

עדכון לקוחות – סקירת פסיקה מחלקת דיני עבודה

לקוחות יקרים,

בחוזר זה סקירה של פסקי דין שניתנו לאחרונה ע"י בתי הדין לעבודה והפעם, בין היתר, על קיום שימוע לפיטורים בזמן שקיים ערר על החלטה לסגור את החקירה הפלילית נגד העובד, השבת פיצויי הפיטורים כאשר הפיטורים בוטלו ועוד.

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

1. צו מניעה זמני נגד שימוע טרם קבלת החלטה על פיטורים – "חסינות" נגד פיטורים עד לסיום הליכים

פליליים / אזרחיים - רשות מקומית

עובד בכיר ברשות מקומית שתלוי ועומד בעניינו ערר על סגירת החקירה הפלילית נגדו על הטרדה מינית ע"י הפרקליטות, הוזמן לשימוע טרם קבלת החלטה באיזה מסלול של פיטורים יש ללכת, מנהלי או משמעתי, בטענה של אי התאמה לתפקיד, ניצול יחסי מרות וקיום מספר מגעים מינים עם עובדת מוחלשת במשרדי הרשות.

יצוין, כי אם ימצא מרכז הכובד של הנימוקים לפיטורים הוא משמעתי אז הסמכות לפטר את העובד היא של ביה"ד למשמעתי של הרשויות המקומיות ולא של הרשות המקומית.

ביה"ד האזורי לעבודה הוציא, לבקשת העובד, צו מניעה זמני האוסר על הרשות המקומית לקיים את השימוע וקבע ש"דיון בעבירות משמעת במסגרת מנהלית, יש בו פוטנציאל לפגיעה בזכויות שמוקנות בהליך המשמעתי, שתכליתם להבטיח בירור הוגן של הטענות, ובפרט בשים להאשמות החמורות שמופנות כלפיו".

ביה"ד הארצי לעבודה קיבל את בקשת רשות הערעור שהגישה הרשות המקומית ופסק כי אין דופי בהחלטת הרשות המקומית שטרם גיבש עמדתה האם מרכז הכובד הוא מנהלי או משמעתי לשמוע את העובד ושכלל אין מקום למתן צו מניעה זמני טרם קבלת החלטת הפיטורים.

לעניין הפגיעה בזכות הדיונית של העובד פסק ביה"ד הארצי לעבודה כי "לא נעלמה מעיננו מצוקתו של המשיב, אשר עקב ההליכים הפליליים והמשמעתיים העלולים להינקט כלפיו, חושש להציג את גרסתו המלאה בהליכי השימוע שמא תעמוד לו הגרסה לרועץ בהליכים הנוספים. ואולם, הקושי הוא קושי מובנה עת עולות כלפי עובד טענות על ביצוע עבירות פליליות בכלל ועבירות של הטרדה מינית בפרט.

בנסיבות אלה מצוי עובד הציבור בפני "סיכון משולש" (הרשעה בהליך פלילי; הרשעה בהליך משמעתי או פיטורים עקב הרשעה בעבירה שיש עמה קלון; חשיפה לתביעה אזרחית שתוגש על ידי המתלונן או המתלוננת) והעובד שאינו עובד ציבור עומד בפני "סיכון כפול" (הרשעה בהליך פלילי; חשיפה לתביעה אזרחית). אין בסיכון זה כדי להקנות לעובד חסינות בפני הליכי פיטורים עד להשלמת ההליכים הפליליים, ואולי אף האזרחיים, ועליו לכלכל צעדיו בהתאם לנסיבות. (בר"ע 30043-09-22 רשות מקומית פלונית נ' אלמוני (פס"ד מיום 22.1.2023)).

2. השבת כספי הפיצויים ותמורת הודעה מוקדמת למעסיק כאשר הפיטורים בוטלו

עובדת שפוטרה הגישה בקשה לצו מניעה זמני בו הוסכם, בין היתר, שהעובדת תחזור לעבודה לתקופת ניסיון של חודשיים, כאשר לאחר תום תקופת הניסיון העובדת המשיכה לעבוד אצל המעסיק.

