****

**משרד בוטיק בדיני עבודה**



לכל לקוחותינו וידידנו ולכל הגולשים והמנויים באתר המשרד שלום רב

לרגל יום העצמאות תשע"ח

אנו ממשיכים במסורת ומשגרים לכם ברכת חג שמח ביחד עם החוברת:

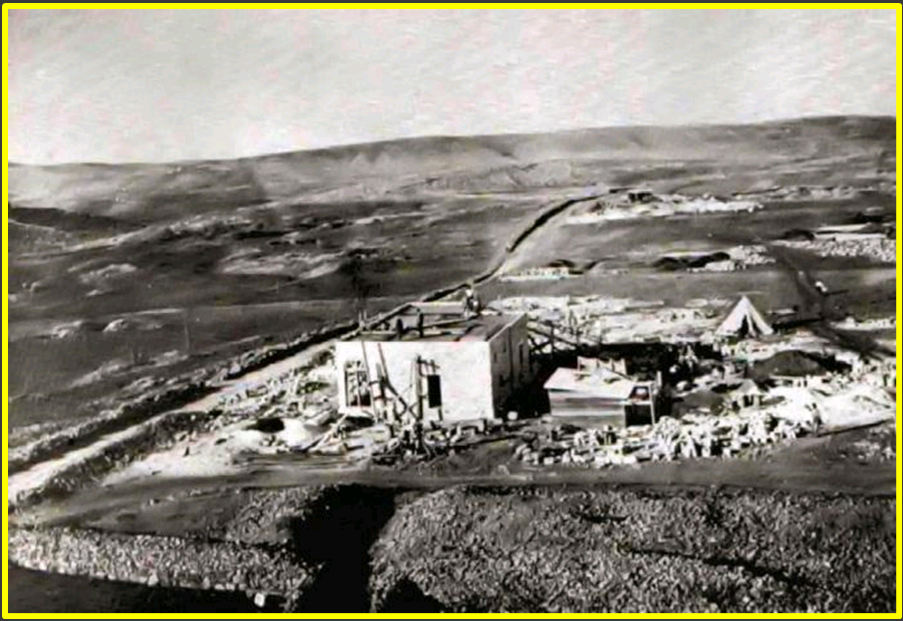
**עובד ומעביד 26**

ובה סקירת החידושים בפסיקה ובחקיקה בתחום

משפט העבודה האישי והקיבוצי בשנה החולפת.

כמו כן לרגל חג העצמאות אנו מצרפים

**של תמונות היסטוריות מרתקות כיצד נראתה הארץ לפני כ-100 שנה.** [**מצגת מיוחדת**](http://files.webydo.com/123940/%D7%9E%D7%A6%D7%92%D7%AA%20%D7%AA%D7%9E%D7%95%D7%A0%D7%95%D7%AA%20%D7%90%D7%A8%D7%A6%D7%A0%D7%95%20%D7%97%D7%93%D7%A9(2).ppsx)

****

**בית ראשון בשכונת רחביה בירושלים (1921)**

**חיים ברנזון, אסף ברנזון, מיכל ז'ילוני-חדד**

**בטי אמיר, מיכל פרידמן, נעמי לאופר-בן ארי, עידן דדוש**

**70 שנה למדינת ישראל חג עצמאות תשע"ח**



**עובד ומעביד 26**

**🙘 סקירת חידושי פסיקה, חקיקה במשפט העבודה, בשנים 2017/2018 🙚**

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

**האמור בחוברת זו אינו מהווה חוות דעת משפטית**

**עובד ומעביד 26**

תוכן עניינים

[חלק ראשון: משפט עבודה אינדיווידואלי 8](#_Toc511138787)

[א. עובד ומעביד 8](#_Toc511138788)

[1. נדחתה תביעה של בעל מניות ודירקטור כעובד לאחר שהגדיר את עצמו כעצמאי 8](#_Toc511138789)

[2. נדחתה תביעת מעצבת לזכויות כעובדת מיקרוסופט, למרות שהתמורה ששולמה לה היתה גבוהה משכרו של עובד 8](#_Toc511138790)

[3. נדחתה תביעת קבלן עצמאי כעובד והוא חויב לשלם 10,000 ₪ 9](#_Toc511138791)

[4. למרות הסכמה של עובד על פעילות עסקית משותפת הוכר מעמדו כעובד החברה. 9](#_Toc511138792)

[5. התקיימו יחסי עובד ומעסיק בין דואר ישראל לבין קבלנית לחלוקת דואר, על אף הוראת סעיף 46 לחוק הדואר ולמרות שחלפו מאז כ-20 שנה 10](#_Toc511138793)

[6. כאשר מזמין שרותי עבודה מקבלן הוא בעל הדעה, המזמין יחשב למעסיק של עובד הקבלן 10](#_Toc511138794)

[7. נדחתה תביעה של מעסיק להשבת כספים ששילם לעובדת עימה ניהל קשר זוגי 11](#_Toc511138795)

[8. נדחתה תביעה של קבלן כשכיר למרות שהשתלב בחברה עירונית. 11](#_Toc511138796)

[9. יהלומן מנהל מכירות שסווג בהסכם העסקה כשותף, הוכר כעובד ופוצה 12](#_Toc511138797)

[ב. שכר, זכויות סוציאליות וחובות 13](#_Toc511138798)

[1. בקשה של משגיח כשרות לגמול עבודה בשבת נדחתה בשל חוסר הוכחת שעות עבודתו 13](#_Toc511138799)

[2. מעסיק חייב לבטח עובד זר בביטוח פנסיוני כמו כל עובד ישראלי 13](#_Toc511138800)

[3. חברת הדואר תשלם לעובד שהשעייתו נסתיימה שכר ופיצוי בגין עגמת נפש 13](#_Toc511138801)

[4. קיצבת שארים באוניברסיטה העברית תעבור לאלמנת המנוח למרות הנחיות המנוח 14](#_Toc511138802)

[5. תאונה בטיול לחו"ל, בפעילות הקשורה לעבודה, עשויה להיחשב כתאונת עבודה. 15](#_Toc511138803)

[6. אין בכוחו של מעסיק למשוך כספי קרנות השתלמות או כספי תגמולים מקופת גמל. 15](#_Toc511138804)

[7. הכללת רכיב שכר נהוג בחישוב שכר המינימום באופן חד צדדי מהווה הפרת חוזה 15](#_Toc511138805)

[8. ההלכה בדבר זכאותם של מטפלים סיעודיים למנוחה שבועית בת 25 שעות תחול באופן רטרואקטיבי....... 16](#_Toc511138806)

[9. הארכת שירות חריגה לאחר גיל פרישה מותנת בשקולים ניהוליים ומערכתיים . 16](#_Toc511138807)

[10. עילה לעניין התיישנות בגין אי הפרשה לקרן פנסיה קמה במועד בו היה על המעסיק לבצע הפרשות ולא על פי מועד קרות האירוע המזכה 17](#_Toc511138808)

[11. עמלות ששולמו למנהל מכירות בגין מכירות של אנשי מכירות הוכרו כשכר רגיל. 17](#_Toc511138809)

[12. העסקת עובד שאינו יהודי בשבת נחשבת כהעסקה ביום המנוחה השבועי............ 18](#_Toc511138810)

[13. עובד התובע שכר עבודה ושעות נוספות צריך להציג גרסה עובדתית ראויה 18](#_Toc511138811)

[14. עובדי הוראה ותיקים שיצאו לפנסיה מוקדמת זוכו בהפרשי פנסיה 18](#_Toc511138812)

[15. תשלום טיפים למלצרים בעסק שעיקרו מסעדה אינו מהווה חלק מהשכר 19](#_Toc511138813)

[ג. הרמת מסך ההתאגדות 20](#_Toc511138814)

[1. שימוש לרעה באישיות המשפטית של חברה כלפי העובדים שהם נושים שלא מרצון תצדיק הרמת מסך ................. 20](#_Toc511138815)

[2. נדחתה תביעת בן שעבד בחברה משפחתית להרים את מסך ההתאגדות נגד אביו 20](#_Toc511138816)

[3. מנהל בכיר ברשות השידור שהטריד מגיש יפצה אותו אישית ב-125,000 ש"ח 21](#_Toc511138817)

[ד. הגנה על עובדים 22](#_Toc511138818)

[1. עובד שלא התקבל לעבודה במוסד לביטוח לאומי פוצה ב- 50,000 ₪ 22](#_Toc511138819)

[2. אין לחייב עובד להחזיר למעסיק דמי הכשרה לא סבירים ולא מידתיים 22](#_Toc511138820)

[3. עובד זכה ב 70,000 ₪ תוספת ותק מעבר לתקופת ההתיישנות בגלל פגמים בהתנהלות המעסיק............ 23](#_Toc511138821)

[4. ניסיון לנייד עובד מתפקידו בחוסר תום לב, זיכה את העובד בפיצוי בעד נזק לא ממוני 23](#_Toc511138822)

[ה. הגנת הפרטיות ולשון הרע 24](#_Toc511138823)

[1. טענות שנטענו במסגרת דיון משפטי וסוכמו מחוץ לבית הדין נכנסים לגדר ההגנות בחוק איסור לשון הרע, והם בגדר פרסום מותר. 24](#_Toc511138824)

[2. ממונה עקיף על עובד יכול להתבע אישית בעילת לשון הרע אך לא על פגיעה בפרטיות 24](#_Toc511138825)

[3. תקדים: הקלטת ממונה או עמית לעבודה אינה מלמדת בהכרח על חוסר תום לב של המקליט אלא תלוי בנסיבות...... 24](#_Toc511138826)

[4. ראש מועצה חויב אישית לשלם 30,000 ₪ לעובדת בגין פגיעה בפרטיות ולשון הרע 25](#_Toc511138827)

[5. עובד אינו חייב למסור טביעת אצבע פרטית בשעון נוכחות ביומטרי 25](#_Toc511138828)

[ו. אפליה בעבודה ופיצוי 27](#_Toc511138829)

[1. עובדת "דובק" שפוטרה בהגיעה לגיל 65 פוצתה בלמעלה מרבע מיליון ש"ח 27](#_Toc511138830)

[2. עובדת שפוטרה חויבה בהוצאות משפט כיוון שלא כל יחסי עבודה עכורים עולים כדי התעמרות........... 27](#_Toc511138831)

[3. עובדת בהריון פוצתה בסך 70,000 ₪ בגין עוגמת נפש, על אי קבלתה לעבודה 27](#_Toc511138832)

[4. עובדות בנמל אשדוד זכאיות לתקן ולשכר שווה לשכר עובד אחר באותה חטיבה. 28](#_Toc511138833)

[5. לא ניתן לפטור מעסיק מפנייה לקבלת היתר לפיטורי עובדת בהיריון. 28](#_Toc511138834)

[6. עובד בעל מוגבלות בעיריית תל אביב פוצה ב-75,000 ₪ לאחר שהוצא לפנסיית נכות מבלי לבחון התאמות סבירות לתפקידו 29](#_Toc511138835)

[ז. משמעת 30](#_Toc511138836)

[1. נגד עובדים שישנו במשמרתם ננקטו בצדק צעדים משמעתיים לרבות השעיה 30](#_Toc511138837)

[2. הוארכה השעית עובד ציבור שנחקר על עבירות מרמה גם אחרי יותר מ- 9 חודשים 30](#_Toc511138838)

[ח. סיום יחסי עבודה - התפטרות, פיטורים, שימוע, אכיפה או פיצוי 31](#_Toc511138839)

[1. עובד שהודה בגניבה ממעסיק אינו זכאי לפיצויים ולעריכת שימוע 31](#_Toc511138840)

[2. עובד זר שפוטר ואולץ לחתום על כתב סילוק כמתפטר כתנאי לקבלת זכויות חלקיות יפוצה 31](#_Toc511138841)

[3. יועץ חיצוני שפוטר בחלוף 8 שנים בהליך פגום הוחזר זמנית לעבודתו. 31](#_Toc511138842)

[4. עובדת שפוטרה הוחזרה לעבודתה לביצוע תפקיד התואם את מגבלתה הרפואית תוך שמירת תנאי שכרה וזכויותיה.. 32](#_Toc511138843)

[5. עובד הבריח סודות מקצועיים חויב לשלם פיצוי בסך 100,000 ₪ אך לא חויב להשיב את פיצויי הפיטורים.......... 32](#_Toc511138844)

[6. עובד ג'וינט ישראל שחרג מתנאי הגשת תלונה בתום לב גם אחרי הגשתה לא זכה להגנות בחוק הגנה על עובדים ופוטר . 33](#_Toc511138845)

[7. מהגרת עבודה מאתיופיה שפוטרה בניגוד לחוק ובהעדר שימוע פוצתה בכ-150 אלף ש"ח 33](#_Toc511138846)

[8. פיטורי מנהלת אגף משיקולים פוליטיים בוטלו בשל אי הרמת נטל ההוכחה להפרכתם על ידי עיריית פתח תקווה......... 34](#_Toc511138847)

[9. בג"ץ - מי שקיבל זכות טיעון מלאה בהליך שימוע אינו זכאי לשמוע משלים 34](#_Toc511138848)

[10. עובד שפוטר ללא שימוע והסב ביודעין נזק למעסיק, אינו זכאי לפיצוי 34](#_Toc511138849)

[11. 31,000 ש"ח נפסקו למי שהתקבל לעבודה בשירות המדינה שפוטר ללא שימוע בטרם הועסק בפועל...................... 35](#_Toc511138850)

[12. כתב ויתור של עובד יקבל תוקף רק בנסיבות חריגות שנבחנות בקפדנות. 35](#_Toc511138851)

[13. משרד הבריאות ישלם כ 25,000 ₪ פיצויים לעובד שהתקבל לעבודה, ופוטר טרם החל את עבודתו.............. . 36](#_Toc511138852)

[14. הימנעות עובד תובע מזימון עובד אחר כעד בתביעה נגד מעסיק לא תיזקף בהכרח לחובת התובע............... 36](#_Toc511138853)

[15. חישוב שכרו האחרון של עובד שעתי לצורך פיצויי פיטורים תיעשה לפי תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים............. 37](#_Toc511138854)

[16. קרן פנסיה שהחתימה מבוטחת שלא שולטת בעברית על טופס המרה זכויות חויבה לשלם פיצויי פיטורים............ 37](#_Toc511138855)

[17. קבלן שהפך לעובד לחודשיים זכה לפיצוי בגין אי קיום שימוע. 38](#_Toc511138856)

[18. עובדת חדשה שפוטרה בחלוף שבועיים ללא שימוע תפוצה בכ-7,300 ש"ח 38](#_Toc511138857)

[19. פגם בשימוע בסגירת עסק אינו מביא לביטול פיטורים ומזכה בפיצוי קטן 39](#_Toc511138858)

[ט. הגבלת עיסוק 40](#_Toc511138859)

[1. תקדים: צו מניעה זמני להגבלת עיסוק חוזית למשך 3 חודשים ניתן כנגד פיצוי מרצון 40](#_Toc511138860)

[2. נדחתה בקשת מעסיק לצו אנטון פילר מחוסר ראשית ראיה שהעובד הפר את חובת הסודיות 40](#_Toc511138861)

[3. הותר ניטור תיבת דוא"ל מקצועית של עובד לשעבר שנחשד בתחרות עם מעסיקתו 40](#_Toc511138862)

[4. נדחתה תביעת מעסיק כנגד עובד לשעבר על שימוש בסוד מסחרי משום שהמעסיק לא הוכיח את קיומו של הסוד המסחרי. 41](#_Toc511138863)

[5. גילוי רשימת לקוחות לעובד לשעבר ומעסיקתו הוגבל בהתחייבותם שלא לעשות שימוש ברשימה שלא לצרכי ההליך המסוים 41](#_Toc511138864)

[י. משפט מינהלי 43](#_Toc511138865)

[1. חברה ישראלית שמושבה באיו"ש חויבה בדמי טיפול לארגון המעסיקים 43](#_Toc511138866)

[2. מינויי מנכ"ל עירייה בוטל, היות שהשמירה על אמון הציבור ומכרז תקין גוברים בחשיבותם על פעילות לטובת העיר. 43](#_Toc511138867)

[יא. סמכות וסדרי דין 44](#_Toc511138868)

[1. הסמכות לדון בתביעות נזיקיות משולבות על מעשי אונס ועל הטרדה מינית בעבודה תרוכז בבית המשפט המחוזי.... 44](#_Toc511138869)

[2. לעילת השיהוי שלושה היבטים: שיהוי סובייקטיבי, שיהוי אובייקטיבי ומידת הפגיעה בשלטון החוק ולא רק חלוף הזמן. 44](#_Toc511138870)

[3. החופש האקדמי והמנהלי שניתן למוסדות השכלה גבוהה אינו פוטר אותם מתחולת נורמות היסוד של שיטתנו המשפטית ומתיר אפליה. 45](#_Toc511138871)

[4. בית הדין ביטל מינויה של מועמדת לתפקיד יועצת משפטית בשל פגם שנפל בהחלטת ועדת האיתור הדנה בקריטריונים לגיבוש מועמדים לתפקיד יועץ משפטי של החברה 45](#_Toc511138872)

[5. בקשה לאישור תובענה ייצוגית בנושא קופות גמל נתונה לסמכות בית הדין לעבודה 46](#_Toc511138873)

[חלק שני: משפט עבודה קיבוצי 47](#_Toc511138874)

[יב. הסכמים קיבוציים 47](#_Toc511138875)

[1. מאמן שהועסק בעמותת ספורט בידיעה ששכרו מותנה בתקציב ייחשב כ"מתנדב" 47](#_Toc511138876)

[2. תקדים: עובד עירייה בכיר בחוזה אישי זכאי לכאורה להגנה ארגונית מפני פיטורים 47](#_Toc511138877)

[3. חברות עובד בוועד עובדים אינה מקימה לו חסינות מפטורים בגין היעדרויות כוזבות 48](#_Toc511138878)

[4. עובדים בחוזים אישיים שלא הוכיחו שהיו מוכנים לבצע עבודה בזמן שביתה אינם זכאים לשכר................. 48](#_Toc511138879)

[5. ההסכם הקיבוצי בענף השמירה אינו יכול להפחית את גמול שעות נוספות מהגמול הקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה..... 48](#_Toc511138880)

[יג. זכות ההתארגנות ויציגות 50](#_Toc511138881)

[1. ההסתדרות הרפואית הוכרה כארגון היציג של רופאי קופ"ח מאוחדת. 50](#_Toc511138882)

[יד. סכסוך עבודה ושביתה 51](#_Toc511138883)

[1. צו למניעת שביתה לא מידתית הפוגעת בתיקון תקלות ברשת סלולארית שהיא שרות חיוני 51](#_Toc511138884)

[2. הוגש בג"ץ על בקשת נציגות העובדים לממש את זכות השביתה שאושרה נוכח השלכת הרפורמה והעברת חלק מייצור החשמל לגורמים פרטיים. 51](#_Toc511138885)

[חלק שלישי: חקיקה, תיקוני חקיקה והנחיות מנהליות 53](#_Toc511138886)

[1. זכות חדשה של עובד להיעדר בזמן שירות מילואים של בת זוגו 53](#_Toc511138887)

[2. חוק גיל פרישה (תיקון מס' 6), התשע"ז - 2017 53](#_Toc511138888)

[3. חקיקה חדשה בנושא שעות עבודה ומנוחה 53](#_Toc511138889)

חלק ראשון: משפט עבודה אינדיווידואלי

* + 1. עובד ומעביד

1. **נדחתה תביעה של בעל מניות ודירקטור כעובד לאחר שהגדיר את עצמו כעצמאי במסגרת הסדר נושים**

**בעל מניות ודירקטור בחברה למכשור רפואי תבע להכיר בו כעובד החברה ולקבל את הזכויות הנגזרות מכך. בית-הדין נדרש לבחון את מהות היחסים בין הצדדים בהתאם למבחני הפסיקה לזיהוי יחסי עובד ומעסיק, וכן להבחין בין הסטאטוס של התובע כעובד לבין מעמדו ופעילותו כבעל מניות ודירקטור בחברה. נקבע כי לא התקיימו יחסי עבודה בין הצדדים, מאחר ולא הוכח כי התובע היה משולב בעבודת החברה, בין היתר מאחר והתובע עבד מביתו ולא הגיע למשרדיה באופן סדיר. בנוסף, לא הוכחה הפרדה ברורה בין תפקידו של התובע כדירקטור לבין תפקידו הנטען כעובד, מאחר והתובע לא עסק בפיתוח מוצר כלשהו עבור החברה, לא הוכיח כיצד תרם לחברה ומה היה היקף הזמן שהשקיע בפעילותה. כמו כן דמי הניהול החודשיים שקיבל מהחברה לא הועברו לחשבון בנק פרטי שבבעלותו אלא לחשבון בנק של חברה אחרת, וכן היו לתובע הכנסות ממקורות נוספים. עוד נקבע, כי לאור שיקולי מדיניות, יש ליתן משנה תוקף להסכמת התובע במסגרת הסדר נושים שאושר להיות מועסק כעצמאי, שכן הכרה ביחסי עבודה בדיעבד תשית על החברה הוצאות שאינן מעוגנות בהסדר, כך שהחברה עלולה שלא לעמוד בו. עוד הוער, כי טענת התובע לקיום יחסי עבודה בדיעבד מהווה חוסר תום לב קיצוני, שכן התובע כבעל מניות בחברה ובעל חוב גדול לחברה, מודע לכך שהסדרי הנושים מחייבים אותו. לאור האמור נדחתה תביעת התובע והוא חויב בהוצאות על סך 30,000 ₪.**

סעש (ת"א) 49591-12-13● **יעקב צבי דוידוביץ - טי. אר. די. אינסטרום בע"מ** ● כב' השופט דורי ספיבק, נ.צ (עובדים) מר מרדכי נגר, נ.צ (מעסיקים) מר אהוד מטרסו.

1. **נדחתה תביעת מעצבת לזכויות כעובדת מיקרוסופט, למרות שהתמורה ששולמה לה היתה גבוהה משכרו של עובד**

**מעצבת גרפית אשר נתנה שירותי עיצוב לחברת מיקרוסופט במשך כ-5 שנים במסגרת הסכם קבלני תבעה להכיר בקיומם של יחסי עובד ומעסיק. בהיבט החיובי של מבחן ההשתלבות לא הוכח כי המעצבת השתלבה בפעילות מעבדת החדשנות של החברה, ובהיבט השלילי נמצא כי למעצבת היה עסק משלה וכי היא נהגה כעצמאית, השירותים שנתנה לחברה היו בהיקף משתנה בהתאם לנוחיותה והיא אף היתה רשאית ליתן שירותים לגופים מתחרים באותו תחום. למעלה מן הצורך הוער, כי גם אם נתקיימו יחסי עובד ומעסיק בין הצדדים, הרי שהתמורה ששולמה למעצבת כנותנת שירותים היתה גבוהה מהתמורה שהיתה משולמת לה כעובדת שכירה, כך שאין מקום לדון בזכויות הסוציאליות. תביעת המעצבת נדחתה והושתו עליה הוצאות בסך 25 אלף ₪.**

סעש (ת"א) 15024-06-14● **ענבל אורט - מיקרוסופט ישראל מחקר ופיתוח (2002) בע"מ** ● כב' השופטת יפית זלמנוביץ גיסין, נ.צ (עובדים) מר גבריאל נבו, נ.צ (מעסיקים) גב' חגית מנדלביץ.

1. **נדחתה תביעת קבלן עצמאי כעובד והוא חויב לשלם 10,000 ₪**

**עצמאי שהעניק שירות לחברת מתכות במשך שנתיים במסגרת הסכם התקשרות למתן שירותי ניהול כקבלן, תבע להכיר בו כעובד ואת הזכויות הנגזרות מכך. החברה הגישה תביעה נגדית בגין חוסר תום לב בניהול מו"מ, חוסר תום לב בקיום חוזה, הפרת חוזה, ופגיעה בתדמית ובשם טוב. יחסי הצדדים נבחנו על-פי מבחני הפסיקה, כלהלן: מבחן ההשתלבות בפן החיובי אינו מתקיים מאחר ופעילות התובע אינה חלק מפעילות הליבה של החברה, ומבחן ההשתלבות בפן השלילי אינו מתקיים שכן התובע העניק שירותי ניהול במסגרת עסק עצמאי גם לגופים נוספים והיה עצמאי בניהול שעות עבודתו. מבחן הקשר האישי התקיים, שכן החברה בחרה בתובע לתפקיד על בסיס כישוריו האישיים והוא ביצע את העבודה בעצמו, אך ממילא הדבר התחייב מסוג העיסוק וממהות השירות. מבחן הכפיפות והפיקוח לא מתקיים, שכן התובע התנהל באופן עצמאי ולחברה לא היתה אפשרות לפקח עליו. מבחן השימוש בציוד ובכלים אינו רלוונטי לאור אופי השירות שסיפק התובע. לא הוכח כי התובע היה תלוי כלכלית בחברה וכי היא מקור פרנסתו היחיד. נקבע, כי ההסכם בו התקשר התובע עם החברה משקף את רצון הצדדים ואת אופן ההתקשרות ביניהם, כי אין להכיר בתובע כעובד החברה ולא התקיימו יחסי עובד ומעסיק בין הצדדים, ולפיכך, בית-הדין נעדר סמכות לדון בסעדים שנגזרים מהתביעה הנגדית של החברה. התובע חויב בהוצאות בסך 10,000 ₪ בשים לב להתנהלותו חסרת תום הלב ולאור הצהרותיו הכוזבות בפני בית-הדין.**

סעש (נצ') 43843-06-15● **חברון טרבלסי - תעשיות חרט הגליל בע"מ** ●כב' השופט ד"ר טל גולן, נ.צ (עובדים) גב' יפה קריספיל, נ.צ (מעסיקים) גב' רחלי גלילי.

