

GOLDFARB GROSS SELIGMAN



לרגל יום העצמאות התשפ"ה
אנו ממשיכים במסורת ומשגרים לכם ברכת חג שמח עם החוברת השנתית

עובד ומעסיק

סקירת התמציות השבועיות של החידושים בפסיקה
ובחקיקה בתחום משפט העבודה, האישי והקיבוצי,
מהשנה החולפת

צוות מחלקת דיני עבודה ורילוקיישן זמין לכל שאלה משפטית
בנוגע לעדכוני הפסיקה השבועיים ובדיני עבודה בכלל:



יעל דולב

ראש מחלקת דיני
עבודה ורילוקיישן
(משותף)



אסף ברזון

ראש מחלקת דיני
עבודה ורילוקיישן
(משותף)



עופר רביד

ראש מחלקת דיני
עבודה ורילוקיישן
(משותף)



חיים ברזון

שותף בכיר
מחלקת דיני עבודה
ורילוקיישן



חלק ראשון: משפט עבודה אינדיבידואלי

- א. עובד ומעסיק..... 5**
1. סיווגו של אב בית עצמאי כעובד מנהלי בחברת הפקה לא נשלל בגלל חוסר תום לב 5
 2. טכנאי שטח על אופנוע שהועסק כקבלן עצמאי הוכר כעובד 5
 3. נדחתה תביעת בעל מניות שליטה שפרש מחברה משותפת בגיל 74 ותבע כעובד 6
 4. נדחתה תביעת עובדת נגד מעסיק קודם למרות שהמשיכה לעבוד באותו מקום עבודה מטעם מעביד חדש 7
 5. לפי המבחן המקדמי התקיימו יחסי חברות בהתנדבות ולא יחסי עבודה 7
 6. נדחתה תביעת דירקטורית בחברה משפחתית להכרה כעובדת 8
 7. הסכם עבודה לתקופה מסוימת שאינו חד משמעי לא יחשב להסכם לתקופה קצובה 9
 8. יועץ ששימש כסמנכ"ל וסגן נשיא במשך 7 שנים לא הוכר כעובד 9
 9. איש עסקים שתבע שכר גבוה ללא הסכם עבודה בגין קידום מיזם פרסום עסקי לא הוכר כעובד 10
- ב. שכר, זכויות סוציאליות וחובות..... 11**
10. התקבל ערעור מעסיק ששילם גמול שעות נוספות בסכום אחד בתלוש השכר 11
 11. התנאים להחרגת שווי רכב עבודה ורכב תפעולי 12
 12. חובה מוגברת של מעסיק לידע לעובד באופן יזום כיצד לממש זכות לקרן השתלמות 12
 13. גמול שעות נוספות גלובלי חוזי הוכר כאותנטי למרות שלא פוצל בתלושי השכר 13
 14. מעסיק אשר לא העביר ניכויים בשל קשיים כלכליים הורשע ונקנס למרות פעולות תיקון בדיעבד 14
 15. נתקבל ערעורו של מנכ"ל לגבי שכרו הראוי במקום שכר חריג שלא כדין שבוטל 14
 16. פיצויים לדוגמא הוטלו על מעסיקים ששלמו שכר במזומן והפיקו תלושים פיקטיביים 15
 17. נדחתה תביעת עובד הייטק למימוש אופציות באחור ובחוסר תום לב לקראת הנפקה 16
 18. מעסיק שלא הפקיד לפיקדון עובד זר חויב לשלם לו פיצוי שווה ערך לפי דוקטרינת "הביצוע בקרוב" 17
 19. הסכם עבודה לא מאוזן המקצר את תקופת ההתיישנות נוגד את תקנת הציבור ובטל 17
 20. הסכמת עובד לביטוח פנסיוני בחסר או ביתר אינה פוטרת את המעסיק מפיצוי אלמנתו 18
 21. תשלום נטו לעובד במזומן עומד למעסיק לרועץ 19
- ג. הרמת מסך ההתאגדות..... 20**
22. בעלי מניות בחברה להפעלת בר שהעסיקו ברמנים באופן אישי חויבו בתשלום זכויות העובדים 20
 23. אי תשלום שכר וזכויות לעובד במשך תקופה ארוכה מצדיק הרמת מסך ואחריות אישית 20
- ד. הגנה על עובדים, נשים והתעמרות..... 21**
24. עובדת מדינה שחשפה שחיתות ונתבעה לא זכתה להגנה ולייצוג של הפרקליטות מחמת התיישנות 21
 25. פיטורי עובדת בהריון והזכות לשכרה חלים מיום קבלת ההיתר ולא מיום הפסקת העבודה בפועל 22
 26. נדחתה תביעת עובדת לפיצוי בגין התעמרות בהעדר הוכחה על דפוס פוגעני מתמשך 23
 27. ביקורת על תפקודו של עובד תוך שמירה על כבודו איננה התעמרות 24
 28. חוק עבודת נשים מגן על פונדקאית בטיפולי פוריות והריון ולא על האם המיועדת 24
 29. נדחה ערעור חברה קבלנית ומנהלה על הרשעה וענישה בעבירות בטיחות בעבודה בגובה ועבירות גידור 25
 30. ביקורת שיפוטית לטובת החזרת חיילים משוחררים לעבודה 26
 31. מעסיק אינו חייב להדריך עובד הדרכה מיוחדת מפני סיכונים ידועים וברורים על פניהם 27
 32. מעסיק אינו חייב להסביר לעובד מהן זכויותיו לפי הסכם קיבוצי 27
 33. פיטורי עובדת קבלן לתשעה חודשים ללא חידוש, שהרתה, חייבים היתר פיטורים 28
 34. זכות עובד להיעדר אם ילדו אושפז ליותר משבועיים לאחר הלידה 28
- ה. הטרדה מינית במקום העבודה..... 29**
35. הטרדה מינית אינה עילה לאישור תובענה ייצוגית אלא להליך אישי 29

36. עובדת חד מינית פוצתה על אמירה מינית משפילה חד פעמית 29.
37. 500,000 ₪ נפסקו למזכירה שהוטרה מינית תוך ניצול יחסי מרות 30.
38. הפיצוי לנפגעת הטרה מינית הוכפל בערער ל-300,000 ₪ 30.
- ו. תאונות עבודה**..... 31
39. הוכרה תאונת עבודה במהלך ועקב העבודה בתקופת חל"ת 31.
40. הוכרה תאונה בדרך לעבודה לעובדת שספתה מדרכה הקבועה לצורך קבלת חיסון 32.
41. הוכרה תאונת עבודה בדרך לעבודה בתקופת חל"ת 32.
- ז. משמעת**..... 33
42. טענת אי ידיעת מדיניות המעסיק אינה מקנה זכויות ונדחתה עובדתית ומשפטית 33.
43. תקדים: מעסיק רשאי בנסיבות מיוחדות להעמיד עובד לבדיקה רפואית מטעמו גם מול תעודה רפואית של קופת חולים 34.
- ח. הגנת הפרטיות ולשון הרע**..... 34
44. נדחתה תביעת לשון הרע נגד עובד עירייה אשר האשים בתם לב את הממונה עליו בשחיתות 34.
45. מעסיקה שהפיצה בווטסאפ מקומי להימנע מלהעסיק עובדת לשעבר חויבה ב-30,000 ₪ 35.
46. פרסום דעה של מנהל על תפקודו של עובד בתום לב אינו מהווה לשון הרע 35.
47. חופש הביטוי וריבוי דעות של מורים אינו מוגבל בתקופת מלחמה והולם את הנחיות משרד החינוך 36.
48. מדריך משפטי למעסיק על גבולות הפגיעה בפרטיות בהצבת מצלמות במקום העבודה 37.
- ט. זכויות עובדים עם מוגבלויות**..... 38
49. עובד עם מוגבלות שפטר הוחזר זמנית לעבודה בגלל פגמים בשימוע ובמאזן נוחות 38.
50. מעסיק שלא קיים את חובתו המוגברת לשבץ עובדת עם מוגבלות בריאותית בתפקיד מותאם חויב לפצותה בסך של 160,000 ש"ח 39.
51. מעסיק חויב ב-70,000 ₪ פיצוי על אפליה למועמדת לעבודה מתמודדת נפש שלא הוגדרה "כאדם עם מוגבלות" 40.
- י. סיום יחסי עבודה – התפטרות, פיטורים, שימוע**..... 40
52. הקלות למעסיק בפיטורי מנכ"ל מוצלח לאחר שינוי בעלות 40.
53. מעסיק תבע עובדת גנבת זכה לשלילת פיצויים, להשבת כספי הגנבה ולהחזר והוצאות 41.
54. השלמת מנכ"ל עם החלפתו נוכח השתלטות עוינת איננה הסכמה לפיטוריו 42.
55. התפרצות אלימה נגד הממונה גרמה לשלילת הודעה מוקדמת וחלק מפיצוי הפטורים 43.
56. נקבע שהתובעת התפטרה למרות שהציגה מכתב פיטורים בגין צמצומים 43.
57. נדחתה בקשה לצו זמני מקדים למנוע שימוע לפני פיטורים 44.
58. עובד שהוצא לחל"ת בתקופת הקורונה ללא הסכמתו הוכר כמתפטר בדין מפוטר 44.
59. מעסיק שהוציא עובדת לחל"ת בקורונה ולא הודיע על השבתה לעבודה לא נחשב כמי שפיטר אותה 45.
60. התקבל ערעור מעסיקה בנושא תיקון שכר קובע לפיצויים ובנושא שימוע מהותי ללא טקס 45.
61. דיווח כוזב של עובד כמוהו כגניבה ממעסיק המצדיק שלילת פיצויים למעט החלק המופקד בקרן פנסיה 46.
- יא. הגבלת עיסוק וסודיות**..... 48
62. נדחתה בקשת רשות ערעור על החלטה להגביל פומביות גילוי מסמכים בהם נכללים סודות מסחריים או פגיעה בפרטיות 48.
63. אופציות במיליונים ליועץ לחברת סטרטאפ מהוות לכאורה תמורה מיוחדת להגבלת עיסוק 48.
64. חופש עיסוק של מנהל לשעבר הוגבל זמנית מול לקוחות מעסיקו הקודם עם מחירוים סודיים 49.
65. הגבלת עיסוק לשלוש שנים ופיצוי על נזק ממוני ולא ממוני למעסיק מעובדת מתחרה שהפרה אמון 49.
- יב. משפט מנהלי**..... 50
66. הביקורת השיפוטית של מבקר רשות מקומית על מכרזי כוח אדם 50.
67. תקופת הצינון בשירות הציבורי נימנת מסיום התפקיד בפועל 51.
68. השבת חושף שחיתויות לתפקידו הוא הסעד הנכון, גם לאחר שמונה שנים וגם בהעדר תקן פנוי 52.
69. אושרה החלטת נציב תלונות הציבור לפצות מתלונן למרות שלא העניק לו צו הגנה כחושף שחיתויות 53.
70. קרבת משפחה של עובד ותיק ליו"ר ועד אינה עילה מוצדקת לפסילת קידום גורפת 54.

54	ג. סמכות וסדרי דין
71	הועברה לבית הדין לעבודה הודעת צד שלישי חוזית בין העובד למעסיקו
72	תביעות נגד סוכן ביטוח או חברת ביטוח על אי הפקדת כספי פנסיה אינן בסמכות בית הדין לעבודה
73	אי-אזכור טענה בסיכומים מהווה ויתור עליה רק אם מתקיימות נסיבות ברורות נוספות
74	זכה ב-2% מתביעה כספית מופרזת וחויב ב-25,000 ₪ הוצאות המעסיקה
75	נדחתה בקשת תובע מחו"ל לקיים עדות מרחוק בהיוועדות חזותית
76	הנטל על הוכחת פירעון סכום שאינו במחלוקת עובר למעסיק
77	מחיקת תביעה על הסף בשל מחדלים דינניים תופעל לא רק במקרים קיצוניים

חלק שני: משפט עבודה קיבוצי

60	יד. הסכמים קיבוציים
60	לבקשת ההסתדרות בוטל מכרז לחוזים אישיים לבכירים ברכבת
60	שינויים זמניים בסדרי עבודה בצל המלחמה לא בוטלו גם אם מדובר בהפרה של הסכמה קיבוצית
61	הגברת חובת היידוע האישית של מעסיק לעובדיו להנגשת מימוש זכויותיהם
62	זו. זכות ההתארגנות ויצוגת
62	גבולות חופש הביטוי הארגוני של חבר ועד עובדים
62	תקדים: הוכרה יציגות של ארגון עובדים מפעלי פורץ בחברת סלולר
63	בוטל צו זמני שאסר על פיטורי חברת ועד בהתארגנות ראשונית בשל דיווחי נוכחות אישיים כוזבים
64	האיסור על התארגנות חיילים הוא חוקתי, מוסמך, נועד לתכלית ראויה ומידתי
65	חובות שוויון ושקיפות של מעסיק כלפי ארגון מיעוט וחבריו

חלק שלישי: עדכוני חקיקה

66	טו. חקיקה ראשית
66	הרחבת ההגנה התעסוקתית למשפחות שכולות
66	העלאת שכר המינימום החל מיום 1 באפריל 2025
67	זז. צווי הרחבה
67	נכנס לתוקפו צו הרחבה חשוב בענפי הבניה והשיפוצים
68	צו הרחבה לענף ההסעדה

חלק ראשון: משפט עבודה אינדיווידואלי

א. עובד ומעסיק

1. סיווגו של אב בית עצמאי כעובד מנהלי בחברת הפקה לא נשלל בגלל חוסר תום לב

גמלאי של אגד שעבד כאב בית עצמאי בחברת הפקות גדולה כארבע שנים והגיש חשבוניות מס, תבע את המעסיקה כעובד וזכה בדינו. בית הדין פסק בתמצית כך:

- מעמדו של אדם כעובד קרוב לסטטוס. הוא אינו נקבע על-ידי הצדדים אלא נבחן על פי מהות היחסים למעשה.
- המבחן העיקרי לביורור סוגיה של מי הוא עובד הוא מבחן ההשתלבות על שני פניו, החיובי והשלילי. הנטל להוכיחו מוטל על תובע ההכרה כעובד.
- התובע הוכיח כי היה משולב במערך הארגוני של מפעל החברה בדגש על ההיבט האדמיניסטרטיבי כאב בית. די בכך, כי לצורך תפעול שוטף של חברת הפקה נדרשים גם עובדים בתפקידים מנהליים התומכים בפעולות הליבה של העסק.
- התובע עבד בעיקר בחצרי הנתבעת, כתף אל כתף עם שאר העובדים. התובע הפעיל ציוד של החברה וקיבל כרטיס ביקור של החברה כמנהל הלוגיסטיקה. הוא היה כפוף להוראות המנהלים, השתתף בכל האירועים לעובדי החברה, קיבל שי לחג ועוד.
- התובע לא ניהל עסק עצמאי. לא היו לו עובדים והוא עבד אישית ובבלעדיות יום יום בנתבעת בשכר קבוע, ללא קשר למשימותיו והיה תלוי כלכלית בחברה.
- באשר לתום הלב של מועסק כעצמאי שנים רבות ותובע כעובד, נפסק, כי הנתבעת היא שדרשה מהתובע להתקשר כעצמאי עם חשבוניות. כמו כן, שני הצדדים הפיקו תועלת מהעסקתו כעצמאי. העובד ביתרונות בהיבט מיסוי ואילו המעסיקה חסכה לעצמה עלויות תחזוקה וזכויות סוציאליות. לכן לא מדובר בחוסר תום לב קיצוני השולל את סיווג התובע כעובד.
- לתובע נפסקו כ- 100,000 ₪ פיצוי פיטורים, כ-30,000 ₪ זכויות סוציאליות, ופיצוי לא ממוני נמוך בסך 10,000 ₪, וכן 25,000 ₪ הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.

סע"ש (ת"א) 50026-01-20 אדי ברכאל - קבוצת אורפאן בע"מ, (פורסם בנוב 14.5.2024)

בפני כבוד השופטת תמר עציון פלץ, נציג ציבור (מעסיקים) מר הארי מנשה, נציגת ציבור (עובדים) גב' אלינורה ויינטרוב

2. טכנאי שטח על אופנוע שהועסק כקבלן עצמאי הוכר כעובד

התובע שימש כטכנאי בחברת תקשורת, תחילה הועסק כעובד שכיר והחל מ-1995 הועסק כטכנאי שטח עצמאי על אופנוע, בתמורה לתגמול לפי מספר קריאות שירות בהן טיפל. בשנת 2019 התובע הגיש תביעה להכיר בו כעובד. הנתבעת טענה כי התובע הועסק כעצמאי וקיבל תמורה העולה על התמורה המשולמת לעובדים. בית הדין קיבל את התביעה ופסק:

- התובע הרים את הנטל להוכיח קיום יחסי עבודה. התובע היה שייך ומשולב למערך הארגוני הרגיל של המעסיקה במתן שירות תיקונים ללקוחותיה בליבת עסקיה.

- יחסי עבודה דומים לסטטוס. כוונת הצדדים להגדיר את יחסיהם כיחסי מזמין שירות וקבלן עצמאי אינה קובעת, אלא המצב האמיתי במציאות.
- אופן תשלום התמורה אינו קובע את מערכת היחסים, אלא מהווה סממן נוסף.
- בשנים האחרונות היתה לתובע תלות כלכלית במעסיקה והיקף הכנסותיו מעבודות אצל לקוחות אחרים היה מזערי.
- קיימים לא מעט סממנים המעידים על כפיפות פיקוח ודיווח של התובע למעסיקה.
- כיון שהמעסיקה לא עמדה בנטל להוכחת גובה השכר החלופי של טכנאי שכיר, יש לחשב את הזכויות הסוציאליות של התובע כעובד על פי שכרו הקבלי.
- בית הדין דחה את תביעת התובע לפיצוי לא ממוני אולם פסק לטובתו סך של כ-180,000 ₪ כפיצוי בגין הפקדות לפנסיה, בגין דמי חופשה ובגין דמי הבראה, וכן 10,000 ₪ הוצאות משפט.

[סע"ש \(ת"א\) 32173-03-19 שמואל כהן נגד תדיראן טלקום ישראל מכירה ושירות \(2004\) בע"מ, \(פורסם בנבו 17.3.2024\)](#)

בפני כבוד השופטת אופירה דגן-טוכמכר, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' תמר כהן

3. נדחתה תביעת בעל מניות שליטה שפרש מחברה משותפת בגיל 74 ותבע כעובד

מייסד, בעל מניות שליטה, דירקטור ומנהל חנות של חברה, שמכר את מניותיו ופרש בגיל 74, הגיש תביעה נגד החברה כעובד בסכום של כמיליון וחצי ₪, ונדחה. בית הדין נימק את עיקר פסיקתו כלהלן:

- לפי ההלכה הפסוקה אין מניעה שבעל שליטה בחברה ודירקטור יהיה במקביל ובנפרד עובד של החברה. אך זהו היוצא מן הכלל, שהנטל להוכיחו מוטל על הטוען ליחסי עבודה מקבילים.
- הכלל בניהול מפעל משותף הוא אחר. גם אם השותפים עובדים במפעל יום יום הרי שעבודת השותפים, כשלעצמה, נחשבת לפעילות נלווית להשגת המטרה העיקרית של ניהול מפעל משותף ולא של יחסי עבודה. במקרה הנדון נפסק כי לא ניתן להפריד בין עבודת התובע כבעל שליטה ושותף בחברה לבין עבודתו כמנהל החנות.
- לתובע לא היה הסכם עבודה וגם תקנון החברה לא פירט את תנאי השכר שלו ושל יתר השותפים. אמנם לתובע הונפקו תלושי שכר ובוצעו לו הפקדות פנסיוניות והוא דווח למס הכנסה ולביטוח לאומי כעובד, אולם החל משנת 2000 כל ארבעת השותפים הפעילים בחברה קיבלו תנאי שכר וזכויות סוציאליות כמעט שווים בנטו שקבעו (לעצמם) באסיפת בעלי המניות, ללא קשר לעבודה שביצעו ולהיקפה.
- הובהר כי הוצאת תלושי המשכורת השווים לבעלי המניות הפעילים בחברה, ללא קשר לסוג עבודתם ולהיקף הפעילות האישית נעשו בעצת רואה החשבון של החברה משיקולי מס.
- גם העובדה החריגה שהתובע פרש בגיל 74, שבע שנים מעבר לגיל הפרישה של עובד, מעידה שהחלטה על כך הייתה בידיו. לא מדובר בעובד מוחלש אלא במייסד, בעל שליטה ושותף בכיר וותיק שהסכים לפרוש מעיסוקיו בחברה בגיל 74, בהסכם פרישה שכלל ויתור על טענות נוספות לאחר ייעוץ משפטי.

- התביעה נדחתה והתובע חויב בהוצאות משפט בסך 30,000 ₪.

[סע"ש \(חיפה\) 49709-12-20 דוד אלקיים – אוטו-ריאל בע"מ \(פורסם בנבו 10.10.2024\)](#)
בפני כב' השופטת סאוסן אלקאסם, נציגת ציבור (עובדים) גב' הדר מאור ונציג ציבור (מעסיקים) מר נטליו רוזנבלום

4. נדחתה תביעת עובדת נגד מעסיק קודם למרות שהמשיכה לעבוד באותו מקום עבודה מטעם מעביד חדש

עובדת שהועסקה על-ידי הסתדרות המורים ועברה לעבוד בחברת הפניקס בעקבות דרישה רגולטורית, תבעה להכיר בהסתדרות המורים כמעסיקתה ולשלם לה זכויות מסוימות. התביעה נדחתה. נפסק בתמצית כך:

- השינוי בהעסקה נבע מהוראות רגולטוריות שאסרו על הסתדרות המורים להמשיך לתפעל את קרן הביטוח ההדדי באופן עצמאי.
- התובעת בהתאם יצאה לחל"ת מהסתדרות המורים וחתמה על הסכם העבודה עם הפניקס שהפעילה את קרן הביטוח ההדדי, תוך הבנה ברורה שיחסי העבודה הקודמים עם הסתדרות המורים מושעים.
- התובעת המשיכה לעבוד ממשרדי הסתדרות המורים, אך נפסק כי ממצא זה לא מהווה סממן מכריע לזהות המעסיק בעידן העבודה המודרני.
- בהתאם להלכה הפסוקה, בית הדין נתן משקל רב לשאלה מי רשאי להביא את יחסי העבודה לידי גמר וקבע כי הפניקס הייתה מעסיקתה הבלעדית והאחראית על סיום העסקתה ועל תנאי שכרה. התובעת הייתה כפופה למנהלים בפניקס ונהנתה מזכויות עובדי הפניקס.
- על כן נפסק כי לא הייתה פיקציה או הסוואה של יחסי העבודה, אלא זיקה אמיתית וממשית בין התובעת לחברת הפניקס.
- בית הדין קבע כי התנהלות התובעת בהגשת התביעה לא הייתה תמת לב, בניסיון ליהנות מזכויות משני המעסיקים.
- התביעה להפרשי שכר וזכויות מהסתדרות המורים בגין תקופת העבודה בחברת הפניקס נדחתה, והתובעת חויבה לשלם להסתדרות המורים 10,000 ש"ח.

[סעש \(תא\) 13568-02-21 כוכבה רביד דיין - הסתדרות המורים בישראל \(פורסם בנבו 21.8.2024\)](#)
בפני כבוד השופט הבכיר כאמל אבו קאעוד, נציג ציבור (מעסיקים) מר יואל פלדי, נציג ציבור (עובדים) מר דוד זיו

5. לפי המבחן המקדמי התקיימו יחסי חברות בהתנדבות ולא יחסי עבודה

בית הדין הארצי דן בשני ערעורים על פסק דין אזורי בגדרו נקבע כי בין שני המערערים התקיימו יחסי עבודה בהיקף משרה של 20% ולפיו נפסקו לתובע שכר ראוי ותשלומים שונים כעובד והוצאות משפט. בית הדין הארצי הפך את פסק הדין האזורי ופסק:

- לנתבע היה עסק קטן לייצור ולהקמת מצבות עם 2-5 עובדים. התובע היה חשמלאי רכב מובטל. בין השניים הייתה מערכת יחסים חברית אישית שכללה בילויים, אירועים וטיולים במימון הנתבע.

- במשך כשנה וחצי התובע נתן לנתבע, בהיקף קטן, מדי חודש, ללא תמורה, שירותים מנהליים שונים, בעיקר בענייני העובדים: כגון עריכת מסמכים, ניסוח חוזה עבודה, מכתבי פיטורים, שימועים, טיפול מול חברות ביטוח וקרנות פנסיה, רכישות שונות לעסק ועבודות חשמל.
- בהתאם להלכה הפסוקה בתביעה להכרה ביחסי עבודה בית הדין מפעיל, לפני מבחן ההשתלבות הרגיל ומבחני עזר נוספים, מבחן מקדמי - מה הייתה התכלית המרכזית של היחסים. האם היא הייתה ביצוע עבודה בתמורה או מתן שירותים בהתנדבות כגון עזרה משפחתית או עזרה חברית, הכל לפי מכלול הנסיבות בכל מקרה.
- בערעור הנדון נפסק כי יותר סביר שלא נתקיים המבחן המקדמי לקיום יחסי עבודה אלא לקיום יחסי חברות בהתנדבות.
- ראשית, הרקע של היחסים בין הצדדים היה יחסי חברות בין אישיים.
- שנית, הצדדים לא הסדירו את היחסים ביניהם בהיבט של ביצוע תפקיד כנגד שכר מוסכם שוטף.
- שלישית, מדובר בעסק קטן ובהיקף מצומצם של הפעילות החברית של התובע בענייני העובדים (כ-20% משרה), כאשר התובע טיפל לא רק בענייני העסק אלא גם בענייני הפרטיים של הנתבע.
- פסק הדין האזורי בוטל והתובע חויב לשלם לחברו שכ"ט ע"ד בסך של 8,000 ₪.

[עע \(ארצי\) 17833-10-23 דוד אסולין - רוני חיים להב \(פורסם בנוב 4.6.2024\)](#)

בפני כבוד סגן הנשיאה אילן איטח, כבוד השופטת לאה גליקסמן, וכבוד השופטת חני אופק גדלר

6. נדחתה תביעת דירקטורית בחברה משפחתית להכרה כעובדת

- בעלת מניות ודירקטורית בחברה משפחתית שלה ושל בעלה שעוסקת בשירותי גרירה הגישה נגד החברה תביעה כעובדת שכירה לתשלום של כ-300,000 ₪ עבור שכר מולן, פיצויי הלנה, פיצוי פיטורים, פיצויים בגין אי הפרשות לפנסיה חובה ועוד. התביעה נדחתה ובית הדין פסק בתמצית:
- נקודת המוצא המשפטית בפסיקה היא כי חבר בתאגיד ובעיקר חבר הממלא תפקיד של מנהל, איננו בגדר עובד, אלא ממלא את תפקידו מכוח החברות בחברה.
 - לשם הוכחה שבעל המניות בחברה או דירקטור פעיל הוא במקביל לכובעו כחבר או כבן משפחה הוא פועל בכובע נפרד של עובד אותנטי שלה, יש להוכיח קיום חוזה עבודה או החלטת דירקטוריון על העסקת הדירקטור או בן המשפחה כעובד.
 - האבחנה בקיום שתי מערכות יחסים מקבילות בתאגיד מחייבת החמרה כאשר מדובר לא בחברה רגילה אלא בחברת מעטים משפחתית, שמייסדיה הם קרובי משפחה מדרגה ראשונה (בני זוג או ידועים בציבור).
 - קירבה משפחתית אמנם אינה שוללת קיום יחסי עבודה אך היא מטילה על בן משפחה הטוען למעמד של עובד נטל הוכחה קפדני שמדובר ביחסי עבודה אותנטיים.

- במקרה הנדון התובעת לא נתנה הסבר מניח את הדעת על העדרו של הסכם עבודה. היא לא ידעה לתת פירוט על תנאי העסקתה כעובדת ועל שעות עבודתה. שכרה של התובעת לא שיקף את היקף עבודתה, והיא קיבלה לחשבון הבנק שלה סכומים שונים מעבר למגיע לה לטענתה כשכר עבודה. לתובעת לא נערכו רישומי נוכחות, לא שולמו לה דמי הבראה, צבירת ימי מחלה, חופשה והפקדות לפנסיה. זאת, מבלי שהתובעת התלוננה, וסממנים נוספים, כמו העדר פיקוח, התנהלות כבעלים ועוד.

התביעה נדחתה. לאור זהות בעלי הדין בבני משפחה לא נפסקו הוצאות.

[סעש \(חי'\) 69092-11-20 עולא טבאג'א - צוות אדיר חברה לגביה וגרירה בע"מ \(פורסם בנוב 3.7.2024\)](#)
בפני כבוד השופט נוהאד חסן

7. הסכם עבודה לתקופה מסוימת שאינו חד משמעי לא יחשב להסכם לתקופה קצובה

עובדת שעתית בבית חולים וטרינרי שהועסקה בכתב מנוי לשנה מיום 1.1.15 עד ליום 31.12.15, ופוטרה במהלך השנה, תבעה את המעסיקה לזכויות שונות בטענה שהועסקה בחוזה לתקופה קצובה. בית הדין דחה את התביעה ופסק:

- בהתאם להלכה הפסוקה יש להקפיד כי חוזה עבודה לתקופה קצובה, המגביל את החופש להשתחרר ממנו, יהיה חד משמעי וישקף בצורה מפורשת את ההסכמה המודעת של הצדדים להתקשר לתקופה קצובה.

- כל ספק בעניין זה יטה את הכף לכיוון היות חוזה העבודה לתקופה לא קצובה.

- במקרה הנדון בכתב המנוי נכתב כי תקופת השנה ניתנת להארכה על-ידי הודעה בכתב של המעסיקה וכי עובד המבקש לסיים את עבודתו מתבקש להעביר הודעה בכתב לממונה ולחשבות השכר.

- הענקת הזכות לעובדת להביא את הסכם העבודה לידי סיום בכל עת, מבלי שהדבר מהווה הפרה מצידה, וללא השתתפות פיצוי על העובדת, מצביעה על תוצאה סימטרית גם לגבי המעסיקה המאפשרת לה לסיים את חוזה העבודה במהלך תקופת השנה, ללא פיצוי לעובדת.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 55036-03-21 שרון דהלא - בית החולים האוניברסיטאי שליד האוניברסיטה העברית בירושלים \(פורסם בנוב 31.10.2024\)](#)

בפני כב' השופטת סגנית הנשיאה רוית צדיק, נציג ציבור (עובדים) מר אריק מאיר ונציג ציבור (מעסיקים) מר אסי מזרחי

8. יועץ ששימש כסמנכ"ל וסגן נשיא במשך 7 שנים לא הוכר כעובד

איש רב פעלים, רו"ח ועו"ד בהכשרתו, שנתן שירותים לקבוצת חברות היי-טק העוסקות בתחום השוק המקוון במשך 7 שנים בתפקיד סמנכ"ל, תבע להכיר בקיומם של יחסי עובד-מעסיק בינו לבין החברות. בית הדין האזורי דחה את התביעה. נפסק בתמצית כך:

- הלכה פסוקה היא כי מעמדו של אדם כ"עובד" הוא דבר הקרוב לסטטוס, שאין להסכים עליו או להתנות עליו. על בית הדין לבחון את מהות היחסים בין הצדדים, על יסוד המבחנים שנפסקו בפסיקה ולאור הראיות שהוצגו בהליך.

