



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

1 14 מרץ 2021

לפני:

כב' השופטת חופית גרשון-יזרעאלי

נציגת ציבור (עובדים) גב' שוש ברוך

נציג ציבור (מעסיקים) מר עופר פיינשטיין

### התובעים

1. מוניר קראקע
  2. מוחמד טמיזה
  3. חאלד קראקע
  4. עיסא טמיזה
  5. ג'מיל קראקע
  6. אכרם טמיזה
  7. מחמוד טמיזה
  8. קייסי פואז
  9. והיב אלחיה
  10. בלאל אבו רילה
- ע"י ב"כ עו"ד חנוך רובין

-

### הנתבעות

1. קרן קיימת לישראל
- ע"י ב"כ עו"ד גדי שילה
2. הסתדרות המעוף כללית החדשה
- ע"י ב"כ עו"ד יובל ברוק

### פסק דין

"עיקרון מן הראשונים במלכות – משכמו ומעלה גבוה מכל שאר עקרונות – הוא עקרון השוויון; ובשמו האחר: עקרון איסור ההפליה. השוויון הוא "...נשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו כולו" (השופט לנדוי בבג"ץ 98/69 ברגמן נ' שר האוצר ואח' [9], בעמ' 698); כך הוא במשפט הציבורי וכך הוא בכל נימה ונימה של חיינו בחברה. "...עקרון השוויון, הוא היה בראשית, בו תחילת התחילות, ואידך אינו אלא פירוש והארה" (בג"ץ 8195, 7111/95 מרכז השלטון המקומי ואח' נ' הכנסת ואח' (פרשת מרכז השלטון המקומי [10]), בעמ' 501)".

כב' השופט חשין, בג"ץ 2671/98 שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה פ"ד נב(3) 630 (1998).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

### העובדות וההליך המשפטי

- 1
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5
  - 6
  - 7
  - 8
  - 9
  - 10
  - 11
  - 12
  - 13
  - 14
  - 15
  - 16
  - 17
  - 18
  - 19
  - 20
1. לפנינו תביעה במסגרתה טוענים התובעים, עשרה עובדים תושבי הרשות הפלסטינית, כי הופלו לרעה שלא כדין על ידי קרן קיימת לישראל, הנתבעת, בתנאי העסקתם ובהחלטה לפטר אותם מן העבודה.
2. הנתבעת, קרן קיימת לישראל, נוסדה בשנת 1901 והיא חברה לתועלת הציבור. הנתבעת פועלת, בין היתר, לייעור וסביבה, מים ושיקום נחלים, התיישבות, חינוך ציוני ומחקר.
3. התובעים היו עובדים של הנתבעת משך תקופות שונות. כל התובעים הועסקו למעלה מחמש שנים כעובדי שדה, והשתייכו ליחידת הביצוע במחוז מרכז של הנתבעת. היחידה עוסקת בעבודות בנייה ביערות הנתבעת.
4. שמונה מן התובעים, התובעים 1 – 8, הועסקו בנתבעת תקופה קודמת שאינה נשוא הליך זה, בת למעלה מ- 10 שנים. שישה מהם פוטרו ביום 31.1.2009 מעבודתם תוך ששולמו להם פיצויים מוגדלים. שניים סיימו עבודתם לפני שנת 2009. שמונת עובדים אלה נקלטו שוב לעבודה, כעובדים חדשים, ביום 1.9.2009. שני עובדים, התובעים 9 ו- 10 מר בלאל אבו ריאלה ומר והיב אל חיח, החלו לעבוד ביום 23.7.15 ועבדו עד לאירועים נשוא הליך זה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

5. אלה הם נתוני תקופת העבודה של התובעים, שיעור הפיצויים וחודשי ההסתגלות
- 2 שקיבלו בתום התקופה הראשונה, ומועד קליטתם שנית לעבודה :

שם	תאריך תחילת עבודה	תאריך הפסקת עבודה	אחוז פיצוי מוגדל	מספר חודשי הסתגלות	תאריך קליטה מחדש
מוחמד טמיזה	15/09/1986	31/01/2009	400	6	01/09/2009
מוניר קראקע	01/01/1989	31/01/2009	400	6	01/09/2009
גימיל קראקע	01/11/1994	31/01/2009	380	5	01/09/2009
חאלד קראקע	01/01/1975	31/01/2009	400	6	01/09/2009
עיסא טמיזה	01/06/1979	31/01/2009	400	6	01/09/2009
אכרם טמיזה	22/04/1991	31/01/2009	400	6	01/09/2009
מחמוד טמיזה	13/11/1997	30/05/1999			01/09/2009
פואז קיסי	02/11/1994	12/10/2005			01/09/2009
והיב אל חיח					23/07/2015
בלאל אבו ריאלה					23/07/2015

- 3
6. גילם של העובדים אינו אחיד, ואלה נתונייהם האישיים (מספר שנות העבודה מתייחס לתקופת העבודה נטו, בניכוי ההפסקה שהייתה לתובעים 1- 8 קודם לקליטתם שנית לעבודה בשנת 2009) :
- 7 א. התובע 1 יליד שנת 1965, עבד בנתבעת משך כ- 42 שנים בסך הכול.
- 8 ב. התובע 2 יליד שנת 1962, עבד בנתבעת משך כ- 31 שנים בסך הכול.
- 9 ג. התובע 3 יליד שנת 1970, עבד בנתבעת משך כ- 31 שנים בסך הכול.
- 10 ד. התובע 4 יליד שנת 1964, עבד בנתבעת משך כ- 20 שנים בסך הכול.
- 11 ה. התובע 5 יליד שנת 1956, עבד בנתבעת משך כ- 31 שנים בסך הכול.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

- 1 ו. התובע 6 יליד שנת 1967, עבד בנתבעת משך כ- 36 שנים בסך הכול.
- 2 ז. התובע 7 יליד שנת 1975, עבד בנתבעת משך כ- 11 שנים בסך הכול.
- 3 ח. התובע 8 יליד שנת 1956, עבד בנתבעת משך כ- 37 שנים בסך הכול.
- 4 ט. התובע 9 יליד שנת 1971, עבד בנתבעת החל מחודש יולי 2015, משך
- 5 למעלה מ- 5 שנים.
- 6 י. התובע 10 יליד שנת 1976, עבד בנתבעת החל מחודש יולי 2015, משך
- 7 למעלה מ- 5 שנים.
- 8
- 9 7. התובעים עבדו כתף לכתף עם עובדים ישראלים, ובמסגרת עבודתם היו כפופים
- 10 למנהל עבודה ישראלי.
- 11
- 12 8. שכרם של התובעים וזכויותיהם משולמים להם באמצעות מדור תשלומים, רשות
- 13 האוכלוסין וההגירה, כיתר עובדי הרשות הפלסטינית המועסקים בישראל.
- 14
- 15 9. במהלך תקופת העבודה הוגדרו כל התובעים כמשתייכים למעמד של "עובד ארעי",
- 16 ולא נקלטו כעובדים קבועים. אין חולק, כי ההחלטה שלא להעביר את התובעים
- 17 למעמד קבוע הייתה על רקע היותם תושבי הרשות הפלסטינית.
- 18
- 19 10. עובדי הנתבעת מאוגדים במסגרת הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן:
- 20 "ההסתדרות"). על העסקתם חלים הסכמים קיבוציים שונים שנחתמו במהלך
- 21 השנים, כלליים ומיוחדים. ואלה הם ההסכמים הקיבוציים אשר הוראותיהם
- 22 נוגעות לענייננו:
- 23 א. ביום 17.1.10 נחתם בין ההסתדרות לנתבעת הסכם קיבוצי שעניינו
- 24 זכויותיהם של עובדים חדשים בנתבעת.
- 25 ב. הסכם קיבוצי נוסף נחתם ביום 11.8.11, ובמסגרתו בוטל המעמד הנפרד
- 26 של עובדי השדה, והם נקלטו כעובדי תקן בנתבעת.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

- 1 ג. ביום 27.3.14 נחתם הסכם קיבוצי אשר הסדיר קליטת עובדים, אשר
- 2 שמם פורט ברשימה שצורפה להסכם, כעובדים בתקן בנתבעת. שמות
- 3 העובדים הפלסטינים לא נכללו ברשימה שצורפה להסכם.
- 4 ד. בהסכם קיבוצי מיום 22.1.18 הוסדרו נושאים שונים הנוגעים לתנאי
- 5 עבודת עובדי הנתבעת, ולסמכויות ההנהלה. נושאים שנותרו במחלוקת
- 6 הועברו להכרעת בורר מוסכם.
- 7 תוספת להסכם זה נחתמה ביום 2.4.19, במסגרתה הוסכם כי החל
- 8 ממועד חתימת ההסכם הקיבוצי לא יקלטו עוד בנתבעת עובדים נוספים
- 9 במעמד זמני או ארעי, אלא לפרויקטים מסוימים, לתקופות שלא יעלו
- 10 על 9 חודשים. להסכם צורפו רשימות עובדים, אשר מועד ואופן קליטתם
- 11 למעמד קבוע הוסדר בו. גם ברשימות אלה לא נכללו עובדים פלסטינים.
- 12
- 13 11. במהלך שנת 2019 זומנו התובעים לשימוע טרם פיטורים, והודע להם על הפסקת
- 14 עבודתם. לאחר מכן הוחלט להקפיא את הודעות הפיטורים, והן לא נכנסו לתוקף.
- 15
- 16 12. ביום 18.5.20 נחתם בין הנתבעת להסתדרות הסכם קיבוצי מיוחד, שעניינו פיטורי
- 17 עובדים (להלן גם: "ההסכם הקיבוצי משנת 2020"). במסגרת ההסכם הוסכם, כי
- 18 יפוטרו 35 עובדים ארעיים, מתוך רשימת שמות עובדים שצורפה להסכם, כפוף
- 19 לשימוע. הרשימה שצורפה להסכם מנתה 74 שמות, וכללה גם את שמות כל
- 20 התובעים.
- 21
- 22 13. 32 מן העובדים שנכללו בנספח להסכם הקיבוצי משנת 2020 זומנו לשיבת שימוע,
- 23 ובכללם כל התובעים. הנתבעת החליטה לפטר 21 עובדים מתוכם. כל התובעים
- 24 פוטרו. הפיטורים נכנסו לתוקף ביום 31.7.20. לאחר מכן חזרה בה הנתבעת מן
- 25 ההחלטה לפטר חלק מן העובדים, לאחר שהוסכם לכלול ברשימות המפוטרים אף
- 26 עובדים שפרשו מסיבות אחרות (עדות מר רוזנבאום, עמוד 123 שורות 9-16).
- 27 ההחלטה ביחס לפיטורי כל התובעים נותרה בעינה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

14. בחודש מאי 2020 פנו שמונה מן התובעים בתביעה לבית הדין, במסגרתה טענו כי הם זכאים להשתייך למעמד של עובדים קבועים בנתבעת ולתשלום זכויות עקב כך. הדיון בתביעות אוחד. בעקבות ההחלטה לפטר את שמונת התובעים הם פנו ביום 6.7.20 בבקשה למתן צו מניעה זמני האוסר לפטר אותם. בקשה דומה הוגשה על ידי שני תובעים נוספים, והדיון בעניינם של כל העשרה אוחד.
15. לאחר דיון בבקשה לסעד זמני ודיון טלפוני נוסף בבקשה, עקב מגבלות מגפת הקורונה ושהיית חלק מן הצדדים בבידוד, הצהיר ב"כ הנתבעת כך:
 

**"לשאלת בית הדין, נסכים להצהיר הצהרת גור אריה כפוף לעמדת ההסתדרות. לשיטתנו ככל שאחד העובדים או יותר יחזור לעבודה, נאלץ לנקוט הליכי פיטורים כלפי עובדים אחרים שנכללו ברשימה בהתאם להסכם הקיבוצי" (עמוד 8 שורות 27-29).**
- כן הסכימו הצדדים לאחד את הדיון בתיק הזמני ובתיקים העיקריים, וכי לא כל התובעים יעידו והדבר לא יישקל לחובתם.
- אחר הדברים האלה נשמעו ראיות הצדדים תוך פרק זמן קצר.
16. ביני לביני, התבקשה עמדת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, אשר הודיעה כי החליטה שלא להגיש עמדה בהליך, מבלי לנקוט עמדה ביחס לטענות לגופן. ההסתדרות צורפה כצד להליך, והגיש עמדה מטעמה.
17. בישיבת ההוכחות בתיק העידו מטעם התובעים העדים הבאים:
 

מר שי כהן, מנהל יחידת הביצוע במרחב מרכז; מר גבריאל גרוסי, יו"ר ועד העובדים במחוז מרכז בנתבעת; והתובעים מר חאלד קארקע ומר מוניר קארקע. כן העיד, לבקשת התובעים, מר עדי זמיר, עו"ד, ששימש בתפקיד עוזר יושב ראש הסתדרות המעוף ומחזיק תיק קרן קיימת לישראל.

מטעם הנתבעת העידו:

מר אמיר רוזנבאום, סמנכ"ל מינהל ומשאבי אנוש; מר ירון אוחיון, מנהל מפעלי פיתוח וקרקע; ומר נתי טבורסקי, מנהל פרויקטים באגף מערכות מידע בנתבעת.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

18. הצדדים סיכמו טענותיהם בכתב. ההסתדרות ויתרה על זכותה להגיש סיכומים.

### תמצית טענות הצדדים

#### טענות התובעים

19. התובעים הופלו על רקע היותם תושבי הרשות הפלסטינית. האפליה העיקרית מתבטאת בכך שלא נקלטו כעובדים קבועים, ונותרו כעובדים ארעיים לאורך שנים, בניגוד להוראות ההסכמים הקיבוציים החלים על הצדדים. מעמד כרוני זה שנכפה על התובעים הוביל בסופו של דבר לפיטוריהם. ביישום ההסכם הקיבוצי משנת 2020 הופלו התובעים הן בכך שנכללו ברשימת העובדים הארעיים המועמדים לפיטורים, והן באפלייתם בהשוואה ליתר העובדים הארעיים אשר לא נכללו ברשימת המפוטרים.

