******.**

**משרד בוטיק בדיני עבודה**

לכל לקוחותינו וידידנו ולכל הגולשים והמנויים באתר המשרד שלום רב

לרגל חג השבועות תשע"ז

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

**עובד ומעביד 25**

ובה סקירת החידושים בפסיקה ובחקיקה בתחום

משפט העבודה האישי והקיבוצי בשנה החולפת.

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

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

**🙘 סקירת חידושי פסיקה, חקיקה במשפט העבודה, בשנים 2016/2017 🙚**

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

**חיים ברנזון ושות', משרד עורכי דין, רחוב 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 ולקבלת דיוורים חינם -**

[**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 25**

תוכן עניינים

חלק ראשון: משפט עבודה אינדיווידואלי 7

1. עובד ומעביד 7
2. עובד שפעל לכאורה בחוסר תום לב וסירב להפוך לשכיר הוכר כעובד שכיר7
3. בת המטופל הסיעודי הוכרה כמעסיקה בשל מעורבות גבוהה בטיפול7
4. בג"ץ: אין להכיר ביחסי עובד-מעביד גם בקיבוץ המתחדש שדינו כדין אגודה שיתופית8
5. עובדי דואר במיקור חוץ בפחות מחצי משרה נחשבים לעובדי חברת דואר ישראל8
6. תקנות הבטיחות בעבודה מבטיחות סביבת עבודה בטוחה בין אם מדובר בעובד שכיר או בקבלן עצמאי9
7. מנכ"ל שהפר אמונים חויב אישית להשיב למעביד 700,000 ₪9
8. שכר, זכויות סוצילאיות וחובות 10
9. טיפים למלצריות שנרשמו בספרי בית הקפה נחשבים לשכר וסוציאליות10
10. תוספת משמרות תחושב בהתאם לעיקר שעות העבודה באותו יום10
11. הפררוגרטיבה הניהולית אינה כוללת דרישה להארכת זמן העבודה מבלי לשלם לעובדים10
12. עובד זכה בגמול שעות נוספות כשהמעביד לא יידע לעזוב בתום יום העבודה הרגיל11
13. הזכות לפדיון דמי מחלה היא חוזית ואינה חלק ממשפט העבודה המגן11
14. המכללה הפרה חובת גילוי וידוע וחויבה לשלם למורות פדיון ימי מחלה שהצטברו לטובתן במקומות עבודותיהן הקודמים12
15. נדחתה תובענה נגד המדינה להחזר דמי הבראה בעילת עשיית עושר ולא במשפט12
16. תקדים: מעסיק חויב בפיצוי לדוגמה בסך 40,000 ₪ בגין תלושי שכר פיקטיביים13
17. גמלאית חויבה להשיב רק 10% מכספים עודפים ששולמו לה שבע שנים בטעות של האוצר13
18. 4.6 מיליון ₪ פיצוי על ויתור על אופציה במקרקעין במסגרת יחסי עבודה היא הכנסה מעסק ולא הכנסה הונית במס מופחת13
19. הרמת מסך ההתאגדות 14
20. אין עילה להרמת מסך בחברה ללא שימוש לרעה באישיות המשפטית14
21. תביעת עובד נגד בעל מניות להרמת מסך בגין אי העברת ניכויים לקרן פנסיה או קופת גמל אינה שייכת לקופת הפירוק, אלא לעובד14
22. ניכויים משכר העובד ואי העברתם לקופת פנסיה מהווה עבירה ועילה עצמאית ומספקת להרמת מסך לחיוב אישי של מנהליה15
23. הגנה על עובדים 15
24. סייעת שחשפה אלימות כלפי ילדי הגן והושעתה הוחזרה לעבודתה בגן15
25. עובד ג'וינט ישראל שחרג מתנאי הגשת תלונה בתום לב גם אחרי הגשתה לא זכה להגנות בחוק הגנה על עובדים ופוטר16
26. עובדי משרד החוץ שחשפו שחיתות ופוטרו פוצו ב-230,0000 ₪ ו-40,000 ₪ הוצאות16
27. הגנת הפרטיות ולשון הרע17
28. עובד אינו חייב למסור טביעת אצבע פרטית בשעון נוכחות ביומטרי17
29. מעסיק אינו רשאי לעיין בחומר פרטי שנותר במחשב של עובד שפרש17
30. העתקת תכתובת דואר אלקטרונית פרטית, שהושארה על מסך מחשב המעסיק, מהווה פגיעה בפרטיות17
31. המעסיק שלח לעובדי ישראייר דוא"ל על פיטורי משמעת של עובדת וחויב לפצותה בגין לשון הרע ללא הוכחת נזק18
32. רשת זארה תפצה ב-30,000 ₪ עובדת שהתפטרה בגין לשון הרע 18
33. חופש הביטוי של עובד גובר על החשש המעביד לפגיעה בשמו הטוב19
34. הטרדה מינית בעבודה19
35. ייזהרו המטרידים: מטפלת סיעודית תפוצה ב-350,000 ₪ בגין הטרדה מינית של מעסיק19
36. המדינה ושני עובדים בכירים שהתנכלו לעובדת שהתלוננה על הטרדה מינית חויבו לשלם לה פיצוי בסך 75,000 ₪20
37. בית-הדין קבע: לא כל אמירה בוטה ובלתי ראויה תיחשב הטרדה מינית20
38. מעסיק חויב בפיצוי של 25,000 ₪ על שלא דווח על הטרדה מינית על שמועה שנפוצה21
39. העסקה פוגענית21
40. ייזהרו המעסיקים: בית-הדין לעבודה פיצה על עוגמת נפש בגין העסקה פוגענית21
41. בתי הדין לעבודה יפצו עובדים בגין התנכלות תעסוקתית ללא הוכחת נזק22
42. אפליה בעבודה 22
43. תוקנה אפליית שכר עובדות עיריית ירושלים לעומת גברים והן פוצו ב-75,000 ₪ כל אחת22
44. עובדת בהריון פוצתה בסך 70,000 ₪ בגין עוגמת נפש, בגין אי קבלתה לעבודה23
45. יבמ חויבה לשלם 190,000 ₪ לעובדת ותיקה ומבוגרת שפוטרה שלא כדין וקלטה במקומה עובדת צעירה בעלות נמוכה23
46. פיטורי צמצום הוכרזו שלא כדין בגלל קליטת עובדת אחרת בשכר גבוה יותר24
47. עובדת עם מוגבלות שהוצאה לפרישה מוקדמת הושבה מיידית לעבודה ופוצתה בכ-300,000 ₪24
48. 77,000 ₪ נפסקו לעובד ממוצא אתיופי שספג אמירות גזעניות ואלימות פיזית25
49. עובד שפוטר ממע"צ שלא כדין עקב מצב בריאותו זכה לפיצוי בסך 145,800 ₪25
50. נפסל כאפליה פוליטית סירוב קבלת עובד בשל לימודים "בשטחים המוחזקים"26
51. משמעת 26
52. נדחה ערעור המדינה לפטר עובדת לאור הסדר טיעון עם שותפתה לעבירת משמעת ללא פיטורים26
53. נדחתה טענת אכיפה בררנית בעבירות משמעת לפי חוק יסודות התקציב26
54. סיום יחסי עבודה - התפטרות, פיטורים, שימוע27
    1. עובד שהתפטר בדין מפוטר כשאין סיכוי ממשי שהחברה תתקן את הטעון תיקון פטור מחובת ההתראה27
    2. עובדי מסעדה באריאל ששכרם השבועי הולן ולא קיבלו זכויות התפטרו בדין מפוטרים וזכו בתביעתם28
    3. נפסקו פיצויי פיטורים לעובד שמחה על הפחתה לא ברורה בשכרו והמשיך לעבוד כשנה וחצי עד להתפטרותו בדין מפוטר28
    4. עובדת שפוטרה מעיריית פתח תקווה ללא שיקול ענייני הוחזרה לעבודה28
    5. מנהל אגף שפוטר מעיריית פתח תקווה משיקולים פוליטיים הוחזר לעבודה ופוצה ב-60,000 ₪ בגין עוגמת נפש והוצאות29
    6. משפטנית שפוטרה שלא כדין לא הושבה לעבודה אך פוצתה ב-150,000 ₪30
    7. בית-הדין חזר מהחלטה זמנית לביטול פיטורים וקבע כי הפיטורים תקפים 30
    8. ממנכ"ל חברה שפוטר נשללו פיצוי חוזי בלתי חוקי, פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת31
    9. זכות השימוע היא זכות כללית החלה גם על עובד במשרת אמון בשירות המדינה31
    10. עובד שפוטר ללא שימוע כדי להימנע מתשלום דמי מחלה פוצה בגדול 31
55. הגבלת עיסוק 32
56. עובד שגזל סודות מסחריים הוגבל לשנתיים וישלם למעסיק 85,000 ₪ ללא הוכחת נזק32
57. תקדים: צו מניעה זמני להגבלת עיסוק חוזית למשך 3 חודשים ניתן כנגד פיצוי מרצון לעובד בסך 69,000 ₪ 32
58. רשימת לקוחות כשלעצמה שאין בה סודות שמורים אינה סוד מסחרי 33
59. משפט מינהלי 33
60. ניתן לתקוף החלטת שר על חיוב אישי תקיפה עקיפה אך עדיפה תקיפה ישירה לביקורת בג"צ33
61. המדינה חייבת למסור מראש לעובד העומד לפרוש מידע על גמלתו הצפויה34
62. משרד האוצר ישלם קצבת שארים של עובד מדינה גם לקטינים שנהרו ונולדו לאחר מותו אך לא לאימם34
63. פיצוי בגין עוגמת נפש מגולם ונבלע בפיצוי על התנהגות בחוסר תום לב 35
64. מספר קולות רב יותר בבחירות לנציג עובדים בדירקטוריון אינו שיקול מכריע 35
65. סמכות וסדרי דין 36
66. בית-הדין לעבודה ביטל פסק בורר של המוסד לבוררות של ההתאחדות לכדורגל מחוסר סמכות לדון בתביעות שכר מולן של שחקן כדורגל מקצועי36
67. הוקדמה הגשת ראיות בתצהיר של נתבע בהטרדה מינית שלא הציג גרסה מפורטת36
68. התקבלה בקשה לעיכוב ביצוע פסק-דין כספי בסכום גבוה יחסית שעלול להיווצר קושי בהשבתו 37
69. 50,000 ₪ הוצאות משפט ריאליות הוטלו על מערערת סדרתית 37
70. אין מקום לכפות על עובד לפנות לוועדה פריטטית לפני פניה לבית-הדין37
71. ביטוח לאומי 38
72. תקדים: פגיעה ממטען חבלה בדרך לעבודה בשל טעות בזיהוי תוכר כתאונת עבודה38
73. המוסד לביטוח לאומי ינמק את החלטתו בהתנגדותו לנוכחות עורך דין בחקירה38

חלק שני: משפט עבודה קיבוצי 39

1. הסכמים קיבוציים 39
2. קריאה למחוקק להסדיר את סמכויות הממונה על רישום הסכם קיבוצי 39
3. בפרשנות הסכם קיבוצי יש לבחור בחלופה המותירה מקסימום גמישות ניהולית בידי המעסיק 39
4. ההסכם הקיבוצי בענף השמירה אינו יכול להפחית את גמול השעות הנוספות מהגמול הקבוע בחוק שעות עבודה ומנוחה 40
5. נדחו טענות ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה לפיצויי פיטורים בגין תקופות בהן פיצוי הפיטורים נכלל בשכרם כדין40
6. זכות ההתארגנות ויציגות41
7. החברה הכלכלית לפיתוח מיתר פגעה בהתארגנות של עובדיה וחויבה בפיצוי41
8. תקדים: אין פגם בהצטרפות אינטרנטית בהתארגנות לארגון עובדים 42
9. הוכרה יציגותה של הסתדרות העובדים הלאומית בהתארגנות ראשונית במכבי פארם כיחידת מיקוח נפרדת ממכבי שירותי בריאות42
10. מורי השל"ח אינם יחידת מיקוח נפרדת בייצוג ארגון המורים42
11. בית-הדין סירב לבקשת ארגון כוח לעובדים להכיר בקבוצת עובדים בג'וינט כיחידת מיקוח נפרדת (הערה: פסק הדין נהפך בערעור בהסכמה)43
12. ארגון עובדים יציג אינו זכאי לתקופת יציבות ארגונית קשיחה וחייב למסור למעביד נתוני חברות עדכניים43
13. חבר ועד באגד שהושעה והודח על-ידי ההסתדרות הוחזר לתפקידו44
14. סכסוך עבודה ושביתה44
    1. מהלך של הפרטה הוא מהלך קיצוני המצדיק שביתה44
    2. תקדים: חובת ארגון עובדים ליתן למעסיק 48 שעות מראש הודעה מפורטת נוספת על הצעדים הארגוניים45
    3. מהלך הפרטה של מבחני נהיגה הוקפא לשם קיום חובת ההיוועצות המוקדמת עם ארגון העובדים45
    4. צו למניעת שביתה לא מידתית הפוגעת בתיקון תקלות ברשת סלולארית שהיא שרות חיוני46
    5. מעביד שניכה רכיב משכר עובדיו ששבתו חייב לנהל משא-ומתן עם נציגות העובדים להסדרת הניכוי46
    6. בית-הדין ביטל סיכום להצבת עובדים פיקטיביים בנמל אשדוד בניגוד לתקנת הציבור46
15. תובענות ייצוגיות 47
16. התעוררות מאוחרת מדומה של ארגון עובדים במטרה לעקר תובענה ייצוגית לא תענה47
17. התקבלה תובענה ייצוגית לשלם לעובדי חברת שמירה תוספת ותק מלאה חרף התנגדות ההסתדרות47
18. נדחתה בקשה לאישור תובענה ייצוגית להשבת דמי חבר ששולמו להסתדרות מרצון על-ידי גמלאים48

חלק שלישי: חקיקה, תיקוני חקיקה והנחיות מנהליות 48

1. חוק שירות הציבור (הצהרת הון)48
2. תיקוני חקיקה בנוגע להארכת חופשת הלידה וההורות 49
3. הוארך לשנה פרק הזמן להגשת ערעור על החלטות הממונה על תשלום גמלאות 49
4. מידע למעסיקים - דחיית מועדים לשינויים באופן דיווח תשלומי המעסיק לקופות הגמל 49

חלק ראשון: משפט עבודה אינדיווידואלי

* + 1. עובד ומעביד

1. **עובד שפעל לכאורה בחוסר תום לב וסירב להפוך לשכיר הוכר כעובד שכיר**

**התובע, הועסק באמדוקס במתן שירותים כאדריכל, לאמדוקס לחברה הקשורה בה בשכר של כ - 65,000 ₪. התובע הגיש תביעה כעובד הכוללת זכויות סוציאליות שונות, פיצויי פיטורים ופיצויי פיטורים שלא כדין. נפסק כי מדובר במקרה גבולי בין עובד שכיר לקבלן עצמאי. מצד אחד, בכל תקופת עבודתו סיפק התובע לחברה חשבוניות מס, ושני הצדדים הציגו עצמם לפני הרשויות כמי שמקיימים יחסי קבלן עצמאי. התובע השתמש ברכב פרטי ונשא בהוצאותיו, השתמש בציוד החברה, עבד בחדר שהוקצה לו על-ידי החברה. הממונה עליו השתכר סכום נמוך בהרבה מהתובע. התובע נדרש לדווח על שעות עבודתו לצרכי תשלום השכר, לא העסיק עובדים משלו ולעיתים נזקק לקבלנים עצמאיים ונשא בתשלום תוך חיוב החברה בהחזר הוצאות. הוצע לתובע לעבוד כעובד שכיר, אולם התובע העדיף לא לוותר על השתכרותו הגבוהה, ומעולם לא הציג עצמו כעובד שכיר ולא דרש זכויות סוציאליות ועכשיו תבע כשכיר בחוסר תום לב. למרות זאת, נקבע מצד שני, כי התובע היה עובד שכיר בגלל שעיסוקו היחידי היה במתן שירותים לחברה או לחברות הקשורות בה. לא מדובר בעסק עצמאי החשוף לסיכונים. העובדה כי הונפקו חשבוניות מס אינה שוללת את האפשרות לראות בו עובד שכיר. מדובר בהעסקה קבועה בחצרים של המעסיק, באופן יומיומי עם השתלבות מלאה במחלקת הנדל"ן של אמדוקס. גם משך הזמן מחזק את התלות האישית. ההיבט המכריע הוא מהו עיקר ההתקשרות, האם המזמין שכר את שירותי האדם, או שירותי העסק שבבעלותו של אותו אדם, האם האדם היה גורם חיצוני או גורם פנימי המשולב בארגון. חישוב פיצויי פיטורים מהכרה בדיעבד במעמדו של עובד כעובד שכיר יעשה לא לפי שכרו הקבלני 65,000 ₪ אלא לפי משכורת רעיונית סבירה ומקובלת של עובדים שכירים באמדוקס במעמד התובע, אשר השתכרו משכורת חודשית של 23,700 ₪. התביעה התקבלה בחלקה, אמדוקס תשלם לתובע 383,333 ₪ פיצויי פיטורים.**

סע"ש (ת"א) 4808-10-12**● יונתן יפה - אמדוקס (ישראל) בע"מ ●** כב' השופט הבכיר ד"ר יצחק לובוצקי, נ.צ. (מעסיקים) גב' עינת ברכה.

1. **בת המטופל הסיעודי הוכרה כמעסיקה בשל מעורבות גבוהה בטיפול**

**התובעת, עובדת זרה, הועסקה כעובדת סיעוד אצל הנתבע בן 90. הנתבעת היא בתו של הנתבע. לבקשת הנתבעים צורפה במהלך ההליכים חברת הסיעוד כנתבעת נוספת. הצדדים חלוקים בשאלת זהות המעסיק. הנתבע זכאי ל- 18 שעות סיעוד שבועיות במימון המוסד לביטוח לאומי ול - 9 שעות סיעוד שבועיות במימון הקרן לניצולי שואה. על חשבון זכאות זו שילמה חברת הסיעוד לתובעים כספים וזכויות. התובעת טוענת כי הועסקה על-ידי שני הנתבעים יחד, על-ידי המטופל ועל-ידי בתו. הבת טוענת מנגד כי חברת הסיעוד לבדה העסיקה את התובעת ופיקחה עליה. מהראיות עולה כי הבת הייתה מעורבת בהעסקת התובעת. בהתאם להלכה הפסוקה בשל מאפייניו הייחודיים של ענף הסיעוד, בעת ההכרעה בסוגיית זהות המעסיק בענף הסיעוד על בית-הדין לבחון את מצבו של המטופל ואת מעורבות קרוב המשפחה, בשל מורכבות הסוגיה כל מקרה נבחן לגופו. עולה כי מעורבות הנתבעת חרגה מסיוע שגרתי של קרוב משפחה למטופל סיעודי. נקבע כי הבת שימשה כמעסיקתה של התובעת. המטופל לא שימש מעסיק בפועל וזאת מכיוון שלא הוכחה מעורבותו בהעסקת התובעת, ומצבו הרפואי והקוגניטיבי היה קשה. על הסכם העסקה חתומות העובדת והבת, חברת הסיעוד אינה חתומה על הסכם העסקה. קבלת תלושי שכר וכספים מדי חודש מחברת הסיעוד אין באלה כשלעצמם להעיד על העסקה משותפת. התביעה כנגד חברת הסיעוד בהסכמת הצדדים נדחתה. מחלוקת נוספת נגעה לסכומי השכר המותרים לניכוי מעובדת סיעוד בגין הוצאות למגורים, כלכלה וביטוח רפואי. נפסק, שאת הסכומים המותרים לניכוי יש לחשב בהשוואה למלוא שכרה של התובעת, בגובה שכר מינימום. התביעה התקבלה בחלקה והנתבעת חויבה לשלם לתובעת הפרשי שכר, דמי הבראה וחלף הפרשות לפנסיה.**

סע (ת"א) 25591-11-13**‏** **● טטיאנה מולודצקה - יפים קפוסטה ●** כב' השופטת כרמית פלד.

1. **בג"ץ: אין להכיר ביחסי עובד-מעביד גם בקיבוץ המתחדש שדינו כדין אגודה שיתופית**

**חבר קיבוץ תל יוסף, התמנה לתפקיד מנהל המדגה בשנת 1988, אחד הענפים החקלאיים בקיבוץ. בשנת 2002 הפך הקיבוץ מקיבוץ שיתופי לקיבוץ מתחדש על יסודות של שיתוף הכלל בקניין, של עבודה עצמית ושל שוויון ושיתוף בייצור, בצריכה ובחינוך. הקיבוץ המתחדש החל לקבוע תקציב שונה לכל אחד מחבריו, בהתאם להערכת שווי העבודה בה עבד. בשנת 2010 ועד הקיבוץ המורכב מחברי הקיבוץ הגיע למסקנה כי יש לסיים את עבודתו של החבר מנהל המדגה. בעקבות הדחתו, הגיש החבר תביעה לבית-הדין האזורי שקבע, כי החל מהיום בו שינה הקיבוץ השיתופי את אורחות החיים בשנת 2002, לקיבוץ מתחדש התקיימו יחסי עובד-מעביד בין החבר לקיבוץ.** **בית-הדין הארצי הפך את ההחלטה בערעור ובית משפט העליון אימץ את החלטתו ופסק כי למרות השינויים באופי הקיבוץ המתחדש, לא מתקיימים יחסי עובד-מעביד בין חבר הקיבוץ המתחדש לקיבוץ. דין הקיבוץ המתחדש כדין אגודה שיתופית. לגבי חבר אגודה שיתופית, הכלל הוא שחבר באגודה עובד משום שהוא חבר בה, והוא חבר משום שהוא עובד ואין לראות את החבר כעובד במובן יחסי עובד-מעביד, שכן עבודתו נלווית לחברותו ואינה נפרדת ממנה. משפט העבודה, ככלל, לא הוחל בקיבוץ ובאגודות השיתופיות. אין המדובר בעובד ומעסיק קלאסיים, עם פערי כוחות מובנים, אלא במצב בו העובד - החבר - שותף גם לקניין הנוטל חלק פעיל בקבלת ההחלטות בניהול העסק ועקרונות אלה נותרו גם בקיבוץ המתחדש. תכלית דיני העבודה היא להגן על כלל העובדים וההחרגה היא החריג, שכן אין חברי הקיבוץ זכאים לרוב למיצוי מלא של הגנת דיני העבודה. יש לבחון כל תיק לפי נסיבותיו, בהתאם למבחנים שנקבעו בפסיקה עד כה.**

בג"ץ 2037/14**● אבי בן אהרון נ' בית-הדין הארצי לעבודה, דגי תל יוסף אגודה שיתופית חקלאית וקיבוץ תל יוסף אגודה שיתופית●** כב' המשנה לנשיאה א' רובינשטיין, כב' השופט נ' הנדל, כב' השופט צ' זילברטל.

1. **עובדי דואר במיקור חוץ בפחות מחצי משרה נחשבים לעובדי חברת דואר ישראל**

**המערער, הועסק כמחלק דואר בסניף שהופעל על-ידי רשות הדואר, ובהמשך הופעל באמצעות חברת דואר ישראל שירשה את הרשות. העובד הוגדר כמחלק דואר במעמד של קבלן עצמאי בהיקף עבודה חלקי. בהמשך, הועבר העובד לחברת כוח אדם במשרה מלאה. מיד עם תום עבודתו נשכרו שוב וברציפות שירותיו במעמד של קבלן עצמאי. העובד תבע בבית-הדין האזורי להכרה ביחסי עובד מעסיק בינו לבין החברה. בית-הדין האזורי ביסס את פסק דינו על סעיף 46(ב) לחוק הדואר וקבע כי, מחלק דואר המועסק בהיקף של פחות מחצי משרה של דוור שהוא עובד החברה אינו יכול להיחשב עובד, ופסק שלא התקיימו יחסי עובד מעסיק בין העובד לחברה. בית-הדין הארצי הפך את ההחלטה וקבע כי מתקיימים יחסי עבודה בין העובד לחברת דואר ישראל. אין לפרש את הוראת החוק באופן המקנה למעסיק כוח על לשלול ממועסק שהוא עובד את מעמדו ככזה. הפירוש שיש ליתן לסעיף 46(ב) לחוק הוא כי המחוקק החליט להגביל את ההרשאה הרחבה שניתנה על ידו במסגרת החוק המקורי לרשות (וכיום לחברה) לבצע מטלות חלוקת דואר באמצעות מיקור חוץ וקבע כי חלוקת דואר בהיקף של חצי משרה לפחות תבוצע רק על-ידי עובדיה הפנימיים של הרשות (וכיום החברה). רק ביחס לחלוקת דואר בהיקף הנמוך מחצי משרה ניתנה לחברה אפשרות לבצע מיקור חוץ. כשהחברה בוחרת להעסיק עובדים משלה בהיקפי משרה נמוכים אין בכך לפגוע במעמדם של מחלקי הדואר הללו כעובדיה. התיק הוחזר לבית-הדין האזורי לבחינת ההשלכות הכספיות והמעשיות. הוצאות שנפסקו נגד העובד בבית-הדין האזורי בטלות והחברה תשלם לו 25,000 ₪ הוצאות בשתי הערכאות.**

עע (ארצי) 34362-11-14**‏** **●משה שלמי - חברת דואר ישראל בע"מ●** כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט אילן איטח, כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, נ.צ. (עובדים) מר ויסאם עזאם, נ.צ. (מעסיקים) מר עמית שטרייט.