- המבחן העיקרי לקביעת קיומם של יחסי עובד-מעסיק הינו "המבחן המעורב", המורכב ממספר מבחנים שהדומיננטי שבהם הוא מבחן ההשתלבות על שני פניו: החיובי והשלילי. במסגרת הפן החיובי נבדקת השאלה אם מבצע העבודה השתלב פנימית בעסקו של מזמין העבודה. במסגרת הפן השלילי נבדקת השאלה אם מבצע העבודה ביצע את העבודה במסגרת עסק עצמאי משלו, המשרת את המזמין כגורם חיצוני.
- נטל ההוכחה לקיומם של יחסי עובד-מעסיק הוא על העובד התובע.
- אף שהתובע שימש כאיש אמונו ויד ימינו של המנכ"ל, לא הוכחה השתלבות חיונית בליבת פעילות החברות. התובע היה ללא תחומי אחריות מוגדרים. הוא לא טיפל בהסכמי השכירות אלא רק יעץ למנהל. לא הייתה לו סמכות לקבל או לפטר עובדים, ובוודאי לא מילא בפועל תפקיד של סמנכ"ל, אלא נתן שירות ייעוץ ייחודי שאינו חלק אינטגרלי בפעילות החברות. תוארו כסגן נשיא היה תואר כבוד מטעמי ייצוג.
- התובע פעל כגורם חיצוני במסגרת עסק עצמאי משלו, תוך המשך עיסוק בעסקיו הנוספים לצד פעילותו בחברות, כך שלא הייתה לתובע תלות כלכלית בנתבעות ההולמת עובד שכיר.
- נוסף על כך, הוא נהנה מגמישות ייחודית שלא ניתנה לעובדי החברה, עבד מתי שרצה ולא היה כפוף למנהלים מקצועיים.
- גם אופן התשלום תמך במסקנה זו, התובע קיבל תשלום קבוע בסך 30,000 ₪ לחודש בתוספת מע"מ, מרביתן כנגד חשבוניות, ללא שנשא בסיכוני רווח והפסד או בהוצאות החברה.
- העובדה שהתובע מעולם לא ביקש להיקלט כעובד במהלך 7 שנות ההתקשרות מעידה כי בקשתו בדיעבד עומדת בניגוד לאומד דעת הצדדים המקורי, שהתקשרו בה ביוזעין בהסכם קבלני בהסכמת התובע שהינו אדם עתיר ניסיון עסקי אשר נהנה כלכלית ממעמדו כעצמאי.
- מצד שני, לתובע הונפק כרטיס עובד ומפתח, אשר שימש אותו לכניסה וליציאה ממשרדי החברות. כמו כן, הוא השתתף בפעילויות עובדי החברות כגון ימי ספורט, כיף וגיבוש.
- למרות שיקולים והיבטים לכאן ולכאן, בשל סך כל הנסיבות המיוחדות של המקרה, התובע לא הרים את הנטל להוכיח קיומם של יחסי עובד-מעסיק בינו לבין הנתבעות. התביעה נדחתה והתובע חויב בהוצאות משפט בסך 10,000 ₪.

סע"ש (תל אביב-יפו) 8929-09-18 שמואל אמיתי הכט – מארס טכנולוגיות בע"מ (פורסם בנבו 26.11.2024)
בפני כבוד השופטת אופירה דגן-טוכמכר, נציג ציבור (עובדים) מר אריק מאיר, נציג ציבור (מעסיקים) מר אליחי אל יגון

9. איש עסקים שתבע שכר גבוה ללא הסכם עבודה בגין קידום מיזם פרסום עסקי לא הוכר כעובד

- התובע, בעל ניסיון עשיר וקשרים בעולם העסקים, שהסכים לטפל בהקמת מיזם פרסום משותף בהודו בחברה שאמורה להיות בנייהולו, תבע מהנתבעים כ- 200,000 ₪. בית הדין דחה את התביעה בנסיבות המיוחדות של העדר הסכם עבודה, ותביעת התובע לדמי תווך בעסקה, כדלקמן:
- הנטל להוכיח את קיומם של יחסי עבודה מוטל על כתפי התובע שמבקש להנות מהטענה כעובד.

- על פי הפסיקה יחסי עבודה הם סטטוס נורמטיבי שלא ניתן להתנות עליו. כמו כן, נקבע בפסיקה כי המבחן העיקרי לקיומם של יחסי עבודה הוא מבחן ההשתלבות החיובי והשלילי.
- התובע פעל להקמת פרויקט עסקי חדש בארץ אחרת מיוזמתו, להבדיל מהשתלבות בעבודה עבור מעסיק קיים בעסק קיים.
- טענת התובע שהוא זכאי לעמלת תיווך בגין קשירת העסקה בין כל המעורבים בה, מהווה סממן מובהק לכך שהוא ראה בהם כלקוחותיו ושהיחסים בין הצדדים היו יחסים עסקיים ולא יחסי עבודה.
- בהתחשב במיהות הצדדים, אנשי עסקים מנוסים ומקושרים, ובשכר הגבוה והחריג שנתבע כעובד, מבלי שהתקיים הסכם עבודה מסודר מתחילת היחסים, מעידים על אופן ההתקשרות העסקית האמיתית בין הצדדים שאינם בסמכות בית הדין לעבודה.
- התביעה נדחתה והתובע חויב לשלם לנתבעים 22,000 ₪ הוצאות ושכ"ט.

[סע"ש \(ת"א\) 69994-02-20 שרון גילר - ארטימדיה טכנולוגיות בע"מ \(פורסם בנוב 2025.02.23\)](#)
בפני כבוד השופטת יפית מזרחי-לוי, נציג ציבור (עובדים) גב' אורנה רזניק, מציג ציבור (מעסיקים) מר חיים הופר

ב. שכר, זכויות סוציאליות וחובות

10. התקבל ערעור מעסיק ששילם גמול שעות נוספות בסכום אחד בתלוש השכר

עובד שעבד כשמונה שנים קיבל החל מהשנה הרביעית להעסקתו תוספת תשלום בגין הסעות הבת של מעסיקו. התוספת גדלה בהדרגה מ-1,000 ל-4,000 ₪ לחודש. התוספת שולמה בתלוש השכר בסכום אחד כחלק מהשכר. בית הדין האזורי פסק לעובד גמול שעות נוספות בסך 228,783 ₪ בתוספת הצמדה וריבית, בעיקר מהטעם שתלושי השכר ללא הפרדת רכיב השעות הנוספות משכר היסוד, מהווים ראיה לכאורה שכל השכר ששולם לעובד בתלוש הוא שכר הרגיל. בית הדין הארצי קיבל את ערעור המעסיקה ופסק:

- אכן תלושי השכר הן ראיות לכאורה. אולם, המעסיקה הצליחה להוכיח עובדתית גם שהגידול המדורג בשכר העובד היה באמת בגלל ההסעות וגם שכל ההסעות היו בפועל בשעות הבוקר המוקדמות, בערבים, וביום שישי. דהיינו, בשעות נוספות לא פיקטיביות.
- גם בהיבט המשפטי נדחתה הטענה שהשכר ששולם בסכום אחד בתלוש הוא בהכרח "שכר כולל" שלא ניתן להפריד בין מרכיביו, שעה שהמעסיק - שהנטל להוכיח מוטל עליו - אכן הוכיח כי בשורה האחת בתלוש, מהותית, היו שני רכיבים: שכר יסוד וגמול שעות נוספות.
- העובדה שהצדדים להסכם העבודה לא כינו את תוספות השכר בגין ההסעות כגמול שעות נוספות אינה מאיינת את מהות הגמול.

[ע"ע \(ארצי\) 24892-01-24 ס. אלון חברה להשקעות ובנין בע"מ - ישראל יצחק \(פורסם בנוב 2024.11.22\)](#)
בפני כבוד סגן הנשיאה אילן איטח, כבוד השופט רועי פוליאק, כבוד השופטת חני אופק גנדלר, נציג ציבור (עובדים) גב' ורדה אדוארדס ונציג ציבור (מעסיקים) גב' נעמי זנדהאוז

11. התנאים להחרגת שווי רכב עבודה ורכב תפעולי

בעקבות ביקורת ניכויים בחברת גדולה, שלח המוסד לביטוח לאומי דרישה לתשלום דמי ביטוח בגין שווי רכב, שווי מתנות, נופש לעובדים ואחזקת רכב עם הצמדה וקנסות בסך של כמעט 1.4 מיליון ₪. תביעת החברה נגד המוסד לבטל א החיובים בדמי ביטוח לאומי בגין שווי רכבים כיוון שלטענתה מדובר ברכבי עבודה או ברכבים תפעוליים, נדחתה ברובה. אך בית הדין הרחיב ורענן את החקיקה וההלכות בסוגיות התנאים להחרגת שווי רכבי עבודה ושווי רכבים תפעוליים, ופסק:

- התשתית הנורמטיבית לזקיפת שווי רכב קבועה בפקודת מס הכנסה ובתקנות שווי רכב הקובעות שדמי הביטוח הלאומי נגזרים מהכנסתו החודשית של העובד הכוללת "החזקת רכב או שוויו של שימוש ברכב שהועמד לרשותו של העובד".
- הגדרת רכב סויגה בשני חריגים: למעט רכב עבודה או רכב תפעולי.
- רכב עבודה הוגדר שציוד עבודה מורכב עליו באופן קבוע, ואינו מיועד להובלת משא או להסעת נוסעים. בית הדין הוסיף וציין כי הציוד אמור להיות במושבי הנוסעים.
- רכב תפעולי הוגדר כרכב – שלא הועמד לרשות עובד מסוים כל שהוא והוא משמש בלעדית לצורכי המעסיק (שעסקו אינו בביתו) ולא לשימוש פרטי, ובתום שעות העבודה הרכב אינו יוצא מחצרי בית העסק.
- הנטל הוכיח כי רכב שנטען שהוא בגדר "רכב תפעולי" ומקיים את כל התנאים בחקיקה ובפסיקה מוטל על המעסיק.
- בית הדין ציין כי הדרישה להחזרת הרכב למקום העסק בסיום העבודה היא חד משמעית, גם אם מדובר ברכב בכוננות עד למחרת, כי רכב כזה מאפשר לעובד סידורים פרטיים בשעות הכוננות.
- עוד על המעסיק להוכיח לגבי רכב תפעולי כי יש נוהל ורישום מסודר מראש של כל הרכבים המוגדרים כרכב תפעולי, וכי כל העובדים הונחו מראש שלא לעשות ברכב תפעולי שימוש פרטי וכי עליהם להחנות את הרכב בסוף יום העבודה בחצרי בית העסק של המעסיק. כמו כן, על המעסיק להוכיח כי קיים תיעוד מסודר של השימוש ברכבים התפעוליים בפועל.

[ב"ל \(תל אביב-יפו\) 8630-01-22 א. ליטמן בע"מ - המוסד לביטוח לאומי \(פורסם בנבו 3.11.2024\)](#)
בפני כב' השופטת יפית מזרחי-לוי ונציג ציבור (מעסיקים) מר דניאל הרפז

12. חובה מוגברת של מעסיק לידע לעובד באופן יזום כיצד לממש זכות לקרן השתלמות

מדריכת מורים מחוזית במשרד החינוך שפרשה אחרי תשע שנות עבודה תבעה את המדינה לשלם לה רטרואקטיבית את חלק הפקדות המעסיק לקרן השתלמות ופיצויים נוספים בטענה שהמדינה לא הביאה לידיעתה דבר זכותה לקרן השתלמות. התביעה התקבלה בחלקה ובית הדין פסק בתמצית:

- לפי ההלכה הפסוקה על הצדדים ליחסי עבודה חלות חובות מוגברות של תם לב, הגינות וגלוי. חובות אלו, לרבות חובת היידוע חלות ביתר שאת עת מדובר במעסיק מהמגזר הציבורי.
- חובת הגלוי המוגברת של המעסיק כוללת חובת גלוי יזום, להביא לידיעת העובד מידע חיוני בכל הנוגע לתנאי עבודתו. ככל שהגלוי נוגע לזכויות בעלות משמעות כלכלית כבדת משקל כן תגבר חובת הגלוי.

- במקרה דנן התברר מחומר הראיות כי המדינה פעלה באופן רוחבי בערוצים שונים כדי לידע את עובדיה, לרבות את התובעת, בדבר הזכאות לקרן השתלמות. כגון: בכתבי המנוי ונספחו, בשורת יידוע בתלוש המשכורת, בטפסי הקליטה בעבודה, בתקנון שירות עובדי הוראה, באתרי האינטרנט של משרד החינוך ובפורטל עובדי הוראה. כמו כן, דבר הצטרפות לקרן השתלמות פורסם בבטאוני ארגוני המורים ובמדריך זכויות המורה של ארגון המורים.
- חרף כל אלה פסק בית הדין כי המדינה לא עשתה את כל המאמצים הדרושים ולא פעלה כמעסיק סביר באופן מספק לעניין הנגשת הזכות המהותית לקרן השתלמות, הבהרתה ופישוט הסוגייה באופן שיאפשר לתובעת למצות את זכותה ולא לאבדה, ועל כן על המדינה לפצות את התובעת.
- מאידך יש להתחשב גם בכך שהתובעת לא פעלה כדבעי להקטנת הנזק וכי יש להחיל עליה במידה מסוימת את דוקטרינת האשם התורם ולחלק את נזקי המחדל המשותף בין הצדדים.
- בשים לב לכך שמימוש הזכות לקרן השתלמות אינה חובה של המעסיק ומצריכה פעולה אקטיבית של העובד ובהתחשב בפערי הכוחות והמידע בין הצדדים מצד אחד, ומצד שני להיות העובדת מדריכה מחוזית אשר הייתה יכולה לברר ולבדוק את זכויותיה, החליט בית הדין לפצות את התובעת בשיעור נמוך של 25% מהנזק וכפוף להתיישנות חלקית של הזכות מעבר לשבע שנים ממועמד פרישתה, בסך 9,527 ₪ והוצאות משפט בסך 3,000 ₪.

[סעש \(ת"א\) 23050-11-19 שושנה פולטין - משרד החינוך התרבות והספורט \(פורסם בנוב 22.7.2024\)](#)
בפני כבוד השופטת אופירה דגן-טוכמכר

13. גמול שעות נוספות גלובלי חוזי הוכר כאותנטי למרות שלא פוצל בתלושי השכר

- בית הדין הארצי קיבל ערעור מעסיק וחייב עובד להחזיר למעסיק 154,000 ₪ גמול שעות נוספות שנפסקו לטובתו בבית הדין האזורי.
- העובד, שעבד כמנהל אתר כארבע שנים, חתם על הסכם לפיו שולם לו שכר חודשי בסך 16,000 ₪ כתמורה גלובלית מוסכמת על כל השעות הנוספות ושעות המנוחה השבועיות שיידרש לעבוד.
- בית הדין האזורי פסק כי כיוון שבתלושי השכר לא הייתה הפרדה בין רכיב השכר לרכיב השעות הנוספות חל חוק הגנת השכר האוסר על תשלום שכר כולל וכל הסכום ששולם לעובד מדי חודש הוא השכר הרגיל של העובד שעל בסיסו יש לשלם לו גמול שעות נוספות בסך 154,000 ₪. בית הדין הארצי קיבל את ערעור המעסיק, ופסק בתמצית כך:
- הסוגייה אם גמול שעות נוספות חוזי מהווה תשלום אותנטי עבור עבודה בשעות נוספות מחוץ למסגרת העבודה היומית של 8.6 שעות ביום, היא שאלה עובדתית הנבחנת בנסיבות של כל מקרה ומקרה. זאת, בזיהרות מיוחדת במקרה שהסכמת הצדדים על שכר גלובלי כולל שעות נוספות לא מצאה ביטוי בתלושי השכר, כמו במקרה הנדון.
 - בבית הדין האזורי העובד לא חלק על עצם העובדה ששכרו הכולל שעות נוספות חל גם על שעות נוספות שעבד באתר מעבר ל-8.6 שעות ביום, להבדיל משעות נוספות שעבד בביתו.
 - נפסק כי די בכך כדי לתת תוקף להסכמת הצדדים המתמשכת על שכר גלובלי אותנטי, ולא פיקטיבי.

- העובדה שההפקדות הסוציאליות שולמו על מלוא שכרו הגלובלי של העובד, כולל על רכיב השעות הנוספות, אינה מכרעת. מדובר בהסדר מיטיב של המעסיק שאין הצדקה לתפוס אותו על רצונו להיטיב עם העובד.

[ע"ע \(ארצי\) 25953-05-23, הארגז תעשיות בע"מ נגד נוריאל ציון, \(פורסם בנוב 19.4.2024\)](#)

בפני כבוד השופט רועי פוליאק, כבוד השופטת חני אופק גנדלר, כבוד השופט אילן סופר, נציג ציבור (מעסיקים) מר דן בן חיים, נציג ציבור (עובדים) גב' רחל בנדימן

14. מעסיק אשר לא העביר ניכויים בשל קשיים כלכליים הורשע ונקנס למרות פעולות תיקון בדיעבד

בית הדין הארצי דחה ערעור של חברה ומנהלה אשר הורשעו בעבירות פליליות של אי העברת ניכויים לשלושה עובדים במשך 15 חודשים והוטלו עליהם קנסות והתחייבות בסך 150,000 ₪ להימנע מעבירות לפי חוק הגנת השכר למשך שנתיים. נפסק:

- חוק הגנת השכר קובע כי מעסיק שניכה משכר עובדיו דמי גמולים ולא העביר אותם לקופת הגמל גם מלין את שכרם וגם עובר עבירה פלילית. האחריות האישית הורחבה גם למנהל או נושא משרה בתאגיד שלא עשה כל שניתן כדי למנוע את העבירה.
- ההלכה מתייחסת בחומרה מיוחדת לכספים שמעביד ניכה מהעובדים והשתמש בהם למטרותיו, במקום להפקידם במועד בקופת הגמל.
- העבירה הפלילית של אי העברת ניכויים מתגבשת במועד הניכוי, ופעולות תיקון לרבות גיוס כספים בדיעבד, אינן מאיינות את ביצוע העבירה.

[עפ \(ארצי\) 34269-09-23 ג'י אנד בי \(אוליבר\) בע"מ נגד מדינת ישראל, \(פורסם בנוב 2.4.2024\)](#)

בפני כבוד סגן הנשיאה אילן איטח, כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כבוד השופטת חני אופק גנדלר

15. נתקבל ערעורו של מנכ"ל לגבי שכרו הראוי במקום שכר חריג שלא כדן שבוטל

מנכ"ל מקצועי של חברה ציבורית שמונה על-ידי ועדת איתור וששימש כמנכ"ל ונשיא של קבוצת חברות במשך כשנה וחצי פוטר זמן קצר לאחר רכישת השליטה בקבוצה על-ידי בעלי מניות חדשים. המנכ"ל נתבע על-ידי החברה להשבת סכומים נכבדים בטענה שתנאי שכרו החריגים לא אושרו בהתאם להוראות הדין על-ידי שלושת המוסדות המוסמכים של החברה ולא בהתאם למדיניות ועדת התגמול. בית הדין האזורי פסק כי ניתן אשור כדן לשכרו החריג של התובע גם כנשיא על פי חוות דעת משפטית שקיבל הדירקטוריון. לא כן באשר לתקופה הקודמת בה תיפקד כמנכ"ל בלבד. לגבי חויב המנכ"ל להשיב לחברה סכום קטן של 10,668 ₪ בצירוף ריבית והצמדה. כמו כן, חויב המנכ"ל להשיב לחברה כ-280,000 ₪ מחצית מבונוס חריג שקיבל בשנת 2016 בצירוף ריבית והצמדה.

שני הצדדים ערערו לבית הדין הארצי אשר בפסק דין רחב יריעה פסק בתמצית לפי דעת הרוב כלהלן:

- חוק החברות קובע כי כל עסקה בין חברה ציבורית לבין מנכ"ל כנושא משרה לגבי תנאי כהונתו ושכרו טעונה אישור משולש של דירקטוריון החברה, של ועדת גמול נקייה מניגוד עניינים ושל האסיפה הכללית. כל עסקה שלא אושרה כנדרש בדיון וחרגה ממדיניות התגמול תהיה חסרת תוקף משפטי כלפי החברה וכלפי המנכ"ל החייב בהשבה.

- משבטלה העסקה החריגה עם המנכ"ל לפי החוק, עדיין החברה קיבלה מהמנכ"ל עבודה ושרותי ניהול. לכן, השבת המנכ"ל לחברה אמורה להיות מחושבת לפי שכר ראוי בגין שרותי המנכ"ל לחברה.
- הכללים המשפטיים העקרוניים לגבי חישוב השכר הראוי הם שניים: הנטל להוכחת השכר הראוי מוטל על נושא המשרה ששכרו הקבוע בוטל והטוען לזכאותו. במקרה של ספק לגבי גובה השכר הראוי יש לקובעו על הצד הנמוך, לפחות לגבי שכרו של בעל שליטה.
- בית הדין לא התערב בפסיקת בית הדין האזורי שחייב את המנכ"ל להשיב את הפרש השכר החריג בשבעת החודשים הראשונים שלא אושר כדין באסיפה הכללית בסך כ-10,000 ₪ עם ריבית והצמדה.
- בוטל אשרור שכר המנכ"ל לאור מינויו גם כנשיא לפי חוות דעת משפטית. נפסק כי לא די בשנוי פורמלי של כותרת תפקיד המנכ"ל גם כנשיא, שהמשיך בעבודתו השוטפת הרגילה, ללא שנוי מהותי בתפקידו. לא ניתן לאפשר מסלול עוקף הוראות קוגנטיות של חוק החברות, ולפגוע בתכלית החקיקה.
- למרות זאת, השכר הראוי של המנכ"ל גם כנשיא אושר בערעור בנסיבות המיוחדות כיון ששכרו בפועל כנשיא היה נמוך מרמת שכרו הכללית של נשיא, ולחברה לא היתה ביקורת ממשית על תרומתו לחברה כמנכ"ל מקצועי.
- כן התקבל ערעור המנכ"ל בנושא אישור הבונוס לשנת 2016 בסך 911,240 ₪ כחלק משכרו הראוי ובוטלה חובת המנכ"ל להשיבו.

הערה: כיון שהערעור התקבל ברוב דעות, של כב' השופטת סיגל דוידוב ושל שני נציגי ציבור כנגד דעתם החולקת של שני השופטים כב' השופט רועי פוליאק וכב' השופטת מיכל נעים דיבנר, תיתכן עתירה לבג"ץ.

ע"ע (ארצ) 28404-12-22 ג. וליפוד אינטרנשיונל בע"מ - וילי-פוד השקעות בע"מ (פורסם בנבו 9.10.24)
בפני כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופט רועי פוליאק, השופטת מיכל נעים דיבנר, נציגת ציבור (עובדים) גב' יעל רון, נציג ציבור (מעסיקים) מר שרגא וייצמן

16. פיצויים לדוגמא הוטלו על מעסיקים ששלמו שכר במזומן והפיקו תלושים פיקטיביים

עובד במסעדה התפטר ותבע את מעסיקו בעילות שונות על סך כ-500 אלף ₪. הובהר שהעובד שעבד במסעדה שישה ימים בשבוע, שעות מרובות תמורת שכר במזומן של 2,500 ₪ לשבוע (כ-10,000 לחודש), הוא קיבל תלושי שכר ממעסיקים שונים לפיהם הועסק בשכר מינימום שעותי, בלי שעות נוספות, וללא זכויות סוציאליות. בין השאר, דרש העובד פיצוי בסך 50,000 ₪ כיוון שמעסיקו קיפחו אותו בשכר ובזכויותיו הסוציאליות ונתנו לו תלושי שכר פיקטיביים. תביעתו בעילה זו התקבלה ונפסק כי:

המעסיקים לא נתנו לעובד בתחילת העבודה הודעה על תנאי העסקתו בניגוד לחוק וחייבים לפצותו בסך 5,000 ₪.

- בתחילת עבודתו לא קיבל התובע תלושי שכר בכלל. בהמשך קיבל התובע במשך כשש שנים תלושי שכר פיקטיביים הרחוקים מלשקף את שכרו האמיתי ואת תנאי עבודתו האמיתיים.
- בית הדין החליט להטיל על המעסיקים פיצויים לדוגמא על הצד הגבוה וזאת לנוכח הזלזול המודע שגילו המעסיקים במשך כל שנות תקופת ההעסקה ואשר פגע בזכויות הסוציאליות

הקוגנטיות של העובד. אך בהתחשב בכך שמדובר בעסק קטן יחסית נפסק לתובע פיצוי לדוגמא בסך 20,000 ₪ בלבד.

בנוסף נפסקו לתובע חלף הפרשות לפיצוי פיטורים, השלמת הפרשות המעסיק לפנסיה, פדיון ימי חופשה, פדיון ימי הבראה, גמול שעות נוספות, בסכום כולל של כ-90,000 ₪ והוצאות משפט בסך 10,000 ₪. זאת, בקיזוז החזר הלוואה של 15,000 ₪ ו-24,500 ₪ שקיבל העובד בגמר החשבון.

[סעש \(ת"א\) 5647-03-21 תאופיק מחאג'נה - אלעזר מרדכי \(פורסם בנוב 14.7.2024\)](#)
בפני כבוד שגן הנשיאה דורי ספיבק

17. נדחתה תביעת עובד הייטק למימוש אופציות באחור ובחוסר תום לב לקראת הנפקה

התובע עבד בחברת הייטק קצת יותר משנה והעסקתו הסתיימה בספטמבר 2016. לפי חוזה העבודה העובד היה זכאי לאופציות בחברה. הזכות לאופציות הייתה כפופה לתנאי תוכנית אופציות מפורטת, הכל לפי שיקול דעת מוחלט של הדירקטוריון, ולחובת העובד לבצע כל פעולה ולחתום על כל מסמך על מנת לעמוד בתנאי התוכנית. בתקופת העבודה לא התקבלה החלטת דירקטוריון. חצי שנה לאחר שהעובד פרש, בשנת 2017 החליט הדירקטוריון להעניק לתובע אופציות בתנאי שיחתום על הסכם האופציות וישלם עבורן. התובע לא חתם ולא שילם זמן רב, וחזר לפניית החברה רק אחרי חודשים רבים, כשהחברה עמדה לקראת הנפקה בבורסה. התביעה נדחתה ובית הדין פסק בתמצית:

- מטרת הענקת אופציות לעובדים היא הענקת תמריץ כלכלי ליצירת זיקה נמשכת של העובד למקום העבודה, ולעודדו להתאמץ ולתרומם להצלחת החברה, ולהעלאת שווי מניותיה.
- על פי הפסיקה יש לקיים הסכם אופציות כלשונו ולהקפיד על קיום מדויק של תנאיו.
- התברר כי המעסיקה שלחה לתובע תשע פעמים את הודעת מימוש הסכם האופציות חתומה על ידה. אך התובע לא שלח את הסכם האופציות חתום ולא שילם עבור האופציות בנימוקים שונים. הוא 'התעורר' רק בשנת 2021 לקראת הנפקת החברה.
- תכנית אופציות איננה הטבה לא מוגבלת בזמן. התובע רצה להנות מכל העולמות, לשמור על האופציות בלי לשלם עבורן ול'התעורר' כעבור ארבע שנים, לאחר שנודע על ההנפקה בנאסד"ק. זוהי התנהלות חסרת תום לב.
- חוק החוזים קובע כי כאשר לא נקבע מועד לקיבול הצעה הקיבול צריך להיעשות תוך זמן סביר.
- התובע לא חתם על הסכם האופציה ועל הודעת המימוש, לא הוכיח כי שלח בחזרה את המסמכים חתומים על-ידו למעסיקה וגם אם שלח אותם ברור שלא שילם את תמורת האופציות ולכן דינו כמי שוויתר על זכותו לאופציות.
- התביעה נדחתה והתובע חויב לשלם הוצאות משפט ושכ"ט בסך 16,000 ₪.

[סעש \(ת"א\) 22101-02-22 איליה קדנר - גלובל-אי אונליין בע"מ \(פורסם בנוב 15.7.2024\)](#)
בפני כב' השופטת הבכירה אריאלה גילצר-כץ

18. מעסיק שלא הפקיד לפיקדון עובד זר חויב לשלם לו פיצוי שווה ערך לפי דוקטרינת "הביצוע בקרוב"

התובע, עובד זר מסתכן מאריתריאה, הועסק כשנתיים באתר בניה. התובע קבל שכר במזומן ללא תלוש שכר ולאחר שפוטר, שלא כדיון, הגיש תביעה על סך של כ-85,000 ₪ בגין פיצוי פיטורים, הפרשי פנסיה, הודעה מוקדמת וזכויות נוספות מכוח הדין וצו ההרחבה בענף הבניין. התביעה התקבלה ובית הדין פסק בתמצית כך:

- העובד עבד באתר בניה על-ידי מעסיקה העוסקת בבניה ולכן על יחסי העבודה וזכויות העובד חל צו ההרחבה בענף הבניין.
 - בהתאם לסעיף 5א לחוק הודעה לעובד, נטל ההוכחה לעניין שכרו ותקופת עבודתו של התובע מוטל על המעסיקה. היא לא הרימה את הנטל לסתור את עדותו של התובע בעניין זה, ולכן מתקבלת גרסתו של התובע לעניין תקופת העסקתו ושכרו היומי.
 - בגין הפרשות ופנסיה עתר העובד לתשלום חלף הפקדות לפיקדון עובדים זרים לפי החוק או לפי צווי ההרחבה.
 - בהתאם לסעיף 1א1(א) לחוק עובדים זרים, על מעסיק של עובד זר שהוא מסתכן להפקיד עבורו לפיקדון עובדים זרים סכום השווה ל-16% משכר עבודתו של העובד בעד החודש שבעדו משולם הפיקדון.
 - העובד הזר זכאי לקבל את כספי הפיקדון במועד עזיבתו את ישראל. לעניין זה נפסק כי תשלומי המעסיק לפיקדון עובדים זרים באים על חשבון ההפרשות לפנסיה ולפיצויים.
 - ההסדר הפיקדון לעובד זר נועד לקדם ארבע תכליות עיקריות: יצירת תמריץ כלכלי ליציאת מסתננים מישראל, הבטחת זכויותיהם הסוציאליות, מתן נקודת פתיחה חיובית בצאתם מישראל והקטנת הפגיעה בעובדים ישראלים על-ידי השוואת הזכויות.
 - דרך המלך המוטלת על מעסיק היא ביצוע ההפקדות לפיקדון עובדים זרים בהתאם להוראות החוק. בהעדר הפקדות זכאי העובד לתשלום פיצוי חלף ההפקדות בהתאם לדוקטרינת "הביצוע בקרוב", שכן אחרת יהא בכך משום תמריץ למעסיקים שלא לקיים את הוראות הדין.
- העובד הזר זכה בתביעתו והמעסיקה חויבה לשלם לו כ-90,000 ₪ מתוכם כ-32,000 ₪ פיצוי חלף אי הפקדה וכן 7,500 ₪ הוצאות משפט.