20. הנתבעת אינה כופרת בטענה לפיה התובעים לא נקלטו כעובדים קבועים בניגוד להוראות ההסכמים הקיבוציים, וטוענת כי קיים שוני מהותי בין התובעים לעובדים אחרים. בשל השוני המהותי, רואה הנתבעת את התובעים כבעלי "ארעיות מובנית", עובדים שאינם יכולים להיקלט במעמד של קבע. הנתבעת הציגה פרשנות למונח "לאומיות" בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה וטענה כי המונח אינו מתייחס לעובדים זרים, אלא לישראלים בעלי לאומיות שונה. הפרשנות תמוהה, אינה הגיונית ואינה מתיישבת עם לשון החוק ועם הפסיקה. פרשנות הקושרת את כלל אזרחי ישראל הערבים בזהות פוליטית/ לאומית אחידה וחד מימדית היא כשלעצמה פטרנליסטית וגזענית, חבל שהועלתה ויש לפסלה.

21. המנהל הישיר של התובעים, מר שי כהן, שלל את הטענות העובדתיות לפיו קיימים קשיים רבים בהעסקתם של עובדים פלסטינים בשל סגרים.

22. בניגוד ליחס המפלה שגילתה הנתבעת כלפי התובעים, ברמת השטח וביחידת הביצוע בה הועסקו שררה אווירת רעות שוויונית. להבדיל מן המנהל הישיר, הנהלת קק"ל התייחסה אל התובעים כאיש וכגוף אחד, תוך מחיקת זהותם האישית. המאפיינים האישיים של כל תובע שונים, הגיל, הוותק, המאפיינים



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

- 1 והיכולות האישיות. התובעים הגישו טופסי הערכה ומשוב (נספח טו לתצהירי  
2 התובעים), המציגים את נקודות החוזק והחולשה של כל אחד מהם. קיים שוני בין  
3 התובעים גם בשליטה בשפה העברית.
- 4 23. היחס המפלה של הנתבעת קדם לפיטורי 8 מן התובעים והשבתם לעבודה בשנת  
5 2009, וגם לאחר מכן הופלו התובעים בהסכמים הקיבוציים השונים. בהסכמים  
6 משנת 2011 ומשנת 2014 הוסדר ביטול מעמד עובדי השדה בנתבעת וקליטת  
7 העובדים למעמד קבוע, אולם שמות התובעים, ויתר העובדים הפלסטינים, נגרע  
8 במכוון. הדבר מהווה הפליה, נעשה שלא כדין ונוגד את תקנת הציבור.  
9 הנתבעת מנסה למצוא בשתיקת ההסתדרות ובעצימת עיניה לאפליה הבוטה של  
10 העובדים הפלסטינים הצדקה.
- 11 24. בהסכם הקיבוצי משנת 2010 נקבע, כי תקופת הניסיון אצל הנתבעת תארך 3 שנים  
12 ולאחריה ייחשב העובד לקבוע. ביום 11.8.11 נחתם הסכם קיבוצי נוסף, אשר ביטל  
13 את מעמד עובדי השדה והסדיר קליטתם כעובדי תקן. ההסכם כלל רשימה של  
14 עובדי השדה אשר הוסכם שייקלטו כעובדים קבועים. הרשימה לא כללה את  
15 העובדים הפלסטינים, תוך הפליה בוטה.
- 16 25. בשנת 2014 נחתם הסכם קיבוצי נוסף אשר עסק בהבהרת זכויות העובדים  
17 הנקלטים מכוח הסכם 2011 והרחיב את רשימת העובדים. גם כאן נגרע חלקם של  
18 העובדים הפלסטינים. במסגרת הסכם זה, כשנה וחצי לאחר שהתובעים 1-8  
19 השלימו תקופת ניסיון בת 3 שנים, הוארכה תקופת הניסיון והועמדה על 5 שנים.  
20 בכל הנוגע לעובדים 1-8, תקופת ארעיותם הסתיימה ביום 1.10.12, עוד טרם  
21 החתימה על ההסכם משנת 2014. התובעים 9-10 השלימו תקופת ניסיון בת 5  
22 שנים בחודש יולי 2020, והיו צריכים להיקלט אז כעובדים קבועים.
- 23 26. ביום 22.1.18 נחתם הסכם קיבוצי מיוחד, אשר קבע שורת זכויות יתרות לעובדים,  
24 ודחה את תחולתו על עובדים ארעיים ליום 1.1.19. תוספות מאוחרות יותר  
25 להסכם, משנת 2019, דחו את התחולה ליום 31.3.19. כן נקבע בהסכם משנת 2019  
26 כי תקופת הניסיון לעובדים תעמוד על 5 שנים, וצורפה רשימת 86 עובדים ארעיים,





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

- 1 שלא כללה עובדים פלסטינים. ההסכם הוגדר ע"י עד ההסתדרות, מר זמיר, כפורץ
- 2 דרך, ומטרתו הייתה להביא לביטול המעמד של עובדים ארעיים בנתבעת.
- 3 27. ההסכם הקיבוצי משנת 2010, מכוחו פוטרו התובעים, כלל כנספח את רשימת
- 4 העובדים הארעיים המועמדים לפיטורים. ברשימה נכללו העובדים הפלסטינים.
- 5 בכך הגדירו וקיבעו ההסכמים הקיבוציים את ה"ארעיות המובנית" אליה
- 6 התייחסה הנתבעת ביחס לתובעים. מעמד אשר קיבע את ארעיותם לצמיתות,
- 7 והפך אותם למועמדים ראשונים לפיטורים.
- 8 28. בהליך הפיטורים של התובעים נפלו פגמים: המנהל הישיר לא נכח בשימוע, עילת
- 9 הפיטורים לא פורטה כנדרש, לא נמסר לתובעים מבעוד מועד נספח א להסכם
- 10 הקיבוצי לשם בחינת רשימת העובדים הארעיים; השימוע היה מצג שווא שנועד
- 11 להכשיר החלטה עשויה של הנתבעת; רק לאחר טיעוני העובדים פורטו נימוקים
- 12 ניהוליים לפיטוריהם. התובעים פוטרו כיחידה אחת, באמצעות מכתב לקוני.
- 13 בהליך השימוע נפלו פגמים היורדים לשורשו של ההליך, אשר רוקן מתוכן.
- 14 29. ההסכמים הקיבוציים בנתבעת חייבו קליטה של עובד כקבוע לאחר 5 שנות עבודה.
- 15 התובעים לא נקלטו רק בשל היותם פלסטינים. במסגרת הליך הפיטורים לפי
- 16 ההסכם הקיבוצי משנת 2020 פיטרה הנתבעת מספר עובדים הנמוך משמעותית
- 17 מהמספר שהוצהר על ידה. פרט לתובעים פוטרו עובדים בודדים, שכולם בעלי ותק
- 18 נמוך מ- 5 שנים. חלק מן העובדים פוטרו בפועל עוד קודם לכריתת ההסכם, ושםם
- 19 נכלל ברשימה למטרות פנים ארגוניות ולצרכי משא ומתן בין ההנהלה לוועד.
- 20 למעשה התובעים הם כמעט העובדים היחידים שפוטרו הלכה למעשה במסגרת
- 21 יישום ההסכם. הנתבעת לא הביאה את הגורם שהחליט על זהות העובדים
- 22 המפוטרים ולא הציגה מידע חיוני ביחס לשיקולים לפיהם נבחרו העובדים
- 23 שפוטרו. לא ברור בדיוק כמה עובדים פוטרו עם התובעים, ומה היו נתוניהם
- 24 האישיים.
- 25 30. בעדותו של מר רוזנבאום, הוא קשר בין הוותק של העובד למקצועיות, והסביר כי
- 26 הוותק הוא מדד לנחיצות ולהתאמת העובד למשימות הארגון.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

31. התובעים נבחנו משך שנים במישור המקצועי ונמצאו כבעלי מיומנויות גבוהות. לא נטען כי היו כשלים תפקודיים לתובעים. רק במסגרת ההליך טענה הנתבעת לראשונה כי התובעים פוטרו בשל היעדר פוטנציאל לקידום לתפקיד מדריך יער. טענה עובדתית זו הופרכה על ידי המנהל הישיר של התובעים, ובמסמכי הערכת העובדים.
32. התובעים הופלו גם מול עובדים ארעיים אחרים בנתבעת. מתוך 40 עובדי יחידת הביצוע במחוז מרכז, כל העובדים למעט התובעים נקלטו למעמד קבוע, כאשר 10 מהם החלו עבודתם לאחר התובעים. כל יתר העובדים שהיו מועמדים לפיטורים, פרט לתובעים, לא השלימו 5 שנות עבודה בנתבעת. 3 מחבריהם של התובעים, ישראלים בעלי ותק ותפקיד זהה לתובעים 9 ו- 10, נקלטו כעובדים קבועים במקביל לפיטורי התובעים.
33. גרסאות הנתבעת עוררו סתירות ותמיהות בשאלה מי הגורם שהחליט על פיטורי התובעים, ומה היו השיקולים שנשקלו. הנתבעת בחרה להעיד מטעמה את מר אוחיון ומר רוזנבאום. מר אוחיון הוא מנהל החטיבה הגדולה בנתבעת ואחראי בין היתר על יחידת הביצוע בה הועסקו התובעים. מר אוחיון החל עבודתו בשנת 2017 והודה כי אינו מכיר את התובעים. גם מר רוזנבאום אישר כי היכרותו עם התובעים דלה ולמעשה לא ידע במה עסקו התובעים. הנתבעת לא הצביעה על הגורמים שבחרו בתובעים לפיטורים. בין העדויות התגלו סתירות בשאלה מי בחר בתובעים לפיטורים, והוזכרו גורמים שלישיים שלא הובאו לעדות. מר רוזנבאום טען כי מר אוחיון ומנהלי המרחבים בחרו בתובעים, בהתאם לקריטריונים שקבע מר רוזנבאום. מר אוחיון אמר שלא הוא קבע כי התובעים יפוטרו. מר אוחיון התעקש שלא נטל חלק בהליך בחירת התובעים לפיטורים, והפנה למנהל המרחב מר חיים מסינג, אשר לטענתו ישב ושוחח עם התובעים טרם קבלת ההחלטה. מר מסינג לא הובא לעדות. מר אוחיון אף לא זכר מתי התכנסה ישיבה לבחירת הקריטריונים לפיטורי עובדים והאם נוהל פרוטוקול. לדברי מר גרוסי, מר ישראל גולדשטיין, יו"ר ועד העובדים הארצי, ומנכ"ל קק"ל בחרו בעובדים שפוטרו.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

34. לא ניתן כל הסבר מדוע פוטרו התובעים על אף חוות הדעת החיוביות שניתנו להם.  
הגרסה לפיה הוחלט לצמצם את עבודת היחידה נולדה בשלב מאוחר ומר אוחיון  
נימק את הבחירה בתובעים דווקא בהיעדר פוטנציאל לקידום כמדריכי יער.  
ההחלטה על צמצום היחידה לא התקבלה מעולם, ולא הוצגה כל ראיה לתמוך בה.  
עדות מר שי כן, מנהל התובעים הישיר, הפריך את הטענה בדבר כוונה לצמצום  
היחידה. לא קדם דיון להחלטה בדבר בחירת התובעים דווקא מכלל עובדי יחידת  
הביצוע. מעדות מר כהן עלה כי התובעים אינם יחידה פרדת בתוך יחידת הביצוע,  
ואין הבדל בינם לבין העובדים הישראליים. מתוך 40 העובדים שהיו ארעיים  
ביחידה כל העובדים למעט התובעים נקלטו לקביעות. בשימוע הביעו התובעים  
נכונות לעבודה במרחב אחר ובתפקיד אחר, שעה שעבודת הביצוע של מחוז מרכז  
נעשית פעמים רבות במרחבים אחרים ובעבודות ייעור ובינוי מגוונות.
35. העמדה שהגישה ההסתדרות בהליך לא כללה התייחסות לסוגיות בתיק.  
ההסתדרות בחרה לשתוק מול הפלייה בוטה של הנתבעת כלפי עובדיה  
הפלסטינים, והפרה בוטה של חוק שוויון הזדמנויות. ההסתדרות אף הסתירה  
מבית הדין את העובדה שבא כוחה בהליך, עו"ד ברוק, ייצג אישית את ארגון  
העובדים במסגרת הליכי המשא ומתן על הסכם 2020. העד שזומן מטעם  
ההסתדרות, עו"ד עדי זמיר, משמש בתפקיד בכיר והעיד כי היה מעורב אישית  
בהסכם משנת 2018 בלבד. עדותו התאפיינה בהתחמקויות חוזרות ונשנות לשאלה  
כיצד אפשרה ההסתדרות את הפלייתם של העובדים. עו"ד זמיר הודה כי כבר  
בניסוח ההסכם בשנת 2019 הייתה ההסתדרות מודעת לקיומה של קבוצת  
העובדים הפלסטינים לגביהם טענה הנתבעת כי לא יוכלו להיקלט כעובדים  
קבועים. ההסתדרות הודתה בשותפות מלאה באפליה מוצהרת וגלויה של עובדים  
פלסטינים.
36. העסקת התובעים כעובדים זמניים בשל היותם פלסטינים מנוגדת להוראות סעיף  
2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. האפליה נמשכת שנים רבות, והנתבעת גרעה  
במכוון את העובדים הפלסטינים מההסכמים הקיבוציים אשר שיפרו את מעמד  
עובדיה הישראליים.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

37. התובעים מקבלים את חישוביו של עד הנתבעת, מר טבורסקי, אשר לזכויות המגיעות להם כעובדים קבועים, כפוף להסתייגויות הבאות:
- א. יש לראות את התובעים 1-8 כעובדים קבועים לאחר 3 שנות ותק, כלומר מיום 1.9.12. התובעים 9-10 צריכים היו להיקלט כעובדים קבועים עם השלמת 5 שנות עבודה, ביום 1.7.20.
- ב. לאור תקופת ההתיישנות, התובעים 1-8 זכאים להשלמת זכויות מחודש מאי 2013.
- ג. בחודש יולי 2020 הצהירה הנתבעת "הצהרת גור אריה", המחייבת אותה ביחס לחודשים שחלפו ממועד הגשת התביעה ועד למועד ההצהרה.
- ד. יש להוסיף לחישובים הפרשי הצמדה וריבית, ולהצמיד את הזכויות לתוספות השונות המושפעות מוותק.
- ה. התובעים זכאים לשכר מלא ממועד פיטוריהם ועד להשבתם לעבודה.
- ו. על הנתבעת לערוך חישוב מתוקן המתייחס לכל התובעים, ולתקופה שתחילתה בחודש מאי 2013, עד למועד מתן פסק הדין.
38. הנתבעים 1-8 הופלו בתנאי העבודה גם קודם לפיטורים בשנת 2009, ואלמלא כללי ההתיישנות, הייתה קמה להם זכאות לפנסיה תקציבית בהתאם להסכמים הקיבוציים בנתבעת. בהתאם להסכם הקיבוצי משנת 2018, לעובדים שאינם בפנסיה תקציבית קמה זכות לפנסיה מינימלית, ונקבע רף תחתון של 6,000 ₪ לחודש לעובדים מגיל 60 ומעלה המועסקים למעלה מ-15 שנים, לפי תחשיב המפורט שם. הנתבעת הפרישה עבור התובעים הפרשות בחסר לפנסיה, באמצעות מת"ש. מעבר להשלמת התשלומים לפנסיה, התובעים עותרים להחלת הוראות ההסכם הקיבוצי משנת 2018, כך שתקום להם זכאות להשלמת פנסיה לסכום מינימאלי, כאמור. ביחס לתובעים 1-8 יש לפרש את ההסכם ככולל את שנות העבודה גם קודם לשנת 2019 לשם מניעת קיפוחם עקב שנות אפלייתם הממושכות. בית הדין מתבקש ליתן סעד הצהרתי המחייב את הנתבעת להשוות



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

את תנאי הפנסיה של התובעים ולהורות על דרך ביצוע הוראות ההסכמים, בשים לב לכספים שנצברו במת"ש.

