



עדכון לקוחות – סקירת פסיקות דיני עבודה ינואר 2023

לקוחות יקרים,

תזכורת - דוחות "שכר שווה" לשנת 2022 - תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996 (להלן - חוק שכר שווה) קבע, כי על מעסיקים מסוימים לערוך דו"ח פנימי, למסור מידע לעובד ולפרסם דו"ח פומבי, על פערי השכר בין העובדות לעובדים.

בחוק שכר שווה לא נקבע המועד האחרון שמעסיק חייב בדיווח נדרש לערוך / לפרסם הדוחות ביחס לשנת 2022 ועל כן, בהתאם לדין, יש לעשות זאת במהירות הראויה. למזכר המשרד בעניין תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד – [לחץ כאן](#)

היבטי פרטיות במעקב אחר עובדים מרחוק - ביום 25.12.2022 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות (להלן – הרשות) את טיוטת עמדתה בעניין היבטי פרטיות במעקב אחר עובדים מרחוק. למזכר המשרד בעניין [לחץ כאן](#)

היבטי פרטיות בוותור סודיות רפואית וחשיפת מידע רפואי בקבלה לעבודה – ביום 20.11.2022 פרסמה הרשות להגנת הפרטיות (להלן – הרשות) את טיוטת עמדתה בעניין וס"ר וחשיפת מידע רפואי בעת קבלה לעבודה. למזכר המשרד בעניין [לחץ כאן](#)

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

1. התיישנות תביעה לשיוך למסלול פנסיה תקציבית

המערער הוא כבאי שהחל לעבוד באיגוד כבאות והצלה איו"ש בשנת 1996 ובוטח בביטוח מנהלים.

בשנת 2000 המערער עבר לעבוד ככבאי בעיריית ירושלים ובוטח פנסיה צוברת.

בפברואר 2013 לאחר הקמת רשות הכבאות וההצלה הארצי המערער הפך להיות עובד מדינה.



בנובמבר 2019 המערער הגיש תביעה לביה"ד האזורי לעבודה בה ביקש שיפסק שהוא זכאי להיות מבוטח בפנסיה תקציבית והתביעה נדחתה עקב התיישנות.

ביה"ד הארצי דחה את הערעור ופסק "בפסיקת בית דין זה נקבע כי להבדיל מאופייה המתחדש של חובת ההפקדה לקרן פנסיה, הרי ששיוך למסלול פנסיוני הוא פעולה נקודתית. פעולה זו מכתובה את צבירת הזכויות, שיעורי ההפקדות, הצורך בניכוי מהשכר וכיוצא באלו עניינים שאינם ניתנים לשינוי מידי חודש בחודשו. לכן מועד היווצרות העילה לצורך תחילת מירוץ התיישנות הוא בבחירת המסלול הפנסיוני ... משהוגשה התביעה ב 2019 ושיוכו של המערער למסלול של פנסיה צוברת נעשה בשנת 2000 הרי שעילת התביעה התיישנה." (ע"ע 28554-02-22 אלי אדרי נ' מדינת ישראל נ' המשרד לבטחון פנים, רשות הכבאות וההצלה (פס"ד מיום 27.11.2022)).

2. חובות מזמין שירות לפי החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה

שופרסל קיבלה שירותים מחברת ניקיון (להלן – הקבלן או קבלן השירות) שנקלעה להליכי פירוק. עובדי קבלן השירות טענו ששופרסל לא קיימה את התנאים בחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה (להלן – חוק האכיפה) המקנים למקבל שירות מקבלן שירות פטור מתשלום חובות קבלן השירות לעובדיו כאשר המקרה זה דובר על תשלום הסכומים שהעובדים לא קיבלו במסגרת תביעות החוב מהמוסד לביטוח הלאומי.

א- לעניין ידוע עובד הקבלן על הזרך להגשת תלונה למקבל השירות נפסק, כי:

- 1) אין בהעברת האחריות לקבלן לידע את עובדיו איך עליהם להגיש תלונה על הפרת זכויותיהם למזמין השירות כדי לעמוד בדרישת חוק האכיפה.
- 2) על מזמין השירות להנגיש את דרך הגשת התלונה בשפה המובנת לעובד הקבלן אם בתרגום הודעה לשפה המובנת לעובד או ע"י אדם הדובר את שפת עובד הקבלן.
- 3) ספק אם קביעת מקבל השירות שיש להגיש את התלונה רק בכתב ורק במשלוח בדואר מקיימת את התנאי של דרך יעילה למסירת הודעה.

