



78 שנה למדינת ישראל

לרגל יום העצמאות התשפ"ו - 2026
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 זולב

ראש מחלקת דיני עבודה
ורילוקיישן
(משותף)



אסף ברנזון

ראש מחלקת דיני עבודה
ורילוקיישן
(משותף)



עופר רביד

ראש מחלקת דיני עבודה
ורילוקיישן
(משותף)



חיים ברנזון

שותף בכיר
מחלקת דיני עבודה
ורילוקיישן



תוכן עניינים

חלק ראשון: משפט עבודה אינדוידואלי

א. עובד ומעסיק

1. נדחתה תביעת מנהל כספים בתפקיד מטה בחברת ניהול רשת נגד כל חברות הרשת..... 4
2. בעל מניות ודירקטור בחברה משפחתית עם אחיו לא הוכר כעובד בחברה..... 4
3. עובד שגרם לנזק בנהיגה רשלנית חמורה ללא רישיון חויב בהשתתפות חלקית למרות שלא הסכים להשתתף בכתב..... 4
4. תביעת השתקה מופרכת נגד עובדת עלתה למעסיק בחיוב הוצאות משפט גבוהות..... 5
5. הסכם במפעל בטחוני לקבלת שירותי קלדנות ייחודיים הוכר כמיקור חוץ לגיטימי..... 5
6. שמאי מקרקעין בחשבונות הוכר כעובד משתלב בלעדי למרות כפיפות ופיקוח שעות חופפים..... 6
7. סוכנת נסיעות ששכרה שולם בתלושי שכר, כמו לשאר העובדים, לא הוכרה כעובדת..... 6
8. תובעת שסוגה כעצמאית הוכרה כעובדת אך תביעתה נדחתה מאחר ששכרה החלופי כעובדת היה נמוך מהתמורה הקבלנית..... 7

ב. שכר, זכויות סוציאליות וחובות

9. מעסיק שנהג לשלם עמלות מעבר לתקרה מוסכמת חויב לשלמן במלואן גם לאחר פיטורי העובד..... 7
10. נאסר על מעסיק להתרים עובדים לקרן סוציאלית בשליטתו ללא הסכמה מראש ובכתב..... 7
11. מעסיק אינו זכאי לקזז או לתבוע בסיום יחסי עבודה הטבות כספיות חריגות שהיו נהוגות שנים רבות..... 8
12. עובד המסרב לדווח שעות עבודה לא ייהנה מהיפוך נטל ההוכחה לתשלום גמול שעות נוספות וזאת למרות החזקה בחוק..... 8
13. 30,000 ש"ח ב-36 תשלומים נגזרו על מנהל חברה בגין אי העברת ניכויים מ-28 עובדים במשך שנה..... 9
14. מעסיק ובעל שליטה חויבו לפצות אלמנה בכמיליון ש"ח בגין מות בעלה בתאונת רכב חברה מבוטח אך ללא ביטוח שאירים פנסיוני..... 9
15. עובדי הוראה שנקטו עיצומים קיבלו את מלוא שכרם בגלל מחדל של המעסיק לכמת את שכרם הראוי הקונקרטי..... 10
16. על עובדת משק בית הלנה בבית חל חוק שעות עבודה ומנוחה והיא זכאית לגמול שעות נוספות ספציפיות, לא כולל שעות לינה והפסקות..... 10

ג. הרמת מסך ההתאגדות

17. נדחתה תביעה להרמת מסך התאגדות מצד מנכ"לית שהייתה אחראית לניהול הכספי של החברה..... 10

ד. הגנה על עובדים, נשים, אפליה והתעמרות

18. הוצדק מעסיק בבחירת פיטורי אי התאמה על פיטורי משמעת ותביעת העובד להתעמרות נדחתה..... 11
19. נדחתה תביעת אפליה בקבלה לעבודה של עובד מחשוב שומר שבת שנענה למודעה שדרשה זמינות "מחוץ לשעות הפעילות"..... 11
20. כ-200,000 ש"ח פיצויים הושטו על מעסיק בשל פיטורי עובד בן 66 שנפסלו מחמת גיל..... 12
21. גננת ותיקה שפוטרה כדין סמוך לפרישתה לפנסיה פוצתה ב-200,000 ש"ח על עוגמת נפש בגין אי התחשבות בנסיבות..... 12
22. כ-425,000 ש"ח נפסקו לעובדת שהופלתה בשכרה לעומת עובד מקביל, למרות שקיבלה רכב ובנוסים גבוהים יותר..... 13
23. בוטלה מחיקת תובענה שיוצגה על-ידי עורך דין שגויס לשירות מילואים ממושך ולא עמד במועדי משפט..... 13
24. בית הדין הכיר בהפליה על רקע הריון בשלב הקבלה לעבודה ופסק פיצוי על סך 50,000 ש"ח..... 14
25. על שחקנים בענף הכדורגל כולל מקצוענים בשכר גבוה חלה חקיקת המגן..... 14
26. הזכות לעבוד אחרי גיל פרישה כפופה לפרוגטיבה הניהולית של המעסיק..... 15

ה. הטרדה מינית במקום העבודה

27. זכותו של מטריד מינית לשם טוב ופרטיות נסוגה מפני שיקולי פומביות הדין ופסק דין סופי בדלתיים סגורות יפורסם.....15

ו. תאונות עבודה

28. תאונה בדרך לעבודה תוך סטייה קלה להסעת ילד לבית הספר הוכרה כתאונת עבודה.....16

ז. משמעת

29. הליך שימוע לקראת פיטורים אינו כלי משמעת או מכשיר לאיום על העובד.....16

30. בוטלה השעיה משמעתית בלתי מידתית למרות עבירות חוזרות.....17

ח. הגנת הפרטיות ולשון הרע

31. צעק לעורכת הדין בבית המשפט העליון דברים בלתי הולמים וחויב בפיצוי בגין לשון הרע אך לא בגין הטרדה מינית.....18

32. מעסיקים הזהירו – הפצה פוגענית על עובד לשעבר עלתה למעסיק כ-60,000 ₪.....18

ט. זכויות עובדים עם מוגבלויות

33. 100,000 ₪ פיצויים הוטלו על מעסיק שפיטר עובד מוגבל מבלי לבצע התאמות נדרשות להעסקתו.....19

י. סיום יחסי עבודה – התפטרות, פיטורים, שימוע

34. בוטל פיצוי בגין התעמרות מפוזרת של מפוטר שתרים לאקלים הלא מכובד במקום העבודה.....19

35. לבעלי שליטה חדשים בחברה הפרודגטיבה להחליף מנכ"ל גם אם אין דופי בתפקודו או ביושרו.....20

36. 430,000 ₪ נשללו מפיצויי הפטורים של מנהל מחשוב חיוני שהשתמש לרעה בכוחו הכלכלי הבלעדי לכפות דרישות כספיות.....20

37. התניה חוזית המגבילה זכות חוקית מוגנת של עובד נוגדת את תקנת הציבור ובוטלה.....21

38. נדחתה תביעה לאחר סיום עבודה לבנוס מלא בגין הישגים בזמן העבודה שהיה מותנה בשיקול דעת בלעדי של המעסיק.....21

39. עובד שפוטר על-ידי מעסיקה שעברה הקפאת הליכים לא זכאי לפיצוי פיטורים בגין תקופה שקדמה להקפאה.....22

40. סירוב עובד לשוב לעבודה במשרד אינם פיטורים אלא התפטרות בדין מפוטר.....22

41. מעסיק חייב לקיים את חובת השימוע במלואה בכל מצב גם כאשר לדעתו אין לעובד טענה טובה.....23

42. עובד שמציע את מכסת ימי המחלה ועיכב שלא בתום לב את הליך השימוע, פוטר בדין ללא שימוע.....23

43. התפטרות עובד או פיטוריו נבחנים לפי מעשי העובד ולא לפי פרשנות המעסיק.....24

44. עובדת בנק שמעלה בכספים חויבה בפיצוי ונשללו ממנה רוב פיצויי הפיטורים.....24

45. מעסיק אינו זכאי לחזור בו מהודעת פיטורים ללא הסכמת העובד, למעט מפיטורי "עידנא דריתחא".....25

46. חידוד חובות המעסיק בכל שלבי הליכי שימוע הוגן לעובד.....25

47. פגמים טכניים בפרוטוקול השימוע אינם מספיקים לפסילת ההליך.....25

יא. הגבלת עיסוק וסודיות

48. מעסיקה לשעבר פוצתה ב-600,000 ₪ והוצאות מעובד לשעבר וממעסיקתו החדשה שהתחרו שלא כדין.....26

יב. ניגוד עניינים

49. העסקת יועץ משפטי בגוף ציבורי בו מועסקת גיסתו במחלקת הרווחה תבחן מחדש.....27

יג. תובענות ייצוגיות

50. אישור הסכם בתובענה ייצוגית במלואו ושיקולי גמול ושכר טרחה..... 27

יד. משפט מנהלי

51. שיהוי של ארבע שנים בהחלטת ועדת ערר על עיצום כספי יכול להשפיע על החלטת הוועדה..... 28

52. תקיפת צו בטיחות באתר בנייה הינו בהליך ובביקורת שיפוטית מצומצמת של עתירה מנהלית..... 28

טו. אחריות פלילית של מעסיק

53. מעסיקה זוכתה מאחריות פלילית להתקשרות עם קבלן שירות ללא רישיון..... 29

טז. סמכות וסדרי דין

54. גם תביעה לפי פוליסת חיים שלא הוכרה כקופת גמל הועברה לבית הדין לעבודה..... 29

55. בית הדין אינו מוסמך לדון בתביעת נזיקין על הפרת הפרטיות אך מוסמך לפצות על עילות לא נזיקיות..... 30

חלק שני: משפט עבודה קיבוצי

יז. הסכמים קיבוציים, התאגדויות ושבתות

56. תקדים: חובת המזמין המעורב להיזדבר עם ארגון העובדים על תנאי העובדים לפני פרסום מרכז חדש למיקור חוץ..... 30

57. בהתאגדות ראשונית זקוק המעסיק לנימוק בעל משקל כדי למנוע פעילות ארגונית בחצר..... 31

58. הסכם קיבוצי לתקופה מופלגת של 99 שנה לעובדים מובטחים הוא הסכם קצוב שלא ניתן לבטלו או לשנותו באופן חד צדדי..... 31

59. פיצויים לדוגמא בסך 500,00 ש"ח הוטלו על מעסיק שפגע בזכויות ההתארגנות הראשונית של עובדיו בהסתדרות..... 32

60. מעסיק שטעה לא חויב בעדכון גמלה בניגוד לחוק אך חויב בפיצוי הגמלאים על פגמים בהתנהלותו..... 32

61. בקשה זמנית מבוססת של מעסיק נגד שביתה נדחתה מטעמים של מאזן הנזקים ומשא ומתן..... 33

חלק שלישי: עדכוני חקיקה

יח. חקיקה ראשית

62. הגדלת הטבות לשאיירי משרתי הקבע ושירות המדינה בחוקי השיקום והגמלאות..... 33

63. העלאת שכר המינימום החל מיום 1 לאפריל 2026..... 34

חלק ראשון: משפט עבודה אינדיבידואלי

א. עובד ומעסיק

1. נדחתה תביעת מנהל כספים בתפקיד מטה בחברת ניהול רשת נגד כל חברות הרשת

התובע הועסק כסמנכ"ל כספים של רשת חנויות ארצית במשך כשלושה חודשים. התובע הגיש תביעה על סך כרבע מיליון ש"ח נגד ששת החברות המפעילות את הרשת כמעסיקות שלו במשותף ונדחה. בית הדין פסק בתמצית:

- מעסיק רשאי לכלול בהגדרת תפקידו של עובד בחוזה העבודה ביצוע מטלות שונות מטעם המעסיק גם עבור צדדים שלישיים. בוודאי כשמדובר בעובד בכיר בעל תפקיד מטה פיננסי רחבי, במבנה התאגידי של הרשת.
- זאת, בלבד שהסכם העבודה אינו כולל תניות פסולות או תניות הנוגדות את תקנת הציבור.
- הסכם העבודה ותלושי השכר של התובע היו רק עם מעסיקה אחת שעוסקת בבקרה ובשכר של כלל עובדי הרשת, והתובע לא הוכיח קיום יחסי עבודה או השתלבות בחברות הנוספות שתפעלו את הרשת אך לא העסיקו עובדים.
- התובע לא הוכיח שהמעסיקה נהגה עמו בחוסר תום לב במשא ומתן. אדרבא, התובע הוא שסיכל את חתימת הסכם העבודה ולכן אינו זכאי לפיצוי בגין אי קיום חוק ההודעה לעובד.

[סע"ש \(ירושלים\) 21052-09-23 יצחק פנחס – רני קורן בע"מ \(פורסם בנוב 2025.4.22\)](#)

בפני כב' השופטת רחל בר"ג-הירשברג, נציג ציבור (עובדים) מר יצחק וייס, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' מורן נגיד

2. בעל מניות ודירקטור בחברה משפחתית עם אחיו לא הוכר כעובד בחברה

בעל 40% ממניות חברה הגיש תביעה לבית הדין האזורי בדרישה לקבלת זכויות סוציאליות, פיצויי פיטורים, הפרשות לפנסיה ותשלום שכר עבודה, בטענה כי הועסק במשך כ-30 שנה כעובד ייצור שכיר ופוטרו שלא כדין. לטענתו, התקיימו יחסי עבודה בינו לבין החברה, ללא קשר להיותו בעל מניות ודירקטור בה.

בית הדין האזורי דחה את התביעה, וקבע כי בין התובע לבין החברה לא התקיימו יחסי עובד ומעסיק. למרות שהונפקו לו תלושי שכר במשך השנים. נקבע כי מדובר בתלושים פיקטיביים אשר שיקפו סידור פנימי בין האחים שנועד להקלות מיסויות, ולא תוצאה של קשר חוזי נפרד של עובד ומעסיק, ונפסק:

- עצם קבלת שכר או הנפקת תלושי שכר אינה מלמדת בהכרח על קיום יחסי עבודה, במיוחד כאשר מדובר בבעלי מניות ובעלי שליטה בחברה.
- כל שלושת האחים, בעלי המניות, עבדו במפעל כחלק ממעורבותם המשותפת בהפעלת העסק המשפחתי וקיבלו שכר שווה, מבלי לקיים ביניהם לבין החברה מערכת נפרדת של יחסי עובד ומעסיק.
- לא התקיים חוזה עבודה בין התובע לחברה, לא היה פיקוח על שעות עבודה או חובת דיווח, ולא שולמו זכויות סוציאליות אמיתיות. בנוסף, התובע לא נדרש לדווח על היעדרויות וקיבל שכר גם בתקופות שבהן לא עבד בפועל.
- פעילותו של התובע בחברה כללה גם חתימה על ערבויות, קביעת תנאי שכר לעצמו, וניהול עניינים מהותיים, לרבות פיטורי עובדים בעסק – סממנים של בעל שליטה ולא של שכיר.
- התביעה הוגשה על רקע סכסוך עסקי בין התובע לאחיו בנוגע לפרישתו מהחברה ופירוק השותפות העסקית עם אחיו. המחלוקת סבבה סביב תמורה בגין מניותיו, לא סביב זכויות עבודה.
- אין מדובר בפיטורים, אלא בעזיבה יזומה של התובע כחלק ממו"מ להיפרדות עסקית, שלא הבשיל לכדי הסכמה.
- לפיכך, נפסק כי לא התקיימו יחסי עבודה, ולא הייתה לתובע זכאות לאף אחד מרכיבי התביעה. התביעה נדחתה, ונפסקו נגדו הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 15,000 ₪ לטובת החברה.

[סעש \(ב"ש\) 13241-01-22 ציון עמר – חרש אומנות נתיבות בע"מ](#)

בפני כבוד השופט עדו בן-צור

3. עובד שגרם לנזק בנהיגה רשלנית חמורה ללא רישיון חויב בהשתתפות חלקית למרות שלא הסכים להשתתף

בכתב

מעסיקה תבעה עובד לשעבר בתביעה שכנגד לתשלום נזק לרכב בסך כ-23,000 ₪ שנגרם כשהעובד נהג ברכב ללא רישיון נהיגה. העובד טען כי לא חתם על הסכם המחייב אותו לשאת בנזקים לרכב. בית הדין האזורי חייב את העובד בהשתתפות חלקית בנזק ופסק בתמצית כלהלן:

- הוכחה רשלנות חמורה בנהיגת העובד. העובד נהג ללא רישיון נהיגה, פגע במרכב התחתון של הרכב ואף המשיך לנסוע למרות שידע שנגרם נזק לרכב וקיימת דליפת שמן, ובכך החמיר את הנזק באופן משמעותי.
- ככלל, חיוב עובד בנזקים שנגרמו כתוצאה מעבודה שוטפת צריך להיעשות בזהירות. טעויות של עובדים הן חלק מהסיכונים שמעסיק נוטל על עצמו בהפעלת עסקו ובדרך כלל נעריך לקראתם בדרך של רכישת פוליסת ביטוח.
- כהוג היה אצל המעסיקה התובעת לחייב עובדים להשתתף בחלק מהנזקים שגרמו לציוד המעסיק, והעובד ידע על מדיניות החברה והסכים לה במקרים קודמים. העובד אף הסכים בעבר לשלם מחצית מהנזק שגרם לארון תקשורת במהלך עבודתו.
- אף שלא נטען ולא הוכח על-ידי המעסיקה כי העובד חתם על הסכם עבודה או מסמך אחר המחייב אותו ספציפית להשתתף בנזקים לרכב החברה ברשלנותו במהלך העבודה, במקרה של רשלנות חמורה, כמו בענייננו, נקבע כי ניתן לחייב את העובד לשאת בחלק מהנזק, גם ללא הסכמתו בכתב.
- עם זאת, אין לחייב את העובד במלוא הנזק כתביעת המעסיקה, ולכן נקבעה השתתפות חלקית קטנה בלבד בסך 3,500 ש"ח מתוך נזק כולל של כ-23,000 ש"ח.

סע"ש (תל אביב-יפו) 26846-12-20 אלכסיי דגל – ס.ג. מערכות ביטחון משולבות בע"מ (פורסם בנוב 6.7.2025)
בפני כב' השופטת סאוסן אלקאסם, נציג ציבור (עובדים) מר אלדד שלום

4. תביעת השתקה מופרכת נגד עובדת עלתה למעסיק בחיוב הוצאות משפט גבוהות

- מנהלת משרד עורכי דין שפוטרה לאחר כעשור תבעה את מעסיקה להפרשי פיצויי פטורים וזכויות שונות. המעסיק הגיש תביעה שכנגד, שעיקרה טענות על רשלנות התובעת שגרמה לו הפסדי שכ"ט בסך 70,000 ש"ח ועוד 80,000 ש"ח פיצויים על התנהלות שלא בתום לב ומתן שירותים לעורך דין אחר בזמן העבודה ועוד. בית הדין פסק:
- כל תביעת המעסיק נגד העובדת היא תביעת השתקה מופרכת לגופה. מה גם, שלבית הדין לעבודה אין סמכות לדון בתביעת נזיקין של המעסיק נגד עובד בגין נזק שנגרם לטענתו ברשלנות העובד.
 - התברר שעורך הדין הסתיר מבית הדין שתבע מהעובדת שכ"ט אבוד בגין תיק שנדחה והערעור נמחק בגלל התפטרות מהייצוג, ובגין תיק אחר שהסתיים בפשרה כשהתובעת הייתה מיוצגת על-ידי עורך דין אחר.
 - גם שאר הטענות של עורך הדין נגד העובדת נדחו כטענות שווא בעלמא, שלא רק שלא הוכחו, אלא שאין בהן "שביב של אמת".
 - התקבלה טענת העובדת כי משעה שבעל דין נתפס בשקר הנוגע לליבת המחלוקת בתיק חלה מסקנת בית המשפט העליון שהוא שיקר בכל עדותו.
 - אחת הדרכים להתמודד עם תביעת השתקה, כולל תביעה שכנגד, היא הטלת הוצאות משפט על תובע משתיק בשיעור גבוה במיוחד. בענייננו הוטלו עליו 20,000 ש"ח.
 - תביעת העובדת העיקרית התקבלה ברובה. המעסיק חויב בהפרשי פיצויי פטורים, פדיון חופשה, ופיצוי בגין אי מתן הודעה על תנאי העסקה בסכום כולל של כ-50,000 ש"ח ועוד 5,000 ש"ח שכ"ט עו"ד.

סע"ש 5080-03-23, חגית צמח נ. מד-שח בע"מ דוד אור חן
בפני כבוד השופטת שרון אלקיים, מר מאיר חן נציג ציבור (עובדים) ומר חיים אפל נציג ציבור (מעסיקים)

5. הסכם במפעל בטחוני לקבלת שירותי קלדנות ייחודיים הוכר כמיקור חוץ לגיטימי

- התובע עבד בחצרי מפעל בטחוני בקלדנות מסמכים טכניים בשנים 2010-2019 מטעם שלוש חברות קבלניות ברצף לאחר שזכו במכרזים. הוא תבע את שלושת החברות להשוואת תנאי העסקתו לתנאים בהסכמים קיבוציים של עובדי המפעל הבטחוני, או כעובד המפעל כמעסיק ישיר או כעובד המפעל כמעסיק משותף של החברות הקבלניות. תביעתו נדחתה, וכך נפסק:
- מבדיקת הסכמי ההתקשרות בין המפעל הבטחוני לחברות הקבלניות עולה כי הם אינם הסכמים לאספקת כוח אדם. אלה הסכמים אוטנטיים ולגיטימיים למתן שירותי קלדנות ייחודיים של עריכה מסמכים טכניים.
 - במסקנה זו תומכים הסממנים הבאים: שירותי הקלדנות אינם חלק אינטגרלי מליבת הפעילות הביטחונית של המפעל. ההתחשבות עם החברות הייתה על בסיס תפוקה של משימות ולא על בסיס שעות עבודה. כמו כן, כאשר התובע נעדר מחמת מחלה או חופשה החברה הקבלנית לא סיפקה ממלא מקום.
 - מבחני העזר להכרה בזהות המעסיק הם כיצד ראו והגדירו הצדדים את היחסים ביניהם, כיצד דיווחו עליהם לרשויות המס, בידי מי היה כוח לפטר, מי קיבל את העובד לעבודה וקבע את תנאי העבודתו, מי שילם שכרו, מי נתן ואישר חופשות, למי

הבעלות על ציוד וחומרים המשמשים את העובד, מי מפקח על העובד והאם מתכונת ההעסקה המוסכמת אינה מקפחת את העובד.

