



בס"ד, כג בשבט תשע"ז

19 בפברואר 2017

תיק 76054

## פסק דין ביניים

בעניין שבין

**הנתבעת**

**התובעת**

ארגון א'

עובדת בארגון א'

המיוצגת על ידי מנהל הארגון מר ס'

המיוצגת על ידי עו"ד

### א. עובדות מוסכמות

העובדת (להלן "התובעת") עובדת בארגון א' כעובדת ברמת דירוג ב' (להלן "דרג ב'"). במשך 18 שנים (מאז ספטמבר 1998). היא מועסקת על ידי ארגון א' (להלן "הנתבעת"). בדרג ב' עובדות שתי עובדות, התובעת ועובדת נוספת (להלן "העובדת השנייה"). העובדת השנייה עובדת 4 משמרות בשבוע, והתובעת 3 משמרות בשבוע. ימי עבודה מיוחדים מחולקים שווה בשווה בין שתי העובדות.

בהתחלה קיבלה התובעת שכר של 1,394 ש"ח לחודש (ברוטו), ללא דמי הבראה וביגוד. משכורת זו נותרה ללא שינוי עד השנים האחרונות. בתקופה האחרונה נודע לתובעת כי העובדת השנייה מקבלת שכר הרבה יותר גבוה ממנה (לתביעה צורפו תלושים של העובדת השנייה), ואז היא פנתה לנתבעת על מנת להסדיר את שכרה. הנתבעת העלתה את שכר התובעת ל-2,126 ש"ח לחודש (ברוטו), ואף הציעה סכום של כ-25 אלף ש"ח (ולפי הנתבעת 21 אלף ש"ח) פיצויים על מה שלא שולם בשנים האחרונות. הנתבעת הדגישה שאיננה חייבת בכך אלא היא עושה לפנים משורת הדין. התובעת הגישה תביעה לבית דין ארץ חמדה גזית, ומאז שכרה הופחת ל-540 ש"ח בחודש.

בדיון, בית הדין נתן הוראת ביניים לקבוע את שכרה של התובעת ל-2,000 ש"ח, עד שינתן פסק דין, ומבלי שלהוראת הביניים תהיה משמעות לעניין המוחזקות.

בדיון נוסף שהתקיים בבית הדין, הציע בית הדין הצעה "גישורית" מתוך הבנה ששני הצדדים צריכים ורוצים להמשיך לעבוד יחד, הצעה שהיתה דומה להצעת הפשרה שהציעה הנתבעת לפני כמה חדשים. הצעה זו נועדה מצד אחד להעניק פיצוי ומעמד גבוה יותר לתובעת, ומצד שני להחזיר את המצב לקדמותו, לפני שהיחסים בין הצדדים עלו על שרטון. הנתבעת הסכימה להצעה זו, אך התובעת דחתה את ההצעה. על כן, ניגשים אנו לכתובת פסק הדין.

### ב. טענות התובעת

התובעת סבורה כי לא יתכן ששתי עובדות בדרג ב' אחד יקבלו שכר כל כך שונה, ולכן, מבלי לגרוע משכרה של העובדת השנייה, היא סבורה כי מגיעה לה שכר גבוה יותר. לדעתה, חישוב השכר

עמוד 1 מתוך 17



הראוי יעשה על פי תנאי שכרה של העובדת השנייה: מכיון שהעבודה מתחלקת כך שהתובעת עובדת 3/7 והעובדת השנייה 4/7, הרי שהעובדת השנייה עובדת 57% משרה, והתובעת 43% משרה. השכר צריך להיות בהתאם לחלקי משרה אלו.

זאת ועוד, גם אם לא נתחשב בעובדת השנייה, הרי שעל פי חוקת העבודה ישנם הסדרים קיבוציים החלים כאן, ושכרה של התובעת צריך להיות מוגדל. בא כוחה הגיש חישוב של מר ש' (עמוד 14 לנספח השני), המתבסס על כך שהתובעת עובדת 37% משרה, ויש לה דרגה +8, ותק של הרבה שנים, דרוג מנהלי, ושכר מינימום עומד על 4,650 ש"ח, הרי ששכרה של התובעת אמור להיות:

2,250 ש"ח לחודש שכר יסוד

הפרשות (לקרן השתלמות וקופות גמל) על סך 240 ש"ח

סכומים חד שנתיים לביגוד והבראה (2000 ש"ח)

העברה חד שנתי לקידום מקצועי (275 ש"ח).

עם זאת, הדגיש מר ש' כי הסכומים הם הערכה בלבד.

התובעת ביקשה מבית הדין כי יורה על העלאת שכרה מכאן ולהבא, וגם על פיצויים על כל השנים בהן עבדה מאז כניסתה לעבודה. על פי החישוב של רו"ח ב' (עמוד 49 לנספח), סכום זה הוא 328,125 אלף ש"ח. כמו כן בקשה התובעת פיצויי עגמת נפש בסך 25 אלף ש"ח, ופיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד בסך 20 אלף ש"ח (בהתאם לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002).

### ג. טענות הנתבעת

לדעת הנתבעת, אין להשוות את השכר שבין שתי העובדות. בא כחה של הנתבעת טען, כי ישנם כמה מסלולים לתשלום לעובדים מסוג זה. ההסדר במקומות מסוימים הוא שהמסגרת נקבעת לפי היקף המשרה המאושרת בדרג ב', ובהתאם לשעות העבודה בפועל של העובדות. שבוע עבודה מלא של עובד עומד על 42 שעות. לפעמים שכר העובד מחושב על פי אחוז משרה (מחייב החתמת כרטיס נוכחות), ולפעמים כתשלום לפי שעות עבודה.

ישנו הסדר אחר שהיה נהוג בעבר, ועדיין נהוג במקרה הנידון. הסדר זה נקרא "תקן מ". תקן זה הוא לעובדת מסויימת, וככלל לא ניתן לחלוקה בין עובדות שונות. אם אחת מהעובדות שעובדת בתקן מ' איננה נמצאת בחלק מן הזמן, ממלאת המקום מקבלת שכר לפי שעות של מילוי מקום. למרות זאת, הארגון א' יקבל תמיכה ממשרדי הממשלה, כאילו שילם שכר רגיל.

מאז שנת 2002 המדינה איננה מחדשת את ההסדר הזה, וכל תקן שנפתח מוסדר על ידי העסקה נורמטיבית, שאז התקציב אינו ניתן לעובדת עצמה אלא כתקציב לתקן, והתקצוב לתקן נקבע בהתאם למפתח מסוים. בהעסקה נורמטיבית, ניתן להעסיק שני עובדים ולחשב את השכר בהתאם לאחוזים ולא לפי שעות.

במקרה הנידון, ישנו תקן מ', והתובעת היא ממלאת מקום. לא ניתן לפצל את המשרה, ומכאן ההבדל בין שכר שתי העובדות. כיון שיש תקן מ', התובעת אמורה לקבל את שכרה לפי שעות



מילוי מקום, ולא כמו במקרה שבו יש העסקה נורמטיבית, שאז שכרה אמור היה להיות מחושב לפי אחוזי משרה.

גם אם התובעת היתה זכאית לקבל את שכרה בהתאם לאחוזי משרה, סבורה הנתבעת כי התובעת עובדת 14% משרה בלבד, וזאת משום שכאמור שבוע עבודה של עובדת עומד על 42 ש"ש, והתובעת עובדת 3 ימים בשבוע, בערך 6 שעות (גם בהתחשב בהטבות). בכתב ההגנה נטען עוד שמן הדין שכרה על פי חוק שכר מינימום (כ-25 ש"ח לשעה) הוא בערך 500 ש"ח לחודש (חישוב זה הינו על פי ההנחה שהיא עובדת 4.5 שעות בשבוע - סעיף 53 לכתב ההגנה). כל מה שניתן לתובעת מעבר לכך הוא מטוב לב ומהערכה שיש לנתבעת לעבודתה של התובעת.

