

עדכוני פסיקה בדיני עבודה

עדכון לקוחות - אוקטובר 2026

לקוחות יקרים,

מוזמנים להתעדכן בפסקי דין שניתנו לאחרונה בבית הדין הארצי ובבתי הדין האזוריים לעבודה. ההכרעות עוסקות, בין היתר, בהבחנה בין שירות דתי לבין יחסי עבודה, בהיקף הפיצוי בגין הפרת חובות סודיות והגבלת עיסוק, בזכאות לכספי פיצויי פיטורים לאחר פטירת עובד שהמשיך לעבוד לאחר גיל הפרישה, בחובת המעסיק לבחון התאמות למועמד עם מוגבלות ובחובת ההפקדה לקופה פנסיונית פעילה ושמירת הרצף הביטוחי.

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

יחסי עבודה במוסד דתי - ההבחנה בין שירות רוחני לעבודה - בית הדין הארצי לעבודה קיבל, ברוב דעות, ערעור של חבר מסדר דתי על דחיית תביעתו להכרה ביחסי עובד-מעסיק עם מוסדות הקהילה.

במשך שנים המערער ביצע במרכז הקהילה "בית אל" עבודה מקצועית במערך התוכן, במתכונת קבועה, בכפיפות ובשעות עבודה מוגדרות. זאת, לצד השתייכותו הדתית לקהילה. בהתאם נקבע, כי התקיימו יחסי עובד-מעסיק בין המערער לבין המשיבות במשך כשש שנים עד לעזיבתו את המרכז בשנת 2021, ופסק הדין של בית הדין האזורי לעבודה בוטל. התיק הוחזר לבית הדין האזורי לעבודה לבירור רכיבי התביעה, לרבות משמעותה של הפסקת הפעילות במרכז למשך כשנה בתוך תקופת ההעסקה.

ההכרעה מדגישה כי יש לבחון את מהות ההתקשרות בפועל ובפרט את היקף העבודה, אופייה המקצועי, הכפיפות והמסגרת הכלכלית והסוציאלית הנלווית אליה. מעסיקים ומוסדות המסתייעים בשירות ממושך ומלא של חברי קהילה נדרשים לבחון את סיווג ההתקשרות ואת תחולתם של דיני המגן. (ע"ע 13323-03-25 **ניסים נחום נ' המצפה לישראל ואח'**, מיום 16.09.2026).

בתי הדין האזוריים לעבודה פסקו:

1. **שימוע למראית עין** - בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קיבל תביעה לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין של מנהל סחר, אשר זומן לשימוע בטענה לצמצומים. במהלך השימוע התקיים דיון אופרטיבי על מועד סיום העסקתו ועל תקופת ההודעה המוקדמת, אף שנציגת המעסיקה ציינה כי טרם התקבלה החלטה בעניינו. בנוסף, הטענות המקצועיות שהעלתה המעסיקה בהליך בביה"ד לא הוצגו לעובד.

נקבע כי הדיון בעניין מועד סיום ההעסקה מלמד שההחלטה לפטר את העובד התקבלה מראש, ובנוסף כי אי-הצגת הטעמים המלאים לפיטורים מנע ממנו את ההזדמנות האמיתית להתמודד עמם. בשל כך נפסק לעובד פיצוי בגין פיטורים שלא כדין.

יש להקפיד כי זימון השימוע יפרט את מלוא הטעמים הרלוונטיים, לקבל החלטה סופית בעניין רק לאחר השימוע ושמיעת העובד ולהימנע ממצב בו מוצג במהלך השימוע מצג לפיו כאילו ההחלטה כבר התקבלה. (סע"ש (ת"א) 4315-12-23 **אורי עזרא נ' דין שיווק וקליה 2021 בע"מ**, מיום 18.08.2026).
2. **פיצויי פיטורים לאחר פטירה - זכאות השאירים והשבה** - בית הדין האזורי לעבודה בירושלים דן בתביעה להשבת כספי פיצויי פיטורים ששולמו בטעות לבנו של עובד שנפטר במהלך עבודתו, לאחר שהמשיך לעבוד גם לאחר גיל הפרישה. חברת הביטוח שילמה תחילה את כספי הפיצויים ליורשי המנוח לפי צו הירושה, ובהמשך שילמה את מלוא הכספים לאלמנתו, שהתבררה כשאירה היחידה.

