



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9413/08, תע"א 9414/08  
תע"א 9415/08, תע"א 9416/08  
תע"א 9417/08, תע"א 9418/08  
תע"א 9419/08, תע"א 9420/08  
תע"א 9421/08

בפני  
השופטת נטע רות  
נ.צ גב' חביבה שדה

התובעים  
1. שלמה בן שושן  
2. מיכל אשר  
3. בוטסאז דבורה  
4. דהרי ציונה  
5. שמעון זייצוק  
6. יעקובוביץ רות  
7. יקותיאל משה  
8. כהן רוני  
9. כהן שפרה  
10. מימרון יוסף  
11. מימרון רחל  
12. צדוק יראת  
13. צוריאל אלעד  
14. אדרי אסתר  
15. רפאלי יהודה  
16. שאער אורן  
ע"י ב"כ עו"ד בן צבי

הנתבעות  
1. חברת רס ק.ר.מ. בע"מ  
ע"י סמנכ"ל, מר מישל קריחלי  
2. עיריית אלעד  
ע"י עו"ד אמיר בירנבוים והלפרט

## פסק - דין

### רקע כללי

השאלה שהובאה לפתחנו נוגעת לסעדים להם זכאים התובעים שהועסקו כמלווי הסעות בחינוך המיוחד, בשרות עיריית אלעד עקב פיטורים נטענים שלא כדין. בהקשר זה נדרשים אנו להכריע בזהות הגורם אותו יש לחייב (אם בכלל), בהענקת זכויות לתובעים בהתאם לסעדים הנתבעים.

1. התובעים הינם קבוצה של עובדים אשר הועסקו בתקופה הרלבנטית לתביעה כמלוויים בהסעות לתלמידים בחינוך המיוחד. התובעים מהווים קבוצה אחת מתוך קבוצה של 35 מלוויים שהועסקו בתפקיד זה ונתנו שרותי לזכאי בהסעות לנתבעת 2, עיריית אלעד (להלן – העירייה).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9413/08, תע"א 9414/08  
תע"א 9415/08, תע"א 9416/08  
תע"א 9417/08, תע"א 9418/08  
תע"א 9419/08, תע"א 9420/08  
תע"א 9421/08

- 1 הנתבעת 1 הינה חברת כח אדם כמשמעה **בחוק קבלני כח אדם, התשנ"ו – 1996** (להלן – **חברת**  
2 **רם**) אשר שילמה את שכרם של התובעים בתקופה הרלבנטית לתביעה והנפיקה עבורם תלושי  
3 שכר.  
4  
5 2. לצד המחלוקת העיקרית שבין הצדדים, הנוגעת לתקינות הליך הפיטורים של התובעים  
6 ולסעדים להם הם הזכאים (אם בכלל) בשל הפגמים שנפלו בו, התעוררה בין הצדדים כאמור  
7 מחלוקת נוספת ביחס לזהות המעסיק – בעוד התובעים טוענים כי יש לראות הן בחברת רם והן  
8 בעיריה כמעסיקות במשותף, הרי שהעיריה טוענת כי חברת רם הייתה המעסיקה הבלעדית של  
9 התובעים ואילו חברת רם טוענת מן הצד האחר כי העיריה היא שהיתה המעסיקה הבלעדית של  
10 התובעים ואילו היא [חברת רם] שימשה "כצינור" לתשלום שכרם ולא מעבר לכך.  
11  
12 3. 11 מתוך 16 התובעים שבפנינו הגישו לבית הדין תצהירי עדות ראשית בנוסח דומה, מהם עלה  
13 כי הם הועסקו בחברת רם כמלווים במועדים שונים וכי קודם לכן הועסק חלק מהם במתן  
14 שירותי ליווי תלמידים לעיריה באמצעות חברות כח אדם אחרות, כדלקמן:  
15 ▪ התובעים - אלעד צוריאלי, אתי אדרי ויראת צדוק - החלו לעבוד בחברת רם משנת 2006  
16 לאחר שהועסקו בתקופה שנדמה לשנת 2006 במתן שירותי ליווי לתלמידי החינוך המיוחד  
17 תושבי אלעד, באמצעות חברת כ"א אחרת.  
18 ▪ התובעים - יוסף מימרון, דבורה בוטסאז, רחל מימרון, שמעון זייציק, יהודה אראל ומשה  
19 יקותיאלי - החלו לעבוד בחברת רם משנת 2006.  
20 ▪ התובעים - מיכל אשר ורות יעקובוביץ - החלו לעבוד בחברת רם לאחר שנת 2006.  
21  
22 מתצהירי התובעים עולה עוד כי הם עבדו באופן קבוע ויומיומי משך 6 ימי עבודה בשבוע, כאשר  
23 סידורי העבודה נעשו בקביעות ע"י העיריה. כמו כן, עולה כי קביעת מסלול הליווי, שעות  
24 העבודה וזהות התלמידים שקיבלו שירותי ליווי בהסעות - נקבעו ע"י העיריה באמצעות רכזי  
25 ההסעות ממחלקת החינוך בעיריה. תחילה ע"י הרכז מר ברק שטיגליץ (2004-2007) ולאחר מכן  
26 ע"י הרכזות הגב' רחל אדרי (להלן – **הגב' אדרי**) (2007-2008).  
27 התובעים אף ערכו רישום של הנסיעות שביצעו על טופס שנשא את שם העיריה והעבירו מדי  
28 חודש דוח מרוכז של שעות העבודה לרכז ההסעות בעיריה.  
29 עבודתם של התובעים נעשתה באופן מפוצל כך שהתובעים נהגו לצאת מביתם בשעות הבוקר  
30 המוקדמות (7:30, 6:30) ולחזור לביתם בתחבורה ציבורית, ולאחר מכן לשוב ולצאת מביתם  
31 בתחבורה ציבורית על מנת להצטרף להסעה שהביאה את הילדים מהמוסד החינוכי לאלעד



