

**חוזר**

**בחירות 2022**

ביום 19.10.2022 פרסם זרוע העבודה הודעה בעניין עובדים זרים ויום הבחירות. להלן ההודעה במלואה:

עובדים זרים בכל הענפים שימו לב! בתאריך 1.11.2022 יערכו בחירות במדינת ישראל. לפי החוק בישראל סעיף 136א לחוק הבחירות עובדים זרים המועסקים בענף הסיעוד על ידי מעסיק פרטי, בענף המלונאות, בענף ההסעדה, בענף החקלאות, בענף הבניין, או בענף התעשייה זכאים לתשלום שכרם הרגיל והמעסיק אינו חייב בתשלום נוסף בגין עבודה ביום זה. אם העובד הזר יעדר ביום הבחירות בשל סיבה מוצדקת המפורטת בסעיף 2א136 לחוק הבחירות כגון מחלה, חופשה, אבל וכיו"ב, ישולם לו השכר הרגיל בעד אותה היעדרות ובלבד שהוא זכאי לתשלום בגין היעדרותו לפי חוקי העבודה וההסכמים החלים עליו. בכל מצב של היעדרות שאינה מוצדקת כפי שמנוי בחוק, העובד לא יהא זכאי לשכר. אין באמור כדי לגרוע מזכות של עובד ככל שנקבע אחרת בהתאם להסכם העבודה החל על הצדדים.

החוזר במלואו נמצא באתר "כל עובד" [www.koloved.net](http://www.koloved.net)

**סוגיות בדיני עבודה**

**חיוב עובד לעבוד ביום הבחירות**

**עו"ד הלית כהן-רוניצקי**

בהתאם לסעיף 10 לחוק יסוד הכנסת, יום הבחירות לכנסת הוא יום שבתון, אולם שירותי התחבורה ושאר שירותים ציבוריים, כפי שתקבע ועדת הבחירות המרכזית לכנסת בסמוך ליום הבחירות, יפעלו כסדרם.

עד כה ועדת הכנסת קבעה כי סוגי השירותים הציבוריים אשר יפעלו כסדרם ביום הבחירות הם: שירותי תחבורה, חניונים ותחנות דלק, בתי אוכל ומסעדות, בתי קפה וקיוסקים, בתי מלון ופנסיונים, מפעלי חרושת וחקלאות שתהליכי הייצור בהם מתנהלים ברציפות, שירותי התקשורת, מפעלי מים וחשמל, אספקת דלק והעברתו, תיאטרונים, בתי קולנוע ובתי שעשועים אחרים, עיתונות, רדיו וטלוויזיה, אפיית לחם וייצור מוצרי חלב, כוחות הביטחון ושירותי ההצלה למיניהם, שירותי קבורה; הובלת לחם, פירות, ירקות, ותוצרת חלב - ביום הבחירות עד השעה 11:00 לפני הצהריים. חנויות לממכר מזון בין השעות 06:00 בבוקר עד 12:00 בצהריים (עד 6 שעות); שירותים הפועלים בימי שבת וחג במתכונת מיוחדת, יפעלו באותה מתכונת ביום הבחירות.

בכל השירותים שפורטו לעיל תינתן לעובדים אפשרות להצביע.

בהנחיות שניתנו על ידי הממונה על יחסי העבודה בתמ"ת (להלן: "הממונה") למעסיקים ולציבור הרחב ביום 7.2.2006 ופורסמו שנית ביום 31/12/2012, הוא מציינ כי "העובדים בבחירות נחלקים ל-2 קבוצות:

1. עובדים, העובדים בסוגי שירותים ציבוריים, אשר ועדת הבחירות המרכזית לכנסת קבעה כי יפעלו כסדרם ביום הבחירות.
2. עובדים, שנתבקשו ע"י מעסיקיהם לעבוד ביום הבחירות לכנסת והסכימו, למרות שאינם משתייכים לסוגי השירותים הציבוריים שקבעה ועדת הבחירות.

מכאן שעובדים המועסקים בשירותים הציבוריים המנויים לעיל, ניתן לחייבם לעבוד בכפוף למתן אפשרות לממש את זכותם לבחור. בענפים שאינם מנויים ברשימת השירותים הציבוריים שלעיל, נתונה לעובדים הזכות להעדר מעבודתם ביום הבחירות והעסקתם ביום הבחירות כפופה להסכמה בלבד, בינם לבין מעסיקיהם.

