

עדכון לקוחות דיני עבודה

סיכום שנתי - 2014

לקוחות וחברים יקרים,

תחום דיני העבודה ויחסי העבודה מתאפיין בהתפתחויות תדירות ומאתגרות, הן בחקיקה, הן בפסיקת בתי הדין לעבודה והן במסגרת הסכמים קיבוציים כלליים וענפיים. גם שנת 2014, כקודמותיה, התאפיינה בחידושים רבים, המחייבים מעסיקים להכירם ולפעול ליישומם במידת הצורך.

בהתאם, עם תום שנת 2014 בחרנו להביא בפניכם סקירה תמציתית, ממעוף הציפור, באשר להתפתחויות המשמעותיות והפסיקה החדשה בכמה מהנושאים המרכזיים שהעסיקו את המשק הישראלי בשנה החולפת:

- **אתגרי העידן הטכנולוגי** - התמודדות שוק העבודה ובתי הדין לעבודה עם אתגרי העידן הטכנולוגי בכל הנוגע לזכות לפרטיות, של העובד ושל המעסיק, במרחב הווירטואלי, וכן בהתנהלות היום-יומית במקום העבודה;
- **שעות עבודה ומנוחה** - עדכונים בדבר ניסיונות הרגולטור ובתי הדין לעבודה להתאמת חוק שעות עבודה ומנוחה לצרכי המשק הישראלי, ובכלל זה סקירה בדבר פעילות הצוות הבין ממשלתי לבחינת הסוגיה וכן עדכוני פסיקה בנושא;
- **התארגנות ראשונית במקום העבודה - הדור הבא** - עדכון בדבר ההתפתחויות המשפטיות ויישום פסק דינו של בית הדין הארצי ב"פרשת פלאפון" המדוברת; פסיקה בעניין פעולות והתבטאויות מעסיק בקשר להתארגנות עובדיו וכן בעניין הגדרת יחידת המיקוח, והכל בשים לב להמשך התארגנויות עובדים במקומות עבודה ובענפים בהם לא היו נהוגים יחסי עבודה קיבוציים;
- **העסקת עובדי קבלן** - עדכון בדבר יישום בשטח של החוק להגברת האכיפה, תקנות חדשות בעניין "בודק שכר מוסמך" וטיוטת תקנות נוספת שצפויה להתפרסם, וכן צווי הרחבה חדשים בענף הניקיון והשמירה, אשר הגדילו באופן משמעותי את עלות העסקת עובדי הקבלן בתחומים אלה;
- **חובת שילוב אנשים בעלי מוגבלויות במקום העבודה** - חתימת הסכם קיבוצי ופרסום צו הרחבה בעניין ייצוג הולם של בעלי מוגבלות במקום העבודה;
- **חידושי חקיקה מרכזיים מהשנה החולפת.**

(1) התמודדות שוק העבודה ובתי הדין לעבודה עם אתגרי העידן הטכנולוגי

- ההתפתחות הטכנולוגית מציבה בפני שוק העבודה, והשחקנים הראשיים בו (מעסיקים, עובדים והרשויות השונות) אתגרים חדשים ומעניינים ומצריכה אותם לבצע את ההתאמות הנדרשות, ובעיקר, למצוא את האיזון הראוי בין זכות העובד לפרטיות מחד גיסא, לבין הגנה על זכויות המעסיק מאידך גיסא.
- במהלך השנה האחרונה ניתנו על ידי בתי הדין לעבודה שורה של החלטות ופסקי דין, הנוגעים להיבטים מעניינים של העידן הטכנולוגי:

א. הזכות לפרטיות במרחב הווירטואלי

- כזכור, פסק הדין המנחה בסוגיה הינו פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בעניין **איסקוב**¹ אשר התווה לראשונה את כללי "האסור והמותר" בנוגע לניטור תכתובות הדואר האלקטרוני של עובדים על ידי המעסיק. עם זאת, פסק הדין הותיר שאלות פתוחות רבות באשר לאופן יישומו במקרים פרטניים, ובכלל זה שאלות לגבי מדיניות הניטור שיש לאמץ והאם ניתן להסיק מהתקדים שנקבע גם ביחס לניטור אמצעי תקשורת אחרים.
- גם השנה נדרשו בתי הדין לעבודה לדון בסוגיות פרטניות בעניין חדירה למרחב הווירטואלי של עובדים ומעסיקים. כך, בעניין **גורליק - אנבינדר**² נפסק, כי עיון בתכנים במחשב במקום העבודה, **גם במקרה בו המשתמש הקודם לא התנתק מתוכנת הדואר האלקטרוני, הפייסבוק או כל תוכנה ומאגר קבצים אישי שלו**, מהווה פגיעה בפרטיות. עם זאת, בית הדין הפחית את הפיצוי שפסק לעובדת, בשל עשיית שימוש משמעותי בפייסבוק בזמן העבודה ובשל שימוש בביטויים פוגעניים אודות המעסיק על גבי ה"קיר" בפייסבוק.
- בעניין **שוקר - מהנדסים יועצים בע"מ - פוליבוי**³ נקבע, כי אין לעובד זכות לפרטיות בתיבת דואר אשר היתה נגישה לשימוש כל עובדי המעסיק, ללא הגבלה. בהתאם, גם אם לא ניתנה הסכמת העובד מראש ובמפורש לחשיפת תוכן תכתובות שלו בתיבה כזו, יש לייחס לו הסכמה מכללא לאור מאפייני התיבה. כמו כן, בעניין **גורן - במברגר - רוזנהיים**⁴ דחה בית הדין תביעה של עובד כנגד מעבידו לפיצוי בגין עוגמת נפש בקשר עם חדירה לתיבת הדואר האלקטרוני שהועמדה לרשות העובד, בין היתר, מן הטעם שהעובד הצהיר מראש בהסכם סודיות כי הוא מאשר ומסכים לניטור תיבת הדואר האלקטרוני שהועמדה לרשותו.
- לסיום פרק זה נספר כי בשלהי שנת 2014 ניתנה החלטה על ידי רשמת בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, בעניין **בלוך - סינאל מלל פייווי בע"מ**⁵ אשר במרכזו דווקא חדירת עובדת לדואר אלקטרוני של המעסיק וזכותו של המעסיק לפרטיות. במרכז הפרשה, שאלת קבילותן של ראיות שהשיגה עובדת אשר הושגו על ידה **תוך חדירה לתיבת הדואר האלקטרונית של הממונה עליה, לאחר שפוטרה**. בית הדין האזורי לעבודה בת"א הותיר את הגשת התכתובות כראיות בהליך המשפטי בקובעו שלא הוכח שהראיות הושגו תוך פגיעה בפרטיות - במסגרת עבודתה ניתנו לעובדת הרשאות להיכנס למחשב הממונה עליה והיא בדקה את הדואר האלקטרוני על דרך השגרה. בית הדין הוסיף וקבע, כי אף אם היה מוכח שפרטיות המעסיק נפגעה, אזי מדובר בפגיעה מידתית בעוצמתה, בין היתר, בשים לב לכך שהגנת הפרטיות הניתנת לתאגיד מצומצמת לעומת ההגנה על פרטיותו של אדם.