ביה"ד האזורי לעבודה דחה את בקשת המעסיק להורות לעובדת להשיב את כספי הפיצויים וההודעה המוקדמת שילם לה בנימוק שהמעסיק לא הגיש תביעה בעניין ולכן לא ניתן להורות על השבת הכספים למעסיק.

ביה"ד הארצי לעבודה פסק, כי "על אף האמור, אין למעשה מחלוקת שהמבקשת צודקת בטענותיה בפן המהותי. שעה שבוטלו הפיטורים לבקשתה של המשיבה בתום תקופת הניסיון ואין חולק כי העסקתה נמשכת עד היום, קמה עליה חובה מיידית להשיב את הכספים שקיבלה עקב פיטוריה שבוטלו ... חובה זו גלומה למעשה כחלק בלתי נפרד מהסדר הפשרה מעצם ההסכמה ההדדית על ביטול הפיטורים, גם אם הדבר לא נכתב ב"רחל בתך הקטנה". למשיבה למעשה אין טענת הגנה ממשית כנגד כך, אלא היא טוענת שידה אינה משגת לצורך השבת הכספים וכן העלתה טענות פרוצדורליות על כך שנדרשת הגשת תביעה כנגדה ... ספק בעינינו אם טיעון מסוג זה עולה בקנה אחד עם חובת תום הלב הדיונית והמהותית כאחד."

הגם שבקשת רשות הערעור של המעסיק נדחתה, העובדת חויבה בתשלום הוצאות בסך של 5,000 ₪ למעסיק מהטעם שלא היה מקום לעמידתה על הטענותיה הפרוצדורליות. (בר"ע 36271-12-22 ספרינט מוטורס בע"מ נ' מעיין תמר ראובן (פס"ד מיום 30.1.2023)).

3. בוררות – שחקן כדורגל

שחקן הכדורגל (להלן – העובד) הגיש למוסד לבוררות וגישור של ההתאחדות לכדורגל תביעה נגד קבוצתו, בין היתר, לתשלום שכר ופיצוי על אי מסירת תלושים.

ביה"ד האזורי לעבודה קיבל את טענת הקבוצה שלא ניתן לקיים בוררות בתביעות הנ"ל.

ביה"ד הארצי לעבודה קיבל את ערעור השחקן ופסק, כי: "אשר לתביעת השכר - ... לטעמנו היה מקום לאבחן בין תביעת השכר עבור תקופה בה השחקן טוען שעבד ללא שקיבל שכר ..., לבין התקופה בה היה מושבת מעבודה, בשל פציעתו, אך לטענתו הוא זכאי לשכר עבורה מכוח חוזה העסקתו. לגבי השכר בגין תקופת העבודה בפועל, אכן מדובר בתביעה לשכר עבודה, שהוא זכות קוגנטית ולו ביחס לשכר עד גובה שכר המינימום. מנגד, התביעה לתשלום שכר בגין התקופה שבה היה השחקן מושבת, אינה תביעה לשכר עבודה. מדובר בתביעה לתשלום על פי חוזה ולכן אין מניעה לדון בה במסגרת המוסד לבוררות ... במאמר מוסגר נציין, כי לפני המוסד לבוררות לא הוגשה תביעה לתשלום דמי מחלה וממילא בשים לב לתקופת העבודה הקצרה מדובר בסכום זניח.