1. **למרות הסכמה של עובד על פעילות עסקית משותפת הוכר מעמדו כעובד החברה.**

**בית הדין הכיר בעובד כעובד חברה למרות סיכום עם החברה כי יועסק בפעילות עסקית בחברה לצורך קידום מיזם שלא במעמד עובד תוך קבלת עמלה ככל שפעילותו תצליח. החברה העסיקה את העובד במשך קרוב לשנתיים במסגרת מיזם עסקי לביצוע שיחות טלפון חינם דרך אפליקציה לטלפון סלולרי תוך השקעת זמן שניתן להגדירה כמשרה מלאה. הוסכם ביניהם שהעובד יתחיל לעבוד במיזם, לאו דווקא כעובד החברה הזרה תמורת שכר עבודה. כמעט לכל אורך פעילות העובד הוא לא קיבל תמורה עבור פעילותו, למעט סכום חד פעמי מחשבון הבנק האישי של הנתבעת ובעלה. בנוסף הנתבעת נהגה לערבב את חשבון החברה הזרה עם חשבונה האישי ושילמה הוצאות שהיו לעובד במהלך עבודתו. העובד היה כפוף לנתבעת ולשותפה במיזם. ההשקעות במיזם היו רק מצידה של הנתבעת ושותפה. העובד לא השקיע כסף מכיסו במימון המיזם. העובד אמנם הציג את עצמו כמנכ"ל החברה הזרה אלא שהיא נרשמה רק קרוב לשנה לאחר תחילת פעילותו במיזם. נוכח כל האמור, נבדקו הסממנים הרלוונטים לצורך הכרעה בשאלת קיומם של יחסי העבודה כגון: ההשקעות במיזם שהיו רק מצידה של הנתבעת ושותפה, האופן שבו הציג התובע את עצמו, ועוד. בית הדין קיבל את התביעה במובן זה שהתקיימו יחסי עבודה בין התובע לנתבעת. ושיפה את העובד בהתאם לזכויות המגיעות לעובד מהחברה.**

סע"ש 52378-12-13● **דוד ירון נ' איזבלה מרשק** ● כב' השופט ד' ספיבק, נ.צ (מעסיקים) מר' י' קוגמן, נ.צ (עובדים) מר' ש' כהן.

1. **התקיימו יחסי עובד ומעסיק בין דואר ישראל לבין קבלנית לחלוקת דואר, על אף הוראת סעיף 46 לחוק הדואר ולמרות שחלפו מאז כ-20 שנה**

**דוורית שהועסקה בדואר ישראל במסגרת חוזה קבלנות בין השנים 1989-1995, ולאחר מכן נתקבלה כעובדת ארעית וכעובדת קבועה, תבעה בבית-הדין האזורי כי תקופת העסקתה כ"קבלנית עצמאית" תוכר לה כ"עובדת". תביעתה נדחתה מטעמי התיישנות ולאור סעיף 46(ב) לחוק הדואר, תשמ"ו-1986 הקובע כי לא יחולו יחסי עובד ומעסיק על מחלק דואר שהועסק בהיקף של פחות מחצי משרה. לאחר שניתן פסק הדין בעניינה, נקבעה הלכה בבית-הדין הארצי בעניין שלמי (ראה: שלמי - חברת דואר ישראל בע"מ, נבו 26.9.16), לפיה אין בהוראות סעיף החוק שלעיל כדי ליצור סטטוס של עובד או כדי לשלול אותו. לאור האמור, הגישה הדוורית ערעור לבית-הדין הארצי, אשר קבע כי התקיימו יחסי עובד ומעסיק בין הצדדים בתקופה בה הועסקה כקבלנית, שכן מבחן ההשתלבות מתקיים על שני פניו מאחר והעסקתה כדוורית היתה חלק מליבת עיסוק דואר ישראל ותקופת העסקתה כקבלנית היתה משמעותית, סדירה ורצופה, ומאחר והדוורית לא העניקה שירותי דוורות לגופים אחרים במסגרת עסק משלה, וכי אין שוני מהותי בנסיבות העסקתה כעובדת לתקופה בה הועסקה כקבלנית. בנוסף, נדחתה טענת ההתיישנות של דואר ישראל ונקבע כי ניתן להסיק מסקנות מהתשתית העובדתית גם בחלוף 20 שנה. הדיון בתיק יוחזר לבית-הדין האזורי לבחינת ההשלכות הכספיות והמעשיות בדבר קביעה זו, חברת דואר ישראל חויבה בהוצאות בסך 25,000 ₪.**

ע"ע (ארצי) 52621-06-15● **לימור שולמן - חברת דואר ישראל בע"מ** ● כב' השופט אילן איטח, כב' השופט רועי פוליאק, כב' השופטת חני אופק גנדלר, נ.צ (עובדים) מר אמיר ירון, נ.צ (מעסיקים) מר אמנון גדעון.

1. **כאשר מזמין שרותי עבודה מקבלן הוא בעל הדעה, המזמין יחשב למעסיק של עובד הקבלן לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.**

**חברת החשמל נמצאה חייבת בגין אפליה חמורה מחמת מין של עובדת קבלן. העובדת שעבודתה הופסקה בחברה שירותי קבלן אשר סיפקה שירותי שמירה בהזמנה לחברת החשמל, תבעה את חברת החשמל ואת החברה הקבלנית מחמת אפליה על רקע מין ודרשה שורה של סעדים שהסתכמו בכ- 200,000 ₪. חברת החשמל טענה, כי יש לדחות את התביעה על כל רכיביה ולו מהטעם שלא התקיימו יחסי עובד ומעסיק בינה לבין עובדת הקבלן ומשכך, לא חל עליה חוק שוויון ההזדמנויות. בית הדין הארצי פסק, כי לאור התרומה המכרעת של חברת החשמל להתרחשות החמורה, יש להכיר בה כמעסיק לצורך חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בהתאם להלכה הפסוקה, הכרה בקיומם של יחסי עובד ומעסיק הינה תלוית הקשר בין הצדדים. משכך, יכול וייקבע כי יש להכיר בקיומם של יחסי עבודה, לצורך חוק מסוים בלבד ואף לצורך סעיף מסוים באותו חוק. בענייננו נשקלה הפגיעה בשוויון וחומרתה ומידת התרומה או פוטנציאל התרומה של חברת החשמל כמזמין השירות לפגיעה זו במעשה או במחדל. בשים לב לפערי הכוחות המאפיינים לעיתים את היחסים שבין הקבלן למזמין השירות ניתן יהיה ללמוד על מזמין השירות "כבעל המאה שהוא גם בעל הדעה". הבחינה של מידת התרומה או של פוטנציאל התרומה של מזמין השירות לפגיעה בשוויון, באופן ישיר או עקיף, במעשה או במחדל, תיבחן בקפידה רבה בשים לב לעובדה שחלק לא מבוטל מהעובדים המועסקים במתכונת מורכבת של עבודה משולשת, כמו שמירה, ניקיון וכד', נמנים על האוכלוסיות החלשות המוגנות לפי החוק. בית הדין הארצי פסק לעובדת בגין אפליה סך של 60,000 ₪, ערעורה של חברת החשמל בנוגע לפסיקת פיצוי לעובדת בסך של 4,000 ₪ בגין אי קיום שימוע – התקבל ושאר הטענות שהועלו הצדדים נדחו. בנוסף, חברת החשמל חויבה בהוצאות המשפט בסך של 5,000 ₪.**

ע"ע (ארצי) 37078-11-13● **חברת חשמל לישראל בע"מ - ליה נאידור**● כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופטת סיגל דוידוב מוטולה, כב' השופטת נטע רות נציגת ציבור (עובדים) גב' מיכל בירון בן גרא, נציג ציבור (מעסיקים) מר שלמה נוימן (פורסם בנבו, 13.02.2018).

1. **נדחתה תביעה של מעסיק להשבת כספים ששילם לעובדת עימה ניהל קשר זוגי**

**בעל עסק קיים קשר זוגי עם עובדת אשר הועסקה אצלו במשך כשנה. במהלך תקופת העסקתה העובדת לא קיבלה תלושי שכר, אלא קיבלה מהמעסיק שהיה בן זוגה מתנות וסכומי כסף לצרכיה האישיים. העובדת סיימה את הקשר ביניהם, ועזבה את העבודה. המעסיק עתר להשבת הסכומים שנתן לעובדת, אשר לשיטתו היו גבוהים בכ-100 אלף ש"ח משכר העבודה לו היתה זכאית בגין עבודתה. נקבע כי סכום "החוב" הנטען, אף לו היה מוכח, היה פועל יוצא של הקשר הזוגי שהתקיים בין הצדדים, ולא של יחסי העבודה ביניהם. טענת המעסיק כאילו הסכומים שהעניק לעובדת הינם בגדר ניכויים משכרה נדחתה, מקום בו לא נערך הסכם בין הצדדים המאפשר למעסיק לנכות משכרה תשלומים בגין חובות או מקדמות, וגם בתלושי השכר שהונפקו לה בדיעבד לא מופיעים ניכויים מעין אלה - התנהלות זו מנוגדת לחובותיו של המעסיק כלפי העובדת לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר. זאת ועוד, בין הצדדים לא נערך הסכם הלוואה, ואין תיעוד בכתב לכך שמדובר בהלוואות שהעובדת נדרשת להשיב. ככל שהיה חוב כלשהו מצד העובדת, הרי שבזמן אמת הצדדים ראו את מקורו בקשר הזוגי ביניהם, ומשכך בית-הדין נעדר סמכות לחייב את העובדת בתשלום החוב הנטען. תביעת המעסיק נדחתה ללא צו להוצאות.**

סע"ש (ת"א) 15058-07-12● **ניר שמש - סימה אזרן** ●כב' השופטת נטע רות, נ.צ (עובדים) גב' ניצה פרידמן.

1. **נדחתה תביעה של קבלן כשכיר למרות שהשתלב בחברה עירונית.**

**לאון מורוזובסקי הועסק במעמד קבלן בתאגיד עירוני ציבורי שבבעלות עיריית רמת השרון במשך מספר שנים עד לפיטוריו. התובע תבע להכיר בו כעובד שכיר, להורות על ביטול פיטוריו, לשלם לו פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, בגין היעדר שימוע, וכן לשלם לו זכויות סוציאליות שלא שולמו לו במהלך תקופת עבודתו.**

**בית הדין האזורי קבע, כי מועסק שהתקשר מיוזמתו עם מעסיק, בחר מלכתחילה במתכונת העסקה קבלנית, מנקודת מוצא של יחסי כוחות שוויוניים, תנאי העסקתו היטיבו עימו משך כל השנים ולכן לא הלין עליהם, סיפק שירות במקביל לארגונים אחרים ושכרו היה גבוהה משכרו של עובד שכיר, אזי, יש לראות בכך ויתור במודע של המועסק על זכויותיו כעובד שכיר. זאת, למרות התקיימותם של סממנים המצביעים על השתלבותו של התובע אצל המעסיק כתוצאה מהחלת מבחן ההשתלבות. כאשר מבחן הפן החיובי מורה כי מדובר בעובד משתלב, אך מבחן הפן השלילי מורה כי המועסק קבלן, יש ליישם את ה"מבחן המעורב, המיישם את מבחן ההשתלבות על שני פניו (החיובי והשלילי), עם מבחן הפיקוח והשליטה. במקרה דנן, מרבית הסממנים מצביעים על אי התקיימותם של יחסי עובד מעביד. לכן, התובע אינו זכאי לתבוע זכויות של עובד, תביעתו נדחית, והוא יישא בהוצאות ובשכ"ט עו"ד בסך כולל של 7,500 ₪.**

סע"ש (ת"א) 45663-01-15 ● **לאון מורוזובסקי - נ' רימונים, חברה לפיתוח רמת השרון בע"מ** ● כב' השופטת מיכל לויט, שופטת בכירה (פורסם בנבו)

1. **יהלומן מנהל מכירות שסווג בהסכם העסקה כשותף, הוכר כעובד ופוצה בסכום של 548,000 ₪.**

**עו"ד ויהלומן במקצועו, תבע זכויותיו כעובד לאחר שעבד מספר שנים בתפקיד מנהל מכירות בחברה משפחתית פרטית ופוטר מתפקידו. מאידך, טענו הנתבעים כי מלכתחילה התקיימו עם התובע יחסי שותפות וביססו טענותיהם, על הנכתב בהסכם, צורת תשלום שכרו ועוד. בית הדין פסק, כי המעמד של עובד במשפט העבודה נקבע באופן מהותי בהתאם לנסיבות המקרה במציאות ולא על ידי הצדדים, או מי מהם. נפסק, כי נסיבות המקרה, המבחנים ואמות המידה שייושמו מעידים על השתלבות התובע כעובד בארגון והוא אינו שותף. העובדה כי התמורה התבצעה גם על ידי חלוקת רווחים אינה מעידה על שותפות, ונסיבות המקרה אינן עומדות בדרישות המעוגנות בפקודת השותפויות. בית הדין קבע, כי התקיימו יחסי עובד ומעביד בין התובע לבין החברה ולא יחסי שותפות וכי החברה תשלם לו הפרשי שכר, פיצויי פיטורים וזכויות שונות והוצאות משפט בסכום של 548,000 ₪.**

ס"ק (באר-שבע)43286-03-17 ● **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - סודה סטרים תעשיות בע"מ** ● כב' השופטת יעל אנגלברג שהם, נ.צ (עובדים) מר משה זיכרמן, נ.צ (מעסיקים) מר יהודה פלצ'י.

* + 1. שכר, זכויות סוציאליות וחובות

1. **בקשה של משגיח כשרות לגמול עבודה בשבת נדחתה בשל חוסר הוכחת שעות עבודתו**

**תובע ששימש משגיח כשרות בבתי מלון בעיר אילת במשך כשמונה עשרה וחצי שנים, תבע בין היתר לקבל גמול בגין עבודתו בימי שבת. בתמורה לעבודתו בשבת התארח התובע במלון עם בני משפחתו על חשבון הנתבעת על בסיס פנסיון מלא, וכן נזקף לזכות התובע חצי יום חופש בשבת ובחג. לא זו אף זו הנתבעת שילמה לתובע 30 שעות גלובאליות בחודש. עקרונית משגיחי כשרות אינם זכאים לגמול בגין עבודה בשעות נוספות אלא אם יוכיחו כי תשלום תוספת ההשגחה היה פיקטיבי או שמכסת השעות הגלובאליות נפלה משעות העבודה הנוספות שביצעו בפועל בימי חול, שבתות, ומועדים. בית הדין קבע כי, משלא עמד התובע בנטל ההוכחה הראשוני בנוגע להוכחת היקף עבודתו בשבת ובהעדר היכולת לפקח על עבודתו של התובע ביום שבת אין לזקוף לחובת הנתבעת את העבודה שלא קיימה רישום נוכחות בימי שבת לפיכך, התובע אינו זכאי לגמול עבודה בשעות נוספות בשבת.**

סע (ב"ש) 1479-04-12● **דויד ישראל ביטאן – הממונה על השכר במשרד האוצר** ● כב' השופט אילן סופר, נ.צ(עובדים) ב' סמדר פלד, נ.צ(מעסיקים) גב' מיכל הרלינג.

1. **מעסיק חייב לבטח עובד זר בביטוח פנסיוני כמו כל עובד ישראלי**

**אזרחית אריתריאה אשר חיה בישראל כארבע שנים במעמד של מבקשת מקלט הועסקה כעובדת ניקיון ומשק בבתי מלון על ידי חברת כוח-אדם. עם סיום העסקתה דרשה העובדת לקבל את דמי הגמולים לפנסיה בגין הביטוח הפנסיוני שהחברה נמנעה מלערוך לה. על-פי ההלכה הפסוקה, כל עובד באשר הוא, זכאי לביטוח פנסיוני, בין אם הוא תושב ישראל, עובד זר שנכנס לישראל כדין, מהגר עבודה, פליט, או מבקש מקלט שנכנס לישראל שלא כדין. לפי ההלכה, במצב בו למעסיק לא מתאפשר לקיים את חובתו ולהפריש עבור העובד את ההפרשות לקרן הפנסיה, העובד זכאי לקבל פיצוי בגין אי ההפרשה בשיעור ההפרשה שהיה על המעסיק להפריש לו. החברה ניסתה לטעון כי מאחר ושר הכלכלה לא פעל לפי הסמכות המוקנית לו בחוק ולא קבע את החובה של מעסיק עובד זר לשלם פיקדון לקרן חיסכון או לחשבון בנק, ניתן ללמוד מכך על בחירה מודעת ומכוונת שלא להחיל חובת ביטוח פנסיוני על עובדים זרים. בית-הדין דחה טענה זו וקבע, כי אין לפרש מחדל של הרשות המבצעת ככוונה מודעת למנוע מעובדים זרים לקבל זכויות שמוקנות לתושבי ישראל, שכן קבלת עמדת החברה תביא להטיית שוק בה העסקת עובד זר תהיה משתלמת וזולה יותר למעסיק מאשר העסקת עובד תושב ישראל. החברה חויבה לשלם לעובדת הזרה סך של 5,000 ₪ פיצוי בגין אי הפרשה לביטוח פנסיוני, וסך של 4,000 ₪ בגין הוצאות.**

דמ (ת"א) 15636-02-15● **HELEN KIDANE - א. אפיקים – שירותי ניהול בע"מ** ● כב' השופטת דגית ויסמן.

1. **חברת הדואר תשלם לעובד שהשעייתו נסתיימה שכר ופיצוי בגין עגמת נפש**

**התובע, הועסק כדוור בחברת דואר ישראל בע"מ, ותבע הפרשי שכר בגין התקופה בה הושעה, שכר בגין חודשים בהם לא שולם לו שכר, פיצויים בגין פיטורים שלא כדין, פיצויי בגין העסקה בלילה ופיצוי בגין עגמת נפש. לטענת העובד השעייתו מהעבודה והצבתו לעבודה בשעות הלילה נעשו בחוסר תום לב ומשיקולים זרים. העובד הודה בחקירתו כי הניח מכתבים רשומים בתיבות דואר של נמענים וזייף את חתימתם. בעקבות החקירה הגישה החברה תלונה במשטרה והמשטרה דיווחה על פתיחת תיק החקירה לנציבות שירות המדינה (משמעת). מנהל בטחון ומבצעים בחברה החליט כי אין להשעות את העובד בהשעיה דחופה, ויש להסתפק בטיפול משמעתי. בניגוד לעמדתו, מ"מ נציב שירות המדינה קבע להשעות את העובד לתקופה של 6 חודשים, תקופה שהוארכה לאור התמשכות החקירה. הנציבות החליטה בהסכמת העובד על העברתו הזמנית לתפקיד בו לא נדרשת רמת אמון גבוהה, בהתאם הודיעה הנתבעת לעובד על שיבוצו לתפקיד פקיד מיון לילה. הנתבעת הודיעה לעובד כי מאחר והוא מסרב לתפקיד מיון לילה ולא נמצא לו תפקיד אחר, לא ישולם לו שכר מהמועד בו היה עליו להתייצב לעבודה. תקופת עבודתו לתפקיד אחר הוארכה על ידי הנציבות למשך 5 חודשים נוספים. העובד דרש לשבצו באופן מיידי לתפקיד אחר, שאם לא כן, הוא מודיע על התפטרותו עקב הרעה מוחשית בתנאי עבודתו. משהנתבעת לא איתרה עבורו תפקיד חלופי היא קיבלה את הודעת ההתפטרות. נקבע כי, משמדובר בעובד ותיק שעבד 15 שנים בחברה בעבודת יום, והציג מניעה אובייקטיבית לעבודה בשעות הלילה, היה על החברה לעשות מאמצים מוגברים למצוא לו תפקיד מתאים בשעות היום, התנהלות החברה בתקופה שלאחר סיום השעיית העובד אינה סבירה בלתי ראויה ובלתי מידתית. אי תשלום השכר לעובד במשך 5.5 חודשים אינו סביר והפיצוי הראוי הוא בגובה משכורתו הקובעת, כפי ששולם לו בתקופת ההשעיה. התנהלות החברה גרמה לעובד ולמשפחתו עוגמת נפש רבה וגרמה לעובד להתפטר. תביעת העובד התקבלה בחלקה. החברה תשלם לעובד שכר עבור 5.5 החודשים, פיצוי בגובה 3 משכורות בגין עגמת נפש והוצאות.**

סעש (ת"א) **4980-05-14** ● **מאיר אלימלך – חברת דואר ישראל בע"מ** ● כב' השופטת מיכל לויט, שופטת בכירה, נ.צ (עובדים) גב' שולמית עתניאל, נ.צ (מעסיקים) גב' ברקת שני.

1. **קיצבת שארים באוניברסיטה העברית תעבור לאלמנת המנוח למרות הנחיות המנוח וצוואתו ולמרות שבני הזוג היו פרודים שנים רבות ללא חיי שיתוף**

**האוניברסיטה העברית עתרה לבג"ץ בעקבות פסיקת בית הדין הארצי לעבודה ופסיקת בית -הדין האיזורי לעבודה, כי קיצבת השארים תשולם לאשתו של המנוח, שהיה חבר סגל אקדמי בכיר באוניברסיטה עד לפטירתו. זאת, למרות שהמנוח ואישתו היו פרודים שנים רבות, הייתה ביניהם הפרדה רכושית, והמנוח אף הורה בכתב לאוניברסיטה וגם בצוואתו להסב את הזכות לקצבת השארים לבת זוגו, עמה חי במשך שנים עד לפטירתו.**

**בג"ץ דחה את העתירה ופסק, כי פרשנותו של הסדר קיבוצי בעניין תגמולי פנסיה הוא נושא המצוי בליבת סמכותו ומומחיותו של בית הדין לעבודה, וכי הזכאות לקצבת שארים, נבחנת על פי תנאי החוק והתקנון הרלוונטי לאור תכליתה של קצבת השאירים. נפסק כי לפי תכלית זו, זכאות אלמנת המנוח לקצבת שארים צמחה לה לנוכח השנים הרבות שחיה עם המנוח. בג"ץ הדגיש כי הקצבה היא פרי המאמץ המשותף של בני הזוג שנגזרה מאורח חייהם המשותפים טרם פרידתם, לרבות מתקופת שנות נישואיהם הארוכות ולכן מגיעה הקצבה לאלמנת המנוח. בנוסף, קבע בג"ץ, כי על אף הוראות סעיף 36(ב) לחוק החוזים, המתיר למבוטח לבטל את זכותו של מוטב או להעמיד במקומו מוטב אחר, במקרה דנן התנהלות המנוח לא עמדה במבחנים שנקבעו לכך בפסיקה: מתן הודעה על-ידי המנוח לאוניברסיטה על הצוואה במועד מתאים וטרם פטירתו; היעדר קיומה של 'התניה נוגדת' בהסדר הפנסיה; המוטב האחר, אליו מבוקש להסב את פנסית השאירים, נמנה על השאירים כהגדרתם בהסדר הפנסיה; ההעברה למוטב האחר לא תפגע בעקרון תום הלב, העשוי להגן על המוטב המקורי מפני שינוי.**

בג"ץ 10076/17 ● **האוניברסיטה העברית בירושלים - פלונית**● כבוד השופט א' שהם, כבוד השופטת ד' ברק-ארז, כבוד השופט ד' מינץ (נבו, 27.3.18).

1. **תאונה בטיול לחו"ל, בפעילות הקשורה לעבודה, עשויה להיחשב כתאונת עבודה.**

**חברת נירלט העניקה לעסק שבו עבד המערער הטבה בדמות טיול לחו"ל. הערעור הוגש נוכח דחיית תביעת העובד להכיר בפגיעתו בחו"ל כתאונת עבודה. נקבע כי, הטיול היה מבחינת הטבה לעסק מטעם הספק. חברת נירלט יזמה, ארגנה ומימנה את הטיול והעובד לא היה מחויב לצאת לטיול. האינטרס המרכזי והעיקרי של הטיול היה של הספק שראה בטיול קידום מכירות שלו ולא של העסק. מידת הזיקה של הטיול לעיסוק העובד ולעסק הייתה שולית. דחיית טענת העובד לפיה הטיול כולו מהווה פעילות נלווית לעבודה, אין משמעה כי כל תאונה שארעה במהלכו לא יכולה להיחשב כתאונת עבודה. במקרים בהם התאונה אירעה תוך כדי הפעילות השולית הקשורה לעבודה, ככלל, יהיה מקום להכיר בה כתאונת עבודה. הדברים יבחנו לפי מבחן הסבירות וכלל הנסיבות. בנסיבות במקרה הנדון ערעור העובד נדחה. העובד לא נפגע בעת הרצאה מקצועית, אלא בנסיעה משדה התעופה למלון. קרי, בעת פעילות כללית השייכת לטיול ולא בעת פעילות הקשורה באופן ספציפי וישיר למטרה השולית. בנסיבות אלה אין לראות את התאונה שאירעה למערער כתאונה שאירעה תוך כדי עבודתו ועקב עבודתו כמשמעה בסעיף 79 לחוק הביטוח הלאומי.**

עבל (ארצי) 31400-09-13● **עבדל-ראוף אבו עמארה – המוסד לביטוח לאומי** ● כב' הנשיא יגאל פליטמן, כב' סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה, כב' השופט אילן איטח, נ.צ (עובדים) מר אלעזר וייץ, נ.צ (מעסיקים) מר אמנון גדעון.