ב- לעניין ביצוע בדיקות ע"י בודק שכר מוסמך נפסק, כי:

- (1) משטרם התקנו התקנות בעניין תוכן בדיקות השכר, אופן עריכתם והתדירות שיש לבצעם, יש לקיים את הבדיקות לפי הקבוע בהוראת המעבר, קרי לפחות אחת לתשעה חודשים ולפחות לגבי 10% מהעובדים.
- (2) טענה שנערכה בדיקה ע"י בודק שכר מוסמך אינה מילת קסם שמשחררת את מקבל השירות מאחריות לתשלומים שקיבלו עובדי קבלן השירות.
- (3) "... מצופה מהמזמין שיתן הנחיות בסיסיות לבודק השכר (לוחות זמנים לעריכת הבדיקה, עדכון המזמין בדבר אי שיתוף פעולה נאות מצד נותן השירות, וכיו"ב). ... על המזמין מוטלת אחריות לבחון אם בדיקות השכר נערכו באופן סביר, כך שניתן להסתמך עליהן בתום לב."
- (4) "עבודת בודק השכר המוסמך אינה יכולה להתבצע ביעילות ללא מידע מלא. מידע מלא חיוני כחמצן לעבודת בקורת או בדיקה. משכך, כאשר בודק השכר מתריע בפני מזמין השירות על היעדר שיתוף פעולה מצד נותן השירות חלה על מזמין השירות החובה להבטיח שיתוף פעולה להנחת דעת בודק השכר או ... להפסיק את ההתקשרות עם נותן השירות. אם לא עשה אחד מאלה לא יוכל לטעון כי הסתמכותו על תוצאות הבדיקה היתה "בתום לב"..."
- (5) "פער זמנים כה גדול הן בעריכת הבדיקות התקופתיות והן בהסקת מסקנות ונקיטת פעולות על פי תוצאות הבדיקות התקופתיות אינו עולה בקנה אחד עם תכלית הבדיקות התקופתיות – לספק למזמין כלי לפקח על תשלום זכויות עובדי הקבלן ולפעול מול הקבלן לתשלומן של זכויות אלה בזמן אמת."
- (6) "... ככל שמזמין מבקש כי תוקנה לו הגנה על פי סעיף 27 לחוק על יסוד בדיקות תקופתיות, עליו לדאוג לכך שהבדיקות ייערכו בתוך פרק זמן סביר, על מנת שיהוו אמצעי פיקוח אפקטיבי לפיקוח על תשלום זכויות עובדי הקבלן." (ע"ע 46450-01-21-21 **שופרסל בע"מ נ' ASMERET TEKABO BEYENE ואח'** (פס"ד מיום 16.01.2023)).

3. שאלות לצדדים בדיון מוקדם – לא אחת במהלך דיון מוקדם, השופט או הרשם פונה לצדדים ומבקש מהם להתייחס לנקודות שונות בכתב התביעה ובכתב ההגנה והתשובות נרשמות בפרוטוקול. בית הדין הארצי לעבודה נדרש לפרקטיקה הנ"ל ופסק:

"... אין כל מניעה שלצורך קידום ההליך יוכל השופט במסגרת הדיון המוקדם להפנות שאלות בעניינים הנוגעים לסכסוך, הן לבאי כוחם של בעלי הדין והן לבעלי הדין עצמם. עם זאת, ובמיוחד אם השאלות מופנות לבעלי הדין עצמם, על השופט לנהוג במידתיות, במתינות ובזהירות, ויש להימנע ממצב שבו הדיון יחרוג מ"מענה לשאלות בעניינים הנוגעים לסכסוך נשוא התובענה" ... ויהפוך לדיון הוכחות שבו נחקרים הצדדים על ידי השופט."

"... ברור כי לא ניתן לקבוע מראש ... אם יינתן משקל לדברים שנרשמו בפרוטוקול הדיון המוקדם ואם כן - איזה משקל יינתן להם. ... כל שניתן לקבוע בשלב זה הוא שכל טענות הצדדים בנוגע לדברים שנרשמו בפרוטוקול שמורות להן, ובכלל זאת הטענות בנוגע למשקל שיש ליתן לדברים שנרשמו, אם בכלל, וכל צד יהיה רשאי להשיג על קביעתו של בית הדין האזורי במסגרת ערעור על פסק הדין, ככל שיוגש." (בר"ע 16962-05-22 אילנה רוה נ' חן עזרא (ההחלטה מיום 16.1.2023)).

בתי הדין האזוריים לעבודה פסקו:

1. העסקה פוגענית - התעמרות בעבודה

בתביעה שבה ייצג משרדנו את הנתבעים דחה בית הדין לעבודה את תביעת התובעת להתעמרות בעבודה.