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9413/08, תע"א 9414/08  
תע"א 9415/08, תע"א 9416/08  
תע"א 9417/08, תע"א 9418/08  
תע"א 9419/08, תע"א 9420/08  
תע"א 9421/08

- 1 בשעות הצהריים. התובעים לא קיבלו תוספת בגין יום עבודה מפוצל ועבודתם היתה כרוכה  
2 בביטול זמן רב בשל הצורך לנסוע אל וממוסדות החינוך מחוץ לשעות הליווי בהסעות.  
3
- 4 במסגרת תצהיריהם ציינו התובעים עוד כי הם לא קיבלו הוראות מעובדי חברת רם וכי לא היה  
5 להם ממונה מטעמה וכן צינו כי בכל עת שהם נאלצו להעדר בשל מחלה או כל סיבה אחרת, הם  
6 מסרו על כך הודעה לרכז ההסעות בעיריה, ממנו אף קיבלו אישור לצאת לחופשות. כמו כן,  
7 ציינו כי תלושי השכר התקבלו מהעיריה באמצעות רכז ההסעות וכי בכל בעיה שהתעוררה  
8 במהלך העבודה או כזו הקשורה לתשלום השכר, הם פנו לרכז ההסעות בעיריה ואליו בלבד.  
9 התובעים הוסיפו והעידו כי ביום 2.4.08 ערכה העיריה כנס מלווים במהלכו חולקו להם דפי  
10 הסבר על תפקידם ואף ניתן להם הסבר בעל-פה על חובותיהם וזכויותיהם כמלווים בעיריה.  
11 בכנס זה לא היתה נציגות של חברת רם. כמו כן, נדרשו התובעים לחתום על נוהל עבודה של  
12 מלווה שהורשה ע"י העיריה ולהעבירו לרכז ההסעות.  
13 יאמר כבר כאן כי העיריה לא הציגה בפני בית הדין ראיות משכנעות לסתירת גרסה זו של  
14 התובעים, ומשכך יש לקבלה במלואה.  
15
- 16 4. אשר ליחסים שבין חברת רם לבין העיריה יצוין כי אין חולק על כך כי בחודש 11/06 נערך הסכם  
17 בין העיריה לבין חברת רם, בעקבות זכייתה של חברת רם במכרז למתן שרותי כ"א זמני (להלן -  
18 **ההסכם**). הסכם זה התיחס להזמנת שרותי כ"א מחברת רם ע"י העיריה לצורך ליווי תלמידים  
19 בהסעות למוסדות החינוך המיוחד.  
20 במסגרת ההסכם עוגנו מספר הוראות הרלבנטיות לעניינו ובכללן ההוראות, כדלקמן:
- 21 ▪ העובדים שהועסקו ע"י חברת רם יהיו עובדי חברת רם בלבד.
  - 22 ▪ העובדים שיבצעו את ההתחייבויות על פי ההסכם יהיו נתונים להוראותיה פיקוחה  
23 והשגחתה המלאה של חברת רם, והיא תשא בכל ההוצאות והתשלומים הכרוכים  
24 בהעסקתם.
  - 25 ▪ חברת רם התחייבה לדווח לעיריה על כל עובד המסיים את העסקתו אצלה ולשלם לו את  
26 כל זכויותיו בגין תקופת העסקתו, לרבות חופשה, פיצויי פיטורים ודמי הבראה וכן לשחרר  
27 את הכספים שנצברו לזכותו בקופת הגמל.
  - 28 ▪ חברת רם התחייבה למלא כלפי כל עובדיה את כל הוראות חוקי העבודה והתקנות על  
29 פיהם וכן את הוראות ההסכמים הקיבוציים שיחולו על חברת רם.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9413/08, תע"א 9414/08  
תע"א 9415/08, תע"א 9416/08  
תע"א 9417/08, תע"א 9418/08  
תע"א 9419/08, תע"א 9420/08  
תע"א 9421/08

- 1 אחת ל-6 חודשים נדרשה חברת רם לצרף חשבון שיוגש לעיריה דוח מרו"ח, מסמך המעיד  
2 על כך שהיא שילמה והפרישה את כל התשלומים וההפרשות בקשר להעסקת העובדים  
3 כמתחייב בהוראות הדין.
- 4 תקופת החוזה נקבעה ל-36 חודשים ממועד חתימתו; קרי – עד לחודש 11/09. עם זאת,  
5 נקבע כי העיריה תהיה רשאית בכל עת להביא את ההתקשרות לסיומה בהודעה בכתב  
6 ומראש של 30 יום ולחברת רם לא תהיינה טענות או תביעות בקשר להפסקת ההתקשרות.
- 7 העיריה היתה זכאית להודיע לחברת רם כי עובד (של חברת רם) יסיים העסקתו אצלה  
8 באופן שהוא ישאר במקום עבודתו וימשיך להיות מועסק על ידי העיריה בהתאם להודעתה.  
9
- 10 5. אין חולק על כך כי ביום 24.6.08 קיבלו התובעים הודעה על טופס סטנדרטי הנושא את הלוגו  
11 של חברת רם, שכותרתו: "הפסקת עבודה". במכתב זה מולא בכתב יד תפקיד התובעים:  
12 "מלווה" וכן מועד סיום ההעסקה שנקבע ליום 15.8.08.
- 13 מהראיות עולה כי עובר לפיטורים לא נערך לתובעים שימוע, כי לאחר הפיטורים ובהוראת גזבר  
14 העיריה רוה"ח מר אמנון מקסימוב (להלן – **מר מקסימוב**) זומנו התובעים לפגישה עם חברת  
15 כ"א אדם אחרת במטרה לבחון אפשרות לשילובם במלווים בחברה זו (להלן – **החברה החדשה**  
16 **או חברת כח האדם החדשה**).
- 17 כן עולה כי תנאי ההעסקה שהוצעו לעובדים במסגרת החברה החדשה, על פי הנחיית העיריה,  
18 היו פחותים מאלה שהוענקו להם ע"י חברת רם. שכן, שעות העבודה שנקפו לזכותם בגין  
19 עבודת הליווי היו פחותות מאלה בגינן שולם להם שכר בחברת רם. זאת, על אף שלא חל שינוי  
20 בהיקף העבודה שאותה נדרשו לבצע בפועל או במתכונתה.
- 21 כן עולה, כי הורי הילדים להם סיפקו התובעים שרותי ליווי הסעות פנו לתובעים והפצירו בהם  
22 להמשיך בעבודתם כמלווים, נוכח הקשר שנוצר בינם לבין הילדים וכי חלק מהתובעים אף  
23 הסכימו לכך, חרף ההרעה בתנאי העסקתם.  
24
- 25 6. מהראיות עולה כי הרקע למתן ההודעה לתובעים על הפסקת העבודה בחברת רם היה נעוץ  
26 בכניסתו לתוקף, ביום 1.1.08, של סעיף 12א לחוק העסקת עובדים בידי קבלני כח אדם, הקובע  
27 כי עובד של קבלן כ"א המועסק אצל מעסיק בפועל במהלך תקופה העולה על 9 חודשים רצופים,  
28 ייחשב כעובד המעסיק בפועל בתום תקופת 9 החודשים.
- 29 משמע – הרקע להפסקת העבודה נבע מרצונה של העיריה להמנע מהעסקת התובעים כעובדי  
30 העיריה.
- 31 כרקע נוסף יאמר - כי לאור כניסתו לתוקף של התיקון כאמור וביום 21.1.08 שיגר מנהל אגף  
32 כ"א ושכר ברשויות המקומיות, במנהל השלטון המקומי ומשרד הפנים, מר ישראל שפיצר



