



18 יולי 2019

חידושי פסיקה |



זכאות לפיצויי פיטורים בהתפטרות עובדות קבלן בשל מעבר להעסקה ישירה

ע"ע (ארצי) 29196-11/17, אינה דוקטור ואח' נגד קלינור שירותים לישראל, 25 במרץ 2019

העובדות

חמש עובדות הועסקו על-ידי המעסיקה קלינור שירותים לישראל, חברה קבלנית למתן שירותי ניקיון ואחזקה, בבית אבות. במהלך חודש יולי 2014 הובהר לעובדות, כי ההתקשרות בין מעסיקתן לבין בית האבות בו עבדו בפועל, עומדת להסתיים. המעסיקה הודיעה לעובדות כי הן מוזמנות לשיחות שיבוץ מחדש וכי מי שלא תתייצב לשיחת השיבוץ, יראו בה כמי שהתפטרה מעבודתה. העובדות לא הגיעו לשיחת השיבוץ האמורה, והודיעו למעסיקה, במכתב, כי הן מבקשות לסיים עבודתן, למשוך את כספי הפיצויים המגיעים להן ולבצע גמר חשבון.

פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה

בית הדין האזורי לעבודה דחה את תביעותיהן של חמש העובדות, לתשלום פיצויי פיטורים בשל התפטרותן בתחילת חודש אוגוסט 2014 מעבודתן, התפטרות בשל קליטתן לעבודה באופן ישיר אצל מזמין השירות, בית האבות, שבו עבדו קודם לכן דרך חברת קלינור שירותים לישראל. בית הדין טען כי המעסיקה, חברת קלינור ישראל, התכוונה להמשיך ולהעסיק את העובדות, שלא באותו מקום עבודה, בשל סיום ההתקשרות עמו, ולכן אין להן זכאות לפיצויי פיטורים. בערעור על פסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה, שבו העובדות וטענו כי על המעסיקה לשלם להן פיצויי פיטורים נוכח הוראות סעיף 34(ג)(1) לצו ההרחבה בענף הניקיון. לפי צו זה, במצב של חילופי מעסיקים, בין אם העובד מעוניין להמשיך להיות מועסק אצל המעסיק הנכנס ובין אם הביע רצונו לסייע את העסקתו אצל המעסיק היוצא ולא להמשיכה אצל המעסיק הנכנס, יהיה העובד זכאי לקבל מהמעסיק היוצא תשלום מלא בגין כל זכויותיו הסוציאליות לרבות תשלום מלא בגין פיצויי פיטורים.

פסק הדין של בית הדין הארצי לעבודה

בית הדין הארצי קובע כי לאור לשון סעיף 34, זכאות עובדי קבלן לקבלת פיצויי פיטורים קיימת רק במקרה, שבו עובדים אלה סיימו את עבודתם אצל קבלן אחד ונקלטו לעבודה בשירות הקבלן החדש אצל אותו מזמין שירות. ממילא, מכוחו של צו זה הזכאות אינה קיימת, במקרה שבו נקלטו עובדי הקבלן ישירות אצל מזמין השירות הסעיף מגדיר מקרה של "חילופי מעסיקים", כ"מצב בו התחלף מעסיק במעסיק אחר אצל אותו מזמין השירות". בנוסף, הסעיף מגדיר "מעסיק נכנס" באופן הבא: "חברה המתחילה את פעילותה עבור מזמין השירותים במקרה של חילופי מעסיקים". לכן, צירוף ההגדרות מוביל למסקנה כי ההסדר האמור בסעיף חל רק אם העובדים נקלטו אצל המעסיק הנכנס, קרי, קבלן ניקיון חדש, ולא אם עובדי קבלן הניקיון הקודם נקלטו אצל מזמין השירות עצמו.