39. לא ניתנה לתובעים הודעה לפי חוק הודעה לעובד, והם זכאים לפיצוי עקב כך. אף שהנתבעת טענה כי ניתן לתובעים טופס הודעה לעובד, היא לא צירפה העתק מן הטופס הנטען. התובעים 1-8 זכאים לפיצוי בסך 15,566 ₪ לכל אחד.

40. התובעים מבקשים לבטל את פיטוריהם, וליתן סעד הצהרתי הקובע את מעמדם הקבוע: התובעים 1-8 מחודש ספטמבר 2012 והתובעים 9-10 מחודש יולי 2020. יש להורות לנתבעת לערוך חישוב זכויות מתוקן ולהשוות את תנאי הפנסיה. יש לחייב את הנתבעת ואת ההסתדרות בשכר טרחת ב"כ התובעים, ובהוצאותיהם.

### טענות הנתבעת

41. אין יסוד עובדתי או משפטי לטענת התובעים בדבר אפליה. התובעים פוטרו בפיטורי צמצום, אשר הוסכמו בין הנתבעת לארגון העובדים היציג, הסתדרות המעו"ף, ואף הוסכם כי התובעים יהיו ברשימת המועמדים לפיטורים. בין המפוטרים היו יהודים, ערבים, נשים, גברים, אזרחי מדינת ישראל ותושבי הרשות הפלסטינית. עובדים אחרים תושבי הרשות הפלסטינית לא פוטרו מעבודתם. טענת התובעים כי היו עובדים קבועים אינה נוגעת לפיטורים שכן משעה שההסתדרות הסכימה לפיטורים אין מניעה לפטר גם עובדים קבועים. לעניין תנאי העבודה הוכח כי העסקת עובדים פלסטינים מעוררת מורכבות רבה ולכן הסדרי הקביעות לא חלו על העסקת התובעים. מדובר בהבחנה עניינית ולא באפליה.

42. התובעים שונים זה מזה בנתוני העסקתם בנתבעת. כל התובעים הועסקו ביחידת הביצוע במחוז מרכז בנתבעת בעבודות בנייה ביערות.

43. בשנת 2019 נדרשה הנתבעת לצעדי צמצום, והוחלט על סיום העסקתם של עובדים ארעיים. בהסכמת ההסתדרות בוטלו פיטורי חלק מן התובעים. נוכח המשבר הכלכלי בעקבות מגפת הקורונה נחתם ביום 18.5.20 הסכם קיבוצי מיוחד בין הנתבעת להסתדרות, בדבר צעדי ייעול וצמצום. במסגרת זו הוסכם על סיום



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

- 1 העסקתם של עובדים קבועים וזמניים. התובעים נכללו ברשימה בת כ- 70  
2 העובדים המועמדים לפיטורים.
- 3 44. התובעים פוטרו משיקולים ענייניים, בהליכי הצמצום. ההחלטה על הפיטורים  
4 נבעה אך ורק בשל התפקיד שהתובעים ממלאים ביחידת הביצוע.
- 5 45. התובעים עוסקים בעבודות בינוי ולא בייעור. תפקידם של התובעים נחוץ פחות  
6 שכן ניתן לבצע בינוי על ידי קבלני משנה, והתפקיד אינו הכרחי לטיפול ביערות.  
7 עד הנתבעת מר אוחיון הסביר באופן מהימן ועקבי מדוע הוחלט לצמצם יחידה זו  
8 דווקא.
- 9 46. לתובעים נערך שימוע כדין, וניתנה הסכמת ההסתדרות לפיטורים. כל התובעים  
10 היו מיוצגים בהליך השימוע על ידי בא כוחם. בניגוד לטענות התובעים, הנתבעת  
11 פירטה לפנייהם מה הטעמים בגינם ביקשה לפטר אותם במסגרת פיטורי צמצום,  
12 ולא עובדים אחרים. בפרוטוקול ישיבת השימוע נכתב במפורש כי הכוונה היא  
13 לצמצם את יחידת הביצוע, אשר כל התובעים משתייכים אליה. מאחר שכל  
14 התובעים מיוצגים על ידי אותו בא כוח והשימועים נעשו בזה אחר זה, הדברים  
15 נרשמו רק פעם אחת. עם זאת, בפתח כל אחד מן השימועים פורטו נימוקי הנתבעת  
16 להפסקת העבודה.
- 17 47. עדי הנתבעת תיארו באריכות כיצד התקבלו ההחלטות הנוגעות לפיטורים. מדובר  
18 בהליך סדור וענייני במסגרתו הוחלט כי יחידת הביצוע נחוצה פחות מיתר  
19 היחידות.
- 20 48. החלטה אודות הפיטורים לא התקבלה קודם לשימוע. לכל עובד ניתנה הזדמנות  
21 להעלות טענותיו ולהסביר מדוע אין מקום לסיים את העסקתו. חלק מן העובדים  
22 שנכללו ברשימת המועמדים לא פוטרו בסופו של דבר.
- 23 49. גם נציגות העובדים המקומית הסכימה לפיטורים. יו"ר ועד עובדי מחוז המרכז  
24 בנתבעת, מר גרוסי, השתתף בשימועים והסכים לפיטורים באופן מלא. בעדותו  
25 בבית הדין ניסה להתנער מן ההסכמה ואף טען כי מדובר כביכול ב"גזענות". עם  
26 זאת, עדותו לא הייתה מהימנה, בלשון המעטה: מר גרוסי נכח בישיבות השימוע



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

- 1 ולא הביע התנגדות; מר גרוסי לא העיר דבר כאשר קיבל את פרוטוקול השימוע  
2 לידיו; לטענתו שלח מכתבים רבים אך לא הציג ולו מסמך אחד ואף התובעים לא  
3 ביקשו להציג את המסמכים; מר גרוסי הודה כי היה שותף לכתיבת עמדת  
4 ההסתדרות ומיד לאחר מכן חזר בו בעדותו; עדותו הייתה מבולבלת ורצופת  
5 סתירות.
- 6 50. הוכח כי התובעים פוטרו משיקולים ענייניים, הקשורים בצמצום מצבת כוח  
7 האדם. לתובעים ניתנה הזדמנות מלאה לטעון טענותיהם לפני קבלת ההחלטה.  
8 לעניין הפיטורים אין משמעות למעמדם של התובעים כעובדים קבועים, שכן ניתנה  
9 הסכמת ארגון העובדים לפיטורים.
- 10 51. התובעים לא הופלו בהליך הפיטורים. היותם של התובעים תושבי הרשות  
11 הפלסטינית לא היה שיקול בהחלטה לסיים את העסקתם. המועמדים לפיטורים  
12 לא היו ממגזר מסוים וגם רשימת המפוטרים כללה עובדים מכל המגזרים. שלושה  
13 עובדים פלסטינים לא פוטרו לבסוף אף שנכללו ברשימת המועמדים.
- 14 52. אין ממש בטענת התובעים, לפיה הופלו לרעה מול עובדים ישראלים בעלי ותק  
15 נמוך מהם אשר לא פוטרו. הוכח כי לאותם עובדים היה אופק קידום והתפתחות  
16 בנתבעת, בהתאם לעדות מר אוחיון. גם בהקשר זה הופעל שיקול הדעת של  
17 הנתבעת כראוי. התובעים אינם שולטים בשפה העברית, כפי שעלה גם מעדותם.
- 18 53. קבלת עובד למעמד קבוע בנתבעת אינה אוטומטית, והיא נתונה לשיקול דעת. שני  
19 התובעים שהחלו לעבוד בשנת 2015 טרם השלימו 5 שנות עבודה וגם אם יש ממש  
20 בטענות התובעים אין בכך כדי להעניק קביעות. העובדים שנקלטו בשנת 2009  
21 החלו לעבוד אחרי תקופת נתק מתקופת עבודתם הקודמת, לאחריה חתמו על  
22 הסכמי פרישה וקיבלו פיצויים מוגדלים. התקופה הקודמת התיישנה והיא  
23 מנותקת מן התקופה הנוכחית.
- 24 54. עד לשנת 2001 הוסדר מעמד עובדי השדה בנתבעת בנפרד. ביום 17.1.10 נחתם  
25 הסכם קיבוצי אשר חריג את עובדי השדה והגדיר מהו עובד חדש במסגרת עובדי  
26 תקן. כבר באותה עת הוסכם כי המעבר למעמד קבוע אינו אוטומטי. בהמשך נחתם





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

- 1 ביום 11.8.11 הסכם קיבוצי שביטל את דירוג עובדי השדה וקבע אילו עובדים
- 2 יקלטו לתקן. התובעים לא נכללו ברשימות. גם בהסכמים הקיבוציים משנת 2014
- 3 ומשנת 2019, בדבר מעמד קבוע, לא נכללו שמות התובעים. מכאן, כי הצדדים
- 4 ליחסי העבודה הסכימו פעם אחר פעם כי התובעים אינם עובדים קבועים. יש
- 5 לדחות את טענות התובעים כי יש לראות בהם כעובדים קבועים רק בשל חלוף
- 6 הזמן. הנתבעת מפנה בהקשר זה לס"ע (חיפה) 53936-10-13 **אשרף סעד- קרן**
- 7 **קיימת לישראל** (20.4.16), שם נקבע כי המעבר מעובד ארעי לעובד קבוע אינו
- 8 אוטומטי, והעובדה שהתובע לא פוטר אינה מעניקה לו זכויות כעובד קבוע.
- 9 55. אין יסוד לטענת האפליה. התובעים לא התקבלו לקביעות בשל מורכבות
- 10 העסקתם. ההעסקה נתונה להסדרים ביטחוניים משתנים ולהיתרי כניסה.
- 11 לאחרונה בעקבות סגרי הקורונה הנתבעת נדרשה להסדיר לתובעים מקום לינה
- 12 בישראל. גם ההסתדרות קיבלה בהסכמה מצב דברים זה. מדובר בהבחנה עניינית
- 13 בין עובדים.
- 14 56. המונח "לאומיות" בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה אינו מתייחס להבחנה בין
- 15 עובדים ישראלים לעובדים פלסטינים. שאלת הלאום מעוררת מורכבות רבה.
- 16 במקרה זה המונח מתייחס ללאומיות במובן של מוצא אתני ולא במובן של
- 17 אזרחות או נתינות.
- 18 57. אף הטענה כי התובעים הופלו מחמת מקום מגורים אינה נכונה. האיסור להפלות
- 19 מחמת מקום מגורים הוסף לחוק בשנת 2014 ונוגעת להפליה על רקע מקום מגורים
- 20 מסוים. התובעים אינם טוענים לאפליה על רקע מקום מגוריהם אלא על רקע
- 21 היותם פלסטינים. נציבות שוויון הזדמנויות התבקשה להגיש עמדתה ובחרה שלא
- 22 להגיש עמדה. בכך, הובעה הדעה כי אין מדובר באפליה אסורה.
- 23 58. גם אם יקבע כי יש לראות בתובעים כעובדים קבועים, יש להחיל את הקביעה
- 24 מכאן והלאה ולא לגבי העבר. התובעים קיבלו את החישובים שהציגה הנתבעת,
- 25 באמצעות העד מר טבוריסקי, אך ביקשו להוסיף הערות. אין לקבל מהלך כזה. על





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

- 1 התובעים העותרים לתשלום סכומי כסף גבוהים להגיש תחשיבים מטעמם בשלב
- 2 ההוכחות.
- 3 59. לחלופין, לגופו של עניין, לגבי התובעים 1-8 לא נכון כי יש לחשב תקופת ארעיות
- 4 של 3 שנים. ההסכם משנת 2009 האריך את התקופה ל-5 שנים. הן ההסכם משנת
- 5 2003 והן ההסכם משנת 2009 בוטלו ועמם ההוראות בדבר קבלת קביעות לאחר
- 6 זמן נקוב. התביעה בהקשר זה, להכיר בתובעים כקבועים משנת 2012 התיישנה.
- 7 60. גם אם יקבע כי הפיטורים בטלים, התובעים אינם זכאים לשכר ממועד הפיטורים.
- 8 הנתבעת לא התחייבה לשלם לתובעים שכר עבור התקופה בה לא עבדו. התובעים
- 9 ביקשו זמן ממושך להגשת התצהירים ואף האריכו בסיכומים.
- 10 61. טענות התובעים בדבר תיקון הוותק אינן מובנות ולא נכללו בתביעה ובתצהירים.
- 11 62. התובעים אינם זכאים לפנסיה תקציבית או לפנסיה מינימאלית. הטענה לא
- 12 הוכחה, ההסכמים הקיבוציים הרלוונטיים לא הוצגו בהליך, וממילא הזכות
- 13 לפנסיה תקציבית לא חלה מלכתחילה על עובדי שדה ובוטלה בשנת 2002 לגבי
- 14 עובדים חדשים. הזכות לפנסיה מינימאלית מוענקת רק בתנאי של 15 שנות ותק,
- 15 לעובדי תקן.
- 16 63. אין יסוד לטענות התובעים 1-8 בדבר רציפות בעבודה, לאחר שקיבלו מענקי
- 17 פרישה מוגדלים וחל נתק בין תקופות העבודה.
- 18 64. התובעים 1-8 התקבלו לעבודה בשנת 2009 והתביעה לפיצוי בגין אי מסירת הודעה
- 19 לעובד התיישנה. בשל חלוף הזמן לא אותרו ההודעות שנמסרו לכל העובדים אך
- 20 תנאי העבודה היו מוסדרים וידועים והתובעים קיבלו תלושים מפורטים וברורים.
- 21 **טענות ההסתדרות**
- 22 65. ההסתדרות הגישה עמדה מטעמה, במסגרתה טענה כי לטענת הנתבעת הוגדרו
- 23 התובעים כעובדים ארעיים בשל חוסר אפשרות ליתן להם מעמד קבוע בתקן בשל
- 24 היותם תושבי הרשות הפלסטינית ובשל הארעיות המובנית בהעסקתם.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

66. במהלך תקופת העבודה התובעים לא פנו להסתדרות בבקשה להורות על העברתם למעמד של עובדים קבועים, ולא העלו כל טענה עקב העסקתם במעמד של עובדי שדה, ולאחר מכן עובדים ארעיים.
67. ההסכם הקיבוצי משנת 2020 נחתם על רקע משבר הקורונה, נוכח הצורך להביא לחיסכון בהוצאות כוח אדם ושכר. השיקולים בסיום עבודתם של התובעים היו ענייניים נוכח עמדת גורמי המקצוע בנתבעת לצמצם את יחידת הביצוע.

