

עדכוני חקיקה ופסיקה בדיני עבודה ויחסי עבודה קיבוציים יולי 2025

לקוחות יקרים,

1. צירוף עובד לקרן פנסיה נבחרת (קרנות ברירת מחדל) החל מיום 1.6.2025:

א. כידוע, במקרה של עובד/ת שלא הודיע/ה למעסיק שבחר בגוף מבטח ספציפי יש להפריש עבורו לאחת מקרנות ברירת המחדל על פי בחירת המעסיק.

ב. החל מיום 1 ביוני 2025 (משכורת יוני 2025), במקרה כאמור לעיל:

1) מעסיק שמעסיק 50 עובדים ומעלה נדרש להפריש לקרן ברירת המחדל הרלוונטית לספרת הביקורת במספר תעודת הזהות של העובד, כמפורט להלן:

<u>ספרת הביקורת בתעודת הזהות של העובד</u>	<u>קרן הפנסיה נבחרת אליה יש להפריש</u>
0 או 1	מיטב
2 או 3	אלטשולר שחם
4 או 5 או 6	מור
7 או 8 או 9	אינפיניטי

2) מי שמעסיק עד 49 עובדים (כולל) רשאי להמשיך ולצרף את העובד לאחת מקרנות הנבחרות על פי שיקול דעתו בכפוף למשלוח הצהרה על מספר העובדים המועסקים אצלו לחברה המנהלת.

ג. אנו ממליצים גם למעסיק שמעסיק פחות מ- 50 עובדים לשקול את אימוץ מנגנון החלוקה לפי ספרת הביקורת.



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
ישעיהו ליבוביץ 30, בניין 2
ט. 02-5607607
פ. 02-5639948

2. **הארכת מועד לפרסום דו"ח שכר שווה לפי תיקון מס' 6 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה** - נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הודיעה על הארכת המועד לפרסום דו"ח שכר שווה עד ליום 1.9.2025.

3. **העסקת נוער בחופש הגדול** - להלן עיקרי הוראות חוק עבודת נוער התשי"ג-1953 (להלן – **החוק**) החלות על העסקת נוער בחופשת הקיץ:

א. החוק מבחין בין "צעיר" שהוא מי שמלאו לו 16 שנים אך טרם מלאו לו 18 שנים (להלן – **צעיר**), ובין "ילד" שהוא מי שטרם מלאו לו 16 שנים (להלן – **ילד**) (ולהלן שניהם ביחד – **נוער**).

ב. אפשר להעסיק ילדים שמלאו להם 14 שנים ובלבד שיועסקו בעבודות קלות שאין בהן כדי להזיק לבריאותם ולהתפתחותם.

ג. **בדיקה רפואית והצגת תעודת זהות**

(1) אין להעסיק נער שלא הציג אישור רפואי.

(2) אין להעסיק נער מבלי שהנער הציג תעודת זהות שלו או של הוריו, בה מופיעים פרטיו.

(3) יש לשמור את המסמכים הנ"ל במשך שנה מסיום העבודה ולאחר מכן יש להשמידם.

ד. **שעות עבודה, ימי עבודה ועבודה בלילה**

(1) ככלל, נער לא יועסק יותר מ-40 שעות בשבוע כאשר ביום עבודה רגיל לא יותר מ-8 שעות וביום שלפני המנוחה השבועית או חג לא יותר מ-7 שעות.

(2) נער המועסק 6 שעות עבודה ביום ומעלה, זכאי להפסקה בת 45 דקות לפחות לאוכל ולמנוחה כאשר לפחות 30 דקות יהיו רצופות. ביום שלפני המנוחה השבועית וביום שלפני חג, ההפסקה היא בת 30 דקות לפחות.

(3) נער זכאי לצאת להפסקה לשם שימוש בחדר השירותים בהתאם לצרכיו.

(4) אסור להעסיק נער במנוחה השבועית ובימי חג.

(5) ניתן להעסיק צעיר עד השעה 01:00 ובלבד שאין למחרת יום לימודים.

(6) צעיר שהעסקתו הסתיימה לאחר השעה 23:00, על המעסיק בעצמו להחזיר אותו לביתו.



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
ישעיהו ליבוביץ 30, בניין 2
ט. 02-5607607
פ. 02-5639948

7) הפרש זמנים של יותר מחצי שעה מסיום עבודת הצעיר ועד ליציאתו לביתו יראה כאי-החזרת הצעיר לביתו בסיום העבודה.

ה. **שכר** – נער זכאי לשכר עבור כל שעת עבודה ובכלל זה בתקופת ניסיון, התלמדות, ימי הכנה, השתלמויות, ישיבות עבודה וכו'.

