

עדכוני חקיקה ופסיקה בדיני עבודה ויחסי עבודה קיבוציים פברואר 2025

חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום) (תיקון מס' 46), התשפ"ה-2025 - ביום 30.1.2025 פורסם בספר חוקים (ס.ח 3363) התיקון הנ"ל במסגרתו נוסף סעיף 32 לחוק הנ"ל ובוצעו תיקונים בחוק התגמולים לנפגעי פעולות איבה, בחוק פיצויי פיטורים ובחוק להגברת האכיפה של דיני עבודה, להלן עיקרי התיקונים:

1. נקבע איסור פיטורים ואיסור הוצאה לחל"ת (לרבות הארכה של חל"ת) של עובד שהוא בן משפחה של חייל שנספה או בן משפחה של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה, בשנה שלאחר מותו, אלא באישור ועדת התעסוקה.
2. נקבע איסור על פגיעה בהיקף משרה (למעט שינוי זמני לפי בקשה שיזם העובד בשל מצבו הרפואי או המשפחתי) או פגיעה בהכנסה של עובד שהוא בן משפחה של חייל שנספה או בן משפחה של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה, בשלושת החודשים שלאחר מותו, אלא באישור ועדת התעסוקה.
3. בן משפחה לעניין הוראות התיקון הינו בן משפחה כהגדרתו בסעיף 1 לחוק, לרבות אח, אחות וילדים, בכל גיל.
4. הוראות התיקון חלות גם על עובד זמני ועל עובד קבלן כ"א, כאשר לגבי עובד קבלן כ"א נקבע כי:
 - 4.1. יראו בהפסקה זמנית של העסקת עובד קבלן כ"א כפיטורים.
 - 4.2. מעסיק בפועל (המשתמש) לא יגרום שקבלן כ"א יפטר עובד כ"א בניגוד להוראות התיקון.
 - 4.3. פוטר עובד קבלן כ"א בניגוד להוראות התיקון, חזקה היא שהמעסיק בפועל הוא שגרם לפיטורים, אלא אם המעסיק בפועל הוכיח אחרת.



סידני, אוסטרליה
50 Carrington St, NWS 2000
T. +61-2-90606206

באר שבע
גב ים, רחוב האנגריה 77
ט. 03-6071450
פ. 08-6155780

תל אביב
מגדל אלקטרה, יגאל אלון 98
ט. 03-6078607
פ. 03-6078666

ירושלים
הגן הטכנולוגי מלחה, בניין 1
ט. 02-5607607
פ. 02-5639948

4.4. ההוראות הנ"ל יחולו בשינויים המחויבים גם על פגיעה בהיקף משרה או בהכנסה, או על הוצאה לחל"ת של עובד קבלן כ"א.

4.5. בקשות להיתר מועדת התעסוקה יוגשו ע"י קבלן כ"א והמעסיק בפועל.

5. עובד שהוא בן משפחה של חייל שנספה או של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה, שהתפטר בשנה שלאחר מותו, זכאי לפיצויי פיטורים כאילו פוטר.

6. מעסיק שפיטר עובד שהוא בן משפחה של חייל שנספה או של מי שנפטר כתוצאה מפגיעת איבה, פגע בהיקף משרתו או בהכנסתו או הוציאו לחל"ת, בלא היתר מועדת התעסוקה צפוי, בין היתר, לעיצומים כספיים.

בית המשפט העליון פסק:

1. **מינוי ממלא מקום - שירות ציבורי** - בג"צ דחה את העתירה כנגד מינוי עו"ד רואי כחלון לתפקיד מ"מ נציב שירות המדינה, בין היתר, בטענה שאין למנות במילוי במקום מי שאינו עומד בתנאי הסף למינוי ופסק כי "קשה להלום עמדה שלפיה אין כל מגבלה על המינוי, כך שממלא המקום אינו נדרש לעמוד בשום תנאי כשירות רלבנטי מבחינת ניסיון ניהולי ומקצועי, ולמצער, להיות בעל היכרות מעמיקה עם מגוון תחומי הפעילות של הנציבות. מסקנה זו מתחייבת הן מ"האינטרס הציבורי במינוי בכירים העומדים בתנאי הכשירות, וברף המקצועי הגבוה ביותר" ... הן מהגיבונם הבסיסי של הדברים" וזאת לאור קבלת רוח"מ את הצעת בגץ והדגיש כי "אמנם, במקרה דנן, בהתחשב בנסיבות העניין, הכרענו כפי שהכרענו. ואולם, אין להסיק מכך כלל וכלל לגבי האפשרות 'להכשיר בדיעבד' מינויים זמניים בעתיד" (בגץ 10548-01-25 התנועה למען איכות השלטון בישראל נ' ראש הממשלה ואח' (פס"ד מיום 28.01.2025))¹.

