



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 13-01-20189 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י נ' אילת ואח'

תיק חיצוני:

בפני כבוד השופט צבי פרנקל

נציג ציבור עובדים: מר ישראל עמישי

נציג ציבור מעסיקים: מר מאיר סהר

**הסתדרות העובדים הכללית החדשה
ע"י ב"כ עו"ד אלעד מורג**

המבקשת:

נגד

**1. מועצה דתית אילת
ע"י ב"כ עו"ד שרון חכמון אלמקייס**

המשיבות:

**2. מדינת ישראל
ע"י ב"כ עו"ד סיגל ברגר**

3. שלומית חלובה

פסק דין

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13

1. גב' שולמית חלובה, בת 56, המשיבה מס' 3 (להלן: "העובדת"), מועסקת ב-19 השנים האחרונות במזכירות המועצה הדתית אילת (להלן: "המועצה הדתית") שהיא המשיבה מס' 1. במסגרת עבודתה, העובדת מתייצבת מידי יום במשרדי בית הדין הרבני בבאר שבע, למעט בימי חמישי בהם היא נמצאת במשרדי המועצה הדתית. המועצה הדתית ביקשה לפטר את העובדת, מטעמים שאינם קשורים לתפקודה אלא מהסיבה שקיבלה הנחיה ממשרד הדתות (כלומר המדינה) להפסיק לשלם לעובדת את שכרה בטענה שהתשלום וההתקשרות עמה הם בניגוד לדין. המועצה הדתית, לאחר שקיימה שימוע בו נשמעה התנגדות העובדת לפיטורים, הוציאה מכתב פיטורים לעובדת ובו כתבה: "בהתאם לחוקת העבודה מכתבי זה מועבר גם אל ועד העובדים וההסתדרות, במטרה לקבל הסכמתם. ככל והחלטה זו תתקל בסירוב נפעל בהתאם להוראות החוקה."



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 13-01-20189 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י נ' אילת ואח'

תיק חיצוני:

- 1
- 2 העובדת התנגדה מיד ובכתב למהלך ודרשה את הפעלת מנגנון יישוב חילוקי הדעות .2
- 3 הקבוע בחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות (להלן: "חוקת העבודה"). חוקת
- 4 העבודה קובעת כי פיטורי עובד יתקיימו מסיבה מספקת ובהסכמת נציגות העובדים
- 5 או לחילופין - בהחלטת בורר.
- 6 חרף זאת הודיעה המועצה הדתית של פיטוריה של העובדת ביום 7.1.13.
- 7
- 8 עקב כך, הגישה המבקשת ביום 10.1.13 בקשת צד בסכסוך קיבוצי. ביום 17.1.13 .3
- 9 החלטנו לדחות את טענות המועצה הדתית, והעובדת הוחזרה לעבודתה. לשלמות
- 10 התמונה להלן ההחלטה מיום 17.1.13 :
- 11
- 12 "1. הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן: "המבקשת") הגישה בקשה למתן צו
- 13 הצהרתי לפיו פיטוריה של גב' שולמית חלובה (להלן: "העובדת") ע"י המועצה
- 14 הדתית אילת (להלן: "המשיבה") בטלים.
- 15
- 16 "2. המבקשת טוענת כי פיטורי העובדת, המועסקת כ- 15 שנה אצל המשיבה, נעשו
- 17 שלא כדין מאחר ולא ניתנה הסכמת המבקשת כמתחייב בחוקת העבודה.
- 18 ביום 16.10.12 קיבלה העובדת זימון לשימוע לפני פיטורין. ביום 23.10.12 השיבה
- 19 העובדת בכתב וקבלה על השימוש החוזר שנעשה בה במסגרת המאבק שאוסרת
- 20 המשיבה על בית הדין הרבני, על דרך של זימונה מחדש לשימוע לפני פיטורין.
- 21 ביום 25.10.12 נערך שימוע בנוכחות יו"ר מרחב אילת במבקשת, מר אבי אזולאי,
- 22 ונציג ועד העובדים במשיבה. מפרוטוקול השימוע עולה כי כל הנוכחים, לרבות נציגי
- 23 המשיבה, אמרו בו את שבחיה של העובדת, ותלו את פיטוריה במחלוקת שבין
- 24 המשיבה לבין בית הדין הרבני בלבד. נציגי המבקשת בשימוע הביעו את התנגדותם
- 25 לפיטורי העובדת מטעם זה ומכל טעם אחר.
- 26 ביום 30.10.12 ניתנה לעובדת הודעה על הפסקת עבודתה, חתומה על ידי יו"ר
- 27 המשיבה, מר חזיזה; בסעיף 6 להודעה נכתב: "בהתאם לחוקת העבודה מכתבי זה
- 28 מועבר גם אל ועד העובדים וההסתדרות במטרה לקבל הסכמתם. ככל והחלטה זו
- 29 תתקל בסירוב נפעל בהתאם להוראות החוקה"
- 30 ביום פנה 15.11.12 מר אזולאי במכתב למר חזיזה, ובו הביע את התנגדותו לפיטורין;
- 31 מר אזולאי אף הרחיב והבהיר, תוך אזכור ההלכה, כי משהסתדרות מתנגדת
- 32 לפיטורי העובדת, הרי שלא ניתן לפטר את העובדת טרם יישוב חילוקי הדעות או
- 33 קבלת החלטת בורר בעניינה.
- 34
- 35 "3. ביום 7.1.13 הרב יצחק דהן – מזכיר בית הדין הרבני בבאר שבע ניגש למשרדה של
- 36 העובדת, והודיע לה שיו"ר המשיבה דרש כי בית הדין ישלח באותו שבוע לאילת
- 37 פקיד אחר מבית הדין הרבני במקומה. ביום 8.1.13 נלקח מהעובדת כרטיס הכניסה
- 38 שלה לבניין, נחסמה גישתה למחשב והיא נשלחה לביתה.
- 39
- 40 "4. המשיבה טוענת כי מדובר בסכסוך הפרט ולא סכסוך קיבוצי והמעסיק האמיתי של
- 41 העובדת הוא בית הדין הרבני והמשיבה היא רק צינור לתשלום שכרה. המשיבה
- 42 טוענת כי אין כל תקן ונחיצות משרה לעובדת אשר נקלטה ללא מכרז אלא רק לאחר
- 43 ראיון עבודה אצל מזכיר בית הדין הרבני דאז.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 13-01-20189 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י נ' אילת ואח'

