

חוזר

מעסיקים שימו לב, תוכלו לקבל דמי בידוד עבור עובדים ששהו בבידוד עד 7.7.2021

ביום 6.4.2021 פרסם המוסד לביטוח לאומי הודעה לפיה בעקבות הארכת תוקפו של חוק דמי בידוד, תוכלו לקבל דמי בידוד עבור עובדים ששהו בבידוד עד 7.7.2021.

מאמר

פיטורי עובד המסרב לחזור לעבודה מחופשה ללא תשלום עו"ד ג'ולייט אליהו

הקושי והאיזון בין פררוגטיבת המעסיק אל מול זכות העובד במקום העבודה

פיטורי עובד במדינת ישראל כפוף להליך משפטי סדור אשר בנוי על שלבים שנקבעו ע"י הפסיקה. כחלק מזכות ניהולית (להלן: "הפררוגטיבה") של המעסיק, יכול המעסיק לפטר עובדים בכפוף לקיום הליך פיטורים סדור על כל שלביו. יחד עם זאת, הפסיקה קבעה כי פיטורי עובד הינם הסנקציה החמורה ביותר והיא מהווה מקל ענישה מול התנהלות לא תקינה של עובד ובכלל זה ביצוע עבירת משמעת חמורה.

מהות הפררוגטיבה של המעסיק

הפררוגטיבה הוגדרה בעבר על ידי בית הדין הארצי בציטוט הבא:

"למעביד הפררוגטיבה לנהל את מפעלו על הצד הטוב ביותר והמועיל ביותר לפי הבנתו ושיפוטו. פררוגטיבה זו מקנה למעביד סמכויות שונות כגון הסמכות... או להביא לשינויים בתנאי העבודה... או להעביר עובד מתפקיד לתפקיד - הכל, כמובן, בכפוף למגבלות המסייגות סמכויות אלה, מכוח חוק, הסכם קיבוצי או חוזה אינדיבידואלי" (דב"ע לה/3-1 עיריית רמת גן נ' מרציל, פד"ע ר', 337 בעמ' 343).

"הפררוגטיבה הניהולית היא מושג המשקף את כוחו של המעסיק להכניס שינויים, לנייד עובדים ממקום למקום ומתפקיד לתפקיד, לקבוע חלוקת עבודה שונה וכיוצאים באלה עניינים" (ע"ע 674/05 ויזנר נ' מדינת ישראל - רשות השידור, מיום 28.3.07).

זכות העובד:

אל מול כוחו של המעסיק לפעול כפי הדרוש לתפעולו השוטף והתקין של מקום העבודה, עומדת זכות העובד, כי ההחלטות הנוגעות לו יתקבלו בתום לב, בדרך מקובלת, באופן סביר ומידתי (ע"ע 1159/01 ד"ר אבנר כרמי נ' מדינת ישראל - מינהל המחקר החקלאי, מיום 5.11.02).

האיזון:

מחד גיסא, חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן - "החוק"), ובתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שראים אותה כפיטורים), התשכ"ד-1964 (להלן - "התקנות"), דנות, בין היתר, בהפסקות בעבודה לעניין קביעת סכום הפיצויים המגיעים לעובד.

תקנה 10(3) לתקנות קובעת, כי לעניין קביעת סכום הפיצויים לא תבוא במניין תקופה של חופשה או פגרה שלא בשכר כאמור בסעיף 5(2) לחוק, העודפת על 14 יום לשנת עבודה, למעט תקופה כאמור שבעדה זכאית עובדת לדמי לידה בהתאם לתוספת השביעית לחוק הביטוח הלאומי, תשי"ד-1953.

סעיף 5(2) לחוק קובע, כי לעניין זכאות לפיצויי פיטורים יראו רציפות בעבודה, אפילו חלה בה הפסקה מחמת - חופשה או פגרה, שלא בשכר שניתנו לעובד על פי חוק, או בהסכמת המעסיק.

מכאן, שחופשה ללא תשלום שבה שהה העובד שלא בהסכמת המעסיק, לא תובא כלל בחשבון כוותק לפיצויי פיטורים, (בניגוד לחופשה ללא תשלום שניתנה בהסכמת המעסיק, או על פי חוק, שאז תובא בחשבון תקופה של 14 יום מתוך תקופת ההיעדרות לעניין קביעת סכום הפיצויים כאמור בתקנה 10(3) לתקנות).