1. **תקנות הבטיחות בעבודה מבטיחות סביבת עבודה בטוחה בין אם מדובר בעובד שכיר או בקבלן עצמאי**

**התובע, מחפה באבן במקצועו, נחבל ביום 21.9.2008 כשנפל מפיגום, בזמן הרכבתו, באתר בניה בחוף התמרים בעכו. את האחריות לקרות התאונה ביקש התובע מכוח עוולות הרשלנות והפרת חובה חקוקה להטיל על חברת קרן סגולה לפיתוח, היזמית ששכרה את שירותיה של חברת סידאר הנדסה, כקבלן ראשי שהתקשרה עם קבלני משנה, חאלד נזאל ומטר מוחמד לביצוע פרויקט שיפוץ ובניה של בית המלון. בית המשפט העליון בשבתו כבית משפט לערעורים אזרחיים פסק כי מעביד חב כלפי עובדו חובת זהירות, במסגרתה עליו לדאוג לסביבת עבודה בטוחה, לשיטות עבודה נאותות, לספק ציוד וכלי עבודה מתאימים ובטוחים, להדריך ולהזהיר מפני הסיכונים הכרוכים בביצוע עבודתם ולפקח על נקיטת אמצעי הזהירות הדרושים. אף אם לא התקיימו במקרה דנן יחסי עובד-מעביד עם התובע, עדיין חלה חובת זהירות כלפי אדם** **המבצע עבודה עבור אחר, אף שאיננו בגדר עובד שלו.**

ע"א 1062/15**● והבי והבי נ' חאלד כמאל נזאל ●**בפני כב' השופט י' עמית, כבוד השופט נ' סולברג, כבוד השופטת ע' ברון.

1. **מנכ"ל שהפר אמונים חויב אישית להשיב למעביד 700,000 ₪**

**חברת נור צמנט מענף המלט, הגישה תביעת השבה בסכום כולל של 724,057 ₪ נגד מי שהיה מנכ"ל החברה. התביעה מפרטת את סכומי הכסף שהעביר המנכ"ל מחשבון הבנק של החברה לידיו ולצדדים שלישיים תוך הפרת אמון מצדו. התביעה נתקבלה ונפסק כי חובת האמונים של נושא משרה דורשת לפעול בתום לב ובהגינות במילוי תפקידו כשלנגד עיניו עומד אינטרס החברה. חובת האמונים מחייבת את המנכ"ל לספק הסבר להוצאת הכספים המתיישב עם חובתו לפעול בתום לב ובהגינות במילוי תפקידו. משנמצא כי תשלומים מתוך חשבון החברה נעשו על ידו ביודעין, תוך העדפת אינטרס זר ולא לטובת החברה, נקבע כי הנתבע הפר את חוזה ההתקשרות בינו לחברה באופן המקנה לחברה את הזכות לדרוש את השבת הכספים שהוצאו מחשבונה שלא כדין. המנכ"ל לשעבר חויב להשיב לחברה את הכספים שהוצאו מחשבונה, בצירוף הפרשי ריבית כחוק מיום הגשת התביעה והוצאות משפט בסך 30,000 ₪.**

סע"ש 35042-12-12**● נור-צמנט בע"מ - חנוך טמפלהוף ●**כב' השופט משה טוינה, נ.צ. (עובדים) גב' פסה מרקוביץ נ.צ. (מעסיקים) מר יאיר כפיר.

* + 1. שכר, זכויות סוציאליות וחובות

1. **טיפים למלצריות שנרשמו בספרי בית הקפה נחשבים לשכר וסוציאליות**

**התובעות, חמש מלצריות שהועסקו ב"קפה נטו" במצפה רמון, תבעו גמול שעות נוספות ועבודה ביום המנוחה השבועי, דמי חגים ופדיון חופשה, דמי הבראה, הפרשות לפנסיה, דמי הודעה מוקדמת, פיצויי פיטורים ועוד. טענתן העיקרית הייתה שתלושי השכר שלהן פיקטיביים בנוגע להפרשות הסוציאליות. התביעה נתקבלה בחלקה, נפסק כי, התלושים אינם פיקטיביים, הסכומים שהתקבלו כטיפים נרשמו בספרי הנתבעת והתקבלו אצל התובעות ולכן אין מניעה לראות בהם כתשלום על חשבון שכר וגם רכיבים סוציאליים. עוד נפסק כי המלצריות זכאיות להפרשות לפנסיה על פי צו הרחבה, ואין לקזז את הסכומים ששילם בית הקפה ביתר עבור חופשה והבראה מול רכיבים אחרים להן זכאיות התובעות.**

סעש (ב"ש) 29002-01-15**● עינב לוי - יוסי דותן בע"מ ●** כב' השופט צבי פרנקל.

1. **תוספת משמרות תחושב בהתאם לעיקר שעות העבודה באותו יום**

**המנוח, הועסק בחברת מילוז, כשעל יחסי הצדדים חל הסכם קיבוצי מיוחד. התובע תבע תוספת משמרות הקבועה בהסכם לפי כלל שעות העבודה באותו יום עבודה, ובנוסף הגמול שנקבע בחוק שעות עבודה ומנוחה, נפסק כי, היה על הנתבעת לחשב את זכאות המנוח לגמול בגין עבודה בשעות נוספות, בחישוב שכר היסוד לרבות תוספת המשמרות ששולמה, גם כששעות העבודה חרגו מתחום המשמרת. בהתאם להלכה, לעניין חישוב גמול שעות נוספות, יש לראות בשכר ששולם בעד השעות שקדמו לשעות הנוספות המזכות בגמול בשיעורים הקבועים בחוק שעות עבודה ומנוחה כשכר רגיל כהגדרתו בסעיף 18 לחוק. ככל שמדובר בתשלום גמול שעות נוספות בעד שעות עבודה נוספות במשמרת שנייה או במשמרת לילה, ולעובד משולמת תוספת משמרת, יש לכלול בשכר הרגיל בחישוב גמול שעות נוספות גם את תוספת המשמרת. יש לחשב זכאות לתוספת משמרות בהתאם לעיקר שעות העבודה שבוצעו באותו יום עבודה. יש לקבוע את זכאותו של העובד לתוספת משמרות וגמול בגין עבודה בשעות נוספות בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי המיוחד יחד עם הוראות שעות עבודה ומנוחה. נפסק כי, הנתבעת תשלם למנוח תוספת משמרות וגמול בגין עבודה בשעות נוספות בסך של 24,994.87 ₪, ותישא בהוצאות ובשכ"ט.**

סע (חי') 54986-02-15**● עזבון המנוח יצחק בייליס ז"ל - מילוז (1989) בע"מ ●** כב' השופטת דניה דרורי.

1. **הפררוגטיבה הניהולית אינה כוללת דרישה להארכת זמן העבודה מבלי לשלם לעובדים**

**רכבת ישראל ביקשה צו זמני האוסר על ההסתדרות והוועד לנקוט בצעדים ארגוניים שיש בהם לפגוע בתנועת הרכבות, לרבות פתיחת קו העמק החדש, בגלל שהרכבת ביקשה לנייד חמישה אתתים ממקום למקום ללא תוספת תשלום, כשלרובם, יתארך זמן נסיעתם לעבודה כחצי שעה ליום. ההסתדרות והוועד טענו שמדובר בסכסוך עבודה כלכלי ושביתה לגיטימית. נקבע, כי החלטת הרכבת על מעבר האתתים מהווה חלק מהפררוגטיבה הניהולית אולם מולה ניצבות זכויות העובדים במקום עבודתם. דרישת העובדים לקבל פיצוי כספי בגין הארכת זמן נסיעתם הינה דרישה לגיטימית גם אם הרכבת לא פיצתה בגין ניודים כאלו בעבר. הפררוגטיבה הניהולית אינה כוללת דרישה להאריך את הזמן שעובדים מקדישים לעבודה מבלי לשלם להם תמורה. השביתה היא מידתית נוכח התחייבות המשיבים שלא לפגוע בתנועת רכבות נוסעים פעילות. כמו כן, הנזק שעלול להיגרם כתוצאה מהשביתה הינו דחיית פתיחת קו העמק שאינו פעיל כיום. מאזן הנוחות נוטה איפוא לטובת ההסתדרות והעובדים.**

סק (חי') 36719-08-16**● רכבת ישראל בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית ●**כב' השופטת אילת שומרוני-ברנשטיין, נ.צ (עובדים) גב' טובה אוגוסט, נ.צ (מעסיקים) מר אבי פרלה.

1. **עובד זכה בגמול שעות נוספות כשהמעביד לא יידע אותו לעזוב בתום יום העבודה הרגיל**

**התובע הועסק כטכנאי מחשבים אצל הנתבעת. בתביעה ובתביעה שכנגד נדונה מחלוקת בשאלת נסיבות סיום ומועד העסקת התובע שלטענתו, בפיטורים או לחלופין בהתפטרות בדין מפוטר, ולטענת המעסיק בהתפטרות. נקבע כי בנסיבות בהן הפסקת עבודה בשל משבר יחסי אמון בין הצדדים נדחו התביעות בגין פיטורים שלא כדין ופיצוי תמורת הודעה מוקדמת. התקבלה תביעת התובע לתשלום פיצוי בגין גמול שעות נוספות חרף הודאתו כי לא קיבל אישור לעבוד בשעות נוספות. על מעסיק מוטלת החובה לידע את העובד כי עליו לעזוב את מקום העבודה בתום מילוי מכסת שעות העבודה הרגילות. לפיכך, נפסקו לתובע פיצוי בגין גמול שעות נוספות על-פי אומדן. הנתבעת תשלם לתובע 11,000 ₪ פיצוי בגין "גמול שעות נוספות" ו- 7,500 ₪ בגין אי מסירת הודעה לעובד על תנאי העסקתו ו- 2,500 ₪ שכ"ט עו"ד.**

סע"ש 46231-05-13**‏** **●רומן גולברייך - סקיי נט גרופ בע"מ●** כב' השופט הבכיר ד"ר יצחק לובוצקי.

1. **הזכות לפדיון דמי מחלה היא חוזית ואינה חלק ממשפט העבודה המגן**

**מורה שעבדה בעיריית חולון במשך 23 שנים והמשיכה עבודתה ברצף בתפקיד המנהלי בעירייה עוד 15 שנה ונפטרה. בכל שנות עבודתה בעירייה הייתה המנוחה עמיתה בקרן הפנסיה מבטחים ושם נצברו זכויותיה הפנסיוניות. לעת פרישתה מהעבודה שולם למנוחה פדיון ימי מחלה עבור תקופת עבודתה בתפקיד המנהלי בלבד ולא עבור הצבירה ב - 23 שנות עבודתה כמורה. תקשי"ר עובדי הוראה דן בזכויותיו של מורה הפורש לגמלאות ולא בזכויותיו של מי שהיה מורה והמשיך לתפקיד אחר ורק אז פרש לגמלאות. קיים שוני בשתי תקופות עבודתה. כמורה, שכרה תוקצב על-ידי מדינת ישראל וזכויותיה נקבעו במקובל לעובדי הוראה. בתפקיד המנהלי שכרה תוקצב מתקציב העירייה וזכויותיה נקבעו בהתאם לחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות. זכויותיה הוסדרו מול ארגונים שונים. נקבע כי, הזכות לפדיון ימי מחלה אינה חלק ממשפט העבודה המגן ואינה מעוגנת בחוק דמי מחלה, מדובר בזכות חוזית ויש להצביע על המקור החוזי שמקנה את הזכות. למרות שמדובר בהמשך העסקה אצל אותו מעסיק, הרי שמדובר בשתי צבירות נפרדות של ימי מחלה, שחלים עליהם כללים נפרדים. בעת פרישת העובדת מתפקיד ההוראה לא הייתה זכאית לפדיונם של ימי המחלה שצברה, ובעת פרישתה מתפקידה המנהלי, לא הצביעה על הוראת דין המקנה לה זכות לגרירת ימי המחלה מתקופת עבודתה בהוראה, לצורך פדיונם. בנסיבות בהן קיימת צבירה נפרדת של ימי מחלה בגין תפקידים שונים עליהם חלות מערכות הסכמיות שונות, בארגונים יציגים שונים, אף אצל אותו מעסיק, היה על העיזבון להצביע על מקור משפטי המקנה למנוחה את הזכות לצבירת ימי המחלה כעובדת הוראה בנוסף לאלו בתפקיד המנהלי ומשלא עשה כן, הרי שלא הוכיח את התביעה. התביעה נדחית.**

ס"ע 56356-12-12**‏** **●עזבון המנוחה אורית טנא ז"ל - עיריית חולון ומדינת ישראל●** כב' השופטת מיכל נעים דיבנר.

1. **המכללה הפרה חובת גילוי וידוע וחויבה לשלם למורות פדיון ימי מחלה שהצטברו לטובתן במקומות עבודותיהן הקודמים**

**מורות שהועסקו במכללה האקדמית לחינוך על-שם קיי בבאר-שבע, פנו עם סיום עבודתן בבקשה לקבלת פדיון ימי מחלה שנצברו לזכותן במשך תקופת העסקתן במכללה, לרבות פדיון ימי מחלה שנצברו לזכותן בתקופת עבודתן אצל מעסיקיהן הקודמים ופיצוי בגין עוגמת נפש. מתחילת העסקתן אצל המכללה ועד שנת 2002 תוקצבה המכינה על-ידי משרד החינוך. בשנה זו נפסק התקצוב והמכללה הפסיקה לדווח למשרד החינוך אודות העסקת המורות על-ידי המכללה. עת פרשו המורות לגמלאות, סרב משרד החינוך לשפות את המכללה בסכומי פדיון ימי המחלה שנצברו לזכותן אצל מעסיקיהן הקודמים, בטענה שהמכינה שבמכללה איננה גורם המתוקצב על-ידי משרד החינוך בהתאם לחוק הפיקוח, והמכללה שילמה לתובעות את פדיון ימי המחלה עבור תקופת העסקתן במכללה בלבד. נפסק כי, המכללה ומשרד החינוך היו מחויבים לעדכן את המורות בנוגע לגריעתן ממצבת המורים שמדווחים במערכת עובדי הוראה שאינם רשמיים. חובת הגילוי והידוע המוטלת על המכללה כלפי המורות, נובעת בשל יחסי עובד-מעביד בין הצדדים, וחובת משרד החינוך נובעת ממחויבותו לפעול בהגינות ובתום לב. על אף חובת היידוע של משרד החינוך, משלא מתקיימים יחסי עובד מעסיק, התובענה כנגד משרד החינוך נדחית. המכללה חויבה לשלם למורות את פדיון ימי המחלה שהצטברו לטובתן במקומות עבודותיהן הקודמים והוצאות, אך התביעה לפיצוי בגין עוגמת נפש נדחתה.**

סע"ש (ב"ש) 17442-06-15**● הלה רם - המכללה האקדמית לחינוך ע"ש קיי בבאר שבע בע"מ ●**כב' השופט צבי פרנקל, נ.צ (עובדים) גב' פסה מרקוביץ, נ.צ (מעסיקים) גב' ציפי בר נוי.

1. **נדחתה תובענה נגד המדינה להחזר דמי הבראה בעילת עשיית עושר ולא במשפט**

**לפי הסכם קיבוצי מיוחד בין המדינה, המעסיקים בשירות הציבורי וההסתדרות, הופחתו דמי הבראה בשיעור 50% לעובדים בשנת 2009. בסמוך לכך התקבל בכנסת החוק לתשלום חלקי של דמי הבראה בשירות הציבורי אשר קבע כי דמי ההבראה המופחתים, מופחתים לצמיתות ולא ישולמו בעתיד. סוכם כי חלק מהכספים שיחסכו יופקדו כפי שנקבע בחוק נפרד בקרן למתן סיוע כלכלי למפעלים שנקלעו למצוקה בשל המצב הכלכלי. המקורות ממנה תיזון הקרן הוגדרו: מעביד במגזר הפרטי שווי של יום חופשה, ומעביד במגזר הציבורי דמי ההבראה המופחתים של עובדיו. נקבע כי המוסד לביטוח לאומי אחראי על גבית הכספים לקרן הסיוע. שתי עובדות במגזר הציבורי הגישו בקשה לאשר תביעה ייצוגית וטענו כי השיהוי הארוך בהקמת הקרן לא השיג את מטרת הקרן ומשלא נעשה שימוש בכסף זה לטובת הקרן יש להשיב את דמי ההבראה המופחתים לעובדים. מדובר ב - 600 מיליון ₪. בג"צ קבע שהחקיקה הרלוונטית שללה את זכאות העובדים לכספים שהופחתו מדמי הבראה ללא תנאים ולצמיתות. גם אם הייתה מתקבלת הטענה להתעשרות המדינה לא העובדים הם אלה שזכאים לקבל סעד בגין אותה התעשרות. כספי הקרן היו כבר מיועדים למפעלים במצוקה, דהיינו למוטבים אחרים, ולכן לא קמה לעובדות עילת תביעה כנגד המדינה להשבת דמי ההבראה מכוח עשיית עושר ולא במשפט.**

ברמ 6372/15**● שלומית זרביב - מדינת ישראל ●** כב' השופט ע' פוגלמן, כב' שופט י' עמית, כב' השופטת ד' ברק-ארז.

1. **תקדים: מעביד חויב בפיצוי לדוגמה בסך 40,000 ₪ בגין תלושי שכר פיקטיביים**

**המערערת, שהועסקה כשנתיים כקוסמטיקאית בחנות המשיב, ופוטרה ללא מתן הודעה מוקדמת בחודש השישי להריונה, תבעה זכויות ופיצויים. בית-הדין מפי השופט רועי פוליאק פסק לעובדת בהיריון בגין פיטורים שלא כדין פיצוי בשיעור 150% מהשכר בגין התקופה שמיום הפיטורים ועד לתום התקופה המוגנת, פיצוי על היעדר שימוע ופיצוי בגין עוגמת נפש בסך 20,000 ₪, נוסף על הפיצוי לפי חוק עבודת נשים. כן נפסקו לעובדת פיצויי פיטורים ופיצויי הלנה משמעותיים בשיעור של 100% סכום פיצויי הפיטורים, ופיצוי לדוגמה בסך 40,000 ₪ בגין 22 תלושי שכר פיקטיביים, שגרמו לעובדת נזק במימוש זכויותיה מהמוסד לביטוח לאומי, ובהתחשב בתכלית ההרתעתית של חוק הגנת השכר.**

עע (ארצי) 28228-03-15**● איזבלה לוקס - ארז זיסמן ●**כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כב' השופט רועי פוליאק, נ.צ (עובדים) מר ישראל דורון, נ.צ (מעסיקים) גב' יודפת-הראל בוכריס.

1. **גמלאית חויבה להשיב רק 10% מכספים עודפים ששולמו לה שבע שנים בטעות של האוצר**

**התובעת עבדה 28 שנים כמורה וכמחנכת כתה עד לפרישתה לגמלאות לפני 12 שנה. מאז פרישתה ובמשך 7 שנים קיבלה התובעת, במסגרת גמלתה, תשלום עבור "גמול חינוך" ו"גמול מקצוע והכשרות". לאחר 7 שנים מנהלת הגמלאות באוצר ביטלה באופן חד צדדי את תשלום הרכיב "גמול מקצוע והכשרות" והודיע שבכוונתה לקזז מגמלת התובעת את כל הסכום ששולם ביתר. נפסק כי נפלה טעות במנהלת הגמלאות ובוצע תשלום כפול, שיש לתקנה. המדינה דרשה את השבת הכספים הן מכוח סעיף 59 לחוק הגמלאות שבו רשאית המדינה במפורש לקזז סכומים ששולמו בטעות והן מכוח חוק עשיית עושר המטיל על מי שקיבל, שלא על פי זכות שבדין, חובה להשיב למזכה את השווי הכספי, בית המשפט מוסמך לפטור את הגמלאית מחובת ההשבה, כולה או מקצתה, אם נוכח כי מתקיימות נסיבות העושות את ההשבה לבלתי צודקת. במקרה זה התברר כי מקור הטעות נעוץ באוצר המדינה מחד ומאידך לא הוכח אשם תורם של התובעת שנהגה בתום לב. נוכח הטעות שמקורה באוצר, נפסק כי התשלומים העודפים השתלמו לתובעת בשגגה במשך כ-7 שנים כאשר בתקופה זו התובעת כלכלה את מעשיה בהתאם ומשמדובר במורה שפרשה על רקע מצבה הבריאותי חויבה הגמלאית להשיב 10% בלבד מהסכום העודף וללא הפרשי ריבית והצמדה ובסה"כ 2579 ₪ שיקוזזו בהחזרים חודשיים מגמלתה וכל צד יישא בהוצאותיו.**

סע"ש 21119-08-12**● הדס נצחיה קליסקי - מדינת ישראל-מנהלת הגמלאות במשרד האוצר●** כב' השופט אורן שגב, נ.צ.(עובדים) בנימין זוהר, נ.צ.(מעסיקים) שאול שני.

1. **4.6 מיליון ₪ פיצוי על ויתור על אופציה במקרקעין במסגרת יחסי עבודה היא הכנסה מעסק ולא הכנסה הונית במס מופחת**

**המערער, רואה חשבון, סיפק שירותי ליווי וייעוץ פיננסיים באמצעות חברה שבבעלותו לחברה פארק ינאי העוסקת בהשכרת נכסי מקרקעין שבבעלותה, החל משנת 1999. באפריל 2006 נחתם ביניהם "הסכם אופציה" שקבע כי לרואה החשבון אפשרות לרכוש מהחברה כ - 2,000 מ"ר משרדים וחניות במתחם שבבעלותה בפתח תקווה ובתמורה לאופציה שילם המערער 6,000 דולר. כשמונה חודשים לאחר מכן חתמה החברה על הסכם שסותר את הסכם האופציה מול רואה החשבון והשכירה את מתחם המשרדים ל"שטראוס" עם אופציה לרכישה. רואה החשבון הסכים לוותר על האופציה בתמורה לפיצוי, ובהתאם, בדצמבר 2007 חברת ינאי שילמה לו כ-4.6 מיליון ₪. רואה החשבון דיווח לפקיד השומה על הסכום כרווח הון, רווח שנוצר שלא כתוצאה מעבודה בפועל אלא ממימוש נכס פיננסי וביקש לחייב אותו בשיעור מס מופחת. פקיד השומה קבע כי מדובר ב"הכנסה מעסק" וחייב אותו בשיעור המס הרגיל. רואה החשבון הגיש ערעור לבית המשפט המחוזי בטענה שהפיצוי ניתן לו בעקבות העסקה בין ינאי לשטראוס, מבלי שנתן שירות לינאי בקשר לעסקה זו ולכן לא מדובר בהכנסה מעסק אלא בהכנסה "הונית" חד פעמית. הפסיקה קבעה מבחנים להבחנה בין הכנסה מעסק להכנסה הונית ובכל מקרה יש להשקיף על העסקה בשלמותה. מאחר שהסכום התקבל על-ידי רואה החשבון כפיצוי בשל הוויתור שלו על האופציה שניתנה בתמורה לשירותים מקצועיים שנתן לחברה בקשר לאותם יחסי עבודה. נפסק כי חברת ינאי שילמה לרואה החשבון עבור מתן שירותי הייעוץ שהעניק ובנוסף באמצעות הפיצוי ולכן יש למסות את הפיצוי כ"הכנסה מעסק". המערער חויב בהוצאות משפט בסך 25,000 ₪.**

ע"מ 41178-10-11**● ערן מיטל נ' פקיד שומה ת"א 1●** כב' השופט יונה אטדגי.

* + 1. הרמת מסך ההתאגדות

1. **אין עילה להרמת מסך בחברה ללא שימוש לרעה באישיות המשפטית**

**חברה המפעילה מסעדה הלינה את שכרו וזכויותיו של עובד זר אשר הועסק אצלה. העובד ביקש לחייב אישית את אחד מחמשת בעלי המניות בחברה בכל חובות החברה כלפיו. נפסק, כי לא מתקיימים התנאים המקימים עילה להרמת מסך לפי סעיף 6 לחוק החברות, תשנ"ט - 1999, שכן לא הוכח כי נעשה שימוש לרעה באישיות המשפטית הנפרדת של החברה כדי לפגוע בזכויות העובד או כדי להונות אותו, וכן לא הוכח כי החברה נוהלה תוך נטילת סיכון לא סביר ובידיעתו של בעל המניות. לאור האמור, רק החברה תחויב בתשלום שכר העבודה והזכויות, בתופסת פיצוי הלנה.**

ברע (ארצי) 52353-08-16**● א.ב. טוקו שף בע"מ - ADMARIAM GAVR NEGOUSE ●** סגנית הנשיא כב' השופטת ורדה וירט-ליבנה, כב' השופטת רונית רוזנפלד, כב' השופט אילן איטח, נ.צ (עובדים) מר מאיר נתן, נ.צ (מעסיקים) מר מיכה ינון.

