



## מזכר עדכוני לקוחות- אוגוסט 2020

לקוחות ועמיתים יקרים,

מצאנו לנכון להביא לידיעתכם עדכונים חשובים הנוגעים למספר הלכות חדשות ותקדימיות בנושאים שוטפים בדיני העבודה.

### 1. החלת חובת עריכת שימוע לעובדי קבלן ע"י מזמין השירותים

עע (ארצי) 47271-06-18 התאמה השמה ומידע (1995) בע"מ נ' סמי הפוטה וחברת חשמל

בית הדין הארצי לעבודה פסק לאחרונה פסק דין תקדימי, בדבר חובתו של מזמין שירותים לערוך שימוע לעובד קבלן, בטרם תתקבל החלטה על סיום הצבתו בחצרו.

בית הדין הארצי לעבודה קבע, כי יש להטיל גם על מזמין השירותים (המשתמש) את החובה לערוך שימוע לעובד קבלן כוח אדם או לעובד קבלן שירות, וזאת טרם קבלת החלטה שיש לה השלכה מהותית על זכויותיו על ידי המשתמש, ובמיוחד החלטה להפסיק את הצבת עובד הקבלן בחצרי המשתמש. על פי פסק הדין, הדרך הנכונה לקיום השימוע בנסיבות אלה, היא עריכתו במשותף על ידי מזמין השירותים והקבלן.

על פי פסק הדין, היקף חובת השימוע של מזמין השירותים משתנה ותלוי במכלול נסיבות המקרה, אשר כוללות, בין היתר, את תפקידו של עובד הקבלן; משך הצבתו בחצרי מזמין השירותים; הסיבות לסיום הצבתו אצל מזמין השירותים והשלכותיהן; האפשרות לפיה נוכח סיום ההצבה יסיים עובד הקבלן את עבודתו.

בכל מקרה, בהתאם לפסק הדין, עובד הקבלן זכאי לקבל הסבר להחלטתו של המשתמש ולהגיב לה.

בית הדין הארצי הדגיש בפסק דינו, כי חובת עריכת שימוע על מזמין השירותים אינה פוטרת את הקבלן ועל הקבלן לסייע לעובד הקבלן למצות את זכות הטיעון מול המשתמש, וכן לערוך שימוע בהיבטים הרלוונטיים למערכת יחסי העבודה בינו לבין העובד, כגון הצבה במקום עבודה חלופי.

תשומת לבכם לכך שהמקרה הנידון בפסק הדין היה מקרה ייחודי מבחינה עובדתית, בו העובד הוצב בחצרי מזמין השירותים כעובד קבלן שירותי ניקיון במשך למעלה מ-20 שנה והמזמין ביקש לסיים הצבתו בשל חשד לביצוע מעשה חמור. עם זאת, פסיקת בית הדין רחבה ואופן יישום ההלכה שנקבעה בה מחייב בחינת כל מקרה לפי נסיבותיו.

**אנו ממליצים הן למזמיני השירותים והן לקבלנים, להתייעץ עמנו טרם קבלת החלטה אשר עשויה להשפיע על מעמדם של עובדי קבלן.**

### 2. זכאותו של עובד שעתי שעובד בחג לתשלום 250% משכרו

עע (ארצי) 38313-03-18 איגוד ארצי לילדים נפגעים נ' מיכאל מוחדינוב ואחי

בפסק דין תקדימי זה, בית הדין הארצי דן בשאלה מהי זכאותו של עובד, שאינו עובד חודשי, אשר עבד ביום החג- האם ישולם לו רק תשלום בגין עבודתו בחג (150%) או בנוסף לכך גם דמי חגים (100%)?



בית הדין התייחס לשאלה זו, בין היתר, תוך פרשנות, לפיה מי שעבד בחג השיג רווח כתוצאה מעבודתו של 50% בלבד משכרו הרגיל (150% סה"כ), שכן לולא עבד בחג היה אותו עובד במילא מקבל 100% משכרו המשולמים כ"דמי חגים".

לפיכך, בית הדין קבע כי דמי חגים ישולמו **בנוסף** לתמורת יום עבודה לעובד שעתי שעבודתו בחגים לא הייתה מתוך בחירה שלו, אלא מתוך "כורח".

