

עדכון לקוחות דיני עבודה מרץ 2023

לקוחות יקרים,

בחוזר זה עדכון שכר המינימום וסקירה של פסקי דין שניתנו לאחרונה ע"י בתי הדין לעבודה. והפעם, בין היתר, האם יש להפחית את סכום הפיצוי שזכאים שאירי עובדת שלא בוטחה בביטוח פנסיוני לפי צו ההרחבה לפנסיית חובה במשק עקב "תרומת" העובדת לכך שלא בוטחה ועוד.

עדכון שכר המינימום - החל מיום 1.4.2023 שכר המינימום החודשי הוא 5,571.75 ש"ח (י.פ. 11237 מיום 27.3.2023)

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

1. **ביטוח פנסיוני - אשם תורם** - שאירי עובדת שלא בוטחה בביטוח פנסיוני לפי צו ההרחבה לפנסיית חובה במשק תבעו לחייב את מעסיקה בתשלום פנסיית השאירים שהית המשולמת להם אם העובדת הייתה מבוטחת בקרן פנסיה כדן.

לביה"ד הארצי לעבודה נפסק "... בהיותה של הזכות הפנסיונית מכוח הסכם קיבוצי או צו הרחבה "הוראה קוגנטית", אין כל תוקף להסכמת עובד לוותר עליה, והיא מטילה לפיכך על המעסיק "חובה מוחלטת" אשר אינה מותנית בהסכמתו או בהעדפתו של העובד, אלא אם חלו נסיבות בהן לא ניתן לצרף את העובד להסדר ביטוח פנסיוני כלשהו מסיבות שאינן תלויות בעובד או מעסיקו. כפועל יוצא מכך, נפסק כי את הזכות הפנסיונית "כופים על העובד ואין זה מעלה או מוריד אם יאמר, רוצה אני ואם לאו" ... והוספנו והפננו בהקשר זה נפנה להוראת סעיף 25(א)(5) לחוק הגנת השכר... , המאפשרת ניכוי מחלקו של עובד לקופת גמל מבלי שנדרשת הסכמתו לניכוי."

"... עילת התביעה של ילדי המנוחה היא אי עריכת הסדר ביטוח פנסיוני למנוחה בניגוד ל"הוראה קוגנטית" בצו ההרחבה הפנסיוני המטילה על המעסיק "חובה מוחלטת". הקביעה לפיה ניתן לייחס אשם חוזי תורם לעובד כלפיו מופנית החובה המוחלטת, עד כדי איונה של החובה, אינה עולה בקנה אחד עם ההוראה המפורשת של סעיף 20 לחוק הסכמים קיבוציים לפיה זכות אישית מכוח הסכם קיבוצי אינה ניתנת לוותר ולפסיקה שלפיה זכות אישית מכוח צו הרחבה אינה ניתנת לוותר ומהווה מעקף של הוראות משפט העבודה המגן. משכך, מלכתחילה לא היה מקום להפחית משיעור הפיצויים של ילדי המנוחה בשל אשם חוזי תורם."
(ע"ע 6471-03-21 רינה עם רן נ' יונתן שי תירוש ואח' (פס"ד מיום 22.02.2023)).

1/4

2. **צו ההרחבה להגדלת הפרשות לפנסיה משנת 2016** - ביה"ד פסק, כי צו ההרחבה להגדלת הפרשות לפנסיה משנת 2016 הגדיל את הפרשה לפנסיה לפי השכר הקובע בהסכם הספציפי (הסכם אישי / הסכם קיבוצי / צו הרחבה) החל על אותו העובד (ע"ע 18562-06-22 קארדקום בע"מ נ' שחר אילון (פס"ד מיום 23.02.2023)).

3. **שירותי אחזקת מערכות חשמל במפעלים – אי תחולת צו הרחבה בענף הבניין** – צו ההרחבה בענף הבניה לא חל על מעסיק שעיסוקו מתן שירותי אחזקה למערכות חשמל במפעלים. (בר"ע 59618-01-23 א. חשמל כרמיאל בע"מ נ' אולג פונטוס (פס"ד מיום 2.03.2023)).

4. **חיוב מקבל שירות בתשלום זכויות לעובד שירות לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה** - ביה"ד פסק כי שהחידוש בחוק הגברת האכיפה של דיני העבודה (להלן – **החוק להגברת האכיפה**) הוא בכך שהוא מטיל אחריות על מקבל שירות לתשלום זכויות לעובד קבלן שירות גם במקרה שבו לא מתקיימים יחסי עבודה בין עובד קבלן השירות למזמין השירות.

המבחן לקיום יחסי עבודה בין מזמין השירות ועובד קבלן השירות, במערכת העסקה משולשת, הוא מבחן הלגיטימיות והאוטנטיות.

