



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

ניתן ביום 08 מאי 2018

המערערות והשיבות שכנגד

1. שמחה בוסי

2. יהודית קליין

-

המשיבה והמערערת שכנגד

רשת הגנים של אגודת ישראל

לפני: השופטת (בדימוס) רונית רוזנפלד, סגן הנשיאה אילן איטח, השופט משה טוינה
נציגת ציבור (עובדים) גב' מיכל בירון בן גרא, נציג ציבור (מעסיקים) מר אמנון גדעון

בשם המערערות והמשיבות שכנגד – עו"ד ענת שני-רבה, עו"ד אסנת זיו

בשם המשיבה והמערערת שכנגד – עו"ד בן ציון שפר, עו"ד יפה צור

פסק דין

השופט משה טוינה

1. לפנינו^(*) ערעור וערעור שכנגד, על פסק דינו של בית הדין האזורי בתל אביב (השופטת שרה מאירי ונציגי הציבור גב' חנה גלאי ומר יוסי זוידוביץ, תע"א 8911/09, 8912/09 נלהלן – פסק הדין). בפסק הדין נדחו תביעותיהן של גב' שמחה בוסי וגב' יהודית קליין (להלן ביחד – המערערות) להשבה לעבודה, תשלום הפרשי שכר וזכויות נלוות, פיצוי בגין פגיעה בזכות ההתארגנות ופיצוי שנתבע בשל הפרת צווים שיפוטיים שניתנו בעניינן ופיצוי על עוגמת נפש. הערעור שכנגד של רשת הגנים אגודת ישראל (להלן – המשיבה או הרשת), עוסק בגובה ההוצאות בהן חויבו המערערות בפסק הדין.

הרקע העובדתי:

2. המשיבה היא עמותה רשומה העוסקת במתן שירותי חינוך לילדי גנים ומעונות יום בחינוך החרדי, במסגרת "החינוך העצמאי". בתוך כך מפעילה המשיבה רשת של גני ילדים הפועלים על בסיס רישיון שניתן לה מכוח חוק הפיקוח על בתי הספר, תשכ"ט-1969. במשך שנים יחסי העבודה שבין המשיבה לעובדיה הוסדרו במישור קולקטיבי אל מול הסתדרות פועלי אגודת ישראל.

^(*) על פי החלטה מיום 3.5.2018 הוחלפו נציגי הציבור מר אלעזר וייץ ומר משה אורן, שכהונתם כנציגי ציבור הסתיימה, בנציגי הציבור גב' מיכל בירון בן גרא ומר אמנון גדעון.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

3. המערערות, גננות בהשכלתן, הועסקו בפועל בשירות המשיבה עשרות שנים; ועד לסוף אוגוסט 2007.

4. למרבה הצער, בין הצדדים סכסוך ארוך שנים שראשיתו בשנת 2003 אשר לא בא על פתרונו עד למועד כתיבת שורות אלה. בית הדין לעבודה, על ערכאותיו השונות, נדרש לתיאור עובדות הסכסוך בפסקי דין ובהחלטות שיפוטיות אליהם אפנה בהמשך. בענייננו, די להביא בתמצית את הרקע העובדתי המהווה את הבסיס לטענות הצדדים בסוגיות המתעוררות בערעוריהם; והוא כדלקמן:

החליך הראשון – אוגוסט 2003 – החליך למניעת פיטורי הגננות הוותיקות:

5. בחודש מאי 2003 ביקשה המשיבה, שנקלעה למצב כלכלי קשה, לסיים את העסקתן של כלל הגננות הוותיקות ברשת, וביניהן המערערות. על רקע זה הגישו המערערות יחד עם קבוצה של גננות נוספות בקשה למתן צו מניעה זמני האוסר על המשיבה לסיים את העסקתן¹, בטענה כי הפיטורים נגועים בהפליה פסולה מחמת גיל.

בהחלטה מיום 31.8.2003² (להלן - "ההחלטה מאוגוסט 2003") קבע בית הדין האזורי כי פיטוריהן של הגננות הוותיקות (ובכללן המערערות), נגועים בהפליה מחמת גיל, ובהתאם קיבל את הבקשה ומנע את סיום העסקתן של המערערות.

