



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 14-04-16783

1

לפני:

השופטת דיתה פרוז'נין

נציגת ציבור (עובדים) גב' נחמה אנג'ל

נציג ציבור (מעסיקים) מר רמי לוי

גיא אליהו ת.ז. 300189271

התובע

ע"י ב"כ: עו"ד נעמי לנדאו ונאוה פינצ'וק אלכסנדר

-

1. משרד ראש הממשלה

2. עזרא סיידוף סמנכ"ל נכסים ומבצעים ת.ז.

513343947

3. קלינור אחזקה בע"מ

הנתבע

1-2 ע"י ב"כ עו"ד כוכבית נאח-דולב ענבל וילנר

3 ע"י ב"כ עו"ד שלמה בכור

פסק דין

2

1. בתביעה זו שלפנינו מבקש התובע כי נחייב את הנתבעים ביחד ולחוד לשלם לו פיצויים בגין נזקים ממוניים ובלתי ממוניים שנגרמו לו בשל העסקה פוגענית, הפרת הבטחות או התחייבות שלטונית, אי מתן הודעה מוקדמת, הפרת החובה ליתן לתובע מנוחה שבועית כנדרש, אי תשלום שעות נוספות ביום שבת ואי הפקדת דמי גמולים.

2. ואלה העובדות הרלבנטיות לענייננו, כפי שהן עולות מחומר הראיות שהוצג לפנינו:

א. התובע החל לעבוד במשרד ראש הממשלה ביום 2.1.2011 באמצעות חברת "צוות 3", ועסק שם בעבודות תיקונים קלות, סבלות, הזזת רהיטים וציוד, הגשה, ניקיון כללי ומתן סיוע לבעלי מקצוע (סעיף 5 לתצהיר מר סיידוף).

ב. ביום 1.6.2011 החל התובע לעבוד במעון ראש הממשלה (להלן – המעון) באמצעות הנתבעת 3 (להלן – חברת קלינור).



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

ג. חברת "צוות 3" וחברת "מיקוד" זכו במכרז פומבי שפרסם משרד ראש הממשלה לאספקת שירותי ניקיון ושירותים נוספים במבנים ובחצרות השייכים למשרד ראש הממשלה (נספחים 1-2 לתצהיר מר רן ישי, להלן - המכרז).
ד. התובע התפטר מעבודתו במעון ביום 14.6.2012 (נספח 5 לתצהירו של מר סיידוף).

3. נדון בטענות הצדדים על פי הנושאים שידונו להלן. נציין כי הצדדים הסכימו כי פרוטוקולי הדיונים בתיקו של מר מני נפתלי (14-03-38335) יצורפו לתיק זה. בקשת התובע לצירוף המוצגים שהוגשו בעניינו של מר מני נפתלי לתיק זה נדחתה (החלטה מיום 15.11.2015). למען הנוחות ייקראו הפרוטוקולים של הדיונים בתיקו של מר מני נפתלי "נפתלי".

4. הבטחה מינהלית

התובע טוען כי מר סיידוף פנה אליו כאשר עבד במשרד ראש הממשלה, והציע לו לעבוד במעון. למרות שהוזהר לבל יעשה כן, הסכים התובע לעבור לעבוד במעון בשל הבטחתו של מר סיידוף כי ייקלט כעובד מדינה. מדובר, לטענתו, בהבטחה מינהלית, ואין צידוק חוקי לשנותה או לבטלה, במיוחד משום שמדובר בהבטחה שניתנה לעובד מוחלש בעוד שנותן ההבטחה הינו איש רם דרג בשירות הציבורי. מוסיף התובע כי גם אם לא השתכללה ההבטחה לכדי הבטחה מנהלית במקרה זה, קיים השתק של הרשות מכוח הבטחתה אשר גררה הסתמכות. לחלופי חלופין טוען התובע כי הוטעה, ועומדת לו עילה חוזית מכוח סעיף 15 לחוק החוזים, תשל"ג-1973 (להלן – חוק החוזים), והוא זכאי לפיצוי בשל כך.

המדינה מאשרת כי מר סיידוף הוא שפנה אל התובע והציע לו לעבור לעבוד במעון, אולם זאת לטענתה בשל חשש לניגוד עניינים, שכן עובד נוסף העובד באותה מחלקה במשרד ראש הממשלה הוא קרוב משפחתו של התובע. המדינה אף מאשרת כי "בשלב מסוים ביקש התובע לברר עם מר סיידוף אם קיימת אפשרות להשתלב בשירות המדינה כעובד מן המניין", אולם מר סיידוף הבהיר לתובע כי לשם כך יהיה עליו לגשת למכרז אם יהיה כזה (סעיף 5 לסיכומי המדינה).

5. האם ניתנה לתובע הבטחה מינהלית כהגדרתה ?



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 14-04-16783

אלה התנאים המצטברים הנדרשים להגדרתה של הבטחה כ"הבטחה מנהלית" ולהטלת חובה על רשות לקיימה :

"כדי שהבטחה מינהלית תחייב את נותנה, יש להוכיח, בראש וראשונה, כי היא אכן ניתנה. שנית, עליה להיות מפורשת וברורה, ולא מוטלת בספק. יתר התנאים המצטברים הנדרשים לקיום הבטחה מינהלית בת תוקף הם: כי נותן ההבטחה היה בעל סמכות חוקית לתיתה; כי הוא נתן אותה מתוך כוונה להקנות לה תוקף משפטי; כי הוא בעל יכולת למלא אחריה, וכן כי הצד השני הבין אותה כמחייבת. על תנאים אלה מתווסף התנאי כי לא קיים צידוק חוקי לשנות מההבטחה או לבטלה" (בג"צ 8634/08 שם טוב אלחננוב ואחרים נ' משטרת ישראל – אגף משאבי אנוש, ניתן ביום 16.11.2010 והאסמכתאות שם, להלן – בג"צ אלחננוב).

חומר הראיות שהוצג לפנינו תומך בטענת התובע כי מר סידוף אכן הבטיח לו כי ייקלט כעובד מדינה אם יעבור לעבוד במעון (ע' 15 ש' 26-27, ע' 16 ש' 18). לדבריו בעקבות הצעה זו אמרו לו עובדים במשרד ראש הממשלה כי לא כדאי לו לקבלה משום שגבי נתניהו היא אשה קשה, והרבה עובדים עוזבים את העבודה שם. אף על פי כן הסכים התובע לעבור לעבוד במעון, משום שיש שם תקן, והוסיף: "אני מוכן לעבוד קשה כמה שצריך שבתות וחגים ובסוף לקבל את התקן" (ע' 16 ש' 21-23). במשרד ראש הממשלה ניתנו ההבטחות מסוג זה גם לעובדים אחרים, כדי לשכנעם לעבור לעבוד המכון (ראו עדותה של גבי חיים שעבדה במעון בע' 41 ש' 11-17). כאמור גרסת המדינה שונה. בתצהירו הצהיר מר סידוף כי הציע לתובע לעבור לעבוד במעון, שכן בשל החשש לניגוד עניינים היה עליו לסיים את עבודתו במשרד ראש הממשלה, וההצעה שהוצעה לתובע נועדה למעשה להיטיב עמו (סעיפים 7-8 לתצהירו), ואולם לא נזכרה כלל בתצהיר זה העובדה כי התובע ביקש לברר אפשרות להשתלב בשירות המדינה. עובדה זו מופיעה לראשונה בסיכומי המדינה, ויש בה משום תמיכה לטענות התובע.

בתצהירו ובעדותו הדגיש התובע כי מר סידוף הבטיח לו כי "יקבל תקן יותר מהר" אם יעבור לעבוד במעון, וכי הליך הקליטה ייארך כשנה (סעיפים 13-15 לתצהיר התובע, ע' 16 לפרוטוקול). מקובלת עלינו אף גרסת התובע כי במעון היה מחסור בעובדים (ראו סעיף 25 להלן), וכי בשל



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

כך נעשה מאמץ לשכנע עובדים במשרד ראש הממשלה לעבור לעבוד במעון. הגרסה כי התובע הועבר לעבוד במעון בשל חשש לניגוד עניינים עם עובד שהינו בן משפחתו לא זכתה לביסוס ראייתי מספק, והתובע הכחיש זאת (ע' 15 ש' 6-1, 18-21). יתר על כן, מר ישי, שהעיד מטעם המדינה, אף ציין בעדותו כי "סיידוף שכנע אותו לעבור למעון" (ע' 73 ש' 22-23).

