

פסקי דין של בית הדין הארצי לעבודה

שכר מינימום

מעביד חויב בתשלום פיצויי הלנה לעובדת זרה שהועסקה במתן שירותי סיעוד, היות והוא ששלל ממנה מחצית משכר המינימום לו היא זכאית, בטענת קיזוז דמי תיווך בקשר להבאתה ארצה וקבלת היתר העסקה.

נפסק, כי זכות הקיזוז הנטענת לידתה בחטא, משום שיש בה עבירה על סעיף 69ד לחוק שירות התעסוקה, תשי"ט-1959, האוסר גביה או קבלה של תשלומים מעובד זר בקשר לתיווך בעבודה, אלא אם כן מדובר בתשלום מותר. גם לשכה פרטית אינה רשאית לגבות ממבקש עבודה תשלום בגין דמי תיווך. חזקה על חוק שיש לו אספקטים עונשים, שהוא בידיעת הציבור. לא ניתן לקבל את ניסיון המעביד להיתלות במידע מגורמים אחרים בלתי מוסמכים לגבי ההיתר לניכוי הסכומים משכר העובדת. מדובר בשכר מינימום שהופחת בשיעור של קרוב למחצית, פעולה העולה כדי עבירה פלילית על פי חוק שירות התעסוקה ועל פי חוק שכר מינימום.

עע (ארצי) 59/09 סבטלנה זודורז'נה נ' ש'מחה רצון, ניתן על ידי מותב בראשות כב' הנשיא אדלר ביום 26.12.10.

תביעה ייצוגית

ככלל, אין להגיש תובענות ייצוגיות במקום עבודה מאורגן בו יש הסכם קיבוצי, כפי שנקבע בסעיף 10(3) לתוספת השנייה לחוק תובענות ייצוגיות. עם זאת, במקרים חריגים ניתן לשקול בחיוב אישור תובענה ייצוגית גם במקום עבודה מאורגן.

ראוי להצביע בעניין זה על עמדות השופטים השונים. לדעת כבוד השופטת וירט לבנה, במקרים חריגים בהם מוצא בית הדין שהתובענה הייצוגית לא תפגע בתכלית העומדת ביסוד הסייג הקבוע בסעיף 10(3) לחוק, ניתן יהיה לאשרה גם במקום עבודה מאורגן. הערעור דן הוא ממין אותם מקרים חריגים הן לאור תופעה הקיימת בענף השמירה של הפרה שיטתית וגסה של זכויות, העובדים והן מפני שנראה שהאיגוד הארצי של עובדי השמירה והאבטחה אינו פועל למען יוזמות אכיפה במסגרת של סכסוכים קיבוציים. לדעת, הנשיא אדלר, אין לאשר ניהול תובענה כייצוגית במפעל מאורגן, שבו קיים ארגון יציג, אותנטי ופעיל, וחל בו הסכם קיבוצי בר תוקף. מאחר שבמקרה שנדון, בעת קיומם של יחסי עובד-מעביד בין הצדדים, לא חל בחברה הסכם קיבוצי ומקום העבודה לא היה מאורגן, אין מקום ליישם את ההגנה של סעיף 10(3) לתוספת השנייה לחוק. השופט רבינוביץ הצטרף לדברי הנשיא אדלר לפיהם הדרך הטובה ביותר לביורור סכסוך הנוגע לקבוצת עובדים במקום עבודה מאורגן, היא בהליך של סכסוך קיבוצי. עם זאת, הסכים הוא עם השופטת וירט-ליבנה כי במקרים חריגים בהם מוצא בית הדין שהתובענה הייצוגית לא תפגע בתכלית העומדת ביסוד הסייג הקבוע בסעיף 10(3) לחוק ומשיקולי צדק, ניתן יהיה לשקול בחיוב אישור תובענה ייצוגית גם במקום עבודה מאורגן. נציג העובדים חבשוש תמך בדעת הנשיא, כי במקום עבודה מאורגן בו קיים הסכם קיבוצי, אין ליתן לבית הדין שיקול דעת לאשר תובענה ייצוגית. ואילו נציג המעבידים שגב הצטרף לגישת השופטים וירט ליבנה ורבינוביץ' לפיה גם במקומות עבודה מאורגנים יש להתיר, במקרים חריגים, לקבוצת עובדים להגיש תובענה ייצוגית.

