

1 במאי 2022

חג עצמאות תשפ"ב

74 שנים למדינת ישראל

עובד ומעסיק 29



לכל לקוחותינו וידידנו שלום רב,
לרגל יום העצמאות תשפ"ב, אנו ממשיכים במסורת ומשגרים לכם ברכת חג שמח ביחד עם החוברת
השנתית המאגדת את החידושים בפסיקה ובחקיקה
בתחום משפט העבודה האישי והקיבוצי מהשנה החולפת.

תוכן עניינים

משפט העבודה האישי והקיבוצי בשנה החולפת 2021-2022

6..... חלק ראשון: משפט עבודה אינדיווידואלי

6..... א. עובד או קבלן

1. מעסיק שפעל בחוסר תום לב והעסיק עובד כקבלן יורתע וישלם לעובד זכויות סוציאליות מלאות על שכרו "הקבלני"..... 6
2. נדחתה תביעת מדריכת פילאטיס עצמאית שהוכרה כעובדת, לאחר שהשתכרה יותר מעובדת שכירה מקבילה..... 6
3. ראיס שהועסק בשחור בעבודת בניה הוכר כראש צוות שכיר וזכה בכ-115,000 ש"ח..... 7
4. גרפיקאית שנתנה שירותים ליחידה ממשלתית 26 שנים באמצעות חברות קבלניות, הוכרה כעובדת מדינה..... 7
5. נדחתה תביעתו של נהג הסעות ברכבו משך 21 שנה, להכרה כעובד..... 8
6. סוכן תיווך נדל"ן הוכר כעובד ובהעדר ראיות לשכר חלופי, נקבעו זכויותיו לפי ממוצע חשבונותיו (ללא המע"מ)..... 8
7. נדחתה תביעת עובדת קבלן שהוצבה לניקיון בסניף שופרסל..... 9
8. הוכרה כעובדת עירייה אחרי 30 שנה כעצמאית ופוצתה ב-350,000 ש"ח פיצוי לא ממוני..... 9
9. נדחתה תביעת שותף עסקי להכרה כעובד שכיר למרות סממנים של יחסי עבודה..... 9

10..... ב. שכר, זכויות סוציאליות חובות

10. מעסיק חויב לשלם דמי מחלה לעובדת שהמציאה אישורי מחלה מרופא קופ"ח ופוטרה, גם אם האמין שהיא מתחזה..... 10
11. למטפלת יש חובה לדווח למעסיק המנהל פעוטון על הליכים פליליים בגין סחר בחשיש..... 10
12. עובד זר במשק חקלאי שפרש בתום אשרת השהיה זכאי לפיצויי פטורים ולזכויות לפי חוקי המגן ולפי צו ההרחבה בענף החקלאות..... 11
13. תושב הרשות הפלשתינאית שעבד שעות נוספות מרובות ובית האבות לא הציג דוחות נוכחות סותרים, זכה בתביעתו ותביעת המעסיק לקיזוז תשלומים במזומן נדחתה..... 11
14. דמי מחלה לגנת טרנסית שעברה ניתוח להתאמה מגדרית..... 11
15. נדחתה תביעת שעות נוספות מרובות של עובדת ויצו אשר חרגה מאישור המעסיקה..... 12
16. מעסיק שפיגר ברצף הפרשות פנסיוניות חויב לפצות עובד שהפך נכה בשווי קיצבת הנכות..... 12
17. עובד זר שהועסק 9 חודשים וקופח בשכרו פוצה בכ-50,000 ש"ח..... 13
18. הסכם על ימי מחלה פורש לרעת המעסיק המנסח שיוצג על ידי עורך דין ושלט על הטקסט..... 13
19. עובד שעבד עד גיל 76 בלי לקבל פנסיה והתפטור זכאי לפיצויי פיטורים ולהפרשות פנסיוניות..... 14

14..... ג. הרמת מסך תאגידית, פשיטת רגל וחדלות פרעון

20. פנסיה צנועה של גמלאית, הופטרה במלואה מהעברה לנאמן, בפשיטת רגל גדולה..... 14
21. יש לאפשר לעובד פושט רגל קיום בכבוד למחייתו גם אם מעסיקו חדל פירעון..... 14
22. הימנעות מביטוח עובד בביטוח פנסיוני בזמן וכדין הינה עילה להרמת מסך ולחבות משותפת של החברה ובעליה..... 15

15..... ד. הגנה על עובדים



23. נדחתה תביעת עובד שנפצע בתאונה בעת שנסע 24 ק"מ מהעבודה להביא אוכל לעובדים.....15
24. עובדת בכירה בעיריית ירושלים, שהממונה עליה התעמר בה, פוצתה ב-175,000 ₪ וצו עשה להפסקת ההתנכלות ולשיקום מעמדה16
25. הוכרה תאונת עבודה של עוסקת עצמאית תוך כדי ועקב עיסוקה במשלח ידה, בבית מגוריה.....16
26. רוקח שהטריד מינית עובדת חויב לפצותה ב-150,000 ש"ח ללא הוכחת נזק ושמו פורסם.....17
27. נדחתה תביעת מורה, להכיר בפציעה בביתה בתקופת הקורונה בשעות הערב המאוחרות, כפגיעה בעבודה.....17
28. מטריד חויב בפיצוי כפול למתלוננת והחברה חויבה בפיצוי נוסף על טיפול לא יעיל בתלונתה.....18
29. מלצרית שהותקה מינית, פוצתה בסכום של כ-300,000 ₪ ללא הוכחת נזק.....18
30. מקומות עבודה המגישים משקאות אלכוהוליים נדרשים להקפיד במיוחד על סביבת עבודה בטוחה ולמנוע הטרדה מינית.....18
31. עובד בנק שעבר אירוע מוחי לאחר קריאת מייל בעבודה, יוכר כנפגע עבודה.....19
32. חברת החשמל חויבה לפצות עובד עם מוגבלויות ב-80,000 ₪, מחמת התעמרות.....19
33. בתאונת עבודה בבניין הוחמר עם המעסיק ולא הוטל על העובד אשם תורם.....20
34. נדחתה זמנית בקשת אכיפה של מנהלת הזמנות בחל"ת במלון שהושבת בשל מגפת הקורונה.....20
35. תלונת עובדת על הטרדה מינית נדחתה, אך המעסיק חויב בפיצוי על אי טיפול מהיר בתלונה.....20
36. זכותה של תובעת בשל פגיעה מינית להיבדק על ידי מומחית ולא על ידי מומחה.....21
37. תאונה בהשתלמות כללית שאינה קשורה לעבודת העובד לא הוכרה כתאונת עבודה.....21

ה. הגנת הפרטיות ולשון הרע.....22

38. פגיעה בפרנסת עובד אינה עילה לאסור פרסום פומבי של פסק דינו.....22
39. פרסום פומבי של פסק דין חלוט בעניין הטרדה מינית תוך חיסוי פרטים מזהים.....22
40. עובדת שהפיצה טענת סרק כנגד מעסיקה בגין הטרדה מינית, חויבה בפיצוי של 35,000 ₪.....22
41. באין ממצא פוזיטיבי על הטרדה מינית גוברות הזכויות החוקתיות לפרטיות ושם טוב על עקרונות פומביות הדיון והעניין הציבורי.....23

ו. אפליה בעבודה.....23

42. נדחתה תביעת עובד בן העדה האתיופית, בגין אפליה ופיטורים שלא כדין לאחר שלא קיבל קביעות במקום עבודתו.....23
43. אם לילדים שעבדה בבנק מזרחי ופוטרה, הוחזרה לעבודה בגלל אפליה הורית ופגיעה בזכות החוקתית לשיוויון.....24
44. סירוב להעסיק עובדת לא יהודייה במסעדה המבקשת כשרות אינה אפליה.....24
45. קופאית בפרשמרקט שלא נתקבלה לעבודה בגלל שלא גילתה שהיא בתחילת הריון זכתה בפיצוי אפליה בסך 30,000 ש"ח.....24

ז. משמעת.....25

46. לוחם אש שהתכתב מינית בזמן כוננות מבצעית פוטר מחמת אי התאמה ולא בהליך משמעת.....25
47. נהג אוטובוס שגנב דמי נסיעה ופוטר, חויב בהשבת הגזל, בשלילת פיצויי פיטורים ובפיצוי המעסיק.....25
48. עובד ציבור שסרח וקיבל שוחד, חויב להשיבו למדינה, מכח הפרת אמון ועשיית עושר, שלא יצא החוטא נשכר.....26
49. מעסיק שעובד גנב ממנו ועזב בפתאומיות יכול לזכות ב-50,000 ₪ פיצוי לא ממוני למרות שלא נגרם למעסיק נזק ממוני.....26
50. מעסיק אינו חייב לקבל לעבודה בחזרה עובד שנכלא ונעדר 19 חודשים וחוזרו סוכל.....27
51. מעסיק שלא הצליח להוכיח כמה כסף גנב עובד, זכה בפיצוי לא ממוני של 50,000 ₪.....27
52. 70% מפיצויי פיטורים במאות אלפי ₪ נשללו מעובד שנהג בבריונות והפעיל כפייה כלכלית פסולה על מעסיק במצוקה.....27
53. אמצעי משמעות נגד 4 לוחמי אש הוקפאו לבקשת ההסתדרות בשל פגמים בהליך שימוע חד צדדי.....28

ח. סיום יחסי עבודה - התפטרות, פיטורים, שימוע.....28



54. הגנה מפיטורים של חושפת שחיתויות לא תוענק לעובדת שהתלוננה לראשונה אחרי זימון לשימוע.....28
55. עורך דין שפיטר מזכירה וותיקה שלא כדיון, ישלם לה 325,000 ₪, ותביעתו שכנגד נדחתה במלואה.....29
56. נדחתה תביעת פיצויים ואפליה של עובד שפוטר לאחר שסרב לעבור לתפקיד אחר כתחליף לפיטורו.....29
57. עובד שזומן לשימוע בשל פיטורי צמצום פוטר גם מחמת משבר אמון הדדי לאחר שהטיח בשימוע האשמות במעסיקה ומנהליה....29
58. עובד קק"ל בן 63, שפוטר שלא כדיון לאחר 36 שנות עבודה, פוצה בסך 120,000 ש"ח ללא הוכחת נזק.....30
59. מעסיק אינו פטור מחובת שימוע לעובד חדש לתקופה קצרה.....30
60. פיטורי עובדת מחמת אי קבלת מרות וזכונות, אינם מגיעים לכדי התעמרות תעסוקתית.....30
61. עובדת שפוטרה עקב חשיפת מסמכים פנימיים של החברה ללא אישור שלא באשמתה הוחזרה לעבודתה.....31
62. אישור פיטורי מלאגי באוניברסיטה מסיבות אקדמיות והתנהגותיות בשימוע גמיש.....31
63. נדחתה תביעת התעמרות של רוקח שפוטר כדיון בשל בעיות תפקוד ויחסי אנוש פגומים.....31
64. סייעת לרופא שיניים שהתפטרה בשל הוצאתה לחל"ת ולא הוחזרה למשרתה הקודמת, נחשבת למפוטרת.....32
65. מעסיק העובר שינוי ארגוני זכאי לפטר עובד שהוא איננו שבע רצון ממנו גם לא בצורה קיצונית.....32
66. נדחתה תביעה של רופאה על התעמרות בעבודה שהתגלתה אחרי פיטוריה.....33
67. עובד שהפתיע את מעסיקו בתובענה ייצוגית ללא מתן הזדמנות לתיקון הליקויים פוטר מחמת משבר אמון.....33
68. אושרו פיטורים בתום לב של עובדים עם מוגבלויות במסגרת הליכי צמצום והתייעלות אמיתית.....33
69. עובד פלסטינאי שרישיונו בוטל, נחשב למתפטר ואינו זכאי לפיצויי פיטורים.....34
70. מעסיק ציבורי אשר הפר התחייבות לקבל אישור הממונה על השכר לתנאי פרישה חריגים חויב בפיצוי על חוסר תום לב.....34
71. עובד שהתחייב לעבוד 3 שנים, חויב להשיב דמי הכשרה מקצועית יחסיים משהתפטר אחרי 7 חודשים.....34

ט. הגבלת עיסוק וסודיות 35

72. תביעת שווא של מעסיק להגבלת עיסוק נדחתה והוא חויב בפיצוי על הוצאת שם רע לעובדיו.....35
73. עובד שפוטר חויב בפיצוי על העתקת רשימת לקוחות אך תביעה נגדו על גזל סודות נדחתה.....35

י. משפט מינהלי 36

74. בוטל מינוי ללא מכרז של עוזרת יו"ר רשות שדות התעופה, לאחר שנקבע כי אין מדובר במשרת אמון.....36
75. יועץ משפטי המועסק בשכר בכירים, אינו זכאי להעלאת שכר ברשות מקומית הנמצאת בהליך הבראה, בלי אישור משרד הפנים..36
76. אישור להעסקת קרובי משפחה ברשויות המקומיות יינתן במשרד הפנים ולא במועצת העיר.....37
77. נפסלה זמנית החלטת פיטורים שנחתמה על ידי מנכ"ל רשות מקומית ולא על ידי שלושת חברי ועדת הפיטורים הסטטוטורית....37

38 חלק שני: משפט עבודה קיבוצי

38 א. הסכמים קיבוציים

- 78. תשלום מתמשך של תוספת מאמץ קיץ מחייבת מעסיק כ"נוהג עצמי מחייב" למרות שלא נזכרה בהסכם קיבוצי..... 38
- 79. נדחתה בקשת ההסתדרות לגילוי מסמכים כלכליים של בזק בינלאומי..... 38
- 80. קביעות בעבודה הינה זכות חוזית ועובדי הביטחון באל-על בחוזים אישיים אינם זכאים לקביעות..... 39

39 ב. סכסוך עבודה ושבייתה

- 81. אושר צו מניעה זמני נגד שבייתה כללית לא מיידית בחופש הגדול בבתי הספר ובגנים..... 39
- 82. הוכרו עיצומים מיידיים בשרות רפואי חיוני בגין מאבק כלכלי לגיטימי של העובדים בגלל סירוב הממונה על השכר לנהל מו"מ... 39
- 83. שבייתה מעין פוליטית בעניין השלכות "התו הירוק" הממשלתי לא הוכרה מעבר למחאה לזמן קצר..... 40
- 84. הותרה שבייתה מיידית ברכבת בגין השלכות כלכליות של פרויקט חדש על זכויות העובדים..... 40

41 ג. זכות ההתארגנות ויציגות

- 85. ההסתדרות הרפואית הוכרה כארגון יציג במכבי שירותי בריאות, מכח הוכחת חברות בהר"י, על ידי תשלום דמי חבר תקנוני..... 41
- 86. התקבלה בקשת ההסתדרות להכרה כארגון יציג על יסוד טופסי הצטרפות שהושגו באופן מקוון - טלפוני..... 41
- 87. "יציגים - ארגון עובדי הוראה בישראל" אינו ארגון עובדים..... 42
- 88. נמנע שינוי שיבוץ של יו"ר ועד פעולה בתקופה רגישה של התארגנות ראשונית והליך גישור..... 42
- 89. הכללים המגבילים ארגון עובדים מתחרה להכריז על יציגות נוגדת בשלוש תקופות מניעות..... 42

44 חלק שלישי: שונות

- 90. תקדים: בית הדין הארצי מאשר כי לכאורה אין לעובד זכות להתייצב לעבודה בזמן שמסרב לבצע בדיקת קורונה..... 44
- 91. בחלוקת האחריות לגבי תאונת עבודה יש לדקדק יותר עם המעסיק ולהקל במידה רבה עם העובד..... 44
- 92. ניתן להגיש תובענות ייצוגיות נגד קופות חולים בגין גביית דמי השתתפות בעבור שירותים מסל הבריאות..... 45
- 93. בוטלו הסדרי פשרה בתובענות ייצוגיות שלא תגמלו באופן הוגן וסביר הסדרי חופשה של קבוצת מהגרי עבודה..... 45
- 94. למרות טענת טעות מהותית במשא ומתן לפשרה לא בוטל פסק דין בפשרה..... 46
- 95. אושרה תובענה ייצוגית כנגד תחנות הדלק תפוז ונקבע כי צו ההרחבה הענפי חל גם על מוכרים בחנויות הנוחות בתחנות..... 46

47 חלק רביעי: חקיקה, צווים

- 96. הכנסת: הורה שילדו נפטר, יוכל לדחות את גיל הפרישה בארבע שנים..... 47
- 97. עובד מדינה אשר יקליט עובד או ממונה, עלול לעבור עבירת משמעת..... 47



חלק ראשון: משפט עבודה אינדוידואלי

א. עובד או קבלן

1. מעסיק שפעל בחוסר תום לב והעסיק עובד כקבלן יורתע וישלם לעובד זכויות סוציאליות

מלאות על שכרו "הקבלני"

התובעת, מאמנת כושר צעירה, הועסקה בעבודה ראשונה אצל הנתבעת במהלך שנה וחצי. היא הוחתמה על הסכם התקשרות קבלני כארבעה וחצי חודשים לאחר תחילת העסקתה. ההסכם קבע בין השאר כי מאמנת הכושר תהיה כפופה לבעלים לעניין התוכן המקצועי של האימונים, שעות העבודה, שעליה להודיע על היעדרות לפחות שבועיים מראש, וכן עליה לדאוג למצוא מחליף באמצעות אחד מהמדריכים של המכון בלבד. כמו כן התמורה הייתה פר אימונים ולא פר מתאמנים. בית הדין בחן את נסיבות העסקתה בהתאם למרכיבים הקבועים על פי המבחן המעורב וקבע מחד כי התקיימו יחסי עובד מעסיק ומאידך כי לא דבק בדרך התנהלותה של התובעת חוסר תום לב המונע ממנה לעמוד על זכויותיה הקוגנטיות. בית הדין קבע כי בהתקשרות בה המעסיק החליט לעטות על יחסי עבודה כסות של מזמין - קבלן עצמאי, השכר הקבוע בחישוב הזכויות הסוציאליות יהיה לפי התמורה "הקבלנית" ששולמה בתקופת העסקה בפועל ולא לפי השכר החלופי של עובד שכיר. לפיכך, נפסק לתובעת סך של 15,000 ₪ עבור זכויות סוציאליות והוצאות משפט.

סעי' 17-11-25354, נריה קדוש - יריב והדר אימון אישי בקבוצה בע"מ, כב' השופט דורון יפת

2. נדחתה תביעת מדריכת פילאטיס עצמאית שהוכרה כעובדת, לאחר שהשתכרה יותר

מעובדת שכירה מקבילה

מדריכת פילאטיס שהועסקה כמדריכה עצמאית במשך 9 שנים וקיבלה תשלום כנגד הצגת חשבוניות, הגישה תביעה להכרה ביחסי עובד מעסיק כנגד מעסיקתה לשעבר ודרישה לתשלום זכויות סוציאליות הנובעות מיחסי עבודה ומסיומם. בית הדין בחן את מהות היחסים בין הצדדים, וקבע כי עיסוקה של התובעת השתלב בפעילות הנתבעת שהיא חברה עירונית המפעילה חוגים. ההתקשרות הייתה ישירות מול החברה ולא באמצעות מעסיק משנה, המדריכה ביצעה את עבודתה באופן אישי, בימים ושעות קבועים והייתה תחת פיקוח מנהלתי של החברה. כמו כן, השיעורים בוצעו במתנ"ס שבניהול החברה ובאמצעות ציוד שסופק על ידה ועבודתה זו הייתה מקור פרנסתה העיקרי. בית הדין קיבל חלקית את תביעת המדריכה ופסק כי בין הצדדים התקיימו יחסי עובד מעסיק, אך דחה את תביעת העובדת לסעדים כספיים משהוכח ששכרה כעצמאית, היה גבוה משמעותית משכר מקביל של מדריכים שכירים. מאידך נפסק כי עזיבת עבודת המדריכה, ללא מכתב פיטורים והודעה מראש היה שלא כדין ופסק לה הוצאות משפט בסך 15,000 ₪

סעי' 17-01-55336, כרמית מימון פורטו נ' החברה לתרבות פנאי וספורט בת ים, לפני כב' השופטת מיכל נעים דיבנר



3. ראיס שהועסק בשחור בעבודת בניה הוכר כראש צוות שכיר וזכה בכ-115,000 ₪

עובד בתחום המסגרות ובניית חממות אשר היה אחראי על גיוס עובדים, שינועם, פיקוח על עבודתם וחלוקת משכורתם, תבע את מעסיקו לשעבר להכרה ביחסי עובד-מעסיק ולתשלום זכויות סוציאליות על שכר יומי של 400 ₪ ליום במזומן. בית הדין בחן האם התקיימו יחסי עבודה בין הצדדים באמצעות מבחן ההשתלבות. נקבע בפן החיובי כי התובע עבד ארבע שנים ברציפות אצל הנתבע כשעבודתו הייתה בלב עיסוקו של המעסיק בהקמת חממות. הוא אסף כלי עבודה מביתו ואף נשלח לקורס מקצועי מטעם הנתבע. מאידך, נקבע בפן השלילי כי התובע לא עבד במקומות עבודה נוספים בתקופה הרלוונטית ולא הוכח כי נשא בסיכוני רווח והפסד. לכן, בית הדין קיבל חלקית את תביעה הראיס כעובד וקבע כי התקיימו בינו לבין מעסיקו יחסי עבודה. לצורך חישוב הזכויות כעובד, השכר היומי של 400 ש"ח נטו הועמד על 500 ₪ ברוטו ונפסק בהתאם זכויות ופיצויים של כ-115,000 ₪ לפי צו ההרחבה בענף הבנייה. סע"ש 16508-09-18, סמיר דריעאת נ' אליהו פרץ, בפני כב' השופטת רויטל טרנר

4. גרפיקאית שהעניקה שירותים ליחידה ממשלתית במשך 26 שנים באמצעות חברות

קבלניות, הוכרה כעובדת מדינה.

גרפיקאית, שהועסקה במשך 26 שנים בלשכת הפרסום הממשלתית (להלן: "הלשכה"), באמצעות חברות קבלניות מתחלפות, במחלקה הכוללת 8 גרפיקאים. מתוכם, 6 נותני שירותים חיצוניים ו-2 עובדות מדינה, פנתה לבית הדין האזורי, בבקשה לסעד זמני למניעת פיטוריה, וביקשה כי בית הדין יכיר בקיומם של יחסי עבודה בינה לבין המדינה, ויורה על קליטתה כעובדת מדינה. בית הדין קיבל את התביעה וקבע כי זהות המעסיק לא תקבע לפי האופן בו הגדירו הצדדים את מערכת היחסים, אלא בבחינה מהותית של התקשרות אותנטית ולגיטימית של יחסי עבודה, לפי מבחני עזר שונים שנקבעו בפסיקה, אשר נועדו לבחון האם הלבוש הפורמלי בו הולבשה תבנית העסקה, תואם את העסקה האמיתית שנקמה בין הצדדים, והאם בתבנית העסקה אין כל דבר הנוגד את יסודות משפט העבודה. בעת יישום המבחנים יש להתחשב במאפייניה של תבנית העסקה הנבחנת, לרבות האם לפנינו מיקור חוץ של כח אדם, או מיקור חוץ של פונקציות, להבחנה זו חשיבות גם לצורך חלופתו של חוק העסקת עובדים על-ידי קבלני כח אדם, התשנ"ו-1996. נקבע כי בין הצדדים מתקיימים במהות יחסי עובד ומעסיק לכל דבר ועניין, לפי שהמדינה (המשתמשת) סיפקה לחברות כח האדם את העובדות; התובעת התראיינה לעבודה במשרדי לשכת הפרסום הממשלתית; החברות הקבלניות שהעסיקו את התובעת שימשו כצינור להעברת שכרה; ההנחיות לביצוע עבודתה ניתנו על-ידי הגורמים המקצועיים במדינה; שעות עבודתה נקבעו ופוקחו על-ידי סמנכ"ל הלשכה; הציוד לביצוע עבודתה סופק על-ידי הלשכה; הכוח לפטרה בידי הלשכה; המדינה לא הראתה שוני במהות העסקתה למול העסקתן של גרפיקאיות עובדות מדינה; עוד נקבע כי בהעסקת התובעת על-ידי החברות הקבלניות, פגעה המדינה בהשגת תכליות משפט העבודה ובעיקרון כי העבודה אינה "מצרך", ומשכך לא ניתן להתקשרות עוקפת כזו תוקף משפטי. בית הדין נתן צו הצהרתי הקובע כי בין התובעת למדינה מתקיימים יחסי עובד מעביד החל ממועד תחילת עבודתה ב-1995, והורה למדינה לקלוט את התובעת כעובדת מדינה בפטור ממכרז, ולשלם לה 17,500 ₪ הוצאות ושכ"ט עו"ד.

