

רמת גן, כ"א בשבט, תשפ"ג
12 בפברואר 2023

לכבוד
לקוחות ומקורבי המשרד

הנדון: עדכוני פסיקה

נבקש להביא לידיעתכם ולתשומת לבכם, שני פסקי דין חדשים אשר פורסמו לאחרונה על ידי בית הדין הארצי לעבודה, ומדגימים כי גם כאשר מעסיק התנהל כדין מבחינה פרוצדורלית / טכנית, אין בכך בהכרח כדי לפטור אותו מאחריות מהותית להפרת זכויות העובדים.

א. חובותיו ואחריותו של מזמין שירותים כלפי עובדי קבלן המוצבים בחצריו לשם מתן שירותים -

1. ביום 16/01/2023, פורסם פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה (ע"ע 4143-02-21 שופרסל נ' MANA ו-ASMERET), אשר עוסק, בחובותיו של מזמין שירותים (בתחום הניקיון) על פי הוראות החוק להגברת האכיפה התשע"ב-2011 (להלן: " **החוק** "), כלפי עובדי חברה קבלנית שנקלעה להליכי פירוק ולכן לא שילמה לעובדות (אריתראיות) את זכויותיהן, לרבות אלו אשר לגביהן חלה אחריות מזמין השירות לוודא כי משולמות כדין - הפקדות לפיצויים, קרן פנסיה, חגים, חופשה, הבראה, הודעה מוקדמת.
2. בית הדין האזורי שדן בתביעות השתיים, קבע כי על שופרסל כמזמינת השירות, לפצות את העובדות, מכוח החוק להגברת האכיפה, ובכל הנוגע לזכויות / תשלומים שלא שולמו להן כדין. על פסק הדין של האזורי הוגשו ערעורים על ידי כל אחד מהצדדים – 2 העובדות ושופרסל.
3. בית הדין הארצי לעבודה, חזר והדגיש את תכליתו של החוק להגברת האכיפה להבטיח אכיפת זכויותיהם של עובדי קבלן המועסקים בתבנית העסקה מורכבת, וזאת בין היתר באמצעות **הטלת אחריות על מזמין השירות**, על מנת ליצור תמריץ למזמין ליישם את המנגנונים שנקבעו בחוק **ולמנוע מצב של עצימת עיניים**, במצב של הפרת זכויות העובדים.
4. בית הדין הארצי דחה את עיקר טענותיה של חברת שופרסל, בעיקר מהטעמים הבאים:

3.1 **אי הגשת הודעה בכתב בדבר הפרת זכויות**: בית הדין קבע כי שופרסל לא מילאה את חובתה על פי סעיף 26 לחוק להגברת אכיפה – הקובע שעל המעסיק לנקוט אמצעים סבירים כדי למנוע פגיעה בזכויות עובדי הקבלן, ובכלל זאת **לקבוע דרך יעילה במקום העבודה למסירת הודעה על פגיעה בזכויות ולבירור המידע שבהודעה, וליידע את עובדי הקבלן בדרך זו**. בית הדין קבע, כי לא ניתן להעביר את המנגנון והאחריות למסירת ההודעה / בירור התלונה לקבלן עצמו. המידע אמור להיות מועבר לעובד על ידי מזמין השירות, בשפה המובנת לו. **אף אם שופרסל הסדירה נושא זה עם הקבלן, היה עליה לוודא כי הדברים מבוצעים בפועל כהלכה**.

3.2 **הסתמכות בתום לב על בדיקות תקופתיות**: בית הדין קבע, כי על המזמין מוטל הנטל להוכיח כי הסתמך בתום לב על הבדיקות התקופתיות שבוצעו, תוך הפעלת שיקול דעת סביר ואחראי, מתן הנחיות בסיסיות לבודק השכר, ווידוא כי מועבר כל החומר הרלוונטי, וכמובן - טיפול בליקויים בזמן אמת.

בנסיבות המקרה, נפסק כי שופרסל לא הוכיחה את ההגנה, הן בשל כך שמתוך הדו"חות עולה כי הקבלן לא שיתף פעולה בתהליך הבדיקה ולא מסר את מלוא המידע הרלוונטי, היה עיכוב רב בביצוע הבדיקות התקופתיות, היו הפרות רוחביות משמעותיות חוזרות ונשנות שלא תוקנו,

hr@ysl-law.com



טל. 03-5757712



בית סלומון ליפשיץ, החילוון 6, רמת גן



פקס. 03-5757725



כאשר שופרסל לא פעלה לתיקון ההפרות כמתחייב מהחוק להגברת אכיפה ו- "עצמה את עיניה".