- ממכלול הראיות והעדויות בתיק עולה כי רוב סימני העזר התקיימו לגבי זהות החברות הקבלניות כמעסיקות אוטנטיות של התובע וכי הן לא שימשו כצינור לתשלום שכרו של התובע. החברות זכו במכרזים למתן שירותים והתקשרו עם המפעל הבטחוני התקשרות אוטנטית למתן שירותים טכניים ייחודיים על-ידי עובד בעל סווג בטחוני.
- נפסק כי המפעל הבטחוני לא היה המעסיק הישיר של התובע, וגם לא מעסיק במשותף עם החברות הקבלניות.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 48246-07-20, הראל זהבי – א.ס.ג'י.אס. פתרונות שפה בע"מ \(נבו\) 25.9.2025](#)

בפני כבוד השופטת מירב קליימן, נציגת ציבור עובדים גב' קריסטינה פוליצר מימון ונציגת ציבור מעסיקים גב' רונית בראון קניס

6. שמאי מקרקעין בחשבונית הוכר כעובד משתלב בלעדי למרות כפיפות ופיקוח שעות רופפים

התקבל ערעור של שמאי מקרקעין על פסק דין אזורי שפסק שהוא הועסק כקבלן נותן שירותים. בית הדין הארצי פסק שהשמאי היה עובד ונימק את פסיקתו בתמצית כך:

- בפן החיובי נפסק כי המערער השתלב במשרד שמאות בתפקיד הליבה העסקי של המעסיק, גם אם לא הגיע למשרד בשעות הרגילות, כמו שאר השמאים. זאת, בגלל אופי עבודת השמאים מחוץ למשרד כאשר הפיקוח על שעות עבודתם והכפיפות למעסיק היו רופפים.
- בפן השלילי נפסק כי למערער לא היה עסק עצמאי משלו, למרות שדיווח למס הכנסה כעצמאי על הוצאות משרד מביתו. זאת, בעיקר כי עבד בלעדית עבור המשרד ולא היו לו לקוחות והכנסות משלו. לא היה לשמאי סיכון עסקי גם לא בצורת ההתחשבנות האחוזית רק עם המשרד.
- כן נזקפה לזכות המערער כעובד העובדה שתקופת העסקתו הבלעדית והרציפה במשרד השמאות נמשכה כשלושים שנה.
- לנוכח הקביעה העקרונית בערעור על קיום יחסי עבודה, התיק הוחזר לבית הדין האזורי להכרעה בסוגיות הסעד והזכויות המגיעות לשמאי כעובד. המעסיק חויב בהוצאות הערעור בסך 10,000 ₪.

[ע"ע \(ארצי\) 45652-10-24, גוטמן ראובן – אפרים מנשה](#)

בפני כבוד השופט אילן איטח (מ"מ נשיא בין הדין הארצי לעבודה), כבוד השופטת סיגל דוידוב – מוטולה, כבוד השופט עמיצור איתם, נציגת ציבור (עובדים) גב' ודה אדוארדס ונציג ציבור (מעסיקים) מר ברי בר-ציון

7. סוכנת נסיעות ששכרה שולם בתלושי שכר, כמו לשאר העובדים, לא הוכרה כעובדת

סוכנת נסיעות עבדה כעשרים שנה עם חברת תיירות כשהיא מקבלת מחצית הרווח מעסקאות שביצעה מול לקוחות פרטיים שלה. שכרה שולם בתלושי שכר כמו לעובדי החברה וכשהיא משתמשת במערכת ההזמנות של החברה. הסוכנת תבעה את החברה לתשלום פיצויי פטורים, זכויות סוציאליות כעובדת ופיצוי על פיטורים שלא כדין. תביעתה נדחתה ובית הדין פסק:

- המבחן אם אדם הוא עובד או נותן שירותים עצמאי הוא בבחינת קביעת מעמד משפטי הקרוב לסטטוס ולכן הוא נקבע לפי נסיבות המקרה במציאות ולא לפי מה שהסכימו ביניהם הצדדים.
- המבחנים המשפטיים ליהוי יחסי עבודה הוא משקלם המצטבר של מבחן ההשתלבות הדומיננטי על שני פניו החיובי והשלילי, ומבחני עזר משלימים: מבחן הכפיפות, התלות האישית, התלות הכלכלית, מקום העבודה, אופן התשלום והתנהגות הצדדים.
- תלושי שכר הם ראייה לכאורה על אמיתות תוכנם אך אין הם המבחן המכריע לזיהוי יחסי עבודה.
- נמצא כי התובעת לא הייתה חלק מהמערך הארגוני של החברה ולא השתלבה בליבת הפעילות הרגילה של חברת התיירות שמכרה שירותי תיירות רק ללקוחות עסקיים ולא ללקוחות פרטיים.
- התובעת עבדה בדרך כלל עם מחשב וטלפון שלה מהבית ונתנה שירותי תיירות ללקוחותיה הפרטיים, לפי שיקול דעתה וללא פיקוח. היא לא נדרשה לדווח על חופשה או מחלה ולא חויבה להשתתף בכנסים.
- כיוון שלמעט שיטת התשלום המקובלת לעובדים בתלושי השכר שקיבלה, כל שאר המבחנים והסממנים אינם מתיישבים עם יחסי עבודה, מה גם שתלושי השכר בגין מחצית הרווח מעסקותיה לא כללו זכויות סוציאליות והפרשות פנסיוניות, ונרשם בהם בסעיף של דרוג ודרגה – פרילנסר.
- נפסק כי לא נתקיים המבחן ההשתלבות העיקרי, וכי התובעת פעלה כסוכנת נסיעות חיצונית ועצמאית עם לקוחותיה הפרטיים ולמרות התקופה הארוכה של ההתקשרות התביעה להכרה כעובדת נדחתה והסוכנת חויבה לשלם לנתבעת 10,000 ₪ הוצאות משפט.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 7838-09-22 גבריאלה מלמן – היסתור-אלטיב בע"מ \(נבו\) 28.12.2025](#)

בפני כבוד השופטת מרב חבקין, נציג ציבור (מעסיקים) מר נתן רוזנבוים

8. תובעת שסווגה כעצמאית הוכרה כעובדת אך תביעתה נדחתה מאחר ששכרה החלופי כעובדת היה נמוך מהתמורה הקבלנית

התובעת הועסקה תחילה במתכונת של מתן שירותים עצמאיים ובמשרה חלקית, ובהמשך התפתחה לעבודה במשרה מלאה כמנהלת משאבי אנוש. עם סיום ההתקשרות, טענה התובעת כי התקיימו יחסי עובד-מעסיק ועל כן דרשה תשלום זכויות סוציאליות, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין וזכויות נוספות כעובדת. בית הדין בחן את טענותיה ונסיבות סיום העסקתה, ולבסוף דחה את תביעתה למרות שהוכרה כעובדת. נפסק בתמצית כך:

- התובעת הוכיחה את קיומם של יחסי עובד-מעסיק בינה לבין הנתבעת החל מתחילת ההתקשרות ועד סופה, למרות שהוגדרה בתחילת ההתקשרות כנותנת שירותים עצמאית.
- למרות ההכרה ביחסי עובד-מעסיק, נדחתה תביעתה של התובעת לתשלום זכויות סוציאליות כעובדת, כיוון שהמעסיקה הוכיחה כי התשלום שקיבלה התובעת כקבלנית, 32,000 ₪ ומע"מ בתוספת החזר הוצאות נסיעה, היה גבוה יותר מהשכר והזכויות שהייתה מקבלת כמנהלת משאבי אנוש שכירה באותו מועד, שהגיע ל-27,500 ₪, ולכן לא נגרם לה נזק ממוני כתוצאה מהסיווג השגוי כעצמאית.
- בנוסף, נדחו שאר טענת התובעת כגון פיטורים בשל טיפולי פוריות, פגמים בהליך השימוע ופיצוי בגין לשון הרע, והיא חויבה בהוצאות משפט בסך 15,000 ₪ ושכר טרחת עו"ד.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 12802-05-19 לילך קובה – לילית קוסמטיקה בע"מ \(פורסם בנבו 30.7.2025\)](#)

בפני כב' השופטת השופטת ערמונית מעודד, נציגת ציבור (עובדים) גב' אסתר קופרברג ונציג ציבור (מעסיקים) מר יואל אופיר

ב. שכר, זכויות סוציאליות וחובות

9. מעסיק שנהג לשלם עמלות מעבר לתקרה מוסכמת חויב לשלמן במלואן גם לאחר פיטורי העובד

על פי הסכם העבודה עם עובד בכיר, המעסיקה התחייבה לשלם עמלות של 1% מגובה עסקה עד לתקרה מוסכמת של 6,000 ₪ לחודש. בפועל, סטתה המעסיקה מהתקרה המוסכמת ונהגה לשלם לעובד מעת לעת באופן מתמשך עמלות גבוהות יותר. אחרי שהעובד פוטר וחתם על כתב קבלה וסילוק, הוא תבע את המעסיקה לשלם לו חובות של עמלות בגין עסקאות שנעשו ושולמו בזמן העבודה וגם כאלה ששולמו לאחר פיטוריו. בית הדין קיבל את התביעה ופסק לתובע את יתרת חוב העמלות, שכר טרחה והוצאות משפט. להלן תמצית נימוקי פסק הדין:

- אמנם, בהסכם העבודה הוסכם שכל שינוי יעשה אך ורק במסמך בכתב ובחתימת שני הצדדים, אך בפועל המעסיקה שינתה את ההסכם בהתנהגות עקבית, וסטתה מסכום תקרת העמלות המוסכמת ובכך הסירה את מגבלת ההסכם.
- על פי ההלכה הפסוקה, שינוי חוזה כתוב לאחר כריתתו בדרך של התנהגות מאוחרת של הצדדים הוא חריג המחייב הוכחה מהותית של דפוס התנהגות מתמשך אחר, לו שותפים שני הצדדים והמעיד על גמירות דעתם לסטות מהוראות החוזה.
- למרות שההסכם שתק בקשר לזכות העובד לקבלת עמלות, גם על עסקאות שנעשו במהלך העבודה והתשלום בגין התקבל לאחר פיטוריו, נפסק שהתובע זכאי גם להן. זאת מכוח הכלל הפרשני בהלכה הקובע שבמקרה של ספק פרשני חל הכלל של פירוש נגד מנסח החוזה ומטה את הסף לחובת המעסיקה שלא שללה במפורש את זכות העובד לקבל עמלות מעסקאות ששולמו למעסיקה לאחר שהעובד עזב.
- בית הדין לא נתן תוקף לכתב הוויתור שחתם התובע מאחר שהמעסיקה לא נתנה לו פירוט של זכויותיו בגמר החשבון, כך שהוויתור לא היה ויתור מדעת. כמו כן, העובד הוסיף על כתב הוויתור הסתייגות בכתב יד שהוויתור מותנה בכפוף לתשלום עבור פרויקטים שביצע ולא קיבל תשלום עבורם.

[ד"מ \(תל אביב-יפו\) 16117-11-22 דוד לביא – ג' וואן טכנולוגיות מיגון בע"מ \(פורסם בנבו 20.4.2025\)](#)

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

10. נאסר על מעסיק להתרים עובדים לקרן סוציאלית בשליטתו ללא הסכמה מראש ובכתב

- חוק הגנת השכר קובע כי ניתן לנכות משכר העובד "תרומות שהעובד הסכים בכתב כי ינוכו".
- חרף העובדה והספק תרומה לקרן החינוך שאין לה פעילות עצמאית אמיתית והיא חלק בלתי נפרד מפעילות המעסיק, נפסק שמדובר בתרומה בניסיונות מיוחדות של עובדים חרדים. הוכח כי רובם ככולם מחויבים בשמירת המצווה הדתית

הלכתית בהפרשת "כספי מעשר" משכרם, תוך הענות לקריאת גדולי התורה. כמו כן, הוכח שהכספים שנוכו לקרן אכן שימשו למטרות סוציאליות ולפעילות רווחה לטובת תלמידים טעוני טיפוח.

- ההלכה הפסוקה הקלה עם המעסיקים באשר לתנאי ניכוי תרומה בהסכמה בכתב של עובד. נפסק שדרישת הכתב היא ענין ראייתי המוטל אמנם על כתפי המעסיק, אך די בכך שהמעסיק הוכיח מהותית שהעובד הבין את משמעות הניכוי ושהייתה הסכמה בפועל, או שדרישת הכתב לא קוימה בשל בעיה טכנית בלבד.
- התביעה הייצוגית התקבלה במבט לעתיד. ניתן צו האוסר על מוסדות החינוך החרדיים לבצע ניכויים לקרן חינוך לתורה ללא קבלת טופס הסכמה מראש ובכתב של העובד. בנוסף נדרש לקבל הסכמה של משרד החינוך ומשרד האוצר שהם המממנים העיקריים של תקציב המוסד החינוכי.
- התביעה להחזר התרומות למורים לגבי העבר בשנים 2014-2020 נדחתה. זאת, בעיקר בשל כך שהגבייה בעבר נעשתה כמקובל וכנהוג במגזר החרדי, ובשל התחשבות בנזק שייגרם למעסיק אשר הסכים לנהל תובענה ייצוגית לגופה, ואשר חדל מיוזמתו מגביית התרומות ללא קבלת הסכמה בכתב.

[ת"צ \(תל אביב-יפו\) 24087-04-21 חנה רבקה הרטמן – מרכז החינוך העצמאי לתלמודי תורה ובתי ספר בתי יעקב \(פורסם בנבו 4.4.2025\)](#)

בפני כבוד סגן הנשיאה כב' השופט ספיבק, נציגת ציבור (מעסיקים) גברת מרק

11. מעסיק אינו זכאי לקזז או לתבוע בסיום יחסי עבודה הטבות כספיות חריגות שהיו נהוגות שנים רבות

מעסיקה הגישה תביעת השבה בסך כ-2 מיליון ₪ כנגד מנכ"לית לשעבר שפוטרה, בטענה כי עליה להשיב הטבות חריגות וכספים שקיבלה שלא כדין, לרבות פדיון ימי חופשה במהלך העבודה, קרן השתלמות, עלות קווי טלפון של ילדיה, שכר עבודה בתקופת התמחות במשפטים, עבודה בגין שעות שלא עבדה, ופיצוי לא ממוני בגין הפרת חובת תום לב וחובת נאמנות כנושאת משרה. בית הדין האזורי דחה את תביעת המעסיקה כמעט במלואה ופסק בתמצית כלהלן:

- הצדדים פעלו במתכונת מסוימת במשך כ-14 שנה. ככל שהזכויות וההטבות המיוחדות שולמו למנכ"לית לאורך שנים, התנהלות מתמשכת של הצדדים עולה לכדי "הסכם בהתנהגות".
- בעל החברה היה מודע למצבה הכספי של החברה, לשכרה הגבוה ולהטבות הכספיות שנלוו לשכרה החדשי של המנכ"לית במשך שנים רבות טרם פיטוריה.
- גם במקרה שבעל החברה חתם ללא הבנה מלאה של ההסכם, "עצימת עיניים זו" פועלת לחובתו ואינה יכולה להיושע ממנה.
- בהתאם לפסיקה הקבועה, מעסיק אינו רשאי לקזז או לתבוע השבת הטבות שניתנו לעובד במשך שנות עבודתו הרבות, בפרט כאשר המעסיק היה מודע להן שנים טרם סיום העסקת העובד.
- הטבות כגון פדיון ימי חופשה במהלך העבודה, קרן השתלמות, זקיפת מס, וקווי טלפון היו התנהלות מקובלת בחברה ובידיעת בעל החברה. המעסיק המשיך להעסיק את המנכ"לית באותם התנאים עם אותן ההטבות במשך שנים רבות.
- לפיכך, תביעת המעסיק נדחתה כמעט במלואה, למעט החזר תשלום דו"ח תנועה בסך 2,028 ₪ שהמנכ"לית חויבה להשיב.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 41190-12-21 חנה קורח – ש.א. אתרים בע"מ ואח' \(פורסם בנבו 17.7.2025\)](#)

בפני כב' השופטת חנית סגל, נציג ציבור (מעסיקים) מר נתן אברהם

12. עובד המסרב לדווח שעות עבודה לא ייהנה מהיפוך נטל ההוכחה לתשלום גמול שעות נוספות וזאת למרות החזקה בחוק

עובד ותיק, שהועסק בתפקיד ראש צוות והסעת עובדים זרים לאתרי עבודה, הגיש תביעה לתשלום גמול שעות נוספות. לטענתו, עבד באופן קבוע בשעות נוספות רבות, אך המעסיקה נמנעה מלנהל רישום נוכחות מסודר. המעסיקה טענה כי העובד סירב במכוון לדווח על שעות עבודתו למרות שנדרש לכך שוב ושוב, וכי נגרם לה נזק ראייתי ממשי.

העובד הודה כי סירב למלא דוחות נוכחות בטענה שהמעסיקה דרשה דיווח שקרי. בית הדין האזורי קיבל את גרסת העובד ופסק לו גמול שעות נוספות לפי אומדן. בית הדין הארצי קיבל את ערעור המעסיקה וביטל את החיוב וקבע:

- החזקה הניתנת לסתירה הקבועה בסעיף 26 לחוק הגנת השכר, המעבירה את נטל ההוכחה לכתפי המעסיק כשאינו רישום ודו"ח נוכחות, אינה חלה כאשר המעסיק דרש מהעובד לדווח אך העובד הוא שסירב לעשות כן.
- תחושת הצדק וההגינות מחייבים כי מי שתרם להתהוות נזק ראייתי לזולת הוא יישא בתוצאות אי הוודאות שגרם נזקו.

- במצב כזה, נטל ההוכחה לעניין ביצוע שעות נוספות נותר על כתפי העובד אשר גרם לנזק הראייתי ולכן אינו יכול ליהנות מהגמשת והעברת נטל ההוכחה למעסיק על פי הדין או הפסיקה.
- תביעת העובד לא נדחת בשל הסירוב לדווח עצמו, נדרשת מצידו הוכחה קונקרטית או לכל הפחות מתכונת עבודה קבועה הכוללת שעות נוספות. בהיעדר עוגנים ראייתיים מספקים לא ניתן לפסוק גמול שעות נוספות לפי אומדנה.

עע (ארצי) 15071-09-22 קומיי פרוטאין מחזור (1993) בע"מ – מאיר סעד בוטה
בפני כבוד השופטים לאה גליקסמן, חני אופק גנדלר ו-מיכל נעים דיבנר

- 13. 30,000 ש"ח ב-36 תשלומים נגזרו על מנהל חברה בגין אי העברת ניכויים מ-28 עובדים במשך שנה**
- הבעלים והמנהל הפעיל של חברת סיעוד הואשם והודה שלא עשה כל מה שניתן על מנת למנוע ביצוע עבירות לפי חוק הגנת השכר של ניכוי סכומים סוציאליים משכרם של 28 עובדים ואי העברתם לחברת הביטוח במשך שנה. בית הדין פסק:
- חוק הגנת השכר קובע כי מעסיק שניכה סכומים משכרו של עובד ולא העבירם למי שלו יועדו הסכומים תוך 30 יום דינו מאסר שנתיים או קנס פי חמישה הקבוע בחוק העונשין. בהתאם לחוק העונשין גוזרים את דין הנאשם בשלושה שלבים:
 - בשלב הראשון המקדמי, בודקים אם מדובר בעבירה אחת או בכמה עבירות. במקרה הנדון מדובר אמנם בעבירה אחת אבל היא מורכבת מ-236 מעשים כלפי 28 עובדים במשך שנה.
 - בשלב השני – בוחנים מהו מתחם הענישה הראוי לפי העונשים שנגזרו במקרים דומים. בית הדין סרק את הפסיקה ופסק כי מתחם הענישה למעסיק הוא בין 25,000 ₪ ל-75,000 ₪ ולנושא משרה כמו הנאשם מחצית מסכום זה.
 - בשלב השלישי – נבחנות הנסיבות שאינן קשורות לביצוע העבירה ובהן, הודאת הנאשם, שתרמה לקיצור ההליכים, אי ביצוע עבירות נוספות מאז, הקלעות למצב כלכלי קשה בתקופת הקורונה ועוד.
 - בהתחשב בכל הנסיבות נגזר על הנאשם קנס בשיעור של 30,000 ₪ שישולם ב-36 תשלומים וכן הנאשם חויב לחתום על התחייבות שלא לשוב ולבצע את העבירה במשך שלוש שנים אחרת ישלם את הקנס המירבי בסך 565,000 ₪.

ת"פ (חיפה) 47931-04-22 מדינת ישראל – משד הכלכלה זרוע העבודה – מוריה סיעוד ביתי בע"מ
בפני כבוד השופטת אילת שומרוני – ברנשטיין

- 14. מעסיק ובעל שליטה חויבו לפצות אלמנה בכמיליון ש"ח בגין מות בעלה בתאונת רכב חברה מבוטח אך ללא ביטוח שאירים פנסיוני**
- אלמנתו של טכנאי טלוויזיה שהתקשר כקבלן והוכר כעובד נהרג בתאונת דרכים ברכב שקיבל מהמעסיק. האלמנה שקיבלה פיצויים מחברת הביטוח של הרכב לפי חוק פיצויים לנפגעי תאונות דרכים, תבעה את המעסיק אשר לא ביצע הפקדות לקרן פנסיה המקיפה בגין המנוח שהוגדר כקבלן. האלמנה תבעה לשלם פנסיות שאירים, ללא קשר לביטוח הרכב. בית הדין האזורי דחה את תביעת האלמנה וראה בתביעתה כפל פיצוי בגין מות העובד. בית הדין הארצי קיבל את ערעור האלמנה ופסק בתמצית כלהלן:
- לפי הדין קיימת למעסיק חובה עצמאית נפרדת לביטוח חובה של העובד ברכב החברה וחובה עצמאית נפרדת לביטוח פנסיוני, חובות שאינן מתקזזות במקרה של מות העובד, ואלמנתו זכאית לכפל פיצוי.
 - במישור המהותי מדובר בשני מכשירי ביטוח שונים ומצטברים. קצבת השאירים הפנסיונית אינה חופפת את הפיצוי לנפגעי תאונות דרכים. קצבת השאירים הפנסיונית צופה פני עבר ומשקפת את משך השירות ושכר המנוח ומשולמת לשאירים ולא ליורשים. לעומת זאת, סכום הפיצויים לנפגעי תאונות דרכים צופה פני עתיד ומתחשב בתוחלת השתכרותו ועבודתו של המנוח.
 - זאת ועוד, במקרה הנדון מלבד חיוב החברה הורם מסך ההתאגדות מאחד מבעלי השליטה בחברה אשר חויב אישית לשלם לאלמנה מעל מיליון ₪ בגין אובדן הפנסיה בשל אי הפרשת פנסיה על-ידי העסקת העובד כקבלן ובהסתמך על ביטוח העובד ברכב החברה, שהסתיים ללא יכולת לקזח בין שני הביטוחים.

