

מאמר

מה במבזק

מאמר
 ■ סיכום המצב המשפטי בשנת 2019- המקרים הבולטים בפסיקה ועדכוני חקיקה עיקריים

סיכומם של דברים

בחלוף שנת 2019, ריכזנו עבורכם במאמר את עיקרי תיקוני החקיקה והמקרים הבולטים בפסיקה.

סיכום המצב המשפטי בשנת 2019 – המקרים הבולטים בפסיקה ועדכוני חקיקה עיקריים

חקיקה:

חוק עבודת נשים (תיקון מס' 61), התשע"ט - 2019

ביום 6.1.2019 פורסם ברשומות חוק עבודת נשים (תיקון מס' 61), התשע"ט - 2019 שעניינו היעדרות עובדת בשל טיפול פוריות על חשבון ימי מחלתה. בהתאם לתיקון לחוק, שעות היעדרות הנן על חשבון ימי המחלה של העובדת והתשלום יהיה החל מהיום הראשון להיעדרות (כלומר, יום המחלה הראשון) וגם בעבור חלקי ימי היעדרות. התשלום בעד חלקי ימי היעדרות יחושב לפי היחס שבין שעות היעדרות ובין שעות העבודה של העובדת באותו יום אילולא נעדרה.

חוק דמי מחלה (היעדרות בשל תרומת איבר על ידי בן זוג או הורה) (תיקוני חקיקה), התשע"ט - 2019

ביום 7.1.2019 פורסם ברשומות חוק דמי מחלה (היעדרות בשל תרומת איבר ע"י בן זוג או הורה), (תיקוני חקיקה), התשע"ט - 2019. בהתאם לתיקון החקיקה, עובד זכאי לזקוף עד 7 ימים בשנה של היעדרות לשם טיפול וליווי של בן זוגו או של הורה שהוא תורם כהגדרתו בחוק השתלת איברים, התשס"ח-2008 על חשבון תקופת המחלה שלו או על חשבון ימי חופשתו, לפי בחירתו.

תקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים) (תיקון), התשע"ט - 2019

ביום 31.1.19 פורסם ברשומות תיקון לתקנות עובדים זרים (פיקדון לעובדים זרים) (תיקון), התשע"ט - 2019. בעקבות החלטת ממשלה, שעניינה קידום ועידוד הבאתם של עובדים זרים לענף המלונאות בישראל, נקבע כי חובת ההפקדה לפיקדון המיוחד תחול על מעסיקי עובדים זרים במלונאות, למעט עובד זר יומי, שהוא אזרח מדינה הגובלת בישראל המועסק כדין בישראל, אשר יוצא את ישראל למקום מגוריו באותה מדינה, בתום יום העבודה.

צו הרחבה בעניין תשלום שכר לעובדים אשר נעדרו מעבודתם בשל המצב הביטחוני

ביום 5.12.2019 פורסם ברשומות צו הרחבה בעניין תשלום שכר לעובדים אשר נעדרו מעבודתם בשל המצב הביטחוני בתקופה שמיום 1.5.2018 ועד ה- 31.12.2019 עקב השבתת מערכת החינוך או שמקום עבודתם נמצא בטווח של עד 40 ק"מ מרצועת עזה. הימים המזכים לתשלום שכר, בהתאם לתנאי הסכם זה ולתקופתו יהיו ימים בהם ניתנה או תינתן החלטה של פיקוד העורף, בנוגע לתקופה שמיום 1.5.2018 ועד ליום 31.12.2019. צו ההרחבה קובע כי מעסיק ישלם לעובד שכר לרבות תנאים סוציאליים, בשל היעדרות העובד מעבודתו בתקופת ההסכם, בגין הימים המזכים ובטווח של עד 40 ק"מ מקו הגבול עם רצועת עזה, ובלבד שמתקיימים לגבי העובד אחד מהתנאים המופיעים בצו ההרחבה.

פסיקה מחייבת:

בזמן שימוע לפני פיטורים יש לאפשר לעובד נוכחות בן משפחה או אדם אחר הקרוב אליו

העובד פוטר ותבע את המעסיקה בגין ליקויים בהליך הפיטורים. העובד טען כי בעת השימוע לא אפשרו לבתו ולפרופי שהיה מנהלו בעבר לקחת חלק בשימוע, דבר שפגם ביכולתו להבין את טענות האוניברסיטה בשימוע. בית הדין הארצי קבע כי סירוב המעסיקה לבקשת העובד לנוכחות בתו בשימוע ללא כל סיבה עניינית מהווה פגם בהליך השימוע. בית הדין הארצי פסק פיצוי לעובד על סך 50,000 ש"ח (ע"ע 47288-09-17, פבל טובבין נ' אוניברסיטת חיפה ואח', מיום 07.01.19).