6. לאור מסקנתנו כי אכן ניתנה לתובע הבטחה כאמור, נשאלת השאלה האם מדובר בהבטחה מינהלית כהגדרתה. מר סיידוף הינו סמנכ"ל מבצעים ונכסים במשרד ראש הממשלה, ומתוקף תפקידו זה הוא אחראי על כל נכסי משרד ראש הממשלה ובכלל זה מעון ראש הממשלה (סעיפים 1-2 לתצהירו). למר סיידוף היתה סמכות לחתום על התקשרויות כספיות בשם משרד ראש הממשלה עד לסכום של 500,000 ₪ (נפתלי, ע' 90 ש' 19-21), והוא דאג לכך שהמעון יתנהל על פי הנהלים (נפתלי, ע' 90 ש' 26-30). סמכויותיו של מר סיידוף היו רבות ורחבות בכל הנוגע לניהול המעון, ואף בפן המנהלי. מנהלת אגף משאבי אנוש במשרד ראש הממשלה גב' נעמי מן העידה כי מר סיידוף ניהל את המשרות במעון עד אשר הפכו להיות משרות אמון (נפתלי, ע' 76 ש' 22-23), וגב' אתי חיים אמרה בעדותה כי: "הכל היה סיידוף במעון, מה שרצינו היה סיידוף". בהמשך דבריה הוסיפה העדה כי:

"כל מה שרצינו אם רציתי, אם היה קשה לי, כשעברתי דברים קשים בבית זה היה מני והוא היה מערב את סיידוף או שהייתי מתקשרת ישירות לסיידוף" (ע' 37 ש' 22-27).

7. על אף מעמדו הרם של מר סיידוף במעון והסמכויות הרבות שהוענקו לו, מקובלת עלינו טענת המדינה כי מר סיידוף לא היה בעל הסמכות ליתן לתובע הבטחה מנהלית כהגדרתה. יש לזכור כי התובע הועסק במעון באמצעות חברת קלינור, והיה צורך לשנות את מעמדו ולקבלו למשרה בתקן. כל אלה אינם מצויים בתחום סמכותו של מר סיידוף (סעיפים 12-13 לתצהירו של מר רן ישי, סמנכ"ל בכיר למנהל ומשאבי אנוש במשרד ראש הממשלה, סעיף 15 לתצהירה של גב' מן, ראש אגף משאבי אנוש במשרד ראש הממשלה). השאלה מה דינה של החלטה שניתנה בחוסר סמכות נדונה בבג"צ קלכמן. שם הדגיש בית המשפט העליון את האינטרס הציבורי העומד בבסיס הגישה שלא לאכוף הבטחה שלטונית שניתנה בחוסר סמכות:



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

"אי-אכיפתה של הבטחה אשר ניתנה בחוסר סמכות נועדה להגן על אינטרס ציבורי מובהק – למנוע מצב שבו אדם הנושא בתפקיד ציבורי יוכל להבטיח את הישר בעיניו, והרשות הציבורית תחויב לעמוד מאחורי הבטחתו ותחויב לשאת בעולה של הבטחה זו. הכרה בתקפות הבטחה כזו עלולה לקעקע את יסודות המינהל הציבורי ולשבש את מערכות הניהול הארגוניות והכספיות של המערכת הציבורית. הנזק העלול להיגרם לפרט מהיעדר אכיפה של התחייבות שניתנה תוך חריגה מסמכות, עשוי ברוב המקרים להיות קטן בהרבה מהנזק הרב העלול להיגרם מאכיפתה לאינטרס הציבורי הכללי" (בג"צ 585/01 אירית קלכמן נ' ראש המטה הכללי, רב אלוף שאול מופז, פד נח (1) 694 (01.12.2003) והאסמכתאות שם).

מוסיף התובע וטוען כי גם אם לא השתכללה ההבטחה שניתנה לתובע לכדי הבטחה מינהלית, חל בעניינו השתק של הרשות מכוח הבטחה בשל סמכות נחזית, וכן משום שהתובע שינה את מצבו לרעה בעקבות ההבטחה. בע"א 9073/07 **מדינת ישראל - משרד הבינוי והשיכון נ' אפרופים שיכון וייזום (1991) בע"מ**, (ניתן ביום 3.5.2012) נקבע כי המגמה הכללית המשתקפת בפסיקה הינה שלא להחיל את תורת ההשתק כלפי רשות מנהלית בנסיבות שבהן פעלה בחריגה מסמכות, משום שהדבר אינו מתיישב עם עיקרון חוקיות המינהל ומשום הקשיים המעשיים הבלתי-מבוטלים הכרוכים בכך. גם בבג"צ אלחננוב דן בית המשפט העליון בשאלה מה דינה של הבטחה מינהלית שניתנה בחריגה מסמכות וקבע כי ככלל, אין להחיל את תורת ההשתק על הרשות המינהלית שכן הדבר אינו מתיישב עם עקרון חוקיות המינהל; החלת ההשתק בנסיבות אלה עלולה גם לפגוע בצדדים שלישיים שההגבלה החוקית נועדה להגנתם; היא עלולה לכבול את שיקול הדעת של הרשות, לחייבה לקיים החלטות שקיבל גורם לא מוסמך, ולעודד פעולות של גורמים מינהליים לא מוסמכים. אמנם בהקשרים מסוימים וחריגים עלתה אפשרות להכיר בהשתק המינהלי אולם הנטייה המכרעת היא שלא להכיר בהשתק במשפט המינהלי, ומתן פיצוי לפרט הניזוק תיעשה רק במקרים חריגים, מתאימים.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

מן האמור לעיל עולה כי החלטה שניתנה בחוסר סמכות תיאכף רק במקרים חריגים, ועניינו של התובע אינו נמנה עמהם. לפיכך נדחית טענת התובע כי ניתנה לו הבטחה מינהלית כהגדרתה, ונדחית גם הטענה כי הבטחה זו הופרה.

8. הטעיה

מוסיף התובע וטוען טענה חלופית, כי אם לא תתקבל טענתו כי הופרה ההבטחה המנהלית שניתנה לו, עומדת לו עילה חוזית מכוח סעיף 15 לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973 (להלן – חוק החוזים) שהינה עילת הטעיה. זאת, בשל העלמת מידע והצהרה כוזבת שניתנו לו בשלב הטרם חוזי בעל פה בכתב או על ידי התנהגות. התובע טוען כי הוטעה לחשוב כי יש מי שדואג לו שיקבל מעמד של עובד מדינה, ובשל כך התקשר בחוזה וקיים אותו מתוך אמונה שהמבטיח יעמוד במילתו ויקיים את הבטחתו.

חומר הראיות שהוצג לפנינו אינו תומך אף בטענתו זו של התובע. יש לזכור כי התובע היה עובד של חברת קלינור, וככזה לא נוצרו יחסים חוזיים בינו לבין המדינה, ואין כל טענה כי חברת קלינור הטעתה אותו בעניין זה. לפיכך נדחית גם טענתו זו של התובע.

9. מוסיף התובע וטוען כי היה אמור להיקלט כעובד מדינה על כל המשתמע מכך לא רק בשל הבטחתו של מר סיידוף אלא מכוח חוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1990 (להלן – חוק קבלני כוח אדם), הקובע כי "לא יועסק עובד של קבלן כוח אדם אצל מעסיק בפועל תקופה העולה על 9 חודשים רצופים, משמע שהחל מחודש 10/2011 הפך התובע להיות מועסק ישירות על ידי המדינה.

המדינה טוענת מנגד כי חברת קלינור אינה חברת כוח אדם אלא חברה למתן שירותים, וכזו לא חלות עליה הוראות חוק קבלני כוח אדם, המגביל את תקופת עבודתו של העובד אצל המשתמש. עיון בסכם שנחתם בין "מיקוד" לבין המדינה בעקבות המכרז מגלה כי מדובר אכן בהתקשרות לקבלת שירותי ניקיון ושירותים נוספים (נספח 2 לתצהיר מר ישי), ואין מדובר בהתקשרות עם חברת כוח אדם. כמו כן משנעשתה ההתקשרות לצורך קבלת שירותי ניקיון ושירותים נוספים (כותרת המכרז וסעיף 1 שבו, וכן ה"הואיל" הראשון להסכם, נספחים 1 ו-2



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

לתצהיר מר ישי, לא ניתן להסתמך בענייננו על הטענה כי התובע ביצע אף עבודות שאינן נכללות במסגרת "מיקור החוץ" של השירותים שניתנו. לפיכך נדחית טענה זו של התובע, ונדחית גם תביעתו הכספית בגין תשלומים שהוא זכאי להם עבור שעות נוספות, סופי שבוע וימי חג ומועד כקבוע בתקשי"ר.

10. הפרת הוראות חוק הודעה לעובד

סעיף 1 לחוק חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), התשס"ב-2002 (להלן – חוק הודעה לעובד) קובע כי חובת המעביד למסור הודעה לעובד "לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו". התובע טוען כי חברת קלינור שלחה לו שני מכתבים בדבר פירוט תנאי העסקתו, אך אלה הוצאו באיחור, ואינם עומדים בדרישות חוק הודעה לעובד. הודעה על תנאי עבודתו נמסרה לו רק בחודש מרץ 2012, כ-15 חודשים לאחר תחילת העסקתו.

חברת קלינור טוענת כי התובע טוען טענות חלופיות סותרות, שכן למרות טענתו כי לא קיבל הודעה על התנאי עבודתו, אישר בחקירתו כי חתם על נספח ה' המצורף לתצהיר מטעם חברת קלינור, שהינו הודעה לעובד.