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9413/08, תע"א 9414/08  
תע"א 9415/08, תע"א 9416/08  
תע"א 9417/08, תע"א 9418/08  
תע"א 9419/08, תע"א 9420/08  
תע"א 9421/08

1 (להלן – **מר שפיצר**) מכתב, במסגרתו הורה לרשויות המקומיות ובכלל זאת אף לעירייה לבחון  
2 את נחיצות המשרות וחיוניות העסקת העובדים שהועסקו ע"י קבלן כ"א בטרם יהפכו עובדים  
3 אלה לעובדים קבועים לפי חוק העסקת עובדי קבלן.

4  
5  
6 מפאת חשיבות הדברים נביא מלשון המכתב כדלקמן:

7 **"כתוצאה מהחוק ובטרם יחשבו העובדים כעובדי הרשות, על הרשות לבחון**  
8 **מחדש את חיוניות ונחיצות המשרות ובאם יש מקום לתקן ולתקצב משרות**  
9 **אלה בתקציב לשנת 2008.**

10 **בחינת נחיצות המשרות וחיוניות העסקת העובדים בהן תעשה כעת ועל**  
11 **הרשויות לסיים את בדיקת נחיצות המשרה וחיוניות העובדים כולל עדכון**  
12 **התקציב בהעברה מסעיפי פעולה לסעיפי שכר ולהודיענו על תוצאות הבדיקות**  
13 **לא יאוחר מ- 31.3.08 וזאת עוד בטרם ימלאו 9 חודשים להעסקת העובדים**  
14 **כקבוע בחוק.**

15 **על החלטת הרשות שהמשרות חיוניות, על הרשות לפעול בהתאם לאמור בחוזר**  
16 **המנכ"ל 1/08 קבלת עובדים בשנת בחירות. לאחר קבלת אישור המשרד, על**  
17 **הרשות לפרסם מכרז על פי הדין.**

18 **העובדים המועסקים כיום באמצעות חברת כח אדם לא יוכלו להתמודד במכרז**  
19 **פנימי. עובדים שיוחלט לגביהם שאין נחיצות למשרות אותן הם מאיישים, על**  
20 **הרשות יהיה לסיים את העסקתם באמצעות החברה וזאת עד ליום 31.5.08.**

21 **עובדים שהרשות תמשיך את העסקתם ללא תקנון, תקצוב ואישור העסקה על**  
22 **ידי המשרד, יובא נושא ההעסקה כולל סכומי ההוצאות לדיון בוועדה לחיוב**  
23 **אישי.**

24 **מועצות מקומיות ואזוריות יש לפועל על פי צו המועצות המקומיות (נוהל קבלת**  
25 **עובדים לעבודה) התשל"ז – 1977; דהיינו – אישור נחיצות משרה והרכבת**  
26 **ועדת בחינה עלי די משרד הפנים.**

27 **רשויות בתוכנית הבראה על הרשות לקבל את אישור החשב המלווה בתקצוב**  
28 **המשרות ולקיים מכרז לגביהן.**

29 **ברשויות שבתוכניות הבראה ו/או מונה להן חשב מלווה, על הרשויות לקבל**  
30 **את אישור החשב בטרם שהנושא יובא לדיון במועצת הרשות.**

31 **לעומת רשויות שאין להן חשב מלווה או שאינן בתוכניות הבראה, על המועצה**  
32 **לתקן משרות אלה ולתקצבן מתקציב הרשות בנימוק של החלת חוק העסקת**  
33 **עובדים על ידי קבלני כח אדם מחייבת את קליטת העובדים החיוניים כעובדי**  
34 **הרשות."**

35 **ראה – נספח ד' לתגובת העירייה בבקשה לצו הזמני.**  
36

37 .7 בעקבות הדברים הללו ביום 23.6.08 פנה אפוא גזבר העירייה מר מקסימוב לחברת רם במכתב  
38 במסגרתו ציין כי כחלק מהערכות העירייה להחלת חוק חברות כ"א, עליה למסור למלווים אותם  
39 היא מעסיקה בשרות העירייה ובכללם התובעים **"מכתבי פיטורים"** וזאת עד ליום 30.3.08.  
40 משמע – מכתב הפיטורים שמסרה חברת רם לתובעים נמסר בהוראת העירייה על יסוד הפרשנות  
41 שנתנה העירייה להנחייתו של מר שפיצר.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9413/08, תע"א 9414/08  
תע"א 9415/08, תע"א 9416/08  
תע"א 9417/08, תע"א 9418/08  
תע"א 9419/08, תע"א 9420/08  
תע"א 9421/08

