

יגאל ארנון ושות'

עורכי-דין

ידיעון יגאל ארנון – נובמבר 2011

עדכונים ביני עבודה

חיוב בעלי מניות בחובותיה של חברה שהמשיכה להעסיק עובד בדיעה כי אין לה כסף לשלם לו

בית הדין הארצי לעבודה¹ נדונה דרישת עובד לשעבר להרמת מסך ההתאגדות של החברה בה עבד, ולחיוב אישי של בעלי המניות של החברה בחובות החברה כלפיו.

העובד הועסק כעובד צוות במה וסאונד בשירות הנתבעת, אשר נקלעה לקשיים כלכליים ולכן במשך מספר חודשים נמנעה מלשלם לו את שכרו וכל יתר זכויותיו הנלוות, לרבות פיצויי פיטורים בסיום עבודתו, וכן לא העבירה לביטוח הלאומי את התשלומים בגינו בתקופה זו.

בית הדין פסק כי אין להשלים עם מצב בו חברה אשר נקלעת לקשיים כלכליים, ואשר יודעת כי אין באפשרותה לשאת בתשלומי שכרו של העובד, ממשיכה להעסיקו כרגיל. עוד נפסק כי אי תשלום שכר ורכיבים אחרים לאורך תקופה ממושכת, מהווה הפרה ברורה ומובהקת של חובת האמון המיוחדת ותום הלב הנדרשים ביחסים שבין מעסיק לעובד.

בית הדין הוסיף כי היה כאן שימוש פסול באישיותה המשפטית הנפרדת של החברה באופן שיש בו כדי להונות ולקפח את העובד, התנהגות שיש בה כדי להצדיק את הרמת מסך ההתאגדות של החברה והטלת חובותיה של החברה על בעלי מניותיה באופן אישי. על כן הטיל בית הדין את החובה לשלם לעובד את המגיע לו בגין עבודתו ובגין סיומה על החברה ועל בעל המניות שלה, ביחד ולחוד.

המוסד לביטוח לאומי אינו מחויב ליידע את מבוטחיו בנוגע לזכויותיהם

בבית הדין הארצי לעבודה² נדון עניינה של עובדת אשר הגישה למוסד לביטוח לאומי תביעה לקצבת זקנה לאחר שפרשה מעבודתה. לאחר שתביעתה אושרה, טענה העובדת כי היא למעשה זכאית לקבל קצבת זקנה ממועד מוקדם יותר, למרות שלא הגישה תביעה בשל כך. העובדת טענה כי על הביטוח הלאומי היה ליידעה בדבר זכותה לקבלת קצבת זקנה בגיל מוקדם יותר, ומשלא עשה כן, אין הוא יכול לטעון כעת כי תביעתה התישנה.

¹ עע (ארצי) 129/10 אופיר זוננשיין נ' G.S.S ג'ניוס סאונד סיסטם בע"מ

² עבל (ארצי) 16657-09-10 כוכבה סבן נ' המוסד לביטוח לאומי

בית הדין דחה את התביעה ופסק כי לא מוטלת על המוסד לביטוח לאומי חובה ליידע את מבוטחיו בדבר זכויותיהם השונות. חובת תביעת הזכויות מוטלת על המבוטח, ואי ידיעת הזכויות אינה מקנה לו פיצוי או סעד כלשהו.

מעסיק אינו רשאי לסכל העסקת עובד במקום עבודה אחר

בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב³ נדונה תביעתו של עובד אשר הועסק על ידי הנתבעת, חברת שירותי ניקיון, כעובד ניקיון בקניון הזהב. באוקטובר 2009 הפסיקה הנתבעת לספק שירותי ניקיון בקניון והוחלפה בחברת ניקיון אחרת. התובע מצידו בחר לעבור לעבוד בחברה החדשה על מנת להישאר לעבוד באותו מקום עבודה פיזי בו עבד שנים רבות, אך הנתבעת ניסתה לסכל זאת, על ידי כך שביקשה ממנכ"ל הקניון להורות לקבלן הניקיון החדש שלא לפנות אל התובע או אל יתר עובדיה של הנתבעת ולא להעסיק אותם.

