



## איגרת לקוחות: מחלקת דיני עבודה עדכוני פסיקה וחקיקה

על המשרד | דיני עבודה | צור קשר | הרשמה לעדכוני לקוחות

לקוחות וחברים יקרים,

בהמשך לעדכונים שוטפים שאנו מעבירות לידיעתכם בתחום דיני העבודה, להלן חידושי חקיקה ופסיקה שפורסמו לאחרונה.

מחלקת דיני עבודה, ש. פרידמן ושות'

### תוכן עניינים

- [תיקון חוק עבודת נשים, התשי"ד-1954](#)
- [אי אכיפת תנית החזר דמי הכשרה בהסכם עבודה](#)
- [על מעסיק חלה חובה לשנות את שם תיבת הדואר של עובד לאחר שסיים את עבודתו](#)
- [מעסיק אינו רשאי למשך כספי קרנות השתלמות או כספי תגמולים שהופקדו לקופות הגמל של העובד](#)
- [הלכה חדשה בעניין האופן שבו יש לחשב פיצויי פיטורים לעובד במשרה חלקית משתנה](#)
- [אין תוקף לתנאים שנקבעו בתקנון האחיד של קרנות הפנסיה הוותיקות ללא הסכמת רוב חברי הכנסת כנדרש ואילו מהווים הרעת תנאים](#)

### הרשמה לעדכוני לקוחות

## תיקון חוק עבודת נשים, התשי"ד - 1954

החל מיום 3.7.2017 עובדת תהא רשאית להיעדר ממקום עבודתה שעה אחת ביום, ללא ניכוי משכרה, בתקופה שבה משרת בן זוגה בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות המילואים, התשס"ח-2008, החל מהיום הראשון לשירות המילואים, ובלבד שמתקיימים כל התנאים המפורטים להלן:

- תקופת המילואים של בן הזוג לא תפחת מחמישה ימים רצופים;
- לעובדת ילד שטרם מלאו לו 13 שנים הנמצא עימה;
- העובדת מועסקת במשרה מלאה לפי הנהוג במקום עבודתה;
- העובדת הודיעה למעסיקה על מימוש הזכות לפי פסקה זו והציגה לפניו אישור המעיד על שירות המילואים של בן זוגה.

בנוסף קובע התיקון לחוק, כי העובדת לא תוכל לממש במקביל לזכות ההיעדרות בהתאם לתיקון הנ"ל גם זכויות אחרות לקיצור יום העבודה, ככל שזכאית להן, כדוגמת הזכות לשעת הורות בהתאם להוראות החוק ו/או לנהוג במקום עבודתה. למען הסר ספק, הוראות אלו יחולו גם על עובד בתקופה שבת זוגו משרתת בשירות מילואים.

## אי אכיפת תנית החזר דמי הכשרה בהסכם עבודה

התובעות הועסקו כיועצות השמה במשרה מלאה, עד להתפטרותן. במועד תשלום משכורת אחרונה נוכה מכל אחת מהן סכום בגין דמי הכשרה, בהתאם לתניה שנקבעה בחוזי העסקתן של התובעות. בית הדין האזורי דן בשאלת תוקפה של התניה כאמור, בהיותה כובלת במידה מסוימת את העובד במקום עבודתו לתקופה הקבועה בהסכם ועל כן מהווה פגיעה בחופש העיסוק שלו, בהתאם למבחנים שהותוו בהלכה הפסוקה.

אשר להכשרה מיוחדת נפסק כי, מקרה בו המעסיק השקיע משאבים מיוחדים ויקרים בהכשרת העובד ובעקבות זאת התחייב העובד לעבוד אצלו למשך תקופה מסוימת, ניתן להצדיק את הגבלת העיסוק למשך תקופה מסוימת, כתמורה עבור ההשקעה של המעסיק בהכשרתו. ואולם, אם העובד רכש את ההכשרה במהלך עבודתו הרגילה או על חשבונו ובזמנו הפנוי, אין המעסיק הקודם רשאי להגבילו בשימוש שיעשה בה.