2. **חובת ייצוג ההולם במשרדי הממשלה בתפקידי מנכ"ל ותפקידים הפטורים ממכרז בשירות המדינה** - בג"צ קיבל עתירה שהוגשה על ידי שדולת הנשים ואח', על רקע השיעור הנמוך במיוחד של נשים שמונו לתפקידי מנכ"ל משרד ממשלתי ותפקידים הפטורים ממכרז בשירות המדינה.

בג"צ פסק שחובת הייצוג ההולם בתפקידים האמורים באה לידי ביטוי בסעיפים 12 ו-15 לחוק המינויים, ומצב הדברים הנוכחי רחוק מעמידה בחובה זו, כך שבניגוד לכוונת המחוקק "נשים כמעט ואינן מיוצגות

¹ רואי כחלון יוצג ע"י עוה"ד רנאד עיד, נתי חיים ורוני טבת מהמשרד.



בשכבת הניהול הבכירה בשירות הציבורי, ובהתאם לכך, אינן שותפות, הלכה למעשה, לחלק ניכר מקבלת ההחלטות במדינה."

בג"צ הורה לממשלה לקבוע הנחיות שיקבעו חובה פוזיטיבית על השר או המנכ"ל הממליץ, לפי העניין, לפעול לאיתור מועמדת רלבנטית; להטיל עליו את הנטל להראות, כי בנסיבות העניין לא ניתן היה לאתר ולמנות מועמדת מתאימה לתפקיד; לקבוע שעל הממשלה להביא שיקול זה בחשבון במסגרת החלטותיה על מינוי מנכ"לים או תפקידים הפטורים ממכרז למשרדי הממשלה (בגץ 1363/23 **שדולת הנשים בישראל נ' הממשלה ואח' (פורסם בנוב, 24.2.2025)**).

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

1. **עיצומים - שכר ראוי** - ביה"ד הארצי לעבודה ביטל את הנחיית הממונה על השכר מיום 9.4.2024 לבעלויות בעניין תשלום השכר הראוי (הפחתת שכר של עד 15%) למורים בחטיבה העליונה שנקטו בעיצומים של אי מסירת ציונים ואי קיום פעילות חוץ בית ספרית ופסק, כי "לא שוכנענו לפיכך כי הממונה עמד בנטל להראות, כי השכר שנקבע על ידו הוא אכן השכר הראוי בהתחשב במטלות המצומצמות מאוד שלא קוימו על ידי עובדי ההוראה במסגרת העיצומים".

ביה"ד ציין, כי "... לא נעלם מעינינו הקושי בכימות מדויק של שכר ראוי בסוג מסוים של עיצומים במסגרתו היקף העבודה שלא מבוצע הוא מצומצם מאוד, או כזה הפוגע בדרישות כלליות של העבודה שלא נלוות אליה בהכרח היעדרות משעות העבודה הרגילות. אחת האפשרויות בקשר לכך - שאיננו מביעים עמדה לגביה בשלב זה - היא קביעת מינימום מסוים שיופחת מהשכר במקרה של עיצומים שקשה להצמיד אליהם תג מחיר מדויק, מתוך הנחה שגם אם הכימות קשה - עדיין יש לקבוע כי השכר שהיו הצדדים מסכמים עליו לו ידעו שהעובד לא יבצע את אותן מטלות, לא יהא השכר החוזי המלא ... במקרה זה לא הועלתה טענה בקשר לכך מצד המדינה, ובהתאם תושאר האפשרות לכך ב"צריך עיון"² (סק"כ-15589-05-24 ארגון המורים נ' מדינת ישראל - משרד החינוך ואח' (פס"ד מיום 29.1.2025)).²

* מזכר לקוחות זה אינו מהווה יעוץ משפטי ומוגש כשירות ללקוחותינו.

משרד אגמון עם טולצ'ינסקי ישמח לעמוד לשירותכם ולסייע ולייעץ בכל שאלה שמתעוררת.

² הח"מ ייצג את הרשויות המקומיות בהליך.



סידני, אוסטרליה
50 Carrington St, NWS 2000
T. +61-2-90606206

באר שבע
גב ים, רחוב האנגריה 77
ט. 03-6071450
פ. 08-6155780

תל אביב
מגדל אלקטרה, יגאל אלון 98
ט. 03-6078607
פ. 03-6078666

ירושלים
הגן הטכנולוגי מלחה, בניין 1
ט. 02-5607607
פ. 02-5639948



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 שחר מגרלישווילי
מחלקת דיני עבודה
shahar@agmon-law.co.il



עו"ד מיכל מרקוביץ-בלשר
ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)
michalmb@agmon-law.co.il



טידני, אוסטרליה
50 Carrington St, NWS 2000
T. +61-2-90606206

באר שבע
גב ים, רחוב האנרגיה 77
ט. 03-6071450
פ. 08-6155780

תל אביב
מגדל אלקטרה, יגאל אלון 98
ט. 03-6078607
פ. 03-6078666

ירושלים
הגן הטכנולוגי מלחה, בניין 1
ט. 02-5607607
פ. 02-5639948