1  
2 8. כפי האמור, בעקבות הפסקת ההתקשרות עם חברת רם החלה העיריה להתקשר עם חברת כ"א  
3 חדשה. אין חולק כי במסגרת תנאי המכרז בו זכתה החברה החדשה, לא נכלל תנאי המחייב  
4 אותה לקלוט לעבודה את המלווים שהיו עובדי חברת רם ואשר חלק מהם העניק שרותי לוו  
5 הסעות לעיריה משך שנים לא מועטות. במסגרת המכרז כאמור אף לא נכללה הוראה המחייבת  
6 את הזוכה החדשה להעניק למלווים תנאי העסקה שלא יפחתו מאלה בהם זוכו בעבר.  
7 בהנחיית העיריה, הזוכה החדשה נדרשה לשלם למלווים בעבור אותה עבודה שהם ביצעו בעבר  
8 שכר פחות מזה ששולם להם באמצעות חברת רם. מצב דברים שנבע מזקיפת שעות עבודה  
9 בהיקף מצומצם יותר בגין ימי העבודה המפוצלים שחייבו כזכור את המלווים בנסיעות הלך  
10 ושוב פעמיים ביום לכל כוון בתחבורה הציבורית, על ביטול הזמן הכרוך בכך.  
11

### טענות הצדדים

12  
13 9. התובעים עתרו במסגרת כתב התביעה לסעד של אכיפת יחסי העבודה ובנוסף לסעד של מתן  
14 פיצוי כספי בגין פיתורים שרירותיים וללא שימוע. התובעים הפנו את תביעתם בעיקר כלפי  
15 העיריה, שכן לטענתם, לאור הזיקות התעסוקתיות שהתקיימו בינם לבינה יש לראות בה  
16 כמעסיקתם. כן טענו כי יש לראות בעיריה את הגורם האחראי לפיתוריהם הפגומים, הן במישור  
17 התהליכי והן במישור המהותי.  
18  
19 10. חברת רם טענה, כי יש לראות את העיריה כמעסיק נוכח הזיקות שהתקיימו בינה לבין  
20 התובעים, ובמיוחד בכל הנוגע לסעדים להם עתרו התובעים בשל הליך פיתורים שהיה פועל  
21 יוצא של החלטת העיריה והתנהל לכל אורכו בהתאם למתכונת שהוכתבה לחברת רם על-ידי  
22 העיריה.  
23  
24 11. העיריה טענה, כי הטעמים להפסקת עבודתם של התובעים היו סבירים, כי אל לו לבית הדין  
25 להתערב בהם, כי היא דאגה להמשך העסקתם של התובעים אצל חברת כ"א החדשה ללא פגיעה  
26 בתנאי העסקתם, כי התובעים לא הוכיחו פגיעה בזכויותיהם או נזק שנגרם להם בשל חילופי  
27 המעסיקים וכן טענה כי התובעים לא הצביעו על תשתית עובדתית ועל טעמים משפטיים או על  
28 שיקולי מדיניות המצדיקים התייחסות לעיריה כמעסיק. כן נטען כי התובעים לא הצביעו על  
29 התנהלות פגומה מצד העיריה בכל הנוגע להליך הפיתורים.  
30 בנוסף נטען כי יש לדחות את התביעה של אלה מבין התובעים שלא ערכו תצהירים ולא הגישו  
31 ראיות מטעמם וכן כי בכל מקרה אין להעניק סעד אחיד לתובעים נוכח השוני בתקופות ובהיקף  
32 ההעסקה.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9413/08, תע"א 9414/08  
תע"א 9415/08, תע"א 9416/08  
תע"א 9417/08, תע"א 9418/08  
תע"א 9419/08, תע"א 9420/08  
תע"א 9421/08

1

2

### הכרעה

3 נקדים ונציין כי לאחר שבחנו את טענות הצדדים ואת החומר המצוי בתיק הגענו למסקנה כי  
4 יש לפסוק לכל התובעים פיצוי כספי בגין פיטורים שלא כדין ובחוסר תום לב בהתאם לסכום  
5 הנתבע וכי יש לחייב את העיריה בלבד בסכום פיצוי זה.  
6 מנגד, יש לדחות את התביעה למתן סעד של אכיפת יחסי העבודה.

7

8 12. אשר לסעד של אכיפת יחסי העבודה, הרי שסבורים אנו כי אין מקום להושיטו למי מבין  
9 התובעים שעבודתם הופסקה בעקבות הפיטורים מחברת רם ולו מהטעם הנעוץ בהשלכתו של  
10 סעד זה (לו היה ניתן) על צדדים שלישיים ובראש ובראשונה על אותם תלמידים בחינוך המיוחד  
11 להם ניתנים שרותי הליווי כל העת וברציפות.

12 משמע – אכיפת יחסי העבודה כיום במסגרת תביעה שהחלה להתברר לפני שנים ושההליכים בה  
13 הותלו בשל התנהלות התובעים, עשויה לפגוע בציבור התלמידים המורגל בשרותי לווי עם  
14 מלווים מסויימים ומשכך עלול להיות מושפע לרעה מזעזועים או שינויים במצב הקיים.  
15 מעבר לכך, מתן סעד של אכיפה כיום אף עלול לפגוע בעובדים אחרים שהתקבלו לעבודה מאז  
16 פיטורי התובעים. מה גם שהתובעים לא צרפו עובדים אלה כצד לתביעה העלול להפגע.  
17 מעבר לכך, יצוין – ולא על פי סדר החשיבות - כי הענקת הסעד של אכיפת יחסי העבודה באופן  
18 המחייב את העיריה לקלוט את התובעים כעובדי עיריה כרוך בהשלכות ארגוניות ותקציביות  
19 וכן בקביעת סדרי עדיפויות בנושא תקצוב פעילות העיריה. משכך הוא מחייב משנה זהירות  
20 מצד בית הדין ונראה כי יש לעשות בו שימוש, בהקשרים אלה, במקרי קיצוץ של התנהלות  
21 הלוקה בחוסר סבירות קיצוני. כזו המביאה בחשבון, בין היתר, תקופות העסקה ממושכות  
22 ביותר.

