

משפט העבודה 2026

חידושים ומגמות בפסיקה שכל מנהל.ת משאבי אנוש חייב.ת להכיר



עו"ד שני מרום, שותפה במחלקת דיני עבודה | 19.01.2026

קצת עליי

עורכת דין מזה כ- 13 שנים ממשרדי עורכי הדין המובילים בתחום דיני העבודה.

בעלת מומחיות וניסיון רב בניהול הליכי התדיינות בבתי הדין לעבודה בישראל בכל הערכאות, לרבות בסכסוכים קיבוציים, הליכי בורות, הטרדה מינית וכן ניהול הליכי משמעת מורכבים.

מייצגת בעיקר מעסיקים מקומיים ובינלאומיים, במגזר הפרטי והציבורי, ובכללם מוסדות להשכלה גבוהה, חברות היי-טק, חברות תקשורת, חברות פארמה, וחברות תעשייתיות.

מלווה ומייעצת במגוון רחב של נושאים בתחום דיני העבודה, תוך מתן דגש מיוחד ליחסי העבודה ומשאבי האנוש בארגון, כמו גם להיבטים ולשיקולים המסחריים של הארגון.





על מה נדבר היום?

פרטיות במקום העבודה

שוק העבודה בצל המשך הלחימה: התאמות והגנות

התקשרויות עם נותני שירותים – תמונת מצב עדכנית

עמלות ושעות נוספות

הלכת וינברגר: מה המשמעות למעסיקים?

היערכות לשנת 2026

משפט העבודה 2026 : חידושים ומגמות בפסיקה שכל מנהל.ת משאבי אנוש חייב.ת להכיר



שנת 2026



שנת 2025

- התעצמות מיקוד ציבורי ונטל רגולטורי במיוחד בתחומי פרטיות במקום העבודה
- מניעת הטרדה מינית
- שוויון הזדמנויות וגיוון תעסוקתי
- פיקוח על תנאי עבודה ושכר
- הגברת אכיפה

- האצה בשינויים שמשפיעים על ניהול כוח אדם
- רגולציה ואכיפה
- השפעה של טכנולוגיות על תהליכי עבודה
- התאמות למציאות הביטחונית
- ניהול עקבי, שקוף ומתועד
- החלטות סבירות ומידתיות

פרטיות במקום העבודה

תיקון מס' 13 לחוק הגנת הפרטיות

- בחודש אוגוסט 2024 אושר תיקון מספר 13 לחוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981.
- בחודש אוגוסט 2025 התיקון לחוק נכנס לתוקף.
- התיקון לחוק הביא להשלכות משמעותיות על עולם העבודה.
- שינוי אופן הניהול ושמירת מידע אישי של עובדים.

השינויים המרכזיים בתיקון לחוק

- הרחבת חובת היידוע והגילוי מצד המעסיק.
- סנקציות כספיות: הפרת חוק עשויה להוביל לעיצומים כספיים משמעותיים ללא הוכחת נזק עד לסכום של 10,000 ₪.

פרשת אלקנר

- פסק הדין עסק בשאלת גבולות השימוש במצלמות במקום העבודה.
- מנהלת משרד התפטרה אחרי 18 שנות עבודה, בשל הצבת שתי מצלמות שכוונו לעמדת עבודתה, חרף התנגדותה.
- המעסיק טען כי המצלמות הוצבו בעקבות תלונה להטרדה מינית, וסירב להסירן.
- בית הדין קבע כי עצם הצבת מצלמות אינה מהווה כשלעצמה "הרעה מוחשית בתנאי העבודה", וכי כל שימוש במצלמות מחייב

בחינה רב שלבית:

1. תכלית לגיטימית וראויה
2. היקף הפגיעה בפרטיות ועוצמתה
3. מידת ההסכמה והיידוע של העובדים

הכרעת בית הדין:

על אף שהמטרה של הצבת המצלמות הייתה לגיטימית, נקבע כי מידת הפגיעה בפרטיות העובדת הייתה גבוהה ולכן נפסק לה פיצוי לפי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963.