התובעת שעבדה בעירייה משנת 1997 ועד להתפטרותה בשנת 2019 תבעה פיצויים בסך 840,000 ₪ בגין העסקה פוגענית.

ביה"ד האזורי דחה את התביעה ופסק: "ראשית יש להדגיש שהתובעת לא הוכרה כנפגעת עבודה על ידי המוסד לביטוח לאומי. בנוסף, למעט אסופת מסמכים רפואיים שהוצגו על ידי התובעת, לא הוגשה חוות דעת או נשמעה עדותו של רופא מטעם התובעת, שיעיד על הקשר בין מצבה הרפואי / נפשי ובין אירועים כלשהו בעבודה .

למרות שבמסגרת המסמכים שהתובעת הציגה, קיים תיעוד לתלונותיה לגבי אירועים שונים בעבודה, הוגשה אסופת מסמכים רפואיים, אך זו לא תומכת בגרסתה, שכן עוד בשנת 2007 התובעת הציגה שאינה יכולה להמשיך לעבוד כסייעת, בשל מצבה הנפשי. למרות זאת, במסמכים רפואיים מאוחרים יותר, לא צוין עבר נפשי, והדבר מטיל ספק לגבי מלוא התמונה שהוצגה על ידי התובעת לרופאים שנתנו את האישורים. כמו כן, תיעוד הרפואי החסר אינו כולל אזכור של פטירתה של בתה של התובעת ביולי 2017, עניין שוודאי היה לו משקל מסוים במצבה הרפואי."

"התובעת תיארה מצב שבו כל הממונים עליה בעירייה, מראש העיריה ועד הממונה הישיר עליה, עשו יד אחת כדי להתעמר בה בעבודה. נוכח ההתרשמות הכללית מעדות התובעת, בשים לב לעדויות שנשמעו מצד הנתבעים והראיות מזמן אמת, נראה כי עדות זו של התובעת מבוססת בעיקרה על חוויה רגשית סובייקטיבית, ייתכן פרשנות בדיעבד של ההתרחשויות לאורך השנים, ואינה משקפת בהכרח את הדברים לאשורם."

"לסיכום ... לא הוכחה התעמרות בעבודה כלפי התובעת. הוכח כי התובעת ציפתה להמשיך לעבוד בעירייה בתפקיד בתקן, בתנאי שכר שהיו לה באחד התפקידים שמילאה בעבר, אך עקב טענות רבות של הממונים עליה ביחס לתפקודה, במחלקות השונות בהן הוצבה, וכן סירובה של התובעת להשתבץ בתפקידים מסוימים שהוצעו לה, לא נמצא לתובעת תפקיד שענה על דרישותיה."

בנוסף, הוצג תיעוד רב של פגישות בעניינה של התובעת וניסיונות להציב אותה בתפקידים שונים לאורך השנים...., ניכר היה הן מהעדויות שנשמעו והן מהתרשמות והתכתובות הרבות שהוצגו, כי לאורך כל השנים נציגי העירייה עסקו רבות בעניינה של התובעת, מתוך רצון לסייע לה להישאר כעובדת עירייה בתפקיד לשביעות רצונה. העובדה כי בסופו של יום הדברים לא הסתייעו אינה מביאה למסקנה שהתובעת מבקשת להגיע אליה – כי נפל פסול בתפקודה של העירייה או מי מהנתבעים.

לא למותר לציין בהקשר זה, כי אין בסיס לטענות לגבי פגיעה בשכר או מניעת התקדמות בעבודה."
(סע"ש (ת"א) 39181-05-18 אתי ברבי ליבוביץ נ' עיריית חיפה ואח' (פס"ד מיום 25.12.2022))

2. הפקדת תשלומים לפיקדון עובדים זרים או חלף הפרשות פנסיוניות לעובדת זרה בחופשת לידה

מדחתה תביעת עובדת זרה להפקדת תשלומים לפיקדון עובדים זרים ולחלופין תשלום חלף הפרשה לפנסיה על תקופת חופשת הלידה וההורות ונפסק:

"לא נקבעה בחוק עובדים זרים חובת הפקדה לפיקדון עבור חופשת לידה, בה לא משולם שכר עבודה על ידי המעסיק"

"מעיון בהוראת סעיף 7א לחוק עבודת נשים עולה כי התובעת אינה עומדת בתנאים שנקבעו בחוק: לא מתקיים בעניינה של התובעת התנאי שהיא ומעסיקה נהגו לשלם תשלומים לקופת גמל קודם לחופשת הלידה, וכן לא מתקיים התנאי "ובלבד שהעובדת או העובד שילמו בעד התקופה האמורה את התשלומים החלים עליהם".

