****

**משרד בוטיק בדיני עבודה**

לכל לקוחותינו וידידנו ולכל הגולשים והמנויים באתר המשרד שלום רב

לרגל יום העצמאות תשע"ו

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

**עובד ומעביד 24**

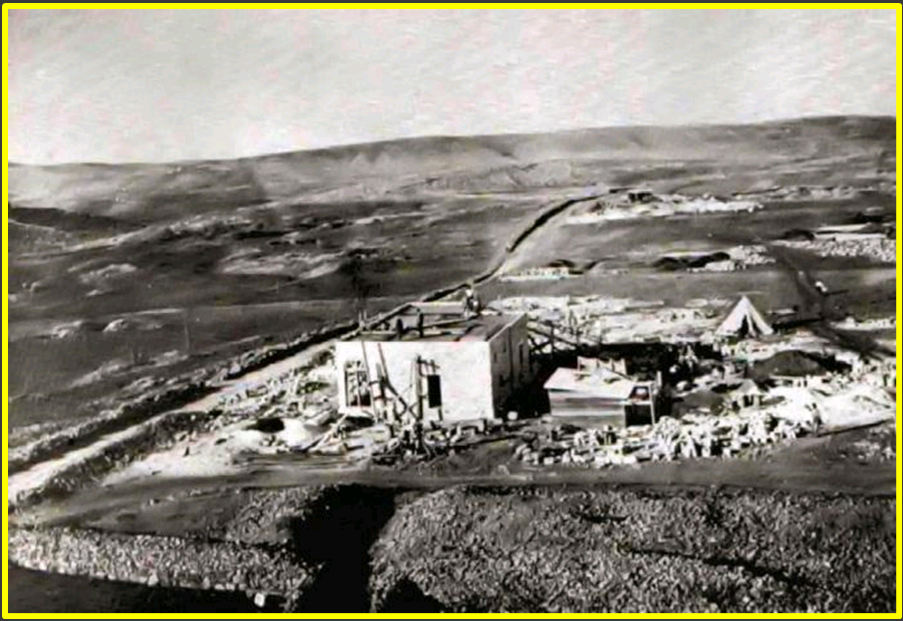
ובה סקירת החידושים בפסיקה ובחקיקה בתחום

משפט העבודה האישי והקיבוצי בשנה החולפת.

כמו כן לרגל חג העצמאות אנו מצרפים

[**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)

**תמונות היסטוריות מרתקות כיצד נראתה הארץ לפני כ 100 שנה. של**

****

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

**חיים ברנזון, אסף ברנזון**

**מיכל ז'ילוני-חדד, בטי אמיר, מיכל פרידמן, נעמי לאופר-בן ארי**

**עידן דדוש, אמיתי חכם**

**חיים ברנזון ושות', משרד עורכי דין, חבצלת השרון 60, הרצליה פיתוח 4674720, טל': 09-9568339, פקס: 09-9509129**

[**www.berenzon-law.co.il**](http://www.berenzon-law.co.il) **לצפייה באתר ברנזון החדש ולקבלת דיוורים חינם -**

**68 שנה למדינת ישראל חג עצמאות תשע"ו**



**עובד ומעביד 24**

**🙘 סקירת חידושי פסיקה, חקיקה במשפט העבודה, בשנים 2015/2016 🙚**

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

[**www.court.gov.il**](http://www.court.gov.il) **או לאתר** [**www.nevo.co.il**](http://www.nevo.co.il) **לפסיקה המלאה ניתן לפנות לאתר**

**עובד ומעביד 24**

תוכן עניינים

חלק ראשון: משפט עבודה אינדיווידואלי עמוד 7

1. עובד ומעביד 7
2. נדחתה תביעת פרילנסר שתבע כעובד למפרע7
3. תקדים: מלגאי אוניברסיטה אינו עובד 8
4. עובד המשתתף ברווחים איננו שותף 8
5. כאשר שכרו של עובד נגזר מאחוזים ברווחי העסק הוא זכאי למתן חשבונות 9
6. נפסקו פיצויים נגד מעסיקים שהפרו את חובת תום הלב כלפי מועמד שהוכשר לעבודה 9
7. מאבטחים המועסקים בגוף ציבורי באמצעות קבלן זכאים לקרן השתלמות10
8. קבלן משנה שלא שמר על זכויות העובדים נפסל מלתת שירותים לחברה הזוכה במכרז 10
9. אי מסירת תלוש שכר לעובד, הביאה להרשעת חברה ובעליה באחריות קפידה 11
10. סיום יחסי עבודה 11
11. פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד מצריך כוונה מיוחדת לאפשרות פגיעה בזכויות העובד11
12. שימוע לא פורמלי שנערך לעובד בחברה קטנה נחשב לשימוע שתכליתו קוימה12
13. מנהלי עמותה חויבו אישית לשלם את חובות העמותה לעובד שהתעלמו מזכויותיו12
14. אין צורך בשימוע בפיטורי שותף המצוי במחלוקת חריפה עם שותפיו13
15. סירוב קבוע להפריש פנסיה וליתן תלושי שכר מצדיק התפטרות בדין מפוטר 13
16. נפסקו פיצויי פיטורים לעובדת שהתפטרה בדין מפוטרת ללא התראה למעביד 14
17. כ 70,000 ₪ פיצוי נפסקו לעובד שפוטר שלא כדין לאחר שפנה לעו"ד לברור זכויותיו 14
18. עובד שגרם במעשיו ובהתנהלותו לסיום יחסי העבודה נחשב למתפטר 15
19. מקרה נדיר בו הוענקו פיצויי פיטורים למתפטר בעילה שלא נטענה בתביעה16
20. עובדת שהתפטרה עקב פגיעת בעלה בתאונת דרכים זכתה לפיצויי פיטורים16
21. 25,000 ₪ קנס הושתו על עירייה שלא צייתה לצו להשיב מפוטר לתפקידו17
22. הוחזר לעבודה עובד עירייה בן 66 שפוטר שלא כדין מבלי שנשקלו נתוניו האישיים17
23. נדחתה תביעת רשות המיסים לפיצוי בגין הפרת התחייבות עובדת ל 4 שנות העסקה18
24. שלילת 50% מפיצויי פיטורים לעובד שביצע עבודות פרטיות אצל לקוחות מעסיקו18
25. מעסיק ששלל מעובד פיצויי פיטורים חויב להחזירם משלא הוכיח את סיבת שלילתם 19
26. שכר, זכויות סוציאליות וחובות19
27. הוכרה זכאות לפיצויי פיטורים ברצף תעסוקתי לאחר חילופי מעסיקים 19
28. חויבו להשיב כספי פיצוי פיטורים מאחר והתנאים נשמרו לאחר חילופי המעסיקים20
29. תקדים: הפסקות עבודה חקלאיות מוסכמות אינן מנתקות רציפות יחסי עבודה20
30. שעות כוננות אינן כפופות לחוק שעות עבודה ומנוחה, אלא להסכמות הצדדים21
31. עובד יומי או שעתי בימים א'-ה' אינו זכאי לתשלום ימי חג החלים בשישי ושבת21
32. הפסקת אוכל בשטח המפעל איננה זמן עבודה22
33. תביעת רופא לעבודה נוספת לעבוד בשעות נוספות נדחתה וחויב בהוצאות22
34. רכב עבודה צמוד גם לשמוש פרטי שקבל עובד הינו תנאי מחייב בחוזה עבודה23
35. מעסיק אינו רשאי לנייד עובד ולהפחית בשכרו חד צדדית ללא הסכמתו23
36. שינוי חד צדדי של נוהג מקבל הכשר מהתנהגות הצדדים על-פי הנוהג החדש24
37. מורים חויבו להשיב 20% משכר ששולם להם בטעות שמקורה בחברת שירותי השכר24
38. חוק הזכות לעבודה בישיבה לא חל במפעל יצרני 25
39. משפט מינהלי 26
40. מינוי מנכ"ל חברה ממשלתית טעון אמון מיוחד של הדירקטוריון ונקי מזיקה פוליטית26
41. נדחתה עתירה לביטול מינוי ראשון של מנכ"ל שאינו רופא למשרד הבריאות 26
42. תקדים: הקלטת עובד או ממונה ללא ידיעתו עלולה להחשב לעבירת משמעת27
43. המדינה חויבה לשלם הפרשי שכר למשרתי מילואים בימי מנוחה, חגים וחופש28
44. עובדת בכירה בעירייה תשיב כספים שחרגו מחוק יסודות התקציב28
45. חשיפת נתוני שכר בכירים בשלטון המקומי גובר על האינטרס שבהגנה על פרטיותם29
46. החופש האקדמי והמינהלי קבוע בחוק אך אינו משחרר אותן מפקוח ציבורי על השכר29
47. למנהל שהודח נפסקו פיצויים בסך 130,000 ₪ בגין חוסר תום לב והתנכלות30
48. המדינה תפצה את אב הבית במעון ראש הממשלה בש ל העסקה פוגענית30
49. 60,000 ₪ ללא הוכחת נזק נפסקו למרצה במכללה בשל התנכלות תעסוקתית31
50. אפליה בעבודה 31
51. 50,000 ₪ פיצויים נפסקו לעובדת ניקיון אתיופית שסרבו להעסיקה בגלל מוצאה31
52. חברה חויבה ב 80,000 ₪ פיצוי בגין פיטורים מפלים של עובד ערבי32
53. פיטורים על אתר בשל גילויי גזענות אינם מזכים בפיצויים או בהודעה מוקדמת32
54. פוצתה גננת שפוטרה פיטורים פסולים בשל שיוכה למגזר החרדי33
55. מנהלי מוסד חינוכי ישלמו פיצוי אישי למורה שהופלתה ושפוטרה שלא כדין33
56. מורה אב זכאי לקיצור שעתיים מיום העבודה כמו במשרת אם34
57. בוטלו פיטורי עובד ארעי בחברת חשמל שלא דווח על קירבה משפחתית34
58. משלא עשו מאמצי התאמה שיאפשרו העסקת עובד עם מוגבלות חויבו בפיצויים35
59. מעסיק חויב בגין פיטורי עובדת בהריון על מנת להתחמק מתחולת חוק עבודת נשים35
60. נפסקו 85,000 ₪ לעובדת שפוטרה בהריונה בניגוד לחוק36
61. סמכות וסדרי דין 36
62. תקדים: בית-הדין לעבודה מוסמך בכל התביעות הנוגעות למוצרי החיסכון הפנסיוני36
63. אושרה תובענה ייצוגיות נגד מעסיק לא מאורגן שלא העביר הפרשות לקרן פנסיה 37
64. אושרה הגשת תובענה ייצוגית כנגד חברה בגין העסקת עובדים בניגוד לחוק37
65. נפסקו מליוני שקלים בתביעה ייצוגית לעובדי חברת שמירה בגין אי הפרשה לפנסיה38
66. עקרון פומביות הדיון גובר על פרטיות עורך דין שנתבע כמעביד39
67. משרד הביטחון חויב לגלות רשימת עובדים שקיבלו היתר לעבודה פרטית בלי שמות39
68. דו"חות ביקורת פנימיים שהוגשו לבית-הדין הוצאו מהתיק כבלתי קבילים40
69. מכרז פנימי בנמל אשדוד בוטל כיוון שוועדת המכרז פעלה בניגוד עיניינים40
70. פיטורי סייעות לגננת שהעלו טענות כנגד מכרז לאחר שנה לא בוטל אך המכרז בוטל41
71. ביטוח לאומי 42
72. קופת חולים כללית חויבה לממן תרופה נגד סרטן שמחוץ לסל הבריאות 42
73. קרן פנסיה צריכה להתריע לעמיתיה על הצורך לבדוק סיכון לאובדן כיסוי ביטוחי42
74. קופ"ג שהתרשלה בגביית הפקדות המעסיק תשלם לעובד פנסיה כאילו הופקדו 43
75. עובדת זכאית מהביטוח הלומי לגמלת שמירת הריון לפי השכר שלפני חופשת לידה43
76. עובדת זכאית לגמלת שמירת הריון גם אם ההריון אינו הסיבה לאי יכולתה לעבוד 44
77. סטודנט באוניברסיטה שאינו עובד אינו זכאי לגמלת הבטחת הכנסה44
78. נדחה תביעה לפסיל תצלום שהושג בתחבולה מותרת על ידי חוקרי הביטוח הלאומי45
79. זכאות אחת למענק אחד בגין ליד אומם קמה לי זודג חד ינם כמו זוג רגיל45

חלק שני: משפט עבודה קיבוצי 46

משפט עבודה ארגוני46

1. יו"ר ועד פעולה אינו יכול להשתמש בהתארגנות ראשונית כשריון46
2. החברה תשלם לארגון כוח לעובדים פיצוי ללא הוכחת נזק בגין פגיעה בהתארגנות46
3. בית הדין הארצי הכריע בסכסוך בין שני ארגוני עובדים47
4. בית-הדין אסר להעסיק עובדים חלופיים במקום עובדים בהתארגנות ראשונית47
5. פיצוי חריג בסך חצי מליון ₪ בגין פגיעה בהתארגנות וסירוב למשא ומתן48
6. עמותת ארגון עובדים אינו ארגון עובדים אמיתי48
7. הגבלה נדירה של זכות השביתה של עובדים שנתנו בטוחות לקיום משא ומתן קיבוצי49
8. נאסר על מעביד להוציא לחופשה כפויה עובדים לא מעורבים בשביתה 49
9. פיטורים למי שמבצע פעולה שאינה חוקית בחסות ארגון עובדים50
10. פוצה קברניט שפוטר שלא כדין למרות שעשה דין לעצמו וסירב להתייצב לטיסות51
11. תובענה ייצוגית בעניין ארגון עובדים מזניח את חובתו להגן על זכויות העובדים51
12. עובדי עירייה חבר בהסתדרות הכללית והמורים אינו רשאי להיבחר ליו"ר ועד פעולה52
13. עירייה לא תתקשר בחוזה אישי עם עובד ללא קבלת אישור ארגון העובדים היציג 52
14. עירייה גם בשינוי מדיניות יש לה חובת היוועצות עם נציגות העובדים 53
15. החובה להדבר עם עובדי הרכבת על השלכות שינויים בכוח אדם אינה מחייבת הסכמה53
16. שחקני כדורגל הם עובדים שחלים עליהם דיני המשמעת בכפוף למשפט העבודה 54

חלק שלישי: חקיקה תיקוני חקיקה והנחיות מנהליות 55

1. תקנות חדשות המסדירות תשלומי מעביד לקופת גמל55
2. עובד רשאי לבחור את המשווק הפנסיוני לבצע עבורו פעולות בקופ"ג56
3. הסכם פנסיה חדש בין התאחדות התעשיינים להסתדרות56
4. תיקון חוק דמי מחלה-היעדרות עובד בשל מחלת ילד57
5. תקנות חדשות בנושא ביטוח לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות57

חלק ראשון: משפט עבודה אינדיווידואלי

1. עובד ומעביד
2. **הגדרת קבלן עצמאי כעובד למפרע**
3. **נדחתה תביעת פרילנסר שתבע כעובד את חברת החדשות של ערוץ 2**

**התובע איש הקלטה וסאונד הועסק בחברת החדשות של ערוץ 2. הוא עבד במתכונת של פרילנסר הנותן שירותים כנגד חשבוניות, בין השנים 1996 עד 2008. שובץ לעבודה בהתאם ליומנו במשמרות של 10 שעות ביום עם ציוד של החברה. הועסק על-פי רצונו בממוצע כ 9 ימים בחודש כשתעריף יום עבודה, היה 880 ₪. העובד דיווח על שעות עבודתו, הכוננות והשעות הנוספות שביצע על גבי טופס מיוחד לפרילנסר. משהודיעו לעובד על סיום ההתקשרות הוא תבע את זכויות סוציאליות כעובד. בית הדין האזורי פסק, כי התובע היה עובד החברה, כי הפן החיובי במבחן ההשתלבות התקיים, שכן העובד היה חלק ממאגר המקליטים שהם בליבת פעילות חברת החדשות במשך תקופה ארוכה ורצופה. החברה הגישה ערעור לבית-הדין הארצי וערעורה התקבל. בית הדין דן בסוגיה האם זכאי מעסיק לקיזוז ולהשבה ממי שהוכר בדיעבד כעובד שלו. בפסיקה בעניין ענת עמיר נקבע שלא תמיד קביעת המעמד כעובד ברורה וחד משמעית, ובייחוד לא בתחילת הקשר, להבדיל מניתוח המעמד והיחסים בדיעבד. בענייננו נקבע כי התובע הוא שבחר בהעסקה כקבלן משיקוליו שלו .לכן, אין צידוק ליישם את הגישה ההרתעתית ולחיוב המעסיק בפיצוי בגין התנהגות חסרת תום לב או לחישוב זכויותיו הסוציאליות של מי שהתברר בדיעבד שהוא עובד, על בסיס שכרו הכולל כפרילנסר. חישוב הזכויות צריך להיעשות על בסיס שכר מופחת של שכיר מקביל. על-פי הגישה החישובית, תביעת ההשבה של המעסיק מוגבלת בשיעורה לתביעת קיזוז הפרש העלויות בין עלות העסקת העובד כקבלן בהשוואה לעלות העסקתו כעובד שכיר. החברה הוכיחה כי שכרו של המקליט השכיר בעל המשכורת הגבוהה ביותר המועסק אצלה עמד על סך 8956 ₪ לחודש שעליו נוספו גמול עבור עבודה בשעות נוספות, דמי אש"ל, והפרשות לקופת גמל. התובע לעומת זאת השתכר שכר חודשי בסך 15,488 ₪ ללא שעות נוספות. מכאן שהוכח פער גדול בין שכר העובד השכיר לשכר הקבלן. פער זה מכסה את מלוא הזכויות הסוציאליות שנתבעו, והרבה מעבר להן, לו היו הצדדים מסכמים ביניהם שמעמדו יהא כשל עובד. לכן אין מקום לחייב את החברה בתשלום הזכויות הסוציאליות שנמנעו ממנו כעובד, וכן קיים ספק אם התקיימו בין הצדדים יחסי עובד ומעסיק. ערעור החברה התקבל והעובד חויב בהוצאות החברה בסך 7500 ₪.**

ע"ע 56745-02-13 **● חברת החדשות הישראלית בע"מ - שחר צרפתי ●** בפני כב' הנשיא יגאל פליטמן, השופטתלאה גליקסמן, השופט אילן איטח, נ.צ. (מעסיקים) מר יצחק דויטש ונ.צ. (עובדים) מר איתן כרמון.

1. **מלגאי אוניברסיטה אינו עובד**
2. **תקדים : מלגאי אוניברסיטה אינו עובד**

**חמישה סטודנטים במסלול מחקר שהיו מלגאים תבעו את הטכניון לקבלת זכויות כעובדיה. וכן הפרשי הסכומים בין המלגה שקיבלו לבין שכר המינימום והזכויות הקבועות בחוקי העבודה. בית-הדין דחה את התביעה ופסק כי היחסים החוזיים שבין עובד למעסיקו קובע בבסיסו ביצוע עבודה כנגד קבלת שכר. מטרת ההתקשרות המשותפת בין סטודנט מחד ומוסד להשכלה גבוהה מאידך אינה עבודה כנגד שכר, כי אם לימודים לצורך קבלת תואר. במערכת היחסים עם הטכניון, הסטודנטים נדרשו ללמוד, באמצעות ביצוע מחקר, תחת הנחיה. מקבלי המלגה התחייבו להקדיש את עיקר זמנם ללימודים, לבצע את המטלות הכרוכות בביצוע המחקר, בכתיבת העבודה, בהצגתה ובהגנה עליה והעומדים במטלותיהם, אמורים לקבל תואר. המלגה לא ניתנה לתובעים כתמורה, אלא כתמריץ לשם הקדשת זמנם להשגת התואר. תואר אקדמי אינו מסוג התמורות המוכרות ביחסי עובד ומעביד ואין כל דרך לשקלל את התואר שיקבלו בעת חישוב זכויותיהם כעובדים, שזוהי התמורה המשמעותית מתקופת עבודתם במחקר. בית-הדין ציין את ההבדלים המהותיים בין יחסי מלגאי ואוניברסיטה לבין יחסי עובד מעסיק : הסטודנט לא מתקבל לעבודה, המנחה מוגבל בדרישות אקדמיות בלבד ולא יכול לפטר סטודנט, הסטודנט מוערך על-פי הישגיו הלימודיים. עוד נקבע כי בין הצדדים התקיימו יחסים אותנטיים ולגיטימיים של הוראה ולכן אין הצדקה בדין להתערב במערכת יחסים חוזית זו ולקבוע תחתיה מערכת יחסים חוזית אחרת. נפסק כי כל תובע יישא בהוצאות הטכניון, בסך 1,000 ₪ ובשכ"ט עו"ד בסך 4,000.**

ס"ע 34958-0310**● אורי אבינועם - הטכניון ●** בפני כב' השופט מיכל נעים דיבנר נ.צ (עובדים) גב' דליה רוזטראוב

ונ.צ (מעסיקים) מר צחי וולף.

1. **עובד המשתתף ברווחים איננו שותף**
2. **עובד המשתתף ברווחי העסק ולא בהפסדים איננו שותף וזכאי לבונוס**

**בהסכם העסקתו של התובע מהנדס מכונות שמונה כמנהל, קיים סעיף המפרט את תנאי השכר, לרבות בונוס בסוף שנת כספים מרווחי החברה. לשון החוזה הייתה כי התובע יקבל על חשבון רווחים 3000 ₪ (ברוטו) לחודש, ובסוף כל שנת כספים יחולקו רווחים בגובה 10% מרווחי החברה, ככל שיהיו, בניכוי הסכום ששולם מידי חודש ובכל מקרה לא יקוזזו סכומים במידה ולא יהיו רווחים. במהלך השנים התובע קיבל בונוסים ואף העלאת שכר, אך בשנה שהיו הפסדים התובע לא קיבל בונוס. בית הדין דחה את טענת המעסיק שהעובד הפך להיות שותף, בנימוק כי כאשר השיתוף עם העובד קיים רק לגבי רווחים ואינו לגבי הפסדים אין שותפות. בית הדין התחקה אחר התנהגות הצדדים ומצא שלא קוזזו סכומים חודשיים כשלא היו רווחים. כמו כן על המעסיק מוטלת חובה להמציא לעובד הודעה בכתב על תנאי עבודתו ושכרו. משלא נכלל שם במפורש שהמעסיק יוכל לקזז הפסדי עבר, יש לדחות את טענת החברה גם בנקודה זו. לאחר התחשבנות מפורטת בפסק הדין נפסק לתובע מקצת מתביעתו בסך של 88,946 ₪ בגין רווחי הנתבעת לשנת 2010 ושכ"ט עו"ד בסך 3500 ₪ ללא ניכוי מקדמות וללא קיזוז הפסדי עבר.**

סע"ש 41435-11-11 ● **עמיר מנוף - א.נ.י. גליל הנדסה בע"מ** ● בפני כב' השופט צבי פרנקל ונ.צ (מעסיקים) מר יאיר כפיר ונצ. (עובדים) מר ישראל עמישי.

1. **כאשר שכרו של עובד נגזר גם מאחוזים ברווחי העסק הוא זכאי למתן חשבונות**

**התובע עבד כסוכן בחברה העוסקת בסחר בינלאומי. לעובד הסכם העסקה שבו שולם לו שכר בסיס פלוס עמלת סוכן קבועה בסך 5% מהרווח מעסקאות אישיות בניכוי ההוצאות, וכן בונוסים מעת לעת. התביעה היא למתן צו למתן חשבונות הנוגעים לעסקאות שביצעה החברה; ולתשלום הפרשי פיצויי פיטורים, פדיון חופשה ודמי הבראה. בין הצדדים נעשו בהסכם העבודה שינויים בעל פה בחלוף הזמן נוצר הסכם זכאות מחייב בעל פה לתשלום בונוס נוסף של 3% מכלל רווחי החברה. ההסכם לא מומש אלא שולמו בונוסים שונים. נפסק כי, בנסיבות בהן שכר העובד נגזר מרווחי העסק התובע זכאי למתן חשבונות מהחברה לחישוב הפרמיה, וימונה רואה חשבון הבקיא בתחום הסחר הבינלאומי לשם קביעת הסכומים להם זכאי התובע כבונוס בגין 3% מכלל רווחי החברה מהם יקוזזו הבונוסים ששולמו. חישוב הזכאות החדש לא יזכה את התובע להפרש פיצויי פיטורים משום שהשכר הקובע לפיצויי פיטורים הינו שכר הבסיס בצירוף עמלות הסוכן, אך לא מהבונוס המותנה ברווחי החברה.**

ס"ע 9260-12-11 ● **יובל חיים זילבר - גלובל דיגיטל בע"מ** ● כב' השופטת שרה ברוינר ישרזדה, נ.צ (עובדים) מר חיים עזר שוחט ונ.צ (מעסיקים) גב' חדווה אהוד.

1. **חובת תום הלב והנאמנות המוגברת ביחסי עבודה**

1. **נפסקו פיצויים נגד מעסיקים שהפרו את חובת תום הלב כלפי מועמד שהוכשר לעבודה**

**התובע בעבר עבד בחברת הוט ופוטר בטונים צורמים. לימים הגיש התובע את מועמדותו להתקבל לעבוד בחברת נקסטקום המבצעת פרויקט עבור חברת הוט. עבר בהצלחה את הראיונות הראשונים, המיונים ואף החל בהכשרה במתקני הוט לקראת הפרויקט, ולכן ויתר על קבלתו לעבודה כפקח חופים בעיריית חיפה. אולם בתום ההכשרה התבשר התובע שחברת הוט מסרבת לאשר את קבלתו לעבודה. נקבע שמאחר ולא הוצג חוזה עבודה ולא התקבל אישורה של הוט להעסקת התובע בפרויקט, שכלל לא נחתם חוזה עבודה בין התובע לבין נקסטקום, אף לא בדרך של התנהגות. נדחו תביעותיו של התובע כלפי נקסטקום לפיצויים בגין הפרת חוזה, ולפיצוי בגין פיטורים בחוסר תום לב. אולם מאחר וחברת הוט לא אישרה את העסקת התובע לא מסרה את טעמיה לנקסטקום ולא אפשרה לתובע להשמיע את טענותיו בפניה או בפני נקסטקום, בית-הדין קבע כי שתי הנתבעות, הפרו כלפי התובע את חובות תום הלב בשלב הטרום חוזי. לתובע נפסקו פיצויי הסתמכות, להחזיר את המצב לקדמותו, באמצעות פיצוי כספי, למצב שבו היה נתון אלמלא נכנס למשא ומתן. התביעה התקבלה באופן חלקי, על הנתבעות לפצות את התובע בגין 5 ימי ההכשרה בסך 1074 ש"ח ובגין עוגמת הנפש תשלם חברת הוט 15,000 ש"ח ונקסטקום 10,000 ₪, החברות ישלמו יחד את הוצאות ההליך ושכ"ט עו"ד בסך 4,000 ₪.**

בפני כב' השופטת אביטל רימון-קפלן, נ.צ (עובדים) מר פליצ'ה פלד ונ.צ (מעסיקים) מר יוסף הלפרין

ס"ע 42448-05-10 ● **יגאל כהן - הוט-מערכות תקשורת בע"מ, נקסטקום בע"מ** ●בפני כבוד השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ, נציג ציבור (עובדים) ד"ר אליעזר רוזנטל.