1. **תביעת עובד נגד בעל מניות להרמת מסך בגין אי העברת ניכויים לקרן פנסיה או קופת גמל אינה שייכת לקופת הפירוק אלא לעובד**

**המערערות תבעו מחברה בפרוק ומהבעלים אישית זכויות הנובעות מתקופת עבודתן. לטענתן, שגה בית-הדין קמא בהחלטתו לעכב את ההליכים כנגד מנהל החברה שהוא גם הבעלים. בית-הדין הארצי קבע כי, אין לקבוע באופן גורף כי מתן צו פירוק כנגד החברה תוצאתו היא עיכוב ההליכים או מחיקת התביעה כנגד בעלי המניות בעילה של הרמת מסך. ככלל, צו הפירוק מעכב הליכים כנגד החברה ואינו מעכב הליכים כנגד בעלי מניותיה או צדדים אחרים באופן אישי, והדבר הוא בגדר החריג. ככל שהתביעה כנגד בעל המניות בעילה של הרמת מסך סבה על אי העברת כספים שנוכו משכר העובד ולא הועברו לקרן הפנסיה או לקופת גמל, מדובר בכספים השייכים לעובד, ולא בכספים השייכים לקופת הפירוק. האיזון הראוי בין אינטרס העובד למיצוי ההליכים בעילה של הרמת מסך ההתאגדות לבין אינטרס כלל הנושים והעובדים הוא מתן הודעה למפרק החברה על תביעת העובד להרמת מסך והטענות בה, כך שהמפרק יוכל לבחון את הטענות והשלכותיהן ולהודיע לבית-הדין האם לנקוט הליכים, ובית-הדין ישקול אם לעכב את ההליכים כנגד בעל המניות בעילה של הרמת מסך. ככל שהמפרק יודיע שאין בכוונתו לנקוט בהליך של בדיקת הטענות או בהליך לפי פקודת החברות, יש לאפשר לעובד להמשיך לנהל את תביעתו נגד מנהל החברה בעילה של הרמת מסך. הערעור התקבל. החלטת בית-הדין האזורי לעיכוב ההליכים כנגד הבעלים בשל מתן צו פירוק החברה מבוטלת. הדיון יוחזר לבית-הדין קמא, לאחר שתובא בפניו עמדת המפרקת ועמדת כונס הנכסים הרשמי שיבחן מחדש את הבקשה.**

עע (ארצי) 9912-04-14 **● אולגה פטרמן - רימדן בע"מ●** כב' השופטת רונית רוזנפלד, כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, נ.צ (עובדים) מר ראובן רבינוביץ, נ.צ (מעסיקים) מר אמנון גדעון.

1. **ניכויים משכר העובד ואי העברתם לקופת פנסיה מהווה עבירה ועילה עצמאית ומספקת להרמת מסך לחיוב אישי של מנהליה**

**התובע, מנהל עבודה בפרויקטים של מעסיקתו, שהיא חברה בע"מ העוסקת בביצוע עבודות שיש. הנתבעים 2 ו - 3 הם הבעלים של הנתבעת 1. התובע נתן שירותים לחברה, בתחילה, כעוסק מורשה ולאחר מכן באמצעות חברה שבבעלותו. בהמשך הועסק כעובד שכיר בהיקף של משרה מלאה בשכר קבוע, ובמקביל המשיך לספק לחברה שירותים באמצעות החברה שבבעלותו כנגד תמורה משתנה. המנהל תבע תשלום זכויות בגין כל תקופת עבודתו, ועתר להרים את מסך ההתאגדות של הנתבעת 1 ולחיוב אישי של בעליה. נקבע כי, התובע היה קבלן עצמאי ממועד תחילת ההתקשרות בינו ובין הנתבעים ועד להפסקת פעילותו באמצעות החברה שלו. הצדדים הגדירו את היחסים ביניהם כיחסי עובד-מעביד אולם לנוכח המשך הפעלת החברה שלו על-ידי התובע ומתן שירותים על ידו גם לאחרים, חזרו הצדדים למתכונת יחסי קבלן-מזמין. יחסי עובד-מעביד התקיימו גם כשהתובע הפסיק את פעילותו באמצעות החברה שלו והפסיק ליתן שירותים לאחרים ועבד כעובד שכיר של הנתבעת. הוכח כי הנתבעים ניכו מהתובע כספים עבור חלק העובד לפנסיה, כספים שלא הועברו לתעודתם. מצב כזה מוכר בפסיקה כעילה מספקת להרמת מסך. התנהלות זו מהווה שליחת יד בכספי העובד ועבירה, מעשה תרמית המצדיק הרמת מסך ההתאגדות כלפי בעלי המניות גם אם לא מתקיימות עילות נוספות. עוד נפסק כי ניתן לבצע הרמת מסך חלקית רק ביחס לרכיבי התביעה הקשורים באופן סיבתי לעילה שבגינם הורם המסך, ככל שהעילה היחידה להרמת מסך נובעת מניכויי שכר שלא הועברו לקופת הפנסיה, הרמת המסך וחיוב הנתבע באופן אישי יחולו רק ביחס לרכיב זה. נקבע כי יש להרים את מסך ההתאגדות כלפי הנתבעים ולחייבם באופן אישי ביחד ולחוד עם החברה, הנתבעים ישלמו לתובע כ - 60,000 ₪ והוצאות בסך של 6,000 ₪.**

סעש (ת"א) 13782-12-12 **● גרשון קנדינוף - חברת שיש רחום בע"מ●** כב' השופטת איריס רש, נ.צ (מעסיקים) מר אברהם ענתבי.

* + 1. הגנה על עובדים

1. **סייעת שחשפה אלימות כלפי ילדי הגן והושעתה הוחזרה לעבודתה בגן**

**סייעת בגן ילדים פנתה לבית-הדין ליתן צו מניעה שיאסור על המועצה המקומית מטה יהודה להעבירה מתפקידה בגן הילדים. הסייעת נחשפה לאירועי אלימות מילולית ופיזית מצד הגננת כלפי ילדי הגן, ותיעדה זאת במצלמה. הסייעת הוזמנה לשיחת בירור שנמסרה לסייעת במהלך יום עבודתה בגן. עד למועד השימוע הושעתה הסייעת מהעבודה. המועצה טענה כי בהתנהלות הסייעת נמצאו כשלים חמורים לרבות אי דיווח על התעללות במועד ותיעוד אסור במצלמות. נקבע כי, הסייעת הוכיחה לכאורה, כי העברתה לעבודה נחותה בבית ספר מהווה פגיעה חמורה בתנאי העבודה והשכר, והוכיחה לכאורה פגמים מהותיים בהפעלת שיקול הדעת, פגמים בשימוע והתנהלות במנהל לא תקין ומפלה. נפסק כי, הסייעת פעלה בהתאם לקריטריונים בחוק הגנה על עובדים והרימה את הנטל לכאורה המוטל על כתפיה, לפיה רק התלונה גרמה לפגיעה בה וכי טובת ילדי הגן לא תיפגע מהשבה לעבודתה. בקשת הסייעת התקבלה, וניתן צו מניעה האוסר על המשיבה להעביר את הסייעת מתפקידה בגן הילדים בו עבדה ומורה למועצה להשיבה לעבודתה, לשכרה, לתנאי עבודתה, לרבות למכלול זכויותיה הנובעות מתפקידה כסייעת והפרשי שכר, המועצה תישא בהוצאות.**

סעש (ים) 17958-01-17 **●ורד חדד - מועצה מקומית מטה יהודה●** כב' השופטת שרה שדיאור, נ.צ (עובדים) מר משה ראובני, נ.צ (מעסיקים) מר אלישע שחף.

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

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

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

1. **עובדי משרד החוץ שחשפו שחיתות ופוטרו פוצו ב - 230,000 ₪ ו - 40,000 ₪ הוצאות**

**התובעים עבדו כעוזרי הקב"ט בתחנת אל על במילאנו. הם העלו טענותיהם לממונים עליהם על ליקויים חמורים בהתנהלות הממונה, אך נתקלו "בקיר אטום" ולא היה מנוס מלהגיש מכתב תלונה לראשי המערכת בו ביקשו בדיקה יסודית של הטענות. העובדים פוטרו ותבעו פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ללא שימוע תקין, פיצוי לפי חוק הגנה על עובדים ופיצוי עד תום תקופת העבודה הקצובה. נפסק כי, העובדים חשו אחריות עמוקה להתנהלות התחנה, והגורמים המוסמכים במשרד החוץ ביכרו לפטר את התובעים למרות שמצאו שחלק מהטענות נכונות. בנסיבות אלה משרד החוץ ישלם 50,000 ₪ לכל עובד פיצוי בהתאם לחוק הגנה על עובדים חושפי שחיתויות. פיצוי נוסף של שתים-עשרה משכורות בסך 150,000 ₪ ישולם לכל תובע, בגין שימוע פגום מיסודו. כן נפסק, פיצוי בגין הפסד שכר עד תום התקופה הקצובה בסך 30,101 ₪ והוצאות בסך 40,000 ₪.**

סעש (י-ם) 53691-05-13**● עמיחי שרביט - משרד החוץ/המשרד הראשי משרדי ממשלה ●** כב' השופט אייל אברהמי, נשיא, נ.צ (עובדים) מר יוסף קשי, נ.צ (מעסיקים) מר חיים בריל.

* + 1. הגנת הפרטיות ולשון הרע

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

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

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

1. **מעסיק אינו רשאי לעיין בחומר פרטי שנותר במחשב של עובד שפרש**

**התובע, עבד כמתמחה במשרד עורכי דין בבעלות הנתבע עד לפיטוריו. התכתבות האישית של המתמחה באמצעות הפייסבוק והגישה אליה נותרה פתוחה במשרד למשך מספר חודשים לאחר פיטוריו. נקבע כי, משנתקל המעסיק בחשבון דואר אלקטרוני, פייסבוק וכיוצא באלה אשר שייך לעובדו, עליו לסגור אותו ואין הוא רשאי לעיין בו להעתיק את הדברים או להשתמש בו. ראיות שהגיש עוה"ד להוכחת תביעת לשון הרע נגד המתמחה מהמחשב שלו הושגו ללא הסכמת המתמחה. עוה"ד ביצע עיון מכוון בהודעות שהופיע על המסך, תוך פגיעה חמורה בפרטיות במתמחה החורגת ממתחם הסבירות. עוב"ד הצטווה לשלם למתמחה הוצאות שכ"ט עו"ד בסך 3,000 ₪.**

סעש (ת"א) 1575-09-15**● עו"ד אילן גבע - עו"ד יגאל מזרחי ●** כב' השופטת הדס יהלום, סגנית הנשיאה.

1. **העתקת תכתובת דואר אלקטרוני פרטית, שהושארה על מסך מחשב המעסיק, מהווה פגיעה בפרטיות**

**התקבלה בבית המשפט העליון בקשת רשות ערעור של עובד לשעבר על החלטה לאשר למעביד להסתמך כראיות המלמדות על גניבת ידע ותרמית שהוצאו מתיבת הדואר האלקטרוני הפרטית של העובד מסוג gmail שהושארה פתוחה במחשב החברה והתגלה לחברה במקרה כשבקשה להכשיר את המחשב לעובד אחר. בית המשפט העליון פסק כי, אין בהשארתם של מסמכים פתוחים על מסך מחשב של המעסיק כדי להעניק רשות לעיין או להעתיק את הדברים, כתנאי שבסעיף 2(5) לחוק הגנת הפרטיות. כמו כן, בית המשפט דחה את הטענה לפיה לתיבת הדואר האלקטרוני היו מאפיינים עסקיים משום שהעובד העביר אליה הודעות דוא"ל מתיבתו העסקית. הדיון הוחזר למחוזי לבחון מחדש את שאלת קבילות הראיות ולהכריע בשאלה, האם ההגנה הקבועה בסעיף 18(2)(ג) לחוק הגנת הפרטיות הקובע כי, תהא זו הגנה טובה אם הנתבע או הנאשם עשה את הפגיעה בתום לב לשם הגנה על ענין אישי כשר של הפוגע, עומדת לחברה אם לאו.**

רע"א 2552/16**● יהודה זינגר נ' חברת יהב חמיאס טכנולוגיות (1990) בע"מ ●**בפני כב' השופט נ' סולברג**.**

1. **המעסיק שלח לעובדי ישראייר דוא"ל על פיטורי משמעת של עובדת וחויב לפצותה בגין לשון הרע ללא הוכחת נזק**

**התובעת, עבדה כנציגת מכירות במוקד הזמנות פנים בחברת ישראייר, במסגרת עבודתה קיבלת התובעת שוברים לחופשות כהטבה על עבודתה. במסגרת ההטבה שקיבלה התארחה התובעת במלון באילת. עם חזרתה לעבודה זומנה התובעת לשימוע, בו נאמר כי התנהגה בצורה לא ראויה וביצע עבירת משמעת, כאשר דרשה להיכנס לבריכות השחייה במלונות "דן" ו"הרודס", ואף איימה על נציגי המלון שתעביר הזמנות ממלון "הרודס" למלון "דן". במקביל לפיטוריה נשלח דוא"ל מהממונה הישיר של התובעת לעובדי החברה אודות הפיטורים. התובעת הגישה תביעה לפיצוי ללא הוכחת נזק בסך של 140,000 ₪ מכוח חוק איסור לשון הרע בגין פגיעה חמורה בשמה הטוב, באופן שמזכה אותה בפיצוי מקסימלי הקבוע בחוק. בשיחת הבירור וגם בשיחת השימוע הכחישה התובעת את האירועים. הנתבעים טענו כי אין בהודעת הדוא"ל משום לשון הרע אלא מדובר בגינוי הכרחי של מעשיה החמורים של התובעת שנועד להגן על טובת החברה, על זכות הקניין שלה ועל שמה הטוב. לחילופין, וככל שיקבע כי מדובר בלשון הרע עומדת להם ההגנה של אמת דיברתי מכוח החוק. נקבע כי, בהתחשב בחזקה לפיה נגרם נזק לשמה הטוב של התובעת מעצם פרסום הדוא"ל וזאת אף ללא צורך להוכחת נזק ממון. נפסקו לה פיצויים בסכום של 27,000 ₪ והוצאות שכ"ט עו"ד בסך 6,000 ₪.**

סעש (ת"א) 42342-06-14**● סיגל שמעון - דניאל פוגל ●**כב' השופטת רוית צדיק, נ.צ (עובדים) מר הרצל גבע, נ.צ (מעסיקים) מר אהרון אזון.

1. **רשת זארה תפצה ב - 30,000 ₪ עובדת שהתפטרה בגין לשון הרע**

**התובעת, הועסקה כמוכרת ברשת "זארה" בסניף עזריאלי. לטענתה, היא ביקשה מאחראית המשמרת להסיר זמזם כדי למדוד בגדים על מנת לרכשם, תוך הסרת הזמזם התערבה מנהלת החנות בצעקות רמות ובנוכחות ארבעה עובדים שמדובר במעשה הגובל בגניבה. מאז פונה המנהלת לתובעת מתוך כוונה להשפילה, ובודקת רק את תיק התובעת לפני עזיבת החנות ללא בדיקת תיקים של עובדים אחרים. התובעת כתבה מכתב לסמנכ"לית הנתבעת וביקשה פגישה בארבע עיניים. בפגישה, הסמנכ"לית תמכה במנהלת ללא בירור ענייני של תלונות התובעת, משכך החליטה העובדת להתפטר. נקבע כי, המנהלת ייחסה לעובדת מעשה גניבה בנוכחות עובדים נוספים ונהגה בה באופן משפיל ובדקה רק את תיק העובדת בצורה מופגנת ולא מכבדת. הנתבעת פעלה באדישות ונמנעה מלצמצם את הנזק, לא עשתה כל ניסיון לגרום למנהלת להתנצל בפני העובדים או להבהיר כי אין ממש בטענה שהתובעת גנבה. כינוי העובדת "גנבת" או ייחוס מעשה גניבה לעובדת מהווה אמירה שעלולה להשפיל ולבזות. הוכח שמדובר בלשון הרע שפורסמה ונאמרה בפני עובדים נוספים. לעובדת נפסקו 30,000 ₪ פיצוי ללא הוכחת נזק לפי חוק איסור לשון הרע, הפרשי פיצויי פיטורים והוצאות משפט.**

סעש (ת"א) 30887-01-14 **● מיכל אמסלם - גוטקס מותגים ש.ר●** כב' השופטת נטע רות, נ.צ (עובדים) מר דוד נס, נ.צ (מעסיקים) מר מרדכי מנוביץ'.

1. **חופש הביטוי של עובד גובר על חשש המעביד לפגיעה בשמו הטוב**

**התובע, עבד בסולל בונה כממונה בטיחות במחלקת הבטיחות. עם סיום עבודתו הוא העתיק אלפי מסמכים הנוגעים לענייני בטיחות וייסד "פורום למניעת תאונות עבודה". בגדר פעילותו זו הוא פנה לאמצעי התקשורת בניסיון לעניין אותם בדיווח על ליקויי בטיחות שנפלו, לשיטתו, בסולל בונה, תוך שהוא מעביר לאותם כלי תקשורת חלק מהמסכים שברשותו. סולל בונה פנתה בבקשה לסעדים זמניים להורות למשיב להשיב את כל המסמכים שהעתיק, בלא שישאיר בידיו עותק, ולאסור עליו לעשות שימוש במסמכים או במידע פנימי לרבות העברתם לצדדים שלישיים. נקבע כי, אין מקום למתן הסעדים הזמניים המבוקשים, ראשית בשל שיהוי כבד. שנית, פניית המעבידה מוקדמת ולא ממוקדת למסמכים ספציפיים שברשות העובד. שלישית, אין להיעתר לבקשות למניעת פרסום בשלב המקדמי, בטרם הוכרע אם הפרסום אכן מהווה לשון הרע, ובטרם נקבעה אחריות המפרסם לפגיעה בשם הטוב. משקלו של חופש הביטוי והטעמים העומדים ביסודו גוברים על החשש מפני הפגיעה בשם הטוב של המעסיק. רביעית, למבקשת אמצעים למנוע או לפחות לצמצם את הפגיעה הנטענת בשמה הטוב. זאת בדרישה מכלי התקשורת הפונים לקבלת תגובה, שלא לפרסם דברים מפי המשיב או לפרסמם בצירוף תגובה מצידה. צו המחייב את העובד להצהיר מיהם כל הגורמים להם העביר העתקים מהמסמכים, עלול לפגוע בזכותם של עיתונאים עימם שוחח לחיסיון עיתונאי. חמישית, שיקול משמעותי הינו החשד שלפחות אחת ממטרות סולל בונה היא להרתיע את המשיב ולהשתיקו, כמו גם עובדים אחרים, מהשמעת ביקורת או חשיפת האמת. המסר לעובדים ואולי אף לכלל ציבור העובדים בישראל, יימסר במסגרת פסק הדין בתיק העיקרי, ואין להקדימו בהחלטה בסעד זמני. ניתן צו המורה למשיב למסור למבקשת העתק של כל הקבצים שהעתיק ממחשביה. אין מקום לתת סעדים זמניים נוספים כמבוקש.**

סעש (ת"א) 55280-08-16 **● שיכון ובינוי סולל בונה תשתיות בע"מ - ראובן חי בן שמעון●** כב' השופט דורי ספיבק, נ.צ (עובדים) גב' שושנה סוזן סמק, נ.צ (מעסיקים) גב' שרה אבן.

* + 1. הטרדה מינית בעבודה

1. **ייזהרו המטרידים: מטפלת סיעודית תפוצה ב - 350,000 ₪ בגין הטרדה מינית של מעסיק**

**המערער קיבל שירותי סיעוד מהמשיבה, אזרחית מולדוביה שהועסקה כעובדת סיעודית. המטפלת תבעה מהמטופל פיצוי בגין מעשי הטרדה מינית. הערעור הוגש בעיקר כדי לטהר את שם המטופל, שהכחיש את כל טענות המטפלת, והוסיף כי בית-הדין חרג מסמכותו כאשר קבע כי ביצע מעשים נפשעים של אינוס והטרדה בכפייה, שכן כתב התביעה הוגש בעילה של הטרדה מינית בלבד ללא המילה אונס. הערעור מגולל מסכת עובדתית קשה של אדם שסבר שתפקידן של נשים, עובדות זרות, אשר הועסקו בביתו לטיפול בחוליו כולל גם סיפוק של צרכיו המיניים, בכפייה ובאלימות. המטפלת סבלה בתקופת העסקתה אצל המטופל ממסכת של מעשי התעללות מיניים ופיזיים, השפלות וביזוי בתדירות בלתי נתפסת. נקבע כי, במקרה של הטרדה מינית בעבודה בעבירות חמורות של אונס ומעשה סדום, נתונה לעובדת התובעת זכות בחירה בין הגשת התביעה לבית המשפט האזרחי בתביעת נזיקין, ובין הגשת תביעה לבית-הדין לעבודה. לבית-הדין לעבודה הסמכות לדון בכל סוגי ההטרדות המיניות בעבודה, ובכל דרגת חומרה. המטפלת בחרה לתבוע פיצוי בסך 300,000 ₪ משיקולי אגרה, לו הייתה תובעת סכום גבוה הרבה יותר, היה מקום לפסוק לטובתה בהתאם. הערעור נדחה. המטופל יישא בהוצאות בסך 50,000 ₪ בנוסף להוצאות שחויב בבית-הדין קמא.**

עע (ארצי) 22314-01-14 **● פלוני - אלמונית●** כב' הנשיא השופט יגאל פליטמן, כב' סגנית הנשיא השופטת ורדה וירט-ליבנה, כב' השופטת לאה גליקסמן, נ.צ (עובדים) גב' ענת מאור, נ.צ (מעסיקים) מר מיכה ינון.

1. **המדינה ושני עובדים בכירים שהתנכלו לעובדת שהתלוננה על הטרדה מינית חויבו לשלם לה פיצוי בסך 75,000 ₪**

**המערערת עבדה במשרד ממשלתי ולפני כ - 17 שנים התלוננה על הטרדה מינית מצד אחד העובדים במקום. תלונתה חשפה קורבנות נוספים, המטריד הורשע בהליך פלילי ופוטר משירות המדינה. בשנת 2000, בעוד הפרשה מתבררת, מונה למשרד מנכ"ל חדש, שהיה מקורב לאותו עובד, ובסמוך למינויו פוטרה העובדת ובפנייה לבית-הדין האזורי הוחזרה לעבודה. עם חזרתה לעבודה המנכ"ל החדש ועובד בכיר נוסף התנכלו לה. היא הועברה למשרד צדדי, ללא ציוד משרדי או עבודה לעשות, לא אישרו לה הוצאות או שעות נוספות, עכבו את שכרה והופעלו עליה לחצים כדי שתבטל את תלונתה. ההתנכלות הסתיימה לאחר שהמנכ"ל והעובד הבכיר עזבו את המשרד ב-2001. בית-הדין הארצי תמך בקביעותיו של האזורי כי בהתנהלות המדינה לא נפל כל פגם, וכי תלונות המערערת, כמו גם יתר התלונות על ההטרדה המינית במשרד, טופלו בצורה ראויה. אולם, לא כך באשר לסוגיית ההתנכלות. נקבע כי עם חזרתה של התובעת לעבודה, נאלצה להתמודד באווירה קשה שנבעה בין היתר ממעורבותה בחשיפת ההטרדה המינית ועם התנכלות המנכ"ל והעובד הבכיר ובתמיכתם בגלוי בעבריין המין במסגרת העבודה. בשל כך נפסקו לעובדת פיצויים מהמדינה על שאפשרה את ההתנהלות הלא ראויה 55,000 ₪, המנכ"ל והעובד הבכיר חויבו ב-10,000 ₪ כל אחד על התנכלותם. בשל ההליך המתמשך גם באשמת המערערת לא נפסקו לה הוצאות.**

עע (ארצי) 17796-07-13 **● פלונית - משרד אלמוני, נציבות שירות המדינה, פלוני ואלמוני ●** כב' השופטת רונית רוזנפלד, כב' השופטת סיגל דוידוב מוטולה, כב' השופטת נטע רות, נ.צ. (עובדים) מר איתן כרמון, נ.צ (מעסיקים) מר אמנון גדעון.

