דיני העבודה בראי היום יום

מתוך פורום מנכ"לים – עוקץ מערכות ו premium value
1700-704-705

חידושים - התאמות - מניעה

שוויון – המצב במשק

שוק העבודה בישראל – מתאפיין באפלייה.

בחברה הישראלית אוכלוסייה מאוד מגוונת:
חרדים, חילונים, נשים, אמהות, ערבים, אתיופים, מבוגרים ועוד.

סקר שערך משרד התמ"ת מדגים את המצב ומציג נתונים שאינם מעודדים על תחושת האפליה של עובדים.

שוויון – המצב במשק

שעור העובדים שחשו אפלייה בקבלתם לעבודה

הרקע לתחושת האפליה	באחוזים מהאוכלוסיה
נשים	19.7
אמהות לילדים עד גיל 6	16.7
מבוגרים מעל גיל 45	48
ערבים	29
חרדים ודתיים	11.5
מזרחיים	6.1
עולים מברה"מ לשעבר	3.2
משרתים במילואים	0
הרגשת אפליה לפחות באחת מהסיבות מכלל מחפשי העבודה	36

שלבי האפליה

- קבלה לעבודה
- תנאי עבודה
- קידום בעבודה
- תנאי פרישה
- פיטורין

אפליה עולה:

פיצוי כספי בשל הנזק

פיצוי ללא הוכחת נזק

2 מיליון ₪ פיצוי ו-150,000 ₪ שכ"ט

נפסקו לטובת עובדת בכירה ב"טבע", בשל הפלייתה לרעה לעומת עובדים אחרים במעמדה וזאת לאחר שיצאה לחופשת לידה וחלתה במחלה.

בונוסים ואופציות הופסקו להיות משולמים לעובדת טבע שיצאה לחופשת לידה וכן חלתה במחלת הסרטן.
בהתבסס על אפלייתה של העובדת לעומת עובדים אחרים בכירים בטבע בשל סיבות אלו, פסק בית הדין סכום פיצוי גבוה ביותר לטובת העובדת.

תע"א 4857-09 (ת"א) עזבון המנוחה טלי אורן בלזר נ' טבע תעשיות (3.5.13)

"כושי" = פיצויי פיטורים מלאים:

עובד גינון, בן העדה האתיופית, התפטר לאחר ששכרו הופחת, ומשהוא בא למעסיקו לברר את פשר ההפחתה, הוא זכה ליחס משפיל ולאמרה "מי אתה, כושי, תלך הביתה".
העובד הפגוע התפטר בו במקום ודרש פיצויי פיטורין. אלו לא נתנו לו והוא תבע בבית הדין את פיצויי פיטוריו וכן זכויות נוספות.

נקבע, כי קריאות גנאי, במיוחד כאשר הן על רקע עדתי/קבוצתי מספקות עילה להתפטרות כדין פיטורים, וכי על המעסיקה לשלם לעובד פיצויי פיטורים מלאים וכן את זכויותיו האחרות, בסך של למעלה מ-80,000 ₪.

ס"ע (ת"א) 563-06-10 **אווקה נ' בן עמי שאול גינון והשקיה בע"מ** (18.12.12).

כ-77,000 ₪ לעובדת במשרת אמון שלא הושבה לעבודה לאחר חופשת הלידה

בית הדין הארצי קבע כי גם אם עובדת מועסקת במשרת אמון, ובמקרה זה, מנהלת משרד ממשלתי בו הוחלפו השרים, במהלך שהייתה בחופשת לידה – קיימת החובה להשיבה לעבודה ולשלבה בה לאחר תום חופשת הלידה.
בנוסף לסכום הפיצוי הגבוה, נפסקו לטובת העובדת הוצאות שכר טרחה בגובה של 35,000 ₪.

ע"ע 44309-05-11 **שירי להב נ' מדינת ישראל** (22.1.13).

עובדת במועצה מקומית נכללה ברשימת המפוטרים, רק מכיוון שהיא בגדר אותם עובדים שגילם קרוב לגיל פרישה. פיטוריה בוטלו.

<u>בית הדין קבע</u>:

•קריטריון הקרבה לגיל הפרישה, טומן בחובו הפליה אסורה מטעמי גיל בניגוד להוראות סעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות.

•ספק אם קיימת לגיטימציה לפטר עובד הסמוך לגיל פרישה רק בשל העובדה שהוא זכאי לתשלום פנסיה, לעומת עובדים אחרים שאינם זכאים לפנסיה.