ע"ע (ארצי) 41179-01-24 ד"ר מרק פרידמן בע"מ – אלקנר (פורסם בנבו, 26.3.2025)

משפט העבודה 2026 : חידושים ומגמות בפסיקה שכל מנהלת משאבי אנוש חייבת להכיר

שוק העבודה בצל המשך הלחימה: התאמות והגנות

צו הרחבה בעניין משרתי המילואים

- בתחילת שנת 2025, נחתם צו המאריך את ההטבות וההגנות שניתנו למשרתי מילואים ובני זוגם בשנת 2024.
- הן ההטבות והן ההגנות כללו:
 - ✓ תוספת ימי היעדרות בתשלום לבני/בנות זוג.
 - ✓ זכאות לצבירת חופשה שנתית.
 - ✓ הגנה מפני פיטורים - 60 ימים מתום מילואים (עד סוף 2025, בשלב זה).
 - ✓ איסור חל"ת ואיסור פגיעה בתנאי עבודה למשרתי מילואים.
 - ✓ אם הצו לא יתוקן ותוקפו יארך, ההרחבה מ-30 ל-60 ימים והוראות הצו לא יהיו בתוקף.

משפט העבודה 2026 : חידושים ומגמות בפסיקה שכל מנהל.ת משאבי אנוש חייב.ת להכיר

התקשרויות עם נותני שירותים – תמונת מצב עדכנית

התקנות להגברת האכיפה של דיני העבודה (רכיבי השכר המרכיבים את ערך שעת עבודה וערך שעת עבודה לעובד קבלן),

התשפ"ג-2023

- מסדירות את רכיבי השכר המרכיבים את ערך שעת העבודה בתחום השמירה והאבטחה, הניקיון וההסעדה, כמו גם את אופן חישובם.
- מחייבות עדכון הסכמי ההתקשרות עם קבלני שמירה ואבטחה, ניקיון והסעדה בהתאם למנגנוני החישוב והבקרה שנקבעו בהן.
- מועד תחולת התקנות ביום 1 בינואר 2024 והן יחולו על התקשרויות חדשות החל מהמועד זה. תקנות אלה יחולו גם על התקשרויות קיימות שנערכו לפני 1.1.2024 וזאת לפי המועד המוקדם מבין השניים: מועד חידוש ההתקשרות או הארכתה אם יחולו לאחר 1 בינואר 2024; (2) החל מיום 1 בינואר 2025.

צו הרחבה להסכם הקיבוצי בשירותי ההסעדה המוסדית

- נכנס לתוקף בחודש אפריל 2025.
- כולל עדכון משמעותי בתנאי העסקה ושכר של עובדים בענף ההסעדה.

משפט העבודה 2026 : חידושים ומגמות בפסיקה שכל מנהל.ת משאבי אנוש חייב.ת להכיר

החוק למניעת הטרדה מינית

- נחקק בשנת 1998.
- מטרתו לאסור על הטרדה מינית כדי להגן על כבודו של האדם, חירותו, פרטיותו ולקדם שוויון בין המינים.

תיקון מס' 16 לחוק

- נכנס לתוקף ביום 24.1.2025.
- תיקון משמעותי וחשוב אשר מרחיב את תחולת החובות החלות על מעסיקים בנושא הטרדה מינית כך שיחולו גם על מזמיני שירות המקבלים שירות באמצעות קבלני שירות.
- הורחבה גם תחולת האיסור על פגיעה על רקע הטרדה מינית כלפי עובדי קבלני שירות.

פרשת מועצה מקומית שהם

- התובעת (המערערת) עבדה כפקחית שיטור במועצה המקומית שהם החל מאוגוסט 2018.
- הנתבע (המשיב) היה שוטר ותיק ששובץ עמה למשמרות משותפות בניידת.
- באפריל 2019, לאחר עימות מקצועי, התלוננה המערערת בפני מנהליה על מסכת של הטרדות מיניות שחוותה מהמשיב מאז תחילת עבודתה.

הכרעת בית הדין הארצי לעבודה:

- ✓ העובדת הוטרדה מינית וסבלה מהתנכלות בעקבות תלונתה.
- ✓ נפסק לזכותה פיצוי בגין התנכלות בסך 126,562 ₪.
- ✓ בית הדין הארצי אישר פיצויים נוספים בגין בירור לא תקין (10,000 ₪) ופיטורים שלא כדין (35,000 ₪).
- ✓ המועצה כשלה בחובותיה כמעסיקה.
- ✓ התיק יוחזר לבית הדין האזורי למינוי מומחה רפואי (פסיכיאטר) שיקבע אם נגרם למערערת נזק נפשי (PTSD מההטרדות, לצורך פסיקת פיצויים נזיקיים גבוהים יותר).