עע (ארצי) 60529-09-24 דורית לוי – מ.ל.ה.ס. אחזקות בע"מ (נבו 22.12.2025)
בפני ממלא מקום הנשיא אילן איטח, השופט אילן סופר, השופט עמיצור איתם, נציגת ציבור (עובדים) גב' עירית אלטשולר, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' רחלי בודהנה

15. עובדי הוראה שנקטו עיצומים קיבלו את מלוא שכרם בגלל מחדל של המעסיק לכמת את שכרם הראוי הקונקרטי בג"ץ דחה על הסף עתירה של הממונה על השכר נגד פסיקת בית הדין הארצי שביטל את הנחיתו החד צדדית לשלם לעובדי ההוראה שנקטו עיצומים שכר ראוי מפורט בגין כל עיצום עד כדי גג של 15% משכרם. זאת, מהטעם העיקרי שהממונה לא הרים את נטל להוכיח ולנמק את השכר הראוי הקונקרטי, המוטל על המדינה כמעסיקה, ולכן ישולם לשובתים שכר מלא בגין ימי העיצומים. נפסק:

- בג"ץ אינו יושב כבית המשפט לערעורים על פסיקת בית הדין הארצי לעבודה והתערבותו שמורה למקרים חריגים בלבד, רק בשל טעות משפטית ברורה בסוגיה עקרונית עם השלכות רחב ושהצדק מחייב את התערבותו.
- טענות המדינה העובדתיות והערעוריות נדחו והטענה המשפטית העקרונית שלהטלת הוכחת השכר הראוי על המעסיק יש השלכות רחב נדחתה אף היא. ראשית, כיוון שסוגית נטל ההוכחה נשענת על פסיקה ותיקה ועקבית. שנית, שאלת נטל ההוכחה מצויה בליבת סמכותו המובהקת הייחודית והמומחיות של בית הדין לעבודה. ושלישית, כאשר ישנם כמה פתרונות משפטיים לסוגיה בג"ץ נוטה לאי התערבות.
- אכן קיים קושי לכמת שכר ראוי כאשר קיים פער, כשהעובדים נוקטים עיצומים הדורשים זמן פעוט לביצועם בעוד שבזקם המעשי של העיצומים משמעותי. אך בענייננו הממונה לא העלה טענות כימות ספציפיות לפני הדין בבג"ץ. לכן הממונה על השכר יוכל להעלות טענות קושי כימותי בהליך עתידי, ככל שהסוגיה תעלה.

[בגץ 12142-09-25 הממונה על השכר במשרד האוצר ל' בית הדין הארצי לעבודה \(נבו 9.2.26\)](#)
פני כבוד הנשיא יצחק עמית, כבוד השופט יחיאל כשר, כבוד השופטת רות רון

16. על עובדת משק בית הלנה בבית חל חוק שעות עבודה ומנוחה והיא זכאית לגמול שעות נוספות ספציפיות, לא כולל שעות לינה והפסקות

העובדת, אזרחית פיליפינית העסקה שש שנים במשק בית בטפול בילדים ולנה בחדר משלה בבית. היא עבדה 12.5 שעות ביום בימים ראשון עד חמישי ולא עבדה בימי שישי ושבתי. העובדת התפטרה בפתאומיות ותבעה את המעסיקים. בית הדין האזורי פסק לה גמול שעות נוספות ספציפיות בסך 150,000 ₪ פיצוי בגין אי הפקדה לפנסיה בסך 48,000 ₪ ודמי הבראה בסך 15,000 ₪ הוצאות משפט בסך 12,000 ₪ תוך קיזוז סך 30,000 ₪ ששולם לה במהלך עבודתה וסכום של 1,357 ₪ שכר החודש האחרון ששולם לה ביתר. בני הזוג המעסיקים ערערו לבית הדין הארצי בטענה שדין העובדת הלנה בבית כדין עובדת סיעוד שהחוק לא חל עליה. הטענה נדחתה וכך נפסק:

- אין מקום להרחיב את ההלכה ביחס לעובדי סיעוד לגבי עובדי משק בית גם אם הם לנים בבית המעסיקים. עובדי סיעוד הוחרגו מחוק שעות עבודה ומנוחה בגלל הקושי להבחין בין שעות עבודה לשעות מנוחה והזמינות הרבה בגלל היחסים הייחודיים בין מטופל סיעודי במצב רפואי מורכב לבין המטפל.
- בענייננו היקף הזמינות של עובדת משק הבית היה שונה. היקף הזמינות היה פרי בחירה ונוחות, ולעובדת היו שעות עבודה והפסקות מוגדרות.
- לכן הגמול בסך 150,000 ₪ שנפסק נגד המעסיקים בבית הדין האזורי אשר נשען על חוק שעות עבודה ומנוחה נשאר על כנו. כמו שאר החיובים.
- מצד שני התקבל ערעורם של בני הזוג לקזז את חודש הודעה המוקדמת מהמגיע לעובדת, למרות שלא קיזזו אותו בפועל בהתחשבות עם העובדת שנטשה את עבודתה בפתאומיות. בית הדין נימק את החלטתו בכך שמעסיק במשק בית פרטי אינו בהכרח בקי במשמעות המשפטית של קיזוז.

[עע \(ארצי\) 27802-03-25 כרמל גפני – סלי לאורנס \(נבו 2.2.2026\)](#)
פני ממלא מקום הנשיא אילן איטח, השופט רועי פוליאק, השופטת חני אופק גנדלר, נציגת ציבור (עובדים) גב' עירית אלטשולר, נציג ציבור (מעסיקים) מר ברי בר-ציון

ג. הרמת מסך ההתאגדות

17. נדחתה תביעה להרמת מסך התאגדות מצד מנכ"לית שהייתה אחראית לניהול הכספי של החברה מנכ"לית לשעבר של חברה תבעה את בעל המניות היחיד של החברה באופן אישי בטענה להרמת מסך ההתאגדות. המנכ"לית טענה כי הנתבע "חמס את כספי החברה" למטרותיו האישיות והוציא כספים שלא כדין מקופת החברה. התובעת טענה כי

התנהלות הנתבע עולה כדי חוסר תום לב ומימון דק, משיבת דיבידנדים לטובתו האישית, מתן אשראי ללקוחות בסיכון רב והחלטות פזרניות שגרמו לתביעות בסכומי עתק. בית הדין האזורי קיבל חלקית את תביעת המנכ"לית נגד החברה אך דחה את התביעה האישית כנגד הנתבע על סך 1.6 מיליון ₪ ופסק בתמצית כלהלן:

- הראיות שהובאו בפני בית הדין הותירו ספק סביר האם החברה נועדה לשמש לנתבע כסות לפגיעה בזכויות התובעת או להונאתה, או האם נוהלה תוך נטילת סיכון בלתי סביר. בפרט, שהתובעת בתפקידה כמנכ"לית הנתבעת, היא זו שהייתה אחראית על ההתנהלות הכספית בחברה.
- התובעת נכשלה להוכיח כי הנתבעת הוקמה לצורך התחמקות מתשלומים, עירוב נכסים שלא כדין, חלוקת רווחים אסורה או הברחת נכסים.
- התובעת נכשלה להוכיח כי הנתבע עשה שימוש פסול באישיות הנפרדת של החברה או שהיה מודע לשימוש פסול כזה.
- התובעת קיבלה את מלא שכרה וזכויותיה כדין במהלך כל תקופת עבודתה והנתבעת עמדה בתשלומי שכרה וזכויותיה.
- עוד נקבע כי המחללים שהיו בני הול הנתבעת, ככל שהיו, לא הוכחו כתוצאה מהתנהלות הנתבע דווקא, ובכל מקרה חסרה להם הסיבה המספקת להרמת מסך ההתאגדות.

סע"ש (תל אביב-יפו) 41190-12-21 חנה קורח – ש.א.אתרים בע"מ ואח' (פורסם בנוב 17.7.2025)
בפני כב' השופטת רונית סגל, נציג ציבור (מעסיקים) מר נתן אברהם

ד. הגנה על עובדים, נשים, אפליה והתעמרות

18. הוצדק מעסיק בבחירת פיטורי אי התאמה על פיטורי משמעת ותביעת העובד להתעמרות נדחתה

עובד מדינה, אשר הועסק ברשות המסים במשך כ-39 שנים, הגיש תביעה לפיצויים בגין התעמרות, עוגמת נפש ופיטורים שלא כדין. העובד טען כי פוטר שלא כדין בשל עילות משמעתיות מבלי שננקט נגדו הליך משמעת, וכי חווה התעמרות ממושכת מצד ממנה ישיר. אלו הם עיקרי פסק הדין:

- בית הדין קבע כי עיקר עילת הפיטורים הייתה אי התאמה, שהתבססה על תפקוד מקצועי לקוי, מוסר עבודה לקוי (איחורים והיעדרויות), הספקי עבודה נמוכים, חוסר שיתוף פעולה ואי-קבלת מרות שכללה גם סממנים מסוימים במישור המשמעת, זאת לצד ניסיונות כנים של המעסיק לשבץ את העובד בתפקידים חלופיים – שלא צלחו.
- נקבע כי לא נפל פגם בכך שהמעסיק בחר לנהל הליך פיטורים בגין אי התאמה ולא נקט הליך משמעת, וזאת בהתאם להלכה הפסוקה, לפיה יש לבחון את "מרכז הכובד" של ההתנהגות המיוחסת לעובד: כאשר עיקר הסממנים הם של אי התאמה, אין חובה לפנות להליך משמעת.
- טענות העובד על פגמים בשימוע ובהליך הפיטורים נדחו בפירוט גם על-ידי מנהל רשות המסים, גם בערר בפני נציב שירות המדינה וגם על-ידי בית הדין.
- תביעת העובד לפיצויים בגין התעמרות נדחתה. נפסק כי לא הוכחו דפוסי התנהלות החורגים מיחסי עבודה רגילים או המהווים פגיעה בכבוד העובד, וכי המעסיק פעל בתום לב בניסיונותיו למצוא לעובד תפקידים חלופיים מתאימים.
- בית הדין הדגיש כי האפשרות לפסוק פיצויים בגין התעמרות בעבודה טרם עוגנה בחוק, אך ניתן להכיר בכך במקרים חריגים, כאשר מוכחת במבחן אובייקטיבי התנהגות חוזרת היוצרת סביבת עבודה עוינת בעוצמה המגיעה כדי התנכלות-דבר שלא התקיים בענייננו.
- התביעה נדחתה במלואה, והעובד חויב בהוצאות המדינה בסך 8,000 ₪.

סע"ש (תל אביב-יפו) 62925-06-20 מנחם אטיה – מדינת ישראל (פורסם בנוב 17.07.2025)
בפני כב' השופטת חופית גרשון-זרעאלי, גב' נורית לפידות (נציגת ציבור עובדים), גב' אורנה לוי (נציגת ציבור מעסיקים)

19. נדחתה תביעת אפליה בקבלה לעבודה של עובד מחשוב שומר שבת שנענה למודעה שדרשה זמינות "מחוז לשעות הפעילות"

בית הדין האזורי לעבודה דחה תביעה של 300,000 ₪ מטעם מועמד למשרת IT (תמיכה ומחשוב) שטען לאפליה מחמת דת, לאחר שמועמדותו נדחתה לאחר שאמר שהוא שומר שבת. התובע טען כי דרישת זמינות בשבתות לא פורסמה במודעת הדרושים, וכי מדובר באפליה פסולה בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה. אלו הם עיקרי פסק הדין:

- נקבע כי אמנם התובע הציג ראשית ראיה להפליה על-ידי הנתבעת, אך הנתבעת הוכיחה שדרישת הזמינות בשבתות מתחייבת מאופי ומהות המשרה – תקן יחיד של איש IT בחברה הנותנת שירותים חיוניים בכל שעות היממה, ללא אפשרות לרוטציה בין עובדים.
- נקבע כי הדרישה לזמינות בשבתות אינה מהווה אפליה אסורה, בהתאם לחריג שבסעיף 2(ג) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, כאשר היא מתחייבת מאופי התפקיד וממהותה של המשרה.
- עוד נקבע כי אין חובה על המעסיק לפרט במודעת הדרושים את כל תנאי העבודה, כל עוד ניתנה הודעה הוגנת בשיחה הראשונית, וכי חובת תום הלב והגילוי קיימה כאשר צוין במודעה "זמינות מחוץ לשעות הפעילות".
- בית הדין חידד כי כאשר מדובר במשרה יחידנית על תקן אחד ולא על-ידי צוות עובדים מתחייבת זמינות בשבתות בשל אופי השירות (24/7), דרישת הזמינות אינה מהווה אפליה דתית אסורה, גם אם המועמד שומר שבת.
- כן הודגש כי תובע הפועל בחוסר תום לב ומזדה שמונה לטלפונים בשבת ואף נסע בשבת – תביעתו תידחה ואף יישא בהוצאות משפט של 10,000 ₪ לטובת המעסיקה.

[סע"ש \(ת"א\) 29974-11-22 אלון גנץ – קול ביז מילניום בע"מ \(נבו\) 3.8.2025](#)
בפני כב' השופט יוסף רחמים, מר יוסף כליף (נציג עובדים), גב' תמר כהן (נציג מעסיקים)

20. כ-200,000 ש"ח פיצויים הושתו על מעסיק בשל פיטורי עובד בן 66 שנפסלו מחמת גיל

- עובד, בן 66, ובעל ותק של כ-12 שנים בחברה בתפקיד ניהולי-שיווקי, פוטר במסגרת תכנית התייעלות ארגונית. העובד היה העובד היחיד שפוטר, וזאת בסמוך לגיל פרישתו. בית הדין האזורי קיבל את תביעת העובד וקבע בתמצית כך:
- העובד הוכיח לכאורה כי לא היתה סיבה עניינית המצדיקה את פיטוריו.
 - העובד היה היחיד שפוטר במסגרת תכנית התייעלות של המעסיק, מה שמדגיש את החשד לסיום העסקתו מחמת גילו.
 - הנתבעת לא הרימה את הנטל להוכיח כי פיטורי התובע לא נבעו משיקול פסול של הפליה מחמת גיל, וזאת מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
 - המעסיק לא הציג ראיות אובייקטיביות לקיומה של תכנית התייעלות ממשית.
 - המעסיק לא בחן אפשרות לשלב את התובע בתפקיד חלופי, על אף חובת תום הלב וההגינות, אשר מתגברות לנוכח גילו והותק של העובד בחברה.
 - במקביל לפיטורי העובד, גויסו עובדים חדשים, צעירים ממנו, דבר שסותר את טענת התייעלות תפקידו של העובד.
 - מפרוטוקול השימוע עולות התייחסויות של המעסיק לגייס במקביל עובדי מכירות חדשים שאופיים כשל "חיית מכירה", ובהתאמתם ל"עולם חדש", בצירוף העלאת נושא גילו של התובע. כל אלה מחזקים את המסקנה כי שיקול ה"גילנות" (הפליה מחמת גיל) היווה רכיב בהחלטת הפיטורים. משנמצא כי שיקול הגיל היווה חלק מהחלטת הפיטורים, די בכך כדי להכתיים את ההחלטה כולה.
 - בנוסף, בית הדין מצא גם כי נפלו פגמים מהותיים בהליך השימוע: הזימון לשימוע נוסח באופן כללי מבלי לפרט את העילות כלפי התובע, ולא ניתנה לעובד הזדמנות ממשית להתמודד עם נימוקי הפיטורים במהלך השימוע; ההחלטה על סיום העסקתו התקבלה יום אחד בלבד לאחר השימוע, מבלי לשקול טענותיו בנפש חפצה. בכך נפגעה זכות הטיעון של העובד באופן היורד לשורשו של ההליך.
 - בגין ההפליה מחמת גיל והפגמים בהליך השימוע, חויב המעסיק לשלם לתובע פיצוי כולל בסך של 196,393 ₪, לפי הפירוט: פיצוי בגין הפליה מחמת גיל בסך 120,000 ₪; פיצוי בגין אובדן הכנסה עד לגיל הפרישה של העובד בסך 46,393 ₪; פיצוי בגין פגמים בהליך השימוע וחוסר תום לב של המעסיק בסך 30,000 ₪, בצירוף 25,000 ₪ עבור שכ"ט ע"ד.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 24269-04-22 יצחק גסנר – פלא-קארד בע"מ \(נבו\) 24.08.2025](#)
בפני כבוד השופט יוסף רחמים, גב' שוש רוזה אבשלום (נציגת עובדים), מר יואל פלדי (נציג מעסיקים)

21. גננת ותיקה שפוטרה כדין סמוך לפרישתה לפנסיה פוצתה ב-200,000 ש"ח על עוגמת נפש בגין אי התחשבות בנסיבות

מנהלת גן, בעלת ותק של 18 שנים, פוטרה בהליך פדגוגי עקב כשלים מקצועיים בתיפקודה. היא עתרה להשבתה לעבודה ודרשה פיצוי כספי בטענה להליך פגום ופגיעה בזכות הטיעון. נפסק כי לא נפל פגם מהותי בהליך הפיטורים הפדגוגיים המצדיק ביטול פיטורים והשבה לעבודה. עם זאת, נפסק כי ההליך התבצע בחוסר רגישות, בין היתר מאחר שפוטרה 15 חודשים בלבד לפני גיל

פרישה, לאחר שנות ותק רבות, מבלי שנשקלו חלופות פחות פוגעניות ותוך כשלים טכניים בזימונים לשימוע ובמסירת מסמכים. נפסק בתמצית כך:

- סעד האכיפה והשבה לעבודה ניתן במשורה ורק כאשר נפל פגם מהותי בהליך הפיטורים, דבר שלא התקיים בענייננו.
- כשלים פרוצדורליים בהליכי פיטורים כגון: אי צירוף כל המסמכים המצדיקים את הפיטורים, אינם מביאים בהכרח לבטלותם, אלא במקרים מסוימים מזכים בפיצוי כספי.
- העובדת הייתה מודעת לטענות על כשלים בהתנהגות ועל קבלת אזהרת מנכ"ל. לכן, הפיטורים הפדגוגיים בוצעו במהותם כדין והתביעה להשבה לעבודה נדחתה.
- מצד שני, בניסבות העניין, נגרמה לתובעת עוגמת נפש המצדיקה פיצוי כספי ממשי בהתחשב בשנים הרבות שעבדה לשביעות רצון הממונים עליה, בהתחשב בכך שפוטרה בחוסר רגישות זמן קצר לפני שהייתה אמורה לפרוש ולקבל פנסיה תקציבית, ובהתחשב בכך שלא נבחנו פתרונות גמישים פחות פוגעניים להעסקתה עד למועד הפרישה המתוגמלת חלף פיטוריה ותוך כשלים פרוצדורליים בזימונים ובמסירת מסמכים.
- נפסק לתובעת פיצוי כספי בסך של 180,000 ₪ בגין עוגמת נפש בצירוף 20,000 ₪ הוצאות משפט ושכ"ט עורך דין.

[סע"ש \(ירושלים\) 19327-12-20 אביגיל כהן נ' משרד החינוך התרבות והספורט, \(פורסם בנוב 23.11.2022\)](#)
בפני כבוד השופטת הבכירה יפה שטיין, נציגי ציבור (עובדים) מר רפאל אלקובי ונציגי ציבור (מעסיקים) גב' סימה פישר

22. כ-425,000 ש"ח נפסקו לעובדת שהופלתה בשכרה לעומת עובד מקביל, למרות שקיבלה רכב ובנוסעים גבוהים יותר

העובדת, ששימשה כסמנכ"לית במעסיקה, ועבדה בחברה כ-15 שנה. במהלך עבודתה, גילתה כי עובד גבר שהועסק בתפקיד זהה ואף כפוף לה, משתכר בשכר גבוה משמעותית משלה. העובדת טענה לאפליה מגדרית אשר מנוגדת להוראות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, ודרשה השוואת שכר ותשלום הפרשי שכר רטרואקטיביים. בין הדין פסק כלהלן:

- עקרון השוויון הוא אבן היסוד של שיטת המשפט בישראל, המעוגן הן בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, והן בחוקי העבודה. הפליה פסולה מוגדרת כיחס שונה אל שווים או יחס בלתי הוגן כלפי מי שראוי ליחס שוויוני.
- הפסיקה קבעה כי בחינת תביעה לפי חוק שכר שווה נעשית בשלושה שלבים עיקריים: ראשית, על העובד להוכיח ראשית ראייה לכך שמדובר בעבודות שוות ערך ולקיומו של פער בשכר. שנית, נטל ההוכחה עובר למעסיק, שעליו להראות כי קיימת הצדקה סבירה ומידתית לפערי השכר בהתבסס על שיקולים עניינים (ותק, כישורים, תפוקה או איכות עבודה). שלישית, הנטל חוזר לעובד, שעליו להראות כי אחד השיקולים של המעסיק נעוץ בהפליה מחמת מין.
- העובדת והעובד ביצעו עבודה שווה בעיקרה ואף שוות ערך, והעובדת אף הייתה בכירה ממנו.
- הוכחו פערי שכר משמעותיים לאורך השנים ללא הצדקה סבירה או מידתית מצד החברה.
- טענות החברה נדחו, מאחר שלא הוצגו ראיות ממשיות לכך.
- בנוסעים שקיבלה העובדת אינם חלק מהשכר הבסיסי שלה לצורך השוואה, מאחר שהם מותנים בביצועים ואינם ידועים מראש.
- גם הטבות, כדוגמת רכב לעובדת, אינו חלק מסוגיית השוואת שכר, שכן מדובר בהטבה שניתנת בשל היות העובדת בכירה בחברה.
- אין צורך להוכיח כוונה להפלות, אלא די בעצם התוצאה של קיומם של פערי שכר בלתי מוצדקים כדי לקבוע אפליה בניגוד לחוק.
- על המעסיק לפצות את העובדת בגין הפרשי שכר ותנאים נלווים לפי חוק שכר שווה בסך של כ-380,000 ₪. כמו כן, נפסק כי על המעסיק לפצות את העובדת גם בגין ניכוי שכר שלא כדין בסך של כ-19,000 ₪, ועוד 25,000 ₪ הוצאות ושכ"ט עו"ד.

[סע"ש 19055-02-22, גלברט-כהנא קשרי משקיעים ותקשורת עסקית בע"מ – חן דבס ליבנה, \(נבו 25.09.2025\)](#)
בפני כב' הנשיאה הדס יהלום, מר דוד זיו (ציבור עובדים), מר אלי אביטל (ציבור מעסיקים)

23. בוטלה מחיקת תובענה שיוצגה על-ידי עורך דין שגויס לשירות מילואים ממושך ולא עמד במועדי משפט

עובד הגיש תובענה כנגד מספר חברות שלטענתו היו מעסיקותיו. במהלך הדיון המקדמי הביע בית-הדין קושי בניהול התיק מהבחינה העובדתית והמשפטית וקצב מועד לתובע להגיש את תגובתו. לאחר שהתובע לא עמד במועד, ניתנה לו התראה נוספת שבסופה נכתב כי תישקל מחיקת ההליך. ביום האחרון למועד הוגשה בקשה מטעם התובע להארכת מועד בשל גיוס ב"כ התובע

למילואים, התובענה נמחקה מבלי לתת החלטה בבקשה להארכת המועד, בטענה שמי שטיפל בתיק הוא עורך דין אחר ולא זה שגויס למילואים. בית הדין הארצי קיבל את ערעור התובע ופסק בתמצית:

- הגשת בקשה להארכת מועד המוגשת בתוך המועד הינה אפשרות לגיטימית העומדת בפני בעל דין. אין לייחס לתובע זניחת התובענה כל עוד בקשה כזו תלויה ועומדת.
- אמנם בית הדין האזורי לא היה חייב להיעתר לבקשה, והוא רשאי לדחות אותה תוך קציבת מועד סמוך להגשת התגובה. אין למחוק תובענה בפסק דין מבלי לתת החלטה בבקשה להארכת מועד שהוגשה בתוך המועד.
- נוכח שירות המילואים הממושך של עורך הדין המייצג והצורך בהתייעצות עמו לצורך מתן מענה לשאלות שהופנו לתובע בדיון המוקדם, נקבע כי הייתה הצדקה לבקשת הארכה, ולא היה מקום למחוק את התובענה.
- הערעור התקבל והתיק הוחזר לבית הדין האזורי להמשך טיפול.

