

## סקירת פסיקות דיני עבודה עדכון לקוחות – דצמבר 2022

### לקוחות יקרים,

במזכר זה, סקירת פסקי דין שניתנו לאחרונה ע"י בתי הדין לעבודה. והפעם, בין היתר, מספר שאלות מהותיות שנדונו בפסקי הדין: רף ההוכחה בהטרדה מינית כאשר בין המטריד למוטרד יש "יחסי השפעה", האם חלה חובה על מעסיק לנכות משכר העובד דמי חבר לארגון עובדים כאשר אין הסכם קיבוצי המסדיר זאת? נדון בחשיבות ההגדרה המדויקת של מועד תשלום תוספת שכר בהסכם עבודה ועוד.

נשמח לעמוד לשרותכם בכל שאלה או התייעצות.

### פסיקת בית הדין הארצי לעבודה:

#### 1. רף ההוכחה בהטרדה מינית ע"י עובד שאינו בעל מרות אך הוא בעל "יחסי השפעה" על עובדת

##### המוטרד

במקרים של הצעות חוזרות בעלות אופי מיני או התייחסויות חוזרות המופנות לאדם, המתמקדות במיניותו, על המוטרד להראות למטריד שהוא לא מעוניין בהצעות או בהתייחסויות האמורות.

כאשר בין המטריד למוטרד יש יחסי מרות אין צורך להביע אי הסכמה וחזקה היא שבעל המרות ניצל את כוחו ועליו להוכיח שההצעות החוזרות או התייחסויות החוזרות לא בוצעו במסגרת ניצול יחסי המרות.

כאשר מדובר בעמיתים לעבודה בעלי מעמד זהה על המוטרד להוכיח שהביע אי הסכמה להצעות או להתייחסויות.

בית הדין הארצי לעבודה הגדיר לראשונה מקרי ביניים כ"יחסי השפעה" במקום העבודה.

במקרים אלו היחסים בין המוטרד למטריד מצויים בתווך שבין יחסי מרות (ממונה לכפיף) לבין היעדר מרות (חברים לעבודה במעמד זהה), והם מתבטאים בעיקר בשתי בחינות – מקצועית ומעמדית.

בית הדין הארצי לעבודה קובע שכאשר ההטרדה המינית מבוצעת על ידי בעל השפעה רף ההוכחה המוטל על המוטרת ביחס להוכחת רכיב "הראה למטריד כי אינו מעוניין" נמוך מהרף המוטל על מי שהוטרת על ידי עובד במעמד זהה לו.

יחסי השפעה יכולים להתבטא בעיקר בשתי בחינות – מקצועית ומעמדית:

מבחינה מקצועית- יחסי השפעה מתבטאים בניסיון של עובד בתחום הרלוונטי ובמידת החשיבות המקצועית שלו במקום העבודה. השפעתו זו באה לידי ביטוי כשנתוניו המקצועיים האישיים של המטריד מקנים לו ביטחון במקום העבודה ומשפיעים ישירות על המוניטין והשם שלו. במצב זה, גם בין שני עובדים שהתחילו לעבוד באותו זמן עשויים להתקיים פערי כוחות נוכח כוחו המקצועי של העובד המנוסה יותר גם מבלי שיש ביניהם כפיפות כמשמעה בהגדרת יחסי מרות.

במקרה שהעובד המנוסה הטריד מינית את העובד המנוסה פחות, פערי הכוח ביניהם עשויים להשפיע על עתיד המשך עבודת המוטרת ככל שלא ישתף פעולה.

למשל, יתכן שהתנגדות המוטרת תוביל לכך שהמטריד יקשה עליו במישור המקצועי בכך שימנע מלסייע לו, או ינצל את חולשתו המקצועית להקטינו מול המעסיק ולייצר חוות דעת שלילית עליו בסביבת העבודה.

פערי כוחות מהבחינה המקצועית יכולים גם להתבטא במהות התפקיד עצמו, כאשר תפקיד המטריד במקום העבודה מוערך, עיקרי או נחשב יותר, לעומת תפקיד המוטרת.

מבחינה מעמדית- יחסי השפעה יכולים אף להתבטא מבחינה מעמדית במקומו האישי של העובד במקום העבודה וכן להיגזר מהוותק של העובד במקום עבודה, מטיב קשריו עם עובדים אחרים, שמו והמוניטין שלו.

