

פיצויים לעובד שנפגעה זכותו לישיבה בעבודה

בית הדין הארצי לעבודה פסק לעובד, שנפגעה זכותו לישיבה בעבודה, פיצויים לדוגמה בסכום של 50,000 ש"ח

מאת עו"ד דליה ארנטל

חוק הזכות לעבודה בישיבה

בחלוף כשלושה עשורים ממועד חקיקת פקודת הבטיחות בעבודה, נוכח ההבנה כי הזכות לישיבה בעבודה היא חלק מן הזכויות המוקנות לאדם העובד באשר הוא, עלה הצורך בהרחבת הוראות הפקודה לגבי כלל המשק הישראלי. זאת, גם בהתחשב בהתקדמות הטכנולוגיות ודפוסי העבודה, בהכרה בזכויות יסוד בחברה הישראלית כזכויות חוקתיות, בשחיקה בזכויות העובדים, בהחלשות מעמדם של ארגוני העובדים ובשינויים ביחסי העבודה בישראל. בעקבות הבנה זו נחקק בסופו של תהליך, בשנת 2007, חוק הזכות לעבודה בישיבה.

בית הדין הארצי פסק, כי הזכות לעבודה בישיבה נובעת מן הערכים החוקתיים של כבוד האדם העובד, ההכרה באוטונומיה האישית שלו והשמירה על חייו ועל גופו של האדם באשר הוא אדם. הזכות לישיבה בעבודה נמנית על זכויות המגן הראשוניות של העובד כזכות חוקתית, קיומית ומובנת מאליה, הבאה לענות, בין היתר, על רווחתו וצרכיו הפיזיולוגיים-ארגונומיים והבריאותיים של האדם העובד במקום העבודה.

בית הדין הסביר, כי הוראות החוק מטילות על המעסיק שתי חובות נפרדות: האחת – החובה להעמיד מקומות ישיבה לעובדים במהלך ההפסקה, בכל סוג של עבודה, במקום העבודה; השנייה – החובה להעמיד אפשרות לישיבה לעובד במהלך ביצוע העבודה השוטפת. באשר לחובה השנייה ישנה חזקה לפיה ביצועה הרגיל של כל עבודה מאפשר ישיבה, ונטל השכנוע בדבר הפרכת חזקה זו מוטל על המעביד. בית הדין קבע כי טענת הגנה של המעביד לפיה "ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה" תפורש בצמצום, בשים לב לנסיבות המקרה, לרבות הזמן ומקום ביצוע העבודה. עוד קבע בית הדין כי חוק הזכות לעבודה בישיבה אינו חל על עובדים "מוחלשים" בלבד, וכן כי לא תישמע טענת הגנה של מעביד, כי יצא ידי חובתו במתן אפשרות ישיבה לעובד במהלך עבודתו, בכך שהעמיד לרשותו מקום ישיבה בהפסקה, שכן מדובר בשתי חובות נפרדות החלות על המעביד במצטבר, אותן עליו למלא כלפי העובד כל אחת בפני עצמה.

בית הדין הארצי קבע, כי בגין הפרת החוק, ניתנת לעובד המעוניין לתבוע את מעבידו האפשרות לבחור מבין הסעדים הבאים: צו מניעה או צו עשה לתיקון ההפרה; פיצוי כללי, לרבות פיצוי ממוני ופיצוי שאינו

בפקודת הבטיחות בעבודה משנת 1970. פקודת הבטיחות בעבודה היא חיקוק בעל אופי עונשי, שמטיל קנסות או עונש מאסר במקרה של הפרת אחת מהוראותיו. תכלית הפקודה היא מיגור התנהגות המסכנת את בטיחותו של העובד, בריאותו ורווחתו – במקום העבודה בכלל ובסביבת עבודתו בפרט. הוראות הפקודה הוחלו על מפעלי תעשייה לייצור בלבד, בהם מועסקים עובדים בעבודת כפיים.

