

נעמי לנדאו ושות' – נאוה פינצ'וק-אלכסנדר
Neomi Landau & Co. – Nava Pinchuk-Alexander

עורכי דין - LAW FIRM

66881 תל-אביב 11, שדרות רוטשילד | 11, Rothschild Blvd, Tel-Aviv 66881
03-5190500 : פקס 03-5190519 : טלפון | Tel. (972) 3-5190519 Fax. (972) 3-5190500
דוא"ל : office@landaulaw.co.il : E-mail:

Neomi Landau, Adv
Nava Pinchuk-Alexander, Adv

03/08/2015
8200/7/11

נעמי לנדאו, עו"ד
נאוה פינצ'וק-אלכסנדר, עו"ד

יובל ברוק, עו"ד

גיא מדמוני לנדאו, עו"ד

גלית קופרשמידט, עו"ד
ענבר בורנשטיין ליאבוק, עו"ד
שגיא אסמן, עו"ד

Yuval Bruck, Adv

Guy Madmoni Landau, Adv

Galit Kupershmidt, Adv
Inbar Borenshtein Lyabock, Adv
Sagi Asman, Adv.

יחסי עבודה והסכמים קיבוציים

דיני תכנון ובניה מקרקעין ודיני משמעת

דיני עבודה, דיני ביטוח לאומי

לכבוד:
לקוחות המשרד

באמצעות דוא"ל

שלום רב,


הנדון: עדכונים במשפט העבודה לחודש יולי 2015

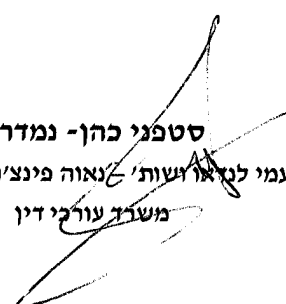
משרדנו עוקב מדי יום אחר החקיקה, ההסכמים הקיבוציים, צווי ההרחבה, פסקי הדין ופרסומים נוספים הנוגעים לתחום יחסי העבודה.

במסגרת המעקב שביצענו בין התאריכים 1-31.7.2015 מצאנו דבר חקיקה אחד ו-7 פסקי דין אשר יש בהם, להבנתנו, כדי לתדש הלכה בתחום או לגלם עניין אשר ראינו לנכון להביאו בפניכם.

אנו נמשיך להעביר אליכם מדי חודש סיכומים של הלכות וחידושים בתחום משפט העבודה.

בכבוד רב ובברכה,


שגיא אסמן, עו"ד
נעמי לנדאו ושות' – נאוה פינצ'וק אלכסנדר
משרד עורכי דין


סטפני כהן- נמדר, עו"ד
נעמי לנדאו ושות' – נאוה פינצ'וק אלכסנדר
משרד עורכי דין

התיקון לחוק דמי מחלה:

ביום 16.7.15 פורסמה ברשומות¹ הוראה המבטלת את סעיף 2(א) לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז-1976, אשר קבע כי אישור מחלה צריך לכלול "אבחנה רפואית". יחד עם זאת, הוספה הוראת "שמירת דינים" לפיה התקנות אינן פוגעות בהוראת "כל דין או הסכם" בקשר למסירת אישורי מחלה.

הסבר:

עובד אשר נעדר מעבודתו מפאת מחלה, זכאי לקבל ממעסיקו דמי מחלה בהתקיים מספר תנאים מצטברים. אחד מן התנאים הוא שעובד המבקש לממש את זכויותיו לקבלת דמי מחלה ימציא תעודת מחלה מאת רופא ובה יצוינו הפרטים הבאים: **שם החולה, אבחון המחלה, תקופת המחלה, שם הרופא ומענו ותאריך הוצאת התעודה.**

הוראת הביטול מורה למעשה לבטל את החובה לכלול בתעודת המחלה את "אבחון המחלה". הטעמים לביטול מצויים בעתירה שהוגשה לבג"ץ כנגד שר הכלכלה על ידי עמותת קו לעובד, עמותת רופאים לזכויות אדם והאגודה לזכויות האזרח, בה טענו הגופים, כי החובה בחוק לפיה על העובד למסור אבחון של המחלה- מפרה מספר הוראות חוק ביניהן: "חוק יסוד כבוד האדם וחירותו" (כיוון שפוגעת שלא לתכלית ראויה ובמידה העולה על הנדרש בזכות העובד לסודיות רפואית), "חוק הגנת הפרטיות" ועוד.