סעש (ב"ש) 29980-12-19 ahmedin ali ahmad - האחים אבו עיאש בע"מ (פורסם בנבו 7.2.2024)
בפני כבוד השופט עדו בן-צור

19. הסכם עבודה לא מאוזן המקצר את תקופת ההתיישנות נוגד את תקנת הציבור ובטל

נהג הסעות שעבד בחברה כארבע שנים הוחתם על הסכם עבודה ועל הסכם נפרד בו הוסכם כי תקופת ההתיישנות בת שבע שנים תקוצר לשישה חודשים, כיוון שהחברה שומרת על נתוני ג'י פי אס של הרכב שישה חודשים. לפי ההסכם העובד לא יוכל לתבוע את המעסיקה לזכויות מתקופות קודמות. בית הדין האזורי קיבל את מרבית תביעות העובד לזכויות מגן שונות לגבי כל תקופת העבודה וסיומה, ודחה את טענת ההתיישנות. בית הדין הארצי דחה את ערעור החברה ופסק בתמצית כך:

- סעיף ההתיישנות לשישה חודשים בלבד מיום היווצרות העילה לזכות, מפקיע למעשה את הזכויות הקוגנטיות המהותיות של העובד שלא ניתן להתנות עליהן. הסעיף יוצר הגבלה משמעותית לגישה לערכאות של עובד, התלוי כלכלית במעסיק ולא בהכרח מודע לזכויותיו בזמן חתימת הסכם.
- זכות הגישה לערכאות הינה זכות יסוד חוקתית המהווה תנאי למימושן של כל הזכויות המהותיות האחרות.
- מוסד ההתיישנות מציב מגבלות על זכות הגישה לערכאות לתקופה קצובה בת שבע שנים, אך מאפשר הארכה או קיצור התקופה, בחוקים מסוימים וגם בהסכמה בחוזה נפרד.
- הביקורת השיפוטית על הסכם נפרד לקיצור תקופת ההתיישנות, מפרשת אותו באופן מצמצם. יש לוודא שהסכמת הצד החלש אינה תולדה של חוסר ברירה ואינה מובילה לפגיעה בזכויות קוגנטיות או מהותיות.
- הסכם עבודה הינו ענף ייחודי בדיני החוזים הנשען על שתי נקודות מוצא עיקריות: ראשית, המעסיק נמצא בדרך כלל בעמדת מיקוח עדיפה והעובד בעמדת מיקוח חלשה. לכן, יש למנוע ניצול לרעה בכוח עודף. שנית, בגלל חוסר השוויון ופער הכוחות קבע המחוקק להגנת העובד זכויות קוגנטיות מחייבות שאין להתנות עליהן. בתי המשפט מפקחים על הגינותם של חוזי עבודה, ותפקידם להבטיח את זכויות היסוד וערכי היסוד של משפט העבודה.
- במקרה רגיל, אם הסכם לקיצור תקופת ההתיישנות במסגרת יחסי עבודה נועד לשרת רק או בעיקר את אינטרס המעסיק ופוגע בזכויות מהותיות של העובד הוא נוגד את תקנת הציבור וככזה בטל.
- זאת, אלא אם כן ניתן להשתכנע כי בנסיבות המקרה הייתה הסכמה מושכלת ומודעת של העובד, קיום אינטרס לגיטימי של המעסיק להגבלת התקופה, ואיזון אמיתי של התועלת ההדדית.

[ע"ע \(ארצי\) 23901-07-23 ציר הסעות ותיור בע"מ - טובה דהרי ו-6 אח' \(פורסם בנוב 30.10.2024\)](#)

בפני כבוד הנשיאה ורדה וירט ליבנה, כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כבוד השופט רועי פוליאק, נציגת ציבור (עובדים) גב' בל יוסף, ונציגת ציבור (מעסיקים) גב' נעמי זנדהאוז

20. הסכמת עובד לביטוח פנסיוני בחסר או ביתר אינה פוטרת את המעסיק מפיצוי אלמנתו

נדחה ערעור של מעסיקה על פסק דין של בית הדין האזורי, לפיו חויבה לשלם לאלמנת עובד שנפטר אחרי מחלה קצרה כ-350,000 ₪ כפיצוי על הפסדי פנסיוני נכות ופנסיוני שאירים שנבעו מאי העברת תשלומים לקרן פנסיה משני רכיבי פרמיות שנכללו בשכר העובד אך לא בוטחו. זאת, למרות שהמנוח הגיע להסדר מיטיב פנסיוני אישי עם המעסיק לפיו הוא בוטח בדמי תגמולים בשיעור גבוה מהשיעור המחייב. נפסק בתמצית כך:

- הזכות הנורמטיבית לביטוח פנסיוני היא זכות הסכמית המעוגנת במרבית המקרים בהסכם קיבוצי או בצו הרחבה ובמיעוטם בהסכם אישי בתנאים עדיפים.
- לפיכך, על התובע זכות פנסיונית להצביע על מקור זכותו הנורמטיבית או האישית ומה היחס בין זכותו לבין ההוראות המחייבות ברשת הביטחון שבצו ההרחבה הפנסיוני.

- במקרה הנדון, המעסיקה היא חברה בהתאחדות התעשיינים ועוסקת בענף התעשייה. לכן, הוראות ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה הפנסיוני בתעשייה חלות עליה מיום העבודה הראשון של העובד על בסיס רחב יותר של השכר הקובע לביטוח הפנסיוני הכולל את שתי הפרמיות שהוכרו כחלק משכר המנוח ולא כפרמיות אמיתיות, אך לא בוטחו.
- אין נפקות ותוקף לטענה שהמנוח הסכים במודע מצד אחד להסדר פנסיוני מיטיב בשיעור גבוה מהמתחייב ומנגד הסכים לביטוח שנערך על בסיס שכר נמוך מהמתחייב בהסכם הקיבוצי או בצו ההרחבה החל עליו.

[ע"ע \(ארצי\) 47929-01-24 חברת מנטיין פלסטיק בע"מ - נטליה גרשילוב \(פורסם בנבו 26.12.2024\)](#)

בפני כב' הנשיאה ורדה וירט ליבנה, כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט רועי פוליאק, נציגת ציבור (עובדים) גב' בל יוסף, נציג ציבור (מעסיקים) מר יצחק רייף

21. תשלום נטו לעובד במזומן עומד למעסיק לרועץ

תושב הרשות הפלסטינית הועסק כעובד ייצור במפעל לייצור תמונות כחמש עשרה שנה. שכרו של התובע שולם לו במזומן ללא זכויות סוציאליות. התובע הגיש תביעה לקבלת זכויות שונות הנובעות מתקופת העסקתו אצל הנתבעים, ומאופן סיומה. העובד זכה ברוב תביעתו. בית הדין חייב הדדית את החברה המעסיקה ואת מנהלה באופן אישי בהפרשי שכר מינימום ושעות נוספות, הפרשות לפנסיה, דמי חופשה והבראה, הפרשי פיצויי פיטורים ועוד. נפסק בתמצית כך:

- המעסיקים לא הציגו טופס הודעה לעובד על תנאי עבודתו ושכר. לא הוגשו דו"חות נוכחות ולא פנקס חופשה.
- המעסיקים הציגו תלושי שכר בגין תקופה של כשש שנים שהופקו כולם באותו תאריך, בשנת 2020, לצורך הגשת כתב ההגנה.
- לא ניתן להסתמך על תלושי השכר שהציגו הנתבעים כראייה לאמיתות תוכנם.
- בהתאם להלכה הפסוקה, עצם קיומם של תלושי שכר, אינם ראייה לביצוע התשלומים בפועל.
- לא הוצגו ראיות שהסכומים שבתלושים אכן שולמו לתובע בפועל. התובע העיד שהמנהל נהג למסור לו מעטפה עם כסף מזומן במשרדו.
- טענת הנתבעים שהם פרעו לתובע את שכרו ואת זכויותיו הסוציאליות מעבירה אליהם את נטל הראיה להוכיח את טענת פירעון השכר והזכויות, והם לא הצליחו להרים את הנטל.
- העובדה שהוכחה, שהתובע קיבל את שכרו במזומן, משמעותה שהתשלומים לתובע היו בערכי נטו.
- התביעה התקבלה ברובה והחברה והמנהל חויבו ביחד ולחוד לשלם לעובד סכום כולל של כ-400,000 ₪ ברוטו עם הפרשי הצמדה וריבית, וכן 20,000 ₪ שכ"ט עורך דין.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 29667-05-20 בהג'ת חסין יונס אלדיכ - ניסים מסיקה \(פורסם בנבו 16.12.2024\)](#)
בפני כבוד כב' השופט אורן שגב

ג. הרמת מסך ההתאגדות

22. בעלי מניות בחברה להפעלת בר שהעסיקו ברמנים באופן אישי חויבו בתשלום זכויות העובדים

עובדים בבר ובאירועים שונים תבעו את החברה המעסיקה ואת בעלי מניותיה כמעסיקיהם באופן אישי לשלם להם גמול שעות נוספות, פיצויי פיטורים, הפרשי פנסיה וזכויות סוציאליות נוספות. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה ופסק בתמצית כך:

- העובדה שבמקרים רבים בעלי המניות קיבלו הכנסות במזומן, שלא דרך החברה, ושילמו לעובדים במזומן, תוך הפרת חוקי העבודה (והמיסים) אינם מצדיקים בהכרח בהרמת מסך ההתאגדות של החברה. לשם הרמת מסך יש להראות כי החברה נועדה לשמש כסות לפגיעה בזכויות העובד או להונאתו או כי החברה נוהלה תוך נטילת סיכון בלתי סביר למימוש זכויות העובדים.
- במקרה הנדון הוכח כי בעלי המניות העסיקו את הברמנים באופן ישיר מחוץ ובנפרד להעסקתם על-ידי החברה, ומכאן אחריותם האישית למימוש זכויות העובדים.
- בעלי המניות, כמעסיקים ישירים במשותף, אשר לא הציגו דיווחים מסודרים של רישום שעות העבודה אחראים לתשלום מלוא השעות הנוספות, בגבולות החזקה החוקית שחבות המעסיק היא בין 15 שעות נוספות שבועיות ל-60 שעות נוספות בחודש.
- כמו כן זכו התובעים השונים לתשלום בגין שעות עבודה בשבת ובחג, פדיון חופש, הפרשי פנסיה, והוצאות משפט ושכ"ט ע"ד.

[סעש \(ת"א\) 52190-03-20 אדר לייב - ספיריט בר בע"מ, פורסם בנבו \(10.8.2023\)](#)

בפני כבוד סגנית הנשיאה, השופטת אריאלה גילצר – כץ, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' עירית פיליפ, נציג ציבור (עובדים) מר אברהם בן קרת.

23. אי תשלום שכר וזכויות לעובד במשך תקופה ארוכה מצדיק הרמת מסך ואחריות אישית

התובע שעבד שלוש שנים כטבח במסעדה הגיש תביעה אישית נגד שני בעלי מניות עיקריים ופעילים בחברה המעסיקה אשר פורקה. הטבח טען שהוא הועסק שבעה ימים בשבוע למשך שעות מרובות, ללא הסכם העסקה, ללא הודעה על תנאי עבודה, ללא תלושי שכר, ללא זכויות סוציאליות וללא הפרשות פנסיוניות. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה ופסק:

- נקודת המוצא במשפט בישראל כי יש לתת תוקף לאישיות המשפטית של התאגיד, הנפרדת מבעלי המניות. ברם, בהקשר של דיני עבודה ניתן מעמד מיוחד לעובדי החברה כנושים מיוחדים, בשל יחסי האמון ותום הלב המוגברים ביחסי עבודה. בית הדין לעבודה מוסמך לבצע הרמת מסך מלאה או חלקית בהתאם לנסיבות המיוחדות של כל מקרה.
- לא קיימת חובה לעובד של חברה שפורקה למצות את זכויותיו במסגרת תביעת חוב בהליך הפרוק והוא רשאי להיפרע ממזמין השירות, מהמעסיק בפועל, וגם מבעל מניות בעילה של

הרמת מסך. בלבד, שככל שהעובד קיבל כספים בהליך הפירוק הם יקוזזו מתביעתו בבית הדין לעבודה.

- הוכח כי שני הנתבעים היו בעלי המניות העיקריים של החברה, הדומיננטיים בניהולה ובקשר עם התובע.
- אי תשלום שכר זכויות לעובד לאורך תקופה ארוכה מהווה הפרה מובהקת של חובות האמון ותום הלב המוגברות ביחסים בין מעסיק לעובד והמצדיקה את הרמת מסך ההתאגדות.
- אין לאפשר למעסיק שאיננו יכול לשלם לעובד שכר לאורך זמן, להמשיך להעסיקו בידיעה שהתאגיד הוא מעסיקו ובעלי מניותיו פטורים מכל אחריות.
- שני בעלי המניות חויבו לשלם לתובע שכר זכויות שונות בסך כולל של כ-150,000 ₪ והוצאות משפט בסך 4,000 ₪ מכל נתבע.

[סעש \(ת"א\) 2170-09-21 באסם ענבאוי - מגנוס איתן בע"מ - בפירוק \(פורסם בנוב 1.7.2024\)](#)
בפני כבוד השופט

ד. הגנה על עובדים, נשים והתעמרות

24. עובדת מדינה שחשפה שחיתות ונתבעה לא זכתה להגנה ולייצוג של הפרקליטות מחמת התיישנות

גב' הדס שטייף, עיתונאית ועובדת מדינה ותיקה בגלי צה"ל חשפה בסוף שנת 2018 לתקשורת פרשה מרעישה במרכז מעורבות לכאורה של עו"ד אפי נווה, ראש לשכת עורכי הדין, באי סדרים במינוי שופטים. המידע שהגיע לידיה הוצא מהטלפונים הניידים של עו"ד נווה שלא בידיעתו. עו"ד נווה תבע את המדינה, את גב' שטייף ואחרים בבית המשפט המחוזי על נזקיו בגין פגיעה בפרטיותו ובשמו הטוב בסך 7 מיליון ₪.

בית הדין האזורי דחה על הסף מחמת התיישנות את תביעת גב' שטייף לפי חוק ההגנה על עובדים על כך שהפרקליטות החליטה שלא לייצגה בהגנה ובמימון המדינה מפני תביעת עו"ד נווה. בית הדין הארצי דחה ערעור העיתונאית, ופסק בתמצית כך:

- תביעת גב' שטייף הוגשה ב-19 דצמבר 2022, שלוש שנים מיום היווצרות העילה ב-2018 כאשר באותה העת תקופת ההתיישנות להגשת תביעה לפי חוק ההגנה על עובדים הייתה שנה אחת מיום היווצרות העילה, והתיישנה ביום 19.12.2020.
- אמנם בשנת 2022 תוקן חוק ההגנה על עובדים ותקופת התיישנות העילה הוארכה לשלוש שנים, אך זאת על תביעות חדשות שתוגשנה מיום התיקון ואילך.
- בין אם השינוי להארכת תקופת ההתיישנות יסווג כשינוי מהותי או כשינוי דיוני, חלה חזקה של העדר תחולה של התיקון למפרע, חזקה אשר המערערת לא הצליחה לסתור.
- לכן נפסק כי עילות המערערת שנוצרו לפני 17.5.2021 התיישנו טרם כניסת התיקון לחוק לתוקף.

- בית המשפט המחוזי הדין בתביעת הנזיקין של עו"ד נווה נגד עובדי מדינה ולא בית הדין לעבודה הוא המוסמך הבלעדי לדון בבקשת עובד מדינה לחסינות מתביעת נזיקין אישית נגדו בגין מעשה שעשה "תוך מילוי תפקידו השלטוני כעובד ציבור".
- הערעור נדחה, ללא צו להוצאות, כפוף למתן אפשרות לתובעת לתקן את תביעתה תוך 30 יום באופן שיכלול עילות אחרות שביחסי עבודה שנולדו אחרי 17.5.2021 ולא התיישנו.

ע"ע (ארצי) 11218-06-23, הדס שטייף נגד מדינת ישראל משרד הביטחון גלי צה"ל, (פורסם בנבו 16.4.2024)
בפני כבוד הנשיאה ורדה וירט -ליבנה, כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כבוד השופטת חני אופק גנדלר, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' נעמי זנדהאוז, נציג ציבור (עובדים) מר יוסי רחמים

25. פיטורי עובדת בהריון והזכות לשכרה חלים מיום קבלת ההיתר ולא מיום הפסקת העבודה בפועל

התובעת, עובדת זרה מהפיליפינים, הועסקה כמטפלת סיעודית של המנוחה. במהלך תקופת העסקתה, התובעת הרתה והודיעה על כך לנתבעות. הנתבעות, בנותיה של המנוחה, פיטרו את העובדת בטענה של אי שביעות רצון מתפקודה של התובעת עוד לפני הודעתה על ההריון, והתובעת טענה כי היא פוטרה בהריון, בניגוד להוראות חוק עבודת נשים, תוך אילוץ לכתוב מכתב התפטרות. במקביל, הנתבעות הגישו תביעה שכנגד בטענה כי התובעת התרשלה בטיפול במנוחה והזניחה אותה, ולכן הן זכאיות לפיצוי בגין הפרת הסכם העבודה. בית הדין קיבל את תביעת העובדת בחלקה ופסק בתמצית כך:

- התקופה בה הורחקה העובדת מבית המנוחה בעקבות צו הרחקה של המשטרה בשל תלונת בנותיה של המנוחה – אינה חבה בתשלום.
- על אף שהעובדת לא עבדה בפועל בסמוך למועד קבלת ההיתר הפיטורים מהממונה על חוק עבודת נשים, שהתקבל שלושה חודשים לאחר הפסקת העבודה בפועל, נקבע כי העובדת זכאית לשכרה עד למועד קבלת ההיתר הפיטורים, ולא עד למועד המוקדם יותר של הפסקת עבודתה בפועל. בעניין זה נתן בית הדין משקל לכך ששני הצדדים הודו למעשה שהעובדת לא יכלה לבצע את העבודה פיזית.
- נקבע כי בנותיה של המנוחה הן מעסיקות במשותף של התובעת, למרות שהמנוחה הייתה המעסיקה הרשמית, זאת על בסיס הראיות שהן היו האחראיות על תנאי העסקה, על שכר התובעת והפיקוח עליה.
- התקבלה בחלקה תביעתה של העובדת להשלמת שכר, חלף הפרשות פנסיה, פיצויי פיטורים וזכויות נוספות בסך של כ-25,000 ₪, אך נדחתה דרישתה לפיצויים עונשיים בהתאם לחוק עבודת נשים, וכן תשלום שכר בשיעור 150% משכרה בגין סעיף 13א(ב)(1) לחוק עבודת נשים בגין פיטורים שלא כדין.
- נדחתה רוב התביעה שכנגד של הנתבעות, בהעדר הוכחות מספקות לטענות על רשלנות, הזנחה בטיפול במנוחה, אלימות או הזנחה פושעת. העובדת חוייבה להחזיר תשלום יתר שקיבלה בסך 5,000 ₪, אך זכתה בהוצאות משפט ושכר טרחה של עו"ד בסך 7,000 ₪.

סע"ש (תל אביב-יפו) 37123-07-21 לוריאן לימבאוואן - רלה גרינולד ז"ל (פורסם בנבו 22.1.2025)
בפני כבוד השופטת כב' השופטת חופית גרשון-זרעאלי, נציגת ציבור עובדים – גב' נורית לפידות ונציגת ציבור מעסיקים – גב' אורנה לוי

26. נדחתה תביעת עובדת לפיצוי בגין התעמרות בהעדר הוכחה על דפוס פוגעני מתמשך

עובדת ניקיון שעבדה שבע שנים בבית חולים ממשלתי והתפטרה תבעה את המדינה לפיצוי על התעמרות ועל הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה מחמת ביטויים גזעניים. התביעה נדחתה ובית הדין פסק בתמצית כך:

- החובה הבסיסית של מעסיק היא להעמיד לעובד סביבת עבודה ראויה, מכבדת שאין בה השפלה וביזוי, תוך איזון עם סמכות המעסיק לנהל את עסקו.
- הצעת החוק הפרטית למניעת התעמרות בעבודה מגדירה התעמרות כהתנהגות חוזרת כלפי אדם, במספר אירועים נפרדים שיש בהם כדי ליצור סביבו סביבת עבודה עוינת, כדוגמת רשימה של מגוון התנהגויות עוינות שונות שפורטו בהצעת החוק.
- הפסיקה קבעה כי השאלה אם אכן מדובר בהתעמרות, הינה עובדתית בעיקרה, בהתאם למכלול הנסיבות הספציפיות של כל מקרה.
- בהתחשב באופיים המיוחד והדינמי של יחסי עבודה, מינון מסוים של חיכוכים בעבודה בין העובדים, ובין עובד לבין מנהל, הינו הכרחי בל יגונה. לא כל חיכוך בעבודה מהווה התעמרות. תלוי בעוצמתו ובחזרתו.
- המבחן להכרה בהתעמרות הינו מבחן אובייקטיבי של ענייניות, סבירות ומידתיות, ולא תלוי רק בתחושתו הסובייקטיבית של המתלונן.
- נסיבות המקרה והראיות אינן חושפות מערכת מתעמרת כלפי התובעת. השינויים בהיקף משרת התובעת היו תולדה של בקשותיה. אמירות גזעניות לא ראויות שנאמרו כלפי התובעת בשני אירועים בודדים אינה מהווים אירוע מתמשך וחוזר של התעמרות בעבודה וגם לא הוכח קשר סיבתי וקשר של זמן בינם לבין תלונות התובעת. מצד שני, התנהגות התובעת בעבודה הייתה בוטה ובעייתית.
- נפסק לדחות את התביעה כולה, לא להעניק לעובדת כל פיצוי על התעמרות או על עוגמת נפש והיא חויבה ב-7,500 ₪ הוצאות משפט.

סעש (ת"א) 35212-08-20 אולגה יאן - מדינת ישראל- בית החולים אסף הרופא, (פורסם בנוב. 12.9.2023)
בפני כבוד סגנית הנשיאה השופטת ריית צדיק, נציג ציבור (מעסיקים) מר אסי מזרחי, נציג ציבור (עובדים) גב' גילדוני דליה

27. ביקורת על תפקודו של עובד תוך שמירה על כבודו איננה התעמרות

מוקדנית בשירות לקוחות בו עובדים עשרות עובדים, חלקם עם מוגבלות פיזית ונפשית, הצהירה כי אין לה מגבלה כל שהיא. היא התפטרה בדיון מפורטת בעילה של התנכלות תעסוקתית. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה ופסק, ברוב דעות נדיר, של נציגות הציבור כנגד דעתה החולקת של השופטת אב בית הדין כי לא בוצעה התעמרות. נפסק בתמצית כך:

- כב' השופטת פסקה כי הוכח כי המוקד הטלפוני פעל באווירה של צעקות וצרחות שאינה סביבת עבודה חיובית. העובדה שמרבית העובדים במוקד הם אנשים עם מוגבלות איננה מטרת את ההתנהגות בצעקות כלפי העובדים ופסקה לתובעת סך של 30,000 ₪ פיצוי בגין התעמרות והשלמת פיצויי פיטורים.
- שתי נציגות הציבור אשר דחו את עילת ההתעמרות והכירו בהתפטרות התובעת בדיון מפורטת, פסקו לה השלמת פיצויי פיטורים, ונימקו את דעתן ובתמצית כך:
- לפי ההלכה הפסוקה, התעמרות בעבודה תוכר כהתנהגות פוגענית ומשפילה מתמשכת, הנבחנת כמכלול במבחן אובייקטיבי ולא לפי תחושתו הסובייקטיבית של העובד.
- יחסי עבודה מעצם טיבם כרוכים בעימותים ובחיכוכים בעבודה. חלק בלתי נפרד מהפררוגטיבה הניהולית של המעסיק היא למתוח ביקורת ספציפית על תפקוד העובד על מנת לשפר את ביצועיו לפי מיטב שיפוטו של המעסיק תוך שמירה על כבודו של העובד.
- מלבד טענתה הכוללת על צעקות, התובעת לא פרטה איך באה לידי ביטוי ההתעמרות החוזרת כלפיה. מצד שני, הוכח כי המעסיקה שלא הייתה מרוצה מתפקוד התובעת, הכילה את רגישותה המיוחדת של התובעת, ואף נהגה כלפיה בסלחנות כדי שהתובעת תמשיך לעבוד. לכן, התובעת לא הצליחה להוכיח התנכלות תעסוקתית או כוונה להתעמר במכלול אובייקטיבי של נסיבות המקרה.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 25632-12-22 דרורית בן ארוש - כל יכול החדשה בע"מ \(פורסם בנוב 12.2.2025\)](#)

בפני כבוד כב' השופטת אריאלה גילצר-כץ, נציגת ציבור (עובדים) גב' אורנה רזניק, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' עירית פיליפ

28. חוק עבודת נשים מגן על פונדקאית בטיפולי פוריות והריון ולא על האם המיועדת

התובעת שהייתה תקופה ארוכה בהליך פונדקאות התפטרה מעבודתה לאחר דין ודברים קולני עם מנהלה, והתחילה טיפולי פוריות יומיים לאחר התפטרותה. תביעתה לפי חוק עבודת נשים לפיצויים שונים בסך 350,000 ₪ נדחתה. נפסק בתמצית כך:

- חוק עבודת נשים קובע כי לא ניתן לפטר עובדת העוברת טיפולי פוריות או הפריה חוץ גופית במשך 150 יום לאחר היעדרות עקב טיפולי הפוריות, אלא בהיתר שר התעשייה המסחר והתעסוקה, אשר לא יתירם ככל שהפיטורים קשורים להיעדרות או לטיפולים.
- התובעת נמצאה בזמן הקובע בהליכי פונדקאות כהורה מיועד שחוק עבודת נשים אינו חל עליו.
- האם הפונדקאית הייתה זו שעברה טיפולי פוריות בתקופה הרלוונטית ולא האם המיועדת – התובעת.

- לו האם הפונדקאית הייתה זו שבאה לבית הדין בתביעה, היא הייתה זכאית להגנה מלאה על פי כל סעיפי חוק הגנת נשים הרלוונטיים לטיפול פוריות והריון.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 57227-02-20, יפית קלדרון – מרטין גרופ אירועים בע"מ, \(פורסם בנוב 26.10.2024\)](#)
בפני כבוד השופטת הבכירה אריאלה גילצר-כץ, נציג ציבור (עובדים) מר יעקב אורנשטיין, נציג ציבור (מעסיקים) גב' אורנה רזניק

29. נדחה ערעור חברה קבלנית ומנהלה על הרשעה וענישה בעבירות בטיחות בעבודה בגובה ועבירות גידור

בשנת 2026 נערכה ביקורת באתר בניה של פרויקט בשדרות. בעקבות הביקורת, נטען בכתב האישום כי החברה הקבלנית עברה על תקנות הבטיחות באתר והחמורות ביניהן הן עבירות המוגעות לבטיחות בעבודה בגובה ועבירות הנוגעות לגידור מקומות מהם עלול אדם ליפול. בית הדין האזורי הרשיע את החברה, את המנכ"ל ואת מנהל העבודה, על אף מחדלים בחקירת האירוע. ערעור החברה ומנהלה לבית הדין הארצי, נדחה. נפסק בתמצית כך:

- בית הדין האזורי דחה את טענות המערערים בנוגע למחדלי החקירה, אכיפה בררנית והגנה מן הצדק, וקבע כי הרשעתם מבוססת על ראיות מספקות. אכיפה חלקית אינה בהכרח עולה לכדי אכיפה בררנית.
- שנת 2016 הייתה השנה הקשה ביותר לענף הבניין מבחינת תאונות עבודה. עבירות מתחום הבטיחות בעבודה היוו "מכת מדינה" אשר הובילו לתאונות קטלניות.
- נקבע כי מדובר בעבירות שהזלזול בהן מוביל לפגיעה בערכים החשובים ביותר המוגנים בחקיקת הבטיחות בעבודה - שמירה על חייהם, שלמות גופם וביטחונם האישי של העובדים באתרי בניה. מחדלי החקירה להם טוענים המערערים אינם כאלה שיכולים להביא לקיפוח הגנתם.
- בית הדין הארצי קבע כי לא מצא הצדקה לביטול ההרשעה, בהתחשב בחומרת העבירות ובהעדר הפנמה מספקת של חומרתן על ידי המערערים.
- בפסיקה קודמת נקבע כי הימנעות מהרשעה בעבירות בטיחות בעבודה תיעשה רק במקרים חריגים, בשל הפגיעה החמורה בערכים המוגנים. בית הדין הארצי הדגיש את החשיבות הרבה של דיני הבטיחות בעבודה המצדיק להטיל נטל כבד יותר על נאשמים, לרבות נאשמים שהם אנשים נורמטיביים שזו היא להם עבירה ראשונה.
- לגבי מנכ"ל החברה, נקבע כי הוא לא הוכיח כי במועד הביקורת ננקטו על-ידו אמצעים סבירים לשמירה על בטיחות עובדיו, ולכן הורשע בעבירות מסוג אחריות קפידה.
- כן נפסק כי אין עילה להתערב בגזר דינו של בית הדין האזורי על המערערים: קנס בסך 20,000 ₪ על החברה, קנס בסך 15,000 ₪ על מנכ"ל החברה וקנס בסך 20,000 ₪ על מנהל העבודה.

[ע"פ \(ארצי\) 13172-10-22 אסום – חברה קבלנית לבנין בע"מ ואח' - מדינת ישראל \(פורסם בנוב 19.8.24\)](#)
בפני כבוד השופטים ל' גליקסמן, ר' פוליאק ומ' נעים דיבנר

30. ביקורת שיפוטית לטובת החזרת חיילים משוחררים לעבודה

עובד מדינה שאחרי שנשלח אליו צו גיוס לשירות חובה, התפטר מטעמים של לימודים אקדמיים, וגויס בפועל כעבור מספר חודשים. התובע פנה לוועדת התעסוקה לפי חוק חיילים משוחררים בתביעה להחזירו לעבודה ונדחה.

