

עדכוני פסיקה בדיני עבודה

עדכון לקוחות - מאי 2026

לקוחות יקרים,

מוזמנים להתעדכן בפסיקה מהעת האחרונה בדיני עבודה, והפעם: בחינה מהותית של יחסי העבודה במודלים לא שגרתיים, רצף זכויות בעת חילופי מעסיקים, קיזוז זמני הפסקה בחישוב שעות נוספות, חובת המעסיק לטפל בהטרדה מינית על ידי צד שלישי, והיבטים נוספים בעלי משמעות מעשית למעסיקים.

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

1. **שעות נוספות גלובליות - קיזוז זמן הפסקה - בית הדין הארצי לעבודה (להלן – ביה"ד הארצי) דן במקרה** בו עובד פוטר לאחר שהתברר, בעקבות תאונה בה היה מעורב, כי אין לו רישיון נהיגה באוטובוס. על רקע זה התעוררו כמה מחלוקות, ובהן זכאותו לדמי הודעה מוקדמת, אופן חישוב השעות הנוספות, ומשמעותן של רכיב שעות נוספות גלובלי ששולם לו באופן קבוע מראשית ההעסקה.

ביה"ד הארצי קיבל את ערעור המעסיק בחלקו וקבע, כי לא נפל פגם בתשלום השעות הנוספות הגלובליות תוך שהדגיש כי "לא הובא טעם שלא לראות בתשלום גמול שעות נוספות, אשר שולם באופן קבוע מראשית ההעסקה, כבא על חשבון הזכאות לגמול שעות נוספות". בית הדין הוסיף, כי בחינת רכיב השעות הנוספות מחייבת "בחינה כפולה, הן בחינה מהותית של הרכיב – דהיינו האם מדובר ברכיב אותנטי או רכיב פיקטיבי, והן בחינה כמותית", וכן קבע, כי בתחשיב אריתמטי יש להפחית את זמן ההפסקה.

בנוסף נפסק, כי כאשר נערך תחשיב אריתמטי של הזכאות לשעות נוספות, אין להתעלם מזמן ההפסקה בפועל. לכן, בהיעדר בסיס למסקנה שהמעסיק ויתר על ניכוי ההפסקה, יש להפחית את זמן ההפסקה מתחשיב שעות העבודה.

פסק הדין מחזק את האפשרות להכיר ברכיב שעות נוספות גלובלי כתשלום עבור שעות נוספות שביצע העובד זאת כאשר מדובר ברכיב אמיתי, שקוף וסביר, המשקף באופן הוגן את דפוס העבודה בפועל ואינו

משמש מסווה לשכר רגיל (ע"ע 34003-02-25 אלי.ב שירותי אחזקה וניקיון בע"מ - יאניס איברגימוב, מיום 17.12.2025).

2. **פיקדון עובדים זרים** – ביה"ד הארצי דן במקרה בו עובד זר הועסק במשך מספר חודשים בעסק לממכר חומרי בניין, ולאחר סיום עבודתו תבע תשלומים שונים בגין תקופת עבודתו וסיומה. בית הדין האזורי לעבודה (להלן – ביה"ד האזורי) דחה את עיקר התביעה, אולם פסק לזכות העובד תשלום בגין חלף הפקדות פנסיוניות, תוך שקבע כי העובד יקבל את הסכום שנפסק רק עם יציאתו מן הארץ.

ביה"ד הארצי קיבל את הערעור בחלקו והדגיש, כי "אין חולק כי גם עובד זר זכאי כי יועברו בגינו כספים להסדר ביטוח או פנסיוני", וקבע שכאשר לא בוצעה הפקדה כדין בהתאם להסדר החוקי החל, לא ניתן להתנות את תשלום כספי חלף הפנסיה ביציאתו של העובד מן הארץ או בכל תנאי אחר הנובע ממעמדו כעובד זר.

ההכרעה מחדדת, כי גם מקום שבו קיימים קשיי יישום ביחס למנגנון ההפקדה, אין בכך כדי לשלול את עצם הזכות או לדחותה למועד לא ידוע.

