



## אוגוסט 2010

הרינו מתכבדים להגיש לכם תמצית עדכונים בתחום משפט העבודה.

### במהדורה זו

- פס"ד עליון – תנאי הסף בתקנות מכרזים, כי המציע במכרז ממשלתי שומר על זכויות עובדים, הוחל גם על מכרזים של רשויות מקומיות
- פס"ד ארצי – פיטורי עובדת בשל כך, שלא גילתה את עובדת הריונה בראיון העבודה, הנם שלא כדין
- פס"ד ארצי – עובד שפוטר וסירב לדרישת המעביד לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת, אינו חייב בפיצוי למעסיק, אלא כגובה הנזק בפועל שיוכיח המעסיק
- פס"ד ארצי - שימוש בלתי מורשה במאגר מידע סודי של מעסיק קודם מהווה עילה למינוי כונס לתפיסת נכסים במעמד צד אחד לשם תפיסת ראיות
- פס"ד אזורי - אושרה לראשונה הגשת תובענה ייצוגית בעילה של הלנת שכר

אנו מזכירים, כי האמור בעדכון זה הנו מידע כללי ובלתי ממצה, אשר אינו מהווה ייעוץ משפטי או תחליף לו. לצורך מתן ייעוץ משפטי יש לקחת בחשבון את המידע הרלוונטי הנוגע לכל מקרה לגופו ובאופן מלא. צוות דיני עבודה במשרדנו עומד לרשותכם בעניין זה ובכל עניין, ובכלל זה לשאלות ו/או הבהרות.

## עדכוני פסיקה

- עליון – תנאי הסף בתקנות מכרזים, כי המציע במכרז ממשלתי שומר על זכויות עובדים, הוחל גם על מכרזים של רשויות מקומיות

עירייה הוציאה מכרז לקבלת שירותי ניקיון, ובו נקבה במחיר מינימום. הקבלן שהיה בעל ההצעה הזולה ביותר הציע את מחיר המינימום, והסביר שחלק מהעובדים שיעסיק יהיו בעלי ותק של פחות משנה או חצי שנה, דבר המפחית משמעותית את עלות ההעסקה של העובדים (הפחתת החבות בגין הפרשות לפנסיה ופיצויי פיטורים).

בית המשפט העליון קבע, כי משטר ההגנה על זכויות עובדיו של מציע במכרז ציבורי הוא חלק בלתי נפרד מדיני המכרזים. ההלכה קבעה, כי כאשר מתקשרת המדינה עם גורמים חיצוניים זכאית היא ואף חובה עליה לעשות את שבידה כדי להבטיח את השמירה על חוקי המגן, וכדי להבטיח צמצום היקף הפגיעה בזכויות העובדים. כל אשר אמור במדינה, אמור מבחינה זו גם ברשויות המקומיות, הכפופות בפעולתן לאותם עקרונות של המשפט הציבורי.

בית המשפט קבע, כי התיקון בתקנות המכרזים, החלות על המדינה, בנוגע למחויבות המדינה לקבוע תנאים במכרז המשקפים את השמירה על זכויות העובדים של המציע במכרז, חל גם על רשויות מקומיות.

לפיכך, מחיר המינימום שקבעה העירייה במכרז פסול, משלא נלקחו בחשבון מרכיבי עלות נוספים מלבד עלות שכר מינימאלית לעובדים, כמו עלויות פיקוח, ציוד, חומרים, ומרכיב הרווח לקבלן. בנסיבות אלה פסל בית המשפט את המכרז כולו.

בנוסף, קבע בית המשפט, כי כוונת הקבלן להגביל את ותק העובדים, ובכך להימנע מעלויות העסקה נוספות, אינה עולה בקנה אחד עם חובת הרשות הציבורית כלפי הציבור. בית המשפט הסביר, כי קיומו של רווח לזוכה מותנה היה, על-פי אותה הצעה, בהתגשמותן של הנחות

פסולות בדבר הרכבו של כוח העבודה העתידי שאותו יעסיק הקבלן.

(עע"מ 9241/09 שלג לבן בע"מ נ' עיריית אשקלון – מיום 8.7.10)

- ארצי – פיטורי עובדת בשל כך, שלא גילתה את עובדת הריונה בראיון העבודה, הנם שלא כדין

עובדת התקבלה לעבודה בחברה קטנה, ולאחר חודשיים הודיעה, כי היא בחודש החמישי להריונה, ופוטרה.

בית הדין מצא, כי העובדת פוטרה, בין היתר בשל תפקוד מקצועי לקוי וחוסר אמון הנובע מאי גילוי עובדת ההיריון בזמן ראיון העבודה. בית הדין קבע, כי שקילת עובדת אי גילוי ההיריון כאמור הנו שיקול זר הנוגד את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, ועל כן הנו בלתי חוקי.

עוד נקבע, כי מספיק שאחד השיקולים ששקל המעביד בהחלטה על הפיטורים קשור להיריון כאמור, על מנת שהחלטה על הפיטורים תסווג כהחלטה מפלה, והפיטורים יהיו שלא כדין.

בית הדין חזר על הכלל, לפיו מועמדת לעבודה אינה מחויבת להודיע בראיון העבודה, כי היא בהריון לפני החודש החמישי, אלא במקרים חריגים בהם עובדת ההיריון הינה רלוונטית למשרה המוצעת, למשל; כאשר עובדת בהריון לא תוכל לבצע את התפקיד מחמת קושי פיסי, כאשר המשרה המוצעת היא ביצוע פרויקט שהעובדת לא תוכל להשלימו והדבר יגרום למעסיק נזק רב, או כאשר המשרה המוצעת הינה לפרק זמן מוגדר לצורך מילוי מקום.

חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה קובע פיצוי בגין נזק לא ממוני במקרה של אפליה, אך חל רק על מעביד המעסיק 6 עובדים ומעלה. בית הדין קבע, כי מספר העובדים ייבדק במועד ההודעה על הפיטורים ובמועד בו נכנסו הפיטורים לתוקף, ומספיק שבאחד מהמועדים העסיק המעביד 6 עובדים, על מנת שהחוק יחול עליו.

משקבע בית הדין, כי חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה חל בנסיבות המקרה, הוא פסק, כי החברה תשלם 30,000 ₪

בתביעה העיקרית כנגד העובדים. בית הדין הארצי הפך את החלטת ביה"ד האזורי, ואישר את מתן הצווים.

נקבע, כי מאגר המידע האמור הינו, לכאורה, סוד מסחרי, הראוי להגנה. כן נקבע, כי בנסיבות שיש חשש של ממש שהעובדים יעלימו על נקל את המידע הסודי, ובכך יימנעו מהחברה ראיות חשובות להליך המשפטי ויחבלו ביכולתה להוכיח את תביעתה, יש ליתן הצווים.

פסק הדין ניתן בהתאם לעמדת אב בית הדין – השי צור - אליו הצטרף נציג ציבור - וכנגד דעתם החולקת של השי וירט ליבנה ורוזנפלד, אשר קבעו, כי לא התקיימו התנאים למתן הצווים המבוקשים.

(בר"ע 38180-05-10 זוקו שיווק והפצה בע"מ נ' חיים (צירל) בקוש – מיום 19.7.10)

## • אזורי – אושרה לראשונה הגשת תובענה ייצוגית בעילה של הלנת שכר

כנגד חברת שמירה הוגשה תביעה בעילות של אי תשלום תוספת ותק, איחור בתשלום השכר והשלמת שכר. כמו כן, נתבקש לאשר התביעה כתובענה ייצוגית, בשם ציבור שומרים שהעסיקה החברה.

החוק צמצם את האפשרות להגיש תובענה ייצוגית מקום בו יש הסכם קיבוצי, המסדיר את יחסי העבודה, כמו במקרה הנדון בבית הדין.

נקבע, אפוא, כי הואיל ותוספת הוותק מוסדרת בהסכם הקיבוצי, אין היא יכולה להתברר כתובענה ייצוגית.

מנגד, לגבי התביעה להלנת השכר, נקבע, כי מאחר שהחברה פעלה בניגוד להוראות חוק הגנת השכר, יש לאשר את התביעה בעניין זה כתובענה ייצוגית.

בנוסף, נקבע, כי אין בשוני בתפקידים, בהיקף המשרה ובשכרם של העובדים כדי למנוע הגשת תובענה ייצוגית, שכן בכל תובענה ייצוגית בדיני עבודה מצוי שוני כאמור, ודי שהשאלות העיקריות שבמחלוקת יהיו משותפות. (ע"א (ת"א) 2598/08 גבע יצחק נ' יבטח אבטחה ושמירה בע"מ – מיום 15.7.10)

פיצוי בגין נזק לא ממוני, בתוספת 20,000 ₪ שפסק בית הדין האזורי בגין נזק ממוני, על אפליה מחמת הריון.

(ע"ע 363/07 שרונה ארביב נ' פואמיסק בע"מ – מיום 26.5.10)

## • ארצי – עובד שפוטר וסירב לדרישת המעביד לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת, אינו חייב בפיצוי למעסיק, אלא כגובה הנזק בפועל שיוכח המעסיק

עובדת פוטרה וניתנה לה הודעה מוקדמת בת 30 יום, בהם נדרשה לבצע חפיפה למחליף. העובדת סירבה לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת, ופועל יוצא לא קיבלה שכר בגין תקופה זו. המעסיק קיזז מפדיון החופשה אותו חב לעובדת, סכום השווה למשכורת חודשית (דמי הודעה מוקדמת).

בית הדין קבע, כי סירוב עובד לעבוד בתקופת הודעה מוקדמת במקרה של פיטורים מהווה הפרת הסכם העבודה. הפרה כאמור אינה מזכה את המעסיק בפיצוי, אלא כדי גובה הנזקים שיצליח להוכיח. נקבע, כי אמנם נגרם למעסיק נזק כתוצאה מאי ביצוע החפיפה, אך מכיוון שלא כימת והוכיח אותו, אין הוא זכאי לפיצוי.

(ע"ע 142/08 כרמלה שולמן נ' טעם וצבע קייטרינג (2002) בע"מ – מיום 8.7.10)

## • ארצי – שימוש בלתי מורשה במאגר מידע סודי של מעסיק קודם מהווה עילה למינוי כונס לתפיסת נכסים במעמד צד אחד לשם תפיסת ראיות

עובדים בכירים בחברה הקימו, לאחר סיום העסקתם, עסק מתחרה, במסגרתו עשו שימוש מאגר של בסיס נתונים ייחודי, הכולל נתונים רגישים על מוצרים. נקבע, כי המאגר מהווה לכאורה מידע סודי של החברה, ועל כן השימוש בו נוגד את התחייבותם החוזיות והחוקית של העובדים לאי תחרות ולשמירה על סודות מסחריים של החברה. החברה הגישה בקשה במעמד צד אחד למתן צווי מניעה ולמינוי כונס נכסים לחיפוש ותפיסת המידע הסודי שנגזל, על מנת שאלו ישמשו אותה כראיה