**הכותבת - מנהלת "כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לגסיבות מקרה קונקרטיים ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

**מה במבזק**

**חוזר**

■ בחירות 2022

**סוגיות בדיני עבודה**

■ חיוב עובד לעבוד ביום הבחירות

■ חובותיו של מעביד במקרה של הטרדה מינית במקום העבודה

**תקצירי פסיקה**

**סיכומם של דברים**

**עובדים המועסקים בשירותים הציבוריים, ניתן לחייבם לעבוד בכפוף למתן אפשרות לממש את זכותם לבחור. בענפים שאינם מנויים ברשימת השירותים הציבוריים, נתונה לעובדים הזכות להעדר מעבודתם ביום הבחירות והעסקתם ביום הבחירות כפופה להסכמה בלבד, בינם לבין מעסיקיהם.**

## חובותיו של מעביד במקרה של הטרדה מינית במקום העבודה

עו"ד ג'ולייט אליהו, עו"ד

סעיף 7 לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 (להלן: "החוק") קובע את חובת המעסיק לנקוט אמצעים למניעת הטרדה מינית במקום העבודה. במסגרת חובה זו על המעסיק לטפל בכל מקרה של הטרדה מינית, לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה ולפעול לבירורה. בנוסף, על המעסיק לעשות כל שביכולתו למנוע את הישנות המעשים.

על פי התקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח-1998 (להלן: "התקנות") במקרה בו נודע למעסיק על מקרה של הטרדה מינית במסגרת יחסי עבודה, גם אם לא הוגשה תלונה, עליו להעביר את המקרה לבירור האחראי במקום העבודה.

לפיכך, על המעסיק במקרה זה להעביר את התלונה לטיפול האחראי במקום העבודה.

"מתלונן"- אדם הטוען כי הוטרד מינית או כי התנכלו לו, במסגרת יחסי העבודה.

"נילון"- מי שהמתלונן טוען שביצע את ההטרדה המינית או את ההתנכלות נושא התלונה.

על פי התקנות על האחראי לפעול ביעילות ובלא דיחוי בעת בירור התלונה כמפורט להלן:

1. לידע את המתלונן באשר לדרכי הטיפול בהטרדה מינית (הגשת תלונה במשטרה, הגשת תביעה בבית הדין לעבודה ו/או בירור במקום העבודה).
2. לשמוע את המתלונן, את הנילון ועדים, ולבדוק כל מידע שהגיע אליו בעניין.
3. להגן על כבודם ופרטיותם של המתלונן, הנילון ועדים אחרים.
4. לא לגלות מידע שהגיע אליו במהלך הבירור אלא אם הדבר נדרש לבירור עצמו או על פי דין.
5. להגיש למעסיק סיכום בכתב של הבירור בליווי המלצות מנומקות להמשך הטיפול.

התקנות קובעות את חובותיו של המעסיק במהלך בירור התלונה ולאחר תום בירורה. במהלך בירור התלונה על המעסיק להגן על המתלונן מפני פגיעה כתוצאה מהגשת התלונה ולפעול להרחקת הנילון מהמתלונן, ככל שניתן בנסיבות העניין.

לאחר תום הבירור על המעסיק להחליט, בלא דיחוי ובתוך 7 ימי עבודה, על הפעלת הסמכויות שבידיו. במסגרת סמכויותיו המעסיק יכול לנקוט באחת מאלה:

1. מתן הוראות לעובדים המעורבים במקרה, לרבות בדבר כללי התנהגות ראויים במסגרת יחסי עבודה והרחקת הנילון מהמתלונן, וכן נקיטת צעדים בענייני עבודה, והכל כדי למנוע את הישנות המעשה או כדי לתקן את הפגיעה שנגרמה למתלונן.
2. פתיחה בהליכים משמעתיים לפי הוראות הסדרי המשמעת החלות אצל המעסיק.
3. אי נקיטת צעד כלשהו.

