

נעמי לנדאו ושות' – חברת עורכי דין

Neomi Landau & Co. – LAW FIRM

66881 תל-אביב 11, שדרות רוטשילד | 11, Rothschild Blvd, Tel-Aviv 66881
03-5190500 : טלפון : 03-5190519 פקס : 03-5190500 | Tel. (972) 3-5190519 Fax. (972) 3-5190500
דוא"ל : office@landaulaw.co.il E-mail:

Neomi Landau, Adv

Oren Gross, Adv

20/11/2016
7000/16.14/7

נעמי לנדאו, עו"ד

אורן גרוס, עו"ד

יובל ברוק, עו"ד

סטפני כהן נמדר, עו"ד
בר לאודון, עו"ד

גיא מדמוני לנדאו, עו"ד

אורטל דוידיאן, עו"ד

גלית קופרשמידט, עו"ד

ענבר בורנשטיין ליאבוק, עו"ד
חן כורם, עו"ד

Yuval Bruck, Adv

Stephanie Cohen Namdar, Adv
Barr Laudon, Adv

Guy Madmoni Landau, Adv

Ortal Davidyan, Adv

Galit Kupershmidt, Adv

Inbar Borenshtein Lyabock, Adv
Chen Korem, Adv

יחסי עבודה והסכמים קיבוציים

דיני תכנון ובניה מקרקעין ודיני משמעת

דיני עבודה, דיני ביטוח לאומי

לכבוד :

לקוחות המשרד

באמצעות דוא"ל

שלום רב,

הנדון : עדכונים במשפט העבודה לשנת 2016

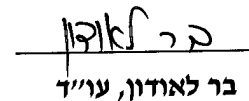
משרדנו עוקב מדי יום אחר החקיקה, ההסכמים הקיבוציים, צווי ההרחבה, פסקי הדין ופרסומים נוספים הנוגעים לתחום יחסי העבודה.

לקראת סוף שנת 2016 אנו שמחים להביא לידיעתכם תקצירי פסקי דין אשר יש בהם, להבנתנו, כדי לחדש הלכה בתחום או לגלם עניין אשר ראינו לנכון להביאו בפניכם.

אנו נמשיך להעביר אליכם מדי חודש סיכומים של הלכות וחידושים בתחום משפט העבודה.

בכבוד רב ובברכה,


אורן גרוס, עו"ד


בר לאודון, עו"ד

נעמי לנדאו ושות'

משרד עורכי דין

האם ניתן להכיר בקבוצת עובדים כארגון עובדים יציג?

סב"א (ארצי) 15-04-31434 ארגון עובדי פרויקט "פותחים עתיד" בסוכנות היהודית נגד הסתדרות מעו"ף ופותחים עתיד בע"מ (ניתן ביום 19.4.2016)

ו- ס"ק (י-ם) 16-06-38562 ארגון עובדי פרויקט "פותחים עתיד" בסוכנות היהודית נגד פותחים עתיד בע"מ (ניתן ביום 18.8.2016)

העובדות: מדובר בבקשה שהגיש ארגון עובדי הפרויקט "פותחים עתיד" (להלן – ארגון הפרויקט או ארגון פותחים עתיד) בסוכנות היהודית. במסגרת הבקשה בית הדין התבקש לתת סעד הצהרתי, לפיו ארגון הפרויקט הוא ארגון העובדים היציג בתברת פותחים עתיד.

בית הדין הארצי פסק (מפי כבוד הנשיא יגאל פליטמן, השופטת לאה גליקסמן, השופט אילן איטח, מר ראובן רבינוביץ' ומר שלמה נוימן):

בבואו של בית הדין להידרש להכרה בארגון כארגון עובדים, נבחנו בין היתר, התנאים הבסיסיים שעוגנו בהלכה הפסוקה: ארגון של קבע, קיומו של תקנון, חברות אישית ורצונית, חברות של עובדים, קיומן של מטרות עיקריות של הארגון (הגנה על עובדים וקידום השתתפות העובדים בקבלת החלטות במקום העבודה, עצמאות הארגון).

בית הדין השתכנע שלידת הארגון – יסודה ביוזמת המנהלים למניעת העברתם לחברה וכי לא ניתן לראות בהצטרפות העובדים כהצטרפות מרצון חופשי ללא תלות בממונים עליהם. עוד נקבע, כי קיימת אפשרות ממשית שהארגון הושפע במילוי תפקידו מניגוד עניינים, המנהלים לא נבחרו בבחירות דמוקרטיות, ובכך מנעו בעצם היותם ממונים על העובדים, אפשרות קיומה של "חברות עובדים וולונטרית ורצונית". לכך הוסיף בית הדין כי לא הוצג תקנון עם מטרות הולמות לארגון אותנטי.

לסיכום, פסק בית הדין הארצי כי אין מקום להכיר בארגון עובדי פרויקט "פותחים עתיד" כארגון עובדים ממשית והבקשה נדחתה.

בית הדין האזורי פסק (מפי כבוד הנשיא אייל אברהמי, גב' צילה גרא ומר חיים בריל):

לאחר פסיקתו של בית הדין הארצי, הוגשה בקשה חדשה להכרה בארגון פותחים עתיד. במרכז הבקשה הארגון טען כי כל שצריך לתקן, תוקן באופן מלא וממצה. הארגון אף טען כי הוא מתחייב לערוך בחירות, שם ידרשו העובדים לבוא ולהצביע באופן פיזי.

בית הדין הגיע למסקנה כי אכן תוקנו כל הליקויים שהופיעו בגרסה הקודמת של ההתארגנות.

במאמר מוסגר יצוין כי הסתדרות המעו"ף צרופה על ידי המבקש לדיון אך זו הודיעה כי אינה צד ואין לה טענות יציגות לגבי עובדים אלו.

באילו נסיבות יפסוק בית הדין פיצויי הלנת פיצויי פיטורים? מהם

השיקולים בפסיקת פיצוי בגין תלושי שכר שאינם נכונים?

ע"ע (ארצי) 28228-03-15 איזבלה לוקס נ' ארז זיסמן (פורסם בנוב, 31.10.2016):

העובדות: המערערת הועסקה במשך כשנתיים כקוסמטיקאית בחנות המשיב, ופוטר מעבודתה ללא מתן הודעה מוקדמת, ובהיותה בחודש השישי להריונה. בית הדין האזורי פסק למערערת פיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת, פיצוי בגין היעדר שימוע, פיצוי בגין התקופה שמיום הפיטורים ועד לתום התקופה המוגנת – תקופה בת 60 ימים לאחר תום חופשת הלידה, המוגנת מפיטורים על פי חוק עבודת נשים, ופיצוי בגין נזק לא ממוני ועוגמת נפש. בנוסף נפסקו בבית הדין קמא סכומים תמורת זכויות סוציאליות אשר שולמו בחסר, ופיצויים בגין אי מתן הודעה לעובד על תנאי העסקה, ומתן תלושי משכורת שלא שיקפו את השכר אשר שולם בפועל. המערערת הגישה ערעור על גובה הסכום אשר נפסק לה בחלק מרכיבי התביעה.