סעש (ת"א) 52347-02-13 בלה דובריאנסקי נ' מועצה מקומית בני עי"ש (12.3.13)

החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, תשע"ב - 2011

שחקן חדש ואכיפה מנהלית מוגברת

בעבר – סנקציות פליליות שמעטו לאכוף ובעיקר תביעות אישיות של עובדים.

היום – בעקבות חוק האכיפה – קיים "שחקן" חדש - משרד התמ"ת, שרשאי לקבוע סנקציות כספיות כבדות, ללא כל משפט. ממש כמו פקח עירייה שנותן דו"ח מכח סמכותו המנהלית.

מדוע נדרש החוק? על אף חוקי העבודה הרבים, עדיין מעסיקים רבים מפרים את זכויות העובדים.

המטרה – להגביר ולייעל את אכיפתם של דיני העבודה.

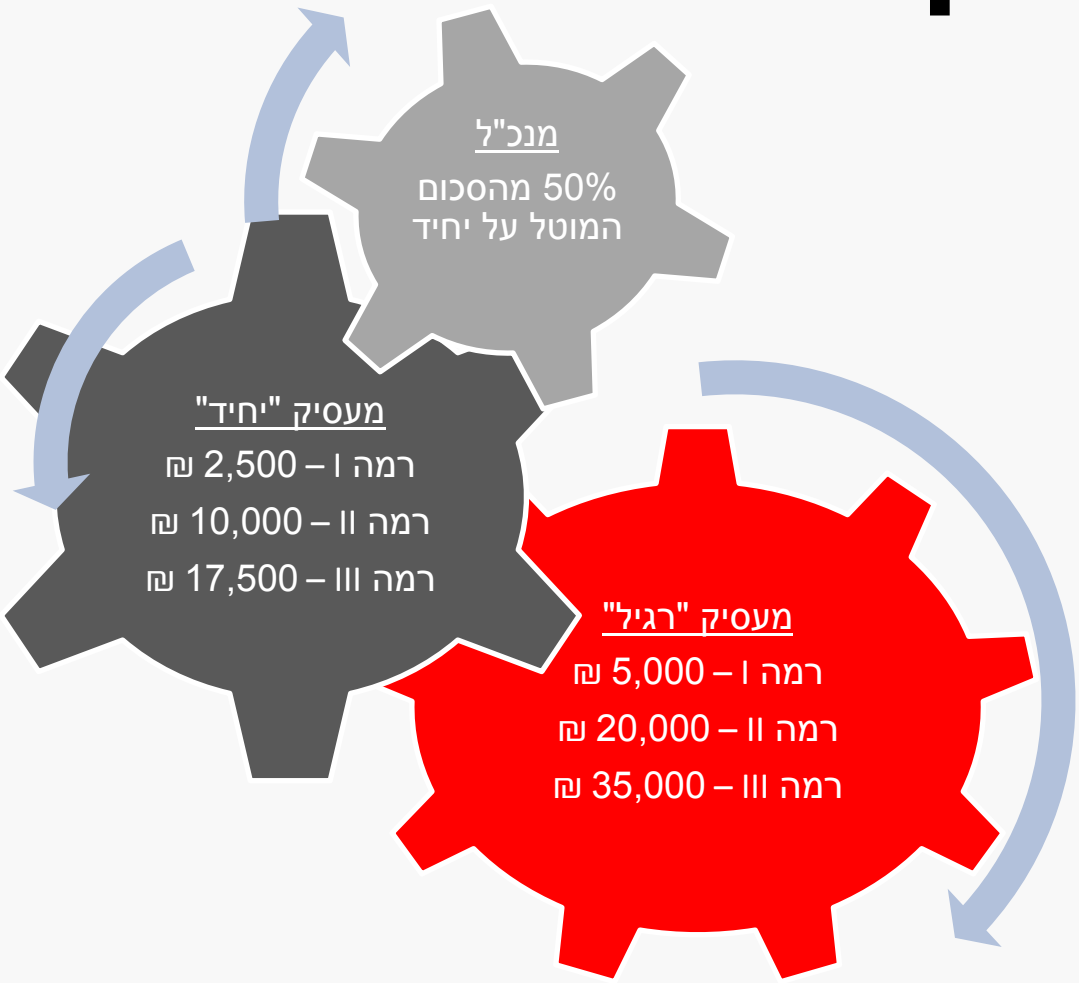
הציבור המפוקח על ידי החוק

מעסיקים – חברות, עסקים מורשים ומעסיקים פרטיים.