¹ ע"ע 90/08 איסקוב ואח' - מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים ואח' (פורסם בנבו, 8.2.2011) ("הלכת איסקוב"), ראו עדכון לקוחות מיוחדש פברואר 2011.

² סע (תל-אביב) 12-05-29090-05 גורליק - אנבינדר (פורסם בנבו, 21.4.2014)

³ סע (י-ם) 10-03-47674 ניסים שוקר - מהנדסים יועצים בע"מ - פוליבוי (פורסם בנבו, 13.1.2014). על ההחלטה הוגש ערעור לבית הדין הארצי - עע (ארצי) 14-02-4460

⁴ שוקר - מהנדסים יועצים בע"מ - פוליבוי (פורסם בנבו, 3.11.2014), במסגרתו הגיעו הצדדים לפשרה.

⁵ סע (ת"א) 12-02-32705 גורן - במברגר - רוזנהיים בע"מ (פורסם בנבו, 19.8.14). על פסק הדין הוגש ערעור, טרם התקבלה החלטה בערעור.

⁵ סע (תל-אביב) 14-05-4394 בלוך - סינאל מלל פייווי בע"מ (פורסם בנבו, 2.12.2014), על ההחלטה הוגש ערעור.

- **אנו חוזרים על המלצתנו להפנים במקום העבודה נוהל IT וניטור אמצעי תקשורת בהתאם לכללים שנקבעו בפרשת איסקוב, על מנת להסדיר את ניטור אמצעי התקשורת במקום העבודה, לטובת העובדים והמעסיק.**

ב. פעילות עובדים ברשתות חברתיות

- השנה, במיוחד על רקע מאורעות קיץ 2014, נדרשו מעסיקים ובתי הדין להתמודד עם השלכות פעילות עובדים ברשתות החברתיות על מקום העבודה. בחרנו להביא בפניכם שני היבטים מעניינים של הנושא שבלטו השנה.

- **פיטורים על רקע התבטאויות ברשתות חברתיות:** בתי הדין האזוריים נדרשו להכריע בשאלת זכות מעסיק לפטר עובדים בשל פוסטים ותגובות שפורסמו ברשתות החברתיות (בדפים פרטיים שלהם). בעניין **רואשדה - מור מאר בע"מ**⁶ עובדת שיתפה בדף הפייסבוק שלה במהלך מבצע "צוק איתן" קישור לכתובת באינטרנט המשווה בין תמונות יהודים בשואה לבין תמונות פלסטינים במהלך המבצע ופוטרה בשל כך. בית הדין האזורי לעבודה בנצרת קבע כי החברה הפרה את חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 האוסר על מעסיק לפטר עובד בשל השקפת עולמו, וכי לא הוכח שהשיתוף הוא בגדר "הסתה" או כי העכיר את יחסי העבודה. באותו מקרה בית הדין הורה על השבת המבקשת לעבודתה עד להכרעה בתביעה בתיק העיקרי.⁷ לעומת זאת, בעניין **גרה - עיריית לוד**⁸ קבע בית הדין האזורי לעבודה בת"א, במסגרת החלטה בבקשה לסעד זמני, כי ההחלטה לפטר פסיכולוגית חינוכית בעירייה, אשר במהלך מבצע "צוק איתן" פרסמה דרך עמוד הפייסבוק שלה תגובה לכתבה ובה הביעה את שמחתה על נפילת 13 חיילי צה"ל וייחלה למותם של חיילים נוספים, היא פעולה סבירה המצויה במתחם הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק. זאת, לאור התבטאותה החריפה ובשים לב לתפקידה ולזלזול שהפגינה בערכים חינוכיים. יצוין כי התיק העיקרי עודנו מתנהל בבית הדין.

- בעניין **לוי - פורטר**⁹ עובדים לשעבר של בעלי עסקים פרסמו בפייסבוק אמירות פוגעניות אודותם ואודות עסקיהם בשל מחלוקת ששררה בין הצדדים בעניין תשלום שכר עבודה. בית הדין האזורי פסק כי **פרסומים אלה עלו כדי לשון הרע בהתאם לחוק איסור לשון הרע, התשכ"ה-1965, וכי לא עומדות לנתבעים ההגנות המצויות בחוק.**

- **אין ספק, כי השימוש ברשתות חברתיות על ידי עובדים הוא עובדה מוגמרת ובלתי נמנעת. אנו חוזרים על המלצתנו להגדיר את "כללי המשחק" במקום העבודה באמצעות הפנמת נוהל שימוש ברשתות חברתיות המתאים לתרבות הארגונית, לצרכי הארגון ולרוחו.**

ג. שימוש בשעון נוכחות ביומטרי

- בעניין **עיריית קלנסואה - ההסתדרות הכללית**¹⁰ ביקשה העירייה להנהיג שעון נוכחות ביומטרי בעקבות חשדות לאי התייצבות מסיבית של עובדים לעבודה ולהחתמות כרטיסי עמיתים באופן שגרת.

