

הנדון: סקירת פסיקה

בית המשפט העליון פסק:

"תכליתו המרכזית של חוק שעות עבודה ומנוחה . . . היא להבטיח כי יתקיים איזון ראוי בחייו של אדם בין השעות שאותן הוא מקדיש לעבודתו לבין שעות הפנאי. החוק יוצא חוץ נגד המגמה הרווחת בשוק העבודה, של עבודה לאורך שעות ארוכות ביותר, ומבקש לשמור על כבודם של העובדים . . . חובת התשלום המוגבר עבור העסקה בשעות נוספות היא כלי שנועד בעיקרו לאכוף אותה. . ."

"פרשנות החוק צריך שתיעשה בהתחשב בתכליתו. במקרים הרגילים, יש לפרש את החריגים לו בצמצום הראוי לאור הצורך להגן על תכליתו הסוציאלית. עם זאת הפרשנות צריכה להתחשב גם ברציול העומד בבסיס קיומם של החריגים לחוק. החריגים האלה נובעים, כולם, מנסיבות מיוחדות, שבהן קשה עד בלתי אפשרי להחיל את ההסדרים הקבועים בחוק. . ."

"פרשנות התיבות "מידה מיוחדת של אמון אישי" . . . קשור לטיבה של העבודה המוטלת על העובד. מדובר באמון הקשור למימד הזמן בעבודה, לגמישות המסורה לעובד בניהול שגרת יומו ותפקידיו. . . במרבית המקרים מדובר בתפקידי הנהלה או בתפקידים שבהם קיים חופש פעולה רב לעובד ואין בהם לוח זמנים סדור שעל פיו מגיע העובד למקום העבודה ויוצא ממנו. . . בסוגי תפקידים אלה קיים קשר הדוק בין האמון שניתן בעובד לבין היעדר היכולת להחיל בעניינו את חוק שעות עבודה ומנוחה כפשוטו. הגמישות המסורה לעובד בתפקידים אלה מעניקה לו, ברגיל, את האפשרות לנהל בעצמו את המתח שבין עבודה לפנאי, כך שמטרת החוק לכאורה נפגעת פחות במקרים אלה. יש לציין גם כי תנאי העבודה של עובדים אלה בדרך כלל טובים מן הממוצע, כך שהפיצוי שמעניק החוק על עבודה בשעות נוספות מגולם, ולו בצורה חלקית, במשכורתם (אף כי ספק בעיני אם יש בתנאי עבודה משופרים משום תשובה מלאה לשינוי האיזון שבין עבודה ופנאי). מדובר בעובדים מועצמים אשר נזקקים פחות להגנת החוק. בדברי ההסבר להצעת החוק נאמר מפורשות כי חריג האמון האישי נועד לחול על עובדים ש"אין הם נזקקים להגנת החוק בדבר שעות עבודה. . ."

"גם חריג הפיקוח צריך להתפרש תוך שמירה על קשר ישיר לתכלית של זיהוי סוגי עבודות מסוימות שבהן לא ניתן או לא ראוי לקיים את חובת התשלום של שעות נוספות. היעדר אפשרות לפיקוח על העבודה קיים ברגיל במקום שבו גמישותו של התפקיד ואי היכולת של המעביד לעקוב אחר השעות שבהן מבוצעת עבודה יוצרים מצב שבו החלת החוק אינה אפשרית. מצב דברים כזה עשוי להיווצר כאשר מדובר בעבודה הנעשית ברובה מחוץ למקום העבודה ואין אמצעים להבטחת הביקורת על מעשיו של העובד בזמן זה. . ."

". . . בשאלה של הגדרת שעות העבודה נבחן הקשר בין מעשיו של העובד בשעות שבמחלוקת לבין הגדרת תפקידיו בשעות העבודה. ככל שקיים קשר חזק יותר בין השניים כך תהא נטייה גדולה יותר להכיר בשעות אלה כשעות עבודה. . . . הבטחת התשלום עבור השעות הנוספות היא, . . . כלי שנועד ליצור תמריץ שלילי להעסקה בשעות נוספות. . ."

