קישור לפרק: http://www.glima.info/993-3-1.pdf

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

דיזינגוף קלאב בע"מ-מועדון שייפ דיזינגוף **המערער**

-

יעקב זואילי **המשיב**

לפני: הנשיאה נילי ארד, השופטת רונית רוזנפלד, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

נציג עובדים מר שלום חבשוש, נציג מעבידים, מר דורון טמיר

בשם המערערת: עו"ד רועי פוליאק
בשם המשיב: עו"ד ערן גולן ועו"ד אריק נאור

פסק דין

הנשיאה נילי ארד

בערעור זה עולה לפנינו לראשונה סוגיית מהותה של הזכות לישיבה ופרשנותה כפי ביטויה ב**חוק הזכות לעבודה בישיבה, תשס"ז-2007**. במסגרת זו נדרשים אנו לסעדים הראויים להינתן במקרים של הפרת הוראות החוק, ובמיוחד לסעד הנתבע בענייננו - של פיצויים לדוגמה.

קודם שנפנה לדיון ולהכרעה, נקדים ונעמוד על השתלשלות העניינים שהביאתנו עד הלום.

הרקע

2. **המערערת** היא חברה פרטית העוסקת בניהול ובהפעלת מועדון כושר ובריאות "שייפ" ברח' דיזינגוף בתל-אביב (להלן גם: **מועדון הכושר דיזינגוף** או **המועדון**). **המשיב** הועסק במועדון הכושר דיזינגוף כפקיד קבלה כחודשיים וחצי. סמוך לאחר סיום עבודתו הגיש המשיב לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב **תביעה נגד המועדון** שעילתה הפרת הוראות **חוק הזכות לעבודה בישיבה, תשס"ז-2007** (להלן: **חוק הזכות לעבודה בישיבה** או **החוק**). בתביעתו טען, כי הנהלת המועדון נקטה במדיניות האוסרת עבודה בישיבה, כי בפועל לא הציבה כסא בעמדה בה עבד כפקיד קבלה, וכי נמנעה ממנו אפשרות ישיבה כנדרש בדין. זאת, למרות שהתריע בפני הנהלת המועדון על חובתה החוקית להעמיד לרשותו אפשרות

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

ישיבה במהלך עבודתו, ולמרות שהתלונן על כאבי גב עקב העמידה הממושכת שנכפתה עליו. בנסיבות אלה, ונוכח הפרת החוק ומכוחו, תבע המשיב תשלום "פיצוי לדוגמה" בסך 200,000 ש"ח.

המועדון מצידו טען, כי על פי טיבה ומהותה, עבודתו של פקיד קבלה אינה יכולה להתבצע בישיבה, בעוד אשר בהפסקה, מוצב בדלפק הקבלה כסא לשימוש העובדים. בדרך זו נהג המועדון גם כלפי המשיב, הלכה ולמעשה. הוסיף המועדון וטען כי משלא הפר את הוראות החוק, אין לחייבו בפיצוי המשיב. מכל מקום, גם אם יימצא כי הפר הוראות החוק, אין לחייבו בסעד הנתבע של פיצוי לדוגמה, מה גם שהפיצוי הנתבע גבוה ביותר ואינו מידתי.

3. **בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב** (הנשיאה עליה פוגל ונציגי הציבור גב' חגית פורת ומר ישראל אסא; עב 9515/07) קיבל את התביעה וקבע כי המועדון הפר את הוראות החוק, וכי על כן על המועדון לשלם למשיב פיצויים לדוגמה בסכום כולל של 100,000 ש"ח בלבד, מחצית שיעור הסכום הנתבע.

4. נגד פסיקתו זו של בית הדין האזורי מכוון **ערעורה של דיזינגוף קלאב בע"מ.** זאת, הן באשר לעצם הקביעה כי המועדון הפר את החיוב להעמיד לרשות המשיב אפשרות ישיבה במהלך עבודתו, והן בנוגע לחיוב בפיצוי לדוגמה ושיעורו.

על רקע זה, ונוכח ראשוניות הדיון בהוראות החוק ונפקותן, נקדים ונעמוד על המסגרת הנורמטיבית וממנה נפנה לנסיבות המקרה הנדון וליישום הדין.

פרק ראשון: הזכות לעבודה בישיבה וחובת המעביד לספק תנאים למימושה

המסגרת הנורמטיבית

פקודת הבטיחות בעבודה

5. צרכיו הפיזיולוגיים-ארגונומיים והבריאותיים של העובד לישיבה בעבודה, דורשים הקפדה והתאמה. ביטוי לצרכים אלה נתן המחוקק בישראל בשנות השבעים של המאה העשרים, במסגרת ההוראות ב**פקודת הבטיחות בעבודה [נוסח חדש], התש"ל-1970** (להלן: **פקודת הבטיחות בעבודה** או **הפקודה**). הוראות

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

הפקודה הוחלו על מפעלי תעשייה לייצור בלבד "בגידרתם או מסביב להם עובדים בני אדם בעבודת כפיים בתהליך המשמש לעשיית מצרך..." כפי הגדרתם בפקודה[1].

בדיוננו להלן נעמוד תחילה על מהותן של הוראות הפקודה בכלל, ועל הוראות הפקודה שעניינן בחובות המעביד להעמיד לרשות העובדים מקומות ישיבה מתאימים, כמפורט להלן.

6. פקודת הבטיחות בעבודה "היא חיקוק בעל אופי ענשי בעיקרו שמטיל קנסות או עונש מאסר בהינתן הפרה של אחת מהוראותיו"[2] ותכליתה "הגנה על בטיחות העובד". העבירות המנויות בפקודה, לרבות אלה שעניינן בהבטחת העבודה בישיבה וישיבה בעת הפסקה בעבודה "הן בנות אחריות מוחלטת ובעבירות אלו כל מה שקובע הוא המעשה ואין בודקים את הכוונה". תכליות הפקודה ומטרותיה מחייבות מיגור התנהגות המסכנת את בטיחותו של העובד, בריאותו ורווחתו במקום העבודה בכלל ובסביבת עבודתו בפרט. בהתאם, מדיניות משפטית ראויה המכוונת להגשמת תכליות אלה תהא על דרך הרחבת הוראות הפקודה "בצורה מסודרת ובאמצעות חקיקה ראשית" בשלושה מישורים עיקריים אלה:

המישור האחד – הרחבת תחולת העבירות הפליליות והסנקציות הקבועות בפקודה על ענפים נוספים שאינם באים בגדר הוראותיה, כגון ענפי המסחר והשירותים[3].

המישור השני – חקיקה אזרחית חברתית השוללת את הכדאיות הכלכלית בהתנהגות מסוכנת המתעלמת מצרכי הרווחה של העובד בסביבת עבודתו במקום העבודה. חקיקה מעין זו באה לידי ביטוי מובהק בקביעת אמצעים סטטוטוריים להבטחת הזכות לעבודה בישיבה והזכות לישיבה בעת הפסקה בזמן העבודה, מושא דיוננו בהליך זה.

---

1 פקודת הבטיחות בעבודה, סעיפים 2 ו – 11 בהתאמה.

2 סטיבן אדלר והדרה בר מור, **חוקי הבטיחות בעבודה כמגן על העובד**, שנתון משפט העבודה ג', עמ' 11 (להלן: **חוקי הבטיחות בעבודה**) וראו להלן בהתאמה: עמ' 18, 25, 26.

3 **חוקי הבטיחות בעבודה**, שם בעמ' 26.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

המישור השלישי – הסדרת הזכות לישיבה בעבודה וישיבה בהפסקה במישור הקיבוצי בהסדרים והסכמים קיבוציים.

על רקע האמור, נפנה להוראות הפקודה הצריכות לענייננו בהליך זה.

7. **בפרק ד' לפקודה**, שעניינו **רווחה לעובדים** נקבעו חובות המפעל המעביד להעמיד לרשות העובדים במפעלי תעשייה לייצור, מקומות ישיבה מתאימים והמבנה הארגונומי הנדרש. הוראות הפקודה, על פי לשונה ותכליתה, מטילות על המעביד חובה לספק לעובדיו אפשרות ישיבה ומקום ישיבה במהלך עבודתו, מבלי שהעבודה תופרע עקב כך, או כאשר ניתן לבצע חלק מן העבודה בישיבה. בחינת קיומה של חובה זו כפופה למבחן הסבירות של אופן ביצוע העבודה. וכך נקבע בסימן ד' לאותו פרק:

"סימן ד': מקומות ישיבה

144. במפעל יהיו כסאות או ספסלים מתאימים, בעלי משענת גב, במספר מספיק ובמצב תקין כדי לאפשר לעובדים כשיש להם במשך העבודה הזדמנות סבירה לשבת בלי שתופרע העבודה.

145. ניתן באופן סביר לבצע חלק מהעבודה בישיבה, יותקן ויקויים בשביל העובד באותה עבודה מושב בעל משענת גב, מותאם בצורתו, במבנהו ובממדיו לעובד ולעבודה המבוצעת, וכן הדום שעליו יוכל להשעין רגליו בנוחות, אם אין הוא יכול לעשות כן בלי הדום.

146. המפקח האזורי רשאי לפטור מהתקנת משענת גב, במקום שאין זה מעשי לדעתו לעשות זאת."

על הוראות אלה, מוסיפה הפקודה, ובסימן ו' לפרק ד' מחייבת את המפעל בהקפדה על **רווחת העובד** הכוללת דרישה ל"**הספקת מושבים בחדרי עבודה והשימוש בהם**"[4].

ביטוי לדרישה לישיבה בעבודה כמענה לצרכיו הבסיסיים של האדם העובד, לרבות בהיבט הפיזיולוגי, נמצא אף בהמלצות המוסד לבטיחות ולגיהות בנושא ארגונומיה[5] בהן נקבע כי "**בעקרון מומלץ ככל הניתן לבצע את מטלות העבודה**

---

[4] סעיף 150(א)(2) לפקודה.

[5] http://www.osh.org.il/uploadfiles/tshuva032210.html
(להלן: **המלצות המוסד לבטיחות ולגיהות בנושא ארגונומיה**).

בישיבה". זאת, לאור הממצאים לפיהם עבודה בעמידה באופן קבוע יכולה לגרום לבעיות בריאות ואף לסיכוני בריאות אצל עובדים.

החקיקה האזרחית לעיגון הזכות לעבודה בישיבה והזכות לישיבה בזמן הפסקה

8. הזכות לישיבה בעבודה נמנית על אבני היסוד של הזכויות המוקנות לאדם העובד באשר הוא, וכזכות ראשונית לסביבת עבודה העונה על רווחתו של העובד, בריאותו ובטיחותו. לאור תפיסה חוקתית זו יש לראות את הנורמות הקבועות בפקודה שעניינן באפשרות לעבודה בישיבה, בפריזמה הרחבה של זכויות האדם העובד, ולא רק בהיבטיהן הפיזיולוגיים-ארגונומיים. ואכן, בחלוף שלושה עשורים מאז חקיקתה של פקודת הבטיחות בעבודה, נדרש המחוקק הישראלי ליישומה של מדיניות ראויה המכוונת להרחבת תחולת הוראות הפקודה בהיבטיה האזרחיים על כלל העובדים במשק, למעט העובדים בעבודת כפיים, כהגדרתם בפקודת הבטיחות בעבודה. זאת, נוכח שינוי העיתים בטכנולוגיות ובדפוסי העבודה; ההכרה בזכויות יסוד בחברה הישראלית כזכויות חוקתיות, השחיקה בזכויות העובדים והיחלשות מעמדם של ארגוני העובדים, וביטויים של אלה ביחסי העבודה בישראל.

9. במסגרת זו, בא לידי ביטוי ההיבט הנורמטיבי של זכויות האדם הבסיסיות של העובד וחבות המעסיק ליישומן, בחקיקה האזרחית-חברתית של "זכויות חדשות"[6] עליהן נמנות זכויות רווחה בסיסיות של העובד כגון, עבודה בישיבה והפסקה לשם הליכה לשירותים. בהתאם, הוגשו לכנסת **שתי הצעות חוק פרטיות**[7] שמטרתן "**לחייב את המעביד להעמיד לרשות עובדים שאינם באים בגדר הוראות הפקודה מקומות ישיבה, הן בעת ביצוע עבודה והן בעת הפסקה בעבודה, ובכך לספק לעובדים אלה תנאים בסיסיים במקום עבודתם, בדומה להוראות פרק ד' לפקודה**" הלא היא פקודת הבטיחות בעבודה.

---

6 ראו: דפנה ברק-ארז, **מזיהוי עוול לסעד משפטי: Naming, Blaming, Claiming**, מעשי משפט, כרך ג', תל-אביב (2010), עמ' 33 להלן: **מאמרה של דפנה ברק ארז**).

7 הצעות חוק 120 מיום ל' בחשון התשס"ז (20 בנובמבר 2006) רשומות הצעות חוק דברי ההסבר להצעת החוק.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

במסגרת הדיון בקריאה ראשונה על הצעת החוק[8], התייחסה ח"כ שלי יחימוביץ, מיוזמי החוק, לשיקולים המוסריים אידיאולוגיים שבכבוד האדם העובד, בין היתר בדבריה אלה:

> **"החוק הזה, חוק הזכות לעבודה בישיבה, הוא לא חוק של בטיחות בעבודה, כפי שהיה במתכונתו הראשונית ועבר שינויים רבים ועבודה ממושכת, אלא חוק כבוד האדם העובד...**
>
> **הצעת חוק הזכות לעבודה בישיבה... מעניקה לאנשים עובדים את מה שאמור להיות מוקנה להם באופן טבעי לחלוטין, בלי צורך בהתערבותו של המחוקק, אלא שאנחנו נמצאים בעידן מסוכן שבו זכויותיו של עובד היו למרמס, וכבודו והזכויות שהן מובנות מאליהן לא רק ביחסי עובד ומעביד אלא בין אדם לחברו היו למרמס...."**

בסופו של יום, מצאה הזכות לעבודה בישיבה ביטויה ב**חוק הזכות לעבודה בישיבה, תשס"ז-2007**[9] והוראותיו הן מושא דיוננו בערעור זה.

הזכות לישיבה בעבודה יסודותיה ומהותה

10. הזכויות החוקיות לעבודה בישיבה וישיבה בהפסקה נגזרות מעקרונות יסוד, מזכויות חוקתיות, חברתיות וחוזיות המעוגנות ביחסי העבודה. **על אלה נעמוד להלן.**

11. **המשפט הפרטי ומשפט העבודה ויחסי העבודה בכלל זה, מכירים בערכים החוקתיים לכבוד, לאוטונומיה אישית ולשמירה על חייו וגופו של האדם באשר הוא אדם**[10]. מערכים חוקתיים אלה נובעת זכותו הראשונית-הכללית של העובד וצרכיו, לסביבת עבודה בטוחה, וממנה נגזרות הזכויות החוקיות כפי שנקבעו בחוק הזכות לעבודה בישיבה. זאת, לאור ההכרה בזכויות החברתיות לבריאות ולרווחה כנגזרות מן הערכים החוקתיים של כבוד האדם ושמירה על חייו וגופו; ולאור המודָעוּת החברתית, ההולכת וגוברת, לצרכי העובד בכלל הענפים במשק,

---

8 הישיבה ה – 65 של הכנסת ה – 17, 28.11.2006.