ע"ע 51606-11-24, ישמעאל אלתחיר ישאג עומר נ' נ.ר.ש.א. לבנין והשקעות בע"מ ואח', (פורסם בנבו 29.9.2025)
בפני כב' השופטת סגל דוידוב-מוטולה, כב' השופטת חני אופק גנדלר, כב' השופט אילן סופר, מר שמואל ויסמן (נציג ציבור עובדים), גב' יעל עפרון (נציגת ציבור מעסיקים)

24. בית הדין הכיר בהפליה על רקע הריון בשלב הקבלה לעבודה ופסק פיצוי על סך 50,000 ש"ח

מועמדת זומנה לריאיון עבודה לתפקיד מתאמת פגישות. בתום הריאיון נקבע לה מועד להתחלת הכשרה, שלאחריה הייתה אמורה להתחיל לעבוד. ערב לפני תחילת ההכשרה עידכנה המועמדת את המעסיק כי היא בהריון. לאחר מכן נמסר לה שההכשרה מבוטלת בשל היעדר מועמדים נוספים. בהמשך נודע לתובעת כי המעסיק המשיך לאתר מועמדים לתפקיד, ועל כן הוגשה תביעה לפיצוי בסך 75,000 ₪ בטענה לאפליה בקבלה לעבודה בשל הריונה. ונפסק כך:

- בית הדין קבע כי המועמדת נמצאה מתאימה לתפקיד ועברה את שלב הריאיון, ולכן בהתאם לסעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, נטל ההוכחה עבר לכתפי המעסיק להראות כי החלטתו שלא להעסיקה לא נבעה מההריון.
- גרסת המעסיק שהחלטתו לא קשורה להריון אלא בגלל ביטול קורס הכשרה מאחר שמועמדים אחרים ביטלו השתתפותם, נמצאה בלתי אמינה, רצופה סתירות, וללא ביסוס ראיתי. לכן, נפסק כי התקיימה אפליה בקבלת התובעת לעבודה מחמת הריון, בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
- גם סמיכות הזמנים בין עידכון ההריון לבין ביטול תחילת העבודה חיזקה את המסקנה כי הסיבה האמיתית הייתה הריונה של המועמדת.
- טענת המעסיק בדבר חוסר תום לב מצד המועמדת נדחתה. נקבע כי התנהלותה הייתה סבירה ושקפה רצון אמיתי במציאת עבודה, וכי ההודעה על הריונה נבעה מרצונה להתחיל לעבוד ב'רגל ימין'.
- לטובת המועמדת נפסק פיצוי ללא הוכחת נזק בסך 50,000 ₪, וכן הוצאות ושכ"ט עו"ד בסך 10,000 ₪.

סע"ש (תל אביב-יפו) 9464-09-20, שיר בן דוד (בוקור) – לשקט שלכם סוכנות לביטוח
בפני כבוד השופטת מיכל נעים דיבנר, נציג ציבור עובדים מר אריק מאיר ונציג ציבור מעסיקים מר שלום נויפלד

25. על שחקנים בענף הכדורגל כולל מקצוענים בשכר גבוה חלה חקיקת המגן

בפסק דין עקרוני רחב יריעה, לאחר ששמע את טענות קבוצות הכדורגל והשחקנים לרבות את עמדתם של ההתאחדות לכדורגל, של ההסתדרות העובדים הכללית החדשה של מנהלת ליגות הכדורגל המקצועניות בישראל, פסק בית הדין הארצי בסוגיות הכלליות המשותפות לערעורים שבפניו בתמצית, כלהלן:

- לשאלה האם יש הצדקה להחריג מתחולת חקיקת המגן את הכדורגלנים, ולו בליגות המקצועיות הבכירות, יש פנים לכאן ולכאן.
- מחד גיסא ספק אם כדורגלן הוא תפקיד חריג הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי או שהוא עובד בתפקיד הנהלה או שאין אפשרות של פיקוח על שעות עבודתו. אמנם, לרוב השכר של השחקנים הוא גבוה, אולם, שכרם הוא פרי כוחות השוק וכישורים אישיים ולא של התפקיד.
- מאידך גיסא, הכדורגל הוא ענף ייחודי, הנתון לרגולציה משמעותית מקומית ובינלאומית, הכוללת כללים קפדניים לשמור על בריאות השחקן ורווחתו, לרבות כללים ייחודיים של מנוחה שבועית ועונתית. כמו כן, שחקני הכדורגל הם במצב העסקה מיוחד, בהיקף חלקי, הן בהיבט של יום העבודה, של מספר ימי העבודה בשבוע, וכן בהיבט של ימי מנוחה במהלך השנה.
- יחודו של ענף הכדורגל אינו מצדיק סטייה מהוראות חקיקת המגן, כל עוד הסטייה לא הוסדרה בגדרי החוק עצמו, לרבות חוק שעות עבודה ומנוחה.

- עם זאת, השילוב של צבר הנסיבות הייחודיות והחריגות האופייניות לענף הכדורגל, ובראשן העובדה שהעבודה החלקית העיקרית של השחקנים היא בשבתות והם מקבלים מנוחה שבועית במהלך השבוע, מביאה למסקנה שהקוגנטיות של החוק בדבר כפיית המנוחה השבועית של שחקני כדורגל נסוגה משאין היא מנוגדת לתכליות של החוק, ואין לחייב את הקבוצות לשלם לשחקנים גמול כספי מיוחד עבור עבודתם העיקרית הרגילה במנוחה השבועית.
- כמו כן, ככלל, עונת המשחקים בכל שנה מסתימת לפני סוף חודש מאי והאימונים מתחילים בסוף חודש יוני. מדובר אפוא בחופשה שנתית של כחודש ימים, העולה בדרך כלל על מיכסת החופשה השנתית של השחקן לפי הותק שלו. ולכן, ככלל, אין הקבוצות חייבות לשלם לשחקנים פדיון חופשה שנתית.
- על זכות שחקן כדורגל המועסק לתקופה קצובה לפיצויי פיטורים חל לכאורה, כמו על עובד אחר, חוק פיצויי פיטורים הקובע, ללא אבחנה בין סוגי מעסיקים או ענפי עבודה, שעל המעסיק להציע לעובד לחדש את חוזהו, לפחות באותם תנאים, שלושה חודשים לפני תום תוקפו, שאם לא כן דינו כמפוט. אולם בית הדין לא הביע עמדה משפטית מחייבת לכאן או לכאן כיון שבמקרים הפרטניים שלפניו הסוגייה לא התעוררה.

ע"ע (ארצי) 51985-01-25 מועדון כדורגל – מכבי נתניה (2016) בע"מ (חל"צ) – דניאל עמוס (נבו) 7.1.2026
בפני ממלא מקום הנשיא אילן איטח, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופט דורי ספיבק, נציג ציבור (עובדים) מר שמואל ציגלר, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' יעל עפרון

26. הזכות לעבוד אחרי גיל פרישה כפופה לפררוגטיבה הניהולית של המעסיק

- עובד במפעל שיקומי שהגיע לגיל פרישה ביוני 2025 ותקופת העסקתו הוארכה בהסכמה עד 31.12.25, פנה לבית הדין בבקשה לסעד זמני להורות על המשך העסקתו. בקשתו נדחתה ובית הדין פסק בתמצית:
- לפי פרשנות של חוק גיל פרישה משנת 2004 אפשר לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו. גיל הפרישה לגבר ולאישה הוא 67.
 - אולם, אם העובד בגיל פרישה מביע רצון להמשיך לעבוד, מוטלת על המעסיק חובה לשמוע את בקשת העובד בלב חפץ ואזון קשובה בשים לב לשיקולים רבים הדדיים: מצד אחד, נסיבות אישיות כגון ותק, היקף הזכאות לגמלה, מצב כלכלי ומשפחתי, תרומת העובד למקום העבודה, מידת הצלחתו בעבודה, האם יש חשש אובייקטיבי לפחיתות כישוריו עם הגיל? האם יש אפשרות להעבירו לתפקיד אחר? מצד שני מתחשבים בצרכיו האובייקטיביים של מקום העבודה, קשיים כלכליים של המעסיק, עובדים הממתינים לקידום, שיקולים פנסיונים, האם יש עובדים נוספים שהגישו בקשות דומות? ועוד.
 - הזכות של עובד והיכולת לעבוד מאפשרות לאדם להרגיש חיוני נחוץ, בעל ערך והגשמה עצמית, אבל הזכות לעבוד, ובפרט זכות העובד להמשיך לעבוד אחרי גיל פרישת חובה כפופה לשיקול דעתו של המעסיק, לפררוגטיבה הניהולית שלו, לצרכיו, לשיקולים הכלכליים וכיו"ב.
 - הסעד הזמני המבוקש הוא סעד של אכיפת יחסי עבודה. זהו סעד חריג שבחריגים אשר ניתן רק אם יוכח כי נפגעו זכויותיו המהותיות של המבקש פגיעה קשה ואף אנושה. אין זה המקרה הנדון ולכן בקשת האכיפה נדחתה.

פ"ה (חיפה) 30476-11-25, אלכסנדר דריקר – חב המשקם לתעסוקה קשישים ובעלי כושר (נבו) 29.12.25
בפני כבוד השופטת סאוסן אלקאסם, נציג ציבור עובדים מר תאופיק חלבי ונציג ציבור מעסיקים מר גלעד קהת

ה. הטרדה מינית במקום העבודה

27. זכותו של מטריד מינית לשם טוב ופרטיות נסוגה מפני שיקולי פומביות הדין ופסק דין סופי בדלתיים סגורות יפורסם

עובדת תבעה עובד לשעבר ואת מעסיקתה בגין הטרדה מינית. בית הדין האזורי קבע כי העובד הטרדי מינית את התובעת במעשים הנמצאים ברף הגבוה של ההטרדות המיניות וחייב אותו בפיצוי של 120,000 ש"ח, ואת המעסיקה בפיצוי של 170,000 ש"ח. העובד ערער על פסק הדין, בעוד המעסיקה הגיעה להסכמה עם התובעת לביטול פסק הדין נגדה. בית הדין הארצי קיבל חלקית את ערעור העובד וקבע כי עליו לשלם פיצוי מופחת של 50,000 ש"ח בלבד. התובעת ביקשה להתיר את פרסום פסק הדין תוך חשיפת זהות המטריד והמעסיקה. בית הדין הארצי התיר פרסום שם המטריד אך דחה את הבקשה לפרסום שם המעסיקה ופסק בתמצית כלהלן:

- בהתאם לפסיקה, כל זמן שלא ניתנת הכרעה סופית בהליך המשפטי יש הצדקה לסגירת דלתיים. אך משעה שפסקי הדין הפכו חלוטין וסופיים אין עוד הצדקה שלא לפרסם את פסיקת בית הדין. פתרון זה מהווה איזון ראוי בין אינטרס הציבור לפומביות הדיון לבין אינטרס הנתבע וזכותו לשם טוב ולפרטיות.
- האינטרס הציבורי בפרסום כולל מגוון שיקולים: עידוד תלונות, הרתעת מטרידים, הגברת אמון הציבור במערכת המשפט והגברת אמון המתלוננות בפרט.
- בנוסף, יש להתחשב בערך של הפרסום עבור נפגעת הטרדה מינית, שכן הצורך האמיתי של נפגעות הוא בהכרה ותיקוף של הפגיעה על-ידי חשיפת מעשיו של הפוגע.
- במקרה דנן, משקיבל בית הדין את קביעת בית הדין האזורי כי המטריד הטריד מינית את העובדת הנפגעת, זוהי תוצאה סופית ומבוססת של ההליך המשפטי. לפיכך, יש עניין לציבור בפרסום שמו של המטריד שמעשיו מהווים הטרדה מינית ברף הגבוה.
- בהתאם לכך, במאזן הנזקים עקרון פומביות הדיון גובר על זכותו של המטריד לשם טוב ולפרטיות – וזאת משעה שנמצא כי אמנם הטריד מינית את העובדת.
- לעומת זאת, ביחס למעסיקה נקבע כי נסיבות המקרה ייחודיות שכן פסק הדין שניתן נגדה בוטל בהסכמה, כך שאין הכרעה שיפוטית ביחס אליה. מכיוון שנכונות המעסיקה לסיים את ההליך בהסכמה הייתה משתנה לו הייתה יודעת כי התובעת תדרוש את פרסום שמה, פרסום שמה אינו מוצדק.

ע"ע (ארצי) 937-01-23 פלונית – פלוני (פורסם בנבו 11.3.2024)

בפני כב' הנשיאה ורדה וירט-ליבנה, כב' השופטת חני אופק גנדלר, כב' השופט אילן סופר, נציגת ציבור (עובדים) גב' ורדה אדוארדס, נציג ציבור (מעסיקים) מר יצחק רייף

ו. תאונות עבודה

28. תאונה בדרך לעבודה תוך סטייה קלה להסעת ילד לבית הספר הוכרה כתאונת עבודה

המערערת, עובדת שנפגעה בתאונת דרכים עת נסעה מביתה למקום העבודה, ובדרך סתה מהמסלול כדי להוריד את הבת שלה בבית הספר התיכון. הסטייה מהמסלול הוסיפה כשתי דקות לנסיעה שאורכה 22 דקות וקילומטר אחד לנסיעה של 16 ק"מ למקום העבודה. בית הדין האזורי קיבל את עמדת המוסד לביטוח לאומי כי יש לדחות את התביעה כתאונת עבודה, כיוון שהתאונה אירעה שלא במסלול הרגיל, אלא במקטע שבין הסטייה הקצרה לבית הספר לבין החזרה למסלול. בית הדין הארצי קיבל את ערעור המבוטחת ופסק בתמצית כלהלן:

- תכליתה העיקרית של נסיעת המערערת הייתה להגיע מביתה למקום עבודתה. תחילת הנסיעה הייתה בביתה וסיומה המיועד בעבודה. ניתן להשקיף על הנסיעה למקום העבודה דרך בית הספר כנסיעה אחת, ולא כשתי נסיעות.
- השאלה אם סטייה מהדרך היא יחסית סטייה של ממש או סטייה סתם תבחן בכל מקרה לפי נסיבותיו ולפי אמות מידה של סבירות, מידתיות ומטרת הנסיעה. יש לבחון את מידת הסטייה וזמנה יחסית לדרך, אך תמיד תשקול מהות הסטייה ומטרתה.
- במקרה הנדון מדובר בסטייה קלה, במרחק ובזמן, מהדרך המקובלת, והסטייה הייתה מטרה משנית למטרה העיקרית של הגעה למקום העבודה ולכן איננה בגדר סטייה של ממש, והתאונה תוכר כתאונת עבודה.

עב"ל (ארצי) 12604-07-24 עליזה אביב – המוסד לביטוח לאומי (פורסם בנבו 20.4.2025)

בפני כב' השופט אילן איטח, כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט רועי פוליאק, נציג ציבור (עובדים) מר ירון לוינזון, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' יעל עפרון

ז. משמעת

29. הליך שימוע לקראת פיטורים אינו כלי משמעת או מכשיר לאיום על העובד

טכנאי מזגנים שעבד כשנה וחצי בחברה, נחשד על פי נתוני האיתוראן כמבצע עבודות פרטיות בזמן העבודה ברכב הצמוד של המעסיקה, ומחייב את המעסיקה בצריכת דלק פרטית. זאת בניגוד להיתר מותנה לבצע עבודה פרטית רק לאחר שעות העבודה ומבלי להשתמש באמצעי המעסיקה. הטכנאי זומן לשימוע בחודש אוגוסט ובסופו סוכם לתת לו הזדמנות נוספת בתנאי שאם יבצע עבודה פרטית, היא לא תהיה בשעות העבודה, עלות הדלק החודשית ברכב הצמוד לא תחרוג מ-2,000 ש"ח וכל חריגה תקוזז משכרו.

כעבור חודש, נקרא הטכנאי לקריאת שירות דחופה שלטענת החברה התובע דחה לשם ביצוע עבודה פרטית. או אז המעסיקה פיטרה את התובע מיידית בהודעה טלפונית בוטסאפ והחליטה לשלול ממנו פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת. בית הדין קיבל את תביעת העובד לפיטורים שלא כדין, ופסק:

- בהודעת הפיטורים נשענה החברה בין השאר על השיחה באוגוסט, למרות שהוכח שבאותה עת לא הייתה לה כוונה אמיתית לפטר את טכנאי המזגנים בשיא הקיץ. המעסיקה נשענה על דחיית השירות הדחופה בספטמבר בפיטורים הטלפוניים. אולם, המעסיקה לא הוכיחה כנדרש שהיה זימון לשימוע כדין בספטמבר, שניתנה לעובד זכות טיעון, וכי נערך פרוטוקול שימוע לפיטורים.
- השימוע אינו כלי משמעותי או אמצעי לשיחת בירור או דרך לתת אזהרה לעובד, אלא שלב קרדינאלי לקראת סיום יחסי העבודה, השימוש בשימוע צריך להיות במשורה, בזירות וכפוף לקיום הליך הגן וסדור.
- פיטורי עובד כשלעצמם הם עונש כבד לעובד, ולכן שלילת פיצויי פיטורים היא אמצעי חמור המוגבל "למקרים הקיצוניים ביותר" שאינו מתקיים במקרה הנדון.
- עצם השימוש ברכב הצמוד למטרת פרטיות היה מוסכם וברשות המעסיקה. לא מדובר בגניבה ממעסיק אלא בניסיון המעסיקה להשתמש בשיחת שימוע שלא על מנת לפטר את הטכנאי הדרוש לה, אלא רק להפחידו ולהביא לשינוי בהתנהגותו.
- לפיכך, המעסיקה חויבה בתשלום 30,000 ₪ פיצויים בגין פיטורים שלא כדין מלבד תשלום פיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת, החזר הוצאות דלק, שכר חודש אחרון וגמול שעות נוספות בסכום נוסף כולל של כ-50,000 ₪ ו-12,000 ₪ הוצאות משפט.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 59003-11-21 שרון גרוס שאבטייב – המומחים בשירות בע"מ \(פורסם בנוב 20.2.2025\)](#)
בפני כב' השופט דורי ספיבק, נציגת ציבור (עובדים) גב' אורנה רזניק, נציג ציבור (מעסיקים) מר יואל מלי

30. בוטלה השעיה משמעתית בלתי מידתית למרות עבירות חוזרות

עובד ותיק במשרד הבריאות בעל תואר דוקטור הואשם בשתי עבירות של התנהגות בלתי הולמת מסוג של צעקות וקללות. נציג שירות המדינה החליט להשעות את העובד בעיקר בשל שהעובד הורשע בעבירות דומות שנתיים קודם לכן, ומהטעם שלהשאת העובד תהיה השפעה לרעה על אמון הציבור בשירות המדינה ועל עובדים אחרים במקום העבודה. בית הדין האזורי דחה את בקשת העובד לבטל את ההשעיה מכיוון שהוא לא הוכיח שהחלטת הנציב, הגורם המוסמך הממונה על המשמעת בשירות הציבורי, לוקה בחוסר סבירות קיצונית המצדיק התערבות בשיקול דעתו. בית הדין הארצי קיבל את בקשת רשות הערעור של העובד ופסק תוך הערות עקרוניות בדיני השעיה משמעתית:

- השעיה משמעתית אינה עונש ואינה חלק מהבירור המשמעותי לגופו. השעיה היא הליך מנהלי חיצוני לדין המשמעותי והוא נועד להגן זמנית על השירות הציבורי ועל סביבת העבודה, ולשמור על אמון הציבור ביחידה המסוימת ובמערכת השירות הציבורי בכללותה.
- לשימוש באמצעי השעיה יש תוצאות כלכליות ואישיות קשות כלפי העובד המושעה.
- בעצם ההשעיה יש, בטרם הרשעה, פגיעות משמעותיות במשרתו של העובד, בשכרו, בזכותו לעבוד ובזכותו לקדם עצמו בעבודה.
- כמן כן, השעיה מכתימה את שמו של העובד, פוגעת בכבודו בקרב חברת העובדים בסביבתו ומטילה עליו סטיגמה חברתית שלילית.
- לכן, החלטה מנהלית על השעיה צריכה להתקבל רק במקרים מוצדקים, תוך איזון טובת השירות הציבורי והאמון בו מצד אחד, ומניעת שרירות ופגיעה בעובד מעבר למתחייב מצד שני.
- אכן, אין מקום בשירות הציבורי לאלימות מילולית ולהתבטאויות בוטות בהם מואשם העובד בכלל ובאופן חוזר בפרט. מצד שני, לא מדובר בעבירות חמורות הפוגעות בטוהר המידות או המפרות אמות מידה מוסריות, המשליכות באופן חמור על המשמעת במקום העבודה או על תדמית השירות בעיני הציבור.
- כמו כן, על הנציב היה להתחשב בנסיבות האישיות של העובד כגון גילו, מצבו הבריאותי, והיותו מפרנס יחיד. על כן, החלופה המידתית והסבירה לחומרת העבירות החוזרות ולנסיבות האישיות הייתה אפשרות להעביר את העובד זמנית לתפקיד אחר.
- כיוון שהמדינה לא נענתה לאפשרות ההעברה לתפקיד חלופי, ובהתחשב גם בסיכויי התביעה העיקרית הגבוהים, ואף שמאז הנוחות נוטה לטובת העובד, נפסק כי מוצדק צו זמני נגד המשך ההשעיה וחייב המדינה בהוצאות העובד בשתי הערכאות בסך 10,000 ₪.

