



מה התחדש בשנת 2016 - עדכוני חקיקה ופסיקה

8/1/2017

שלום רב,
גם בשנת 2016 אירעו שינויי חקיקה בתחום דיני העבודה וניתנו פסקי דין בעלי חשיבות. ליקטנו וריכזנו עבורכם את אלו שחשבנו שהם החשובים ביותר.

ינואר 2016

(א) עמלות מכירה הן חלק מהשכר גם לעניין חישוב שעות נוספות - אושרה הגשת תביעה ייצוגית נגד חברת האופנה קסטרו בגין אי הכללתו של רכיב עמלות המכירה כשכר הרגיל של עובדי המכירות ברשת חנויותיה לעניין חישוב שעות נוספות ועבודה ביום המנוחה השבועית.

(ב) עובדת שלא התקבלה לעבודה בשל מוצאה האתיופי תפוצה ב- 50,000 ש"ח - עובדת כוח אדם קיבלה פיצוי בסך 50,000 ₪ בגין נזק לא ממוני שנגרם לה בשל אי-קבלתה לעבודה שלא כדין וזאת לאחר שהמוסר, מזמין השירות, סירב לקבלה לעבודה בשל מוצאה האתיופי.

(ג) עזיבת עובד עקב עיכוב בתשלום שכר נחשב לפיטורים ולא התפטרות - הוכרו כפיטורים עזיבת עובד את מקום העבודה על רקע אי תשלום משכורתו החודשית, בשל קשיים כלכליים אליהם נקלע המעסיק.

פברואר 2016

(א) תוספת לזכאות ימי חופשה שנתית - החל מינואר 2017, אורך החופשה לכל שנת עבודה אצל מעביד אחד או במקום עבודה אחד בעד כל אחת מ- 5 השנים הראשונות יהיה 12 יום נטו.

(ב) עודכן תעריף השתתפות מעסיק בהוצאות נסיעה - עקב הפחתת מחיר הנסיעות, הופחתה ההשתתפות המרבית של המעסיקים בדמי הנסיעה לעבודה וממנה - עד 22.60 ש"ח ליום עבודה (במקום 26.40 ש"ח) בתוקף החל מיום 1/2/2016.

(ג) הוארכה תקופת ההתיישנות בתביעת דמי הבראה - תקופת ההתיישנות (שנתיים) לעניין תביעת תשלום דמי הבראה הוארכה לשבע שנים.

(ד) שינוי הגדרת "לידה" - ההגדרה בחוק הביטוח הלאומי קוצרה ל-22 שבועות (במקום 26).

(ה) פיצוי בגין התעמרות והעסקה פוגענית - מני נפתלי, אב בית לשעבר במעון ראש הממשלה, זכה לפיצוי בשל מספר עילות וביניהן עגמת נפש בשל העסקה פוגענית. נקבע, כי עלתה תמונה עגומה לגבי המתרחש במעון ראש הממשלה בכל הנוגע להעסקת העובדים, סביבת העבודה שהם חשופים אליה, היחס אליהם והשמירה על כבודם ועל זכויותיהם. סביבת העבודה הייחודית אינה מצדיקה העסקה פוגענית שבה עובדים חסרי אונים נאלצים לעבוד שעות רבות מאד תוך שהם חשופים לדרישות מוגזמות, להעלבות ולהתפרצויות זעם.

(ו) נדחתה תביעת המדינה להחזר עלות הכשרה בשל הפרת התחייבות העובדת לתקופת העסקה קצובה - העובדת התחייבה לשרת ברשות המסים בישראל, 4 שנים לאחר סיום הקורס ותקופת ההתמחות בהצלחה. העובדת ביקשה לסיים את עבודתה ברשות לאחר שלוש שנים בלבד והמדינה תבעה לחייב אותה בפיצוי בסך 16,124 ₪ עבור עלות קורס. בית הדין קבע כי אומנם ניתן להגביל את חופש העיסוק של עובד מקום בו קיים אינטרס לגיטימי לכך, אך יש לבחון את היקפה של ההגבלה מבחינת הזמן, המקום וסוג הפעילות. אמנם הדעת נותנת שיש "ערך מוסף" בקורס פנימי של רשות המסים להכשרתו ולתפקודו של מפקח מס ברשות, מעבר לידיעות שנרכשות במסגרת לימודי ראיית חשבון, אך לא פורטו עובדות שיש בהן כדי לסתור את טענת העובדת כי לא הפיקה תועלת משמעותית מן הקורס, וכי ידיעותיה של העובדת כרואת חשבון לא אפשרו לה להתחיל לעבוד כמפקחת מס ללא השתתפות בקורס.