נספח ה' לתצהירו של מר נחום נושא את הכותרת "טופס הודעה לעובד/ת בדבר פירוט תנאי העסקה", והוא מיום 20.7.2011. התובע אישר כי חתם על מסמך זה, אולם לדבריו המסמך אינו מפרט את תנאי עבודת ואין בו פירוט של גובה שכרו, פירוט זה ניתן לו רק ביום 6.3.2012 (ע' 26 ש' 15-4). אכן, בנספח ה' אין כל פירוט בדבר תנאי עבודתו של התובע. לא צויין בו גובה שכרו, ואף מועד תחילת עבודתו לא נכתב בו. מדובר במסמך סטנדרטי שאין בו כל פירוט המתייחס לתובע פרט לשמו, כתובתו ומספר הטלפון הנייד שלו שהוספו בכתב יד, וכך גם המילים "עוזר לאב הבית" בסעיף שעניינו התחומים שבהם יועסק (סעיף 2). כאשר נשאל מר ישי, סמנכ"ל בכיר למנהל ומשאבי אנוש במשרד ראש הממשלה, מדוע נכתב במסמך כי זה תפקידו של התובע, השיב כי לא הוא החתים את התובע, וכי "יכול להיות פליטת עט או הסתכלות מאד כללית על המשרה" (ע' 71 ש' 1-7). מסמך נוסף ניתן לתובע ביום 6.3.2012 ובו אכן מופיע גובה שכרו ומועד תחילת עבודתו.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

11. חוק הודעה לעובד מחייב את המעביד ליתן לעובד מידע אודות תנאי עבודתו, ומפורטים בו הפרטים שיופיעו בו, ובכלל זה: תאריך תחילת העבודה, תיאור עיקרי התפקיד, סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר (סעיפים 2(א)(6)-1). כל אלה אינם מצוינים בנספח ה'. יתר על כן, מנהל המרחב בחברת קלינור, שהעיד מטעמה, ציין בעדותו כי מתן הודעה נוספת לתובע ב-6.3.2012 נעשתה משהוברר לחברת קלינור כי המסמך שעליו הוחתם התובע אינו עומד בדרישות החוק (ע' 53 ש' 32-30).

נציין עוד כי בסיכומי טענה חברת קלינור כי "העסקת התובע התאפיינה במסגרת שעות גמישה ומשתנה" (סעיף 17.ה). אפיון זה של עבודת התובע אינו מופיע גם הוא לא בטופס שניתן לתובע ביום 11.7.2011 ולא בזה שניתן לו ב-3.6.2012, בטופס זה נכתב כי "אורכו של יום העבודה הרגיל של התובע 8 שעות ושבוע העבודה – 43 שעות (נספח ה' לתצהיר מר נחום, סעיף 7).

על כן הטופס שניתן לתובע ביום 20.7.2011 (גם זאת למעלה מ-30 יום לאחר תחילת עבודתו במעון) אינו עונה על דרישות חוק הודעה לעובד. לא ניתן כל הסבר לאי מתן ההודעה לעובד כנדרש בחוק. מתן הודעה חודשים רבים לאחר תחילת העבודה אינה מרפאה את הפגם של אי מתן הודעה עם תחילת העבודה.

לפיכך יש לקבל במלואה את תביעתו זו של התובע. חברת קלינור תשלם לתובע לפיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד בסך של 15,000 ₪ כאמור בסעיף 5(א)(2) לחוק.

12. העסקה פוגענית

התובע טוען כי חומר הראיות בתיק זה מוכיח מעל לכל ספק כי יחסה של גב' נתניהו לעובדים במעון, ובכללם התובע, היה בלתי נסבל, משפיל ועולה כדי להעסקה פוגענית.

המדינה טוענת מנגד כי גם אם האירועים שתוארו בתביעה זו אכן התרחשו, אין בהם כדי לבסס טענה של העסקה פוגענית, ובוודאי לא כזו המזכה בפיצוי כספי, כי אירועים הנטענים על ידי עובדים אחרים אף אם היו נכונים, אינם יכולים לבסס את תביעתו האישית של התובע, ועליו להוכיח כי הוא אשר זכה (כך במקור, ד.פ. סעיף 82 לסיכומים) ליחס העולה כדי העסקה פוגענית, וכי העובדה שנשאר לעבוד במעון במשך שנה שלמה מחזקת את המסקנה כי אין ממש בטענותיו. מוסיפה המדינה כי גב' נתניהו דחתה מכל וכל את טענותיו של התובע בדבר העסקה פוגענית.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

13. מהי העסקה פוגענית?

בעת האחרונה גברה המודעת להעסקה פוגענית הנקראת גם התנכלות תעסוקתית או התעמרות במקום העבודה. מדובר בהתנהגות מטרידה ומשפילה שאינה פיזית, המופנית כלפי עובדים באופן חוזר ונשנה. התנהגות זו נושאת פנים רבות ובכלל זה פגיעה בעובדים באמצעים מילוליים (צעקות ביקורת לא מוצדקת וכד'), פגיעה במעמדם של העובדים ומתן משימות משפילות, ניטור יתר, בקרת יתר, דקדקנות יתר, הפגנות שליטה והתנהגות אימפולסיבית והרסנית. אין מדובר במקרה חד פעמי אלא בחשיפה מתמשכת למעשים מעין אלה (שולמית אלמוג, התנכלות תעסוקתית (mobbing), עבודה משפט וחברה, כרך יא', תשס"ו 233; מיכל לויט, לא צריך לספוג את ההשפלה הזאת, עורך הדין, גיליון מס' 20, אוקטובר 2015).

הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015 עברה בכנסת בקריאה טרומית בחודש 7/2015, ובדברי ההסבר להצעת החוק הודגש כי מדובר בתופעה חברתית נפוצה הפוגעת בעובדים רבים, כי התעמרות במסגרת עבודה היא התנהגות פוגענית המופנית כלפי אדם באופן חוזר ונשנה, לא במסגרת אירוע "חריג" וחד-פעמי אלא במספר אירועים נפרדים, ויוצרת עבור האדם סביבה עוינת במסגרת עבודה, וכי התעמרות במסגרת עבודה פוגעת בכבוד האדם, בחירותו, ברווחתו, ביכולתו לבצע את עבודתו ובתפקודו המקצועי. לא אחת פוגעת ההעסקה הפוגענית אף בבריאותו הגופנית או הנפשית של העובד.

14. ביטוייה המעשיים של התעמרות בעבודה הם רבים ומגוונים. היא יכולה לבוא לידי ביטוי בצעקות, בקללות, בהאשמות שווא, בהפצת שמועות מזיקות, בגרימת נידויו של אדם או חרמתו, במתן משימות משפילות, בפגיעה בדימויו, בפגיעה ביכולתו לבצע את תפקידו או בפגיעה בסיכוייו להצליח או להתקדם בעבודה וכיו"ב. על פי המפורט בהצעת החוק למניעת העסקה פוגענית, התשס"ה-2005, "התנכלות" הינה "פגיעה בכבוד העובד ובאנושיותו המתרחשת במהלך העבודה"; ו"פגיעה" הינה "פעולה הפוגעת בעובד אם באמצעות נהלי עבודה או שגרות עבודה הפוגעות באוטונומיה של העובד על גופו או בדרך אחרת לרבות איסור על ישיבה בעבודה, הלבנת פנים של העובד בפומבי, השפלה של העובד, פגיעה בשמו הטוב, אלימות מילולית או פיזית כלפי העובד או שימוש לרעה בזכות משפטית בחוסר תום לב כלפי העובד".



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

נוסיף כי מחקרים מלמדים שנוזקי ההתעמרות בעבודה אינם מתמצים בתחומו של מושא ההתעמרות; גם מי שנכחו בסיטואציה של ההתעמרות בעבודה עשויים להגיב באופן דומה לצד הנפגע. בנוסף, התעמרות בעבודה מזיקה למעסיק, נוכח גידול בימי היעדרויות של עובדים (ימי מחלה וכד'). נזק עקיף למעסיק עלול להיגרם בשל פגיעה במוטיבציה של העובדים, דבר המשליך על איכות השירות הניתן על ידם לצדדים שלישיים (לקוחות).

בשנים האחרונות מתרחבת תנועה חובקת עולם הנאבקת בתופעת ההתעמרות במקום העבודה (workplace bullying או workplace mobbing), גם במסגרת הזירה המשפטית. חוקים אשר נועדו להתמודד עם התופעה נחקקו במדינות רבות, ובמדינות אחרות מתקיימת מערכה נמרצת לקידומה של חקיקה דומה.

על פי סקר שערך משרד הכלכלה ופורסם בחודש ינואר 2013 כ-30% מהעובדים במדינות מערביות שנבדקו חוו הצקות כלשהן במקום עבודתם, בעיקר מצד הממונים, ובישראל נפגעו, על פי הסקר, 55.4% מאוכלוסיית העובדים בשנת 2011 מהצקות בעבודה. השפעתה של העסקה פוגענית על העובד עלולה להיות הרסנית ביותר, היא עלולה לפגוע בבריאותו הנפשית ואף בבריאותו הפיזית, היא גורמת לביצועים ירודים, פוגעת במוטיבציה וגורמת לאיכות חיים ירודה. דרכי ההתמודדות של העובדים עם העסקה פוגענית שונות ומגוונות, ועלולות לגרום אף לעזיבת מקום העבודה (ראו במאמרה של מיכל לויט הנ"ל, בע' 112).