ו. נכון להיום שכר המינימום לנער הוא:

גיל	אחוז משכר מינימום	שכר חודשי	שכר שעתי
עד גיל 16	70%	4,373.37	25.28
גיל 16 ועד גיל 17	75%	4,685.75	27.09
גיל 17 ועד גיל 18	83%	5,185.57	29.97

ז. **מסירת הודעה על תנאי העסקה וחובת יידוע:**

1) תוך 7 ימים מתחילת העבודה יש למסור לנער הודעה על תנאי עבודה.

2) יש להביא לידיעת הנער את הוראות החוק.

ח. **עבודות אסורות**

1) אין להעסיק ילד שטרם מלאו לו 15 שנים בהופעה ציבורית, אומנותית או לצורכי פרסום, או בצילומים לצורכי פרסום, ללא היתר משר העבודה.

2) אין להעסיק נער בעבודות, בתהליכי ייצור או במקומות עבודה המפורטים בתוספת של [תקנות](#)

[עבודת הנוער \(עבודות אסורות ועבודות מוגבלות\), התשנ"ו-1995.](#)



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, ינאל אלון 98
ט. 03-6078607
פ. 03-6078666

ירושלים
ישעיהו ליבוביץ 30, בניין 2
ט. 02-5607607
פ. 02-5639948

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

1. **הגדלת הפיצוי על הטרדה מינית ללא הוכחת נזק - מובלעת ראייתית** – פלוני (מפקד השיטור העירוני) הטריד מינית את אלמונית (פקחית בשיטור העירוני) ב-9 אירועים שונים וחויב לשלם לה פיצוי ללא הוכחת נזק בסך של 150,000 ₪.

ביה"ד הארצי לעבודה הגדיל את הפיצוי ללא הוכחת נזק לסך של 300,000 ₪ ופסק שבמצבים של הטרדה מינית קיימת "מובלעת ראייתית", קרי לא ניתן לברר עד הסוף רכיב / עניין מסויים (למשל כאשר מדובר במילה נגד מילה) אך אין בכך כדי לפגוע בתמונה הכוללת שמוטרד מינית מתאר ולכן יש ליתן משקל נמוך לאי דיוקים לא מהותיים, שיהיו בהגשת התביעה ולחוסרים בפירוט העובדות בכתב התביעה (עדות כבושה) (ע"ע 68858-02-24 פלוני נ' פלונית, פס"ד מיום 16.2.2025).

2. **פיצוי על פגם בהליך סיום העבודה - סיום עבודה בגיל פרישת חובה** - ביה"ד הארצי לעבודה הקטין את הפיצוי שנפסק לעובדת על פגם בהליך סיום העבודה עקב הגעה לגיל פרישת חובה מסך של 25,000 ₪ לסך של 10,000 ₪ ופסק:

"שעה שהוסכם שהעובדת תגיש את התייחסותה לכוונת בית החולים לסיים את העסקתה מחמת הגעה לגיל פרישה תוך שבעה ימים ממועד קבלת התיק האישי, ושעה שפניית בא כוח העובדת לבית החולים נעשתה לאחר כחודש ימים מבלי שניתן הסבר לאיחור, היה רשאי בית החולים להסיק כי העובדת ויתרה על זכות השימוע. עיתוי השימוע נקבע על ידי המעסיק בתיאום עם העובד. עובד אינו יכול להחליט שהוא ישמיע את דברו בעיתוי שנבחר לו. אכן, ייתכן כי שינוי נסיבות יצדיק היענות לדחיית מועד השימוע, אך במקרה שלפנינו העובדת לא טענה כי חל שינוי נסיבות ובזמן אמת היא לא הצביעה על נסיבות שכאלה. יחד עם זאת, מקובלת עלינו קביעת בית הדין כי נפל פגם בכך שלמכתב סיום העבודה שנמסר לעובדת "לא קדם כל תהליך ראוי ומסודר של יידוע העובדת ו/או מתן הסבר לגבי הגעה לגיל פרישה חובה והשלכות הדבר על העסקתה", ודאי משלא היתה מחלוקת שהעובדת ביקשה להמשיך ולעבוד חרף הגעתה לגיל פרישה. אמנם העובדת הוזמנה לשימוע, אולם הדבר נעשה לאחר סיום עבודתה. הגם שבנסיבות מסוימות שימוע מאוחר עשוי להיחשב כמילוי אחר חובות המעסיק, במקרה הנוכחי המועד לקיום השימוע נקבע למועד מאוחר למועד סיום ההעסקה בפועל, עניין שהוא פגם בפני עצמו" (ע"ע 45167-11-23 סלמא חאזן נ' בית חולים המשפחה הקדושה (פס"ד מיום 24.4.2025)).