זאת ועוד, נראה כי לא מתקיימת גם תכלית סעיף 7א לחוק עבודת נשים בעניינה של התובעת. מטרתו של סעיף 7א לחוק עבודת נשים היא לאפשר את שימור רציפות הביטוח הפנסיוני בקופת גמל במהלך חופשת לידה ושמירת היריון. מאחר שהתובעת היא עובדת זרה, אשר אינה מבוטחת בקופת גמל ולא ניתן היה לבטח אותה בקופת גמל, ממילא אין כל רלבנטיות בעניינה להמשך תשלומים לקופת גמל לשם שמירת רציפות הביטוח הפנסיוני. " (דמ (ב"ש) 1794-06-22 zenab kidane נ' מקס אשדוד בע"מ (פס"ד מיום 27.11.2022).

3. רשויות מקומיות - וועדת שירות - עובד שקרובו חבר בוועד העובדים

המבקש הוא עו"ד שזכה מכרז לתפקיד תובע עירוני ועו"ד במחלקה המשפטית של הרשות המקומית.

דודו של המבקש משמש כמנהל מחלקת חינוך על יסודי ויו"ר וועד העובדים ברשות המקומית.

וועדת השירות להעסקת קרובי משפחה ברשויות המקומיות החליטה שלא לאשר את מינוי המבקש לתפקיד הנ"ל.

ביה"ד לא שוכנע שאין לתת תוקף לחוזרי מנכ"ל משרד הפנים 3/2011 ו- 4/2011 העוסקים בהעסקת קרובי משפחה ברשויות המקומיות ודחה את הטענה שיש לבחון את שאלת העסקת קרובי משפחה בעירייה רק לפי סעיף 174א בפקודת העיריות.

ביה"ד קבע כי " הזיקה בין התובע ובין דודו, היא כזו שלא ניתן לאיין אותה בהסדר ניגוד עניינים. זאת, לאור העובדה שלועד העובדים מוקנית בחוקה סמכות – שאותה הוא חייב לממש בהתאם לנסיבות – להתערב בכל עניין הנוגע לעובדים בעירייה בקשר לעבודה ותנאיה. "

"גם אם בין התובע ובין דודו לא צפויים קשרי עבודה מכח תפקידו של הדוד בתחום החינוך, עדיין קיימת זיקה ביניהם מכח תפקידו של הדוד כיו"ר ועד העובדים. גם אם התובע לא מתכוון להיות חבר בוועד העובדים או לא מתכוון להיות חבר בארגון העובדים היציג בעיריה, עדיין קיימת זיקה בינו ובין דודו מכוח תפקידו של הדוד כיו"ר ועד העובדים. נבהיר כי אותה הזיקה קיימת גם אם התובע, כעובד עיריה, יועסק במתכונת שלא תקנה לו את ההגנות הקבועות בחוקה. הזיקה קיימת מכוח סמכותו וכוחו הרב של ועד העובדים לפעול בתחומים נרחבים שבה פועלת העיריה ולהשפיע על התנהלותה." (פה (חי') 55046-11-22 מחמוד אגבריה נ' מדינת ישראל ואח' (ההחלטה מיום 6.12.2022).

4. בקשה לאיסור פרסום שם ופרטי הנתבע

קופ"ח, לאחר בירורים שעשתה, הגיעה למסקנה שעובד, שעבד אצלה כרוקח, מעל בתפקידו גנב ממנה תרופות בשווי של 500,000 ₪ (עלות לקופ"ח) והגישה נגדו תלונה במשטרה ותביעה לביה"ד לעבודה.

העובד שהגיש לביה"ד בקשה שיאסור את פרסום שמו ופרטיו המזהים בטענה שהפרסום יביא, בין היתר, להחמרת הפגיעה בשמו הטוב, בפרטיותו ובפרטיות בני משפחתו.

ביה"ד לעבודה דחה את הבקשה ופסק, כי "עניינו של המבקש אינו מגלה נסיבות מיוחדות שיצדיקו למנוע את פרסום שמו כדי להגן על פרטיותו. למעשה, טענותיו בדבר פגיעה בפרטיות נסובו בעיקר על הפגיעה בשמו הטוב ובשלום משפחתו. בהקשר זה נקבע כי אינטרס מניעת הפגיעה בשם הטוב אינו שיקול עיקרי בבחינת הגבלת פרסום הדיון" כאשר "שיקול נוסף התומך בפרסום שם המבקש בהליך הינו העובדה שמדובר בעובד בתחום מקצוע הרפואה הנותן שירות לציבור" (פה (ת"א) 35786-11-22 אחמד בשיר נ' מכבי שירותי בריאות ואח' (ההחלטה מיום 11.12.2022).

