

תוכן עניינים

3	מבוא
4	עבודה מהבית – רקע כללי
5	ההשלכות של עבודה מהבית על דיני העבודה
7	קיומם של יחסי עובד-מעביד
8	זכויות קונקרטיות ממשפט העבודה
8	שעות עבודה ומנוחה
10	דמי נסיעות
12	תאונת עבודה
15	משפט משווה
18	האם עובד יכול לדרוש להמשיך ולעבוד מהבית
19	הרעה מוחשית בתנאי העבודה מהי?
20	דיון ומסקנות
22	סיכום
23	רשימה ביבליוגרפית

מבוא

משבר הקורונה בחודשים האחרונים הביא לכך שעובדים רבים החלו לעבוד מהבית. בתחילת המשבר התופעה החלה בשל ההגבלות הפורמאליות שהוטלו על מקומות העבודה, כמו האיסור על התקהלות, הדרישה לשמירת מרחק בין אדם לאדם והסגרים, אולם בהמשך החלו יותר ויותר מעבידים להפנים כי לעבודה מהבית יש יתרונות רבים, שאינם קשורים כלל למשבר הקורונה. התופעה של העבודה מהבית איננה חדשה, והיא מוכרת כבר שנים רבות, אולם נראה כי משבר הקורונה רק העצי אותה, וחייד את הצורך להתייחס אליה, גם ברמה המשפטית.

בעבודה אבקש לבחון שתי שאלות עיקריות: האחת, האם וכיצד חלות הזכויות ממשפט העבודה על עובדים מהבית? האם לעובד מהבית מוקנות אותן זכויות המוקנות לעובדים "רגילים" המבצעים את העבודה במקום העבודה? האם לגבי עובדים מהבית יש לבצע התאמות, או לקבוע מבחנים נפרדים, לעניין מימוש הזכויות ממשפט העבודה? השנייה, האם לעובד יש זכות עקרונית לדרוש לעבוד מהבית, והאם המעביד רשאי לסרב לאפשר לעובד לעבוד מהבית.

לגבי השאלה הראשונה, אדון בהתאמה של המבחנים שנקבעו לקיומם של יחסי עובד-מעביד לגבי עובדים מהבית. לאחר שאטען שלגבי עובדים מהבית חלים אותם המבחנים כמו עובדים "רגילים", אדון בכמה זכויות קונקרטיות ממשפט העבודה: הזכויות מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה¹, הזכאות לדמי נסיעות ונושא תאונות העבודה. אבהיר כיצד לדעתי יש להתאים את הנושאים הללו לגבי עובדים מהבית.

לגבי השאלה השנייה, אטען כי בפסיקה של בתי הדין לעבודה, כמו גם בהוראות בינלאומיות אותן אציג, לא מוכרת זכות שכזאת, לפיה העובד רשאי לדרוש לבצע את העבודה מהבית. עם זאת, אדון בשאלה האם לאחר תקופה שבה העובד הורגל לעבוד מהבית ניתן יהיה לראות בדרישה של המעביד לעבור לעבוד ממקום העבודה כ"הרעה מוחשית" בתנאי העבודה או כ"נסיבות אחרות" בהן אין לדרוש מהעובד להמשיך בעבודה, שאז העובד זכאי להתפטר ויראו בהתפטרות כפיטורים לעניין הזכאות לפיצויי פיטורים, בהתאם לסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים². אדון בפסיקות בהן נקבע כי חילופי מעבידים, או דרישה למעבר לעבודה חדשה תחת אותו מעביד, נחשבים ל"נסיבות אחרות" המצדיקות את התפטרות העובד ואת זכאותו לפיצויי פיטורים, ואבחן האם ניתן להסיק מפסיקות אלה לעניינינו. לבסוף אטען, כי אף אם אין לראות בדרישת המעביד לעבור לעבוד ממקום העבודה כ"נסיבות אחרות" המצדיקות התפטרות, ואף אם דרישת המעביד במקרה זה נכללת בפררוגטיבה הניהולית המסורה למעביד, עדיין מוטל על המעביד ליישם אותה מטעמים ענייניים, בתום לב ובהוגנות, ואם דרישת המעביד הייתה מטעמים בלתי ענייניים, או תוך חוסר התחשבות מוחלטת בעובד, ייתכן ולא ניתן יהיה להצדיק אותה.

