

## דיני עבודה – עדכוני פסיקה

בשבועות האחרונים פורסמו שלושה פסקי דין בעלי השלכה מהותית על דיני העבודה: נקבע כי חלה גם על מזמין השירות החובה לערוך שימוע לעובד קבלן; בוטלה תעודת המחלה הגורפת לשהים בבידוד; וכן הוכרה האפשרות להוציא עובדים לחל"ית בתקופת הקורונה ללא קשר למכסת הפיטורים הקבועה בהסכם הקיבוצי. במזכר זה יוצגו עיקרי הדברים.

### חובת מזמין השירות לערוך שימוע לעובד קבלן כח אדם או קבלן שירות

בפסק דין שניתן החודש חייב בית הדין הארצי לעבודה הן את המעסיק (קבלן שירות) והן את מזמין השירות (המשתמש), ביחד ולחוד, לפצות עובד קבלן שירות על שלא ערכו לו שימוע בטרם שהצבתו אצל מזמין השירות הופסקה.<sup>1</sup>

בית הדין הארצי פסק כי לפני שמשמש שבחצרו מוצב עובד קבלן (קבלן כח אדם או קבלן שירות), מקבל החלטה שיש לה השפעה מהותית על זכויותיו של עובד הקבלן, ובייחוד החלטה לפיה הוא מעוניין להפסיק את הצבת עובד הקבלן בחצרו, מוטלת עליו החובה לערוך שימוע לאותו עובד. בכך הטיל בית הדין הארצי את חובת קיום השימוע גם על המשתמש שבחצרו הוצב עובד הקבלן, ולא רק על המעסיק (הקבלן).

עוד קבע בית הדין כי 'דרך המלך' היא שהשימוע ייערך בצוותא על ידי הקבלן והמשתמש. בית הדין ביסס מסקנתו זו, בין היתר, על ההכרה במשתמש כמעסיק במשותף של עובד הקבלן לעניין חובת קיום הליך השימוע, למרות שנקבע כי הוא אינו מעסיק במשותף לכל עניין אחר. בית הדין הבהיר כי הטלת החובה על המשתמש לערוך שימוע אינה פוטרת את הקבלן המעסיק מהחובה המוטלת עליו לקיום שימוע.

במקרה זה הופסקה הצבתו של עובד ניקיון בחצרי חברת החשמל לאחר 23 שנים, בהן הוצב שם תחת קבלני ניקיון שונים, וסוימה העסקתו אצל קבלן הניקיון, עקב חשד לסיוע לעובד חברת החשמל להחתים כרטיס נוכחות שלא כדין. אלה מאפיינים שאינם שגרתיים, הן מבחינת תקופת ההעסקה, הן נוכח המעבר בין קבלני ניקיון שונים, והן מבחינת הטעמים להפסקת ההעסקה.

בית הדין הארצי לא החריג את חובת קיום השימוע בנסיבות אחרות; עם זאת, הוא קבע כי היקפה של החובה, לפיה על משתמש לערוך שימוע לעובד קבלן, משתנה ותלוי במכלול נסיבות המקרה. בכלל זה: תפקיד העובד; משך הצבתו בחצר המשתמש; הסיבות לסיום הצבתו; והשלכות סיום הצבתו, ובפרט האפשרות כי עקב סיום ההצבה יפוטרו העובד על ידי המעסיק.

נוכח האמור, נראה כי מוקדם לקבוע מסמרות בנוגע לפרשנות שיעניקו בתי הדין לעבודה להיקף החובה בנסיבות שונות מאלה, וכי יש לקרוא את פסק הדין והשלכותיו על רקע נסיבותיו.

<sup>1</sup> הע"ע (ארצי) 47271-06-18 התאמה השמה ומידע (1995) בע"מ – סמי הפוטה (פורסם בנבו, 05.07.2020).

### ביטול תקופה של תעודת המחלה הגורפת בגין שהיה בבידוד

ביום 27 ביולי 2020 קבע בית המשפט העליון כי משרד הבריאות חרג מסמכותו בהוצאת תעודת מחלה גורפת, המעניקה לעובדים ששהו בבידוד על פי דין זכאות לתשלום דמי מחלה בגין תקופת הבידוד על חשבון ימי מחלתם. נקבע כי דינה של תעודת המחלה בטלות יחסית, שתיכנס לתוקף החל מיום 1 באוקטובר 2020.<sup>2</sup>

בית המשפט העליון קבע כי "חולה סטטיסטי" – אדם נטול תסמיני קורונה, שאינו נשא של הנגיף, אשר הוכנס לבידוד מטעמי מניע שעיכורם בלימת התפשטות המגפה – אינו זכאי לקבל דמי מחלה מכוח חוק דמי מחלה, התש"ו-1976, אלא רק מי שהתגלה כחולה בה.

