

**הנדון: חידושי פסיקה- אוגוסט 2017**

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

**תיקון לתקנות הגנת השכר – שליחת תלוש שכר באמצעים אלקטרוניים (דוא"ל)<sup>1</sup>**

1. תקנות הגנת השכר הורחבו, באופן המאפשר למעסיק לשלוח לעובד את תלוש המשכורת שלו באמצעים אלקטרוניים, ובלבד שניתן יהיה להדפיס את תלוש המשכורת, לאחר שליחתו.
2. התקנות מאפשרות לשלוח את התלוש לתיבת דוא"ל, על פי אחת מן האפשרויות הבאות:
  - א. לתיבת הדואר האלקטרוני הפרטית של העובד.
  - ב. לתיבת דואר אלקטרוני חדשה, שתיפתח אך ורק לשם שליחת תלוש המשכורת לעובד.
  - ג. באמצעות הקמת אתר על-ידי המעסיק, בו העובד יוכל לראות את תלוש המשכורת באמצעות כניסה עם שם משתמש וסיסמא.
3. חשוב לציין, שעל העובד להסכים בכתב לקבל את תלוש המשכורת באמצעים אלקטרוניים, באחת מן הדרכים המנויות. כמו כן, העובד יכול בכל שלב לחזור בו מהסכמתו.
4. להלן קישור לתקנות ולטופס הסכמה לקבלת תלוש שכר באמצעים אלקטרוניים, עליו יש להחתים כדי לעמוד בדרישות הדין: [https://www.nevo.co.il/law\\_word/law06/tak-7841.pdf](https://www.nevo.co.il/law_word/law06/tak-7841.pdf)

**חוזר משרד הבריאות בנוגע לתעודות מחלה**

5. ביום 24.07.2017 הפיץ משרד הבריאות חוזר חדש בנושא "מתן תעודות מחלה", אשר תחולתו מיום הפצתו.
6. החוזר כולל הוראות והנחיות בנוגע למתן אישורי מחלה אשר רלוונטיים לעולם יחסי העבודה, לרבות ביחס לאפשרות מתן אישורים ללא שהחולה מגיע למרפאה, ולמשך הזמן המקסימאלי למתן אישור.
7. להלן קישור לחוזר משרד הבריאות: [http://www.health.gov.il/hozer/mr24\\_2017.pdf](http://www.health.gov.il/hozer/mr24_2017.pdf)

**בית הדין לעבודה נותן תוקף לתשלום שעות נוספות 'גלובאליות' בהתקיים תנאים לכך<sup>2</sup>**

8. העובד הועסק בחברה כמתכנת במשך כשנתיים. בהסכם העסקתו, נקבע כי העובד יהיה זכאי לתשלום קבוע בגין שעות נוספות גלובאליות, המשקף עבודה בהיקף של 30 שעות נוספות מדי חודש.

9. עם פיטוריו, טען העובד כי התגמול שקיבל בגין שעות נוספות גלובאליות פיקטיבי. לשיטתו, מאחר והוסכם בין הצדדים כי התגמול הגלובאלי ישולם לו גם אם לא יעבוד בפועל שעות נוספות והוא שולם בפועל גם בעת היעדרות ממושכת מן העבודה, וכן מאחר ותשלום ההפרשות הסוציאליות נעשה גם מרכיב התגמול הגלובאלי.

10. בית הדין האזורי לעבודה דחה את תביעתו של העובד לתשלום שעות נוספות מעבר לתוספת הגלובאלית ששולמה לו. העובד ערער לבית הדין הארצי.

11. בית הדין הארצי קבע, כי הגם שאפשרות תשלום "גמול שעות נוספות גלובאלי" לא הוסדרה על ידי המחוקק, במקרים מתאימים ובכפוף לתנאים מסוימים, היא תוכר כלגיטימית.

12. על פי קביעת ביה"ד הארצי, תשלום גלובאלי עבור שעות נוספות יוכר כלגיטימי, כאשר הוא נעשה בדרך של תוספת הנפרדת מהשכר; וכן ככל שהתשלום מגלם תמורה לפחות עבור ממוצע של ביצוע שעות נוספות, בסכום שהיה משתלם לו שולמה התוספת בגין ביצוע בעין, וכן בכפוף לתנאים הבאים:

- 12.1. צורת התשלום כגמול גלובאלי, תבוא לידי ביטוי בהסכמה ברורה ומדעת;
- 12.2. שיעור הגמול צריך להיות הוגן וסביר (לעניין ממוצע השעות המבוצע בפועל, לפיו מקבל העובד תמורה);
- 12.3. המעסיק נדרש לעקוב אחר היקף השעות הנוספות שעבד העובד בפועל;
- 12.4. ההסכמה צריכה למצוא ביטוי בתלוש השכר (הפרדה בין שכר יסוד לגמול שעות נוספות);
- 12.5. כל אחד מהסכומים הנפרדים (השכר וגמול השעות הנוספות הגלובאלי) צריך לעמוד באופן עצמאי בדרישותיה של חקיקת המגן.

