

סקירת פסיקה – דיני עבודה אוקטובר - נובמבר 2023

בית המשפט העליון פסק:

1. **רשויות מקומיות - העסקת קרובי משפחה של נבחר ציבור¹** - בית המשפט עליון בשיבתו כבגץ נדרש לשאלה מה ההליך שיש לנקוט בו כאשר רשות מקומית מבקשת להעסיק או לקדם בתפקיד קרוב משפחה מדרגה ראשונה של חבר מועצה והאם ההוראות הקבועות בפקודת העיריות ובצו המועצות המקומיות בעניין איסור התקשרות בחוזים חלות גם על חוזה עבודה. סעיף 122א לפקודת העיריות (נוסח חדש) (להלן – **פקודת העיריות**) וסעיף 103א לצו המועצות המקומיות, התשי"א-1950 (להלן – **צו המועצות המקומיות**) שבותרתם "איסור התקשרות בחוזים" קובעים, כי קרוב משפחה מדרגה ראשונה של חבר מועצה לא יהיה צד לחוזה או לעסקה עם הרשות המקומית. הסעיפים הנ"ל קובעים חריג לפיו מועצת הרשות המקומית רשאית להתיר חוזה או עסקה כאמור ברוב של שני שלישים מחבריה ובאישור שר הפנים. בנוסף להסדרים האמורים, סעיף 174א לפקודת העיריות וסעיפים 106-108 לצו המועצות המקומיות (נוהל קבלת עובדים לעבודה), התשל"ז-1977 (להלן – **צו נוהל קבלת עובדים**) שבותרתם "סייגים להעסקת עובד" קובעים, כי לא יתקבל אדם לעבודה או יועבר למשרה שעליה ממונה קרוב משפחתו ברשות מקומית כאשר לעניין זה הגדרת קרוב משפחה היא רחבה וכוללת, בין היתר, קרבה משפחתית מדרגה שלישית, כגון נכד/ה. הסעיפים הנ"ל קובעים חריג לפיו ועדה הממונה על ידי שר הפנים, הכוללת גם נציגים של הרשויות המקומיות (להלן – **ועדת השירות**), רשאית להתיר קבלה וקידום של עובד כאמור כאשר החלטתה כפופה לאישור מנכ"ל משרד הפנים / שר הפנים. במקד העתירות ניצבה שאלת היחס בין ההסדרים האמורים: האם סעיף 122א לפקודת העיריות וסעיף 103א לצו המועצות המקומיות הם בגדר סעיפים שיוריים, כלומר יש לפעול על פי הקבוע

¹ הח"מ ייצג את מרכז השלטון המקומי

בהם כאשר אין תחולה לסעיפים 174א לפקודת העיריות, וסעיפים 106-108 לצו נוהל קבלת עובדים, או שמדובר בהסדרים מצטברים שחלים זה לצד זה.

בית המשפט העליון פסק, כי ההסדרים הם הסדרים מצטברים ולא חלופיים, ואין בהחלת הסדר אחד כדי לייתר את ההסדר האחר. יחד עם זאת, כאשר מדובר בעובד קיים, יש לרכך את אמת המידה המחמירה לאישור ההתקשרות באופן שנותן לגיטימציה לציפיות של עובד קיים להתקדם בעבודה.

בית המשפט העליון הוסיף, כי בהליך אישור לפי סעיף 174א לפקודת העיריות נדרש אישור של ועדת השירות והחלטתה כפופה לאישור מנכ"ל משרד הפנים (בג"ץ 6299-21 עמותת עורכי דין לקידום מנהל תקין נ' מועצה מקומית כעביה טבאש חג'אג'רה, פס"ד מיום 8.11.2023).

2. **מצלמות במרחב הציבורי - פרטיות - עבירת משמעת - העובדת הועסקה על ידי חברת אל על**
נתיבי אויר לישראל בע"מ (להלן – אל-על) ופוטרה בעקבות הליך משמעת בעניין דיווחי נוכחות כוזבים באופן שיטתי.

טענות אל-על בהליך המשמעת נשענו, בין היתר, על צילומים ממצלמות שהוצבו בחצריה וברחבי הגישה לנתב"ג, אשר תיעדו את כניסת העובדת ברכבה לחנייה במקום העבודה ויציאתה ממנו כעבור דקות ספורות.

העובדת הגישה תביעה לביה"ד האזורי לעבודה וטענה, בין היתר, לפיטורים שלא כדין ופגיעה בפרטיותה וטענה שהראיות נגדה מבוססות על מסד ראייתי פסול.

