

סקירת פסיקה – דיני עבודה

דצמבר 2023 - ינואר 2024

לקוחות יקרים,

להלן סקירה של עדכוני חקיקה הנוגעים לדיני עבודה מחודשי דצמבר 2023 – ינואר 2024.

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

1. פנסיה תקציבית - סעיף 6(א) בהסכם הרציפות בין המדינה והרשויות המקומיות - בתיק שבו

ייצג משרדנו את מרכז השלטון המקומי¹ דן בית הדין לעבודה בשאלה האם יש להכיר בתוספת (גמול) ניהול בית ספר של מנהלת בית ספר כתוספת המוכרת למשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית.

העובדת עבדה בדירוג עובדי הוראה ובוטחה בפנסיה תקציבית. תחילה הועסקה על ידי המדינה כמורה, זאת במשך 23 שנה ובהמשך הועסקה כ- 15 שנים על ידי עירייה כסגנית מנהלת בית ספר ומנהלת בית ספר, זאת עד לפרישתה לגמלאות.

בין המשיבה, המדינה והעירייה נחתם הסכם רציפות זכויות כאשר לעובדת, בתפקידה כמנהלת בית ספר, שולמה תוספת (גמול) ניהול ב"ס, תוספת המוכרת למשכורת הקובעת בפנסיה תקציבית.

המדינה טענה שמאחר ותוספת (גמול) הניהול לא שולמה לעובדת בתקופת עבודתה במדינה אין להביא אותה בחשבון במסגרת חישוב המשכורת הקובעת להשתתפות המדינה בפנסיה התקציבית של העובדת לפי סעיף 6א בהסכם רציפות.

בית הדין הארצי לעבודה דחה את ערעור המדינה וקבע, כי: "הכלל הקבוע ברישא של סעיף 6א' קובע כי הפנסיה בעד תקופת העבודה בשירות הבעלות המעבירה ובשירות הבעלות המקבלת תחושב לפי המשכורת הקובעת "בעת הפרישה לגמלה". קרי, לפי המשכורת הקובעת בבעלות המקבלת. הסייג שבסעיף 6א להסכם הרציפות קובע "תקרה" רעיונית ביחס למשכורת הקובעת מהבעלות המעבירה. עיון בסייג הקבוע בסיפא של סעיף 6א' מעלה שכל שנקבע בו הוא שתקרת המשכורת הקובעת של עובד עובר בעד עבודתו בבעלות המעבירה מחושבת לפי הדרגה הגבוהה ביותר בסולם הדירוג. זהו הסייג היחיד שקבוע שם."

¹ עו"ד מנחם (חמי) לפידור.

העובדה שלמשכורת הקובעת של עובד עובר נוספה תוספת קבועה שלא שולמה לו במהלך עבודתו בבעלות המעבירה, לא בהכרח מביאה לתוצאה של חריגה מתקרה. אין לקבל את טענת המדינה שעקב טעות כללה במקרים דומים, במשך שנים, את תוספת (גמול) הניהול במשכורת הקובעת לפנסייה תקציבית והאופן בו נהגה עשרות שנים הוא שמשקף את אומד דעתה לפרשנות הנכונה לסעיף 6א בהסכם הרציפות (ע"ע 65177-05-22 מדינת ישראל נ' שרון קלונגי ואח', פס"ד מיום 3.12.23).

2. הארכת השעיית עובד רשות מקומית שנפתחה נגדו חקירת משטרה כאשר בי"ד למשמעת לא פועל - בתיק שבו ייצג משרדנו את מרכז השלטון המקומי² עלתה השאלה האם בית הדין לעבודה מוסמך להאריך השעיה של עובד רשות מקומית שנפתחה נגדו חקירת משטרה בעבירה שמפאת חומרתה או נסיבותיה הוא לא ראוי להמשיך ולשמש בתפקידו, זאת לאור הפסקת פעילותו של בית הדין למשמעת של עובדי הרשויות המקומיות. בית הדין פסק כך:

- חוק ההגבלות על משך השעיה של עובד גוף ציבורי עקב הליכים פליליים, תשע"ח-2018 לא חל על עובד רשות מקומית.
- לבית הדין לעבודה אין סמכות להאריך השעיה של עובד רשות מקומית שנפתחה נגדו חקירת משטרה בעבירה שמפאת חומרתה או נסיבותיה הוא לא ראוי להמשיך ולשמש בתפקידו.
- העובדה שהערעור על פסק הדין של בית הדין למשמעת הוא לבית המשפט המחוזי מצביעה על כך שגם ביקורת שיפוטית על החלטות של בית הדין למשמעת היא בסמכות בית המשפט המחוזי (ע"ע 21330-12-23 עיריית רמת השרון נ' אברהם חיון ואח', פס"ד מיום 10.1.2024).

3. הליכי משמעת - חבר וועד עובדים - בית הדין דחה ערעור עובדת שטענה שהליך המשמעתי בו הוחלט על פיטוריה נבעו מפעילותה בוועד העובדים.

ביה"ד פסק ש"..." ככל שהמעסיק נוקט הליך משמעת כנגד חבר ועד עובדים בשל התבטאויות או מעשים שנעשו במסגרת פעילותו בוועד העובדים יש לבחון בקפדנות רבה את שיקוליו של המעסיק ולוודא כי המניע האמיתי להליך המשמעתי אינו התנכלות או ניסיון להרתיע את חבר הוועד מהמשך פעילותו למען העובדים."

ביה"ד חזר על כך שחברות בוועד העובדים לא מקנה לעובד "חסינות" מנקיטת אמצעים

² עו"ד מנחם (חמי) לפידור, עו"ד יפעת צפריר ועו"ד נור אבראהים.

משמעותיים נגדו כאשר " ... ככלל, בטרם נקיטת הליך משמעותי כנגד חבר ועד, מן הראוי שהמעסיק יפנה תחילה לארגון העובדים ככל שלטעמו פעילות חבר ועד חוצה את גבול הלגיטימיות... " (ע"ע 17048-05-23 ליאור קסטוריאנו נ' אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ, פס"ד מיום 15.1.2024).

בתי הדין האזוריים לעבודה פסקו:

1. **תביעה לקבלת מניות בחברת אם זרה של החברה הנתבעת** – בתיק שייצג משרדנו³ את הנתבעת כנגד תביעה לקבלת מניות בחברת האם של הנתבעת, בית הדין לעבודה דחה את התביעה לקבלת מניות בחברת אם זרה של החברה הנתבעת, שכן " ... לא נחתם הסכם העסקה בין הצדדים וכן לא הסכם למתן שירותים. לא הוענקו לתובע אופציות או מניות כאשר הדבר לא אושר על ידי דירקטוריון חברת האם. כמו כן, לא נקבעו תנאים למתן האופציות או מניות, לא נקבע המחיר שהתובע צריך לשלם עבורן, והאם קיימים תנאים כלשהם לקבלתן (לדוגמה תקופת עבודה מינימלית בשורות הנתבעת ועמידה ביעדים). נוסף על כך, לא נקבעה כמות המניות שיוענקו לתובע. ... תכנית למתן אופציה לעובדים לרכוש מניות טעונה החלטה מוסמכת של הנהלת החברה המעסיקה וכן פירוט והבהרה לגבי תנאיה, כאשר כל תכנית אופציה שונה מחברה לחברה. הדברים נכונים ביתר שאת כאשר התובע טוען להענקת מניות (ולא רק אופציה לקבלתן)."

ביה"ד הוסיף, כי הוא גם לא יכול להורות על מתן צו עשה המורה לחברה הישראלית להעביר לידי התובע מניות של חברת האם שהיא חברה זרה, שכלל לא הייתה צד לתביעה. (סע"ש (ת"א) 29124-11-19 רואי דהן נ' ספייס פארמה מו"פ ישראל בע"מ, פס"ד מיום 11.12.2023).