9 ס"ח תשס"ז מס' 2084 מיום 22.2.2007, עמ' 128. נכנס לתוקף 60 יום לאחר פרסומו.

10 סעיפים 2 ו- 4 לחוק יסוד כבוד האדם וחירותו.

ולא רק בסקטור התעשייתי של עבודת כפיים. נוכח כל אלה, קמה החובה שבחוק לעצב את מקום העבודה וסביבת העבודה של העובד, באופן שתהלום את כבוד האדם של העובד, ותתאים לצרכי הרווחה המינימאליים שלו בישיבה בעבודה וישיבה בהפסקה מעבודה.

12. **בהיבט הנורמטיבי של חקיקה מכוונת התנהגות**, חוק הזכות לעבודה בישיבה הוא יוצא חלציה ה"אזרחי" של פקודת הבטיחות בעבודה. ביטוי לכך נמצא בדברי ההסבר להצעת החוק, לפיהם הוראות החוק "באות לעגן את זכותם של עובדים בענפי מסחר ושירותים לעבודה בישיבה, בדומה להסדר החל על עובדים במפעל לפי הפקודה... ובכך לספק לעובדים אלה תנאים בסיסיים במקום עבודתם, בדומה להוראות פרק ד' לפקודה".

בפקודת הבטיחות בעבודה נקבעה נורמה חוקית לפיה הפרת הזכות לישיבה בעבודה הינה בבחינת עבירה פלילית לגבי עובדי כפיים. בהתאם, לאור עקרון ההרמוניה הנורמטיבית ובמסגרת המשפט האזרחי הפרטי, מרחיב חוק הזכות לעבודה בישיבה ומחיל את האיסור על מניעת הזכות לישיבה בעבודה על מקומות עבודה נוספים, מעבר לאלה המנויים בפקודה.

פן נוסף של ההיבט הנורמטיבי, הוא ההיבט החברתי פטרנליסטי של חוק הזכות לעבודה בישיבה. ככזה, בא החוק בגדר חוקי המגן בעבודה, ותכליתו לכונן את זכותו החוקית, הבסיסית והקנויה של האדם העובד לישיבה בעבודה, כזכות קיומית ומובנת מאליהָ, כזכות הנמנית על זכויות המגן הקוגנטיות של העובד, וכתנאי אלמנטארי מתנאי העבודה המכוונים לבטיחותו ובריאותו של העובד, כמענה לצרכיו הפיזיים-ארגונומיים, ולרווחתו.

במהותו זו מצר החוק ומצמצם את הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק בקביעת תנאי העבודה וסביבת העבודה של העובד. זאת, תוך הטלת חיוב על המעסיק לתכנן את סביבת העבודה ואת מהות העבודה (**job design**) באופן שיתאימו

לצרכים הבסיסיים של גוף האדם בכלל ושל העובדים האינדיבידואלים, בפרט, ולמניעת בעיות בריאות חמורות וממושכות.[11]

13. **במישור החוזי**, אין לקשור בין זכות העובד לעבודה בישיבה, לבין התמורה הכספית המשתלמת לו במהלך העבודה או בסיומה. **עניינה של הזכות לישיבה בעבודה אינו בזכויות כלכליות**[12]**, כי אם בתנאי העבודה, בדרישות העבודה ובסביבת העבודה של העובד. במסגרת זו, הזכות החוקית לישיבה בעבודה נגזרת מעקרון-העל של תום הלב** המהווה "מקור לחובה החוזית של המעביד לדאוג לתנאי בטיחות וגיהות במקום העבודה". חובה זו החלה על המעסיק מכוח **יחסי העבודה,** מעוגנת בפסיקה ושאובה "מפקודת הבטיחות בעבודה ותקנותיה ומדיני הנזיקין המכתיבים נקיטת אמצעי זהירות כחובה אישית של מעביד כלפי עובדיו כדי לשמור על בטחונם"[13]. מכוח יחסי העבודה, כאמור, קמה חובתו של המעביד לקיים סביבת עבודה בטוחה ותנאי עבודה העונים על דרישות החוק. במסגרת זו, קמה הזכות לישיבה בעבודה וחבות המעסיק כנגדה - באיזון הראוי בין צרכי המעסיק ואופי העבודה עצמה לבין צרכי העובד בכל הנוגע לבטיחותו, רווחתו וזכויות האדם שלו.

<u>טרם חתימתו של פרק זה נביא להלן חקיקה משווה</u>

14. במשפט המשווה, הוכרה חובתו הכללית של המעביד לדאוג לבטיחותו ולבריאותו של העובד בכל הקשור לעבודתו. בין היתר מעוגנת חובה זו בדירקטיבה **89/391/EEC**[14] בזו הלשון:

> **"The employer shall have a duty to ensure the safety and health of workers in every aspect related to the work .[15]"**

---

11 המלצות המוסד לבטיחות ולגיהות בנושא ארגונומיה.

12 עס"ק 17/08 **הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מלון כנען ספא קופת חולים מאוחדת**, מיום 9.2.2011 (להלן: **פרשת מלון כנען ספא**).

13 **ראו: חוקי הבטיחות בעבודה**, עמ' 33 - 35, 37 בהתאמה.

14 **Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.**

(ובתרגום: חובת המעביד להבטיח בריאות העובדים ובטיחותם בכל היבט הנוגע לעבודה). חובה זו כוללת מניעת סיכונים תעסוקתיים לבריאותם ולבטיחותם של העובדים[16].

בהצהרת סיאול על בטיחות ובריאות בעבודה משנת 2008 – Seoul Declaration on Safety and Health At Work-The Safety and Health Summit, 29/6/2008 הוכרו זכויות העובד לסביבת עבודה בריאה ובטוחה כזכויות יסוד[17]. מכוחן של שתי הצהרות אלה, נגזרת אף חובת המעביד לאפשר עבודה בישיבה וישיבה בעת הפסקה מעבודה.

המלצה 120 של ארגון העבודה הבינלאומי[18] החלה גם על מקומות בילוי ומועדונים, כמקומות עבודה, מעגנת את החובה לספק מקומות ישיבה בעבודה, לרבות התאמת מקום העבודה לפי אמות מידה אלה: מספר הולם של כסאות ביחס לעובדים במקום העבודה; איכות ראויה של כסאות; החובה להתאים סביבת עבודה המאפשרת מושבים נוחים המותאמים הן לרווחת העובד ובריאותו והן לצרכי העבודה. בנוסף, נקבע כי עמדות עבודה יותאמו לצרכיהם של עובדים המבצעים עבודתם בעמידה, באופן שיתאפשר להם לבצע עבודתם בישיבה, בכל מקרה שקיימת אפשרות לעשות כן בהתחשב באופי עבודתם. ובלשון הכתוב, לענייננו:

> **"42. Sufficient and suitable seats should be supplied for workers and workers should be given reasonable opportunities of using them.**
>
> **43.To the greatest possible extent, work-stations should be so arranged that workers who work**

---

15 סעיף 5 לדירקטיבה **89/391/EEC**; וראו גם: **International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 16/12/1966, article 7(b); Occupational Safety and Health Convention, 1981, articles 4,5(a), 5(b); Seoul Declaration on Safety and Health At Work – The Safety and Health Summit**, 29/6/2008 (להלן: **ההצהרה על בטיחות ובריאות בעבודה**).

16 סעיף 6 לדירקטיבה **89/391/EEC**. וראו: ההצהרה על בטיחות ובריאות בעבודה.

17 **Seoul Declaration on Safety and Health At Work – The Safety and Health Summit, 29/6/2008** (להלן: ההצהרה על בטיחות ובריאות בעבודה).

18 **R120 Hygiene (Commerce and Offices) Recommendation, 1964** וראו: המלצה 102 של ארגון העבודה הבינלאומי: **R102 Welfare Facilities Recommendation, 1956**.

> **standing may discharge their duties sitting whenever this is compatible with the nature of the work."**

הזכות לישיבה בעת הפסקה במקום העבודה, הוכרה אף היא במשפט המשווה.

בנדון זה, קובעת דירקטיבה 89/654/ EEC כי במקומות עבודה שאינם משרדים ושאינם כוללים ציוד לרגיעה בזמן הפסקות, תהיה לעובדים גישה לחדרי מנוחה הכוללים מספר הולם של כסאות עם משענת.[19]

יישומן של הזכויות בפועל ייעשה באמצעות חקיקה[20] או במישור הקיבוצי בדרך של יידוע העובדים והתייעצות עימם[21] ובעיגון הזכויות בהסכמים קיבוציים[22].

הוראות חוק המעגנות את הזכות לעבודה בישיבה ניתן למצוא אף במדינות הים. כך לשם הדוגמא, **באנגליה**[23] נקבעה חובת המעביד לספק לעובדים המועסקים במשרדים, בחנויות או ברכבות, שיש להם הזדמנויות סבירות לשבת במהלך עבודתם, מקומות ישיבה מתאימים נגישים ונוחים, כאשר שימוש זה אינו מפריע לעבודתם, ולאפשר להם להשתמש במקומות הישיבה. הפרת חובה זו מהווה עבירה. בנוסף, חלה על המעביד חובת היוועצות עם ארגון העובדים בנוגע להסדרת הישיבה בעבודה, בהיותה גורם המשפיע על בריאות ובטיחות העובדים[24].

---

19 **COUNCIL DIRECTIVE of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the work place (first individual directive within the meaning of article 16(1) of directive 89/ 391/ EEC).**
פסקה 16 ל- **annex I** ; פסקה 11 ל- **annex II** לדירקטיבה.

20 סעיף 4 להמלצה 120,סעיף 3(a) להמלצה 102.

21 סעיפים 7 ו-8 לדירקטיבה **89/654/EEC** ; סעיפים 10 ו- 11 לדירקטיבה **89/391/EEC** ; סעיף **(b)**3 להמלצה 102 ; ההצהרה על בטיחות ובריאות בעבודה.

22 סעיף 4 להמלצה 120 ; סעיף ©3 להמלצה 102.

23 **Health Offices, Shops and Railway Premises Act 1963, Ch. 41, s.13 (England) and Safety at Work Act 1974; Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1992; Management of Health and Safety at Work Regulations 1999.**

24 **Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996.**

במדינות רבות בארצות הברית[25] חוקקו חוקים הקובעים את חובת המעביד לספק מושבים לשימוש העובדים בזמן העבודה. כך ולשם הדוגמא, **במדינת מסצ'וסטס** קובע החוק[26] את חובתו של המעביד לספק מושבים המתאימים לשימוש העובדים ולאפשר לעובדים להשתמש במושבים בעת שאינם עוסקים בשירות פעיל במסגרת עבודתם. עוד נקבע שם, כי על המעביד לאפשר לעובדים לעשות שימוש במושבים בזמן העבודה, למעט במקרים בהם העבודה אינה יכולה להתבצע כראוי במצב ישיבה, או כאשר המושבים עשויים לגרום לתוצאות בלתי בטוחות או מסוכנות בתנאי העבודה.

בצרפת, קובע קודקס העבודה הצרפתי **(Code du travail)** בתיקון משנת 2008, כי יש לספק לכל עובד כסא מתאים בעמדת עבודתו או קרוב לעמדה זו[27].

מכאן נפנה להוראות חוק הזכות לעבודה בישיבה הצריכות לענייננו.

חוק הזכות לעבודה בישיבה

15. בפקודת הבטיחות בעבודה מוגדרת התנהגות המעסיק המונעת אפשרות לישיבה בעבודה, כהתנהגות פלילית הנושאת עמה סנקציות פליליות עונשיות בלבד, ותחולתה על עובדים בעבודת כפיים בלבד, כהגדרתה בפקודה. במהותה זו, אין עניינה של הפקודה בהליכים אזרחיים ובסעדים מכוחם. בהעדר מסלול מנהלי וחוקי לאכיפת הזכויות לעבודה בישיבה על כלל ענפי התעסוקה במשק, נדרשה חקיקתו של חוק הזכות לעבודה בישיבה, במסגרתו מעוגנת הזכות לעבודה בישיבה והזכות לישיבה בהפסקה במישור האזרחי. וזאת, תוך שימת דגש על הערכים החוקתיים של כבוד האדם וכבוד האדם העובד בפרט, האוטונומיה האישית והשמירה על חייו וגופו של העובד.

---

25 ראו: חקיקה במדינת ניו-ג'רסי: **N.J. Stat. § 34:2-29 (2011)**; במדינת פלורידה **Fla. Stat. § 448.05 (2011)**; במדינת ניו-יורק **NY CLS Labor § 203-b (2011)**; במדינת וירג'יניה W. Va. Code § 21-3-11 (2011); במדינת ויסקונסין **Wis. Stat. § 103.16 (2011)**; ובמדינת מונטנה **Mont. Code Anno. § 39-2-201 (2010)**.

26 **ALM GL ch. 149, § 103 (2011)**.

27 **Code du travail, Article R232-4 Abroge par Decret n 2008-244 du 7 mars 2008-art. 9(v).**

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

לאור הזכויות, החיובים והסנקציות הקבועות בו, מהווה החוק תמריץ כלכלי ריאלי למעסיק להקפיד על מימוש זכויותיהם החוקיות של העובדים לאפשרות ישיבה במהלך העבודה השוטפת ולישיבה בהפסקה, ויישומן במקום העבודה. הפרת החובות שבחוק מקנה, בין היתר, זכות לתביעת פיצויים לרבות פיצויים לדוגמה. כפי שיבואר להלן, פיצויים לדוגמה הם פיצויים עונשיים על פי טיבם הניתנים במסגרת הליך משפטי אזרחי, ותכליתם למגר התנהגות עבריינית השוללת זכויות לעבודה בישיבה כנדרש בחוק. פיצויים אלה אינם תלויי נזק ומחמת אופיים החינוכי וההרתעתי ניתנים לפסיקה בשיעורים ניכרים.

על רקע האמור לעיל, נעמוד להלן, במידת הנדרש, על הוראות החוק הצריכות לענייננו, מהותן של הזכויות והחובות שבחוק, פרשנותן ויישומן.

16. **בהיבט המגזרי**, חל חוק הזכות לעבודה בישיבה על כלל העובדים במשק, למעט העובדים בעבודת כפיים, כהגדרתה בפקודת הבטיחות והתקנות מכוחה, בהן הורחבה תחולת הפקודה במקצועות מסויימים. דבר העולה מהגדרת "**מקום עבודה**" בסעיף 1 לחוק: כ"**מקום שנעשית בו עבודה לצרכי עסק, משלח יד או שירות ציבורי, למעט מקום שהוראות סימן ד' בפרק ד' לפקודת הבטיחות בעבודה [נוסח חדש], התש"ל-1970 חלות לגביו**".

הוראות החוק בכללותן, חלות על המעביד, על המשתמש בהַעֲסָקָה מורְכֶּבֶת[28] ועל המדינה כמעסיקה[29] (כל אלה יכונו להלן: **המעביד**).