הערה:

בעתירה שהוגשה לבג"ץ נטען כי יש גם לבטל את הוראת תקנה 2(ג) לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) לפיה- במקרה בו מתעורר ספק אצל המעסיק באשר לכשרותה של תעודת מחלה שלא ניתנה מאת קופת חולים, רשאי המעסיק להעמיד את העובד לבדיקה רפואית, ועל העובד מוטלת חובה להיענות לדרישה זו של המעסיק.

בניגוד לתקנה 2(א) אשר בוטלה כאמור, תקנה 2(ג) נותרה על כנה ולא בוטלה או שונתה. לכן, המצב החוקי כיום בסוגיה זו נותר כשהיה- במידה ועובד חלה והוא נותן למעסיק תעודת מחלה שלא מקופת חולים, המעסיק רשאי יהיה להעמיד את העובד לבדיקה רפואית והעובד חייב להיענות להזמנה להיבדק.

בנוסף להוראת הביטול הוספה כאמור הוראת "שמירת דינים" לפיה התקנות אינן פוגעות בהוראת "כל דין או הסכם" בקשר למסירת אישורי מחלה. כלומר, התיקון לחוק שומר את הדינים שהיו לפני כניסת התיקון לתוקף, גם אם אלה מנוגדים לתיקון.

עיון בהסכמים שונים במשק, מעלה כי החובה כי תעודת מחלה תכיל "אבחנה רפואית" קיימת למשל בסעיף 33.225 (ב) לתקשי"ר, וכן בהסכמים קיבוציים שונים כגון- סעיף 16.5 להסכם הקיבוצי בין ההסתדרות החדשה לבין חברת סוגת תעשיות בע"מ². לאור לשון התיקון והוראת "שמירת הדינים" שבו נראה כי ההוראות בהסכמים מסוג אלה תישארנה בתוקף על אף היותן מנוגדות לתיקון, עם זאת, ניתן להניח בזהירות כי במקורות כגון תקנון שירות המדינה ההוראה המקפחת תשתנה בהקדם ותתחקה אחר רוח החוק שלאחר התיקון.

¹ בק"ת 7533, התשע"ה, 16.7.2015, עמ' 1381, תחילתו 120 ימים מיום פרסומו.
² שמספרו בפנקס ההסכמים הקיבוציים 20110280

סעיף 12-09-52613 אוריה שומרון נ' משה טביב, ניתן ביום 5.7.15

העובדות: התובע הועסק כטכנאי מקררים ומזגנים ופוטר לאלתר מעבודתו בשל ביצוע עבודות פרטיות אצל לקוחות הנתבע. התובע הגיש תביעה כנגד מעסיקו- מר משה טביב, בעליה של חברת "טביב-חברה לקירור ומיזוג אוויר" לתשלום פיצויי פיטורים, פיצוי בגין פיטורים שלא כדון, ולתשלומים נוספים הנובעים מתקופת עבודתו כטכנאי קירור בבית העסק של הנתבע, שנמשכה כ-18 שנים.

השאלה המשפטית: האם נסיבות המקרה מצדיקות את שלילת פיצויי הפיטורים וכן את שלילת ההודעה המוקדמת?

הסבר מקדמי:

סעיף 1(א) לחוק פיצויי פיטורים קובע, כי עובד שעבד שנה אחת לפחות במקום העבודה ופוטר על ידי המעסיק זכאי לתשלום פיצויי פיטורים בשיעור של שכר חודש אחד לכל שנת עבודה. כלומר במקרה שלנו ל- שכר חודשי X 18 שנים. עם זאת, סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים קובע, כי בית הדין האזורי לעבודה רשאי לקבוע כי עובד פוטר בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא פיצויים, או פיצויים חלקיים (ודוק: שלילה מלאה או חלקית מכוח פסק דין תהיה רק במידה ולא ניתן לפעול מכוח הסעיף הדין בשלילת פיצויים מכוח הסכם קיבוצי שחל- סעיף 16 לחוק פיצויי פיטורים). במידה ולא ניתן לפעול מכוח הסכם קיבוצי כאמור (בין אם שאין הסכם קיבוצי או שהוא לא מסדיר את סוגיית השלילה/הפחתה של פיצויי פיטורים) ובית הדין נדרש לסוגיה, סעיף 17 קובע, כי עליו להיות **מונחה** (לא מחויב) על פי הכללים שבהסכם הקיבוצי שחל על המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה. **תקנון העבודה-** הסכם קיבוצי כללי בין התאחדות התעשיינים לבין ההסתדרות הכללית- הוא ההסכם שחל על המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה, ולכן על בית הדין להיות מונחה על פיו. אשר להודעה המוקדמת, סעיף 10 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות קובע, כי חובת מתן הודעה מוקדמת אינה חלה על מעסיק במצב של פיטורים בנסיבות המצדיקות את שלילת הפיצויים.