בית הדין הארצי קבע (מפי כב' השופטים לאה גליקסמן, סיגל דוידוב-מוטולה, רועי פוליאק, מר ישראל זורון, גב' יודפת הראל-בוכריס):

פיצוי בגין אי עריכת שימוע: לאור תקופת העבודה הקצרה יחסית של המערערת אצל המשיב, ולאור העובדה שהסיבה לפיטורים היתה גם מקצועית, ולא מבוססת אך ורק על היותה של המערערת בהריון, קבע בית הדין הארצי כי הפיצוי בגין רכיב זה יותר בשיעור של משכורת אחת, כפי שפסק בית הדין קמא.

עוגמת נפש ונזק בלתי ממוני: למערערת נפסקו 20,000 ₪ בגין פיטוריה בעת הריונה. בהתחשב בסכום הפיצוי הכולל שנפסק, ובכך שחוק שוויון הזדמנויות בעבודה כלל לא חל במקרה דנא, שכן המערערת הייתה העובדת היחידה של המשיב, הותר בית הדין הארצי את סך הפיצוי בגין רכיב זה על כנו.

פיצויי הלנת פיצויי פיטורים: בית הדין קמא פסק למערערת פיצויי פיטורים, ולא נימק מדוע לא נפסקו פיצויי הלנה. בין הצדדים לא הייתה כל מחלוקת כי המערערת אכן זכאית לפיצויי פיטורים. תשלום הפיצויים הותנה ע"י המשיב בחתימת המערערת על אישור היעדר תביעות, וכן בחתימתה כי אין כל קשר בין פיטוריה לבין הריונה. המערערת סירבה לחתום על המסמכים הנ"ל. הסנקציה של פיצויי הלנה מלאים, הוגדרה בעבר כסנקציה דרקונית בפסיקת בית הדין. בנסיבות המקרה דנא, המשיב פיטר את המערערת, התכחש לפיטורים ואף העלה טענות שאינן נכונות כנגד המערערת, הביע בפני המערערת נכונות לשלם פיצויי פיטורים כנגד ויתור על זכויות וטענות מצידה, ולבסוף לא שילם את הפיצויים, אף לא לאחר מתן פסק הדין, שעליו כאמור לא ערער. בנסיבות אלה קבע בית הדין הארצי כי יש להעמיד את סכום ההלנה על 100% מסכום פיצויי הפיטורים (יש להדגיש כי לא מדובר בפיצויי הלנה מלאים, אלא בפיצויי הלנה שהם בגובה פיצויי הפיטורים, ובמקרה זה בגובה 12,787 ₪).

פיצוי בגין תלושי השכר: מרבית תלושי השכר של המערערת נקבו בשכר נטו הנמוך מן השכר אשר שולם לה בפועל, ואף נמוך משכר המינימום. לתלושי השכר שקיבלה המערערת לא היה כל ערך, מכיוון שהם לא שיקפו את השכר אותו הרוויחה, או את הבסיס לחישוב השכר. משכך, למערערת נגרם נזק של ממש במימוש זכויותיה מן המוסד לביטוח לאומי. על כן, בית הדין הארצי העלה את סכום הפיצוי מ-5,000 ₪ אותם פסק בית הדין האזורי, ל-40,000 ₪.

עב"ל (ארצי) 15-09-35399 יהושע אורן נ' המוסד לביטוח לאומי

(פורסם בנבו, 11.10.2016).

העובדות: המערער היה עובד התעשייה האווירית. במסגרת תפקידו הוטל עליו, בין היתר, לארגן כנס מקצועי רחב היקף בסין. המערער היה שרוי בלחץ רב בתקופה שקדמה לכנס, ובמהלכו. למחרת הכנס קיבל המערער שיחת טלפון נזעמת מאחד מלקוחותיו הגדולים, וכעבור מספר שעות לקה המערער באוטס שריר הלב. תביעת המערער להכרה באוטס כפגיעה בעבודה הוגשה 12 שנה לאחר האירוע, ונדחתה ע"י המוסד לביטוח לאומי בשל השיהוי בהגשתה. המערער הגיש תביעה כנגד ביטוח לאומי לבית הדין האזורי לעבודה, אשר נדחתה גם היא בשל השיהוי האמור.

השאלות המשפטיות:

1. מהי משמעותו של שיהוי ניכר בהגשת תביעה להכרה בתאונת עבודה לביטוח לאומי?
2. האם ניתן לדחות תביעה להכרה בתאונת עבודה אך ורק בשל הגשתה באיחור?

בית הדין קבע (מפי הנשיא יגאל פליטמן, השופטת לאה גליקסמן, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, מר שי צפירי, מר זורון קמפלר):

סעיף 296(א) לחוק הביטוח הלאומי אומנם קובע כי תביעה לגמלת כסף יש להגיש תוך שנה מן היום בו נוצרה עילת התביעה, אולם אין הצדקה לדחות את התביעה מחמת מועד הגשתה לביטוח הלאומי בלבד, אף במקרה של שיהוי בן למעלה מ-12 שנה. טענת שיהוי לא יכולה לעמוד בעצמה כסיבה בלעדית לדחיית התביעה. על המוסד לשכנע את בית הדין כי עקב השיהוי לא ניתן עוד לבדוק את טענות המבוטח ולרדת לחקר האמת, ואין זה משנה מהו משך השיהוי. במקרה דנא, בית הדין מצא כי תביעתו של המערער לא נדחתה בשל השיהוי בלבד, אלא בשל חוסר יכולתו של המוסד לביטוח לאומי לבדוק את העובדות הקשורות באירוע, בשל חלוף הזמן.

כמו כן, לא עלה בידי המערער להוכיח כי ארגון הכנס ושיחת הטלפון אשר הגיעו בעקבותיו, היו אירועים חריגים בשגרת עבודתו, ואף לא עלה בידו להוכיח את השתלשלות האירועים המתוארת על ידו באמצעות העדים. הערעור נדחה.

מה מעמדו של כתב הויתור שעליו חתם העובד עם סיום עבודתו?

ע"ש (אזורי ת"א) 14-04-38069 שבתאי יעקובי נ' ארודן בע"מ (פורסם בנבו, 06.09.2016):

העובדות: התובע עבד כשכיר בחברות אותן תבע, בתפקיד מנכ"ל. לאחר כשנתיים, הצדדים החליטו על סיום עבודתו של העובד כמנכ"ל, בהסכמה. עם סיום עבודתו, חתם העובד על כתב וויתור, ובמקביל על הסכם למתן שירותים כיועץ. בין הצדדים נוצר סכסוך שהביא להגשת תביעות הדדיות. העובד תבע פיצויי פיטורים, מענק בגין שווי החברה וזכויות סוציאליות.