[בר"ע \(ארצי\) 50898-02-25 ד"ר פואד עקאד – מדינת ישראל \(פורסם בנוב 10.4.2025\)](#)
בפני כב' השופטת דוידוב-מוטולה, כב' השופטת גדלר, כב' השופט סופר, נציג ציבור (עובדים) מר ויסמן, נציג ציבור (מעסיקים) מר רם

ח. הגנת הפרטיות ולשון הרע

31. צעק לעורכת הדין בבית המשפט העליון דברים בלתי הולמים וחויב בפיצוי בגין לשון הרע אך לא בגין הטרדה מינית

ביום 19.12.22 התקיים דיון בבית המשפט העליון בערעור בו ייצגה עורכת הדין. במהלך הדיון הנתבע, אשר ישב בקהל וצעק על התובעת בנוכחות קהל רב שהיא 'שקרנית' בזמן שהיא טוענת מול שופטי ההרכב. לאחר חזרה מהפסקה מסרה התובעת לשופטים כי במהלך ההפסקה הנתבע גם קרא לה 'זנונת'. לאחר דין ודברים, הנתבע הוצא מן האולם. התובעת הגישה לבית משפט השלום תביעה לפי החוק למניעת הטרדה מינית וחוק איסור לשון הרע בשל אמירותיו של הנתבע כלפיה. נפסק בתמצית כך:

- בית המשפט קיבל את גרסתה העובדתית של התובעת ודחה את גרסתו העובדתית של הנתבע.
- בית המשפט בחן האם הדברים שנאמרו לתובעת עולים כדי הטרדה מינית או לשון הרע וקבע לעניין החוק למניעת הטרדה מינית כי בנסיבות המקרה המילה 'זנונת' נאמרה ללא מחשבה, וקללת רחוב, ובלי כוונה לייחס לתובעת באמת תכונות של יצאנית שנותנת שירותי מין בתשלום.
- נקבע כי אכן הייתה לנתבע כוונה לבזות ולהשפיל את התובעת אך דבריו לא עולים כדי הטרדה מינית כפי שמגדיר החוק למניעת הטרדה מינית.
- לעניין חוק איסור לשון הרע נפסק כי בקריאה לתובעת 'שקרנית', במעמד מכובד כמו באולם בית המשפט העליון מול הרכב של שלושה שופטים, יש מקום לראות כלשון הרע כלפי התובעת, הפוגע גם במשלח ידה כעורכת דין.
- על אף שבית המשפט אינו מחויב לנתח הגנות שהנתבע עצמו לא עמד עליהן בסיכומיו, בחן בית המשפט את ההגנות וקבע כי לא עומדות לנתבע הגנות החוק, לרבות הגנת תום לב.
- על התובע הושת פיצוי בגין לשון הרע בסכום של 35,000 ₪ בנוסף להוצאות משפט ושכר טרחה.

ת"א (חיפה) 39788-03-23 ע"ד דניאלה יעקובי נ' עידו קליין (פורסם בנבו 4.4.2025)
בפני כבוד השופטת רויתל באום

32. מעסיקים הזהרו – הפצה פוגענית על עובד לשעבר עלתה למעסיק כ-60,000 ₪

עובד הועסק בחברה בתחום הפרסום והשיווק בשנים 2020-2022. במהלך תקופת העסקתו, הקים קבוצות לבעלי עסקים קטנים ברשתות חברתיות לצורך יצירת קשרים עסקיים ושיווק מוצרים. לטענתו פתח את הקבוצה ביוזמתו וניהל אותה בזמנו הפרטי, לכן ראה בה כנכס אישי. כשעזב את החברה אף הציע לסמנכ"ל לרכוש ממנו את הזכויות לקבוצה, אך זה סרב. המעסיק יצא נגדו במסע הכפשה בקרב מספר בעלי עסקים וגורמים רלוונטיים בענף הקשורים לעתידו המקצועי, תוך פרסומי לשון הרע נגדו, שעיקרם כי התובע גנב, נוכל ומועל ושצריך להיזהר ממנו. המעסיק מנגד טען טענת "אמת דיברתי", לפיה הפרסומים שהופצו נועדו להגן על עניין אישי וכשר של החברה וכן שהקבוצה הייתה קניין של החברה שהעובד גזל. בית הדין קיבל את התביעה בחלקה, ופסק בתמצית כדלהלן;

- הפרסומים נגד התובע הוכחו במלואם, ולא הוכחשו.
- טענת ההגנה "אמת דיברתי" נדחתה משום שהעובד האמין בתום לב שהקבוצה שניהל היא בבעלותו. משכך, לא ניתן לייחס לו את יסוד הכוונה הפלילית שכרוך במונח "גניבה", והפרסום אינו יכול להיחשב ל"אמת" במובן המשפטי.
- רבים הם המקרים בהם מעביד מונע זכות מעובד או להיפך במקרים כאלו אין מקום שהצדדים יצאו בפומבי ויקראו לצד שמנגד "גנב".
- חופש הביטוי אינו כולל זכות להכפיש, במיוחד באופן שעלול לפגוע בפרנסתו של אדם.
- גם במחלוקות לגיטימיות על זכויות, אין להכריע באמצעות עשיית דין עצמי על-ידי הכפשת הצד השני בפני גורמים חיצוניים. מחלוקות על זכויות צריכות להתברר במסגרת מוסכמת כלשהי או בערכאה שיפוטית מתאימה, ולא בפומבי.
- הסמנכ"ל והחברה חויבו, ביחד ולחוד, לפצות את העובד ב-45,000 ₪, ללא הוכחת נזק, על 3 פרסומים עיקריים, בהתחשב בחומרת הפרסומים ובכוונה לפגוע בו באמצעות הפצת הדברים. בנוסף, נפסקו לטובת העובד 1,500 ₪ הוצאות משפט והחזרי שכ"ט ע"ד בסך של 15,000 ₪.

סע"ש (תל אביב-יפו) 24414-09-22, מאור מויאל – עופר אהרון (נבו 16.09.2025)
בפני כבוד השופטת, סגנית הנשיאה יפית מזרחי-לוי, מר חיים שקד נציג ציבור (עובדים), מר יוסי לוי נציג ציבור (מעסיקים)

ט. זכויות עובדים עם מוגבלויות

33. 100,000 ₪ פיצויים הוטלו על מעסיק שפיטר עובד מוגבל מבלי לבצע התאמות נדרשות להעסקתו

פועל במפעל במשרה מלאה ומשמרות שעבר הליך רפואי וחזר לעבודה עם מגבלות רפואיות זמניות לעבוד חצי משרה, תבע את מעסיקו בגין פיטורים בניגוד לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. בית הדין האזורי דחה את תביעתו וחייב אותו בהוצאות של 6,000 ₪. בית הדין הארצי קיבל את ערעור העובד לאחר שמצא כי המעסיק לא עמד בחובותיו לבצע התאמות נדרשות והפר את החוק, וחייב את המעסיק בפיצוי של 100,000 ₪ נפסק בתמצית כלהלן:

- חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות מטיל על מעסיק חובה לבצע את ההתאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו, הכל מבלי שהדבר יטיל על המעסיק נטל כבד מדי.
- החוק קובע כי נטל ההוכחה יועבר לכתפי המעסיק אם העובד המוגבל יראה במקרה של פיטורים שלא היה בהתנהגותו או גם במעשיו כדי להביא לסיום העסקתו.
- במקרה דנן, כפי שניתן לראות מהזימון לשימוע, מפרוטוקול השימוע וממכתב סיום ההעסקה, הנימוק היחיד של החברה לפיטורי העובד היה עצם לקותו הפיזית כקבוע בהיתר הרופא התעסוקתי מלעבוד במשרה מלאה אלא ב-50% משרה.
- לפיכך, העובד עמד בנטל הראשוני להראות שלא היה בהתנהלותו עילה כדי להביא לסיום העסקתו. משכך הנטל עבר למעסיק להוכיח שביצוע התאמות לצורך המשך העסקתו היה כרוך ב"נטל כבד מדי" מבחינתו.
- במקרה זה הוכח, כי החברה פיטרה את העובד בשל עצם מוגבלותו, מבלי שניסתה כלל לבצע התאמות נדרשות. החברה הודתה מפורשות כי לא ביצעה כל בחינה של אפשרות אחרת לשלב את העובד במקום העבודה.
- החברה לא עשתה כל ניסיון לגייס עובדים נוספים ב-50% משרה לצורך השלמת הפער בשל מוגבלותו הזמנית של העובד לעבוד במשרה מלאה.
- החברה לא הוכיחה כי בחנה שינוי בסדרי העבודה או העסקת עובדים אחרים בשעות נוספות. המעסיקה לא הוכיחה שאין לה משרות אחרות או כי בחנה אפשרות לשיבוצו של העובד, ולא עמדה בחובה לשתף את העובד בתהליך איתור ההתאמות הנדרשות.
- בשים לב למכלול הנסיבות, משך תקופת העסקתו של העובד (למעלה מחמש שנים), העדר כל ניסיון ממשי מצד החברה למצוא פתרון עבור העובד שנקלע למצוקה גופנית זמנית, לצד הצורך בעדכון סכומי הפיצוי מן העבר וביצירת הרתעה אפקטיבית, נפסק פיצוי לעובד במלוא הסעד שנתבע בסך 100,000 ₪.

ע"ע (ארצי) 7843-10-24 עבדללה מוחמד מוסטפא – רב בריח (08) תעשיות בע"מ (פורסם בנוב 4.8.2025)
בפני ממלא מקום הנשיא אילן איטח, כב' השופט דורי ספיבק, כב' השופט עמיצור איתם, נציגת ציבור (עובדים) גב' ורדה אדוארדס, נציג ציבור (מעסיקים) מר דובי רם

י. סיום יחסי עבודה – התפטרות, פיטורים, שימוע

34. בוטל פיצוי בגין התעמרות מפוזרת של מפוטר שתרם לאקלים הלא מכובד במקום העבודה

- בית הדין הארצי קיבל חלקית ערעור של מעסיק על חיובים בגובה של 30,000 ₪ כפיצוי של עובד בגין התעמרות בו נפסק בתמצית:
- השאלה אם התרחשה או לא התרחשה התנכלות כלפי עובד היא שאלה עובדתית שהערכאה הדיונית מכריעה בה על יסוד התרשמותה ממכלול העדויות והראיות שבפניה.
 - המעסיק אינו כל יכול במקום העבודה. הפררוגטיבה הניהולית כפופה לחובתו ולאחריותו המוגברת של המעסיק לנהוג ביחסי העבודה בתום לב וליצור סביבת עבודה מכבדת ונטולת התנהגות כוחנית ואמירות פוגעניות או משפילות.
 - מעסיק אמור לרסן את עצמו גם כשהעובד נוקט בפרובוקציות במטרה להוציא את המעסיק מכליו.
 - מצד שני, יש להביא בחשבון את התנהלות עובד אשר תרם לאקלים הלא מכובד ששרר במקום העבודה.
 - במקרה הנדון שלושת האירועים המתעמרים לכאורה של המעסיק התפזרו על פני ציר זמן של שלוש שנים. לכן, ובהתחשב בהתנהגות התורמת של העובד, בוטל הפיצוי בגין התעמרות ואושר החיוב בגין פיצויי פטורים בשל התפטרות העובד בדיון מפוטר על רקע האירועים הבעייתיים ביחסי עבודה.

עע (ארצי) 57562-06-24 דיוק שבבי ש.בע"מ – אנדריי מרסיד
בפני סגן הנשיא אילן איטח, השופטת לאה גליקסמן, השופטת חני אופק גדלר נציג ציבור (עובדים) מר אהוד מנור, נציג ציבור (מעסיקים) מר ברי בר-ציון

35. לבעלי שליטה חדשים בחברה הפרווגטיבה להחליף מנכ"ל גם אם אין דופי בתפקודו או ביושרו

בית הדין האזורי דחה תביעה של מנכ"ל חברת ביטוח על סך 1,500,000 ₪ בגין פיטוריו שלא כדין וללא עילה מוצדקת על-ידי בעלי שליטה חדשים בחברה שהחליפו אותו במועמדת פנימית שהייתה מקובלת עליהם. בית הדין הארצי דחה את ערעורו העובדתי והמשפטי ופסק בתמצית כך:

- בסיטואציה של החלפת שליטה בחברה לגיטימי לבעלי השליטה החדשים להחליף את המנכ"ל, בין היתר, בשל עצם גישה שונה לדרך הניהול הנכונה של החברה. זאת אף אם אין לבעלי השליטה החדשים טענות לגבי טיב עבודתו הניהולית או לגבי אמינותו.
- קל וחומר כשהמדובר בעילה עניינית להחליף מנכ"ל, המזוהה עם בעלי השליטה הקודמים, וכאשר מדובר במועמדת פנימית המצויה בתרבות הארגונית של בעלי השליטה החדשים.
- בנסיבות אלה אין פגם או שיקול זר המצדיק פיצוי בכך שבעלי השליטה החדשים עירבו את המועמדת שלהם בהליך הפיטורים.

[ע"ע \(ארצי\) 66963-05-24 אביחי סודרי – וקטיס קליימס סרביס בע"מ \(פורסם בנוב 2025.4.24\)](#)

בפני כב' השופט אילן איטח, כב' השופט דורי ספיבק, כב' השופט עמיצור איתם, נציגת ציבור (עובדים) גב' ורדה אדוארדס, נציג ציבור (מעסיקים) מר דובי רם

36. 430,000 ₪ נשללו מפיצויי הפטורים של מנהל מחשוב חיוני שהשתמש לרעה בכוחו הכלכלי הבלעדי לכפות דרישות כספיות

פסק הדין עסק בתביעה של עובד נגד מעסיקתו, חברת תוכנה למשכורות וכוח אדם, לזכויות שונות בגין תקופת עבודתו וסיומה בסך של כ-3 מיליון ₪. הנתבעת הגישה נגד התובע תביעה שכנגד על סך כ-3.5 מיליון ₪ בגין השבת כספים שקיבל התובע תוך כפייה כלכלית על החברה, וכן פיצויים בגין נזקים שונים. להלן עיקרי פסק הדין:

- התובע הועסק במשך 30 שנה כמתכנת בחברה הנתבעת, ופיתח תוכנת שכר וניהול נוכחות אשר משווקת לאלפי לקוחות של הנתבעת ומשמשת עשרות אלפי חברות ועובדים. תוכנת השכר מהווה את בסיס פעילותה של הנתבעת, והיא תוכנת הדגל שלה.
- התובע הועסק כמתכנת יחיד בחברה בכל שנות עבודתו. הוא עבד מביתו בצפון והיה האחראי הבלעדי על ניהול ועדכון תוכנת השכר אשר דרשה עדכונים שוטפים מספר פעמים בחודש בשל שינויים מיסויים וחוקיקתיים.
- כחלק מתהליך הפיתוח של התוכנה, יצר התובע קודי מקור אשר רק באמצעותם ניתן לבצע בתוכנה את העדכונים הנדרשים. קודי המקור נמצאו ברשותו של התובע בלבד והוא לא שיתף בהם את בעלי המניות, או כל גורם אחר בנתבעת.
- לאורך כל תקופת עבודתו של התובע חלו שינויים מהותיים מיטיבים בשכרו. בשנת 2019 דרש התובע להקפיץ את שכרו מ-19,000 ₪ ל-30,550 ₪ נטו כשהוא מאיים לעזוב את החברה ומסרב לשחרר את הקודים והסיסמאות להפעלת התוכנה, השייכים לחברה.
- המעסיק פנה לבית הדין במעמד צד אחד לתפיסת נכסים/חומרים שברשות העובד ומחשביו (צו אנטון פילר).
- בעקבות תפיסת החומרים הנתבעת השעתה את התובע ללא שכר וזימנה אותו לשימוע, בין היתר, בגין גניבה ממעסיק, גניבה בידי מורשה, סחיטה ממעסיק, הפרת זכויות קניין, עוולות מסחריות כנגד מעסיק ואי קיום הוראות המעסיק לעניין מתן קודי מקור וסיסמאות.
- לאחר קיום השימוע הוחלט לסיים את העסקתו של התובע ולשלול ממנו פיצויי פיטורים בטענה שהעמיד את הנתבעת בסכנת קריסה בשל אי-יכולת להוציא עדכון לתוכנה, ותוך סחיטה של דרישות שונות.
- חוק החוזים קובע מהי "כפייה" כך: "מי שהתקשר בחוזה עקב כפייה שכפה עליו הצד השני או אחר מטעמו, בכוח או באיום, רשאי לבטל את החוזה". זה מכבר הרחיב בית המשפט העליון את תחום הכפייה גם על כפייה כלכלית.
- בית הדין קבע כי התובע פעל בבריונות, יצר לעצמו עמדת כוח כלכלית בלעדית בנתבעת באופן חסר תום לב ניתק קשר עם מנכ"ל החברה והפר באופן חמור את חובת האמון המוגברת החלה עליו כעובד בכיר.
- על כן, בית הדין שלל מהעובד פיצויי פיטורים בגובה של 430,000 ₪, אשר מהווים 70% מסכום פיצויי הפיטורים שלו ופסק לו 30% פיצויי פיטורים לפי השכר האחרון לפני הכפייה.

[סע"ש \(חי'\) 52852-09-19 עוקץ מערכות בע"מ – יוסף פרידלנדר \(פורסם בנוב 2022.2.27\)](#)

בפני כב' סגן הנשיא יגאל גלם, מר דניאל אמזלג (נציג עובדים), מר יוסף לוי (נציג מעסיקים)

37. התניה חוזית המגבילה זכות חוקית מוגנת של עובד נוגדת את תקנת הציבור ובטלה

עובד בכיר, סמנכ"ל מכירות, פוטר לאחר 24 שנות עבודה ותבע פיצויי פיטורים על בסיס עמלות קבועות ששולמו לו לאורך השנים. החברה הנתבעת טענה בתביעה שכנגד שעל העובד להשיב לה מאות אלפי שקלים, בהתבסס על סעיף להסכם ההעסקה, שקבע כי העובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים רק על בסיס שכר היסוד אם ייקבע שהעובד זכאי לזכויות נוספות מעבר להסכמות, אזי ינוכה סכום מקביל ממשכורתו בדיעבד.

- בית הדין דחה את תביעת המעסיק, וקבע כי מדובר בהתניה חוזית פסולה ובלתי תקפה, אשר נוגדת את תקנת הציבור ומשמעה שלילת זכותו של העובד לעמוד על זכויות קוגנטיות ולעתור לערכאות ופסק:
- התניה חוזית שמונעת מעובד או לחילופין מרתיעה עובד מלדרוש זכויות קוגנטיות המטילה קנס בדיעבד בדין מימוש אותן זכויות, בטלה. סעיף כזה בחוזה לא יכול לחייב גם אם נחתם במפורש בהסכמה.
- משפט העבודה המגן גובר על הסכמות חוזיות מפלות או מרתיעות, במיוחד כאשר מדובר בזכויות יסוד משוריינות של עובד כגון זכות לפיצויי פיטורים על השכר הרגיל הקובע.
- אין לראות בעמידת העובד על זכויותיו המוגנות כחוסר תום לב ויש לדחות את התביעה שכנגד של המעסיק להשבת הסכום של 548,464 ₪.
- עמלות המשולמות לעובד בגין מכירות מהשקל הראשון ובאופן קבוע, הן חלק אינטגרלי מהשכר הרגיל הקובע לצורך פיצויי פיטורים, גם אם הן כוללות תגמול על מכירות שביצעו עובדים תחת ניהולו של מנהל המכירות.
- התביעה שכנגד של המעסיק נדחתה ונפסק לעובד סכום של 626,251 ש"ח כהשלמת פיצויי פיטורים, וזכויות נוספות, ו-30,000 ₪ הוצאות משפט.
- בית הדין האמין לתובע כי לא היה בקי בדין ובעובדה שהעמלות הן חלק משכרו הרגיל עד לפיטוריו.

[סע"ש 1290-10-22, בסט מוטי נ' סינאל מלל פיוויי בע"מ, \(פורסם בנבו, 11.5.2025\)](#)

בפני כבוד השופט אביעד אברגיל

38. נדחתה תביעה לאחר סיום עבודה לבנוס מלא בגין הישגים בזמן העבודה שהיה מותנה בשיקול דעת בלעדי של המעסיק

עובדת בחברת סייבר, התפטרה לאחר כשנתיים וחצי עבודה. כחודש לפני סיום עבודתה, קיבלה הודעה על בונוס בסך 80,000 ₪, אולם בפועל שולמה לה רק מחצית מהסכום. לאחר סיום העסקתה נמסר לה כי הוחלט שלא לשלם את יתרת הבונוס לעובדים שעזבו את החברה. העובדת הגישה תביעה בטענה כי מדובר בבונוס בגין הישגי עבר, ולפיכך היא זכאית לו במלואו. בית הדין דחה את התביעה, וקבע כי הבונוס הותנה באישור בעלי המניות והיה תלוי בכך שהעובד יהיה מועסק בפועל בעת התשלום. התובעת לא הוכיחה כי התקיימו התנאים לתשלום המלא, ולא הציגה התחייבות חד-משמעית או החלטת הנהלה סופית המחייבת את המעסיקה, ופסק:

- סעיף הבונוס בהסכם העבודה קבע במפורש כי הוא נתון לשיקול דעת בלעדי של המעסיק, ולפיכך אין בו התחייבות מחייבת לתשלום לעובד שעזב.
- הודעת הבונוס שנשלחה לעובדת כללה הסתייגות ספציפית מפורשת – כפיפות לאישור סופי של בעלי המניות, והעובדת הייתה מודעת לכך.
- בנסיבות האלה זכותו של המעסיק לקבוע שהבונוס ישולם בחלקים וכן לקבוע כי מי שעזב בינתיים את החברה לא יקבל בונוס בגין הישגי עבר, באופן מלא או חלקי.
- בית הדין קיבל את עמדת המעסיקה כי בשל משבר כלכלי חמור שחוותה החברה, הוחלט לשלם את הבונוס המלא רק לעובדים שהמשיכו לעבוד בפועל, תכלית לגיטימית של תמרוץ ושימור עובדים.
- לא הוכח שהייתה החלטה סופית אחרת או הפליה בין עובדים. גם עובדים אחרים שעזבו לא קיבלו את יתרת מלוא הבונוס.
- פסיקת בתי הדין קובעת שבבונוסים משמשים לשמור עובדים ולעודד המשך עבודה, גם אם הבונוסים מבוססים על הישגי העבר.
- התביעה נדחתה, ונפסקו הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד בסך 7,500 ₪ לטובת המעסיקה.