כך למשל, כאשר האחד ותיק והשני חדש. וותק עשוי להקנות כוח לעובד במקום העבודה בין במשקל שניתן לדבריו למשל לבכירים ולמנהלים ובין בכוחו החברתי וההשפעה שיש להתנהגותו על עובדים אחרים.

כך יכול העובד הוותיק להשפיע, הלכה למעשה, על סביבת העבודה של המוטרת גם בשגרת יומו וגם באופן שיכול להוביל לסיום העסקתו. לכן, לא מן הנמנע כי עובד חדשה שחווה הטרדה מינית מעובד ותיק, עשויה להימנע מלהביע התנגדותה למעשים מתוך החשש שהדבר ישפיע על המשך עבודתה.

ככל שיחסי ההשפעה חזקים יותר, הרף להוכחת רכיב "הראה למטריד כי אינו מעוניין" יהא נמוך יותר. (ע"ע 35999-10-21 פלונית נ' חברה פלונית ואח' (פס"ד מיום 13.12.2022))

## 2. ניכוי דמי חבר לארגון עובדים בהעדר הסכם קיבוצי:

מספר עובדים שעברו מההסתדרות הכללית להסתדרות העובדים הלאומית, ביקשו מהמעסיק לנכות משכרם ולהעביר את דמי החבר שלהם להסתדרות העובדים הלאומית במקום להסתדרות הכללית.

יובהר שניכוי והעברת דמי החבר ודמי הטיפול להסתדרות הכללית מוסדרת בהסכם קיבוצי שבין ההסתדרות הכללית והמעסיק.

המעסיק סירב לכך בטענה שסעיף 25 בחוק הגנת השכר לא מטיל עליו חובה לעשות כן בעוד שהעובדים וההסתדרות הלאומית טענו שסעיף הנ"ל מטיל עליו חובה לעשות כן.

ביה"ד הארצי לעבודה פסק שסעיף 25 בחוק הגנת השכר לא קובע שחלה על המעסיק חובה לנכות ולהעביר את דמי החבר להסתדרות הלאומית ופסק, כי מתכלית החוק ניתן ללמוד כי מטרתו היא להגן על העובד כך שמשכרו לא ינוכו סכומים באופן שרירותי על ידי המעסיק

סעיף 25(א)(1) לחוק קובע שמעסיק יכול לנכות "סכום שחובה לנכותו, או שמותר לנכותו על פי חיקוק". כלומר, המחוקק היה מודע לכך שיש ניכויים אשר חובה על המעסיק לבצע. ככל שהמחוקק היה רוצה להטיל חובה על המעסיק לבצע ניכוי דמי חבר לעובדים המבקשים לעשות זאת, הוא היה מציין זאת בצורה מפורשת.

ביה"ד הארצי לעבודה החזיר לביה"ד האזורי לעבודה את הדיון בשאלה האם סירוב המעסיק לנכות ולהעביר את דמי החבר של אותם עובדים להסתדרות הלאומית מהווה אפליה וחוסר תום לב.

(ע"ע 2391-03-22 דן חברה לתחבורה ציבורית בע"מ נ' הסתדרות העובדים הלאומית ואח' (פס"ד מיום 16.11.2022)).

**פסיקת בתי הדין האזוריים לעבודה:**

**1. הגדרת מועד תשלום תוספת שכר בהסכם העבודה:**

העובד עבד בחברה מיום 13.1.2020 ועד ליום 30.6.2021 כאשר בחלק מהזמן שהה בחל"ת עקב הקורונה.

העובד טען שבהתאם לקבוע בהסכם העבודה שלו הוא זכאי לתוספת שכר לאחר שנה ללא קשר לכך שבחלק מהזמן היה בחל"ת.

החברה טענה שהזכאות לתוספת שכר היא רק לאחר 12 חודשי עבודה מלאים בפועל.

בית הדין לעבודה פסק כי העובד זכאי לתוספת השכר מאחר שבהסכם נקבע ש"לאחר השנה הראשונה תשלם החברה לעובד/ת משכורת חודשית בסך של 12,000 ₪ ברוטו" וההסכם לא קבע שהעלאת השכר תבוצע לאחר 12 חודשי עבודה או לאחר שנת עבודה.

(דמ (ת"א) 29164-10-21 גיא שרמן נ' טרנדי טויס וגאדג'טים בע"מ (פס"ד מיום 27.09.2022)).

