

דיני עבודה, עדכונים וחידושים – אוגוסט 2019

מכרים/ות, ידידים/ות ולקוחות המשרד

הנדון: דיני עבודה – עדכונים וחידושים- אוגוסט 2019

גאה לעדכן!

מחלקת דיני עבודה עלתה שלב נוסף(!) ודורגה השנה כאחת המחלקות הבולטות בתחום בדרוג 100 דוג'.
כידוע, הדרוג מבוסס על נתוני תיקים מהותיים, לקוחות גדולים, פסקי דין תקדימיים, פרסומים מקצועיים וראיונות עומק עם גורמים מובילים בכל נישה ועם לקוחות מרכזיים. אני מודה לכם, לקוחותיי, על הבעת האמון ולצוות הנפלא שלי. אנו נמשיך במסורת המצויינות.

ולענייננו,

לאחד החידושים המרכזיים האחרונים בדיני עבודה, היתה שותפה מחלקתנו. בנוסף - להלן, סקירה קצרה של הנושאים המהותיים, הרלבנטיים לכלל העובדים והמעסיקים במשק.

ד"ר ט 17-03-23634 התאחדות התעשיינים בישראל נ' מובילאיי טכנולוגיות

שמחה להביא בפניכם את עיקריו של פסק הדין שהתקבל בהליך בו ייצגה מחלקת דיני עבודה, את חברת מובילאיי- פסק דין שהוא בבחינת חידוש ושינוי מגמה מתבקש, בשים לב למס הכפוי המוטל על המעסיקים- דרישות לתשלום דמי טיפול:
לחב' מובילאיי הופנתה דרישת תשלום מכח צו הרחבה בענף המתכת, החשמל, האלקטרוניקה (**המוסכים והתכנה**) [!] ומכח צו הרחבה בענף התעשייה לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה. אנו טענו בשם החברה כי אף לא אחד מצו הרחבה הללו חלים עליה.
ביה"ד מתח ביקורת על עצם הבעייתיות החוקתית הגלומה בקביעת מנגנון מעין מיסויי המחייב בכפייה תשלום דמי טיפול ארגוני (לגוף פרטי), זאת מבלי שנדרש כי תהיה תמורה קונקרטיית בצד התשלום, ללא רצון להצטרף לחברות בארגון וללא דרישות כלשהן מן הארגון עצמו מלבד היותו צד להסכמים במובן הרחב והמעורפל ביותר שלהם. ביה"ד

דיני עבודה, עדכונים וחידושים – אוגוסט 2019

קובע כי לאור האמור הרי שיש לנקוט פרשנות מצמצמת, בכל הנוגע לתחולת צווי ההרחבה.

לאחר סקירת הראיות קבע ביה"ד כי מובילאיי משמשת מרכז פיתוח ומחקר ואינה עוסקת בייצור בעצמה. לכן, בהתייחס לצו ההרחבה בענף התוכנה, נקבע שאין בו אין התייחסות כלל לענף התוכנה, ובהינתן כי ענף התוכנה עבר שינויים מהותיים מסוף המאה הקודמת עת נוסח הצו עד ימינו אנו- הוא אינו חל על מובילאיי; ובאשר לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה 2006 נקבע כי הוא אינו חל על מובילאיי. לאור העובדה שהיא מנהיגה הסדר מיטיב לעובדיה, וכי גם צו זה לפי תוכנו ותכליתו יש לפרש כחל על מפעלים ומוקדי ייצור בעוד מובילאיי היא מוקד פיתוח.

תביעת התאחדות התעשיינים נדחתה וזו אף חוייבה בתשלום שכר טרחה והוצאות למובילאיי בסך כולל של 10,000 ₪.

על פסק הדין לא הוגש ערעור ובכך קובעה חשיבות פסק הדין שהפך חלוט- זוכה אף להד תקשורת.

לאור מומחיותנו והצלחתנו בתחום זה, נשמח לסייע למי מכם בתביעות כגון אלו בגין תשלום דמי טיפול.

ניכוי הפקדות לפנסיה משכר העובד ואי העברתם- השלכות והמלצות:

קלטתם עובד לעבודה ואין לו ביטוח פנסיוני פעיל. בחלוף חצי שנה עליכם להתחיל לבצע הפקדות לפי הוראות צו ההרחבה לפנסיה, אבל העובד לא הודיע לכם לאיזו קרן להעביר את הכספים. מה עליכם לעשות?

כידוע, קיימת האפשרות לצרף את העובד לאחת מקרנות ברירת המחדל שנבחרו ע"י משרד האוצר לאחר ביצוע הליך בחירה או לבחור בעצמכם קרן ברירת מחדל אחרת בהתאם להנחיות משרד האוצר.

אבל מה קורה במצב בו לא נבחרה קרן מחדל או שהתעוררה בעיה כלשהי, גם אם טכנית, הנוגעת להפקדת הכספים בקרן והגיע המועד לביצוע ההפקדות. כיצד עליכם לנהוג? כידוע משרד העבודה יכול להטיל עיצום כספי בשל אי העברת ניכוי שנוכה משכר עבודה, אף אם הניכוי כשלעצמו היה כדן.