[ס"ע \(תל אביב-יפו\) 37898-06-22 לזיה מילר – קבוצת אן. אס. או. טכנולוגיות בע"מ](#)

בפני כבוד השופטת מרב חבקין

39. עובד שפוטר על-ידי מעסיקה שעברה הקפאת הליכים לא זכאי לפיצוי פיטורים בגין תקופה שקדמה להקפאה

העובד עבד בחברה למעלה מ-13 שנים עד שפוטר ב-2022. במהלך תקופת העבודה, בשנת 2020 בעקבות משבר הקורונה ניתן צו לפתיחת הליכים (הקפאת הליכים) בעניין החברה לצורך שיקומה הכלכלי. העובד הוצא לחופשה ללא תשלום בתקופת הקורונה אך חזר לעבוד בחברה לאחר אישור תכנית השיקום ועבד בה עד לפיטוריו. בית הדין לעבודה פסק כי העובד זכאי לפיצוי פיטורים בגין כל תקופת העבודה (128,408 ש"ח), אך בית המשפט המחוזי קבע כי העובד זכאי רק לפיצויים בגין התקופה שלאחר הצו. בית המשפט העליון דחה את ערעור העובד ופסק בתמצית כדלקמן:

- הצו לפתיחת הליכים מייצג "קו פרשת מים" בין חובות שנוצרו לפניו – שניתן לתבוע אותם רק במסגרת ההליך הקולקטיבי של חדלות הפירעון נגד החברה המקורית, לבין חובות שנוצרו לאחריו – שניתן לתבוע אותם בהליך נפרד נגד המעסיקה החדשה המנוהלת על-ידי הנאמן.
- החל ממועד הצו לפתיחת הליכים, יש לראות בחברה כישות שונה ונפרדת מזו שנקלעה לקשיים כלכליים. החברה "המקורית" הוקפאה עם מתן הצו ותחתיה קמה ישות חדשה המנוהלת על-ידי הנאמן.
- ההבחנה בין הישויות השונות של החברה חיונית למניעת פגיעה בעיקרון השוויון בין הנושים ולמניעת חתירה תחת מטרות הליך חדלות הפירעון.
- הכלל חל על כל זכויות העובדים שהתגבשו לפני מתן הצו, לרבות שכר, פיצוי פיטורים, דמי חופשה ויתר זכויות עבודה, שכולן נחשבות "חובות עבר" הטעונים הסדרה במסגרת הליך חדלות הפירעון.
- עובד שהמשיך לעבוד לאחר מתן הצו להקפאת הליכים נחשב כמי שפוטר והועסק מחדש על-ידי מעסיק אחר. לכן חוב פיצויי הפיטורים בגין התקופה שלפני הצו התגבש עם מתן הצו ומהווה "חוב עבר" שיש לתבועו במסגרת הליך חדלות הפירעון.

[רע"א 7107-11-24 מיכאל בולוטוב נ' כהן שי בידודים ושיפוצים בע"מ \(פורסם בנוב 28.5.2025\)](#)
בפני כב' השופט דוד מינץ, כב' השופטת יעל וילנר, כב' השופט אלכס שטיין

40. סירוב עובד לשוב לעבודה במשרד אינם פיטורים אלא התפטרות בדין מפוטר

התובע הועסק בנתבעת 27 שנים, תחילה כטכנאי שטח ובהמשך כמנהל פרויקטים. במסגרת תפקידו כמנהל פרויקטים, ביצע התובע את העבודה המשרדית בעיקר מביתו, בהתאם לנוהג שהתגבש לאורך השנים, כאשר הנתבעת אף סיפקה לו ציוד משרדי ומחשב לשם כך. לאחר סיום תקופת הקורונה, החליטה הנתבעת כי כלל העובדים, לרבות התובע, יידרשו לשוב לעבודה משרדית מלאה במשרדי החברה ברעננה. התובע, המתגורר באשדוד, סירב לדרישה זו בטענה שמדובר בשינוי מהותי והרעה מוחשית בתנאי העסקתו, ודרש להמשיך לעבוד במתכונת הקודמת. בעקבות הסירוב, זומן התובע לשימוע, ובסופו הודיעה לו הנתבעת כי היא רואה בסירובו כהתפטרות מצידו. התובע לא התייצב לעבודה בתקופת ההודעה המוקדמת, והגיש תביעה בטענה כי פוטר שלא כדין. בית הדין פסק:

- למעסיק שמורה הפררוגטיבה הניהולית לקבוע את מקום ביצוע העבודה, בפרט כאשר מדובר בשינוי ארגוני המוגע לכלל העובדים. עם זאת, כאשר במשך שנים רבות הוסכם בהתנהגות כי העובד יבצע חלק מהעבודה מהבית, שינוי חד-צדדי של תנאי זה עשוי להיחשב להרעה מוחשית בתנאי העבודה האישיים של העובד.
- החוק וההלכה דורשים כי מעשה הפיטורים או התפטרות יעשו במעשה ברור היוצר וודאות, בין בדיבור, בין בהודעה ובין בהתנהגות. בענייננו המעסיקה טענה שלא פיטרה את העובד והעובד טען שלא התפטר, לכן בית הדין בחן את התנהגות הצדדים ופסק שהעובד לא פוטר אלא התפטר בדין מפוטר.
- הרושם שהתקבל על בית הדין הוא שהתנהלות התובע לא מהימנה וכי התובע עשה כל שביכולתו להביא לפיטוריו למרות שהנתבעת העניקה לו מספר הזדמנויות לשוב לעבודה במשרד ואף לכלול בשעות העבודה את זמני הנסיעה מאשדוד לרעננה. לפיכך, נדחתה טענת התובע לפיטורים שלא כדין.
- בית הדין קבע כי דרישת המעסיקה לשוב לעבודה מהמשרד היא לגיטימית, וסירובו של העובד להיענות לה מהווה, בגלל ההרעה המוחשית בתנאי עבודתו הממושכים, התפטרות בדין מפוטר, המזכה אותו בפיצויי פיטורים.

[סע"ש \(ב"ש\) 22325-09-22 איציק זיקי פילבר – סינאל מלל פיוויי \(פורסם בנוב 24.05.2025\)](#)
בפני כב' השופטת יעל אנגלברג שהם

41. מעסיק חייב לקיים את חובת השימוע במלואה בכל מצב גם כאשר לדעתו אין לעובד טענה טובה

עובדת שהועסקה בהסכם אישי ושהתה בחופשת מחלה ממושכת, תבעה פיצויי פיטורים, דמי הודעה מוקדמת ופיצויים בגין התעמרות ואפליה, וזאת לאחר שהתפטרה בדין מפוטרת בטענה שהמעסיק רוקן את תפקידה מתוכן כשהעביר את תחום המכרזים לחברה חיצונית תוך ניצול מחלתה. בית הדין האזורי קיבל חלקית את התביעה ופסק בתמצית כלהלן:

- פסיקת בתי הדין לעבודה הכירה בזכותו של עובד להשמיע את טענותיו בטרם תתקבל החלטה בדבר סיום העסקתו. פסיקה זו על חובת שימוע הוחלה גם על שינויים משמעותיים בתנאי העסקה של העובד.
- חובת השימוע בטרם פיטורים, או בטרם גרעית זכויות או שינויים אחרים בתנאי העבודה נגזרת מחובת תום הלב המוגברת של הצדדים ליחסי העבודה.
- תכלית השימוע היא ליצור מנגנון של "צדק פרוצדוראלי" אשר יבטיח כי החלטה אשר יש לה השלכה מהותית על העובד, תתקבל באופן מושכל, לאחר שיקול דעת, כאשר כל המידע הרלוונטי מצוי בידיעת המעסיק. בנוסף, ההליך הפרוצדוראלי נועד לשמור על כבודו של העובד ועל זכותו להשמיע את דברו כחלק מזכותו לבטא את עצמו במקום העבודה.
- זכות השימוע היא בעלת ערך גם כאשר לדעת המעסיק אין בפי העובד טענה טובה שראוי לשמעה, שכן לעולם אין לדעת אם לעובד יש טענה טובה שלא עלתה בדעתו של המעסיק.
- יתרה מכך, גם אם אין לעובד טענה של ממש, עדיין ראוי לאפשר שימוע בנפש פתוחה, ולו רק למען מראית פני הצדק, וכחלק מהיחסים הראויים בין צדדים ליחסי עבודה, ובפרט כאשר מדובר ביחסי עבודה ממושכים.
- דרכי השימוע רבות הן ומגוונות. השימוע לובש ופושט צורה, בהתאם למהות המעסיק, לגודלו, למשך תקופת העסקה של העובד, ולמהות החלטה. אין מדובר ב"טקס" שחובה לקיימו על פי מודל קבוע. העיקר הוא המהות ולא הצורה. דרישת תום הלב ביחסי העבודה מחייבת כי בטרם תתקבל החלטה סופית הפוגעת בעובד, המעסיק ייתן לעובד אפשרות להשמיע את טענותיו בדרך סבירה ההולמת את מכלול נסיבות העניין וישמע את טענותיו בנפש חפצה.
- במקרה דנן, המועצה החליטה להעביר את תחום המכרזים לחברה חיצונית במסגרת הפרוגטיבה הניהולית ומטעמים סבירים ומידתיים, ללא קשר למחלת העובדת. בטרם יציאתה של העובדת לחופשת מחלה התקיימה פגישה בנוכחותה שבה הוצגה בפניה הכוונה העקרונית של המעסיקה לבחון את נושא הפרטת תחום ניהול המכרזים באופן זמני עם חברה חיצונית.
- בית הדין קבע כי לא נפל פגם באופן בו הביאה המעסיקה את העניין לידיעתה של העובדת בטרם יציאתה לחופשת מחלה, שכן באותו שלב עדיין לא נחתם הסכם עם החברה החיצונית ולא התקבלה החלטה ברורה.
- עם שובה של העובדת לעבודה התקיימו מספר פגישות על מנת לבחון את תחולת עיסוקה החדשה, אך ללא הצלחה בעיקר על רקע יחסי העבודה העכורים בינה לבין הממונה עליה.
- לפיכך, בית הדין דחה את טענות ההתעמרות והאפליה, וקבע כי העברת תחום המכרזים בוצעה מטעמים עניינים ולא על מנת לפגוע בעובדת.
- עם זאת, נפסק כי העובדת זכאית להיחשב כמתפטרת בדין מפוטרת על פי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, מאחר שאחד הטעמים המרכזיים להתפטרותה היה גרעית נושא המכרזים שהיה עיקר תפקידה והמעסיקה סירבה להחזירו.
- כמו כן, נפסק כי העובדת זכאית לדמי הודעה מוקדמת בסך 28,183 ₪, ופיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לקרן השתלמות בסך 41,376 ₪.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 53726-12-21 סיגלית דמארי שדה – מועצה אזורית עמק חפר \(פורסם בנבו 14.7.2025\)](#)
בפני כב' השופטת אופירה דגן-טוכמכר, נציג ציבור (עובדים) מר אהרון קונפורטי, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' מאורה שלגי

42. עובד שמיצה את מכסת ימי המחלה ועיכב שלא בתום לב את הליך השימוע, פוטר כדיון ללא שימוע

מנהל מערכות מידע ברשת מלונות, שהועסק כתשע שנים, יצא לחופשת מחלה ממושכת בעקבות בעיות רפואיות. במהלך תקופה זו זומן מספר פעמים לשימוע טרם פיטורים בשל מחדלים בעבודתו, אך סירב להתייצב או לקיים שימוע בכתב, בטענה שהוא מצוי בחופשת מחלה. לאחר שנוצלה מכסת ימי המחלה של העובד כדיון (90 ימים), הודע לו על סיום העסקתו. העובד שלא אישור מחלה נוסף ללא התייחסותו לטענות במכתב סיום העסקה. העובד טען כי פוטר שלא כדיון, בניגוד לחוק דמי מחלה ולהסכם הקיבוצי בענף המלונאות, המאפשר צבירה של עד 220 ימי מחלה. עוד טען, כי היה זכאי להמשיך לעבוד או לקבל שכר עד מיצוי מלוא ימי המחלה. בית הדין האזורי דחה את טענותיו, וקבע:

- הדין אינו אוסר באופן גורף על עריכת שימוע לעובד בתקופת מחלתו, ובלבד שהשימוע ייערך בכפוף לחובת הגינות ותום הלב ההדדית, הן ביחס לאופן הזימון, והן ביחס לניהול הליך השימוע עצמו.
- סעיף 4 לחוק דמי מחלה מגביל את ההגנה מפני פיטורים ל-90 ימים בלבד, גם כאשר הסכם קיבוצי מאפשר צבירה רחבה יותר של ימי מחלה.

- העובד מיצה את מלוא 90 ימי המחלה המקסימליים, ולכן המעסיקה הייתה רשאית לסיים את העסקתו לאחר 101 ימי מחלה.
- העובד זומן כדין לשימוע בטרם הודיע לראשונה על מחלתו, אך סירב להתייצב או לנצל את החלופות שהוצעו לו (שימוע בכתב או באמצעות בא כוחו).
- הסירוב הממושך של העובד נבע מטעמים לא ענייניים, בעיקר כדי לדחות את מועד סיום עבודתו, ולכן נחשב כמי שוויתר על זכותו לשימוע.
- בנסיבות אלה, נקבע כי העובד יצר סחבת, עיכב את הליך השימוע ומנע את השלמתו, באופן שמהווה התנהלות הנגועה בחוסר תום לב, ולכן פוטר כדין, למרות שלא התקיים הליך שימוע בעניינו.

סע"ש (תל אביב-יפו) 66871-07-20 שי אלפסה – טמרס מלונות בע"מ (נבו 31.7.2025).
בפני כב' השופטת תמר עציון פלץ, מר יוסף כליף (ציבור עובדים), מר מנשה הארי (ציבור מעסיקים)

43. התפטרות עובד או פיטוריו נבחנים לפי מעשי העובד ולא לפי פרשנות המעסיק

- בית הדין הארצי קיבל את ערעורו של עובד שבית הדין האזורי פסק שהוא התפטר ודחה את תביעתו כמפוטר, בית הדין הארצי פסק שהעובד פוטר לפי מעשיו ולא לפי האופן שבו המעסיקה פרשה את מעשיו. נפסק בתמצית כך:
- עובדתית, העובד עזב את משרדי המעסיקה בעיצומה של ישיבת עבודה וניתק קשר עם המעסיקה למספר ימים. העובד לא אמר שהוא מתפטר. הוא ציין כי נעדר עקב מחלה ואף המציא כעבור שבוע אישורי מחלה לחלק מהתקופה.
 - המעסיקה נמנעה לברר את סיבת ההיעדרות והודיעה לעובד בכתב, יומיים בלבד אחרי עזיבת מקום העבודה, שהוא החליט לנטוש את משרתו ולהתפטר, ללא הודעה מוקדמת. למרות אישורי המחלה, הודיעה המעסיקה לעובד כעבור שבוע כי יחסי העבודה הסתיימו ביוזמתו.
 - ברוב דעות, שלושת השופטים כנגד דעתם החולקת של שני נציגי הציבור, מטעם המעסיקים ומטעם העובדים, נפסק שהמעסיקה שעטה על ההזדמנות להודיע לעובד כעבור יומיים שהוא התפטר כאשר למעשה, המעסיקה היא שהודיעה לו כעבור שבוע על סיום יחסי העבודה ובכך היא זו שפיטרה אותו.
 - המעסיקה חויבה לשלם לעובד הפרשי פיצויי פטורים ודמי מחלה, ללא צו להוצאות.

ע"ע (ארצי) 51482-11-24 אמיר סרוסי – אלבטרוניקס בע"מ (פורסם בנבו, 4.12.2025)
בפני כבוד השופט רועי פוליאק, כבוד השופט דורי ספיבק, כבוד השופט עמיצור איתם, נציג ציבור (עובדים), מר שמואל ציגלר, נציג ציבור (מעסיקים), גב' פפי יקירביץ'

44. עובדת בנק שמעלה בכספים חויבה בפיצוי ונשללו ממנה רוב פיצויי הפיטורים

- עובדת בנק שעבדה במרכז הפקדת המזומנים, הודתה שגנבה עשרות אלפי שקלים מכספי הבנק ומלקוחות, פוטרה לאחר שימוע, ללא תשלום פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת. בית הדין קיבל חלקית את תביעת הבנק נגד העובדת ופסק בתמצית כך:
- מעסיק הטוען שעובד ביצע מעשי מרמה, הפרת אמונים, או גניבה עליו הנטל להוכיח את טענתו. מדובר בנטל הוכחה מוגבר בגלל טיבן החמור של הטענות והשלכותיהן על שמו הטוב ויושרו של העובד.
 - במקרה הנדון לא הייתה מחלוקת על מעשי הגניבה בשנים 2018-2020. העובדת הודתה בהם והצטערה עליהם גם בביקורת הפנימית של הבנק וגם בהסכם טיעון בהליך פלילי חלוט שננקט נגדה.
 - נפסק כי מעשי עובדת הבנק מהווים גם הפרה חמורה של חובות הנאמנות כלפי המעסיק, הפרה שבוצעה בליבת תפקידה של טיפול במזומנים – המחייב יושר מופתי, גם מעילה באמון לקוחות הבנק, וגם פגיעה במוניטין של הבנק וגרימת נזק לתדמיתו בעיני לקוחותיו.
 - מצד אחד מדובר במעילה חמורה בסכום ניכר, שבוצעה במשך כמה שנים על-ידי עובדת בתפקיד אמון של טיפול יום יומי בכספי הבנק ולקוחותיו שגרמה נזק משמעותי לבנק וללקוחותיו. מצד שני בית הדין התחשב בעובדת הוותיקה שעבדה 20 שנה בבנק, ובמצבה הנפשי והבריאותי שהדרדר ל- 83% אחוזי נכות.
 - בית הדין איזן בין כל השיקולים ופסק לשלול מהעובדת 75% מפיצויי הפיטורים, לרבות את דמי ההודעה המוקדמת, ולחייב אותה בפיצויי הבנק על פגיעה בתדמיתו בפרסומים שונים ובגין עוגמת הנפש שנגרמה לו בסך נוסף של 50,000 ₪ ובתשלום הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 25,000 ₪.

עש (ת"א) 42507-01-21 בנק הפועלים בע"מ – שרית חורי (נבו 6.1.2026)
כב' השופט אלעד שביון, נציג ציבור (עובדים), מר דוד זיו, נציג ציבור (מעסיקים), מר יוחנן צבי גנגן

45. מעסיק אינו זכאי לחזור בו מהודעת פיטורים ללא הסכמת העובד, למעט מפיטורי "עידנא דריתחא"

התובע עבד באורט קרוב ל-12 שנה. ב-2011 הוא קודם לתפקיד ראש מחלקה במכללה ברחובות במשרה של 140% וחתם על חוזה עבודה אישי שהתחדש כל שנה. מנהל המכללה התחלף ובעבור כשנה התובע זומן לשימוע ופוטר מתפקידו כמנהל מחלקה ובעובד הוראה בהליך פגום. המעסיקה פעלה לרפא את פגמי השימוע והציעה לתובע שלוש חלופות העסקה במשרה מלאה. התובע דחה את ההצעות בעיקר בטענה שיש לו זכות לקביעות ולהיקף משרה של 140%. התובע הגיש תביעה שעיקרה לפיצויים בסך 171,000 ₪. בגין פיטורים שלא כדין משיקולים זרים והתנכלות. בית הדין פסק:

- ההחלטה לסיים את עבודת התובע כראש מחלקה היו מטעמים ענייניים ולא משיקולים זרים או התנכלות. ההחלטה לפטרו גם כעובד הוראה אושרה, בעיקר, לאור היחסים העכורים בינו לבין מנהל המכללה, וקשיים בקבלת מרותו.
- לעובד הוראה המועסק בחוזה אישי אין הגנה ארגונית של ההסכם הקיבוצי ואין קביעות גם לפי עמדת ארגון המורים.
- מעסיק אינו יכול לחזור בו באופן חד צדדי מהודעת פיטורים מבלי לקבל את הסכמת העובד להסכם עבודה חדש. זאת, ככל שלא מדובר בפיטורים מסוג "עידנא דריתחא", דהיינו, בפיטורים מחמת סערת רגשות או רוגז רגעי חולף.
- בהליך הפיטורים של התובע כמרצה נפלו כמה פגמים מהותיים. נימוקי הפיטורים כמרצה לא נמסרו לתובע בזמן השימוע ובשימוע עצמו, ופרוטוקול השימוע לא שיקף את כל מה שנאמר בשימוע.
- לכן התובע זכאי לפיצויים בגין פיטורים שלא כדין כמרצה אך בסכום נמוך יותר של 38,000 ₪ וב-5,000 ₪ שכ"ט עו"ד.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 31740-07-20 איתן זיו – אורט ישראל \(פורסם בנבו 25.1.2026\)](#)

בפני כב' השופטת תמר עציון פלץ, נציגת ציבור (עובדים) גב' שוש אבשלום, נציג ציבור (מעסיקים) מר הארי מנשה

46. חידוד חובות המעסיק בכל שלבי הליכי שימוע הוגן לעובד

בית הדין הארצי קיבל ערעור של עובדת מועצה דתית על חומרת פגמים בשימוע שנערך לה והגדיל את הפיצוי לעובדת בגין פיטורים שלא כדין מ-20,000 ₪ ל-55,000 ₪ ופסק בתמצית לעניין סוגיית השימוע ההוגן, כך:

- ההחלטה חד צדדית של יו"ר מועצה חדש לנייד את התובעת מתפקיד של מפקחת מקוואות לתפקיד נחות יותר של בלנית, נבעה מעימות ביניהם, לא בשקיפות וללא מתן זכות טיעון לעובדת ולכן נגוע בחוסר תום לב.
- בזימון לשימוע נטענו טענות כלליות ללא פירוט, תיעוד או דוגמא אחת.

פסיקת בית הדין הארצי מחדדת את חובות המעסיק בכל אחד מהשלבים של הליך שימוע הוגן, כלהלן:

הנחיות לשלב הזימון שימוע: אין לזמן עובד לשימוע בתום לב בזמן חופשה ולשבש בכך את זכותו הסוציאלית לחופשה. חובה לשמור בזימון על ניסוח מפורט ומכבד של הצגת כל העובדות והמסמכים הרלוונטיים כולל דוגמאות קונקרטיות, ללא נזיפה או הבעת דעה שעלולה להצביע על החלטה מוגמרת לפטר.

הנחיות לשלב השימוע: לאפשר לעובד להציג את מלוא טענותיו. להקשיב להן בלב פתוח ובנפש חפצה. אין להציג לעובד ראיות או טענות בהפתעה שלא הועלו בזימון לשימוע.

הנחיות לשלב ההחלטה: חובה לנמק את ההחלטה בשימוע כולל התייחסות לטענות ולראיות שהציג העובד בשימוע.

[ע"ע \(ארצי\) 52013-04-23 רימונה עקיבא – מועצה דתית ראשון לציון \(נבו 19.1.2026\)](#)

בפני השופטת (בדימוס) לאה גליקסמן, השופטת סגל דוידוב-מוטולה, השופט רועי פוליאק, נציגת ציבור (עובדים) גב' ערית אלטשולר זמני, נציג ציבור (מעסיקים) מר יצחק רייף

47. פגמים טכניים בפרוטוקול השימוע אינם מספיקים לפסילת ההליך

סמנכ"ל תפעול ורכש אשר פוטר לאחר שימוע על רקע טענות של משבר אמון ומכירת סחורות בניגוד לנהלים, תבע את המעסיקה. בתביעתו טען בין השאר על פיטורים שלא כדין בגלל טענות לפגמים מהותיים בהליך השימוע, זימון קצר, פרוטוקול לא ברור בכתב יד שלא הוקלט ושלא משקף את כל מה שנאמר בשימוע והאשמות כי פוטר משיקולים זרים. בית הדין דחה את הטענות לפגמים בשימוע ופסק:

- זכות השימוע נועדה להבטיח כי החלטת מעסיק על המשך דרכו של עובד תתקבל בדרך מכבדת, מושכלת כאשר מכלול הנתונים בידי המעסיק, תוך מתן הזדמנות נאותה לעובד לשכנע את מעסיקו להמשיך להעסיקו בטרם פגיעה בו.
- בית הדין אינו מחליף את שיקול דעת המעסיק ולא נכנס בנעליו, הוא בוחן את תקינות הלך השימוע, אם נמצאו בו פגמים היורדים לשורש העניין וכן אם הפיטורים נובעים משיקולים זרים או מקורם בחוסר תום לב.
- נפסק כי עילות הפיטורים הענייניות הוכחו מראיות המעסיקה ומהודאת העובד.
- אמנם נמצאו פגמים טכניים בהליך השימוע אך לא פגם מהותי הפוסל את השימוע.