בית הדין קבע כי אין לקבל התנהגות כזו, שבה הקבלן היוצא בא בדברים עם המעסיק בפועל, ובאמצעותו דורש מהקבלן הנכנס שלא לשאת ולתת עם עובדיו על האפשרות שיעברו אליו. וכלשון ביה"ד: "עובד אינו חפץ, הוא אינו פיון על לוח השחמט, שניתן להזיזו מעת לעת". בית הדין הוסיף כי לכל עובד החופש לבחור את מקום עבודתו ואת מעסיקו, וכי התנהגותה של הנתבעת אינה חוקית.

עוד פסק בית הדין כי אם הייתה מצליחה הנתבעת למנוע את העסקת העובד באמצעות קבלן הניקיון החדש, הייתה קמה לו עילת תביעה כנגדה על פגיעה בכבודו, בחופש העיסוק שלו ואף תביעה בעילה של גרם הפרת חוזה.

הזכות לעבודה בישיבה

בבית הדין הארצי לעבודה⁴, נדון בהרחבה חוק הזכות לעבודה בישיבה, תשס"ז-2007 ("החוק"). בית הדין פסק כי הזכות לעבודה בישיבה מתחייבת מתוקף הערכים החוקתיים של כבוד העובד, האוטונומיה האישית והשמירה על חייו וגופו של האדם באשר הוא אדם. הזכות לישיבה בעבודה נמנית על זכויות המגן הראשוניות של העובד כזכות חוקית, קיומית ומובנת מאליה, הבאה לענות, בין היתר, על צרכיו הפיזיולוגיים-ארגונומיים והבריאותיים של האדם העובד במקום העבודה.

לפי הוראות חוק הזכות לעבודה בישיבה, נדרש המעביד להעמיד לרשות העובד מושבים מתאימים וראויים במקום העבודה באופן שביצוע העבודה יתאפשר בישיבה. כן חובה על המעביד להעמיד לרשות העובד מושבים לשם מנוחה סבירה בעת ההפסקה.

³ תעא (ת"א) 12114/09 אולג בליוזר נ' אופן מ.ב.חברה לניהול ואחזקה בע"מ

⁴ עע (ארצי) 33680-10 דיזינגוף קלאב בע"מ נ' יעקב זואילי

סעיף 2 לחוק קובע חזקה לפיה ביצועה הרגיל של כל עבודה מאפשר ישיבה. נטל השכנוע בדבר הפרכת החזקה מוטל על המעביד. טענת הגנה של המעביד לפיה "ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה" תפורש בצמצום, ובחינתה תיעשה בשים לב לנסיבות המקרה הנדון, ולפי אמות מידה אובייקטיביות, לרבות המקום והזמן של ביצוע העבודה. בכל הנוגע לחובת המעביד בדבר העמדת מקומות ישיבה לרשות העובדים בהפסקה, הרי שמדובר בחובה מנדטורית בכל סוג של עבודה במקום העבודה, מבלי שתקום בצידה טענת הגנה למעביד.

במידה והפר המעביד את החובה לספק עבודה בישיבה יכול העובד לזכות בפיצויים לדוגמא ללא הוכחת נזק בשיעור של יד 200,000 ש"ח, בנוסף לפיצויים נזקיים ולצו לתיקון ההפרה.

במקרה הספציפי אשר נדון בבית הדין דובר בפקיד קבלה במכון כושר אשר נאסר עליו לשבת בעת עבודתו. מכון הכושר טען מצידו כי מדובר בעבודה אשר ביצועה הרגיל אינו מאפשר ישיבה. בית הדין דחה מכל וכל טענה זו וקבע כי אופי תפקיד המשיב, כפקיד קבלה, אינו בא בגדר המקרים החריגים ויוצאי הדופן בהם תתקבל שלילה מוחלטת וגורפת של אפשרות ישיבה במהלך ביצוע העבודה.

במקרה הזה, העובד התריע בפני המעסיק על חובתו לאפשר לו לעבוד בישיבה ואף התלונן על כאבי גב שנגרמו לו כתוצאה מעמידתו הממושכת בעת ביצוע העבודה, ואילו המעסיק התעלם מתלונות ודרישות העובד. בנסיבות אלו פסק בית הדין כי יש להטיל על מכון הכושר פיצויים לדוגמא, שכן מדובר בהפרה חמורה של הזכות לישיבה בעבודה. בית הדין חייב את המעסיק לשלם לעובד פיצויים לדוגמא בסך של 50,000 ש"ח.

* * *

אנו עומדות לרשותכם בשל שאלה או הבהרה: **שירה להט** shiral@arnon.co.il, **נטע**

גושן-ברמי netag@arnon.co.il