מרץ 2016

לא ניתן לשלם שכר כולל אלא יש לציין במפורש תשלום עבור שעות נוספות - בית-הדין קבע, לגבי שכרה של אשת מכירות כי הרכיב שכונה "שעות נוספות גלובליות" לא היווה תוספת אלא חלק בלתי נפרד משכרה של העובדת ולכן יש לכלול אותו בחישוב פיצויי הפיטורים, זאת כיוון שלא אוזכר בהסכם בין הצדדים כי התוספת משולמת עבור עבודה בשעות נוספות; בנוסף, זכויותיה של העובדת כמו דמי מחלה, פדיון חופשה שנתית ותמורת הודעה מוקדמת נערכו בהתאם לשכר הכולל את הרכיב הנפרד, על-ידי המעסיקה עצמה, דבר המצביע על אומד דעתה של המעסיקה לעניין רכיב השכר האמור. גם כאשר נטלה העובדת ימי חופשה היא המשיכה לקבל את הרכיב האמור במלואו.

אפריל 2016

(א) תוקן חוק עבודת הנער - עיקרי התיקון: (1) לא יועסק נער אלא-אם-כן הוצג למעסיק אישור רפואי, לרבות אישור על בדיקות התאמה, בהתאם לצורך. האישור הרפואי יכלול רק מידע הנוגע לכשירות הנער לעבוד. מעסיק ישמור במקום שבו מתנהל עסקו את האישור הרפואי הנ"ל בתקופה שבה הנער מועסק אצלו ועד שנה לאחר סיום העסקתו, שאז עליו לבער את האישור; (2) בוטלה חובת המצאת פנקס עבודה; ו-(3) מעסיק יהיה רשאי להעסיק צעיר ["מי שמלאו לו 16 שנה"] עד שעה 24:00 בתקופת חופשת לימודים רשמית, ובלבד שאם ההעסקה הסתיימה אחרי השעה 23:00, המעסיק יחזיר את הצעיר לביתו בסיום העבודה, בעצמו או באמצעות אחר מטעמו.

(ב) נדחתה עתירה לבג"ץ כנגד חוקיותו של גיל פרישת חובה - נקבע כי בחוק גיל פרישה החליט המחוקק לאמץ מודל קולקטיבי, המעדיף קריטריון של גיל על-פני בחינה אינדיבידואלית של הפרט. בית-הדין הארצי לעבודה פסק, בענין אחר, שחוק גיל פרישה מקנה לעובד זכות לבקש ממעסיקו להמשיך ולעבוד גם לאחר הגיעו לגיל פרישת חובה וכנגד זכות זו מוטלת על המעסיק החובה לבחון את הבקשה באופן ענייני ועל בסיס

אינדיבידואלי. עוד פסק בית-הדין, שאין משמעות הדבר, כי המעסיק חייב להיענות לבקשת העובד אלא עליו לשקלה בכובד ראש, בהתחשב בכלל הנסיבות הרלבנטיות. גישה זו של בית-הדין נותנת ביטוי לצורך בגמישות בפרישה ו"מרככת" את המודל הקולקטיבי של הפרישה הכפויה, מבלי לבטלו לחלוטין. בסופו של דבר, די בכך שגיל פרישת החובה אינו קוגנטי ועל המעסיק לשקול את המשך העסקתו של העובד לאחר גיל הפרישה כדי לצמצם את הפגיעה בעובד.

(ג) התקנת מצלמות על-מנת למנוע ביצוע עבירות פליליות מצד הלקוחות או מצידם של העובדים היא לגיטימית ולעובד אין במצב זה זכאות להתפטר בדין מפוטר - מעסיק רשאי להתקין מצלמות במקרה של חשד כי עובדים מחתימים כרטיסי נוכחות בעבור חבריהם לעבודה ולפיכך לא קמה לעובדים הזכות לקבל פיצויי פיטורים עקב התפטרות. התקנת מצלמות לשם מניעת עבירות פליליות היא לגיטימית שכן היא באה להגן על אינטרס לגיטימי של המעסיק. חלה חובת תום לב מוגברת מצד המעסיק בהחלטתו להתקין מצלמות ועל הצילום להיעשות רק בהצדקה.