סע"ש 14593-04-21, טובה שפירא נ' מדינת ישראל - לשכת הפרסום ממשלתית, בפני כבוד השופט כאמל אבו קאעוד.



5. נדחתה תביעתו של נהג הסעות ברכבו במשך 21 שנה, להכרה כעובד

התובע סיפק שירותי הסעה של עובדי החברה מביתם לעבודה ובחזרה ברכבו, במשך 21 שנה, מידי יום ובשעות עבודה קבועות. התובע עתר לבית הדין להכרה במעמדו כעובד החברה ובהתאם לחייב את החברה בשורה של סעדים כספיים מכוח משפט העבודה, בסך של כ-376,000 ₪. בית הדין דחה את תביעתו על כל ראשיה, לאחר שהתובע לא הצליח להוכיח כי התקיימו יחסי עובד מעביד בינו לבין החברה, לפי מבחני ההשתלבות. מהפן השלילי נקבע כי התובע פעל במספר תחומים במסגרת עסקו: מכר תוצרת חקלאית, סיפק שירותי תיירות ועוד; לא הוכח פיקוח של הנתבעת ולא שליטתה על עבודתו; התובע נשא בכל העלויות הנלוות של רכבו, שילם מיסים, נעזר בשירותי רו"ח וקיבל תשלומים כנגד חשבונית. התובע לא ביצע שירות אישי, ונהג להעסיק מחליפים על חשבונו בהעדרו; מהפן החיובי נקבע כי בחינת מאפייני ההתקשרות, מלמדת כי התובע סיפק לנתבעת שירותי הסעות במסגרת עסקו הוא והשתלבותו במערך הארגוני של החברה, אינה משמעותית בחברה, למרות ההתקשרות הממושכת ולמרות שהנתבעת קבעה את שעות עבודתו. לא הוכחו סממנים לכפיפותו המשמעותית לחברה ולא זיקות למפעל החברה. עיקר עבודתו בוצעה מחוץ לחצרי הנתבעת ולפיכך יחסי הצדדים הם יחסי מזמין - קבלן.

סעי' 1261-09-18, יניב גיל נ' ורסנו תעשיות אופטיות בע"מ, בפני כבוד השופטת לובנא תלחמי סוידאן

6. סוכן תיווך נדל"ן הוכר כעובד ובהעדר ראיות לשכר חלופי, נקבעו זכויותיו לפי ממוצע

חשבוניותיו (ללא המע"מ)

סוכן תיווך אשר הועסק כשנתיים, במשך 6 ימים בשבוע, בחברת תיווך נדל"ן כקבלן עוסק מורשה, תבע את החברה לתשלום פיצוי פיטורים וזכויות עבודה נגזרות, לאחר שפוטר מעבודתו שלא כדין. בית הדין קיבל את התביעה ופסק כי בין התובע לחברה התקיימו יחסי עובד מעביד לפי מבחן ההשתלבות. מהפן החיובי - תפקידו כמתווך היה בלתי נפרד מהמערך הארגוני ומפעילות החברה שהתיווך היה ליבת עיסוקה, התובע השתתף בישיבות צוות ובהדרכות מטעם החברה, בכרטיס הביקור שלו צוין שהינו סוכן החברה. פעילותו רוכזה, נוהלה ופוקחה על-ידי בעלת המניות של החברה אשר גם קיבלה אותו לעבודה ופיטרה אותו. העמלות בגין העסקאות בהן תיווך שולמו ישירות לחברה. מהפן השלילי - לא הוכח כי התובע ניהל עסק עצמאי. התובע עבד במשרדי החברה, על מחשב, תוכנה ופנקסים שסיפקה לו החברה. נאסר עליו להעניק שירותי תיווך לגורמים אחרים מלבד החברה והוא לא נדרש להשתתף בסיכונים. הכנסתו מעמלות שולמה לו כנגד חשבוניות מס. בית הדין קבע כי למרות שהתובע קיבל את שכרו כעוסק מורשה וכנגד חשבוניות מס, אין בתשלום כאמור כדי לשלול את קיומם של יחסי עבודה, ולמרות שהתובע העסיק עובד לתקופה קצרה במשרה חלקית, אין בכך להביא למסקנה לפיה היה לו עסק עצמאי. לפיכך חייב את החברה לשלם לתובע סך כולל של 76,550 ₪ בגין הרכיבים של דמי תיווך, דמי הבראה, תגמולים, פיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת והעדר שימוע, וכן בתשלום הוצאות בסך 2,000 ₪ ושכ"ט עו"ד בסך 10,000 ₪. בהינתן כי המעסיק לא עמד בנטל המוטל עליו להציג שכר חלופי של מתווך שכיר, חושבו זכויותיו של התובע לפי ממוצע חשבוניות המס ללא מע"מ, שהגיש כ"עצמאי".

סעי' 53870-11-17, ערן מאיר נ' הום נכסי השרון בע"מ, בפני כבוד השופט אלעד שבין



7. נדחתה תביעת עובדת קבלן שהוצבה לניקיון בסניף שופרסל

אזרחית אריתראה הועסקה במהלך 6 חודשים על-ידי חברה קבלנית למתן שירותי ניקיון (בהליכי פירוק) והוצבה בסניף שופרסל. בסמוך למועד הודעה על הפסקת התקשרות בין החברה הקבלנית לבין הרשת וסיום הצבתה בסניף, הודיעה העובדת למנהל הסניף כי היא בהריון. העובדת תבעה את שופרסל בגין אחריותה כמעסיקה במשותף וכבעלת חבות כלפיה כמזמינת שירות. ראשית, קבע בית הדין כי בהתאם לפן החיובי של מבחני זהות המעסיק (אופן קבלת העובדת לעבודה, הגורמים אשר סיכמו את תנאי העבודה וניהלו את העובדים) ההתקשרות של העובדת עם הקבלן הייתה אותנטית. שנית, בפן השלילי, לא הוכחו קשרים מהותיים בין שופרסל לתובעת המצדיקים קביעה של העסקה משותפת. הרשת לא סיפקה לתובעת מדי עבודה, חומרי ניקיון או כל ציוד נדרש לביצוע העבודה ונציג הקבלן ליווה את העובדים בתחילת דרכם בסניף ובהמשך, פעם בשבוע או בשבועיים. שלישית, הוכח כי התקיימה התקשרות מסחרית לגיימית בין שופרסל לבין קבלן הניקיון, שאינה בחוזה הפסד, וכן בוצעו ביקורות תנאי העסקת העובדים על-ידי הרשת כדין. כמו כן, כל עבודות הניקיון ברשת שופרסל בוצעו במיקור חוץ. לפיכך, נפסק כי ההסכם עם קבלן הניקיון לא היה במטרה להתחמק ממחויבויות שופרסל ובית הדין דחה את מלוא תביעת העובדת.

סעי' 19-02-35393-19 NAAZA FETAY KIFLEY, נ' שופרסל בע"מ, בפני כב' השופטת כרמית פלד.

8. הוכרה כעובדת עירייה אחרי 30 שנה כעצמאית ופוצתה ב-350,000 ₪ פיצוי לא ממוני

אוצרת מוזיאונים שהועסקה בעיריית רמת גן, על בסיס קבלני במשך 30 שנה עתרה להכיר בה כעובדת העירייה ולתשלום זכויות סוציאליות, לאחר שעבודתה בעירייה הופסקה. בית הדין קיבל את תביעתה בחלקה, וקבע כי במכלול הנסיבות, ועל-פי מבחני הפסיקה, התובעת הייתה עובדת של העירייה. מהפן החיובי, התובעת השתלבה בעירייה בתפקיד מהותי וחיוני, עבודתה הייתה בליבת העיסוק של המוזיאונים אותם ניהלה ושירותיה נשכרו באופן אישי כחלק מהמערך הארגוני, והיא הייתה כפופה למנהל המוזיאונים. מהפן השלילי, העסק שניהלה היה קטן, ומלבד עבודה אחת נוספת, היא לא עבדה במקום נוסף לאורך כל שנות עבודתה. התובעת לא נשאה בסיכונים להפסד, או בסיכונים לרווח, ולמרות שהנפיקה חשבונות וניכתה הוצאות, הייתה תלויה כלכלית בעבודתה בעירייה. נפסק כי בין העירייה לעובדת, התקיימו יחסי עובד מעביד, וכי העירייה ביצעה סיווג שגוי של התובעת כקבלנית עצמאית. משיקולי הרתעה וחשש כי במקרים דומים הגוף המתקצב עלול לעקוף תקינה ודרכי קבלה במכרזים, באמצעות העסקה של קבלנים עצמאיים, ומהעובדה שנמנעו מהעובדת זכויות לפי חוקת העבודה, נפסק לזכותה פיצוי לא ממוני בסך 350,000 ₪, וכן הפרשי שכר בסך 21,970 ₪, הודעה מוקדמת בסך 20,568 ₪, הוצאות ושכ"ט עו"ד בסך 50,000 ₪.

סעי' 17-01-67657, אינה ארואטי - עיריית רמת גן, בפני מותב בראשות כבוד השופטת חנה טרכטינגוט.

9. נדחתה תביעת שותף עסקי להכרה כעובד שכיר למרות סממנים של יחסי עבודה

שותף עסקי לשעבר, שהמשיך לפעול בשיווק, בליווי, ובביצוע של פרויקטי תמ"א 38, במסגרת מערכת יחסית עסקית של חברה אחרת, וכאשר אינו צד להסכם עסקי ביניהן, תבע הפרת יחסי עבודה וזכויות אחרות מחברה פעילה בשוק הנדל"ן לאחר שהחברה החליטה על הפסקת התקשרות ביניהם. בית-הדין מצא כי לא התקיימו יחסי עבודה בין הצדדים. מצד אחד התברר כי למרות שהתובע סיפק עבודה אישית לאורך תקופה רציפה של 6 שנים והוכח כי הוא היה חלק מהמערך של הנתבעת, לרבות באתר האינטרנט שלה, על כרטיסי ביקור וביחס לחלק מהלקוחות הוא הוצג כחלק אינטגרלי ממנה. מאידך, ההסכם הראשוני בין התובע לנתבעת היה הסכם מובהק של מעין שותפות והוחלף להסכם מסחרי אחר שבו שני הצדדים משקיעים משאבים במשותף ופעילות התובע נמדדה על בסיס הצלחה בלבד.



עוד נקבע כי התובע עסק בשיפוצים של דירות בפרויקטים אחרים והחברה התקשרה עם חברות נוספות לקבלת שירותים דומים. לאור קביעת העדר יחסי עבודה, בית-הדין דחה את התביעה בשל העדר סמכות עניינית, והתובעים חויבו בהוצאות משפט בסך 25,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית. סעי' 18-07-35352, רפי נחום - מגשימים נכסים בע"מ, בפני כבוד השופט סגן הנשיאה דורי ספיבק.

ב. שכר, זכויות סוציאליות חובות

10. מעסיק חויב לשלם דמי מחלה לעובדת שהמציאה אישורי מחלה מרופא קופ"ח ופוטר, גם אם האמין שהיא מתחזה

התובעת הועסקה כעורכת דין שכירה במשרד עורכי דין. הצדדים חתמו על הסכם עבודה אישי, הכולל סעיף בו המעסיק יהיה רשאי לשלוח את העובדת לבדיקות רפואיות בכל עת שימצא לנכון. התובעת חלתה והמציאה למעסיק אישורי מחלה מרופא קופ"ח באיחור. המעסיק שחשד כי התובעת מתחלה, דרש ממנה כי תיבדק אצל רופאה מטעמו, הבדיקה לא יצאה לפועל, ובמהלך חופשת המחלה, זומנה התובעת לשימוע ופוטר ביום. בית הדין האזורי קבע, משהוגשו תעודות מחלה, על המעסיק לפעול בהתאם להוראות הדין ואין הוא יכול לעשות דין לעצמו על סמך אמונה שהעובדת מתחזה לחולה. עצם העובדה כי תעודה אחת ניתנה באיחור, אינה מהווה טעם לשלילת תוקפן של התעודות ואת תשלום דמי המחלה, ועל המעסיק מוטלת האחריות ליידע את העובד בדבר החובה להמציא אישורי מחלה; כן נקבע כי המעסיק אינו רשאי לדרוש מהעובד לעמוד לבדיקת רופא מטעמו, כאשר מדובר בתעודה מקופת חולים, בה צוינו הפרטים כנדרש בדין. הנתבעת חויבה לשלם לעובדת דמי מחלה צבורים, 15,000 ₪ פיצויים בגין פיטורים שלא כדין וזכויות נוספות ו- 6,000 ₪ הוצאות משפט.

סעי' 17-03-12045, עו"ד זהבית מקונן - חב' יניב אידל ושות', בפני כבוד השופט יוחנן כהן.

11. למטפלת יש חובה לדווח למעסיק המנהל פעוטון על הליכים פליליים בגין סחר בחשיש

אגב דיון בערעור פלילי, נקבע שהנאשמת, מטפלת שפוטר מפעוטון, התקבלה לעבודה תוך הסתרת העובדה שהוגש נגדה כתב אישום על סחר בסמים. לאחר שהנתונים הנכונים הובאו בפני המעסיק, האחרון בחר שלא לאשר את המשך העסקתה נוכח העבירה החמורה שבה הואשמה המטפלת תוך החשש שדמות כזו לא תוכל לשמש דמות חינוכית לילדי הפעוטון. בית המשפט המחוזי אישר שעל העובדת חלה חובת דיווח על כתב אישום תלוי ועומד בהקשר הפלילי ושלמעסיק זכות לחייב את העובד להצהיר על הליכים כאשר סוג העבירה משליך על אופי התפקיד. לתשומת הלב: חובת הדיווח של עובד על הליך פלילי נדונה בהרחבה בפרשת דיין נ' מפעל הפיס, בו השופטת דפנה ברק ארז קבעה שורה של מבחנים מידיתיים לחובת הדיווח של העובד בהקשר למשרה הקונקרטיית¹. עי"פ 20-09-36257, מדינת ישראל נ' יפה טויזר, בפני כב' הנשיאה רויטל יפה-כ"ץ, כב' השופטת יעל רז-לוי וכב' השופטת גילת שלו.

¹ עא 8189/11 רפאל דיין נ' מפעל הפיס (פורסם בנבו ביום 21.2.2013)



12. עובד זר במשק חקלאי שפרש בתום אשרת השהיה זכאי לפיצויי פטורים ולזכויות לפי

חוקי המגן ולפי צו ההרחבה בענף החקלאות

עובד זר מתאילנד הועסק במשק חוות לולים ורפתות במהלך ארבע וחצי שנים, כאשר שכרו חושב על בסיס שעתי והמעסיקה נהגה לשלם לו רכיב "צו הרחבה" לשם השלמת תשלומי זכויות לפי צו ההרחבה בענף החקלאות. לקראת תום תקופת אשרת העבודה, התעוררה בין העובד לבין המעסיקה מחלוקת על גובה הפיצויים וזכויות נוספות לפי הדין וצו ההרחבה. בית הדין קבע כי המעסיק היה מודע לכך כי פג תוקף אשרת השהיה והמשך העסקת העובד מותנית ברישוי ובקבלת היתרים. לכן, הוכח ונפסק כי יחסי העבודה הסתיימו בדין פטורים, בשל סיום אשרת העבודה ובשל כך העובד זכאי לכל הזכויות לפי צו הרחבה בקיזוז הרכיב ששולם לו.

סעי' 19-02-22777, אגנסטי טאוויקאמונונג - משק מקלר בע"מ, בפני מוטב בראשות כב' השופטת רויטל טרנר

13. תושב הרשות הפלשתינאית שעבד שעות נוספות מרובות ובית האבות לא הציג דוחות

נוכחות סותרים, זכה בתביעתו ותביעת המעסיק לקיזוז תשלומים במזומן נדחתה

תושב הרשות הפלשתינאית אשר הועסק כעובד סיעודי בבית אבות, תבע את מעסיקו לשעבר בגין גמול שעות נוספות, החזר ניכויים בגין היתר עבודה בישראל, פיצויי פטורים, דמי הבראה וחגים, פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד על תנאי העסקה. מעסיקו מצידם טענו כי שכרו של העובד שולם במלואו, באמצעות תלוש וכן בתשלום במזומן. גם העובד וגם המעסיקים לשעבר הגישו ערעור על פסיקת בית הדין האזורי. בית הדין הארצי קיבל את ערעור העובד וקבע כי העובד הוכיח שעבד שעות נוספות בהיקף נכבד ביותר אף על פי שלא היה להן תיעוד ודחה את דרישת המעסיקים לקיזוז תשלומים ששולמו במזומן הן מהסיבה שטענת הקיזוז לא נטענה בכתב ההגנה והן מאחר שתשלומי המזומן לא הוכחו. בית הדין קבע כי על המעסיקים להלין על עצמם על ביצוע תשלומי שכר במזומן (בשחור) ללא תיעוד ודיווח ופסק לעובד כ-50,000 ₪.

ע"ע 20-09-41259, מרכז סיעודי נאות השרון ואח' נ' שאדי אלחפש, בפני כב' השופט רועי פוליאק, כב' השופט אילן סופר, וכב' השופט מיכאל שפיצר.

14. דמי מחלה לגנת טרנסית שעברה ניתוח להתאמה מגדרית

גנת שהועסקה בגן ילדים, יצאה לחופשת מחלה בת 40 יום, זאת בעקבות ניתוח להתאמה מגדרית (הסרת חזה), הגנת לא חזרה לעבודתה מאותה חופשה וזאת לאור התפטרותה עקב הרעה מוחשית בתנאי עבודה קודם לניתוח. בית הדין קבע כי בעניין פיצויים עבור ימי המחלה בשל הניתוח להתאמה מגדרית חייבת הנתבעת לפצות את הגנת. קביעת בית הדין נעשתה על בסיס מספר נימוקים שהמרכזית בהן כי ניתוחי התאמה מגדרית הינם בגדר של "דיני נפשות של ממש". לאור כל אלו קבע בית הדין כי יש לבחור בפרשנות המקדמת את שוויון ההזדמנויות בעבודה ביחס לעובדים טרנסים. לבסוף קבע בית הדין כי על הנתבעת לפצות את הגנת בסכום של כ-24,483 ₪, בנוסף להוצאות משפט בסך 5,000 ₪.

סעי' 18-12-33911, ליאור אביגייל זקילו פלינט נ' גן חמד בע"מ, בפני כבוד סגן הנשיאה דורי ספיבק.

15. נדחתה תביעת שעות נוספות מרובות של עובדת ויצו אשר חרזה מאישור המעסיקה

עובדת ויצו שהועסקה כמזכירה וכאחראית חנות ביגודית, התבקשה כחלק מהליך התייעלות ארגוני לעבוד רק בחנות הביגודית. העובדת התנגדה לשינוי והתנתה את הסכמתה בכך שהשינוי יהיה קצוב בזמן ובסיומו תוחזר לעבודת מזכירות. משלא נמצא תפקיד מזכירותי אחר ולא היה צפי לתפקיד כזה, העובדת פוטרה. העובדת טענה כי הליך הפיטורים נעשה שלא כדין ותבעה את העמותה בגין עבודה בשעות נוספות בסכום של כ- 369,000 ₪ ובגין עוגמת נפש. בית הדין דחה את התביעה וקבע כי על אף שאין חולק שהעובדת עבדה שעות נוספות מרובות, ההלכה הפסוקה היא כי לא עומדת לעובד זכות קנויה לשעות נוספות ללא אישור המעסיק. במקרה דנן הבהירה ויצו לעובדת לאורך השנים כי אין לעבוד שעות נוספות וכי עליה להקפיד ולעבוד במסגרת השעות המוגדרות. עוד קבע בית הדין כי ניווד עובדים פנימי מצוי במסגרת הפרווגטיבה הניהולית של המעסיק (בכפוף למגבלות) וכי הליך השימוע והפיטורים נעשו כדין לאחר שהעובדת סירבה לניוד והציבה תנאים משלה לשינוי התפקיד שלא תאמו את מדיניות העמותה. לעניין פיצוי בגין עוגמת נפש, קבע בית הדין כי במקרה הנדון לא התקיימו נסיבות חריגות שמצדיקות פסיקת פיצויים בגין עוגמת נפש. כאמור, התביעה נדחתה והתובעת חויבה בהוצאות שכ"ט עו"ד בסך 10,000 ₪.

סע"ש 30465-06-18, רותי לייני נ' ויצו הסתדרות עולמית לנשים ציוניות, בפני כבוד השופטת חופית גרשון-זירעאלי.

16. מעסיק שפיגר ברצף הפרשות פנסיוניות חויב לפצות עובד שהפך נכה בשווי קיצבת הנכות

עובד במרכול הועסק במהלך שלושה וחצי חודשים על-ידי חברת כוח אדם ולאחר מכן, כחמישה חודשים נוספים בחברת "אנג'ל". בטרם העסקתו, היה העובד מבוטח בהסדר פנסיוני קיים ולכן היה זכאי שהמעסיקה תמשיך את ההפרשות ברצף מהיום הראשון. ההעסקה הסתיימה בפתאומיות כאשר העובד לקה באירוע לבבי ומוחי ונותר עם נכות קשה וללא כושר עבודה. רק אז, התברר כי לא הופקדו בגינו הפרשות פנסיוניות כדין מהיום הראשון והמעסיקות מיהרו להשלים את ההפקדות בדיעבד עבור כל תקופת העסקת העובד. תביעת העובד לקבלת קצבת נכות מחברת הביטוח נדחתה מהטעם שבהתאם לתקנון הוא לא היה "עמית פעיל" ומבוטח במועד האירוע הרפואי ולכן הוגשה תביעתו לבית-הדין. בית-הדין קבע שדבר קיומו של ביטוח פנסיוני פעיל לעובד הובא לידיעת חברת כוח אדם, מתחילת העסקתו של העובד ובכל זאת לא בוצעו הפרשות פנסיוניות כחוק בחלוף שלושה חודשים. לכן, בית-הדין קיבל את התביעה נגד חברת כוח אדם וחייב אותה לפצות את העובד בשווי כל קצבת הנכות שהיה יכול לקבל מחברת הביטוח כמבוטח בניכוי סכומים שקיבל בפועל.

סע"ש 5038-02-17, דניאל שלום נ' הושיעני מיני פרייס בע"מ, בפני מותב בראשות כב' השופטת רחל בר"ג-הירשברג

17. עובד זר שהועסק 9 חודשים וקופח בשכרו פוצה בכ-50,000 ₪

מבקש מקלט מסודן אשר הועסק בחברת בניה גדולה באמצעות חברת ייזום והשקעות במשך 4 שנים, טוען כי קופח בשכרו ובתנאי עבודתו. בהליך הקודם מבקש המקלט לא עמד בנטל ההוכחה כי התקיימו יחסי עובד - מעביד בינו ובין הנתבע. בית הדין קבע כי לאור עדויות חדשות שנשמעו והחקירה הנגדית של הנתבע, תחילת העסקתו של מבקש המקלט הייתה באפריל 2016 והסתיימה בינואר 2017, זאת בהתאם למעצרו של הנתבע ביחס לעבירות אחרות שעבר. בית הדין פסק כי על המעסיק לשלם לעובד הזר פיצויים ביחס לתשעת החודשים בהם עבד אצלו. גובה הפיצוי נקבע על סמך הרכיבים הבאים: שכר עבודה, פיצוי חלף הפרשות פנסיוניות, דמי הודעה מוקדמת, גמול שעות נוספות, פדיון חופשה שנתית, דמי חגים, פיצוי אי המצאת תשלום, פיצוי בגין אי חתימת חוזה והוצאת התובע. כל הרכיבים הללו עולים כדי כ-50,000 ₪.

