

לקוחות נכבדים,
להלן עדכוני פסיקה וחקיקה מהחודש החולף.

פסיקה

לשון הרע בעבודה

הקדמה

בית הדין לעבודה דן בלא מעט סוגיות בעניין לשון הרע.

במאמר זה נבחן מהי לשון הרע על פי החקיקה והפסיקה, מתי נחצה הגבול בין חופש הביטוי לאמירה העולה לכדי לשון הרע, האם מתן חוות דעת שלילית ממעסיק למעסיק פוטנציאלי מהווה לשון הרע ומהן ההגנות שמקנה החוק לאומר אמירה העלולה לעלות לכדי לשון הרע.

עיקרי

על מנת לבחון מהי לשון הרע נבחן ראשית את דברי החוק.

חוק איסור לשון הרע, התשכ"ה-1965 (להלן: "החוק") קובע כי לשון הרע היא:

"דבר שפרסומו עלול (1) להשפיל אדם בעיני הבריות או לעשותו מטרה לשנאה, לבוז או ללעג מצדם; (2) לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו; (3) לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה אחרת, בעסקו, במשלח ידו או במקצועו."

כלומר, תנאי להתקיימות לשון הרע הוא פרסום של דבר.

מהו "פרסום" לעניין לשון הרע?

הפרסום יכול להיות בין בעל פה ובין בכתב או בדפוס, לרבות ציור, דמות, תנועה, צליל וכל אמצעי אחר. לא כל הבעת דעה תעלה לכדי לשון הרע, ויש להוכיח כי האמירה נעשתה במטרה להשפיל, לבזות או ללעוג. יש לבחון כל אמירה לגופה, תוך בחינת חוסר תום ליבו של אומר האימרה.

כאשר ישנה סוגיה של לשון הרע בין עובד ומעסיק דינה להתברר בבית הדין לעבודה וזאת גם בתום יחסי עובד מעסיק.

לעומת זאת כאשר מדובר בסוגיה בין עובד לעובד אחר דינה להתברר בבית משפט רגיל.

סעיף 24(א) לחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969, קובע:

"לבית הדין יש סמכות ייחודית לדון בתביעה בין עובד למעביד, ככל שהעילה נוגעת ליחסים בין עובד למעביד. כאשר מדובר בלשון הרע, עליה להיות קשורה ליחסי עבודה."

אז מתי נחצה הגבול בין חופש הביטוי ולשון הרע?

אין בחוק ובפסיקה מענה חד משמעי מתי גבול זה נחצה אך ניתן ללמוד מהפסיקה כי הגבול דק מאוד. בפסק דין ע"ע (ארצי) 46548-09-12 לירן אבידן - פלאפון תקשורת בע"מ נקבע כי יש לבחון התקיימות לשון הרע על פי 4 שלבים:

יש לברור מהביטוי את המשמעות העולה ממנו לפי אמות המידה של האדם הסביר, היינו לפי מבחן אובייקטיבי, על פי הנסיבות ולשון הדברים.

בהתאם לסעיפים 1-2 לחוק יש לברר על פי תכלית החוק באם מדובר בביטוי המהווה לשון הרע.

בהתאם לסעיפים 13-15 לחוק יש לברר האם עומדת למפרסם אחת או יותר מההגנות המנויות בסעיפים.

יש לדון בשאלת הפיצויים המגיעים לנפגע.

בפסק דין סע"ש (ת"א) 14-04-7976 סמדר מזרחי נ' רינת חיים, נקבע כי :

"רק במקרים קיצוניים ויוצאי דופן, יהיה מקום לחייב עובד בפיצוי לפי חוק לשון הרע בגין שיחה אישית שקיים עם עובד אחר או עם בן משפחה שבה הוחלפו דברי ביקורת על התנהלותו של הממונה עליו בעבודה, כמו גם על מצבו הכספי של המעסיק. מדובר בעניינים שבהם יש מקום לשמור על חופש הביטוי של העובדים, על מנת למנוע דיכוי והתעמרות בעבודה ולאפשר מפלט לנפש"

בית הדין מצא כי יש מקום לתת לעובד להתבטא באופן פתוח לשמור על חופש והביטוי וזאת לאור כך כי לשון הרע נהיה חלק מתרבות הדיבור.

האם מותר למעסיק למסור למעסיק אחר חוות דעת שלילית אודות העובד?

חוות דעת שלילית שנתן מעסיק על עובד למעסיק פוטנציאלי אינה עולה בהכרח לכדי לשון הרע. מעסיק רשאי למסור אודות עובד חוות דעת שלילית גם אם יש בה לפגוע בסיכוי להתקבל לעבודה אצל המעסיק ה פוטנציאלי וזאת כל עוד חוות הדעת כללה מידע אמיתי ורלוונטי המתייחסים לכישורים המקצועיים של העובד וללא מטרה לפגוע בשמו הטוב של העובד. כל מידע שמוסר מעסיק קודם חייב להיות מעוגן במציאות ואין למסור למעסיק הפוטנציאלי מידע לא מאומת העלול לפגוע בשמו הטוב של העובד.