לגבי התחשיבים שהגישה התובעת: הנתבעת סבורה כי החישוב של מר שי (שהוזמן על ידי התובעת והוגש ע"י הנתבעת) הינו יותר מדוייק, אלא שהוא מתייחס ל-33% משרה כפי שדווח למר שי ע"י התובעת, מה שאינו נכון בפועל, מכיון שהתובעת איננה עובדת יותר מ-6 שעות בפועל. להקלה בחישוב מוכנה הנתבעת לחשב 7 שעות שבועיות לאורך כל השנה, וא"כ היקף משרתה הינו לכל היותר 16.5% משרה.

הנתבעת הציעה בעבר לתובעת פשרה: שכר של 2,126 ש"ח לחודש (ברוטו), ובנוסף 3000 ש"ח לשנה עבור הבראה וביגוד, במשך 7 שנים אחורה (כי מעבר לכך יש התיישנות) = 21 אלף ש"ח. בנוסף ציינה הנתבעת כי על פי דין, התיישנות בדמי הבראה היא שלוש שנים. לפי החישוב של מר שי, הפיצויים המגיעים לנתבעת הם 36 אלף ש"ח. כאמור, חישוב זה מבוסס על ההנחה כי התובעת עובדת 33% משרה, אך לפי דבריה בבית דין, היא איננה עובדת אלא 16.5 אחוז משרה, ולכן מגיע לה פחות ממה שכבר ניתן לה, ומן הדין היה עליה להחזיר את התוספות הללו שהיא קבלה, אלא שהנתבעת מסכימה לוותר על החזרת תוספות אלו.

לדברי הנתבעת, הפרשים אלו לטובת התובעת מכסים את החיובים הרלוונטיים של תנאים סוציאליים.

#### ד. נושאי הדין

### 1. סמכות בית הדין לדון

ערכאה זו (ובית הדין לממונות בכלל) רגילה לדון בהסתמך על חוק הבוררות. דא עקא, בנידון זה חוק הבוררות אינו מקנה סמכות לבית הדין בגלל הטעם הבא: ...

עם זאת, התובעת הדגישה בפנינו שהיא מעוניינת בדין תורה בלבד, אף אם פסק דין זה לא יהיה ניתן לאכיפה בהוצאה לפועל, וכל תוקפו יהיה פסק הלכתי. הנתבעת מצידה התחייבה לקיים את פסק הדין, תמורת הבטחתה של התובעת שלא תחזור לתבוע פעם נוספת בבית הדין לעבודה, ועל מנת לסיים את התביעה בהקדם בצורה טובה. הנתבעת הדגישה שלא תוכל לקיים כל פסק שבית הדין יתן, אך תשתדל לעשות זאת.

### 2. השוואת שתי העובדות

האם ניתן להעסיק שתי עובדות בתקן מ'?



למרות המאמצים שנעשו, הצדדים לא הצליחו להוכיח בצורה משכנעת האם החלוקה שעשתה הנתבעת בין תקן מ' לבין ממלאת מקום לתקן מ' היא הדרך הנהוגה בארגונים דומים. הנתבעת טענה שככלל לא ניתן לחלק משרה כזו בין שני עובדים. אמנם בא כוחה של התובעת הראה שבארגון דומה לארגון א' קיים דרך העסקה למשרות דומות המעסיק שתי עובדות על תקן מ'. נציג הנתבעת השיב כי מדובר בחריגים, ושגם הוא הצביע על חריגים שהיו קיימים בדיעבד כאשר התגלו "אי סדרים" בעניין. עוד טען שאינו מאמין שעובדות אלה הוגדרו בתקן מ' מהתקופה בה התובעת התחילה לעבוד.

ב"כ התובעת הראה מכתבים המתעדים את נסיונותיו להוציא הוראה ממשאבי אנוש, ולא קיבל מענה (מכתבים שהוצגו לנו בעילום שם על ידי התובעת אינם גורם משמעותי במקרה הזה).

בית הדין רוצה להבהיר את עמדתו בעניין מעמדו של נציג הנתבעת כמומחה: הנ"ל שימש בשורת תפקידים בתחום התעסוקה בארגונים כאלו ואחרים, במישור הארצי, מעבר לכהונתו ארוכת השנים כמנכ"ל ארגון א'. הדבר לא הוכחש, ואף מצא ביטוי במקורות הפתוחים לציבור ובמסמכים שהציג (על אף שבית הדין לא בדק בפרוטרוט את רשימת תפקידיו). מומחיותו גורמת לכך שרובן ככולן של טענותיו בענייני כללי התעסוקה של עובדות תתפרשנה כטענת ברי. **בית הדין אף פעם לא התייחס לנציג הנתבעת כאל מומחה של בית הדין, שהוא מעמד שנותנים רק למומחה ניטרלי, ולעולם לא לנציג רשמי של בעל דין.** זכותה של התובעת לא לקבל את דברי הנתבעת כאמת, בין בדברים חד משמעיים, וכל שכן בדברים שנתונים לפרשנויות שונות גם בין מביני עניין בתחום.

לעומת זאת, חלק ניכר מטענות הנתבעת, היו טענות שמא. הרי לא התובעת ולא ב"כ יודעים ידיעה עצמית מהם תנאי העסקה המקובלים במשרה מסוג זה ומחליפי מקום; אלא דבריהם נסמכו על מידע שאספו מהכתוב, ממקורות שחלק מהם הוצגו בפנינו (אבל כותביהם לא הופיעו כעדים בבית הדין), וחלק שנאמרו כדברים שבעל פה. אפילו כאשר הדברים פשוטים וחד משמעיים, נחלקו הפוסקים עד כמה "ברי על ידי אחר" נחשב כטענת ברי (עיינו ברמ"א, חושן משפט סי' עה סעי' כג). כל שכן, כאשר מדובר בנקודות יותר מורכבות ותלויות בנסיבות הסטוריות שונות, דברים של יודעי דבר אחרים, וכל שכן אלה שהיו מקבלי שכר מהתובעת ושדבריהם לא הובאו באופן מלא בפני בית הדין ולא נחקרו - המשמעות והמשקל שיש לייחס לדבריהם יורדים. כאמור, הדבר משמעותי לא רק לעניין מעמד דבריהם כעדות, אלא גם במעמד דברי התובעת כטענת ברי.

על אף שפוסקים "ברי ושמא - לאו ברי עדיף", שם מדובר על מקרה בו טוען טענת השמא מוחזק בממון המוטל במחלוקת, ולא כאשר טוען טענת הברי מוחזק וטוען השמא בא להוציא.

יחד עם זאת, הנ"ל נאמר באופן כללי, ובית דין עבר על החומרים ששלחה התובעת ושקל כל טענה וטענה בצורה יסודית.

#### **האם חובה להעסיק שני עובדים במשרה המדוברת?**

גם אם התובעת היתה מוכיחה כי ניתן להעסיק שתי עובדות במשרה זו, בין כך ובין כך, סבור בית הדין כי אין הדבר משפיע באופן מכריע על הנידון שבפנינו. שכן, לא מצאנו שיש חובה כל שהיא להעסיק עובדת נוספת על תקן מ', ואדרבה, נראה כי אין שום מניעה חוקית להעסיק עובדת אחת



על תקן מ', ועובדת אחרת על תקן נורמטיבי לפי אחוזי משרה או לפי שעה או כל הסדר אחר המקובל על הוראות משרד הדתות וההסכמים הקיבוציים השונים.