נקבע כי העובדה שהעובד הגיע לגיל פרישה אינה משנה את סיווגם של כספי הפיצויים ואינה הופכת אותם לחלק מעיזבוננו. מאחר שיחסי העבודה הסתיימו עקב פטירת העובד, הזכאות לפיצויי פיטורים קמה מכוח סעיף 5 לחוק פיצויי פיטורים לשאירים בלבד, והכספים אינם חלק מן העיזבון. בית הדין הוסיף כי חרף הטעות של חברת הביטוח, לא הוצגו נסיבות המצדיקות פטור מלא או חלקי מהשבה: הבן התבקש להשיב את הכספים זמן קצר לאחר התשלום ולא הוכיח הסתמכות או שינוי מצב לרעה. הוא חויב להשיב 382,143.12 ₪, בצירוף ריבית שקלית, וכן בהוצאות בסך 10,000 ₪.

יש לזכור שכספי פיצויי פיטורים מועברים לשאירים כהגדרתם בחוק פיצויי פיטורים ולא ליורשים. מעסיקים, קופות גמל וחברות ביטוח נדרשים לוודא את זהות הזכאים לכספי פיצויי פיטורים במקרה של פטירת עובד. (ק"ג (ים) 6893-05-24 **מגדל חברה לביטוח בע"מ נ' שמחה בונים לייזרון**, מיום 30.08.2026).
3. **הפליה בקבלה לעבודה מחמת מוגבלות - חובת התאמות והליך גיוס תקין** - בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע קיבל תביעה של מועמד עיוור למשרת נציג טלפוני נגד חברת ביטוח. המועמד עמד בתנאי

הסך והיה בעל ניסיון רלוונטי, אך מועמדותו נדחתה לאחר שהודיע כי הוא זקוק להתאמת מערכות העבודה, לרבות תוכנת קורא מסך.

נקבע, כי הנתבעת לא ערכה בחינה עניינית ומלאה של כישוריו, ניסיונו, צרכיו ואפשרויות ההנגשה, ולא הוכיחה כי לא קיבלה אותו לעבודה משיקולים מקצועיים בלבד. בין היתר נמצא, כי לא נבחנה אפשרות להתאמות חלופיות, לא ניתן משקל ממשי לניסיונו הקודם של המועמד, נפל פגם בתיעוד ההחלטה ומשאבי אנוש לא היו מעורבים כנדרש בהליך הגיוס. בית הדין פסק לתובע פיצוי לא ממוני בסך 50,000 ₪ והוצאות בסך 5,000 ₪.

מעסיקים נדרשים לקיים הליך סדור ושיתופי בבחינת התאמות הנדרשות למועמדים עם מוגבלות. יש לבחון באופן ממשי את כישוריהם ואת אפשרויות ההנגשה של התפקיד לפני קבלת החלטה ולתעד את הדברים (סע"ש (ב"ש) 58384-12-22 **שמואל ביטון נ' כלל חברה לביטוח בע"מ**, מיום 30.08.2026).

4. **הגבלת עיסוק וסודיות - חישוב הפיצוי הכספי** - בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב דן בפסק דין משלים בשיעור הפיצוי הממוני המגיע לסוכנות ביטוח בעקבות הפרת תניית הגבלת עיסוק ותניית סודיות על ידי עובדת לשעבר, אשר העבירה מידע הנוגע לעסקאות ביטוח של לקוחות למתחרה. בעקבות פסק דין קודם של בית הדין הארצי, אשר הכיר בזכאות החברה לפיצוי בגין שלוש שנות הכנסה שנמנעו ממנה, מונה מומחה מטעם בית הדין לשם קביעת מנגנון החישוב.

בית הדין אימץ את חוות דעת המומחה במלואה ודחה את טענות שני הצדדים לפיהן יש לסטות ממנה. נקבע, כי בית הדין הארצי לא קבע נוסחת חישוב נוקשה, וכי בחירת המתודולוגיה נותרה בגדר מומחיותו של המומחה שמונה. הפיצוי חושב על בסיס ממוצע העמלות שהתקבלו אצל התובעת בתקופה שקדמה לסיום ההעסקה, עבור שלוש שנות הכנסה, בניכוי הוצאות תפעוליות; כן אושרה הוספת הפרשי הצמדה וריבית ממועד אמצע התקופה, ללא מע"מ. הנתבעת (אמנון גור סוכנות לביטוח בע"מ) חויבה לשלם 2,260,967 ₪ והוצאות בסך 50,000 ₪.