בפסק דין ת"א (תל-אביב-יפו) 27683/04 - אלקובי משה נ' יו.טי.אס.איי. בע"מ ואח', קבע בית המשפט כי על אף שמעסיק קודם יצר באופן אקטיבי קשר עם מעסיק חדש וגרם לפיטורי עובדו לשעבר ע"י כך שסיפר למעסיק החדש כי העובד הינו עובד לא טוב, וכי היותו שומר מצוות פוגע ביכולתו לעבוד בחו"ל וכן שהפר את חובתו לסודיות בעבודתו הקודמת- אין לראות באמירות אלו לשון הרע. בית המשפט קבע כי על אף שנגרם לעובד נזק, מדובר באמירות רלוונטיות ואמתיות.

הגנות מכוח חוק?

בחוק איסור לשון קבועות 3 הגנות עיקריות:

סעיף 13 - פרסומים מותרים: החוק מונה רשימה של 11 פרסומים מותרים. פרסומים אלו אינם חייבים להיות אמת ויתכן כי הם מהווים לשון הרע אך אומר האמירה לא יואשם בלשון הרע (לדוגמא: פרסום בעת הגשת תלונה או בעת משפט).

סעיף 14 - הגנת אמת הפרסום ("אמת דיברתי"): מדובר בהגנה שעל אומר האמירה להוכיח כי יש באמירה אמת וכי האמירה מהווה עניין לציבור (לדוגמא: עיתונאי המפרסם פרסום שלילי אודות איש ציבור).

סעיף 15 - הגנת תום הלב: מדובר בהגנה רחבה אשר על אומר האמירה להוכיח כי לא היה בכוונתו לפגוע באחר וכי אמרתו נאמרה בשל ערכי צדק וכי היה באמונתו כי דבר הפרסום אמת. בסעיף זה ישנם 12 תתי סעיפים המגדרים נסיבות בהם ניתן יהיה לראות באמירה שנאמרה בתום לב.

בפסק דין סע"ש (ת"א) 14-10-52607 עופר קובלסקי - איתי וקסלר, נקבע כי הנתבע פרסם לשון הרע באומרו על התובע כי השתמש בסמים, עניין שלא הוכח. לנתבע לא עומדות הגנות המנויות בחוק איסור לשון הרע מאחר שהפרסום אינו אמת ("הגנת אמת דיברתי"), האמרה לא נעשה בתום לב ואף לא במסגרת מסירת חוות דעת של מעסיק לשעבר.

בפסק דין סע"ש (ת"א) 15-06-47726 נעמה מקדסי - דניאל אבייט, נקבע:

"כאשר מדובר בתביעה במסגרת יחסי עבודה, קובעת הפסיקה שש לבחון את הביטויים על רקע מארג התפקידים במקום העבודה"

ביה"ד פסק כי, הנתבעות, שעבדו בפעוטון שבבעלות התובעת, אמרו להורי מספר ילדים הלומדים בפעוטון, אמירות העולות בגדר "לשון הרע" וכי לנתבעות לא עומדת הגנת אמת דיברתי והגנת תום הלב. נוכח כלל נסיבות העניין חייב ביה"ד את הנתבעות בפיצויים.

לסיכום, אנו עדים לא פעם לוויכוחים בין עובד ומעסיק או לאלימות מילולית במקום העבודה ובשעת כעס אמירות אשר עלולות לעלות לשון הרע.

בהתאם לסעיף 7 א' בית הדין רשאי לפסוק פיצוי כספי ללא הוכחת הנזק. יוער, בית הדין יבחן כל מקרה לגופו, כאשר בסמכותו להתחשב בהקלות המנויות בסעיף 19 לחוק.

מאמרים

העסקת עובדים חגים

עבודה בערב חג ובחול המועד:

ערב החג הוא יום עבודה מקוצר והוא נע בין 5-7 שעות עבודה, בהתאם להסכמים הקיבוציים, להסכמים עם העובדים או בהתאם לנהגים המקובלים במקום העבודה.

לפי צו ההרחבה משנת 2000 - במקומות שבהם אין הסכמי עבודה או נוהג המתייחסים לעבודה בערב החג:

- (1) במקום עבודה שבו עובדים 8 שעות ביום במשך 6 ימים בשבוע, יום עבודה בערב החג לא יעלה על 7 שעות.
- (2) במקומות עבודה שבהם עובדים 5 ימים בשבוע, יום העבודה בערב החג יארך עד 8 שעות (כאשר המעסיק ונציגות העובדים רשאים לבחור בין יום עבודה של 7 שעות בתשלום של 8 שעות לבין יום עבודה של 8 שעות בתשלום של 9 שעות).

