

לקוחות יקרים,

מוזמנים להתעדכן בפסקי דין שניתנו לאחרונה בבתי הדין לעבודה. ההכרעות עוסקות בגבולות הבוררות, בסיווג רכיבי שכר, באחריות מעסיק למניעת הטרדה מינית, בניכויי שכר ובפרסומים של מעסיקים על עובדים לשעבר.

בית הדין הארצי לעבודה פסק:

1. **בוררות – גבולות הסמכות והערעור** - בית הדין הארצי קבע כי ערעור על החלטות בתי הדין לעבודה בענייני בוררות טעון רשות, לרבות החלטה המאשרת או מבטלת פסק בורר. במקרה זה ניתנה רשות, הבקשה נדונה כערעור ונדחתה, ובכך שונתה ההלכה הקודמת שלפיה ניתן היה לערער בזכות על פסק דין כאמור. ההכרעה מחייבת להביא בחשבון כבר בשלב תכנון ההליך את הצורך בקבלת רשות ערעור.

במחלוקת בין מפתח תוכנה לחברות שהפעילו את התוכנה, אושר ביטולו המלא של פסק הבורר לאחר שהבורר קבע שלא התקיימו יחסי עבודה בניגוד להסכמה שהועמדה לפניו, צירף נתבעים נוספים והגדיל את סכום התביעה בלי שניתנה לחברות הזדמנות מספקת להתגונן. הצטברות הפגמים והשלכתם על ההליך ועל תוצאתו הצדיקו את ביטול הפסק כולו. למעסיקים ולצדדים להסכם בוררות מומלץ להגדיר במפורש את המחלוקות, הצדדים, היקף הסעדים והסכום המרבי שבמחלוקת, ולהקפיד על מתן זכות טיעון מלאה לפני הרחבת ההליך. (ע"ע 68320-02-26 **אפי רביבו – ב. קונקט מחשבים בע"מ ואח'**, מיום 06.10.2026).

2. **רכיבי שכר – סיווג תמריצים ותוספת לילה** - הערעורים עסקו בסיווגם של תמריץ יומי ששולם לעובדת מאפייה בכל יום עבודה, תמריץ הסתגלות ששולם לעובדים ותיקים לאחר ביטול משמרות הערב והלילה, ותוספת לילה. בית הדין הארצי קבע כי שני התמריצים הם חלק משכר היסוד: הראשון שולם בעד עצם

העבודה בכל יום, ולא הותנה בעמידה ביעד היעדרויות; והשני שולם מדי חודש לפי ימי עבודה, ללא הגבלת זמן, אף שנועד לפצות על שינוי בתנאי העבודה. לכן יש להביאם בחשבון בפיצויי פיטורים, בהפקדות לפנסיה, בחופשה, בדמי חגים, בדמי מחלה ובגמול שעות נוספות. לעומת זאת, בנסיבות המקרה תוספת הלילה לא נכללה בשכר המבוטח לפנסיה ולפיצויי פיטורים, בין היתר משום שלא הוכחה עבודה במשמרות קבועות; בית הדין הדגיש שהכרעתו בעניין זה מוגבלת לנסיבות המקרה.

פסק הדין מחדד כי כינויו של רכיב שכר אינו מכריע: יש לבחון את תנאי התשלום ומהותו, את נסיבות ההעסקה ואת הגדרת השכר הקובע החלה על הזכות הנבחנת. למעסיקים מומלץ למפות את רכיבי השכר ותנאי הזכאות להם, ולבחון אם תשלום המכונה תמריץ הוא למעשה שכר שוטף (ע"ע 45455-01-26 ו-64463-01-26 **מאפית אחדות חיפה (93) בע"מ נ' גלינה טרושקין**, מיום 27.10.2026).

בתי הדין האזוריים לעבודה פסקו:

1. **הטרדה מינית - אחריות במרחב עבודה משותף** - בית הדין האזורי לעבודה דן בפיצוי לעובדת מועצה מקומית שהוטרדה מינית בידי שוטר שעמו עבדה במסגרת מערך שיטור משולב. לאחר שהדיון הוחזר מבית הדין הארצי, נקבע כי ההטרדה גרמה לעובדת נכות רפואית ותפקודית בשיעור של 15%, וכי המועצה והשוטר חבים יחד ולחוד בנזקיה; בחלוקה הפנימית נקבעו 15% אחריות למועצה ו-85% לשוטר.

נפסקו, בין היתר, פיצויים בסך 330,117 ש"ח בגין הפסדי השתכרות לעתיד, 87,156 ש"ח בגין הפסדי עבר, 100,000 ש"ח בגין כאב וסבל ו-15,000 ש"ח בגין עזרה והוצאות רפואיות. קיזוז תגמולי הביטוח הלאומי ייקבע בהמשך, והתשלומים עוכבו עד לפסק דין משלים.

ההכרעה מדגישה כי עבודה משותפת עם עובדי גוף אחר אינה פוטרת מעסיק מחובתו לפעול למניעת הטרדה, לברר תלונה באופן מסודר ומתועד ולהגן על המתלוננת מפני פגיעה תעסוקתית; רצוי להסדיר מראש גם מנגנון תיאום עם הגוף השותף. (סע"ש 70814-03-22 **פלונית נגד מועצה מקומית שהם ואח'**, מיום 25.09.2026).