בית הדין פסק (כב' השופט דניאל גולדברג):

הנסיבות אינן מצדיקות שלילה מוחלטת של פיצויי הפיטורים. טענה של גניבה ממעביד מצריכה מידת הוכחה מוגברת, מעבר לזו הדרושה במשפט אזרחי רגיל, היינו מעבר למאזן ההסתברות. כל שהוכח הוא אירועים בודדים שיכולים ללמד כי התובע ביצע עבודות פרטיות גם אצל מספר מצומצם של לקוחות הנתבע. טענות הנתבע בדבר גניבת לקוחות וחלק מכספי הלקוחות כמו גם גניבת חלפים, לא הוכחו ברמת ההוכחה הנדרשת. נוכח השיקולים השונים להפעלת הסנקציה של שלילת פיצויי פיטורים, **נמצא כי נסיבות העניין מצדיקות שלילת 50% מפיצויי הפיטורים ושלילת ההודעה המוקדמת.** עוד הוסיף השופט, כי אין ספק בדבר חומרת המעשים של התובע שעבד שנים רבות אצל מעסיקו וניצל לרעה את מידת האמון שניתנה בו.

הערה: סעיף 10 לחוק הודעה מוקדמת אשר מונה כאמור את המקרים בהם לא חלה חובת מתן הודעה מוקדמת קובע בסעיף קטן (2) כי חובת מתן הודעה מוקדמת לא חלה.. "על מעסיק, בנסיבות שבהן העובד שפוטר אינו זכאי לפיצויים..". כלומר, על פי לשון החוק חובת מתן הודעה מוקדמת אינה חלה רק אם הפיצויים נשללו מהעובד באופן מלא. **על כן, נראה כי החידוש בהלכה הוא שגם במצב שבו נשללו פיצויים באופן חלקי בלבד (50% במקרה שלנו), ניתן שלא להחיל את חובת ההודעה המוקדמת.**

סע (י-ס) 10-10-11595 אהוד יונה נ' חוגלה שיווק 1982 בע"מ, ניתן ביום 15.7.15

העובדות התובע הועסק כעובד שכיר ע"י חברת חוגלה בתפקיד של סוכן מכירות בשנים 1988-1990. משנת 1990 נתן התובע לנתבעת שירותי הפצה והובלה כ"קבלן עצמאי". לאחר סיום ההתקשרות בין הצדדים, הגיש התובע תביעה זו בה הוא טוען כי חרף ההתקשרות עמו כקבלן עצמאי, התקיימו בינו לבין הנתבעת יחסי עובד-מעסיק משנת 1988 ברציפות, וכי על הנתבעת לשלם לו זכויות שונות הנובעות מתקופת העבודה וסיומה (למשל פיצויי פיטורים, פדיון ימי חופשה, דמי הבראה ועוד).

השאלה המשפטית: האם יש להכיר בדיעבד ביחסי עובד-מעסיק בין התובע לנתבעת ?

הסבר מקדמי: הכלל הוא כי מעמדו של אדם אינו נקבע על פי תיאור או מצג חיצוני שניתן על ידי מי מהצדדים, אלא על פי מהות היחסים ומערכת העובדות שנוצרה הלכה למעשה. על מנת להבין את צביונה של מערכת היחסים בין הצדדים בית הדין לעבודה מיישם מכלול של מבחנים, סימנים ועובדות הנותנים במצטבר תמונה שלמה ומלאה יותר.

המבחן הנוהג כיום לקביעת קיומם של יחסי עובד מעביד הוא "**המבחן המעורב**". בבסיס מבחן זה, נמצא "מבחן ההשתלבות" (זהו המבחן העיקרי במסגרת המבחן המעורב והוא מורכב מ**מפן חיובי**- היותו של העובד משולב במערך הארגוני של המעסיק וכן **מפן שלילי**- חוסר היותו של העובד בעל עסק עצמאי, המספק שירותים כ"גורם חיצוני"). בצדו של מבחן ההשתלבות נמצאים מבחני משנה נוספים ובהם, הסכמת הצדדים לגבי אופן ההעסקה, אופן הפיקוח על ביצוע העבודה, צורת תשלום השכר ואופן ניכוי תשלומי החובה, ביצוע העבודה באופן אישי ועוד.