- אכן, העובד קיבל זימון קצר בן יומיים בלבד לישיבת השימוע, אך השימוע זומן כחודש ימים אחרי פרוץ משבר האמון, כשהעובד ידע מהן הטענות נגדו.
- לעובד היה זמן סביר לפנות לייעוץ משפטי ולהיערך לשימוע. מה גם שהתובע לא ביקש לדחות את ישיבת השימוע כדי להיערך.
- ישיבת השימוע ארכה כשלוש שעות כך שהיתה לתובע הזדמנות סבירה לשטוח את טענותיו.
- אכן הפרוטוקול לא הוקלט אך נערך פרוטוקול בכתב בידיעת התובע. הפרוטוקול משקף את עיקרי גירסת התובע ואת תשובותיו לטענות נגדו באופן שאינו מונע להסתמך על הפרוטוקול בכתב. מה גם שהתובע לא העיר על תוכן הפרוטוקול בזמן אמת.
- הפרוטוקול מלמד ששיבת השימוע הסתיימה בהאשמות הדדיות חריפות. בתום השימוע היה ברור לצדדים שיחסי העבודה הגיעו לשבר שמקשה על המשך עבודה משותפת.

[סעש \(ת"א\) 53430-02-23 שי חתוכה – אלקטרוניקס פרו בלו בע"מ \(נבו 1.2.2026\)](#)
בפני כב' השופטת קארין ליבר-ליון, נציגת ציבור (עובדים) גב' רחל לאה שפיר

יא. הגבלת עיסוק וסודיות

- 48. מעסיקה לשעבר פוצתה ב-600,000 ₪ והוצאות מעובד לשעבר וממעסיקתו החדשה שהתחרו שלא כדין**
מנהל הפיתוח בחברה העוסקת בתיווך בין גולשים ללקוחות באינטרנט בתחום ההימורים והגיימינג התפטר ועבר לעבוד בחברה שהחלה להתחרות במעסיקה הקודמת באופן ישיר בתחום הספציפי בו טיפל העובד, תוך פנייה ללקוחות ושימוש במידע מסחרי סודי של מעסיקתו ושל לקוחותיה.
- בית הדין האזורי, בפסק דין רחב יריעה, ניתח את העובדות והטענות וחייב את הנתבעים לשלם לתובעת 600,000 ₪ ועוד 70,000 ₪ הוצאות משפט ושכ"ט בגין הפרת חוזה העבודה, גרם הפרת החוזה, חוסר תום לב, גזל סודות מסחריים ועשיית עושר ולא במשפט.
 - במסגרת פסק הדין נצוין כמה חידושים הילכתיים לטובת מעסיקים שנפגעו מתחרות בלתי הוגנות:
 - הכשרה של עובד בתחום חדש שלא עסק בו אינה מחייבת הכשרה פורמלית באמצעות קורסים או השתלמויות. גם משאבים שמשיקעה חברה בהכשרת עובד חדש וחשיפתו לתחום חדש, לתנאים המסחריים של לקוחות המעסיקה, לסודותיה ולשיטות העבודה שביצעה על-ידי שלושה מבכירי החברה, באה בגדר הכשרה לצורך הסכם העבודה שחייב סודיות, הגבלת תחרות ואיסור פנייה ללקוחות.
 - אמנם לא הוכח כי העובד הוציא פיזית מסמכים או העתיק מסמכים למחשב שלו, אך הוכח כי היו לו בסקייפ את כל אנשי הקשר וכן את הדוחות היומיים הייחודיים הפנימיים של החברה.
 - העובדה שהדוחות היומיים הפנימיים היו נחלת רוב העובדים אינה גורעת מטענת המעסיקה שהם היו בגדר סוד מסחרי.
 - העובדה שהמעסיקה החדשה התחייבה בהסכם עם העובד שעבר אליה, לממן לו הגנה משפטית במקרה של תביעה, מעידה כי לקחה בחשבון כי עקב הפרתו את הסכם העבודה ועקב מעשיה, העובד ייתבע, כפי שאכן מימנה בפועל.
 - על פי נתוני התובעת נגרם לה נזק של 2.3 מיליון ₪ מירידת הכנסות משישה לקוחות בששת החודשים הראשונים לתחילת עבודת העובד אצל המעסיקה המתחרה. למרות הטענה שיתכנו גורמים אחרים שגרמו או תרמו לירידה בהכנסות התובעת, די בהוכחת עצם הנזק גם אם אין הוכחה ישירה שהירידה בהכנסות נבעה רק בגלל פעילות הנתבעים. זאת, כדי לפצות את התובעת בפיצוי סטטוטורי ללא הוכחת נזק, של 100,000 ₪ בגין כל אחד מששת הלקוחות.
 - הערה: שני הצדדים הגישו ערעורים לבית הדין הארצי.

[סע"ש \(תל אביב-יפו\) 32487-09-22 מונשוט מרקטינג בע"מ – רז יורגנסון \(פורסם נבו 14.5.2025\)](#)
בפני כב' השופטת הבכירה אריאלה גילצר-כץ, נציגת ציבור (עובדים) גב' אורנה רוניק, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' עירית פיליפ

הערה: פסק הדין בוטל בהסכמת הצדדים בבית הדין הארצי.

י.ב. ניגוד עניינים

49. העסקת יועץ משפטי בגוף ציבורי בו מועסקת גיסתו במחלקת הרווחה תבחן מחדש

התובע התמודד במכרז לתפקיד יועץ משפטי בעירייה, ונבחר לתפקיד, אך מינויו לא אושר על-ידי ועדת השירות של משרד הפנים בגלל שגיסתו מועסקת במחלקת הרווחה בעירייה. ועדת השירות של משרד הפנים סירבה לאשר את המינוי בטענה לקיומו של ניגוד עניינים אסור לפי פקודת העיריות. אלו הם עיקרי פסק הדין:

- ראשית, נקבע כי בן דודו של התובע אינו נכלל בהגדרת "קרוב משפחה" לפי החוק, ולכן לא ניתן היה להסתמך על קרבה זו בהחלטת הוועדה. נקבע כי אין להרחיב את הגדרת קרובי המשפחה מעבר לקבוע בחוק.
- שנית, נקבע כי כאשר מתעורר חשש לניגוד עניינים עקב קרבת משפחה בשירות הציבורי, יש להציב מנגנוני מניעה שיבטיחו את טוהר המידות, אך אין בכך כדי לפטור את הוועדה מחובתה לבחון לעומק את הטיעונים והשיקולים הרלוונטיים, לרבות עמדות העירייה וחוות דעת מקצועיות.
- בית הדין הדגיש כי יש לבחון באופן פרטני את נסיבות המקרה, לרבות מידת הקרבה, מהות התפקידים, קיומם של מנגנוני פיקוח, והאם ניתן לנטרל את החשש לניגוד עניינים באמצעים מעשיים. הוועדה אינה רשאית להסתפק בפרשנות מרחיבה של החוק אלא מחויבת לבחינה עניינית ומנומקת של כל השיקולים, לרבות נטרול החשש.
- בסופו של דבר, קבע בית הדין כי אין מקום שהוא יחליף את שיקול דעתה של ועדת הרשות, אשר הוקמה מכוח הדין והסמכות מסורה לה. עם זאת הורה בית הדין להחזיר את הדיון לוועדת השירות, תוך דרישה שהיא תבחן מחדש את כלל השיקולים ותתייחס עניינית לטיעוני התובע ולעמדות העירייה ומנהלת אגף הרווחה, ולנמק את החלטתה.

[סע"ש 63025-05-25 אייל רחמים – מדינת ישראל \(פורסם בנבו 30.7.2025\)](#)

בפני כב' הנשיא צבי פרנקל, גב' מזל אברמסון (נציגת ציבור עובדים), מר עמי נחמני (נציג ציבור מעסיקים)

י.ג. תובענות ייצוגיות

50. אישור הסכם בתובענה ייצוגית במלואו ושיקולי גמול ושכר טרחה

בית הדין אישר הסכם פשרה בתובענה ייצוגית נגד מעסיק שהוגשה על-ידי הצדדים לאחר משא ומתן ארוך, בלי להתחשב בהשגות היועצת המשפטית לממשלה לפשרה ובתגובות הצדדים. הסכם פשרה מסדיר השלמת תשלום לעובדי המעסיק, שמועסקים או שהועסקו בחברה מספטמבר 2018 עד מועד הגשת הבקשה לאישור התובענה, בגין עמלות מזכות ותוספת משמרות לילה שלא נכללו בחישוב דמי החופשה שלהם. נפסק כי:

- הסדר פשרה ראוי בתובענה ייצוגית הוא במהותו הסדר שבו הקבוצה קונה את סיכוני ההליך באופן של ויתור מצד אחד על חלק מהסעדים ומצד שני קבלת סעד חלקי ודאי ומהיר.
- תפקיד בית הדין להבטיח איזון בין אינטרס קבוצת העובדים לקבל פיצוי מהיר ויעיל בין הצורך לייעל את המערכת המשפטית ולקדם פשרות.
- הצדדים הציגו הסכם פשרה מקיף, שהושג כמקשה אחת אחרי משא ומתן ארוך, וכל התערבות נקודתית בו עלולה לערער את האיזון העדין שהושג. לכן, אין מקום להתערבות בהסכם הפשרה במלואו כפי שהוגש על-ידי הצדדים.
- שלושת השיקולים העיקריים לגבי גמול ושכ"ט לתובע המייצג ולבא כוחו הם: התחשבות בפער שבין הסכום שנתבע לבין הסכום שנפסק, חשיבות מיוחדת ניתנה לאופן ניהול ההליך בצורה יעילה והגונה על-ידי הפרקליט המייצג, וכן יש להימנע מפסיקת שכר טרחה שיפחית באופן בלתי סביר מהתועלת הצומחת לקבוצה מהתביעה.
- במקרה הנדון הסכומים שנקבעו בפשרה הם סבירים והולמים את היקף התביעה ומורכבותה, את המאמצים של ב"כ המבקש, את הסיכונים שנקלחו ואת התועלת המשמעותית שהושגה לקבוצת העובדים.

[תצ \(ת"א\) 22064-09-21 אוריאל מנחוף – אלבר ציי רכב \(ר.צ.\) בע"מ \(פורסם בנבו 5.1.2026\)](#)

בפני כב' השופטת הבכירה אריאלה גילצר-כץ, נציגת ציבור (עובדים) גב' רחל דולן, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' חמדה מרק

יד. משפט מנהלי

51. שיהיו של ארבע שנים בהחלטת ועדת ערר על עיצום כספי יכול להשפיע על החלטת הוועדה

ועדת ערר הטילה עיצומים כספיים בסך כ-60,000 ₪ לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה על חברת בניה. החברה ערערה לבית הדין לעבודה אשר קיבל את הערעור בחלקו, רק בסוגיית השיהוי, לאחר שסרב להתערב בשיקול דעתה הסביר של ועדת הערר בהחלטת העיצומים, ופסק:

- החוק להגברת האכיפה נועד לייעל את אכיפת דיני העבודה באמצעות מדרג של סנקציות: התראה מנהלית, עיצום כספי והליך פלילי.
- לבית הדין האזורי נתונה סמכות ביקורת שיפוטית מוגבלת על החלטת עיצומים של ועדת ערר על סמך עילות מנהליות מבלי להחליף את שיקול דעתם של הגורמים המנהליים בשיקול דעתו.
- הערעור על החלטת ועדת הערר כבלתי סבירה נדחה לאחר שנקבע כי לא נפל פגם בהליך קבלת ההחלטה או בשיקול דעתה או בנימוקיה.
- המערערת לא העלתה את טענת השיהוי הניכר אשר גרם לה עינוי דין לפני ועדת הערר, אשר לא דנה בטענה. ועדת הערר היא שצריכה להידרש לטענת השיהוי ולשיקול האם השיהוי משליך על תוצאת החלטתה ולכן הדין בשיהוי הוחזר לוועדת הערר.

על"ח (באר שבע) 27611-01-25 א.ב.רן בניה ויזמות בע"מ – מדינת ישראל-משרד העבודה (פורסם בנבו 7.4.2025)
בפני כבוד כב' הנשיא פרנקל, נציגת ציבור (עובדים) גב' סקירה, נציג ציבור (מעסיקים) מר שמעון

52. תקיפת צו בטיחות באתר בניה הינו בהליך ובביקורת שיפוטית מצומצמת של עתירה מנהלית

לתובעת הוצא צו בטיחות על-ידי מפקח עבודה, המורה על הפסקת עבודה באתר הבנייה בשל ליקויי בטיחות. התובעת הגישה המרצת פתיחה לביטול הצו. בית הדין נדרש להכריע בשאלות: מהי המסגרת הדיונית של ההליך? מהו היקף הביקורת השיפוטית על צו בטיחות? והאם יש לשמוע ראיות בהליך המנהלי? אלו הם עיקרי פסק הדין:

- חוק ארגון הפיקוח על העבודה תוקן בשנת 2016 נוכח ריבוי תאונות העבודה הקטלניות בכלל ובענף הבניה בפרט והסמך מפקח עבודה להמציא צו הפסקת עבודה באתר בניה בו נגרם אירוע של מוות או פציעה קשה.
- סמכותו העניינית של בית הדין לעבודה לדון בבקשה לביטול צו הפסקת עבודה באתר בנייה מחמת ליקויי בטיחות היא מכוח סעיף 7(א) לחוק הפיקוח על העבודה.
- צו הבטיחות שהונפק לידי התובעת הוא בגדר החלטה מנהלית אשר ניתנה על-ידי הרשות המנהלית המוסמכת, לפיכך מדובר הלכה למעשה בעתירה מנהלית נגד הצו ולא בהמרצת פתיחה.
- בעתירה מנהלית יש להפעיל ביקורת שיפוטית מצומצמת על המעשה המנהלי, ולבחון אם ההחלטה נופלת בגדרי סמכות הרשות, ואם לא נפל פגם בהחלטה כגון משוא פנים, הפליה, ניגוד עניינים, חוסר תום לב או חריגה ממתחם הסבירות.
- בהפעלת ביקורת שיפוטית על צו בטיחות, בהיעדר פגם מהותי בהחלטה, בית הדין לא יחליף את שיקול דעתה המקצועי של הרשות בשיקול דעתו.
- בהליך עתירה מנהלית מדובר בדיון בדרך מקוצרת, אין צורך בשמיעת ראיות, וניתן להכריע על סמך הראיות המנהליות שעמדו בפני הרשות המנהלית בעת קבלת ההחלטה, בדומה להליכים בבית המשפט לעניינים מנהליים. חקירה נגדית של מצהירים תותר רק במקרים מיוחדים.
- למרות שבמקרה הנדון צו הבטיחות בוטל בעקבות מילוי הדרישות ואין טעם בדיון תיאורטי במקרה הנוכחי, בית הדין קבע את הכללים המשפטיים המנחים לעתיד לבוא לגבי מסגרת ואופן הדיון המנהלי בתקיפת צווי בטיחות כמפורט לעיל.

פ"ה (תל אביב-יפו) 20884-12-23 דלויה שגיא יזמות בע"מ – מדינת ישראל (פורסם בנבו 20.4.2025)
בפני כב' השופט דורון יפת

טו. אחריות פלילית של מעסיק

53. מעסיקה זוכתה מאחריות פלילית להתקשרות עם קבלן שירות ללא רישיון

כנגד חברת רשת מרכולים ומנהלה הוגש כתב אישום פלילי לפיו הם התקשרו בהסכם לקבלת שרותי כוח אדם עם חברה שלא היה לה רישיון לעסוק כקבלן כוח אדם וזאת בניגוד לחוק העסקת עובדים על-ידי קבלני כוח אדם. בית הדין זיכה את הנאשמים ופסק בתמצית כך:

- תמצית הסכם ההתקשרות בין החברה המזמינה לחברה הקבלנית הייתה שהחברה הקבלנית תספק למזמינה קצבים מקצועיים ומיומנים אשר ינהלו ויפעילו את ציוד המזמינה ואת העמדות לממכר בשר ועוף בסניפים מסוימים, כולל סידור וניקיון עמדות הממכר ושמירה על תקינות הציוד בקצביות וזאת, בהתאם להנחיות המזמינה.
- עוד נקבע בהסכם כי המזמינה תרכוש את המוצרים לקצבייה, ותקבע באופן בלעדי את מחירי המוצרים, לרבות הנחות ומבצעים. נקבע שהתמורה שתשלם המזמינה לחברה הקבלנית תהיה 6% מסכום הפדיון החודשי, בניכוי החזרים או פיצויים ללקוחות.
- המבחנים העיקריים שנקבעו בפסיקה להכרעה אם החברה הקבלנית רק נתנה לחברה המזמינה שרותי כוח אדם ולכן היא חברת קבלן כוח אדם, הטענה רישיון, או שמא החברה הקבלנית נתנה למזמינה שירותי תחזוקה של תפעול מחלקות הבשר, ואז היא חברה למתן שירותים, ולא קבלן כוח אדם, ולא טענה רישיון. להלן עיקרי הסממנים לאבחנה בין קבלן כוח אדם לקבלן שירותי בניסיונות המקרה:
- ציוד הקצבייה ומכירת הסחורה שסיפקה המזמינה וקבעה את מחירה הינם חלק אינטגרלי מפעולות סניף המזמינה.
- התמורה לקבלן שהוסכמה לא נקבעה על בסיס שעות עבודת הקצביים שהיקפן נקבעו על-ידי המזמינה אלא לפי אחוז מפדיון הקצביות.
- רוב עובדי הקבלן בקצבייה לא נדרשו להכשרה מיוחדת קודמת.
- עובדי הקבלן אמנם לבשו מדים של המזמינה אך מבחן זה אינו מטה את הכף.
- לא הייתה זליגה של עובדי הקבלן בקצבייה למחלקות אחרות של המזמינה.
- החברה הקבלנית היא שקיבלה את עובדי הקצבייה. היא שקבעה את תנאי שכרם, היא ששלמה את שכרם בתלושי שכר שלה, והייתה אחראית לפיטוריהם.
- אמנם התברר כי במהלך תקופת ההסכם חלו שינויים מסוימים בהתקשרות, ונוצרו תחומים אפורים, לרבות בשיטת התמורה, בפיקוח ובניהול העצמי של הקצביות מטעם הקבלן ובמעורבות המזמינה. אבל כיוון שמדובר בהליך פלילי, נפסק כי המדינה לא הוכיחה מעל ספק סביר כי המזמינה הייתה מעורבת בגיוס עובדי הקצבייה, בפיקוח עליהם, בפיטוריהם וכיוצא בזה, ולכן יש לזכות את רשת המרכולים המזמינה מהעבירות על העסקת קבלן כוח אדם ללא רישיון.

[ת"פ \(תל אביב-יפו\) 59740-06-19 מדינת ישראל – שופרסל בע"מ \(פורסם בנוב 22.4.2025\)](#)

בפני כב' השופטת מירב קליימן

טז. סמכות וסדרי דין

54. גם תביעה לפי פוליסת חיים שלא הוכרה כקופת גמל הועברה לבית הדין לעבודה

נהג אגד שנפגע בתאונת דרכים ולא חזר לעבודה קיבל מחברת הביטוח במשך 20 שנה את מלוא הפיצויים החודשיים בגין אובדן כושר עבודה ושחרור מתשלום פרמיות לפי פוליסת ביטוח חיים שאינה מוכרת כקופת גמל. הנהג, שפרש לפנסיה תקציבית, הגיש לבית משפט השלום תביעה כספית להמשיך לקבל את מלוא אותם תגמולי ביטוח כל עוד מצבו הרפואי לא השתנה. בית משפט השלום פסק על הסף, לפי בקשת חברת הביטוח, כי הסמכות העניינית הייחודית לדיון בתביעה נתונה לבית הדין לעבודה ויש להעבירה אליו. להלן הנימוקים:

- ההלכה הפסוקה בפרשת מנורה הרחיבה את סמכותו העניינית של בית הדין לעבודה גם לעניינים בעלי אופי סוציאלי החורגים מתחום יחסי העבודה. זאת, כדי להגשים את תכליתם העליונה של בתי הדין לעבודה לרכז את הדיונים בהגנה על זכויות סוציאליות ורווחה במובן הרחב.
- לכן, גם פוליסת ביטוח החיים של התובע, שלא אושרה פורמלית כקופת גמל לפי חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים משנת 2005, יכולה להיכנס להגדרה הרחבה של קופת גמל בחוק הגנת השכר.
- כמן כן, קביעת כלל פשוט ונהיר שהסמכות מרוכזת בבית הדין לעבודה לפי ההגדרה הרחבה של קופת גמל בחוק הגנת השכר משרתת את האינטרס הציבורי של ייעול ההתדיינויות המשפטיות סביב סכסוכים סוציאליים של עובדים לקבלת תגמולי ביטוח.

- התביעה בנדון התגלעה על רקע פרישתו של התובע לגמלאות מעבודתו ולכן מדובר בתביעה מובהקת העוסקת בביטחון הסוציאלי של עובד, עניין המצוי בסמכותו העניינית הייחודית של בית הדין לעבודה.

[ת"א \(חיפה\) 4930-09-24 כלל חברה לביטוח בע"מ נ' יוסף נגולה \(פורסם בנבו 4.4.2025\)](#)
בפני כבוד כב' השופטת עינב נהרי סנדלר

55. בית הדין אינו מוסמך לדון בתביעת נזיקין על הפרת הפרטיות אך מוסמך לפצות על עילות לא נזיקיות

- בתביעה חסויה בין פלוני לאלמוני בגין פרטיות, פרס בית הדין את היבטי המסגרת הנורמטיבית והתפתחות הפסיקה בסוגית הסמכות העניינית והפיצוי בגין הפרת הזכות לפרטיות. נפסק בתמצית כלהלן:
- בית הדין הארצי לעבודה הכיר בזכות העובד לפרטיות במקום העבודה מכוח הערך החוקתי של הזכות לפרטיות ובזכות החוקית לפרטיות מכוח חוק הגנת הפרטיות, הקובע שפגיעה בפרטיות היא עוולת נזיקין.
 - אולם, חוק בית הדין לעבודה מחריג מסמכותו הייחודית העניינית של בית הדין לדון בתובענות בין עובד למעביד שעילתו ביחסי עבודה תובענה שעילתה עולה מפקודת הנזיקין (למעט כמה עילות ספציפיות המצויות בסמכותו כמו: לשון הרע, גזל סוד מסחרי, גרם הפרת חוזה ועוד, הקשורות ליחסי עבודה).
 - לאור גבולות מסגרת הסמכות העניינית הייחודית של בית הדין לעבודה נקבע בפסיקות מאוחרות כי בית הדין מוסמך לדון בתביעה להפרת הפרטיות במסגרת עילות תביעה לא נזיקיות.
 - נפסק כי בית הדין מוסמך לפסוק לעובד על הפרת פרטיותו פיצוי לא ממוני על עוגמת נפש שנגרמה לו כתוצאה מהפרת המעביד את חוזה העבודה, את חובת תום הלב ואת חוק יסוד כבוד האדם וחירותו.

