



מקבץ עדכוני פסיקה בדיני עבודה

לקוחות יקרים,

אנו שמחים להציג בפניכם מקבץ עדכונים בדיני עבודה:

א. בית הדין הארצי לעבודה: על מעסיקים חלה חובה מוחלטת להפקיד כספים לקרן פנסיה עבור עובדיהם, גם כאשר ישנו חוסר שיתוף פעולה מצד העובד

[ע"ע (ארצי) 6471-03-21 רינה עם רן - יונתן שי תירוש (נבו 22.02.2023)]

נסיבות המקרה והכרעת בית הדין הארצי

העובדת, גבי מרסל מרסיאנו ז"ל ("העובדת") הועסקה אצל גבי רינה עם רן ("המעסיקה") כעוזרת בית מחודש פברואר 2015 ועד חודש אפריל 2016 אחת לשבוע במשך ארבע שעות. בסמוך לסיום העסקתה, אובחנה העובדת כחולה בסרטן ונפטרה לאחר שהוגשה התובענה. בתביעה שהוגשה, תבעה העובדת פיצוי בגין אי ביצוע הפקדות לקרן פנסיה במהלך תקופת עבודתה ופיצוי בגין אובדן פנסיית נכות. כמו כן, נתבעו פיצויי פיטורים ותשלומים בגין זכויות שונות הנובעות מתקופת עבודתה וסיומה. לאחר פטירת העובדת הגישו קרובי משפחתה של העובדת ("המשיבים") כתב תביעה מתוקן בגדרו נכנסו לנעליה של העובדת בעילות התביעה הקיימות וכן נוספה עילת תביעה לקבלת פיצוי בגין אובדן פנסיית שארים.

המעסיקה, מנגד, טענה כי הן כשהחלה להעסיק את העובדת והן במהלך תקופת עבודתה, ביקשה מהעובדת את פרטי קרן הפנסיה על מנת שיעלה בידה לבצע עבורה הפקדות לביטוח פנסיוני, אולם העובדת סירבה להעביר את הפרטים הנדרשים. בנוסף, המעסיקה טענה כי לעובדת אשם תורם שכן התבקשה פעמים רבות לבטח את עצמה בקרן פנסיה או להעביר את פרטי הקרן אך לא עשתה כן.

בית הדין הארצי קבע כי בהתאם לצו ההרחבה בענף הביטוח הפנסיוני, מוטלת על המעסיקה חובה לצרף את העובדת להסדר פנסיוני, אולם המעסיקה לא עמדה בחובתה זו. עוד קבע בית הדין הארצי כי מאחר והמקור של הזכות לביטוח פנסיוני הינו הסכם קיבוצי שהורחב בצו הרחבה, הרי שישנה תחולה לסעיף 20 לחוק הסכמים קיבוציים הקובע כי עובד מנוע מלוותר על זכויות המוקנות לו מכוח בהסכם קיבוצי. במילים אחרות, בהיותה של הזכות המוקנית לעובדת זכות קוגנטיווית, אין תוקף להסכמת העובדת לוותר עליה.

בית הדין הארצי דחה, בנוסף, את הטענה בעניין אשם תורם וקבע כי החלטה לפיה ניתן לייחס אשם תורם לעובד אינה עולה עם חוק הסכמים קיבוציים ועם הפסיקה אשר לפיה זכות אישית מכוח צו הרחבה אינה ניתנת לוותר.

בית הדין הארצי דחה אף את טענת המעסיקה לפיה יש להפחית את גובה הפיצוי ולהתאימו לשיעור שהיה על המעסיקה להפריש עבור העובדת (ולא לכלול את השיעורים אשר המעסיקה הייתה צריכה לנכות משכר העובדת). כך, בית הדין קבע, כי נזקו של עובד שלא בוטח בביטוח פנסיוני הינו הפסד הפנסיה שהיה זכאי לה אילו הועברו דמי הגמולים במלואם. על כן, המשיבים זכאים לפיצוי בגין הפסדי פנסיית הנכות ופנסיית השאירים שהמנוחה וילדי המנוחה היו זכאים לקבל מהפקדות המעסיק והמנוחה גם יחד.