1. **אין בכוחו של מעסיק למשוך כספי קרנות השתלמות או כספי תגמולים מקופת גמל של עובד.**

**חברת סופרקום בע"מ חויבה לפצות עובד בגין אי ביצוע הפקדות למרכיב פיצויים ולקרן השתלמות. לטענת החברה זכויות העובד הן חוזיות ולפיכך הזכות למשוך כספים מהקופה מוסדרת בהסכם ההעסקה ולא בחוק פיצויי פיטורים. נקבע כי, לא קיימת תשתית עובדתית לקביעה האם חל הסדר כלשהו לסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים על בעלי הדין ונראה שהסדר הביטוח הפנסיוני החוזי שהפרה החברה, שלא העבירה תשלומים למרכיב הפיצויים בקופה חרף התחייבותה המפורשת, עשוי להיות "הסדר פנסיוני מיטיב" כהגדרתו בצו ההרחבה הפנסיוני. בעבר ניתן תוקף להסכמה בין מעסיק לבין עובד על החזרת כספי התגמולים וכספי קרן ההשתלמות למעסיק בנסיבות מוגדרות, אך עם כניסתו לתוקף של חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), אין בכוחו של מעסיק למשוך כספי קרנות השתלמות או אף כספי תגמולים מקופות הגמל של העובד, תהיינה נסיבות הפסקת העבודה אשר תהיינה. החברה לא הצביעה על הוראה חוזית המאפשרת לה למשוך את הפקדותיה לקרן ההשתלמות, והתנהלות העובד לא הצדיקה את שלילתם, גם לא לפי הדין הקודם. בקשת רשות הערעור נדחית. אין צו להוצאות.**

ברע (ארצי) 53583-01-17● **סופרקום בע"מ – יבגני מיזנשטיין** ● כב' השופט רועי פוליאק.

1. **הכללת רכיב שכר נהוג בחישוב שכר המינימום באופן חד צדדי מהווה הפרת חוזה העבודה האישי**

**בית-הדין דן בטענה כי מחמת טעות חברת אל-על שילמה לעובדים הזמניים תוספת וותק צה"ל שלא בהתאם להסכמים החלים על עובדים זמניים ואשר לא היו זכאים לקבל. נוכח עדכון שכר המינימום במשק לסכום 4,650 ₪ ערכה חברת אל-על בדיקה לקראת יישום התיקון לחוק שכר מינימום. החברה מצאה כי, התגלעו טעויות ושולם לעובדים הזמניים וותק צה"לי אשר סכום הרכיב לא נכלל כחלק משכר הבסיס לצורך חישוב שכר מינימום. חברת אל-על ביקשה לתקן את הטעות וניכתה באופן חד צדדי את סכום הרכיב ששולם לעובדים הזמניים. זאת ועוד החברה שינתה את שם הרכיב מוותק צה"לי לרכיב וותק צה"ל. כנגזרת משינוי השם ומהכללתה של תוספת צה"ל בשכר הבסיס, סכום ההשלמה לשכר המינימום ששילמה אל-על לעובדיה הזמניים, הופחת בסכום השווה לגובה תוספת צה"ל ששולמה לעובדים. בית-הדין קבע כי הוראות בדבר תשלום תוספת ותק צה"לי ימשיכו לחול כל עוד לא ניתנה הסכמה לשינוי ע"י הצד השני והכללת רכיב הוותק הצה"לי בחישוב שכר המינימום באופן חד צדדי מהווה הפרה שלא כדין של חוזה העבודה האישי של אותם עובדים.**

סק (ת"א) 18888-03-16● **הסתדרות העובדים הכללית החדשה – איגוד עובדי התחבורה - אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ** ● כב' השופטת אופירה דגן-טוכמכר, נ.צ (עובדים) מר' חיים בצלאל, נ.צ (מעסיקים) גב' הילנה ערד.

1. **ההלכה בדבר זכאותם של מטפלים סיעודיים למנוחה שבועית בת 25 שעות תחול באופן רטרואקטיבי**

**אזרחית רומניה הועסקה כמטפלת סיעודית באמצעות חברת סיעוד בביתה של מטופלת במשך כ-7 וחצי שנים. לאחר פטירת המטופלת, הגישה המטפלת תביעה לבית-הדין האזורי בגין גמול עבור עבודה במנוחה השבועית. מנגד טענו יורשי המטופלת, כי מאחר וחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, לא חל על המטפלת, זכאית היא למנוחה שבועית בת 24 שעות בלבד (ולא 36 שעות). תביעת המטפלת נתקבלה ביחס לרכיב זה והיורשים חויבו לשלם לה כ-133 אלף ₪. יורשי המטופלת ערערו על פסק הדין. בין לבין ניתן פסק הדין בעניין זלטמן בבית-הדין הארצי, בו נקבע כי הגם שחוק שעות עבודה ומנוחה לא חל על עובדי סיעוד המתגוררים בבתי המטופלים, זכאים הם למנוחה שבועית כזכות בת חוקתית הנגזרת מחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, וכי אורכה של המנוחה השבועית למטפל יהיה למשך 25 שעות רצופות. במקרה דנן קיבלה המטפלת מנוחה שבועית בת 24 שעות, ומשכך נקבע כי המטפלת זכאית בגין כל מנוחה שבועית לשעה אחת נוספת לפי גמול של 150%.**

ע"ע (ארצי) 11874-03-16● **מנחם שטינברג - יוליאנה טודיקה**● כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט אילן איטח, כב' השופטת חני אופק גנדלר, נ.צ (עובדים) מר שי צפריר, נ.צ (מעסיקים) מר דורון קמפלר.

1. **הארכת שירות חריגה לאחר גיל פרישה מותנת בשקולים ניהוליים ומערכתיים .**

**עובדת המוסד לביטוח לאומי הגישה בקשה להאריך את השירות לאחר הגיעה לגיל 67 . לעובדת נערך שימוע במסגרתו נשמעו טענותיה לגבי הסיבות האישיות החריגות המצדיקות את המשך העסקתה, בין היתר תמיכה בילדתה הנכה וחוב למל"ל שעליה להחזיר. המל"ל לא המליץ לנציב שרות המדינה על הארכת השרות כיוון שלעובדת עבר משמעתי עשיר, בגין התנהגות בלתי הולמת כלפי חבריה לעבודה וכלפי קהל המבוטחים, והנציב דחה את בקשתה. העובדת הגישה תביעה לסעד הצהרתי לביטול הפרישה לגמלאות, להורות על המשך העסקתה וכן לפיצוי לא ממוני בגין הפליה מחמת גיל ואובדן השתכרות בסך של כ- 300,000 ₪. נפסק כי, החלטת הנציב סבירה ומנומקת וניתנה משיקולים רלוונטיים ועניינים. תנאי הכרחי לקבלת בקשה חריגה להארכת השירות הוא קיומם של שיקולים ארגוניים ניהוליים/מערכתיים המצדיקים את הארכתו. לעמדת המעסיק לפיה הוא אינו ממליץ על הארכת שירות ניתן משקל משמעותי בהחלטת נציב שרות המדינה. לפיכך, תביעת העובדת נדחתה במלואה.**

סע"ש (חי') 34400-02-14● **נעמי גינס – המוסד לביטוח לאומי** ● כב' השופטת איריס רש, נ.צ(עובדים) מר' מ.בוחבוט, נ.צ(מעסיקים) מר' י.הלפרין.

1. **עילה לעניין התיישנות בגין אי הפרשה לקרן פנסיה קמה במועד בו היה על המעסיק לבצע הפרשות ולא על פי מועד קרות האירוע המזכה**

**התובע נפגע במהלך עבודתו כמלגזן בחברה בה הועסק. התאונה הוכרה על ידי המוסד לביטוח לאומי כתאונה בעבודה. במסגרת תביעה נזיקית שהוגשה על ידי התובע כנגד חברת הביטוח שביטחה את המלגזה גילה התובע שהחברה בה הועסק לא הפרישה עבורו כספים לקרן הפנסיה כמתחייב בתקנון. התובע הגיש תביעה כנגד החברה ודרש פיצוי בגין הנזק שעניינו אבדן קצבה מקרן הפנסיה בשל הפרת החובה שהוטלה על החברה כמעסיקה לבטח אותו בקרן הפנסיה החדשה. בית הדין האזורי דחה תביעתו מחמת התיישנות. התובע ערער על החלטת בית הדין קמה לבית הדין הארצי שקבע כי ההלכה המקובלת לפיה, מועד קום העילה לעניין ההתיישנות ולצורך תביעה לתשלום פיצוי מן המעסיק בגין אי הפרשה לקרן הפנסיה נקבע בהתאם למועדים שבהם היה על המעסיק לבצע את ההפרשות ולא על פי מועד קרות האירוע המזכה. במקרה זה ממועד שממנו ואילך היה זכאי העובד לתשלום גימלה מקרן הפנסיה לפי תקנונה, אלמלא הפר המעסיק את חובת ההפרשה הנטענת. בית הדין דחה את טענת התובע לאי הידיעה שכן לא חל הסייג בדבר התיישנות שלא מדעת כיוון שהעובד קיבל תלושי שכר חודש בחודשו.**

ע"ע (ארצי)36058-12-13 ● **יעקב וקסלר – י.אדרי ובניו מפעל מתכת והנדסה אזרחית בע"מ** ● הנשיא כב' השופט י. פליטמן, כב' השופט אילן איטח, כב' השופטת נטע רות , נ.צ (עובדים) מר ראובן רבינוביץ, נ.צ (מעסיקים) גב' יודפת הראל בוכריס.

1. **עמלות ששולמו למנהל מכירות בגין מכירות של אנשי מכירות הוכרו כשכר רגיל.**

**עובד שהועסק כמנהל מכירות ופוטר, תבע הפרשי גמול עבודה בשעות נוספות, הפרשות פנסיוניות ופיצויי פיטורים בהתבסס על עמלות אישיות שקיבל כחלק משכרו, לרבות עמלות שנגזרו ממכירות של אנשי מכירות שעבדו תחתיו, בטענה כי עמלות אלו הן חלק משכרו הרגיל. הנתבעת טענה, כי חלק מהעמלות ששולמו לעובד אינן חלק משכרו הרגיל, שכן אין מדובר בעמלות מכירה שהתובע ביצע בעצמו, ולכן לטענתה אינו זכאי להפרשים כלשהם. נפסק כי, יש לראות כחלק משכרו הרגיל גם עמלות ששולמו לתובע כמנהל בגין מכירות שביצעו אנשי המכירות הכפופים לו, בשל העובדה שעמלות אלו היוו חלק בלתי נפרד משכרו. זאת הן מכח חוק פיצויי פיטורים ותקנות פיצויי פיטורים, לצורך חישוב פיצויי הפיטורים והן מכח חוק שעות עבודה ומנוחה. בנוסף, העמלות שולמו לתובע בגין עסקאות מכירה ספציפיות ורווח ממכירת אביזרים שהתקבל אצל הנתבעת ולא כרכיב כללי ששולם בגין "ניהול". לכן, בחישוב גמול עבודה בשעות נוספות, הפרשות פנסיוניות ופיצויי פיטורים יש לכלול את העמלות.**

סע"ש (ת"א) 55552-01-15 ● **סיון ברמי נ' אר. אי. מכוניות בע"מ**● כב' השופטת דגית ויסמן, נציג ציבור (מעסיקים), מר אבי איילון (פורסם בנבו 14.02.18).

1. **העסקת עובד שאינו יהודי בשבת נחשבת כהעסקה ביום המנוחה השבועי, ומקנה גמול וזכויות סוציאליות .**

**עובד אריתראי שהועסק בנקיון רק בשבת לאורך שנים על דרך קבע, וסיים את העסקתו עקב הפסד המעסיקה במכרז, תבע את חברת הקבלן אשר העסיקה אותו לקבלת גמול בגין עבודה ביום המנוחה השבועי וזכויות סוציאליות נוספות לרבות הפרשות לקופת הגמל (מרכיב פיצויים). הנתבעת טענה כי בין עבודתו אצלה לעבודה נוספת של התובע היו 36 שעות מנוחה קבועות וכי הוא חתם על טופס האומר שיום המנוחה השבועי שלו הינו יום שישי. בית הדין קבע כי לא הוכח שזוהי חתימת התובע המתנוססת על הטופס לו טוענת הנתבעת, וכי התובע עמד בנטל ההוכחה והוכיח כי יום עבודתו בשבת היה יום המנוחה השבועי בית הדין ציין בהלכת קסלגוף כי עובדים לא יהודים לא נשאלו בדבר יום מנוחתם טרם העסקה ובית הדין החשיב את יום השבת כיום מנוחתם, קל וחומר במקרה שלנו בו העיד התובע כי יום השבת היה יום המנוחה השבועי שלו וזאת על אף היותו לא יהודי.**

ד"מ (ת"א) 59631-02-17‏ **● ‏Gaber Tekeste Gebreyasus‏ נ' מרדכי זיבאי בע"מ**● כב' השופטת יפית זלמנוביץ גיסין (פורסם בנבו 2010).

1. **עובד התובע שכר עבודה ושעות נוספות צריך להציג גרסה עובדתית ראויה של שעות העבודה.**

**התובע, הגיש עם סיום עבודתו תביעה לתשלום שכר עבודה בגין שעות נוספות וזכויות אחרות בעבודה. למרות שהמעסיק לא עמד בחובותיו לרישומי נוכחות מתוך פנקס שעות עבודה לפי סעיף 24 לחוק הגנת השכר, אין משמעות הדבר בהכרח שנטל ההוכחה עבר אל המעסיק לאור סעיף 26ב לחוק. על עובד התובע שכר עבודה, ובכלל זה שכר שעות עבודה נוספות, להציג גרסה עובדתית ראויה בדבר אופן העסקה זו. בעניינינו, העובד לא הציג גרסה עובדתית ראויה בנוגע לתביעתו לתשלום שכר עבודה, בין שמדובר בשעות עודפות ובין שמדובר בשעות בנוספות. מצד שני, המעסיק הודה שהעובד הועסק כשעה עד כפעמיים בחודש. לפיכך, נוכח האמור ומחדלי הרישום של המעסיק נפסק כי העובד יזוכה ב-40 שעות נוספות מתוך ה-800 שעות נוספות שתבע. התביעה התקבלה בחלקה.**

סעש (ת"א) 49929-07-14● **חיו אליהו - גואטה דוד** ● כב' השופט דורי ספיבק.

1. **עובדי הוראה ותיקים שיצאו לפנסיה מוקדמת זוכו בהפרשי פנסיה בגין תקופה בה צברו וותק בקרנות החדשות**

**עובדי הוראה ותיקים בוטחו וצברו זכויות בקרנות הפנסיה ותיקות וצברו גם זכויות בקרנות החדשות נוכח מעבר לבית ספר אחר או על מנת לכסות על תקופות בהן עובדי הוראה לא בוטחו כלל. לאחר שעובדים אלו פרשו פרישה מוקדמת התברר להם כי המדינה אינה מכירה להם בוותק הפנסיוני שצברו בקרנות החדשות וכך אותם עובדים "נפלו בין הכסאות" כך שקיבלו פנסיה נמוכה יותר מזו של עובדי הוראה מקבילים שבוטחו בקרנות ותיקות בלבד. בית הדין קבע שתכלית הסדרי הפרישה המוקדמת של עובדי ההוראה הייתה ועודנה מתן מענה לשחיקה המוגברת שהמורים חווים בעבודתם. לצורך זה זהות קרן הפנסיה בה נערך הביטוח הפנסיוני של העובדים חדשה או ותיקה אינה עניין מהותי כי אם ענין טכני. משנקבע זכותם של התובעים לפרישה מוקדמת על ידי המדינה עליה להתייחס לכלל הוותק והזכויות שנצברו בעבודת ההוראה. לפיכך, המדינה חויבה לשלם הפרשי פנסיה לפי הוותק הכולל בכל קרנות הפנסיה-ותיקה כחדשה-ממועד פרישתם המוקדמת ועד מועד תחילת התשלום על פי הסדר 2008 בכפוף לתקופת ההתיישנות.**

סע"ש (ת"א)26349-06-14 ● **חסינטו בנטאטא גביזון - מדינת ישראל** ● כב' השופטת מיכל לויט , נ.צ (עובדים) מר ברוך הראל, נ.צ (מעסיקים) גב' ברקת שני.

1. **תשלום טיפים למלצרים בעסק שעיקרו מסעדה אינו מהווה חלק מהשכר והם זכאים לשכר מינימום ולזכויות סוציאליות**

**התובעות הועסקו כמלצריות במועדון זאפה בהרצליה. בהתאם לנהוג במועדון התובעות העבירו את הטיפים שהתקבלו לאחראי המשמרת שהיה מחלק את הטיפים לעובדים בהתאם לקריטריונים ידועים וביחס לשעות עבודתם. במקרה שסכום הטיפים שהצטבר עבור כל מלצר היה נמוך מסכום 30 ₪ לשעה, השלימה הנתבעת את הסכום החסר עד לשכר הנ"ל. השכר ששולם מהטיפים לא נכלל במסגרת השכר אשר הופרשו או שולמו בגינו תשלומים בעבור זכויות סוציאליות. טענות התובעות כי יש לראות במועדון זאפה כמי שמפעילה אולם אירועים מהסיבה שהכניסה למועדון מותנית ברכישת כרטיס למופע והשהות של האורח במועדון הינה למשך כל האירוע, מטרת האורח היא לבלות ערב שלם ולא רק לצאת שבע מן הארוחה. לטענת התובעות משכך, צריך לחול על מערכת היחסים בין הצדדים צו הרחבה בענף אולמות לחתונות/גני אירועים. והטיפים אינם נחשבים לחלק משכר המלצרים. בית הדין דחה חלקית את טענות התובעות וקבע שעיקר ההבחנה בין עסק המתפקד כמסעדה לבין אולם אירועים נעוץ במהות הפעילות העסקית להבדיל מהסממנים החיצונים שלו ככל שיש בה להשליך על אופן התגמול של המלצרים. האירוע במועדון נועד בעיקרו למשוך קהל למסעדה ולהגדיל את כמות הסועדים המזדמנים הנושאים בהוצאות הארוחה על חשבונם ואף קובעים את שיעור ההוצאות הכספיות בגינה. נסיבות אלה משליכות על הגישה של הסועדים כלפי נותני השרות במקום ועל הנכונות להשאיר טיפים נדיבים למלצרים המשרתים אותם. מנגד באולם האירועים נחגג לרוב אירוע לכבודו של אדם או קבוצה של אנשים בממונם. אורחי המקום אינם נדרשים לשאת בעלויות האירוח ואין מצופה מהם להשאיר טיפים למלצרים וודאי שלא בהיקפים המקובלים במסעדות שבהם מימון ההוצאות נעשה כולו על ידי האורחים ושכר המלצרים משולם כולו בסופו של יום מכיסו של עורך האירוע. נקבע כי צו הרחבה בענף אולמות חתונות אינו חל בעניינן של התובעות עם זאת התקבלה טענת התובעות לפיה, הטיפים שקיבלו אינם מהווים חלק משכרן וכי הן זכאיות לתשלום הפרשי שכר וזכויות סוציאליות בהתאם.**

סע (ת"א) 14831-11-11 ● **מאיה סלומון - צדף ניהול מועדונים בע"מ** ● כב' השופטת נטע רות.

* + 1. הרמת מסך ההתאגדות

1. **שימוש לרעה באישיות המשפטית של חברה כלפי העובדים שהם נושים שלא מרצון תצדיק הרמת מסך.**

**בית הדין הארצי לעבודה קבע כי עובדות שפוטרו מעבודתן בטענה של גניבה ממעסיק בשל רצון החברה להתחמק ממתן פיצויי פיטורים, זכאיות לפיצויי פיטורים ויש להרים את מסך ההתאגדות. ראיות שהוצגו בפני בית הדין האזורי מלמדות כי במועד בו פוטרו העובדות הפכה החברה לקליפה ריקה וכלל נכסיה ופעילותה הועברו כפי שהם לחברה החדשה. הוכח כי החברה עשתה שימוש לרעה במסך ההתאגדות הנפרדת בחברה, דבר אשר מצדיק את הרמת המסך בין החברה לבעל המניות היחיד שלה. נקבע בבית הדין הארצי כי יש להרחיב את השימוש בדוקטרינת הרמת מסך ככל שהדבר נוגע לעובדים נוכח העובדה שהעובד אינו "נושה וולונטרי" אלה נושה מסוג מיוחד אשר כלפיו מוטלת על החברה אחריות מוגברת וחובת אמון מיוחדת. ישנם מקרים שקמה הצדקה להרמת מסך ההתאגדות בין החברה לבעל מניות הוא הקמת עסק הממשיך את פעילות החברה הכושלת תוך ריקונה שלה מנכסיה ובמקרים חריגים הורם מסך גם בין חברות שונות בבעלות זהה ואשר לא היה כל רציונל כלכלי להפריד בניהן, אלא הרציונל של רצון הבעלים להתחמק מפירעון החובות לנושים. נקבע כי במקרים אלו יש לראות את החברות כישות כלכלית עסקית אחת. גם לאחר תיקון סעיף 3 לחוק החברות שבו צומצמו העילות להרמת מסך קבע בית הדין הארצי לעבודה כי מעביד אינו רשאי להעביר את עובדיו ממסגרת משפטית אחת לשנייה כאילו היה "אבן על לוח משחק" משום שניהול עסק באופן שהעובד מועבר שלא מרצונו לפי רצון המעסיק בין גופים שונים אינו עולה בקנה אחד עם חובת תום הלב המוטלת על המעסיק ונסיבות אלה מעידות על שימוש לרעה באישיותן המשפטית של החברות המצדיקה הרמת מסך. מקרה נוסף להצדקה של הרמת מסך ההתאגדות כאשר העובד מועסק בחברה משפחתית שרוקנה באופן מכוון את נכסיה ולא שולם שכר לעובדים ואשר מדובר באשכול חברות שבו המעסיקים הם למעשה מעסיקים במשותף.**

בג"ץ 132/15 ● **ר-צ פלסטק בע"מ – איפראימוב פאולינה** ● כב' השופטת א' חיות, כב' השופטת ח' מלצר, כב' השופטת ד' ברק-ארז.

1. **נדחתה תביעת בן שעבד בחברה משפחתית להרים את מסך ההתאגדות נגד אביו**

**המשיב הועסק בחברות שבבעלות אביו נהנה במשך שנים משכר גבוהה במינימום שעות עבודה, קיבל תשלומים שוטפים וחריגים ללא כל קשר לתרומתו לחברות. המשיב פוטר מעבודתו בחברות ודרש תשלום פיצויי פיטורים, הפרשי שכר, ודמי הבראה. המשיב טען שיש להרים את מסך ההתאגדות החוצץ בין החברות בתואנה כי, האב ניהל את החברות תוך ערבוב מתמיד בין כספו הפרטי לבין כספי החברות. בית הדין האזורי קיבל את תביעתו ופסק כי יש לחייב את האב לשאת באופן אישי בהתחייבויות החברות כלפי המשיב. על החלטת בית הדין ערער האב לבית הדין הארצי לעבודה שקבע כי בנסיבות העניין המשיב יצא נשכר מהמתכונת הבלתי תקינה של ניהול החברות השתכר באחת החברות שכר של 55,000 ₪ הגם שהוכח שתפקידו של המשיב בחברה היה שולי וכי עבודתו בחברה הסתכמה בשעות עבודה בודדות ליום אם בכלל. המשיב נהנה מיד חופשית בכספי החברות וקיבל מאביו כספים נוספים ומתנות מכיסו ומכיסן של החברות. יתר על כן שילמו בין היתר את חשבונותיו הפרטיים של המשיב מימנו נסיעות לחו"ל שלו ושל בני משפחתו וכן מימנו שכר טרחת עורכי דין בהליכים משפטיים שאינם קשורים לעבודתו בחברות. לא הוכח כי עסקינן במקרה חריג של שימוש לרעה באישיות הנפרדת של התאגיד כנדרש בסעיף 6 לחוק החברות ערבוב ענייניהם הפרטיים של בני המשפחה יחד עם ענייני החברות לכן אין בכך כדי ליצור את התשתית העובדתית המתאימה והמספקת ממנה ניתן ללמוד כי החברות נועדו לשמש כסות להונאת עובדים או נושים או לפגיעה בזכויותיהם וקל וחומר לא נועדה לפגיעה במשיב. הערעור התקבל ובית הדין הארצי דחה את תביעתו.**

עע(ארצי) 32995-02-16 ● **פלוני - אלמוני** ● כב' הנשיא יגאל פליטמן, השופט אילן איטח, השופט רועי פוליק. נ.צ(עובדים) מר' אלעזר וייץ, נ.צ(מעסיקים) מר' אמנון גדעון.

