

עדכוני חקיקה ופסיקה בדיני עבודה ויחסי עבודה קיבוציים מרץ 2025

1. **צו הרחבה בענף הבנייה, התשתיות, צמ"ה, עבודות ציבוריות ושיפוצים** – מיום 1.4.25 יחול, בין היתר, טבלאות שכר חדשות לעובדים בבניה, מנהלי עבודה ולעובדי שיפוצים, עדכון עתידי לשכר מנופאים ומנגנון חדש לקידום מדרגה לדרגה (י.פ. 13286 מיום 18.3.2025)
2. **צו הרחבה בשירותי ההסעדה מוסדית** – החל מיום 1.4.2025 יחול על מעסיקים שנותנים שירותי הסעדה באמצעות עובדיהם: למקומות עבודה או לדיירים או לתלמידים או לכוחות הביטחון וההצלה, צו ההרחבה בשירותי ההסעדה המוסדית לפיו, בין היתר, נקבע שכר מינימום ענפי שיעלה בהדרגה מ-110% משכר המינימום ע"פ חוק ועד 116% משכר המינימום ע"פ חוק, שי לחג, בגדים ומענק התמדה (י.פ. 5277 מיום 19.3.2025).
3. **שכר המינימום** – החל מיום 1.4.2025 שכר המינימום הוא 6,247.67 ₪ לחודש (י.פ. 13311 מיום 26.3.2025).
4. **גיל פרישה להורה שילדו נפטר** – ביום 2.4.2025 פורסם תיקון לחוק גיל פרישה (הורה שילדו נפטר) (הוראת שעה) (תיקון מס' 3) הקובע, בין היתר, שהחוק יחול על עובד שעבד 5 שנים לפחות לפני הגיעו לגיל פרישת חובה (מקום 7 שנים ערב התיקון) וכי החוק יחול ללא מגבלת זמן (החוק היה אמור לפקוע בסוף 2025) (ס.ח. 3398).



סידני, 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

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

1. **התעמרות בעבודה - פרובוקציות של העובד** - ביה"ד הארצי לעבודה ביטל חיוב בסך של 30,000 ₪ שהוטל על המעסיק כפיצוי על התעמרות בעבודה ופסק, כי אומנם המעסיק נדרש לשמור על סביבת עבודה מכבדת גם כאשר העובד עושה פרובוקציות כדי להוציא את המעסיק מכליו אך אין שבכך שהעובד "מצליח" להוציא את המעסיק מכליו ומתפתח "מאבק כוחות" כדי להוות בהכרח התעמרות ויש לבחון כל מקרה לגופו (ע"ע 57562-06-24 דיוק שבבי ש. בע"מ נ' אנדריי מרסידי (פס"ד מיום 11.3.2025)).
2. **הצבת מצלמות במקום העבודה - התפטרות בדין מפוטר** – מעסיק, בעקבות טענה לאירוע של הטרדה מינית, התקין 9 מצלמות כאשר שתיים מתוכן כוונו לעמדת עבודה של העובדת. העובדת התפטרה עקב כך וטענה שבנסיבות הנ"ל היא זכאית לפיצויי פיטורים.

ביה"ד הארצי לעבודה נדרש לשאלה מתי עובד יכול להתפטר בדין מפוטר (להתפטר בנסיבות המצדיקות קבלת פיצויי פיטורים) כאשר המעסיק מתקין מצלמות במקום העבודה (מטעמים מוצדקים מבחינת המעסיק).

ביה"ד הארצי לעבודה פסק, שעל מנת לאזן בין הזכות של העובדים לפרטיות לזכות הקניין של המעסיק ולמניעת "אפקט מצנן" להצבת מצלמות שעלולה לפגוע בקיום סביבת עבודה נאותה יש לקבוע מבחנים מתי התפטרות עקב התקנת מצלמות במקום העבודה מזכה בפיצויי פיטורים שהם:

 - א. האם הצבת / התקנת המצלמות הייתה מסיבה לגיטימית ולמטרה ראויה ואם התשובה היא לא הרי שעובד זכאי להתפטר בדין מפוטר.
 - ב. "האם הצבת המצלמות נעשתה בצורה מידתית או האם הייתה אפשרות לבצע את אותה פעולה באופן אשר יצמצם את מידת הפגיעה בעובד, ובמקביל לבחון האם האמצעי אותו בחר המעסיק רלוונטי למטרה אותה ניסה להגשים."
 - ג. מבחנים הנ"ל יחד, מצביעים על עוצמת הפגיעה בעובד (מנמוכה עד גבוה) כאשר לא כל פגיעה תקים לעובד זכות להתפטר ולקבל פיצויי פיטורים.
 - ד. יש לשקול את מידת הפגיעה גם ממיקום מצלמות, מי מצולם, האם הצילום כולל גם קול, למי יש נגישות לצילומים, משך הזמן שהעובד עובד במקום העבודה, התנהלות המעסיק מול העובדים (כגון: תום לב, שקיפות, שיתוף).



טידני, 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

ה. לאור פערי הכוחות המובנים ביחסי עבודה, ככל שהפגיעה עקב הצבת / שימוש במצלמות גדולה יותר נדרשת ידיעה ברורה והסכמה אמיתית ובכתב הן מעובד קיים והן מעובד חדש לעניין. (ע"ע-41179-01-24 דר' מרק פרידמן בע"מ ואח' נ' רויטל אלקנר (פס"ד מיום 26.3.2025)).

בתי הדין האזורים לעבודה פסקו:

1. **שימוע לפני פיטורים** – ביה"ד האזורי לעבודה הדגיש כי "השימוע אינו כלי משמעותי או שיחת בירור או אזהרה לעובד אלא שלב קרדינלי ביחסי העבודה, והשימוש בו צריך להיעשות במשורה ובזהירות רבה ולא כבדרך אגב ובוודאי לא ככלי משמעותי" (סע"ש (ת"א) 59003-11-21 שרון גרוס שאבטייב נ' המומחים בשרות בע"מ (פס"ד מיום 20.2.2025)).
2. **וועדת השירות לעובדי הרשויות המקומיות - קרבה משפחתית ליו"ר וועד העובדים** – ביה"ד האזורי לעבודה הורה לוועדת השירות לשקול מחדש את החלטה שלא לאשר לעובד שהוא דודה של יו"ר וועד העובדים מלמלא תפקיד של מפקח בכיר במח' שירותי ניקיון בעירייה.
- ביה"ד פסק, כי החלטת וועדת השירות לפסול את העובד לתפקיד בנימוק של חשש לשפעה פסולה על המינוי לא נסמכת על תשתית עובדתית ושאי אפשר לקבל נימוק כללי של חשש לפגיעה באמון הציבור וזאת משאין בחוק איסור קטגורי להעסקת קרוב של יו"ר וועד העובדים ברשות מקומית.
- ביה"ד הוסיף, כי בהחלטה נפלו פגמים נוספים בכך שלא הייתה התייחסות שמדובר בעובד קיים ולא עובד חדש, האפשרות להסדרת החשש לניגוד עניינים ונסיבותיו האישיות של העובד (סע"ש (ב"ש) 52304-12-23 חיים אזולאי נ' מדינת ישראל - משרד הפנים ואח' (פס"ד מיום 24.2.2025)).
3. **תובענה ייצוגית - הודעה מוקדמת - תמורת הודעה מוקדמת - מטפל סיעודי** - נדחתה בקשה לאישור תובענה ייצוגית נגד חברת סיעוד בטענה שהיא לא משלמת לעובדי סיעוד זרים דמי הודעה מוקדמת במקרה של פטירת המטופל, מעבר למוסד סיעודי או נסיבות דומות שכן "הסוגייה אינה מתאימה להתברר כתובענה ייצוגית לאור הבחינה הפרטנית הנדרשת לגופו של עניין בכל מקרה ולאור שונות בין חברי הקבוצה המשליכה על קיומה של עילת תביעה ועל עצם זכאותו של כל חבר לקבלת סעד" (ת"צ (ת"א) 15390-07-21 תמפן נ' עמל ומעבר בע"מ (פס"ד מיום 13.3.2025)).
4. **קידום אוטומטי בשכר - חוזה בכירים - שירות המדינה** - עובדים המועסקים בחוזה בכירים במדינה טענו כי הם זכאים לקידום אוטומטי בשכרם עד לשכר מנכ"ל וזאת בהסתמך על מסמך נש"מ – "עקרונות יסוד זכויות וחובות עובדים בכירים נוהלי העסקת עובדים בכירים בחוזה מיוחד בשירות המדינה" משנת 2004.