15. למרות האמור לעיל לא כל התנהלות של המעסיק שממנה נפגע העובד מהווה "התנכלות תעסוקתית". יחסי עבודה מעצם טיבם כרוכים בעימותים ובחיכוכים בין העובד לבין המעסיק ובין העובד לבין עמיתים לעבודה. כמו כן, יש פעולות שעשויות לגרום לפגיעה בעובד אף כי הינן חלק בלתי נפרד מעולם העבודה ומהפררוגטיבה הניהולית של המעביד, כגון הערות על תפקודו, קבלת הערכה לא חיובית מהמעסיק וכד'.

למעסיק נתונה הפררוגטיבה הניהולית לנהל את עסקו כראות עיניו, ובדרך הטובה ביותר לדעתו, כל עוד הוא אינו מפר את הוראותיהם של החוקים וההסכמים החלים על הצדדים, ואינו פוגע בזכויותיו של העובד. עם זאת אין זו מילת קסם המעניקה למעסיק כוחות בלתי מוגבלים המשחררים מביקורת. הפררוגטיבה הניהולית הוא כוח אשר יש להפעילו בתום לב, בשום



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

שכל, באיזון, ותוך בחינת ענייניו של העובד העלול להיפגע מן המהלך הנעשה מכוח אותה פרוגטיבה (עי"ע 281/07 רשות הדואר – קלפנר, ניתן ביום 9.4.2008, סעיף 47 לפסק הדין). הפרוגטיבה הניהולית מייצגת את אינטרס המעסיק – אינטרס לגיטימי לכל הדעות – אלא שלעומתו קיים אינטרס נוסף, הוא אינטרס העובד, אשר אף עליו יש לתת את הדעת. עובד אינו פיגורת משחק על לוח השחמט. עובד הוא בשר ודם, הוא צד לחוזה עבודה, הוא נשכר לביצוע תפקידיו בשרות המעסיק. כמו למעסיק, כך גם לעובד, יש אינטרסים הן כעובד והן כאדם. על כן זכאי כל עובד שהמעסיק ינהג כלפיו בהגינות, בסבירות, במידתיות, בתום לב ובכל מידה הראויה לשרור ביחסים בין שני הצדדים לחוזה עבודה (פסק דינו של השופט יגאל פליטמן (כתארו אז) בש"א (ארצי) 205/07 אוניברסיטת תל אביב – רבקה אלישע, ניתן ביום 27.2.2008)

16. בחינת חומר הראיות שהוצג לפנינו מעלה כי התובע היה נתון להעסקה פוגענית במעון במשך תקופת עבודתו שם, ולהתנהגות אשר מנקודת מבט חיצונית לעובדת או לעובד נתפסת כפגיעה (תע"א 10690/07 גליה אאוסקר – הבנק הבינלאומי הראשון לישראל, ניתן ביום 5.2.2013). בעדותו הדגיש התובע כי העבודה במעון היתה בלתי נסבלת. נדרשו ממנו כישורים אשר לא נדרשו ממנו בעת קבלתו לעבודה, וכלל אינם בגדר הדרישות הנדרשות מ"עובד כללי" או מ"עובד תחזוקה וניקיון", וגב' נתניהו נזפה בו לא אחת כי אינו יודע להגיש ואינו אלגנטי מספיק (סעיף 15 לתצהירו). גם מר סלע העיד כי גב' נתניהו אסרה עליו להגיש לה מים והוא נפגע מאד (נפתלי, ע' 46 ש' 29-32, ע' 47 ש' 1-3). התובע הוסיף כי העובדים חששו להגיש אוכל לגב' נתניהו כי זה היה מפחיד וקשה, כי פחד מתגובותיה (נפתלי, ע' 54 ש' 1-2, 9, 31), כי הוטחו נגדו טענות כי אינו סטרילי (ע' 24 ש' 20-23), וכי כאשר גב' נתניהו הרימה עליו את קולה, לא היה מסוגל לענות לה, ומני נפתלי נחלץ לעזרתו (נפתלי, ע' 38 ש' 14-18 ע' 49 ש' 6-8). מחומר הראיות הובהר כי הרמת קול על העובדים היה דבר שבשגרה. וכך נשאל התובע בעניין זה:

ש" אני מבינה שהיו שני סוגי עובדים, אלה שעמדו מול הגב' נתניהו והיו עונים לה ואלה שלא, לאיזה משתי הקבוצות אתה שייך?
ת. אני לא הייתי עונה. מני היה עונה לה לפעמים"
(ע' 23 ש' 8-10).



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

התובע אף תיאר כיצד נדרש לחזור למעון בשעת לילה מאוחרת, משום שהלך לביתו אחר חצות, לאחר שקיבל את אישורו של ראש הממשלה לעשות זאת, אך נדרש לחזור משום שלא קיבל את אישורה של גב' נתניהו (עי' 22 ש' 30-31, ע' 23 ש' 1-5):

"כתבתי (בתצהיר ד.פ.) שהיא החזירה אותי בלי שום הצדקה, סתם להראות שאני הולך הביתה, שגם אני צריך לשאול אותה אם היא צריכה משהו" (עי' 22 ש' 30-31)

ובהמשך:

"כשחזרתי הביתה היא אמרה לי זה לא בסדר שאתה הולך בלי לשאול אותי אם אני צריכה משהו ובלי להגיד לי לילה טוב, מעכשיו כל פעם תתקשר אלי אפילו אם זה 12 או אחת בלילה ותגיד לי לילה טוב" (עי' 23 ש' 3-4).

מדובר בדרישות בלתי סבירות ומשפילות, שאינן מתחשבות בזכותו של העובד הן ליחס של כבוד, והן לזכותו לעבוד בשעות סבירות. גם אם נקבל את הטענה כי על עובד להודיע לגב' נתניהו לפני לכתו כסבירה אף כי מדובר בחצות הלילה, האם היה הכרח להחזיר את התובע למעון לאחר שעות עבודה ארוכות, האם לא ניתן היה לומר זאת לתובע על כך למחרת בבוקר?

17. המדינה שבה ומדגישה כי במשך תקופת עבודתו לא התלונן התובע על תנאי העסקתו. כאשר נשאל התובע על כך השיב:

"לא הייתי צריך לספר כולם ידעו" (עי' 22 ש' 11).

ובתשובה לשאלה מדוע לא התלונן לפני אב הבית על התנהלותה של גב' נתניהו השיב:
"מני גם היה כמוני היתה מתעללת בו כמו שעושה לי מה יכול היה לעשות, אם היינו פונים לעזרה והוא אומר תעבדו אין מה לעשות ככה היא, זה מה שהעבודה, וזה מה שהולך בבית אין מה לעשות. אף פעם לא היה לו פתרון למצב הזה" (נפתלי, ע' 22 ש' 15-18).



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

התובע הוסיף כי התפטר משום ש"לא יכולתי לסבול להיות בבית יותר" (נפתלי, ע' 52 ש' 30). למרות כל אלה ציין מר אליהו כי אם היה מקבל תקן היה נשאר כדי ש"תהיה לי עבודה מסודרת לעתיד" (נפתלי, ע' 53 ש' 15-16).

18. גב' אתי חיים שהעידה מטעם התובע תיארה את תנאי העבודה הקשים במעון, את הדרישות המוגזמות ואת יחסה של גב' נתניהו לעובדים (ע' 33-35). גב' חיים עבדה במעון מחודש 11/2011 ועד חודש 6/2012, היינו כ-6 חודשים בלבד, ועזבה את העבודה במעון לאחר שהתעלפה במהלך העבודה (ע' 31-32).

גב' חיים תיארה בהרחבה מקרה שארע בשבת בצהריים כאשר היא והתובע הכינו ארוחת צהריים והניחו את הסלטים על השולחן בפטיו. בשל פתיחת או סגירת הסכך וחשש לנפילת אבק, ביקשה גב' נתניהו להוציא את כל הסלטים, לפנות את השולחן ולערוך מחדש. לאחר שהבן אבנר העיר כי אין בכך צורך משכה גב' נתניהו את המפה, זרקה את כל הכלים והורתה לגב' חיים ולתובע לאסוף הכול תוך 5 דקות, ולערוך מחדש, וכך נעשה (ע' 33 ש' 14-33). נדגיש כי התנהגותה המתארת של גב' נתניהו כוונה נגד שני העובדים שעסקו בארוחת הצהריים – גב' חיים והתובע (ע' 41 ש' 25-28).

במקרה אחר בעקבות דרישותיה של גב' נתניהו הרגישה גב' חיים כי אינה יכולה לעמוד עוד על הרגליים, הרגישה דפיקות לב חזקות ומהירות ונפלה לאחר ששבה למטבח. לדבריה פרמדיק שהיה במקום הציע לפנותה באמבולנס, אולם גב' נתניהו סירבה, והורתה להודיעה לאחד מילדיה של גב' חיים לבוא ולקחתה, וכך היה. גב' חיים אף הוסיפה כי הותר לבנה להיכנס עם רכבו לתוך מתחם בית ראש הממשלה אף כי הדבר אינו מקובל (ע' 34 ש' 1-16). התובע היה נוכח גם הוא באירוע זה (ע' 34 ש' 1-15). גב' חיים הוסיפה כי היה קשה לעבוד במעון, וכי יחסה של גב' נתניהו לתובע היה שלילי ביותר (ע' 37 ש' 8-9).