בית הדין האזורי, פסק כי יש לבחון האם ההתחייבות הגלומה בחוזה העסקה עומדת בהוראות הדין והאם היא סבירה, מידתית ומאפשרת אכיפתו.

במקרה דנן נקבע כי התניה הפוגעת בחופש העיסוק של התובעות אינה סבירה ואינה מידתית. זאת, בהתחשב, בין היתר, **במהות ההדרכה** אשר נמצאה ככזו שלא חרגה מחניכה והדרכה במסגרת חפיפה מקצועית, הגם שניכר כי מדובר היה בחפיפה מוקפדת; **בטיב ההכשרה** לגביה גילה בית הדין דעתו כי גם בנסיבות בהן ההדרכה לא בוצעה כלאחר יד ו"על הדרך" וגם במקרים בהם התכנים המועברים הינם בעלי ערך מעבר לזה המשרת את מטרות המעסיק – לא בכל הנסיבות יינתן תוקף לתניה כאמור; **באורך ההכשרה** אשר ארך ימים בודדים בלבד ולאחריה המשך הכשרה ששולב עם עבודה חלקית בפועל; **בזהות המדריכים ומקום ביצוע ההדרכה** באמצעות עובדות קיימות במשרדי החברה; **בביצוע עבודה בפועל ע"י התובעות במהלך תקופת ההכשרה**; **בהעדר תעודה בסיום ההכשרה**, כדוגמת תואר אקדמי או השתלמות מקצועית כלשהי; **בעלות ההכשרה למעסיק** בעניין זה נדחה תחשיב המעסיק, בין היתר, נוכח העובדה כי לא הביא בחשבון את התועלת אשר צומחת לחברה מעבודת התובעות במהלך הכשרתן; **וברמת ההשתכרות של התובעות במהלך תקופת ההכשרה והיחס בינה לבין סכום ההשבה**.

סע"ש (ת"א) 33976-05-15 אלה גרמזה נ' דיאלוג יעוץ למשאבי אנוש בע"מ (פורסם בנבו, 16.5.2017).

## על מעסיק חלה חובה לשנות את שם תיבת הדואר של עובד לאחר שסיים את עבודתו

עובדת סוציאלית אשר פוטרה מעבודתה, הגישה תביעה כנגד מעסיקה, בין היתר, בטענה לפגיעה

בפרטיותה, מאחר שהמעסיק המשיך להשתמש בשמה בפנייתו לצדדים שלישיים, לרבות באמצעות תיבת הדואר האלקטרוני על שמה, וזאת תקופה ארוכה לאחר שסיימה את עבודתה.

בית הדין האזורי דחה את תביעת התובעת ברכיב זה בקובעו כי לא נמצא בהתנהלות זו של המעסיק פגיעה בפרטיות, בהתאם להגדרות חוק הגנת הפרטיות, לרבות לעניין שימוש בשם אדם "לשם ריווח", וכן נוכח העובדה כי התובעת לא הוכיחה מהו הנזק שנגרם לה כתוצאה מהשימוש בשמה.

יחד עם זאת נקבע, כי כפי שנאסר על מעסיק להיכנס לתיבת דואר פרטית של עובד, עליו לשמור על פרטיות העובד ועל חובת הזיהוי הנכון, ולשנות את שם תיבת הדואר השייכת למעסיק לאחר שהעובד סיים את עבודתו. זאת על מנת למנוע הטעיית הציבור ופגיעה אפשרית בזכויות העובד.

ס"ע (ת"א) 29476-03-12 **אביבה דלאל נ' מרכז קהילתי ע"ש הרי סטיל** (פורסם בנבו, 18.4.2016) – הוגש ערעור.

## מעסיק אינו רשאי למשוך כספי קרנות השתלמות או כספי תגמולים שהופקדו לקופות הגמל של העובד

התובע, עובד לשעבר, הגיש תביעה כנגד המעסיקה בטענה כי בניגוד להוראות הסכם העסקתו, לא הופקדו לזכותו הפרשות לפיצויים בהסדר הביטוח הפנסיוני בשיעור 8.33% משכרו ולא הופקדו תשלומים לקרן השתלמות.