לפי הוראות סעיף 4 לחוק, לבית הדין לעבודה הסמכות הייחודית לדון בהפרת הוראות החוק בנוגע לזכות העבודה בישיבה. **אכיפת הוראות החוק ניתנת לביצוע בשלושה אמצעים**: תביעה אזרחית למתן צו מניעה או צו עשה; תביעה לפיצויים מסוגים שונים לרבות פיצויים בגין נזק לא ממוני ופיצויים לדוגמה; ותביעה ייצוגית[30]. ודוק. הוראות החוק באות להוסיף על זכויותיו של העובד לפי כל דין, הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי, חוזה עבודה, או נוהג[31].

לפי הוראת סעיף 5 לחוק, תובענה בשל הפרת הזכויות לעבודה בישיבה, כהגדרתן

---

28 סעיף 7 לחוק.
29 סעיף 8 לחוק.
30 סעיף 10 לחוק.
31 סעיף 6 לחוק.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

בחוק, יכול ותוגש על ידי העובד; על ידי ארגון העובדים היציג באותו מקום עבודה, ובאין ארגון עובדים כאמור – על ידי ארגון העובדים היציג באותו ענף או ארגון עובדים שהעובד חבר בו; ועל ידי ארגון העוסק בזכויות בעבודה, ובלבד שהעובד הסכים לכך.

החזקה הסטטוטורית לאפשרות ביצוע כל עבודה באשר היא בישיבה

17. הגדרת "**מושב לעבודה**" בסעיף 1 לחוק היא:

> **"מושב במצב תקין בעל משענת גב, מותאם בצורתו, במבנהו ובממדיו לעובד ולעבודה המבוצעת, וכן הדום שעליו יוכל להשעין את רגליו בנוחות, אם אין הוא יכול לעשות כן בלי הדום".**

סעיף 2 לחוק שכותרתו "**עבודה בישיבה**" קובע כך:

> **"מעביד יעמיד לרשות עובד במקום העבודה מושב ולא ימנע מעובד ישיבה במהלך העבודה, אלא אם כן הוכיח המעביד שביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה."**

הרישא לסעיף 2 לחוק מכילה הוראה כללית המקימה **חזקה סטטוטורית לפיה ביצועה הרגיל של העבודה - של כל עבודה - ניתן להיעשות בישיבה.** מכוח חזקה זו קמה חובתו של המעביד כלפי העובד ובה **שני יסודות מצטברים: היסוד החיובי הפטרנליסטי** מתערב בפררוגטיבה הניהולית של המעביד, באופן המטיל עליו חובה לעצב את סביבת העבודה כך שתנאי העבודה יאפשרו ביצוע העבודה בישיבה. זאת, באמצעות העמדת מושב מתאים וראוי לשימוש העובד במקום העבודה, כאשר על איכות המושב, צורתו ומיקומו להתאים הן לדרישות העבודה והן לרווחת העובד ובריאותו. בנוסף, על כמות המושבים להיות ביחס ראוי למספר העובדים בסביבת העבודה.

היסוד השלילי של חובת העבודה בישיבה - אוסר על המעביד למנוע מן העובד אפשרות לעבודה בישיבה. **מניעת עבודה בישיבה יכול ותהיה אחת מאלה**: הקצאת מושב בלתי תקין - שבור או רעוע, או מושב אשר אינו מותאם לתנאי עבודתו של העובד ורווחתו, כנדרש בחוק; מספר המושבים יהיה ביחס בלתי הולם למספר העובדים, כך שבפועל אין לכל עובד הזדמנות לשבת במהלך העבודה

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

השוטפת ובהפסקות; העמדת המושבים במרחק בלתי סביר מסביבת העבודה השוטפת של העובד; וכיוצ"ב.

סתירת החזקה הסטטוטורית - טענת הגנה של המעביד

18. **הסיפא לסעיף 2 לחוק, מקנה למעביד טענת הגנה, במסגרתה ניתנת לו אפשרות להפרכת החזקה הסטטוטורית,** כאשר הנטל על המעביד להוכיח כי "**ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה**".

בדברי ההסבר להצעת החוק נאמר כך על החזקה הסטטוטורית שבסעיף 2 מהותה, ונטל הפרכתה:

> **"מוצע לקבוע חזקה הניתנת לסתירה על ידי המעביד, שלפיה ביצועה הרגיל של העבודה מאפשר ישיבה: חזקה זו תתקיים אם מרבית הפעולות הנדרשות מהעובד ברוב שעות העבודה מאפשרות לעובד הזדמנות סבירה לשבת בלי שתופרע העבודה, אם העבודה ניתנת לביצוע בעמדת עבודה קבועה שיוחדה לעובד על ידי המעביד לביצוע עיקר עבודתו או אם מרבית הפעילות הנדרשת מהעובד ברוב שעות העבודה אינה מחייבת תנועה מתמדת, לרבות תנועה מתמדת ממקום למקום".**

הפועל היוצא מהוראות סעיף 2 לחוק בכל הקשור לנטלי השכנוע בקיום החזקה הסטטוטורית והפרכתה הינו כלהלן:

ראשית דבר על התובע להוכיח שני יסודית מצטברים אלה: מתקיימים יחסי עובד ומעביד בינו לבין הנתבע, והופרה החובה לספק לעובד אפשרות לישיבה במהלך ביצוע העבודה.

עמד התובע בנטל השכנוע כנדרש, קמה החזקה ברישא שבסעיף 2 לחוק בדבר חובתו של המעביד להעמיד אפשרות ישיבה לעובד במהלך ביצוע העבודה, בכל סוג של עבודה.

חזקה זו הינה חזקה שבדין הניתנת לסתירה, ככל שהמעביד עומד בנטל השכנוע לפיו "אין עליו אותה חבות שלכאורה נלמדת מהחלת החזקה". לאמור, על המעסיק חל נטל השכנוע להפריך החזקה שבדין ולהוכיח כי "ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה".

ודוק. החלתה של חזקה שבדין לפיה ביצועה הרגיל של העבודה - של כל עבודה - ניתן להיעשות בישיבה, הינה בעלת נפקות ראייתית מרחיקת לכת. שכן, "החלת החזקה מטילה על הנתבע נטל שכנוע לסתירת החזקה. משמעות הדבר היא, כי הנתבע ייחשב כמי שנשא בנטל רק אם הביא ראיות מספיקות להטיית מאזן ההסתברות לטובתו. אם לא עלה הדבר בידו, כגון שראיותיו הביאו רק למצב של שקילות, חובת בית-המשפט תהיה ליישם את החזקה ולפסוק לטובת התובע".[32]

ככל שהמעביד אינו כופר בתחולת החזקה שבחוק, עליו להוכיח כי לא הפר את החובה שבדין וכי מילא אחריה הלכה למעשה, בכך שהעמיד לרשות העובד אפשרות לשבת במהלך ביצוע העבודה. הוכחת טענותיו, כנדרש, תיעשה על פי המסכת הראיתית שבפני בית הדין.

אמות המידה לבחינת טענת ההגנה העומדת למעביד, בהפרכת החזקה שבחוק

19. לאור מהותה של הזכות לעבודה בישיבה, והיותה זכות בסיסית קיומית של האדם העובד, ונוכח החזקה הסטטוטורית המעגנת זכות זו, **תפורש בצמצום טענת ההגנה של המעביד**[33] **לפיה "ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה"**. בהתאם, אף **אין לקבל גישה פרשנית לפיה חוק הזכות לעבודה בישיבה חל על עובדים "מוחלשים" בלבד.** גישה פרשנית זו, מצמצמת ומגבילה וחסרת אחיזה בלשון החוק ובתכליתו. זאת, לאור היקף תחולתן של הוראות סעיף 2 לחוק, על **כל סוגי העבודה** והמגזרים במשק, למעט המקצועות אליהם מתייחסות הוראות פקודת הבטיחות בעבודה. בתוך כך, ולשם הדוגמא, ככל שמדובר **בעובדי שמירה ואבטחה** שמרבית עבודתם מתבצעת בעמידה, יש להעמיד לרשותם אפשרות לישיבה במהלך הביצוע הרגיל של העבודה כדי שיוכלו להחליף כח, בהתאם לצרכיהם ולצרכי העבודה. בדומה, יש להעמיד לרשות **המורה** אפשרות לישיבה, גם אם ככלל, עבודת ההוראה נעשית בעמידה.

---

32 דנ"א 1516/95 **רינה מרום נ' היועץ המשפטי לממשלה**, פ"ד נב(2) 813.

33 השוו לגבי החריגים לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951: ע"ע 300271/98 **טפקו – ייצור מערכות בקרת אנרגיה**, פד"ע לה 703.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

הטלת איסור גורף על אפשרות ישיבה במהלך העבודה – במקרים יוצאי דופן

20. לאור אופייה החוקתי והחוקי של הזכות לישיבה בעבודה, ומבלי לקבוע מסמרות לגבי מקרים שטרם נדונו בפנינו, ניתן להניח כי יוצאי דופן יהיו המקרים בהם ניתן יהיה לקבל **טענת הגנה של המעביד, השוללת מעיקרה אפשרות ישיבה לעובד במהלך הביצוע הרגיל של עבודתו. לעניין זה אף לא תעמוד למעביד טענת הגנה מתוקף הפררוגטיבה הניהולית שלו.** שכן, "הפררוגטיבה הניהולית אינה ערך העומד לעצמו ולעולם תהא כפופה לדרישת הסבירות, המידתיות, תום הלב וההגינות. כך דרך כלל, כך וביתר שאת, כאשר אנו עוסקים בפגיעה העלולה להיגרם לזכות העובד לכבוד"[34] ולזכויות חוקתיות וחברתיות אחרות.

על תשתית חוקתית וחוקית זו מתווסף הנדבך המיוחד למשפט העבודה וליחסי העבודה בכלל זה, במסגרתו נקבעה חובת המעביד "לנקוט צעדים אקטיביים על מנת להבטיח את כבוד האדם של העובד, את רווחתו..." [35] ולדאוג לכך שלא ייפגעו זכויות היסוד של העובד ויישומן במקום העבודה, לרבות זכות העובד לישיבה בעבודה, המעוגנת בחוק. לאור עיקרים אלה תיבחן טענת ההגנה של המעביד שיסודה בפררוגטיבה הניהולית שלו.

21. **טענת הגנה של המעביד לפיה "ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה" תיבחן על פי שיקולי סבירות ומידתיות** כפי תחולתם בנסיבות המקרה הנדון, באיזון הנדרש, **על פי אמות מידה אובייקטיביות ולא על פי כוונתו הסובייקטיבית של המעביד**[36]. בנוסף, תיבחן טענת הגנה זו, **על פי מידת האותנטיות שבה**. קרי, בהתאם לנסיבות כפי שהוכחו במצב שהיה קיים "בזמן אמת" הרלבנטי לתביעה, ללא קשר להליך המשפטי, ולא תישמע כ"חכמה שלאחר מעשה".

אמות מידה אלה יחולו על טענת הגנה של המעביד שעניינה בשאלה **באיזו מידה יוכל העובד לעשות שימוש במושב, בסוג עבודה אשר על פי מהותה נדרשת**

---

34 ראו: ע"ע 90/08, ע"ע 312/08 **טלי איסקוב - מדינת** ישראל, 8.2.2011 (להלן: **פרשת איסקוב**), פסקה 10.

35 רות בן ישראל, עמ' 723.

36 השוו: בסוגיית הכוונה להפלות: דב"ע נו/3-129 **שרון פלוטקין - אחים אייזנברג**, פד"ע לג 481, בעמ' 492 (להלן: **עניין פלוטקין**); שרון רבין מרגליות, המקרה החמקמק של אפליה בעבודה- כיצד מוכיחים את קיומה?, הפרקליט מד עמ' 529.

להיעשות בעמידה, כולה או בחלקה. בחינה אובייקטיבית של טענה ממין זה, תיעשה בשים לב לנסיבות המקרה הנדון, בהתחשב בשיקולים של סבירות ומידתיות, ובאיזון הנדרש להיעשות בין צרכי העובד וצרכי העבודה.

22. **במסגרת זו יבואו בחשבון השיקולים המפורטים להלן:**

אופי מקום העבודה; סוג העבודה אותה מבצע, או ביצע, העובד; אופי התפקיד מהותו ודרישותיו; בחינת עומס העובדה ומרבית הפעילות הנדרשת מהעובד ברוב שעות העבודה; בחינת אופי הפעילות - האם הוכח כי עבודתו מחייבת תנועה מתמדת ממקום למקום, במתחם העבודה, במקום העבודה, או מחוצה לו. האם העבודה על פי טיבה, מאפשרת ביצוע העבודה בישיבה בכל שלביה, או בחלקם, בשים לב לדרישות הבטיחות במקום העבודה, כגון מיגון מפני מכשור וטכנולוגיות; בחינה האם הועמד מספר מספיק של כסאות באיכות הנדרשת - בשים לב לאופי מקום העבודה ולצרכיו, ביחס לעובדים במקום העבודה;

בנוסף יילקחו בחשבון השיקולים, המלצות רופא תעסוקתי בכל הנוגע לתנאי סביבת העבודה של העובד; התאמת מקום ביצוע העבודה לכישוריו הפיזיים של העובד, לרבות מוגבלותו, ככל שישנה כזו, ולנסיבותיו האישיות של העובד, כגון גיל, מצב בריאות, הריון וטיפולי פוריות.

23. טענת ההגנה של המעביד **תהא תלוית מקום וזמן.** העובדה כי סוג העבודה או אופי העבודה, אינו מאפשר ישיבה אצל מעביד מסוים בפרק זמן מסוים, אין די בה כדי לבסס טענה כי סוג העבודה, או העבודה אותה מבצע העובד, לא תאפשר בזמן כלשהו של ביצוע העבודה השוטפת, ישיבה בעבודה. **בהקשר זה יילקחו בחשבון השיקולים, השינויים והתמורות בחיי העבודה במקום העבודה ובהם:** שינוי בסביבת העבודה של העובד; שינוי בתפקיד אותו מילא או ממלא העובד; שינויים פיזיים במקום בו מתבצעת העבודה בפועל; הרחבה או צמצום במערך העובדים במקום העבודה; שינוי בטכנולוגיות ובמכשור במקום העבודה; דרישות בטיחות במקום העבודה; ונסיבות אחרות שיש בהן כדי להשפיע על ההכרעה אם אכן, בנסיבות המקרה הנדון, בא המקרה בגדר אותם מקרים נדירים ויוצאי הדופן בהם

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

ניתן לקבוע כי ביצועה הרגיל של העבודה לא אפשר, או אינו מאפשר כלל ישיבה, בכל דרך שהיא.

