

מאמר

מה במבזק

מאמר

■ החלקה באמבט במהלך השתלמות במלון לא הוכרה כתאונת עבודה (הלכת אבוקרט)

חוזרים

■ הודעה בנושא אכיפה כנגד העסקת נתינים זרים ומסתננים אשר מועסקים בניגוד לתנאי הרישיון שלהם

■ ביה"ד לעבודה קיבל את בקשת ההסתדרות והורה לפצות בעשרות אלפי שקלים מנופאת שסירבה לעלות על מנוף בזמן סערה

■ 61% מהגופים הציבוריים עומדים ביעד ההעסקה של ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות לשנת 2017

תקציר פסיקה

סיכום של דברים
ביום 20.6.2018 דחה בית הדין הארצי לעבודה (עב"ל 5104-09) את תביעתה של המבוטחת להכרה בפגיעה כפגיעה בעבודה, משום שפעולת הרחצה שבמסגרתה נפגעה במהלך ההשתלמות לא הייתה קשורה לעבודה ולא הייתה "עקב העבודה" כנדרש בחוק.

החלקה באמבט במהלך השתלמות במלון לא הוכרה כתאונת עבודה (הלכת אבוקרט)

רו"ח אורנה צח-גלרט, מר חיים חיטמן ורו"ח (משפטן) ישי חיבה

ביום 20.6.2018 דחה בית הדין הארצי לעבודה (עב"ל 5104-09-16) את תביעתה של אסתר אבוקרט (להלן: "המבוטחת") להכרה בפגיעה כפגיעה בעבודה, משום שפעולת הרחצה שבמסגרתה נפגעה במהלך ההשתלמות לא הייתה קשורה לעבודה ולא הייתה "עקב העבודה" כנדרש בחוק.

רקע חוקי

- "תאונת עבודה" - "תאונה שאירעה תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו אצל מעבידו או מטעמו, ובעובד עצמאי - תוך כדי עיסוקו במשלח ידו ועקב עיסוקו במשלח ידו".
 - באשר לפעילויות "נלוות לעבודה" כגון השתלמויות ואירועי ספורט ונופש נפסק כי כשיש זיקה בין פעילויות אלה ובין העבודה, יש הצדקה להכיר בתאונות המתרחשות במהלך כתאונות עבודה.
 - ההכרה בפעילויות נלוות כתאונת עבודה באה לידי ביטוי ב"הלכת אילוז" במבחן דו שלבי, שהוא כלי עזר המסייע בהכרעה אם הפעילות בכללותה משרתת את אינטרס המעסיק ואם קיימת זיקה סבירה בין הפעולה שבמהלכה אירעה התאונה לבין צורכי העבודה:
 - בשלב ראשון יש לבחון אם האירוע שבו השתתף העובד בעת שנפגע מהווה בכללותו פעילות נלווית לעבודה. השאלה מוכרעת לפי הזיקה של האירוע לעבודה.
 - בשלב שני נבחנת השאלה אם הפעילות הספציפית שבה עסק העובד בזמן שנפגע הייתה חלק אינטגרלי מן האירוע המוכר.
- הפסיקה קבעה כי אין להרחיב את גבולות תאונת העבודה אל מעבר לגבולות הסבירות, ואין להעניק הטבת יתר לעובד בעת פעולה נלווית לעומת עובד אחר שעובד שמונה שעות ביום העבודה.