19. המדינה טוענת כי אין מקום להתחשב בעדותה של גב' חיים משום שלא הגישה תצהיר לבית הדין, ומשום שהעידה מבלי שהיה לפני הנתבעים תצהיר מטעמה, כי נחקרה בחקירה ראשית שהיתה למעשה חקירה נגדית, כי גב' נתניהו שללה מכל וכל את עדותה, וכי נתגלו סתירות בין גרסתה לזו של התובע.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

עדותה של גב' חיים היתה משכנעת ואמינה ביותר, וניכרו בה היטב אותות האמת. גב' חיים סירבה בכל תוקף להעיד בתיקו של מני נפתלי, ואף פנתה במכתב לבית הדין בבקשה שלא לזמנה לעדות (ת/2), וכך אמנם היה. בתביעה זו הסכימה העדה להעיד, וכאשר נשאלה מדוע סירבה להעיד קודם לכן השיבה:

"כי אני לא רוצה. אני עובדת עדיין תחת אותה חברה ולא רוצה להיחשף ויש לי הרבה כבוד לראש הממשלה ולא מוכנה להגיד דברים שחוויתי שם, אני אמרתי את זה לאורך כל הדרך" (ע' 32 ש' 5-1).

ובהמשך הוסיפה:

"אני בכלל לא רציתי להיחשף ולא רציתי שהשם שלי יהיה בתקשורת ולא רצייתי לספר את החוויות שעברתי בבית" (ע' 40 ש' 25-24).

ניכר בה כי אינה ששה לעמוד על דוכן העדים, ובנושאים מסויימים ביקשה העדה שלא להשיב על השאלות. כך למשל כאשר התבקשה העדה להרחיב על סוגי האוכל שנאסר עליה להכין במעון והתבקשה לתת דוגמאות, השיבה:

"אני לא כל כך רוצה, יש דברים שאני ממש מבקשת לא להגיד" (ע' 31 ש' 6).

וכאשר נשאלה מדוע היה קשה לעבוד במעון ביקשה מבי"כ התובע לא הכביד עליה בכך (ע' 31 ש' 28-30). לדבריה לא הזדרזה לעזוב את המעון בשל קשיים כלכליים, ומשום שהיה לה הרבה כבוד לראש הממשלה, ועשתה כן רק כאשר הגיעו מים עד נפש (ע' 41 5-6). גב' חיים עזבה את עבודתה במעון לאחר שלדבריה גב' נתניהו הכתה אותה בידה, ועברה לעבוד במזנון במשרד ראש הממשלה (ע' 37 ש' 16-17).

20. המדינה טוענת כי דבריהם של התובע ועדיו הינם בלתי מהימנים ואין להסתמך על עדויותיהם, וכי העדויות תואמו. גם גב' נתניהו מכחישה את הדברים מכל וכל. לטענתה יחסי העבודה שלה עם הצוות מצויינים והיא מתייחסת באופן מנומס ומתורבת לעובדים. לדבריה אין אלה אלא



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

דברי בלע ושקר של עובדים המנסים לסחוט כספים מן המדינה (ע' 36 ש' 30), וכי מדובר בטענות שקריות ומתואמות.

לא זו מסקנתנו מחומר הראיות שהוצג לפנינו. יש לדחות את טענת המדינה בדבר סתירות בין גרסת גב' חיים לזו של התובע, וכי עדי התובע כולם אינם מהימנים. מדובר בסתירות קלות ערך ביותר (האם גב' נתניהו כעסה כאשר פתחו את הסכך או כאשר סגרו אותו, והאם כעסה על העובדים או על בנה, האם נפל רק חלק מכלי האוכל או כולם, סעיף 100 לסיכומי המדינה). אין בסתירות אלה כדי לערער את עדותה המהימנה של העדה. גם בדברי מר אליהו נתגלו אי דיוקים מסוימים. אולם מדובר באי דיוקים שאינם מהותיים. עדותו היתה משכנעת ואמינה.

מן האמור לעיל עולה כי במהלך עבודתו במעון היה התובע חשוף להתנהגות פוגענית חוזרת ונשנית אשר כללה צעקות, פגיעה בדימויו הפוגמת ביכולתו לבצע את עבודתו, דרישות מוגזמות ועוד.

21. תחלופת עובדים

תחלופה גבוהה של עובדים מעידה אף היא על העסקה פוגענית. כפי שכבר ציינו לעיל אחת מן הדרכים שבהם בוחרים עובדים להתמודד עם העסקה פוגענית הינה עזיבת מקום העבודה, למרות החשש להיוותר בלא פרנסה, כפי שעשו התובע וגב' חיים בענייננו.

במהלך תקופת עבודתו של התובע במעון סיימו עובדים רבים את עבודתם שם (ע' 17 ש' 3-11, וראו גם ע' 27 ש' 21-25). לתצהירה של גב' נתניהו צורפו מכתבי השבח של עובדים במעון. ואולם רוב העובדים מבין כותבי המכתבים אינם עובדים עוד במעון (ראו חקירת גב' נתניהו, נפתלי ע' 156-160, ע' 45-46 פרוטוקול מיום 29.10.2015). גב' נתניהו ניסתה להסביר מדוע עזב כל עובד, אך אישרה כי רובם אינם עובדים עוד במעון.

יתר על כן, בעדותו מנה מר סיידוף מנה את שמותיהם של 5 עובדים שכיחנו בתפקיד אב בית במעון בשנים האחרונות (נפתלי, ע' 106 ש' 7-13), ומר אורי נחום, מנהל המרחב בחברת קלינור, התחמק ממתן תשובה לשאלה אם היתה תחלופה גבוהה של עובדים במעון (ע' 58 ש' 7-11).



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

כל אלה תומכים בטענה כי אכן היתה תחלופה גבוהה של עובדים במעון בשל תנאי העבודה הקשים, וכי היה מחסור כרוני בכוח אדם (נפתלי ע' 27 ש' 21, ע' 48 ש' 4, ע' 30 ש' 11-14).

22. שעות העבודה במעון – הפרת הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה

מחומר הראיות שהוצג לפנינו עולה כי התובע עבד שעות רבות מאד. כך למשל בחודש 2/2012 עבד התובע מ-6:00 ועד 23:00, מ-8:00 ועד 3 לפנות בוקר ועוד (נספח 4 לתצהיר מר ישי). המדינה מאשרת כי העבודה במעון מחייבת נוכחות בשעות רבות ולעיתים חריגות (סעיף 3 לתצהיר גבי נתניהו). עובדי המעון עבדו לא פעם מעל 300 שעות בחודש (נפתלי, ע' 40 ש' 4), ומר סיידוף אישר כי "עובדים שם מסביב לשעון" (ע' 21 ש' 25-26 פרוטוקול מיום 29.10.2015). התובע אף ציין כי בשל הצורך בשעות עבודה רבות לא נשמר סידור העבודה, והעובדים נדרשו לא אחת להתייצב במעון גם לפני תחילת המשמרת שנקבעה (ע' 17 ש' 18-21). גם גבי נתניהו אישרה את דברי העדים בעניין שעות העבודה הרבות, וציינה אף כי היו עובדים שעזבו בשל כך את העבודה במעון (נפתלי, ע' 159 ש' 27-32, ע' 160 ש' 9-10 ועוד). גבי נתניהו הדגישה בעדותה ובתצהירה כי על העובדים לקבל את רשותה לפני לכתם לביתם, אף אם מדובר בשעות הלילה המאוחרות. כך אמרה העדה:

"ש? אז עד איזה שעה עובד צריך לאשר את עזיבתו ממעון ראש הממשלה, עד השעה 12, עד השעה 1:00 בשעה 3 גם להעיר?"

ת. אין שעה, אבל מקובל לשאול אם צריך עוד משהו, אין שעות לעבודה הזו, לפעמים הולכים לפני ולפעמים אחרי (ע' 49 ש' 32-33, ע' 50 ש' 1-2, ש' 21-11 ההדגשות הוספו ד.פ. וראו גם סעיף 8 לתצהירה).

גם לדברי גבי אתי חיים שעות העבודה במעון היו רבות, והעובדים לא ידעו מתי תסתיים עבודתם והם יוכלו לחזור לביתם. לדבריה:

"לא היו שעות שם, אני יכולתי לעבוד גם 16 שעות 17 שעות ביממה, אני והחברים שלי לעבודה עבדנו הרבה שעות מהבוקר עד הלילה. גם אם



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

המשמרת היתה אמורה להסתיים וראש הממשלה היה מגיע עם אנשים וישיבות היינו נשארים" (ע' 30 ש' 26-23).

מן הסכומים ששילמה חברת קלינור לתובע עבור עבודתו בשעות נוספות למדים אנו על המספר הרב של שעות עבודתו של התובע. בתצהירו הצהיר מר אורי נחום, מנהל מרחב בחברת קלינור, כי החברה שילמה לתובע כ-50,000 ₪ בגין עבודה בשעות נוספות, מתוכן 11,095 בשיעור של 125% ו-21,036 בשיעור של 175% (סעיף 19).

