

# עדכון לקוחות: מרץ 2025

## דיני עבודה



30 מרץ, 2025

לקוחות יקרים,

בעולם דיני העבודה המתפתח, חשוב להישאר מעודכנים.

בעדכון לקוחות זה נסקור את ההתפתחויות והשינויים המשמעותיים האחרונים בתחום. חלק מהשינויים כבר נכנסו לתוקף, בעוד אחרים צפויים להיכנס לתוקף בתקופה הקרובה.

בעדכון זה נסקור עבורכם **שלושה עדכוני חקיקה** הכוללים את **העלאת שכר המינימום** הצפויה החל מחודש אפריל הקרוב; את **חוק ההגנה על עובדים בשעת חירום** (תיקון מס' 5 והוראת שעה – חרבות ברזל) אשר קובע הגנה מפיתורים לאוכלוסיות מוגנות שנפגעו בשל המלחמה; וכן את **צו ההרחבה להסכם הקיבוצי הנוגע לזכויות משרתי המילואים ובני זוגם**.

בנוסף, **שלוש פסיקות חדשות ומעניינות של בית הדין הארצי**. הראשונה הינה פסק הדין האחרון של נשיאת בית הדין לעבודה היוצאת, השופטת ורדה וירט-לבנה, בו קיבל בית הדין הארצי את עמדת ההסתדרות בנוגע **להצבת מצלמות במקום העבודה** וקבע תבחינים הנוגעים לגיטימיות הצבת המצלמות, למידת הפגיעה בפרטיות העובד וההסכמה הנדרשת. השניה, פסיקה שהרחיבה את **אחריות המשתמש בפועל לעובדי כוח האדם המוצבים אצלו**, במיוחד בכל הנוגע לסיום העסקתם, תוך קביעה כי לא ניתן להסתמך באופן פסיבי על הסכם ההתקשרות עם הקבלן אלא קמה חובה לוודא כי ההעסקה והפסקתה עומדות בדרישות החוק. השלישית בעניין **ייצוגית קסטרו הנוגעת לתשלום גמול שעות נוספות** על עמלות מכירה.

**צוות דיני העבודה במשרדנו עומד לרשותכם בכל שאלה הנוגעת ליישום הוראות החקיקה והפסיקה.**

שלכם – מחלקת דיני עבודה

וקסלר ברגמן ושות'

## ❖ העלאת שכר המינימום – אפריל 2025

ביום 24.3.25 חתם שכר העבודה בפעם השלישית מתחילת כהונתו, על העלאת שכר המינימום. ההעלאה נדרשת בהתאם לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987, אשר קובע כי שכר המינימום החודשי ייקבע על 47.5% מהשכר הממוצע במשק, כהגדרתו בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב), התשנ"ה-1995. החישוב מתבצע ב-1 באפריל מדי שנה, בהתבסס על השכר הממוצע שהיה ידוע בתחילת השנה.

לפי פרסומי המוסד לביטוח לאומי, השכר הממוצע לתקופה המתוארת, עומד על 13,153 ₪, והוא משקף עלייה של 6.3%. כתוצאה מכך, החל מיום 1.4.25 (שכר חודש אפריל 2025 המשולם עד ליום 9 במאי 2025) יעלה שכר המינימום ויעמוד על הסכומים הבאים:

❖ שכר המינימום החודשי למשרה מלאה יעמוד על סך של 6,247.67 ₪ (ברוטו) (בעוד כיום שכר המינימום החודשי עומד על סך של 5,880.02 ₪ (ברוטו)). מדובר בהעלאה בסך של 367.65 ₪ לחודש משכר המינימום הקבוע כיום.

❖ בהתאם, שכר המינימום השעתי יעמוד על סך של 34.33 ₪ (ברוטו) לשעת עבודה (בעוד כיום שכר המינימום השעתי עומד על סך של 32.30 ₪ (ברוטו)). מדובר בהעלאה של 2.03 ₪ לשעה משכר המינימום השעתי הקבוע כיום.

אנו ממליצים להיערך לעליית שכר המינימום אל מול בתי תוכנות השכר בנוגע לעובדים שעתיים, וכן להקפיד על עדכון השכר גם עבור עובדים גלובליים, **ששכר הבסיס שלהם קבוע על שכר המינימום או קרוב לו.**

## ❖ חוק הגנה על עובדים בשעת חירום (תיקון מס' 5 והוראת שעה - חרבות ברזל) (תיקון מס' 3), התשפ"ה-2025

ב-5.2.25 הכנסת אישרה תיקון נוסף לחוק שמגן על עובדים מפני פיטורים בתקופת חירום. נזכיר, כי **חוק הגנה על עובדים בשעת חירום**, התשס"ו-2006, **קובע הגנה מפני פיטורים לקבוצות מוגנות** בשעת חירום. חוק זה תוקן מספר פעמים במהלך מלחמת חרבות ברזל כדי להרחיב ולהאריך את ההגנות הקבועות לאוכלוסיות המיוחדות המוגנות מכוחה.

