

TOMER HADAS, ADV.

RAFI HOLIN, ADV. & MEDIATOR

CARMEL HOREV-ALTMAN, ADV.

YARON SEIGER, ADV.

MAAYAN WEISS-LEVY, ADV.

DAHLIA BUSHINSKY, ADV.

LIRAZ MEGIDISH, ADV.

תומר הדס, עו"ד

רפי הולין, עו"ד ומגשר

כרמל חורב-אלטמן, עו"ד

ירון סייגר, עו"ד

מעין ויס-לוי, עו"ד

דליה בושנסקי, עו"ד

לירז מגידיש, עו"ד

ינואר 2017

לקוחות וידידים יקרים,

**הנדון: אגרת מידע 1/2017**

להלן מקצת התיקונים אשר נכנסו לתוקף החודש:

**עדכון שכר המינימום**

שכר המינימום החודשי עומד על 5,000 ₪.

שכר המינימום לשעת עבודה עומד על 26.88 ₪.

**הגדלת מספר ימי החופשה**

מספר ימי החופשה השנתית לעובדים עם ותק של עד חמש שנים אצל אותו מעסיק יעלה ל-16 ימי חופשה קלנדריים בשנה, כלומר 12 ימי עבודה למי שעובדים חמישה ימים בשבוע (בתבדל מ-10 ימים, כפי שחיה עד כה).

**הגדלת ההפרשות לפנסיה**

שיעורי ההפרשה לגמל הם: 6.5% על חשבון המעסיק ו-6% על חשבון העובד.

כאשר ההפרשה לגמל בשיעור של 6.5% היא לביטוח מנחלים, היא כוללת בתוכה ביטוח אובדן כושר עבודה בשיעור אשר יבטיח 75% מחשכר המבוטח, כך שבכל מקרה שיעור ההפרשה לגמל (ללא החלק הביטוחי) לא יפחת מ-5% והשיעור הכולל של ההפרשה (בתנחה שהחפרש אינו מספיק לרכישת ביטוח א.כ.ע כאמור) לא יעלה על 7.5%.

בנוסף, להלן תקציר של שני פסקי דין חשובים מהתקופה האחרונה, אשר יש בהם כדי ללמד על מגמת בתי הדין

לעבודה, בעניין היקף החובות החלות על מעסיק בהליכי פיטורים:

**מעסיק אשר, במסגרת צמצומים, פיטר עובדת בת 63, מבלי להתחשב בגילה, חוייב לפצותה בסך 160,000 ₪<sup>1</sup>**

מעסיק פיטר עובדת במסגרת צמצומים, לאחר שהוחלט על ביטול התקן של תפקידה (למרות שהעובדת עצמה חיתה מקצועית ומוערכת).

העובדת היא בת 63, אם יחידנית לבן בגיר בעל מוגבלות. תקופת עבודתה בחברה נמשכה כ- 18 שנים. בית הדין לעבודה קבע כי פיטורי התובעת נעשו מטעמים ענייניים, וכי גילה של התובעת לא היווה שיקול בחלטה לסיים את העסקתה.

יחד עם זאת, נקבע כי על המעסיק היתה חובה להתייחס אל גילה של התובעת כשיקול לחימנע מפיטוריה. מעסיק אשר אדיש לגילו המבוגר של העובד אשר אותו הוא מתכוון לפטר, נוהג למעשה באפליה אסורה.

על המעסיק היה לשקול את גילה של העובדת, את הותק שלה ואת תרומתה, ולנסות, כמיטב יכולתו, למצוא עבורה הסדר חילופי לפיטורים, בזמן אמת. ואת זאת, המעסיק לא עשה.

על כן, המעסיק חוייב לפצות את העובדת בסכום השווה ל- 12 משכורות, וכן בפיצוי על אפליה בסכום נוסף של 50,000 ₪.

**עובדת פוטרה במסגרת פיטורי צמצום, מבלי שהמעסיק התחשב במצבה הרפואי. בית הדין ביטל את פיטוריה<sup>2</sup>**

עובדת פוטרה במסגרת פיטורי צמצום, אשר עוגנו בהסכם קיבוצי.

העובדת עתרה נגד פיטוריה בטענה שהיא בגדר "אדם עם מוגבלות". לעובדת יש מחלה בשם פיברומילגיה, אשר מתאפיינת בכאבי שרירים, מפרקים, עייפות ובעיות שינה.

