יותר רווחה ופרטיות לעובדים, והחלטה אחת שחברי הכנסת מעדיפים לא לקבל

שנת תשע"ז בלטה בתיקוני חקיקה שנועדו לשמור על רווחת העובדים ועל סביבת עבודה "נקייה", אבל היא גם חשפה סדק ביחסים האידיליים בין בית המשפט העליון לבתי הדין העבודה ● ומה יהיה עם העלאת גיל הפרישה לנשים? בזה המחוקקים עדיין לא מוכנים לגעת ● "גלובס" מסמן את החוקים ופסקי הדין המשמעותיים שהביאה השנה העברית החולפת לשוק העבודה

חן מענית
החוק

מדי יום מקבלים בתי המשפט בישראל עשרות ומאות החלטות ופסקי דין. כמעט מדי יום, מחוקקת הכנסת חוקים חדשים ומתקנת ומשפרת חוקים קיימים. במקרים לא מעטים, השינויים בדין ובפסיקה נוגעים לחלקים קטנים בלבד מהציבור, אבל לא זה המצב בכל הנוגע לפסיקה ולחקיקה בתחום דיני העבודה. בסופו של דבר, כשהבוקר בא, רוב הציבור הישראלי הולך לעבודה, והפרשנות של בתי המשפט לחקיקה נוגעת לכל אחד כמעט.

את השנה העברית החולפת, תשע"ז, אפשר לסמן כשנה שבה המשיכו הכנסת ובתי המשפט בניסיונם לשפר את תנאי ההעסקה, למנוע התעמרות של מעסיקים ולהגביר את השוויון בין המינים בעבודה. חוקים חשובים חוקקו, פסקי דין בעלי משקל נפסקו, אבל אולי הדבר המשמעותי ביותר שקרה השנה הוא דווקא ההחלטה שלא לשנות את המצב הקיים בכל הנוגע לגיל הפרישה של נשים. למרות העלייה המתמדת בתוחלת החיים, ולמרות החשש מהגירעון ההולך וגדל של המוסד לביטוח לאומי, הכנסת קבעה שגיל הפרישה לנשים יישאר בשלב זה 62. ●

משנים את החוקים

① קיצור שבוע העבודה בשעה: האם זה השינוי הנדרש?

ב־29 במארס 2017 נחתם הסכם קיבוצי כללי לקיצור שבוע העבודה מ־43 שעות שבועיות ל־42 שעות שבועיות ללא הפחתה בשכר העובדים. קיצור שבוע העבודה עדיין לא נכנס לתוקף והוא צפוי להשפיע גם על עובדים המשתכרים על בסיס שכר שעתי, כך שהשכר השעתי יחושב על בסיס 182 שעות בחודש, במקום 186 שעות כנהוג כיום. ההסתדרות והממשלה אמורות להגיע לסיכום על יישום ההחלטה אחרי תקופת החגים.

"ההסתדרות רוצה שיהיה יום חופשי פעם בחודשיים ואילו משרד האוצר מעדיף להפחית את מספר שעות העבודה השבועיות", אומר עו"ד פינברג ומוסיף כי לדעתו צריך לעשות שינוי אחר - לעבור ליום עבודה גמיש. "יכלו לקבוע מכסה של שעות שבועיות או חודשיות ולתת למעסיקים ולעובדים חופש לקבוע לפי שיקול דעתם. ההסתדרות פוחדת שזה יפגע בשעות הנוספות של העובדים אבל לדעתי זה דבר מתחייב בשוק העבודה של ימינו".

② הארכת חופשת לידה והורות: מגמה של רווחה

באפריל השנה פורסמו תיקוני חקיקה שלפיהם תוארך תקופת חופשת הלידה המינימלית בתשלום ל־15 שבועות. נזכיר, שעד מאי 2007 ארכה חופשת הלידה בתשלום 12 שבועות בלבד. מאז נוספו לה שבועיים (מ־2010), וכעת שבוע נוסף. כמו כן, נקבעה זכאות לחופשת לידה גם לעובד שבת זוגו עצמאית. עוד נקבע שעובד יהיה זכאי לתקופה מינימלית של שבוע על על חשבון תקופת חופשת הלידה של בת הזוג.

"מה שקרה בעידן המודרני זה שהעובד השכיר מקבל הרבה יותר זמן פנוי מאשר בימים שעבדנו שישה ימים בשבוע", אומר עו"ד נחום פינברג. "החשיבה על עבודה השתנתה והמחוקק שם דגש רב יותר על הזמן החופשי של העובד ועל הרווחה שלו, ורוב העלויות מוטלות על המעסיקים".

עם זאת, אומר פינברג, המייצג מעסיקים, ההתפתחויות הטכנולוגיות הובילו למצב שבו היום, בניגוד לעבר, העבודה רודפת אחרי העובד הביתה דרך הסמארטפון והמייל.