מטרת התיקון האחרון להבטיח רציפות תעסוקתית ויציבות כלכלית לאוכלוסיות שנפגעו מהמצב הביטחוני.

עיקרי התיקון בהארכת תוקף ההגנות הקיימות עד ליום 30.6.2026 וכן להוסיף אוכלוסיות מוגנות חדשות שלא נכללו בתיקונים הקודמים. כך, בין האוכלוסיות המוגנות בהתאם לחוק (והתיקון החדש), ניתן למצוא:

1. **עובדים שפוננו מבתיהם בעקבות המצב הביטחוני** – הגנה עד 6.7.25, עם אפשרות הארכה עד 31.12.25. לרשימת הישובים המעודכנת באתר משרד העבודה, [לחצו כאן](#).
2. **הורים לילדים עד גיל 14 שנעדרו בשל סגירת מוסדות החינוך בישוב ו/או בני זוג של משרתים בכוחות הביטחון** – הגנה עד 6.7.25, עם אפשרות הארכה עד 31.12.25 או תום ההכרזה על מצב חירום.
3. **בני משפחות חטופים בעזה ונעדרים** – הגנה עד 31.12.25.
4. **חטופים ששבו לארץ עד ליום 31.12.25 ובני משפחותיהם** – הגנה למשך 6 חודשים, גם על בני המשפחה הגרעינית, ממועד השחרור (הגנה חדשה).
5. **בני משפחות של חטופים שהובאו לקבורה** – הגנה למשך 3 חודשים מיום הקבורה (הגנה חדשה).

## ❖ צו הרחבה להסכם קיבוצי בעניין משרתי המילואים ובני זוגם וצבירת חופשה שנתית לעובדים מסוימים (חרבות ברזל) (מס' 2) לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957, לשנת 2025

צו ההרחבה שפורסם ב-12.2.25 מאריך רטרואקטיבית את ההטבות וההגנות שהיו בתוקף בשנת 2024, עבור משרתי מילואים ובני זוגם. הצו חל מ-1.1.25 עד 31.12.25. נזכיר, את עיקרי ההטבות וההגנות שבצו:

### 1. ימי היעדרות בתשלום לבני זוג של משרתי מילואים

❖ בני/בנות זוג של משרתי מילואים זכאים לימי היעדרות בתשלום – מעבר לזכויות הקיימות וללא צורך בניצול ימי חופשה/מחלה.

❖ הזכאות תלויה במספר ימי שירות המילואים המצטברים של בן/בת הזוג (כולל שירות שהתחיל ב-2024 ונמשך ל-2025).

### 2. שעת היעדרות – גם לעובדים במספר משרות חלקיות

❖ בני/בנות זוג של משרתי מילואים המועסקים בכמה משרות חלקיות זכאים לשעת היעדרות יומית, יחסית להיקף משרתם (בתנאי שסך כל המשרות יחדיו שווה למשרה מלאה).

### 3. צבירת חופשה שנתית גם ללא הסכמת המעסיק

❖ עובדים העונים על תנאים מסוימים (כגון שירות מילואים ממושך, פינוי מבית, בן משפחה של חטוף/נעדר וכו') יוכלו לצבור חופשה לשנתיים נוספות (מעבר לשנה הנוכחית) ללא צורך באישור מעסיק.

### 4. הגנה מפני פיטורים – מוארכת ל-60 ימים לאחר שירות מילואים

❖ במקום 30 ימים (כקבוע בחוק), צו ההרחבה מאריך את ההגנה ל-60 ימים לעובדים ששירתו לפחות 60 ימי מילואים במהלך 2025 (כולל שירות שהחל ב-2024), זאת גם אם שירות המילואים כלל תקופות הפוגה קצרות של עד 5 ימים בין תקופות השירות.

## 5. איסור על הוצאה לחל"ת של משרתי מילואים

❖ אין להוציא עובד/ת בחל"ת במהלך שירות מילואים ול-60 יום לאחריו, אלא אם ביקש זאת העובד עצמו או שיש טעמים מיוחדים והתקבל אישור מוועדת פיקוח.

## 6. הגנה מפני פגיעה בתנאי העסקה – מורחבת

❖ נוסף לאיסור על פגיעה בשכר או בהיקף משרה, נוספו הגנות נוספות בצו ההרחבה, הכוללות איסור על שינוי תפקיד, ניווד מתפקיד והוספה או גריעה של תחומי אחריות ומטלות – במהלך שירות מילואים ול-60 ימים לאחריו.