22. באשר לאופן הדיווח על השעות העבודה, לדברי התובע כאשר התחיל לעבוד במעון כבר אז היה שעון הנוכחות של חברת קלינור מקולקל ודיווחיו על שעות עבודתו היו ידניים (ע' 17 ש' 32-26, ע' 18 ש' 10-1). גב' אתי חיים ומר נפתלי אישרו את דבריו כי בזמנו היה שעון נוכחות של חברת כוח האדם במעון, אולם שעון זה התקלקל, ועל כן דיווחו העובדים על שעות העבודה ידנית (נפתלי, ע' 17 ש' 32-27, ע' 40 ש' 6-2, ע' 45 ש' 32-31). גם מר סיידוף אישר זאת (ע' 29 ש' 16-25 פרוטוקול מיום 29.10.2015). במסמכי המכרז שעל פיו פועלת קלינור נכתב בסעיף 15.4 לפרק 2א' כי:

"באתרים שבהם החליט המנהל, מכל סיבה שהיא, שלא יותקן שעון נוכחות – ימלאו עובדי הספק טפסי נוכחות ידניים, ויציגו בהם את שעות תחילת עבודתם ואת שעות סיומה. טפסים אלה יאושרו ע"י המנהל" (נספח 1 לתצהיר מר ישי).

בעדותו אישר התובע כי קיבל את שכרו על פי הדיווחים הידניים, וכי הדוחות הממוחשבים שצורפו לתצהירו של מר נחום הינם למעשה הדוחות הידניים שהועברו למחשב (ע' 26). חברת קלינור מאשרת אף היא כי שילמה לתובע שכר על פי דיווחי השעות הידניים שהעביר לה מידי חודש בחודשו (סעיפים 20(ח) ו-22 לסיכומיה).

23. חברת קלינור צירפה לתצהירו של מר נחום מטעמה מכתבים שנשלחו אל התובע ומתרים בו כי "חל איסור מוחלט לעבוד יותר מ-8 שעות ביום, ושעות נוספות הן עד 12 שעות ביום ולא יותר מ-3 פעמים בשבוע" (נספחי א' לתצהיר מר נחום). ואולם מעדויותיהם של התובע, של גב' חיים



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

ושל גב' נתניהו המפורטת לעיל עולה כי העובדים במעון לא היו אדוניים לזמנם. הם נדרשו לעבוד 16-17 שעות, היה עליהם לקבל את אישורה של גב' נתניהו לפני לכתם גם בשעות לילה מאוחרות (סעיפים 17 ו-22 לעיל), והתובע הוסיף כי גם אם היה סידור עבודה, הכל היה משתבש במהלך השבוע והוא נדרש לעבוד שעות רבות יותר מן השעות שנקבעו מלכתחילה (ע' 17 ש' 17-21). חברת קלינור אישרה אף היא כי בשל אופי העבודה במעון נדרשים העובדים לעבוד שעות רבות, וכי העסקת התובע התאפיינה במסגרת שעות גמישה ומשתנה (סעיף 17(ה) לסיכומי חברת קלינור). לא ברור אם כן כיצד נדרש דווקא מן התובע לתחום את יום עבודתו במיוחד לאור היותו עובד שעתי המשתכר שכר מינימום, ולאור דבריו כי חשש להתעמת עם גב' נתניהו.

24. המדינה מוסיפה וטוענת כי התובע עבד שעות רבות מעל הנדרש, כי שהה במעון אף כאשר בני משפחת נתניהו שהו בחו"ל (ראו למשל סעיפים 15-16 לתצהירו של מר ישי), וכי לא התלונן על שעות העבודה המרובות. ראשית נתמחה האם איש לא ידע כי התובע שהה במעון שעות רבות כאשר בני הזוג היו בחו"ל, זאת גם בשים לב לטענת המדינה כי היה על מני נפתלי לפקח על שעות עבודתו של התובע. חברת קלינור, כמעסיק של התובע, היתה אמורה לדעת מתי בני הזוג נמצאים בחו"ל, ולברר האם היה צורך בשעות עבודה מרובות בימים אלה. יתר על כן, בעדותו אמר התובע כי גב' נתניהו ביקשה מפורשות כאשר בני הזוג נמצאים בחו"ל הבית יתנהל כמו שהם נמצאים בבית ודבר לא ישתנה. כמו כן היה זה זמן מתאים "לצבוע את הבית והסורגים" וכו' (ע' 12 ש' 1-5, וראו גם דברי מר נפתלי בע' 44 ש' 5-11).

חומר הראיות שהוצג לפנינו מעלה כי הנוגעים בדבר הן במדינה והן בחברת קלינור ידעו היטב כי העובדים במעון עובדים שעות רבות מאד, מעל ומעבר לקבוע בחוק (ע' 48 ש' 11-17, ע' 52 ש' 4-11, ע' 53 ש' 8-13), אך לא עשו דבר בעניין זה, ולא הקפידו כי העסקתו של התובע תעמוד בדרישות חוק שעות עבודה ומנוחה. מר סיידוף אישר בעדותו כי היה עליו לבדוק את דוחו"ת הנוכחות לאחר שהועברו אליו על ידי אב הבית, ואולם הוא לא עשה כן, לדבריו:

"אנחנו (מר סיידוף ומר רן ישי ד.פ.) חותמים על חשבונית אחרי שמנהל הבית חותם, הדוח לא היה מגיע אלי, גם אם היה מגיע אלי בתוך ערימה



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

אני לא הייתי עובר על הדוח, אני סומך על החשבונית של מנהל הבית

שזה מתפקידו" (ע' 13 ש' 8-9, פרוטוקול מיום 29.20.2015).

ובהמשך כאשר נשאל אם גב' נעמי מן אינה מיידעת אותו לגבי שעות העבודה של העובדים במעון

השיב:

י"ת. אני לא יודע יש לי כל כך הרבה עובדים אני לא עובר על הדוחות שלהם ביום יום.

ש. גב' מן לא מעבירה לך את המידע שיש חריגה נוראית בשעות העבודה

ת. לא, יכול להיות, אני לא ראיתי" (ע' 13 ש' 32-33, ע' 14 ש' 1).

גם מר סיידוף הפנה למכתב שנשלח לעובדים והאוסר עליהם "לעבוד בצורה כזאת" היינו לחרוג משעות העבודה המותרות, ואולם גם לאחר שנשלח המכתב לא נעשה דבר כדי לברר האם העובדים במעון חורגים משעות העבודה המותרות, ולא ננקט צעד כלשהו כדי למנוע זאת (ע' 14 ש' 22-2), והאחריות לצמצום שעות העבודה הוטלה על התובע שכאמור לא היה לא בעל הסמכות ולא בעל היכולת לעשות זאת. מחומר הראיות עולה עוד כי דיווחיו הידניים של התובע הועברו על ידי חברת קלינור לדיווחים ממוחשבים (נספח 5 לתצהיר מר ישי). תמהים אנו האם במשך כל תקופת עבודתו של התובע לא נבדקו מעולם דיווחי השעות שהגיש, וכיצד זה הופיעו לפתע טענות על דיווחים לא נכונים רק לאחר הגשת התביעה.

25. האם חל חוק שעות עבודה ומנוחה על התובע?

המדינה וקלינור טוענות כי חל על התובע את החריג שבסעיף 30 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן – חוק שעות עבודה ומנוחה). יש לדחות את טענתן זו מן הטעמים שיפורטו להלן.

ראשית, קלינור טוענת כי שילמה לתובע שכר מלא עבור עבודתו בשעות נוספות, וכי התריעה בו לבל יעבוד בשעות חריגות. גם המדינה תומכת בטענות אלה, ומרחיבה לגבי חובת התובע לדווח על שעות עבודתו בשעות הנוכחות. לא זו בלבד שמדובר בטענות עובדתיות חלופיות סותרות,



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

אלא שבהתנהגותן גילו הן המדינה והן קלינור כי חוק שעות עבודה ומנוחה חל על התובע, ובעדותו אמר מר אורי נחום, מנהל המרחב מטעם קלינור, כי מעולם לא נאמר לו שחוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על התובע (ע' 57 ש' 21-13). נוסף כי בטופס ההודעה לעובד שניתן לתובע פורטו שעות עבודתו (נספח ה' לתצהיר מר נחום, סעיף 7).

שנית, בצד טענת קלינור כי התובע ביצע עבודות ניקיון ותחזוקה במעון, טוענת קלינור כי בתפקידו של התובע נדרש אימון אישי מוגבר, וכי לא היתה אפשרות לפקח על שעות עבודתו (סעיף 17(ד)-ו(ה) לסיכומיה. נעיר כי טענת קלינור באשר לתפקידו של התובע אינה מתיישבת עם טענת המדינה כי "התובע לא היה עובד תחזוקה ולא היתה לו אף את ההכשרה הנדרשת לביצוע תפקיד זה" (סעיף 43 לסיכומי המדינה בע' 12). לטענה המדינה היה התובע "עובד כללי". מכל מקום, בין אם היה התובע "עובד תחזוקה" ובין אם לאו, כבר נפסק לא אחת כי המבחנים לבחינת הסממנים הנדרשים לחלות החריג בסעיף 30(5) לחוק הקובע כי החוק לא יחול על מי שבתפקידו נדרשת מידה מיוחדת של אימון אישי, הינם: גובה שכרו של העובד, נגישות העובד למידע רגיש אצל המעביד, עצמאותו בעבודה ומעמדו אצל המעביד (ע"ע 570/06 עו"ד עמוס אגרון – עו"ד זיוה כץ). אין כל ספק כי כל אלה אינם מתקיימים בעניינו של התובע, שאף לגרסת המדינה ביצע "עבודות קלות ובכלל זה עבודות קלות הקשורות למבנה, הגשה וניקיון כללי (סעיף 9 לתצהיר עזרא סיידוף, סעיף 43 לסיכומי המדינה). בתפקידו זה גם לא היה כל קושי לפקח על עבודתו של התובע כאמור בסעיף 30(6) לחוק, שהרי התובע עבד במעון והועברו דיווחים על שעות עבודתו לא רק לחברת קלינור אלא גם למר סיידוף ולגב' נעמי מן (ראו סעיף 29 לעיל).

