

TOMER HADAS, ADV.  
RAFI HOLIN, ADV. & MEDIATOR  
CARMEL HOREV-ALTMAN, ADV.  
YARON SEIGER, ADV.  
MAAYAN WEISS-LEVY, ADV.  
RON DINUR, ADV.  
DAHLIA BUSHINSKY, ADV.  
LIRAZ MEGIDISH, ADV.

תומר הדס, עו"ד  
רפי הולין, עו"ד ומגשר  
כרמל חורב-אלטמן, עו"ד  
ירון סייגר, עו"ד  
מעין ויס-לוי, עו"ד  
רון דינור, עו"ד  
דליה בושינסקי, עו"ד  
לירז מגידיש, עו"ד

יוני, 2018

לקוחות וידידים יקרים,

**הנדון: אגרת מידע בדיני עבודה 6/2018**

לחלן תקציר של חיזושי ההלכות המשפטיות בדיני עבודה מהעת האחרונה.

**חוק שעות עבודה ומנוחה (תיקון מס' 18) התשע"ח-2018**

התיקון לחוק קובע כי מעסיק לא יטרב לקבל אדם לעבודה בשל כך בלבד שאינו מסכים לעבוד בימי המנוחה השבועית, ולא ידרוש ממועמד לתת התחייבות לעבוד בימי המנוחה השבועית כתנאי לקבלתו לעבודה. עובד שמעסיקו דורש ממנו לעבוד בימי המנוחה השבועית רשאי להודיע למעסיקו, תוך שלושה ימים, כי אינו מסכים לכך.

**אי תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה על עובדים בתפקידי הנחלה**

חוק שעות עבודה ומנוחה מחריג מתחולתו עובדים בתפקידי הנחלה, עובדים אשר תפקידם מחייב מידה מיוחדת של אמון אישי ועובדים אשר לא ניתן לפקח על שעות העבודה והמנוחה שלהם. ככלל, הפסיקה נוהגת לפרש חריגים אלה בצמצום רב.

שני פסקי דין שיצאו לאחרונה מבית הדין הארצי<sup>2</sup> הגמישו מעט את הקריטריונים ביחס לעובדי הנחלה, בכך שחריגו מתחולת החוק עובדים אשר לא השתייכו לדרג הגבוה ביותר של מנהלים בחברה. המקרה הראשון הוא של מנהל מכירות בחברה העוסקת בייבוא ושיווק רהיטים. המקרה השני דן במנהל מוסך ברשת מוסכים.

בית הדין הארצי קבע כי על עובדים אלה לא חל חוק שעות עבודה ומנוחה, וזאת בהתבסס על שכרם הגבוה, מידת האמון שניתנה בהם על ידי בעלי החברה, ושקול הדעת הרחב שניתן להם.

<sup>1</sup> אין באמור באגרת זו כדי לחוות חוות דעת או תחליף לייעוץ משפטי פרטני.

<sup>2</sup> חתיקון פורסם ברשומות ביום 21.6.2018 וייכנס לתוקפו ביום 1.1.2019.

<sup>2</sup> ע"ע 1148-08-16 פ.ש. מרדכי תימנעול לרפב בע"מ נ' עטיאס (מיום 5.6.2018), ע"ע 30933-09-16 קבוצת פיסרו חכט בע"מ נ' דהן (מיום 7.5.2018)

**קיצוח שעות חסר משכרו של עובד "גלובאלי" אשר תבע גמול שעות נוספות<sup>3</sup>**

בית הדין הארצי זן במקרה בו עובד הגיש תביעה לקבלת גמול שעות נוספות, למרות שהסכים עם מעסיקו על תשלום שכר גלובאלי. כידוע, אין תוקף לחסכמה על הכללת גמול השעות הנוספות בשכר, אלא יש חובה לשלם ולציין את גמול השעות הנוספות בשורה נפרדת בתלוש השכר, מה שכאמור לא נעשה במקרה נשוא פסה"ד.