מה ייחשב כ"כורח" לעניין זה: כאשר עובד שובץ בסידור עבודה שנקבע על ידי המעסיק (גם אם מדובר בסידור עבודה בו מתחשבים ברצונו של העובד ע"י שיבוץ משמרות בהתאם להעדפותיו).

מה לא ייחשב כ"כורח" לעניין זה: סידור עבודה המקבל את בקשות העובדים כלשונם וללא שיקול דעת ובחירה סלקטיבית של המעסיק.

**עם זאת, בית הדין מוסיף כי ההכרעה בעניין זה (האם מדובר בכורח או לא), תהא בהתאם לנסיבות כל מקרה ומקרה.**

### 3. בג"צ קבע- תבטל תעודת המחלה הגורפת שניתנה לעובדים המצויים בבידוד בעקבות מגפת הקורונה בג"ץ 1633/20 קפ"ג התאחדות התעשייתים נ' מדינת ישראל ושר הבריאות

ביום 26.7.2020 ניתן פסק דינו של בית המשפט העליון בשבתו כבג"צ, לפיו תבטל תעודת המחלה הגורפת שניתנה ע"י משרד הבריאות לעובדים המצויים בבידוד. עד ליום מתן פסק הדין, התעודה הקנתה זכאות לעובד המצוי בבידוד בשל נגיף הקורונה, הגם שאינו מגלה סמני מחלה ואינו נשא של הנגיף, לקבל דמי מחלה ממעסיקו.

בפסיקתו הנדונה קבע בג"צ כי "חולים סטטיסטיים" השוהים בבידוד מניעתי בעודם נקיים מתסמוני המחלה והנגיף, אינם חולים בשום מחלה אשר מונעת מהם לעבוד ולכן תעודת המחלה הגורפת אשר ניתנה בעניינם בגדר "תעודת מחלה" המזכה את העובד בדמי מחלה, בהתאם לחוק דמי מחלה. בהתאם לכך תעודת המחלה הגורפת תבטל ביום 30.9.2020.

משמעות פסק דין זה, היא כי כל עוד לא יוסדר אחרת בחקיקה, החל מה-30.9.2020, עצם השהייה של עובד בבידוד כשלעצמה, מבלי שהעובד חולה ומציג תעודת מחלה, לא תזכה את העובד בדמי מחלה מהמעסיק.

אנו מעקוב אחר ההתפתחויות בנושא זה, שכן ייתכן שהנושא יוסדר בחקיקה, שתהיה בתוקף לאחר 30.9.2020.

### 4. חשיפת שכר עבודה ע"י העובד סעי' 57327-01-18 מידות ומעשי נוף נ' מרדכי הרוש (בית הדין האזורי לעבודה בנצרת)

ביום 12.8.2020 ניתן פסק דין בבית הדין האזורי לעבודה בנצרת שדן בשאלת חשיפת שכרו של העובד. באותו עניין חשף עובד במסגרת חיפוש מקור פרנסה חלופי, את שכרו בפני מעביד פוטנציאלי שהיה גם לקוח לו נתן שירות במסגרת עבודתו הקודמת.

**השאלה המרכזית בתיק היתה האם במעשה זה הפר העובד את חובת הנאמנות ותום הלב כלפי מעבידו.** נקבע כי למעסיק אמנם קיים אינטרס עסקי ברור שיעובדיו לא יחשפו את שכרם, לא בינם לבין עצמם ולא מול לקוחות/ספקיו, כך שיוכל לשמור על 'גמישות ניהולית' מרבית בקביעת השכר. מנגד לעובד קיים אינטרס התומך באפשרות לגלות את השכר וכי איסור על חשיפת השכר פוגע ביכולתו של עובד לחפש עבודה חלופית בה ישתכר יותר. איסור על חשיפת השכר פוגע בתחרות החופשית המתבססת, בין



השאר, על עקרון חופש המידע, וניתן לטעון כי הוא פוגע אף בחופש הביטוי של העובד. מנגד חשיפת פרטי השכר ע"י המעביד ללא הסכמת העובד מהווה פגיעה בפרטיות.

מוזכר זה הוא לעדכון הכללי בלבד. לכל שאלה ו/או הבהרה פרטנית אנחנו עומדים לרשותכם.

בברכה,

מחלקת דיני עבודה,  
פרל כהן צדק לצר ברץ