

הנדון: חידושי פסיקה וחקיקה - אוקטובר/נובמבר 2017

כחלק מהשירות הניתן על ידי משרדנו, להלן סקירה של תיקוני חקיקה ושל פסיקה עדכנית בתחום דיני עבודה, עד לחודש נובמבר, כולל:

א. פסיקות בתי הדין לעבודה בנושאי הפליית עובדים:

1. - הפלייה מטעמי גיל - בית הדין קובע פיצוי בגין אובדן הכנסה ממועד הפיטורים ועד גיל פרישת חובה לעובדת אשר פוטרה בשל הפלייה מטעמי גיל¹

1. העובדת, הועסקה כפקידת רכש במשך 22 שנים. טענה כי פוטרה מעבודתה מחמת גילה וכן כי הליך השימוע שנערך לה בטרם פיטוריה היה למראית עין בלבד. המעסיקה טענה כי מדובר בפיטורי צמצום, כי הליך הפיטורים נעשה בשיתוף נציגות העובדים ובהתאם להסכם הקיבוצי החל בחברה, וכי ההחלטה לפטר את העובדת הזו דווקא, התבססה בעיקרה על תפקודה של העובדת בשנים ועל התייתרות תפקידה.
2. המעסיקה הודתה כי במסגרת השיקולים, נשקלה העובדה כי בשל גילה יכולה הייתה העובדת לפרוש לגמלאות. עוד נטען כי נציגות העובדים ביקשה כי המעסיקה תפטר תחילה עובדים מבוגרים "שהגיעו לגיל פנסיה" לפני עובדים צעירים יותר.
3. בית הדין קיבל את התביעה וקבע שהגם שזכאות העובדת במועד פיטוריה לקבל פנסיה יכול להיות שיקול אחד מבין השיקולים הנלקחים בחשבון, הוא אינו יכול להיות שיקול מכריע ובלעדי. שכן, קיימים שיקולים רלוונטיים נוספים שיש לשקול (לרבות ההשפעה הכלכלית על פיטוריה של העובדת, שיעור הפנסיה העומדת לזכותה במועד פיטוריה, ורצונה להמשיך להיות חלק ממעגל העבודה).
4. עוד קבע בית הדין כי נשקלו שיקולים זרים, שעניינם בהיותו של בן הזוג של העובדת פנסיונר של חברת החשמל. לדידו של בית הדין, ההנחה בדבר הסתמכותה הכלכלית של העובדת על הכנסות בעלה הינה תפיסה ארכאית אשר ראוי כי תעבור מן העולם.
5. בית הדין הוסיף וקבע כי נפלו פגמים בהליך השימוע, שכן מהראיות עולה כי ההחלטה לפטר את העובדת נתקבלה על ידי המעסיקה טרם החל הליך השימוע, או למצער במהלכו, עוד טרם ניתנה לעובדת הזדמנות להשמיע את טענותיה כנגד הכוונה לפטרה. לדידו של בית הדין, נוסחו הלאקוני של מכתב הפיטורים, כמו גם העובדה כי לא הובאו בפניו ראיות המלמדות על שקילת טענותיה של העובדת, מובילה למסקנה זו.
6. נוכח האמור, פסק בית הדין כי העובדת זכאית לפיצוי בשל אובדן הכנסה בסכום שווה ל-14 משכורות, המשקפים את מספר החודשים עד למועד הגיעה לגיל פרישת חובה; פיצוי ללא הוכחת

¹ סעי' 13-11-36973 רזונבאום נ' דובק בעמ' ח.פ. 520008673 (פורסם בנבו) 28.9.2017.

נוק בסך, 50,000 ₪ בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה אפלייתת בסך של 50,000 ₪, וכן פיצוי בגין פגמים בהליך השימוע בסך של 6 משכורות (וסה"כ 52,500 ₪). בנוסף השית בית הדין על החברה הוצאות משפט בסך 2,000 ₪ וההשתתפות בשכ"ט עו"ד בסך 25,000 ₪.

2.א – הפלייה מטעמי מין - אכיפת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בגין הפליית גבר בקבלה לעבודה כמלצר הובילה לפיצוי נמוך – בשל שימוש לרעה בהוראות החוק בנסיבות המקרה הספציפי²

7. סטודנט למשפטים ביקש להתקבל לעבודה כמלצר בבית קפה אולם נאמר לו כי סיכוייו נמוכים, שכן "מלצרות זו לא אופציה לגברים", "מלצרות זה רק לבנות" ובאשר אליו - "סורי, פשוט זה לא יקרה". זאת, על אף שנתבקש לשלוח קורות חיים.

