

כיסוי ביטוחי למעסיק בגין נזק כספי כתוצאה מתביעות עובדים -

Employment Practice Liability

מעסיקים מתמודדים עם קשת רחבה של חשיפות לתביעות הקשורות בהעסקת עובדים, המושפעות בין היתר מדיני עבודה שונים בין מדינות וממגמות גלובליות של תביעות עובדים. היקף תביעות אלו נמצא בעליה בשנים האחרונות, הן בשל הגברת הרגולציה בתחום והן בשל כוחה של המדיה החברתית.

מעסיקים כיום, חשופים לתביעות כספיות מצד עובדים בהן נכללות, בין היתר, תביעות בגין **תנאי העסקה שאינם נאותים, אפליה על רקע מין, דת, גזע, גיל וכו'**; הפרת אחריות המעסיק מכח חקיקה בנושא שעות עבודה ושכר, פיטורין שלא כדין, הטרדה מינית של עובד, אי שיוון בשכר, מניעת התאגדות עובדים ועוד.

ניתן לבטח רשלנות מעסיק בגין נזקים כספיים מסוימים הקשורים להעסקת עובדים, באמצעות ביטוח **Employment Practice Liability (EPL)**. ביטוח זה, נפוץ בעיקר בחברות בהן מספר העובדים הוא משמעותי וכן כאשר המעסיק חשוף לדיני עבודה במדינות בהן עלות הייצוג המשפטי גבוהה משמעותית (כגון ארה"ב) או במדינות בהן דיני העבודה הינם במהותם פרו-עובדים (כגון גרמניה, צרפת ועוד).

ביטוח EPL נמכר על-ידי **מבטחים בינלאומיים**, לרבות בגין חשיפות מקומיות בישראל, ומכסה נזק כתוצאה מתביעה בודדת על-ידי עובד וכן נזק כתוצאה מתביעה ייצוגית ע"י קבוצה של עובדים.

ביטוח EPL מבטח נזק כספי כתוצאה ממעשה או מחדל של המעסיק (עוולה נזיקית) ביחס להעסקת עובד ו/או מועמד להעסקה. ביטוח זה אינו מבטח הפרה חוזית של הסכם ההעסקה ו/או הפרה חוזית של הסכם קיבוצי ו/או הפרה של אחריות המעסיק מכח דיני עבודה בתחומי הבאים: אבדן כושר עבודה, חבות מעבידים, פיצויי פיטורין, בטיחות בעבודה, וכן שעות עבודה ושכר.¹ לדוגמה: הביטוח יכסה נזק כספי כתוצאה מרשלנות המעסיק בתביעות בגין פיטורין שלא כדין, אפליה על רקע דת, מין, גיל, מוצא וכו', התעמרות בעובד, אפליה בתהליך ההעסקה של המועמד ועוד.

ייעוץ מקצועי לגבי היקף הביטוח הנדרש בהתייחס לחשיפות, הדין הרלוונטי, ותנאי הפוליסה המתאימים הינו חיוני לצורך השגת כיסוי מתאים וכלכלי לתאגיד.

להלן נציג מספר מגמות גלובליות עדכניות המגבירות את הסיכון לתביעות מטעם עובדים ונסקור את עיקרי הביטוח ויתרוניתו.

¹ ניתן לבטח הוצאות הליך תביעה בגין שעות עבודה ושכר ואף ניתן לבטח את הנזק עצמו, אולם ביטוח רכיב זה הינו בעל עלות משמעותית ואינו נפוץ.

מגמות גלובליות עדכניות המגבירות את סיכון המעסיק לתביעות עובדים

1. תביעות הנובעות מהפרת הפרטיות:

העלייה המשמעותית ברגולציה ואכיפתה בתחום הגנת הפרטיות בעקבות חקיקת ה-GDPR באירופה ומקבילותיה במדינות השונות (לרבות תקנות הגנת הפרטיות בישראל), משפיעה בין היתר על האופן בו מעסיקים נדרשים להגן על המידע הפרטי של עובדיהם הנמצא ברשותם. מעסיקים נדרשים לעמוד בהוראות הרגולציה החדשה לגבי פרטים אישיים של העובד כגון: כתובת מגורים, פרטי בנק וכרטיס אשראי, מידע רפואי של העובד ועוד. הפרת רגולציה חדשה זו חושפת את המעסיקים לתביעות כספיות מצד העובדים בגין הפרת הפרטיות. מומלץ כי מעסיקים יתייחסו לנושא זה באמצעות תכניות פנים-ארגוניות באשר לאיסוף שמירה והגנה על המידע הפרטי של עובדיהם.

