

TOMER HADAS, ADV.

RAFI HOLIN, ADV. & MEDIATOR

CARMEL HOREV-ALTMAN, ADV.

YARON SEIGER, ADV.

MAAYAN WEISS-LEVY, ADV.

DAHLIA BUSHINSKY, ADV.

LIRAZ MADMONI, ADV.

תומר הדס, עו"ד

רפי הולין, עו"ד ומגשר

כרמל חורב-אלטמן, עו"ד

ירון סייגר, עו"ד

מעיינן ויס-לוי, עו"ד

דליה בושינסקי, עו"ד

לירז מדמוני, עו"ד

דצמבר 2015

לקוחות וידידים יקרים,

הנדון : אגרת מידע 12/2015

להלן מקצת ההלכות המעניינות של החודש האחרון :

היקף חובת השימוע – גם במקרה של אי חידוש חוזה העסקה שהסתיים¹

בית הדין הארצי לעבודה דן בעניינו של מרצה, אשר הועסק באמצעות כתבי מינוי אשר התחדשו מעת לעת. לאחר מספר שנים, כחצי שנה לפני תום תוקפו של כתב המינוי שהיה בתוקף באותה עת, נשיא האוניברסיטה קיים עמו שיחה, אשר בה נדון המשך העסקתו, הועלו טענותיה של האוניברסיטה ונשמעה התייחסותו של המרצה. לאחר אותה הפגישה, נשיא האוניברסיטה הודיע למערער, בכתב, כי כתב המינוי שלו לא יחודש בתום התקופה.

בית הדין הארצי קבע כי למרות שכתב המינוי היה לתקופה קצובה, היתה למרצה ציפייה להמשך העסקתו, ולכן היה על האוניברסיטה לבצע לו שימוע כדין. ביה"ד קיבל את טענת המרצה כי נפלו כשלים בהליך פיטוריו וחייב את האוניברסיטה לפצות אותו בסכום של 40,000 ₪. תשומת לבכם לרשימת הפגמים בהליך הפיטורים, אשר בית הדין הארצי ייחס להם חומרה :

(1) האוניברסיטה לא הודיעה למרצה מראש ובכתב על כוונתה שלא לחדש את העסקתו, ולא המציאה לו הזמנה לשימוע, אשר מפרטת את מלוא הנימוקים. (2) בשיחה שהתקיימה בין הצדדים, הועלו רק הטענות העיקריות נגד המרצה, למרות שהיו נימוקים נוספים לפיטוריו; (3) לא נכתב פרוטוקול בעת הפגישה עם המערער אלא רק הערות בכתב יד ובי"ראשי תיבות". כמו כן, סיכום השיחה לא נמסר למרצה מיד לאחר השימוע אלא רק במסגרת ההליך המשפטי. בכך, נמנעה מהמרצה האפשרות לבחון אם הוא משקף את הדברים במדויק; (4) הגורם המכריע בהחלטה אם להמשיך ולהעסיק את המרצה – לא נכח בישיבת השימוע; (5) לאחר שנמסרה למרצה ההודעה על פיטוריו, הוא פנה בכתב לגורמים שונים והעלה טענות שונות. למרות פניותיו, הוא לא זומן לשיחה נוספת בעניין. בכך, נגרמה למרצה עוגמת נפש ותיסכול על כך שנמנעה ממנו האפשרות לנסות לשכנע את מקבלי ההחלטות שישקלו את החלטתם מחדש.

* המובא להלן הוא תקציר חלקי בלבד, ואין להסתמך עליו ללא השלמה של ייעוץ משפטי.

תוקף התחייבות עובד להשבת עלות הכשרה במקרה של אי עמידה בתקופת העסקה מינימלית²

מעסיק (חברת תעופה) שלח מספר עובדים, עם תחילת עבודתם, להכשרה מקצועית, אשר חלקה נערך בחו"ל. במסגרת הסכם ההעסקה, התחייבו העובדים להשיב למעסיק את עלות ההכשרה המקצועית בה נשא, ככל שלא יעבדו אצלו תקופת העסקה מינימלית של 36 חודשים או שישלמו 720 שעות טיסה, לפי המוקדם. במסגרת הסכם ההעסקה, נכללה גם הוראה האוסרת על העובדים לעבוד במקום עבודה נוסף.

