



יום עיון
חשב שכר בכיר
דיני עבודה
עו"ד בשמת משיח
2023

Institute of Certified
Public Accountants
In Israel

לשכת
רואי חשבון
בישראל



פיצוי לעובדת בעקבות עומס בעבודה

[סע"ש 50350-03-20]

עובדות המקרה:

שתי עובדות אשר עבדו למעלה מעשור באותו מקום עבודה, החלו לקרוס בשל העומס שהצטבר להן בעבודה. בנוסף לכך, לא היו לעובדות תנאי עבודה ושכר ראויים.

טענת העובדות:

אחת העובדות החלה לעבוד בתור מנהלת חנות. במשך הזמן קבלה מספר תפקידים נוספים הכוללים: ניהול עובדים, שיפוצים בחנות ורישומים.

העובדת השנייה טענה כי גם היא קבלה מספר תפקידים ועבדה בתור מחסנאית, קופאית, מוכרת ומדי פעם התבקשה לבצע עבודה פיזית.

פיצוי לעובדת בעקבות עומס בעבודה

יתר על כן, לא היו בחנות חדרי שירותים ועל מנת לצאת להתפנות היו צריכות לחכות המון זמן עד שיחליפו אותן. בנוסף לתנאים אלו, העובדות הרגישו אווירה לא נעימה במהלך העבודה שכללה בין היתר צעקות והשמצות.

טענת המעסיק:

המעסיק מנגד טען כי הייתה אווירה נעימה וטובה בחנות. הוא אף הציע להציג סרטונים על מנת להוכיח את טענותיו אך בסופו של דבר אף סרטון לא הוצג.

פסיקת בית הדין:

פיצוי בעקבות עוגמת נפש שנגרמה לעובד ניתן במקרים מאוד חריגים. עם זאת, בית הדין החליט כי במקרה של העובדות בחנות יש הצדקה לפיצוי בעקבות תנאי עבודתן.

העובדות הוכיחו לבית הדין כי אכן היה צמצום בכוח אדם בחנות שגרם לעומס רב בעבודתן ובמקביל לא הועלה שכרן. בעקבות כך, נגרמה להן עוגמת נפש במשך מספר רב של שנים.

פיצוי לעובדת בעקבות עומס בעבודה

פיצוי שניתן לעובדות:

המעסיק שילם לכל עובדת פיצוי בסך של 5,000 ₪ בגין עוגמת נפש. בנוסף לכך, פיצוי בסך 5,000 ₪ בגין אי מתן הודעה על תנאי העסקה וכמו כן שילם פדיון ימי חופשה ע"פ חוק.

פיטורים ללא תשלום פיצויים ודמי הודעה מוקדמת

[סע"ש 6-12-19]

עובדות המקרה:

איש מכירות בשטח אשר עובד בחברה כ-10 שנים זומן לשיחת שימוע בשל "ליקויים חמורים בעבודה" (כך הגדירה החברה בה עבד). העובד יצא לחופשת מחלה כאשר במהלכה הגיע אליו שליח לביתו על מנת למסור לו מכתב פיטורים. במכתב צוין כי העובד מפוטר ללא תשלום פיצויי פיטורים וללא מתן הודעה מוקדמת.

טענת העובד:

העובד ציין כי העבודה שלו מתבצעת בזמן ששואה ברכב ולכן נאלץ לעצור את הרכב באמצע יום עבודה לזמן ממושך בכדי להתקשר ללקוחות, לבצע הזמנות טלפוניות, להתרענן, לאכול ולענות להודעות שמקבל מלקוחות.

פיטורים ללא תשלום פיצויים ודמי הודעה מוקדמת

טענת המעסיק:

העובד מבצע המון שעות נוספות כאשר בחלק מהן הוא מתבטל. החברה טענה כי מדובר ב"דיווחים כוזבים".

הבהרת בית הדין:

עבודה של סוכן מכירות בשטח הינה עבודה דינמית הכוללת נסיעות ופגישות עם לקוחות. לכן, לא ניתן לבדוק ולעקוב אחר העובד בכל דקה נתונה. מעבר לכך, גם אם העובד נטל הפסקות ארוכות מדי יום, זוהי סיבה אינה מוצדקת לשלילת פיצויי פיטורים ושלילת הודעה מוקדמת. עוד הוסיף והבהיר בית הדין כי שלילתם נעשית רק במקרים מאוד חריגים כאשר יש הצדקה לכך שהעובד אכן גרם לנזק כספי לחברה.