### דיון והכרעה

#### האם הנתבעת נהגה אפליה כלפי התובעים?

68. איסור אפליה בעבודה, לרבות מחמת לאומיות ומקום מגוריו של אדם, נקבע בסעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה תשמ"ח-1988 (להלן: "חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה"), בזו הלשון (ההדגשות בציטוטים, כאן ולהבא, אינן במקור):

"(א) 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, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה".

69. בעע (ארצי) 43426-08-14 מיכאל כץ - אל על נתיבי אוויר לישראל בע"מ, (14.1.18) סקר בית הדין הארצי לעבודה את האיסור על אפליה בתעסוקה, בהקשר של אפליה מחמת גיל, בהאי לישנא:

"אין צורך להכביר מלים על מעמדו של עקרון השוויון (אשר תמונת הראי שלו היא איסור הפליה) בכלל ובעולם התעסוקה בפרט. כבר נפסק כי 'עקרון השוויון - ובו כלל איסור ההפליה - הינו עקרון יסוד במשטר דמוקרטי, והוא 'מנשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו כולו'... [בג"צ



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

6051/95 אפרים רקנט נ' בית דין הארצי לעבודה, פ"ד נא(3) 289, 313  
[24.6.1997]. עם חקיקת חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו הוכרה הזכות  
לשוויון כזכות בעלת מעמד חוקתי, וזאת "על פי מודל ביניים הכולל גם  
הפליה שאין עימה השפלה, ובלבד היא קשורה לכבוד האדם בקשר ענייני  
הדוק" [בג"צ 1268/09 זוזל נ' נציב שירות בתי הסוהר (27.8.2012) (להלן -  
בג"צ זוזל); ראו גם בג"צ 4948/03 אלחנתי נ' שר האוצר (15.6.2008)  
והאסמכתאות שם].

33. נוכח מקומה המרכזי של העבודה בחיי האדם מחד, ותופעות של  
הפליה מטעמים שונים בתחום התעסוקה מאידך, נחקקו חוקים רבים  
שתכליתם הטמעת עקרון השוויון בתעסוקה ומיגור האפליה, וביניהם: חוק  
שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח - 1988; חוק שכר שווה לעובדת  
ולעובד, תשנ"ו - 1996; חוק עבודת נשים תשי"ד - 1954; חוק גיל פרישה  
שווה לעובדת ולעובד, תשמ"ז - 1987; פרק ד' לחוק שוויון זכויות לאנשים  
עם מוגבלויות, תשנ"ח - 1998; סעיף 15 לחוק שירות המדינה (מינויים),  
תשי"ט - 1959.

70. טרם נדרש לטענות הצדדים לגופן בשאלה האם התובעים הופלו לרעה, אם לאו,  
יש לדון בטענת הנתבעת לפיה התובעים אינם משתייכים לקבוצה המוגנת בהתאם  
להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. לעמדת הנתבעת, משאין חולק כי  
התובעים לא הופלו לרעה בשל השתייכותם ללאום הערבי, אף אם יתקבלו  
טענותיהם אין הם משתייכים לקבוצות המוגנות בהתאם לחוק שוויון הזדמנויות  
בעבודה, באשר אין הם חלק מלאום נפרד. טענה זו לא ניתן לקבל.

71. לא זו המסגרת והעת לדון בשאלת הלאום של תושבי הרשות הפלסטינית, והאם  
ניתן לראותם כאומה או כעם נפרד מן הערבים תושבי ישראל. שאלה זו חורגת  
מאד ממסגרת הדיון בהליך. ממילא, הכרעה בשאלה זו אינה הכרחית בענייננו,  
שעה שאין למעשה חולק כי התובעים הובחנו, כקבוצה, בשל מקום מגוריהם  
בתחומי הרשות הפלסטינית. הדברים עולים בבירור מן הראיות, ובפרט מעדויות  
עובדי הנתבעת, כדלקמן (טעויות הקלדה קלות בפרוטוקול, אשר תומלל לאחר  
שהוקלט, יתוקנו בגוף הציטוט כאן ולהבא):



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

1 א. בסעיף 20 לתצהיר מר רוזנבאום הוא הצהיר כי:

2 "העסקתם של עובדים פלסטינים מעוררת מורכבות רבה, הן בכל  
 3 הקשור לדין החל על העסקתם והן בנוגע לאפשרות הרציפה  
 4 להעסקתם.... מכאן הארעיות המובנת בהעסקתם של התובעים".  
 5

6 ב. בחקירתו הנגדית, העיד מר רוזנבאום בהקשר זה כך:

7 "ת: אני לא יודע מה היה לפני זה, אני לא יודע, אני לא יודע מה  
 8 זה, אבל המציאות היא שהעובדים האלה הם לא עובדי קק"ל  
 9 בעובדים קבועים בתקן, נקודה. הם לא במקצועות של  
 10 קק"ל". (עמוד 121 שורות 8 – 10).  
 11

12 ג. מר שי כהן, הממונה על התובעים, התייחס בעדותו לרשימת עובדי  
 13 היחידה תחת ניהולו, אשר כללה את התובעים, והעיד כך:

14 "ת: כל העובדים פה קבועים.  
 15 ש: מה כולם? כול העובדים ברשימה קבועים?  
 16 ת: מלבד עובדי השטחים.  
 17 ש: וכמה מהם הגיעו אחרי התובעים לקק"ל?  
 18 ת: כמה מספרית? 10 עובדים". (עמוד 15 שורות 23-27).  
 19

20 ד. מר זמיר העיד, כי ההסתדרות הייתה מודעת לעמדת הנתבעת לפיה לא  
 21 יקלטו עובדים פלסטינים במעמד קבוע, לפיה:

22 "ש: כן. ההסתדרות מציינת שם שלדברי קק"ל הועסקו כל  
 23 העובדים הפלשטינים אצלה במעמד של עובדים ארעיים ללא  
 24 תקן וזאת בשל היותם עובדים תושבי הרשות הפלשתינית  
 25 ובשל הארעיות המובנית הקיימת בהעסקתם.  
 26 ת: לטענת קק"ל.  
 27 ש: לטענת קק"ל. אתה שמעת פעם את טענת קק"ל הזאת?  
 28 ת: כן.  
 29 ש: במסגרת תפקידך?  
 30 ת: כן.  
 31 ש: מתי?  
 32 ת: בישיבות שנכחתי בתקופה של 4 שנים כמזכיר איגוד מקצועי.  
 33 ש: ומה הם בעצם אומרים? הם אומרים מבחינתי בגלל שהם  
 34 עובדים פלשטינים, עובדים זרים אנחנו העמדה שלנו שהם  
 35 מעולם לא יקלטו כעובדי קבע.  
 36 ת: זה הם אומרים.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

ש: זה מה שקק"ל אמרו באיזה ישיבות הם אמרו לך את זה?.

ת: אני לא זוכר בדיוק אבל זה נאמר,

ש: בערך באיזה שנים? סביב מה?

ת: אני לא זוכר.

ש: כלומר ידעת שיש איזה קבוצה של פלשתינים, לאום פלשתיני

שהעמדה של קק"ל היא שאלה לעולם לא יהיו עובדים

קבועים בקק"ל.

ת: כן ידעתי". (עמוד 65 שורה 15 - 66 שורה 8)

72. בנסיבות אלה, ברי כי הנתבעת התייחסה לקבוצת העובדים הפלסטינית כמכלול,

באופן שונה ומובחן מיחסה לעובדים ישראלים. משכך, ממילא חוסים התובעים

תחת הגנתו של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, האוסר גם על הפלייה מחמת מקום

מגורים. בניגוד לטענת הנתבעת בסיכומיה, לשונו של החוק אינה מצמצמת את

ההגנה לאיסור אפליה מחמת מקום ישוב מסוים דווקא.

73. בכל הנוגע לנטלי ההוכחה, נקבע בסעיף 9 (א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה,

כדלקמן:

"(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2,

תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –

(1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה

להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים - אם

קבע המעסיק לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד,

לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים

האמורים;

(2) לענין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה

בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו".

ובע"ע (ארצי) 37078-11-13 חברת חשמל לישראל בע"מ - ליה נאידורף, (13.2.18)

נפסק בהקשר זה כי:

"המחוקק היה ער לצורך בקביעת כללים ראייתיים "מקלים" המביאים

בחשבון הן את החשיבות שבמיגור הצורות השונות והמגוונות של אפליה

בעבודה והן את הקשיים הניצבים בפני העובד או המועמד לעבודה

להוכיחה. בהתאם לכך, הותוו בסעיף 9 לחוק השוויון שורה של כללים

ראייתיים, לרבות הכלל המעביר את חובת ההוכחה אל המעסיק להראות

כי הוא לא הפר את איסור האפליה שבסעיף 2 לחוק "לענין קבלה לעבודה,



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים". זאת בנוסחה שבהן קבע המעסיק לגביהם תנאים או כישורים, "ודורש העבודה או העובד... הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים" (סעיף 9(א)(1) לחוק השוויון). בנוסף, ובכל הנוגע לפיטורים מהעבודה, הוטלה חובת ההוכחה כאמור על המעסיק "אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו". (ר' סעיף 9(א)(2) לחוק השוויון).

משמע, על העובד הנטל להוכיח כי לא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטורים, ואם יעשה כן, עוברת חובת ההוכחה לכתפי המעסיק.

74. בענייננו, אין חולק כי התובעים לא פוטרו בשל מעשיהם, או התנהגותם. אף העובדה כי התובעים לא קודמו למעמד קבוע נעוצה בהשתייכותם לקבוצת העובדים תושבי הרשות הפלסטינית. מזכותם של התובעים לשוויון נגזרת חובתה של הנתבעת שלא להפלות, ובהיעדר שוני רלוונטי לתת יחס שווה לעובדיה. לפיכך, הנטל על הנתבעת להוכיח כי קיים שוני רלוונטי, בשלו לא נקלטו התובעים למעמד קבוע, וכי הפיטורים לא היו בניגוד לאיסור האפליה בסעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

### האם קיימת הצדקה להבחנה עניינית בין התובעים לעובדים ישראלים?

75. טוענת הנתבעת ל"ארעיות מובנית" בהעסקתם של התובעים. ההנמקה לכך נעוצה, לשיטתה, בכך:

"העסקתם של עובדים הפלסטינים מעוררת מורכבות רבה, הן בכל הקשור לדין החל על העסקתם והן בנוגע לאפשרות הרציפה להעסקתם. העסקתם של התובעים... נתונה להסדרים ביטחוניים ולהיתרי כניסה לישראל, אשר מתחדשים לתקופות קצרות בנות שלושה חודשים ואשר משתנים מעת לעת וכוללים סגרים ממושכים על יציאתם של עובדים תושבי הרשות לעבודה בישראל. מכאן הארעיות המובנית בהעסקתם של התובעים. לשם המחשה, בתקופה האחרונה של משבר הקורונה, התובעים היו נתונים בסגר ולא יכולים היו להתייצב לעבודה בחלק מן התקופה. כמו כן בדרך כלל בתקופת החגים, העובדים הפלסטינים נתונים בסגר" (סעיפים 20-21 לתצהיר מר רוזנבאום).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

76. הטענות לא גובו בנתונים מסודרים, אף שברי כי הנתבעת מחזיקה בידה נתונים מלאים ביחס לנוכחות התובעים ולהיעדרויות מן העבודה. לשם הדוגמא, לא הובאו נתונים ביחס להיעדרויות התובעים בהשוואה ליתר עובדי אותה יחידה. אף לא הובאו נתונים ביחס להיקף ההיעדרויות של התובעים מעבודתם מחמת סגרים בשנים האחרונות.

77. יתרה מכך, הטענות הכלליות ביחס להיעדרויות בתקופת מגפת הקורונה נסתרו דווקא בעדותו של מר שי כהן, שהיה הממונה על התובעים בעבודתם, אשר העיד כך:

ש: "לא, תקרא אותו לעצמך. הסעיף הזה בעצם אומר שאחת מהסיבות שבגינם נבחרו התובעים מבין כל שאר העובדים לפיטורין זה בגלל קושי שיש בהתנהלות מולם בשל היותם תושבי שטחים ובצורך שלהם לקבל אישורי כניסה ובכפיפותם להסגרים ביטחוניים ודברים כאלה אז רציתי לשאול אותך כמנהלם הישיר את עמדתך עד כמה זה היה מוחשי וקיים בחיים, בתפקוד היום יומי לאורך השנים של עבודת היחידה עם העובדים האלה, אתה יכול להשוות לעובדים אחרים ישראלים או בכלל.