גם ערעורו על החלטת הוועדה לבית הדין נדחה. נפסק בתמצית כך:

- המדובר במקרה תקדימי מוקשה, במצב משפטי של פסיקה מעטה מאז חקיקה חוק החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) ב-1949, וגם פסיקה מעטה זו היא מלפני תיקון החוק בשנת 1977.
- החוק המקורי נותן עדיפות מלאה וכמעט מוחלטת לקבלת חייל משוחרר בחזרה לעבודה. זאת, באופן הגובר על כל שיקול הסכם או נוהל, האוסר על המעסיק לערוך לחייל המשוחרר מבחני התאמה, והמעדיף את החזרת החייל המשוחרר לעבודה גם במחיר של פיטורי עובד אחר.
- החוק המקורי המיטיב נועד להקים חומה בצורה נגד ניסיונות של מעסיקים שלא לקלוט חיילים משוחררים. תיקון החוק בשנת 1977 צמצם את אוכלוסיית הזכאים לעובד בגיל 20 והורה שהחוק לא יחול על מי שלפני הגיוס קיבל פיצויי פטורים.
- במקרה הנדון, המערער בחר למשוך את כספי הפיצויים שהיו מופקדים לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים ובכך ניתק את הקשר בין הגיוס לבין החזרה לעבודה, והכשיל את תביעתו. זאת, למרות שבפועל שוחררו לו רק חלק ממלוא פיצויי הפיטורים.
- בנוסף, גיוסו בפועל של המערער נדחה מקבלת הצו למשך ארבעה חודשים, כך שסמוך לפני גיוסו בפועל, הוא לא היה עוד עובד מדינה.
- ארבעה חודשים הינו פרק זמן שלא ניתן לראותו כסמוך.
- תכלית החוק הינה ליצור רציפות בהעסקת חייל, המנותקת בגלל הגיוס ולא מטעמים אחרים, והמערער לא פנה לחזור לעבודה בתקופה שבין התפטרותו לגיוס בפועל.
- בית הדין העיר שמדובר בערעור בעניין של חוק לטובת חיילים משוחררים. היה מצופה מהמדינה לא לעמוד על קוצו של יוד. מבחינה ציבורית, ברוח החוק היה נכון למצוא דרך לקבל את המערער לעבודה עם שחרורו מגיוס החובה או לתת למערער עדיפות במכרז אליו התמודד וענה על תנאי הסף, ואכן המדינה הייתה מוכנה לשקול הצעות ברוח זו, אך המערער הוא שסירב להן בתוקף. לכן, משפטית ערעורו נדחה.

בית הדין עדיין המליץ למדינה לשלב את המערער בעבודה בכל זאת, ולא חייב את המערער בהוצאות.

[על \(י-ם\) 65827-06-23 חיים יעקב חביב - מדינת ישראל - הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה \(פורסם בנבו 23.5.2024\)](#)

בפני כבוד השופט עמיצור איתם

31. מעסיק אינו חייב להדריך עובד הדרכה מיוחדת מפני סיכונים ידועים וברורים על פניהם

התובע עבד בעבודות צביעה וטיח בחברת בניה. כשניקה צבע שהתייבש בציפורנו הפיל בטעות את מכשיר הצביעה ונפגע. התובע טען כי מכשיר הצביעה הינו מכשיר מסוכן, וכי חלה לטובתו חזקה של דברים מסוכנים המעבירה את נטל ההוכחה למעסיקה כי לא התרשלה וכי היה עליה להדריך אותו בדבר סיכוני הבטיחות של המכשיר. תביעתו נדחתה ובית המשפט פסק שהמעסיקה איננה אחראית לתאונת העבודה, ונימק כלהלן:

- על פי ההלכה הפסוקה גם אם חלה על המקרה החזקה שבפקודת הנזיקין הנפגע אינו פטור מלהוכיח קשר סיבתי בין ההתרשלות הנטענת של המעסיקה לבין הנזק.
- הוכח כי לתובע היה בעת התאונה ניסיון של יותר משלושים שנה בעבודתו וכי המכשיר הוא מכשיר מקובל בעבודות צבע.
- הלכה פסוקה היא כי אין צורך להדריך עובד הדרכה מיוחדת מפני סכנות ידועות וברורות בקשר לעבודתו.
- לפני התאונה התובע עבד עם המכשיר שמונה שעות. אדם רגיל, בלא כל ניסיון, לא היה צריך הדרכה מיוחדת לפיה אין שמים אצבע לפני פיה של צבע במכשיר הפועל בלחץ אוויר, קל וחומר התובע בעל הניסיון.

[תא \(קריית\) 76127-12-20 פלוני נ' קבוצת אשטרום בע"מ \(פורסם בנבו 16.7.2024\)](#)
בפני כבוד השופט שלמה מיכאל ארדמן

32. מעסיק אינו חייב להסביר לעובד מהן זכויותיו לפי הסכם קיבוצי

התובע, ד"ר לכימיה, עבד בבית ספר תיכון וביקש להצטרף להסכם קיבוצי "עוז לתמורה". הוא תבע גמול השתלמות בגין פרסומים שלו, בנוסף לגמול השתלמות בגין לימודים. תביעתו נדחתה ובית הדין פסק:

- הסכם "עוז לתמורה", כנגד העלאות שכר בעשרות אחוזים למורים הגביל את גמול ההשתלמות למורים לגמול אחד כל שנה, ללא אבחנה בין גמול בגין לימודים לבין גמול בגין פרסומים.
- לא עלה בידי התובע להוכיח כי המדינה פעלה אי פעם על פי הפרשנות שהוא תובע.
- בהתאם להלכה הפסוקה בית הדין אינו נוטה להתערב בתוכנם של הסכמים קיבוציים, כדי לא לפגוע באוטונומיה של הצדדים ליחסי עבודה כמו גם לא לפגוע בחופש החוזים.
- התערבות בתוכן הסכם קיבוצי תעשה רק במקרים נדירים בהם מדובר בהוראה הנוגדת הוראת חוק או פוגעת בתקנת הציבור.
- נדחו טענות התובע שהוא הוטעה, אשר הועלו רק לאחר שהצטרף להסכם הקיבוצי. מה גם, שמשרד החינוך קיים אסיפות הסברה לפני כניסת הרפורמה לתוקף.
- התובע לא הפנה למקור חוקי המחייב את המעסיק להסביר לכל עובד מה יקבל ומה לא יקבל לפי הסכם קיבוצי ולכן לא ניתן לתבוע את המעסיק על הטעיה.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 53354-11-19 גיא אשכנזי - משרד החינוך - אגף לכוח אדם בהוראה \(פורסם בנבו 5.1.2025\)](#)

בפני כבוד כב' הנשיאה הדס יהלום, נציגת ציבור עובדים גב' כרמלה קול-אמן ונציגת ציבור מעסיקים גב' יעל (בן משה) חודניקי

33. פיטורי עובדת קבלן לתשעה חודשים ללא חיזוש, שהרתה, חייבים היתר פיטורים

עובדת שהועסקה לתקופה של תשעה חודשים על-ידי חברת כוח אדם והוצבה כעובדת ניקיון על-ידי חברה מזמינה, הרתה בתחילת עבודתה ולאחר מכן חלתה ונעדרה מהעבודה ועבודתה לא חודשה, תבעה פיצוי בגין הפרת חוק עבודת נשים. בית הדין האזורי דחה את תביעתה נגד החברה המזמינה, קיבל באופן חלקי את התביעה נגד קבלן כוח האדם, ופיצה את התובעת ב-5000 ₪ כשהוא קובע שהעסקתה הייתה בחוזה לתקופה קצובה אשר פקע בתום תשעת החודשים, ללא צורך בהיתר פיטורים. בית הדין הארצי קיבל את ערעור העובדת ופסק בתמצית:

- העסקת עובדת קבלנית כוח אדם לתשעה חודשים, ללא הוראה חד משמעית שמדובר בחוזה לתקופה קצובה שיפקע בסוף התקופה, איננו חוזה לתקופה קצובה לעניין חוק עבודת נשים ומחייב היתר פיטורים אם לא חודש.
- החובה לבקש היתר פיטורים של עובדת לתשעה חודשים בהריון בנסיבות כאלה חלה לא רק על קבלנית כוח האדם אלא גם על המזמין, המעסיק בפועל, היודע שהעובדת בהריון.
- פיטורים של עובדת בהריון, ללא היתר פיטורים, מנוגדים לחוק ולכן הם בטלים מעיקרם.
- חברת כוח האדם והמזמין חויבו הודית לפצות את המערערת בסך 17,538 ₪ בגין התקופה שעד הלידה, סך נוסף של 26,307 ₪ בגין התקופה המוגנת, 5,670 ₪ בגין פיצויי פיטורים, ו-25,000 ₪ כפיצוי לא ממוני ו-7,500 ₪ הוצאות משפט.

[ע"ע \(ארצי\) - NEGESTY GEBRE 21140-03-23 - גראונדוורק ביואג בע"מ \(פורסם בנוב 6.9.2024\)](#)

בפני כבוד הנשיאה ורדה וירט ליבנה, כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כבוד השופט רועי פוליאק, נציגת ציבור (עובדים) גב' שרה זילברשטיין היפח ונציגת ציבור (מעסיקים) גב' נעמי זנדהאוז

34. זכות עובד להיעדר אם ילדו אושפז ליותר משבועיים לאחר הלידה

ביום 14 לינואר 2025 התקבל בכנסת תיקון מס' 65 לחוק עבודת נשים התשי"ד – 1954, לפיו עובד רשאי להיעדר מעבודתו עד 20 יום, אף אם אינם רצופים, אם ילד שבת זוגו ילדה אושפז בבית החולים לתקופה העולה על שבועיים. זאת, לפי בחירתו, על חשבון ימי המחלה הצבורה שלו, או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו.

התנאים להיעדרות המיוחדת של העובד לפי התיקון לחוק:

- העובד עבד אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה לפחות שנה.
- העובד מסר למעסיקו אישור רפואי בדבר אשפוז הילד.
- העובד חתם על הצהרה כי בימי ההיעדרות העובד שהה עם הילד שאושפז או עם ילדיו האחרים.

[חוק עבודת נשים \(תיקון מס' 65\) התשפ"ה-2025, 212 \(פורסם באתר הכנסת, ספר החוקים, מס' 3351 15.1.2025\)](#)

ה. הטרדה מינית במקום העבודה

35. הטרדה מינית אינה עילה לאישור תובענה ייצוגית אלא להליך אישי

שתי עובדות צעירות הגישו בקשה לאישור תובענה ייצוגית בגין רכיבים שונים של שכר ותנאים סוציאליים בסכום כולל של כ-4.5 מיליון ש"ח, לרבות חצי מיליון ש"ח בגין אי מילוי חובת מעסיק על פי החוק למניעת הטרדה מינית במשלוח תכתובות של המנהל לעובדות אשר כללו ביטויים בעלי אופי מיני. בית הדין קיבל את הבקשה בחלקה בכל הנוגע לגמול שעות נוספות לרבות ביום המנוחה ובמוצ"ש, אי הפרשה לקרן פנסיה, דמי הבראה, וזכויות נוספות אך דחה את אישור הבקשה באשר לעילת ההטרדה המינית, ופסק:

- דיבור לא נאות בין מעסיק לעובד ובחינתו, אם מדובר בהטרדה מינית או לא, אמור להתברר בתביעה אישית ביחס לכל עובדת ועובדת.
- טענות על הטרדה מינית בעבודה אינה עילה לתובענה ייצוגית.
- בית הדין העיר כי העובדה שעובדת מתנהלת בחביבות מול מעסיק, בו היא תלויה לפרנסתה, אינה מעידה על דבר.

ת"צ (תל אביב-יפו) 22867-02-23 אזולאי ואח' - על גולדה בע"מ ואח' (פורסם בנוב 2.11.2024)

בפני כב' השופטת אריאלה גילצר-כץ, נציג ציבור (עובדים) מר משה בן דוד ונציג ציבור (מעסיקים) מר יעקב אורנשטיין

36. עובדת חד מינית פוצתה על אמירה מינית משפילה חד פעמית

עובדת חד מינית במוקד טלפוני תבעה את מעסיקתה ושני עובדים בטענה להטרדה מינית מילולית, לרבות אמירות משפילות בעלות אופי מיני. בית הדין האזורי לעבודה קיבל את התביעה בחלקה. נפסק בתמצית כך:

- התקבלה טענת התובעת להטרדת מינית מצד עובד (פלמוני) שאמר לה בתגובה לקשיים שהעלתה בפניו לעניין הבאת ילדים לעולם בזוגיות חד מינית, כך: "למה לך? אני הייתי מציע לך הכי פשוט, כמה דקות לעצום עיניים ולפתוח רגליים".
- גם אם נאמרה באופן חד פעמי, אמירה זו מהווה הטרדה מינית לפי החוק למניעת הטרדה מינית, בהיותה התייחסות מבזה ומשפילה ביחס למינה ומיניותה של התובעת, גם אם לא הייתה כוונה לכך.
- מנגד, נדחתה טענת התובעת להטרדה מינית מצד עובד בכיר (פלמוני). נפסק כי בקשותיו להכיר לו את חברותיה הלטביות והצעותיו לטרמפים לא עלו כדי הטרדה מינית.
- בהמשך לכך, נדחתה טענת התובעת להתנכלות מצד המעסיקה בעקבות תלונתה על ההטרדה המינית. נפסק כי המעסיקה מילאה את חובותיה כדין בבירור התלונה, טיפלה בתלונתה באופן יעיל וללא דיחוי, ולא הפרה את חובת האמון המוגברת כלפי העובדת.
- בית הדין חייב את פלמוני לשלם לעובדת פיצוי בסך 5,000 ש"ח בגין ההטרדה המינית המילולית החד פעמית.

סע"ש (תל אביב-יפו) 6019-01-20, פלונית – אלמונית, (פורסם בנוב 4.9.2024)

בפני כבוד השופט דורון יפת, נציג ציבור (עובדים) גב' דליה גילדוני, נציג ציבור (מעסיקים) מר דניאל הרפז

37. 500,000 ₪ נפסקו למזכירה שהוטרה מינית תוך ניצול יחסי מרות

התובעת שהועסקה כחודשיים כמזכירת המנכ"ל ומנהלת המשרד, ולאחר מכן התפטרה, טענה שהמנכ"ל הטריד אותה מינית בתקופת עבודתה הקצרה בשלושים מקרים שונים תוך ניצול יחסי מרות, כשהיא נאלצה להסכים לדרישותיו מפחד שיפגע בפרנסתה. בית הדין האזורי קיבל חלקית את תביעתה ודחה את התביעה שכנגד שהוגשה נגד המזכירה. נפסק בתמצית כך:

- במישור העובדתי עלה בידי התובעת להוכיח את רוב מעשי ההטרדה החמורים שחוותה. אף אם נפלה סתירה כלשהיא בגרסתה, לרבות שקרים והתנהגות לא רציונלית, אין בכך כדי לקעקע את מהימנות כלל גרסתה.
 - בהערכת מהימנות של נפגעות הטרדה מינית כללים ראייתיים ייחודיים לפיהם ניתן להסתפק בגרעין הקשה של גרסת הנפגעת.
 - גם אם נכונה גרסת המנכ"ל, שלא היה מהימן בגרסתו, כי התובעת העלתה טענות על הטרדה מינית גם בפני מעסיקים קודמים, אין בכך לגרוע ממהימנות גרסתה, ואולי ההפך. על פי מחקרים, נשים בעלות היסטוריה של תקיפה מינית, הן בעלות סיכוי סטטיסטי גבוה יותר לחוות תקיפה מינית נוספת.
 - גם טענות הנתבעת שהתובעת לוקה בנפשה היא דווקא מעצימה את פערי הכוחות בין השניים ומחמירה את ניצול יחסי המרות של המנכ"ל כלפיה.
 - בהיבט המשפטי – החוק למניעת הטרדה מינית קובע שהטרדה מינית היא גם עבירה פלילית וגם עוולה אזרחית. הוא נועד בין השאר למנוע מבעל המרות לנצל לרעה את כוחו, ומטיל עליו אחריות גם כשהנפגעת לא הביעה התנגדות למעשיו.
 - החוק אוסר על "התייחסות מבזה או משפילה המופנית לאדם ביחס למינו או למיניותו, לרבות נטייתו המינית". ההתייחסות נבחנת תוך בחינה אובייקטיבית תוצאתית.
 - בסביבת עבודה אין להכשיר התבטאויות מיניות או בדיחות גסות בטענה שנאמרו בצחוק.
- תביעת העובדת לפיצוי בסך 3.6 מיליון ₪ התקבלה חלקית והמנכ"ל חויב לפצות את המזכירה בסך של 400,000 ₪. החברה חויבה בפיצוי בסך של 30,000 ₪, ושני הנתבעים חויבו הדדית לשלם לעובדת עוד סך של 100,000 ₪ בגין הוצאות משפט.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 53544-05-20 פלונית נ' חברה אלמונית בע"מ ואח' \(נבו\) 8.12.2024](#)

בפני כב' השופטת דפנה חסון זכריה, נציגת ציבור (עובדים) גב' אורנה רזניק, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' גילי לזרי

38. הפיצוי לנפגעת הטרדה מינית הוכפל בערעור ל-300,000 ₪

פקחית ביחידת שיטור עירונית זכתה בבית הדין האזורי בפיצוי של 150,000 ₪, ללא הוכחת נזק בגין תשעה אירועי הטרדה מינית שסבלה ממפקד יחידת השיטור העירונית כשהייתה נתונה למרותו. בית הדין הארצי דחה את ערעור המפקד וקבל חלקית את ערעורי הפקחית על גובה הפיצוי, ופסק בתמצית:

- החוק למניעת הטרדה מינית נועד "להגן על כבודו של אדם, על חרותו, על פרטיותו" וכדי לקדם שוויון בין המינים.

- תופעת ההטרדות המיניות במקום העבודה היא תופעה חמורה ופרקטיקה פסולה המנציחה את מעמדן המוחלש של נשים בשוק העבודה ובחברה.
- קיים קושי מובנה בהוכחת מעשי הטרדה מינית המתרחשים בדרך כלל בסתר בנוכחות שני הצדדים בלבד, וכרוכים במצב של "מילה מול מילה", של רגשות עזים של אשמה, בושה והדחקה.
- לכן, נקבעה בהלכה הפסוקה "מובלעת ראייתית" ייחודית מקלה להוכחת עבירות מין והטרדה מינית. בית הדין לא מצפה מנפגעי העבירה להיות "מכשיר דיוק אוטומטי", מסתפק בגרעין הקשה המהימן שבגרסת המתלוננת, ונותן משקל מופחת, לגרסה מתפתחת, לשהוי, לעדות כבושה, מקבל עדות שמיעה ואף לא מדקדק בשקרים מסוימים שאינם פוגעים בגרעין הקשה של העדות.
- בית הדין הארצי מצא לנכון להתערב בגובה הפיצוי הכולל בסך 150,000 ₪ שנפסק למתלוננת בגין תשעת מעשי הטרדה. בגלל תדירות ההטרדות המיניות, שחלקן היו על הרף הגבוה ופגעו באופן ישיר בכבודה, בביטחונה ובחרותה של הנפגעת, אשר גם הושעתה ופוטרה מעבודתה, הוכפל סכום הפיצוי הכולל ל-300,000 ₪ ועוד סך של 7,000 ₪ הוצאות משפט.

[ע"ע \(ארצי\) 68858-02-24 אלמוני - פלונית \(פורסם בנוב 16.2.2025\)](#)

בפני כבוד כב' הנשיאה השופטת ליבנה, כב' השופטת מוטולה, כב' השופטת גנדלר, נציגת ציבור (עובדים) גב' אדוארדס, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' פרצ'יק

1. תאונות עבודה

39. הוכרה תאונת עבודה במהלך ועקב העבודה בתקופת חל"ת

התובע נפגע קשה בתאונת דרכים בזמן מגפת הקורונה כאשר היה בדרכו למקום עבודתו לצורך פגישה עם מעסיקו, לשם דיון בתנאי השתכרותו לנוכח סיום תקופת חל"ת.

המוסד לביטוח לאומי דחה את התביעה בנימוק שבזמן התאונה לא היו יחסי עבודה בין התובע למעסיקו, והוא לא נפגע תוך כדי ועקב עבודתו.

בית הדין קיבל את תביעת העובד להכיר בתאונת הדרכים כתאונת עבודה ופסק בתמצית כך:

- סטטוס של עובד בתקופת חל"ת הוא כי יחסי העבודה מושעים זמנית. יחסי העבודה לא מתנתקים והקשר החוזי נשאר.
- אמנם התובע לא נפגע תוך כדי עבודתו, אולם לנסיעתו למקום העבודה כדי לסכם את תנאי עבודתו בשובו מהחל"ת ישנה זיקה ברורה וקשר הדוק לעבודתו.
- מטרתו המובהקת של מחוקק חוק הבטוח הלאומי בעניין פגיעה בעבודה או בדרך אליה היא מטרה סוציאלית. תכליתה להבטיח לעובד, במקרה של פגיעה במהלך העבודה ועקב העבודה, רשת כלכלית וגמלת הכנסה חלף משכורתו.

- ההלכה הפסוקה נוטה להרחיב את מעגל המבוטחים הזכאים לגמלה ולהכיר גם בתאונות הנלוות לעבודה, לרבות בעת פעילות נופש וגיבוש חברתי, וגם בתאונות אשר אירעו במהלך פעולות שאינן עיסוק ישיר בעבודה.

קובץ ההנחיות הפנימיות בחוזר הביטוח הלאומי משנת 2021 שהחריג זכאות של עובד שנפגע בתקופת חל"ת אינו חל על בית הדין לעבודה.

[בל \(ת"א\) 60684-01-22 טל איטון - המוסד לביטוח לאומי \(פורסם בנוב 28.5.2024\)](#)
בפני כבוד השופט השופט תומר סילורה, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' רינה לנצ'נר, נציג ציבור (עובדים) מר אמיר אופיר

40. הוכרה תאונה בדרך לעבודה לעובדת שסטתה מדרכה הקבועה לצורך קבלת חיסון

עובדת שסטתה מדרכה הקבועה, בהליכה מהבית למקום העבודה כדי לקבל חיסון נגד קורונה, נפלה כשנתקלה במדרכה בולטת ונפגעה. המוסד לביטוח לאומי דחה את תביעתה, אך בית הדין לעבודה קיבל את תביעתה. נפסק בתמצית כך:

- סטיית התובעת אומנם הייתה סטייה ממשית מהדרך המקובלת שלה לעבודה, אולם הסטייה הייתה למטרה הכרוכה במילוי חובות העובדת כלפי מעסיקתה אשר דרשה מהתובעת לבצע את החיסון וזאת כתנאי להמשך עבודת התובעת, ועל מנת להימנע מהוצאתה לחל"ת.
- החיסון שנדרש מהתובעת לא היה אך לשם הגנה עליה מפני המגיפה, אלא גם לשם הגנה על ציבור הקונים שהיו חשופים לשירותי התובעת כקופאית ברשת סופרמרקטים, ואף זאת כחלק מהאינטרס של המעסיקה.

[ב"ל \(תל אביב-יפו\) 43148-12-22 שורץ דנה – המוסד לביטוח לאומי \(פורסם בנוב 31.7.2024\)](#)
בפני כב' השופט הבכיר העמית שמואל טננבוים

41. הוכרה תאונת עבודה בדרך לעבודה בתקופת חל"ת

התובע נפגע קשה בתאונת דרכים בזמן מגפת הקורונה כאשר היה בדרכו למקום עבודתו לצורך פגישה עם מעסיקו, לשם דיון בתנאי השתכרותו לנוכח סיום תקופת חל"ת. המוסד לביטוח לאומי דחה את התביעה בנימוק שבזמן התאונה לא היו יחסי עבודה בין התובע למעסיקו, והוא לא נפגע תוך כדי עבודתו. בית הדין קיבל את תביעת העובד להכיר בתאונת הדרכים בדרך לעבודה כתאונת עבודה. נפסק בתמצית כך:

- סטטוס של עובד בתקופת חל"ת הוא כי יחסי העבודה מושעים זמנית. יחסי העבודה לא מתנתקים והקשר החוזי נשאר.
- אמנם התובע לא נפגע תוך כדי עבודתו, אולם לנסיעתו למקום העבודה כדי לסכם את תנאי עבודתו בשובו מהחל"ת ישנה זיקה ברורה וקשר הדוק לעבודתו.
- מטרתו המובהקת של מחוקק חוק הביטוח הלאומי בעניין פגיעה בעבודה או בדרך אליה היא מטרה סוציאלית. תכליתה להבטיח לעובד, במקרה של פגיעה במהלך העבודה ועקב העבודה, רשת כלכלית וגמלת הכנסה חלף משכורתו.

- ההלכה הפסוקה נוטה להרחיב את מעגל המבוטחים הזכאים לגמלה ולהכיר גם בתאונות הנלוות לעבודה, לרבות בעת פעילות נופש וגיבוש חברתי, וגם בתאונות אשר אירעו במהלך פעולות שאינן עיסוק ישיר בעבודה.
- קובץ ההנחיות הפנימיות בחוזר הביטוח הלאומי משנת 2021 שהחריג זכאות של עובד שנפגע בתקופת חל"ת אינו חל על בית הדין לעבודה.

[בל \(ת"א\) 60684-01-22, טל איטון – המוסד לביטוח לאומי, \(פורסם בנוב 28.5.2024\)](#)
בפני כבוד השופט תומר סילורה, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' רינה לנצ'נר, נציג ציבור (עובדים) מר אמיר אופיר

ז. משמעת

42. טענת אי ידיעת מדיניות המעסיק אינה מקנה זכויות ונדחתה עובדתית ומשפטית

מנהל מכירות בכיר בשכר של כ-70,000 ₪ לחודש ובמכסת חופשה בת 23 ימי חופשה שנתית, פוטר לאחר 11 שנות עבודה. הוא הגיש תביעה נגד המעסיקה על סך של יותר מ-2.5 מיליון ₪, בין השאר בגין פדיון חופשה חסר. התובע טען שהמעסיקה מחקה בסוף כל שנה קלנדרית את יתרת צבירת ימי החופשה מעבר ל-5 ימים, בניגוד לדין, וכי הוא לא ידע בזמן אמת שהמעסיקה זכאית למחוק ימי חופשה שלא נוצלו. תביעתו נדחתה. נפסק בתמצית כך:

- הוכח כי התובע כמנהל בכיר פוטר מסיבות ענייניות, משבר אמון ולאחר שימוע כדון, וללא זכות לגמול שעות נוספות, או לפדיון חופשה.
- חוק חופשה שנתית, שתכליתו שהעובד ינוח ויצא בפועל לחופשה שנתית כל שנה, קובע שצבירת ימי חופשה משנה לשנה מוגבלת ואפשרית רק בהסכמת המעסיק ורק לשתי שנות העבודה הבאות.
- חוזה העבודה של התובע, הפנה אל תקנון העבודה בחברה. שם נקבע במפורש כי העובד יהיה רשאי לצבור בכל שנה 5 ימים ולצרפם למכסת החופשה בשנה העוקבת, וכי במקרה שהעובד צבר ימי חופשה העולים על המכסה המותרת "יימחקו אלה על ידי החברה".
- המעסיקה הוכיחה כי עובדי החברה מודעים היטב לתקנון העבודה הזמין להם, וערים למדינות החופשה ולהוראות המחיקה, במיוחד כיוון שהחברה מודיעה מראש כל שנה לעובדים, כמו גם לתובע, לפני מחיקת הימים העודפים, וממליצה לבנות תוכנית שנתית לניצול חופשות בפועל למניעת מחיקה בכל דצמבר.
- טענת התובע שלא היה מודע למדיניות החופשה בחברה, נדחתה עובדתית ומשפטית. נדחתה עובדתית כאמור לעיל, וכיון שהתובע לא העלה טענה נגד מדיניות החברה במשך 11 שנה. הטענה נדחתה גם משפטית כי אי ידיעת התקנון אינה מקנה לתובע זכות לצבירת ימי חופשה מעבר למכסה לה הוא זכאי בהתאם לחוזה ולתקנון החברה.
- כל התביעה נדחתה והתובע חויב לשלם למעסיקה 30,000 ₪ הוצאות ושכר טרחה.

[סע"ש \(ת"א\) 32315-05-22 דהר גולדשמיד - היולט פקד \(ישראל\) בע"מ \(פורסם בנוב 5.12.2024\)](#)
בפני כבוד כב' הנשיאה הדס יהלום, ונציגת ציבור (מעסיקים) גב' יעל רודניקי בן משה

43. תקדים: מעסיק רשאי בנסיבות מיוחדות להעמיד עובד לבדיקה רפואית מטעמו גם מול תעודה רפואית של קופת חולים

עובדת בחברה אשר הוזמנה לשימוע, הציגה תעודת מחלה קשה של קופת חולים במשך יותר מחודשיים כדי להימנע מהשימוע בעל פה ובכתב. הוכח כי העובדת התחילה לעבוד בחברה מתחרה, נפגשה עם עורך דינה, הלכה כ-10 דקות להביא תרופות ונראתה בחדר כושר. המעסיק ביקש להעמיד את העובדת לבדיקה רפואית מטעמו תוך יום וסורב. בית הדין דחה את מרבית תביעת העובדת להפרשי שכר, לפיצויי פיטורים ולזכויות נוספות בגין תקופת עבודתה וסיומה, ופסק בתמצית בסוגית הבדיקה הרפואית לטובת המעסיק, כלהלן:

- התובעת לא הצביעה על מניעה אובייקטיבית להתייצב לבדיקה וסירובה לוקה בחוסר תום לב. די במתן התראה של 24 שעות לזימון לבדיקה רפואית בעיר מגוריה.
- במצב הקיים, התעודה הרפואית של קופת החולים לא מפרטת פרטים כלשהם על מחלת העובד, ומותירה את המעסיק באפלה לעניין מהימנותה. במיוחד כאשר כיום אין כל קושי לקבל אישור מחלה של קופת חולים בלחיצת כפתור, ללא ביקור רופא. לכן, האבחנה בין אישור מחלה של רופא לבין אישור של קופת חולים היא מלאכותית, שאין לתת לה תוקף.
- בנוסף, בנסיבות המקרה, אישור המחלה הוצא מייד לאחר זימון התובעת לשימוע. התובעת עשתה בו שימוש ממושך כדי להכשיל את השימוע וכפתה על המעסיק את הארכת יחסי העבודה, בעוד היא בעצם עובדת במקביל אצל מעסיק מתחרה.
- התנהגות העובדת מלמדת כי היא סיימה את יחסי העבודה ביוזמתה והתפטרה. לפיכך, תביעתה לפיצויי פיטורים, פיטורים שלא כדין וחלף הודעה מוקדמת נדחתה.

סע"ש (תל אביב-יפו) 58217-06-22 אלבז גלית - אורית שירותים פיננסיים בע"מ (פורסם בנבו 2.3.2025)
בפני כבוד כב' השופט הבכיר כאמל אבו קאעוד, נציגת ציבור (עובדים) גב' עדנה מרקו, נציג ציבור (מעסיקים) מר אייל רחלי

ח. הגנת הפרטיות ולשון הרע

44. נדחתה תביעת לשון הרע נגד עובד עירייה אשר האשים בתם לב את הממונה עליו בשחיתות

עובד עירייה שלח לגורמים בכירים בעירייה מכתב שבו האשים את מנהל אגף שפ"ע, שהיה ממונה עליו, בחולשה ניהולית, ובשיתוף פעולה עם קבלן הנותן לגיטימציה לשחיתות ולחוסר יושרה. בדיקות פנימיות וחיצוניות בדקו את טענותיו ודחו אותן. מבקר המדינה נתן לעובד הגנה מפיטורים. תביעת מנהל אגף שפ"ע נגד העובד נדחתה ובית הדין פסק בתמצית כך:

- התובע, מנהל אגף שפ"ע, הוכיח כי העובד פרסם נגדו לשון הרע, ברף נמוך, רק לביור בתוך העירייה, ולא ברבים.
- מצד שני העובד, הנתבע, הוכיח כי פרסומיו נגד הממונה עליו, נעשו בתום לב.
- אמנם התברר שטענות העובד לא היו נכונות אולם הן חוסות תחת הגנת תום הלב, אחרת יהיה בכך למנוע הגשת תלונות של עובדים נגד הממונים עליהם, במיוחד בשירות ציבורי.