אשר לתביעה לפיצוי בגין אי קבלת תלושי שכר - תחילה נבהיר כי תביעה זו רלוונטית לחודשים ... בהם לטענת השחקן קיבל שכר ללא תלושים. עבור חודשים בהם לא שולם שכר, ממילא לא קמה החובה להנפיק תלושי שכר. הטעם לכך הוא שבהתאם להגדרת תלוש שכר בחוק הגנת השכר, התשי"א-1951 (להלן - חוק הגנת השכר), התלוש נועד לפרט "את פרטי השכר ששולם לעובד". לגופו של עניין, אכן צדק בית הדין האזורי בקביעתו כי החובה למסירת תלושי שכר במועד היא "חובה המצויה בלב דיני העבודה", אולם הסעיף המסמיך את בית הדין לפסוק פיצוי לדוגמא בגין אי קיום החובה הקוגנטית, אינו בעל אופי קוגנטי מובהק בדומה לזכות הראשונית אותה הוא מבקש לקדם. ... משכך, אנו סבורים שמדובר בזכות בעלת אופי מעורב, בכל הנוגע לאפשרות לקיים לגביה בוררות. בשל אופיו המעורב של סעד זה, הוא עשוי לידון הן במסגרת בוררות והן בבית הדין וההכרעה בעניין זה תושפע בהתאם לכלל נסיבותיו של תיק מסויים ומאפייניה של עיקר התובענה, בכל הנוגע לאפשרות לקיים לגביה בוררות.

בנסיבות האמורות, חלק הארי של התביעה שהוגשה למוסד לבוררות, כולל רכיבי תביעה שבאופן מובהק ניתן לקיים בהם בוררות במוסד לבוררות ובכללם: שכר חוזי עבור התקופה שלאחר הפציעה ועד תום החוזה, מענק עליה ופיצוי בגין עוגמת נפש. מנגד, חלק מזערי מהתביעה הינו בגין זכות קוגנטית לשכר עבודה ... כ-11% מסכום התביעה הכוללת, למעט נזקי הגוף). בתווך, מצויה התביעה לפיצוי לדוגמא בגין אי מסירת שני תלושי שכר, שהיא כאמור בעלת אופי מעורב ולכן עשויה לידון בכל אחת מהמסגרות, בהתאם לכלל נסיבות העניין.

בנסיבות שתוארו לעיל, עמדה בפנינו האפשרות להורות על פיצול התביעה ... יחד עם זאת, בשים לנסיבות המיוחדות והחריגות של המקרה, כפי שנפרט להלן, הגענו למסקנה כי הדרך הנכונה היא לקבוע שהסכסוך בכללותו יתברר בפני המוסד לבוררות.

בבסיס מסקנתנו זו עומדים שני הנימוקים הבאים: האחד, חלק מזערי בלבד מהתובענה הוא בגין זכות קוגנטית ובשים לב לכך שמדובר בסכום נמוך לכשעצמו, השתת עלויות כתוצאה מפיצול בירור התובענה בין הערכאות תהא לא מידתית; והשני, כי השחקן הוא זה שבחר להגיש את התובענה למוסד לבוררות ולא המעסיק ביקש לכפות עליו התדיינות בבוררות חלף התדיינות בבית הדין. " (בר"ע 10092-09-22 מוחמד סאלח נ' אחווה ריינה - עמותת גיבורי הכדורגל (ע"ר) (פס"ד מיום 15.2.2023)).

בתי הדין האזוריים לעבודה פסקו:

1. נקודות במועדון לקוחות - עמלות - שכר

עובדת עבדה בחברה המפעילה את מלון דויד אינטר-קונטיננטל ת"א (להלן - המלון), מלון השייך לרשת אינטר-קונטיננטל העולמית (להלן - הרשת).

במסגרת עבודתה, קיבלה העובדת, נקודות במועדון הרשת עבור מכירת חדרים במלון וצירוף חברים למועדון הרשת, נקודות הניתנות לניצול במלונות הרשת לחופשה ולרכישת מוצרים בנמכרים ברשת.

בתביעה שהתנהלה בין העובדת לחברה, טענה העובדת שהנקודות מהוות עמלה ויש לראות בהם שכר לכל דבר ועניין ובכלל זה לעניין פיצויי פיטורים ושהיא זכאית, בין היתר, לקבל עבור הנקודות שעמדו לזכותה בסיום עבודתה לתשלום של כ- 175,000 ₪.