1. **חברות כוח אדם**
2. **מאבטחים המועסקים בגוף ציבורי באמצעות קבלן זכאים לקרן השתלמות.**

**ההסתדרות הכללית הגישה בקשת צד בסכסוך קיבוצי, לעניין הפרה חוזרת ונשנית של חוק השמירה והניקיון, והצו שיצא מכוחו, על ידי חב' מודיעין אזרחי, כלפי מאבטחים, שמועסקים על ידה בחצרי מוזיאון ישראל, בגין הימנעותה מהפרשה לקרן השתלמות.**

**בית הדין פסק כי המחוקק ביקש לשפר את השכר ותנאי העסקתם של עובדי הקבלן בענף הניקיון והשמירה המועסקים במוסדות ציבוריים, באופן של החלתם של התנאים שנקבעו בהסכם הקיבוצי על מוסדות אלו. בניגוד לטענה הגורסת כי יש לבצע השוואת תנאים, נמצא כי לשון החוק מורה על שיפור תנאים ולאו דווקא על השוואתם. לשון החוק מתיישבת עם פרשנות ההסתדרות, לפיה הזכות לקרן השתלמות היא זכות בלתי מסויגת, המותנית בהצטרפות העובד לקרן ההשתלמות. לפרשנות זו גם תימוכין בלשון ההסכם הקיבוצי ודברי ההסבר להצעת החוק השמירה והניקיון על יסודם נחקק הצו לשמירה ולניקיון.**

**בית הדין קיבל את בקשת ההסתדרות והטיל על מודיעין אזרחי, מעסיקתם של המאבטחים, להפריש עבורם כספים לקרן ההשתלמות, רטרואקטיבית ובתשלום חד פעמי, עבור התקופה שחלה מיום 1/9/13 ועד לתחילת ההפרשות ביום 1/10/14 , בתוספת הצמדה וריבית.**

ס"ק 43570-10-14 ● **הסתדרות העובדים הכללית החדשה-איגוד השמירה והניקיון-קבוצת מודיעין אזרחי** ●בפני כב' השופטת יפה שטיין, ונ.צ, (ע) מר שמואל ריבלין ונ.צ. (מע) מר אליעזר שמעוני.

1. **קבלן משנה שנמצא בעייתי מבחינת אי שמירה על זכויות עובדים נפסל מלתת שירותים לחברה הזוכה במכרז**

**העותרת, מוקד יסעור שירותי אבטחה (להלן: קבלן המשנה) של חברת רמות ניהול ותחזוקה הגישה עתירה כנגד ועדת המכרזים של מנהל הדיור הממשלתי וחברת רמות. חברת רמות, זכתה במכרז בכפוף להמלצת הביקורת באגף החשב הכללי באוצר, שביקש לפסול את העותרת ודרש מהזוכה להציב קבלן חלופי. לעותרת נקבע ציון נמוך בדו"ח מבדק זכויות העובדים (49.07 נקודות מתוך 100 נקודות). לפיכך, המליצה ועדת המכרזים שלא לאפשר התקשרות עם העותרת כקבלן משנה לאור הבעייתיות שנתגלעה במישור השמירה על זכויות עובדים. בהוראות המכרז נקבע כי על קבלן המשנה לעמוד בתנאים ובהוראות דין שונות, וביניהן - הנוגעות לשמירה על זכויות עובדיו. התפיסה לפיה יש להגן על עובדים במכרז עומדת בפני עצמה כמטרה מבין המטרות שדיני המכרזים מבקשים להגשים. הפסיקה הדגישה שוועדות מכרזים לא יאשרו הצעה אשר ניתן לצפות מראש כי בכוונתה לפגוע בתנאי העסקתם של עובדי המציע. לנגד הוועדה עמדה תשתית עובדתית משמעותית אשר הצביעה על האפשרות העתידית כי תיגרם פגיעה בתנאי עובדי קבלן המשנה שהוצע על ידי חברת רמות, זאת לאור הציון הנמוך שניתן לעותרת במבדק זכויות עובדים. ציונה של חברת רמות נותר גבוה ביחס לשאר המציעות, ועל כן בחרה הוועדה בה כזוכה. העתירה נדחתה, העותרת תישא בהוצאות כל אחת מהמשיבות בסך של 25,000 ₪.**

עת"מ 26294-08-15 **● מוקד יסעור שירותי אבטחה 2000 בע"מ – מדינת ישראל, חב' רמות מ.א. ניהול ותחזוקה (1993) בע"מ●** בפני כב' השופט דוד מינץ

1. **הפרת חובה חקוקה**
2. **אי מסירת תלוש שכר לעובד, הביאה להרשעת חברה ובעליה באחריות קפידה**

**הנאשמות, חברת סימפרק בע"מ ומנהלת שלה המפעילים את אתר מיני ישראל ליד לטרון הורשעו בבית הדין לאחר שהוכח שלא הופקו תלושי שכר לעובד. התובע מטעם מדינת ישראל הוכיח את היסוד העובדתי – אי מסירת תלוש שכר. החברה והמנהלת שהייתה מעורבת אישית בהעברת רשימות שעות עבודה להפקת תלושי שכר, לא הצליחה להוכיח את הנדרש באחריות קפידה כי העבירה נעשתה ללא מחשבה פלילית, שלא ברשלנות, וכי עשתה כל שניתן כדי למנוע העבירה של אי מסירת התלוש. נפסק כי מנושא משרה בתאגיד נדרשת מעורבות אקטיבית להבטחת מניעת עבירות על-ידי מתן הנחיות ברורות בדבר חובות המעביד בניהול שוטף ופקוח סביר על בצוע ההנחיות. בהכרעת הדין חברת סימפרק ובעליה הורשעו לפי חוק הגנת השכר, עונשם יקבע לאחר הגשת הטיעונים לעונש.**

ת"פ 35406-10-12  **● מדינת ישראל נ' סימפרק בע"מ ואח' ●** בפני כב' השופט דניאל גולדברג.

1. סיום יחסי עבודה
2. **הודעה לעובד**
3. **פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד מצריך כוונה מיוחדת לאפשרות פגיעה בזכויות העובד**

**התובע הועסק בצרכנייה חרדית כמחסנאי ונהג. ולאחר תקופת מה שונה תפקידו לקופאי וזאת עד למועד פיטוריו. לאחר פיטוריו תבע העובד את הזכויות המגיעות לו בגין עבודתו בצרכנייה ובהם פיצוי בהתאם לסעיף 5א לחוק הודעה לעובד, בגין אי מסירת הודעה לעובד על תנאי עבודתו בצרכנייה, הן בתחילת עבודתו והן בעת השינוי שחל בתפקידו. מנגד טענו הנתבעים כי יש לדחות תביעה זו היות שהדרישה על פי הפסיקה הנה הפרה ביודעין של החובה לידע בכתב את העובד בדבר תנאי עבודתו, ואילו הנתבעים המשתייכים למגזר החרדי, אינם יודעים ובקיאים בחוקי המדינה ולפיכך לא הפרו ביודעין, את חובת ההודעה. בית הדין דחה את טענת הנתבעים, ופסק כי הפרת החוק ביודעין אין משמעותה כי המעביד יהיה מודע לחובה לתת הודעה לעובד. הפירוש הנכון ליסוד "ביודעין" המופיע בסעיף 5א לחוק הודעה לעובד, זהה לאופן בו פורשה דרישת "ביודעין" בחוק הגנת השכר, בו נדרשת כוונה מיוחדת שהפרת הוראת החוק תקדם אפשרות לפגיעה בזכויות העובד על ידי יצירת אי וודאות שלמניעתה נחקקה הוראה זו. בית הדין קבע כי לא הוכח יסוד נפשי מיוחד אצל הנתבעים בכך שלא נתנה לתובע הודעה לעובד במועד קבלתו לעבוד, ועת שונה תפקידו. בית הדין דחה את בקשת התובע לפיצוי בהתאם לסעיף 5א לחוק הודעה לעובד.**

סע"ש 51723-06-12**● שמעון גנדל- צרכניית החסד ●** בפני כב' השופט דניאל גולדברג, נ.צ. (עובדים) מר נוראיל ממליה ונ.צ. (מעסיקים) גב' נירה עילם.

1. **שימוע**
2. **שימוע לא פורמלי שנערך לעובד בחברה קטנה נחשב לשימוע שתכליתו קוימה**

**התובע עבד בנתבעת 5 חודשים עד לפיטוריו. החברה לא הייתה מרוצה מעבודתו של העובד מבחינה מקצועית. נוהלו עם העובד שיחות שבמסגרתן הובהרו נהלי החברה וציפיותיה. חודשיים טרם הפיטורים הוזמן העובד ל "שיחת חתך" באשר לתפקודו. הובהר לעובד שניתנת לו הזדמנות אחרונה ונוספת להשתפר. לאחר חודש וחצי לא חל שיפור, העובד זומן לשיחה ולהודעה על פיטורים. העובד ביקש שלא יפוטר והוצע לו תפקיד חלופי בחברה, הוא סירב להצעה, ולכן נמסרה לו הודעת פיטורים בתוך 3 ימים. העובד הגיש תביעה לתשלום פיצוי בגין אי עריכת שימוע, חלף הודעה מוקדמת, הפרשי הלנת שכר ואיחור בהפרשות הפנסיוניות. נקבע כי, הדרישות הצורניות בשימוע אינן המהות ויש לבחון את מטרת השימוע ליתן לעובד להשמיע את עמדתו בעיקר אם יש טרוניה באשר לתפקודו. דין חברה קטנה אינו כדין חברה גדולה ולכן החברה מילאה אחר דרישות הדין באשר לביצוע השימוע. מאחר והחברה בהסכם ההעסקה התחייבה ליתן 30 יום הודעה מוקדמת תשלם החברה לתובע סך של 8,100 ₪ בגין הפרש חלף הודעה מוקדמת. החברה הראתה שנגרמו לה נזקים בשל תפקודו הלקוי של התובע, אולם לא הוכיחה זאת במסמכים, ולכן חויבה בתשלום פיצויים מופחתים בגין הלנת השכר וההפרשות לפנסיה. משהתקבלו חלק מרכיבי התביעה תשלם החברה שכ"ט עו"ד בסך 2,000 ₪ והוצאות משפט בסך 200 ₪ .**

סע"ש 14135-11-13 **● ארז גוטשטיין - סייג' גרופ בע"מ ●** בפני כב' השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ, נ.צ (עובדים)ד"ר גל טלית.

1. **מנהלי עמותה חויבו אישית לשלם את חובות העמותה לעובד שהתעלמו מזכויותיו**

**עובד צרכנייה המופעלת על ידי עמותה, שפוטר עקב קשיים כספיים אליהם נקלעה העמותה, תבע את חיובם האישי של מנהלי העמותה, שהינם גם מייסדיה, בתשלום זכויותיו בגין תקופת עבודתו בצרכנייה וסיומה. זה מכבר נקבע בפסיקה, כי ניתן ליישם את הדוקטרינה בדבר הרמת מסך העמותה כלפי חבריה, תוך היקש מסוגית "הרמת מסך" כלפי בעלי מניות בחברה.**

**בית הדין מצא, כי מהתנהלות המעסיקים עולה כי מעת שנקלעה העמותה לקשיים, שניהם כל אחד בדרכו, ניהלו את ענייניה אך ורק מנקודת המבט של האינטרסים שלהם עצמם, תוך התעלמות מן העובדים התלויים בהם, ותוך שרמסו את חובת האמון המיוחדת ביחסיהם עם העובדים וכלפיהם, כשהם מעמידים את התובע אל מול שוקת שבורה. משהתברר כי שניהם גם יחד פעלו תוך התעלמות מזכויות העובדים, מסך ההתאגדות לא יעמוד להם כמגן. לפיכך בית הדין קבע, כי זהו אחד מאותם מקרים חריגים המצדיקים להרים את מסך ההתאגדות מעל העמותה, וחייב את המעסיקים בחובות העמותה כלפי העובד, ביחד ולחוד עם העמותה, בסך של 81,409 ₪.**

ס"ע 21205-03-10, דמ"ש 15/08 **● מאיר יוסף - חיים גולדקנופף ואח'●** בפני כב' השופטת אביטל רימון-קפלן, נ.צ (עובדים) גב' לימור גולדשמיט-ארון ונ.צ (מעסיקים) מר יוסף הלפרין.

**3. אין צורך בשימוע בפיטורי שותף המצוי במחלוקת חריפה עם שותפיו**

**התובע ממייסדי חברה, העוסקת בהשמה של עובדים ישראלים בעבודות בחו"ל, שימש כמנכ"ל ויו"ר החברה והיה בעל מניות בחלקים זהים עם עוד שני שותפים. בתביעה נגד החברה דרש התובע שכר עבודה וזכויות סוציאליות, פיצויי פיטורים ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין. לא הייתה מחלוקת שבעלי המניות גם עובדים בחברה, על כן התקיימו יחסי עובד-מעביד, מכאן נקבעה הסמכות העניינית לדון בסכסוך שבין בעלי מניות. מאחר והנתבעים החליטו להפסיק את כהונתו של התובע, לקחת ממנו את זכות החתימה ומנעו ממנו להגיע למשרדי החברה, נקבע שאלו נסיבות המצדיקות לראות את סיום עבודתו כפיטורים. לא מדובר בפיטורים של עובד רגיל, אלא בסיום עבודה בעקבות חילוקי דעות קשים בין שותפים ובנסיבות אלו, נפסק שלא סביר לדרוש מהחברה לערוך שימוע ולכן אין לחייב את החברה בתשלום חלף הודעה מוקדמת. נפסק לטובת התובע 27,840 ₪ שכר עבודה, 23,333 ₪ בגין פיצויי פיטורים ודמי הבראה, וכן 6,000 ₪ הוצאות.**

סע"ש 21015-06-12  **● איתי רשף – ג'ובלה בע"מ ●** בפני כב' השופטת עידית איצקוביץ.

1. **פיטורים והתפטרות בדין מפוטר**
2. **סירוב קבוע להפריש פנסיה וליתן תלושי שכר מצדיק התפטרות מיידית בדין מפוטר ללא מכתב התראה**

**התובע, אזרח סודן, עבד במסעדת הנתבעת. עם סיום העסקתו בה, תבע פיצויי פיטורים בגין התפטרות בדין מפוטר, בשל הימנעות מעסיקיו מלהפריש עבורו הפרשות פנסיוניות וליתן לו תלושי שכר במשך כל תקופת עבודתו בנתבעת, וזאת חרף פניותיו הרבות בנושא.**

**בית הדין קבע כי סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים מתווה שלושה תנאים מצרפיים, אשר בהתקיימם ניתן לראות בעובד המתפטר מעבודתו כמפוטר. הראשון- עליו להוכיח כי אכן חלה הרעה מוחשית בתנאי עבודתו, או נסיבות אחרות ביחסי עבודה לגבי העובד בהן אין לדרוש ממנו להמשיך בעבודתו. השני- עליו להוכיח קשר סיבתי בין ההתפטרות להרעה או לנסיבות. השלישי- עליו להוכיח כי נתן התראה סבירה למעביד על הכוונה להתפטר ולאפשר לו הזדמנות נאותה לתקן את ההרעה או הנסיבות ככל שהיא ניתנת לתיקון. לתנאי זה חריג, לפיו אי מתן התראה לא ישלול את הזכות לתשלום פיצויי פיטורים, כאשר ברור כי המעביד אינו יכול או אינו מתכוון לפעול לתיקון ההרעה המוחשית או הנסיבות. מחומר הראיות עולה כי התובע פנה פעמים רבות למשרד הנהלת החשבונות בכדי לקבל את תלושי השכר וסורב באופן בוטה ובצורה אלימה. לא קיימת מחלוקת בנוגע להימנעות הנתבעת מלהפריש עבור העובד הפרשות פנסיוניות ואף לא הייתה לה כוונה להפרישן. בית הדין קבע כי הנסיבות מצדיקות את התפטרות התובע על אתר, על אף הדרישה ליתן למעביד שהות לתקן דרכיו, היות ונמצא כי לא הייתה בכוונת המעביד לשנות ולתקן דרכיו. לפיכך, בית הדין קבע כי התובע התפטר בדין מפוטר וכי הוא זכאי לפיצויי פיטורים בסך 23,200 ש"ח ופיצוי בגין העדר הפרשות פנסיוניות בסך של 6,729 ₪ חלף הפרשות פנסיוניות.**

סע"ש 50193-02-13**● Ismail Bahar Mussa Hussein-איוו מיט בורגר ●** בפני כב' הנשיאה השופטת דיתה פרוז'נין ונ.צ

(עובדים) מר חיים עזר שוחט ונ.צ. (מעסיקים) מר אברהם סנפירי.

1. **נפסקו פיצויי פיטורים לעובדת שהתפטרה בדין מפוטרת ללא התראה למעביד**

**התובעת שהועסקה בעבודות משק בית, כ - 5 שנים בביתם של הנתבעים, בני זוג. תבעה פיצויי פיטורים וזכויות סוציאליות. בת הזוג הודיע לתובעת בסמוך לפני שסיימה לעבוד כי היא ובעלה אינם מעוניינים עוד בשירותי הניקיון שלה מידי שבוע, כי אם פעם אחת בחודש בלבד. התובעת סירבה וטענה כי שכרה ייפגע וכי היא מעוניינת להמשיך ולעבוד באותה מתכונת העסקה. הנתבעת השיבה לה כי זו ההחלטה שהיא קיבלה. התובעת התפטרה מחמת הרעה מוחשית של 75% בהיקף העסקתה. הנתבעת (בת הזוג) לא הופיעה בפני בית הדין ולא העמידה גרסה נגדית. נפסק כי זכאות התובעת לפיצויי פיטורים מכוח סעיף 11(א) לחוק, מותנית בהתקיימות שלושה תנאים: ראשית, להוכיח כי הייתה הרעה מוחשית בתנאי העבודה; שנית, כי העובדת התפטרה בשל כך ולא מטעם אחר; שלישית, עליה להוכיח כי נתנה התראה סבירה למעביד על כוונתה להתפטר. לתנאי האחרון קיים חריג. אי מתן התראה על התפטרות בדין מפוטר לא ישלול את הזכות לתשלום פיצויי פיטורים במקרים בהם תנאי עבודתו של העובד נחותים מתנאי העבודה על פי הוראות החוק במידה ניכרת. התביעה התקבלה במלואה ובנוסף נפסקו לתובעת הוצאות משפט בסך 500 ₪ ו 2500 ₪ שכר טרחת עו"ד.**

ד"מ 55957-11-13 **● ליודמילה סקלצקה – לריאון ספוז'ניקוב ●** בפני כב' השופט אורן שגב.

1. **כ 70,000 ש"ח פיצוי וזכויות נפסקו לעובד שפוטר שלא כדין לאחר שפנה לעורך-דין לברור זכויותיו**

**התובע עבד כמחסנאי ונהג כשנה וחצי אצל הנתבעת חברה לייצור ויבוא טקסטיל. התובע פוטר לאחר שפנה לעורך דין לבירור זכויותיו. הגיש תביעה לפיצוי בגין אי עריכת שימוע, אי מתן הודעה לעובד על תנאי עבודתו והעסקה בגין שעות ארוכות ביום וללא מתן הפסקה בין יום עבודה למשנהו. בית-הדין פסק כי התובע פוטר שלא כדין משום שפוטר שעות אחדות לאחר שבא כוחו פנה בכתב לחברה בדרישה לקבל תלושי שכר ודו"חות נוכחות לבירור זכויותיו. מכתב הפיטורים נשלח ביום שבו נשלח מכתבו של ב"כ התובע ולא צוינה סיבת הפיטורים. סמיכות הזמנים בין המכתב לבין הפיטורים היא הסיבה לפיטורי התובע, הינה בגדר פיטורים שלא כדין, בגינם נפסק לתובע פיצוי של 15,000 ₪. כמו כן נקבע כי, התובע הועסק שלא על פי הדין. נפסקו לטובתו 7000 ₪ עבור אי מתן הודעה לעובד, העסקה שלא לפי חוק שעות עבודה ומנוחה 25,000 ₪ ובגין אי עריכת שימוע סך 14,000 ש"ח. ו 7500 ₪ עבור הוצאות התובע.**

סע"ש 41777-01-13**● ינאי ריין - הומטקס ר.ע.ש.נ. בע"מ ●** בפני כב' השופטת דיתה פרוז'ינין – נשיאה, נ.צ (עובדים) מר משה ראובני ונ.צ (מעסיקים) גב' תמר סליימן.

1. **עובד שגרם במעשיו לפיטורים**
2. **עובד שגרם במעשיו ובהתנהלותו לסיום יחסי העבודה נחשב למתפטר**

**התובע עבד בשירות הנתבעת בעבודות ניקיון, פריקה והעמסה של מכולות בנמל חיפה, עבודה אינטנסיבית ומאומצת. העובד דרש פיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת, ופיצוי בגין אי עריכת שימוע. נמצא כי בחודשים האחרונים לתקופת עבודתו החל התובע לזלזל ולבצעה באופן לקוי וירוד, נהג לאחר, לא ציית להוראות המנהל, קצב עבודתו הואט ואף נטש את מקום העבודה בעיצומה של משמרת לילה. מנהל החברה פנה אל התובע פעמים רבות שיפסיק עם דפוס התנהגותו השלילי וישפר את תפקודו. התובע הוזמן לשיחה עם המנהל, שבמסגרתה הבהיר בפניו את הכשלים בעבודתו והציע לו לעבור לסניף החברה בחדרה באותו תפקיד, באותם תנאי העסקה ובשכר זהה כאשר רכב מטעם החברה יסיע אותו ממקום מגוריו, וישולם לו שכר עבור זמן הנסיעה. הובהר לתובע שסירובו לעבור לעבוד בחדרה מהווה הודעת התפטרות מטעמו. התובע סירב להצעת הנתבעת ועשה הכול בכדי לגרום לנתבעת לפטרו מהעבודה, במטרה לזכות בתשלום פיצויי פיטורים ולעבור לעבוד בחברה מתחרה. בינתיים המשרה בחדרה אוישה ע"י עובד אחר. בוצע גמר חשבון לתובע ושולמו לו יתרת ימי חופשה הצבורים לזכותו ודמי הבראה מהם קיזזה דמי הודעה מוקדמת בגין התפטרותו ללא מתן הודעה מוקדמת. נקבע, כי התובע לא פוטר ואף לא היו נסיבות של התפטרות בדין מפוטר, אלא מדובר בעובד שחפץ לעבור לעבוד בחברת המתחרה בנמל חיפה. הוכח, כי התובע ניסה להסב נזק ממשי לפעילות הנתבעת ולהביא לסיום יחסי העבודה, מבלי שנתן הודעה מוקדמת ועל כן, דין תביעתו להידחות.**

סע"ש 13265-07-13 **● אגרון ספנוב - נחשול - שרותי ים בע"מ ●** בפני כב' השופט אלכס קוגן ונ.צ (עובדים) מר מוחמד שוגרי (מעסיקים) מר ירון מגל.

1. **פיצויי פיטורים למתפטר בעילה שלא טען**
2. **מקרה נדיר בו הוענקו פיצויי פיטורים למתפטר בעילה שלא נטענה בתביעה**

**שומר תבע פיצויי פיטורים מחברת השמירה שממנה התפטר, בהתאם להסכם ביניהם אשר לפיו התחייבה החברה לשלם לו מענק כספי עבור חודשיים מבלי שיועסק בפועל, והעובד התחייב לא לעבוד בחברה מתחרה עד לתום תקופה זו. מקום שלאחר מכן לא תסופק לו עבודה, ייחשב כמפוטר.**

**בית הדין קבע כי ההסכם יפורש לטובת העובד, שאינו מנסח החוזה, ולכן הוא זכאי למענק כספי של 3,034 ₪, אך אינו זכאי לפיצוי המוסכם עקב העדר עבודה עבורו, היות וסירב לתפקידים שהוצעו לו.**

**בנוסף, העובד טען לראשונה במסגרת ההליך, כי הינו זכאי לפיצויי פיטורים גם כמתפטר בשל עצם הגיעו לגיל פרישה. הלכה פסוקה היא כי התפטרות עובד שהגיע לגיל פרישה נחשבת לפיטורים ואיננה מחייבת התפטרות בשל הפרישה. תהא סיבת ההתפטרות אשר תהא. לכן העובדה כי העובד המשיך אחרי גיל הפרישה לעבוד אצל מעסיק אחר לאחר שהתפטר מעבודתו בחברת השמירה אין בה כדי לשנות את זכותו לפיצויי פיטורים כמתפטר מחברת השמירה. לפיכך, על אף שעילה זו לא נתבעה על ידו במסגרת כתב התביעה, בית הדין קבע כי מקרה זה נופל באותם מקרים נדירים בהם יש לפרש את הנטען בכתב התביעה בפרשנות תכליתית ופסק לטובת העובד, בנוסף למענק, פיצויי פיטורים בסך 18,157 ₪.**

ס"ע 31117-01-13 **● שלום בן משה – בן בטחון (1989) בע"מ**  **●**בפני כב' השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ.

1. **פיצויי פיטורים בנסיבות מיוחדות**
2. **עובדת שהתפטרה עקב פגיעת בעלה בתאונת דרכים זכתה לפיצויי פיטורים**

**עובדת ניקיון תבעה את חברת הקבלן בה הועסקה בטענה כי זכאית, בין היתר, לתשלום פיצויי פיטורים. העובדת ביקשה לאחר את שעת הגעתה לעבודה עקב פגיעתו של בעלה בתאונת דרכים, ומשהחברה סירבה, ניסתה לאתר עבורה מקום עבודה חלופי, אולם ללא הצלחה. על כן, נחתם בין הצדדים הסכם סיום עבודה, אך העובדת חזרה בה מחתימתה עליו והחברה הסכימה לביטולו.**

**בפסיקה נקבע זה מכבר, כי במקרה של התפטרות לרגל מצב בריאותי של בן המשפחה אין כל הכרח שההתפטרות תהיה לשם טיפול באותו בן משפחה או "לטובתו", וזאת בתנאי שלנוכח תנאי העבודה ויתר הנסיבות היתה סיבה מספקת להתפטרות. מתקיים גם הרציונל העומד ביסוד הוראות החוק המזכות מתפטר בפיצויי פיטורים, והוא שלילת זכות הבחירה המאפיינת צעד של התפטרות.**

**לפיכך, בית הדין השתכנע כי מדובר בהתפטרות מחמת מצב בריאותי לקוי כמוגדר בחוק פיצויי פיטורים, ועל כן קבע כי הפסקת העבודה של העובדת נבעה מאי יכולתה להיענות לתנאי העבודה החדשים שביקשה החברה עקב פגיעתו של בעלה.**

סע"ש 4626-06-13**● טינור אנדלאו - א.א.א אבירם בע"מ ●** בפני כב' השופטת חנה טרכטינגוט, נ.צ (עובדים) גב' חנה קפלניקוב ונ.צ (מעסיקים) מר גיל אלוני.

