

1 בינואר, 2025

לקוחות יקרים,

שנת 2024 תיזכר כאחת השנים המאתגרות והמשמעותיות ביותר, שהביאה עמה אירועים מעצבים והשפעות עמוקות על כל תחומי החיים בישראל.

אירועי ה-7 באוקטובר ומלחמת חרבות ברזל הציבו את החברה הישראלית בפני מציאות חדשה של חוסן, התגייסות ושינויים תכופים.

בתחום דיני העבודה, השנה האחרונה הובילה להתפתחויות משמעותיות ולעדכונים חקיקתיים שנועדו להתמודד עם המציאות המשתנה. בין המהלכים הבולטים נכללו: חיזוק ההגנות על עובדים המשרתים במילואים ובני משפחותיהם, שיפוי מעסיקים בגין הפרשות סוציאליות למשרתי מילואים, ותקנות חדשות שמטרתן להקל על המשק, דוגמת הקלות באישורי מחלה ושיפורים בחוק למניעת הטרדה מינית.

כשאנו צופים אל עבר שנת 2025, אנו מזהים מגמות חדשות והתפתחויות נוספות הצפויות להמשיך ולעצב את תחום דיני העבודה. בין היתר, ניתן לצפות להעמקת ההגנות על פרטיות העובדים, חיזוק עקרונות השוויון והגברת השקיפות ביחסי עבודה, לצד כניסתם לתוקף לאחרונה של תיקוני חקיקה חשובים שיביאו לשינויים משמעותיים בדיני העבודה.

בסיכום זה תמצאו את הנושאים המרכזיים שליוו את שנת 2024 ואת ההתפתחויות שצפויות להמשיך ללוות אותנו ב-2025.

מחלקת דיני העבודה במשרדנו תמשיך לעדכן, לייעץ וללוות אתכם בכל שלב, במטרה להפוך את האתגרים להזדמנויות לצמיחה וליציבות.

עומדים לרשותכם בכל עניין

שלכם - מחלקת דיני עבודה

וקסלר, ברגמן ושות', עורכי דין

- ❖ **חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) – הרחבת ההגנות על עובדים המשרתים במילואים ובני זוגם במהלך מלחמת "חרבות ברזל"; שינויים חקיקתיים המרחיבים את זכויות משרתי המילואים ובני זוגם, כולל הגנה מפיטורים, תשלום שכר במהלך היעדרות בשל המלחמה, צבירת חופשה שנתית, והטבות נוספות בשירות מילואים ובמהלך תקופות החירום. [להמשך קריאה לחצ'י כאן;](#)**
- ❖ **שיפוי למעסיקים בגין תשלומי לקופות גמל למשרתי מילואים – תקנות ביטוח לאומי; שיפוי מלא למעסיקים בגין הפרשות סוציאליות לעובדים המשרתים במילואים החל מחודש אפריל 2024, וכן פיצוי רטרואקטיבי בגין התשלומים ששולמו עד למועד זה [להמשך קריאה לחצ'י כאן;](#)**
- ❖ **תיקון מס' 16 לחוק למניעת הטרדה מינית – הרחבת תחולה על עובדי קבלן שירות המוצבים אצל מזמיני שירות; התיקון שיכנס לתוקפו במהלך ינואר 2025 מרחיב את תחולתו של החוק למניעת הטרדה מינית גם על "מזמיני שירות". כלומר, החובות מכוח החוק שחלות על מעסיק ישיר של עובד/ת יחולו, על פי התיקון, גם על מזמין שירות ביחס לעובדים המועסקים אצלו באמצעות קבלני שירות. [מומלץ לתקן את הסכמי מזמיני השירות בהתאם לתיקון החדש; \[להמשך קריאה לחצ'י כאן;\]\(#\)](#)**
- ❖ **הקלות מס בהקצאת מניות לעובדים; התיקון לחוק מס הכנסה בענייני הקצאת מניות לעובדים מבצע שינויי מהותי במנגנוני הדיווח והפיקוח – חשוב להכיר את הדרישות החדשות ולפעול בהתאם על מנת להימנע מהשלכות משפטיות. [להמשך קריאה לחצ'י כאן;](#)**
- ❖ **תיקון לתקנות דמי מחלה; קבלת אישור על תקופת מחלה קצרה עד 4 ימים ללא צורך בביקור רופא; [להמשך קריאה לחצ'י כאן;](#)**
- ❖ **תיקון לחוק הגנת הפרטיות; בהתאם לתיקון 13 לחוק הגנת הפרטיות שיכנס לתוקף ביום 14.8.2025, מעסיקים חייבים להיערך לעמידה בדרישות מחמירות לשמירה על פרטיות המידע של העובדים, או שהם עלולים להיתקל בעיצומים כספיים ופיצויים משמעותיים. [להמשך קריאה לחצ'י כאן;](#)**
- ❖ **תיקון לחוק עבודת נוער; אפשרות העסקה של בני נוער עד השעה 1:00 במהלך חופשת לימודים רשמית, ללא צורך בהיתר; [להמשך קריאה לחצ'י כאן;](#)**
- ❖ **פיטורי עובדים בשל פוסטים ברשתות החברתיות; מתי פוסט של עובד יכול להוות עילה לפיטורים; [להמשך קריאה לחצ'י כאן;](#)**
- ❖ **האם צו הרחבה בענף השמירה לא חל על עובדי מוקד וסיור?; בית הדין הארצי קבע החלטה תקדימית לפיה עובדים של חברות מוקד וסיור אינם תחת צו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה. [להמשך קריאה לחצ'י כאן;](#)**
- ❖ **פסיקה חדשה: "משקל גוף" – עילה חדשה לאפליה; משקל הגוף נכלל בין התכונות האישיות שעל בסיסן אסור להפלות עובד. [להמשך קריאה לחצ'י כאן;](#)**
- ❖ **הרחבת תחולת חוק עבודת נשים גם על הורה שמיועד לבצע הליך פונדקאות בחו"ל ולא רק בישראל; [להמשך קריאה לחצ'י כאן;](#)**