23 נסיבות אלה לא הוכחו בענייננו. זאת, בין היתר, בשים לב לכך שלא הובאו בפני בית הדין ראיות  
24 ביחס לתקופות ההעסקה של כלל התובעים ולגבי אלה מביניהם שצוינו תקופות ההעסקה  
25 נראה כי אין מדובר בתקופות עבודה ממושכות המצדיקות חריגה מן הכלל.  
26 בנוסף - לא הוצגו בפני בית הדין נתונים המלמדים על ההשלכות העשויות להיות לאכיפה על  
27 המערך הארגוני של העיריה, על מערך התקנים שלה ועל ההשלכות התקציביות שעשויות להיות  
28 להחלטה בדבר אכיפת יחסי העבודה.

29

30 13. אשר לסעד הנתבע שעניינו פיצוי בגין הפרת הסכם העבודה, הרי שהתובעים עתרו במסגרת כתב  
31 התביעה לתשלום פיצוי כספי בסך של 18,000 ש"ח (לכל תובע) בגין פיטורים שלא כדין. זאת,  
32 לטענתם מחמת העובדה שפיטוריהם היו שרירותיים ומהטעם שלא נערך להם שימוע.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9413/08, תע"א 9414/08  
תע"א 9415/08, תע"א 9416/08  
תע"א 9417/08, תע"א 9418/08  
תע"א 9419/08, תע"א 9420/08  
תע"א 9421/08

- 1 הן התובעים והן הנתבעים, הכבירו מילים בהקשר זה ביחס לשאלה – האם יש לראות בעיריה  
2 כמעסיקה של התובעים בתקופה הרלבנטית. זאת, על מנת לשכנע את בית הדין כי ככל שיקבע  
3 כי אכן נפלו פגמים בעצם הפיטורים ובהליך הפיטורים, הרי שיש לחייב בתשלום הפיצוי הנגזר  
4 מכך צד זה ולא אחר.  
5
- 6 14. לכשעצמנו סבורים אנו כי על אף שמחומר הראיות אשר הוצג בפני בית הדין עולה כי בפועל  
7 היתה לעיריה זיקה הדוקה להעסקת התובעים, בהתאם למבחנים המקובלים לקביעת זהות  
8 המעביד (ראה – דב"ע נב/3-142, חסן עליאה אלהרינאת נ' כפר רות פד"ע כד 535), הרי שאין צורך להכריע  
9 בשאלה זו בהקשר כולל וגורף וכי די בהכרעה בשאלה הספציפית – האם יש לראות בעיריה  
10 מעסיק בכל הנוגע להליך הפיטורים ולקביעת הגורם האחראי לזכויות התובעים במסגרת הליך  
11 הפיטורים ובעטיו.  
12 משמע – סבורים אנו כי על פי הדוקטרינה המקובלת בפסיקה של "פריצת האוניברסליות" (ראה  
13 – בג"ץ 5168/93 שמואל מור נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח' פ"ד נ' (4) 628) ולאור השאלות הטעונות  
14 הכרעה בהליך שבפנינו, הרי שהשאלה שעל בית הדין לשאול עצמו הינה – האם יש לראות  
15 בעיריה לבדה מעסיקתם של התובעים בכל הנוגע לחובות המוטלות על מעסיק במסגרת הליך  
16 פיטורים, לרבות חובת תום הלב המתחייבת בהליך זה, או שמא - יש לראות את חברת רם  
17 כמעסיקה או כמעסיקה במשותף עם העיריה.  
18
- 19 15. לכשעצמנו, סבורים אנו – כי לאור מכלול הזיקות המצביעות על מעורבות העיריה בהעסקת  
20 התובעים לאורך כל תקופת העסקתם, ובעיקר על רקע העובדה - שהיוזמה והכח להתוות  
21 ולהפעיל את הליך הפיטורים היו מסורים כולם בידי העיריה לבדה יש לראות בעיריה ובה בלבד  
22 כמעסיקתם של העובדים לצורך הדיון בסעדים הנוגעים להליך הפיטורים, וביתר פרוט:  
23
- 24 16. מחומר הראיות עולה כי חרף לשונו של ההסכם שבין העיריה לבין חברת רם, העיריה התנהלה  
25 כלפי התובעים כמעביד לכל דבר וענין ובעיקר בכל הנוגע לפיטוריהם.  
26 התובעים התקבלו ורואיינו לעבודה ע"י העיריה, הוכפפו לסידור העבודה שנקבע על ידה ודיווחו  
27 על נוכחותם לעיריה בלבד. כמו כן עולה כי הפיקוח על עבודת התובעים נעשה ע"י העיריה  
28 והתובעים נדרשו לדווח על היעדרויות או לקבל אישור לחופשה מנציגי העיריה.  
29
- 30 זאת שעה שמנגד, מעורבותה של חברת רם (בפועל) בפיקוח השוטף על עבודת התובעים,  
31 בהתוויית סדרי העבודה ובטיפול בתנאי העסקתם, היה שולי אם בכלל. מהראיות עולה עוד כי  
32 התפקיד העיקרי שמילאה חברת רם היה להנפיק לעובדים תלושי שכר או לשמש כצינור תשלום





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9413/08, תע"א 9414/08  
תע"א 9415/08, תע"א 9416/08  
תע"א 9417/08, תע"א 9418/08  
תע"א 9419/08, תע"א 9420/08  
תע"א 9421/08

1 נראה – תצהירו של מר קריחלי, סעי' 14 ואילך; ראה – עדות מר קריחלי בהליך הזמני מיום 3.9.2008 עמ' 4 ש' 14-  
2 23, עמ' 4-5 ש' 3-27; ראה – תצהירי התובעים סעי' 4-7, 10-19).