מאי 2016

(א) בית המשפט העליון דחה שימוש של מעסיקה בתכתובות דואר אלקטרוני כראיה, גם כאשר לטענת המעסיקה אלו הגיעו אליה באופן מקרי ופאסיבי - לא הוכרו כקבילות ראיות אשר הושגו תוך פגיעה בפרטיות. גרסת החברה לפיה המסמכים נתגלו לה באופן מקרי ופאסיבי על-גבי המחשב שבבעלותה מעלה תמיהות לאור כמות המסמכים וקשה להניח שכולם היו פתוחים על-גבי המחשב ונמצאו ללא חיטוט וחיפוש בתיבת הדוא"ל. כאשר אנו עוסקים בחומרים פרטיים, הנחת המוצא היא שהשאריתם ברשות אחר נעשתה בשוגג ואינה מלמדת על הסכמה. בימינו - המרחב הוירטואלי הפרטי - תיבת הדוא"ל, חשבון הפייסבוק ודומיהם - מכיל מידע פרטי ורגיש מאוד. ברור שהשאריתם פתוחים על מסך המחשב של הזולת אינה מלמדת על התרת העיון בהם, אלא על אפשרות של שכחה. מדובר כאן בתיבת דוא"ל פרטית-חיצונית, ואין בכך שהועברו אליה הודעות כאלה ואחרות בכדי לשנות את אופייה.

(ב) הוגדלו שיעורי ההפקדות לביטוח הפנסיוני - שיעורי התשלומים לקופת הגמל של כל עובד, בגין שכרו הקובע (שהינו - השכר בהתאם להסכם החל על העובד ולא פחות מהשכר המבוטח המתחייב בהסכם לפנסית חובה), יוגדלו, כדלקמן:
תשלום המעסיק לרכיב התגמולים - החל מיום 1.1.2017 - 6.5%.
ניכוי מהעובד לרכיב תגמולים - החל מיום 1.1.2017 - 6%.
תשלום המעסיק לאובדן כושר עבודה - תשלום המעסיק ל"ביטוח מנהלים" יכלול את תשלום המעסיק עבור אובדן כושר עבודה בשיעור הדרוש להבטחת 75% מהשכר הקובע של העובד, כאשר, בכל מקרה, שיעור הפרשות המעסיק לחלק התגמולים לבדו לא יפחת מ - 5%. ככל שיהיה צורך בהגדלת העלויות בשל הכיסוי בגין אובדן כושר עבודה (מעבר ל - 6.5%), לא יעלו אלה (אובדן כושר עבודה ביחד עם התגמולים) על 7.5% מהשכר הקובע.
תשלום המעסיק לרכיב הפיצויים - שיעור התשלום לרכיב פיצויי פיטורים יהיה בהתאם לקבוע בהסכם החל על העובד ובכל מקרה לא יפחת מ - 6% מהשכר הקובע.

יוני 2016

נפסק פיצוי על סך 100,000 ₪ בגין פגמים בהליך הפיטורים, לרבות עריכת שימוע טלפוני - שימוע בלא הודעה מראש על כוונה לערוך שיחה שכזו, אינו עומד בדרישות הדין ל"צדק פרוצדוראלי" בהליך פיטורים. על המעסיק ליתן לעובד המועמד לפיטורים התראה על הכוונה לפטרו, וכן פרק זמן סביר לפני קיומו על מנת שיוכל לאסוף מסמכים המתייחסים לטענות כנגדו, לחשוב על טענותיו ולסדרן, ואולי אף לפנות לקבלת ייצוג משפטי.

יולי 2016

(א) עודכן שכר המינימום - 5,000 ש"ח לחודש החל מיום 1/1/2007.

(ב) חופשת אבהות - עד 5 ימים מהיום שלאחר יום הלידה, כאשר: 3 ימי ההיעדרות הראשונים - כדין חופשה שנתית, ואם אין לעובד ימי חופשה המגיעים לו - כדין חופשה ללא תשלום; 2 ימי ההיעדרות הנותרים - כדין היעדרות מפאת מחלה; עובד הזכאי לדמי מחלה לפי חוק דמי מחלה, יראו את ימי ההיעדרות הנ"ל כיום השני והשלישי למחלתו. ימי ההיעדרות הנ"ל יבואו בחשבון במניין ימי ההיעדרות שהעובד זכאי להם לפי חוק דמי מחלה (היעדרות עקב הרייון ולידה של בת זוג).