בית הדין קבע כי תיעוד נוכחות באמצעות שעון ביומטרי הינו חלק מהפררוגטיבה הניהולית של המעסיק. בעניין זה דובר בנטילת טביעות אצבע באופן אלקטרוני שאינו יוצר העתק מדויק המשמר את צורת הטביעה על כל מאפייניה, ואשר אינו יכול לשמש הוכחה להימצאותו במקום מסוים בהקשרים אחרים. לפיכך, נקבע כי לא מדובר בנטילת טביעות אצבע במובן הרגיל והפוגעני של התהליך, אלא בהליך אשר נועד למטרה ראויה ונעשה במידה שאינה עולה על הנדרש.

⁶ סעש (נצ' 26396-08-14 רואשדה - מור מאר בע"מ (פורסם בנבו, 26.08.2014).

⁷ לא התקיים דיון בהליך העיקרי מאחר שהצדדים הגיעו לפשרה בתיק, במסגרתה שבה העובדת לעבודה.

⁸ סעש (ת"א) 2793-08-14 גרה - עיריית לוד (פורסם בנבו, 20.10.2014).

⁹ סעש (בי"ש) 23983-05-12 לוי - פורטר (פורסם בנבו, 12.6.2014). ראה עדכון לקוחות מיום 1 ביולי 2014.

¹⁰ ס"ק 49718-11-12 עיריית קלנסואה - ההסתדרות העובדים הכללית החדשה (פורסם בנבו, 23.2.2014). על פסק הדין הוגש ערעור, טרם התקבלה החלטה בערעור.

(2) שעות עבודה ומנוחה - לקראת שינוי היסטורי?

- הקדמה הטכנולוגית והשינויים מרחיקי הלכת שעבר שוק העבודה בישראל ובעולם מאז שנות החמישים של המאה הקודמת מלווים גם בשינויים בתפיסה החברתית באשר לשעות "עבודה" ושעות "מנוחה". שינויים אלה, מחייבים עדכונים, גם אם באיחור, של המסגרת הנורמטיבית המסדירה סוגיות אלה. בשנה האחרונה אנו עדים לניסיונות שונים, מצד הרגולטור ומצד בתי הדין, להתמודד עם אתגרים אלה:

א. הקמת צוות פנים ממשלתי להתאמת חוק שעות עבודה ומנוחה לצרכי המשק הישראלי

- בשנה האחרונה הוקם במשרד הכלכלה צוות פנים ממשלתי שמטרתו להמליץ על דרך התאמת חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 ("חוק שעות עבודה ומנוחה") לצרכי המשק הישראלי. בחודש מאי 2014 פרסם הצוות טיוטה ראשונית של מתווה להתאמת חוק שעות עבודה ומנוחה.

המתווה מציע הסדרה חוקית של **העסקה במסגרת שעות גמישות**, לרבות תנאים ביחס לסוגי עובדים עליהם ניתן להחיל את ההסדר, תנאים לקבלת הסכמת העובד להסדר, מספר שעות העבודה המקסימאליות ליום ולחודש במסגרת עבודה בשעות גמישות וקביעת גמול כספי בגין העסקה בשעות נוספות.

עוד כולל המתווה הצעה לרפורמה בתנאים **לעבודת לילה**, כך שתצמצם המגבלה הקבועה כיום בחוק שעות עבודה ומנוחה, ותותר עבודת לילה במשך שבועיים מתוך ארבעה שבועות בחודש.

אנו נמשיך ונעדכן אתכם ככל שיהיו התפתחויות נוספות בנושא זה.¹¹

ב. שעות "עבודה", שעות "מנוחה" ומה שביניהן

- כידוע, חוק שעות עבודה ומנוחה מגדיר, ככלל, שעת עבודה כזמן בו עומד העובד לרשות המעסיק, לרבות הפסקות קצרות להחלפת כוח ואויר, כמפורט בחוק. החוק מתייחס ל"שעות עבודה" ול"שעות מנוחה", אך אינו מתייחס למעמדן של שעות אשר אינן עונות באופן מובהק על הגדרת עבודה או מנוחה, ובכלל זה שעות כוננות, שעות שינה בחצרי המעסיק, שעות נסיעה או שעות טיסה.

- לאחרונה נדון מעמדן של **שעות טיסה** בשני פסקי דין אזוריים, אשר הגיעו למסקנות סותרות באשר למעמדן של שעות אלה. על שני פסקי הדין תלוי ועומד ערעור לבית הדין הארצי:

בעניין **אדוונטק**¹² פסק בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, כי כאשר מדובר בטיסה לחו"ל העובד אינו פנוי לענייניו לחלוטין, הגם שאינו מבצע עבודה בפועל. על רקע זה קבע בית הדין האזורי, כי זמן הטיסה ייחשב לשעת עבודה, בניכוי זמן היציאה מביתו של העובד לשדה התעופה; שעות השהות בשדה התעופה; ופרק הזמן מהנחיתה ועד הגעתו של העובד למלון במדינת היעד.