חובתו המנדטורית של המעביד לקיום זכות העובד לישיבה בעת הפסקה בעבודה

24. בנוסף לחובותיו המצטברות של המעביד להעמיד לרשות העובד מושב ולא למנוע ממנו אפשרות ישיבה במהלך העבודה, הטיל המחוקק על המעביד **חובה מנדטורית מסוג חזקה חלוטה שאינה ניתנת להפרכה, להעמיד לרשות עובדיו כסאות**, או **ספסלים, תקינים וראויים לישיבה בעת ההפסקה בעבודה**. ובלשון הכתוב **בסעיף 3 לחוק**:

> **"מבלי לגרוע מהוראות סעיף 2, מעביד יעמיד לרשות העובדים במקום העבודה כסאות או ספסלים מתאימים, בעלי משענת גב, במספר מספיק ובמצב תקין, לישיבה בעת הפסקה בעבודה".**

חובתו המנדטורית של המעביד להעמיד לרשות העובדים מקומות ישיבה בעת ההפסקה מעבודה, חלה ללא אבחנה לגבי סוג העבודה, ומבלי שתקום למעביד טענת הגנה, ממין זו שבסיפא לסעיף 2 לחוק.

הוראה זו בדבר זכותו של האדם העובד לישיבה בעת ההפסקה, מכילה ומגלמת את זכותו של העובד לרווחה, למנוחה, לאוטונומיה אישית **ולמימוש פרטיותו במסגרת המרחב האישי שמקצה לו המעביד, כמו גם לגיבוש ההיבט החברתי במקום העבודה.** יפה לעניין זה האמור **בפרשת איסקוב**[37] שם ציינתי:

> **"נדרש להינתן מענה הולם לצרכיו של העובד למנוחה פיזית ונפשית במהלך ביצוע העבודה, ועיסוק בעניינים שאינם קשורים בהכרח לעבודה גופה, כאשר ההתחשבות בצרכיו אלה של העובד, יש בה כדי להגביר את יעילות העבודה ותפוקתה. ואכן, לאור האינטרס המשותף של הצדדים ליחסי העבודה, ובהתאם לאופי מקום העבודה ולצרכיה, מוקצה דרך כלל מקום 'פיזי' אישי לעובד או מרחב פרטי כגון, מגירה אישית בשולחן העבודה, מקום ישיבה או מנוחה במקום העבודה".**

---

[37] פרשת איסקוב, פסקה 36.

ודוק. לא תישמע טענת הגנה של המעביד כי יצא ידי חובתו במתן אפשרות ישיבה לעובד במהלך עבודתו, בכך שהעמיד לרשותו מקום ישיבה בהפסקה. חובות אלה חלות על המעביד **במצטבר**, ואותן עליו למלא כלפי העובד בנפרד, כל אחת בפני עצמה.

כללם של דברים בפרק זה

25. הזכות לעבודה בישיבה מתחייבת מתוקף הערכים החוקתיים של כבוד האדם העובד, האוטונומיה האישית והשמירה על חייו וגופו של האדם באשר הוא אדם. הזכות לישיבה בעבודה נמנית על זכויות המגן הראשוניות של העובד כזכות חוקית, קיומית ומובנת מאליהָ, הבאה לענות, בין היתר, על צרכיו הפיזיולוגיים-ארגונומיים והבריאותיים של האדם העובד במקום העבודה.

לפי **הוראות חוק הזכות לעבודה בישיבה**, נדרש המעביד להעמיד לרשות העובד מושבים מתאימים וראויים במקום העבודה באופן ש**ביצוע העבודה יתאפשר בישיבה**. בד בבד חובה על המעביד להעמיד לרשות העובד מושבים לשם מנוחה סבירה בעת **ההפסקה**. לא תישמע טענת הגנה של המעביד כי יצא ידי חובתו במתן אפשרות ישיבה לעובד במהלך עבודתו, בכך שהעמיד לרשותו מקום ישיבה בהפסקה. **מדובר בחובות נפרדות החלות על המעביד, אותן עליו למלא כלפי העובד, כל אחת בפני עצמה.**

סעיף 2 לחוק מקים חזקה שבדין לפיה, ביצועה הרגיל של כל עבודה מאפשר ישיבה. **נטל השכנוע** בדבר הפרכת החזקה מוטל על המעביד.

טענת הגנה של המעביד לפיה "ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה" תפורש בצמצום. בתוך כך, יש לדחות גישה פרשנית לפיה חוק הזכות לעבודה בישיבה חל על עובדים "מוחלשים" בלבד. **בחינתה של טענת ההגנה של המעביד** תיעשה בשים לב לנסיבות המקרה הנדון, באיזון כלל השיקולים הנדרשים לעניין ובהם שיקולים של סבירות, מידתיות והאותנטיות שבטענה; ובחינה לפי אמות מידה אובייקטיביות; לרבות המקום והזמן של ביצוע העבודה. **סעיף 3 לחוק** מטיל על המעביד חובה סטטוטורית נוספת ומצטברת של חזקה חלוטה בדבר העמדת מקומות מושב לרשות העובדים בהפסקה. חובה זו היא מנדטורית בכל סוג של עבודה במקום העבודה, מבלי שתקום בצידה טענת הגנה למעביד.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

26. הפרת הוראותיהם של סעיפים 2 ו-3 לחוק הזכות לעבודה בישיבה, מקימה תרופות וסעדים אותם מוסמך בית הדין לעבודה לפסוק בתביעה של עובד או ארגון עובדים. בפרק השני לדיוננו נפנה לתשתית המשפטית שביסוד הוראות אלה ויישומן.

פרק שני

חוק הזכות לעבודה בישיבה - תרופות וסעדים- המסגרת הנורמטיבית

27. בסעיף 4 לחוק הזכות לעבודה בישיבה נקבעה סמכותו הייחודית של בית הדין לעבודה לדון ולפסוק בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות סעיפים 2 ו-3 לחוק. וזו לשון ההוראה:

> **"4. (א) לבית הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות סעיפים 2 ו-3, והוא רשאי:**
>
> **(1) לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין;**
>
> **(2) ליתן צו מניעה או צו עשה לתיקון ההפרה.**
>
> **(ב) (1) מצא בית הדין לעבודה כי נתבע הפר את הוראות סעיפים 2 או 3, רשאי הוא לחייב את המפר בתשלום פיצויים שאינם תלויים בנזק (בסעיף זה – פיצויים לדוגמה), בסכום שלא יעלה על 20,000 שקלים חדשים; ואולם רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצויים לדוגמה בסכום שלא יעלה על 200,000 שקלים חדשים, בהתחשב בחומרת ההפרה או בנסיבותיה.**
>
> **(2) אין בהוראות פסקה (1) כדי לגרוע מזכותו של עובד לפיצויים או לכל סעד אחר לפי כל דין, בשל אותה הפרה; ואולם בית הדין לעבודה לא יפסוק פיצויים לפי אותה פסקה, בתובענה ייצוגית כמשמעותה בחוק תובענות ייצוגיות, התשס"ו-2006..."**

זכאותו של העובד לסעדים הקבועים בסעיף 4 לחוק, תיבחן בשים לב לנסיבות המקרה הנדון, ותקום בהתמלא התנאים שלהלן:

א. העובד הרים את נטל השכנוע לקיום יחסי עובד ומעביד בינו לבין הנתבע, ולכך שהופרה זכותו לאפשרות ישיבה במהלך ביצוע העבודה, כנדרש בסעיף 2 לחוק.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

ב. המעביד לא הוכיח מילוי חובתו לעניין אפשרות לעבודה בישיבה במהלך העבודה, כנדרש בסעיף 2 לחוק. או לא כפר בתחולת החזקה שבדין בנוגע לאפשרות לעבודה בישיבה במהלך ביצוע העבודה כפי הוראת סעיף 2 לחוק.

ג. המעביד לא עמד בנטל השכנוע להפריך את החזקה שבדין, לא הוכיח כי "ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה", ונדחו טענות ההגנה שלו בנוגע להעדר אפשרות לביצוע העבודה בישיבה.

ד. העובד הרים את נטל השכנוע להפרת החובה החלוטה בסעיף 3 לחוק, בכך שלא התאפשרה לו ישיבה בהפסקה.

ה. הגיע בית הדין האזורי למסקנה, כי בנסיבות המקרה הנדון הופרו הוראות סעיפים 2 או 3 לחוק הזכות לעבודה בישיבה, ביחד או לחוד, קמה זכות התביעה לסעדים המנויים בסעיף 4 לחוק ובהם: צו מניעה או צו עשה לתיקון ההפרה; פיצוי כללי לרבות פיצוי ממוני ופיצוי שאינו ממוני בשיעורים לפי שיקול דעתו; פיצויים לדוגמה; ולהורות על יישומן של הוראות החוק במהלך העבודה או ההפסקה, לפי העניין.

ו. עובד שבוצעה כלפיו הפרה של הוראות החוק רשאי להחליט אילו מבין הסעדים הקבועים בחוק ברצונו לתבוע, או האם יתבע סעדים אלה, כולם או מקצתם, בנפרד או במצטבר.

ז. בית הדין ינמק החלטתו וטעמיו לפסיקת הפיצוי.

נפנה איפוא לבחינת הסעדים הקבועים בחוק לעבודה בישיבה.

הסעדים לפיצוי בסעיף 4 לחוק הזכות לעבודה בישיבה

28. **פיצויים ללא הגבלת סכום, גם אם לא נגרם נזק של ממון**. לאמור, פסיקת פיצויים בגין נזק ממוני ובגין נזק לא ממוני. בהתייחס לנזק לא ממוני נקבע בסעיף 13 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א-1970, כי בית המשפט רשאי לפסוק פיצויים על נזק שאינו ממוני "בשיעור שיראה לו בנסיבות העניין". נזק שאינו ממוני הוגדר בספרות ובפסיקה כנזק שאינו חומרי ושאינו ניתן לשומה, כגון עגמת נפש, עלבון, כאב וסבל, אי נוחות ופגיעה ברגשות.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

אף בשדה משפט העבודה פרושות הוראות חוק לרוב המסמיכות את בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי על נזק לא ממוני[38]. בהתאם, תפורש סמכותו של בית הדין לפסוק פיצויים, לאור תכלית החוק המבססת את **הזכות לעבודה בישיבה** כזכות הנגזרת מהערכים החוקתיים של כבוד האדם, האוטונומיה האישית וההגנה על גופו לרבות מבחינה בריאותית. לאור פרשנות זו, **שיעור הנזק הלא ממוני שייפסק במקרה של הפרה**, ייקבע בשים לב למהות ההפרה וחומרתה בנסיבות המקרה הנדון, ובהתאם למדיניות השיפוטית הראויה, כפי ביטויה בהלכה הפסוקה.

על שיקולים ממין אלה, עומדים המלומדים גבריאלה שלו ויהודה אדר בספרם[39]: "כאשר הנזק הכלכלי נובע מהפרה בוטה של יחסי אמון או של יחסי תלות ששררו בין הנפגע לבין המפר, כאשר הפרת החוזה נעשתה בזדון או כאשר התלוותה אליה התנהגות מעליבה או פוגענית במיוחד, יהיה הנזק הלא ממוני רציני וראוי לפיצוי... במצבים אלה יש לעיתים הצדקה לא רק לפסיקת פיצוי לא ממוני אלא גם לפסיקת תשלום עונשי".

29. **פיצויים שאינם תלויים בנזק (פיצויים לדוגמה)** בסכום של עד 20,000 ש"ח, ללא דרישה להנמקה מיוחדת, **ופיצויים שאינם תלויים בנזק (פיצויים לדוגמה), בסכום גבוה מ- 20,000 ש"ח ועד 200,000 ש"ח. בפסיקת פיצוי לדוגמה במתחם זה, נדרשת הנמקה מיוחדת בהחלטת בית הדין "בהתחשב בחומרת ההפרה או בנסיבותיה"**. זכאותו של העובד לפיצויים לדוגמה ושיעורם, לפי חוק הזכות לעבודה בישיבה, תיבחן על פי אמות המידה המצדיקות סוג זה של פיצוי, בשים לב לנסיבות העניין.

הפיצוי לדוגמה הוא מושא דיוננו בהליך זה, ועל מהותו נעמוד בהרחבה בהמשך.

---

38 חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 - סעיף 10(א)(1); סעיף 6(א) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998; סעיף 5 לחוק ההגנה על עובדים בשעת חירום, תשס"ו-2006; סעיף 13א לחוק עבודת נשים, תשי"ד-1954; סעיף 14 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998; סעיף 3 לחוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), תשנ"ז-1997; סעיף 33יא לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957; סעיף 20א(ה) לחוק שעות עבודה ומנוחה; סעיף 20א(ה) לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 שעניינו בזכות העובד לשימוש בשירותים במהלך העבודה.

39 גבריאלה שלו, יהודה אדר, **דיני חוזים – התרופות** (תשס"ט), בעמ' 302 (להלן: **שלו ואדר**).

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

30. **ניתן לתבוע סעד אחר לפי כל דין, בשל אותה הפרה.** במסגרת זו רשאי בית הדין לעבודה **לפסוק פיצוי על נזק, לרבות נזק ממוני, ואף ליתן מספר סעדים במצטבר, ובלבד שלא ייפסק כפל פיצוי בגין אותם ראשי נזק.** כגון, מקרה בו העובד יוכיח כי הפרת זכותו לעבודה בישיבה גרמה לו נזק גוף, בשל מצבו הבריאותי, בשל מוגבלות פיזית, או בנסיבותיו האישיות המיוחדות; או כי נגרם לו נזק אחר בר הוכחה.

31. **במקרה שלפנינו,** עתר המשיב לסעד של פיצויים לדוגמה בגין הפרת הוראות חוק הזכות לעבודה בישיבה. **נוכח ראשוניות פסיקתנו בהיבטים אלה של חוק הזכות לעבודה בישיבה, נקדים ונעמוד על התשתית הנורמטיבית החלה בתביעת סעד של פיצויים לדוגמה, וקביעת שיעורם; מן הכלל נפנה לתביעה מושא הליך זה, וליישום הדין בנסיבות המקרה הנדון.**

פיצויים לדוגמה - התשתית הנורמטיבית

32. בדיני הנזיקין והחוזים מבוסס הפיצוי התרופתי על עקרון "השבת המצב לקדמותו" **restitutio in integrum**. תכליתו של עקרון זה, הינה להעמיד, ככל הניתן, את מי שבוצעה כלפיו ההפרה, או את הניזוק, באותו מצב בו היה נמצא אלמלא בוצעה ההפרה או העוולה[40]. חריג לכלל של "השבת המצב לקדמותו", הוא הסעד של **פיצויים לדוגמה,** או **פיצויים עונשיים** (המכונים בספרות ובפסיקה: **vindictive damage** ; **exemplary damage**; **punitive damage**.