(ג) תיקון חוק עבודת נשים - "שעת הורות" - עובד במשרה מלאה יהיה רשאי לממש את הזכות לשעות הורות, שהיתה נתונה בעבר לנשים בלבד. מימוש הזכות יכול להיות לבדו או לסירוגין עם בת זוגו, בכפוף לקבלת הסכמת בת זוגו ולחלוקה מוקדמת של ימי מימוש הזכות בין בני הזוג (החוק קבע מנגנון לשינויים חד פעמיים ו/או קבועים).

(ד) חובת תום הלב מחייבת את המעסיק להמתין, לפחות, את התקופה במהלכה מקבל העובד דמי פגיעה בטרם החלטה על פיטורים - עובד פוטר, משום שלא יכול היה לבצע את עבודתו מחמת מצבו הרפואי, בתקופה בה שהה בתאונת עבודה וקיבל דמי פגיעה מהמוסד לביטוח לאומי. נקבע, כי אמנם מותר לפטר עובד אשר אינו יכול לבצע עוד את עבודתו, ואולם במועד שבו הוחלט על פיטורי העובד עדיין לא היה ברור האם יוכל לשוב לבצע את עבודתו ומתי. לכן היה על המעסיק להמתין פרק זמן נוסף טרם תשקול עניין זה כלל. חובת תום הלב מחייבת את המעסיק להמתין, לפחות, את התקופה במהלכה מקבל העובד דמי פגיעה.

(ה) פיצוי בסך 62,457 ש"ח לעובדת שפוטרה לאחר חודש העסקה בשל הודעתה על הריונה - תחקירנית חדשות ערוץ 10 פוטרה לאחר חודש העסקה לאחר שזומנה לשימוע יום לאחר שהודיעה על הריונה. נקבע, כי סמיכות הזמנים שבין הודעת העובדת על הריונה וזימונה לשימוע, מחזקת את הקשר שבין סיום העסקתה להריון. נקבע כי על פי סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, המעסיקה לא הצליחה להוכיח כי הפיטורים נעשו ללא קשר להריון.

אוגוסט 2016

(א) זכות לדמי מחלה בשל מחלת ילד, יחל מהיום הראשון שבו נעדר לסירוגין אחד ההורים - עובד זכאי להיעדר עד 8 ימים בשנה בגין מחלת ילד (עד גיל 16). ימי היעדרות כאמור ייזקפו על חשבון מכסת ימי המחלה של ההורה שנעדר, והזכאות מותנית בכך שכן זוגו של העובד, עבד ולא נעדר מעבודתו או מעסקו בימים אלה, או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית של ההורה הנעדר. על פי התיקון לחוק, נקבע כי חישוב הזכות לדמי מחלה במקרה של מחלת ילד יחל מהיום הראשון שבו נעדרו לסירוגין העובד או בן זוגו בשל מחלת ילדם כאשר על העובד למסור הצהרה למעסיקו בה הוא מודיע על ימי ההיעדרות של בן/בת זוגו מעבודתו/ה בשל מחלת ילדם ומצרף להצהרתו גם הצהרה שהגיש/ה בן/בת זוגו במקום עבודתו/ה.

(ב) פיצוי של חצי מיליון ש"ח להסתדרות בגין פגיעה בהתארגנות עובדים בש. שלמה חברה לביטוח בע"מ - עובדי החברה התאגדו במסגרת ההסתדרות. החברה סירבה להכיר ביציגות, למרות מספר העובדים הרב שהצטרפו להסתדרות, בטענה שנודע לה שלאחר הכרזת היציגות ביטלו עובדים רבים את חברותם מרצון חופשי וללא התערבות מצידה. נקבע כי באותו מקרה הוכח שהחברה התנהלה בחוסר תום לב קיצוני החל ממועד קבלת ההודעה על היציגות ועד למועד פסק הדין בכך שסירבה להכיר ביציגות על אף שאין חולק שכ-47% מעובדיה הצטרפו להסתדרות, דהיינו הרבה יותר מהשליש הנדרש, ופעלה לסיכול ההתארגנות בדרכים שונות. החברה ביצעה דה-לגיטימציה להתארגנות ונתנה דרור לפעולות נגד ההתארגנות. החברה אף ניצלה את השביתה של העובדים החברים בהסתדרות וארגנה ארוחת בוקר חגיגית לעובדים שהגיעו לעבודה, שם בחר המנכ"ל להתבטא באופן חריף נגד העובדים החברים בהסתדרות ונגד הפעילים בהתארגנות. בנוסף, חברי הוועד זכו ליחס מזלזל מצד המנכ"ל. נקבע כי אין להקל ראש בפעולות הפסולות שביצעה החברה באופן גלוי ומכוון על מנת לסכל את ההתארגנות. לטעם בית הדין מדובר

