

לקוחות נכבדים,  
להלן עדכוני פסיקה וחקיקה מהחודש החולף.

### פסיקה

#### עבודה בשעות נוספות ללא אישור מפורש של המעסיק אינה מזכה בתשלום גמול שעות נוספות

סע (ת"א) 37037-08-17 אבי לוי נ' איילון חברה לביטוח בע"מ

#### הקדמה

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב דן בשאלה האם זכאי עובד לגמול עבור שעות נוספות אותן עבד ללא אישור מפורש של המעסיק. נקבע, כי במקרה זה המעסיק הנהיג כללים ברורים לפיהם אין לעבוד שעות נוספות ללא אישור, המעסיק פעל על מנת שהעובדים יכירו את הכללים ולכן נדחתה טענת התובע כי הייתה הסכמה שבשתיקה לעבודה בשעות נוספות והוא אינו זכאי לתגמול בגין עבודה בשעות נוספות שבוצעה ללא אישור מפורש של המעסיק.

#### עיקר הפסק

לטענת התובע, המעסיק מעולם לא דרש לקבל אישור עבור ביצוע שעות נוספות, ולכן המעסיק חייב כלפיו בגין שעות אלו. המעסיק טען מנגד בין היתר כי התובע לא ביקש אישור בכתב ומראש עבור ביצוע השעות הנוספות ככל שסבר בזמן אמת כי הוא זכאי להן.

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב ציין בפסק הדין כי למעסיק קיימת פררוגטיבה ניהולית ועל כן לו נתונה ההחלטה האם דרושה לו עבודה בשעות נוספות או לא.

**"בנוגע לתגמול בגין ביצוע שעות נוספות נאמר לא אחת, כי אלה חלק מפררוגטיבת המעסיק וכי לעובד אין זכות קנויה לשעות נוספות. למעסיק נתונה הזכות להחליט אם דרושה לו עבודה בשעות נוספות אם לאו"**

כלומר, על מנת שהעובד יהיה זכאי לגמול עבור אותן שעות עליו לקבל אישור ממעסיקו. ייתכן כי אישור זה לא יבוא לידי ביטוי בהסכמה או בדרישה מפורשת אלא בדרך התנהגות ובהסכמה שבשתיקה.

במקרה זה, נקבע כי המעסיק הרים את נטל ההוכחה, והוכיח כי הנהיג כללים ברורים בכל הנוגע לשעות נוספות במקום העבודה, ודאג שהעובדים יכירו אותם:

**"..שוכנעתי, כי הנתבעת הנהיגה כללים ברורים בנוגע לגמול שעות נוספות, דאגה כי העובדים יכירו אותם והקפידה על יישומם באופן נרחב ואחיד. את שיטת הנתבעת אפשר לסכם כדלקמן: לא די בשהייה במקום העבודה כדי לזכות בתגמול בגין שעות נוספות, גם אם זה מספיק לצורך השתתפות הנתבעת בעלות ארוחת הצהרים של עובדיה. המבחן אינו כמה זמן נכחת בעבודה אלא מה עשית בזמן זה והאם זה נעשה בתיאום הממונה עליך. מדובר בכלל סביר ומידתי בהתאם לכללים שנקבעו בפסיקו (ראו עניין ויזנר) והנתבעת הוכיחה בפניי כי הוא היה ידוע לתובע ואף יושם בענייניו הן כשקיבל גמול בגין שעות נוספות והן כאשר לא קיבל. כן, לנוכח התנהגותו במרוצת השנים אני קובעת, כי הכלל גם היה מקובל עליו."**

לסיכום, במקרה זה בית הדין דחה את טענת התובע וקבע כי לא הייתה הסכמה שבשתיקה לביצוע עבודה בשעות נוספות. הכלל בדבר הצורך באישור עבור שעות נוספות הופיע בחוזה ההעסקה, על גבי תלושי השכר ודוחות הנוכחות ולכן הוכח כי המעסיק הנהיג כללים ברורים אשר היו העובדים מודעים להם.

### התפטרות עקב הטרדה מינית תחשב כפיטורים

בגץ 9239/17 DIAMAANO MARIA LUISA נ' בית הדין הארצי לעבודה בירושלים

#### הקדמה

התערבות חריגה של בג"ץ בפסק דין של בית הדין הארצי לעבודה: בג"ץ ביטל פסק דין של בית הדין הארצי וקבע כי עובד שהתפטר בשל הטרדה מינית במקום העבודה זכאי לקבל פיצויי פיטורים כאילו פוטר, בהתאם לחוק פיצויי פיטורים.