עקרון נוסף הוא כי תשלום לעובד אשר נעשה ביתר (כעניין שבשגרה ולא עקב טעות) לא יקוּוּז בתום תקופת העבודה כנגד זכויות שמתברר כי מגיעות לעובד.

למרות עקרונות אלה, במקרה הנדון, אשר חריג הן בנסיבותיו והן בתוצאתו – נקבע כי לנוכח העובדה ששני הצדדים טעו לחשוב ששכרו של העובד הוא אכן "שכר כולל" ולכן לא ערכו תחשיב אריתמטי של השעות, בין אם לטובת העובד ובין אם לטובת החברה, ולנוכח העובדה שבחלק מהחודשים, שעות החוסר של העובד היו רבות מהשעות הנוספות שביצע – בית הדין התיר לחברה לקזז מחובה כלפי העובד בגין גמול שעות נוספות את חובו כלפייה בגין שעות החוסר שלו באותו החודש, אשר בגינן שולם לו שכר ביתר.

**עמלות מכירה אינו בגודל "שכר" לעניין חישוב גמול שעות נוספות<sup>4</sup>**

לפני כשנה, בית הדין האזורי לעבודה קיבל בקשה לחכיר בתביעה של עובד כתובענה ייצוגית כנגד מעסיקתו, בין השאר לקבלת גמול שעות נוספות על עמלות המכירה. לאחרונה, בית הדין הארצי קיבל את ערעור החברה וקבע כי לא ניתן לקבוע באופן גורף כי עמלת מכירה היא חלק מ"השכר הרגיל" לעניין זה, וכי יש לבחון כל מקרה לגופו בהתאם לנסיבותיו, ובכלל זאת: המנגנון המוסכם לתשלום עמלה, סוג העסקה שבעדה משולמת העמלה ושיעור מרכיב העמלה בשכר. מכיוון שכך, לא מתקיימים התנאים לאישור התביעה כתובענה ייצוגית, ובמיוחד התנאי שתובענה ייצוגית היא הדרך היעילה והחוגגת להכרעה במחלוקת.

**פרופיל עסקי של לקוח מהווה סוד מסחרי<sup>5</sup>**

לאחרונה ניתן פסק דין אשר מבטא גמישות של בית הדין בהגדרה המצמצמת של סוד מסחרי.

בית הדין הארצי זן במקרה בו איש מכירות בחברה לשיווק מזון התפטר מעבודתו, עבר אל מתחרה והחל לפנות אל לקוחותיה של מעסיקתו הקודמת.

בית הדין נתן תוקף להתחייבות העובד לחגבלת עיסוק, הן מכיוון שהעובד החל בפניותיו אל הלקוחות עוד במהלך תקופת החודעה המוקדמת להתפטרותו והן מכיוון שהוכח כי העובד עשה שימוש במידע אודות הלקוחות, אותו צבר בתקופת עבודתו אצל מעסיקתו הקודמת, ובין השאר: צרכיו של כל לקוח, איש הקשר, צורת התשלום ויכולותיו הכספיות, כמו גם הידיעה בדבר הגורמים לשביעות רצון הלקוח במישור העסקי.

מידע זה, אשר כונה ע"י בית הדין "הפרופיל העסקי" של הלקוחות, הוא בגדר סוד מסחרי, אשר שימוש בו מנוגד לדין.

<sup>3</sup> עע 52804-12-15 ינאי ויין נ' הומטקס ר.ע.ש.ג. בע"מ (מיום 3.6.2018)

<sup>4</sup> עע 7386-02-16 קסטרו מודל בע"מ נ' אור שחם (מיום 14.5.2018)

<sup>5</sup> ברע 61084-05-18 דורון דינאלי נ' י. שבי שיווק מזון בע"מ ואח' (מיום 6.6.2018)