מנכ"לים – מכח חובתם לפקח על הנעשה בחברה.

מזמין השירות – בתחום האבטחה והשמירה, הנקיון וההסעדה.

גובה הקנסות


מנכ"ל
50% מהסכום המוטל על יחיד
מעסיק "יחיד"
רמה I – 2,500 ₪
רמה II – 10,000 ₪
רמה III – 17,500 ₪
מעסיק "רגיל"
רמה I – 5,000 ₪
רמה II – 20,000 ₪
רמה III – 35,000 ₪

עבירות המטילות קנסות - דוגמאות

רמה I – 5,000 ₪

- אי-ניהול פנקסים (חופשה, שעות עבודה).
- אי קביעות תקנון למניעת הטרדה מינית.
- אי הצגת מודעה בדבר שכר מינימום.
- פרסום מודעת דרושים מפלה.
- אי מתן הפסקה במהלך העבודה.

רמה II – 20,000 ₪

- אי-מילוי הוראות מכח חוק חופשה שנתית.
- אי-מילוי הוראות לפי חוק שעות עבודה ומנוחה.
- אי מילוי הוראות לפי חוק עבודת נוער.
- אי מסירת הודעה על תנאי עבודה.
- אי מסירת תלוש שכר.
- ניכויים מהשכר בניגוד לחוק.

רמה III – 35,000 ₪

- הלנת שכר.
- אי-מילוי הוראות מכח חוק חופשה שנתית.
- אי-מילוי הוראות לפי חוק שעות עבודה ומנוחה.
- אי תשלום שכר מינימום.
- הפרשות פנסיוניות שאינן עומדות בדרישת צו ההרחבה.
- פיטורי עובדת הרה/עובד במילואים ללא היתר.

הבעיות עם החוק

- קנסות מאוד גבוהים – ללא התייחסות לגודל החברה ומכלול הנסיבות.
- אפשרות ערעור נמוכה, מאחר והמדובר בהליך מנהלי לגביו הביקורת השיפוטית נמוכה.
- אין הפרדת רשויות – המבצע הוא גם הפוסק.
- סמכויות מנהליות נרחבות מדי בהיקפן ובגובהן.
- עסקים, ובמיוחד קטנים, סובלים ממילא ממצוקות קיומיות – החוק מהווה הכבדה ניכרת.
- "הרתעה" על פני "חינוך".
- אין אפשרות לביטול קנסות, גם אם ההפרה תוקנה לאחר ההתראה. לכל היותר, הקנס יופחת.

המלצות ודגשים

- החוק לא "המציא" חובות חדשות, אלא בא לאכוף הוראות חוק קיימות.
- העצה הטובה ביותר היא להקדים תרופה למכה – עריכת "בדק בית".
- יש לעבור על תוספות החוק כצ'ק-ליסט ולוודא כי העסק מקיים את החובות.
- במידה ויש הוראות לא מובנות – מומלץ להתייעץ.
- אם קבלתם התראה, מומלץ למלא אחר הוראותיה ובד בבד לתקן ההפרות.
- ההתמודדות מול משרד התמ"ת אינה בהכרח פשוטה, כאשר המפקחים והממונים זוכים לסמכויות נרחבות, שלא תמיד מבוצעות בנועם. לכן, אם החלה ביקורת על מקום העבודה, מומלץ להתייעץ לשם הפחתת הסיכונים הצפויים.

חידושי אכיפה

<u>ענף המסעדנות – אכיפה ממוקדת</u>

140 תיקי חקירה, נפתחו ל- 140 עסקים בענף המסעדנות ש"זכו" לאחרונה למבצע אכיפה ממוקד לפי חוק האכיפה.
נגבו עדויות מכ- 300 עובדים, כאשר המבצע התבסס ברובו על תלונות עובדים לתמ"ת.

<u>ההפרות</u>:
אי-תשלום שכר מינימום
אי-תשלום עבור ימי התלמדות
אי-תשלום עבור שעות נוספות
אי-תשלום עבור המתנה למשמרת
אי-תשלום עבור ישיבות הכנה והדרכות
אי-מתן תלושי שכר
מתן תלושי שכר שאינם משקפים את שכר העובדים בפועל
אי הפרשה לפנסיה
אי-תשלום גמול עבור שעות נוספות ואי תשלום גמול מנוחה שבועית

חידושי אכיפה

קנס של 329 אלף ₪ לאייס בגין הפרת חוקי העבודה

העבירות שביצעה אייס התגלו במסגרת חקירה מקיפה שערך התמ"ת בסניפים של החברה, שבמהלכה התגלו הפרות שונות של חוקי העבודה הסוציאליים.