ת: אני יכול רק להגיד שבשנים האחרונות למעט סגר הקורונה שהם  
שהו גם אצלנו ביחידה סידרנו אותם לפי התנאים לפי התו הסגול  
למעט אם יש סגרים סגר שהמדינה מטילה אז זה המקרים היחידים  
שהם נמצאים בסגר הם לא, אני לא יכול להגיד שהקשה עלינו משהו  
כי לא היה משהו חריג, איזה סגר חריג שהוא תקע אותנו במשהו,  
עוד הפעם הכל לפי תנאי הסגר שהמדינה מטילה.

ש: אני לא הבנתי את מה שאמרת על התו הסגול, בקורונה?  
ת: בתקופת הקורונה עכשיו לאחרונה שהם, היינו צריכים לדאוג להם ללינה אז כיחידה דאגנו להם למקום לינה היו איתנו איזה חודשיים, אני לא זוכר כמה חודשים לפי כל התנאים מקום מסודר עם מקלחת ושירותים, דאגנו להם לכל התנאים שצריך כדי לעמוד בתו הסגול" (עמוד 10 שורות 5-22).

78. משמע, גם בתקופה בלתי צפויה וחריגה בקנה מידה עולמי, של מגיפת הקורונה, המשיכו התובעים בעבודתם הסדירה לאחר שהוסדרו תנאים שאפשרו את העבודה לפי כללי "התו הסגול".





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

79. אשר לתפקידם של התובעים במסגרת העבודה העיד מר כהן כדלקמן:

ש: תתאר לי מנקודת מבטך כמנהל של התובעים את איכות ומידת המקצועיות שלהם יש לנו פה 10 עובדים שעבדו תחתך.

ת: מדובר על עובדים של השטחים?

ש: כן.

ת: כל אחד מהקבוצה הזו מהעובדים האלה הם עובדים מקצועיים כל

אחד לפי תחומי עיסוקו וכל אחד יש לו את התחום שהוא מתמקצע

בו ומבין אותו היטב, החלוקה מתבצעת פר פרויקט, פר עבודה

שמבצעים ואנחנו עוד הפעם כפי שאמרתי זה הכל מתחלק לפי כל

אחד והמקצוע שלו ביחידה.

ש: זה נכון גם לגבי פלשתינים וגם לגבי העובדים הישראליים?

ת: ברור, אצלנו אין הבדל בין, אני לא רואה שום הבדל בין לפלשתינים

לבין יהודים או לאחרים" (עמוד 5 שורות 15-21).

80. בטיעוניה, הנתבעת למעשה מרוקנת מתוכן את המושג "ארעיות", הטומן בחובו

זמניות. לו אכן הייתה עבודתם של התובעים מתאפיינת בארעיות, לא סביר

שתקופת העבודה הייתה כל כך ממושכת. תקופות העבודה הממושכות של

התובעים, באופן מצטבר, משך עשרות שנים, אינה מתיישבת עם תפיסתם

כ"עובדים ארעיים" לנצח.

81. סיכומי של דבר, לא הוכחה עילה להבחנה מוצדקת בין התובעים, כקבוצה

וכמקשה אחת, ליתר עובדי הנתבעת.

### הפליית התובעים במערכת היחסים הקיבוצית בנתבעת

82. טענתם העיקרית של התובעים היא לאפליה מתמשכת, משך שנות עבודתם

בנתבעת, אפליה שעוגנה בהוראות ההסכמים הקיבוציים משנת 2010 ואילך

(נספחי לתצהיר התובעים).

התובעים הקדישו מקום בסיכומים גם לטענות אפליה הנוגעות לתקופה שקודם

לשנת 2009, מועד בו פוטרו מעבודתם התובעים 1-8, בתנאים מועדפים, ושב

לעבודה לאחר מכן. מעבר לעובדה שכל תביעה הנוגעת לתקופה זו התיישנה, הרי

שלא ניתן לדון ולהכריע בטענות לגופן גם בהיעדר ראיות ממשיות הנוגעות לתנאי





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

הפיטורים והשיבה לעבודה בשנת 2009, פרט לציון עובדה זו ברקע התביעה  
שלפנינו. לפיכך, פסק דין זה לא יכלול התייחסות לתקופה שקדמה לשנת 2009.  
83. החל משנת 2010 נחתמו בנתבעת מספר הסכמים קיבוציים מיוחדים הנוגעים  
למעמדם של התובעים, ונפרט את הדברים, אחד לאחד.

### הסכם קיבוצי מיום 17.1.10:

84. בהסכם זה נקבע (סעיף 6.9) כי עובד חדש ייקלט לעבודה בנתבעת לתקופת ניסיון  
בת 24 חודשים. הנתבעת תהיה רשאית להאריך את תקופת הניסיון בשנה, לכל  
היותר. לאחר מכן יחשב העובד כקבוע. עם זאת, בהתאם לסעיף ההגדרות בהסכם  
הוראה זו אינה חלה על עובדי שדה בנתבעת, אלא על עובדי תקן. ביחס לעובדי  
שדה נקבע בסעיף 10 להסכם כי בתוך חודש ימים מחתימת ההסכם יקלטו "מספר  
עובדי שדה המבצעים תפקידי תקן למעמד של עובד ותיק קבוע בקק"ל", וועדת  
מעקב פריטטית תחליט על זהות העובדים הנקלטים.

### הסכם קיבוצי מיוחד מיום 11.8.11:

85. בהסכם זה הסדירו הצדדים במיוחד את מעמדם של עובדי השדה, אליו משתייכים  
התובעים, ונקבעו הדברים הבאים:

#### "ביטול מעמד עובדי שדה וקליטתם כעובדי תקן"

36. החל ממועד חתימת הסכם זה מתבטל מעמד "עובד שדה" בקק"ל,  
כהגדרתו בהסכם מיום 8.6.03.

37. בהתאם מתבטלים ההסכמים הקיבוציים מיום 8.6.2003 וכן ההסכם  
הקיבוצי מיום 28.6.2009.

38. בהתאם להסכם במסגרת הגישור, מיום 12.1.11, שבעים ושבעה  
עובדי השדה ("77 תואמי התקן") – לפי הרשימה השמית המצ"ב  
כנספח ז' נקלטו כעובדי תקן ותיקים (דור א') לכל דבר ועניין. ממועד  
חתימת הסכם זה מתבטל מעמד תואם תקן.

39. יתרת 152 עובדי השדה, לפי הרשימה השמית המצ"ב כנספח ח',  
יקלטו כעובדי תקן בקק"ל, לכל דבר ועניין, בתפקיד עובד ייעור או  
עובד בינוי ותחזוקה או בתפקיד המגדיר את עיסוקם כפי שיוסכם  
בין הצדדים. בהעדר הסכמה בעניין זה, יחול המנגנון שנקבע בסעיף  
3 להסכם במסגרת הגישור מיום 12.1.2011. עם זאת, מאחר וקיימת



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

מחלוקת באשר לקליטתם בהתאם לתנאי הסכם דור ממשיכים  
 17.1.2010 כדרישת ההנהלה או בתנאי עובד ותיק (דור א) כדרישת  
 נציגות העובדים, הוסכם כי במחלוקת זו יכריע הבורר המוסכם כבוד  
 נשיא בית הדין הארצי לעבודה בדימוס, סטיב אדלר. כל צד יהא  
 רשאי להביא טענותיו בפני הבורר. הכרעתו תהא סופית ותחייב את  
 הצדדים.

40. קליטת עובד שדה כעובד תקן בדור ממשיכים לא תגרע מזכותו  
 להמשך תשלום תוספת קבועה לה היה זכאי ואשר אינו זכאי לה לפי  
 דור ממשיכים, כגון מענק חג.

41. למען הסר ספק יובהר שזכאותו של עובד שדה שנקלט לתקן, בכל  
 הנוגע לביצוע שעות עבודה נוספת והגמול בגין, תהיה כמקובל ביחס  
 לעובדי התקן. עוד מובהר, כי עובדי השדה שיקלטו לתקן יהיו זכאים  
 לגמול א' ממועד קליטתם, בהתאם לכללים המקובלים ביחס  
 לתשלום גמול א' בקק"ל.

42. כל עובד שדה שנקלט כעובד תקן, חישוב פרק הזמן (פז"מ) לצורך  
 העלאה בדרגה יחל מהראשון בחודש של מועד חתימת הסכם זה.

### קליטת עובד לתקן קק"ל

43. מיום חתימת הסכם זה יחול על כל עובד שיקלט כעובד תקן ההסכם  
 הקיבוצי מיום 17.1.2010 (להלן הסכם 2010). תוקף הסכם 2010  
 יהיה כקבוע בהסכם זה, במקום האמור בסעיף 4 להסכם 2010.  
 מובהר כי רק ביחס לעובדי השדה, המנויים בנספח ח', האמור  
 ברישא יהיה בכפוף להחלטת הבורר, דהיינו יחול רק על מי שהבורר  
 יקבע לגביו שיש לקלוט אותו בדור ממשיכים.

44. בהתאם, אין יותר קליטה של עובדי קק"ל לדור א', למעט 77 עובדי  
 השדה (תואמי התקן) שנקלטו בהתאם להסכם במסגרת הגישור  
 מיום 12.1.11 ו/או שיקלטו לפי החלטת הבורר כאמור בסעיף 39  
 לעיל.

45. עובד המועסק לפי הסכם 2010 שיזכה במכרז בו כיהן עובד דור א'  
 ימשיך להיות מועסק בתנאי הסכם 2010."

86. להסכם קיבוצי זה צורפו רשימות שמות של עובדי שדה, שהנתבעת הסכימה  
 לקלוט כעובדים בתקן. עובדים פלסטינים לא נכללו ברשימות.

### הסכם קיבוצי מיום 27.3.14:

87. בכל הנוגע לענייננו, מסדיר ההסכם את תנאי הקליטה של עובדי השדה כעובדי  
 תקן בנתבעת. להסכם צורפה רשימה שמית של עובדים, אשר, שוב, לא כללה  
 עובדים פלסטינים.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

88. בסעיף 6 להסכם נקבע, ביחס לעובדי חוץ, כך:

"הוראות סעיף 6.9 להסכם דור ממשיתים ביחס לעובד חוץ שהועסק באמצעות הסכם מיוחד להעסקת עובדי שדה ארעיים וזמניים, כהגדרתו בהסכם דור ממשיתים, תעמוד על 4 שנים ושנה נוספת בהודעה לארגון העובדים, ולא כקבוע בסעיפים 6.9.1-6.9.3. עובד חוץ אשר מועסק בק"ל טרם חתימת הסכם זה, ישלים את תקופת הניסיון הקבועה בסעיף זה ומאותו מועד יחשב עובד קבוע בהתאם לאמור בסעיף 6.9.5 להסכם דור ממשיתים".

קביעה זו מפנה להוראות סעיף 6.9 להסכם הקיבוצי מיום 17.1.10, שזו לשונה:

**"6.9 תקופת ניסיון – עובד חדש**

6.9.1 עובד חדש יתקבל לעבודה בק"ל לתקופת ניסיון. תקופת הניסיון של עובד חדש תהיה כאמור בסעיף 28 לחוקת העבודה, בשינוי לפיו במקום המילים "12 חודש" יבואו כעת המילים: "24 חודש".

6.9.2 על עובד חדש בניסיון יחול סעיף 30 לחוקת העבודה, בשינוי לפיו במקום המילים "12 חודש" יבואו כעת המילים: "24 חודש".

6.9.3 על אף האמור בסעיפים 6.9.1 ו-6.9.2 לעיל, ומבלי לגרוע מהוראות כל דין, ההנהלה תהא רשאית להאריך את תקופת הניסיון לאחר התייעצות עם ארגון עובדי ק"ל, בתקופה נוספת שלא תעלה על שנה. לאחר שלוש שנות העסקה ייחשב העובד החדש כקבוע, ומרגע זה ואילך ייחנה מכל הזכויות המוקנות לעובד חדש קבוע, כפי שיהיו באותה עת.

7.9.4 למען הסר ספק, מובהר כי על קיצור או הארכת תקופת ניסיון תודיע ק"ל בכתב לעובד עם העתק לארגון עובדי ק"ל.

6.9.5 למען הסר ספק, עם חלוף תקופת הניסיון ייחשב העובד כקבוע".

89. משמע, ההסכם הקיבוצי מיום 27.3.14 המשיך והחיל על עובדי השדה הארעיים

שלא נכללו ברשימה שצורפה, את הוראות ההסכם הקיבוצי מיום 17.1.10 תוך שהאריך את תקופת הניסיון לארבע שנים, ואפשרות לשנה נוספת לאחר הודעה לעובד ולארגון העובדים.

90. התובעים 1-8 הועסקו בנתבעת עוד קודם לחתימת ההסכם הקיבוצי בשנת 2014.

לפיכך, לגביהם הייתה צריכה לחול הסיפא של סעיף 6 לעיל, לפיו ממועד השלמת תקופת הניסיון בת 24 חודשים ושנה נוספת, כהוראת סעיף 6.9 להסכם משנת 2010, היו צריכים להיחשב כעובדים קבועים. ביחס לתובעים 9-10, שהחלו



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

עבודתם בשנת 2015, חלה ההוראה המתקנת בהסכם משנת 2014 ותקופת הניסיון  
 הוארכה ל- 4 שנים, ושנה נוספת לאחר הודעה, כאמור.

### ההסכם הקיבוצי מיום 22.1.18:

91. הסכם קיבוצי מפורט, שהסדיר זכויות שונות של עובדי הנתבעת. בסעיף 13  
 להסכם, הוחרגו מתחולתו קבוצות עובדים שונות, כגון עובדים המועסקים בחוזה  
 אישי. כמו כן הוחרגו מתחולת ההסכם העובדים הארעיים. עם זאת, בסיפא לסעיף  
 נקבע, כי: **"על אף האמור, הסכם זה יחול על עובדים ארעיים החל מיום  
 1.1.2019"**.