בתוספת השלישית לחוק להגברת האכיפה מפורטים רשימת חוקים בהתקיים נסיבות מסוימות מזמין השירות יחויב בתשלום בגינם לעובד קבלן השירות.

לא ניתן לחייב מזמין שירות בתשלום לעובד קבלן השירות מכוח החוק להגברת האכיפה בגין הרכיבים הבאים: פיצוי לפי חוק הודעה לעובד למועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מינון וקבלה לעבודה), פיצוי מכוח חוק עבודת נשים (פיצוי חלף שכר בתקופה המוגנת ופיצוי מכוח החוק), תשלום פיצויי פיטורים, הפקדות לקרן השתלמות, חלף הפקדות לפיקדון מסתננים.

יחד עם זאת, ניתן לחייב מזמין שירות בגין אי ההפקדה לפיצויים מכוח צווי ההרחבה לפנסיה. (ע"ע 37690-03-22 מרכז לחינוך וספורט רמת השרון נ' FREWYNI TSAGU פס"ד מיום 16.03.2023)).

בתי הדין האזוריים לעבודה פסקו:

1. **קיצוז שעות היעדרות – תפקיד אמון אישי - משכורת גלובלית** – ביה"ד דחה תביעה של עובדת שטענה שמאחר והועסקה בתפקיד אמון אישי שחוק שעות עבודה ומנוחה לא חל עליה היא זכאית לחזר השכר שנוכה משכרה בגין שעות / ימים שנעדרה מהעבודה ונפסק "נבהיר עם זאת, כי בניגוד לטענת התובעת, אי תחולת החוק אין משמעותה בהכרח כי התובעת אינה זכאית לגמול שעות נוספות אך גם לא ניתן לנכות משכרה בגין ימי היעדרות מהעבודה.

למעשה, בדיוק להיפך, בהיעדר הסכמה חוזית מפורשת של הצדדים ליחסי העבודה על כך ששכר העבודה החודשי ישולם בלא ניכוי ימי היעדרות, אין לעובדת זכות לקבל שכר בעד ימים שבהם לא עבדה. " (סע"ש (ת"א) 19019-02-20 ורד שלם (שאבי) נ' מרכבים טכנולוגיות תחבורה בע"מ (פס"ד מיום 07.03.2023)).

2. צו ההרחבה ביצוא יבוא המסחר והשירותים - שכר חודשי לעניין הפרשה לפנסיה (לתגמולים) - ביה"ד, בהליך אישור בקשה לתביעה ייצוגית, פסק כי התיקונים שנערכו לאורך השנים בצו ההרחבה בענפי היצוא יבוא המסחר והשירותים מלמדים שמונח "שכר חודשי", לעניין ההפרשות לפנסיה (תגמולים), כולל גם את העמלות כאשר ההפרשה לתגמולים היא מהיום הראשון לעבודה. (ת"צ (ת"א) 28089-05-18 מאיר ספיר ואח' נ' שלמה תחבורה (2007) בע"מ (החלטה מיום 14.03.2023)).

3. צו ההרחבה לפנסיית חובה במשק - עובד שפרש - ביה"ד דן, בין היתר, בשאלה האם חלה על מעסיק חובה להפריש לפנסיה לעובד שהמשיך לעבוד לאחר גיל 67 לאור הביטוי "מי שפרש" ופסק כי "כדי להפסיק ולהפריש עבור עובד, עליהם לבצע פעולה - פעולת הפרישה. לחילופין, ובמקרה של מעביד חדש, עליו לברר אם אכן קרה ארוע הפרישה. התוצאה היא שצו ההרחבה מקשה על ביטול הזכות ומאפשר ליותר עובדים להמשיך ולקבל הפרשות פנסיוניות לאחר גיל הפרישה." (סע"ש (ים) 19762-11-20 מאיר קדוש נ' טי. אנד. אם. אור אורלי שחקים בע"מ (פס"ד מיום 19.03.2023)).

4. הסכם הרציפות לפנסיה תקציבית בין הרשויות המקומיות והמדינה – ביה"ד דחה תביעה של סוהר שעבד בעיריית נהריה ועבר לעבוד בשב"ס להחלת הסכם הרציפות לפנסיה תקציבית בין הרשויות המקומיות למדינה (להלן – הסכם הרציפות) על תקופת עבודתו בעיריית נהריה וזאת, בין היתר, מהטעם שההסכם רציפות לפנסיה לא חל בעניינם של סוהרים (פ"ה (חי) 13828-04-21 דוד בן לולו נ' מדינת ישראל – שב"ס ומנהלת הגמלאות במשרד האוצר (פס"ד מיום 27.3.2023)).