8. התובע הציג בנוסף לאמירות אלו, ראיות שכללו פרסום בפייסבוק המנוסח בלשון נקבה והפונה לנשים בלבד, וכן התייחס לכך שבעת פנייתו הועסקו באותו מקום מלצריות בלבד.

9. בית הדין קבע, כי התובע לא התקבל לעבודה בשל הפלייה מטעמי מין וכי "בהעסקת מלצריות בלבד פגעה הנתבעת פגיעה כפולה: ראשית, פגיעה בגברים אשר לא הועסקו אצלה. שנית, המסר הסקסיסטי של הנתבעת כי על נשים לעבוד כמלצריות ושימור הסטריאוטיפ של נשים וייעודן לעבודה מסוג מסוים."

10. עם זאת על יסוד עדות התובע, כי אין זו הפעם הראשונה שהוא עושה שימוש בחוק; וכן על יסוד העובדה כי לא טרח לפנות למעסיק טרם הגשת התביעה לשם בירור עניינו, קבע בית הדין כי התובע הפר את חובת האמון המוגברת בדיני עבודה, ופעל בחוסר תום לב וחוסר ניקיון כפיים כשיזם פניה נוספת לנתבע תוך הקלטת השיחה, בניסיון למשוך בלשונם את עובדי המקום.

11. על יסוד הפרת הדין מחד והתנהלות התובע מאידך, התקבלה התביעה אך נפסק לתובע פיצוי בסך של 1,000 ₪ בלבד כפיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ושכ"ט עו"ד והוצאות משפט בסך 2,500 ₪.

3.א - פיטורים פסולים הקשורים בבריאות העובד – הרחבת מושג "עובד עם מוגבלות" וקביעת פיצוי בגובה של 10 משכורות חודשיות³

12. עובד בעל וותק של 12 שנים, פוטר בסמיכות זמנים למועד בו יידע את מעבידו בדבר ניתוח לב שנקבע לו. ביה"ד פסק כי פיטורי התובע מוכתמים בחוסר תום לב ונעוצים בעובדה כי למעסיק נודע על הצורך של העובד לעבור ניתוח. עוד קבע בית הדין כי נפלו פגמים מהותיים בהליך הפיטורים.

² ס"ע 1783-11-14 תומר שחל נ' ג.ח אורבן קיטשן בע"מ (פורסם בנבו) 13.8.2017.

³ סע"ש 52391-07-15 אברהם סימון נ' שלמה רשת מוסכים ושרותי דרך בע"מ [פורסם בנבו] 23.11.2017.

13. ביה"ד חזר על ההלכה, המרחיבה ומגמישה את הגדרת "אדם עם מוגבלות" שבחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות וקבע כי אדם הסובל מלקות בריאותית גם אם זמנית, המגבילה את תפקודו בתחומי חייו באופן מהותי (לאו דווקא בעבודתו), חוסה תחת תחולתו של החוק דנן.

14. ביה"ד קבע כי המועד המידי שנבחר לפיטורי העובד נקבע על מנת להתחמק מתשלום דמי מחלה המגיעים לו בעקבות הניתוח הצפוי.

15. ביה"ד הוסיף ומנה רשימת פגמים שנפלו בהליך הפיטורים ובהם, סמיכות הזמנים הלא מוסברת בין ההזמנה לשימוע לבין השימוע - שמנעה מהעובד אפשרות להתכונן כראוי לשימוע, אי פירוט של סיבת הפיטורים, פרוטוקול שימוע שאינו משקף את מלוא ההליך, מתן ההחלטה על פיטורי העובד מבלי שנערכה כל התייעצות בין כל עורכי השימוע וללא שנשקלה כל תחלופה תעסוקתית - חרף מודעות המעביד למוגבלותו של העובד ולגילו.

16. על יסוד כל האמור, פסק ביה"ד לעובד פיצוי לא ממוני עבור הפרת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות ועבור הפגמים בשימוע, בגובה 10 משכורות.

ב. שיקולים בקביעת פיצויי הלנה:

בית הדין הארצי משית פיצויי הלנת שכר ופיצויי הלנת פיצויי פיטורים על מעסיק תוך דחיית טענה לטעות כנה. סכום הפיצוי הכולל עמד על סך 450,000⁴

17. עובד בחברת שמירה התפטר מעבודתו, לאחר שלא שולמו זכויותיו במשך תקופת העסקתו בחברה (פנסיה, חופשה, חגים, שעות נוספות) וטען לזכותו להתפטר בדין מפוטר.

18. בית הדין האזורי קיבל את טענות התובע, ופסק כי בנסיבות אלה היה זכאי לפיצויי פיטורים מלאים כחוק.