**2. חבות מזמין שירות לחובות קבלן השירות**

עובד ניקיון תבע את מזמין השירות וטען שיש לחייב אותו בכל הזכויות שהוא זכאי לקבל מחברות הניקיון שהעסיקו אותו.

בית הדין לעבודה פסק שחוק הגברת האכיפה לא מטיל אחריות על המזמין לתשלום של פיצויים לפי חוק פיצויי פיטורים, ניכויים משכר העובד שמזמין השירות לא יזם ולא הורה, הפרשות לקרן השתלמות, פיצוי בגין אי עריכת שימוע, תמורת הודעה מוקדמת, פיצוי בגין אי מסירת תלושי שכר ומתן הודעה על תנאי עבודה.

בנוסף פסק בית הדין לעבודה שמזמין השירות לא אחראי לאי תשלום זכויות לפי צווי ההרחבה הענפיים (ניקיון, שמירה ואבטחה) מאחר וטרם הותקנו תקנות לפי סעיף 28(ב) בחוק הנ"ל.

יצוין, כי האחריות לתשלומים הנ"ל היא של חברות הניקיון שהעסיקו את התובע

(סע"ש (ת"א) 17258-03-19 TEKKLE DEJE נ' גל - הברבור הלבן בע"מ ואח' (פס"ד מיום 31.10.2022)).

### 3. פיטורים עקב שירות מילואים – פיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה

העובד תבע פיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בטענה שפוטר עקב יציאתו לשירות מילואים וזאת לאחר שוועדת התעסוקה קבעה שפוטר בניגוד חוק חיילים משוחררים ופסקה לו פיצוי בסך של 60,000 ₪ והוצאות בסך של 7,000 ₪.

לאחר שמצא ביה"ד, כי העובד הראה ראשית ראיה לקיום אפליה, ומאחר והמעסיק לא הצליח לשכנע שאין קשר בין המילואים לפיטורים, פסק שיש לחייב את המעסיק לשלם לעובד פיצוי בסך של 15,000 ₪ לפי חוק שוויון הזדמנויות העבודה וזאת מעבר לפיצוי שנפסק לו ע"י וועדת התעסוקה.

(סע"ש (ת"א) 38578-03-18 עופר שני נ' הע.ד.י. מדידות הנדסה חברה (פס"ד מיום 31.10.2022)).

### 4. המחאת זכויות עובד לצד ג'

מטפלת סיעודית זרה לקחה הלוואה מצד ג' (התובעים) כאשר לצורך הבטחת החזרת ההלוואה היא חתמה על מסמך בו היא ממחה את מלוא זכויותיה כעובדת המטופל הסיעודי לצד ג'.

לימים המטופל נפטר, העובדת חזרה לארץ מוצאה והתובעים תבעו את יורשת המטופל לשלם להם את יתרת ההלוואה בטענה שהמנוח חייב לעובדת כספים ומכוח המחאת הזכויות הם זכאים לאותם הכספים.

ביה"ד דחה את התביעה ומצא שאין לתת תוקף לכתב המחאת הזכויות ממספר טעמים ובהם שהתובעים לא הוכיחו את סכום יתרת ההלוואה במועד הגשת התביעה ולא הוכיחו את הסכום שהעובדת הייתה יכולה להמחות להם לפי חוק הגנת השכר.

ביה"ד הוסיף, שעל מנת שיינתן תוקף להמחאת זכויות שמקורן ביחסי עבודה ו/או סיומם לצד שלישי קיימת חובה שהסכמת העובד להמחאת הזכויות תהא "מדעת". כלומר יש להוכיח שהעובד ידע, במעמד החתימה על כתב המחאת הזכויות, בדיוק אילו זכויות הוא ממחה.

בית הדין לעבודה מנמק את צמצום ההכרה בהמחאת זכויות הנובעות מיחסי העבודה במקרים שבהם הן העובד והן המעסיק משתייכים לאוכלוסיות מוחלשות הטעונות הגנה רחבה מהרגיל.

הטלת האחריות לביורור תוקפו המשפטי של כתב המחאת זכויות עליו חתם העובד על אוכלוסייה זו של מעסיקים אינה סבירה ויתכן שאף עומדת בניגוד לתקנת הציבור.

