



לכל לקוחותינו וידידנו ולכל הגולשים והמנויים באתר המשרד שלום רב
לרגל יום העצמאות תשע"ט
אנו ממשיכים במסורת ומשגרים לכם ברכת חג שמח ביחד עם החוברת:

עובד ומעסיק 27

ובה סקירת החידושים בפסיקה ובחקיקה בתחום
משפט העבודה האישי והקיבוצי בשנה החולפת.



בית ראשון בשכונת רחביה בירושלים (1921)

חיים ברנזון, אסף ברנזון, מיכל זילוני-חדד
בטי אמיר, מיכל פרידמן, נעמי לאופר-בן ארי



עובד ומעסיק 27

סקירת חידושי פסיקה, חקיקה במשפט העבודה, בשנים 2018/2019

עריכה: עו"ד אסף ברנזון ועו"ד חיים ברנזון

האמור בחוברת זו אינו מהווה חוות דעת משפטית

עובד ומעסיק 27

תוכן עניינים

חלק ראשון: משפט עבודה אינדוידואלי.....7

א. עובד ומעסיק.....7

1. נדחתה תביעת מורי דרך כעובדים לאחר שהועסקו במשרד התיירות כקבלני שירותים..... 7
2. מעסיק שהוכיח שעובדת גנבה, יקבל מלבד החזר פיצוי בגין עוגמת נפש..... 7
3. עובד זר נדרש להפקיד ערובה לתשלום הוצאות למעסיק..... 8
4. אושרה הנפקת פלט שיחות סלולארי בין התובע למנהליו להוכחת קיום יחסי עבודה..... 8
5. מגורים משותפים של עובדת סיעודית עם נכה – לא הולידו יחסי עבודה..... 8
6. עובד שהועסק כקבלן וניסה לשחק במעמדו חויב להחזיר למעסיקו 250,000 ₪..... 9
7. שחקן כדורגל חובב איננו עובד..... 9
8. בעלת תכנית שידור למטרות פרסום אינה נחשבת לעובדת הרדיו..... 10
9. 20 עובדים שהועסקו באמצעות קבלני כוח אדם אצל המדינה הוכרו כעובדי מדינה..... 10
10. נדחתה בקשת אתת ברכבת בחופשת מחלה ליתן צו עשה זמני לשבצו בעבודה מתאימה..... 11

ב. שכר, זכויות סוציאליות וחובות.....12

11. המדינה תשלם כ 25,000 ₪ פיצויים לעובד שנחשף לעישון פאסיבי במקום העבודה..... 12
12. אלמנת פנסיונר שלא גרה איתו באותו הבית לא זכאית לקיצבת שארים..... 12
13. מהגרי עבודה זכאיים לשכר מינימום וזכויות סוציאליות כמו עובדים ישראלים..... 13
14. שינוי גיל אחרי פרישה לא מזכה לחזור לעבודה..... 13
15. "שעות נוספות גלובליות" פיקטיביות ששולמו לעובד דרך קבע יהיו חלק משכרו הקובע..... 13
16. אושרה תביעה ייצוגית נגד "עזר מציון" בגין ניכויי "העשרה" מלאכותיים..... 14
17. קרן פנסיה לא חייבת ליידע עובדת שהגיעה לגיל הפרישה, כי באפשרותה לקבל קצבה..... 14
18. טיפים למלצרים ייחשבו חלק משכר עבודתם..... 15
19. תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה על מאבטחי אישים..... 15
20. שארי מורה זכאים לפנסיה שארים ממנורה מבטחים..... 16
21. מתמחה פוצתה ב-13,000 ₪ חלק הפרשות לפנסיה מקיפה..... 16
22. אושרה תביעה ייצוגית של עובדים זרים כנגד דנאל, שפדתה ימי חופשה..... 17
23. נדחתה בקשה לאישור תובענה ייצוגית של מוקדנית שדרשה תשלום על הפסקות..... 17
24. הפסקה הפחותה משלוש שעות בין משמרות עוקבות מזכה בתשלום שעות נוספות..... 18

25. תקדים: פיצוי בגין עגמת נפש לא יחושב עוד לפי מכפלת משכורות אלא כסכום גלובאלי ..18
 26. יזהר המעסיק, גם עובד זר זכאי לכל הזכויות הסוציאליות ממשפט העבודה18

ג. הרמת מסך ההתאגדות20

27. פגיעה בעובדים מוחלשים ובזכויות המוקנות היא עילה מספקת להרמת מסך ההתאגדות..20
 28. בעל חברה שרשם מניותיו על שם אישתו, הצדיק את הרמת מסך ההתאגדות20

ד. הגנה על עובדים21

29. עובדת שלא הוחזרה לתפקידה לאחר חופשת הלידה פוצתה ב-15,000 ₪21
 30. מעסיק שפעל לניוד עובד ללא שימוע ובחוסר תום לב, חויב לשלם לו 40,000 ₪21
 31. בוטל ניוד עובדת עירייה בשל פגמים בהחלטת הניוד ונפסק שתמשיך בתפקידה22
 32. מעסיק ששילם לעובדת בהריון את כל זכויותיה ולא ביקש היתר פיטורים חויב בתשלום ..22
 33. עובד מחשב, שעסק בהקלדה מרובה ולוחצת, זכה למינוי מומחה רפואי22
 34. סביבת עבודה רווית תכנים מיניים מהווה הטרדה אסורה.....23
 35. מעסיק חויב לפצות מועמדת לעבודה בסך של 15,000 ₪ בשל התנהלות בחוסר תום לב.....23
 36. עובדת שהופלתה בקבלה לעבודה מחמת הריון פוצתה למרות שבפועל לא הייתה בהריון ...24
 37. על ביטול הסכם העסקה בהודעת טקסט ללא שימוע, חויב המעסיק ב-60,000 ₪24
 38. עובדת שלא הוחזרה לתפקידה הקודם לאחר חזרה מחופשת לידה פוצתה ב 28,000 ₪24
 39. מעסיק ששאל בתום לב לגילו של מועמד בראיון עבודה חויב בפיצוי בגין אפליה עקיפה25

ה. הגנת הפרטיות ולשון הרע26

40. טענות שנטענו במסגרת דיון משפטי וסוכמו מחוץ לבית הדין הם בגדר פרסום מותר.26
 41. סייעות בפעוטון תפצנה את מעסיקתן בגין אמירות פוגעניות העולות בגדר "לשון הרע".....26

ו. אפליה בעבודה.....27

42. אישה שהופלתה בהליך קבלתה לעבודה מטעמים של הורות ובשל היותה דתיה תפוצה27
 43. תכנית השמה ממשלתית לגברים חרדים הוקפאה עקב אפליה מיגדרית.....27

ז. משמעת.....28

44. המשך השעית אלון חסן עד תום ערעור על פסק דין מזכה28

ח. סיום יחסי עבודה - התפטרות, פיטורים, שימוע.....29

45. מעסיק חויב ב- 100,000 ₪ פיצויים על אי שיתוף העובד באיתור תפקיד חלופי29
 46. גננות שחוו התנכלות עקב התאגדות חדשה ופוטרן זוכו ב-100,000 ₪ כל אחת.29

47. מעסיק חויב ב-70,000 ₪ פיצויים על נזק נפשי שנגרם כתוצאה מפיתורים שלא כדין. 30
48. פיצוי בסך 96,000 ₪ בגין היעדר שימוע, התעמרות ופגיעה במוגבלות על ידי מעסיק פרטי. 30
49. מגיש תכנית בגלי צה"ל שהושעה ופוטר שלא כדין זכה בכ - 400,000 ₪..... 30
50. מעסיק חייב בשימוע להציע לעובד עבודה חלופית לאו דווקא באותם תנאים..... 31
51. פיצוי בסך 60,000 ש"ח למנופאת שפוטר לאחר שסירבה לעלות על המנוף. 31
52. פסיקת פיצוי בגין פגמים בשימוע צריך להיקבע כסכום גלובלי ולא כמכפלת משכורות..... 32
53. כתב ויתור שהופר על ידי המעסיק אינו חוסם את תביעת העובד..... 32
54. פיטורי עובדת שהגיעה לגיל הפרישה יהיו תקפים, גם אם גילה שונה לאחר הפיתורים. ... 32
55. עובדת שסורבה לחזור בה מהתפטרותה ללא נימוק תפוצה ב3,500 ₪..... 33
56. פיצוי בסך 30,000 ₪ לעובדת, בגין פיטורים שלא כדין תוך הפרת חובת תום הלב..... 33
57. נפגעת מהטרדות מיניות מלוליות ומעשיות זכתה לפיצוי ממשי נפרד בסך 60,000 ₪ 34
58. עובד שפוטר באמצעות מסרון כשנעדר מחמת פגיעה לא זכאי לפיצויים 34
59. עובדת שהוטרה מינית והתפטרה זכאית כאילו פוטרה ל70,000 ₪ פיצויי פיטורים 35
60. פיצוי בסך 30,000 ₪ לעורך דין שניסה לחבל בעתידו המקצועי של מתמחה שפיטר..... 35
61. מעסיק שפיטר עובדת בהריון בטלפון כשעסקו נסגר חויב ב-76,000 ש"ח 35
62. שיגור מסרונים בוטים ומשפילים לעובד מצדיקים התפטרות בדיון מפוטר 36
63. עובדת שהוטרה מינית במקום עבודתה פוצתה בסך של 35,000 ₪ 36

ט. הגבלת עיסוק וסודיות..... 37

64. מנהל שחתם על הסכם סודיות לא הוגבל לעבוד בחברה מתחרה 37
65. בקשה לצו זמני להגבלת חופש העיסוק דורשת רמת הוכחה מוגברת..... 37
66. רשימת לקוחות עם מידע על "פרופיל עיסקי" שלהם מהווה סוד מסחרי..... 38

י. משפט מינהלי..... 39

67. חיוב אישי של ראש עיר ומנכ"ל בגין ליקויים בהוצאות העירייה אושר למרות פגמים..... 39
68. רשות מקרקעי ישראל חויבה בהקמת מוקד טלפוני פנימי על-ידי עובדי הרשות..... 39
69. נדחתה תביעה של קרובי משפחה של עובדים בחברה ממשלתית להתקבל לעבודה..... 40
70. זכתה במכרז עירוני אך נפסלה מחמת ניגוד עניינים בשל העסקת קרוב משפחה..... 40

יא. סמכות וסדרי דין..... 41

71. הותרה הגשת דו"חות ביקורת פנימית כראיה לעצם קיומם..... 41
72. שירותי הערכת תלות בביטוח הלאומי נחשבים למיקור חוץ אמיתי מוחרג מסמכות ביה"ד..... 41
73. זכאות מפסיד במכרז לאיוש משרה לקבלת מסמכים הקשורים לזוכה במכרז..... 42
74. זכויות קוגנטיות של ספורטאים יידונו בבית הדין לעבודה ולא במוסד לבוררות..... 42
75. נדחתה בקשה להארכת מועד להגשת ערעור של מעסיק לפי "כלל הידיעה" 43

76. סכסוך עבודה בין בני משפחה – יידון בסמכות ייחודית של בית הדין לעבודה 43

חלק שני: משפט עבודה קיבוצי 44

יב. הסכמים קיבוציים 44

77. מדריכים ברשות לשיקום האסיר לאורך זמן, נכללו במסגרת העובדים הקבועים 44

78. בוטלה תובענה ייצוגית בעניין ניכוי עלות קורס הכשרה משכרם של מאבטחים 44

יג. סכסוך עבודה ושבייתה 45

79. אין מניעה מלקיים שימועים לעובדים בטרם קוים משא ומתן עם ועד העובדים 45

יד. זכות ההתארגנות ויצוגות 46

80. גננות שחוו התנכלות עקב התאגדות חדשה ופוטרו זכאיות לפיצוי. 46

חלק שלישי: חקיקה, תיקוני חקיקה והנחיות מנהליות 47

81. תיקון לחוק עבודת נשים(תיקון מס' 60)- ניצול תקופת הארכה בלידת יותר מילד אחד 47

82. תיקון חוק פיצויי פיטורים בעניין פיצויי עובדי קבלן בעת חילופי קבלנים 47

83. תיקון חוק המפלגות בעניין היעדרות מהעבודה ביום בו מתקיימות בחירות מקדימות 47

84. זכויות עובדים בשבתון הבחירות לרשויות המקומיות – (30.10.18) 48

חלק ראשון: משפט עבודה אינדוידואלי

א. עובד ומעסיק

1. נדחתה תביעת מורי דרך כעובדים לאחר שהועסקו במשרד התיירות כקבלני

שירותים

מורי דרך ותיקים שהועסקו במשך שנים על ידי אגף האירוח במשרד התיירות תבעו כעובדים משום שהם הועסקו לאורך שנים במסגרת פעילות חיונית למשרד התיירות במעמד תלוש של "נותני שירותים", תוך ששולם להם שכר מקפח לעומת שעות עבודתם המרתוניות והמקובל בענף. בית הדין פסק, כי מורי הדרך לא היוו חלק מהמערכת ההיררכית במשרד, שלא היה להם חדר עבודה במשרד ושכל שירותיהם ניתנו שלא במתקני המשרד. חרף זאת, המשרד מקיים מדי שנה מאות סיורים בהדרכת מורי דרך, הרי שהם מהווים חלק אינטגרלי מעבודתו. אעפ"כ, אין באמור כדי להסיק כי גם פעילותם האינדיבידואלית של כל אחד מהתובעים השתלבה בפעילות זו. מורי הדרך לא הוכיחו העסקה סדירה, רציפה וממושכת ומדובר בהעסקת בהיקף פחות בהרבה מהממוצע של 12 ימי עבודה בחודש בה הכיר ביה"ד הארצי ככזו המצדיקה הכרה ביחסי עבודה. נוכח כל האמור, ובהינתן העובדה שאין מדובר בהעסקה "כתף אל כתף" עם עובדי מדינה הממלאים את אותו התפקיד, הפן החיובי אינו מתקיים. אשר לפן השלילי של מבחן ההשתלבות, התובעים סיפקו שירותי הדרכה לגורמים שונים אחרים ולא נטען שההכנסות מהמשרד היוו הכנסתם העיקרית. לכל אחד מהתובעים היה עסק משלו, ומכאן שלא מתקיים הפן השלילי. בנוסף, התשלום שקיבלו עבור הסיור הביא בחשבון גם את עלות שכירת הרכב ששכרו התובעים בעלות גבוהה להבדיל מרכב פרטי סתם. לפיכך, נפסק, דין התביעה להידחות. סעי'ש (אזורי ת"א) 16469-11-15 • **גדעון הר חרמון - מדינת ישראל משרד התיירות** • כב' השופט דורי ספיבק – אב בית הדין, נציג ציבור (עובדים) מר שחר כהן, נציג ציבור (מעסיקים) מר יצחק קוגמן.

2. מעסיק שהוכיח שעובדת גנבה, יקבל מלבד החזר פיצוי בגין עוגמת נפש, למרות כי

מדובר בחברה

חברה תבעה עובדת שעבדה בחברה כמנהלת חשבונות וחשבת שכר במשך כשמונה חודשים, להשבת כספי הגניבה, תשלום החזרי הוצאות, סכום מס ששילמה ביתר ופיצוי בגין עגמת נפש. גניבה ממעסיק נחשבת כעבירה חמורה הפוגעת ביחסי האמון המיוחדים בין העובד למעסיקו. התביעה התקבלה, ונפסק כי הנטל להוכיח כי עובד ביצע גניבה מונח על כתפי המעסיק. כשמדובר בגניבה ממעסיק, יש צורך במידת הוכחה מוגברת, מעבר לזו הדרושה במשפט אזרחי רגיל, היינו, מעבר למאזן ההסתברות. בית הדין פסק, כי הוכח שהעובדת גנבה והיא חובה לחברה סך של 120,000 ₪ אותם נטלה ממנה שלא כדין, תשיב לחברה את הוצאות החקירה בסך 5,900 ₪, תשלם את סכום המס אותו שילמה ביתר בסך 11,886 ₪ ובנוסף תשלם לחברה פיצוי בגין עוגמת נפש בסך 35,000 ₪, למרות שמדובר בתאגיד וכן, תישא בהוצאות משפט וייצוג בסך של 10,000 ₪. סעי'ש (אזורי ת"א) 24235-03-15 • **צהרונות אם המושבות בע"מ - נירה לוי** • כב' השופט תומר סילורה, נציג ציבור (עובדים) מר יעקב גרינברג, נציג ציבור (מעסיקים) מר צבי גלייטמן.

3. עובד זר נדרש להפקיד ערובה לתשלום הוצאות למעסיק

במסגרת תביעת עובד זר לתשלום זכויותיו בתקופת עבודתו אצל הנתבעת, הוגשה בקשה מצד הנתבעת להפקדת ערובה מצד התובע. הנתבעת טענה, כי התובע, לא צירף כל מסמך הקושר בינו ובין הנתבעת ואף לא הציג בדל ראיה להוכחת תביעתו, כי לא קיבל את מלוא זכויותיו. על כן נדרש, התובע בהיותו עובד זר, להמציא ערובה לתשלום הוצאותיו. בית הדין קיבל את טענות הנתבעת, באמרו כי ההלכה הפסוקה בעניין הפקדת ערובה קבעה זה מכבר, כי זכות הגישה לערכאות היא זכות חוקתית מן המעלה הראשונה. יחד עם זאת, כי זכות זו אינה מוחלטת ויש לאזנה אל מול זכותו של בעל הדין הנתבע לכך שיוכל לגבות את הוצאותיו במידה שהוא נגרר להליכי סרק, או אם וככל שתדחה התביעה. כמו כן הוסיף בית הדין, כי במקרה זה נקודת המוצא היא תקנה 116א(ב) לתקנות בית הדין לעבודה, הקובעת כי תובע שאינו תושב ישראל ואינו אזרח אחת המדינות שאמנת האג חלה עליה, יפקיד ערובה לתשלום הוצאות הנתבע, וזאת, במידה שלא הציג ראשית ראיה להוכחת תביעתו, מה שבענייננו התובע לא הוכיח. נפסק, כי התובע יפקיד 2,000 ש"ח כערובה לתשלום הוצאות, וזאת בהתחשב בנסיבותיו ובמצבו הכלכלי.

סעי'ש (אזורי) 31150-09-17 • **אלקטרה דנקו בע"מ - SULIMAN ALMAN** • כב' הרשמת רעות אייד בזיני.

4. אושרה הנפקת פלט שיחות סלולארי בין התובע למנהליו להוכחת קיום יחסי עבודה

בתביעה להכרה ביחסי עובד מעסיק, ביקש העובד מבית הדין, להורות לחברת הטלפון הסלולארית להנפיק פלט שיחות שהתקיימו בין התובע למנהליו. נפסק כי, הכלל לאישור גילוי מסמכים הוא, שהצד המבקש צריך לשכנע את בית הדין שהגילוי יהיה רלוונטי ויביא לחקר האמת, ושהדבר לא יפגע בצדדים שלישיים. בית הדין פסק כי, התובע עמד במבחן הרלוונטיות ויש בפלט השיחות בכדי לסייע לו בהוכחת טענתו לקיום יחסי עבודה. בית הדין פסק עוד כי, לכלל הפגיעה בצדדים שלישיים יש חריגים ואחד מהם יתקיים כאשר הצד השלישי נמצא בבעלות או בשליטה של בעל הדין. ועל כן, הפגיעה בצדדים השלישיים סבירה והורה להנפיק את פלט שיחות חרף הפגיעה בפרטיותם של המנהלים.

סעי'ש (אזורי ת"א) 45330-11-17 • **ABDALLA FAISAL - מ.ש. אלומיניום בע"מ** • כב' השופטת יפית זלמנוביץ גיסין

5. מגורים משותפים של עובדת סיעודית עם נכה – לא הולידו יחסי עבודה

עובדת סיעודית מנפאל שהתגוררה עם אדם נכה במשך 3.5 שנים, תבעה אותו בגין אי תשלום שכר עבודה וכלל הזכויות כחוק, בתמורה לטיפול בנכה ודאגתה למשק הבית. בית הדין קבע כי התובעת לא הציגה בפני בית הדין ראיות המאששות כי אכן התקיימו יחסי עובד-מעסיק בינה לבין הנתבע ולא יחסים רומנטיים-אישיים. עוד הוסיף בית הדין כי, יש קושי לקבל את טענת התובעת כיון שבמשך כל התקופה היא לא דרשה אף לא סכום חלקי ממשכורתה וזכויותיה כעובדת. התובעת לא הביאה אף ראיה או עדות כדי לחזק את גרסתה, כאשר הנטל הראיתי להוכיח כי היו יחסי עובד-מעסיק מוטל עליה, במיוחד בהתחשב במימון הנתבע את התובעת והמגורים המשותפים, המעידים על קשר אינטימי, אם לא הוכח אחרת. בית הדין דחה את תביעת התובעת ללא חיובה לתשלום הוצאות.

סעי'ש (אזורי ת"א) 61762-10-15 • **MUNA DEVI CHAUHAN - משה דני** • כב' אב"ד השופטת עידית איצקוביץ, נציג ציבור (עובדים) מר יוסף לוי, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' צביה דגני.

