

בעלי מוגבלויות המועסקים במפעל מוגן, זכאים כעובדים למרבית הזכויות הסוציאליות

הכותבים: חיים ברנזון ושות' משרד עורכי דין המתמחה בתחום דיני עבודה

בית הדין הארצי קבע בפסיקה תקדימית כי פעילות מפעלים מוגנים, מוסדרת בנהלי משרדי הבריאות והרווחה, מהם עולה כי מפעל מוגן אינו מרכז שיקומי-טיפולי, אלא בראש ובראשונה "מסגרת תעסוקתית".

נפסק כי מהראיות עולה, כי התקיימו במערער שעבד 12 שנה במפעל מוגן בבעלות משותפת של המדינה ועיריית תל אביב, הפן החיובי והשלילי של מבחן ההשתלבות. תכלית ההתקשרות הייתה ביצוע עבודה כחלק מפעילות כלכלית יצרנית, במקביל לתכלית השיקומית. העובדה כי התכלית התממשה במסגרת מפעל מוגן, אין בה כדי לשלול הכרה בו כעובד, די במטרה התעסוקתית כדי להקים יחסי עובד-מעסיק.

נפסק בדעת רוב, כי בין המערער ובין המפעל המוגן בו הועסק, התקיימו יחסי עובד-מעסיק וכי המערער זכאי למירב הזכויות של עובד, למעט דמי הבראה, הפרשי שכר, פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד, ופיצוי בגין פגמים בתלושי שכר, שהוחרגו בהוראה מפורשת בחוק, ביחס לאנשים עם מוגבלות, המועסקים במפעל מוגן.

בית הדין קבע כי תוצאה זו מעוררת קושי בהיבט הפגיעה בכבודו של עובד בעל מוגבלויות בזכותו לקיום בכבוד, ומנוגדת לתכליתו של חוק השוויון.

בית הדין קרא למחוקק להשלים את עריכת הרפורמה לזכויות אנשים עם מוגבלות, המועסקים במפעלים מוגנים במסגרת חקיקה מסודרת.

ע"ע (ארצי) 30279-05-19 חיים זר - מת"ש - מרכזי תעסוקה שיקומיים בע"מ (נבו 10.10.2021), בפני כבוד הנשיא, השופטת ורדה וירט ליבנה, כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כבוד השופט רועי פוליאק, נציגת ציבור (עובדים) גב' זילברשטיין היפש, נציג ציבור (מעסיקים) מר עצמון ליפשיץ