סעי' 17-09-34055 OSMAN ABDALLA SADIG, נ' ירון סולמי, בפני כבוד השופטת מירב קליימן.

18. הסכם על ימי מחלה פורש לרעת המעסיק המנסח שיוצג על-ידי עורך דין ושלט על

הטקסט

מנהלת חשבונות ערערה על פסק-דין קמא שדחה את תביעתה בגין הפרשי פיצוי בגין פדיון ימי מחלה עבור מלוא תקופת העסקתה. נקבע שבהסכם העסקה המקורי של העובדת מ-1979 לא נקבעה זכות לפדיון ימי מחלה. בהסכם העסקה המאוחר והמתוקן מ-2005 נקבעה זכות לפדיון אולם לא נמצאה הוראה המגדירה מהי תקופת העסקה לעניין פדיון ימי מחלה וגם לא הוכח נוהג במעסיקה לתשלום פדיון ימי מחלה עבור כל תקופה העבודה ולא רק על התקופה המאוחרת. בית-הדין הארצי קיבל את ערעור העובדת וקבע כי ההסכם המתוקן נתון לשתי פרשנויות כאשר בהסכם מ-2005 אין הבחנה בין תקופות עבודה והוא מבטל את ההסכם הישן. נפסק כי המעסיק, אשר הוא בעל השליטה על הסכם עבודה השאיר את סוגיית תקופת הפדיון עמומה. לכן יש לפרש את ההסכם לפי פירוש לרעת המנסח ובניגוד לאינטרס שלו, קרי שהעובדת זכאית לפדיון ימי המחלה עבור כל תקופת העבודה.

סעי' 20-09-27861, שושנה בגון נ' עתידים חברה לתעשיות עתירות מדע בע"מ, בפני כבוד סגן הנשיאה אילן איטח, כבוד השופטת חני אופק גנדלר, כב' השופט אילן סופר

19. עובד שעבד עד גיל 76 בלי לקבל פנסיה והתפטר זכאי לפיצויי פיטורים ולהפרשות

פנסיוניות

עובד בגיל פרישה, החל לעבוד אצל המעסיקה אחר שפעילות מעסיקתו הקודמת הועברה אליה. עם תחילת העסקתו, סוכם כי תנאי העסקתו יישמרו, לרבות הפרשות פנסיוניות לביטוח מנהלים, ובשל כך לא נוהל משא ומתן בין הצדדים על תנאי עבודה. בית-הדין קבע כי הנתבעת לא בדקה אם משולמת לתובע פנסיה, תשלום השולל את זכאותו לביצוע הפרשות פנסיוניות. נפסק כי חובת הפרשות פנסיוניות מוטלת על המעסיק גם כאשר העובד לא פונה בדרישה לממש את זכותו ולכן נפסק שהמעסיקה תשלם לתובע הפרשות פנסיוניות בסך של 94,000 ₪. כמו כן, הוראות חוק פיצויי פיטורים באשר לזכאות עובד שהתפטר לאחר גיל פרישה לקבל פיצויי פיטורים אינה מוטלת בספק, והמעסיקה חייבה לשלם לעובד פיצויי פיטורים בסך 343,000 ₪ והוצאות משפט.

סעי' 18-02-40078, יגאל ימנר נ' ארגוב הנדסה וסחר (1994) בע"מ, בפני כבוד כב' השופט אורן שגב

ג. הרמת מסך תאגידית, פשיטת רגל וחדלות פרעון

20. פנסיה צנועה של גמלאית, הופטרה במלואה מהעברה לנאמן בפשיטת רגל גדולה

בית המשפט העליון קיבל את ערעורה של פנסיונרית בפשיטת רגל וביטל את החלטת בית המשפט המחוזי לחלט את מרבית כספי הפנסיה שלה, לטובת קופת הנשייה. החייבת בת ה-69 הוכרזה כפושטת רגל, לאחר שהחברה שירשה מבעלה נקלעה לחדלות פירעון וצברה חוב בסך כ-33 מיליון ₪. החייבת הצהירה כי אין בבעלותה נכסים והכנסתה היחידה מקצבאות הביטוח הלאומי. בהתאם להצהרתה ולנוכח גילה, הופטרה מתשלומים ואושר לה סידור מגורים חלופי גבוה ל-7 שנים. בחלוף שנה הגישה בקשה לביטול עיקול שהוטל על כספי הפנסיה שלה בסך כ-390,000 ₪. בימ"ש מחוזי דחה את בקשתה וקבע כי לאחר שהגיע מועד פדיון כספי הפנסיה, הכספים אינם מוגנים עוד ואין מניעה לממשם לטובת הנושים, בתוך כך ציין את ההטעיה שביצעה כאשר נמנעה מלדווח על כספי הפנסיה בהסדר הקודם, לכן נפסק כי מרבית כספי הפנסיה יועברו לקופת הנשייה, למעט סך של 80,000 ש"ח שיוותר בידיה. בית המשפט העליון קיבל את ערעור הפנסיונרית וקבע כי היא זכאית לכספי הפנסיה במלואם, מהעדר נכסים וכושר השתכרות, ובהינתן כי הכספים נדרשים למחייתה ולקיומה בכבוד ומהעובדה כי כספי הפנסיה המהווים רק 1% מחובות החברה של כמעט 33 מיליון ₪, ואין בהם להועיל לנושייה. כמו כן, נפסק כי אין די בליקוי בהתנהגות המערערת כדי להצדיק את התוצאה הקשה של אובדן כספי הפנסיה המצומצמים שצברה ושלילת הקצבה הצנועה לאחר גיל פרישה.

רע"א 3457/21, איבט עזר נ' אלון קזיוף עו"ד, בפני כבוד השופט ע' גרוסקופף

21. יש לאפשר לעובד פושט רגל קיום בכבוד למחייתו גם אם מעסיקו חדל פירעון

עובד שנמצא בהסדר כינוס נכסים, קיבל כספים מהביטוח הלאומי בגין שכר עבודה, הפרשי הצמדה, הפרשי שכר, הודעה מוקדמת, פדיון חופשה ועוד, וכן יחל לקבל גמלה חודשית מהביטוח הלאומי, היות ומעסיקו הוגדר חדל פירעון. העובד תבע את כונס הנכסים עקב דרישת הכונס להקנות את הכספים במלואם לקופת הכונס ולא להקצותם לעובד. בית הדין קבע כי כלל מנחה הוא שאף על פי שכלל נכסי העובד מוקנים לקופת הכונס, יש לאפשר לעובד קיום בכבוד



ולמנוע מצב בו יידרש לסיוע כלכלי. לכן בהתאם לפרשנות חוק הביטוח הלאומי והפסיקה, נקבע כי משכר העבודה והפרשי השכר ומדמי ההודעה המוקדמת ישלם העובד את התשלום החודשי בגין חובותיו, דהיינו 500 ₪ מכל אחד מהסכומים והיתרה תוקצה מחייתו. לעומת זאת כספים שהביטוח לאומי שילם בגין פדיון חופשה, פדיון חגים ודמי הבראה הינם מעבר להכנסה השוטפת המשמשת את העובד למחייתו ולכן יועברו במלואם לקופת הכנסה על-ידי העובד.

[פש"ר 11286-04-18, גבריאל פאר נ' הכנסה הרשמי מחוז חיפה, בפני כבוד השופט איל באומגרט.](#)

22. הימנעות מביטוח עובד בביטוח פנסיוני בזמן וכדין הינה עילה להרמת מסך ולחבות

משותפת של החברה ובעליה

רוקח שעקב אירוע רפואי נקבעה לו נכות ואובדן כושר עבודה, תבע את מעסיקתו לשעבר מכיוון שלא ערכה לו הסדר פנסיוני כמתחייב בחוק ועל אף שמשכרו נוכו תשלומי פנסיה ותגמולים, הסדר שכזה נערך לראשונה בדיעבד רק לאחר קרות האירוע הרפואי. את תביעתו הגיש הרוקח כנגד בית המרקחת בו הועסק וכן דרש "הרמת מסך" וחייב אישי כנגד בעלת בית המרקחת המשמשת כמנכ"לית וכנגד בעלה המשמש רואה חשבון של בית העסק. בית הדין חזר על הקביעה כי זכות העובד להפרשות פנסיוניות היא זכות קוגנטית, שלא ניתן להתנות או לוותר עליה וכי האחריות הדווקנית לבטח את העובד הינה של המעסיק ואינה מותנית בהסכמת העובד. עוד נקבע, כי על אף עקרון האישיות המשפטית הנפרדת של תאגיד, במקרה דנן יש מקום להרים את המסך כנגד בעלת העסק ולחייבה באופן אישי בחובותיה של החברה כלפי התובע, כי אי העברת ניכויים משכר התובע לחברת הביטוח יחד עם שיקול הדעת שהפעיל בית הדין בהתחשב בנזק הרפואי הרב שנגרם לתובע הובילו להרמת מסך כלפי בעלת העסק והמנכ"לית. לזכות התובע נפסקו הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 12,000 ₪ שבהן יישאו החברה ובעלת העסק ביחד ולחוד.

סע"ש 75828-07-19, חוסאם מסארווה נ' ריווא פארם בע"מ, בפני כבוד השופט טל גולן

ד. הגנה על עובדים

23. נדחתה תביעת עובד שנפצע בתאונה בעת שנסע 24 ק"מ מהעבודה להביא אוכל לעובדים

התובע שהועסק אצל אחיו כמנהל עבודה בחברת בניה, נפצע בתאונת דרכים שארעה בעת שנסע ברכבו לאחר שקנה ארוחת צהריים עבור הפועלים באתר הבנייה. בקשתו לקבלת הכרה בתאונה כתאונת עבודה נדחתה על-ידי הביטוח הלאומי והעובד הגיש תביעה לבית הדין. בית הדין בחן את נסיבות התאונה ביחס להגדרה המרחיבה המפורטת בסעיף 80 לחוק הביטוח הלאומי, בדגש על נסיעה או הליכה של העובד אל מקום עבודתו וממנה במהלך הפסקה וקבע כי בהתאם להלכה שנפסקה לאחרונה, יש לפרש את כלל ההרחבות שבסעיף (כולל ההרחבה להפסקת אוכל) בהתאם לגישה פרשנית מצמצמת. נפסק כי אבן הבוחן המרכזית בקביעה האם מדובר בתאונת עבודה, היא "מטרת ההפסקה", ולשם כך בדיקת בית הדין את מכלול נסיבות המקרה כגון – מרחק ומקום ההפסקה ממקום העבודה, האם ישנן אפשרויות הסעדה קרובות למקום העבודה, מהי הסיבה המיוחדת לאכילה דווקא במקום זה וכו'. בית הדין דחה את התביעה מאחר שהתובע לא סיפק הסבר מניח את הדעת מדוע נסע למקום המרוחק למעלה מ-24 ק"מ ושלושים דקות נסיעה מאתר הבנייה בו הועסק, וכן ציין כי שעת היציאה להפסקה תמוהה (קצת אחרי השעה עשר בבוקר), העובדה שבסופו של דבר לא הגיע האוכל ליעדו וכי התובע לא סיפק אף ראיה כדי לתמוך בגרסתו (כגון קבלה או חשבונית רכישת מזון).

ב"ל 1550-08-19, פלוני נ' המוסד לביטוח לאומי, בפני כב' השופט סגן הנשיאה דורי ספיבק



24. עובדת בכירה בעיריית ירושלים, שהממונה עליה התעמר בה, פוצתה ב-175,000 ₪ וצו

עשה להפסקת ההתנכלות ולשיקום מעמדה

התובעת, עורכת דין המועסקת 27 שנים באגף היועץ המשפטי בעיריית ירושלים, ניהלה את מחלקת תכנון ובניה כסגנית היועץ המשפטי. בגלל יחסיה העכורים עם היועץ המשפטי, הוחל בשנת 2016, ביוזמתו, כאמתלה, שינוי ארגוני באגף, אשר שינה את שיטת העבודה בכלל ואת עבודתה של התובעת. התובעת נותרה עם תוארה כסגנית יועמ"ש, אך תפקידה נותר ללא מהות. סמכויותיה ותחומים מהותיים בעבודתה הועברו לסגנים אחרים, ועורכי דין שהיו תחת כפיפותה, הועברו למחלקות אחרות. הלכה למעשה, התובעת נותרה ללא מחלקה לנהל. התובעת עתרה לצווי עשה להשבת מלוא סמכויותיה, ולפיצוי בגין התעמרות ועוגמת נפש. בית הדין קיבל את תביעתה בחלקה: הוא דחה את טענותיה לאפליה מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, אך קיבל את טענותיה על העסקה פוגענית והתעמרות. בית הדין ציין כי במקרים מתאימים נפסק פיצוי בגין התעמרות בעבודה, על אף העדרה של חקיקה מפורשת לעניין זה, תוך הסתמכות על הקביעה בסעיף 5 להצעת החוק, כי התעמרות בעבודה מהווה עוולה אזרחית, לפיה ניתן לפסוק פיצוי עד 120,000 ₪ ללא הוכחת נזק. בעניינה של התובעת קבע בית הדין כי הפגיעה הייתה ממושכת וקשה מנשוא, במיוחד בשים לב לוותק של התובעת, לתפקיד הרם שהגיעה אליו ולרוחב סמכויותיה שניטלו ממנה באיבחה, מבלי שהתקיים הליך תקין, בחוסר תום לב ובחוסר סבירות. נוכח חומרת הפגיעה בתובעת, נפסקו לתובעת פיצויים ללא הוכחת נזק ועוגמת נפש בסך 150,000 ₪, בתוספת הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 25,000 ₪. בנוסף הורה בית הדין בצו לעירייה לחדול לאלתר ממידורה של התובעת מפעילות אגף היועץ המשפטי בעירייה.

סעי' 67012-07-18, עו"ד אילנית מיכאלי נ' עיריית ירושלים, בפני כבוד השופט כאמל אבו קאעוד

25. הוכרה תאונת עבודה של עוסקת עצמאית תוך כדי ועקב עיסוקה במשלח ידה, בבית

מגוריה

עצמאית, העוסקת בהפקות, יחסי ציבור וכתביבת ספרים שמשרדה במקום מגוריה, החליקה על רצפה רטובה, נחבלה בשתי ידיה וכתוצאה מכך נאלצה לעבור ניתוח בידה השמאלית. משתביעתה להכיר בתאונה כתאונת עבודה נדחתה על-ידי הביטוח הלאומי, פנתה התובעת לבית הדין. בית הדין בחן האם הפגיעה היא תאונת עבודה בהתאם לסעיף 79 לחוק הביטוח הלאומי. ראשית נבחן האם התאונה אירעה עקב ותוך כדי עבודתה. היות והתובעת היא עצמאית, האם עמדה בנטל להוכחת קשר סיבתי בין אירוע התאונה לבין עיסוקה במשלח ידה. הוכח כי התאונה קרתה במהלך עיסוקה בביתה, עת נזקקה לטלפון הנייד שלה לבדיקת יומנה, וכי הליכתה לחדרה של ביתה כדי לקחת אותו נועד לצרכי עיסוקה השוטף. בית הדין קיבל את תביעתה וקבע כי בנסיבות אלו, התובעת עמדה בנטל להוכיח כי התאונה אירעה עקב ותוך כדי עיסוקה במשלח ידה ומשעמדה התובעת בנטל ההוכחה, מתקיים הקשר הסיבתי בין אירוע התאונה לבין עיסוקה ופסק לה הוצאות משפט בסך 5,000 ₪.

ב"ל 4530-01-18, נילי ארנובניץ נ' המוסד לביטוח לאומי, לפני כב' השופטת אירית הרמל.

26. רוקח שהטריד מינית עובדת חויב לפצותה ב-150,000 ש"ח ללא הוכחת נזק ושמו פורסם

מתמחה בית מרקחת תבעה בבית הדין, את הרוקח הבכיר שפיקח על אופן ביצוע ההתמחות שלה, לאחר שהורשע בהליך פלילי בעבירות של מעשים מגונים ושלושה מקרים של הטרדה מינית וביקשה פיצויים ללא הוכחת נזק על סך של 360,000 ₪. בית הדין בחן את המעשים, וקבע כי חומרת ההטרדות המיניות, נגיעה באזורים שונים בגופה של העובדת וחיבוק שלא בהסכמה מתעצמת למול ניצול פער הגילאים ופערי הכוחות במקום העבודה, כאשר התובע היה רוקח ותיק ובכיר והתובעת שימשה כעוזרת רוקח וכי מדובר במעשים שהם ברף החמור של הטרדה מינית, לאור גסותם, תכיפותם וניצול חוסר השוויון. לפיכך, נקבע כי מוצדק לפסוק למוטרדת סכום פיצוי משמעותי אחד. מדובר בריבוי מקרים ומעשים והצעות מיניות חוזרות, מילוליות ופיזיות, כאשר התובעת הראתה למטריד שהיא אינה מעוניינת בהן, ואשר נמשכו על פני פרק זמן. לכן נפסק פיצוי של 150,000 ₪, ללא הוכחת נזק. כמו כן, פסק בית הדין לבקשת התובעת לחסות את זיהוי שמה כפלוגנית ומאידיך לפרסם את שם המטריד.

סעי' 20-11-20769, פלוגית נ' אלכסנדר דדיוולין, בפני כב' השופט אלכס קוגן

27. נדחתה תביעת מורה, להכיר בפגיעה בביתה בתקופת הקורונה בשעות הערב המאוחרות,

כפגיעה בעבודה

מורה אשר בתקופת הקורונה עבדה מביתה, הגישה תביעה נגד המוסד לביטוח לאומי, להכיר בפגיעה שאירעה לה בסביבות השעה 23:00, כפגיעה בעבודה, לאחר שלטענתה עסקה בהכנת חומר מקצועי, ונפלה. בית הדין האזורי דחה את התביעה ואת טענת התובעת לגבי חזקת הסיבתיות, וקבע כי לא כל תאונה שאירעה תוך כדי העבודה, היא בהכרח עקב העבודה. הפגיעה הנטענת אירעה במעונה הפרטי של המורה, בו למעסיק אין שליטה על הסיכונים הקיימים בו, ולא בשעות העבודה הרגילות של מורה. מכאן שאין מקום להרחיב במידה ניכרת את ביטוח נפגעי העבודה מכספי הציבור מעבר לסביר, לפי שהסביר בענייננו הוא, בטווח שעות העבודה הרגילות של מורה בבית הספר, ולא הגנה משך 24 שעות ביממה. גם אם היה מקום להכיר בפגיעה במעונה הפרטי של העובדת כפגיעה בעבודה - והתובעת לא הרימה את נטל ההוכחה לכך שהפגיעה הייתה עקב העבודה - עדין יש לתחום את השעות המבוטחות לשעות הרגילות בהן המורה אמורה הייתה לעבוד במקום העבודה.

ב"ל 20-11-2689, ורד הראל נ' המוסד לביטוח לאומי, בפני כבוד סגן הנשיא השופט צבי פרנקל

28. מטריד חויב בפיצוי כפול למתלוננת והחברה חויבה בפיצוי נוסף על טיפול לא יעיל

בתלונתה

עובדת בחברה עירונית תבעה את הממונה עליה בגין הטרדה מינית וזכתה בפיצויים על סך 30,000 ₪ אך נדחתה תביעתה נגד החברה לפיצויים בגין שיהוי לא סביר בטיפול בתלונתה. ערעור העובדת התקבל - נפסק כי הממונה על המערערת ליטף ומימש את ידי המתלוננת, שיערה ולחיה ואף הציע לה מפגשים פרטיים בבית קפה ובדירתו וניצל את מרותו ואת מצוקתה הכלכלית. לכן קבע בית הדין הארצי כי הפיצוי שנפסק לה נמוך בהרבה ממיתחם הסבירות והינו "משפיל ומעליב כלפי המתלוננת" והגדיל את הפיצוי ל- 75,000 ₪. בית הדין הארצי קיבל גם את ערעור המתלוננת כנגד החברה, מאחר ומצא כי החברה השתתה כ-17 ימים מיום הגשת התלונה, עד להחלטה להרחיק את המטריד מסביבתה של המתלוננת, ובמחדליה אלה העצימה המעסיקה את נזקי המתלוננת. בית הדין חייב את החברה לשלם לעובדת פיצוי של 25,000 ₪ בגין טיפול מושהה לא יעיל בתלונתה, שהוא בבחינת הפרת מחויבותה החוקית.

ע"ע 3198-08-20, פלוגית נ' יפתח נוטמן ו- החברה העירונית רחובות לתרבות, ספורט ונופש, בפני כבוד הנשיאה ו. וירט ליבנה, כב' השופטת ס. דוידוב-מוטולה, כב' השופט רועי פוליאק

[השופטת ס. דוידוב-מוטולה, כב' השופט רועי פוליאק](#)

29. מלצרית שהותקפה מינית, פוצתה בסכום של כ- 300,000 ₪ ללא הוכחת נזק

מלצרית שהגישה תלונה בגין הטרדה ותקיפה מינית נגד שותף במסעדה בה הועסקה, נאלצה להתפטר מעבודתה משזה המשיך להגיע למסעדה בניגוד למסוכם איתו ועקב הידרדרות במצבה הנפשי. העובדת תבעה את השותף ואת המסעדה בגין הטרדות מיניות, התעמרות במקום העבודה, פיטורים שלא כדין ועוד. בית הדין קבע כי השותף הטריד מינית את העובדת תוך ניצול מרותו וכן ביצע בה מעשה סדום שלא בהסכמה בתא השירותים. עוד קבע בית הדין כי מקום העבודה לא מילא באופן מלא את חובותיו כמעסיק בהתאם לחוק ולתקנות למניעת הטרדה מינית ושהוכח כי העובדת נחשפה לאווירה מינית לא בטוחה במהלך עבודתה ומנהלי המסעדה אחראים לכך. לפיכך בית הדין קיבל את התביעה ופסק פיצוי בסך 120,000 ₪ (הפיצוי המקסימלי בחוק ללא הוכחת נזק) בגין החומרה היתרה של התקיפה המינית אותו ישלם התוקף. פיצוי נוסף בסך 100,000 ₪, בגין יצירת אווירה מינית לא בטוחה והמחדלים של מנהלי המסעדה נפסק שישלמו התוקף ומנהלי המסעדה ביחד ולחוד בשל אחריותם המשותפת. 50,000 ₪ נוספים פיצוי בגין עגמת נפש אותו ישלמו התוקף ומנהלי המסעדה ביחד ולחוד ו-30,000 ₪ השתתפות בשכ"ט עו"ד.

סע"ש 27985-03-17, פלוגית נ' חברה אלמונית בע"מ, לפני כב' השופט אורן שגב.