❖ חריגים מותרים רק במקרים בהם מתקיימות נסיבות מוצדקות או שמדובר ברכיבי שכר משתנים לפי תפוקה.

למעשה, הצו מרחיב ומחזק את ההגנות על משרתי מילואים ובני זוגם לשנת 2025 – הן בהיבטי היעדרות, זכויות חופשה, והגנה תעסוקתית. כמו כן, הוא כולל מנגנונים למניעת פגיעה בלתי מוצדקת ומאפשר פנייה לוועדות במקרים חריגים.

## פרטיות בעבודה: בית הדין קובע גבולות – הצבת מצלמות בהרעה ❖ מוחשית

עע (ארצי) 41179-01-24 ד"ר מרק פרידמן בע"מ – רויטל אלקנר (ניתן ביום 26.3.2025)

פסק הדין האחרון של נשיאת בית הדין לעבודה היוצאת, השופטת ורדה וירט-לבנה, קובע כי הצבת מצלמות במקום העבודה, בסמוך לעמדת העובד, עשויה להיחשב להרעה מוחשית בתנאי ההעסקה ולזכות את העובד בפיצויי פיטורים – גם אם ההתקנה נעשתה ממניעים לגיטימיים.

במרכז פסק הדין רויטל אלקנר, מנהלת משרד במשך כ-18 שנה, שהתפטרה לאחר שהותקנו מצלמות שתיעדו אותה ישירות, ללא הסכמתה. בקשותיה להסרתן נדחו, והיא דרשה פיצויי פיטורים בטענה לפגיעה בפרטיות ולהרעה מוחשית בתנאים.

בית הדין הארצי לעבודה קבע כי הצבת מצלמות במקום העבודה, באופן הפוגע בפרטיותו של העובד, עשויה להיחשב להרעה מוחשית בתנאי ההעסקה המזכה בפיצויי פיטורים. גם כאשר מטרת המעסיק לגיטימית – כמו יצירת סביבת עבודה בטוחה או מניעת הטרדות מיניות – עדיין נדרשת בחינה קפדנית של אופן הפיקוח ביחס לעקרונות יסוד במשפט העבודה ובמשפט הפרטיות, ובכללם עקרונות הסבירות, המידתיות, השקיפות וההסכמה.

בית הדין הדגיש כי כאשר מוצבות מצלמות המצלמות באופן ישיר ומתמשך את עמדת העובד, מבלי שהתקבלה הסכמתו המודעת והמפורשת, מדובר בפגיעה מהותית בזכותו החוקתית לפרטיות – גם אם לא הוכח נזק בפועל. עוד נקבע כי המעסיק מחויב לבחון חלופות פוגעניות פחות, להבהיר לעובד את מטרות הצילום, את היקף השימוש במידע החזותי ואת משך שמירתו, וכן לוודא כי ההסכמה ניתנה מרצון חופשי, תוך הבנת המשמעויות.

בכך מאמץ פסק הדין את העקרונות שנקבעו בפרשת איסקוב ומיישם את הגישה הרגולטורית המעוגנת כיום גם בתיקון 13 לחוק הגנת הפרטיות, המחייב קיומו של בסיס חוקי לעיבוד מידע אישי, ובראשו – הסכמה מדעת של נשוא המידע אך גם הגדרה ברורה של מטרות השימוש, שקיפות מלאה מול נשואי המידע.

## ❖ החמרת הדרישות להוכחת חוזה קצוב והשלכות על עובדות בהריון המועסקות באמצעות קבלני כוח אדם

עע (ארצי) 23-03-21140 NEGESTY GEBRE נ' גראונדוורק ביואג בע"מ (ניתן ביום 6.9.24)

בפסק דין תקדימי, בית הדין הארצי לעבודה קבע, כי החתמת עובדת על הודעה בדבר תנאי עבודה, הכוללת תקופת העסקה של תשעה חודשים, אינה מספיקה לבדה כדי להוכיח כי מדובר בחוזה עבודה קצוב.