לעומת זאת, בפרשת **מירון ענבר**¹³ פסק בית הדין האזורי לעבודה, כי בנסיבות המקרה אין לראות בשעות הטיסה, שעות ההמתנה לטיסה ושעות הנסיעה לשדה התעופה, כשעות עבודה. בית הדין ציין כי בנסיבות העניין, בהן נאמר לתובע מלכתחילה כי התפקיד כרוך בטיסות ארוכות במיוחד וכי הוא נשכר בראש

¹¹ יצוין כי ביום 3 בדצמבר 2014, בד בבד עם חתימת ההסכם הקיבוצי בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה ("ההסתדרות") ונשיאות הארגונים העסקיים לבין המדינה, בנוגע להעלאת שכר המינימום, נחתם הסכם עקרונות "לשיפור הסיבה העסקית והעלאת הפריור". במסגרת זאת הוחלט על הקמת צוות עבודה משותף אשר יפעל, בין היתר, על מנת להגיע להסכמות בנושא עבודה בשעות נוספות ובמשמרות וכן שינויים נוספים בהסדרים הקיימים ביחס לשעות העבודה והמנוחה במשק. ביום 30 בדצמבר 2014 גובש נייר הסכמות ראשוניות אשר כלל הסכמות בדבר הקלות בנושא עבודת לילה וכן הוסכם על חיקף שעות עבודה נוספות ברמה השבועית (עד 18 שעות נוספות בשבוע חלף 15 כמותר כיום, ובלבד שבחודש לא תהיה חריגה מהיקף של 60 שעות), והכל בכפוף לתנאים שנקבעו במסמך. עוד הוסכם כי הצוות ימשיך בעבודתו על בסיס העקרונות המוסכמים.

¹² ס"ע 10-06-22978-2014 **זלוסקי - אדוונטק טכנולוגיות (אפלט) בע"מ**, ניתן ביום 22.6.2013. על פסק הדין הוגשו ערעור וערעור שכנגד. נא ראו עדכון לקוחות מיום 5 בפברואר 2014.

¹³ ס"ע 12-02-50619-2014 **מירון ענבר - לוגיק אינדסטריס בע"מ**, ניתן ביום 17.8.2014.

ובראשונה לצורך ביצוע התפקיד בחו"ל, ברי כי התובע היה מודע למשך הזמן שיידרש ממנו לצורך הגעה לאתר העבודה ובחזרה ממנו מדי שבוע, מבלי שהוסכם בין הצדדים על קבלת תמורה נוספת בגין כך.

(3) התארגנות ראשונית במקום העבודה - הדור הבא

במהלך השנה ניתנו על ידי בתי הדין לעבודה מספר החלטות ופסקי דין משמעותיים, שיישמו את פסק הדין בעניין **פלאפון** ובנושאים נוספים הנוגעים להתארגנות ראשונית. זאת, בצד המשך המגמה של התארגנות עובדים במקומות עבודה ובענפים בהם לא נהגו בעבר יחסי עבודה קיבוציים.

כזכור, במסגרת פסק דינו של בית הדין הארצי בעניין **פלאפון** נקבע, כי לחירות ההתארגנות מעמד של בכורה בתקופת ההתארגנות הראשונית, באיזון בינה לבין ערכים אחרים, ובכלל זה חופש הביטוי של המעסיק.¹⁴ לפיכך **נקבעה חזקה, לפיה בתקופת התארגנות ראשונית הבעת עמדה מטעם המעסיק בקשר להתארגנות עולה כדי השפעה בלתי הוגנת על העובדים**. עתירה לבג"ץ נדחתה.¹⁵

א. פסיקה בעניין פעולות והתבטאויות מעסיק בקשר להתארגנות עובדי

במהלך השנה החולפת התקבלו מספר החלטות ופסקי דין על ידי בתי הדין לעבודה שיישמו את ההלכה שנקבעה בעניין **פלאפון**, וחייבו **מעסיקים בתשלום פיצויים בסכומים משמעותיים, בשל מה שנקבע על ידם כפעולות והתבטאויות שננקטו על ידי המעסיקים, במטרה לסכל תהליכים של התארגנות ראשונית**.

כך, בעניין חברת הביטוח **מגדל**,¹⁶ נקבע כי מגדל והעומד בראשה ביזו החלטה קודמת של בית הדין, בה נאסר על החברה לפנות לעובדיה בעניינים הנוגעים להתארגנות העובדים, שעה שפנו לעובדים, לרבות באמצעי התקשורת, במסרים שביטאו את עמדת החברה ביחס להתארגנות. על כן קבע בית הדין האזורי כי בכל מקרה של הפרה נוספת יוטל על מגדל ועל העומד בראשה קנס בשיעור של **200,000 ש"ח**.

בעניין **אלקטרה**,¹⁷ נקבע, כי החברה נתנה גיבוי למנהל שאיים על עובד בעניין הצטרפותו להתארגנות, ולפיכך חויבה בתשלום פיצוי להסתדרות בסכום של **100,000 ש"ח** (בכך הופחת סכום הפיצוי שנפסק בהליך שהתנהל בבית הדין האזורי, ועמד על סך של 180,000 ש"ח).

בעניין **הוט**,¹⁸ קבע בית הדין האזורי כי החברה פעלה לסיכול ההתארגנות בקבוצת הוט, וזאת בין היתר באמצעות קיום ישיבות צוות ומפגשים בהם הובעה עמדה שלילית ביחס להתארגנות; דרישה מעובדים לחתום על מסמך התחייבות לפיו לא ישבתו, כתנאי לשיבוצם במשמרות ונקיטה בסנקציות נגד עובדים שסירבו לחתום על התחייבות כאמור; הקשחת הנהלים בנושאים שונים; הקצאת תקנים לעובדים בכירים כתמריץ למניעת התארגנות; מעורבות בהחמת עובדים על טפסי ביטול חברות בהסתדרות; ועוד. בית הדין האזורי העמיד את גובה הפיצוי להסתדרות בגין הפרות אלה על סך של **75,000 ש"ח**. על פסק הדין תלוי ועומד ערעור.

עוד בעניין **הוט**,¹⁹ קבע הרכב אחר של בית הדין האזורי בתל אביב, כי המעסיק פגע בניסיון ההתארגנות גם ב"הוט מובייל", בכך שזימן להליך שימוע עובדים שהיו פעילים בהתארגנות; הנחה מנהלים ליצור קשר עם עובדים הכפופים להם לבירור הצטרפותם להתארגנות; שידל עובדים להצטרף להסתדרות הלאומית, שהייתה לפי קביעת בית הדין ארגון העובדים המועדף על הנהלה; כינס קבוצות עובדים תוך ציון עמדת החברה, לפיה ההתארגנות אינה חוקית; ועוד. על רקע זה נפסק, כי הוט תשלם להסתדרות פיצוי בסך **1,000,000 ש"ח**. גם על פסק דין זה הוגש ערעור (במסגרתו אף עוכב תשלום רוב הסכום שנפסק לזכות ההסתדרות).