- כמו כן חלה על העובד הנתבע חובה מוסרית כעובד ציבור להתריע בפני גורמי העירייה על חששותיו מהתנהלות לא תקינה.
- עוד נקבע כי העובד כתב את מכתביו לאחר שמנהל שפ"ע ניתק אותו מניהול מערכת המים ללא התראה. לכן, ניתן לומר כי העובד ניסה בפרסום להגן על מעמדו ותפקידו ועל עניין אישי כשר.
- התביעה נדחתה ומנהל אגף שפ"ע חויב בהוצאות ובשכ"ט נמוך של 2,500 ₪.

[סעש \(ב"ש\) 72673-12-20, מדכי ברבי - הנרי מלכה \(פורסם בנבו 19.6.2024\)](#)
בפני כבוד השופט עדו בן צור

45. מעסיקה שהפיצה בוטסאפ מקומי להימנע מלהעסיק עובדת לשעבר חויבה ב- ₪ 30,000

בעלת חנות שהעסיקה עובדת לתקופת ניסיון של חודשיים ופיטרה אותה, פרסמה כעבור ארבעה חודשים בקבוצת ווטסאפ של קהילת העסקים המקומית תצלום של העובדת לשעבר, שמה ומספר הנייד שלה בתוספת המילים: "מי שחושב להעסיק אותה עדיף לו לדבר איתי קודם בפרטי". בית המשפט קיבל את תביעת העובדת בגין לשון הרע ופסק בתמצית:

- פרסום בוטסאפ קבוצתי רב משתתפים פועל כהפצה ויראלית מיידית רחבה ואפקטיבית, ואף מאפשר שרשור להפצה רחבה נוספת.
- תוכן פרסום נחשב לכפוגעני נקבע באופן אובייקטיבי, לא לפי כוונת המפרסם, אלא לפי משמעותו המקובלת בציבור.
- לפי הבנת הקורא הרגיל הפרסום עם תמונה מזהה מתריע מפני העסקת העובדת לפי מידע לא חיובי שברשות המעסיקה המזמינה לפנות אליה.
- הפרסום הפוגעני הכללי, שאין בו פירוט לגבי התנהגות ספציפית של העובדת אינו חוסה תחת הגנת אמת בפרסום או תחת הגנת פרסום שקיימת חובה מוסרית או חברתית לפרסום או תחת הגנת תום הלב.
- בהתחשב בכך שהמעסיקה גרושה, אם חד הורית לארבע ילדים, ונסיבות מיוחדות נוספות, פסק בית המשפט פיצוי חלקי, ללא הוכחות נזק, של 30,000 ₪ הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.
- עם זאת, בית המשפט דחה את תביעת העובדת לצוות על התנצלות המעסיקה מחוסר סמכות ואת התביעה לצוות להסיר את הפרסום, סעד שעצם האפשרות לבצעו מסופקת.

[ת"א \(חדרה\) 54840-10-23 נטע אור והולקר נ' ארגמן סלע \(פורסם בנבו 14.11.2024\)](#)
בפני כבוד השופטת קרן אניספלד

46. פרסום דעה של מנהל על תפקודו של עובד בתום לב אינו מהווה לשון הרע

עובד הגיש תביעת לשון הרע נגד מעסיקתו בגין ארבע אימרות של ממונים עליו, שנאמרו בסיכום בירור עם מנהל. עיקר הבירור עסק בכך שהעובד אינו מקבל מרות ומשתלח במנהל ובעובד. בית הדין

האזורי דחה את התביעה, והעובד ערער לבית הדין הארצי. בית הדין הארצי דחה את הערעור. נפסק בתמצית כך:

- מעסיק אמור לבצע לעובדיו הערכות תקופתיות, למסור להם אינפורמציה רלוונטית ולנקוט הליכי בירור והערכה, מבלי שתתלווה לכך עננה של חשש מתמיד מתביעות משפטיות.
- במערכת יחסי עבודה יש לקחת בחשבון ערכים נוספים הנובעים מהיות מקום העבודה מעין "משפחה" מורחבת, ויש חשיבות להבטיח בו שיח פתוח.
- כפועל יוצא מכך, זכותו וחובתו של ממונה להעיר לעובדיו הערות ולהעביר ביקורת על דרך תפקודם, כחלק אינטגרלי מניהול תקין של כוח אדם.
- ארבעת האימרות, נשוא הערעור, נאמרו במסגרת סיכומי פגישות, הערכות עובדים ובירורים שנערכו על-ידי ממונים במקום העבודה וכחלק משגרת העבודה.
- בשל כך, נפסק כי האימרות השנייה והרביעית אינן מהוות לשון הרע משום שהן נאמרו על-ידי ממונה במקום העבודה וכחלק משגרת העבודה.
- לעניין האימרות הראשונה והשלישית, נפסק כי מדובר באירועים אשר פרסומם נעשה בתום לב, תוך הבעת דעה על תפקודו של העובד. לפיכך, בית הדין החיל על המעסיק את הגנת תום הלב בגין הבעת דעה על תפקוד עובדים לפי חוק איסור לשון הרע ונפסק כי לא כל תיאור שגוי של דברים מהווה לשון הרע.
- לאור כל זאת הערעור נדחה, והמערער חויב לשלם למעסיק שכ"ט עו"ד בסך של 5,000 ש"ח.

(ע"ע) ארצי 20284-07-23 פלוני – אלמונית (פורסם בנוב 6.5.2024)
בפני סגן הנשיאה אילן איטח, השופטת לאה גליקסמן, השופט רועי פוליאק

47. חופש הביטוי וריבוי דעות של מורים אינו מוגבל בתקופת מלחמה והולם את הנחיות משרד החינוך

בפסק דין רחב יריעה החליט בית הדין לבטל את פיתוריו של מורה ולהשיבו לעבודה. זאת, חרף פרסומי דעות קיצוניות בלתי מקובלות בפייסבוק הפרטי שלו ובעיתונות. זאת, משום שלא היה בפרסומיו משום תמיכה בטרור. נפסק כי פרסומי המורה הם לגיטימיים ומוגנים תחת זכות היסוד לחופש הביטוי ולריבוי דעות של עובדי הוראה, שאינם מוגבלים גם בעת המלחמה בעזה, כמפורט בתמצית כלהלן:

- מדובר במורה ותיק להיסטוריה ולאזרחות, וד"ר למדעי המדינה. לאחר יותר מ-30 שנות הוראה, אשר בהן זכה להערכה פדגוגית רבה מצד מנהליו ותלמידיו, שירת בצבא, שני בניו נלחמים בעזה, והצהיר כי איננו תומך בטרור, מגנה את הטבח של החמאס ב-7.10.23 ואינו מטיף לסרבנות.
- המורה, אשר מחזיק בדעות בקצה השמאלי של המפה הפוליטית, מפרסם מזה זמן רב, עוד לפני פרוץ מלחמת חרבות ברזל, בפייסבוק הפרטי שלו ובעיתונות את דעותיו ואת שמותיהם של הרוגים חפים מפשע בעזה מפרוץ המלחמה, מבלי שהוזהר לפני הליך השימוע.
- מבחינה משפטית, אירועי מלחמת עזה לא שינו את גבולות חופש הביטוי של עובדי ההוראה.

- גם התכנית הלאומית של משרד החינוך ללמידה משמעותית מבקשת לעודד במערכת החינוך שיח חינוכי ביקורתי פתוח בנושאים שנויים במחלוקת, ולמעורבות מחשבתית בנושאים חברתיים ופוליטיים הנמצאים על סדר היום הציבורי.
- מרכז הכובד של טענות העירייה נגד המורה הן במישור המשמעותי ולא במישור המינהלי של אי התאמה תפקודית. דבר שכשלעצמו הוא פגם מהותי המוביל לבטלות הפיטורים.
- אמנם המורה נעצר ונחקר במשטרה, אך המדינה החליטה שלא להעמידו לדין פלילי על תמיכה בטרוור. כמו כן, נקבע כי בהליך השימוע של המורה נפלו פגמים שונים.
- הפסיקה קבעה כי במדינה דמוקרטית עובד הוראה הוא גם אזרח ואין לאסור עליו להביע את דעתו הפוליטית במסגרת חופש הביטוי מחוץ לכתלי בית הספר, אלא רק לא לערוך תעמולה פוליטית בקרב התלמידים או בחדר המורים.

[סעש \(ת"א\) 40668-11-23 ד"ר מאיר ברוכין נגד עיריית פתח תקווה, \(פורסם בנוב 2.4.2024\)](#)

בפני כבוד השופטת שרון שביט כפתורי, נציג ציבור (מעסיקים) מר יוחנן צבי צנגן, נציג ציבור (עובדים) מר אריק מאיר

48. מדריך משפטי למעסיק על גבולות הפגיעה בפרטיות בהצבת מצלמות במקום העבודה

בפסק הדין האחרון של נשיאת בית הדין הארצי לעבודה לקראת פרישתה לגמלאות, השופטת ורדה וירט-ליבנה, דן בית הדין הארצי ביריעה רחבה בערעור בו נפסקו פיצויי פיטורים לעובדת שהתפטרה בדין מפוטר אחרי 18 שנות עבודה בשל הצבת מצלמות אבטחה בסמוך לעמדת עבודתה תוך פגיעה בפרטיותה והרעה מוחשית בתנאי עבודתה. נפסק כך:

- הזכות לפרטיות ולצנעת הפרט הוכרה בזכות אדם חוקתית רחבה בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו, בחוק הגנת הפרטיות ובהלכה הפסוקה.
- זכותו של עובד לפרטיות במקום העבודה זכתה למשנה תוקף. זאת, בגלל חובות האמון ותום הלב המוגברות ביחסי עבודה, אך הזכות לפרטיות אינה מוחלטת ויש לאזנה עם הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק בקניינו המצדיקה דרישה למידע על העובד הן בקבלה לעבודה והן בביצוע תפקידו ובהגנה מפני הפרות ונזקים מצד העובד.
- להלן השלבים והעקרונות המאזנים פגיעה בפרטיות עובד על-ידי הצבת מצלמות, והמצדיקים התפטרות בדין מפוטר.

א. בוחנים אם הצבת המצלמות היא רלוונטית, לגיטימית ולתכלית ראויה. אם התשובה שלילית העובד זכאי להתפטר בדין מפוטר.

ב. אם הפגיעה לגיטימית בוחנים את השקיפות והמידתיות של הפגיעה. האם היא מביאה לפגיעה מינימלית בפרטיות, בהתחשב בנתוני העובד ובהתנהלות המעסיק בעת הצבת המצלמות.

ג. ככל שהפגיעה היא לגיטימית ומידתית בוחנים מהי מידת ההסכמה הנדרשת באותו מקרה, כאשר ככל שהפגיעה בפרטיות עובד מוגברת יותר נדרשת הסכמה מפורשת יותר, וככל שהפגיעה בפרטיות פחותה יותר מוטלת רק חובת יידוע לעובד.

- במקרים קיצוניים של הצבת מצלמות בחדרי השירותים גם הסכמה מפורשת של העובד לא תשחרר את המעסיק.

- במקרה הנדון, הוצבו תשע מצלמות ברחבי המשרד למטרה לגיטימית - למנוע ו/או לתעד הטרדות מיניות. אולם שתים מהמצלמות צילמו את עמדת העבודה של המערערת, מבלי שהיא עודכנה מראש על הצבתן, והמעסיקה דחתה את בקשתה המפורשת להסירן.
- לכן, צדק בית הדין האזורי שפסק שהעובדת נפגעה בפרטיותה וחלה הרעה מוחשית בתנאי עבודתה והיא זכאית לפיצויי פיטורים, כמתפטרת בדין מפוטרת, בתוספת 10,000 ₪ הוצאות משפט.

[ע"ע \(ארצי\) 41179-01-24 ד"ר מרק פרידמן בע"מ - חייטל אלקנר \(פורסם בנוב 2025.26.3\)](#)

בפני כבוד כב' הנשיאה ליבנה, כב' השופטת גליקסמן, כב' השופטת גנדלר, נציג ציבור (עובדים) גב' יוסף, נציג ציבור (מעסיקים) מר רייף

ט. זכויות עובדים עם מוגבלויות

49. עובד עם מוגבלות שפוטר הוחזר זמנית לעבודה בגלל פגמים בשימוע ובמאזן נוחות

עובד שטח עבד בחברת חשמל במשך 12 שנה, לאחר שנפצע בתאונת דרכים, שהוכרה כתאונת עבודה, הפך לאדם עם מוגבלות ושובץ לעבודה משרדית במשרה חלקית. לאחר שני שימועים, העובד פוטר והגיש תביעה לביטול פיטוריו לאכיפת יחסי העבודה ולתשלום שכרו מאז שפוטר. התביעה התקבלה בפסק דין רחב יריעה. נפסק בתמצית:

- הסעד של אכיפת יחסי עבודה כיום, בשינוי מהעבר, הינו סעד ראוי במקרים של פגמים חמורים בהליכי ובהחלטת הפיטורים, במיוחד בגוף ציבורי או גוף דו-מהותי גדול המעסיק עובדים רבים. זאת, בהתחשב בתקופת עבודה ארוכה, בנזק המשמעותי שייגרם לעובד כתוצאה מהפסקת עבודתו, ומבחיני עזר נוספים.
- כשמדובר בסעד של אכיפת יחסי עבודה לאנשים עם מוגבלות יש לבחון אם המעסיק שקל את המוגבלות, האם המעסיק ביצע התאמות לתפקיד חלופי שיאפשר המשך העסקה על מנת להבטיח ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלויות בקרב עובדיו.
- נמצא שבהליך השימוע של התובע נפלו לכאורה פגמים מהותיים: מכתב הזימון ניתן לעובד כדי להיערך לשימוע תוך שני ימים בלבד. לא צורפו מסמכים התומכים בעילות הפיטורים, טענות רפואיות היו ללא מסמך רפואי של ממש, ולא הוכח ניסיון אמיתי של המעסיק להתאים את עבודתו למצבו ולצרכיו.
- כמו כן, נתמלאו לכאורה המבחנים למתן צו עשה זמני לאכיפת יחסי העבודה: הוכח כי נפלו פגמים בשימוע, כי התובע מוגבל אך כשיר לעבודה משרדית חלקית ובהעדר עבודה יהפוך העובד לחסר הכנסה. וכן התובע נהג בתום לב, בניקיון כפיים וללא שהיו.
- לפיכך ניתן צו זמני המשיב את העובד עם מוגבלות לעבודה משרדית בהיקף של עד 4 שעות ביום בהתאמה למוגבלותו והמעסיק חויב לשלם את שכרו הרגיל מיום פיטוריו ועד ליום השבתו לעבודה.

[סעש \(י-ם\) 16148-09-22 ויקטור קלקבני - חברת החשמל לישראל בע"מ \(פורסם בנוב 2022.20.12\)](#)

בפני כבוד השופטת שרה שדיאור

50. מעסיק שלא קיים את חובתו המוגברת לשבץ עובדת עם מוגבלות בריאותית בתפקיד מותאם חויב לפצותה בסך של 160,000 ש"ח

עובדת עם ותק של 24 שנים בעבודה משרדית, ומפרנסת יחידה, חלתה בסרטן. לאחר חופשת מחלה, ארבע ניסיונות לתאם לה עבודה חלופית ושני הליכי שימוע, היא פוטרה. העובדת תבעה את מעסיקה לפיצויים בסך של כ-200,000 ₪ בגין התעמרות כללית, והתעמרות ספציפית בגין אפליית כעובדת עם מוגבלויות על רקע מצבה הבריאותי, וכן בגין פיטורים שלא כדין, ובגין פגמים בהליכי השימוע. תביעתה התקבלה בחלקה. נפסק בתמצית כך:

- טענות התובעת להתנכלות כללית נדחו חרף תחושותיה הסובייקטיביות שמידרו אותה והתנכלו לה. לפי ההלכה הפסוקה יש לבחון טענות התעמרות באופן אובייקטיבי וכמכלול. בית הדין לא התרשם שהתובעת הוכיחה מבחינה אובייקטיבית, ברמה הנדרשת התעמרות תעסוקתית חוזרת. הבאת עובדת נוספת למחלקה היא תולדה של החלטה ניהולית לגיטימית, ולא מן הנמנע שיהיו עימותים ויחסים עכורים בין העובדים ובין עובדים לממונים במקום העבודה.
- טענת התובעת לאפליית התעסוקתית הספציפית מחמת מחלתה ומוגבלותה הבריאותית התקבלה. חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות מחייב מעסיק התאמה תעסוקתית פוזיטיבית הנדרשת לעובד מוגבל מחמת צרכיו המיוחדים, במטרה חיובית להעסיקו.
- חובת ההתאמה של עובד מוגבל לאפשר את שיבוצו בתפקיד מתאים אחר היא **חובה פוזיטיבית מוגברת** הרובצת על המעסיק לבצע את ההתאמות הנדרשות. לא די **בהשתדלות**. מעסיק אינו יכול לצאת ידי חובתו הפוזיטיבית המוגברת במילוי **חובת השתדלות**.
- הוכח כי מנהלי המעסיקה היו מודעים למצב הבריאותי המורכב והממושך של התובעת מחמת מחלתה ומוגבלותה המהותית האמיתית.
- הצעת המעסיקה לשבץ את התובעת בחנות המפעל לא התיישבה עם חוות דעת מרופא תעסוקתי לפיה התובעת מוגבלת לעבודה משרדית.
- לפי החוק וההלכה הפסוקה מבחן האפליה התעסוקתית הוא תוצאתי בעצם קיום אפליה. אין צורך להוכיח כוונה או מניע לאפליה.
- תביעת התובעת לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין התקבלה לאור פגמים מהותיים בהליכי השימוע. התובעת לא קיבלה הזדמנות הוגנת להיערך לשימוע ולממש את זכות הטיעון. לא פורטו לתובעת כדבעי עילות הפיטורים בדוגמאות קונקרטיות. כן הובאה ראיה שהעובדת הנוספת הובאה להחלפת התובעת מלכתחילה לאור החלטה מעשית של המעסיקה לפטר את התובעת.
- בשל כך, נפסק שהתובעת זכאית לפיצוי לא ממוני ראוי, ללא הוכחת נזק וזאת בשל אפליה מחמת מצב בריאותי בסך 60,000 ₪, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך כ-80,000 ₪, ובשכ"ט עו"ד בסך 20,000 ₪ נוספים.

סע"ש (ת"א) 58006-06-20 ליאורה מזרחי - גידרון תעשיות בע"מ (נבו 17.1.2025)
בפני כב' השופט אורן שגב

51. מעסיק חויב ב-70,000 ₪ פיצוי על אפליה למועמדת לעבודה מתמודדת נפש שלא הוגדרה "כאדם עם מוגבלות"

המערערת, בשנות החמישים לחייה, חזרה לעבודה אחרי שעברה אירוע טראומטי וסבלה מחרדה, דיכאון, חוסר תפקוד וקשיי ריכוז והוכרה כ-20% נכה. המערערת הייתה במעקב תרופתי ואישי של מערכת בריאות הנפש במקביל לעבודות שונות. ב-2019 המערערת הופנתה על-ידי שירות התעסוקה לראיון אצל מעסיק ציבורי. המערערת עברה בהצלחה שני ראיונות עבודה אך לבסוף מועמדותה נדחתה. בית הדין האזורי דחה את תביעתה. בית הדין הארצי קיבל את ערעור העובדת ופסק בתמצית:

- אדם עם מוגבלות מוגדר בחוק: "אדם עם לקות פיסית נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית אשר בשלה מוגבל תפקידו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים".
- חוק השוויון לאנשים עם מוגבלות נחקק במטרה להגן על כבודו וחרותו של אדם עם מוגבלות, ולממש את זכותו לשוויון בכל תחומי החיים. החוק אוסר על אפליה לרבות בתחום הקבלה לעבודה, תנאי העסקה, קידום ועוד, כל זאת במטרה לצמצם את הסטיגמה החברתית והאפליה של מתמודדי נפש. החוק והפסיקה מחייבים מעסיקים לבצע התאמות עבור עובד עם מוגבלויות אשר יאפשרו את העסקתו בתפקיד אליו הוא כשיר.
- בשל הקושי להוכיח אפליה הנטל המוטל על העובד הוא קל. החוק והפסיקה קבעו כי אין צורך להוכיח מניע או כוונה של מעסיק להפלות אדם עם מוגבלות. המבחן לקיום האפליה הוא תוצאתי. על כתפי המעסיק מועבר הנטל לשכנע שהוא לא שקל ולא פעל באפליה בניגוד לחוק וכי לא דרש מהמועמד מידע רפואי פרטי על מוגבלותו. כמו כן, די בכך שאחד משיקולי המעסיק היה מוגבלותו הפיזית או הנפשית של המועמד כדי להכתיב באפליה את כל החלטתו.
- על יסוד התשתית הנורמטיבית והנסיבות, לרבות העובדה שהעובדת עברה שני ראיונות, נפסק שהמערערת הייתה ונחשבה על-ידי המעסיקה לאדם עם מוגבלות בשל מצבה הנפשי, וזכאית להגנת החוק.

המעסיקה חויבה לפצות את העובדת פיצוי אפקטיבי מרתיע של 70,000 ₪, ללא הוכחת נזק, וכן 10,000 ₪ הוצאות משפט בשתי הערכאות, כן נפסק, כי לא היה מקום לחייב בהוצאות את המערערת בבית הדין האזורי כדי שלא להרתיע אנשים עם מוגבלות להגיש תביעות על אפלייתם.

[ע"ע \(ארצי\) 5799-05-23 אלמונית - מכון התקנים הישראלי \(פורסם בנוב 25.11.2024\)](#)
בפני כבוד השופטת לאה גליקסמן, כבוד השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כבוד השופטת חני אופק גנדלר נציגת ציבור (עובדים) גב' יעל רון, נציג ציבור (מעסיקים) מר דן חן

י. סיום יחסי עבודה – התפטרות, פיטורים, שימוע

52. הקלות למעסיק בפיטורי מנכ"ל מוצלח לאחר שינוי בעלות

התובע הועסק במשך כשלוש שנים כמנכ"ל מתפקד על הנתבעת שזכה לשבחים על תפקודו. לקראת סוף התקופה נמכרו רוב מניות החברה לחברה אחרת, אשר החליטה לזמן את התובע לשימוע

ובעקבותיו שלחה לתובע מכתב פיטורים, אשר לא כלל את הסיבות לפיטוריו. בית הדין דחה את תביעת המנכ"ל נגד פיטוריו ופסק בתמצית כך:

- זכותו של מעסיק לשקול אם עובד מתאים לדרכו ולפטרו לאחר שימוע ובלבד שנימוקי המעסיק הם ענייניים, ולא נבעו ממניע פסול, משיקולים זרים או מאפליה.
- אין חובה שבדין על מעסיק להסביר לעובד בשימוע מדוע הוא אינו מקבל את טענותיו. שימוע אינו יכוח בין עובד למעסיק. בשימוע המעסיק שומע את טעונו העובד ואם הוא משתכנע, העובד לא מפוטר. אם המעסיק לא השתכנע, העובד מפוטר.
- התובע זומן לשימוע כדין, לאחר פגישה אישית מקדימה עם יו"ר הדירקטוריון וביקש וקיבל שימוע בכתב. הוסבר למנכ"ל, בקלפים גלויים, כי החברה בבעלות החדשה שוקלת לפטרו, בשל נאמנותו הנמשכת לחברה הקודמת, לא בגלל אי התאמה תפקודית, ובשל רצונה למנות מנכ"לית משורתיה, המתאימה לתרבות הארגונית שלה.
- הוכח כי המנכ"לית החדשה, שהייתה דירקטורית בחברה, לא מונתה לפני פיטורי התובע אלא בעקבותיהם. זכותה, כדירקטורית, היה להיפגש מטעם הדירקטוריון עם עובדים.
- התובע אינו זכאי לבונוס שנתי, בשיקול דעת הדירקטוריון, לאחר שלא פרש מהחברה בצורה מכובדת ואף הכפיש אותה.
- התביעה נדחתה והתובע חויב לשלם לנתבעת שכ"ט ע"ד והוצאות משפט בסך 35,000 ₪.

[סעש \(ת"א\) 59377-11-19, אביחי סודרי נגד וקטיס קליימס סירביס בע"מ, \(פורסם בנוב 18.4.2024\)](#)

בפני כבוד השופטת הבכירה אריאלה גילצר - כץ, נציג ציבור (מעסיקים) מר יעקב אורנשטיין, נציגת ציבור (עובדים) הגב' אסתר קופרבר

53. מעסיק תבע עובדת גנבת זוכה לשלילת פיצויים, להשבת כספי הגנבה ולהחזר

והוצאות

חברה לשיווק שיש הגישה תביעה נגד עובדת מכירות ותיקה בגין מעשי גניבה שיטתיים. התובעת הודתה בגניבה של חצי מיליון ₪ על-ידי ביטול חשבונות וחתמה להחזירם. העובדת פוטרה לאלתר. העובדת הגישה תביעה שכנגד. בית הדין דחה את תביעת עובדת וקיבל את תביעת המעסיקה ברובה, ופסק:

- גניבה ממעסיק מהווה הפרת אמון, נאמנות, תום לב ביחסי עבודה והפרה יסודית של חוזה העבודה. ההפרות מקנות למעסיק זכות לתבוע מהגנב נזקים ממוניים ולא ממוניים.
- הנטל על המעסיק להוכיח אשמה חמורה של מעשי גניבה הוא נטל מוגבר. עליו לבסס את עצם הגנבה וגם את שיעור הגניבה והיקפה בהוכחות ישירות. כשיש קושי ניתן לכמת את הנזק באומדנה מושכלת.
- בית הדין לא קיבל את הודאת העובדת במעילה של חצי מיליון ₪ ולאור מסמכי הנהלת החשבונות ושאר הראיות חייב את העובדת בהשבה של כ-142.000 ₪ כפיצוי ממוני.
- תביעת המעסיקה לפיצוי לא ממוני בגין עוגמת נפש בסך 60,000 ₪ נדחתה, הן משום שלפי הפסיקה חברה שהיא אישיות משפטית אינה סובלת מעוגמת נפש והן משום שהחברה לא הצביעה על נסיבות מיוחדות.

- תביעת המעסיקה להחזר הוצאות שנגרמו לה בעקבות הגניבה התקבלה בחלקה ונפסקו למעסיקה הוצאות חקירה מידתיות בסך 18,000 ₪, הוצאות חוקר פרטי בסך כ-16,000 ₪, הוצאות תמלול בסך 2,800 ₪, מחצית אובדן ימי עבודה של העובדת שהשקיעה בפינוח מעשי הגניבה בסך 15,000 ₪ והוצאות משפט בסך של כ-33,000 ₪.
- חרף העובדה שהעובדת הוותיקה הינה אם חד הורית לשלושה ילדים שגנבה בשל מצוקה כלכלית, בית הדין פסק שחומרת מעשיה מטים את הכף לשלילה מוחלטת של פיצוי הפיטורים וההודעה המוקדמת.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 46550-07-20 שיש ניר צבי בע"מ - מלי אמילי מסיקה \(פורסם בנוב 11.11.2024\)](#)
בפני כבוד השופטת ערמונית מעודד, נציג ציבור (עובדים) מר משה בן דוד ונציג ציבור (מעסיקים) מר יוחנן צנגן

54. השלמת מנכ"ל עם החלפתו נוכח השתלטות עוינת איננה הסכמה לפיטוריו

מנכ"ל מקצועי של חברה ציבורית פוטר על-ידי רוכשי שליטה עוינת בחברה בטענות שונות. המנכ"ל תבע את החברה על פיטורים שלא כדיון, פיצוי על עוגמת נפש בגין שימוע שלא בתום לב ופדיון ימי חופשה. בית הדין האזורי דחה את תביעת העובד לפיצוי בגין פיטורו שלא כדיון ובגין עוגמת נפש. בית הדין הארצי קיבל את ערעור המנכ"ל בחלקו. נפסק בתמצית כך:

- לא די להטיח במנכ"ל חשדות בעלמא וגם לא די להצביע על כך שעסקה מפוקפקת בוצעה בתחילת תקופת כהונתו כמנכ"ל מבלי לבחון את מעורבותו או אחריותו האישית.
- בית הדין האזורי שגה בקביעתו כי המנכ"ל הסכים הלכה למעשה לפיטוריו, נהפוך הוא. המנכ"ל הבהיר במפורש כי הוא מסכים להגיע להבנות בדבר סיום מכובד של יחסי העבודה נוכח השתלטות עוינת על החברה על-ידי גורמים שאין לו ולהם אמון הדדי, וזאת בתנאי שלא תיכרכנה בהסדר האשמות נגדו על הפרת אמונים.
- היה ברור למנכ"ל שבעלי שליטה חדשים – (וכל בעלי שליטה) מעוניינים במנהל עסקים משלהם כמשרת אמון, אך הוא לא הסכים לפיטוריו.
- מצד שני, נפסק כי טענת המנכ"ל לפיטורים שלא כדיון נדחתה בצדק בערכאה הדיונית ואין להתערב בעילות הפיטורים הנוספות לעילת ההסכמה: חוסר אמון הדדי, נסיבות אובייקטיביות הנובעות מחילופי שליטה בחברה, ועצם קיומן של טענות מקצועיות של ההנהלה החדשה נגד המנכ"ל אשר לא אפשרו לצדדים עבודה משותפת, וזאת מבלי לקבוע אם הן היו נכונות או לא.
- עם זאת, כיוון שהחברה הפרה את הליך השימוע בתום לב ובנפש חפצה, ונקטה בהליך שימוע כוחני, פוגעני ומזלזל של פיטורים לאלתר, עם רצף של הטחת עלבונות וגידופים נגד המנכ"ל ובאת כוחו אשר גרמה לו השפלה ועוגמת נפש, מן הדין והצדק לזכות אותו בפיצוי של 50,000 ₪, וכן לפדיון חופשה בסך 55,427 ₪ והוצאות משפט בסך 25,000 ₪.