"במסגרת החקיקתית הקיימת אין הסדר המתאים למצב הדברים הייחודי בעניינם של העובדים הסיעודיים, ופרשנות צרה וחלקית של הדין ביחס לחובת התשלום עבור שעות נוספות, ללא התמודדות עם מכלול השאלות הכרוכות בעצם תבנית העסקתם הייחודית, עשויה להוליך לתוצאות קשות מאד. . . אין להחיל את הוראות החוק לעניין התשלום עבור עבודה בשעות נוספות בענייננו בהיעדר כל יכולת ליישמו לשיעורין ובהתקיים הסכמה כוללת כי אין לחוק תחולה בכל חלקיו העיקריים הנוגעים למתכונת העבודה עצמה. . . " **בג"צ**

1678/07 יולנדה גלוטן נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח' (פס"ד מה- 29.11.09)

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

1. "לצורך הכרעה בהליך "מה שקובע, הן הנסיבות כפי שעולות מחומר הראיות (חזית הדין)" ובית הדין אינו מוגבל לאופן הצגת הדברים בכתב התביעה" (**בר"ע 333/09 בועז אברך נ' מורן אסף (פס"ד מה- 11.11.09)**).
2. בעצם נוכחותו של שיקול פסול בהסכמה על רכיב בהסכם קיבוצי, יש די כדי להכתיים את ההסכמה כהסכמה מפלה. בקביעת תמריץ אי היעדרות בשכר הטבלאי של עובדי בניין

- קיים חשש להפליה פסולה של העובדים הזרים לעומת חבריהם העובדים הישראלים ולכן מה- 15.2.2010 הוא מבוטל ועל ההסתדרות והתאחדות הקבלנים לקבוע הסדר חדש בעניין (ס"ק 18/08 התאחדות הקבלנים והבונינים בישראל בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה-הסתדרות עובדי הבנין (פס"ד מה- 15.11.09)).
3. "באין הסכם בוררות בכתב, אין בוררות לפי חוק הבוררות ולא ניתן להגיש בקשה לאישור הפסק לפי סעיף 23 לחוק" (ע"ע 495/07 מרכז מעיין החינוך התורני בארץ ישראל נ' הרב יעקב חמד (פס"ד מה- 22.11.09)).
4. לביה"ד לעבודה קיימת סמכות ייחודית לדון בשאלת קיום יחסי עובד ומעביד ובכלל זה גם כאשר בין בני / בנות זוג מערכת יחסים זוגית ואינטימית, והחברה מתנהלת כ"עסק משפחתי" והיא חלק מהנכסים המשותפים של בני / בנות הזוג (ע"ע 391/08 קטלין גוטמן נ' ג'י. קי. אר. אשראי רכב בע"מ (פס"ד מה- 3.12.09)).
5. דרישת מעביד מעובד לחתום על מסמך המרע את תנאי העסקתו ומודיע לו שאם לא יחתום תסתיים עבודתו וסירוב העובד לחתום על המסמך מהווה מעשה פיטורים (ע"ע 459/07 דוד יפה נ' ארי יוסי אבטחה ושירותים בע"מ (פס"ד מה- 8.12.09)).
6. תביעה כנגד אותו מעסיק באותו נושא על ידי מספר תובעים שמקום העבודה או מקום ביצוע העבודה היה באזורים שונים יש להגיש בשלב הראשון לבתי הדין שתביעת כל תובע ותובע נמצאת בסמכותו המקומית ולפנות לנשיא ביה"ד הארצי לעבודה בבקשה לאיחוד הדיון בתובענות (בר"ע 495/09 יורי נובש נ' פלאש תאורה כחול ולבן בע"מ (פס"ד מה- 14.12.09)).