היה במעשים שהוכחו מהווים "עליית מדרגה" בפעולות נגד ההתארגנות ולכן נדרש היה לפסוק פיצוי בהתאם. נוכח כל האמור ניתנו נגד החברה סעדים הצהרתיים לפיהם עליה לחדול מכל אמירה שהיא ומכל פנייה לעובדים בכל הנוגע להתארגנות והשלכותיה ולמימוש זכות ההתארגנות; בשים לב למכלול השיקולים שפורטו לעיל הגיע בית הדין לעבודה למסקנה כי הפיצוי הכספי הכולל וההולם בגין המעשים "הקיצוניים והפסולים" שביצעה החברה לצורך סיכול ההתארגנות הוא בסכום של 500,000 ₪.

(ג) ביה"ד פסק למעסיקה פיצויים בגין הפרת חובת הנאמנות ותום הלב ביחסי עבודה בגין הקמת עסק מתחרה במקביל לעבודתו במעסיקה, בסך 30,000 ₪ - עובד עבד במקביל לעבודתו בחברה בעסק פרטי, ביצע עבודות וזכה להכנסות ולא השקיע את כל מרצו בעבודתו בחברה. בעסקו הפרטי עמדו בפניו כל העבודות אותם ביצע במסגרת עבודתו בחברה, והוא ראה עצמו חופשי לעשות בהם שימוש. ככלל, מותר לעובד העומד לפני סיום עבודתו לעשות פעולות הכנה לקראת העזיבה, ובכלל זה פעולות להקמת עסק, אלא שפעולות העובד חרגו מגדר "פעולות הכנה", וגלשו להפעלת עסק ממש מבלי ליידע את החברה על השינוי שחל. העובד אף פעל פעילות לא זניחה בעסק שהקים מבלי ליידע בכך את החברה. התנהלות העובד היתלה בחברה, חשפה אותה לחשש לריגול תעשייתי, להימלטות מידע קונפידנציאלי, והעמידה אותה בחוסר ודאות וחשדנות כלפי עובדיה, לקוחותיה וספקיה עד כי חששה לפגיעה מהותית בקניינה. התנהגות שכזו, מהווה הפרה של חובת הגילוי ומהווה קיום חוזה העבודה בחוסר תום לב ותוך הפרת חובת הנאמנות. חוסר תום הלב חמור עוד יותר נוכח העובדה כי פעולותיו נעשו בין היתר בזמן מילוי תפקידו הרגיל.

(ד) מעסיק שטען בפני מעסיקים אחרים כי עובד לשעבר השתמש בסמים חויב בפיצוי - מעסיק פיטר את עובדו בטענה כי השתמש בסמים. במהלך שיחה בין המעסיק למעסיק פוטנציאלי סיפר המעסיק, כי העובד השתמש בסמים וזו הסיבה לפיטוריו. לטענת בית הדין התבטאות לפיה אדם מעשן סמים הינה התבטאות חמורה, והיא עשויה להביא להשפלתו או לעשותו למטרה לבוז מצד הבריות. לאור האמור לעיל נקבע, כי יש לראות בדברים שנאמרו כלשון הרע כמשמעה בחוק.

(ה) לא כל אמירה בלתי ראויה עולות כדי הטרדה מינית - הגם שאמירות שהוכחו שנאמרו ("איזו שמלה יפה", "איזה נצנצים", "את חונקת אותי", "איך לבחורה צעירה כמוך קר", "תסתובבי תראי את השמלה") היו בלתי ראויות, לא הוכח כי הן עולות כדי הטרדה מינית. לא כל אמירה בוטה ובלתי ראויה צריכה להיות מסווגת כהטרדה מינית, ויש להקפיד, דווקא בשל חשיבותו הרבה של החוק והמטרה שהוא בא להגשים, כי יישמרו הגבולות בין אמירות לא ראויות, שראוי שיתבררו במישור המשמעותי, לבין אמירות שיש בהן הטרדה מינית של ממש.