עע (ארצי) 629/07 יגאל וירון נ' תבל אבטחה ניקיון ושירותים בע"מ, ניתן על ידי מותב בראשות כב' הנשיא אדלר ביום 3.1.2011.

מיקור חוץ – זהות המעסיק

נדחה ערעור של עובד להכרה ביחסים בינו ובין עיריית ירושלים כיחסי עובד מעביד, משום שהוכח, כי ההתקשרות בין העירייה לבין חברה חיצונית למחשוב, דרכה עבד המערער, הייתה מיקור חוץ אמיתי.

מערכת יחסי עבודה משולשת, כתוצאה ממיקור חוץ, נוצרת בשל שני סוגים של התקשרויות: "מיקור חוץ של כוח אדם", בו מספק קבלן משנה כוח אדם הפועל בחצריו של המשתמש ונועד למשימות זמניות; ו"מיקור חוץ של פונקציות", בו מעביר המשתמש את האחריות לביצוע תפקידים מסוימים לקבלן משנה, העובד בעצמו או מעסיק עובדים משלו, ואמור לספק למשתמש מוצר או שירות מוגמר בהתאם להנחיותיו. נקודת המוצא שנקבעה בפסיקה ביחס לשני סוגיו של מיקור החוץ היא, כי

המשתמש הוא המעסיק, אלא אם יוכח כי קיימת התקשרות אותנטית בינו לבין הצד השלישי ובין הצד השלישי לעובד, וכי מטרת התקשרויות אלה אינה מנוגדת לתקנת הציבור או לחובת תום הלב, ולא נועדה להתחמק מחובותיו של המשתמש כמעסיק. כן נפסק, כי זהות המעסיק לא תיקבע בהתאם להגדרות הצדדים עצמם או על בסיס מבחנים פורמליסטיים, אלא על בסיס הבחנה בין התקשרות אותנטית ולגיטימית עם קבלן משנה, לבין ניסיון להסוות את יחסי העבודה המתקיימים בין העובד לבין המשתמש תוך פגיעה בזכויותיו. הפסיקה קבעה שורה של מבחני עזר לקביעת זהות המעסיק, ביניהם השאלות: מי קיבל את העובד לעבודה ומי הסדיר את תנאי קבלתו אליה? מי משבץ את העובד במקום העבודה? מי קובע את מכלול תנאי עבודתו, לרבות תנאי שכרו והתנאים הנלווים? מי חייב לשאת בתשלום שכרו של העובד? בידי מי הכוח לפטרו? ועוד.

עע (ארצי) 478-09 **יצחק חסידים נ' עיריית ירושלים**, ניתן על ידי מותב בראשות כב' הנשיא אדלר ביום 13.1.2011.

ארגון יציג

ארגון כח לעובדים היה כשיר לחתום על ההסכם הקיבוצי מיום 21.9.10 כארגון עובדים יציג של הסגל הזוטר באוניברסיטה וכל ארגון עובדים אחר מנוע מלטעון כנגד יציגותו משך שנה. ההסתדרות לא הוכיחה כי במועד הקובע – מועד הודעתה על יציגותה (5.9.10) - הייתה ארגון היציג של הסגל הזוטר באוניברסיטה.