[סע"ש \(ב"ש\) 42974-09-20, עילם אבני – שמואל מלול \(נבו 10.9.2025\)](#)
בפני כבוד השופטת סגנית הנשיא רחל גרוס, נציג ציבור עובדים גב' מזל אברמסון ונציג ציבור מעסיקים גב' אילנה מסד

חלק שני: משפט עבודה קיבוצי

יז. הסכמים קיבוציים, התאגדויות ושבתות

56. תקדים: חובת המזמין המעורב להידבר עם ארגון העובדים על תנאי העובדים לפני פרסום מכרז חדש למיקור חוץ
בפסק דין עקרוני רחב יריעה, קיבל חלקית בית הדין הארצי ערעור של ארגון כוח לעובדים, והטיל על המדינה חובת הידברות קיבוצית עם הארגון לפני פרסום מכרז חדש למיקור חוץ של שירותי רווחה מכספי ציבור, מכרז שיש לו השלכות על עובדי העמותות המפעילות את שירותי הרווחה במכרז. זאת, למרות שהמדינה איננה המעסיקה הישירה או המשותפת של עובדי מפעילות המכרז אלא המזמינה בהעסקה משולשת. נפסק בתמצית, כך:

- זכויות היסוד החוקתיות של משפט העבודה המגן מוקנות לכל העובדים, בכל צורות ההעסקה המסורתיות והמורכבות.
- ישראל עברה תהליך של הפרטת מיקור חוץ לגיטימי ואסדרה של אספקת שירותי רווחה חברתיים מכספי ציבור במכרזים המופעלים לא על-ידי המדינה אלא על-ידי ספקים זכיינים. למכרזים אלה יש השלכות שליליות על זכויות עובדי מפעילי השירות, שלעיתים קרובות הם עובדים מוחלשים. על בית הדין להבטיח כי תכלית משפט העבודה ויסודותיו יוגשמו ויותאמו בהעסקתם במיקור חוץ.
- הלכה פסוקה היא כי יתכן שלעניין מסוים יזוהה "מעסיק" גם מי שלא מתקיימים בינו לבין העובד יחסי עבודה לפי המבחנים המקובלים, הן בהיבט האינדיבידואלי והן בהיבט הקיבוצי. בענייננו נקבע כממצא כי המדינה, שאיננה המעסיקה הישירה או המשותפת של העובדים במיקור חוץ הייתה מעורבת באופן משמעותי בפתרון סכסוכי עבודה ובחתימת הסכמים קיבוציים עם המפעילים של מיקור החוץ. לכן, יש יסוד להטלת חובת ההידברות המוקדמת הקיבוצית על המדינה כמזמינה, בטרם גיבוש המכרז החדש.
- באשר לאופן קיום חובת ההידברות הקיבוצית נפסק כי על המדינה להודיע מראש לכוח לעובדים, הארגון היציג, על כוונתה לפרסם מכרז חדש, תוך פירוט ההוראות שיש להן השלכות על זכויות העובדים. יש להקצות להידברות זמן סביר ובסיומו על המדינה ליתן הודעה מקדימה על המכרז החדש ומועד פרסומו ולידע את המתמודדים במכרז על ההסכמים הקיבוציים שחלים על העובדים נשוא המכרז.
- אין לארגון העובדים וטו בתקופת ההידברות.

- בית הדין הארצי הורה על ביטול המכרז הקיים ופרסום מכרז חדש, 15 יום מראש לאחר קיום ההידברות הקיבוצית נשוא הפסק, כדי שארגון העובדים יוכל לכלכל את צעדיו.

עס"ק (ארצי) 5448-04-25 כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי – מדינת ישראל

ממלא מקום הנשיא אילן איטח, השופטת לאה גליקסמן, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופט רועי פוליאק, השופטת חני אופק גנדל, נציגת ציבור (עובדים) גב' ורדה אדוארדס, נציג ציבור (מעסיקים) מר דובי רם

57. בהתאגדות ראשונית זקוק המעסיק לנימוק בעל משקל כדי למנוע פעילות ארגונית בחצרו

ההסתדרות הלאומית הודיעה למעסיקה על תחילת התאגדות עובדיה, ולאחר מספר ימים פנתה בבקשה לתאם כניסה לחצרי המעסיקה לצורך קידום ההתאגדות. לאחר כניסה אחת של ההסתדרות לחצרה, סירבה המעסיקה לכניסה נוספת בטענה שההסתדרות לא הציגה תשתית ראייתית המעידה על רצונם הממשי של העובדים בהתאגדות. זאת, על אף שאין מחלוקת שלפחות חלק מעובדי המעסיק בקשו להתאגד במסגרת ההסתדרות. ההסתדרות פנתה לבית הדין אשר קיבל את בקשתה ופסק בתמצית:

- התאגדות עובדים מחייבת הצטרפות מודעת של העובדים לארגון העובדים. במיוחד בהתארגנות ראשונית נודעת חשיבות רבה למתן אפשרות לעובד לשאול שאלות בטרם יקבל את ההחלטה להתאגד.
- גם אם רק חלק קטן מהעובדים הביע רצון להתאגד, די בכך כדי להפעיל את חוק הסכמים קיבוציים הקובע כי מעסיק לא ימנע מנציג של ארגון עובדים להיכנס למקום עבודה שבו מועסק עובד לשם קידום זכות ההתארגנות או לקידום ענייני עובדים וזאת בהתחשב בצרכי העבודה ובצנעת הפרט.
- נקבע כי אין די בנימוקים כלליים בדבר זכות הקניין של המעסיק במפעלו כדי לדחות בקשה של ארגון עובדים לפעול בחצרו, וכי החוק מטיל על המעסיק חובה פוזיטיבית לאפשר כניסת נציגי ארגון עובדים לשם קידום ההתארגנות, במיוחד בשלב ראשוני.
- נפסק כי במקרה הנדון לא הוצג נימוק בעל משקל מצד המעסיקה המצדיק את דחיית בקשת ההסתדרות ולכן חובה לאפשר לנציגי ההסתדרות להיכנס לחצרי המעסיקה שלוש פעמים בשבוע במשך ארבע שעות בתאום בין הצדדים, ללא הפרעה למהלך העבודה או לעובדים שאינם מביעים עניין בהתאגדות.

עס"ק 19120-06-25, הסתדרות העובדים הלאומית בישראל נ' ליומן שליסל בע"מ, (פורסם בנוב 20.8.2025)

בפני כב' השופטת מיכל נעים דיבנר, גב' שרה רומנקביץ (נציגת עובדים), מר עדי כהן (נציג מעסיקים)

58. הסכם קיבוצי לתקופה מופלגת של 99 שנה לעובדים מובטחים הוא הסכם קצוב שלא ניתן לבטלו או לשנותו באופן חד צדדי

ההסתדרות ו-ועד עובדי דפוס הגישו בקשת צד בסכסוך קיבוצי נגד עיתון ידיעות אחרונות, שביקש לבטל הסכם קיבוצי שנחתם בין הצדדים בשנת 2000 לתקופה של 99 שנים, ולהביא לפיטוריהם של ארבעה עובדים מובטחים, עובדים שהכנסתם מובטחת עד לגיל פרישה, וזאת על אף שההסכם הבטיח את העסקתם עד גיל פרישה. ביום 17.10.21 זומנו חברי ועד עובדי הדפוס לעיתון, שם יידעו אותם כי בכוונת העיתון לפטר עובדים מובטחים בטענה של צמצומים כלכליים. אלו הם עיקרי פסק הדין:

- הסכם קיבוצי לעובדים מובטחים שנחתם לתקופה קצובה של 99 שנים הוא הסכם קצוב מחייב. הוא אינו ניתן לביטול חד צדדי על-ידי העיתון בתקופת תוקפו. אורך חריג של תקופת החוזה לבדו אינו הופך אותו לחוזה בלתי קצוב. כל שינוי בו מחייב הסכמה של שני הצדדים.
- נדחתה טענת העיתון לשינוי נסיבות מהותי. נקבע כי העיתון מתנער מהתחייבויותיו, שכן הצדדים צפו מראש שינויים עתידיים ובחרו במכוון לקבוע תקופה ארוכה כדי להבטיח יציבות וביטחון תעסוקתי לעובדים. גם אם העבודה של העובדים המובטחים הפכה פחות חיונית, על העיתון לכבד את התחייבותו ולהעסיקם עד גיל הפרישה, ללא קשר לתרומתם המקצועית של עובדים אלה.
- העיתון לא קיים את חובת תום הלב המוגבר ביחסי עבודה קיבוציים ואת חובת ההיוועצות החלה עליו, מאחר שסירב לגלות לנציגות העובדים נתונים כלכליים מלאים של העיתון, כך שיתאפשר להם לבחון לעומק את טענת העיתון לשינוי הנסיבות הכלכליות והצורך בצמצומים.
- הודגש כי עצם זימון העובדים המובטחים לשימוע לפני פיטורים היווה הפרה של ההסכם הקיבוצי, שנתפס כבעל מעמד נורמטיבי הקרוב לחוק ומצדיק אכיפת יחסי עבודה על המעסיק.

- פיטורי עובדי הדפוס המובטחים הוותיקים מהווים אפליה פסולה על רקע גיל והשתייכות ארגונית, וניסיון לפטר עובדים ותיקים ויקרים ולהחליפם בעובדים צעירים וזולים.
- בית הדין הורה על ביטול זימוני השימוע של ארבעת העובדים המובטחים, קבע כי העיתון אינו רשאי לפטרם, וחייב את העיתון בהוצאות משפט חריגות בסכסוך קיבוצי בסך 20,000 ₪.

[ס"ק 9874-12-23, ועד עובדי גלעד – ידיעות אחרונות בע"מ, \(פורסם בנוב 8.10.2025\)](#)
בפני כב' השופטת הבכירה אריאלה גילצר-כץ, גב' אסתר קופרברג (נציגת עובדים), מר יעקב אורנשטיין (נציג מעסיקים)

59. פיצויים לדוגמא בסך 500,00 ש"ח הוטלו על מעסיק שפגע בזכויות ההתארגנות הראשונית של עובדיו בהסתדרות

ההסתדרות הכללית פנתה לבית הדין בבקשת צד בסכסוך קיבוצי, להכיר בה כארגון היציג במפעל, להורות למעסיק לנהל עמה משא ומתן לחתימת הסכם קיבוצי, להמנע מפגוע בחופש ההתארגנות הראשונית ומלפטר פעילי ההתארגנות, ולשלם לה פיצויים בסך 1,800,000 ₪. בית הדין קיבל את בקשת ההסתדרות. הכיר בה כארגון היציג והורה למעסיק לנהל עמה לאלתר משא ומתן קבוצי, להימנע מלהתערב בהליכי ההתארגנות ולבטל את פיטורי פעילי הוועד. באשר לפיצויים בגין הפגיעות הנ"ל פסק בית הדין כלהלן:

- התארגנות ראשונית במקום העבודה הוכרה על-ידי החוק והפסיקה כמצדיקה הגנה מיוחדת על פעילים בהתארגנות, ואוסרת על המעסיק לפגוע בהתארגנות במישרין או בעקיפין.
- חוק הסכמים קיבוציים מקנה לבית הדין סמכות לפסוק פיצויים לדוגמא על פגיעה בזכות ההתארגנות, ללא הוכחת נזק.
- בקביעת שיעור הפיצוי בית הדין לוקח בחשבון שיקולים רבים: את חשיבותה החוקתית של זכות ההתארגנות, בפרט כשמדובר בהתארגנות ראשונית, את הצורך והאינטרס הציבורי בהרתעה אפקטיבית של מעסיקים מהתערבות פסולה, את מהות ההפרות, עוצמתן, חומרתן, עיתוין ומשך הזמן שהן נמשכו. כמו כן, שוקלים את האמצעים שנקטו, את התנהלות הצדדים בזמן הסכסוך ובבית הדין, והאם מדובר בהתנהלות חד פעמית או בדפוס פעולה חוזר.
- בהתחשב במכלול השיקולים, בנסיבות המקרה, בריבוי ההפרות, בחומרתן, בעיתוין, בפגיעתן הממשית בהתארגנות העובדים, ובצורך בהרתעה נקבע שהפיצוי ההולם יהיה 500,000 ₪.
- בית הדין סיים את הפסק בהעברת מסר ברור לציבור המעסיקים להפנים את חובתם שלא לעשות שימוש בעוצמתם הארגונית והכלכלית כדי לפגוע בעובדים המבקשים לממש את זכותם הבסיסית להתארגן שהיא חלק מזכותם לחיים בכבוד, וכי כל הפרה מצד מעסיק של זכות ההתארגנות תענה בהתערבות שיפוטית ובסעדים מתאימים.

[סק \(ת"א\) 44187-07-25 הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב ראשון לציון – דפוס אופסט עמנואל בע"מ \(נבו\)](#)
(24.12.25)

כב' השופט הבכיר – כאמל אבו קאעוד, נציגת ציבור (עובדים) גב' שרה רומנקביץ, נציג ציבור (מעסיקים) מר אייל רחלי

60. מעסיק שטעה לא חויב בעדכון גמלה בניגוד לחוק אך חויב בפיצוי הגמלאים על פגמים בהתנהלותו

- בית הדין דן בערעור קיבוצי של ארגון פרקליטי המדינה בשם קבוצת הפרקליטים המוקבלים לשופטים שפרשו לגמלאות וביקשו להורות למדינה להמשיך ולעדכן את גמלתם בהתאם למנגנון קודם של הצמדה לשכר השופטים הפעילים. זאת, למרות תיקון לחוק הגמלאות שהצמיד את גמלתם למדד המחירים לצרכן הנמוך יותר. הערעור נדחה ברובו ובית הדין פסק בתמצית:
- למרות תיקון לחוק שירות המדינה גמלאות משנת 2009 שהצמיד את שכר הגמלאים המוקבלים למדד יוקר המחיה, המדינה המשיכה בטעות לשלם לגמלאים הצמדה גבוהה יותר לשכר השופטים, עד נובמבר 2020, עת לרוב הפרקליטים הופחת סכום הגמלה.
 - נקודת המוצא היא שבית הדין לא יורה למדינה לעדכן את גמלת המוקבלים בניגוד להוראות חוק הגמלאות. ככל שנפלה טעות בשיעור הגמלה ששולמה להם יש מקום לתקנה בהתאם לחוק.
 - מנגד, התברר פגמים חמורים בהתנהלות המדינה שעיקרם הפחתה חד צדדית של שיעור הגמלה בנובמבר 2020, ללא ידוע וללא מתן זכות טיעון בסיסית לגמלאים והעדר היוועצות עם ארגונם ואפשרות להיערך להפחתה הצפויה.
 - בנסיבות אלה הסעד הראוי והמאוזן הוא לדחות את יישום החלטת ההפחתה בשנתיים מנובמבר 2020 לנובמבר 2022 ועד אז תשלום לגמלאים המוקבלים הגמלה הקודמת. ההפרשים לגמלאים יישאו ריבית לפי חוק פסיקת ריבית ממחצית התקופה.

- פסיקה חריגה של הוצאות משפט בסכסוך קיבוצי בסך 20,000 ₪ נגד המדינה בבית הדין האזורי נשארה בתוקפה ובערעור נפסק כי כל צד יישא בהוצאותיו.

[עסק \(ארצי\) 20385-09-23 ארגון פרקליטי המדינה – משרד המשפטים \(נבו\) 20.1.2026](#)
בפני כבוד השופטת (בדימוס) לאה גליקסמן, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופט אילן סופר נציגת ציבור (עובדים) גב' ורדה אדוארדס, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' נעמי זנדהאוז

61. בקשה זמנית מבוססת של מעסיק נגד שביתה נדחתה מטעמים של מאזן הנזקים ומשא ומתן

בנק ישראל הגיש בקשה לצד בסכסוך קיבוצי נגד ההסתדרות והוועד למתן צווי מניעה זמניים למניעת כל צעד ארגוני או שיבוש עבודה בבנק ולהפעלת מרות ההסתדרות והוועד לקיום הצווים הזמניים. למרות שבית הדין קבע שהבנק הצביע על זכות לכאורה לקבלת הצווים הזמניים נגד שביתה בלתי חוקית הנוגדת הסכם קיבוצי מחייב וחורגת מעילות הסכסוך שהוכרז, בית הדין נתן מנגד משקל מיוחד לשיקולים של מאזן הנזקים הנוטה לזכות ההסתדרות והוועד ודחה את בקשת הבנק לצורך קיום משא ומתן מטעמים הבאים:

- בבקשת מעסיק לסעד זמני נגד שביתה בית הדין שוקל אם לתת סעד זמני, סוגו, היקפו ותנאיו ושיקולים של מאזן הנזק בין הצדדים וכן נזק שעלול להיגרם לאדם אחר או לציבור. כמו כן, בית הדין שוקל אם אין סעד אחר שפגיעתו בעובדים קלה יותר וכן שיקולי תום לב של הצדדים.
- נפסק כי הבנק ביסס טענה נכבדת וסיכויים סבירים לקבלת בקשתו העיקרית שהצעדים הארגוניים ננקטים נגד השינוי הארגוני באגף הרכש אינם במסגרת סכסוך העבודה שהוכרז, ולכן, לכאורה, אינם צעדים חוקיים.
- מצד שני, מדובר, לכאורה, בסכסוך כלכלי מובהק שיש לו השלכות על מספר עובדות, סוג סכסוך קיבוצי שבית הדין לעבודה מצמצם את התערבותו בו.
- בית הדין היה ער לקושי במתן פרס לצד נציגות העובדים שאינו מקיים דרישות חוקיות או הסכמיות אלא שמול כל אלא בית הדין נתן משקל מיוחד לשיקולים של מאזן הנזקים הנוטה לזכות נציגות העובדים, בגלל ההשלכות שיש לשינוי הארגוני באגף הרכש בבנק על זכויות עובדים, מבלי שהשלכות השינוי הוסדרו בהסכמה ובאופן הוגן.
- לכן, מכיוון שהצעדים הארגוניים הם מצומצמים ומוגבלים לשינוי הארגוני המסוים ולא מעבר לכך, התרתם למשך תקופה לא ארוכה של הדיון העיקרי בסכסוך הקיבוצי, ודחיית בקשת הבנק לסעדים זמניים, תותר לצדדים שהות לנהל משא ומתן ולהסדיר בהסכמה את השלכות השינוי הארגוני.

[ס"ק \(ירושלים\) 12673-12-25 בנק ישראל – הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המעו"ף](#)
כב' השופט דניאל גולדברג, נ.צ. (ע) מר שי כהן, נ.צ. (מ) מר אבי זיידנבר

חלק שלישי: עדכוני חקיקה

יח. חקיקה ראשית

62. הגדלת הטבות לשאירי משרתי הקבע ושירות המדינה בחוקי השיקום והגמלאות

- ביום 18.1.26 אישרה הכנסת תיקוני חקיקה שנכנסו לתוקף ביום 1.2.2026, במסגרת חוק קצבאות שאירים של משרתי קבע ושירות המדינה וגמלאיהם (תיקוני חקיקה) תשפ"ו – 2026.
- להלן עיקרי השינויים המשמעותיים לגבי זכויותיהם של שאירים, ובכלל זה בני זוג ויתומים של חיילים בשירות קבע או של עובדי שירות המדינה וגופים אחרים שחל עליהם חוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], תש"ל – 1970, לרבות שוטרים, סוהרים ועובדי שירות הביטחון וגימלאיהם (להלן – הזכאים):
- הזכאים, שהם שאיריו של זכאי/ת לקצבת פרישה שנפטר/ת וזכאים מחמת פטירתו/ה גם לתגמולים לפי "חוקי השיקום" (לרבות חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום), התש"י-1950, וחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, התש"ל-1970) וגם לקצבה לפי חוקי הגמלאות (חוק שירות המדינה (גמלאות) או חוק שירות הקבע (גמלאות)) – יהיו זכאים למלוא התגמולים וההטבות לפי חוקי השיקום וגם למלוא הקצבה לפי חוקי הגמלאות, ללא קיזוז, וכן אין רואים את הקצבה לפי חוקי הגמלאות כהכנסה לעניין חוקי השיקום.

- מבלי לגרוע מזכויות שאירי עובדי המדינה או שאירי חייל בשירות קבע, הזכאים לקצבאות פנסיוניות מלאות קיימות לפי חוקי הגימלאות ואין רואים קצבה לפי חוקי הגמלאות כהכנסה לעניין חוקי השיקום.
- בוטלה ההוראה בחוקי הגמלאות, השוללת גמלאות מבן/בת זוג הנישאים בשנית. כלומר, נישואים מחדש אינם שוללים עוד, כשלעצמם, את הזכאות לגמלת שאירים.
- בוטלה ההוראה בחוקי הגמלאות, שהגבילה את תקרת הקצבאות של שאירי חייל או עובד שנפטר במהלך שירותו, לתקרה הפחותה ממשכורתו הקובעת של המנוח/ה. תקרת הקצבאות המעודכנת הוגדלה למלוא המשכורת הקובעת של המנוח/ה (ובמקרים הרלוונטיים – למלוא "קצבתו של הזכאי", לפי העניין).

לעיון בחוק לחצו/ [בא](#)

63. העלאת שכר המינימום החל מיום 1 לאפריל 2026

החל מיום 1 באפריל 2026, יעלה שכר המינימום בישראל ל-6,443.85 ש"ח לחודש לעומת 6,247.67 ש"ח, והשכר השעתי יעלה מ-34.32 ש"ח לשעה ל-35.4 ש"ח לשעה.

על מי משפיעה העלאת שכר המינימום?

העלאה זו משפיעה על כלל המעסיקים במשק, וכן על מזמיני שירותים מקבלני שירותים אשר עובדיהם 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 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).

השלכות אי תשלום שכר מינימום:

אי תשלום שכר מינימום ואי עדכון המודעה לעניין גובה שכר המינימום מהווה עבירה פלילית, עילה לעיצומים כספיים לפי חוק הגברת האכיפה 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.

בהזדמנות זאת נאחל לכם ולבני משפחותיכם חג שמח.