❖ חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) – הגנות

ב-6 במרץ 2024 נחתמו שני צווי הרחבה חשובים שמרחיבים את זכויות העובדים בשל התמשכותה של מלחמת חרבות ברזל. הצווים עוסקים בזכויות משרתי מילואים ובני זוגם, כמו גם בצבירת חופשה שנתית לעובדים שנפגעו מהמצב הביטחוני. הצווים חלים על עובדים שנעדרו מעבודתם במהלך התקופה שהחלה ב-7.10.2023 ונמשכת עד 31.12.2024. בין השינויים המרכזיים שהוכרזו, ישנה הרחבה של תקופת ההגנה על משרתי המילואים מפני פיטורים:

עובדים ששירתו במילואים 60 ימים ומעלה יהיו מוגנים מפיטורים במשך 60 ימים נוספים לאחר סיום השירות, במקום 30 ימים כפי שהיה עד כה. משרתי מילואים ששירתו פחות מ-60 ימים, אך מעל יומיים רצופים, ייהנו ממדד הגנה של 30 ימים.

בנוסף, צו ההרחבה מעניק זכויות חדשות לבני זוג של משרתי מילואים. בני הזוג זכאים לתוספת ימי היעדרות בתשלום במקרים של טיפול בילדים קטנים או ילדים עם צרכים מיוחדים, וגם במצבים בהם יש צורך להשיג על קרובים בעלי מוגבלות. המינימום לימים אלו הוא 5 ימים, והם עשויים להגיע עד 8 ימים בתשלום, בהתאם למספר ימי השירות של בן הזוג במילואים. חשוב להדגיש כי הצו מתייחס גם להיעדרויות רטרואקטיביות, ומעבידים נדרשים להחזיר שכר לעובדים שלא קיבלו תשלום מלא בגין ימי היעדרות שקשורים למילואים.

כחלק מההגנות המורחבות, הוספה הגנה על בני הזוג של משרתי מילואים, שמקנים להם גם הגנה מפני פיטורים. החוק החדש, שאושר בכנסת במאי 2024, מונע פיטורים או פגיעה בהיקף המשרה של משרתי מילואים או בני הזוג שלהם, אלא אם כן התקבל אישור מוועדת התעסוקה במשרד הביטחון. בנוסף, הגנה זו חלה גם על הורים לילדים בעלי צרכים מיוחדים, ומגינה גם על עובדים של קבלני כוח אדם המועסקים אצל מעסיקים שונים. החוק כולל גם מענק הסתגלות לבני זוג של משרתי מילואים עם ילדים, שיינתן רטרואקטיבית מה-7 באוקטובר 2023, וישמש לתמיכה כלכלית בתקופה בה בן הזוג משרת במילואים.