בדומה לכך, הטענה כי יש להפחית מהפיצוי למשיבים את שווי קצבאות הנכות והשאיירים ששילם המוסד לביטוח לאומי למנוחה (נכות) ולמשיבים או מי מהם (שאיירים), נדחתה. קצבאות אלה אינן מופחתות מפנסיות הנכות והשאיירים המשולמות על ידי קרנות הפנסיה. משכך, אילו הייתה המעסיקה מבטחת את המנוחה, היו המנוחה וילדיה זכאים הן לפנסיות נכות ושאיירים מקרן הפנסיה והן לקצבאות המוסד לביטוח לאומי.

ב. פסיקת פיצויים בגין פיטורין שלא כדין בסך 200,000 ₪ לעובדת שפוטרה בניגוד לחוק דמי מחלה וללא שימוע, וכן פסיקת פיצוי בסך 50,000 ₪ בגין פרסום העולה כדי לשון הרע כנגד העובדת

[סעי' (אזורי ת"א) 64388-12-19 רבקה פאר חשאי - מועצה אזורית שומרון (פורסם בנבו 19.02.2023)]

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב פסק כי פיטורי עובדת, לאחר 21 שנות עבודה בנתבעת נעשו בניגוד לחוק דמי מחלה, וללא שימוע, ולפיכך נפסקו לעובדת פיצויים בגין פיטורים שלא כדין בסך של 200,000 ₪. עוד נפסק לעובדת פיצוי בסך של 50,000 ₪ בגין הקביעה כי האמור במכתב שנשלח על ידי הנתבעת לקופת החולים בה חברה העובדת, עולה כדי פרסום לשון הרע.

נסיבות המקרה והכרעת בית הדין

התובעת, גב' רבקה פאר חשאי ("העובדת") הועסקה במשך 21 שנים בתפקיד מזכירה ראשית בבית ספר במועצה אזורית שומרון ("המעסיקה"). העובדת שהתה בחופשת מחלה במשך 6 חודשים, בהתאם לאישורי מחלה שהתקבלו מקופת בה החולים בה חברה. לאחר 3 חודשים מיום יציאתה לחופשת מחלה הועבר לעובדת מכתב פיטורים בו המעסיקה מודיעה על פיטוריה המיידים לאחר שימוע שהתקיים בעניין (בו העובדת לא נכחה). לטענת המעסיקה, העובדת זומנה לשימוע, אשר מועדו נדחה פעמים רבות בשל אישורי המחלה. עוד טענה המעסיקה, כי נודע לה שבמהלך חופשת המחלה העובדת התנהלה באופן רגיל לחלוטין ומשכך אישורי המחלה חסרי הצדקה. בנוסף, המעסיקה יזמה פנייה לקופת החולים בו העובדת חברה לצורך אישוש טענותיה. לטענת העובדת, מכתב זה עולה לכדי פרסום לשון הרע לאור הצגת עובדות חלקיות ושקריות ביחס אליה.

בית הדין קבע כי פיטוריה של העובדת אינם חוקיים ונוגדים את הוראות סעיף 4א(א) לחוק דמי מחלה, אשר אוסר על מעסיק לפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלה, ובמהלך כל תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו על פי דין. עוד נקבע כי המעסיקה, שחשדה כי האישורים הרפואיים שמוציגים לה ע"י העובדת אינם משקפים את מצבה הרפואי, הייתה רשאית להורות לעובדת להיבדק ע"י רופא מטעמה, ובכך להפריך או לאשש את חשדותיה.

לעניין עוולת לשון הרע, קבע בין הדין כי מכתב הפנייה של המעסיקה לקופת החולים עולה לכדי לשון הרע. מדובר בהצגת תמונה עובדתית מגמתית ובלתי מבוססת שטומנת בחובה פוטנציאל פגיעה בשמה הטוב של העובדת, בשל הצגת כמתחזה ומתחלה, וזאת שעה שאין בידי המעסיקה כל אסמכתא רפואית לכך. עוד קבע בית הדין כי שליחת הפנייה עולה לכדי "פרסום" כהגדרתו בחוק מרגע שהמכתב נשלח והתקבל בקופת החולים, ולמצער, אף לא מוען לאדם ספציפי כי אם ל"מחלקת פניות הציבור". לעניין טענת ההגנה של המעסיקה, קבע בין הדין כי לא הונחה תשתית ראייתית לכך שתוכן המכתב הוא אמת ומשכך יש לדחות את הטענה של אמת בפרסום.