תיק חיצוני:

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
5. המשיבה טוענת כי סעיף 84 לחוקת העבודה של עובדי הרשויות המקומיות לא חל עליה אלא יש לפעול על פי ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר עובדי המועצות המקומיות. בנוסף לכך טוענת המשיבה כי על המבקשת היה לבקש לפנות לבורר לאחר החלטת השימוע ומשלא עשתה כן, הבקשה הוגשה בשיהוי ניכר וגם מסיבה זו יש לדחות את הבקשה. המשיבה עומדת על צירוף בית הדין הרבני כצד להליך לאור הטענה כי בית הדין הרבני הוא המעסיק האמיתי של העובדת. לטענת המשיבה, צו כפי שמבקשת המבקשת יכפה מערכת יחסים בין העובדת לבין המשיבה בניגוד לדין מאחר ומעסיקה האמיתי של העובדת מזה 15 שנה הוא בית הדין הרבני ולא המועצה הדתית המשמשת אך כצינור להעברת שכר.
6. בתום הדיון היום ביקש ב"כ המבקשת שההכרעה בבקשה תהיה גם בסעד העיקרי.
7. אנו דוחים את טענת המשיבה ולפיה מדובר בסכסוך הפרט ולא סכסוך קיבוצי. בעניין זה כבר נפסק בעס"ק 67/09 הסתדרות המעוף נ' חברת הגיחון פסה"ד מיום 31.12.09, כי סכסוך בין צדדים הנוגע לפרשנות הוראות של הסכם קיבוצי ניתן לבירור במסגרת של הליך קיבוצי.
8. בעניינינו מדובר בפרשנות של ההסכם הקיבוצי והשאלה היא האם יש תוקף לפיטורי העובדת. ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר עובדי המועצות הדתיות מיום 4.12.75, מספרו 3/76, קובע בסעיף 1א:-
- "חוקת העבודה של העובדים ברשויות המקומיות (להלן: "החוקה") כפי שהיתה נהוגה מתחילת קיומה ועד היום בין המרכז השלטון המקומי לבין הסתדרות הפקידים, תחייב כאילו היתה והינה הסכם קיבוצי בין הצדדים להסכם זה ולצורך תחולה זו של החוקה על הצדדים להסכם זה, כל מקום שנאמר בחוקה "הרשות המקומית" או "הרשות" כאילו נאמר גם "המועצה הדתית" ובמקום שנאמר בחוקה "עובד", או "עובדים" או "עובד הרשות המקומית" גם "עובדי המועצה הדתית במשמע".
9. סעיף 70 לחוקת העבודה קובע:-
- "פיטורי עובדים יעשו רק בהסכמת נציגיהם – פיטורי עובדים, חוץ מעובדים בתקופת נסיונם, ייעשו רק מסיבה מספקת ותוך הסכמה הדדית בין הרשות ובין ועד העובדים או מרכז ההסתדרות הפקידים ובאין הסכמה עוברת ההכרעה לבוררות מוסכמת בהתאם לסעיף 84."
- סעיפים 7(א) ו-1(ב) להסכם 3/76 קובעים:-
- "(א) כל השאלות הנוגעות לביצוע ויישום הוראות הסכם זה ובכלל זה הוראות כל ההסכמים האחרים המאוזכרים בהסכם זה יפתרו בהסדר מוסכם בין הצדדים להסכם זה לפי סדר הדיונים המפורטים להלן.
- (ב) חילוקי דעות בשאלות הנזכרות בסעיף קטן (א) לעיל בין ההסתדרות או סניף מקומי שלה לבין מועצה דתית או בין הצדדים להסכם זה יוכרעו בהסכמה ע"י ועדה פריטטית שתכלול נציגים במספר שווה של הצדדים להסכם זה."
10. לאחר שבחנו את טענות הצדדים בעניין ההסכם החל על הצדדים הגענו למסקנה כי על הצדדים חל סעיף 70 לחוקת העבודה ולא הסעיפים מההסכם הקיבוצי בנוגע לפיטורי עובדים. ההסכם הקיבוצי מפנה לחוקת העבודה כאשר יש בה הסדר מיוחד בנוגע לפיטורי עובד ולכן ההסדר המיוחד בחוקת העבודה גובר על האמור בהסדר הכללי שבהסכם הקיבוצי.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 13-01-20189 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י נ' אילת ואח'