על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה התשמ"ח 1988, סעיף 2(א), איסור ההפליה האסור הוא על רקע פסול:

לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים.

לאחר בדיקת החוק, בית הדין לא מצא שישנו איסור בחוק להעסיק שני עובדים עם תקף/שכר שונה, גם אם עבודתם מאוד דומה, כל עוד אין סיבה פסולה שהוזכרה בחוק. הדבר נכון גם כשמדובר בארגון א'. זאת ועוד, במקרה דנן, מקבל בית הדין את טענות הנתבעת שיש הבדל בין שתי העובדות, מן הסיבות שהיא פרטה (העובדת השניה קיבלה את התפקיד לפני שהצטרפה התובעת; יש לעובדת השניה תחומי אחריות מעבר לאלה של התובעת - עובדה שלא הוכחה על ידי התובעת, אף שהיא לא מייחסת לשינויים אלה משמעות מיוחדת). לכן אין סימנים שמניעה של הנתבעת היו קשורים לאפליה בכל דרך פסולה.

אנו סבורים כי לצד השאלה במה הנתבעת היתה מחוייבת כלפי התובעת מצד החוק וההסדרים השונים, יש לשאול האם הנתבעת התחייבה התחייבויות אחרות או נוספות כלפיה, ואם עמדה בהתחייבויות אלו, וכדלהלן.

**לסיכום, בית הדין דוחה את הדרישה להשוות את שכרן של שתי העובדות.**

### 3. תשלום לפי אחוז משרה או שעות

#### מעמדה של התובעת כעובדת קבועה

כאמור לעיל, התובעת טענה שהיא עובדת 43% משרה, והנתבעת טענה שהעבודה היא לכל היותר 7 שעות, השוות ל-16.5% אחוזי משרה.

נדגיש כי התובעת הינה - על פי הקריטריונים של דיני עבודה - עובדת קבועה לכל דבר ועניין, גם אם היא מוגדרת על ידי הנתבעת כ"ממלאת מקום". בנושא זה מקבל בית הדין את דברי התובעת, שלא ניתן להעסיק עובד במשך תקופה כל כך ארוכה מבלי לתת לו את הזכויות המגיעות לו. אמנם הנתבעת הוכיחה שיש מושג של ממלאת מקום, אבל ברור (גם מתלושי משכורת שהנתבעת עצמה שלחה) שלפחות חלק גדול הן באמת ממלאות מקום כפי הצורך המתעורר מעת לעת, ולא עובדות קבועות עם משמרות ידועות מראש במשך כמעט שני עשורים.

לדעת בית הדין, חל על התובעת החוק להגנת השכר התשי"ח-1958, חוקת העבודה לעובדים מסוג זה וההסכמים הקיבוציים החלים על עובדים אלו.

לאור זאת, לא יתכן להשאיר עובדת קבועה במשך שנים רבות כל כך על שכר קבוע מבלי לעדכן את שכרה. על פי ההסכם הקיבוצי, השכר הוא פונקציה של הרבה מרכיבים, כולל דרגה, וותק, ועדכון עם עליית השכר לכלל העובדים, וברור שהוא צריך לעלות.





### הגדרת סוג התעסוקה של התובעת

בית הדין מקבל את טענת התובעת כי לא ניתן להגדיר אותה כעובדת שעתית במובן המלא של מושג זה. התובעת מעולם לא מילאה שעון נוכחות, ולא נתבקשה לעשות זאת, אלא רק מילאה דיווח על ימים שבהם עבדה.

יחד עם זאת, לא הוכח שהובטח לתובעת שכר לפי אחוז משרה מסויים. שהרי יתכן שהתובעת עבדה כעובדת שעתית, אלא שהנתבעת לא ירדה איתה לדקויות.

לאמיתו של דבר, לא התובעת ולא הנתבעת טענו שמעמדה המדויק של התובעת הוגדר, אלא ככל הנראה, ברוב השנים שולם מה ששולם בלי משא ומתן, מחד בלי וויתורים ומאידך בלי טענות.

בין כך ובין כך, בית הדין לא מצא הסבר המניח את הדעת לחישוב שנעשה על ידי הנתבעת לשכר התובעת במשך כל השנים.

### מה היה ההסכם הראשוני בין הצדדים?

על פי ניתוח הנתונים שהובאו לפני בית הדין, כולל תלושי התובעת והעובדת השניה, ועל פי בדיקת שינויים בשכר במשך השנים מאז 1998, ניתן לשער שהנתבעת קבלה בהתחלה כ-40% משכר בתקן מ' ואולי אף יותר (בברוטו), ובלי להתייחס כרגע לתנאים סוציאליים). על פי זה ניתן לומר שהנתבעת נהגה אז בדומה למה שמבקשת התובעת היום – לחלק את התמיכות שארגון א' מקבל ממשרדי הממשלה על תקני מ' לפי ימי עבודה (אולי עם שינוי קל בגלל עבודות ניהוליות) בין התובעת לעובדת השניה. השאלה העומדת בפנינו היא איך להתייחס לקביעת שכר זה.

היה מקום לומר שהדבר מוכיח שתפקיד התובעת היה זהה בהגדרתו לעבודה בתקן מ'. אלא שהתנהגות זאת של הנתבעת אינה מובילה בהכרח למסקנה זו. שכן, בתחילת ההעסקה התובעת לא קבלה תלוש דומה, ולא קיבלה תנאים סוציאליים, ואין לה שום הוכחה שהיה לה מעמד של עובדת בתקן מ'. יתכן כי באותו פרק זמן, הנתבעת חשבה שהוגן לתת לתובעת שכר ברוטו שהשתווה (לפחות בערך) לחלק שלה, מבחינת השקעת זמן, לתקציב הממשלתי שהגיע לצורך עובדת בארגון. גם אם לתובעת אין מעמד רשמי של עובדת חלקית, יש הגיון רב לחלק את הכסף באופן כזה מצד ההגינות.

### שחיקת השכר במהלך השנים

מצב זה מעורר את השאלה, האם העובדה ששכרה של התובעת לא עודכן וממילא נשחק במהלך השנים, מהווה הרעת תנאים, שהלכה וגדלה במהלך השנים; או שכיון שהנתבעת המשיכה לשלם לתובעת את השכר אותו שילמה בתחילה, נמצא שהנתבעת לא שינתה את תנאי ההעסקה של התובעת.

נרחיב בעניין זה:

אילו היה מדובר במעסיק פרטי, אשר תנאי השכר אצלו נקבעים על פי הסכמת שני הצדדים, ולא על פי קריטריונים חיצוניים, אזי לשתיקת העובד ניתן לייחס משמעות של הסכמה. אולם, כאשר מדובר על העסקה בארגונים שהשכר בהן נקבע במו"מ בהסכמים קיבוציים - ועל כל פנים בהליך



שהעובד היחיד אינו צד לו - צפוי ששכרו של העובד היחיד יוצמד לשכר התקני (אלא אם מדובר על עובד שהעסקתו נקבעת בחוזה פרטני).

גם העובדה שהתובעת לא מחתה על כך ששכרה אינו מעודכן, אינה מלמדת בהכרח שהיא מחלה על זכויותיה. שכן, לטענת התובעת, היא סברה שמכיוון שאין סיבה להפלות אותה לרעה, יש להניח שמשכורות כל עמיתיה נשחקו באופן דומה.

מאידך, במקרה שלפנינו, התובעת קיבלה שכר הגבוה מהתקן שניתן היה לתת לה על פי הנהלים, שכן למיטב הבנתנו התקנות אפשרו להעניק לתובעת רק שכר של עובדת שעתית. כך שלמעשה, אף ששכרה של התובעת לא עודכן ונשחק עם השנים, לפחות בחלק מהשנים היא קיבלה משכורת גבוהה יותר מתקן המינימום שהנתבעת חייבת היתה לשלם.