> **עו"ד נחום פינברג: "החשיבה על עבודה השתנתה והמחוקק שם דגש רב יותר על הזמן החופשי של העובד ועל הרווחה שלו, ורוב העלויות מוטלות על המעסיקים. עם זאת, היום, בניגוד לעבר, העבודה רודפת אחרי העובד הביתה דרך הסמארטפון**

③ הקלה לנשות מילואימניקים

במאי 2017 פורסם תיקון 58 לחוק עבודת נשים, שמצטרף למגמת הרווחה של חוקים קודמים, וכמובן מעורר גם הוא את שאלת הנטל על העסקים הקטנים: עובדת שבן זוגה נמצא בשירות מילואים של יותר מ־5 ימים תהיה רשאית להיעדר שעה אחת ביום מעבודתה ללא ניכוי בשכר, בתנאי שהיא מועסקת במשרה מלאה ויש לה ילד מתחת לגיל 13. הזכאות חלה גם עובד שאשתו משרתת במילואים.

④ תעודת מחלה בלי לציין את המחלה: דאגה לפרטיות העובדים

ביולי השנה פרסם משרד הבריאות חוזר בנוגע לתעודות מחלה של עובדים ובו שורת הנחיות לגבי תוכן אישורי מחלה שמגינות על פרטיות העובדים. בין היתר, נקבע כי אין חובה לציין את האבחון הרפואי של מחלת העובד המטופל, שרופא רשאי להוציא אישורי מחלה גם ללא מפגש עם המטופל, כי יש להימנע ככל הניתן מהנפקת אישורי מחלה רטרואקטיבית, אך הדבר נתון לשיקול דעתו של הרופא.

⑤ חלוקת ימי מחלת ילד בין בני הזוג: צעד להגברת השוויון בין המינים

דוגמה נוספת לניסיון לדאוג לרווחת העובדים ולהגביר את השוויון בין נשים וגברים בעבודה היא חלוקת ימי המחלה בין בני הזוג. עד לאחרונה, מאחר שיום המחלה הראשון של עובד אינו משולם ע"י המעסיק וימי המחלה הבאים משולמים באופן הדרגתי (50% לימי המחלה השני והשלישי ו־100% מהיום הרביעי), עובדים שנעדרו מהעבודה בשל מחלת ילד "נאלצו" לנצל ימי מחלה על ידי הורה אחד כדי לקבל תשלום דמי מחלה מלא ככל שניתן. באוגוסט תוקן חוק דמי מחלה ונקבע כי ימי היעדרותו של עובד לצורך טיפול בילדו החולה יימנו מהיום הראשון להיעדרות העובד או בת זוגו, כלומר אם העובד נעדר ביום הראשון, היעדרותו של בת זוגו ביום העוקב תיחשב כיום מחלה שני המזכה בתשלום.

⑥ תיקון חוק גיל פרישה לנשים: תפוח אדמה לוהט שלא רוצים לגעת בו

לפני כשבועיים, ב־18 בספטמבר 2017, ועדת העבודה והרווחה של הכנסת אישרה את תיקון התקנון האחיד של קרנות הפנסיה הוותיקות, שלפיו גיל פרישה לנשים יישאר 62 ולא תיושם לעת עתה המלצת הוועדה הציבורית משנת 2016 להעלותו באופן הדרגתי ל־64.

התיקון נעשה בעקבות אישור הצעת חוק גיל פרישה בוועדת הכספים של הכנסת מחודש יולי האחרון, שקבעה כי גיל פרישת נשים יישאר 62 ולא יועלה לפני 15 בפברואר 2018, בכפוף להגשת המלצות מטעם שר האוצר ואישור ועדת הכספים. אם אלה לא יתקיימו, גיל הפרישה לנשים יישאר 62. לצורך כך, נדרש תיקון של התקנון האחיד של קרנות הפנסיה, שנמצא באחריות ועדת העבודה והרווחה של הכנסת, וכך היא עשתה.

באותו דיון בוועדה, אמר סגן בכיר לממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון, הראל שרעבי, כי "המשמעות של אי־העלאת גיל הפרישה לנשים היא שפחות כסף נכנס לקרנות ויותר כסף יוצא מהן, וכך צפוי תזרים הקרנות להיפגע בכ־4.8 מיליארד שקל. מדובר בכ־1.5% מסך הכספים בקרנות". לדבריו, כתוצאה מכך ייתכן שתידרש הפחתה אקטוארית מזכויות העמיתים, גם אם תירחה לאפריל 2018. "אנחנו מקווים שעד אז תוסר העננה אם גיל הפרישה לנשים יעלה או לא", אמר.