2. השפעת תנועת #METOO - תביעות הטרדה מינית:

תנועת #METOO, אשר החלה בארה"ב והתפשטה ברחבי העולם, הובילה לעליה משמעותית במספר התביעות בגין הטרדה מינית כנגד מעסיקים. בארה"ב ה- Equal Employment Opportunity Commission דיווחה בשנת 2018 על עליה של 50% ביחס לשנה קודמת, במספר התביעות שהוגשו כנגד תאגידים בגין הטרדה מינית שביצע עובד בתאגיד.

3. הפרת חקיקה בתחום שעות עבודה ושכר:

היקף התביעות בגין הפרת חקיקה בתחום שעות עבודה ושכר, נמצא בעליה מזה מספר שנים במספר מדינות. כמות התביעות הייצוגיות בתחום זה בארה"ב ובפרט בקליפורניה, הינו משמעותי ביותר. בישראל, הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א-1951 קובעות את המספר המירבי של שעות עבודה ביום ובשבוע עבודה, וכן מסדירות את נושא השעות הנוספות. מומלץ כי מעסיקים יבחנו את החקיקה בתחום זה במדינות בהן הם מעסיקים עובדים וינקטו צעדים להקטנת הסיכון. כאמור, ניתן לבטח את רשלנות המעסיק בתחום שעות עבודה ושכר, אולם ביטוח מפני חשיפה זו הינו בעל עלות גבוהה ואינו נפוץ (ביטוח הוצאות ההליך המשפטי בתחום זה קיים במסגרת הפוליסה).

4. תביעות בגין אפליה:

תביעות עובדים בגין אפליה בהעסקה על רקע מין, נכות, גזע, גיל, מוצא, דת, העדפה מינית ועוד, הינן נפוצות במדינות רבות. המידע הזמין ברשתות החברתיות הינו גורם מאיץ להתגבשותן של תביעות מסוג זה ואף תורם לעליה במספר התביעות הייצוגיות בתחום.

5. בדיקות הרקע בתהליך ההעסקה:

מעסיקים רבים עורכים בדיקות רקע למועמדים. בישראל חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 קובע כי מעסיק אינו יכול לדרוש ממועמד לתת פרטים לגבי הפרופיל הרפואי הצבאי שלו; כמו כן, לא יימסר מידע לגבי עברו הפלילי של מועמד אלא על-פי הוראות חוק המרשם הפלילי תקנות השבים תשמ"א-1981. בארה"ב רגולטורים שונים אוסרים על מעסיקים לדרוש פרטים לגבי השימוש של מועמד במריחואנה רפואית, כושר השתכרותו בעבר, עברו הפלילי וכן מידע פיננסי לגבי יכולת האשראי של המועמד. מומלץ כי מעסיקים יבחנו את נהלי בדיקות הרקע בהליך ההעסקה של העובדים במדינות השונות בהן הינם פועלים.

6. אי-שיוון בשכר:

קיימת מגמה בארה"ב של עליה במספר התביעות כנגד מעסיקים להשוואת שכרן של נשים לשכרם של הגברים באותו המקצוע. במחקר עדכני של ה-National Women's Law Center עולה כי נשים משתכרות כ- 71 סנט על כל דולר המשולם לגברים באותו המקצוע, ונשים במשרות בכירות מרוויחות 74 סנט על כל דולר המשולם לגברים באותו המקצוע. בישראל, חוק שכר שווה לעובד ולעובדת תשנ"ו-1996 מסדיר נושא זה; תביעות מכח חקיקה זו בישראל קיימות אולם הינן פחות נפוצות.

עיקרי הכיסוי הביטוחי בפוליסת Employment Practice Liability

הכיסוי הביטוחי בפוליסה:

- הפוליסה מכסה נזק פיננסי למעסיק כתוצאה מתביעת עובד בגין חבות המעסיק למעשה ו/או מחדל בקשר עם העסקת העובד, פיטוריו, או בתהליך ההעסקה של מועמד.
- בנוסף, הפוליסה מכסה הוצאות סבירות שהוציא המעסיק בגין חקירה על-ידי רשות מוסמכת או חקירה פנימית הנובעת מחקירה של רשות מוסמכת, וכן הוצאות בגין הפרה של חקיקה בתחום שעות עבודה ושכר (בגבולות אחריות מופחתים).
- הביטוח, על-פי רוב, יחריג מכיסוי מעשה פלילי וקנסות פליליים; הפרה של אחריות המעסיק מכח דיני עבודה בתחומי הבאים: אבדן כושר עבודה, חבות מעבידים, פיצויי פיטורין, בטיחות בעבודה, וכן שעות עבודה ושכר²; מיסים; הטבות אשר המעסיק העניק לעובד בחוזה כגון: מניות, אופציות, ביטוח אבדן כושר עבודה, ביטוח חיים, ביטוח רפואי וכו'; דמי הודעה מוקדמת ע"פ חוק ו/או ע"פ חוזה בין הצדדים; מעשים אשר לא ניתן לבטחם ע"פ הדין הרלוונטי; נזק גוף או רכוש ותביעה כנגד מעסיק כנאמן על תכניות הפנסיה של העובד.

