

דצמבר 2011

ללקוחותינו הנכבדים שלום רב,

הנדון: "חוק הכיסאות"

ע"ע 10-08-33680 דיזינגוף קלאב בע"מ - זואילי

1. לפני מספר שנים, בשנת 2007, חוקקה הכנסת את חוק הזכות לעבודה בישיבה, התשס"ו-2007, הידוע בשם "חוק הכיסאות" או "חוק הקופאיות". בפסק דין שניתן בימים אלו, נדרש בית הדין הארצי, לראשונה, לדיון מקיף בחוק.
2. המדובר היה בתביעה של עובד שהועסק כפקיד קבלה במכון כושר (דיזינגוף קלאב). לאחר סיום עבודתו, הגיש אותו עובד תביעה נגד מכון הכושר בטענה, כי זה הפר את הוראות חוק הזכות לעבודה בישיבה.
3. בית הדין קבע בפסק הדין, כי הזכות לישיבה מהווה זכות בסיסית של האדם העובד באשר הוא, לסביבת עבודה העונה על רוחותו, בריאותו ובטיחותו.
4. ההוראה היסודית בחוק קובעת את חובתו של מעביד להעמיד לרשות עובד כיסא במקום העבודה ונאסר על מעביד למנוע מעובד ישיבה במהלך העבודה. זאת, בכפוף לחריג שנקבע בחוק, היינו אם הוכיח המעביד שביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה.
5. בית הדין מדגיש בפסק דינו, כי החריג לכלל יפורש בצמצום, וכי רק במקרים נדירים ויוצאי דופן ניתן יהיה לקבל טענה של מעביד השוללת לחלוטין אפשרות ישיבה במהלך העבודה. כך, לדוגמא, אומר בית הדין, כי גם כשמדובר בעובדי שמירה ואבטחה, שמרבית עבודתם מתבצעת בעמידה, יש להעמיד לרשותם אפשרות לישיבה תוך כדי העבודה, כדי שיוכלו להחליף כח בהתאם לצורכיהם ובהתאם לצורכי העבודה. והוא הדין גם באשר לעובדי הוראה.
5. בפסק הדין מפורטים השיקולים שילקחו בחשבון לעניין קיומו של החריג לכלל: אופי מקום העבודה, אופי התפקיד, מהותו ודרישותיו, ובכלל זה האם העבודה מחייבת תנועה ממקום למקום. בית הדין הוסיף, כי יש להתחשב גם בדרישות הבטיחות במקום העבודה והמלצות רופא תעסוקתי. לבסוף אומר בית הדין, כי יובאו בחשבון גם נסיבות אישיות של העובד, כגון: מצב בריאותו, גילו, הריון וטיפול פוריות.
- עוד ראוי לאזכור קביעת בית הדין הארצי בפסק הדין, כי טענת ההגנה של המעביד הינה תמיד תלויה מקום וזמן. דהיינו, מה שנכון במועד מסוים לא בהכרח יהיה תקף גם בעתיד.

נחום פינברג *
ארנה שר
קרן שליט
עמי שחר
סמדר קפלן
אפרת בירן
אורלי אבירם
יעקב מלישקביץ
ירון קרמר
מיכל פינברג-דורון **
אלון נוי
אורית כזום
איריס רש
נעמה שבתאי בכר
אסף ארזי
דוד משה
יניב שני
ענבל אלטמן
גליה קלינמן
אוהד גלעדי
רוני איטה-גנט
נטלי קמחי
גלי שטיינברג
מאיה גבעון
רעות אייד ביזני
עדי תורג'מן
אורן שרם
ליאת כהן
רוני יואלי
אהרון שורץ
רוני לוי