משהחליט המעסיק כיצד להפעיל את סמכויותיו עליו לפעול בלא דיחוי לביצוע החלטתו ולמסור הודעה מנומקת בכתב על החלטתו למתלונן, לנילון ולאחראי. כמו כן המעסיק מחויב לאפשר למתלונן ולנילון לעיין בסיכום האחראי ובהמלצותיו.

המעסיק רשאי, עקב שינוי בנסיבות, לשנות את החלטתו או לעכב את ביצועה ובמקרה כזה עליו למסור הודעה מנומקת בכתב למתלונן, לנילון ולאחראי. בנוסף, רשאי מעביד לדחות את החלטתו, לעכב את ביצועה או לשנותה, בשל הליכים משמעתיים או משפטיים הנוגעים למקרה נושא ההחלטה.

מן הראוי לציין כי מעסיק המעסיק יותר מ-25 עובדים חייב לפרסם תקנון שבו יובאו עיקרי הוראות החוק ביחס להטרדה מינית והתנכלות בעבודה ויפורטו דרכי הגשת התלונות והטיפול בהן. הפרת חובה זו הינה עבירה שדינה קנס.

בנוסף, מעסיק אשר לא מילא את חובותיו על פי החוק חשוף לתביעה אזרחית. כך למשל מעסיק אשר לא טיפל ביעילות במעשי הטרדה מינית והתנכלות חויב בתשלום פיצוי ללא הוכחת נזק לעובדות בשיעורים של 10,000 ו-50,000 ₪ (עב 2784/01 ברדה רעות וקדוש אסתר נ' עיריית ירושלים, פדע יז 557; עב 300297/97 פלונית ואלמונית נ' חברה פלונית ואלמונית, פד"ע יב 524).

זאת ועוד, בית הדין הארצי קיבל ערעור של מלצרית שנדחתה בבית הדין האזורי בעקבות ביצוע אירוע "בודי שוט" במסעדה כלפיה עת עבדה שם. במקרה דנן נפסק לטובת המלצרית פיצוי ע"ס 120,000 ש"ח כך שנקבע כי חובת מעסיק חייבת להתקיים גם באופן מהותי. היינו אין להסתפק בטיפול ישיר במקום העבודה כנגד הטרדה מינית אלא יש לפעול באופן רחב יותר בקידום אסטרטגי של הוגנות ולשנות את "אקלים הצדק הארגוני".

### סיכום של דברים

סעיף 7 לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998 קובע את חובת המעסיק לנקוט אמצעים למניעת הטרדה מינית במקום העבודה. במסגרת חובה זו על המעסיק לטפל בכל מקרה של הטרדה מינית, לקבוע דרך יעילה להגשת תלונה ולפעול לבירורה. בנוסף, על המעסיק לעשות כל שביכולתו למנוע את הישנות המעשים.

נקבע כי אקלים זה כולל צדק חלוקתי, פורמאלי, אינפורמטיבי וצדק בינאישי כגון נימוסים. האקלים הארגוני הכללי חשוב ביותר למיגור תופעות של הטרדות מיניות ומצביע על כך שאין להסתפק רק בקיום פורמלי טכני של הוראות החוק (ע"ע 39841-11-20 פלונית נ' ריפר קפה ואלמוני, מיום 8.8.2021).

**הכותבת – עו"ד ב"כל עובד" מבית חשבים ה.פ.ס מידע עסקי בע"מ.**

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**

**תקצירי פסיקה חדשה**



**הוצאת העובדת מקבוצת הוואטצאפ של מקום העבודה בטרם קיום שימוע מהווה פגם בהליך הפיטורים**

**סע"ש 32970-06-20, סיוון ברקאי נ' אופטיקה הלפרין בע"מ. ניתן ביום 7.9.2022, ע"י כבוד השופט יעקב אזולאי, בבית הדין האזורי לעבודה באר שבע**