התפטרות עקב הטרדה מינית תחשב כפיטורים

עובדת התפטרה עקב הטרדה מינית במקום העבודה, בטענה שאלה נסיבות שבהן היא לא יכולה להמשיך בעבודתה. לפיכך, העובדת תבעה את מעסיקה בבית הדין האזורי לעבודה מאחר ולא שולמו לה פיצויי פיטורים. בית הדין קבע כי העובדת זכאית לפיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת ותשלום פיצוי בגין הטרדה מינית מכוח חוק שוויון הזדמנויות. המעסיקים ערערו לבית הדין הארצי, שם נקבע כי העובדת התפטרה ולכן אינה זכאית לתשלום פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת. בבית הדין הגבוה לצדק נקבע כי נימוקי פסק הדין של בית הדין הארצי אינם מקובלים לעניין התפטרות העובדת אשר אינה מזכה בפיצויים. התוצאה של ראיית התפטרות כפיטורים משקפת את חומרת נושא ההטרדה המינית במקום העבודה ואת פגיעת העובד. קביעה זו מתיישבת עם תיקוני החקיקה ועם הרצון להילחם נגד התופעה המכוערת של הטרדה מינית בכלל, ובמקום העבודה בפרט, זאת מתוך הכרה בפגיעה הקשה הנגרמת ע"י הטרדה מינית. בהסכמת הצדדים הוחלט לתת צו מוחלט לפיו בטל פסק הדין של בית הדין הארצי, המעסיקים חויבו לשלם לעובדת את פיצויי הפיטורים (בג"ץ DIAMAANO MARIA LUISA 9239/17 נ' בית הדין הארצי לעבודה בירושלים ואח', מיום 24.02.2019).

מעסיק רשאי לאסור על עובד לעבוד בעבודה נוספת ללא אישורו

עובד פוטר מעבודתו מאחר שבמקביל לעבודתו עבד בעבודה נוספת כעורך דין ללא קבלת היתר בהתאם לנהלי המעסיק ולהסכם הקיבוצי המיוחד החל עליו. העובד טען כי החובה להגיש בקשה להיתר נוגדת את זכותו החוקתית לחופש העיסוק בהתאם לחוק יסוד: חופש העיסוק. בית הדין האזורי דחה את טענת העובד וקבע כי דרישת המעסיק בהתאם להסדר שבהסכם הקיבוצי לקבלת היתר לעבודה נוספת אכן פוגעת בחופש העיסוק של העובד, אך היא מידתית. העובד ערער לבית הדין הארצי, שם נקבע כי יש לדחות את טענת העובד, שהרי חוקי היסוד מעניקים הגנה לזכויות חוקתיות ובד בבד מעגנים את יחסיותן, קרי האפשרות לפגוע בהן לתכלית ראויה ובאופן מידתי אפשרית (ע"ע 35815-07-18, צוריאך חזי נ' מגן דוד אדום ואח', מיום 7.3.2019).

פסיקה מנחה:**עובד שגנב ממעסיק לא יהיה זכאי לשימוע**

עובד פוטר עקב מעילה בכספי המעסיקה. העובד זומן לשיחת בירור, הודה וביקש להחזיר חלק מן הכספים. המעסיקה פיטרה את העובד לאלתר ללא שימוע ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויים וכן הגישה תלונה במשטרה ותבעה את העובד בבית משפט המחוזי. בית המשפט המחוזי פסק כי העובד אכן מעל, בסכום כולל של 139,210 ₪. באשר לשימוע, נפסק, כי שיחת העימות שקיימה המעסיקה עם העובד הציבה בפני העובד באופן חד משמעי וברור את החשדות שעומדות מולו, וביקשה את התייחסותו לשורה של סוגיות. במהלך אותה שיחה עם המעסיקה התחייב העובד להשיב כספים למעסיקה. על אף שאין חולק באשר לזכות השימוע כמתחייב בדין, אין משמעות הדבר שבכל מקרה בו לא ייערך שימוע לעובד, יש לחייב את המעסיק בתשלום פיצוי בגין אי קיום חובת שימוע. במקרה בו העובד הודה בסדרת גניבות ואף הוצא כנגדו צו הרחקה ממקום עבודתו, אין להקפיד עם מעסיק הנמנע מעריכת שימוע (ס"ע 15001-05-12, אהרון שמש נ' סביון תעשיות 1987 בע"מ, מיום 02.01.2019).