בנוגע לדמי ההבראה, ב-2024 הוחלט להקפיא את שווי יום ההבראה ולהפחית את הסכומים המשולמים לעובדים, זאת על מנת לממן הטבות לחיילי מילואים. המעסיקים מחויבים להעביר את הסכום המופחת לרשות המיסים, ומשם יוקצה למימון הטבות למשרתי מילואים. כמו כן, הוחלט על הפחתת שווי יום הבראה עבור עובדים ששכרם נמוך, וכן על שינוי הדרך בה מחשבים את דמי ההבראה במקרים של עובדים המועסקים במשרות חלקיות או בתקופות עבודה חלקיות.

לפירוט והרחבה בנושא מוזמנים לקרוא את עדכון הלקוחות שנשלח אליכם ביום 4.6.2024.

❖ שיפוי למעסיקים בגין תשלומים לקופות גמל למשרתי מילואים

מעסיקים ששילמו עבור עובדיהם הפרשות סוציאליות לקופת גמל, פנסיה או לקרן השתלמות במהלך שירותם במילואים בתקופה שבין 07.10.2023 ועד 31.12.2024, זכאים לפיצוי מהמוסד לביטוח לאומי. גובה הפיצוי הוא 20% משכרו היומי הממוצע של העובד בשלושת החודשים שקדמו לשירות המילואים במכפלת מספר ימי המילואים שביצע העובד. הפיצוי משולם ביחד עם תשלום תגמולי המילואים ומהווה חלק מהתשלום השוטף כבר מחודש אפריל 2024 ואילך.

בימים אלו משולמים השיפויים גם עבור התקופה מתחילת המלחמה ועדכון על כך מופיע באתר המוסד לביטוח לאומי.

❖ תיקון מס' 16 לחוק למניעת הטרדה מינית – הרחבת תחולה על עובדי קבלן שירות המוצבים אצל מזמיני שירות

ביום 25.7.2024 פורסם תיקון מספר 16 לחוק למניעת הטרדה מינית המרחיב תחולתו של החוק בכל הנוגע למניעת הטרדה מינית ולניהול תלונות בנושא זה גם על מזמיני שירות, ביחס לעובדי קבלן שירות המוצבים אצלם.

עד למועד התיקון, החוק למניעת הטרדה מינית הטיל חובות על מעסיקים למנוע הטרדה מינית במקום העבודה, ולטפל באופן ראוי ויעיל בתלונות שהוגשו בגין כך. חובות אלו חלו גם על מי שמוצבים אצלו עובדי קבלן כוח אדם, אך החוק לא כלל תחולה מפורשת על עובדי קבלן שירות ועל מזמיני שירות. התיקון נועד לתת מענה לפער זה, על רקע העובדה שעובדי קבלן שירות מוצבים במגוון רחב של מקומות עבודה ומהווים את העובדים המוחלשים ביותר בארגון, כגון בתחומי הניקיון והשמירה.

בהתאם לתיקון, חובות המעסיק החלות על פי החוק למניעת הטרדה מינית ותקנותיו, ובפרט החובה למנוע הטרדות מיניות ולפעול למיגור תופעות מסוג זה במקום העבודה, יחולו גם על מזמיני שירות ביחס לעובדי קבלן שירות המועסקים מטעמם. התיקון גם מעניק לעובדי קבלן שירות את ההגנה הקבועה בסעיף 7 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, מפני פגיעה על רקע הטרדה מינית, וזאת במטרה להבטיח שוויון זכויות במקום העבודה.

מעבר לכך, החוק מגדיר "קבלן שירות" באופן רחב, כך שההגדרה כוללת כל גורם המספק שירות באמצעות עובדיו לארגונים או יחידים. משמעות הדבר היא כי גם במקרים בהם קבלן השירות מספק שירותים זמניים או חלקיים, תחול על מזמין השירות האחריות המוגברת הנובעת מתיקון זה.

במקומות עבודה המעסיקים מעל 25 עובדים ישנה החובה לעדכן את התקנון למניעת הטרדה מינית, כך שיכלול התייחסות מפורשת לחובות כלפי עובדי קבלן שירות. אי עמידה בדרישה זו עלולה לחשוף את הארגון לסנקציות משפטיות ואחרות.

כאמור, התיקון לחוק יכנס לתוקף ביום 25.1.25, ולצד זאת נקבעו הוראות מעבר. עד להתקנת תקנות מפורטות בנושא, הכללים החלים כיום על מעסיקים ביחס לעובדי קבלן כוח אדם יחולו גם על עובדי קבלן שירות.