<u>העבירות שנתגלו</u>:

- בסניף בדימונה הועסק עובד ללא ששולם לו שכר העבודה המגיע לו לפי חוק, עבור עבודה בשעות נוספות.
- בסניפים בקריית גת ובדימונה התגלה כי אייס העסיקה שמונה עובדים מבלי שמסרה להם הודעות בכתב, המפרטות את תנאי העסקתם,
- בסניף נוסף התגלו מספר רב של מקרים שבהם העסיקה אייס עובדים מבלי לתת להם מנוחה ביום המנוחה השבועי, וזאת בניגוד לחוק וללא היתר

חידושי אכיפה

קנס בסך 250 אלף ₪ הוטל על "רנואר" בשל הפרות של חוקי עבודה

בשני סניפים של הרשת בדרום הארץ נמצא כי:

רנואר העסיקה ארבעה בני נוער בניגוד לחוק - הם הועסקו במשך יותר משמונה שעות רצופות, הועסקו בלילה וכן הועסקו ביום מנוחה השבועי בניגוד להוראות חוק עבודת נוער.

כמו כן, הורשעה רנואר באי תשלום שעות נוספות לעובדים בוגרים ואי מתן הודעה לעובדים על תנאי העסקתם.

מלבד הקנס שהוטל על החברה, חייבה הנשיאה את מנכ"ל החברה, בחתימה על התחייבות להימנע מעבירות למשך שנתיים - ולא, יוטל על רנואר קנס בסך 1.2 מיליון שקל.

משמעת במקום העבודה

<u>הכלל</u>: מעביד אינו רשאי להשעות עובד/להוציאו לחופשה כפויה/לנכות מימי חופשתו/לנכות משכרו ללא מקור משפטי המסמיך אותו לכך.

<u>מקור משפטי</u> יכול שיהיה חוק, הסכם קיבוצי או הסכם אישי.

<u>תוצאות נקיטה באמצעי משמעת</u>: בהעדר מקור חוקי לפעולת המשמעת, מסתכן המעסיק בתשלום הכספים/זכויות אותן ניכה מן העובד וכן בתשלום פיצויים בגין קיום חוזה העבודה בין הצדדים בחוסר תום לב.

משמעת במקום העבודה

בעת קיום יחסי העבודה:

מעביד אינו רשאי להשעות עובד ללא מקור משפטי המסמיך אותו להשעותו, לרבות הוצאתו של עובד לחופשה כפויה. בהעדר מקור חוקי להשעיה, הפסקת עבודה בעל כורחו של העובד, יש לה תוצאות משפטיות הניתנות להגדרה משפטית.

נפסק כי על החברה לפצות עובד שהושעה לתקופה ארוכה בגובה שבע משכורות (ע"ע 1271/02 צבי ד. נ. מטבחי זיו תעשיות (1990) בע"מ).

בסיום יחסי עבודה:

שלילת פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת, במקרים חריגים בלבד, בשקלול מלוא הנסיבות ועל-פי רוב, רק באופן חלקי, גם אם מדובר בעבירת משמעת חמורה, בדומה לגניבה, הפרת אמונים, חיסורים מהעבודה, אלימות במקום העבודה וכו'.

ס"ע 46980-09-11 הינדי נ' קפוא זן תעשיות מזון בע"מ (3.2.13).

חידושים – הזכות להתארגן

"פסק דין פלא-פון"

בתאריך 2.1.13 פסק בית הדין הארצי לעבודה בשאלת זכותם של עובדים להתארגן בארגון עובדים למול זכות המעסיק לחופש ביטוי וקבע:

למעסיק אין אפשרות להביע עמדה ו/או לשכנע בכל נסיון התארגנות של עובדים במקום עסקו, והוא כפוף מעתה לכללים הבאים:

- בתקופת ההתארגנות הראשונית ועד לכינונו של ארגון עובדים יציג – אין מקום למעסיק להביע עמדה. מפגשים ופגישות עם העובדים ייעשו בענייני עבודה בלבד.
- המעסיק לא יתערב במהלכי התארגנות עובדים ויטען כנגדה.
- המעסיק יימנע מלתת הבטחות או הטבות אחרות לעובדים שיבחרו לא להתארגן.
- המעסיק לא יפנה לעובדים בתכתובת אישית או יזום פגישות עם עובדים בנושא ההתארגנות.
- המעסיק לא יחתים עובדים על מכתב בנוסח אחיד לפיו הם אינם מעונינים בייצוג.
- המעסיק לא ינהל מעקב אחר עובדים מתארגנים ולא ינקוט העברות מתפקיד, התנכלויות או פיטורים כלפי עובדים פעילים.