נזק המכוסה בפוליסה:

המבטח ישפה את המעסיק בגין פיצויים כספיים, פסק דין, פסק בורר, הוצאות משפט, קנסות ופיצויים עונשיים הניתנים לשיפוי על-פי הדין הרלוונטי, כתוצאה מדרישה בכתב לפיצויים כספיים ו/או סעד הצהרתי; הליך משפטי אזרחי, גישור, בוררות, הליך אדמיניסטרטיבי או רגולטורי כנגד מעסיק וכל ערעור הנובע מהנ"ל, וכן הוצאות הליך פלילי.

מבוטח על-פי הפוליסה הינו:

החברה, עובד, דירקטור, נושא משרה, חבר הנהלה, בעלים, שותף, זכיון, בעל מניות ונאמן של החברה ודירקטור בחברה חיצונית אשר מונה מטעם החברה לצורך עסקיה.

עובד ע"פ הפוליסה הינו:

כל אדם אשר הינו עובד קבוע, עובד זמני, עובד במשרה חלקית, ועובד עונתי המועסק ע"י המבוטח לצורך עסקי המבוטח, בעבר, בהווה ובעתיד.

² ראו הערה לעיל.

בסיס הכיסוי הביטוחי בפוליסה:

פוליסת EPL הינה פוליסת חבות המבוססת על יום הגשת התביעה "CLAIM MADE". בפוליסה מעין זו, יש חשיבות לשמירה על רצף ביטוחי, וכן על מתן הודעה בגין תביעה ו/או נסיבות העלולות להביא לתביעה מיד עם היוודען ובזמן תקופת הביטוח.

הרחבת כיסוי EPL בפוליסת דירקטורים ונושאי משרה:

הכיסוי הניתן בנושא זה במסגרת פוליסות דירקטורים ונושאי משרה בישראל, הינו חלקי ואינו נותן מענה לחשיפות החברה בתחום זה. פוליסות אלו, על-פי רוב מכילות כיסוי לתביעות כנגד הדירקטורים ונושאי המשרה בלבד, ו**אינן מכסות תביעות כנגד החברה** (מרבית התביעות מסוג זה הינן כנגד החברה) **והעובד**. כמו כן, הפעלת פוליסת נושאי המשרה והדירקטורים בגין תביעת EPL תצמצם את הכיסוי בפוליסה זו ועלולה לגרור עלייה בפרמיה.

לסיכום, מעסיקים נדרשים לנהל סיכונים הקשורים ליחסי עובד מעביד לצורך פעילותם העסקית וצמיחת התאגיד וכן לשמר את היכולת לשנות את מצבת כוח האדם ע"פ צרכי העסק. ביטוח EPL הינו כלי ביטוחי המשמש תאגידים לצורך הקטנת נזק פיננסי לתאגיד כתוצאה מתביעות עובדים.

עורכי הדין במשרדנו ישמחו לייעץ לתאגידים המעוניינים במידע נוסף בתחום זה, וכן בתחומי ביטוח שונים בדגש על איכות והיקף הכיסוי תוך התאמת פתרונות ייחודיים בהתאם לפרופיל הסיכון של כל תאגיד.

* * *

הסקירה לעיל הינה בבחינת תמצית. המידע הכלול בה נמסר למטרות אינפורמטיביות בלבד ואין במידע כדי להוות ייעוץ משפטי. לקבלת פרטים נוספים, אנא פנו לעו"ד **עידו גונן**, ראש תחום ביטוח וניהול סיכונים, גולדפרב זליגמן, בדוא"ל ido.gonen@goldfarb.com ו/או בטלפון 03-6089372, או לעו"ד **דפנה לוטן מדוויר**, שותפה, תחום ביטוח וניהול סיכונים, גולדפרב זליגמן, בדוא"ל dafna.lotan@goldfarb.com ו/או בטלפון 03-6089372