באשר לאי הפקדת כספי הפיצויים, נקבע, כי בנסיבות העניין, לא הוצגה תשתית עובדתית שתאפשר קביעה בדבר חלות הסדר לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. במקביל, נראה כי הסדר הביטוח הפנסיוני החוזי – שהופר על ידי המעסיקה, שלא העבירה תשלומים למרכיב הפיצויים בקופה חרף התחייבותה המפורשת – עשוי להיות "הסדר פנסיוני מיטיב" כהגדרתו בצו ההרחבה הפנסיוני, ועל כן על זכויות התובע חל ההסדר החוזי כאמור.

לפיכך ובהתאם להוראות הסכם ההעסקה של התובע, יתכן, כך נקבע, כי קשת המקרים בהם תישלל זכאותו לקבלת כספי הפיצויים במקרה של סיום העבודה, רחבה מזו שנקבעה בפסיקה, וזאת לנוכח הוספת המקרים של "הפרת חובת אמונים" ו/או "ביצוע עבירות" בהסכם העסקתו. יחד עם זאת, בנסיבות העניין נקבע כי מעשי התובע לא הגיעו לכדי הפרת אמונים או עבירת משמעת וכי את עונשו קיבל התובע בכך שפוטר. לפיכך, נקבע כי על החברה לפצות את התובע בגין אי ביצוע ההפקדות למרכיב הפיצויים.

באשר לאי הפקדת כספים לקרן השתלמות, דחה בית הדין הארצי את טענת המעסיקה לפיה היא זכאית לדרוש את השבת חלקה בתשלומים לקרן השתלמות נוכח מעשי התובע. בהתאם לקביעת בית הדין, עם כניסתו לתוקף של חוק הפיקוח על שירותים פיננסיים (קופות גמל), התשס"ה-2005 ("החוק"), למעט רשימה סגורה של מקרים בהתאם להוראות החוק דנן, **אין מעסיק רשאי למשוך כספי תגמולים או השתלמות מקופות גמל של עובד או עובד לשעבר, תהיינה נסיבות הפסקת העבודה אשר תהיינה.**

בנסיבות אלה, מאחר ואילו היתה המעסיקה מעבירה תשלומים לקרן השתלמות כמצוות הסכם ההעסקה, היה התובע זכאי לקבלתם עם סיום יחסי העבודה, בכל הנסיבות וללא כל תנאי, נקבע כי על המעסיק לפצות את התובע בגין אי העברת תשלומים לקרן השתלמות.

בר"ע (ארצי) 53583-01-17 **סופרקום בע"מ נ' יבגני מיזשטיין** (פורסם בנבו, 24.2.2017).

## הלכה חדשה בעניין האופן שבו יש לחשב פיצויי

## פיטורים לעובד במשרה חלקית משתנה

חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 ("החוק"), מבחין, לעניין חישוב פיצויי פיטורים, בין "עובד במשכורת" – היינו, עובד שעיקר גמול עבודתו משולם על בסיס של חודש או יותר, לבין "עובד בשכר" – היינו, עובד שאינו עובד במשכורת. הראשון זכאי לפיצויי פיטורים בשיעור של שכר חודש אחד לכל שנת עבודה, ואילו האחרון, זכאי עבור התקופה שעד ליום 1.8.1983 לפיצויי פיטורים בשיעור של שכר שבועיים לכל שנת עבודה, והחל ממועד זה לפיצויי פיטורים בשיעור של שכר חודש לכל שנת עבודה.

בהתאם לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964 ("התקנות"), נקבע כי השכר הקובע לעניין שיעור פיצויי הפיטורים יחושב לפי השכר האחרון של העובד.

בעניין שהובא לאחרונה בפני בית הדין הארצי לעבודה, נדון אופן חישוב פיצויי הפיטורים של **עובד בשכר** המקבל את שכרו על בסיס שעתי ואשר היקף שעות עבודתו משתנה מחודש לחודש. בהתאם להלכה שנקבעה בעניין **סנונית**[1] ושהייתה נהוגה עד כה, כאשר השכר משולם לפי שעה והיקף העבודה משתנה מחודש לחודש, יש להקיש מתקנה 9 לתקנות ולחשב את השכר האחרון לפי השכר הממוצע ב-12 החודשים האחרונים. הגם שבעניין סנונית נעשה שימוש בביטוי "שכר ממוצע", הרי שבפרקטיקה מה שחושב הוא היקף המשרה הממוצע (היינו ממוצע שעות העבודה) ב-12 החודשים האחרונים וממוצע זה הוכפל בשכר השעה האחרון.