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

ביה"ד האזורי לעבודה דחה את התביעה ופסק, כי יש קשר מובנה בין טווח הדרגות של המשרה לרמת השכר ואין הגיון ניהולי בקידום אוטומטי של השכר לרמה הגבוהה ביותר כאשר תפקיד העובד לא משתנה (סע"ש (יום) 31179-06-22 שלומית לביא ואח' נ' מדינת ישראל (פס"ד מיום 17.3.2025)).

5. **אישור מחלה של רופא קופ"ח - העמדה לבדיקה רפואית - עובדת שהוזמנה לשימוע טרם קבלת החלטה על סיום עבודה הוציאה אישורי מחלה למשך של כשלושה חודשים.**

החברה סירבה לשלם לעובדת דמי מחלה על התקופה הנ"ל ואף פנתה לעובדת ודרשה ממנה היבדק ע"י רופא מטעמה והעובדת לא התייצבה לבדיקה.

ביה"ד האזורי לעבודה פסק, כי הגם שתקנה 2(ג) בתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) קובעת, שהמעסיק רשאי להעמיד עובד לבדיקה רפואית, רק אם תעודת המחלה לא ניתנה ע"י רופא של קופ"ח, הרי שלאור המצב כיום שבתעודת המחלה אין את סיבת המחלה וניתן לקבל תעודת מחלה גם דרך אפליקציה, הרי שבשלה השעה, בנסיבות המתאימות, לחייב עובד להיבדק ע"י רופא של המעסיק גם כאשר אישור המחלה הוא של קופ"ח (סע"ש (ת"א) 58217-06-22 אלבז גלית נ' אורית שירותים פיננסיים בע"מ (פס"ד מיום 2.3.2025)).

6. **רשויות מקומיות - דירוג מנהלי - דירוג המח"ר - ביה"ד האזורי לעבודה דחה בקשה של הסתדרות המח"ר לחייב את עיריית חיפה מכוח סעיפים 27 – 28 בהסכם הקיבוצי מיום 10.6.1977 (מס' רישום 0569/1977) לדרג זוכה במכרז שאחד מתנאי הסף בו הוא תואר אקדמי בך בדירוג המח"ר גם אם הזוכה היה מדורג ערב הזכייה בדירוג המנהלי והוא מעוניין להמשיך ולהיות מדורג בדירוג המנהלי מחוסר סמכות עניינית מאחר ומדובר בסכסוך פנים הסתדרותי שההכרעה בו מסורה לרשות השיפוט של ההסתדרות.**

ביה"ד האזורי לעבודה פסק ש"..." לנוכח עמדת יו"ר הסתדרות המעו"ף ויו"ר ההסתדרות שהינם הגורמים המוסמכים לקבוע את עמדת ההסתדרות בנוגע ליישום הסכמים קיבוציים למול המעסיקים, העירייה שינתה ממנהגה במשך שנים והוסיפה את הדירוג המנהלי למכרזים הרלוונטיים. העירייה הצהירה בפנינו כי היא אדישה לסוגיית הוספת או השמטת הדירוג המנהלי מנוסח המכרזים והיא תפעל בהתאם לכל החלטה שתתקבל על ידי הגורמים המוסמכים בהסתדרות לרבות רשות השיפוט, כך שלא קיימת יריבות בין המבקשים לבין העירייה."



טידני, 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

"מכל מקום, מבחינת המעסיק, ההסתדרות היא גוף אחד, והוא אינו אמור לקחת צד בחילוקי דעות פנימיים בין ההסתדרויות המקצועיות, אלא לפעול בהתאם להנחיית הגורמים המוסמכים לקבוע את עמדת ההסתדרות הכללית, כפי שנעשה על ידי העירייה." (סק (חי') 40583-03-25 הסתדרות האקדמאים המדעי החברה והרוח נ' עיריית חיפה ואח' (פס"ד מיום 25.3.2025)).

אנו לרשותכם בכל שאלה בעניין.



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



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)
hemel@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