רקע עובדתי

- המבוטחת, עובדת עירייה, שהתה במלון בים המלח במסגרת השתלמות שאורגנה על ידי עמותת לקידום מקצועי שאליה השתייכה.
 - העמותה מסובסדת על ידי העירייה.
 - המבוטחת קיבלה שכר מהמעסיקה בגין ימי ההשתלמות.
 - ביום הראשון להשתלמות החליקה ונחבלה באמבטיה בחדר במלון.
 - תביעתה לתשלום דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי (להלן: "המל"ל") נדחתה מהטעם שהפגיעה אירעה במהלך השתלמות שאורגנה על ידי העמותה, ההשתלמות עסקה בנושאים כלליים, מחוץ למקום העבודה ובחלקה אף מחוץ לשעות העבודה, ולא הוכח כי למעסיקה עניין ממשי בקיומה.
 - המבוטחת ערערה לבית הדין האזורי וטענה כי עמדה בשני התנאים להגדרת "תאונת עבודה". עוד טענה כי ההשתלמות אורגנה על ידי המעסיק, שולם לה שכר בגין ימי ההשתלמות, רוב ההשתלמות סובסדה על ידי המעסיק באמצעות העמותה, ומשכך, בהסתמך על המבחן המשפטי שנקבע בפסיקה יש לקבוע כי ההשתלמות הייתה נלווית לעבודה.
 - זאת ועוד, לשיטתה פעולת הרחצה היא חלק אינטגרלי מתוכנית ההשתלמות, פעולת הרחצה לא יצרה ניתוק ממסגרת הפעילות הנלווית, ולא ניתקה את הקשר הסיבתי בין הפעולה הנלווית להשתלמות.
 - לטענת המל"ל המבוטחת לא עמדה אף לא באחד משני התנאים:
 - לא הוכח קשר בין ההשתלמות לעבודת המבוטחת ולמעסיק לא היה כל עניין בהשתלמות. היציאה להשתלמות הייתה לאור הסכם קיבוצי בשירות הציבורי. נושאי ההשתלמות היו כלליים ולא כיוונו לקידומה המקצועי של המבוטחת.
 - לעניין התנאי השני: לא הוכח הקשר בין כניסה לאמבטיה לבין ההשתלמות.
- בית הדין קבע כי פעילות רחצה לצורכי התרעננות אינה פעילות "עקב העבודה" כי אם פעילות פרטית שאינה קשורה לעבודה. חדר מלון דומה במהותו למעון פרטי וההשתלמות לא חייבה "מקלחת צמודה" כך שאין להחיל את הכיסוי הביטוחי במסגרת ההשתלמות לאורך 24 שעות.

- לא נטען ולא הוכח כי היה גורם חיצוני שגרם להחלקה באמבטיה. הנפילה אירעה עקב גורמים הקשורים למבוטחת בלבד.
- דין והחלטה**
- בית הדין הארצי מפרט את המבחן ה"דו שלב"י שנקבע לפי הלכת אילו:
 - האם האירוע שבו השתתף העובד בזמן הפגיעה - מהווה בכללותו פעילות נלווית לעבודה.
 - האם הפעילות הספציפית שבה עסק העובד בעת הפגיעה הייתה חלק אינטגרלי מהאירוע.
- בית הדין הארצי קיבל את הנימוק של בית הדין האזורי ומתמקד בשלב השני, ובכך מתייחד הצורך להכריע במבחן הראשון.
- טענת המבוטחת כי כל פעולה המתקיימת "בד" אמותיו של בית המלון, שבו מתקיימת הפעילות" - מהווה תאונת עבודה נדחית, שכן משמעות קבלתה היא יצירת הבדל משמעותי בין עובדים בסוגים שונים של פעילות.
- את הזיקה הנדרשת בין הפעילות להשתלמות במרחבי המלון יש לבחון על פי אמת מידה של סבירות, לפי נסיבות המקרה.
- טענת המל"ל בדבר ההקבלה בין חדר מלון לבין מעון פרטי - היא בעלת הגיון רב. מימוש תכלית ההשתלמות בין שזו הרצאה ובין שזו פעילות חברתית אינו נעשה בחדרים הפרטיים.
- אין לגזור גזירה שווה בין ארוחה משותפת בחדר האוכל למקלחת בחדר פרטי.
- נקודות שאוזכרו והכריעו את הכף: הרחצה הייתה בחדר הפרטי; רחיצה נעשית מטעמי היגיינה אישית בלא קשר להשתלמות; רחצה מעצם טיבה כרוכה בסיכון מסוים להחלקה... אינה ייחודית למלון ויכולה להתרחש גם בבית המגורים.
- מצבר עובדות אלו נקבע שהשלב השני - האינטגרליות להשתלמות - אינו מתקיים.
- הערעור נדחה.