19. בית הדין האזורי קיבל את טענת המעסיק בדבר "טעות כנה והתיישנות". ביחס לאיחור בתשלום מרכיבי שכר, חייב בית הדין האזורי בפיצויי הלנה רק מהמועד האחרון בו צריך היה לשלם את המרכיבים האמורים; וביחס לפיצויי הפיטורים, ניתן פטור מלא מהלנה. תחת זאת חויב המעסיק בהפרשי הצמדה וריבית.

20. בית הדין הארצי לעבודה קיבל את ערעור העובד ופסק לטובת התובע הן פיצויי הלנת שכר והן פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, בסך כולל של 50,000 ₪. בנוסף, פסק ביה"ד הארצי לתובע הפרשי הצמדה וריבית בגין הסכומים שנפסקו לזכותו.

21. ביה"ד הארצי הרחיב בפסיקתו את הדיון על תכלית השתת פיצויי הלנה על מעסיק, כאפקט הרתעתי ומנה רשימה (לא סגורה) של שיקולים רלבנטיים המנחים את שיקול דעת בית הדין בבואו לקבוע את היקף פיצויי ההלנה שייפסקו, כגון: "שיקולים שמקורם בעקרונות של צדק חלוקתי הנוגעים לזהות המעסיק, לגודלו, לחוסנו הכלכלי בתקופה הרלוונטית או שיקולים הנוגעים לדרך התנהלותו של המעסיק לאורך התקופה הרלוונטית לתביעה. הן ביחס לעובד המסוים והן ביחס לעובדים אחרים."

⁴ ע"ע 43694-12-11 חברת אפי אבטחה בע"מ נ' יעקוב (קובי) מרדכי (פורסם בנבו) 28.8.2017.

ג. פסיקת פיצוי בגין פגיעה בשם הטוב של עובד שפוטר:

פיצוי לעובד בגין הפגיעה בשמו הטוב עקב פרסום שנעשה בעלון לעובדים.⁵

22. טכנאי רנטגן בבית החולים בלינסון, פוטר על רקע מעילה באמון. כחודש לאחר פיטוריו, פורסמה ידיעה בירחון היוצא מטעם המרכז הרפואי ואשר מופץ לכ- 6,000 עובדיו, בזו הלשון:

23. "נאלצנו החודש לפטר עובד ותיק, אשר נתפס במעילה ובגניבת ציוד. הנושא אף הועבר לטיפול משטרת ישראל. ברצוני להדגיש כי נושא טוהר המידות עומד בסדר עדיפות גבוה. כל חריגה תטופל במלוא חומרת הדין." (להלן – "הפרסום").

24. בית הדין הארצי לעבודה פסק כי הפרסום מהווה לשון הרע, על אף כי אינו נוקב בשמו של העובד. זאת, משניתן היה לזהותו נוכח חריגותו של הפרסום, אף אם רק מעגל קרוב של אנשים, יכול היה לזהות את זהות העובד.

25. ביה"ד הוסיף וקבע כי אומנם מעסיק רשאי להביא לידיעת עובדים, גם באמצעות פרסום ברבים, את מדיניותו לעניין הפרות משמעת חמורות, תוך עשיי שימוש במקרה פרטני. אך, ייחוס של מעשה פלילי ופרסומו ברבים, בזמן שמדובר בחשד ראשוני בלבד, מהווה הפרת חובת תום הלב מצד המעסיק, הלוקה בחוסר סבירות עד לכדי פגיעה בשמו הטוב של העובד.

26. על יסוד מכלול הנסיבות – תכלית לגיטימית בבסיס הפרסום ומעשה חמור של העובד, נפסק לעובד פיצוי "מתון" בסך 25,000 ₪ בלבד.

⁵ ע"ע 26439-10-16 מאיר אברהם שוקרון נ' ערן הלפרן ואח' [פורסם בנבו] 27.11.2017.

ד. חייב עובדים בתשלומים למעסיקהם בגין התנהלות אשר גרמה נזקים למעסיקהם:

ד.1 עובד שתביעתו התקבלה רק בחלקה, חייב בתשלום הוצאות משפט בסך 300,000 ש"ח⁶

27. מנכ"ל חברה שפוטר, תבע את מעסיקתו בסך של 3,000,000 ₪ בגין שכר עבודה וחוסר בהפרשות, הלנת שכר, פיצוי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת ופיצוי בגין הליך פיטורים פגום.

28. מנגד, המעסיק טען לנזקים כספיים כבדים שנגרמו לו על ידי העובד כגון קנסות לרשות המיסים, מעילה בכספים וגניבת ציוד וכן חוב בגין הלוואה שנטל מהמעסיק.

29. המעסיק טען לזכותו שלא לשלם פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת לאור מעשי העובד ובנוסף כפר ביתר מרכיבי התביעה האחרים. עוד עתר המעסיק לקזז כל סכום שיפסק כנגדו, כנגד ההלוואה שניתנה לעובד וכנגד הנזקים שגרם העובד.