6. עובד שהועסק כקבלן וניסה לשחק במעמדו חויב להחזיר למעסיקו אחרי שבע

שנים 250,000 ₪

קבלן שהועסק על-ידי חברה שפועלת בתחום החקירות, תבע את מעסיקתו כעובד, לשלם לו פיצויי פיטורים, דמי הבראה, דמי פדיון חופשה, הפרשי שכר, הוצאות נסיעה ופיצויים על פיטורים שלא כדין. בית הדין האזורי קבע, כי בין הצדדים התקיימו יחסי עובד-מעסיק וחייב את חברת החקירות לשלם לעובד פיצויי פיטורים, דמי פדיון חופשה והחזר הפרשי שכר על סך כרבע מיליון ש"ח. לאחר ששולם לתובע מלוא הסכום שנפסק לזכותו, נדונו ערעורי הצדדים בבית הדין הארצי, אשר תמך בקביעת בית הדין קמא, לפיו בין הצדדים התקיימו יחסי עבודה. עם זאת, בית הדין הארצי פסק כי העובד התפטר ולכן אינו זכאי לפיצויי פיטורים והחזר הפרשי שכר. בית הדין נימק את פסיקתו וקבע כי המעסיקה פעלה לשינוי סיווגו של העובד מ"קבלן עצמאי" ל"עובד", על מנת לשקף את מציאות היחסים בין השניים ולא הרעה את תנאיו של העובד. לפיכך סירוב העובד לשתף פעולה עם שינוי סיווגו לעובד מעידה על התפטרותו מרצון ולא על פיטוריו. בנוסף, בית הדין הארצי פסק כי התנהלות של תובע אשר מבקש ליהנות משני העולמות - מחד להמשיך ליהנות מהטבות המס הגלומות במעמדו כעצמאי, ומאידך לזכות, להטבות של עובד, מעוררת קושי. לאור זאת, קבע בית הדין הארצי, כי העובד אינו זכאי לפיצויי פיטורים ולהחזר הפרשי שכר וחייב את העובד להשיב למעסיקתו, אחרי שבע שנים, את התשלום שקיבל ממנה בגין רכיבים אלו בסך 250,000 ש"ח.

ע"ע 43175-11-11 • **אשר ויצמן ד. יער חקירות בע"מ - חורש יוסף** • כב' הנשיא יגאל פליטמן, כב' השופטת סיגל דוידוב - מוטולה, כב' השופט משה טוינה, נציגת ציבור (עובדים) גב' מיכל בירון בן גרא, נציג ציבור (מעסיקים) מר עצמון ליפשיץ.

7. שחקן כדורגל חובב איננו עובד

התובע, שחקן כדורגל, שיחק בקבוצת כדורגל במסגרת ליגה חובבנית. קבוצת הכדורגל שילמה לתובע מעת לעת תשלומים אשר בגינם הונפקו לו תלושי שכר. התובע טען כי בינו לבין הקבוצה התקיימו יחסי עובד מעסיק, ועל כן מגיע לו את כל הזכויות כעובד, לרבות פיצויי פיטורים דמי הבראה ועוד. הקבוצה טענה, כי התובע שיחק בליגה חובבנית ובנוסף הוא היה חייל בשרות סדיר. ואילו התשלומים אשר שולמו לתובע אינם משכורת אלא השתתפות בהחזרי הוצאות של נסיעות, ציוד ואוכל. בית הדין האזורי, בחן את מהות היחסים על פי ההקשר התעשייתי לפיו מעמדם של שחקני קבוצות מקצועיות שונה ממעמדם של משחקני קבוצות חובבניות. זאת מפאת, שאל מול שחקני הקבוצות המקצועיות נחתם הסכם העסקה וחל עליהם תקנון בקרת התקציבים של ההתאחדות אשר אינו חל על קבוצות חובבניות. על כן בית הדין דחה את תביעת השחקן ופסק כי הכספים אשר שולמו לתובע אין בהם בכדי להפוך אותם לשכר עבודה, וכי משחקי כדורגל לחובבנים עשויים להיות מקום בילוי לפיתוח תחביב, אך לא בכדי להיות מקום עבודה.

סע"ש (אזורי ב"ש) 47986-12-16 • **אבישי בניטח - מכבי - העמותה לקידום הספורט בקרית גת** • כב' השופטת יעל אנגלברג שהם, נציג ציבור (עובדים) מר שרון מיכל.

8. בעלת תכנית שידור למטרות פרסום אינה נחשבת לעובדת הרדיו

מיסטיקנית, בעלת תכנית רדיו בתחנת רדיו ללא הפסקה, תבעה את תחנת הרדיו בגין שכר עבודה, פיצויי פיטורין, דמי הודעה מוקדמת, ואחוזים מן ההכנסות בגין פרסומות בתכנית שלא שולמו לה. בית הדין קבע כי, על אף שהרדיו מהווה מפעל שניתן להשתלב בו ובין הצדדים התקיים קשר רציף, התובעת לא הוכיחה כי היתה עובדת שכירה בנתבעת, כאשר בין היתר לא נחתם חוזה בין הצדדים ומבלי שהתקיים מבחן ההשתלבות במלואו. עוד הוסיף בית הדין כי, המשך שידוריה של התובעת לאורך זמן מבלי לקבל שכר מעידים כי ההתקשרות בין הצדדים היתה עסקית ושידוריה היו למטרות פרסום. ביה"ד פסק כי, הצדדים התקשרו בהתקשרות מסחרית שבה הנתבעת-תחנת רדיו, נהנית משעת שידור לה מאזינים ובה מפרסמים, והתובעת נהנית מפלטפורמה לפרסום עיסוקה ללא תשלום. הצדדים לא התכוונו לקשור יחסי עבודה, ויחסי עבודה לא נקשרו בינם. לפיכך נדחתה התביעה, התובעת חויבה בהוצאות בסך 20,000 ₪.

סעש (אזורי ת"א) 51499-04-15 • **יפה ורשבסקי - רדיו ללא הפסקה בע"מ** • כב' השופטת אירית הרמל, נציג ציבור (מעסיקים) מר מנחם הוכמן.

9. 20 עובדים שהועסקו באמצעות קבלני כוח אדם אצל המדינה למעלה מתשעה

חודשים הוכרו כעובדי מדינה

20 עובדי חברות קבלן כוח אדם עתרו לבית הדין, על מנת שיחייב את המדינה לקלוט אותם כעובדיה. ההתקשרות בין המדינה לחברות הקבלניות נעשתה במסגרת מכרז, בו נקבע כי החברות תספקנה למדינה שירותי כוח אדם. בתום תוקפו של המכרז, הוחלט להחליפו במכרז אחר, ולעובדי החברות ניתנה הודעה כי עם תום תוקפו של המכרז תסתיים העסקתם. לעובדים ניתנה אפשרות להמשיך את העסקתם על ידי החברות שעמן נעשה המכרז החדש. בעקבות התניית העסקתם במעבר לחברות אחרות, העובדים תבעו את מדינת ישראל, שזו תכיר בהם כעובדיה. בית הדין קבע, כי על העסקת התובעים באמצעות קבלן כוח אדם חל סעיף 12 לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, שמגביל העסקת עובדי קבלן כוח אדם לתקופה של עד תשעה חודשים. המדינה טענה כי החוק לא חל עליה, משום שחברות כוח האדם סיפקו לה שירות. בית הדין דחה את טענת המדינה וקבע כי ההסכם בין החברות היה למתן שירותי כוח אדם ולא למתן שירות, זאת משום שהמדינה העסיקה את העובדים ב"חצריה", סיפקה את חומרי הגלם לעבודה וסיפקה את הניהול הכולל של הפרויקט, לעומת חברות הקבלן שהיו מעורבות רק בהיבטים הפורמליים של העסקה ולא תרמו מקצועית ומהותית לפרויקט. בית הדין קיבל את תביעת העובדים ופסק כי העובדים הועסקו אצל המדינה באמצעות חברת כוח אדם לתקופה העולה על תשעה חודשים, וחייב את המדינה בהכרת העובדים כעובדיה.

פ"ה 33826-05-15 • **סולימאן אבו חסן ו-19 אח' - מדינת ישראל** • כב' השופט דניאל גולדברג, נציג ציבור (עובדים) מר יוסף קשי ונציג ציבור מעסיקים מר יוסף בנבנישתי.

10. נדחתה בקשת אתת ברכבת בחופשת מחלה ליתן צו עשה זמני לשבצו בעבודה

מתאימה למצבו המוגבל

בית הדין האזורי דחה בקשה של עובד רכבת ישראל, אשר עבד במשך כשבע שנים בתפקיד אתת ליתן צו עשה לשיבצו לעבודה ברכבת ישראל ולבצע במידת הצורך התאמות לצורך שיבצו לתפקיד אחר הקיים מכוח חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. המבקש, בתחילת שנתו השביעית החל לחוש עייפות וכאבי ראש קיצוניים, ולאחר ארבעה חודשים הפסיק את עבודתו ושהה במשך שבעה חודשים בחופשת מחלה על פי המלצת הרופאים. העובד ביקש לשבצו לעבודה מיידית בתפקיד אחר וטען ש"מצוקת התקנים" ברכבת אינה גוברת על חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. בית הדין דחה את עתירתו כיוון שהסעד אותו הוא מבקש יכול להיפסק בדיון העיקרי בצורת פיצוי כספי ולא בשיבצו בפועל, ועל כל פנים מאזן הנזק והנוחות פועל לרעתו. בנוסף ישנה דרישה שהוכחת הנזק מדחיית בקשתו הוא כה רב ובלתי הפיך-דבר אשר לא הוכח ע"י המבקש. כן נדחתה בקשתו בשל אי יכולת חזרתו לעבודה כאתת ובאין תקנים אחרים אצל המשיבה לאור הקיצוצים. בנוסף, הסעד הזמני אותו מבקש האתת זהה לסעד העיקרי, קרי חזרתו לעבודה. עוד נמתחה ביקורת על השיהוי של המבקש שמיצה את מלוא ימי המחלה והחופש שעמדו לרשותו לפני הגשת הבקשה.

פ"ה(אזורי חי') 16688-11-18 • **יצחק אמסלם - רכבת ישראל בע"מ** • כב' השופטת טל גולן, נציגת ציבור (עובדים) גב' טובה אוגוסט נציב ציבור (מעסיקים) מר ברק נחשול.

ב. שכר, זכויות סוציאליות וחובות

1. המדינה תשלם כ 25,000 ₪ פיצויים לעובד שנחשף לעישון פאסיבי במקום

העבודה

סטודנט אשר עבד במנהל מקרקעי ישראל ונחשף לעישון במקום עבודתו, תבע את המדינה על אי אכיפת החוק למניעת עישון במקומות ציבוריים והחשיפה לעישון, תשמ"ג-1983, האוסר על עישון במקומות ציבוריים, וזאת ללא יכולתו של התובע לשנות את המצב ולהעיר לעובדים שעישנו לידו עקב מעמדו הנמוך. הנתבעת טענה כי התובע לא עמד בנטל ההוכחה הדרוש כי לא נאכף איסור העישון אצל הנתבעת, כמו"כ טענה הנתבעת כי התובע לא מיצה את ההליך בזמן אמת בהימנעו לפנות למשרד הבריאות או לממונים עליו קודם שהזדקק להליכים משפטיים. בית הדין קבע כי התובע עמד בנטל ההוכחה הדרוש כי הנתבעת הפרה את חובתה, ויש קשר סיבתי בין הפרת החובות של הנתבעת לבין נזקו של התובע, כי בסבלו הרב של התובע מהעישון הפאסיבי בעבודתו יש בו משום הנזק שאליו התכוון החוק למניעת עישון למנוע כמו כן נאמר, יש לקיים לעובד הליכי פיטורים כדיון. בעקבות ההפירה, התובע זכאי לפיצוי בגין "אבדן רווחה גופנית" ובגין הפרת הנתבעת את חובתה להבטיח סביבת עבודה מוגנת ממפגע רפואי, בסכום כולל של כ-25,000 ₪ בתוספת שכ"ט עו"ד של 3,000 שקל.

סעי' (י-ם) 28473-01-16 • **דניאל שור - מדינת ישראל** • כב' השופט דניאל גולדברג, נציגת ציבור (עובדים) חיה דסקל, נציג ציבור (מעסיקים) עופר נוראני.

2. אלמנת פנסיונר שלא גרה איתו באותו הבית בשנה האחרונה לחייו לא זכאית

לקיצבת שארים

בג"ץ קבע, כי אלמנתו של הפנסיונר שלא גרה עימו תחת אותה קורת גג שנה רצופה לפני מותו, לא זכאית לקצבת השארים של המנוח. בני הזוג חיו ביחד 32 שנה, שבסופם נפרדו וגרו בבתים נפרדים. האלמנה טענה כי, המשיכו בני הזוג המשיכו לחיות יחד כבני זוג נשואים לכל דבר ועניין אך ללא מגורים משותפים. כחלק מתקנון הביטוח, שהתקין הממונה על הביטוח, זכאותה של אלמנת פנסיונר לקצבת שארים, מותנית במגורים משותפים לפחות שנה אחת רצופה לפני מותו של בן הזוג. ביהמ"ש פסק, כי משלא הוכיחה האלמנה כי בני הזוג חיו ביחד כשנה לפחות לפני מות המנוח וכי לא ניהלו חיים משותפים, האלמנה לא זכאית לקיצבת השארים של המנוח.

בג"ץ 8882/17 • **יפה שמיע - בית הדין הארצי לעבודה** • כב' השופט נ' הנדל, כב' השופט מ' מזוז, כב' השופטת ע' ברון.

3. מהגרי עבודה זכאיים לשכר מינימום וזכויות סוציאליות כמו עובדים ישראלים

שלושה מהגרי עבודה מתאילנד תבעו את מעסיקם לשעבר, בעל משק חקלאי, על תשלום הפרשי שכר מינימום, פיצויי פיטורים, שעות נוספות, פדיון חופשה, דמי חג, דמי הבראה, דמי כלכלה, שי לחג, הפרשות לקרן פנסיה, ביגוד, תוספת וותק ומענק שנתי. חוק שעות עבודה ומנוחה מחייב מעסיק לנהל פנקס בדבר שעות העבודה של עובדיו. בנוסף, חוק שכר מינימום מחייב מעסיק לנהל פנקס בדבר שכר עבודתם של עובדיו ולהמציא לעובדיו תלושי שכר עבור עבודתם. המעסיק טען כי שילם לעובדים את כל המגיע להם, אך בפועל לא ניהל את הפנקסים הנדרשים על-פי חוק ולא המציא תלושי שכר, ולכן לא הוכיח את טענתו. נוסף על האמור, בפסיקה נקבע כי בהעדר תלושי שכר ופנקסים בהתאם לחוק, קמה חזקה כי העובד עבד בהיקף של משרה מלאה לצורך זכותו לשכר מינימום לפי חוק. בית הדין קבע כי העובדים זכאים לתשלום בגין הפרשי שכר מינימום, גמול בגין עבודה בשעות נוספות, פדיון חופשה, דמי חג, דמי הבראה, דמי כלכלה, מענק שנתי ופיצוי בגין העדר הפרשות לקרן פנסיה. בנוסף, בית הדין קבע כי כאשר מסתיימת תקופת אשרת העבודה של העובד, העובד יהיה זכאי לתשלום פיצויי פיטורים.

סעי' 2879-09-15 • **מודי נרטיף - דניאל אבוטבול** • כב' השופט יוחנן כהן, נציג ציבור (עובדים) מר משה זיכרמן, נציג ציבור (מעסיקים) מר יוסף פרלוביץ.

4. שינוי גיל אחרי פרישה לא מזכה לחזור לעבודה

עובדת אשר נדרשה לפרוש לגמלאות בהגיע לגיל פרישה, תבעה את מעסיקה בגין פיטוריה וסירובה להחזירה לעבודה, וזאת לטענתה בעקבות פסק דין המתקן את גילה האמיתי. בית הדין דחה את התביעה בקובעו, כי פיטורי התובעת במועד הגיעה לגיל פרישה ואי החזרתה לעבודה היו כדין, וכי על אף שקיים היבט רטרואקטיבי בשינוי גילו של אדם, מקובל כי תוקפה של פסיקה המשנה גיל הוא ממועד הפסיקה ואילך ולא למפרע, וכי בכל מועד נתון אדם יכול להיות קשור לגיל אחד בלבד. עוד הוסיף בית הדין, כי להחלטת הנתבעת על פרישת התובעת עקב הגיעה לגיל פרישה השלכות לגבי העתיד ולא רק כלפי התובעת, כמו הזכות לקבל פנסיה ופיצויי פיטורים, ומבחינה ארגונית על הנתבעת היה למנות מחליף לתובעת. על כן, פסק הדין המתקן את גיל התובעת, שניתן לאחר מכן, לא בא לאיין החלטות אלה ולהחזיר את המצב לקדמותו כאילו לא הייתה החלטה (כדין) על פרישת התובעת.

סע' 37998-03-15 • **שושנה יצחקי - עיריית פתח תקווה** • כב' השופטת עידית איצקוביץ, נציג ציבור (עובדים) מר גבריאל נבו, נציג ציבור (מעסיקים) גב' צביה דגני.

5. "שעות נוספות גלובליות" פיקטיביות ששולמו לעובד דרך קבע יהיו חלק משכרו

הקובע לפנסיה

עובד שעבד כמנהל חשבונות ראשי ופרש לגמלאות, תבע את מעסיקתו בגין הזכות להכללת הרכיב שכונה "שעות נוספות גלובליות" כחלק משכרו הקובע לפנסיה. החוק קובע כי השכר הקובע לפנסיה יכול את התוספות ששולמו לעובד כחלק משכרו הרגיל, וכי תוספות המותנות בקיום תנאי כלשהו אינן יהיו חלק מהשכר הקובע לפנסיה. העובד טען כי השעות הנוספות הגלובליות ששולמו לו היו חלק משכרו הרגיל ולא שולמו בעבור ביצוע שעות נוספות בפועל. בנוסף, העובד טען כי הכינוי "שעות נוספות גלובליות" היה פיקטיבי בלבד ובפועל אינו עבד שעות נוספות. המעסיקה לא הראתה הוכחה כי העובד אכן עבד בפועל שעות נוספות. בית הדין קבע, כי רכיב השעות הנוספות הגלובליות היווה חלק בלתי נפרד משכרו הרגיל של העובד. כמו כן, תשלום רכיב זה

אושר על-ידי הממונה בהסכם חריגות השכר ונקבע כי אינו בלתי חוקי ובכך למעשה אושרה העובדה כי רכיב השעות הנוספות הגלובליות היווה חלק משכרו הרגיל של התובע. יתרה מכך, בפועל המעסיקה ראתה ברכיב זה כחלק משכרו הקובע של המערער לפנסיה, והאמור אף נקבע בהסכם הפרישה. בחודשי הפנסיה הראשונים של העובד, המעסיקה שילמה לעובד את רכיב השעות הנוספות הגלובליות כחלק מגמלת הפנסיה, אך הפסיקה זאת ללא מתן הסבר להפסקת התשלום. לאור האמור, בית הדין פסק כי העובד זכאי להכללת רכיב השעות הנוספות הגלובליות כחלק משכרו הקובע לפנסיה, וכי רכיב זה ייכלל בגמלתו השוטפת ובתשלום הפרשי הגמלה.

ע"ע (ארצי) 35601-04-14 • **עיסאם זאהר - מועצה מקומית עוספיה** • כב' סגנית הנשיא ורדה וירט ליבנה, כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופטת סיגל דוידוב מוטולה, נציגת ציבור (עובדים) גב' חיה שחר, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' אושיק פלר גיל.

6. אושרה תביעה ייצוגית נגד "עזר מציון" בגין ניכויי "העשרה" מלאכותיים על אף

החזר מצידה

עובדת אשר הועסקה בעמותת עזר מציון ותבעה את העמותה בגין ניכוי שכרה שלא כדין, ביקשה להפוך את תביעתה לתובענה ייצוגית בצירוף עובדים נוספים אשר נוכה להם סכום קבוע של 5 ש"ח ממשכורתם בגין רכיב "העשרה", כשבפועל העובדים לא קיבלו תמורה לניכוי זה. בית הדין קבע כי הנתבעת קיפחה את זכויות התובעת וחברי הקבוצה (עובדי העמותה) בניכוי כספים שלא כדין משכרם, בניגוד להוראות חוק הגנת השכר. עוד הוסיף בית הדין כי בהקשר לעולם העבודה, נהוג להשתמש במושג "העשרה" כאשר מדובר בפעילות הכשרה, בדרך כלל בהיבט האינטלקטואלי, על אף שאין מניעה שמדובר יהיה בהעשרה בתחום הגופני. במקרה זה לא הייתה כל פעילות העשרה שאורגנה על ידי המעסיק או מטעמו, והכספים נועדו למתנות בחגים, מטרה אשר לא עומדת באף אחת מן החלופות שבסעיף 25(א) לחוק הגנת השכר. כמו כן דחה בית הדין את טענת הנתבעת כי כלל העובדים (חוץ מהתובעת) הסכימו בכתב לניכוי משכרם, עת חתמו על נספח להסכם העסקתם, כי ההסכמה אינה ברת תוקף משפטי מחייב אם היא מנוגדת להוראות סעיף 25(א) לחוק הגנת השכר. בית הדין אישר את הפיכת התביעה לייצוגית, וזאת על אף שהוחזרו חלק מהכספים בתלושים, אשר שימושם מוגבל בתקופת זמן ובמטרת השימוש, מהסיבות הנ"ל ומהסיבה שמדובר בשאלה משפטית המשותפת לכלל הקבוצה, ויש אפשרות סבירה שהיא תוכרע לטובת הקבוצה. וזאת, מעבר לאינטרס הציבורי המצדיק לדון בבקשה.