פיטורים ללא תשלום פיצויים ודמי הודעה מוקדמת

פסיקת בית הדין:

החברה לא אפשרה את המשך העסקתו של העובד והביע טענות קשות כלפיו שאינן היו מוצדקות. יתר על כן, העובד פוטר בזמן ששהה בימי מחלה בניגוד לחוק.

בעקבות כך, בית הדין פסק את הפיצויים הבאים:

- פיצויי פיטורים בסך של כ-60,000 ₪
- דמי הודעה מוקדמת בסך של כ-11,000 ש"ח
- פיצוי בסך של כ-50,000 ₪ בגין פיטורים שלא כדין

פיטורים של עובד בשל סירוב לבצע משימה

[סע"ש 26114-11-18]

עובדות המקרה:

עובד עבד בתור אחראי צוות בחברה כ-5.5 שנים. יועץ בחברה ביקש ממנו למסור 5 מכתבי פיטורים בשל ניצול רב של ימי מחלה. העובד הסביר לו כי סיכם עם המנכ"לית שהעובדים הללו לא יפוטרו. היועץ הגיב לכך בצעקות וסילק אותו מהמשרד. בעקבות כך, העובד זומן לשימוע. יום לאחר מכן, העובד יצא לחופשת מחלה של 38 ימים עקב פציעה. במהלך ימי המחלה נציג מהחברה הגיע למקום העבודה של רעייתו של העובד ומסר לה מכתב פיטורים עבורו.

טענת העובד:

היועץ איים לפטר אותו כבר מספר פעמים. היועץ לא היה מנהלו הישיר ולא היו ביניהם קשרי עבודה רציפים כך שהעובד לא ראה חשיבות בזימון לשימוע. יתר על כן, טען כי היועץ השפיל אותו מול עובדים אחרים בחברה. כמו כן, הצורה שבה העבירו לו את המכתב דרך רעייתו הייתה פוגענית ונעשתה בזמן ששהה בחופשת מחלה בניגוד לחוק.

פיטורים של עובד בשל סירוב לבצע משימה

טענת המעסיק:

העובד החליט לעזוב את מקום העבודה בעצמו לאחר שאיים על היועץ ומכאן שראו בהתנהגות זו כהתפטרות. למרות זאת, העובד זומן לשימוע ולא התייצב אליה. בעקבות זאת, הוחלט לפטר את העובד. כמו כן, מכתב הפיטורים הונפק לפני שהעובד העביר לחברה את ימי המחלה.

קביעת בית הדין:

היועצת המשפטית של החברה לא ציינה שום פרט במכתב הפיטורים המוכיח את העובדה כי העובד הוא שעזב את מקום העבודה והתפטר. יתרה מכך, צוין במכתב כי העובד זכאי לדמי הודעה מוקדמת. דבר הסותר את העובדה כי העובד התפטר. בעדות המנכ"לית של החברה הועלה ספק אם הייתה מודעת לכך שהעובד קיבל זימון לשימוע מהסיבה שהזימון נשלח ע"י הנייד של היועץ. בנוסף לכך, העובד הציג עובדות בפני בית הדין אשר הוכיחו כי החברה פיטרה את 5 העובדים למרות שהחברה מכחישה זאת.

פיטורים של עובד בשל סירוב לבצע משימה

פסיקת בית הדין:

החברה חויבה לשלם לעובד עבוד ימי המחלה ועבור דמי הודעה מוקדמת. בנוסף לכך, פסק לעובד 37,000 ₪

חשיבותו של נוסח הסכם העבודה

[ד"מ 29164-10-21]

עובדות המקרה:

עובד הועסק במשך כשנה וחצי בתפקיד סוכן מכירות באינטרנט. בהסכם העבודה עליו חתם המעסיק ציין כי יועלה שכרו לאחר השנה הראשונה. בשל מגפת הקורונה יצא לתקופת חל"ת כך שמספר חודשי העבודה שעבד בפועל היו 11 חודשים. לאחר כשנה וחצי פוטר מעבודתו והחליט לתבוע את המעסיק בשל העובדה שלא הועלה שכרו לאחר שנתו הראשונה.

טענת העובד:

זכאות להפרשי שכר לאחר 12 חודשים בהם עבד במקום העבודה. העובד לא ביקש זאת במהלך תקופת עבודתו מכיוון שרק לאחר פיטוריו עיין שוב בהסכם ונזכר בכך.

חשיבותו של נוסח הסכם העבודה

טענת המעסיק:

המעסיק אשר ניסח את הסכם העבודה באשר להעלאת השכר לעובד, התכוון שלאחר שהעובד יעבוד בפועל 12 חודשים יועלה שכרו. מעבר לכך, טען כי בתקופה שבה שהה העובד בחל"ת לא התקיימו יחסי עובד ומעביד ולכן אין לחשב חודשים אלו בספירת הותק.