במסגרת פיצויים בהליכים אזרחיים, מוגדר סוג זה של פיצויים לדוגמה, כ"פיצויים שעל המזיק לשלם לניזוק בסכום שאינו משקף הערכה של הנזק שגרם המזיק לניזוק על ידי עוולה, אלא **בא להעניש את המזיק על התנהגותו המזיקה ובכך לבטא סלידה ממנה. פיצויים אלה ניתנים, על כן, לאחר שכבר הוערכו**

---

40 ע"א 140/00 **עזבון המנוח מיכאל אטינגר ז"ל ואח' נ' החברה לשיקום ופיתוח הרובע היהודי בעיר העתיקה ירושלים בע"מ ואח'**, פ"ד נח (4) 486 (להלן: **פרשת אטינגר**), עמ' 562; ע"ע 195/85 **בנק איגוד לישראל – סוראקי**, פ"ד מב(4) 811, בעמוד 836; רע"א 2371/01 **איינשטיין – אוסי תכנון והקמת מבנים ופיתוח בע"מ**, פ"ד נז(5) 787, בעמוד 792.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

הנזקים הרגילים, ואין מטרתם להשיב את המצב לקדמותו"[41]. הפיצויים לדוגמה אינם נשענים על בסיס "מרפא" או "מתקן", הם אינם תלויים בנזק, והרציונל שבהם הוא עונשי-הרתעתי[42]. בהתאם, "הפיצויים העונשיים משקפים סכום שהוא מעבר לנזק הממשי שנגרם לניזוק, ... [והם] אינם שיקוף של הנזק שנגרם, אלא של התנהגות המזיק."[43]

ככלל, בית המשפט לא יטה לפסוק פיצויים עונשיים במסגרת הליך אזרחי, אלא במקרים חריגים, חמורים במיוחד, או במקרים שבמרכזם פגיעה קשה בזכויות חוקתיות, ובפסיקת הפיצויים העונשיים יש כדי לחזק הרתעה יעילה[44]. **בעניין אטינגר** דן בית המשפט העליון בשיקולים בעד ונגד הכרה בסמכותו של בית המשפט לפסוק פיצויים עונשיים[45], תוך שציין כך:

> **"במישור המעשי, הודגש הערך המוסף הטמון בפסיקת הפיצויים העונשיים, בעיקר באפקט ההרתעה והחינוך כנגד מעשים הראויים לגינוי, ובחיזוק ההגנה לזכויות הראויות לכך... זאת, לא פעם, בהקשרים או בנסיבות, אשר ידו של המשפט הפלילי אינה מגעת אליהם".**

במאמר מוסגר נציין, כי לצד סמכותם של בתי המשפט ובתי הדין לעבודה לפסוק פיצויים עונשיים הלכתיים, קיימות בדין הישראלי הוראות חוק הקובעות סמכות מפורשת לפסוק פיצויים עונשיים, כגון: **סעיף 183(ג) לחוק הפטנטים, תשכ"ז-1967, וסעיף 31א לחוק הגנת הצרכן, התשמ"א-1981**.

---

41 ג' טדסקי, י' אנגלרד, א' ברק, מ' חשין, **דיני הנזיקין - תורת הנזיקין הכללית**, מהדורה שנייה (1976) בעמ' 579.

42 ע"א 2634/09 **גדעון רוטנברג נ' אלגו השקיה בע"מ** (לא פורסם), 6.1.2011.

43 **פרשת אטינגר**, עמ' 562; ע"א 4576/08 **ליה עטרה בן-צבי נ' פרופ' יהודה היס** (לא פורסם), 7.7.2011 (להלן: **עניין בן צבי**).

44 **פרשת אטינגר**; וראו: רע"א 9670/07 **פלונית נ' פלוני** (לא פורסם), 6.7.2009; ע"א 2570/07 **זושא לם נ' הסתדרות מדיצינית הדסה** (לא פורסם), 29.1.2009.

45 הרחבה בעניין השיקולים בעד ונגד ההכרה בסמכותו של בית המשפט לפסוק פיצויים עונשיים ראו גם: ע"א 9225/01 **זיימן נ' קומרן**, 13.12.2006.; **עניין בן צבי**.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

פיצויים לדוגמה במשפט העבודה כפיצויים עונשיים הרתעתיים, ותכליתם

33. בתחום משפט העבודה, הולך ומתרבה השימוש שעושה המחוקק בשנים האחרונות, בכלי המשפטי של פיצויים עונשיים, הלא הם פיצויים לדוגמה, כפי ביטויים בחקיקה, כלהלן:

סעיף 3 לחוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), תשנ"ז-1997 מקנה לבית הדין האזורי לעבודה סמכות לפסוק פיצויים לדוגמה במקרה של פגיעה בעובד בשל כך שהגיש תלונה, נגד מעבידו או נגד עובד אחר של המעביד. **בדברי ההסבר להצעת חוק הגנה על עובדים**[46] צוין כי הכוונה היא, ל"**פיצויים שמטרתם הרתעתית**, לעובד שבוצעה כלפיו הפרה של הוראות החוק, בסכום שלא יעלה על 50,000 שקלים חדשים, וזאת **אף בלא שהעובד יידרש להוכיח כי נגרם לו נזק כתוצאה מההפרה.** בית הדין לעבודה יהיה רשאי **להגדיל את סכום הפיצויים לדוגמה לסך שלא יעלה על 500,000 שקלים חדשים, בהתחשב בחומרת ההפרה או בנסיבותיה,** כגון במקרה שבו הפיטורים או הפגיעה בתנאי העבודה לוו ברדיפה חמורה של העובד, או **במקרה שבו ההפרה אינה חד פעמית, אלא חוזרת, בין אם לגבי אותו עובד עצמו ובין אם לגבי עובדים אחרים במקום העבודה...**".

סעיף 33יא לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957 (תיקון משנת 2009)[47] מסמיך את בית הדין האזורי לעבודה לפסוק **פיצויים לדוגמה** בגין הפרת הוראות סעיפים 33 ט' ו – י' לחוק שעניינם **הגנה על זכות ההתארגנות**. פסיקת הפיצויים לדוגמה יכול ותהא בסכום של עד 50,000 ש"ח, ויכול שתגיע לסכום של עד 500,000 ש"ח "בהתחשב בחומרת ההפרה ובנסיבותיה".

בסעיף 13א לחוק עבודת נשים (תיקון משנת 2006), נקבע כי במקרה של פיטורי עובדת בניגוד לסעיף 9 לחוק עבודת נשים, יפסוק בית הדין לעבודה פיצויים שסכומם לא יפחת מ-150% מהשכר שהיה מגיע לעובדת במהלך התקופה המזכה.

---

46 דברי ההסבר להצעת חוק הגנה על עובדים, תיקון מס' 2, ה"ח כנסת תשס"ז מספר 137, ט"ז באדר התשס"ז, 6.3.2007, בעמ' 99 (הדגשות לא במקור – נ.א.).

47 תיקון מספר 7 לחוק הסכמים קיבוציים, ס"ח תשס"ט מס' 2203 מיום 23.7.2009 עמ' 243, בסעיף 135 לחוק ההתייעלות הכלכלית (תיקוני חקיקה ליישום התכנית הכלכלית לשנים 2009 ו-2010), תשס"ט-2009; וראו: ע"ע 285/09 **פרופ' אריאל בן עמר – עדה פלדמן**, 28.12.2010, בסעיף 28 לפסק הדין.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

ובדברי ההסבר להצעת החוק חוזר המחוקק ועומד על ייחוד מהותם של הפיצויים לדוגמה, כסנקציה אזרחית עונשית המכוונת להגברת האכיפה ומטרתה הרתעתית חינוכית, וכך נאמר שם:

> "המציאות מוכיחה כי הסנקציות הפליליות אינן מופעלות ולכן אינן מרתיעות דיין, ובפועל עדיין קיימים מעבידים רבים העוברים על הוראות החוק. הצעת חוק עבודת נשים (תיקון מס' 36)... באה לקבוע, בנוסף לאמור, **סנקציות אזרחיות בשל הפרת הוראות החוק, וזאת כדי להגביר את ההרתעה ואת דרכי האכיפה של הוראות החוק כלפי מעבידים... מטרתה של הצעת חוק זו היא לקבוע, בנוסף לפיצוי נזקי, גם פיצוי אזרחי עונשי שמטרתו הרתעתית וחינוכית".**

הוראת סעיף 6(ב) לחוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח- 1998 קובעת כי "בית משפט רשאי לפסוק בשל הטרדה מינית או בשל התנכלות פיצוי שלא יעלה על סך 50,000 ש"ח, ללא הוכחת נזק". לאחרונה עמדה השופטת רוזנפלד ב**עניין פלונית**[48] על מהותם של פיצויים אלה באלה הדברים:

> **"בקביעת הסמכות לפסוק פיצוי ללא הוכחת נזק טמונה הגישה כי בעצם ההטרדה המינית טמונה פגיעה לא ממונית, המצדיקה פסיקת פיצוי כספי עד לשיעור מקסימום כפי שנקבע בסעיף, ולעניין זה אין כל צורך בהוכחת נזק, בין ממוני ובין שאיננו ממוני.** הפגיעה הברורה והמיידית ממעשים של הטרדה מינית היא פגיעה בכבוד האדם של המוטרד, בביטחונו העצמי ובאיכות חייו במקום העבודה.[49] אין צורך לומר כי הנזקים בגין הפגיעה מן הסוג הזה קשים ביותר להוכחה ולכימות, ומכאן הסמכת בית הדין לפסוק לפי שיקול דעתו, ללא הוכחת נזק את הסכום כפי שנקבע בסעיף. **לא זו אף זו. בפיצוי הסטטוטורי כפי שנקבע בחוק למניעת הטרדה מינית ניתן לראות פיצוי עונשי, שהרציונל העומד מאחריו הוא עונשי והרתעתי"**[50].

---

48 ע"ע 697/09, 54/10 **פלונית** – **אלמוני** (לא פורסם), 30.10.2011.

49 ראו לעיל בפסקה 19, בדברי ההסבר להצעת החוק בקשר לסעיף 6(ב).

50 ההדגשה במקור- נ.א.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

בסעיף 26א לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958[51] הוסמך בית הדין האזורי לעבודה לפסוק "**פיצויים שאינם תלויים בנזק (להלן - פיצויים לדוגמה)...** בסכום שלא יעלה על 5,000 שקלים חדשים... בשל כל תלוש שכר שלגביו פעל המעביד" שלא על פי הנדרש בחוק, ורשאי בית הדין "מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק פיצוי בסכום אחר". **פיצויי הלנת שכר או הלנת פיצויי פיטורים** כמשמעותם **בחוק הגנת השכר** נחשבים להיות, על פי מהותם, פיצויים לדוגמה, בהיותם סנקציה דרקונית, עונשית הרתעתית.[52]

על תכלית פסיקתם של פיצויים עונשיים עמדה זה מכבר השופטת (כתוארה אז) אלישבע ברק-אוסוסקין **בעניין פלוטקין**, בה נדונה הפלייה מחמת מין של עובדת בקבלה לעבודה בניגוד ל**חוק שוויון הזדמנויות בעבודה**, תוך שהטעימה כך:[53]

> **"מטרתנו בפסיקת פיצויים היא במקרה זה לחנך את המשיבה ואת ציבור המעבידים כולו על מנת להשיג את המטרה הסופית של התנהגות שאינה מפלה כנגד פרטים ואינה ניזונה מסטראוטיפים. לשם כך על הפיצויים להיות אפקטיביים. רק כך נוכל להבטיח הגנה משפטית מלאה בפני הפליה המבוססת על סטריאוטיפים... הדרך להרתיע היא בעיניי, הסברה. אך מעבר לכך, ועל מנת להחדיר את הערכים לציבור המעבידים, הדרך היא סנקציה עונשית כואבת..."**

באותה פרשה הובאו דבריה של פרופ' פרנסיס רדאי במאמרה "נשים בשוק התעסוקה"[54]:

> **"לעניין ההרתעה, יש חשיבות מוגברת לפסיקת פיצויים משמעותיים לאור הסייגים לתרופת האכיפה בסעיף 10(2). לעניין הפיצוי לקורבן האפליה, מעבר לנזק הממון נובע הנזק מעצם האפליה נגדו, הפוגעת בכבודו כאדם עובד. אם בתי הדין לעבודה לא יפעילו את שיקול דעתם בעניין הפיצויים כדי ליצור הרתעה נגד האפליה, החוק יהפוך לאות מתה, כי ללא הרתעה כלכלית ולאור הסייגים בעניין תרופת האכיפה, לא יהיה סיכוי**

---

51 הוחק במסגרת תיקונים 24 ו-25 לחוק הגנת השכר: ס"ח תשס"ח מס' 2162, מיום 6.7.2008 עמ' 612; ס"ח תשס"ט מס' 2208 מיום 10.8.2009 עמ' 314, בהתאמה.

52 ע"ע 1242/04 **עיריית לוד – אבלין דהן** (לא פורסם), 28.7.2005.

53 **עניין פלוטקין**, שם בעמ' 499-500.

54 פ' רדאי, "**נשים בשוק התעסוקה**" מעמד האשה בחברה ובמשפט (פ' רדאי, כ' שלו, מ' ליבן-קובי עורכות, תשנ"ה) 64, בעמ' 115.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

> **למנוע מעשי אפליה בשוק העבודה באמצעות ההבטחות של החוק... כדי שיושגו מטרות החוק, צריך לחזק את סעד האכיפה ולהפוך אותו לסעד עיקרי... עם זאת, מתן פיצויים משמעותיים כלכליים ועונשיים גם הוא יכול להפוך את האפליה בניגוד לחוק לבלתי כדאית".**

34. **סיכומו של פרק זה:** במהלך השנים ניכרת מגמה ברורה ועקבית של המחוקק בישראל בכל הנוגע לקביעת סנקציות אזרחיות רבות עוצמה, המכוונות להגברת אכיפת חוקי העבודה בישראל והרתעת מעסיקים מפני הפרתם. במסגרת זו, **הולך ומתרחב השימוש שעושה המחוקק ב"פיצויים לדוגמה" בתחום משפט העבודה.**

הפיצויים לדוגמה על מכלול פניהם, כמבואר לעיל, מהווים כלי עונשי אפקטיבי להטמעת נורמות של זכויות חוקתיות, זכויות מגן וזכויות מוקנות בדין לעובדים, והקפדה על קיומן הלכה למעשה. בהקשר זה, תכליתו של הפיצוי לדוגמה שני פנים לה: להרתיע את המעבידים מפני הפרת הזכות; ולהגביר בקרב העובדים את המודעות לזכויותיהם הקנויות בחוק ולהמריצם לפעול למימוש אותן זכויות המגנות על רווחתם, בטחונם ובריאותם.

מאפיינים אלה של הפיצויים לדוגמה ותכליותיהם, באים לידי ביטוי מובהק בחוק הזכות לעבודה בישיבה, מושא דיוננו בהליך זה, כמבואר להלן.

פיצויים לדוגמה בחוק הזכות לעבודה בישיבה

35. **בחוק הזכות לעבודה בישיבה,** הוסמך בית הדין לעבודה לפסוק לעובד **פיצויים לדוגמה,** בהם יחויב מי שהפר את הוראות סעיפים 2 ו-3 לחוק. תכלית פסיקתם של פיצויים לדוגמה באה לידי ביטוי מובהק **בדברי ההסבר להצעת חוק הזכות לעבודה בישיבה**[55], תוך עמידה על מטרתם:

> **"... להרתיע מעבידים ולעודד עובדים לעמוד על זכויותיהם. לפי החוק המוצע, יהיה בית הדין לעבודה רשאי לחייב מעביד גם בתשלום פיצויי עונשין, אף אם לא נגרם כל נזק בשל הפרת הוראות החוק. פיצויים כאמור אינם משקפים הערכה של הנזק שנגרם לעובד, שכן הם אינם נשענים על בסיס מרפא או מתקן, אלא על בסיס עונשי והרתעתי..."**

[55] הדגשה שלנו (נ.א.).

