

עדכוני פסיקה בדיני עבודה

עדכון לקוחות - אוגוסט 2026

לקוחות יקרים,

מוזמנים להתעדכן בעדכוני חקיקה ופסיקה בדיני עבודה, ובכלל זה בהארכת המועד לפרסום דוחות פערי שבר; בעדכונים הנוגעים לעובדים זרים, לבטיחות בעבודה ולימי בחירה; ובפסיקה בעניין החובה לתת הודעה לעובד בשפה המובנת לו, פרטיות בעריכת בירור בעניין הטרדה מינית, סיווג נותני שירות, פיטורי עובדת בהיריון, פנסיה וזכויות בענף הבנייה.

עדכוני חקיקה

1. **דחיית המועד לפרסום דוחות פערי שבר – נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה הודיעה על דחיית מועד פרסום דוחות פערי השבר בין נשים לגברים ליום 1.9.2026 נוכח המצב בעורף.**
2. **צו שוויון ההזדמנויות בעבודה (תיקון התוספת לחוק), התשפ"ו-2026 – לצו ההרחבה בעניין משרתי מילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית הוסף לתוספת לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, כך שהפרתו עשויה להיחשב הפליה אסורה לפי החוק (ק.ת. 12461 מיום 12.7.2026).**
3. **תקנות עובדים זרים (שיעור ניכויים מהשכר בעד מגורים הולמים) (תיקון), התשפ"ו-2026 – עדכון סכומי הניכוי המרביים בעד מגורים הולמים לפי אזור המגורים, והבהרה כי הם כוללים ארנונה, מים, חשמל, ריהוט ומוצרי חשמל. נקבעו גם תקרות ייעודיות למבנה יביל ארעי ולעובדי בנייה המתגוררים במקום ביצוע העבודה. התיקון ייכנס לתוקף ביום 1.9.2026 (ק.ת. 12476 מיום 16.7.2026).**
4. **חוק חופשה שנתית (תיקון מס' 17), התשפ"ו-2026 – יום האזכרה של קרוב משפחה שנפטר (הורים, בן זוג, ילדים, אחים ואחיות) הוסף לרשימת ימי הבחירה בחוק חופשה שנתית שעובד רשאי לנצל על חשבון החופשה שלו (ס.ח. 3554 מיום 20.7.2026).**

5. **תקנות ארגון הפיקוח על העבודה (מסירת מידע והדרכת עובדים) (תיקון), התשפ"ו-2026** – החמרה של חובות ההדרכה והתיעוד של מעסיקים החייבים בכך: ככלל, הדרכות בטיחות ייערכו פרונטלית ובשפה המובנת לעובד. הדרכה מקוונת או באמצעות לומדה תתאפשר רק באישור מתועד של ממונה הבטיחות, ולא באתרי בנייה. בנוסף, מעסיקים יידרשו לתעד את כשירות נותן ההדרכה, לשמור פרטי זיהוי של המשתתפים בפנקס ההדרכה, ולהרחיב פרסומים בשפות המובנות לעובדים.
- בענף הבנייה הוטלה חובה מיוחדת, למשך שנתיים, להבטיח שעובדים זרים יעברו בתוך המועדים שנקבעו הדרכת בטיחות נוספת של לפחות 8 שעות, על חשבון המעסיק ובזמן עבודה.
- התיקון יכנס לתוקף ביום 16.10.2026 (ק.ת. 12471 מיום 14.7.2026).