לאור האמור, על מעסיקים של עובדים זרים לוודא מראש, כי מנגנון ההפקדה או התשלום שבו הם פועלים עומד בדרישות הדין, שכן אי-הפקדה כדין עלולה להוביל לחיוב בתשלום ישיר ומיידי (בר"ע 26977-02-26 KEKE MEDECSSIN JEAN - ברוש מסחר בברזל (אשדוד) בע"מ, מיום 12.03.2026).

3. **עובדי קבלן כ"א – קליטה אצל המעסיק בפועל** – בפס"ד של ביה"ד הארצי נדון מקרה בו עובד זר הועסק במשך שנים במחלקות ירקות בסניפי רשת קמעונאית, באמצעות חברת כוח אדם, ולאחר סיום עבודתו תבע תשלומים שונים בטענה כי בפועל השתלב בליבת הפעילות של הרשת עצמה. בתחילה הרשת הכחישה שעבד בסניפיה, ולאחר מכן טענה, כי אמנם עבד אצלה אך הועסק ישירות על ידי חברת כוח האדם בלבד.

ביה"ד האזורי קבע, כי העובד היה "חלק אינטגרלי מפעילותה" של הרשת, כי הרשת היא שקבעה את שעות העבודה והמשמרות, וכי חברת כוח האדם שימשה למעשה "צינור להעברת כספים" בלבד.

על רקע קביעות אלה, ביה"ד הארצי חזר על כך שעובד של קבלן כוח אדם המועסק אצל מעסיק בפועל מעל תשעה חודשים רצופים עשוי להיחשב לעובדו של המעסיק בפועל החל מהחודש העשירי, בהתאם לסעיף 12א לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם.

פס"ד ממחיש, כי בחינת זהות המעסיק היא לפי ההתנהלות בפועל ולא לפי ההסכמות החוזיות בלבד. לכן, מעסיקים אשר עובדי קבלן מוצבים אצלם לאורך זמן נדרשים לנהל בקרה שוטפת על משך ההצבה, לבדוק

מהי מידת ההשתלבות בליבת הפעילות, ולהיות מודעים לסיכון הקיים בהכרה בהעסקה ישירה או משותפת (ע"ע 62519-04-25 סופר זול בן גוריון בע"מ - TEKLEMIKAEELAND BERHANE, מיום 23.03.2026).

4. **דירוג המח"ר - דרגה אישית על הצטיינות - דרגה אישית הסכמית** - ביה"ד הארצי דן בעניינו של עובד מדינה בעל תואר שני שהגיע לשיא הוותק ולדרגת השיא בדירוג המח"ר. העובד טען, כי הוא זכאי לקבל דרגה אישית נוספת מכוח ההסכם הקיבוצי החל בדירוג זה. המדינה דחתה את הבקשה בטענה שדרגה אישית שניתנה לו בעבר בגין הצטיינות "הפכה להיות דרגה אישית הסכמית", ולכן אינו זכאי לדרגה אישית נוספת.

המחלוקת נסבה על פרשנות ההסכם הקיבוצי בדירוג המח"ר משנת 1977, זיכרון הדברים משנת 1979, הוראות התקשי"ר וחוזרי נציבות שירות המדינה. בית הדין הארצי בחן בהרחבה את התשתית הנורמטיבית והדגיש, כי לפי לשון ההסכם, "עובד בדירוג המח"ר שהוא בעל תואר שני... אשר הגיע לשיא דרגתו, זכאי לעלות בדרגה אחת, כדרגה אישית, בתום שנה מיום הגיעו לשיא הדרגה". עוד הודגש, כי הביטוי "לעלות בדרגה אחת" מלמד, כפשוטו, על עלייה לעומת הדרגה הקודמת, ללא תלות בדרך שבה הגיע העובד אליה.