חשוב לציין שהמבחנים הנזכרים לעיל אינם בהכרח בעלי משקל מוחלט ובמקרים קשים ומורכבים הם הופכים למבחנים יחסיים, אשר משקלם המצטבר הוא זה שנותן מענה לשאלה האם התקיימו בנסיבות העניין יחסי עובד-מעביד.

בית הדין פסק (כב' השופט דניאל גולדברג):

משקלם המצטבר של מרבית הסממנים במקרה הזה תומך במסקנה המשפטית כי בין הצדדים לא התקיימו יחסי עובד-מעביד. מהראיות והעדויות עולה כי הפן החיובי של מבחן ההשתלבות אינו מתקיים – **התובע הסתיר מבית הדין קיומו של הסכם למתן שירותי הפצה מחודש מאי 1990, הסתיר את הצהרתו בסמוך לכך בדבר הפסקת יחסי עבודה ומעבר למתכונת התקשרות של קבלן עצמאי, לא גילה כי חתם על ערבויות והעמיד ביטחונות להבטחת התחייבויותיו על פי הסכם ההתקשרות, הוא עסק בעיסוקים נוספים במקביל לעבודתו בחוגלה, האינטרסים העסקיים של התובע כמפיץ לא היו מזוהים עם האינטרסים העסקיים של סוכן מכירות מטעם הנתבעת וגם הגדרת תפקידו הייתה שונה משל "סוכן מכירות רגיל", הפיקוח עליו היה רופף וניתן לומר כי היה "אדון לעצמו" וגם היחס אליו לא היה כאל "עובד" בהתבסס על עדויות של אנשי צוות המכירות מהם "כביכול" היה חלק.**

גם הפן השלילי של מבחן ההשתלבות אינו מתקיים בתובע – **התובע הפעיל עסק עצמאי משלו- הוא העסיק שני נהגים ושילם את שכרם, הנהגים נהגו במשאיות שבבעלותו, נשא בהוצאותיו והיה חשוף לסיכויי רווח והפסד והוא אף העמיד בטחונות וערבויות למילוי התחייבויותיו כלפי הנתבעת.**

סע (ת"א) 11-11-31138 ארמון אדרי נ' ג'בארה עלי, ניתן ביום 13.7.15:

העובדות: חברת "וופא טורס הסעות ותיירות 2000 בע"מ", היא חברה פרטית שעסקה בהסעות לתיירים באמצעות צי אוטובוסים שהיה בבעלותה. ביום 18.2.13 הוגשה בקשת פירוק כנגד החברה, ובהמשך הוצא צו פירוק כנגדה, ומונה לה מנהל מיוחד לבדיקת תביעות חוב של עובדי החברה. בעקבות פירוק החברה, כל אחד מהתובעים (שמונה תובעים שהועסקו כנהגי האוטובוסים במשך כ-3 שנים ואשר כל אחד מהם נדרש, סמוך לתחילת עבודתו, להעמיד בטוחה עבור האוטובוסים שיועמדו לשימוש בסך של כ-100,000 ₪) הגיש למפרק תביעת חוב. תביעות החוב התקבלו בכל הנוגע לשכר עבודה, פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת, פדיון חופשה, הבראה, והפרשות פנסיוניות. עם זאת, **נותרה להכרעת בית הדין שאלת הרמת המסך כלפי הבעלים, לגבי כספי הפיקדונות שהפקיד כל אחד מהתובעים.**

השאלה המשפטית: האם יש מקום להרים את מסך ההתאגדות, ולחייב את הנתבע, בעל מניות בחברה הסעות שהעסיקה את התובעים והתפרקה, בהחזר "פקדון" שנדרש להפקיד כל אחד מהתובעים עם תחילת עבודתו?