בפרק ד' לפקודה, שעניינו רווחה לעובדים, נקבעו חובות המפעל המעביד להעמיד לרשות העובדים במפעלי תעשייה לייצור, מקומות ישיבה מתאימים בעלי מבנה ארגונומי מסוים במהלך עבודתם, כל עוד שהעבודה אינה מופרעת עקב כך, או כאשר ניתן לבצע חלק מן העבודה בישיבה.

וכך נקבע לעניין זה בפקודה:

"סימן ד': מקומות ישיבה

144. מושב לפנאי

במפעל יהיו כסאות או ספסלים מתאימים, בעלי משענת גב, במספר מספיק ובמצב תקין כדי לאפשר לעובדים כשיש להם במשך העבודה הזדמנות סבירה לשבת בלי שתופרע העבודה.

145. מושב לעבודה

ניתן באופן סביר לבצע חלק מהעבודה בישיבה, יותקן ויקויים בשביל העובד באותה עבודה מושב בעל משענת גב, מותאם בצורתו, במבנהו ובממדיו לעובד ולעבודה המבוצעת, וכן הדום שעליו יוכל להשעין רגליו בנוחות, אם אין הוא יכול לעשות כן בלי הדום.

146. פטור

המפקח האזורי רשאי לפטור מהתקנת משענת גב, במקום שאין זה מעשי לדעתו לעשות זאת."

על הוראות אלה מוסיפה הפקודה בסימן ו' לפרק ד' ומחייבת את המפעל בהקפדה על רווחת העובד הכוללת דרישה ל"הספקת מושבים בחדרי עבודה והשימוש בהם".

ביטוי לדרישה לישיבה בעבודה כמענה לצרכיו הבסיסיים של האדם העובד, גם בהיבט הפיזיולוגי, ניתן למצוא בהמלצות המוסד לבטיחות ולגיהות בנושא ארגונומיה בהן נקבע כי "בעקרון מומלץ ככל הניתן לבצע את מטלות העבודה בישיבה". זאת, לאור המימצאים לפיהם עבודה בעמידה באופן קבוע יכולה לגרום לבעיות בריאות ואף לסיכוני בריאות אצל עובדים.

תיאור עובדות המקרה

עובד הועסק במשך כחודשיים וחצי כפקיד קבלה במכון כושר. במסגרת תפקידו נדרש העובד לקבל את פני הבאים למכון, לוודא שהם מנויים, לרשום את כניסתם למכון, להעניק להם מגבות, למכור מוצרים למנויים, למסור למנויים דברי דואר, לענות לטלפונים, לטפל בתלונות מנויים, לטפל בבקשות להקפאת מנויים ולקבל את פניהם של מתעניינים ברכישת מנוי. הנהלת מכון הכושר סברה כי ביצוע עבודתו של פקיד קבלה אינו מאפשר ישיבה, ולפיכך לא התאפשרה ישיבתו של העובד במהלך העבודה. בשלב מסוים העמידה הנהלת המכון כסא פּר רעוע בעמדת הקבלה, אולם גם כסא זה סולק משם.

העובד התלונן בפני הנהלת המכון על כאבי גב ודרש להעמיד לרשותו אמצעי ישיבה. העובד הפנה את שימת לב הנהלת המכון לחובתה לעשות כן, לאור הוראות חוק הזכות לעבודה בישיבה. בקשותיו נדחו על ידי הנהלת המכון, ולאחר מכן הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים.

העובד הגיש לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב תביעה כנגד המכון בשל הפרת זכותו לישיבה בעבודה בהתאם לחוק. בית הדין האזורי קיבל את התביעה, ופסק לזכותו של העובד פיצוי לדוגמה בסכום של 100,000 ש"ח.

מכון הכושר הגיש לבית הדין הארצי לעבודה ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי.

פסק דינו של בית הדין הארצי

מקרה זה הוא הפעם הראשונה שבה נדרש בית הדין הארצי לדון בפרשנות חוק הזכות לעבודה בישיבה, שנכנס לתוקפו בשנת 2007, ובאופן יישומו.