❖ הקלות מס בהקצאת מניות לעובדים

ביום 17.9.2024 נכנס תיקון משמעותי לכללי מס הכנסה (הקלות מס בהקצאת מניות לעובדים), תשס"ג-2003 הנוגע להקלות מס בהקצאת מניות לעובדים, שיכנס לתוקפו החל מיום 1 בינואר 2025. התיקון מציע שינויים משמעותיים במנגנוני אישור תוכניות הקצאת תגמול הוני לעובדים ובפיקוח עליהן. מטרת התיקון היא להבטיח שקיפות ובקרה על הטבות המס שמקבלים עובדים במסגרת תוכניות הקצאת מניות, ובכך לשפר את אכיפת רשות המיסים.

המדינה מעוניינת לעודד את הענקת תגמולים הוניים לעובדים, ולכן העניקה הטבות מס במסלול הוני נאמן, שכוללות דחיית אירוע המס למועד שבו נמכרת המניה, במועד בו העובד פוגש בכסף. אחת ממטרות התיקון היא לשפר את השקיפות כלפי רשויות המס, מה שיתאפשר דרך הצגת שאלון כחלק מהגשת התוכנית לרשות המיסים. על פי התיקון, יוקם מסלול חקיקתי מובנה לאישור תוכניות הקצאת מניות, אשר ידרוש הגשה של שאלון מפורט יחד עם הבקשה, כדי למנוע טעויות ובעיות בעת אישור התוכניות. השאלון כולל שאלות טכניות מהותיות כמו סוג המניה ותנאי ההבשלה שלה, ותחייב את החברות להקפיד על דיוק בתשובותיהם.

בנוסף, התיקון מציב דרישות דיווח תקופתיות שיבוצעו באמצעות מערכת מקוונת חדשה, שתחייב דיווח רבעוני ושנתי על ההקצאות שבוצעו. שינויים בתשובות לשאלון ייחשבו כתוכנית חדשה וידרשו הגשה מחדשת לאישור. המערכת החדשה תאפשר לרשות המיסים לעקוב אחרי תוכניות ההקצאה באופן ישיר וממוקד, עם מנגנון "דגלים אדומים" שימנע את אישורן של בקשות שאינן עומדות בדרישות.

החברות ידרשו להיערך בקפידה לעמידה בדרישות החדשות, כולל סיווג נכון של ההקצאות, דיווח מדויק ומילוי השאלון בצורה מלאה. כמו כן, על חברות לוודא שהן עומדות בכל הדרישות של מסלולי המיסוי ותנאי ההבשלה על מנת למנוע סנקציות. מעבר לכך, ידרשו החברות להטמיע מערכות בקרה פנימיות ולבחון את תוכניות ההקצאה הקיימות כדי להתאים אותן לכללים החדשים.

תיקון זה מהווה צעד משמעותי בהסדרת תחום הקצאת המניות לעובדים בישראל. המחוקק הרחיב באופן משמעותי את מנגנוני הביקורת והפיקוח של רשות המיסים, תוך קביעת כללים ברורים ומפורטים הנוגעים לאישור תוכניות ההקצאה, דיווחים תקופתיים, ושאלון התאמה. לצד זה, נקבעו סנקציות משמעותיות, פליליות ומנהליות, שנועדו להבטיח את עמידת החברות בדרישות הכללים.

❖ תיקון לתקנות דמי מחלה – קבלת אישור על תקופת מחלה קצרה ללא צורך בביקור רופא

ביום 20.6.2024 פורסם ברשומות תיקון לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה) התשפ"ד-2024, שמאפשר לעובד לקבל אישור על תקופת מחלה קצרה (עד 4 ימים), המונפק על ידי קופת חולים וללא צורך בביקור רופא. התיקון לחוק נכנס לתוקף ביום 1.9.2024. כפי שהגדיר שר העבודה יואב בן צור, מטרת התיקון הנה הקלה על עובדים וקיצור תורים במערכת הבריאות וכן, ייעול השירות הניתן לציבור בנוגע לתשלום דמי מחלה.