במקרה של מעסיקי עובדים זרים המועסקים כמטפלים סיעודיים, ברוב המקרים הטלת האחריות לביורור תוקפו המשפטי של כתב המחאת הזכויות תביא, תוטל הלכה למעשה על קרוביהם של הנזקקים לטיפול סיעודי, מאחר שהנזקקים לטיפול סיעודי לרוב אינם כשירים לכך בעצמם. בית הדין לעבודה פסק שאין זה מצב רצוי ואין זה מצב שניתן להשלים עמו.

(סע"ש (חי') 15177-06-21 ננסי דוידסון נ' רות מורן (פס"ד מיום 06.11.2022)).

#### 5. הסכם שאילה והשאלה – עובדי הוראה

מורים המועסקים בחלק ממשרתם ע"י המדינה ובחלק ממשרתם ע"י בעלות (בי"ס ששייך לרשות מקומית) יכולים לבחור, בכפוף להתקיים התנאים שנקבעו בהסכם "שאילה והשאלה" לקבל את כל שכרם ממעסיק אחד (איחוד משכורות).

מורה שעבדה בבי"ס שש שנתי כאשר 1/3 משרתה הייתה בחטיבת הביניים ו- 2/3 ממשרתה הייתה בחטיבה העליונה, קיבלה את מלוא השכר המדינה.

המורה זכתה במכרז לתפקיד של סגן מנהל החטיבה העליונה וטענה שלפי הסכם שאילה והשאלה על המדינה להמשיך ולשלם לה את מלוא שכרה ובכלל זה את גמול הניהול.

בית הדין לעבודה פסק שניתן לקבל את פרשנות המדינה שלפיה העובדה כי ההסכם [שאילה והשאלה – מ.ל] חל על שעות ההוראה בלבד עולה גם מנספח א' להסכם, המגדיר את כללי ההתחשבות בין משרד החינוך לבעלויות.

נספח א' להסכם דן, בין היתר, בהכנת רשימות הכוללות את שעות ההוראה של כל מורה שבגינן תתבצע ההתחשבות ונוסחת ההתחשבות המבוססת על הכפלת שעות ההוראה, אותן לימד המורה אצל המעסיק השני, בתעריף שעת הוראה.

יישום ההסכם רק על שעות ההוראה עולה גם מהעובדה שהשיפוי של משרד החינוך בשנת תשע"ז בעניינה של התובעת נעשה רק בהתייחס לשעות ההוראה. זאת בהתאם להוראות ההסכם לעניין ההתחשבות וגם מהדרך בה פועלות מערכות השכר במדינה, שאינן מאפשרות הגדרת איחוד שכר על תפקידים ניהוליים שאינם נעשים במסגרת המדינה.

לאור האמור, קבע בית הדין לעבודה שהפרשנות הנכונה של הסכם השאילה וההשאלה היא כי הוא חל על שעות ההוראה בלבד והתובעת אינה זכאית לקבל גמול ניהול ממשרד החינוך על התפקיד שביצעה בבעלות.

(ס"ע (ת"א) 16819-08-19 דניאלה ישראל הורביץ נ' מדינת ישראל - משרד החינוך התרבות והספורט (פס"ד מיום 6.11.2022)).

#### 6. פיצוי לעובדים על העסקה בתנאים פיזיים ירודים

בית הדין לעבודה פסק לעובדים שהתנאים הפיזיים והתברואתיים במבנה בו עבדו היו בלתי סבירים בעליל לאורך תקופה ארוכה, כגון: נדילות מים, עובש, תקרה אקוסטית מתפרקת, צנרת מים לא תקנית, ליקויים בשירותים ובמטבח ועוד פיצוי בסך של 3,000 ₪ לכל עובד (סע"ש (ת"א) 62802-03-19 רועי חודדה ואח' נ' מדינת ישראל רשות האוכלוסין וההגירה (פס"ד מיום 9.11.2022)).

\*מזכר לקוחות זה אינו מהווה יעוץ משפטי ומוגש כשירות לקהל לקוחותינו. נשמח לסייע ולייעץ בכל שאלה שמתעוררת.

#### נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה או התייעצות:



עו"ד דגנית לפידור-זינגר, שותפה  
ראש המחלקה (משותפת)  
[dganit@agmon-law.co.il](mailto:dganit@agmon-law.co.il)



עו"ד חמי לפידור, שותף  
ראש המחלקה (משותף)  
[hemil@agmon-law.co.il](mailto:hemil@agmon-law.co.il)