הזכות לעבודה בישיבה על פי פקודת הבטיחות בעבודה

בפסק דינו התקדימי סקר בית הדין הארצי, ראשית, את התגלגלותה של הזכות לעבודה בישיבה, והסביר כי מקור הזכות הוא

הכותבת היא עוזרת משפטית בבית הדין הארצי לעבודה

תקציר פסק דין שניתן בתיק ע"ע 10-08-33680 ביום 16.11.2011 בבית הדין הארצי לעבודה מפי הנשיאה נילי ארד, ובהסכמת השופטות רונית רויזנפלד וסיגל דוידוב מוטולה, ונציגי הציבור מר שלום חבשוש ומר דורון טמיר

העובד הביא לדיעת המכון את זכותו החוקית לעבודה בשיבה, אולם המכון התעלם בידועין מחובתו החוקית כלפי העובד, ומתלונותיו על נזק לבריאותו כתוצאה מהפרת זכותו זו. בית הדין קבע כי נסיבות אלה מהוות שיקול לחומרה המצדיק הטלת פיצוי עונשי על המכון. עם זאת, קבע בית הדין הארצי, כי במקרה זה ישנם גם שיקולים מקלים, ובהם תקופת עבודתו הקצרה של העובד במכון, היותו של המקרה הנדון הפעם הראשונה בה נדון החוק בבית הדין לעבודה, וטענת המכון כי הטמיע את הוראות החוק בהתנהלותו לעתיד לבוא.

לאור כל האמור דחה בית הדין הארצי את מרבית ערעורו של המכון, וחייב את המכון לשלם לעובד פיצוי לדוגמה בסכום כולל של 50,000 ש"ח בגין הפרת זכותו לעבודה בשיבה כנדרש על פי החוק. ■

אפשרות ישיבה במהלך עבודתו כפקיד קבלה, וכי המכון לא הפריך את החזקה שבחוק, ולא הראה מדוע ביצועה הרגיל של עבודתו של העובד לא איפשר ישיבה. בהקשר זה נקבע כי גם אם עבודתו של פקיד קבלה במכון כושר היא עבודה דינמית הכרוכה במיגוון פעולות, אין לקבוע כי מרבית הפעילות הנדרשת מהעובד, ברוב שעות העבודה, מחייבת תנועה מתמדת ממקום למקום כדי כך שאין אפשרות כלשהי לישיבה. טענת המכון, לפיה השירות שאמור פקיד הקבלה להגיש ללקוחות חייב לשדר "דינמיות וחיוניות" או שיהיה "בגובה העיניים", אינה בבחינת טענת הגנה הפוטרת אותו מחובתו כמעביד, על פי חוק הזכות לעבודה בשיבה.

עוד קבע בית הדין הארצי, כי במקרה זה מדובר בהפרה חמורה של הוראות החוק, שכן

ממוני, וכן פיצויים לדוגמה בסכום שביני 20,000 ש"ח ועד 200,000 ש"ח. באשר לפיצוי לדוגמה הסביר בית הדין, כי מדובר בפיצוי עונשי בשיעור גבוה, באופן שעונה על המטרה הציבורית חברתית שביסוד החוק – מטרה של הרתעת מעסיקים מפני הפרת החוק מזה, ועידוד העובדים מזה, לעמוד על זכויותיהם גם כאשר אין מדובר בזכויות כלכליות אלא בזכויות שבתנאי עבודתם.

פסיקת בית הדין הארצי לגבי העובד

במקרה הספציפי של העובד פסק בית הדין הארצי כי המכון אכן הפר את הוראות חוק הזכות לעבודה בשיבה. בית הדין קבע, כי העובד הוכיח את טענתו לפיה לא ניתנה לו