[ע"ע \(ארצי\) 28404-12-22 ג. וילפוד אינטרנשיונל בע"מ – וילי-פוד השקעות בע"מ \(פורסם בנוב 24.9.2024\)](#)
בפני השופטת סגל דוידוב, השופטת מיכל נעים דיבנר, השופט רועי פוליאק, נציג ציבור (עובדים) יעל הון, נציג ציבור (מעסיקים) שרגא וייצמן

55. התפרצות אלימה נגד הממונה גרמה לשלילת הודעה מוקדמת וחלק מפיצויי הפטורים

עובדת ותיקה ממוצא אתיופי בקצביה בסניף של רשת מרכולים הגישה תביעה בסך 400,000 ₪ למעלה משש וחצי שנים לאחר סיום עבודתה. בתביעה נטען כי מנהלה הישיר התעמר בה, נהג בה בגזענות ופיטר אותה תוך שלילת הודעה מוקדמת וחלק מפיצויי הפטורים וזכויות נוספות וגרם לה נזקי גוף ונפש. התביעה נדחתה ובית הדין פסק:

- הוכח, לרבות מהודאות של התובעת, כי העובדת התפרצה בצעקות כלפי הממונה עליה והשליכה עליו עוף.
- הוכח כי בקצביה עבדו לצד התובעת עובדים נוספים ממוצא אתיופי והתובעת לא הביאה אף אחד מהעובדים לתמוך בטענותיה על התנהגות גזענית.
- לפני פיטוריה התובעת סרבה להצעת המעסיקה להיפרד ממנהלה ולעבור לעבוד במפעל בשר הסמוך לסניף.
- לתובעת נערך שימוע כדין בו יוצגה על-ידי ההסתדרות.
- השוהו הכבד בהגשת התביעה גרם למעסיקה בחלוף השנים נזק ראייתי משמעותי. מנהל הקצביה שהואשם בגזענות עזב את העבודה, נציגת ההסתדרות שהשתתפה בשימוע נפטרה, והסרטונים מזמן אמת לא נשמרו.
- התביעה נדחתה והעובדת חויבה לשלם 4,000 ₪ הוצאות משפט.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 13001-08-21 מריטו ג'מבר - כל בו חצי חנים בע"מ \(פורסם בנוב 9.7.2024\)](#)
בפני כבוד השופט דורי ספיבק, נציגת ציבור עובדים גב' אורנה רזניק ונציגת ציבור מעסיקים מר יואל מלי

56. נקבע שהתובעת התפטרה למרות שהציגה מכתב פיטורים בגין צמצומים

התובעת הועסקה בשירות הנתבעים בתפקיד שיווק ומכירות של מוצרי ביטוח וטלמרקטינג. לטענתה היא פוטרה שלא כדון, בהיותה במחלה, ומבלי שנערך לה שימוע כדין. בית הדין דחה את התביעה העיקרית באשר לטענה שהמעסיק ניתק את יחסי העבודה ופסק בתמצית כך:

- התובעת הציגה אישור עליו חתם המעסיק בו ציין כי התובעת פוטרה ביוזמתו עקב צמצומים.
- לכאורה מכתב פיטורים מייצר חזקה עובדתית שהעובדת פוטרה, והנטל על המעסיק להוכיח את ההפך הוא נטל ראייתי מוגבר.
- אולם, המעסיק הצליח להוכיח מהתכתבויות הוואצאפ בין השניים כי התובעת היא זו שביקשה להתפטר מיוזמתה עקב בעיות רפואיות, נפשיות, אישיות וכספיות. התובעת היא זו שביקשה לקבל מכתב פיטורים על מנת שתוכל לקבל דמי אבטלה, והודיעה שלא תשוב לעבודה.
- נוכח האמור, התביעות לפיצויי פיטורין, פיצוי בגין העדר שימוע ופיצוי בגין העדר מתן הודעה מוקדמת – נדחו.

[סע"ש \(חיפה\) 54547-03-19 צמרת ויינבלום - ניר ישר \(פורסם בנוב 19.5.24\)](#)
בפני כבוד השופט נואהד חסן

57. נדחתה בקשה לצו זמני מקדים למנוע שימוע לפני פיטורים

עורך דין שהועסק כסנגור ציבורי חיצוני בלשכת הסנגוריה הציבורית מזה כעשרים וחמש שנים, כשהוא מטפל מדי שנה בכארבעים וחמישה תיקים פליליים בממוצע, הוזמן לשימוע לפני הסנגור המחוזי לקראת הוצאתו מרשימת הסנגורים החיצוניים. במכתב הזימון פורטו הנימוקים והטענות נגדו שעיקרם פגמים שונים וירידה באיכות הייצוג שלו. הסנגור פנה לבג"ץ בטענות אפליה מחמת גיל, שהחלה לטענתו משנת 2020, עת שהגיע לגיל 60. העותר נדחה בגלל קיום סעד חלופי בבית הדין לעבודה. בית הדין האזורי דחה את בקשת הסנגור לצו מניעה זמני והוא הגיש בקשת רשות ערעור לבית הדין הארצי אשר דחה את בקשתו מבלי לבקש את תשובת המדינה ופסק בתמצית כלהלן:

- בקשה למתן סעד זמני במהלכו של הליך פיטורים בכלל, וטרם עריכת שימוע בפרט, היא בקשה מוקדמת לביקורת שיפוטית הן לפי משפט העבודה והן לפי המשפט המנהלי, בכל תבנית של העסקה.
- על כן, סעד זמני של מניעת שימוע לפני פיטורים, טרם מיצוי ההליכים הקיימים על-ידי המבקש במהלך השימוע, ובוועדת ערר שיש לו זכות להשיג בפניה על החלטה בשימוע, ייתן במשורה ובמקרים חריגים.
- באשר לבקשת הסנגור לסעד זמני להמשיך ולהעביר לטיפולו תיקים פלילים בהיקף שהועברו לו בעבר, הרי זו בקשה לצו עשה זמני, אשר משנה את המצב הקיים, ולכן תינתן רק במקרים חריגים, ומצריכה משנה זהירות.
- במקרה הנדון טרם נדונה המחלוקת העובדתית הבסיסית בקשר לטענות לאיכות הייצוג של המבקש, אשר גם השתהה בהגשת הבקשה לסעד זמני.

[בר"ע \(ארצי\) 17679-09-24 עזרא יצחק - מדינת ישראל \(פורסם בנבו ביום 15.9.24\)](#)
בפני כבוד השופטת חני אופק-גנדלר

58. עובד שהוצא לחל"ת בתקופת הקורונה ללא הסכמתו הוכר כמתפטר בדין מפוטר

התובע עבד בנתבעת ברציפות כ-31 שנה. במרץ 2021, עקב התפרצות מגפת הקורונה, הוצא התובע לחל"ת כמו כל עובדי החברה. כעבור שמונה חודשים הוחזרו כל העובדים לעבודה והעבודה חזרה בכל הסניפים. התובע התפטר מאחר שהחברה סירבה להחזירו לעבודה, לטענתו, מחמת גילו. הוא תבע את החברה כמתפטר בגין מפוטר ועבור פיצויים בסך 120,000 ש"ח בגין אפליה מחמת גיל. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה ופסק בתמצית כך:

תביעת התובע לאפליה מחמת גיל נדחתה. הוכח כי המעסיקה צמצמה את פעילותה בתקופת הקורונה והחזירה עובדים חיוניים בהדרגה ובהתאם לצורך, וכי גייסה לעבודה אדם מבוגר יותר מהתובע.

מצד שני התובע זכאי לפיצויי פיטורים כמתפטר בדין מפוטר.

לפי ההלכה הפסוקה, הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום (חל"ת), ללא הסכמתו ובאופן חד צדדי, לתקופה בלתי מוגבלת מהווה פיטורים, והיא מזכה בפיצויי פיטורים.

הלכה זו יפה גם בנסיבות בהן הוצאו עובדים לחל"ת בשל מגפת הקורונה, ללא הסכמתם, ונפגעו בהכנסתם גם אם המעסיק לא התכוון לפגוע בהם. התפטרות בנסיבות כאלו מצדיקה הכרה בהתפטרותם כהתפטרות בדין מפוטר.

התובע קיבל אמנם דמי אבטלה אך אלה היו נמוכים משכרו במעסיקה ולא כללו הפרשות פנסיוניות. התובע התריע בפני הנתבעת מספר פעמים כי אם לא יוחזר לעבודה יתפטר בדיון מפוטר.

לתובע נפסקו השלמת פיצויי פיטורים של כ-85,000 ש"ח, 5,000 ש"ח עוגמת נפש, ו-7,500 ש"ח הוצאות ושכ"ט.

[סעש \(ת"א\) 4340-05-21 שלמה אדמוני - ריקושט 3000 בע"מ, \(פורסם בנו 2.6.2024\)](#)
בפני כבוד השופט תומר סילורה

59. מעסיק שהוציא עובדת לחל"ת בקורונה ולא הודיע על השבתה לעבודה לא נחשב כמי שפיטר אותה

פקידה במשרד הוצאה בתקופת מגפת הקורונה לחופשה ללא תשלום (חל"ת) בת 30 יום לפחות בתשלום דמי אבטלה. כחודש לאחר שחלפו 30 הימים פנה ב"כ העובדת למעסיקה וטען שבין שהמעסיקה לא יצרה איתה קשר בתום תקופת החל"ת העובדת נחשבת כמפוטרת וזכאית לכל זכויותיה כמפוטרת. בית הדין האזורי קיבל את תביעת העובדת, ובית הדין הארצי קיבל באופן חלקי את ערעור המעסיקה. נפסק בתמצית כך:

- בימים של שגרה, הוצאת עובד לחל"ת לתקופה בלתי מוגבלת מהווה פיטורים. הלכה אחרת נקבעה בנסיבות המיוחדות של הוצאה לחל"ת בתקופת מגפת הקורונה שיצרה מציאות חדשה ולא מוכרת, כשכל מקרה צריך להיבחן בהתאם לנסיבותיו המיוחדות.
- במקרה הנדון, ההוצאה לחל"ת לא הייתה סופית. נאמר לעובדת לצאת ל-30 יום לפחות. כמו כן, כשב"כ העובדת טען לפיטורי העובדת, הגיבה המעסיקה בהזמנת העובדת לחזור לעבודה "בזרועות פתוחות" כבר למחרת היום.
- השתלשלות הדברים בין הצדדים חייבת להיקרא גם על הרקע המיוחד של נסיבות הקורונה בהן ניתן לעובדים שהוצאו לחופשה ללא תשלום פתרון כלכלי בדמות תשלום דמי אבטלה בתקופת החופשה.
- משכך, המעסיקה שלא הודיעה לעובדת על השבה לעבודה בנסיבות אלה לא נחשבת כמי שפיטרה את העובדת. העובדת שלא שבה לעבודה נחשבת כמי שהתפטרה.

[ע"ע \(ארצי\) 2085-03-24 אייל ברקן - קמיליה מרקוס \(פורסם בנו 9.2.2025\)](#)
בפני כבוד כב' הנשיאה השופטת ורדה וירט ליבנה, כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט אילן סופר, נציגת ציבור (עובדים) גב' שרה זילברשטיין היפוש, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' נעמי זנדהאוז

60. התקבל ערעור מעסיקה בנושא תיקון שכר קובע לפיצויים ובנושא שימוע מהותי ללא טקס

בבית הדין הארצי לעבודה התקבל ערעור של מעסיקה על פסק דין של הערכאה הראשונה, בין השאר, בנוגע לגמול שעות נוספות גלובלי ולשימוע.

- סמוך לסיום העסקת העובד רשמה המעסיקה בטופס 161 שהמשכורת הקובעת לצורך פיצויי פיטורים היא 9,500 ₪ וכללה בתוכה גמול שעות נוספות גלובלי ולכן נפסק כי יש

לחשב את פיצויי הפיטורים לפי הסכום הכולל הנ"ל ולא בסך 6,650 ₪ שהמעסיקה תיקנה בטופס ללא הכללת הגמול.

- בית הדין הארצי הפך את הפסק וקבע כי כיון שהתברר שמדובר בגמול שעות גלובלי אותנטי, ולא פיקטיבי, גם אם המעסיקה הפקידה דמי גמולים לפני משורת הדין בגין גמול השעות הנוספות הגלובלי, הפקדות אלה לא הופכות אותן לחלק מהשכר הקובע לפיצויי פיטורים של העובד.
- לכן, המעסיקה הייתה רשאית לתקן את הטעות בטופס 161 ולחשב את הפיצויים לפי הסכום של 6,650 ₪ בלבד, ללא הגמול הגלובלי והעובד חויב להשיב למעסיקה את הסכומים שקיבל ביתר בגין הפרשי פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת.
- כן נתקבל ערעור המעסיקה בנושא ביטול פיצויים בגין פיטורים כדין בהעדר שימוע כהלכתו. נפסק כי ביצוע הליך השימוע צריך להיבחן מהותית ולא אם נתקיימו כל כללי הטקס הצורניים.
- הוכח כי מנהל המעסיקה נסע פעמיים לבית העובד ושוחח עימו כשעתיים, שמע את טענותיו וקיים גם שיחה עם הממונה עליו לפני שהחליט על פיטוריו.
- בנסיבות אלה נפסק כי מומשה זכות הטיעון המהותית של העובד, גם אם לא נתקיים טקס שימוע פורמלי, לכן לא היה מקום לפסוק לעובד המפוטר פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ולו גם פיצוי נמוך של 3,000 ₪.

[עע \(ארצי\) 56265-09-22 היפופוטם בע"מ - רפאל שם טוב \(פורסם בנוב 2023.4.23\)](#)
בפני כבוד סגן הנשיאה אילן איטח, כבוד השופט אילן סופר, וכבוד השופטת מיכל נעים דיבנר

61. דיווח כוזב של עובד כמוהו כגניבה ממעסיק המצדיק שלילת פיצויים למעט החלק המופקד בקרן פנסיה

עובד שהועסק בשכר קבלני לפי קריאת מוני גז וחלוקת מכתבים לספקיות גז, פוטר אחרי כשלוש שנים ללא פיצויים והודעה מוקדמת לאחר שהעביר דיווחים כוזבים בגינם קיבל שכר שלא מגיע לו. בנוסף, על פי דיווחיו הכוזבים, לקוחות חויבו בסכומים שגויים ונגרם הרס למונים, דבר שגרם למעסיקה נזקים כספיים ופגיעה בשמה הטוב. בית הדין דחה את רוב תביעת העובד ופסק בתמצית כלהלן:

- הפעולות השיטתיות הפסולות שביצע העובד מהוות הפרת משמעת חמורה המצדיקה את הסנקציה החמורה של שלילת פיצויים והודעה מוקדמת לפי סעיף 53 לתקנון העבודה בתעשייה שמנחה את בית הדין לגבי מקום עבודה בו אין משטר של הסכמים קיבוציים.
- בבוא בית הדין לשלול מעובד פיצויי פיטורים בגין עבירת משמעת חמורה, עליו לשקול לפי הפסיקה שיקולים שונים. מצד אחד, שיקולים לחומרה כגון, חומרת המעשים, הנזק למעסיק היקפו והשלכותיו, היקף המעשים, משך הזמן, תקופת העבודה, מעמד העובד, מידת האמון בו, השפעה על עובדים אחרים והיקף ההרתעה, ומאידך, שקולים לקולא כגון, עוצמת הפגיעה הצפויה לעובד ולמשפחתו, נסיבותיו האישיות, גילו, מצבו המשפחתי הבריאותי ויכולת ההשתכרות העתידית שלו.

- נפסק כי מעשיו החמורים של התובע מהווים הפרת משמעת ברף הגבוה. העובד קיבל שכר על פי דיווח כוזב על קריאות ופעולות שלא ביצע במשך תקופה משמעותית, לרבות מבניין שנהרס ולא היה מאוכלס, שכמוהם כגניבה מהמעסיק.
- בית הדין שוכנע שמדובר בהפרת אמון שיטתית ומכוונת מצד התובע אשר גרמה למעסיק נזק ממשי ומצדיקה סנקציה חריפה של שלילת פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת.
- עם זאת, בית הדין איזן את הסנקציה החמורה על העובד בכך שמצד אחד העובד לא יחויב בהשבת סכום הפיצויים שנצבר בפועל והופקד בקרן הפנסיה ומצד שני המעסיקה לא תחויב בהשלמת סכום הפיצויים שנדרש עליה להפקיד בהתאם לצו הפנסיה.
- כמו כן, המעסיקה חויבה להחזיר לתובע כ-10,000 ₪ שקיזזה שלא כדין משתי משכורותיו האחרונות בגין נזקיה. מעסיק זכאי לנכות משכרו האחרון של העובד רק סכום קצוב שאינו במחלוקת. כשמעביד דורש מעובד סכום חוב שבמחלוקת עליו להכביד, להגיש ולהוכיח תביעה כספית נגד העובד או לטעון לקיזוז בכתב ההגנה בתביעת העובד.

[סעש \(ת"א\) 36835-10-20 דן אליהו - ג.ס נחום אחזקות בע"מ \(פורסם בנוב 2024.6.23\)](#)

בפני כבוד השופטת מרב חבקין

יא. הגבלת עיסוק וסודיות

62. נדחתה בקשת רשות ערעור על החלטה להגביל פומביות גילוי מסמכים בהם נכללים סודות מסחריים או פגיעה בפרטיות

במסגרת תביעת המבקש להכרה ביחסי עובד מעביד ולתשלום של כ-4 מיליון ש"ח בגין השבחת עסקי החברה המעסיקה במיליוני שקלים, הגישו הצדדים גילוי מסמכים כללי. המעסיקה ובעלי מניותיה טענו ל"חיסיון ההליך" בשל סודות מסחריים הכלולים בגילוי המסמכים ופגיעה בפרטיות של אחד מבעלי המניות ורעייתו. בקשתם נתקבלה, ובקשת רשות הערעור על החלטה נדחתה על הסף. נפסק בתמצית כך:

- נקודת המוצא בשיטת המשפט בישראל כי בית המשפט ידון בפומבי זולת אם נקבע אחרת בחוק או אם בית משפט הורה אחרת לפי החוק, לרבות לשם הגנה על סוד מסחרי או על פרטיות אדם.
- עיון בתיק הערכאה הראשונה מלמד כי הבקשה שכונתה בקשה ל"חיסיון ההליך" הייתה למעשה בקשה לסגירת הדלתיים למרות שהדברים לא נכתבו במפורש. ההחלטה נועדה להגביל את פומביות הדיון בגלל הגנה על סודות מסחריים ועל פגיעה בפרטיות הכלולים בגילוי המסמכים.
- החלטה להגבלת פומביות הדיון וסגירת דלתיים חוסה תחת הוראת סעיף 74 לחוק בתי המשפט המורה שלא ניתן להשיג עליה ולכן דין בקשת רשות הערעור לסילוק על הסף.
- הפסיקה מצאה לסייג את סעיף 74 לחוק במקרה חריג שפתיחת הדלתיים עלולה לגרום נזק לביטחון המדינה או לאינטרסים ציבוריים חשובים אחרים, סייג שאינו חל על נסיבות מקרה זה.

[ברע \(ארצו\) 27527-12-23 יצחק גנצפריד - ש. רוזנרס בע"מ, \(פורסם בנבו 31.1.2024\)](#)
בפני כבוד סגן הנשיאה, אילן איטח

63. אופציות במיליונים ליועץ לחברת סטרטאפ מהוות לכאורה תמורה מיוחדת להגבלת עיסוק

כב' השופט רועי פוליאק בבית הדין הארצי דחה על הסף בקשת רשות ערעור של דוקטור למדעי המחשב ומומחה לבינה מלאכותית על החלטה זמנית של בית הדין האזורי שסרב ליתן לו צו הצהרתי זמני המאפשר לו להשתחרר מתניית אי תחרות להתקשר עם חברה מתחרה למשך שנה. ואלו נימוקי ההחלטה בתמצית:

- ההחלטה אם ליתן על סעד זמני אם לאו, ובפרט אם ליתן צו הצהרתי שלילי זמני, מסורה לשיקול דעתה של הערכאה הראשונה וערכאת הערעור לא תתערב בהחלטה זמנית רק במקרים חריגים ויוצאי דופן.
- בית הדין לעבודה אינו הפורום הטבעי לתביעה לכאורה של נותן שירותים מקצועיים בתחום התמחותו בהיקף מצומצם של שעותיים בשבוע, ללא כל פיקוח. מדובר בהעסקה מיוחדת ללא שכר, כנגד אופציות בלבד, שאף לדעת המבקש שווין עשוי להגיע למיליוני שקלים.

- הקצאת אופציות יקרות ערך לפרופסור באוניברסיטה שאינו עובד מוחלש מהווה "תמורה מיוחדת" בגין התחייבות היועץ לאי תחרות.
- במקום שהמבקש לא הרים את הנטל להוכיח את קיומה של עילה וזכות לכאורה בהליך הזמני, בית הדין אינו נדרש לדון במאזן הנוחות, מה גם שלאור משרתו הראשית של המבקש באוניברסיטה, לא תפגע הכנסתו העיקרית השוטפת.

[ברע \(ארצי\) 34180-03-23 ד"ר תום הופ - קורה איי אי בע"מ \(פורסם בנוב 23.3.2023\)](#)
בפני כבוד השופט רועי פוליאק

64. חופש עיסוקו של מנהל לשעבר הוגבל זמנית מול לקוחות מעסיקו הקודם עם מחירונים סודיים

מנהל מחלקה בעסק של הובלת מכולות מנמל אשדוד חתם על הסכם עבודה עם סעיף סודיות גורף, הכולל סודיותם של תיקי לקוחות ובהם מחירונים ספציפיים, ומידע מסחרי רגיש על כל לקוח. המנהל התפטר אחרי שש שנים והחל לסחור עם לקוחות מעסיקו לשעבר. המעסיק לשעבר פנה אל בית הדין אשר הוציא צו מניעה זמני נגד המנהל. נפסק בתמצית כך:

- הזכות לחופש העיסוק היא זכות יסוד מעוגנת בחוק יסוד חופש העיסוק, אך אינה זכות מולטת ועשויה לסגת מפני זכויות ואינטרסים אחרים כמו - חופש ההתקשרות וזכות הקניין של המעסיק בסודותיו.
- כמו כן, חוק עולות מסחריות אוסר גזל סוד מסחרי. גם ההלכה הפסוקה הגבילה עובד שלא לנצל סודות שהמעסיק שמר כסוד מכוח חובת תום הלב והנאמנות המוגברת של העובד.
- במקרה הנדון, הסכם העסקה קבע כי רשימת הלקוחות והמחירונים המותאמים של כל לקוח הינם בגדר סוד מסחרי בעל ערך רב ושגילוי יגרום לחברה נזקים והפסדים כבדים, ותוקפם גם לאחר תקופת העבודה, ללא הגבלת זמן.
- כמו כן, עסקינן במנהל בכיר שהיה איש הקשר עם לקוחות העסק אשר נחשף למידע הסודי המלא ביחס ללקוחות העסק, לרבות המחירונים הספציפיים המותאמים לכל לקוח.
- עם זאת, גם הזכויות הלגיטימיות של המעסיק בהגנה על סודותיו המסחריים אינן זכויות מוחלטות אלא זכויות יחסיות. ולכן הצו הזמני האוסר על המנהל לשעבר לנהל עסקים במישרין או בעקיפין עם לקוחות המעסיק הוגבל למשך 6 חודשים.

[סע"ש \(באר שבע\) 53275-12-24 אופיר אליעד - ניסים ממן \(פורסם בנוב 7.2.2025\)](#)
בפני כבוד כב' השופטת רחל גרוס, נציגת ציבור (עובדים) גב' מזל אברמסון, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' אילנה מסד

65. הגבלת עיסוק לשלוש שנים ופיצוי על נזק ממוני ולא ממוני למעסיק מעובדת מתחרה שהפרה אמון

מנהלת תיק לקוחות בחברת ביטוח התפטרה כעבור 10 שנים ועברה לעבוד בחברת ביטוח מתחרה, כשהיא מעדכנת מיוזמתה את לקוחות המעסיקה לקראת התפטרותה ופועלת על מנת להעבירם לחברה המתחרה, כך שלקוחות שונים נטשו את המעסיקה. בית הדין האזורי פסק כי העובדת

מחויבת בתשלומים שונים ובהוצאות משפט בגין הפרת תום הלב והנאמנות. המעסיקה ערערה לבית הדין הארצי, ערעורה התקבל חלקית ובית הדין פסק בתמצית:

- בהסכם העבודה של מנהלת תיק הלקוחות נכללו הוראות מיוחדות לפיהן היא תקבל שכר ובונוסים שנתיים מיוחדים בין 20% ל-50% מרווחי תיק הלקוחות של המעסיקה ולקוחות קודמים של העובדת. וכן מענק מיוחד בשיעור של 20% משווי תיק הביטוח בסיום עבודתה או שיימכר לצד שלישי. זאת, כנגד התחייבות העובדת לסודיות, זכויות קניין ולהגבלת עיסוק למשך שלוש שנים שלא להיות בקשרים עם כ-40 לקוחות החברה.
- הסכם עבודה כזה הינו הסכם משולב דו מהותי. מצד אחד הסכם בעל אופי מסחרי כלכלי של מכירת תיק לקוחות והמידע הכלכלי רב הערך בו המצדיק את הגבלת הלקוחות המסחריות מוסכמת לשלוש שנים, בשונה מהגבלות עיסוק על עובד בהסכם עבודה רגיל. מצד שני קיים הסכם עבודה תעסוקתי הכולל תמורה מיוחדת משמעותית בגין הגבלת התחרות, לרבות בסיום העסקתה.
- נפסק כי מדובר בהפרה ישירה וחמורה של החוזה המיוחד, של חובת תם הלב והנאמנות המוגברת המזכה את המעסיקה לפיצוי כפול, הן לנזק ממוני ישיר על הפסד רווחיו, שיבורר בבית הדין האזורי, והן לנזק לא ממוני שבית הדין הארצי הגדיל ל-150,000 ₪.
- כמן כן, נפסק כי מדובר במקרה קצה של מעילה חמורה באמון המצדיקה את הגבול העליון של הסנקציה העונשית בשלילת מלוא פיצויי הפטורים של העובדת, וחיובה בהוצאות משפט.

[עע \(ארצי\) 53483-12-22 אופקים סוכנות לביטוח כללי בע"מ - צביה תבור \(פורסם בנוב 15.7.2024\)](#)
בפני כבוד השופטת לאה גליקסמן, כבוד השופטת חני אופק גנדלר, כבוד השופט אילן סופר

הערה: ביום 11.9.24 דחה בג"ץ בתיק אחר טענות לחוסר סמכות של בית הדין לעבודה לדון בהיבטים מסחריים של הסכם עבודה ופסק כי הפרדה בין הנדבך "התעסוקתי" לבין הנדבך "המסחרי" בהסכם עבודה היא הפרדה מלאכותית, והסמכות לדון בכל רכיבי הסכם העבודה נתונה לסמכות הייחודית של בית הדין לעבודה.

[בג"ץ 69783-08-24 אמנון גור סוכנות לביטוח \(2000\) בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח' \(פורסם בנוב 11.9.24\)](#)

בפני כבוד השופטים נעם סולברג, דפנה ברק ארז, ורות רונן

יב. משפט מנהלי

66. הביקורת השיפוטית של מבקר רשות מקומית על מכרזי כוח אדם

בפסק דין רחב יריעה דחה בית הדין הארצי ערעור של מתמודדת לתפקיד מבקרת פנים וממונה על תלונות הציבור ברשות מקומית, בעיקר כיוון שלא עמדה בתנאי סף במכרז של הוכחת ניסיון מקצועי של שנתיים לפחות בעבודת ביקורת במשרה מלאה. נפסק בתמצית כך:

- בהחלטה שהמערערת עומדת בתנאי הסף ובתהליך קבלת ההחלטה נפלו פגמים משמעותיים לרבות העדר פירוט, אי בהירות והעדר הנמקה ראויה.

- מעיון בקורות החיים של המערערת עולה כי המערערת הועסקה במספר מקומות בו זמנית, בעיסוקים שונים ויש חשש סביר כי חלק מהעיסוקים נעשו בהתנדבות, (תקופה שאינה ראויה לבוא בגדר תנאי הסף) וחלק במשרה חלקית חופפת. נתונים אלו אינם מתיישבים עם דרישת תנאי הסף של ניסיון תעסוקתי מוכח לעבודת ביקורת במשרה מלאה במשך שנתיים לפחות.
- עיסוק המערערת בראיית חשבון, כשלעצמו לא נחשב כניסיון תעסוקתי לצורך עבודת ביקורת פנים כך גם לא נחשבות השתלמויות מקצועיות.
- החלטה בדבר עמידות מועמד בתנאי סף היא החלטה מנהלית המחייבת הנמקה אילו מבין עיסוקיו של המועמד נלקחו בחשבון ואילו לאו, תוך התייחסות לאמות המידה המהותיות.
- בהליך מנהלי בבית הדין לעבודה ניתן לייבא את תקנות בתי הדין המנהליים מכוח סעיף 33 לחוק בתי הדין לעבודה, לאמץ הסדרים וכלים דינוניים, ולדון בהחלטה גופה בהתאם, ובשינויים המחויבים.
- ככלל, ולמעט חריגים, אין מקום להחיל את דוקטרינת הבטלות היחסית לגבי זוכה במכרז שלא עמד בתנאי הסף, כלל זה חל במיוחד על מבקר רשות מקומית ועל אי מילוי תנאי סף סטטוטורי שנקבע בפקודת העיריות.
- בית הדין המליץ למשרד הפנים, כמאסדר, לשפר ולעדכן את החוזר האחרון בעניין מכרז למבקר פנים משנת 2011 ולסייע לרשויות המקומיות בניהול המכרזים.

[ע"ע \(ארצי\) 58770-11-23 ריוא חטיב - עמותת עורכי דין למינהל תקין, פורסם בנבו \(9.5.2024\)](#)

בפני כבוד השופט סגן הנשיאה אילן איטח, כבוד השופט רוני פוליאק, כבוד השופטת חני אופק גנדלר, נציג ציבור (מעסיקים) דן בן חיים, נציגת ציבור (עובדים) ורדה אדוארדס

67. תקופת הצינון בשירות הציבורי נימנת מסיום התפקיד בפועל

המבקש כיהן בתפקידים בכירים בשירות הציבורי, מרביתם במשרד להגנת הסביבה. לאחר סיום תפקידו, כמנכ"ל המשרד, המבקש קיבל הצעת עבודה מהמשיבה שהינה חברה העוסקת בתחום האנרגיה ומחזיקה באחזקות עקיפות בתחנות כוח המפוקחות על-ידי המשרד להגנת הסביבה, לתפקיד סמנכ"ל פיתוח עסקי. המבקש ביקש מבית המשפט המחוזי בירושלים בשבתו כוועדת היתרים להקל על תקופת הצינון הקבועה בחוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה). הבקשה התקבלה ונפסק בתמצית כך:

- חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה) קובע הגבלות על עובדי ציבור לאחר פרישתם, במטרה למנוע פגיעה בטוהר המידות ובאמון הציבור.
- חוק שירות הציבור (הגבלות לאחר פרישה) חל על המבקש כיוון שהיה בעל סמכויות פוטנציאליות מול החברה ותחנות הכוח שבאחזקתה. אך למרות שלמבקש היה פוטנציאל להשפיע על היתרים שניתנו לתחנות כוח בהן יש לחברה אחזקות עקיפות, בפועל הוא לא טיפל בעניינים אלו באופן ישיר.
- השיקולים שנשקלו לקיצור תקופת הצינון למבקש הינם העיסוק הבודד והמזערי של המבקש בעניין החברה, עיתוי קבלת ההצעה לאחר שהודיע על רצונו לסיים את תפקידו, והפרדה בין הסמכויות המקצועיות כמנכ"ל המשרד.