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

1. **הודעה לעובד בשפתו – משקל ההודעה ותלושי השכר** – בית הדין הארצי קיבל ערעור של חברת ניקיון ומזמין שירות, וביטל חיובים כספיים לעובד זר. העובד קיבל הודעה על תנאי עבודתו בשפה הטיגרית שהבין ובה צוין ערך שעת העבודה. נקבע כי אין חובה למסור הודעה נוספת בעברית; היעדר תרגום עשוי להיות בעל משמעות ראייתית, אך אינו גורע מתוקף ההודעה כשנמסרה בשפה המובנת לעובד.
- כן נקבע, שאין להסיק שכר שעתי מוסכם משכר נטו ממוצע אלא יש לבחון תשלום חודש בחודשו; קרבה ל-40 ש לשעה התיישבה גם עם שכר מינימום וזכויות סוציאליות. פגמים מסוימים בתלושים אינם שוללים את כוחם הראייתי כשהם משקפים את השכר ששולם.
- המשמעות: יש למסור לעובד הודעה על תנאי העבודה בשפה שהוא מבין ולתעד את המסירה (ע"ע 3326-10-25 וע"ע 4043-10-25 **רשת חוויות רחובות מיסודה של הסוכנות היהודית לא"י ומבריקים בניקיון מ.ב. קלין בע"מ נ' Habteab Rezene Okobatin**, מיום 24.06.2026)
2. **בירור הטרדה מינית – חיסיון יחסי על חומרי הבדיקה** – בית הדין הארצי דחה בקשת רשות ערעור על החלטה המתירה חשיפה חלקית של חומרי בירור לפי החוק למניעת הטרדה מינית. נקבע כי מידע שנמסר בבירור נהנה מחיסיון יחסי, הניתן להסרה כאשר הצורך בגילוי גובר על העניין שבאי-גילוי, תוך צמצום החשיפה למסמכים הנדרשים.
- אושרה חשיפה חלקית: מסמכי סיכום, שאלון, חלק מהתכתובות וחומרי שמע/וידאו רלוונטיים, תוך שמירה על פרטיות המתלוננים ומניעת אפקט מצנן על שיתוף פעולה עתידי בבירורים.

מההחלטה עולה שיש נסיבות בהן חומרי בירור תלונה על הטרדה מינית ייחשפו ומדגישה את הצורך לנהל בירורים באופן מקצועי, מתועד ודיסקרטי (בר"ע 52835-04-26 פלוני נ' מעסיקה אלמונית, מיום 17.06.2026).

בתי הדין האזוריים לעבודה פסקו:

1. **סיווג נותן שירות כעובד - בחינת המציאות המעשית - בית הדין האזורי בתל אביב** קבע כי מאמן קרוספיט ומנהל מקצועי, שהנפיק חשבוניות במשך שנים, היה עובד. ההכרעה נשענה על השתלבותו בליבת הפעילות, הקשר האישי, מציאת מחליף על ידי המועדון בעת היעדרות, היעדר סיכון עסקי ותשלום קבוע. הכינוי "פרילנסר" לא הכריע את הסיווג. משלא הוכח שכר חלופי, הזכויות חושבו לפי התמורה הקבלנית ששולמה בפועל. תביעות בגין היעדר שימוע ואי-מסירת הודעה נדחו לנוכח מתכונת ההתקשרות. לתשומת הלב: קביעת קיומם של יחסי עבודה בדיעבד נעשית על בסיס ההתנהלות בין הצדדים בפועל (סע"ש (ת"א) 66714-07-23 רם דובר נ' קרוספיט מודיעין בע"מ, מיום 04.05.2026).
2. **פיטורי עובדת בהיריון – הפסקת הליך ניווד בשל שמירת היריון – בית הדין האזורי בתל אביב** דחה ערעור על סירוב להתיר פיטורי עובדת בהיריון. תפקידה של העובדת התייתר עקב שינוי רגולטורי, היא הסכימה להתמין לתפקיד חלופי, אך המיון לא הושלם בשל יציאתה לשמירת היריון. נקבע כי קיים קשר בין ההיריון לסיום ההעסקה, וכי עצירת המיון בשל שמירת ההיריון אינה מנתקת זיקה זו. בית הדין הדגיש כי שמירת היריון היא היעדרות מוצדקת, ואינה יכולה לשמש הצדקה להפסקת הליך ניווד או לסיום העסקה.
- מפסק הדין עולה כי במסגרת קבלת החלטות ביחס לעובדות בהיריון יש להקפיד שלא לתת כל משקל לעובדת ההיריון או למצבה הבריאותי של העובדת בעקבות ההיריון לרבות יציאתה לשמירת היריון (על"ח (ת"א) 44682-11-25 החברה המרכזית להפצת משקאות בע"מ נ' מדינת ישראל, מיום 17.06.2026).
3. **תובענה ייצוגית בענף הרכב – פנסיה, עמלות וימי בחירה – בית הדין האזורי בתל אביב** קיבל תובענה ייצוגית נגד חברת השכרת רכב וקבע כי ההסדר הפנסיוני הענפי החל על החברה מכוח ההסכם הקיבוצי הכללי ביבוא, יצוא, מסחר ושירותים תקף ומחייב. עובד שלא בוטח בקרן פעילה עם קליטתו זכאי להפרשות מהחודש הראשון, ועמלות מכירה שוטפות נכללות בשכר הקובע. הזכות ליום בחירה חלה מהיום הראשון, והמעסיקה לא יידעה כדין את עובדיה על מימושה.