ביה"ד האזורי לעבודה דחה את התביעה ופסק שאין מקום להורות על פסילת הראיות שנאספו בעניין העובדת, כי הזכות לפרטיות במקום העבודה אינה זכות מוחלטת ויש לאזנה אל מול זכות הקניין והפררוגטיבה הניהולית של המעסיק.

בעניין שימוש במצלמות במרחב הציבורי נקבע, כי כל עוד השימוש במצלמות הוא מידתי והמעסיק נהג בהקשר זה בתום לב ובשקיפות כלפי עובדיו, לא תהיה בהתנגדות העובד לשימוש במצלמות כדי לגרוע מזכותו של המעסיק לעשות שימוש כאמור, כאשר מדובר בעובד שהפר את חובת תום הלב וחובת האמון. עוד נקבע, כי במקרים אלו עומדות למעסיק ההגנות הקבועות בסעיף 18 לחוק הגנת הפרטיות.

יודגש, כי הצילום בוצע ברשות הרבים, במצלמות גלויות הממוקמות בחצרי אל-על ובחניה ולצידן

שילוט, כי אל על יידעה את העובדים ואת נציגות העובדים בדבר קיומן של המצלמות וכי השימוש בהן נעשה בהתאם לנוהל שהובא אף הוא לידיעת העובדים ואשר מצוי בפורטל העובדים ומגדיר במפורש שהמצלמות ישמשו גם לבירור חשד בדבר ביצוע עבירות משמעת.

ערעור שהגישה העובדת לבית הדין הארצי לעבודה נדחה מטעמיו של בית הדין האזורי.

בג"ץ פסק שדין עתירת העובדת להידחות בהעדר עילה להתערבותו (בג"ץ 5332-23 גליה כהן נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פס"ד מיום 19.9.2023).

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

1. **חישוב פדיון חופשה - עמלות - המערער עבד כמנהל שירות עסקי (להלן – העובד)** במשיבה, שהיא חברה פרטית.

כחודשיים לפני סיום עבודתו שולמה לעובד עמלה, בסכום חריג ויוצא דופן של כ- 190,000 ₪. בגמר החשבון שולם לעובד פדיון חופשה שנתית כאשר בחישוב ערך יום חופשה נכלל ממוצע עמלות המכירה ב- 12 החודשים האחרונים לעבודתו.

ביה"ד הארצי לעבודה נדרש לשאלה איך יש לחשב את ערך יום החופשה, האם לפי שכר היסוד וממוצע העמלות ב- 3 החודשים שקדמו לסיום העבודה או לפי שכר היסוד וממוצע העמלות ב- 12 החודשים שקדמו לסיום העבודה.

ביה"ד הארצי לעבודה פסק, כי יש חשב את ערך יום החופשה לפי שכר היסוד וממוצע העמלות ב- 12 החודשים שקדמו לסיום העבודה וזאת בהיקף מתקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים.

ביה"ד הארצי לעבודה דחה את הטענה שיש לחשב את ערך יום החופשה על בסיס ממוצע העמלות ב- 3 החודשים האחרונים לעבודה וזאת, בין היתר, מאחר שחישוב כזה יש בו כדי ליצור עיוות כלפי העובד והחברה (ע"ע 9682-10-22 פרחי שי אבי נ' וי אם וור ישראל בע"מ, פס"ד מיום 15.8.2023).

2. **ענף המוסכים - תוספת וותק - העובד שעבד כמכונאי במוסך טען, כי על פי ההסכם הקיבוצי בענף המוסכים וצו ההרחבה (להלן – ההסכם במוסכים)** הוא זכאי לתוספת וותק של 1% על שכרו בפועל, וזאת לאור ההסכם במוסכים שקובע כי "לאחר שנת עבודה במוסך, יקבל עובד תוספת וותק בשיעור של 1% משכרו החודשי לכל שנת וותק עד 30 שנה" (להלן –

3



תוספת הוותק).

ביה"ד הארצי לעבודה פסק שאת תוספת הוותק הקבועה בהסכם במוסכים יש לחשב על שכר היסוד המשולב בהתאם לתעריפים והדרגות המופיעים בפרק 8 בהסכם במוסכים ולא על השכר ששולם בפועל.