1. **מנהל בכיר ברשות השידור שהטריד מגיש יפצה אותו אישית ב-125,000 ש"ח**

**מגיש בכיר המועסק שנים רבות ברשות השידור התלונן כי מנהלו מתייחס באופן מבזה ופוגעני כלפי נטייתו המינית. לאור זאת התנהל הליך משמעתי כנגד המנהל, אשר הסתיים בהסדר טיעון במסגרתו הודה המנהל באישום והוטלו עליו אמצעי משמעת. בנוסף, המגיש עתר לבית-הדין לעבודה כנגד מנהלו ותבע פיצוי בגין הטרדה מינית, התנכלות ואפליה בעבודה, לשון הרע ועוגמת נפש, ואילו מנהלו הגיש במקביל תביעה כנגדו בגין פרסום לשון הרע. נקבע, כי המבחן לקיומה של הטרדה מינית הוא אובייקטיבי, ולכן כל מקרה ייבחן לגופו לפי ההקשר שבו המעשה בוצע, טיב היחסים בין הצדדים והנסיבות. גם בדיחות והלצות בעלות אופי מיני עשויות להוות הטרדה מינית, הגם שחלק מהעובדים קיבלו את הדברים הללו בהומור, וזאת נוכח העובדה שהמגיש הבהיר למנהל שהוא חצה את הקו וביקש ממנו לחדול. בנוסף נקבע, כי קיים קשר סיבתי בין הגשת התלונה על הטרדה מינית לבין מעשי ההתנכלות של המנהל, אשר היו רבים ונמשכו לאורך זמן ולעיתים אף באמצעות צדדים שלישיים, וכי הדבר גרם להדרתו של המגיש מתחום עיסוקו. נפסק כי המגיש זכאי לפיצוי לפי סעיף 6 לחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998, בסך של 25,000 ₪ בגין הטרדה מינית ו-90,000 ₪ בגין התנכלות. בנוסף, תביעות לשון הרע של הצדדים התקבלו בחלקן, ונקבע כי המנהל יפצה את המגיש בסך 10,000 ₪, והמגיש יפצה את המנהל בסך 70,000 ₪.**

סעש (תל אביב-יפו) 31118-07-14● **יגאל צימט רביד - משה נסטלבאום** ●כב' השופטת אסנת רובוביץ-ברכש, נ.צ (עובדים) גב' הילה ידיד-ברזילי, נ.צ (מעסיקים) מר מאיר ליברמן.

* + 1. הגנה על עובדים

1. **עובד שלא התקבל לעבודה במוסד לביטוח לאומי פוצה ב- 50,000 ₪**

**התובע הגיש מועמדות למשרה במוסד לביטוח לאומי והופנה לבחינות מיונים וראיונות שבסופם קיבל הודעה על קבלתו לעבודה. בעקבות זאת התפטר העובד משתי עבודות בהן עבד. כשהגיע ליום עבודתו הראשון נאמר לו כי בשל העובדה שקרובת משפחתו מועסקת במוסד, אין אפשרות להעסיקו, והוא פוטר. נקבע כי, המוסד סטה מהדרך המקובלת בניהול משא ומתן לקראת כריתת חוזה בכך שלא הביא לידיעת התובע את המגבלה האפשרית להעסקתו בשל קרובי משפחתו המועסקים במוסד, עוד בתחילת הליכי בדיקת התאמתו לעבודה. הפרה כזו עשויה להצמיח זכות לפיצויי קיום, אלא שבעניינינו אין לפסוק פיצויי קיום שכן אין מחלוקת שהתובע לא יכל להתקבל לעבודה במוסד בשל קרוביו. אולם אי עבודתו בחודשיים בהם ביקש שעניינו יישקל פעם נוספת והמתין להחלטות המוסד היא נזק שנגרם לו עקב המשא ומתן המזכה בפיצוי. גם הוצאות וביטול הזמן שנגרמו לו בהליכי הקליטה הם נזקים שנגרמו עקב המשא ומתן, והם ברי פיצוי על דרך אומדנה בפיצוי בגין עוגמת הנפש. התובע הוכיח שעקב אי העמדתו על סייגי הקליטה בשל העסקת קרובי משפחה, הוביל להתפטרותו משני מקומות עבודה, וויתור על קידומו ללא זכאות לפיצוי פיטורים. התביעה התקבלה בחלקה ונפסק כי המוסד יפצה את התובע בגין עוגמת נפש בסך של 40,000 ₪, אי השתכרות לחודשיים בסך של 10,000 ₪ ושכ"ט עו"ד.**

סעש (י-ם) 33910-08-14● **אלעד לזרי – המוסד לביטוח לאומי** ● כב' השופט דניאל גולדברג, נ.צ (עובדים) מר' יעקב מלול, נ.צ (מעסיקים) מר שלום פישביין.

1. **אין לחייב עובד להחזיר למעסיק דמי הכשרה לא סבירים ולא מידתיים**

**שתי עובדות אשר הועסקו בחברת דיאלוג יעוץ למשאבי אנוש בע"מ התחייבו במסגרת חוזה העסקתן לתקופת העסקה בת 18 חודשים לפחות בתמורה להכשרתן על-ידי החברה במהלך החצי שנה הראשונה לעבודתן. משהתפטרו השתיים בטרם השלימו 18 חודשים ניכתה החברה ממשכורתן האחרונה את דמי ההכשרה, כאשר לעובדת שעבדה במשך כ-11 חודשים נוכה סך של 5,000 ₪, ולעובדת שעבדה במשך כ-13 חודשים נוכה סך של 3,000 ₪. העובדות הגישו תביעה כנגד החברה בגין ניכוי דמי ההכשרה. בית-הדין נדרש לאזן בין הזכות לחופש העיסוק של התובעות מחד, לבין האינטרסים הלגיטימיים של החברה אשר נשאה בעלויות ההכשרה מאידך. נקבע, כי התניה החוזית שלעיל אינה סבירה ואינה מידתית, בשים לב לטיב ההכשרה ואופייה, משך ההכשרה, התועלת אשר הצדדים הפיקו ממנה, העובדה שהעובדות המשיכו לבצע עבודה שוטפת במהלך ההכשרה, עלות ההכשרה לחברה, שכרן של העובדות ותקופת ההתחייבות שנדרשה מהן. בנוסף, לא נמצא דופי בכך שהעובדות התחייבו בחוזה ההעסקה ולאחר מכן החליטו לערוך שינוי מקצועי והגישו הודעת התפטרות. תביעת העובדות התקבלה, נפסק כי החברה תשלם לעובדות את דמי ההכשרה שנוכו ממשכורותיהן (5,000 ₪ ו-3,000 ₪) ותישא בהוצאותיהן המשותפות בסך 6,500 ₪.**

סעש (ת"א) 33976-05-15● **אלה גרמזה - דיאלוג יעוץ למשאבי אנוש בע"מ** ● כב' השופטת כרמית פלד, נ.צ (מעסיקים) גב' מיכל שמר.

1. **עובד זכה ב 70,000 ₪ תוספת ותק מעבר לתקופת ההתיישנות בגלל פגמים בהתנהלות המעסיק.**

**העובד פנה לקבל הפרשי שכר המגיעים לו בשנת 2011 רטרואקטיבית מיום פרסום הודעת נציבות שירות המדינה שפורסמה בשנת 1993 בה שונו תנאי הזכאות למתן וותק בגין לימודי הוראה. ועדה משרדית שדנה בבקשת העובד אישרה לתת הפרשים רטרואקטיבית ל- 7 שנים בלבד. בית הדין האזורי קיבל את תביעת העובד ופסק כי, משלא דנה הוועדה הבין משרדית בשאלת הידיעה בדבר זכאותו של העובד לתוספת וותק ולקבלת הפרשי שכר נפל פגם מהותי בהתנהלות הוועדה. בנוסף נפל פגם בהרכב הוועדה הבין משרדית הקבוע בהוראות התכ"מ שכן בוועדה לא נכחה נציגת נציבות שירות המדינה ופגם נוסף נפל בפרוטוקול הוועדה בה מופיעה רק ההחלטה הסופית. נוכח כל הפגמים שנפלו בהתנהלות ובהחלטת הוועדה הן בהתנהלות ובהחלטת הוועדה הבין משרדית ונוכח המסקנה בדבר אי הוכחת פרסום הודעת הנש"מ כנדרש ואי היכולת להסיק מתלושי השכר כי לא משולמת לעובד תוספת כלשהי אכן נעלמו מהעובד העובדות והידע הדרושים לו לצורך הגשת בקשה לתשלום התוספת עד לשנת 2011. משכך מרוץ ההתיישנות מתחיל בשנת 2011 ותביעת העובד לא התיישנה.**

סע"ש (ת"א) 50222-12-12● **אהוד בן יהודה – המוסד לביטוח לאומי** ● כב' השופטת מיכל לויט, נ.צ (מעסיקים) מר רן ורדי, נ.צ (עובדים) יגאל כוחלאני.

1. **ניסיון לנייד עובד מתפקידו בחוסר תום לב, זיכה את העובד בפיצוי בעד נזק לא ממוני בסך 40,000 על אף כי הניסיון נכשל.**

**המערער עבד ככבאי באיגוד ערים אזור באר שבע (שירותי כבאות) במשך 40 שנה ובתפקידו האחרון שימש כמפקד התחנה. לאחר שלקה בהתקף לב, והמציא אישור רפואי המאפשר לו לחזור למלא את תפקידו, החליט האיגוד לנייד את עובד מתפקידו כמנהל התחנה לתפקיד אחר. התובע תבע צו עשה לאכוף את דרישתו להישאר בתפקיד, הפרשי שכר ופיצוי בגין ניוד שלא כדין בסך 100,000 ₪. בית הדין האזורי פסק כי המעסיק נתלה במגבלה הרפואית הזמנית המונעת מהמבקש להשתתף בפעולות כיבוי וחילוץ לשם העברתו מתפקידו הפיקודי ועל כן הורה להחזירו לתפקידו כמפקד התחנה. מאידך, מכיוון שהעובד לא נויד, אין הוא זכאי לפיצוי בגין ניוד שלא כדין. בית הדין הארצי פסק, כי התביעה המונחת בפניו היא תביעה על "כוונה והחלטה לנייד עובד שלא כדין", אשר לא יצאה לפועל אך פסק לעובד פיצוי בעד נזק לא ממוני בסך של 40,000 ₪ בגין התנהלות פגומה של המעסיק.**

ע"ע (ארצי ) 43366-02-14 ● **צ'רלי אוחנה נ' 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 (פורסם בנבו, 14.01.2018).

* + 1. 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.**

**הנתבע בקש לסלק על הסף תביעה בעוולת לשון הרע, מהטעם שמדובר בפרסום מותר. התובע שימש כמנכ"ל המכללה הטכנולוגית תל-חי. הנתבע הינו, ראש חוג, רכז ומרצה במכללה ויו"ר ארגון העובדים. התביעה נסמכת על דברים שאמר הנתבע במסגרת חקירתו הנגדית במהלך הדיון בתיק שהתנהל בין המכללה לבין וועד ארגון המרצים וועד ארגון המורים, אשר עליהם חזר אחר כך מילה במילה בפורומים שונים לפני הדירקטוריון ולפני היועץ המשפטי של המכללה. נקבע כי, האמירה שנאמרה על ידי הנתבע במהלך הדיון המשפטי חוסה תחת הוראות סעיף 13(5) לחוק איסור לשון הרע. הדירקטוריון והיועץ המשפטי למכללה הינם אורגנים של המכללה שהייתה צד להליכים המשפטיים והשתתפו בדיונים המשפטיים בהם העיד הנתבע, על כן מדובר בפרסום מוגן. הדברים שציטט הנתבע אחרי העדות בפני ישיבת הדירקטוריון, ותוכן הודעת הדוא"ל הם דיווח הוגן ונכון ויש לראותם כחוסים תחת הגנת סעיפים 13(7) ו- 13(10) לחוק. הפרסומים הנטענים הינם העתק או תמצית נכונה והוגנת ממרשם הפתוח על פי חיקוק לעיון כל דורש.**

סעש (נצ') 43470-08-16● **מאיר ביטון – שלומי פרי** ● כב' השופטת אורית יעקבס, נ.צ (עובדים) מר יוסי עבאדי, נ.צ (מעסיקים) גב' מאירה בן דרור.

1. **ממונה עקיף על עובד יכול להתבע אישית בעילת לשון הרע אך לא על פגיעה בפרטיות**

**בית- הדין קיבל תביעה אישית שהגיש עובד לשעבר כלפי מנהל עקיף בחברה בעילת פרסום לשון הרע ומחק עילה נגדו הנוגעת לפגיעה בפרטיות העובד מחמת חוסר סמכות עניינית. העובד הוזמן לשימוע על ידי המנהל הישיר בחברה בה הועסק. מאוחר יותר בשיחת בירור שנערכה עם מנהל אחר בחברה מסר העובד הקלטות של השיחות שנערכו בינו לבין מנהלו הישיר. המנהל האחר בחר לפרסם את הקלטות בקרב עובדים ומנהלים אחרים בחברה תוך הפצת שמועות רעות בגנות העובד העולים כדי פרסום לשון הרע. המנהל האחר טען לחוסר סמכות של בית הדין לדון בתובענה בשל היותו מנהל בחברה ולא מנהלו הישיר של העובד. בית הדין קבע כי התקיימו יחסי מרות במובן הפשוט של שליטה גם אם הייתה זו שליטה עקיפה של ממונה על הכפוף לו. לפיכך, הסמכות העניינית לדון בתביעה אישית על לשון הרע נגד המנהל האחר העקיף התקבלה. בנוגע לעילה שעניינה הגנה על הפרטיות נקבע כי המעסיק אינו בעל הדין בהליך אישי זה אלא המנהל לפיכך, אין סמכות לבית הדין להכריע בשאלת הפרת חובת הנאמנות ותום הלב שבין המעסיק לעובד ודינה להימחק.**

סעש (ת"א) 25515-03-15● **יהונתן סגל – יאיר גוטדנקר** ● כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי, נ.צ (מעסיקים) מר' צבי גלייטמן.

1. **תקדים: הקלטת ממונה או עמית לעבודה אינה מלמדת בהכרח על חוסר תום לב של המקליט אלא תלוי בנסיבות.**

**סגן מנהל פנימייה שלומדים בה בני נוער ערבים ויהודים פוטר מתפקידו לאחר שיצא נגד מדיניות הפנימיה שאין לאפשר יחסים רומנטיים בין נוער ערבי ליהודי. כדי לבסס טענתו, הקליט העובד קולגות וממונים עליו והגיש את ההקלטות כראיה בהליך המשפטי.**

**בית הדין האזורי לעבודה דחה את התביעה, תוך שהוא קובע כי הקלטה במקום העבודה, והשימוש בה כראיה נגועה ככלל בפגם מוסרי כפי שנקבע בפסיקה מרובה קודמת. בית הדין הארצי דחה את ערעור העובד בעניין פיטוריו, אולם קבע מפורשות שלא רק שאין בהקלטה בפני עצמה משום חוסר תום לב, אלא גם ששאלת המשקל שיש לתת להקלטות היא שאלה נפרדת, שגם לגביה לא ניתן לקבוע מסמרות. בית הדין הארצי שינה את ההלכה והתווה מספר קריטריונים לבחינת תום הלב בעת ביצוע הקלטות בהתבססו גם על פסיקה קודמת:**

**יש מקרים שבהם ללא הקלטת המעסיק או עמיתים לעבודה או גורמים אחרים, לא יוכל עובד לעמוד בנטל להוכיח את תביעתו.**

**יש להבחין בין מצב שבו עובד מבצע הקלטות, באופן שיטתי, על מנת "לאסוף" ראיות לשעת הצורך בחוסר תום לב שאז יש בכך כדי לפגוע בבסיס יחסי האמון שבין עובד למעסיק, לבין מצב שבו עובד או מועמד לעבודה נוקט פעולה זו על מנת להוכיח את טענותיהם לפגיעה שלא כדין, במיוחד עת מדובר בטענות קשות להוכחה כגון הפליה, גזענות או התנהלות בלתי תקינה במקום העבודה.**

**על תום ליבו של מקליט ניתן ללמוד מהנסיבות האופפות את ההקלטה, אך גם מנסיבות מאוחרות, ובכלל זה התנהלותו ביחס להקלטות במהלך הדיון.**

**בעל דין אשר ערך הקלטות מצופה להגיש, או למצער להצהיר בפני הצד שכנגד, אודות כל ההקלטות שערך וללא סינון, בין שהן מחזקות את טענותיו ובין שהן מחלישות אותה.**

**שאלה נפרדת היא שאלת משקל ההקלטות ויש לבחון, בין היתר, את תוכן הדברים בכללותם, הקשרם, ואופן הדיאלוג. דהיינו, האם המוקלט משיח לפי תומו ומיוזמתו או שמא טמונה בשיח הובלת המוקלט למחוזות אליהם לא בהכרח היה מגיע אלמלא הובלה זו.**

ע"ע (ארצי ) 2152-10-16 ● **אורי בן ציון - האגודה לקידום החינוך**● כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט אילן איטח, כב' השופטת חני אופק גנדלר, נציג ציבור (עובדים) מר נתן מאיר, נציג ציבור (מעסיקים) מר עצמון ליפשיץ (פורסם בנבו, 10.12.2017).

1. **ראש מועצה חויב אישית לשלם 30,000 ₪ לעובדת בגין פגיעה בפרטיות ולשון הרע**

**במהלך שידור חי ברדיו, ראש מועצה חשף את שמה וזהותה של עובדת, פרטי שכרה וגובה חובה הנטען למועצה בסך 85,000 ₪. העובדת הגישה תביעה נגד המועצה ותביעה אישית נגד ראש המועצה לפיצוי ללא הוכחת נזק, בסך 100,000 ₪, בגין פרסום לשון הרע ופגיעה בפרטיות. בית הדין הבהיר, כי לראש המועצה לא עומדת טענת חסינות עובד ציבור משום שלפי הדין, עובד רשות ציבורית רשאי להגיש בקשה להכרה בחסינות, כאשר הוא נתבע על מעשה שעשה בהיותו עובד ציבור. במקרה זה, לא הוגשה בקשה כנדרש, המועצה לא הסכימה ליטול על עצמה כל חבות, כיוון שמעשיו של ראש המועצה נעשו שלא בתם לב, ללא בדיקת החוב האמתי של התובעת אצל גזבר המועצה, אין לייחס אחריות למועצה. גם אם הוסמך הנתבע לדבר בשם המועצה, בוודאי שהוא שלא הוסמך לפגוע בפרטיות של העובדת או להפיץ עליה מידע המהווה לשון הרע. ראש המועצה, חויב אישית לשלם לעובדת בגין הפרת חוק הגנת הפרטיות פיצוי בסך של 15,000 ₪ ועוד 15,000 ₪, בגין לשון הרע ללא הוכחת נזק, וכן לשלם הן לתובעת והן למועצה הוצאות משפט בסך 1000 ₪ ושכ"ט עו"ד בסך 5000 ₪ לכל אחת.**

סע"ש (חיפה) 12840-03-14● **היאם שהאב - ראש המועצה ומועצה אזורית ג'סר אלזרקא** ● כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי.

1. **עובד אינו חייב למסור טביעת אצבע פרטית בשעון נוכחות ביומטרי**

**עיריית קלנסווה דרשה מעובדיה למסור את טביעת האצבע שלהם לטובת דיווח בשעון נוכחות ביומטרי, תוך איום כי עובד שיסרב לכך לא תשולם לו משכורתו. עובדות החינוך בעירייה סירבו למסור טביעת אצבע, ושכרן לא שולם להן. שתי בקשות צד במסגרת סכסוך קיבוצי הוגשו לבית-הדין האזורי, הן מטעם ההסתדרות כארגון היציג של העובדות, והן מטעם העירייה. בית-הדין פסק לטובת העירייה, וההסתדרות הגישה ערעור לבית-הדין הארצי אשר קיבל את ערעורה. נקבע כי טביעת אצבע היא מידע פרטי ואישי בעל רגישות גבוהה, אשר מסירתו פוגעת בזכות לפרטיות ובזכות לאוטונומיה של העובד, שתיהן זכויות יסוד המוגנות בחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו. שימוש בשעון נוכחות ביומטרי כולל פגיעה כפולה בזכויות, הן בעצם מסירת טביעות האצבע, והן בעצם אגירתן. ניתן להכשיר פגיעה שכזו באמצעות חוק או בהסכמה כדין, אך בהעדר הוראה בחוק המאפשרת למעסיק לחייב עובד למסור טביעת אצבע, בהעדר הסכמה פרטנית של עובדות החינוך לכך, ובהעדר הסכמה קיבוצית, הרי שניסיון כפיית העירייה את עובדות החינוך למסור טביעת אצבע בשעון הביומטרי אינה כדין ויש להפסיקה. טביעות האצבע שנאספו עד כה תימחקנה ואיש לא יורשה לעשות בהן כל שימוש שהוא.**

עס"ק (ארצי) 7541-04-14● **הסתדרות העובדים הכללית החדשה מרחב המשולש הדרומי - עיריית קלנסווה** ● כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט אילן איטח, כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, נ.צ (עובדים) מר ישראל דורון, נ.צ (מעסיקים) מר אמנון גדעון.

* + 1. אפליה בעבודה

1. **עובדת "דובק" שפוטרה בהגיעה לגיל 65 פוצתה בלמעלה מרבע מיליון ש"ח**

**עובדת אשר הועסקה בחברת "דובק" במשך כ-22 שנים ופוטרה בהגיעה לגיל 65, טענה כי פיטוריה נגועים באפליה פסולה מחמת גילה. החברה טענה כי הפיטורים נעשו מטעמי צמצומים והתייעלות. נקבע, כי השיקול המרכזי בהחלטת הפיטורים היה העובדה כי העובדת הגיעה לגיל בו היא זכאית לקבל פנסיה, מבלי לשקול את נסיבותיה האישיות כנדרש, וכי פרשנות החברה את הוראות חוק גיל פרישה, תשס"ד-2004, היתה שגויה, שכן יציאת העובדת לפנסיה מוקדמת לפני שמלאו לה 67 שנים היא זכות השמורה לה בלבד והמעסיק אינו רשאי להחליט עבורה בעניין. עוד נקבע, כי ההחלטה על פיטוריה היתה "מעשה עשוי" וכי הליך השימוע שנערך לה היה פגום. לאור האמור, נפסק לעובדת פיצוי בגין אובדן הכנסה עד למועד פרישה בגיל 67 על סך 146,165 ₪, פיצוי ללא הוכחת נזק לאור הפרת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988, בסך של 50,000 ₪, פיצוי בגין שימוע פגום בסך 52,500 ₪ (לפי 6 משכורות חודשיות), הוצאות משפט בסך 2,000 ₪, ושכ"ט עו"ד בסך 25,000 ₪ - סך הכל 275,665 ₪.**

סע"ש (ת"א) 36973-11-13● **רבקה רוזנבאום - דובק בע"מ** ● כב' השופט אורן שגב, נ.צ (מעסיקים) גב' שרה חורש.

1. **עובדת שפוטרה חויבה בהוצאות משפט כיוון שלא כל יחסי עבודה עכורים עולים כדי התעמרות**

**מנהלת חשבונות אשר הועסקה בחברת אלקטרוניקה במשך כ-12 שנים ופוטרה, טענה כי פיטוריה נבעו משיקולים זרים לאור תלונותיה על התעמרות מצד הממונה עליה בעבודה. לטענת העובדת, ההתעמרות באה לידי ביטוי בכך שהממונה גרמה לבידודה החברתי, התסיסה עובדות אחרות נגדה, העבירה חלק ממטלותיה לעובדת אחרת מבלי לעדכן אותה, הרימה עליה את הקול באחת הפעמים, והתייחסה אליה בקרירות ובזלזול. נקבע כי, על אף שטרם ניתנה תשובה סופית לשאלת סמכותו של בית-הדין לדון בעילה של התעמרות בעבודה, יש לבחון את התשתית העובדתית של כל מקרה המובא בפניו, על מנת לסייע לעיצוב עילה משפטית זו בהעדר הגדרה נורמטיבית וברורה להתעמרות בעבודה. במסגרת זו, בית-הדין אמור לבחון עובדתית אם העובד היה חשוף באופן מתמשך לפגיעה בו כגון על-ידי צעקות או ביקורת לא מוצדקת, הפצת שמועות, השפלה פומבית, או מתן משימות משפילות או מטלות שאין בהן צורך. נפסק כי אומנם יחסי העבודה בין העובדת לבין עמיתותיה והממונה עליה היו עכורים אך הדבר אינו עולה כדי התעמרות, וכי ההחלטה לפטרה היתה במסגרת הזכות הניהולית של המעסיק ושיקול דעתו. תביעת העובדת נדחתה, והיא חויבה בהוצאות על סך 16,000 ₪.**

סע"ש (ת"א) 53849-07-15● **יעל וייס - רוקונט אלקטרוניקה בע"מ** ● סגנית הנשיאה כב' השופטת אריאלה גילצר-כץ, נ.צ (מעסיקים) מר ברוך מזור.