למעשה, מעתה עובד יוכל לדווח לקופת החולים על מצב בריאותי לקוי המונע ממנו זמנית להגיע לעבודה וקופת החולים תוכל להנפיק אישור מחלה קצרה בהתבסס על דיווח זה, ללא צורך בביקור רופא מוקדם או חתימת רופא. אישור המחלה הקצר שתנפיק קופת החולים, ניתן על גבי 4 ימים מצטברים מתוך 7 ימים רצופים. עובד יוכל לנצל את זכאותו לאישור מחלה קצרה עד 10 ימים בשנה, ולא יוכל לקבל יותר מ-4 אישורי מחלה קצרה בשנה. יודגש, כי מעבר ל-4 ימי מחלה, נדרש העובד להנפיק אישור מחלה מרופא, כשהביקור יוכל להתבצע גם טלפונית, או דיגיטלית דרך האפליקציה של הקופה ובכל דרך אחרת שנקבעה בתקנות. על המעסיק לשים לב כי האישור הרפואי כולל את מלוא הפרטים הנדרשים בהתאם לתקנות ביחס לאישור מחלה רגיל.

התיקון לחוק דורש גם תשומת לב יתרה ממעסיקים, על מנת לעקוב אחר אישורי מחלה ולוודא תקינותם בהתאם לתקנות.

❖ תיקון לחוק הגנת הפרטיות - הגנה על הזכות לפרטיות והמידע האישי וחיזוק יכולות האכיפה של הרשות להגנת הפרטיות

ביום 14.8.2024 פורסם תיקון מס' 13 לחוק הגנת הפרטיות, אשר צפוי להיכנס לתוקף ביום 14.8.2025. תיקון זה מבצע עדכון משמעותי בחוק, ומטרתו להחיל את ההגנות על פרטיות המידע ולהתאימו להתפתחויות הטכנולוגיות והרגולטוריות של העידן הדיגיטלי, תוך יישור קו עם תקנות ה-GDPR של האיחוד האירופי. התיקון מרחיב את ההגדרה של מידע אישי ומידע רגיש במיוחד, כך שכולל גם נתוני מיקום, מזהים ביומטריים, פרטי קשר ונתונים אודות פעילות כלכלית.

השינויים המרכזיים בתיקון כוללים גם הגדרת "עיבוד מידע" באופן רחב יותר, כך שספקי שירותים טכנולוגיים עשויים להיחשב כ"מחזיקים" במאגרי מידע ולהיות אחראים לאבטחת המידע. בנוסף, תיקון זה משנה את המעמד של רשם מאגרי המידע ומבסס את סמכויות האכיפה של הרשות להגנת הפרטיות. הוא גם מגביל את השימוש במידע שנאסף בעבודה, כך שמעסיקים חייבים לייצע את העובדים על המידע שנאסף, מטרת איסופו ומי צפוי להיחשף אליו.

בנוגע למידע ביומטרי, תיקון 13 קובע רף גבוה יותר לאיסוף מידע מסוג זה, ודורש **הסכמה מפורשת של העובד**. כמו כן, המעסיקים חייבים לעדכן את הסכמי ההעסקה והנהלים הפנימיים ולהסביר את מטרות עיבוד המידע ואמצעי האבטחה. הפרות של החוק עשויות להוביל לעיצומים כספיים משמעותיים, וניתן לפסוק פיצויים לעובדים בגין הפרות מסוימות ללא הוכחת נזק, עד לסכום של 10,000 ש"ח.

תיקון 13 לחוק הגנת הפרטיות מחייב את המעסיקים להתאים את פעולתם לדרישות חדשות, הכוללות את עדכון הסכמים פנימיים, שיפור מדיניות פרטיות והקפדה על שקיפות וידוע העובדים. יש צורך לעמוד בדרישות האבטחה הגבוהות ולהיערך לאיסוף ועיבוד מידע רגיש במיוחד. ארגונים שלא יעמדו בהוראות החוק עלולים להיתקל בסנקציות כספיות ומשפטיות חמורות.

ממליצים להתעדכן מול מחלקת דיני העבודה והפרטיות במשרדנו ביחס לשינויים והעדכונים הנדרשים לקראת כניסתו לתוקף של התיקון.

❖ תיקון לחוק עבודת נוער – אפשרות העסקה של בני נוער עד השעה 1:00 בלילה

ביום 3.6.2024 אושר סופית בכנסת תיקון מספר 22 לחוק עבודת הנוער, המסדיר את תנאי העסקתם של בני נוער בגילאי 16 עד 18 במהלך חופשות הלימודים. התיקון מאפשר להעסיק בני נוער עד השעה 01:00 בלילה בתקופת חופשה רשמית, תוך שמירה על בריאותם וזכויותיהם. לפני התיקון, החוק הגביל את העסקת בני נוער בשעות הלילה, אך אפשר חריגים זמניים שהוגדרו בהוראת שעה. כעת, התיקון מעגן את האפשרות כהסדר קבוע. בהתאם לכך, ניתן להעסיק בני נוער עד השעה 01:00, אך אם מתקיים יום לימודים למחרת, ההעסקה אסורה מעבר לשעה 23:00.