30. מקומות עבודה המגישים משקאות אלכוהוליים נדרשים להקפיד במיוחד על סביבת

עבודה בטוחה ולמנוע הטרדה מינית

עולה חדשה שמילצרה בבר תל אביבי מוכר, השתתפה באירוע בו מלקקים אלכוהול מאיברי גופה החשופים של המלצרית ("באדי שוטס") בזמן עבודתה, תוך כדי שאחראי המשמרת מפעיל עליה לחץ מיחסי מרות. העובדת התלוננה בפני מנהלי המקום, כאשר האחרונים טיפלו באירוע החמור בצורה לקויה. בית הדין קבע כי אחראי המשמרת ניצל יחסי מרות, תוך שהוא מציע לעובדת הצעות חוזרות בעלות אופי מיני, מחפיצות ומשפילות. לאור פעולותיו של אחראי המשמרת מתמלאים יסודות העבירה בדבר הטרדה מינית ו/או מעשים "מגונים". שיתוף הפעולה של העובדת אינו נחשב כשמדובר בהפעלת מרות. עוד קבע בית הדין כי בעלי המקום פעלו באופן לקוי בטיפולם ו/או מניעתם של אירועים מסוג זה. בית הדין הדגיש כי מקומות עבודה מועדים לפורענות של הטרדות מיניות ועל אחת כמה וכמה מקומות בהם

מוגשים משקאות חריפים, לאור זאת יש להקפיד הקפדה יתרה על מניעת הטרדות מיניות במקומות אלו. המעסיקה חויבה לפצות את העובדת ב-120,000 ₪, לשלם לה הפרשי שכר עבודה ותשלום הוצאות משפט בסך 20,000 ₪. עוד חויב אחראי המשמרת בגין נזק לא ממוני בסך של 30,000 ₪ ו- 5000 ש"ח ₪ הוצאות משפט.
[ע"ע 39841-11-20, פלונית נ' אלמוני, בפני כבוד הנשיאה ורדה וירט-ליבנה](#)

31. עובד בנק שעבר אירוע מוחי לאחר קריאת מייל בעבודה, יוכר כנפגע עבודה

התובע בן ה-62, עבד בבנק מרכנתיל דיסקונט כ-36 שנים בתפקידי ניהול. במסגרת עבודתו ניהל תכתובת בדוא"ל עם המחלקה המשפטית של הבנק. בבוקר האירוע, תוך קריאת מיילים, נתקל בתשובתה של רפרנטית המחלקה, לפיה סדרי העבודה לגביו שונו ללא ידיעתו, וכי מעתה התנהלותו מול המחלקה המשפטית, תעשה דרך עובד זוט, שיפקח ויבדוק את פניותיו. התובע ההמום החל לחוש ברע, והתפנה לבית החולים תוך שהתפתח בגופו אירוע מוחי. תביעתו להכרה באירוע כפגיעה בעבודה נדחתה על-ידי המוסד לביטוח לאומי. בית הדין קיבל את התביעה ופסק כי בנסיבות המקרה, יש קשר סיבתי בין האירוע החריג בעבודה, לבין האירוע המוחי לאור סמיכות הזמנים המובהקת בין האירוע החריג, לבין תחילתה של המחלה. גם איכון הטלפון הסלולרי לימד כי סמוך מאוד לאחר ששלח דוא"ל למחלקה המשפטית, הוא חש ברע ויצא לבית החולים. כיון שהספק שהעלה הביטוח הלאומי לגבי התנהלות התובע בבוקר האירוע, אינו מוביל למסקנה חד משמעית כי יש לדחות את גרסת העובד, נקבע, כי מקום בו קיים ספק, אין לזקוף אותו לחובת העובד.

[ב"ל 22770-06-17, ניסים דיין נ' המוסד לביטוח לאומי, בפני כבוד השופטת דגית ויסמן.](#)

32. חברת החשמל חויבה לפצות עובד עם מוגבלויות ב- 80,000 ₪, מחמת התעמרות

התובע בן ה-63, נכה 100%, התקבל לעבודה בחברת החשמל, במעמד של עובד ארעי במסגרת תכנית לשילוב אנשים עם מוגבלות. העובד פוטר לאחר כשנתיים וחצי מעבודתו ועתר לפיצויים בגין התעמרות בעבודה מצד הממונה עליו, פיטורים שלא כדין, והפרת הוראות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות. בית הדין האזורי קיבל את תביעתו וקבע כי למרות קשיי ההוכחה של טענת התעמרות בעבודה, אשר טרם עוגנה בחוק ופותחה בפסיקה, ממכלול הראיות עולה כי יחסו של הממונה על התובע כלפיו, לא היה נאות. מוטב היה להציב את התובע במקום אחר עד למציאת תפקיד אחר, או ללוות את השתלבותו במחלקה, לכן נפסק לתובע פיצוי בסך 50,000 ₪ בגין התעמרות בעבודה. התביעה לנזקים נפשיים נדחתה. עוד נפסק כי במסגרת החובה לבצע התאמות לעובד עם מוגבלות, הקבועה בחוק שוויון הזכויות, מוטל על המעסיק לפעול להכשרת העובדים והממונים, כסיוע להצלחת ההעסקה של העובד המוגבל. חברת החשמל, במיוחד באפשרויותיה כמעסיקה גדולה, לא עמדה באופן מספק בחובות הקבועות בחוק, לקדם קליטה מיטבית של התובע בשורותיה, ובחובה לקדם ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלויות, לכן נפסק לתובע פיצוי נוסף בסך של 20,000 ₪. על חברת החשמל הוטלו גם הוצאות משפט ושכ"ט, בסך 10,000 ₪.

[ע"ש 14761-06-19, יוסף גולן נ' חברת החשמל לישראל בע"מ, בפני כבוד השופטת אופירה דגן-טוכמכר.](#)



33. בתאונת עבודה בבניין הוחמר עם המעסיק ולא הוטל על העובד אשם תורם

עובד ניקיון בחברה העוסקת בתחום הבנייה נפל מפיר מעלית בגובה ארבע קומות, כתוצאה מכך נחבל קשות והשתתק בפלג גופו התחתון. בית המשפט קבע כי ביחסי העבודה המגמה היא לדקדק עם המעסיק באשר לאחריות לתאונה, זאת נוכח פער יחסי הכוחות בין הצדדים. עוד נקבע כי העובד אינו פטור מאחריות ודאגה לביטחונו, אך המעסיק הוא בעל היכולת המיטבית למנוע או למזער את הסיכון בעבודה. בית המשפט קבע כי אשם תורם יוטל במקרים בהם האשמה של העובד בתאונה ברורה ובלטת, ולא כך הוא המקרה הנוכחי. לבסוף בית המשפט קבע כי עקב היות עובד הניקיון עובד זוטרי, תנאי העבודה ויחסי הכוחות, רשלנות חברת הבנייה ואי ציות לתקנות כאשר לא גידרה את פיר המעלית העובד לא נושא באשם תורם לתאונה. בית המשפט פסק תשלום הוצאות העובד בסכום של ₪ 30,000 וקבע כי לעובד הניקיון אין אשם תורם.

ע"א 7096/19, פלוני נ' יצחק שטרן ושות' בע"מ, בפני כבוד המשנה לנשיאה ניל הנדל, כבוד השופט דוד מינץ וכבוד השופט עופר גרוסקופף.

34. נדחתה זמנית בקשת אכיפה של מנהלת הזמנות בחל"ת במלון שהושבת בשל מגפת

הקורונה

עובדת בבית מלון שהוצאה לחל"ת עקב מגפת הקורונה, ביקשה לשוב לעבודה ולתפקידה הקודם נוכח סיום תקופת תשלום החל"ת, תוך שהיא טענה כי לא הושבה מטעמי אפליה מגדרית. בית הדין דחה את הבקשה וקבע כי בית המלון הרים את הנטל המוטל עליו להוכיח כי אינו יכול קונקרטי להעסיק את עובדת המלון בתפקידה הקודם, זאת עקב היותו סגור מטעמים כלכליים ושיקולי כדאיות. עוד קבע בית הדין כי סעד האכיפה הוא סעד חריג שלא ניתן על נקלה מקום בו מעסיק מושבת, קל וחומר במצב של מגפת הקורונה. לצד זאת בית הדין קבע כי נשמרת לעובדת הזכות לחפש לעצמה עבודה אחרת מבלי שתפגע זכותה לעבוד בבית המלון לכשיחזור לפעילות. עוד פסק בית הדין כי נשמרת לעובדת במצב זה הזכות להתפטר בדין מפוטר.

סע"ש 40269-11-21, ניבין סיאד נ' שבע קשתות בע"מ, בפני כבוד השופטת שרה שדיאור

35. תלונת עובדת על הטרדה מינית נדחתה, אך המעסיק חויב בפיצוי על אי טיפול מהיר

בתלונה

עובדת הוראה שבינה לבין עובד הוראה אחר התעורר ויכוח, טענה כי העובד הטריד אותה מינית, בזמן שעמד מאחוריה כאשר הכינה קפה וכן טענה להתנכלות והתעמרות מצד הנהלת בית הספר ומשרד החינוך לאחר שהתלוננה. העובדת עתרה לפיצויים בגין הטרדה מינית, התעמרות ואי נקיטת אמצעים על-ידי המעסיק. בית הדין דחה את התביעה להטרדה מינית וקבע כי על סמך תוצאות החקירה המשטרית ועדות הצדדים בבית הדין, הגם שהעובד גילה התנהגות על גבול האלימות בכך שפילס לעצמו דרך לעמדת הקפה, הנגיעה בעובדת נעשתה ללא קונוטציה מינית. יחד עם זאת, קיבל בית הדין את טענת העובדת להתנכלות מצד מנהל בית הספר על רקע הגשת התלונה וכן גינה את אוזלת היד של משרד החינוך בטיפול בתלונתה וקבע כי הימנעות מעסיק מטיפול יעיל ומהיר בתלונות על הטרדה מינית, מרפה את ידיהן של נשים מלהתלונן והלכה למעשה מביאה להנחת התופעה. בית הדין פסק לעובדת ₪ 70,000 פיצוי בגין התנכלות, הפליה על רקע הגשת תלונה על הטרדה מינית ואי נקיטת אמצעים בידי המדינה לבירור התלונה וכן הוצאות ושכ"ט עו"ד בסכום של ₪ 16,500

סע"ש 21206-06-18, עינית שניר נ' משרד החינוך ואח', בפני כב' השופט הבכיר כאמל אבו קאעוד.

36. זכותה של תובעת בשל פגיעה מינית להיבדק על-ידי מומחית ולא על-ידי מומחה

במסגרת תביעה נזיקין בגין פגיעה מינית בקטינה, הנתבעים התנגדו לבקשת התובעת להיבדק על-ידי פסיכיאטרית מומחית, לצורך עריכת חוות דעת נגדית מטעמם. בית-המשפט קמא קבע כי לתובעת אין זכות קנויה לבחור את מין המומחה כאשר הנתבעים הינם אנשים פרטיים בעלי משאבים מוגבלים וזכותם לנהל את הגנתם. בית המשפט העליון קיבל את בקשת התובעת להיבדק על-ידי אישה בלבד, בבחינת הצדק הסביר, וקבע כי הקושי הכרוך בחשיפה בפני מומחה גבר בנושאי הפגיעות המיניות שעברה והשלכותיהן, למשל קיום יחסים אינטימיים, תשפיע על תוכן חוות דעתו וזאת מקום בו המשיבים כלל לא טרחו להסביר מה יגרע חלקם אם יבחרו בפסיכיאטרית כמומחית מטעמם.

רע"א 5762/21, פלונית נ' פלוני, בפני כבוד השופט י. עמית

37. תאונה בהשתלמות כללית שאינה קשורה לעבודת העובד לא הוכרה כתאונת עבודה

עובדת מדינה אשר השתתפה בהשתלמות מטעם העמותה לקידום מקצועי חברתי של הסתדרות עובדי המדינה, החליקה בלובי המלון בו התקיימה ההשתלמות ואובחנה עם שבר ברגלה. העובדת תבעה את המוסד לביטוח לאומי בבית הדין האזורי, מאחר ותביעתה לדמי פגיעה נדחו על-ידי המוסד בטענה כי לא מדובר בפגיעה במהלך העבודה או בפעילות נלווית הקשורה אליה. בית הדין האזורי קיבל את תביעת העובדת ופסק כי מדובר בפגיעה תוך כדי פעילות נלווית לעבודתה, ובתאונת עבודה. בערעור שהגיש המוסד לביטוח לאומי, בחן בית הדין הארצי את הקשר בין נושא ההשתלמות ותורמתו לעבודת התובעת. נבחן "אינטרס המעסיק" בהשתתפות העובדת בהשתלמות. נפסק כי, ההשתלמות עסקה בהעשרת ידע בנושאים כלליים שאינם קשורים או תורמים לעבודתה הישירה של התובעת, כסגנית מנהלת מדור תשלומים ברשות האוכלוסין וההגירה. כשעסקינן בהשתלמות שאורגנה על-ידי עמותה חיצונית, ללא מעורבות או שיתוף המעסיק, כשהעובדת יצאה להשתלמות ביוזמתה על חשבון ימי חופשה ולא על חשבון ימי עבודה, לא מתקיימת הזיקה הדרושה בין ההשתלמות הכללית לאינטרס המעסיק ועל כן לא מדובר "באירוע נלווה" לעבודת התובעת. עוד נפסק כי תשלום דמי החבר לעמותה החיצונית המארגנת על-ידי המעסיק הינה הטבה לפעילות רווחה שגם אם תורמת למוטיבציה של העובד אינה מלמדת על "עניין" המעסיק בקיומה, וערעור המוסד לביטוח לאומי התקבל.

עב"ל 1694-09-21, המוסד לביטוח לאומי נ' תמרה בר, בפני כבוד כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופטת חני אופק גנדלר, כב' השופט מיכאל שפיצר



ה. הגנת הפרטיות ולשון הרע

38. פגיעה בפרנסת עובד אינה עילה לאסור פרסום פומבי של פסק דינו

שנה לאחר פרסום פסק דין, בהליך שהתנהל בדלתיים פתוחות בין עובד ומעסיק, הגיש העובד בקשה למתן צו איסור פרסום בשל חשיפת מידע רפואי אודותיו וגם כי נכתב שהוא תובע מעסיקים סידרתי והדבר מקשה עליו מאוד למצוא עבודה. בית הדין האזורי דחה את הבקשה כשמצא כי עיתוי הגשת הבקשה אחרי פרסום הפסק מעלה קושי מעשי משמעותי ביותר. נקבע כי לא נפגעה פרטיותו בצורה חמורה ושפגיעות אחרות כגון פגיעה בפרנסה או בשם הטוב אינן גוברות על עיקרון הפומביות החוקתי. בית הדין הארצי דחה את הערעור אך עמד על חשיבותו של עקרון מניעת פגיעה בפרטיות של אדם בשל חשיפה למידע רפואי גם כשהפגיעה אינה חמורה. למרות הקושי המעשי של איסור פרסום פסק דין שנה לאחר חתימתו, אין בכך כדי להביא לדחייה אוטומטית של הבקשה. עם זאת בית הדין פסק כי בנסיבות הבקשה לא מדובר בפרטים המצויים בליבת הזכות לפרטיות, במידה המצדיקה את איסור פרסומם. באשר למצב המשפטי הקיים כיום, אין כל אפשרות לאסור פרסום פרטי דיון אך ורק מהטעם של פגיעה בפרנסה.

ע"ע 38778-06-20, ליאור שדור נ' ג'י אנס וובאינטראקטיב בע"מ, בפני סגן הנשיאה אילן איטח, השופטת לאה גליקסמן, השופטת

חני אופק גנדלר

39. פרסום פומבי של פסק דין חלוט בעניין הטרדה מינית תוך חיסוי פרטים מזהים

בית הדין האזורי קיבל את תביעתה של עובדת מדינה לתשלום פיצוי בגין התעמרות בעבודה מצד הממונה הישירה שלה, אך דחה את תביעתה לפיצוי בגין הטרדה מינית. בערעור שהוגש לבית הדין הארצי דחה בית הדין פעם נוספת את טענות העובדת בסוגיית הטרדה המינית, אך אסר על פרסום פסק הדין. בסמוך למועד מתן הפסק, עתרה המדינה לפרסומו תוך חיסוי פרטים מזהים, אולם העובדת התנגדה לכך בשל הטענה שהיא מצויה "במשבר אמון קשה, לאחר שנגרם לה עוול". בית הדין הארצי בחן את האיזון בין עיקרון החוקתי של פומביות הדיון לבין הפגיעה בפרטיותה של העובדת וחשיפת מידע בקשר לטענותיה להטרדה מינית, ומצא כי מזמן שפסק הדין הפך לחלוט לא נותר חשש מהשלכות פרסום הפרטים, שטרם נפסק סופית שהם נכונים. על כן, ומשהעובדת לא ביקשה למנוע את פרסום פסק הדין ורק התנגדה לבקשת המדינה, וגם לא נימקה באופן המצדיק את חיסויו, הוחלט על פרסום פסק הדין תוך חיסוי פרטים מזהים של הצדדים כדי להימנע מפגיעה בפרטיותם.

ע"ע 12069-06-20, פלונית נ' מדינת ישראל, בפני כב' השופטים לאה גליקסמן, רועי פוליאק, חני אופק גנדלר

40. עובדת שהפיצה טענת סרק כנגד מעסיקה בגין הטרדה מינית, חויבה בפיצוי של 35,000 שקלים

שקלים

בעל חברה למיגון אש, תבע עובדת לשעבר תביעת לשון הרע, לאחר שזו הגישה נגדו תלונת סרק במשטרה בגין הטרדה מינית. בתביעתו טען בעל החברה כי העובדת הוציאה דיבתו רעה כאשר מכתב מעורכת דינה נשלח לדוא"ל של מזכירת החברה, החשוף למספר עובדים ולא לדוא"ל האישי שלו, בנוסף סיפרה לעובד בחברה שסיבת התפטרותה היא הטרדה מינית וכן בגין תלונת סרק במשטרה. בית הדין בחן תחילה האם התקיימה הטרדה מינית וקבע כי התובע הוכיח ברמה העובדתית שהאירוע הנתען על-ידי העובדת לא התרחש מעולם. בשלב השני, בחן בית הדין האם העובדת ביצעה עוולה לפי חוק איסור לשון הרע וקבע כי לא הוכח שהעובדת שלחה את המכתב לדוא"ל של מזכירת החברה בכוונת זדון אך



קריאת המכתב על-ידי עובדים אחרים בחברה, השיחה שקיימה הנתבעת עם עובד בחברה ועצם הגשת תלונת הסרק מהווים עבירת לשון הרע. בית הדין פסק לתובע פיצוי בגין לשון הרע בסך 35,000 ₪ ו-7,000 ₪ בגין הוצאות ושכר טרחת עו"ד.

סע"ש 18-07-41453, קורמן נ' נעים, בפני כב' השופט טל גורן.

41. באין ממצא פוזיטיבי על הטרדה מינית, גוברות הזכויות החוקתיות לפרטיות ושם טוב על

עקרונות פומביות הדיון והעניין הציבורי

הוגשה תלונה נגד עובד במוסד להשכלה גבוה על הטרדה מינית אשר נסגרה בהסכם פשרה, ללא הכרעת בית הדין. בהסכמת הצדדים הוחלט כי על שמות הצדדים והפרטים יחול איסור פרסום. כתבת חדשות "מאקו" הגישה בקשה להסרת איסור הפרסום בשל "עניין ציבורי". בית הדין הארצי קבע כי יש לבחון את המקרה לאור החוק למניעת הטרדה מינית, בעניינים אלו ברירת המחל היא עריכת הדיון בדלתיים סגורות, בשונה מהכלל. נקבע כי אין ממצא פוזיטיבי על הטרדה מינית ומשכך האינטרסים לצנעת הפרט, שם טוב והנזק שעלול להיגרם למערער בענייננו גוברים על פומביות הדיון. חסך בממצאים פוזיטיביים מחליש את העניין הציבורי שבנושא, זאת כיוון שלא בוררו העובדות כלל ואין צורך להזהיר או להרתיע את הציבור.

ע"ע 20-11-27898, פלוני נ' ליאת בר סתו - כתבת אתר #מאקו#, בפני כבוד הנשיאה ורדה וירט- ליבנה, כבוד סגן הנשיאה אילן איטח וכבוד השופט רועי פוליאק.

ו. אפליה בעבודה

42. נדחתה תביעת עובד בן העדה האתיופית, בגין אפליה ופיטורים שלא כדין לאחר שלא

קיבל קביעות במקום עבודתו

עובד בן העדה האתיופית, שהועסק כמפעיל מנוף ומלגזה בחברת חשמל במעמד עובד ארעי במשך חמש שנים ותשעה חודשים, פוטר בשל סיום תקופת הארעיות ולאחר שלא קיבל קביעות. העובד תבע את מעסיקתו לשעבר בגין אפליה על רקע מוצאו, יחס גזעני ופוגעני מצד עובדים במחלקתו, פיטורים שלא כדין ובניגוד לחוק הגנה על עובדים. בית הדין קבע, כי העובד שנקלט כחלק ממדיניות החברה להעדפה מתקנת (אף על-פי שלא עמד ברף מבחני ההתאמה), ידע שמעמדו ארעי וכי ההחלטה למתן קביעות הינה חלק מהפררוגטיבה הניהולית של החברה, והחברה הוכיחה כי שיקוליה היו מקצועיים ורלוונטיים ביחס לכישורי העובד למול עובדים אחרים. עוד קבע בית הדין כי, מרגע שהעובד התלונן על יחס פוגעני וגזעני, תלונתו הועברה לגורמים הרלוונטיים שטיפלו בתלונתו באופן מידי ומהיר. לפיכך דחה בית הדין את תביעת העובד ופסק כי לא נפל פגם בפיטוריו ופסק הוצאות ושכ"ט לנתבעת בסך של 10,000 ₪.

סע"ש 16-06-63240, אברהם סהלו נ' חברת חשמל לישראל (בע"מ), בפני כב' השופט מיכל פריימן



43. אם לילדים שעבדה בבנק מזרחי ופוטרה, הוחזרה לעבודה בגלל אפליה הורית ופגיעה

בזכות החוקתית לשוויון

עובדת בנק, אשר בחוות הדעת שניתנה סמוך לפיטוריה נכתב כי בביתה אין חלוקה שווה בנטל גידול הילדים ולכן היא נעדרת הרבה בשל מחלות ילדים ושהות עימם בבידוד, הגישה בקשה לצו מניעה זמני האוסר על פיטוריה עד להכרעה בתביעתה העיקרית כנגד הבנק, בטענה של אפליה על רקע הורית. בית הדין בחן האם בנסיבות המקרה יש מקום לסעד של אכיפת יחסי עבודה וקבע כי העובדת עמדה בנטל הראשוני להוכחת אפליה והוכיחה כי במעשיה או בהתנהגותה לא הייתה סיבה לפיטוריה ובכך העבירה את נטל השכנוע לכתפי הבנק. עוד נקבע כי הבנק לא הצליח להרים את הנטל לגבי הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה וכי קיימת ראייה מובהקת לשיקולים זרים ומפלים בהחלטתו. עוד ציין בית הדין כי דרך המלך במקרה של פיטורין שלא כדין היא פסיקת פיצויים, עם זאת במקרה של הפרת חוקי השוויון, יטה בית הדין לאכיפת יחסי עבודה נוכח העובדה כי מדובר בזכות חוקתית. לפיכך בית הדין הורה על החזרה זמנית של העובדת לעבודתה בבנק עד להכרעה בתביעה העיקרית ופסק הוצאות בסך 8,000 ₪

צ"ו 21-06-21974, סבג נ' בנק מזרחי טפחות ירושלים, לפני כב' השופט עמיצור איתם.

44. סירוב להעסיק עובדת לא יהודייה במסעדה המבקשת כשרות אינה אפליה

מועמדת למשרת בישול במסעדה שלא התקבלה מאחר שסירבה לענות בראיון העבודה האם היא יהודייה או להציג תעודת זהות המעידה על יהדותה, תבעה את בעלת המסעדה בגין אפליה על רקע דתי. בית הדין הארצי נדרש לסוגיה לאחר שהמועמדת הגישה ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי ולאור מורכבות ורגישות הסוגייה, התייצבה להליך גם נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה. בית הדין הארצי קבע כי התפקיד שאליו ביקשה המערערת להתקבל כלל בישול ומשהעסק חפץ בתעודת כשרות, הייתה בעלת המסעדה מנועה מלהעסיק מי שאינו יהודי. הפתרון של העסקת משגיח כשרות "בכל שעות העבודה עקב איסור בישולי גויים" אינו סביר בשל גודלו הקטן של העסק. עוד ציין בית הדין כי במהלך הראיון הוסבר לתובעת את סיבת השאלה והמראיינת אף התנצלה על כך. בית הדין פסק כי אילוסי הכשרות שנכפו על בעלת המסעדה על-ידי הרבנות הובילו לפגיעה קשה ברגשות המערערת, אך עם כל ההבנה לתחושת האפליה, הסדרי מתן תעודת כשרות מעוגנים בחוק ולכן הערעור נדחה.

