

עדכוני פסיקה בדיני עבודה עדכון לקוחות - ספטמבר 2026

לקוחות יקרים,

מוזמנים להתעדכן בצו הרחבה שאגת הארי ופסקי דין שניתנו לאחרונה העוסקים, בין היתר, בלשון הרע, הגנה על זכויות עובדים בעת חדלות פירעון של קבלן כוח אדם, הטרדה מינית תוך ניצול יחסי מרות ועוד.

צו הרחבה להסכם הקיבוצי בעניין תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם עקב המצב הביטחוני (שאגת הארי) – פורסם צו הרחבה המסדיר תשלום שכר לעובדים שנעדרו מעבודתם, בתקופה שבין 1.3.2026 ל-30.6.2026, בנסיבות שנקבעו בו, בינהן ביחס לעובד המועסק במוסד חינוך באזור מיוחד שנסגר, היעדרות לצורך השגחה על ילד, ובמקרים מסוימים היעדרות של עובדים עם מוגבלות או קרוביהם. התשלום הוא בסכום השכר היומי הרגיל, עד לתקרה של 1,540 ש"ח ליום, לרבות תנאים סוציאליים. הצו אינו חל על מעסיקים ועובדים שעליהם חל ההסדר הקיבוצי במגזר הציבורי, או על עובדים שקיבלו תשלום בגין אותם ימים, כגון דמי מחלה, חופשה או תגמולי מילואים. השכר ישולם לכל המאוחר במשכורת ספטמבר 2026. (י"פ 14893 מיום 30.8.2026).

בית המשפט העליון פסק:

לשון הרע - ביטוי התפר "מושחת" - בית המשפט העליון דן בתביעת לשון הרע בגין פרסום במסגרתו חבר כנסת כונה "מושחת". נקבע כי ביטויים כגון "מושחת", "שקרן" ו"עבריון" הם "ביטויי תפר", שסיווגם כהבעת דעה או כקביעה עובדתית מחייב בחינה קונקרטית של ההקשר ושל הנסיבות; אין לסווגם באופן גורף כגידופים סובייקטיביים שאינם עשויים להקים אחריות. (רע"א 65005-03-26 ניסים ואטורי נ' מרדכי הררי, מיום 12.8.2026). נציין, שאין מדובר בפסיקה בהקשר של יחסי עבודה, אולם מצאנו לנכון להביא את פסק הדין במסגרת מזכר זה, מאחר שמדובר בביטויים אשר עשויים להיאמר גם במסגרת יחסי עבודה ויש להיזהר מכך.

קבלני כוח אדם - ערבות להבטחת זכויות עובדים בחדלות פירעון - בית המשפט העליון דחה בקשת רשות ערעור של נאמן חברה קבלנית כוח אדם וקבע כי כספים שחולטו מערבות בנקאית אוטונומית שהופקדה להבטחת זכויות העובדים אינם חלק מנכסי החברה או מקופת הפירוק. נקבע כי למשרד הכלכלה הסמכות להחליט על ייעוד הכספים ועל העברתם לקופת הפירוק בכפוף לתנאים המבטיחים את תכלית הערבות, לרבות הגבלת שכר הנאמן המשולם מתוכם. (רע"א 28635-12-25 עו"ד עידו גלעד קוצר, נאמן נ' משרד העבודה ואח', מיום 13.8.2026).

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

הטרדה מינית - אחריות מעסיק ויחסי מרות - בית הדין הארצי לעבודה קבע כי על העירייה לשלם פיצוי בסך 50,000 ₪ לעובדת, שהועסקה בתאגיד עירוני, לאחר שהעירייה לא הוכיחה כי נקטה אמצעי מנע כנדרש למניעת הטרדה מינית. נקבע כי חובות המעסיק עשויות לחול גם כלפי מי שאינו עובד במישרין, מקום שההטרדה התרחשה במסגרת יחסי העבודה. ההכרעה נסבה על מערכת יחסים מינית שהתבססה על קבלת עבודה, שמירה עליה וטובות הנאה נוספות. נקבע כי מערכת היחסים מהווה הטרדה מינית תוך ניצול יחסי מרות אף בהיעדר כפיפות פורמלית או עבודה באותו אתר. בית הדין הותיר על כנו את חיוב העובד הבכיר בפיצוי בסך 600,000 ש"ח, וקבע כי מדובר במסכת מתמשכת של הטרדה מינית שמניין ההתיישנות בה החל במועד הפסקתה.