¹⁴ עסי"ק (ארצי) 25476-09-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - פלאפון תקשורת בע"מ (פורסם בנבו, 2.1.2013).

¹⁵ בג"ץ 4179/13 לשכת התאום של הארגונים הכלכליים נ' בית הדין הארצי לעבודה (פורסם בנבו, 7.7.2014). ראו עדכון לקוחות מיום 15 ביולי 2014.

¹⁶ סייק (ת"א) 13125-12-13 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מגדלת חברה לביטוח בע"מ (פורסם בנבו, 20.1.2014).

¹⁷ עסי"ק (ארצי) 33142-04-13 אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (פורסם בנבו, 10.4.2014).

¹⁸ סייק (ת"א) 15391-12-11 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הוט טלקום שותפות מוגבלת (פורסם בנבו, 24.8.2014).

¹⁹ סייק (ת"א) 15478-05-14 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הוט מובייל בע"מ (פורסם בנבו, 23.9.2014).

ב. פסיקה בעניין הגדרת יחידת המיקוח בהתארגנות ראשונית

במהלך השנה ניתנו מספר החלטות ופסקי דין, שפיתחו אף את ההלכה,²⁰ לפיה במהלך תקופת ההתארגנות יש להגמיש את הכללים הנוגעים להגדרת יחידת המיקוח (הדרישה המינימאלית לשליש עובדים מיוצגים בחברה המחייבת עריכת משא ומתן קיבוצי), על מנת לאפשר את מימוש זכות ההתארגנות של העובדים.

כך, בעניין Ynet,²¹ נקבע כי נוכח מאפייני ההעסקה הייחודיים להם, יש להכיר בעיתונאי Ynet כיחידת מיקוח נפרדת קבועה (ולפיכך קמה החובה לקיים משא ומתן קיבוצי עם גיבוש שליש מיוצג מבין העיתונאים בלבד ולא מכלל עובדי Ynet). עוד נקבע, כי למרות שהדרך המקובלת להוכיח הצטרפות לארגון עובדים נעשית באמצעות הגשת טפסי ההצטרפות למעסיק, הרי שאין לפסול את הודעת היציגות רק מכיוון שלא צורפה אליה רשימה שמית של העובדים שהצטרפו לארגון העובדים ושל טפסי ההרשמה.

במסגרת פסק דין נוסף בעניין **קבוצת הוט**,²² נדחתה טענת ארגון כוח לעובדים, לפיה יש להכיר בו כארגון העובדים היציג חרף סטייה קלה מרף היציגות, העומד בהתאם לחוק על שליש מן העובדים (בנסיבות המקרה מתוך 2500 העובדים ביחידת המיקוח הרלוונטית הצליח ארגון כוח לעובדים לצרף כחברים 802 עובדים, אולם לצורך עמידה בדרישת השליש לצורך הכרה ביציגות חסרו לארגון כוח לעובדים 31 חברים). עוד קבע בית הדין האזורי, כי במסגרת יחידת המיקוח יש לכלול גם עובדים זמניים וגם מנהלים בחברה, זולת המנהלים הבכירים דוגמת המנכ"ל, המשנה למנכ"ל וסמנכ"לים.

השנה האחרונה התאפיינה, אפוא, ביישום ראשוני של הפסיקה בעניין פלאפון, ביחס לגבולות האסור והמותר בהתארגנות ראשונית, ויישום הפסיקה בעניין אלקטרה, בנוגע לגבולות יחידת המיקוח במהלך תקופת ההתארגנות. כפי שציין בית המשפט העליון, בפסק דינו בעתירה שהוגשה בעניין פלאפון, המדובר בתחום מתפתח ודינאמי, בו צפויים חידושי פסיקה גם בשנה הקרובה, בין היתר בשים לב להמשך מגמת התארגנות העובדים במקומות עבודה ובענפים בהם לא נהגו בעבר יחסים קיבוציים.

(4) העסקת עובדי קבלן

גם בשנת 2014, ראינו את המשך מגמת ה"התגייסות" הכלל מערכתית לשמירה על זכויותיהם של עובדי הקבלן, ובעיקר עובדי קבלני שירותים בתחום השמירה, הניקיון וההסעדה. ה"שחקנים המרכזיים" הנם המחוקק, בתי הדין לעבודה, אשר מניחים את חובת השמירה של זכויות עובדי הקבלן לפתחם של מזמיני שירותים באמצעות קונסטרוקציות משפטיות שונות, וכן ארגוני המעסיקים והעובדים במשק, המקדמים את זכויות עובדים אלה באמצעות חתימה על הסכמי עבודה כלליים וענפיים.

כזכור, עם כניסתו לתוקף של החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 ("החוק להגברת האכיפה"), ביוני 2012, הורחבו באופן משמעותי גבולות האחריות של מזמין שירות כלפי עובדי קבלן השירותים בתחום השמירה והאבטחה, הניקיון וההסעדה.²³

עם זאת, החוק להגברת האכיפה הקנה הגנה מפני הטלת אחריות אזרחית ופלילית על מזמין השירות, בין היתר במקרה בו הסתמך מזמין השירות, בתום לב, על בדיקות תקופתיות שנערכו על ידי בודק שכר מוסמך. ביום 18 בנובמבר 2014, אישרה ועדת העבודה והרווחה של הכנסת את התקנות הקובעות מי יוכר כ"בודק שכר מוסמך" ומהי ההכשרה הנדרשת למקצוע זה, אולם טרם פורסמו תקנות אלה ברשומות.