3. **אישור לעבודה נוספת - מגזר ציבורי** - "עבודה פרטית של עובד בשירות המדינה איננה זכות קנויה, והיא כפופה לסייגים שונים. עמדת המעסיקה לפיה ניתן יהיה לבחון את בקשת העובד לאחר חזרה



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
ישעיהו ליבוביץ 30, בניין 2
ט. 02-5607607
פ. 02-5639948

רציפה של העובד לעבודת שטח – הינה סבירה בנסיבות העניין. שכן, הדבר עולה בקנה אחד עם ציפייתה שהעובד יקדיש את מירב תשומת ליבו לעבודה אליה חזר זה עתה ובעבורה הוא מקבל משכורת מלאה, מבלי שדעתו תוסח בשל מחויבויותיו למקום העבודה הפרטי... (בר"ע 66382-05-25 סאפי חשאן נ' מדינת ישראל (ההחלטה מיום 29.05.2025)).

4. **ארגון עובדים מפעלי - ההליך עסק בשאלה מי ארגון עובדים יציג (לצורך חתימה על הסכם קיבוצי מיוחד), ההסתדרות הכללית או ארגון עובדי הפיתוח והשיווק בחברת נוקיה (להלן - ארגון עובדי נוקיה).**

ביה"ד הארצי לעבודה פסק שארגון עובדי נוקיה אינו ארגון עובדים כמשמעו בחוק הסכמים קיבוציים מאחר והוא לא עומד בתנאים שנקבעו בג"ץ עמית להכרה בהתאגדות כארגון עובדים וזאת לאור פגמים / חוסרים בתקנון ההתאגדות שלו כגון אי קביעה שמטרתו לעסוק בליבת היחסים הקיבוציים ולא רק בשוליים שלהם.

ביה"ד הארצי לעבודה פסק, כי אין להקל או להחמיר במבחנים שנקבעו בבג"ץ עמית כאשר מדובר בארגון עובדים "חדש". המבחנים צריכים להיבחן באופן ענייני ומהותי, תוך בחינת תכלית הארגון ופעילותו בפועל (עס"ק 6298-03-25 הסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' ארגון עובדי הפיתוח והשיווק בנוקיה ואח' (פס"ד מיום 10.6.2025)).

5. **המשך העסקה לאחר גיל פרישה – ביה"ד הארצי לעבודה קיבל את ערעור רופאה שטענה שהופלתה על רקע היותה אישה בדחיית בקשתה להמשיך לעבוד מעבר לגיל פרישת חובה.**

ביה"ד הארצי לעבודה פסק, כי משהעובדת הוכיחה שיש לה את כישורים לביצוע התפקיד על המעסיק מוטל הנטל להוכיח מדוע דחה את בקשתה כאשר אישר זאת לעובד אחר.

מעסיק שטוען שאישר לעובד להמשיך לעבוד מעבר גיל פרישת חובה עקב כישורים העולים על כישורי העובדת או שסירב לבקשת העובדת לאור כישוריה או ליקויים בעבודתה הרי שעליו להוכיח זאת (ע"ע 35753-03-24 רוזה רוכלמר נ' מרכז רפואי שערי צדק ואח' (פס"ד מיום 23.06.2025)).

פס"ד זה מהווה תזכורת חשובה שראוי שהמעסיק יקבע קריטריונים ברורים לקבלת החלטה בעניין המשך העסקת עובדים לאחר גיל פרישת חובה, שיש לשקול כל הבקשה באופן ענייני ומקצועי ולוודא שההחלטה (לחיוב או לשלילה) אינה יוצרת אפליה סמויה.



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, ינאל אלון 98
ט. 03-6078607
פ. 03-6078666

ירושלים
ישעיהו ליבוביץ 30, בניין 2
ט. 02-5607607
פ. 02-5639948

6. **ארגון העובדים היציג של מורי חטיבות הביניים - פיצול יחידת מיקוח - ביה"ד הארצי לעבודה דחה את תביעת ארגון המורים שמורי חטיבות הביניים הם יחידת מיקוח נפרדת משאר המורים המועסקים ע"י המדינה.**

המשמעות של פס"ד היא שהסתדרות המורים היא ארגון העובדים היציג של כלל המורים המועסקים ע"י המדינה על כל המשתמע מכך (סב"א 20325-11-22 ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים בסמינרים ובמכללות נ' הסתדרות המורים בישראל ואח' (פס"ד מיום 25.06.2025))¹.