שילוב סעיפי החקיקה מוביל לכך שחופשה ללא תשלום שלא בהסכמת המעסיק יכולה להיחשב כהפרת חוזה העבודה המקורי בין הצדדים וכן משקפת את חוסר נכונות העובד להיות זמין לרשות המעסיק להמשך העסקה בהתאם להגדרת "שעות עבודה" לפי סעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א-1951: "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה". אשר על כן ישתמש המעסיק בפררוגטיבה ניהולית שלו ויפעל לפיטורי העובד המסרב לחזור מחופשה ללא תשלום בניגוד להסכמת מעסיק.

מה במבזק

חוזר

■ מעסיקים שימו לב, תוכלו לקבל דמי בידוד עבור עובדים ששהו בבידוד עד 7.7.2021

מאמר

■ פיטורי עובד המסרב לחזור לעבודה מחופשה ללא תשלום

תקצירי פסיקה

סיכומם של דברים

פיטורי עובד במדינת ישראל כפוף להליך משפטי סדור אשר בנוי על שלבים שנקבעו ע"י הפסיקה. כחלק מזכות ניהולית של המעסיק, יכול המעסיק לפטר עובדים בכפוף לקיום הליך פיטורים סדור על כל שלביו. יחד עם זאת, הפסיקה קבעה כי פיטורי עובד הינם הסנקציה החמורה ביותר והיא מהווה מקל ענישה מול התנהלות לא תקינה של עובד ובכלל זה ביצוע עבירת משמעת חמורה.

מאידך גיסא, בפסיקת בית הדין הארצי נקבעה אבחנה בין תנאי עבודה וסדרי עבודה. עניינים שהיו באופן מסורתי חלק מהפרורוגטיבה הניהולית של המעסיק, אך לשינוי בהם יש השפעה כלכלית על העובד, יתפסו כחלק מתנאי העבודה ולכן גם שינוי בהם יצריך את הסכמת העובדים. לעומת שינוי בסדרי העבודה שאינו משפיע על התמורה הכספית לה זכאי העובד - הוא חלק מהזכות הניהולית של המעסיק ללא צורך בהסכמת העובדים אלא אם יוכח אחרת ע"י העובדים (ע"ע 300353/97 מדינת ישראל נ' משה נהרי, פד"ע ל"ה, מיום 18.6.2000).

ככלל צד לחוזה אינו יכול לשנות באופן חד צדדי את חוזה העבודה, במשך תקופת חיי החוזה, אלא אם כן הביא לסיומו (בג"צ 239/83 יהושע מילפלדר ואח' נ' ביה"ד הארצי לעבודה ואח', מיום 1.4.1987). מנגד, במקרים אחרים נקבע, כי מעסיק רשאי לשנות סדרי עבודה, לרבות משמרות בהן ישובץ עובד או סדרי המנוחה במהלך המשמרת, וזאת ככל שהשינוי נעשה בתום לב ומסיבות ענייניות כאשר הוא עושה זאת על מנת לשפר ולייעל את תפקוד המפעל (פרשת נהרי לעיל). בעניין פ"ד אבנר כרמי צוטט בית הדין כך:

"...ככלל, פרורוגטיבה ניהולית אינה פרוצה לכל רוח ולא תהא נתונה לגחמה של המנהל. החלטה ניהולית לעולם תהא כפופה לדרישות הסבירות, המידתיות, תום הלב וההגינות.בתוך כך, מן הדין הוא ליתן למי שמתכוונים להעבירו מן התפקיד את זכות הטיעון ואת האפשרות לשכנע את המנהל בהתאמתו לתפקיד ובמתן הזדמנות הולמת להוכיח התאמתו זו" (ע"ע 1159/01 ד"ר אבנר כרמי נ' מ.י. מנהל המחקר החקלאי, ניתן ביום 5.11.2002)

בניסיון לקבוע איזון בין הצדדים לעניין החזרה מחופשה ללא תשלום ניתן לפנות למסגרת החקיקתית המאפשרת שלילת פיצויי פיטורים, המצויה בסעיפים 16 ו-17 [לחק פיצויי פיטורים](#), התשכ"ג-1963 (להלן: "[החוק](#)").