תיק חיצוני:

11. לאור זאת, על הצדדים היה לפעול כאמור בחוקת העבודה ובכלל זה היה על הצדדים לפנות לבורר לאחר החלטת המשיבה בעניין פיטורי העובדת. בעניין זה ראה ע"ע 35912-08-10 אסתר תריף נ' עיריית יהוד מונסון, פסה"ד מיום 27.9.11. בפסה"ד קבע השופט צור: "על פי סעיף 70 לחוקת העבודה – על פי לשונו הברורה, כוונתו והקשר הדברים – פיטורי עובד שאינו בתקופת הניסיון, חייבים להיעשות בהסכמת הצדדים. כל עוד לא ניתנה הסכמה או לא הסתיימו הליכי הבוררות המוסכמת לפי סעיף 84 לחוקה, לא משתכלל מעשה הפיטורים לפי החוקה. משכך הוא המצב המשפטי, הרי בענייננו, כל עוד לא ניתנה הסכמה לפיטורי המערערת לא הושלמו הליכי הבוררות, לא נכנסה לתוקפה החלטת פיטוריה."

12. כאמור ביום 15.11.12 כתב יו"ר ההסתדרות במרחב אילת ליו"ר המועצה הדתית:-
"לכבוד
מר חביב חזיזה
יו"ר המועצה הדתית
א י ל ת

הנדון: פיטורי העובדת – גב' שולמית חליבה

1. למען הסדר הטוב, אני מעלה על הכתב את התנגדות ההסתדרות לפיטוריה של העובדת שולמית חליבה, מן הטעמים שהבעתי בפניך בעל פה.

2. בהתאם, הרי ניתן לפטור ללא שניתן בנדון החלטת בורר, בהתאם לחוקת העבודה ו/או בהתאם להסכם הקיבוצי במועצות הדתיות.

3. עד למתן החלטת הבורר, בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה, על המועצה להוסיף ולהעסיק את העובדת עם מלוא תנאי העסקתה לכל דבר ועניין.

בכבוד רב
יו"ר ההסתדרות במרחב אילת."

13. המשיבה טוענת כי לא די במכתבו של יו"ר ההסתדרות במרחב אילת מיום 15.11.12 והיה על ההסתדרות לפנות אל המשיבה לקדם מינוי של בורר ולא רק לשגר את המכתב. דעתנו שונה מטענת המשיבה, אנו מקבלים את עמדת המבקשת ולפיה די בפניה מיום 15.11.12 על מנת למנוע את פיטורי העובדת עד למתן החלטת בורר. מי שאמור ליזום ולקדם את הפנייה לבורר זה המשיבה שהיא מבקשת לפטר את העובדת ולא ההסתדרות שהיא כאמור מתנגדת לפיטורי העובדת.

14. לא נעלמו מעינינו טענות המשיבה ולפיהן המעסיקה האמיתית של המשיבה היא בית הדין הרבני וכן טענת המשיבה ולפיה העובדת נקלטה לא במכרז, עם זאת, אין לשכוח שמדובר בעובדת שמקבלת תלוש שכר מהמשיבה ומועסקת מעל 15 שנה בתפקידה.

15. לאור האמור אנו קובעים שפיטוריה של העובדת בטלים. אם המשיבה מבקשת לפטר את העובדת עליה לפנות לבורר, כאמור בסעיף 84 לחוקת העבודה. למען הסדר ספק אין אנו קובעים קביעה זו או אחרת לגבי זהות המעסיק האמיתי של העובדת ואין מניעה שהמשיבה תעלה את כל הטענות הללו בפני כל פורום שהיא תמצא לנכון. מסיבה זו גם לא מצאנו שיש לצרף להליך הנוכחי את בית הדין הרבני מאחר ומי שפיטר את העובדת היא המשיבה, ממנה מקבלת המבקשת שכר מזה 15 שנה."



