



## בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

ד"מ 22-04-24365

1 27 פברואר 2023

2

לפני:

כב' השופט דניאל גולדברג

נציג ציבור (עובדים) מר מנחם פסטרנק

אלעד רחמים מזרחי

התובע

-

מדינת ישראל – רשות המסים - שע"מ - שירות עיבוד

הנתבעת

ממוכנים, אגף מכף ומע"מ

ע"י ב"כ: גב' עדן מלסה מלכה

3

### פסק דין

4

5

א. עיקר התביעה

6 1. תביעה זו סובבת ארוע ספורט (טורניר) של הליגה למקומות עבודה,

7 הקרוי "מחוזיאדה", ארוע הנערך בדרך כלל פעם בשנה, באילת. בשנת 2022,

8 האירוע התקיים מיום 17.5.22 עד ליום 21.5.22.

9 2. אילו הדברים היו מתרחשים כתקנס, התובע היה משתתף במחוזיאדה

10 בקבוצת השחמט מטעם היחידה שבו הוא מועסק - שע"מ – שאותה ייצג במהלך

11 העונה הסדירה במשחקי הליגה. מנגד, שע"מ היה משלם לו סך 1680 ש"ח

12 כהשתתפות בהוצאות הלנתו (זאת משום שעלות המלון גבוהה מזה), סך 109.5

13 ש"ח השתתפות בהוצאות נסיעותיו, וכן מזכה אותו ב- 3 ימי חופשה על חשבונה,

14 הכל בהתאם לסימן 06.520 לתקשי"ר.

15 3. מה שאירע בפועל הוא שהתובע פנה לרכז הספורט בשע"מ ביום 8.12.21

16 וביקש לאפשר לו ללון במלון שונה מזו שבו לן, ובמקום זאת ללון במלון אחר



## בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

ד"מ 22-04-24365

1 רכז הספורט הודיע לתובע ביום 12.12.21 כי הבקשה מאושרת, התובע שוחח עם  
2 רכז הספורט לקראת אמצע מרץ 2002 לוודא ש"אין שום בעיה" והזמין חדר  
3 במלון אחר (לו ולחברו), אלא שכחודש לפני הטורניר, נמסר לתובע כי סמנכ"ל  
4 המשרד, מר אייל הררי, אינו מאשר זאת, וכי הנהלת היחידה ביטלה לתובע  
5 ולשחקני שע"ם נוספים את הזמנותיהם באותו מלון. יו"ר ועד העובדים הארצי  
6 של שע"ם, מר דודו דורון, פנה לסמנכ"ל ביום 11.4.22 וביקש לאשר את בקשת  
7 התובע, והסמנכ"ל ביקש מיו"ר הועד "דבר איתי בפרטי, אסביר לך מדוע לא  
8 ניתן". התובע כותב להודעה זו, ובתגובה לה כתב התובע לסמנכ"ל הודעה (תוך  
9 כיתובו של רכז הספורט ושל אדם נוסף (מר אריה רימיני), שזו לשונה:

10 "שלום אייל,

11 אנחנו פה הנושא לא דורון!!!

12 עשיתי תחקיר אורך עומק רוחב וכו'

13 אין שום בעיה!!!

14  
15 כל התירוצים שהועלו נדחו אחד לאחד.

16 אם זה בעיה של מקום – אין שום בעיה יש למלא (לא אני לא רוצה מלכת  
17 שבא!!! ב-1,300 שקל)

18 בדיקת מול אורטל תיירות ונופש – מרו שמבחינתם אין שום בעיה

19 בדיקה מול הוראות החשב – אין בעיה המשרד משלם אותנו כסף אחיד

20 בעיה של חשבות – לנו ולמכס ומעם יש אותו חשב אנחנו נשמח לעבור  
21 למלון שלמה – דן פנורמה – נבדק ויש מלא מקום

22 כל שנה לא הייתה שום בעיה וגם העביר אנשים (גם זה נבדק)

23 מה התירוץ העדכני?

24 מה זה ההתעמרות הזאת בדקה ה90! למה 20 שנה כבר מגייק פלאס?  
25 למה לא שואלים אותנו השחקנים? מדוע מכתביבים לנו? למה משרדים  
26 אחרים אין בעיה ורק פה יש ריח לא נעים?

27 מה קורה מתחת לפני השטח שאנחנו נדחפים למלון פח האשפה הזה  
28 שנה אחר שנה וגם אחרי שמתלוננים לא קורה כלום?

29  
30 בברכה ובתודה,





## בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

ד"מ 22-04-24365

### אלעד"

1  
2 כתגובה לכך החליט הסמנכ"ל ששע"ם לא ישלם לתובע הסכומים הנ"ל. בנוסף,  
3 הוחלט על מחיקת השתתפותו מרשימת השחקנים בטורניר. התובע הגיש תביעה  
4 זו ביום 12.4.22 וביום 8.5.22 הגיש בקשה דחופה למתן צו עשה, במסגרתה  
5 ניתנה החלטת בית הדין שקבעה שככל שהנתבעת מבקש למנוע מהתובע  
6 להשתתף בטורניר, תמסור על כך הודעה תוך 48 שעות ובית הדין יקיים דיון  
7 דחוף, שאם לא כן, בית הדין יראה בכך הסכמה לאפשר לתובע להשתתף  
8 בטורניר והמחלוקת תתברר בהליך העיקרי. הנתבעת לא פנתה לבית הדין  
9 והתובע נסע לאילת ושיחק משחקי שחמט, אך הנתבעת לא השתתפה בהוצאותיו  
10 וניכתה לו שלושה ימי חופשה.

