



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 380/09 סוזי וסילבסקי נ' ריביירה ייצור ושיווק רהיטים בע"מ ואח'

המערערת

סוזי וסילבסקי

-

1. ריביירה ייצור ושיווק רהיטים בע"מ
2. אורי אנו סגרה
3. ליאון סגרה
4. קרלה סגרה

המשיבים

בפני: השופטת ורדה וירט-ליבנה, השופטת רונית רוזנפלד, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה
נציג עובדים מר אמנון כספי, נציג מעבידים מר אבי ברק.

בשם המערערת – עו"ד עידו אקרמן ועו"ד גלעד שביון.
בשם המשיבים – עו"ד אבשלום רביבו.

פסק דין

השופטת ורדה וירט-ליבנה

1. בפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בתל-אביב (השופטת ורדה סאמט ונציגי הציבור מר עמוס וייל ומר חיים איזנפלד; עב 2777/06) בו נדחתה במלואה תביעתה של המערערת לתשלום רכיבים שונים הנובעים מתקופת עבודתה במשיבה 1 (להלן גם **החברה**) וסיומה.

להלן עיקר עובדות המקרה ופסק דינו של בית-הדין האזורי:

2. המערערת עבדה בחברה מחודש נובמבר 1989 ועד להפסקת עבודתה ביום 16.11.05 כמנהלת חשבונות ראשית. החברה היא חברה בע"מ אשר עוסקת בייצור רהיטים, והמשיבים 2-4 הם בעלי מניות בה, כאשר המשיב 2 משמש גם כמנכ"ל החברה. מתחילת עבודתה בחברה ועד לחודש יולי 1999 שולמו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 380/09 סוזי וסילבסקי נ' ריביירה ייצור ושיווק רהיטים בע"מ ואח'

למערערת שכר יסוד בגובה 6,958 ₪, יחד עם גמול עבודה בשעות נוספות והוצאות נסיעה בסך 466 ₪.

בחודש אוגוסט 1999 חל שינוי בתנאי שכרה כך ששכר היסוד הועלה לסך של 11,000 ₪, הוצאות הנסיעה הוחלפו באחזקת רכב בסך 1,658 ₪, והופסק תשלום גמול העבודה בשעות נוספות. בסיום עבודתה בחברה עמד שכר היסוד של המערערת על 13,656 ₪, היא קיבלה פרמיה בסך 1,189 ₪ והועמד לרשותה רכב צמוד שהחברה נשאה בגילום החזקתו לצורכי מס.

בשל ניתוח שעברה, שהתה המערערת בחופשת מחלה מיום 11.7.05 ועד ליום 29.7.05, וממועד זה ניצלה את כל ימי החופשה שנצברו לטובתה ועבודתה הופסקה ביום 16.11.05. השאלה האם מדובר בפיטורים או שמא בהתפטרות, שנויה במחלוקת בין הצדדים. ביום 29.12.05 שולם למערערת סך של 87,385 ₪ על חשבון פיצויי הפיטורים, ושוחררו עבודה כספי הפיצויים שנצברו לטובתה בפוליסות ביטוח במהלך תקופת עבודתה בחברה. לטענת החברה, הסכום שולם לה לפני משורת הדין ולמרות שהתפטרה.

3. המערערת הגישה תביעה לבית הדין האזורי ברכיבים של גמול שעות נוספות, בונוס בגין רווחים עבור השנים 2002-2005, פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, פיצויי הלנת שכר, דמי הודעה מוקדמת, הפרשי תשלומים לקרן השתלמות ולגמל, פדיון חופשה, ופיצוי בגין הפרת חובת תום לב ונזקים לא ממוניים.