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 13-01-20189 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י נ' אילת ואח'

תיק חיצוני:

4. לאחר מתן ההחלטה, הגישה המועצה הדתית ערעור (עס"ק 13-01-61789) שבסופו, לאור הסכמות הצדדים, נתן בית הדין הארצי פסק דין לפיו:
- 1" במהלך הדיון, הוצעה לבאי כוח הצדדים והצדדים הנוכחים ההצעה הבאה:
"בית הדין מציע לצדדים כי התיק יוחזר לבית הדין האזורי לבירור ההליך העיקרי, שלא התברר בבית הדין האזורי, אלא נסגר לאחר בירור הסעד הזמני בלבד, מבלי שהתקבלה הסכמה לכך מצד המועצה הדתית.
זאת ועוד, בנסיבות הספציפיות שבפנינו, מהן עולה כי העובדות בעיקרון מוסכמות בין המועצה הדתית ובין ההסתדרות. נציין כי המדינה לא הביעה עדיין את עמדתה בכלל, ובפרט בעניין המסכת העובדתית והמשפטית.
במסגרת ההליך העיקרי, המדינה והגב' חלובה יצורפו כצדדים להליך, וזאת לאור טענת המועצה הדתית, לפיה הגב' חלובה היא עובדת המדינה ולא עובדת המועצה הדתית. בית הדין האזורי יכריע בשאלת זהות המעסיק, וכפועל יוצא מכך ביתר השאלות המתעוררות בהליך.
עד להכרעה בהליך העיקרי, הגב' חלובה תמשיך בעבודתה.
כל צד שומר על טענותיו בהליך העיקרי."
2. באי כוח הצדדים הסכימו להצעת בית הדין כפי שפורט בפרוטוקול הדיון.
3. אשר על כן, ניתן בזאת תוקף של פסק דין להסכמת הצדדים. התיק יוחזר כאמור לבית הדין האזורי, על מנת שיברר את ההליך העיקרי בסכסוך הקיבוצי.
4. ההסתדרות והעובדת טוענות שהעובדת השתלבה אצל משיבה 1, הן מבחינה מהותית והן מבחינה טכנית ואם המשיבה 1 אינה מעסיקתה הבלעדית של העובדת הרי שהיא מעסיקתה במשותף יחד עם המדינה וכך או כך חלה על הצדדים חוקת העבודה ויש לפנות להליך יישוב חילוקי דעות כפי שהמבקשת טוענת."
5. המועצה הדתית טוענת שהעובדת היא עובדת מדינה ומשכך חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות אינה חלה על מערכת היחסים שבין הצדדים ולכן אין מקום לעכב את החלטתה לחדול מלשלם לעובדת את שכרה. לטענת המועצה הדתית ממילא אין מקום להחיל את סעיפים 82-84 לחוקת העבודה אלא את סעיף 7 להסכם הקיבוצי בין הצדדים.
6. המשיבה מס 2 המדינה (להלן: "המדינה") (שבתיק זה נרשמה בכתב הטענות כמדינת ישראל – בית הדין הרבני) טוענת כי העובדת הועסקה אצל המועצה הדתית ללא תקן וללא אישור המדינה ולכן המדינה הורתה להפסיק את עבודתה באמצעות הליך הפיטורים שערכה המועצה הדתית. לטענת המדינה אין יחסי עובד מעסיק בין העובדת למדינה וכי העובדת לא התקבלה לשירות המדינה לפי חוק שירות המדינה (מינויים), לא עברה הליך מכרזי, אין לה תקן בהנהלת בתי הדין הרבניים ולאורך כל שנות עבודתה הועסקה שלא כדין במועצה הדתית, מה שהביא לפיטוריה.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 13-01-20189 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י נ' אילת ואח'

תיק חיצוני:

7. לפני תחילת עבודתה, העובדת רואיינה על ידי נציג המדינה, מזכיר בית הדין הרבני בבאר שבע, כב' הרב קליין ז"ל, שהודיע לה שמבחינתו היא מתאימה לעבודה אך קבלתה לעבודה טעונה גם אישורו של ראש המועצה הדתית באילת דאז מר יצחק שאולי. מר שאולי שוחח בטלפון עם העובדת וציין בפניה כי הוא מאשר את קליטתה לעבודה (ראו עדותו של מר חביב חזיזה ראש המועצה הדתית מיום 31.5.15 עמ' 18, ש' 24-25). באותה שיחה הובהר לה ששכרה ישולם ע"י המועצה הדתית ועבודתה תתרכז בתיקים הנוגעים לאילת בלבד. ואכן במשך כל שנות עבודתה שכרה שולם ע"י המועצה הדתית שהנפיקה לה מידי חודש תלוש שכר. העובדת העידה שכשהיו לה עניינים הקשורים לשכר הייתה פונה לאמרכלות של המועצה הדתית (עמ' 27, ש' 31). מי שהחליט על הרחבת היקף משרתה של העובדת היה יו"ר המועצה הדתית. יו"ר המועצה הדתית, מר חזיזה, הבהיר בעדותו שהעובדת לא היתה שונה משאר העובדים במועצה הדתית (עמ' 20, ש' 4-11). מר חזיזה אישר שהמועצה הדתית דיווחה לרשויות כי העובדת מועסקת במועצה הדתית ושילמה לעובדת תשלום ל"עמיתים" אם לפי חוקת העבודה זה מה שהגיע. עם זאת, מר חזיזה הסביר שהמועצה הדתית לא בדקה את ענייני הנוכחות מאחר שהעובדת עבדה ארבעה ימים בבית הדין הרבני בבאר שבע והיא היתה מחוברת למחשב של בית הדין ולא של המועצה הדתית. כמו כן הצהיר שבשנת 2011 קיבל הנחיה ממשרד הדתות להפסיק את תשלום שכרה של העובדת בטענה כי היא עובדת ביה"ד הרבני וכי תשלום שכרה אינו חוקי. הנחיה זו התקבלה גם במסגרת תכנית הבראה שהוכנה למועצה הדתית. לאחר מכן התקבל במועצה הדתית מכתבו של כב' הרב שלמה דיכובסקי מנהל בתי הדין הרבניים, שראה חשיבות בהמשך מתן השירות של העובדת לתושבי אילת (הנוזקים לשירותי המועצה הדתית) והציע את המשך מתן השירות בהשתתפות כספית מצד בתי הדין, אך הצעה זו נשללה ע"י המשרד לשירותי דת.
8. כאמור, העובדת עבדה במשרדי בית הדין הרבני בבאר שבע ארבעה ימים בשבוע וביום החמישי בשבוע עבדה במשרדי המועצה הדתית במתן שירותים לתושבי אילת שנוזקו לשירותיה של המועצה הדתית. במסגרת עבודתה פתחה תיקי גירושין וגבתה תשלומי אגרות מאת האזרחים עבור המדינה (בית הדין הרבני בבאר שבע). כב' הרב יצחק דהן, המזכיר הראשי של בית הדין הרבני בבאר שבע (שהחליף את כב' הרב קליין ז"ל) הוא הממונה עליה בעבודתה ואליו פנתה כל אימת שנתקלה בבעיות מקצועיות לרבות תקלות במחשב (ראו הפרוטוקול בעמ' 25-26 וכן בעמ' 34 ש' 11 – 14).



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 13-01-20189 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י נ' אילת ואח'

תיק חיצוני:

- 1
- 2 9. העובדת החזיקה בכרטיס עובד שהונפק לה על ידי בית הדין הרבני שבאמצעותו נכנסה
- 3 למערכת המחשוב של הנהלת בתי הדין (עמ' 34, ש' 11-14). העובדת רשמה את שעות
- 4 עבודתה בכתב ידה ופעם בשבוע- שבועיים היה הרב דהן מאשר בחתימתו את דו"ח
- 5 הנוכחות.
- 6
- 7 10. מר אבי חליבה, סמנכ"ל משאבי אנוש במשרד לשירותי דת הצהיר שבחודש אוגוסט
- 8 2012 ניתנה הוראה על ידי אגף הסדרה, פיקוח ובקרה ממשרד לשירותי דת למועצה
- 9 הדתית (במסגרת סמכות המשרד כרגולטור של המועצה) להפסיק את העסקתה שלא
- 10 כדין של העובדת במועצה הדתית ובתצהירו הצהיר שהעובדת הועסקה במועצה
- 11 הדתית מבלי ידיעתו וממילא ללא אישורו של המשרד לשירותי דת.
- 12
- 13 11. כאמור בית הדין הארצי הורה לנו להכריע בשאלת זהות המעסיק.
- 14
- 15 12. על המועצה הדתית חלה חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות זאת לאור
- 16 ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר עובדי המועצות הדתיות מיום 4.12.75. גם אם העובדת
- 17 התקבלה לעבודתה בהליך לא תקין, לאור ההסכם הקיבוצי שנחתם בין ההסתדרות
- 18 לבין הרשויות המקומיות והמדינה ב-3/1999 במסגרתו הוכשרו חריגות שכר ברשויות
- 19 המקומיות ביניהן המועצות הדתיות ולכן אין מדובר יותר בתפקיד בלתי חוקי.
- 20 משרתה של העובדת הוכשרה וזאת בהתאם להנחיות מנהל אגף כח אדם ושכר
- 21 ברשויות המקומיות ומשרד הפנים לפיו יש להסדיר העסקתם של עובדים שנקלטו
- 22 שלא כדין. באותן הנחיות נקבע שעובדים שהתקבלו לתפקידם לפני 1.1.2000 ניתן
- 23 לראותם כעובדים שהתקבלו כדין ומשרתם תהיה פטורה ממכרז. משהעובדת הועסקה
- 24 בפועל במועצה הדתית בתפקידה הנוכחי כבר משנת 1997 הרי שהיא עומדת בהנחיות
- 25 ויש לראותה כעובדת שהתקבלה כדין.
- 26
- 27 13. המדינה בסיכומיה טענה שלא היתה לה כל חובה לספק שירותים בעיר אילת ומאחר
- 28 שהנהלת בתי הדין לא היתה מתוקצבת לצורך זה, לקחה על עצמה המועצה הדתית
- 29 להעסיק עובדת שתהיה נגישה לתושבי העיר אילת ולשאת בעלויות הקשורות
- 30 להעסקתה. המדינה טוענת ומודה שהעובדת נתנה שירותים לתושבי העיר אילת
- 31 שנקקו לשירותי המועצה הדתית, למרות שארבעה ימים בשבוע ישבה במשרדי בית