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

בהתייחס לסמכותם של בתי הדין לעבודה לפסוק פיצויים עונשיים במקרה של הפרת הוראות החוק, ציינה ח"כ שלי יחימוביץ, מיוזמי החוק, במסגרת הדיון בקריאה ראשונה על הצעת החוק כך[56]:

> **"... בית-הדין לעבודה יהיה רשאי לפסוק פיצויי עונשין גם אם לא נגרם שום נזק. כלומר, עובד שלא סופק לו כסא, יוכל הוא או ארגון יציג או כל ארגון שהוא להגיש תביעה לבית-הדין לעבודה, וייפסקו לאותו עובד, או לאותה עובדת בדרך כלל, פיצויים של עד 200,000 שקלים לפי הנסיבות ולפי חומרת המעשה, גם אם לא הוכח שום נזק - רק משום שלא סופק לה כסא. אני רואה בזה חשיבות רבה, הצהרתית, עם משמעות עונשית והפגנתית מרחיקת לכת".**

להלן נעמוד על אמות המידה לפסיקת פיצוי לדוגמה, נוכח מהותו כסעד בעל אופי עונשי, הרתעתי וחינוכי כאחד.

אמות המידה לקביעת שיעור הפיצוי לדוגמה בגין הפרת החוק

36. זכות תביעה לסעד של פיצויים לדוגמה, קמה בהתקיים תנאים מצטברים אלה: העובד הוכיח כי הופרו הוראות סעיף 2 לחוק; לא נסתרה החזקה בדבר אפשרות ישיבה במהלך ביצוע כל סוג של עבודה ונדחתה טענת הגנה של המעביד לפי אותה הוראה, או לחלופין, ככל שלא כפר בתחולת החזקה, לא הוכיח המעביד כי מילא דרישות החוק. או כאשר העובד הוכיח כי הופרה זכותו לישיבה בהפסקה, כנדרש בסעיף 3 לחוק.

בהתמלא התנאים הנוגעים להפרת הוראות סעיפים 2 ו-3 לחוק, כאמור, בנפרד או במצטבר, חלה הוראתו של סעיף 4(ב)(1) לחוק הזכות לעבודה בישיבה במסגרתה נקבע מדרג חומרה בפסיקת פיצויים לדוגמה שאינם תלויים בנזק. זאת, באופן שסכום הפיצויים לדוגמה לא יעלה על 20,000 ש"ח, ויכול ויהיה בסכום שלא יעלה על 200,000 ש"ח, "בהתחשב בחומרת ההפרה או בנסיבותיה".

קביעת הזכאות לפיצוי לדוגמה ושיעורו, תיעשה לאור מהותן של הזכות לעבודה בישיבה והזכות לישיבה בהפסקה, כזכויות חוקיות מוגנות הנגזרות מערכים

[56] הישיבה ה-65 של הכנסת ה-17, 28.11.2006.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

חוקתיים כפי שפורט לעיל, ובשים לב לנסיבות המקרה הנדון, תוך שיובאו בחשבון, בין היתר, שיקולים אלה:

מידת ההפרה וחומרתה. במסגרת זו תילקח בחשבון התנהלות המעביד בהפרת זכויותיו של העובד, כפי שנקבעו בסעיפים 2 ו-3 לחוק, תוך שייבחנו שאלות אלה: האם המעביד התעלם כליל מהוראות החוק; האם המעביד שלל, הלכה ולמעשה, אפשרות ישיבה במהלך ביצוע העבודה, בין לנוכח סוג העבודה או אחרת; האם נשללה זכות העובד לישיבה בהפסקה, שאז תיחשב חומרה יתירה בהפרת הזכות; האם נעשו התאמות במקום העבודה וסביבת העבודה לצורך הבטחת הזכויות המוגנות ואכיפתן, ובכלל זה, מקומות הישיבה שהוקצו לעובדים במהלך ביצוע העבודה ובהפסקה; מספר הכסאות ביחס למספר העובדים במקום העבודה, וביחס לסביבת העבודה; האם הופרו המלצות של מומחים ורופא תעסוקתי בנוגע ליישום ההגנה על הזכויות המוגנות תוך התאמה למקום העבודה, וכל כיוצ"ב;

משך ההפרה. האם מדובר בהפרות חוזרות ונשנות כלפי העובד התובע, או כלפי עובדים אחרים;

האם ההפרה בוצעה ביודעין ובכוונה תחילה; האם מדובר בהפרה כשיטה הנוהגת אצל אותו מעביד במקום העבודה; האם ההפרה נעשתה למרות התראות מצד העובד התובע, או מצד ארגון העובדים, או אחרת; תום ליבם של הצדדים; האם הופר צו שיפוטי; וכיוצ"ב[57];

מהות הפגיעה בעובד כתוצאה מן ההפרה ונסיבותיו האישיות של העובד כלפיו בוצעה ההפרה, כגון, גילו של העובד, מצב בריאותו, האם מדובר בעובד בעל מוגבלות הנדרש להתאמות מיוחדות למוגבלותו; עובדת בהריון או בטיפולי פוריות וכדומה;

השיקול הציבורי ההרתעתי יבוא אף הוא בחשבון השיקולים לקביעת שיעור הפיצוי. במסגרת זו יישקל הצורך בהטמעת המודָעות לזכויות המוקנות בחוק והדרישה לאכיפתן ויישומן בפועל, וביסוס הנורמה, הלכה למעשה, בקרב העובדים ובקרב המעבידים.

---

[57] לשיקולים אלה ראו גם **עניין רוטנברג**.

ככל שנמצא כי הופרו זכויותיו של העובד לישיבה בעבודה וישיבה בהפסקה, בשים לב לנסיבות המקרה ולשיקולים המנויים לעיל, ובהתאם לחומרת משקלם, יקבע בית הדין מדרג זכאותו של העובד לפיצוי לדוגמה ללא הוכחת נזק. בית הדין ינמק החלטתו לעצם פסיקת הפיצוי לדוגמה בסכום של עד 20,000 ש"ח. בשיעור גבוה מסכום זה ועד 200,000 ש"ח ינמק בית הדין פסיקתו במיוחד "בהתחשב בחומרת ההפרה או בנסיבותיה".

37. לאור כלל האמור לעיל, נפנה מכאן לנסיבות המקרה שלפנינו ולהכרעה בו לגופו של עניין.

פרק שלישי: מן הכלל אל הפרט

מסכת העובדות

38. המערערת, דיזינגוף קלאב בע"מ, מפעילה מועדון כושר ובריאות "שייפ" ברח' דיזינגוף בתל-אביב. המועדון מהווה חלק בלתי נפרד מרשת המועדונים "שייפ" המנוהלים על ידי חברת "הולמס פלייס אינטרנשיונל בע"מ" (להלן: **הרשת**). במהלך השנים 2006 ו-2007 עבד המשיב בסניף דיזינגוף, בסניף מודיעין ובסניף הירקון של הרשת.

עניינו של ערעור זה בעבודתו של המשיב כפקיד קבלה במועדון בסניף דיזינגוף במשך כחודשיים וחצי, מיום 3.7.2007 עד ליום 24.9.2007. בחודש ספטמבר 2007 פנה המשיב למנהלת המועדון, גב' שירה נחום, בבקשה לקידום לתפקיד מנהל הקבלה. ביום 24.9.2007 נמסר למשיב "מכתב אזהרה" חתום בידי מנהלת המועדון, ובו תלונות בנוגע לתפקודו ואזהרה כי "במידה והתנהגותך ותפקודך לא ישתפרו בחודש הקרוב אאלץ לסיים את העסקתך". במעמד מסירת מכתב האזהרה התבקש המשיב לחתום על מכתב "התפטרות" בנוסח שהוגש לו על גבי נייר מכתבים של המועדון. המשיב פעל כנדרש ממנו, הודיע באותו מכתב על התפטרותו מעבודתו במועדון בהודעה מוקדמת בת שלושה ימים וחתם על המכתב. בכך הסתיימה העסקתו במועדון בו ביום.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

התביעה בבית הדין האזורי

39. סמוך לאחר סיום עבודתו הגיש המשיב תביעה נגד המועדון לבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב, בטענה כי המועדון הפר את הוראות **חוק הזכות לעבודה בישיבה, תשס"ז-2007**.

בכתב התביעה טען המשיב (להלן בפרק זה: **התובע**) כי בתקופת עבודתו במועדון בסניף דיזינגוף, לא הוצב כסא בעמדת פקיד הקבלה, וכי הנהלת המועדון נקטה במדיניות האוסרת על עבודה בישיבה. לטענתו, מיד עם תחילת העסקתו במועדון, בחודש יולי 2007, הסב שימת ליבן של מנהלת הקבלה ומנהלת המועדון להוראות חוק הזכות לעבודה בישיבה, ובהסתמך על הוראות החוק דרש הצבת כסא לשימושם של פקידי הקבלה. לטענתו נענה, כי נהלי המועדון אינם מאפשרים הצבת כסא לשימוש עובדי הקבלה. המשיב טען, כי העבודה שביצע כפקיד קבלה במועדון, על פי מהותה ניתנת לביצוע בישיבה, כפי הנעשה במכוני כושר אחרים. לטענתו, פקידי הקבלה במועדון לא הורשו לשבת על כסא אף בזמנים בהם הוצב כסא בצד דלפק הקבלה, ובשלב מסוים אף "הועלם" הכסא כליל מדלפק הקבלה. התובע הוסיף וטען כי הנהלת המועדון לא שעתה לתלונותיו על כאבי גב כתוצאה מעמידה ממושכת בעבודה, וכי בעקבות דרישתו לאפשר לו ישיבה בעבודה, התעמרה בו הנהלת המועדון, גרמה לסיום עבודתו, ומנעה ממנו תשלומים המגיעים לו. התובע הוסיף וטען כי הנהלת המועדון אף סיכלה אפשרות העסקתו בסניף אחר של הרשת ו"הוציאה דיבתו רעה" כדי כך שאפסו סיכוייו לקבל עבודה בסניף אחר של הרשת. בנסיבות אלה, בהצטברותן, ראה התובע כמצדיקות תשלום פיצויים לדוגמה על פי סעיף 4(ב)(1) לחוק, והעמיד תביעתו "לצורכי אגרה" על סך של 200,000 ש"ח.

40. **המועדון ביקש לדחות את התביעה**, תוך שטען כי התובע התפטר לאחר פחות משלושה חודשי עבודה; וכי הפיטורים היו על רקע ליקויים בעבודתו ולא בשל חילוקי דעות בעניין דרישתו לישיבה במהלך העבודה. לטענת המועדון, המשיב העלה את נושא הישיבה בעבודה, לראשונה בחודש ספטמבר 2007 במהלך ויכוח עם המנהלת הישירה שלו, ופעם נוספת בעת "שיחת האזהרה" שניהלה איתו מנהלת המועדון, עובר להתפטרותו. טענותיו של התובע בנוגע לנסיבות הפסקת העבודה ולאחריה נדחו מכל וכל על ידי המועדון.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

בכל הנוגע לישיבה במהלך ביצוע העבודה, טען המועדון כי עבודתו של פקיד קבלה במועדון, מעצם טיבה ועל פי מהותה, צריך שתתבצע בעמידה, ואין היא יכולה להתבצע בישיבה. לעומת זאת, בשעת ההפסקה מוצב כסא בדלפק הקבלה לשימוש העובדים.

פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה

41. בית הדין האזורי שמע את עדי הצדדים וראיותיהם ובא לכלל מסקנה לפיה יש לקבל את התביעה ולחייב את המועדון בתשלום פיצויים לדוגמה למשיב. בית הדין דחה את **טענת ההגנה של המועדון על כי לא הופרו הדרישות שבחוק.** זאת, תוך שקבע כי המבחן להכרעה בשאלה האם ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה, הוא מבחן אובייקטיבי של אופי עבודתו של התובע, לרבות מהות העבודה, התנהלותו של העובד במהלך יום העבודה, וכיוצ"ב. הוסיף בית הדין וציין כי המעביד אינו יכול לסמוך על הפררוגטיבה הניהולית כביסוס לטענה לפיה תפקידו של העובד אינו מאפשר ישיבה; וכי "הקביעה יכולה להיות שונה לגבי אותו תפקיד ממקום עבודה אחד למשנהו ולגבי סוגי עבודה שונים באותו מקום עבודה". עוד נקבע כי הנטל על המעביד להוכיח כי "ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה".

42. **בהתייחס לאופן ביצוע העבודה, קיבל בית הדין האזורי את עדותו של התובע** בה נאמר כך: "הוא עומד ליד דלפק קבלה שאורכו כ-6 מ', אך קיימת עמדת מחשב אחת וטלפון אחד, שבה עובד פקיד הקבלה. התובע אף העיד כי ביקר במכוני כושר אחרים, בכולם יושבים פקידי הקבלה על כסא ומבצעים תפקידם בישיבה. כפי עדותו, כאשר חזר שנית לעבוד בנתבעת היה כסא שהוצב ליד דלפק הקבלה. כסא זה היה כסא בָּר שבור, ללא משענת ונמוך יחסית לגובהו של דלפק הקבלה, אך נאסר עליו לשבת על הכסא. לאחר מכן הועלם הכסא ונלקח מהמקום.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

43. בית הדין הטעים כי גרסתו של התובע נתמכה על ידי עדותן של עובדות לשעבר במועדון והוסיף וקבע: "העדפנו את העדויות שהובאו מטעם התובע, ואשר ניתנו על ידי עדות שכבר אינן עובדות בנתבעת, על פני העדויות שהובאו מטעם הנתבעת מפי עדות הנמנות על צוות עובדיו...".

לאור חומר הראיות שהובא לפניו קבע בית הדין האזורי כי "מרבית הפעולות שנדרשו מהתובע מבוצעות בעמדה אחת קבועה ליד דלפק הקבלה ברוב שעות העבודה, וכי עבודתו אינה מחייבת תנועה מתמדת ממקום למקום". בית הדין הוסיף והטעים ש"מהראיות עולה כי הנתבעת לא העמידה לרשות התובע במקום העבודה מושב לעבודה, כמשמעותו בחוק, ולא הוכיחה כי ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה".

אשר על כן, קבע בית הדין כי המועדון הפר את הוראות חוק הזכות לעבודה בישיבה וכי **התובע הרים את נטל ההוכחה לכך ש"הנתבעת לא העמידה לרשות התובע במקום העבודה מושב לעבודה, כמשמעותו בחוק, ולא הוכיחה כי ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה"**. נוכח ממצאיו ומסקנותיו אלה, קבע בית הדין כי על המועדון לשלם לתובע "פיצוי בגין הפרת החוק".

בהתייחס לשיעור הפיצוי ציין בית הדין האזורי אך זאת: "מאחר שההפרה בוצעה זמן קצר לאחר שהחוק נכנס לתוקפו, סברנו כי אין מקום למצות עם הנתבעת את מלוא חומרת הדין, ועל כן אנו מחייבים אותו לשלם לתובע סך 100,000 ש"ח כפיצוי לדוגמה בגין הפרת החוק". בנוסף, חויב המועדון בתשלום שכר טרחת עו"ד לתובע בסך 10,000 ש"ח בצירוף מע"מ.