הבחינה האם העובד זכאי להפרשים בגין תוספת הוותק תיעשה בהשוואה בין שכרו בפועל לשכר לו הוא זכאי לפי ההסכם במוסכים ולהוראות חוק שכר מינימום הקובעות שתוספת הוותק לא מתקזזת עם ההשלמה לשכר המינימום והיא באה בנוסף לשכר המינימום. שכר העובד למשרה מלאה לא יפחת משכר המינימום ואם השכר התעריפי בהסכם הקיבוצי נמוך משכר המינימום יש לבצע השלמה עד לגובה שכר המינימום ועליו להוסיף את תוספת הוותק המחושבת כאמור לעיל ואת הסכום המתקבל יש להשוות לשכר העובד בפועל (ע"ע (ארצי) 11521-02-22 עיסה סדר נ' יוסי שטרית ואח', פס"ד מיום 25.8.23).

3. צו ההרחבה בענף היבוא, היצוא והמסחר בסיטונאות - הפסקת חברות בארגון מעסיקים -

עובדת שהועסקה בסניף נתב"ג של אלבר ציי רכב בע"מ (להלן – החברה) הגישה בקשה לאישור תובענה ייצוגית בטענה שעל כל עובדי החברה חלים הסכמים קיבוציים שנחתמו בין ההסתדרות ללשכת המסחר בתל אביב-יפו (להלן – לשכת המסחר) ולחלופין חלים על כל עובדי החברה צווי הרחבה בענף היבוא, היצוא והמסחר בסיטונאות (להלן – ההסכם הענפי או צו ההרחבה הענפי).

ביה"ד הארצי לעבודה פסק, כי במקרה שבו החברה לא מסרה כל הודעה כדן על שינוי מעמדה בלשכת המסחר מ"חבר" ל"עמית", כפי שנפסק בעניין קרית גת ויהוד, הרי שיש אפשרות סבירה ששאלת חלותו של ההסכם הענפי על החברה תוכרע לטובת הקבוצה. מאחר שענפי השכרת ומכירת רכב כלולים בצו ההרחבה הענפי הרי השאלה האם מעסיק, שיש לו פריסה ארצית, הוא מעסיק במחוזות ת"א והמרכז וחל עליו צו ההרחבה הענפי צריכה להיבחן באופן מהותי באמצעות בדיקת האתרים של המעסיק שבהם מתבצעת עיקר פעילותו העסקית או מועסק עיקר כוח האדם (עת"צ 64554-05-22 רחל פרץ נ' חברת אלבר ציי רכב בע"מ ואח', פס"ד מיום 27.08.2023).

4. זכיינות – חובת ניהול מו"מ קיבוצי ע"י נותן הזיכיון - ההסתדרות טענה, בין היתר, שסופר-

פארם היא זו שקובעת את תנאי ההעסקה של הרוקחים בסניפים המופעלים על ידי זכיינים ועל כן חלה על סופר פארם החובה לקיים מו"מ לחתימה על הסכם קיבוצי בעניין שכרם

ותנאי עבודתם של הרוקחים.

בית הדין הארצי לעבודה עמד על מודל הזכיינות, השונה ממודל ההעסקה הסטנדרטי ופסק, כי:

ניתן לראות גם במי שאינו המעסיק הישיר של העובד כמעסיק לצורך חוק הסכמים קיבוציים, אם הוכח שלאותו גורם קיימת השפעה משמעותית על תנאי העסקת העובד.

השפעה משמעותית עשויה לבוא לביטוי בשני היבטים עיקריים: (1) במקרים בהם מתקבלות החלטות משותפות של הזכייין ומעניק הזכיינות הקובעות את תנאי העסקת העובדים אצל הזכייין; (2) כאשר מעניק הזכיינות משפיע על תנאי העסקת העובדים הלכה למעשה, זאת באמצעות הסכמים המסחריים בין הצדדים, הקובעים תנאי העסקה לעובדים, כלומר בהכתבת תנאי העסקה על ידי מעניק הזכיינות.

השפעה משמעותית בשני היבטים יכולה להיווצר גם כאשר מעורבות מעניק הזכיינות היא ביחס לחלק מתנאי העבודה בלבד ועל הדברים להיבחן בחינה מהותית כמכלול.

המסקנה, כי ניתן להכיר במי שאינו מעסיק כמעסיק לצורך חוק הסכמים קיבוציים, מתבקשת גם נוכח השוני הקיים בין חברות שונות באופן ניהול מודל הזכיינות.

בחינת מודל ההעסקה נעשה בהתאם לשאלת השפעה המשמעותית אשר נועדה לאבחן האם בפועל קיימת תלות וכפיפות של העובד לנותן הזכיינות והאם מודל ההתקשרות הוא

אותנטי ולגיטימי, כאשר שני היבטים אלו צריכים להיבחן ביחד ובמקביל.