לדוגמה, בשנת תשע"ט יחול ערב החג ביום שישי. במקומות עבודה שבהם עובדים 5 ימים ממילא לא עובדים באותו יום. במקומות עבודה שבהם עובדים 6 ימים יעבדו בערב החג לכל היותר 7 שעות.

מקובל כי יום העבודה בערב החג יסתיים לפחות 3 שעות לפני כניסת החג.

חול המועד - בחוק אין כל התייחסות לשעות העבודה ב"חול המועד" או לתשלום בגינן. כלומר, עפ"י דיני העבודה ימי העבודה בחול המועד הינם ימי עבודה רגילים. זאת כל עוד אין הסכם אישי, הסכם קיבוצי, או נוהג הקובעים אחרת.

חופשה כפויה - על-פי סעיף 9 לחוק חופשה שנתית:

- (1) כאשר מעסיק מעוניין להוציא את העובד לחופשה בת 7 ימים ויותר חייב המעסיק להודיע על כך לעובדים בהודעה בכתב לפחות 14 ימים מראש.
- (2) במידה ומעסיק מעוניין להוציא עובדים ל"חופשה כפויה" שאורכה פחות מ-7 ימים (זמן סביר) לא קיימת חובת הודעה מוקדמת.
- (3) יצוין כי מעסיק אינו יכול לכפות על עובדים שאין להם מספיק זכאות (צבירת ימים) לימי חופשה לצאת לחופשה כפויה אם הם אינם מעוניינים בכך.
- (4) במקרה שהמעסיק מעוניין כי עובד יצא לחופשה על-אף שאין לו מספיק ימי חופשה צבורים, המעסיק ישלם לעובד שכר עבור אותם ימים ולא ינכה אותם ממכסת ימי החופשה שהעובד יצבור בעתיד.

חופשה בערב חג:

חוק חופשה שנתית מתייחס לימי חופשה מלאים ואינו עוסק בחלקי יום חופשה. עובדים אשר נוטלים יום חופשה בערב החג או בחול המועד: יחויבו על פי חוק ביום חופש מלא.

החוק קובע כי - מעסיק אשר מקום עבודתו פתוח בערב חג מחויב לשלם לעובדיו בגין יום עבודה מלא למרות שלמעשה עבדו פחות שעות מביום עבודה רגיל. אותה חוקיות תקפה גם לעובדים אשר נוטלים יום חופשה בערב החג או בחול המועד מיוזמתם, בשני המקרים זכאי העובד לתשלום דמי חופשה ובמקביל ינוכה לו יום חופשה ממכסת ימי החופשה שצבר.

עבודה במהלך החג:

על פי סעיף 18 א לפק' סדרי השלטון והמשפט -הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה החלות על המנוחה השבועית יחולו גם על החגים.

שעות כניסת החג ויציאת החג הן בדומה לשעות כניסת השבת ויציאת השבת (למעט יום העצמאות). עובד שהתחיל את עבודתו בערב החג וסיים לעבוד לאחר שעת כניסת החג, זכאי לגמול עבור שעות עבודתו בחג.

עובדים יומיים/שעתיים/ בשכר לפי תפוקה

דמי חג:

צו ההרחבה הסכם מסגרת 2000 (סעיף 7) קובע כי הזכאות לדמי חג לעובד יומי/ שעתי יהיה במידה והוא עומד ב-3 תנאים מצטברים, להלן התנאים:

- העובד השלים 3 חודשי עבודה במקום העבודה
- **העובד היה אמור לעבוד ביום שחל בו החג.**
- העובד עבד ביום שלפני החג (ערב חג) וביום שאחריו, אלא אם כן נעדר בימים אלה בהסכמת המעסיק (לדוג' חופשה, מחלה).
- עובד שעתי או יומי שעבד בחג זכאי לתשלום של 150% משכרו היומי עבור שעות עבודתו בחג, וכן לשעות מנוחה (מנוחת פיצוי) במקום שעות החג שבהן עבד במספר ובזמן שנקבעו בהיתר שלפני הועבד.
- **עובדים יומיים או שעתיים שהועסקו בחג מתוך כוונה** -על-פי פס"ד בית הדין הארצי לעבודה, (ע"ע 300360/98 נחום צמח נ' ש.א. ש קרל זינגר צפון) זכאי לתשלום שכר עבור שעות עבודתו בחג (בשיעור של לפחות 150% משכרו הרגיל). **ובנוסף**, זכאי דמי חגים בשיעור 100% משכרו (אם מלכתחילה היה זכאי לדמי חגים). סך כל התגמול שהעובד זכאי לו יהיה בשיעור 250% משכרו הרגיל בגין שעות עבודתו בחג (150% עבור שעות עבודתו במהלך החג ובנוסף 100% נוספים כדמי חגים).

