

## חוזרים

## מה במבזק

### חוזרים

- קנס פלילי בסך של 25,000 ש"ח על חברת בנייה בגין עבירות בתחום הבטיחות
- בית הדין קבע: המוסד הסיעודי "בית בלב בע"מ" ישלם להסתדרות 300 אלף שקל בגין פגיעה בהתארגנות עובדי
- מתקנים עוול היסטורי בוועדת הכספים: נקודת זיכוי במס גם לרוכשי מקצועות תעשייתיים, אנשי הצוארון הכחול

תקצירי פסיקה

### סיכום של דברים

**ביום 28.11.2016 פרסם משרד הכלכלה הודעה לפיה בעקבות חקירת מינהל הבטיחות והגשת כתב אישום, גזר בית הדין האזורי לעבודה על חברת הבנייה קנס פלילי בסך 25,000 ש"ח, לאחר שהרשיע אותה בביצוע עבירות פליליות בתחום הבטיחות.**

### סיכום של דברים

**ביום 28.11.2016 פרסמה ההסתדרות הודעה לפיה מוסד סיעודי ישלם להסתדרות 300 אלף שקל בגין פגיעה בהתארגנות עובדי.**

## קנס פלילי בסך של 25,000 ש"ח על חברת בנייה בגין עבירות בתחום הבטיחות

ביום 28.11.2016 פרסם משרד הכלכלה הודעה לפיה בעקבות חקירת מינהל הבטיחות והגשת כתב אישום, גזר בית הדין האזורי לעבודה על חברת הבנייה קנס פלילי בסך 25,000 ש"ח, לאחר שהרשיע אותה בביצוע עבירות פליליות בתחום הבטיחות. להלן עיקרי ההודעה:

השופטת אופירה דגן-טוכמכר מבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב-יפו הרשיעה את הנאשמת בשני האישומים שיוחסו לה בכתב האישום: אי מינוי מנהל עבודה ואי מסירת הודעה בדבר מינוי מנהל עבודה וגזרה עליה קנס פלילי וכן חייבה אותה לחתום על התחייבות כספית נוספת להימנע מביצוע עבירות. בפסק הדין מדגיש בית הדין את האחריות של המעביד או האחראי במקום העבודה לבטיחות העובדים ואת הסיכונים הרבים שלהם חשופים עובדים, בעיקר בעבודות בניה, וכי ריבוי התאונות באתרי הבניה הפך זה מכבר למכת מדינה.

בהמשך לחקירה של מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית הוגש בפברואר 2014, על ידי עורך הדין אסף תומר, כתב אישום כנגד חברת אפרידר יוזמה והשקעות בע"מ. מכתב האישום עולה כי הנאשמת הייתה מבצעת הבנייה וקבלנית ראשית לביצוע עבודות בניית בית מגורים בחולון, אולם לא הודיעה למפקח העבודה האזורי על מינוי מנהל עבודה בניגוד לתקנות הבטיחות בעבודה.

בתאריך 29.11.11 נערך באתר הבנייה ביקור של מפקחים במשרד הכלכלה ונמצא כי במקום מתבצעות עבודות בניה ללא הנהלה ישירה ומתמדת של מנהל עבודה. אי לכך, במהלך ביקור זה הוצא ע"י מפקח עבודה צו בטיחות שאסר ביצוע כל עבודות הבנייה באתר הבנייה עד אשר ימונה ויאושר מנהל עבודה בהתאם לדרישות התקנות. רק בסיום חודש נובמבר, ובעקבות ביקורת משרד הכלכלה, התקבלה במשרד הכלכלה הודעה על פעולות בניה ומינוי מנהל עבודה באתר הבנייה.

לאחר שניתנה הכרעת הדין בתיק בחודש אוגוסט האחרון אשר הרשיעה את הנאשמת בביצוע העבירות שיוחסו לה, ניתן בימים האחרונים גזר הדין כנגד החברה וזאת לאחר שבית הדין דחה בקשת החברה להימנע מהרשעתה, כאשר בית הדין מדגיש כי דרך המלך היא כי משנמצא כי נאשם ביצע את העבירה שיוחסה לו הוא יורשע ויגזר עליו עונש.

בית הדין מציינ כי יש להתייחס לעבירות על פקודת הבטיחות כאל עבירות כלכליות, כך שביסוד המחדל עומד אינטרס כספי ורצון לחסוך בעלויות ועל כן אמצעי האכיפה המתאים צריך לכלול ענישה כספית משמעותית.