2. **עמלה - שכר לתנאים סוציאליים** - העובדים הועסקו בחברה למתן שירותי מכירות לחברות זרות, שכרם הורכב משכר בסיס ותשלומים נוספים שלטענתם היוו עמלה ועל כן יש לכלול אותם בחישוב זכויותיהם לפיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת והפקדות לפנסיה.

ביה"ד האזורי לעבודה פסק כך – " ... הבונוסים ששולמו לתובעים בתקופת עבודתם במחלקת מכירות היו לפי כללים ויעדים ברורים וידועים מראש ולנוכח מהותם וסכומם הגבוה עונים על הגדרת "עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת" על פי תקנה 9 [לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב

³ עו"ד דגנית לפידור – זינגר.

פיצויי פיטורים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים] אף שאינם מהווים עמלות הנגזרות מהפדיון ואילו בתקופת עבודתם במחלקת IB שולמו לתובעים בונוסים בסכומים גבוהים ובקביעות, ללא קריטריונים ברורים וידועים, כך שיש לראות בהם חלק משכרם הרגיל. " (סע"ש (ת"א) -30144-12-19 נופר אלון ואח' נ' סי.אם.טי גלובל טרידינג (2012) בע"מ, פס"ד מיום 21.12.2023)

3. **הזמנה לשימוע whatsapp** - ביה"ד לעבודה דחה טענת עובדת שלא הזמנה לשימוע כדין מאחר והזימון לשימוע נשלח אליה בהודעת וואטסאפ.

ביה"ד פסק "... בהודעת הוואטסאפ הועבר לתובעת צילום של מכתב ההזמנה לשימוע ובו מפורטות העילות לשימוע. מטרת מסירת ההזמנה לשימוע היא שהעובד יהא מודע לטענות המועלות כלפיו ויוכל להערך בהתאם. אין בעובדה שההזמנה הועברה לתובעת באמצעות הודעת וואטסאפ כדי לגרוע מתוקפה של ההזמנה והיא ממלאה אחר המטרה של מסירת הזמנה לשימוע. " (סע"ש (ב"ש) 10432-07-21 רחל הדסה מלכה - בר-אל מור סחר בע"מ (פס"ד מיום 09.01.2024)

4. **רשויות מקומיות - פיטורים מטעמי משמעת - היעדר ביה"ד למשמעת** - בית הדין הורה, כסעד זמני, על ביטול פיטורי מורה שעבד בעירייה (בבי"ס) מאחר שהסיבה לפיטורים הייתה, לכאורה, על רקע משמעת שכן הסמכות לפטר עובד רשות מקומית מטעמי משמעת מסורה רק לבית הדין למשמעת של עובדי הרשויות המקומיות.

בית הדין פסק, כי "... הקושי העולה לטעמנו, מעמדת העירייה, הוא כי לשיטתה, די בכך שבית הדין המשמעתני בוטל, כדי לאפשר פיטורי משמעת, בהתאם להוראות סעיף 171 א(2) לפקודה. עמדה זו מעלה שאלה מהותית, בשלב זה של ההליך, באשר להיותה של ועדת הפיטורים הפורום המתאים, לאור מסקנתנו כי מרכז הכובד בפיטורי התובע היו משמעתיים. לאור דברים אלו, בהיעדר הליך משמעתני כמתחייב מהוראות הדין, גם מקום בו בית הדין המשמעתני בוטל, אנו סבורים כי, לכאורה, העירייה לא נקטה בהליך המתאים לצורך בחינת סיום העסקתו של ד"ר ברוכין. " (סע"ש (ת"א) 40668-11-23 ד"ר מאיר ברוכין נ' עיריית פתח תקווה ואח', ההחלטה מיום 13.01.2024).

אנו לרשותכם בכל שאלה.

אגמון עם טולצ'ינסקי

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



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

michalmb@agmon-law.co.il



עו"ד מנחם (חמי) לפידור, ראש
מחלקת דיני עבודה (משותף)

hemil@agmon-law.co.il



עו"ד נור אברהים

noor@agmon-law.co.il



עו"ד דגנית לפידור-זינגר, ראש
מחלקת דיני עבודה (משותפת)

dganit@agmon-law.co.il