

על מגיפת הקורונה ויחסי העבודה בעולם גלובאלי / יעקב (קובי) בן-סימון, עו"ד*

מגיפת הקורונה פרצה אל חיינו בסערה לפני כשנתיים, טרפה את הקלפים ואילצה את עולם העבודה הגלובאלי והמקומי, להסתגל ברגע, לשורה של שינויים רבים ומיידים, בכל הנוגע לצורות העסקה וניהול עובדים. רק הזמן יעיד האם הסערה הרפואית תוביל גם להצפה של בתי הדין לעבודה.

החברה העסקית היא המוסד הכלכלי החשוב ביותר בעידן הגלובליזציה בו אנו חיים ויש לה השפעה ישירה על הכלכלה העולמית.¹ במחצית השנייה של המאה ה-20 בואך המאה ה-21, העולם עבר מהפכה משמעותית של ממש, בכל הנוגע לפריחתו והתעצמותו בכוחו של חברות עסקיות ותאגידים רב-לאומיים.² בעוד ששיטת ההעסקה המקובלת יותר בעבר בישראל ובעולם, הייתה העסקת עובדים על ידי מעסיק פרטי, הרי שבשנים האחרונות, מתחזקת המגמה של העסקת עובדים בתאגידים גדולים, חלקם רב-לאומיים, המעסיקים 100 עובדים ויותר.³ גם אם הוחל קודם בהטמעת שינויים טכנולוגיים מתחייבים בשוק העבודה, הרי שהקורונה הביאה להאצת שינויים אלה ולהתרחבות תצורות העסקה בלתי שגרתיות, המבוססות על ההתפתחויות הטכנולוגיות שהאינטרנט פתח לעבודה מרחוק ולעבודה שיתופית בין צוותים מבוזרים בארץ ובעולם, חלקם (או כולם, לעתים) עובדים מהבית.

גם לפני פרץ מגיפת הקורונה, חווה שוק העבודה הישראלי תמורות משמעותיות. מקצועות 'מסורתיים' הולכים ונעלמים ואת מקומם תופסים מקצועות חדשים. שינויים אלו אמנם הביאו חדשנות וקידמה אך גם יצרו קשיים לא מעטים, דוגמת עמרום הגבולות שבין שעות העבודה לשעות הפנאי, והציבו שאלות רבות בנושא בחינת יחסי העבודה וגבולותיהם והדרכים להתמודד עם שינויים אלה. פרץ הקורונה טרף את הקלפים והאיץ ברגע את ההכרח לבצע שינויים מהירים ופרקטיים, כגון ניהול דיונים ופגישות בשיחת וידאו.

שוק העבודה הגלובאלי חווה טלטלה משמעותית, לה השלכות רוחביות רבות היקף. האצת השינויים שהקורונה כפתה על שוק העבודה, התבטאה בשינויים תפיסתיים של אופן העבודה, כגון הפיכת עבודה במתכונת גמישה או היברידית במקומות עבודה רבים, לסטנדרט עבודה מקובל. בניסיון להתמודד עם הקשיים שהציבה הקורונה דוגמת סגר ואיסור התכנסויות, עובדים ומעסיקים רבים נאלצו לעבוד מהבית, גם אם לא רצו בכך, דבר המחייב מעסיקים בשינוי ניהולי ותפיסתי, כגון באופן פיקוח ושליטה על עובדים, אופן מדידת העובד בעבודה באופן גמיש מרחוק, סיווג צורת העסקה ועוד. קיימות גם סוגיות הנוגעות לאופן תגמול העובד ולהשלכות זמינותו בעבודה מביתו.

העבודה מהבית מעלה גם שאלות רבות כגון הגנת הפרטיות, כאשר המרחב המקצועי והפרטי מטשטש גם שאלות של שעות עבודה, התחשבות בימי מחלה ומחלה במשפחה, היכולת לפטר עובדים, כאשר לא ניתן להיפגש איתם לשם ביצוע שימוע, ועוד. המצב החדש גם יוצר חוסר וודאות משפטית, מכיוון שנושאים אלה טרם הגיעו לדיון משפטי אמיתי בערכאות משפטיות גבוהות. חשוב לפעול נכון בשינויים אלו ולהבטיח התנהלות נכונה, בייחוד כיום, ולהגן על מעסיקים מפני תביעות, באמצעות ליווי משפטי שוטף של עורכי דין, בעלי מומחיות וניסיון רב שנים בתחום, שיאפשר לסייע למעסיק לנהל עובדים נכון ולהימנע מחשיפה לתביעות.