יתר על כן, במהלך הדיון הוסיף המעסיק כי לא היה שבע רצון מתפקודו של העובד.

פסיקת בית הדין:

בעקבות אי בהירות פרשנית בחוזה העבודה, בית הדין פעל ע"פ הכלל הפרשני הקבוע בסעיף 25(1) לחוק החוזים. בהתאם לכלל זה, המעסיק שכותב את הסכם העבודה דואג לאינטרסים של עצמו. ולכן, כאשר יש מחלוקת בין הצדדים וחוסר הבנה בחוזה העבודה, פירוש הטקסט יפעל כנגד המעסיק.

מכאן, בית הדין פסק כי המעסיק היה צריך להעלות את שכרו של העובד לאחר שנה. לכן, יחויב בהשלמת פערי השכר עבור עובד זה.

הטעיית עובדת בהסכם סיום העסקה

[סע"ש 6124-12-18]

עובדות המקרה:

עובדת אשר הועסקה כמאמנת שחייה בקאנטרי קלאב במשך כ-24 שנים, עודכנה כי הוחלט שחוגי השחייה יועברו למפעיל פרטי על מנת להתייעל באופן כלכלי. היא התבקשה לחתום על הסכם סיום העבודה לאחר שנאמר לה כי מעבר לחובות שיוסדרו עבורה ע"פ דין, היא תקבל בנוסף לכך הטבות.

טענת העובד:

יומיים לאחר שחתמה על הסכם סיום העבודה, הבינה העובדת כי המעסיק הטעה אותה והעלימו בהסכם את העובדה כי ע"פ ההסכם הקיבוצי, כאשר מפטרים בגין צמצומים, יש לשלם פיצויים מוגדלים. לכן, רצתה לבטל את ההסכם, אך המעסיק סירב לכך.

הטעיית עובדת בהסכם סיום העסקה

טענת המעסיק:

התובעת חתמה מרצונה לאחר שהבינה היטב את הסכם סיום העבודה וזאת לאחר שהאריכו לה את העסקתה במספר חודשים לפי בקשתה. החברה טענה כי העובדת תמיד הייתה מלווה ביעוץ משפטי וידעה היטב את זכויותיה ע"פ ההסכם הקיבוצי.

יתר על כן, המעסיק הכחיש את העובדה כי התובעת זכאית לקבלת פיצויי הלנת פיטורים ואף טען כי פעל בהתאם להסכם שנחתם ביניהם בהליך המשפטי הקודם.

פסיקת בית הדין:

בית הדין פסק כי מדובר בהטעיית העובדת. בנוסף לכך, פסק כי יומיים לאחר חתימת ההסכם יש עדיין תוקף משפטי. מכאן, בית המשפט הכריע כי העובדת זכאית לתוספת של 75% לכספי הפיצויים בנוסף לתשלום של 6 חודשי שכר ובסך הכל לתשלום של כ-250,000 ₪.

חתימה על הצהרת אי ניגוד עניינים

[סע"ש 57995-09-20]

עובדות המקרה:

עובד הועסק בתור מוקדן בעמותה אשר נתנה שירותי הצלה. לאחר 6 שנות עבודה, העמותה ביקשה מכל עובדיה לחתום על הצהרה למניעת ניגוד עניינים.

בהצהרה זו העובדים התבקשו לא לעסוק בתחום אשר יכול להוביל לניגוד עניינים בקשר לעבודתם במהלך העסקתם בעמותה וכמו כן גם שנה לאחר מכן.

עובד שיסרב לחתום על הצהרה זו לא ישובץ למשמרות עבודה. העובד סירב לחתום על ההצהרה וכשבוע לאחר מכן זומן לשיחת שימוע.

חתימה על הצהרת אי ניגוד עניינים

טענת העובד:

העמותה לא יכולה להחליט עבורו מתי והיכן לעבוד גם לאחר שהוא יחליט להתפטר או יפוט. הוא טען כי ההצהרה לא מובנת ושהוא לא מצליח לקבל תשובות מהעמותה. העובד מוכן לחזור לעבודה רק במידה והמסמך יתוקן ולאחר שיסירו ממנו את הסעיף שמגביל את העובד שנה לאחר עזיבת מקום העבודה. בנוסף לכך, העובד טען כי העמותה פועלת בניגוד לחוק חופש העיסוק.

טענת המעסיק:

תחילה העמותה הודיעה לעובד כי היא מאריכה לו מועד החתימה על ההצהרה בעוד 7 ימים.