בית הדין האזורי דחה בפסק דינו את תביעתה של המערערת על כל רכיביה, וחייב את המערערת בהוצאות ושכ"ט עו"ד בסך של 5,000 ₪ בצירוף מע"מ. להלן עיקר מסקנותיו וקביעותיו:

א. **התביעה ברכיב של גמול שעות נוספות** נדחת משום שחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, לא חל על המערערת מקום שתפקידה דרש מידה מיוחדת של אמון אישי בהתאם לסעיף 30(א)(5) לחוק. העובדות אשר קבע בית הדין האזורי והובילו אותו למסקנה זו: במסגרת תפקידה כמנהלת חשבונות ראשית בחברה טיפלה המערערת בענייני הכספים של החברה ונחשפה למידע רגיש בנוגע לכספי החברה, הייתה אחראית על הכנת תלושי השכר של העובדים, הייתה היחידה בעלת קוד כניסה לשעון הנוכחות של העובדים, הייתה בידה סמכות להגדיל או לצמצם מסגרות של החברה מול



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 380/09 סוזי וסילבסקי נ' ריביירה ייצור ושיווק רהיטים בע"מ ואח'

הבנקים ולתת הנחיות להגדלת או הקטנת האשראי מול הבנק, משכורתה הייתה בין הגבוהות בחברה, היא הייתה עצמאית בעבודתה ולעיתים עבדה בשעות לא שגרתיות ובביתה, והיא הייתה כפופה ישירות למנכ"ל החברה. כמו כן, ניתן משקל לעובדה שהמערערת לא העלתה כל טענה על כך שמשנת 1999 שולם לה שכר גלובלי ללא שעות נוספות. כן הוכח כי לאורך תקופת העסקתה של המערערת הורחבו סמכויותיה כך שבחודש אוגוסט 1999 הוחלט להתאים את תנאי שכרה לתפקיד אותו מלאה.

ב. **באשר לרכיב של פדיון ימי חופשה**: טענת המערערת לפיה החברה כפתה עליה לנצל את ימי החופשה שנצברו לה נדחתה. אם המערערת לא הייתה מעוניינת להמשיך בניצול ימי החופשה הצבורים היה באפשרותה להודיע על כך לחברה ולסיים את יחסי העבודה אך היא בחרה לא לעשות כן. בנוסף, טענת החברה כי עלות ניצול ימי החופשה גבוהה יותר מעלות הפדיון לא נסתרה, וקבלת התביעה ברכיב זה תזכה את המערערת בתשלום כפול שלא בצדק עבור אותם ימי חופשה.

ג. **רכיב התביעה בתמורה עבור הודעה מוקדמת**: על פי טענת החברה, המערערת הודיעה על התפטרות בתום חופשת המחלה וניצול ימי החופשה משום שאינה מעוניינת לחזור לעבודה באותה המתכונת, ומאוחר יותר בפגישה מיום 8.9.05 היא חזרה בה מהודעת התפטרות את החברה דחתה את בקשתה לחזור ולעבוד. המשיב 2 טען כי יש בידו הקלטה של הפגישה במהלכה הודיעה המערערת על התפטרותה אך בחר לא להציג אותה בפני בית הדין. המערערת טענה מנגד כי היא לא מסרה הודעת התפטרות לאנשי החברה, אך אישרה בחקירתה הנגדית כי היא ביקשה באותן פגישות לשנות את תנאי העסקתה.

בית הדין האזורי קבע כי שני הצדדים מסרו עדויות מגמתיות בעניין במטרה להיצמד לגירסתם ולאן דווקא לעובדות. הימנעותו של המשיב 2 מלהציג את הקלטת מעלה תמיהות, ומנגד המערערת לא הציגה כל ראיה לתמיכה בטענתה ולא המציאה מסמך שלטענתה קיים בעניין. מצב עניינים זה, בו לא ניתן לקבל תמונה ברורה באשר לנסיבות הפסקת העבודה פועל לחובתה של המערערת הנושאת בנטל להוכיח כי היא פוטרה מעבודתה. כל



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 380/09 סוזי וסילבסקי נ' ריביירה ייצור ושיווק רהיטים בע"מ ואח'

שהוכח הוא כי בתום חופשת המחלה של המערערת נערכו מספר פגישות בינה לבין אנשי החברה במהלכן ביקשה לשנות את תנאי עבודתה ובעקבותיהן הגיעו יחסי העבודה לסיומם. לאור קביעות אלה נדחתה גם התביעה ברכיבים של הפרת חובת תום לב ונזק לא ממוני, משנקבע כי אי הסכמת החברה לשפר את תנאי עבודתה של המערערת אינה מהווה התנהלות בחוסר תום לב.