הסבר מקדים: "הרמת מסך" בין תאגיד לבין בעליו בתחום משפט העבודה תגרום לכך שהבעלים של התאגיד ייחפז למעשה למעסיק הישיר של העובדים. השימוש במנגנון זה הוא חריג, המשבש לכאורה את עקרון האישיות המשפטית הנפרדת אשר מהווה את הכלל. המבחנים על פיהם יקבע בית המשפט אם ניתן להרים את המסך, קבועים בסעיף 6 לחוק החברות והם: אם מצא כי בנסיבות העניין **צודק ונכון** לעשות כן, **במקרים החריגים שבהם השימוש באישיות המשפטית הנפרדת נעשה באחד מאלה:** א. באופן שיש בו כדי להונות אדם או לקפח נושה של החברה ב. באופן הפוגע בתכלית החברה ותוך נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולתה לפרוע את חובותיה. ודוק: ישנה דרישה נוספת שיתקיים בבעלים **יסוד נפשי** מסוג ידיעה ולכל הפחות "עצימת עיניים" (אך אין די ברשלנות בלבד). עיון בפסיקת בתי הדין מלמד כי בשדה משפט העבודה הרמת מסך התבצעה עד כה בנסיבות כגון- ביצוע ניכויים משכר העובד לצורך הפרשה פנסיונית כשבפועל הכספים כלל לא מועברים לקופה, התעלמות מזכויות עובדים והגעה למצב של חדלות פירעון מבלי לבקש הליך לפירוק החברה שיאפשר לעובדים לממש זכויותיהם במוסד לביטוח לאומי, ערבוב נכסים בין מספר חברות או הברחת נכסים לחשבון פרטי/לחברה חדשה, וכד'.

בית הדין פסק (מפי כב' השופט ד. ספיבק): יש להבחין בין מעמדם של כלל הבאים במגע עם החברה לבין עובדיה, מתוך הכרה במעמדו של העובד כנושה מיוחד, שהחברה נושאת כלפיו בחובות אמון ותום לב מוגברות. במקרה זה, המדובר "בחברה משפחתית" פרטית וקטנה שבעליה הוא בעלים יחיד. **כשהמעסיק הינו חברה פרטית משפחתית קטנה, שניתן להיווכח שמעבר למעטה המשפטי היא מנוהלת למעשה כעסק פרטי, שבו הסיכוי לעירוב בין טובת החברה וטובת המשפחה גדל, על בית המשפט לגלות "פתיחות וגישה ליברלית בהרמת מסך".** אשר לכספי הפיקדון שנדרשו העובדים להפקיד- אלה עומדים בניגוד מוחלט לחוק איסור קבלת ביטחונות מעובד, התשע"ב 2012. בכל הקשור ליסוד הנפשי- ראשית היה רישום כוזב של בעלי המניות בחברה (בהתחלה אחות של הבעלים ולאחר מכן 2 בניו) אשר נועד במובהק להונות את התובעים כנושי החברה - זה לבד יהווה עילה מספקת להרמת מסך קבע השופט. בנוסף, באותו מקרה חקירתו חשפה כי היה לו מעל ומעבר לרף המינימלי של היסוד הנפשי ולפיכך, הורה כב' השופט ספיבק על הרמת מסך החברה וחיוב הבעלים באופן אישי בחובות החברה בכל הקשור לפיקדונות הנהגים.

סעיף 12-09-46942 א.ב. ואח' נ' מדינת ישראל, ניתן ביום 19.07.2015

העובדות: התובענה מבוססת על חוק שירות המילואים, תשס"ח 2008 (להלן – חוק שירות המילואים). התובעים הם שני עובדי מדינה, שניהם טייסים מבצעיים בחיל האוויר, המשרתים בממוצע (כל אחד מהם) 50 ימי מילואים בשנה. התובעים טענו כי בהתאם לחוק שירות המילואים משרת מילואים המצליח לעבוד בעבודתו הרגילה במהלך שירות המילואים או מבצע את שירות המילואים בימי מנוחה או בחגים או בימי חופש, יהיה זכאי הן לשכר העבודה הרגיל והן לתגמול מילואים. טענת התובעים היא כי הנתבעת מקזזת שלא כדיון משכר המשרתים במילואים סכומים שאין היא זכאית לקזזם.

השאלה המשפטית: האם הנתבעת צריכה להשיב את הפרשי השכר אשר נוכו מעובדי מדינה ששירתו במילואים בימי שישי ושבת, בימי מנוחה ובימי חופשה?

הסבר מקדמי: הנתבעת טענה כי מבלי להודות בטענות התובעים היא תשיב את אותם הפרשי השכר שנוכו לכלל חיילי המילואים ועל כן הבקשה מתייתרת.