מומלץ למעסיקים הפועלים באמצעות תאגידים קשורים, לוודא כי מנגנוני המניעה, הדיווח והטיפול בהטרדה מינית חלים בפועל גם על עובדים המועסקים במבנים ארגוניים אלה ולשמור תיעוד של הפעולות שביצעו למניעת הטרדה מינית (ע"ע 55624-01-25 וע"ע 30342-02-25 אלמוני ואח' נ' עירייה פלמונית ואח', מיום 10.5.2026).

בתי הדין האזוריים לעבודה פסקו:

1. **חוזה עבודה - ביטול בחוסר תום לב עקב תנאי מתלה בבדיקות רקע** - התובע, עיתונאי ותיק, ניהל משא ומתן ממושך מול הנתבעות (Bloomberg L.P., ובי.אף.אם. מחקר פיננסי בע"מ) לתפקיד בכיר כראש השלוחה של בלומברג בישראל. לאחר שהתובע חתם על הסכם ההעסקה שנשלח אליו, אשר כלל תנאי לפיו תוקף ההסכם מותנה בקבלת תוצאות "מניחות את הדעת" בבדיקות רקע, ביטלו הנתבעות את ההסכם. ההעסקה בעקבות פרסומים פוגעניים שכתב התובע ברשתות חברתיות כ- 19 שנה לפני מועד תחילת עבודתו.

בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קבע כי בין הצדדים נכרת חוזה עבודה מחייב, שכן התקיימו יסודות גמירות הדעת והמסוימות הנדרשים לפי חוק החוזים אשר כלל תנאי מתלה. עם זאת, נקבע כי תנאי בדיקות הרקע היה בבחינת תנאי מתלה "פוטסטטיבי" שהפעלתו הייתה נתונה לשליטתן המלאה והשרירותית של הנתבעות אשר פעלו ללא מדיניות כתובה וללא שקיפות כלפי התובע. בנסיבות אלו, ומשלא הוכח כי הנתבעות פעלו בתום לב בהפעלת התנאי, נקבע כי ביטול ההעסקה היה בגדר פיטורים שלא כדין. נפסק לתובע פיצוי בסך 307,500 ש"ח בגין נזק ממוני, 50,000 ש"ח בגין נזק לא ממוני, בתוספת שכ"ט עו"ד, בו חויבו הנתבעות ביחד ולחוד.

מומלץ למעסיקים לגבש מדיניות כתובה, שקופה ואחידה לבדיקות רקע, להבהיר מראש את היקף הבדיקות ואת השלכותיהן, ולהפעיל תנאים מתלים בתום לב ועל בסיס שיקולים ענייניים ומתועדים. (סע"ש (ת"א) 12790-08-22 **אמיר מזרח נ' Bloomberg L.P ואח'**, מיום 16.6.2026).

2. **העסקת נער בעבודות בנייה אסורות ללא בדיקה רפואית - אחריות פלילית של החברה הקבלנית - חברה קבלנית, מנהלה וקבלן משנה הועמדו לדין בגין העסקת נער כבן 17 שנים ושבעה חודשים בעבודות בנייה אסורות (עבודה עם דיסק וקונגו), וזאת ללא שנערכה לו בדיקה רפואית וללא אישור רפואי כנדרש לפי חוק עבודת הנוער. הנאשמים טענו להיעדר יחסי עבודה עם הנער ולזהות מעסיק חלופית.**

בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע קיבל את עדות הנער כמהימנה ואת עדויות מפקחי משרד העבודה, וקבע כי לפי סעיף 1(ב)(2) לחוק עבודת הנוער אין הכרח בקיום יחסי עבודה פורמליים כדי לראות אדם כמעסיקו של נער – די בהוכחת נוכחות הנער במקום העבודה כדי להקים חזקה (הניתנת לסתירה) בדבר זהות המעסיק. נקבע כי תכלית החוק היא להגן על בני נוער מפני ניצול, ולכן יש לפרש את מונח ה"מעסיק" באופן רחב ומהותי, גם כלפי מי שמפיק תועלת מעבודת הנער בשטחו הגיאוגרפי אף אם קיים גורם מעסיק אחר. החברה והקבלן הורשעו בעבירות ההעסקה האסורה וההעסקה ללא אישור רפואי, ומנהל החברה הורשע בהפרת חובת הפיקוח מכוח סעיף 38 לחוק, לאחר שלא הוכיח כי פעל כל שניתן כדי למנוע את העבירה. הטיעונים לעונש נקבעו ליום 28.6.2026.