5. העסקת קרובי משפחה - רשויות מקומיות - וועדת השירות - ביה"ד דן בתביעה שהגיש מועמד שזכה במכרז פומבי לתפקיד מהנדס הרשות המקומית שבן דודו הוא סגן ראש הרשות המקומית כנגד החלטת וועדת השירות במשרד הפנים שלא לאשר את העסקתו.

לא נדרש אישור שר הפנים להחלטת וועדת השירות - סעיף 7 בצו שירות עובדים קובע שהשר רשאי שנות או לבטל את החלטה וועדת השירות וכל עוד ההחלטה לא בוטלה או שונתה יש לבצעה.

הקווים החוקי בדיוני וועדת השירות - ככלל על וועדת השירות לקיים את הדיון בהרכבה המלא (9 חברים) ודיון בהרכב חסר אפשרי רק כאשר קיימת עילה מוצקה לכך, כגון: אחד מחברי הוועדה לא יכול להשתתף בישיבה.

תחלופת חברי הוועדה - בהתאם לסעיף 4 בצו שירות עובדים בכל שנתיים שניים מנציגי הרשויות המקומיות פורשים כאשר השר יכול למנותם מחדש או למנות אחרים במקומם ועל המדינה לפעול בהתאם לכך היא ולא יכולה לפטור את עצמה מקיום החובה הנ"ל (סע"ש (נצ) 55130-02-22 מאג"ד עואודה נ' מועצה מקומית כפר כנא ואח' (פס"ד מיום 27.03.2023)).

6. פרטיות עובדים – חדירה לטלפון נייד שהועמד על-ידי המעסיק לשימוש העובד – בית הדין דחה תביעה שהגישה חברה שעוסקת בטיפולים אסתטיים נגד עובדת לשעבר שלה, בטענה שהעובדת השתמשה שלא כדין ברשימת הלקוחות של החברה.

לטענת החברה, הדבר התגלה לה כשלאחר סיום עבודתה של העובדת היא השיבה לחברה את הטלפון הנייד שהועמד לשימושה על-ידי החברה ועובדת אחרת של החברה, שביקשה להשמיש את הטלפון עבור עובדת חדשה, ראתה שתכנת ה-"מסנג'ר" שהותקנה על הטלפון נשארה פתוחה וכי העובדת התכתבה עם מספר רופאים תוך שהיא ניסתה למכור להם את רשימת הלקוחות.

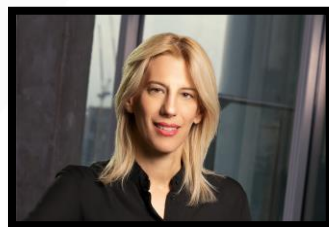
ביה"ד דחה את התביעה ממספר טעמים, בין היתר מאחר שבהתנהלות החברה יש חדירה לא ראויה ולא מידתית לפרטיות העובדת. תכנת ה-"מסנג'ר" של העובדת הוא חשבון פרטי שלה והכניסה אליה לא יכולה להיעשות כבדרך אגב אלא מצריכה חיפוש אקטיבי ומכוון. בנסיבות מעין אלה מצופה מהמעסיק שנתקל בתכנה פתוחה לסגור אותה מיד, לא לעיין במידע ובוודאי שלא להדפיסו או להעתיקו. ככל שהמעסיק מבקש לעיין במידע כאמור, רשאי המעסיק לפנות לבית הדין ולבקש צו שיפוטי מסוג אנטון פילר לחיפוש בטלפון ואולי אף לתפיסתו. בהתאם, הראיות נפסלו (סע"ש (חי') 176-11-20 הארט 4 יו בע"מ - מירב אביטן (פס"ד מיום 27.3.2023)).

*המידע האמור לעיל הינו מידע כללי ותמציתי בלבד, הוא אינו מהווה חוות דעת או ייעוץ משפטי ויש לקבל עצה מקצועית נפרדת בטרם נקיטת פעולה משפטית או אחרת בקשר עם הנושאים אותם סקרנו.

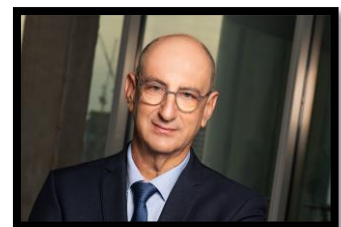
מנהלי מחלקת דיני עבודה ישמחו לעמוד לרשותכם בכל שאלה



עו"ד מיכל מרקוביץ'-בלשר, שותפה
michalmb@agmon-law.co.il



עו"ד דגנית לפידור-זינגר, שותפה
dganit@agmon-law.co.il



עו"ד חמי לפידור, שותף
hemil@agmon-law.co.il