בנוסף, נקבעה חובה למעסיקים לדאוג להחזרת הצעירים לביתם בסיום עבודתם בשעות מאוחרות. אם העבודה מסתיימת לאחר השעה 23:00, המעסיק מחויב להחזיר את העובד/ת לביתם תוך חצי שעה, בעצמו או באמצעות גורם מטעמו. הוראה זו מבטיחה את בטיחותם של בני הנוער ומונעת מהם להישאר ללא השגחה בשעות הלילה.

מטרתו של התיקון היא להעניק מענה לצורכי המשק ולספק לצעירים הזדמנויות תעסוקה בתקופת החופשה, תוך צמצום מצבי חוסר מעש. לצד זאת, משרד העבודה יגביר את הפיקוח על מקומות העבודה על מנת לוודא שהמעסיקים עומדים בהוראות החוק ושזכויות הצעירים נשמרות במלואן.

❖ פיטורי עובדים בשל פוסטים ברשתות החברתיות

בפסק דין חדש שניתן בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב, נדחתה תביעתו של עובד לביטול פיטוריו והשבתו לעבודה בגין פוסטים במדיות החברתיות שעשויים להתפרש כהסתה או כהבעת תמיכה בטרור על רקע מלחמת חרבות ברזל. בית הדין קבע כי שלושה פרסומים שהעלה העובד לאפליקציית WHATSAPP, בהם פסוקים מהקוראן ופרשנויות נלוות, עשויים להתפרש כהסתה או כהבעת תמיכה בטרור, במיוחד על רקע עיתוי הפרסום, סמוך לאחר אירועי ה-7 באוקטובר 2023 ומלחמת "חרבות ברזל".

בפסק הדין נבחנו טענות התובע, אשר הדגיש כי מדובר בפרסומים דתיים תמימים ללא קשר לאירועים הביטחוניים וכי כל ניסיון לקשור את פרסומיו להסתה הוא פרשנות שגויה ומוטה. בנוסף, טען התובע כי מדובר בפגיעה בחופש הדת והפולחן שלו, אשר הוצאה מפרופורציה על ידי מעסיקתו. מנגד, טענת המעסיקה הייתה כי הפרסומים שהעלה התובע, במיוחד לאור עיתוי פרסומם, אינם יכולים להתפרש באופן תמים בלבד, אלא נושאים מסרים בעייתיים המובינים כהסתה. חוות דעת מומחים מטעם המעסיקה, ובהם גורמים בעלי ניסיון בחקירות ביטחוניות, תמכו במסקנה זו. נטען כי הפרסומים הללו עוררו חשש כבד בקרב עובדי החברה, אשר פנו למעסיקה ואף הביעו פחד לעבוד לצד התובע.

בית הדין קבע כי המעסיקה פעלה באופן סביר ומידתי מתוך חובתה לשמור על מרקם יחסי העבודה וביטחונם של העובדים. התובע הושעה תחילה באופן זמני בתשלום מלא, זומן להליך שימוע מפורט ונוהל בעניינו הליך הוגן, שתועד לאורך שלושים עמודי תמלול. במהלך השימוע ניתנה לתובע אפשרות להעלות את כל טענותיו.

בית הדין דחה את טענות התובע לפגיעה בחופש הביטוי והדת, כמו גם את טענותיו לפיצויים בגין לשון הרע ועוגמת נפש. נקבע כי ניהול הליך השימוע והבירור התבסס על שיקולים ענייניים בלבד, ללא פגיעה בשמו הטוב של העובד. בית הדין הדגיש כי האיזון בין חופש הביטוי של העובד לבין זכותו של המעסיק לשמור על סביבת עבודה בטוחה ותקינה מצדיק את החלטת הפיטורים בנסיבות המקרה.

סע"ש (ת"א) 66739-11-23 מונתסר עבאסי - כללית הנדסה רפואית בע"מ (פורסם בנבו, 30.4.2024).

מוזמנים לקרוא עוד בכתבות הבאות שפורסמו על ידי מחלקת דיני העבודה במשרדנו:

- ["האם מותר לפטר אתכם בגלל פוסט ברשתות החברתיות?"](#) (כלכליסט, 16.1.2023);
- ["הגנת והרופא שתמך בחמאס: מתי התבטאויות יכולות להביא לפיטורים?"](#) (Ynet 16.10.2023).