בית הדין האזורי לעבודה פסק:

1. " . . פיטורים של עובד גוף סטוטורי (רשות מקומית) כי אלו בטלים רק אם לא נעשו בדרך שנקבעה לכך בחוק או בצווים מכוחו, תוך הקפדה על כללי הצדק הטבעי, ואולם אם התמלאו אלה, תוך אי-קיום הוראות הסכם קיבוצי - תרופתו היחידה של העובד היא פיצויים על הפרת חוזה" (ס"ע (חי') 20517-09-09 זלמן שוחט נ' מע"צ - החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ (פס"ד מה- 17.11.09)).
2. " . . החתמת כרטיס נוכחות היא אמצעי בדיקה של זמן עבודה מדויק יותר המקלה את הפיקוח לעומת דיווח ידני שמוגש פעם בחודש. אין מדובר, . . . בשינוי בתנאי מהותי שבהסכם העבודה שנכרת בין הצדדים, אלא בהתאמת תנאי שולי לדרישות של הנתבעת, כאמצעי אשר מקל על פיקוח לגבי שעות העבודה בפועל. . . מעביד יכול לשנות תניה בהסכם העבודה שאינה תנאי מהותי, תוך שימוש של הפררוגטיבה הניהולית שלו ואם השינוי אינו שרירותי ולא מהווה פגיעה בלתי סבירה בזכויותיו של העובד, אין בכך כל פסול" (עב' (נצ') 1786/09 ד"ר ג'דעון זיינה נ' מועצה מקומית עילבון (פס"ד מה- 23.11.09)).
3. כוונת המחוקק בהוצאת עובדי מחשוב מתחולתו של חוק העסקת עובדים באמצעות קבלני כ"א הייתה להוציא מתחולת החוק עובדים אשר להם תנאים משופרים מתנאיהם של עובדי המעסיק, והמטרה בהחרגתם הייתה שלא להפחית להם את התנאים והמחוקק לא התכוון להוציא מתחולת החוק עובדי קבלן אשר אין להם תנאים משופרים (דמ"ש (חי') 2756-07 2756/07 שפירא נ' אתגר שירותי כח אדם בע"מ (פס"ד מה- 23.11.09)).
4. עובד המבקש להפסיק את חברותו בעמותה מקצועית צריך למסור לעמותה הודעה אישית ואין במסירת הודעה קולקטיבית כדי להפסיק את החברות (עב' (ת"א) 3690/05 הסתדרות הפקידים, עובדי המנהל והשירותים נ' עיריית צפת (פס"ד מה- 8.11.09)).
5. "מקום בו מתנהלת חקירה משטרתית לעניין הכספים אותם חבים הנתבעים, לכאורה, לתובעת, אין זה סביר כי בית הדין ינהל במקביל, במסגרת הליך ההוכחות, "חקירה" משל עצמו בנוגע לאותם כספים עצמם, מבלי שיש בידו הכלים לעשות כן, מבלי שהתובעת אף הציגה ראשיתה של ראיה באשר לגובהם של הסכומים, ותוך נטילת הסיכון שממצאיו של בית הדין יהיו שונים מאלו שיתגלו על-ידי המשטרה" (עב' (ת"א) 1730/08 המועצה הדתית כפר סבא נ' יהודה נג'אתי (פס"ד מה- 14.12.09)).

צו ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום התכנית הכלכלית לשנים 2009 ו- 2010)
(דחיית מועד), התש"ע – 2009
מועד התשלום "יום החופשה" ש"בחוק ההתייעלות" נדחה למועד תשלום דמי הביטוח
הלאומי המשולמים עבור חודש דצמבר 2009.

בית המשפט העליון פסק:

1. אדם פועל במסגרת תפקידו בחברה (אורגן, נושא משרה או עובד) לא חסין מחבות
בנזיקין אם מעשיו או מחדלו ממלאים את יסודות העוולה כאשר הדגש הוא כי אותו אדם
נושא באחריות האישית בגין פעילויותיו הוא ולא בגין פעולות החברה. אין בהפרת חוזה
ע"י החברה כשלעצמה כדי להטיל עליו חבות בנזיקין ויש להראות כי רובץ עליו אשם
אישי (סובייקטיבי) למעשים או למחדלים שגרמו להפרה (ע"א 10362/03 א. ברזני
שירותים ועסקאות בע"מ נ' אחים בן רחמים (צפון) בע"מ (20.10.09)).
2. "בבוא בית המשפט ליתן סעד זמני, עליו לשקול שני עניינים: האחד - האם בתובענה
העיקרית קיימת עילת תביעה. תנאי זה משמעו, האם עולה מהתובענה שאלה רצינית
המצריכה דיון, או שמא מדובר בתביעת סרק על פניה. בדיקת תנאי זה נעשית באורח
לכאורי בלבד ואינה אמורה לשקף עמדה נחרצת ביחס לסיכויי התביעה העיקרית. העניין
השני- מאזן הנוחות בין הצדדים- האם הנזק שייגרם למבקש הסעד הזמני אם לא יינתן
הסעד גדול מן הנזק שייגרם לצד שכנגד, במקרה שיינתן הסעד המבוקש. בדיקת קיומו
של תנאי זה נעשית על דרך של איזון בין אינטרסים. . . . בין שני התנאים מתקיימים יחסי
גומלין, כך שככל שמאזן הנוחות נוטה לכיוון מבקש הסעד, כך הדרישה לקיומה של
שאלה רצינית לדיון מתמתנת " (רע"א 7410/09 ברכה ניסנוב נ' ראובן שבתאי (פס"ד
מה- 25.10.09))
3. צדדים לבוררות לא יכולים להוסיף או לגרוע מהעילות לביטול פסק בוררות הקבועות
בחוק הבוררות (רע"א 8941/06 עיריית חיפה נ' ב.מ. כרפיס דדו בע"מ (פס"ד מה-
4.11.09)).

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

1. אי העברת ניכויים משכר העובד ליעדם, מהווה עילה מספקת להרמת מסך. הקמת עסק
שרוקן את החברה מנכסיה גם אם הדבר נעשה בתום לב ושלא מתוך כוונה להבריח
נכסים או להונות את נושי החברה אף הוא מצדיק הרמת מסך (ע"ע 185/08 אופיר
סטרוגו סוכנות לביטוח (1990) בע"מ ואח' נ' ברגר (פס"ד מה- 14.10.09)).
2. ידיעה על קיומו של פסק דין אינו תחליף המצאה כדין וגם אם בעל הדין ידע על פס"ד ואף
פעל לביצועו אין בכך כדי לשלול ממנו את הזכות שמניין הימים להגשת ערעור יחל
במועד שבו הומצא לו פס"ד כדין שכן זכות הערעור היא מהותית ומימושה ראוי שיעשה
על סמך צעדים פורמליים הקבועים וידועים מראש. (עד"מ 40/09 מבטחים נ' שאול
שאול (פס"ד מה- 22.10.09)).
3. "ככלל, פיטורים מעבודה הם אירוע קשה לעובד וגורמים לו עגמת נפש. אולם, כאמור,
בהתאם לפסיקה רק במקרים קיצוניים יחויב המעביד בפיצוי על עגמת נפש, שהוא פיצוי
על נזק לא ממוני שנגרם לעובד. בכל מקרה, אין מדובר בפיצויים עונשיים או בפיצוי על
נזק ממוני, אלא בפיצוי על נזק לא ממוני שנגרם לעובד" (ע"ע 591/06 דר' עופר צימליך
נ' יזמות העמק בע"מ – חממה טכנולוגית (פס"ד מה- 22.10.09)).
4. נושא משרה שער לאפשרות כי עובדו יצטרך להיעזר בעובד זמני ומעניק לו חופש פעולה
לעשות כן ללא שמורה לו לעדכן אותו לגבי זהות העובד הזמני ולקבל את אישורו נוהג
ב"עצימת עיניים" או "עיוורון מכון", התנהגות המקימה את היסוד הנפשי להרשעתו
בהעסקת עובד זר ללא היתר (עפ"א 47/08 יאיר שערים 2000 בע"מ ואח' נ' מדינת
ישראל (פס"ד מה- 26.10.09)).
5. החלטה על העברת עובד ממקום עבודה אחד לאחר הינה במסגרת הפרווגטיבה
הניהולית השמורה למעביד בכל הנוגע לארגון מקום העבודה (בר"ע 458/09 ג'וזיאן
יעקביאן נ' מדינת ישראל - משרד החינוך (ההחלטה מה- 29.10.09)).