ד. בנוסף, נדחתה תביעתה של המערערת ברכיבים של הלנת שכר והלנת פיצויי פיטורים, תשלום בונוס, והפרשי תשלומים לגמל וקרן השתלמות. לכן גם התייתר הדיון בתביעה לחיוב אישי של המשיבים 2-4 בסכומי התביעה. **מכאן הערעור שבפנינו.**

עיקר טענות הצדדים בערעור :

4. ערעורה של המערערת מתמקד ברכיבים הבאים: גמול שעות נוספות, דמי הודעה מוקדמת, פיצוי בגין חוסר תום לב, ופדיון ימי חופשה. להלן עיקר טענותיה:

א. **באשר לרכיב של גמול שעות נוספות:** אופי עבודתה אינו מצביע על מידה מיוחדת של אמון אישי כמפורט להלן: היא ביצעה עבודות מוגדרות כשרובן פקידותיות טהורות והייתה נתונה לפיקוח שוטף ורציף, היא נדרשה לקבל אישור מהמנכ"ל על כל פעולה ועל כל חשבונית ששולמה לספק, שכרה לא היה מהגבוהים בחברה והוא הועלה באופן מינורי, תפקידה לא השתנה במהלך שנות העסקתה אלא רק היקף המשימות שנדרשו ממנה ושולם לה גמול שעות נוספות בשנים הראשונות עבודתה, הבעלות על קוד הכניסה לשעון הנוכחות זהו עניין טכני בלבד שנדרש לצורך ביצוע תפקידה, היא לא הייתה מורשית חתימה על שיקים, לא השתתפה בישיבת דירקטוריון ולא הייתה חלק מהנהלת החברה, והיא התלוננה באופן חוזר ונשנה על העומס העצום שהוטל עליה. על כן, לטענתה, חוק שעות עבודה ומנוחה חל עליה והיא זכאית לגמול עבור עבודה בשעות נוספות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 380/09 סוזי וסילבסקי נ' ריביירה ייצור ושיווק רהיטים בע"מ ואח'

- ב. **באשר לרכיב של הודעה מוקדמת ופיצוי בגין חוסר תום לב**: הימנעותה של החברה מלהציג את הקלטת הפגישה בין הצדדים, שהיא ראייה מהותית ומכרעת, תומכת בגרסתה של המערערת. גם לפי גרסת החברה זו לא הייתה התפטרות משום שלפיה המערערת אמרה שהיא תסכים לשקול את המשך העסקתה בחברה כפרי-לנסרית לאחר שישולמו לה פיצויי פיטורים ובנוסף. התנהלות החברה הייתה נגועה בחוסר תום לב משום שהמערערת פוטרה לאחר שסיימה חופשת מחלה ועל רקע דרישתה לתשלום זכויות עבודה. היא לא הוזמנה לשיחה או בירור אלא הועמדה בפני עובדה מוגמרת.
- ג. **באשר לרכיב של פדיון ימי חופשה**: נטען כי החברה כפתה על המערערת לצאת לחופשה בניגוד לרצונה וללא תיאום עמה ופדתה שלא כדין את יתרת ימי החופשה שלה.
5. המשיבים, מנגד, טוענים כי יש לאשר את פסק דינו של בית הדין האזורי מטעמיו, ומוסיפים את הטענות הבאות:
- א. המערערת שימשה בורג מרכזי בחברה וניהלה בה את כל נושא הכספים. מחדש אוגוסט 1999 שונו תנאי שכרה כך שיתאימו לעובדת שחוק שעות עבודה ומנוחה לא חל עליה, השינוי היה מוסכם והיא לא ערעה עליו מעולם. לכן המערערת יצרה מצג לפיו מתכונת ההעסקה הייתה מקובלת עליה והיא מנועה מלתבוע בגין רכיב השעות הנוספות לאור התנהלותה.
- ב. כאשר המערערת החלה לנצל את ימי החופשה הצבורים שלה, היא נפגשה עם המשיב 2 ועם מנכ"ל החברה מר הירש והודיעה כי היא לא תחזור לעבודה לאחר ניצול ימי החופשה. בתקופה זו שילמה לה החברה שכר מלא עם כל העלויות והתוספות הנובעות מכך.
- ג. המערערת היא שהתפטרה מעבודתה והתנהלות החברה בעניינה הייתה ללא דופי. בהיעדר הסכמה בין הצדדים באשר לתנאי ההעסקה, אין לראות בסיום יחסי העבודה משום חוסר תום לב.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 380/09 סוזי וסילבסקי נ' ריביירה ייצור ושיווק רהיטים בע"מ ואח'