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 13-01-20189 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י נ' אילת ואח'

תיק חיצוני:

- 1 הדין הרבני בבאר שבע בחדר נפרד ולא במקום בו יושב סגל מזכירות בית הדין.
2 המדינה הפנתה לפסיקה בנוגע להעסקה שאינה כדין כשלטענתה העסקתה ללא תקן
3 וללא מכרז היא בלתי לגיטימית.
4
- 5 14. שמיעת ההליך התעכבה מאחר שהצדדים הודיעו שהם מגבשים הסכם גישור, הליך
6 שבסופו של דבר לא צלח מאחר שהממונה על השכר החליט ביום 6.2.15 לא לאשר את
7 ההסכם אליו הגיעו. מסיבה זו התיק נקבע לשמיעה במהלך שנת 2015.
8
- 9 15. לאחר שבחנו את העובדות וטענות הצדדים, הגענו למסקנה שיש לראות במועצה
10 הדתית ובמדינה כמעסיקות במשותף של העובדת.
11 בבואנו לבחון את השאלה אם התקיימו יחסי עובד ומעסיק עלינו לבחון את מערכת
12 היחסים באופן מהותי ולא כיצד זו הוגדרה על ידי הצדדים באופן פורמאלי. לצורך
13 בחינה זו נקבעו מספר מבחני משנה וביניהם מי קיבל את העובד לעבודה, מי הסדיר
14 את תנאי עבודתו, מי שיבץ אותו לעבודה, בידי מי הכוח לפטרו, מי מאשר לעובד
15 חופשות, כיצד דווחו לרשויות על יחסי הצדדים, מי פיקח בפועל על עבודתו של העובד.
16 העובדת השתלבה בשירות המדינה במסגרת בית הדין הרבני בבאר שבע. מי שראיין
17 אותה לקבלתה לעבודה ואף הודיע לה על קליטתה לעבודה, תחילה לחצי משרה ולאחר
18 מכן למשרה מלאה היה מזכיר בית הדין הרבני (עמ' 23, ש' 16-24 לפרוטוקול מיום
19 31.5.15). העובדת שימשה בתפקיד "מזכירת בית דין הרבני", וגם ביצעה את עבודתה
20 עבור בית הדין הרבני ובחצרי בית הדין (עמ' 24, ש' 7). העובדת ביצעה את עבודתה
21 בהתאם לתיאור התפקיד של מזכיר בית דין רבני כפי שפורט בנספח ב' לתצהירו של
22 מר שמואל יוסף, סמנכ"ל בתי הדין הרבניים (עמ' 24, ש' 12). העובדת היתה מחוברת
23 למחשב השייך לתקשורת הפנימית של הנהלת בית הדין הרבני (עמ' 25, ש' 14-21),
24 וכפי שציינו, העובדת אישרה שאם נתקלה בבעיה מקצועית פנתה בשאלות לכב' הרב
25 יצחק דהן, מזכיר ראשי של בית הדין (עמ' 26, ש' 3-6). גם כב' הרב דהן אישר את
26 כפיפותה והשתלבותה של העובדת בבית הדין הרבני.
27
- 28 16. עבור עבודתה במשרדי הנהלת בית הדין ובמשרדי המועצה הדתית קיבלה העובדת את
29 שכרה מהמועצה הדתית, כשהיא מוגדרת כעובדת הסגל המנהלי במועצה הדתית
30 בדרגה 10. ניתנה לה "תוספת ערבה", הופרשו כספים לטובת הוועד, וכן המועצה
31 הדתית השתמשה בכח עבודתה במסגרת עבודתה במועצה הדתית, ואין להתעלם