92. לאחר החתימה על ההסכם, נחתמו שני הסכמים קיבוציים משלימים, אשר דחו  
 תחילה את מועד תחולת ההסכם משנת 2018 על העובדים הארעיים ליום 31.3.19.  
 לאחר מכן, בתוספת להסכם קיבוצי מיום 2.4.19 נקבע, כי הסיפא האמורה לסעיף  
 13 תמחק ותחתיה יבואו המילים:

**"על אף האמור לעיל הסכם זה יחול על עובדים ארעיים וזמניים המפורטים  
 בנספח א כאשר ישלימו את תקופת הניסיון, כמפורט בסעיף 7 להסכם זה,  
 וזאת החל מיום קליטתם כפי שסוכם בין הצדדים להלן"**.

סעיף זה מפנה לסעיף 7 לתוספת להסכם מיום 2.4.19, בו נקבע:

**"תקופת הניסיון ביחס ל- 86 העובדים המפורטים בנספח א להסכם זה  
 תעמוד על חמש שנים (להלן: "תקופת הניסיון"). החל ממועד הקליטה  
 כעובד ארעי או זמני, במחצית השנייה של כל שנה, יתקיים דיון עם ארגון  
 העובדים לגבי קבוצת העובדים שאמורים להשלים את תקופת הניסיון  
 במהלך השנה הבאה (בהתאם לרשימה המצוינת מטה) לגבי קליטתם של  
 העובדים לקביעות או סיום עבודתם בקק"ל..."**

93. לתוספת להסכם צורפו כנספחים רשימות שמות, שלא כללו את שמות התובעים  
 או עובדים פלסטינים אחרים.

94. בעדותו של עו"ד זמיר, הוא התייחס להסכם זה כ"פורץ דרך" (עמוד 60 שורה 26),  
 והסביר כיצד נתפס מנקודת המבט של ההסתדרות, כך:



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

1 "הסכם 2018 אמר שיופסק מעמד העובדים הארעיים בקרן קיימת  
 2 לישראל, זה היה החלום שלנו הרבה זמן, זאת הייתה התעקשות שלנו  
 3 הרבה זמן וב-2018 זה בא לידי ביטוי ונקבע בסעיף 13 בהסכם 2018 שעד  
 4 ל-31.12 לא יהיה יותר מעמד של עובדים ארעיים בקרן קיימת לישראל זאת  
 5 אומרת הצלחנו להשיג את מה שרצינו אבל זה התממה וזה התעכב וקרן  
 6 קיימת לישראל רצתה לדחות את הקץ ובאמת אחרי, לקראת 31.12.18  
 7 קיבלנו פניות מהנהלת קרן קיימת לישראל שמבקשות בעצם לדחות את  
 8 מועד ההוצאה לפועל של ההסכם במספר חודשים נוספים, ב-3 חודשים  
 9 אם אני לא טועה, אני לא אכנס במדויק למספרים ונתנו להם את האורכה  
 10 הזאתי ואז הגיע איזה שהוא דד ליין הגענו לאיזה שהוא שלב שצריך ליישם  
 11 את ההסכם והנהלה ביקשה שוב הפעם להיכנס למשא ומתן והיא אמרה  
 12 שיש דברים שהיא יכולה.." (עמוד 56 שורה 19- עמוד 60 שורה 3).

13  
 14 95. סיכומו של דבר, בין הנתבעת להסתדרות נחתמו הסכמים קיבוציים שמטרתם  
 15 לשים קץ להעסקת עובדים במעמד שאינו קבוע. ככל הנראה מטרה זו הושגה  
 16 באופן חלקי. באופן מכוון גרעה הנתבעת מתחולת ההסכמים את קבוצת העובדים  
 17 הפלסטינים.

18  
 19 96. בכך יש אפליה ברורה ועקבית של התובעים, בתוך יתר העובדים שאינם תושבי  
 20 מדינת ישראל.

21  
 22 97. אשר למעמדה של הוראה מפלה בהסכם קיבוצי נפסק בדב"ע (עבודה ארצי) לג-/25  
 23 3 ועד אנשי צוות דיילי אוויר- עדנה חזין, פדע ד(1) 365 (1973), כך :

24 "לו בחוזה בין ראובן ושמעון דובר, ולו בפסילת הוראה באותו חוזה שיש בה  
 25 "אפליה" דובר, אין ספק שאותו סעיף היה נפסל בהיותו נוגד את "הסדר  
 26 הציבורי". בא כוח ועד העובדים ביקש, לעניין זה, לאבחן בין חוזה רגיל ובין  
 27 הסכם קיבוצי, ולהעדיף את חופש המשא-ומתן הקיבוצי על פני התערבות  
 28 בית משפט בתוכנו של ההסכם. עיקר טענתו היא, שאף אם בחוזה רגיל  
 29 היה מתערב בית משפט, אל לו לעשות זאת בהסכם קיבוצי. חלקית, ניתנה  
 30 כבר תשובה לטענה זו, עת נדחתה הטענה שאין לשנות את המצב הקיים  
 31 בשל מקורו (סעיף 18 דלעיל). נוסיף ונאמר, שאם בחוזה רגיל יפסול בית  
 32 משפט הוראה שיש בה "אפליה" הנוגדת "תיקון עולם" – בהסכם קיבוצי  
 33 מקל וחומר כן. כשם שבתחום המשפט המנהלי לא היסס בית המשפט  
 34 העליון לפסול "אפליה", כן אין מקום להיסוס עת מדובר בהסכם קיבוצי.  
 35 בחלק האובליגטורי אין הרי ההסכם קיבוצי אלא חוזה בין הצדדים; בחלק



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

הנורמטיבי – קרוב הוא יותר לדבר חקיקה, להטלת נורמות על הפרט על ידי גורם חיצוני, גורם המייצג אינטרס של הפרט אך לא את הפרט כפרט. אם בחוזה רגיל היתה נפסלת משום "תיקון עולם", הוראה שהפרט הסכים לה במפורש, על אחת כמה וכמה ראוי לפסול הוראה כזאת מאותו טעם, עת המדובר הוא בהוראה החלה על הפרט בשל היותו אחד מציבור – במקרה זה ציבור אנשי צוות אוויר בשירות אל-על."

וראו גם: בג"צ 104/87 ד"ר נעמי נבו נ' ביה"ד הארצי ואח' (22.10.90).

98. בעניין הארכת תקופת העסקה של עובד כעובד זמני ואי קליטתו כעובד קבוע בבנק לאומי נפסק בעניין ע"ע (עבודה ארצי) 746/06 נקש מיכאל - בנק לאומי לישראל בע"מ (06.11.2007) כדלקמן:

"בבואנו לפרש הסכמים קיבוציים, הסדרים קיבוציים או חוזה עבודה, אנו נותנים משקל לעמדת הארגון היציג, שכן קיימת חזקה כי ארגון עובדים יציג פועל לטובת כלל העובדים ביחידת המיקוח, לרבות קבוצות העובדים החלשות. כמובן, שחזקה זו ניתנת להפרכה, כפי שקרה בפרשת עדנה חזין, ותמיכת הארגון היציג בהסכם פסול כשלעצמה, לא תכשיר את הפגם."

99. משמע, כשם שברי כי תניה מפלה בחוזה לא תוכל לעמוד, קל וחומר כי לא תוכל לעמוד תניה מפלה בהסכם קיבוצי, על אחת כמה וכמה בשורת הסכמים קיבוציים. התערבותו של בית הדין בתוכנם של הסכמים קיבוציים תעשה במשורה, אך במקרה המתאים, כגון זה עומד לפנינו, לא יהסס לעשות כן.

100. ולגופו של עניין, חלקם של התובעים נגרע בעקביות, בכוונת מכוון, מרשימות העובדים שהועברו למעמד קבוע. גריעה זו נעשתה בשל אפלייתם של התובעים, כקבוצה, ולא בשל נימוק ענייני זה או אחר הנוגע למי מהם. מכל עובדי יחידת הביצוע, העובדים כתף לכתף עם התובעים יום יום, היו התובעים היחידים שלא נקלטו למעמד קבוע. גם עובדים שהחלו עבודתם שנים לאחר התובעים מועסקים היום כעובדים קבועים בנתבעת, כפי שהעיד מר כהן:

"ש: אני מציג לך את נספח י"ז לתצהיר של התובעים יש פה רשימת עובדים של יחידת הביצוע שלך תגיד לי בבקשה תעיין ברשימה





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

ותגיד לנו קודם כל אם זאת רשימה לפי זיכרוןך זאת הרשימה  
 המלאה שכוללת באמת את כל עובדי היחידה.

ת:

כן אלה עובדי היחידה.

ש:

עכשיו העובדים שלנו החלו את עבודתם חלקם פעם שנייה אחרי  
 שהם יצאו מהעבודה בשנת 2009 בחודש תשע 2009 כלומר היום הם  
 אחרי קצת מעט מ-11 שנה ביחידה תסתכל בבקשה ברשימה ותגיד  
 לי מתוך העובדים שברשימה אלו מהעובדים הגיעו בכלל פעם  
 ראשונה כארעים ליחידה שלך אחרי שנת 2009 וכמה מהם מתוך  
 רשימה הזאתי כבר היום קבועים כמו אותם דודו פיני ויוסי שמקודם  
 ראינו. אם אתה יכול להפנות אותנו להגיד שמות או מספרים של  
 העובדים אחד אחד.

ת:

לא הבנתי את השאלה. לדעת, מה הייתה הכוונה?

ש:

מתוך הרשימה של העובדים שאתה עכשיו רואה,

ת:

אוקיי.

ש:

אילו מהם הגיעו לעבודה אחרי התובעים כלומר אחרי שנת 2009 וכבר  
 היום ב-2020 הם נקלטו כעובדים קבועים בקק"ל.

ת:

ראשית אני לא זוכר בדיוק את כל אחד ואחד מתי הוא נכנס אבל יש  
 פה את אושרי מספר 6, לירן, פיני אני רואה גם שהם מסומנים פה  
 אני לא יודע מה כל הסימונים האלה, יוסי אוחנה, אלה העובדים  
 החדשים שלי, דודו וקנין, גבריאל, יפרח, יש פה גם את בילל 14  
 שהוא גם די חדש ביחידה,

ש:

והוא קבוע? הוא קיבל קביעות?

ת:

כולם קבועים.

ש:

אוקיי.

ת:

כל העובדים פה קבועים.

ש:

מה כולם? כול העובדים ברשימה קבועים?

ת:

מלבד עובדי השטחים.

ש:

וכמה מהם הגיעו אחרי התובעים לקק"ל?

ת:

כמה מספרית? 10 עובדים" (עמוד 14 שורה 26- עמוד 15 שורה 27).

101. בנסיבות אלה, יש לראות את התובעים כמי שנכללו ברשימות השמות שהיו חלק

מן ההסכמים הקיבוציים השונים, בכל הנוגע למעמדם כעובדים קבועים בנתבעת.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

### ההסכם הקיבוצי משנת 2020 - פיטורי התובעים מעבודתם

102. ביום 18.5.20 נחתם בין ההסתדרות לנתבעת הסכם קיבוצי מיוחד, בעקבותיו פוטרו התובעים מעבודתם. בפתיח להסכם הקיבוצי נכתב כי הוא נחתם בעקבות משבר הקורונה והשלכותיו על הנתבעת, והצורך בצמצום ההוצאות הקבועות.

103. וזו לשונו של הסעיף בהסכם הקיבוצי משנת 2020 מכוחו פוטרו התובעים :

#### "סיום העסקתם של עובדים ארעיים

16. הצדדים החליטו על סיום העסקתם של 35 מתוך הרשימה השמית המצ"ב כנספח א להסכם זה, בכפוף לשימוע כדין. בשל צנעת הפרט, נספח א להסכם זה לא יישלח לרישום. שמות המועמדים לסיום העסקה ייקבעו בהסכמה בין הצדדים. אם תהיה מניעה חוקית לסיום העסקתו של מי מהעובדים עליהם סוכם, תהיה רשאית קק"ל לבחור עובד ארעי אחר במקומו עד להשלמת המכסה האמורה בסעיף זה. סיום העסקתם של העובדים הארעיים יכנס לתוקף ביום 31.7.2020, בכפוף לקיום שימוע כדין בפני מנהל חטיבת משאבי אנוש ומינהל, מנהל מפ"ק ויו"ר ארגון העובדים".

104. להסכם צורפה רשימת 74 שמות של עובדים ארעיים המועמדים לפיטורים. שמות כל התובעים נכללו ברשימה זו. אין יסוד לטענת הנתבעת, לפיה הפיטורים נעשו בהסכמת ארגון העובדים ולכן ממילא אין כל השלכה למעמדם של התובעים כעובדים ארעיים או קבועים. התובעים פוטרו בהסתמך על ההסכם הקיבוצי משנת 2020. רשימת העובדים שצורפה להסכם זה כללה עובדים ארעיים בלבד. לו היה מוכר מעמדם של התובעים כעובדים קבועים, לא היו נכללים ברשימה זו, ולא ניתן היה לפטר אותם כפי שעשתה הנתבעת. לא הובאו ראיות בדבר פיטורי עובדים קבועים בנתבעת באותה תקופה וממילא, הבסיס לפיטורי התובעים, כמו גם הליכי הפיטורים, היו בהסתמך על ההנחה כי כל התובעים אינם עובדים קבועים.

105. בעקבות חתימת ההסכם הקיבוצי זומנו כל התובעים לשיחות שימוע במכתבים מיום 19.5.20 (נספח ו לתצהירי התובעים). בפתח המכתב מכתב נכתב כך :

**"הנדון: הזמנה להליך שימוע לפני פיטורין"**





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

1. הנד מוזמן להליך שימוע, לצורך שקילת המשך העסקתך בקק"ל, וזאת בשל הסכם קיבוצי שנחתם בין קק"ל וארגון העובדים הארצי, לפיו יש לסיים את עבודתם של 35 עובדים ארעיים.  
2. סיום העסקת העובדים נקבע עקב צמצומי כח אדם וצרכי המערכת".