חג שחל ביום שבת או ביום שישי:

בפס"ד דיאמנט צעצועים בע"מ נ' ולנטינה פרנצב (עע (ארצי) 21920-02-13) בית הדין הארצי לעבודה קבע כי יש לפרש את צו ההרחבה בהתאם לעובדים שעתיים/יומיים כמפורט להלן:

- במקומות שבהם עובדים 6 ימים בשבוע - עובד שעתי או יומי שאמור לעבוד ביום שישי ונעדר מעבודתו בשל החג, זכאי לדמי חגים עבור יום החג שחל ביום שישי.
- במקומות שבהם עובדים בשבת - עובד שעתי או יומי שאמור לעבוד ביום שבת ונעדר מעבודתו בשל החג, זכאי לדמי חגים עבור יום החג שחל ביום שבת.
- במקומות שבהם עובדים **בימים א'-ה' בלבד** (כלומר לא עובדים בימי שישי ושבת) - עובד שעתי או יומי אינו זכאי לדמי חגים שחלים ביום שישי או בשבת מכיוון שהוא אינו מפסיד יום עבודה בגין החג.

עובד במשכורת חודשית

- **עובד רשאי להיעדר מעבודתו במשך ימי-החג בשנת-עבודה, מבלי שמשכורתו תיפגע.**
- עובד שסוכם אתו על שכר חודשי קבוע אינו זכאי לדמי חגים, שכן ממילא הוא זכאי לשכר החודשי שסוכם אתו בין אם חלים ימי חג באותו חודש או לא.
- עובד במשכורת חודשית שעבד בחג זכאי לתוספת של 50% מערך שכרו היומי עבור שעות עבודתו בחג.
- עובד זכאי לשעות מנוחה (מנוחת פיצוי) במקום שעות החג שבהן עבד, במספר ובזמן שנקבעו בהיתר שלפיו הועסק.
- במקרים שבהם החג חל בשבת זכאי העובד לתוספת של 50% בלבד משכר עבודתו עבור שעות העבודה בחג (בנוסף למשכורת החודשית הרגילה), זאת אומרת, אין כפל תשלום בגין עבודה בחג שחל בשבת.

- אם חל על העובד במקום העבודה הסכם קיבוצי ענפי / הסכם קיבוצי מיוחד / צו הרחבה ענפי / חוזה עבודה אישי / נוהג - הקובע תמורה עבור עבודה בחג בשיעור גבוה יותר מהשיעור האמור שנקבע בחוק, תחול ההוראה המיטיבה עם העובד.

- יש לציין כי פס"ד (ע"ע 300360/98 נחום צמח נ' ש.א.ש קרל זינגר צפון) בבית דין ארצי לעבודה מתייחס אומנם לעובד שעתי, אך הנימוקים של פסק הדין עשויים להיות רלוונטיים גם לעובדים המקבלים משכורת חודשית קבועה. אזי לפי פס"ד עובד במשכורת חודשית העובד בחג **שלא מתוך בחירה** אלא מתוך כורח, עשוי להיות זכאי לתוספת של 150% מערך שכרו היומי (ולא ל-50%) עבור שעות עבודתו בחג. עם זאת נושא זה - טרם הוכרע בפסיקה.

שעות נוספות

- ככלל, עובד המועסק במשרה חלקית, אינו זכאי לגמול שעות נוספות, אלא בעד "שעות עודפות" כלומר: הפער שבין שעות העבודה במשרה החלקית לבין שעות העבודה במשרה מלאה.
- תמורת שתי השעות הנוספות הראשונות באותו יום עבודה, זכאי העובד ל - 125% לפחות משכרו הרגיל ובעד כל שעה נוספת שלאחריהן, ל - 150% לפחות משכרו הרגיל.
- אם עובד מועסק בחג בשעות נוספות (מעבר למכסת השעות היומית או השבועית שלו) הוא יהיה זכאי לגמול עבור העבודה בחג, ובנוסף לגמול עבור שעות נוספות לגמול עבור שעות נוספות בדומה לגמול שעות נוספות עבור עבודה בשבת:

(1) עבור השעתיים הנוספות הראשונות עליו לקבל 150% בגין העבודה בחג + 25% בגין השעות הנוספות, כלומר 175% בסה"כ.

(2) החל מהשעה הנוספת השלישית עליו לקבל 150% בגין העבודה בחג + 50% בגין השעות הנוספות, כלומר 200% בסה"כ.

עבודה במוצאי חג

- עובדים המועסקים במוצאי חג זכאים לשכר רגיל, אולם אם עובד החל לעבוד במוצאי החג בטרם חלפו 36 שעות מאז סיים את עבודתו לפני החג, תיחשב העבודה במוצאי החג כעבודה ביום חג, המזכה את העובד בשכר בגובה 150%.

העסקת עובדים ביום הזיכרון ויום העצמאות

יום הזיכרון

יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל ונפגעי פעולות האיבה 2019 יחול ביום רביעי 08/05/2019.

