

יוני 2020

לקוחות יקרים,

מבזק פסיקה בתחום יחסי העבודה

כחלק מהעדכונים הנשלחים אליכם מעת לעת, להלן מבזק פסיקה חשובה מהעת האחרונה. **יובהר, כי כל האמור בחוזר זה הינו מידע כללי, אשר אינו מהווה תחליף לייעוץ משפטי פרטני.**

בית הדין הארצי לעבודה פסק כי על מזמין שירותים (משתמש) לערוך שימוע בטרם קבלת החלטה מהותית בעניינו של עובד חברת שירותים

1. בית הדין הארצי לעבודה פסק לאחרונה בשאלה האם מזמין שירותים מחויב בעריכת שימוע בעת סיום הצבתם של עובדי חברת שירותים בחצריו¹.
2. המקרה שנדון בפסק הדין, עסק בעובד שהוצב לעבודה בחברת חשמל מטעם חברות שירותי ניקיון חיצוניות, במשך 23 שנים. בשנת 2013, עלה חשד כי עובד חברת הניקיון ביקש מעובדת חברת החשמל להחתים כרטיס נוכחות של עובד אחר בחברת החשמל, ועל כן דרשה חברת החשמל את סיום הצבתו של העובד בחצריה. העובד הגיש תביעה נגד חברת הניקיון ונגד חברת החשמל. העובד טען כי יש לראות בחברת החשמל כמעסיקתו ותבע סעדים שונים הקשורים לסיום עבודתו.
3. בית הדין האזורי דחה את טענתו של העובד, כי יש לראות בחברת החשמל כמעסיקתו של העובד, בין באופן בלעדי ובין במשותף עם חברת הניקיון, וקבע כי העובד היה עובד של חברת השירותים המבצעת את שירותי הניקיון, וכי מדובר היה במיקור חוץ אותנטי.
4. עם זאת, בית הדין האזורי קיבל את טענתו של העובד, כי לא נערך לו שימוע כדין טרם סיום הצבתו בחברת החשמל. אמנם, חברת החשמל לא הייתה המעסיקה של העובד, אולם בהתחשב בנסיבות סיום העבודה, שיש בהן כדי להטיל רבב בעובד, כמו גם בעובדה שלחברת הניקיון לא היו פרטים מספיקים על נסיבות סיום ההצבה, ולנוכח תקופת ההצבה הארוכה של העובד בחברת החשמל, כללי הצדק הטבעי ותכלית השימוע מחייבים שימוע משותף של חברת הניקיון (המעסיק)

¹ ע"ע (ארצי) 47271-06-18 התאמה השמה ומידע (1995) בע"מ נ' סמי הפוטה וחברת חשמל (פורסם בנבו, 05.07.2020).

ושל חברת החשמל (המשתמש). זאת, על מנת שמלוא המידע הרלוונטי שבגיננו המשתמש שוקל את סיום ההצבה, יעמוד בפני העובד ויתאפשר לו להפריך את הטענות כלפיו ולנסות לשכנע את הגורמים הרלוונטיים בחברת החשמל מדוע אין הצדקה לסיום הצבתו בחצריה.

5. בית הדין פסק לעובד פיצוי בגין העדר שימוע בסך של 30,000 ₪; חברת הניקיון ערערה על פסיקתו של בית הדין.

6. בית הדין הארצי קבע כי נקודת המוצא לדיון בערעור, היא קביעתו של בית הדין האזורי כי חברת החשמל לא הייתה מעסיקתו של העובד, בין מעסיקה במשותף ובין מעסיקה בלעדית, וכי מעסיקתו במועד סיום עבודתו הייתה חברת הניקיון בלבד. השאלה שעמדה להכרעה בערעור הייתה האם יש מקום להכיר במשתמש שבחצרו מועסק עובד (בין אם עובד קבלן ובין אם עובד חברת שירותים) כמעסיק במשותף, וזאת לעניין החובה לערוך שימוע, עת המשתמש מקבל החלטה שיש לה השלכה על זכויותיו של העובד, ובמיוחד עת הוא מחליט להפסיק את הצבתו של העובד בחצרו.

7. בית הדין קבע כי זכותו הראשונית של העובד היא לדעת מה הטענות המועלות נגדו, לתת תגובתו להן, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו. תכליתה של זכות הטיעון להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה.

8. בית הדין קבע כי ממהות זכות השימוע ותכליתה מתחייבת המסקנה כי יש להטיל על המשתמש חובה לערוך שימוע לעובד חברת השירותים, כיוון שבהיעדר חובה שכזו זכות הטיעון של העובד נפגעת ולעתים אף מתאינת לחלוטין. נוכח האמור, יש להטיל הן על המשתמש והן על חברת השירותים חובה לערוך שימוע לעובד קודם לקבלת ההחלטה בעניינו, ובמיוחד כשמדובר בהחלטה על סיום הצבתו בחצרי המשתמש.

9. בית הדין קבע כי היקף חובת השימוע תיגזר ממכלול נסיבות המקרה, ובין היתר: תפקידו של עובד חברת השירותים; משך הצבתו של העובד בחצרי המשתמש; הסיבות לסיום הצבתו אצל המשתמש והשלכותיהן, כגון הטלת דופי ביושרו של העובד; האפשרות כי נוכח סיום ההצבה גם תסתיים העסקתו של העובד בחברת השירותים.

10. בית הדין דחה את טענת חברת החשמל, לפיה היא אינה נדרשת לנמק בפני חברת השירותים את דרישתה להפסיק את עבודת העובד בחצריה, ופסק כי קביעה כי המשתמש רשאי להודיע לחברת

שירותים על סיום הצבתו של עובד בחצריו ללא הנמקה וללא הסבר, כזכותו על פי הסכם ההתקשרות, מהווה פגיעה בכבודו של העובד.

11. בית הדין הוסיף וקבע כי אין בהטלת חובה השימוע על המשתמש, כדי לפטור את חברת השירותים - המעסיק, ועליה לסייע לעובד למצות את זכות הטיעון מול המשתמש, וכן לערוך שימוע בהיבטים הרלוונטיים למערכת יחסי העבודה בינה לבין העובד, כגון הצבה במקום עבודה חלופי. **על כן, הדרך הנכונה היא שהשימוע ייערך במשותף על ידי המשתמש וחברת השירותים.**

12. הודגש כי אין משמעות הטלת החובה על המשתמש לערוך שימוע כאמור, משום קביעה כי המשתמש הוא מעסיק במשותף של עובד חברת השירותים לכל דבר ועניין, או אחראי גם לזכויותיו האחרות של העובד - עניין שייקבע בכל מקרה לגופו בהתאם לנסיבות. **משמעות הטלת החובה כאמור היא שרואים במשתמש כמעסיק במשותף של העובד לעניין זכות הטיעון.**

13. יובהר כי בית הדין קבע כי הכרעתו נוגעת לזכות הטיעון של עובד המועסק בתבנית העסקה מורכבת, בין אם מדובר במיקור חוץ של כוח אדם (חברת כוח אדם), ובין אם מדובר במיקור חוץ של פונקציות (חברת שירותים), ויש לבחון את יישומו של פסק הדין בהתאם לנסיבות הספציפיות.

14. לאור האמור, דחה בית הדין את הערעור.

נשמח לעמוד לרשותכם לשאלות או הבהרות נוספות בעניין או בכלל.

בברכה,

אשר חלד ושות', משרד עורכי דין