לפסק דין משמעות מערכתית לאופן יישום מנגנוני קידום אישיים במגזר הציבורי. גופים ציבוריים נדרשים לבחון בקפדנות את היחס בין הסכמים קיבוציים ודרגות אישיות שניתנו בעבר והמעבר האפשרי לדרגות תקניות, ולא להסתפק בפרשנות אדמיניסטרטיבית מצמצמת שאינה מתיישבת בהכרח עם לשון ההסכמים (ע"ע 6389-03-25 ויצמן פרנסה - מדינת ישראל, מיום 05.04.2026).

5. **תחולת צו הרחבה ענפי לפי מהות הפעילות – צו ההרחבה בענף האפייה - צו ההרחבה לפנסיה מקיפה בתעשייה** – פס"ד של ביה"ד הארצי עסק בעובדת שהועסקה שנים רבות במפעל של רשת קונדיטוריות, תחילה באריזה ובהמשך בעבודות קצפת, חיתוך וקישוט עוגות. לאחר סיום עבודתה היא תבעה זכויות שונות, ובמרכז המחלוקת עמדה השאלה אם על המעסיקה חלים צו ההרחבה בענף האפייה וצו ההרחבה לביטוח פנסיוני בתעשייה.

פסק הדין כולל סקירה רחבה של הרקע להסדרים בענף האפייה והפסיקה הקודמת בעניין, ובסופו נקבע, כי "צו ההרחבה באפייה חל על מאפיות לאפיית לחמים ולא על מפעלים המייצרים מוצרי מאפה לקונדיטוריות". כן הודגש, כי בנסיבות הפעילות של הרשת, שבה כלל התוצרת נמכרה בחנויותיה הקמעונאיות, גם צו ההרחבה לפנסיה מקיפה בתעשייה אינו חל עליה.

פסק הדין מחדד שתחולת צו הרחבה ענפי נבחנת לפי מהות הפעילות, מבנה העסק ומרכז הרווח בפועל, ולא לפי השם המסחרי, הסיווג הפורמלי או עצם העובדה שמתקיימת אפייה או ייצור של מוצרי מאפה (ע"ע 45930-09-25 שמו הקונדיטוריה בע"מ - נד'דה פרקלמן, מיום 12.04.2026).

בתי הדין האזוריים לעבודה פסקו:

1. **חובת המעסיק למנוע, לברר ולטפל בהטרדה מינית ע"י צד שלישי** - ביה"ד האזורי דן בעניינה של עובדת בבי"ח שיבא, אשר הוטרה מינית במהלך עבודתה על ידי מטופל במחלקה פסיכיאטרית סגורה. נקבע, כי כאשר ההטרדה מבוצעת על ידי צד שלישי ליחסי העבודה, ולא על ידי עובד או ממונה מטעם המעסיק, לא ניתן להחיל במישרין את מנגנון אחריות המעסיק הקבוע בחוק למניעת הטרדה מינית. עם זאת, אין בכך כדי לפטור את המעסיק מחובה לפעול, וביה"ד קבע, כי יש להשלים את החסר מכוח חובת תום הלב המוגברת ביחסי עבודה ומכוח חובתו הכללית של המעסיק לספק לעובדיו סביבת עבודה בטוחה, ראויה ומכבדת. בהתאם לכך, על המעסיק לנקוט אמצעים סבירים למניעה, לברר את התלונה ביעילות ולפעול למניעת הישנות.

בנסיבות המקרה נקבע, כי בבי"ח לא טיפל באירוע באופן מספק, בין היתר משום שלא קוימה פגישה מסודרת עם העובדת, לא הוכחה מעורבות מספקת של הממונה על הטרדות מיניות, והטיפול שנעשה לא תועד ולא בוסס כראוי. בנסיבות אלה, על המדינה לשלם לעובדת פיצוי בסך 75,000 ש"ח, נוסף על הוצאות.

