



ינואר 2021

מזכר לקוחות בדיני עבודה

הרינו מתכבדים להביא לידיכם עדכונים אחרונים בתחום דיני העבודה, בין היתר, כפי שנדונו בבתי המשפט ובבתי הדין לעבודה בעת האחרונה*.

הקיקה חדשה מסדירה תשלום "דמי בידוד" לעובד השווה בבידוד עקב נגיף הקורונה או בשל חובת בידוד של ילדו

עם פרוץ מגפת הקורונה, משרד הבריאות "הנפיק" תעודת מחלה גורפת לכל ציבור העובדים שנאלץ לשהות בבידוד. בהתאם לתעודה, עובד שנעדר ממקום העבודה עקב הדרישה לשהות בבידוד, זכאי לתשלום דמי מחלה ממעסיקו בכפוף ליתרת ימי המחלה הצבורים לזכותו. סוגית זו הובאה בפני בג"צ בעתירה שהוגשה על ידי, בין היתר, התאחדות התעשיינים בישראל, התאחדות המלאכה והתעשייה בישראל וארגון חברות הניקיון בישראל. העותרים טענו כי תעודת המחלה אינה עומדת בקנה אחד עם מטרות חוק דמי מחלה.

שופטי בג"צ קיבלו את העתירה וביטלו את תעודת המחלה הגורפת שניתנה לעובדים השווים בבידוד. בבסיס החלטתם, השופטים קיימו הבחנה בין עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה שאינה מאפשרת לו לעבוד הלכה למעשה, לבין "חולה סטטיסטי", אשר אינו חולה באמת אלא מחויב לשהות בבידוד נוכח הוראות סטטוטוריות שמטרתן להגן על בריאות הציבור ומניעת התפשטות המגיפה.

שופטי בג"צ קבעו כי אותם "חולים סטטיסטיים", כאשר אינם חולים במחלת הקורונה או מפתחים את תסמיני המחלה, אינם חולים העונים למטרות חוק דמי מחלה, שכן בפועל לא קיימת מניעה פיזית כי ימשיכו לבצע את עבודתם (קיימת רק מניעה סטטוטורית). אי לכך, קבעו שופטי בג"צ כי תעודת המחלה הגורפת אינה קבילה לזכות עובדים השווים בבידוד בתשלום עבור דמי מחלה.

בעקבות פסיקת בג"צ, נחקק הסדר חדש שתוקפו החל מיום 29.10.2020, המסדיר תשלום "דמי בידוד" לעובדים ששהו בבידוד או בשל חובת בידוד של ילדם ודיווחו על כך למשרד הבריאות.

על פי נוסח ההסדר החדש, ימי הבידוד ינוכו ממכסת ימי המחלה הצבורים של העובד עד למקסימום 4 ימי מחלה עבור כל תקופת בידוד. עובד אינו זכאי לתשלום בגין יום ההיעדרות הראשון בכל תקופת בידוד (אלא אם חל עליו הסכם מיטיב), אך יוכל לנכות את יום ההיעדרות הראשון מסך ימי החופשה הצבורים שלו. מנגד, עובד השווה בבידוד בשל חזרתו לארץ מחו"ל, לא יהיה זכאי לנכות ימי מחלה (אלא אם נסע לחו"ל מטעם המעסיק). המעסיק יהיה זכאי לקבל מהמוסד לביטוח לאומי החזר בגין חלק מ"דמי הבידוד" ששילם לעובד.

בג"צ 1633/20 "סל" שירותי סיעוד ואח' נ' מדינת ישראל ואח' (פורסם בנבו, ניתן ביום 27.7.2020)

מזמין שירותים מחויב לבצע שימוע לעובד קבלן בטרם קבלת החלטה על הפסקת הצבתו לעבודה אצל מזמין השירותים

בית הדין הארצי לעבודה קבע בפסק דין תקדימי כי אף על פי שמזמין השירותים (חברת החשמל) לא היה מעסיקו הישיר של העובד, היה עליו להעניק לו את זכות השימוע בטרם תתקבל ההחלטה על הפסקת הצבתו בחברה. העובד, הוצב במשך למעלה מ-20 שנה כממונה על עובדי הניקיון בחברת חשמל והועסק על ידי חברות ניקיון שהוחלפו אחת לתקופה. חברת החשמל ביקשה לסיים את הצבתו אצלה.