בשולי הדברים

נציין כי גם חבלה שאינה "פגיעה בעבודה" ואירעה במישור הפרטי לחלוטין, יכול ותזכה בתגמול מהמל"ל - "ביטוח נפגעי תאונות", לאחר שנוצלו ימי המחלה הצבורים.

הכותבים - אורנה צח-גלרט, רואת חשבון, יועצת ומרצה לענייני הביטוח הלאומי ornazachcpa@gmail.com

רו"ח (משפטן) ישי חיבה - שותף במשרד ארצי, חיבה, אלמקייס, כהן - פתרונות מיסוי בע"מ
www.ahec-tax.co.il

חיים חיטמן - ממשד ארצי, חיבה, אלמקייס, כהן - פתרונות מיסוי בע"מ
www.ahec-tax.co.il



הודעה בנושא אכיפה כנגד העסקת נתינים זרים ומסתננים אשר מועסקים בניגוד לתנאי הרישיון שלהם

רשות האוכלוסין וההגירה פרסמה הודעה בנושא אכיפה כנגד העסקת נתינים זרים ומסתננים. להלן ההודעה במלואה:

רשות האוכלוסין וההגירה מתריאה כי החל מהימים הקרובים יבוצעו הליכי אכיפה מוגברים ונרחבים כנגד העסקת נתינים זרים ומסתננים אשר מועסקים בניגוד לתנאי הרישיון שלהם, לרבות הפרת מגבלה גיאוגרפית לעניין ההעסקה והפרת חובת הפקדת כספי הפיקדון. מעסיק שייתפס כשהוא מעסיק נתין זר או מסתנן בניגוד לחוק, ינקטו נגדו פעולות אכיפה בהתאם לחוק.

רשות האוכלוסין וההגירה מזכירה כי באחריות המעסיק לוודא כי רישיונו של המסתנן מקורי ובתוקף. כמו כן, מובהר כי קיימת חובה על מעסיקי עובדים זרים שהם מסתננים להפקיד מידי חודש פיקדון כספי בחשבון ייעודי המנוהל באמצעות רשות האוכלוסין וההגירה עבור כל תקופת העסקה בדרכים ובמועדים הקבועים בחוק. סכומי הפיקדון ייצברו לזכות המסתנן מידי חודש, והוא יוכל לקבלם בצאתו במועד מישראל יציאת קבע בהתאם להוראות החוק.

סיכום של דברים
רשות האוכלוסין וההגירה פרסמה הודעה בנושא אכיפה כנגד העסקת נתינים זרים ומסתננים.

ביה"ד לעבודה קיבל את בקשת ההסתדרות והורה לפצות בעשרות אלפי שקלים מנופאית שסירבה לעלות על מנוף בזמן סערה

ביום 27.8.2018 פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה בית הדין קיבל את בקשת ההסתדרות והורה לפצות בעשרות אלפי שקלים מנופאית שסירבה לעלות על מנוף בזמן סערה. להלן עיקרי ההודעה:

בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע קיבל את טענתן של ההסתדרות והמנופאית קטי קרקולוב לפיה היא פוטרה בפברואר 2016 שלא כדין, לאחר שסירבה להמשיך להפעיל מנוף באתר בנייה באשקלון ביום בו שררו רוחות חזקות. עוד נקבע כי החברה שפעלה באתר הבנייה - מכלוף בכור ובניו בע"מ - לא ערכה בדיקות כנדרש לעגורן עליו עבדה העובדת, ולא סיפקה את ציוד המגן האישי הנדרש. לאור זאת חייב בית הדין את החברה לשלם לקרקולוב פיצוי בסך 60 אלף שקל.

חשיבותו של פסק דין זה מהדהדת נוכח הודעתו של יו"ר ההסתדרות **אבי ניסנקורן** שנשלחה לאחרונה לראש הממשלה **בנימין נתניהו**, לפיה אם תימשך ההתעלמות מצד גורמי הממשלה ולא יעשה צעד משמעותי ומשנה מציאות לצמצום נגע הפגיעות בעבודה, ובייחוד בענף הבניין, ההסתדרות תכריז ותפעיל סכסוך עבודה כללי במשך לאחר החגים.