השפעה משמעותית יכולה לבוא לביטוי בכל מיני מישורים, אך כדי שיוכח שקיימת השפעה משמעותית, **רמת השפעה צריכה להיות משמעותית דיה עד כדי מצב בו ניהול משא ומתן**

עם המעסיק הישיר יהיה למעשה עקר וחסר תכלית ממשית, שכן אמצעי השליטה הכלכלית מצוי דה פקטו אצל גורם אחר.

ביה"ד הארצי לעבודה פסק שבנסיבות העניין לסופר-פארם אין השפעה משמעותית ולא חלה עליה חובה לנהל עם ההסתדרות מו"מ על הסכם קיבוצי בעניין השכר ותנאי העבודה

של הרוקחים (עס"ק 5445-01-22 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' סופר-פארם (ישראל) בע"מ ואח'**, פס"ד מיום 30.08.2023).

5. **עובדים עם מוגבלות** - רופא תעסוקתי קבע שעובד יכול לעבוד עד 4 שעות ביום לתקופה מסוימת ובהמשך קבע שהמגבלה הנ"ל היא לצמיתות.

לאחר שהעובד ניצל את כל ימי המחלה שעמדו לרשותו ומשהעובד לא מצא תפקיד אחר, הוא הוזמן לשימוע ובהמשך פוטר.

ביה"ד הארצי לעבודה פסק, כי אדם עם מוגבלות, לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות, יכול להיות גם מי שיש לו מגבלה זמנית ניכרת ומהותית על היקף השעות שהוא יכול לעבוד.

במצב שבו העובד הוא אדם על מוגבלות חלה על המעסיק חובה מוגברת לעשות מאמץ סביר ובשקידה ראויה לאתר לעובד משרה חלופית שמתאימה לעובד ונדרשת למעסיק ובכלל זה לבצע התאמות הנדרשות לכך.

"במסגרת זו אמורה הייתה המשיבה לערוך בדיקה יסודית בכל דרך סבירה אפשרית לאיתור משרות רלוונטיות, ולשקול באופן יצירתי עריכת התאמות שיאפשרו את שיבוצו של המערער גם במשרות שאינן נחזות ממבט ראשון כמתאימות. דוגמאות אפשריות לכך הן מתן אפשרות לעבוד בהיקף משרה חלקי גם בתפקידים שיועדו למשרה מלאה; יצירת משרה חדשה בהיקף של 50% המורכבת ממשימות שפוזרו קודם לכן אצל מספר בעלי תפקידים; שליחת המערער להכשרה מקצועית קצרה שתסייע לשיבוצו בתפקיד מתאים ככל שאין מדובר בנטל כבד מדי בנסיבות העניין; וכיוצא-בזה אפשרויות, תוך היעזרות במידת הצורך אף באיש מקצוע בעל מומחיות לשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה."

ביה"ד הארצי לעבודה פסק לעובד פיצוי בסך של 50,000 ₪ בגין הפרת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (ע"ע 43951-09-22 אלברט כהן נ' אמדוקס (ישראל) בע"מ, פס"ד מיום 5.10.2023).

6. **לשון הרע - התעמרות - חוק הגנת הפרטיות** - עובדת תבעה את החברה בטענה שמנהל הסניף אמר עליה, בין היתר, שהיא "נחשה" ושקרנית, התעמר בה וריגל אחריה ברשתות החברתיות.

ביה"ד הארצי לעבודה פסק, כי "עובד שנפגע מפרסום לשון הרע רשאי לתבוע את מעסיקו בלבד. כמו כן, הוא רשאי לצרף לתובענה בעילה זו את העובד שפרסם את לשון הרע (בכפוף להתקיימות התנאים בסעיף 24(א)(1) לחוק בית הדין לעבודה), אך אין הוא חייב לעשות כן."

לעניין הטלת האחריות על המעסיק בגין התעמרות של עובד, נפסק, כי "... הנטייה לייחס למעסיק אחריות למעשה התעמרות במקום העבודה תגבר ככל שתוכח מודעתו (או למצער עצימת עיניו) למעשה התעמרות או לקיומה של תלונה ביחד עם הימנעותו לפעול בשקידה ראויה לביורר התלונה ולמניעת ההתעמרות. כאמור, דוגמאות אלו אינן ממצות, ואין בכך לשלול אפשרות הטלת אחריות על מעסיק אשר לא נקט בצעדים סבירים למניעת התופעה."