1. **פיטורי עובד עירייה**
2. **25,000₪ קנס הושתו על עירייה שלא צייתה לצו להשיב מפוטר לתפקידו**

**עובד עיריית רהט שנקבע לגביו כי פיטוריו יובטלו וכי העירייה תשיב אותו לתפקיד מנהל בית העירייה, עתר לבית הדין לשם אכיפת החלטה זו, היות ולטענתו, הוא הושב לתפקידו דה יורה אך לא הושב דה פקטו. העובד הוכיח, בין היתר, כי לאחר השבתו לעבודה, ניטלו ממנו סמכויות אשר היו בידיו עובר לפיטוריו והושמו עליו מגבלות בגישה לכלים ואמצעים לצורך ביצוע עבודתו, לא הוקצה לו חדר עבודה הולם, והעירייה אף הצהירה מפורשות כי לא פעלה לתקצוב משרתו.**

**בית הדין עמד על החובה לציית לצווי בית הדין, אף אם אינם נושאים חן בעיניי מי מהצדדים, שאחרת נקלע לאנרכיה, וציין כי לא ניתן לעבור לסדר היום במצב בו רשות ציבורית מפרה ברגל גסה פסקי דין.**

**על כן, בית הדין קבע כי העירייה ביזתה את בית הדין מקום שהפרה החלטותיו, השית עליה קנס בסך 25,000 ₪ והורה להשיב את העובד לתפקידו על כל תנאיו וסמכויותיו.**

סע"ש 25988-03-14, צ"ו 2409-01-14**● חאלד אל עוברה - עיריית רהט ●**בפני כב' השופט יוחנן כהן.

1. **הוחזר לעבודה עובד עירייה בן 66 שפוטר שלא כדין מבלי שנשקלו נתוניו האישיים**

**עובד עיריית חיפה שעבד במרכז הרפואי בני ציון כ-17 שנים ביקש צו מניעה זמני האוסר על פיטוריו.**

**בית הדין לא שוכנע כי העובד פוטר עקב חוסר התאמה או ליקויי בתפקיד, אלא עקב הפרת משמעת, עת התחצף למנהלו הישיר. לכן העירייה לא פעלה בהליך נכון ביחס לפיטוריו. היה עליה לכנס וועדת משמעת שמתפקידה להחליט איזה עונש יוטל על העובד לאור התנהגותו ולא לכנס וועדת פיטורים. יתרה מכך, גם אם העירייה נקטה בפרוצדורה נכונה, הרי שבית הדין היה מגיע לתוצאה זהה, היות ועל ועדת הפיטורים לשקול את נתוניו האישיים של העובד, שהינו בן 66, ואמור לפרוש לפנסיה עוד שנה, ולאזנם מול המעשים ההיסטוריים שיוחסו לו שנעשו לפני יותר מחמש שנים. עוד, קבע בית הדין כי מאזן הנוחות נוטה לטובת העובד וביטל את פיטוריו, שאחרת עלול למצוא עצמו מחוץ למעגל התעסוקה.**

סע"ש 64587-03-15**● יצחק שניידר - עיריית חיפה ●**בפני כב' השופטת אילת שומרוני-ברנשטיין, נ.צ (עובדים) מר זיאד אבו חבלה, נ.צ (מעסיקים) מר ליאור לוין.

1. **התפטרות תוך הפרת התחייבות**
2. **נדחתה תביעה לא מידתית של רשות המיסים לפיצוי בגין הפרת התחייבות עובדת לארבע שנות העסקה**

**תביעת רשות המיסים נגד עובדת, רואת-חשבון, לפיצוי בגין הפרת התחייבות לעבוד ברשות המיסים תקופה של ארבע שנים במשרה מלאה, לאחר סיום קורס ( 3.5 חודשים ) במימון רשות המיסים, מפקחי מס הכנסה ותקופת התמחות. העובדת הפרה את ההתחייבות והתפטרה מרשות המיסים בטענה כי שכרה היה "מביש", והחלה לחפש עבודה מתגמלת יותר בשירות המדינה. בפסיקה נקבעו מצבים בהם ניתן להגביל את חופש העיסוק: מניעת שימוש בסוד מסחרי; הכשרה מיוחדת של העובד; מתן תמורה מיוחדת עבור הגבלת העיסוק; הבטחת קיום חובת תום הלב וחובת האמון; הגנה על רשימת לקוחות ומוניטין של מעסיק. גם כאשר קיים אינטרס לגיטימי להגבלת חופש העיסוק, על ההגבלה בחופש העיסוק לעמוד במבחנים של סבירות ומידתיות. בהקשר זה נבחנו היקף ההגבלה מבחינת הזמן, המקום וסוג. נקבע כי, רשות המיסים לא הביאה די ראיות להערכת טיב ההכשרה שקיבלה העובדת, לא הראתה כי מתקיים איזון סביר ומידתי בין הפגיעה בחופש העיסוק של העובדת, הכרוכה בדרישה להתחייבות לעבודה תקופה מינימאלית, לבין כלל תנאי הכשרתה והעסקתה. התקבלה התנגדות העובדת לתשלום פיצוי לרשות המיסים, התביעה נדחתה ונפסקו לה הוצאות בסך 2,500 ₪.**

סע"ש 52328-07-14**● מדינת ישראל רשות המיסים - חגית חבלבסקי ●** בפני כב' השופט דניאל גולדברג, נ.צ (עובדים)

גב' חיה דסקל ונ.צ (מעסיקים) מר יוסף ברק.

1. **שלילת פיצויי פיטורים**
2. **שלילת 50% מפיצויי פיטורים לעובד שביצע עבודות פרטיות אצל לקוחות מעסיקו**

**טכנאי קירור תבע ממעסיקו, בין היתר, תשלום פיצויי פיטורים ותשלומים נוספים הנובעים מתקופת עבודתו שנמשכה 18 שנים. מנגד, המעסיק הגיש תביעה כנגד העובד בגין גניבת חלק מכספי הלקוחות, גזילת לקוחות, ביצוע עבודות פרטיות בזמן העבודה והקמת עסק מתחרה תוך שימוש במשאביו של מעסיקו. בית הדין דחה את תביעת המעסיק כנגד העובד היות וטענותיו בדבר גניבה נותרו בגדר חשד שלא הוכח. אולם, הוכחו אירועים בודדים שיכולים ללמד כי העובד ביצע עבודות פרטיות אצל מספר מצומצם של לקוחות המעסיק. אין ספק בדבר חומרת מעשיו של העובד שעבד שנים רבות אצל מעסיקו וניצל לרעה את מידת האמון שניתנה בו.**

**לפיכך, בית הדין קבע כי התקיים הליך שימוע כדין והוא אינו זכאי לפיצוי בגין פיטורין שלא כדין. בנוסף נקבע, כי נסיבות העניין מצדיקות שלילת 50% מפיצויי הפיטורים וכן שלילת ההודעה המוקדמת, לאור הוכחת מקרים בודדים של עבודות פרטיות אצל לקוחות הנתבע בזמן העבודה.**

סע"ש 52613-09-12 **● אוריה שומרון - משה טביב ●** בפני כב' השופטת אופירה דגן-טוכמכר ונ.צ (מעסיקים) מר צבי זייד.

1. **מעסיק ששלל מעובד פיצויי פיטורים חויב להחזירם משלא הוכיח את סיבת שלילתם**

**התובע עבד כסוכן מכירות בחברה ליבוא ושיווק בדים כשש וחצי שנים, בשכר חודשי. העובד סירב להרחיב את האזור הגיאוגרפי בו הועסק ופוטר מעבודתו בשל של אי עמידה ביעדים, בתנאי החברה ונשללו ממנו פיצויי הפיטורים. העובד הגיש תביעה לתשלום פיצויי פיטורים, גמול שעות נוספות, פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לקרן פנסיה, אי עריכת שימוע ופדיון ימי חופשה. התביעה לתשלום פיצויי הפיטורים שנשללו התקבלה כי החברה לא הוכיחה כי העובד ניהל מגעים עם חברה אחרת ושיש בידה "סוד מסחרי" שהשתמש התובע עליו פעלה להגן. דרישת החברה כי העובד ירחיב את האזור הגיאוגרפי בו הועסק מהווה שינוי בחוזה העבודה ואינה יכולה לשמש עילה לשלילת פיצויי פיטורים. משהוכח שנוהלו שיחות עם העובד, שבמסגרתן הוא לא הסכים להרחבת האזור ונמסרה לו הודעה מוקדמת לפיטורים. החברה חויבה לשלם את פיצויי הפיטורים שנשללו מהעובד בסך 53,000 ₪ ובגין הזכויות הנוספות 62,000 ₪, שכ"ט 15,000 ₪ והוצאות משפט 1500 ₪.**

סע"ש 26730-10-12  **● ירון מייקל - חדשנית בדים בע"מ ●**  בפניכב' השופטת מיכל פריימן, נ.צ (עובדים) גב'

טובה אוגוסט ונ.צ (מעסיקים) מר יוסף קרביץ

1. שכר, זכויות סוציאליות וחובות
2. **נשמר רצף הזכויות בחילופי מעסיקים/בהפסקות מוסכמות**
3. **הוכרה זכאות לפיצויי פיטורים ברצף תעסוקתי לאחר חילופי מעבידים, למרות כתב ויתור מסופק**

**התובע הועסק כמנופאי אצל מעביד חדש, במשך שמונה חודשים עד להתפטרותו, בשל טענתו כי תלושיו אינם מייצגים נאמנה את וותקו, כפי שנצבר בחברה הקודמת ובנוכחית, לעניין זכויות סוציאליות והפרשי שכר בהתאם (כקבוע בצו הרחבה בענף הבניה). העובד התקבל לעבודתו הנוכחית בכפוף להבטחה כי וויתקו בחברה הקודמת ישמר. טענותיו נדחו על ידי הנתבעות, שטענו כי הסכמתן לרצף הזכויות הוגבל אך ורק לעניין חופשה והבראה, והציגו כתב ויתור וסילוק של העובד כלפי חובותיה של החברה הקודמת. בחינתו של כתב הסילוק העלתה סימני שאלה רבים, לאור הפגמים הרבים שנפלו בו. טעויות ברישום שמו של התובע ותעודת זהות שגויה. כמו כן מקוריות חתימת התובע על המסמך הוטלה בספק. לאור זאת קבע בית הדין כי אין לקבל את מסמך הוויתור כתומך בטיעוני הנתבעות. משפט העבודה בוחן בקפידה את תוקפם של כתבי ויתור. עובד אינו יכול לוותר על זכות שנקבעה בחוק מגן או זכות שהוא אינו מודע לה, בניגוד לוויתור על זכות שנתנה לעובד בחוזה העסקה אישי בו הוא יודע בדיוק על מה הוא מוותר. בית הדין הכיר בתקופת עבודתו של התובע כרצופה ונמשכת מיום תחילת עבודתו בחברה הקודמת ועד להתפטרותו מהחברה הנוכחית מחמת הרעה מוחשית בתנאי עבודתו גם לעניין הזכאות לפיצויי פיטורים.**

סע"ש 37595-11-12 **● טרוסמן יעקב - לאופר מנופים בע"מ●** בפני כב' השופטת דגית ויסמן, נ.צ. (עובדים) מר מוחמד מנסור ונ.צ. (מעסיקים) מר יצחק גליק.

1. **עובדים חויבו להשיב כספי פיצוי פיטורים מאחר ותנאי עבודתם נשמרו לאחר חילופי המעסיקים**

**בחילופי מעסיקים, במוסד חינוכי מרשת עתיד לרשת עמל זכו עובדי ניקיון שהמשיכו לעבוד במוסד בתביעה לפיצויי פיטורים, מהמעסיק היוצא, רשת עתיד. רשת עתיד הגישה ערעור והתיק הוחזר לבית הדין האזורי ונפסק כי העובדים שהמשיכו לעבוד באותו מקום עבודה באותה עבודה ובאותם תנאים, מיד עם חילופי המעסיקים לא פוטרו מעבודתם בעל פה או בכתב לכן אינם זכאים לפיצויי פיטורים מהמעסיק היוצא. נקבע, שאין לראות בעובדת חילופי המעסיקים כשלעצמם, פיטורים. זכויות העובדים נשמרו ברציפות ואין צורך להוכיח כי נוצר חוזה עבודה חדש עם המעביד הנכנס או כי הוסכם במפורש על שמירת הזכויות, ומשלא היו פיטורים גם אין מקום למתן הודעה מוקדמת, שהרי היא הודעה מוקדמת לפיטורים. לפיכך, על העובדים להשיב לרשת עתיד את כספי פיצויי הפיטורים ואת תמורת ההודעה המוקדמת.**

ס"ע 17773-07-11  **●ג'דעון אבו עראר ואח' - עתיד רשת חינוך ובתי ספר בע"מ ●** בפני כב' השופט צבי פרנקל.

1. **תקדים: הפסקות עבודה חקלאיות מוסכמות אינן מנתקות רציפות יחסי עבודה בנוגע לזכויות סוציאליות תלויות ותק**

**העובד, מפעיל ציוד חקלאי כבד, ערער על פסק דינו של בית הדין האזורי בנוגע למועד תחילת עבודתו, בנוגע לרציפות העבודה וביחס לנסיבות סיום העבודה בחברת החקלאות.**

**בית הדין מצא, כי המאזניים נוטות לקביעה כי המערער התפטר, ואף אין מקום להתערב בקביעה העובדתית לגבי מועד תחילת העבודה או בקביעה לפיה העובד לא היה עובד עונתי לצורך חוק פיצויי פיטורים או לצורך צו ההרחבה בענף החקלאות. יחד עם זאת, הוכח כי החברה ראתה בתקופות בהן העובד לא עבד בפועל, ומהלכן קיבל דמי אבטלה, כ"הפסקות ביחסי העבודה", ואף הודתה במפורש כי ההפסקות נבעו לעיתים מאופן ארגון העבודה בחברה. על כן, בית הדין קיבל את הערעור בחלקו, וקבע כי היות ולא הוכח כי בוצע גמר חשבון בכל אחת מההפסקות, הפסקות העבודה היו הפסקות מוסכמות ומתוכננות, בהן ברור לצדדים כי העובד ישוב לעבודתו, כך שאין בעצם קיום ההפסקות כדי לנתק את יחסי העבודה בכל הנוגע לזכויות מכוח משפט העבודה שהן תלויות ותק.**

**לפיכך קבע בית הדין כי תקופת עבודתו של העובד הייתה תקופה רצופה שבמהלכה חלו שלוש הפסקות בנות מספר חודשים שלא פגעו ברציפות העבודה. לקביעה זו השלכה לעניין זכויות סוציאליות התלויות בותק, כך שהעובד זכאי להפרשי דמי הבראה ופדיון חופשה. עוד זכאי העובד לזכויות סוציאליות מכוח צו ההרחבה בענף החקלאות בגין תוקפת עבודה קודמת ופיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לקרן פנסיה, לקרן השתלמות ומענק שנתי.**

ע"ע 23392-12-12 **● מנדל גולדברג - ניר עבודות חקלאיות בע"מ ●** בפני כב' השופט אילן איטח, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופטת נטע רות, נ.צ (עובדים) מר ישראל דורון ונ.צ (מעסיקים) מר מיכה ינון.

1. **שעות כוננות אינן כפופות לחוק שעות עבודה ומנוחה**
2. **שעות כוננות אינן כפופות לחוק שעות עבודה ומנוחה, אלא להסכמות הצדדים**

**רופאים שהועסקו כמנהלי יחידות בבית החולים הממשלתי הלל יפה, וכפופים להסכם הקיבוצי שנחתם בין ההסתדרות הרפואית למדינת ישראל, תבעו את המדינה לתגמול מלא בגין כוננויות שונות.**

**בית הדין קבע כי שעות כוננות במובחן משעות עבודה בפועל, הינן שעות בהן העובד אינו מבצע עבודה בפועל אלא ממתין מוכן ומזומן לקריאה להתייצב לעבודתו. לפיכך, אין לבחון את תוכנה או תמורתה של כוננות בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951. כוננות היא נושא להסכמה בין הצדדים, בין אם מכוח הסכמים אינדיבידואליים ובין אם מכוח הסכמים קיבוציים, כלליים או מיוחדים. מלשון ההסכם הקיבוצי עולה כי הכוונה הייתה לשלם תמורת "כוננות על", דהיינו כל עת שמנהל המחלקה זמין לפניות ולקריאות להתייצב בבית החולים. כונן העל נדרש לזמינות בכל שעות היממה, בין אם נמצא בבית החולים ובין אם לאו, ללא קשר לחלקיות משרתו. בנוגע לתגמול בגין כוננויות מתוכננות, ההסכם הקיבוצי קובע כי הסמכות לקביעת תכנית הכונניות המתוכננות מסורה למנהל בית החולים ומנהל המחלקה אליה כפופים התובעים. בניגוד ל"כוננויות על" שמוקנות למנהל היחידה כזכות אישית, מכסת ה"כוננויות המתוכננות" מוקצות לכלל היחידה ולא למנהליה באופן אישי.**

**בית הדין קיבל את תביעת הרופאים לתגמול מלא בגין כוננויות העל, ודחה את דרישתם לפיצוי בגין כוננויות מתוכננות, כיוון שמכסת הכונניות המתוכננות הוקצתה לכלל היחידה ולא להם באופן אישי.**

סע"ש 6408-11-12 **● ד"ר שמואל ליובושיץ-מדינת ישראל-משרד הבריאות ●** בפני כב' הסגנית נשיא השופטת איטה קציר, נ.צ. (עובדים) מר מאיר בוחבוט ונ.צ. (מעסיקים) מר יוסף הלפרין.

1. **עובד יומי או שעתי בימים א'- ה' אינו זכאי לתשלום ימי חג החלים בשישי ושבת**

**עובדות שהועסקו בחברת צעצועים, במשמרות במהלך חמישה ימים בשבוע בימים א'-ה' ושכרן היה שעתי, תבעו את מעסיקתם בגין זכאותן לדמי חגים, פדיון חופשה והפרשי שכר. תכליתו של צו ההרחבה של ההסכם הקיבוצי הכללי, להשוות את מצבם של העובדים היומיים לעובדים החודשיים, שאינם מפסידים שכר מקום בו הם נעדרים מיום עבודה בשל חג מבין תשעת החגים הנקובים בצו ההרחבה. על מנת להשיג תוצאה זו נקבע בצו ההרחבה חובת תשלום דמי חג לעובדים יומיים עבור ימי חג בהם לא עבדו. הרציונל העומד מאחורי תשלום דמי חגים הוא שהעובדים יזכו במנוחה בימי חגים, מבלי ששכרם יגרע כתוצאה מכך. לאור זאת, נקבע כי עובד שאינו עובד חודשי אינו זכאי לימי חג החלים בשבת. כשנקודת המוצא שממילא אותו עובד אינו עובד ביום שבת. בהתאמה, עובד יומי שעובד בקביעות בימים א'-ה', אינו זכאי לדמי חג בעד יום חג שחל ביום שישי. ממילא עובד כאמור לא הפסיד יום עבודה בשל חג שחל ביום שישי. בית הדין קבע כי העובדות אינן זכאיות לדמי חגים בעד חגים שחלו בשבת. כן, משלא הייתה מחלוקת כי יום שישי לא היה יום עבודה במפעל, הרי שהעובדות אינן זכאיות לדמי חגים בעד חגים שחלו בימי שישי. בית הדין חייב את החברה בהפרשי דמי חגים בגין החגים שחלו בימים א'-ה' שלא שולמו לעובדות.**

ע"ע 21920-02-13 **● דיאמנט צעצועים בע"מ-ולנטינה פרנצב●** בפני הרכב בראשות סגנית הנשיא כב' השופטת ורדה וירט-ליבנה, כב' השופט רונית רוזנפלד וכב' השופט אילן איטח ונ.צ, (עובדים) מר אלעזר וייץ ונ.צ. (מעסיקים) גב' דיתי שרון.

1. **הפסקת אוכל איננה זמן עבודה**
2. **הפסקת אוכל בשטח המפעל איננה זמן עבודה**

**התובעים עבדו בנתבעת בתקופות שונות ותבעו ממנה גמול שעות נוספות, ניכוי הפסקה שלא כדין ו"עיגולי דקות". הנתבעת חישבה את שעות עבודתם כ-9 שעות עבודה בלבד כאשר ניכתה שכר עבור "הפסקות" – האחת בת 40 דקות שדווחה כ"הפסקה מרוכזת" ועוד שתי הפסקות בנות 10 דקות כל אחת שהוגדרו כ"הפסקות התרעננות" ובסך הכול ניכתה שעת הפסקה. בית הדין פסק כי שני המאפיינים של זמן הפסקה הינם האחד האם רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד והיותו חופשי לעשות כרצונו בזמן זה, כאשר המעסיק אדיש לנוכחותו או לאי נוכחותו במקום העבודה והשני האם נוכחות של העובד אינה הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד והשימוש בו. העובדה שהתובעים אכלו בחדר האוכל, בשטח המפעל, אינה קובעת כי מדובר בזמן עבודה כי למעשה העובדים היו רשאים לעשות בהפסקה כרצונם, ואף לצאת משטח המפעל, אך מבחירה לא עשו כן. נפסק שיש לראות את 40 הדקות בהם שהו התובעים בהפסקת האוכל – כזמן הפסקה ללא זכאות לשכר. לעומת זאת הפסקות ההתרעננות בנות 10 דקות להחלפת כוח ואוויר נכנסות תחת ההגדרה של שעות עבודה. בית הדין פסק שעל הנתבעת לשלם בעבור 20 הדקות מעבר ליום העבודה כשעות נוספות בשיעור של 125%. לעניין זמן התארגנות "עיגולי הדקות" לפני העבודה תביעתם נדחתה, בית הדין קבע גם אם הקדימו התובעים והגיעו מספר דקות לפני שעת תחילת המשמרת ושהו במקום העבודה, הרי שבזמן זה לא עמדו לרשות העבודה, אין הם זכאים לשכר בגין זמן זה. כל צד נשא בהוצאותיו.**

סע"ש 47756-02-13  **● יעקב זמסקי ואח' - תבניות כל בע"מ ●** בפני כב' השופט צבי פרנקל ונ.צ (מעסיקים) מר מאיר סהר.

1. **שינוי חד צדדי והזכות הניהולית-ניוד/שעות נוספות/רכב צמוד**
2. **תביעת רופא לעבודה נוספת לעבוד בשעות נוספות נדחתה והוא חויב בהוצאות המעסיק**

**התובע רופא מומחה בשרותי בריאות כללית במחוז דן פתח-תקוה מאז שנת 1984 במשרה מלאה, משנת 1993 עבד גם במחוז תל-אביב. הרופא הגיש תביעה בעקבות ההחלטה להפסיק את עבודתו הנוספת במחוז תל-אביב. בתביעתו דרש להורות לכללית להמשיך במתכונת העסקתו הקיימת ותבע פיצוי בגין שלילת אובדן השתכרות עתידית עד יציאתו לגמלאות, היעדר שימוע, ופיצוי בגין הפרת**[**חוק שוויון הזדמנויות בעבודה**](http://www.nevo.co.il/law/5016)**, התשמ"ח- 1988. הרופא עובד במשרה מלאה בכללית פתח-תקוה וקיימת לו הפרדה בתלוש השכר בין שתי המשרות. עבודתו במחוז לא הייתה קבועה ובוצעה על-פי צורכי העבודה המשתנים כך ששכרו השתנה מדי חודש בהתאם לתפוקה ומעבר לעבודתו בפתח-תקוה. לעובד אין זכות קנויה לשעות נוספות והעסקתו בשעות נוספות אינה הופכת במשך הזמן לחלק מתנאי העבודה. הכללית הוכיחה שהשיקולים להפסיק את העסקת הרופא בעבודה נוספת במחוז היו הצורך לצמצם הוצאות כספיות, שיקולים מקצועיים של שמירה על הרצף הטיפולי ומתן שירות רפואי מלא לחברי הכללית. נפסק כי העסקת התובע במחוז הייתה בעבודה נוספת ולא חלק ממשרתו. התביעה בסך 2,700,000 ₪ נדחתה על כל רכיביה, והתובע ישלם לנתבעת שכ"ט והוצאות משפט בסך 20,000 ₪.**

סע"ש 2259-09-13‏ **● יצחק לוין - שירותי בריאות כללית●** כב' השופט דורי ספיבק אב בית הדין, נ.צ.(עובדים) מר

אברהם דיאמנט.

1. **רכב עבודה צמוד גם לשמוש משפחתי ופרטי שקבל עובד הינו תנאי מחייב בחוזה העבודה**

**התובע מפקח בענף הדייג במשרד החקלאות משנת 1990. מתחילת עבודתו, הוצמד לו רכב שטח 4\*4 המשמש אותו 24 שעות ביממה. הרכב שימש את התובע לצרכי העבודה ולצרכיו האישיים. משרד החקלאות העביר את הפיקוח על הדייג לאחריות יחידת הפיקוח על הצומח והחי (להלן: "יחידת הפיצו"ח") והעבירו את התובע ויתר המפקחים לעבוד ביחידה החדשה. בשימוע שנערך למפקחים שללו מהם את הצמדת הרכבים ובמקום זאת הועברו להם קצובות תשלום לנסיעה בתחבורה ציבורית, והשימוש ברכב הוגבל לצורכי עבודה בלבד. התובע מצא עצמו עובד באותה עבודה כמו כל השנים אך ללא הרכב הצמוד, שניתן לו כהטבה בתנאי העסקתו, גם לשימוש פרטי בעלות חודשית של 6000 ₪ מגולם ממס, (בתוספת נהיגה) בתלוש השכר. בית הדין קבע שהתנהגות הצדדים במהלך השנים יצר תנאי מכללא מחייב בהסכם העבודה לפיו הרכב שימש את התובע ובני משפחתו מחוץ לשעות העבודה. גם כשמדובר בתנאי חוזי לא מאוזן בעלותו הכספית – לא ניתן לגרוע מתוקפו, כחלק בלתי נפרד מחוזה העבודה. המדינה כ"מעסיק" לא יכולה באופן חד צדדי להפחית את שכר עבודתם של עובדיה. הרכב הוחזר לעובד והמדינה תשלם שכ"ט, בסך 15,000 ₪.**

ס"ע 29343-02-12  **● משה אלמוג – מדינת ישראל – משרד החקלאות ●** בפני כב' הנשיא אלכס קוגן, נ.צ (עובדים) גב' לאה קורן ונ.צ (מעסיקים) מר אורי קידר.