44. בקשת המועדון לעיכוב ביצוע פסק הדין **התקבלה בחלקה על ידי בית דין זה**. זאת, באופן שהוחלט כי מחצית הסכום שפסק בית הדין האזורי ישלם המועדון למשיב, כי תשלום המחצית השניה יעוכב עד להכרעה בערעור, וכי על המועדון להפקיד סכום זה בקופת בית הדין או להפקיד ערבות בנקאית כנגדו.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

הערעור

45. ערעורו של המועדון מכוון בעיקרו נגד פסיקתו של בית הדין האזורי על שני פניה: הקביעה לפיה המועדון הפר את הוראות חוק הזכות לעבודה בישיבה וכתוצאה מכך, חיובו של המועדון בתשלום פיצוי לדוגמה למשיב, ושיעורו. כמו כן מכוון הערעור נגד חיוב המועדון בהוצאות משפט ושיעורן.

בדיוננו להלן, נידרש לטענות הצדדים בערעור על שני פניהן, ולהכרעה בכל אחת ואחת מהן בנפרד.

ערעור המועדון על הקביעה כי הפר את הוראות החוק

46. **המועדון טען בערעורו כי לא הפר את זכויותיו של המשיב, תוך שטען נגד קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי וממצאיו.** לטענת המועדון, בחינת השאלה האם ניתן לבצע את העבודה בישיבה במבחן "פיזי דווקני", נעשתה מבלי שבית הדין נתן דעתו למבחנים נוספים הקשורים במהות התפקיד, בטיב השירות, בנוהג בענף, בקהל הלקוחות וכיוצ"ב. לשיטתו של המועדון, יש להבחין בין "המסוגלות הפיזית" לשבת בעת ביצוע העבודה לבין קיומה של "הזדמנות סבירה לשבת מבלי שתופרע העבודה".

תימוכין לטענות אלה, ביקש המועדון למצוא בעבודת המורים, אשר על פי מבחן "המסוגלות הפיזית" שאימץ בית הדין האזורי, יכולים אמנם ללמד בישיבה, אולם איכות ההוראה תפגע ככל שהמורה ילמד בישיבה באופן רצוף.

עוד טען כי יש לבחון את מהות עבודתו של המשיב כפקיד קבלה, בהתחשב במגוון הפעולות שנדרש לבצע, ובאורך הדלפק. לטענת המועדון, התפקיד אותו מילא המשיב כפקיד קבלה אינו מאפשר ישיבה "מבלי שתופרע העבודה". על כן, טען כי הרים את נטל ההוכחה הנדרש בחוק לפיו "ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה".

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

47. **המשיב** תמך בפסק דינו של בית הדין האזורי, תוך שהוסיף וטען, כי חוק הזכות לעבודה בישיבה נועד לחול על מגוון רחב של עובדים, ואין יסוד לטענת המועדון, לפיה החוק נועד לחול רק על עובדים "מוחלשים" דוגמת קופאיות. זאת באשר מדובר בחקיקת מגן, שאת החריגים לה יש לפרש בצמצום.

בנוסף טען, כי על פי העדויות שנשמעו בבית הדין האזורי, עבודתו של פקיד קבלה במכון כושר ניתנת לביצוע בישיבה, כפי שאכן נעשה במכוני כושר רבים אחרים.

הכרעה

48. ראשית דבר, נדחות טענות המועדון המכוונות נגד ממצאיו העובדתיים של בית הדין האזורי והערכת העדויות שהובאו לפניו. כלל נקוט הוא בפסיקתנו כי ערכאת ערעור לא תתערב בקביעותיה של הערכאה הדיונית המושתתות על מהימנות העדים, אלא בהתקיים נסיבות חריגות ויוצאות דופן המצדיקות זאת[58]. נסיבות המקרה שלפנינו אינן ממין אלה המצדיקות חריגה מן הכלל, ועל כן אין אנו רואים להתערב בממצאיו העובדתיים ובמסקנותיו המשפטיות של בית הדין האזורי, ועליהן נשתית דיוננו שלהלן.

49. אף לגופו של עניין, **דין טענותיו של המועדון להידחות**. בכתב ההגנה שהגיש לבית הדין האזורי **תיאר המועדון את התפקיד אותו מילא המשיב כפקיד קבלה**: "לקבל את פני הבאים למכון הכושר, לוודא שהינם מנויים, לרשום את כניסתם למועדון, להעניק להם מגבות, למכור מוצרים למנויים ולקבל את פניהם של מתעניינים במנוי, למסור למנוי דברי דואר, לענות לטלפונים, לטפל בתלונות מנויים, לטפל בבקשות להקפאת מנויים ולקבל פניהם של מתעניינים ברכישת מנוי". נוכח משימותיו אלה של פקיד קבלה, טען המועדון כי החיובים שבחוק הזכות לעבודה בישיבה אינם חלים עליו, מכיוון ש"ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה". ולא היא.

---

58 **ע"ע 239/03 מרים אסמר – עירית חיפה**, 26.9.04; ע"ע 1261/02 **מובס – וליד אחמד**, 15.6.04; ע"ע 125/06, 125.1/06 **ארנון רצון – רבוע כחול - ישראל בע"מ**, 18.1.07; ע"א 323/89 קוהרי ואח' נ' מדינת ישראל, פ"ד מה(2) 142, 168; ע"ע 424/06 **מטבחי שרת בע"מ – ילנה גרוחולסקי**, 2.8.07.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

50. שיטתו זו של המועדון גורסת למעשה **איסור גורף וכללי על פקיד קבלה לישיבה במהלך עבודתו**, ודינה להידחות מכל וכל. בחינת טענותיו של המועדון, מעלה כי אופי התפקיד שביצע המשיב, כפקיד קבלה, אינו בא בגדר המקרים החריגים ויוצאי הדופן בהם תתקבל שלילה מוחלטת וגורפת של אפשרות ישיבה במהלך ביצוע העבודה. במיוחד כן, כאשר על פי המדיניות הנקוטה בו, שלל המועדון מלכתחילה אפשרות לשבת ולא העמיד כלל אפשרות כזו לרשות עובדיו, והמשיב בכללם. הדברים מצאו ביטויים המובהק בטיעוניו של המועדון בפני בית הדין האזורי, ובעדותו של התובע, אשר התקבלה על ידי בית הדין האזורי.

לפי עדות המשיב, אשר נתמכה בעדויותיהן של עובדות לשעבר במועדון, בעמדת הקבלה של מכון הכושר, בשלב כל שהוא הוצב "כסא בָּר שבור, ללא משענת ונמוך יחסית לגובהו של דלפק הקבלה", אולם אף כסא זה סולק מהמקום.

זאת ועוד. עצם הצבת כסא בעמדת הקבלה, גם אם רעוע, יש בה כדי ללמד על כך, כי אף לדעת הנהלת המועדון קיימת אפשרות ישיבה במהלך העבודה בעמדת הקבלה.

בנסיבות אלה נמצא כי **המועדון לא עמד בנטל השכנוע המוטל עליו להפריך את החזקה לפיה ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר העמדת כסא לישיבה במהלך העבודה**. צדק, איפוא, בית הדין האזורי בקביעתו, כי התובע הוכיח שהנתבעת, היא המועדון, "לא העמידה לרשות התובע במקום העבודה מושב לעבודה, כמשמעותו בחוק, ולא הוכיחה כי ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה".

51. אף אין לקבל את טענת המועדון לפיה בית הדין האזורי נקט במבחן "פיזי דווקני" והתעלם ממבחנים רלבנטיים אחרים. כמבואר לעיל, בין אמות המידה לבחינת טענת ההגנה של המעביד לפיה "**ביצועה הרגיל של העבודה אינו מאפשר ישיבה**", תיבחן השאלה האם על פי מהותה של העבודה נדרש ביצועה בעמידה, ובאיזו מידה יוכל העובד לעשות שימוש במושב בעבודה מסוג זה. בחינה זו תיעשה בשים לב לנסיבות המקרה, בהתחשב בשיקולים של סבירות ומידתיות, ובאיזון הנדרש להיעשות בין צרכי העובד וצרכי העבודה. כאשר, נטל השכנוע הראייתי להפרכת החזקה מוטל על המעביד ולענייננו – המועדון.

52. יישומן של אמות מידה אלה לענייננו מעלה כי **גם אם עבודתו של פקיד קבלה במכון כושר היא עבודה דינאמית הכרוכה במגוון פעולות, אין לקבוע כי מרבית הפעילות הנדרשת מהעובד ברוב שעות העבודה מחייבת תנועה מתמדת ממקום למקום, כדי כך שאין אפשרות כלשהי לישיבה.** לפי תיאור התפקיד בטיעוני המועדון, קיימות מטלות רבות שיכול פקיד הקבלה לבצע בישיבה, כגון מענה לטלפון והקלדה במחשב. בנדון זה התקבלה טענת המשיב לפיה **בסניפים אחרים של הרשת הועמדו מושבים לשימוש פקידי הקבלה**. בנסיבות אלה, טענת המועדון, לפיה השירות שאמור פקיד הקבלה להגיש ללקוחות חייב לשדר "דינאמיות וחיוניות" או שיהיה "בגובה העיניים", אינה בבחינת טענת הגנה הפוטרת אותו מחובתו כמעביד, על פי חוק הזכות לעבודה בישיבה.

53. משנמצא כי העובד הוכיח תביעתו וכי לא עלה בידי המועדון המעביד לבסס את טענות ההגנה כנגדה, בדין פסק בית הדין האזורי כי המועדון לא הרים את נטל השכנוע להפרכת החזקה שבחוק המחייבת לספק למשיב אפשרות לישיבה במהלך עבודתו כפקיד קבלה. משכך הוא, **קובעים אנו כי המועדון הפר את הוראות סעיף 2 לחוק הזכות לעבודה בישיבה, וכי על כן דין ערעורו בנדון זה להדחות.**

ערעור המועדון על חיובו בתשלום פיצויים לדוגמה ושיעורם

54. בתביעתו טען המשיב "כי נסיבות העניין מחייבות את פיצויו בסכומים המכסימליים הקבועים בחוק - סך 20,000 ש"ח פיצוי מקסימאלי שאינו תלוי בנזק, **בתוספת** 200,000 ש"ח פיצויים לדוגמה עקב חומרת ההפרה ונסיבותיה". עם זאת, ולצרכי אגרה, עתר המשיב לסעד של פיצויים לדוגמה "בהתחשב בחומרת ההפרה או בנסיבותיה" בסך שלא יעלה על 200,000 ש"ח".

בהסתמך על חומר הראיות קבע בית הדין האזורי, כי משהמועדון הפר את הוראות החוק, עליו "לשלם לתובע פיצוי בגין הפרת החוק". משנקבע כי מושא ההליך הוא פיצוי לדוגמה, פסק בית הדין האזורי למשיב מחצית הסכום המקסימאלי של הסעד הנתבע. טעמיו לכך היו אלה בלבד: מש"ההפרה בוצעה זמן קצר לאחר שהחוק נכנס לתוקפו, סברנו כי אין מקום למצות עם הנתבע את מלוא חומרת הדין, ועל כן אנו מחייבים אותו לשלם לתובע סך 100,000 ש"ח כפיצוי

לדוגמה בגין הפרת החוק". כנגד שיעור הפיצוי לדוגמה שהושת עליו מכוון ערעורו של המועדון.

55. לעניין חיובו בתשלום פיצויים לדוגמה למשיב ושיעורם, **טען המועדון** כי בית הדין האזורי חרג מסמכותו בכך שחייב אותו בתשלום פיצויים ללא הוכחת נזק, בסכום העולה על 20,000 ש"ח, ללא הנמקה ומבלי שקבע כי מדובר בהפרה חמורה, או בהפרה שנסיבותיה מצדיקות פסיקת פיצויים בשיעור כה גבוה.

הוסיף המועדון וטען, כי מדובר בחוק חדש המסדיר נורמה חדשה של אפשרות להטלת פיצויים לדוגמה; כי פיצויים לדוגמה מהווים חריג במשפט הישראלי לרבות במשפט העבודה, ופסיקתם נעשית במשורה. על כן, מן הראוי כי החלת החוק תהיה הדרגתית וכי הסמכות החריגה הניתנת לבית הדין לא תהפוך להיתר גורף שאינו מחייב כלל הפעלת שיקול דעת. המועדון הוסיף וטען, כי בפסיקת פיצויים בכלל ובפסיקת פיצויים לדוגמה בפרט על פי חוק הזכות לעבודה בישיבה, מן הדין להתחשב באמות המידה לפסיקת פיצוי בחוקים אחרים מתחום דיני העבודה, וכי שיעור הפיצוי שהושת עליו, גבוה עשרת מונים מהמקובל בבתי הדין לעבודה, אף במקרים חמורים יותר של הטרדה מינית או פגיעה בעקרון השוויון לפי חוק שיוון הזדמנויות בעבודה.

לטענת המועדון, פיצוי "מוגדל" מעל 20,000 ש"ח ייפסק, אם בכלל, רק בנסיבות של הפרות חוזרות ונשנות של הוראות החוק, חרף קביעה שיפוטית, או בנסיבות של התעמרות מיוחדת שיש עימה זדון, או שתכליתה הפקת רווחים שלא כדין על ידי המעביד תוך ניצול העובד. לטענת המועדון, נסיבות ממין אלה לא התקיימו במערכת יחסיו עם המשיב, אשר הועסק במועדון פחות משלושה חודשים. לבסוף התרעם המועדון על שיעור ההוצאות הגבוה שנפסק לחובתו, החורג בהרבה משיעור ההוצאות הנפסק דרך כלל בבתי הדין לעבודה.

56. **המשיב מצידו** תמך בפסיקתו של בית הדין האזורי תוך שטען, כי הפרת הזכות לישיבה בעבודה היא עוולה המזכה בפיצויים עונשיים, בשל הפגיעה בכבוד האדם הגלומה בהפרת החוק והצורך להרתיע מפני הפרה זו. הוסיף המשיב והציע אמות מידה מנחות לקביעת שיעור הפיצוי לדוגמה על ידי בית הדין, ובהן אלה: גודל

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

העסק בו מבוצעת ההפרה; מספר העובדים האחרים כלפיהם החוק מופר אצל אותו מעביד; ידיעת החוק; אי קיום חוק מתוך אידיאולוגיה; התנכלות לעובד בשל עמידה על זכויותיו; מספר הפרות החוק; עמדת המעביד בבית הדין; הפנמת החוק על ידי המעביד; יישום החוק לאחר פסיקת בית הדין; וקבלת אחריות בדבר הפרת החוק.

לטענת המשיב, יישום אמות מידה אלה על נסיבות העניין לפנינו, מצדיק את שיעור הפיצוי לדוגמה כפי שנקבע בפסק דינו של בית הדין האזורי.

