

## נובמבר 2014

לכבוד  
לקוחותינו וידידינו,

ג.א.נ.,

### הנדון: חובת המעסיק לסייע באופן אקטיבי בקליטתו של עובד בעבודה חדשה (בעקבות פסק הדין בעניין: פרידמן נ' אודיס)

1. לא פעם אנו נתקלים בתלונות של עובדים לפיהן עם תחילת עבודתם אצל מעסיקם החדש לא היה מי שיחנך/יחפוף אותם, או שלא הוכנה עבורם עמדת עבודה, או שכלי עבודה נחוצים לעבודתם לא הועמדו לרשותם, או שלא היה מי שיקבל את פניהם ויציגם בפניהם עמיתיהם לעבודה וכיוצ"ב.
2. מאידך, פעמים רבות אנו שומעים מהמעסיק בתגובה כי, "בסך הכל טרם הספיק" לדאוג לצרכי העובד החדש, או שלא היה מי שיחפוף את אותו העובד מכיוון שעמיתיו "עסוקים עד למעל לראש", או שפשוט הוא מאמין שהקליטה הטובה ביותר היא "קפיצת ראש למים".
3. נשאלת השאלה האם המעסיק "סיים את חלקו" עם קבלתו של העובד לעבודה או עם סיכום תנאי עבודתו, או שמא חלה עליו חובה כלשהי גם בכל הנוגע לקליטתו (הממשית) של העובד בעבודה.
4. בסוגיה זו עסק פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב (כב' השופטת גילצר-כץ) בעניין אסתר פרידמן<sup>1</sup> אשר ניתן רק לאחרונה. באותו המקרה נטען על ידי הגב' פרידמן (העובדת) כי עקב ליקויים אשר חלו בעת קליטתה בעבודה, לא נותרה בידה הברירה זולת הודעה על סיום עבודתה בחברה הנתבעת כחודש אחד בלבד לאחר תחילתה, וכי משכך הינה זכאית לפיצויי מאת המעסיק.
5. לגרסת העובדת, מנהלת שכר וחשבת שכר במקצועה, לא נערכה לה חפיפה עם תחילת עבודתה כפי שהובטח לה, התברר לה כי העובדת אותה היא אמורה היתה להחליף נוכח פרישתה הצפויה לגמלאות, לא תפרוש אלא רק תפחית את שעות עבודתה, כי ניתנו לה תנאי עבודה ירודים (הכוונה למשרד וכלי עבודה), כי לא הוכנה עבורה חניה, כי היא עזבה מקום עבודה קודם לאור הסתמכותה על מצגי המעסיקה כפי שאלו הוצגו בפניה בשלב המשא ומתן אשר התנהל ביניהם וכיוצ"ב.
6. מאידך טענה המעסיקה, בין היתר, כי התברר שהעובדת חסרת יכולות מקצועיות מספיקות, כי הסתבר שאין היא מבינה את המוטל עליה, כי היא נעדרה רבות מן העבודה, כי סופקו לה כלי העבודה כנדרש, כי לצורך ייעול חפיפתה היא הוצבה בסמוך לחדרה של העובדת אותה אמורה היתה להחליף, וכי כאשר דובר עימה על יכולתה המקצועית היא הגישה את התפטרותה.

<sup>1</sup> סעי'ש (ת"א) 2808-09-12 אסתר פרידמן נ' אודיס אביזרי השקיה (2002) בע"מ, פורסם בנבו;