בית הדין האזורי פסק (מפי כב' השופט הבכיר ד"ר יצחק לובוצקי, מר יוסי שוורץ):

עצם החתימה על כתב וויתור איננה חוסמת את זכות הגישה לערכאות, ככל שברצון אחד הצדדים לטעון לפגם ברצון או לפגם אחר שנפל בעת כריתת ההסכם. אולם, במקרה דנן מדובר בעובד אשר שימש כמנכ"ל, ועל כן לא תוכל להתקבל טענתו כי לא הבין את משמעות כתב הויתור.

עם זאת, מאחר ובכתב הוויתור קיימים סעיפים אשר לא מולאו ע"י הצדדים, כגון פיצויי פיטורים, פדיון חופשה ודמי הבראה, נראה שהמסמך אכן דורש השלמה, ובסמכותו של בית הדין להשלימו, ע"י חישוב הזכויות המגיעות לעובד על פי הדין.

לסיכום: המעסיק ישלם לעובד 700,000 ₪, כפי שנקבע בכתב הוויתור, בקיזוז 150,000 ₪ בגין הפרת ההסכמה לאי תחרות. כמו כן ישלם המעסיק לעובד 80,000 ₪ בגין פיצויי פיטורים, 34,982 ₪ בגין פדיון חופשה ופדיון דמי הבראה, ומסכום זה רשאי המעסיק לקזז סך של 10,000 ₪ בגין החזרת רכב החברה באיחור, ואי החזרת מחשב אישי וטלפון סלולרי.

האם פרסום ההודעה אודות הנסיבות בהן פוטרה התובעת, עם ציון

שמה, מהווה עבירה על פי חוק איסור לשון הרע?

סע"ש (ת"א) 42342-06-14, סיגל שמעון נ' דניאל פוגל (פורסם בנוב, 7.8.2016):

העובדות: התובעת עבדה כנציגת מכירות במוקד של חברת ישראייר. בסוף מאי 2014 התארכה התובעת במלון באילת, במסגרת הטבה אותה קיבלה מן הנתבעת. במהלך אותו סוף שבוע ניסתה התובעת להיכנס לבריכות של מלונות אחרים באילת, תוך ניצול עובדת היותה עובדת בנתבעת. בעקבות האירוע זומנה התובעת לשימוע ופוטרה. בהמשך לפיטורי התובעת, פרסמה החברה הודעה לעובדי המחלקה בה עבדה. בהודעה הוזכר שמה של התובעת ונסיבות האירוע.

בית הדין פסק (כבוד השופטת רות צדיק, נציגי הציבור – מר הרצל גבע ומר אהרון און):

לבית הדין לעבודה ישנה סמכות ייחודית לדון בתובענה של עובד נגד מעסיקו שעילתה עוולה אזרחית לפי חוק איסור לשון הרע, הקשורה ביחסי העבודה. בנוסף לאיזונים הנעשים בכל תביעת לשון הרע, בין זכותו של אדם לשם טוב והזכות לחופש הביטוי, בתובענה בגין לשון הרע המוגשת לבית הדין לעבודה מתווספים גם המאפיינים הייחודיים של יחסי עבודה – הצורך של ממונה להיות מסוגל להעיר לכפופים לו ולהעביר להם אינפורמציה מבלי חשש מתביעות, פערי הכוחות בין צדדים ליחסי עבודה וחובות תום לב והגינות מוגברות הנובעות מיחסי עבודה.

בית הדין בחן האם מתקיימת עוולת לשון הרע על פי מבחן בן ארבעה שלבים אשר נקבע בפסיקה:

1. נקבע שההודעה אותה קיבלו עובדיה של הנתבעת, המציגה את נסיבות פיטורי התובעת עלולה הייתה, באופן אובייקטיבי, להביא להשפלתה של התובעת, עפ"י מבחן האדם הסביר.
2. נקבע כי מדובר בפרסום אשר נועד לאנשים נוספים זולת התובעת שכן היא הופצה בדוא"ל.
3. נקבע כי ההודעה איננה חוסה תחת ההגנה המנויה בחוק – פרסום דבר אמת המעורר עניין ציבורי, שכן ההודעה הציגה את המעשים כחמורים מכפי שהיו במציאות (כך שהפרסום איננו אמת), ומאחר ואין לציבור העובדים בנתבעת "עניין" בנסיבות הפיטורים, אשר גובר על זכותה של התובעת לפרטיות ולשם טוב. נקבע כי גם אם יש לנתבעת עניין לגיטימי בחידוד ההנחיות לעובדיה, על מנת שהתנהלות כגון זו של התובעת לא תחזור על עצמה, ניתן היה להשיג מטרה זו מבלי להלבין את פניה של התובעת ברבים. בנוסף, השימוש בשמה של התובעת ופירוט המעשים על דרך ההפרזה, באופן שאינו מהווה תמונה עובדתית שלמה ומוכחת, חרגו מגדר הסביר בנסיבות הקיימות, ועל כן נקבע כי הנתבעים פעלו בחוסר תום לב בעת פרסום ההודעה.

4. בחינת שיעור הפיצוי המגיע לתובעת: במקרה דנא נגרם נזק לשמה הטוב של התובעת מעצם פרסום ההודעה, אולם לא נגרם לה נזק כלכלי. בית הדין שקל את נסיבות הפרסום, אשר נבעו כתוצאה מהתנהגות קלוקלת של התובעת, את העובדה שההודעה נוסחה ברישול ולא מתוך כוונה של ממש לפגוע בתובעת, ואת פרסום ההודעה לעובדי המחלקה בה עבדה התובעת, ולא לכלל העובדים בנתבעת או לציבור רחב אחר. לאור כל האמור קבע בית הדין פיצוי בגובה 27,000 ₪ לתובעת.

