

סקירת חקיקה ופסיקה – דיני עבודה עדכון לקוחות – פברואר 2022

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

1. **פרמיה** - "לפיכך ייתכן כי אין פסול בעצם תשלום הפרמיה גם אם מדובר באחוז גבוה מהשכר, וגם אם שכר היסוד יורד מעט בשלב שבו מתחיל תשלום הפרמיה, כל עוד ניתנה לכך הסכמה מפורשת וברורה של העובד ואין פגיעה בזכויותיו."

פיצויי פיטורים - פיצול לתקופות - "באשר לפיצול התקופות, ברירת המחדל לפיצויי פיטורים היא כי שכרו של העובד מחושב על בסיס השכר האחרון. במהלך תקופת העבודה מטבע הדברים ישנה עליה בשכרו של העובד וככלל אין מקום לפצל את חישוב פיצויי הפיטורים בהתאם לשינויים במשכורת. רק במקרה בו במהלך תקופת העסקתו של העובד חל שינוי מהותי במתכונת העסקתו של העובד או שינוי בלתי רגיל בשכר, מחושבים פיצויי הפיטורים שלא על בסיס השכר האחרון בעד כל תקופת העבודה" (ע"ע 30014-01-21 דוד אדומים שירותי הובלה ומנוף בע"מ נ' טאהר חלואני (פס"ד מיום 25.1.2022)).

2. **מחיקת תביעה** - הגשת תביעה חדשה - "בעת מחיקת תובענה עקב עילה הנובעת מהימנעות תובע לקדם את ההליכים או מקיום החלטות, ייטיב בית הדין האזורי לעשות אם ישקול לקבוע כבר בהחלטת המחיקה את התנאים שיוטלו על התובע אם תוגש התביעה מחדש ... כך כאשר נמחקת תביעה עקב אי הפקדת ערובה, ניתן לקבוע מראש כי הגשתה מחדש תהיה כרוכה בהפקדת הערובה שנפסקה בהליך שנמחק ובנסיבות מסוימות אף בתשלום הוצאות משפט" (בר"ע 34065-01-22 מוחמד קבאגה נ' יצחק שטרן ושות' בע"מ (ההחלטה מיום 27.1.2022)).

3. **פיקוח המעסיק על שעות העבודה - שימוש באמצעים טכנולוגיים** - "מהקביעות העובדתיות של בית הדין האזורי עולה עבודת המשיבים 1 ו-2 נעשתה בעיקרה מחוץ לחצרי המעסיק וכי מאפייניה התעסוקתיים לא אפשרו פיקוח עליה. כפי שהראינו, סדר היום של המשיבים 1 ו-2 היה דינמי ומשתנה לא רק מיום ליום אלא גם באותו יום משעה לשעה בהתאם לצרכי העבודה. המשיב 1 שהיה מנהל תפעול והמשיב 2 שהיה יד ימינו שהו במקומות רבים, מקומות שבחלקם היו קשורים לעבודה כמו: לקוחות, ספקי כוח אדם, רשות ההגירה, עובדים זרים ומגוריהם, ובחלקם שהו במקומות שאינם קשורים לעבודה. כפי שהמשיבים 1 ו-2 ציינו, אף איכוני הטלפון הנייד שהיה ברשותם לא יכלו לשקף את מכלול שעות העבודה. בתמהיל שכזה בו עובדים נמצאים כל הזמן בתנועה עם תוכנית עבודה שנתונה לשינויים בלתי פוסקים, היא אינה יכולה להיות מפוקחת על ידי המעסיק בכל זמן נתון.

זאת ועוד, במקרים שכאלה אין למעסיק אפשרות מעשית לבחון אם שהייתו של העובד במקום פלוני היתה לשם עבודה או לצרכים אחרים. אכן ניתן להעלות על הדעת אמצעים טכנולוגיים, ששילובם יתעד את המיקום וכן את נתוני האודיו והוידאו של מעשיהם. כל אלה בשילוב אמצעים נוספים כגון בינה מלאכותית יכול ויאפשרו פיקוח. אך דומה כי אפשרויות טכנולוגיות אלה רחוקות מרחק רב מאמצעים סבירים של פיקוח. משכך חוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על המשיבים 1 ו-2, ... (ע"ע 4033-04-21 ד.ק.א. ניקיון ורעיון בע"מ נ' ויטאלי יאקושנקו ואח' (פס"ד מיום 8.2.2022)).

1/3

4. **מצילי ים - קביעות - תקן פנוי - חודשי עבודה** - "נוסיף כי יש להדגיש את הקביעה העקרונית כי ניתן לתת קביעות למציל כאשר יש תקן פנוי. כמו כן, יש להדגיש כי על פי ההסכם הקיבוצי שבין הצדדים נקבע כי כדי לתת קביעות למציל דור ב' עליו לעבוד בפועל חמישה חודשים במשך שתי עונות רחצה במועד הרלוונטי לערעורים שלפנינו (בשנת 2016 נחתם הסכם קיבוצי חדש ושם נקבע כי תקופת הניסיון הוארכה ל- 4 עונות רחצה). עלתה השאלה כיצד מונים את חמשת החודשים שנקבעו בהסכם הקיבוצי. מקובלת עלינו הפרשנות שניתנה הן על ידי השופטת בדימוס דינה אפרתי בפסק הבוררות שניתן בעניינו של מר מדינה והן על ידי בית הדין האזורי כי יש למנות את התקופה לפי החודשים ולא לפי ימי העבודה בפועל כמציל. עם זאת נדגיש כי אנו סבורים כי מספר ימי העבודה בפועל בכל חודש כמציל במהלך תקופת הניסיון צריך להיות משמעותי, ובלבד שהמעסיק לא מנע ממנו לעבוד בתפקידו כמציל את אותם ימים ללא הצדק סביר"
 (ע"ע 21-55205-03-21 50758-06-21 עיריית אשדוד נ' מדינה ואח' (פס"ד מיום 22.2.2022)).