יום הזיכרון נחשב **ליום בחירה** לעובד, כלומר העובד רשאי לבחור יום זה כיום חופשה אשר תרד מהמכסה השנתית שצבר, ואם הוא מעוניין בכך עליו להודיע למעסיק על כוונתו בהתראה של 30 ימים מראש.

לפי סעיף 4א' **לחוק יום הזיכרון לחללי מערכות ישראל השכי"ג-1963**, עובדים, קרובי משפחה מדרגה ראשונה של חללי מערכות ישראל או חללי פעולות איבה, זכאים להיעדר מהעבודה ביום זה מבלי שהיעדרות תרד מהמכסה לחופשה השנתית שלהם או משכרם.

ערב יום העצמאות

בערב יום העצמאות, חלות ההוראות הקבועות **בחוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א-1951** ובצווי ההרחבה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי.

במקום עבודה שבו עובדים 8 שעות ביום, 6 ימים בשבוע בערב החג לא יעלה יום העבודה על 7 שעות. במקומות עבודה בהם עובדים 9 שעות ביום, 5 ימים בשבוע - יום העבודה בערב החג יהיה עד 8 שעות.

יום העצמאות

יום העצמאות 2019 יחול ביום חמישי 9/5/2019.

כניסת יום העצמאות תהיה החל מיום רביעי 8/5/19 משעה 20:00 ויפוג ב-20:00 ביום חמישי שלמחרת.

על פי **סעיף 1 לחוק יום העצמאות – תש"ט 1949** יום העצמאות הוא יום שבתון.

כאשר מדובר **בעובד חודשי** - יהיה הוא זכאי למשכורת מלאה והוא יקבל תשלום עבור יום העצמאות כאילו עבד.

כאשר מדובר **בעובד יומי/שעתי** - יהיה זכאי הוא לשכר עבודה רק במידה והוא עובד מעל שלושה חודשים, ועבד ביום ערב החג וביום שלאחר החג (ואם לא אז בהסכמת המעסיק).

כאשר מדובר בעובד במשרה חלקית, שהיה אמור לעבוד ביום העצמאות, יהיה זכאי לתשלום שכר עבור יום זה.

על-פי **סעיף 2(ב) לחוק יום העצמאות – תש"ט 1949** ראש הממשלה מוסמך להורות על קיום עבודה ושירותים שלדעתו אין להפסיקם ביום העצמאות.

עובדים אשר עובדים ביום העצמאות לפי **סעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א-1951** יהיו זכאים לתשלום 150% משכרם וכן יום מנוחה חלופי, לפי עמדת משרד הכלכלה יהיה ניתן לשלם 200% בגין העבודה בפועל ובגין השבתון (כלומר, במקום לתת בנוסף יום מנוחה חלופי)

במקום עבודה שבו חל הסכם קיבוצי מיוחד, צו הרחבה או הסכם אישי או נוהג המיטיב עם העובד יש לנהוג בהתאם להוראה המיטיבה.

הפסקות בעבודה

מסגרת החוק

בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 (להלן: "החוק"), עובד יהיה זכאי להפסקה ביום עבודתו בהתאם לסוג משרתו והיקף יום עבודתו.

סעיף 20 לחוק יוצר הבחנה בין עובדי עבודת כפיים לבין אלו שאינם עובדי עבודת כפיים לעניין הזכאות לזמן הפסקה. הביטוי "עבודת כפיים" לא זכה להגדרה בחוק או לדיון ממצה בפסיקה, אך ניתן למצוא התייחסות מסוימת למשמעות שיש לייחס לביטוי זה, כאשר הדעה שהובעה שם הינה כי עובד העוסק בעבודת כפיים הינו עובד שתכלית עבודתו הינה יציר כפיו, בעוד עובד שאינו עובד בעבודת כפיים עשוי להשתמש לצורך ביצוע העבודה בידיו, אולם תכלית עבודתו אינה יציר כפיו (בגץ 10980/04 איגוד הממונים על בטיחות ברשויות המקומיות נ' שרת החינוך)

על פי **סעיף 20 לחוק**, כאשר מדובר בעובד עבודת כפיים, ביום עבודה של שש שעות ומעלה יהיה זכאי העובד להפסקה בת 45 דקות לפחות ושלא תעלה על שלוש שעות. זמן ההפסקה צריך להיות כזה שלפחות שלושים דקות מתוך זמן ההפסקה יהיו ברצף.

סעיף 23 לחוק מסמיך את שר העבודה להתיר סטייה מהוראות החוק, על פי היתר זה פורסם היתר כללי בדבר הפסקות בעבודה שאיננה עבודת כפיים. על פי היתר זה, עובד שעובד שישה ימים בשבוע, יהיה זכאי להפסקה לאחר 8 שעות עבודה ועובד שעובד חמישה ימים בשבוע, יהיה זכאי להפסקה לאחר 9 שעות עבודה. בדומה לעובד בעבודת כפיים, גם כאן ההפסקה תהיה בת 45 דקות לפחות ועל שלושים דקות מתוך זמן זה להיות באופן רצוף.