בית הדין מדגיש שוב את חשיבות מינוי מנהל עבודה ומסירת הודעה על זהותו מיד מרגע המינוי וזאת כדי לשמור על בטיחותם של כלל העובדים באתר ומניעת מצב שבו נזרקות האחריות מגורם אחד למשנהו וכן כי ריבוי תאונות העבודה באתרי הבנייה הפך זה מכבר למכת מדינה באופן שיש בו כדי להצדיק החמרה בענישה גם כאשר מדובר במעשה או במחדל אשר לא גרם כשלעצמו לסכנה ברורה ומידית לעובדים. משכך גזר בית הדין על הנאשמת קנס פלילי בסך של 25,000 ש"ח וכן חייב אותה לחתום על התחייבות כספית בסך 58,400 ש"ח להימנע מביצוע עבירות למשך שלוש שנים.

## בית הדין קבע: המוסד הסיעודי "בית בלב בע"מ" ישלם להסתדרות 300 אלף שקל בגין פגיעה בהתארגנות עובדי

ביום 28.11.2016 פרסמה ההסתדרות הודעה לפיה מוסד סיעודי ישלם להסתדרות 300 אלף שקל בגין פגיעה בהתארגנות עובדי. להלן עיקרי ההודעה:

המרכז הרפואי-השיקומי "בית בלב בע"מ" בבת ים, שהינו חלק מרשת הדיור המוגן "בית בלב", ישלם להסתדרות פיצוי בגובה 300 אלף שקל בגין פעילות אסורה שנועדה לסכל את ההתארגנות של עובדי, כך כבוד השופט דורי ספיבק מבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב.

בפסק דין מנומק, המתפרש על פני 27 עמודים, בית המשפט חושף ומותח ביקורת חריפה על השיטות האגרסיביות והלחץ האינטנסיבי שהפעילה הנהלת המרכז השיקומי על העובדים במטרה למנוע ולפרק את ההתארגנות במוסד.

במסכת הפרות המפורטות בפסק הדין, בולטת פעולה שיטתית של ההנהלה שהנחתה את הדרגים הניהוליים הזוטרים, להפעיל לחץ על העובדים שהצטרפו להתארגנות לחזור בהם, ולמנוע מעובדים נוספים להצטרף להתארגנות. בחינת הראיות מלמדת על נקיטה באיומים, לרבות הפצת מסרונים ובהם "מסרי אזהרה" נגד ההתארגנות שנשלחו על ידי מספר מנהלות בדרגי ביניים למספר גדול של עובדים, לרבות העובדים הכפופים להן.

פסק הדין מתייחס גם לאותם מקרים "שבהם הוכנסו העובדים אחד אחד למשרדי האחיות האחראיות עליהם כדי לחתום על טפסי ביטול ההצטרפות". נקבע כי כל אלה נעשו בהנחיה מלמעלה, "על פי אותה רוח מפקד, ועל כן יש לראות את כל אלה, במקשה אחת, כהפרות בוטות של זכות העובדים להתארגנות". זאת ועוד, בית הדין פסק גם כי אופן התנהלות ההנהלה מול יו"ר ועד הפעולה וחברת ועד נוספת, מהווה התנכלות והפליה על רקע היותן פעילות מרכזיות בהתארגנות.

אחת הבשורות המשמעותיות בפסק הדין היא התייחסותו המפורטת של בית המשפט לתופעה ההולכת ומתרחבת של שימוש בדרג ניהולי זוטר לצורך הפגיעה בהתארגנות. "עצם השתיקה של הנהלה בכירה אל מול מנהלים זוטרים המביעים עמדה ברורה נגד ההתארגנות עד כדי הפעלת מרותם על העובדים הכפופים להם נגד התארגנות עובדים, אינה עומדת בחובות הבסיסיות החלות על מעסיק סביר, ומהווה כשלעצמה פגיעה בהתארגנות המצדיקה פסיקת פיצויים", נכתב בפסק הדין. "ואם כך הדבר במקרה של שתיקה, שבעתיים במקרה כמו זה שלפנינו, שבו הוכח לא רק ש"רוח המפקד" האיצה במנהלים מדרג זוטר לפעול כנגד ההתארגנות, אלא שההנהלה עצמה פעלה באופן אקטיבי ולמעשה הורתה למנהלים הזוטרים לצאת למאבק בהתארגנות".

לגבי גובה הפיצוי שנקבע - 300 אלף שקל, נכתב בפסק הדין כי: "על אף העובדה המצערת, שאף שחלפו עברו קרוב לארבע שנים מאז ניתן פסק דינו פורץ הדרך של בית הדין הארצי בעניין פלאפון, שבו נקבעה הלכה פסוקה שאין ברורה ממנה לפיה "על המעסיק להרחיק עצמו מהתערבות בהתארגנות עובדים בכל שלב משלביה", עדיין רבים הם המקרים שבהם מעסיקים רואים דרוור לעצמם לפעול בדרכים שונות, לעיתים בוטות, לשם סיכול ההתארגנות".