7. לאחר שמיעת הראיות קבעה כב' השופטת גילצר-כץ כי אכן נאמר לתובעת טרם תחילת עבודתה בחברה כי היא אמורה להחליף עובדת אחרת, וכי בסופו של דבר אותה העובדת לא פרשה לגמלאות, כי לא נערכה לגבי פרידמן שום חפיפה אלא שהיא "נזרקה" למים, כי לא נערכה לה כל היכרות עם המפעל ובכלל זאת לא נעשה לה סיור במקום עם תחילת עבודתה, כי לא ניתן לה ולא הוכן עבורה מקום חניה וכי שכרה אף הולך ולא שולם במועד.
8. מבחינה משפטית חזר בית הדין על ההלכה לפיה על הצדדים ליחסי עבודה לנהוג זה בזה בהגינות, ביושר ובתום לב, כי כך עולה גם לאור הקבוע בסעיפים 12 ו-39 לחוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג-1973, וכי עליהם לנהוג כך הן בשלב הטרם חוזי והן לאחר כריתתו של חוזה העבודה.
9. בפסק דינה קבעה השופטת גילצר-כץ כי עקרון תום הלב הנו בעל משמעות יתרה כבר עם תחילת עבודתו וקליטתו לעבודה של העובד. באותו השלב, כך לעמדת בית הדין, העובד מצפה לסביבה תומכת ומפתחת, מאירת פנים ומוכנה לקבלו בנפש חפצה (ומאידך המעסיק מצפה מהעובד החדש לשמור על רמת מוטיבציה גבוהה, לנאמנות, מחוייבות, לתרומה מהותית לעבודה, יעילה ונמרצת).
10. משמעות הדברים היא, כך נקבע על ידי בית הדין, כי על המעסיק לפעול בשלושה מישורים שונים עם תחילת עבודתו של עובד חדש, כדלקמן:
- א. להכין ולספק לעובד (עם תחילת עבודתו) את המשאבים והתשתיות הפיזיות והאדמיניסטרטיביות הנחוצות לו לצורך ביצוע עבודתו (כך למשל, תחנת עבודה, כלים וציוד עבודה, מקום חניה אם כך הוסכם וכו').
- ב. להדריך את העובד, מעשית ותיאורטית, לפתח בו את כישורי העבודה הנחוצים לצורך ביצוע תפקידו ולהכיר לו את עולם התוכן של הארגון.
- ג. לטפל גם בהיבט הנפשי והחברתי של הקליטה, לדאוג כי תתקיים מערכת יחסים תקנית בין העובדים, לערוך עבורו חפיפה מסודרת והולמת עם בעל התפקיד הקודם, להכיר לו את מקום העבודה החדש ולסייע בקליטתו החברתית בארגון ובקבוצת העבודה.
12. בסופו של דבר נקבע על ידי בית הדין שהחברה הפרה את חובתה לנהוג כלפי העובדת הנ"ל בתום לב עם קליטתה לעבודה, וכי למעשה, באופן בו היא קלטה אותה, לא ניתנה לגבי פרידמן הזדמנות נאותה ואמיתית להשתלב בעבודה - דבר שהוביל להתפטרותה. משכך, נקבע כי על החברה לפצותה בסך של 26,000 ₪ (היינו פיצוי בסך של 2 משכורות), ולשלם לה בנוסף כ-5,000 ₪ בגין הלנת שכר, וכן סך 8,500 ₪ בגין שכר טרחת עו"ד והוצאות משפט.
13. הנה כי כן, לאור הקבוע בפסק הדין שבנדון עולה כי מעסיק אינו יכול (או רשאי) להסתפק "בהנחתו" של העובד החדש במקום העבודה ולקוות כי הוא ימצא את דרכו ויסתדר, אלא שחלות עליו חובות

**פוזיטיביות הקשורות בהיערכות לקראת הצטרפותו לחברה (כגון הכנת מקום עבודה פיזי וכלי עבודה) ובקליטתו המעשית והחברתית במקום העבודה. על פי פסק הדין הנ"ל, מעסיק שלא ינהג כך יראה כמי שלא נתן לעובדו הזדמנות אמיתית להשתלב ולהקלט בעבודה, ועשוי להיות מחוייב בפיצוי.**

14. משכך, אנו ממליצים, בכל מקרה של קליטת עובד חדש לעבודה, להיערך באופן כן ואמיתי לקראת הדבר, להקל על העובד את קליטתו ולסייע בהשתלבותו המקצועית והחברתית במקום.
15. מובן שאין אנו מתכוונים כי יש לבצע לצורך מימוש העניין פעולות יוצאות דופן, יקרות, או שדורשות זמן ארוך יתר על המידה, אלא שאנו סוברים שלכל הפחות יש לבצע פעולות אלמנטריות הנדרשות לצורך תחילת עבודה פרודוקטיבית של עובד חדש.
16. בכל שאלה או הבהרה בקשר לאמור בחוזר זה, או בכל מקרה בו עולה צורך בייעוץ פרטני, אנא אל תהססו ליצור עמנו קשר.
17. האמור בחוזר זה ניתן כמידע כללי בלבד, ואין להסתמך עליו בכל מקרה פרטני ללא ייעוץ משפטי נוסף.

**בכבוד רב ובברכה,**

עופר קצנשטיין, עו"ד      דליה אפרת-לוי, עו"ד