ע"ע (עבודה ארצי) 36223-03-24 מועצה מקומית שהם – אלמונית (פורסם בנבו, 8.6.2025)

משפט העבודה 2026 : חידושים ומגמות בפסיקה שכל מנהל.ת משאבי אנוש חייב.ת להכיר

עמלות ושעות נוספות

הלכת "קסטרו"

- התובע, אור שחם, הועסק כמוכר וקופאי ברשת "קסטרו" בין השנים 2009–2013.
- שחם הגיש בקשה לאישור תובענה ייצוגית בשם כלל אנשי המכירות ברשת המשתכרים שכר שעתי, בטענה כי החברה מפרה את חוק שעות עבודה ומנוחה בכך שאינה כוללת את עמלות המכירה בבסיס השכר לחישוב גמול שעות נוספות, ואינה מבצעת חישוב שעות נוספות על בסיס שבועי.
- הכרעת בית הדין:
 - ✓ עמלות ששולמו למוכרים בסניפי רשת "קסטרו" ייכללו בשכר הקובע לצורך חישוב ערך שעת עבודה לפי חוק שעות עבודה ומנוחה.
 - ✓ אולם, אין מדובר בכלל גורף שכן עמלות מכירה אינן נכללות באופן אוטומטי ב"שכר הרגיל" לצורך חישוב גמול שעות נוספות וכי ההכרעה תלויה לפי נסיבותיו הספציפיות של כל עובד.

ת"צ (אזורי ת"א) 3263-07-13 שחם – קסטרו שיווק 1985 בע"מ (פורסם בנבו, 9.3.2025)

משפט העבודה 2026 : חידושים ומגמות בפסיקה שכל מנהל.ת משאבי אנוש חייבת להכיר

הלכת וינברגר: מה המשמעות למעסיקים?

חוק גיל פרישה, תשס"ד-2004

- סעיף 3 לחוק קובע כי גיל הפרישה לאישה הוא 65 ואילו גיל הפרישה לגבר הוא 67.
- סעיף 4 לחוק שעניינו "גיל פרישה חובה" קובע כי הגיל שבהגיעו אליו ניתן לחייב עובד לפרוש מעבודתו בשל גילו הוא גיל 67 לגבר ולאישה.

הלכת וינברגר

- לעובד זכות לבקש ממעסיקו להמשיך לעבוד גם לאחר גיל 67, וכי כנגד זכות זו קמה חובה על המעסיק להפעיל שיקול דעת ראוי ופרטני במענה לבקשה.
- על המעסיק להקשיב בנפש חפצה ולשקול בתום לב את הבקשה של העובד.
- המעסיק אינו חייב להיענות לה איך מחויב לשקול אותה בכובד ראש ובתום לב.

ע"ע (ארצי) 209-10 ליבי וינברגר – אוניברסיטת בר אילן (פורסם בנבו, 6.12.2012).

משפט העבודה 2026 : חידושים ומגמות בפסיקה שכל מנהלת משאבי אנוש חייבת להכיר

פרשת שערי צדק

- פסק הדין עסק בהחלטת המעסיק שלא לאפשר את המשך העסקתה של עובדת לאחר גיל פרישה.
- בית הדין קובע אמות מידה מחמירות ליישום חובת השוויון.
- בית הדין הארצי חידד והעמיק את תחולת הלכת וינברגר וקבע כי כאשר עובד או עובדת מבקשים להמשיך בעבודתם לאחר גיל פרישה, מוטל על המעסיק הנטל להוכיח כי התנהל הליך לשקילת בקשת המשך ההעסקה.

הכרעת בית הדין:

- ✓ בית הדין הארצי קבע כי על המעסיק לבחון בקשה להמשך עבודה לאחר גיל פרישה בהליך ענייני ומתועד תוך שקילת שיקולים אישיים, תעסוקתיים ומערכתיים.
- ✓ בנסיבות המקרה נקבע כי המעסיק לא עמד בנטל זה ונקבע כי ההחלטה נגועה בהפליה מחמת מין ובפגיעה בזכות לשוויון.

ע"ע (ארצי) 35753-03-24 רובלמר – מרכז רפואי שערי צדק (פורסם בנבו, 23.6.2025).