נציין, כי בהתאם לצו ההרחבה לקיצור שבוע העבודה במשק, יהיה זכאי עובד ביום מקוצר, שנקבע מראש, להפסקה לאחר שמונה או שבע שעות בהתאמה לימי עבודתו השבועיים וכאשר מדובר ביום שלפני חג או לפני יום המנוחה השבועית יש לתת הפסקה לאחר 7 שעות עבודה.

הפסקות המנויות בחוק

לפי **סעיף 20(ד) לחוק** עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישות דתו; זמן התפילה ייקבע במקום העבודה בהתאם לצורכי העבודה ואילווציה, ובהתחשב בדרישות דתו של העובד.

הפסקה נוספת קבועה בחוק בסעיף **20(א) (א)** לפיו עובד זכאי להפסיק את עבודתו לשם שימוש בחדר שירותים, בהתאם לצרכיו.

האם חלה חובה על המעביד לשלם על זמן ההפסקה?

ככלל, זמן ההפסקה הוא על חשבון העובד והמעסיק רשאי לנכות את זמן ההפסקה של העובד משכרו. לפי סעיף 20 (ג) לחוק, במידה ועל העובד חלה חובה להישאר במקום העבודה יהיה זמן ההפסקה בתשלום.

ומה בעניין הפסקות קצרות בזמן העבודה, אשר משך הזמן קצר מ-30 דקות, האם חלה על המעסיק החובה לשלם בגינן?

נקדים ונציין כי עד כה הפסיקה כמעט ולא התייחסה לשאלה זו, בפברואר 2019 ניתן פסק דין על ידי בית הדין הארצי לעבודה, ברע (ארצי) 18-01-48239-18 **ביפר תקשורת ישראל בע"מ נ' רז צח**, בפסק הדין נדונה הסוגיה הנוגעת להפסקות קצרות והתשלום בגינן.

בפסק הדין ציין בית הדין כי המונח הפסקה טומן בחובו מספר סוגים שונים של הפסקות, ובהן:

הפסקות שהמעסיק חייב ללתת ולשאת בעלותן – הפסקה להחלפת אוויר וכוח והפסקה לצורך שימוש בשירותים, הפסקות שהן קצרות במהותן. הפסקה זו קצרה במהותה, ואף המחוקק קבע באופן מפורש בסעיף 1 לחוק בהשתמשו במונח "הפסקות קצרות" אך המחוקק לא נתן סימנים למשכן הקצר או לתדירותן, ואלה טעונים פרשנות בראי נסיבות העניין.

הפסקות שהמעסיק חייב ללתת ואינו לשלם עבורן – בגדר זה מונה החוק בסעיף 20(ד) באופן מפורש את ההפסקה לצורכי תפילה.

הפסקת מנוחה וסעודה – המחוקק קבע הסדר מפורט החל על הפסקה למנוחה וסעודה. נקבע כי על יום העבודה להיות בן שש שעות לפחות. משמע, חובת מתן הפסקה זו אינה חלה כאשר יום העבודה קצר משש שעות, וכאשר אורך יום העבודה אינו עולה על שמונה או תשע שעות בהתאמה על פי היתר שר העבודה. השאלה אם העובד זכאי לתשלום בגינה של הפסקה מנוחה וסעודה מוכרעת במידה רבה, כפי שעולה מסעיף 20(ג) לחוק, על פי מבחן העמידה לרשות המעסיק.

בפסק דין ע"ע (ארצי) 131/07 **גלעד גולדברג נ' אורטל שירותי כח אדם בע"מ** (פורסם בנבו) (13.05.09) נקבע כי אחד המאפיינים של זמן ההפסקה הוא ש"רשאי עובד לצאת ממקום העבודה", כלומר על העובד להיות חופשי לעשות כרצונו בזמן זה, בזמן ההפסקה על העובד להיות נתון לרשות עצמו ולהיות משוחרר מחובתו כלפי מעסיקו.

שאלת חיובו של המעסיק בתשלום בגין הפסקה ראשית או משלימה תלויה, בעיקרה, בשאלה אם **רשאי** העובד לצאת ממקום העבודה בהפסקה (או יהווה הזמן הפסקה שאינה בתשלום) או **שהוא נדרש** על ידי המעסיק או מפאת צרכי העבודה להישאר במקום העבודה ואז יהווה הזמן עבודה המזכה בתשלום.

הפסקות אחרות – הפסקות שמשכן קצר מההפסקה הראשית, כלומר קצר מ-30 דקות, ואשר המחוקק לא הסדיר באופן ישיר את תוצאתן. בית הדין קבע כי לגבי מעמד הפסקות אלו, יש לבחון מתוך היקש מעקרונות החוק הכלליים ותוך היזקקות לשיקולי מידתיות, סבירות ותום לב.