סעיף 16 לחוק מאפשר שלילה מלאה, או שלילה חלקית של פיצויי פיטורים לעובד, כדלקמן: "לא יהיה עובד זכאי לפיצויים או יהיה זכאי לפיצויים חלקיים בלבד, הכל לפי הענין, אם פוטר בנסיבות, שעל פי הסכם קיבוצי החל על המעסיק והעובד - ובאין הסכם כזה, על פי ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של העובדים באותו ענף - מצדיקות פיטורים ללא-פיצויים או בפיצויים חלקיים בלבד".

כמו כן לענפי התעשייה קיים: "תקנון העבודה הכללי בתעשייה" (להלן: "תקנון העבודה"). תקנון העבודה הינו הסכם קיבוצי כללי, אשר חל על ענפי תעשייה במסגרת הסכמים קיבוציים ענפיים, המכפילים את הצדדים להסכם, להוראותיו (לדוגמה, ההסכמים הקיבוציים הענפיים בתחומי המתכת, הדפוס, הפלסטיקה והמלונאות מכפילים את הצדדים להסכם להוראות תקנון העבודה). במסגרת תקנון העבודה נקבעות רמות ענישה שונות, בהתאם לעבירות שונות ולדרגת חומרתן.

להלן מספר דוגמאות לנסיבות המצדיקות שלילת פיצויים מתוך תקנון העבודה:

גרימה להכאות במפעל שתוצאותיהן חמורות, גניבה, ...עבודה במקום אחר ללא רשות מאת ההנהלה, באופן שגורם נזק למפעל; עבודה במקום אחר, בתקופת היעדרות מהעבודה עקב מחלה או תאונה; מעבר עבירה פלילית חמורה.

יודגש, כי מעסיק יכול לנקוט באמצעים הנ"ל, כאמור, אך ורק אם חל עליו ההסכם הקיבוצי ובהתאם להוראותיו.

מעסיק עליו לא חל תקנון העבודה, או לחילופין תקנון משמעת אחר, במסגרת הסכם קיבוצי החל על הצדדים, אינו רשאי לנקוט מיוזמתו צעדים אלה. לעניין שלילת פיצויי פיטורים, נתון שיקול הדעת לבית הדין לעבודה, בהתאם [לסעיף 17 לחוק](#).

סעיף 17 לחוק קובע, כי: "בענף העבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית הדין האזורי לעבודה לקבוע שפיטוריו על עובד היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא-פיצויים או בפיצויים חלקיים שיקבע; בדונו בענין זה יונחה בית הדין האזורי לעבודה על פי הכללים שבהסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים".

בהתאם להוראות [סעיף 17 לחוק](#), בענף שבו אין הסכם קיבוצי, העקרונות לשלילת הפיצויים יהיו כקבוע בתקנון העבודה. אולם, בשונה מהוראות [סעיף 16 לחוק](#), הסמכות ליישם את הוראות תקנון העבודה, נתונה בידי בית הדין לעבודה, ורק לו בלבד.

ככלל, המדיניות אשר מנחה את בית הדין הינה, כי פיטורים, כשלעצמם, אף תוך כדי תשלום פיצויי פיטורים, הם **עונש**, ועל כן לא בנקל ישלול בית הדין את פיצויי הפיטורים (דב"ע לא/3-3, רים בע"מ נ' נסים יוסף, פד"ע ב' 215).

עוד נקבע בפסיקה, כי לעניין שלילת פיצויי פיטורים יש לבחון את נסיבות המקרה בכללותן - חומרת הנזק שנגרם למעסיק, ההתרעה הנדרשת כלפי עובדים אחרים, משך תקופת העבודה, טיב היחסים בין הצדדים במרוצת השנים, מידת האמון והאמינות ששררה בין הצדדים במשך תקופת העבודה ואת תרומתו של העובד למפעל. זאת, תוך הבאה בחשבון של העובדה, שפיטורים כשלעצמם הם עונש חמור [עע 300075/96 אבלין (מימון) אליה נגד קליין בן ציון, אבלין (מימון) אליה, דינים ארצי לעבודה 2000 (5) 684].