משפט העבודה 2026 : חידושים ומגמות בפסיקה שכל מנהלת משאבי אנוש חייבת להכיר

היערכות לשנת 2026

עדכון שכר המינימום לעובדים בענף הניקיון



- ביום 8.12.2025 חתם שר האוצר על תיקון לצו העסקת עובדים על ידי קבלני שירות בתחומי השמירה והניקיון בגופים ציבוריים.
- במסגרת הצו נקבע מנגנון העלאה של שכר עובדי ניקיון ושמירה המועסקים במגזר הציבורי.
- עובדי ניקיון ושמירה המועסקים במגזר הציבורי זכאים למענק חד-פעמי בסך 6,000 ₪.
- ביום 24.12.2025 פרסמה הממונה הראשית במשרד העבודה חוזר שעניינו עדכון שכר המינימום של עובדי ניקיון גם במגזר הפרטי.
- החל מיום 1.1.2026 תחול על כלל עובדי הניקיון במשק במגזר הציבורי והפרטי כאחד, תוספת לשכר המינימום בסך של 675 ₪ לעובד ניקיון ו-683 ₪ לאחראי ניקיון.



העלאת שכר המינימום במשק

- החל מחודש אפריל 2026 יעלה השכר החודשי והשעתי כבר ממשכורת חודש אפריל (המשולמת בתחילת מאי).
- שכר המינימום כולל רכיבים כגון שכר יסוד ותוספות קבועות ואינו כולל רכיבים כגון בונוסים והחזרי הוצאות.
- חלה חובה לתלות במקום העבודה מודעה מעודכנת בדבר העלאת השכר ועיקרי זכויות העובד לפי סעיף 6ב לחוק שכר מינימום, תשמ"ז-1987.
- שכר המינימום המעודכן יעמוד על 6,443.5 ₪ לחודש למשרה מלאה ו-35.4 ₪ לשעת עבודה.



תיקון לחוק עבודת נשים: הארכת חופשת לידה והורות לעובדת שילדה פעוט עם מוגבלות מורכבת

- אושר תיקון לחוק לפיו עובדת שילדה פעוט עם מוגבלות מורכבת (שהוכר ככזה במהלך תקופת הלידה וההורות), תהיה זכאית להאריך את תקופת הלידה וההורות בחמישה שבועות נוספים.
- בנוסף, בחוק הביטוח לאומי נקבע תיקון עקיף לפיו מימוש הארכה מזכה את העובדת גם בדמי לידה נוספים עבור התקופה המוארכת וזאת עד לתקרה של חמישה שבועות.



שוויון הזדמנויות בעבודה

- היערכות לגיל פרישה חובה, קביעת נוהל פנימי לבחינה פרטנית של בקשות להמשך העסקה לאחר גיל פרישה חובה.
- מודעות ארגונית, זיהוי של קבוצות הזכות להגנות מיוחדות ומתן הנחיות למנהלים לפעול ברגישות.
- בהתאם לתיקון מס' 6 לחוק שכר שווה, מעסיק המעסיק מעל 518 עובדים מחויב להפיק אחת לשנה שני דוחות:
 - ✓ דו"ח פנימי, בו יפורטו, בין היתר, פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים המועסקים אצלו.
 - ✓ דו"ח פומבי (לרבות באתר אינטרנט, אם קיים).
- חובת הדיווח תמשיך לחול גם בשנת 2026.



הגברת אכיפה במקום העבודה

- קיום הדרכות למנהלים בנושא ניהול הממשקים עם קבלנים ועובדי קבלן.
- ביצוע בדיקה ועדכון של הסכמי התקשרות.

משפט העבודה 2026 : חידושים ומגמות בפסיקה שכל מנהל.ת משאבי אנוש חייב.ת להכיר



פרטיות

- עדכון ותיקוף נהלים קיימים בעקבות תיקון 13 לחוק.
- תיקון 13 הרחיב את חובת היידוע החלה על מעסיקים ביחס לאיסוף ולעיבוד מידע אישי של עובדים.
- מינוי ממונה על הגנת הפרטיות בארגון (DPO) – ככל והדבר נדרש בהתאם לתיקון לחוק.



סביבת עבודה בטוחה ומכבדת – מניעת הטרדה מינית, התעמרות וטיפול בתלונות

- קיום הדרכות לעובדים ולמנהלים בנושאי מניעת הטרדה מינית, התעמרות בעבודה והאופן שבו מטפלים בפניות ותלונות.
- פרטי ממונה/אחראי על הטרדה מינית בארגון.
- עדכון התקנון למניעת הטרדה מינית.
- היערכות לאירועי חברה.

עו"ד שני מרום, שותפה
מחלקת דיני עבודה
ShaniM@ayr.co.il