לאחר שהעובד שלח הודעה בה ציין שלא יחזור לעבודה עד שהמסמך לא ישונה, העמותה מסרה לעובד מכתב פיטורים.

חתימה על הצהרת אי ניגוד עניינים

פסיקת בית הדין:

פיטורי עובד בעקבות אי רצון לחתום על הצהרה אשר פוגעת בחופש העיסוק, אלו פיטורים שלא כדין. לכן, בית הדין קבע כי העובד יפוצה בסך של 60,000 ₪.

הצבת מצלמה נסתרת במשרד ללא ידיעת העובדים

[ס"ע 30929-12-10]

עובדות המקרה:

עובד אשר הועסק כרואה חשבון גילה לאחר 7 שנים כי הוצבה במשרדו מצלמה נסתרת המתעדת את כל המתרחש במשך 24 שעות. העובד התלונן על כך בפני המעסיק ולאחר מספר ימים הודיע על התפטרות.

טענת העובד:

העובד טען כי מדובר בהרעת תנאים. בנוסף לכך, הוסיף העובד כי המעסיק פגע בפרטיות ובאמון שלו. מכאן שההתפטרות שלו היא כדין פיטורים וזכאי לפיצויי פיטורים מלאים.

הצבת מצלמה נסתרת במשרד ללא ידיעת העובדים

טענת המעסיק:

המצלמה הוצבה במשרד על מנת למנוע פריצות וגניבות ולא בכדי לעקוב אחר התנהלות העובד במהלך עבודתו. בנוסף לכך, המעסיק טען כי העובד התפטר לאחר שבוע ימים לאחר שהוסרה המצלמה. דבר המסביר את העובדה כי העובד רצה לפתוח משרד עצמאי ולכן התפטר ולא מפני שהוצבה מצלמה במשרד. לכן, העובד לא זכי לפיצויים אך בכדי לבוא לטובת העובד המעסיק שילם לו פיצויים חלקיים.

פסק בית הדין:

המעסיק פגע בפרטיות העובד ולא פעל על פי "חוק הגנת הפרטיות" אשר אחד הסעיפים בו מפרטים כי אין לצלם אדם בלא ידיעתו. גם אם מתקינים במקום העבודה מצלמה יש ליידע על כך את העובד. מכאן, ההתפטרות של העובד היא כדין פיטורים והעובד זכאי למלוא תשלום פיצויי הפיטורים.

חובת המעסיק לחתום על טפסי ביטוח לאומי

[סע"ש 12652-05-20]

עובדות המקרה:

אישה הועסקה במקום עבודתה במשך שנתיים. האישה נכנסה להריון עם תאומים ובמהלכה נדרשה לצאת לשמירת הריון ע"י רופאיה. לכן, ביקשה ממעסיקה לחתום על טפסים לביטוח לאומי. מעסיקה סירבה לחתום על הטפסים ובעקבות זאת ביטוח לאומי דחה את בקשתה לקבלת גמלה עבור שמירת הריון. לאחר הלידה החליטה להתפטר לטובת גידול הילדים ולתבוע את מעסיקה.

טענת העובדת:

ניסיון רב להחתים את המעסיקה על טפסי ביטוח לאומי לאישור קבלת גמלה עבור שמירת הריון לא אשר בסופו של דבר לא נענתה בקשתה. לכן, החליטה העובדת לפנות לביטוח לאומי על מנת לבקש מנציג לפנות אל המנהלת הישירה של אותה העובדת. התנהלות זו מצד המעסיק גרמה לה בנוסף לעוגמת נפש. כמו כן, לאחר שהחליטה להתפטר לטובת גידול ילדיה, לא קבלה את פיצויי הפיטורין אשר מגיעים לה. מכאן, שהחליטה לתבוע את מעסיקה.

חובת המעסיק לחתום על טפסי ביטוח לאומי

טענת המעסיק:

העובדת החליטה לעזוב את מקום העבודה בבוקר אחד בסערת רגשות. לאחר מכן, העובדת הוציאה ימי מחלה ומאז לא חזרה לעבוד עד לידתה. כאשר נציגה מטעם הביטוח הלאומי פנתה אליה, ציינה בפניה כי לא תחתום על הטופס אלא רק לאחר שתסדיר עמה את כלל החובות הכספיים של העובדת למקום העבודה.