המלצתנו היא (ככל שמשום מה לא נפתחה קרן ברירת מחדל), שלא לנכות משכר העובד את סכום ההפקדות בטרם הוחלט לאיזו קרן תבוצענה ההפקדה או הוסרה המניעה לביצוע ההפקדה בפועל: ע"פ מדיניות האכיפה הנהוגה, משרד הכלכלה לא יטיל עיצום כספי ולא



דיני עבודה, עדכונים וחידושים – אוגוסט 2019

ימציא התראה מנהלית ככל שיתברר כי אין כוונה להפר הוראות מסויימות וביחס לניכוי התשלומים לפנסיה הכוונה לאי העברת הכספים תוך 30 ימים מהיום בו רואים כמולן את השכר שממנו נוכה (היינו 39 ימים מיום תשלום השכר – פרק הזמן המקסימלי בו מעביד יכול לנכות ולא להעביר).

לכן מומלץ לתעד את הפניות לעובד כדי לקבל פרטים בדבר הקרן לבחירתו או את הפעולות שנקטו לצורך בחירת קרן מחדל- אך אין לנכות כספים בטרם יש אפשרות ממשית להעבירם.

הפקדות לפנסיה בתקופת לידה והורות

עובד/ת בתקופת לידה והורות (להלן: "חופשת לידה") שעבד/ה אצל המעסיק לפחות 6 חודשים לפני תחילת ההריון, זכאי/ת להמשך תשלום הפרשות לקופות גמל מכל סוג (כולל קופות גמל לתגמולים, לקצבה, לפיצויים לחופשה או לדמי מחלה, קרנות פנסיה וקרן השתלמות) על-ידי המעסיק. זכאות זו חלה רק בחלק מתקופת חופשת הלידה שבו זכאי/ת העובד/ת לדמי לידה.

ע"פ הדין המעסיק ינכה מראש את החלק של העובד/ת בהפרשות עבור החודשיים הראשונים של חופשת הלידה, מתוך השכר האחרון שלפני היציאה לחופשת לידה, וישלם בעצמו את החלק של העובד/ת עבור יתרת חופשת הלידה כמקדמה על חשבון השכר.

אבל מה קורה כאשר העובד/ת מודיע/ה לפתע כי אין בכוונתו/ה לשוב לעבודה?
המלצתנו היא, ביחס לכל עובד/ת להחתימו/ה מראש על כתב התחייבות בו מוסברות הוראות הדין ומובהר כי התשלומים במהלך חופשת הלידה הם במסגרת מקדמות שכר ובכל מקרה בו לא ניתן יהיה לקזז את המקדמות מהסכומים המגיעים לעובד/ת, לרבות עקב סיום יחסי עבודה מכל סיבה שהיא העובד/ת מתחייב/ת להשיב את כספי המקדמות מיד עם הדרישה הראשונה.
נשמח כמובן לסייע בניסוח מסמך מתאים.

פ"ה 14-06-53043 ברלינר נ' אדמה מכתשים בע"מ- אמצאת שירות

התובעת המציאה במהלך עבודתה בנתבעת תהליך חדשני לייצור חומר כימי שהוגש לרישום כפטנט במדינות רבות. בקשתה של התובעת לתגמול בגין האמצאה- נדחתה והיא הגישה תביעה לביה"ד. ביה"ד האזורי קבע כי לפי סעיף 134 לחוק הפטנטים, תשכ"ז- 1967



דיני עבודה, עדכונים וחידושים – אוגוסט 2019

– ברירת המחדל היא כי זכויות הקניין באמצאות שירות, עקב שירות ובתקופת השירות הן של המעסיק אלא אם קיים הסכם אחר בין העובד למעסיק בעניין זה. במקרה הנדון- התובעת עבדה באגף המחקר והפיתוח של החברה, והועסקה לאור השכלתה וכישוריה, במטרה לפתח תהליכים חדשים. התובעת החלה לעבוד לאחר שניהלה משא ומתן לגבי תנאי העסקתה. התובעת חתמה על הסכם העסקה שבמסגרתו הסכימה לכך שלא תהיה לה בעלות על כל אמצאה, שיפור, חידוש, פיתוח, קניין החברה ועוד, שאליהם תגיע עקב עבודתה או בתקופת עבודתה בחברה, ואלה יהיו שייכים לחברה. כמו-כן, במסגרת הסכם ההעסקה נקבע כי התובעת מוותרת על כל זכות, טענה או תביעה בקשר לכך. כוונת הצדדים הייתה להקנות לחברה את כל הזכויות באמצאות אלו. התנהגות הצדדים לאחר החתימה על חוזה העבודה ובמשך כל זמן העסקתה של התובעת בנתבעת תומכת בפרשנות לשון החוזה באופן הזה.

לפיכך קבע ביה"ד כי במועד כריתת הסכם העבודה ואף במהלכו, הייתה הסכמה בין הצדדים בנוגע לאי זכאות התובעת לתמורה בגין אמצאת שירות, ובהינתן כי התקיים משא ומתן כאמור- אף נדחתה הטענה לפיה הסעיף הוא תנאי מקפח בחוזה אחיד.

על אף הקביעה בדבר זכותו של המעסיק כברירת מחדל- אנו ממליצות להמשיך ולעגן בהסכם את זכויות המעביד באמצאות השירות ולחדד כי זכותו זו של המעסיק חלה הן ביחס למי שמועסק במטרה לפתח תהליכים חדשים, והן ביחס לאלו שאין זה תפקידם ויעשו זאת באופן אגבי.

נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה או סיוע נדרש בתחום דיני עבודה!

בכבוד רב,



עינת כרמי- ברק, עו"ד

סלומון, ליפשיץ ושות'

einat@ysl-law.com