במקרים בהם "מתחרים" שני ארגוני עובדים על ייצוג העובדים במקום העבודה, תבחן יציגותו של כל אחד מהם במועד הודעתו למעסיק על היותו ארגון יציג. כל עוד לא הוכיח הארגון השני, כי הוא הארגון היציג במקום העבודה, נהנה הארגון הראשון שהוכר כיציג, מחזקה כי עודנו ארגון העובדים היציג במקום העבודה. הנתיב המקובל להכרעה במחלוקות בין ארגוני עובדים בעניין היציגות במקום העבודה הוא הבאת העניין להכרעת ביה"ד הארצי לעבודה. ואולם אין בכך כדי למנוע מהצדדים להגיע לפתרונות מוסכמים אחרים. בעתירה בעניין קביעת יציגות במקום העבודה, נדרש בית הדין הארצי להכריע תוך מספר ימים. בית הדין חזר על הלכת ספרינט מוטורס לפיה תהא תקופת "חסינות", בת שנה, לאחר חתימת הסכם קיבוצי, במהלכה מנוע ארגון עובדים אחר לטעון כנגד יציגותו של ארגון עובדים שחתם על הסכם קיבוצי במקום העבודה, וזאת בנוסחה בהן לא התעוררה מחלוקת באשר ליציגות הארגון החתום על ההסכם בשעת החתימה. סגנית הנשיא (כתוארה אז) ארד, השופט פליטמן ונציג העובדים, קבעו, בניגוד לדעתם של הנשיא אדלר ונציג המעבידים, כי בהתקיים מחלוקת בין ארגוני עובדים על היציגות במקום העבודה, ככל ש"ארגון אחר" חולק על יציגותו של הארגון עימו מנהל המעסיק משא ומתן לקראת חתימת הסכם קיבוצי ובמהלכו, על "הארגון האחר" להביא השגותיו בפני בית הדין הארצי, בתוך 10 ימים מן המועד בו הודיע "הארגון האחר" למעסיק על היותו ארגון יציג.

סבא (ארצי) 32690-10-10 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה האגף להתאגדות עובדים נ' כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי**, ניתן על ידי מותב בראשות כב' הנשיא אדלר ביום 20.1.2011.

פסקי דין של בתי הדין האזוריים

חילופי מעבידים – דמי מחלה

הזכות לדמי מחלה נשמרת גם בעת חילופי מעבידים במקום עבודה ואין במסמכים בדבר הסדרת תנאי העסקתו של העובד אצל המעביד החדש, ובכלל זאת כתב ויתור וסילוק עליו חתם העובד, כדי לשלול רציפות של זכות זו.

חוק דמי מחלה קובע בסעיף 4(א) הוראה בדבר שמירת הזכות לדמי מחלה גם במקום עבודה בו התחלפו המעבידים. עסקינן בהוראת חוק קוגנטית, שאינה ניתנת להתניה ע"י המעסיק החדש. לפיכך, אין במסמכים השונים אשר העובד חתם עליהם (מסמכים בדבר הסדרת תנאי העסקתו, וכן כתב ויתור), כדי לשלול ממנו את הזכות לרצף הזכאות לדמי מחלה אשר נצברה לזכותו במפעל עובר לרכישת המפעל ע"י המעביד החדש. לכתב ויתור וסילוק שנחתם על ידי העובד לא ניתן תוקף גם מן הטעם שנמצא, כי העובד לא ידע מהן הזכויות המוקנות לו על פי חוק דמי מחלה, וכי למעשה "נאלץ" לחתום על המסמך מחשש שמא יאבד את מקום עבודתו.

דמר (נצ) 2604-09 **אוריאל אראל נ' ארקו-ענבר תעשיות בע"מ**, ניתן על ידי כב' הרשמת שאמי, ביום 28.12.10.

אי אכיפת יחסי עבודה גם במקרה של פיטורים בשל חשיפת שחיתות

נדחה בקשה לסעד זמני להשבת עובד לעבודה, על אף שהוכח כי פיטוריו נעשו על רקע היותו חושף שחיתות ושלא נערך שימוע כדין, וזאת לאור מערכת היחסים העכורה בין העובד למעביד, והעדר אופק משותף של יחסי עבודה תקינים.

חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל תקין) מעגן סעד של החזרה לעבודה כאחת התרופות המקובלות במקרה הנכנס לגדרו, ואולם לעניין זה על בית הדין גם לשקול את השפעת מתן הסעד על יחסי העבודה. נפסק, כי בנסיבות המקרה, למרות שברמה העקרונית אכן יש מקום להחזיר את העובד לעבודתו, הרי לאור מערכת היחסים העכורה והטעונה שהוכחה, ברור, כי אין אופק משותף של יחסי עבודה תקינים או כל אפשרות לשיתוף פעולה בין העובד למעביד, ועל כן, על בסיס ההלכה כי בית-הדין לא יכפה על מעביד להעסיק עובד שהוא אינו רוצה בו נדחתה הבקשה.

תעא (י-ם) 3886/09 ראוּל פסקל נ' קופ"ח מאוחדת, ניתן על ידי מותב בראשות שרה שדיאור, ביום 28.12.10.