קביעת בית הדין:

בית הדין קבע כי המעסיק התנהל בחומרה רבה ואף חוב של העובדת לא מצדיק את העובדה שלא היה מעוניין לחתום על טפסי הביטוח הלאומי. עם זאת, ביטוח לאומי דחה את האישור לקבלת גמלה עבור שמירת הריון גם בשל חוסר של תיעוד רפואי וגם בשל הטופס שלא הוחתם על ידי המעסיקה. לכן, בית הדין ראה לא לנכון שהמעסיק ישלם לעובדת את הסכום בגובה הגמלה. יתר כל כן, על המסיקה לשלם לעובדת את פיצויי הפיטורים המגיעים לה מכיוון שהתפטרותה לצורך גידול ילדיה היא כדין פיטורין.

חובת המעסיק לחתום על טפסי ביטוח לאומי

פסק בית הדין:

המעסיקה תפצה את העובדת בסך של כ-50,000 ₪ עבור עוגמת הנפש אשר נגרמה לעובדת, פיצויי פיטורין וזכויות נוספות.

פיטורי עובד לאחר 37 שנות עבודה

סע"ש 2540-12-20

עובדות המקרה:

עובד בן 62 החל לעבוד בחברה בתור מוביל, לאחר מכן עבר לנהל את המחסן וב-20 שנים האחרונות עבד כסוכן מכירות. לאחר 37 שנים הוא פוטר באופן מפתיע באופן שאינו חוקי בעקבות גילו.

טענת העובד:

במהלך כל תקופת העסקתו הרגיש הערכה מצד המעסיק והלקוחות. נתוני המכירות שלו היו גבוהים לעומת העובדים האחרים ולכן עם הזמן הרגיש כי בשל גילו המבוגר רוצים לפטר אותו. לכן, הקורונה הייתה מבחינתו תירוץ של המעסיק. מעבר לכך, לא הוצע לא מעולם לעבור לתפקיד אחר בחברה. מכאן, שלא ראה שום סיבה מצדיקה לפיטוריו מעבר לעובדה שהוא בן 62.

פיטורי עובד לאחר 37 שנות עבודה

טענת המעסיק:

בעקבות משבר הקורונה הוחלט לצמצם את הכוח אדם בחברה ולכן החברה החליטה לפטר 10% מכוח האדם בחברה. כאשר נערכה לעובד שיחת השימוע נאמר לו כי נבדקת האפשרות להשאירו בחברה למרות צמצום היקף כח האדם. עוד טענה החברה כי מאז הקורונה תפקידו של העובד הפך לפחות רלוונטי בחברה ומכאן שהוחלט בסופו של דבר לפטרו.

פסק בית הדין:

המעסיקה לא הצליחה להוכיח כי פיטוריו לא נבעו בשל גילו. השופטת התרשמה כי בכל תקופת העסקתו היו מרוצים מתפקודו. כמו כן, במכתב הזימון לשימוע לא צוין דבר בנוגע למעשיו או התנהגותו. אמנם פוטרו עובדים נוספים בחברה אך לא ברורה הסיבה לפיטוריו דווקא של עובד זה. מכאן, השופטת שוכנו כי אכן פיטוריו נבעו מחמת גילו. דבר אשר מפר את חוק שוויון ההזדמנויות. לכן, המעסיק חויב לשלם לעובד פיצוי בסך של 80,000 ₪ ובנוסף לכך את הוצאות המשפט ושכר טרחת עורך הדין.

הפסקת הפרשות הכספים לפנסיה וקרן השתלמות לעובדת

[סע"ש 49394-01-19]

עובדות המקרה:

עובדת הועסקה בתור מנהלת בכירה בחברה הנדסית יותר מ-13 שנים. חצי שנה לפני שסיימה העסקה שמה לב כי אמנם הכספים עבור הפנסיה וקרן השתלמות נוכו לה מהשכר אך בפועל לא הועברו לקופות. בנוסף לכך, הופסק התשלום בגין אובדן כושר עבודה. היא פנתה למעסיקה מספר פעמים על מנת לפתור את הבעיה אך העניין לא טופל והעובדת החליטה להתפטר.

טענת העובדת:

העובדת טענה כי פנתה למעסיקה מספר פעמים כאשר בכל פעם מחדש נענתה שהעניין בטיפול. לבסוף שלחה מכתב אשר בו ציינה בפני מעסיקה כי מדובר בהרעת תנאים ואם העניין לא יטופל היא תתפטר.

הפסקת הפרשות הכספים לפנסיה וקרן השתלמות לעובדת

טענת המעסיק:

המעסיקה טענה כי העובדת פגעה בחברה וגרמה לנזקים רבים על ידי כך שהייתה אחראית לארגון התנגדות בקרב כלל עובדי החברה.