ג. היבטי פרטיות בויתור על סודיות רפואית וחשיפת מידע רפואי בקבלה לעבודה - נייר עמדה של הרשות להגנת הפרטיות

מועמדים למשרות בשוק התעסוקה מתבקשים לא פעם לספק למעסיקיהם הפוטנציאליים מידע על אודות מצבם הרפואי כחלק מהליך בחינת התאמתם למשרה. המידע הרפואי מסופק במסגרת חתימה על טופס ויתור סודיות רפואית, בדיקות רפואיות או מילוי שאלון רפואי. הרשות להגנת הפרטיות (להלן: "הרשות") פרסמה בחודש מרץ 2023 מסמך המציג את עמדתה בנושא ואת המלצותיה.

ד. **הסכמה לחשיפת מידע רפואי בתהליכי מיון וקבלה לעבודה - הסכמה לויתור על פרטיות שניתנת כחלק מתהליך קבלה ומיון למקום עבודה עשויה להיות הסכמה "חשודה" לאור כך שהיא ניתנת על יסוד ההנחה כי סירוב לחשיפת המידע יפגע קשות בסיכויי הקבלה לעבודה.** על מעסיקים מוטלת החובה לפעול ככל הניתן כדי להבטיח שהסכמה זו משקפת את רצונו החופשי של המועמד. מעסיק יכול לעמוד בחובה זו באמצעות דחיית הדרישה לויתור על סודיות רפואית עד לאחר קבלת ההחלטה העקרונית בדבר התאמת המועמד

למשרה.

ה. עקרון המידתיות ואיסוף מידע רפואי שאינו רלוונטי - חובה על מעסיק המבקש ממועמד כי יחשוף בפניו מידע רפואי כחלק מהליך בחינת התאמתו וקבלתו למשרה, להקפיד כי המידע המבוקש יהיה ספציפי ורלוונטי לדרישות המשרה. דרישת מעסיק ממועמד לעבודה כי יחשוף מידע רפואי שאינו רלוונטי למשרה עלולה להיחשב כפעולה בחוסר תום לב.

ו. מטרת השימוש במידע - על מעסיקים להקפיד להשתמש במידע רפואי שנאסף במסגרת הליכי המיון אך ורק לשם בדיקת ההתאמה של עובד למשרה הספציפית עליה הוא מתמודד. כל שימוש אחר במידע זה, אם לא ניתנה לכך הסכמה ספציפית - עלול להוות הפרה של הוראות חוק הגנת הפרטיות.

ז. תקופת שמירת המידע וצמצום מידע עודף - על מעסיקים לשמור מידע רפואי על אודות עובדיהם ועל אודות מועמדים שלא התקבלו לעבודה, רק לתקופה התואמת את מטרת איסוף המידע או מטרת המאגר בו שמור המידע. על מעסיקים לבחון, לפחות אחת לשנה, האם שמירת המידע עודנה נדרשת לשם מטרה זו. ככל ולא, מדובר במידע עודף שאין עוד הצדקה להמשך החזקתו.

ח. עיון במידע ותיקונו - מידע רפואי שנאסף כחלק מתהליך הקבלה והמיון למקום עבודה, הוא מידע אשר על מעסיקים לאפשר את זכות העיון בו, וזאת בהתאם לבקשה המוגשת מטעם נושא המידע.

ד. העלאת שכר המינימום

הרינו לעדכנם כי החל מיום 1.4.2023 יעמוד שכר המינימום בישראל על סך **5,571.5** ₪. שכר המינימום משקף עבודה במשרה מלאה (182 שעות חודשיות) ומכאן כי שכר המינימום השעתי יעמוד כעת על סך **30.61** ₪.

**בברכה,
פישר (FBC & Co.)**

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

Mfriedman@fbclawyers.com

עו"ד מורן פרידמן

Hsachs@fbclawyers.com

עו"ד הילה זקס

Fmahmoud@fbclawyers.com

עו"ד פאטימה מחמוד

Kberger@fbclawyers.com

עו"ד קרן ברגר

ובטלפון 03-6944162