לדעתנו, העובדה שמשכורתה של הנתבעת לא הוצמדה לתקן, וממילא לא עודכנה עם השנים, גובלת בהטעייה של התובעת. ביחסים בין התובעת לנתבעת, יש פגם בכך שהנתבעת לא עדכנה את התובעת על המצב המיוחד של משכורתה, ועל כך שהמשכורת תישחק ולא תתעדכן עם הזמן.

יחד עם זאת, אין הכרח שהטעייה זו מעניקה לתובעת זכות משפטית שתבוא לידי ביטוי בפיצוי כספי, כדלהלן.

#### **האם כיון שהתובעת קיבלה יותר מהתקן זכות הנתבעת להרע את שכרה?**

על אף ביקורתנו על המצב בו הנתבעת גורמת לשכר התובעת להישחק לאורך תקופה ארוכה ולא מדברת איתה על העניין, בין אם נעשתה בתמימות על ידי הנתבעת, וכל שכן אם באמת נעשה הדבר בערמה (ואין לנו דרך לדעת), שני הצדדים בקשו שנפסוק לפי הדין ולא מדין פשרה. לא כל מצב של תעסוקה לא הגונה מקנה לעובדת תביעות ממוניות. נראה שדומה הדבר לדין המובא ברמ"א חושן משפט סימן שלב סעי' ד:

בעל הבית שהטעה פועלים ואמר להם: 'עשו עמי בארבעה כמו ששאר פועלים נשכרים', ונמצאו שנשכרים ביותר; או שהפועלים הטעו בעל הבית בכי האי גוונא, הוי כאילו לא שכרו זה את זה כלל, ונותן להם כפחות שבפועלים (רבינו ירוחם נכ"ט ח"א בשם רשב"א).

זאת אומרת, אם בעה"ב והפועל הסכימו על משכורת מסוימת, אבל הסיבה שהפועל הסכים היתה בגלל שבעה"ב הטעה אותו לחשוב שכך מקבלים שאר העובדים, בעוד שלמעשה יתר הפועלים מקבלים משכורת גבוהה יותר, עדיין אין הפועל זכאי בהכרח למשכורת כשל שאר העובדים.

#### **האם הנתבעת מחוייבת להעסיק את התובעת בתנאים שבהם הייתה בתחילת ההעסקה?**

אפשר לומר שכאן הדין שונה, מכיון שבתחילה הוסכם על שכר גבוה, ורק אחר כך הנתבעת הפסיקה לשלם אותו מבלי שתינתן הסכמה מפורשת של התובעת לשנות את התנאים. ואמנם מקרה מעין זה מובא ברמ"א (חושן משפט הלכות שכירות פועלים סימן שלג סעי' ח):



שליח צבור שהשכיר עצמו עם מנהיגי העיר לשנה בתנאי כך וכך, ואחר כך השכיר עצמו לבני העיר הזאת עם מנהיגים שניים, ולא התנה, ודאי על תנאי הראשון השכיר עצמו. ודוקא שחזר והשכיר עצמו בשנה שנייה; אבל אם עמד עמהן בשתיקה, לא אמרינן דנשאר על תנאו הראשון (ריב"ש סימן תע"ה ומהרי"ק שורש קי"ח).

זאת אומרת, אם מחליטים להמשיך ולעבוד תקופת העסקה נוספת, ולא דובר על שינוי בתנאי העבודה, הרי זה כהסכמה להמשך התנאים הקודמים.

אולם, בניד"ד, נראה שהדבר לא מחייב כיום את הנתבעת להמשיך באותם תנאי העסקה אותם שילמה לתובעת מראש, וזאת מכמה סיבות, כאשר הסיבה השניה היא החזקה שביניהן:

1. בנידון דנן הנתבעת לא הפחיתה ממשכורת התובעת, אלא רק לא העלתה אותה כמקובל.
  2. בעבודה כזאת של התובעת, שאינה קצובה בזמן, רשאי המעסיק לפטר את העובד (לאחר מתן התראה). אם כן, כל חודש הוא כתקופת העסקה חדשה. נמצא, שאם גם אחרי שהמשכורות לא עלו התובעת המשיכה לעבוד מבלי להתלונן, נחשב הדבר שהיא מסכימה בפועל להסכם עבודה חדש בתנאים פחות טובים מאלו של התקופה הראשונה. למרות ביקורתנו על חוסר השקיפות בעניין, מכיוון שלא התברר שהנתבעת הבטיחה משהו שלא קיימה אותה בעניין המשכורת, אי אפשר לבית דין להוציא למפרע מהנתבעת סכום גדול יותר מהמינימום המגיע לה על פי חוק וההסכמים הקיבוציים, וכדלהלן. לשון אחרת, עצם העובדה שאם התובעת היתה יודעת שהשכר במשק התעדכן היא היתה דורשת יותר, אינה מקנה לה יותר כל עוד היא לא דרשה זאת, והסכמתה להמשיך לעבוד בתנאים אלו, למרות ההטעיה, היא שתקבע את תנאי השכר מבחינת ההלכה. להלן נדון על פי החוק.
- אם כן, לאורך זמן, הנתבעת לא נשארה מחוייבת לתנאי השכר שהסתמנו בתחילת העסקתה של התובעת.

### **תנאי העסקה שהנתבעת מחוייבת להם על פי חוק**

כל הנ"ל מותנה בכך שהתובעת תזכה בשכר הגון שעולה בקנה אחד עם הגבוה שבין ההגדרות הבאות: א. פחות שבפועלים; ב. המינימום המתחייב על פי חוקי המדינה; ג. המינימום המתחייב על פי הסכמים קיבוציים.

לבית הדין חסרים נתונים כדי שיוכל לקבוע באופן מדויק את השכר המתחייב על פי ההגדרות האלה.

מחד, מהחומרים ששני הצדדים שלחו עולה שיש נוהל של דיווח שעות מדויק. בחישוב לפי שעות מדווחות לא שונה עבודתה בפועל של התובעת בהרבה ממספר השעות בו נקטה הנתבעת בכתב ההגנה.

יחד עם זאת, בית הדין אינו מקבל את החישוב של הנתבעת באופן מלא מכיוון שהוא סבור שלא נלקחו בחשבון כל ההעלאות המתבקשות בשביל סוג העבודה המיוחדת של עובדת. בכל זאת, נראה שבמשך רוב השנים, הסכום הכולל אותו קבלה התובעת היה עונה על כל ההגדרות הנ"ל.





בית הדין השתכנע כי בארגונים רבים בהעסקה של עובדים בסוג זה של עבודה, שעה של עובד נחשבת ליותר משעה בפועל, בדומה לשעת עבודה בתחום ההוראה. כך עולה מעבודתה של העובדת השנייה, אשר רשומה כ-63% משרה, למרות שבדאי אינה עובדת 63% מ-42 שעות שבועיות.

הרעיון שתוספות המגיעות לעובדות מוצאות ביטוי במספר השעות המדווחות עולה גם **ממקורות נוספים** שמהם עולה שחלק מן העובדים בתקן זה מקבלים שכר לפי שעות מדוייקות ומדווחות עם העלאות המתחייבות השונות; חלק מן העובדים מקבלים שכר בהתאם לאחוזי משרה, למרות שאינם עובדים את כל השעות המתאימות בפועל, וחלק מקבלים על פי הערכה מרחיבה של שעות העבודה בלי דיווח מדויק (וכפי שלפי טענת הנתבעת התובעת קבלה במשך כל השנים).