קביעת בית הדין:

השופט קבע כי אכן מדובר בהרעת תנאי העבודה. מעבר לכך, המעסיקים הפרו את חוק פיצויי פיטורין ולכן התפטרות העובדת היא כדין פיטורין. מכאן שיש לשלם לעובדת גם כספי פיצויים. עוד הוסיף כי אין כל קשר לארגון העובדת כנגד החברה בקרב העובדים.

פסק בית הדין:

המעסיקים חויבו לשלם לעובדת בעבור ההפרשות לקופות 35,000 ש"ח וכמו כן כספי פיצויים ועבור הלנת תשלום כספי הפיצויים סך של 278,000 ₪. יתר על כן, המעסיקים שילמו בעבור הוצאות בית המשפט של העובדת בסך שך 20,000 ש"ח

הטרדה מינית במהלך העבודה

[20769-11-20 ש"ס]

עובדות המקרה:

אישה אשר הועסקה בתור מתלמדת בבית מרקחת הטרדה ע"י גבר אשר היה אחראי לביצוע ההתמחות שלה. לצורך סיפוק צרכיו המיניים הוא היה נצמד אליה, נוגע בה באזורים אינטימיים ומציע לה להיפגש עמו.

האישה ביקשה ממנו מספר פעמים שיפסיק עם מעשים אלו אך הגבר לא ייחס לכך חשיבות ולכן החליטה שהיא רוצה להגיש נגדו תביעה.

טענת העובדת:

הבחור הטריד את האישה תקופה ארוכה והיא ביקשה ממנו מספר רב של פעמים להפסיק. בנוסף לכך, אמרה כי הוא ניצל את מעמדו הבכיר יותר. כמו כן, טענה העובדת כי לא הייתה צריכה להתנגד למעשים מסוג זה על מנת שזה ייחשב להטרדה מינית.

הטרדה מינית במהלך העבודה

טענת הנתבע:

הבחור טען שיש להתייחס לכל מעשיו כמעשה אחד ולהטיל עליו פיצוי כולל. מעבר לכך, ציין כי מעשיו חמורים בהרבה פחות ממעשי הטרדות מיניות אחרות. הנתבע ביקש שבית הדין יתחשב בו בשל מצבו הכלכלי, הנפשי והעובדה שנלקח ממנו רישיון הרוקחות.

קביעת בית הדין:

הבחור אכן ניצל את מעמדה של הרוקחת המתלמדת והטריד אותה מינית. הבחור פגע בביטחון האישה וגרם לה להיות מטופלת במחלקה של נפגעות טראומה מינית.

פסיקת בית הדין:

השופט החליט לא להפחית מסכום הפיצוי בשל מצבו הכלכלי ל הבחור אך אכן החליט לפסוק סכום פיצוי אחד שכולל את כלל העבירות. סך הפיצוי הינו: 150,000 ₪.

כמו כן, קבע השופט כי אין להפחית מסכום הפיצוי בשל מצבו הכלכלי הרעוע של הבחור, אמנם החליט לפסוק סכום פיצוי אחד כולל על כל העבירות ללא הוכחת נזק, אותו העמיד על סך של 150,000 שקלים ושכר טרחת עורך דין בסך של 3,000

₪

הודעה על פיטורים בשיחת טלפון

[סע"ש 54413-12-17]

עובדות המקרה:

עובד אשר הועסק בבית דפוס פוטר ע"י מנהלו בשיחת טלפון שלא כדין. לא בוצעה לעובד שיחת שימוע ואף לא שולם לעובד ימי הודעה מוקדמת להם היה זכאי על פי חוק. בעקבות כך החליט העובד להגיש תביעה כנגד מנהלו.

טענות העובד:

מנהל בית הדפוס יצר עמו קשר על מנת להודיע לו לא להגיע לעבודה ביום ראשון מכיוון אין עבורו עבודה ולכן גם ביקש ממנו להחזיר את המפתחות. המנהל ציין בשיחה שהעובד לא מפוטר. כאשר העובד הלך להחזיר את המפתחות הוא אסף את כל חפציו ממקום העבודה. לאחר חודש ימים שבהם לא עבד, קיבל מייל מבית הדפוס שבו נשאל מדוע לא מגיע למקום העבודה. דבר אשר הפתיע אותו מאוד מכיוון שמבחינתו הוא פוטר.

הודעה על פיטורים בשיחת טלפון

טענת הנתבע:

העובד לא פוטר אלא הוא החליט על דעת עצמו לאסוף את חפציו ממקום העבודה. המנהל ציין בשיחת הטלפון לעובד כי אופן עבודתו לא הולמת והוא מתנהג בצורה מזלזלת כלפי לקוחות בית הדפוס וכלפי העבודה עצמה. המנהל ביקש מהעובד לא להגיע לעבודה ולנצל את ימי החופשה שלו עד לפגישה עם עורך הדין.