מעסיקים המבקשים להגן על מידע מסחרי או על תיקי לקוחות צריכים להבטיח כי התחייבויות הסודיות והגבלת העיסוק מנוסחות באופן ברור ומגובות בתיעוד של המידע המוגן, ההפרה והנזק. מקום שבו נדרש כימות נזק מורכב, חשוב להיערך מראש להצגת נתונים חשבונאיים מלאים ומבוססים. (סע"ש (ת"א) 60863-11-18 **אופקים סוכנות לביטוח כללי בע"מ נ' אמנון גור סוכנות לביטוח (2000) בע"מ**, מיום 03.09.2026).

5. **פנסיה חובה – זכאות מהיום הראשון** - בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע קיבל בחלקה תביעת עובד שהועסק כ-52 ימים לפיצוי בגין אובדן פנסיה נכות, לאחר שמעסיקתו לא העבירה במועד לקופת הפנסיה

הפעילה שלו כספים שניכתה משכרו. המעסיקה טענה כי לא קמה חובת הפקדה בשל משך ההעסקה, וכי העובד לא שיתף פעולה וביקש לבטל את הביטוח.

סעיף 6(ה) לצו ההרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה, 2011, קובע כי עובד המתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני (כפי שהיה במקרה הנדון, שבו הייתה לתובע קופה פעילה) זכאי להפרשות החל מהיום הראשון לעבודתו. ההפקדות יבוצעו לאחר שלושה חודשי עבודה או בתום שנת המס, לפי המוקדם, רטרואקטיבית ליום תחילת העבודה. בית הדין הבהיר כי מועד זה נוגע לעיתוי ביצוע ההפקדות ולא לעצם הזכאות; גם אם ההעסקה מסתיימת לפני תום שלושת החודשים, אין בכך כדי לפטור מביצוע הפרשות רטרואקטיביות. במקרה זה נקבע כי אי-הפקדת הכספים במועד קטעה את הרצף הביטוחי של התובע ובזכאותו לקצבת נכות. בהתאם נפסק לתובע פיצוי חד-פעמי מהוון בסך 889,301 ₪.

פסק הדין מדגיש את חובת המעסיק לוודא כי ההפקדות הפנסיוניות מופקדות בפועל ובמועד לקופת העובד, בפרט כשהעובד מגיע עם קופה פעילה; גם העסקה קצרה או בקשת עובד לבטל ביטוח אינן פוטרות מחובת ההפקדה. (סע"ש (ב"ש) 45080-06-22 יונה קופרמן נ' מנורה מבטחים פנסיה וגמל בע"מ ומימון דוד אריזה ושירותים כימיקליים בע"מ, מיום 18.09.2026).

מהפסיקה עולה כי בתי הדין נותנים משקל משמעותי למהות הכלכלית והמעשית של הזכות, הנזק או ההתקשרות, ולא רק לכותרת הפורמלית שניתנה להם. לכן, בכל תחום, מסיווג היחסים ועד לשמירת הרצף הפנסיוני, המעסיקים נדרשים למלא את חובותיהם בקפדנות ולהקפיד על תשתית עובדתית, חשבונאית ותיעודית מלאה.

בהתאם לכך, מומלץ לבחון את סיווגם של הסדרי שירות ממושכים במוסדות ובקהילות, להגן כראוי על סודות מסחריים ותיקי לקוחות, להסדיר את שמירת הנתונים הנדרשים להוכחת נזק, לערוך נהלים לבדיקת זכויות במקרה של פטירת עובד ולהבטיח הליך מתועד לבחינת התאמות למועמדים עם מוגבלות.

נוסף על כך, יש לוודא שהפקדות פנסיוניות לרבות אלה שנוכו משכר העובד הועברו בפועל לקופה המתאימה במועד, בפרט כאשר העובד התקבל עם קופה פעילה.

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

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



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



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