

## עדכוני חקיקה ופסיקה בדיני עבודה

### חקיקה

1. **פיצויי פיטורים – עובד שנפטר** - מיום 7.10.2023 ועד שנה מתום תוקפה של ההכרזה על מצב מיוחד בעורף<sup>1</sup> הזכאות לפיצויי פיטורים בפטירת עובד היא:

א. לבן זוג של העובד בשעת פטירתו, לרבות הידוע בציבור כבן זוגו והוא גר עימו, וילד של העובד שהוא בגדר תלוי במבוטח לעניין גמלאות לפי פרק ה' לחוק הביטוח הלאומי (להלן – "השאירים").

ב. בהיעדר שאירים, הפיצויים ישולמו ליורשים לפי דין או זוכים על פי צוואה, לפי הוראות חוק הירושה.

ג. האמור לעיל לא יחול בהתקיים אחד או יותר מהתנאים שלהלן:

(1) פיצויי הפיטורים שולמו לפני יום 8.8.2024 (להלן – "יום התחילה").

(2) ניתנה לפני יום התחילה החלטה של ביה"ד האזורי לעבודה בעניין תשלום פיצויים לפי סעיף 5(ב) לחוק פיצויי פיטורים.

(3) לפני יום התחילה הוחל הליך לפי סעיף 5(ב) לחוק פיצויי פיטורים, וכל הצדדים להליך שאינם המעסיק הסכימו להחלת הוראות התיקון עליהם.

(חוק פיצויי פיטורים (תיקון מס' 34 – הוראת שעה – חרבות ברזל), התשפ"ד-2024 (ס.ח. 3280; 8.8.2024))

<sup>1</sup> שר העבודה יכול בתנאים מסוימים להאריך את התקופה בעד שנה נוספת.



2. **רשויות מקומיות - משמעת - כתב אישום בחשד לביצוע עבירת ביטחון חמורה או עבירת טרור – במסגרת חוק איסור העסקת עובדי הוראה ושליחת תקציב ממוסדות חינוך עקב הזדהות עם מעשה טרור או עם ארגון טרור (תיקוני חקיקה), תשפ"ה – 2024, תוקן גם חוק הרשויות המקומיות (משמעת) ונוספה חובה להודיע לביה"ד למשמעת שהוגש נגד עובד רשות מקומית כתב אישום גם בחשד לביצוע עבירת ביטחון חמורה או עבירת טרור כהגדרתן בסעיף 47(א1)(5) בחוק שירות המדינה (משמעת) מיד לאחר שהדבר נודע לראש הרשות המקומית (ס.ח. 3301 מיום 7.11.2024).**
3. **היעדרות מהעבודה ביום הזיכרון לחללי מערכות ישראל - הורחבה הזכות להיעדר מהעבודה על חשבון המעסיק גם לאדם שהנו יתום של חלל מערכות ישראל או של יתום של נפגע שנפטר מפגיעת איבה של סמוך על שולחנו והוא אינו אלמן או אלמנה של אותו חלל או נפגע (חוק משפחות חיילים שנספו במערכה (תגמולים ושיקום) (תיקון מס' 45), התשפ"ה – 2024, 18.12.2024).**