בפרק הראשון אציג רקע עובדתי כללי לתופעה של עבודה מהבית, במשבר הקורונה ובמחקרים שנעשו עוד קודם לכן. בפרק השני אציג גישות עקרוניות מנוגדות בקשר לשאלה האם יש להתרים את דיני העבודה לכל צורות העבודה הקיימות, או שיש לפתח דיני עבודה חדשים המתואמים לצורות העסקה מודרניות. בפרק השלישי אדון ברמה הקונקרטית בהיבטים שונים של העבודה מהבית, במבחנים לקיומם של יחסי עובד-מעביד לגבי עובדים מהבית, ובהתאמה של הסדרים שונים לעבודה מהבית, תוך התמקדות בזכויות מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה, בזכאות לדמי נסיעות ובתאונות העבודה. בפרק הרביעי העוסק במשפט משווה, אציג את ההוראות הבינלאומיות בקשר לעבודה מהבית, ואת העובדה כי אין הכרה במשפט

¹ חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951. (להלן: "חוק שעות עבודה ומנוחה").

² חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963. (להלן: "חוק פיצויי פיטורים").

הבינלאומי בזכות העובד לעבוד מהבית. בפרק החמישי אדון בשאלה האם במקרים בהם העובד הורגל במשך תקופה לעבוד מהבית ניתן יהיה לראות בדרישת המעביד לעבור לעבוד ממקום העבודה משום "הרעה מוחשית" בתנאי העבודה או משום "נסיבות אחרות" המצדיקות את סיום יחסי העבודה לצורך התפטרות שדינה כפיטורים, ואציג את דעתי האישית.

עבודה מהבית – רקע כללי

משבר הקורונה הפוקד את מדינת ישראל, כמו את כל העולם, בחודשים האחרונים, הביא להתרחבות התופעה של עבודה מהבית. יותר ויותר עובדים מתבקשים על ידי המעסיק שלא להגיע למקום העבודה, במטרה לשמור על ריחוק חברתי, ולבצע את העבודה מהבית. במקומות עבודה מסוימים ובתקופות מסוימות, העבודה מבוצעת כולה מהבית. במקומות אחרים, או בתקופות אחרות, חלק מהעבודה מתבצעת מהבית וחלק אחר ממקום העבודה, למשל בשל הדרישה כי לא יהיו יותר ממספר מסוים של עובדים בכל רגע נתון במקום העבודה, מה שגורם ליצירת "תורנויות" בין העובדים על הגעה למקום העבודה.

התופעה של עבודה מהבית לא התחילה לראשונה במשבר הקורונה. היא קיימת כבר שנים רבות, ובשנים האחרונות היא התגברה, בעיקר בעקבות התפתחות של ענף ההיי-טק המאפשר עבודה מהבית דרך המחשב ללא צורך במגע אנושי פיזי.

בסקר שפורסם בשנת 2013, אשר בחן עשרה ענפים מהמגזר הפרטי, נמצא כי חלה עלייה של למעלה מ-40% בשנה זו, ביחס לשנה הקודמת לה, במספר העובדים שעבדו מהבית לפחות פעם בשבוע בצורה קבועה³. בתוצאות הסקר יש התפלגות בין הענפים השונים שנבחנו, כאשר העלייה המשמעותית ביותר עליה מצביע הסקר היא בענף המסחר באינטרנט, בענף החשבונאות ובענף עריכת הדין. חשוב להדגיש, כי ייתכן ובענפים אחרים שיעור העובדים המועסקים מהבית הוא אף גבוה יותר, כמו למשל בענף ההיי-טק, והענפים הבולטים בסקר הם ענפים בהם הייתה עליה משמעותית בשנה שנסקרה, גם אם לא בהכרח מדובר בענפים בהם שיעור העובדים מהבית הוא הגבוה ביותר.

"עבודה מהבית" היא שם כולל למגוון רחב ואפשרי של צורות ההעסקה. בצד אחד של הסקאלה, נמצא העובד מהבית הממלא את אותן הפונקציות בדיוק של עובד העובד דרך המשרד. עובדים אלה הם הקרובים ביותר לעובדים ה"רגילים". דוגמה לכך היא למשל בעובד שהיה רגיל לעבוד ממקום העבודה, ורק בעקבות משבר הקורונה הוא נשלח לעבוד מהבית למשך יומיים בשבוע למשל. בצד השני של הסקאלה, נמצא אדם המבצע עבודה מביתו לטובת אדם אחר או חברה אחרת, כאשר העובד הוא זה הקובע את היקף שעות העבודה, את מועדי העבודה, וכדומה. עובד שכזה דומה יותר

³ ראה: <https://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4409808,00.html>

תקציר זה כפוף לתקנון אתר Grade.co.il ויחולו עליו התנאים הכתובים שם. העושה שימוש במסמך, לרבות קריאתו, מקבל על עצמו ללא סייגים את כל התנאים הקבועים בתקנון. מעבר לכך, אין להעתיק, לשכפל, לשנות, להפיץ, לפרסם, לשדר, להציג בפומבי, להעמיד לרשות הציבור, למסור או למכור לצד שלישי או לעשות שימוש מסחרי כלשהו במסמך זה ו/או כל חלק ממנו.