מומלץ למבצעי בנייה, למזמיני עבודות ולקבלנים לוודא בפועל, לרבות באמצעות קבלני משנה, כי בני נוער אינם מועסקים בעבודות אסורות או ללא בדיקה ואישור רפואיים כנדרש, ולתעד את אמצעי הפיקוח שננקטו. (ת"פ (ב"ש) 32869-07-25 **מדינת ישראל נ' א. ישראלי חברה לבנין ופיתוח בע"מ ואח'**, מיום 23.6.2026).

3. **פגיעה בעבודה - אירוע שיא על רקע מתח מתמשך - בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קיבל את תביעתה של עובדת המוסד לביטוח לאומי להכיר בליקוי נפשי ובתסמונת פיברומיאלגיה כפגיעה בעבודה.**

נקבע כי אף שקדמה לאירוע מסכת מתחים מתמשכת מול מנהלת הסניף, האירוע שבו התנהלו מנהלת הסניף ומנהלות נוספות מול עובדת במחלקתה, תוך התעלמות מהתובעת ומסמכותה כמנהלת שירות לקוחות, היה "אירוע שיא" שחרג משגרת העבודה, אירוע שפגע במעמדה המקצועי ובתחושת הערכה העצמית. לפיכך, נקבע כי הוכח אירוע מיוחד בעבודה, והוחלט למנות מומחים רפואיים לבחינת הקשר הסיבתי בינו לבין הפגימות הנטענות. בית הדין ציין כי מכלול העובדות שתואר עשוי ללמד על רצף התנהגויות העולה כדי התעמרות בעבודה; עם זאת, ההליך לא עסק בתביעה עצמאית בגין התעמרות. (ב"ל (ת"א) 22289-04-23 פלונית נ' המוסד לביטוח לאומי, מיום 30.7.2026).

4. **מכרזים - ביטול מכרז פנימי לאחר הגשת מועמדות - ועד העובדים האקדמאים ברשות שדות התעופה והסתדרות המח"ר** עתרו נגד החלטת רשות שדות התעופה לבטל מכרז פנימי לתפקיד ראש אגף תשלומים, לאחר שהוגשו אליו מועמדותות, ולפרסם במקומו מכרז חדש בעל תנאי סף שונים. בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קיבל את הבקשה וקבע כי ביטול המכרז ופרסום המכרז החדש נעשו שלא כדין. נקבע כי לאחר שהוגשו מועמדותות נוצרת ציפייה לגיטימית להשלמת ההליך, וכי ביטולו מחייב הצדקה כבדת משקל ועקבית. בית הדין מצא שהרשות לא הוכיחה טעם ענייני לשינוי תנאי הסף, וכי הנימוקים שהציגה השתנו ולא נתמכו בראיות. עוד נקבע כי שינוי תנאי סף מהותיים לאחר חלוף המועד להגשת מועמדותות פוגע בעקרון השוויון, וכי פררוגטיבה ניהולית של גוף ציבורי כפופה לעקרונות המינהל התקין, השקיפות ותום הלב. הרשות חויבה להמשיך בהליכי המכרז המקורי עם המועמדותות שהוגשו אליו. (ס"ק (ת"א) 87351-02-26 ועד העובדים האקדמאים ברשות שדות התעופה בישראל ואח' נ' רשות שדות התעופה, מיום 31.7.2026).

הפסיקה מדגישה את הצורך בשימוש זהיר בביטויים פוגעניים, ואת החשיבות המיוחדת המיוחסת להגנה על זכויות עובדים גם בעת חדלות פירעון של קבלן כוח אדם. עוד מודגשים היקפם הרחב של יחסי מרות ושל חובות המעסיק למניעת הטרדה מינית, לרבות כלפי מי שאינו מועסק אצלו במישרין; חובת מעסיקים לפעול בתום לב ובשקיפות בשלב הטרם-חוזי ולאורך יחסי העבודה; ודרישה להקפיד על שוויון, שקיפות והגינות בהליכי מכרז פנימיים בגופים ציבוריים. ההכרעה בעניין העסקת בני נוער מדגישה גם את הצורך של מזמיני עבודה, קבלנים ומבצעי בנייה לקיים פיקוח אפקטיבי על העובדים המועסקים בחצרם לרבות ביחס לגיל העובדים, תנאי העסקתם והעמידה בדרישות הבטיחות והרפואה, לרבות אצל קבלני משנה.

לפרטים נוספים ולייעוץ פרטני בהתאם לנסיבות הספציפיות, ניתן לפנות למחלקת דיני העבודה במשרדנו.

* אין באמור במזכר זה כדי להוות ייעוץ משפטי, והוא נועד למסירת מידע כללי בלבד.



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)
[hemil@agmon-law.co.il](mailto:hemel@agmon-law.co.il)



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