### בית הדין הארצי לעבודה פסק:

1. **תביעה לפיצוי בגין הפסד פנסיית נכות - "... על עובד התובע ממעסיק פיצוי בגין הפסד פנסיית נכות לציין בתביעתו מה הוא המקור הנורמטיבי לזכאותו (צו ההרחבה לפנסיית חובה או הסכם קיבוצי כללי או מיוחד; צו הרחבה ענפי; הסכם אישי) ולצרף לתביעתו את התקנון הרלוונטי שהיה חל עליו אלמלא מחדלו של המעסיק, חוות דעת המצביעה על היותו "נכה" כמשמעות המונח בתקנון (המומחה אינו חייב להידרש להגדרות התקנוניות ודי שההתאמה להוראות התקנון עולה מחוות הדעת) או בקשה מנומקת לפטור אותו מהגשת חוות דעת וכן כתב ויתור על סודיות רפואית" והאמור לעיל נכון, בשינויים הרלוונטיים, גם בתביעה של שאירי עובד. (ע"ע 1342-01-24 מאיר בן שטון נ' רפאל תורג'מן (פס"ד מיום 10.10.2024)).**
2. **קיצור תקופת התיישנות בהסכם עבודה – נדחתה טענת התיישנות מכוח סעיף בנספח להסכם העבודה בו נכתב, בין היתר, כי "כל תביעה שיש לעובד תתיישן לאחר תקופה של ששה חודשים".**  
 ביה"ד פסק, כי "... הסכם לקיצור תקופת התיישנות במסגרת יחסי עבודה שנועד לשרת רק או בעיקר את אינטרס המעסיק נוגד את תקנת הציבור וככזה בטל בהתאם להוראת סעיף 30 לחוק החוזים"  
 יחד עם זאת, "... במצבים בהם ניתן להשתכנע, על סמך בחינה מהותית להבדיל מהסתמכות על לשון החוזה, כי הייתה הסכמה אמיתית ומושכלת של העובד. על מנת להשתכנע כך נדרש לא רק להוכיח שהתנהל משא ומתן קונקרטי בסוגיה זו תוך הבנה ומודעות מצד העובד, אלא גם שתוכן ההסכמה בין הצדדים משקף איזון סביר בין אינטרס העובד לממש את זכויותיו לבין אינטרסים לגיטימיים של המעסיק



**טידני, 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**  
 הגן הטכנולוגי מלחה, בניין 1  
 ט. 02-5607607  
 פ. 02-5639948

החורגים משאיפתו להקטין עלויות ולצמצם את סיכוניו הכלכליים ... טעמים ענייניים שאינם משרתים את אינטרס המעסיק בלבד, ... כאשר הוכח שגם העובד הפיק תועלת מההסכמה. כדוגמה (מבלי לקבוע מסמרות), ניתן להפנות להתחשבנות על עמלות בהתקשרות שבה משולמות מקדמות על חשבון העמלות, באופן בו קיצור הדדי מתון ומידתי של תקופת ההתיישנות עשוי להגן על העובד והמעסיק גם יחד. הבחינה חייבת להיות מהותית, כך שאין להסתפק בהסכם בו נכתב שקיימים אינטרסים הדדיים אלא נדרש לבדקם הלכה למעשה. ככל שהזכות מושא ההסכם היא זכות קוגנטית, תגבר עוד יותר הזהירות בה תיבדק ההסכמה. להסרת ספק יובהר כי תשלום תמורה לעובד כנגד קיצור התקופה לא ייחשב כטעם המשרת את אינטרס העובד, מתוך הבנה שהתמורה החוזית, הגדרתה וחלוקתה לרכיבים מצויה ממילא במקרה הרגיל בשליטת המעסיק. " (ע"ע 23901-07-23 ציר הסעות ותיור בע"מ נ' טובה דהרי ו-6 אח' (פס"ד מיום 30.10.2024)).

3. **גמול שעות נוספות גלובלי - שכר כולל - תלוש המשכורת - בתלוש המשכורת של העובד נרשם סכום אחד הכולל את התשלום על עבודה בשעות רגילות והגמול הגלובלי עבור עבודה בשעות נוספות.**

ביה"ד פסק, כי "אין בידינו לקבל את הקביעה כי שעה שהשכר שולם בסכום אחד בתלוש יש לראות בו בהכרח "שכר כולל" ... המונח שכר כולל מתייחס למקרה בו השכר לא ניתן להפרדה למרכיביו. אולם, שעה שעלה בידי המעסיק להוכיח כי השורה האחת הורכבה משני סכומים, ובעניין זה הנטל עליו, אין עסקינן בשכר כולל כמשמעו בסעיף 5 לחוק הגנת השכר. לא אופן הרישום הוא שקובע את מהות התשלום. אופן הרישום מקים חזקה וקובע את נטל ההוכחה. אך שעה שזה הורם, השכר לא יראה ככולל אלא כשכר המורכב ממרכיביו. " (ע"ע 24892-01-24 ס. אלון חברה להשקעות ובנין בע"מ ואח' נ' ישראל יצחק (פס"ד מיום 22.11.2024)).