סמנכ"ל תקצוב ורגולציה באיגוד קרנות הפנסיה הוותיקות, יאיר כוכב, התריע אף הוא: "קרנות הפנסיה ביצעו את ההערכות שלהן לפי גיל פרישה 64 לנשים. מישהו יצטרך לשלם על הדחיות האלה. בסוף עושים אקטואריה ומגלים שחסר כסף".

אל מול האזהרות, מסבירות מומחיות בדיני עבודה כי להעלאת גיל הפרישה לנשים עלולות להיות השלכות שליליות. "נשים עלולות להיפלט ממעגל העבודה לפני הגעתן לגיל הפרישה ואז הן ימצאו עצמן קירחות מכאן ומכאן. מחד גיסא, ללא שכר, ומאידך גיסא, ללא קצבת זיקנה ופנסיה. גם עובדות שלא ייפלטו משוק העבודה לא בהכרח יקבלו את שכרן ואת החיסכון הפנסיוני, שכן מעסיקים רבים עלולים לנצל את פגיעותן ואת חולשתן של נשים בגיל הזה על ידי פגיעה בזכויותיהן כעובדות - הן לעניין השכר והן לעניין הפנסיה", אומרת עו"ד מרי צין.

עו"ד מיכל פינברג־דורון, שותפה במשרד נ. פינברג ושות', מוסיפה כי "שוק התעסוקה עדיין רווי בקשיים לאימהות עובדות, קל וחומר לנשים בגיל מבוגר. נשים רבות נפלטות משוק העבודה קרוב לגיל 60 ואינן מצליחות (או לא מסוגלות) לעבוד, קל וחומר בעבודת כפיים. בפועל יוצא מכך, אם יועלה גיל הפרישה, ייגזר על נשים להיכנס למעגל העוני עד שיתחילו לקבל פנסיה ו/או קצבת זקנה". ●

נשיאת העליון הבאה, אסתר חיות. לשנות את דיני העבודה

מרב מיכאלי. הצעת החוק שלה מחלחלת

ציוני דרך בפסיקה

① הגבלת השימוש בשעון נוכחות ביומטרי: ביה"ד נדרש לשאלת הפרטיות

ב־15 במארס פרסם בית הדין הארצי לעבודה פסק דין הקובע כי החתמת שעון נוכחות ביומטרי במקום העבודה עלולה לפגוע בפרטיותו של העובד. הדיון עסק בעיריית קלנסווה שביקשה מעובדות החינוך למסור טביעת אצבע לצורך שימוש בשעון ביומטרי ובית הדין אסר על העירייה לחייב אותן בכך. "מסירת טביעת אצבע פוגעת בזכות לפרטיות ובזכות לאוטונומיה, שתיהן זכויות חוקתיות המוגנות בחוק יסוד: כבוד האדם. שימוש בשעון הביומטרי כולל פגיעה כפולה בזכויות האמורות - הן בעצם מסירת טביעות האצבע והן באגירתן. ניתן להכשיר פגיעה שכזו רק בחוק או בהסכמה כדין", נכתב בפסק הדין.

עו"ד רועי גוטמן אומר שבית הדין אמנם לא פסל את השימוש בשעון נוכחות ביומטרי באופן אוטומטי, אבל פסק שנוכח מעמדן הרם של הזכות לפרטיות והזכות לאוטונומיה מעסיק המבקש לעשות שימוש באמצעי כזה חייב לעמוד בתנאים קפדניים ביותר: קביעת מדיניות מסודרת, מסירת כל המידע הנדרש לעובד וקבלת הסכמתו. "מעסיק שלא יקפיד על מילוי תנאים שנקבעו בפסק דין עשוי למצוא עצמו חשוף לתביעות מצד עובדים בשל פגיעה בפרטיותם".

> "מסירת טביעת אצבע פוגעת בזכות לפרטיות ובזכות לאוטונומיה, שתיהן זכויות חוקתיות המוגנות בחוק יסוד: כבוד האדם. שימוש בשעון הביומטרי כולל פגיעה כפולה בזכויות - הן במסירת טביעות האצבע והן באגירתן. ניתן להכשיר פגיעה כזו רק בחוק או בהסכמה"

② הבג"צים של חברת החשמל והעוזרים המשפטיים: העליון נגד ביה"ד לעבודה

בסוף חודש יולי, לקראת סוף דיון בבג"ץ בעניין שביתת עובדי חברת החשמל, העירה נשיאת בית המשפט העליון הנכנסת, השופטת אסתר חיות, הערה יוצאת דופן: "לאחר 20 שנה ייתכן שהגיעה העת לבחון מחדש את דיני העבודה". הרכב שופטי העליון בראשות חיות מתח ביקורת חריפה על טיפול בתי הדין הארצי והאזורי בחיפה באישור השביתה של עובדי חברת החשמל והפיקוח עליה ועל כך שנהג באופן סלחני כלפי עובדי חברת החשמל כשלא הגביל לאורך שנים את זכות השביתה שלהם, גם כשזו גבתה מחיר כבד מהמשק.