ע"ע 21-01-47919, ולריה מטליצה נ' רונית כמיסה, מגישת עמדה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, בפני כבוד השופטת הנשיאה ורדה וירט ליבנה, סגן הנשיאה אילן איטח, השופט מיכאל שפיצר

45. קופאית בפרשמרקט שלא נתקבלה לעבודה בגלל שלא גילתה שהיא בתחילת הריון, זכתה

בפיצוי אפליה בסך 30,000 ש"ח

קופאית לא סיפרה בראיון הקבלה לעבודה כי היא מצויה בחודש השלישי להריונה. לאחר הראיון, נשלחה הקופאית נשלחה לבדיקת פוליוגרף כחלק מהליך הקבלה לתפקיד הדורש מהימנות. שם התגלתה עובדת היותה בהריון לאחר שנמנעה מהבדיקה בשל ההריון. המעסיק דחה את קבלתה לעבודה בטענה של אי התאמה לתפקיד מבחינת מהימנותה, זאת בהתבסס על תשאול שנערך כתחליף לבדיקה על-ידי בודק הפוליוגרף. בית-הדין קבע כי על הקופאית לא היתה מוטלת החובה לגלות את עובדת היותה בהריון בשלב זה של ההריון (לפני החודש החמישי להריון). הקופאית הוכיחה כי התקיימו בה הכישורים הנדרשים לתפקיד של קופאית. נוסף על כך, המעסיק לא הוכיח כי אופי המשרה



מחייב אפליה בגין הריון. על כן, אי קבלתה לעבודה בטענה של חוסר התאמה מבחינת מהימנותה בשל אי גילוי עובדת הריונה מהווה שיקול אסור המביא לאפליה המנוגדת לחוק, והמזכה את הקופאית בפיצוי כספי בגין נזק לא מממני של עוגמת נפש בסך 30,000 ₪ ו- 4,000 ₪ הוצאות משפט.
סעי' 19-12-22910, רויטל לוי - פרשמרקט בע"מ, בפני כב' השופט נוהאד חסן

ז. משמעת

46. לוחם אש שהתכתב מינית בזמן כוננות מבצעית פוטר מחמת אי התאמה ולא בהליך

משמעת

סגן מפקד צוות בתחנת כבאות בעל עבר משמעותי, התכתב עם יומנאית, עת שניהם היו באותה משמרת ותוך כדי כוננות מבצעית. ההתכתבות, שכללה ביטויים בעלי אופי מיני גס, מתארת יוזמה לקיום יחסי מין במהלך המשמרת והפצרה ביומנאית לעזוב את יומן המבצעים במהלך אירוע מבצעי פעיל לצורך מפגש מיני. השניים זומנו לשיחת בירור, כאשר לגבי היומנאית הוחלט שלא לפטרה ולהעמידה לדין משמעותי ולגבי לוחם האש ניתן מכתב זימון לשימוע לשקילת סיום העסקה מחמת אי התאמה. לאחר קיום שימוע כדין וכאשר הוחלט על סיום העסקתו, פנה המבקש בדרך של ערר לנציב שירות המדינה למיצוי זכויותיו. האחרון דחה את הערר ומצא שהחומרה אינה בגסויות אלא בעניין התכתבות בזמן המבצעי וסיכון חיי אדם וזו עיקר הבעייתיות של תפקוד המבקש. הניצב לא מצא פגם מהותי בהליך הפיטורים או בהחלטת נציב הכבאים. בית הדין האזורי דחה את הערעור על החלטת הנציב בו נטען כי מקומן של עבירות משמעת להתברר בהליך משמעותי ולא בהליך מנהלי של אי התאמה וכי נפל פגם של אכיפה בדרגתית ואפליה בהליך הפיטורים בינו לבין היומנאית. בית הדין פסק כי בהליך הפיטורים היו מעורבים שיקולי משמעת עם שיקולי אי התאמה, אך מרכז הכובד היה שהתנהלות לוחם האש בזמן תורנות מבצעית הייתה בבחינת אי התאמה מובהקת של תפקידו. בית הדין פסק שהליך פיטוריו מטעמי אי התאמה נעשה כדין ומתוך שיקול דעת ולא נמצא בהם פגם. בעניין טענת אפליה ואכיפה בדרגתית נקבע כי היומנאית הבינה, לקחה אחריות והביעה חרטה מלאה בניגוד למבקש, שגם שיקר במהלך השימוע. על כן, נעשתה אבחנה מותרת בינו לבין היומנאית.

סעי' 21-03-9847, רס"ל אלדר בוקריס נ' הרשות הארצית לכבאות והצלה, בפני כב' השופט לפני כב' השופטת שרה שדיאור.

47. נהג אוטובוס שגנב דמי נסיעה ופוטר, חויב בהשבת הגזל, בשלילת פיצויי פיטורים

ובפיצוי המעסיק

חברה המפעילה קווי תחבורה ציבוריים, תבעה נהג אוטובוס שעבד אצלה במשך שנה וחצי, בגין מעילה בכספים וגניבת תקבולי נוסעים ששילמו במזומן, באמצעות דפוס של תיקוף וביטול כרטיסי נסיעה בסך של 165,000 ₪. בית הדין דחה את טענת הנהג שביטול העסקאות בוצע כאמצעי לתיקון תקלות, וקיבל את התביעה בחלקה כאשר הוכח כי מדובר במעשי גניבה מרובים שהנתבע ביצע בתקופת עבודה קצרה יחסית. עם זאת, קבע כי נגרמו לתובעת נזקים משמעותיים וכי במצב עניינים זה קיימת פגיעה במשמעת במקום העבודה ויש לתת את המשקל המתאים גם לשיקול ההרתעתני. בית הדין שלל שלילה מלאה של פיצויי פיטורים כולל כספי הפיצויים שנצברו עבורו בקרן הפנסיה, שלל גם את זכאותו לתמורת הודעה מוקדמת ופסק כי על הנתבע להשיב סכום הגזלה שהוכח בסך 13,877 ₪, לשלם פיצוי בגין הפרת חובות הנאמנות ותום הלב בסך של 25,000 ₪ וכן 8,000 ₪ בגין הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.

סעי' 18-11-19392, נתיב אקספרס - תחבורה ציבורית בע"מ נ' וג'די סעד, בפני השופטת לובנא תלחמי סוידאן



48. עובד ציבור שסרח וקיבל שוחד, חויב להשיבו למדינה, מכח הפרת אמון ועשיית עושר,

שלא יצא החוטא נשכר

בית המשפט העליון קיבל ערעור של המדינה, ופסק כי יש להשיב לה כספי שוחד שקיבל עובד מדינה, לאחר שהורשע בהליך פלילי. העובד אשר שימש כרכז פיקוח מטעם המינהל האזרחי באזור יהודה ושומרון, ונהג לבצע ביקורות פתע למניעת חציבה אסורה, העביר מידע למפעילי מחצבות על ביקורי פתע צפויים, תמורת שוחד בסך של 45,850 ש"ח. בהליך הפלילי, הורשע העובד על-פי הודאתו בעבירות שוחד, מרמה והפרת אמונים, ונגזרו עליו 6 חודשי מאסר וקנס בסך 20,000 ₪. בהליך האזרחי נדחתה תביעת המדינה להשבת כספי השוחד. בית המשפט העליון הפך את פסק דינו של בית המשפט המחוזי, וקבע כי המדינה זכאית לפעול נגד העובד הן בהליך הפלילי והן בתביעה אזרחית, והיא זכאית לקבל את הכספים שנתקבלו אצל העובד כשוחד, בגדר השבה הרתעתית על מנת ש"חוטא לא ייצא נשכר". נפסק כי כספי השוחד מהווים נתח מהרווח שהפיקו המחצבות מגזילת משאבי המדינה, שהתאפשרה בשל מסירת המידע על-ידי העובד. לפיכך, ניתן לראות במפעילי המחצבות ובעובד כמי שגזלו יחד מהמדינה משאבי טבע, והתחלקו בשלל. העובד סרח, מעל באמון שניתן בו וגרם לפגיעה בציבור, ולכן חויב בהשבת סכום השוחד של 45,850 ₪ והושתו עליו הוצאות משפט בסך 5,000 ₪.

ע"א 6266/19, מדינת ישראל המינהל האזרחי באיו"ש נ' צבי אבנון, בפני כבוד השופטת ע. ברון, כבוד השופט ג. קרא וכבוד השופט ד' מינץ

49. מעסיק שעובד גנב ממנו ועזב בפתאומיות יכול לזכות ב-50,000 ₪ פיצוי לא ממוני למרות

שלא נגרם למעסיק נזק ממוני

בהליך קמא, חברה להובלת בטון וטיח תבעה נהג מערביל בטון, שהועסק על-ידה במשך 13 שנה, לאחר שנשט את עבודתו בעקבות חשיפת מעשיו ל-"גניבת הובלות" שבוצעו באופן שיטתי ובמשך שנים רבות. העובד הודה בשיטת הגניבה לפיה הוא נהג להעמיס את המשאית בעמדת העמסה שבמפעלי הלקוח, חברה ליצור טיח, ובהגעה למזמין הסחורה עם מטען מלא, פרק מעט פחות, כך שנותר חלק ברכב ואת צבירת שאריות הטיח, מכר במכירה פרטית לצד שלישי ושלשל את התמורה לכיסו מבלי שהמעסיק הפסיד כסף. בית הדין האזורי חייב את העובד בגין נזק בלתי ממוני על סך 50,000 ₪ נוכח התנהלותו הקשה של העובד והשלכותיה. בית-הדין הארצי דחה את ערעור העובד ברכיב זה לאור האופי השיטתי של המעשים שסיכנו את קשרי המעסיק עם לקוחו העיקרי ואת המוניטין שלו וכן, בגין ההפרה הבוטה של חובות הנאמנות והאמון החלות בין עובד למעסיק וזאת גם אם, בסופו של יום, לא נגרמה למעסיק נזק ממוני ישיר. ללמדך שגם המעסיק ולא רק עובד זכאי, בנסיבות מסוימות, לפיצוי לא ממוני.

ע"ע 44882-12-19, עאמר שמא נ' תופיק שיד, בפני כב' השופטת לאה גליקסמן, השופט רועי פוליאק והשופטת חני אופק גנדלר



50. מעסיק אינו חייב לקבל לעבודה בחזרה עובד שנכלא ונעדר 19 חודשים וחזרו סוכל

עובד מחלקת תברואה בעיריית צפת, שביקש לשוב לעבודתו לאחר שריצה 19 חודשי מאסר בגין פריצה לבתי מגורים תוך כדי עבודתו, תבע מהעירייה סכום של כ- 280,000 ₪ בגין פיטורים שלא כדין וזכויות שונות משזו סירבה לקבלו לעבודה עם שחרורו מהכלא. בית הדין דחה את התביעה ופסק שהעובד לא פוטר אלא שהתנהגותו הפלילית הביאה לסיום הסכם ההעסקה מחמת סיכול ולעירייה לא הייתה חובה להחזירו לעבודה עם שחרורו מהכלא. בית הדין קבע עוד כי בניגוד לנטען, העובד נמנע במכוון מלעדכן את מעסיקתו ולהגיש בקשת חל"ת לתקופת מאסרו מאחר וידע שניצל את מרבית זמאיתו לחל"ת בתקופות מעצר קודמות. בית הדין פסק לזכות העירייה שכ"ט עו"ד בסכום של 3,500 ₪ בלבד מתוך התחשבות במצבו המשפחתי והכלכלי של העובד.

סעי"ש 31823-03-19, שי סופר נ' עיריית צפת, בפני סגן הנשיאה כבוד השופט מוסטפא קאסם

51. מעסיק שלא הצליח להוכיח כמה כסף גנב עובד, זכה בפיצוי לא ממוני של 50,000 ₪

עובד חנות ירקות בשוק ברחובות, שנצפה במצלמות האבטחה גונב מזומנים מקופת העסק, נתבע על-ידי מעסיקו בגין גניבה, עוגמת נפש והוצאות בסכום של כ- 250,000 ₪. בית הדין פסק, כי לאור הסרטונים ממצלמות האבטחה, עמד המעסיק בנטל ההוכחה המוגבר לשכנע שהעובד אכן נטל כספים באופן שיטתי מקופת החנות. אולם לעניין כימות הנזק הממוני, פסק בית הדין כי המעסיק לא הביא ראיות פוזיטיביות מדויקות לגבי היקף סכומי המעילה וכי לא די בהשערות, אומדנות או בהנחות חישוביות לגבי גניבות מסוימות בתקופה קצרה יחסית, כאשר מדובר במעילה שהתרחשה תקופה ארוכה ולכן תביעת המעסיק לנזק ממוני נדחתה. מצד שני פסק בית הדין, כי במקרה כזה בו העובד הפר באופן בוטה את חובות האמון והנאמנות המוגברים כלפי המעסיק, מן הדין ומן הצדק לחייב את העובד הסורר בפיצוי לא ממוני בסך 50,000 ₪ ובהחזר תשלום המעסיק לחוקר פרטי שחשף את המעילה וכן 10,000 ₪ הוצאות משפט.

סעי"ש 38352-01-17, שמעון פרץ נ' איתן ישכר ואח', בפני כבוד השופטת אילת שומרני-ברנשטיין

52. 70% מפיצויי פיטורים במאות אלפי ₪ נשללו מעובד שנהג בבריונות והפעיל כפייה

כלכלית פסולה על מעסיק במצוקה

מתכנת יחיד בחברת תוכנת שכר וניהול נוכחות עובדים, פיתח במהלך 30 שנות עבודתו את תוכנת הדגל של החברה שהיוותה את מקור הכנסתה העיקרי. העובד סירב להעביר לחברה את קודי המקור של התוכנה (על אף שלא היתה מחלוקת שהם רכוש) ובכך שלט בה באופן בלעדי. העובד, שניצל את תלות החברה בעבודתו, דרש העלאת שכר משמעותית, איים בהתפטרות, נעלם וסירב לנהל משא ומתן ואז נאלצה החברה לקבל את דרישותיו הכספיות. לאחר שהמתכנת עזב את התוכנה, הגיש המעסיק בקשה לצו להשבת קודי המקור, העלאת שכרו בוטלה והעובד הושעה ללא שכר ופוטר לאחר שימוע תוך שלילת פיצויי פיטורים. העובד תבע את מעסיקתו בגין תפיסת קודי המקור, פיטורים שלא כדין וחובות כספיים. חוק החוזים קובע כי "מי שהתקשר בחוזה עקב כפייה שכפה עליו הצד השני או אחר מטעמו בכוח או באיום, רשאי לבטל את החוזה". בית-הדין בחן האם התנהלות העובד מהווה כפייה כלכלית בהתאם למבחן איכות הכפייה ועוצמתה, ופסק כי העובד ניצל לרעה את כוחו העצום ואת שליטתו הבלעדית בקודי המקור ונהג בחוסר תום לב קיצוני ובריונות שיטתית כלפי המעסיק והתנהלותו מהווה כפייה כלכלית מובהקת. לפיכך בית הדין שלל 70% מפיצויי הפיטורים של העובד וקבע כי הפיצויים ישולמו לעובד בהתאם לשכרו האחרון, טרם העלאת שכרו. מאידך נפסק כי החברה לא הייתה רשאית להשעות את העובד ללא שכר, ופסק לו את שכרו עבור תקופת השעייתו.

סעי"ש 52852-09-19, יוסף פרידלנדר נ' עוקץ מערכות בע"מ, בפני כבוד כב' סגן הנשיא יגאל גלם

53. אמצעי משמעות נגד 4 לוחמי אש הוקפאו לבקשת ההסתדרות בשל פגמים בהליך שימוע

חד צדדי.

במסגרת סכסוך קיבוצי סביב סירובם של קציני לוחמי אש להפוך לכוונני לילה בתחנות ולבצע שמירות לילה, במהלך מבצע "שומר חומות", קיבלו האחרונים זימונים לשימוע. בהתאם להנחיית יו"ר ההסתדרות, הכבאים לא התייצבו לשימועים שהתקיימו ללא נוכחותם וגם ללא נציגיהם, חרף הבקשות לדחייתם. בשימועים הוחלט, בהעדר הכבאים על השעיתם מכל תפקיד פיקודי למשך שנתיים. ההסתדרות הגישה לבית-הדין בקשה למתן סעד זמני להשעיית הליכי המשמעת בשל פגמים בהליך השימוע. בית הדין עמד על המצב האבסורדי בהם עמדו הכבאים: מצד אחד מצופה מהם לבצע את פקודת הכוננות ומצד שני, קיבלו הנחיה מפורשת מארגון היציג שלא לבצע. בית הדין נעתר לבקשת ההסתדרות וקבע כי הפגם בהליכי שימוע החד צדדי מהווה זכות לכאורה לקבלת סעד ההקפאה. באשר למאזן הנזק והנוחות, הכף נוטה בבירור לטובת הכבאים, שעה שהפגיעה והנזק שייגרם להם כבד ומיידי.

ס"ק 12550-06-21, הסתדרות העובדים הכללית החדשה-הסתדרות המעו"ף נ' המשרד לבטחון פנים, בפני כב' ס. הנשיא השופט

מוסטפא קאסם

ח. סיום יחסי עבודה - התפטרות, פיטורים, שימוע

54. הגנה מפוטורים של חושפת שחיתויות לא תוענק לעובדת שהתלוננה לראשונה אחרי

זימון לשימוע

התובעת הועסקה בארגון "יד לבנים" משך 22 שנים, תחילה כמזכירה ועד לתפקידה האחרון כמנכ"לית הארגון. בשנים האחרונות לעבודתה, התפתחו בינה לבין יו"ר הארגון יחסי חוסר אמון ושיתוף פעולה. על רקע עדויות עובדים ומסמכים שהגיעו לידי יו"ר הארגון, על התנהלות לא תקינה של התובעת, ועל ניצול מעמדה כמנכ"ל העמותה להפקת טובות הנאה והוחלט לנקוט כנגדה בהליכי פיטורים. בישיבת הנהלת הארגון, הוחלט על סיום העסקתה. התובעת עתרה למתן צו מניעה זמני שיקבע את בטלות הודעת הפוטורים, ויצווה על הנתבעת לזמן את העובדת לשימוע בפני מליאת הועד המנהל. לטענתה, ביסוד הליכי פיטוריה עומדים גילוייה אודות מעשים פליליים/בלתי תקינים שביצע יו"ר הארגון בכספי העמותה וכן כי משעה שהיא הגישה תלונה במשטרה, היה על הארגון להימנע מקבלת החלטה עד לסיום החקירה. עוד טענה כי יש להעניק לה מעמד של "חושפת שחיתויות". בית הדין דחה את הבקשה וקבע כי לא התקיים קשר סיבתי בין פיטוריה של התובעת לבין תלונותיה במשטרה, אשר הועלו לראשונה לאחר שנשלח אליה מכתב השימוע, ולפיכך דחה את בקשתה למתן הגנה לפי חוק הגנה על עובדים. עוד נקבע כי משברור כי השימוע נדרש בעיקרו לעניין המחלוקת הכספית הנוגעת לענייני הפרישה של העובדת, הרי שאין מדובר בעניין המצדיק כפיה בצו, וניתן להסתפק בהמלצה לאפשר למבקשת להשמיע את טענותיה בפני הגורם המתאים.

סע"ש 5432-11-20, רחל לניאדו נ' יד לבנים - ארגון להנצחת חללי מערכות ישראל וטיפול במשפחות, בפני כבוד השופטת אופירה

דגן-טוכמבר

55. עורך דין שפיטר מזכירה ותיקה שלא כדין, ישלם לה 325,000 ₪, ותביעתו כנגד נדחתה

במלואה

התובעת עבדה כמזכירה משפטית במשרד עו"ד משך 22 שנה ופוטר לאלתר בהליך פיטורים פגום ומשפיל, ללא שימוע וללא הודעה מוקדמת. התובעת תבעה את מעסיקה לתשלום פיצויים בגין פיטורים שלא כדין, חלף הודעה מוקדמת, הפרשות פנסיוניות, גמול שעות נוספת, פדיון חופשה, והשלמת פיצוי פיטורים. מעסיקה הגיש תביעה נגדית להשבת כספי פוליסה שהפקיד לזכותה, לתשלום שכר טרחה בגין ייצוגה בעבר בענייניה האישיים, ולפיצוי בגין התנהלותה. בית הדין קיבל את תביעת העובדת במלואה, וחייב את המעסיק לשלם לתובעת סך של 325,000 ₪ הכולל כ-165,000 ₪ פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת, פיצוי לא ממוני בגין פיטורים שלא כדין בסך 70,000 ₪, סכומים נוספים ו-8,000 ₪ הוצאות משפט. תביעת הנגד של המעסיק נדחתה במלואה כתביעת השתקה הגובלת בשימוש לרעה בהליכי משפט.

סע"ש 54918-09-19, בת שבע חן נ' עו"ד אמיר גאנס, לפני כבוד השופט טל גולן.

56. נדחתה תביעת פיצויים ואפליה של עובד שפוטר לאחר שסרב לעבוד לתפקיד אחר

כתחליף לפיטורו

עובד שהועסק בתפקידים שונים אצל מעסיקתו במשך כ-15 שנה, ופוטר לאחר שסירב לעבוד בתפקיד אחר, הגיש תביעה לקבלת פיצויים כנגד מעסיקתו לשעבר בגין פיטורים שלא כדין, אפליה בגין גילו (שעמד במועד הפיטורים על 60 שנה) וזכויות המגיעות לו בגין תקופת העסקתו. בית הדין קבע, כי העובד לא הוכיח שגילו היה שיקול במסגרת פיטוריו וכי שקלול הראיות מצביע על כך שהמעסיק לא היה שבע רצון מתפקודו, לרבות אי עמידתו ביעדי המכירות וכי תפקידו הניהולי פוצל כחלק מהליך רה-ארגון ועל אף שהוצע לו לעבוד בתפקיד אחר, עמד התובע על סירובו לחתום על הסכם שינוי העסקה. במצב דברים זה, החלטת הפיטורים התקבלה באופן תקין במסגרת הפררוגטיבה הניהולית של החברה, תוך עריכת שני הליכי שימוע כדין וללא שיקולים זרים. לפיכך בית הדין דחה את תביעת העובד לפיצויים בגין פיטורים שלא כדין, אך קיבל באופן חלקי את התביעה הכספית ופסק לעובד הפרשיי פיצויי פיטורים ופיצוי חלף הפקדות לגמל (חלק המעסיק) בסך של 315,000 ₪ וכן הוצאות תובע בסך 10,000 ₪.

סע"ש 61554-09-17, דני בן מיר נ' ג'י פור אס טכנולוגיות מיגון (ישראל) בע"מ, בפני כב' השופטת מירב קליימן

57. עובד שזומן לשימוע בשל פיטורי צמצום, פוטר גם מחמת משבר אמון הדדי לאחר שהטיח

בשימוע האשמות במעסיקה ובמנהליה

רכז ספורט, שהועסק 11 שנים בתפקיד ניהולי בעמותת מתנ"ס גלבו, הוזמן לשיחת שימוע על רקע רפורמה וצמצומים בעמותה, לאחר שחלק מהשליטה בעמותה הועבר לחברה למתנ"סים. במהלך ישיבת השימוע, ואחרי הפיטורים, התובע הטיח איומים והאשמות קשות כלפי מנהלי העמותה בדבר התנכלות, שימוש לרעה בסמכות, תפירת מכרזים, שוחד ועוד. לאחר שהוחלט על פיטורו, הגיש העובד תביעה להחזרה לעבודה ולפיצויים על רקע פיטורים שלא כדין ממניעים זרים. בית הדין דחה את התביעה לאחר שבחן את הצורך בהליכי הבראה בעמותה ובצמצום כוח אדם וקבע כי אין פגם בעילת הזימון לשימוע ובעילת הפיטורים הכללים מחמת צמצומים ודווקא התנהלות העובד במסגרת השימוע ואחריו יצרה משבר אמון הדדי וקושי בלתי הפיך להמשך העסקתו. כשנדחתה התביעה לפיטורים שלא כדין, בית הדין לא נדרש לדון בשאלת אכיפת יחסי עבודה או בזכות התובע לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין.

