

אין לחייב עובד בעלות הכשרה במקרה בו התפטר בשל מצב בריאותי לקוי

הכותבת: עו"ד קרן זיו*

בפסק דין שניתן לאחרונה נדונה, בין היתר, השאלה האם התחייבות של עובד לשאת בעלות קורס הכשרה במקרה בו התפטר מעבודתו טרם השלמת תקופת עבודה מינימלית גוברת תמיד? העובד הועסק על ידי החברה בתפקיד בודק איכות חומרים לעבודות בנייה במשך כשנתיים וחצי. לטענת העובד, הוא החל לסבול מאלרגיה וביקש מהחברה למצוא לו תפקיד חלופי המתאים למגבלה ממנה סבל. לגרסתו, משלא נמצא לו תפקיד אחר, הסתיימה העסקתו בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים וכן בפיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות (טענה אשר נזנחה על ידו בהמשך ההליך).

החברה, מנגד, הגישה כתב תביעה שכנגד להשבת עלות קורס בו השתתף העובד, בהתאם לכתב התחייבות עליו חתם.

בית הדין פסק כי התובע עמד בנטל להוכיח כי התפטר בשל מצב בריאותי. התובע העיד כי התגלו אצלו סימנים של פריחה וגרד בגוף, בגינם נזקק לטיפול רפואי, והציג מסמכים רפואיים ותמונות לתמיכה בטענותיו אלה. בנוסף, התגלה קשר סיבתי בין המצב הבריאותי לבין ההתפטרות. למרות שהעובד לא הציג מסמך הקושר בין מחלתו או החמרה במחלתו לבין העבודה, ולמרות שעוד טרם מוצו הבדיקות הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים, קבע בית הדין כי הוכחה קיומה של סיבה מספקת להתפטרות לאור ממצאים רפואיים, תנאי עבודה ושאר נסיבות העניין בהם אין לצפות כי העובד ימשיך לעבוד.

עוד קבע בית הדין כי הוכח בפניו שבזמן אמת סבר העובד כי עבודתו כבודק בטון קשורה / בעלת השפעה על מצבו הרפואי – סברה אשר גובתה במסמכים רפואיים, מהם עולה כי בזמן אמת נקבע שהתובע אינו כשיר זמנית לעבוד כבודק וכי נדרש בירור רפואי מעמיק. לפיכך, התקבלה תביעת העובד לקבלת פיצויי פיטורים.

מנגד, ביחס לתביעה שכנגד, חזר בית הדין על ההלכה לפיה אין מניעה עקרונית לכך שמעסיק יממן הכשרה מקצועית של עובד בתמורה להתחייבותו לעבוד אצלו תקופה מינימלית כלשהי, ובלבד שמדובר בחילופי תמורה סבירים ומאוזנים.

במקרה הנדון, קבע בית הדין, כי אומנם העובד סיים בפועל את עבודתו בחברה טרם חלוף התקופה, כנדרש בכתב התחייבות עליו חתם, אולם יש לתת את הדעת לנסיבות ההתפטרות בדין מפוטר לרגל מצב רפואי לקוי, המצדיקות שלא להחיל את התנאי בהסכם. בית הדין פסק כי לא ניתן לראות בהתפטרות העובד, לרגל מצב רפואי לקוי, כהפרת התחייבות.

הטתה את הכף לטובתו של העובד אף העובדה כי לאחר שהשלים את קורס ההכשרה, הוא לא שימש בתפקיד אליו הוכשר, והחברה נעתרה לבקשתו להישאר בתפקידו הקודם, ושכרו אף הועלה. כלומר, בזמן אמת החברה ויתרה על "התועלת" שיכולה הייתה להפיק מהכשרתו.

לפיכך, קבע בית הדין כי אין לחייב את העובד בפיצוי החברה בגין עלות ההכשרה.

*עו"ד קרן זיו, היא בעלת משרד, המתמחה בליווי, ייעוץ וייצוג מעסיקים בתחום של דיני העבודה ויחסי העבודה, האישיים והקיבוציים.