



מקבץ עדכוני פסיקה בדיני עבודה

לקוחות יקרים,

אנו שמחים להציג בפניכם מקבץ עדכוני פסיקה בתחום דיני עבודה שריכזנו בעבורכם:

- דחיית בקשה למתן סעד זמני לביטול פיטורי עובד לאחר שחל שינוי במצבו הרפואי המשפיע על יכולתו לבצע את עבודתו ולאחר שהעובד סירב לקבל על עצמו תפקיד חלופי שהוצע לו**

[סעי' 5265-03-22 אבי הלמן נ' החברה למרכזי תרבות וספורט לעובד ולמשפחתו בע"מ (פורסם בנו 26.1.2023)]

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב דחה בקשה למתן סעד זמני לביטול פיטוריו של מדריך חדר כושר והשבתו לעבודה, בטענתו כי ההחלטה על פיטוריו נעשתה משיקולים שאינם עניינים. בית הדין קבע כי ההחלטה להעביר את העובד מתפקידו לאור השינוי במצבו הרפואי, ולאחר מכן לפטרו לאור סירובו לאיש את התפקיד החלופי שהוצע לו, הינה החלטה הנמצאת במתחם הסבירות ועל כן אינה מצדיקה את התערבות של בית הדין. עוד קבע בית הדין, כי במסגרת הליך סעד זמני אינו המקום להכריע בסוגיה, זאת אף אם בפיטוריו של העובד נפלו פגמים, ואף אם מצבו הרפואי מעורר שאלות מהותיות.

נסיבות המקרה והכרעת בית הדין:

העובד הועסק במשך כ-36 שנים. בבקשתו לסעד זמני טען העובד כי ההחלטה לפטרו התקבלה על רקע מעורבתו בוועד העובדים, אפליה מחמת גיל ומוגבלות. במהלך העסקתו, הגיש העובד למעסיקתו מכתב מרופא תעסוקתי ושהה בחופשת מחלה של כשלושה חודשים, שלאחריהם חזר לעבודה. בחלוף מספר חודשים לאחר שובו לעבודה, ביקשה המעסיקה לקבל הבהרות בדבר מצבו הרפואי של העובד, כך שתוכל ליתן לו משימות התואמות את מצבו הרפואי. נוכח קביעתו של הרופא התעסוקתי בעניין נשיאה של משאות כבדים קבעה המעסיקה כי לא תוכל להמשיך ולהעסיק את העובד במשרתו הנוכחית, ולא תוכל לבצע התאמות סבירות כדי שיוכל להמשיך בתפקידו. לפיכך, הוצע לעובד תפקיד כבודק בטחוני תוך שמירה על שכרו, בכפוף להשלמת קורס. העובד התנגד לשינוי התפקיד והמעסיקה סיימה את העסקתו.

בית הדין האזורי קבע כי מגבלותיו הרפואיות של העובד משפיעות על תפקודו כמדריך כושר. עוד קבע בית הדין כי בבחינת אישורי הרופא התעסוקתי, החלטת המעסיקה הינה החלטה ניהולית סבירה, המתישבת עם חובת הזהירות המוטלות עליה כמעסיק. הצעתה החלופית של המעסיקה לשבץ את העובד בתפקיד בודק בטחוני מהווה שיבוץ חלופי סביר, התואם את מיומנותו של העובד, ושאינו מפלה את העובד. אף אם נפלו פגמים בהחלטת המעסיקה לפטרו, לא ניתן להעניק לעובד סעד של אכיפה במסגרת הליך זה, לאור חלוף הזמן ובשים לב לעבירות המשמעת שביצע.

2. עובדת אשר המשיכה לעבוד במשך שישה חודשים לאחר שינוי בתנאי העסקתה אינה זכאית להתפטר בדין מפוטר על רקע שינוי זה

[סעי' 13181-10-19 דיקלה עוזרי נ' אי.אל.מדי-מרקט בע"מ (פורסם בנבו 26.1.2023)]

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב דחה תביעה לתשלום פיצויי פיטורים וקבע כי עובדת, אשר ניתנה לה האפשרות להתפטר תוך קבלת פיצויים, ובחרה להמשיך את עבודתה לפרק זמן ממושך של כשישה חודשים על אף השינוי בתנאי העסקתה, אינה זכאית להתפטר בדין מפוטר.

נסיבות המקרה והכרעת בית הדין:

העובדת הועסקה כסוכנת מכירות במשך כתשע שנים. העובדת הייתה זכאית לשכר בסיס ותוספת עמלות מכירה במרבית שנות העסקתה, עמלות אשר היוו מרכיב עיקרי בשכרה. בשנת 2018 הודיעה המעסיקה כי הסדר העמלות של העובדת ישתנה כך שתהא זכאית לאחוז מסוים קבוע משווי מכירותיה ללא תלות במחזור המכירות. העובדת, לאחר שפנתה למנהלה בטרוניה להרעת תנאיה וניתנה לה האפשרות להתפטר בדין מפוטר לאור הרעת תנאים, או לחלופין לקבל תקופת הסתגלות בת שישה חודשים שבה תקבל תוספת מיוחדת בשל הפגיעה בשכרה, בחרה להמשיך את עבודתה. אחרי שהעובדת עבדה כ-6 חודשים תחת התנאים החדשים, העובדת התפטרה וטענה כי היא זכאית לפיצויי פיטורין לאור התפטרותה בדין מפוטר וכן לזכויות נוספות, לרבות הפרשי העמלות.

בית הדין קבע כי בנסיבות העניין יש לראות את העובדת כמי שהבינה באופן חד משמעי את השינוי החל בתנאי העסקתה. בפני העובדת הועמדו שתי חלופות ברורות, האחת, אשר בה בחרה העובדת, להישאר בעבודתה בתנאים החדשים, כך שתקבל תוספת מיוחדת כאמור, והשנייה להתפטר ולקבל פיצויי פיטורין. מאחר שהעובדת בחרה להמשיך את עבודתה לפרק זמן ממושך של כשישה חודשים על אף השינוי בתנאי העסקתה, היא אינה זכאית להתפטר בדין מפוטר.

בברכה,

פישר (FBC & Co.)

אנו עומדים לרשותכם בכל שאלה או הבהרה ונשמח לסייע ככל הנדרש.

Mfriedman@fbclawyers.com

Hsachs@fbclawyers.com

Fmahmoud@fbclawyers.com

עו"ד מורן פרידמן

עו"ד הילה זקס

עו"ד פאטימה מחמוד

ובטלפון 03-6944162