לאחר בחינה חוזרת של ההלכה שנקבעה בעניין סנונית, נקבע בפסק דין זה, כי במקרה של עובד המקבל את שכרו על בסיס שעתי ואשר היקף שעות עבודתו משתנה מחודש לחודש, הדרך הראויה לחשב את שכרו האחרון היא לפי חלקיות המשרה של העובד לכל אורך תקופת העסקתו, לפי תקנה 7 לתקנות או בהיקש ממנה. בהתאם לקביעת בית הדין הארצי לעבודה, שיטה זו מבטיחה כי פיצויי הפיטורים יחושבו בצורה התואמת את היקפי ההעסקה ותמנע תוצאה שעשויה במקרה מסוים לקפח את אחד הצדדים (לדוגמא במקרים בהם ב-12 החודשים האחרונים להעסקה עלה או פחת באופן משמעותי היקף העסקת העובד).

בהתאם לקביעת בית הדין הארצי לעבודה, חישוב פיצויי הפיטורים בהתאם לתקנה 9 (ממוצע של 12 החודשים שקדמו לפיטורים) לפי מהותה נראה כמתאים למקרה בו היקף העבודה של העובד אינו משתנה אך משתנה שוכרו (למשל בשל קבלת עמלות), או לחילופין, למקרה שבו עסקינן בעבודה קבלנית אמיתית בה היקף שעות העבודה אינו משמש כנתון בקביעת השכר.

עוד נפסק, כי מקום בו חסרים נתונים על היקפי העסקה בתקופות עבר, ובהעדר ראיות לשינוי מהותי במתכונת ההעסקה של העובד השעתי, ניתן לעשות שימוש בממוצע של הנתונים הקיימים, בנטלי ההוכחה בחובה לנהל רישומים וכיו"ב.

ע"ע (ארצי) 44824-03-16 י.ב. שיא משאבים בע"מ נ' ADHENOM BERH TEAMI (פורסם בנוב, 4.6.2017).

[1] דב"ע (ארצי) נ/3-57 סנונית הדגמות וקידום מכירות (1989) בע"מ – פרץ פד"ע ל 364, 1997.

## אין תוקף לתנאים שנקבעו בתקנון האחיד של קרנות הפנסיה הוותיקות ללא הסכמת רוב חברי הכנסת כנדרש ואילו מהווים הרעת תנאים

התובע פרש לגמלאות לאחר שצבר זכויות פנסיוניות בשתי קרנות פנסיה וותיקות- קרן מבטחים וקרן נתיב. לטענת התובע הוא זכאי לקבל גמלה חודשית לפי 70% ממשכורתו הקובעת, אשר עמדה, ערב פרישתו, על סך 37,113.81 ₪. הנתבעות לא הכחישו גרסתו זו של התובע, אולם טענו כי נוכח הוראת סעיף 51 לתקנון האחיד של עמיתים קרנות הפנסיה הוותיקות שהותקן מכח חוק הפיקוח על

שירותים פיננסיים (ביטוח) התשמ"א - 1981, אשר החליף את תקנותיהן הקודמות, יש לחשב זכויותיו של התובע לא לפי התקנונים שהיו בתוקף במועד הצטרפותו לנתבעות אלא לפי התקנון האחיד משנת 2003, לפיו גמלתו החודשית נכון למועד פרישתו היא 18,980.58 ₪ בלבד.

בתביעתו טען התובע כי החוק שהסמיך את המפקח על הביטוח להתקין את התקנון האחיד, לא התיר ביצוע שינויים שיפגעו בתנאי החיסכון של העמיתים בקרנות. התובע נסמך על הוראות החוק להגנה על השקעות הציבור בישראל בנכסים פיננסיים, התשמ"ד-1984 ("חוק ההגנה") הקובע, בין היתר, כי הממשלה לא תוכל לשנות לרעה את תנאי ההשקעה בניירות ערך, אגרות חוב, פוליסות ביטוח וקרנות פנסיה אלא בהצבעה ברוב מיוחס של חברי הכנסת, דהיינו 61 חברים.