### קביעת בית דין על אופן חישוב משכורת התובעת

נראה שיש לראות בתובעת עובדת לפי אחוזי משרה ולא עובדת שעתית על פי הפרמטרים הבאים: א. התובעת לא מעבירה כרטיס. ב. היא לא מדווחת על שעות. לכן, היא צריכה לקבל משכורת מקובלת ליום עבודה כעובדת גם אם בפועל היא לא צריכה לעבוד אותו מספר שעות שמקובל לייחס לפעילותו של דרג ב'. בנוסף, בהתחשב בעובדה שהנתבעת מקבלת מימון ממשלתי עבור 100% משרה, ומשלמת על העובדת השנייה רק 63%, אין זה ראוי לתת לתובעת השכר הנמוך ביותר שאפשר על פי חוק ול"הרוויח" כל השאר ל"קופתו הכללית".

לכן, במסגרת הסמכות הנתונה לבית הדין להפעלת שיקול דעת, נראה שיש לפרש את הסכמת הצדדים כדומה למקרה המתואר בשולחן ערוך חושן משפט סימן שלא סעיף ג:

השוכר את הפועל, ואמרו לו: כאחד וכשנים מבני העיר, מחשבין היתר שבשכירות והפחות שבשכירות, ומה שביניהם נותן החצי, כגון אם היתר בשש והפחות בארבע, נותן להם חמש.

לשון אחר: עולה מהתנהגות הצדדים כי לא התכוונו לשכר הנמוך ביותר, אך יחד עם זאת עולה גם כן שלא התכוונו לשכר הגבוה ביותר. יש לפרש את כוונתם לשכר הממוצע/הבינוני.

לצורך העניין, השכר הגבוה הוא משרה יחסית של דרג ב' ב-37%, דהיינו מה שהנתבעת מקבלת ממשרדי הממשלה פחות מה שהיא נותנת לעובדת השנייה. לפי הנחת בית הדין, גם אם הנתבעת לא יכלה לחלק את המשרה באופן רשמי, היא היתה יכולה לשלם באופן שמחקה את ההסדר, אם היתה רוצה בכך מספיק (וכפי, שפחות או יותר, עשתה בהתחלה). השכר הנמוך הוא בערך חישוב שעשתה הנתבעת בכתב ההגנה, דהיינו כ-16% משרה. הדרך הממוצעת שאותה מאמץ בית הדין הוא חישוב משוער של התובעת כעובדת בשכר נורמטיבי, כאשר השעות אינן מדווחות ממש אלא הדיווח הוא לפי ימים, עם הערכה נדיבה של שעות בפועל. לפי הטבלאות, מגיע לארגון א' תקצוב של 75% משרה ולפי חלקיות התובעת כ-37-37.5% מזה, דהיינו כ-28% משרה. את המשכורת הזאת יש לשלם עם כל התנאים הסוציאליים המקובלים ע"פ החוק וע"פ ההסכמים הקיבוציים.

**לסיכום: יש לערוך חישוב חדש לשכר התובעת, על סמך ההנחה שהיא עובדת 28% משרה. החישוב יערך על פי הפרמטרים של החוקים וההסכמים הקיבוציים (כולל התקדמות בדרגה, שנות וותק ותנאים סוציאליים), ויצוין כמה מגיע לתובעת היום וכמה מגיע לה רטרואקטיבית.**



רוה"ח גם יתייחס לתקופות בו הועלה וקוצץ שכר התובעת בשנים האחרונות ובתשלומים שבית הדין הטיל על הנתבעת. הדבר ייעשה על ידי רואה חשבון שייבחר בהסכמה ע"י הצדדים. בהעדר הסכמה ימונה רו"ח על ידי בית הדין.

## התיישנות

### דעת הרוב:

בספר שו"ת "במראה הבזק" (שנכתב ויו"ל על ידי כולל ארץ חמדה) חלק ז סי' קיא, הובאו דעות שונות לגבי שימוש בהתיישנות בבתי הדין. מסקנת הדברים היא, שחוק ההתיישנות הנוהג במדינת ישראל מכתוב בדרך כלל התיישנות פרוצדורלית (=הקובעת שהחוב לא פקע, אלא שבית המשפט אינו נזקק לדון בו כחלק מסדרי הדין בתביעות אזרחיות ופליליות) ולא התיישנות מהותית (=הקובעת שלאחר פרק זמן מסויים החוב "פוקע"), ולכן הגם שלגבי חוקים רבים אנו פוסקים "דינא דמלכותא דינא", או מקבלים אותם מכח המנהג, בבית דין, הנוהג על פי סדרי הדין של המשפט העברי אין מקום ליישם את חוק ההתיישנות.

הובאו שם שתי דעות אם שייכת התיישנות בחיובים שמקורם בחיוב מדיני המדינה, והוכרע שגם בחיובים הנובעים מחוקי המדינה ככלל ההתיישנות היא עדיין התיישנות פרוצדורלית ולא מהותית, ולכן טענה זו אינה תקפה בבי"ד של תורה.

למרות שאין בית דין זה מחויב לפסקי הלכה המופיעים בשו"ת "במראה הבזק", נטייתנו היא כקביעה של מו"ר הגאון הרב זלמן נחמיה גולדברג, שגם בחוקי המדינה לא חלה התיישנות כאשר מדובר בחיוב גמור שהשיתה המדינה על החייב.

יחד עם זאת, ישנם חיובים שהמחוקק הגדיר, שהם במהות חיובים זמניים, שניתן לתבוע אותם רק בתוך תקופה מסויימת. כדוגמה לכך ניתן להזכיר את החיוב להפריש דמי הבראה לטובת העובד. במקרה של פיטורין, המחוקק הגביל חיוב זה לשנתיים בלבד מיום הפיטורין. נראה כי הסיבה להחרגת החיוב היא התפיסה שדמי הבראה אמנם משמשים את העובד, אך גם למעסיק יש אינטרס שהעובד יהיה בקו הבריאות כדי שיוכל לעבוד היטב. המחוקק רצה לעודד את העובדים לנצל את דמי הבראה.

מעבר לכך, נראה שחיוב שנובע מהסכם קיבוצי אינו נחשב חיוב ממשלתי אלא חיוב שבעל דין לקח על עצמו, אף אם החיוב אינו ישיר ומפורש בין בעלי הדין, וגם לשיטות המחילות את חוק ההתיישנות על חיובים שנוצרו בגלל החוק, חוק ההתיישנות לא יחול במקרה של הסכם קיבוצי. לכן, באופן עקרוני לא נתייחס להתיישנות באופן גורף.

נבקש מרו"ח לערוך חישוב מדויק על התקופה שלפני 2008 (7 שנים מאז שהתובעת תבעה תוספת לשכרה) אבל נחייב רק 75% על הסכומים שחלים עליהם התיישנות לפי היישום הרגיל של חוק ההתיישנות, וזאת בהתחשב בשיטות מסוימות שלפיהם אכן תחול התיישנות על חלק מהחיובים.

יש לציין שככל שהולכים אחורה בזמן, ההפרש בין השכר של התובעת לבין השכר הראוי על פי אמות המידה שקבענו, פוחת בגלל השינוי בשכר המקביל במשק. בחלק מהחודשים יתכן שהברוטו



לא רק שהגיע ל-28% ממשרה של דרג ב' אלא עובר אותו באופן שמכסה על שווי התנאים הסוציאליים שלא ניתנו לתובעת. על התקופות האלה, לא נחייב על תנאים הסוציאליים שלא ניתנו. מאידך לא ייזקף לנתבעת "יתרת זכות" להעביר לחודשים אחרים.