1. **עובדת בהריון פוצתה בסך 70,000 ₪ בגין עוגמת נפש, על אי קבלתה לעבודה**

**התובעת הגישה מועמדות לתפקיד ניהולי במוקד טלמרקטינג בתחום האיפור, והוכיחה כי התקיימו בה הכישורים הנדרשים לתפקיד. בעת הריאיון לקבלה לעבודה התרשמו נציגי החברה מכישוריה וזימנו אותה לראיון מתקדם עם בעל החברה. בפגישות אלו הובהר לה באופן חד משמעי כי התקבלה לעבודה. טרם חתימתה על חוזה העסקתה, בחרה התובעת לדווח לנתבעת על הריונה עת סברה כי קבלתה לעבודה מובטחת. נציגה מטעם החברה הודיעה לתובעת כי הוחלט שלא להעסיקה בתפקיד. לטענת התובעת לא התקבלה לעבודה מחמת הריונה והחלטת החברה נגועה באפליה פסולה. מנגד החברה טענה כי היעדרות צפויה מעבודה עקב יציאה לחופשת לידה הוא שיקול ענייני ומדובר באבחנה מותרת ולא באפליה פסולה. בית-הדין קיבל את התביעה ופסק כי החברה לא עמדה בנטל ההוכחה כי פעלה משיקולים ענייניים ופסק כי על החברה לשלם לתובעת פיצוי בסך 70,000 ₪ בגין נזק לא ממוני לאור האפליה הפסולה שנקטה החברה כלפי התובעת משהתברר לה שהתובעת בהריון. בנסיבות העניין לא השתכלל הסכם בין הצדדים וטרם גובשו תנאי שכרה, ולכן התובעת אינה זכאית בנוסף גם לפיצוי בגין נזק ממוני.**

סעש (ת"א) 14082-08-14● ימית ציפור - איל מקיאג' קוסמטיקה (2013) בע"מ ●כב' השופטת רוית צדיק, נ.צ (מעסיקים) גב' שרה חורש.

1. **עובדות בנמל אשדוד זכאיות לתקן ולשכר שווה לשכר עובד אחר באותה חטיבה.**

**שתי תובעות, עובדות בחטיבת הלקוחות בחברת נמל אשדוד תבעו השוואת תנאי שכרן לאלו של עובד אחר בחטיבת הלקוחות, מנהל מחלקת שירות הלקוחות, הרמ"ח, ועתרו לפיצוי שאינו ממוני בסך של 30,000 ₪ מכוח חוק שכר שווה לעובד ולעובדת ומכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. מנגד החברה טענה כי פערי השכר נובעים מטעמים ענייניים בלבד. בית הדין עמד על המסגרת הנורמטיבית בחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, ועל כך שהחוק משנת 1996 הרחיב את השוויון משכר שווה בעד אותה עבודה גם לעבודה שווה בעיקרה או עבודת שוות ערך וכן לכל גמול אחר שנותן מעביד לעובד או בשבילו בקשר לעבודתו. בחינת עבודות שוות ערך תיעשה באופן ענייני ומעמיק של אופי התפקיד ולפי תוכנו המעשי. דהיינו, במקום שבו נדרשים אותם כישורים, אותה רמת מאמץ בביצוע העבודה, אותה מיומנות ביצוע, אותה רמת אחריות ואותם תנאים סביבתיים, הרי שמדובר בעבודות בעלות ערך שווה, שהעובדים בהן זכאים לשכר שווה. נקבע כי, עבודת התובעות שוות ערך לעבודת הרמ"ח. החברה צוותה להשוות את תקן התובעות לתקן רמ"ח מיום זכייתן במכרז ואילך, ותשווה את שכרן לשכרו, לרבות כל התוספות הנלוות, בכסף ובשווה כסף ולרבות מתן התוספת האישית, ותשלם את השכר והפערים שהם רטרואקטיביים. כמו כן, החברה תשלם לכל עובדת סך של 15,000 ₪ בגין נזק לא ממוני והוצאות.**

סעש (ב"ש) 12554-06-14● **אתי אלאשוילי – חברת נמל אשדוד בע"מ** ● כב' השופט צבי פרנקל, נ.צ (עובדים) גב' מרים יעייש, נ.צ (מעסיקים) גב' רות קפלן.

1. **לא ניתן לפטור מעסיק מפנייה לקבלת היתר לפיטורי עובדת בהיריון.**

**עובדת שעבודתה הופסקה במהלך הריונה, תבעה את חברת הפניקס מחמת אי פניה לקבלת היתר לפיטוריה. המעסיקה טענה כי החליטה לשלם לעובדת את מלוא זכויותיה להם הייתה זכאית במידה והייתה עובדת בפועל, ואילולא עשתה כן היו נגרמים נזקים לעובדת. העובדת טענה כי המעסיקה הפרה את החובה לבקש היתר על פי חוק עבודת נשים ועל כן המעסיקה חייבת לפצות אותה. בית הדין הארצי פסק, כי המעסיקה הפרה את החוק בכך שלא ביקשה היתר כנדרש לפיו, אלא הורתה למערערת שלא לחזור לעבודתה. בית הדין פסק כי לא ניתן בשום מקרה לפטור את המעסיקה מלפנות לקבל היתר לפיטורי עובדת בהריון, ובלתי אפשרי גם לפדות בכסף את תקופת איסור הפיטורים במהלך ההריון. יציין, כי חברת הפניקס נמצאה חייבת בגין פיטורי העובדת משום שלא ביקשה ולא קיבלה היתר מהגורם הממונה, וזאת למרות שנמצא כי בפועל עילת הפיטורין לא הייתה קשורה להריון.**

ע"ע (ארצי) 44776-05-16 ● **נאוה סירטו נ' הפניקס קרנות פנסיה מאוזנות וותיקות בע"מ**● סגנית הנשיא כב' השופטת 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 (פורסם בנבו 19.02.18).

1. **עובד בעל מוגבלות בעיריית תל אביב פוצה ב-75,000 ₪ לאחר שהוצא לפנסיית נכות מבלי לבחון התאמות סבירות לתפקידו**

**מנהל המשתלה העירונית של עיריית תל אביב, אשר הועסק בתפקידו במשך שנים רבות, חלה במחלת טרשת נפוצה ורותק לכיסא גלגלים. הרופאה התעסוקתית של העירייה פסלה את כשירותו לעבודה, והעובד הוצא לפנסיית נכות. העובד הגיש תביעה לבית-הדין האזורי מכוח חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות-התשנ"ח-1998, אך תביעתו נדחתה לאור חוות דעת רפואית נוספת לפיה העובד אינו כשיר לתפקיד. העובד ערער על פסק הדין וטען, כי סיום עבודתו אינו מוצדק כיוון שניתן היה לבצע התאמות סבירות לתפקידו בהתאם למגבלותיו. נקבע, כי העירייה כלל לא בחנה ביצוע של התאמות סבירות אפשריות ואף לא ניסתה לאתר לו תפקיד חלופי באופן רציני כן ואמיתי. משכך, הפרה העירייה את הוראות חוק השוויון. עוד נקבע, כי בנסיבות בהן העובד שירת בתפקידו במשך תקופת זמן ממושכת (23 שנים), ובמהלך תקופת עבודתו נוצרה מוגבלותו, על המעסיק היה לנסות לאפשר לעובד להמשיך בעבודתו גם מכוח חובת תום הלב המוגברת ביחסי העבודה. אומנם, העירייה נהגה בעובד בהתחשבות, בתום לב ובהגינות, אך אין די בכך כדי לרפא את הפרת הוראות חוק השוויון על ידה. לעובד נפסק פיצוי בסך של 75,000 ₪.**

ע"ע (ארצי) 12264-10-13● **יוסף כהן - עיריית תל אביב יפו** ●כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כב' השופט רועי פוליאק, נ.צ (עובדים) מר שי צפריר, נ.צ (מעסיקים) מר מיכה ינון.

* + 1. משמעת

1. **נגד עובדים שישנו במשמרתם ננקטו בצדק צעדים משמעתיים לרבות השעיה**

**6 עובדים במפעל הכלור של מפעלי ים המלח נתפסו כאשר הם ישנים במהלך משמרת לילה. עקב כך, העובדים הושעו מעבודתם וזומנו לבירור משמעתי. לאור זאת עתרו ארגון העובדים וההסתדרות לביטול השעיית העובדים וכנגד אופן עריכת הבירור המשמעתי, ותביעתם נתקבלה. בערעור על פסק הדין מטעם הנהלת מפעלי ים המלח קבע בית-הדין הארצי, כי שינה של עובד במפעל לייצור כלור אשר תהליך היצור בו נפיץ ורגיש עלולה לגרום לסיכון בטיחותי ולנזקים, ועונה לכאורה, בשלב מיקדמי זה, על הגדרת עבירת משמעת חמורה לפי ההסכם הקיבוצי המיוחד שחל על הצדדים. נפסק, כי ההנהלה היתה רשאית להשעות את העובדים שישנו מכוח ההסכמים הקיבוציים החלים על הצדדים, ולהעמידם לדין משמעתי בהתאם להוראות תקנון העבודה.**

עס"ק (ארצי) 43843-06-17● **מפעלי ים המלח בע"מ - ההסתדרות הכללית – מרחב דרום** ● כב' הנשיא יגאל פליטמן, כב' סגנית הנשיא ורדה וירט ליבנה, כב' השופטת חני אופק גנדלר, נ.צ (עובדים) גב' ענת מאור, נ.צ (מעסיקים) גב' נמה סידי.

1. **הוארכה השעית עובד ציבור שנחקר על עבירות מרמה גם אחרי יותר מ- 9 חודשים**

**עובד עירית חיפה שנפתחה נגדו חקירה פלילית בשל חשד על ביצוע עבירות מרמה, הפרת אמונים ורשום כוזב הושעה על ידי ראש הרשות המקומית, לתקופה של 45 ימים לאחר היוועצות ביועץ המשפטי של הרשות. נפסק כי כשחלפה תקופת ההשעיה הראשונית והחקירה ממשיכה להתנהל, על ראש הרשות לבקש מבית הדין למשמעת בשרות המדינה להאריך את תקופת ההשעיה לתקופות נוספות שכל אחת מהן לא תעלה על שישה חודשים. בית הדין למשמעת האריך את ההשעיה פעם לשישה חודשים ופעם נוספת לשלושה חודשים בלבד והעובד ערער. נקבע כי, מושעה שחקירתו נסתיימה אך טרם הוגש כתב אישום נגדו, והרשות מבקשת להאריך את ההשעיה, על בית הדין לשקול ולאזן בין החשדות החמורים שיוחסו לעובד והצורך להגן על האינטרס הציבורי לבין הנסיבות האישיות. במסגרת האיזון המשמעתי נדרש בית הדין ליתן את הדעת לשיקולים שונים וביניהם חומרת העבירה, תפקיד העובד, מידת ההשפעה על הציבור ועל העובדים, קצב ההתקדמות בהליך העיקרי, נסיבות אישיות ועוד. חלוף הזמן גורם לתנועת נקודת האיזון אל עבר זכויותיו של עובד הציבור אם לא הוגש נגדו כתב אישום, ולא נראה כי כזה יוגש בקרוב, ואם מדובר בהארכה ראשונה או שניה. עם זאת נפסק כי, החשדות שיוחסו לעובד הנדון היו חמורים באופן שהצדיק את המשך השעייתו. באיזון בין השיקולים כף האינטרסים הציבוריים שוקלת יותר מכף זכויותיו. בית הדין למשמעת נענה לבקשת העירייה להאריך את תקופת ההשעיה השלישית של העובד ובית המשפט המחוזי לא התערב בהחלטתו ודחה את ערעור העובד.**

עמרמ (ת"א) 53066-03-17● **מומי אלמוג – עירית חיפה** ● כב' השופט גרשון גונטובניק.

* + 1. סיום יחסי עבודה - התפטרות, פיטורים, שימוע

1. **עובד שהודה בגניבה ממעסיק אינו זכאי לפיצויים ולעריכת שימוע**

**המערער הועסק כנהג משאית במשך כשבע שנים ועד לפיטוריו עקב מעשי גניבת סולר. נקבע כי, נסיבות המקרה חמורות, ולא היה מנוס משלילת מלוא כספי הפיצויים, חרף הוותק שצבר העובד. פיטורי עובד עקב חשד בגניבה, מחייבים מתן זכות טיעון לעובד, עם זאת, בנסיבות המקרה העובד הודה בסדרת גניבות ואף הוצא כנגדו צו הרחקה מעסקם של המעסיקים. בנסיבות אלה, אין להקפיד עם מעסיק הנמנע מעריכת שימוע. חיוב המעסיקים בתשלום פיצויים בגין פיטורים שלא כדין עקב אי עריכת שימוע בטל. ערעור העובד נדחה במלואו, ערעור המעסיקים התקבל בחלקו. העובד יישא בהוצאות.**

עע (ארצי) 42510-06-15● **אלכסנדר פינדיורין – בן ציון זיסמן** ● כב' הנשיא יגאל פליטמן, כב' השופט רועי פוליאק, כב' השופטת חני אופק גנדלר, נ.צ (עובדים) מר שלמה כפיר, נ.צ (מעסיקים) מר' אברהם ביגר.

1. **עובד זר שפוטר ואולץ לחתום על כתב סילוק כמתפטר כתנאי לקבלת זכויות חלקיות יפוצה בכ-30,000 ₪**

**עובד זר שהועסק כמנקה רחובות באמצעות חברת ניקיון בעיריית רמת גן במשך כשנה וחצי, פוטר לאלתר ללא הודעה מוקדמת ומבלי שנערך לו שימוע. לטענת החברה העובד חתם על כתב סילוק בו הצהיר כי הוא מתפטר וכי אין לו תביעות כנגד החברה. אך מנגד הוכח, כי החברה אלצה את העובד לחתום על כתב סילוק סטנדרטי כתנאי לעריכת גמר חשבון ולקבלת משכורתו. החברה אף טענה כי העובד "נטש" את עבודתו ללא מתן הודעה מוקדמת, וכי הדבר אושר על ידו בחתימתו על כתב הסילוק. ואולם בית הדין קיבל את גרסת העובד לפיה הוא פוטר לאלתר על ידי מנהלו. עוד נקבע, כי בניגוד להוראות צו ההרחבה בענף הניקיון, החברה לא הפרישה לעובד 7.5% עבור קרן השתלמות, אך ניכתה מדי חודש ממשכורתו ניכויים בגין קרן השתלמות (חלק עובד), וכן ניכתה ממשכורתו רכיב "הוצאות נלוות" שלא הוסבר פשרו, ואף לא שילמה לעובד תשלום מלא עבור ימי מחלה בהם נעדר מהעבודה. נפסק, כי העובד פוטר שלא כדין, כי אולץ לחתום על כתב ויתור וסילוק שאין לו כל תוקף, וכי לא שולמו לו מלוא זכויותיו. החברה חויבה לשלם לעובד את מלוא זכויותיו החסרות, לרבות פיצויי הלנה והוצאות, סך הכל כ-30,000 ₪.**

דמ (ת"א) 21925-05-16● **Mekonen Tesfalem - י.ב. שיא משאבים בע"מ** ● כב' השופט דורי ספיבק, נ.צ (מעסיקים) מר רן ורדי, נ.צ (עובדים) גב' לאה חלה.

1. **יועץ חיצוני שפוטר בחלוף 8 שנים בהליך פגום הוחזר זמנית לעבודתו.**

**עובד שהועסק במשרד הביטחון כאיש תמיכה טכנית באמצעות חברת מל"מ פוטר בחלוף 8 שנים להעסקתו לאור "שיקולים מערכתיים במשרד הביטחון", וזאת, על אף שביעות הרצון מתפקודו. לימים הסתבר כי הסיבה האמיתית להפסקת עבודתו היתה הנחיית המדינה להגביל את תקופת ההעסקה של יועצים כמותו לתקופה של עד 8 שנים. לאור האמור, הגיש העובד בקשה לצו מניעה כנגד הפסקת עבודתו במשרד הביטחון. נקבע, כי החלטת המדינה בדבר הגבלת תקופת העסקתו אינה סבירה, שכן השיקולים לקבלתה לא היו ראויים או ענייניים, וכי היא נוגדת את חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו. משלא הובאה בפני העובד הסיבה האמיתית להפסקת עבודתו, לא בעת חתימתו על חוזה העבודה, לא בעת הזימון לשימוע ולא במעמד השימוע עצמו, הרי שנפגעה זכות הטיעון וזכות השימוע שלו, שכן לא ניתנה לו הזדמנות ממשית להשמעת טיעוניו בעניין. בתוך כך, חברת מל"מ ומשרד הביטחון הפרו את חובות תום הלב, הגילוי, האמון וההגינות כלפי העובד, משלא הביאו לידיעתו כי העסקתו מוגבלת ל-8 שנים. נקבע כי הוכחה קיומה של עילת תביעה המבוססת על זכות שלכאורה קנויה לעובד, וכי מאזן הנוחות נוטה לטובתו מאחר ואי מתן צו מניעה עלול לפגוע במימוש פסק הדין בתיק העיקרי ככל שינתן סעד של אכיפה, וכי מתן הצו כאמור לא יגרום נזק למל"מ או למשרד הביטחון לאור שביעות רצונם מתפקודו ולאור העדר מחליף.**

סעש (ת"א) 37410-09-16● **יהודה שפר - מדינת ישראל ואח'** ● כב' השופטת דפנה חסון זכריה, נ.צ (עובדים) מר יגאל כוחלאני, נ.צ (מעסיקים) מר יונה הנדל.

1. **עובדת שפוטרה הוחזרה לעבודתה לביצוע תפקיד התואם את מגבלתה הרפואית תוך שמירת תנאי שכרה וזכויותיה.**

**העובדת, הגישה בקשה למתן צו זמני דחוף לביטול פיטוריה מחברת עמידר והחזרתה לעבודה. בחברה נערך רה ארגון והוצע לעובדת תפקיד שסירבה לאיישו. בהתאם לאישור הרופא התעסוקתי עולה כי העובדת אינה יכולה לאייש את התפקיד המוצע לאור חוסר יכולתה לעבוד בתנאי לחץ. לעובדת נערך שימוע והוחלט לפטרה. בדיון שהתקיים במעמד הצדדים הוחלט שהחברה תציע לעובדת ארבעה תפקידים בהם ניתן לשבצה. נקבע כי, החברה הציעה לעובדת תפקיד שלא ניתן לאיישו מבחינה מעשית ומבחינה רפואית, ואף לאחר הצעת בית הדין לא נעשתה השתדלות אמתית. לעובדת נגרמה פגיעה חמורה עת הוחלט על פיטוריה, בהתעלם מ- 28 השנים שעבדה בחברה, מצבה הרפואי, גילה והעובדה כי מרבית שנות עבודתה לא היו תלונות כנגד תפקודה. ההחלטה לפטרה חרגה ממתחם הסבירות והליך הפיטורים היה בלתי תקין ובניגוד להוראות ההסכם הקיבוצי. בעניינינו מתקיימים שיקולים חריגים המצדיקים את מתן סעד האכיפה. בקשת העובדת התקבלה, פיטוריה בטלים והיא תושב לעבודתה לאלתר לביצוע תפקיד התואם את מגבלתה הרפואית, תוך שמירה על שכרה ויתר זכויותיה להן הייתה זכאית ערב הגשת הבקשה. החברה תישא בהוצאות.**

סעש (ת"א) 49273-01-17● **זהבה בר – עמידר, החברה הלאומית לשיכון בישראל בע"מ** ● כב' השופטת רוית צדיק, נ.צ (עובדים) גב' נילי מאיר, נ.צ (מעסיקים) גב' שרה חורש.

1. **עובד שהבריח סודות מקצועיים חויב לשלם פיצוי בסך 100,000 ₪ אך לא חויב להשיב את פיצויי הפיטורים.**

**רוזין סוכנות לביטוח (1997) בע"מ תבעה עובד לאחר שפוטר משום שנמצא כי הוציא סודות מקצועיים השייכים לחברה ונהג להעבירם בתקופת עבודתו למחשבו הפרטי. החברה עתרה להשבת הסכום ששולם כפיצויי פיטורים; לתשלום פיצוי בסך של 500,000 ₪ בעד נזק שנגרם לה ולתשלום פיצוי ללא הוכחת נזק ממוני בסך של 100,000 ₪. העובד הגיש תביעה שכנגד וטען שהחברה הפרה את הסכם העבודה וביטחה אותו בביטוח פנסיוני שהסב לו נזק. בית הדין האזורי קיבל את תביעת החברה בחלקה, דחה את התביעה שכנגד ופסק כי: העובד הפר את הסכם העבודה בצורה חמורה, באופן שעשוי היה לגרום לנזקים קשים לחברה, לא רק בהיבט של "גזילת לקוחות" אלא גם בהיבטים נוספים, לרבות פגיעה בתדמית הארגון וחובות שיש לה כלפי לקוחותיה. מאידך, החברה לא הביאה ראיה לנזק שנגרם לה בפועל ולפיכך תביעתה לתשלום פיצוי בסך של 500,000 ₪, נדחית. בנוסף, פסק בית הדין כי סוכנות הביטוח לא הצביעה על עילה משפטית שמכוחה ניתן לחייב את העובד בהשבת פיצויי הפיטורים ששולמו מכוח חוק ולא נמצא קשר סיבתי בין מעשה הפיטורים להפרת סודות החברה שבעטיה מבוקשת שלילת הפיצויים. התרופה שעומדת למעסיק במקרה זה היא הגשת תביעה לתשלום פיצוי ממוני בגין הנזקים שנגרמו לה בפועל בשל מעשי העובד ובנוסף תשלום פיצוי בגין נזק לא ממוני או פיצוי ללא הוכחת נזק בהתאם לעילות הקבועות בחוק עוולות מסחריות ובפסיקה. במקרה דנן, החברה לא הוכיחה שנגרם לה נזק בפועל ולכן על פי החוק זכתה רק לתשלום ללא הוכחת נזק ולהוצאות משפט בסך של 10,000 ₪.**

סעש (ת"א) 25158-04-14 ● **רוזין סוכנות לביטוח (1997) בע"מ - אהרון טל** ● כב' השופטת נטע רות ונציג ציבור (מעסיקים) מר יצחק סרי (פורסם מנבו)

1. **עובד ג'וינט ישראל שחרג מתנאי הגשת תלונה בתום לב גם אחרי הגשתה לא זכה להגנות בחוק הגנה על עובדים ופוטר.**

**עובד בכיר ושני עובדים נוספים בג'וינט ישראל התלוננו על חשד להטיית מכרז ולנטילת שוחד כנגד מנהל בכיר וצוותו. התלונות הופנו בתחילה לממונה על המנהל הבכיר, שקיים בירור פנימי ולא מצא בסיס לטענות. בפגישה נוספת שהתקיימה באותו היום סוכם על מנוי בודק מוסכם וכי עד השלמת הבדיקה העובד ימתין ולא יפנה האשמות נוספות כנגד העובדים בחברה. נקבע כי, על עובד המבקש ליהנות מהגנות חוק הגנה על עובדים לכבד את תהליך הבדיקה ולעמוד בתנאי של הגשת התלונה בתום לב, גם לאחר הגשת התלונה. העובד הבכיר הפר את ההסכם וחרג מעקרונות תום הלב באופן משמעותי, לאחר הגשת התלונה ולאחר קבלת תוצאות הבדיקה. התנהלותו כללה שימוש בסגנון בוטה כלפי עובדים, הפצת טענות לגורמים שאינם מוסמכים, איום על החברה והאשמת עובדים בכירים. הוא פוטר לאחר שימוע. נפסק כי, לאור הנסיבות ובמיוחד על רקע התנהלותו המתמשכת ואי האמון הגורף שהביע העובד הבכיר בחברה, אין לבטל את פיטוריו ולזכותו בסעד של אכיפת יחסי עבודה או בסעדים כספיים מכוח חוק הגנה על עובדים מלבד 50,000 ₪ פיצויים על פגם בשימוע.**

עע (ארצי) 41182-02-12● **יורם אברג'יל – ג'וינט ישראל ומחלקת חמ"ע בג'וינט ישראל** ● כב' השופטת רונית רוזנפלד, כב' השופט אילן איטח, כב' השופטת נטע רות, נ.צ (עובדים) מר ויסאם עזאם, נ.צ (מעסיקים) גב' דיתי שרון.