בית הדין האזורי פסק (השופט דורי ספיבק):

השופט נתן צו הצהרתי לפיו הנתבעת צריכה להשיב את הפרשי השכר אשר נוכו מעובדי מדינה ששירתו במילואים בימי שישי ושבת, בימי מנוחה ובימי חופשה, וזאת מחודש אוגוסט 2008 שבו נכנס לתוקף חוק שירות המילואים. ההצהרה תחול על כלל עובדי המדינה המשרתים במילואים, והחוזרים יבוצעו לא יאוחר מיום 19.11.15.

כמו כן ניתן צו הצהרתי לפיו ככל שהמדינה תחליט, בנקודת זמן כלשהי בעתיד, לשנות את שיטת הניכוי משכרם של התובעים ועובדי מדינה אחרים במצבם, בגין ימי מילואים, יהא עליה להודיע על כך מראש לתובעים 120 יום קודם לכניסת ההחלטה לתוקף.

ס"ק (חי') 15-03-6959 הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב חדרה/שומרון נ' קיסריה אלקטרוניקה

רפואית בע"מ, ניתן ביום 12/07/15

העובדות: בקשת המבקשת לאסור על המשיבה לזמן את גב' אורנה גלילה, המשמשת כיו"ר וועד הפעולה, לשימוע לפני פיטורים ולאסור על פיטוריה.

השאלה המשפטית: האם התובעת זכאית להמשיך ולשמש בתפקידה כמנהלת חשבונות ראשית במשיבה במקביל לכהונתה כיו"ר ועד הפעולה?

הסבר מקדמי: בסעיף 8 לתקנון ועדי העובדים של המבקשת נקבעו סייגים לזכות להיבחר לוועד העובדים במקרים שבהם העובד הנבחר לא יוכל לייצג את העובדים נאמנה, בין לנוכח ניגוד עניינים בין תפקידו של העובד במקום העבודה לבין מילוי תפקידו כחבר ועד העובדים, בין לנוכח חברותו של העובד בארגון עובדים אחר ובין כתוצאה מהרשעה בפלילים, השעיה או הפרת מרות ההסתדרות. במחלוקת שהתגלעה בין הצדדים הסייגים הרלוונטיים הם סעיפים 8(ג) ו-8(ז) לתקנון וכדלקמן:

אלה לא יהיו רשאים להיבחר לוועד עובדים:

(ג) הגזבר, החשב, המבקר והיועץ המשפטי.

.....

(ז) עובדים שיש ניגוד אינטרסים ממשי בין התפקיד אותו הם ממלאים לבין הכהונה בוועד. מחלוקת

בשאלת קיום ניגוד האינטרסים תובא להכרעת האגף לאיגוד מקצועי."

בית הדין האזורי פסק (מפי כב' השופטת איריס רש):

לאחר בדיקת המונח "גזבר" בית הדין האזורי לא שוכנע שתפקידה של הגב' גלילה זהה או דומה לתפקיד גזבר כאמור בסעיף 8(ג) לתקנון ועל כן, קבעו שהסייג הקבוע בסעיף 8(ג) לתקנון לא חל על הגב' גלילה. באשר לטענת המשיבה לפיה קיים ניגוד עניינים ממשי בין התפקיד אותו מלאה הגב' גלילה כמנהלת חשבונות ראשית לבין כהונתה כיו"ר הוועד, בית הדין האזורי קבע כי לא הוכח כי קיים ניגוד עניינים ולפיכך אין כל מניעה בהמשך עבודתה של הגב' גלילה כמנהלת חשבונות ראשית במקביל לכהונתה כיו"ר הוועד.

לעניין מאזן הנוחות בית הדין האזורי קבע כי מאזן הנוחות נוטה בבירור כלפי המבקשת. כאמור לעיל, הוכח כי לא קיים ניגוד עניינים בין עבודתה של הגב' גלילה כמנהלת חשבונות ראשית לבין כהונתה כיו"ר ועד הפעולה ולפיכך, הגב' גלילה זכאית לכהן בשני התפקידים במקביל ואין בסיס לזימונה לשימוע לפני פיטורים לנוכח סירובה לבחור באחד משני התפקידים. לכך יש להוסיף את הצורך בצמצום הפגיעה בזכות לחופש ההתארגנות, הזכות של הגב' גלילה להיבחר לוועד העובדים והזכות של העובדים לבחור את הייצוג המיטבי עבורם כמו גם העובדה שהצדדים מצויים בעיצומו של משא ומתן לקראת חתימה על הסכם קיבוצי ראשוני ודחיית הבקשה עשויה לפגוע בחופש ההתארגנות ו/או להכשיל את מהלך ההתארגנות.