קביעת בית הדין:

השופטת קבעה כי העובד אכן פוטר. היא חיזקה זאת בכך שאמרה שהעובד לא מסר מכתב התפטרות ויתרה מכך, נדרש להחזיר את המפתחות מכיוון שלא היה עבורו תפקיד פנוי בבית הדפוס.

פסיקת בית הדין:

כתוצאה מפיטורים שלא נעשו על פי החוק, השופטת פסקה כי יש לשלם לעובד 10,000 ₪ על אי עריכת שימוע. יתר על כן, יפצה את העובד בסך של 34,000 ₪ בגין פיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת, דמי הבראה והפרשות לקופת גמל. כמו כן, נדרש לשלם 8,000 ₪ עבור שכר טרחת עורך דין של העובד.

הבטחות של מעסיק בראיון עבודה שלא קוימו

[סע"ש 11092-02-19]

עובדות המקרה:

לעובדת חדשה בארגון הובטח תפקיד ניהולי במהלך הריאיון עבודה. הוסבר לה כי ישנה עובדת ותיקה אשר צפויה לעזוב בעוד מספר חודשים והיא תחליף אותה. בינתיים הוסבר לה כי היא תועסק כרכזת קורסים והשתלמויות. כאשר תעבור לתפקיד הניהולי הובטח לה שתנאי השכר שלה ישתנו ביניהם: תוספת בשכר, אחזקת רכב, קרן השתלמות ועוד. עם זאת, העובדת עסקה כמנהלת האקדמית בשל העובדה שהמנהלת שהתה בחופשת מחלה. לבסוף, החליטה המנהלת שהיא אינה פורשת מתפקידה וכמו כן התנאים שהובטחו לה כאשר תעבור לתפקיד ניהולי לא מומשו. העובדת בכל אופן המשיכה לעבוד בארגון במשך שנתיים עד שפוטרה. לאחר מכן, החליטה העובדת לתבוע את הארגון.

הבטחות של מעסיק בראיון עבודה שלא קוימו

טענות העובדת:

העובדת טענה כי הגיעו לה בכל תקופת העסקתה תנאי שכר אשר הובטחו לה בראיון העבודה וזאת למרות שבפועל היא לא הועסקה בתפקיד הניהולי.

טענת הנתבע:

המעסיק טען כי העובדת לא דברה על תנאי העסקה שלה בשום שלב בזמן תקופה העסקתה. כאשר הודיעו לה כי המנהלת לבסוף לא פורשת העובדת המשיכה לעבוד בארגון במשך שנתיים. בנוסף לכך, המעסיק טען כי מה שקובע את תנאי העסקה של העובדת הוא החוזה שעליו היא חתומה.

הבטחות של מעסיק בראיון עבודה שלא קוימו

קביעת בית הדין:

המעסיק מחויב לשלם לעובד את מה שהובטח לו אך כאשר המעסיק מפר את ההתחייבויות שלו ושני הצדדים (המעסיק והעובד) שותקים ולא מדברים על כך, הדבר מתפרש כהסכמה לשינוי החוזה בעבודה. כאשר קיימת חוסר הסכמה היא צריכה להיאמר.

מכאן, העובדה שהעובדת המשיכה לעבוד בארגון במשך שנתיים מציג אותה כמי שהסכימה לעבוד בתנאים זהים ללא קידומה. לכן, טענת העובדת נדחתה על ידי בית הדין.

ימי מחלה אשר אינם מהימנים

מעסיק שחושד בעובד שמזייף ימי מחלה והאישורים לא הונפקו על ידי קופת חולים, יכול להעמיד את אותו העובד לבדיקה רפואית.

לעומת זאת, כאשר אישורי המחלה כן מונפקים על ידי קופות חולים אין למעסיק את היכולת להעמיד את העובד לבדיקה רפואית והוא מחויב לשלם לעובד את דמי המחלה המגיעים לו.

בית הדין לא יכול לאפשר למעסיק לגבות מהעובד כספים חזרה עבור אותם ימי מחלה לא מהימנים. עם זאת, בית הדין יוצר למעסיקים פתח לקבל פיצוי כספי מהעובד עבור אותה תקופה שבה שהה בחופשת מחלה והיה כשיר לעבוד וזאת, למרות כלל ההגבלות אשר קיימות בתקנות דמי מחלה.

העובד חייב לנהוג כלפי מעסיקו בתום לב כפי שכתוב בסעיף 39 לחוק החוזים:

סעיף 39 לחוק החוזים - חובת תום הלב

בקיום של חיוב הנובע מחוזה יש לנהוג בדרך מקובלת ובתום לב; והוא הדין לגבי השימוש בזכות הנובעת מחוזה.