ת"צ (ת"א) 67534-09-16 • **ענבל הורנר - עמותת עזר מציון** • כב' השופטת עידית איצקוביץ, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' עליזה מעין.

7. קרן פנסיה לא חייבת ליידע עובדת אשר הגיעה לגיל הפרישה, כי באפשרותה לקבל

קצבת זקנה במקביל להמשך עבודתה אצל המעסיק

עובדת בנק הפועלים, שניהלה תכנית פנסיה מקיפה והמשיכה לעבוד אצל המעסיק גם לאחר גיל הפרישה, תבעה את קרן הפנסיה לשלם לה קצבת זקנה רטרואקטיבית, החל מהגעתה לגיל הפרישה. העובדת טענה כי לא ידעה על האפשרות להמשיך לעבוד ולקבל קצבת זקנה מקרן הפנסיה, וכי היה על הקרן להודיע לה על אפשרות זו. בית הדין קבע, כי אין בתקנון הקרן הוראה המחייבת את קרן הפנסיה להודיע לעמיתיה על זכאותם לקצבה בנקודות זמן שונות במהלך חייהם. מאידך אין בתקנון הוראה המאפשרת תשלום קצבת זקנה עבור

מועד מוקדם מהחודש שבו הוגשה הבקשה לקצבת זקנה. בית הדין קבע, כי אין מקום להטיל על קרן הפנסיה חובה נוספת וחדשה, שאינה מעוגנת בתקנון, ליידע את העובדות המבוטחות בקרן, על אפשרות לקבל קצבת זקנה ולהמשיך לעבוד בהגיען לגיל הפרישה החוקי. על אף שהפסיקה הרחיבה את חובת הנאמנות של קרן הפנסיה כלפי עמיתיה, בית הדין סבר כי הרחבה זו אינה כוללת גם יידוע של נשים על אפשרות זו בהגיען לגיל פרישה חוקי, המוקדם מגיל פרישה חובה. קביעתו של בית הדין, נבעה בין היתר מהעובדה כי תקנון הקרן מאפשר פרישה בנקודות זמן שונות, וההחלטה מתי לצאת לקצבת זקנה הינה החלטה אישית של העמית המבוטח. בנוסף, העובדת יכלה לדעת על האפשרות להמשיך לעבוד ולקבל קצבת זקנה מהקרן, לאור העובדה שגיל הפרישה צוין בדוחות שנשלחו אליה, ותקנון הקרן גלוי ופתוח לעיני כל. לאור האמור, תביעת העובדת נדחתה ונקבע כי אין מקום לחייב את קרן הפנסיה ליידע אישה שהגיעה לגיל הפרישה, על האפשרות לקבל קצבת זקנה במקביל להמשך העסקתה.

ק"ג 7872-02-15 • **סימה סופי שירי - קרן מקפת מרכז לפנסיה ותגמולים אגודה שיתופית בע"מ** • כב' השופטת דגית ויסמן.

8. טיפים למלצרים ייחשבו חלק משכר עבודתם לרבות לצורכי הפרשות לפנסיה

ולצרכי קבלת דמי אבטלה

בעקבות שני הליכים, האחד כנגד המוסד לביטוח לאומי, על החלטתו שלא לכלול בחישוב דמי האבטלה ששולמו למלצר סכומי תשר שקיבל במסעדה בה עבד, והאחר כנגד המעסיק, באשר לשאלה האם יש לכלול את כספי התשר ששולמו למלצר במזומן לצורך בחינת חובת המעסיק לתשלום שכר לפי חוק שכר המינימום, בית-הדין הארצי קבע, כי התשרים שמקבלים מלצרים במסעדות ובבתי הקפה ייחשבו כחלק משכר עבודתם לכל עניין. כמו כן, נפסק כי המוסד לביטוח לאומי צריך יהיה להתחשב בכלל שכר המלצרים, כולל התשרים, כשהוא מחשב את דמי האבטלה שלהם זכאי מלצר. נפסק כי כספי התשר בענף המסעדות צריכים להיחשב כהכנסת המסעדה, על כן כל הכנסה של מלצר מתשר תיחשב כהכנסת עבודתו מאת מעסיקו, ללא הבדל באופן תשלום התשר. כתוצאה מקביעה זו, על המעסיקים מוטלת החובה להתחשב בתשרים בעת שהם מפרישים משכר העובדים לקרן פנסיה וביטוח לאומי, מנגד על המוסד לביטוח לאומי מוטלת החובה להתחשב בכלל שכר המלצרים, כולל התשרים, לצורך חישוב דמי האבטלה שלהם זכאי מלצר שפוטר. בעקבות הקביעה המהפכנית, נקבע כי ההסדר החדש ייכנס לתוקפו ביחס לכלל המעסיקים במשך ביום 01.01.2019, למעט שני ההליכים שנדונו, אשר לגביהם פסק הדין יחול מיידית.

עב"ל (ארצי) • **עומרי קיס - המוסד לביטוח לאומי** • כב' הנשיא יגאל פליטמן, כב' סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה, כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט אילן איטח, כב' השופט רועי פוליאק, נציגת ציבור (עובדים) מיכל בירון-בן גרא, נציגת ציבור (מעסיקים) יודפת הראל-בוכריס.

9. תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה על מאבטחי אישים

התובע, עבד כארבע שנים כמאבטח אישים לשרים שונים לרבות אשת ראש הממשלה וילדיה, במיקור חוץ של חברת מיקוד. לאחר סיום יחסי העבודה, הגיש התובע תביעה לזכויות סוציאליות שונות, לרבות גמול שעות נוספות. על פי דרישות המכרז לאבטחת אישים, יום עבודה של מאבטח אישים נע בין השעות 16-17 שעות למשמרת. בגין כל משמרת קיבל התובע שכר אחיד, ללא קשר למספר השעות בהן עבד. החוזה עליו חתמו הצדדים, החריג את חוק שעות העבודה ומנוחה. עיקר הדיון התמקד בשאלה האם חוק שעות עבודה ומנוחה

חל על מתכונת העסקתו של התובע כמאבטח אישים. בית הדין פסק כי, על התובע חל הסכם קיבוצי שמחיל את חוק שעות עבודה ומנוחה על עובדי שמירה ואבטחה. כמו כן, על מאבטח אישים לא חלים אף אחד מהחריגים בחוק לרבות, כי התובע כמאבטח אישים לא היה במשרת אמון ולא היה עובד מדינה עובד אלא עובד חברת מיקוד. בית הדין דחה את הטענה כי, החוזה האישי עליו חתמו הצדדים גובר על זכות קוגנטית לגמול שעות נוספות מכוח עקרון תום הלב. על כן פסק בית הדין, כי על התובע חל חוק שעות עבודה ומנוחה וזכאי הוא לזכויות הסוציאליות הנובעות מכוח חוק זה, וקבע תשלום לתובע בעד גמול שעות נוספות בסך ₪ 250,829 בתוספת ריבית והצמדה ותשלום עבור חגים ודמי הבראה ששולמו בחוסר בסך ₪ 8,387.

סעי' (אזורי י-ם) 40907-12-12 • **ברק בלימה - מיקוד שמירה אבטחה שירותים ונקיון בע"מ** • כב' השופטת רחל בר"ג-הירשברג, נציג ציבור (עובדים) מר יעקב מלול, נציג ציבור (מעסיקים) מר רמי לוי.

10. שארי מורה זכאים לפנסיית שארים ממנורה מבטחים על אף שכספי הפנסיה

הופרשו לה במרוכז ובאיחור ולא כסידרם

שארי מורה שהועסק ברשת עמל עד בסמוך למועד פטירתו, תבעו את הרשת וחברת הביטוח לה הופרשו תמלוגי הפנסיה בעבור המנוח בגין כספי פנסיית שארים שלא שולמו להם. בית הדין הארצי דחה את הערעור של מנורה מבטחים ופסק, כי על פי חוק הגנת השכר סכום שהמעסיק חייב לקופת הגמל יראו לעניין זכויות העובד וחליפו כאילו שולם במועדו, לכן, על אף שהפקדות הפנסיה לא נעשו כסדרם ביום פטירת המנוח הוא היה עדיין עמית פעיל. בית הדין הארצי פסק, כי חברת הביטוח תישא לבדה במלוא תשלומי פנסיית השארים בהתאם לסכומים שנקבעו בפסק הדין האזורי, וזאת, על פי חוק הגנת השכר המחשיב את גמולי הפנסיה כאילו שולמו במועדם ומימילא מטיל את אחריות תשלום פנסיית השארים על חברת הביטוח. בנוסף יוחזרו הכספים ששולמו בעבור פנסיית השארים על ידי הרשת. חברת הביטוח תישא בהוצאות השארים ושכר טרחת עו"ד בסך ₪ 7,500.

עי"ע (ארצי) 8497-10-17 • **מנורה מבטחים פנסיה וגמל בע"מ - אלמונית** • כב' סגן הנשיאה אילן אטח, כב' השופט רועי פוליאק, כב' השופטת דגית ויסמן, נציגת ציבור (עובדים) גבי יעל רון ונציג ציבור (מעסיקים) מר צבי טבצ'ניק.

11. מתמחה פוצתה ב13,000 ₪ חלק הפרשות לפנסיה מקיפה על אף היותה מוחרגת

מחוק פיצויי פיטורים

מתמחה במשפטים שהתחילה לעבוד במשרד עורכי דין מתקופת טרום ההתמחות, תבעה את המשרד והעומד בראשה בגין הפרשות לפנסיה מקיפה והפרשות נוספות שונות. בית הדין קיבל בחלקה את תביעת המתמחה כנגד המשרד, וקבע, כי לפי חוק לשכת עורכי הדין דינו של מתמחה לכל דבר ועניין למעט תוספות מיוחדות יהיה כדין עובדו של המאמן, והוראות צו ההרחבה לפנסיה החל על כל העובדים והמעסיקים בישראל חל גם על מתמחים. על כן, היתה זכאית מהיום הראשון לעבודה לפנסיה מקיפה. עוד הוסיף בית הדין, כי על אף שחוק פיצויי פיטורים מוחרג מיחסי העבודה בין מתמחה במשפטים למאמנו, יחסים מיוחדים המוגבלים בהיקפם ובזמנם, הוא אינו גורר אחריו החרגה של הזכות לפנסיה מקיפה, הכוללת הפרשות מעסיק במקום חלק פיצויי הפיטורים ללא שייכות לנסיבות סיום העבודה. זאת, עקב היות הזכות הפנסיונית מעוגנת במקור נורמטיבי נפרד ההופך להיות חלק מחוזה העבודה של העובד וללא שייכות לטעם המיוחד המחריג את חוק פיצויי פיטורים בין מאמן למתמחה במשפטים. בית הדין פסק, כי המשרד ישלם לתובעת ₪ 12,930 בצירוף

ריבית והצמדה חלף הפרשות לקרן פנסיה והחזר נכויי עובד, ו 2,495 ₪ עבור זכויות שונות, בנוסף להוצאות משפט בסך 5,000 ₪.

ד"מ (אזורי ת"א) 36780-12-17 • **אנדראה וויאנה מלמוד - אלי בן-חיים - חברת עורכי דין** • כב' השופטת מיכל נעים דיבנר, נציג ציבור (עובדים) מר אברהם בן קרת.

12. אושרה תביעה ייצוגית של עובדים זרים כנגד דנאל, שפדתה ימי חופשה מבלי

שהעובדים יצאו לחופש, ושילמה הפרשות לפנסיה בחסר

עובדת זרה שהועסקה על ידי חברת כוח אדם כמטפלת סיעודית, ביקשה להגיש כנגד מעסיקתה תביעה ייצוגית על תשלום שלא כדין של פדיון חופשה במהלך העבודה, תשלום חופשה בחסר ותשלומים להסדר פנסיוני עקב אי ביצוע הפרשות. העובדת טענה כי המעסיקה פדתה ימי חופשה לעובדים מבלי שיצאו לחופש ולא ביצעה הפרשות פנסיוניות כראוי. בית הדין אישר את תביעת העובדת על תשלום פדיון חופשה שלא כדין וביצוע הפרשות פנסיוניות בחסר, כתביעה ייצוגית. בית הדין קבע, כי העובדת הוכיחה שהיא חלק מקבוצה מסוימת, קבוצת העובדים הזרים. לעובדת הייתה עילת תביעה אישית בכל הנוגע לתשלום פדיון חופשה במהלך העבודה, ולמעסיקה אסור היה לקבוע מועדים קבועים לתשלום דמי חופשה, כאשר העובדת לא יצאה לחופש במועדים אלו. בנוסף, לעובדת הייתה עילת תביעה אישית בנוגע לתשלום פנסיה בחסר, ותשלום "בנוס" ששולם על ידי המעסיקה אינו מפצה על החסר בהפרשות. בית הדין קבע, כי התביעה הייצוגית תחול על קבוצת העובדים הזרים שהועסקו כמטפלים סיעודיים בשבע השנים שקדמו להגשת התביעה, הורה לעובדת להגיש כתב תביעה מתוקן, וחייב את המעסיקה בשכר טרחת עו"ד על סך 40,000 ש"ח.

ת"צ (אזורי ת"א) 37270-04-16 • **נליה קוטניאקובה - דנאל אדיר יהושע בע"מ** • כב' השופט דורי ספיבק, נציג ציבור (עובדים) גב' הלן הרמור ונציגת ציבור (מעסיקים) גב' נחמה סנה.

13. נדחתה בקשה לאישור תובענה ייצוגית של מוקדנית שדרשה תשלום על הפסקות

קצרות במשמרת

נציגת שירות במוקד טלפוני הגישה נגד מעסיקתה בקשה לאישור תובענה כייצוגית בשל אי תשלום בעבור הפסקות קצרות בנות פחות מ-30 דקות, שנטלו עובדי המוקד במהלך המשמרת. העובדת טענה כי כל זמן הפסקה הפחות מ-30 דקות ייחשב כזמן עבודה, אם לא ניתנה במהלך יום העבודה הפסקה בת 30 דקות לפחות. בית-הדין הארצי קיבל את הערעור של חברת "ביפר" המעסיקה, והבחין בין הפסקה ממשית ורצונית אשר אינה מהווה חלק משעות העבודה בה המעסיק לא מחויב בתשלום בעבורה, לבין הפסקה שאינה ממשית שאותה יראו לרוב כהפסקה להחלפת כוח ואוויר ולכן המעסיק מחויב בתשלום על הפסקה זו מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה. בית-הדין קבע, כי לא ניתן לקבוע באופן גורף בהליך של תובענה ייצוגית, כי כל זמן הפסקה הקצר מ-30 דקות אינו זמן הפסקה ממשית. לאור התקיימות מצבי ביניים בהם לא ניתן להבחין באופן חד משמעי אם ההפסקה היא ממשית או לא ממשית, בית-הדין דחה את הבקשה לאישור התביעה כייצוגית וקבע, כי כל מקרה ייבחן לגופו של עניין. בית-הדין חייב את העובדת בהוצאות משפט בסך של 25,000 ₪.

בר"ע (ארצי) 48239-01-18 • **ביפר תקשורת ישראל בע"מ - רז צח** • כב' סגן הנשיאה אילן איטח, כב' השופטת חני אופק גנדלר, כב' השופט מיכאל שפיצר, נציג ציבור (עובדים) מר נתן מאיר ונציג ציבור (מעסיקים) מר צבי טבצ'ניק.

14. הפסקה הפחותה משלוש שעות בין משמרות עוקבות מזכה בתשלום שעות

נוספות בעד המשמרת השנייה

התובעת, עבדה כמטפלת במעון לילדים ומבוגרים בעלי מוגבלות פיזית ונפשית. לאחר סיום יחסי העבודה, תבעה העובדת בן היתר, תשלום שעות נוספות בעבור שתי משמרות רצופות באותו יום קלנדרי, כאשר בין שתי המשמרות ניתנה לה הפסקה הפחותה משמונה שעות. בית הדין דן בשאלה, מהו אורך ההפסקה בן משמרת למשמרת, המאפשרת לראות את המשמרת השנייה כהמשך המשמרת הראשונה ובהתאם לשלם שעות נוספות בעד המשמרת השנייה. בית הדין פסק, כי תחולתו של סעיף 21 לחוק שעות עבודה ומנוחה הקובע כי "בין יום עבודה אחד למשנהו תחול הפסקה בת 8 שעות", לא יחול אוטומטית לעניין תשלום שעות נוספות, אך ניתן לאכיפה במישור הפלילי והמינהלי נגד מעסיק שלא נתן הפסקה של שמונה שעות. בית הדין קבע את הכללים לתשלום שעות נוספות בגין משמרת עוקבת כך, שהפסקה הפחותה משלוש שעות בין משמרת למשמרת, תזכה את העובדת בשעות נוספות בעד המשמרת השנייה, כאילו היא המשכה של המשמרת הראשונה. ואילו הפסקה העולה על שלוש שעות בן משמרת למשמרת, לא תזכה בשעות נוספות בעד המשמרת השנייה.

ס"עש (אזורי חי) 35701-09-15 • **אירינה גרייזר - איל"ן איגוד ישראלי לילדים נפגעים** • כב' השופטת איריס רש, נציג ציבור (עובדים) מר אברהם פרקש ונציג ציבור (מעסיקים) מר אבי פרלה.

15. תקדים: פיצוי בגין עגמת נפש לא יחושב עוד לפי מכפלת משכורות אלא כסכום

גלובאלי לפי מכלול הנסיבות

מורה בחטיבת ביניים, הועברה בניגוד לרצונה לחטיבת ביניים אחרת. המורה, תבעה את המדינה בגין מספר עילות ובניהם פיצוי בגין עגמת נפש עקב אי עריכת שימוע כדין ופגיעה בזכות הטיעון על סך 100,000 ש"ח. בית הדין האזורי, פסק לתובעת פיצוי בגין עגמת הנפש בסך 64,000 ₪ לפי 6 משכורות. בית הדין הארצי קבע, כי מאחר שהפיצוי שנפסק אינו פיצוי ממוני, אין לקבעו לפי מכפיל של שכר העובד אלא כסכום גלובלי, על פי הכלל של "לפום צערא אגרא", שהרי צערו של עובד המשתכר שכר נמוך יכול להיות גבוה מצערו של עובד המשתכר שכר גבוהה. ע"כ יש להתחשב במכלול הנסיבות ובהן חומרת הפגמים בהליך, השלכתם על ההחלטה הסופית שנתקבלה, מהות ההחלטה, הרקע להחלטה, מעמדם, מצבם של המפר והנפגע, התנהלותם וכיוב'. לפי נסיבות המקרה החליט בית הדין כי, המדינה תשלם לתובעת סכום גלובאלי מופחת של 20,000 ₪ בגין עגמת נפש, 5,000 ₪ הוצאות משפט.

ע"ע (ארצי) 39172-11-16 • **מדינת ישראל משרד החינוך - דניאל שדה** • כב' הנשיא (בדימוס) יגאל פליטמן, כב' סגן הנשיאה אילן איטח, כב' השופט רועי פוליאק נציג ציבור (עובדים) מר שי צפריר ונציג ציבור (מעסיקים) מר דורון קמפלר.

16. יזהר המעסיק, גם עובד זר זכאי לכל הזכויות הסוציאליות ממשפט העבודה

התובע, מבקש מקלט מסודן, עבד כשוטף כלי רכב במשך שלוש שנים אצל הנתבעת. בתחילת יחסי העבודה, ביקש העובד כי לא "יורידו לו" כספים עבור הפרשה לפנסיה ואף סירב לחתום על הטפסים. לעובד, לא חודשה אשרת השהיה בישראל והוא קיבל הוראה להתייצב במרכז השהיה "חולות". בשל כך, הודיע העובד לתובעת כי הוא נאלץ לעזוב את עבודתו, שלושה שבועות טרם המועד בו נדרש להתייצב במתקן. הנתבעת, סירבה לשלם לתובע פיצויי פיטורים, בטענה כי העובד לא התייצב למרכז השהיה ולכן לא זכאי לפיצויי פיטורים. בית הדין פסק, כי התפטרותו של העובד בשל הזימון למרכז השהיה מזכה בפיצויי פיטורים, אף שלא הוכיח כי אכן

התייצב למתקן וכי עצם ההוראה מזכה בפיצויי פיטורים. באשר לזכאות פליטים לפנסיה, קבע בית הדין, כי ההלכה שנקבעה ב2016 בעניין טלרן, שבה נקבע כי הפליטים זכאים לפנסיה, תקפה הן לעבר והן לעתיד. כמו כן קבע בית הדין, כי הפרשה לפנסיה הינה זכות קוגנטית ולא ניתן לוותר עליה, אף שהעובד ביקש במפורש לא להפריש לו כספים ולפיכך זכאי הוא גם לפיצוי בסך ההפרשות לפנסיה.