בצד טענות פרוצדוראליות בדבר שיהיו בהגשת התביעה וסמכות בית הדין האזורי לעבודה, טענו הנתבעות, כי המדינה באמצעות תכנית ההבראה של קרנות הפנסיה והתקנון האחיד, הביאה לשיפור בזכויות המבוטחים בקרנות, שכן אילולא התכנית הנ"ל מצבן האקטוארי של הקרנות הוותיקות היה מביא להפחתה חמורה יותר ביכולת למצות את הזכויות הפנסיוניות של העמיתים.

בית הדין האזורי לעבודה דחה טענות אלו בקובעו כי התנאים שנקבעו בתקנון האחיד אכן פגעו בתנאי הפנסיה של התובע. כמו כן נקבע, כי דווקא בגלל הצורך שבתקנון האחיד וחשיבותו, הייתה צריכה הממשלה להקפיד על הוראות חוק ההגנה ולהעביר בכנסת את החוק המסמיך את התקנת התקנון האחיד ברוב הנדרש.

נפסק כי על התובע יחולו התנאים שנקבעו לגבי זכויותיו כלפי הנתבעות כפי שהיו קודם לפרסום התקנון האחיד. על הנתבעות לשלם לתובע את הפרשים מיום פרישתו ועד למועד קבלת פסק הדין וכן מעתה והלאה את מלוא גמלתו כאמור.

קג (ב"ש) 66849-09-14 ארז עברי נ' נתיב קרן פנסיה של פועלי ועובדי מפעלי משק ההסתדרות בע"מ ואח' (פורסם בנבו, 10.5.2017). הוגש ערעור.

המידע הכלול באגרת זו הינו כללי בלבד המוגש כשירות ללקוחותינו ואינו בגדר ייעוץ משפטי. אין לפעול לפי המידע המוצג ללא ייעוץ מקצועי מתאים ולאחר בדיקה של המצב הספציפי.

מחלקת דיני עבודה במשרד ש. פרידמן ושות', מעניקה למגוון לקוחותיה ייעוץ משפטי מידי, שוטף ומהימן מזה שנים רבות. המחלקה מייצגת תאגידים וגופים שונים ובכלל זה מעבידים הכפופים להסכמים קיבוציים ומעבידים שעובדיהם מועסקים מכוח הסכמים אישיים, לרבות חברות הזנק. בנוסף, המחלקה מעניקה ייעוץ משפטי במשא ומתן לקראת חתימת הסכם קיבוצי ועריכתו, משא ומתן מול ארגון העובדים היציג, ניהול הליכים משפטיים בקשר עם סכסוכים קיבוציים, צווי הרחבה, אופן יישומם וכיוצא באלה. המחלקה אף מייצגת ללקוחותיה בעניין העסקת עובדים זרים בישראל. כמו כן, המחלקה פועלת משני סניפיו של המשרד: תל אביב וחיפה, ובכך מעניקה ללקוחותיה ייעוץ משפטי זמין.

עו"ד טל עינת בן אריה,  
שותפה, ראש מחלקת דיני  
עבודה

ליצירת קשר:  
[tale@friedman.co.il](mailto:tale@friedman.co.il)  
04-8546666

עו"ד אפרת סיבוני, שותפה

ליצירת קשר:  
[efrats@friedman.co.il](mailto:efrats@friedman.co.il)  
03-6931931

## הרשמה לעדכוני לקוחות



ש. פרידמן ושות' ע"ד | אנדריי סחרוב 9 חיפה | ויצמן 2, תל אביב | Israel

**להסרה מרשימת התפוצה | דווח כספאם**

נשלח באמצעות תוכנת אקטיב טרייל

נשלח באמצעות תוכנת ActiveTrail

[Click here to report this message as SPAM](#)

-- Powered by ATERA Networks --