ביה"ד הארצי לעבודה ציין, כי בית הדין לעבודה לא מוסמך לפסוק סעד על בסיס טענה להפרת חוק הגנת הפרטיות (ע"ע 29915-11-22 ענוה חכמון נ' טוגו - הלבשה והנעלה בע"מ, פס"ד מיום 12.10.2023).

7. תחרות על יציגות בין שני ארגוני עובדים - מועד בחינת היציגות של ארגון עובדים - הסתדרות העובדים הלאומית בישראל (להלן – הלאומית) טענה שהיא ארגון העובדים היציג בקרב עובדי המועצה המקומית גבעת זאב (להלן – המועצה) על בסיס טופסי ההצטרפות שהגישה ביום 17.5.2023 למועצה ולהסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן – הכללית).

הלאומית טענה שהיא ארגון העובדים היציג של עובדי המועצה ולא הכללית, שנהנית מחזקת יציגות במועצה שנים רבות.

ביה"ד הארצי לעבודה פסק שהמועד הקובע לבחינת היציגות הוא המועד בו אותגרה היציגות הקיימת, כלומר מועד הודעתו של הארגון המתחרה למעסיק ולארגון הקיים, על היותו הארגון היציג במקום העבודה ואין מקום לשנות מהלכת אלבטוף.

המועד הקובע לבחינת היציגות של לאומית הוא 5.5.23, המועד בו שלחה הלאומית את הכרזת היציגות הראשונה למועצה ולכללית.

עם קבלת הודעת הכללית מיום 11.5.23 בו דחתה את טענת הלאומית ליציגות, היה על הלאומית לפעול באחת משתי הדרכים: לפנות לבית הדין תוך 10 ימים להכרעה ביציגות שלה, או לא לפנות לביה"ד ולהכיר בזאת שהכרזת היציגות הראשונה שלה לא צלחה ולהקים תקופה של יציבות ארגונית בת 6 חודשים.

באשר להנחה בדמי חבר שהציעה הלאומית למצטרפים החדשים נפסק שהיא כמו חלוקת כסף בעין לעובדי המועצה שמצטרפים אליה וכי מדובר בפעולה חמורה שסותרת את תקנת הציבור, באופן שיוצר חזקה בלתי ניתנת לסתירה לפיה העובדים שהצטרפו ללאומית עשו זאת תחת השפעה בלתי הוגנת שפגמה ברצונם החופשי. מדובר בפגם כבד שהתוצאה היא פסילת טפסי ההצטרפות במישור היחסים הקיבוצי (סב"א 53086-05-23 הסתדרות העובדים הלאומית נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה ואח' פס"ד מיום 30.10.2023).

בית המשפט המחוזי פסק:

דין משמעתי – שימוש בשפה נאותה - עובד רשות מקומית שלח למנהליו ולנמענים נוספים מכתבים רבים בהם ביקר את התנהלותם, האשימם בהאשמות חמורות וטען לאי סדרים וליקויים בתחום טוהר

המידות. המכתבים, בחלקם, בוטים ופוגעניים והעובד לא הפסיק לעשות כן למרות פנית הרשות המקומית אליו בעניין.

הרשות המקומית הגישה נגד העובד תובענה משמעתית.

ביה"ד למשמעת של עובדי הרשויות המקומיות קיבל את התובענה בחלקה ופסק לעובד עונש של נזיפה.

העובד והרשות המקומית הגישו ערעור על פס"ד של ביה"ד למשמעת.

ביהמ"ש המחוזי דחה את הערעורים והדגיש, כי המונח חופש הביטוי הפוליטי כולל בחובו גם ביטוי חברתי רחב יותר של ביקורת על נושאי משרה ציבורית. כאשר "עובד הציבור, העובד ברשות המנהלית, פועל במסגרת היררכית. עליו לכבד את הממונים עליו, את עמיתיו ובכלל זה את אלה הכפופים לו. ביטוי חסר רסן וחסר גבולות, ובכלל זה ביטוי פוליטי המבוטא בצורה בלתי ראויה, המכוון נגד חברים לעבודה ומנהלים, עלול לדרדר את מערכת היחסים שבמקום העבודה ואת יכולתה של הרשות לתפקד."

"במישור המהותי הדין המשמעתי מיושם בזהירות במקרים של ביטוי פוליטי של העובד. הוא משקף איזון העולה בקנה אחד עם המשפט החוקתי מזה ועם דיני העבודה מזה. בסופו של דבר יש לבחון בכובד ראש את הנסיבות שעל הפרק."