סי"ע (אזורי ת"א) 2017-03-16 • **Abdalla Hassan Shafldin Abakr - יו אס די אי בע"מ** • כב' השופט דורי ספיבק, נציגת ציבור (עובדים) גב' שושנה סוזן ונציגת ציבור (מעסיקים) גב' שרה אבן.

ג. הרמת מסך ההתאגדות

1. פגיעה בעובדים מוחלשים ובזכויות המוקנות תוך שימוש לרעה בתאגידים שונים

היא עילה מספקת להרמת מסך ההתאגדות

עובדים שפוטר מעבודתם וניזוקו זכויותיהם, תבעו את בעל החברות בהן עבדו, בעילה כי נוהלו בדרך של תרמית, עירוב נכסים, מימון דק ועוד עילות להרמת מסך ההתאגדות ולחיובו האישי של אורגן בהתאם לקבוע בסעיף 6 לחוק החברות. בית הדין הארצי פסק, כי יש להרים את מסך ההתאגדות החוצץ בין שמונה החברות שהעסיקו את התובעים, לבין המערער, שהיה הבעלים והרוח החיה באותן חברות מאחר שהחברות המעסיקות הפכו לחדלות פירעון. בית הדין קבע, כי ניהול עסק באופן שהעובד נע ונד בין גופים משפטיים שונים לפי נוחיות המעסיק אינה עולה בקנה אחד עם חובת תום הלב המוטלת על המעסיק, והמדובר בעירוב נכסים ושימוש לרעה במסך ההתאגדות. ולכן, בנסיבות המקרה בעל החברות עצמו חייב בתשלום זכויות בהתאם לנסיבות הקונקרטיות של כל אחד מהתובעים.

ע"ע (ארצי) 41428-01-13 • **מרדכי שחם - קובי ביטון** • כב' השופטת (בדימוס) רונית רוזנפלד, כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט רועי פוליאק, נציג ציבור (עובדים) מר נתן מאיר, נציג ציבור (מעסיקים) אמנון גדעון.

2. בעל חברה שרשם מניותיו על שם אישתו למטרת הונאה, הצדיק את הרמת מסך

ההתאגדות

עובדת שפוטרה מעבודתה עקב קשיים בחברה, תבעה את החברה ואת מנהל החברה, שאשתו, רשומה כבעלת 50% מהמניות בחברה. התובעת תבעה מגוון של רכיבים לרבות דמי הודעה מוקדמת, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ופיצוי לדוגמה לפי סעיף 26א לחוק הגנת השכר. בית הדין פסק, כי הנתבע הוא בעל המניות האמיתי ולא אישתו, ונסיבות המקרה מאפשרות הטלת חבות אישית עליו בגין חובות החברה לתובעת, במסגרת סעיף 6 לחוק החברות המתיר לבית הדין לייחס חוב של חברה לבעל מניות במקרים החריגים שבהם השימוש באישיות המשפטית הנפרדת נעשה באופן שיש בו כדי להונות אדם או לקפח נושה של החברה. בית הדין פסק לתובעת פיצוי בעד רב הרכיבים שתבעה בסך של כ 55 אלף שקל ותשלום הוצאות שכ"ט עורך דין על בסך של 7000 שקל.

סע"ש (אזורי י-ם) 54549-11-15 • **נגט היילמרים - גדי נטף** • כב' השופט דניאל גולדברג, נציג ציבור (עובדים) מר רמי אלקנה.

ד. הגנה על עובדים

1. עובדת שלא הוחזרה לתפקידה לאחר חופשת הלידה פוצתה ב15,000 ₪

התובעת, עבדה כמהנדסת טרם יציאתה לחופשת הלידה וכאשר חזרה מהחופשה הוצבה בתפקיד מתאמת מכירות, מהסיבה כי תפקידה אויש בידי עובדת אחרת. התובעת הסכימה בלית ברירה להצעה. אך לאחר כשבוע בתפקידה החדש, ביקשה התובעת לחזור לתפקידה הקודם. משסירב מעסיקה להחזיר אותה לתפקידה הקודם מספר פעמים, התפטרה התובעת מתפקידה, ותבעה פיצויים בגין פיטורים בדין מפורטת, הפרת חובת השימוע ובגין הפרת חוק עבודת נשים. נפסק כי על פי סעיף 9 לחוק עבודת נשים, בסיום חופשת הלידה, זכאית העובדת לשוב לעבודתה באותם התנאים ובאותו התפקיד שאותו מילאה טרם יציאתה לחופשת הלידה. בכל מקרה של העברת העובדת לתפקיד אחר, לאחר חופשת הלידה, גם אם נעשה בהסכמתה, על המעסיק לקבל היתר על כך מהממונה על עבודת נשים. בית הדין האזורי בבאר שבע פסק, כי כאשר הסכימה העובדת על העברתה לתפקיד אחר בתום חופשת הלידה, אך הסתבר לה כי התפקיד אינו לרוחה, יכולה היא לחזור בה. על המעסיק להשיבה לתפקידה המקורי טרם חופשת הלידה. המעסיק חויב לשלם לתובעת סך 15,000 ₪ כפיצוי לפי חוק עבודת נשים.

סעי' (אזורי ב"ש) 10776-11-16 • **עדי קולטקר - דיאמנט צעצועים בע"מ** • כב' סגן הנשיא השופט צבי פרנקל, נציג ציבור (עובדים) מר אפרים ויגדר, נציג ציבור (מעסיקים) מר אלברט שיטריט.

2. מעסיק שפעל לניוד עובד ללא שימוע ובחוסר תום לב, חויב לשלם לו 40,000 ₪

כבאי שעבד באיגוד ערים אזור באר שבע במשך 40 שנה, בתחנת הכיבוי באופקים, תבע את מעסיקתו בשל ההחלטה לנייד אותו מתפקידו כמנהל תחנת כיבוי בטענה לאי שביעות רצון מתיפקודו. העובד לקה בהתקף לב, לאחר התאוששותו נקבע על-ידי רופא תעסוקתי כי הוא כשיר לחזור לתפקידו. האיגוד לא אישר את חזרת העובד לתפקידו בטענה כי מצבו הרפואי לא מאפשר זאת, והציע לעובד לצאת לימי חופשה או לחילופין להתנייד לתפקיד אחר. דיני החוזים והפסיקה קבעו כי, החלטת המעסיק לנייד עובד ולשנות את תפקידו באופן מהותי מחייבת עריכת שימוע לעובד, האיגוד לא ערך שימוע כדין לעובד טרם קיבל את החלטתו על אי החזרת העובד לתפקידו וניודו לתפקיד אחר. בנוסף, במשך 3 חודשים המעסיק מנע מהעובד לחזור לעבודתו, ורק לאחר התקופה האמורה העובד חזר לתפקידו. בית הדין קבע, כי השיקול העיקרי בהחלטת האיגוד שלא לאפשר למערער לחזור לתפקידו כמנהל התחנה היה שיקול לגיטימי של חוסר שביעות רצון מתיפקודו המקצועי ולא בגלל מצבו הרפואי. אולם, האיגוד פעל בחוסר תום לב באשר להליך הניוד, ללא שימוע ואף ניצל את מצבו הרפואי של העובד להשגת מטרות אחרות. לאור האמור, בית הדין הארצי פסק, כי העובדה שהליך הניוד סוכל בשל הליך משפטי שנקט העובד נגד ניודו, אינה שוללת את זכאותו לפיצוי בגין נזק לא ממוני לרבות עוגמת נפש בגין הפגם שנפל בהחלטה והפעולה שנעשתה שלא כדין, וחייב את המעסיק בפיצוי העובד בסך 40,000 ₪ בשל נזק לא ממוני.

ע"ע (ארצי) 43366-02-14 • **צ'רלי אוחנה - איגוד ערים אזור באר שבע (שירותי כבאות)** • כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופטת סיגל דוידוב מוטולה, כב' השופט רועי פוליאק, נציג ציבור (עובדים) מר שי צפריר, נציג ציבור (מעסיקים) מר דורון קמפלר.

3. בוטל ניווד עובדת עירייה בשל פגמים בהחלטת הניוד ונפסק שתמשיך בתפקידה

עובדת המועסקת בתפקיד סגנית מנהלת לשכת הדוברות בעיריית חדרה, עתרה לבית הדין בכדי לקבל צו שיאסור על העברתה לתפקיד אחר בעירייה. העובדת טענה כי ההחלטה על ניווד לתפקיד אחר נבעה בשל ויכוח בינה לבין ראש העירייה, וכי לא ניתנה לה האפשרות להעלות את טענותיה כנגד העברתה טרם התקבלה ההחלטה. נפסק, כי מעסיק הפועל לניוד עובד לתפקיד אחר יעשה זאת משיקולים סבירים וענייניים, בתום לב, בהגינות ואחרי שנתן אפשרות אמיתית לעובד לטעון כנגד ההחלטה בדבר ניוודו. בית הדין פסק, כי העירייה לא נתנה לעובדת זכות לטעון כנגד ההחלטה בדבר ניווד טרם התקבלה ההחלטה, לא שקלה את טענות העובדת בעניין וותק עבודתה רבת השנים, לא שקלה נקיטת אמצעים אחרים שפגיעתם בעובדת פחותה ולא הוכיחה כי העברת העובדת מתפקיד סגנית מנהלת לשכת הדוברות לתפקיד מזכירה במחלקת התכנון לא יפגע במעמדה. מנגד, העירייה גם לא הציגה ראיות ישירות לגבי חוסר האפשרות לקיים יחסי עבודה תקינים באם תמשיך העובדת לעבוד בלשכת הדוברות. ולכן אסר את העברת העובדת לתפקיד אחר בעירייה.

פ"ה (חיפה) 50987-01-18 • מאירה אגרונובא - עיריית חדרה • כב' השופטת דניה דרורי, נציג ציבור (עובדים) מר פיני שורצברד, נציג ציבור (מעסיקים) מר אלון עמירם.

4. מעסיק ששילם לעובדת בהריון את כל זכויותיה ולא ביקש היתר פיטורים חויב

בתשלום של 70,000 ₪

ביה"ד הארצי לעבודה קבע כי תכלית איסור פיטורים במהלך ההריון היא, למנוע מהמעסיק לסכל את שובה של העובדת לעבודתה, ולהבטיח את חזרתה לעבודה בתום חופשת הלידה. המעסיק, במקום להגיש בקשה לממונה לקבלת היתר פיטורים בהריון, שילם לעובדת את מלוא זכויותיה, כאילו עבדה בפועל. המעסיק, אשר חשש כי המשך עבודתה של העובדת תגרום לנזקים עתידיים, העדיף לשלם לעובדת משכורת מלאה בזמן ההריון ושזאת לא תתייב לעבודה. ביה"ד קבע כי, המעסיק לא יכול לוותר על עבודתה בפועל של העובדת תוך המשך תשלום שכרה כרגיל. לא ניתן לפצות בכסף, את הזכות לעבוד ואת איסור הפיטורים בזמן הריון מכח החוק. אף על פי, שהעובדת קיבלה את מלוא שכרה בתקופת ההריון, חויב המעסיק לשלם לעובדת פיצוי בסך 70,000 ₪ וזאת מבלי להוכיח כי לעובדת נגרם נזק ממוני.

ע"ע (ארצי) 44776-05-16 • נאוה סירטו - הפניקס קרנות פנסיה מאוזנות וותיקות בע"מ • כב' סגנית הנשיא ורדה וירט ליבנה, כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כב' השופטת חני אופק גנדלר, נציג ציבור (עובדים) מר שי צפריר, נציג ציבור (מעסיקים) מר שלמה נוימן.

5. עובד מחשב, שעסק בהקלדה מרובה ולוחצת, זכה למינוי מומחה רפואי שיבחן אם

נפגע ב"מחלת המקצוע"

התובע, לאחר החלטת הביטוח הלאומי שלא להכיר בכאביו ביד כ"מחלת המקצוע" הגיש תביעה להכרתו כ"נפגע עבודה" בבית הדין האזורי לעבודה. התובע, כבן 50 עבד בחברת חשמל כהנדסאי חשמל בהכשרתו. במסגרת עבודתו, היה עליו להקליד נתונים שונים במשך זמן רב. עבודת ההקלדה היוותה כ-90% אחוז מזמן העבודה, עבודה אשר בעבר הייתה מחולקת בין שלושה עובדים שונים כאשר התובע ביניהם. עבודת ההקלדה

נעשתה מתוך כפיפות למסגרת זמנים לוחצת להספיק להקליד הוראות עבודה רבות כדי לא לגרום לעיכובים בשטח. ביה"ד קבע כי, עבודת התובע הייתה כרוכה בתנועות חוזרות ונישנות של שורש כף היד וכי התובע נפגע ב"מחלת המקצוע". אשר על כן, אישר בית הדין להורות על מינוי מומחה רפואי לבחינת הקשר הסיבתי בין תנאי עבודתו לבין הפגימה בשורשי כפות ידיו.

בי"ל (אזורי) 6991-12-15 • פרידמן - המוסד לביטוח לאומי • כב' השופט דניאל גולדברג.

6. סביבת עבודה רווית תכנים מיניים מהווה הטרדה אסורה, גם כאשר היא לא

מופנית באופן ישיר לעובדת שפוצתה ב300,000 ₪.

העובדת, מזכירה רפואית בבית חולים ממשלתי, עבדה תחת מנהל המחלקה כ-8 שנים. במהלך אותם שנים, שיתף אותה מנהלה בפרטים מחייו האישיים ובכלל זה ביחסי מין עם אשתו ועם נשים אחרות. כמו כן, המנהל שיתף אותה בשימוש שהוא עושה בכדורי ויאגרה והשפעתם, ועוד חוויות מיניות אחרות שחוה במהלך השנים כן נהג להציג לעובדת תמונות וסרטונים ארוטיים. העובדת, הראתה למנהלה כי איננה מעוניינת לשמוע את התבטאויותיו אך המנהל לא חדל. העובדת הגישה תביעה בגין הטרדה מינית לבית הדין לעבודה. בית הדין האזורי, קיבל את התביעה ופסק פיצויים בסכום מירבי בסך 250,000 ₪ ובנוסף פיצוי מהמדינה על הפרת חובותיה כמעסיקה בסך 100,000 ₪. בית הדין הארצי דחה את ערעור המדינה והמנהל וקבע, כי תכלית החוק למניעת הטרדה מינית הוא להוקיע את תופעת ההטרדות המיניות, בכל קשר שהוא ולגבי כל אדם, וכי התייחסות מינית שנאסרה בחוק, אינה חייבת להיות מופנית כלפי מיניותו של מושא הטרדה. כמו כן, ההטרדות נעשו תוך ניצול יחסי מרות, נוכח היעדר ההדדיות בכל נוגע להתבטאויותיו המיניות. עם זאת הופחת הפיצוי נגד המדינה מ100,000 ₪ ל50,000 ₪.

ע"ע (עבודה ארצי) 14587-05-16 • אלמוני - מדינת ישראל • כב' הנשיאה השופטת ורדה וירט-ליבנה, כב' סגן הנשיאה השופט אילן איטח, כב' השופטת לאה גליקסמן.

7. מעסיק חויב לפצות מועמדת לעבודה בסך של 15,000 ₪ בשל התנהלות בחוסר תום

לב מוגבר במשא ומתן לקראת כריתת חוזה עבודה

מועמדת לעבודת שיווק, באולם אירועים, תבעה את מעסיקה על תשלום שכר 6 חודשי עבודה ותשלום פיצוי ללא הוכחת נזק. זמן מה לאחר שנבחנה העובדת לתפקיד, הוחלט שלא להעסיקה באולם האירועים וזאת למרות שנפגשה מספר פעמים עם בעל השליטה ונקבע תאריך לתחילת עבודתה. בית הדין קבע כי בין הצדדים לא נכרת אומנם חוזה עבודה מחייב, אך במשא ומתן לקראת כריתת חוזה העבודה, יש לנקוט באמות מידה מחמירות בכל הנוגע לקיום חובת תום הלב. נפסק, כי בעל השליטה באולם האירועים פעל בחוסר תום לב כאשר לא ציין בפני המועמדת כי חוזה העבודה ביניהם לא נכרת ולא ייכרת בטרם יכנסו פיטורי עובדת אחרת לתוקפם, או לחילופין, בטרם רעייתו תחווה חוות דעת חיובית על המועמדת. בשל חוסר תום הלב של בעל השליטה של האולם במשא ומתן עם התובעת לקראת כריתת חוזה העבודה נקבע, כי יש לפצות את המועמדת בסך של 15,000 ₪.

סע"ש 22146-05-15 • מיכל לוגסי - ישראל שי • כב' השופט יצחק לובוצקי.

8. עובדת שהופלתה בקבלה לעבודה מחמת הריון פוצתה בסך של 15,000 ₪ למרות

שבפועל לא הייתה בהריון

מועמדת לעבודה בחברת ביטוח לא התקבלה לעבודה משום שנציגת החברה סברה שהעובדת בהריון או מתעתדת להיות בהריון. נציגת החברה אמרה מפורשות כי מועמדותה של העובדת נפסלה מחמת הריונה. העובדת תבעה את החברה בשל הפליטה לרעה בקבלה לעבודה בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. החברה טענה כי העובדת לא הייתה בהריון בפועל ולכן אינה זכאית לתבוע הפליה על רקע הריונה. בית-הדין קבע, כי על אף שהעובדת לא הייתה בהריון, די בכך שהחברה סברה שהעובדת בהריון ולא קיבלה את העובדת לעבודה בשל כך על מנת לקבוע כי העובדת הופלתה מחמת הריונה. בית-הדין פסק, כי החברה תשלם לעובדת פיצוי בסך של 15,000 ₪.

סעש (אזורי ת"א) 40226-12-16 • מאי בינסטוק - מ.ד. תשובה סוכנות לביטוח (2008) בע"מ • כבי השופטת אירית הרמל נציג ציבור (עובדים) מר עזריאל קופלר ונציג ציבור (מעסיקים) מר מנחם הוכמן.

9. על ביטול הסכם העסקה בהודעת טקסט ללא שימוע, חויב המעסיק ב-60,000 ₪

בין התובע לנתבעת נחתם הסכם העסקה. לאחר חתימת ההסכם ובטרם התחיל לעבוד אצל הנתבעת, התפטר התובע מעבודתו הקודמת ונסע למספר ימים לחו"ל. בעת שהותו בחו"ל, חזרה בה הנתבעת מההסכם ושלחה לתובע הודעת טקסט על ביטול העסקתו עקב הפרת חובת הסודיות. בית הדין קבע, כי הנתבעת לא הצליחה להוכיח שהופרה חובת הסודיות. אף אם הופרה חובת הסודיות, היה על הנתבעת טרם ההחלטה על ביטול ההסכם, לזמן את התובע לשימוע ולברר את עמדתו באשר להפרת ההסכם. בית הדין ציין, כי המעשה אשר עשתה הנתבעת לא רק שלוקה בחוסר תום לב, אלא הנתבעת נהגה במעשה "חסר לב" כאשר פיטרה אותו בהודעת הטקסט. בשל כך פסק בית הדין, פיצוי לתובע בגין עוגמת נפש בסך 50,000 ₪ ופיצוי בגין אי עריכת שימוע בסך 10,000 ₪. כמו כן, קבע בית הדין כי התפטרותו של התובע לאחר החתימה על ההסכם, מעידה כי הסתמך על ההסכם שנחתם ולפיכך זכאי הוא לפיצוי נוסף בגין הפסד השתכרות והודעה מוקדמת בסך 44,950 ₪.

סעש (אזורי ת"א) 11830-09-15 • מרדכי לוי - דור אלון ניהול מתחמים קמעונאיים בע"מ • סגנית הנשיאה כבי השופטת אריאלה גילצר – כץ נציג ציבור (עובדים) מר איסר באומל נציגת ציבור (מעסיקים) הגב' ציפי ארליך.

10. עובדת שלא הוחזרה לתפקידה הקודם לאחר חזרה מחופשת לידה פוצתה ב

28,000 ₪ למרות שלא נפגעה כלכלית

עובדת עיריית גבעתיים, תבעה את העירייה בגין נזק לא מממני עקב אי החזרתה לתפקיד אותו מילאה טרם יציאתה לשמירת הריון וחופשת הלידה. בית הדין קבע כי, למרות ששכר ושעות עבודת התובעת לא נפגעו בחזרתה מחופשת הלידה, ועל אף ששינוי תפקיד התובעת נבע משינוי ארגוני במסגרת הפרוגטיבה הניהולית של הנתבעת, בנסיבות העניין ונוכח התכלית של חוק עבודת נשים היה על הנתבעת לתת לתובעת אפשרות ממשית אמיתית וכנה לשוב ולהשתלב חזרה באותו התפקיד מבחינה מהותית. כמו כן לא הוכח כי הנתבעת נתנה הסבר משכנע מדוע לא אפשרה לתובעת לחזור לתפקידה הקודם, כאשר מחליפתה בתפקיד המשיכה לעבוד באותו מקום ותפקיד אותו מלאה התובעת טרם יציאתה לחופשה. עוד הוסיף בית הדין, כי באי עדכון התובעת מספיק זמן מראש בנוגע לשינוי תפקידה ללא שניתנה לתובעת זכות הטעון הנתבעת הפרה את חובת

תום הלב וההגינות בהם חבה כלפי העובדת. בית הדין פסק כי, על הנתבעת לשלם לתובעת פיצוי בסך 28,000 ₪ בגין נזק לא ממוני עקב הפרת חוק עבודת נשים וחובת תום הלב, ועוד 8,000 ₪ הוצאות. סעי'ש (ת"א) 49634-12-16 • **סיגלית פרץ - עיריית גבעתיים** • כב' השופטת אסנת רובוביץ ברכש, נציג ציבור (עובדים) מר מרדכי נגר ונציג ציבור (מעסיקים) מר יצחק קוגמן.