1. **מעסיק אינו רשאי לנייד עובד ולהפחית בשכרו חד צדדית ללא הסכמתו**

**התובעת עובדת כעשרים שנה בתפקידים שונים ברשת אורט, ובתפקידה האחרון מנהלת מחלקת ההכנסות במנהל הכספים. כדי להימנע מפיטורים הועברה התובעת לתפקיד חדש ברשת מכוח הסכם קיבוצי ובהסכמת הוועד. ניוד עובדים במסגרת הזכות הניהולית, כפוף למגבלות שונות, לרבות מכוח הסכם קיבוצי או אישי. חובת המעסיק, לקבל את החלטת הניוד בתום לב ובהגינות, משיקולים ענייניים, לאפשר זכות טיעון, ולקחת בחשבון את ההשלכות על העובד. רשת אורט פיצלה באופן מלאכותי בין החלטת הניוד להחלטה על תנאי השכר המופחתים. הרשת לא רשאית הייתה להפחית את שכרה של העובדת ולפגוע במעמדה באופן חד צדדי ללא הסכמתה. הרכב שהועמד לרשותה בחמש השנים האחרונות שלא היה חלק ממרכיבי השכר, ניתן לה כהטבה ללא קשר לתפקידה הקודם ושימש אותה גם לצרכיה הפרטיים. בית הדין קבע שההטבה כמוה כתנאי בחוזה ויש להמשיך במתן הרכב כהטבה, לשמור על תנאי שכרה, ללא תוספות הניהול בתפקידה החדש.**

ע"ע 7549-12-13 **● אורט ישראל (חל"צ) - מירי רז ●** בפני כב' הנשיא יגאל פליטמן, השופטת רונית רוזנפלד, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, נ.צ (עובדים) מר ראובן בוימל ונ.צ (מעסיקים) מר אמנון גדעון.

1. **שינוי חד צדדי של נוהג מקבל הכשר מהתנהגות הצדדים על-פי הנוהג החדש**

**התובעת עבדה כגננת בבית ספר נזירות המושיע, מוסד חינוכי מוכר ולא רשמי, במשך 37 שנים ועד לפרישתה בשנת 2010. התובעת הגישה תביעה לתשלום פדיון ימי מחלה שלא נוצלו על סמך קיומו של נוהג והבטחה לרבות בישיבות שהתקיימו בבית הספר לכלל המורות, כי עם יציאתן לפנסיה, הן תקבלנה פיצויי בעבור ימי המחלה שלא נוצלו. בפועל, אכן קיבלו העובדות עם פרישתן, פיצוי בגין פדיון ימי מחלה בין השנים 1965-2005. נפסק כי המנהג והנוהג הינם מקורות משפטיים, היוצרים זכויות וחובות. מכוח התנהגות חוזרת ונשנית ויוצרת ציפיות לכך שהיא תמשך גם בעתיד. השאלה הינה האם הנוהג שבנדון בוטל. בשנת 2006 קיבל מנהל בית הספר יעוץ משפטי שאין חובה לשלם עבור פדיון ימי מחלה שלא נוצלו. נערכה אסיפה כללית של עובדי ההוראה ביום 25.5.2007, אשר נכחה בה גם התובעת, ובמסגרתה הובהר לעובדים כי לא ישולם עוד פדיון ימי מחלה בחינוך היסודי ובגנים. ההודעה ניתנה בפורום נרחב, באופן שבו מעסיק סביר צריך ליידע את עובדיו בגין ביטול הנוהג. הוכח בי התובעת ידעה כשנתיים טרם פרישתה אודות ביטול הנוהג בשנת 2008 החלטת הנהלת בית הספר שלא לשלם פדיון ימי מחלה שיושמה בפועל. והתביעה נדחתה.**

סע"ש 34705-11-14  **● נאדיא חנא - ס.ד.ס. יווני קתולי, בית ספר נזירות המושיע ●**  כב' השופט ד"ר טל גולן

אב"ד, נ.צ.(עובדים) מר מחמוד ג'בארין נ.צ. (מעסיקים) מר רביב סתיו.

1. **השבת שכר**
2. **מורים חויבו להשיב 20% משכר ששולם להם בטעות שמקורה בחברה המספקת שירותי שכר**

**בית הספר החקלאי מקווה ישראל, תבע החזרי שכר ממורים להם שילם, שכר עבודה ביתר מידי חודש בתקופה של כ- 3 שנים (מדצמבר 2009 ועד ליולי 2012) בטעות, שמקורה בחברת "חילן" המספקת שירותי שכר. התביעה התקבלה ונפסק כי תשלום על יסוד טעות ניתן להשבה אף אם המשלם לא נהג בזהירות ראויה. חוק עשיית עושר ולא במשפט מטיל על מי שקיבל, שלא על פי זכות שבדין חובה להשיב למזכה את הזכייה או את שוויה הכספי אולם מסמיך את בית המשפט לפטור את הזוכה מחובת ההשבה, כולה או מקצתה, אם נוכח לדעת כי הזכייה לא גרמה למזכה לחסרון או שראה כי מתקיימות נסיבות העושות את ההשבה לבלתי צודקת. מרגע היוודע הטעות המורים הם פעלו באופן המתבקש לקבלת ייעוץ משפטי והתנגדו לקיזוז גורף של התשלומים העודפים משכרם. משקיבלו המורים, שהיו תמי לב, הטבה כספית בשל טעות, ושלא על פי זכות, ומשנגרם לבית הספר חסרון כיס, הרי שעומדת לבית הספר זכות השבה. גם בנסיבות שהמורים כלכלו את מעשיהם בהתאם לסכומים העודפים שקיבלו בטעות, אין הצדקה לפטור באופן מלא מחובת ההשבה; בית הדין הורה למורים להשיב את הסכומים בשיעור של 20% נומינלית (ללא ריבית והצמדה), למעט מורים בעלי נסיבות אישיות מיוחדות. בקביעה נלקח בחשבון שבית הספר יוכל להיפרע מהחברה ומקור המחדל אינו במורים.**

סע"ש 10370-01-13  **●ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים ובמכללות נ' מקווה ישראל כל ישראל חברים●** כב' השופט אורן שגב.

1. **הזכות לעבודה בישיבה**
2. **חוק הזכות לעבודה בישיבה לא חל במפעל יצרני**

**מאבטח בחצרי מפעל בטחוני רגיש, תבע ממעסיקתו חברת הקבלן ואת מזמינות השירות שבחצריה עבד, פיצוי בהתאם לחוק הזכות לעבודה בישיבה ועוד. תביעת העובד נדחתה. נקבע כי ביצועה הרגיל של עבודת האבטחה במתקן בטחוני רגיש אינו מאפשר ישיבה ועל כן החוק אינו חל עליו.**

סע"ש 13528-04-14 **● בר אמויאל - מודיעין אזרחי בע"מ ●** בפני כב' השופט צבי פרנקל ונ.צ (מעסיקים) מר מאיר סהר.

1. משפט מנהלי
2. **מינויים-נקי מזיקה פוליטית/מנכ"ל שאינו רופא במשרד הבריאות**
3. **מינוי מנכ"ל חברה ממשלתית טעון אמון מיוחד של הדירקטוריון ונקי מזיקה פוליטית**

**חברה ממשלתית ערערה על החלטת בית הדין האזורי להעביר את ההחלטה בדבר המועמד לתפקיד מנכ"ל החברה לאישור רשות החברות, נוכח הקביעה לפיה נשקלו שיקולים זרים ופוליטיים בהחלטת הדירקטוריון בעניינו. נטל ההוכחה הועבר לחברה, לאור הנחיות רשות החברות הממשלתיות, לפיהן סטייה של הדירקטוריון מהמלצת ועדת האיתור יכול שתיעשה בנסיבות חריגות ביותר. לכן, על החברה להראות כי החלטת הדירקטוריון התקבלה משיקולים סבירים וענייניים, היות וזו התקבלה חרף העובדה שוועדת האיתור המליצה על העובד ככשיר שני לתפקיד לאחר תהליך מיון ארוך, ומועמדותו של המועמד הראשון ירדה מהפרק. בית הדין הארצי קבע, כי החברה הוכיחה כי לדירקטורים שפסלו את מינוי המועמד אין קשר אישי, עסקי או פוליטי עם שר התחבורה, באופן שיטיל חשד מהותי לכך שרצה את מינויו של המועמד הראשון, וכי העובדה שחברי דירקטוריון שאינם בעלי זיקה פוליטית תמכו במועמדותו, אין בה כדי לגזור מסקנות באשר למניעים של חברי דירקטוריון אחרים, ולכן קולם לא ייפסל, אולם נקבע כי מועמדותו נדחתה על אף שלא בוצע בירור מעמיק ויסודי. יחד עם זאת, קבע בית הדין כי החברה תחל בהליך חדש לאיתור מנכ"ל וכי מינויו של העובד לא יועבר לאישור רשות החברות הממשלתיות, היות ומדובר במינוי לתפקיד הבכיר ביותר בחברה, ואין ספק שמנכ"ל צריך לעבוד תוך אמון מיוחד של הדירקטוריון בו. מקום שחמישה חברים בו התנגדו למינויו של העובד - לא נכון לאכוף עליהם מינוי של מנכ"ל בנסיבות אלו.**

ע"ע 47000-09-13**● אוצר מפעלי ים בע"מ - אריאל זילבר ●**בפני סגנית הנשיא כב' השופטת ורדה וירט-ליבנה, כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט אילן איטח, נ.צ (עובדים) מר יוסף קרא, נ.צ (מעסיקים) גב' יודפת הראל-בוכריס.

1. **נדחתה עתירת ההסתדרות הרפואית לביטול מינוי ראשון של מנכ"ל שאינו רופא למשרד הבריאות**

**לאחר 67 שנות המדינה, לראשונה ועדת המינויים של הממשלה, מינתה כלכלן מאגף התקציבים, ללא הכשרה בתחום הרפואי, למנכ"ל משרד הבריאות. הוגשה עתירה מטעם ההסתדרות הרפואית, להורות לממשלה לבטל את ההחלטה. בית המשפט העליון מפי השופט אליקים רובינשטיין פסק: ראשית, תיקון בחוק מ-1976 מכיר באפשרות שמנכ"ל משרד הבריאות לא יהיה רופא בהכשרתו. שנית, הנוהג רב השנים שלמשרד מקצועי, כמו משרד הבריאות חייב להיות מנכ"ל בעל ידע מקצועי ברפואה אינו מטה את הכף נגד המינוי. שלישית, הדרג הממונה החליט בעת הזאת שיש צורך באיש כלכלה וכספים בניהול המשרד. רביעית, האתגר המרכזי העומד בפני מערכת הבריאות לטיפול בבעיותיה, הוא הנושא הכלכלי, הכרוך בתקציבי מערכת הבריאות. כמו כן המינוי אינו חורג מן הסביר באופן המצדיק התערבות. המינוי של כלכלן מהווה חידוש על-ידי ראש הממשלה ושר הבריאות וסגן השר ליצמן ועדת המינויים והממשלה. יש לקוות שתצמח תועלת למערכת הבריאות ולציבור מיכולתו של המנכ"ל החדש בתחומי כלכלת הבריאות והרגולציה.**

בג"צ 4128/15**● ההסתדרות הרפואית בישראל - הממשלה, ועדת מינויים, משה בר סימן טוב ואח' ●** בפני כב' המשנה לנשיאה א' רובינשטיין, כב' השופט ס' ג'ובראן, כב' השופט נ' הנדל.

1. **הקלטת עובד או ממונה - טוהר המידות**
2. **תקדים: הקלטת עובד או ממונה ללא ידיעתו עלולה להחשב לעבירת משמעת**

**הוגשה בקשת רשות ערעור לבית המשפט העליון על ידי עובדת מדינה, שכיהנה כראש ענף גביה ואכיפה במע"מ באר שבע, והורשעה בבית הדין המשמעתי של עובדי המדינה בגין מספר עבירות משמעת לרבות הקלטת הממונה הישירה שלה ללא ידיעתה, בעטיים פוטרה המבקשת.**

**בהליך בבית המשפט המחוזי התקבל ערעורה של העובדת בחלקו, ונקבע כי היה מקום לפטר את העובדת לאלתר בשל התנהגותה החריגה, אך בנוגע להקלטת הממונה עליה וחרף האיסור בדין המשמעתי להקליט עובד את מעסיקו, זוכתה המבקשת מאישום משמעתי של הקלטת הממונה, היות והנאשמת נלחמת על מקום עבודתה ובנסיבות אלו סבר בית המשפט כי אין למנוע ממנה את זכותה לפעול למען שימור פרנסתה באמצעות ההקלטות האמורות, להוכיח שהממונה התנכלה לה.**

**במסגרת בקשת רשות הערעור מטעם העובדת לבית המשפט העליון, נדונה סוגיית הקלטת הממונים על העובדת, ונקבע כי בשונה מהדין הפלילי הקבוע בחוק האזנות הסתר, המגדיר כ"האזנה ללא הסכמה של אף אחד מבעלי השיחה", הדין המשמעתי ככלל אוסר על הקלטת סתר של עובד את רעהו או הממונה עליו, וכפי שכבר נפסק: "התנהגות כזאת מקורה בחשדנות ותככים ועלולה לזרוע חוסר אמון בין העובדים לבין עצמם ולפגוע בשירות שניתן לציבור. עצם השיבוש ביחסים ובתפקוד די בו כדי לקבוע שהתנהגות כזו אינה הולמת עובד מדינה". נפסק כי הלכה זו ראויה לאישוש וחיזוק, כיוון שהקלטת אדם שלא בידיעתו נגועה בפגם מוסרי, ושיחה בין אדם לחברו אינה מיועדת להקפדה משפטנית על כל מילה בידיעה שתשמש חומר ראייתי בהליך כזה או אחר. המקליט עושה מעשה שלא יעשה "ברשות התורה".**

**עם זאת בנסיבות העניין ובהתאם להחלטת המחוזי, מדובר בעובדת המסוכסכת עם הממונים עליה ונמצאת בעיצומו של הליך משפטי ולפיכך אין למנוע ממנה את האפשרות להוכחת טענותיה באמצעות הקלטת הממונים עליה שלא על דעתם. היות ולא הוגשה בקשת רשות ערעור מטעם המדינה על זיכויה של המבקשת בבית המשפט המחוזי בגין ההקלטה, אין ביכולתו של בית המשפט העליון להידרש לסוגיה זו באופן פרטני.**

בר"ש 4550/15**● חיה עופרה שמואלי-מדינת ישראל משרד ראש הממשלה●** בפני כב' המשנה לנשיאה השופט אליקים רובינשטיין.

1. **הפרשי שכר למשרתי מילואים בימי מנוחה וחגים**
2. **המדינה חויבה לשלם הפרשים לעובדיה המשרתים במילואים בימי מנוחה, חגים וחופש**

**התובעים הם שני טייסים במילואים בחיל-האוויר, עובדי מדינה, המשרתים ימים רבים במילואים מידי שנה. חלק גדול מימי המילואים שלהם מתבצע בימי שישי ושבת, בימי מנוחה ובימי חופשה מעבודתם הרגילה.**

**התובענה מבוססת על חוק שירות המילואים תשס"ח-2008 ונוגעת לאופן התגמול בגין ימי מילואים, לרבות בימי המנוחה או בחגים ובחופש הקובע שעובד המבצע את שירות המילואים שלו מעבר לשעות העבודה, או ביום המנוחה או בחופשה זכאי הן לשכר עבודתו הרגיל והן לתגמולי מילואים.**

**המדינה הודתה שעלו ליקויים ביישום החוק והודתה בזכאות התובעים לסעדים להם עתרו. המדינה התחייבה להשיב להם ולשאר עובדי המדינה ששירתו במילואים את הניכויים שנוכו משכרם בהתאם וניתן צו הצהרתי שעל המדינה לחשב הפרשים מחודש אוגוסט 2008, מועד כניסתו לתוקף של חוק שירות המילואים. ההצהרה חלה על כלל עובדי המדינה המבצעים שירות מילואים. כבוד השופט ספיבק קבע בפסיקתו שעל המדינה יהא עליה להשלים את תהליך השבת הכספים בתוך ארבעה חודשים ממתן פסק הדין (19 בנובמבר 2015). כמו כן ניתן לתובעים הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד בסכום חריג של 80,000 ₪ ובהפרשי הצמדה וריבית עד לתשלום בפועל.**

סע"ש 46942-09-12**● א.כ. וא.פ.- מדינת ישראל ●** בפני כב' השופט דורי ספיבק ונ.צ (עובדים) גב' לאה חלה.

1. **עובדת בכירה בעירייה תשיב כספים שחרגו מחוק יסודות התקציב**

**הנתבעת, עורכת דין, הועסקה כמנהלת מחלקת הנכסים ויועצת לענייני מעמד האישה בעיריית רמת השרון. בבדיקה שערך הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר, לתנאי שכרם של עובדי העירייה נמצא כי העובדת קיבלה שכר בדירוג משפטנים, בצירוף תוספת פיצול בשיעור של 2.15% וכי הטבות אלו חורגות מהמאושר לה ויש לבטלן למפרע. הממונה הורה לגזבר העירייה לתבוע ממנה 140,000 ₪ ששולמו לה במהלך שש שנים. העובדת טענה כי החלטת הממונה-נגועה בשיקולים זרים ובחוסר סבירות ובאכיפה בררנית, שכן, היא העובדת היחידה בעירייה כנגדה הוגשה תביעת השבה. בית הדין פסק כי לעובדת ניתנה האפשרות להגיב לדרישת הממונה ואף הופחת סכום ההשבה ל- 80,000 ₪ וכי לא נפל פגם בשיקול דעת הממונה, אשר פעל להסדרת שכרם של עובדים נוספים, והחלטתו סבירה ומידתית. מאידך תביעה שכנגד שהגישה העובדת התקבלה בחלקה, והעירייה תשלם לנתבעת בגין זכויות מסיום עבודתה בעירייה 118,000 ש"ח. כדי שההשבה תיעשה בערכי ברוטו נקבע שעל העובדת לפנות לרשויות המס לקבלת החזר תשלומי מס שנוכה במקור על החלק ששולם ביתר ולאחר מכן יינתן פסק דין משלים, לפיו תחויב הנתבעת בסכום ההשבה ברוטו.**

ס"ע 10406-10-10 **●עיריית רמת השרון והממונה על השכר במשרד האוצר – איילת שושני ג'ינו ●** כבוד השופט אורן שגב.

1. **האינטרס הציבורי בחשיפת נתוני השכר של עובדים בכירים בשלטון המקומי גובר על האינטרס שבהגנה על פרטיותם**

**עמותת עורכי דין לקיום מנהל תקין הגישה עתירה מנהלית כנגד המועצה המקומית דבוריה שהתנגדה לפרסום תלושי שכר הבכירים במועצה, כפי שנעשה מידי שנה על ידי 15 רשויות מקומיות, בטענה כי חשיפת המידע המבוקש יפגע בפרטיותם. בית המשפט קיבל את העתירה ופסק, כי יש אינטרס ציבורי וחשיבות ממשית בשקיפות על הנעשה ברשויות הציבוריות, ליכולתו של הציבור לבחון ולבקר את הנעשה בהן ולהגן על הקופה הציבורית. הפגיעה בפרטיות, העלולה להיגרם לאדם פרטי נוכח פרסום נתוני שכרו לבין אדם המקבל את משכורתו מהציבור, אינם שווים. כאן נקודת האיזון בין שתי הפגיעות משתנה ויש לבחון את ההתנגשות בין הזכות לחופש המידע לבין הזכות להגנת הפרטיות. יש להעדיף את האינטרס הציבורי הגלום בחשיפת המידע, בכפוף להשחרת כל הפרטים האישיים שחשיפתם אינה דרושה בנסיבות העניין.**

**לפיכך על המועצה להעביר את תלושי השכר לעמותה בהשחרת כל מידע אישי, אשר עלול לפגוע בפרטיות העובדים. הפרטים אשר לא יושחרו הינם שמם המלא של העובדים, תפקידם במועצה והשכר לו זכו.**

**כמו כן תשלם המועצה לעמותה הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסכום של 15,000 ₪.**

עת"מ 30204-11-14  **● עורכי דין לקידום מנהל תקין - הממונה על חוק חופש המידע במועצה המקומית דבוריה ואח' ●** בפני כב' השופט הבכיר זיאד הווארי.

1. **החופש האקדמי והמינהלי של האוניברסיטאות קבוע בחוק אך אינו משחרר אותן מפקוח ציבורי על השכר**

**בג"צ שם קץ למחלוקת משפטית רבת השנים בין האוניברסיטאות לבין שר האוצר והממונה על השכר באוצר לגבולותיו של החופש האקדמי, ופסק שאין כל סתירה ביניהם.**

**\* מושג החופש האקדמי מכוון להיקף גדול של חסינויות של האוניברסיטאות מפני מגבלות ערכיות ומקצועיות גם לגופם של תחומי מחקר והוראה וגם להיבט המנהלי של חירות המוסד בניהול תקציבו. אולם חרויות מוכרות אלה אינם מזכות מוסד להשכלה גבוהה לפעול שלא בהתאם לחוק ולנורמות המחייבות. העובדה שהמוסדות להשכלה גבוהה הינם גופים ציבוריים נתמכים הנהנים ממימון ציבורי, מטיל עליהם כללים מהמשפט הציבורי תוך התאמה לאופיים המיוחד והחופש האקדמי שניתן להם. חופש זה אין משמעותו היעדר פיקוח ומצדיק פיקוח בתחום השכר על-פי חוק יסודות התקציב.**

**\* דרישת הפיקוח של האוצר על גוף נתמך נעשה בהתאם לחוק יסודות התקציב משנת 1985. חוק מיוחד זה מאוחר לחוק המועצה להשכלה גבוהה משנת 1958 ונוגע באופן ספציפי בסוגיית הפיקוח התקציבי וההלכה היא שחוק מאוחר וספציפי גובר על חוק מוקדם וכללי.**

**\* המצב דומה למקובל בעולם. מוסדות ההשכלה הגבוהה נהנים מחופש פעולה אקדמי – אישי ומוסדי, בד בבד כפופים למבקר חשבונות לאומי.**

בג"צ 3250/13**● האוניברסיטה העברית בירושלים ואח' -שר האוצר, הממונה על השכר, המועצה להשכלה גבוהה ואח' ●** בפני כב' הנשיאה מ' מאור, כב' השופטת א' חיות, כב' השופט א' שהם.

1. **השבת כספים שחרגו חוק יסודות התקציב**
2. **למנהל קול ישראל שהודח נפסקו פיצויים בסך 130,000 ₪ בגין חוסר תום לב והתנכלות**

**התובע עבד ברשות השידור משנת 1977 בשורה של תפקידים. בשנת 2006 מונה למנהל חטיבת החדשות וב- 2008 מונה למנהל קול ישראל בפועל ללא מכרז. בחודש דצמבר 2010 החל לקבל "שכר בכירים" לתקופת הניהול בפועל, מבלי שנחתם בינו לבין רשות השידור "חוזה בכירים". במסגרת מכרז ב- 7/2011 נבחר לתפקיד מנהל חדש והתובע הודח מתפקידו כמנהל קול ישראל. שכרו הופחת, והחל להשתכר לפי דרגתו בדירוג העיתונאים. התובע הגיש את תביעתו לפיצוי בגין חוסר תום לב והתנכלות ושיפוי בעד הוצאות משפטיות, בטענה שרשות השידור פגעה בזכויותיו בכך שהוצעו לו תפקידים שאינם מתאימים לכישוריו ולמעמדו, הדחתו נעשתה ערב היציאה למכרז והופחת שכרו מתוך רצון לגרום לו לפרוש. נפסק כי התובע הרים את הנטל המוטל עליו להוכיח חוסר תום לב בהתנהלות רשות השידור וניהול הליכי שימוע מיותרים. נפסקו לתובע החזר הוצאות משפטיות בסך 65,000₪. 130,000₪ (עשר משכורות) בשל הפרות הסכמים וחובת תום הלב, ושכ"ט עו"ד בסך 15,000₪.**

ס"ע 24080-12-11  **● אריה שקד - רשות השידור ירושלים, הממונה על השכר במשרד האוצר משרדי**

**ממשלה ●**  בפני כב' השופט דניאל גולדברג, נ.צ (עובדים) מר אבי אליהו ונ.צ (מעסיקים) מר גדעון שמיר.

1. **העסקה פוגענית**
2. **המדינה תפצה את אב הבית במעון ראש הממשלה בסך 170,000 ש"ח בשל העסקה פוגענית**

**התובע עבד כאב בית במעון ראש הממשלה, ממלא מקום זמני, כ 20 חודשים בחוזה ההעסקה שהוארך מידי חודש. העובד התפטר מתפקידו משהבין שאינו יכול לקבל תקן במעון, ושב לעבוד ביחידת המגן. בתביעתו תבע העובד פיצוי בגין הפרת הבטחה מנהלית, העסקה פוגענית, והפרת הוראות חוק איסור לשון הרע, התשכ"ה 1965. הוכח שהובטח לעובד שיקבל תקן אולם לא על ידי מי שהיה מוסמך לתת הבטחה מנהלית. בית-הדין קבע כי החלטה שניתנה בחוסר סמכות תיאכף רק במקרים חריגים, כאשר זהו לא המקרה. עם זאת התקבלה טענת העובד כי הוטעה לחשוב כי יקבל תקן. המדינה לא עמדה בחובות הגילוי הנאות המוטלות עליה כמעסיק, ולא הבהירה כי לא יוכל לגשת למכרז, כי יש דרישת סף לתואר אקדמי ויש כוונה להפוך את המשרה למשרת אמון. המדינה לא עמדה בדרישות חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה. נגרמו לעובד נזקים ממוניים ובלתי ממוניים והוא יפוצה בסך 75,000 ₪. אשר לטענת התובע בדבר העסקה פוגענית, יחסי עבודה מעצם טיבם כרוכים בעימותים ובחיכוכים בין העובד לבין המעסיק ובין העובד לבין עמיתים לעבודה. כגון הערות על תפקודו, קבלת הערכה לא חיובית מהמעסיק וכד'. כל זאת, כאשר הדבר נעשה על פי מיטב שיפוטו של המעסיק ולא משיקולים זרים, באופן ראוי ותוך שמירה על כבודו של העובד. חומר הראיות הצביע על תמונה עגומה ביותר לגבי המתרחש במעון ראש הממשלה בכל הנוגע לאופן העסקת העובדים, סביבת העבודה שהם חשופים אליה, היחס אליהם והשמירה על כבודם ועל זכויותיהם. הוכחו מעשים שהם בגדר העסקה פוגענית, ובהם דרישות מוגזמות, נזיפות חוזרות ונשנות בשל עניינים שוליים, השתלחויות בעובדים והעלבתם. הוכחה תחלופה גבוהה של עובדים, המעידה על העסקה פוגענית, בשל תנאי העבודה הקשים, וכי היה מחסור כרוני בכוח אדם. היותו של המעון סביבת עבודה ייחודית אינה מצדיקה העסקה פוגענית. נפסקו פיצויים שתחוב המדינה בגין עגמת נפש בסך של 80,000 ₪ והוצאות התובע בסך 15,000 ₪.**

סע"ש 38335-03-14**● מנחם נפתלי - מדינת ישראל, משרד ראש הממשלה ●** השופטת דיתה פרוז׳ינין ונ.צ (מעסיקים) מר אליעזר יערי, נ.צ (עובדים) מר נתן מזרחי.