ביה"ד דחה את הטענה הנ"ל ופסק, כי "ככלל, תשלום שכר בשווה כסף מוגבל להוראות סעיף 3 חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן- חוק הגנת השכר) כאשר, בהתאם לפסיקה ... תשלום שכר בשווה כסף מוגבל לשלושה תנאים: הסכמת העובד לתשלום בשווה כסף; דרך תשלום זו נקבעה בהסכם קיבוצי, חוזה עבודה או שהיא נוהג מקובל בתנאי עבודה; התשלום בשווה כסף מוגבל אך ורק לאוכל, משקה ומדור."

מנגנון תמריץ הנקודות שתואר על ידי התובעת מתיישב יותר עם טענות החברה שיש הפרדה בין התמריץ ששולם לעובדים בשכר ובין התמריץ בדמות נקודות שניתן על ידי הרשת כעידוד המכירות.

"במקרה שבפינינו מדובר בהצטרפות [למועדון הלקוחות של הרשת - מ.ל] שהיא לא חלק מהמרקם יחסי העבודה הישירים אלא הטבה עקיפה, שממילא נטלי יכלה לקבל, גם אם הייתה מצטרפת למועדון כלקוחה על פי התקנון."

ביה"ד הוסיף, כי "...לטעמנו, הדרך הנכונה להסדיר את זכאות של העובדים לנקודות במסגרת המועדון היא במסגרת הסכם מסודר, תוך הבהרה ביחס לחובותיהם של המעסיק כלפי העובדים, כך שאין מקום לקבוע מסמרות ביחס לכלל המקרים, בהם העובדים מקבלים הטבה וייתכן אף מכוח הטענות החוזיות, הסדרים מוסכמים ונוהג במקום העבודה – אך לאור העובדה כי נטלי לא העלתה טענות אלה במסגרת טענותיה אלא הסתפקה בהפניה אל הסעיף 9 לתקנות פיצוי פיטורים (שכר על פי תפוקה) – אין מקום לדון בעניין." (סע"ש (ת"א) 31749-02-18 קלאסיק הוטל מנג'מנט בע"מ נ' נטלי ניקיטינה (פס"ד מיום 12.2.2023))

2. פיטורי חבר בוועד עובדים

ההסתדרות ביקשה צו מניעה זמני למניעת פיטורי כבאי חבר וועד עובדים בטענה שהפיטורים נועדו לפגוע בהתארגנות ו/או על רקע חברות ופעילות הכבאי בוועד העובדים.

ביה"ד דחה את הבקשה ופסק, כי "... פעילות בארגון עובדים או בוועד עובדים אינה מקנה לעובד "חסינות" ואין הוא רשאי לנהוג ככל העולה על רוחו, לזלזל בעבודתו, להפר את נוהלי המעסיק, להתבטא באורח בוטה כלפי הממונים עליו או להתעלם מהם וכיוצ"ב. חבר ועד עובדים ו/או פעיל בארגון עובדים, הינו בראש ובראשונה עובד, עליו מוטלות כל החובות כפי שכל עובד אחר חב בהן. ככל שנפל רבב בהתנהגותו, העובד חשוף להליכים משמעתיים או כאלו שיביאו לסיום עבודתו ותפקידו כחבר ועד לא ישמש כחליפת מגן מפני כך. התנהלות העובד בכל הנוגע להתייצבות לעבודה וביצוע שעות נוספות על פי דרישה, זמינות בעת אירועים מבצעיים, קבלת מרות ויחס למפקדים אינה קשורה לפעילותו בוועד ואף החלה שנים רבות לפי הצטרפותו לוועד. התרשמנו שההפך הוא הנכון. העובד הצטרף לוועד העובדים על מנת להדוף כל טענה שהועלתה כלפיו, לפעול כפי רצונו מבלי להתחשב בהוראות המפקדים ועל מנת לקבל הגנה מפני פיטורים ... " (סק (חי') 39008-03-22 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המעו"ף נ' מדינת ישראל - משרד הפנים - הרשות ארצית לכבאות והצלה (פס"ד מיום 19.2.2023)).

3. פיטורים בזמן מחלה - לשון הרע - מכתב פנייה לקופ"ח

עובדת פוטרה בתקופת מחלה בטענה שאישורי מחלה לא אוטנטיים וסיטונאים, בין היתר, בהתבסס על מעקב של חוקר פרטי.