**לסיכום: רוח"ח יפרט את הסכומים מהחוב של הנתבעת לתובעת שהתיישנות, רגילה או מיוחדת, היתה אמורה לחול עליהם. בית הדין יקבע את החוב הסופי על סמך העקרונות.**

#### דעת מיעוט:

א. אקדים ואומר שלדעתי הזכויות המגיעות לתובעת מגיעות לה מכוח החוק ומכוח ההסכמים הקיבוציים, החלים - לפי החוק - גם ללא ידיעתו של העובד, ולא מכוח ההלכה ואף לא מכוח מנהג. קרי, דעתי היא שאם לא נקבל את החוק מתוקף דינא דמלכותא או תקנות קהל, אין מקום לחייב מעביד בחיובים המנויים בחוק כאשר לא היה העובד מודע אליהם, וברור כי הוא לא נכנס להסכם על דעת זה. אמנם ניתן להניח שהתובעת נכנסה על דעת העובדה שהיא תזכה בכל הזכויות המגיעות בחוק, אך משלא ידעה על קיומם, אני מתקשה להכניס אותה רטרואקטיבית להסכם הקיבוצי מטעם מנהג. כמו כן, לא שוכנעתי שהמנהג הוא להעסיק עובדות באחוזי משרה כפי שטענה התובעת, ויתכן שמצבה של התובעת הוא המצב של הרבה עובדות. מקבל אני את התביעה בחלקה משום דיני העבודה.

משכך, סבור אני שבנידון זה שהחוב הוא חיוב שמקורו בחוק ולא בהלכה, יש לחייב רק בהתאם לחוק ההתיישנות. וזאת, מבלי להיכנס למחלוקת האם כאשר ישנו חיוב שמקורו במנהג המדינה יש להתחשב בהתיישנות, וכדלהלן.

ב. מפאת מורכבות הסוגיה, אני מוכרח להאריך קצת, ולהקדים תחילה דיון בדברי התשובה "במראה הבזק":

לדעתי, הקביעה שנקבעה במראה הבזק שמכיון שטענת ההתיישנות היא טענה פרוצדוראלית היא איננה חלה בבתי הדין אינה נכונה. המשפט הכללי מבדיל בין טענת התיישנות מהותית (=הקובעת שלאחר פרק זמן מסויים החוב "פוקע") ובין טענת התיישנות פרוצדוראלית (= הקובעת שהחוב לא פקע, אלא שבית המשפט אינו נזקק לדון בו, ולכן ניתן לקזז ממנו אם יש חוב שכנגד, או שדנים בחוב אם לא נטענה טענת ההתיישנות מיד), ובישראל נקבעה טענת ההתיישנות כטענה פרוצדוראלית. אך אני סבור שאין לכך קשר לחלות על בתי הדין הדתיים, וגם אם הטענה היא פרוצדוראלית יש להתחשב בה.

נקבע בחוק (בהגדרות) ש"בית משפט - כל רשות שיפוטית או בורר, למעט בית דין דתי". למעשה אין בהוראה זו בכדי להחריג את בתי הדין הדנים מכוח חוק הבוררות, שהרי החוק עצמו מחיל את עצמו על בורר גם כן. כמובן שבורר יכול להחליט לדון על פי איזה חוק שירצה, אך החוק חל על כולם. החרגת "בית דין דתי" באה להוציא את בתי הדין הממלכתיים, שלא יהיו כפופים לחוק ההתיישנות, אך בתי הדין לממונות (או אפילו בתי הדין הממלכתיים הדנים בממונות מכוח חוק הבוררות) יכולים להחיל את דין ההתיישנות, אם יחפצו בכך. למעשה, חוק ההתיישנות אינו שונה מחוק אחר, אשר חל על כל רשות שיפוטית, ובורר רשאי להחריג את עצמו. אין אני מקבל את הטענה כי משום שמדובר בסדר פרוצדוראלי אין הוא חל בבית הדין.



מדובר בחוק הקובע נורמה כללית, שגם אם היא פרוצדוראלית, אין לראותה כנקודתית לבתי המשפט בלבד. זאת, הן מן העובדה כי החוק מחיל את עצמו גם על בורר, והן מאופיו של החוק, הקובע טענה אזרחית רוחבית.

ג. נדון עתה בדברים עצמם שהובאו בתשובה:

התשובה דנה באריכות בתוקף חוק הבוררות מכוח שלוש סוגיות: דינא דמלכותא, תקנות קהל ומנהג. בסוגיה של דינא דמלכותא, מובאות שתי דעות מרכזיות: דעת הרמ"א הסבורה שכל חוק אשר הוא ל"תיקון בני המדינה" הוא תקף; ודעת הש"ך הסבורה, שכל חוק שהוא מפורש נגד דין תורה אינו תקף (בפירוש הגדרה זו נתחבטו האחרונים). לדעת "במראה הבזק", לשתי הדעות חוק ההתיישנות אינו תקף: לרמ"א משום שאין החוק לתיקון בני המדינה "משום שהאופן בו נחקק החוק היום זועק לאי-צדק", ולש"ך משום ש"חוק ההתיישנות עוקר דין מפורש שאין חובות נמחלים או פוקעים גם כעבור תקופה ארוכה".

בסוגיה של תקנות קהל, "במראה הבזק" מסיק כי על פי הרבה פוסקים יש תוקף לחוקי הכנסת מטעם תקנות קהל. אלא שגם לפי זה אין תוקף לחוק ההתיישנות משום ש"ניתן היה לתקן את החוק בצורה שלא תסתור בצורה ישירה את דין התורה".

בסוגיה של מנהג, מביא "במראה הבזק" תשובה של הרב עוזיאל שאין תוקף לחוק מטעם מנהג משום שטענה זו "נחשבת לטענה שאין בה הגיונות, ולכן אין בכוחה ליצור מנהג מדינה".

לבסוף, מביא "במראה הבזק" מחלוקת פוסקים לגבי חיובים שמקורם בחוקי המדינה, שבת הדין הגדול פסק שיש להחיל את חוק ההתיישנות, בהסתמך על דברי הריב"ש, "שמאחר שאין זה מן הדין ולא מתקנת קהל, אלא מצד המנהג לבד, וגם המנהג אינו בנוי על קו היושר, אין לדון אלא בדומה ממש למה שנהגו". הגרז"ן השיג על פסק דין זה, וסבר שרק כאשר יש הגיון פנימי מתוך החוק עצמו אנו אומרים שאין לנו אלא מה שנהגו, אך אם ישנם שני מנהגים שבמקרה נפגשו, אין לטעון כך, ואין להתחשב במנהג שאינו ראוי. וכן הובאה דעתו של הרב ערוסי, שהשיג גם הוא על פסק הדין של בית הדין הגדול.

שתי הדעות במחלוקת המובאת בסוף התשובה מניחים את ההנחה לפיה התוקף של החוק הוא מטעם מנהג. הדיון שם הוא על פיצויי פיטורין, אשר מקורו במנהג. ולכן לדעת הגרז"ן יש מקום להבחין בין החיוב הזה ולתת לו תוקף, ובין טענת ההתיישנות שאין לה מקור במנהג, כי אין כאן מנהג ראוי, ולא להתחשב בה.

כפי שהקדמתי, בנידוננו החיוב אינו מכוח מנהג אלא מכוח דינא דמלכותא, ולכן לדעתי יש מקום לומר שגם לשיטת הגרז"ן יש להתחשב בחוק ההתיישנות.

ד. תחילה עלינו לבדוק את תכלית חוק ההתיישנות אם היא ראויה או לא, כדי שנדע אם יש לו תוקף על פי דברי הרמ"א הסובר שכל חוק שהוא לתיקון בני המדינה תקף.