ימי מחלה אשר אינם מהימנים

דוגמא למקרה שבו העובד חויב בפיצוי עבור המעסיק:

עמותה אשר הפעילה מוסדות חינוך בירושלים העסיקה עובד בתור רכז תקשורת ומחשוב. בנוסף לכך, העמותה רצתה להיעזר ביועץ חיצוני בתחום שבו עסק העובד. העובד התנגד לכך ואמר למעסיק כי אם תכנית זו תצא לפועל הוא יעזוב מקום העבודה.

המעסיק דחה את בקשת העובד והעובד הוציא ימי מחלה.

העובד דרש מהמעסיק העלאת שכר במידה והוא יישאר מספר חודשים נוספים בעבודה על מנת לחפוף עובד חדש. מכאן, נפסק על ידי בית הדין כי העובד נהג בחוסר תום ומכאן חויב לפצות את המעסיק 30,000 ₪ מכיוון שפגע בתפקוד העמותה בעקבות התנהלותו.

פסילת מועמדת לתפקיד בעקבות ניגוד עניינים

[סע"ש 22006-06-22]

עובדות המקרה:

התובעת הגישה מועמדות לתפקיד של מנהלת בתחום הכספים באחד מסניפי הביטוח הלאומי וציינה כי גיסתה עובדת בסניף סמוך באותו מחוז. התובעת עודכנה כי יידרש אישור של הוועדה לניגוד עניינים. התובעת אכן התקבלה לתפקיד אך מנגד הוועדה לניגוד עניינים פסלה את המועמדת בעקבות העובדת שגיסתה עובדת בסניף סמוך.

קביעת בית הדין:

הוועדה לא פעלה על פי הנחיות היועץ המשפטי. כלומר, הוועדה הייתה צריכה לבדוק אם החשש לניגוד עניינים עלול לקרות לעיתים קרובות או לא. בנוסף לכך, הוועדה הייתה יכולה לאסוף נתונים מן העבר אשר בעקבותם היו יכולים להיווצר ניגוד עניינים בין 2 העובדות וכמו כן, לא הועלו שום פתרונות למקרה מסוג זה.

פסילת מועמדת לתפקיד בעקבות ניגוד עניינים

פסיקת בית הדין:

החלטת הועדה לפסול את המועמדת הייתה לא סבירה. בית הדין ציין כי "מדובר באמצעי קיצוני ולא מידתי של שלילת העסקתה של התובעת כשמנגד אין ראיות מספקות לגבי ניגוד העניינים בפועל, ובמיוחד בנוגע להיעדר האפשרות לאמץ הסדר ניגוד עניינים".

מכאן, המוסד לביטוח לאומי חויב לקלוט את המועמדת לתפקיד תוך 30 יום תוך כדי הסדר ניגוד עניינים לפי הצורך. יתר על כן, ביטוח לאומי חויב לשלם הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד בסך של 7,500 ₪.

קביעת תחולתו של צו הרחבה

הסכם קיבוצי הינו הסכם שחל בין המעסיק לבין ארגון עובדים. הוא עוסק בתנאי עבודה, זכויות וחובות כלפי העובדים, יחסי עבודה, עניינים הקשורים לקבלת עובדים לעבודה או סיום עבודה.

צו הרחבה מרחיב את התחולה של ההסכם הקיבוצי על עובדים שלא חל עליהם ההסכם הקיבוצי.

בחינת ההסכמים הקיבוציים/צו הרחבה שחלים על המעסיק חשובה על מנת שהמעסיק יהיה מודע לחובותיו כלפי עובדיו.

תחולתו של צו הרחבה היא עיסוקו של המעסיק כלומר מה בעיקר מתבצע במפעל של המעסיק ולא עיסוקו של העובד.

הוכחת תחולת הצו תיעשה ע"י התובע.

תחילה נבדקת הגדרתו של המעסיק בצו הרחבה הענפי. לאחר כן, בוחנים את עיקר עיסוקו של המעסיק.

קביעת תחולתו של צו הרחבה

במידה והמעסיק עוסק בכמה תחומים שונים, בית הדין בודק באיזה מהתחומים יש יותר הכנסה, איזה תחום משווק בעיקר במדיה וכדומה. לאחר מכן, נבדק העובד במפעל אם הוא עונה על ההגדרה כעובד בצו ההרחבה הענפי אליו שייך. רק לאחר כל השלבים הללו, ניתן יהיה להכריע בתחולתו של הצו הרחבה.