובד ציבור בנסיבות המתאפיינות ביחסי מרות

סעיף 3(א)(6) לחוק למניעת הטרדה מינית- המפרט נסיבות המתאפיינות ביחסי מרות שבהתקיימן ייחשבו להטרדה מינית גם אם המוטרד לא הביע התנגדות לכך- הורחב ונכללה בו הוראה (תת סעיף ח'), שעניינה ניצול של יחסי מרות ותלות בין אדם לבין עובד ציבור במילוי תפקידו או בקשר לתפקידו/ מתוקף מעמדו הציבורי.

החוק מפנה להגדרה הרחבה של "עובד ציבור" עפ"י הגדרתו בסעיף 34 כדלחוק העונשין, הכוללת לא רק עובדי מדינה ורשויות מקומיות אלא גם נבחרי ציבור, עובדי תאגידים ציבוריים/ חברות ממשלתיות ועוד.

על מנת שההתייחסויות ייחשבו להטרדה מינית יהיה צורך להוכיח:

- כי התקיימו יחסי מרות/ תלות.
- כי הדבר נעשה תוך ניצול יחסים אלו בקשר לתפקיד הציבורי.
- כי עובד הציבור השתמש לרעה בסמכותו.

לא יהיה צורך להוכיח כי המוטריד הביע התנגדות

פורסם בספר החוקים 2415, כ"ה בכסלו התשע"ד, 28.11.13

6. אגרה מופחתת לתביעה בשל הטרדה מינית בבית-הדין לעבודה או לתביעת נזיקין בשל עבירות מין

בקובץ התקנות 7350 מיום 6.3.14, פורסמו תיקונים של שרת המשפטים בעניין תשלום אגרה מופחתת בתביעות בשל הטרדה מינית בבית-הדין לעבודה, או בתביעות נזיקין בשל עבירות מין. על פי ס' 6 לתקנות בית הדין לעבודה (אגרות)(תיקון), התשע"ד-2014, בתביעות לפי חוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1988, נקבע תשלום אגרה מופחתת לפי פרט 8 שבתוספת הראשונה. על פי ס' 5 לתקנות בתי המשפט (אגרות)(תיקון), התשע"ד-2014, בתביעות שיוגשו בשל עבירות מין, כמפורט בסעיף, נקבע תשלום אגרה מופחתת לפי פרט 2א או 9א שבתוספת. התקנות ייכנסו לתוקף 30 יום מיום פרסומן.

פורסם בקובץ התקנות 7350, ד' באדר ב' התשע"ד, 6.3.14

7. חובת התייחסות למגדר בעת דיווח אודות שכר עובדים, תיצור שקיפות ותסייע בהעלאת המודעות לבעיית פערי השכר בין גברים לנשים

מטרתו של חוק שכר שווה לעובדת ולעובד הינו לקדם שוויון בין עובדות לעובדים ולצמצם את פערי השכר ביניהם. על מנת להגביר את שקיפות המידע בנוגע לנתוני השכר ולהתמודדות עם הפליית נשים, הוצע תיקון לחוק לפיו, מי שמוטלת עליו חובה, לפי חוק, לפרסם מידע או לדווח על שכר של עובדים ונושאי משרה, יכלול בפרסום או בדיווח, התייחסות לפי מין. עוד הוצע בתיקון לחוק כי חברות ממשלתיות יתווספו לרשימת הגופים הציבוריים המחויבים לפרסם מידע תוך התייחסות למין העובדים. ביום 4.3.14, אישרה מליאת הכנסת בקריאה שנייה ושלישית את הצעת החוק.

הצעות חוק הכנסת - 538, י"א באדר א' התשע"ד, 11.2.14