בסיכומיו בערעור טען המשיב, כי הפיצוי לדוגמה בסך 100,000 ש"ח שנפסק לזכותו אינו גבוה, וכי אין להקיש מההלכה הפסוקה לעניין פסיקת פיצויים לדוגמה על פי חוק הגנת הצרכן לענייננו. זאת, נוכח השוני המהותי בין יחסי צרכן-עוסק לבין יחסי עובד מעביד, נוכח העובדה שסעד האכיפה הוא סעד ראשון בשדה החוזים הצרכניים, אולם ניתן במשורה במשפט העבודה; ונוכח העובדה כי בניגוד לצרכנים, עובדים נמנעים מעמידה על זכויותיהם במהלך תקופת עבודתם מפאת החשש למקום עבודתם.

לבסוף טען, כי גם לאחר מתן פסק הדין ממשיכה המערערת בהפרת החוק. **טענה זו לא הוכחה**.

הכרעה

מדרג החיוב בפיצויים לדוגמה

57. לאור תכלית החוק ומטרתו תיושם הוראת סעיף 4(ב)(1) לחוק הזכות לעבודה בישיבה הקובעת כך: "**מצא בית הדין לעבודה כי נתבע הפר את הוראות סעיפים 2 או 3, רשאי הוא לחייב את המפר בתשלום פיצויים שאינם תלויים בנזק (בסעיף זה – פיצויים לדוגמה), בסכום שלא יעלה על 20,000 שקלים חדשים**". **הוראה זו קובעת את הרף הראשון של הפיצוי לדוגמה** ולפיה, משנקבע כי הופרה זכותו של העובד לעבודה בישיבה כנדרש בסעיפים 2 ו-3 לחוק, או באחד מהם - קמה לעובד זכות התביעה לפיצוי לדוגמה בשיעור של 20,000 ש"ח, בנוסף או במצטבר לזכויותיו האחרות על פי דין.

הרף השני, הגבוה יותר של הפיצוי לדוגמה, נקבע בסיפא לסעיף 4(ב)(1) לחוק, לפיו: "**רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצויים לדוגמה בסכום שלא יעלה על**

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

200,000 שקלים חדשים, בהתחשב בחומרת ההפרה או בנסיבותיה". ביישום הוראה זו, ובשים לב לנסיבות המקרה הנדון, רשאי בית הדין לעבודה להביא בחשבון השיקולים, את החומרה המצטברת בהפרת החובה שבחוק להעמדת אפשרות ישיבה במהלך העבודה, או במהלך ההפסקה, או בהפרת הזכויות הללו במצטבר, כלפי המשיב עצמו, כלפי יתר העובדים במקום העבודה, וכל כיוצ"ב.

הוכחה זכאות המשיב לפיצויים לדוגמה

58. **בחינה אובייקטיבית של המקרה שלפנינו, בנסיבותיו,** על בסיס העובדות שנקבעו בפסיקתו של בית הדין האזורי מעלה, כי לשיטתו של המועדון סוג העבודה אותה ביצע המשיב כפקיד קבלה, כלל אינו מאפשר ישיבה. בהתאם, הטיל המועדון על המשיב איסור גורף וכללי לישיבה במהלך ביצוע העבודה. עוד נמצא כי מדיניות זו של המועדון ננקטה לא רק כלפי המשיב אלא גם כלפי עובדים אחרים שביצעו תפקיד זה.

לפי שקבע בית הדין האזורי בפסיקתו, המועדון לא עמד בנטל השכנוע להפרכת החזקה שבחוק, לפיה ניתן לבצע את העבודה בישיבה. בנדון זה הוכח, כי המועדון לא העמיד לרשות המשיב אפשרות לשבת במהלך ביצוע עבודתו כפקיד קבלה, מלבד הצבה זמנית של כסא רעוע אשר אף הוא סולק מהמקום. בעצם הצבתו של אותו כסא רעוע ניתן לקבוע הן את האפשרות לקיומה של העבודה בישיבה והן את מניעת הזכות לישיבה בעבודה.

בית הדין האזורי קיבל את גרסתו של המשיב לפיה התריע בפני מנהלת הקבלה על חובת המועדון לקיים את הוראות החוק ולהימנע מהפרתן. למרות זאת לא חדל המועדון מן ההפרה.

כמו כן התקבלה גרסתו של המשיב כי הנהלת המועדון לא שעתה לתלונותיו על כאבי גב שנגרמו לו כתוצאה מעמידתו הממושכת בעת ביצוע העבודה.

הנה כי כן, בשים לב לכך שבית הדין האזורי קיבל את גרסת המשיב ועדיו, ולאור כלל חומר הראיות, **אין לומר כי ההפרה בוצעה שלא ביודעין או בשגגה.** התנהלותו של המועדון כלפי המשיב הייתה במודע ובכוונת מכוון, ותאמה את

המדיניות הנהוגה אצלו במסגרתה נאסרה על פקידי קבלה אפשרות ישיבה בזמן העבודה.

מה גם שהוברר מן העדויות שנשמעו בבית הדין האזורי, כי בסניפים אחרים של הרשת הועמדו מושבים לשימוש פקידי הקבלה. בנסיבות אלה, יש לראות משום היתממות בטענת המועדון לפיה סבר כי נוכח אופי העבודה, אינו מחויב לספק לפקידי הקבלה מושב במהלך עבודתם.

משנמצא כי הופרו הוראות סעיף 2 לחוק, קמה זכותו של המשיב לפיצוי לדוגמה.

החיוב בפיצוי לדוגמה בשיעורו הגבוה

59. **ככלל, חומרת ההפרה ושיעור הפיצוי לדוגמה כפיצוי עונשי בגינה, נבחנת לאור תכלית החוק** אשר נועדה להגן על זכותו הראשונית והחוקית של העובד לעבודה בישיבה, כזכות חוקית הנגזרת מערכי היסוד של כבוד האדם, והנמנית על הזכויות הבסיסיות והקיומיות של העובד[59]. על כך מתווסף השיקול המכונן שבבסיס תכליתו של חוק הזכות לעבודה בישיבה. הלא הוא **האינטרס הציבורי** להטמיע את הנורמה בעניין הזכות לעבודה בישיבה בקרב המעבידים בענפי המסחר והשירותים, לעשות לאכיפתה, ולקיימה כזכות יסודית קנויה ומובנת מאליה.

60. **בנסיבות המקרה שלפנינו, הוכח כי המועדון לקה בהתנהלותו בהפרה חמורה של סעיף 2 לחוק הזכות לעבודה בישיבה. לאחר שלקחנו בחשבון את איזון השיקולים לחומרה ולקולא, הגענו לכלל מסקנה כי יש לחייב את המועדון בתשלום פיצוי לדוגמה למשיב בסכום כולל של 50,000 ש"ח. בכך מתקבל בחלקו ערעורו של המועדון על סכום הפיצוי לדוגמה שהושת עליו. ונבאר.**

61. **ראשית דבר,** יצוין, כי יש ממש בטענת המועדון לפיה בית הדין האזורי לא פירט את "חומרת ההפרה או נסיבותיה" כנדרש בסעיף 4(ב)(1) לחוק, שעה שחייב אותו בפיצוי לדוגמה בסך 100,000 ש"ח. ככלל על בית הדין לפרט את טעמיו לפסיקת

[59] ראו לעיל, מאמרה של דפנה ברק-ארז.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

הסעד על פי דין. **בעניין פלצ'י**[60] הטעים בית דין זה כי "קשה להגזים בחשיבותה של חובת ההנמקה של הכרעות שיפוטיות המהווה אבן יסוד להליך המשפטי התקין." כך דרך כלל. כך מקל וחומר משעסקינן באיזון בין זכויות מוגנות ובסיסיות בעלות משקל וחשיבות[61]. הדברים נכונים ביתר שאת כאשר בית הדין משית פיצויים לדוגמה. על אחת כמה וכמה, חלה חובת ההנמקה בהתייחס ל"חומרת ההפרה בנסיבותיה" בפסיקת פיצויים לדוגמה, מכוח מצוות המחוקק, בפסיקת פיצויים לדוגמה בשיעור העולה על 20,000 ש"ח.

עם זאת, בכך בלבד שהכרעתו של בית הדין האזורי אינה מנומקת כנדרש, אין די כדי לפטור כליל את המועדון מחיובו בפיצוי לדוגמה על פי החוק. בשבתנו כערכאת ערעור בידינו לקבוע את חומרת ההפרה על פי התשתית העובדתית כפי שנקבעה בפסק דינו של בית הדין האזורי. כזאת נעשה להלן, תוך איזון מכלול השיקולים הצריכים לעניין.

62. **מתוך תיאור ההפרה ומהותה עולים השיקולים לחומרה, ובהם אלה:** המשיב הביא לידיעת המועדון את זכותו החוקית לישיבה בעבודה; המועדון התעלם ביודעין מחובתו להעמיד לרשות המשיב אפשרות לישיבה כדין, במהלך ביצוע עבודתו כפקיד קבלה; המועדון התעלם מפניותיו של המשיב בבקשה לאפשר לו מימוש זכותו לישיבה, ומתלונותיו על נזק לבריאותו כתוצאה מהפרת זכותו זו. נסיבות אלה בהצטברותן מהוות שיקולים לחומרה המצדיקים פסיקת פיצוי עונשי של פיצויים לדוגמה, למעלה מ - 20,000 ש"ח.

63. **בשיקולים לקולא**, תילקח בחשבון טענת המועדון, כי להוותו הפך להיות **המקרה הראשון אשר הובא לבחינתו של בית הדין לעבודה**, הן לעניין הפרת הוראות החוק והן לעניין הפיצוי לדוגמה שהושת עליו, ושיעורו הגבוה במיוחד. טענה זו

---

60 ע"ע 28222-05-10 **מכתשים מפעלים כימיים בע"מ – יהודה פלצ'י** (לא פורסם), 21.9.2010 והאסמכתאות שפורטו שם.

61 ראו: בג"ץ 79/63 **טרודלר נ' פקידי הבחירות לוועדות החקלאיות**, פ"ד יז(4) 2503, 2516; בג"ץ 3914/92 **לב נ' בית הדין הרבני האזורי**, פ"ד מח(2) 491, 501-502; רע"פ 1516/90 **יקב הגליל נ' מדינת ישראל**, 29.5.1990; רע"ב 3019/98 **מדינת ישראל נ' ארזי**, פ"ד נב(2) 743, 748-749; רע"א 1982/05 **מקומון כל הצפון נ' פלוני**, פדאור 06(2) 418; ע"פ 446/01 **רודמן נ' מדינת ישראל**, פ"ד נו(5) 25, 30; בג"ץ 1986/06 **פלונית נ' בית הדין הרבני הגדול**, פסקאות 8-9, 27.5.2008.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

נלקחה בחשבון שיקוליו של בית הדין האזורי, בכך שהפחית למחצית את הסכום המקסימאלי של הפיצוי לדוגמה בו חויב המועדון.

אכן, המועדון לא היה מודע דיו לפרשנות שתינתן להוראות החוק ולחומרה המיוחסת להפרה, להבדיל מחזקת ידיעת הוראות החוק וחובת המעביד ליישום הוראות החוק ככתבן וכלשונן.

שיקול נוסף לזכות המועדון, הוא **מידתיות הפיצוי ביחס לנסיבות.** לפי שהוברר ההפרה מתייחסת לתקופת עבודה קצרה ביותר בת כחודשיים ומחצה. בנסיבות אלה, מן הראוי לתת את הדעת להשלכות הפיצוי לדוגמה בשיעוריו הגבוהים על המעסיק. מחד גיסא, כגורם הרתעתי ומקדם אכיפה; ומאידך גיסא היקלעותו האפשרית לקשיים כלכליים "אשר ישליכו גם על זכויותיהם של עובדים אחרים שבמקום העבודה"[62].

לבסוף יצויין, כי ככל הנראה, הטמיע המועדון את הוראות החוק בהתנהלותו לעתיד לבוא. הדברים מצאו ביטוי בטיעונו של עו"ד גד קורב, היועץ המשפטי של הרשת במהלך הערעור[63]. לדבריו, לאחר פסק דינו של בית הדין האזורי, "הוצאנו הנחייה בנושא שצריך להיות כסא ישיבה לפקידי הקבלה. הכסא אינו תפאורה בלבד וניתן לשבת עליו. אין הוראה או הנחייה שאסור לשבת עליו. הייתה הוראה לשים בכל המקומות כסא שעומד לרשות מי שרוצה לשבת".

אמנם בטענה זו יש כדי "חכמה שלאחר מעשה" אולם, ככל שיהא בה כדי למנוע הפרת החוק לעתיד לבוא, ובשים לב לראשוניות פסיקתנו בנושא, נראה בהתנהלות זו טעם מסוים להקלת החיוב בפיצוי לדוגמה.

64. **הנה כי כן, איזון השיקולים לחומרה ולקולא, ופסיקת הפיצוי לדוגמה, כפיצוי עונשי, בשיעורו הגבוה בסך 50,000 ש"ח, יש בהם כדי לענות, בנסיבות המקרה, על תביעת המשיב ופיצויו בגין הפרת החובה שבחוק העבודה בישיבה.**

יוטעם, כי פסיקת הפיצוי לדוגמה בשיעורו הגבוה, אף עונה על המטרה הציבורית שביסוד החוק, של הרתעת מעסיקים מפני הפרת החוק מזה, ועידוד

---

62 ע"ע 178/06, פסקה 32 לפסק דינו של הנשיא אדלר.

63 פרוטוקול הדיון בבית הדין הארצי מיום 21.12.2010.

בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 33680-08-10

פסק דין מיום 16.11.2011

העובדים מזה, לעמוד על זכויותיהם, גם כאשר אין מדובר בזכויות כלכליות, אלא בזכויות שבתנאי עבודתם.

65. נוכח קבלת הערעור בחלקו, יופחתו הוצאות המשפט שנפסקו לחובת המועדון, באופן שסכום ההוצאות שנפסקו לחובת המועדון בבית הדין האזורי ובערעור זה יעמוד על הסך הכולל של 10,000 ש"ח.

סוף דבר

66. לאור כלל האמור לעיל, **נדחה ערעורו של המועדון** על קביעתו של בית הדין האזורי לפיה הופרו הוראות סעיף 2 לחוק הזכות לעבודה בישיבה.

נדחה ערעור המועדון על חיובו בפיצוי לדוגמה, ובפיצוי לדוגמה העולה על 20,000 ש"ח.

מתקבל בחלקו ערעור המועדון על שיעור הפיצוי לדוגמה בו חויב. בהתאם, על המועדון - דיזינגוף קלאב בע"מ לשלם למשיב, מר יעקב זואילי פיצוי לדוגמה בסכום כולל של 50,000 ש"ח.

ערעור המועדון על חיובו בהוצאות משפט בבית הדין האזורי מתקבל, באופן שסכום ההוצאות הכולל, לרבות ההוצאות בערעור, יעמוד על 10,000 ש"ח בלבד.

ניתן היום י"ט בחשון תשע"ב (16 בנובמבר 2011) בהיעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נילי ארד, **נשיאה, אב"ד**	**רונית רוזנפלד,** **שופטת**	**סיגל דוידוב-מוטולה,** **שופטת**
מר שלום חבשוש, **נציג עובדים**		**מר דורון טמיר,** **נציג מעבידים**