3.3 הזכויות המגיעות לעובדות: בית הדין הארצי אשרר את קביעת האזורי כי הסכם ההתקשרות בין שופרסל לקבלן היה "חוזה הפסד" שלא עומד בדרישות החוק. יחד עם זאת, בית הדין קבע כי לא די בכך שיוכח כי הסכם ההתקשרות בין מעסיק לקבלן היה "חוזה הפסד" כדי להטיל על המעסיק אחריות שיורית לתשלום כלל זכויות העובד, לרבות אלו שלא נכללות בחוק להגברת האכיפה, ולשם הטלת אחריות שיורית יש להוכיח מסד משפטי ועובדתי המצדיק אפשרות לעשות כן.

נוכח העובדה שלא הותקנו תקנות על פי סעיף 28(ב) לחוק להגברת האכיפה בעניין קביעת ערך שעת עבודה, הרי שלמעט זכויות פנסיה והזכות לשכר מינימום ענפי (המעוגנות בתוספת השלישית לחוק), 2 העובדות זכאיות לזכויות מכוח צווי ההרחבה הכלליים בלבד, ואינן זכאיות לזכויות המוסדרות בצו ההרחבה בענף הניקיון כגון תוספת ותק והפקדות לקרן השתלמות.

.ב. "יחסי השפעה" במקום העבודה בהקשר של החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח - 1998 (להלן: "החוק למניעת הטרדה מינית") -

.4 ביום 13/12/2022, ניתן פסק דין על ידי בית הדין הארצי לעבודה (ע"ע 35999-10-21), אשר עוסק בהגדרת "יחסי השפעה" בהתאם לחוק למניעת הטרדה מינית.

.5 באותו מקרה, המדובר היה במלון המצוי באילת ובו מתגוררים חלק ניכר מצוות העובדים ומשכך מהווה מקום "מועד לפורענות" המחייב לתת דגש מיוחד בכל הנוגע לנושא מניעת הטרדה מינית, ולבצע פעולות מעבר לפן הטכני של תליית תקנון וביורור פורמאלי.

.6 נקדים ונציין, כי לדעתנו פסק הדין אינו תקדימי, במובן זה שגם עד היום, ובהתאם לפסיקות קודמות - נהגנו והנחינו את לקוחותינו, לבחון את קיומם של "יחסי מרות" לא רק במובן הטכני / פורמלי, אלא גם כאשר קיימת השפעה כלשהי של הנילון, על גורלו של המתלונן, לרבות השפעה עקיפה. בפסק דין זה רצה בית הדין לקבוע הגדרה סדורה ומחייבת בנושא.

.7 כך נקבע כי "יחסי השפעה" מצויים בתווך שבין יחסי מרות (ממונה לכפוף) לבין היעדר מרות (חברים לעבודה במעמד זה), כאשר יחסים אלו מתבטאים בבחינה המקצועית והמעמדית.

מהבחינה המקצועית - יחסי השפעה מתבטאים בניסיון של עובד בתחום הרלוונטי ובמידת החשיבות המקצועית שלו במקום העבודה, דבר המקנה לו בטחון ומוניטין.

מהבחינה המעמדית - מקומו האישי של העובד במקום העבודה וכן הוותק של העובד במקום עבודה, טיב קשריו עם עובדים אחרים, שמו והמוניטין שלו.

.8 בית הדין קבע, כי כאשר מדובר בהטרדה מינית שביצע בעל השפעה, רף ההוכחה המוטל ביחס להוכחת רכיב "הראה למטריד כי אינו מעוניין" נמוך מהרף המוטל על מי שהוטרד/ה על ידי עובד/ת במעמד זה, כך במידה וקיימים יחסי השפעה, לאו דווקא נדרש סירוב / חזרה על ההצעה / התייחסות על מנת לקבוע כי מדובר בהטרדה.



9. לגבי המקרה הספציפי שנדון - פסק הדין סוקר בהרחבה את הליקויים בהתנהלות של המעסיק שביצע את חובותיו באופן פורמאלי / טקסי, אך ללא מחשבה ומהות מאחורי פעולותיו, וקובע, שהנטל המוטל על המעסיק בעריכת הביורור, נקבע בין היתר לפי אופי ומקום העבודה.
10. לנוכח כל האמור, קבע בית הדין, כי המטריד יחויב בפיצוי של 40,000 ₪, והמעסיק בסך של 120,000 ₪, בגין הפרת חובותיו לפי החוק למניעת הטרדה מינית.

נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה או סיוע נדרש בתחום דיני עבודה!

האמור במזכר זה אינו מתיימר למצות את כל היבטי הנושאים הנסקרים בו. מטרתו היא עדכון כללי בלבד. אין להסתמך על האמור בו כעצה משפטית.

בכבוד רב,



**עינת כרמי- ברק, עו"ד
סלומון, ליפשיץ ושות'**

hr@ysl-law.com



טל. 03-5757712



בית סלומון ליפשיץ, החילוץ 6, רמת גן



פקס. 03-5757725