נציין, כי רישום נכון בתלוש השכר היה מקטין את הצורך של המעסיק להוכיח שלא מדובר בשכר כולל.

4. **שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות - אפליה בקבלה לעבודה - שירות התעסוקה הפנה למכון התקנים (להלן – "המעסיק") מועמדת בשנים החמישים לחייה, המוכרת ע"י המל"ל בבעלת 27% נכות יציבה בשל אירוע פוסט-טראומה בעבודה (להלן – "המועמדת"), לתפקיד נציגת שירות במחלקת יבואנים.**

המועמדת התבקשה ע"י מכון התקנים למלא טופס פרטי שאלון למועמד שכלל סעיף של גיוון תעסוקתי בו סימנה שיש לה לפחות 20% נכות מהמל"ל וציינה שמדובר בנכות מהעבודה.



**טידני, 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**  
הגן הטכנולוגי מלחה, בניין 1  
ט. 02-5607607  
פ. 02-5639948

בראיון הראשון שנערך למועמדת ע"י הממונה על גיוס עובדים (להלן – "הממונה") היא נשאלה גם על סוג נכותה ואחוזי הנכות. המועמדת השיבה שמדובר במוגבלות נפשית, כאשר נשאלה אם סבלה מחרדות ודיכאון השיבה שכן.

בתום הראיון השני שנערך למועמדת ע"י המנהל המקצועי של היחידה בה יועדה לעבודה, נערך לה סיור ביחידה, לאחריו היא נשאלה ע"י הממונה אם היא יכולה להתחיל לעבוד מיד, משהשיבה בחיוב אמרה לה הממונה שתתחיל לעבוד ביום א' הקרוב ומסרה לה פתק בכתב יד עם המסמכים שעליה להביא.

במהלך השיחה הנ"ל מנהלת משאבי אנוש נכנסה לחדר ושאלה אותה שאלות נוספות על נכותה, בסוף השיחה הממונה קיבלה שיחה טלפונית ואחריה אמרה למערערת שנאמר לה שעובד שעובר שימוע לגבי העברה מתפקידו צפוי לאייש את המשרה ותקבל תשובה סופית בהמשך.

לאחר מספר ימים המועמדת התקשרה לממונה ושאלה אותה, בין היתר, על משרה אחרת שציינה כפנויה בראיון והממונה השיבה שהמשרה אוישה ואין משרות פנויות אחרות.

ביה"ד הארצי לעבודה פסק, כי מאחר והמעסיק ראה את המועמדת כאדם עם מוגבלות היא זכאית להגנה מכוח סעיף 8(ד) בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (להלן – "החוק") והוסיף למעלה מן הצורך, כי בחוק אין דרישה שהמוגבלות תבוא לידי ביטוי בעבודה.

ביה"ד הדגיש, כי מעסיק המבקש לברר לגבי מוגבלותו של מועמד, רשאי לשאול רק שאלות אשר הכרחיות לבחינת המועמדות למשרה הספציפית והתאמות הנדרשות לכך.

ביה"ד ציין "... בקשר לשאלת ה"גיוון התעסוקתי" (שלכאורה נשאלת בנוסח דומה גם בשאלוני קבלה לעבודה לשירות המדינה), תושאר היא ב"צריך עיון" לעתיד לבוא. טוב תעשה הנציבות אם תבחן סוגיה זו לעומקה, תקבע קווים מנחים של ה"מותר" וה"אסור" בהצגת שאלות למועמד לעבודה, ותציע למעסיקים דרכי פעולה שיאפשרו להם לקבל את המידע הדרוש לצורך קיום החובה בייצוג הולם..."

משנקבע, כי החוק חל והמועמדת עמדה בתנאים הנדרשים למשרה, על המעסיק להוכיח שלא הפלה את המועמדת בקבלה לעבודה על רקע נכותה והמעסיק חויב לשלם למועמדת 80,000 ₪. (ע"ע 5799-05-23 אלמונית נ' מכון התקנים הישראלי (פס"ד מיום 25.11.2024)).