3  
4 כפי שצוין לעיל וזה אולי העיקר בעניינינו, מעורבותה של העיריה בהעסקת התובעים קיבלה  
5 ביטוי מובהק ביותר בהליך הפיטורים. שכן, ממכלול הראיות, לרבות עדותו של גזבר העיריה,  
6 שהניע למעשה את "גלגל הפיטורים", עולה כי העיריה היא שיזמה את פיטורי התובעים, הורתה  
7 לחברת רם למסור לתובעים "מכתבי פיטורים" (להבדיל ממכתב על הפסקת העסקתם בעיריה),  
8 היא שבחרה בעיתוי להוצאת מכתב הפיטורים ושלטה באופן בו הוצא הליך הפיטורים אל  
9 הפועל, ללא הליך של שימוע. זאת, מעבר לעובדה שהטעם לנקיטה בהליך הפיטורים היה נעוץ  
10 בשיקולים הנוגעים אך ורק לעיריה, לתיקון לחוק קבלני כח אדם ולאופן בו פירשה העיריה את  
11 מכתבו של מר שפיצר ואת המסקנות המתבקשות ממנו בדבר פיטורים גורפים של כלל  
12 המלווים. זאת, בלא שהובטחו להם קודם לכן בטחונם התעסוקתי או תנאי העסקה אצל חברת  
13 כ"א חדשה, ומבלי ששיקולים אלו נשקלו טרם לפיטוריהם נראה – עדותו של מר מקסימוב עמ' 25  
14 לפרוטוקול ש' 14-8).

15  
16 מעבר לאמור ועל יסוד האמור, סבורים אנו כי אף משיקולי מדיניות יש מקום לראות (לענין  
17 הפיטורים והליך הפיטורים) בעיריה ובה בלבד כמעסיק התובעים, משעולה כאמור כי היא  
18 היתה בעלת הכח לפטר את התובעים ומשעולה כי השליטה המלאה על עצם ההחלטה לפטר ועל  
19 אופן הוצאת אל הפועל היתה בידי העיריה:  
20 לא למותר לחזור ולציין בהקשר זה כי העיריה הורתה לחברת רם לפטר את העובדים ולהוציא  
21 להם מכתבי פיטורים בנוסח שהיא ניסחה. זאת, לצד העובדה שלא נסתרה, כי לחברת רם לא  
22 היתה אפשרות להמשיך ולהעסיק את התובעים בעבודה חלופית במסגרתה.  
23 כן עולה מהראיות, כי העיריה חבה עד היום חובות כספיים שונים לחברת רם בגין העסקת  
24 המלווים או בגין הפסקת ההתקשרות עם חברת רם, וזאת כעולה מתצהירו של מר קריחלי  
25 שהאמור בו לענין זה לא נסתר ע"י העיריה נראה – סעי' 40 לתצהיר מר קריחלי בהליך העיקרי; ראה – עמ'  
26 26 לפרוטוקול ש' 27-26).

27  
28 17. מעבר לצורך נציין, כי גם אלמלא קבענו כי יש לראות בעיריה כמעבידתם של התובעים בכל  
29 הנוגע לפיטוריהם, הרי שהיה מקום לחיובה בתשלום פיצוי לתובעים הנובע מהפגמים בהליך  
30 הפיטורים מכח עילה של גרם הפרת חוזה; קרי – מכח העובדה שבשל התנהלות העיריה כפי  
31 שנכפתה על חברת רם, נכפה על העובדים הליך פיטורים בלתי ראוי תוך הפרה של כללי הצדק  
32 הטבעי.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9413/08, תע"א 9414/08  
תע"א 9415/08, תע"א 9416/08  
תע"א 9417/08, תע"א 9418/08  
תע"א 9419/08, תע"א 9420/08  
תע"א 9421/08

18. לאור ובהמשך לקביעותנו דלעיל יש להדרש אפוא לשאלה – מהם אותם פגמים אשר נפלו בהליך הפיטורים של התובעים וזאת תוך התייחסות לטענות העיריה בהקשר זה, אשר הצביעה על כך שחלק מהתובעים אשר חפץ בכך המשיך לעבוד במסגרת חברת כ"א החדשה גם לאחר פיטוריהם מחברת רם, ללא שחלה לטענתה הרעה מוכחת בתנאי ההעסקה.
- עמדה זו של העיריה אינה נראית לנו מכמה טעמים, ונסביר:
- מחומר הראיות עולה כי האפשרות להמשיך ולהעסיק את התובעים כמלווים באמצעות חברת כ"א חדשה עלתה רק לאחר פיטוריהם ולא - קודם לכן. משמע - לאחר שהתובעים הועמדו בפני מעשה עשוי שהדיר אותם לחלוטין מכל סוג של שותפות או השפעה על החלטה שיש בה לחרוץ את גורלם התעסוקתי. משמע – לתובעים לא ניתנה הזדמנות להציג את עמדתם לא רק ביחס לעצם הפיטורים אלא גם ביחס לאופן בו ניתן יהיה להגן על בטחונם התעסוקתי או על זכויותיהם ככל שיפוטרו וככל שתבוא לסיומה ההתקשרות שבין העיריה, בינם לבין חברת רם. די בעובדה זו לבדה כדי ליצור אצל התובעים תחושה קשה ומשפילה במיוחד שעה שמדובר באוכלוסיית עובדים מוחלשת מלכתחילה ש"זוכה" לתנאי העסקה ירודים וחשופה ביתר שאת לתחושת של חוסר השתייכות והעדר נראות.
- זאת ועוד, מהראיות עולה כי בניגוד לטענת העיריה, חלה הרעה משמעותית בתנאי העסקתם של אותם התובעים שהמשיכו לעבוד כמלווים באמצעות חברת כ"א חדשה לאחר פיטוריהם מחברת רם:
- מהראיות עולה כי התובעים – "זוכו" כבר בחברת רם בתנאי שכר בסיסיים ביותר - הועסקו במשרות חלקיות ביום עבודה מפוצל (ללא קבלת פיצוי העסקה מפוצלת), נדרשו להגיע בכוחות עצמם ובתחבורה ציבורית מביתם למוסדות החינוך וחזרה ומאידך - נדרשו לגלות אחריות תובענית הכרוכה בליווי תלמידים בחינוך המיוחד (לענין תנאי ההעסקה הירודים של המלווים, ראה – עדות גזבר העיריה בהליך העיקרי בעמ' 25 ש' 25-29).
- מהראיות עולה עוד כי ההרעה בתנאי ההעסקה (הירודים הללו) של התובעים, עם המעבר לחברת כוח האדם החדשה, התבטאה בהפחתה משמעותית במספר השעות שנוקפו לזכותם עקב ביצוע עבודת הליווי.
- משמע - עולה מהראיות כי למרות שאופי העבודה והדרישות הנגזרות הימנה, לרבות ביטול הזמן הכרוך בה כאמור לעיל, לא השתנה הרי שמספר שעות העבודה אשר נוקפו לזכות התובעים כשעות המזכות בתשלום – מצד חברת כ"א החדשה - הופחת והביא למעשה לירידה של 33% בתמורה ששולמה להם (ראה –סעיף 189 לתצהיריהם של המבקשים בהליך הזמני; כן ראה באותו