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 13-01-20189 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י נ' אילת ואח'

תיק חיצוני:

- 1 מהעובדה שבמשך 15 שנה גם העובדת וגם המועצה הדתית ראו את היחסים ביניהם
2 כיחסי עובד מעסיק. מר אבי חליבה בעדותו ביום 12.10.15 הסביר שהעובדת אינה
3 עובדת שאושרה כדין וממילא, מבחינתו, היא לא עושה שירות של המועצה הדתית
4 (עמ' 42, ש' 5-3). כלומר, אליבא דמר חליבה, סמנכ"ל משאבי אנוש במשרד הדתות,
5 העובדת לא עשתה שירות של המועצה הדתית ומכאן שהיא נתנה שירות לבית הדין
6 הרבני, דהיינו למדינה. זאת ועוד, מר שמואל יוסף, סמנכ"ל בתי הדין הרבניים,
7 במכתבו מיום 23.12.12 לראש עיריית אילת כתב שהשירות שהעניקה העובדת המשיך
8 להינתן באופן שוטף מבלי לפגוע בתושבי העיר. מכאן ניתן להסיק שהמדינה ראתה
9 בשירות שהעניקה העובדת כשירות שהמדינה אחראית להעניק לתושבי אילת. גם
10 במכתבים מטעם המדינה שנשלחו למועצה הדתית נרשם שהעובדת היא עובדת בית
11 הדין הרבני (ראו מכתבו של מר מיכאל ג'באני, מנהל אגף הסדרה, פיקוח ובקרה
12 במשרד לשירותי דת מיום 13.8.12 שכתב לראש המועצה הדתית שהעובדת, שיש
13 להפסיק את עבודתה, היא עובדת של בית הדין הרבני). על כן, אנו רואים במדינה
14 כמעסיקתה במשותף עם המועצה הדתית, של העובדת.
15
16 17. איננו מקבלים את גישת המדינה, המנסה להתנער מאחריותה בטענה לפיה המשרד
17 לשירותי דת לא ידע על כך שהעובדת מועסקת במועצה הדתית. המדינה היא ישות
18 אחת והיא מעסיק אחד של כל עובדיה. כאשר המחוקק רצה להבחין בין משרדי
19 הממשלה או יחידותיה בינם בין עצמם ובינם לבין המדינה כמעסיקה הוא עושה זאת
20 במפורש, כפי שעשה זאת במסגרת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד לצרכי הזכות לשכר
21 שווה כאשר קבע שרק לעניין השכר השווה יראו כל משרד ממשלתי כמקום עבודה
22 נפרד או בתנאים מסוימים גם יחידות מסוימות באותו משרד ייראו כמקום עבודה
23 נפרד (סעיף 14 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996). העובדה שהמדינה
24 מעדיפה מפעם לפעם לציין כצד רשום בכתבי טענותיה את המשרד הממשלתי המעוניין
25 בדיון, כאילו הוא הצד לדיון, אין בכך כדי להפוך את המשרד הממשלתי או כל יחידת
26 סמך שלו מבחינה משפטית למתדיין עצמאי, גוף נפרד, או למעסיק נפרד, או להעניק
27 לו מעמד כזה. אין בכך לשנות את מעמדה של המדינה כמעסיקה או כדי לפטור אותה
28 מכלל חובותיה ומעמדה כמעסיק של כל עובדי המדינה וכלפיהם. כפי שהוכח לנו, גם
29 כל העובדות הנוגעות להעסקתה ועיסוקה של העובדת היו ידועות וגלויות לעובדי
30 המדינה בעלי התפקידים המתאימים.
31



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 13-01-20189 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י נ' אילת ואח'

תיק חיצוני:

18. פסיקת בית הדין הארצי לעבודה אכן קבעה שקליטת עובדים כעובדי מדינה מצריכה מילוי תנאים שנקבעו בחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959. עם זאת, במהלך השנים האחרונות חלו שינויים גם במסגרת החקיקה בנושא זה. השינוי המשמעותי ביותר, ולא רק לעניין העסקת עובדים זמניים לפי סעיף 37 לחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959) אלא גם להעסקה קבועה, הוא חקיקת סעיף 12א לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996. לפי תיקון זה שבחוק, עובדי קבלן כוח אדם אצל מעסיק בפועל תקופה העולה על תשעה חודשים רצופים הופכים לעובדי המעסיק בפועל, וזאת גם כאשר המעסיק בפועל הוא המדינה. סעיף 21א לחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 קובע שלענין חוק זה דין המדינה כשהיא המעסיק בפועל, כדין כל מעסיק בפועל. יתכן שעובדים אלה לא ייחשבו כעובדי מדינה "בתקן", אך אין בכך כדי לגרוע מהמסקנה והתוצאה שהמדינה תיחשב כמעסיקה שלהם. ראו על כך את פסק הדין של סגנית הנשיא השופטת הדס יהלום בתיקי סע"ש (אזורי ת"א): 14-12-25296, 25429, 25398, 25391, 25357, 25345, 25334, 25306 ו-25190 **אוחנה ואח' נ' משרד הפנים ואח'** (פסק הדין מיום 10.8.15).
19. מן הראוי לציין כי גם המדינה לא ראתה בעקרון לו היא טוענת בפנינו, לפיו אין אפשרות להכיר כעובד שהמדינה היא המעסיקה שלו, במי שלא נתקבל לשירות המדינה בהתאם לכל הכללים והמכרזים שנקבעו בחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959, עקרון שאין לסטות ממנו. המדינה עצמה סתה ממנו, כפי שעולה מפסק הדין של בית הדין הארצי שהמדינה היתה צד לו בע"ע 291/03 גינזבורג נ' המועצה המקומית עומר ומדינת ישראל (משרד הדתות), (פסה"ד מיום 24.10.2006). שם המדינה כתבה שהיא מייצגת את משרד הדתות, מה שאינו משנה ממעמדה כפי שציינו, וגם בתיק שלפנינו מדובר באותו משרד ממשלתי, באשר יחידת הסמך של בתי הדין הרבניים הם חלק מהמשרד לשירותי דת (ראו י"פ 7084 מ-2.8.15, עמ' 7609). בית הדין הארצי דחה את הערעור על החלטת ביה"ד האזורי בב"ש בתיק עב 1332/98 גינזבורג נ' מדינת ישראל - משרד הדתות והמועצה המקומית עומר (פסק הדין מיום 2.7.2003), ואישר את החלטת ביה"ד האזורי. בהתאם לנקבע בהחלטת בית הדין האזורי, המדינה הסכימה עם המועצה המקומית עומר ששתייהן תוכרנה כמעסיקות במשותף של התובע, למרות שלא רק שלא עמד בדרישות חוק שירות המדינה (מינויים), תשי"ט-1959 אלא אף לא נבחר בהתאם לתקנות שנקבעו למשרה בה החזיק



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 13-01-20189 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י נ' אילת ואח'

תיק חיצוני:

- 1 (סעיף 5 לפסק דינו של השופט עמירם רבינוביץ). המדינה והמועצה המקומית עומר,
 2 לאחר שחתמו על הסכם זה בו נקבע ששתיהן תוכרנה כמעסיקות במשותף, אף בקשו
 3 מבית הדין לאשר את ההסכם ולתת לו תוקף של פסק דין, בקשה לה נעתר בית הדין.
 4
- 5 20. המדינה בסיכומיה טענה שאם נכיר בעובדת כעובדת מדינה, הקביעה צריכה להיות רק
 6 מיום הגשת ההליך ולא מיום תחילת העסקתה והפנתה לפסק הדין ב-עב (אזורי ת"א)
 7 911583/99 אבני-כהן וההסתדרות העובדים הכללית החדשה נ' מדינת ישראל (הנהלת
 8 בתי המשפט) ואח', (פסה"ד מיום 29.7.2001). מאחר שהדיון בפנינו הוא רק בבקשת
 9 צד לבטל פיטורי עובדת, אין אנו דנים בשאלה מה המועד שבו המדינה החלה להיות
 10 מעסיקה במשותף של העובדת. די אם נאמר שלפחות ממועד תחילת ההליכים בהם
 11 אנו עוסקים המדינה היא מעסיקתה במשותף של העובדת.
 12
- 13 21. משקבענו שהמדינה והמועצה הדתית הן מעסיקות במשותף של העובדת אזי לא ניתן
 14 להפסיק את עבודתה של התובעת אלא בהתאם לסעיפים 70 ו-84 לחוקת העבודה. לא
 15 קיבלנו את טענת המועצה הדתית שלאור הסדר ספציפי המתייחס ליישוב חילוקי
 16 דעות בהסכם העבודה המיוחד למועצות הדתיות אין להחיל את הוראות חוקת
 17 העבודה. משנציגות העובדים התנגדה לפיטורי העובדת ולא ננקטו כל הליכים אחרים,
 18 פיטוריה בטלים. אנו מפנים למה שקבענו בהחלטתנו הנ"ל מיום 17.1.13.
 19
- 20 22. משמדובר בסכסוך קיבוצי אין צו להוצאות.
 21
 22 ניתן היום, ג' ניסן תשע"ו, 11 אפריל 2016, בהעדר הצדדים.

נציג ציבור מעסיקים
מר מאיר סהר

צבי פרנקל, שופט

נציג ציבור עובדים
מר ישראל עמישי



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

ס"ק 13-01-20189 הסתדרות העובדים הכללית החדשה בא"י נ' אילת ואח'

תיק חיצוני:

צבי פרנקל, שופט

1
2