לפי המתבאר בפסיקת בתי המשפט (ראה: [ד"נ 20/83 טייכנר נ' אייר פרנס, פ"ד מא\(1\) 589](#), 602-623), ישנן כמה תכליות לחוק: א. כדי למנוע רמאות מבעלי דין שישמרו את טענתם לאחר זמן, כאשר הצד שני כבר אינו מסוגל להביא את ראיותיו. ב. הנחה שבעל דין שחיכה





זמן רב כבר מחל על חובו. ג. לעודד תובעים להגיש תביעותיהם בזמן. ד. להקל מן העומס על בתי המשפט. ה. לאפשר התנהלות תקינה של חיי המסחר, כדי שידע כל אדם מהו הכסף העומד לרשותו בכל רגע נתון.

בתשובה "במראה הבזק" סבור שהטעם הראשון (למנוע רמאות) הוא טעם ראוי, ומביא כמקור לכך את תשובת הרשב"א (המיוחסות סימן נט). אך לגבי הטעם השני מביא את דברי הרב עוזיאל שמאריך בביטול טעם זה (ויתור).

נקבל את דברי התשובה לגבי התיישנות באופן כללי, שכיון שהוא חוק שמונע מן האדם לתבוע את המגיע לו על פי דין, הוא חוק אינו ראוי, שאינו עומד בהגדרת "תיקון בני המדינה", כל עוד אין לכל הפחות טענה שכבר נפרע החוב. כמו כן אין לו תוקף מצד תקנות הקהל משום שניתן היה לחוקק אותו בצורה שיתאים להלכה, והיתה התנגדות מפורשת לחוק זה בעת חקיקתו (ראה דברי הכנסת, 1957, עמ' 2222 ואילך).

אמנם, בכל הקשור לזכויות הנובעות מן החוק בעצמו, יש להתייחס אל החוק כמקשה אחת, וכאילו הזכות שנתן היא על דעת חוק ההתיישנות. קרי: בכל חוק המעניק זכות לעובד, כאילו מתווסף סעיף מפורש שיוכל המעביד לטעון לאחר תקופה מסויימת שהתביעה התיישנה. אין אני מסכים שאנו כבית דין נבוא ונאמר למחוקק: מה שחוקקתם בזכות לעובד הוא דבר ראוי ואנו נתחשב בו, אבל מה שהגבלתם זכות זו, את זה אין אנו מקבלים כי אין זה ראוי. בדרך זו נמצאנו מחייבים מעביד בדבר שלא התחייב בו אלא מכוח החוק, למרות שהחוק עצמו אינו מעניק זכות זו באופן מוחלט! במצב זה, אני סבור כי המדינה כאילו אמרה שנתנה את הזכות לעובד אך ורק בהתאם לחוק ההתיישנות.

כל שכן כאשר ההסכם הקיבוצי הנידון (משנת 1975) נחתם לאחר חקיקת חוק ההתיישנות (1958), שבוודאי נכונה תהיה טענת הארגון המעסיק: התחייבתי רק על דעת חוק ההתיישנות.

לאור כל הנ"ל, נראה לי שבכל הנוגע לזכויות הנובעות מן החוק, יש להתחשב בחוק ההתיישנות גם בבית הדין דידן.

ה. בא כוחה של התובעת טוען, שבמקרה זה לפי החוק לא חלה התיישנות, על פי סעיף 8 לחוק ההתיישנות תשיח-1958:

נעלמו מן התובע העובדות המהוות את עילת התובענה, מסיבות שלא היו תלויות בו ושאינן בזהירות סבירה לא יכול היה למנוע אותן, תתחיל תקופת ההתיישנות ביום שבו נודעו לתובע עובדות אלה.

לדעתו, תנאי הסעיף חלים כאן, מכיון שרק מעת ראתה התובעת את התלוש של חברתה לעבודה נתגלו העובדות המהוות את עילת התביעה.

איני מקבל טענה זו. אמנם על התובעת לא היה לדעת את שכרה של חברתה, אך כפי האמור זה אינו משפיע על שכרה שלה. לגבי הזכויות המגיעות לה על פי החוק ועל פי ההסכמים הקיבוציים, לא נתגלה דבר דווקא בעת גילוי תלוש השכר.





בא כוח התובעת הפנה לפסיקה של בית המשפט העליון (ע"א 2919/07, מדינת ישראל הוועדה לאנרגיה אטומית נ' עדנה גיא ליפל). מעיון בפסק הדין עולה כי בנידון דידן לא מתקיימות הסיבות לחריגה מן הכלל של התיישנות. להלן ציטוט מדברי בית המשפט:

הסעיף מכיל ארבעה תנאים: קיומן של עובדות שנעלמו מן התובע; העובדות מהותיות ויורדות לשורשה של עילת התובעה; העובדות נעלמו מעיני התובע מסיבות שאינן תלויות בו; והתובע לא יכול היה למנוע אותן סיבות אף בנוקטו זהירות סבירה (יהודאי, עמ' 204; [עע"מ 1164/04](#) עיריית הרצליה נ' יצחקי (פורסם בנבו), 5.12.2006). **ודוק: עובדות נאמר ולא דין, ולכן גילוי מאוחר של הדין לא נתפס ברשתו של כלל הגילוי המאוחר** (גלעד - מחלות סמויות, עמ' 508). (ההדגשה שלי- דיין)

לאור כל הנ"ל, נראה שאין לפסוק לטובת הנתבעת זכויות שלא יכלה לקבל בגין התיישנות. עד כאן דעת המיעוט.

#### 4. אי מתן הודעה לעובד

התובעת ציינה בתביעתה כי היא דורשת 25,000 ש"ח בעקבות אי מתן הודעה לעובד, מכך שלא נודע לה מה תנאי העסקתה. תביעה זו נסמכת היא על חוק הודעה לעובד תשסב 2002 סעיף 5 (ב):

(1) מצא בית הדין לעבודה כי המעסיק לא מסר לעובדו, ביודעין, הודעה לעובד על תנאי עבודה בעניינים שבסעיף 2, בניגוד להוראות סעיף 1, או המעסיק לא מסר לעובדו, ביודעין, הודעה על שינוי בתנאי עבודה בעניינים שבסעיף 2, בניגוד להוראות סעיף 3, רשאי הוא לפסוק לעובד פיצויים שאינם תלויים בנזק (להלן – פיצויים לדוגמה);

(2) פיצויים לדוגמה כאמור בפסקה (1) יהיו בסכום שלא יעלה על 15,000 שקלים חדשים, ואולם רשאי בית הדין לעבודה, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצוי בסכום אחר

יוער כי הפיצוי הקבוע בחוק "לא יעלה על 15000 ש"ח", אלא מטעמים מיוחדים. בנוסף, אין זה פיצוי קבוע, אלא תקרה לסכום אותו אשר רשאי בית המשפט לפסוק לעובד.

טענתה של הנתבעת כי פיצוי זה הינו רק בעת הפיטורין איננה נכונה, ואינה עולה מלשון החוק.