המעסיק טען כי לא ידע על מצבה הרפואי של העובדת, וכי בכל מקרה, אין לה רלבנטיות לתפקודה המקצועי. הוא הוסיף וטען כי העובדת אף לא הציגה לו מבעוד מועד כל מסמך המוכיח את מצבה, אלא החפך – היא ביקשה להמשיך לעבוד ואף בהיקף רחב יותר, וטענה בתוקף כי היא כשירה לבצע כל עבודה.

המעסיק הוסיף כי מרגע שלמד על הבעיה הרפואית של העובדת, הוא הציע לשפר את מסלול ותנאי הפרישה שלה, אולם לא היתה הצדקה לפטר עובדת אחרת ותחתיה.

בית הדין קבע כי אמנם למחלתה של העובדת אין השפעה מהותית על יכולתה לתפקד בעבודה, אולם היא בכל זאת גורמת למיגבלה של העובדת בתפקוד היומיומי שלה, וכי לפיכך היא נכנסת תחת הגדרת "אדם עם מוגבלות", וכזו – היא מוגנת מפני פיטורים.

בית הדין הוסיף כי אמנם העובדת לא הצהירה על מחלתה במפורש, אולם די בכך שבמכתב שכתבה למעסיקה בטרם פיטוריה, היא ביקשה ממנו להתחשב גם "בהיסטוריה הרפואית שלי", בכדי להטיל חובה על המעסיק לברר עמה את העניין עד תום. בית הדין הוסיף כי "הדברים נכונים שבעתיים, כאשר מדובר במחלה נסתרת, שאינה פוגעת בתפקוד העובד בעבודה, אך עדיין פוגעת בתפקודים אחרים."

ועוד נקודה מעניינית – בית הדין קבע כי מעסיק אשר מחייב את עובדיו לעבור בדיקות רפואיות, לא יוכל לטעון שלא ידע מה מצבה הרפואי.

<sup>1</sup> סעיף (תי"א) 16-01-49821 בת שבע שמו"י נ' מוצרי מעברות בע"מ (מיום 4.12.2016)

<sup>2</sup> סעיף (בי"ש) 15-10-48656 יחידית בורוכוב נ' תרכובות ברום בע"מ (מיום 22.9.2016)

אולם, עיקר העניין: בית הדין קבע כי אמנם הפיטורים נעשו משיקולים ענייניים וללא קשר למצבה הרפואי של העובדת, ובכל זאת המעסיק הפלח את העובדת לרעתה, וזאת מכיוון שהתעלם מפנייתה בעניין מצבה הרפואי, ולא עשה כמיטב יכולתו כדי לחימנע מפיטוריה.

בית הדין סיכם את העקרון כך:

כאשר מבקשים לבדוק את תוקפם של פיטורים, לא רק השיקולים שנלקחו בחשבון ע"י המעסיק עומדים למבחן, אלא גם השיקולים אשר לא נלקחו בחשבון. על המעסיק להתחשב בגילו של העובד, בויתקו, במצבו האישי, וכמובן שבמצבו הרפואי.

כאשר מעסיק נוכח לדעת שלעובד המועמד לפיטורים יש מגבלה רפואית, עליו לברר אותה, לחתייחס אליה ולהתחשב בה, כמיטב יכולתו.

החובה חלה אף ביתר שאת במקרה שהמועמד לפיטורים הוא אדם עם מוגבלות (ובית הדין מאמץ הגדרה רחבה של מושג זה) – במקרה כזה, על המעסיק לעשות מאמצים אקטיביים, כנים וישרים לאתר עבורו תפקיד מתאים אחר, לשתף את העובד בתהליך איתור העבודות שיוצעו לו ובמידת הצורך לבצע התאמות לשם כך (לרבות התאמות בחיקף המשרה, בשעות העבודה וכו'), ובלבד שהן לא מטילות על המעסיק נטל כבד מדי.

מכיוון שבמקרה הנדון, המעסיק לא עשה אף אחד מאלו (ומכיוון שבענייננו מדובר במעסיק בעל אמצעים, אשר היה יכול לחימנע מפיטורי העובדת מבלי שהיה נגרם לו נזק חמור), בית הדין הורה על השבת התובעת לעבודה, וכן על תשלום שכרה עבור כל התקופה שממועד פיטוריה, וכן פסק לה פיצוי על עוגמת נפש בסך 50,000 ₪, וכן הוצאות משפט בסך 25,000 ₪.

**בברכה,**

**הולין-הדס, עורכי דין**