היעדר התייחסות לגיל העובד בעת פיטוריו מכתים את החלטת הפיטורים בהפליה

העובדים טענו כי פוטרו שלא כדין מחמת גילם, כשנתיים וחצי לפני יציאתם לגמלאות, בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה ואילו המעסיקה טענה כי העובדים פוטרו בשל עבירות משמעת. בית הדין הגיע למסקנה שלא הוכחה סיבה שהצדיקה את פיטורי העובדים וזאת ביתר שאת לאור נסיבותיהם האישיות של העובדים- עובדים ותיקים ומוערכים, שלא היו לגביהם תלויות קודמות על עבירות משמעת, לא היו להם הפרות משמעת בעבר והם היו כשנתיים וחצי לפני פרישתם לפנסיה. זאת ועוד, צוין כי המעסיקה לא הרימה את הנטל הראייתי המוטל עליה להוכיח שהחלטה לפטר את העובדים לא הייתה נגועה בהפליה עקב גילם. המעסיקה הייתה מודעת לנסיבותיהם האישיות של העובדים- ותק, גיל ומועד גיל פרישה. בית הדין סבר כי המעסיקה הייתה צריכה לשקול את פיטורי העובדים בכובד ראש, וגילם היה צריך להיחשב כשיקול חיובי בעת קבלת החלטה. היעדר התייחסות לשיקול או התייחסות אליו כ"שיקול ניטרלי" מכתים את החלטה בהפליה. לאור האמור נפסק לעובדים פיצוי בגין הפסד השתכרות ופיצוי לא ממוני בשל עגמת נפש כתוצאה מההפליה (סעי' 16-09-29493, יוסף אללוף ואח' נגד צינורות המזרח התיכון, מיום 4.4.2019).

מה דינם של ימי המחלה לעובדת שנסעה בתקופת המחלה לבית מלון, טיילה ואף קפצה בנג'י

המעסיקה הציגה תמונה קשה בנוגע להתנהלות העובדת בכל הנוגע לימי המחלה שניתנו לה. לעובדת ניתנו ימי מחלה בטענה שהיא סובלת מוורטיגו, דבר שלא מנע ממנה לבלות עם משפחתה במלונות בחוף הים ובפעילות אקסטרים (בנג'י). התביעה של העובדת נדחתה והתביעה שכנגד התקבלה. נקבע, כי העובדת תשיב סכום של 8,360 ₪ בגין דיווחי שעות שאינם אמת וכן תשלם למעסיקה שכ"ט עו"ד בסך 20,000 ₪ (סעי' 17-03-3710, נעמה רבהייב נ' החברה הכלכלית לפיתוח כפר יונה בע"מ, מיום 1.9.2019).

פיצוי לרופאת שיניים שלא התקבלה לעבודה מחמת עטיית חגי'אב (כיסוי ראש)

העובדת הינה רופאת שיניים ובמסגרת ניסיונותיה למצוא עבודה במקצועה, נענתה למודעה שפרסמה המעסיקה שהינה חברה פרטית המעניקה שירותים בתחום רפואת השיניים ומעסיקה יהודים וערבים. המעסיקה ערכה לעובדת ראיון עבודה. העובדת הגיעה לראיון כשהיא עוטה כיסוי ראש ("חגי'אב"), כמקובל בדת המוסלמית אצל אישה דתייה. העובדת נשאלה האם תסכים להסיר את החגי'אב בעבודתה ולאחר שהשיבה בשלילה, נמסר לה כי לא תתקבל לעבודה. נקבע כי דחיית מועמדתה של העובדת מחמת עטיית החגי'אב, בשל דעה קדומה של לקוחות או של המעסיקה ומי מעובדיה, עולה כדי הפליה פסולה ואסורה המנוגדת לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988. נפסק לעובדת פיצוי בסך 40,000 ₪ (סעי' 17-01-23, מריה מחאמיד נגד ניו שן קליני בע"מ, מיום 8.9.2019).

הכותבים – עורכי דין ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנוי 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.

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: עידו דבס
אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנוי 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.