- בהתחשב בשיקולים לעיל לחומרה ולקולא, ובכלל זה בכירות תפקידו הקודם של המבקש, נקבע כי את תקופת הצינון ניתן למנות מיום סיום תפקידו בפועל ב-1.7.2024 אף אם הפרישה הפורמלית הינה כעבור 4 חודשים ב-1.11.2024, ולכן היא תקוצר ל-8 חודשים מיום סיום תפקידו.

[ו"ע \(ירושלים\) 32381-10-24 גיא סמט נ' מדינת ישראל - נציבות שירות המדינה \(פורסם בנוב 4.11.2024\)](#)

בפני כבוד השופט בדימוס משה יועד הכהן יו"ר, עו"ד אהוד הלוי חבר, משה שגיא חבר

68. השבת חושף שחיתויות לתפקידו הוא הסעד הנכון, גם לאחר שמונה שנים וגם בהעדר תקן פנוי

בשנת 2010 רכז בכיר ברשות האוכלוסין וההגירה דיווח לממונים עליו ולמבקר המדינה על מעשי שחיתות ומינהל לא תקין במקום עבודתו. הרכז עבר מסכת של התנכלויות וביורר ממושך שנערך על-ידי מבקר המדינה, העניק לו צו הגנה ופיצויים מוגדלים בגין נזק ממוני של 36 משכורות בסך של כ-200,000 ₪. לאחר שבשלו הניסיונות למצוא לרכז תפקיד חלופי מתאים הוא פוטר מעבודתו בשירות המדינה בשנת 2017.

בית הדין האזורי לעבודה פסק בשנת 2023 לרכז פיצוי כספי לדוגמא נוסף בסך של כ-65,000 ₪ אך דחה את תביעתו להשבה לעבודה. זאת, בשל הזמן הרב שחלף מסיום העסקתו ומשום שהוא לא תבע בזמנו השבה לאותו תפקיד. בית הדין הארצי קיבל את ערעורו של העובד, שנתמך גם על-ידי התנועה לאיכות השלטון שהצטרפה להליך כידיד בית המשפט, ופסק בתמצית כלהלן:

- חוק ההגנה על חושפי שחיתות מקנה למי שהוכר ככזה מספר סעדים: השבה לעבודה לאותו תפקיד או למשרה מתאימה אחרת; פיצוי בגין נזק ממוני ופיצוי בגין נזק שאינו ממוני.
- סעד ההשבה לעבודה הינו הסעד הראשון בחשיבותו עת מדובר בעובד חושף שחיתויות. מתפקידו של בית הדין להביא להשבת אותו עובד לעבודתו, ללא תנאי, מבלי לייצר מכשולים נוספים בדרכו חזרה לתפקידו.
- חלופ הזמן לא יכול להוות שיקול בפני עצמו כאשר בוחנים את סעד ההשבה לעבודה בענייניו של עובד חושף שחיתויות. זאת, מחשש ליצירת הרתעת יתר לעובדים חושפי שחיתויות.
- בחירתו של העובד בזמנו שלא לחזור לעבודתו מייד בשל אירועי ההתנכלות שחווה שם הינה סבירה, אך היא אינה יכולה לשמש שיקול נגד השבתו לעבודתו עתה.
- אין להתנות את השבת חושף השחיתות לתפקידו בקיום תקן בפועל אליו יחזור, אחרת סעד ההשבה יהפוך לאות מתה, ותכלית ההגנה בחוק תתרוקן מתוכנה.
- כאשר מעסיק התנכל לעובד והביא לפיטוריו של חושף שחיתות, עליו החובה לתקן את עוולתו ולדאוג כי העובד ישוב לתפקידו מבלי שתהא פגיעה בעובדים אחרים.
- ההשבה לעבודה של חושף שחיתויות היא כאמור ללא תנאי, והעובד יוחזר לתפקידו טרם פיטוריו. עם זאת, ככל שהעובד יבחר, יוכלו הצדדים לנסות למצוא לו, בהסכמה, תפקיד מתאים אחר בשירות המדינה מבלי לפגוע בתנאי עבודתו.

[עע \(ארצי\) 38459-04-23 אלי ירושלמי - מדינת ישראל \(פורסם בנוב 6.8.2024\)](#)

בפני כבוד הנשיאה ורדה וירט ליבנה, כבוד השופט רועי פוליאק, כבוד השופטת חני אופק גנדלר

**69. אושרה החלטת נציב תלונות הציבור לפצות מתלונן למרות שלא העניק לו צו הגנה
בחושף שחיתויות**

מנהל משאבי אנוש ותיק במדרשת שדה בוקר אשר זומן על-ידי מנכ"ל חדש לשימוע לפני פיתורים מטעמי יעילות צמצומים פנה לנציב תלונות הציבור להעניק לו צו הגנה בחושף שחיתויות. בקשתו לא התקבלה אך הנציב מצא שנפלו פגמים בהתנהלות המעסיקה בקשר לפיתורים והורה שככל שיוחלט על פיתוריו אזי יש לשלם לו פיצוי בסך 275,000 ₪ בגין הליקויים, 50,000 ₪ בגין עוגמת נפש ו-30,000 ₪ שכ"ט עו"ד. המדרשה, שהינה חברה ממשלתית, עתרה לבג"ץ לביטול ההחלטה. עתירתה נדחתה ובג"ץ החליט בתמצית:

- מנגנון בירור תלונות על-ידי הנציב אינו מכוון לטפל בתלונות שגרתיות של עובדי ציבור נגד מעסיקיהם. מקום בירורן הוא בבית הדין לעבודה. אולם, ככל שהתלונה נוגעת לבירור מעשה של גוף ציבורי החורג מהוראות חוק, תקנות, תקנון, הסכם קיבוצי ומהסדרים כלליים נוספים הפוגעים במתלונן או המונעים ממנו במישרין טובת הנאה אזי הנציב מוסמך לתקן ליקויים ולהבטיח מנהל ציבורי תקין.
- נקודת המוצא המשפטית היא כי הביקורת השיפוטית של בג"ץ על החלטות הנציב בתחום תלונות הציבור היא צרה ביותר. הביקורת שמורה למצבים חריגים ביותר ומחייבת ריסון שיפוטי מיוחד. בג"ץ אינו בוחן את תוכן ההחלטה לגופה אלא אם נפל בה פסול מינהלי, דיוני או מהותי קיצוני המחייב את ביטולה או תיקונה לפי עקרונות יסוד של המשפט הציבורי.
- גם במקרה שהנציב הגיע למסקנה שהמתלונן אינו בגדר חושף שחיתויות אם התגלו לנציב ליקויים אחרים של ממש בהתנהלות הגוף הציבורי הוא אינו אמור להתעלם מהם ולמשוך את ידיו מטיפול בתלונה.
- החוק מסמיך את נציב תלונות הציבור לתקן את הליקויים שגילה גם בדרך של מתן סעד כספי של פיצוי למתלונן.
- מצד שני, החלטה מנהלית של הנציב על מתן פיצוי למתלונן איננה מעשה בית דין ואינה מעניקה למתלונן זכות משפטית לתבוע את מימוש הפיצוי. החלטת הנציב אינה חוסמת את דרכם של המדרשה או של המתלונן להתדיין בערכאות השיפוט לגבי ממצאי הנציב והחלטתו, וכל טענותיהם שמורות להם.

[בגץ 4013/22 מדרשת שדה בוקר בנגב \(חל"צ\) נ' מבקר המדינה ונציב תלונות הציבור \(פורסם בנבו 4.8.2024\)](#)
בפני כבוד השופט יצחק עמית, כבוד השופט נעם סולברג, כבוד השופט דוד מינץ

70. קרבת משפחה של עובד ותיק ליו"ר ועד אינה עילה מוצדקת לפסילת קידום גורפת

בית הדין קיבל תביעה לביטול החלטת ועדת השירות לעיריות במשרד הפנים, אשר פסלה את קידומו של התובע, עובד עירייה, לתפקיד מפקח בכיר במחלקת שירותי ניקיון וזאת אך ורק בשל קרבת משפחתו ליו"ר ועד העובדים בעירייה. בית הדין קבע כי ועדת השירות לא שקלה את מכלול השיקולים הרלוונטיים בעניינו של התובע ונתנה משקל מכריע לשני שיקולים בלבד: החשש לניגוד עניינים והפגיעה באמון הציבור. פסק הדין מצמצם את שיקול הדעת הרחב לפסול מועמדים למשרות ציבוריות על רקע קרבה משפחתית, תוך הדגשת הצורך באיזון בין הרצון למנוע ניגוד עניינים לבין זכותם של עובדים להתקדם מקצועית. נפסק בתמצית כך:

- פסילת מועמדות התובע התבססה על קרבת משפחה ליו"ר הוועד בלבד, ללא בדיקה מהותית של השפעה פסולה וניגוד עניינים בפועל. עצם קיומם של מועמדים נוספים לתפקיד אינו מהווה הצדקה מספקת לפסילה גורפת.
- יש להבחין בין מועמד חיצוני לבין עובד ותיק המבקש קידום. כאשר מדובר בעובד ותיק, יש לייחס משקל משמעותי לזכותו להתקדם במסגרת מקום עבודתו. במקרה זה, ועדת השירות לא נתנה משקל הולם לעובדה שהתובע הינו עובד ותיק.
- בית הדין הדגיש את החובה לנקוט באמצעים מידתיים בהתמודדות עם ניגוד עניינים פוטנציאלי, תוך בחינת חלופות לפסילה מוחלטת. בין היתר, יש לשקול חתימה על הסדרים למניעת ניגוד עניינים ולוודא כי לא מתקיימים יחסי כפיפות או קשרי עבודה ישירים, אשר עלולים לפגוע בשיקול הדעת האובייקטיבי ובהוגנות ההליך.

הדיון הוחזר לוועדת השירות לצורך קבלת החלטה חדשה, תוך התחשבות במלוא השיקולים הרלוונטיים.

[סעש \(ב"ש\) 52304-12-23 חיים אזולאי - מדינת ישראל - משרד הפנים \(פורסם בנוב, 24.02.2025\)](#)
בפני כבוד השופט עדו בן-צור, נציג ציבור (עובדים) מר סאלם ראיתה, נציג ציבור (מעסיקים) מר יוסף לוי.

י.ג. סמכות וסדרי דין

71. הועברה לבית הדין לעבודה הודעת צד שלישי חוזית בין העובד למעסיקו

בעקבות תאונת דרכים ברכב שכור במשקל 3,550 ק"ג, בה נהג עובד עם רישיון לנהיגה ברכב פרטי עד 3,500 ק"ג, סירבה חברת הביטוח לפצות את המעסיקה על הנזק. המעסיקה הגישה הודעת צד ג' נגד העובד הנהג ונגד חברת הביטוח בבית משפט השלום אשר קבע שהוא מוסמך לדון בתובענה. העובד הגיש בקשת ערעור לבית המשפט המחוזי אשר דן בבקשת הערעור, קיבל את ערעור העובד ופסק כי יש להעביר את הדיון לסמכות בית הדין לעבודה, בנמקו בתמצית כך:

- טענת חוסר סמכות עניינית אין חובה להעלות בהזדמנות ראשונה ואף בית המשפט יכול להעלותה מיוזמתו.
- חוק בית הדין לעבודה קובע מבחן משולש לסמכותו העניינית הייחודית: מבחן זהות הצדדים - עובד ומעסיק, מבחן עילת התביעה הנובעת מיחסי עבודה, והמבחן השלישי השלילי

שהעילה איננה עוולה נזיקית שאיננה בסמכות בית הדין לעבודה אלא נתונה לסמכות בית המשפט האזרחי.

- כאשר קיימת עילה חוזית בצידה של עילה נזיקית הפרווגטיבה להגדיר את עילת תביעתו היא של התובע.
- במקרה דנן התובע נשען בתביעתו על הסכם הרכב הצמוד בינו לבין המעסיקה. לטענתו ההסכם מטיל על המעסיקה את האחריות הבלעדית לבדוק אם רישיון הנהיגה מתאים ותקף. לכן, התובע בחר בעילת תביעה חוזית ולא בעילה נזיקית.
- התיק הועבר לבית הדין לעבודה ונפסק למערער הוצאות ושכ"ט עו"ד בסך 5,000 ₪.

[רע"א \(תל אביב-יפו\) 8155-10-24 דמיטרי מירר נ' מאפיית משפחת רומן בע"מ \(פורסם בנבו 5.12.2024\)](#)
בפני כבוד השופטת אביגיל כהן, סגנית נשיא

72. תביעות נגד סוכן ביטוח או חברת ביטוח על אי הפקדת כספי פנסיה אינן בסמכות בית הדין לעבודה

עובד הגיש תביעה בסכום של כ-270,000 ₪ נגד מעסיקו ונגד סוכנות הביטוח על פגיעה ברצף הביטוח שלו בקרן הפנסיה בטענה שהמעסיקה לא העבירה כדן את ההפקדות לקרן הפנסיה, וסוכנות הביטוח לא פיקחה עליה. סוכנות הביטוח הגישה בקשה לסלק את התביעה כלפיה על הסף מחוסר סמכות עניינית, בקשתה המקדמית התקבלה. נפסק בתמצית כך:

- בית המשפט העליון קבע מבחן משולש לגבי סמכותו העניינית של בית הדין לעבודה. על התביעה לעמוד תחילה בשני מבחנים: על הצדדים להיות עובד ומעסיק, בהווה או בעבר, ועילת התביעה צריכה לנבוע מיחסי עבודה. מבחן נוסף שלישי – שעילת התביעה איננה בגדר עוולה לפי פקודת הנזיקין.
- הסמכות העניינית בתביעות ישירות נגד סוכן ביטוח או נגד חברת הביטוח בגין אחריותה השילוחית למעשיו או למחדליו של הסוכן ביטוח אינה בסמכות בית הדין לעבודה.
- טענות העובד כי הסוכן הפר את חובת הזהירות, או הנאמנות או רשלנות, הן טענות בעילה נזיקית שאינה בסמכות בית הדין לעבודה אלא בסמכות בית המשפט האזרחי.
- טענות העובד לגרם הפרת חוזה או הפרת חובה חקוקה הן טענות נזיקיות הנוגעות למחדלי סוכנות הביטוח לפקח על הפקדות המעסיק ולא ביחסי עבודה או בסכסוך עבודה.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 29363-08-24 שקל סוכנות לביטוח \(2008\) בע"מ - אברהם דהן \(נבו 21.1.2025\)](#)
בפני כב' השופטת קארין ליבר לזין, נציג ציבור (עובדים) מר דוד זיו, נציג ציבור (מעסיקים) גב' כרמלה כץ

73. אי-אזכור טענה בסיכומים מהווה ויתור עליה רק אם מתקיימות נסיבות ברורות נוספות

בית הדין הארצי לעבודה דן בשאלה מתי ייחשב צד להליך משפטי כמי שוויתר על טענה שהעלה במהלך ההליך המשפטי, אך לא הזכיר את הטענה בסיכומים. נקבע כי טענה תיחשב ככזו שוויתרו עליה רק כאשר מתקיימות נסיבות נוספות לצד אי-ההתייחסות אליה המאפשרות להסיק בבירור ויתור. עיקרי פסק הדין:

- המקרה עסק בתביעה של עובדת משק בית שנפגעה בתאונה שהוגדרה כתאונת עבודה. העובדת טענה שעבדה אצל מעסיקים נוספים שלא דיווחו על העסקתה למוסד לביטוח לאומי.
- המוסד לביטוח לאומי שלח שתי הודעות צד ג' למעסיקים הנוספים, בבקשה שישלמו דמי ביטוח עבור העובדת במידה שיתברר שהעסיקו אותה כפי שטענה.
- אולם, בסיכומיו בבית הדין האזורי, המוסד לביטוח לאומי לא הזכיר כלל את הודעות צד הג'. בית הדין האזורי פירש זאת כויתור על טענות המוסד נגד המעסיקים הנוספים.
- בית הדין הארצי, בערעורו של המוסד, הדגיש את ההלכה הפסוקה כי בכלל אין זה צודק לדקדק ולהחמיר עם בעל דין באופן שיביא לייחוס מחשבת ויתור על טענה או זניחת סעד. בית הדין התייחס למי שלא חזר בסיכומיו במפורש על טענה מסוימת, אלא אם קיימות נסיבות ברורות שמהן ניתן להסיק ב בטחה שבעל הדין החליט לזנוח את הטענה.
- זאת ועוד, למרות שהמבוטחים בסיכומיהם טענו במפורש שהמוסד זנח את הודעות צד הג' שלו, המוסד בתשובתו לסיכומים התעלם מטענת ההזנחה ולא התייחס אליה ובכך חיצק את מסקנת הויתור.
- לבסוף, בית הדין הארצי פסק כי ההתעלמות המוחלטת של המוסד מהודעות צד ג' רלוונטיות שלו בסיכומיו, ללא כל אמירה כללית או הפניה לנושא, מהווה אינדיקציה משמעותית לויתור של המוסד על טענות או סעדים מסוימים, וערעורו נדחה.

[עב"ל \(ארצי\) 66309-12-23 המוסד לביטוח לאומי – ריקי קידר \(פורסם בנבו 24.02.2025\)](#)

בפני סגן הנשיאה אילן איטח, כבוד השופטת לאה גליקסמן, כבוד השופטת חני אופק גנדלר, נציג ציבור (עובדים) מר אהוד מנור, נציג ציבור (מעסיקים) מר דובי רם

74. זכה ב-2% מתביעה כספית מופרזת וחויב ב-25,000 ₪ הוצאות המעסיקה

התובע, שהועסק במשך כארבע שנים כמנהל מערך מכירות בתפקיד בכיר ופוטר, תבע את מעסיקתו בגין פגמים בשימוע מלאכותי, פיטורים שלא כדון וזכויות נוספות בסכום של 900,000 ₪. תביעתו נדחתה ברובה והוא זכה ב-18,000 ₪ פדיון חופשה בלבד, ולכן חויב לשאת בהוצאות ושכ"ט של הנתבעת בסך 25,000 ₪. בית הדין פסק בתמצית:

- העובדה שהמנהלת הישירה קיימה עם המנהל שתי שיחות הכנה מקדימות לזימון לשימוע בו ניסתה לדבר עימו על פרידה בהסכמה, לסיים את יחסי העבודה בהבנה "הכי יפה שאפשר", וליתר את השימוע, מעידה דווקא על גישה לא מפתיעה, מכובדת ורגישה. אין בה פגם ואין היא מעידה כי השימוע נערך כטקס בלבד לצאת ידי חובה.
- נדחתה טענת התובע שהשימוע היה צריך להיערך על-ידי המנהלת הישירה בהיעדר מקור נורמטיבי המטיל חובה כזו על המעסיק, מה גם שבזמן אמת התובע לא התנגד לעריכת השימוע על-ידי מנהלת משאבי אנוש.

[סעש \(ת"א\) 22555-02-21 גלעד הוכמן - יוניטסק בע"מ \(פורסם בנבו 31.7.24\)](#)

בפני כבוד הנשיאה הדס יהלום

75. נדחתה בקשת תובע מחו"ל לקיים עדות מרחוק בהיוועדות חזותית

עובד זר אזרח מולדובה שתבע את מעסיקו ונאלץ לשוב לחו"ל משפג תוקף אשרת עבודתו פנה לבית הדין וביקש לשמוע את עדותו מחו"ל בהיוועדות חזותית. בית הדין דחה את הבקשה ופסק כלהלן:

- דרך המלך של חקירת בעל דין או עדים היא בין כותלי בית המשפט לפני השופטים היכולים להתרשם באופן ישיר מהעד, מעדותו ומהימנותו.
- פקודת הראיות מסמיכה את בית המשפט לגבות עדות מחוץ למדינה למען הצדק ולפי תנאים שיקבע באופן סביר וצודק.
- בית המשפט העליון קבע שלושה תנאים להיענות לבקשה לגבות עדות כזו מחוץ לישראל: הפניה הוגשה בתום לב, העדות רלוונטית לעניינים השנויים במחלוקת במשפט, וקיימת סיבה טובה המונעת את בואו של העד לישראל.
- הליך חריג של גבית עדות מחוץ לכותלי בית המשפט בהיוועדות חזותית במכשור ובאמצעים טכניים הולמים הוסדר בתקנת סדר דין מיוחדת המורה כי על בית הדין להשתכנע שהגעת העד לבית המשפט בישראל תקשה עליו מאוד, הוא נתן הסכמה למתן עדות בהיוועדות חזותית, כי עדותו חיונית, ואין מניעה מבחינת מדינת החוץ לשמיעת עדותו בהיוועדות חזותית.
- לאור ההתפתחות הטכנולוגית והחיסכון בהוצאות, אין להתעלם מהמגמה של הדין להרחיב את האפשרות של קיום דיונים, במקרים מתאימים, של בעלי דין ועדים הנמצאים בחו"ל.

במקרה הנדון עדות של עד רלוונטי וחשוב בחו"ל נדחתה משורה של נימוקים: הבקשה לא נתמכה בתצהיר, הבקשה לא כללה התייחסות לקושי להגיע ארצה, לא צורפו אסמכתאות על פגיעת תוקף אשרתו, ולא ניתן הסבר מדוע המבקש לא ביקש להעיד עדות מוקדמת לפני יציאתו לחו"ל. כמו כן, לא הייתה התייחסות לקיום הדרישות הטכנולוגיות להיוועדות חזותית.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 28001-05-22 ANDREI CHERDIVARA - עונות חיפוי וריצוף בע"מ \(נבו 8.12.2024\)](#)
בפני כבוד סגנית הנשיאה אסנת רובוביץ-ברכש

76. הנטל על הוכחת פירעון סכום שאינו במחלוקת עובר למעסיק

בנה של עובדת סיעודית מנפאל, אשר הועסקה במשך 22 שנים בטיפול בבנם של המשיבים והתפטרה בדין פיטורים, הגיש ערעור על פסק דין של בית הדין האזורי, אשר הפחית מזכויותיה הסוציאליות. העובדת אשר התפטרה בדין פיטורים עקב מצבה הרפואי, נפטרה לאחר מכן בנפאל. הערעור הוגש על פסק דין של בית הדין האזורי, אשר הפחית מזכויותיה הסוציאליות סכומים, שלטענת המעסיקים, שולמו לה במזומן עבור פיצויי פיטורים ופנסיה במהלך תקופת עבודתה. המעסיקים ביססו את טענתם על שמונה מסמכים שנתיים בשפה האנגלית, עליהם חתמה המנוחה, כאשר רק אחד מהם נשא תאריך. בית הדין הארצי קיבל את הערעור של בנה של המנוחה. נפסק בתמצית כך:

- לפי ההלכה הפסוקה, בנסיבות בהן המעסיק מודה כי העובד זכאי לשכר מסוים שנתבע, ושאינו במחלוקת, וטענתו היחידה של המעסיק היא כי שילם לעובד את מלוא השכר מדובר ב"הודעה והדחה". מצב כזה מעביר למעסיק את חובת הראיה להוכיח כי הוא אכן פרע את מלוא הסכום הנטען שאינו במחלוקת ופטור מתשלומו.

- בית הדין בחן את כל מארג הראיות ופסק שהמשיבים לא הרימו את נטל ההוכחה שאכן שילמו בפועל לעובדת את התשלומים המופיעים במסמכים במרוצת השנים, על יסוד הממצאים העיקריים הבאים:

א. העובדת הצהירה מלכתחילה שכל המסמכים נחתמו באותו מעמד, לא נמסרו לה ולא שולמו לה תשלומים במזומן במרוצת השנים בגין חלף פיצויי פיטורים ופנסיה.

ב. מעת שהעובדת פתחה חשבון בבנק בדואר בשנת 2016, אין מחלוקת שהתשלומים הנטענים בגין פיצויי פיטורים ופנסיה נפסקו, לא הועברו לחשבונה יחד עם תשלומי משכורת, הבראה וחופשה.

ג. כל המסמכים, למעט אחד, אינם נושאים תאריך במקום שיועד לתאריך במסמכים.

ד. במסמך המתייחס לשנים 2007 ו-2008 מופיע מספר הדרכון החדש של העובדת שהונפק ב-2014.

- לפיכך, בוטל קיזוז התשלומים במזומן שנטענו על-ידי המעסיקים והם חויבו בהוצאות בסך של 10,000 ₪.

[ע"ע \(ארצי\) 28662-05-24 פרטיק קנאל - רפאל ימין \(פורסם בנוב 2.2.2025\)](#)

בפני כבוד כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כב' השופט רועי פוליאק, כב' השופט אילן סופר, נציגת ציבור (עובדים) גב' ורדה אדוארדס, נציג ציבור (מעסיקים) מר ברי בר ציון

77. מחיקת תביעה על הסף בשל מחדלים דיוניים תופעל לא רק במקרים קיצוניים

בית הדין האזורי לעבודה מחק על הסף תביעה כספית של עובד בניין בגין זכויות שונות בתקופת עבודה בת כשלוש שנים בשל מחדלים דיוניים. עיקר המחדלים - אי התייצבות התובע ועדיו להעיד בדיוני בית הדין בטענות שונות שלא הוסברו ולא הוכחו על אף מתן מספר הזדמנויות. התובע חויב ב-4,500 ₪ הוצאות משפט ובנוסף הוטל עליו לשלם 3,000 ₪ הוצאות ושכ"ט של המעסיק ככל שיגיש תביעה חדשה נגדו. ערעור העובד לבית הדין הארצי נדחה ובית הדין פסק בתמצית:

- בית הדין האזורי בחר בפתרון מידתי כאשר מחק את תביעת העובד ולא דחה אותה לגופה, בהעדר ראיות מצד התובע.

- מחיקת תביעה אינה סופית. מחיקה אינה יוצרת מעשה בית דין ואינה חוסמת את דרכו של התובע לחדש את תביעתו, בכפוף למספר חריגים. כמו כן, מחיקת תביעה אינה גורמת לבעל הדין שתביעתו נמחקה נזק בלתי הפיך.

- בית הדין מוסמך להתנות הגשת תביעה חדשה במקום תביעה שנמחקה, בתנאים שונים לרבות תשלום הוצאות לנתבע.

- בעקבות תקנות סדר הדין החדשות, המדיניות השיפוטית של בית המשפט העליון למחדלים דיוניים של בעל דין היא פחות ליברלית. בהינתן שאין במחיקה מעשה בית דין, למעשה כדי למצות את זכויותיו בפעם נוספות התובע חוזר אל סוף התור בתביעתו החדשה ונדרש לשלם אגרה נוספת.

- מחדלים דיוניים של בעל דין פוגעים באינטרס הציבורי עקב הארכת ההליכים על חשבון שאר בעלי הדין הממתינים ליומם, ובגלל המשאבים המוגבלים של הרשות השיפוטית.

- לאור התוצאות המידתיות של מחיקה על הסף, השימוש בכלי הדיוני של המחיקה אינו נחשב עוד לדרמטי במידה כזו שיש להפעילו רק במקרים קיצוניים או כאשר "כלו כל הקיצים".

[ע"ע \(ארצ'י\) 28433-06-24 עאטף מוחמד - דאוד היתם \(פורסם בנו 02.03.2025\)](#)

בפני סגן הנשיאה אילן איטח, כבוד השופט רועי פוליאק, כבוד השופטת חני אופק גנדלר, נציג ציבור (עובדים) מר ששמואל ויסמן, נציג ציבור (מעסיקים) מר דובי רם

חלק שני: משפט עבודה קיבוצי

י.ד. הסכמים קיבוציים

78. לבקשת ההסתדרות בוטל מכרז לחוזים אישיים לבכירים ברכבת

ההסתדרות הכללית וועד עובדי רכבת ישראל עתרו למתן צו מניעה זמני לביטול מכרז לפיו יועסקו ברכבת בחוזים אישיים מנהל יחידת השכר באגף הכספים ומנהל תחום תמיכה טכנית במטה צי נייד. ההסתדרות טענה לפגמים שונים במכרז ברמה המנהלית והקיבוצית, המסדירה מכסה מקסימלית של 147 עובדים בחוזים אישיים בתקציב השוטף ובנוסף 126 עובדים בכירים ברמות גבוהות ובתנאים המפורטים בהסכם הקיבוצי. בית הדין נענה לבקשה הזמנית ופסק:

- בהיבט הכללי הרכבת לא קיימה התנהגות קיבוצית נמשכת ומחויבת לקיים הידברות מוקדמת עם נציגות העובדים בנושאים הקשורים לזכויות עובדים, לרבות באשר לשינויים ברמת העיסוק של המשרות נשוא המכרז ואף במשרות נמוכות יותר.
- הידברות והיוועצות מוקדמת עם נציגות העובדים מחייבת כל מעסיק מארגן גם מכוח חובת תום הלב המוגברת ביחסים קיבוציים.
- כמו כן, הרכבת לא הוכיחה, ולו לכאורה, כי היא מקיימת את חובותיה לפי ההסכמים הקיבוציים באשר למכסת העובדים החוזים אישיים.
- בהיבט הפרטני, לגבי משרת מנהל יחידת השכר נתגלו שני פגמים: הרכבת שינתה את רמת העיסוק של המשרה באופן חד צדדי, וללא ראיות לכאורה כי השינוי נעשה מנימוקים מקצועיים ענייניים. כמו כן, הרכבת לא נדברה עם נציגות העובדים לגבי שינוי הרמה ולא נענתה לדרישת הנציגות שהמשרה תאוּש בעובד במסגרת ההסכם הקיבוצי.
- גם לגבי המשרה השנייה של מנהל התמיכה הטכנית התברר שלא הייתה היוועצות עם נציגות העובדים, וכן שלא מדובר במשרה חדשה אלא במשרה קיימת המורכבת מתפקידים שמבוצעים על-ידי עובדים המועסקים בתנאי ההסכם הקיבוצי.

[ס"ק \(חיפה\) 2836-06-24 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י - רכבת ישראל בע"מ \(פורסם בנב\) \(11.12.2024\)](#)

בפני כבוד כב' הנשיא יגאל גלם, נציג ציבור (מעסיקים) מר אהוד ארליך, נציג ציבור (עובדים) מר אמיר הינו

79. שינויים זמניים בסדרי עבודה בצל המלחמה לא בוטלו גם אם מדובר בהפרה של הסכמה קיבוצית

נדחתה בקשת צד בסכסוך קיבוצי של ההסתדרות נגד שירות התעסוקה למתן סעדים זמניים בנוגע לשינויים חד צדדיים קיימים ועתידיים של המעסיקה הציבורית בסדרי העבודה, בכפוף לחיוב הצדדים לקיים משא ומתן בנושאים מסוימים. בית הדין פסק בתמצית כלהלן:

- שירות התעסוקה הוא תאגיד סטטוטורי מכוח חוק שירות התעסוקה המפעיל לשכות בכל הארץ. תפקידיו העיקריים לסייע לדורשי עבודה למצוא עבודה ולסייע למעסיקים במציאת עובדים. שירות התעסוקה גם מדווח למוסד לביטוח לאומי בנוגע לזכאות של דורשי עבודה לדמי אבטלה או דמי אבטחת הכנסה.