**טידני, 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**  
הגן הטכנולוגי מלחה, בניין 1  
ט. 02-5607607  
פ. 02-5639948

## 5. תביעה לחלף הפקדות לפנסיה ותביעה לפיצוי בגין הפסד פנסיה עתידי - בשנת 2018 העובד הגיש

תביעה למל"ל להכיר בפגיעה שאירעה לו בשנת 2017 כתאונת עבודה, כאשר באפריל 2018 רופא תעסוקתי קבע שהבעיות הרפואיות מהם הוא סובל פוגעות בכושר עבודתו.

בשנת 2019 ניתן פס"ד נגד החברה ודירקטור שהוא בעל מניות מרכזי בחברה, בין היתר, לפיצוי העובד בגין אי ביצוע ההפרשות הפנסיוניות בסך של כ- 8,000 ₪.

בשנת 2021 העובד הגיש תביעה נוספת נגד אותם נתבעים לפיצוי על הפסד גמלאות שנגרם לו עקב אי-ביצוע ההפרשות הפנסיוניות במועד בסך של כ- 960,000 ₪.

ביה"ד האזורי לעבודה סילק את התביעה הנוספת על הסף מהטעם ששתי התביעות נובעות מאותה עילה, אי ההפקדה לפנסיה, ודחה את בקשת העובד לפיצול סעדים.

ביה"ד הארצי לעבודה דחה את ערעור העובד ופסק:

"ייחודו של המקרה דן הוא בכך שבהתאם לקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי כבר במועד התביעה הראשונה היה העובד ער למצבו הרפואי, ולמצער היה בידו "קצה חוט" בנוגע להשלכה שיש למצבו הרפואי על כושרו לעבוד. ... בנסיבות הענין ... לא היתה מניעה לרכז את כל הסעדים בתובענה הראשונה; למצער לבקש לגרוע את עילת הנזק הפנסיוני מהתובענה הראשונה .... משכך, בנסיבות ייחודיות אלה, לא מצאנו שנפל פגם בהחלטת בית הדין האזורי הדוחה את הבקשה למתן היתר פיצול סעדים שהוגשה במסגרת התובענה הנוספת."

"שעה שמוגשת תביעה שעניינה אי-הפקדת דמי גמולים, טוב יעשה תובע אם ייתן דעתו לאפשרות לפיה בעתיד עלול להתרחש אירוע אשר יזכה אותו בגמלאות והוא עלול למצוא עצמו ללא כיסוי ביטוחי מלא עקב כך שהמעסיק הפר את חובתו להפקיד הפקדות פנסיוניות במלואן ובמועדן. כך למשל, ומבלי למצות, בידי התובע לרכז בתביעתו את כלל הסעדים בגין הפרת חובת ההפקדה הפנסיונית במלואה ובמועד; לבקש סעד הצהרתי במסגרת התובענה הראשונה לפיו במקרה שיתרחש אירוע ביטוחי שלא יהא לו כיסוי מלא עקב כך שהמעסיק הפר את חובת ההפקדה הפנסיונית במלואה ובמועדה הוא יהא זכאי לקבלת פיצוי בגין הפסד קצבאות; או למצער בידו להגיש עוד במסגרת התובענה שהגיש בקשה להתיר לו לפצל את סעדיו בעתיד במקרה שיתרחש אירוע ביטוחי כאמור. " (ע"ע 27124-12-23 נמרוד הלל נ' נכסי דאושין בע"מ (פס"ד מיום 08.12.2024)).



**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**  
הגן הטכנולוגי מלחה, בניין 1  
ט. 02-5607607  
פ. 02-5639948

6. **פיצוי על פיטורים בניגוד לחוק עבודת נשים - צבירת חופשה בתקופה המוגנת - עובדת, שהועסקה מעל חצי שנה, הודיעה ומסרה אישור רפואי למעסיק על כך שהיא בהריון ופוטרה ללא קבלת היתר מהממונה חוק על עבודה נשים.**

ביה"ד האזורי לעבודה חייב את המעסיק בתשלום של 3,192 ₪ בגין ימי חופשה שהעובדת הייתה יכול לצבור בתקופה המוגנת (8.5 חודשים עד ללידה וחודשיים מתום חופשת הלידה).