(ו) ביה"ד פסק לעובדת פיצוי של 90,000 ₪ בגין אפליה מחמת גיל - עובדת פוטרה לאחר כ-36 שנות העסקה בהיותה בת 59 שנה. בית הדין קבע כי ביסוד ההחלטה לפטר את העובדת לא עמדה כוונה של החברה להפלות את העובדת מחמת גיל, אלא שיקול תקציבי לגיטימי לכאורה ולא התווספו להחלטת הפיטורים שיקולים של חוסר שביעות רצון מעבודת העובדת. העובדת הוחלפה בעובדת אחרת שעלות העסקתה נמוכה משמעותית. במצב זה, היה על החברה לפחות, להציע לעובדת להיקלט חזרה לשורותיה ולקבל שכר נמוך יותר, בטרם הביאה עובדת אחרת. משלא עשתה כן, הפלתה את העובדת גם בקבלה לעבודה; לא הוצעו לעובדת כל חלופה לפיטורים, על אף שהעובדת הביעה נכונות להמשיך בעבודה ולו במשרה חלקית. מחליפתה של העובדת גויסה לעבודה נוכח ההחלטה להפסיק את עבודתה של העובדת. יתרה מכך, שומה על חברה לשקול את גילה המבוגר של עובדת כאחד מהשיקולים שלא לסיים את העסקתה.

ספטמבר 2016

נפסק פיצוי בגין פיטורים שלא כדין לאחר שעילת הפיטורים היו צמצום בעוד שבפועל, המעסיק קיבל עובדת חדשה בשכר גבוה משמעותית - עצם קבלתה לעבודה של עובדת אחרת בשכר הגבוה כמעט פי 3 משל העובדת שפוטרה באותה עת בטענה לצמצומים, גם

כאשר מדובר בתפקידים לא זהים, הותר את הרושם כי לא רק שיקולי צמצום עמדו בפני החברה אלא גם שיקולים אחרים ומכל מקום, נפל פגם בפיטורין שהוגדרו כפיטורי צמצום, באופן המצדיק פיצוי כספי. נקבע כי למעסיק יש פררואטיבה לערוך שינויים, ולבצע ראורגניזציה, וכן לצמצם בעלויות עבודות תוך שימוש בטכנולוגיות חדשניות אך יחד עם זאת, לא ניתן להרע תנאים באופן חד צדדי, ובוודאי שלא ראוי היה לעשות כן כאשר בצד הצמצומים קיימת גם הרחבת הפעילות והוספת עובדת בשכר גבוה.

נובמבר 2016

(א) חישוב דמי לידה יכול להיעשות לפי שישה חודשי העסקה אחרונים - חוק הביטוח הלאומי תוקן כך שדמי הלידה לעובדות שכירות יחושבו לפי ההכנסה ברבע השנה שקדמה ליום הקובע או בששת החודשים שקדמו ליום הקובע, לפי הסכום הגבוה מביניהם. תחילת התיקון לחוק ביום 1/3/2017 והוא יחול לגבי לידה שאירעה ביום זה ואילך.

(ב) המוסד לביטוח לאומי יהיה רשאי לגבות ישירות בגבייה מנהלית כספים ממעסיק במקרים בהם המעסיק לא שילם דמי ביטוח לאומי עבור עובד שלו - ביום 22/11/2016 פורסמה הודעת הכנסת, לפיה המוסד לביטוח לאומי יהיה רשאי לגבות בגבייה מנהלית כספים ממעסיק (עד כ-190,000 ש"ח), במקרים בהם המעסיק לא שילם דמי ביטוח לאומי עבור עובד שלו והעובד נפגע וזכאי לגמלה. זאת בניגוד למצב הקיים כיום, בו אין למוסד לביטוח לאומי רשות לגבות ישירות מהמעסיקים והוא נאלץ לפנות לבית המשפט לשם כך. החוק ייכנס לתוקף ב-1 ביולי 2017.