"שאלת מעמדן של הפסקות אלה צריך להיבחן בראי ממשותן. כלומר, יש לבחון האם העובד יכול לנצל היינו אם יכול העובד לנצל פרק זמן זה באופן ממשי לצרכיו; מידת רצוניותן- כלומר האם העובד היה חופשי שלא ליטול הפסקה זו (כשההנחה היא שבין ממשותן לרצוניותן קיים מתאם מסוים)"

ככל שמדובר בהפסקות קצרות להתרעננות אשר אינן קוטעות את רצף העבודה, יש לראות בזמן הפסקות אלו כזמן עבודה, ולכן על המעסיק לשלם בגינן שכר עבודה ובמקרים בהם מדובר בהפסקה קצרה, בה העובד מרצונו אינו "מוכן ומזומן" לעבודה באותה הפסקה, ולא מדובר בזמן בו "עומד העובד לרשות העבודה" כאמור בסעיף 1 לחוק, ההחלטה אם הפסקה זו תהיה על חשבון העובד או על חשבון המעסיק תיקבע בהסכמה, וככל שהמעסיק חפץ באי תשלום בגינה עליו לעשות כן "בזמן אמת". זאת, כיוון שמחדל המעסיק מניכוי זמן ההפסקה ב"זמן אמת" עלול להיחשב כהסכמה לשאת בעלותה.

נציין, כי בין ארבעת סוגי ההפסקות המנויות לעיל, ייתכנו מצבי ביניים רבים. ולכן על פי דעת בית הדין, מספקת הבחנה זו פלס ראשוני לבחינה וניתוח מעמד ההפסקות אשר אינן מנויות בחוק.

לסיכום, נראה כי יש לבחון האם ההפסקות, אשר אינן מנויות בחוק, קוטעות את רצף העבודה. האם העובד עומד לרשות המעסיק בזמן זה, שכן במקרה כזה המעסיק לא יהיה חייב לשלם עבור זמן זה. עוד נקבע בפסק הדין, (ברע (ארצי) 48239-01-18 **ביפר תקשורת ישראל בע"מ נ' רז צח**) כי יש לבחון את זמני ההפסקות לאור עקרונות תום לב, סבירות ומידתיות, כל מקרה ייבחן לגופו, ובמקרי גבול בהם סיווג ההפסקה אינו מובהק עשויה להיות להסכמת הצדדים משמעות ראייתית.

גיל פרישה

חוק גיל פרישה, תשס"ד-2004 קובע, כי הגיל שבהגיעו אליו זכאי אדם לפרוש מעבודתו בשל גילו ולקבל גמלת פנסיה בשל פרישתו כאמור – הוא גיל 67 לגברים, ולנשים שנולדו לאחר 1955 – גיל 62. עוד קובע החוק, כי הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו הוא גיל 67, הן לגברים והן לנשים (גיל פרישה חובה).

הארכת גיל פרישת החובה:

על אף האמור בחוק גיל פרישה, ישנם מקרים "מיוחדים" בהם ניתן להאריך את גיל פרישת החובה (גיל 67 כאמור לעיל). כך למשל, סעיף 10 לחוק מבהיר כי "הוראות חוק זה יחולו על אף האמור בכל הסכם", אך עם זאת מתיר לקבוע בהסכם גיל פרישה גבוה יותר מזה שבחוק.

דוגמאות נוספות לעניין זה ניתן לראות בסעיף 33א לחוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום), תש"י-1950 המאריך ב-5 שנים את גיל פרישת החובה מהעבודה של אלמנה שכן זוגה נפטר עקב שירותו הצבאי או של הורה אשר ילדו נפטר עקב שירותו הצבאי, ומעמידו על גיל 72; וכן בחוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה), תשע"ח-2017 מאריך ב-4 שנים את גיל פרישת החובה מהעבודה של הורה אשר ילדו נפטר ומעמידו על גיל 71.

האם ניתן להמשיך לעבוד לאחר גיל פרישה?

כאשר עובד מגיע לגיל פרישה הוא רשאי לבקש מהמעסיק להמשיך להעסיק אותו, ועל המעסיק החובה לשקול את בקשתו באופן פרטני תוך הפעלת שיקול דעת ראוי בבחינת הבקשה.

בפסק דין סע"ש 16-01-13803 משה משעול נ' ויצו הסתדרות עולמית לנשים ציוניות, נקבעו מהם השיקולים על המעסיק לשקול לפני הארכת העסקתו של עובד שהגיע לגיל פרישה. בפסק הדין נקבע כי כל מעסיק צריך לבחון באופן פרטני את מכלול השיקולים של העובד המבקש להמשיך לעבוד לאחר גיל פרישה.