לפיכך, בית הדין קיבל את הבקשה והורה על ביטול החלטת המשיבה להעביר את הגב' גלילה מתפקידה כמנהלת חשבונות ראשית ועל החזרתה של הגב' גלילה לתפקידה כמנהלת חשבונות ראשית. בנסיבות אלו ולאור קביעת ביה"ד האזורי בדבר העדר ניגוד עניינים בין שני התפקידים, ניתן צו מניעה זמני האוסר על המשיבה לזמן את הגב' גלילה לשימוע לפני פיטורים בשל סירובה לבחור באחד מהתפקידים.

הערה: יש לציין כי בבר"ע (ארצי) 15-07-37921 קיסריה אלקטרוניקה רפואית בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב חדרה/שומרון (פורסם בנבו, 20/7/2015), בית הדין הארצי דחה את בקשת רשות הערעור וקבע כי אין מקום להתערב בהחלטת בית הדין האזורי.

סעי' (י-ם) 53485-04-15 ענבל לוריא נ' מדינת ישראל- משרד הרווחה והשירותים החברתיים- המשרד
הראשי, ניתן ביום 15/07/2015

העובדות: העובדת החלה לעבוד כעובדת סוציאלית במשרד הרווחה ביום 29.4.13 והייתה אמורה לעבוד שנתיים במסגרת "ניסיון" ולאחר מכן, אם התאימה, לקבל קביעות. המבקשת עבר במהלך עבודתה הטרדה מינית והתלונה על כך. מאז הגשת התלונה, התנכלו המעסיקים לעובדת, ולבסוף אף פיטרו אותה ללא עריכת שימוע כדין.

השאלה המשפטית: האם פוטרה המבקשת שלא כדין בניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, בניגוד לחוק למניעת הטרדה מינית ותקנותיו, בניגוד לתקשי"ר, בחוסר תום לב, משיקולים זרים ושלא על פי כללי המנהל התקין.

הסבר מקדמי: עניינה של החלטה זו היא בקשת המבקשת למתן צו מניעה זמני כנגד פיטוריה ומתן הוראה להחזירה לעבודה במשרד הרווחה לתפקידה כעו"ס בכירה. יש לציין כי בעבר נפסק כי דרך המלך בפיטורין שלא כדין אינה השבה לעבודה אלא פיצויים. (ראה ע"ע (ארצי) 109/08 מרכז החינוך העצמאי לתלמודי תורה נ' עובדיה בן נון) אולם, במהלך הזמן ובפרט בשירות הציבורי, בנסיבות מתאימות וחריגות נפסק כי ניתן לאכוף יחסי עובד ומעביד.

בית הדין האזורי פסק (מפי השופטת שרה שדיאור):

לא נערך למבקשת שימוע כדין. בהעדר שימוע כדין מכתב הפיטורים בטל מעיקרו (VOID), מטעם זה כשלעצמו יש להשיב את המבקשת לתפקידה ולראות את העסקתה ברצף מהיום בו חדלה לעבוד בפועל ועד למתן ההחלטה וגם בהמשך הזמן לרבות לעניין תשלום שכרה משך כל תקופה זו. עוד, משהוכח כי המבקשת הייתה עובדת טובה וכי פיטוריה נבעו מהתנכלות ומשיקולים לא עניינים ומשהנילו כבר אינו עובד עוד במשיבה, הרי שגם מטעמים אלה פיטוריה היו שלא כדין והם בטלים מעיקרם. יודגש כי לולא היו בטלים מעיקרם, אלא רק ברי ביטול, היה מקום להשיב את המבקשת לעבודתה ולאכוף את יחסי עובד מעביד במכרז. בפיטורי המבקשת נפלו פגמים ממשיים, ומהותיים היורדים לשורשם בכל שלב בתהליך. המבקשת נפגעה שלוש פעמים, פעם אחת שהוטרה מינית במסגרת העבודה, ופעם שניה שהתנכלו לה במהלך ההעסקה בגין התלונה ופעם שלישית שלמה את המחיר בפיטוריה. **עוולות אלו הדרך לתיקונן הוא בהשבתה לעבודתה.** מקרה זה הוא ממין המקרים החריגים בהם יורה בית הדין על אכיפת יחסי העבודה לאחר שעשה את האיזונים ולנוכח הפגמים החמורים שמצא לכל אורך הדרך בהתנהלות המשיבה, כל אחד מהם לחוד, וקל וחומר כולם יחד.