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9413/08, תע"א 9414/08  
תע"א 9415/08, תע"א 9416/08  
תע"א 9417/08, תע"א 9418/08  
תע"א 9419/08, תע"א 9420/08  
תע"א 9421/08

עניין: עדות התובע אלעד צוריאל, עמ' 2 לפרוטוקול בהליך הזמני ש' 18-19; עדות מר רפאלי עמ' 3 ש' 2-5, 16; סעיף 22 לתצהיר הגב' אדרי וכן עדותה בעמ' 28 לפרוטוקול ש' 15-16; עדות התובע אלעד דניאל עמ' 11 ש' 21-25.

על רקע דברים אלה, העידו התובעים כי רק חלק מהמלווים הסכים לקבל את "ההצעה" שהציעה העיריה, להמשיך במתן שרותי ליווי הסעות לעיריה באמצעות חברת כ"א חדשה בתנאי שכר ירודים מלכתחילה אשר הורעו משמעותית עם הפסקת הפעילות של חברת רס. כן עולה כי חלק מבין התובעים שעשה כן הושפע מצו מצפוננו ומפניות הורי התלמידים, שעם השנים נקשרו לתובעים.

19. נוכח האמור – הריש אף אם נצא מנקודת הנחה כי המניע לפיטורי התובעים - היה נעוץ בכניסתו לתוקף של התיקון לחוק קבלני כ"א וברצון לגיטימי של העיריה להמנע מהגדלת מצבת כ"א שלה על רקע מצבה התקציבי ועל רקע מכלול השרותים אותם היא נדרשת לספק לתושביה, הרי שאין בכך כדי לאיין את הפגמים בהתנהלותה הנוגעים להליך ולנסיבות הפיטורים:

מהראיות עולה כי העיריה ניצלה את האילוץ שלטענתה נכפה עליה (שמקורו בכניסתו לתוקף של התיקון לחוק קבלני כ"א) על מנת לפגוע בזכויות התובעים שביקשו להמשיך ולעבוד בחברת כ"א החדשה שהחליפה את חברת רס.

זאת, במקום לדאוג בתום לב לכך שהעובדים לא יפגעו מהחלטתה החד צדדית ומכניסתו לתוקף של התיקון לחוק קבלני כ"א שלא היה בו דבר וחצי דבר שהצדיק פגיעה מעין זו. משמע – במקום לדאוג לכך שהתובעים יקלטו בחברת כ"א החדשה ויועסקו על פי אותם תנאי העסקה בהם הועסקו בעבר. העיריה ראתה במצב שנוצר "חלון הזדמנויות" להרע את תנאי ההעסקה של המלווים באופן חד צדדי ולהפסיק את עבודתם של אלה מביניהם שלא הסכימו לכך.

יש להניח כי לו היתה העיריה מאפשרת לתובעים הליך שימוע כמתחייב, הרי שהיה מתאפשר להם להעלות טענות שונות ובכלל זאת לבחון מול העיריה באופן ענייני ובהתאם לנסיבותיו של כל מקרה, את האפשרות לקלוט מי מביניהם, גם אם לא את כולם, כעובד עיריה או את האפשרות להבטיח את המשך העסקתו בחברת כ"א החדשה, באותם תנאי העסקה כפי שהועסק בעבר. זאת, על-ידי עיגונם של תנאים מתאימים במסגרת תנאי המכרז או בדרכים אחרות שניתן היה ללבנם בין הצדדים.

20. לסיכום סוגיה זו, יאמר כי הליך הפיטורים של התובעים כפי שנוהל על-ידי העיריה הינו חסר תום לב – הן מן הטעם שנראה כי העיריה עשתה שימוש פסול במצב המשפטי שהצדיק לטעמה את הפיטורים וראתה בו "חלון הזדמנויות" לגריעה חד צדדית מזכויות התובעים שהיו



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9413/08, תע"א 9414/08  
תע"א 9415/08, תע"א 9416/08  
תע"א 9417/08, תע"א 9418/08  
תע"א 9419/08, תע"א 9420/08  
תע"א 9421/08