משמעות הדברים, כי אם לא תחוקק חקיקה המסדירה את הזכאות לתשלום בגין היעדרות עובד הנמצא בבידוד ואת מיהות הגורם שעליו תוטל חובת תשלום זו, החל מיום 30 בספטמבר 2020 לא יהיו זכאים עובדים שאינם חולים לתשלום דמי מחלה על חשבון ימי מחלתם הצבורים אצל מעסיקיהם.

בית המשפט העליון נמנע מהחלת הביטול באופן רטרואקטיבי, על אף שזה נתבקש בעתירות השונות, כדי להימנע מפגיעה קשה בעובדים.

### הכרה בזכותה של קבוצת ידיעות אחרונות להוציא עובדים לחל"ת בתקופת הקורונה

ביום 31 במאי 2020 דחה בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב את בקשתו של ארגון העיתונאים בישראל למתן צווי מניעה זמניים, אשר ימנעו מקבוצת ידיעות להוציא עובדים לחל"ת, לפטר מעבר למכסה מוסכמת ולהפחית את שכר עובדיהם; וכן דחה בית הדין את הבקשה למתן צו הצהרתי, לפיו מעשי קבוצת ידיעות אחרונות מפרים את הוראות ההסכם הקיבוצי שנחתם בין הצדדים.<sup>3</sup> לפסק הדין חשיבות רבה, בכל הנוגע להשלכותיו של משבר הקורונה על יחסי העבודה הקיבוציים.

במקרה זה קיבלו העובדים הודעה כי עליהם להודיע על התנגדות להוצאתם לחל"ת, בתוך ארבע שעות בלבד מעת מתן ההודעה. בית הדין לעבודה ראה בפרק הזמן הקצר פגם באופן מתן ההודעה על היציאה לחל"ת.

יחד עם זאת, בית הדין מצא שורה של נסיבות רלוונטיות, בצד הפגם האמור: הנסיבות החריגות של משבר הקורונה, שלא היו בשליטת מי מהצדדים; הוצאה לחל"ת היא צעד שפגיעתו הכלכלית בעובד פחותה מפיטורים; העיתונאים שהוצאו לחל"ת עבדו במוספים שלא יצאו לאור בשל מגיפת הקורונה, ולפיכך למשיבים לא הייתה עבודה לספק להם; וההוצאה לחל"ת הייתה לתקופה קצובה. בית הדין קבע כי בנסיבות אלה הפגם בהודעה אינו יורד לשורשו של עניין ואינו מצדיק את ביטול ההחלטה.

<sup>2</sup> בג"ץ 1633/20 "סל" שירותי סיעוד נ' מדינת ישראל (פורסם בנבו, 27.07.2020).

<sup>3</sup> ס"ק (אזורי ת"א) 38307-03-20 ארגון העיתונאים בישראל – ידיעות אינטרנט (פורסם בנבו, 31.05.2020).

בית הדין דחה גם את הבקשה למתן צו הצהרתי, לפיו הוצאת העובדים לחל"ת מפרה את הוראות ההסכם הקיבוצי האוסרות על המעסיק לפטר עובדים מעבר למכסה מוסכמת, אשר נתמלאה עוד בטרם פרוץ המשבר.

בית הדין ביסס החלטתו זו על הקביעה כי הוצאה לחל"ת אינה פיטורים אלא שהייה זמנית בלבד של יחסי העבודה, וכי אין מדובר בצמצומים בפועל שכן עובדי המשיבה שהוצאו לחל"ת לא נגרעו ממצבת עובדיה, והם יידרשו להתייצב לעבודה סדירה מיד עם תום החל"ת.

בהתייחסו לנסיבות החריגות של משבר הקורונה, קבע בית הדין כי בעת שנחתם ההסכם הקיבוצי איש לא צפה אפשרות שבה ייגרמו נזקים כספיים כה משמעותיים כפי שאירעו בתקופת משבר הקורונה. על רקע זה, ונוכח הנסיבות שתוארו לעיל, נקבע כי אין לקבל את טענת המבקש להפרה של ההסכם הקיבוצי.

מחלקת דיני עבודה במשרדנו תשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה או הבהרה בנושא, ולסייע בעת הצורך. ניתן לפנות לעו"ד טל קרת ולעו"ד שירה כהן מזור.