1. **בית-הדין קבע: לא כל אמירה בוטה ובלתי ראויה תיחשב הטרדה מינית**

**התובעת, עבדה כמזכירה במשרד התחבורה והבטיחות בדרכים, עם מעברו של נתבע 2 לסניף תל-אביב הפכה למזכירתו האישית. לטענתה, עם תחילת עבודתו החל נתבע 2 להטריד אותה מינית מילולית תוך ניצול מרותו, ולומר לה אמירות כמו: "איזו יפה את היום", "איזו מנצנצת את היום", האמירות לוו במבטים וגרמו לה מבוכה. בנוסף טענה שמשרד התחבורה הפר את חובתו לפרסם תקנון למניעת הטרדה מינית. בעקבות בקשתה לעבוד תחת מנהל אחר התקיימו פגישות, בהן פגישה בין התובעת לממונה על נושא הטרדה מינית במקום העבודה. הוחלט שהתובעת תעבור לעבוד לאלתר בתחום הדרכה בעבודת מזכירות אך היא חזרה בה מבקשתה. תלונת התובעת נבדקה במחלקת החקירות של נציבות שירות המדינה, והוחלט כי יש לנקוט כנגד נתבע 2 הליך משמעתי. עוד נקבע כי, בשל יחסי המרות ובתאם לחוק התובעת לא הייתה צריכה להראות לו כי אינה מעוניינת בהצעותיו לכאורה או כי חשה מבוזה או מושפלת מאמירותיו. קיים קושי בקבלת גרסאות התובעת, אמירות בהן הודה הנתבע אינן ראויות ויש לטפל בהן במישור המשמעתי בלבד ואינן נכנסות לגדרה של הטרדה מינית. לא כל אמירה בוטה, גסת רוח, או שוביניסטית תיחשב הטרדה מינית. יש לבחון לשונית את הנאמר על רקע הנסיבות וההקשר בהן נאמרו. מטרת החוק לשמר הגבולות בין אמירות לא ראויות, שראוי שיתבררו במישור המשמעתי, לבין אמירות שיש בהן הטרדה מינית של ממש. הטענות בדבר חשיפתה להטרדה מינית מילולית נדחות. התביעה כנגד נתבע 2 וכנגד משרד התחבורה נדחות. מתוך התחשבות במצבה האישי, התובעת תשלם לנתבע 2 בלבד את ההשתתפות בהוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסכום של 5,000 ₪.**

סע (ת"א) 43968-05-10 **● פלונית - משרד התחבורה והבטיחות בדרכים ●** כב' השופט אורן שגב.

1. **מעסיק חויב בפיצוי של 25,000 ₪ על שלא דווח על הטרדה מינית על שמועה שנפוצה**

**התובע, עבד בחברת תעבורה אחזקות ופוטר. לטענתו עבד במסירות ועתר לפיצוי בסך של 200,000 ₪. לגרסתו הופצה שמועה, לפיה הטריד מינית במהלך עבודתו בחברה, השמועה גרמה לו לנזק בלתי הפיך עד כדי אי יכולת למצוא עבודה. לטענתו, העובדה שמנהליו לא העבירו לטיפולה של הממונה את השמועה שהגיעה לאוזנם, מהווה הפרת חובת האמון המוגברת החלה ביחסי עבודה. לטענת החברה, לא קיבלה דיווח או תלונה מעובד או גורם אחר בנוגע להטרדות מיניות, לא דיווחה למעסיקים פוטנציאלים, והעובד פוטר עקב מחלוקות עם מנהליו. נקבע כי, העובד פוטר בשל מחלוקות עם מנהליו ובעיות התנהגות. מנהלו הישיר של העובד היה מודע עוד במהלך עבודתו של העובד לשמועות שהטריד מינית במהלך עבודתו, ולמרות זאת לא העביר את העניין לבדיקת הממונה על הטרדות מיניות בחברה ובכך, פעל בניגוד לחובה המוטלת עליו כמעביד בהתאם להוראת תקנה 6(ט) לתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד), תשנ"ח - 1998. התביעה התקבלה באופן חלקי, החברה תשלם לעובד פיצוי בגין עוגמת נפש בסך של 25,000 ₪ והוצאות.**

סעש (ת"א) 42650-06-14**● פלוני פלוני - תעבורה אחזקות בע"מ ●**כב' השופט דורי ספיבק, נ.צ (עובדים) גב' הלן הרמור.

* + 1. העסקה פוגענית

1. **ייזהרו המעסיקים: בית-הדין לעבודה פיצה על עוגמת נפש בגין העסקה פוגענית**

**התקבלה תביעת עובד כי היה חשוף להעסקה פוגענית ונפסקו לו פיצויים ממשיים בגין עוגמת נפש. בית-הדין דן בהרחבה בעילה של העסקה פוגענית הלובשת צורות שונות ופסק כי, בעת האחרונה גברה המודעות להעסקה פוגענית הנקראת גם התנכלות תעסוקתית או התעמרות במקום העבודה. מדובר בהתנהגות מטרידה ומשפילה שאינה פיזית, המופנית כלפי עובדים באופן חוזר ונשנה בצורות מגוונות כגון: באמצעים מילוליים בצעקות בביקורת לא מוצדקת, במתן משימות משפילות, בדקדקנות יתר, בהפגנות שליטה ובהתנהגות אימפולסיבית והרסנית. אין מדובר במקרה חד פעמי אלא בחשיפת העובד בצורה מתמשכת למעשים מעין אלה. בהצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015, הודגש כי מדובר בתופעה חברתית נפוצה הפוגעת בעובדים רבים כי התעמרות במסגרת עבודה היא התנהגות פוגענית היוצרת סביבה עוינת, הפוגעת בכבוד האדם וחירותו, בבריאותו הגופנית או הנפשית וביכולתו לבצע את עבודתו המקצועית. נקבע כי, היעדר דפוס עבודה קבוע ומסודר המאפשר לעובד לתכנן את סדר יומו, לנוח מעמל יומו, ולתכנן את פעילויותיו בשעות הפנאי, גם אם מקבלים תמורה, אף היא בגדר העסקה פוגענית. נפסקו לתובע, פיצוי בגין עוגמת נפש 75,000 ₪ בגין הדרישה לעבוד שעות רבות מאוד, בניגוד להוראות חוק שעות עבודה ומנוחה 25,000 ₪, ו-12,500 ₪ הוצאות.**

סעש (י-ם) 16783-04-14**● גיא אליהו - משרד ראש הממשלה, סמנכ"ל מבצעים ונכסים, קלינור אחזקה בע"מ ●** כב' השופטת דיתה פרוז'ינין, נ.צ. (עובדים) גב' נחמה אנג'ל, נ.צ (מעסיקים) מר רמי לוי.

1. **בתי הדין לעבודה יפצו עובדים בגין התנכלות תעסוקתית ללא הוכחת נזק**

**התובעת, עבדה כמנהלת חשבונות בחברת ריסקו, הגישה תביעה בין היתר לפיצוי בסך 50,000 ₪ בגין התנכלות תעסוקתית, ללא הוכחת נזק. בתביעתה מתארת העובדת אירועים של התנהלות מזלזלת ובוטה, סביבת עבודה עוינת ומתעמרת ונסיבות העסקה העולות כדי התנכלות תעסוקתית. החברה בקשה למחוק על הסף את הבקשה בטענה שלא קיימת עילת תביעה עצמאית ונפרדת של התנכלות תעסוקתית וטרם נכנס לתוקפו חוק ספציפי שדן בכך. בית-הדין דחה את הבקשה וקבע כי, אין מקום למחוק את טענות התובעת במישור ההתנכלות התעסוקתית ואף לא את הסעד הנתבע בגינה. בית-הדין מוסמך לדון בנסיבות אשר עולות כדי התנכלות תעסוקתית היכולות לבטא התנהלות בלתי תקינה של מעסיק המקנות פיצוי בגין חוסר תום לב או עוגמת נפש. בנוסף בית-הדין מוסמך מכוח סמכותו הטבועה, כערכאה בעלת סמכות ייחודית, במערכת היחסים המיוחדת שבין עובד למעסיק, ובכלל זה בחוזה העבודה, בהשלכותיו ובנפקויותיו. על המעסיק מוטלת החובה לספק לעובדיו סביבת עבודה שאינה פוגענית, מכבדת ובטוחה, עניינית ומקצועיות, בסובלנות ואדיבות. מדובר במושכלות יסוד של משפט העבודה אף אם אינן כתובות במפורש בחוק ספציפי. בתי הדין לעבודה נוהגים לפסוק לעובדים, שטענו במסגרת תביעתם להתנכלות תעסוקתית מסוגים שונים, פיצוי בגין העסקה פוגענית ומשפילה, התנכלות והתעמרות, וזאת כסעד של פיצוי בגין עגמת נפש וחוסר תום לב ביחסי עבודה.**

סעש (ת"א) 53849-07-15**‏** **● יעל וייס- ריסקו בע"מ ●** כב' השופטת כרמית פלד.

* + 1. אפליה בעבודה

1. **תוקנה אפליית שכר עובדות עיריית ירושלים לעומת גברים והן פוצו ב - 75,000 ₪ כל אחת**

**המערערות, עובדות בעיריית ירושלים טענו כי עבודתן זהה לחלוטין לזו של שני העובדים הגברים, כאשר פערי השכר בינן לבינם אינם מוצדקים. העירייה טענה שהיא אינה מוסמכת לערוך שינויים בשכר בניגוד לחוק יסודות התקציב והסכם 1999. בית-הדין הארצי דחה את ערעור העירייה וקבע כי, כשמוכח שהסכם 1999 הנציח אפליית שכר ברורה בין גברים לנשים, אין לדבוק ביישומו הטכני של ההסכם בניגוד להוראות חוק שכר שווה המורות על תיקון ההפליה. אם לא ייפסק הסעד של השוואת שכר מלאה, שמבצעים נשים וגברים בעבודה זהה ומקבלים שכר שונה משמעותית על-ידי מעסיק ציבורי, אז חוק שכר שווה יהפוך לאות מתה וירוקן מכל תוכן. העובדות הוכיחו פערים משמעותיים בלתי מוסברים בין שכר העובדים לשכרן שלהן, המעבירים את נטל ההוכחה לעירייה להראות כי לא הפלתה את העובדות בשכרן מחמת מינן, העירייה לא עמדה בנטל והעובדות זכאיות להשלמת שכר מלאה בהתאם להוראות חוק שכר שווה. כן נפסק לעובדות פיצוי בגין נזק לא ממוני בסך של 75,000 ₪ לכל אחת בגין הפליה מחמת מינן בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות. העירייה תישא בהוצאות של 25,000 ₪ לכל עובדת.**

עע (ארצי) 1842-05-14**● עיריית ירושלים - גלית קידר ●**כב' הנשיא השופט יגאל פליטמן, כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, נ.צ (עובדים) מר שי צפריר, נ.צ (מעסיקים) גב' רוית ברניב.

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

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

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

1. **יבמ חויבה לשלם 190,000 ₪ לעובדת ותיקה ומבוגרת שפוטרה שלא כדין וקלטה במקומה עובדת צעירה בעלות נמוכה**

**התובעת, עבדה בחברת י.ב.מ. במסגרת מהלך ארגוני כלל עולמי ביבמ נחתם הסכם בינלאומי בין חברת יבמ לחברת ג'יי סי, שעיקרו העברת תחום פעילות פנימית של כל חברות הקבוצה למיקור חוץ. מהלך זה הוביל לכך שהעסקתה של התובעת ביבמ הסתיימה תוך ביצוע גמר חשבון ותשלום הזכויות מעבודתה ובנוסף קיבלה התובעת מענק פרישה בסך 57,000 ₪ אשר כנגדו חתמה על כתב ויתור לטובת יבמ. התובעת חתמה על הסכם העסקה נוסף עם חברת ג'יי סי. לאחר המעבר, המשיכה התובעת לעבוד בפועל באותו המשרד ובאותו התפקיד, ועבודתה בוצעה לפי הזמנות יבמ. התובעת קיבלה זימון לפגישת שימוע לפני סיום העבודה באמצעות מערכת אינטרנט פנימית של יבמ. במסגרת השימוע, הודיע הממונה לתובעת שיבמ החליט לסיים את התקשרותו עם ג'יי סי בנוגע לשירותי התובעת באופן אישי, ושאין תפקיד חלופי להציע לה. בהמשך, לבקשת התובעת ובהתחשב בעובדה שימלאו שנתיים וחצי לפני פרישתה פנתה הממונה למפקח בבקשה שיבמ תשקול מחדש את החלטתה. לתובעת נמסר מכתב פיטורין. בתקופת ההודעה המוקדמת נדרשה התובעת לבצע חפיפה לסטודנטית חדשה וצעירה לאייש את אותו התפקיד. התובעת בתגובה פנתה בדרישה בכתב לביטול החלטת הפיטורים ולעריכת שימוע כדין. נקבע כי ההחלטה להוצאת פונקציות מסוימות למיקור חוץ הייתה בעקבות מהלך ארגוני כלל עולמי, לפיכך ניתן לראות בה כתבנית העסקה אוטנטית. עם זאת השירות שהוזמן וכן סיומו, מהעובדה שיבמ פיקחה על התובעת, התוותה את תנאי העסקתה ושכרה, הגדילה את היקף משרתה, וכל שנות עבודתה ועד סמוך לפרישתה עבדה בשירותה ובחצריה של יבמ מסיקים שיש לראות בה מעסיקה במשותף. ההחלטה על הפסקת השירות שניתן על-ידי ג'יי סי באמצעות התובעת הייתה בעצם של יבמ, לפיכך יש להטיל את האחריות בגין פיטורים שלא כדין על יבמ. למרות שהוכח שמדובר בהחלטה תקציבית, מדובר בהפליה פסולה, שכן תוצאת ההחלטה עומדת לבחינה. היה על יבמ לפחות להציע לתובעת, שעבדה למעלה מ-35 שנים, להיקלט חזרה לשורותיה ולקבל שכר נמוך יותר, בטרם שכרה את שירותיה של עובדת צעירה בעלות נמוכה יותר, משלא עשתה כן, הפלתה את התובעת גם בקבלתה לעבודה. היה על הנתבעות לשקול את גילה המבוגר של התובעת כבעל השלכות על עתידה הכלכלי והתעסוקתי. נפלו פגמים בשימוע: מן הראוי שמכתב הזימון לשימוע יוגש כראוי ויפרט נימוקים. כשמדובר בעובדת שעבדה בשירות יבמ עשרות שנים היה על נציג יבמ להיות נוכח בשימוע. כתב הוויתור אינו מחייב את התובעת להחזיר את המענק. יבמ הפלתה את התובעת מפאת גילה הן בסיום עבודתה והן בקבלה לעבודה וזאת בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. יבמ תישא בפיצוי בגין נזק שאינו ממוני בסכום של 90,000 ₪. שתי הנתבעות יישאו יחד ולחוד בתוצאות סיום ההעסקה בדמות הפסד השכר שנגרם לתובעת פיצוי בגין נזק ממוני בסכום של 80,000 ₪ ובנוסף יישאו הנתבעות ביחד ולחוד, בהוצאת התובעת ובשכ"ט עו"ד בסכום של 20,000 ₪.**

סעש (ת"א) 4701-05-14**● מדי לוי - יבמ ישראל מדע וטכנולוגיה בע"מ ●** כב' השופטת חנה טרכטינגוט.

1. **פיטורי צמצום הוכרזו שלא כדין בגלל קליטת עובדת אחרת בשכר גבוה יותר**

**התובעת, מנהלת אדמיניסטרטיבית ופיננסית הועסקה על-ידי הנתבעת עד לפיטוריה. לטענת התובעת הליך הפיטורין היה פגום ובלתי חוקי ונעשה מטעמים פסולים ונקמניים, תוך קיצוץ סמכויותיה וזכויותיה בחברה, וזאת על מנת להכניס במקומה עובדת אחרת. הנתבעת טענה כי הפיטורים היו כדין וממניעים ראויים, וההחלטה על פיטוריה נבעה מהליכי התייעלות עקב קיצוצי תקציב ממשלתיים. נקבע כי, נפלו פגמים בהליך הפיטורין, הן ביחס לצמצום משרת התובעת והן בעניין הליך הפסקת עבודתה, כשהוכח שבצד הצמצומים הנטענים התקבלה עובדת חדשה בשכר הגבוה כמעט פי 3 משל התובעת, עניין שמצדיק פיצוי כספי. התביעה התקבלה בחלקה, והמעסיקה תשלם לעובדת פיצוי בגין פיטורין שלא כדין ובגין פגמים בשימוע בסך של 45,000 ₪, בתוספת 5,000 ₪ שכ"ט עו"ד, בצירוף מע"מ.**

סעש (י-ם) 18183-11-12**● בתיה גלאון - CANADIAN BROADCAST CORPORTION**  **●** כב' השופטת יפה שטיין, נ.צ (עובדים) מר חיים עזר שוחט, נ.צ (מעסיקים) מר נתי ביאליסטוק כהן.

1. **עובדת עם מוגבלת שהוצאה לפרישה מוקדמת הושבה מיידית לעבודה ופוצתה בכ-300,000 ₪**

**התובעת, עובדת עם מוגבלויות סמויות, עבדה בתרכובת ברום במשך 25 שנים. בתפקידה האחרון עסקה כמנהלת היחידה העסקית. החברה החלה בהליכי צמצומים והתייעלות ושלחה לנציגות העובדים רשימת עובדים המועמדים לפיטורים ביניהם התובעת. לאחר שביתה ארוכה נחתם הסכם קיבוצי מיוחד שהסדיר את מהליכי ההתייעלות והצמצומים בחברה ובמפעלי ים המלח והביא לסיום השביתה. החברה החליטה להוציא את התובעת לפרישה מוקדמת מהעבודה. התובעת פנתה בבקשה למתן צו הצהרתי וצו עשה ארעי, לפיו הליכי הוצאתה לפרישה מוקדמת בטלים מאחר והם נוגדים את הוראות ההסכמים הקיבוציים, הוראות חוזה עבודתה, חוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו, וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. נקבע כי, בהחלטת פיטורי צמצום, די אם העובד מראה שהוא בעל מוגבלות, כדי שהנטל יעבור למעסיק להוכיח את כשרות המניעים שהביאו לסיום עבודת העובד. החברה ידעה על מחלת התובעת עוד בטרם הוחלט על סיום עבודתה, וכאשר העובדת ציינה בפניה שהיא סובלת מבעיות רפואיות, החברה התעלמה והמשיכה בתהליך פרישת התובעת. התובעת מסרה לגורם ניהולי בחברה כי היא חולה, והחברה לא שקלה כלל את היותה מוגבלת. לכן נפסק כי הוצאת התובעת לפרישה מקדמת בטלה, התובעת חוזרת מידית לעבודה בחברה, והנתבעת תישא בשכר עבודה מאז סיום עבודתה ועד למועד הגשת התביעה בסך של 228,889 ₪, פיצוי בגין נזק לא ממוני ועוגמת נפש בסך של 50,000 ₪ והוצאות התובעת בסך של 25,000 ₪.**

סעש (ב"ש) 48656-10-15**● יהודית בורוכוב - תרכובות ברום בע"מ ●** סגן הנשיאה כב' השופט אילן סופר, נ.צ (עובדים) גב' פסה מרקוביץ, נ.צ (מעסיקים) גב' איריס ליברובסקי.

1. **77,000 ₪ נפסקו לעובד ממוצא אתיופי שספג אמירות גזעניות ואלימות פיזית**

**התובע, הועסק כחודש ימים בענף הדפוס ועבודתו התבצעה במשמרות אשר כללו שעות עבודה ארוכות בלילה. לטענת התובע יצא להפסקה לפנות בוקר בהסכמת מנהל המחלקה, אך מנהל העבודה דרש ממנו לחזור לעבודה, משסירב לחזור, תפס מנהל העבודה את שתי ידיו ונגח בעוצמה רבה בפניו. בזמן ההמתנה הארוכה לפינוי לטיפול הרפואי במונית, זימן מנהל המשמרת את התובע לחדרו ופנה אליו בצעקות: "אתיופי מסריח", "אתיופי לא מפותח". ובנוסף הודיע לו מנהל המשמרת כי יידרש לשלם על עלויות המונית והטיפול הרפואי בעצמו והוסיף: "יא חצוף. מחר אתה לא תהיה פה". גרסת הנתבעת שונה. נקבע כי, התביעה לתשלום פיצוי בגין לשון הרע נדחית מאחר ולא הוכח שאיש מהעובדים שמע את האמירות הגזעניות. עם זאת נפסק כי המעסיקה תשלם לעובד 30,000 ₪ בגין עילת ההפליה באמירות חמורות ביותר וגזעניות מגורם ניהולי בכיר בנתבעת. ועוד 40,000 ₪ בגין הפרת חוזה עבודה וחובת תום הלב וכפיצוי בגין עוגמת נפש ובגלל התנהלות אלימה של מנהל העבודה בנגיחת התובע. כן נפסקו לעובד 7,000 ₪ הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.**

סעש (ת"א) 45718-03-15**● שלמה יוסף מקונן - מפעלי המקור בע"מ ●**כב' השופטת נטע רות, נ.צ (עובדים) מר חיים זהבי, נ.צ (מעסיקים) מר מרדכי מנוביץ.

1. **עובד שפוטר ממע"צ שלא כדין עקב מצב בריאותו זכה לפיצוי בסך 145,800 ₪**

**עובד בעל ותק של 28 שנים במע"צ לקה במחלה קשה, אושפז ונעדר לחופשת מחלה ממושכת. עם שובו לעבודה בהיקף חלקי (בהתאם לאישור רופא תעסוקתי), נוצר משבר בינו לבין ממוניו, אשר לטענתו לא הכירו במגבלותיו הרפואיות והתנכלו לו, ולבסוף אף פוטר. העובד הגיש תביעה כנגד החברה לבית-הדין האזורי, אשר קבע כי לא נפל פגם בפיטוריו. העובד ערער, ובית-הדין הארצי הפך את הקערה לאחר שביצע בדיקה חדשה ומעמיקה של כלל חומר הראיות. נפסק כי חוסר נכונות החברה להתאים את תפקידו של העובד למגבלותיו הרפואיות הוביל לבסוף לפיטוריו. נקבע כי עילת הפיטורים המרכזית הייתה מצבו הבריאותי של העובד, אליו קשרה החברה את ההיבטים המקצועיים והבין-אישיים של תפקודו. החברה לא נהגה בכבוד ובשקיפות כלפי העובד, לא ניסתה להתאים את תנאי העבודה למגבלותיו הרפואיות, או לאתר עבורו תפקיד חלופי, ולא בחנה אפשרות פרישה לפנסיה מטעמים רפואיים בהתאם לדין ולהסכם הקיבוצי. נפסק כי העובד פוטר שלא כדין, בניגוד להוראות ההסכם הקיבוצי ולחובות תום הלב וההגינות החלות על החברה. לאור חומרת הפגמים בפיטוריו, עוגמת הנפש שנגרמה לו בשל הפגיעה בכבודו ומשהקדיש את מרבית חייו המקצועיים לחברה מבלי יכולת לחזור לעסוק במקצועו, נפסק לעובד פיצוי בסך של 145,800 ₪ שחושב כהפרש של 18 חודשי עבודה לעומת 18 חודשי פנסיה, והוצאות בסך 18,000 ₪.**

עע (ארצי) 60058-01-13**● זלמן שוחט - מע"צ החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ ●** כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט אילן איטח, כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, נ.צ (עובדים) מר אלעזר ויץ, נ.צ (מעסיקים) גב' דיתי שרון.

1. **נפסל כאפליה פוליטית סירוב קבלת עובד בשל לימודים "בשטחים המוחזקים"**

**בית-הדין האזורי חייב נתבע לשלם לתובע פיצוי בסך 10,000 ₪, בשל התבטאותו בהודעת הדוא"ל לתובע שהייתה נגועה באפליה פסולה. הנתבע סירב לקבל עובד לתפקיד בחברה על יסוד מקום לימודיו - אוניברסיטה "בשטחים המוחזקים". נפסק כי בכך הדביק הנתבע לתובע השקפת עולם סטראוטיפית, המצדדת מבחינה פוליטית בשהייה באותם שטחים כנימוק לדחיית מועמדות. בית-הדין קבע כי, לנתבע לא היו נימוקים ענייניים לגיטימיים לאי קבלת העובד לעבודה, כגון בשל רמה אקדמית. ההנמקה שכתב המעסיק בדוא"ל הכתימה את שיקוליו באפליה על רקע השקפת עולם, שייחס לתובע במשתמע עקב מקום לימודיו באוניברסיטת אריאל. מדובר בשיקול שאינו ענייני, אשר יש בו אבק של אפליה מטעמים של השקפה פוליטית המיוחסת למי שלומד במוסד אקדמי "בשטחים מוחזקים" רק בשל עצם המיקום של המוסד בו למד.**

סעש (חי') 55005-03-14**● דוד ולדמן - אקסשייק בע"מ ●** כב' השופטת דלית גילה, נ.צ (עובדים) מר אריה גור, נ.צ (מעסיקים) מר יואל מוזס.

* + 1. משמעת

1. **נדחה ערעור המדינה לפטר עובדת לאור הסדר טיעון עם שותפתה לעבירת משמעת ללא פיטורים**

**על עובדת ציבור אשר הורשעה בגין דיווח כוזב של שעות נוכחות עקב החלפת כרטיס נוכחות עם חברתה לעבודה, ובגין ביצוע עבודה פרטית ללא היתר, נגזר עונש של נזיפה חמורה, הפקעת משכורת קובעת אחת, והורדה לשתי דרגות במשך שנתיים. על שותפתה לעבירת המשמעת נגזר עונש דומה, בתיק עוקב, על-ידי אותו בית דין ומול אותו יו"ר מותב, על פי הסדר טיעון שלא כלל פיטורים. המדינה ערערה על גזר הדין של המשיבה בלבד, וביקשה להחמירו ולהטיל עליה עונש פיטורין. ערכאת הערעור השוותה בין שני המקרים ומצאה, כי המשותף להם הוא העיקר. אומנם קיים שוני בכך שהמשיבה הורשעה גם בעבודה פרטית ללא היתר, אך אישום זה לבדו לא מצדיק פיטורין. מחד, הפסיקה טרם קבעה מתחם ענישה קבוע בגין דיווח כוזב של שעות נוכחות, אך עם זאת, לא תיתכן אפליה בין שתי שותפות לעבירה, כך שאחת תפוטר והשנייה תמשיך בעבודתה. נקבע, כי אמון הציבור מחייב יישום עקרון שוויון הענישה המשמעתית. ערעור המדינה נדחה.**

עמש"מ (י-ם) 2506-12-16**● מדינת ישראל - סימונה לוין ●**סגן הנשיא כב' השופט משה דרורי.