11. מעסיק ששאל בתום לב לגילו של מועמד בראיון עבודה חויב בפיצוי בסך 5,000

בגין אפליה עקיפה

מועמד לעבודה למשרת מנהל תוכן זומן לראיון עבודה בחברה במהלכו נשאל לגילו. העובד תבע פיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בטענה, כי החברה הפלתה אותו בקבלתו לעבודה בשל גילו. העובד טען, כי נשאל לגילו מספר פעמים ולאחר מספר פעמים נאלץ להשיב לשאלה, דבר שגרם לעובד תחושת חוסר ביטחון. החברה טענה, כי שאלת הגיל לא הייתה חלק מראיון העבודה אלא נשאלה כחלק משיחה שהתקיימה בין הצדדים. בית-הדין קבע, כי שאלת הגיל עלתה בתום לב, וכי לגילו של העובד לא הייתה השפעה על ההחלטה שלא לקבלו לעבודה. בית-הדין קבע, כי למרות שלא מדובר בהפליה ישירה ומכוונת, עצם העלאת נושא הגיל בראיון עבודה מהווה הפליה עקיפה, ופסק כי החברה תשלם לעובד פיצוי בסך 5,000 ₪.

סעי'ע (אזורי ת"א) 43366-02-14 • **אורן עמיר טופט - ליאנטק שיווק פיננסים בע"מ** • כב' השופט יצחק לובוצקי.

ה. הגנת הפרטיות ולשון הרע

1. טענות שנטענו במסגרת דיון משפטי וסוכמו מחוץ לבית הדין נכנסים לגדר ההגנות

בחוק איסור לשון הרע, והם בגדר פרסום מותר.

מטפלת ילדים נתבעה על-ידי מעסיקה, בטענה כי מעלה בכספי החברה וביצעה מעשים העולים כדי גניבה ממעסיק. הנתבעת הגישה בקשה לקיום הדיון בדלתיים סגורות, בטענה כי העבירות המיוחסות לה עלולות לפגוע בתדמיתה ולגרום לנזק בלתי הפיך לשמה הטוב, כמו כן לפגיעה בתחום עיסוקה כמטפלת ילדים. התובעת טענה כי בשל תחום עיסוקה, זכותה לפרטיות גוברת על עקרון פומביות הדיון. על-פי החוק, בית-הדין רשאי לאסור פרסום בעניין דיוני בית הדין, במידה והדבר נדרש למען הגנה על בטחונו של אדם בתיק או לשם מניעת פגיעה חמורה בפרטיותו. בפסיקה נקבע כי שאלת הפגיעה בפרטיות תיבחן בהתאם לאופי המידע הפוגע. עוד נקבע, כי הזכות לשם טוב אינה מהווה את התכלית העיקרית לחוק הגנת הפרטיות, יתרה מכך, כאשר פרנסתו של אדם נפגעת מפרסום והפרסום אינו מהווה פגיעה בפרטיות, אין עילה לאסור פרסום. בית-הדין קבע כי יש לפרש את החריגים לעקרון פומביות הדיון על דרך הצמצום, וכי הפגיעה הפוטנציאלית במשלח ידה של המטפלת אינו עולה כדי פגיעה חמורה בפרטיות, ולכן במקרה הנדון אין להורות על ניהול ההליך בדלתיים סגורות.

סעי'ש (ת"א) 34717-10-17 • **חי גד בע"מ - יוליה גרייזל** • כב' השופטת יפית זלמנוביץ גיסין

2. סייעות בפעוטון תפצנה את מעסיקתן בגין אמירות פוגעניות העולות בגדר "לשון

הרע"

גננת מוסמכת בעלת פעוטון תבעה שלוש סייעות שעבדו אצלה בגין אמירות שאמרו להורי מספר ילדים הלומדים בפעוטון. בהתבסס על חוק איסור לשון הרע והפסיקה, בית הדין קבע כי יש לבחון התקיימות לשון הרע בשלושה שלבים - תחילה יש לבחון את לשון הדברים מנקודת מבט של "אדם סביר", שנית יש לברר אם מדובר באמירה המהווה לשון הרע, ולבסוף יש לבדוק האם לאומר האמירה קיימת הגנה מכוח החוק. העובדות אמרו להורי מספר ילדים הלומדים בפעוטון ליקויים בדבר התנהלות התובעת, להצדקת אמירות אלו טענו את טענות ההגנה "אמת דיברתי" ו"תום לב", אך בפועל לא הוכיחו את אמיתות אמירותיהן וכי אמירותיהן נאמרו בתום לב ובסבירות. בנוסף, הוכח כי לעובדות היו שיקולים זרים בעצם הפרסום, עובדת אחת פעלה מתוך רצון להתנקם בתובעת ושתי עובדות נוספות פעלו בגין אי תשלום שכר. כתוצאה מאמירות העובדות שני ילדים עזבו את הגן וכמו כן, התובעת טענה כי חלו קשיים ברישום ילדים לגן. בית הדין פסק כי הסייעות שעבדו בפעוטון שבבעלות התובעת, אמרו אמירות העולות בגדר לשון הרע, וכי לנתבעת לא עומדת הגנת אמת דיברתי והגנת תום הלב. בשל קביעה זו, בית הדין חייב עובדת אחת בתשלום בסך 15,000 ₪, ושתי עובדות נוספות בתשלום בסך 12,000 ₪.

סעי'ש (ת"א) 47726-06-15 • **נעמה מקדסי - דניאל אבייט** • כב' השופטת הדס יהלום, סגנית נשיאה נציגת ציבור (עובדים) גב' שושנה שורק, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' נירה עילם.

ו. אפליה בעבודה

1. אישה שהופלתה בהליך קבלתה לעבודה מטעמים של הורות ובשל היותה דתיה

תפוצה בסך 50,000 ₪

עורכת דין, אם לילדים, בעלת השקפה דתית התמיינה לעבודה במשרד עורכי דין, ולאחר מספר ראיונות הוחלט שלא לקבלה לעבודה. עורכת הדין תבעה את המעסיק בשל הפלייתתה בהליך קבלתה לעבודה מטעמים של הורות ובשל אורח חייה הדתי. התובעת הוכיחה כי התקיימו בה התנאים הנדרשים למשרה, וכי המעסיק התייחס להיותה אם לילדים כשיקול בקבלתה לעבודה. מנגד, המעסיק טען כי אי קבלת התובעת לעבודה נבע מהקושי שיהיה לתובעת במילוי דרישות ההיעדרות המוגברת מן הבית במשרה. בית הדין קבע, כי בהליך המיון על המעסיק להתנהג בתום לב, להציג לפני המועמד את הדרישות המיוחדות שיידרש אליהן במהלך העבודה, ולברר עם המועמד אם יוכל לעמוד בהן. הברור מול המועמד יעשה באופן סביר ומידתי ומבלי שיידרש מידע מפורט יותר אודות העובד. התובעת הבהירה כי יש באפשרותה לעמוד בתנאים של היעדרויות מהבית או זמינות מיוחדת למקום העבודה, לכן חל איסור על המעסיק לדרוש מידע מפורט יותר אודותיה, שכן דרישת מידע מפורט מראה על שיקולי הפליה בהליך הקבלה לעבודה. בית הדין פסק, כי המעסיק חרג בהתייחסויותיו ובדרישותיו למידע הנדרש לצורך ברור התאמת התובעת למשרה, ולא הצליח להוכיח שלא הפלה אותה מטעמי הורות ובשל השקפתה הדתית. לאור האמור, בית הדין פסק לתובעת פיצוי כספי בסך של 50,000 ₪ בשל נזק לא ממוני שנגרם לה כתוצאה מהאפליה.

ע"ע (ארצי) 16136-05-15 • **מ. דיזינגוף ושות' (נציגות קלובים) בע"מ - נעמי מושקוביץ סקורצקי** • כב' הנשיא יגאל פליטמן, כב' השופטת רונית רוזנפלד, כב' השופטת לאה גליקסמן, נציגת ציבור (עובדים) הגב' מיכל בירון בן גרא, נציג ציבור (מעסיקים) מר צבי טבצ'נק.

2. תכנית השמה ממשלתית לגברים חרדים הוקפאה עקב אפליה מיגדרית - למרות

הנזק הכלכלי של ההקפאה

במסגרת תביעה קיימת, הגישה שדולת הנשים בישראל בקשה להקפאת הליך הכשרתם של עמיתי תכנית ההשמה לאקדמאים מהמגזר החרדי ("משפיעים/ות-חרדים לשירות הציבורי") לתפקידי ליבה בשירות המדינה ובשלטון המקומי, עד להכרעה בתובענה שהגישה. השדולה טענה כי התוכנית לא שוויונית כאשר היא מקבלת לשורותיה רק גברים. בית הדין קבע, כי בשקלה את מין המועמד כקריטריון קבלה למסגרת התכנית, פגעה המדינה בזכות היסוד של נשים לשוויון ולשוויון הזדמנויות בעבודה, כאשר אין חולק כי הצבת התנאי במכרז לתכנית "משפיעים" של היות המועמד גבר איננה מתחייבת כלל ועיקר מאופי או מהות התפקיד או המשרה אליה מיועדים משתתפי התכנית. עוד הוסיף בית הדין, כי באיזון בין הפגיעה בשוויון שתמנע לבין הנזק הכלכלי מהקפאת התכנית המסתכם במאות אלפי שקלים גוברת הראשונה, כאשר הנזק הכלכלי מהווה 'מחיר זול' ביחס לפגיעה בזכות החוקתית לשוויון. ביה"ד פסק כי המדינה תצרך תוך 30 ימים לפחות 10 נשים לתכנית שבה נוטלים כרגע חלק רק גברים. ככל שהמדינה לא תצרך נשים לתכנית הנוכחית, יוקפא הליך ההכשרה של הגברים עד להחלטה אחרת.

סעש (י-8) 8822-02-18 • **שדולת הנשים בישראל - מדינת ישראל** • כב' השופטת רחל בר"ג-הירשברג, נציג ציבור (עובדים) מר נתן מזרחי, נציג ציבור (מעסיקים) מר רפאל בנימין אשכנזי.

ז. משמעת

1. המשך השעית אלון חסן עד תום ערעור על פסק דין מזכה

נגד אלון חסן, הוגש כתב אישום בגין קבלת שוחד, מרמה והפרת אמונים. מר חסן זוכה מהחשדות, וביקש לחזור לעבודה. חברת נמל אשדוד, הגישה ערעור על פסק הדין המזכה וסרבה להחזירו לעבודה עד תום ההליכים המשפטיים. מר חסן, הגיש ערעור על החלטת המשיבה שלא להחזירו לעבודה על אף שזוכה מהחשדות המיוחסות לו. בית הדין הארצי, דחה את הערעור ופסק, כי סמכות ההשעיה משתרעת גם על מצבים שבהם הוגש ערעור על פסק הדין המזכה. כמו כן, מדובר בסמכות רשות ולא חובה, אך על המשיבה לשקול מחדש את ההשעיה לאחר הזיכוי ובכפוף למתן הזדמנות לעובד להשמיע את דברו על מתן פסק הדין המזכה. בית הדין ציין, כי ההשעיה אינה עונש, אלא נועדה להגן על אמון הציבור ועל השרות הציבורי מפני העובד שחרב האישום המשמעותי עדיין תלויה על צווארו. ולכן, על אף הזיכוי, העננה שריחפה מעל ראשו של העובד לא הוסרה לחלוטין, שכן פסק הדין המזכה נתון לערעור.

ע"ע (ארצי) 17648-07-18 • **אלון חסן - חברת נמל אשדוד בע"מ** • כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כב' השופטת חני אופק גנדלר, כב' השופט מיכאל שפיצר, נציגת ציבור (עובדים) גב' יעל רון ונציג ציבור (מעסיקים) מר אמנון גדעון.

ח. סיום יחסי עבודה - התפטרות, פיטורים, שימוע

1. מעסיק חויב ב- 100,000 ₪ פיצויים על אי שיתוף העובד באיתור תפקיד חלופי טרם

פיטורים

המערער, כבן 63 ומצוי לפני גיל פרישה, פוטר לאחר שלא נמצא בידי המעסיק תפקיד חלופי. פיטוריו נבעו מהיעדר התאמתו לתפקיד הניהולי בו הוא מצוי. בתביעתו, טען המערער כי פיטוריו נגועים בהפליה מחמת גיל. העובד, ערער לבית הדין הארצי לאחר שבבית הדין האזורי התקבלה תביעתו באופן חלקי. בערעור קבע בית הדין הארצי, כי העברת עובד מתפקידו הניהולי, כאשר זו נעשתה בתום לב תוך השתדלות בגבולות המאמץ הסביר, לא תחשב כהפליה אסורה. חובת ההשתדלות טומנת בתוכה פן מהותי ופן דיוני. בפן המהותי, יש לבחון האם אכן יש תפקיד חלופי המצוי בידי המעסיק כאשר החלטה זו מצויה בשיקול דעת המעסיק ובית הדין לא יתערב בה. בפן הדיוני יתערב בית הדין באי הצעת התפקיד לעובד, כאשר היא חורגת משיקולים ניהוליים סבירים. ביהמ"ש יבחן האם נעשו מאמצים סבירים לשם בדיקת קיומו של תפקיד חלופי תוך שיתוף העובד בהחלטה זו. על המעסיק לפעול בשקידה לאיתור תפקיד חלופי, מכוח חובת תום הלב. בית הדין קבע, כי המעסיק לא שיתף את העובד ברמה מספקת בתהליך קבלת ההחלטה להעבירו מתפקידו, ועל כן קיים פגם בהליך בגין הפרת חובת תום הלב. בית הדין פסק לעובד פיצויים על סך 100,000 ₪.

ע"ע (ארצי) 67949-09-16 • **שמואל וגמן - י. ו. גליל הנדסה בע"מ** • כב' השופט אילן איטח, כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כב' השופטת חני אופק גנדלר, נציגת ציבור (עובדים) גברת יעל רון, נציג ציבור (מעסיקים) מר דן חן.

2. גננות שחוו התנכלות עקב התאגדות חדשה ופוטרן זוכו ב-100,000 ₪ כל אחת

גננות שהועסקו ברשת הגנים של אגודת ישראל תבעו את המעסיק על התנכלות במקום העבודה ופיטורין שלא כדין, וזאת לטענתם עקב פעילותם להקמת ארגון עובדים לגננות חרדיות, בית הדין האזורי קבע כי הגננות פוטרו שלא כדין אך לא הוכח כי סיבת הפיטורין היתה בעקבות התאגדותם. בית הדין הארצי קיבל את ערעור הגננות ופסק כי בית הדין קמא טעה, וזאת כי זכות ההתארגנות, קיבלה עם השנים במשפט העבודה מעמד של זכות יסוד חוקתית. מעמדה כזכות יסוד קיבל ביטוי והגנה בפסיקה כי במקרים בהם "מפוטר עובד או קיימת כוונה לפטרו או לפגוע בתנאי העסקתו בנסיבות בהן הוא פעיל בארגון עובדים או בהתארגנות חדשה הכלל הוא שעל המעסיק רובץ נטל ההוכחה כי בחירת המועמדים לפיטורים נעשתה אך ורק מנימוקים ענייניים ולא מטעמי השתייכות לארגון עובדים" מה שלא הוכח במקרה זה ע"י המעסיקה. בית הדין הארצי פסק כי די בכך שפיטורי העובד "הוכתמו" מהאירועים הקשורים במימוש זכות ההתארגנות כדי להביא לנפסדות ההחלטה, וזאת אפילו אם לצד השיקול הפסול קיימים שיקולים ענייניים המצדיקים את פיטורי העובד. עוד קבע בית הדין כי אילולא עברו המערערות את גיל הפרישה היה פוסק בית הדין להשיבם לעבודה. על כן יפוצו המערערות בסכום של 100,000 ₪ כל אחת בגין נזק לא ממוני וזאת בנוסף לתחליף שכר ממועד מתן פסק הדין מושא הערעור ועד הגעת המערערות לגיל פרישה, ולסכום אשר יקבע על ידי ביה"ד קמא בגין זכויות נלוות.

ע"ע (ארצי) 30583-07-14 • **שמחה בوسي - רשת הגנים של אגודת ישראל** • כב' השופטת (בדימוס) רונית רוזנפלד, כב' סגן הנשיאה אילן איטח, כב' השופט משה טוינה, נציגת ציבור (עובדים) גב' מיכל בירון בן גרא, נציג ציבור (מעסיקים) מר אמנון גדעון.

3. מעסיק חויב ב-70,000 ₪ פיצויים על נזק נפשי שנגרם כתוצאה מפיתורים שלא

כדין

התובעת, אשתו של המנוח, הגישה תביעה לבית הדין בגין אובדן הזכויות הפנסיוניות והנזק הנפשי שנגרם כתוצאה מפיתורים שלא כדין, לבעלה המנוח. המנוח, שימש כמנהל בית הספר במשך 12 שנים והושעה מתפקידו בשל אי דיווח על מעשים מיניים בין מורה למזכירת בית הספר. הנתבעות, טענו כי על הזכויות הפנסיוניות חלה עילת ההתיישנות ולכן לא ניתן לתבוע בגינה. בית הדין פסק, כי ביחס לזכויות פנסיוניות וקצבת שארים לא חלה ההתיישנות וכי הפרת החובה של המעסיק לבטח בביטוח פנסיוני הינה "עילה מתחדשת", בכל חודש שבו היה על המעסיק לבצע את ההפרשה הפנסיונית. באשר לתביעה בגין הנזק הנפשי שנגרם למנוח, פסק בית הדין כי פיצוי בגין עוגמת נפש ייפסק רק בנסיבות מחמירות, וכי מקרה זה נופל תחת אותם הנסיבות. המנוח הושעה ללא סיבה תוך עלילות שווא שנועדו לסלקו מבית הספר וכן פיתורים ללא שימוע בעיצומה של חופשת השבתון. נוכח הנסיבות, פסק בית הדין פיצויים בסך 70,000 ₪ בגין עוגמת הנפש.

סעי'ש (אזורי ת"א) 24352-04-14 • **ידידה בן נון - מרכז החינוך העצמאי לת"ת ובתי ספר של אגודת ישראל ובלתי**

מפלגתיים בא"י • כב' סגנית הנשיאה, השופטת רות צדיק.

4. פיצוי בסך 96,000 ₪ בגין היעדר שימוע, התעמרות ופגיעה במוגבלות על ידי מעסיק

פרטי

התובעת, אם ומפרנסת יחידה, עבדה אצל הנתבעת 8 שנים. במהלך שנות עבודתה חלה הדרדרות במצבה הבריאותי כך שלבסוף, בשל היעדרויותיה הממושכות פוטרה עקב מוגבלות רפואית ללא שימוע כדין. במהלך שנות עבודתה אצל הנתבעת סבלה התובעת מיחס משפיל ומתעמר. התובעת סבלה מהתעללות מילולית קשה. קללות כגון "מטומטמת ומפגרת", גערות וצעקות מהממונה עליה, עמידה במשך שעות מרובות אשר גרמו להתפרצויות ובכי. בית הדין פסק כי, אף על פי שמדובר במעסיק פרטי שזכותו לנהל את עסקו כראות עיניו, זכות זו מוגבלת ומחויב הוא להעניק לעובדיו סביבת עבודה נקייה מהטרדה מינית ושאיף עובד/ת לא יחוה התנהגות ועלבונות שיש בהם בכדי לרמוס את כבודו. על כן פסק בית הדין פיצוי בסך 15,000 ₪ בגין עוגמת הנפש, בנוסף לפיצויים בגין הפרת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות פיצוי בסך 65,000 ₪, ופיצוי בגין אי עריכת שימוע בסך 15,986 ₪.

סעי'ש (אזורי ת"א) 19472-07-16 • **רוזיה מג'ר - כ. בונס הפצות בע"מ** • כב' השופטת יפית זלמנוביץ גיסין, נציג ציבור (עובדים) מר גבריאלי נבו, נציג ציבור (מעסיקים) מר שלמה כסיף.