❖ האם צו הרחבה בענף השמירה לא חל על עובדי מוקד וסיור?

בפסיקה חדשה של בית הדין הארצי לעבודה, נדון עניינו של עובד שהועסק כסייר אבטחה בחברת מוקד אמון-סביון (1981) בע"מ, המספקת שירותי מוקד וסיור. העובד טען כי יש להחיל עליו את צו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה לשנת 2014, ולפיכך הוא זכאי להפרישי זכויות בגין דמי הבראה, פנסיה, קרן השתלמות, פיצויי פיטורים, תשלום בגין ימי חג ודמי מחלה. לטענתו, במסגרת תפקידו כסייר, ביצע בפועל תפקידים של שמירה ואבטחה.

בית הדין האזורי לעבודה קיבל תחילה את עמדת העובד וקבע כי הוא ביצע גם תפקידי שמירה, ולפיכך יש לראות בו כמי שזכאי לזכויות מכוח צו ההרחבה בענף השמירה. עם זאת, בית הדין הארצי לעבודה **הפך** את פסק הדין **בקביעתו כי צו ההרחבה לא חל על יחסי הצדדים**.

בית הדין הארצי בחן תחילה את השאלה האם העובד נחשב "עובד" על פי צו השמירה 2014. נקבע כי על פי ההגדרה בצו, עובד הוא מי שמבצע עבודת שמירה ואבטחה "אצל מזמין שירות", כאשר אין חובה שהשמירה תתבצע דווקא בחצרו של המזמין. עם זאת, במקרה זה נקבע תפקיד "סייר", שהוגדר כמי שמסתובב בניידת באזור גיאוגרפי לצורך זמינות לקריאה – אינו נכנס לגדר "עובד" על פי הצו, משום שהסיור אינו מתבצע בחצרי מזמין השירות אלא מחוצה להם, וכן שהעובד אינו כבול למקום ספציפי שהוזמן אליו השירות. משכך, העובד לא הוכיח כי עבודתו בוצעה מכוח "חוזה למתן שירותים" כהגדרת הצו.

בשלב הבא, בית הדין הארצי בחן את תחולת הצו על החברה כ"מעסיק". בית הדין הארצי קבע כי על פי צו ההרחבה, מעסיק הוא מי שעיסוקו בתחום השמירה או האבטחה, וזאת בתנאי שהעיסוק מחייב **רישוי כקבלן שירות** בהתאם לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם. לעניין זה נקבע, כי החברה אינה מספקת שירותי שמירה ואבטחה המחייבים רישוי, אלא מתמקדת במתן **שירותי מוקד וסיור בלבד**, שאינם עונים על דרישת הרישוי.

בפסק הדין, בית הדין הארצי הדגיש את ההבחנה בין ענף השמירה והאבטחה לבין ענף המוקד והסיור. בענף השמירה, העבודה כוללת הצבת עובדים בחצרי מזמין השירות, במיקום פיזי מוגדר ובאחריות ישירה. לעומת זאת, בענף המוקד והסיור, השירות מבוסס על ניטור מרחוק, הפעלת סיורים זמניים, וזמינות של עובדים באזור גיאוגרפי רחב ללא זיקה מחייבת למקום ספציפי. בסופו של דבר, נקבע כי לא עלה בידי העובד להוכיח שהחברה היא "מעסיק" בהתאם להגדרה בצו ההרחבה, ולכן החיובים שהוטלו עליה בבית הדין האזורי בוטלו.

ע"ע (ארצי) 11801-02-23 מוקד אמון-סביון (1981) בע"מ נ' ראובן נח (פורסם בנבו, 15.5.2024).

❖ פסיקה חדשה : "משקל גוף" – עילה חדשה לאפליה?

בפסיקה חדשה של בית הדין הארצי לעבודה, נקבע בפסק דין רחב היקף כי הורדת עובד מתפקידו כעוזר שופט בליגה הלאומית לכדורגל לליגה האזורית נעשתה בחוסר תום לב, וזאת **בשל משקלו ונראותו**, ולא על בסיס שיקולים מקצועיים גרידא. העובד שימש במשך שנים כעוזר שופט בליגה הלאומית ובתום עונת המשחקים של שנת 2016 הוחלט להורידו לדרגת שופט בליגה האזורית. לטענת העובד, מדובר בהרעת תנאים שנבעה משיקולים פסולים, תוך אפליה פסולה שהתבססה על מראהו החיצוני ומשקלו, ולא מתוך בחינה הוגנת של יכולותיו המקצועיות.