11 4. התובע טוען כי הוא זכאי להשתתפות בהוצאות שנשללה ממנו וסכום  
12 1,227 ₪ השווה לערכם של דמי חופשה בעד שלושה ימים. התובע מוסיף וטוען  
13 כי הפעולות הנ"ל, ומספר פעולות ומחדלים אחרים של המעבידה ושל סמנכ"ל  
14 מנהל ומשאבי אנוש, מר אייל הררי, מקימים את עילה ההתעמרות ועילות  
15 נוספות. על כן הוא תובע, בנוסף לסכומים הנ"ל, גם 3,000 ש"ח בגין התעמרות  
16 והפרת זכויות, 3,000 ש"ח בגין סיכול חוזה וכן הוצאות משפט בסך 1,000 ש"ח.

17 5. בהתאם לכך, המחלוקת בהליך סבה סביב סירובו של שע"ם להשתתף  
18 בהוצאות הלינה של התובע, לחייב את חשבון חופשתו בימי ההיעדרות עקב  
19 השתתפותו בטורניר, ובטענות התובע להתעמרות.

20

21 ב. התנאת תשלומים והטבות בהתאכסנות במלון מסויים

22 6. נקודת המוצא ששע"ם טוען לה היא שהשתתפות עובד במחוזיאדה היא  
23 הטבה. כידוע, התקשי"ר מהווה אגד מרובד של הוראות נורמטיביות ממקורות  
24 שונים. לא התחוויר האם קיים בסיס הסכמי כלשהו להוראות סימן 06.520  
25 לתקשי"ר, וברי כי מדובר ב"הטבה", במובן זה שהוראות התקשי"ר מעניקות  
26 זכויות עודפות על אלה הנובעות מן המתחייב בחוק. עם זאת, אנו סבורים  
27 ששע"ם לא הצביע על מקור משפטי המסמיך אותו להתנות את השתתפותו  
28 בהוצאות התובע כמקובל לגבי משתתפי המחוזיאדה, בהתארחות במלון מסוים.  
29 ככלל, מקום מגוריו של עובד אינו חלק ממקום העבודה. פררוגטיבת הניהול



## בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

ד"מ 22-04-24365

- 1 מוגבלת למסגרת העבודה, ויש לפרש את סמכויות המעסיק בגדרה, לאור זכויות  
2 יסוד ובהן הזכות לחרות לפי חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו. במילים אחרות,  
3 שליטה על שעות הפנאי של עובדים אינה משתמעת מחוזה העבודה.
- 4 7. בדומה, אנו פוסקים כי יש לפרש את בקשתו של עובד (בוגר ובן חורין)  
5 להשתתף במחוזיאדה, כהתחייבות להשתתף בארועי הספורט והחברה של  
6 המחוזיאדה, בתמורה להשתתפות בהוצאות. אין לפרשה כמכירת כל זמנו - כולל  
7 שעות הפנאי שלו - למעבידה.
- 8 8. מה שהנתבעת עשתה הוא להתנות תשלום כספים ומתן הטבות (ובכללן  
9 עצם ההשתתפות במחוזיאדה) בכך שהעובד יבחר להתגורר במלון מסויים (להלן  
10 "ההחלטה").
- 11 9. בסעיף 06.520 לתקשי"ר, סעיפים קטנים (ג) ו- (ה), נקבע כך:
- 12 **"(ג) לפעולות המחוזיאדה והספורטיאדה כאמור לעיל, המתקיימות**  
13 **במשך מספר ימים בשבוע אחד, יוכרו ימי ההשתתפות כימי עבודה**  
14 **והעובדים הספורטאים המשתתפים בהם יהיו זכאים לקבלת קצובת**  
15 **אש"ל והוצאות נסיעה בעד ימים אלו, בתנאי שמקום העבודה אינו**  
16 **משלם ישירות למלון בו הם מתאכסנים בעד שהייתם באירועים אלה**  
17 **ואינם מוסעים במרוכז על חשבון המשרד;**  
18 **אם מקום העבודה משלם ישירות למלון, יש לנכות מתשלום האש"ל**  
19 **המשולם לעובדים את הסכום אשר שולם ישירות למלון.**  
20 **הוא הדין כאשר המשרד מסיע את הקבוצות במרוכז ברכב ממשלתי או**  
21 **ברכב שכור על-ידי המשרד.**  
22 **אם פעולות ספורט אלו נמשכות בימי שישי ובשבתות, אין העובדים**  
23 **זכאים לתשלום אש"ל בעד שהייתם שם בימים אלה;"**  
24 ...
- 25 **"(ה) האחראים במשרדים יקבעו את הרכב קבוצות הספורט לפי**  
26 **השתתפותם של העובדים במסגרת קבוצות ספורט במקומות עבודה**  
27 **במשך כל השנה; המשרד רשאי לממן בנוסף לנאמר בנסמן (ג) לעיל גם**  
28 **את הרשמתן של הקבוצות לפעולות הספורט וכן לכסות את הוצאות**  
29 **הביטוח בגין ההשתתפות בפעולות אלו;"**





## בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

ד"מ 22-04-24365

1 ההוראה הנ"ל נוקטת בלשון ציווי "יוכרו ימי ההשתתפות כימי עבודה", ו"יהיו  
2 זכאים לקבלת קצובת אש"ל והוצאות נסיעה". כך שהתובע הצביע על מקור חוזי  
3 לזכות.