5. מגיש תכנית בגלי צה"ל שהושעה ופוטרה שלא כדין זכה בכ - 400,000 ₪ - בהיעדר

ניגוד עניינים בגין עבודה חלקית נוספת

מגיש תכנית רדיו בגלי צה"ל, אשר הועסק במשרה חלקית, תבע את משרד הביטחון בגין השעייתו ופיתורו בשל ניגוד עניינים, עקב תפקיד בערוץ 10. העובד תבע בגין פיתורים שלא כדין, אי קיום שימוע כדין, הפרשי שכר בגין עבודה בשבת ואי תשלום פיצויי פיתורים. בית הדין קבע כי התובע לא היה מנוע מלבצע את שתי העבודות החלקיות מבחינה טכנית, וכי הנתבעת לא הייתה חייבת לפטר את התובע על אף החשש לניגוד עניינים בשל משרתו התקשורתית הנוספת. עוד הוסיף בית הדין, כי החובה לבקש היתר לעבודה פרטית לפי

פקודת העסקת יועצים בצה"ל חלה על עובדים במשרה מלאה בלבד, ולא על עובד במשרה חלקית, וזאת כשהחשש לניגוד עניינים שהנתבעת הצביעה עליו, איננו כה חמור וברור עד כדי כך, שלא ניתן היה לסבור בתום לב שלא היה ניתן לרפא אותו בדרך כלשהי. נפסק כי, התובע זכאי לפיצויי פיטורים, פיצויים בגין הפרת הסכם עבודה - אי הודעה מוקדמת, הפרשי שכר והוצאות משפט בסכום כולל של 394,754 ₪.

סעש (ת"א) 58698-03-14 • **גולן יוכפז - מדינת ישראל משרד הביטחון** • כב' השופטת עידית איצקוביץ', נציגת ציבור (עובדים) גב' דבורה פינקלשטיין, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' צביה דגני.

6. מעסיק חייב בשימוע להציע לעובד עבודה חלופית לאו דווקא באותם תנאים

אח סיעודי, שהועסק במרכז לדיור מוגן של קופת חולים מאוחדת, פוטר עקב מיקור חוץ של המחלקה הסיעודית בה עבד. בית הדין האזורי פסק לעובד פיצויים בגין פיטוריו בגלל אי הצעת עבודה חלופית באותם תנאים בשימוע בסך 93,134 ₪. בית הדין הארצי קבע, שפיטורי המשיב נעשו בליט ברירה, משהוחלט על הפעלת המחלקה בה עבד המשיב באמצעות גוף חיצוני, לא ניתן היה להמשיך ולהעסיקו, אך לא היתה חובה על המעסיק להציע למשיב עבודה באותם תנאים בהם הועסק טרם סגירת המחלקה הסיעודית. עם זאת, היה על המעסיק לבחון את האפשרויות להעסקת העובד בעבודה חלופית – הגם בתנאים שונים מתנאיו ערב השינוי, והצגתן של אפשרויות אלה לעובד בשימוע, כחלק מתום הלב והאמון ביחסי עובד – מעסיק. לכן דין הערעור להתקבל בעיקרו, אך בשל הפגם בשימוע ובהתחשב בגילו של המשיב ובתקופת העסקתו הממושכת אצל המערערות, יש להעמיד את הפיצוי לו זכאי המשיב בגין פיטוריו שלא כדין על סכום של 20,000 ₪.

ע"ע (ארצי) 30226-06-13 • **קופת חולים מאוחדת - מיכאל בונדר** • כב' סגן הנשיאה השופט אילן איטח, כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט משה טוינה.

7. פיצוי בסך 60,000 ש"ח למנופאית שפוטרה לאחר שסירבה לעלות על המנוף עקב

חשש לחייה

העובדת, עבדה כעגורנאית, תחת הסכם למתן שירות אצל הנתבעת. במהלך יום עבודתה החלה רוח חזקה שטלטלה את המנוף. העובדת, הרגישה שהיא בסכנה וירדה מהמנוף, וכך גם מנופאי נוסף שעבד בסמוך אליה. כשהגיעו למטה, פגשו במנהל אתר הבנייה אשר דרש מהשניים לעלות שוב על המנוף. השניים עלו על המנוף, אך לאחר שעלו החלה העובדת לחוש במנוף המתנדנד ומסכן אותה, ולכן ירדה מהמנוף וחדלה לעבוד באותו היום. כשחזרה לביתה בסוף יום העבודה, התקשר אליה מעסיקה והודיע לה שהיא מפוטרת. בית הדין פסק, כי האחריות להפעלת העגורן נתונה בידי העגורנאי ולשיקול דעתו הבלעדית. כמו כן, הנתבעת הפרה את חובתה לספק סביבת עבודה בטוחה ואף הגבירה את הסכנה לביטחונם של עובדי האתר. עוד קבע בית הדין כי הנתבעת פיטרה את העובדת משיקולים זרים, בחוסר תום לב וללא שימוע, ופסק לעובדת פיצויים בסך 60,000 ₪.

ס"ק (אזורי ב"ש) 7792-03-16 • **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מכלוף בכור ובניו בע"מ** • כב' השופטת יעל אנגלברג שהם, נציג ציבור (עובדים) מר שרון מיכל, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' איריס ליברובסקי.

8. פסיקת פיצוי בגין פגמים בשימוע צריך להיקבע כסכום גלובלי ולא כמכפלת

משכורות

התובע, עבד אצל המערערת כמפקח סוכני רכישה כשנתיים וחצי. לאחר שסירב לחתום על חוזה העסקה חדש בשל שינוי תנאי העסקה, הוזמן התובע לשימוע. בהליך השימוע שנערך נפלו שני פגמים, האחד, הזימון לשימוע נשלח יום לפני עריכתו והשני מכתב השימוע היה קצר במיוחד ולא פירט את העילות שבגינם שוקלים לפטרו. בית הדין האזורי, קיבל את תביעתו על התובע ופסק פיצוי בגין הליך שימוע לא תקין, לפי מכפלת שכר של שישה חודשים. בערעור לבית הדין הארצי, שקל בית הדין את הפגמים בשימוע אל מול משך עבודתו הקצר של התובע והוסיף כי התובע לא התלונן על פגמי השימוע ואף טען באשר לכל העילות אשר הוצגו בפניו במהלך השימוע. בית הדין פסק כי, פיצוי בגין נזק שאינו מממון צריך להיקבע כסכום גלובלי ולא כמכפלת שכר לפי כל נסיבות המקרה, והחזיר את הדיון לבית הדין האזורי לקביעת שיעור הפיצוי והשלמת ההכרעה בנתונים רלוונטיים המשפיעים על גובה הפיצוי.

ע"ע (ארצי) 10940-10-15 • **מנורה מבטחים ביטוח בע"מ - יונתן רון** • כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופטת סיגל דוידוב מוטולה, כב' השופטת חני אופק גנדלר, נציגת ציבור (עובדים) גב' יעל רון, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' יודפת הראל-בוכריס.

9. כתב ויתור שהופר על ידי המעסיק אינו חוסם את תביעת העובד

התובע, עבד אצל הנתבעת ארבע שנים כנהג הסעות. לאחר סיום יחסי העבודה, חתם העובד על כתב ויתור זכויות שבו התחייב לוותר על טענותיו כלפי הנתבעת, בתנאי שהנתבעת תחזיר לו את דמי ההודעה המוקדמת שקוּזזו משכרו. הנתבעת לא קיימה את התחייבותה, כאשר לא החזירה את דמי ההודעה המוקדמת לה התחייבה בכתב הויתור. העובד, הגיש תביעה לבית הדין לעבודה בעבור זכויות מכוח דיני העבודה. הנתבעת טענה, כי העובד מנוע להגיש תביעה, כי הוא חתם על כתב ויתור זכויות. בית הדין האזורי לעבודה פסק, לעניין כתב ההתחייבות, כי הנתבעת הפרה, הפרה יסודית את החוזה. על אף שלא נכתב בכתב הויתור המועד להחזרת דמי ההודעה המוקדמת לו התחייבה, יצק בית הדין תוכן לכתב הויתור וקבע כי שעל דמי ההודעה המוקדמת שקוּזזו משכרו, יחול המועד האחרון לתשלום, כיום תשלום השכר האחרון. הפרתו היסודית של כתב הויתור, מבטלת את החוזה, וככזה אינו חוסם כתב הויתור את התובע מלתבוע את זכויותיו. בית הדין, קיבל את תביעתו של העובד וקבע כי על המעסיק לשלם 42,808 ₪ עבור הפרשי שכר והלנת שכר.

סעש (אזורי ב"ש) 28292-02-17 • **אליהו מלול – מטיילי נהורה בע"מ** • כב' הנשיא השופט שמואל טננבוים, נציג ציבור (עובדים) מר ישראל עמישי, נציג ציבור (מעסיקים) מר גבריאל דנה.

10. פיטורי עובדת שהגיעה לגיל הפרישה יהיו תקפים, גם אם גילה שונה לאחר

הפיטורים

עובדת שעיריית פתח תקווה סיימה את העסקתה בהגיעה לגיל הפרישה, תבעה את העירייה לאחר למעלה משנתיים, על תשלום מלוא משכורותיה מיום סיום העסקתה ולמשך כשנתיים וחצי. העובדת פנתה כחודש לפני פרישתה לבית המשפט לענייני משפחה, בבקשה לתקן את גילה. מספר חודשים לאחר פרישתה, קבע בית המשפט, כי העובדת נולדה בשנת 1948 ולא בשנת 1945, כפי שנכתב בתעודת זהותה. העובדת פנתה לעירייה בבקשה להחזירה לעבודה ונענתה בסירוב. בית הדין קבע, כי העובדת לא פעלה כנדרש מאדם סביר

בעניין. העובדת ידעה במשך כל חייה שהגיל הרשום שלה אינו נכון, והייתה לה תרומה משמעותית לכך שלא ניתנה החלטה על גילה טרם פרישתה. בית הדין קבע, כי תוקף פסיקת בית המשפט אינו רטרואקטיבי, אלא תקף החל ממועד הפסיקה. העירייה פעלה כדין באותו מועד כשהחליטה לסיים את העסקת העובדת בהתאם לגילה בתעודת הזהות באותה עת. גילה החדש של העובדת לא תקף את החלטת העירייה, לכן גם ההחלטה שלא להשיבה לעבודה לאחר פסק הדין הינה כדין.

סעי' (אזורי ת"א) 37998-03-15 • **שושנה יצחקי - עיריית פתח תקווה** • כב' השופטת עידית איצקוביץ, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' צביה דגני ונציג ציבור (עובדים) מר גבריאל נבו.

11. עובדת שסורבה לחזור בה מהתפטרותה ללא נימוק תפוצה ב־3,500 ₪

עובדת שהתפטרה מעבודתה על מנת להקדיש זמן לטיפול פוריות וסורבה לחזור בה מהתפטרותה, תבעה את המעסיק בגין פיצוי בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, פגיעה בזכויותיה החוקתיות, הפרת חוזה עבודה, הוצאת לשון הרע ואי עריכת שימוע כדין, וזאת עקב טיפולי הפוריות אותם עברה. בית הדין קבע כי, התובעת לא הניחה ראשית ראייה, להוכיח כי מעשה הפיטורים קשור לטיפול הפוריות אותם תיכננה. עוד קבע בית הדין כי התובעת התפטרה מעצמה ועל כן לא היתה זכאית לשימוע לפני פיטורים. חזרת העובדת מההתפטרות הייתה בהפרש גדול ממועד התפטרותה, ללא חובה על הנתבע לקבל את הודעתה המאוחרת. אמנם זכותו של המעסיק שלא לקבל הודעת ביטול בנסיבות שתוארו, אך אין זה ראוי לאפשר מצב בו ניתן להסתפק בתשובה לאקונית ללא כל הסבר, ולו מינימלי, וזאת במיוחד לאור חובת תום הלב ובתקופה הממושכת שהתובעת עבדה אצל הנתבע. בית הדין דחה את התביעה אך חייב את המעסיק בסך 3,500 ₪ בגין הפרת חובת תום הלב.

סעש (אזורי ת"א) 37410-09-16 • **פלונית – רוני רוה** • כב' השופט רונן שגב, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' הלן הרמור.

12. פיצוי בסך 30,000 ₪ לעובדת, בגין פיטורים שלא כדין תוך הפרת חובת תום הלב

התובעת, החלה את עבודתה כמזכירה בקניון באר שבע, ובהמשך קודמה לתפקיד מנהלת תפעול. מספר חודשים לאחר קידומה, הודיעה לה המנכ"לית כי עליה לעבור לתפקיד אחר עם שכר מופחת. כשנתיים לאחר מכן, ביקשה העובדת להיפגש עם המנכ"לית. במהלך הפגישה, התברר לעובדת כי שוקלים לפטר. יום למחרת השיחה, קיבלה העובדת שיחת טלפון בה נקבע המועד לשימוע, שהתקיים יומיים לאחר מכן. בפרוטוקול השימוע נכתב כי העובדת תפוטל לאלתר בשל צמצומים. עורך דינה של התובעת פנה אל הנתבעת במהלך תקופת הודעה המוקדמת, ואז זומנה התובעת לשימוע שני. התובעת לא התייצבה לשימוע המאוחר, בשל העובדה כי היא כבר מצויה בתקופת ההודעה המוקדמת ובשל תחושתה כי השימוע נעשה למראית עין וכבר התקבלה ההחלטה באשר לפיטוריה. בית הדין קבע כי, החלטת הנתבעת לפטר את התובעת הייתה גמורה עוד בטרם נשמעו טענותיה של התובעת ואף בטרם זומנה לשימוע הראשון, וזימונה לשני השימועים נעשה למראית עין בלבד. עוד קבע בית הדין כי, הנתבעת לא פעלה כדין בהליך השימוע, וכי לתובעת לא ניתנה הזדמנות ראויה להתכונן לשימוע תוך יומיים ולהציג את טענותיה כמתחייב. בשל פגמים אלה, פסק בית הדין פיצוי בסך 30,000 ₪ והוצאות משפט בסך 10,000 ₪.

סעי' (אזורי ב"ש) 34260-05-17 • **נילי שם טוב - מ.ל.א. הנגב יזמות והשקעות בע"מ** • כב' השופטת יעל אנגלברג שהם, נציגת ציבור (עובדים) גב' בת שבע זיידמן.

13. נפגעת מהטרדות מיניות מלוליות ומעשיות זכתה לפיצוי ממשי נפרד בסך 60,000

על כל הטרדה אך לא לפיצוי נוסף בגין עגמת נפש או אפליה

התובעת, נערה בת 18 שעבדה בפיצרייה כשלושה חודשים. לאחר התפטרותה, תבעה את מנהל הפיצרייה בגין מסכת של הטרדות מיניות מלוליות שחוותה על ידו ובשני מקרים בהם התובע נגע בה בניגוד לרצונה וביצע בה מעשים מגונים. בגין מעשים אלה ביקשה התובעת פיצוי מקסימאלי של 120,000 ₪ על כל מקרה ללא הוכחת נזק, ובנוסף פיצוי בגין הנזק הנפשי ועגמת הנפש שנגרמו לה כתוצאה מההטרדות. בית הדין דחה טענת המנהל שהתובעת חיזרה אחריו וקבע, כי התובעת היתה חשופה להתבטאויות מלוליות ולהתנהגויות בעלות אופי מיני מובהק מצד הנתבע בניגוד לחוק הטרדה מינית, המקנה לנפגעת פיצויי ללא הוכחת נזק. אולם ומצד שני פיצוי ללא הוכחת נזק בגין הטרדות מיניות ובנוסף פיצוי מצטבר בגין עגמת נפש יוצר כפל פיצויים. זאת כי הפיצוי הסטטוטורי על הנזק הלא ממוני בגין ההטרדות המיניות ללא הוכחת נזק כולל בחובו את הסבל הנפשי ועגמת הנפש הנגזרים מההטרדות. עוד פסק בית הדין, כי כאשר המטריד הוא המעסיק, לא ניתן לתבוע מימנו כפל פיצוי נפרד לפי חוק הטרדה מינית על הפרת חובתו לנקוט אמצעים סבירים למנוע הטרדה מינית או התנכלות וגם לא בגין הטרדה מינית כאפליה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בסופו של דבר קבע בית הדין פיצוי נפרד בגין מסכת ההטרדות המלוליות ובגין כל אחד משני המקרים פיצוי בסך 60,000 ₪ המסתכמים בסכום כולל של 180,000. זאת, בנוסף לסכום של 20,000 ₪ עבור זכויות נוספות להן הייתה התובעת זכאית.

סעי'ש (אזורי נצי') 15-01-2597 • **פלונית - אלמוני** • כב' השופטת הבכירה רד שפר.

14. עובד שפוטר באמצעות מסרון כשנעדר מחמת פגיעה לא זכאי לפיצויים משום

שסיכל אפשרות לשימוע מאוחר

עובד תבע את מעסיקתו על פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, פיצוי בגין פיטורים בזמן מחלה ופיצוי בגין עוגמת נפש. העובד טען, כי פוטר באמצעות מסרון לאחר שנפצע במהלך עבודתו ממלגזה. החברה טענה, כי אין לראות בהודעת המסרון כהודעת פיטורים משום שהממונה ששלח את המסרון אינו מוסמך לפטר את העובד, והחברה לא ידעה שהעובד נמצא בתקופת אי כושר עבודה. בזמן ששהה העובד בתקופת אי כושר עבודה, החברה הזמינה את העובד לשימוע והודיעה לעובד כי הוא רשאי לשוב לעבודתו לאחר ימי המחלה. העובד בחר שלא להגיע לשימוע ולא לשוב לעבודתו משום שלטענתו פוטר באמצעות המסרון. בית-הדין קבע, כי העובד פוטר לראשונה באמצעות המסרון בזמן שהיה בתקופת אי כושר עבודה, אך החברה ניסתה לרפא את פגם הפיטורים באמצעות שימוע מאוחר. בית-הדין פסק, כי העובד סיכל את האפשרות לשימוע מאוחר ולא שב לעבודה מבחירתו, לכן אינו זכאי לפיצויי פיטורים שלא כדין, פיצוי בגין פיטורים בזמן מחלה, פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת ופיצוי בגין עוגמת נפש.

סעי'ש (אזורי ב"ש) 18-02-49094 • **חן מימון - א. פ. א. חשמלאים בע"מ** • כב' השופט סגן הנשיא השופט צבי פרנקל נציג ציבור (מעסיקים) מר מאיר סהר.

15. עובדת שהוטרה מינית והתפטרה זכאית כאילו פוטרה ל־70,000 ₪ פיצויי

פיטורים, חלף הודעה מוקדמת והוצאות משפט

בג"ץ ביטל פסק דין של בית הדין הארצי לעבודה, אשר דן בעניין עובדת שהתפטרה בעקבות הטרדה מינית. בג"ץ פסק, כי דין עובדת שהתפטרה בשל הטרדה מינית שחווה במקום עבודתה, יראו אותה כאילו פוטרה. מסיבה זו המוטרת אינה חייבת בהודעה מוקדמת וזכאית לתשלומי פיצויי פיטורים מלאים. בג"ץ הדגיש כי, התוצאה של ראית התפטרות כפיטורים בשל הטרדה מינית במקום העבודה, משקפת שני שיקולים: האחד- את חומרתה של הטרדה מינית ואת המציאות של העובדת שנפגעה, והשני- כי אין המעסיק יכול לשנות ולתקן את ההרעה שנגרמה לעובדת. בג"ץ פסק לעותרת פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת בסך 45,500 ₪ ובנוסף הוצאות משפט לשלוש הערכאות בסך 25,000 ₪.

בג"ץ 9239-17 • DIAMAANO MARIA LUISA - בית הדין הארצי לעבודה בירושלים • כב' השופט ניל הנדל, כבוד השופטת יעל וילנר, כבוד השופט עופר גרוסקופף.

16. פיצוי בסך 30,000 ₪ לעורך דין שניסה לחבל בעתידו המקצועי של מתמחה

שפיטר

התובע הועסק כמתמחה במשרד עורכי דין. כעבור חמישה חודשים, פיטר עורך הדין את המתמחה בשל חוסר שביעות רצון מעבודתו, ללא שימוע. כעשרה ימים לאחר, מכן החל המתמחה התמחות במשרד אחר. בסוף אותו החודש, פרסם המתמחה פוסט ובו ביקש להתייעץ כיצד לנהוג במאמן שהתעלל בחברו במהלך התמחותו. עורך הדין הגיש בעקבות הפוסט, בגין לשון הרע כנגד המתמחה והמתמחה הגיש תביעה כנגד עורך הדין בגין הפרות של חוקי העבודה. בהמשך, שלח עורך הדין מכתב למעסיקו החדש של המתמחה ובו הזהיר את המעסיק כי מדובר במתמחה שיגרום נזקים לעסק שלו. בעקבות המכתב, הגיש המתמחה תביעה נוספת בגין לשון הרע כנגד עורך הדין. במסגרת התביעות הדדיות, קבע בית הדין, כי הפוסט שפרסם המתמחה מהווה לשון הרע ופסק פיצוי בסך 15,000 ₪ לעורך הדין. ובאשר לתביעותיו של המתמחה, פסק בית הדין פיצוי בגין הפרות מכוח חוקי העבודה ופיצוי בסך 30,000 ₪ בגין המכתב אותו שלח עורך הדין למאמנו החדש של המתמחה. בהקשר זה ציין בית הדין, כי המכתב נשלח בחוסר תום לב קיצוני ובמטרה לחבל בעתידו המקצועי של המתמחה והדבר מהווה "יחס בילתי חברי כלפי חבר למקצוע".