²⁰ שנקבעה בתחילת שנת 2013 בעניין אלקטרה - עסי"ק (ארצי) 41357-11-12 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ (פורסם בנבו, 15.1.201).

²¹ עסי"ק (ארצי) 59352-10-13 ידיעות אינטרנט בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה (פורסם בנבו, 21.8.2014).

²² עסי"ק (תי"א) 11241-08-13 כוח לעובדים - הוט מערכות תקשורת בע"מ (פורסם בנבו, 11.9.2014).

²³ ראו עדכון לקוחות מחודש ינואר 2012.

• כמו כן, פורסמה טיוטת תקנות להגברת האכיפה של דיני עבודה (בדיקות תקופתיות בידי בודק שכר מוסמך), התשע"ב-2014, שמטרתן לקבוע את סוגי הבדיקות שיבצע בודק שכר מוסמך, ובכלל זה בדיקת היכרות; בדיקה חוזרת; בדיקה לאחר תלונה; ובדיקת תשלומים לקופת גמל. כמו כן, מסדירות התקנות את תוכן של בדיקות אלו, אופן ביצוען, תדירותן והיקפן.

• בהקשר זה אנו שבים על המלצתנו להקפיד על ביצוע בדיקות שכר תקופתיות לקבלנים המספקים שירותי שמירה, ניקיון או הסעדה, ולוודא כי כשלים והפרות שנתגלו בבדיקה כאמור תוקנו על ידי הקבלן. עד לפרסום התקנות הרלוונטיות, מומלץ להמשיך ולפעול בהתאם להוראות המעבר הקבועות בחוק הגברת האכיפה.

חתימה על הסכמים קיבוציים ופרסום צווי הרחבה בענפי הניקיון והשמירה

• כפי שעדכנו בעבר, במהלך השנה החולפת נחתמו שני הסכמים קיבוציים בענפי השמירה והניקיון אשר הורחבו בצווי הרחבה.²⁴

• ככלל, ההסכמים הקיבוציים בתחום השמירה והניקיון, ובהתאם הוראות צווי הרחבה, מעניקים תנאי עבודה מטיבים (אך לא זהים) לעובדים בענף השמירה והניקיון הכוללים, בין היתר: שכר מינימאלי העולה על שכר המינימום הקבוע בדין; ביצוע הפרשות לקופת גמל לקצבה בשיעורים גבוהים יותר, לרבות ממרכיב דמי ההבראה; ביצוע הפרשות מגמול שעות נוספות ומגמול המנוחה השבועית; ביצוע הפרשות לקופה אישית מקצובת הנסיעה; חובה לבצע הפרשות לקרן השתלמות; תשלום דמי הבראה בשיעור גבוה יותר מהקבוע בדין; סבסוד ארוחות במזנון מקום העבודה; מספר ימי חופשה גבוה יותר מהמינימום הקבוע בדין; חובת מתן שי לחגים ומתנה בטובין.

• תנאי העבודה המפורטים בהסכמים הקיבוציים ובצווי הרחבה שפורסמו מכוחם מייקרים את עלות השכר המינימאלית של עובדי השמירה והניקיון. אשר על כן, ההסכמים הקיבוציים וצווי הרחבה מצריכים היערכות מצד מזמיני השירות בתחום השמירה והניקיון, הכרוכה הן בביצוע התאמות ושינויים בהסכמים הקיימים עם קבלני השמירה והניקיון והן לקראת התקשרויות חדשות.

• בתי הדין לעבודה אף הם לא טמנו ידם בצלחת, וגם בשנה החולפת קידמו את שמירת זכויות עובדי הקבלן באמצעות פסיקה ענפה. בהקשר זה נציין את פסק הדין בעניין זלטקין - רשף בטחון²⁵ בו מתייחס בית הדין לפסק הדין בעניין ליה נאידורף²⁶, שם כזכור נקבע כי קיימת אחריות מסוימת גם על מזמין השירותים לשמוע את עובד הקבלן טרם סיום הצבתו אצלו או לפחות לוודא שהעובד יישמע על ידי ספק השירותים), אולם קובע כי על מזמין השירות לא היתה מוטלת חובה, בנסיבות העניין, לערוך שימוע לעובד הקבלן בטרם הודיע לקבלן שאינו מעוניין בשירותיו.

(5) חובת שילוב אנשים בעלי מוגבלויות במקום העבודה

• שילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה היווה את אחד הנושאים החשובים להם ניתן דגש השנה. בחודש ספטמבר חתם שר הכלכלה על צו הרחבה המרחיב על כלל המשק (בכפוף למספר סייגים) את הוראות ההסכם הקיבוצי בעניין ייצוג הולם של בעלי מוגבלות במקום העבודה.²⁷

²⁴ ראו עדכון לקוחות מיום 6 בפברואר 2014 וכן מיום 20 באוקטובר 2014.

²⁵ סע (תי"א) 11-09-7930 אלכסנדר זלטקין - רשף בטחון (1993) בע"מ (פורסם בנבו, 08.05.2014).

²⁶ סע (תי"א) 10-07-47986 ליה נאידורף - כח עצמה שירותי אבטחה וסיור בע"מ (פורסם בנבו, 13.11.2013). ראו עדכון לקוחות מיום 5 בפברואר 2014.