5. שכר כולל תוספות מכוח צו הרחבה

התובע עבד בקיבוץ כאשר על עבודתו חל צו ההרחבה בחקלאות לעובדים בדירוג חודשי מינהלי.

התובע תבע, בין היתר, הפרשי שכר בטענה ששכרו אמור להיות גבוה המשכר ששולם לו בעוד הקיבוץ טען שכרו הקובע של התובע כלל את כל התוספות להם הוא זכאי מכוח צו ההרחבה והתובע הסכים לכך.

ביה"ד האזורי לעבודה דחה את התביעה לפרשי שכר ופסק "... לא מצאנו כל איסור בחוק הגנת השכר על הכללת תוספות מכח צווי הרחבה בשכר רגיל של העובד כאשר פסיקת בתי הדין לעבודה אישרה מציאות בה מעסיקים כוללים תוספות מכח צווי הרחבה, כגון תוספת וותק בשכר עבודה ובלבד שהשכר אכן היה גבוה דיו כדי לכלול את התוספת/ות, כפי שאכן ארע במקרה שלפנינו ..."
(סע"ש (נצ') 4929-08-20 יהונתן טוביס נ' קיבוץ גניגר (פס"ד מיום 13.12.2022)).

6. מיקום משרד וועד העובדים

ההסתדרות הגישה בקשת צד בסכסוך קיבוצי כנגד עיריית קרית גת בה ביקשה צוויים הקובעים, בין היתר, שאסור לעירייה להעביר את משרד וועד העובדים ממקומו הנוכחי למקום אחר.

ההסתדרות טענה, בין היתר, כי דרישת העירייה להעברת משרד הוועד ממתחם אגף השפ"ע לבניין העירייה נועדה לפגוע בזכות ההתארגנות, על מנת להרתיע את העובדים מלפנות לוועד עובדים והתקבלה משיקולים זרים ופסולים.

ביה"ד האזורי לעבודה פסק כי "נקדים את המאוחר ונציין כבר בשלב זה, כי לאחר שבחנו את טענות הצדדים, אנו סבורים כי בנסיבות ענייננו חלה חובה על העירייה להמשיך ולספק לוועד העובדים משרד הולם במקום העבודה לצורך פעילות הוועד. אולם, אין לוועד העובדים זכות משפטית להישאר בחדר הוועד במיקומו הנוכחי, ובסמכותה של העירייה להחליט על אופן הקצאת משרדי העירייה, תוך שינוי מיקום חדר ועד העובדים, ובלבד שתקצה משרד חלופי הולם לצורך פעילות הוועד. להלן נימוקינו."

"איננו מקבלים את טענת המבקשים כי בקשת העירייה לנייד את חדר ועד העובדים לבניין העירייה, בו מוצב שומר ודלת נעולה, יש בה משום פגיעה בזכות ההתארגנות והרתעת העובדים מלפנות לוועד. במקומות עבודה רבים, בוודאי ברשויות ציבוריות, מוצב שומר בכניסה למקום העבודה מטעמים ביטחוניים ויש צורך בתיאום ואישור לצורך כניסה למקום העבודה. איננו רואים בעובדה זו, כשלעצמה, משום "פיקוח" אסור על פעילות ועד העובדים או ניסיון להרתיע עובדים מלפנות לוועד העובדים. יתר על כן, כמפורט לעיל, במסגרת ההליך שבפנינו הציעה העירייה לוועד העובדים מספר הצעות למיקום חלופי למשרד ועד העובדים, שלא בבניין העירייה, אך הצדדים לא השכילו להגיע להסכמות ביניהם." (סק (ב"ש) 66095-08-22 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המעו"ף נ' עיריית קרית גת** (פס"ד מיום 20.12.2022)).



נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה או התייעצות:



עו"ד דגנית לפידור-זינגר
ראש מחלקת דיני עבודה
(משותפת)
dganit@agmon-law.co.il



עו"ד מנחם (חמי) לפידור
ראש מחלקת דיני עבודה
(משותף)
hemil@agmon-law.co.il

****המידע האמור לעיל הינו מידע כללי ותמציתי בלבד, הוא אינו מהווה חוות דעת או ייעוץ משפטי ויש לקבל עצה מקצועית נפרדת בטרם נקיטת פעולה משפטית או אחרת בקשר עם הנושאים אותם סקרנו.**