4 מנגד, המעבידה טוענת כי היא הוציאה אותו מרשימת המשתתפים במחוזי אדה,  
5 ולכן לא מתקיים התנאי לזכות לפיו הוא אחד מ"העובדים הספורטאים  
6 המשתתפים". על כן, נותר לנו לבדוק האם ההחלטה להוציא אותו מרשימת  
7 המשתתפים, היא כדין. המעבידה לא הצביעה על מקור חוזי המראה שלהחלטה  
8 יש תוקף. להפך, לפי סעיף קטן (ה) הנ"ל, השתכנות במלון מסויים דווקא, אינה  
9 שיקול תקף לצורך פסילת השתתפותו של עובד במחוזי אדה. השיקול הקבוע שם  
10 הוא השתתפות במשחקים במשך כל השנה.

11 למרות זאת וכעקרון, מבחינה פרשנית נכון לדעתנו לפסוק כי רשימת השיקולים  
12 הקבועה בסעיף קטן (ה) אינה סגורה, ויתכנו שיקולים נוספים מלבד ההשתתפות  
13 במהלך השנה. אבל, גם לפי פרשנות זו, עדיין על המעבידה להפעיל את סמכותה  
14 בתום לב כמצוות סעיף 39 לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג - 1973. אנו  
15 פוסקים כי הוצאת התובע מהרשימה, ברגע האחרון, נעשתה בדרך שאינה  
16 מקובלת ושלא בתום לב. בנוסף לכך, אפילו אם מבחינה חוזית ההחלטה היתה  
17 תקפה, עדיין היא כפופה לדיני המנהל הציבורי, ובמסגרתם נפלו בה פגמים. נדון  
18 בחוסר תום הלב ובפגמים, להלן.

19 10. פגם ראשון, הינו שיקול זר. סמנכ"ל הנתבעת הודה כי עצם פנייתו של  
20 התובע לבית הדין, היוותה שיקול שלא לאשר את המלון בו בחר לשהות (שורות  
21 7 ו-8 בעמ' 24 לפרוטוקול הדיון מיום 13.2.2023). באת כוח המדינה הודתה בכך  
22 אך הבהירה שזה היה אך שיקול אחד מני רבים (במהלך סיכומיה, בתשובה  
23 לשאלת בית הדין, בשורות 7 ו-8, בעמ' 28). אנו קובעים כי זה שיקול זר. זאת,  
24 משום שתפקידן של ערכאות השיפוט, ובית הדין לעבודה בכללן, כולל ביקורת  
25 על חוקיות פעולת המינהל, ובענייננו – המעסיק. אם המעסיק יתנכל למי שפונה  
26 לבית הדין, אי נגיע? פגם זה הינו גם פעולה בדרך שאינה מקובלת ובחוסר תום  
27 לב. זאת משום שגם המחוקק וגם ההלכה קבעו במספר הקשרים שונים, כי  
28 הדבר אסור (ראו בהיקש בסעי' 28 לחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958; ובהלכה  
29 שבע"ע ARAGAWI AMELET, 13652-10-13 - י ב שיא משאבים בע"מ



## בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

ד"מ 22-04-24365

- 1 ואח'; ניתן ביום 2.11.14). על כן אנו פוסקים כי ביטול השתתפותו של התובע  
2 במחוזיאדה, לא היה תקף.
- 3 11. פגם שני, הינו פגם של שרירות. זוהי עילה מנהלית בסיסית (ראו י. זמיר,  
4 הסמכות המינהלית, מהדורה שנייה מורחבת, כרך ב', ההליך המינהלי, עמ'  
5 1119, שנת 2011). משמעותה שלרשות אסור לפעול בלי סיבה או בהתעלם  
6 מעובדות המקרה. אסור לה קודם להחליט על התוצאה ואחר כך להמציא "ק"נ  
7 טעמים" להצדקת ההחלטה. אנו נוסיף מעבר לכך, כי מכיוון שניתן ליתן  
8 הצדקות כמעט לכל החלטה, הרי שגם כאשר הרשות נותנת סיבה בלתי הגיונית  
9 או פעוטה, מדובר בהחלטה שרירותית.
- 10 12. על שרירות מעשייה של הנתבעת, ניתן ללמוד דווקא מהמצב המעט שונה,  
11 בו כל נימוקיה היו כבדי משקל ונכונים. זאת, אילו היה מדובר בטיול שנתי של  
12 בית ספר. במצב שכזה, המורים נוטלים על עצמם את האחריות ההורית על  
13 קטינים. על המורים להשגיח על הילדים גם בשעות הפנאי, משום שהם חסרי  
14 אחריות. על כן, ריכוזם במלון אחד, חיוני. במצב שכזה, יש גם חשיבות לביטוח,  
15 שהרי ילדים עלולים לעשות שטויות, לגרום לנזקים, ואז להאשים את המורים  
16 ולתבוע את בית הספר. ולבסוף, גם יש חשיבות לשיקול הלוגיסטי. שהרי אין  
17 לסמוך על ילדים שיגיעו ממקום למקום בעצמם.
- 18 כאשר נחזור מהמצב השונה אל המצב בו אנו דנים, נשים לב שהנתבעת  
19 מתייחסת אל העובדים כאל ילדים. זהו יחס שרירותי והוא אף לא הדרך  
20 המקובלת במסגרת המשפט הפרטי וסעי' 39 לחוק הנ"ל. גם אם נפרוט את היחס  
21 לפרוטות, הוא ישאר כזה:
- 22 • אין זה עניינה של הנתבעת, מה עושים העובדים בשעות הפנאי.
  - 23 שהרי היא לא צריכה להשגיח עליהם. גם מטרת הגיבוש לא קשורה  
24 לשעות הפנאי, מן הטעם שנפסק לעיל (אי-מכירת זמן הפנאי).
  - 25 • הנתבעת טענה כי בחירת מלון אחר תשלול את תחולת ביטוח  
26 נפגעי תאונות עבודה לפי חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה -  
27 1995. מבלי לפסוק דבר לגבי נכונות הטיעון לפי דיני הביטוח הלאומי,  
28 אנו פוסקים במסגרת דיני העבודה כי כל אדם בוגר רשאי לותר על ביטוח.  
29 מדובר בתחרות שחמט, שרמת הסיכון שלה נמוכה מזו של טיול בפארק.



## בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

ד"מ 22-04-24365

- 1 אין, לא טעם ולא עילה, לשלול את כשרותו המשפטית של התובע בשל  
2 כד.
- 3 ● העובדים גם רשאים לותר על שירותי ההסעה של המעבידה,  
4 ופשוט להגיע למשחקים ולארועים החברתיים בעצמם. בכך אנו גם  
5 דוחים את נימוק החסכון לקופה הציבורית, אותו העלתה הנתבעת.  
6 בהקשר זה, הנתבעת טענה להסעות למשחקים והתובע לשלוש דקות  
7 הליכה בין המלונות (הוא אף טען לחניה משותפת לשני המלונות). עיינו  
8 במפה, ומצאנו שהמלון בו התאכסן התובע בפועל אכן סמוך למלון עליו  
9 התעקשה הנתבעת. אנו קובעים זאת כממצא עובדתי. נימוק של  
10 הנתבעת הוא במקרה הטוב חצי-אמת - ובמקרה הרע אי-אמת. ראו בסעי'  
11 33 לתשובתה לבקשה לסעד זמני, וסעי' 10 לתצהיר הסמנכ"ל שתמך בה,  
12 שם נטען כי המלון הנפרד הצריך הסעה נפרדת. לא ראוי לטעון כך בבית  
13 הדין.
  - 14 ● מעדות עד הנתבעת, רכז הספורט לשעבר מר מאיר אמויאל, עולה  
15 שהמעבידה גם שקלה שיקול של נוחות. העד ליווה – ושמה נאמר - יזם  
16 - את מפעל המחוזיאדה במשך 36 שנים. אין ספק שלפני 36 שנים, היה  
17 נוח שכל השחקנים יהיו במלון אחד, אבל מאז הטלפונים הסלולריים  
18 הפכו לחזון נפרץ, והודעות הווטסאפ (או ליתר דיוק מערכת  
19 האס.אס.אס. שלרשות רכז הספורט) הפכו את השיקול הזה לבטל. אנו  
20 קובעים זאת כממצא עובדתי, משום שראינו כי בפועל הנתבעת המליצה  
21 לכולם על מלון אחד (כברירת מחדל), אך אפשרה במשך השנים חריגים  
22 רבים. זוהי דרך פעולה שהיא גם לפי הדין וגם נוחה. ההבדל בין המלצה  
23 לבין חיוב, מטשטש כאשר למעורבים יש רצון טוב ואורך רוח, ומתחדד  
24 כאשר הם מחפשים ריב קטנוני, ומכאן הסכסוך שלפנינו.
  - 25 ● הנתבעת גם הראתה מכתב מטעם אגודת "הפועל" בירושלים,  
26 לפיו על המשתתפים לשהות במלון אחד. גם שיקול זה בטל בעיינו.  
27 ראשית, משום שהיא לא הראתה כיצד קנתה האגודה זכות להכתיב את  
28 פעולות הפנאי של משתתפי הטורניר (היא לא הראתה לא חוזה ולא  
29 תקנון). ושנית, משום שהנתבעת עצמה הייתה מוכנה שהתובע יתגורר  
30 במלון אחר מיתר העובדים - בתנאי שהוא יהיה מלון מסוים יקר הרבה



## בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

ד"מ 22-04-24365

- 1 יותר, דבר שהתובע לא רצה בו. לפעול לפי הכלל הנטען או בניגוד לו,  
2 בהתאם למה שמרגיז את האחר, זו שרירות מובהקת.
- 3 ● אנו גם דוחים את טענת הנתבעת לפיה הכתבת מלון אחד  
4 מוצדקת מכוח עקרון השוויון. לפי טענת הנתבעת מכוח עקרון זה יש  
5 להעביר את כולם ביחד ממלון אחד לאחר. להתנהג בשרירות כלפי כולם  
6 גרוע מאשר לעשות זאת כלפי בודדים. בהקשר זה לא הבנו את נימוק  
7 המעבידה לפיו היה אפשר להעביר שמונה משתתפים ביחד באופן  
8 "שוויוני", אבל לא שניים. זאת בשים לב שמספר המשתתפים מהמשרד  
9 היה 68.
  - 10 ● ולבסוף, מתכתובת המייל (מייל התובע מיום 11.4.2021 שעה  
11 18:27; נספח לכתב התביעה הראשון) עולה שלטענתנו ניתנו טעמים  
12 נוספים, מהם הנתבעת נסוגה: דרישה של סוכנות התיירות למלון אחד  
13 לכולם, ותכתיב מצד החשבות בדבר מלון אחד לכולם. גרסה עובדתית זו  
14 נתמכה גם במייל יו"ר ועד העובדים מר דורון דודו (מייל מיום 4.5.2022,  
15 שעה 09:32, נספח לבקשה לסעד זמני), בתצהירו של היו"ר ולבסוף גם  
16 בעדותו. הסמנכ"ל אישר את זה שנטען בעבר לתכתיב מהחשבות, בחצי-  
17 פה (שורה 30, עמ' 25 לפרוטוקול הדיון מיום 13.2.2023). אנו מאמינים  
18 לתובע וליו"ר ועד העובדים, וקובעים זאת כממצא עובדתי. שימוש  
19 בנימוקים עובדתיים שאינם אמת מראה גם הוא על שרירות.
  - 20 על כן, ולאחר שבחנו סדרה של הצדקות, מן הגורן ומן היקב, חצי-אמת ואי-  
21 אמת, אנו פוסקים כי ההחלטה להתנות את תשלום ההטבות ואת ההשתתפות  
22 במחוזיאדה בשהייה במלון מסוים דווקא, הייתה חסרת תוקף.
  - 23 13. נעיר כי רכז הספורט לשעבר, העיד על הבעייתיות החברתית הנובעת  
24 מעמדת הנתבעת. הוא הסביר כי בחירת המלון נעשית בהתחשב במחירו, ובשים  
25 לב לעובדה שעל העובדים לשאת בעצמם בחלק המחיר העולה על 1,680 ש"ח.  
26 הוא הסביר שככל שמחיר האירוח במלון שנבחר גבוה יותר, כך פחות עובדים  
27 משתתפים במחוזיאדה ולהיפך. לדעתנו עוד קצת רחבות לב תוכל להועיל כאן.
- 28 ג. התעמרות





## בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

ד"מ 22-04-24365

14. לטענת התובע, הנתבעת התעמרה בו בארבעה דברים: שלילת ההשתתפות בהוצאות; שלילת ההשתתפות במשחקי המחוזיאדה; אי-הזמנתו לארוע פרידה מחבר לעבודה; והערמת קשיים ומבוכה בקשר לקבלת כרטיס להופעה.
15. עילת ההתעמרות היא עילה מתפתחת, בת שנים רבות מאוד. פיתוחה נעשה בחקיקה ובפסיקה. מצד החקיקה יוכיחו זאת תקנות הבטיחות בעבודה (נוחיות), תשכ"ה-1965, המראות שכבר לפני יותר מיובל שנים, מעבידים התעמרו בעובדיהם בכך שלא ספקו להם שירותים ראויים; ויוכיחו זאת חוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958, והאיסור התנכ"י על הלנת שכר; וכן החוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998; וחוק הזכות לעבודה בישיבה ובתנאים הולמים, התשס"ז - 2007. גם פסיקה רבה ניתנה בענין, לדוגמה בקשר לאין ספור הדרכים - השונות והמשונות - בהם גרמו מעבידים לעובדים להתפטר (או לברוח) מהעבודה ולתבוע לאחר מכן פיצויי פיטורים לפי סעי' 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג - 1963, שעניינו התפטרות בדין פיטורים; וללא תלות ישירה בחקיקה, בקשר לפיצויים שנתבעו בגין פיטורים שלא-כדין שנעשו באין ספור דרכים פוגעניות יותר או פחות. החוק וההלכה מתקדמים והמונחים משתנים, אבל עובדים ממשיכים להיות תלויים כלכלית במעבידיהם, והפתח להתעמרות בעינו עומד.
- בשנים האחרונות, העילה מתפתחת גם בכיוון חוזי כללי, ומקימה זכות לפיצוי בשל התנהגות מחפירה מצד בעלי שררה בתחום העבודה<sup>1</sup>.
16. אלא מאי? במקרה זה אנו דנים בסף התחתון של עילת ההתעמרות<sup>2</sup>. סף שמתחת אליו ההתעמרות היא באחריות המלאה של הנפשות הפועלות. כלומר, התעמרות שהיא אך ורק בעיה חברתית ומקצועית, ולא מקימה עילת תביעה.
- מבחינה מוסדית, יחסי אנוש עכורים אמורים להפטר קודם כל אל מול המנהלים הזוטרים, ואם אלו כשלו עליהם להפטר בעזרת מנהל כוח האדם. ואם מנהל כוח האדם מסוכסך עם עובד? מה אז? זו עדיין הבעיה שלהם. אם העובד רב עם

<sup>1</sup> ראו לענין זה בע"ע 21-02-21934, יצחק חקמון - מדינת ישראל ואח'; ניתן ביום 6.9.2022.  
<sup>2</sup> ראו לענין סף תחתון זה בע"ע 19-03-51279, שלום בן חמו - עיריית בת ים ואח'; ניתן ביום 10.9.2021; ובע"ע 19-12-54435, ד"ר ליאנה בני עדני - עיריית תל-אביב-יפו ואח'; ניתן ביום 4.8.2021.



## בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

ד"מ 22-04-24365

- 1 המנהל, זה כשלון שלו. אם מנהל כוח האדם מציק לעובד, זה כשלון מקצועי שלו  
2 - כי הרי תפקידו להתעלות על סערות הרגשות, לשמור על קור רוח, ולעזור  
3 לעובדים המתקשים בכך.
- 4 אם יחסי העבודה עכורים מאוד, יתכן שיקימו עילות בדין המשמעת, ובכך  
5 הענין יהיה נתון לפיקוח עקיף של בית הדין.
- 6 כאשר קובעים כלל משפטי, משמעות הדבר היא שמזמינים אנשים להגיש  
7 תביעות לפיו. ביה"ד זה לא המוסד המתאים להתמודדות עם יחסי אנוש עכורים  
8 גרידא. הפתרון שביה"ד נותן לצדדים גרוע מהבעיה ופסק הדין הזה יוכיח. הנוק  
9 לשני הצדדים ולאוצר המדינה מהגעה לבית הדין וחוסר הנכונות להתפשר  
10 (ודחיית הצעות פשרה חוזרות ונשנות שעלו בהליך), וטעמו המר של פסק הדין  
11 עבור חלק מהמעורבים - ואולי כולם - מאפילים על ערכו הנמוך של הסכסוך.
- 12 17. על כן אנו סבורים כי בית הדין לעבודה אינו המוסד הנכון לטפל בבעיותיו  
13 אלו של התובע, ונפרט: בשלילת ההשתתפות בהוצאותיו דנו בפרק הקודם של  
14 פסק הדין, והיא אכן בגדר "התעמרות" אך היא לא מקימה זכות לתרופה נוספת.  
15 לגבי הוצאתו מהטורניר, בנסיבות הענין זה לא משמעותי. הטורניר חובבני  
16 והתובע שיחק בו לבסוף, הגם שבשל החלטה, המשחקים לא נמנו כמשחקים  
17 רשמיים. לענין אי-הזמנתו לארוע החברתי, הרי שלא יתכן ענין יותר חברתי  
18 מזה. לענין הכרטיסים, זה נכון שקצת הציקו לו, אבל בסופו של דבר הוא קיבל  
19 כרטיס ונכנס להופעה.
- 20 ד. הנמקת פסק דין בסדר דין מהיר
- 21 18. הדיון המהיר, בדומה לתביעה הקטנה, נועד לפשט וליעל את ההליך.  
22 בנוסף לזה, ערעור על פסק דין בדיון מהיר טעון רשות, והיא תינתן רק בקשר  
23 לשאלות משפטיות (להבדיל משאלות עובדתיות) בעלות משקל<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> בר"ע 17-11-65989, אמיר אריק, משרד עו"ד - לירון חרזי; החלטה מיום 14.3.2018; בסעיף 7 להחלטה; בר"ע 800/05, מירה וולברג עו"ד - מדינת ישראל, משרד הפנים; ניתנה ביום 1.12.2005; בר"ע 18-08-51079, בית ספר נזירות נצרת - בידס זוהאד איליא; החלטה מיום 11.6.2019, בסעיף 8 להחלטה; בר"ע 22-06-32693, בר"ע 22-06-40620, Abdelsalem Yoni Hamza - עמי תעשיות אלומיניום בע"מ; ניתן ביום 12.12.2022; בסע' 6-8 לפסק; בר"ע 19-02-53034, אלי בן-חיים, חברת עורכי דין - אנדראה וויאנה מלמוד; ניתן ביום 27.8.2019, ראו בעיקר ברישא של פסק הדין (לפני סעיף 1).



## בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

ד"מ 22-04-24365

19. אנו סוברים כי כלל זה משליך גם על דרך הנמקתו של פסק דין בדיון מהיר. בענין ההנמקה ובקשר לפסקי דין בסדר דין רגיל, נקבעו הלכות גם בקשר לחובת בית הדין להכריע בכל השאלות הנתונות במחלוקת<sup>4</sup>, וגם בקשר לרמת הפירוט הנדרשת<sup>5</sup>.
20. לפי הבנתנו, פסק דין בדיון מהיר יכול להיות תמציתי יותר מפסק דין בדיון רגיל, לעשות אבחנה חדה יותר בין עיקר לתפל ולהיות פחות טכני. בדרך זו בעלי דין - ביחוד אם אינם מיוצגים, כמו התובע במשפט זה - יראו לא רק את העצים אלא גם את היער. הם יבינו ביתר קלות את ציוויו של הדין בעניינם, ויוכלו להבחין ביתר קלות על מה יש טעם לבקש לערער ועל מה לא. בדרך זו, בית הדין האזורי גם יוכל ליעל את עבודתו.
21. כך נקטנו בעת ניסוחו של פסק דין זה. עיקר פסק הדין מסתיים פה (למעט סעיף ריכוז הסכומים הנפסקים, המופיע בתחתית הפסק). בפרק הבא נדון בדברים טכניים, בעובדות לא חשובות, בשאלות משפטיות זניחות, ובעילות תביעה חסרות בסיס.
- ה. "שאר ירקות"
22. התביעה לסכום של 3,000 ש"ח בגין סיכול חוזה, נדחית. לא הבחנו בשום קשר בין הוראת סעי' 18 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א-1970, שעניינה פטור בשל אונס או סיכול החוזה, לבין התביעה שבפנינו. כנ"ל גם לגבי סעיף 28 לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג - 1973, שעניינו סיכול תנאי. האמור בסעי' 32 - 34 לכתב התביעה המתוקן, תחת הכותרת "סיכול חוזה" מכון לפי הבנתנו ל"הפרת חוזה", ולענין זה קבלנו את התביעה, כאמור בחלק ב' לפסק.
23. התובע טען לניצול סמכות לרעה, אך לא הביא אסמכתא בדיון לענין זה.

<sup>4</sup> דב"ע לט/ 34 - 3, אליעזר שמואל - קרן ביטוח ופנסיה של פועלי בנין; פד"ע כרך י', עמ' 337, בעמ' 342; ע"ע 21-09-45641, דורון זאבי וילק - שנקר הנדסה. עיצוב. אמנות. (חל"צ); ניתן ביום 10.4.2022.

<sup>5</sup> דב"ע מו/ 3 - 3, אנוה תעשיות בע"מ - ישראל פיקהולץ; פד"ע כרך י"ח, עמ' 233; ע"ע 18-01-49582, ע"ע 18-02-17316, מנטור הדרכה והשתלמויות מקצועיות בע"מ - שרית יונה סרגוסטי; ניתן ביום 3.12.2018; ע"ע 16-09-28706, HAILE TEDROS - המבורג הפקות בע"מ ואח'; ניתן ביום 22.12.2017; ע"ע 15-10-23910, דבורה צנעני - המכון הצרפתי; ניתן ביום 1.1.2018; פורסם שם; בסע' 20; דב"ע לט/ 31 - 2, הודיה - מושב עובדים להתיישבות שיתופית בע"מ - רפאל שרעבי; פד"ע כרך י"ב, עמ' 391; דב"ע מט/ 44 - 48, שאול עוקיש ואח' - מדינת ישראל; פד"ע כרך כ"א, עמ' 150, בעמ' 7 - 156; בג"ץ 22/1666, ד"ר ערן ישעיהו אלמגור נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח'; ניתן ביום 12.12.2022; ראו בעיקר בסע' 20-27 לפסק; וע"א 89, 84 / 80, קאסם נ' קאסם ואח'; פד"י כרך לז(3) עמ' 60.



## בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

ד"מ 22-04-24365

- 1 24. התובע טען לפגיעה בזכותו לשוויון. לא הצלחנו להבחין בהפליה.  
2 המקרים עליהם מצביע התובע, בהם הותרה בחירה במלונות שונים לעובדים  
3 מסויימים מסיבות שונות, אינם מקימים עילה זו. הם רק מראים שבמקרים  
4 אחרים הנתבעת לא נהגה בשרירות. "אפליה" היא עילה בעלת משמעות חברתית  
5 ולא הבחנו בסימנים שלה במקרה זה.
- 6 25. לגבי הוצאות המשפט. ככלל תובע שתביעתו מתקבלת זכאי להן, אלא  
7 שבמקרה זה מצאנו לנכון לחרוג מהכלל. התביעה נוהלה באופן מסורבל ובזבזני,  
8 וכללה בקשה לצו מניעה זמני, בקשות בזיון, בקשה לגילוי מסמכים, בקשה  
9 לשינוי סדרי דין, תיקון כתב תביעה, ושלושה דיונים בבית הדין. על כן לא יפסקו  
10 הוצאות. בנוסף, נדרשנו לענין האיחור בגילוי מסמכי הנתבעת, ולא מצאנו בזה  
11 טעם לפסיקת הוצאות.
- 12 26. בתביעה לא מופיעה העילה "שיקול זר". התובע חשד בקיומו של השיקול  
13 הזר (ראו בבקשה לסעד זמני, בעמ' 2 פסקה שניה, שם הוא טוען שמחפשים אותו  
14 בגלל שפנה לביה"ד), אך דבר קיומו של השיקול הוכח רק בעדותו של העד  
15 האחרון. סמנכ"ל כוח האדם. התובע לא התייחס לכך בסיכומיו. למרות כל זאת,  
16 החלטנו לפסוק, בין היתר, גם לפי עילה זו. טעמינו הם ששיקולי הנתבעת כולם  
17 היו חלק מחזית המחלוקת, משום שהתובע טען ל"שרירות", לפגם בהחלטה,  
18 לחוסר רלוונטיות בין שהות במלון לבין השתתפות בטורניר ולמניעים פסולים;  
19 שהתובע לא היה מיוצג ושלפי ההלכה ביה"ד נוטה לסטות מהשיטה  
20 האדוורסארית בנסיבות שכאלו<sup>6</sup>; וכאשר מדובר בדיון מהיר בו יש פטור מכללי  
21 סדר הדין.
- 22 27. עילת השרירות מופיעה במפורש בבקשה לסעד זמני (פסקה שניה בעמ'  
23 21). בכתב התביעה המתוקן, היא לא מופיעה. היא כן מופיעה במפורש בסעי' 21  
24 לתשובת הנתבעת לבקשה לסעד זמני, ובסעי' 70 לכתב ההגנה המתוקן.
- 25 28. עילת חוסר הסבירות מופיעה בסעי' 23 לכתב התביעה המתוקן. לא  
26 נזקקנו לה.