1. **נדחתה טענת אכיפה בררנית בעבירות משמעת לפי חוק יסודות התקציב**

**מנהל מחלקת משאבי אנוש בעיריית צפת הורשע בבית-הדין למשמעת על חריגת שכר על-פי חוק יסודות התקציב, על שקיבל "תוספת מאמץ כפיים" בשיעור של 10% ו 35 שעות כוננות, אף שלא היה זכאי. טענותיו בבית-הדין לאכיפה בררנית נדחו והושת עליו עונש של נזיפה, חודש משכורת והורדה בדרגה. בערעור למחוזי בית המשפט סבר כי תפקיד מנהל מחלקת משאבי אנוש, ומעמדו הבכיר הם שיקולים להחמרת העונש וקבע כי בנוסף יועבר לתפקיד אחר בעירייה. בבקשת רשות הערעור דן בית המשפט העליון בין השאר בטענה עקרונית בדבר אכיפה בררנית שהעלה העובד. נקבע מפי המשנה לנשיא אליקים רובינשטיין כי, אכיפה בררנית היא אכיפת הדין נגד אדם אחד והימנעות מאכיפתו נגד אחרים - כאשר מדובר במקרים דומים. כדי להוכיח אכיפה בררנית, על הטוען להראות כי עסקינן בהבחנה בין מי שהדמיון ביניהם רלבנטי לעניין, ולכן מצדיק התייחסות דומה בשאלת הגשתו של כתב אישום; בשלב השני, על הטוען להראות כי בבסיס ההבחנה ניצב מניע פסול, כמו למשל שרירותיות, או התחשבות בשיקולים שאינם מן העניין, או שאינם ראויים. בית-הדין למשמעת קבע כי לא שוכנע שרשויות האכיפה והתביעה נהגו במבקש בשרירות לב, או כי נשקלו לגביו שיקולים לא ענייניים תוך הפלייתו לרעה ביחס לאחרים. החריגות בשכר של הגזבר וחשב באגף החינוך שהעותר הפנה אליהם ולא הואשמו אינן מסוג אלה שביצע המבקש. לכן לא היה בהן כדי להצדיק נקיטת דין משמעתי נגדם; כן הובהר כי מי שאישר לגזבר את חריגת השכר היה משרד הפנים, אף שעשה זאת ללא סמכות. בעוד שבמקרה ניצל המבקש את תפקידו ואישר לעצמו את החריגות. מאידך, ניתן משקל לשנות עבודתו הרבות של העובד ולתרומתו, והוא לא איבד את מקום עבודתו ופרנסתו, ויש לקוות כי למד את הלקח וילמדוהו גם אחרים.**

בר"ש 4252/16**● יהושע אלגלי נ' נציבות שירות המדינה●** כבוד המשנה לנשיאה א' רובינשטיין.

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

1. **עובד שהתפטר בדין מפוטר כשאין סיכוי ממשי שהחברה תתקן את הטעון תיקון פטור מחובת ההתראה**

**המערער, הועסק כגנן למעלה מ-10 שנים אצל המשיבה. במשך שנות עבודתו הרבות בחברה לא שולמו לו זכויותיו כדין. בית-הדין האזורי אך קבע כי, העובד החליט לסיים את העסקתו בחברה מטעמים שאינם קשורים בפגיעה הנטענת בזכויותיו. בית-הדין הארצי קיבל ערעור העובד ופסק כי, העובד הוכיח כי התפטרותו היא בגדר "התפטרות אחרת שדינה כפיטורים" המצדיקה תשלום פיצויי פיטורים לפי סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, והוא זכאי לפיצויי פיטורים. על עובד המבקש כי התפטרותו תראה כפיטורים מחמת הרעה מוחשית שביחסי עבודה או מחמת נסיבות שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, להוכיח את התנאים. הנסיבות שהוכחו בבית-הדין האזורי מקיימות במערער התנאי הראשון לזכאות לפיצויי פיטורים לפי סעיף 11 לחוק. התנאי השני בדבר קיומו של קשר סיבתי בין ההתפטרות לנסיבות שביחסי העבודה שבהן לא ניתן לדרוש מעובד להמשיך לעבוד, קשור עם התנאי השלישי בדבר מתן התראה סבירה למעסיק שיפעל לתיקון הטעות. בנסיבות המקרה התקיים חריג לתנאי השלישי, הסיכוי שהחברה תתקן את פגיעת המערער במבט קדימה וגם לאחור הוא מזערי. תנאי עבודתו של המערער היו נחותים מתנאי העבודה בהתאם לחוק במידה ניכרת. העובד זכאי בנסיבות התפטרותו לפיצויי פיטורים. החברה תשלם לעובד פיצויי פיטורים בסך 42,528 ₪** בתוספת **10,000 ₪ הוצאות.**

עע (ארצי) 60018-12-14**● יורדאו אסמרא - שאען אחזקות בע"מ ●**כב' סגנית הנשיא ורדה וירט ליבנה, כב' השופטת רונית רוזנפלד, כב' השופטת לאה גליקסמן, נ.צ (עובדים) גב' מיכל בירון בן גרא, נ.צ (מעסיקים) מר שלמה נוימן.

1. **עובדי מסעדה באריאל ששכרם השבועי הולן ולא קיבלו זכויות התפטרו בדין מפוטרים וזכו בתביעתם**

**התובעים תושבי הכפר בידיה, שעבדו במסעדה בניהולו של מר אורן חזן בעיר אריאל, הגישו תביעה בגין פיצויי פיטורים, הלנת שכר וזכויות סוציאליות. שכר עבודתם שולם על בסיס שבועי ובמזומן. על פי סעיף 10 לחוק הגנת השכר, בתשלום שכר על בסיס שבועי, בהעדר הוראה אחרת בהסכם קיבוצי או בחוזה העבודה השכר ישולם בתום מחצית החודש בו הועסק העובד. שכר העובדים שולם מידי שבוע והפך לנוהג ולחלק בלתי נפרד מהסכם העבודה. לפני התפטרותם הם המתינו 5 שבועות בהם פעם אחר פעם, לא קיבלו שכר. העובדים עזבו את עבודתם בשל החשש כי שכרם וזכויותיהם הסוציאליות לא ישולמו. המעסיק לא הוכיח שזכויותיהם של העובדים שולמו כדין ובית-הדין נסמך על תלושי המשכורת שהוגשו על-ידי העובדים בלבד ופסק כי, התפטרותם הייתה בדין מפוטרים לפי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים. התביעה התקבלה, המעסיק חויב ב- 300,000 ₪ לשלושת התובעים עבור זכויותיהם בגין כל תקופת עבודתם ובנוסף 22,500 ₪ הוצאות ושכ"ט עו"ד.**

סע (י-ם) 48908-03-12**● אימן מוחמד עותמאן - א.ח.מ. תקשורת ויוזמה בע"מ ●** כב' השופט כאמל אבו קאעוד, נ.צ. (עובדים) מר שמואל ריבלין, נ.צ. (מעסיקים) גב' מירה חזות**.**

1. **נפסקו פיצויי פיטורים לעובד שמחה על הפחתה לא ברורה בשכרו והמשיך לעבוד כשנה וחצי עד להתפטרותו בדין מפוטר**

**התובע עבד בחברת גרין ויז'ן מערכות במשך 4 שנים ו - 8 חודשים מ - 1/2009 עד 7/2013 עד להתפטרותו בדין מפוטר. הוא תבע פיצויי פיטורים לפי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים והפרשי שכר בגין הפחתת שכר. החברה הודיעה על הפחתת השכר החל מתחילת שנת 2012, על רקע קשיים כלכליים ומטעמים עניינים ולא על מנת לפגוע בתנאי העובדים והודיעה כי מי שאינו מסכים לשינוי בשכר, זכאי להתפטר תוך קבלת פיצויי פיטורים. בנוסף הודיעה החברה שכאשר המצב ישתפר, שכר העובדים יעלה כפי שהיה קודם להפחתה. העובד מחה בכתב על הפחתת השכר אך המתין והודיע על התפטרותו רק לאחר שהמשיך לעבוד בחברה במשך שנה וחצי מאז השינוי. בית-הדין קבע שהפחתת שכר כשלעצמה מהווה הרעה מוחשית של תנאי העבודה וחלוף הזמן יכול להעיד על הסכמת העובד לשינוי. אולם כאשר העובד מחה, סרב לחתום על התנאים החדשים והחברה לא הגבילה את הפחתת השכר בזמן וגם לא הודיעה מה שיעור הפחתת השכר, מצא עצמו העובד ממתין מידי חודש להודעת החברה לגבי שיעור או מועד השכר שישולם לו. נפסק כי בנסיבות אלו העובדה שהעובד התפטר רק בחלוף כ - 12 חודשים מאז השלמת התשלום של הפרשי השכר והמשך הפחתות השכר, לא תפעל לחובתו ולא תשלול ממנו את פיצויי הפיטורים כמתפטר בדין מפוטר. התביעה להפרשי שכר נדחתה מאחר והעובד בחר בהתפטרות שהיא למעשה ויתור על הזכות לקבל בעתיד את החזר השכר שהופחת.**

סעש (ת"א) 49269-10-13**● גרגורי רבזין - גרין-ויז'ן מערכות בע"מ●** כב' השופטת דגית ויסמן, נ.צ. (עובדים) גב' שולמית עתניאל שמואלי.

1. **עובדת שפוטרה מעיריית פתח תקווה ללא שיקול ענייני הוחזרה לעבודה**

**התובעת עבדה כ-30 שנה במשרד החינוך וזכתה במכרז לתפקיד מנהלת אגף גני ילדים בעיריית פתח תקווה. במהלך תקופת עבודתה בעירייה שהתה בחל"ת במשרד החינוך. התובעת פוטרה וטענה שפיטוריה הם פיטורים פוליטיים, ושהעירייה פעלה בחוסר תום לב, הציגה בפניה מצג שווא שהוביל לסיום החל"ת וניתוק יחסיה במשרד החינוך. העירייה טענה שהפיטורים היו משיקולים מקצועיים וענייניים. ככלל, בית-הדין אינו שם את שיקול דעתו תחת שיקול דעתה של הרשות המינהלית, אלא בוחן את החלטת ועדת הפיטורים והאם נפלו בה פגמים המצדיקים התערבותו. החלטה לסיים את העסקתו של עובד צריכה להיות מבוססת על שיקולים ענייניים בלבד, שכן פיטורים ללא נימוק ענייני רלוונטי מוכח הינם פיטורים שלא כדין. שעה שנטען למעורבותם של שיקולים זרים בקבלת ההחלטה המינהלית והובאה ראשית ראיה לטענה זו, הנטל מועבר למעסיק להוכיח כי פעל כדין. משלא הצליח להניח תשתית ראייתית לעילת הפיטורים, בית-הדין התערב בהחלטת הפיטורים. דרך המלך בפיטורים שלא כדין היא פסיקת פיצוי כספי ולא השבה לעבודה, אולם ביהמ"ש העליון קבע הגמשה לכלל בדבר אי אכיפת יחסי עבודה כשמדובר בגוף ציבורי ו/או דו מהותי ובפיטורים שלא כדין הלוקים בפגמים משמעותיים, תוך התחשבות בזמן שחלף. נקבע כי, לאור חומרת הפגמים, הפגיעה בתובעת, חלוף הזמן, והיות העובדת ותיקה בגיל שיקשה עליה מציאת מקור פרנסה חלופי, וחוסר תום לב של העירייה בעיתוי הפיטורים, ובהתחשב באי האפשרות שהייתה לתובעת לשוב לעבודה במשרד החינוך, הוחלט שנסיבות המקרה מצדיקות מתן סעד של אכיפה והחזרה לעבודה. נפסק כי, מכתב הפיטורים בטל, התובעת תשוב לעבודתה באופן מידי והעירייה תישא בהוצאות התובעת ושכ"ט עו"ד בסך 25,000 ₪.**

סעש (ת"א) 48969-08-15**● מיכל אונגר - עיריית פתח תקווה●** כב' השופט תומר סילורה, נ.צ. (עובדים) מר יעקב גרינברג, נ.צ (מעסיקים) מר יגאל סעדיה.

1. **מנהל אגף שפוטר מעיריית פתח תקווה משיקולים פוליטיים הוחזר לעבודה ופוצה ב-60,000 ₪ בגין עוגמת נפש והוצאות**

**התובע, שהועסק בעיריית פתח תקווה כמנהל אגף גנים ונוף, קיבל זימון לשימוע בגין תלונות וליקויים בתפקוד האגף ולאי עמידה ביעדים ובמטלות. נפסק כי, הטענות בזימון לשימוע נטענו באופן כללי ללא כל התייחסות ספציפית, והן סותרות טענות וראיות רבות שהציג התובע בפני וועדת הפיטורים. בנוסף הנימוקים בהחלטת הועדה שונים משמעותית מהנימוקים שפורטו בזימון לשימוע. הוועדה גם התעלמה בהחלטה משלל ראיות, לרבות הערכות טובות בשנות עבודת התובע, וממכתבים תומכים של הממונים עליו. כמו כן לא ניתן על-ידי הוועדה הסבר כיצד שנים רבות יש שביעות רצון מתפקוד התובע ולפתע השתנו הדברים, וזאת מבלי שהוצגה כל ראיה מזמן אמת. העדר התיעוד מחזק את המסקנה כי שיקולי הוועדה פסולים והפיטורים שלא כדין. אמנם אין עדות ניצחת וישירה לקיומם של שיקולים פוליטיים בהחלטה לפיטוריו אך קיימות ראיות נסיבתיות המצביעות על כך. ככלל, החלטה לסיים את העסקתו של עובד צריכה להיות מבוססת על שיקולים ענייניים בלבד. פיטורים ללא נימוק ענייני מוכח הינם פיטורים שלא כדין. שעה שנטען למעורבותם של מניעים זרים בהתנהלות העיריה והובאה ראשית ראיה לטענה, הנטל מועבר לעירייה להוכיח כי פעלה כדין. העיריה לא הרימה את הנטל הזה, ולכן בית-הדין ביטל את החלטת הפיטורים. דרך המלך בפיטורים שלא כדין היא מתן סעד כספי ולא השבה לעבודה, אולם ביהמ"ש העליון קבע הגמשה לכלל בדבר אי אכיפת יחסי עבודה כשמדובר בגוף ציבורי ו/או דו מהותי ובפיטורים שלא כדין הלוקים בפגמים משמעותיים. נקבע כי, לאור חומרת הפגמים בשמוע, הפגיעה בעובד ותיק בגיל שיקשה עליו למצוא מקור פרנסה חלופי, הערך הציבורי בפיטורים ומשמדובר ברשות מקומית, הוחלט על אכיפה והשארת התובע לתפקידו בעירייה. הפסיקה מכירה במצב שהפיצוי הכספי על פיטורים שלא כדין, לרבות עגמת נפש, ניתן בנוסף לסעד האכיפה ולכן, נפסק לתובע גם פיצוי בסך 40,000 ₪. והוצאות בסך 20,000 ₪.**

סעש (ת"א) 59935-03-15 ●**ישראל דרורי - עיריית פתח תקווה**● כב' השופטת אסנת רובוביץ ברכש, נ.צ (עובדים) גב' הלן הרמור, נ.צ (מעסיקים) מר יוסף גרשונוביץ (העובד יוצג על-ידי עו"ד חיים ברנזון ועו"ד בטי אמיר, ממשרדנו).

1. **משפטנית שפוטרה שלא כדין לא הושבה לעבודה ופוצתה ב - 150,000 ₪**

**התובעת, הועסקה בחברת נתיבי ישראל כממלאת מקום היועץ המשפטי ומנהלת היחידה המשפטית. לאור חקירה משטרתית בנתבעת נחקרו עובדים באזהרה ביניהם העובדת שנחקרה בחשד לקבלת דבר במרמה בנסיבות מחמירות והפרת אמונים, בנוגע למתן עבודות ומכרזים בניגוד לחוק. העובדת טענה שפוטרה בהליך פגום המצדיק ביטול הפיטורים. בית-הדין פסק כי, נפלו כמה פגמים בהליך הפיטורים: בזימון לשימוע לא הובהר מכוח מה אבד אמון המנכ"ל בעובדת. לכתב ההגנה ולתצהיר המשלים של החברה צורפו מסמכים חדשים שלא היו בשימוע בפני התובעת. כמו כן החברה לא אפשרה לעובדת לטעון בפני הדירקטוריון שאמור לאשר את החלטת המנכ"ל, חרף העובדה שביקשה זאת ובכך נפגעה זכות הטעון של העובדת. כמו כן החברה לא נתנה את המשקל הראוי לחזקת החפות של העובדת. למרות שנקבע כי נפלו פגמים בהליך הפיטורים, תביעת המשפטנית להשבתה לעבודה נדחתה מהנימוקים שעברה תקופה ארוכה מאז פוטרה ואין רלוונטיות לתפקידה. החברה גם הוכיחה את הקושי שנוצר לתובעת להמשיך בתפקידה או במחלקה המשפטית וזאת בשל חוסר האמון שנוצר בין העובדת למנכ"ל, וכתוצאה מהעובדה שחקירתה בפרשיות הנחקרות מהווה בעייתיות ואף ניגוד עניינים. משעסקינן בחברה ממשלתית והעובדת נחקרה במשטרה יש ליתן את הדעת גם לנושא הנראות ואמון הציבור העלול להיפגע. לכן העובדת לא הושבה לעבודה אך תביעתה לפיצוי כספי התקבלה בחלקה, והיא זכתה בפיצוי בגובה של 6 משכורות בגין פיטורים שלא כדין בסך של 150,000 ₪, בתוספת 10,000 ₪ שכ"ט עו"ד, בצירוף מע"מ.**

סעש (ת"א) 13978-02-16**‏** **●סימה לוי שלום - נתיבי ישראל החברה הלאומית לתשתיות תחבורה בע"מ●** כב' השופטת אסנת רובוביץ-ברכש, נ.צ. (עובדים) גב' הלן הרמור, נ.צ. (מעסיקים) מר יצחק קוגמן.

1. **בית-הדין חזר מהחלטה זמנית לביטול פיטורים וקבע כי הפיטורים תקפים**

**עובדת אשר הועסקה בידיעות אחרונות במשך 16 שנים הגישה אישורי מחלה פיקטיביים ורטרואקטיביים עבור ימים בהם נעדרה לטובת לימודיה, וקיבלה בעבורם תשלום מלא. המעסיק פתח בהליך משמעתי כנגדה ומצא כי דיווחה הכוזב עולה כדי מרמה ועבירת משמעת חמורה, והחליט לפטרה. העובדת ביקשה מבית-הדין ליתן סעד זמני ולהורות על ביטול פיטוריה, בטענה כי המעסיק לא פעל על פי הוראות ההסכם הקיבוצי המחייבות אותו לקבל אישור מאת ההסתדרות עובר לפיטורים. בית-הדין החליט זמנית לטובתה וקבע כי פיטוריה בטלים, וזאת** **על סמך קביעות לכאוריות בלבד. ואולם, כאשר דן בית-הדין במסגרת ההליך העיקרי בתביעתה לסעד אכיפה קבוע, ומשהובאה בפניו המסכת העובדתית השלמה והראיות, ביטל בית-הדין את החלטתו הזמנית ופסק כי פיטורי העובדת תקפים כיוון שעילת פיטוריה הינה עבירת משמעת והפרת אמון, ומחומר הראיות עלה כי אישורי המחלה הוגשו באופן כוזב עבור ימים בודדים בהם שהתה בהתמחות במסגרת לימודיה. עוד נקבע כי פיטוריה נעשו בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי, שכן שתיקת ההסתדרות מלמדת על אי-התנגדותה להליך הפיטורים. נפסק, כי העובדת פוטרה כדין, ההחלטה הזמנית מבוטלת, והעובדת תישא בהוצאות על סך 10,000 ₪.**

סעש (ת"א) 65244-05-16 **●שרון נחמני - ידיעות אחרונות בע"מ●** סגן הנשיאה, כב' השופט שמואל טננבוים, נ.צ (מעסיקים) גב' נאוה קרמר.

1. **ממנכ"ל חברה שפוטר נשללו פיצוי חוזי בלתי חוקי, פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת**

**התובע, כיהן כמנכ"ל וכדירקטור בנתבעת כשנתיים מיום היוסדה. עם הקמת החברה החזיק התובע 92.5% ממניות החברה. המנכ"ל פוטר ותבע לפי הסכם העסקתו, פיצוי חוזי בגין תקופת העסקה מוגדלת, בגין 6 שנים בסך של כ-2.5 מיליון ₪, וכן 126,000 ₪ תשלום חלף הודעה מוקדמת בעבור 4 חודשי שכר וזכויות סוציאליות. נפסק כי הנסיבות מצדיקות את התערבות בית-הדין ובוטל הפיצוי החוזי מפאת היותו בלתי חוקי, נוגד את טובת החברה ואת תקנת הציבור. לאור הפער הבלתי סביר באופן קיצוני בין שתי שנות עבודתו ל - 6 שנות הזכאות לפיצוי החוזי, כשהתובע לא הביא עמו ניסיון מיוחד ותרומתו לחברה הייתה פחותה. מצב בו התובע בלבד חתום משני צדדי ההסכם פעם כחברה ופעם כעובד אינו סביר. היעדר הסכמת בעלי המניות באסיפה הכללית והסכמת הדירקטוריון מוביל לבטלות סעיפי הפיצוי החוזי המוגדל ולא לביטול ההסכם בכללותו. התברר כי המנכ"ל הפר את חובת הנאמנות לנתבעת ונטל שלא כדין כספים מהחברה לכן בנוסף לבטול הפיצוי החוזי הנסיבות מצדיקות שלילת פיצויי פיטורים ותשלום חלף ההודעה המוקדמת במלואם.**

סעש (ת"א) 33540-07-12 **●חנוך טמפלהוף - נור-צמנט בע"מ●** כב' השופטת רוית צדיק, נ.צ (עובדים) גב' שולמית עתניאל שמואלי, נ.צ (מעסיקים) גב' הילנה ערד שטיינבך.

1. **זכות השימוע היא זכות כללית החלה גם על עובד במשרת אמון בשירות המדינה**

**התובע עבד כנהג מנכ"ל הרבנות הראשית. הוא הועסק בשירות המדינה במשרת אמון, ללא מכרז ו**ב**חוזה העסקה מיוחד שהוארך מעת לעת, כל עוד המנכ"ל ממשיך בתפקידו. לאחר 13 שנות עבודה סיים מנכ"ל הרבנות הראשית את תפקידו. בניסיון למצוא לנהג פתרון להמשך העסקתו השיבה הנציבות, בהיות הנהג מועסק במשרת אמון, לא ניתן להעסיקו בכל משרה אחרת, הטעונה מכרז, נוכח הוראות חוק שירות המדינה והוראות התקשי"ר. את ההודעה על הפסקת העבודה הודיע מחלקת משאבי אנוש לנהג בטלפון. הנהג הגיש תביעת פיצוי על שנמנעה ממנו זכות הטיעון ופוטר שלא כדין. נקבע כי, מנהלים בשרות המדינה נוהגים ומוסמכים למנות את נהגיהם האישיים במסגרת של משרת אמון. כשם שראשית ההעסקה, והליך המינוי למשרות אמון, שונה מהנהוג בשירות המדינה ואינו כרוך בהליכי מכרז, אלא בשיקול הדעת של הממנה, כך גם סיומה האישי של ההעסקה. התקשי"ר קובע כי העסקתם של נושאי משרות אלה פוקעת עם סיום כהונתו של אותו ממנה. לכן, עת מתמנה אדם במשרת אמון, נחתם אתו הסכם העסקה מיוחד כך גם סיומה של העסקה זו חלים דינים מיוחדים. מכאן, החובה להחיל את זכות הטיעון גם על מי שנושא במשרת אמון, לאור הייחודיות שבמסגרת העסקה זו. זכות הטיעון של כל עובד היא זכות יסוד נגזרת מכללי הצדק הטבעי. הזכות עוגנה בפסיקותיו של בית-הדין. נוכח אי מתן זכות הטיעון ושקלול עוגמת הנפש שנגרמה עקב נסיבות סיום העסקת הנהג, נפסקו לו פיצויים בשווי שלוש משכורות והוצאות משפט בסך 12,500 ₪.**

סעש (י-ם) 35481-12-14**● שמואל לנדרר - המשרד לשירותי דת ●**כב' השופט רועי קרת, נ.צ. (עובדים) מר נתן מזרחי, נ.צ. (מעסיקים) גב' מירה חזות.