העברת עובד מתפקידו בשל התנהגות משמעתית

סע"ש 31778-01-16 רוני צייג אהרון נ' הטלויזיה החינוכית (ניתן ביום 14.8.2016):

העובדות: התובע הוא מנהל תחום הדיגיטל בטלויזיה החינוכית (להלן – **הנתבעת**). בחודש מרץ התובע התריע בפני עוזרת המנכ"ל על חשד לזיופי שעות נוכחות, שנעשה על ידי עובדות במחלקה אותה הוא מנהל. באותה תקופה התלוננו עובדות הצוות נגד התובע בגין התעמרות ובגין מעשה והתבטאויות בהקשר המיני. בעקבות תלונתן של העובדות, הוחלט לנקוט נגד התובע בהליך משמעותי פנים-משרדי של נזיפה, בכפוף לעריכת שימוע. בשלהי חודש דצמבר 2015 ננזף התובע ובכך הסתיימו ההליכים המשמעותיים נגדו. מספר ימים לאחר מכן, זומן התובע לשימוע מנהלי שבעקבותיו החליטה הנתבעת שלא להשיבו לתפקידו כפי שהיה ערב "ההפרדה", אלא ליטול חלק מסמכויותיו ולהותירן בניהול הנהלת הנתבעת ובתפעולן של שתי עובדות מצוות הדיגיטל.

בית הדין לעבודה פסק (מפי השופטת קרן כהן, ומר אפרים שליפר):

בית הדין פנה לפסיקה, לפיה ניתן לנקוט נגד עובד הליך מנהלי בנוסף לנקיטת הליך משמעותי, כאשר יש לכל הליך תכלית שונה. בנוסף, ציין בית הדין כי כל החלטה במישור המנהלי צריכה לעמוד בכללי המשפט המנהלי, קרי להתקבל משיקולים ענייניים, בתום לב, בסבירות ובמידתיות.

יחד עם זאת קבע בית הדין כי **ההחלטה המינהלית של הנתבעת לשלול חלק מסמכויותיו של התובע היתה בלתי סבירה ובלתי מידתית**, מהסיבות הבאות:

1. לאור החלטת הנציבות "רק" לנזוף בתובע בגין התבטאויות שאינן הולמות ואי הצבת גבולות ברורים, הרי שקבלת החלטה מנהלית שלא להשיבו לתפקידו המלא, צריכה היתה להישען על נימוקים כבדי משקל.
2. החלטה לא להחזיר אדם לעבודתו על יסוד חשש שאינו מוכח ואינו מבוסס, וללא מתן הזדמנות לתקן את מעשיו, אינה סבירה.
3. לא ברור כיצד שלילת חלק מהסמכויות של התובע תספק סביבת עבודה מכובדת ומכבדת, ויש בה כדי להוביל לזילות התובע ולאי יציבות במחלקה. בנוסף, לא ברור כיצד נטילת סמכויות מהתובע והעברתן לעובדות אמורה לגרום להן לתחושת "מוגנות".
4. הישגי המחלקה בהיעדרו של התובע אינם מלמדים באופן אוטומטי על תפקודו הלקוי ואין בהם כדי להצביע על כך שהשיפור בהישגים נבע מניהול הנתבעת בעקבות ההפרדה. אין לבסס החלטה סבירה ומידתית על יסוד הנחות שאין להן נתונים ברורים ועובדתיים.
5. העובדה שבמסגרת ההחלטה נגרעו מהתובע סמכויות אחדות ונוספו לו אחרות אינה משנה את מסקנת בית הדין שעל הנתבעת להשיב לתובע את מלוא סמכויותיו לאחר ההליך המשמעותי.

לסיכום: בית הדין קיבל את התביעה בחלקה, והורה להחזיר את התובע לתפקידו כמנהל תחום הדיגיטל בנתבעת באותה המתכונת ובאותו המשרד שבו עבד ערב מתן ההנחיה להרחיקו. כמו כן, בית הדין קבע כי אי החזרתו של התובע לתפקידו המלא לאחר תום ההליך המשמעותי, פגעה בכבודו כאדם, בשמו הטוב וגרמה לו עגמת נפש רבה. כמו כן קבע בית הדין כי אופן הטיפול הלא ראוי בו טיפלה הנתבעת בתלונות התובע לזיופים, הוסיפה לעגמת הנפש – זאת, עקב ההתייחסות השונה והלא שוויונית שיוחסה לתלונתו – על כן **בית הדין הורה על פיצויים לתובע בסכום של 75,000 ₪**. בנוסף נפסקו לטובת התובע הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.

הגבלת עיסוק ביחסי עבודה

סע"ש (י-ם) 4354-12-13 א.קרמר דוד בע"מ נ' ניקולאי גליצניקוב

העובדות: התובעת הינה חברה העוסקת בין היתר בייצור, שיווק, הרכבה ועיצוב אומנותי במוצרי זכוכית.

הנתבע הועסק בחברה כיוצר עבודות בצריבה אומנותית על זכוכית, עד להתפטרותו.

בחודשים האחרונים לעבודתו בחברה, הקים הנתבע עסק בתחום הזכוכית, שכר מבנה להפעלתו ורכש מכונה משומשת להדפסה על זכוכית שעלותה כ- 120,000 ₪. משגילתה זאת החברה, הוחלט לסיים את העסקתו, תוך ויתור על תקופת ההודעה המוקדמת, וכן לפנות לבית הדין בבקשה לצווי מניעה זמניים נגדו ונגד עובד נוסף שהיה מעורב. בקשה זו נדחתה.

השאלות המשפטיות:

1. האם במעשיו, הנתבע ביצע עוולה בניגוד לחוק **עוולות מסחריות**, תשנ"ט-1999 לרבות גזל של סודות מסחריים. ככל שכן, האם התובעת זכאית לפיצויים מכוח החוק?
2. האם יש במעשיו של הנתבע, הפרת אמונים וחובת תום הלב החלה עליו ביחסי עבודה, וכפועל יוצא האם זכאית התובעת לפיצויים בגין מעשים אלו?

בית הדין פסק (מפי כבוד השופטת דיתה פרוז'נין, גב' נחמה אנג'ל וגב' נירה עילם):

עוולות מסחריות:

בכל הנוגע לשימוש ברשימת ספקים ולקוחות הובהר בפסיקה, כי "רשימת ספקים או לקוחות תוכר כסודית רק כאשר היא מחזיקה "ערך מוסף" מלבד קיבוץ שמות הלקוחות או הספקים בענף, בנסיבות בהן הוכח כי נדרש מאמץ מיוחד בגיבושה, ויש יתרון בקבלתה מן המוכן". בית דין לא שוכנע בעניינינו, כי יש ברשימת הלקוחות והספקים של החברה ערך מוסף כלשהו או כי נדרש מאמץ מיוחד בגיבושה, באופן שלא ניתן לקבוע כי היא מהווה "סוד מסחרי".

באשר לאיורים ולדוגמאות שעוצבו במחשביה – על מנת שהאיורים והדוגמאות הנ"ל יוכרו כסודות מסחריים של התובעת, היה על החברה להוכיח כי מדובר במידע המצוי בידיה בלבד, כי הוא אינו נחלת הכלל ואינו ניתן לגילוי בנקל. החברה לא עמדה בנטל ההוכחה בעניין זה. בנוסף לזאת נפסק, כי האיורים והדוגמאות ששימשו את הנתבע בעבודתו בחברה ובעסקו הפרטי הפכו לחלק מהידע והכישורים שלו. ידע, ניסיון והכישורים של אדם, אינם נופלים בגדר "סוד מסחרי".