לדברי עו"ד אשר חלד, "נדמה כי הערה זו והביקורת שנלוותה לה מסמנים שינוי שאין להמעיט בחשיבותו במערכת היחסים שבין בג"ץ לבין בית הדין לעבודה. בשני העשורים האחרונים העליון כמעט שלא התערב בפסיקה של בית הדין הארצי. ימים יגידו אם מדובר בהיפוך מגמה של ממש, או שמא רק ב'קריאת אזהרה' של בג"ץ לבית הדין הארצי לעבודה".

המקרה של חברת החשמל לא היה היחיד השנה שבו מתח בג"ץ ביקורת על בית הדין לעבודה. בפסק הדין שעסק באופן ההעסקה בשירות המדינה של עוזרים משפטיים לשופטים, התערבו שופטי העליון באופן חריג בהחלטה של שופטי הארצי וביטלו אותה. במקרה זה, היו אלה דווקא שופטי העליון שנחלצו להגנה על זכויות העבודה של העוזרים - עובדי מערכת המשפט.

העוזרים המשפטיים דרשו לבטל את ההגבלה הגורפת של תקופת ההעסקה שלהם בשירות המדינה לארבע שנים. בית המשפט העליון, בדעת רוב של השופטים רנציגר ושהם, ובניגוד לדעתו של השופט נעם סולברג, מתח ביקורת על האופן שבו התקבלה ההחלטה על קציבה קשיחה וגורפת מראש של תקופת העסקתם של העוזרים המשפטיים ופסק כי היא לוקה באי־סבירות מהותית, באופן שמחייב התערבות שיפוטית, והורה למדינה לשנות את אופן ההעסקה של העוזרים.

③ שינוי שיטת חישוב הפיצויים לעובדים בשכר שעתי: חשוב לשמור נתונים

ביוני השנה פסק בית הדין הארצי לעבודה ששכר שעתי של עובד יחושב לפי הממוצע בכל תקופת העבודה ולא ב־12 החודשים האחרונים כפי שהיה נהוג עד אז. בפסק הדין הזה שינה בית הדין הארצי את ההלכה הקודמת וקבע שהדרך הנכונה לחשב את שכרו האחרון של עובד שעתי היא לפי ממוצע חלקיות המשרה של העובד בכל תקופת עבודתו. פסק הדין הזה נוגע לעובדים המועסקים בשכר שעתי המשתנה בכל חודש, שרבים מהם עובדי קבלן מחולשים.

לדברי עו"ד גל גורודיסקי, השיטה שנקבעה בפסק הדין מבטיחה כי פיצויי הפיטורים יחושבו בצורה התואמת את היקפי ההעסקה של העובד ותמנע תוצאה שבמקרה מסוים עשויה לקפח את המעסיק (למשל, כאשר שיעור המשרה גדל בשנה האחרונה) ובמקרה אחר את העובד (כאשר שיעור המשרה קטן בשנה האחרונה). עו"ד קליה קליין מוסיפה כי "שינוי זה מגביר את הצורך בשמירת נתוני שעות עבודתם של עובדים לאורך כל שנות עבודתם בחברה, שכן מעתה נתונים אלה הם הבסיס לחישוב פיצויי הפיטורים של העובדים השעתיים ולא רק שעות עבודתם במהלך השנה האחרונה להעסקתם".

④ מניעת התעמרות בעבודה: המחוקק טרם אמר את דברו, אבל המסר עבר

עולם דיני העבודה עסק השנה לא מעט בנושא של התעמרות בעבודה. לדברי עו"ד אשר חלד, "המחוקק אמנם טרם אמר את דברו בעניין (שתי הצעות חוק למניעת התעמרות טרם הבשילו לכדי חקיקה), אבל בפרקטיקה אנחנו רואים את זה יותר ויותר השנה: במכתבי דרישה, בטיעונים של עובדים במסגרת שימוע לפני פיטורים ובהליכים בבתי הדין לעבודה".

חלד מוסיף ואומר שהמגמה של העצמת זכותם של עובדים לסביבת עבודה נקייה מכל סוג של התעמרות החלה לפני 19 שנים, עם חקיקתו של החוק למניעת הטרדה מינית, שעשה מהפכה וקבע נורמות התנהגות. "החוק פקח את העיניים לכך שכל צורה של התעללות והתעמרות בעובדים היא בזויה וראויה להוקעה, ומכאן נפתח הפתח לכניסתו של המונח התעמרות לחיינו". ●