לפיכך נדחית הטענה כי הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה אינן חלות על התובע.

26. באשר לטענות כי גב' נתניהו אינה אלא עדה בתיק זה, ואינה נתבעת ועל כן אין לדון במעשיה באופן כה נרחב: אכן מדובר במתכונת העסקה מורכבת, חריגה ויוצאת דופן. מחד גיסא ראש הממשלה מנהל חלק נכבד מעבודתו במעון, ובכלל זה פגישות חשובות עם אישים מהארץ ומחו"ל, ומאידך גיסא מדובר בבית מגורים שבו מתנהלים חיי בני משפחת נתניהו ובכלל זה גב' נתניהו וילדי בני הזוג, שאינם עובדי מדינה ואינם כפופים לכללים החלים על העובדים ולמי מהנתבעים (סעיפים 6-1 לסיכומי המדינה, סעיף 15 לתצהיר מר ישי).



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

גב' נתניהו אמנם טוענת כי היא משתדלת לא להיות מעורבת בנייהול הבית, וכי עשתה זאת בליט ברירה רק בתקופה שבה היה מר נפתלי אב הבית, ואולם מחומר הראיות שהוצג לפנינו עולה כי גב' נתניהו מנהלת את המעון באופן פעיל ביותר וביד רמה, ועל פיה ישק דבר. גב' נתניהו מקיימת ראיונות לעובדים במעון לפני קבלתם לעבודה (ע' 16 ש' 31-32, ע' 30 ש' 21-22), מר נחום שהינו מנהל מרחב בחברת קלינור, המעסיקה את התובע, מתאר את אופן קבלתו של התובע לעבודתו כדלקמן:

"היתה שיחה שבא להתקבל לעבודה נכנס אלי למשרד, החלפנו 2 מילים

רשמו אותו והתחיל לעבוד" (ע' 56 ש' 21).

מכאן שקבלתו של עובד המיועד לעבוד במעון על ידי חברת קלינור הינה טכנית בלבד. גב' נתניהו מאשרת בקשות של עובדים לצאת לחופשה (נפתלי, ע' 109 ש' 18-9), היא מכירה את סידור העבודה (נפתלי, ע' 53 ש' 13-3), והעובדים צריכים לקבל את אישורה לפני שהם הולכים לביתם עם סיום משמרת הערב (ע' 50 ש' 21-11, ע' 53 ש' 16, סעיפים 17 ו-22 לעיל). על כן לא ניתן לדון בטענות המועלות בתיק זה מבלי להתייחס להתנהלותה של גב' נתניהו במעון. יתר על כן, בתביעה זו, כמו גם בתביעתו של מר נפתלי ייצגה המדינה את גב' נתניהו, וכל הטענות שהועלו נגדה הוכחו הן בכתב ההגנה והן בסיכומי המדינה. בנוסף לכך עורכי הדין של גב' נתניהו היו נוכחים באולם בית הדין בכל הישיבות שבהן נשמעו ראיות. אם סברו המדינה או גב' נתניהו כי מן הראוי לזמן עדים נוספים היה עליהם להגיש בקשה מתאימה. הטענות נגד גב' נתניהו הועלו הן בכתב התביעה והן בתצהירי התובע ולא היתה כל מניעה לעשות כן, מה גם שבית דין זה נוהג בגמישות רבה בבקשות להבאת עדים, ויש להניח כי כך היה נוהג גם במקרה זה. לכך יש להוסיף כי בעניינו של מר נפתלי העידו מטעם המדינה שני עדים שעבדו במעון, גב' עפרה שמעון ומר אמנון זכאי, והפרוטוקולים ובו עדויותיהם צורפו אף לתביעה זו.

27. **לסיכום דברינו עד כה:** יש לקבל במלואה את טענה התובע כי היה חשוף להעסקה פוגענית במעון, אשר באה לידי ביטוי בנזיפות, צעקות, השפלות, דרישות מוגזמות ואף בלתי סבירות, כי שררה במעון בתקופת עבודתו אוירה של פחד, וכי נדרש לעבוד במשך כל תקופת עבודתו במעון שעות רבות מאד, שאינן מתיישבות עם הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה. נבהיר כי דרישה מן העובד לעבוד שעות עבודה רבות גם אם הוא מקבל תמורה עבור עבודתו זו, והיעדר



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

דפוס עבודה קבוע ומסודר המאפשר לעובד לתכנן את סדר יומו, לשהות עם בני משפחתו, לנוח מעמל יומו, ולתכנן את פעילויותיו בשעות הפנאי, אף הוא בגדר העסקה פוגענית. לא בכדי קובע חוק שעות עבודה ומנוחה כי יום העבודה לא יעלה על 8 שעות עבודה (סעיף 2), בשבוע עבודה בן 6 ימים, ו-9 שעות בשבוע עבודה בן 5 ימים (ההסכם הקיבוצי בדבר מעבר העובדים לשבוע עבודה בן 45 שעות ב-5 ימים עבודה, מיום 4.8.1988). עבודה בשעות נוספות הינה חריג ולא הכלל.

כאמור בכתבי הטענות של המדינה, בתצהירה (ראו סעיף 7 תצהיר גב' נתניהו ולתצהיר מר סיידוף) ובסיכומיה (ע' 1-2) חזרה המדינה והדגישה כי מעון ראש הממשלה משמש הן כסביבת עבודה של ראש הממשלה שהינו נבחר ציבור, והן מעונם הפרטי של רעייתו וילדיו, שאינם עובדי מדינה ואינם כפופים לכללים החלים על העובדים. בשל כך מדובר בסביבת עבודה ייחודית ומורכבת השונה מסביבת העבודה המקובלת במגזר הציבורי.

מקובלת עלינו במלואה טענתה זו של המדינה, ואולם היותו של המעון סביבת עבודה ייחודית אינה מצדיקה העסקה פוגענית, שבה עובדים חסרי אונים נאלצים לעבוד שעות רבות מאד תוך שהם חשופים לדרישות מוגזמות, להעלבות ולהתפרצויות זעם. דווקא מעון ראש הממשלה על כל המורכבות שבו, אמור לשמש מופת ודגל לשמירה קפדנית על זכויותיהם של העובדים בו, ועל קיומה של סביבת עבודה ששוררים בה יחסים של כבוד והערכה לעובדים, או לפחות יחסי עבודה המתאפיינים באדיבות ובענייניות. לדאבונו הרב לא זו התמונה המצטיירת לעינינו בתיק זה.

28. מוסיפה המדינה וטוענת כי הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה עברה בקריאה טרומית בלבד, ואיננה יכולה להצמיח עילה תביעה, אין היא יכולה להקים עוולה חדשה, ואין היא יכולה להקנות סמכות לפסוק פיצוי בלא הוכחת נזק.

אכן הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה עברה בקריאה טרומית בלבד, וטרם נכנסה לתוקף, ואולם בית הדין מוסמך לדון ביחסי העבודה בין עובד למעסיק ואף בין המשתמש לעובד מכוח חוזה העבודה בין הצדדים, המחייבים את המעסיק ואת המשתמש לשמור על כבודם של העובדים ועל סביבת העבודה שלהם. על המעסיק מוטלת החובה מכוח ההתקשרות החוזית בין



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

הצדדים לדאוג לרווחתם של עובדיהם, ולספק להם סביבת עבודה השומרת על כבודם כאדם וכעובד, ומאפשרת ביצוע העבודה באוירה רגועה, ונטולת התעמרויות. חובה זו נובעת כאמור מחוזה העבודה בין העובד למעסיק, מהחובה לבצעו בתום לב, מהזכויות שנקבעו בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, ומתקנת הציבור (ראו דבריו של הנשיא סטיב אדלר (כתארו אז) בדב"ע נו/293-2 פלונית – חברה אלמונית, פד"ע לא 209, 223, הדברים שם נאמרו לגבי הטרדה מינית, אולם הם יפים בשינויים המחוייבים גם לענייננו). עילה חוזית זו מקנה לבית הדין אף סמכות לפסוק פיצוי בגין עגמת נפש למי שמעסיקו אינו מקפיד על כבודו כאדם וכעובד ועל סביבת עבודה מכובדת ומכבדת.