לפס"ד עשויות להיות השלכות רחבות על מעסיקים, ובפרט על מקומות עבודה שבהם עובדים באים במגע שוטף עם לקוחות, מטופלים, ספקים, קבלנים, מבקרים או גורמים חיצוניים אחרים. בהיבט המעשי, פסק הדין מדגיש את החשיבות של קביעת נהלים ברורים גם לאירועים שמקורם בצדדים שלישיים, עריכת הדרכות ייעודיות, קביעת מנגנון דיווח וטיפול אפקטיבי, מעורבות ממשית של הממונה על מניעת הטרדה מינית, תיעוד מסודר של הברור והצעדים שננקטו, וכן בחינה מעשית של אמצעים למניעת הישנות האירוע (סע"ש (ת"א) 69438-06-21 פלונית – מדינת ישראל בבי"ח שיבא תל השומר, מיום 12.4.2026).

2. **פיטורים שלא כדין - פגמים מצטברים בהעסקה** - ביה"ד האזורי לעבודה דן בתביעתו של עובד בכיר בפייסבוק ישראל, שנקלט לעבודה בעקבות רכישת החברה שייסד. טענות העובד, כי הובטחה לו העסקה לתקופה קצובה של 4 שנים, ליתרת מניות ה-RSU, נדחו מהטעם שהסכם ההעסקה לא היה לתקופה קצובה והזכאות למניות הייתה כפופה להמשך העסקה ולהבשלה לאורך זמן.

מנגד, תביעת העובד בכל הנוגע לאופן ההעסקה והפיטורים התקבלה ונקבע, כי נפלו פגמים מהותיים, חוסר תום לב והליך פיטורים למראית עין. הודגש, כי בחינת חוקיות הפיטורים אינה מתמצה בשימוע עצמו, אלא כוללת גם את אופן הקליטה, הגדרת התפקיד, ההזדמנות שניתנה לעובד להשתלב בפועל וההתנהלות שקדמה לסיום ההעסקה. ביה"ד פסק לעובד 120,000 ש"ח בגין פיטורים שלא כדין ו-150,000 ש"ח נוספים בגין עוגמת נפש ופגיעה במוניטין.

לתשומת הלב, כי שימוע פורמלי אינו מרפא התנהלות מוקדמת פגומה. מקום שבו עובד נקלט לתפקיד שלא הוגדר כראוי, תפקידו משתנה זמן קצר לאחר תחילת עבודתו, לא ניתנת לו הזדמנות אמיתית להשתלב, והוא מוצא בפועל מן העשייה עוד בטרם נוהל הליך מסודר, עשוי הדבר להוביל לקביעה כי הפיטורים נעשו שלא כדין ולחיוב בפיצוי משמעותי (סע"ש (ת"א) 54930-03-21 שחר בן עמי – פייסבוק ישראל בע"מ, מיום 12.4.2026).

3. **קופות גמל - שינוי מוטבים לאחר גירושין** - פס"ד של ביה"ד האזורי דן במקרה בו המנוח ואשתו לשעבר נישאו בקזחסטן, איבדו את בתם הפעוטה בנסיבות טרגיות, עלו לישראל בשנת 2018, ובסמוך לאחר תחילת עבודתו בארץ חתם המנוח על טפסי ביטוח מנהלים וקרן פנסיה שבהם ציין את אשתו אז כמוטבת למקרה מוות.

זמן לא רב לאחר מכן יחסיהם התערערו, ובשנת 2019 הם התגרשו. בשנת 2021 שם המנוח קץ לחייו, מבלי שהותיר אחריו צוואה, ואז התגלע סכסוך בין הוריו לבין אשתו לשעבר בשאלה מי זכאי לכספי הביטוח והפנסיה.

על אף שביה"ד האזורי תיאר את המקרה ככזה ש"תחילתו של הסיפור היא בטרגדיה", ההכרעה עסקה בשאלה משפטית רחבה יותר: האם מינוי מוטב שנעשה במהלך הנישואין מוסיף לחול גם לאחר גירושין ושינוי נסיבות מהותי. בית הדין קבע, כי לאחר גירושין, מינוי מוטב בפוליסת ביטוח חיים או בקרן פנסיה אינו בהכרח סוף פסוק, ובנסיבות המקרה הכספים הועברו לעיזבון המנוח ולא לגרושה.