1. **60,000 ₪ ללא הוכחת נזק נפסקו למרצה במכללה בשל התנכלות תעסוקתית**

**התובע, עבד במכללה האקדמית עמק יזרעאל, כמרצה וראש מרכז המחקר הפסיכו-ביולוגי במשך 10 שנים, והתפטר מעבודתו. תבע פיצוי בגין הפרת חוזה העבודה בדרך של התנכלות ותוך התנהלות שלא בתום לב, פיצויי פיטורים, ופדיון חופשה. נקבע כי יש לראות במרצה כמי שהתפטר בדין מפוטר, נסיבות הפסקת מינויו כראש מרכז המחקר, פגיעה בשכרו וכן היחס של נציגי המכללה אלו הן נסיבות שלא היה מקום לדרוש מעובד במעמדו ובתפקידו להמשיך בעבודתו. בית-הדין פסק כי, המכללה עשתה שימוש בלתי הוגן בכוחה כמעסיקה, ונהגה כלפי המרצה בחוסר תום לב ובחוסר הגינות. בית הדין התחשב בפגיעה בכבוד המרצה ועוגמת הנפש המשמעותית שנגרמה לו, שיקולים עונשיים בשל ויתקו ומעמדו של המרצה, נסיבות סיום ההעסקה, ומאפייני המעסיקה הציבורית. למרות שלא הוכח כי נגרם נזק ממוני נקבע כי המכללה תשלם לתובע פיצוי בסך של 60,000 ₪. עוד נפסקו לתובע פיצויי פיטורים בסך של 96,842 ₪, ומאחר שלא נוהלו רישומי חופשה תשלם המכללה 53,000 ₪ ובנוסף הוצאות משפט 5000 ₪ ו 20,000 ₪ שכר טרחת עו"ד.**

ס"ע 35082-03-12 **● ד"ר אבי אביטל- המכללה האקדמית עמק יזרעאל ●** בפני כב' הנשיאה ורד שפר, נ.צ. (מעסיקים) מר דוד אביבי ונ.צ. (עובדים) מר זאת חיות.

1. אפליה בעבודה
2. **אפליה מגדרית מחמת גזע, מגדר, גיל, מוגבלות**
3. **50,000 ₪ פיצויים נפסקו לעובדת ניקיון אתיופית שסרבו להעסיקה בגלל מוצאה**

**התובעת עובדת ניקיון בחברת "מרבד הקסמים", חברה המספקת שירותי כח אדם בניקיון. הנתבעת מוסך למיזוג אוויר לכלי רכב. העובדת שובצה אצל הנתבעת לראות את המקום ולקבל הדרכה ביחס לעבודת הניקיון. במהלך הסיור אחת מבעלי המוסך, ראתה את העובדת ופנתה בקול רם למנהל חברת הניקיון והודיעה לו בצורה חד משמעית, כי אינה רוצה לקבל לעבודה עובדת אתיופית. לשמע הדברים , העובדת החלה לבכות במקום, ניכר היה בבירור, כי נפגעה מאוד. האירוע דווח מידית למנכ"ל "מרבד הקסמים". המנכ"ל התקשר לנתבעת, אשר חזרה גם בפניו על סירובה להעסיק עובדת ממוצא אתיופי, תוך נימוק שמדובר ב"אנשים לא נקיים". הוגשה תביעה לבית-הדין על אפליית עובד מחמת גזע או ארץ מוצא, לפי** [**חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה**](http://www.nevo.co.il/law/5016)**, התשמ"ח – 1988. במקרה זה הוכח שהמעסיק פעל בניגוד לחוק ונקבע כי, מדובר באפליה מטעמי מוצא, בניגוד להוראות החוק, ולאור חומרת המקרה ואפלייתה לרעה של התובעת עקב היותה ממוצא אתיופי, אי קבלתה לעבודה שלא כדין ובגין הנזק הלא ממוני שנגרם לה, תשלם הנתבעת לעובדת פיצוי של 50,000 ₪ ושכ"ט עורך דין בסך של 7,500 ₪.**

סע"ש 37213-08-13  **●טאיה טרפיה - דרעי מזגנים בע"מ ●** בפני כב' הסגנית נשיא איטה קציר, נ.צ (עובדים)

גב' אהובה מטסרו ונ.צ (מעסיקים) מר דוד ברקן.

1. **אלבר חויבה ב 80,000 ₪ פיצוי בגין פיטורים מפלים של עובד ערבי**

**התובע, בן 23, עבד נהג בחברת אלבר השכרת רכב בנמל תעופה בן גוריון. הוא הגיש תביעה לפיצוי בגין פיטורים מחמת היותו ערבי, בניגוד להוראות** [**חוק שוויון הזדמנויות בעבודה**](http://www.nevo.co.il/law/5016)**, התשמ"ח - 1988. לטענת החברה פוטר התובע בשל צמצומים בכוח האדם בכמה מסניפיה, עקב ירידה דרסטית במכירות. נפסק כי די בכך העובד הוכיח שלא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו על מנת להעביר למעסיק את חובת ההוכחה שלא מדובר בפיטורים מפלים. החברה לא הצליחה להוכיח את עילת פיטורי הצמצום היות ושבועיים לפני הפיטורים יצאה החברה בהודעה שהיא מחפשת עובדים, ולא הראתה ששקלה בפיטורי הצמצום לפטר עובדים אחרים. נקבע כי חומרת התופעה של אפליית ערבים בשוק העבודה הישראלי ועוצמת הפגיעה וההשפלה שחווה התובע כתוצאה מפיטוריו שלא כדין הייתה גבוהה. נפסקו לתובע 80,000 ₪, ללא הוכחת נזק על-פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. ובנוסף, תשלם הנתבעת לתובע הוצאות משפט ושכ"ט בסך 16,000 ₪.**

סע"ש 40543-03-14‏ **● איהב נופל נ' אלבר ציי רכב (ר.צ.) בע"מ ●** כב' השופט דורי ספיבק אב בית הדין, נ.צ.(עובדים) מר אברהם דיאמנט נ.צ. (מעסיקים) גב' אתי לבני.

1. **פיטורים על אתר בשל גילויי גזענות נגד ערבים אינם מזכים בפיצויים או בהודעה מוקדמת**

**התובעת הועסקה כמזכירה בחברת ניהול פרויקטים הנדסיים עד לפיטוריה, שנבעו בשל הבעת עמדות שליליות וסירובה לעבוד עם עובדי החברה הערבים. תביעתה נסובה על זכותה לפיצוי בגין הפרת חובת השימוע ותשלום עבור הודעה המוקדמת, אשר נשללו ממנה בשל התנהגותה.**

**בית הדין פסק כי דרכי השימוע מגוונות ומהותם והיקפם משתנים מעניין לעניין בהתאם לנסיבות. העקרון המנחה בעניין מתן זכות הטיעון כי מעביד לא יפטר עובד בטרם ניתנה לו הזדמנות הוגנת להשיב לטענות שהועלו נגדו. בענייננו, אמנם התובעת לא הוזהרה בכוונת הנתבעת לפטרה, ברם משאישרה התובעת כי אמרה בקול רם שאינה סובלת לעבוד עם ערבים ואינה חפצה לשתף עימם פעולה, נמצא איפוא כי לא יגרם לתובעת כל נזק בשל כך שהליך השימוע בוצע על אתר. לכן דרישתה לפיצוי בגין הפרת חובה השימוע נדחתה. בנוגע לזכאותה לדמי הודעה מוקדמת, נקבע כי בהתאם לסעיף 10 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, נמצאו די ראיות שהצביעו על כך שהתובעת במעשיה והתנהגותה חיבלה במהלך התקין של העבודה בשל סירובה לשתף פעולה עם עובדיה הערביים של הנתבעת. לפיכך קמה עילה לשלילת דמי ההודעה המוקדמת של התובעת.**

**בית הדין דחה את התביעה וחייב את התובעת בשכר טרחת עו"ד בסך של 7,500 ₪.**

ס"ע 2021-04-12**● שגית רביבו- דוד אקרשטיין●** בפני כב' השופט דניאל גולדברג, נ.צ. (עובדים) מר נוריאל ממליה ונ.צ. (מעבידים) מר יוסף ברק.

1. **פוצתה גננת שפוטרה פיטורים פסולים בשל שיוכה למגזר החרדי**

**התובעת הועסקה כגננת בעיריית חדרה, עד לפיטוריה מעבודתה בגינם תבעה פיצויים בשל הפלייתה מחמת שיוכה לזרם הדתי חרדי, בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. תביעתה נדחתה על ידי העירייה שטענה כי פיטוריה נבעו בשל תפקודה הלקוי וחוסר התאמתה להיות גננת.**

**בית הדין פסק בהתאם לראיות שהובאו בפניו, כי לא הוכח כי היה בתפקוד התובעת סיבה לביטול שיבוצה בגן העירייה ועל כן, יש להעביר את הנטל לעירייה ומשרד החינוך להוכיח כי לא היה כל קשר בין ביטול שיבוצה של התובעת בגן להיותה חרדית. נמצא כי השיקול המרכזי לביטול שיבוצה של הגננת בגן נבע מהיותה חרדית. העירייה התנגדה לשיבוץ עקב פניות ולחץ ההורים שלא לשבץ בגן גננת חרדית. עוד נקבע, כי גם במצב בו היו קיימים שיקולים עניינים נוספים לביטול שיבוץ התובעת, הרי שבהתאם ל"מודל ההכתמה", די בכך שהשיקול המפלה היווה שיקול אחד במסגרת השיקולים שעמדו בבסיס ביטול השיבוץ, כדי להכתים את ההחלטה כהחלטה מפלה, על אף שבמקרה הנדון לא נמצאו שיקולים נוספים מלבד הזרם החרדי אליו משתייכת התובעת.**

**בית הדין פסק לזכות התובעת פיצוי בגין נזק לא ממוני בסך 50,000 ₪, הוצאות משפט בסך 1,000 ₪ ושכ"ט בסך 2,500 ₪.**

סע (חי') 8236-01-12**● מיכל אבו-עיריית חדרה●** בפני כב' השופטת איריס רש, נ.צ (עבדים) גב' עידית סלומון ונ.צ. (מעסיקם) מר ירון מגל.

1. **מנהלי מוסד חינוכי ישלמו פיצוי אישי של 10,000 ₪ למורה שהופלתה ושפוטרה שלא כדין**

**מורה לאנגלית בעלת 32 שנות וותק בישיבת שומרון, תבעה את הישיבה, המועצה אזורית שומרון והעומדים בראשם כנושאי משרה בגין אפליה ופיטורים שלא כדין. נפסק כי הנתבעים פעלו בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות וחוק שיווי זכויות האישה, פיטרו את המורה בלא שימוע (בשיחת מסדרון) פגעו בשמה הטוב בחוסר תום לב ובלי שהייתה עילת פיטורים. בתיקה האישי, לא נמצאה כל תלונה למרות שמנהל תקין מחייב כי ככל שיש תלונה נגד מורה ונערכה שיחה עם מורה בנדון, יועלו הדברים על הכתב. נקבע שנפלו פגמים של ממש כלפי התובעת בהתנהלות מנהלי הישיבה. לא בקלות יטיל בית הדין אחריות אישית על מנהלי בית ספר או נושאי משרה במוסד חינוכי. אולם במקרה זה ההחלטה לפטר את המורה נפלה עוד בטרם נעשה לה שימוע, כשהיא הופלתה בגין גילה ומינה. בית-הדין לא קיבל את הטענה שהעובדה שהציבו מורה אחרת במקום התובעת שוללת אפליה מגדרית. על המעביד להוכיח כי לא נשקלו שיקולים פסולים בקבלת ההחלטה הקונקרטית על הפיטורים האישיים.**

**בית הדין חייב את מנהלי הישיבה, לשלם לתובעת כל אחד-כאחראי אישית, סך 10,000 ₪. הישיבה תשלם לתובעת 12 חודשי שכר לפי המשכורת האחרונה, לרבות כלל רכיביה וסך של 35,000 ₪ בגין הפרת חוק השוויון, חוק שיווי זכויות האישה והפרת חובת תום הלב . כמו כן תשלם הישיבה שכ"ט ב"כ התובעת בסך 12,000 ₪ .**

ס"ע 7752-04-12  **● קרן גולד - ישיבת השומרון ואח'●** כב' השופטת שרה שדיאור, נ.צ. (עובדים) גב' גילה פרימק, נ.צ. (מעסיקים) גב' תמר סליימן.

1. **מורה אב זכאי לקיצור שעתיים מיום העבודה כמו במשרת אם**

**מורה כ-22 שנה, אב ל - 4 בנות, הגיש תביעה נגד משרד החינוך להכרה בזכאותו להטבה של יום עבודה מקוצר בשעתיים שלא משעות הוראה מול תלמידים, בשל היותו אב לילד מתחת לגיל 14 ופיצוי רטרואקטיבי בגין שנים שבהן נשללה ממנו הזכות. הזכות לקיצור שבוע עבודה ביחס למורה אישה שהיא אם לילד עד גיל 14 מעוגנת בהסכמים קיבוציים, ממאי 1989. הזכות למורה אב קמה מכוח חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח - 1988 לעניין קיצור יום עבודה. במהלך השנים פנה התובע בבקשה לממש את זכאותו לקבל את ההטבה, קיצור יום העבודה בעין, אולם כל פניותיו נענו בשלילה. הבקשה נתקלה בסירוב שכן לטענת משרד החינוך התובע אינו זכאי להטבה היות ובת זוגו אינה מועסקת במשרה מלאה, אלא בחלקיות משרה של 80% בלבד, וטענותיו נדחו. נפסק כי תכלית החקיקה הייתה ליצור שוויון בין בני-הזוג במעמדם כהורה עובד ולאפשר להם לנצל את הזכויות הקיימות במקום העבודה לפי רצונם. ירצו בני-הזוג תנצל האישה את הזכויות; ירצו, יעשה כן הבעל. אין כל התייחסות למעמדה של בת-הזוג כעובדת שכירה או כעצמאית או למקור ולהיקף זכויותיה. הזכאות לעובדים שהינם אבות אינה ניתנת באופן אוטומטי ועל המבקש להמציא אישור מטעם המעסיק של בת הזוג, לפיו בת זוגו אינה מנצלת את ההטבה. בהתקיים התנאים נקבע כי לתובע זכות לקיצור יום עבודתו, ואין בעובדה כי בת זוגו מועסקת בחלקיות משרה בכדי לגרוע מזכאות זו. משכך, נפסק כי המדינה תשלם למורה, פיצוי על אובדן זכאותו לקיצור יום עבודה וזאת החל מיום 24.12.2012, עד למועד קבלת ההטבה בעין. לא נפסקו הוצאות לחובת משרד החינוך בשל המוכנות לבחינה מחודשת של נהליה וההסכמות אליהן הגיעה עם התובע.**

סע"ש 14181-12-13 **● חסן אזברגה - מדינת ישראל-משרד החינוך ●** כב' השופטת אורלי סלע - נשיאה, נ.צ (עובדים) מר גיא דניאלוביץ ונ.צ (מעסיקים) מר אסי פידל.

1. **בוטלו פיטורי עובד ארעי בחברת חשמל שלא דווח על קירבה משפחתית כלא מידתיים ומפלים**

**התובע עבד שנתיים בחברת חשמל, בתפקיד זוטר, כעובד ארעי. לתובע ילדים עם צרכים מיוחדים. החברה החליטה לפטרו משום שבהודעתו לא הצהיר, שהחותנת שלו עובדת חברת החשמל. אותה קנסו בעשרה ימי עבודה על שלא דווחה על קירבה המשפחתית. החברה קבעה בעקבות דוח ביקורת המדינה הוראות פנימיות מחמירות, בדבר איסור העסקת קרובי משפחה, יותר מאשר קבע המחוקק בתקנות המתייחסות לקרבה משפחתית עם עובד בכיר ו/או יחסי כפיפות. התובע בהצהרתו טעה, כשהבין שהיה עליו לדווח רק על קרובי משפחה עם "קרבת דם". הובהר כי התובע עובד ארעי, זוטר וגם החותנת לא בתפקיד בכיר ובין השניים אין ולא היו צפויים קשרי עבודה או כפיפות. בכך מולאו דרישת התקנות. נפסק כי החלטה לפטר את התובע, בשל אי דיווח על העסקת החותנת בחברה איננה מידתית ומפלה, לעומת עובדים ארעיים אחרים שלא פוטרו. הוכח במיוחד מקרה של עובד, שקרוב משפחתו מועסק במשרה בכירה בחברה, שהוא ממשיך להיות מועסק למרות שלא דיווח על הקרבה המשפחתית. כמו כן לא ניתן משקל למצבו המשפחתי המיוחד של התובע ולא התחשבו בכך שהחותנת על סף פרישה מחברת החשמל. נפסק בהחלטה הזמנית כי לכאורה דין החלטת הפיטורים להתבטל והעובד יוחזר לעבודה.**

פ"ה 33345-11-14 **● צחי יצחקי - חברת חשמל לישראל בע"מ ●** כב' השופטת דלית גילה, נ.צ. (עובדים) מר יעקב גרינשטיין, נ.צ.(מעסיקים) מר עודד ליפשיץ

1. **מעסיקים שלא עשו מאמצי התאמה אקטיבים שיאפשרו העסקת עובד עם מוגבלות חויבו בפיצויים והוצאות**

**התובע, אדם עם עיוורון ביקש להתקבל למשרת סוקר טלפוני בשתי חברות סקרים. קבלתו לעבודה נדחתה עקב סירוב החברות לבצע התאמות שיאפשרו את העסקתו. התובע הגיש תביעה לפיצוי ללא הוכחת נזק בגין נזק ממוני של אובדן השתכרות בשל אי קבלה לעבודה ועגמת נפש ופגיעה קשה בכבודו כתוצאה מהפלייתו על רקע מוגבלותו. החובה המוטלת על מעסיק לעשות בזמן אמת מאמצים אקטיביים וכנים לצורך ביצוע ההתאמות קודמת לדרישה להוכיח כי הנטל כבד מדי. לא סביר לצפות מכל בעל מוגבלות להגיע לראיונות עבודה עם מפרט שלם של ההתאמות הנדרשות, כולל העלויות הכרוכות בביצוען. נקבע כי, שתי החברות לא הבינו שחובתן מכוח חוק השוויון לעשות מאמצים לבדיקת היתכנות ביצוע התאמות שיאפשרו את העסקת העובד בעל המוגבלות ובכך הפרו הנתבעות את חוק השוויון. הנתבעות לא היו חייבות לקבל את התובע לעבודה, אולם הן חייבות היו לתת לו הזדמנות אמתית, לבחון את האפשרות לשלב אותו בעבודה גם אם היא כרוכה ב"מאמץ יתר" שחוק השוויון מחייב אותן לעשות. מחדלן של הנתבעות שלא המשיכו את הליך בדיקת אפשרות התאמתו של התובע לעבודה, ולא נובע מאי-קבלתו לעבודה דווקא. חברת מדגם דחתה את מועמדות התובע בשיחת טלפון, מבלי לעשות כל בירור הנוגע לאפשרות העסקתו, חויבה בפיצוי לתובע בסך 20,000 ₪. חברת שילוב זימנה את התובע לראיון עבודה, אך דחתה אותו לאחר שעלה הצורך בביצוע התאמות חויבה בפיצוי בסך 15,000 ₪. כל חברה חויבה בהוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 5,000 ₪.**

סע"ש 46240-06-13 **● הישאם חושאן - מדגם ייעוץ ומחקר ●** כב' השופטת עידית איצקוביץ נ.צ. (מעסיקים) גב'

עליזה מעין.

1. **אפליה מחמת הורות והריון**
2. **פיצוי בסך 50,000 ₪ הושת על מעסיק בגין פיטורי עובדת בהריון על מנת להתחמק מתחולת חוק עבודת נשים**

**התקבלה תביעה שהוגשה כנגד חברת הלגה בע"מ, לפיצויי פיטורים שלא כדין. בטענה שהפיטורים נעשו סמוך להשלמת חצי שנת עבודה על מנת להתחמק מההגנות הקבועות בחוק עבודת נשים, על נשים בהריון ובשל היותה בהיריון, ובניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות. החברה הגישה תביעה כנגד התובעת בגין הפסדים שנגרמו לה, בגין עבודתה הלקויה של העובדת. בית הדין קבע כי הסיבה העיקרית לפיטורי התובעת, הייתה ורצון להימנע מהגנת חקיקת המגן על נשים ואימהות עובדות. פיטורים בניגוד לעקרון השוויון מהווים קיום של חוזה העבודה שלא בתום לב. כיוון שהוראות חוק עבודת נשים אינן חלות, היות והעובדת לא השלימה ששה חודשי עבודה, נפסק פיצוי בסך 29,000 ₪ , שחושב על פי הפסד ההכנסה בתקופה המוגנת על פי חוק עבודת נשים, לאחר שבית הדין שוכנע כי פיטורי העובדת באו על מנת להתחמק מתחולת חוק עבודת נשים. תביעת החברה נגד העובדת נדחתה. לפי סעיף 10(א) לחוק השוויון נפסק פיצוי בגין נזק בלתי ממוני בסך 50,000 ש"ח, ו- 15,000 ש"ח הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.**

ס"ע 19943-10-11  **●הדס סילברינג שמש – הלגה בע"מ ואח' ●** בפני כב' השופטת דגית ויסמן, נ.צ (מעסיקים) גב' עליזה מעין

1. **נפסקו 85,000₪ לעובדת שפוטרה בהריונה בניגוד לחוק**

**התובעת שעבדה בנתבעת כאשת שיווק כמעט חצי שנה, תבעה פיצויים על רקע פיטורים בעת הריון, בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה ולחוק עבודת נשים. לטענתה פיטוריה נעשו בחוסר תום לב וללא הליך "שימוע" והעדר הפרשות לפנסיה. בית-הדין פסק כי המחוקק נתן לעובדת בהריון עדיפות על פני האינטרס של המעסיק בניהול עסקו, ואסר לפטר, גם בנסיבות שקיים קושי ביחסי העבודה והיחסים עכורים עם הממונה, שזהו שיקול לגיטימי לפיטורים רגילים ומעסיק המפטר עובדת בהריון חייב להוכיח כי ההחלטה בדבר סיום העסקת העובדת אינה קשורה כלל להיותה בהריון. משלא הוכח שהיה ניסיון להציב את העובדת בתפקיד אחר, בית-הדין קבע שזו הפלייה מגדרית וניסיון לעקוף את הוראות החוק המגינות על נשים בהריון. נפסקו 50,000₪ פיצוי בגין נזק שאינו ממוני להדגיש את החומרה שבפיטורי עובדת בהריון, 35,000₪ לפי הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ושכ"ט והוצאות בסך 15,000 ₪.**

ס"ע 19943-10-11**● הדס סילברינג שמש - ג. הלגה בע"מ ●** כב' השופטת דגית ויסמן ונ.צ (מעסיקים) גב'

עליזה מעין.

1. סמכות וסדרי דין
2. **סמכות – בית הדין לעבודה**
3. **תקדים: בית-הדין לעבודה מוסמך בכל התביעות הנוגעות לכלל מוצרי החיסכון הפנסיוני בלא תלות אם אופי הסכסוך הוא הסוציאלי או המסחרי**

**עובדת הגישה תביעה לבית משפט השלום נגד מנורה לתשלום גמלת נכות ולסעד הצהרתי לפיו היא זכאית לגמלת נכות עד גיל 64 ולפנסיית זקנה. מנורה עתרה להעברת הדיון בתביעה לבית הדין לעבודה בשל חוסר סמכות עניינית. ועתירתה נדחתה בבית משפט השלום ובערעור לבית המשפט המחוזי ומנורה הגישה בקשת רשות ערעור לבית המשפט העליון. הפסיקה לאורך שנים במקרים עד כה הייתה כי כאשר עילת התביעה נוגעת לטבורם של יחסי העבודה והביטחון הסוציאלי, הסמכות לדון בתיק תהא מסורה לבית הדין לעבודה. אולם כאשר מדובר בטענה לפגיעה הנובעת מיחסי המבוטח וקופת הגמל בפן ביטוחי-מסחרי, מסורה הסמכות לבית המשפט האזרחי. בית המשפט העליון חידש את ההלכה וקבע כי סמכותו העניינית של בית-הדין לעבודה משתרעת לא רק על סכסוכים שבין עובד למעסיק, אלא גם על סכסוכים בין עובדים ומעסיקים לקופות גמל ואמץ את עמדת היועמ"ש כמקור ראוי לצורך הכרעה בדבר חלוקת הסמכויות בין הערכאות. נפסק כי לבית-הדין לעבודה הסמכות לדון בתביעות הנוגעות לכלל מוצרי החיסכון הפנסיוני הקיימים בישראל, בלא תלות בשאלת יחסי העבודה או אופי הסכסוך. מערך קופות הגמל, נועד לשמר את בטחונו הסוציאלי של המבוטח ולהבטיח את רמת חייו ברגעי משבר ולעת פרישה. אף כאשר המחלוקת בין הצדדים נושאת באופן משפטי-טכני אופי חוזי או מסחרי, שלצורך בחינתו לכאורה אין נדרשת מומחיותו של בית-דין לעבודה, מדובר בתביעה הנוגעת בבטחונו הסוציאלי של אדם, וביכולתו לקיים את עצמו בכבוד. לכן הערכאה המתאימה לדון בנושא היא בית-דין לעבודה.**

רע"א 7513/15**● מנורה מבטחים פנסיה וגמל בע"מ - פלונית**  **●** בפני כבוד המשנה לנשיאה א' רובינשטיין, כבוד השופט ס' ג'ובראן, כבוד השופטת ד' ברק-ארז.