### הודעה של מנהל לעובדים כי עובדת מוטרה עקב עבירות משמעת – עלולה להוות לשון הרע<sup>6</sup>

עובדת במחלקת המכירות של חברת ישראייר קיבלה שובר למלון באילת, ובמהלך שהותה ניסתה להיכנס לבריכות של מלונות אחרים, תוך שימוש בשמות של מנהלים באותם מלונות, אשר הכירה במסגרת עבודתה. מנהלים אלה לא שיתפו עמה פעולה ונסיונותיה נכשלו. לאחר חזרתה לעבודה, היא יצרה קשר עם אותם מנהלים והביעה בפניהם את מורת רוחה (וייתכן שאף איימה על אחד מהם שבשל סירובו, היא לא תעביר אליו הזמנות).

מעסיקתה של העובדת ראתה את מעשיה בחומרה רבה וסיימה את העסקתה. לאחר פיטוריה, מנחלה שלח הודעת דוא"ל למספר עובדים בחברה, אשר שמה של העובדת צויין בכותרת החודעה, ואשר תוארו בה עבירות המשמעת של העובדת. בית הדין האזורי לעבודה קבע כי הודעה זו היא בגדר לשון הרע, הן לנוכח אופי הפרסונלי והן מכיוון שהיא נוסחה בהגזמה ובחוסר דיוק. ביח"ד חייב את המעסיקה לפצות את העובדת בסך של 27,000 ₪ וכן בחוצאות משפט.

בית הדין הארצי דחה את הערעור ואף הטעים כי גם אילו תוכן החודעה היה מדויק, היא מחווה לשון הרע, שכן יש בחודעה זו כדי לבזות את העובדת בשל המעשים אשר יוחסו לה, וכי לא מתקיימת ההגנה שבחוק, לפיה יש עניין ציבורי בפרסום הדברים. בית הדין חוסיף כי את האינטרס (הלגיטימי) של המעסיק – למנוע תסיסה ותחושות של ניכור ושרירותיות וכן לכוון את התנהגותם של העובדים לעתיד – ניתן היה להשיג מבלי לנסח הודעה בעלת אופי פרסונלי. בית הדין חוסיף כי בעידן הדיגיטלי, אשר בו כל הודעה כתובה עלולה להגיע לתפוצה רחבה, ראוי כי מעסיקים ינקטו משנה זהירות בכל מקרה בו יכתבו על עובד טקסט אשר עלול לפגוע בשמו הטוב.

### העסקת נוער

בפיתחו של החופש הגדול, נזכיר את עיקר הוראות חוק עבודת נוער:

בחופשת לימודים ניתן להעסיק נער מגיל 14.

נער עד גיל 16 לא יעבוד יותר מאשר 8 שעות ביום.

בכל מקרה, נער לא יועסק מעבר ל- 40 שעות בשבוע.

נער אשר מועסק 6 שעות ומעלה זכאי להפסקה בת 45 דקות, מתוכה לפחות חצי שעה רצופה.

אין להעסיק נער בעבודת לילה או במנוחה השבועית.

יש לבצע רישום מדויק של שעות העבודה של הנער.

יש לקבל אישור מרופא משפחה המתיר את העסקתו של הנער.

יש לקבל תעודת זהות של הנער או של הוריו ולשמור חתנת שלה במשך כל תקופת העסקתו.

יש למסור לנער טופס הודעה לעובד, בהתאם לתקנות, המפרט את תנאי העסקתו.

נער זכאי לתשלום עבור כל שעות עבודתו, לרבות שעות "התלמדות" או "נסיון".<sup>7</sup>

**בברכה,**

**הולין-הדס, עורכי דין**

<sup>6</sup> עע 36064-09-16 ישראייר תעופה ותיירות בע"מ ואח' נ' סיגל שמעון (מיום 3.6.2018).  
<sup>7</sup> שכר חמינימום לנער עד גיל 16 הוא 70% משכר חמינימום במשק (3,710 ₪), עד גיל 17 – 75% (3,975 ₪); עד גיל 18 – 83% (4,399 ₪).