מבחינה מעשית, מומלץ, כי גורמי משאבי אנוש יעודדו עדכון של פרטי המוטבים בקופות השונות כאשר העובד מודיע על שינוי מצב אישי משמעותי (פ"ה (ת"א) 46103-09-22 מוזר ואח' – מוזר ואח', מיום 09.04.2026).

4. **רשויות מקומיות - ועדת שירות - העסקת קרובי משפחה** - פס"ד של ביה"ד האזורי עוסק במועמדת שכבר עבדה בעירייה באמצעות חברת מיקור חוץ באגף ההכנסות בו עובדת גיסתה. העובדת זכתה במרכז פומבי לתפקיד באגף ההכנסות ובהצהרה על קרובי המשפחה ציינה, כי גיסתה מועסקת גם היא בעירייה.

לאחר הזכייה במרכז חתמו הן התובעת והן הגיסה על הסדר למניעת ניגוד עניינים, אולם ועדת השירות במשרד הפנים החליטה שלא לאשר את השיבוץ. במסגרת ההליך נטען, כי אין בין השתיים "כל קשרי עבודה וממשקי עבודה", וכי פסילת המינוי היא אמצעי קיצוני שאינו מתחייב בנסיבות העניין.

על רקע זה, קבע ביה"ד האזורי, כי קרבת משפחה אינה מצדיקה פסילה אוטומטית של מינוי, וכי יש לבחון את עוצמת הזיקה, את ממשקי העבודה בפועל ואת האפשרות לנטרל סיכוני ניגוד עניינים באמצעים מידתיים יותר.

פסק הדין מבהיר, כי על ועדת השירות לבסס תשתית עובדתית מסודרת, לשקול חלופות קונקרטיות, לייחס משקל להסדרי ניגוד עניינים שנחתמו בפועל, ולהימנע מהחלטות גורפות שאינן נשענות על בחינה פרטנית של התפקידים ושל מבנה הארגון. (פ"ה (ת"א) 45794-10-23 מרינה לוי - מדינת ישראל – משרד הפנים ועיריית פתח תקווה, מיום 11.04.2026).

5. **חילופי מעסיקים במקום העבודה ורצף זכויות** – פס"ד של ביה"ד האזורי עוסק בקבוצת עובדים שהועסקו בפעילות של אתרי הימורים מקוונים. העובדים הועסקו תחילה בחברה אחת, ובהמשך, לאחר שינוי ארגוני והקמת חברה חדשה, הועברו לחברה אחרת שפעלה באותו תחום, באותו מקום במסגרת פעילות של מספר חברות שפעלו כ"גוף כלכלי אחד". העובדים פוטרו מהחברה הראשונה ביום 31.07.2020 והחלו לעבוד למחרת בחברה החדשה ולא נערך להם גמר חשבון עם חילופי המעסיקים. יתרה מכך, בתלושי השכר הראשונים של החברה החדשה נרשם מועד תחילת העבודה המקורי ואף הוצגה צבירת הזכויות מתקופת העבודה הקודמת.

על רקע זה נדונה, בין היתר, השאלה אם העובדים זכאים לתשלומים שונים בגין תקופת העבודה הקודמת גם לאחר חילופי המעסיקים. נפסק, כי במקרה של החלפת מעסיקים באותו מקום עבודה, זכויות העובד אינן מתאפסות עם שינוי זהות המעסיק, וכי יש ליתן משקל ממשי לרצף התעסוקתי, לזיקה למקום העבודה ולסעיף 30(א) לחוק הגנת השכר.

מבחינה מעשית, בהעברת פעילות, החלפת קבלן, מכירת פעילות או שינוי מפעיל אין להניח שהעבר "ננעל" עם שינוי השם בתלוש. יש לבצע בדיקת נאותות מלאה, להסדיר חוזית את חלוקת האחריות ביחס לזכויות העבר, ולוודא שהתיעוד והתשלומים בפועל תואמים את המציאות התעסוקתית הרציפה. (סע"ש 7084-05-21 דניאל יאנא ואח' - קו שירות טק בע"מ, מיום 15.04.2026).

