



דצמבר 2023

מעו"דכן דיני עבודה

פסיקה תקדימית של בית הדין הארצי לעבודה - חובת השתדלות מוגברת החלה על מעסיק של "עובד עם מוגבלות" לבצע התאמות אשר יאפשרו את המשך העסקתו של העובד

לקוחות יקרים,

אנו מבקשים לסקור בפניכם פסק דין חשוב שניתן על ידי בית הדין הארצי לעבודה ביום 5.10.2023 [ע"ע (ארצ'ן) 43951-09-22 אלברט כהן נ' אמדוקס (ישראל) בע"מ]. במסגרת פסק הדין, בית הדין הארצי פירט מהי החובה החלה על מעסיקים בביצוע התאמות אשר יאפשרו את המשך העסקתו של עובד אשר חלה החמרה במצבו הרפואי והוא הפך ל-"עובד עם מוגבלות", כהגדרת מונח זה בחקיקה ובפסיקה.

נסיבות המקרה

העובד עבד בחברה כמתכנת החל משנת 1997. בשנת 2008 עבר העובד אירוע של אוטם שריר הלב והאירוע הוכר כפגיעה בעבודה, בגינה העובד נותר עם נכות קבועה של 24%. במהלך שנת 2009, חזר העובד לעבודתו ונדרש להתאמות מסוימות נוכח מצבו הרפואי ומצב בת זוגו שהוכרה גם היא כבעלת נכות.

בשנת 2017, נערכו פיטורים על רקע צמצומים במחלקה בה עבד העובד. בסמוך לכך, העובד נעדר מעבודתו על רקע אירוע רפואי נוסף בגינו הוא הוכר כמי שאיבד את כושר עבודתו בשיעור של 50%. כאשר שב העובד לעבודתו לאחר האירוע, הוא לא שובץ לתפקיד כלשהו, ולאחר שלא עלה בידיה של החברה לאתר עבורו תפקיד חלופי, הוא זומן לשימוע שלאחריה העסקתו הסתיימה.

העובד הגיש תביעה בטענה כי החברה הפרה, בין היתר, את חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1988 ("החוק") מכיוון שהיא לא ביצעה התאמות אשר יאפשרו את המשך העסקתו חרף מוגבלותו.

בית הדין האזורי דחה את התביעה בכללותה. העובד הגיש ערעור על החלטת בית הדין האזורי ובית הדין הארצי קיבל את הערעור באופן חלקי.

הכרעת בית הדין הארצי

בית הדין הארצי מחלק את תקופת העסקתו של העובד לשתי תקופות ומגדיר את חובות המעסיק לגבי כל תקופה:

❖ **התקופה הראשונה**: חזרתו של העובד לעבודה בשנת 2008, לאחר אירוע הלב;

בית הדין הארצי קובע, כי מגבוליותו של העובד אינן עולות לכדי "אדם עם מוגבלות", בין היתר, לאור העובדה שהעובד לא הגיש מסמכים רפואיים המעידים על מגבלה תפקודית המשפיעה על תחומי החיים העיקריים.

בית הדין אף קובע, כי המלצה של רופא לפיה מומלץ שלא יעבוד בשעות נוספות, יפחית לחץ בעבודה וימנע מטיסות לחו"ל - כשלעצמה אינן יוצרות הגבלה שניתן לראות בה כ-"הגבלה מהותית או ניכרת על תפקודו בתחום החיים העיקריים" ולכן אין לראות בו כ-"אדם עם מוגבלות".

לאור זאת, בית הדין הארצי קובע כי במקרה כזה, מוטלת על המעסיק **חובת השתדלות**, לבדוק עם העובד לאחר שובו מחופשת מחלה האם יש לו צרכים מיוחדים בהתחשב במצבו הבריאותי, ולתת להם מענה סביר.

בתוך כך, על המעסיק לשקול את כלל נסיבותיו האישיות של העובד, והקושי שעלול להיווצר עבורו כתוצאה מחיפוש אחר עבודה חלופית. הכול כחלק מחובות תום הלב שמוטלות על מעסיק. בעניין הפרטני - בית הדין הארצי קובע כי המשיבה עמדה בחובות אלו.