סע"ש 32515-02-19, עומר עמרי נ' המרכזים הקהילתיים גלבו, בפני כבוד השופטת אורית יעקבס



58. עובד קק"ל בן 63, שפוטר שלא כדין לאחר 36 שנות עבודה, פוצה בסך 120,000 ₪ ללא

הוכחת נזק

התובע בן 63, הועסק בקרן קיימת לישראל 36 שנים, שימש בתפקידו האחרון כמנהל מרכז המבקרים של אגמון החולה, ופוטר בהליך שימוע פגום. ברקע הפיטורים, עמד הסכם קיבוצי במוסד, בו הוסכם על פיטורי צמצום בשל משבר הקורונה, של 15 עובדים מעל גיל 55, שיבחרו לפי שיקול דעת בלעדי של ההנהלה, בכפוף לשימוע כדין. התובע עתר לסעדי אכיפה ופיצויים על פיטורים שלא כדין. בית הדין קיבל חלקית את התביעה, וקבע כי בפיטורי התובע נפלו פגמים קשים וכי נעשו שלא כדין, וזאת כאשר קק"ל היא גוף דו מהותי, ומחויבת לכללי המשפט הציבורי והמנהלי, בהם כשלה. בית הדין דחה את התביעה לאכיפה, לאחר ששקל את התייתרות תפקידו, חלוף הזמן, מערכת היחסים העכורה בינו לבין מנהליו והימנעותו מלהגיש מועמדות למכרז חדש, אך קיבל את התביעה החלופית לפיצויים. נפסק כי התובע נפגע לא רק במישור הממוני, אלא גם ברגשותיו, ולכן זכאי לפיצויים בסך של 120,000 ₪ ללא הוכחת נזק, ולהוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 8,000 ₪.

סע"ש 33119-08-20, צבי אילון נ' קרן קיימת לישראל, בפני כבוד השופט טל גולן.

59. מעסיק אינו פטור מחובת שימוע לעובד חדש לתקופה קצרה

עובד חדש במסעדה בוותק של ארבעה חודשים, זומן לשיחה עם מנכ"ל המסעדה ובמהלכה הופתע לגלות שהוחלט על פיטוריו. העובד תבע את מעסיקתו לשעבר בגין הפרת חובת תום הלב, פיטורים שלא כדין, הפרת הסכם עבודה, אי מתן הודעה מוקדמת ועוגמת נפש. בית הדין קיבל חלקית את התביעה וקבע כי "חובת השימוע (ומנגד זכות הטיעון של העובד) היא מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד שמור לה ביחסי העבודה בכלל ... " ומשכך הנתבעת הפרה את חובתה בכך שלא ערכה לתובע שימוע כדין וכי התובע לא היה מודע מראש לסיבה בעטיה הוחלט על פיטוריו. בית הדין קיבל את תביעת העובד בגין חלף הודעה מוקדמת ואי מתן הודעה לעובד ודחה את תביעתו בגין הפרת הסכם העבודה וחייב את המעסיק בפיצוי על פיטורים שלא כדין.

סע"ש 27289-11-18, וידבסקי נ' ר.ק. מתן, לפני כב' השופטת מירב קליימן.

60. פיטורי עובדת מחמת אי קבלת מרות וזכונות, אינם מגיעים לכדי התעמרות תעסוקתית

עובדת שהועסקה כמנהלת קשרי לקוחות במשך כארבע וחצי שנים ופוטרה, הגישה תביעה לקבלת פיצויים כנגד מעסיקתה לשעבר בגין פיטורים שלא כדין, התעמרות והתנכלות בעבודה, הכללת רכיב "מענק עמידה ביעדים" כעמלה וכחלק מהמשכורת הקובעת, לשון הרע וזכויות המגיעות לה בגין תקופת העסקתה. בית הדין קבע כי, פיטורי התובעת התקבלו מנימוקים ענייניים הקשורים לאי קבלת מרות, התנגדותה לניוד פנימי וויכוחים עם מנהלים ועמיתים לעבודה ולכן לא ניתן לראות בפיטוריה כדין כהתנכלות או התעמרות תעסוקתית. עוד נקבע כי "מענק עמידה ביעדים" היווה חלק עיקרי משכרה והמעסיק לא חייב אותה למאמץ מיוחד לזכאות בגין העמלה ועל כן יש לכלול את העמלה כחלק מהשכר הקובע. לעניין תביעת לשון הרע נקבע כי התובעת לא הרימה את הנטל המוטל עליה להוכחת תביעתה. לפיכך בית הדין דחה את תביעת העובדת לפיצויים בגין פיטורים שלא כדין, התעמרות והתנכלות בעבודה ולשון הרע אך קיבל באופן חלקי את התביעה הכספית. נפסק לעובדת הפרשיי פיצויי פיטורים, הפרשים בגין תמורת הודעה מוקדמת, הפרשי פדיון חופשה והפרשי שכר בסך של 202,000 ₪ וכן הוצאות תובעת בסך 10,000 ₪.

סע"ש 13950-11-18, אמואל נ' אי.אס.אן גלובל מדיה בע"מ, לפני כב' השופטת דגנית ויסמן

61. עובדת שפוטרה עקב חשיפת מסמכים פנימיים של החברה ללא אישור, שלא באשמתה,

הוחזרה לעבודתה

עובדת שהועסקה כסגנית מנהל סניף במשך 24 שנים בחברת עמיגור העוסקת בניהול נכסים, פוטרה בטענה של הפרת נהלים וחשיפת מסמכים פנימיים של החברה ללא אישור. העובדת הגישה תביעה כנגד מעסיקתה לשעבר בגין פיטורים לא מידתיים, התעמרות וזכויות כספיות שונות. בית הדין קבע כי טענות החברה כאילו העובדת הוציאה מסמכים פנימיים ללא אישור התבררו כחסרות בסיס. העובדת חזרה לעבודתה לאחר חופשת מחלה ארוכה, והתבקשה על-ידי מנהליה להגיע לדיון בתביעת פינוי נכס יחד עם מסמכי התיק, ללא הכנה מוקדמת. במהלך הדיון התבקשה העובדת להעיד ובמסגרת עדותה היא השתמשה במסמך שהיה בתיק שהביאה ממקום עבודתה ובהוראת השופט היא הגישה את המסמך כראיה. בית הדין קבע כי החלטת הפיטורים נגועה באי סבירות קיצונית, נגועה בשיקולים זרים ובחוסר תום לב ופסק שהליך הפיטורים מבוטל ויש להשיב את התובעת לעבודתה לאלתר ולשלם לה שכר טרחת עו"ד בסך 15,000 ₪ וכן הוצאות בסך 4,000 ₪.

סעי' 18-11-1772, נאוה אסייג נ' עמיגור ניהול נכסים בע"מ, בפני כב' השופט יוסף יוספי.

62. אישור פיטורי מלגאי באוניברסיטה מסיבות אקדמיות והתנהגותיות בשימוע גמיש

חוקר התקבל לעבודה באוניברסיטת בן גוריון כמרצה תחת מלגת "אלון". לאחר זמן מה, הוחלט כי בתום תקופת המלגה אותו חוקר לא יקבל קביעות וזאת תוך זימונו לשימוע לאור בעיות ביחסיו הבין אישיים שכללו התנהלות שלא בהתאם לנהלי האוניברסיטה ועריכת קורות חיים באופן שגוי בגינם קיבל את המלגה. בית הדין קבע כי האוניברסיטה רשאית לבחון מישורי התנהלות נוספים מעבר ליכולות מחקר בגינן קיבל החוקר את המלגה. אותם מישורי התנהלות מעוגנים בתקנון האוניברסיטה והם חלק מן החופש האקדמי אשר מצמצם את הביקורת השיפוטית בנושא פיטורי המלגאי. עוד קבע בית הדין כי את תקנון מלגת אלון יש לקרוא יחד עם תקנון האוניברסיטה, תוך שהראשון נותן את המסגרת והשני ממלא בו תוכן. לבסוף, קבע בית הדין כי החלטת האוניברסיטה הייתה במתחם הסבירות, ובשיקול שבין יכולותיו המחקריות של החוקר ליכולותיו האקדמיות חברתיות המשקל נטה לאחרון, מה שגרם להפסקת העסקתו. באותו עניין נקבע על-ידי בית הדין כי הליך השימוע הינו הליך דינמי וגמיש, אשר איננו כבול לכללי טכס נוקשים. לאור אופיו של השימוע אשר כולל דיון בין הצדדים, ישנה השפעה על דעה ראשונית לחיוב ו/או לשלילה, גיבוש עמדה פנימית אינו דבר פסול, זאת כל עוד השומע אינו נעול וישנה נכונות לשמיעת טענות הצד השני ולא נסגרה בפניו הדלת. ע"ע (ארצי) 20-06-22774, ערן ישעיהו אלמגור נ' אוניברסיטת בן גוריון, בפני כבוד סגן הנשיאה אילן איטח, כבוד השופטת לאה גליקסמן וכבוד השופטת חני אופק גנדלר.

63. נדחתה תביעת התעמרות של רוקח שפוטר כדין בשל בעיות תפקוד ויחסי אנוש פגומים

רוקח פוטר ממשרתו בבית חולים לאחר שהתקבלו מהממונים עליו וגם מהצוות, תלונות רבות על תפקודו, בגין חוסר אמפטיה כלפי החולים, עד כדי פגיעתם, יחסי אנוש פגומים וחוסר מקצועיות. העובד הועבר בין שלוש מחלקות במהלך ארבע שנות העסקתו וכל פעם קוימו עמו שיחות בירור, אך העובד לא תיקן את דרכו. לבסוף בית החולים החליט להשלים את הליך הפיטורים והרוקח תבע אותו בגין התעמרות ופיטורים שלא כדין. בית-הדין דחה את התביעה במלואה וקבע כי לא פוטר מחמת גילו או בשל התנכלות. נפסק כי ממוניו לא התנכלו בו, למרות שלא שובץ לכוננויות,

לא השתתף בישיבות צוות ולא קיבל מפתח לבית מרקחת אלא רק העבירו אותו בין מחלקות כאשר כשל בתפקידו. עוד נקבע כי הליך השימוע נוהל כדין תוך שלעובד ניתנו מספר הזדמנויות לטעון טענותיו ולהשיב לטענות בית החולים. הרוקח חויב ב-22,000 ₪ הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.

[סעי' 19-04-39455, מאיר אזולאי נ' בית החולים קרית צאנז ע"ש לניאדו, בפני מותב בראשות ס. נשיאה כב' השופטת אריאלה גילצר – כץ](#)

64. סייעת לרופא שיניים שהתפטרה בשל הוצאתה לחל"ת ולא הוחזרה למשרתה הקודמת,

נחשבת למפוטרת

לסייעת רופא שיניים ששהתה בחל"ת בשל מגיפת הקורונה וביקשה לחזור לעבודתה, הוצע לחזור להיקף משרה נמוך מזה שהועסקה בו קודם. העובדת התפטרה ותבעה פיצויי פיטורים ממעסיקה לשעבר בנסיבות של מתפטרות בדין מפוטרת ובגין אי מסירת הודעה על תנאי העסקה. בית הדין פסק כי התקיימו שלושת התנאים להוכחת זכאות לפיצויי פיטורים, לעובדת מתפטרות וקבע כי הצעת המעסיק להחזירה לעבודתה ללא התחייבות למינימום שעות עבודה או הכנסה היא הרעה מוחשית בתנאי העסקתה. עוד קבע בית הדין כי העובדה שלא התפטרה מיד עם צאתה לחל"ת אלא רק לאחר שמעסיקה סירב להתחייב להיקף משרה, מוכיח את הקשר הסיבתי בין התפטרותה להרעה בתנאים. כמו כן, נקבע כי התובעת נתנה למעסיקה התראה סבירה על כוונתה להתפטר והזדמנות נאותה להשיב אותה לעבודה. בכך עמדה העובדת שהתפטרה בנטל הוכחת התנאים המזכים בפיצויי פיטורים. בית הדין חייב את המעסיק בתשלום הפרשי פיצויים ופיצוי בגין אי מסירת הודעה על תנאי העסקה בסך של כ-28,000 ₪ וכן הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 3,000 ₪.

[סעי' 20-10-57094, אלנה מוסניצקי נ' ד"ר לביא דוד, בפני כבוד השופט הבכיר כאמל](#)

65. מעסיק העובר שינוי ארגוני זכאי לפטר עובד שהוא איננו שבע רצון ממנו גם לא בצורה

קיצונית

עובד בחברת תקשורת עולמית זומן לשימוע ופוטרו בעקבות שינוי ארגוני. פיטוריו נבעו ממספר סיבות, והן- אי עמידה ביעדים, ניהול לקוי של הקשרים העסקיים של החברה ואי שביעות רצון מביצועי המערער. בית הדין דחה את תביעת העובד ופסק כי מעסיק זכאי שלא להמשיך את העסקת העובד באם הוא אינו שבע רצון ממנו גם אם לא בצורה קיצונית. עוד קבע בית הדין כי גיבוש המבנה הארגוני היה בלב הפררוגטיבה של המעסיק ולא נעשה על מנת להביא לפיטורי העובד. בית הדין דחה את טענות העובד וקבע כי יעדי המכירות שהציבה החברה היו ריאליים, הביצועים שהציג העובד לפיהם הוא עומד ביעדים היו ביחס לחלק מסוים בשנה ולכן הביצועים שהציגה החברה מהימנים. ביחס לטענת העובד לפיה תחומי האחראיות נלקחו ממנו מה שהוביל לאי עמידה ביעדים, בית הדין קבע כי השינוי נעשה לאחר הערכתו ולכן לא השפיע על עמידתו ביעדים. לבסוף קבע בית הדין כי בחינת פיטורי העובד לאור השינוי הארגוני, לא מעידה על פגם בשימוע וזאת כל עוד המעסיק שמע את טענות העובד בלב פתוח ונפש חפצה.

[ע"ע 21-07-3799, יצחק קופפרמן נ' אוויה תקשורת ישראל בע"מ, בפני כבוד סגן הנשיאה אילן איטח, כבוד השופטת לאה גליקסמן וכבוד השופטת חני אופר גנדלר](#)



66. נדחתה תביעה של רופאה על התעמרות בעבודה שהתגלתה אחרי פיטוריה

בית הדין האזורי דחה תביעה של רופאה אזרחית עובדת צה"ל שהועסקה בצבא משך 8 שנים ופוטר, ופסק כי טענות התובעת כי ההעסקה הפוגענית נתגלתה לה רק אחרי פיטוריה, מובילות למסקנה הפוכה, כי התובעת לא סבלה מהתנכלות במהלך עבודתה. נפסק כי טענות להעסקה פוגענית, הן מסוג הטענות שהעובד חש היטב על בשרו במהלך עבודתו, ואף אם אינו יודע לזהות את עילת התביעה או למקד אותה, העובדות המקימות את עילת התביעה צריכות להיות בידיעתו. עוד נפסק כי לא נפל פגם בהליך פיטורי הנתבעת. ממכלול הראיות עולה כי הכוונה לסיים את העסקתה, התבססה על יחסי העבודה העכורים בינה לבין מפקדיה ולמול גורמים שונים במרפאה ומחוצה לה.

סעי' 13-03-24452, סיגל שוורץ נ' מדינת ישראל, בפני כבוד השופטת איריס רש

67. עובד שהפתיע את מעסיקו בתובענה ייצוגית ללא מתן הזדמנות לתיקון הליקויים פוטר

מחמת משבר אמון

בית הדין האזורי דחה ברובה את עתירתו של עורך דין אשר הועסק כעוזר משפטי במערכת בתי המשפט כשלוש שנים, ופוטר על רקע משבר אמון. נפסק כי מהראיות עולה כי בין הצדדים התגלע משבר אמון חמור, לאחר שהתובע הגיש כנגד המדינה בקשה לאישור תובענה ייצוגית במיליארדי שקלים וזאת מבלי שניסה להביא לידיעתה את הליקויים הנתענים במערכת נט המשפט, או לתת לה הזדמנות לתקנם. נקבע כי התנהלות זו של העובד, הביאה למשבר אמון המהווה עילה לגיטימית לפיטוריו. עוד נפסק כי השתהות התובע בהגשת התביעה בחלוף שבע שנים, מעידה על המתנה מתוכננת של התובע אשר היטיבה עמו בכך שנגרם למדינה הנתבעת נזק ראייתי. יחד עם זאת, נקבע כי נפל פגם בהליך השימוע מאחר שהעובד פוטר כמעט לאלתר בניגוד לאמור במכתב הזימון לשימוע שהעסקתו תסתיים בסיומו הצפוי של החוזה, כעבור כחודש ימים בלבד. נקבע כי הליך השימוע היה מתייתר, לו המדינה הייתה מאפשרת לתובע לסיים את תקופת החוזה. לאחר איזון השיקולים של פיטורי התובע הלגיטימיים והפגם בהליך השימוע, נפסק לתובע פיצוי ממוני של כארבעה חודשי העסקה בסך של ₪29,425 ופיצוי לא ממוני בגין עוגמת נפש בסך ₪20,000. לא נפסקו הוצאות. בית הדין דחה את בקשת התובע לאיסור פרסום זהותו. נקבע כי דברי החקיקה המתייחסים לאופן ניהול ההליך המשפטי בדלתיים פתוחות או סגורות, אינם כוללים כל הוראה המאפשרת פגיעה בעיקרון פומביות הדיון.

סעי' 18-12-864, בניה גולדברג נ' מדינת ישראל - הנהלת בתי המשפט, בפני כבוד השופטת רחל בר"ג-הירשברג.

68. אושרו פיטורים בתום לב של עובדים עם מוגבלויות במסגרת הליכי צמצום והתייעלות

אמיתית

בית הדין האזורי דחה את תביעתם של שני עובדים בעלי מוגבלויות בחברת טבע, שעתרו כנגד פיטוריהם לפי חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם מוגבלות. בית הדין פסק כי סיבת הפיטורים מקורה בהליכי צמצום והתייעלות לאחר שתפקידי התובעים התייתרו ולא מחמת מוגבלותם. נקבע כי מהראיות עולה שמדובר במצב אמיתי של משבר פיננסי, אשר הוביל, בהסכמת הוועד, לצעדי התייעלות, לרבות ביטול משרות לא הכרחיות. נפסק כי לא מדובר בפעולות שכוונו מראש כלפי התובעים, ושאינן חשש כי המוגבלות של כל אחד מהם, היוותה את הסיבה לפיטוריו. נקבע כי על מעסיק חלה חובה אקטיבית לעשות מאמץ אמיתי סביר לערוך לעובד בעל מוגבלויות התאמה באמצעות תפקיד חלופי התואם את מוגבלותו, אך זאת בכפוף לכך שהתפקיד תואם את כישוריו ויכולותיו של העובד המוגבל, כמו גם את צרכיו ואפשרויותיו של המעסיק. אין על המעסיק חובה ליצור עבור העובד המוגבל תפקיד שאינו נדרש. נפסק כי המעסיקה פעלה בתום לב ובנפש חפצה לאורך כל הליך הפיטורים הקונקרטי. היא ערכה שימוע לתובעים, פעלה כנדרש בהסכם הקיבוצי

והתאמצה למצוא לנתבעים תפקיד מתאים אחר, לפני משורת הדין, גם לאחר סיום העסקתם, תוך התייעצות עם עובדת סוציאלית ועם הממונה המפעלי לנושא המוגבלויות. לפיכך המעסיקה עמדה בנטל ההוכחה המיוחד החל עליה על-פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

סעי' 18-07-2798, אבשלום גריגוס נ' אסיא תעשיות כימיות בע"מ, בפני כבוד השופט יוסף יוספי.

69. עובד פלסטינאי שרישיונו בוטל, נחשב למתפטר ואינו זכאי לפיצוי פיטורים

התובע, תושב הרשות הפלסטינית, שהועסק במאפייה בכפר מנדא, לא המציא למעסיקו אישור כניסה לישראל בתוקף, והתבקש על-ידו לעזוב את העבודה. התובע עתר לתשלום פיצויי פיטורים ולזכויות נגזרות מהעסקתו במאפייה. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה - דחה את טענת התובע כי פוטר, היות ומבחינה מעשית לא הייתה לנתבע אפשרות להמשיך את עבודתו בהעדר היתר כניסה לישראל, לכן אין מדובר באקט של פיטורים, אלא בהתפטרות ולפיכך העובד אינו זכאי לפיצויי פיטורים ולדמי הודעה מוקדמת. בנוסף נדחתה תביעתו לגמול שעות נוספות ולשכר עבודה בסופי שבוע וחגים. מאידך התקבלה תביעת העובד לפדיון חופשה, דמי הבראה וחגים בגין עבודה במשמרות ובגין הפרשות מעסיק לתגמולים.

סעי' 19-08-10332, מוהנד דראגמה נ' בלאל חוש, בפני כבוד השופט טל גולן.

70. מעסיק ציבורי אשר הפר התחייבות לקבל אישור הממונה על השכר לתנאי פרישה

חריגים חויב בפיצוי על חוסר תום לב

עובד בכיר פרש לגמלאות לאחר 33.5 שנות עבודה ברשות העתיקות, ובהסכם פרישה סיכמו הצדדים כי הרשות, שהיא מעסיק ציבורי, תמליץ על תשלום 5 חודשי הסתגלות ותפעל לקבלת אישור הממונה על השכר. משלא התקבל אישור הממונה, העובד תבע את הרשות בגין הפרת חוזה וקיום חוזה שלא בתום לב. בית-הדין מצא כי בפניית רשות העתיקות לממונה על השכר, לא נתמכה בקשת התובע לתשלום חודשי הסתגלות על-ידי ויתרה מזאת, הרשות אף העלתה מיוזמתה טענות המטילות דופי בהתנהלות התובע בתקופת עבודתו באופן שפגע בסיכוי בקשתו להתאשר. נפסק כי הרשות סטתה מסטנדרט התנהגות הגונה בין צדדים ליחסי עבודה, באופן שמהווה הפרת חובת המעסיקה לקיים את הסכם הפרישה בתום לב ובדרך המקובלת. רשות העתיקות לא חויבה בסעד בניגוד לחוק, דהיינו, בפיצוי של חמישה חודשי הסתגלות שלא אושרו כדין על-ידי הממונה, אך חויבה בפיצוי בגין התנהגות שלא בתום לב בשיעור חודש אחד של שכר עבודה בסך 35,338 ₪, בהוצאות משפט על סך 30,000 ₪ ובמתן המלצה בלתי מסויגת לממונה לאשר את בקשת העובד לתשלום חמישה חודשי הסתגלות.

סעי' 19-11-8951, עוזי דהרי נ' רשות העתיקות - ירושלים, בפני כבוד השופט דניאל גולדברג

71. עובד שהתחייב לעבוד 3 שנים, חויב להשיב דמי הכשרה מקצועית יחסיים משהתפטר

אחרי 7 חודשים

סטודנט לתואר ראשון בהנדסת חשמל, אשר התקבל לעבודה בחברת חשמל במסגרת תוכנית המעניקה מימון שכר לימוד ומענק מחיה חודשי למשך שלוש שנים, בגובה של כ- 116,000 ₪ כנגד התחייבות לעבוד בחברה 36 חודשים עם סיום לימודיו, נתבע על ידי להשבת דמי הכשרה יחסיים, משזה התפטר לאחר 7 חודשים. בית הדין קבע כי העובד קיבל תשלום משמעותי בדמות שכר לימוד והחזרי מחיה במשך שלוש שנים עבור הכשרתו, הכשרה אשר יוכל להשתמש בה גם בעתיד במקומות עבודה אחרים ודרישת החברה אינה קנס או פיצוי אלא בהשבה יחסית של הסכום

הנובע מהפרת כתב ההתחייבות עליו חתם וכי מדובר בהתחייבות סבירה ופסק לחברה החזר בסך של כ- 21,000 ₪ בהתאם לתחשיב החברה וכתב ההתחייבות.