1. **עובד שפוטר ללא שימוע כדי להימנע מתשלום דמי מחלה פוצה בגדול**

**התובע כבן 58, מנהל עבודה מוסמך בעבודות ביצוע תשתיות, עבד בחברה קרוב ל-16 שנה, עד לפיטוריו. התובע טען שפוטר לאלתר וללא שימוע לאחר שנודע לחברה כי הוא עתיד לעבור ניתוח. בית-הדין קבע, סמיכות הזמנים בין הניתוח שעבר התובע לבין מועד פיטוריו מעידה לכאורה על הקשר ביניהם, התובע פוטר ללא סיבה וכדי להימנע מתשלום 50 ימי מחלה שעמדו לזכותו. בנוסף את פיצויי הפיטורים קיבל העובד בחצי שנה איחור ורק לאחר הגשת התביעה. לפיכך נפסקו לתובע גם פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 3 משכורות, 64,000 ₪, בגין אי עריכת שימוע 39,000 ₪, וגם פיצויי הלנת פיצויי פיטורים בסך 194,000 ₪. בנוסף בשל היות התובע מנהל עבודה מוסמך בעל ותק של 3 שנים, הוא זכאי לקרן השתלמות בסך 47,000 ₪. עוד תשלם הנתבעת לתובע 30,000 ₪ הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 5,000 ₪.**

סעש (ת"א) 13791-06-14 **●בן ציון מדר - חשמל ותקשורת ש.א.א. בע"מ ●** כב' השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ, נ.צ(עובדים) גב' נילי מאיר, נ.צ (מעסיקים) מר גיל אלוני.

* + 1. הגבלת עיסוק

1. **עובד שגזל סודות מסחריים הוגבל לשנתיים וישלם למעסיק 85,000 ₪ ללא הוכחת נזק**

**התובעת, חברת דקוליין ציפויים דקורטיביים, מייצרת ומשווקת טיח דקורטיבי וציפויים לבתי מגורים, הגישה תביעה ובקשה דחופה למתן צווים זמניים נגד העובד שלטענתה גזל סודות מסחריים ופגע בקניינה מתוך כוונה להקים עסק מתחרה.** **העובד טען כי לא מדובר בסוד מסחרי ושלא חתם על הסכם סודיות או תניית אי תחרות. נפסק כי, החברה הוכיחה שהעובד גנב סודות מסחריים שלה והתכוון להשתמש בהם לצורך הקמת עסק שלו, ומעשיו מהווים גזל סוד מסחרי. הידע המיוחד - שימוש בנוסחאות הטיח הדקורטיבי שהושקע בהם ממון רב ושהיו ידועות רק למספר עובדים מצומצם בחברה, ביניהם הנתבע, הגיע אליו דרך עבודתו הרגילה, ולא הפך לחלק מכישוריו המקצועיים הכלליים. העובד ניצל את מעמדו בחברה כדי להתחרות בה באופן לא לגיטימי תוך הפרת חובת הנאמנות, חובת תום הלב וחובת ההגינות הנובעת מיחסי העבודה ומחוזה העבודה, ועזב כדי להקים עסק מתחרה חדש בהסתמך על מידע סודי שגזל מהחברה, ואף הצהיר כי בכוונתו לגזול לקוחותיה. למרות שלעובד לא היה חוזה עבודה ולא סעיף סודיות או הגבלת עיסוק, ניתן צו קבוע המונע מהעובד לייצר טיח דקורטיבי מכל סוג, ובמיוחד טיח דקורטיבי של החברה, תוך שנתיים מסיום עבודתו. כיוון שהחברה לא הציגה ראיות לנזק ממשי שנגרם לה, נפסק כי, העובד ישלם לחברה פיצוי, ללא הוכחת נזק, בסך 85,000 ₪ והוצאות בסך 15,000 ₪.**

סעש (ת"א) 22657-04-16**● דקוליין ציפויים דקורטיביים בע"מ - הוד סלאמה ●**כב' השופטת עידית איצקוביץ, נ.צ (עובדים) מר יוסף לוין, נ.צ (מעסיקים) מר זהר זלמן אקשטין.

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

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

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

1. **רשימת לקוחות כשלעצמה שאין בה סודות שמורים אינה סוד מסחרי**

**תביעה שעניינה גזל סוד מסחרי, אשר במסגרתה עתרה התובעת, אויון סיסטמס, העוסקת בשיווק חלקי חילוף של מטוסים, לפיצוי ללא הוכחת נזק לפי חוק עוולות מסחריות ומתן צו שלפיו הנתבעים מנועים מלפנות ולמכור חלפי מטוסים ללקוחות התובעת. לגרסת התובעת, הנתבעים עושים שימוש בסודותיה המסחריים בכך שהם פונים ישירות ללקוחות ומציעים את שירותיהם באופן זהה לשירותים הניתנים על-ידי התובעת. לגרסת הנתבעים עסקאות בתחום שיווק חלקי חילוף בתעופה נעשות במסחר אינטרנטי על דרך מכרז, מכאן ששמות הלקוחות וצרכיהם אינם סוד מסחרי. נקודת המוצא היא כי רשימת לקוחות אינה סודית מעצם טיבה וטבעה. עם זאת, ניתן לראות בה כסוד מסחרי במקרים שבהם הוכח כי רשימת הלקוחות או תנאי ההתקשרות עמם הם אכן סודיים ואינם נגישים לציבור. נקבע כי, לא הוכח שהייתה רשימת לקוחות שנשמרה כסוד על-ידי התובעת, ולא הוכח שבאותה רשימה היו פרטים מיוחדים של לקוחות שידיעתם העניקה לנתבעים יתרון עסקי שבאמצעותו התחרו מול התובעת בתחרות לא הוגנת. התובעת לא הוכיחה כי השקיעה משאבים בבניית רשימת הלקוחות או בשמירתה כסוד. הוכח כי שיטת ההתקשרות עם הלקוחות והקשרים האישיים שנרקמו עמם גם מהיכרות קודמת הם חלק מהכישורים האישיים של הנתבעים וחלק מקניינם, התובעת לא הרימה איפוא את הנטל שהוטל עליה שהנתבעים גזלו סוד מסחרי שלה ותביעתה נדחתה.**

סעש (ת"א) 15082-01-14**‏** **●אויון סיסטמס (ר.ד.) בע"מ - לוק וורמוס ●** כב' השופטת עידית איצקוביץ, נ.צ. (עובדים) גב' לבנה ניר, נ.צ. (מעסיקים) גב' ברקת שני.

* + 1. משפט מינהלי

1. **ניתן לתקוף החלטת שר על חיוב אישי תקיפה עקיפה אך עדיפה תקיפה ישירה לביקורת בג"צ**

**שר הפנים הטיל על ראש המועצה המקומית בית ג'אן לשעבר, חיוב אישי במסגרת תפקידו, בסך 35,000 שקלים נוכח פעולות שביצע בניגוד לדין. ראש המועצה סירב לשלם את חובו ולפיכך הגישה המועצה תביעה לתשלום החוב. בית משפט השלום קבע כי שיקול דעתו מוגבל רק לבדיקת קיומה של עילה מספקת להטלת החיוב, וכי שיקול הדעת מסור לשר הפנים בלבד, וסמכות הביקורת עליו מסורה לבג"ץ. ערעור על פסק הדין נדחה בבימ"ש המחוזי, בקבעו כי אם החייב היה סבור שהחלטתו של שר הפנים פגומה, היה עליו לתקוף אותה בתקיפה ישירה על דרך הגשת עתירה לבג"ץ. החייב הגיש בקשת רשות ערעור לבית המשפט העליון בשאלה האם ניתן להעלות טענות כנגד תוקפה של החלטת שר הפנים בעניין החיוב האישי במסגרת תקיפה עקיפה. נקבע כי אין מקום לשלול אפשרות זו על הסף, במסגרת המדיניות הכללית בעניין תקיפה עקיפה. עם זאת, יש לזכור את שיקולי המדיניות התומכים בכך שצד שיש לו טענות קונקרטיות כנגד החלטה אינדיווידואלית המתייחסת אליו ישכיל להקדים ולהעלות את טענותיו, מבלי להשתהות, בערכאה המיועדת לכך ובמיוחד כאשר מדובר בבעל תפקיד שהוא בעל השכלה משפטית ואשר כיהן בתפקיד בכיר בשירות הציבורי, כך שהאפשרות להביא לביקורת שיפוטית על החלטה מינהלית היא ידועה וברורה לו.**

רע"א 125/16 **●** **עו"ד יוסף קבלאן נ' המועצה המקומית בית ג'אן ●** בפני כב' השופטת ד' ברק-ארז.

1. **המדינה חייבת למסור מראש לעובד העומד לפרוש מידע על גמלתו הצפויה**

**בית-הדין פסק כי, תכלית חוק הגמלאות בהתאם לפסיקה, להבטיח לעובד המדינה שפרש לגמלאות רמת חיים שתשקף את רמת חייו לפני הפרישה. לאור זאת קיימת חשיבות רבה במסירת מידע מלא ומעודכן לעובדים שעומדים לפרוש, ובעיקר לעובדים השוקלים פרישה מוקדמת, על גובה הגמלה הצפויה לרבות משכורתם הקובעת וכיצד נקבעה. הפעם הראשונה בה יכול היה הרופא המערער לדעת את גובה שכרו הקובע היה אחרי הפרישה במועד קבלת הגמלה הראשונה. בכך הופרו הוראות חוק הגמלאות, הוראות התקשי"ר, וכן חובות תום הלב וההגינות החלות על המדינה, כמעסיקה וכאחראית על יישום חוק הגמלאות. נקבע כי, המדינה הייתה מחויבת להבהיר לרופא את השלכות פרישתו וזאת טרם אישרה את בקשתו לפרוש. בנסיבות המקרה מושתקת המדינה מלקבוע את שכרו האחרון בעת תקופת השבתון, ועליה לקבוע את שכרו עת עבד משרה מלאה וקיבל תוספת תפוקה. לפיכך, כאשר חובות תום הלב וההגינות כלפי הרופא הן שמנעו ממנו קבלת החלטה רציונלית המגנה על זכויותיו, המדינה מנועה מלקבוע את שכרו הקובע על סמך שכרו החלקי בעת השבתון. תוספת התפוקה תובא בחשבון שכרו הקובע של הרופא, תשעת החודשים האחרונים לעבודתו לא יובאו בחשבון תקופת שירותו לצורך חישוב הגמלה המגיעה לו ולצורך חישוב משכורתו הקובעת. המדינה תישא בהוצאות הרופא בסך של 15,000 ₪.**

עע (ארצי) 42050-05-14**● מדינת ישראל הממונה על תשלום גמלאות - פרופ' מנחם שדה ●** סגנית הנשיא כב' השופטת ורדה וירט-ליבנה, כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כב' השופטת נטע רות, נ.צ (עובדים) מר ראובן רבינוביץ', נ.צ (מעסיקים) גב' יודפת הראל-בוכריס.

1. **משרד האוצר ישלם קצבת שארים של עובד מדינה גם לקטינים שנהרו ונולדו לאחר מותו אך לא לאימם**

**המנוח עבד כמורה בשרות המדינה עד פרישתו לגמלאות, הלך לעולמו בשנת 2002, כשנה לאחר נישואיו. לפני מותו ערך צוואה בה הביע רצונו לשאיבת זרע מגופו, במטרה שרעייתו תביא לעולם את ילדיהם. בשנת 2004 נולדה בתו ו - 7 שנים לאחר מכן נולדה בת נוספת. האם ובתה הגישו תביעה במסגרתה ביקשו צו הצהרתי שיקבע כי הן זכאיות לקצבת שארים. נקבע כי, הילדה שנולדה בהפריה מלאכותית מזרעו של גמלאי שירות המדינה לאחר מותו, זכאית לקצבת שאירים. לעומת זאת, בת הזוג של הגמלאי המנוח, משלא התקיימו בה תנאי הזכאות לקצבת שאירים בשעת מותו לפי סעיף 28 לחוק חוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], תש"ל-1970, אינה זכאית לקצבת שאירים כתוצאה מלידת ילדתו. מהוראות החוק עולה כי לילדה של הגמלאי מעמד מיוחד וזכאותה לקצבת שאירים אינה מותנית בתלות כלכלית בפועל בנפטר כי חוק הגמלאות פורש חסותו על כל ילד של עובד שנפטר, לרבות ילד שנהרה ונולד לאחר פטירת העובד. החוק מבטיח את קיומם הכלכלי של שאיריו של העובד ללא תלות במועד הלידה, מעקרון טובת הילד ועקרון השוויון. לכן קמה לקטינה שנולדה מזרעו של המנוח זכאות לקצבת שאירים לפי חוק הגמלאות. אשר לזכאות האֵם, בחוק הגמלאות קיימים שני תנאים חלופיים לזכאות לקצבת שאיר - זוגיות בת 3 שנים לפחות או הולדת ילד - אשר צריכים להתקיים במועד הפטירה של הזכאי לקצבת פרישה. ככל שהילד נהרה במהלך החיים המשותפים לפני פטירת הגמלאי ונולד לאחר פטירתו קמה לבת הזוג זכאות לקצבת שאירים. בהקשר זה, הולדת ילד שנהרה ונולד לאחר פטירת העובד אינה מקימה תלות כלכלית אישית של בת הזוג בנפטר המזכה בגמלת שאירים. החלטת בת הזוג להוליד את ילדו של הגמלאי שנפטר שנהרה לאחר מותו היא החלטה שלה. התקופה שחלפה ממועד הפטירה מנתק את גיבוש התלות האישית כלכלית. במקרה דנן הולדת הקטינה לא הקימה לאֵם זכאות לקצבת שאירים כאלמנת המנוח.**

עע (ארצי) 40755-05-10 **●מדינת ישראל - ג'.מ.מ (קטינה, על-ידי אמה מ.מ.) והמועצה לשלום הילד ●**סגנית הנשיא כב' השופטת ורדה וירט ליבנה, כב' השופטת רונית רוזנפלד, כב' השופטת לאה גליקסמן, נ.צ (עובדים) מר אלעזר וייץ, נ.צ (מעסיקים) גב' יודפת הראל - בוכריס.

1. **פיצוי בגין עוגמת נפש מגולם ונבלע בפיצוי על התנהגות בחוסר תום לב**

**המשיב, עבד במינהל מקרקעי ישראל 21 שנים, ושימש כמשנה למנהל המינהל ויו"ר הנהלת נמל יפו. העובד הגיש תלונה למבקר המדינה וטען לליקויים בהסכם שנחתם בין המעסיקה לעיריית תל-אביב בהתעלם מהערותיו, דבר הגשת התלונה נודע לממונה על התובע, ונוצר משבר אמון קשה וחלק מסמכויותיו הועברו לעובדים אחרים. בית-הדין קמא קבע שהממונה התנכל לתובע בשל פנייתו למבקר המדינה ופסק לו 160,000 ₪ מהם 40,000 ₪ בגין עוגמת נפש, 60,000 ₪ בגין התנהגות בחוסר תום לב. המדינה והעובד הגישו ערעורים. בית-הדין הארצי קבע כי, ערעור המדינה לפיצוי נפרד בגין עוגמת נפש והחזר הוצאות משפטיות בגין הליכים קודמים התקבל. פסיקת פיצוי בגין עוגמת נפש ובגין התנהלות בחוסר תום לב מהווה פיצוי כפול. בבחינת התנהלות הנעשית בחוסר תום לב נבחנת עוצמת הפגיעה כך ששיעור עוגמת הנפש מהווה חלק מהנסיבות לשקילת הפיצוי על התנהלות בחוסר תום לב ומגולמת בה. המדינה תשלם לעובד פיצוי בגין התנהלות בחוסר תום לב ועוגמת נפש גם יחד בסך 90,000 ₪. ערעור העובד נדחה.**

עע (ארצי) 25805-12-11**● מדינת ישראל - מירון חומש ●**כב' הנשיא יגאל פליטמן, כב' סגנית הנשיא ורדה וירט-ליבנה, כב' השופטת יעל אנגלברג שהם, נ.צ (עובדים) מר ישראל דורון, נ.צ (מעסיקים) מר אמנון גדעון.

1. **מספר קולות רב יותר בבחירות לנציג עובדים בדירקטוריון אינו שיקול מכריע**

**העותר, עוזר סמנכ"ל התפעול בחברת עמידר, קיבל מספר קולות רב יותר בבחירות בקרב העובדים ומבקש כי המדינה תימנע ממינויי הנציגות שנבחרו 7 ו-8 לדירקטוריון, ושהוא ימונה כדירקטור מטעם העובדים. וכן ביקש צו ביניים שימנע את אישור מינוי המשיבות ואת כניסתן לתפקיד עד להכרעה בעתירה. העותר טען כי בהחלטות עמידר למינוי נציגי העובדים לדירקטוריון נפל פגם עיקרי הטמון בעובדה שהוא זכה לאמון עובדים רבים יותר בבחירות. בג"ץ פסק כי, ההלכה לפרשנות הנכונה לתקנה 7(ב) לתקנות החברות הממשלתיות היא שיש ליתן משקל נכבד לתוצאות הבחירות אך משקל זה אינו מכריע, הפעלת סמכות השרים מחייבת לשקול שיקולים רלוונטיים נוספים ובראשם שניים: טובת החברה וייצוג הולם. לא נמצא פגם בהחלטת רשויות המדינה המצדיק את פסילת מינוי המשיבות. העתירה נדחתה, העותר חוייב בהוצאות בסך 10,000 ₪.**

בגץ 3905/16**● זוהר יוסף - שר האוצר ●**כב' השופט י' דנציגר, כב' השופט צ' זילברטל, כב' השופט ע' ברון.

* + 1. סמכות וסדרי דין

1. **בית-הדין לעבודה ביטל פסק בורר של המוסד לבוררות של ההתאחדות לכדורגל מחוסר סמכות לדון בתביעות שכר מולן של שחקן כדורגל מקצועי**

**שוער כדורגל מקצועי, הגיש תביעה למוסד לבוררות של ההתאחדות לכדורגל נגד המפעילה את קבוצת הבוגרים של קבוצת הכדורגל "הפועל תל-אביב", בגין הפרת הסכם עבודה ולתשלום שכר עבודה מולן. בפסק הבוררות התקבלה התביעה ונקבע כי על הפועל תל אביב לשלם את שכרו של השוער לפי ההסכם העבודה שנחתם בין הצדדים. הפועל הגישה בקשה לביטול פסק הבוררות בטענה שבתביעות שכר למוסד לבוררות אין סמכות לדון. ההתאחדות לכדורגל טענה שלמוסד הבוררות הפנימי יש סמכות שפוט מפורשת בחוק הספורט לדון בתביעות שכר של ספורטאים. בית-הדין האזורי לעבודה דחה את טענת ההתאחדות ופסק כי ההלכה היא כי סכסוך בין עובד ומעסיק בדבר זכותו של עובד על פי אחד מחוקי המגן בתחום יחסי העבודה אינו יכול להימסר להכרעת בורר והוא בסמכות ייחודית של בית-הדין לעבודה. חוק בית-הדין לעבודה וחוק הבוררות גוברים על סעיף 10 לחוק הספורט ואת סמכות המוסד לבוררות למרות שנחקק מאוחר יותר מאחר ובעת חקיקתו עדיין לא נקבעו ההלכות בדבר סיווג הספורטאים כעובדים. התביעה עוסקת בשכר שלא שולם לשוער לעונת משחקים והפרת הסכם זוהי תביעת שכר שהיא זכות קוגנטית. לכן, למוסד לבוררות אין סמכות לדון בשכרם הבסיסי המולן של הכדורגלנים. פסק הבוררות ניתן שלא בסמכות והוא בטל. השוער חויב לשלם להתאחדות את הוצאות הבקשה בסך 5,000 ₪.**

ת"ב 34603-12-15**● הראל אחזקות - מועדון הכדורגל הפועל תל-אביב בע"מ נ' דניאל עמוס●** כב' השופטת ד"ר אריאלה גילצר-כץ, נ.צ. (עובדים) גב' חנה קפלניקוב.

1. **הוקדמה הגשת ראיות בתצהיר של נתבע בהטרדה מינית שלא הציג גרסה מפורטת**

**כנגד נתבע הוגשה תביעה בעילה להטרדה מינית. הנתבע הכחיש את הטענות המיוחסות לו. התובעת הגישה בקשה לדחות את מועד הגשת הראיות כך שתגיש את הראיות המצויות בידה (תמליל שיחות והעתק מסרונים), לאחר שהנתבע יגיש תצהיר עדות ראשית מטעמו. בית המשפט קבע כי מקרה זה נופל לגדר מקרים יוצאי דופן בהם יש לאפשר דחיית מועד להגשת ראיות התובעת, לאחר הגשת תצהיר הנתבע, במצב בו הנתבע אינו מציג גרסה מפורטת המתייחסת לטענות המועלות כנגדו ונראה כי גילוי המסמכים לא יוביל בהכרח לחקר האמת. ככלל, זכות הגילוי והעיון ומועדה אינה מוחלטת ובית המשפט יאזן בינה לבין אינטרסים אחרים ויחרוג ממנה במקרים מתאימים, כמו במקרה דנן, בהם בימ"ש סבור שעיון במסמכים כמו מסרונים ותמלילי שיחות על הטרדה מינית בשלב מוקדם, עלול לפגוע דווקא באינטרס גילוי האמת ולהביא לשיבוש ראיות.**

סעש (נצ') 2597-01-15 **● פלונית - אלמוני●** כב' הרשמת ד"ר רויטל טרנר.

1. **התקבלה בקשה לעיכוב ביצוע פסק-דין כספי בסכום גבוה יחסית שעלול להיווצר קושי בהשבתו**

**רשת עמל הגישה ערעור ובקשה לעיכוב ביצוע לאחר שנפסקו 100,000 ₪ לכל אחת מהתובעות, סייעות לחינוך מיוחד בכיתת חירשים בבית ספר תיכון. התובעות הועסקו כעובדות שעתיות למשך עשרה חודשים בשנה ופוטרו מעבודתן במהלך חופשות הקיץ. בפסק הדין ניתן סעד הצהרתי לפיו הן זכאיות לתנאי העבודה ולזכויות המגיעים לסייעות החינוך המיוחד, ברשויות המקומיות ופיצוי בגין הפרשי שכר, הפרשות לקרן פנסיה, קרן השתלמות ודמי הבראה. הכלל הוא שכאשר פסק הדין הינו כספי, גוברת הנטייה שלא לעכב את ביצועו. בקשת הערעור לעיכובו יינתן כאשר קיים חשש של ממש שאם המבקשת, רשת עמל תזכה בערעור היא לא תוכל לגבות בחזרה את כספה. כמו כן רשת עמל העלתה שאלות כבדות משקל הראויות לבירור בערכאת הערעור. במאזן הנוחות, אין להתעלם מכך שנפסק לזכות כל אחת מהתובעות סכום גבוה יחסית, כך שעלול להיווצר קושי בהשבתו ככל שיתקבל הערעור, ולו גם בחלקו. נקבע כי, האיזון הראוי הוא עיכוב ביצוע פסק הדין, ובמקביל הקדמה, ככל האפשר של מועד הדיון בערעור.**

עע (ארצי) 9701-02-16**● רשת עמל 1 בע"מ - נבילה אלעביד ●** כב' השופטת לאה גליקסמן.

1. **50,000 ₪ הוצאות משפט ריאליות הוטלו על מערערת סדרתית**

**המערערת הועסקה בחברה העוסקת בגיוס עובדים בתחום ההנדסה התעופתית, ולימים אף שימשה בה כשותפה. לאור מחלוקות שנתגלעו בינה לבין בעל השליטה בחברה אודות יישום הסכם השותפות, עבודתה הופסקה. הסכסוך נדון בשלושה הליכים נפרדים, כאשר המדובר בערעור במסגרת ההליך השלישי, בו המערערת טענה לפתוח מחדש קביעות שהוכרעו זה מכבר בפסקי דין חלוטים, ועל כן טענותיה נדחו. כן נדחתה טענתה כנגד מסקנות עד מומחה בנוגע להיקף זכאותה ברווחי החברה, ואף נקבע כי עליה להשיב סכומי כסף גבוהים יותר מהסכום שנפסק לחובתה בערכאה הקודמת. לאור התנהלותה של המערערת אשר כללה העלאות טענות שנידונו והוכרעו תוך בזבוז זמן שיפוטי והטרחת המשיבים ליתן תגובה רחבת יריעה, ובשל היות הסכסוך בין שותפים מסחרי במהותו, תוך שימוש בלשון משתלחת, דחה בית-הדין הארצי את ערעורה. בית-הדין השית על המערערת הוצאות משפט ריאליות בסך 50 אלף ₪, בחריגה ממדיניותו להטיל הוצאות מתונות בהליכים רגילים של יחסי עבודה וביטחון סוציאלי.**

עע (ארצי) 34088-08-14**● ירונה מרנין - דב כהן ●**סגנית הנשיא כב' השופטת ורדה וירט-ליבנה, כב' השופט אילן איטח, כב' השופטת נטע רות, נ.צ (עובדים) מר ישראל דורון, נ.צ (מעסיקים) מר שלמה נוימן.