1. **מהגרת עבודה מאתיופיה שפוטרה בניגוד לחוק ובהעדר שימוע פוצתה בכ-150 אלף ש"ח**

**מהגרת עבודה מאתיופיה הועסקה במשך כשנתיים במשק ביתם של בני זוג. לאור הריונה של העובדת סוכם בין הצדדים כי בעת יציאתה לחופשת לידה תחליף אותה חברתה, וכי בתום חופשת הלידה תשוב לעבודתה. ואולם, כאשר ביקשה העובדת לחזור מחופשת הלידה סירבו מעסיקיה להחזירה לעבודה. בית-הדין קיבל את תביעת העובדת, ופסק, כי פוטרה שלא כדין בניגוד לחוק עבודת נשים שכן פוטרה בתוך 60 הימים לאחר תום תקופת הלידה, ובניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה שכן פיטוריה נגועים בהפליה פסולה מחמת הורות. לאור האמור, נפסק לעובדת פיצוי בסך 14,262 ₪ לפי סעיף 13א לחוק עבודת נשים, פיצוי בסך 20,000 ₪ לפי סעיף 10 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, פיצויי פיטורים בסך 14,385 ₪, פיצויי הלנת פיצויי פיטורים בסך 35,963 ₪, פיצוי בגין אי הפרשה לפנסיה על סך 9,401 ₪, דמי הודעה מוקדמת בסך 5,754 ₪, פדיון חופשה בסך 5,437 ₪ ודמי הבראה בסך 3,565 ₪. מאחר והמעסיקים לא שילמו דמי ביטוח לאומי בגין העסקת העובדת כנדרש, נפסק לה פיצוי בגין הפסד דמי לידה בסך 20,550 ₪. בנוסף, מאחר והמעסיקים הפרו חובתם לפי חוק עובדים זרים לבטח את העובדת בביטוח רפואי, נפסק לה פיצוי בגין הוצאות רפואיות בהן נשאה עקב הלידה בסך 6,500 ₪. וכן, שכר טרחת עורך דין בסך 14,000 ₪. סך הכל נפסק לטובת העובדת סכום של 149,817 ₪. בשולי הדברים הוער, כי הפיצוי שנפסק לפי חוק עבודת נשים וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה מגלם גם את הפגם שבפיטוריה ללא שימוע.**

סעש (י-ם) 47961-06-15● **FANA SIYOM WOLDU - יוסף בוזו** ● כב' השופט דניאל גולדברג, נ.צ (עובדים) מר משה אגל-טל, נ.צ (מעסיקים) מר עופר נוראני.

1. **פיטורי מנהלת אגף משיקולים פוליטיים בוטלו בשל אי הרמת נטל ההוכחה להפרכתם על ידי עיריית פתח תקווה.**

**מנהלת אגף גני ילדים בעירית פתח תקווה פוטרה מעבודתה עקב אי התאמה לתפקידה. העובדת הגישה תביעה ובקשה לצו מניעה נגד החלטת העירייה בטענה כי פיטוריה פוליטיים נועדו לפנות את מקומה למי שראש העיר ופעיליו חפצים ביקרם. מנגד העירייה טענה כי פטורי המנהלת נבעו משיקולים מקצועיים ענייניים והם חלק מהפררוגטיבה הניהולית של העירייה . בית הדין האזורי פסק כי בפטורי המנהלת הובאו שיקולים פסולים שאינם שיקולים פוליטיים, והורה על השבת המנהלת לתפקידה. שני הצדדים ערערו ובית הדין הארצי פסק כי, המנהלת הצליחה להרים את הנטל הראשוני בדבר קיומו של חשד סביר כי בפיטוריה היו מעורבים שיקולים פוליטיים באופן שנטל ההוכחה בסוגיה זו עבר לעירייה. משלא הצליחה העירייה להפריך את החשד החליט בית הדין הארצי שלא להתערב בפסק דינו של בית הדין האזורי להחזיר את המנהלת לתפקידה.**

ע"ע 7632-09-16, ע"ע 50341-09-16 ● **עיריית פתח תקוה – מיכל אונגר** ● כב' השופטת ר. רוזנפלד, כב' השופטת ל. גליקסמן, השופט ר. פוליאק , (נ.צ. עובדים) מר' אלעזר וייץ, (נ.צ. מעסיקים) גב' יודפת הראל בוכריס.

1. **בג"ץ - מי שקיבל זכות טיעון מלאה בהליך שימוע אינו זכאי לשמוע משלים**

**חברת הוט עתרה לבג"ץ לאור החלטת משרד התקשורת לאפשר למתחרים של החברה להשתמש ברשת התקשורת שהקימה החברה בהשקעה גבוהה במחירים שיקבעו על ידי המדינה. על החלטה זו נערך לחברת הוט טלקום שימוע במסגרתו העלתה החברה טענותיה. אולם לאחר שנשמעו טיעוני החברות המתחרות לטענותיה של חברת הוט טלקום ביקשה המדינה מהחברה נתונים חדשים. החברה מצידה ביקשה שיציגו בפניה את כל החומר הנוסף שנאסף על ידי המדינה, ולאפשר לה להתייחס אליו במסגרת שימוע משני ומשלים. בתגובה לדרישת החברה טענה המדינה כי ניתן לחברה הליך שימוע ארוך ומקיף בו נטלה חלק. וכי אין כל יסוד שבדין לערוך לחברה שימוע משני לאחר שניתנה לה זכות טיעון שלמה ומלאה. נקבע כי לא נמצא בסיס לדרישה לקיים שימוע משני או משלים בנוסף והדבר אינו מתחייב מהדין ואינו מתבקש מבחינת שיקולי הצדק והחשש לפגיעה בלתי מידתית בחברה.**

בג"ץ 1165/17● **הוט טלקום שותפות מוגבלת - השר לשיתוף פעולה אזורי** ● כב' השופטת א' חיות, השופט י' עמית, השופט א' שהם.

1. **עובד שפוטר ללא שימוע והסב ביודעין נזק למעסיק, אינו זכאי לפיצוי**

**איש מכירות הועסק בחברת אבטחת מידע ותקשורת במשך שבעה חודשים, ופוטר מבלי שנערך לו הליך שימוע. במכתב הפיטורים שנמסר לעובד נכתב בין היתר כי עליו להחזיר למעסיק את המחשב הנייד שברשותו, וכי הוא מתבקש שלא למחוק קבצים ודוא"ל בענייני עבודה המצויים על המחשב. כעשרים דקות לאחר שקיבל את מכתב הפיטורים, מחק העובד מהמחשב את תיבת הדוא"ל שלו כולל תכתובות, אנשי קשר ויומן, וביטל פגישות עתידיות עם לקוחות. נקבע כי התנהגותו של העובד נעשתה בכוונת מכוון כדי לגרום נזק למעסיק ואינה מתיישבת עם המקובל ביחסי עבודה ועם חובת תום הלב החלה על הצדדים. התנערות העובד מאחריות למעשיו מעידה על כך שפעל בחוסר תום לב והיה לכל הפחות אדיש לנזק שעלול להיגרם לחברה כתוצאה ממעשיו, גם אם הדברים נעשו ב"בעידנא דריתחא". נפסק, כי על אף שלא ניתנה לעובד זכות טיעון טרם קבלת ההחלטה על פיטוריו, בנסיבות בהן העובד פעל בחוסר תום לב והסב ביודעין נזק למעסיק, אין לפסוק לזכותו פיצוי בגין פיטוריו, גם אם נפלו בהם פגמים.**

סע"ש (ת"א) 67763-12-14● **עידן מזרחי - סק פור ביז בע"מ** ● כב' השופטת דגית ויסמן, נ.צ (עובדים) גב' אורית הרצוג.

1. **31,000 ש"ח נפסקו למי שהתקבל לעבודה בשירות המדינה שפוטר ללא שימוע בטרם הועסק בפועל**

**התובע עורך דין במקצועו התקבל למשרת מילוי מקום בנציבות הקבילות לחוק ביטוח בריאות ממלכתי שבמשרד הבריאות. לאחר שהשלים את הליכי הקליטה ונקבע עמו מועד לתחילת עבודה, התבשר התובע בשיחת טלפון כי הצורך בהעסקתו התייתר, שכן הוחלט להציב בתפקיד זה עובד ממצבת כוח האדם הקיימת. בית-הדין קבע, כי על אף שהעסקת התובע טרם החלה בפועל, נכרת בין הצדדים חוזה עבודה מחייב, ולפי פרשנות תכליתית ניתן לראות בתובע כעובד הנציבות לעניין חובת השימוע כלפיו. לא הוכח כי ההחלטה לבטל את העסקתו של התובע נבעה משיקולי תקינה, וממילא, היה על הנציבות לתת לתובע פרק זמן על מנת להוכיח את כישוריו או לפחות ליתן לו זכות טיעון טרם קבלת ההחלטה בעניינו. לא זו אף זו, גם אם היה מוכח כי ההחלטה נבעה משיקולי תקינה, לא היה בכך כדי לפטור את הנציבות מקיום הליך פיטורים כדין הכולל שימוע. עם הפרת חובת השימוע הפרה הנציבות גם את החובה לנהוג בדרך מקובלת ובתום לב. לאור האמור, ביטול העסקת התובע נעשה כפיטורים שלא כדין תוך הפרת חובת השימוע. לתובע נפסק פיצוי בגין אובדן הכנסה בגובה של שכר חודש עבודה אחד בסך 10,000 ₪, פיצוי בגין נזק לא ממוני נוכח התנהלות הנציבות ובשל עוגמת נפש בסך 15,000 ₪, והוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 6,000 ₪.**

סע"ש (י-ם) 67436-06-16● **ניר אפרים - מדינת ישראל משרד הבריאות** ● כב' השופט כאמל אבו קאעוד, נ.צ (מעסיקים) גב' מירה חזות, נ.צ (עובדים) מר נתן מזרחי.

1. **כתב ויתור של עובד יקבל תוקף רק בנסיבות חריגות שנבחנות בקפדנות.**

**עובדת הועסקה כמשווקת פרויקט נדל"ן במשך כ-4 שנים לכאורה פוטרה תבעה הפרשי פיצויי פיטורים, גמול שעות נוספות ופדיון חופשה. הנתבעת טענה, כי העובדת חתמה על כתב ויתור שבצדו תשלום בסך 43,036 ₪ וכי התובעת לא פוטרה, אלא התפטרה וניצלה את יחסי העבודה הטובים עם בעל החברה וקיבלה מכתב פיטורים. נפסק כי, המדיניות הכללית של בית הדין לעבודה היא לתת תוקף לכתבי וויתור רק בנסיבות חריגות ולאחר בדיקה קפדנית של תוקפם. כך, לא יינתן תוקף לכתב וויתור במקרה אלה: \* כתב הוויתור אינו ברור וחד משמעי. \* כתב הוויתור לא הוסבר לעובד או שהעובד לא הבין אותו. \* העובד לא קיבל חשבון בו מפורטים הסכומים שישולמו לו עם חתימת כתב הוויתור. \* קיים פגם במסמך הוויתור. \* לאחר חתימת כתב הוויתור מתעוררים חילוקי דעות שלא היו ידועים לעובד בעת חתימת המסמך. בית הדין פסק כי הוכח שבין הצדדים עמדה מחלוקת לאורך כל התקופה ושהנתבעת התנתה את קבלת התשלום בגין כספי הפנסיה בחתימת העובדת על כתב הוויתור. על כן, יש לחייב את החברה לשלם לעובדת פיצויי פיטורים והפרשים על יסוד שכר בסיס ועמלות. אשר לחופשה שנתית נפסק, כי אי ניהול פנקס חופשות או תיעוד ימי חופש בתלושי השכר פועלים לחובת הנתבעת. לכן, בחישוב השכר לצורך חישוב דמי חופשה יש לכלול את העמלות.**

**הסוגיה הנוספת שהוזכרה בפסק הדין הנ"ל נסובה על טענת המעסיקה, כי העובדת לא פוטרה, אלא התפטרה וניצלה את יחסי העבודה הטובים עם בעל החברה, עת ביקשה שיינתן לה מכתב פיטורים, והמכתב ניתן לה לבקשתה. בית הדין פסק כי שעה שמעסיק נותן בידי עובד מכתב פיטורים ביודעו כי העובד לא פוטר, המעסיק בעצם נותן יד להצגת מצג שווא בפני רשויות המדינה, דבר המביא בסופו של יום לתשלום כספים וגמלאות לתובעת שאינה זכאית להם על פי דין. במקרה זה, יש לחייב את המעסיק לעמוד מאחורי האמור במכתב, ובנסיבות אלו, על הנתבעת לשלם לתובעת פיצויי פיטורים.**

ס"ע (ב"ש) 56519-01-16 ● **קטי אבודרהם נ' שיווק נדל"ן לידור (2002) בע"מ**● כב' הרשם איתי אדרת.

1. **משרד הבריאות ישלם כ 25,000 ₪ פיצויים לעובד שהתקבל לעבודה, ופוטר טרם החל את עבודתו.**

**עורך דין אשר התקבל לעבודה במשרד הבריאות, לאחר שעבר את ראיון הקבלה בהצלחה, השלים את הליכי הקליטה ונקבע עמו מועד לתחילת העבודה, תבע את משרד הבריאות בעקבות הודעת הממונה כי לא תוכל להעסיקו "משיקולי תקינה", עוד טרם החל את עבודתו. העובד תבע את משרד הבריאות בגין פיטורים שלא כדין בהעדר שימוע, זאת בשל בטענה כי נכרת הסכם מחייב בין הצדדים. בית הדין קבע כי כיוון שנכרת חוזה מחייב בין הצדדים, התקיימו יחסי עובד- מעסיק, ולכן יש לראות בעובד כמי שעבד במשרד הבריאות ופוטר שלא כדין, תוך הפרת זכות השימוע. עוד נקבע, כי היה על המעסיק לתת לעובד הזדמנות אמיתית ובתום לב, להוכיח את כשירותו לתפקיד שאליו התקבל, זאת מבלי שניתן לפטרו תוך זמן קצר וללא סיבה הנראית לעין, או לכל הפחות לתת לעובד אפשרות להשמיע טיעוניו טרם קבלת ההחלטה על ביטול העסקתו. כמו כן נאמר, כי גם אם הוכח כי אילוצי התקינה הביאו להחלטת ביטול העסקת העובד, יש לקיים לעובד הליכי פיטורים כדין. בעקבות ההפרה, עורך הדין זכאי לפיצוי בגין אובדן הכנסה, התנהלות משרד הבריאות ועגמת נפש בסכום כולל של כ25,000 ₪.**

סע"ש (י-ם) 67436-06-16 ● **ניר אפרים נ' מדינת ישראל- משרד הבריאות**● כב' השופט כאמל אבו קאעוד, נציג הציבור נתן מזרחי, נציגת הציבור מירה חזות (פורסם בנבו 26.12.2017).

1. **הימנעות עובד תובע מזימון עובד אחר כעד בתביעה נגד מעסיק לא תיזקף בהכרח לחובת התובע**

**בית הדין דחה את עמדת המעסיק שהתקבלה בבית הדין קמא לשלול פיצויי פיטורים מעובד בשל אי העדת עדים וקבע כי, בנסיבות בהם העדים הזוטרים כפופים למעסיק ותלותם הכלכלית במעסיק ניכרת, אין מקום לזקוף לחובת המערער את חזקת אי העדת עד. נקבע כי, בנסיבות בהן מעלה המעסיק טענה של פיטורים "בעידנא דריתחא" טענת הגנה של המעסיק המבקש להתגונן מפני התוצאות העשויות לנבוע מפיטוריו של העובד. הרי שהטענה טומנת בחובה מחד הודאה בהתנהגות המעסיק אשר העובד יכול להסביר או לפרשה כביטוי לרצון המעסיק להביא לסיומם של יחסי העבודה מנגד מתן הבהרה ברורה ומפורשת מצד המעסיק כי ההתנהגות לא שיקפה את הכוונה האמתית, לחילופין הכוונה האמתית שהתבטאה בשעת כעס הוחלפה בסמוך לאחר מכן בכוונה אחרת להמשיך ולקיים את יחסי העבודה על רקע זה נטל השכנוע להוכיח את טענת ההגנה על שני אדניה בדבר פיטורים "בעידנא דריתחא" מוטל על המעסיק.**

ע"ע (ארצי) 14984-03-13● **שלמה ניסן – בר-בורגר בע"מ** ● סגנית הנשיא השופטת ורדה וירט ליבנה, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופטת נטע רות, נ.צ (עובדים) מר' אלי וייץ, נ.צ (מעסיקים) גב' אושיק פלר.

1. **חישוב שכרו האחרון של עובד שעתי לצורך פיצויי פיטורים תיעשה לפי תקנה 7 לתקנות פיצויי פיטורים.**

**העובד, הועסק בחברה הנותנת שירותי כוח אדם וניקיון, כעובד שעתי במשך 32 חודשי עבודה. הצדדים נחלקו בשאלת חישוב פיצויי הפיטורים לעובד שעתי. החברה טענה בערעור כי אין לחשב את פיצויי הפיטורים על יסוד השכר ב-12 החודשים האחרונים, וששילמה לעובד פיצויי פיטורים באופן שוטף, ולכן נותרה חייבת לו פיצויי פיטורים רק לשנה אחת. נקבע כי, התשלום שביצעה החברה לא בוצע לקופת תגמולים, לקרן פנסיה או לקרן וכיוצא באלה, כאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, ולכן התשלום לא יבוא במקום פיצויי פיטורים, אלא על חשבון פיצויי פיטורים. לפיכך, טענת החברה כי היא חייבת לעובד פיצויי פיטורים רק בגין שנה נדחתה, ויש לחשב את פיצויי הפיטורים המלאים ואח"כ לנכות מהם את הסכום שהוסכם כסכום ששולם על חשבון פיצויי פיטורים. בעניין סנונית נקבע כי, כאשר השכר משולם לפי שעה, והיקף העבודה משתנה מחודש לחודש, יש להקיש מתקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים, ולחשב את השכר האחרון לפי השכר הממוצע בשנה האחרונה לעבודתו. בעניינינו שונתה ההלכה ככל שמדובר במקרה של עובד שעתי המקבל את שכרו על בסיס שעות עבודה בהיקף שעות משתנה. במקרה כזה הדרך לחישוב שכרו האחרון היא לפי תקנה 7. כאשר לפיה חישוב השכר השעתי הוא לפי מידת חלקיות המשרה של העובד שהיקף עבודתו לכל אורך תקופת העבודה משתנה מדי חודש בחודשו. שיטה זו מבטיחה כי פיצויי הפיטורים יחושבו בצורה משוקללת התואמת את היקפי ההעסקה המשתנים של העובד בכל תקופה ותמנע תוצאה שבמקרה מסוים עשויה לקפח את המעסיק ובמקרה אחר את העובד. תקנה 9 לפי השכר הממוצע בשנה האחרונה מתאימה לאחד משני המקרים הבאים: מקרה בו היקף עבודת העובד אינו משתנה אך משתנה שכרו, למשל בשל קבלת עמלות. ובמקרה של עבודה קבלנית אמיתית בה היקף שעות העבודה אינו משמש כנתון בקביעת השכר. במקרים אלה הממוצע מתייחס ל"שקלים" (שכר) שהתקבלו ב- 12 החודשים האחרונים. בעניינינו, נוכח הודיית החברה כי העובד עבד בהיקף משרה של 90%, הפרש הפיצויים יחושב לפי היקף זה. החברה תישא בהוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.**

עע (ארצי) 44824-03-16● **י.ב. שיא משאבים בע"מ – ADHENOM BERH TEAMI**  ● כב' השופט אילן איטח, כב' השופט רועי פוליאק, כב' השופטת חני אופק-גנדלר, נ.צ (עובדים) מר שלמה כפיר, נ.צ (מעסיקים) גב' ברכה סמו.

1. **קרן פנסיה שהחתימה מבוטחת שלא שולטת בעברית על טופס המרה זכויות חויבה לשלם פיצויי פיטורים.**

**התובעת יוצאת אתיופיה עבדה במשך כ- 15 שנים במפעל ובוטחה על ידי מעסיקה בקרן פנסיה צוברת. עם הגיעה לגיל פרישה פנתה לקרן הפנסיה לצורך מימוש זכויותיה. התובעת שאינה שולטת בשפה העברית חתמה על טופס המרת כספי הפיצויים מבלי שתורגם ו/או הוסבר לה תוכנו. בקשתה לקבל את כספי פיצויי הפיטורים נדחתה על ידי הקרן. בית הדין פסק שעל הקרן חלות הוראות התקנון וכן דרישת תום לב מוגברת לקיים חובת גילוי נאות כלפי מבוטחיה. הקרן לא הוכיחה כי העמידה לרשות המבוטחת מתורגמן מטעמה, לא תעדה ביקורים של מבוטחים במערכת הממוחשבת לחילופין לא החתימה את המלווה שלטענת הקרן תרגמה לה את המסמכים ואת השיחה לשפת התובעת, לא צוין בטופס הבקשה זהות המתורגמן, לא הוצגו לבית הדין נהלים בכתב שיסדירו את נהלי העבודה במקרה בו עמית אינו בקיא בשפה העברית. כמו כן התובעת פנתה סמוך למועד החתימה לצורך ביטולו. מצבה ומעמדה הביטוחי לא השתנה במהלך התקופה שבין החתימה על בקשת ההמרה למועד בו ביקשה לבטלו כך שאין מדובר בשאלה של כדאיות כלכלית. משכך, הורה בית הדין לבטל את חתימת התובעת על בקשת ההמרה ולהורות לקרן לשלם את הסכום שנצבר לעובדת בגין פיצויי פיטורים.**

קג (נצ') 25509-12-14● **חרגו אליו – מנורה מבטחים פנסיה בע"מ**● כב' השופט מוסטפא קאסם, נ.צ (מעסיקים) גב' ד' אביבי, נ.צ (עובדים) מר'מ' ג'בארין.

1. **קבלן שהפך לעובד לחודשיים זכה לפיצוי בגין אי קיום שימוע ואי קבלת הודעה על תנאי העבודה.**

**בין העובד לחברה החלו יחסים של קבלן למזמין והפכו ליחסי עובד מעסיק בחודשיים וחצי האחרונים להעסקתו. לעובד ניתנה הודעה לגבי החלטה על פיטוריו ללא אפשרות להתכונן ולהעלות טענותיו כנגד ההחלטה על סיום העסקה. העובד טען כנגד מנהל החברה על מעשים של מרמה וערבוב נכסים בינו לבין החברה. בית הדין קבע כי, לא הוכחו טענות העובד בדבר כוונת המנהל לנהל את החברה כחדלת פירעון שלא יכולה לעמוד בהתחייבויותיה הן כלפי הנושים והן כלפי העובדים. וכן, לא הוכחו טענות העובד כי המנהל ניסה לחסל ולסגור את החברה על מנת להקים חברה חדשה שבה הוא היה אמור להיות שותף. לא הוכח כי, החברה היא חברת קש שפועלת ב"מימון דק" או שהפרה זכויות עובדים בכוונה ובידיעה. לפיכך, נדחו טענות העובד כנגד המנהל אשר מבוססות על הרמת מסך ההתאגדות. אשר לתביעה לתשלום שעות נוספות החברה לא ניהלה רישומי נוכחות. בהעדר רישומים כנדרש מועבר נטל ההוכחה על החברה, אולם משלא נרשמו שעות הנוכחות על ידי העובד בזמן אמת נקבע כי, הם אינם משקפים את שעות העבודה בפועל. התביעה לתשלום שעות נוספות נדחתה. בית הדין פסק גם כשמדובר בהתקשרות קצרה זכותו של עובד לדעת את הסיבות אשר הניעו את המעסיק לקבל החלטה לסיים עבודתו ולהשמיע את דבריו. לא זו אף זו העובד זכאי לפיצויים ללא הוכחת נזק בגין אי קבלת הודעה על תנאי העבודה תוך 30 יום מתחילת עבודתו. לגבי קיזוז חוב משכרו של העובד שלא החזיר ציוד שנמסר לו עם תחילת העסקתו בחברה נקבע כי גם אם לא כל הדברים שנמסרו לעובד הוחזרו על ידו על מנת לנכות משכר עבודה חייב להיות חוב מוכח או שאינו שנוי במחלוקת. במקרה זה שווי הפריטים שנמסרו לעובד ולא הוחזרו לא הוכחו ולכן דין טענת הקיזוז והדרישה לתשלום בגינם להידחות.**

סע"ש (ת"א) 47314-03-14● **לירן חסן – אקטיבי ישראל (2009) בע"מ**● כב' השופטת עידית איצקוביץ, נ.צ (מעסיקים) מר' מ' הרץ, נ.צ (עובדים) ב' פינגולד.

1. **עובדת חדשה שפוטרה בחלוף שבועיים ללא שימוע תפוצה בכ-7,300 ש"ח**

**התובעת עבדה כמנהלת שיווק במסעדה ופוטרה בחלוף שבועיים. לטענת התובעת, הסכם ההעסקה שלה קבע תקופת עבודה בת 3 חודשים, ולאור הפרתו זכאית היא לשכר בעבור 3 חודשי עבודה ולפיצויים בגין פיטורים לא כדין. נקבע, כי אין מדובר בהסכם לתקופה קצובה מאחר וההסכם אינו כולל התחייבות מפורשת להעסיקה עד מועד מסוים, אלא, המדובר בהתחייבות לתנאי העסקה אשר יעמדו בתוקף עד למועד שנקבע. זאת ועוד, הסכם ההעסקה נוסח על ידי התובעת, ובהתאם לכלל הפרשני בדבר פרשנות כנגד המנסח, ההסכם יפורש לטובת המעסיק. לאור האמור נפסק, כי אומנם עמדה למעסיק הזכות לפטר את התובעת בטרם סיום תקופת ההסכם, אך עליו לשלם לה שכר יחסי בעבור תקופת עבודתה, וכן, פיצוי בגין אי עריכת שימוע, פיצוי בגין חלף הודעה מוקדמת, שכ"ט והוצאות משפט, בסכום כולל של 7,307 ₪.**

סע (ת"א) 42983-05-15● **מיכל ברוד - פנחס גבריאל** ● סגנית הנשיאה כב' השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ.