פסק הדין ממחיש את חשיבות בחינת תחולת צווי הרחבה או הסכמים קיבוציים ענפיים (ת"צ (ת"א) 28089-05-18 ות"צ (ת"א) 48305-05-18 שני ויסבלט-מזרחי ומאיר ספיר נ' שלמה תחבורה בע"מ (2007), מיום 08.07.2026).

4. **הטרדה מינית מחוץ למקום העבודה – גבולות סמכותו של בית הדין – בית הדין האזורי בתל אביב קבע כי** אירוע תקיפה אשר נטען שהתרחש בדירת העובדת לאחר שעות העבודה, אינו במסגרת יחסי עבודה; הסעדים לפי החוק והתקנות למניעת הטרדה מינית ביחס אליו סולקו על הסף. עילות אחרות – פיטורים שלא כדין ואפליה בשל מוגבלות – ימשיכו להתברר.

לתשומת הלב: יש להקפיד ולבחון כל תלונה של טענה להטרדה מינית ולתעד את ההליך, גם אם בסופו של דבר נמצא כי אין מדובר בהטרדה מינית או שאין זה במסגרת יחסי עבודה כאמור (סע"ש (ת"א) 72686-07-25 פלונית נ' אלמונית, מיום 09.07.2026).

5. **עובד זר בענף הבנייה – היקף חובת השלמת פיצויי פיטורים מכוח צו ההרחבה – בית הדין האזורי בתל אביב דחה תביעת עובד זר בענף הבנייה שהתפטור, לתשלום השלמת פיצויי פיטורים בשיעור 8.33% לפי צו ההרחבה בענף הבניין בנוסף לסכום שהופקד עבורו בפיקדון עובדים זרים.**

נקבע כי הפיקדון לעובדים זרים, המנוהל בחשבון בנק ייעודי מכוח סעיף 1'א(ו)(1) לחוק עובדים זרים, אינו "קופת גמל" או "קופת ביטוח" כהגדרתן בצו ההרחבה, ולכן הוראות ההסדר הפנסיוני הרגיל בצו אינן חלות על עובדים זרים; חלות עליהם רק ההוראות הייעודיות בפרק העוסק בעובדים זרים ובעובדים פלסטינים. משהתובע התפטור בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים על פי חוק, לא קמה חובה להשלמה מעבר להפקדת 6% שביצעה הנתבעת.

המשמעות היא כי חובת השלמת פיצויי פיטורים לעובדים זרים בענף הבנייה אשר מפקידים בגינם את התשלומים לפיקדון הייעודי בשיעור הקבוע בחוק ובנוהל, קמה רק כאשר העובד הזר זכאי לפיצויי פיטורים מכוח חוק פיצויי פיטורים (סע"ש (ת"א) 2901-02-25 ANATOLIE ENE נ' עוז פאור בע"מ, מיום 09.07.2026).

הפסיקה מדגישה את חשיבות ההתנהלות הנכונה בתחומים השונים על פני הסכמות כתובות; את חשיבותם של תיעוד והליכי בירור תקינים; את החובה לנקוט זהירות מיוחדת בהחלטות הנוגעות לעובדות בהיריון ובהליכי הטרדה מינית; ואת העקביות בפסיקה בדבר תחולת מנגנון הפיקדון הייעודי לעובדים זרים, להבדיל מהסדרי הפנסיה וההשלמות הענפיות הרגילים.

מומלץ למעסיקים לערוך בדיקה תקופתית של מסמכי ההעסקה וההודעות לעובדים, מגגנוני הפנסיה והזכויות הענפיות, נוהלי הטיפול בתלונות, ותהליכי ניווד או סיום העסקה של עובדים לרבות ביחס לעובדים החוסים תחת הגנה סטטוטורית.

אנו עומדים לרשותכם לייעוץ ולליווי בכל הנוגע להשלכות העדכונים על מקום העבודה.

* 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 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



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