- בעקבות פרוץ מלחמת חרבות ברזל הכריז שר העבודה לפי חוק עבודה בשעת חרום על שירות התעסוקה כמפעל חיוני למתן שירותים קיומיים.
- כחלק מהשלכות המלחמה נוצרה עליה במספר דורשי עבודה ועליה בביקוש בקרב המעסיקים בגלל שעובדים רבים גויסו למילואים ופנו מבתיים.
- ביצוע שינויים בשעות העבודה וסדרי העבודה, והרחבת שעות קבלה, ללא הסכמת ארגון העובדים, נועדו להבטיח קיום שרותי עבודה חיוניים מיטביים לכלל הציבור של דורשי העבודה והמעסיקים בתקופת מצב החירום, לרבות שימוש בחלופת התייצבות מרחוק, זאת, אף בהנחה שמדובר בהפרה של הסכמה קיבוצית.
- החלטות שירות התעסוקה לשנויים חד צדדיים אלה הינה סבירה, מידתית, תמת לב, ואף מתחייבת ממצואות שנכפתה על המדינה.
- בקשת הצד הזמנית של ההסתדרות נדחתה, בכפוף לחיוב הצדדים לקיים משא ומתן בנושאים מסוימים.

[סק \(חי'\) 71698-01-24 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י - שירות התעסוקה הישראלי \(פורסם בנבו 14.7.2024\)](#)

בפני כבוד השופטת, סגנית הנשיא כרמית פלד

80. הגברת חובת היידוע האישית של מעסיק לעובדיו להנגשת מימוש זכויותיהם

מורות במשרד החינוך תבעו פיצוי מהמדינה על אי צירופן לקרן השתלמות בתחילת עבודתן אלא רק באיחור. המורות טענו כי המדינה לא פעלה מיוזמתה בזמן קליטתן לעבודה לידע אותן בהודעה אישית מסודרת על פירוט הזכות לקרן השתלמות, על אופן מימושה ועלותה. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה. נפסק בתמצית כך:

- המדינה אומנם יידעה את העובדות במועד קליטתן לעבודה הן באופן כללי בפרסומים שונים באינטרנט ובאתרי ארגוני המורים, והן באופן פרטי בתלוש השכר, והן במערכת קליטה בה קיבצו טפסים, לרבות טפסי הצטרפות לקרן השתלמות והנחיות לפניה לבנק לביצוע הניכוי לקרן השתלמות.
- אולם, נפסק כי המדינה, כמעסיקה החייבת לעובדיה חובות מוגברות של תום לב, הגינות וגילוי, לא פעלה כמעסיקה סבירה להנגשת הזכות לקרן השתלמות, הבהרתה, ופישוט מימושה וזאת באופן שיאפשר למורות למצות את זכותן לקרן השתלמות.
- כמו כן, המדינה לא דאגה לפנות לתובעות שעבורן לא מבוצעות הפקדות לקרן השתלמות ולהסב את תשומת ליבן לכך, ולמנוע מצב שהן תאבדנה זכות להטבה כלכלית משמעותית שלא היו מודעות לקיומה.
- מאידך, הזכות הסוציאלית לקרן השתלמות אינה במעמד של זכות מכוח חוק שהעובד אינו יכול לוותר עליה. הזכות לקרן השתלמות היא זכות חוזית שמצריכה פעולת הצטרפות אקטיבית מצד העובד למימוש הזכות ובהעדרה אין לעובד קרן השתלמות.
- משכך, פסק בית הדין כי יש ליחס לתובעות אשם תורם בנזק שנגרם להן משלא פעלו בשקידה סבירה לבירור זכאותן לקרן השתלמות, וזאת לאור ערוצי היידוע והפרסומים השונים שנקטו המדינה וארגוני המורים.

- המדינה חויבה לפצות את התובעות בהתאם לרמות היידוע בה נקטה המדינה, בשיעור הסכום נטו שהתובעות היו זכאיות אילו היו מועברים הכספים לקרן ההשתלמות, וזאת בתוספת הפרשי הצמדה וריבית והוצאות משפט בסך 2,000 ₪ לכל תובעת.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 31181-03-22 דניאלה אביטוב ואח' - מדינת ישראל - משרד החינוך \(פורסם בנוב 2025.1.26\)](#)
בפני כבוד כב' השופטת אופירה דגן-טוכמבר, נציגת ציבור (עובדים) גב' זיוה אסא, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' תמר כהן

טו. זכות ההתארגנות ויציגות

81. גבולות חופש הביטוי הארגוני של חבר ועד עובדים

בג"ץ דחה על הסף עתירה של חברת ועד הסתדרותי נגד פסיקת בית הדין הארצי ובית הדין האזורי לעבודה, אשר פסקו כי העותרת עברה עבירת משמעת כשהתראיינה בעילום שם לערוץ טלוויזיה בו מתחה ביקורת חריפה על המעסיקה. זאת, למרות שבקשתה ממעסיקתה להתראיין נדחתה, ולמרות שתוכן הריאיון לא הובא לאישור מועצת העובדים. תחילה העותרת נידדה מתפקידה לתפקיד אחר ולאחר מכן, בתקופת הקורונה, פוטרה בפיטורי צמצום. תביעותיה וערעורה להשבה לעבודה ולפיצויים נדחו. בג"ץ פסק:

- הלכה פסוקה היא שבג"ץ אינו יושב כערכאת ערעור על פסיקת בית הדין הארצי לעבודה והתערבותו מצומצמת מאוד לקיום שני תנאים: כאשר מתגלה בפסיקת בית הדין טעות משפטית מהותית בעלת חשיבות ציבורית רחבה, ושהצדק מתחייב בהתערבות בג"ץ. העתירה של חברת הוועד היא ערעורית ופרטנית ודינה להידחות על הסף.
- באשר לטענות העותרת הנוגעות לזכות החוקתית של חופש הביטוי הארגוני במקום העבודה, ראוי שידונו ויגובשו בבית הדין הארצי לעבודה שהינו הערכאה השיפוטית המומחית בתחום משפט העבודה.
- אמנם, כעקרון, יש לבחון בקפדנות רבה את שיקולי המעסיק בהליכי משמעת שנוקט נגד חבר ועד עובדים, בגין התבטאויות או מעשים במסגרת פעילות בוועד העובדים. שכן צריך לוודא שאין בכך התנכלות או ניסיון הרתעה של חבר ועד או פגיעה בחופש ההתארגנות ובחופש הביטוי, גם אם לא הייתה למעסיק כוונה כזו.
- אולם, נסיבות המקרה הפרטני מצביעות באופן מובהק על התנהגות של העותרת החורגת מגבולות חופש הביטוי הארגוני, שאיננו מוחלט כשהיא פעלה בניגוד להוראה מפורשת של המעסיק ולהסכם הקיבוצי. לכן, בג"ץ נמנע מלהתערב.

[בג"ץ 2578/24, ליאור קסטוריאנו נגד בית הדין הארצי לעבודה בירושלים, \(פורסם בנוב 2024.4.15\)](#)
בפני כבוד השופט יצחק עמית, כבוד השופט יוסף אלרן וכבוד השופט ח'אלד כבוב

82. תקדים: הוכרה יציגות של ארגון עובדים מפעלי פורץ בחברת סלולר

חברה העוסקת בתחום ההייטק והסלולר מעסיקה כ-140 עובדים. בסוף שנת 2023 ותחילת שנת 2024 הוקמו בחברה שני ארגוני עובדים: אחד של ההסתדרות הכללית, והשני ארגון מפעלי פנימי

של עובדי החברה. ההנהלה נקטה עמדה ניטרלית בסכסוך הבין-ארגוני והשעתה את המשא ומתן שהתחילה עם הארגון המפעלי. ההסתדרות פנתה לבית הדין לעבודה להכיר בה כארגון העובדים היציג בחברה ונדחתה:

- ההסתדרות לא הוכיחה שהנהלת החברה פגעה בהליך ההתאגדות של עובדיה, או שהארגון המפעלי הוא ארגון עובדים מתחזה מטעם המעסיק.
- הארגון הפנימי של עובדי החברה מהווה התארגנות אוטונומית אותנטית של עובדים שהתאגד במסגרת עמותה. מטרת הארגון, כפי שצוינו בתקנונו, הן קידום הזכויות של כלל עובדי החברה במשא ומתן קיבוצי בהתחשב בתנאים הספציפיים בסניף המקומי של החברה. מטרת אלו תואמות מטרת של ארגון עובדים.
- נפסק כי פגמים מסוימים שנפלו בשלב הראשון של ההתאגדות אינם פוגעים במעמדו של הארגון כארגון עובדים עצמאי דמוקרטי וקבוע, ויש להתחשב בהיותו ארגון פורץ חסר ניסיון בתחום ההתארגנות, שקם בחברה קטנה, והמקיים את עיקר התנאים המהותיים להכרה הפסוקה בארגון עובדים כשיר למילוי תפקידו החוקי.
- לנוכח העובדה שהמעסיק הכיר ביציגותו של הארגון המפעלי והפסיק את המשא ומתן עימו בשל טענות ההסתדרות, ככל שההסתדרות תעמוד על טענתה ליציגות שלה בחברה הרי מדובר בסכסוך בין שני ארגוני עובדים אשר מצוי בסמכות בית הדין הארצי לעבודה.

[ס"ק \(ת"א\) 5184-06-24 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – האגף להתאגדות עובדים – נוקיה סולושינס ונטוורק ישראל בע"מ \(פורסם בנבו 17.02.25\)](#)

בפני כבוד השופטת מיכל נעים דיבנר, נציג ציבור (עובדים) מר עזרא בן דוד, נציג ציבור (מעסיקים) מר עמוס הראלי

83. בוטל צו זמני שאסר על פיטורי חברת ועד בהתארגנות ראשונית בשל דיווחי נוכחות אישיים כוזבים

בית הדין הכשיר את פיטוריה של חברת ועד בהתארגנות ראשונית. זאת לאחר שבית הדין נתן לטובתה צו זמני שהורה לא לפטור וקבע כי ההליך המשמעותי והליך הפיטורים שנקטה המעסיקה היו בשל פעילותה הארגונית ומעורבותה של התובעת בהקמת ועד עובדים בחברה. החברה הגישה בקשה לביטול הצו הזמני, בית הדין נעתר לבקשה ופסק בתמצית, כלהלן:

- אין קשר בין ההתארגנות הראשונית לבין זימונה של העובדת לשימוע. מדובר בשינוי נסיבות דרמטי ופגמים בהתנהלות האישית של העובדת, שאינם קשורים להתארגנות. לכן, אין מקום להותיר את הצו הזמני על כנו.
- נמצא כי בחודשי המלחמה הראשונים, בתקופה של עבודה מהבית העובדת דיווחה מספר פעמים, על גבי פתקים, דיווחי נוכחות לא נכונים לרבות שעות נוספות. דיווחי נוכחות כוזבים מנתקים את הקשר הסיבתי עם הפעילות הארגונית בוועד ומזכה את המעסיק לזמן את העובדת לשימוע.
- בישיבת השימוע התייצבה העובדת, מלווה בעורכת דין נציגת הסתדרות הפועל המזרחי ונשמעו כל טענותיהן.
- ההגנות שהדין נותן לעובד בקשר להתארגנות ולהגנה מפני פיטורים קשורות לפעילותו הארגונית של העובד כחבר ועד. בענייננו, אין קשר בין דיווחי השעות הכוזבים לבין פעילותו הקשורה בהתארגנות.

- נטל ההוכחה להוכיח כי מדובר בפיטורים ענייניים שאינם קשורים להתארגנות מוטל על המעסיק. בענייננו, החברה עמדה בנטל והצליחה להוכיח כי מעשיה של העובדת מנתקים את הקשר הסיבתי להתארגנות.
- זימונה של העובדת לשימוע לאור דיווח שעות שאינו נכון איננו קשור לפעילותה בהתארגנות, ולכן אין מקום להעניק לה חסינות.
- דיווח שעות כוזב מהווה הפרה יסודית של הדין ושל נוהלי העבודה והמשמעת, גם אם בסופו של דבר העובדת לא קיבלה את כספי השעות הנוספות.
- מדובר בנסיבות מחמירות של אובדן האמון בעובדת, ובנסיבות אלה אין זה נכון שבית הדין יורה למעסיק להמשיך להעסיק את העובדת. זאת במיוחד לאור העובדה שבענייננו מדובר בהתנהגות חוזרת ואין מדובר באירוע בודד.

ס"ק (ב"ש) 14181-07-22 טלר 019 שרותי תיקשורת בינלאומיים בע"מ נגד הסתדרות הפועל המזרחי בא"י, (פורסם [בבב 12.3.2024](#))

בפני כבוד הנשיא צבי פרנקל, נציג ציבור (מעסיקים) מר מדרכי בסר, נציגת ציבור (עובדים) גב' אליזבט סקירה טל

84. האיסור על התארגנות חיילים הוא חוקתי, מוסמך, נועד לתכלית ראויה ומידתי

בג"צ דחה עתירה נגד פקודות הצבא האוסרות, באיסור גורף, על חייל, לרבות משרת קבע, להתארגן במסגרת של ארגון עובדים, או להשתתף בהקמתו או בניהולו או לפעול שלא באמצעות מפקד מוסמך בהתארגנות עובדים הזרה למסגרת ההיררכית ולמשמעת הצבאית. נפסק בתמצית כך:

- זכות ההתארגנות של עובדים, הכוללת בתוכה שלוש זכויות משנה: הזכות להקמת מסגרת ארגונית, הזכות לנהל משא ומתן קיבוצי והזכות לשבות, זכותה להכרה חוקית בחוק ההסכמים הקיבוציים והוכרה אחר כך בחוק-יסוד כבוד האדם וחירותו כזכות בעלת מעמד על חוקתי.
- ההלכה הפסוקה הכירה בתקופה של הוראת הפיקוד העליון הקובעת כי היחסים בין חייל משרת בקבע לבין הצבא אינם יחסי עבודה, וכי חייל המשרת בקבע אינו עובד. היחסים בינו לבין הצבא מושתתים על הוראות החוק הצבאי, על פקודות הצבא ועל פקודות אחרות כדין, בשים לב למשימות הצבא וליכולותיו התקציביות.
- זכות ההתארגנות, כיתר הזכויות החוקתיות שבחוק יסוד כבוד האדם וחירותו, הינה זכות יחסית, לא בלתי מוגבלת, וניתן לפגוע בה בתנאים הקבועים בפסקת ההגבלה.
- בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו ישנה פסקת הגבלה ביטחונית מיוחדת הקובעת סייג לגבי כוחות הביטחון, לפיה אין מגבילים את זכויות היסוד שלהם "אלא לפי חוק, ובמידה שאינה עולה על הנדרש ממהותו ומאופיו של השירות".
- פסקת ההגבלה הביטחונית מסתפקת בדרישה כי הגבלת זכויות היסוד של כוחות הביטחון תעשה "לפי חוק" להבדיל מתעשה ב"חוק". ההגבלה מאפשרת פגיעה בחקיקת משנה כמו פקודות מטכ"ל שהוצאו על פי חוק השיפוט הצבא וחוק יסוד הצבא.
- הפסיקה פירשה שעדיין, גם פסקת ההגבלה הביטחונית דורשת שהפגיעה בזכויות כוחות הביטחון חייבת להלום את ערכי מדינת ישראל ונועדה לתכלית ראויה.

- פסקת ההגבלה הביטחונית קובעת מידתיות מיוחדת ומאפשרת פגיעה בזכויות משרתי גופי הביטחון "במידה שאינה עולה על הנדרש ממהות ואופיו של השירות", שהיא מסגרת פיקודית היררכית נוקשה המבוססת על משמעת, והגבלת זכויות משרתיו לשם עמידה במטרות גוף הביטחון.
- ההגבלה נועדה לתכלית ראויה ואף חיונית כאשר היא תורמת ליכולתו של הצבא לשמור על היררכיה ומשמעת, עקרונותיה הכרחיים לתפקודה התקין של המסגרת הביטחונית.
- ההגבלה הביטחונית צולחת את מבחן המידתיות במובנה הרחב והצר. הפגיעה בזכות ההתארגנות הלאומית של משרתים בצבא כעובדים אינה עולה על התועלת שבאיסור.

[בג"ץ 1268/23 מגן ביטחון ואח' נ' ראש המטה הכללי \(פורסם בנוב 10.10.2024\)](#)

בפני ממלא מקום הנשיא (בדימוס) כב' השופט עוזי פוגלמן, כבוד השופט יוסף ארון, כבוד השופטת יעל וילנר

85. חובות שוויון ושקיפות של מעסיק כלפי ארגון מיעוט וחבריו

הסתדרות העובדים הלאומית הגישה נגד משרד החינוך תביעה על אפליית גננות החברות בארגון בחלוקת שי לחג. הגננות בארגון מקבלות שי לחג בחלוקה ישירה, לעומת ארגון המורים והסתדרות המורים שמקבלים מראש את כל תקציב השי לחג ממשרד החינוך, דבר המהווה יתרון עסקי לארגונים הגדולים, הנחזה כמפלה את ארגון המיעוט של עובדי הוראה בלאומית. נפסק בתמצית כך:

- לפי חוק ההסכמים וההלכה הפסוקה, מוטלת על מעסיק חובה שלילית להימנע מפגיעה, ישירה או עקיפה, בתנאי העבודה או בשל ההתארגנות.
- אופן התשלום הישיר או העקיף של השי לחג – להבדיל מעצם הזכות לשי – אינו חלק מתנאי העבודה של עובדי ההוראה. לכן, הימנעות משרד החינוך מלשלם את השי לחג לגננות באמצעות ארגון, ההסתדרות הלאומית, אינה מהווה פגיעה בתנאי העסקתן או בהתארגנות.
- כל מעסיק ובוודאי המדינה, אינו יכול לעצום את עיניו ולפטור עצמו מלפקח על שימוש בדין בכספי המעסיק, ולהסתפק בהנחה שהארגון היציג יעשה בהם שימוש שוויוני שאינו מפלה.
- לכן, על משרד החינוך והמדינה לקבוע תוך 120 ימים ולפרסם בשקיפות קריטריונים ברורים להעברת כספי שי לחג, אם בכלל, לארגוני העובדים ולא לחבריהם. זאת, תוך שימת דגש על הימנעות ממתן יתרון לארגון עובדים אחד על פני האחר אלא מטעמים שאין בהם אפליה או פגיעה בזכות ההתארגנות.
- יש להבטיח בשקיפות גישה ישירה ושווה של כלל עובדי ההוראה לשי לחג, וזאת גם לעובדים שאינם מאורגנים באף אחד משלושת ארגוני העובדים הנוגעים לעניין.

[סע"ש \(ירושלים\) 38446-01-21 הסתדרות העובדים הלאומית בישראל - משרד החינוך התרבות והספורט \(נוב 6.1.2025\)](#)

בפני כב' הנשיאה השופטת שרה בוינר ישרדה, נציג ציבור (עובדים) מר קיבורק נלבנדיאן, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' טלי לוי

חלק שלישי: עדכוני חקיקה

טז. חקיקה ראשית

86. הרחבת ההגנה התעסוקתית למשפחות שכולות

הכנסת חוקה את תיקון מס' 46 לחוק משפחות חיילים שנספו במערכה, הקובע מגבלות על פיטורי עובד במהלך השנה הראשונה לנפילת בן משפחתו שהוא חייל שנספה במערכה. להלן עיקרי התיקון:

- ככלל, במהלך השנה הראשונה לאחר הפטירה חל איסור על פיטורי העובד. עם זאת, בנסיבות מסוימות ניתן יהיה לפטרו בהיתר מיוחד של ועדת התעסוקה.
- בשלושת החודשים הראשונים, יינתן היתר אך ורק במקרים של נסיבות חמורות התלויות בעובד או בשל סגירת העסק. בתשעת החודשים הנותרים, יינתן היתר גם כאשר הפיטורים אינם קשורים לאובדן ובצירוף נסיבות מיוחדות כגון צמצומים כלליים בעסק.
- ועדת התעסוקה חייבת לתת לעובד הזדמנות להשמיע את טענותיו לפני מתן ההיתר.
- ההגנה חלה על הורים, בני זוג, אחים, אחיות וילדים – ללא הגבלת גיל, וכן על ארוסים (גם טרם הכרה בזכאות), הורה שני של יתום קטין, אפוטרופוס ומשפחות אומנה.
- במקרה של עובד המועסק דרך קבלן כוח אדם, נדגיש כי גם הפסקה זמנית של העסקתו תיחשב כפיטורים.
- בנוסף, ככל שעובד שחלה עליו ההגנה מכוח התיקון לחוק, מתפטר בשנה הראשונה לאחר האובדן, יהיה זכאי העובד לפיצויי פיטורים מלאים, וכן לדמי אבטלה ללא צורך בתקופת אכשרה.
- החוק לא חל על מעסיק יחיד, המעסיק עובד יחיד.
- החובה מכוח החוק מוטלת על המעסיק והפרת החוק עלולה לגרור אחריות פלילית ועיצומים כספיים בהתאם לחוק הגברת האכיפה.
- חשוב לציין כי קיימת הגנה נוספת בחוק על הורים ובני זוג שכולים, האוסרת על פיטוריהם במשך 5 שנים מגיל פרישת חובה מהעבודה (גיל 67), אלא באישור ועדת התעסוקה.

[משפחות חיילים שנספו במערכה \(תגמולים ושיקום\) \(תיקון מס' 46\), התשפ"ה-2025 \[פורסם בספר החוקים 3363, 30.1.2025\]](#)

87. העלאת שכר המינימום החל מיום 1 באפריל 2025

החל מיום 1 באפריל 2025, יעלה שכר המינימום לחודש ל-6,247.67 ₪. בהתאמה, לפי פרסום המוסד לביטוח לאומי, התעריפים היומיים והשעתיים יהיו כדלקמן:

- שכר המינימום השעתי לפי 182 שעות חודשיות יעלה ל-34.32 ₪ לשעה.

- שכר המינימום השעתי לפי 186 שעות חודשיות (הקבועות בחוק בטרם קיצור שבוע העבודה) יעלה ל- 33.58 ₪.
- שכר המינימום היומי למי שמועסק 6 ימים בשבוע יעלה ל- 249.9 ₪.
- שכר המינימום היומי למי שמועסק 5 ימים בשבוע יעלה ל- 288.35 ₪.

על מי משפיעה העלאת שכר המינימום?

העלאה זו משפיעה על כלל המעסיקים במשק, וכן על מזמיני שירותים מקבלני שירותים אשר עובדיהם המועסקים במתן השירותים משתכרים שכר מינימום. מומלץ לוודא כי הינכם עומדים בהוראות החוק, ולעדכן את ההסכמים מול ספקי השירותים בהתאם לשינוי.

אם שכר המינימום החדש עולה על שכר מינימום ענפי מכוח הסכם קיבוצי ו/או צו הרחבה, על המעסיק לעדכן גם את שכרם של עובדים אלו.

עדכון העובדים

השינוי נובע מהוראות הדין ועל כן פטור המעסיק מחובת הודעה על שינוי בתנאי עבודה, יחד עם זאת, חובה על כל מעסיק לעדכן את המודעה לעניין גובה שכר המינימום המעודכן אותה עליו לתלות בהתאם לחוק שכר מינימום.

עוד מחויב המעסיק לעדכן את שכר המינימום המצוין בתלושי השכר של כלל העובדים (גם אם שכר העובד בפועל גבוה משכר המינימום).

תוצאות אי תשלום שכר מינימום

אי תשלום שכר מינימום מהווה עבירה פלילית ועילה לתביעה אזרחית. בנוסף, אי כלילת התוספת לשכר המינימום בהסכמים למתן שירותים בתחומי הניקיון, שמירה וההסעדה, עלולים להוביל להטלת עיצומים כספיים גבוהים מכוח החוק להגברת האכיפה בדיני עבודה ואחריות אישית של המזמין כלפי עובדי הקבלן.

יז. צווי הרחבה

88. נכנס לתוקפו צו הרחבה חשוב בענפי הבניה והשיפוצים

ביום 18.3.25 פרסם שר העבודה בילקוט הפרסומים צו שהרחיב את ההסכם הקיבוצי הכללי (7024/2022) בענפי הבניה, התשתיות, צמ"ה, עבודות ציבוריות ושיפוצים על העובדים והמעסיקים בהגדרתם בסעיף 6 לתוספת לצו ההרחבה משנת 2015 (שמספרו 7020/2015).

דהיינו, הצו חל על כל מעסיק לא מאורגן בתחומי הבנוי ו/או התשתיות ו/או עבודות ציבוריות ו/או הנדסה אזרחית ו/או שיפוצים ו/או צמ"ה, ועל כל עובד ומנהל עבודה באתר בניה שאיננו בתפקיד משרדי.

המועד הקובע לתחילת תחולת הצו הוא ב-1 לחודש שלאחר מועד פרסומו. דהיינו הצו נכנס לתוקפו ב-1.4.25. הצו החדש מבטל את כל צווי ההרחבה הקודמים.

ההסכם הקיבוצי הענפי הכללי המורחב כולל בין היתר הוראות בנושאים הבאים:

- עדכון טבלאות השכר ודרגות השכר של העובדים.
- עדכון טבלאות השכר למנהלי עבודה.
- עדכוני שכר למנופאים ולעובדי שיפוצים.
- קידום בדרגות לעובדים, למנהלי עבודה, למנופאים ולעובדי שיפוצים.
- עדכון הוראות להעלאות בנושא שווי ביגוד, אש"ל, שי לחג, וארוחות.

לעיון בצו ההרחבה לחצו/י [באן](#)

89. צו הרחבה לענף ההסעדה

ביום 1 באפריל 2025 נכנס לתוקפו צו הרחבה להסכם הקיבוצי בענף ההסעדה. צו זה מרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי שנחתם בשנת 2022, ומקנה תנאים מיטיבים לעובדים. להלן עיקרי הצו:

תחולת הצו

הצו חל על כל המעסיקים והעובדים בענף ההסעדה המוסדית בישראל – שירותי הסעדה לחברות, לעסקים, למוסדות ולגופים, פרטיים או ציבוריים המספקים הסעדה פנימית המיועדת לעובדים, לדיירים, לתלמידים, לאירועים, לקפיטריות, לכוחות הביטחון וההצלה, למעט מסעדות, אולמות וגני אירועים, לרבות מנהלי אתרים, מנהלי משמרת, שף ראשי, טבחים, עוזרי טבח, מגישים, שוטפי כלים, ועובדי אדמיניסטרציה באתרים ובמטבחיים, בין אם מועסקים במשרה מלאה או חלקית.

הצו אינו חל על חברי הנהלה ראשית, מנהלי אזורים, אשכולות ומרחבים, על עובדי מטה שאינם מוצבים אצל מזמין השירות ועל עובדי אדמיניסטרציה במטה.

העלאת שכר המינימום הענפי בפעילות

הצו קובע כי שכר המינימום הענפי יעלה במספר פעימות בכל 1 באפריל ב-3 השנים הקרובות, וגובהו יעמוד על אחוז מעל שכר המינימום הכללי במשק, לפי הפירוט הבא:

- הפעימה הראשונה נכנסה לתוקף מ-1 באפריל 2025, כאשר שכר המינימום הענפי יעמוד על 110% משכר המינימום במשק.
- הפעימה השנייה תיכנס לתוקף החל מ-1 באפריל 2026, כאשר שכר המינימום הענפי יעמוד על 113% משכר המינימום במשק.
- הפעימה השלישית תיכנס לתוקף החל מ-1 באפריל 2027, כאשר שכר המינימום הענפי יעמוד על 116% משכר המינימום במשק.

זכאות הדרגתית לקרן השתלמות

הצו קובע כי החל מהפעמה הרביעית (1 באפריל 2028), עובד בעל ותק של 12 חודשים לפחות אצל המעסיק ו/או מזמין השירות יהיה זכאי להפקדות לקרן השתלמות לפי 2.5% הפקדת מעסיק ו-2.5% הפקדת עובד.

בפעמה החמישית ואילך יגדל סכום ההפקדה כדלקמן: 5% הפקדת מעסיק ו-2.5% הפקדת עובד.

ההפקדות לקרן ההשתלמות יהיו על שכר הבסיס של העובד, אך בכל מקרה עד לגובה של 130% מעל שכר המינימום הענפי.

חשוב לציין כי במקרה של החלפת מעסיק אצל אותו מזמין שירות, זכויות העובד להפקדות בקרן ההשתלמות נשמרות ברציפות.

עדכון שי לחגים

המעסיק מחויב להעניק לעובד שי לרגל חג ראש השנה ולרגל חג הפסח:

- בפעמה הראשונה: 212 ש' בגין כל חג.
- בפעמה השנייה: 220 ש' בגין כל חג.
- בפעמה השלישית ואילך: 230 ש' בגין כל חג, עם עדכון שנתי לפי מדד המחירים לצרכן (העדכון יבוצע בחודש ינואר של כל שנה אך במקרים של מדד שלילי יידחה מועד העדכון למועד בו הוא ניתן לביצוע תוך קיזוז השיעור השלילי).
- הזכאות המלאה לשי חלה על עובדים המועסקים בהיקף משרה של 50% לפחות, או שעבדו לפחות 91 שעות בממוצע בשלושת החודשים הקלנדריים המלאים שקדמו לחג. עובדים בהיקף משרה נמוך יותר יקבלו שי יחסי בהתאם לחלקיות משרתם אשר תחושב על בסיס ממוצע עבודתם בשלושת החודשים הקלנדריים המלאים שקדמו לחג.

עובד בוותק של פחות משלושה חודשי עבודה יקבל מחצית מסכום השי לחג.

מענקי התמדה ומצוינות

על מנת לעודד התמדה מצד העובד, קובע הצו כי על מעסיק לשלם מענק התמדה שנתי לעובדים לפי הפירוט הבא:

- בפעמה הראשונה: 2 אגורות לשעת עבודה רגילה.
- בפעמה השנייה: 5 אגורות לשעת עבודה רגילה.
- בפעמה השלישית: 8 אגורות לשעת עבודה רגילה, עם עדכון שנתי לפי מדד המחירים לצרכן. מענק ההתמדה ישולם בעד השנה החולפת, כסכום אחד בשכר חודש העבודה העוקב לחודש האחרון בכל שנה. המענק הראשון ישולם בחודש ינואר 2026 בגין התקופה שמאפריל 2025 ועד דצמבר 2025. מענק ההתמדה אינו מהווה שכר לכל דבר ועניין ולא יובא בחשבון לעניין פיצויי פיטורים או לחישוב ערך שעה, ולא יבצעו בגינו הפקדות כלשהן.

בגדי עבודה וציוד

המעסיק יספק, על חשבון, ביגוד בעין לעובדים באתרים הנדרשים לכך, בהתאם לצרכי העבודה ודרישות האתר.

שמירת זכויות והשלכות הפרת הצו

הצו אינו פוגע בזכויות קיימות של העובדים. במקרה של סתירה בין הוראות הצו לבין זכויות קיימות, תחול ההוראה המיטיבה עם העובד.

אי תשלום שכר מינימום מהווה עילה לתביעה אזרחית. בנוסף, אי כלילת התוספת לשכר המינימום בהסכמים למתן שירותים עלולה להוביל להטלת עיצומים כספיים גבוה מכוח החוק להגברת האכיפה בדיני עבודה ואחריות אישית של המזמין כלפי עובדי הקבלן.

לעיון בצו ההרחבה לחצו/י [באן](#)