6. **תכנית ריאליטי - היעדר יחסי עבודה אוטומטיים במודל לא שגרתי** – פס"ד של ביה"ד האזורי עסק במקרה בו משתתף בתוכנית "האח הגדול" טען, כי יש להכיר ביחסי עבודה בינו לבין מפיקת התוכנית בתקופת השתתפותו בתוכנית. לכן דרש שכר, שעות נוספות, גמול עבודה במנוחה שבועית ופיצוי בגין התעמרות. ביה"ד האזורי בחן בהרחבה את מאפייני התוכנית: תחרות בין משתתפים על אהדת הקהל, מיון מתוך אלפי מועמדים, צילום רציף במשך כ-100 ימים, והסכם השתתפות הקובע במפורש, כי ההופעה בתוכנית "אינה נחשבת להעסקה ואינה יוצרת יחסי עובד ומעסיק בין הצדדים".

על בסיס מכלול זה נפסק, כי גם אם מדובר במסגרת אינטנסיבית, מפקחת ומגבילה, אין בכך כשלעצמה כדי ליצור יחסי עבודה. בית הדין הדגיש, כי "מכלול העשייה" של המשתתף בבית האח הגדול אינו "העמדת

כוח עבודתו לרשות" המפיקה, אלא השתתפות בתחרות, כאשר לנגד עיניו עומדת גם האפשרות לזכות בפרס.

פס"ד מחדד, כי גם במודלים חריגים, כגון: תוכניות ריאליטי, פלטפורמות, מסגרות תוכן או פעילות פרסומית, המבחן נותר מהותי: יש לבחון את תכלית ההתקשרות, מהות התמורה, ציפיות הצדדים והשאלה אם בפועל ניתן שירות עבודה במובנו הרגיל, ולא להסתפק ברמת האינטנסיביות או הפיקוח (סע"ש 31296-09-23 **גד פניבילוב - אנדמול ישראל בע"מ ואח'**, מיום 26.04.2026).

מהפסיקה שנסקרה במזכר זה עולה, כי בתי הדין לעבודה ממשיכים לבחון את **המציאות המעשית והמהותית** של יחסי העבודה, ולא להסתפק בכותרות פורמליות, בהסדרים חוזיים או במבנים ארגוניים על הנייר. לצד בחינה קפדנית של מודלים לא שגרתיים של התקשרות, אותנטיות של רכיבי שכר גלובליים והעסקת עובדי קבלן ועובדים זרים, ניכרת גם מגמה ברורה של העמקת הציפייה ממעסיקים לפעול באופן **אקטיבי, עקבי ומתועד** לאורך כל חיי יחסי העבודה - הן במניעת פגיעות ובטיפול בהן, גם כאשר מקורן בצדדים שלישיים, והן בהבטחת הליך קליטה, העסקה ופיטורים הוגן ומהותי, ולא רק תקין למראית עין.

מבחינה מעשית, מומלץ לבחון את מנגנוני ההעסקה, הדיווח, התיעוד, הפיקוח והבקרה הפנימיים; לוודא כי רכיבי שכר והסדרי העסקה מיוחדים נשענים על תשתית אמיתית ועקבית; להקפיד על הגדרה ברורה של תפקידים, ציפיות וכפיפות; ולבחון מראש את הסיכונים הכרוכים בהעסקה עקיפה, שינויי תפקיד וטיפול בתלונות עובדים. תשומת לב מיוחדת נדרשת כאשר קיימים ממשקים שוטפים עם מטופלים, לקוחות או גורמים חיצוניים אחרים.

אנו עומדים לרשותכם בכל שאלה בתחומי דיני העבודה ויחסי העבודה הקיבוציים.

** מזכר זה אינו מהווה ייעוץ משפטי ומוגש כשירות לקהל לקוחותינו.*



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 ניצן מנדל
מחלקת דיני עבודה
Nitzanm@agmon-law.co.il



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



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