ביה"ד הארצי לעבודה במסגרת הכרעה בשאלת חיוב בהוצאות פסק, כי מאחר וסכום שנפסק לעובדת בגין פיטורים שלא כדין בתקופה המוגנת (במקרה זה ה- 8.5 חודשים) הוא שכר עבודה יש קושי לראות בתקופה שבגינה נפסק הפיצוי (במקרה זה 8.5 חודשים) כתקופה המזכה בחופשה שנתית.

בכל מקרה, גם אם יונח שהתקופה הנ"ל מזכה בימי חופשה הרי שלא ניתן להניח שהעובדת לא הייתה מנצלת את כולם במהלכה. (ע"ע 18064-10-23 ד"ר ניר יקירה נ' כרסטינה ייפמוב (פס"ד מיום 10.12.2024)).

לטעמנו פס"ד מהווה קריאת כיוון לעמדתו של ביה"ד הארצי לעבודה שאין לפסוק פדיון ימי חופשה על התקופה שבגינה נפסק פיצוי לפי חוק עבודת נשים.

7. **ייציגות - רשויות מקומיות - ההסתדרות ורשות המקומית היו חלוקות בשאלת יציגות ההסתדרות ברשות המקומית לצורך חתימה על הסכם קיבוצי מיוחד. ביה"ד הארצי פסק:**

"מרכז השלטון האזורי בישראל – הוא ארגון מעסיקים שבו חברות מועצות אזוריות (בשמו הקודם – מרכז המועצות האזוריות) (להלן – "מש"א"). לא היה חולק כי המשיבה (להלן – "ההסתדרות") היא ארגון העובדים היציג של עובדי המועצות האזוריות החברות במש"א וכי מש"א וההסתדרות כרתו מעת לעת הסכמים קיבוציים כלליים.

המערערת (להלן – "המועצה") .... חברה במש"א. לפיכך, חלים על המועצה ועל עובדיה ההסכמים הקיבוציים הכלליים שמש"א וההסתדרות צד להם.

כפועל יוצא, ההסתדרות היא ארגון העובדים היציג של עובדי המועצה, בכל הנוגע להסכמים הקיבוציים הכלליים שנכרתו בין מש"א לבין ההסתדרות. קרי, ארגון עובדים יציג כמשמעו בסעיף 4 לחוק.

לא היה חולק כי אחד מההסכמים הקיבוציים הכלליים שמש"א וההסתדרות צד להם אימץ את חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות (להלן – "חוקת העבודה"), שהיא הסכם קיבוצי כללי שמרכז השלטון



**טידני, 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**  
הגן הטכנולוגי מלחה, בניין 1  
ט. 02-5607607  
פ. 02-5639948

המקומי בישראל (ארגון המעסיקים של רשויות מקומיות) (להלן – "מש"מ") וההסתדרות צד לו. בין היתר, כוללת חוקת העבודה, ובכלל זה בפרק י"ז שעניינו "משא ומתן בין הרשות ונציגות העובדים", הוראות מקיפות הנוגעות לדרך ניהול היחסים שבין נציגות העובדים (ועד העובדים וההסתדרות) לבין מעסיק החבר בארגון המעסיקים (מש"מ או מש"א, לפי העניין). כך למשל, קובע סעיף 82 לחוקת העבודה כי "בכל העניינים הנוגעים לעובדים בקשר עם העבודה ותנאיה או מילוי חוקת העבודה, תדון ההנהלה תחילה עם ועד העובדים והסניף לפי יוזמת אחד הצדדים. אם ועד העובדים אינו מסכים להחלטת ההנהלה, עובר הענין הנדון למו"מ בין ההנהלה ובין המרכז. כל הוראה של ההנהלה שיש בה משום פגיעה בענייני העובדים או בניגוד לחוקה, הוצאתה לפועל נדחית עד לגמר הדיונים לפי הסעיף הבא.