1. **תובענות ייצוגיות-הפרשות לפנסיה/העסקה בניגוד לחוק**
2. **בית הדין אישר תובענה ייצוגית נגד מעסיק לא מאורגן שלא העביר הפרשות לקרן פנסיה**

**עובדת ניקיון הגישה בקשה לאישור תובענה ייצוגית נגד חברת כוח האדם בה הועסקה, בעילות של אי ביצוע הפרשות לקרן פנסיה וניכויים שלא כדין.**

**משעלה מתלושי השכר של העובדת כי בוצעו ניכויים משכרה ומשלטענתה לא קיבלה פירוט על כספים שנצברו לזכותה בקרן הפנסיה, קמה לה עילת תביעה אישית עם סיכויי הצלחה טובים, המעוררת שאלות מהותיות המשותפות לעובדים נוספים.**

**בית הדין קבע כי בענייננו מתקיימת ההנחה לפיה לכל אחד מחברי הקבוצה בפני עצמו אין תמריץ להגשת תביעה פרטית שכן הסכומים שנוכו מכל עובד נמוכים. מכאן חשיבות לאישור התובענה כייצוגית לשם מימוש הגישה לערכאות, והבטחת סעד הולם בגין העוול שנגרם, ככל שיוכח.**

**כמו כן, לאור עמדת הסתדרות העובדים לפיה חברת כוח האדם אינה חברה בארגוני המעסיקים החתומים על הסכמים קיבוציים ענפיים מולה, הרי שקיימת הודיה של ההסתדרות לפיה אין מנגנון אכיפה של הצדדים ליחסי עבודה קיבוציים ולכן אין מניעה לאשר את הבקשה לאישור תובענה ייצוגית.**

**תובענה ייצוגית היא הדרך היעילה וההוגנת להכרעה בעניינם של חברי הקבוצה, אשר תביא לניהול יעיל וממצה של תביעותיהם, לחסכון במשאבים ולאחידות בפסיקה.**

תצ (ת"א) 59944-05-13**● יוליה קרסק- אור אורלי קניונים בע"מ ●** בפני כב' השופטת אסנת רובוביץ-ברכש, נ.צ (עובדים) גב' אירית איינהורן-נחמני.

1. **אושרה הגשת תובענה ייצוגית כנגד קסטרו בגין העסקת עובדים בניגוד לחוק**

**אושרה בקשה להגשת תובענה ייצוגית כנגד קסטרו חברת אופנה גדולה המעסיקה כ- 2000 עובדים מרביתם אנשי מכירות בחנויות הרשת ברחבי הארץ. זאת בגין אי הכללת עמלות המכירה ב"שכר הרגיל" לצורך תשלום גמול שעות נוספות וגמול עבודה ביום מנוחה; מתן גמול שעות נוספות על פי תחשיב יומי בלבד, היקף משרה קבוע של 75% גם עבור עובדים שהיקף משרתם היה גבוה מזה, לצורך תשלום דמי חגים ודמי הבראה. בחברה ממוצע ותק ההעסקה הינו פחות משנה, התובענה הייצוגית נותנת מענה לתביעות שאין כדאיות כלכלית בתביעת יחיד. בית-הדין קבע: א. דמי חגים יחושבו לפי שכרו השעתי של העובד, מבלי שעמלת המכירות יוכללו בבסיס לחישוב. ב. עמלות המכירה מהוות חלק משכרו הקובע של העובד לצורך חישוב פיצויי פיטורים. ג. יש להכליל את עמלות המכירה בשכרו של העובד לצורך חישוב שעות נוספות; ד. קיימת זכאות לגמול עבודה בשעות נוספות מעבר ל-43 שבועיות. החברה, בניגוד לדין, לא ערכה את החישוב השבועי הנדרש, ולכן זכאים העובדים, לתשלום הפרשים. ה. הוכרה זכאות העובדים להפרשי הבראה וחגים בגין עבודה שמעבר ל-75% משרה. נפסק כי, עובדי החברה, החל משבע שנים לפני הגשת התובענה, שעסקו במכירות על בסיס שכר חודשי בתוספת עמלות מכירה, יהיו זכאים לתבוע תשלום הפרשי השכר השונים. כמו כן הנטל על החברה לשלם שכר טרחת ב"כ המייצגים בסך 80,000 ₪ ו- 5000 ₪ לתובע המייצג בגין הגשת הבקשה. בהתאם להחלטה יוגש כתב תביעה וכתב הגנה בתובענה הייצוגית המאושרת.**

סע"ש 3263-07-13 **● אור שחם - קסטרו שיווק 1985 בע"מ ●** כב' השופט דורי ספיבק אב בית הדין,נ.צ.(מעסיקים)

עו"ד אהוד מטרסו

1. **התקבלה תביעה ייצוגית ונפסקו מליוני שקלים לעובדי רשף שמירה ובטחון בגין אי הפרשה לפנסיה**

**התובע הגיש תביעה אישית לתשלום זכויות המגיעות לו בגין תקופת עבודתו ובמקביל הגיש בקשה לאשר חלק מעילות התביעה כתובענה ייצוגית. 10/11/10 נדחתה בקשתו בטענה שעליו היה לערב את ההסתדרות הכללית, לייצג אותו בהשבת זכויותיו. 5/11/11 הוגש ערעור ובית הדין הארצי הורה על החזרת עניינו של התובע לבית הדין האזורי ולדון באפשרות לאישור התביעה כייצוגית בעילת ההפרשות לפנסיה והניכויים משכר. 10/3/13 אושרה התביעה כתובענה ייצוגית, בעילת אי הפרשה לפנסיה.**

**עיקר פעילות הנתבעת הוא במתן שירותי שמירה ואבטחה תוך השמת עובדים אצל לקוחותיה. התובע הועסק על-ידי הנתבעת בתפקיד שומר, בתקופה שבין 09/01 ל- 07/08. בסיום העסקה, במסגרת גמר החשבון שולם לתובע סך של 9729 ₪ תחת הכותרת "פיצוי לעובד גמל", בגין אי ביצוע הפרשות לפנסיה במהלך תקופת עבודתו. עד שנת 2006 חלו יחסי עבודה בין התובע לבין הנתבעת על-פי הוראות צו הרחבה בענף השמירה (1973), בשנת 2006 הצטרפה הנתבעת לארגון מפעלי השמירה וחל עליה הוראות ההסכם הקיבוצי בענף השמירה.**

**מהראיות שהוצגו בבית הדין עלה בבירור כי הנתבעת לא עמדה בחובתה על-פי צו ההרחבה וההסכם הקיבוצי בענף השמירה, בעריכת ביטוח פנסיוני לעובדיה, בהתאם לתנאים שנקבעו בצו ההרחבה ובהסכם הקיבוצי. בית הדין הגדיר את קבוצת העובדים הזכאים לפיצוי, ככל עובדי שמירה, שהועסקו בחברה בין השנים 2001-2008, ולא קיבלו פיצוי אישי אחר. הסעד הנפסק לחברי הקבוצה, הוא פיצוי של 5,655,915 ₪. למניעת הכבדה על בעלי הדין חויבה הנתבעת בתשלום ריבית והצמדה על הסכום הנ"ל החל ממחצית התקופה הקובעת 21/08/08, מועד הגשת הבקשה לאישור תביעה ייצוגית. לב"כ הקבוצה נפסק שכר טרחה בשיעור של 14% מהסכומים שיחולקו על ידו בפועל לחברי הקבוצה ו-200,000 ₪ עבור הוצאות ניהול ההליך. לתובע המייצג נפסק פיצוי סך 50,000 ₪ .**

ס"ע 9403-08**● פרץ מאיר - רשף בטחון (1993) בע"מ ●** בפני כב' השופטת הדס יהלום, ס' נשיאה ונ.צ (מעסיקים) מר יעקב ענב ונ.צ (עובדים) משה כהנא.

1. **עקרון פומביות הדיון**
2. **עקרון פומביות הדיון גובר על פרטיות עורך דין שנתבע כמעביד**

**עורכת דין תבעה את מעסיקיה לשעבר בתשלום בונוסים, דמי הבראה ופיצויים בגין פיטורים שלא כדין. עורכי הדין הנתבעים בקשו להורות על קיום הדיון בדלתיים סגורות ולחלופין לאסור בצו את פרסום שמם בשל פגיעה בפרטיות ובחופש העיסוק שלהם, הנובעים מטענות העובדת על מעשים שלהם המנוגדים לחוק, חוסר אמינות, העדר יושרה וזיוף.**

**בית הדין קבע כי נקודת המוצא בבסיס ההליך השיפוטי היא "עקרון פומביות הדיון", זולת אם נקבע אחרת. עקרון זה הינו אחד העקרונות החוקתיים המרכזיים ביסוד שיטת המשפט שלנו, ובשמירתו טמונה אחת הערובות לתקינותו ושקיפותו של ההליך השיפוטי עשיית הצדק ובירור האמת. רק בנסיבות חריגות רשאי בית המשפט לדון בדלתיים סגורות ו/או לאסור פרסום עת עולה חשש כבד לפגיעה חמורה בפרטיות בעל הדין. על בית המשפט לאזן בין עקרון פומביות הדיון לפגיעה בפרטיות. המקרה הנדון אינו נופל בגדרי החריגים המאפשרים דיון בדלתיים סגורות או איסור פרסום. הנתבעים כשלו להוכיח כי תיגרם להם פגיעה חמורה בפרטיותם, ולא הצביעו על נסיבות חריגות ואו פגיעה מקצועית חריגה בעבודתם ו/או בחופש העיסוק שלהם המייחדות אותם מכל עורך דין אחר שנתבע בעניינים הקשורים ליחסי עבודה, אשר ההליכים בעניינו מפורסמים ללא כל סייג. טענתם לפגיעה בשם הטוב ובמוניטין, שתוביל לפגיעה בחופש העיסוק ולנזק כלכלי אינה מהווה פגיעה חמורה בפרטיות כנדרש. עוד נקבע כי עצם הפניה לבית הדין לקיום הדיון בדלתיים סגורות למעלה משנתיים לאחר שהוגשה לראשונה התביעה, מצביעה על כך שאין ממש בבקשה. לפיכך, בקשת הנתבעים להורות על דיון בדלתיים סגורות ו/או לתן צו איסור פרסום על שמם ו/או פרטיהם המזהים נדחתה.**

סע"ש (ת"א) 22057-12-12**● יעל סנאי-רון פסקא●** בפני כב' השופטת מיכל לויט.

1. **גילוי מסמכים**
2. **משרד הביטחון חויב לגלות רשימה של עובדי גלי צה"ל שקיבלו היתר לעבודה פרטית, מבלי לציין את שמם**

**מנכ"ל "חדשות 10" תבע את משרד הביטחון, בין היתר, בגין פיטורים שלא כדין מתפקיד עורך ומגיש בכיר בתחנת הרדיו גלי צה"ל. לטענתו, מפקד גלי צה"ל חזר בו מההתחייבות לאפשר לו לקבל על עצמו תפקיד של מנכ"ל "חדשות 10" ובמקביל להמשיך ולבצע את תפקידיו בגלי צה"ל, ללא הצדקה חוקית לביטול החוזה עימו.**

**במסגרת בקשות הצדדים לגילוי מסמכים בהליך, נקבע על ידי הרשמת כי משרד הביטחון ימציא לעובד רשימה של עובדים בגלי צה"ל שקיבלו היתר לעבודה פרטית, תוך פרסום שמם, ונדחתה בקשת משרד הביטחון להורות לעובד להמציא את חוזה העסקתו בערוץ 10, טפסי 106 ו-3 תלושי שכר ראשונים. משרד הביטחון ערער על ההחלטה וטען כי הסכם ההעסקה של העובד עם ערוץ 10 כולו רלוונטי לסכסוך, היות ומכיל סעיפי ניגוד עניינים, וכי פרסום שמם של עובדים בעלי היתר לעבודה מהווה פגיעה בזכות לפרטיותם.**

**בית הדין האזורי קבע כי המחלוקת קשורה להפרת הסכם ההעסקה פרטית בגלי צה"ל ואין סעד שמושפע מהתנאים שבחוזה החדש עם ערוץ 10, שכן כל עוד העובד הסכים לגלות את מועד חתימת ההסכם, הגדרת תפקיד העובד והיקף משרתו, יתר הפרטים אינם רלוונטיים לדיון על הפרת הסכם גלי צה"ל. נוכח טענת העובד לאפליה למול עובדים אחרים בגלי צה"ל בעלי עבודה פרטית, נקבע באופן מאוזן כי גילוי התפקידים, מועד ההיתר ותיאור העבודה הפרטית שאושרה, ללא גילוי שמם, יאפשר לעובד להוכיח טענתו לאפליה מבלי לפגוע בפרטיותם של אותם עובדים.**

ע"ר 10605-03-15 **● מדינת ישראל-משרד הביטחון - גולן יוכפז ●** בפני כב' השופטת עידית איצקוביץ, נ.צ (עובדים) מר יוסף לוין ונ.צ (מעסיקים) מר יחיאל נרקיס.

1. **דו"חות ביקורת פנימית**
2. **דו"חות ביקורת פנימיים שהוגשו לבית הדין הוצאו מהתיק כבלתי קבילים**

**התובע הגיש מסמכים מתוך דוח ביקורת פנים כראיות לבית הדין בטענה שחוק הביקורת לא מקנה חסיון למסמכי ביקורת פנימית, אך בית הדין הורה להוציאם מהתיק כבלתי קבילים ופסק:**

**סעיף 10 לחוק הביקורת הפנימית, התשנ"ב-1992, תכליתו לקבוע כי ממצאים שהכין מבקר פנים לא ישמשו ראיה בהליך משפטי, כפי שהדבר חל לגבי דו"חות וחוות דעת של מבקר המדינה. מטרת החוק להבטיח שיהיה שיתוף פעולה מלא של העובדים עם המבקר הפנימי, וכדי למנוע ממנו את החובה לדווח על עבודת הביקורת בבתי-המשפט. בית המשפט העליון הבחין בין התרת זכות העיון בדו"חות ביקורת פנים לעומת אי קבילות הדו"חות כראיה במסגרת ההליך השיפוטי שנועדה למנוע מבתי המשפט לבסס ממצא על דוח ביקורת פנים.**

סע"ש 25670-10-13**● פרץ - חברת נמל חיפה בע"מ ואח' ●** בפני כב' השופטת מיכל נעים דיבנר.

1. **מכרזים**
2. **מכרז פנימי בנמל אשדוד בוטל כיוון שוועדת המכרז פעלה בניגוד עניינים**

**התובע, קצין ים עובד נמל, הגיש את מועמדותו במכרז פנימי בנמל אשדוד לתפקיד חובל גוררת ונדחה שלוש פעמים. התובע העלה טענות על הרכב הוועדה ועל ניגוד עניינים של נציג אגוד קציני הים. התובע ביקש להורות על שיבוצו, במינוי זמני, לתפקיד. לחלופין, להורות על הקמת ועדת מכרזים חיצונית שהרכבה יקבע בהסכמת הצדדים. וועדת המכרז הורכבה מסמנכ"ל משאבי אנוש, סמנכ"ל תפעול ויו"ר וועד איגוד קציני הים. התובע טען כי מתקיים עימות חזיתי בינו לבין האגוד בשל קובלנה פלילית שהוגשה על ידו לפי חוק איסור לשון הרע. בית הדין בחן את השיקולים לטענות בדבר ניגוד עניינים והאמצעים שיש לנקוט כדי למונעם. נוהל המינויים והמכרזים בנמל מותאם לנהוג בשירות המדינה ומבוסס על הסכם קיבוצי. במקרה שמתעורר "חשש לניגוד עניינים" בין אם אישי או מוסדי, על חבר הוועדה להודיע ליו"ר הוועדה ולנהוג לפי הנחיותיו שיינתנו מהמחלקה המשפטית של החברה. ניגוד עניינים מוסדי, מתקיים כאשר ממלא תפקיד בגוף ציבורי ויש לו גם תפקיד או עניין בגוף נוסף, בעל מטרות או אינטרסים אחרים, ועצם הקשר עם אותו גוף [נוסף] עלול להשפיע על מילוי התפקיד בגוף הציבורי. ערעור התובע התקבל ונפסק שקיימת אפשרות ממשית לניגוד העניינים של נציג איגוד קציני הים בוועדה. בית הדין הורה על הקמתה של וועדת מכרזים חדשה בה נציג העובדים ימונה על ידי ההסתדרות (ולא על ידי האיגוד) שלא מתוך חברי האיגוד.**

סע"ש 25670-10-13**● חברת נמל אשדוד – יובל כהן ●** בפני סגנית הנשיא ורדה וירט ליבנה, השופטת סיגל דוידוב מוטולה, השופטת נטע רות, נ.צ.(עובדים) מר ראובן רבינוביץ, נ.צ. (מעסיקים) מר מיכה ינון.

1. **לא יובטלו פיטוריהן של סייעות לגננת שהעלו טענותיהן כנגד מכרז לאחר שנה מיום הודעת הפיטורים אך המכרז יבוטל**

**שלוש סייעות לגננת שהועסקו ללא אישור נחיצות משרה וללא תקן, נגשו למכרז פנימי ופומבי לאיוש משרת סייעת לגננת במועצה מקומית. ועדת הבוחנים לא בחרה בהן כזוכות ולא קבע כי הן כשירות לתפקיד. על כן אוחדו תביעותיהן לביטול המכרז היות ולטענתן נפלו בו פגמים, ולהצהרה כי פיטוריהן נעשו שלא כדין ודינם להתבטל.**

**בית דחה את תביעת הסייעות לביטול פיטוריהן, היות והן העלו טענות כנגד פיטוריהן לראשונה, רק לאחר שנודע להם כי לא זכו במכרז ובשיהוי רב. הסייעות לא שכנעו מדוע נמנעו מלפעול במשך השנה שחלפה מאז שקיבלו את ההודעה על פיטוריהן תוך שלילת זכאותן לגשת למכרז פנימי ועד לאחר קבלת תוצאות המכרז הפומבי ומועד הגשת התביעה. כמו כן, ועד העובדים לא הביע התנגדות לפיטוריהן ולצורך להתמודד במכרז פומבי לשם קבלה לעבודה כדין. הלכה פסוקה היא כי על אדם הרוצה לתקוף תנאי מכרז, לעשות זאת לפני שהשתתף בו וגילה דעתו, כי מקבל הוא את התנאי האמור. יחד עם זאת, בית הדין קיבל את התביעה לביטול המכרז בגלל כמה פגמים היורדים לשורש התנהלות הוועדה: ניגוד עניינים, חוסר גילוי וחוסר שקיפות של נתונים שמסר מנהל מחלקת חינוך, פגיעה בזכות הטיעון, היעדר פרוטוקול המשקף באופן מלא את הדיונים והנתונים העומדים ביסוד הבחירה והנמקה בלתי מוסברת של ועדת הבוחנים ביחס לבחירה. לפיכך, תכונס ועדה חדשה לבחינת מועמדויות המציעות במכרז המקורי ובחירת הזוכות למשרות נשוא המכרז תוך עריכת פרוטוקול מלא ומפורט ומתן החלטה מנומקת באשר לבחירה.**

ס"ע 22120-07-11 **●סחר דחאברה ואח' - מועצה מקומית דיר חנא ואח' ●** בפני כב' השופטת מיכל פריימן, נ.צ (עובדים) מר שמואל ויצנר ונ.צ (מעסיקים) גב' חיה בלומל.

1. ביטוח לאומי
2. **ביטוח בריאות ממלכתי**
3. **קופת חולים כללית חויבה לממן תרופה נגד סרטן שמחוץ לסל הבריאות**

**אישה בת 68 החולה במחלת הסרטן, ביקשה מבית הדין להורות לקופת החולים לספק לה תרופה שהומלצה על ידי מומחה אך אינה כלולה בסל הבריאות. אולם וועדת החריגים של קופת החולים סירבה לבקשתה בנימוק כי התרופה אינה מותווית לטיפול במחלתה.**

**בית הדין פסק כי החלטות ועדת החריגים נתונות לביקורת שיפוטית. הביקורת השיפוטית תתייחס לא רק לעצם שקילת כל השיקולים הרלוונטיים, אלא גם למשקל שניתן על ידי הוועדה לכל אחד מהשיקולים, במסגרת שקלול הנתונים שהביא להחלטה, מבלי שבית הדין מחליף את שיקול דעתה של הועדה בשיקול דעתו. בית הדין קבע, כי הועדה מיהרה לסרב לתובעת על בסיס השיקול התקציבי והעניקה לו משקל רב מדי אל מול השיקול הטיפולי, ומנגד לא טרחה לבדוק אותו ולבססו עובדתית טרם החלטתה. לפיכך, בית הדין פסק כי בהחלטת הועדה נפלו פגמים מהותיים היורדים לשורשה של ההחלטה, הביא לבטלותה, וחייב את קופת החולים במימון התרופה החריגה.**

**חבר (ת"א) 4770-10-14● אסתר פרס - שירותי בריאות כללית ואח' ●** בפני כב' השופטת שרון אלקיים, נ.צ (עובדים) מר יוסף לוין ונ.צ (מעסיקים) מר יגאל סעדיה.

1. **ביטוח לאומי הפקדות מעסיק/אובדן כיסוי**
2. **קרן פנסיה צריכה להתריע לעמיתיה על הצורך לבדוק סיכון לאובדן כיסוי ביטוחי**

**עמית בקרן פנסיה מנורה עתר לבית הדין הארצי, וטען, בין היתר, כי הקרן הפרה את חובת הגילוי כלפיו, עת שלחה לו הודעות שאינן ברורות לו, וכי היה עליה להתריע בזמן אמת על כך שהוא מאבד את הכיסוי הביטוחי. בית הדין עמד על כך, שחרף היותו של המבוטח מוחזק כמי שיודע קונסטרוקטיבית את תוכן הפוליסה, מוטלת על המבטח החובה לא רק לגלות את כל הפרטים המהותיים לביטוח, אלא אף לוודא את ערנותו לתנאים המוקדמים ולסייגים של הכיסוי הביטוחי. בביטוחים מסוג "קולקטיב" על המבטח חובת גילוי רחבה יותר וכך מקל וחומר גם בקרן פנסיה, היות וההצטרפות אליה אינה תמיד תולדה של בחירה אישית של העמית. קרן הפנסיה אינה צריכה לייעץ לעמית, אך עליה לדאוג להביא בפניו את עובדות היסוד המהותיות ליישום תכלית ההתקשרות הפנסיונית, ולכל הפחות להתריע בפניו על הצורך לבדוק את אותן עובדות כדי למנוע את ה"נזק", למשל אובדן כיסוי ביטוחי. מאידך הקרן אינה חייבת ליצור קשר עם העמית ולוודא באופן פוזיטיבי כי הוא הבין כיצד עליו לפעול.**

**בית הדין קבע, כי גם אם קרן הפנסיה הפרה את חובת הגילוי, על העמית להוכיח כי ההפרה הטעתה אותו למעשה. לאור התייחסות קרן הפנסיה בהודעותיה למקרה המסוים שאליו נקלע העמית בעיתוי הנכון, בית הדין דחה את הערעור וקבע כי קרן פנסיה יצאה ידי חובת הגילוי במשלוח הודעה בכתב המגלה לעמית בשפה הברורה גם לאדם מן היישוב, גם אם אינו משכיל או בקיא בתחום הביטוח, את האפשרויות העומדות לפניו ואת משמעויותיהן במועד הרלוונטי לגילוי.**

ע"ע 17754-11-14 **● מוחמד ח'דר - מנורה מבטחים פנסיה בע"מ ●** בפני כב' סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה, כב' השופט אילן איטח, כב' השופטת נטע רות, נ.צ. (עובדים) מר ראובן בוימל, נ.צ. (מעסיקים) מר שלמה נוימך.

1. **קופ"ג שהתרשלה בגביית הפקדות המעסיק תשלם לעובד פנסיה כאילו הופקדו התשלומים כסדרם**

**התובעת, רוקחת במקצועה, הועסקה כ- 15 שנים בבית מרקחת וצורפה על-ידה לפוליסת ביטוח מנהלים במגדל קופת גמל. הרוקחת הגישה תביעה לאחר שהתברר לה שבמהלך השנים כספים שנוכו ממשכורתה והפקדות המעסיקה לטובת הביטוח לא הועברו למגדל כסדרם. בהתאם להוראות סעיף 19א(ח) לחוק חוק הגנת השכר. מגדל הציגה מכתב שהתקבל מבית המרקחת עם תיקון בכתב יד המורה על, שינוי פוליסת ביטוח המנהלים לפוליסת ריסק וטענה להתיישנות מאחר וחלפו למעלה מ 7 שנים מההפקדה האחרונה לקופת הגמל. בית-הדין פסק כי בתביעה לתשלום פנסיה לפי תנאי הפוליסה, המועד המזכה בו קמה עילת התביעה, הוא פרישת התובעת מעבודתה ולכן לא חלה התיישנות. עוד נקבע כי קופת הגמל התרשלה בגביית החוב, וכי מגדל לא הייתה רשאית להסתמך על המכתב והיה עליה לוודא את אמיתותו. מגדל לא הוכיחה כי עמדה בחובה המוטלת עליה, לשלוח הודעה למעסיקה ולעמיתה בדבר שינוי הפוליסה. נפסק כי, מגדל הפרה את חובת הנאמנות והזהירות והתרשלה כלפי התובעת שנותרה ללא פנסיה. התביעה התקבלה, התובעת זכאית ממגדל לתשלומי פנסיה כאילו מגדל קבלה תשלומים והפקדות כסדרם , הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 8,000 ₪.**

ק"ג 16669-03-12**● מרי בן שמעון - מגדל חברה לביטוח בע"מ ●** בפני כבודהשופט אורן שגב.

1. **גמלת שמירת הריון**
2. **עובדת זכאית מהביטוח הלאומי לגמלת שמירת הריון לפי השכר המלא שלפני היציאה לחופשת לידה**

**עובדת חברת יס יצאה לחופשת לידה כפי שמורה החוק. היולדת קיבלה דמי לידה עבור 14 השבועות הראשונים על-פי חישוב שכרה שהיה 8,000 ₪ לחודש. נשארה בחופשת לידה ללא תשלום למשך 12 שבועות נוספים עד חזרתה לעבודה. בעת חזרתה לעבודה נכנסה העובדת להריון נוסף ובחודש בו חזרה לעבודה חשה ברע ונדרשה לצאת לשמירת הריון. העובדת הגישה תביעה לתשלום גמלת שמירת הריון מהביטוח לאומי. הביטוח הלאומי זיכה את חשבונה בסכום של 1,007 ₪ בלבד שחושב בהתאם לשלושת החודשים שלפני שמירת ההיריון. אולם בחודשים אלו לא עבדה כלל היות ושהתה בחופשת לידה שכל הכנסתה היו 3,022 שקלים שקיבלה כדמי לידה. העובדת הגישה תביעה כנגד הביטוח הלאומי לתיקון בסיס החישוב לגמלה לפי שכרה לפני יציאתה לחופשת הלידה. לטענת הביטוח הלאומי התובעת האריכה את חופשת הלידה שלה מ- 14 שבועות ל 26 שבועות מרצונה והגמלה חושבה בהתאם. בית-הדין הארצי קיבל את קביעתו של בית-הדין האזורי שקבע שלפי החוק, חופשת הלידה הינה בת 26 שבועות, והחריג לכלל הוא שמעניק ליולדת את הרשות לקצר את החופשה ל 14 שבועות. מאחר והעובדת שהתה בחופשת לידה על-פי חוק, נקבע כי, זכות היולדת לגמלת שמירת הריון הינה בשכר מלא בחישוב שכרה לפני צאתה לחופשת לידה וכל פרשנות אחרת תסטה מתכלית החוק לעודד נשים לשהות בחופשת לידה ארוכה, מחשש שזכויותיהן יפגעו. הביטוח הלאומי ישלם הוצאות ושכ"ט בסך 5,000 ₪.**

עב"ל 5280-04-15 **● המוסד לביטוח לאומי - טלי פלס ●** כב' סגנית הנשיא ורדה וירט ליבנה, השופטת לאה גליקסמן, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה נ.צ. (עובדים) מר שי צפריר, נ.צ. (מעסיקים) גב' יודפת הראל-בוכריס.