השופט ספיבק הדגיש כי כיום, שבע שנים לאחר חקיקת התיקון לחוק הסכמים קיבוציים שהסמיך את בית הדין לפסוק פיצויים על הפרת זכות ההתארגנות, וקרוב לארבע שנים לאחר שניתן פסק דין פלאפון, "יש מקום להחמיר עם מעסיקים הנתפסים בהפרות בוטות של זכותם היסודית של עובדיהם להתארגן".

כבוד השופט ספיבק התייחס לשיקול נוסף בקביעת גובה הפיצוי, הקשור לתחום פעילותה של רשת "בית בלב". לנוכח העובדה כי מדובר בחברה שמתמקדת במתן שירותים רפואיים למטופלים סיעודיים, צוין כי סכום הפיצוי שנקבע נמוך יותר ממה שהיה נקבע, בנסיבות זהות לחלוטין, לתאגיד מסחרי גדול. "עם זאת" ציין השופט "הפחתת שיעור הפיצויים צריכה להיות מידתית" ויש להביא בחשבון כי המעסיקה במקרה הנדון אינה עמותה קטנה בעלת תקציב מצומצם אלא חברה פרטית לא קטנה המפעילה רשת של לא פחות מ-11 מרכזים ומועסקים בה כ-1,300 עובדים, ותקציבה בהתאם. לצד הקנס שהושת על "בית בלב", בית הדין גם הורה להנהלת המוסד לחדול מכל אמירה שהיא ומכל פנייה לעובדים בנוגע להתארגנות.

## מתקנים עוול היסטורי בוועדת הכספים: נקודת זיכוי במס גם לרוכשי מקצועות תעשייתיים, אנשי הצווארון הכחול

ביום 29.11.2016 פרסמה הכנסת הודעה לפיה אושרה לקריאה ראשונה הצעת חוק בעניין נקודות זיכוי במס למסיימי לימודים לרכישת מקצוע. להלן עיקרי ההודעה:

ועדת הכספים אישרה אחר הצהריים (ג') לקריאה ראשונה, הצעת חוק שתכליתה להקנות נקודות זיכוי במס למסיימי לימודים לרכישת מקצוע בהיקף של 1700 שעות לימוד המקבילות לרכישת תואר אקדמי. כיום בוגר תואר ראשון זכאי לנקודות זיכוי אחת ובוגר תואר שני לעוד חצי נקודת זיכוי. מטרת ההצעה הנוכחית; לאפשר לבוגרי מקצועות כגון: רתכים, נגרים, טכנאים, הנדסאים בתחומי חשמל ואחרים, מקצועות התעשייה המסורתית, ליהנות אף הם מהטבת המס בדומה לאקדמאים. בדברי ההסבר להצעת החוק נאמר, כי ההכשרה המקצועית בישראל מדורגת ברמה נמוכה בהשוואה למדינות ה-OECD, זאת בעוד המקצועות התעשייתיים ניצבים בפני מחסור באנשי מקצוע, במיוחד נוכח פרישתם לגמלאות של עובדים רבים בתעשייה זו. הדבר יצריך הכשרה של עובדים מקצועיים רבים בעשור הקרוב.

את החוק יזמו חברי הכנסת מירב בן-ארי (כולנו) ואיתן ברושי (המחנה הציוני) ועוד שורה של חברי כנסת שהצטרפו אליהם. מדובר בשתי הצעות חוק נפרדות שכל אחת מהם יזם ואוחדו היום בוועדת הכספים לחוק אחד.

ח"כ בן-ארי: "מדובר בתיקון עוול היסטורי, כיום סטודנט שמסיים לימודי מזה"ת או מנהל עסקים, שאני לא מזלזלת באף אחד מהם, נהנה מנקודת זיכוי אחת במס ואילו הנדסאי חשמל מקבל רק חצי נקודת זיכוי. אין כל סיבה לאפליה הזו. אני הסכמתי לביצוע המהלך בפעילות על-פני ארבע שנים, כי זה מה שהאוצר הסכים אחרי דיונים ארוכים והיה חשוב לקדם את החוק".