כפועל יוצא מהמצב הנורמטיבי כאמור, לא ברור מדוע היה צורך לעבור הליך שתכליתו הכרה בהסתדרות כארגון עובדים יציג לצורך הסכם קיבוצי מיוחד, לשם טיפול בעניינם של עובדי המועצה. " (עס"ק-47295-08-24 מועצה אזורית נחל שורק נ' הסתדרות העובדים הכללית החדשה (פס"ד מיום 17.12.2024)).

8. **הפרשי הצמדה וריבית – החזר הוצאות משפט** – הגם שבפס"ד לא נפסק שיש להשיב למערערים את ההוצאות שנפסקו לחובתם בביה"ד האזורי בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד התשלום, הרי שברירת המחדל היא שמדובר בהשמטה מקרית, טכנית שבהיסח הדעת וביה"ד יכול להאריך את המועד לתיקון פס"ד מיוזמתו וללא בקשת הצדדים ובנסיבות מקרה זה יש להשיב למערערים את ההוצאות בסך 25,000 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה בלבד (ע"צ 48841-06-18 חיים כהן נ' אי.די.איי. חברה לביטוח בע"מ (פס"ד מיום 23.12.2024)).

#### בתי הדין האזוריים לעבודה פסקו:

1. **מסירת התלונה על הטרדה מינית לנילון** - העובד (הנילון) הגיש, בין היתר, בקשה לצו המורה למעסיק למסור לו עותק של התלונה על הטרדה מינית שהוגשה נגדו.

הפסיקה עמדה על כך שעל האחראית למניעת הטרדה מינית מוטלת חובת סודיות וככלל, אין למסור את כל תוצרי הליך הבדיקה והנתונים שהיו לפני האחראית. התכלית העומדת בבסיס חובת השמירה על הסודיות יסודה בחשש שבכל שמידע שמסרו המתלוננת והעדים במסגרת בירור התלונה ייחשף, הדבר ירתיע מתלוננות מהגשת תלונה ויקשה על השגת שיתוף פעולה של עובדות ועובדים במקום העבודה בהליך הבירור.



**טידני, 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**  
הגן הטכנולוגי מלחה, בניין 1  
ט. 02-5607607  
פ. 02-5639948

מצד אחד, בית הדין לעבודה קיבל את טענת העירייה כי מסירת פרטים רבים לנילון לפני שמיעת גרסתו עלולה לפגוע במטרת הברור, לסכל את ההגעה לחקר האמת ולפגוע בפרטיות המתלוננת ובחובת הסודיות. מצד שני, בית הדין פסק שלנילון קיימת הזכות לדעת לאלו טענות עליו להשיב ובפני מה הוא צפוי להתמודד, במיוחד כאשר מופנות כלפיו טענות חמורות.

ביה"ד פסק, כי מאחר ומדובר בסעד זמני, הוא לא קובע מסמרות ביחס להיקף החובה החלה על מעסיק במסירת פרטי תלונה על הטרדה מינית, שכן זו לא התבררה בפניו ומחייבת עריכת איזון בין שיקולים, יחד עם זאת ומשלא הוצגה בפניו התלונה ולא הובהר מדוע ברור האמת עשוי להיפגע כתוצאה ממסירת פרטים כלשהם על התלונה טרם מסירת גרסתו לבזקת החיצונית שמונתה לבדוק את התלונה על המעסיק למסור לנילון את עיקרי התלונה (**סע"ש (ת"א) 4724-08-24 משה מרצאנו נ' עיריית הרצליה (ההחלטה מיום 28.10.2024)**).

2. לטעמנו למרות שבית הדין פסק שיש להעביר את עיקרי התלונה לנילון מאחר שהעירייה לא הציגה מסד עובדתי שיש בו כדי להעיד על כך שבירור האמת עלול להיפגע כתוצאה ממסירת פרטים כלשהם לידי הנילון ההחלטה הנ"ל שגויה ולו מהטעם שמסירת פרטים על התלונה לנילון עלולה, על פניו, לפגוע ב"גורם ההפתעה" שבבדיקה ולפגוע בניסיון להגיע לחקר האמת.