בתי הדין האזוריים לעבודה פסקו:

1. **פיצוי על התערבות בלתי הוגנת - חוק עוולות מסחריות - מעסיק (להלן - החברה התובעת) הגיש לביה"ד לעבודה תביעה נגד עובדים לשעבר ומעסיקתם הנוכחית (להלן - החברה הנתבעת), בין היתר, לתשלום פיצוי על התערבות בלתי הוגנת לפי פרק א': הלכות מסחר בלתי הוגן בחוק עוולות מסחריות.**

ביה"ד האזורי לעבודה פסק כי לבתי הדין לעבודה אין סמכות עניינית לדון תביעה לפיצוי כספי לפי פרק א': הלכות מסחר בלתי הוגן בחוק עוולות מסחריות ומחק את התביעה בעניין כנגד החברה הנתבעת. (סע"ש (ת"א) 26409-12-23 נקסטפ תקינה ישירה בע"מ נ' חברת די אן איי קיו בע"מ ואח' (ההחלטה מיום 17.04.2025)).

2. **הרעה מוחשית בתנאי העבודה - דרישה לעבוד מהמשרד - ביה"ד האזורי לעבודה נדרש לשאלה האם סיום עבודה עקב סירוב עובד לבצע את החלק האדמיניסטרטיבי בעבודתו ממשרדי המעסיק לאחר שנים עשה כן מביתו הם התפטרות או פיטורים.**

ביה"ד האזורי לעבודה פסק, כי אומנם לעובד אין זכות קנויה לעבוד מהבית אך במקרה זה, הדרישה מעובד המתגורר באשדוד להגיע מידי יום לרעננה (נסיעה יומית של כשעתיים) לאחר 8 שנים שעבד מביתו, מהווה הרעה מוחשית בתנאי העבודה המזכה את העובד בפיצויי פיטורים (סע"ש (ב"ש) 22325-09-22 איציק ציקי פילבר נ' סינאל מלל פיוויי בע"מ (פס"ד מיום 24.5.2025)).

3. **הממונה על השכר במשרד האוצר לא מוסמך להתערב בתשלום לרופאים עצמאיים בקופות החולים - ביה"ד האזורי לעבודה פסק, כי לממונה על השכר אין סמכות להתערב בהסדרי התגמול שבין קופות החולים לרופאים עצמאיים שהסכמי ההתקשרות איתם כעצמאיים אוטנטיים מהטעם שלא מתקיימים**

¹ הח"מ ייצג את הרשויות המקומיות בתיק



בעניינם יחסי עבודה. (צו (ת"א) 50942-01-23 מדינת ישראל משרד האוצר - הממונה על השכר והסכמי עבודה נ' מכבי שרותי בריאות ואח' (פס"ד מיום 26.5.2025)).

4. **מדריך בפנימייה - תשלום על עבודת לילה** – ביה"ד האזורי לעבודה חזר על ההלכה שאין די בנוכחות העובד במקום העבודה כדי להכיר בכל שעות השהיה כשעות עבודה ויש לבחון האם בוצע עבודה בפועל, בשים לב למאפייני מקום העבודה ומידת ההגבלה על העובד.

ביה"ד פסק כי הגם שהתובעת שהתה בפנימייה משעה 21:00 ועד לשעה 06:00 (משמרת לילה), היא זכאית לשכר על חמש שעות שבהם נדרשה לעבודה עם הילדים (כגון השכבת הילדים וכו') כאשר יתר השעות התאפיינו בעיקר בהשגחה שאפשרה שינה ואין לראותם כשעות עבודה המזכים בשכר (סע"ש (ב"ש) 18113-12-20 סאידה עבד אלהאדי נ' מעונות ג'אודת נשאיבי בע"מ (פס"ד מיום 27.5.2025)).

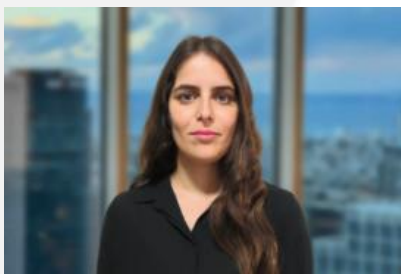
נשמח לעמוד לרשותכם בכל שאלה בתחומי דיני העבודה.



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 מגרלישוילי
מחלקת דיני עבודה
shahar@agmon-law.co.il



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

מזכר זה אינו מהווה ייעוץ משפטי ומוגש כשירות לקהל לקוחותינו.



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
ישעיהו ליבוביץ 30, בניין 2
ט. 02-5607607
פ. 02-5639948