העובדים הפרו את התחייבותם ונתבעו להשיב את עלות הכשרתם. בית הדין זחה את תביעת המעסיק, לנוכח נסיבות המקרה. נקבע כי במצב דברים שבו, מחד – העובד מחויב לתקופת העסקה מינימלית וחשוף לסנקציית השבת עלות הכשרה, ומנגד – המעסיק פטור מכל מחויבות כלפי העובד במהלך תקופת ההעסקה, ובין היתר אינו מחויב לספק לו היקף עבודה אשר יאפשר לעובד לממש את כישוריו, אינו מחויב לספק לעובד רמת הכנסה מינימלית, ובפועל נוצר מצב שבו העובד מועסק בהיקף חלקי ביותר, – אין מקום לאכוף את ההוראה בהסכם העבודה המחייבת את העובדים להשיב את עלות הכשרתם.

שחקנית תיאטרון קיבלה פיצוי בסך 120,000 ₪ על פיטורים של כדור³

שחקנית הועסקה בהבימה בהסכם פרילנסר, וקיבלה מדי חודש תמורה בסך של כ- 20,000 ₪. מדובר בסכום גבוה בכ- 50% מהשכר שהיתה מקבלת אילו הועסקה כעובדת שכירה, תחת ההסכם הקיבוצי. התובעת טענה כי בפועל התקיימו בין הצדדים יחסי עובד-מעביד, וטענתה התקבלה. יחד עם זאת, נקבע כי לנוכח העובדה שהתובעת היא שבחירה במסלול ההתקשרות הכלכלי יותר עבורה, ולנוכח סעיפים בחוזה התקשרות בין הצדדים (אשר קבעו שבמקרה שהתובעת תתכחש למעמדה – יהיה עליה להשיב את סכום ההפרש שבין התמורה הקבלנית לבין השכר שהיתה זכאית לקבל כעובדת) – כל זכויותיה של התובעת כעובדת קוזזו כנגד הסכומים שקיבלה כעצמאית.

טרם הגשת התביעה, הצדדים ניהלו מו"מ לסילוק כל המחלוקות המשפטיות ביניהם. כאשר נכשל המו"מ, הבימה ביטלה את ההצגות שהתובעת השתתפה בהן, ולמעשה הביאה בכך לפיטוריה. בית הדין קיבל את טענת התובעת, שבכך היא פוטרה שלא כדון, משיקולים זרים וללא שימוע, ופסק לה פיצוי בסך של 120,000 ₪ (6 משכורות).

רפורמות בתחום הפנסיה

השבוע, שר האוצר והממונה על שוק ההון הכריזו על רפורמה חדשה, אשר מטרתה המוצהרת היא להוזיל את דמי הניהול. במסגרת הרפורמה, יתקיים הליך תחרותי, אשר יבוצע על ידי המדינה, ובמסגרתו ייבחר גוף שיציע את דמי הניהול הנמוכים ביותר. אותו גוף ישמש קרן ברירת המחדל, אשר אליה יצורפו עובדים שלא בחרו בעת הצטרפותם למקום העבודה במוצר פנסיוני. במקרה שמעסיק יבחר שלא לצרף את עובדיו לקרן שנבחרה בהליך שערכה המדינה, יהיה עליו לבצע הליך תחרותי לבחירת קרן פנסיה לעובדיו. נמשיך לעדכן בעניין זה, לכשייצא לפועל. בינתיים, להזכירכם: עובד אשר לא בחר קרן, קופה או מסלול מועדף, או אשר התעלם, לא מילא טפסים או אף סירב להיות מבוטח – יצורף לתכנית פנסיונית לבחירת מעסיקו, ובלבד ששיעורי ההפרשה אליה עומדים בתנאי הדין.

בברכה,

הולין-הדס, עורכי דין

² ע"ע (ארצי) 38834-10-10 טמיר נתיבי אוויר בע"מ נ' רונן קמחי ואח' (ניתן ביום 8.11.2015).

³ סעש (ת"א) 55486-06-13 עידית טפרסון שילון נ' התיאטרון הלאומי הבימה בע"מ (מיום 20.12.2015).