נקבע כי יש לבחון את נסיבותיו האישיות של העובד, מצבו הכלכלי, תרומתו למקום העבודה, וותק העובד, תפקיד העובד ועוד.

כמו כן זכותו של המעסיק לשקול שיקולים מערכתיים של מקום העבודה וכן שיקולים פנסיוניים.

במידה והמעסיק אינו יכול להמשיך להעסיק את העובד בתפקידו הנוכחי, על המעסיק לבחון האם ישנה אפשרות להמשיך להעסיק את העובד בתפקיד אחר.

הפרשות לגמל בעת הגעה לגיל פרישה:

ככלל, עובדים שעברו את גיל פרישת חובה זכאים לביטוח פנסיוני כמו כל עובד במשק, למעט מקרים מסוימים.

על פי צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, מעסיק רשאי שלא לבצע הפרשות לביטוח הפנסיוני של עובד שעבר את גיל פרישת החובה רק אם העובד עונה על שני תנאים מצטברים:

1. העובד פוטר או פרש מעבודתו הקודמת בגיל פרישת חובה או מאוחר יותר.
 2. העובד מקבל קצבה מלבד קצבאות וגמלאות של המוסד לביטוח לאומי
- במקרה בו עובד התחיל לעבוד לפני גיל פרישת חובה, המעסיק חייב להמשיך ולבצע את ההפרשות גם לאחר שהעובד עבר את גיל פרישת החובה וכל עוד הוא ממשיך לעבוד אצלו.

האם מותר לפטר עובד בסמוך לגיל הפרישה?

חוקי העבודה אינם אוסרים על פיטורי עובד בסמוך לגיל פרישה.

אמנם על פי סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, אין להפלות עובד מחמת גילו.

"לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, היותם הורים, גילם, גזעם"....

לאור חוק שוויון הזדמנויות בעבודה במידה ומעסיק יפטר עובד בסמוך לגיל פרישה וסיבת הפיטורים תהיה בשל גילו של העובד הרי שמדובר בפיטורים שלא כדין.

סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות קובע שנטל ההוכחה עובר לכתפי המעביד, במידה ויעלה בידו של העובד להוכיח כי לא היה במעשיו ו/או במחדליו הצדק לפיטוריו.

סעיף 9(א) לחוק השוויון מגדיר את נטל ההוכחה:

"בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –

(1) ...

(2) לענין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו".

ניתן לראות במספר פסקי דין כי יש להתחשב בגילו של העובד בהליך פיטורים, כך נקבע למשל בפסק דין סעי"ש (ת"א) 49821-01-16 בת שבע שמחי נ' מוצרי מעברות בע"מ. על אף שפסק הדין ניתן על ביה"ד האזורי לעבודה מדובר בפסק דין חשוב הקובע כי גילו המבוגר של עובד צריך להיות שיקול ל"כף זכות" שימנע את פיטוריו, ואין די בכך שגילו של העובד אינו שיקול שלילי בהחלטת הפיטורים של המעסיק.

בפסק דין דגני"ץ 4191/97 רקנט נ' בית הדין לעבודה, קבע כב' השופט אהרון ברק כי יש לתת משקל נכבד לאיסור ההפלייה של העובד המבוגר.

בפסק דין סעי"ש (ת"א) 29493-09-16 יוסף אללוף נ' צינורות המזרח התיכון, פוטרו שני עובדים סמוך לגיל פרישה בטענה כי עברו עבירות משמעת בכך שהתנהגו בצורה לא הולמת לעובדים חדשים.

העובדים טענו כי נפגעו משמעותית מהפיטורים שעה שלולא פיטוריהם היו ממשיכים לעבוד עד הגעה לגיל פרישה. בנוסף, טענו העובדים כי לאור גילם המבוגר התקשו במציאת עבודה ונותרו מובטלים.

בית הדין קבע את הדברים הבאים:

"מכיוון שהעובדים היו אנשים מבוגרים בסמוך לגיל הפרישה בעת פיטוריהם, ושילובם בשוק העבודה לאחר מכן היה קשה, אנו סבורים כי הם זכאים לפיצויי ממוני כתוצאה מפיטוריהם".

פיצויי פיטורים בגיל פרישה:

סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, קובע כי התפטרות של עובדים לאחר שנשארו לעבוד במקום העבודה אחרי גיל הפרישה, מזכה אותם בפיצויי פיטורים.

כלומר עובד שהגיע לגיל פרישה זכאי להתפטר בדין מפוטר ויוכל לקבל את פיצויי הפיטורים.

עובדים שהחלו לעבוד במקום עבודה לאחר גיל פרישה חובה, אינם זכאים להתפטר בדין מפוטר ותעמוד להם זכאות לפיצויי פיטורים רק בהתקיים נסיבות המזכות בפיצויי פיטורים על פי חוק.

בברכה,

מיכפל ידע