(ג) נפסק פיצוי ללא הוכחת נזק בהתאם לחוק איסור לשון הרע בסך של 30,000 ₪ לעובדת מכירות בחנות "זארה" שמנהלת הסניף כינתה "גנבת" - כינוי עובדת "גנבת" או ייחוס מעשה גניבה לעובדת, מהווה אמירה שעלולה הייתה להשפיל את העובדת ולבזותה ואף הביאה לכך בפועל, וכן הוכח כי מדובר בלשון הרע שפורסמה ונאמרה בפני מספר עובדים נוספים, פרט לעובדת. אין מדובר בפרסום לגיטימי, ואף החברה עצמה הודתה בכך שמדובר בפרסום שאיננו נכון, וכי היה ידוע לחברה ולמנהלת החנות, כי העובדת לא גנבה ולא התכוונה לגנוב.

(ד) עובדת חויבה לשלם פיצוי בגין התקשרות לאחר סיום העסקה, עם לקוחות החברה בעסקאות שהיו בטיפול העובדת במסגרת עבודתה בחברה - נקבע כי התנהלות העובדת לאחר סיום העבודה חרגה מהתנהלות מקובלת ביחסי עבודה. בנסיבות העניין הנדונות בפסק הדין לא הייתה כל מניעה שהעובדת תיצור קשר עם לקוח בו טיפלה במסגרת עבודתה בחברה ותפעל מולה למכירת מוצריה בארץ. אלא שהתקשרות של העובדת עם הלקוחה בעסקאות שהיו בטיפול העובדת במסגרת עבודתה בחברה עולה כדי הפרת חובות האמון, הנאמנות, והתנהלות ההוגנת המוטלות עליה במסגרת יחסי עבודה. מכוח חובת תום הלב מוטלות על העובד חובת נאמנות וחובת אמון מוגברות. העובדת, במקביל לפרישתה לגמלאות פעלה להקמת עסק עצמאי בתחום עיסוקה של החברה. בית הדין קבע כי ספק אם בעניין זה כשלעצמו די היה כדי להוות הפרת חובת הנאמנות. ואולם, העובדת השתמשה במידע עסקי שנגע לעסקאות שבהן טיפלה או שבהן עסקה או שהיו תחת אחריותה במהלך עבודתה בחברה תוך כדי ניסיון לגיבוש אותה עסקה אצל החברה, אלא שחובות הנאמנות והאמון המוטלות על העובדת מנעו ממנה לטפל בעסקה זו לאחר סיום עבודתה בחברה. אין בחלופי הזמן כדי לנתק את הקשר הסיבתי בין הפרת חובות הנאמנות ותום הלב של העובדת ובין העובדה שבסופו של יום העסקאות נחתמו באמצעותה ושלא באמצעות החברה. העסקאות נבנו והתגבשו על ידי החברה אך "נסגרו" על ידי העובדת. בהתנהלות זו פעלה העובדת בניגוד לחובת תום הלב וחובת הנאמנות המוטלות עליה. בית הדין עוד מציין כי אין באמור כדי לומר שלעולם לא יוכל עובד להתקשר עם ספק שהכיר במסגרת עבודתו אצל מעסיק קודם, ואין בכך כדי לומר שלעולם לא יוכל עובד להתקשר עם לקוח שהכיר במסגרת עבודתו אצל מעסיק קודם. אלא שבנסיבות העניין מתן שירות ללקוח שהכיר במסגרת עבודתו אצל מעסיק קודם והשלמת עסקה שבה טיפל או היה אחראי באופן ישיר או עקיף במסגרת עבודתו אצל אותו מעסיק, ואשר גיבושה טרם הסתיים בתקופת עבודתו, עולה כדי גזלה של ממש. אין ליתן יד למצב שבו תוך כדי עבודה חותר העובד תחת מעסיקו לגזול עסקאותיו.

אנשי קשר

**רמי לנדא, שותף
מחלקת דיני עבודה**

טלפון: 03-6103152
דוא"ל: ramil@meitar.com

מידע נוסף

למידע נוסף אודות מחלקת דיני עבודה
במיתר, [לחץ כאן](#)

מובהר, כי האמור לעיל הינו מידע כללי, אין בו התייחסות לנסיבות ועובדות ספציפיות ואין לראות בו משום חוות דעת ו/או ייעוץ משפטי לעניין קונקרטי.



הצטרפו לעדכוני הלקוחות שלנו

LinkedIn

אודות מיתר / מרכז מדיה / עורכי דין

מיתר ליקוורניק גבע לשם טל ושות', עורכי-דין | אבא הילל סילבר 16 | רמת גן | 5250608 | ישראל | 03-6103100
להסרה מרשימת התפוצה | דווח כספאם