בית הדין האזורי לעבודה דחה תחילה את תביעתו של העובד, תוך שהוא קובע כי ההחלטה להורידו לליגה האזורית התקבלה מתוך שיקולים ענייניים בלבד, כגון ביצועיו המקצועיים הבינוניים, דירוגו הנמוך ביחס לעמיתיו והערכות שליליות שהתקבלו על תפקודו במהלך העונות הקודמות. יחד עם זאת, ערעורו של העובד לבית הדין הארצי לעבודה התקבל, ובית הדין הארצי הפך את פסק דינו של האזורי. בהחלטתו קבע בית הדין הארצי, כי ההחלטה להוריד את העובד לדרגה נמוכה יותר נבעה למעשה ממניעים שאינם ענייניים, וזאת בהתבסס על מסמכים ועדויות מהם עלה כי לאורך תקופת עבודתו נחשף העובד להערות חוזרות ונשנות מצד מעסיקיו בנוגע למשקלו ונראותו החיצונית.

בפסק דינו הדגיש בית הדין הארצי אומנם לא נקבע כי התקיימה אפליה, אך נפסק לראשונה כי **משקל הגוף נכלל בין התכונות האישיות שעל בסיסן אסור להפלות עובד**, וזאת מכוח חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998.

ע"ע (ארצי) 34220-10-21 משה ליפלס נ' ההתאחדות לכדורגל בישראל (פורסם בנבו, 21.2.2024).

❖ הרחבת תחולת חוק עבודת נשים גם על הורה שמיועד לבצע הליך פונדקאות בחו"ל ולא רק בישראל

בפסיקה חדשה של בית הדין האזורי לעבודה, נדון עניינם של שני עובדים אשר נמצאו בהליכי פונדקאות בחו"ל. העובדים טענו כי חוק עבודת נשים, תשי"ד-1954, חל גם על הליך פונדקאות המתבצע מחוץ לישראל, ולכן יש צורך במתן היתר לפיטורים לפי החוק. מנגד, עמדת הממונה על חוק עבודת נשים הייתה כי ההליך הנידון אינו נכלל בגדרי החוק, מאחר שהוא מפנה לחוק הסכמים לנשיאת עוברים, המתייחס אך ורק להליכים המתקיימים בישראל.

בית הדין בחן את טענות הצדדים ואת התכליות העומדות בבסיס חוק עבודת נשים וקבע, כי החוק נועד בראש ובראשונה להגן על זכויות נשים במסגרת יחסי עבודה, אך לאורך השנים התפתחה ההכרה כי גם גברים זכאים להטבות וההגנות הקבועות בו, כגון חופשת לידה, טיפולי פוריות, והגנה מפני פיטורים. לאור זאת, קבע בית הדין כי יש להרחיב את תחולת חוק עבודת נשים, כך שיכלול גם מקרים שבהם הורה מיועד מבצע הליך פונדקאות בחו"ל.

בית הדין הדגיש כי התפתחות החברה הישראלית לכיוון של קידום ערכי השוויון והצדק מחייבת מתן פרשנות תכליתית לחוק. עמדת המדינה, שהתקבלה בדיון, הייתה כי ניתן להחיל את סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים בשינויים המחויבים גם על הליך פונדקאות המבוצע מחוץ לישראל. בית הדין בירך על עמדת המדינה וקבע כי היא מתיישבת עם חוק יסוד כבוד האדם וחירותו ועם ערכי השוויון.

בהתאם לכך, נקבע כי יש להחיל את חוק עבודת נשים גם במקרים של הליכי פונדקאות בחו"ל. עם זאת, מאחר שהממונה לא דנה בעניינם של המערערים לגופו של עניין, התיק הוחזר לממונה על חוק עבודת נשים לצורך קבלת החלטה אם להתיר את פיטוריהם של העובדים או לאו, תוך שמיעת עמדות המעסיקים.

פסיקה זו משמעותית מאוד ומרחיבה את חוק עבודת נשים על הליכי פונדקאות לא רק בישראל, אלא גם בהליכי פונדקאות בחו"ל.

על"ח (ת"א) 46377-05-23 דותן פלג ואלון חזן נ' מדינת ישראל – הממונה על חוק עבודת נשים (פורסם בנבו, 2.4.2024).