הפרת אמונים וחובת תום הלב:

ביחסי עבודה תקינים, המעסיק לא אמור לחשוש מעובדיו ומפגיעה פוטנציאלית בעסקו באופן שהחברה נחשפה בענייננו. הפרה של מרקם היחסים המיוחדים שבין מעסיק לעובד באופן שהנתבע הפר אותו, מקנה לחברה זכות לפיצויים.

התנהלותו של הנתבע היתלה בחברה ובבעליה, היא חשפה אותה לחשש מריגול תעשייתי, והעמידה אותה בחוסר ודאות וחשדנות כלפיי עובדיה, לקוחותיה וספקיה. התנהלות שכזו, מהווה הפרה של חובת הגילוי, ומהווה קיום חוזה העבודה בחוסר תום לב ותוך הפרת חובת הנאמנות. חוסר תום הלב חמור עוד יותר נוכח העובדה כי פעולותיו של העובד כאמור נעשו בין היתר על חשבון שעות העבודה בחברה, בזמן מילוי תפקידו הרגיל.

לפיכך, הוטל על העובד לשלם לחברה פיצויים בסך 30,000 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק וכן הוצאות משפט בסך 2,000 ₪ ושכר טרחת עו"ד בסך 10,000 ₪.

זכאות לפנסיה תקציבית:

פה (י-ם) 10-13-20709 אלכס זורחוב ואח' נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו, 15.8.2016):

העובדות: התובעים הם 43 כבאים אשר החלו לעבוד במועדים שונים בשנות ה-90 באיגוד רשויות לכיבוי והצלה באיו"ש. בשנת 2013 הועברו התובעים להיות עובדי מדינה ברשות הכבאות וההצלה, מכוח חוק. סמוך לקבלתם לעבודה באיגוד הרשויות, בוטחו התובעים בביטוח מנהלים. כעת הם תובעים סעד הצהרתי, על פיו עם פרישתם לגמלאות, הם יהיו זכאים לפנסיה תקציבית בגין כל תקופת עבודתם.

בית הדין קבע (מפי כבוד השופט דניאל גולדברג, נציגי ציבור – מר אלי קדוש, מר שלום פישביין):

בית הדין דן בטענת התיישנות שהעלתה המדינה, והכריע כי מדובר במקרה חריג בו מתקיימת הצדקה להחלת מניעות על העלאת טענת התיישנות. הסיבה להחלת המניעות היא פסק הדין שניתן בעניינם של הכבאים מאיגוד ערים עמק יזרעאל, בו הוכרה זכאותם לפנסיה תקציבית. בית הדין קבע כי אין הבדלים מהותיים בין תביעתם של הכבאים מעמק יזרעאל לתביעתם של כבאי איו"ש.

השוואה בין פוליסות ביטוח המנהלים שנרכשו בעבור התובעים לבין פנסיה צוברת, מובילה למסקנה כי פנסיה צוברת היא מסלול חסכון עדיף, וביטוח המנהלים כפי שהוא נעשה בעבור התובעים איננו מהווה הסדר פנסיוני חלופי ראוי להסדרים האפשריים מכוח חוקת העבודה.

התביעה התקבלה. ניתן סעד הצהרתי על פיו עם פרישתם של התובעים הם יהיו זכאים לקבלת פנסיה תקציבית בגין תקופת עבודתם הכוללת באיגוד רשויות איו"ש ובמדינה.

הפלייה מגדרית:

סעש (י-ם) 14-03-49329 אלכסנדרה גנדל נ' המוסד לביטוח לאומי - היחידה הארצית לחקירות הונאה (12.7.2016):

העובדות: התובעות עבדו כחוקרות ביחידה הארצית לחקירות הונאה במוסד לביטוח לאומי, במחוז ירושלים. לטענתן הן סבלו בתקופת עבודתן מאפליה מגדרית חמורה מצד עמיתיהן לעבודה, והמוסד לביטוח לאומי לא עשה את המוטל עליו על מנת למנוע ולהפסיק את האפליה.

השאלות המשפטיות:

1. האם התובעות אכן הופלו על רקע מגדרי, או שמא היה מדובר רק במערכת יחסים מקצועית ובינאישית בעייתית?
2. במידה ואכן הייתה אפליה – האם המוסד עשה את המוטל עליו כמעסיק על מנת למנוע את האפליה ולהפסיק אותה?

בית הדין פסק (מפי כבוד השופטת דיתה פרוז'נין, נציגי ציבור – גב' נחמה אנג'ל, מר סרחיו זקל):

קיומה של אפליה: התובעות נתקלו באמירות מפלות ובסירוב לעבוד עמן כבר בתחילת עבודתן, ועל כן נדחתה הטענה כי מדובר במערכת יחסים בינאישית שעלתה על שרטון. נקבע כי אכן מדובר באפליה על רקע מגדרי. נקבע כי התובעות הציגו ראשית ראיה לקיומה של אפליה, ועל כן הנטל להוכיח כי לא היתה כאן אפליה מוטל על כתפי הנתבעים, אשר לא הרימו הנטל האמור.

התנהלותו של המוסד:

עובדיו הבכירים של המוסד לביטוח לאומי לא עשו ניסיון אמיתי לברר את תגובת התובעות לבקשות החוקרים שלא להיות מצוותים עימן. לא ננקטה פעולה כלשהי להפסקת האפליה. המוסד לא מצא לנכון להבהיר לחוקרים כי החוקרות הינן עובדות שוות ערך ומעמד. יתרה מכך – הוצא מייל בו נשאלו החוקרים מי מעדיף שלא לעבוד בצוותים מעורבים. עצם ההחלטה לבחור באפשרות של הפרדה מגדרית על מנת לפתור סירוב של גברים לעבוד עם נשים אינה מידתית, סבירה או חוקית. יש בכך אפליה פסולה, שכן מין החוקר איננו רלבנטי לדרישות התפקיד. המוסד למעשה העביר לעובדיו את המסר שסירוב לעבוד עם חוקרות בשל היותן נשים הוא לגיטימי. על המעסיק מוטלת החובה לדאוג לסביבת עבודה שוויונית, ולא לתת גיבוי להתנהגות מפלה של העובדים. אין משמעות לשאלה האם בעלי התפקידים הבכירים התכוונו להפלות את החוקרות, אלא רק לתוצאה המפלה אשר אכן התקבלה בפועל. על המוסד, כגוף ציבורי, לדאוג לייצוג שוויוני של נשים בשוק התעסוקה.