30. ביה"ד האזורי קיבל את תביעת העובד לתשלום זכויות סוציאליות בסך של כ- 130,000 ₪, וקיזזה מזכות המעסיק לסך של- 450,000 ₪ בגין ההלוואה ומעילת העובד בכספים. ביה"ד לא חייב את העובד בתשלום ההפרש לזכות המעסיק, משלא הוגשה תביעה שכנגד אלא המעסיק הסתפק בטענות קיזוז.

31. ביה"ד פסק כי הפיטורים היו כדין, והעובד אינו זכאי לפיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת, נוכח מעילתו בכספי המעסיק.

32. נוכח הפער המשמעותי בין סכום התביעה לסכום שנפסק לזכות העובד (אשר עמד על 5% משווי התביעה המקורי), והתנהלותו חסרת תום הלב של התובע, פסק ביה"ד הוצאות לחובת העובד בשיעור משמעותי, בסך של 300,000 ש"ח.

ד.2 פיצוי עובד בגין פיטורים לא כדין, נשללו לאור נזקים אותם גרם העובד למעסיק לאחר

פיטוריו.⁷

33. סוכן מכירות עתר לפיצוי בגין הליך פיטורים לא כדין ושימוע פגום, תשלום דמי הודעה מוקדמת, שעות נוספות ותשלום עבור זכויות סוציאליות.

34. ביה"ד מצא כי עובר לשימוע הוכן מכתב הפיטורים, המראה כי ההחלטה על פיטוריו נתקבלה עוד טרם קיום השימוע. בנוסף נקבע כי נפלו פגמים בזימונו המידי לשימוע ובזכות להישמע.

35. עם זאת, הוכח כי העובד מחק קבצי דואר, תיעוד פגישות מתוכננות ותיעוד הצעות מחיר מיד לאחר ההודעה על פיטוריו, במה שהוגדר על ידי בית הדין כ"פעולת תגמול" המהווה חריגה קיצונית מחובת תום הלב החלה הדדית על הצדדים ליחסי העבודה.

⁶ סעי' 52029-10-15 ויטלי סלזנב נ' פרינטו משקאות (2009) בע"מ [פורסם בנבו] 2.11.2017.

⁷ סעי' 67763-12-14 עידן מזרחי נ' סק פור ביז בע"מ [פורסם בנבו] 5.11.2017.

36. ביה"ד פסק, כי הפגמים שנפלו בהליך אינם מזכים בפיצוי בנסיבות המקרה, נוכח תקופת העבודה הקצרה (שבעה חודשים) והתנהגות העובד לאחר ההודעה על פיטוריו, העולה כדי חוסר תום לב.

ה. סעד אכיפה הוא הסעד המתאים במקרה של פיטורים מטעמים פוליטיים:

בית הדין הארצי השיב מנהלת אגף בעריה לעבודה לאחר ועלה חשד כי פיטוריה נבעו מטעמים פוליטיים⁸

37. ביה"ד הארצי קבע כי קיימות נסיבות מחשידות למעורבות שיקולים זרים-פוליטיים בהחלטת פיטורים של מנהלת אגף ברשות מקומית.

38. בית הדין הארצי פסק כי משנמצא שהחלטת הרשות נגועה בשיקולים זרים, מתקיים המקרה החרגי בו על בית הדין להתערב בהחלטת הרשות ולשים את שיקול דעתו תחת שיקול דעת הרשות.

39. ביה"ד הוסיף ופסק כי, הסעד הראוי במקרה של פיטורים פוליטיים היא אכיפה של העסקת מי שפוטר משיקולים פוליטיים לא כדין והחזרתו לתפקידו. זאת, גם אם ניתן, בנוסף, להגיש תביעה אישית נגד האחראי לפיטורים שלא כדין.

ו. הצעות חקיקה מתחום דיני העבודה:

ו.1 הצעת חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה), התשע"ח – 2017.

40. ועדת העבודה והרווחה של כנסת ישראל העבירה הצעת חוק לאישור הכנסת, המורה על דחיית פיטורי עובד שהגיע לגיל פרישה באם ילדו נפטר, וזאת למשך ארבע שנים.

41. החוק מקנה סמכות לבית הדין לעבודה להעניק סעד אכיפה ופיצוי כנגד הפרת הוראות חוק זה.

42. תוקפו של החוק מיועד לחול מיום 1 בינואר 2018, ככל שיעבור.

נשמח לעמוד לרשותכם לכל שאלה או הבהרה.

האמור בחוזר זה אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי קונקרטי.

בברכה,

מאירסון סוקניק, משרד עורכי דין