במקרה זה, בית הדין מקבל את הטענה כי התנהלותה של הנתבעת אינה תקינה, ועליה לחתום חוזים עם עובדיה ולפרט בכתב את תנאי העסקתם, על מנת למנוע עוגמות נפש כאלו בעתיד. לאורך כל השנים חשבה התובעת כי היא עובדת מן המניין לכל דבר ועניין, ובבואה לברר זאת, הסתבר לה שמעבידה סבור שהיא רק ממלאת מקום, המקבלת שכר לפי שעות. תופעה זו חמורה בעינינו, ואיננה מקובלת. על המעביד להודיע בצורה ברורה מהם תנאי העסקה של העובד, הכוללים על פי חוק:

(1) זהות המעסיק וזהות העובד; (2) תאריך תחילת העבודה ואם חוזה העבודה הוא לתקופה קצובה – תקופת העבודה; היה חוזה העבודה שלא לתקופה קצובה, יציין זאת המעסיק; (3) תיאור עיקרי התפקיד; (4) ציון שמו או תואר תפקידו של ממונה ישיר על העובד; (5) סך כל התשלומים המשתלמים לעובד כשכר עבודה ומועדי תשלום השכר



ואולם אם נקבע שכר עבודתו על פי דירוג, מכוח הסכם קיבוצי או לפיו – דירוג העובד ודרגתו; (6) אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד, לפי הענין; (7) יום המנוחה השבועי של העובד; (8) סוגי תשלומים של המעסיק ושל העובד בעבור תנאים סוציאליים של העובד, וכן פירוט הגופים שאליהם המעסיק מעביר בפועל את התשלומים האמורים, ואולם אם התחיל מעסיק להעביר בפועל את התשלומים לאחר מסירת ההודעה, ימסור על כך הודעה נפרדת לעובד; (9) לגבי מעסיק שהוא או שארגון מעבידים שהוא חבר בו, צד להסכם קיבוצי כמשמעותו בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, המסדיר את תנאי העבודה של העובד – שם ארגון העובדים שהוא צד לאותו הסכם והמען לפניו אליו;

ואם כך הדבר ביחס למעביד פרטי, כל שכן וקל וחומר ביחס לארגון א' שמחוייב גם לכללים של רשות מנהלית.

אמנם, במסגרת התביעה הנוכחית, אין מקום לחייב קנס כספי על התנהלות זו, משום שהחוק חוקק מספר שנים לאחר שהתובעת התחילה לעבוד אצל הנתבעת, והחוק עצמו קובע שבמקרה כזה חובתו של המעסיק למסור את פרטי ההעסקה חלה רק לאחר שהעובד דורש זאת ממנו בכתב. בנדון דידן, התובעת לא הוכיחה שדרשה את פרטי ההעסקה מן הנתבעת.

## 5. הלנת שכר

החוק להגנת השכר תשי"ח 1958, קובע בסעיף 17 כי יש לפצות עובד על שכר שהולך. בית הדין סבור שבמקרה דנן, אין מקום לחייב את הנתבעת בהלנת שכר, מכיוון שהנתבעת סברה שהיא משלמת את שכרה המלא של התובעת. בית הדין התרשם כי הנתבעת לא חשבה שהיא חייבת על פי הדין סכומים נוספים, ואם היתה סבורה כן, היתה משלמת אותם במועד. פיצוי על סמך חוק זה יהווה חריגה מן התכלית של החוק.

גם חוק הלנת שכר עצמו (סעיף 18) מצמצם את הזכאות לפיצוי על הלנת שכר במקרה שהמעסיק סבר שהוא משלם לעובד את שכרו:

בית הדין האזורי רשאי להפחית פיצוי הלנת שכר או לבטלו, אם נוכח כי שכר העבודה לא שולם במועדו בטעות כנה, או בגלל נסיבה שלמעסיק לא היתה שליטה עליה או עקב חילוקי דעות בדבר עצם החוב, שיש בהם ממש לדעת בית הדין האזורי, ובלבד שהסכום שלא היה שנוי במחלוקת שולם במועדו.

על כן, לדעת בית הדין אין לקבוע פיצוי במקרה זה.

## 6. עוגמת נפש והוצאות משפט

מדיניות בית הדין בנושא הוצאות משפט (ובנידון זה הדברים יפים אף לעניין עוגמת נפש) מפורסמים בסיכום כנס דיינים תשע"ג, ומופיעים באתר "ארץ חמדה" בסעיף <http://www.erezhemdah.org/Data/UploadedFiles/SitePages/814-sFileRedir.pdf>. בסעיף 3 נקבע כי: "כאשר מדובר בבעלי דין שנהגו באופן הגון וסביר אין חיוב בהוצאות של בעלי הדין".



בית הדין התרשם כי שני בעלי הדין נהגו באופן סביר, וזאת לאור הצעת הפשרה שהציעה הנתבעת לתובעת, הצעה שבית הדין חזר עליה בחושבו שהיא סבירה. עם זאת, אין הצעה זו גורעת מזכותה של התובעת לתבוע בבית הדין, ועל כן אין להטיל עליה את הוצאותיה של הנתבעת.

במאמר מוסגר נוסף, כי חלק מן הכתיבה של בא כוח התובעת חרג מן הנימוס המצופה, והיו בו טענות בוטות כנגד הנתבעת שאינן מבוססות.

#### ה. הפיצוי לו זכאית התובעת

בית הדין קובע כי יש להגדיר את התובעת כעובדת ב-28% משרה.

בית הדין אינו בקי בראיית חשבון, ובעקבות העובדה שהצדדים לא הסכימו על אחד מרואי החשבון כנאמן בעניהם (בא כוחה של התובעת דרש בתוקף מספר פעמים שנפסול את חוות הדעת של מר ש', ונציגה של הנתבעת לא הסכים בשום פנים שנתחשב בחוות דעת של מר ב' ומר ש'), והחישובים נעשו על סמך נתונים שגויים לאור האמור, אנו מורים להעביר את הנתונים לרואה חשבון שיסכימו עליו הצדדים, ואם לא יסכימו, ימונה על ידי בית הדין. הוצאה זו תחול על הצדדים בשווה.

החישוב המפורט שיעשה יתן מענה הן לשכר החודשי והן לפיצוי הרטרואקטיבי, משנת 2008, ובית הדין יקבע את הסכום הסופי לתשלום בהתחשב בעקרונות המנויים לעיל, כולל אלה הקשורים להתיישנות. כמו כן הבדיקה תכלול את המרכיבים של ביגוד והבראה ופנסיה.

#### ו. סיכום

א. התובעת תוגדר כעובדת קבועה (גם אם תוגדר כ"ממלאת מקום"), ותקבל על כך מכתב מן הנתבעת המפרט את כל הזכויות שהחוק מעניק לה.

ב. על הנתבעת להכיר בזכויות התובעת, כולל ביגוד הבראה וקרן פנסיה, ולפצות אותה על השנים שעברו שלא קבלה אותם, בהתחשב בהתיישנות כפי שנקבע לעיל.

ג. החישוב יעשה על ידי רואה חשבון שיבחר בהסכמת הצדדים. אם הצדדים לא יצליחו להגיע להסכמה על זהותו של רואה החשבון, בית הדין ימנה רואה חשבון בעצמו.

ד. התביעות לתשלום פיצוי על אי מתן הודעה לעובד על תנאי שכרו, ופיצוי על הלנת שכר - נדחות.

ה. בית הדין אינו כפוף לבדיקת רואה החשבון ויכול לפסוק סכום אחר מזה שקבע, כגון אם ימצא פגם בחלקים ממנו או יראה שעקרונות הפסק לא הובנו דים. אם זה קורה, בית הדין ינמק את סיבותיו בפסק הדין הסופי. לצדדים יינתן שבוע אחד ממשלוח בדיקת רואה החשבון עליהם להערות בכתב. במקרה הצורך בלבד, יתקיים דיון בנושא לפי שיקול דעת בית הדין.

ו. בעת תשלום לאחר פסק דין הסופי, הנתבעת תשלם לתובעת גם חצי אגרת בית הדין בסכום 1,025 ₪.



ז. ניתן לערער על עקרונות פסק דין ביניים זה תוך 30 יום מהמועד הנקוב על גביו.

פסק הדין הביניים ניתן בכג בשבט, 19 בפברואר תשע"ז

והאמת והשלום אהבו

הרב עמנואל נהון

הרב יוסף כרמל, אב"ד

הרב דניאל מן