**חובת מעסיק למצוא לעובד תפקיד חילופי**

ישנם מקרים רבים בהם עובדים נקלעים למצב שבו אין הם יכולים להמשיך ולעבוד בתפקידם הן מסיבה אובייקטיבית שאינה תלויה בהם ו/או אף במעסיק או מסיבה סובייקטיבית, הנובעת מקשיים לביצוע התפקיד בכלל או באופן חלקי, מסיבה בריאותית ו/או צמצום ועוד.

מאמר זה נועד להציג את חובותיו של המעסיק להמשיך להעסיק את העובד תוך התאמת התפקיד למגבלות או להתאים תפקיד חילופי לעובד ע"פ מגבלותיו.

המקור החוקי לחובת המעסיק לנהוג כאמור לעיל נובעת מ-4 סיבות שיפורטו להלן:

1. חובת תום הלב המוגברת ביחסי עובד ומעביד.
2. האפשרות לבצע את חוזה העבודה בקירוב.
3. הסכמים קיבוציים או צווי ההרחבה החלים ביחסים בין הצדדים.
4. הוראות חוק שונות, כדוגמת חוק עבודת נשים, חוק שוויון הזדמנויות לעובדים עם מגבלות.

כלומר העובדה כי העובד אינו יכול להמשיך לבצע את תפקידו אינה מובילה בהכרח לתוצאה של הפסקת יחסי עובד ומעביד, אלא על המעביד לעשות ניסיון רציני וכנה להתאים את התפקיד למגבלותיו של העובד ו/או להתאים לעובד תפקיד חילופי המתאים למגבלותיו ככל שהדבר ניתן.

בעבר הרחוק נהגה הסברה כי אם עובד איבד את יכולתו לבצע את התפקיד שלו המדובר בסיכול חוזה, שאף לעיתים פוטר את המעסיק מתשלום פיצויי פיטורים, אך לא עוד.

בהליך שטופל על ידי הח"מ, החליטה הועדה רפואית של המדינה כי אחות שאינה יכולה להרים משאות כבדים, אינה יכולה להמשיך ולעבוד כאחות!!!

ערעור שהוגש לוועדת העררים של משרד הבריאות התקבל תוך מתן הנחיות למעסיקה להשתדל להתאים את העבודה למגבלותיה וככל שלא ניתן לעשות כן לחפש לה עבודה המתאימה למגבלותיה בכלל מקומות העבודה במרד הבריאות.

יצוין כי כנגד משרד הבריאות ונגד חברי הוועדה הרפואית הוגשה תביעה לפיצוי העובדת על התנהגות לא ראויה ופגיעה בכללי הצדק הטבעי, שגרמה לה להפסדי שכר, עוגמת נפש והוצאות והתביעה התקדימית התקבלה.

מנהל משתלה בעיריית תל-אביב, שעקב מחלה קשה הפך לנכה על כיסא גלגלים, שהתקשה אף לבצע פעילות במחשב פוטר משנקבע על ידי הרופאה התעסוקתית כי אין הוא יכול לעבוד כמנהל המשתלה.

בית הדין הארצי קיבל את ערעור העובד וקבע כי לנוכח התנהגות המעסיק, שלא בחן בצורה מספקת וראויה את אפשרות העובד לבצע את תפקידו, שהיה בעיקר ניהולי, בין היתר באמצעות עזרת עובד נוסף אחר ואף לא שיתף את העובד בהחלטותיו, יש לפצות העובד בסכום שנקבע לכדי 75,000 ₪, תוך קביעת הקריטריונים כיצד על מעביד לנהוג בנסיבות מחלה של עובד ובמיוחד לנוכח הוראות חוק שוויון הזדמנויות לעובדים עם מגבלות וקביעה כי "זכותו של אדם עם מוגבלות, ככל אדם, לכבוד ולשוויון, ובכלל זאת לשוויון בתחום התעסוקה, עת על המעסיק לפעול להסרת חסמים, הן פיזיים והן תודעתיים, המסכלים השתלבות זו".

נקבע כי בחינת התנהגות המעסיק תיעשה על פי בחינת וותקו של העובד, גילו, גודל עסקו של המעסיק ויכולותיו הכלכליות .

לעיתים העובד מגיע קרוב לגיל הפרישה ותפקידו מבוטל ו/או מצומצם ובעבר הסיבה של צמצומים היתה נימוק מצומצם לפטר, אך כאמור לא עוד ולא די בכך כמילת קסם הפוטרת המעסיק מלבחון ולשקול כיצד בכל זאת הוא יכול להמשיך ולהעסיק את העובד.

ועל כך כבר אמר בית הדין הארצי "אל תשליכיני לעת פרישה", על משקל אל תשליכיני לעת זקנה.