1. **עובדת זכאית לגמלת שמירת הריון גם אם ההריון אינו הסיבה היחידה לאי יכולתה לעבוד**

**עובדת בהיריון שהפסיקה לעבוד בהתאם לאישור שקיבלה מרופא שיניים, תבעה את המוסד לביטוח לאומי כנגד החלטתו לדחיית תביעתה לגמלה לשמירת הריון. חוות דעתו של מומחה מטעם בית-הדין קבעה כי גם אם מקור הכאבים של העובדת היה בתאונת דרכים שבה הייתה מעורבת, ייתכן שההריון הגביר את הכאב ומצב זה הקשה על עבודתה, וכן ירידת מים, מיעוט המים ואשפוז עקב כך, מצדיקים שמירת הריון.**

**נקבע כי להריון התובעת הייתה תרומה מהותית לאי יכולתה לעבוד, אף אם זו לא הייתה הסיבה היחידה. גם סיכון לבריאות האישה מקיים את דרישות סעיף 58 לחוק הביטוח הלאומי שכן הסיכון עליו דובר שם לא חייב להיות "סיכון חיים דווקא". לפיכך, ביה"ד פסק לעובדת גמלה לשמירת הריון החל מיום אישור הרופא לשמירת הריון ועד הלידה.**

ב"ל 22568-11-14 **● פרידמן שרה - המוסד לביטוח לאומי ●** בפני כב' השופטת עידית איצקוביץ, נ.צ (עובדים) מר יוסי לוין ונ.צ (מעסיקים) גב' ברקת שני.

1. **סטודנט שאינו עובד אינו זכאי לגמלת הבטחת הכנסה**
2. **סטודנט באוניברסיטה שאינו עובד אינו זכאי לגמלת הבטחת הכנסה**

**התובעת קבלה גמלת הבטחת הכנסה מהביטוח הלאומי, במסגרתה הצהירה כי הינה סטודנטית באוניברסיטה הפתוחה. לפיכך נדחתה תביעתה על ידי הביטוח הלאומי לגמלת הכנסה, ובית הדין נדרש לדון בזכאותה לגמלה זו.**

**בית הדין פסק כי בהתאם לסעיף 3(4) לחוק הבטחת הכנסה ותקנות הבטחת הכנסה מבוטח העונה להגדרת תלמיד הלומד במוסד להשכלה גבוהה או במוסד לימודי אחר אינו זכאי לגמלת הבטחת הכנסה. חוק הבטחת הכנסה הינו חוק סוציאלי המיועד להבטיח לכל אדם ומשפחה בישראל קיום בכבוד. התקנה שוללת גמלה ממי שבחר ללמוד ולא לעבוד ולהשתכר. בפסיקה נקבע כי הסייג לגמלה חל גם לגבי סטודנט הלומד לימודים מלאים ועובד באופן חלקי, היות ואילולא למד יכול היה להתפרנס ולא להיזקק לקופה הציבורית. בענייננו התובעת עובדת במשרה חלקית במקביל ללימודיה ואף לא הייתה מוכנה ומזומנה לכל עבודה. לפיכך דחה בית הדין את תביעתה לגמלת הבטחת הכנסה.**

ב"ל 415-07-12 **● מאיה אסתר יחזקאל-המוסד לביטוח לאומי●** בפני כב' השופטת שרה שדיאור, ונ.צ, ע) גב' יעל רייכמן.

1. **חוקרי הביטוח הלאומי-תחבולה מותרת**
2. **נדחתה תביעה לפסילת תצלום שהושג בתחבולה מותרת על ידי חוקרי הביטוח הלאומי**

**התובע נפגע בתאונה שהוכרה על ידי הביטוח הלאומי כפגיעה בעבודה עם אחוזי נכות גבוהים בגין מגבלה קשה בעמוד שדרה צווארי. רופא הביטוח הלאומי ביקש ממחלקת החקירות במשרד לבצע צילום וידאו סמוי, לבדיקת טווח תנועות הצוואר של התובע. במעקב צולם התובע מזיז את צווארו והוחלט לזמנו לוועדת בדיקה רפואית לקביעת אחוזי נכות מחדש. התובע עתר לבית הדין על מנת שיורה על פסלות הצילום ודו"ח החקירה שהושג ללא ידיעתו בתחבולה ושלא כדין. נפסק כי, אין פגם בצילומו של מבוטח על ידי חוקרי הביטוח הלאומי ברשות הרבים כל עוד הצילום אינו פוגע בכבודו, בפרטיותו או בזכויות יסוד שלו באופן שאינו מידתי או משיקולים שאינם עניינים וסבירים. פעולות חקירה כאלה הן פעולות חקירה מקובלות, בהיותן מכוונות לבירור האמת. ולכן דין התביעה להידחות.**

ב"ל 11723-06-12**● דניאל חג'ג' ­- יובל כהן ●** בפני כב' השופטת דגית ויסמן.

1. **מענק לידה לבני זוג חד מיני**
2. **זכאות אחת למענק אחד בגין לידת תאומים קמה לבני זוג חד מיניים כמו לזוג רגיל**

**לבני זוג חד מיניים הרשומים כנשואים במשרד הפנים, נולדו תאומים באמצעות אם פונדקאית משתי ביציות נפרדות מזרעו של כל אחד מבני הזוג. בני הזוג הגישו תביעה לבית הדין האזורי נגד הביטוח הלאומי ששילם להם מענק לידה אחד בעבור לידת תאומים. בית-הדין האזורי קיבל את תביעת הזוג וקבע שיקבלו דמי לידה כפולים עבור כל ילד בנפרד היות וכל ילד רשום בנפרד על אביו הביולוגי. בית-הדין הארצי קיבל את ערעור הביטוח הלאומי והדגיש את הזכות החוקתית בהקמת תא משפחתי של בני זוג מאותו מין משכך תנאי הזכאות שווים בחוק הביטוח הלאומי של התא המשפחתי החד מיני לתא המשפחתי הדו-מיני המסורתי. משמדובר בהריון אחד ולידה אחת קמה לבני הזוג זכאות אחת למענק לידה אחד. נקבע כי רישום הילדים והליך הבאתם ארצה אינו רלוונטי לקביעת הזכאות על-פי החוק. המקרה דומה למקרה של לידת תאומים בתא משפחתי רגיל ללא חפיפת זכאות של דמי לידה ביחס לאותה תקופה לגבי בני הזוג. נפסק כי מדובר בפסק דין עקרוני ללא שמות ופרטים מזהים, על הביטוח הלאומי להתחשב וסכום ההשבה לא יעלה על 5,000 ₪ .**

עב"ל 19745-05-15 **● המוסד לביטוח לאומי - אלמוני ●** הנשיא יגאל פליטמן, השופט אילן איטח, השופט משה

טוינה, נ.צ. (עובדים) מר ראובן רבינוביץ, נ.צ. (מעסיקים) מר גד פרופר.

חלק שני: משפט עבודה קיבוצי

1. משפט עבודה ארגוני
2. **התארגנות ראשונית**
3. **יו"ר ועד פעולה אינו יכול להשתמש בהתארגנות ראשונית כשריון**

**ההסתדרות הגישה בקשה לבית הדין ליתן צו כנגד חברת אלדן תחבורה בע"מ, לחדול ולהימנע מצעדים הפוגעים בהליך ההתארגנות הראשונית, ולחייבה בפיצוי כספי בסך 200,000 ₪ ובקשתה נדחתה. ההסתדרות טענה כי יו"ר ועד הפעולה מושא להתנכלות והרעת תנאי עבודתו. בקשתו לקבל רכב משפחתי גדול מהמקובל והמוסכם בין הצדדים סורבה, ונדרש ממנו להחתים כרטיס נוכחות עת יצא לסידורים אישיים. לגרסת החברה תנאי עבודת יו"ר ועד הפעולה לא הורעו, וכי הוא עושה שימוש בהליך ההתארגנות כ"שריון" כדי לנהוג כאוות נפשו.**

**בית הדין קבע כי בהתארגנות ראשונית החוק והפסיקה מכירים בהגנה מיוחדת להתארגנות על מכלול היבטיה, תוך עמידה על כללים משפטיים מחמירים. ס' 33 לחוק הסכמים קיבוציים קובע כי מעביד לא ירע תנאי עבודתו של עובד, כשהמונח תנאי עבודה יפורש באופן רחב. בית הדין בחן את הפגיעות הנטענות בתנאי עבודת יו"ר הוועד ומצא כי דחיית בקשתו לרכב גדול מהמוסכם, אינה מהווה פגיעה בתנאי מהותי בחוזה, זו הטבה שולית, הניתנת לפי שיקול הדעת של החברה. ביקורת סמויה שנערכה בסניף העובד, העלתה ממצאים שליליים, זו הפרורגטיבה של המעסיק להחליט האם ינתן בונוס באופן של רכב גדול מהמוסכם או לא. כן נקבע כי פעילות בהתארגנות אינה מקנה חסינות והפגיעה הנטענת הינה מזערית. גם הדרישה להחתמת כרטיס במהלך יציאה לסידורים אישיים נמצאה מידתית וככזו שאינה נכנסת בגדרי פגיעה בתנאי העבודה.**

ס"ק 59283-09-14 **● הסתדרות העובדים הלאומית בישראל-אלדן תחבורה בע"מ ●** בפני כב' השופטת עידית איצקוביץ, נ.צ. (ע) מר יוסף לוין ונ.צ. (מע) מר יגאל ליבר.

1. **חברת טלקום תשלם לארגון כוח לעובדים פיצוי ללא הוכחת נזק בגין פגיעה בהתארגנות בסך 100,000 ₪ ותחזיר את מובילי ההתארגנות לעבודה**

**ארגון כוח לעובדים פנה בבקשה לבית הדין לחייב את חברת טלקום לפתוח מידית במשא ומתן קיבוצי, להורות לחברה להימנע מכל הרתעה ו/או התנכלות ו/או השפעה ו/או איומים כלפי עובדיה המתארגנים, לבטל את פיטורי ארבעה עובדים חברי הנציגות הזמנית ולהורות להשיב לאחד מעובדים את רכבו הצמוד, ולהטיל על החברה לשלם פיצויים ללא הוכחת נזק.**

**בית הדין פסק כי לאחר שהתקיים הליך בחירות בהסכמת הצדדים, וארגון כוח העובדים הצביע על יותר משליש חברים המאוגדים בשורותיו, והודיע על יציגות בחברה. על החברה לפתוח עם הארגון היציג במשא ומתן קיבוצי.**

**בית הדין ביטל את פטורי מובילי ההתארגנות וצווה על החברה להשיב להם את אותם תנאי ההעסקה, המעמד והיקף הסמכויות כפי שהיו להם קודם למועד הודעת היציגות ולהשיב לעובד נוסף את הרכב הצמוד. בית הדין פסק כי החברה פגעה בחופש ההתארגנות של עובדיה ועליה לשלם לארגונם פיצוי ללא הוכחת נזק מכוח סעיף 33יא(ב) לחוק הסכמים קיבוציים, בסך כולל של 100,000 ₪.**

ס"ק 43453-11-13 **● כוח לעובדים - ארגון עובדים דמוקרטי - ת.א. טלקום בע"מ ●** בפני כב' השופטת יעל אנגלברג שהם, נ.צ (עובדים) מר יאיר טבת ונ.צ (מעסיקים) מר שמעון בינון.

1. **הכרעה בסכסוך בין שני ארגוני עובדים מתחרים בחברת אמדוקס, נתונה לסמכות בית הדין הארצי**

**הסתדרות העובדים הכללית הגישה לבית הדין האזורי לעבודה בקשת צד בסכסוך קיבוצי ומתן סעדים ארעיים זמניים וקבועים נגד חברת אמדוקס וארגון עובדי אמדוקס. במסגרת הבקשה הועלתה שאלת סמכותו העניינית של בית הדין האזורי לדון בטענות האם ארגון עובדי אמדוקס הינו ארגון עובדים מפעלי המבטא את רצונם החופשי של עובדי אמדוקס, או כטענת ההסתדרות שהוא ארגון עובדים "מתחזה" מטעם אמדוקס שכל מטרתו סיכול והפרעה למאמצי ההתארגנות של ההסתדרות, ולפיכך, אין המדובר בסכסוך בין ארגונים, אלא בתיק העוסק בהתערבות המעסיק בהתארגנות ראשונית ולכן דינו להתנהל בבית הדין האזורי. בית הדין קבע כי סעיף 25(2) לחוק בית הדין לעבודה, קובע את סמכותו העניינית הייחודית של בית הדין הארצי לעבודה לדון במחלוקות בין ארגוני עובדים. בענייננו, עולה כי מדובר בסכסוך בין ארגון עובדים, ההסתדרות, לבין ארגון שני, ארגון עובדי אמדוקס. שני הארגונים טוענים להיותם ארגוני עובדים, במהלכים שונים של התארגנות ראשונית באמדוקס. מהות הסכסוך הנדון הינה סכסוך בין אירגוני עובדים והסמכות העניינית לדון בו נתונה לבית הדין הארצי לעבודה. עם זאת, אין משמעותה של קביעה זו כי יש להכיר בארגון עובדי אמדוקס כארגון עובדים לעניין חוק ישוב סכסוכי עבודה, סוגיה זו דורשת הכרעת במסגרת הדיון בבית הדין הארצי.**

**בית הדין קבע, כי ההסתדרות תפנה בתובענה מתאימה לבית הדין הארצי לעבודה שהוא בעל הסמכות העניינית לדון בהליך.**

ס"ק (ת"א) 42367-05-15**● הסתדרות העובדים הכללית החדשה- האגף לאיגוד מקצועי – אמדוקס ישראל בע"מ●** בפני כב' השופטת חופית גרשון-יזרעאלי, נ.צ (ע) גב' חנה קפלניקוב ונ.צ (מע) מר יגאל סעדיה.

.

1. **בית הדין אסר על חברת ביכורי השקמה להעסיק עובדים חלופיים במקום עובדים בהתארגנות ולפטר את פעילי וועד הפעולה**

**וועד פעולה בשלבי התארגנות ראשוניים בחברה, הגיש בקשה באמצעות ההסתדרות להוציא צו מניעה זמני, המונע מהחברה להעסיק עובדים חלופיים במקום העובדים השובתים ולמנוע פיטורים ופגיעה בוועד הפעיל ובמעמדה של ההסתדרות שדורשת לעגן הסכם קיבוצי להבטחת זכויות העובדים. הסתדרות העובדים החדשה נבחרה לארגון יציג של עובדי בכורי השקמה לאחר הצטרפות שליש מעובדי החברה. בתגובה, זומנו חברי הוועד לשימוע לפני פיטורים, סמנכ"ל חברת האם (רשת רמי לוי) הכריז "לא יקום ולא יהיה הסתדרות אצלנו". כמו כן החברה הפעילה קבלן חיצוני לבצע את עבודות העובדים השובתים ואף החלו לאיים בפיטורים והשמצות כלפי מובילי ההתארגנות. בית הדין נוכח כי, מדובר בהתארגנות ראשונית המצדיקה הגנה מיוחדת על הפעילים. נקבע כי החברה פגעה בזכות העובדים להתארגן כשהעסיקה במקום השובתים עובדי קבלן ועובדי חברות בנות. על כן, ניתן צו מניעה המונע מהחברה לפגוע במעמד ההסתדרות ו/או בוועד העובדים או בפעיליו או להעסיק עובדים חלופיים ומטיל על הצדדים לנהל משא ומתן לכריתת הסכם קיבוצי.**

ס"ק 14979-12-15 **●הסתדרות העובדים החדשה - ביכורי השקמה בע"מ, רמי לוי ●** בפני כב' השופט יוחנן כהן, נ.צ (עובדים) מר שלום שגב ונ.צ (מעסיקים) מר חיים נחשוני.

1. **פיצוי חריג בסך חצי מיליון ₪ בגין פגיעה בהתארגנות ופיצוי יומי על כל יום של סירוב למו"מ**

**נפסק כי הוכח שחברת קל אוטו הביעה עמדה פסולה כנגד ההתארגנות על-ידי עובד בכיר בחברה בשלב הראשוני של ההתארגנות, טרם ההכרה בהסתדרות הלאומית כארגון עובדים יציג ועל אף שהחברה נזפה בעובד על כך. כמו כן, מנכ"ל החברה הפיץ הודעת מייל לכל עובדי החברה, בה הוא מתבטא באופן חמור נגד ההתארגנות, בסמוך להכרה בהסתדרות כארגון יציג וטרם נוהל מו"מ קיבוצי. התנצלות המנכ"ל בתפוצה רחבה בטרם נוהל מו"מ קיבוצי וביטול פיטורי סגן יו"ר וועד העובדים אינם מרפאים לחלוטין את הנזק שנגרם. נקבע כי כיוון שהחברה ביזתה את בית-הדין, ולא קיימה מו"מ עם נציגות העובדים ואינה מתכוונת לעשות כן, חרף החלטת בית-הדין, החברה תפצה את נציגות העובדים בסך 2,000 ₪ על כל יום שבו החברה תמשיך בסירובה לנהל מו"מ. בנסיבות אלו בהן מדובר בחברה המעסיקה מאות עובדים ולאור הצורך להרתיע מעסיקים אחרים במשק, החברה תשלם לנציגות העובדים קנס בסך חצי מיליון ₪.**

ס"ק 48765-06-15, ס"ק 19048-07-15 **● הסתדרות העובדים הלאומית בישראל ואח' - קל אוטו בע"מ ●** בפני כב' סגנית הנשיאה השופטת הדס יהלום, נ.צ (עובדים) מר דב גרינברג ונ.צ (מעסיקים) מר יעקב ענב.

1. **עמותת ארגון עובדי אמדוקס אינו, ארגון עובדים אמיתי**

**עמותת ארגון עובדי אמדוקס, הוקמה כתגובת נגד לניסיון ההתארגנות של ההסתדרות בחברה, בכדי לעצור את כניסת ההסתדרות לאמדוקס. בית הדין האזורי בחן את מטרות העמותה שהתארגנה כגוף שמטרתו העיקרית והמוצהרת הייתה לעצור את ההתארגנות מטעם ההסתדרות, ולשמר את מתכונת ההעסקה הקיימת של חוזים אישיים. לאחר קבלת ייעוץ משפטי. החליטה העמותה להציג עצמה כארגון עובדים, ומצהירה על מטרה שונה, שמטרתה חתימה על הסכם קיבוצי. בית הדין העלה ספקות של ממש ביחס לעובדים שהצטרפו בשלבים שונים, מתוך ידיעה, הבנה והפנמה של מטרות הארגון כארגון עובדים. אין די בשינוי שחל במטרותיו המוצהרות של הארגון, כדי לקבוע כי מדובר במטרות כנות של העובדים שהצטרפו לארגון ושל העומדים בראש. נקבע בפסיקה כי בהעדר מחויבות אמיתית למטרות קיבוציות אין מדובר בארגון עובדים אמיתי. הערעור העמותה נדחה ונקבע כי מדובר בהתארגנות לגיטימית של עובדים לצורך הבעת דעה ופעולה משותפת, אך אין העמותה במצב "ארגון עובדים" כמשמעותו בדיני העבודה הקיבוציים, ולכן ההסתדרות הכללית הוא ארגון העובדים היציג באמדוקס, למרות שהצטרפו לעמותה יותר עובדים.**

עס"ק 52823-08-15 **●ארגון עובדי אמדוקס, עמותה רשומה – הסתדרות העובדים הכללית החדשה●** בפני סגנית הנשיא ורדה וירט - ליבנה, השופטת סיגל דוידוב, מוטולה - השופט משה טוינה נ.צ. (עובדים) גכ׳ ענת מאור נ.צ. (מעסיקים) מר שלמה נוימן.

1. **הגבלת זכות השביתה**
   1. **הגבלה נדירה של זכות השביתה של עובדי חברה שנתנה בטוחות לקיום התחיבויותיה במשא ומתן קיבוצי**

**חברה ביקשה מבית הדין, לאסור על עובדיה המאורגנים, לשבות במהלך המשא ומתן לעניין תוספת השכר שתשולם לעובדים ותיקים. הסכסוך נוצר לאחר שהחברה הודיעה לרשות לניירות ערך, בטרם הודיעה לעובדיה, כי היא שוקלת למכור חלק מנכסי הנדל"ן שבבעלותה, מה שגרם לחששם של העובדים כי הדבר יפגע ביכולת החברה לעמוד בהתחייבויותיה במסגרת ההסכם הקיבוצי.**

**החברה הצהירה בבית הדין כי היא נענית לדרישת העובדים לעניין תוספת השכר, וכי היא תיתן בטוחות לקיום ההסכם. על כן, בית הדין קבע כי המקרה לפנינו הוא מסוג המקרים הנדירים בהם מוצדק להגביל את זכות השביתה, שכן גם אם הבטוחות שהוצעו, מסוג ערבות בנקאית או הפקדת כספים כסף בידי נאמן מוסכם, קיבלו מלבוש שונה מזה שעליו הסכימו הצדדים, הרי שהן דרכים המקיימות את תכלית ההסכם. יחד עם זאת, היות והגבלת זכות השביתה היא היוצאת מן הכלל, במקרה בו לא תקוים ההבטחה לבטוחה המוצהרת, יתכן ותקום לעובדים עילת שביתה.**

ס"ק 23054-01-15 **● חברת צינורות המזרח התיכון תעשיות 2001 בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, הסתדרות עובדי המתכת החשמל והאלקטרוניקה ואח' ●**בפני כב' השופטת אורנית אגסי, נציג ציבור (עובדים) גב' נילי מאיר ונציג ציבור (מעסיקים) מר אפרים שלייפר.

1. **נאסר להוציא לחופשה כפויה עובדים לא מעורבים בשביתה**
2. **נאסר על מעביד להוציא לחופשה כפויה עובדים לא מעורבים בשביתה**

**נוכח שביתת רופאי השיניים והשינניות במרפאות קופ"ח המאוחדת, הנהלת המאוחדת שיגרה הודעה לעובדי המינהל והסייעות במרפאות השיניים לצאת בתוך יומיים לחופשה של-7 ימים וזאת לאחר שבשבוע הראשון לשביתת הרופאים והשינניות העובדים המנהליים במרפאות, ימים שלמים ללא מעש. ההסתדרות הכללית הסתדרות המעו"ף וועד עובדי קופ"ח מאוחדת, הגישו בקשה ליתן צו האוסר על הקופה להוציא את עובדי המינהל והסייעות במרפאות השיניים לחופשה הכפויה ומניעת הגעתם לעבודה. הם טענו כי מדובר בפעולה, בניגוד לחוק ולהסכם, תכליתה להרתיע עובדים משביתה ויצירת עויינות בין קבוצות העובדים במקום העבודה. קופ"ח המאוחדת טענה כי הכרזה על שביתה פראית של העבודה, היא התנהלות בחוסר תום לב, ובנגוד להסכם, המחייב שקט תעשייתי וכי המאוחדת מצויה בהליך הבראה של רשת מרפאות השיניים, שנמצאת בגרעון. בית הדין קיבל את הבקשה הקיבוצית ופסק בהתאם להסכם הקיבוצי ולהוראות חוק חופשה שנתית כי חופשה שנתית תקבע בהתאם לצרכי הקופה, תוך התחשבות בתכלית החופשה, ברצונו של העובד ובהודעה מוקדמת של 14 יום. אין לאפשר פעולה חד צדדית של המעסיק בהוצאת עובד/עובדים לחופשה. כיוון שלא ניתנה לעובדים הודעה של 14 יום לפחות לפני ההוצאה לחופשה, ואין הסכמה מצד העובדים לצאת לחופשה, ניתן הצו כמבוקש.**

ס"ק 26490-01-16**● הסתדרות העובדים החדשה וועד עובדי מאוחדת - קופת חולים מאוחדת ●** בפני כב' השופטת

שרה מאירי – אב"ד, נ.צ. (עובדים) מר אברהם בן קרת נ.צ. (מעסיקים) מר יעקב גונצ'רובסקי.

1. **פיטורים למי שמבצע פעולה שאינה חוקית בחסות ארגון העובדים**
2. **נדחתה בקשת צד מטעם ההסתדרות למניעת פיטורי עובדי הרכבת שחיבלו ברכוש הרכבת, בהוראה בלתי לגיטימית של יו"ר הועד.**

**הוגשה בקשת צד בסכסוך קיבוצי על ידי ההסתדרות וועד עובדי הרכבת למניעת פיטורי עובדים בשל מעורבותם בפעילות ארגונית, במהלכה הורו להם להימנע מביצוע מטלות בתואנה שמטלות אלו מבזות את פסק הדין שניתן במסגרת הסכסוך הקיבוצי בין הצדדים. בנוסף הורה להם יו"ר ועד העובדים לפגוע ברכוש הרכבת במסגרת מאבק זה.**

**בית הדין פסק כי פעילות במסגרת ארגון עובדים לא יכולה לגרום לסנקציה כלשהי מצד המעסיק ופגיעה מסוג זה היא אסורה על פי סעיף 33 י' לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957. כפי שהמעסיק אינו רשאי לפגוע במי שפעל בוועד העובדים במסגרת ארגון עובדים, לא ניתן לפגוע בתנאי העבודה של העובדים בשל כך שמילאו אחר הוראות מנהיגי הארגון, אך זאת במסגרת פעילותם הלגיטימית והחוקית. ברם, אין בנקיטת פעולה על ידי נציגי הוועד כדי להעניק חסינות למי שמבצע פעולה שאינה חוקית ואינה לגיטימית בחסות ארגון העובדים. במקרה הנדון, העובדים פעלו על פי הוראותיו של יו"ר ועד העובדים וחיבלו ברכוש הרכבת בזמן העבודה ותוך שימוש במשאבים שהרכבת העניקה להם, גרמו לנזקים אשר תיקונם הסב לרכבת הפסדים רבים. לפיכך נקבע כי ההליכים המשמעתיים שננקטו כנגד העובדים בגין נזקים אלו על אף שהיו בהוראת יו"ר ועד העובדים, אין בהם כדי לפגוע בוועד העובדים ובנציגיו. העובדים אינם יכולים להשתמש בנציג הארגון כ"שריון" לביצוע מעשים ופעולות לא לגיטימיות ושלא כדין. גם לעובד פרטני יש שיקול דעת ועליו להביא בחשבון את השלכות מעשיו. בית הדין דחה את בקשת ההסתדרות ליתן צו מניעה נגד הליכי הפיטורים של העובדים נשואי הבקשה.**

ס"ק (ת"א) 55967-12-14**● הסתדרות העובדים הכללית החדשה-חברת רכבת ישראל בע"מ ●** בפני כב' השופטת עידית איצקוביץ-אב"ד, נ.צ. (עובדים) גב' נירית אשכר-טולקובסקי ונ.צ. (מעסיקים) גב' ברקת שני.