פסק הדין ניתן בעניינה של עובדת קבלן שהוצבה בחברה חקלאית והועסקה במשך תשעה חודשים, עד שפוטרה ללא קבלת היתר מהממונה מכוח חוק עבודת נשים – בשעה שהייתה בחודש מתקדם להריונה. **בית הדין הארצי קבע כי לא הייתה הסכמה מודעת בין הצדדים לחוזה קצוב, וכי לא הוצגו ראיות לכך שנמסר לעובדת הסבר ברור או שהתנהל משא ומתן לגביו.**

עוד נקבע, כי עצם העובדה שהעסקה הוגבלה לתשעה חודשים אינה מצדיקה מניעת ההגנה שבחוק עבודת נשים. בית הדין דחה את עמדת החברה כי יש לראות בהעסקה חוזה קצוב שנועד להימנע מהחלת סעיף 12א לחוק קבלני כוח אדם, וקבע כי אין להוציא נשים בהריון מגדר ההגנה שבחוק רק בשל קביעת תקופת העסקה פיקטיבית. **בהתאם לכך, נפסק כי הפסקת העסקה בלא בקשת היתר מהווה פיתורים בלתי חוקיים.**

בית הדין הארצי הרחיב את האחריות גם למעסיק בפועל (המשתמש), וקבע כי גם הוא מחויב בהגשת בקשת היתר במקביל לקבלן, וכי במקרה של עובדת שהועסקה אצלו לפחות שישה חודשים – קמה חזקת אחריות לפיתורים, אותה ניתן לסתור רק בראיות ברורות. בפועל, העובדת הוחלפה בעובדת אחרת, מבלי שהמעסיק בפועל נקט כל פעולה לבדוק את מצבה או לעדכן את קבלן כוח האדם.

פסק הדין מחייב גישה זהירה ומוקפדת בכל הנוגע להגדרת חוזה לתקופה קצובה, במיוחד כאשר מדובר בעובדים המועסקים דרך קבלני כוח אדם. נקבע, כי האחריות לקבלת היתר לפיתורים אינה ניתנת להעברה בין הקבלן למשתמש, ויש לקיים מעקב אקטיבי אחר תנאי העסקה והסטטוס של עובדים מוגנים.



## ❖ עמלות מכירה ושעות נוספות – בית הדין מחייב לכלול עמלות בשכר הקובע

תצ (ת"א) 13-07-3263 אור שחם נ' קסטרו שיווק 1985 בע"מ (ניתן ביום 9.3.2025) בפסק דין חשוב שניתן בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב בתביעה ייצוגית שהוגשה על ידי אור שחם נגד חברת קסטרו בעניין תשלום גמול שעות נוספות על עמלות מכירה נקבע, כי **עמלות מכירה מהוות חלק מהשכר הקובע לצורך חישוב גמול שעות נוספות**. בכך אימץ בית הדין את גישת בית הדין הארצי בעניין **איי.די.איי (עת"צ 18-06-48841)** – שלפיה אין להוציא עמלות באופן אוטומטי מחישוב הגמול, ויש לבחון את מהותן על פי נסיבות כל מקרה.

במרכז ההכרעה עמד מודל התגמול של עובדי המכירות ברשת קסטרו, שקיבלו עמלות על בסיס סכום המכירה, החל ממדרגת מינימום. קסטרו טענה כי מדובר ברכיב תגמול תוצאתי שאינו ניתן לשיוך לשעה מסוימת, ולכן אין מקום לראות בו "שכר רגיל". מנגד, התובע טען – ובית הדין קיבל – כי מדובר בתמריץ עבודה מהותי ומובהק, המשולם בפועל בגין כל פעילות מכירה שמבוצעת במסגרת שעות העבודה (הרגילות והנוספות כאחד).

הניתוח המשפטי בפסק הדין מבוסס על תכליות חוק שעות עבודה ומנוחה: מצד אחד, להגן על העובד מפני שחיקה והעסקה יתרה באמצעות תמרוץ שלילי למעסיק; מצד שני, להבטיח לעובד שכר הוגן המגלם את מלוא רכיבי התמורה שהוא מקבל. בית הדין הדגיש כי השאלה אינה אם ניתן לשייך עמלה לשעה קונקרטית – אלא האם מהותית, היא משולמת בגין עבודת העובד במהלך זמן העבודה. במקרה זה, נוכח המבנה האחיד של מנגנון העמלות, היקפן והעובדה שהן שולמו דרך קבע מהמכירה הראשונה, וכאשר לא נדרש מהעובד מאמץ מיוחד בעניין והן מהוות חלק משמעותי משכרם של עובדי החנויות – נקבע כי הן מהוות חלק בלתי נפרד מהשכר הרגיל ולפיכך יש לשלם עליהן שעות נוספות.

לצורך החישוב, הורה בית הדין לאמץ את שיטת הממוצע החודשי: חלוקת סך העמלות ששולמו בחודש בכלל שעות העבודה באותו חודש, ליצירת ערך שעתי שישמש בסיס לחישוב תוספות 25%-1-50%.

פסק הדין דחה את טענות קסטרו בדבר פגיעה ב"תמריץ המכירה", קושי פרקטי או חשש מתקצוב רטרואקטיבי, והבהיר כי שיקולים אלה אינם יכולים לגבור על חובתה של מעסיקה לשלם גמול שעות נוספות כחוק.