סעי' (אזורי ת"א) 29742-03-15 • עו"ד אילן גבע - עו"ד יגאל מזרחי • כב' סגנית הנשיאה השופטת הדס יהלום השופטת נציגת ציבור (עובדים) גב' עליזה הרפז.

17. מעסיק שפיטר עובדת בהריון בטלפון כשעיסקו נסגר חויב ב-76,000 ש"ח

עובדת שפוטרה בשיחה טלפונית בעקבות סגירת החנות בה עבדה תבעה את מעסיקתה בתשלום פיצויי פיטורים וזכויות נוספות, לרבות פיצוי בגין פיטורים בהריון. החנות טענה, כי החנות נסגרה ללא התראה מראש ולכן כלל עובדי החנות פוטרו בשיחת טלפון בטענה כי לא היה טעם לשימוע שכן לא היה מקום חלופי להעסיקם. בית-הדין קבע, כי למרות שהחנות נסגרה היה על החנות לזמן את העובדת, לידע אותה על סגירת החנות, לערוך לה גמר חשבון ולשלם את זכויותיה ולחלופין, לכל הפחות היה על החנות למסור לעובדת מכתב פיטורים. בית-הדין קבע, כי חובה על מעסיק לקבל היתר לפיטורים מיד לאחר שמובא לידיעתו שהעובדת

בהיריון. לא הוכח כי העובדת הודיעה לחנות על היותה בהריון ולכן נפסק לה פיצוי בגובה הפיצוי הממוני הקבוע בחוק. בית-הדין פסק, כי על החנות לשלם לעובדת פיצוי בסך של כ-76,000 ₪. סעי'ש (אזורי ת"א) 26397-05-17 • **סשה קוגן - ג.מ אירוסול 2009 בע"מ** • כב' סגנית הנשיאה השופטת הדס יהלום.

18. שיגור מסרונים בוטים ומשפילים לעובד מצדיקים התפטרות בדין מפוטר

התובע הועסק במועדון "האומן 17" אצל הנתבעת במשך שלוש וחצי שנים, בתחילה כעוזר תאורן ולאחר מכן כ" מנהל עובדים אדמיניסטרטיבי". מנהלו הישיר של העובד, פיטר אותו באמצעות מסרונים פוגעניים ומעליבים, בין היתר כתב "תזכור מה שאמרתי אם תדרוך במועדון אני יאנוס אותך", בנוסף כתב הממונה מסרונים נוספים אשר בית המשפט התנצל כי עליו לצטט אותם. העובד טען, כי מה שגרם לשליחת המסרונים הייתה סירובו ליתן למנהלו כדורי ריטלין. ואילו מנהלו טען שממילא לא הוא המוסמך לפטר אותו לכן אין תוקף לפיטורים. העובד הגיש תביעה בגין פיטורים שלא כדין והפרת חוקי המגן. בית הדין קבע, כי איסור הממונה הישיר של העובד לחזור לעבודה מהווה מעשה פיטורים וכי הממונה היה המוסמך לפטר אותו. עוד קבע בית הדין, כי גם אם לא היה נקבע כך, משלוח המסרונים מהווה פגיעה מהותית בעובד אשר מצדיקה התפטרות בדין מפוטר ומזכה בפיצוי פיטורים. בית הדין חייב את המעסיק בפיצוי פיטורים בסך 23,000 ₪, ופיצוי נוסף בסך 103,000 ₪ בגין הפרת חוקי המגן והוצאות משפט.

סעי'ש (ת"א) 42721-04-15 • **רון פוקס - ג'י 17 בע"מ** • כב' השופטת הבכירה עידית איצקוביץ, נציגת ציבור (מעסיקים) גב' צביה דגני.

19. עובדת שהוטרה מינית במקום עבודתה פוצתה ב 35,000 ₪

מנהלת אדמיניסטרטיבית של מרפאת שיניים שהתפטרה מעבודתה, תבעה את המרפאה ואת הרופא המנהל בגין הטרדות מיניות שבוצעו על ידו תוך פגיעה והרעת תנאיה בעקבות סירובה, בנוסף לזכויות ועילות נוספות. בית הדין אימץ את גרסת התובעת בעניין ההטרדות המיניות וקבע, כי על אף האווירה המשוחררת במקום העבודה, בהתנהגות הרופא מתקיימים היסודות הנדרשים בחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998. ביחסי מרות, אין צורך שהמוטרד יראה למטריד כי אינו מעוניין בהצעותיו המניות או בהתייחסויות המופנות אליו אלא די שיתקיימו היסודות הנדרשים - הצעות חוזרות בעלות אופי מיני. באשר לנסיבות סיום עבודת התובעת, בית הדין דחה את טענת העובדת כי סיום עבודתה היה קשור להטרדות המיניות. בית הדין קבע, כי התובעת התפטרה נוכח הרעת תנאי עבודתה והפחתת שכרה על רקע פגיעה ביחסי האמון בין הצדדים עקב דיווח כוזב שלה בגין שעות עבודתה, ללא קשר להטרדות המיניות. עוד הוסיף בית הדין, כי המרפאה אחראית למעשי ההטרדה המינית שביצע הרופא כלפי התובעת ולפיכך, הפיצוי שייפסק בגין ההטרדות המיניות יחול יחד ולחוד על שני הנתבעים, המרפאה והמנהל. בית הדין פסק, כי שניהם ישלמו לתובעת 35,000 ₪ בגין ההטרדות המיניות אשר חוותה. זאת בנוסף לסכום כולל נוסף בסך 46,363 ₪ בגין עילות נוספות אשר ישולמו ע"י המרפאה, בקיזוז 7,076 ₪ עקב דיווחה הכוזב של התובעת לגבי שעות עבודתה.

סעי'ש (אזורי י-ם) 15525-07-13 • **פלונית – פלונית** • כב' השופט דניאל גולדברג, נציגת ציבור (עובדים) גב' חיה דסקל ונציג ציבור (מעסיקים) מר נתי ביאליסטוק.

ט. הגבלת עיסוק וסודיות

1. מנהל שחתם על הסכם סודיות לא הוגבל לעבוד בחברה מתחרה

בית הדין האזורי דחה את בקשתה של חברת אקרשטיין להגביל את עבודתו של אחד ממנהליה לשעבר בחברה מתחרה למשך שישה חודשים. הבקשה הוגשה ארבעה חודשים אחרי סיום ההעסקה. תפקידו של המנהל, כמנהל הרכש ותנאי ההעסקה והשכר עברו שינוי מהותי במשך השנים, וההסכם הסודיות שנחתם שמונה שנים קודם לכן, מתייחס למציאות עסקית ותעסוקתית שונה באופן מהותי מההסכם במועד הקובע, שהוא מועד סיום ההעסקה. העובדה שהמבקשת לא מילאה את חובתה, לעדכן את תנאי העבודה בכתב עם שינויים ולא פעלה להחתים את המבקש על ההסכם, פועלת לרעתה. עוד נפסק, כי בהסכם לא הוגדר כל תשלום למנהל כתמורה מיוחדת להגבלת עיסוקו, כנדרש בהלכה הפסוקה. בנוסף, בית הדין מתח ביקורת על השיהוי בבקשת המעסיקה, אשר ביקשה את הצו ארבעה חודשים מיום סיום ההעסקה, וקבע שבמאזן הנוחות והנזק נוטה במובהק נגד מתן צו זמני להגבלת העיסוק. עם זאת, בית הדין ציין שלפי הדין ולפי החוזה, אסור לעובד לגלות סודות מסחריים של אקרשטיין. בית הדין פסק שהחברה תישא בהוצאות ושכר טרחה בסך ₪ 5000 לעובד ובנפרד לחברה המתחרה.

סע"ש (ת"א) 11916-12-18 • **אקרשטיין תעשיות - שי פורת** • כב' השופט עמיצור איתם, נציגת ציבור (עובדים) גבי צילה גרא נציג ציבור (מעסיקים) מר דוד כהן.

2. בקשה לצו זמני להגבלת חופש העיסוק דורשת רמת הוכחה מוגברת מאשר לסעד

זמני אחר

במסגרת תביעה של חברת ביטוח כנגד שלוש עובדות לשעבר וחברת הביטוח המתחרה שקלטה אותם לעבודה, הוגשה בקשה למתן צווי מניעה זמניים לנתבעות, האוסרות עליהם לקיים כל קשר עסקי עם לקוחות התובעת שפורטו ברשימה, לרבות אי חשיפת סודות מסחריים מתקופת עבודתן אצל התובעת. בית הדין קבע, כי לקבלת צו מניעה להגבלת עיסוקו של עובד תידרש רמת הוכחה מוגברת ביחס לזו הנדרשת בבקשה לסעד זמני אחר. התובעת לא עמדה ברמת ההוכחה הנדרשת למתן סעד המגביל את עיסוקן של הנתבעות, כאשר היא לא הוכיחה כי תוכן רשימת הלקוחות מהווה סוד מסחרי ולשם השגתו נדרש מאמץ מיוחד, ולכן אינו ראוי להגנה. כמו"כ קבע בית הדין, כי אין ליתן תוקף להתניית אי התחרות עליה חתומה אחת הנתבעות בהיותה "תניה עירומה" ללא שהנתבעת עברה הכשרה מיוחדת מהחברה, או קיבלה תמורה מיוחדת מהחברה בשל התחייבותה להימנע מתחרות עתידית. לכן חרף ההתניה אין לחברת הביטוח אינטרס לגיטימי להגביל את העיסוק של הנתבעות. התובעת חויבה בהוצאות בסך ₪ 6,500 לכל נתבעת.

סע"ש (אזורי ת"א) 60863-11-18 • **אופקים סוכנות לביטוח כללי בע"מ – צביה תבור** • כב' אב"ד השופטת מירב קליימן, נציג ציבור (עובדים) הגב' עליזה הרפז ונציג ציבור (מעסיקים) מר רן ורדי.

3. רשימת לקוחות עם מידע על "פרופיל עיסקי" שלהם מהווה סוד מסחרי

העובד מבקש הערעור, הועסק ע"י החברה בחוזה אישי כאיש מכירות. העובד התחייב בחוזה לשמור על סודותיה של החברה כולל רשימת הלקוחות ופרטי הלקוחות שהגיעו לעובד במסגרת העבודה. מיד לאחר התפטרותו, החל העובד לעבוד בחברה המתחרה. המעסיקה, הגישה בקשה לצווי מניעה זמניים למנוע מהעובד ומהחברה המתחרה פנייה ללקוחותיה. בית הדין האזורי פסק כי, פרטי הלקוחות, תנאי ההתקשרות עימם, ופרטים נוספים הקשורים לצורכי הלקוחות מהווים סוד מסחרי וקיבל את הבקשה לצו מניעה למשך 6 חודשים מיום מתן ההחלטה. העובד הגיש בקשת רשות ערעור על ההחלטה בטענה כי רשימת לקוחות הינו מידע אשר ניתן להשיג בקלות ועל כן פרטי הלקוחות שאין כל קושי באיתורם אינם נחשבים "סוד מסחרי". בית הדין הארצי דחה את בקשת רשות הערעור וקבע כי, צרכיו של כל לקוח, אנשי הקשר, צורת התשלום, יכולותיו הכספיות ושביעות רצונו של הלקוח עשויים להקנות יתרון עיסקי, וכי ידע זה אינו בהכרח מידע פומבי. אשר על כן יש הבדל בין רשימה שמית של הלקוחות לבין רשימת ה"פרופילים העסקיים" של הלקוחות הכוללת את המידע שמעבר לרשימת הלקוחות, וצו המניעה נשאר על כנו.

בר"ע (ארצי) 61084-05-18 • **דורון דניאלי - י. שבי שיווק מזון בע"מ** • כב' השופטת חני אופק גנדלר.

י. משפט מינהלי

1. חיוב אישי של ראש עיר ומנכ"ל בגין ליקויים בהוצאות העירייה אושר למרות

פגמים בהליך

ביקורת שנערכה בעיריית טירה לבקשת משרד הפנים העלתה ליקויים ופגמים בהוצאות העירייה. בעקבות דו"ח הביקורת התקיימה ועדה לחיוב אישי. הועדה הזמינה את ראש העירייה ומנכ"ל העירייה לטעון לפנייה בעל פה ובכתב. לאחר שמיעת הטיעונים הועדה הטילה על ראש העירייה חיוב אישי בסך של 55,000 ₪, ועל מנכ"ל העירייה חיוב אישי בסך של 50,000 ₪, שר הפנים אימץ את החלטות הועדה. העירייה תבעה את העובדים על תשלום החיובים האישיים שנקבעו להם בהתאם להחלטת שר הפנים. לאחר למעלה מארבע שנים העובדים טענו, כי המלצות הועדה התקבלו בצורה פגומה, שכן ההמלצות התקבלו ללא עצה של רואה החשבון ומבלי שניתנה החלטה של הממונה על המחוז במשרד הפנים. בית-הדין הארצי דחה את טענת העובדים בשל שיהוי ניכר בהעלאת טענותם, בשל תקיפה עקיפה של החלטת שר הפנים, ובשל מהות הפגמים שנטענו. בית-הדין חייב את ראש העירייה בתשלום חיוב אישי בסך של 55,000 ₪ ובתשלום הוצאות משפט בסך של 10,000 ש"ח, ואת מנכ"ל העירייה בתשלום חיוב אישי בסך של 50,000 ₪ ובתשלום הוצאות משפט בסך של 10,000 ש"ח.

ע"ע (ארצי) 35779-05-17 • **עיריית טירה - חליל קאסם** • כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כב' השופט רועי פוליאק, כב' השופט אילן סופר, נציגת ציבור (עובדים) הגב' חיה שחר, נציג ציבור (מעסיקים) מר דורון קמפלר.

2. רשות מקרקעי ישראל חויבה בהקמת מוקד טלפוני פנימי על-ידי עובדי הרשות

בשל הסכמה קיבוצית והבטחה מינהלית

הסתדרות וועד עובדי רשות מקרקעי ישראל הגישו בקשת צד בסכסוך קיבוצי, על מנת שרשות מקרקעי ישראל תימנע מפרסום ו/או קידום מכרז להקמת מוקד טלפוני ברשות על ידי חברה חיצונית במיקור חוץ, וכן על מנת שהרשות תקים מוקד טלפוני פנימי אשר יופעל על ידי עובדי הרשות. כחלק מההסכמות הקיבוציות אליהן הגיעו הרשות ונציגות העובדים. הרשות התחייבה במכתב לנציגות העובדים, כי תקים מוקד טלפוני פנימי אשר יופעל על-ידי עובדי הרשות. בית-הדין קבע, כי התחייבות הרשות העולה ממכתבה לנציגות העובדים הינה חלק מההסכמות הקיבוציות אליהן הגיעו הצדדים, וצוין כי גם אם התחייבות הרשות הינה בגדר הבטחה מינהלית, אין כל הצדקה לשחרור הרשות מהבטחתה. בית-הדין חייב את הרשות לפעול במידית להקמת מוקד טלפוני פנימי בהתאם להתחייבותה, וכן אסר על הרשות להמשיך את התקשרותה עם החברה החיצונית.

ס"ק (אזורי חי) 6671-06-17 • **הסתדרות העובדים הכללית החדשה הסתדרות עובדי המדינה - מדינת ישראל - רשות מקרקעי ישראל** • כב' הנשיא השופט אלכס קוגן, נציג ציבור (עובדים) מר אלי עשור ונציג ציבור (מעסיקים) מר יוסף מרקו.

3. נדחתה תביעה של קרובי משפחה של עובדים בחברה ממשלתית להתקבל לעבודה,

בהיעדר כישורים מיוחדים לעומת כישורי כלל המועמדים

מועמדים לתפקידי סוור בחברת נמל אשדוד שנדחתה מועמדותם, עתרו לבית הדין כנגד ההחלטה בדבר אי קליטתם לעבודה עקב היותם קרובי משפחה של עובדי נמל אחרים, והיעדר כישורים מיוחדים לתפקיד סוור ביחס לשאר המועמדים שאין להם קרובי משפחה בנתבעת, סיבות המפלגות אותם לרעה ביחס לשאר המועמדים. בית הדין קבע, כי החלטת החברה היתה סבירה, והיא התקבלה לאחר דיון מפורט של וועדה מקצועית בנוגע לתפקיד "הסוור" ודרישותיו, וזאת על סמך התיקון בתקנות החברות הממשלתיות (כללים בדבר העסקת קרובי משפחה), תשס"ה – 2005. המגביל את קבלתם לעבודה של קרובי משפחה בחברות הממשלתיות, החל על התובעים דנן. עוד הוסיף בית הדין, כי ביחס לשאלת הצורך בכישורים מיוחדים למילוי התפקיד, מקובלת קביעת הוועדה כי לאחר בדיקת כישוריהם של כלל המועמדים נמצא שאין למי מהמועמדים במכרז לתפקיד סוור כישורים מיוחדים ביחס לשאר המועמדים, ולפיכך לא מצאה לנכון להמליץ על העדפת מועמד בעל קרובי משפחה על פני מועמדים אחרים. בית הדין דחה את התובענה ללא חיוב הוצאות.

צ"ו (אזורי ב"ש) 20325-11-14 • **דביר בן עדי - חברת נמל אשדוד בע"מ** • כב' השופט יוסף יוספי, נציג ציבור (מעסיקים) מר אלברט שטרית.

4. זכתה במכרז עירוני אך נפסלה מחמת ניגוד עניינים בשל העסקת קרוב משפחה

עובדת במועצה האזורית כפר כנא במחלקה לחינוך וגיל הרך, הגישה את מועמדות יחידה במכרז פומבי של המועצה לתפקיד של רכזת נוער וזכתה בתפקיד. במהלך המכרז נבחר אביה לראש המועצה בה עבדה. וועדת השרות של משרד הפנים לא אישרה את מינויה, עקב איסור ניגוד עניינים בהעסקת קרוב משפחה מדרגה ראשונה של ראש המועצה. בית הדין האזורי הדן בערעורה של העובדת על החלטת הוועדה ופסק כי נפלו פגמים בהעסקת העובדת וכי יש בינה לבין אביה ראש המועצה יחסי כפיפות ולכן אין לאשר את המינוי. בית הדין הארצי דחה את ערעורה של העובדת וקבע, כי בית הדין האזורי ישם נכונה את ההלכה בעניין ניגוד העניינים וכי תכליתו של האיסור להעסקת קרובי משפחה הוא למנוע העדפת קרובי משפחה של בכירי הרשות.

ע"ע (ארצי) 49691-05-18 • **רים עוואודה - עורכי דין לקידום מנהל תקין** • כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופטת סיגל דוידוב מוטולה, כב' השופט אילן סופר נציג ציבור (עובדים) גב' חיה שחר, נציג ציבור (מעסיקים) מר צבי יוספי.

יא. סמכות וסדרי דין

1. הותרה הגשת דו"חות ביקורת פנימית כראיה לעצם קיומם

עובדת תאגיד מים שפוטרה הגישה בקשת רשות ערעור על החלטתו של בית הדין האזורי לעבודה לפיה אושר לנתבעות להגיש כראיה דו"חות ביקורת, המתייחסים לעבודת העובדת. בית הדין הארצי דחה את בקשת רשות הערעור וקבע כי החלטה לגבי הגשת ראיה הינה החלטה דיונית המסורה לשיקול דעתו של בית-הדין האזורי. סעיף 10 לחוק הביקורת הפנימית אכן אוסר את השימוש בדו"חות הביקורת כראיה לאמיתות תוכנם והממצאים האמורים בהם, אך ניתן להתיר את קבלתם ושימוש בהם כראיה לעצם עריכתם, ליוזמה לעריכתם, למועד עריכתם ולהתייחסותם של הגורמים השונים הקשורים לביקורת. בית הדין חייב את העובדת לשלם לנתבעות 2,500 ₪ בגין הוצאות הבקשה.

בר"ע 37196-11-17 • **טלי צרפתי - מעיינות זיו בע"מ ואח'** • כב' השופטת חני אופק גנדלר.

2. שירותי הערכת תלות בביטוח הלאומי נחשבים למיקור חוץ אמיתי מוחרג מסמכות

בית הדין לעבודה

אחות מוסמכת שנתנה שירותי הערכת תלות למבוטחי המוסד לביטוח לאומי, תבעה את המוסד לביטוח לאומי בגין אי תשלום זכויות כחוק בזמן עבודתה עבור המוסד. בית הדין קבע כי, בין הצדדים לא התקיימו יחסי עובד-מעסיק, כשהפן החיובי והשלילי של מבחן ההשתלבות ומרבית מבחני העזר לא מתקיימים. התובעת לא הייתה חלק בלתי נפרד מהמערך הארגוני הרגיל של הנתבע ולא ביצעה פעולות שהן בליבת העיסוק שלו, כשהיא מספקת שירותים לגורמים נוספים וכנגד חשבונות מס. עבודתה התבצעה בבית הלקוח, ברכבה ובכליה הפרטיים, ללא שתהיה כפופה לנתבע. עוד הוסיף בית הדין, כי מדובר על פעולות מקצועיות מובהקות, שניתנו על דרך של מיקור חוץ אמיתי ולגיטימי של תחום שלם אשר לא סופקו לנתבע על ידי עובדיו ובמשך עשרות שנים סופקו על ידי גורמים חיצוניים, עצמאיים ובלתי תלויים. בית הדין דחה את התביעה מחוסר סמכות שיפוט לדון בתביעה של קבלנית עצמאית.