6. "תפקידו של עובד - במיוחד עובד הוראה - אינו מתמצה בהכרח בשעות עבודה מוגדרות ואפשר שלצורך מילוי תפקידו העיקרי הוא יידרש לבצע עבודות נוספות באופן ששכרו משולם לו עבור ביצוע מכלול תפקידיו, אף אם לצורך חישוב חלקיות המשרה מובאים בחשבון רק חלק משעות העבודה בפועל. כל זאת, כמובן, ככל שאין הוראה מיוחדת המעניקה תוספת שכר עבור ביצוע מטלות מיוחדות שמעבר לעבודה הרגילה. ככלל, באין הוראה מיוחדת המעניקה תוספת שכר עבור מטלה נוספת, יש לראות את השכר הרגיל המשולם לעובד כשכר המכסה גם את העבודה הנוספת. בענייננו, שכרה של סייעת פדגוגית נקבע לפי שעות עבודתה בצמוד למורה בכיתה. לפי מספר שעות אלה נקבע גם היקף משרתה. מעבר לכך מחוייבת סייעת פדגוגית בשעות הכנה שמעבר לשעות הלימוד בכיתה. באין הוראה המעניקה תמורה מיוחדת עבור שעות ההכנה, יש לראות את התמורה עבור שעות העבודה הרגילות כתמורה המתייחסת גם לשעות ההכנה" (ע"ע 291/08 מייסון סעד נ' מועצה מקומית מג'אר (פס"ד מה- 8.11.09))

בית המשפט המחוזי פסק:

כפירת חברה בהיותה מעסיקתו של עובד הנטענת בחוסר תום לב לא יכולה לשמש כמענה מספיק לבקשה לפירוק עקב חדלות פירעון (פר"ק 7019-06-09 (חי') / זאב בירנבוים נ' ויטה-פרי הגליל בע"מ ואח' (פס"ד מה- 9.11.09)).

בית הדין האזורי לעבודה פסק:

1. "המחוקק מצא לנכון להעביר את נטל הראיה, בכל מקום בו מתקיימת הפליה מכל סוג שהוא ובתנאים מסוימים אל כתפי המעביד, כך שעל המעביד להוכיח כי החלטתו הייתה נקייה משיקולים זרים. הוראתו של המחוקק בדבר "היפוך" הנטל הראיה היא הוראה חשובה ומהותית ליכולתו של אדם מופלה להוכיח את תובענתו ולאכופ את זכויותיו. כאשר מדובר במקרה של קבלה לעבודה על דורש העבודה להוכיח כי הוא עומד בכל התנאים שהוצבו או כי הוא בעל הכישורים הנדרשים לצורך הקבלה לעבודה" (עב' (ת"א) 10500/05 עוז נ' בזק און-ליין בע"מ (פס"ד מה- 14.10.09)).
2. "עובד אשר פורש בתנאים העולים על תנאי הפרישה הרגילים במקום העבודה, ולא נפגעו זכויותיו הקוגנטיות ואשר חתם על ויתור על תביעות עתידיות – אין לאפשר לו לחזור בו מהתחייבותו זו" (עב' (ת"א) 8635/05 יוסף אביעזר נ' אל-על (פס"ד מה- 14.10.09)).
3. "במערך יחסי העבודה הקיבוציים, מעמדו של וועד עובדים בבית הדין לעבודה אינו נמנע בשל העובדה שאין מדובר באישיות משפטית, וזכותו של ועד העובדים להתייצב בפני בית-הדין, כתובע, כנתבע, כמבקש, או כמשיב, הכל בתחום זכויותיו המוקנות בחוק, בהסכם קיבוצי או בחוקת ארגון העובדים ורק בתחום זה. . . דהיינו, אין מדובר במעמד משפטי רגיל, אלא בזכות ובמעמד המוגבלים למערך הקיבוצי, ואינם חלים על משפט העבודה האינדיבידואלי, גם לא בדרך של פרשנות מרחיבה, תוך העמדת אישיות משפטית יש מאין. . . חרף העדר אישיות משפטית לוועד העובדים. . . ועד עובדים יכול להיות "עותר ציבורי", אם התקיימו התנאים המיוחדים הנדרשים לכך" (בש"א (ים) 2103/08 גיא שטיגמן ואח' נ' מגן דוד אדום ואח' (ההחלטה מה- 15.10.09)).
4. תיקון מס' 3 לחוק החברות משנת 2005 שינה באופן מהותי את העילות להרמת המסך ומכוחו צומצמה האפשרות להרמת מסך לרשימת מקרים סגורה, וכן צומצמה תחולת העילות וצומצם גם שיקול דעתו של בית המשפט להרים מסך רק לנסיבות בהן מתקיימות אחת החלופות של סעיף 6 לחוק. התיקון קובע כי הרמת המסך במקרים המנויים בסעיף 6 בחוק החברות יוחדה לבעלי המניות בחברה ואין להרים את מסך ההתאגדות כלפי נושאי משרה (עב' (ת"א) 3440/09 קודקוד אבטחה ורפואה בע"מ ואח' נ' אברהם סנדלר (פס"ד מה- 18.10.09)).
5. אין מניעה שבדין ליתן צו המורה על גילוי דו"ח ביקורת פנימית וזאת להבדיל מהאפשרות לעשות בו שימוש במסגרת הליך ההוכחות (עב' (ת"א) 12348/08 קובי חבר נ' התעשייה האווירית לישראל (ההחלטה מה- 22.10.09)).