המשד הסכסוך:

6. ההחלטה מאוגוסט 2003 לא הביאה לסיום הסכסוך שבין הצדדים – הגננות הוותיקות והמערערות בכללן – לבין המשיבה; וכך נצרך בית הדין האזורי ולאחריו בית הדין הארצי, לשורה של הליכים משפטיים שנוגעים ליישום ההחלטה מאוגוסט 2003 ועל חלקם נעמוד בהמשך; ובפרט בצורך במתן הכרעה בתביעה העיקרית לביטול הפיטורים ממאי 2003. הליכים אלה כללו בין היתר החלטה של בית הדין האזורי שניתנה באוקטובר 2007 ובה נדחתה בקשת המשיבה לאפשר את פיטורי המערערות בשל שינוי נסיבות, החלטה שניתנה בבקשה שהגישו המערערות לפי פקודת בזיון בית משפט בינואר 2008, פסק דין חלקי שניתן בחודש פברואר 2009 שקבע כי הפיטורים ממאי 2003 בטלים וכי הגננות (והמערערות בכללן) זכאיות למכלול התנאים של עובדי הוראה המועסקים במוסדות החינוך הרשמיים; ופסק דין משלים שניתן בינואר 2013, במסגרתו הוכרעו המחלוקות הכספיות שבין הצדדים

¹ עב (ת"א) 5646/03 שמחה בוסי - הנהלת רשת גני אגודת ישראל.

² החלטת המותב בראשות כ"י השופטת נטע רות, מיום 31.8.2003 בע"ב (ת"א) 5646/03 שמחה בוסי - הנהלת רשת גני אגודת ישראל.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

המתייחסות לזכויות נלוות – דמי הבראה, תוספת ביגוד ומענק יובל - ביחס לתקופה המסתיימת בספטמבר 2003, וכן הוכרעה באופן חלקי תביעת הפרשי השכר ביחס לתקופה שמיום 13.8.2003 ועד לסוף אוגוסט 2009.³ על פסק החלקי ועל פסק הדין המשלים הגישה המשיבה ערעורים לבית הדין הארצי, שנדחו^{4,5}; ואליהם אתייחס בהמשך.

מאי-אוגוסט 2007 - המהלך להקמת "ארגון הגננות החרדיות" וההכרזה על הארגון כארגון לציג:

7. על רקע ניסיון פיטורי הגננות הוותיקות במאי 2003; ועל מנת למנוע פגיעה עתידית בתנאי עבודתן יזמו מקצת הגננות שהועסקו במשיבה הקמת ארגון עובדים שייצגן במקומה של הסתדרות פועלי אגודת ישראל; ארגון שלימים יקרא "ארגון הגננות החרדיות".

8. מאמצים אלה – להקמת ארגון עובדים יציג לגננות המועסקות במשיבה – קיבלו תאוצה לקראת אמצע שנת 2007, שאז לנוכח הקשיים הכלכליים שהמשיכו ללוות את המשיבה, גיבשה האחרונה יחד עם משרד החינוך תכנית הבראה שכללה פיטורי גננות ותיקות והורדת שכר לגננות חדשות. פעולות אלה שכוונו להקמת ארגון עובדים אשר ייצג את הגננות המועסקות במשיבה, במקומה של הסתדרות פועלי אגודת ישראל, כללו פניה להסתדרות המורים בישראל, פניות לשרת החינוך ולמשרד החינוך וכן פניות לאישי ציבור במגזר החרדי. לעניינינו, נתעכב על הפעולות שנקטו הגננות להקמתו של ארגון עובדים המתוארות בפסק דינו של בית הדין הארצי בע"ב (ארצי) 9/07 ארגון גננות חרדיות - הסתדרות המורים של אגודת ישראל (5.09.2008) כדלקמן:

"זימונן של הגננות לשימועים בחודש מאי 2007 (בעקבות גיבוש תכנית ההבראה ממאי 2007, הוספה שלי-ט.מ) האיץ את המהלכים להתארגנותן, ומאמצייהן התרכזו כעת בהקמת ארגון עובדים יציג שייקרא לימים "ארגון גננות חרדיות". לצורך כך קיימו הגננות אספות ברחבי הארץ. באסיפת גננות שהתקיימה בבני ברק ביום 27.5.2007, בחרו קהל הגננות שנכח באסיפה בגב' שמחה בוסי ובגב' יהודית קליין כנציגותיהן בוועד ארצי של הארגון.