עס"ק 25476-09-12 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה – האגף להתאגדות עובדים נ' פלאפון תקשורת בע"מ** (2.1.13)

חידושים – הזכות להתארגן

נסיונות של אלקטרה למנוע התארגנות עובדים, עלו לה בפיצוי של 180,000 ₪

עובדים במחסני חשמל שבבעלות אלקטרה ניסו להתאגד בעזרת ההסתדרות. אלקטרה נעמדה על הרגליים האחוריות והתנגדה תוך שהיא מתנכלת לעובד שהחל את מהלכי ההתארגנות על-ידי:

- הפעלת לחץ על העובד, מנהל המכירות בסניף נס ציונה של מחסני חשמל, על מנת שימסור למנכ"ל את טפסי החברות בהסתדרות שהחתים תמורת קידום בתפקיד.
- קיום שתי שיחות טלפון שקיבל אותו עובד ממנהל המכירות הארצי בחברה והממונה הישיר עליו, במהלכן איים המנהל על העובד כי יפגע בעבודתו אם לא ישרוף את טפסי החברות.
- ניסיון "לתפור" לעובד תיק על רקע היותו מניע מהלך ההתארגנות.

ס"ק 32475-01-11 הסתדרות העובדים הכללית נ' אלקטרה מוצרי צריכה (4.4.13)

חידושים – פרטיות במקום העבודה

התקנת מצלמות:

בתאריך 3.2.13 פסק בית הדין האזורי לעבודה בחיפה כי התקנת מצלמות באזורים ציבוריים במשרד (שאינם סביבת עבודה פרטית של העובדים) מותרת.
לא מדובר בציפייה סבירה לפרטיות באזורים ציבוריים אלו.

הנתבעת התקינה במשרדיה מצלמות בתום לב, מתוך רצון להגן על עובדיה ועל המשרד. המצלמות הותקנו בידיעת העובדים באזורים ציבוריים שאינם מהווים סביבת עבודה פרטית של העובדים.

בית הדין קבע כי בנסיבות אלו פרטיותה של התובעת לא נפגעה ולא מדובר בנסיבות המזכות את התובעת שהתפטרה בפיצויי פיטורים כדין מפוטרת.

סע (חי') 15540-09-09 **זהבית מלול נ' רוני עמר שירותי הנהלת חשבונות בע"מ** (3.2.13).

חידושים – פרטיות במקום העבודה

פרטיות המעסיק:

עובדים שלקחו במרמה טלפון של מעסיק והורידו ממנו קבצי שמע, לא הורשו להשתמש בהקלטות בשל פגיעה בפרטיות המעסיק.

"ברור ומובן כי בדיוק כפי שלעובד עומדת זכות חוקתית לפרטיות, המוגנת מפני פגיעה שלא כדין מצד מעסיקו, כך גם למעסיק עומדת זכות חוקתית לפרטיות המוגנת מפני פגיעה שלא כדין מצד עובדיו..."

"בשים לב הוראתו הברורה של סעיף 32 לחוק הגנת הפרטיות, לפיה ככלל "חומר שהושג תוך פגיעה בפרטיות יהיה פסול לשמש ראיה בבית משפט, ללא הסכמת הנפגע", הרינו להורות כי התמלילים שבמחלוקת לא ישמשו כראיה בתיק זה. בהתאם הרינו מוסיפים ומורים על מחיקתם מתצהירי התובעים של כל הציטוטים וההתייחסויות שמקורן בתמלילים אלה..."

תע"א (ת"א) 2723/09 שמואל ג'ובני נ' שיא סיורים ואח' (20.3.13)

משפט העבודה ממשיך להתעדכן מידי יום.

אנחנו מזמינים אתכם להצטרף כבר עכשיו דרך אתר המשרד www.rozenblat-law.co.il לניוזלטר החודשי שלנו ולהתעדכן על בסיס קבוע בכל מה שחדש בעולם העבודה. ניתן גם לשלוח בקשת הצטרפות לכתובת הבאה: sr_law@zahav.net.il

תודה על ההקשבה