דיון והכרעה:

6. לאחר שנתנו דעתנו למכלול טענות הצדדים, לתשתית העובדתית שנפרשה בבית הדין האזורי ובפנינו ולפסק דינו של בית הדין האזורי, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להידחות ופסק דינו של בית הדין האזורי ראוי להתאשר מטעמיו לפי תקנה 108(ב) לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין) תשנ"ב-1991, **מלבד הערעור ברכיב של דמי הודעה מוקדמת**. להלן נפרט את הנימוקים להכרעתנו זו.

7. **תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה על עבודתה של המערערת:** פרשנותם של החריגים בסעיף 30(א)(5) לחוק שעות עבודה ומנוחה, "תפקיד הנהלה" ו"תפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי" נדונה רבות בפסיקתנו, כאשר יודגש כי בבחינת כל מקרה ומקרה יש לתת את הדעת למהותו של כל תפקיד במסגרת העסקה נתונה, למאפייניו, לצורך בחינת כל עניין, יש לתת את הדעת למהותו של כל תפקיד כפי שהוא בא לידי ביטוי במסגרת העסקה נתונה, למאפייניו, לסמכויותיו, למיקומו בארגון ולמאפיינים נוספים, כל זאת על רקע מטרת החוק והמגמה לפרש את הסייגים שבו בצורה מצמצמת.

באשר לחריג של "מידה מיוחדת של אמון אישי קבע בית דין זה בע"פ 16/08 **מדינת ישראל נ' בסט ביי רשתות שיווק בע"מ ואח'** (לא פורסם, 4.1.2009) כד:

"כדי שחוק שעות עבודה ומנוחה לא יחול על עובד בשל "מידה מיוחדת של אמון אישי", צריכה להתקיים זיקה קרובה ומיוחדת של בעל התפקיד בו מדובר ל"תפקיד הנהלה" עליו לא חל החוק, כגון - מנהל לשכה של מנהל חברה גדולה או נהג המנכ"ל... אפשר גם שהחוק לא יחול על עובד השותף לסודות המפעל או שהוא איש סודה של הנהלה (פרשת רבות) וכיוצאים באלה מקרים. גם לעניין זה ניתן לבחון את רמת השכר הניתנת לעובד ומידת חריגותה מתנאי השכר המקובלים בארגון".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 380/09 סוזי וסילבסקי נ' ריביירה ייצור ושיווק רהיטים בע"מ ואח'

במקביל, מנה בית דין זה בפסק הדין האמור רשימה לא סגורה של מאפיינים של "תפקיד הנהלה" לצורך תחולת החריג, ובהם: שם התפקיד, מיקום בהיררכיה הארגונית, קביעת מדיניות על ידי העובד, שכר ותנאי עבודה וטיבו של התפקיד (ראו פסקאות 15-20 לפסק הדין).

8. **אשר לענייננו** – ניתוח עובדות המקרה ומאפייני עבודתה של המערערת בחברה, כפי שפורטו על ידי בית הדין האזורי, מובילים אותנו למסקנה כי התקיים בעניינה של המערערת החריג של "מידה מיוחדת של אמון אישי", חרף ההלכה לפיה יש לפרש חריג זה בצמצום, ומסכימים אנו לקביעותיו של בית הדין האזורי בעניין.