6. א. המעביד לא צריך להוכיח כי כל עסקיו חדלו לפעול ודי בכך שהראה לממונה על עבודת נשים כי העסק שבו עבדה העובדת בהריון חדל מלפעול כדי לקבל היתר פיטורים מהמועד שבו העסק חדל מלפעול וזאת בכפוף לכך שהבקשה להיתר הוגשה טרם המועד הנ"ל.
- ב. המועד הקובע לבחינת הבקשה הוא מועד הגשתה וסירוב הממונה על עבודת נשים להתיר את הפיטורים בנימוק כי במועד סיום בדיקת הבקשה העובדת ילדה אינו כדון ויש להתיר את הפיטורים מהמועד שבו העסק נסגר (עב' (ת"א) 2983/09 עמותת אור אבנר נ' הממונה על עבודת נשים ואח' (פס"ד מה- 22.10.09)).
7. א. אי מתן התראה על כוונה להתפטר עקב הרעה מוחשית בתנאי העבודה מונעת כשלעצמה את הזכות לפיצויי פיטורים ולאי מתן התראה יש ליתן משקל ראייתי נכבד כאשר באים לקבוע מהי הסיבה האמיתית שגרמה לעובד להתפטר (עב' (ת"א) 11733/07 יריב לוי נ' 012 סמייל תקשורת בע"מ (פס"ד מה- 05.11.09)).
8. המבחן לבחינת השאלה האם הוצע לעובדת תפקיד הולם עם שובה לעבודה בתום חופשת הלידה בתקופה האסורה לפיטורים לא זהה למבחנים שנקבעו האם קיימת הרעה מוחשית בתנאי העבודה לעניין חוק פיצויי פיטורים. הנחת המוצא היא שעובדת המממשת את זכותה החוקית לחופשת לידה אינה צריכה להיפגע ממימוש הזכות הנ"ל ואף לא להיות חשופה להרעה הפחותה במידתה מ"ההרעה המוחשית" שבחוק פיצויי פיטורים. (עב' (ת"א) 6527/07 שירה כהן נ' חברת מנפאאר ישראל בע"מ (פס"ד מה- 05.11.09))
9. "כיום בשבוע עבודה בן חמישה ימים, היקפו של יום עבודה לא יעלה על 9 שעות ובשבוע עבודה בן שישה ימים יום עבודה לא יעלה על 8 שעות. שבוע עבודה בכל מקרה לא יעלה על 43 שעות. כל חריגה מהיקף זה מזכה את העובד בגמול שעות נוספות" (בש"א (ת"א) 7442/09 ברקן נ' איילון חברה לביטוח בע"מ (פס"ד מה- 11.11.09)).