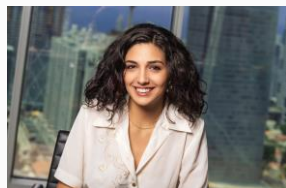
ביה"ד פסק, כי "... הנתבעת נתפסה לכלל טעות בקשר לאופן הטיפול במקרה בו עולה חשד אצל מעסיק כי אישורי המחלה שהוא מקבל מעובד, אינם אותנטיים.

ראשית לכל, בהיעדר חוות דעת רפואית, הנתבעת לא היתה רשאית להסיק מסקנות בתחום הרפואה ביחס לתובעת, גם אם זו נראתה "מתנהלת באופן רגיל לחלוטין". הוא הדין ביחס לטענת הנתבעת בנוגע לאישור שהתובעת המציאה מרופא תעסוקתי. ככל שהנתבעת סברה כי קיימת אי בהירות, עמדה לה האפשרות לזמן את התובעת לבדיקת רופא/ה תעסוקתי/ת מטעמה, כאמור בתקנות. מסקנתה הנחרצת אפוא של הנתבעת בסעיף 66 לסיכומיה, לפיה: "אין שום הצדקה לאישורי המחלה הסיטונאים שקיבלה, ולאחר דחיות רבות של השימוע בעניינה, לא נותרה לנתבעת כל ברירה אלא לקיים את השימוע בהיעדרה" ... – אינה מקובלת עלינו, שכן בהתנהלותה כמתואר לעיל, הנתבעת פעלה בניגוד לחוק דמי מחלה ובניגוד לתקנות שהותקנו מכוחו."

ביה"ד פסק שפניית המעסיק לקופ"ח לקבלת הסבר על אישורי המחלה שניתנו לעובדת מהווה פרסום לשון הרע, בין היתר, מאחר ש"מקריאת המכתב עולה, כי לצד עובדות שונות, הוא מכיל גם מסקנות ופרשנויות אישיות, ... חלק מהעובדות, ובראשן, מצבה הרפואי של התובעת לאשורו, כלל לא נבדקו לאשורן ע"י הנתבעת מן הטעם שהנתבעת לא ראתה לנכון לדרוש מהתובעת להיבדק ע"י רופא מטעמה; הנתבעת כתבה כי התובעת נצפתה נוהגת שעות ארוכות, אך לא טרחה לפרט כמה שעות; עוד הוסיפה כי התובעת נצפתה מתהלכת ללא מגבלה, תוך נשיאת תיקים כבדי משקל...."

מדובר בהצגת תמונה עובדתית מגמתית ובלתי מבוססת שטומנת בחובה פוטנציאל פגיעה בשמה הטוב של התובעת בשל הצגתה כמתחזה ומתחלה, וזאת שעה שאין בידי הנתבעת כל אסמכתא רפואית לכך, והנתבעת מצדה, בחרה שלא לממש את זכותה על פי החוק והתקנות שהותקנו מכוחו. למותר לציין, כי ככל שהנתבעת היתה דורשת מהתובעת להיבדק ע"י רופא מטעמה, וככל שבדיקה כאמור היתה מעלה כי התובעת אכן אינה סובלת ממגבלה כלשהי, היה מתקיים צידוק לפניית הנתבעת לקופת החולים בדרישה לבדוק כיצד ניתנו אישורים רפואיים המעידים לכאורה על מוגבלות ארוכת טווח לאדם שאינו סובל ממגבלה כלשהי."

ביה"ד פסק לתובעת פיצוי בסך של 50,000 ₪ על לשון הרע. (סע"ש (ת"א) 64388-12-19 רבקה פאר חשאי נ' מועצה אזורית שומרון (פס"ד מיום 19.2.2023)).



עו"ד נור אברהים, מחלקת דיני עבודה
noor@agmon-law.co.il



עו"ד דגנית לפידור-זינגר, שותפה
ראש המחלקה (משותפת)
dganit@agmon-law.co.il



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