שופט בית הדין הארצי לעבודה קבע בהחלטה תקדימית כי הן במיקור חוץ של שירותים והן במיקור חוץ של כוח אדם, על מזמין השירותים להעניק לעובד את זכות השימוע בטרם תתקבל החלטה על הפסקת הצבתו בחברה. בית הדין קבע כי יש לערוך את השימוע בנסיבות כאלה במשותף עם הקבלן (המעסיק הישיר של העובד).

פסק הדין קבע כי היקף חובת השימוע על מזמין השירותים תלוי במכלול נסיבות המקרה, תפקידו של העובד, משך הצבתו, הסיבות לסיום הצבתו ואף ההשלכות שבסיום הצבתו. עוד נפסק כי חובת עריכת שימוע על מזמין השירותים אינה פוטרת את הקבלן וכי עליו לבחון, בין היתר, את האפשרות להציב את העובד במקום עבודה אחר.

פסק דין זה הינו, כאמור, תקדימי ומרחיב דרמטית את זכויות השימוע תוך שהוא מטיל נטל על חברות מזמינות שירותים. יצוין, כי פסק הדין קבע עקרונות כלליים ולפיכך קשה להעריך כעת את היקף החובה שתעוצב ותיקבע בהתאם למכלול הנסיבות של כל מקרה.

עע (ארצי) 47271-06-18 התאמה השמה ומידע (1995) בע"מ - סמי הפוטה (פורסם בנבו, ניתן ביום 5.7.2020)

בית הדין הארצי לעבודה קבע כי יחסי הכפיפות במקום העבודה לצורך בחינת טענות אודות הטרדה מינית, הינם אובייקטיביים ולא נמדדים על פי תחושות סובייקטיביות של המוטרד/ת

בית הדין לעבודה דן בתביעה שהוגשה על ידי נהגת אוטובוס נגד סדרן רציפים שעבד ביחד עימה וכנגד החברה המעסיקה. הנהגת טענה כי בינה לבין הסדרן נרקמה מערכת יחסים אינטימית שהתנהלה במשך כשנתיים במהלך תקופת העבודה. הנהגת טענה כי נגרמו לה נזקים בגין ניצול יחסי הכפיפות בינה לבין הסדרן, בהתאם להגדרות בחוק למניעת הטרדה מינית. בעוד שהנהגת והחברה הגיעו לפשרה, נותרה התביעה כנגד הסדרן על כנה.

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים קבע כי בין הסדרן לבין הנהגת התקיימו יחסי כפיפות ומשכך חלה "חזקת הניצול", קרי - שהסדרן ניצל את מעמדו הבכיר. בית הדין לעבודה קבע, כי הסדרן נכשל בהוכחת הטענה כי היחסים התקיימו בהסכמה ופסק לטובת הנהגת פיצוי בסך של כמיליון שקלים.

הסדרן ערער לבית הדין הארצי לעבודה ובפסק דינו מיום 23.7.2020, נהפכה פסיקת בית הדין האזורי לעבודה במלואה. בית הדין הארצי שוכנע כי לא התקיימו יחסי כפיפות בין הצדדים ובכל מקרה הוכח שהיחסים בין הצדדים התקיימו בהסכמה.

בית הדין הארצי קבע כי המבחן אם התקיימו יחסי כפיפות בין שני עובדים הוא אובייקטיבי ואין די בכך שהמטריד לכאורה מחזיק בעמדה בכירה. בית הדין הארצי לעבודה קבע כי במסגרת בחינת מערכת היחסים שבין הצדדים, יש לבחון האם היו ל"מטריד" סמכויות והשפעה על ה"מוטרד" במסגרת תפקידו. פער גילאים בין הצדדים או עמדה בכירה יילקחו בחשבון בבחינת מערכת היחסים בין הצדדים, אך לא מספיקים לבדם להטיל את חזקת הניצול.

עע (ארצי) 42257-07-19 אלמונית נ' פלוני (פורסם בנבו, ניתן ביום 23.7.2020)

אנו מזמינים אותך לפנות אלינו בכל עת בכל שאלה או הבהרה. בהזדמנות זו נאחל לקהל לקוחותינו ולכל בית ישראל שנה אזרחית טובה ובריאה לכולנו!

***הבהרה:** האמור במזכר זה מהווה משום מידע כללי בלבד ואינו מהווה ייעוץ משפטי מחייב או מחליף ייעוץ משפטי.