חוק דמי מחלה – פיטורי עובד שחלה - הבהרה

פיטורי עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה מוגבלים לכל היותר לתקופה של 90 ימי מחלה. **תקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) (תיקון), התשס"ט – 2009** ב- 17.9.09 פורסם בקובץ התקנות תיקון לתקנות דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד) במסגרתו תוקן, בין היתר, טופס ההצהרה על היעדרות בשל מחלת ילד.

צו ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום התכנית הכלכלית לשנים 2009 ו- 2010) (דחיית מועד), התש"ע – 2009

שר האוצר פרסם צו הדוחה את התשלום "יום החופשה" לפי סעיף 48|א) בחוק ההתייעלות למועד תשלום דמי הביטוח ללאומי עבור חודש אוקטובר 2009.

בית המשפט העליון פסק:

"... ככלל, מבין הסעדים האפשריים לריפוי פיטורים שלא כדון, סעד האכיפה הוא הסעד החריג יותר ובית הדין ימנע להשתמש בו, בפרט כאשר הפיטורים מבוצעים במישור יחסי העבודה הפרטיים... גם במקרים שבהם נפל פסול בפיטורים, יש להעדיף סעד של פיצוי על פני כפיית העסקתו של העובד בידי המעביד, מקום בו יש ביכולתו של הפיצוי להיטיב את נזקו של העובד בצורה נאותה"

"דרך המלך במקרה של הפרת חוזה עבודה הייתה ועודנה במתן סעד של פיצוי כספי ולא במתן סעד של אכיפת יחסי העבודה. ואולם, כאמור, הגישה בעניין זה אינה נוקשה כבעבר אלא גמישה מעט יותר."

"... ההכרעה בדבר הסעד הראוי לעובד אשר פוטר שלא כדון נתונה לשיקול דעתה של הערכאה השיפוטית בהתאם לנסיבות המקרה המסוים שבפניה. שיקול דעת זה מובנה ממלאכת שקילה ואיזון בין מספר היבטים שעליהם נמנים, בין היתר, חומרת הפגם בפיטוריו של העובד; ההקשר התעשייתי והתעסוקתי של יחסי העבודה; הערך שנפגע בפיטורים; אופיו של המעביד – האם הוא גוף פרטי או ציבורי; וההסכם החל על הצדדים... " (בג"צ 4485/08 רבקה אלישע נ' אוניברסיטת תל-אביב (פס"ד מה- 05.10.09)).

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

1. בסיום עבודה בדרך של פרישה לגמלאות, כאשר קיים הסדר פנסיוני מלא ומקיף, העובד אינו זכאי לפיצויי פיטורים מכוח חוק פיצויי פיטורים והדבר נכון גם כאשר עובד פורש לפנסיה מוקדמת תוך הסדר פנסיוני מלא ומקיף ותשלום של 2.33% המכונה "פיצויי פיטורים" או "השלמת פיצויי פיטורים" הוא לא פיצויי פיטורים מכוח חוק פיצויי פיטורים אלא תשלום הסכמי (ע"ע 594/06 אברהם בתיה ואח' נ' בזק החברה הישראלית לתקשורת בע"מ (פס"ד מה- 23.9.09)).
2. מקום בו יש בפני ביה"ד לעבודה שתי חוו"ד סותרות של מומחים שמונו על ידו יש להעדיף את חוו"ד התומכת בעמדת המבוטח (עב"ל 609/08 חן מירבי נ' המוסד לביטוח לאומי (פס"ד מה- 24.9.09)).
3. (א) הנחיות של גורמי המדינה שניתנו בניגוד לדין לא יכולות לשמש "תעודת הכשר" להפרת הדין ואין בהם כדי למנוע את תיקון המעוות.
ב. אי החוקיות שבהסדר ההפרשות של המורים ומעסיקיהם לקרנות הפנסיה אינה שולית וטפלה והיא גוררת את ביטולו המתחייב, כאמור, בשל תכלית תקנות קופות הגמל ולשם הבטחת השוויון בין עמיתי הקופות.
ג. " . . . התאמת הסדר ההפרשות של המורים להוראות הדין, אינו צריך לטמון בחובו פגיעה בהכנסתם ובתנאי עבודתם של המורים והמעסיק לא צריך להפיק ריווח כלכלי משינוי ההסדר. . . " ועל כן:

מורים המבוטחים בקרנות פנסיה חדשות

- 1) החל מתום חודשיים ממועד מתן פס"ד (30.9.09) מבנה הפרשות יהיה 12.5% הבעלות ו- 5% מורה ובנוסף ישולם לו פיצוי בגובה של 1% משכר הברוטו.
- 2) מורה שבתקופה שמ- 1.1.04 ועד למועד שבו ישונה מבנה ההפרשות לאמור לעיל ונזכה משכרו 5.5% (במקום 4%) זכאי עבור התקופה הנ"ל לפיצוי בגובה של 1.5% משכרו בתוספת ריבית והפרשי הצמדה עבור כל חודש וחודש.

מורים המבוטחים בקרנות הפנסיה הותיקות

- 3) מבנה ההפרשות של 15% הבעלות (בהנחה כי מתוך הסך הנ"ל 7.5% הם לתגמולים) ו- 5.5% המורה לקרן פנסיה ותיקה עולה בקנה אחד עם דרישות הדין.
- (ס"ק 1002/04 ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים בסמינרים ובמכללות ל מרכז השלטון המקומי (פס"ד מה- 30.9.09))
4. ביה"ד פסק ברוב דעות כי בד"כ לא מתקיימים יחסי עובד – מעביד בין אדם ה"מועסק" לצורך שיקומו וה"מפעל" והוא לא זכאי לשכר ולתנאים סוציאליים הנובעים מקיומם של מיחסי עובד – מעביד (ע"ע 670/06 יעקב רוט נ' רם מבנים בע"מ (פס"ד מה- 1.10.09)).
5. "בטרם החלטה על פיטורים, על המעסיק לבחון אפשרות של "ניוד" העובד לתפקיד אחר. עם זאת, כל מקרה צריך להיבחן לגופו ועל פי נסיבותיו. " (ע"ע 211/08 ד"ר מריוצ'ה קרסנר נ' אוניברסיטת תל-אביב (פס"ד מה- 4.10.09)).
6. קיום מגעים לפשרה אין בו כשלעצמו כדי להוות הצדקה להפחתת פיצויי הלנה (ע"ע 285/08 אדי וול נ' און טראק אינוביישנס בע"מ (פס"ד מה- 14.10.09)).

בית הדין האזורי לעבודה פסק:

1. " . . . התקשי"ר מונע באופן גורף כל עבודה פרטית של עורך דין בתחום עיסוקו, לרבות עבודת פרו-בונו המתבצעת בהתנדבות ועל כן ההגבלות המפורטות בתקשי"ר לגבי עובדי השירות הציבורי ובכלל זה עורכי דין בשירות המדינה, אינן מאפשרות עבודת פרו – בונו" (עב' (י-ם) 2669/04 פוקסברומר אלי נ' נציבות שירות המדינה (פס"ד מה- 13.9.09)).

2. כדי להוכיח את תחולתו הגיאוגרפית של צו הרחבה אין די להוכיח את מקום מושבו של המפעל / משרדי המעביד ואף לא את מקום עבודתו של עובד ספציפי כזה או אחר או קבוצת עובדים, אלא יש להצביע על המקום בו מתבצעת עיקר הפעילות העסקית של המעביד ובכלל זה – המקום בו מבוצעת מרבית העבודה על ידי מרבית העובדים (עב' ת"א) 2652/07 בויס יצחק נ' א.פ.י חורי הפצה בע"מ (פס"ד מה- 15.9.09)).
3. עובד שמתחיל לעבוד במקום עבודה שבו תנאי העבודה הפיזיים ירודים אינו חייב להסכים לכך לאורך זמן הוא זכאי להתפטר בדין מפוטר אם לא דאג המעביד לשיפורם (עב' (נצ') 1712/07 יוסף מישקין נ' תלתן מערכות אלומיניום בע"מ (פס"ד מה- 1.10.09)).

בכבוד רב,
מנחם לפידור, עו"ד

***** אין באמור בסקירה כדי להוות ייעוץ משפטי*****