<sup>6</sup> דב"ע לו/0-64, המוסד לביטוח לאומי - חיים שרף; פד"ע כרך ז', עמ' 461, בעמ' 468.



## בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

ד"מ 22-04-24365

- 1 29. התובע טוען כי מאחורי השרירות מסתתרת שחיתות. טענה זו אינה  
2 נחוצה במסגרת הליך זה, ואנו לא מכריעים בה.
- 3 30. אנו דוחים את טענתה של הנתבעת לפיה יש לה שיקול דעת בלעדי  
4 בקביעה אם עובד ישתתף במחוזיאדה, אם לאו. הנתבעת היא רשות ציבורית.  
5 היא רשאית לחלק הטבות רק לפי כללים, בהתאם לדיני המנהל הציבורי,  
6 ופעולתה נתונה לפיקוח שיפוטי.
- 7 31. אנו דוחים את טענת המעבידה לפיה לינה במלון נפרד משמעותה פרישה  
8 מהמחוזיאדה. זהו טיעון רטורי, ספק עובדתי ספק נורמטיבי, שמנסה להעביר  
9 את האחריות להחלטה מהנתבעת לתובע. ראינו בראיות שרבים ישנו במלונות  
10 אחרים, והשתתפו במחוזיאדה, כך שאין בסיס עובדתי לטענה. בסיס נורמטיבי  
11 לא מצאנו. נעיר כי יש פסיקה סותרת בהקשר שונה של פיטורים והתפטרות.
- 12 32. לענין הסקת חוזה משתמע, נעיר כי המעבידה לא שילמה על חדר ריק,  
13 ולא טענה כי כתוצאה מהלינה הנפרדת היא הפסידה הנחת כמות. להפך, היא  
14 טענה כי אין חוזה - כי זו הטבה חד צדדית ולא חובה (סעי' 3 ו-28 לכתב ההגנה  
15 המתוקן). בנוסף, היא גם לא פעלה כמו שפועל נפגע בהפרת חוזה.
- 16 33. נוסף עוד מספר קביעות עובדתיות. התובע צרף לכתב תביעתו המקורי  
17 העתק תכתובת דוא"ל. המיילים המוקדמים ביותר שם קדמו בכחצי שנה  
18 למחוזיאדה. מדובר במייל ממנו אל רכז הספורט, מדצמבר 2021, בו הוא מבקש  
19 מהרכז ללון במלון אחר, ונענה בתשובה "אוקיי". מובאת שם גם תכתובת  
20 סוערת מהימים 11 ו-12 לאפריל 2022 במסגרתה הודיע התובע שהזמין מלון  
21 אחר. בתגובה, וביום 3.5.2022, הודיעה לו הנתבעת שבוטלה השתתפותו  
22 במחוזיאדה. המחוזיאדה החלה ביום 17.5.2022 (זו מוסכמה).
- 23 34. ועד העובדים תמך בדרישות התובע, ונציגיו העידו בביה"ד.
- 24 ו. סוף דבר
- 25 35. אנו מקבלים את התביעה באופן חלקי, ופוסקים את הסכומים הבאים:  
26 1860 ש"ח בגין השתתפות בהוצאות הלינה; 109.5 ש"ח בגין השתתפות  
27 בהוצאות נסיעה; פיצוי בסך 1,227 ₪ בגין שלושה ימי חופשה שבהם חויב חשבון





## בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

ד"מ 22-04-24365

- 1 חופשתו. כל הסכומים ישאו ריבית והפרשי הצמדה מיום מתן פסק הדין ועד  
 2 לתשלום בפועל. מן הטעם שכבר פורט לעיל, אין צו להוצאות.
- 3 36. זהו פסק דין בדיון מהיר ועל כן אין עליו ערעור בזכות. למרות זאת, ניתן  
 4 לבקש רשות ערעור, מבית הדין הארצי לעבודה, תוך 15 ימים (תקנה 74(א)  
 5 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), תשנ"ב – 1991; עא"ח 44/07, דינה  
 6 סעידאן - בית חולים הדסה עין כרם; ניתן ביום 26.8.07).
- 7  
 8 **ניתן היום, ו' אדר תשפ"ג, (27 פברואר 2023), בהעדר הצדדים ויישלה אליהם.**
- 9

דניאל גולדברג

נציג ציבור

דניאל גולדברג, שופט

נציג ציבור

- 10  
 11  
 12  
 13  
 14  
 15  
 16  
 17  
 18  
 19  
 20  
 21  
 22  
 23