13. בית הדין קבע, כי עמידה בתנאים אלה היא ערובה לכך שתשלום גמול שעות נוספות גלובאלי יאזן בין גמישות ליציבות. כך שעל אף התנודתיות הצפויה בהיקף הביצוע בפועל של שעות נוספות בהיבט חודשי, התשלום יהא קבוע, מבלי שתכליות חקיקת המגן ייפגעו.

<sup>2</sup>ע"ע (ארצי) 23402-09-15 אוריאל ברד נ' קנסטו בע"מ (פורסם בנבו), ניתן ביום 28.2.2017.

14. בנסיבות פסק הדין נקבע, כי גמול השעות הנוספות הגלובאלי ששילמה המעסיקה לעובד אינו פיקטיבי, שכן הוא מקיים את חמשת התנאים המנויים לעיל, ומהווה דרך חוקית לקיום החובה המוטלת לתשלום שעות נוספות מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה.

### שינוי ההלכה בעניין אופן חישוב פיצויי פיטורים לעובד שעתי<sup>3</sup>

15. בית הדין הארצי לעבודה שינה את ההלכה בעניין אופן חישוב פיצויי הפיטורים לעובד שעתי.
16. עד למתן פסק-הדין, קבעה ההלכה כי פיצויי פיטורים לעובד שעתי (כאשר השכר משולם לפי שעה והיקף העבודה משתנה מחודש לחודש), יחושבו על בסיס ממוצע שעות העבודה בכל חודש, במהלך 12 החודשים המלאים האחרונים לעבודתו, במכפלת שכרו השעתי האחרון של העובד.
17. בית הדין הארצי קבע כי הלכה זו עלולה לקפח את אחד הצדדים, ככל שהיקף שעות העבודה של העובד בשנה האחרונה להעסקתו שונה מהותית מהיקף שעות העבודה שלו בשנים קודמות.
18. בית-הדין הארצי קבע הלכה חדשה, לפיה, יש לחשב את שכרו האחרון של עובד שעתי לפי חלקיות המשרה של העובד (בהיקף מתקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים). השכר הקובע לחישוב פיצויי פיטורים יהיה שכרו האחרון של העובד במכפלת ממוצע מספר שעות העבודה החודשיות שלו בכל תקופת עבודתו.

### עובדת בהריון פוצתה בסך 70,000 ₪ בגין עוגמת נפש, על אי קבלתה לעבודה<sup>4</sup>

19. התובעת הגישה מועמדות לתפקיד ניהולי במוקד טלמרקטינג בתחום האיפור. בעת ראיונות קבלה לעבודה, התרשמו נציגי החברה מכישוריה של התובעת והובהר לה כי הוחלט לקבל אותה לעבודה (אם כי תנאי העסקתה של התובעת טרם סוכמו ולא נחתם בין הצדדים חוזה עבודה).
20. טרם חתימתה על חוזה העסקתה, בחרה התובעת לדווח לחברה על הריונה, עת סברה כי קבלתה לעבודה מובטחת. לאחר שדיווחה על דבר הריונה, קיבלה הודעה מטעם נציג החברה, כי הוחלט שלא להעסיקה בתפקיד.
21. לטענת התובעת, אי קבלתה לעבודה היתה מחמת הריונה ולפיכך החלטת החברה נגועה באפליה פסולה. מנגד, החברה טענה כי היעדרות צפויה מעבודה עקב יציאה לחופשת לידה היא שיקול ענייני ומדובר באבחנה מותרת ולא באפליה פסולה.
22. בית-הדין קיבל את התביעה בחלקה וקבע כי על החברה לשלם לתובעת פיצוי בסך 70,000 ₪ בגין נזק לא ממוני. לא נפסק פיצוי בגין נזק ממוני (בין היתר משטרם גובשה הסכמה על תנאי השכר).

<sup>3</sup>ע"ע (ארצי) 44824-03-16 י.ב. שיא משאבים בע"מ נ' ADHENOM BERH TEAMI (פורסם בנבו), ניתן ביום 4.6.17.  
<sup>4</sup>סעש (ת"א) 14082-08-14 ימית ציפור נ' איל מקיאג' קוסמטיקה (2013) בע"מ (פורסם בנבו), ניתן ביום 16.3.17.

23. בית הדין קבע, כי הנטל על החברה להוכיח כי פעלה משיקולים עניינים וכי החברה לא הרימה נטל זה. שכן, החברה כבר קיבלה החלטה עקרונית בדבר התאמת התובעת לתפקיד ואף הביעה רצון להעסיק את התובעת. בנסיבות אלה, ועל אף שאין לקבוע כי התובעת כבר התקבלה לעבודה, הנתבעת חבה באחריות מוגברת לנהוג בתום לב ובשוויון כלפי התובעת. בנסיבות העניין, הוכח כי הסיבה בגינה התובעת לא התקבלה לעבודה הייתה היעדרותה הצפויה בשל יציאתה לחופשת לידה ואין הדבר בגדר אבחנה מותרת כי אם אפליה פסולה, שממחישה את הצורך במתן הגנה מפני אפליה מחמת הריון כבר בשלב הגשת מועמדות לעבודה.