בפסק הדין, שניתן על ידי כבוד השופטת **יעל אנגלברג שהם**, נקבע כי שיקול הדעת הסופי האם לבצע עבודה בתנאים מסוימים והאם בכלל ניתן לעלות על עגורן או להישאר בתא המפעיל, נתונים באופן בלעדי למנופאי עצמו אשר מכיר את תנאי העבודה, את מצב העגורן ואשר "חש את השטח". חובת המעסיק (גם אם באמצעות קבלני משנה) ליצירת סביבת עבודה שתגן ותמנע פגיעה, כוללת גם את המחויבות לכבד את שיקול דעתו המקצועי של העגורנאי המחויב על פי דין שלא להפעיל את העגורן בתנאי מזג אוויר מסוכן. במסגרת זו נקבע כי החברה פעלה שלא כדין גם בדרישתה שהעובדת תעלה על המנוף, אף לצורך המתנה בתוך תא המפעיל, כאשר היא כעגורנאית, סברה כי נשקפת לה סכנת חיים.

"אין זה סוד שתאונות העבודה בישראל בכלל ובעבודות הבנייה בפרט, גובות חיי אדם כאשר מהמחקרים עולה כי בענף הבנייה הסיכוי גבוה פי 5.2 מענף התעשייה ופי 5.5 מענף המסחר והשירותים", נכתב בפסק הדין, "משאין חולק כי סביבת העבודה בבנייה היא בעלת פוטנציאל גבוה לסיכון, מטיל הדבר אחריות מוגברת על מנהלי העבודה ומבצעייה".

באשר לתקינות העגורן עליו עבדה קרקולוב, נקבע כי המשיבה דרשה מקרקולוב להפעיל את העגורן מבלי שמילאה אחר הנחיות לבצע בדיקת סדקים, ובכך הפרה את חובת הבטיחות המוטלת עליה והגבירה את הסכנה לבטיחותם של עובדי האתר ובראשם של קרקולוב עצמה.

בנוסף לכך התקבלה טענת ההסתדרות וקרקולוב כי החברה לא סיפקה לה את ציוד המגן האישי הנדרש (קסדה, נעלי בטיחות ורתמה) ובכך הפרה את החובה המוטלת עליה לספק לעובדים באתריה ציוד מגן על פי הוראות הבטיחות. בית הדין קבע כי מעסיק או האחראי על העבודה במקום חייב לנקוט בכל פעולה על מנת להפחית את הסיכון לחייהם של העובדים.

בית הדין קבע כי החברה הפרה את חובתה למלא אחר הוראות הבטיחות ופעלה להפסקת עבודתה של קרקולוב מתוך שיקולים זרים ובחוסר תום לב רק משום שזו עמדה על זכותה לשמירה על חייה ובריאותה. בשל ההתנהלות הפסולה, ומשום שבית הדין היה סבור "שאין להקל ראש מקום שיש בו כדי 'הימור' בחיי אדם" חייב את החברה לשלם לקרקולוב 60 אלף שקל.

6% מהגופים הציבוריים עומדים ביעד ההעסקה של ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות לשנת 2017

ביום 15.8.2018 פרסמה נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות הודעה בעניין ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות. להלן עיקרי ההודעה:

הנתונים הופקו על ידי המוסד לביטוח לאומי, כחלק מתהליך יישומו של תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות הקובע כי גופים ציבוריים המעסיקים 100 עובדים לפחות, מחויבים להעסיק לפחות 5% אנשים עם מוגבלות משמעותית כהגדרתה בחוק.

החוק נועד לסייע בקידום העסקה של אנשים עם מוגבלות אשר נתקלים לא אחת בחסמים ובקושי להשתלב בשוק העבודה, ולפתוח עבורם את דלתות המעסיקים הציבוריים. על פי החוק, מעסיקים נדרשים לבצע שורה של פעולות לקידום הייצוג ההולם בקרב עובדיהם וביניהם למנות ממונה

סיכום של דברים
27.8.2018 ביום
פרסמה ההסתדרות הכללית הודעה לפיה בית הדין קיבל את בקשת ההסתדרות והורה לפצות בעשרות אלפי שקלים מנופאית שסירבה לעלות על מנוף בזמן סערה.