יתר על כן, הפרה של חוקי המגן החלים על העובדים, ובכלל זה חוק שעות עבודה ומנוחה, מצדיקה אף היא פסיקת פיצוי, ודבר זה נעשה לא אחת, גם אם שולם לעובד מלוא שכרו עבור השעות שעבד. דברים אלה נכונים פי כמה כאשר מדובר בתופעה רווחת ביותר (ראו בסעיף 14 לעיל). עולם העבודה הינו דינמי ביותר, ולא אחת נותנים בתי הדין ביטוי לתפיסות רווחות בחברה עוד בטרם נסתיימו הליכי החקיקה. כך למשל הוגמשו הכללים הנוגעים לנטל ההוכחה המוטל על העובד לגבי הוכחת עבודה בשעות נוספות, עוד לפני שנכנס לתוקף סעיף 26 ב. לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, שעניינו העברת נטל ההוכחה מן העובד אל המעסיק (ע"ע (ארצי) 212/06 ימית א. בטחון (1988) בע"מ – אלי אפריים, ניתן ביום 12.11.2008).

29. לא נעלמה מעינינו כמובן העובדה שמדובר במיקור חוץ, וחברת קלינור היא היא המעסיקה של התובע, ולא מתקיימים יחסים חוזיים כהגדרתם בין המדינה לתובע. אכן ככלל נשמרת הפרדה בין מזמין לקבלן, ולא תוטל אחריות ישירה על המזמין כלפי עובדיו של הקבלן. עם זאת, כשמדובר בעובדים חלשים, ובפגיעה בכבודו של העובד כאדם וכעובד, ניתן להטיל אחריות גם על המזמין (ראו לעניין זה את מאמרו של גיא דוידוב, העסקה עקיפה, עבודה חברה ומשפט י"ב 191 (2010), בעמ' 209). נוסף עוד כי כיום מוסדרת הטלת האחריות הישירה על המזמין, בנסיבות המתאימות, במסגרת החוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011, ואנו סבורים כי בנסיבות העניין יש להטיל אחריות על המדינה אשר כאמור לא דאגה לספק לתובע סביבת עבודה הולמת.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

גם על קלינור כמעסיק מוטלת החובה לספק לעובדיה באשר הם סביבת עבודה נקיה מהתנכלות. מר נחום, שהעיד מטעם חברת קלינור, נשאל האם ידוע לו מה הן הפעולות שעשתה המדינה במעון כדי שיהיה נקי מהתנכלויות. תשובתו היתה:

"גילוי נאות, אני לא ניהלתי את מעון ראש הממשלה ולא יודע איזה

פעולות נעשו או לא נעשו" (עי' 56 ש' 27-26).

בהמשך הוסיף העד כי לא הובאה מעולם לידיעתו תלונה על התנהלות לא נכונה או על פגיעה בכבוד העובדים, וכי חברת קלינור אינה מקימת משובים לעובדים (עי' 57 ש' 10-1).
אנו סבורים כי בנסיבות אלה, וכאשר התובע עבד בחצרי המשתמש – המדינה – וזו לא דאגה להבטיח לתובע סביבת עבודה הולמת, על המדינה לשאת ברוב הפיצוי שתבע התובע.

לפיכך אנו פוסקים לתובע פיצוי בגין עגמת נפש בסך של 75,000 ₪, אשר ישולם כדלקמן:

65,000 ₪ ישולמו לתובע על ידי המדינה.

10,000 ₪ ישולמו לתובע על ידי חברת קלינור.

30. עבודה במנוחה השבועית ואי תשלום בגין שעות נוספות עבור עבודה בשבתות

עיון בדוחות הנוכחות הידניים של התובע (נספח 4 לתצהיר מר ישי) מעלה כי בדרך כלל קיבל התובע כ-4 ימי מנוחה מידי חודש, אולם לא תמיד קיבל חופשת מנוחה בת 36 שעות (ראו למשל בחודש מאי 2012 עבד התובע ב-19.5 שהיה יום חמישי עד לשעה 01:00, ובשבת שב לעבודתו בשעה 08:30. משמע שהתובע לא קיבל חופשת מנוחה בת 36 שעות כנדרש בסעיף 7(א) לחוק. כך גם ביום שישי ה-16 במרץ ועוד. לפיכך על המדינה ועל חברת קלינור לפצות את התובע ביחד ולחוד בגין הפרת הוראות החוק בסך של 25,000 ₪.
התובע טוען עוד כי מן האמור בתלושי השכר עולה חברת קלינור לא שילמה לו את מלוא שכרו עבור עבודתו בשבתות. מאחר שהתובע אישר כי קיבל את שכרו על פי הדוחות הידניים שהגיש (עי' 27-26) נדחית תביעתו לתשלום זה.

31. הפרשות פנסיוניות



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

התובע טוען כי לא הופרשו עבורו הפרשות פנסיונית עבור החודשים יוני-דצמבר 2011, וינואר – יוני 2012.

חברת קלינור מאשרת כי לא הופרשו עבור התובע הפרשות פנסיוניות בחצי השנה הראשונה לעבודתו, לטענתה משום שהתובע לא הביא אישור על היותו מבוטח בקרן פנסיה קודמת, ולא עדכן את הנתבעת 3 בזמן אמת. בסיכומיה טוענת חברת קלינור כי התובע לא צירף לתצהירו דו"ח הפקדות חודשיות מחברת הראל ממנו ניתן ללמוד האם אכן הופקדו בפועל כספים בקרן הפנסיה (סעיף 27 לסיכומיה).

ההסכם הקיבוצי הכללי (מסגרת) לביטוח פנסיוני מקיף במשק מחייב את המעסיק להפריש הפרשות פנסיוניות עבור העובד. משכך, היה על חברת קלינור להציג את המסמכים הנדרשים להוכחת טענתה כי אכן הופרשו עבור התובע הסכומים הנדרשים לקרן פנסיה. נספח ז' לתצהירו של מר נחום מעלה כי הופרשו עבור התובע הפרשות לפיצויים בלבד, וגם זאת רק עבור החודשים 2-7/2012.

לפיכך מתקבלת תביעתו זו של התובע במלואה.

חברת קלינור תשלם לתובע פיצוי בגין אי הפרשה לקרן פנסיה בסך של 4,922 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה כחוק מיום 1.7.2012.

32. קיזוז

קלינור טוענת כי יש לקזז מכל סכום שייפסק לטובת התובע סך של 4,500 ₪ בגין אי מתן הודעה מוקדמת, ו-12,073 ₪ בגין שכר עבודה ששולם לתובע בשוגג.

חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001 קובע כי על עובד המתפטר מעבודתו ליתן הודעה מוקדמת למעביד (סעיף 2(א)) וכי על עובד בשכר ליתן במהלך שנת עבודתו הראשונה הודעה מוקדמת של יום אחד בשל כל חודש עבודה. מכאן שעל התובע ליתן הודעה מוקדמת בת 12 יום בלבד. התובע הודיע על התפטרותו ביום 14.6.2012 (נספח ג' לתצהירו מר נחום), ועל פי דו"חות הנוכחות שצורפו לתצהירו של מר ישי עבד התובע עד ליום 30.6.2012. משמע שהתובע נתן הודעה מוקדמת העולה על 12 הימים הנדרשים, ותביעתה זו של קלינור נדחית.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

גם התביעה לתשלום החזר שכר עבודה ששולם בשוגג דינה להידחות. כפי שצויין בהרחבה לעיל היה על קלינור לעקוב אחר שעות עבודתו של התובע, ואם שילמה לו בשוגג, כטענתה, שכר שהוא אינו זכאי לו, אין לה להלין אלא על עצמה שלא עשתה כן שמהלך תקופת עבודתו של התובע.

סוף דבר –

חברת קלינור תשלם לתובע את הסכומים המפורטים להלן:

פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד בסך של 15,000 ₪;

פיצוי בגין עגמת נפש בסך של 10,000 ₪;

פיצוי בגין אי הפרשה לקרן פנסיה בסך של 4,922 ₪;

המדינה תשלם לתובע פיצוי בגין עגמת נפש בסך של 65,000 ₪;

המדינה וקלינור יפצו את התובע ביחד ולחוד בגין הפרת הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה בסך של 25,000 ₪.

כל הסכומים ישולמו תוך 30 יום בצירוף הפרשי הצמדה כחוק מיום 1.7.2012.

המדינה תשלם הוצאות התובע בסך של 7,500 ₪

קלינור תשלם הוצאות התובע בסך של 5,000 ₪.

סכומים אלה ישולמו תוך 30 יום שאם לא כן ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום מתן פסק דין זה ועד מועד התשלום המלא בפועל.

ערעור על פסק דין זה ניתן להגיש תוך 30 יום מיום שיומצא לצדדים לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 16783-04-14

1
2
3
4
5
6
7

ניתן היום, כ"ג אייר תשע"ו, (31 במאי 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

"ההחלטה נחתמה בידי נציגי הציבור ועותק נמצא בתיק בבית הדין. לצדדים מופץ עותק בחתימה אלקטרונית של השופט לבדו".

		
---	---	--

ד. פרוז'נין - שופטת
אב"ד

נציג מעסיקים
מר רמי לוי

נציגת עובדים
גב' נחמה אנג'ל

8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20