²⁷ ראו עדכון לקוחות מיום 6 באוקטובר 2014. בעניין סוגיית הייצוג ההולם, מחריג חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, כמו גם ההסכם הקיבוצי וצו הרחבה המפנים אליו, את המדינה מהגדרת "מעסיק". ואולם, גם במגזר הציבורי ננקטו בשנה החולפת צעדים לשילובם של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה. כך, פורסם בחודש יוני 2014 חוזר רשות החברות הממשלתיות בעניין שילוב אנשים עם מוגבלות, במסגרתו הוטלו חובות שונות על חברות ממשלתיות וחברות בנות ממשלתיות המעסיקות מעל 50 עובדים בכל הנוגע לשילוב אנשים עם מוגבלות ועדכון רשות החברות הממשלתיות בדבר מאמצי החברות לביצוע השילוב כאמור. כמו כן, ביום 30 בנובמבר 2014 התקבלה החלטת ממשלה בעניין העסקת אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה, במסגרתה נקבע כי אנשים עם מוגבלות יקבלו ייצוג שלא יפחת מ-3% מסך המועסקים בשירות המדינה, עד לשנת 2017 או עד להשגת יעד העסקה כאמור, לפי המוקדם מביניהם. עם השגת שיעור ההעסקה האמור, תעלה הממשלה שיעור זה בהיקף של שני אחוזים נוספים, בפריסה הדרגתית. כמו כן, במסגרת ההחלטה אמורות להתפרסם הוראות לעניין מי הם "אנשים עם מוגבלות".

- בתמצית, ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה קובעים כי מקום עבודה המעסיק 100 עובדים או יותר מחויב לתת "ייצוג הולם" לאנשים בעלי מוגבלות. ייצוג הולם בהקשר זה מוגדר כהעסקת אנשים בעלי מוגבלות, המהווים לפחות 2% מקרב עובדי המעסיק בתום השנה הראשונה לכניסתו לתוקף של צו ההרחבה ו-3% מקרב עובדי המעסיק בתום השנה השנייה לכניסתו לתוקף של צו הרחבה. כמו כן, על מעסיקים למנות אחראי על העסקת עובדים עם מוגבלות מטעמם.
- חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח - 1998 קובע כי אדם בעל מוגבלות הינו אדם בעל לקות פיסית, נפשית, או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים. בהקשר זה, בהתאם לפסיקת בתי הדין לעבודה (אשר בעיקרה דנה בשאלת הפלייתו של אדם על רקע מוגבלותו) פורש הביטוי "אדם בעל מוגבלות" בהרחבה.
- כך, בעניין מחמלי²⁸ קבע בג"ץ, כי "תחומי החיים העיקריים" כוללים, בין היתר, את יכולת האדם לדאוג לענייניו, הליכה, ראייה, שמיעה, דיבור, נשימה, למידה, עבודה, עמידה, נשיאה, חשיבה, יכולת ריכוז, ואינטראקציה עם אחרים, וכן בעניין פלונית²⁹ הוכרה עובדת שסבלה מדלקת כרונית של שלפוחית השתן כאדם בעל מוגבלות לצורך הוראות החוק.
- ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה מעוררים שאלות רבות ובכלל זה, האם סיווג עובד כבעל מוגבלות ייעשה על פי אמות מידה אובייקטיביות או סובייקטיביות; אלו כלים יש בידי מעסיק לאתר מקרב עובדיו הקיימים עובדים שונים להגדרת "אדם עם מוגבלות"; כיצד יכול מעסיק לאתר מועמדים לעבודה שהינם בעלי מוגבלות. אנו צופים כי ההתמודדות עם שאלות אלו ואחרות תעשה באופן פרטני לאור מאפייני מקום העבודה ותוך מענה לסוגיות חדשות שעוד יתעוררו בנושא "תוך כדי תנועה".
- **אנו מציעים להתחיל ולהיערך ליישום הוראות ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה, תוך התנהלות ברגישות מרבית ובהתאמה למגבלות הקיימות בחוק בהקשר זה. נשמח לעמוד לשירותיכם ולסייע.**

(6) עדכוני חקיקה בולטים מן השנה החולפת

- ביום 16 בדצמבר 2014, פורסם תיקון לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002, ונכללה בו חובת מסירת הודעות בכתב למועמד לעבודה על התקדמות הליכי המיון בעניינו ועל אי קבלתו לעבודה.³⁰
- ביום 4 בדצמבר 2014 פורסם תיקון לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, והוסף לו איסור על מעסיק להפלות בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מקום מגורים.
- ביום 6 באוגוסט 2014 פורסמו תיקונים מס' 12 ו-13 לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998. לפי תיקון מס' 12, בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל פגיעה על רקע הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה, תהיה חובת ההוכחה על המעסיק כי לא פגע בפגיעה כאמור באותו סעיף, בין היתר, אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי הוטרד מינית או הגיש תלונה או תביעה בגין הטרדה מינית, ובלבד שטרם חלפו שלוש שנים מיום שנוצרה העילה.
- תיקון מס' 13 לחוק הרחיב, בין היתר, את חזקת יחסי המרות הקבועה בחוק, וקבע כי זו תחול גם במקרה של אדם עם מוגבלות המועסק במפעל מוגן. בנוסף, הרחיב התיקון את תחולת החובות החלות על מעסיק לפי החוק גם על המפעיל והבעלים של מפעל מוגן וכן על מי שמעסיק אדם בעל מוגבלות המוגדר כמשתקם לפי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז - 2007.

²⁸ בג"ץ 6069/10 רמי מחמלי נ' שירות בתי הסוהר (פורסם בנבו, ניתן ביום 05.05.2014).

²⁹ סע (תי"א) 59662-05-12 פלונית - אלמונית (פורסם בנבו, 06.08.2014).

³⁰ ראו עדכון לקוחות מיום 22 בדצמבר 2014.