בגין הפרת הרואות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה נפסקו לתובעת 1 פיצוי בסך 80,000 ₪, ולתובעת 2 פיצוי בסך 90,000 ₪.

יחידות מיקוח ופיטורים קלקטיביים:

ס"ק 16-05-64122 הסתדרות העובדים החדשה נ' הסתדרות מדיצינית הדסה, ניתן ביום 19.7.2016:

העובדות: התיק דן בבקשת ועד העובדים בביה"ח הדסה ובארגון העובדים היציג של עובדי המנהל והמשק (להלן – **מנמ"ש**) להורות על סעדים זמניים וקבועים בעניין פיטוריהם של כ-80 עובדי קרנות המחקר, שמשרתם אינה מפוצלת בין קרן המחקר לבין ביה"ח (להלן – **עובדי המחקר**).

השאלות המשפטיות:

1. האם עובדי המחקר הם יחידת מיקוח נפרד?
2. האם מדובר בפיטורים קולקטיביים?
3. האם חלה על ביה"ח חובת ההיוועצות עם ועד העובדים והארגון היציג של מנמ"ש בטרם פיטורי העובדים?
4. האם יש לבטל את מכתבי ההזמנה לשימוע?

בית הדין לעבודה פסק (מפי השופטת שרה שדיאור, מר חיים עזר שוחט וגב' מרים קפלן):

מעמדם של עובדי המחקר:

על בסיס כלל הראיות, ובהן הסכם הבראה והסדר הבראה – הגיע בית הדין למסקנה כי עובדי המחקר הם יחידת מיקוח נפרדת, והם אינם עובדי מנמ"ש. זאת, מכיוון שהתנהלותם של עובדי המחקר היתה נפרדת, הן מאחר שהעסקתם תמיד היתה תלויה תקציב מחקר והן מאחר שהם לא היו חלק אינטגרלי מעבודת ביה"ח. בשל כך, מדובר בקבוצת עובדים שונים ומיוחדים, באופן העולה כדי דרישת הפסיקה ל"עובדים שיש להם אינטרס מיוחד".

על כן, חוקת עובדי ביה"ח לא חלה בעניינם של עובדי המחקר וכך גם לא חובת ההיוועצות עם הוועד והארגון היציג של מנמ"ש שנובעת מהחוקה.

פיטורים קולקטיביים:

בית הדין קבע כי משלוח מכתבי שימוע בו זמנית ל-12 עובדים, וכוונה עתידית לשלוח מכתבי זימון לשימוע לכל אחד מ-80 עובדי המחקר, עונה להגדרה של פיטורים קולקטיביים. על כן פיטורים מעין אלה מחייבים היוועצות עם ארגון העובדים.

בית הדין קבע כי ביה"ח קיים את חובת ההיוועצות, שבעקבותיה נקבע האופן בו יפוטרו עובדי המחקר, והוסכם כי אלה יפוטרו עם תום תקציב העסקתם בקרן. משכך, אין צורך בהיוועצות נוספת. יחד עם זאת, ביה"ח לא קיים את חובת ההיוועצות לאחר קבלת ההחלטה על עצם הפיטורים. על אף שלא הוכח כי עובדי המחקר בחרו להיות מיוצגים ע"י ההסתדרות וועד עובדי מנמ"ש כיחידת מיקוח נפרדת, על פי הפסיקה אצל אותו מעביד – הייצוג הוא של ההסתדרות, ועל כן ההסתדרות מייצגת גם את עובדי המחקר, ואין מקום לצמצם את ההגנה על העובדים הנ"ל.

יחד עם זאת אין להחיל בעניין הפיטורים הקולקטיביים את חובת המו"מ, מהטעם שהוועד מעולם לא ניהל בגין קבוצת עובדי המחקר מו"מ, והוועד והארגון היציג לא הצביעו על מקור חוקי לכאורה לחובה זו.

ביה"ד קבע שהצווים הארעיים שמנעו מביה"ח לשלוח מכתבי זימון לשימוע – בטלים. בנוסף, ביה"ד קבע שחלה על ביה"ח חובה לידע את המבקשים לגבי כל עובד שבכוונתו להמשיך את הליכי הפיטורים לגביו, וכן על ביה"ח להיוועץ עם המבקשים, אך לא חלה בעניין זה חובת המו"מ.

פיצוי עובדים בשל נידום ממקום עבודה אחד למשנהו, והארכת

נסיעתם לעבודה

ס"ק (עבודה חיפה) 16-08-36719 רכבת ישראל בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית (פורסם בנבו,

9.9.16):

עובדות: לקראת פתיחת "קו העמק" ביום 16.10.16, ביקשה הנהלת הרכבת להעביר חמישה אתתים מתחנת חיפה מזרח, לתחנת חיפה חוף הכרמל. עקב המעבר צפוי להתארך פרק הזמן אשר נדרש לאתתים להגיע לעבודה, בכחצי שעה ליום. הסתדרות העובדים דרשה כי האתתים יפוצו בשל המעבר. הנהלת הרכבת מצידה טענה שהמתקן אליו יעברו האתתים חדיש יותר, וכתוצאה מכך תנאי עבודתם צפויים להשתפר. על כן, אין בכוונתה של הנהלת הרכבת לתגמל את העובדים בשל המעבר. לאחר שלא עלה בידי

הצדדים לפתור את המחלוקת בדרך של הידברות, הסתדרות העובדים הכללית הודיעה על סכסוך עבודה קיבוצי. הנהלת הרכבת ביקשה צו מניעה זמני אשר אוסר על העובדים לשבש את תנועת הרכבות.

שאלה משפטית:

1. האם הרכבת צריכה לפצות את עובדיה בשל ניודם ממקום עבודה אחד למשנהו, והארכת זמן נסיעתם לעבודה עקב כך?

2. האם סירובה של הרכבת לדון עם הסתדרות העובדים בפיצוי כאמור הינו עילה מספקת לשביתה?

בית הדין לעבודה פסק (מפי כב' השופטת אילת שומרני-ברנשטיין, נציג המעסיקים מר אבי פרלה ונציגת העובדים גב' טובה אוגוסט):

על הצדדים חל הסכם קיבוצי מיוחד מיום 12.9.94, לפיו ההחלטה לנייד אתים מתחנה אחת לשנייה הינה החלטה לגיטימית של ההנהלה. אולם, אל מול הפררוגטיבה הניהולית, ניצבות זכויות העובדים, מכוח חקיקה, הסכמים קיבוציים וחוזים אישיים. במקרה דנן, מדובר במעסיק ציבורי ששיקוליו חייבים גם לעמוד במבחני הפסיקה. על מנת למנוע שינויים חד צדדים אותם יוזם המעסיק, מבלי להביא בחשבון את זכויות העובדים, נתונה בידי העובדים אפשרות לנקוט בצעדים ארגוניים, ובכללם שביתה.