במקרה אחר שנידון בפסיקה, מדובר היה בעובד אשר נעדר מעבודתו למשך יום אחד ללא אישור המעסיק. בית הדין האזורי לעבודה קבע, כי אמנם מדובר בעבירת משמעת, אך אין בה כדי להביא לשלילת פיצויי פיטורים [עב 1377/01 צסטה יימר נגד "לילית" שמירה אבטחה וניקיון בע"מ, דינים אזורי לעבודה 2003 (20) 1403].

יודגש, כי פסיקת בתי הדין לעבודה בנושא שלילת פיצויי פיטורים אינה עקבית, ולא נקבעה על כך הלכה ברורה, וכל מקרה יידון לגופו ובהתאם לנסיבותיו הספציפיות.

המצב המשפטי נכון לתחילת שנת 2021 אינו חד משמעי בשאלת האיזון בין יכולת המעסיק לפטר לבין זכות העובד להאריך את החופשה ללא תשלום אליה נקלעו הצדדים מאז חודש מרץ 2020 עקב נגיף הקורונה, ואכן צפויה לנו שנת משפט מרתקת עם הלכות שידרשו להכווין את הצדדים אשר נבצר מהם להגיע לפתרונות בכוחות עצמם וזועקים לקבל סעד מעולם המשפט.

הכותבת – עו"ד "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.

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.

תקצירי פסיקה חדשה

פגישת ייעוץ בקשר לטיפול פוריות נחשבת לתחילת טיפולי פוריות ומקנה הגנה לעובדת מפני פיטורים

על"ח 54972-08-20, רם חברה לעבודות הנדסיות בנין ושוברי גלים בע"מ נ' מדינת ישראל וליזי צפרי. ניתן ביום 20.10.20, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופטת מירב קליימן

בזמן שהעובדת שהתה בחליית נוכח מגפת הקורונה, זומנה לשיחת שימוע לפני פיטורים. בבוקר בו הוזמנה לשימוע הייתה העובדת בפגישת ייעוץ לשם שאיבת ביציות לצורך שימור פריון בלבד. לאחר השימוע התקבלה החלטת המעסיקה לפטרה. לאחר מכן הוגשה בקשת המעסיקה לממונה על חוק עבודת נשים לקבל היתר לפיטוריה של העובדת בעת טיפולי הפוריות. הבקשה נדחתה ומכאן הערעור. בית הדין קבע כי החלטת הממונה אינה בלתי סבירה באופן קיצוני או התקבלה בהליך פגום, באופן המאפשר את התערבותו לפי ההלכה הפסוקה בעניין. בנוסף נקבע כי לא בלתי סביר היה להגיע למסקנה לפיה החוק חל בנסיבות העניין וכי העובדת הייתה מצויה בטיפול פוריות בזמן הליך פיטורים. אף אם התחילה העובדת טיפולים חדשים והשתתפה בפגישת ייעוץ, הרי שבהתאם למסמכים הרפואיים שעמדו בפני הממונה ניתן לומר כי החלטתה, לפיה החוק תופס גם בנסיבות הללו נכונה.

על פי תקנות שווי שימוש ברכב אין אפשרות לקבוע שווי שימוש חלקי, או יחסי ב"ל 4169-06-18, המוסד לביטוח לאומי נ' ברלינר מעליות בע"מ. ניתן ב-09.12.2020, בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, על ידי כבוד השופטת יפית מזרחי-לוי

מדובר בערעור שהגיש המוסד לביטוח לאומי על החלטת ועדת השומה בעניין חברת מעליות, במסגרתו קבעה ועדת השומה על קביעת זקיפת שווי של 50% על רכבי החברה. לטענת המוסד לביטוח לאומי זקיפת השווי אשר נקבעה הינה בניגוד לתקנות מס הכנסה ויש לקבוע זקיפת שווי מלא. מנגד טענה החברה כי מדובר ברכב תפעולי ולכן אין לזקוף שווי כלל, כי הרכבים משמשים אך ורק לצורכי עבודה והנחיות הרגולטור בענף המעליות מחייבים אותם לתת רכבי שירות לטכנאים על מנת לטפל במעליות. בית הדין בחן את הסוגייה ופסק כי יש לזקוף שווי מלא מרכבי החברה.

תקצירי פסקי הדין מאת:

עו"ד מורן טימן גוגול ועו"ד רן בינות

נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - www.koloved.net



ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

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.