סק (ב"ש) 27328-05-14 כח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי נ' צ.ל.פ. תעשיות בע"מ (פורסם בנבו, 30/06/15)

העובדות: המשיבה היא חברה העוסקת בייצור ובפיתוח אריזות גמישות, השייכת לענף הפלסטיקה. המבקש הוא ארגון עובדים, אשר ביום 29.7.13 הכריז על היותו הארגון היציג במשיבה. המבקש הגיש בקשת צד ליתן צו המורה למשיבה לחדש את המשא ומתן הקיבוצי עם המבקש ולהטיל על המשיבה פיצוי עונשי בגין התנכלויות כלפי עובדים בשל מעורבותם במהלך ההתאגדות. בתגובה, המשיבה הודיעה על הפסקת המו"מ בין הצדדים משום שלעמדתה המבקש איננו עוד הארגון היציג במשיבה.

השאלה המשפטית: עד מתי יש לראות את ההכרה ביציגות כעומדת בתוקפה ומתי יש מקום לבחנה בשנית?

הסבר מקדמי: חוק ההסכמים הקיבוציים אינו קובע את משך הזמן שבו עומדת היציגות על מכונה. בפס"ד סב"א 31575-02-13 **הסתדרות העובדים הלאומית נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה** (פורסם בנבו 9.9.13), בו דובר על שני ארגוני עובדים מתחרים, קבע בית הדין הארצי תקופת זמן מינימלית של כחצי שנה, תוך שהוא מאזן את האינטרסים השונים שעמדו ביסוד אותן עניין, וזאת מתוך הבנה כי האינטרס הכולל של הצדדים המנהלים את המשא ומתן (הארגון היציג והמעסיק) הוא להגיע לידי הסכמה בתוך תקופה זו, שאם לא כן, בתום התקופה עלול להיכנס ארגון אחר לתמונה ואז יצטרפו הארגון החדש והמעסיק להתחיל מחדש את המשא ומתן.

בית הדין האזורי פסק (מפי השופטת יעל אנגלברג שהם):

בענייננו, נקבע כי, כאשר אין ארגון נוסף המעוניין להיכנס לנעלי הארגון היציג, אין טעם בהגבלת התקופה לחצי שנה בלבד. כאשר אין ארגון אחר מתדפק על דלתו של המפעל, בית הדין סבור כי מן הראוי לאפשר תקופת משא ומתן נקייה מלחצים **שלא תפחת משנה**. רק לאחר שנה, ורק ככל שמתעוררת שאלה בעניין, יהא מקום לחזור ולבחון את מעמד היציגות וזאת בפנייה לבית הדין ולא באופן עצמאי על ידי המעסיק. ויובהר כי ככל שלא הוכח שהעובדים פרשו מחברותם בארגון או כי הארגון זנח את עניינו אצל המעסיק, הרי שהיציגות אינה פוקעת רק בשל חלוף הזמן. בנסיבות שבהן נערמים קשיים חיצוניים ליחסי הצדדים, יהא מקום לעיתים להאריך התקופה אפילו עד לשנתיים ימים. בנסיבות שבהן מפסיק המעסיק באופן חד צדדי את המשא ומתן בין הצדדים, לא תובא במניין התקופה, תקופה שבה הופסקו או הוקפאו ההליכים. כך גם לא יובא במניין התקופה משך הזמן שבו התנהל הליך משפטי בין הצדדים שעניינו הפסקת המשא ומתן וזאת כל עוד לא נקבע במפורש אחרת. ועד שהוכרה היציגות ועד לביטולה היא שרירה וקיימת. למעסיק אין כל מעמד בכל הנוגע ליציגות (למעט הכרה בו) ומעת שהוכר, כשר הארגון לנהל משא ומתן.

עוד נקבע כי המעסיק אינו רשאי להחתיים עובדים במהלכי התארגנות על מכתב בנוסח אחיד לפיו העובדים אינם מעוניינים בייצוג של ארגון העובדים היציג או על טפסי ביטול, ולא ישכנע עובדים לבטל טפסי החברות שלהם בארגון עובדים.