מהעובדות שנקבעו בבית הדין האזורי עולה כי המערערת כיהנה בתפקיד בכיר בחברה כמנהלת חשבונות ראשית, מקומה בהיררכיה הארגונית בחברה היה גבוה על אף שלא הייתה חלק רשמי מהנהלה, היא טיפלה בענייני הכספים של החברה ונחשפה במסגרת תפקידה למידע רגיש, והיתה בעלת סמכויות אשר אינן נתונות לעובד "רגיל" בחברה. כן יש לציין בהקשר זה את תנאי השכר הגבוהים והמשופרים מהם נהנתה המערערת לאחר חודש אוגוסט 1999, אשר יש בהם כדי להצביע על אופי תפקידה והחשיבות שניתנה לו על ידי בעלי המניות בחברה. כמו כן, אנו מסכימים לקביעתו של בית הדין האזורי, לפיה אין בעובדה שהמערערת הלינה בפני אנשי החברה על עומס העבודה החריג כדי להצביע על כך שהיא לא הסכימה למתכונת העסקתה בשכר גלובלי וללא שעות נוספות. כן יש לתת משקל לעובדה שהמערערת עבדה באופן עצמאי ובשעות בלתי שגרתיות ולעתים נאלצה לעבוד מהבית, בניגוד לעובדים אחרים בחברה.

יוער, כי ניכר בטענותיה של המערערת הניסיון לגמד את חשיבות התפקיד אותו מלאה ולצייר אותו כתפקיד פקידותי וטכני בלבד נטול סמכויות משמעותיות, אולם תיאור זה אינו עולה בקנה אחד עם ממצאיו העובדתיים של בית הדין האזורי. כמו כן, טענת המערערת לפיה שכרה הועלה באופן מינורי בלבד אינה עולה בקנה אחד עם הקביעה לפיה שכר היסוד שלה הועלה בחודש אוגוסט 1999 מסך של כ-7,000 ₪ לסך של 11,000 ₪. כן טוענת המערערת כי שכרה לא היה מהגבוהים בחברה, אך טענה עובדתית זו נדחתה אף היא בבית הדין האזורי.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 380/09 סוזי וסילבסקי נ' ריביירה ייצור ושיווק רהיטים בע"מ ואח'

אשר על כן, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור ברכיב זה להידחות, מהטעמים שלעיל ומטעמיו של בית הדין האזורי.

9. **פדיון ימי חופשה**: אנו סבורים כי גם ברכיב זה דין הערעור להידחות, משלא נמצא בסיס לטענותיה של המערערת לפיה ניצול ימי החופשה הצבורים שלה נכפה עליה על ידי החברה. במאמר מוסגר יוער, כי גם אם יש ממש בטענה זו, אין מקום לפסוק כפל פיצוי עבור אותם ימי חופשה, עבורם קיבלה המערערת תשלום מלא.

10. **דמי הודעה מוקדמת**: על מנת להכריע ברכיב זה, יש להכריע בשאלה האם עלה בידי המערערת להוכיח כי היא פוטרה מעבודתה ולא התפטרה. על פי קביעתו של בית הדין האזורי, לא ניתן היה לקבל מהראיות ומהעדויות תמונה ברורה באשר לנסיבות הפסקת העבודה, וכל שניתן היה להסיק הוא שבתום ימי חופשת המחלה שנטלה המערערת התקיימו מספר פגישות בין המערערת לבין אנשי החברה, במהלכן היא ביקשה לשנות את תנאי עבודתה ובעקבות מה שאירע בפגישות אלה הופסקו יחסי העבודה בין הצדדים. על פי קביעתו של בית הדין האזורי, בנסיבות אלה לא עלה בידי המערערת להרים את נטל ההוכחה המוטל עליה כי פוטרה מעבודתה, ולכן התביעה נדחתה.

בעת התנהלות ההליך בבית הדין האזורי, טען המשיב 2 כי יש בידיו הקלטה של הפגישה במהלכה הודיעה המערערת על התפטרותה, אך הוא בחר שלא להציג את ההקלטה בפני בית הדין בטענה סתמית כי "יש לזה סיבה". כך גם בערעור שבפנינו, לא מכחישים המשיבים כי קיימת הקלטה כזו אשר עניינה הוא האם המערערת התפטרה או פוטרה, אך טוענים הם כי עניין זה הוא "לכל היותר מינורי, אם לא חסר משמעות בכלל, בדיון בתביעה" (פסקה 29 לסיכומי המשיבים בערעור).