הטרדה מינית במקום העבודה עולה כדי נסיבות ביחסי עבודה שבהן אין לדרוש מהעובד כי ימשיך בעבודתו.

#### עיקרי הפסק

סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים קובע שבמקרה בו עובד התפטר בגלל "הרעה מוחשית" בתנאי העבודה או בגלל "נסיבות ביחסי העבודה שבגללן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו", יראו את התפטרותו כפיטורים והעובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים וזאת, בתנאי שעבד לפחות שנה באותו מקום עבודה.

בית הדין ציין כי "בתנאים שבהם עבדה התובעת - שהיו כרוכים בהטרדות חוזרות ונשנות ויחס פוגעני מצד המעסיק-הנתבע - הרי שגם לו התפטרה, מדובר היה בנסיבות שבהן אין לדרוש מעובד להמשיך בעבודתו. אין ספק כי אלה נסיבות המזכות בפיצויי פיטורים בהתאם להוראות סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים"

במקרה שלפנינו מדובר בעובדת אשר התפטרה בשל הטרדה מינית במקום העבודה ותבעה את מעסיקה בבית הדין האזורי לעבודה.

#### רקע עובדתי:

העובדת סיימה את עבודתה בחברה בשל הטרדה מינית במקום העבודה.

בשלב ראשון, בית הדין האזורי פסק לטובת העובדת פיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת ותשלום בגין הטרדה מינית מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

בשלב שני, המעסיקים ערערו על פסק הדין לבית דין הארצי ושם נקבע כי העובדת התפטרה ולכן אינה זכאית לפיצויי פיטורים ותשלום חלף הודעה מוקדמת.

בשלב השלישי, העובדת עתרה לבית הדין הגבוה לצדק בשבתו כביהמ"ש העליון כנגד מעסיקה וכנגד פסק דין של בית ביה"ד הארצי בו נקבע כי העובדת התפטרה ולפיכך היא איננה זכאית לפיצויי פיטורים ולתשלום חלף הודעה מוקדמת.

בשלב הסופי - בג"ץ ביטל את פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה.

המעסיקים חויבו לשלם לעובדת את החיוב הכספי שעולה מפסק דינו של בית הדין האזורי ונוסף, בתשלום שכר טרחת עורכי הדין בגין שני ההליכים בבתי הדין לעבודה.

על פי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים ובנוסף על פי הפסיקה קיימים תנאים אשר בגינם יהיה עובד זכאי לפיצויי פיטורים-

1. קיים קשר ישיר בין ההתפטרות לבין ההטרדה המינית במקום העבודה.
  2. העובד התריע בפני המעסיק על הנסיבות שבגין הוא אינו יכול להמשיך בתפקידו, כדי לאפשר למעסיק לתקן את המצב, את ההרעה. כאשר ברור על פניו שאין בידי המעסיק לשנות ולתקן את הפגיעה, אין צורך בהתרעה.
- במקרה שלפנינו תנאים אלו התקיימו, כפי שעולה מהממצאים העובדתיים שנקבעו בבתי הדין לעבודה ועל כן יש לראות את התפטרותה של העובדת בגין ההטרדה מינית במקום העבודה, כפיטורים המזכים אותה בפיצויי פיטורים.
- בג"צ הבהיר כי התוצאה של ראיית ההתפטרות כפיטורים משקפת את החומרה של הטרדה מינית במקום העבודה ואת המציאות של עובדת שנפגעה בשל אותה הטרדה. גישה זו מתיישבת גם עם תיקוני החקיקה של השנים האחרונות, והרצון להילחם נגד התופעה הנוראית של הטרדה מינית בכלל, ובמקום העבודה בפרט. זאת, מתוך הכרה בפגיעה הקשה הנגרמת על ידי הטרדה המינית.

## תיקוני חקיקה

### תיקון החוק לפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל) כך שיוביל לשחרור אוטומטי של קופות הפיצויים של העובד גם ללא הסכמת המעסיק

ביולי 2018, התפרסם תיקון לחוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), תשס"ה-2005 (להלן: "החוק").

התיקון מאפשר לעובד למשוך את כספי הפיצויים מקופת הגמל המאפשר ללא אישור לכך ממעסיקו, בתום 4 חודשים מיום העזיבה, אם המעסיק לא העביר התנגדות מנומקת בכתב לעניין משיכה זו.

התיקון לחוק יחול גם ביחס לעובדים שסיימו לעבוד טרם חקיקת החוק, ולגביהם תקופת ה-4 חודשים תימנה ממועד חקיקת החוק. – קרי מיום 8.7.2018.