- 1 מדולדלות מלכתחילה, והן מן הטעם שהעיריה מנעה מן התובעים את זכות הטיעון לפני  
2 שקיבלה את ההחלטה שפגעה בתנאי העסקתם ובביטחונם התעסוקתי ומנעה מהם את  
3 האפשרות לבחון ב"לב פתוח ובנפש חפצה" אופציות פוגעניות פחות שיאפשרו את המשך  
4 העסקתם על פי תנאי ההעסקה כפי שהיו בעבר או קליטה של חלק מהם כעובדי עיריה.  
5 הדבר חמור במיוחד לטעמנו שעה שמדובר באוכלוסייה של עובדים מוחלשים המספקים  
6 שרותים לאוכלוסייה אחרת של תלמידים מוחלשים: אשר לאוכלוסיות התלמידים הרי שאלה  
7 מפתחים כידוע תלות בתובעים כדמויות חינוכיות קשובות לצרכיהם המלוות אותם מדי יום  
8 ביומו בדרכם למוסדות החינוך ומהם.  
9 כך גם התובעים המועסקים בחלקם תקופות לא מבוטלות בעבודה תובענית, מבחינת היקף  
10 האחריות הכרוך בליווי ילדים בעלי צרכים מיוחדים. משכך אך טבעי הוא כי הם מתקשרים עם  
11 הזמן עם התלמידים והוריהם ומצפים בתמורה להערכה והוקרה וליחס נאות מצד מעסיקהם.  
12 במיוחד על רקע השכר הזעום לו הם זוכים.  
13 לא בכדי מצאו התובעים לציין - והדבר לא נסתר - כי הורי התלמידים אף הפצירו בהם  
14 להמשיך בעבודתם, למרות הפגיעה בתנאי העסקתם, למען טובת הילדים. שיקול שנראה כי  
15 העיריה לא הביאה אותו כלל בחשבון במסגרת שיקוליה עובר להחלטת הפיטורים, תוך שהיא  
16 מותירה לתובעים לילדים ולהוריהם להתמודד עימו לבדם.  
17  
18 21. לאור קביעותנו דלעיל לא נותר לנו אלא להכריע בשאלת שיעורו של הפיצוי הראוי בגין פיטורים  
19 שלא כדין כדין בנסיבות אלה. זאת, תוך התייחסות לטענות העיריה בדבר השונות בין התובעים  
20 שהתבטאה בשוני בהיקף העסקתם ובתקופות העסקתם, ותוך התייחסות לטענה כי רק חלק  
21 מהתובעים ערך תצהירים במסגרת ההליך מושא פסק דין זה:  
22  
23 כפי המוסבר לעיל, נוכח העובדה שאלה מבין התובעים שהמשיכו בעבודתם אצל חברת כ"א  
24 החדשה נאלצו "להסכים" עם הרעה משמעותית בתנאי העסקתם, הרי שאיננו סבורים כי יש  
25 מקום ליתן משקל ניכר להמשך ההעסקה של חלק מהם לצורך קביעת הפיצוי הראוי, שהינו  
26 פיצוי בלתי ממוני בשל התנהלות לא ראויה.  
27 משמע - הפיצוי הנתבע לא בא לפצות את התובעים על נזק כספי שנגרם להם אלא לבטא תגובה  
28 הולמת לחריגה של העיריה מנורמות מקובלות ביחסי העבודה.  
29 על רקע זאת, קביעת שיעורו של פיצוי בלתי ממוני בהקשר זה צריכה להגזר מאופי הפגמים  
30 עליהם עמדנו לעיל ששיקפו בעיקרם ניצול מצב של אוכלוסיית עובדים (ותלמידים) מהסוג  
31 המוחלש ביותר. זאת, לצורך גריעה מסל הזכויות המדולדל שהועמד לרשותם מלכתחילה ותוך  
32 פגיעה חד צדדית וללא זכות טיעון בתנאי העסקתם ו/או בבטחונם התעסוקתי.  
33



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 9413/08, תע"א 9414/08  
תע"א 9415/08, תע"א 9416/08  
תע"א 9417/08, תע"א 9418/08  
תע"א 9419/08, תע"א 9420/08  
תע"א 9421/08

1 בנסיבות אלה, אין אף מקום ליתן משקל יתר לשוונות בתקופת ההעסקה של התובעים לצורך  
2 קביעת שיעור הפיצוי, נוכח המשקל המוגבר שיש ליתן לסוג הפגמים ולאופיה של אוכלוסיית  
3 התובעים והמלווים בכללותה כאוכלוסייה מוחלשת.

4  
5 אשר לטענת העיריה, המבקשת לדחות את התביעה כלפי אלה מבין התובעים אשר לא ערכו  
6 תצהירים, הרי שסבורים אנו כי אין מקום לקבל גם טענה זו, וזאת בשים לב לאופיו של ההליך  
7 שקיבץ לתוכו תביעות של מספר עובדים שהדיון בהם אוחד ושעה שעלה מהראיות - לרבות אלה  
8 שהציגה העיריה עצמה - כי אופן ההתנהלות כלפי כלל התובעים היה זהה, ושעה שעולה כי  
9 המאפיינים העיקריים ששימשו לקביעת הסעד (השתייכות לקבוצה מוחלשת, תנאי העסקה וסוג  
10 העיסוק) הינם משותפים לכלל התובעים.

### סוף דבר

11  
12  
13 22. לאור כל האמור לעיל סבורים אנו כי יש לפסוק לתובעים את מלוא הפיצוי לו עתרו בגין  
14 פיצורים שלא כדין, בסך של 18,000 ש"ח לכל אחד, ולחייב בתשלומו את העיריה בלבד.  
15 כמו כן, תשלם העיריה לתובעים הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך של 28,000 ש"ח.  
16 התשלומים ישולמו בתוך 30 יום ממועד המצאת פסה"ד לעיריה.  
17 התביעה כנגד חברת רם נדחית ללא צו להוצאות שכן, צירופה להליך היה נדרש.

18  
19 23. המזכירות תשלח העתק מפס"ד זה לצדדים בדואר.

20  
21 **ניתן היום, 9.3.14, בהעדר הצדדים.**

22  
23

נטע רות, שופטת

24  
25

נ.צ. (ע) גב' חביבה שדה

26  
27 קלדנית: דפנה ענוה-רז