- ביום 10 במרץ 2014 פורסם תיקון לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 3), התשע"ד-2014, העוסק בפרסום מידע מגדרי. בהתאם לתיקון, מי שמוטלת עליו חובה לפי חיקוק המנוי בתוספת לפרסום מידע או לדווח על שכר של עובדים ונושאי משרה, יכלול בפרסום או בדיווח כאמור התייחסות לפי מין. בנוסף, ובאמצעות תיקון עקיף לחוק שיווי זכויות האשה, התשי"א-1951, הורחבה החובה לאסוף, לעבד ולפרסם מידע לפי מין על ידי גוף ציבורי בהתאם למוסדר בחוק שיווי זכויות האשה, גם לחברה ממשלתית.
- ביום 6 באוגוסט 2014 פורסם גם תיקון נוסף לחוק (תיקון מס' 5), המסמיך את בית הדין לפסוק סעד עצמאי של פיצויים בשל נזק שאינו נזק של ממון לפי החוק, בשיעור שיראה לו בנסיבות העניין, אם מצא כי קיים פער בין שכרם של עובדת ועובד המועסקים אצל אותו מעסיק באותו מקום עבודה, והשכר ניתן עבור אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך.
- ביום 15 ביולי 2014 פורסם החוק להחלפת המונח מעביד (תיקוני חקיקה), התשע"ד-2014, ולפיו יוחלף המונח "מעביד", על הטייתו - בשמות עצם ובפעלים - במונח "מעסיק" על הטייתו המקבילות, בכל חיקוק בתחום דיני העבודה, למעט בהקשר של יחסי העבודה הקיבוציים.
- ביום 7 ביולי 2014 פורסמו תקנות עבודת נשים (הודעה על הסכמה לקיצור תקופת חופשת הלידה), התשע"ד-2014, המסדירות את ההודעה שמוסרת עובדת שהיא אם נושאת, כהגדרתה בחוק הסכמים לנשיאת עוברים (אישור הסכם ומעמד היילוד), התשנ"ו-1996, או עובדת שהיא אם שהסכימה לאימוץ, על הסכמתה לקצר את חופשת הלידה בהתאם להוראות חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954; תקנות עבודת נשים (הודעה בדבר היעדרות מעבודה לצורך נסיעה לחו"ל למטרת אימוץ בין-ארצי), התשע"ד-2014; וכן תקנות עבודת נשים (הודעה על הארכת התקופה המוגנת בשל עובד הליך אימוץ בין-ארצי), התשע"ד-2014.
- ביום 18 ביוני 2014 פורסם תיקון לחוק חופשה שנתית, התשי"א-1951, ולפיו קרובי משפחה של חלל מערכות ישראל או של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה, רשאים להיעדר מהעבודה ביום האזכרה הפרטית של חלל כאמור (זאת במסגרת הזכות לממש יום חופשה באחד מהמועדים הספציפיים המנויים בחוק).
- ביום 5 במרץ 2014 פורסם תיקון לחוק עבודת נשים, התשי"ד-1954, אשר הרחיב את ההגנה מפני פיטורי עובדת העוברת טיפולי הפריה חוץ גופית או עובדת או עובד העוברים טיפולי פוריות גם לטיפולי פוריות כאמור לקראת שתי הלידות הראשונות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, ללא תלות במספר הילדים שיש להם או לטיפולים שעברו בטרם העסקתם אצל המעסיק הנוכחי.
- ביום 13 בפברואר 2014 פורסם תיקון לחוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת הורה), התשנ"ד-1993, ולפיו עובד יהא זכאי לזקוף עד שישה ימי היעדרות בשנה על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, בשל מחלת ההורה שלו או של בן זוגו גם אם להורה טרם מלאו 65, וכן להביא בחשבון לעניין זקיפת ימי היעדרויות כאמור גם חלקי ימים שבהם נעדר.
- ולסיום - אמנם שייך כבר לשנת 2015, אבל כדאי לדעת:

ביום 25 בינואר 2015 פורסם ברשומות חוק שכר מינימום (העלאת סכומי שכר מינימום - הוראת שעה), התשע"ה-2015 ("הוראת השעה"). תחילתה של הוראת השעה ביום 1 באפריל 2015.

ככלל, בהתאם להוראת השעה, שכר המינימום יעודכן במספר פעימות כדלהלן:

- החל ביום 1.4.2015 - 4,650 ש"ח;
- החל ביום 1.4.2016 - יהיה שכר המינימום בסכום השווה לסכום שכר המינימום בתקופה הראשונה או בסכום השווה לשכר המינימום כפי שהיה משולם אלמלא החוק המוצע (היינו - סכום השווה ל- 47.5

- אחוזים מהשכר הממוצע כפי שהוא ב- 1 באפריל 2016), לפי הגבוה מביניהם ;
- החל ביום **1.7.2016** - יהיה שכר המינימום בסכום השווה לתקופה השניה או בסכום השווה ל-**4,825** ש"ח, לפי הגבוה מביניהם ;
 - החל ביום **1.1.2017** - **5,000** ש"ח.

על פי הצעת החוק, נועדה הוראת השעה להביא להעלאה בשכר המינימום, עד לסכום של 5,000 ש"ח, ולהבטיח כי מההעלאה זו ייהנו רק עובדים אשר, הלכה למעשה, שכרם נמוך משכר המינימום, כפי שהוא מעודכן בהוראת השעה. בהתאם, קובעת הוראת השעה, כי לצורך חישוב שכר המינימום המוצע יובאו בחשבון רכיבי שכר אשר אמורים היו לבוא בחשבון בחישוב שכר המינימום אך בשל התניה בחוזה עבודה, הסכם קיבוצי או הסדר, קיבוצי או אישי, לרבות הסדר חד צדדי, לא הובאו בחשבון כאמור עד כה. עם זאת אין בהוראה זו כדי לפגוע בשכר העובד אלמלא הוראת שעה זו ולשם כך נקבעה הוראת זכאות להשלמת שכר עד לגובה שכר המינימום כפי שהוא קבוע בחוק שכר מינימום, קרי וכתוב 47.5% מהשכר הממוצע במשק.

אנו נשמח לעמוד לשירותכם ולסייע ביישום הוראת השעה ביחס לעובדים בחברה המשתכרים שכר מינימום (או סכום הקרוב אליו) או לעובדים הזכאים להשלמה לשכר מינימום, בהתאם לכללים שנקבעו במסגרת הוראת השעה. כמו כן, תשומת לבכם, כי העלייה ההדרגתית בשכר המינימום תחייב (גם אם לא בהכרח באופן מיידי), עדכון עלות השכר המינימאלית בהסכמים למתן שירותי ניקיון, שמירה והסעדה.