אנו סבורים, כי יש להקלטה זו משמעות מכרעת בדיון ברכיב התביעה של דמי הודעה מוקדמת, והצגתה בפני בית הדין יכולה הייתה לפתור באופן ברור את כל המחלוקות בעניין. הימנעות המשיבים מלהציג את הקלטת מטילה צל כבד על מהימנות גרסתם, ובמקרה זה חל הכלל, לפיו הימנעות צד מהבאת ראיה או מהעדת עד כמותה כראיה נסיבתית העשויה להקים לחובתו של אותו צד חזקה עובדתית כי אילו הובאה אותה ראיה, היה בה כדי לפגוע בגירסתו [ראו י'



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 380/09 סוזי וסילבסקי נ' ריבירה ייצור ושיווק רהיטים בע"מ ואח'

קדמי על הראיות (כרך ג), בעמ' 1391]. על כן, כאשר המשיבים מודים כי יש בחזקתם ראיה מכרעת בשאלה שנדונה בערעור, ואינם מציגים אותה בלי לספק לכך כל הסבר, עובר נטל הראיה מהמערערת למשיבים להוכיח כי המערערת התפטרה מעבודתה. עיון בעובדות שנקבעו על ידי בית הדין האזורי, ובטענות הצדדים שלפנינו, מגלה כי המשיבים לא עמדו בנטל ולא הוכיחו די הצורך כי המערערת היא שיזמה את סיום יחסי העבודה בין הצדדים.

לפיכך, אנו מקבלים את הערעור ברכיב של דמי הודעה מוקדמת. על פי הודעת הערעור, התביעה ברכיב זה עומדת על סך של 14,844 נכון ליום הגשת התביעה. בהיעדר טענה של המשיבים בדבר חישוב הסכום, אנו פוסקים כי החברה תשלם למערערת סכום זה בתוספת הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום הגשת התביעה בבית הדין האזורי, 31.1.2006, ועד למועד התשלום בפועל.

11. **הפרת חובת תום לב ופיצוי על נזק לא ממוני**: חרף קביעתנו לפיה המשיבים לא עמדו בנטל להוכיח כי המערערת היא זו שיזמה את הפסקת יחסי העבודה בין הצדדים, לא מצאנו כי נפל בהתנהלותה של החברה גסם אשר נגוע בחוסר תום לב, המצדיק פסיקת פיצוי לטובת המערערת כפי שנתבע. כל שהוכח בבית הדין האזורי, כי הפסקת יחסי העבודה בין הצדדים נבעה ממחלוקת ביניהם באשר לתנאי העסקתה של המערערת, בנסיבות בהן לא הוכח חוסר תום לב שלשהו מצדה של החברה או בעלי תפקידים בה. כן יוזכר, כי החברה שילמה למערערת סך של 87,385 ₪ ע"ח פיצויי הפיטורים לפני משורת הדין ולמרות המחלוקת בדבר נסיבות סיום יחסי העבודה, ושחררה עבורה כספי פיצויים שהצטברו בפוליסות הביטוח שלה. על כן, דין הערעור ברכיבים אלה להידחות.

12. **סוף דבר**: הערעור מתקבל בחלקו כך שהמשיבה 1, ריבירה ייצור ושיווק רהיטים בע"מ, תשלם למערערת, גב' סוזי וסילבסקי, סך של 14,844 ₪ בגין דמי הודעה מוקדמת בתוספת הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום 31.1.2006 ועד למועד התשלום בפועל.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 380/09 סוזי וסילבסקי נ' ריביירה ייצור ושיווק רהיטים בע"מ ואח'

הואיל והערעור התקבל בחלקו בלבד, ההוצאות ושכ"ט עו"ד אשר נפסקו לחובת המערערת בפסק דינו של בית הדין האזורי יופחתו לסך של 3,500 ₪ בצירוף מע"מ. כל צד יישא בהוצאותיו בערעור.

ניתן היום ט' בחשוון, תשע"א (17 באוקטובר, 2010) בהעדר הצדדים.

השופטת סיגל דוידוב-
מוטולה

השופטת רונית
רוזנפלד

השופטת ורדה וירט-
ליבנה

נציג מעבידים מר אבי ברק

נציג עובדים מר אמנון כספי