³ וכך בא הדבר לביטוי בסעיף 10 לפסק הדין המשלים "ככל שלמי מהתובעות קמה עילת תביעה חדשה כנגד הנתבעת ביחס התקופה שלאחר הגשת כתב התביעה – בשל נסיבות שאירעו לאחר מועד הגשתו ואשר לא התבררו במסגרת הליך זה – הרי שזו תתברר במסגרת תביעות נפרדות שהוגשו או שתוגשנה על ידי כל אחת מהתובעות כנגד הנתבעת, ככל שיש בהן צורך לאור קביעת בית הדין ביחס לזכויות התובעות לתנאים של עובדי הוראה המועסקים על ידי מוסדות חינוך רשמיים... בהקשר זה, מכוונים אנו לטענותיהן של התובעות ולפיהן הן זכאיות לעדכון שכרן בהתאם לטבלאות שכר שפורסמו במהלך התקופה שלאחר הגשת התביעה... כמו כן, מכוונים אנו לזכויות הנתבעות מפיטוריהן של חלק מהתובעות – פיטורים שלא קיבלו אישור בית הדין ונעשו במהלך תקופה בה נאכפו יחסי העבודה".

⁴ פסק דין של בית הדין הארצי אשר דחה את הערעור שהגישה המערערת על פסק הדין החלקי, בע"ע (ארצי) 203/09 רשת הגנים של אגודת ישראל - שמחה בוסי (2.10.2011); ופסק דין אשר דחה בעיקרו את ערעור המשיבה על פסק הדין המשלים, ע"ע (ארצי) 8582-02-13 רשת הגנים של אגודת ישראל - שמחה בוסי (13.10.2016).

⁵ כאשר במקביל להליכים שהתקיימו בעניינן של המערערות כאן, התקיימו הליכים נוספים בין המשיבה לעובדות אחרות, כמפורט בע"ע (ארצי) 8828-10-13 רשת הגנים של אגודת ישראל – חווה הורוביץ (4.4.2017).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

ביום 7.8.2007 התקיימה אסיפה נוספת של "ארגון גננות חרדיות" בבני ברק. באסיפה הוצג לראשונה תקנון הארגון, שאושר על ידי מתכנסיה; הוחלט כי הארגון יקרא "ארגון גננות חרדיות"; נערכו בחירות להנהלת הארגון ונבחרו כחברותיו גבי שלוח זלפריינד, גבי שמחה בויסי, גבי חוה הורוביץ⁶ וגבי יהודית קליין⁷.

9. ביום 18.7.2007, שלח ארגון הגננות החרדיות לממונה הראשי על יחסי העבודה "הודעה על סכסוך עבודה"; מיד ובסמוך לאחר מכן, ביום 20.7.2007, עתר לבית הדין הארצי לעבודה בתביעה בה ביקש צוים הצהרתיים לפיהם הסתדרות פועלי אגודת ישראל אינה רשאית לייצג את ציבור הגננות במשא ומתן לגיבוש תכנית ההבראה וכי הוא ארגון העובדים היציג של ציבור הגננות המועסקות על ידי המשיבה⁸.

10. בספטמבר 2008 ניתן פסק דין בתביעה הארגונית, שבו נקבע כי הסתדרות פועלי אגודת ישראל אינה ארגון עובדים, בשל היותו ארגון "מטעם" המעסיק ולאור העובדה שאינו ארגון דמוקרטי ואינו מקדם שוויון בין המינים. עוד נקבע בפסק הדין כי ארגון הגננות הוא ארגון עובדים, אם כי אינו ארגון יציג. בנוסף, מצא בית הדין הארצי לציין ביחס להסתדרות פועלי אגודת ישראל ובנוגע לקשר בינה לבין המשיבה, את הדברים הבאים המדברים בעד עצמם:

"הזיקה בין הסתדרות אגו"י לבין הנהלת רשת הגנים מוצאת ביטוי גם בהעדר פעילותה של הסתדרות אגו"י במישור יחסי העבודה אל מול הרשת. בהקשר זה יש ליתן משקל לעובדה שהסתדרות אגו"י לא חתמה על הסכם קיבוצי עם רשת הגנים מאז ייסודה של הרשת. זאת, חרף העובדה שמאז שנת 2003 נוקטת רשת הגנים בהליכים שונים בהם גלומה פגיעה משמעותית בהעסקתן של גננות הרשת או בתנאיה. בתוך כך, נקטה הרשת בהליכים לסיום העסקתן של הגננות הוותיקות ולהפחתת שכרן של יתר הגננות. זאת ועוד, הרשת הפחיתה באופן חד צדדי את ויתקן של גננות שצברו וותק של 25 שנה, ל-12 שנים, על כל המשתמע מכך מבחינת הפגיעה בשכרן ובתנאי העסקתן. לא הובאו לפנינו עדויות לכך שהסתדרות אגו"י עמדה בעניינים אלה לימנן של גננות הרשת. היפוכו של דבר. התרשמותנו היא, שהסתדרות אגו"י הסכימה "בשתיקה" או במסגרת שיחות עם מנהלי הרשת לפיטורי הגננות הוותיקות ולהורדת שכרן של כלל הגננות. מעוררת תהייה אף העובדה שרשת הגנים קיבלה החלטות שיש בהן משום סיוע ל"מאבקה" של הסתדרות אגו"י בהקמתו של ארגון גננות חרדיות.

⁶ להשלמת התמונה יצוין כי הגבי שלוח זלפריינד וגבי חוה הורוביץ נכון להיום אינן עובדות הרשת (ראו לעניין זה ע"ע (ארצי) 10-04-30914, פסקה 5).

⁷ ע"ב (ארצי) 9/07, ארגון גננות חרדיות - הסתדרות המורים של אגודת ישראל (15.9.2008) להלן: "פסק דין ארגון גננות חרדיות" פסקה 7 לפסק הדין.

⁸ פסק דין ארגון גננות חרדיות פסקה 9.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

כך בין היתר, הרשת העבירה בראשית שנת הלימודים תשס"ח את הפעלת גנייה של מספר גננות שהן "הרוח החיה בארגון גננות חרדיות" לידי הרשות המקומית⁹.

מאי 2007 – המאבק על פיטורי הגננות הוותיקות (המערערות) בבית הדין האזורי:

11. במקביל למאמצי קבוצת הגננות להקמת ארגון עובדים יציג כמתואר בפסקאות לעיל¹⁰, המשיכה המשיבה במימוש תכנית ההבראה שגובשה במאי 2007. כך, במהלך מאי 2007 הודיעה המשיבה לקבוצת גננות ותיקות על סיום העסקתן בשירותיה בסוף שנת הלימודים תשס"ז¹¹; ובאוגוסט 2007 הגישה בקשה לבית הדין האזורי בתל אביב לאישור סיום העסקתן של 8 גננות ותיקות, וביניהן גם המערערות, ולהפחתת שכרן של 4 גננות נוספות¹². מבלי להמתין להחלטה של בית הדין לאישור סיום ההעסקה של הגננות הוותיקות מושא בקשתה, פנתה המשיבה ביום 28.8.2007, יומיים לפני פתיחת שנת הלימודים, אל מוסדות קרעטשניף וכן אל המועצה המקומית באר יעקב, בהודעה לפיה לא תפעיל את גני הילדים בהם הועסקו המערערות נכון לאז בשנת הלימודים הקרובה, שנת הלימודים תשס"ח¹³.
12. בהחלטה מיום 9.10.2007 (להלן: "ההחלטה מאוקטובר 2007"), דחה בית הדין האזורי את בקשת המשיבה לסיים את העסקתן של הגננות מושא הבקשה, ובכללן המערערות. חריף ההחלטה לא הוחזרו המערערות לעבודה במשיבה.
13. בעקבות המצב שנוצר, פנו המערערות, ותשע מבקשות נוספות לבית הדין, בשלושה הליכים נפרדים בבקשות לפי פקודת בזיון בית המשפט; הדיון בבקשות אוחד (להלן: בקשת הבזיון). בקשת הבזיון נדונה ונדחתה בהחלטה מיום 16.1.2008 (להלן: "ההחלטה בבקשת הבזיון"), בנימוק כי הטענות שעלו במסגרת בקשת הבזיון אינן מותאימות להתברר במסגרת הליכי בזיון בית משפט.
14. עם זאת, לצד הקביעה כי טענות המערערות אינן מותאימות להתברר במסגרת בקשה לבזיון, נקבע בהחלטה בבקשת הבזיון כי על אף שהמערערות טעו בפירוש אותו נתנו להחלטה מחודש אוקטובר 2007 – משזו אינה מקנה להן זכות לשיבוץ באותם גני הילדים בהם הוצבו בעבר – הרי שהמערערות לא התפטרו ולא נטשו את עבודתן ואף הביעו את רצונן להמשיך להיות

⁹ פסקה 23 לפסק דין ארגון הגננות החרדיות.