1. **אין מקום לכפות על עובד לפנות לוועדה פריטטית לפני פניה לבית-הדין**

**הנתבעת, חברה לבניין הגישה בקשה לעיכוב הליכים ולהעברת סכסוך לבירור בפני וועדה פריטטית, בטענה שתביעת העובד נסמכת על הסכם הקיבוצי הכללי בענף הבניה משנת 2015. בהסכם קיים תנאי מוקדם, כי טרם פנייה לבית-הדין יש לפנות לוועדה הפריטטית. בית-הדין דחה את בקשת החברה וקבע: א. בהוראת סעיף 76 להסכם הקיבוצי שבין ההסתדרות וארגון הקבלנים והבונים, לא ראו עצמם מוסמכים ליתן החלטות מחייבות או לפסוק במחלוקת שבין הצדדים. ב. לא ניתן להטיל חובות על עובד, אשר כלל אינו צד להסכמים הקיבוציים הכללים. ג. העדרה של הוראה מחייבת הכופה חובת סודיות וחסיון המידע, על משתתפי ההליך המתקיים בפני הוועדה הפריטטית פוגעת פגיעה אנושה ביחסי האמון בין הצדדים. ד. זכויות הפרט של העובד וזכות הגישה לערכאות, לא תחסם בידי צדדים חיצונים למערכת יחסי עובד ומעביד המתקיימת בינו לבין מעסיקו. הבקשה לעיכוב הליכים ולהעברת הסכסוך לבירור בפני הוועדה הפריטטית נדחתה והחברה תשלם לתובע את הוצאות הבקשה בסך של 3,500 ₪.**

סעש (ת"א) 17386-04-16 **● סלימאן מליחאת - א.י.ל. סלע 1991 בע"מ ●** כב' השופטת יפית זלמנוביץ גיסין.

* + 1. ביטוח לאומי

1. **תקדים: פגיעה ממטען חבלה בדרך לעבודה בשל טעות בזיהוי תוכר כתאונת עבודה**

**כאשר אדם נוהג במכוניתו בדרכו לעבודה, ובמהלך הנסיעה נפגע כתוצאה מהפעלה מרחוק של מטען חבלה שהוצמד לרכבו מחמת "טעות בזיהוי", יש להכיר בתאונה זו כ"תאונת עבודה" על פי סעיף 80(1) לחוק הביטוח הלאומי, כי הסיכון של פגיעה על רקע פלילי עקב "טעות בזיהוי" עונה על המאפיינים של, סיכון דרך. על מנת שתאונה תיחשב כתאונת עבודה, יש להוכיח כי היא נבעה מסיכון דרך. בתי-הדין לעבודה הרחיבו במהלך השנים את מגוון המקרים הנכללים בגדרו של סיכון בדרך והפסיקה איננה חד משמעית. סיכוני הדרך על-פי הפסיקה, מאופיינים בפתאומיותם ובאי-היכולת לצפותם. לכן יש להכיר באירוע הנדון כ"תאונת עבודה". שכן, במקרה של פגיעה בשל "טעות בזיהוי", ראשית, לנפגע לא קיימת שום מודעות לסיכון או יכולת למנעו או לשלוט בו. שנית, דרישת ה"כלליות" סיכון כללי, עלול להתממש כלפי כל עובד בדרכו לעבודה.**

בג"ץ 8210/14**● ג'לאל מרוח סילאוי נ' בית-הדין הארצי לעבודה ●** כב' הנשיאה מ' נאור, כב' השופט נ' הנדל, כב' השופט צ' זילברטל.

1. **המוסד לביטוח לאומי ינמק את החלטתו בהתנגדותו לנוכחות עורך דין בחקירה**

**התובעת, הגישה למוסד לביטוח לאומי תביעה שנדחתה. העובדת התייצבה לחקירה בליווי עורכת דינה, אולם החוקר סירב לחקור אותה ודרש שתוותר על נוכחות עו"ד. נקבע, כי המוסד לא הזהיר את העובדת שתביעתה תידחה אם תעמוד על סירובה והזדרז לדחות את תביעתה. אמנם אין הוראת חוק המקימה למבוטח זכות להיחקר במוסד לביטוח לאומי בנוכחות עורך דין לבקשתו, אך בה בעת אין כלל האוסר זאת. המוסד כפוף לכללי המשפט המנהלי ולכללי הצדק הטבעי, ולא פעל בסבירות עת הפעיל שיקול דעתו. כמו כן המוסד אינו נוקט במדיניות אחידה ועליו לשקול בשנית את ההחלטה האם לאפשר לעובדת להיחקר בנוכחות עורכת דינה, אם יתנגד עליו לנמק החלטתו. התביעה התקבלה, והמוסד יישא בהוצאותיה.**

בל (ת"א) 63410-10-15**● פלונית - המוסד לביטוח לאומי ●**כב' השופטת עידית איצקוביץ, נ.צ (עובדים) גב' נילי מאיר, נ.צ (מעסיקים) מר אבי ענתבי.

חלק שני: משפט עבודה קיבוצי

* + 1. הסכמים קיבוציים

1. **קריאה למחוקק להסדיר את סמכויות הממונה על רישום הסכם קיבוצי**

**הסתדרות העובדים הלאומית חתמה על שני הסכמים קיבוציים: הראשון עם התאחדות תאגידי כוח אדם לבניין זר, והשני עם חברת עמישב, והגישה אותם לרישום אצל הממונה הראשי על יחסי עבודה במשרד הכלכלה. מנגד, הסתדרות העובדים הכללית החדשה הגישה התנגדויות לרישומם. בית-הדין נדרש להכריע במחלוקת שנתגלעה בין שני ארגוני העובדים, לעניין היקף ומהות סמכויות הממונה. באשר לסירוב הממונה לרשום כהסכם קיבוצי את ההסכם הראשון, נקבע כי ההחלטה נתקבלה כדין ואין עילה להתערב בה, שכן התבססה על תשתית עובדתית מספקת, נתקבלה באופן סביר ומידתי, ולאחר מתן זכות טיעון לצדדים. באשר להסכם השני, נקבע כי אין עילה להתערב בהחלטת הממונה ובשיקול דעתו לדון בהתנגדות על אף שהוגשה באיחור, הן לאור ההשלכות על ציבור עובדים רחב, והן לאור משך זמן איחור קצר. מכוח סמכותו הסטטוטורית של הממונה ולשם הגשמת תכלית רישום ההסכמים הקיבוציים, עליו להפעיל שיקול דעת בעת בדיקת התקיימות התנאים לרישום. החלטת הממונה ככל החלטה מנהלית, נתונה לפיקוח שיפוטי, ולאור השלכותיה על זכות ההתארגנות, נדרשת אף ביקורת קפדנית יותר. עם זאת, החלטתו בדבר רישום ההסכם אינה מקנה להסכם הקיבוצי את מעמדו, אלא, הסכם שהוגש לרישום ועומד בכל התנאים של חוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, יהווה הסכם קיבוצי גם אם טרם נרשם ככזה. בית-הדין מצטרף לקריאת בית המשפט העליון למחוקק בבגץ 4737/14 להסדיר בחקיקה את סמכויות הממונה, אמות המידה להפעלתן והביקורת השיפוטית עליהן.**

סבא (ארצי) 62655-11-14**● הסתדרות העובדים הלאומית - הסתדרות העובדים הכללית החדשה ●** כב' הנשיא יגאל פליטמן, כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, כב' השופט משה טוינה, נ.צ (עובדים) מר אלעזר וייץ, נ.צ (מעסיקים) מר יהודה פורת.

1. **בפרשנות הסכם קיבוצי יש לבחור בחלופה המותירה מקסימום גמישות ניהולית בידי המעסיק**

**ההסתדרות הרפואית הגישה בקשת צד לסכסוך קיבוצי. בגדרה ביקשה לאכוף על המדינה ושירותי בריאות כללית לקיים את התחייבותן, בהתאם להסכם קיבוצי עליו חתמו, להקצות בתוך ארבע שנים מיום חתימת ההסכם אלף תקני רופאים חדשים לבתי החולים הציבוריים. קיימות שתי חלופות פרשניות סבירות לפרשנותו של הסכם קיבוצי הקובע שיוקצו תקנים חדשים במקום העבודה, האחת אינה מחייבת קבלת הסכמה מראש של ארגון העובדים, והשנייה שוללת מהמעסיק את החופש לפעול ומכפיפה את אופן ההקצאה להסכמות עם ארגון העובדים. בית-הדין קבע כי, הנכון לבחור בחלופה המותירה מקסימום גמישות ניהולית בידי המעסיק. במצב דברים אחר מעסיקים יירתעו ויימנעו מלהגיע להסכמות עם ארגון העובדים בקשר לאופן יישומו של הסכם קיבוצי, מתוך חשש שעצם ההידברות והחתירה להבנות והסכמות עם ארגון העובדים יובילו בהמשך הדרך לצמצום הגמישות הניהולית ולפרשנות לפיה הסכמת ארגון העובדים תידרש לכל אורך הדרך. בקשת ההסתדרות נדחתה ככל שהיא נוגעת להקצאת תקנים נוספים לרופאים מתמחים, מעבר לתקנים אליהם הצהירו המדינה ושרותי בריאות שהוקצו במסגרת ההליך. הבקשה התקבלה בחלקה ככל שהיא נוגעת לקביעת מועד שעד אליו התחייבה המדינה לאייש בפועל את התקנים שעליהם הצהירה ולא יאוחר מיום 1.1.17. הקצאת תקנים בא בגדר הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק ומחובתו של המעסיק להידבר ולנהל משא ומתן עם ארגון העובדים בדבר ההשלכות האפשריות של החלטותיו על זכויות העובדים.**

סק (ת"א) 23635-11-15**‏** **●ההסתדרות הרפואית בישראל - מדינת ישראל ●** כב' השופט דורי ספיבק, נ.צ. (מעסיקים) מר רן ורדי, נ.צ. (עובדים) גב' לאה חלה.

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

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

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

1. **נדחו טענות ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה לפיצויי פיטורים בגין תקופות בהן פיצויי הפיטורים נכלל בשכרם כדין**

**ארגון הסגל האקדמי הזוטר באוניברסיטת חיפה הכולל מורים מן החוץ, חתום על הסכמים קיבוציים המסדירים את שכרם ותנאי העסקתם של אלה. העסקתם של מורים מן החוץ נעשו לתקופות קצובות בהתאם לצרכים האקדמיים של האוניברסיטה, כשתקופת העסקה והרציפות שונה בין המורים. בשנים 2000-2006 ואף קודם, נהגה האוניברסיטה לפנות לממונה האזורית על יחסי עבודה ולבקש את אישורה לכלול את פיצויי הפיטורים בשכרם של המורים מן החוץ בהתאם לסעיף 28 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963. בשנת 2007 נחתם הסכם העקרונות בין הארגון לבין האוניברסיטה שבו האוניברסיטה הפסיקה לכלול את פיצויי הפיטורים בשכרם של המורים מן החוץ. רק בשנת 2012 ובשיהוי כבד הגיש הארגון בקשת צד בהליך של סכסוך קיבוצי בדבר תשלום פיצויי פיטורים, ככל שהאישור לתשלום שכר הכולל פיצויי פיטורים לפי סעיף 28 לחוק, ניתן שלא כדין בין השנים 2000 ועד 2006. בית-הדין קיבל את הטענות הדיוניות של הארגון שהמדובר בסכסוך קולקטיבי על תנאי השכר והפיצויים של קבוצת עובדים המתאים לברור בהליך קיבוצי, וכי בקשה קיבוצית למימוש זכות מגן לפיצויי פטורים גוברת על השיהוי הארוך, אך דחה את בקשת הארגון לגופה. נקבע, שעל מנת ששכר עבודה הכולל פיצויי פיטורים יבוא במקום הוראות החוק לעניין תשלום פיצויי פיטורים נדרשים 3 תנאים מצטברים: הסכם עבודה בכתב ובו מופיע במפורש שהפיצויים כלולים בשכר העבודה; ההסכם אושר על-ידי שר העבודה או מי שהוסמך על ידו; אין הסכם קיבוצי החל על המעסיק והעובד והמחייב תשלום פיצויי פיטורים. נקבע כי האוניברסיטה נהגה כדין בהתאם להסכם קיבוצי 2000 שחל על הצדדים, שאינו מונע את הפעלת סעיף 28, והחתימה את המורים מן החוץ על הסכמי העסקה לפיהם פיצויי הפיטורים נכללו בשכר וההסכמים אושרו על-ידי הממונה על יחסי עבודה.**

סק (חי') 47766-04-13‏**● ארגון הסגל האקדמי הזוטר - אוניברסיטת חיפה●** כב' השופטת איריס רש, נ.צ. (עובדים) מר אריה גור, נ.צ. (מעסיקים) מר יוסף הלפרין.

* + 1. זכות ההתארגנות ויציגות

1. **החברה הכלכלית לפיתוח מיתר פגעה בהתארגנות של עובדיה וחויבה בפיצוי**

**במכתב שנשלח מארגון כוח לעובדים לחברה הכלכלית לפיתוח מיתר, נמסר כי מעל שליש מהעובדים הצטרפו לארגון היציג בחברה, במכתב התבקשה החברה לתאם מועדים לפגישות מו"מ. חברי נציגות העובדים בחברה התלוננו על התנכלויות של מנהלים למהלך ההתארגנות. סעיף 33 י' לחוק הסכמים קיבוציים קובע "איסור פגיעה בעובד לעניין חברות או פעילות בוועד עובדים או בארגון עובדים", לרבות הלכת "פלאפון" האוסרת מעורבות הנהלה בהתארגנות העובדים בתחומה. מנכ"ל החברה שלח מסרון לכל עובדי החברה והודיע שהוחלט על-ידי ההנהלה הבכירה בחברה על שינוי העסקתם של המאבטחים והמוקדניות. בפגישה שהתקיימה בין המנכ"ל לקב"טים מנהלי משמרות נמסרו גזרות קשות ופגיעה בשכר העובדים. הנהלת החברה הודיע לעובדיה בכתב על השינוי בתנאי העסקתם. בתגובה הארגון הכריז על סכסוך עבודה בשל הפגיעה בזכות ההתארגנות, שימוש לרעה בסמכות המנהלים, הרעת תנאים, פגיעה בשכר ועוד. עובדים חיצוניים גויסו כמחליפים לעובדים שנקטו עיצומים בניגוד לפסיקה שקבעה איסור להשתמש בעובדים חלופיים במקום עובדים שובתים. התובע פוטר יום לפני המועד לעיצומי העובדים, בסמוך לבחירתו כיו"ר** **ועד העובדים, ללא שימוע וללא התראה, לאחר התערבות הארגון בנושא, הפיטורים בוטלו ונערך שימוע לפני פיטורין בגין שליחת מידע סודי בהודעת ווטצאפ, התובע טען שמדובר במידע שהחברה פרסמה באתר המועצה המקומית ובפייסבוק. שעתיים לאחר בקשת פיצויים בגין פגיעה בהתארגנות** **פוטר התובע. נקבע כי, החברה הרעה את תנאי ההעסקה של עובדיה לאחר ההתארגנות, והביעה עמדה אסורה כנגד ההתארגנות. ההחלטה לפטר את התובע הייתה אך ורק בשל חברותו ופעילותו בארגון העובדים וחברותו ופעילותו כיו"ר ועד העובדים. לארגון נפסק פיצוי בסכום של 50,000 ₪ בשל שינוי תנאי העבודה כ"עונש" על ההתארגנות וההכרזה על סכסוך עבודה. פיצוי הארגון בסכום של 200,000 ₪ בשל פיטוריו הראשוניים של יו"ר ועד העובדים, ופיצוי בסכום של 90,000 ₪ בשל פיטוריו השניים.**

סק (ב"ש) 29633-11-15**● כח לעובדים ארגון דמוקרטי - החברה הכלכלית לפיתוח מיתר ●** כב'השופט צבי פרנקל, נ.צ (עובדים) גב' מרים יעיש, נ.צ. (מעסיקים) מר גבריאל דנה.

1. **תקדים: אין פגם בהצטרפות אינטרנטית בהתארגנות לארגון עובדים**

**בית-הדין הארצי דן כערכאת ערעור, בשאלת ההכרה בהסתדרות הלאומית כארגון העובדים היציג בחברת קל אוטו המנהלת עסק להשכרה ומכירת רכבים, שהוקם בהצטרפות אינטרנטית, ובשאלת התערבות בפסק הדין של בית-הדין האזורי, לפיו חויבה החברה בתשלום פיצוי לדוגמה בסך 500,000 ₪ בגין פגיעה בהתארגנות עובדי החברה בהסתדרות הלאומית. בית-הדין האזורי לא מצא כל פגם בהצטרפות מקוונת לשורותיה של ההסתדרות הלאומית. מאחר וההסתדרות הלאומית אימצה את דרך ההצטרפות האינטרנטית בחוקתה והשימוש במאה ה - 21 במחשבים, הפך לחלק מחיי היום יום אין כל מניעה להצטרף לארגון עובדים בהצטרפות מקוונת. זאת ועוד החברה בעצמה מנהלת את עסקיה בדרך המקוונת האינטרנטית שיתכן שאף עולה באמינותו על הצטרפות ידנית. בית-הדין הארצי אימץ את קביעותיו של בית-הדין קמא בנוגע לכשרות ההצטרפות המקוונת לשורות ההסתדרות הלאומית והכרתו כארגון העובדים היציג. בנוגע לגובה הפיצוי שהושת על החברה לא נמצא כי הפגיעות שפגעה החברה בהתארגנות עובדיה, הצדיקו פסיקת פיצוי בסכום כה גבוה אשר הופחת לסך 200,000 ₪.**

עסק (ארצי) 2764-09-15**● קל אוטו בע"מ - הסתדרות העובדים הלאומית בישראל ●**כב' הנשיא השופט יגאל פליטמן, סגנית הנשיא כב' השופטת ורדה וירט-ליבנה, כב' השופטת לאה גליקסמן, נ.צ (עובדים) מר אלעזר וייץ, נ.צ (מעסיקים) מר שלמה נוימן.

1. **הוכרה יציגותה של הסתדרות העובדים הלאומית בהתארגנות ראשונית במכבי פארם כיחידת מיקוח נפרדת ממכבי שירותי בריאות**

**במסגרת הליכי התארגנות ראשונית של עובדי "מכבי שירותי בריאות", ביקשה הסתדרות העובדים הלאומית בישראל להכיר בשתי יחידות מיקוח נפרדות, האחת של עובדי רשת בתי המרקחת "מכבי פארם", והשניה של עובדי המעבדה המרכזית "מגה לאב", וכן ביקשה לקבוע את יציגותה בהם. על אף שנטיית הפסיקה לא לפצל ליחידות מיקוח כדי לשמור על יציבות במקום העבודה ולחזק את כוחם של העובדים, במצב של התארגנות ראשונית אמות המידה לקביעת יחידות המיקוח ייבחנו באופן מקל כדי למנוע פגיעה בזכות ההתארגנות של העובדים. נקבע כי יש להכיר בעובדי רשת "מכבי פארם" כיחידת מיקוח נפרדת לאור המאפיינים המשותפים המייחדים אותם כקבוצה, ולאור הפרדה מסוימת במבנה הארגוני-ניהולי של הרשת המתנהלת כיחידה נפרדת. כן נקבע כי הסתדרות העובדים הלאומית היא ארגון העובדים היציג של עובדי "מכבי פארם" מאחר וחברים בה מעל שליש מסך העובדים ברשת, וכי על "מכבי שירותי בריאות" לנהל מולה מו"מ לצורך חתימה על הסכם קיבוצי. לעומת זאת, נקבע כי עובדי "מגה לאב" אינם מהווים יחידת מיקוח נפרדת מאחר ואין להם מאפיינים משותפים וייחודיים המבדילים אותם מיתר עובדי "מכבי שירותי בריאות", הגם שקיים שוני מסוים במבנה הארגוני-ניהולי שלה.**

סק (ת"א) 32346-01-16**● הסתדרות העובדים הלאומית בישראל - מכבי שירותי בריאות ●** כב' השופטת קרן כהן, נ.צ (עובדים) מר יגאל כוחלאני, נ.צ (מעסיקים) מר אפרים שלייפר.

1. **מורי השל"ח אינם יחידת מיקוח נפרדת בייצוג ארגון המורים**

**ארגון המורים הגיש בקשת צד בסכסוך קיבוצי כנגד המדינה והסתדרות המורים בה עתר לסעד לפיו ארגון המורים הוא הארגון היציג של עובדי ההוראה מורי השל"ח בחינוך המהווים יחידת מיקוח נפרדת. בית-הדין הארצי דחה את הבקשה וקבע כי לאור הכללים לתיחום יחידת המיקוח שפורטו בפסיקה, אין להכיר במורי השל"ח כיחידת מיקוח נפרדת. קיים הסכם קיבוצי אחד עם הסתדרות המורים שהסדיר את תנאי עבודתם של מורי השל"ח במשך תקופה בת כמעט ארבע עשורים, כחלק בלתי נפרד מעובדי ההוראה בשירות המדינה ולא כיחידת מיקוח נפרדת. למרות שלהעסקת מורה של"ח יש מאפיינים מיוחדים, אין בהם כדי להפוך אותם לקבוצת עובדים שיש לה אינטרס מיוחד, המצדיק להכיר בה כיחידת מיקוח נפרדת. עקב המאפיינים הייחודיים של הוראת של"ח נדרש לקבוע הוראות בעניין אופן יישום רפורמת "אופק חדש" עליהם, אך אין בכך להעיד על היותם יחידת מיקוח נפרדת. גם אם נוהלו בין משרד החינוך וארגון המורים לבדו שיחות או אפילו מו"מ בקשר לתנאי עבודתם של מורי השל"ח, אין בכך להוכיח כי מורי השל"ח הם יחידת מיקוח נפרדת.**

סקכ (ארצי) 28269-04-16**● ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים בסמינרים ובמכללות - מדינת ישראל משרד החינוך ●** כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט אילן איטח, כב' השופט רועי פוליאק, נ.צ (עובדים) גב' ענת מאור, נ.צ (מעסיקים) גב' יודפת הראל-בוכריס, נ.צ (מעסיקים) גב' רוית בר ניב (הסתדרות המורים יוצגה על-ידי עו"ד חיים ברנזון ועו"ד אסף ברנזון ממשרדנו).

1. **בית-הדין סירב לבקשת ארגון כוח לעובדים להכיר בקבוצת עובדים בג'וינט כיחידת מיקוח נפרדת (הערה: פסק הדין נהפך בערעור בהסכמה)**

**בית-הדין האזורי דחה בקשה של ארגון כוח לעובדים להכיר בעובדי מכון ברוקדייל השייך לג'וינט ישראל כיחידת מיקוח נפרדת לצורך התארגנות ראשונית של עובדיו, ונדחתה בקשתו לצו הצהרתי שכוח לעובדים הוא ארגון העובדים היציג בקרב עובדי המכון. חברת ג'וינט לישראל התנגדה לבקשה וטענה כי מכון ברוקדייל הנו אגף של הג'וינט המהווה חלק בלתי נפרד מג'וינט ישראל, ואין לראות בו יחידת מיקוח נפרדת. בית-הדין פסק כי לא הוכח "אינטרס מיוחד" של עובדי המכון לסביבת עבודה ייחודית נבדלת משאר אגפי הג'וינט. טענותיו של ארגון כוח לעובדים כי תנאי השכר של העובדים במכון שונים מתנאי השכר של יתר עובדי ג'וינט ישראל, וכי יש שוני במתנות ובנופשים נדחו משלא הוכיח טענותיו. בית-הדין קיבל את הצהרת הג'וינט כי החלטות בנוגע להעלאות שכר מתקבלות על-ידי הג'וינט העולמי באופן זהה לכל האגפים בישראל לרבות המכון, ולפיכך עובדי המכון אינם מהווים יחידת מיקוח נפרדת לצורך התארגנות עובדים ראשונית, אלא מהווים חלק בלתי נפרד ואינהרנטי מעובדי ג'וינט ישראל.**

סק (י-ם) 26748-07-16**● כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי - ג'וינט ישראל ●**כב' השופטת שרה שדיאור, נ.צ (עובדים) מר רמי אלקנה, נ.צ (מעסיקים) גב' תמר סליימן.

1. **ארגון עובדים יציג אינו זכאי לתקופת יציבות ארגונית קשיחה וחייב למסור למעביד נתוני חברות עדכניים**

**בית-הדין הארצי ביטל בערעור את ההחלטה וקבע כי, אין לקבוע תקופת "יציבות ארגונית" קשיחה לאחר הכרה ביציגות כאשר במקום העבודה פעיל ארגון עובדים אחד בלבד, ואין להיעתר לבקשת כוח לעובדים ליצירת תקופת יציבות של שנתיים. ככל שמסתבר לחברה כי הארגון אינו ארגון יציג, בגלל ירידת מספר החברים ובכפוף לכך שהחברה אינה מעורבת בביטולי החברות, רשאית היא לבקש מהארגון נתונים עדכניים המלמדים על יציגותו, כפי שעשתה. משהוברר כי הארגון הוא ארגון עובדים יציג גם במועד בו התבקשה בדיקה מחודשת, החברה מחויבת הייתה להמשיך לנהל מולו משא ומתן קיבוצי. בקשת הארגון למתן צו המחייב את החברה לנהל עמו כיום משא ומתן קיבוצי נדחית, זאת על אף שהחברה פגעה בזכותם של עובדיה לחופש ההתארגנות, בעצם ביטולו החד צדדי של המשא ומתן הקיבוצי, מבלי שהוכיחה כי לא הייתה לה מעורבות בביטולי החברות.**

עסק (ארצי) 51407-07-15**● כוח לעובדים ארגון עובדים דמוקרטי - צ.ל.פ תעשיות בע"מ ●** כב' הנשיא יגאל פליטמן, כב' השופט אילן איטח, כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, נ.צ (עובדים) מר שי צפריר, נ.צ (מעסיקים) מר שלמה נוימן.