סע"ש 12019-10-18, חברת החשמל לישראל בע"מ נ' מתן אברהם אורן ואח', בפני כבוד השופטת אסנת רובוביץ

ט. הגבלת עיסוק וסודיות

72. תביעת שווא של מעסיק להגבלת עיסוק נדחתה והוא חויב בפיצוי על הוצאת שם רע

לעובדיו

חברה המספקת שירותי מחשוב, תבעה שני עובדים שהקימו עסק מתחרה לאחר סיום עבודתם אצל התובעת ונתנו שירות לחלק מלקוחותיה. התובעת דרשה להגביל את עיסוקם ללא הגבלת זמן בגין שימוש פסול ברשימת הלקוחות שלה. מנגד, העובדים תבעו את החברה בעילת לשון הרע ובעקבות הפצת פרסומים משמיצים. בית הדין מצא כי הלקוחות שעזבו את התובעת והעדיפו לקבל שירות בעסק החדש, עשו זאת בשל היכרות אישית עם העובדים, היכרות שהחלה שנים לפני תחילת עבודתם אצל התובעת. בבחינת עקרון חופש העיסוק מול הגנה על האינטרסים המסחריים של התובעת, קבע בית הדין כי תביעת המעסיק להגבלת עיסוקם של שני העובדים לשעבר הינה תביעת שווא הפוגעת בתחרות חופשית לגיטימית ובשוק פתוח של משק מודרני. לפיכך, בית הדין דחה את תביעת המעסיק לפיצוי כספי ופסק פיצוי חלקי לעובדים בגין לשון הרע על סך 10,000 ₪ וכן 15,000 ₪ בגין הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.

סע"ש 49088-11-18, טי.או.אם. לשירותך בע"מ נ' יחזקאל חלוץ ואח', לפני כב' הנשיא אלכס קוגן

73. עובד שפוטר חויב בפיצוי על העתקת רשימת לקוחות אך תביעה נגדו על גזל סודות נדחתה

חברה העוסקת בהשקעות נדל"ן, תבעה עובד לשעבר בגין גזלת סודות מסחריים ושליחת פיצויי פיטורין בגין גניבת קניין החברה, לאחר שזה הוריד למחשבו האישי בסיס נתונים הכולל רשימה של לקוחות החברה ולקוחות פוטנציאליים. העובד מצידו, הגיש תביעה כנגד לפיצויים בגין פיטורים שלא כדין וסעדים נוספים. בית הדין קבע כי המעסיק, לא הוכיח שרשימת הלקוחות עולה לכדי רשימה סודית ושנגרם לו נזק כתוצאה מתפיסת הרשימה במחשבו של העובד ודחה את תביעתו לגזל סוד מסחרי. יחד עם זאת נקבע, כי העובד התנהג שלא כמצופה מעובד חברה והפר הן את האמון המיוחד שנתנה בו החברה והן את חובת האמון שעובד חב כלפי מעסיקו. עם זאת, נדחתה תביעת המעסיק לשלילת פיצויי פיטורים בדיעבד, היות שמדובר בסנקציה קיצונית אשר התנהגות העובד אינה מצדיקה לפסיקתה. בית הדין פסק למעסיק פיצוי בגין הפרת האמון מצד העובד בסך 15,000 ₪ וקיבל חלקית את התביעה שכנגד ופסק לעובד פיצוי פיטורים שלא כדין ופיצוי בגין אי מסירת הודעה לעובד בסך 15,000 ₪. לא נפסקו הוצאות לצדדים.

סע"ש 16040-09-16, טריגו חברה להשקעות ושיווק נדל"ן בע"מ נ' טל כהן, לפני כב' השופט תומר סילורה

י. משפט מינהלי

74. בוטל מינוי ללא מכרז של עוזרת יו"ר רשות שדות התעופה, לאחר שנקבע כי אין מדובר

במשרת אמון

הנתבעת, הגב' קדם, מונתה לתפקיד עוזרת יו"ר מועצת רשות שדות התעופה, במינוי אישי של היו"ר, סמוך לאחר כניסתו לתפקיד. מינויה בוצע בדרך של משרת אמון בפטור ממכרז, ובאישור מועצת רשות שדות התעופה. ועד ההנדסאים, טכנאים ומהנדסים ברשות, הגיש תביעה לביטול המינוי, בטענה כי המינוי בוצע ללא מכרז כנדרש, וכי מדובר במינוי פוליטי, בשל היותה עובדת לשעבר בלשכתה של שרת התחבורה גב' מירי רגב, בין השנים 2014 - 2020. בית הדין קיבל את התביעה, קבע כי משרת עוזרת ליו"ר, איננה משרת אמון, וכי הליך מינוייה של הגב' קדם ללא עריכת מכרז, היה באישור לא מוסמך של מועצת הרשות. המינוי נעשה בניגוד להוראות הדין ולפסיקה, וללא קבלת פטור ממכרז מוועדת שירות של הרשות - שלא הוקמה, המקבילה לוועדת השירות בשירות מדינה. לפיכך הורה בית הדין על ביטול מינויה לתפקיד עוזרת יו"ר המועצה ועל הפסקת עבודתה בתוך 30 יום. בית הדין ציין כי אין בהכרעתו כדי להטיל ספק ביכולותיה המקצועיות של הגב' קדם וכי פתוחה בפניה הדרך להגיש את מועמדותה למכרז הרלוונטי ככל שיפורסם. כמו כן בית הדין נמנע מלהכריע בטענת המינוי הפוליטי.

סעי' 20-12-41860, ועד הנדסאים רשות שדות התעופה נ' רשות שדות התעופה, לפני כבוד סגנית הנשיאה, השופטת רוית צדיק

75. יועץ משפטי המועסק בשכר בכירים, אינו זכאי להעלאת שכר ברשות מקומית הנמצאת

בהליך הבראה, בלי אישור משרד הפנים

התובע, יועץ משפטי בעיריית אור עקיבא, מזה 10 שנים, בשכר בכירים. בהתאם לחוזר 2002 של משרד הפנים שהיה בתוקף עם תחילת עבודתו, נקבע שכרו כ-85% משכר בכירים, והעלאה מדורגת בתקופה של 4 שנות ותק עד ל-95%. בהסכם צוין כי כל שינוי או העלאה בשכר, יותנה באישור משרד הפנים. בחוזר נוסף משנת 2011, נקבע כי רשויות המצויות בהליך הבראה, לא יאשרו עדכון שכר עד לסיום תוכנית הבראה. בשנת 2014, החליטה מועצת העירייה להעלות את שכרו של התובע, ב-10% במהלך תקופה של שנה. בקשותיה לאישור העלאת השכר, סורבו על-ידי משרד הפנים, בקשות חוזרות בחלוף כל שנה סורבו אף הן, בנימוק שתקציב העירייה לא מאוזן, אי עמידה ביעדי תכנית הבראה וגרעון תקציבי. התובע הגיש בשנת 2019 תביעה בסך 200,000 ₪, להעלאת שכר רטרואקטיבית מחודש 1/2012, בעילה של שינוי תנאי חוזה ואפליה ביחס לעובדים אחרים. בית הדין דחה את התביעה וקבע כי הסכם שכרו של התובע, הוא לפי שכר בכירים ולא לפי דרוג דרגה, ולפיכך עדכונו כפוף להנחיות ולאישור משרד הפנים. בית הדין גיבה את סירובו של משרד הפנים לאשר את עדכון השכר, בנימוק כי העירייה מצויה בגרעון ובתכנית הבראה. גם טענת התובע לאפליה נדחתה. נקבע כי בקשות להעלאת שכר, נבחנות ביחס לשנת התקציב ובהתאם למצב הרשות וההנחיות בתוקף באותה עת. לנוכח השוני במועד הגשת הבקשות ובתחולת החוזר, אין בסיס לאפליית התובע לעומת עובד עירייה ששכרו הועלה בשנת 2011 לפני הדיון בעירייה ב-2014 בשכר התובע. בית הדין פסק כי עם כל ההבנה לציפיות התובע לקידום בשכרו אחרי 10 שנים, דין תביעתו להידחות ולפנים משורת הדין לא חייבו את התובע בהוצאות.

סעי' 19-01-23249, עו"ד אריאל ארונוביץ' נ' עיריית אור עקיבא, לפני כבוד השופטת מיכל פריימן

76. אישור להעסקת קרובי משפחה ברשויות המקומיות יינתן במשרד הפנים ולא במועצת

העיר

בית הדין הארצי דן באישורים הנדרשים למינוי עובדים קיימים שהם קרובי משפחה של חבר מועצה ברשויות מקומיות ובעיריות. בית הדין קבע כי עובדי רשות המקומית שהם קרובי משפחה של עובדים אחרים לא יתמנו אלא באישור ועדת מינהל השירות במשרד הפנים או לחלופין באישור מנכ"ל משרד הפנים ולא באישור המועצה ברוב מיוחד. עוד נפסק שהחלת שני ההסדרים במצטבר יוצרת כפל הליכים ועל כן, ניתן ליתר את מתן אישור ממועצת העיר, שעלול להיות נגוע בשיקולים שאינם ענייניים לצורך קידום מקורבים בתוך הרשויות ולפגום בעיקרון המנהל התקין, טוהר המידות ושמירה על אמון הציבור. על כן, משרד הפנים בלבד ימונה על מתן אישור העסקה של קרובים. [ע"ע 58656-11-20, מדינת ישראל נ' קרן דקל, בפני כב' הנשיאה ורדה וירט ליבנה, השופטת לאה גליקסמן והשופט מיכאל שפיצר](#)

77. נפסלה זמנית החלטת פיטורים שנחתמה על-ידי מנכ"ל רשות מקומית ולא על-ידי

שלושת חברי ועדת הפיטורים הסטטוטורית

מנהל אגף בינוי בעיריית הוד השרון זומן לשימוע נוכח כוונת העירייה לשקול את סיום העסקתו. המנהל טען כי בהרכב שהחליט על פיטוריו בשימוע, נעדר היועץ המשפטי של העירייה, אשר שהה בחו"ל ופיטוריו נקבעו על-ידי הרכב ועדת פיטורים לא סטטוטורית ובניגוד לחוק. בית הדין קבע כי את הסעיף הקובע מי ישבו בהרכב הסטטוטורי, יש לקרוא במקביל לחוקים הקובעים את סמכותו של היועץ המשפטי להאציל את סמכותו, שהואצלה לסגניתו כדין. העירייה נהגה באופן סביר כלפי המנהל, דחתה פעמיים את השימוע ושמעה את טיעונו, וכי פעילות העירייה לא תושבת כל פעם שאדם מסוים לא מגיע לעבודתו. יחד עם זאת, קבע בית הדין כי בחתימת המנכ"ל על מכתב הפיטורים ולא כל חברי הוועדה, נפל פגם במיוחד לאור העובדה שהפיטורים הם על רקע אי התאמה ולא בעיית משמעת. לכן בית המשפט לא אישר את הפגם שנפל בהחלטה ופסל זמנית את הפיטורים עד ששלושת חברי הוועדה יחתמו על המכתב הפיטורים. [סע"ש 56881-10-21, רונן שמעוני נ' עיריית הוד השרון, בפני כבוד השופט דורון יפת](#)



חלק שני: משפט עבודה קיבוצי

א. הסכמים קיבוציים

78. תשלום מתמשך של תוספת מאמץ קיץ מחייבת מעסיק כ"נוהג עצמי מחייב" למרות שלא

נזכרה בהסכם קיבוצי

בין השנים 2017 ועד 2020, רשת המפעילה חוגים וצהרונים בעיר חולון כעמותה ללא כוונות רווח, העניקה "מענק התמדה ומאמץ" לעובדות בצהרונים אשר עבדו בחודשי הקיץ ללא היעדרויות, מבלי שתוספת המאמץ הוסדרה בהסכם הקיבוצי בין הצדדים. לאחר פרסום גובה המענק המופחת שהוענק לעובדות בקייטנות לתקופת הקיץ 2020, הסתדרות העובדים הגישה בקשת צד למתן סעד הצהרתי בדבר זכות העובדים להמשיך לקבל את התוספת בהתאם לתעריפים ששולמו בעבר. בית הדין קיבל חלקית את הבקשה וקבע כי תוספת התשלום הוכרה כנוהג מחייב היוצר חובות וזכויות ונקלט כתנאי מכללא לחוזה העבודה האישי של העובדים. ההסתדרות הוכיחה את ההתנהגות המעניקה במשך תקופה ארוכה ולכן אין למעסיק אפשרות לבטל או להפחית את שיעור תוספת המאמץ באופן חד צדדי. יחד עם זאת, נקבע, בעת שמדובר ברשת בתקצוב, לא סביר לחייב אותה לשלם את תוספת המאמץ בנוסף לתשלומים אחרים שכבר שולמו לעובדות לפי מתווה משרד החינוך. לפיכך, עובדות הרשת זכאיות לשכרן הרגיל בצירוף תוספת המאמץ בלבד בשיעור ששולמה להן בשנים 2019-2017.

ס"ק 5163-11-20, הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מרחב חולון בת ים אזור נ' רשת קהילה ופנאי, בפני כב' השופטת אופירה זגן-טוכמבר

79. נדחתה בקשת ההסתדרות לגילוי מסמכים כלכליים של בזק בינלאומי

ראשיתה של העתירה בהליכים מקדמיים שביצעה בזק בינלאומי במסגרת בחינת ביצוע שינוי ארגוני בשלושת חברות הבת (בזק בינלאומי, YES, ופלאפון), אשר התבסס על מסמכים הכוללים מידע מסחרי סודי, ופנייה למשרד התקשורת לאישור המהלך. בקשתה של נציגות העובדים לחשיפת המידע והמסמכים בפניה, לצורך היוועצות ומשא ומתן, סורבה על-ידי החברה, לפיכך עתרה ההסתדרות לבית הדין וביקשה להורות על גילויים. בית הדין דחה את הבקשה, וקבע כי פניית בזק בינלאומי לאישור משרד התקשורת, לרבות חוות הדעת הכלכלית ומצגת שצורפו לה, מכילה מידע סודי מסחרי רב אשר לא ברורה מידת הרלוונטיות שלו לתכלית מסירת המידע. המהלכים שבכוונת בזק בינלאומי לבצע, דווחו לנציגות העובדים ולבורסה, ואין במסמכים האסטרטגיים מידע הרלוונטי להשלכות שינוי המבנה על זכויות העובדים, ולהבנת החלופות לשינוי. חובת תום הלב ביחסי עבודה קיבוציים היא דו-כיוונית. היא חלה גם על נציגות העובדים בעת שהיא פונה בבקשה לקבל מידע לצורך היוועצות וניהול משא ומתן. מכאן שעליה לבקש אך ורק מידע הכרחי, שנחוץ לה לגיבוש עמדתה. על נציגות העובדים להימנע מלבקש מידע שיכול ויסייע לה בעניינים זרים, ושחשיפתו (למרות חתימה על סודיות) עלולה לפגוע במעסיק ובצדדים שלישיים, נוכח המידע העסקי המצוי בו.

ס"ק 25447-06-21, הסתדרות העובדים הכללית החדשה - איגוד עובדי הסלולר האינטרנט וההייטק נ' בזק בינלאומי בע"מ, בפני סגנית הנשיאה, כבוד השופטת אריאלה גילצר - כץ.

80. קביעות בעבודה הינה זכות חוזית ועובדי הביטחון באל-על בחוזים אישיים אינם זכאים

לקביעות

חברת התעופה אל-על מעניקה שירותי אבטחה לכלל חברות התעופה הישראליות. עובדי אגף הביטחון מועסקים על-ידי אל-על במתכונת של חוזים אישיים. בעתירתם לבג"ץ טענו העובדים כי הם זכאים להיחשב כבעלי מעמד של "קבועים", מכוח הסכמים קיבוציים שנחתמו במהלך השנים. הליך זה נפתח מחדש לאחר שנפסק בבוררות קיבוצית, כי העסקת העובדים בחוזים אישיים אינה מנוגדת להסכמות בין הצדדים. בית-הדין הארצי לעבודה אישר את תוצאות פסק הבוררות, הקובע כי ההסכם הקיבוצי חל על העותרים למרות שלא היו צד לו, ולמרות שלא נרשם כהסכם קיבוצי, וקבע כי קביעות בעבודה אינה זכות קוגנטית, אלא זכות חוזית, המותנית בפרשנות ההסכם הקיבוצי. בג"ץ קבע כי עילת התערבות בפסיקת בית הדין הארצי, שמורה למקרים חריגים וצרה במיוחד בגלגול רביעי גם אחרי הליך בורות וכי צדק בית-הדין הארצי בתוצאתו.

בג"ץ 4755/19, גל אוזד ו-17 אח' נ' בית הדין הארצי לעבודה, בפני כבוד המשנה לנשיאה הנדל, כבוד השופט עמית וכבוד השופט סולברג.

ב. סכסוך עבודה ושבייתה

81. אושר צו מניעה זמני נגד שבייתה כללית לא מידתית בחופש הגדול בבתי הספר ובגנים

לאור פרסום משרד החינוך בדבר קיום "בית הספר של החופש הגדול" והפעלת המסגרות של בתי הספר והגנים בחודשי הקיץ, החלה הדברות בין ארגון מעסיקי הסייעות ועובדי מערך החינוך לבין ההסתדרות המעו"ף על הסכם לקביעת תנאי העסקת העובדים. כשהמשא ומתן לא הבשיל לכדי הסכמות, הודיעה ההסתדרות על סכסוך עבודה ונקיטת צעדים ארגוניים. בעקבות הכרזת השביתה, הגיש ארגון המעסיקים בקשה לצו מניעה זמני. בית הדין קיבל את עמדת מרכז השלטון המקומי וקבע כי השביתה אינה מידתית גם אם לכאורה מדובר בסכסוך כלכלי טהור. נקבע כי בשקילת מאזן הנזקים בהליך הזמני ובהתחשב לכך שלא מוצו הליכי ההידברות הכפ נוסה לטובת ארגון המעסיקים. בית הדין קבע כי הנזקים הצפויים מהשביתה, לרבות שיבוש בהכנות והפעלת המסגרת של בתי הספר והגנים ואי הפעלתם, במיוחד על רקע משבר הקורונה בו התלמידים למדו חלקית משך תקופה ארוכה מאוד, אינם עומדים במבחן המידתיות, ולכן אין להתיר להסתדרות את הצעדים הארגוניים. עם זאת המשא ומתן יימשך.

סק"כ 34067-06-21, מרכז השלטון המקומי בישראל נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה-הסתדרות המעו"ף, בפני כבוד הנשיאה ורדה וירט ליבנה, סגן הנשיאה אילן איטח וכב' השופט אילן סופר

82. הוכרו עיצומים מידתיים בשירות רפואי חיוני בגין מאבק כלכלי לגיטימי של העובדים

בגלל סירוב הממונה על השכר לנהל משא ומתן

כללית שירותי בריאות ועובדי המנהל והמשק המועסקים בקופה הגיעו להסכמות בדבר תוספת שכר לעובדים שאושרה בהנהלה ובדירקטוריון המעסיקה. אולם, מכיוון שמדובר בשירות ציבורי ובגוף נתמך, כללית אינה יכולה להוציא לפועל את ההסכמות מבלי לקבל את אישור הממונה על השכר במשרד האוצר. לאור ההתנגדות הממושכת מצד הממונה לאישור תוספת השכר, בטענה כי טרם אושר חוק התקציב, מצד אחד ורצון העובדים להיאבק על זכותם לצאת לשביתה לגיטימית ואחראית מצד שני, כללית הגישה בקשת צד בסכסוך קיבוצי למתן סעדים שונים למניעת שביתה של עובדיה

במהלך משבר בריאותי עולמי. בית הדין דחה את הבקשה למתן צווי מניעה נגד השביתה וקבע לכאורה כי אין לעובדים עוד מזור אלא השביתה עת הממונה נמנע מלנהל משא ומתן עם העובדים תקופה ארוכה וכאשר מדובר בעיצומים ארגוניים מצומצמים, מידתיים ולזמן מוגבל, ולא בשביתה כוללת.

ס"ק 21-07-2750, [שירותי בריאות כללית נ' ההסתדרות הכללית החדשה](#), בפני מותב בראשות כב' השופטת יפית מזרחי-לוי

83. שביתה, מעין פוליטית, בעניין השלכות "התו הירוק" הממשלתי לא הוכרה מעבר

למחאה לזמן קצר

חברת מילגם, המפעילה מערך בחינות נהיגה, הגישה לבית-הדין בקשה למתן צו המורה לארגון היציג של בוחני הנהיגה לבטל את ההנחיה הארגונית על השבתת פעילות מבחני הנהיגה של נבחנים שאינם בעלי תו ירוק. בית הדין פסק כי דין בקשת המעסיקה להתקבל למרות שמהות המחאה היא תנאי עבודה ושמירה על ביטחונם של ציבור העובדים. נקבע כי השביתה נושאת גוון פוליטי ברור. ההחלטה בדבר החלת התו הירוק על ציבור הנבחנים מצויה בסמכות הריבון ולא בסמכות המעסיק ולכן הצעדים הארגוניים נגד המעסיק לא יועילו למאבק. כמו כן, צוינו השלכות הרוחב הצפויות ברגע שקבוצת עובדים, הנותנת שירות לציבור, מחליטה לספק אותו בתנאי התו הירוק בלבד או לא לספק כלל. עוד נקבע כי השביתה אינה "המוצא האחרון" שעמד בפני ארגון העובדים, שדחו כל הצעות לפתרונות חלופיים, אף לתקופת ביניים, ולא מוצה המשא ומתן עם המעסיק שממילא אין בידו סמכות לחייב נבחנים ב"תו הירוק". כמקובל, בית-הדין איפשר נקיטת צעדי מחאה ארגוניים במהלך יומיים בלבד שננקטו.

ס"ק 21-09-35421, [מילגם בע"מ נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה-איגוד עובדי התחבורה](#), בפני כב' השופטת מירב קליימן

84. הותרה שביתה מידתית ברכבת בגין השלכות כלכליות של פרויקט חדש על זכויות

העובדים

בית הדין קמא קיבל את בקשת רכבת ישראל למתן סעדים זמניים כנגד צעדים ארגוניים שנקטו נציגות העובדים בעניין פרויקט חישובול קו חדש לרבות ביצוע הנחיות ופעולות נדרשות לקידום הפרויקט. ההסתדרות וועד עובדי רכבת ישראל הגישו בקשת רשות ערעור על החלטת בית-הדין קמא, שהתקבלה בחלקה. נפסק שהסכסוך הקיבוצי הינו כלכלי מובהק מפני ששדרוג מערכי הרכבת פוגע ישירות בשכר, בזכויות וביטחונם הכלכלי של העובדים. בנוסף נקבע כי השביתה נותרה כאמצעי אחרון במחלוקת כלכלית טהורה עת משא ומתן מוצה והצדדים הגיעו למבוי סתום. נקבע עוד כי הסעדים הארגוניים שנמנעו אינם רלוונטיים עוד וככל שהפרויקט מתקדם הפגיעה בזכויות העובדים קרובה להתממש. לפיכך, הוחלט כי נציגות העובדים רשאים להפעיל צעדים ארגוניים באופן מידתי, בהתחשבות לכך שמדובר בשירות ציבורי חיוני ובהודעה מראש של 48 שעות לרכבת ולבית הדין.