¹⁰ פסקאות 8-10.

¹¹ הודעות על פיטורים מיום 29.5.20107, צורפו כנספחים ה' לתצהירי המערערות, בהתאמה.

¹² הבקשה הוגשה במסגרת תיק עב 5646/03 ובהמשך להחלטה מאוגוסט 2003.

¹³ מכתב המודיע על סיום התקשרות עם מוסדות קרעטשניף מיום 28.8.2007, יומיים לפני פתיחת שנת הלימודים צורף נספח ב' לכתב ההגנה; מכתב מיום 28.8.2007 של המשיבה אל מנהל מתי חינוך במועצה המקומית באר יעקב: "ובהמשך ובהתאם לשיחתו של הרב ביננפלד עמד שבוע שעבר, הננו להודיעך כי הגן שברח' יהודה 2 בבאר יעקב בהנהלת הגב' שמחה בוכי לא יופעל בבעלותנו החל משנת הלימודים תשס"ח. (צורף נספח מש/3 להודעה ותגובה מטעם משרד החינוך (נספח א' לכתב ההגנה).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

מועסקות בשירות המשיבה ובהתאם המשיבה מחויבת לדאוג לשבצן לעבודה באחד הגנים שבבעלותה. ובלשונו של בית הדין:

"אטעים כי בדברי לעיל, אין משום קביעה כי התנהלותה של המשיבה כלפי הגב' בוסי, הגב' קליין והגב' ברזל הייתה נקיה מרוב או עמדה באמות המידה המצופות ממעביד סביר הפועל בתום לב זאת הן ביחס לעיתוי בו הודיעה על סגירת הגנים בהם עבדו, הן ביחס לאופן בו הודע על כך למבקשות והן ביחס לאופן בו נהגו במבקשות לאחר שהחליטו על הסגירה. אינני פוסלת אף את האפשרות כי יתכן שנפל רבב אף במסגרת מכלול השיקולים ששקלה המשיבה עובר להחלטה על הסגירה, ונכללו גם שיקולים זרים הנוגעים למבקשות. ודאי וודאי שאין בדברי לעיל משום קביעה כי הגב' בוסי, הגב' קליין והגב' ברזל נטשו את מקום עבודתן או התפטרו. שכן, המבקשות גילו דעתן כי הן חפצות להמשיך ולעבוד במשיבה, אלא שלהבנתן (המוטעית) עמדה להן הזכות – מכוח החלטות בית הדין - לעשות זאת במסגרת הגן בו הועסקו מזה שנים. כמו כן, אבהיר אין בדברי לעיל משום קביעה כי אין המשיבה מחויבת אף היום, לאחר שינוי הנסיבות, לשבץ את המבקשות במקום עבודה חלופי או לשלם להן שכר – זכות עליה רשאיות המבקשות לעמוד במסגרת תובענה לתשלום שכר או למתן צווי עשה. זאת להבדיל מבקשה לביזיון..."^{14, 15}.

הבקשות ותביעות השכר:

15. כמצוין לעיל, בהחלטות בית הדין מאוגוסט 2003 ומאוקטובר 2007 חויבה המשיבה להמשיך להעסיק את הגננות הוותיקות (ובכללן המערערות), מבלי לפגוע בתנאי העסקתן. עם זאת ולאורך השנים, החלטות אלה לא קוימו או שקוימו באופן חלקי בלבד.
16. על רקע זה הגישו המערערות וגננות נוספות בתחילת אוגוסט 2008 בקשה למתן סעד זמני שעניינה תשלום שכר למבקשות עד להכרעה בתביעתן לביטול ההחלטה על פיטוריהן ממאי 2003. בקשתן התקבלה בהחלטה מיום 13.4.2008 שלפיה עד לקבלת החלטה אחרת, על המשיבה לשאת בתשלום שכרן בגובה של 75% משכר חודש אוגוסט 2003.¹⁶
17. כאמור, ביום 26.2.2009 ניתן פסק דין חלקי בתביעה העיקרית של הגננות הוותיקות שהוגשה באוגוסט 2003 (להלן: "פסק הדין החלקי").¹⁷ נפסק כי ההחלטה על פיטורי המערערות ממאי

¹⁴ ע"ב (ת"א) 5646/03 שמחה בוסי - הנהלת רשת גני אגודת ישראל (16.01.2008), פסקאות 17, 18.