### **אי עמידה בקו הסיקור שנקבע על ידי עיתון היא נימוק ענייני בפיטורי עיתונאי<sup>5</sup>**

24. התובע הוא עיתונאי ממוצא ערבי, אשר עבד כעורך וככתב במקומון "שבע" במשך עשר שנים עד לפיטוריו. לטענתו, הוא פוטר בשל כתבה שפרסם בזמן מבצע 'צוק איתן' שעסקה בהעדר מיגון בפזורה הבדואית. בנוסף העלה העיתונאי טענות על הליך השימוע.

25. המעסיק השיב כי זכותו של העיתון להביא לסיום העסקת עיתונאי שגישתו שונה מקו הסיקור העיתונאי עליו החליט העיתון ומנהליו. עוד טען המעסיק, כי זכותו של העיתון להחליט כי המקומון מיועד לקהל יעד מסוים, ולכן הכתבות ועיתוי פרסומן צריך להיות תואם לדרישותיו של קהל היעד וצרכיו - ולא בסתירה למדיניות העיתון בכלל, וקהל קוראיו בפרט. לכן, לשיטת המעסיק אין לראות בפיטורים כאפליה פסולה על רקע גזעני או לאומני.

26. בית הדין קבע שהוא מכיר בזכותו של העיתון להביא לסיום העסקתו של העיתונאי, כאשר גישתו שונה מהקו עליו החליטו מנהלי המקומון. עם זאת, נפל פגם בהתנהלות כאשר הקו שעליו החליט העיתון, לא הוסבר והובהר לעיתונאי טרם השימוע – פגם אשר יש בו כדי לזכות את התובע בפיצוי.

עוד קבע בית הדין, כי פיטורי התובע לא היו נעוצים בכתבה שפרסם על העדר המיגון בפזורה הבדואית, וכי זו היוותה רק דוגמא לחוסר שביעות הרצון מתפקודו כעורך העיתון.

27. בגין הפגמים בהליך, פסק בית הדין פיצוי לא ממוני בסך של 5 משכורות, ובסכום כולל של 40,000 ₪.

### **הכרה בארגון עובדים פנימי במקום העבודה - "מען" – כארגון עובדים יציג במפעל<sup>6</sup>**

28. בית הדין האזורי הכיר בהתארגנות ראשונית של ארגון עובדים פנימי בשם "מען" במקום העבודה – מפעל יהודה רשתות פלדה בע"מ, וקבע כי הוא הארגון היציג.

<sup>5</sup>סעש (ב"ש) 37124-04-15 יאסר עוקבי נ' שבע תקשורת בע"מ [פורסם בנבו] ניתן ביום 16.7.17  
<sup>6</sup>סק (ב"ש) 35543-11-16 ארגון העובדים מען נ' יהודה רשתות פלדה בע"מ [פורסם בנבו] ניתן ביום 2.7.2017

29. המחלוקת נגעה הן לטענת המעסיק כי ארגון העובדים אינו מחזיק בחתימות של למעלה משליש מעובדי המפעל והן לטענת ארגון העובדים כי המעסיק מתערב באופן פסול בהתארגנות, לרבות באמצעות נקיטה בפעולות יזומות לביטול הצטרפות של עובדים לארגון העובדים.

30. בית הדין קבע שמדובר בארגון יציג, שאסף את השליש הדרוש על מנת לקבל את זכות הייצוג.

31. בנוסף, חייב בית הדין את המפעל לשלם לארגון פיצויים על פגיעה והפרעה להתארגנות בסך כולל של 100,000 ₪, על פי הפירוט שלהלן:

31.1. פיצוי בסך של 30,000 ₪ בגין התבטאות של מנהל המפעל, שמטרתה הייתה למנוע את ההתארגנות. קביעת הפיצוי נשקלו מחד העובדה כי האמירה נאמרה על ידי דמות בכירה ומאידך, כי המפעל התנער ממנה והיא הייתה חד פעמית בפני עובד בודד.

31.2. פיצוי בסך של 20,000 ₪ (מעבר להשבת הסכומים לעובדים), בגין ניכויי שכר החורגים מהסביר בגין ימי שביתה.

31.3. פיצוי בסך של 50,000 ₪ בגין הפצת מכתב של ההנהלה כי המפעל ספג הפסד כספי בשל השביתה. בין היתר, נוכח הבעת עמדה הנוגעת לארגון עצמו, יציגתו ופעולותיו.

נשמח לעמוד לרשותכם לכל שאלה או הבהרה.  
האמור בחוזר זה אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי קונקרטי.

בברכה,

מאירסון סוקניק, משרד עורכי דין