* נטריון
** חברה גם בלשכת עורכי הדין של ניו-יורק

6. המגמה שעוברת כחוט השני בפסק הדין הינה מגמה מחמירה. בית הדין רואה בזכות הישיבה זכות יסודית. כפועל יוצא מתפיסה זו, נגזרת עמדתו כי החריג לכלל יפורש בצמצום ובדווקנות וכי על המעביד לעמוד בנטל ראייתי כבד להוכיחו.
7. יצוין, כי בכל הנוגע להפסקות בעבודה, מטיל החוק חובה מוחלטת למעביד להעמיד לעובדים כיסאות ולאפשר להם ישיבה, ולגביה לא תעמוד למעביד כל טענת הגנה או פטור.
8. מגמת החמרה ניכרת גם בפיצוי שינתן בגין הפרת החוק. בחוק ניתנה סמכות לבית הדין לפסוק לזכות עובד, שהופרה זכותו לישיבה, פיצויים בלא הוכחת נזק, מה שמכונה "פיצויים לדוגמא". החוק קבע שתי רמות של פיצויים לדוגמא: הראשונה - סכום של עד 20,000 ש"ח, והשנייה למעלה מ-20,000 ש"ח ועד 200,000 ש"ח. לפיצוי ברמה העליונה נדרשת הנמקה מיוחדת של חומרת העבירה או נסיבותיה.
9. בית הדין פירט בפסק דינו את השיקולים העיקריים שיובאו בחשבון לעניין גובה הפיצוי לדוגמא שיפסק: מידת ההפרה וחומרתה - האם המעביד התעלם כליל מהחוק, האם נשללה מהעובד גם זכות ישיבה בהפסקה והאם הופרו המלצות של רופא תעסוקתי. כל אלו יחשבו כנסיבות מחמירות; משך ההפרה - האם מדובר בהפרות חוזרות ונישנות או בארוע בודד; האם ההפרה בוצעה ביוזעין ובמכוון - היינו, האם מדובר בהפרה כשיטה נוהגת אצל המעביד, האם ההפרה נעשתה חרף התראות שניתנו למעביד מהעובד או ארגון העובדים, תום ליבם של הצדדים והאם הופר צו שיפוטי; מהות הפגיעה בעובד ונסיבותיו האישיות - גילו של העובד, מצב בריאותו, האם מדובר בעובד בעל מוגבלות, עובדת בהריון וכו'.
10. ומן הכלל אל הפרט: במקרה הנדון, דחה בית הדין את טענת מועדון הכושר כי עבודת התובע, שהיה פקיד קבלה במועדון, לא איפשרה ישיבה במהלך העבודה. אשר לפיצוי - חייב בית הדין את המועדון בפיצויים לדוגמא בסך 50,000 ש"ח. בית הדין פסק שיש להחיל את הרף העליון של הפיצויים לדוגמא. זאת, משום שההפרה נעשתה על ידי מועדון הכושר ביוזעין, במסגרת מדיניות שלא לאפשר לפקידי קבלה לשבת בזמן העבודה. עובדה נוספת שנלקחה בחשבון לחומרה היתה, כי המועדון התעלם מפניותיו של העובד בעניין ומתלונותיו על נזק שנגרם לבריאותו בגין הפרת הזכות לישיבה (כאבי גב). לעומת זאת, הביא בית הדין הארצי בחשבון את העובדה כי זהו המקרה הראשון שהובא לבחינתו של בית הדין לעבודה בעניין. גם העובדה כי עד למועד הדיון - המעביד תיקן את ההפרה - עמדה לזכותו. בית הדין הארצי גם לקח בחשבון את תקופת העבודה הקצרה יחסית של העובד.
11. בסופו של יום, עובד שעבד כחודשיים וחצי בלבד, זכה לפיצוי בגובה של 50,000 ש"ח, בתוספת הוצאות בסך 10,000 ש"ח, כאשר בית הדין מציין כי התחשב לקולא בעובדה שזהו המקרה הראשון שהובא בפניו. הדבר מצביע בבירור על גישתו המחמירה של בית הדין לעבודה כלפי הפרת חוק הזכות לעבודה בישיבה.
12. בשולי הדברים נעיר, כי החוק אינו חל על מקומות עבודה, שחל לגביהם הסדר מקביל שנקבע בפקודת הבטיחות בעבודה (הכוונה בעיקר למפעלי תעשייה).

בכבוד רב,

עמי שחר, עו"ד

נ. פינברג ושות' עורכי דין ונוטריון