במסגרת האיזון בין חירות השביתה ומימושה בפועל לבין הגבלתה, בחן בית הדין את מהלכי ההידברות שקיימו הצדדים ואת עילת השביתה ומידתיותה. בית הדין בחן האם הנהלת הרכבת פעלה בהתאם לחובתה לנהל משא ומתן עם נציגות העובדים על השלכות מעבר האתים, וקבע כי ההנהלה לא עמדה בחובתה זו.

במסגרת התנהלותו של סכסוך קיבוצי, שביתה מהווה אמצעי לעידוד הידברות, לאחר שמאמצים לפתרון הסכסוך הגיעו למבוי סתום. מאחר ועמדתה הנוקשה של הרכבת שלא לנהל כל מו"מ כספי לעניין המעבר חוסמת את ההידברות בין הצדדים, הרי שדחיית בקשת הרכבת ליתן סעד זמני תעודד הידברות פרודוקטיבית יותר.

בית הדין קבע כי השביתה היא מידתית, וזאת במיוחד לנוכח התחייבות וועד העובדים שלא לפגוע בתנועת רכבות נוסעים פעילות. הנזק אשר עלול להיגרם מהשביתה הוא, לכל היותר, דחיית פתיחת קו רכבת העמק. מאחר שזהו קו שעדיין איננו פעיל ואין נוסעים המסתמכים עליו – הרי שהדחייה היא תוצאה מידתית לשם קידום תהליכי ההידברות בין הצדדים, ואינה פוגעת ברכבת או בציבור במידה העולה על הנדרש.

חובת מכרזים בשירות המדינה ופגמים בפרוטוקול ועדת המכרזים

סע (ח"י) 51190-10-10 דורית אבנשטיין נ' עיריית חיפה, ניתן ביום 8.8.2016:

העובדות: התובעת היא עובדת בעיריית חיפה כ-40 שנה, כאשר ב-20 השנים האחרונות היתה אמונה, בין היתר, על נושא גבית דו"חות החניה בתוך מחלקת חניה. בשנת 2009, במסגרת רה-ארגון כולל שנערך בעירייה, הוקם אגף חדש – האגף לאכיפת הגבייה, ופורסמו מכרזים שונים לאיוש מנהלי מחלקות באגף החדש, ביניהם מכרז למשרת מנהל מחלקת גביית החניה. התובעת ניגשה למכרז, ולא זכתה בו.

לטענת התובעת, מכיוון שהיא כבר שימשה בפועל כמנהלת מחלקת גביית החניה, היה על העירייה למנותה לתפקיד ללא מכרז. התובעת טענה כי היתה סבורה שפרסום המכרז מטרתו פורמאליסטית בלבד – והיא לתת הכשר למינויה הקיים. עוד הוסיפה התובעת, כי מכיוון שהמשרה כבר אוישה על ידה, הרי שהמכרז

אינו חוקי. התובעת טענה כי בעקבות אי זכייתה במכרז, התרוקן תפקידה מתוכן, וכך נפגע והצטמצם גם היקף השעות הנוספות שהיא עושה בפועל. לבסוף טענה התובעת כי המכרז "נתפר" עבור מידותיה של העובדת שזכתה לבסוף במכרז (להלן – **העובדת הזוכה**).

יום למחרת פרסום תוצאות המכרז, התובעת ביקשה לעיין בפרוטוקול וועדת המכרזים, וקיבלה אותו כאשר חלקים ממנו מושחרים, בצירוף מכתב הגורס כי ההתייעצות בין חברי הוועדה היא פנימית ואין למוסרה. כמו כן גילתה התובעת מעיון בפרוטוקול כי חלקים ניכרים מהראיון עמה כלל לא הופיעו בפרוטוקול.

בית הדין לעבודה פסק (מפי השופטת אביטל רימון-קפלן, גב' לאה קורן ומר יוסף פנקובסקי):

חובת פרסום המכרז:

אין לקבל את הטענה לפיה במקרה בו התפקיד שמילא העובד הוא שקול או דומה או זהה לתפקיד חדש, על העירייה להעביר לתפקיד זה ללא מכרז. שינוי במערך הארגוני, הינו עניין מהותי ולא סמנטי, וכפועל יוצא מכך התקנים שהמבנה הארגוני החדש יוצר חדשים גם הם, גם במקרה בו ישנה זהות מוחלטת בתוכן התפקיד בין התקן הישן לחדש.

מבחינה ארגונית, ובהינתן כי מדובר בתקן חדש לניהול מחלקה חדשה, הדרך לאיזו המשרה של מנהל אותה מחלקה היא אך ורק בדרך של מכרז פומבי או פנימי, כפי שנעשה בפועל בעניין זה.

על כן בעניינינו אין המדובר בפרסום מכרז למשרה תפוסה אלא ההיפך הוא הנכון – מדובר בפרסום למשרה חדשה, אשר בתור שכזו לא יכולה להיות תפוסה, אלא משרה פנויה.

פגמים בפרוטוקול הוועדה ובדיוניה:

א. אי רישום כל דבריה של התובעת בפני הוועדה: הפרוטוקול אינו סטנוגרמה, ויש צורך לרשום בו רק את עיקרי הדברים. השוואה בין זיכרון דברים שרשמה התובעת והגישה לבית הדין לבין פרוטוקול ועדת המכרזים מלמדת כי דברים חשובים אלה נרשמו בפרוטוקול. **על כן אין לקבל את הטענה כי לא התבצע רישום מלא של דבריה של התובעת.**

ב. השתרת חלקים מהפרוטוקול: העירייה לא פעלה כדין בעניין זה, אולם מדובר בפגם רלוונטי להתנהלות העירייה לאחר שכבר התקבלה החלטת ועדת המכרזים. **משחויבה העירייה להמציא לתובעת את הפרוטוקול במלואו, וכך עשתה – מוצה עניין זה לגופו.**

ג. העלאת טענות על ידי חברי הוועדה בשלב ההתייעצות, מבלי שהתאפשר לתובעת להגיב לדברים: נמצא כי נפל פגם בהתנהלות זו, בהעלאת דברים שחורגים מהבעת דעה לגבי התובעת, ונסמכים על עובדות שלתובעת לא ניתנה זכות להגיב אליהם. **על כן נקבע כי זכות הטיעון המשנית של התובעת נפגעה בעניין זה.**

הסעדים להם זכאית התובעת: בית הדין מצא כי נפל פגם בעבודת הוועדה, עת נמנע מן התובעת זכות הטיעון המשנית. פגם זה, במכלול הנסיבות, לא מצדיק הצהרה על בטלות החלטת הוועדה בדיעבד, אלא במסגרת דוקטרינת הבטלות היחסית. על כן נפסקו לטובת התובעת סעדים כספיים בשל אותו פגם, ובשל עוגמת הנפש שנגרמה לה, על סך 75,000 ₪. כמו כן נפסק כי העירייה תישא בהוצאות התובעת בסך 7,500 ₪.