2. **לשון הרע – האשמות כלפי עובדת לשעבר** - עובדת לשעבר בבית אבות תבעה את מעסיקתה לאחר שנשלחו לשתי חברות שעבדו עמה מכתבים שייחסו לה, בין היתר, "תרמית שיטתית" ומעילה. בית הדין קבע כי המכתבים היו לשון הרע ונשלחו בכוונה לפגוע; ההאשמות נשענו על שמועות והשערות ולא על בדיקה מספקת, והנמענות היו צדדים שלישיים שלא היו צד להליך המשפטי. נדחו הגנות אמת בפרסום, תום לב וחיסיון ההליך השיפוטי. נפסקו לעובדת 30,000 ש"ח ללא הוכחת נזק וכן 10,000 ש"ח הוצאות ושכר טרחה.

מעסיקים השוקלים לפנות ללקוחות, לספקים או לצדדים אחרים בענייננו של עובד צריכים לבדוק את העובדות, להימנע מהאשמות נחרצות שאינן מבוססות, ולהגביל את תוכן הפנייה ואת רשימת הנמענים לנדרש. (סע"ש 66122-12-20 **ויקטוריה רוזן נ' טנדר לאבינג קאר בע"מ,** מיום 01.10.2026).

3. **ניכויי שכר – חוסרים בקופות** - בית הדין האזורי אישר לנהל תובענה ייצוגית בשם קופאיות וקופאים שמשכרם נוכו כספים בשל חוסרים בקופה. בשלב האישור נקבע כי קיימת אפשרות סבירה שהניכויים אינם מותרים לפי סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר: חוסר בקופה אינו בהכרח חוב כספי קצוב ומוכח, והתחייבות כללית או חתימה על טופס לאחר גילוי החוסר אינן הופכות אותו כשלעצמן לחוב שניתן לנכות מהשכר. ההחלטה אינה הכרעה סופית בתובענה, וההליך אושר ביחס לקופאים שמהם נוכו כספים בגין חוסרים בשבע השנים שקדמו לבקשת האישור.

למעסיקים מומלץ לבדוק לאלתר נהלים ותלושי שכר הנוגעים לחוסרים בקופות, להימנע מהטלת אחריות אוטומטית על עובד או מהחתמתו בלחץ בסוף משמרת, ולוודא שכל ניכוי נשען על מקור חוקי ברור ועל תשתית פרטנית מתועדת. (ת"צ 2168-06-23 **מאיר אדרי ואח' – רשת חנויות רמי לוי שיווק השיקמה 2006 בע"מ**, מיום 06.10.2026).

4. **לשון הרע – פרסום הליכים משמעתיים** - עובד לשעבר בעיריית אשדוד תבע את מנכ"ל העירייה לאחר שפורסם לעובדי העירייה מכתב על הליכים משמעתיים שהסתיימו בפיטוריו, ובו נכללו גם פרשנות העירייה ועמדתה לצד שמו. בית הדין קבע כי הדיווח העובדתי על ההליכים ותוצאותיהם היה אמת, אך הוספת הפרשנות בצמוד לשמו חרגה מדיווח נכון והוגן והגיעה כדי לשון הרע. התביעה נגד המנכ"ל התקבלה ונפסקו לעובד 30,000 ש"ח פיצוי ו-4,000 ש"ח הוצאות; יתר תביעותיו נדחו, והוא חויב בהוצאות העירייה בסך 25,000 ש"ח.

למעסיקים, ובפרט לרשויות ציבוריות, מומלץ להבחין בין עדכון ענייני על הליך משמעתי לבין פרשנות אישית ומזהה, ולבחון אם ניתן להעביר את המסר הארגוני בלי לחשוף את שם העובד. (סע"ש 46008-12-22 **עמוס אלבז נ' עיריית אשדוד ואילן בן עדי**, מיום 09.10.2026).

מהפסיקה עולה כי בתי הדין בוחנים את מהות ההתקשרות ואת התנהלות הצדדים בפועל, ולא רק את הכותרת שניתנה להן; כך גם בסיווג רכיבי שכר, הנבחן לפי מהות התשלום ותנאיו ולפי הזכות שלגביה נקבע השכר הקובע. עוד מודגשת חשיבותם של הליכים הוגנים ומתועדים ושל זהירות מצד מעסיקים בטיפול בהטרדה מינית, בניכויי שכר ובפרסומים העלולים לפגוע בשם הטוב של עובדים.

מומלץ למעסיקים לבחון את היקף ההסכמות בהסכמי בוררות; להסדיר מנגנוני תיאום, מניעה ובירור במקומות עבודה משותפים; לבדוק את חוקיותם של ניכויים בגין חוסרים בקופות; ולוודא שפניות ופרסומים על עובדים נשענים על בדיקת עובדות, מנוסחים באופן ענייני ומופצים רק לנמענים הנדרשים.

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

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



עו"ד מנחם (חמי) לפידור

ראש מחלקת דיני עבודה (משותף)

hemil@agmon-law.co.il



עו"ד דגנית לפידור-זינגר

ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)

dganit@agmon-law.co.il



עו"ד מיכל מרקוביץ-בלשר

ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)

michalmb@agmon-law.co.il