עובדת אשר הועסקה בתפקיד מנהלת מרחב דרום, האחראית על 26 סניפים ברשת משקפיים, הגישה תביעה למתן פיצוי מכוח "פיטורים שלא כדין" וכן דרישה להחזר ניכויים מהשכר. בחלוף 10 חודשי עבודה זומנה העובדת לשימוע לפני פיטורים, כאשר יום לפני עריכת השימוע, הוציאה אותה המעסיקה מכל קבוצת הוואטצאפ של העובדים ללא התראה מוקדמת. לטענת העובדת, היא פוטרה שלא כדין בהליך שהתקיים למראית עין בלבד ומאחר ששהתה בימי מחלה. המעסיקה טענה מנגד, שהפיטורים היו בשל חוסר שביעות רצון מהתנהלותה וכן בשל צמצום במספר העובדים ובשעות העבודה בשל מגפת הקורונה. בית הדין לא שוכנע מן הראיות, כי העובדת פוטרה עקב מחלתה, באופן הצובע את פיטוריה כ"פיטורים שלא כדין". לצד זאת, נפל פגם בהליך סיום העסקתה של העובדת פגם אשר בגינו יש לפצותה. הוצאת העובדת מהקבוצות באופן שאינו מכבד ובוודאי שהעיתוי עולה כדי טעם לפגם, בשים לב כי טרם התקיים השימוע הרשמי, וממש בסמוך לאחר שיחת ההבהרה עולה כדי פגם בהליך הפיטורין. בהתאם לאמור, נפסק לעובדת פיצוי בסך של 20,000 ₪. בנוסף, המעסיקה חויבה בהחזר ניכוי שכר בגין חופשה בסך 1,109 ₪.

**בית הדין ביטל "כתב ויתור זכויות" עקב הטעיית העובד**

**סע"ש 35520-08-19, פרנק מנחם כהן - דלישס מרכולים בע"מ. ניתן ביום 13.07.22, בבית הדין האזורי לעבודה בירושלים, על ידי כבוד השופט דניאל גולדברג**

עובד הועסק כשנתיים וחצי כמנהל ברשת מרכולים עד ליום 20.6.19. ביום זה נתפס בחשד לגניבה וחתם על "כתב ויתור" שבמסגרתו הודה בגניבה, הסכים לפיטורין, ויתר על זכויותיו והתחייב לפצות את המעסיקה. לאחר מכן חזר בו וביקש לבטל את כתב הויתור. המעסיקה סרבה וטענה כי הצדדים הגיעו להסכמה לפיה עבודתו של העובד תסתיים ללא תשלום פיצויי פיטורים וללא הודעה מוקדמת, תוך שהעובד מוותר על כל זכות שעמדה לו. בנוסף העובד התחייב לשלם פיצוי בגין מעשי הגניבה. בית הדין בחן את נסיבות המקרה וקבע כי הנטל הרובץ על המעסיקה להוכיח טענת הגניבה הינו נטל מוגבר. בית הדין העדיף את גרסת המעסיקה כי לאחר שנתפס על חם התוודה העובד בפני מנהלי המעסיקה שגנב מוצרים מן המרכול. למרות זאת, לענין כתב הויתור נקבע כי ניתן לבטל את כתב הויתור בשל טעות, הטעייה, כפייה או עושק, שבהם נפגם רצונו של העובד בעת כריתת החוזה. בית הדין קבע כי העובד הוטעה לחשוב שבידי המעסיקה ראיות נוספות (סרטוני אבטחה) המעידות על הגנבות שביצעו. נקבע כי כתב הויתור בוטל כדין. לאור זאת קיבל בית הדין את מרבית תביעתו לענין זכויותיו הסוציאליות למעט, אי מתן הודעה מוקדמת ופיצויי פיטורים וקבע כי בנסיבות העניין מדובר בסיום יחסי עובד מעסיק שאינו מזכה בזכויות אלו.

**תקצירי פסקי הדין מאת: עו"ד מעיין קישלס ועו"ד רן בינות**

**נמצא באתר "כל עובד", באינטרנט - [www.koloved.net](http://www.koloved.net)**

ביצוע גרפי: אולגה פאי

עורכת: עו"ד מיטל דולב-בלט

**אין במידע המופיע באתר "כל עובד" או בשירות הניתן למנויי האתר כדי להוות ייעוץ משפטי ו/או תחליף לייעוץ משפטי ואין באמור כדי להוות מענה לנסיבות מקרה קונקרטי ו/או ספציפיות, לחוות דעה או להביע עמדה ביחס למקרה מסוים.**