

# שלמה בכור, עורך דין ונוטריון

בית התעשיינים, קומה 12 רחוב: המרד 29, תל-אביב 68125  
תיבת דואר P.O. 50260, תל-אביב 61500, TEL-AVIV  
טל'. 5161048-03, 5103906-03, פקס'. 5103905-03, FAX.  
INDUSTRY HOUSE, 29 HAMMERED SR., TEL-AVIV 68125  
כתובת E-MAIL: bekhors@netvision.net.il

תל-אביב, יי בתמוז תשי"ע  
22.6.2010

לכבוד:  
קהל לקוחותינו

ג.א.ג.,

## הנדון: עדכוני פסיקה – חוק הזכות לעבודה בישיבה

ראינו לנכון לעדכנכם בפסק דין חשוב אשר ניתן על ידי נשיאת בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, השופטת עליה פוגל<sup>1</sup>, במסגרתו חויב מעסיק המנהל מועדון כושר בפיצוי עובדו לשעבר, ששימש כפקיד קבלה, בסכום של 100,000 ₪ כפיצוי לדוגמא בגין הפרת חוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ז (להלן: "החוק") בכך שהמעביד לא העמיד לרשות העובד כיסא המאפשר לו לבצע את עבודתו בישיבה.

### א. כללי – חוק הזכות לעבודה בישיבה:

1. חוק הזכות לעבודה בישיבה ("חוק הקופאיות") אשר נחקק במהלך שנת 2007, בא לעגן את זכותם של עובדים בענפי מסחר ושירותים לעבודה בישיבה.
2. החוק קובע כי בעבודה שביצועה הרגיל מאפשר ישיבה, חייב מעביד בענפי מסחר, משלח יד ושירותים, להעמיד לרשות עובדיו "מושב לעבודה", כפי שהוא מוגדר בחוק<sup>2</sup>, ולא למנוע מהעובד ישיבה במהלך העבודה- אלא אם הוכיח המעביד שביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה.
3. בגין הפרת הוראות החוק, הוסמך בית הדין לדון בהליך אזרחי ולפסוק פיצויים ללא הוכחת נזק, וכן פיצויים לדוגמה בהתחשב בחומר ההפרה או בנסיבותיה.
4. המבחן לבדיקת השאלה האם ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה הוא מבחן אובייקטיבי, הבוחן את אופי עבודתו של העובד הספציפי. קביעה זו אינה בידיו של המעביד, והוא אינו יכול לטעון בשם הזכות הניהולית, כי על פי החלטתו אין עבודת העובד מאפשרת ישיבה.
5. יש לבחון אפוא את מהות העבודה, ואת התנהלותו של העובד במהלך יום העבודה. הקביעה יכולה להיות שונה לגבי אותו תפקיד ממקום עבודה אחד למשנהו, ולגבי סוגי עבודה שונים באותו מקום עבודה.

<sup>1</sup> תיק עב' 9515-07 יעקב זואלי נגד דיזנגוף קלאב בע"מ, פס"ד מיום 16.6.10

<sup>2</sup> "מושב לעבודה" - מושב במצב תקין בעל משענת גב, מותאם בצורתו, במבנהו ובממדיו לעובד ולעבודה המבוצעת, וכן הדום שעליו יוכל להשעין את רגליו בנחת, אם אין הוא יכול לעשות כן בלי הדום

**ב. פסיקת בית הדין האזורי לעבודה**

6. במסגרת פסק הדין נידונה תבעתו של עובד "דיזנגוף קלאב בע"מ" (להלן: "החברה") המפעילה מועדון כושר, אשר הועסק בסניף דיזנגוף סנטר, כפקיד קבלה החל מ- 3.7.07 עד 24.9.07.
7. תביעתו של העובד נסבה על כך שבמקום עבודתו – סניף דיזנגוף, לא הוצב בעמדת פקידי הקבלה כסא כמצוות חוק הזכות לעבודה בישיבה, וגם לא התאפשר לו ע"י המועדון לשבת במהלך ביצוע העבודה. העובד טען כי אופי עבודתו אפשר ביצוע תפקודו בישיבה וכי במכוני כושר אחרים מבצעים פקידי קבלה תפקיד זהה בישיבה על גבי כסאות המותאמים לשימוש. העובד טען כי התריע בפני החברה לא הוכיחה שביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה, כנדרש על פי לשון החוק ולפיכך – נתבע פיצוי בגין הפרת החוק, ואף פיצוי לדוגמה בסך כולל של 200,000 ₪.
8. בית הדין העדיף את גרסת העובד בקובעו כי מעדויות התביעה עולה כי חלק גדול מעבודתו של העובד יכול היה להתבצע בישיבה, וכי החברה לא הוכיחה שמדובר בעבודה שאי אפשר לבצע בישיבה. הוכח בפני בית הדין כי מרבית הפעולות שנדרשו מהעובד מבוצעות בעמדה אחת קבועה ליד דלפק הקבלה ברוב שעות העבודה, וכי עבודתו אינה מחייבת תנועה מתמדת ממקום למקום. לאור זאת נקבע כי החברה הפרה את הוראות החוק בכך שלא העמידה לרשות העובד כיסא המאפשר לו לבצע את עבודתו בישיבה.
9. לאור קביעות אלו חייב בית הדין את החברה בפיצוי העובד בסך של 100,000 ₪ כפיצוי לדוגמה בגין הפרת החוק ובנוסף בהוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 10,000 ₪ בתוספת מע"מ.
10. עיננו הרואות כי בית-הדין ראה בתומרה רבה מקרה בו מעסיק לא העמיד לרשות עובדו כיסא המאפשר לו לבצע עבודתו בישיבה כאשר בהתאם לפסק-הדין **במקרה בו יתברר כי מעסיק הפר את הוראות חוק הזכות לעבודה בישיבה, סכום הפיצוי בו יחויב המעסיק יהא בשיעור גבוהה ביותר.**
- יצוין כאמור כי חוזר זה, מהווה הסבר כללי בנוגע והוא איננו מחליף חוות דעת רלוונטיות אשר יש לקבל בכל מקרה לגופו.

בכבוד רב,  
שלמה כהן, עו"ד

בכבוד רב,  
דוד כהן, עו"ד