### סיכום של דברים

**ביום 29.11.2016 פרסמה הכנסת הודעה לפיה אושרה לקריאה ראשונה הצעת חוק בעניין נקודות זיכוי במס למסיימי לימודים לרכישת מקצוע.**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**משמעות המונח נישואים במסגרת התפטרות עובד/ת כדין פיטורים בנסיבות של העתקת מקום מגורים לרגל נישואים**

**ס"ע (נצרת) 58596-09-14, סילביה מזאווי ל' אינדקס הגליל תקשורת ועיתונות בע"מ. ניתן ביום 14.10.2016, בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת, ע"י כבוד הרשמת לובנא תלחמי סוידאן**

העובדת עבדה אצל המעסיקה כ-10 שנים והתפטרה כדין פיטורים לרגל העתקת מקום מגורים בשל נישואין. העובדת נישאה בנישואים נוצריים למר עמארה ותוך מספר חודשים הם נפרדו. העובדת חתמה עם מר עאוני תושב כפר יאסיף על הסכם ממון. בהסכם צוין כי ברצונם של העובדת ועאוני לגור ולחיות יחד כבעל ואשה במשק בית משותף, להביא ילדים משותפים ולהינשא בעתיד וזאת לאחר הסרת המניעה המשפטית לנישואים רשמיים. במועד התפטרותה העובדת הייתה עדיין רשומה במשרד הפנים כנשואה למר עמארה. אולם אין מחלוקת לפיה אותם נישואין הגיעו לידי סיום לפני שנים ומאז דרכיהם נפרדו. אין גם מחלוקת שבמועד התפטרותה עאוני היה רשום כנשוי לאישה אחרת. מההסכם עולה כי באותו מועד עאוני היה פרוד מאשתו ונמצא בהליכים משפטיים. אם כך, בנקודת הזמן של התפטרות העובדת גם אם רצתה להינשא לעאוני בנישואין כדת וכדין לא היה באפשרותה לעשות זאת עקב המניעה שהייתה קיימת בעניינה ובעניינו. מניעה זו אין בה כדי לשלול פיצויי פיטורים לדעת בית הדין. מהעובדות עולה כי העובדת קשרה את חייה לחיי עאוני בקשר זוגי כן ואמיתי במטרה לבנות תא משפחתי חדש וכתוצאה מתא זה נולד להם בן כשנה לאחר התפטרותה ומעברה לכפר יאסיף. בנוסף לעובדת ולעאוני הוצאו תעודות זוגיות מארגון משפחה חדשה וזו מעידה על כך שהנושאים אותה הם בני זוג, שמסרו הצהרה משותפת בדבר התחייבותם כבני זוג. אמנם לא מדובר במסמך רשמי של המדינה או רשויותיה אך יש בהם כדי להעיד על כוונתם ורצונם של העובדת ועאוני להכריז על מערכת יחסים בניהם כנישואים לכל דבר יעניין. בהתאם לחוקים שונים ופסיקה ענפה נישואין יש לפרש בהתאם למחות הקשר הנבחן ולא דווקא אם יש בידי הצדדים לאותו קשר תעודות נישואין. לאור האמור לעיל נפסק לעובדת פיצויי פיטורים.

**נפסק פיצוי לעובדת שפוטרה בשל מצבה הרפואי תוך הפרת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות**

**סעש 33089-10-13 הניה ויכמן נגד ש.א.מ מרכז הגז בע"מ. ניתן ביום 30.8.2016, בבית הדין האזורי בתל אביב- יפו ע"י כבוד השופטת מיכל לויט**

העובדת הועסקה בחברה כ-15 שנה וטענה כי פוטרה עקב הידרדרות במצבה הבריאותי. המעסיק מנגד טען, כי הפיטורים נבעו ממניעים מקצועיים. בית הדין קיבל את תביעתה של העובדת וקבע, כי העובדת פוטרה מעבודתה בעקבות מצבה הרפואי ומוגבלותה הפיזית הזמנית, וזאת בניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998. כמו כן, הוכח שהמעסיק חייב את העובדת לצאת לחופשה בעקבות מצבה הרפואי ומנע ממנה לחזור לעבודה עד לביורור מצבה הרפואי. עוד נקבע, כי אין סבירות בכך שעובדת בגילה, בותקה ובמצבה הרפואי של העובדת תבקש לסיים את העסקתה, כאשר במצבה באותה העת סיכוייה למצוא עבודה חלופית היו קלושים. בנוסף נקבע כי לא נעשה שימוע כדין. לפיכך בית הדין קיבל את התביעה והורה למעסיק לשלם פיצוי כספי לעובדת על סך 66,470 ש"ח.

**תקצירי פסקי הדין מאת:**

**עו"ד אילנית מילוא ועו"ד מורן טימן גוגול**

**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

**עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט ביצוע גרפי: אירית אלכסנדרובסקי**

**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.**