106. בעקבות ההזמנה לישיבת השימוע פנה בא כוחם של התובעים לנתבעת בבקשה לפירוט העילות לפיטורים. כן התבקשה הנתבעת להעביר לידי ב"כ התובעים את רשימת כלל העובדים המועמדים לפיטורים (התכתבות הצדדים) - נספח לתצהירי התובעים). בתשובה, כתבה הנתבעת כי "הקריטריונים הם צרכי המערכת".  
הבקשה לעיון ברשימת כלל המועמדים לפיטורים נדחתה, ונטען כי הרשימה אינה מפורסמת מטעמי צנעת הפרט. סופו של דבר, הרשימה הועברה לב"כ התובעים כששמות העובדים מושחרים, למעט התובעים. ביחס ליתר העובדים נותרו גלויים רק שם המחלקה/ המרחב לו הם משתייכים בנתבעת.

107. ישיבות השימוע התקיימו ביום 11.6.20, וביום 1.7.20 הוצאו לתובעים מכתבי פיטורים.

108. טוענת הנתבעת, כי הוחלט לפטר את התובעים דווקא משיקולים ענייניים, מאחר שהתפקיד אותו הם מבצעים ביחידת הביצוע נחוץ פחות בהשוואה לעובדים המועסקים בעבודות ייעור, והוחלט לקצץ ביחידה. בהקשר זה העיד הממונה על התובעים בעבודתם, מר שי כהן, כי לא חל כל שינוי בעבודתה השוטפת של היחידה, הכוללת גם עיסוק שוטף בעבודות ייעור:

"העד, מר כהן: דעתי שהעבודה, אנחנו עובדים במקרקעי ייעור כל התחום של יחידת הביצוע היא בעבודת מקרקעי הייעור ולא השתנה שום דבר בשינוי של היחידה, בעשייה, בעבודה, לא מכיר את זה.  
עו"ד רובין: באילו עבודות חלה האטה ביחידת הביצוע לאורך החודשים והשנים האחרונות?

ת: כפי שצינו אין שום שינוי בעבודה הרגילה, יש לנו עבודה שוטפת, אין לנו שום שינוי, אין לנו האטה.

ש: ואתה קיבלת איזה שהוא צפי או תכנון עתידי להאטה עתידית, איזה מחשבה לצמצם אתכם בפועל?

ת: לא שאני יודע" (עמוד 8 שורות 13-22).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

אף טענת הנתבעת, לפיה היחידה עוסקת בבינוי בלבד, ולא בייעור, אינה עומדת בקנה אחד עם עדותו של מר כהן, אשר העיד בהקשר זה כי:

"טוב היחידה שלנו היא יחידה אני קורא לה רב גוונית, אנחנו מתעסקים בהכל גם עבודות ייעור, גם עבודות בינוי. אנחנו יחידה שמתעסקת בכל תחומי הענף והפיתוח ועבודות הייעור, בעבודות בנייה אנחנו עושים נגישות חניונים, פארקים, בונים מצפורים חדשים, זה תחום באמת, עבודות פיתוח זה תחום מאוד גדול גם בייעור, בייעור אנחנו עושים טיפולים (לא ברור), נכנסים לפרויקט ועושים גם טיפולים (לא ברור) גם יש ערבות בינינו לבין הייעור שחסר כוח אדם אנחנו מעבירים קבוצה כזאת או אחרת לעבודות הייעור בתקופה שלפני שריפות אנחנו עושים ניכושים, החברה האלה יוצאים לניכוש לעשות, באמת כל טיפול יעירני שמתבקש על ידי החברה מהייעור וגם על ידינו" (עמוד 6 שורות 16-25).

109. הנתבעת הפנתה בסיכומיה בהקשר זה לעדות התובע 3 בעמוד 48 שורות 8-9 (סעיף 18 לסיכומי הנתבעת). מעיון בפרוטוקול עולה כי התובע נשאל שאלה כללית לגבי מקצועו, והשיב קצרות: "בנייה". התובע לא נשאל במה עוסקת היחידה, ומה היקף עבודות הבנייה בהשוואה לעבודות ייעור או לעבודות אחרות. מכל מקום ברי, כי עדותו המפורטת של מר כהן, שהוא עובד הנתבעת והיה ממונה על התובעים בעבודתם שנים רבות, מקיפה ומדויקת יותר.

110. מעבר לכך, לא הובאו כלל ראיות המעידות על תהליך קבלת החלטות מסודר, במסגרתו התקבלה החלטה לקצץ ביחידה בה הועסקו התובעים. לא הוצגו התכתבויות או פרוטוקולים המעידים על החלטה כזו, או על מגמה ברוח זו.

111. בע"ע (ארצי) 621/07 שמואל גונן - רות זוארץ (21.09.2008) התייחס בית הדין הארצי לחשיבותו של ההליך המסודר והמנומק, ולנטל ההוכחה המוטל על המעסיק בהקשר דומה, כך:

"בבואנו לבחון את כלל הראיות שבאו בפנינו, סבורים אנו כבית הדין קמא, כי לא הוכח בפני הנציב שוועדת הבוחנים קיימה דיון ענייני, מובנה, מסודר ומנומק בכל הקשור לחובת מתן הייצוג ההולם. לעניין זה, סבורים אנו, כי נטל הוכחת קיום דיון כאמור, רובץ על הטוען לו, היינו המדינה. העברת נטל ההוכחה לפתחו של המעסיק נקבעה בסוגיות דומות בהוראת סעיף 9 לחוק



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988 ובהוראת סעיף 6(ב) לחוק שכר  
 שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996[1]. החלטת הנציב להתעלם מפגם זה  
 בדיוני הוועדה, חורגת לדידנו ממתחם הסבירות".

112. כך העידו מר כהן ועדי הנתבעת, בענייננו, כאשר התבקשו לתאר את תהליך קבלת  
 ההחלטות הנוגעות להליכי הפיטורים:

א. מר שי כהן, הממונה הישיר על התובעים, העיד כי לא שותף בשיקולים  
 הנוגעים לפיטורים (עמוד 14 שורות 24-25).

ב. מר אוחיון העיד שלא הוא בחר בתובעים כמועמדים לפיטורים:

**ש"ש:** האם אתה באופן אישי בחרת בתובעים כמועמדים לפיטורין?  
**ת:** ממש לא" (עמוד 81 שורות 23-24).

לאחר מכן העיד, כי מנהלי המרחבים דנו בצמצום יחידת הביצוע והתקבלה  
 החלטה מתאימה, כך:

**ש"ש:** באיזה פורום היה אותו דיון של הצמצום ביחידת ביצוע.  
**ת:** באיזה מה?  
**ש:** באיזה פורום התקיים הדיון שבמסגרתו הוחלט על צמצום  
 עבודת יחידת הביצוע.  
**ת:** בישיבה עם כל מרחב בנפרד וברלוונטיות הזאתי במרחב מרכז  
 אתה גם היית בשימועים במרחב הזה,  
**ש:** לא, לא, לא. אני מדבר על ההחלטה הניהולית שלך לצמצם  
 את יחידת,  
**ת:** אמרתי,  
**ש:** לא שימועים.  
**ת:** אני מסביר, ברמה שישבתי עם מנהלי המרחבים,  
**ש:** מתי?  
**ת:** אין לי תאריך מדויק.  
**ש:** בערך. אני לא מצפה לתאריך מדויק.  
**ת:** אין יותר מדויק, לפני שהתקבלה ההחלטה לפטר אנשים"  
 (עמוד 83 שורה 16- עמוד 84 שורה 2).

על אף דברי העד, לא הוצגה כל אסמכתא להחלטה הנטענת בדבר צמצום  
 יחידת הביצוע.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

1 כבר קרוב ל-5 שנים נילקח יותר בחשבון כי אם הוא הגיע לפרקו ב-5  
2 שנים סימן שהוא עובד טוב וסימן שהמערכת צריכה אותו אז היה שיקול  
3 כזה אני מניח אצלם אבל אני לא התערבתי בזה ואני גם לא כתבתי להם  
4 את זה והם היו צריכים לבחור את מי שהם צריכים למרחבים והם עשו  
5 הליך מאוד מאוד קשה וארוך, אצלי מגיעים לסיכום של הדבר ואני לא  
6 נכנס עכשיו למרחב לכל פיפס שהוא עושה".  
7

8 113. סיכומי של דבר, לא הובא לעדות מטעם הנתבעת האדם שבחר לזמן את התובעים  
9 לשימוע לפני פיטורים. אף לא הוצגו ראיות או פרטים ביחס להליך מסודר לקבלת  
10 החלטות, ולא הורם הנטל המוטל על הנתבעת להוכיח כי התנהל הליך ענייני  
11 ומסודר. כל אחד מן העדים טען כי לא הוא שבחר בתובעים דווקא כמועמדים  
12 לפיטורים והפנה לאחר. מנהל המרחב, אשר הוזכר בכל העדויות כגורם המרכזי  
13 הנגע לעניין, לא הובא לעדות.  
14

15 114. זו אף זו, אף אם התפקיד שמבצעים התובעים נחוץ פחות, אין בכך הסבר מדוע  
16 מתוך כ-30 עובדי יחידת הביצוע (עדות מר כהן עמוד 5 שורה 9) נבחרו דווקא הם  
17 לפיטורים, ואף לא אחד מחבריהם ליחידה שאינם פלסטינים. זאת, כאשר הוותק  
18 של חלק מן התובעים עולה על הוותק של חלק מיתר העובדים ביחידה.  
19

20 115. לא הוצגה כל ראיה המלמדת על כך שהנתבעת שקלה את הנתונים האישיים של  
21 התובעים. חלק מן התובעים מתקרבים לגיל פרישה לגמלאות, חלקם צעירים. אין  
22 להוציא מכלל אפשרות כי מרביתם מפרנסים משפחות, ובעלי קשיים אישיים  
23 ומשפחתיים שונים. הממונה על התובעים לא שותף בהליכי הפיטורים, ולא נשמעה  
24 דעתו ביחס לתרומה של כל אחד מהן לעבודה והאפשרות כי יתקדם בתפקיד  
25 בנתבעת, או התאמתו לתפקידי ייעור והדרכה. הנתבעת החליטה לפטר את כל  
26 התובעים כמקשה אחת, ונחזה כי השיקול היחיד שעמד מול עיניה היה היותם  
27 תושבי הרשות הפלסטינית.  
28



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

116. סיכומו של דבר, גם הליכי הפיטורים של התובעים היו נגועים בהפליה. הנתבעת לא הרימה את הנטל להוכיח כי הליכי הפיטורים היו ענייניים. התובעים פוטרו כמקשה אחת, מבלי שנשקלו נתוניהם האישיים כיאות.

### נציגות העובדים - הפער בין המוצהר לדברים כהווייתם

117. שני עדים העידו לפנינו, במטרה לשקף את עמדתה של ההסתדרות ואת עמדת ועד העובדים בנתבעת, שהיה מעורב במשא ומתן טרם החתימה על ההסכם הקיבוצי משנת 2020 ובהליכי הפיטורים.

האחד, מר גבי גרוסי, יו"ר ועד העובדים מחוז קק"ל. השני, עו"ד עדי זמיר, מזכיר הנהגת ההסתדרות ועוזר מנכ"ל ההסתדרות שהיה בעברו מחזיק תיק קרן קיימת לישראל ומעורב אישית בהליכי החתימה על ההסכמים הקיבוציים משנת 2018 ומשנת 2019. מר גרוסי זומן לעדות על ידי התובעים. עו"ד זמיר העיד לאחר שההסתדרות התנגדה תחילה כי יעיד אדם מטעמה, ולאחר מכן הודיעה שהוא הנציג שיתייצב להעיד מטעמה (הודעת ההסתדרות מיום 19.10.20).

118. כאמור, הגישה ההסתדרות עמדה כתובה בהליך (מיום 1.10.20). בעמדה הקצרה נסרקו ההסכמים הקיבוציים הנוגעים לעניין, וצוטטה עמדת הנתבעת לפיה לא ניתן היה להעביר את התובעים למעמד של קבע. יגענו, ולא מצאנו כל התייחסות עניינית לשאלה האם לעמדתה של ההסתדרות הופלו התובעים לרעה, אפליה אסורה ופסולה.

119. שונים היו הדברים שהשתקפו מן העדויות. מר גרוסי העיד לפנינו, בלשון שאינה משתמעת לשתי פנים, כי (עמוד 30 שורות 1-18):

ש: עכשיו מדוע למיטב ידיעתך והבנתך הסיבה האמיתית לא הצהרתית ומה שמספרים שבגללה העובדים הפלשתינים לא נקבעו כעובדים קבועים לאורך השנים, עכשיו הם כבר 11 שנה מאז שהם נקלטו הם מאז שהם חזרו חזרה אני שואל אותך אתה יודע שהם עובדים מקצועיים, אתה יודע שהם עובדים שהותק שלהם הוא הרבה מעבר



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

ל-5 שנים שקבוע אצלכם כקליטה אז אני שואל אותך על פי הניסיון  
 שלך למה אתה חושב שזה לא קרה?  
 ת: אני אהיה בוטה והדעה שלי באופן אישי גזענות לשמה. גזענות  
 לשמה.

...  
 ש: זה אמירה מאוד חמורה.  
 ת: זאת אמירה מאוד מאוד חמורה ואני אומר שאני אומר את זה בשמי  
 וזאת דעתי האישית גזענות לשמה.  
 ש: למי אמרת את זה?  
 ת: למי שרק אפשר."

120. על אף הדברים החמורים, לא הוצגה ולו ראשית ראיה המעידה על התנגדות ועד  
 העובדים לפיטורי התובעים במהלך הליכי הפיטורים, או על סיוע לתובעים  
 במאבקם להפוך לעובדי קבע בנתבעת. בחקירתו הנגדית של מר גרוסי טען כי לא  
 הסכים לפיטורי התובעים, והתנגד בישיבת השימוע לפיטורים (עמוד 32 שורות 11-  
 26). עם זאת, מעיון בפרוטוקול ישיבת השימוע עולה, כי לא נרשם דבר וחצי דבר  
 מפיו של מר גרוסי, אשר נכח בישיבה (נספח א לתגובה לבקשה לסעד זמני).

121. עו"ד זמיר העיד לפנינו, כי החתימה על ההסכם הקיבוצי משנת 2018 הייתה הישג  
 ופריצת דרך מבחינת נציגות העובדים, אשר שמה לה למטרה "לחסל" את מעמד  
 העובדים הארעיים בנתבעת (עמוד 60 שורה 26- עמוד 61 שורה 4). בד בבד, העיד  
 כי:

"אני אחזור שוב לא הייתי מודע לאיזה שהיא סוגית לאום שנמצאת  
 מאחורי ההסכם הזה". (עמוד 61 שורות 18-19).