❖ **התקופה השנייה**: חזרתו של העובד לעבודה לאחר קביעת הרופא התעסוקתי כי היקף משרתו הוגבל ל-50%.

בית הדין הארצי קובע כי מצבו הרפואי של העובד בשלב הזה הופך אותו ל- "אדם עם מוגבלות", ולכן מוטלת על המעסיק **חובה מוגברת**, מעבר לחובת ההשתדלות.

במסגרת חובה מוגברת זו, המעסיק מחויב לבחון מחדש ותוך גילוי גמישות מחשבתית את הפרקטיקות המקובלות במקום העבודה ולשנותן במידת הצורך, על מנת לאפשר לאדם עם המוגבלות להשתלב במקום העבודה באופן מלא. בית הדין הארצי מדגיש כי כאשר עובד מציג בפני מעסיקו אישור מרופא תעסוקתי המטיל מגבלות על העסקתו, על המעסיק לקיים את האמור באישור, ולהחזיר את העובד לעבודתו בכפוף לתנאים שנקבעו על ידי הרופא, כאשר לצורך כך "מוטלת על המעסיק חובת ביצוע ההתאמות, לפי הצורך, וזאת בנפש חפצה, באופן אקטיבי ויצירתי, ותוך שיתוף העובד".

בית הדין הארצי מסביר כי החובה המוגברת החלה על מעסיק הינה חובה פוזיטיבית ואקטיבית, ליצור תנאים שיאפשרו את העסקתו של העובד ואף נותן דוגמאות לביצוע התאמות:

- (א) בדיקה יסודית לאיתור משרות רלוונטיות;
- (ב) ביצוע שינויים בדרישות התפקיד ועיצובן מחדש;
- (ג) הגמשה של שעות העבודה על ידי פיצולן;
- (ד) חריגה אד הוק מנוהלי עבודה קבועים;
- (ה) בחינה יצירתית של האפשרות לעריכת התאמות גם במשרות שאינן נחזות ממבט ראשון כמתאימות. לדוגמה, מתן אפשרות לעבוד במשרה חלקית בתפקיד שיועד למשרה מלאה;
- (ו) יצירת משרה חדשה בהיקף של 50% המורכבת ממשמיות שפוזרו קודם לכן אצל מספר בעלי תפקידים;
- (ז) שליחת העובד להכשרה מקצועית קצרה שתסייע לשיבוצו בתפקיד מתאים ככל שאין מדובר בנטל כבד מדי;
- (ח) היעזרות במידת הצורך באיש מקצוע בעל מומחיות לשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה.

בית הדין הארצי, מסכם כי קשת האפשרויות לביצוע ההתאמות הינה קשת רחבה וכי הסייג היחיד הוא שלא יוטל על המעסיק נטל כבד מדי.

במקרה הנדון בית הדין הארצי קובע כי המעסיקה לא עשתה דייה וביצעה התאמות מספקות על מנת לאתר לעובד משרה חלופית.

יחד עם זאת, בית הדין הארצי מפחית את סכום הפיצויים שהושת על המעסיקה נוכח העובדה שהעובד לא שיתף פעולה עם מאמציה למציאת תפקיד חלופי וכן לאור העובדה שהסבירות למציאת תפקיד חלופי הייתה נמוכה בנסיבות המקרה. סכום הפיצויים שנפסק לטובת העובד עמד על סך של 50,000 ₪.

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

hkohen@fbclawyers.com

עו"ד הדר כהן

Kberger@fbclawyers.com

עו"ד קרן ברגר

ובטלפון 03-6944162

.....
הכלול באגרת מידע זו הוא מידע כללי בלבד, הוא אינו חוות דעת משפטית או ייעוץ משפטי ואין להסתמך עליו. כל הזכויות שמורות לפישר ושות'. להירשם למייל זה או להסרה מרשימת התפוצה: news@fbclawyers.com