בתי הדין האזוריים לעבודה פסקו:

1. **התפטרות** - "אנו מוצאים כי כאשר עובד מציע למעסיקו כי יעסיק עובד אחר במקומו – הוא מגלה דעתו כי בכוונתו להתפטר." (סע"ש (ת"א) 15897-05-19 תמי חתויל נ' יעקב נאדר פיירבי (פס"ד מיום 1.1.2022)).

2. **חוק יסודות התקציב - פיצוי בגין התנהגות בחוסר תום לב** - "... בית הדין לא יפסוק סעד בניגוד לחוק [יסודות התקציב – מ.ל.], ותשלום חמישה חודשי הסתגלות לתובע כ"פיצוי" על הפרת התחייבות שקיומה טעון אישור לפי סעיף 29(א) לחוק יסודות התקציב, יסכל את מטרת חוק יסודות התקציב.

... עם זאת, כי בנסיבות העניין, הוא מוסמך לפסוק לתובע פיצוי בגין התנהגות בחוסר תום לב. אמנם נפסק בעע 371/07 עיריית פתח תקווה – פנקס (מיום 2.6.08), כי אין לפסוק פיצוי בשל התנהגות בחוסר תום לב אגב כריתת הסכם חורג שתוצאתו בטלות ההסכם, אך נראה לבית הדין שהגיונו של פסק הדין בעניין עיריית פתח תקווה שולל אך היענות לסעד העיקרי שנתבקש, המהווה, למעשה, אכיפה של הסכם שטעון הסכמת הממונה, ללא הסכמה כזו, או פיצויים ששיעורם מגלה, למעשה, כי הם מהווים תחליף לאכיפת החוזה. פסק הדין בעניין עיריית פתח תקווה אינו שולל את סמכותו של בית הדין לפסוק נגד "גוף מתוקצב" פיצוי שהטלתו אינה נוגדת את מטרת חוק יסודות התקציב, והיא מקיימת את מטרת חוק החוזים להעניק סעד למי שנהגו כלפיו בחוסר תום לב בקיום התחייבות לפי חוזה." (סע"ש (ים) 8951-11-19 עוזי דהרי נ' רשות העתיקות - ירושלים (פס"ד מיום 13.2.2022)).

3. **התעמרות בעבודה** - "במקרה דנן כאמור לא הוכחה התעמרות, בפרט לנוכח חוסר המהימנות של התובעת. לדידנו הבסיס לקיומה של עילת התעמרות באופן כללי נשען על שני אדנים מבחינת נורמטיבית. האחד, מעוגן בחובת תום הלב והנאמנות ביחסי העבודה ... האדן השני מקורו בזכות לכבוד המעוגנת בחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו...".

"הערה נוספת נוגעת לשימוש המתרחב בשנעה בשנים האחרונות בעילה בדבר התעמרות בעבודה. הגם שיש לברך על צמיחתה של עילה זו, לאור המשמעות שיש לה לשמירה על זכויותיהם של עובדים ועל גיבוש סטנדרט ראוי לסביבת עבודה מכבדת ולתנאי עבודה נאותים, ראוי לזכור כי עילה זו אינה בלתי מוגבלת. אין לכחד בהשלכות שעשויות להיות להרחבה יתרה של עילה זו אשר עשויות להוביל להרתעה של מעסיקים מקיומה של אינטרקציה עם עובדיהם, ולפגוע במרקם העדין של מערכת היחסים הטבעית והפשוטה בסביבת העבודה, בחברה הישראלית.

מטרתה של עילה זו הינה להכווין את התנהגות הצדדים על מנת להטיב עם מערכת יחסים זו, ולא ליצור הרתעה מפני התקשרויות שכאלו. לפיכך, אנו סבורים כי בחינת טענות בדבר התעמרות בעבודה צריכות להיעשות לעומק. יש, אפוא, לעמוד על מילוי התנאים לעילה ובפרט לתנאי בדבר חזרתיות במישור האובייקטיבי ומתוך בחינה יסודית ורגישה של נסיבות כל מקרה לגופו ומהימנות העדויות המוצגות בפני המותב היושב בדיון."

(סע"ש (ים) 53675-10-17 רבן נ' נתניהו (פס"ד מיום 23.2.2022).

ראשי מחלקת דיני עבודה ישמחו לעמוד לרשותכם בכל שאלה:

עו"ד חמי לפידור, שותף
ראש המחלקה (משותף)
hemil@agmon-law.co.il
03-6078607



דגנית לפידור-זינגר, שותפה
ראש המחלקה (משותפת)
dganit@agmon-law.co.il
03-6078607