וכן העיד:

"לא ידעתי שיש איזה שהיא קבוצה ספציפית שמופלית לרעה בעקבות  
 ההסכם הזה" (עמוד 62 שורות 12-13).

122. משמע, לעמדתו כלל לא היה מודע לכך שקבוצה מוגדרת, קבוצת העובדים  
 הפלסטינים, לא נכללה בהסכמים הקיבוציים בכוונת מכוון. עם זאת, בהמשך





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

עדותו התברר כי התמונה מורכבת יותר, שכן העיד שהיה מודע לעמדתה של הנתבעת לפיה העובדים הפלסטינים מועסקים כעובדים ארעיים בלבד, וכלשונו:

"ש: כן. ההסתדרות מציינת שם שלדברי קק"ל הועסקו כל העובדים הפלשתינים אצלה במעמד של עובדים ארעיים ללא תקן וזאת בשל היותם עובדים תושבי הרשות הפלשתינית ובשל הארעיות המובנית הקיימת בהעסקתם.

ת: לטענת קק"ל.

ש: לטענת קק"ל. אתה שמעת פעם את טענת קק"ל הזאת?

ת: כן.

ש: במסגרת תפקידך?

ת: כן.

ש: מתי?

ת: בישיבות שנכחתי בתקופה של 4 שנים כמזכיר איגוד מקצועי.

ש: ומה הם בעצם אומרים? הם אומרים מבחינתי בגלל שהם עובדים פלשתינים, עובדים זרים אנחנו העמדה שלנו שהם מעולם לא יקלטו כעובדי קבע.

ת: זה הם אומרים.

ש: זה מה שקק"ל אמרו באיזה ישיבות הם אמרו לך את זה?

ת: אני לא זוכר בדיוק אבל זה נאמר,

ש: בערך באיזה שנים? סביב מה?

ת: אני לא זוכר.

ש: כלומר ידעת שיש איזה קבוצה של פלשתינים, לאום פלשתיני שהעמדה של קק"ל היא שאלה לעולם לא יהיו עובדים קבועים בקק"ל.

ת: כן ידעתי.

ש: למרות הסכם 18 פורץ הדרך.

ת: כן ידעתי" (עמוד 65 שורה 15- עמוד 66 שורה 10).

123. על אף האמור, הסביר עו"ד זמיר כי גם לו היה מודע לאפליה בזמן אמת, היה שב ובוחר לחתום על ההסכם הקיבוצי משנת 2019 ולשפר את מעמדם של 86 העובדים ששם נמנה בנספח להסכם (עמוד 68 שורות 16- 22). לקראת סיום חקירתו הראשית, הביע לראשונה בבירור עמדתו, השונה במובהק מזו שהובאה בעמדה הכתובה שהגישה ההסתדרות, ולפיה:

"... וההסתדרות מאוד תשמח אם בית הדין יקבע שאותם קבוצה של עובדים שהגישו את התביעה יבוטלו הפיטורים שלהם ויהפכו לעובדים בתקן מאוד תשמח" (עמוד 73 שורות 16- 18).





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

וכן העיד :

"העד, מר זמיר: שליחה אני מתנצל גברתי כי פעם אחת אני מייצג את ההסתדרות פעם אחת באופן אישי, טיפה מבלבל אותי. באופן אישי אני מאוד אשמח אם בית הדין יבטל את הפיטורין ויעביר את העובדים האלה למעמד עובדים קבוע, מאוד אשמח. ... ולא ההסתדרות לא עומדת מאחורי כל מה שהוא אמר שאנחנו נסכים באיזה שהיא צורה למצב שבו סקטור של עובדים פלשתינים יופלו לעומת עובדים אחרים" (עמוד 74 שורות 4-11).

124. אף בהקשר זה, ולמרות הבעת התמיכה הברורה בעמדת התובעים, לא הובאה ולו ראשיתה של ראיה לכך שההסתדרות ייצגה את התובעים נאמנה וניסתה לשפר את מעמדם במהלך השנים, או הביעה מחאה על הפלייתם במהלך הליכי המשא ומתן טרם חתימת הסכם קיבוצי זה או אחר.

125. שתיקת נציגי ההסתדרות נוכח אפלייתם הבוטה של התובעים בהליכי המשא ומתן לחתימה על הסכמים קיבוציים, יש בה משום מעילה בתפקידה. עם זאת, בתביעתם לא עתרו התובעים לסעד מן ההסתדרות, וזו אף לא צורפה אלא כצד נדרש, ביוזמת בית הדין. משכך, אין מקום להטיל על ההסתדרות חיוב כלשהו, לרבות חיוב בהוצאות.

### סיכום ביניים

126. במסגרת עבודתם הופלו כל התובעים אפליה שהתבטאה בשניים. האחת, בכך שלא הפכו לעובדים קבועים על אף שנות העבודה הרצופות הממושכות בנתבעת, בעוד שעובדים אחרים, ישראלים, נקלטו כעובדים קבועים באותה עת. השנייה, בכך שכל התובעים פוטרו כקבוצה הומוגנית, בשל היותם פלשתינים, ללא כל התייחסות למאפיינים אישיים, לרבות ותק בעבודה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
 סע"ש 11443-07-20  
 סע"ש 45806-05-20  
 סע"ש 45797-05-20  
 סע"ש 45789-05-20  
 סע"ש 45785-05-20  
 סע"ש 45781-05-20  
 סע"ש 45761-05-20  
 סע"ש 45046-05-20

### הסעדים

#### I. ביטול פיטורי התובעים

127. לאור קביעתנו כי ההחלטה בדבר פיטורי התובעים, כמו גם הליכי הפיטורים, היו נגועים בהפליה, בטלים פיטורי התובעים והם זכאים לשוב לעבודתם לאלתר.

128. בנסיבות העניין מאוינים הליכי הפיטורים, הנגועים בהפליה. לכן, אף מבלי להכריע במחלוקת שבין הצדדים בשאלת פרשנות פרטי "הצהרת גור אריה" שהצהירה הנתבעת במסגרת ההליך הזמני בתיק זה, זכאים הצדדים לשכרם המלא ולזכויותיהם ממועד סיום עבודתם. מהיום ואילך יחשבו התובעים כעובדים קבועים בנתבעת.

#### II. קליטה לעבודה כעובדים קבועים

129. מאחר שבפועל התובעים לא נקלטו למעמד קבוע, הם זכאים לפיצוי בשיעור ההפרש בין הסכומים ששולמו להם בפועל לסכומים להם היו זכאים כעובדים קבועים, בדומה לתורת הביצוע בקירוב, כתחליף הקרוב ביותר. התובעים הודיעו בסיכומים מטעמם (סעיף 30 לסיכומי התובעים) כי מקובלים עליהם חישובי הנתבעת, כפי שפורטו בתצהיר מר טבוריסקי, כפוף למספר הערות שלא כומתו ולא לוו בחישובים נגדיים מטעם התובעים.

130. בהתאם לקביעתנו לעיל, ממועד השלמת תקופת הניסיון בת 24 חודשים ושנה נוספת, כהוראת סעיף 6.9 להסכם משנת 2010, היו התובעים 1 – 8 צריכים להיחשב כעובדים קבועים. תובעים אלה החלו עבודתם בתקופה השנייה ביום 1.9.09 ולפיכך היו צריכים להיחשב לעובדים קבועים מיום 1.9.12. לאור מגבלות תקופת ההתיישנות מתקבלת עמדת התובעים, לפיה הם זכאים להשלמת תשלום שכר וזכויות כשל עובדים קבועים מיום 1.5.13.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

131. ביחס לתובעים 9-10, שהחלו עבודתם בשנת 2015, חלה ההוראה המתקנת בהסכם משנת 2014 ותקופת הניסיון הוארכה ל- 4 שנים, ושנה נוספת לאחר הודעה, כאמור. משמע, עובדים אלה היו צריכים להיחשב כקבועים מן החודש הראשון לאחר יום 23.7.20, משמע מיום 1.8.20.

132. לפיכך, תשלם הנתבעת לתובעים הפרשי שכר וזכויות בהתאם לחישובי מר טבוריסקי, מן המועדים שנקבעו לעיל. הנתבעת תמציא לתובעים, באמצעות בא כוחם, את חישוב השכר החסר והזכויות, לשיטתה, ותינתן להם הזדמנות להעיר הערותיהם תוך 30 יום לאחר מכן.

133. כן זכאים התובעים להפרשי ריבית והצמדה על הפרשי הזכויות, אשר יחושבו ממחצית התקופה שבין יום הזכאות למועד התשלום בפועל.

### III. פנסיה

134. לטענת התובעים, קמה לתובעים 1 – 8 זכאות להסדר פנסיה תקציבית בשל שנות עבודתם הממושכות בנתבעת בתקופת העבודה הראשונה. לחלופין, הם זכאים לפנסיה מינימאלית בסך 6,000 ₪, המוקנית לעובד שעבד 15 שנה לפחות. יש לראות את כל השנים שעבדו בנתבעת כתקופה אחת לצורך זכותם לפנסיה תקציבית. הנתבעת מכחישה את הטענה, ולשיטתה מדובר בתקופות נפרדות, וממילא התביעה הנוגעת לתקופה שהסתיימה בשנת 2009 התיישנה.

135. כאמור, לא הובאו ראיות ממשיות ביחס לנסיבות הפסקת עבודתם של שישה מן התובעים בשנת 2009, פרט לעובדה שדובר בפיטורים בתנאים מועדפים ולאחר 8 חודשים שבה הנתבעת להעסיק את התובעים. תובע נוסף סיים תקופת עבודה קודמת בשנת 2005, ותובע נוסף סיים תקופת עבודה נוספת בשנת 1999. מכל מקום, מוצדקת טענת הנתבעת כי כל תביעה הנוגעת לתקופת עבודה שהסתיימה בשנת 2009, או קודם לכן, התיישנה. ממילא, לא נפרשה תשתית עובדתית



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

ומשפטית לתמיכה בטענה לפיה יש לראות את כל שנות העבודה של כל התובעים  
כתקופה רצופה ממושכת אחת, בהתעלם מתקופות הפסקה ממושכות בעבודה. אף  
לא נעשתה כל הפרדה בין הנתונים האישיים של כל תובע, בהשוואה לחבריו,  
והטענות נטענו באופן כללי וגורף.

136. בנסיבות אלה לא הוכחה זכותם של מי מן התובעים להיכלל בהסדר פנסיה  
תקציבית בהסתמך על תקופות עבודה קודמות או לקבל גמלה בסכום מינימאלי.  
התובעים 1 – 8 זכאים לתנאי פנסיה המקבילים לעובדים קבועים של הנתבעת,  
בהתאם למועד ממנו יש לראותם כעובדים קבועים.

### IV. פיצוי בגין היעדר הודעה לעובד על תנאי עבודה

137. התובעים 1- 8 מבקשים פיצוי ללא הוכחת נזק, בהתאם לחוק הודעה לעובד  
ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002  
(להלן: "חוק הודעה לעובד"), בגין אי מתן הודעה בכתב על תנאי העבודה, עם  
תחילת עבודתם. לטענת הנתבעת, עם תחילת עבודתם של התובעים נמסרה להם  
הודעה בכתב, אשר לא ניתן לאתר בשל חלוף הזמן. ממילא, התובעים 1- 8 הלו  
לעבוד בשנת 2009 ותביעתם התיישנה.

138. חוק הודעה לעובד קובע חובה על מעסיק למסור לעובד הודעה בכתב על תנאי  
העבודה, תוך 30 יום מיום שעובד החל לעבוד אצלו, או תוך 30 יום מיום שהשתנו  
תנאי העבודה. בהתאם להוראת סעיף 5(א) לחוק הודעה לעובד, רשאי בית הדין  
לפסוק פיצויים בגין הפרת הוראות החוק אף אם לא נגרם נזק של ממון. בסעיף  
5(ב) לחוק הודעה לעובד אף נקבע, כי אי מסירת הודעה לעובד, כשלעצמה, מקימה  
לעובד זכות לסעד כספי, פיצויים לדוגמה, ללא הוכחת נזק. תחולתו של סעיף 5 (א)  
הינה מיום תיקון החוק בתיקון מס' 4 תשע"א- 2011, שפורסם ביום 11.8.11.  
תחולת סעיף 5(ב) ארבעה חודשים מיום תיקון החוק, דהיינו מיום 11.12.11.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45082-05-20  
סע"ש 11443-07-20  
סע"ש 45806-05-20  
סע"ש 45797-05-20  
סע"ש 45789-05-20  
סע"ש 45785-05-20  
סע"ש 45781-05-20  
סע"ש 45761-05-20  
סע"ש 45046-05-20

139. משהתובעים 1-8 החלו לעבוד קודם למועד זה, כבר בשנת 2009, לא קמה להם זכות לפיצוי כספי בהתאם לסעיף 5(ב) ללא הוכחת נזק, כנתבע על ידם. יתרה מכך, הצדק עם הנתבעת, כי התביעה ברכיב זה התיישנה. בנסיבות אלה, מתייתר הצורך בהכרעה בשאלה אם בפועל נמסר לתובעים מסמך הודעה בדבר תנאי עבודתו, אם לאו.

140. התביעה לפיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד נדחית.

### סיכום

141. התביעה מתקבלת בזאת. פיטורי התובעים בטלים, ועל הנתבעת להשיב אותם לעבודתם הסדירה, לקלוט אותם כעובדים קבועים, ולשלם להם את שכרם וזכויותיהם ממועד סיום העבודה.

142. כן זכאים התובעים להפרשי שכר וזכויות, כאמור לעיל.

143. כמו כן תישא הנתבעת בשכ"ט עו"ד בסך 5,000 ₪ בגין כל אחד מן התובעים, ובסך הכול בסך 50,000 ₪.

ניתן היום, א' ניסן תשפ"א, (14 מרץ 2021), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר עופר פיינשטיין,  
נציג ציבור מעסיקים

חופית גרשון-יזרעאלי,  
שופטת-אב"ד

גב' שוש ברוך,  
נציגת ציבור עובדים