לשכת המסחר והתעשייה
חיפה והצפון



מידע עבודה



אולם, בית הדין קובע כי יש לבדוק את זכאות העובדות לפיצויי פיטורים גם מכוח סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, העוסק, כידוע, בהתפטרות שדינה פיטורים. בהתאם להוראת סעיף 11(א) לחוק "התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו עובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, רואים את ההתפטרות לעניין חוק זה כפיטורים".

בפסקי דין רבים בעבר נקבע, כי זכאות העובד לפיצויי פיטורים על-פי סעיף זה, מותנית בהוכחת שלושה יסודות מצטברים: הוכחת ההרעה המוחשית או "הנסיבות האחרות", הוכחת הקשר הסיבתי שבין התפטרותו ממקום העבודה ובין ההרעה או הנסיבות האחרות הללו ומתן התראה למעסיק, בפרק זמן סביר, לפני ההתפטרות.

בית הדין קובע כי, במקרה זה, אמנם, אין לראות בנסיבות שנוצרו בעניינן של העובדות, כ"הרעה מוחשית בתנאי העבודה", אולם יש לראות בהן כ"נסיבות אחרות", שבהן אין לבקש מהן להישאר ב"מקום העבודה" (במשמעות של זהות המעסיק), באופן המזכה אותן בפיצויי פיטורים.

החלופה של "הרעה מוחשית", פורשה בפסיקה כהרעה רצינית בתנאי העסקה, ברמה כזו "עד אשר בית הדין ייחס למעסיק את הרצון להתפטר מן העובד" (ע"ע (ארצי) 15231-11/12 שגרירות צ'ילה נגד מויסס). בנסיבות המקרה, לא חלה אותה הרעה מוחשית בתנאי העסקתן של העובדות, שכן המעסיקה הבהירה להן כי היא מעוניינת לשבצן מחדש, באותו שכר ובאותם תנאים. למרות זאת, ניתן להצדיק את רצונן של העובדות להמשיך לעבוד בבית האבות, במקום לעבור לעבוד במקום עבודה אחר בשירות המעסיקה, לאור עבודתן של העובדות שם במשך שנים ארוכות, החברים שרכשו והקשרים שיצרו במקום עבודתן. "הרעיון הגלום בהוראות סעיף 11(א), הוא מתן אפשרות לעובד לעזוב את מקום עבודתו, בלי להינזק כאשר מתרחש במקום העבודה דבר מה המצדיק, באופן אובייקטיבי, את עזיבתו. כאשר העובד מחליט לעזוב מחמת נסיבות אחרות שביחסי העבודה... הסיפא לסעיף 11(א) לא כוללת הוראה ביחס לטיבן של אותן נסיבות..." (ע"ע (ארצי) 1271/00 אמ"י מתו"ם אדריכלים מהנדסים יועצים ומודדים בע"מ נגד חיים אברהם ואח').

האם ניתן להתייחס למקרה זה, שבו התפטרו העובדות בשל רצונן להישאר במקום העבודה בהעסקה ישירה, כאל מצב של חילופי מעסיקים "קלאסי", שבו מבקש עובד להתפטר (תוך קבלת פיצויי הפיטורים שלו) בשל חילופי מעסיקים?

בית הדין קובע כי אין הבדל מהותי בין המצבים. היכן שעובד קבלן עובד במקום עבודה שנים רבות, בלי שנויד ממקום עבודה למשנהו, נוצרה זיקה אמיתית למקום העבודה. לפיכך, ניתן לראות בהתפטרות העובד על-מנת להמשיך לעבוד במקום עבודתו הפיסי, במקום לעבור למקום עבודה פיסי אחר, כבאה בגדרן של נסיבות אחרות שביחסי העבודה. לכן חמש העובדות הנ"ל היו זכאיות להתפטר בדין מפוטר, והן זכאיות לפיצויי פיטורים מלאים.

04-8302100 | 04-8626364

haifachamber



haifachamber.org.il



לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון,
דרך העצמאות 53, חיפה. מיקוד 3133101