"כך במישור המהותי. ובכל הנוגע במישור פרוצדורת האכיפה טוב יעשו גורמי המשמעת אם ינקטו בצעד המשמעתי כמוצא אחרון ולא כמוצא ראשון. טלו עובד ציבור המעביר מחד גיסא ביקורת החוסה תחת חופש הביטוי הפוליטי, אך מאידך גיסא חוצה קווים אדומים של בוטות וסגנון. ככלל, מצופה יהיה מהגורמים האמונים על המשמעת או מהגורמים הרלוונטיים ברשות בה הוא עובד להתרות בו, ורק ככל שימשיך בדרכו, לצעוד בדרך האכיפה המשמעתית. באופן זה יוענק המשקל הראוי לזכות היסוד לחופש הביטוי. אין בכך כדי לומר שתנאי לאכיפה הוא אזהרה, אולם במקרים המתאימים צעידה מהירה מידי במישור המשמעתי עלולה להוביל לפסילת ההליך מבסיסו. היא תשקף משקל חסר לזכות היסוד לחופש הביטוי."

"לא ניתן לפזר האשמות חמורות בדבר שחיתות, עליבות, נלוזות, מכרזים למראית עין, היעדר טוהר מידות וכיו"ב שוב ושוב, ובאופן כללי. המערער טוען כי התבטא באיפוק, אך אין לכך בסיס. ביטוי מאופק היה מתייחס לעובדות פרטניות ומתמקד במתיחת ביקורת בסגנון נאות לאורן. כאן דובר במילים גסות, שנכון שלא בוטאו בציבור הרחב, אך כן זכו לתפוצה בתוך המערכת הפנימית, ופגעו

8



בסביבת העבודה."

"יכול היה מר אילן להמשיך בהעלאת ביקורת, שכן הביקורת שהשמיע היא חשובה. ועדיין, סגנונה הוא בלתי מקובל לחלוטין, והצדיק את הנקיטה בכלים המשמעתיים." (עב"י (ת"א) 33743-01-22 יוסי אילן נ' עיריית תל-אביב-יפו, פס"ד מיום 9.10.2023).

בתי הדין האזוריים לעבודה פסקו:

1. **דמי חגים - ענף רשתות המזון** - ביה"ד האזורי לעבודה פסק כי צו ההרחבה בענף רשתות המזון קובע שעובד זכאי לדמי חגים מהחודש הראשון לעבודה וללא התנאי של עבודה יום לפני ויום אחרי החג (ת"צ (ב"ש) 6319-03-16 קנו זריהון נ' רשת חנויות רמי לוי שיווק השקמה 2006 בע"מ, פס"ד מיום 29.9.2023).
2. **וועד מקומי - חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות** - עובדת של הוועד המקומי גבע בנימין (להלן – **הוועד המקומי**) שבמועצה האזורית מטה בנימין, טענה שמכוח סעיף 132ב(ד) לצו המועצות המקומיות (מועצות אזוריות), תשי"ח-1958 (להלן – **צו המועצות**), היא זכאית לשכר ולזכויות נלוות לפי הוראות חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות. סעיף 132ב(ד) בצו המועצות שאומץ בסעיף 112ב(ד) לתקנון המועצות האזוריות (יהודה ושומרון), קובע ש"שכרם ותנאי עבודתם של עובדי ועד מקומי יהיו כשל עובדי מועצה אזורית ובלבד שזכויותיו לגמלאות של עובד שנתקבל לעבודה לאחר יום ט"ז בכסלו התשס"ב (1 בדצמבר 2001) יבוטחו בקרן פנסיה צוברת." בית הדין לעבודה קיבל את התביעה ופסק, כי העובדת זכאית לשכר ולזכויות לפי הוראות חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות ובמקרה זה לפי הכללים החלים על העובדים בדירוג המנהלי (סע"ש (ים) 51527-05-21 קרן חיימי נ' ועד מקומי גבע בנימין, פס"ד מיום 25.10.2023).

מזכר לקוחות זה אינו ממצה את כלל ההוראות המפורטות בחקיקה. הוא אינו מהווה ייעוץ משפטי ומוגש כשירות ללקוחותינו.

צוות מחלקת דיני עבודה ישמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה:



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



עו"ד נור אברהם
מחלקת דיני עבודה

noor@agmon-law.co.il



עו"ד מיכל מרקוביץ-בלשר, ראש
מחלקת דיני עבודה (משותפת)

michalmb@agmon-law.co.il