קורסים וימי עיון באגף הכשרה והדרכה

לחודשים ינואר, פברואר, מרץ, אפריל 2012

הקורסים וימי העיון הנערכים בבת-ים מתקיימים במנדלי הים-התיכון

מאי		
קורס הובלת חומ"ס (בס"ס)	8.5-7.5	לנהיגים המעוניינים להוביל חומ"ס
השתלמות הובלת חומ"ס (רענון)	15.5	למובילי חומ"ס בעלי רישיון תקף
קורס אחראי על בטיחות הובלת חומ"ס. 10 מפגשים במתכונת יום בשבוע	7.5	לבעלי תפקיד אחראי על בטיחות הובלת חומ"ס
קורס ממונים על בטיחות הובלת חומ"ס. 11 מפגשים במתכונת יום בשבוע	2.5	לעובדים במפעלים ומוסדות להכשירם כממונים על בטיחות אש
השתלמות רענון מדריכים לעבודה בגובה	30.5-29.5	למדריכי עבודה בגובה
* מיצוי זכויות כביטוח הלאומי	14.5	לממונים על הבטיחות
* חשיבה יצרנית שיטתית לפתרון בעיות בטיחות	21.5	לממונים על הבטיחות
* ארגונומיה בתנועה	1.5	לממונים על הבטיחות
* היבטים משפטיים מתקדמים	8.5	לממונים על הבטיחות
* ניהול בטיחות באירועים המוניים. 3 מפגשים	22.5+15.5	לממונים על הבטיחות
* הגדלת הרווח הארגוני באמצעות ניהול סיכונים	29.5 + 2.5	לממונים על הבטיחות
* בטיחות אש	9.5	לממונים על הבטיחות
* ארגונומיה - מיבדק עצמי. 3 מפגשים	23.5+16.5	לממונים על הבטיחות
* חשיבה יצרנית שיטתית לפתרון בעיות בטיחות	30.5 + 3.5	לממונים על הבטיחות
* בטיחות כפעולות תחזוקה תעשייתית	10.5	לממונים על הבטיחות
* הגדלת הרווח הארגוני באמצעות ניהול סיכונים	24.5	לממונים על הבטיחות
* תצפית התנהגות בטיחותית SBO	31.5	לממונים על הבטיחות
* הגורם האנושי בעבודה	17.5	לממונים על הבטיחות
יוני		
קורס ממונים על הבטיחות בעבודה. 36 מפגשים במתכונת יום בשבוע.	13.6	למנהגים, הנדסאים ובעלי תואר במדעי החיים
* מנמנות חדשות בהגנת הסביבה	4.6	לממונים על הבטיחות
* הגורם האנושי בעבודה	11.6	לממונים על הבטיחות
יולי		
* סיוור מקצועי	2.7	לממונים על הבטיחות
* בטיחות אש	9.7	לממונים על הבטיחות
* תצפית התנהגות בטיחותית SBO	16.7	לממונים על הבטיחות
* סקר ניהול - מבט מבכנים	23.7	לממונים על הבטיחות
* כלים להעלאת רמת הבטיחות בארגון	30.7	לממונים על הבטיחות
* סיוור מקצועי	10.7	לממונים על הבטיחות
* התרבות הבטיחותית בארגון	17.7	לממונים על הבטיחות
* ניהול תוכנות בבטיחות	24.7	לממונים על הבטיחות
* היבטים משפטיים מתקדמים	4.7	לממונים על הבטיחות
* הגורם האנושי בעבודה	11.7	לממונים על הבטיחות
* סיוור מקצועי	18.7	לממונים על הבטיחות
* בטיחות כפעולות תחזוקה תעשייתית	25.7	לממונים על הבטיחות
* ניהול בטיחות באירועים המוניים. 3 מפגשים	12.7 + 5.7	לממונים על הבטיחות
* סיוור מקצועי	19.7 + 26.7	לממונים על הבטיחות

* ימי עיון השתלמויות וקורסים אשר אושרו ע"י משרד התמ"ת לצורך חידוש אישורי כשירות

לפרטים ולהרשמה: אגף הכשרה והדרכה של המוסד לבטיחות ולגיהות

מנדלי הים-התיכון, רח' הים 2, בת-ים טל': 03-5553003, 03-5553071, חיוג מקוצר: *9293 פקס': 03-6593449