1. **חבר ועד באגד שהושעה והודח על-ידי ההסתדרות הוחזר לתפקידו**

**חבר ועד עובדי אגד השכירים, הושעה והודח מתפקידו על-ידי ההסתדרות, בעקבות תלונה שהתבררה בוועדת המשמעת ואשר הערעור על החלטתה נדון ואושר בפני רשות השיפוט. עיקרי התלונה התבססו על כתבה בעיתון "דה מרקר" בה מצוטטים חבר הועד וחברו המצהירים כי הם פועלים להשגת חתימות להפסקת החברות בהסתדרות ומעבר לארגון כח לעובדים, ועל שיתוף בעמוד הפייסבוק של המבקש. בו פורסמו הצעדים שיש לנקוט לצורך ביטול החברות בהסתדרות והצטרפות לכוח לעובדים. ועדת המשמעת קבעה כי שני האירועים מהווים הוכחה להתנהלות פוגעת ומזיקה להסתדרות, שאינה הולמת חבר ועד עובדים, ומעשיו מהווים מעילה באמון והפרת מרות חמורה. רשות השיפוט קבעה שסנקציית ההרחקה שננקטה נגדו הוגנת, מידתית וסבירה כיוון שהמבקש פגע במהות ובתכלית של התפקיד של חבר וועד. בית-הדין הפך את ההחלטה ופסק כי משלא הוכח כי חבר הוועד פעל באופן אקטיבי נגד ההסתדרות והמשיבות לא הציגו ראיה כי שיתוף הפוסט גרם לעזיבתם של רבים את ההסתדרות, יש מקום ליתן לחופש הביטוי של המבקש משקל גדול יותר מכפי שניתן לו על-ידי וועדת המשמעת ורשות השיפוט. נפסק שהמבקש אמנם הפר את מרות ההסתדרות והפוסט שלו היה בו משום חתירה תחת זכות ההתארגנות. אולם, העונש שהוטל על המבקש היה חמור מדי, ואין הלימה בין העונש לבין זכויות היסוד והראיות. היעדר מידתיות, הפגיעה האנושה בדמוקרטיה ובחירויות הפרט לבחור ולהיבחר, כמו גם זכות היסוד לחופש הביטוי, מקנה לבית-הדין את זכות ההתערבות בהחלטת וועדת המשמעת ורשות השיפוט. נקבע כי, חבר הועד ישוב לתפקידו וישולמו לו הוצאות בסך 8,000 ₪.**

פה (ת"א) 54997-08-16**‏** **●מאיר אסור - האגף לאיגוד מקצועי - הסתדרות העובדים הכללית החדשה●** כב' השופטת יפית זלמנוביץ גיסין, נ.צ. (עובדים) מר דב גרינברג, נ.צ. (מעסיקים) מר דוד פריד.

* + 1. סכסוך עבודה ושביתה

1. **מהלך של הפרטה הוא מהלך קיצוני המצדיק שביתה**

**התיק החל כבקשת צד לצו מניעה זמני נגד השביתה שבה נקטו בוחני הנהיגה במשרד התחבורה. מנגד ביקשה הסתדרות העובדים לעצור את הפרטת מערך הבחינות. לטענת המדינה יש לבטל את צו המניעה הזמני שניתן כנגד הליך ההפרטה ומנגד להוציא צו מניעה כנגד השביתה ביחס להפרטת מערך הבחינות. לטענת ההסתדרות לא התקיים מהלך של היוועצות כנדרש עת מבקש מעסיק לנקוט בהליך של הפרטה ופיטורי צמצום. נקבע כי, מהלך של הפרטה הינו מהלך קיצוני ואין לומר כי לעובדים אין רשות לנקוט במהלך קיבוצי מנגד, צו המניעה הזמני כנגד הפרטת מערך הבחינות בטל, שכן ההיוועצות המאוחרת "מרפאה" את הפגם. צו המניעה כנגד שביתת הבוחנים נדחה הואיל ומדובר בעניין תיאורטי לעת הזו.**

סק (י-ם) 12321-05-16**● מדינת ישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה ●**כב' השופט אייל אברהמי, נ.צ (עובדים) מר קיבורק נלבנדיאן, נ.צ (מעסיקים) מר רמי לוי.

1. **תקדים: חובת ארגון עובדים ליתן למעסיק 48 שעות מראש הודעה מפורטת נוספת על הצעדים הארגוניים**

**המדינה הגישה ערעור לבית-הדין הארצי על החלטה שלא ליתן צו מניעה האוסר על הסתדרות העובדים לנקוט בצעדים ארגוניים, בנוגע ליישום התוכנית של המדינה לשיפור וקידום מערכת בתי המשפט. נפסק כי, נשק השביתה והצעדים הארגוניים עלולים לגרום נזק לציבור רחב של המתדיינים, ולפגיעה בזכות היסוד של הגישה לערכאות. אולם ושביתה מטבעה גורמת נזק למעסיק ולצדדים שלישיים, ולפיכך אין בנזקים שייגרמו כשלעצמם כדי להוות עילה למתן צו מניעה. משהחלה המדינה ביישום התוכנית, קמה לעובדי הנהלת בתי המשפט זכות השביתה ומחובתה של המדינה לנהל משא ומתן עם נציגות העובדים על השלכותיה. חובת נציגות העובדים למצות את הליכי ההידברות בטרם מימוש זכות השביתה. עם זאת, חזקה על נציגות העובדים שלא תנקוט צעדים שיביאו לסגירה מוחלטת של בתי המשפט. באיזון בין הצדדים, מחד, אם המדינה לא תיישם את התוכנית, ומאידך נציגות העובדים לא תנקוט צעדים ארגוניים, כך שהקפאת יישום התוכנית, לטענת המדינה כרוכה בנזקים משמעותיים, נקבע כי, ככל שנציגות העובדים תבחר לממש את חירות השביתה, תהיה המדינה רשאית להמשיך ביישום התוכנית. לפיכך, ככל שנציגות העובדים תחליט לנקוט צעדים ארגוניים, היא תודיע על כך להנהלת בתי המשפט 48 שעות מראש, תוך פירוט מהותם, היקפם ומשכם ובנוסף תפעיל ועדות חריגים.**

ברע (ארצי) 7867-07-16**● מדינת ישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה ●** כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט אילן איטח, כב' השופט רועי פוליאק, נ.צ. (עובדים) מר ראובן רבינוביץ, נ.צ. (מעסיקים) גב' אושיק פלר גיל.

1. **מהלך הפרטה של מבחני נהיגה הוקפא לשם קיום חובת ההיוועצות המוקדמת עם ארגון העובדים**

**משרד התחבורה ביקש להוציא צו מניעה זמני כנגד שביתת בוחני הנהיגה המעשיים. השביתה החלה לאחר שמשרד התחבורה פרסם מכרז לתפעול של מערך מבחנים מעשי מחוץ לשירות המדינה במטרה לתת שירות יעיל וראוי. בית-הדין קבע כי במקום בו מתקיימים יחסים קיבוציים, שינויים צריכים להיעשות לאחר היוועצות והידברות בין הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים. הפרטת כל שירות מבחני הנהיגה המעשיים, שמשמעותה פיטורי 130 בוחנים שזכותם לעבוד ויש לזכור את קיומם בעת הליך הפרטה. חובת משרד התחבורה לערוך איזונים בין הזכויות המתנגשות ולפעול במידתיות, בתום לב, בשוויון ובשקיפות. על המעסיק להיוועץ בארגון העובדים באשר לצורך במהלך של פיטורים קולקטיביים כבר בשלבי גיבוש התוכנית ולמסור מידע מספיק כדי שנציגי העובדים יוכלו לשקול ולהציע חלופות. מצד שני ארגון העובדים חייב לתת יד לתיקון שנדרש ולהשתתף בהתייעצות באופן פתוח וכן. מאחר ולא התקיימה היוועצות מוקדמת כנדרש, מהלך ההפרטה היה פגום. לפיכך מוצדק לעצור זמנית את מהלך ההפרטה כדי לקיים היוועצות עם ארגון העובדים. מאזן הנוחות נוטה לזכות בוחני הנהיגה וכדי לקיים היוועצות והידברות כנדרש ביחסים קיבוצים אין הצדקה מצד שני להמשך השביתה בתקופת ההיוועצות בת 90 יום.**

סק (י-ם) 12321-05-16**● מדינת ישראל - הסתדרות העובדים הכללית החדשה●** כב' השופט אייל אברהמי, נ.צ. (עובדים) מר קיבורק נלבנדיאן, נ.צ.(מעסיקים) מר רמי לוי.

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

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

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

1. **מעביד שניכה רכיב משכר עובדיו ששבתו חייב לנהל משא-ומתן עם נציגות העובדים להסדרת הניכוי**

**עובדים בחברת תוכנה שבתו למשך יום אחד. החברה ניכתה משכרם יום עבודה ורכיב שכר נוסף ללא מתן הסבר אודות אופן חישובו. ארגון העובדים המייצג בהסתדרות וועד העובדים פנו לחברה בניסיון לקיים מו"מ להסדרת ניכוי הרכיב, ומשפנייתם לא נענתה ביקשו מבית-הדין כעבור חודשיים לייתן צו זמני שיחייב את החברה לנהל מו"מ. נפסק כי למרות שחל שיהוי סובייקטיבי במשך חודשיים ממועד הניכוי, לא חל שיהוי אובייקטיבי שכן לחברה לא יגרם נזק בקבלת הבקשה. ביחסי עבודה קיבוציים, הגם שחל שיהוי סובייקטיבי, מושם הדגש על כך שלא חל שיהוי אובייקטיבי. נקבע כי החברה נהגה בחוסר תום לב והפרה את חובת קיום המו"מ שמוטלת עליה, היות ולא סיפקה הסבר אודות אופן חישוב ניכוי רכיב השכר שניכתה וסירבה לנהל מו"מ בנושא. ביחסי עבודה קיבוציים כל צד מחויב לקיים היוועצות עם הצד האחר בנושאים שבסמכותו הנוגעים לכלל העובדים או שיש להם משמעות מיוחדת במקום העבודה, ומשכך בית-הדין חייב את החברה בצו עשה לנמק את הניכוי ולהיכנס למו"מ עם נציגות העובדים להסדרת ניכוי הסכומים משכר העובדים.**

סק (ת"א) 14387-01-17**● ההסתדרות הכללית החדשה-איגוד הסלולר, האינטרנט וההי טק -NCR גלובל בע"מ ●** כב' השופטת יפית זלמנוביץ גיסין, נ.צ (עובדים) מר גבריאל נבו, נ.צ (מעסיקים) מר יוסף גרשונוביץ.

1. **בית-הדין ביטל סיכום להצבת עובדים פיקטיביים בנמל אשדוד בניגוד לתקנת הציבור**

**בית-הדין האזורי דחה בקשה של חברת הנמל להציב 2 פועלים לעבודת פריקה של אוניות מלט הפוקדות את נמל אשדוד מתוקף סיכום עם ועד התפעול. הסיכום על הצבת 2 עובדי תפעול, בעדיפות לעובדים מוגבלים ירודי כושר והעובדה שליבואנים יש ציוד לפריקה עצמית והלקוח הוא שמבצע את העבודה, הביאו את בית-הדין לכלל מסקנה כי כוונת הצדדים הייתה להצבת עובדים פיקטיביים אשר אינם נדרשים באמת לבצע את העבודה בפועל. סיכום כזה, נוגד את תקנת הציבור ודינו להתבטל.**

סק (ב"ש) 34208-07-16**● חברת נמל אשדוד בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה האגף לאיגוד מקצועי ●** כב' השופט צבי פרנקל, נ.צ (עובדים) גב' פסה מרקוביץ, נ.צ (מעסיקים) מר יאיר כפיר.

* + 1. תובענות ייצוגיות

1. **התעוררות מאוחרת מדומה של ארגון עובדים במטרה לעקר תובענה ייצוגית לא תענה**

**התובעת, עובדת שעתית הועסקה כמנקה, טענה שלא הופקדו עבורה תשלומים לקרן פנסיה, וניכו שלא כדין משכרה לטובת קרן רווחה. נפסק כי, העובדת הוכיחה במידת הסבירות הראויה, שלא בוצעו בגינה הפקדות לקרן הפנסיה. ונוכו משכרה כמו משאר העובדים ניכויים שלא כדין. הסיכוי שהעובדים יגישו בגינם תביעות עצמאיות נמוך ביותר, לפיכך מדובר בסוגיה המתאימה לברור כתובענה ייצוגית. המשיבה תהא תובעת מייצגת של הקבוצה, שתכלול את כל עובדי המעסיקה שעבדו בניקיון בשבע השנים שקדמו ליום הגשת הבקשה לאישור התביעה כתובענה ייצוגית. בית-הדין הארצי פסק כי לא נמצא תימוכין להסכמת ההסתדרות לביצוע הניכוי האמור ואין להתערב בקביעת בית-הדין קמא כי לא הוכח שההסתדרות פעלה לאכיפה בפועל של הזכויות שבמחלוקת. מקום שאושרה בקשה כתובענה ייצוגית ובעקבות התעוררות מאוחרת אמיתית ובתום לב של ארגון העובדים ניתן להגיע להסדר טוב יותר, קרי, יחסי עבודה קיבוציים, חרף העיתוי יש להעדיף את האכיפה הקיבוצית. לעומת זאת, אם ההתעוררות המאוחרת של ארגון העובדים היא התעוררות מדומה או שנעשתה בחוסר תום לב, במטרה לעקר את התובענה הייצוגית, אין להיענות לבקשה לשינוי ההחלטה. במקרה הנדון אין לראות בהתעוררות מאוחרת הצדקה לסטות מהחלטת האישור כיון שפעולות האכיפה התנהלו בעצלתיים. ערעור המעסיקה נדחה והיא חויבה לשלם לעובדת שכ"ט עו"ד בסך 20,000 ₪.**

עע (ארצי) 19275-10-12**● קלינור שירותים לישראל בע"מ - סאולוב ילנה ●**כב' השופטת לאה גליקסמן, כב' השופט אילן איטח, כב' השופטת אביטל רימון-קפלן, נ.צ (עובדים) מר ישראל דורון, נ.צ (מעסיקים) גב' דיתי שרון.

1. **התקבלה תובענה ייצוגית לשלם לעובדי חברת שמירה תוספת ותק מלאה חרף התנגדות ההסתדרות**

**עילת תביעה של עובדי שמירה הייתה אי קבלת תוספת ותק מכוח ההסכם הקיבוצי הכללי החל בענף השמירה. נקבע כי, על הנתבעת חל ההסכם הנ"ל אולם הנתבעת לא שילמה במשך שנים לעובדיה תוספת וותק בתקופה הרלוונטית לתביעה. נפסק כי הזכות לתוספת ותק מכוח הסכם קיבוצי, הינה בעלת מאפיינים של חקיקת מגן, ולכן על החברה לשלם לעובדיה (למעט עובדי אבטחה), תוספת ותק שנתית בשיעור של התעריף ליום, לכל שנת עבודה, עד למקסימום של 10 שנות עבודה. הנתבעת טענה משך שנים לתחולתו של הוראות ההסכם הקיבוצי עליה, וכעת מבקשת לשלם לעובדיה זכויות מופחתות בהתאם לקבוע בצו ההרחבה לפיו ערך הזכות לתוספת ותק נמוכה משמעותית, משיעור תוספת הוותק הקבועה בהסכם הקיבוצי. בנוסף, ההסתדרות הכללית, שהיא הארגון היציג של העובדים שאמורה לשמור על זכויות העובדים התנגדה נחרצות לאישור התביעות כתובענות ייצוגיות, בטענה שתוספת הוותק זניחה ואפסית. במצב בו ארגון עובדים אינו פועל למימוש זכויות העובדים לתוספת הוותק ואף מתנגד למימושן ותומך בטענות המעסיקה כמעט באופן מלא, הצורך בקבלת התביעה, להגנה ומימוש זכויות העובדים, במתכונת התובענה הייצוגית ברור וזועק. ניתן צו למוסד לביטוח לאומי, ליתן לב"כ התובע רשימות של כל עובדי הנתבעת בתקופה הרלוונטית, ונקבע שימונה ממונה שיבדוק ויחשב את גובה הפיצוי המגיע לכל אחד מחברי הקבוצה בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מהמועד בו היה אמור להיות משולם ועד לתשלומו בפועל.**

תע"א (חי') 751/07**● ולד קונסטנטינובסקי - גשש (ז.א) בע"מ ●**כב' הנשיא אלכס קוגן, נ.צ. (עובדים) מר אריה גור, נ.צ. (מעסיקים) מר עומר מלק.

1. **נדחתה בקשה לאישור תובענה ייצוגית להשבת דמי חבר ששולמו להסתדרות מרצון על-ידי גמלאים**

**נדחתה בקשה לאישור תביעה ייצוגית להשבת דמי חבר שנגבו על-ידי ההסתדרות החדשה מחבריה הגמלאים. לטענת המבקשות גביית דמי החבר מהגמלאים נעשית שלא כדין מהטעם שהסתדרות העובדים החדשה אינה ארגון עובדים יציג של הגמלאים ולכן אינה רשאית לגבות דמי חבר מהגמלאים. נקבע כי בין ההסתדרות לחבריה לא מתקיימים יחסים צרכניים של עוסק-צרכן ומשכך התביעה אינה עונה לדרישת חוק תובענות ייצוגיות. זאת ועוד על-פי סעיף 25 לחוק הגנת השכר אין מניעה לנכות דמי חבר אם העובד הסכים בכתב כי ינוכו מהשכר על פי הסכם קיבוצי. משנתנו המבקשות מרצונם החופשי הרשאה לגבות דמי חבר מתוך גמלת הפנסיה שלהם כדי להיות חברי הסתדרות חייבים הם לפי חוקת ההסתדרות לשלם דמי חבר. לתובעות אין עילה אישית, דמי החבר נגבו כדין בהתאם לחוקת ההסתדרות. התובעות יישאו בהוצאות ושכ"ט עו"ד בסך 10,000 ₪ כל אחת.**

תצ (ת"א) 4192-03-12 **●שלי גרוס - הסתדרות העובדים הכללית החדשה ●**כב' השופטת אסנת רובוביץ-ברכש, נ.צ. (עובדים) מר יעקב גרינברג, נ.צ. (מעסיקים) גב' אהובה גנור.

חלק שלישי: חקיקה, תיקוני חקיקה והנחיות מנהליות

1. **חוק שירות הציבור (הצהרת הון)**

**הכנסת החליטה להרחיב את החובה להגיש הצהרת הון בשירות הציבורי גם על בכירים נוספים בשירות הציבורי, כדי לאפשר בחינה של מקור נכסיהם לאמיתות דוחות השנתיים שלהם לרשויות המס. החוק מגדיר מהו בעל תפקיד בכיר בשירות הציבור: ברשות המקומית, במשטרה, בשירות בתי הסוהר ובצה"ל, יגיש למפקח הצהרת הון על הנכסים והחובות שלו ושל בן זוגו החי עמו ועם ילדיו הסמוכים על שולחנו. הצהרת הון תוגש בשלושה מועדים: תוך 90 ימים מיום שהתמנה לתפקיד, בתום כל שש שנים ממועד הגשת הצהרת הון קודמת, בתוך 90 ימים מתום כהונתו בתפקיד. המפקח ישמור בסוד את הצהרת ההון. המפר את חובתו להגיש הצהרת הון לפי חוק זה עובר עבירת משמעת, ויחול עליו הדין המשמעתי. בעל תפקיד בכיר: שוטר בדרגת תת ניצב ומעלה במשטרת ישראל, סוהר בדרגת תת-גונדר ומעלה בשירות בתי הסוהר, חייל בצה"ל שהוא קצין בדרגת אלוף ומעלה או קצין בדרגת תת-אלוף בתפקידים שפורטו בחוק, וכן עובד רשות מקומית שהוא מנהל כללי, מזכיר, מהנדס, יועץ משפטי, מבקר, גזבר, מנהל מחלקה, עוזר לראש הרשות המקומית. תחילתו של חוק זה ביום ה בניסן התשע"ז (1 באפריל 2017).**

**● חוק שירות הציבור (הצהרת הון), התשע"ז-2016●** התקבל בכנסת ביום ו' בחשוון התשע"ז (7 בנובמבר 2016).

1. **תיקוני חקיקה בנוגע להארכת חופשת הלידה וההורות**

**במסגרת חוק שינויים בהסדר תקופת הלידה וההורות (תיקוני חקיקה), התשע"ז-2017, הוארכה תקופת הלידה וההורות לחמישה עשר שבועות. מהם שבעה שבועות או פחות מזה, כרצון העובדת, לפני יום הלידה המשוער והשאר אחרי הלידה. עובד שאשתו ילדה ייתן לו מעסיקו תקופת לידה והורות של שבעה ימים במהלך תקופת הלידה וההורות של אשתו, ובלבד שהיא הסכימה בכתב לוותר לטובתו על חלק מתקופת הלידה וההורות המגיעה לה בתנאים שפורטו בחוק. לעניין זה גם אישה שהיא עובדת עצמאית והסכימה בכתב לחזור לעסוק במשלח ידה בתקופה שנותרה אילו הייתה זכאית לתקופת לידה והורות.**

● **חוק שינויים בהסדר תקופת הלידה וההורות (תיקוני חקיקה) התשע"ז-2017** ● התקבל בכנסת ביום כ"ג באדר התשע"ז (21 במרס 2017).

1. **הוארך לשנה פרק הזמן להגשת ערעור על החלטות הממונה על תשלום גמלאות**

**במשך שנים, תובעים רבים הפסידו את זכותם לחלק מגמלתם, שאותה צברו כדין, אך ורק בשל תקופת ערעור קצרה של 60 יום אשר מנעה מהם לברר לעומק את זכויותיהם ולהשיג על החלטות הממונה על הגמלאות בעניין גובה הגמלה המגיעה להם. בתביעות לבית-הדין לעבודה, עמדה המדינה עד כה על דרישתה למחוק על סף תביעות, שהוגשו לאחר חלוף שישים הימים, ותביעות אלו נמחקו מבלי לברר לעומק את זכויותיהם וטענותיהם של הגמלאים. לאחרונה מדניות זו שונה כיוון שזכות הפנייה לערכאות היא זכות בעלת חשיבות חוקתית עליונה, ואין זה ראוי לחסום את הדרך לערכאות השיפוטיות. ב-3 באפריל 2016, נקבע בתקנות שהמועד להגשת ערעור על החלטה או החלטת ביניים של הממונה או של נציב שירות המדינה הוא שנים עשר חודשים מהיום שבו הגיעה ההחלטה לידיעת המערער.**

● **תקנות שירות המדינה (גמלאות( (מועד להגשת ערעור) התשע"ו-2016** ●קובץ התקנות כ"ד באדר ב' התשע"ו (3 באפריל 2016).

1. **מידע למעסיקים - דחיית מועדים לשינויים באופן דיווח תשלומי המעסיק לקופות הגמל**

**ביום 16 ביולי 2014 פורסמו תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופת גמל) (תשלומים לקופת גמל), תשע"ד-2014. התקנות מסדירות את אופן הדיווח של מעסיקים על הפקדות תשלומים לחיסכון הפנסיוני של עובדיהם. התקנות מחייבות את כל הגופים המוסדיים למתן היזון חוזר ביחס לכל דיווח המועבר על-ידי מעסיק ובו התייחסות לאופן קליטת הכספים במערכות המידע של הגופים בקובץ נתונים ממוכן ובמבנה אחיד בהתאם להנחיות הממונה על שוק ההון ביטוח וחיסכון. היזון חוזר כאמור מאפשר לערוך בקרה על אופן הטיפול של הגוף המוסדי בכספים שהפקיד המעסיק בעבור החיסכון הפנסיוני של עובדיו. מטרת התקנות ליצור אחידות, סדר ובטחון בתשלומים לקופות הגמל. ביום 28.6.16 פורסם תיקון לתקנות ונקבעו מועדים חדשים ונדחים לכניסתן לתוקף לגבי חלק מהמעסיקים:**

**(1) לגבי מעסיק המעסיק פחות מחמישים עובדים - ביום 1.2.18 (במקום 1.1.17);**

**(2) לגבי מעסיק המעסיק בין 50 ל - 100 עובדים - ביום 1.2.17 (במקום 1.7.16);**

**לגבי מעסיק המעסיק מעל מאה עובדים התקנות כבר נכנסו לתוקף ביום 1.2.16 ומועד זה נותר כשהיה.** **תקנות הפיקוח על שירותים פיננסיים )קופות גמל( )תשלומים לקופת גמל( )תיקון מס' 2(, התשע"ו-2016 ●** קובץ התקנות 7677, כ"ב בסיוון התשע"ו (28 בפברואר 2016).