3. **תובענה ייצוגית - מעשי הטרדה מינית - ביה"ד, במסגרת הליך של בקשה לאישור מספר עילות שונות כתובענה ייצוגית בעילות שונות, דחה בקשה לאישור טענה של מעשי הטרדה מינית כתובענה ייצוגית ופסק "עם זאת, דיבור לא נאות בין מעסיק לעובד ובחינתו אם מדובר בהטרדות מיניות אמור להתברר בתביעה פרטנית. הטרדה מינית אינה עילה לתובענה ייצוגית שכן יש מקום לברר טענות אלו באופן פרטי ביחס לכל עובדת ועובדת."** (**תצ (ת"א) 22867-02-23 דביר אזולאי נ' על גולדה בע"מ (ההחלטה מיום 02.11.2024)**).

4. **דמי חופשה - עובד שעתי -** חישוב דמי החופשה לעובד שעתי יהיה על פי ממוצע עבודתו ב- 3 החודשים הרצופים הכי טובים (המלאים ביותר) בשנה שקדמה לחופשה.

"כלומר, אם ברבע השנה שקדמה לחופשה עבד העובד חודשים לא מלאים – על פי החלופה הראשונה – אזי יחושב השכר היומי הממוצע לפי רבע השנה של העבודה המלאה ביותר שבשנים עשר החודשים שקדמו לחופשה. את הביטוי "רבע שנה" יש לפיכך לקרוא על פי אותה המשמעות ובאותו הקשר, קרי שלושת החודשים הרצופים שבשנים עשר החודשים שקדמו לחופשה.



**טידני, 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**  
הגן הטכנולוגי מלחה, בניין 1  
ט. 02-5607607  
פ. 02-5639948



ודוק, המחוקק לא נקט בביטוי החשבונאי "רבעון", אשר עשוי היה ללמד על חלוקה של חודשי השנה שקדמו לחופשה למקטעים שווים וקלנדריים של שלושה חודשים. תחת זו נקט המחוקק בביטוי "רבע שנה", המלמד על תקופה של שלושה חודשים רצופים, שהם רבע של 12 חודשי השנה. " (על"ח (ת"א) 49457-09-22 טי. אנד. אם סער בטחון בע"מ ואח' נ' משרד האוצר - החשב הכללי (פס"ד מיום 08.12.2024).

**אנו לרשותכם בכל שאלה.**

**אגמון עם טולצ'ינסקי**

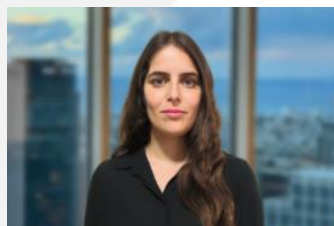
מזכר לקוחות זה אינו ממצה את כלל ההוראות המפורטות בחקיקה. הוא אינו מהווה ייעוץ משפטי ומוגש כשירות ללקוחותינו.



**עו"ד דגנית לפידור זינגר, שותפה**  
ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)  
[Dganit@agmon-law.co.il](mailto:Dganit@agmon-law.co.il)



**עו"ד מנחם (חמי) לפידור, שותף**  
ראש מחלקת דיני עבודה (משותף)  
[Hemil@agmon-law.co.il](mailto:Hemil@agmon-law.co.il)



**עו"ד שחר מגרלשוילי**  
מחלקת דיני עבודה  
[Shahar@agmon-law.co.il](mailto:Shahar@agmon-law.co.il)



**עו"ד מיכל מרקוביץ-בלשר, שותפה**  
ראש מחלקת דיני עבודה (משותפת)  
[Michalmb@agmon-law.co.il](mailto:Michalmb@agmon-law.co.il)



**טידני, 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**  
הגן הטכנולוגי מלחה, בניין 1  
ט. 02-5607607  
פ. 02-5639948