סע"ש (אזורי ת"א) 45322-07-14 • **רחל בורשטיין - המוסד לביטוח לאומי** • כב' השופטת כרמית פלד.

3. זכאות מפסיד במכרז לאיוש משרה לקבלת מסמכים הקשורים בזוכה המכרז

משתתף שהפסיד במכרז לאיוש משרה, הגיש בקשה לקבלת כל המסמכים הקשורים בזוכה המכרז, להוכחת "הליך תפור". בית הדין הארצי קבע, כי יש לאזן בין הזכות לעיון או קבלת מסמכי מכרז של הזוכה לבין הזכות לפרטיות של הזוכה. עיון במסמכים הנוגעים למשתתפים במכרז ולזוכה בפרט כפוף ל"מבחן הרלוונטיות", כלומר הקשר לכאורה בין המידע המבוקש לעילת התביעה. מבחן הרלוונטיות כולל בתוכו שני היבטים, צר ורחב. בהיבט הצר, יש לבדוק האם קיימת זיקה ממשית בין הטענות לבקשה לגילוי מסמכים לבין הטענות בהליך העיקרי. בהיבט הרחב, בודק בית המשפט את אינטרס הגילוי וההשלכות של גילוי המידע על הצד השני, ועל צדדים שלישיים. בית הדין בחן כל מסמך שביקש המערער לגופו בעזרת מבחן הרלוונטיות, וקיבל את הערעור בחלקו, תוך אישור גילוי של חלק מהמסמכים שהגיש הזוכה במכרז ומחיקת פרטים מהמסמכים הפוגעים בפרטיות צדדים שלישיים ובפרטים אישיים של הזוכה אשר אינם רלוונטיים להליך.

בר"ע (ארצי) 60670-05-18 • **נצר שרון בע"מ - עו"ד ראובן וולף** • כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט אילן סופר, כב' השופט מיכאל שפיצר, נציג ציבור (עובדים) מר ירון לוינזון ונציג ציבור (מעסיקים) מר גדעון צימרמן.

4. זכויות קוגנטיות של ספורטאים יידונו בבית הדין לעבודה ולא במוסד לבוררות

במסגרת תביעה של כדורגלן בגין שכר עבודה, פיצויי פיטורים, דמי הבראה, פדיון חופשה והפרשות לפנסיה. הוגשה בקשה מטעם מועדון הכדורגל, לעיכוב הליכים והעברת הדיון למוסד לבוררות של ההתאחדות לכדורגל, אשר מהווה הפורום החוזי המוסכם בין הצדדים לברור התובענה. בית הדין קבע, כי הזכויות הנתבעות הן זכויות המוקנות לעובד מכח המשפט המגן אשר אינן ניתנות לוותר, ואינם יכולים לשמש נושא להסכם או לבוררות בין הצדדים. מלאכת ברור תביעה הקשורה לזכויות עבודה קוגנטיות של הכדורגלן לרבות לזכויות מוקנות מכח הסכם קיבוצי, ולרבות הכרעה בדבר עצם קיומם של יחסי עובד מעסיק אינם ברי בורות והינם בסמכות השיפוט הבלעדית של בית הדין לעבודה. בית הדין פסק, כי על אף שחוק הספורט על סעיפיו השונים מתנה התדיינות הנוגעות לספורט וספורטאים בידי מוסדות לבוררות של ההתאחדות לענפיה השונים, התדיינות העוסקת בזכויות מכוח משפט המגן ולא זכויות הסכמיות מיוחדות המוענקות לשחקנים תדון בבית הדין לעבודה.

סע"ש (אזורי נצי) 9705-10-18 • **גיא צרפתי - מועדון כדורגל אסי גלבוע** • כבוד השופטת רויטל טרנר.

5. נדחתה בקשה להארכת מועד להגשת ערעור של מעסיק לפי "כלל הידיעה", כיוון

שעורך דינו קיבל את פסק הדין בפקס ובמייל

עובד תבע את מעסיקתו לתשלום פיצויי פיטורים וזכויות סוציאליות שונות, מעסיקתו תבעה אותו בתביעה שכנגד על נזקים שהעובד גרם לה. בית הדין האזורי קיבל את תביעת העובד באופן חלקי ודחה את התביעה שכנגד שהגישה המעסיקה. עורך הדין של המעסיקה ביקש לקבל את פסק הדין במייל ובפקס, ובית הדין נעתר לבקשתו. למעסיקה הייתה זכות ערעור של 30 ימים מיום ההמצאה. המעסיקה הגישה ערעור לבית הדין הארצי לאחר 30 ימים מיום המצאת פסק הדין במייל ובפקס, ורשמת בית הדין הארצי קבעה כי ניתן לרשום את הערעור משום שהוגש לפני שעברו 30 ימים מיום ההמצאה בדואר, ולכן לא הוגש באיחור. העובד הגיש ערעור על החלטת הרשמת. בית הדין קבע, כי בשל העובדה שעורך הדין ביקש לקבל את פסק הדין במייל ובפקס חל עליו "כלל הידיעה". לכן מועד ההמצאה הוא יום המצאת פסק הדין במייל ובפקס, והמעסיקה לא הגישה את הערעור בזמן. לכן נוצרה למערער ציפייה סבירה כי לא יוגש ערעור. בית הדין ביטל את הודעת הערעור של המעסיקה וחייב אותה בתשלום שכר טרחת עו"ד על סך 3,000 ₪.

ע"ר 13603-02-18 • **אהוד שמחי - גירית טכנולוגיות בע"מ** • כב' סגן הנשיאה השופט אילן איטח, כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופטת סיגל דוידוב מוטולה, נציגת ציבור העובדים גב' חיה שחר ונציג ציבור המעסיקים מר אמנון גדעון.

6. סכסוך עבודה בין בני משפחה – יידון בסמכות ייחודית של בית הדין לעבודה

עובדת שפוטרה מחברה בה בעלה לשעבר שימש כדירקטור, טענה בבית הדין לעבודה לקיום יחסי עובד - מעסיק ותבעה זכויות שונות. בית הדין לעבודה דחה את בקשת הבעל לדחות את תובענת העובדת מחוסר סמכות עניינית וקבע, כי שאלת קיומם של יחסי עבודה בין הצדדים, פיטורי המשיבה ושליטת זכויותיה כעובדת מצויים בסמכותו הייחודית של ביה"ד לעבודה, כאשר, סמכותו של בימ"ש לענייני משפחה לדון בתובענה שעילתה סכסוך משפחה היא סמכות עניינית הכפופה לסמכותו של ביה"ד לעבודה. עוד הוסיף בית הדין, כי שאלת הסמכות העניינית לדון בתביעה בסכסוך עבודה שבבסיסו עומד סכסוך אישי בין בני זוג, נדונה בבימ"ש העליון, שפסק כי אין בעצם קיומם של יחסי משפחה כדי לשלול קיומם של יחסי עבודה או כדי לחסום את הגישה לבית הדין לעבודה. כאשר מתקיימים במקרה דנן דרישות הסמכות של בית הדין לעבודה, וע"פ סעיף 24(א)(1) לחוק בית הדין לעבודה אין סמכות לבית המשפט לענייני משפחה לדון בתובענה. סע"ש (אזורי חי') 39101-09-17 • **שרני"ל (1970) ניהול בע"מ - עליזה חודס** • כב' השופטת סאוסן אלקאסם.

חלק שני: משפט עבודה קיבוצי

יב. הסכמים קיבוציים

1. מדריכים ברשות לשיקום האסיר לאורך זמן, נכללו במסגרת העובדים הקבועים

שחל עליהם ההסכם הקיבוצי, למרות שהועסקו בחוזים אישיים

שלושה מדריכים שהועסקו תחת חוזים אישיים בהוסטלים של הרשות לשיקום האסיר, תבעו את הרשות בגין החרגתם מהסכם קיבוצי קיים החל על עובדי הרשות, והעסקתם בתנאים פחותים הפוגעים בעבודתם המאורגנת ובזכויות נוספות המגיעות להם. בית הדין הארצי קבע, כי מעיון בלשון ההסכם ותכליתו עולה כי ההסכם הקיבוצי חל על כלל העובדים הקבועים ברשות, כאשר אין סעיף המגביל את היקף תחולתו של ההסכם או מחריג עובד מתחולת ההסכם. אמנם נראה כי במידה והרשות אכן היתה מעסיקה את המדריכים לזמן מוגבל כפי שנקבע בהסכם הקיבוצי והנדרש מאופי עבודתם השונה, כי אז היה מקום לקבל את עמדתה כי לא חל עליהם ההסכם הקיבוצי, אך משהועסקו במשך שנים היה על הרשות לקבל את הסכמת הסתדרות העובדים לשם החרגת המדריכים. עוד הוסיף בית הדין הארצי, כי אין בכוח הסכמי העבודה האישיים שנחתמו עם המדריכים לשלול זכויות מיטיבות שהוקנו בהסכם הקיבוצי או לשלול את תחולת ההסכם הקיבוצי עליהן. החרגה חד צדדית של עובדים מהסכם קיבוצי על ידי מעסיק יש בה כדי לפגוע בעבודה המאורגנת, ובעובדים המוחרגים. על אף האמור, הרשות לא נהגה כלפי המדריכים באפליה פסולה או בהעסקה פוגענית המזכה בפיצויים בגין עצם ההחרגה מההסכם הקיבוצי. בית הדין הארצי פסק, כי הרשות תשלם לשניים מתוך שלושת המדריכים סכום כולל של 24,339 ש"ח בגין פדיון ימי הבראה, וזאת בנוסף לסכומים שנקבעו על ידי בית הדין האזורי בפסיקותיו.

ע"ע (ארצי) 56763-05-17 • **פנחס אפרימוב - הרשות לשיקום האסיר** • כב' הנשיאה ורדה וירט ליבנה, כב' סגן הנשיאה אילן איטח, כב' השופט מרדכי שפיצר, נציג ציבור (עובדים) מר יוסי רחמים ונציג ציבור (מעסיקים) מר יהודה פורת.

2. בוטלה תובענה ייצוגית בעניין ניכוי עלות קורס הכשרה משכרם של מאבטחים

תביעה של קבוצת מאבטחים שאושרה כייצוגית בגין ניכוי עלות קורס הכשרה ומטווחים ממשכורתם החודשית של מאבטחים שלא השלימו עשרה חודשי עבודה בחברת השמירה. כמותנה בחוזה העבודה ובניגוד להוראות צו ההרחבה בענף השמירה. המעסיק הגיש בקשת רשות ערעור בגין אישור התובענה כייצוגית. בית הדין הארצי קיבל את הערעור ופסק כי, לא הורם נטל השכנוע כי שאלת פרשנות הוראות צו ההרחבה יוכרעו לטובת קבוצת המאבטחים. זאת, עקב הקושי הפרשני הן לשונית והן תכליתית שבהחלת הוראות צו ההרחבה המחייבות את המעסיק לשאת בעלות של "השתלמות מקצועית" בעלת אופי לימודי כאשר בענייננו, מדובר על "הכשרה מקצועית" בעלת אופי של הסמכה. עוד נפסק כי הוראות צו ההרחבה האוסרות על ניכוי סכומי כסף משכרו של העובד נועדו למנוע קנסות ועונשים. התובע לא הוכיח כי תכלית התניית ניכוי עלות קורס ההכשרה שבחוזה העבודה חרגה מההיבט התרופתי המותר, כאשר העובד לא השלים 10 חודשי עבודה מינימליים אחרי סיום ההכשרה והפכה לקנס בעל אופי עונשי אסור לפי צו ההרחבה. התובע המייצג חויב בהוצאות המעסיק בגין ההליכים בסך 15,000 ₪.

ע"ע (ארצי) 46536-09-16 • **בן - בטחון (1989) בע"מ - גיא אורטל** • כב' סגן הנשיאה השופט אילן איטח, כב' השופט חני אופק גנדלר, כב' השופט אילן סופר, נציג ציבור (עובדים) מר יוסי רחמים ונציג ציבור (מעסיקים) גבי יעל רון.

יג. סכסוך עבודה ושבייתה

1. אין מניעה מלקיים שימועים לעובדים בטרם קוים משא ומתן עם ועד העובדים

ועד עובדי עיריית קריית גת והסתדרות העובדים הגישו בקשת צד על מנת שהעירייה תימנע מקיום שימועים לעובדים בטרם קיום חובת משא ומתן עימם. העירייה נקלעה לקשיים כלכליים, ולכן נדרשה לבצע קיצוץ בכוח האדם ובשכרם של עובדי העירייה. העירייה זימנה 67 מעובדיה לשימועים. ועד העובדים התנגד לשימועים בטענה, כי העירייה הייתה צריכה להתדיין ולקיים תחילה משא ומתן עם ועד העובדים מכוח חוקת העבודה. בית-הדין קבע, כי השימוע לא חייב להתקיים לאחר משא ומתן עם ועד העובדים. ייתכן שהשימוע ייתר את הצורך בקיום משא ומתן עם ועד העובדים אם העירייה תחליט שלא לפטר את העובד לאחר השימוע. מצד שני בית-הדין פסק, כי אם העירייה תחליט על פיטורי עובד לאחר השימוע הפיטורים לא ייכנסו לתוקף ויהיה עליה לפעול לפי חוקת העבודה ולהתדיין עם ועד העובדים על פיטורי העובד, ובמקרה של מחלוקת זכות כל צד לפנות לוועדה פריטטית ולבוררות מוסכמת בהתאם לחוקת העבודה.

ס"ק (אזורי ב"ש) 31794-12-18 • **הסתדרות העובדים הכללית החדשה-הסתדרות - עיריית קריית גת** • כב' סגן הנשיא הנשיא השופט צבי פרנקל, נציגת ציבור העובדים הגב' בת שבע זיידמן, נציג ציבור המעסיקים מר מרדכי בסר.

יד. זכות ההתארגנות ויציגות

1. גננות שחוו התנכלות עקב התאגדות חדשה ופוטרו זכאיות לפיצוי

גננות שהועסקו ברשת הגנים של אגודת ישראל תבעו את המעסיק על התנכלות במקום העבודה ופיטורין שלא כדין, וזאת לטענתם עקב פעילותם להקמת ארגון עובדים לגננות חרדיות בית הדין האזורי קבע כי הגננות פוטרו שלא כדין אך לא הוכח כי סיבת הפיטורין היתה בעקבות התאגדותם. בית הדין הארצי קיבל את ערעור הגננות ופסק כי בית הדין קמא טעה, וזאת כי זכות ההתארגנות, קיבלה עם השנים במשפט העבודה מעמד של זכות יסוד חוקתית. ומעמדה כשכזו קיבל ביטוי והגנה בפסיקה כי במקרים בהם "מפוטר עובד או קיימת כוונה לפטרו או לפגוע בתנאי העסקתו בנסיבות בהן הוא פעיל בארגון עובדים או בהתארגנות חדשה 'הכלל הוא שעל המעסיק רובץ נטל ההוכחה כי בחירת המועמדים לפיטורים נעשתה אך ורק מנימוקים ענייניים ולא מטעמי השתייכות לארגון עובדים' מה שלא הוכח במקרה זה ע"י המעסיקה. בית הדין הארצי פסק כי די בכך שפיטורי העובד "הוכתמו" מהאירועים הקשורים במימוש זכות ההתארגנות כדי להביא לנפסדות ההחלטה, וזאת אפילו אם לצד השיקול הפסול קיימים שיקולים ענייניים המצדיקים את פיטורי העובד. על כן נקבע כי הגננות יפוצו בסכום של 100,000 שקל כל אחת בנוסף לפיצויים עקב אי עבודתם מאז שפוטרו.

ע"ע (ארצי) 30583-07-14 • **שמחה בויסי - רשת הגנים של אגודת ישראל** • כב' השופטת (בדימוס) רונית רוזנפלד, כב' סגן הנשיאה אילן איטח, כב' השופט משה טוינה, נציגת ציבור (עובדים) גב' מיכל בירון בן גרא, נציג ציבור (מעסיקים) מר אמנון גדעון.

חלק שלישי: חקיקה, תיקוני חקיקה והנחיות מנהליות

1. תיקון לחוק עבודת נשים (תיקון מס' 60) - ניצול תקופת הארכה בלידת יותר מילד

אחד

סעיף 6 ג' לחוק עבודת נשים קובע כי, עובדת שילדה בלידה אחת יותר מילד אחד, זכאית להאריך את חופשת הלידה וההורות (חופשת הלידה), בשלושה שבועות נוספים עבור על ילד נוסף החל מהילד השני באותה הלידה. חופשת האב לאחר הלידה, מסתכמת בחמישה ימים מיד לאחר הלידה, שלאחריהם מחויב הוא לחזור לעבודה, כמו כן גם אפשרות להחליף את האם החל מהשבוע השביעי לאחר הלידה. לשם הקלה על הורים שנולד להם יותר מילד אחד באותה הלידה ולשם השוויון המגדרי, תוקן ס' 6 ומאפשר הוא מעתה להורים להחליט במשותף כיצד לנצל את תקופת הארכה המנויה בסעיף זה. כך, יוכל האב לנצל שבועיים מתוך הארכה לשהייה לצד האם כבר בתחילת תקופת הלידה וההורות. יש לשים לב כי כניסתו של החוק לתוקף הוא החל מ-31.7.2018, ויחול הוא רק על עובדת שילדה החל מיום כניסתו לתוקף של חוק זה.

- חוק עבודת נשים (תיקון מס' 60), התשע"ח-2018.

2. תיקון חוק פיצויי פיטורים בעניין פיצויי עובדי קבלן בעת חילופי קבלנים

עובד שמירה או אבטחה, המועסק לפחות שנה אצל חברה שהפסיקה להעניק שרותי שמירה או אבטחה למקום העבודה בו הוא מועסק, ועבר העובד לעבוד אצל הקבלן שהחליפו באותו מקום עבודה או אצל מזמין השרות, יהיה זכאי לפיצויי פיטורים מקבלן כח האדם או קבלן השרות היוצא, עבור התקופה בה היה מועסק אצל הקבלן היוצא, אף אם הקבלן הציע לעובד עבודה חלופית והעובד סירב.

- חוק פיצויי פיטורים (תיקון מס' 33), כ' מרחשון התשע"ט – 2019.

3. תיקון חוק המפלגות בעניין היעדרות מהעבודה ביום בו מתקיימות בחירות

מקדימות (פריימריז)

עובד החבר מפלגה, יכול ליטול עד יומיים חופשה בשנה למימוש זכותו להצבעה בבחירות המקדימות. על העובד למסור הודעה בדבר החופשה למעסיק, 14 יום מראש לפחות. יום חופשה דינו כדין חופשה שנתית, עובד אשר אין לזכותו ימי חופשה לא ישולם לו שכר בעד ההיעדרות. הסעיף חל גם על עובדי חינוך, בכפוף להליכי אישור חופשה הנוהגים לגביו. על המעסיק לשמור בסוד מידע בדבר הסיבה בגינה נעדר העובד מעבודתו, ולא ירשום בפנקס החופשות כל פרט לגבי המפלגה בה נערכו הבחירות. מטרת הסעיף, לפי נוסח הצעת החוק היא, להבטיח כי מעסיק לא ימנע מעובד את מימוש זכות ההצבעה בבחירות המקדימות, לעובד החבר במפלגה, עקב סירוב המעסיק לאפשר לו ליטול חופשה שנתית ביום הבחירות.

- חוק המפלגות (תיקון מס' 23), (אי העלאת גיל הפרישה), כ"ו בסיוון התשע"ז – 2017. ה"ח 713.

4. זכויות עובדים בשבתון הבחירות לרשויות המקומיות – (30.10.18)

יום 30.10.18, בו יערכו הבחירות הכלליות לרשויות המקומיות ולמועצות האזוריות, הוכרז בחוק כיום שבתון. הזכאות ליום השבתון חלה על עובדים הרשומים בפנקס הבוחרים של רשות מקומית או של מועצה אזורית בו נערכות הבחירות, גם אם מקום עבודתם הוא ברשות מקומית או מועצה אזורית שלא חל בה יום שבתון הבחירות. עובד שזכאי ליום שבתון ועבד אצל אותו מעסיק לפחות 14 ימים רצופים לפני יום הבחירות, זכאי כדלקמן:

העובד אינו חייב לעבוד ביום שבתון הבחירות.

העובד זכאי לשכר הרגיל כאילו עבד ביום השבתון.

לא ינוכה מהעובד יום חופש בגין יום השבתון.

עובד שהועסק בפועל ביום שבתון הבחירות זכאי לגמול מיוחד של 200% או לחלופין הוא זכאי לשכר רגיל ויום חופש, כמקובל במקום העבודה בימי בחירות קודמים או ככל שהנושא הוסדר בהסכם קבוצי או בצו הרחבה. הזכאות ליום שבתון אינה חלה על עובדים בשרותים הצבוריים שיפעלו ביום הבחירות כסידרם כמפורט בהודעה וברשימה שפרסם שר הפנים בילקוט הפרסומים 7942 מיום 20.9.17 המצ"ב, ואשר תנתן להם אפשרות להצביע.