סיכום של דברים
15.8.2018 ביום
פרסמה נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות הודעה בעניין ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלות.

תעסוקה שיהיה אמון על הנושא. בנוסף, החוק מקנה לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות סמכויות פיקוח ואכיפה, על רשויות ציבוריות ולנציבות שרות המדינה סמכויות על משרדי הממשלה. הנתונים הרלוונטיים מופקים על ידי המוסד לביטוח לאומי.

הנתונים לשנת 2017 מראים כי מתוך 328 הגופים הציבוריים שנבדקו, 61% מהגופים עומדים ביעד העסקה של 5% ומעלה, 22% עומדים ביעד רמה בינונית (3.5%-5%), 14% עומדים ברמה נמוכה (2%-3.5%), ורק 3% לא עומדים ביעד כלל.

להלן פירוט המשווה בין הנתונים בשנת 2016 לנתונים המעודכנים משנת 2017:

נתוני 2016	נתוני 2017	
45%	61%	עומדים ביעד (5% ומעלה)
29%	22%	רמה בינונית (5% - 3.5%)
21%	14%	רמה נמוכה (2% - 3.5%)
5%	3%	לא עומד ביעד (2% ומטה)
100%	100%	סה"כ

החוזרים במלואם נמצאים באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

תקצירי פסיקה חדשה

עמלות מכירה אינן בהכרח חלק מ"השכר הרגיל" לצורך חישוב גמול שעות נוספות, מנוחה שבועית ודמי חגים

תקציר ע"ע 7386-02-16, ע"ע 36096-02-16 "קסטרו מודל" בע"מ נגד אור שחם. ניתן ביום 14.5.18, בבית הדין הארצי, ע"י כבוד הנשיא (בדימוס) יגאל פליטמן, כבוד השופטת (בדימוס) רונית רוזנפלד וכבוד השופטת לאה גליקסמן

בית הדין הארצי קבע כי אין להסיק מהעובדה שעמלה היא חלק מ"שכר" לצורך חישוב פיצויי פיטורים כי עמלות הן חלק מ"השכר הרגיל" לפי סעיף 18 לחוק, מאחר ואין בחקיקה או בפסיקה הגדרה אחידה ומחייבת של המונח "שכר". ככל שמדובר בעמלה המתווספת לשכר הבסיסי המשולם לעובד, יש לבחון כל מקרה לגופו בהתאם לנסיבותיו. יש לבחון את מנגנון תשלום העמלה, העסקה שבעדה משולמת העמלה (האם ממוקדת בזמן ובמקום או מתמשכת), מרכיבי השכר של העובד והשיעור היחסי של העמלה מתוכו, ועוד. נקבע, כי במקרים בהם עמלת המכירה מהווה חלק מ"השכר הרגיל", אין מקום להוסיף את העמלות כמקשה אחת לשכר בסיום החודש, אלא נכון יותר להשוות את העמלה לשכר לפי כמות תוצרת. עוד קבע הארצי, כי ככל שהייתה הסכמה בין הצדדים כי זמני ההפסקות לא ינוכו משעות העבודה, המעסיק אינו רשאי לקזז תשלומים ששולמו לעובד מעבר למה שהדין קובע במהלך תקופת העבודה. עם זאת, העובדה שהמעסיקה שילמה על זמני ההפסקה אינה בהכרח הופכת את הזמנים הללו ל"שעות עבודה" לפי חוק שעות עבודה ומנוחה. לעניין הכללת עמלות בתשלום דמי חגים, נקבע כי מבחינה מילולית, לשונו של צו ההרחבה מורה על "תשלום מלא" עבור חג, אך פרשנות תכליתית לצו על פי ההקשר התעשייתי מצביעה שתכליתו היא להשוות את מצבם של העובדים היומיים למצבם של העובדים החודשיים.



תקצירי פסקי הדין מאת עו"ד ענבל פאייגנבוים
נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי:

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.