1. **פגם בשימוע בסגירת עסק אינו מביא לביטול פיטורים ומזכה בפיצוי קטן**

**העובדת הועסקה בחוזה כגננת בגן ילדים פרטי. המעסיק חלה ונזקק לטיפולים רפואיים שהתישו את כוחותיו ולא יכול היה להשקיע את מרצו בניהול הגן. עקב כך התדלדלה ההרשמה לשנת הלימודים הבאה באופן שהפך את פתיחת הגן לבלתי כדאית. המעסיק העביר לעובדת מכתב שימוע לפני פיטורים ובאותו מעמד הודיע לה כי היא מפוטרת. לאור זאת, העובדת עתרה לבית הדין האזורי להורות לבטל את הפיטורים ולכל הפחות לחייב את המעסיק בתשלום פיצויים בגין פיטורים שלא כדין. בית הדין קבע כי, החובה לקיים לעובד הליך של שימוע בטרם פיטוריו מקורה בפסיקה. עם זאת חובת השימוע אינה מוחלטת. המעסיק הוכיח כי סיבת פיטורי העובדת הייתה התייעלות כלכלית ומניעת הפסדים. על פי הפסיקה, יש לעשות הבחנה בין מהות והיקף השימוע שמעביד חייב לערוך לעובד בטרם יקבל החלטה בעניינו, תוך התחשבות בסיכויי השפעת הדברים של העובד על המעביד ועל החלטתו. אין ספק כי כאשר עסק עומד בפני סגירה, שמיעת עמדתו של העובד ביחס לפיטוריו הינה חסרת השפעה, שכן נסיבותיו האישיות או הנימוקים שביכולתו לפרוס בפני המעביד אינם יכולים לשנות מאומה מההחלטה לפטרו. בנסיבות אלו, משנפל פגם בהליך הפיטורים, אולם כלל השיקולים מצביעים על כך שקיום השימוע כהילכתו ממילא לא היה משנה את ההחלטה, יש לחייב את המעסיק בתשלום פיצוי מינורי של 4,000 ₪ בלבד.**

דמ (ת"א) 45381-09-15● **קרן פולקמן יוסטר – שי אלון** ● כב' השופטת מיכל לויט שופטת בכירה.

* + 1. הגבלת עיסוק

1. **תקדים: צו מניעה זמני להגבלת עיסוק חוזית למשך 3 חודשים ניתן כנגד פיצוי מרצון לעובד בסך 69,000 ש"ח.**

**בית הדין דן בבקשת חברה ליתן צו מניעה זמני האוסר על עובד לעבוד במשך 6 חודשים בחברה מתחרה או בכל חברה הקשורה אליה הן כעובד שכיר ובכל צורת העסקה אחרת. החברה אשר הסתמכה על התחייבות העובד לחוזה העבודה לא הוכיחה כי נתנה לעובד הכשרה מיוחדת המצדיקה את הגבלת חופש העיסוק החוזית שלו או נתנה לו תמורה כספית מיוחדת אשר נועדה לפצותו על הגבלת העיסוק במשך 6 חודשים. בית- הדין בחן האם הנזק היחסי שעלול להיגרם לחברה, אם העובד יתחיל לעבוד באופן מידי בחברה המתחרה, חמור מהנזק שייגרם לעובד אם לא יעבוד תקופה מסוימת אך יקבל פיצוי בגובה השכר שהיה מקבל אילו עבד אצל החברה המתחרה. בהתחשב בהתיישנות המידע בתחום משחקי מחשב אל מול זכות העובד לעבוד כחלק מחופש העיסוק וכנגזרת מכבוד האדם, ניתן צו מניעה זמני מוגבל לתקופה קצרה של 3 חודשים בלבד, אולם זאת כנגד פיצוי כספי בסך 69,000 ₪ שהחברה הסכימה לשלם לעובד בגין השכר אותו עתיד היה העובד לקבל בחברה המתחרה במשך שלושה חודשים.**

סעש (ת"א) 2433-03-17● **פלייטיקה בע"מ – יעקב גמר** ● כב' השופטת עידית איציקוביץ, נ.צ (עובדים) גב דבורה פינקלשטיין, נ.צ (מעסיקים) גב' צביה דגני.

1. **נדחתה בקשת מעסיק לצו אנטון פילר מחוסר ראשית ראיה שהעובד הפר את חובת הסודיות**

**מעסיק הגיש בקשה למתן צו לתפיסת נכסים מסוג "אנטון פילר" ולנטר בדיעבד את תיבת הדוא"ל של עובד בטענה כי, העובד שקיבל תיבת דוא"ל אישית על שמו, ללא אזכור תפקידו ותוארו בחברה, הפר את חובת הסודיות כלפי המעסיק ושהפרת חובת הסודיות נודעה משיחות שנערכו עם אדריכלים שהעובד מסר להם מידע סודי. אולם, המעסיק לא פירט מיהם אותם אדריכלים עלומי שם ומהו אותו מידע סודי שהועבר לצדדים, כדי להוות ראשית ראיה. בית הדין קבע כי, על מבקש צו אנטון פילר להוכיח כי קיים חשש ממשי להעלמת ראיות וכי העלמתן של הראיות יכביד באופן ממשי על ניהול התביעה. מאחר שלא צורפה ולו ראשית ראיה מצד החברה כי העובד העביר לצדדים שלישיים באמצעות הדוא"ל מידע הנוגע למעסיק ובכך הפר את חובת הסודיות, דחה בית הדין את הבקשה למתן צו אנטון פילר. עוד נפסק כי ההליך אינו הליך של בקשה למתן צו לתפיסת נכסים מסוג אנטון פילר אלא לכל היותר מדובר בצו לאפשר לחברה לנטר את תיבת הדוא"ל האלקטרוני של העובד.**

סע"ש (ת"א) 14245-02-17● **אלכסנדר אנחין – בני אליאסי** ● כב' השופטת יפית זלמנוביץ גיסין.

1. **הותר ניטור תיבת דוא"ל מקצועית של עובד לשעבר שנחשד בתחרות עם מעסיקתו**

**מעסיקה חשדה כי עובד בכיר לשעבר ביצע עבודות פרטיות עם עסקים מתחרים במהלך תקופת העסקתו אצלה, וביקשה מבית-הדין ליתן צו שיאפשר ניטור ועיון בהודעות שבתיבת הדוא"ל המקצועית שלו. נוכח תפקידו הבכיר של העובד, נלקחו בחשבון גם חובת הזהירות ויחסי האמון החלים עליו, שכן העובד עלול להסב למעסיקה נזק גדול. נקבע, כי לאור האיזון שבין זכותו של העובד לפרטיות (הגם שמדובר בתיבת דוא"ל מקצועית), לבין זכות הקניין של המעסיקה, ניתן לנטר את תיבת הדוא"ל האלקטרוני שלו בהתאם למילות חיפוש מסוימות. שאלת קבילות הראיות שיושגו באמצעות הניטור נותרה להכרעת המותב שישב בהליך העיקרי, אשר יבחן האם הראיות הושגו תוך פגיעה בפרטיותו של העובד. עוד נקבע, כי המעסיקה לא תוכל לעשות שימוש בראיות אלה, אלא במסגרת הליך זה. העובד חויב בהוצאות בסך 5,000 ₪.**

סעש (ת"א) 18279-06-16● **אקספו ניהול בע"מ - משה כהן** ●כב' השופטת יפית זלמנוביץ גיסין.

1. **נדחתה תביעת מעסיק כנגד עובד לשעבר על שימוש בסוד מסחרי משום שהמעסיק לא הוכיח את קיומו של הסוד המסחרי.**

**חברת הזרע ג'נטיקס בע"מ, העוסקת בפיתוח טכנולוגיה לאבטיחים נטולי גרעינים תבעה עובד ששימש במשך 12 שנים טרם לפיטורי כמנהל אגף המו"פ של התובעת. נתבעת 2- חברת אוריג'ן זרעים בע"מ, הוקמה ביולי 2005 והיא עוסקת בתחומים דומים לאלה של חברת הזרע. חברת הזרע עתרה למתן צו לאסור על הנתבעים לשווק ו/או להציג לשיווק זני אבטיחים אשר לצורך טיפוחם נעשה לכאורה שימוש ב"סודות מסחריים" שלטענתה נגנבו ממנה. לחילופין, תבעה חברת הזרע פיצוי כספי לפי חוק עוולות מסחריות ו/או בשל פגיעה במוניטין, עוגמת נפש, גזל ועשיית עושר שלא כדין. בית הדין האזורי לעבודה דחה את התביעה ופסק כי: על מעסיק הטוען לקיומו של סוד מסחרי להוכיח את קיומו. היינו, כאשר עובד עובר לעבוד במקום עבודה חדש הוא אינו חייב "למחוק" מזיכרונו את כל הידע והניסיון שצבר בעבודתו הקודמת. יחד עם זאת, ההבחנה בין כישורים לקשרים ובין ידע וניסיון לבין סוד מסחרי אינה תמיד קלה. בדרך כלל, כאשר הסתיימו יחסי העבודה רשאי עובד לעשות שימוש בכישורים ובידע אישי שרכש בקשר עם עבודתו כדי להפיק תועלת אישית ולהתחרות במעבידו, ובלבד שלא יעשה שימוש במידע קונפידנציאלי של המעביד העולה כדי הפרת חובת אמון או הפרת החובה לנהוג בתום לב. במקרה דנן מונה מומחה מטעם בית הדין ובחוות דעתו של המומחה, שכללה גם חקירה נגדית, לא הוכיחה שהנתבעים גזלו סוד מקצועי או כי הנתבעים עשו שימוש בסוד מסחרי השייך לתובעת. בנוסף, חברת הזרע לא הציגה ראיות מספיקות המעידות על דמיון בין הזן שהיא פתחה לבין הזן של הנתבעים. חברת הזרע גם לא הצביעה על ידע וניסיון קונקרטיים בנושא הקונקרטי שהם לדעת בית המשפט נופלים בהגדרתו של סוד מסחרי. העובדה שהעובד השתמש באותו קו חשיבה אינה מוכיחה גניבת סוד מסחרי. יש להבחין בין ידע וניסיון לבין שימוש בנוסחה סודית והטענה שהתובעת העלתה, באשר ליישום הליך הפיתוח ולשיטות עבודה שפיתחה, הינה טענה כללית. לסיכום, מדובר בידע שהפך לידע כללי של הנתבע אותו רכש מתוך עבודתו והתובעת לא הוכיחה כי השימוש בידע זה נעשה תוך הפרת חובת תום הלב והאמונים של העובד.**

תעא (ת"א) 4221-08 ● **הזרע ג'נטיקס בע"מ - ד"ר אייל ורדי**● כב' השופטת חנה טרכטינגוט, נציג ציבור (עובדים) מר חיים בצלאל ןנציג ציבור (מעסיקים) מר אלי ביהרי (פורסם בנבו).

1. **גילוי רשימת לקוחות לעובד לשעבר ומעסיקתו הוגבל בהתחייבותם שלא לעשות שימוש ברשימה שלא לצרכי ההליך המסוים**

**עובד שהועסק כסוכן מכירות בחברה ליבוא ושיווק צבעים במשך כ-3.5 שנים עבר לעבוד בחברה מתחרה. עקב כך, ולאור חשש החברה לגורלם של סודותיה המסחריים, הגישה החברה בקשה למתן צווי מניעה זמניים כנגד העובד לשעבר וכנגד החברה המתחרה, במטרה למנוע את השימוש ברשימת לקוחותיה ולקיים עימם קשר מסחרי למשך תקופה של שנה ממועד סיום העסקת העובד בחברה למנוע מהמתחרה לפנות לעובדי החברה ולשדלם לעבור לעבוד אצלה, ולמנוע מהמתחרה להעסיק את עובד החברה לשעבר או להתקשר עמו לצורך שיתוף פעולה עסקי במשך תקופה זו. בטרם בית-הדין יכריע בנוגע למתן הצווים המבוקשים, נדרש בית-הדין להכריע בדבר אופן ההגשה של רשימת הלקוחות בתיק, שכן במסגרת הליך אחר נקבע כי רשימת הלקוחות של החברה הינה בגדר סוד מסחרי. לאור האמור, ובהתאם לסעיף 23 לחוק עוולות מסחריות, תשנ"ט-1999, ערך בית-הדין איזון בין האינטרס של החברה בעלת הסוד המסחרי להגן על רשימת לקוחותיה כקניינה על-ידי קביעת הסדר לגילוי מצומצם, לבין האינטרס של העובד לשעבר והחברה המתחרה כי ייקבע הסדר גילוי רחב. נקבע, כי החברה תאפשר את העיון ברשימת לקוחותיה בכפוף להתחייבותם של העובד לשעבר ושל החברה המתחרה, כי לא יעשו כל שימוש ברשימת הלקוחות שלא לצורך ההליך המשפטי דנן.**

סעש (ת"א) 42682-03-17● **גוונים, יבוא ושווק צבעים בע"מ - שרון עזמי** ● סגן הנשיא כב' השופט שמואל טננבוים.

* + 1. משפט מינהלי

1. **חברה ישראלית שמושבה באיו"ש חויבה בדמי טיפול לארגון המעסיקים**

**חברה הרשומה בישראל סירבה לשלם דמי טיפול ארגוני-מקצועי לארגון המעסיקים בטענה כי מקום מושבה של החברה בשטחי יהודה ושומרון וכי במשך שנים רבות מדינת ישראל נמנעה מלהחיל את הדין הישראלי על שטחי האזור. ארגון המעסיקים טען מנגד כי מצב בו החברה נהנית מהמאמצים של ארגון המעבידים ומפרי עמלו בהסכמים קיבוציים אם לא תחויב לשלם דמי טיפול ארגוני רק בשל העובדה שמקום מושבה באיו"ש אינו מתיישב עם עקרונות משפט העבודה. נפסק כי, המחוקק ומפקד הכוחות החילו ספציפית את חוק הסכמים קיבוציים על אזור יהודה ושומרון ולכן חייבת החברה בתשלום דמי טיפול אירגוני. כמו כן, נקבע כי, מקום בו הוטלה אגרה היא חלה על כולם, אלא אם ניתן לגביה פטור וכזה לא ניתן לחברה הרשומה בישראל אשר מושבה באיו"ש. בית-הדין קבע כי במאזן האינטרסים עומדים שיקולים כגון: טובת הציבור, שיקולי צדק חלוקתי ושיקולי שוויון המחייבים החלת חובת תשלום דמי טיפול ארגוני על החברה.**

דט (י-ם) 51581-11-14● **התאחדות בוני הארץ - בונייך בנייה פיתוח והשקעות** ●כב' השופטת שרה שדיאור, נ.צ (מעסיקים) גב' ד' דרור, נ.צ (עובדים) מר' י' קשי.

1. **מינויי מנכ"ל עירייה בוטל, היות שהשמירה על אמון הציבור ומכרז תקין גוברים בחשיבותם על פעילות לטובת העיר.**

**בית-הדין פסק, כי אין להתערב בהחלטת משרד הפנים שהורה על ביטול החלטת ועדת הבחינה על מועמד שנבחר במכרז לאיוש תפקיד מנכ"ל עירית סחנין, ועל ביטול החלטת הדירקטוריון החברה הכלכלית כל שאישרו את המינוי מהטעמים הבאים:**

**משרד הפנים רשאי ואף חייב להתערב בהליך בחירת מנכ"ל המשיבה, משעה שהתברר לו כגורם שלטון מפקח כי נפלו פגמים מהותיים בהליך הבחירה והמינוי לתפקיד.**

**אחד השיקולים הרלוונטיים לבחינת התאמת מועמד לתפקיד מסוים הינו ניסיונו ותיפקודו בתפקידים קודמים. בחוות הדעת מצויה התייחסות להתנהלות של המועמד בתפקיד אחר ובמסגרתו הועלו כלפיו טענות קשות בנוגע לחוסר מקצועיות. מדובר בנתונים רלוונטיים הנדרשים לועדת הבחינה, בעת שהיא דנה בהתאמתו לתפקיד מנכ"ל.**

**הדרישה של משרד הפנים להקמת ועדה בחינה חדשה סבירה כי יש ליתן משקל להיבט של אמון הציבור והנראות הציבורית, החזרת הדיון לועדת הבחינה באותה הרכב, עלולה ליצור אצל המועמדים כמו גם בתושבי העיר ובציבור בכללותו, תחושה של "משחק מכור".**

**העובדה שראש העיר לא חשף בפני חברי ועדת הבחינה את טיב הקשרים בינו לבין המועמד, מהווה ראיה לכאורית להעדפת המועמד על רקע קשרים פוליטיים.**

**במאזן הנזקים השיקולים בדבר שמירה על הליכי מכרז תקינים, הליכי מינהל תקין ואמון הציבור גוברים בחשיבותם על הצורך בהנעת הפעילות של המשיבה לטובת העיר ורווחת תושביה.**

פ"ה (אזורי חי') 870-06-17 ● בסאם סייד אחמד נ' החברה הכלכלית לפיתוח סח'נין בע"מ● כב' השופטת איריס רש, נציג ציבור (עובדים) גב' חוה טרטקובסקי, נציג ציבור (מעסיקים) גב' דליה שפירא, (פורסם בנבו, 15.01.2018).

* + 1. סמכות וסדרי דין

1. **הסמכות לדון בתביעות נזיקיות משולבות על מעשי אונס ועל הטרדה מינית בעבודה תרוכז בבית המשפט המחוזי.**

**עובדת תבעה בביהמ"ש המחוזי את מקום עבודתה ומנהלה בטענה כי במהלך עבודתה הוטרדה מינית, ובוצעו בה מעשי אינוס וסדום ע"י מנהלה. מנהלה של העובדת טען, כי לביהמ"ש המחוזי אין סמכות עניינית לדון בעוולת ההטרדה המינית, כי הסמכות הייחודית לדון בעוולת ההטרדה המינית בעבודה נתונה בידי בית הדין לעבודה. ביהמ"ש העליון פסק, כי בירור הליך כולו מול ערכאה אחת מתאפשר באמצעות החלת הדוקטרינה "הטפל הולך אחר העיקר". כאשר מדובר בתובענה המשלבת עוולות נזיקין מסוג תקיפה עם טענות על הטרדה מינית, פיצול התביעה לשתי ערכאות נפרדות פוגע במידה מסוימת באינטרס הציבורי, מחייב את הנפגעות להיחשף להעיד ולהיחקר חקירה נגדית פעמיים, גובה מחיר בזמנן השיפוטי של הערכאות השונות ושל הצדדים להליך ואף עלול להוביל להכרעות שונות. לכן, קבע ביהמ"ש כי יש מקום למנוע התדיינות כפולה ולרכז את הדיון בתיק להליך אחד, ההליך בו הטפל (ההטרדה המינית), הולך אחר העיקר והחמור (האונס ומעשה הסדום). דהיינו ביהמ"ש המחוזי. פסיקתו של ביהמ"ש מתבססת על העובדה שביהמ"ש האזרחי דן הן בתביעות נזיקיות בגין מעשים מיניים חמורים והן בתביעות בגין הטרדה מינית שאינה במקום העבודה, בשל כך, נקבע כי ביהמ"ש המחוזי הינו "העיקר" והדיון בתיק יימשך בפניו, וזאת מבלי לגרוע כי תובענה על הטרדה מינית בעבודה תידון בבית הדין לעבודה.**

ע"א (עליון) 3347-16 **● פלונית נ' פלוני●** כב' השופט נ' הנדל, כב' השופט ג' קרא, כב' השופטת י' וילנר (פורסם בנבו 20.02.18).

1. **לעילת השיהוי שלושה היבטים: שיהוי סובייקטיבי, שיהוי אובייקטיבי ומידת הפגיעה בשלטון החוק ולא רק חלוף הזמן.**

**בג"ץ דחה על הסף עתירה לבטל שני פסקי דין של ביה"ד הארצי, מחמת שיהוי של כשנה ומאחר שהיא אינה מגלה עילת התערבות. נפסק, כי עילת השיהוי מורכבת משלושה היבטים שכל אחד מהם יכול לשמש טעם לדחיית העתירה: שיהוי סובייקטיבי עניינו בהתנהגות העותר ובפרט בשאלה האם חלוף הזמן מלמד על ויתור העותר על זכויותיו. שיהוי אובייקטיבי מתמקד בשינוי המצב לרעה ופגיעה באינטרסים ראויים של הרשות המנהלית או של צדדים שלישיים, שנגרמה בעקבות האיחור בהגשת העתירה.**

**ההיבט השלישי עניינו במידת הפגיעה בשלטון החוק המתגלה מתוך העתירה ואינטרס הציבור בשמיעתה. נפסק, כי במקרה זה, העתירה לוקה גם בשיהוי סובייקטיבי וגם בשיהוי אובייקטיבי ולא מתקיימת פגיעה בשלטון החוק המצדיקה לדון בה. אולם, אף אם העתירה לא הייתה מוגשת באיחור, היה מקום לדחותה הואיל והיא אינה מגלה עילת התערבות המוגבלות של בג"ץ בפסקי הדין של ביה"ד הארצי, המחייבת קיום טעות משפטית מהותית שהצדק מחייב את תיקונה.**

בג"ץ 9262/16 **●** היועץ המשפטי לממשלה - בית הדין הארצי לעבודה**●**  כבוד השופט י' דנציגר, כבוד השופט נ' הנדל, כבוד השופט א' שהם, (פורסם בנבו, 13.02.2018).

1. **החופש האקדמי והמנהלי שניתן למוסדות השכלה גבוהה אינו פוטר אותם מתחולת נורמות היסוד של שיטתנו המשפטית ומתיר אפליה.**

**ד"ר דומיניק לוי איזנברג, עתרה למתן צו על תנאי אשר יורה לאוניברסיטת ת"א לבטל פסק דין של ביה"ד הארצי לעבודה, באופן בו תחויב אוניברסיטת תל אביב, לשלם לעובדת שפוטרה פנסיה ופיצויים בגין אפליה אסורה ושיקולים זרים שהביאו לכך שהעובדת פוטרה בסמוך לגיל 58 – גיל בו הייתה זכאית לצאת לכאורה לפנסיה מוקדמת. בג"ץ דחה את העתירה ופסק:**

**למוסד מוכר להשכלה גבוהה נתון לפי חוק חופש אקדמי במסגרתו הוא בן חורין לכלכל ענייניו האקדמיים והמנהליים. אולם חופש אקדמי אינו חזות הכל. לא מוענק במסגרתו פטור מתחולת נורמות היסוד של שיטתנו המשפטית. בית המשפט לא יחליף את שקול הדעת של מוסד אקדמי ולא יבחן את סבירות החלטתה המקצועית, אלא במקום בו מתעורר חשש להפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, או כשיחס הוועדה למועמד היה נגוע בשרירות, בשיקולים זרים, במשוא פנים וכיו"ב.**

**טענת אפליה מטבעה קשה ורגישה היא. קשה – כי עוצמתה רבה. כשם שאין להפלות בין קבוצות דומות, כך אין להשוות בין קבוצות שונות. במקרה דנן לא הוכיחה העותרת כי הופלתה מחמת גילה. לא עניין גיל העותרת עמד במוקד הדיון בעניינה, אלא היבטים בעבודתה.**

בג"ץ 5221/16 **● ד"ר דומיניק לוי איזנברג - בית הדין הארצי לעבודה ואוניברסיטת תל אביב●** כבוד השופט נ' הנדל כבוד, השופט ג' קרא, כבוד השופטת י' וילנר (פורסם בנבו, 04.02.2018).

1. **בית הדין ביטל מינויה של מועמדת לתפקיד יועצת משפטית בשל פגם שנפל בהחלטת ועדת האיתור הדנה בקריטריונים לגיבוש מועמדים לתפקיד יועץ משפטי של החברה**

**התובע התמודד במכרז למשרת יועץ משפטי פנימי בחברת נמל אשדוד יחד עם מתמודדים נוספים. במכרז ישבה ועדת איתור הדנה בקריטריונים לגיבוש מועמדים. רוב זמן הדיונים הוקדש לשאלות משנה הנוגעות למחזורי הפעילות של החברות, חיפוש אחר דוחות ומאזנים, עיון באתרים, קריאת כתבות ועוד. בית הדין קבע כי, הוועדה הקדישה זמן רב לשאלות משנה שהיו אמורות להיות בשולי הדיון, הוועדה התעלמה מהנאמר בפסקי דין קודמים בקשר לניסיון של המתמודדת שנבחרה. התעלמה מהביטים שונים של "קריטריונים קשיחים" המזכים בנקודות ונוגעים למספר תחומי העיסוק במשפט והכנת הסכמים. הוועדה אף התעלמה מכך שהתובע לא חשף בפניה כי הורשע על ידי וועדת האתיקה של לשכת עורכי הדין. דבר שהובא לידיעתה במכתב אנונימי ובנוסף דקדקה עם התובע בקשר לנתונים שהובאו בקשר לעבודתו יותר מאשר עם מתמודדים נוספים. נקבע כי, חברי הוועדה היו נעולים בדעתם בכל הקשור לבחירת המתמודדת שנבחרה, התעלמו לחלוטין מחוסר הרלוונטיות של ניסיונה לתפקיד, הוועדה העדיפה לדון בשאלה כיצד יש להעריך את המחזור הכספי של בנק למשכנתאות לו נתנה שירותים במסגרת משרד עורכי דין בו עבדה.**

**בית הדין הורה על ביטול מינויה של הנתבעת כיועצת משפטית בחברה. וביקש למנות ועדת איתור בהרכב אחר. נקבע כי התערבות שיפוטית בהליכי מכרז ובהחלטותיהן של ועדות מכרזים תיעשה תוך נקיטת זהירות רבה רק כאשר הוכח שנפלו פגמים היורדים לשורשי העניין. זאת בכפוף לשמירה על עיקרון השוויון בין המועמדים וטוהר המידות שהינו מנשמת אפו של המכרז הציבורי, ניתן להשיגו רק אם המועמדים יודעים שהם יכולים לסמוך על הגינות הרשות הציבורית. בית הדין דחה את טענת התובע לפיה, יש להורות על מינויו לתפקיד היועץ המשפטי בחברה. הובהר כי מלאכת הניקוד של המועמדים נתון לשיקול דעת מושכל של חברי הוועדה לו רק היה מופעל.**

צו (ב"ש) 59621-02-16● **ראובן וולף - חברת נמל אשדוד** ●כב' סגן הנשיאה אילן סופר, נ.צ (עובדים) גב' פסה מרקוביץ, נ.צ (מעסיקים) מר' חיים נוסן הנגבי.