1. **פוצה קברניט שפוטר שלא כדין למרות שעשה דין לעצמו וסירב להתייצב לטיסות**

**קברניט תבע את חברת התעופה בה הועסק, לחיובה בהשלמת פיצויי פיטורים, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, תמורת הודעה מוקדמת והפרשי שכר, היות ולטענתו החברה החליטה לשלול את הסמכתו כקברניט ובהמשך לפטרו, בשל חששה מפרסומים שליליים וכי בהליך פיטוריו נפלו פגמים.**

**באחד הימים, הקברניט אירח בתא הטייסים שני נוסעים בו זמנית, תוך שהשאיר את דלת תא הטייסים פתוחה. בעקבות אירוע זה הורד הקברניט לדרגת קצין ראשון, ולאחריו הקברניט עשה דין לעצמו והפסיק להתייצב לטיסות.**

**בית הדין קבע, כי ההחלטה הדבר השעיית הקברניט מתפקידו והורדתו בדרגה למשך שנה בעקבות האירוע, לא נתקבלה בועדה שהרכבה תאם לזה הקבוע בהסכם עבודתו, אולם בהורדת הדרגה יש לראות סיבה מקצועית ולא סנקציה משמעתית. לא הוכח כי החלטת ההשעיה היתה לא עניינית או נעשתה משיקולים פסולים, ולא הוכח כי ההחלטה נעשתה רק בשל פרסומי האירוע בכלי התקשורת.**

**מכל מקום, ברור כי החלטת ההשעיה וההורדה בדרגה הביאו לפגיעה קשה בשכרו של הקברניט, שהצריכה הודעה מסודרת וכתובה על שינוי בתנאי העבודה, בהתאם לדרישת החוק. נקבע כי על אף שהקברניט עשה דין לעצמו וסירב להתייצב לעבודה, הרי שהפגיעה בתנאי השכר והעדר מסירת הודעה בכתב כדין בעניין השינוי בתנאים מהוות נסיבות המזכות אותו ב"התפטרות בדין מפוטר" ומעניקה לו זכאות להשלמת פיצויי פיטורים, אולם אינו זכאי לדמי הודעה מוקדמת ולהפרשי שכר. בנוסף, לאור תקופת העסקה בת 10 שנים ומחדלי החברה, בית הדין פסק לטובת הקברניט גם פיצוי בגובה 4 חודשי שכר כפיצוי בגין פיטורים שלא כדין.**

תע"א 2354-10 **● איתן ליאל - ישראייר תעופה ותיירות בע"מ ●** בפני כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי ונ.צ (מעסיקים) מר יוסי שוסטק.

1. **ארגון עובדים מזניח את חובתו**
2. **בית דין לעבודה ידון בתובענות ייצוגיות אם ארגון העובדים מזניח את חובתו להגן על עובדים שזכויותיהם מופרות**

**נדחתה עתירת הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל נגד אישורם של תובענות ייצוגיות בעניין הפרת זכויות עובדים. חוק התובענות ייצוגיות מונע הגשת תובענה ייצוגית במקום עבודה שבו חל על העובדים הסכם קיבוצי "המסדיר" את זכויותיהם. בג"ץ קובע כי כאשר החוק אינו מונע תובענה ייצוגית באופן קטגורי; על בית הדין לבחון האם ארגון העובדים אכן פועל ביעילות לקידום ולהגנה על זכויות העובדים. על בית הדין לשקול את נסיבות המקרה: מאפייני ענף התעסוקה; הפרות זכויות באופן שיטתי; סוג הזכויות שנפגעו; טיפול בפניות פרטיקולריות של עובדים, כך שיקבלו את המגיע להם מן המעסיק בעבר ולא רק במבט צופה פני עתיד. כאשר צעדי אכיפה מטעם הארגון החלו לאחר הגשת בקשה לתובענה ייצוגית וביה"ד לעבודה סבור כי ארגון העובדים מציג דרך ראויה לקבל את הזכויות בגינן הוגשה התביעה, לרבות חובות עבר לעובדים שעזבו את המעסיקה, הוא יכול לדחות את הבקשה לאישור תובענה ייצוגית מן הטעם כי אישור התובענה הייצוגית אינה הדרך "היעילה וההוגנת להכריע במחלוקת", כאמור בחוק. כאשר מוקם ארגון עובדים חדש המציג הסכם קיבוצי אשר אמור לשמש כבסיס לדחיית התובענה הייצוגית, יש בחינה קפדנית של ההסכם הקיבוצי החדש על מנת לנטרל את החשש שהפעילות הקיבוצית נועדה רק להסיר את חרב התובענה הייצוגית.**

בג"צ 1893/11**● הארגון הארצי של מפעלי השמירה והאבטחה בישראל - בית הדין הארצי לעבודה ואח' ●** בפני כבוד השופט ח' מלצר, כבוד השופט צ' זילברטל, כבוד השופטת ד' ברק-ארז.

1. **עובדי עירייה**
2. **עובד עירייה חבר בהסתדרות הכללית, אינו רשאי להיבחר מטעמה כיו"ר וועד פעולה בשל חברות כפולה נוגדת בהסתדרות המורים**

**מר כהן חבר בהסתדרות המורים ומנהל מחלקת נוער בעיריית ביתר עילית, נבחר ליו"ר וועד פעולה בעירייה מטעם הסתדרות הכללית מרחב ירושלים.**

**בסעיף 8(א) לתקנון וועדי עובדים של ההסתדרות קבוע סייג להיבחר לעובד חבר בארגון עובדים אחר, אלא אם לאותו ארגון עובדים הסכם עם ההסתדרות בדבר השתייכות חבריו לאגוד מקצועי של ההסתדרות הכללית. מכיוון שלא הוכח שלהסתדרות המורים הסכם שחבריה משתייכים לאגוד המקצועי של ההסתדרות הכללית, נפסק כי העובד אינו יכול לשמש יו"ר וועד פעולה הסתדרותי. בנוסף נקבע, כי יש חשש לניגוד עניינים ולו עקיף, כי מר כהן מקיים קשרים עסקיים עם מקום העבודה בו הוא מכהן בוועד, שלא כדין. זאת באשר הוא עומד מאחורי עמותה שעד לאחרונה קיבלה כספים מהעירייה להפעלת פרויקטים לנוער. לפיכך נקבע שמר כהן פסול מלכהן כיו"ר וועד הפעולה בעירייה מטעם ההסתדרות הכללית.**

ס"ק 33307-06-15 **●הסתדרות העובדים הכללית החדשה במרחב ירושלים – עיריית ביתר עילית ●** בפני כב' השופטת שרה שדיאור.

1. **רשות מקומית לא תתקשר בחוזה אישי עם עובד ללא קבלת אישור ארגון העובדים היציג**

**יחסי העבודה בעירייה מוסדרים במישור הקיבוצי, בחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות ובהודעות בענייני עובדים היוצאות על ידי הסתדרות המעוף ומרכז השלטון המקומי. על-פי חוקת העבודה הרשות המקומית רשאית להעסיק עובדים על פי חוזים מיוחדים בתנאי שהחוזים יהיו טעונים אישור שני הצדדים. כשרשות מקומית מבקשת להתקשר בחוזה עבודה אישי והיא נתקלת בהתנגדות ארגון העובדים עומדות לרשותה הדרכים המקובלות לרבות מנגנון ישוב חלוקי דעות לטעון ולהוכיח כי הסירוב האמור מחוסר תום לב או בלתי סביר ובלתי מוצדק. כל החלטה שתקבל נתונה לביקורת שיפוטית וסירוב סתמי להעסקת עובד בחוזה אישי לא ייחשב, כסביר ומידתי. ערעור העירייה נדחה ובית-הדין פסק, כי עיריית באר שבע חייבת לפנות לארגון העובדים לקבל את הסכמתו להעסקה בחוזה אישי.**

עס"ק 31963-06-1 **● עיריית באר שבע - הסתדרות העובדים הכללית החדשה וועד עובדי עיריית באר שבע ●** כב' הנשיא יגאל פליטמן, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופט משה טוינה, נ.צ (מעסיקים) מר יצחק דויטש ונ.צ (עובדים) מר שי צפריר.

1. **הזכות הניהולית גם בשינוי מדיניות יש חובת היוועצות עם נציגות העובדים**
2. **עירייה אינה רשאית לשנות מתנאי עובדיה גם כשמדובר בשינוי מדיניות ללא היוועצות עם נציגות העובדים ועריכת שימוע לכל עובד**

**ארגון עובדי עיריית קריית גת הגישו בקשת צד בסכסוך קיבוצי להורות על ביטול החלטת ראש העירייה שלפיה יופסק תשלום אחזקת רכב ולהצהיר כי על העירייה לפעול לקיום הליך יישוב חילוקי הדעות בהתאם להוראות פרק יז' לחוקת העבודה ולחילופין קיימת חובת היוועצות, עריכת שימוע פרטני לכל עובד טרם קבלת ההחלטה בעניינו. במסגרת ישיבת הנהלה בעירייה הודיע ראש העיר שבפעולותיו להתייעלות בכוונתו להודיע לכלל העובדים כי החזר הוצאות רכב ישולם עד 31.12.2014 בלבד. החל מחודש ינואר 2015 נדרשים העובדים לבצע נסיעות בתפקיד באמצעות רכבי העירייה בלבד. במהלך השנים הפך רכיב אחזקת הרכב למעין הטבת שכר העוקפת את המגבלות הקבועות בחוק ובהסכמים הקיבוציים. נקבע כי, משמדובר בשינוי מדיניות, הגם שאינה זכות קנויה לעובדים, העירייה אינה רשאית להפסיק את תשלום אחזקת הרכב בהינף יד מבלי לשתף את נציגות העובדים. חייבת העירייה טרם קבלת החלטה שכזו בהיוועצות עם נציגות העובדים בפגישות סדורות ולא על דרך של מכתבים פומביים. נפסק כי החלטת ראש העיר בטלה והעירייה רשאית לבחון את תשלומי אחזקת הרכב בכפוף לקיום חובת ההיוועצות עם נציגות העובדים ובכפוף לשימוע לכל אחד מהעובדים באופן אישי.**

ס"ק 50869-11-14  **● הסתדרות העובדים הכללית החדשה-הסתדרות המעו"ף - עיריית קריית גת ●**

כב' השופטת יעל אנגלברג שהם, נ.צ. (עובדים) מר משה זיכרמן נ.צ. (מעסיקים) מר שמעון בינון.

1. **החובה להדבר עם עובדי הרכבת על השלכות שינויים בכח אדם אינה מחייבת להגיע להסכמה**

**ההסתדרות הכללית וועד עובדי רכבת ישראל בקשו סעדים ארעיים, זמניים וקבועים, למנוע ניוד עובדים ממתחם לוד למתחם באר שבע, לצורך הסבת מוסך לוד למוסך מחושמל. טענת ההסתדרות והועד כי ניוד העובדים מהווה שינוי מבני. בין הצדדים הסכמים קיבוציים לענייננו הסכם 1994 מקיף ומכונן והסכם 2012. הסכם 1994 מסמיך את ההנהלה לנייד עובדים מתפקיד לתפקיד וממקום עבודה למקום אחר. הוראת הסכם 2012 מתייחסת לניוד עובדים בין מוסכים במהלך שנתיים ממועד חתימת ההסכם, ללא פגיעה בתנאי העסקתם ורמת עיסוקם. בית הדין דחה את טענות ההסתדרות ופסק:**

**כי יש לפרש כל הסכם קיבוצי בשלמותו ולפרשם כמשלימים זה את זה תוך תשומת לב למטרתם.**

**הפררוגטיבה הכללית של החברה לנייד עובדים מעוגנת בהסכם 1994.**

**הסכם 2012 אינו סותר או מבטל את הסכם 1994. יצוין שהחברה גילתה לעובדים את כוונתה לבצע הליך של ניוד עובדים ושתפה אותם במידע ובנתונים על המהלכים המתוכננים. החובה לנהל הידברות על השלכות הניוד אין משמעותה כי לעובדים מוקנית מראש חסינות מפני שינוי תנאי עבודתם ולחייב את המעסיק להגיע להסכמה, לותר על עמדתו או למנוע עריכת שינויים בתקן כוח אדם ובניהול.**

ס"ק 56127-05-15  **● הסתדרות העובדים הכללית החדשה, איגוד עובדי התחבורה וועד עובדי חברת רכבת ישראל - חברת רכבת ישראל בע"מ●** כב' הנשיאה – אפרת לקסר נ.צ (עובדים) עו"ד גב' עליזה הרפז ונ.צ (מעסיקים) מר רן ורדי.

1. **תקנוני משמעת של שחקני הכדורגל בכפוף למשפט העבודה**
2. **שחקני כדורגל הם עובדים שחלים עליהם דיני המשמעת הקנסות וההשעיה בכפוף למשפט העבודה**

**הסתדרות המעו"ף הגישה ערעור בשאלת תוקפן וחוקיותן של הוראות בתקנוני המשמעת של קבוצות כדורגל הנוגעות להטלת קנסות והשעיית שחקנים. על פי סעיף 10 לחוק הספורט נתונה להתאחדות הכדורגל הסמכות להתקין תקנונים לרבות תקנון משמעת, שיחייב את הקבוצות, את שחקני הכדורגל ואת בעלי התפקידים בענף. על-פי הודעות הצדדים בין מנהלת הליגות לכדורגל לבין נציגות השחקנים בליווי ההתאחדות לכדורגל, מתנהל משא ומתן לגיבוש תקנון משמעת מוסכם חדש בדומה למודל שקבע ארגון הכדורגל האירופי. נקבע כי, שחקני כדורגל הם בבחינת עובדים כך שחלים עליהם דיני משפט העבודה. לפיכך תקנוני המשמעת של קבוצות הכדורגל חייבים לתאום להוראות חוק הגנת השכר תשי"א-1951, כמו גם לעניין ההגבלות המוטלות על השעיית עובד, הקפדה על קיום כללי חובת השימוע, והטלת קנסות מכוח תקנוני המשמעת הקיימים. ככל שאלה לא יעלו בקנה אחד עם הוראות הדין, יבוטלו. בית הדין הורה לצדדים לדווח לו תוך 60 יום על המגעים להסדר הנושא.**

עס"ק 18128-04-14  **●הסתדרות העובדים הכללית החדשה-הסתדרות המעו"ף ודן רומן - הפועל רמת גן, ההתאחדות לכדורגל בישראל●** הנשיא יגאל פליטמן, השופטת רונית רוזנפל, השופט משה טוינה נ.צ (עובדים) גב' ענתמאור, נ.צ (מעסיקים) מר עמית שטרייט.

חלק שלישי: חקיקה ותיקוני חקיקה

* + 1. **תקנות חדשות מסדירות ואוכפות מיום 1.1.16 תשלומי מעביד לקופת גמל**

**ב - 1 בינואר 2016 ייכנסו לתוקפם הסדרים שנקבעו בתקנות שהותקנו על ידי שר האוצר בשנת 2014, הנוגעים להסדרת תשלומי המעסיקים לקופות הגמל (קרנות פנסיה, ביטוחי מנהלים, קרנות השתלמות וכו') וההיזון החוזר של החברה המנהלת את קופת הגמל למעסיק ולעובד. התקנות מטילות על המעסיקים חובת מסירת פרטי מידע רבים לחברה מנהלת בקובץ נתונים ממוכן ובמבנה אחיד בהתאם להנחיות הממונה על שוק ההון ביטוח וחיסכון וזאת עם ביצוע כל תשלום לקופת גמל וכן בעת הפסקת תשלומים. החברה המנהלת תשיב לדווח המעסיק בארבעה שלבים: היזון חוזר ראשוני תוך שלוש שעות, רישום זכויות מסכם תוך שלושה ימי עסקים, משוב מסכם חודשי עד ה - 15 לחודש ומשוב מסכם שנתי לא יאוחר מה - 28 לפברואר של השנה העוקבת. במקרה של הפסקת תשלומים, החברה המנהלת מחויבת למסור דיווח לעמית ובמקרה של הפסקת תשלומים על-ידי המעסיק שלא הודיע על ההפסקה לחברה המנהלת, מחויבת החברה המנהלת להודיע גם למעסיק. הפקדות התשלומים תעשנה באמצעות כרטיס אשראי, שובר, העברה בנקאית, שיק, או הרשאה לחיוב חשבון בלבד. התקנות קובעות גם מהו המועד שעד אליו על המעסיק לבצע את הפקדת הכספים ומהי ריבית הפיגורים שתיגבה ממנו החברה המנהלת במקרה של איחור בתשלום. התקנות מסדירות גם החזרת תשלומי יתר ששילם המעסיק. מטרת התקנות ליצור אחידות, סדר ובטחון בתשלומים לקופות הגמל והפסקתם ובדיווח על הכספים לחשבונות העמיתים. מעסיק שלא מסר לחברה מנהלת, בעת הפקדת כספים בקופת גמל שבניהולה, פרטים שנדרש למסרם בהתאם לתקנות חשוף לכך שיוטל עליו עיצום כספי לפי החלטתו של הממונה על שוק ההון ביטוח וחיסכון במשרד האוצר.**

[**http://www.nevo.co.il/law\_html/law01/501\_077.htm**](http://www.nevo.co.il/law_html/law01/501_077.htm)

**● תקנות הפיקוח על שירותים פיננסים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל) התשע"ד-2014●** קובץ התקנות 7407, ט"ו באב התשע"ד, 11.8.201 (תיקונים לתקנות פורסמו בק"ת 7435 וק"ת 7448).

* + 1. עודכנו התקנות החדשות המסדירות תשלומי מעביד לקופת גמל

**בעדכון פסיקה וחקיקה שבועי מס' 569 מיום 13.12.15 פורסמו תקנות חדשות מסדירות ואוכפות מיום 1.1.16 תשלומי מעביד לקופת גמל. שר האוצר פרסם תיקון לתקנות הנ"ל שעיקרן:**

**א. נדחו המועדים לכניסת תוקפן של התקנות החדשות:**

**(1)   לגבי מעביד המעסיק כיום פחות מחמישים עובדים - ביום 1.1.17;**

**(2)   לגבי מעביד המעסיק כיום בין 50 ל 100 עובדים - ביום 1.7.16;**

**(3)   לגבי מעביד המעסיק כיום מעל מאה עובדים - ביום 1.2.16.**

**ב. מעביד לא יהיה חייב למסור פרטים במועד הפקדת תשלומים לקופת גמל בהתקיים כל התנאים האלה: המעביד מעסיק עד חמישה עובדים; המעביד מסר את הפרטים פעם אחת ולא חלו שינויים; סכום ההפקדה נשאר זהה מההפקדה ברישום; התשלום מבוצע באמצעות כרטיס אשראי או הוראת קבע; החברה המנהלת אישרה למעביד לא לדווח.**

**מצ"ב \*עדכון פסיקה וחקיקה מס' 569**

[**http://www.berenzon-law.co.il/Updates.html**](http://www.berenzon-law.co.il/Updates.html)

**● תקנות הפיקוח על שירותים פיננסים (קופות גמל) (תשלומים לקופת גמל) (תיקון), התשע"ו 2015.**

* + 1. עובד שהמעביד מפקיד עבורו כספים לקופת גמל, רשאי לבחור שבעל רישיון שיווק או ייעוץ פנסיוני יבצע עבורו פעולות בקופת הגמל

**ב – 1 בינואר 2016 ייכנס לתוקף תיקון מס' 14, בסעיף 20, בחוק הפיקוח על שירותים פיננסים (קופת גמל). בהתאם להוראות החוק נקבע כי עובד שהמעביד מפקיד בעבורו כספים לקופת גמל, רשאי לבחור, בכל עת, בכל בעל רישיון לשם מתן שיווק פנסיוני, ייעוץ פנסיוני לביצוע פעולות, כמו, בחירת מסלול ההשקעה שבו ינוהלו הכספים, במרכיב הפיצויים בקופה, למעט הפקדת כספים לקופת גמל. סעיף 13 בחוק הייעוץ והשיווק הפנסיוני נקבע ההבדל בין רישיון יועץ פנסיוני לרישיון סוכן ביטוח פנסיוני. בעוד שליועץ הפנסיוני אסור שתהיה זיקה לגוף המנהל את החיסכון הפנסיוני של הלקוח. להבדיל למשווק הפנסיוני יש זיקה (קשר עסקי כלכלי) לחלק או לכל הגופים המנהלים את החיסכון הפנסיוני של הלקוח והתגמול (עמלות, פרסים ותמריצים) שהוא מקבל. המשמעות היא שהמשווק הפנסיוני אינו אובייקטיבי והוא מוטה בעת מתן הייעוץ ללקוח לטובת המוצר שבגינו הוא מקבל תגמול גבוה יותר. חל איסור על מעביד להתנות את הפקדת הכספים לקופת גמל בעבור העובד או מתן טובת הנאה אחרת לעובד, בכך שבעל רישיון מסוים ייתן לעובד כאמור את השירות.**

**●חוק הפיקוח על שירותים פיננסים (קופות גמל), תשס"ה-2005, בסעיף 20●** תיקון חוק הפיקוח על שירותים פיננסים (קופות גמל) [מס' 14]תשע"ו-2015, ס"ח התשס"ה, עמ' 899.

* + 1. הסכם פנסיה חדש בין התאחדות התעשיינים להסתדרות שיעור ההפרשות יועלה בהדרגה בחצי אחוז למעסיק ולעובד

**התאחדות התעשיינים והסתדרות הכללית החדשה חתמו על הסכם קיבוצי כללי להגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני ביום 23.2.16 בתמיכת יושב ראש ועדת הכספים בכנסת. על-פי ההסכם, ההפרשות עבור העובדים יגדלו ל 6.5% בשתי פעימות -ביולי 2016 ובינואר 2017. במקביל יועלו הפרשות העובדים ב- 0.5% כך ששיעור ההפרשות הכולל יועלה באחוז. ההסכם נועד לייצר מודל פנסיה מאוזן ויישומו יחסוך למעלה מ 2 מיליארד ₪ בעלויות השכר של המגזר העסקי. ההסכם בא לתקן את חקיקת, תיקון 12 לחוק הפיקוח על שירותים פיננסים, אשר מחייבת להגדיל מיידית את הפרשות המעסיקים ל 7.5% בביטוח המנהלים ובקרנות הפנסיה בעלות של כ- 3 מיליארד ₪ בשנה למגזר העסקי. ההסכם שנחתם מבטל את הצורך ליישם את הסעיף הרלוונטי בחוק הקיים. להסכם ניתן אישור אגף שוק ההון והביטוח במשרד האוצר, שלא לאכוף תיקון 12 עד לשינוי החקיקה בהתאם.**

**● התאחדות התעשיינים - הסתדרות הכללית החדשה ●** הסכם קיבוצי להגדלת הפרשות לביטוח פנסיוני נחתם

ביום 23.2.16.

* + 1. תיקון חוק דמי מחלה היעדרות עובד בשל מחלת ילד

**היעדרות בשל מחלה ממארת של ילד, בחוק דמי מחלה, תוקן ויכנס לתוקפו ביום 1.4.16, כך שסעיף החוק יחול לא רק על מחלה ממארת של ילד אלא גם על כל מחלה קשה אחרת על-פי קביעת שר הכלכלה בהתייעצות עם שר הבריאות.**

**החוק מאפשר להורה לילד החולה לזקוף, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו, או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, עד 90 ימי היעדרות מעבודתו בשנה, כאשר ישנו צורך מוגבר בשהיית ההורה לצד ילדו שנמצא במצב קשה. סעיף החוק לאחר התיקון:**

**1א. (א) עובד שעמו ילד שלא מלאו לו 18 שנה, ועבד שנה לפחות אצל אותו מעסיק או באותו מקום עבודה, זכאי לזקוף עד 90 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלה קשה של ילדו, על חשבון תקופת המחלה הצבורה שלו או על חשבון ימי החופשה המגיעים לו, לפי בחירת העובד; היה בן זוגו עובד ולא נעדר מעבודתו מכוח זכאותו כאמור או שהעובד הוא הורה עצמאי או שהילד נמצא בהחזקתו הבלעדית, זכאי העובד לזקוף עד 110 ימים בשנה של היעדרות, בשל מחלה קשה של ילדו, כאמור. (ב) בחישוב מספר ימי ההיעדרות לפי סעיף זה, יבואו בחשבון ימי ההיעדרות שזקף העובד לפי סעיף 1.**

**(ג) לעניין סעיף זה, "מחלה קשה" - מחלה ממארת, מחלה שנדרש לגביה טיפול קבוע בדיאליזה, או מחלה אחרת שקבע שר הכלכלה והתעשייה, בצו, בהתייעצות עם שר הבריאות ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת.**

**●חוק דמי מחלה (היעדרות בשל מחלת ילד), התשנ"ג-1993●**  התקבל בכנסת ביום כ' באדר א' התשע"ו (29 בפברואר 2016) ס"ח התשנ"ג, עמ' 134; התשע"ד, עמ' 604.

* + 1. תקנות חדשות בנושא ביטוח לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

**לאחרונה פורסמו תקנות חדשות ובהן מידע על זכויות של אדם עם מוגבלות ברכישת ביטוח במקרה בו חברת הביטוח סירבה לבטח מסיבה שאינה מוצדקת חייבת חברת הביטוח לצרף הודעת הסבר בכתב בצרוף תמצית המידע והנתונים שעליהם התבססה. בתקנות פורטו מקרים הנחשבים להפליה אסורה: (1) אם חברת הביטוח לא ביססה את ההחלטה שלא לבטח על נתונים אקטוארים, מידע רפואי או כל מידע רלוונטי להערכת הסיכון הביטוחי לאותו אדם. (2) אם ההחלטה של חברת הביטוח אינה סבירה בנסיבות העניין. מי שנהגו כלפיו בהפליה יכול להגיש תביעה נגד חברת הביטוח לבית המשפט ולקבל פיצוי ללא הוכחת נזק. זאת לאחר הגשת תלונה למפקח על הביטוח במשרד האוצר ואחרי שהמתלונן עשה מאמץ סביר לבטח את עצמו בחברת ביטוח אחרת. על חברת הביטוח הנטל להוכיח שהחלטתה התקבלה על בסיס נתונים ומידע אמינים להערכת הסיכון הביטוחי. התקנות ייכנסו לתוקפם 90 ימים מיום פרסומן (24.5.16).**

**● תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות●**  קובץ תקנות 7622, ט"ו באדר א' התשע"ו, 24.2.16.