* עו"ד יעקב (קובי) בן-סימון, הינו עורך דין בכיר במשרד אפיק ושות' (www.afiklaw.com). עו"ד יעקב (קובי) בן-סימון מתמקד במשפט האזרחי-מסחרי, ליטיגציה, משפט העבודה הפרטי והקבוצי, תובענות ייצוגיות, דיני נזיקין, הוצאה לפועל ולשון הרע. עו"ד בן-סימון הינו בוגר בית הספר למשפטים - המסלול האקדמי המכללה למנהל, בעל תואר נוסף במדעי המדינה ויחסים בינלאומיים מאוניברסיטת בן גוריון ותעודת מגשר ממכון גומא. הוא התמחה במשרד עורכי הדין רובין-שמואלביץ' בהרצליה פיתוח, העוסק במשפט העבודה הפרטי והקבוצי, לאחר מכן עבד כ-7 שנים במשרדי עורכי דין בתחום האזרחי ועסק בליטיגציה במגוון תחומים ובהם משפט העבודה, עו"ד בן-סימון שימש בשנים האחרונות כיועץ משפטי יחיד פנימי בחברות קמעונאות מזון, שלהן חברת נדל"ן מניב ובהן חברת מ.י.יחוננוף ובניו (1988) בע"מ, כאשר תפקידו האחרון טרם הצטרפותו למשרד היה יועץ משפטי פנימי ראשי של חברת קמעונאות המזון זול ובגדול בע"מ. אין בסקירה כללית זו משום ייעוץ משפטי כלשהו ומומלץ להיוועץ בעורך דין המתמחה בתחום זה בטרם קבלת כל החלטה בנושאים המתוארים בסקירה זו. לפרטים נוספים: 03-6093609, או באמצעות הדואר האלקטרוני: afiklaw@afiklaw.com.

¹ זוהר נושן "בעיית הנציג" בתאורייה מאחדת לדיני התאגידים", ספר זיכרון לנואלטירו פרוקציה 239, 239-241 (אהרון ברק ואח' עורכים, 1996).
² ד"ר יוסי רחמים, "דיני החברות ככלי להגנה על האינטרסים של בעלי העניין בחברה העסקית", 132-136, חיבור לשם קבלת התואר "דוקטור לפילוסופיה", אוניברסיטת בר אילן- הפקולטה למשפטים, 2016.
³ ד"ר רעות שמר בנס, "רגולציה תאגידית בשוק העבודה: רבגוניות ואחריות", ספר סטיב אדלר 183, 184-186 (יצחק אליאסוף ואח' עורכים, 2016).

On the Covid-19 and Labor Relations in the Global World / Jacob (Kobi) Ben-Simon, Adv.

The Covid-19 plague stormed into our lives about two years ago, shuffling the cards and forcing the global and local labor world to quickly adapt to many immediate changes in the forms of employment and employee management. Only time will tell whether the medical storm will also lead to a flood at the Labor Courts.

The business corporation is the most important economic institution in the age of globalization in which we live and it has a direct impact on the world economy. Commencing the second half of the 20th century, the world has undergone a significant revolution in terms of the flourishing and empowerment of multinational corporations. While the more common method of employment in the past in Israel and world was the employment of employees by small employers, in recent years the trend moves to large corporations, some of which multinational, employing 100 or more employees. Even if required technological changes in the labor market began earlier, the Covid-19 led to the acceleration of such changes and the expansion of unconventional employment configurations based on technological developments that the Internet has opened for remote work and collaborative work for teams working remotely, some of which (or all, sometimes) working from home.

Even before the outbreak of the Covid-19, the Israeli labor market experienced significant changes. 'Traditional' professions are disappearing and are being replaced by new ones. Although these changes brought innovation and progress, they also created difficulties, such as the vagueness of boundaries between working hours and leisure time, and posed many questions about reviewing labor relations and their boundaries and ways to deal with such changes. The outbreak of the Covid-19 shuffled the cards and accelerated the requirement to make quick and practical changes, such as having meetings by video calls.

The global labor market experienced a significant revolution, with wide implications. The acceleration of the changes that the Covid-19 forced on the labor market caused perceptual changes in the manner of working, such as making work in a flexible or hybrid format in many workplaces an accepted standard. In an attempt to deal with the difficulties posed by the Covid-19, such as lock-down and ban on gatherings, many employees and employers were forced to work from home, even if they did not want to, which requires employers to change their perception of management, such as in the manner of employee supervision and control. There are also issues of the manner of remuneration of the employee and the consequences of the employee's availability at work from home.

Working from home also raises many issues such as privacy protection, with the professional and private space also blurring the boundaries of working hours, consideration of sick days and illness in the family, the ability to terminate employees when it is not possible to meet with them for a hearing, and more. The new situation also creates legal uncertainty, as these issues have not yet reached a real legal hearing in high Courts. It is important to act correctly under these changes and ensure proper conduct, especially today, and protect employers from lawsuits through ongoing legal assistance by attorneys with years of expertise and experience in the field, who will help the employer duly manage employees and avoid legal exposures.

*Adv. Jacob (Kobi) Bensimon is a Senior Associate in Afik & Co. (www.afiklaw.com). Adv. Jakob (Kobi) Ben-Simon focuses on civil-commercial law, litigation, private and collective labor law, class actions, tort law, execution and defamation. Adv. Ben-Simon is a graduate of the College of Management Academic Studies - Colman Law School, Holds an additional degree in political science and international relations from the Ben Gurion University and a mediator certificate from the Goma Institute. He interned at the law firm Rubin-Shmuelevich in Herzliya Pituach, which deals with private and collective labor law, then worked for 7 years in law firms in the civil field and engaged in litigation in a variety of fields including labor law. Adv. Ben-Simon served in recent years as internal legal counsel in food retail companies, owned by a yielding real estate company including M. Yohannoff & Sons (1988) Ltd., with his last position before joining the firm was Chief Legal Adviser of the Zol veBegadol food retail company. Nothing herein should be treated as a legal advice and all issues must be reviewed on a case-by-case basis. For additional details: +972-3-6093609 or at the e-mail: afiklaw@afiklaw.com