1. **בקשה לאישור תובענה ייצוגית בנושא קופות גמל נתונה לסמכות בית הדין לעבודה**

**נדחתה בקשת רשות ערעור שהוגשה לבית המשפט העליון על החלטת בית המשפט המחוזי לפיה, הסמכות לדון בתביעות עובדים ומעסיקים נגד קופות גמל נתונה לסמכות עניינית של בית הדין לעבודה. בבקשה הועלתה הטענה כי לא יהיה זה יעיל להורות על העברת הדיון מהטעם כי המקרה נופל בחריג שנקבע בהלכת מנורה, לפיו בנסיבות מיוחדות מאוד יוכל בית המשפט שהחל לדון בתביעה של עובדים או מעסיקים נגד קופות גמל להמשיך ולדון בה גם אם טרם התקיימה בהליך ישיבת קדם משפט ראשונה אם מצא שהדבר "מוצדק". בית המשפט העליון דחה את הטענה מהטעם שהדבר אינו מתיישב עם הלכת מנורה בה נפסק כי יש לתת פרוש רחב לסמכות בית הדין לעבודה בנושא בטחון סוציאלי לשאוף לריכוז כל התביעות בתחום זה בבית הדין לעבודה.**

רעא 4499/17● **זאב בקר – מגדל חברה לביטוח בע"מ** ● כב' השופטת א' חיות .

חלק שני: משפט עבודה קיבוצי

* + 1. הסכמים קיבוציים

1. **מאמן שהועסק בעמותת ספורט בידיעה ששכרו מותנה בתקציב ייחשב כ"מתנדב"**

**מאמן טניס הועסק בעמותה לקידום ספורט ומשרתו מומנה באמצעות תקציב ייעודי שניתן מעיריית נצרת עילית. לאור החלטת משרד הפנים לאסור את העסקתו בשכר של המאמן בעמותה, הפסיקה העירייה לתקצב את משרתו ותשלום שכרו הופסק. כתוצאה מכך, סוכם בין המאמן לעמותה כי עד להסדרת מימון משרתו ימשיך המאמן את פעילותו בהתנדבות. על אף האמור, הגיש המאמן תביעה לבית-הדין האזורי ודרש לקבל שכר עבודה, פיצויי פיטורים והזכויות הנגזרות מפיטוריו. תביעתו נדחתה בבית-הדין האזורי. נקבע כי המאמן היה מודע לכך שהעסקתו ותשלום שכרו מותנים בהעברת תקציב ייעודי מהעירייה, וכי אין ביכולתה של העמותה לשלם את משכורתו ללא קבלת התקציב. המאמן ערער ובית-הדין הארצי קבע כי ככלל לא ניתן להפוך "עובד" ל"מתנדב". אך בענייננו מדובר במקרה חריג וייחודי לאור נסיבותיו, שכן העמותה מופעלת על-ידי מתנדבים והמאמן התנדב בה עובר להעסקתו, ופעילותו בעמותה נעשתה במקביל למשרה נוספת בה עבד. עם הפסקת תשלום שכרו המשיך המאמן להתנדב בעמותה, בידיעה והסכמה כי תשלום שכרו מותנה בתקצוב העירייה ובכפוף לאישור משרד הפנים, בכך למעשה נטל המערער על עצמו את הסיכון כי יעבוד בהתנדבות ללא קבלת שכר. ערעור המאמן נדחה והושתו עליו הוצאות בסך 7,500 ₪.**

עע (ארצי) 10083-03-16● **יעקב אקסנוב - העמותה לקידום הספורט בנצרת עילית** ● כב' השופט אילן איטח, כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כב' השופט רועי פוליאק, נ.צ (עובדים) מר שי צפריר, נ.צ (מעסיקים) מר יהודה פורת.

1. **תקדים: עובד עירייה בכיר בחוזה אישי זכאי לכאורה להגנה ארגונית מפני פיטורים**

**עובד בכיר שהועסק בעיריית אשדוד חתם על חוזה העסקה אישי שבו נקבע כי ההסכמים הקיבוציים לרבות חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות לא יחולו עליו. העובד זומן לשימוע בפני וועדת הפיטורים בעודו בחופשת מחלה כשבועיים לאחר מכן הוחלט על סיום עבודתו של העובד לאלתר. העובד פנה לבית הדין בטענה כי הוא פוטר בניגוד לחוקת העבודה, שכן אף שהוא מועסק בחוזה אישי הוא לא הוחרג במפורש מחוקת העבודה החלה על עובדי העירייה, וכי פיטוריו בוצעו בהליך פגום ומטעמים לא ענייניים. מנגד טענה העירייה כי וועד העובדים הסכים לתנאי העסקה של עובדים במסגרת חוזה אישי וכי הפיטורים נעשו מטעמים מקצועיים. בית הדין קבע כי על הרשות להוכיח ולהציג את הסכמת ארגון העובדים המפורשת להחריג את העובדים המועסקים בחוזה אישי מתנאי העבודה ולשלול מהם את ההגנה הארגונית שבחוקת העבודה. העובדה כי עובד המקבל תנאי שכר מיטיבים אינה שוללת ממנו באופן אוטומטי את הזכות להגנה ארגונית. לפיכך, בית הדין האזורי ביטל בהחלטה זמנית את החלטת הרשות וקבע קבע כי פיטוריי העובד נבעו משיקולים זרים. בית הדין הארצי לעבודה דחה את בקשת רשות הערעור של העירייה על ההחלטה הזמנית והוסיף כי טענות העירייה להחלת ההגנה הארגונית על מי שחותם על הסכם בכירים ראויות לליבון, אך לא בערעור פרטני על הליך זמני.**

סע"ש (ב"ש) 69151-03-17● **ישראל חזות - עיריית אשדוד** ● כב' השופטת יעל אנגלברג שהם. בר"ע (ארצי) 56371-08-17 ● **ישראל חזות - עיריית אשדוד** ● כב' השופט רועי פוליאק .

1. **חברות עובד בוועד עובדים אינה מקימה לו חסינות מפטורים בגין היעדרויות כוזבות בטענת מחלה**

**עובדת בחברת סודה סטרים שחברה בוועד העובדים פוטרה בשל היעדרויות לא מוצדקות חוזרות ונשנות שהתגלו שנעשו אגב שימוש כוזב באישורי מחלה. בטרם התקבלה החלטה על פיטוריה נתנה החברה לעובדת התראות ואזהרות בגין היעדרויותיה אך היא המשיכה להעדר מעבודתה בהיקף נרחב ולשקר לגבי סיבת ההיעדרות. ההסתדרות ביקשה להורות על בטלות הפיטורים של העובדת והשבתה לעבודתה ובקשתה נדחתה. בית הדין שוכנע כי התנהלות העובדת הייתה פסולה וכי לא הוכח, ולו בראשית ראיה, כי בעניינה של העובדת התנהלה החברה באופן שאינו ענייני. בכך הרימה החברה את נטל ההוכחה כי פיטורי העובדת אינם קשורים להתארגנות. בית הדין ציין כי, חברות של עובד בוועד פעולה או בוועד עובדים אינה מקימה לו חסינות להתנהגות פסולה שאינה עולה בקנה אחד עם חובותיו כעובד. יתרה מזו תפקידו של עובד המבקש להיות נציגם של עובדים אחרים מעמידה בפניו חובה לשמש דוגמא ומופת להתנהלות נאותה במסגרת העבודה המכבדת את העובדים והמעסיק כאחד. נקבע כי, אין מקום להתערב בהחלטת הפיטורים ודין הבקשה להידחות.**

ס"ק (באר-שבע)43286-03-17 ● **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - סודה סטרים תעשיות בע"מ** ● כב' השופטת יעל אנגלברג שהם, נ.צ (עובדים) מר משה זיכרמן, נ.צ (מעסיקים) מר יהודה פלצ'י

1. **עובדים בחוזים אישיים שלא הוכיחו שהיו מוכנים לבצע עבודה בזמן שביתה אינם זכאים לשכר**

**עובדי משרד החוץ המועסקים בחוזים אישיים הגישו תביעה לשכר עבודה שנוכה מהם בתקופת העיצומים והשביתה שננקטו במשרד. לטענתם הניכוי אינו מוצדק, שכן בתקופת העיצומים הם עבדו כרגיל, ובתקופת השביתה הם היו מוכנים ומזומנים לעבודה אך כניסתם למשרד נמנעה על-ידי נציגות העובדים. עוד טענו העובדים כי מאחר והם מועסקים בחוזים אישיים ההסתדרות אינה מייצגת אותם וההסכמים הקיבוציים במשרד אינם חלים עליהם. מנגד, טען משרד החוץ כי התובעים נטלו חלק בעיצומים ובשביתה כיוון שלא הוכיחו כי היו מוכנים ומזומנים לעבודה. נקבע, כי ההסתדרות היא ארגון העובדים היציג של כלל עובדי המדינה, לרבות עובדי החוזים המיוחדים, ולכן אין להכיר בעובדי החוזים המיוחדים כיחידת מיקוח נפרדת. בניגוד לטענת העובדים שהם היו מוכנים ומזומנים לעבוד בתקופת השביתה, נקבע כי הצהרה כוללנית אינה מספיקה כדי לקבל שכר עבודה. נדרש ניסיון כן ואמיתי מצד העובדים לעמוד לרשות המעסיק אשר יקבל ביטוי של ממש במעשיהם. בענייננו התובעים נענו לבקשת הועד שלא להיכנס למשרדים, ולא עשו מאמצים של ממש להיכנס למשרדים ולבצע את עבודתם. לאור האמור תביעת העובדים נדחתה.**

פה (י-ם) 11808-08-14● **נגה ארבל - מדינת ישראל** ●כב' השופט כאמל אבו קאעוד, נ.צ (עובדים) מר יוסף קשי, נ.צ (מעסיקים) מר חיים בריל.

1. **ההסכם הקיבוצי בענף השמירה אינו יכול להפחית את גמול שעות נוספות מהגמול הקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה**

**עובד שהועסק כשומר במפעל וקיבל גמול גלובלי עבור עבודה בשעות נוספות בהתאם להסדר הקבוע בהסכם הקיבוצי של ענף השמירה, תבע לשלם לו גמול מדוד גבוה יותר לפי חוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951. לצורך החלת ההסדר מההסכם הענפי נדרשים להתקיים תנאים וביניהם חתימת העובד על הסכם אישי ושליחתו לוועדת אכיפה. נפסק כי במקרה דנן התנאים להחלת ההסדר הענפי לא התקיימו, ומשכך העובד זכאי לגמול שעות נוספות בהתאם להסדר שבחוק. אך גם בהתקיים התנאים הנדרשים להחלת ההסדר החלתו תלויה בנסיבותיו הספציפיות של העובד ובהיקף שעות העבודה הנוספות שביצע. במקרה דנן נפסק כי עובד המועסק במשמרות בנות 12 שעות ומקבל גמול גלובלי הינו מקופח באופן קבוע ביחס לעובד כמותו המקבל גמול שעות נוספות לפי החוק. נוכח הקיפוח הקבוע נפסק כי אין להחיל על העובד את ההסדר שבהסכם אלא את הוראות החוק. כב' הנשיא יגאל פליטמן הצטרף לפסק הדין של כב' השופט אילן איטח והוסיף, כי ניתן אומנם להתנות על חוק שעות עבודה ומנוחה בהסכם קיבוצי לגבי אורך יום העבודה, אך לא ניתן להתנות על גמול שעות נוספת באופן שיפחת מהקבוע בחוק.**

עע (ארצי) 47268-07-13● **אלכסנדר איליאסייב - כפיר בטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ** ● כב' הנשיא יגאל פליטמן, כב' השופט אילן איטח, כב' השופט משה טוינה, נ.צ (עובדים) מר נתן מאיר, נ.צ (מעסיקים) מר שלמה נוימן.

* + 1. זכות ההתארגנות ויציגות

1. **ההסתדרות הרפואית הוכרה כארגון היציג של רופאי קופ"ח מאוחדת לאור הרחבת מבחן החברות.**

**ההסתדרות הרפואית בישראל ׁ(להלן הר"י) ביקשה שתוכר כארגון העובדים היציג של הרופאים השכירים המועסקים בקופת חולים מאוחדת, ולחייבה לנהל עִמה משא ומתן לחתימת הסכם קיבוצי מיוחד. בית הדין הארצי, הפך את פסיקת בית הדין האזורי וקבע כי, על מנת שארגון עובדים יהא ארגון יציג לצורך כריתת הסכם קיבוצי מיוחד, עליו לעמוד בשני מבחנים: מבחן מהותי – להוכיח כי הוא ארגון עובדים כמשמעותו בחוק; מבחן כמותי – להוכיח יציגות בכך שלמעלה משליש מהעובדים באותו מקום עבודה חברים בארגון.**

**כיוון שההסתדרות הרפואית היא ארגון עובדים וותיק ומוכר, בחן בית הדין רק את המבחן השני-, הכמותי והרחיב את מבחן החברות אותו בקביעה הבאה: כל מי שהוא חבר בארגון העובדים ומועסק במקום העבודה – תהיה אשר תהיה סיבת חברותו בארגון העובדים; יהיה אשר יהיה מקום העבודה שבו עבד בעת שהצטרף לראשונה לארגון העובדים; יהיה אשר יהיה מקום עבודתו הנוסף; יהיה אשר יהיה המועד שבו הצטרף לארגון העובדים; תהיה אשר תהיה דרך הצטרפותו לארגון העובדים – נמנה כחבר בארגון העובדים לצורך המבחן הכמותי הנדרש להכרת בארגון כארגון יציג. כוון שהר"י הוכיחה כי לפחות 314 רופאים מבין הרופאים השכירים המועסקים במאוחדת ׁ(מעל לשלישׂ) משלמים לה דמי חבר ולכן היא תיחשב הארגון היציג של רופאי קופ"ח המאוחדת.**

עסק (ארצי) 9346-04-16 ● **ההסתדרות הרפואית בישראל - קופת חולים מאוחדת** ● סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה, השופט אילן איטח, השופטת חני אופק גנדלר ונציג ציבור (עובדים) מר ראובן רבינוביץ', נציג ציבור (מעסיקים) מר שלמה נוימן (פורסם מנבו)

* + 1. סכסוך עבודה ושביתה

1. **צו למניעת שביתה לא מידתית הפוגעת בתיקון תקלות ברשת סלולארית שהיא שרות חיוני**

**מבוי סתום במשא ומתן שניהלו נציגי עובדים וחברת פלאפון על הסכם קיבוצי חדש בחברה הקים לטענת ההסתדרות עילה, להפעלת צעדים ארגוניים בחברה כגון: "עצירת כוננויות, הקפצות, תקלות ועבודות לילה". החברה ביקשה למנוע מהעובדים ונציגי העובדים לנקוט בצעדים ארגוניים של מניעת תקלות ברשת המהווים צעד קיצוני בלתי אחראי ומסוכן. לטענת החברה רשת הסלולר שפלאפון מחזיקה כרבע אחוז ממנה הוא שירות חיוני וחלק מתשתית התקשורת במדינה. בית הדין קבע כי יש להכיר בזכות העובדים להפעלת לחץ על המעסיק בסכסוך עבודה כלכלי בדרך של צעדים ארגוניים. מאידך, מחובתו של ארגון העובדים להתנהל בסבירות, במידתיות ובאחריות כלפי הציבור. נקבע כי הוצאת השליטה בטיפול בתקלות מידי הצוות הבכיר במחלקת ההנדסה וההחלטה באם לטפל בתקלה זו או אחרת ובאיזה אופן מצויה בידי וועד העובדים וועדת חריגים מטעמו - אינו סביר ואינו מידתי. באי מתן שירות עשויים המשתמשים ברשת למצוא עצמם מנותקים גם כשמדובר בפיקוח נפש. בית הדין נתן צו מניעה המורה לנציגי העובדים לחדול משיבושי תיקון התקלות ברשת ולחזור לקיים כוננויות והקפצות לתיקונים כבשגרה.**

סק (ת"א) 50253-02-17● **פלאפון תקשורת בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה וועד עובדי פלאפון תקשורת בע"מ** ● כב' השופט שמואל טננבוים, סגן נשיא, נ.צ (עובדים) מר' אמיר אופיר, נ.צ (מעסיקים) מר' איתן קירשנר.

1. **הוגש בג"ץ על בקשת נציגות העובדים לממש את זכות השביתה שאושרה נוכח השלכת הרפורמה והעברת חלק מייצור החשמל לגורמים פרטיים.**

**בית הדין הארצי אישר לעובדי חברת החשמל לממש את זכות השביתה נוכח החלטת המדינה על תכנית רפורמה חדשה למשק החשמל לפיה כל יצור החשמל יהא בגז ובאנרגיות מתחדשות ויעבור לידיים פרטיות. הוחלט שבידי חברת החשמל תישארנה תחנות כוח פחמיות לצרכי גיבוי בלבד. בכך תהפוך חברת החשמל שעיקר הכנסתה מיצור חשמל, לחברת הולכת חשמל חלוקתו ואספקתו. הוצאת תחום ייצור החשמל מידי חברת החשמל משמעה פיטורי עובדים רבים, אובדן הכנסות ופגיעה במצב הכלכלי של חברת החשמל, באופן שיחייב פגיעה בזכויות העובדים שיישארו בעבודה. נקבע כי, גם אם בידי המדינה הסמכות החוקית להחליט על רפורמה במשק החשמל, עליה לגבשה תוך היוועצות מראש ולא בדיעבד עם נציגות העובדים, ובמקביל לקיום משא ומתן עימם ביחס להשלכת הרפורמה על תנאי עבודתם לרבות ביטחונם התעסוקתי. בנסיבות אלו הוחלט שאין לחייב את ארגון העובדים לפנות מראש לקבל אישור שיפוטי למתווה שביתה קונקרטי מבלי לפגוע בצדדים האחרים ליחסי העבודה. כמו גם לנפגעי השביתה לפנות לבית הדין בבקשה למניעת צעדים ארגוניים עליהם החליט הארגון. נציגות העובדים הצהירה כי מתווה השביתה שייקבע על ידה לא יכלול פגיעה בחשמל, לא יפגע בביטחון המדינה ולא יגרום לסכנת חיים.**

**על החלטת בית הדין הארצי הוגשה עתירה לבג"ץ ובמסגרתה הסתדרות העובדים הודיעה על הפסקת העיצומים כמהלך חד צדדי במטרה לקיים ולקדם הידברות עם המדינה. בג"ץ נתן צו על תנאי המורה לנציגות העובדים לנמק את מתווה השביתה ולתת תשובות לשאלות קונקרטיות בין היתר מדוע לא יהיה נכון לקבוע כי עובדי חברת החשמל כעובדי מונופול, אינם רשאים לנקוט בעצומים הפוגעים בגופים המתחרים בחברת החשמל.**

בג"ץ 5027/17● **הסתדרות העובדים הכללית החדשה – מדינת ישראל** ● כב' השופטת א' חיות, השופט נ' סולברג, השופט ד' מינץ, ידיד בית המשפט – עו"ד איתן פרנס.

חלק שלישי: חקיקה, תיקוני חקיקה והנחיות מנהליות

1. **זכות חדשה של עובד להיעדר בזמן שירות מילואים של בת זוגו**

**בהתאם לתיקון חוק עבודת נשים מיום 3.7.17 עובדת זכאית להיעדר שעה אחת ביום על חשבון שעות העבודה החל מהיום הראשון לשירות המילואים של בן זוגה בתנאי שתקופת המילואים של בן זוגה לא תפחת מחמישה ימים רצופים, לעובדת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים הנמצא עמה, העובדת מועסקת במשרה מלאה לפי הנהוג במקום עבודתה, העובדת הודיעה למעסיקה על מימוש הזכות והציגה לפניו אישור המעיד על שירות המילואים של בן זוגה. יובהר כי, עובדת אינה זכאית להיעדר מעבודתה בימים שבהם היא נעדרת מעבודה בשל מימוש הזכות לקיצור שעות עבודתה בשל הורות. במידה והזכות לקיצור פחות משעה ביום זכאית להיעדר מעבודתה ביתרת הזמן שבין ההסדר הנהוג במקום עבודתה ובין שעה אחת. הוראה זו תחול גם על עובד שבת זוגו שוהה בשירות מילואים בשינויים המחייבים. ראש רשות הביטחון רשאי בהחלטה מנומקת שלא תעלה על שבעה ימים לקבוע שהוראה זו לא תחול על חלק מהעובדים בשל מבצע חיוני.**

**● חוק עבודת נשים (תיקון מס' 58) ,ס"ח התשי"ד● עמ' 154: התשע"ז-2017, עמ' 572**

1. **חוק גיל פרישה (תיקון מס' 6), התשע"ז - 2017**

**גיל הפרישה לנשים, על פי התיקון לחוק גיל פרישה, הינו לפי תאריך לידה. עד כה נשים היו זכאיות לפרוש מהעבודה בגיל 62. החל מינואר 2017 עלה גיל הפרישה לפי תאריך לידה בהתאם להוראות פרק ד' לחוק גיל הפרישה. משנת לידה 1959 ומעלה נשים יוכלו לפרוש מעבודתם בגיל 64. כמו כן תוקן חוק הביטוח הלאומי בהתאמה לתיקון חוק גיל הפרישה. יובהר כי, גיל הפרישה חובה הינו הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל הגיל הוא גיל 67 לגבר ואישה.**

**● הצעת חוק גיל פרישה (תיקון מס' 6), (אי העלאת גיל הפרישה), י"א בתמוז התשע"ז – 2017● ה"ח 721.**

1. **חקיקה חדשה בנושא שעות עבודה ומנוחה**

**ביום 29.3.17 נחתם הסכם קיבוצי (מספרו 7019/17) בין נשיאות הארגונים העסקיים לבין ההסתדרות בדבר קיצור שבוע העבודה ל - 42 שעות. הוסכם עוד שם על תיקונים בנושא שעות עבודה ומנוחה: שינויים בהעסקה בלילה ולגבי המסגרת המותרת להעסקה בשעות נוספות.**

**שינויים אלה הצריכו תיקונים בחוק שעות עבודה ומנוחה, בהיתרים על-פיו ובמתן צו הרחבה לגבי קיצור שבוע העבודה. בהסכם נקבע שהוא ייכנס לתוקפו כאשר יחולו השינויים החקיקתיים הנ"ל ואכן, בעקבות זאת חלו שינויי החקיקה הבאים:**

**ביום 13.3.18 פורסם תיקון מספר 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה (ס"ח 2705, תשע"ח, 284) שכלל, בין היתר, הסמכה חדשה לשר העבודה לתת היתרים כלליים לעבודה בשעות נוספות וכן שהעסקה בלילה תותר מעתה במשך שבוע אחד לכל שבועיים במקום שבוע אחד לכל שלושה שבועות.**

**מכוח ההסמכה החדשה פירסם שר העבודה ביום 19.3.18 היתר כללי חדש להעסקת עובדים בשעות נוספות (במקום ההיתרים הקודמים משנת 1973 ומשנת 1989) כך שיום העבודה (כולל העסקה בשעות נוספות) לא יעלה על 12 שעות עבודה וניתן יהיה להעסיק עובדים עד 16 שעות נוספות בשבוע וכי שבוע העבודה בעבודת לילה (כולל שעות נוספות) לא יעלה על 58 שעות עבודה (י"פ 7732, תשע"ח, 6284).**

**ביום 19.3.18 פירסם שר העבודה צו הרחבה להסכם הקיבוצי לקיצור שעות העבודה השבועיות ל - 42 שעות בדרך של קיצור העבודה בשעה אחת באחד מימי השבוע. צו ההרחבה וההסכם הקיבוצי שהוראותיו הורחבו, נכנסו לתוקף לגבי כלל המעסיקים במשק ביום 1.4.18 (י"פ 7732, תשע"ח, 6284).**

**בנוסף, לאחר עשרות שנים שבהן הנושא לא היה מוסדר, ביום 28.3.18 פירסם שר העבודה היתר כללי להעסקה במנוחה השבועית לצורך קיום משחקי כדורגל (י"פ 7747, תשע"ח, 6638).**