טרם התיקון עובדים נתקלו בקשים לשחרר את כספי הפיצויים שלהם ללא אישור מהמעסיק. העובדים נדרשו להמציא אישור שחרור כספים חתום על ידי המעסיק לצורך שחרור כספי הפיצויים ומעסיקים רבים לא מסרו לעובד אישור למשיכת הכספים. אי מסירת האישורים נבע עקב סגירת עסקים או בשל יחסי עבודה שהגיעו לסיומם עם מחלקות.

העובד יכול למשוך את כספי הפיצויים ללא אישור מהמעסיק, אלא אם המעסיק מסר בתוך 4 החודשים את אחד מן המסמכים הבאים לקופה:

פסק דין הצהרתי לפיו העובד אינו זכאי לכספים הפיצויים בקופות וכספים אלו שייכים למעסיק. יוער כי מעסיק יוכל לקבל בחזרה את כספי הפיצויים גם אם המציא את פסק הדין לאחר תום התקופה למתן הודעה (4 חודשים), כל עוד העובד לא משך את כספי הפיצויים.

אסמכתא המעידה על נקיטת הליך משפטי לפסק דין הצהרתי, או לפסק דין הקובע כי פיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות שלילת פיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים.

הודעה מאת המעסיק בצירוף אסמכתא כי כספי הפיצויים שהופקדו לקופה ניתנים להחזרה לפי דין או הסכם העסקה וכן חתימה של העובד, לאחר סיום העבודה על הסכמתו להחזרת הכספים למעסיק.

היה והמעסיק לא העביר את האישורים כאמור תוך 4 חודשים לא תהיה למעסיק טענה כנגד הקופה על כך ששחררה את הכספים לעובד.

**מתי המעסיק יכול למשוך את כספי הפיצויים מהקופות על שם העובד?**

**עברו 4 חודשים מסיום יחסי העבודה**

כאשר עברו 4 חודשים ממועד סיום העסקה, יוכל המעסיק לקבל את כספי הפיצויים רק לאחר המצאת פסק דין הצהרתי הקובעי כי על פי חוק פיצויים פיטורים העובד אינו זכאי לפיצויים.

**טרם עברו 4 חודשים מסיום יחסי העבודה**

המעסיק יוכל למשוך את כספי הפיצויים חזרה בהתקיים אחד התנאים הבאים:

1. המעסיק המציא לקופה פסק דין הצהרתי הקובע כי העובד אינו זכאי לפיצויי פיטורים (או בחלקם).
2. המעסיק המציא לקופה אסמכתא על פתיחת הליך משפטי שעל פיו נתבקש דין או בפסק דין הצהרתי כי נשללת זכאות העובד לפיצויים על פי חוק פיצויים פיטורים. ניתן לבקש הקפאת הליך שחורר הכספים לעובד עד למתן פסק הדין.
3. המעסיק המציא לקופה אסמכתא שכספי הפיצויים ניתנים להחזרה לידי המעסיק על פי דין או בהתאם להסכם העסקה. על המעסיק לצרף הודעה מאת העמית, שנחתמה על ידו לאחר מועד סיום יחסי העבודה המאשרת שכספי הפיצויים ניתנים להחזרה למעסיק

**מתי העובד יכול למשוך את כספי הפיצויים?**

**עברו 4 חודשים מסיום יחסי העבודה**

כפי שצוין לעיל ככל שהמעסיק לא הודיע לקופה כי נקט באמצעים משפטיים לשלילת פיצויי הפיטורים יכול העובד למשוך את הכספים בעצמו ללא המעסיק בתום 4 חודשים ממועד סיום העסקה.

1. כל העובד למסור לקופה אסמכתא בדבר סיום יחסי העבודה מול המעסיק- למל מכתב סיום העסקה.
2. על העובד למסור לקופה טופס בקשה למשיכת כספים מקופת גמל במעמד שכיר
3. על העובד למסור לקופה אסמכתא בנקאית של פרטי החשבון שלו. (במידה ואין בידי העובד טופס 161).
4. על העובד למסור לקופה תצלום ת.ז.

**טרם עברו 4 חודשים מסיום יחסי העבודה**

1. על העובד לקבל מהמעסיק אישור לשחרור כספי הפיצויים או טופס 161.
2. על העובד לקבל מהמעסיק טופס בקשה למשיכת כספי הפיצויים
3. על העובד למסור לקופה אסמכתא בנקאית של פרטי החשבון שלו (במידה ואין בידי העובד טופס 161)
4. על העובד למסור לקופה תצלום ת.ז.