בר"ע 21-11-43620, [הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' חברת רכבת ישראל בע"מ](#), בפני השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופט

[רועי פוליאק והשופט אילן סופר](#)



ג. זכות ההתארגנות ויציגות

85. ההסתדרות הרפואית הוכרה כארגון יציג במכבי שירותי בריאות, מכח הוכחת חברות על-

ידי תשלום דמי חבר תקנוני

בשנת 2016, הכריזה ההסתדרות הרפואית בישראל (הר"י) על היותה הארגון היציג של הרופאים במכבי. במועד ההכרזה הועסקו במכבי 1,008 רופאים שכירים, מתוכם 366 חברים בהר"י על פי תקנונה. מכבי סירבה להכיר ברופאים כיחידת מיקוח נפרדת, בטענה כי יחידת המיקוח הנכונה היא יחידת המיקוח המפעלית הכוללת את כלל עובדי מכבי והרופאים בכללם, וממנה יש לגזור את דרישת השליש, להכרה בארגון כיציג. הר"י עתרה לבית הדין בבקשה להכיר ברופאים כיחידת מיקוח נפרדת ולהכרה בה כארגון יציג של הרופאים, העונה על דרישת השליש, בהתאם לתדפיסים ממרשם החברים בארגון על חברים ששילמו לארגון דמי חבר. בית הדין קיבל את התביעה, וקבע כי תדפיסים ממרשם החברים של הר"י, מהווים רשומה מוסדית הנערכת סמוך להתרחשותה ועומדת בתנאי פקודת הראיות. עוד נקבע כי מקום בו מדובר בהתארגנות ראשונית, ניתן להוכיח יציגות וחברות בראיה לתשלום דמי חבר ואף ללא הוכחת תשלום רציף של דמי חבר. בנוסף נקבע, כי במניין הרופאים לצורך שלישי, יבואו גם רופאים המועסקים במקום עבודה נוסף, באשר עובד ייחשב חבר בכל מקומות העבודה בהם הוא מועסק.

ס"ק 18-04-48370, ההסתדרות הרפואית בישראל נ' מכבי שירותי בריאות, בפני כבוד השופטת חנה טרכטינגוט

86. התקבלה בקשת ההסתדרות להכרה כארגון יציג על יסוד טופסי הצטרפות שהושגו באופן

מקוון - טלפוני

מהלך התארגנות ראשונית שביצעה ההסתדרות בחברה המונה כ-1,500 עובדים, נתקל בקשיים שהערימה הנהלת החברה. בית הדין האזורי קיבל את בקשת ההסתדרות בחלקה, ופסק כי לאור נסיבותיו המיוחדות של מקום העבודה והקורונה, אופי עבודתם של עובדי החברה המפוזרים בשטח, הצדיק פנייה לעובדים באמצעות שיחת טלפון או הודעה מקוונת, שכן לא קיים מפעל אחד שניתן היה לעמוד בשעריו ולהחתיים על טופסי הצטרפות. לפיכך יש לייחס משקל מופחת לפגם של צרוף טפסי הצטרפות המקוונים, מבלי שהטופס הוקרא באוזני המצטרפים במלואו. בנוסף נקבע כי מתן הטבה שוות כסף כגון שובר לקפה ומאפה לעובדים המצטרפים, אינה מהווה השפעה בלתי הוגנת על העובדים, שכן מדובר בהטבה ששוויה נמוך ומומשה על-ידי אחוז קטן מהמצטרפים. בית הדין פסק כי ההסתדרות היא הארגון היציג בחברה, חרף הפגמים שנפלו בשיטת הצטרפות, וקבע כי על החברה לנהל עם ההסתדרות היציגה משא ומתן בהתאם להוראות חוק הסכמים קיבוציים. עוד נפסק כי החברה תפצה את ההסתדרות בגין פגיעה בהתארגנות בסך של 80,000 ₪ בתוספת הוצאות משפט בסך 15,000 ₪.

ס"ק 20-10-63504, הסתדרות העובדים הכללית החדשה - האגף להתאגדות עובדים נ' סקובר בע"מ, בפני כבוד השופטת הדס

יהלום



87. "יציגים - ארגון עובדי הוראה בישראל" אינו ארגון עובדים

בית הדין הארצי קבע כי התנאים להכרה בהתארגנות של עובדים כ"ארגון עובדים", נקבעו בהלכה הפסוקה, וכי על ארגון המבקש הכרה כ"ארגון עובדים", מוטל להוכיח את התקיימות כל התנאים במועד הגשת בקשת הצד. נפסק כי הראיות מלמדות כי מדובר בעמותה שהחלה את פעילותה זמן קצר טרם הגשת בקשת הצד לבית-הדין, בטרם התגבשה סופית פעילותה וכי מדובר בהתארגנות ספונטנית של עובדי הוראה בודדים ובארגון בשלב הקמה ראשונית. תקנון העמותה אינו מלמד על היותה ארגון עובדים בכלל וארגון של עובדי הוראה וגננות בפרט ותוקן רק לאחר הגשת הבקשה. גם הבחירות לעמותה התקיימו לאחר הגשת בקשת הצד ורובם המוחלט של המצטרפים המעטים, חתמו על טופסי הצטרפות על תנאי וממילא לא ביטלו את חברותם בארגוני המורים היציגים הקיימים. משנקבע כי המערערת אינה ארגון עובדים, לא היה באפשרותה להגיש בקשת צד בסכסוך קיבוצי נגד המדינה וארגוני המורים היציגים. הערעור נדחה ולפנים משורת הדין, לא הוטלו על העמותה הוצאות משפט.

ע"ק 35739-07-19, יציגים - ארגון עובדי הוראה בישראל נ' מדינת ישראל, בפני אב"ד כבוד השופטת לאה גליקסמן, כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה וכבוד השופט רועי פוליאק.

88. נמנע שינוי שיבוץ של יו"ר ועד פעולה בתקופה רגישה של התארגנות ראשונית והליך

גישור

יו"ר ועד הפעולה מטעם ההסתדרות בחברת תדביק שובצה בתפקיד אחר בחברה המנוהלת גם היא על-ידי אותה הנהלה של החברה הראשונה בה עבדה. לדעת בית-הדין שינוי השיבוץ המקורי נעשה בתקופה רגישה בה הצדדים היו מצויים בהליך גישור ובשלב בו החלה התארגנות העובדים בשלב הראשוני ("שלב הינקות"), דבר המצביע על הבעייתיות בשינוי השיבוץ היחיד דווקא של יו"ר ועד הפעולה, המייצר ניסיון להקשות על ההתארגנות, להדגיש את חולשתה ומשדר לעובדים את גישתו השלילית של המעסיק להתארגנות. בית-הדין מצא כי שינוי שיבוץ של יו"ר הוועד יצר לעובדת הרעת תנאים כאשר הביא להפחתת השעות הנוספות במסגרת תפקידה ולקושי פיסי מוגבר ביחס לשיבוץ המקורי. על כן, קיבל בית-הדין את בקשת ההסתדרות להוצאת צו המורה על מניעת שינוי שיבוץ של יו"ר ועד הפעולה, מאחר ששינוי השיבוץ מהווה הרעת תנאים. בית-הדין קבע עוד כי הזמן בו נעשה השינוי והאופן בו הוא נעשה, מצביעים על כך שהשינוי נעשה בשל היותה יו"ר הוועד. נפסק כי מאזן הנוחות נוטה לטובת יו"ר הוועד ויש למנוע את שינוי שיבוץ.

ע"ק 50267-01-22, הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' תדביק בע"מ, בפני כב' השופט בועז גולדברג

89. הכללים המגבילים ארגון עובדים מתחרה להכריז על יציגות נוגדת בשלוש תקופות

מניעות

במסגרת בקשת צד בסכסוך בין-ארגוני, בין שני ארגוני עובדים מתחרים - כוח לעובדים והסתדרות העובדים הלאומית - על יציגות העובדים בחברת התחבורה הציבורית "תנופה", עמד בית הדין הארצי על המסגרת הנורמטיבית לתחרות בין ארגוני עובדים במקרה בו טוען ארגון עובדים מתחרה ליציגות נוגדת ומבקש להכיר בו כארגון היציג של העובדים על-פני הארגון המתחרה, שקדם לו בזמן. בית הדין קבע כי הכרזות נוגדות חוזרות ונשנות של ארגון מתחרה, ימנעו מארגון עובדים יציג להתבסס במקום העבודה ואף עלולות לאיין את האפשרות לקיומו של משא ומתן קיבוצי בין הארגון היציג לבין המעסיק. על כן הוטלו ההגבלות ונפסק כי, על ארגון עובדים יציג תחול תקופת חסינות אשר במהלכה תוגבל

התחרות הבין-ארגונית במקום העבודה ותימנע הכרה ביציגות של ארגון עובדים מתחרה, אף אם מתקיים בארגון המתחרה המבחן הכמותי. בית הדין ציין כי בהלכה הפסוקה נקבעו שלוש תקופות מניעות אפשריות: האחת, שישה חודשים של יציבות ארגונית שימנו ממועד ההכרה ביציגות ארגון עובדים. התקופה השנייה, תקופת קיומו של משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי, והתקופה השלישית, שנה מיום חתימת הסכם קיבוצי עם הארגון היציג, ככל שנחתם. על כן, במקרה בו ארגון עובדים מתחרה טוען ליציגות נוגדת, יבחן בית הדין האם הארגון הקודם בזמן הוא ארגון העובדים היציג. במידה שכן, האם ישנה מניעה מפני הכרזה שכזו בהתאם לשלושת תקופות המניעות כאמור לעיל. במקרה בו הארגון הקודם בזמן לא היה יציג או שלא חלה מניעה מפני הכרזת יציגות נוגדת, פתוחה הדרך לבחון את היציגות בהתאם למבחן הכמותי במועד הקובע. המועד הקובע לבחינת יציגותו של ארגון עובדים הוא מועד ההודעה למעסיק לפיה חברים בו לפחות שליש מכלל העובדים במקום העבודה. בנסיבות בהן שני הארגונים מכריזים באותו יום על יציגותם במקום העבודה, תוכרע היציגות על-פי מספר חברי כל ארגון נכון לאותו יום עד חצות.

סב"א 59397-12-21, כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי נ' הסתדרות העובדים הלאומית ואח', בפני סגן הנשיאה אילן איטח, השופט רועי פוליאק, השופטת חני אופק גנדלר.

חלק שלישי: שונות

90. תקדים: בית הדין הארצי מאשר כי, לכאורה, אין לעובד זכות להתייבב לעבודה בזמן

שמסרב לבצע בדיקת קורונה

בית הדין האזורי דחה בקשה לסעד זמני של עובדת סוציאלית בעיריית נתניה, שדרשה להתייבב לעבודה למרות סירובה לדרישת העירייה להציג בדיקת קורונה כל 72 שעות, ומצא כי מאזן הנוחות נוטה באופן מובהק לכיוון העירייה. הסוגייה הגיע לראשונה לבית הדין הארצי בבקשת רשות ערעור של העובדת. בית הדין הארצי פסק שצדק בית הדין האזורי במציאת האיזון הזמני הנכון בין זכותה של העובדת "שלא להסכים לבצע חיסון או בדיקת קורונה", לבין חובתו של המעסיק, "להגן על בריאות כלל עובדיו ועל כלל הציבור שבא במגע עם עובדיו" וקבע כי אין להתערב בהכרעתו הזמנית, לפיה שיקולי מאזן הנוחות מטילים את הכף לדחיית בקשת העובדת לצווים זמניים נגד פיטוריה או השעייתה, אולם נפסק כי הקביעה הסופית תינתן בסיום ההליך העיקרי.
בר"ע 15681-05-21, אורי חן נ' עיריית נתניה, בפני כב' השופטת חני אופק גנדלר.

91. בחלוקת האחריות לגבי תאונת עבודה יש לדקדק יותר עם המעסיק ולהקל במידה רבה

עם העובד

שני ערעורים אזרחיים הוגשו לבית המשפט העליון בהמשך לקביעת בית המשפט המחוזי כי שיעור אשם תורם של עובד, אשר רגלו נמחצה, בתאונת עבודה, תחת שק מלח במשקל טון וחצי, בזמן שטיפס על המסוע במקום לבצע את עבודתו מהעמדה המיועדת לשם כך, יועמד על 20 אחוזים. העובד טען כי לא היה מקום לייחס לו אשם תורם לאור מחדלי החברות ומנגד, חברת כוח אדם המעסיקה את העובד והבעלים של בית האריזה בו קרתה תאונת העבודה, ביקשו לראות את העובד כמי שהסתכן מרצון. בית המשפט העליון דחה את שני הערעורים ומצא כי שיעור הרשלנות התורמת של 20% של העובד סביר בהתחשב לכך שעובד עלול לנהוג ברשלנות בלהט העבודה אך יש לדקדק דווקא עם המעביד ולהקל במידה רבה עם העובד בייחוס מידת רשלנותו התורמת. עוד נפסק כי אין דרכה של ערכאת הערעור להתערב בחלוקת האחריות המסורה לשיקול דעתה של הערכאה הדיונית.
בע"א 4316-21, דים אריזות ושינוע בע"מ נ' פלוני, כבוד השופט י' עמית, כבוד השופט נ' סולברג וכבוד השופטת י' וילנר



92. ניתן להגיש תובענות ייצוגיות נגד קופות חולים בגין גביית דמי השתתפות בעבור

שירותים מסל הבריאות

בג"צ קיבל עתירת מבוטחים נגד ארבעה קופות החולים, שביקשו להחריגן מתביעות ייצוגיות. ראשיתה של העתירה, בארבעה בקשות לאישור תובענות ייצוגיות בעילות שונות, שהוגשו כנגד קופות החולים מכבי, לאומית, מאוחדת וכללית, על-ידי חולים במחלת הסוכרת, אשר חויבו לשלם השתתפות עצמית בגין רכיבים מתכלים של משאבת אינסולין המשמשת אותם בטיפולם התרופתי הקבוע. חולי הסוכרת המבוטחים, טענו כי קופות החולים הן "עוסק", והשתתפות עצמית היא "מחיר", ולפיכך אינן מוחרגות כ"רשות", וניתן להגיש כנגדן תביעה ייצוגית. בית הדין האזורי לעבודה, קבע כי קופות החולים אינן גוף הממלא תפקיד ציבורי על-פי דין ולפיכך אינן "רשות", ובית הדין הארצי הפך את ההחלטה. בג"צ קבע כי דין עתירת המבוטחים להתקבל, מאחר ונפלה בפסיקת בית הדין הארצי טעות משפטית מהותית הנוגעת לפרשנות חוק תובענות ייצוגיות, שאינו בתחום מומחיותו. טעות בעלת השלכות רחב לתחום התובענות הייצוגיות בכללותו. גביית השתתפות עצמית בגין ציוד מתכלה אינה מילוי תפקיד ציבורי על-פי דין, הגם שהיא מבוצעת בהיתר של המחוקק ותחת הגבלות בחוק. היא נעשית על-פי שיקול דעתן העסקי של הקופות, ולכיסן. הן ראיות לוותר על דמי ההשתתפות או לתת עליהם הנחות. קופות החולים אינן "רשות" לא באופן כללי, ולא לעניין גביית דמי השתתפות עצמית בגין שירותים הניתנים על-ידיה כחלק מסל הבריאות ועל כן אינן יכולות למסור הודעות חדילה כ"רשות". העתירה התקבלה והדין הוחזר לבית הדין האזורי לעבודה לבחינת בקשות האישור כתובענות ייצוגיות נגד ארבעת קופות החולים לגופן.

בג"צ, 6451/18, גיא חיון נ' בית הדין הארצי לעבודה, בפני כבוד השופט י. עמית, כבוד השופטת ע' ברוך וכבוד השופט ע' גרוסקופף

93. בוטלו הסדרי פשרה בתובענות ייצוגיות שלא תגמלו באופן הוגן וסביר הסדרי חופשה של

קבוצת מהגרי עבודה

שתי בקשות שהוגשו על-ידי עובדים זרים בתחום הסייעוד, בעניין אי-הוצאה לחופשה בתשלום ופגמים ברכיבים לקביעת שכר להפרשות לפנסיה, אושרו כתובענות ייצוגיות. לאחר משא ומתן וקבלת מתווה בהמלצת בית-הדין הארצי בהליך ערעורי, הצדדים הגישו לבית הדין האזורי בקשות לאישור הסדרי פשרה. לאחר שארגון קו לעובד והיועץ המשפטי לממשלה הגישו התנגדות לאישור ההסדרים בית-הדין דחה את שתי הבקשות לאישור הסדר הפשרה. בית-הדין פסק כי הסדר הפשרה אינו ראוי, הוגן וסביר בנסיבות העניין. נקבע בעיקר כי קיימים ליקויים רבים בהסדרים לרבות פגמים שבקרי הביטוח הלאומי התריעו בפני החברות, באותם רכיבים שאושרו בתובענה, ולא תוקנו. בית הדין הצביע על קשיים נוספים בהסדר הפשרה שעל פיהם לא יינתן פיצוי לעובדים בגין העבר ויינתן פיצוי דל בלבד ביחס לעתיד. עוד נקבע כי הסדרה לעתיד ואמצעי הפיקוח שקבעו הצדדים על יישום הסדרי הפשרה, הינם עמומים ואינם מספקים, ולא ברור האם בכוונתן של הנתבעות לפעול על פי ההסדרים ולהוציא את העובדים לחופשה בפועל. בית הדין הורה לצדדים להודיע באשר להמשך הליכים בערעור או בפניו ויינתנו הוראות בהתאם.

ת"צ 722-12-16, Nelia Kutniakova - דנאל אדיר יהושע בע"מ, בפני מותב בראשות ס. נשיאה כב' השופט דורי ספיבק

94. למרות טענת טעות מהותית במשא ומתן לפשרה, לא בוטל פסק דין בפשרה

מעסיק ערער לביטול הסכם פשרה, בהליך משפטי קודם, שאושר וקיבל תוקף בבית-דין קמא, בטענה כי נפלה טעות מהותית ובמשא ומתן להסכם הפשרה ולא נשקלו קיומן של הלוואות העובד בסכום משמעותי שלא נפרעו. בית-הדין הארצי דחה את הערעור, אישר את פסק-הדין בפשרה ופסק כי בית-הדין חייב לנקוט משנה זהירות ולהתערב רק במקרים חריגים כאשר קיימים טעמים כבדי משקל המצדיקים את הביטול. עוד נפסק כי טעויות בכדאיות הסכם הפשרה אינן מצדיקות התערבות שיפוטית, לעומת פגמים בכריתת ההסכם, במיוחד בנסיבות של טעות מתמשכת על סוגייה שלא נדונה, שלא הייתה מרכזית ובזמן שהצדדים היו מיוצגים.

ע"ע (42295-03-21), החברה הדרומית לשווק בע"מ נ' בן יהודה, בפני כבוד השופט רועי פוליאק, השופטת, כבוד השופטת חני אופק גנדלר, כב' השופט מיכאל שפיצר

95. אושרה תובענה ייצוגית כנגד תחנות הדלק תפוז ונקבע כי צו ההרחבה הענפי חל גם על

מוכרים בחנויות הנוחות בתחנות

בית הדין האזורי, אישר בקשות תובענה ייצוגית כנגד רשת ארצית של תחנות דלק וחנויות נוחות בסך של כ-8 מיליון ₪, לאחר שקבע כי ביסודן של הבקשות, נמצאות שאלות משותפות של עובדה ומשפט. התובע, עובד לשעבר ברשת ביקש להכיר בתביעה לתשלום זכויותיו, מכח הסכם קיבוצי כללי בענף הדלק וצו הרחבה, בעיקר בגין עבודה במשמרות ושבת. בית הדין דחה את טענות הרשת וקבע כי צו ההרחבה חל על כל עובדי הרשת, לרבות עובדים בתפקיד מוכרים בחנויות נוחות הממוקמות בתחנות הדלק של הרשת. נפסק כי העובדה שחברות הדלק לא פעלו משך עשרות שנים בהתאם להוראות צו ההרחבה ובחרו להתעלם מקביעות בפסקי הדין, אין בכוחה לגרוע מתוקפן של הוראות צו ההרחבה. מדובר בזכויות קוגנטיות (כופות) של עובדי הרשת שמעוגנות בצו הרחבה. לא ניתן לוותר עליהן גם לא בטענה של חלוף הזמן.

ת"צ 59348-08-19, רונן שיוביץ - תפוז שירותי תדלוק בע"מ, בפני כבוד הנשיא אלכס קוגן



חלק רביעי: חקיקה והודעות

96. הכנסת: הורה שילדו נפטר, יוכל לדחות את גיל הפרישה בארבע שנים

חוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר), מאפשר להורה שילדו נפטר, לדחות את גיל פרישתו בארבע שנים מגיל הפרישה הקבוע בחוק (נשים גיל 65, גברים גיל 67), מתוך הבנה כי המשך העבודה עשוי לסייע לאזרח הוותיק להמשיך בחיי השגרה על אף האסון שפקד אותו. כחלק מההיערכות להפיכת החוק לחוק של קבע (במקום הוראת שעה), ערך המשרד לשוויון חברתי סקר בקרב הורים ומעסיקים ובו עלה כי כ- 70% מבין ההורים השכולים השיבו כי נשארו או היו מעוניינים להישאר במקום העבודה לאחר גיל פרישת חובה. הסיבות שצינו ההורים היו בין היתר: כיוון שהעבודה מעניקה להם תחושת משמעות (75%), סיבה לצאת מהבית (66%), מסייעת להורה לחשוב פחות על האובדן (56%) וכן רצון להמשיך ולעבוד מסיבות כלכליות (54%). בראיונות עם מעסיקים עלו בין היתר קשיים למימוש החוק לצד היתרון בחיסכון בהליכים הנדרשים להשאר עובד מעל גיל פרישה. זכאות לחוק חלה על מקומות עבודה שמעסיקים יותר מ- 25 עובדים ובתנאי שהעובד עבד אצל המעסיק לפחות 7 שנים לפני הגיעו לגיל פרישה. כמו כן, הורה שכול, שילדו נפטר עקב שירותו הצבאי, רשאי להמשיך בעבודתו עד גיל 72 אם עבד אצל המעסיק לפחות 6 חודשים לפני הגיעו לגיל פרישה (אלא אם ועדת תעסוקה קבעה אחרת). הזכאות אינה חלה על טייסים, כבאים, שוטרים, סוהרים ומי שעובדים בשב"כ או במוסד.

[חוק עבר בקריאה שלישית ביום 21.12.21 ופורסם ברשומות ביום 22.12.21.](#)

97. עובד מדינה אשר יקליט עובד או ממונה, עלול לעבור עבירת משמעת

הוראה חדשה בתקשי"ר מנסה למגר תופעה שהולכת ומתפשטת בשירות המדינה, בה עובד מדינה מקליט עובד אחר או את הממונה עליו כאשר הוא צד לשיחה. בדברי ההסבר להוראה, נכתב כי תופעה זו יוצרת מצב בו עובדים לא יכולים לדבר באופן חופשי ופתוח במקום העבודה, גורמת לחוסר אמון, פוגעת במרקם יחסי העבודה ועלולה אף לפגום במערך התקין של שירות המדינה. באמצעות ההוראה החדשה, מגדירה נציבות שירות המדינה את גבולות האיסור על ביצוע הקלטות של עובדים בידי עמיתיהם וקובעת כי חל איסור על עובד מדינה להקליט עובד מדינה אחר (עמית או ממונה), למעט נסיבות ספציפיות בהן מטרת ההקלטה לחשוף התנהגות פוגענית, לצורך הגשת תלונה, לחשיפת עבירות או פגיעה בטוהר המידות. עוד נקבע כי הקלטת כנסים ודיונים מקצועיים, מותרת באישור מראש. ההוראה החדשה והגדרתה כעבירת משמעת תאפשר מחד, שיח חופשי ופתוח בין עובדים מבלי שיידרשו לברור את דבריהם. ומאידך מותר לבצע הקלטות לצורך תיעוד דיונים, הגשת תלונה או חשיפת עבירות.

[נציבות שירות המדינה – איסור הקלטה בשירות המדינה \(הודעה מס' פב/4 מיום 12.1.22\)](#)