פיצוי בגין שעות כוננות

סע"ש 13-08-4341 נועה סלע – מרכז רפואי ע"ש ברוך פדה, פוריה (ניתן ביום 27.7.2016):

העובדות: התביעה הוגשה על ידי עובדת בית החולים פוריה, אשר שימשה כעוזרת מנהל ביה"ח, ובתקופות מסוימות ביצעה פעולות הקשורות לדוברות, כחלק מתפקידה הרגיל. העובדת היתה זמינה מעבר לשעות עבודתה ובמועד מסוים גילתה כי היתה זכאית לתגמול כוננויות בגין אותה זמינות. על כן היא ביצעה דיווח כוננויות רטרואקטיבי, וביקשה מביה"ח וממשרד הבריאות (להלן – **הנתבעים**) לתגמלה עבור שעות כוננות אלו. הנתבעים החליטו לדחות את בקשתה.

השאלות המשפטיות:

1. האם ניתן להסיט כוננויות ממשרה מזכה למשרה שאינה מזכה בהקצאת כוננויות?
2. האם יש צורך במינוי רשמי לתפקיד ממלא מקום על מנת לקבל תגמול כוננויות?
3. האם נדרשה התובעת לשהות בכוננות לצורך מתן מענה לנושאי הדוברות, ומעבר לנדרש ממנה במסגרת תפקידה הרגיל?
4. האם ניתן לשלם לעובדת עבור כוננויות באופן רטרואקטיבי?

בית הדין לעבודה פסק (מפי השופט מירון שוורץ-אב"ד, גב' יפה קריספל ומר ישראל שוטלנד):

הסטת הכוננויות ממשרה למשרה נתונה לשיקול דעת ההנהלה בהתאם לאפשרויות התקציב ולצרכי העבודה. העובדה שלמשרת הדוברות אין הקצאת כוננויות המעוגנת בהסכמי עבודה, אינה שוללת וגם לא שללה "בזמן אמת" את האפשרות לתגמל את התובעת על כוננויות שביצעה במקום הדוברות ובאופן שזו תוגמלה בשעה שאישה את המשרה.

לא נמצא בסיס לטענת הנתבעת לדרישת מינוי רשמי כתנאי לתגמול על כוננויות.

הוכח כי **העובדת נדרשה לזמינות ברמה גבוהה מחוץ לשעות העבודה** לצורך מענה לפניות בנושאים בלתי קרואים. הנתבעים הכירו בצורך ליתן מענה מחוץ לשעות העבודה לפניות וקריאות בנושאי הדוברות, הדרישה היתה זמינות ואין חשיבות לשאלה האם העובדת נקטה ב"דוברות יזומה".

בית הדין קבע כי אין לשלול מהתובעת תגמול עבור כוננויות שביצעה רק משום **שדו"חות הכוננות נערכו על ידה באופן רטרואקטיבי**, וכן אין לזקוף לחובתה של העובדת את אי מודעותה לאפשרות כי היא זכאית לתגמול עבור כוננויות שביצעה.

לאור כלל האמור לעיל, מצא בית הדין לנכון לחייב את הנתבעים לתגמל את העובדת בעבור שתי כוננויות נוספות, המורכבות מכוננות חול אחת וכוננות שבת אחת. בגין 15 חודשים, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית. ביה"ד לא מצא בסיס לפיצוי בגין עוגמת נפש. כמו כן, נקבע כי הנתבעים ישלמו לעובדת סך כולל של 7,500 ₪ בגין שכ"ט עו"ד.

ראוי לציין כי בית הדין פנה לשירות המדינה בקריאה לפיה יש טעם לפגם בעובדה כי העובדים נדרשים למלא טופס מדי חודש, ולסמן בו X כמספר ימי הכוננות המאושרים לאותו עובד, כאשר ממילא מצוי העובד בכוננות כל החודש. דיווח שכזה מצדיק חשיבה מחודשת, לדעתו של ביה"ד, והפרקליטות מתבקשת להעביר העתק מפסק הדין לידי הגורמים המוסמכים לעניין.

חסינות עובד ציבור בגין פעולות שנעשו במסגרת תפקידו:

סעי'ש (נצרת) 26125-04-16 זהבה עמור נגד החברה הכלכלית לבית שאן, עיריית בית שאן, עטאללה סבאג ואח' (ניתן ביום 2.8.2016):

העובדות: התובעת, גננת במועדונית בעיריית בית שאן, הגישה תביעה בדרישה לסעדים כספיים וכפועל יוצא מסיום עבודתה, ובין היתר ביחס לזכויות הבאות: פיצויי פיטורים, קרן השתלמות, קרנות פנסיה ודמי תגמולים. לפנינו החלטת בית הדין בבקשת הנתבע מס' 3, מר סבאג, המשמש כגובר העירייה, להכיר בחסינותו כעובד ציבור לפי סעיף 7א' לפקודת הנזיקין ולדחות את התביעה האישית כנגדו.

לטענת הנתבע, כל מעשיו והחלטותיו ביחס לתובעת נעשו במסגרת תפקידו השלטוני כעובד ציבור, ולפיכך בכל מקרה הרי שיש תחילה לדון בחסינותו מכוח סעיף 7א' לפקודה.

בית הדין פסק (מפי כבוד השופט ד"ר טל גולן, מר מרדכי חזיזה ומר דודי מנחם):

ככלל, בית הדין אינו מוסמך לדון בתביעות שעילתן בפקודת הנזיקין. ככל שבאה עילת תביעה נזיקית בגדר סמכותו של בית הדין כאמור והתביעה מופנית גם נגד עובד ציבור, יש מקום לבחון את שאלת חסינותו לפי סעיף 7 לפקודה.

בפרשת עיריית לוד התייחס בית הדין הארצי לשאלת תחולה של החסינות על פי סעיף 7א' לפקודת הנזיקין, בתחום סמכותו של בית הדין לעבודה וקבע כי: "ככל שבאה עילת תביעה נזיקית, כגון בגין הפרת חובה חקוקה, בגדר סמכותו של בית הדין כאמור והתביעה מופנית גם כנגד עובד ציבור, יש מקום לבחון את שאלת חסינותו על פי סעיף 7א' לפקודה".

בסיכומו של דבר, נקבע כי דין הבקשה להכיר בחסינות הנתבע, להתקבל. התביעה האישית כנגד מר סבאג נדחתה, ונקבע כי העירייה תיכנס בנעליו של מר סבאג, בהתייחס לכל עילות התביעה.