¹⁵ למען הסר ספק, האמור בהחלטה זו לפיה חייבת המשיבה לדאוג לשיבוץן של המערערות בעבודה כגננות בשירותיה, לא קויים.

¹⁶ אעיר כאן, כי משלא פעלה המשיבה בהתאם להוראות הצו, פתחו המערערות בהליך הוצאה לפועל לגביית החוב הכספי שנקבע בהחלטות בית הדין מאפריל 2008.

¹⁷ ע"ב (ת"א) 5646/03 שמחה בוסי - הנהלת רשת גני אגודת ישראל (26.02.2009) במסגרתו ניתן צו קבוע כנגד הפיטורים לאחר שעוד ב-2003 ניתן צו זמני נגד הפיטורים.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

2003, בטלה בשל היות הפיטורים נגועים בהפליה מחמת גיל וכי הסעד הראוי בנסיבות העניין הוא סעד האכיפה. כן נקבע בפסק הדין החלקי, כי המערערות זכאיות למכלול התנאים של עובדי הוראה המועסקים על ידי מוסדות חינוך מוכרים שאינם רשמיים. על פסק הדין החלקי הוגש ערעור אשר כפי שכבר נאמר לעיל, נדחה¹⁸.

18. בינואר 2013 ניתן פסק דין משלים בתביעת הגננות הוותיקות (להלן: "פסק הדין המשלים") אשר קבע כי על המשיבה לשלם למערערות פיצוי על פיטורים שלא כדין, הפרשי שכר ביחס לתקופה ספטמבר 2003 עד אוגוסט 2009, לרבות התקופה בה לא הועסקו על ידי המשיבה, חרף החלטות בית הדין המורות למשיבה להמשיך בהעסקתן (התקופה המתחילה בספטמבר 2007 והמסתיימת באוגוסט 2009) וזכויות נלוות – תוספת ביגוד, דמי הבראה ומענק יובל – לתקופה המסתיימת בספטמבר 2003. כמו כן, נפסקו לגבי קליין הפרשי שכר בגין גמולי השתלמות בהתאם לדרגתה ולוותק שלה לתקופה ספטמבר 1997 עד אוגוסט 2003.

על פסק הדין המשלים הוגש ערעור וערעור שכנגד ובפסק דין מיום 13.10.2016¹⁹ (להלן: "פסק הדין שבערעור") אישר בית דין זה את הקביעות העקרוניות בפסק הדין המשלים.

לענייננו ובקצירת האומר, פסק הדין שבערעור קבע כי המערערות זכאיות להפרשי שכר עד כולל לחודש אוגוסט 2009, על פי "השכר הנכון" לחודש אוגוסט 2003, כולל הפרשי הדרגה/גמול. כך שהתוצאה היא – שעד אוגוסט 2009 אמורה המשיבה לשלם למערערות שכר והפרשי שכר על בסיס "השכר הנכון" לאוגוסט 2003; לצד זה נפסק כי המערערות רשאיות לתבוע הפרשים הנובעים מעדכוני שכר משרד החינוך מחודש ספטמבר 2003 ואילך גם ביחס לתקופה שעד אוגוסט 2009.

הגשת התביעה מושא הערעור והבקשה לסעד זמני:

19. במקביל להליכים שנפתחו בבקשת הגננות הוותיקות מאוגוסט 2003 לביטול החלטת המשיבה לפיטוריהן ממאי 2003, הגישו המערערות ביום 26.08.2009 את התביעה מושא פסק הדין שבערעור; יחד עם בקשה למתן צווים זמניים להשבתן לעבודה באותם תנאי עבודה ועל פי הכללים שלפיהם מועסקים עובדי הוראה במוסדות חינוך רשמיים.

20. בהחלטה מיום 31.8.2009 דחה בית הדין קמא את בקשת המערערות לסעד זמני להשבה לעבודה בשכר של עובדי הוראה. על ההחלטה מיום 31.8.2009 הוגשה בקשת רשות ערעור שהתקבלה באופן שנקבע כי בית הדין קמא יחזור וידון בבקשה לסעד זמני. בהחלטה מיום

¹⁸ ע"ע (ארצי) 203/09, רשת הגנים של אגודת ישראל - שמחה בויסי (2.10.2011). בעקבות פסק הדין הוגש בג"ץ ובפסק הדין שניתן אישר בית המשפט העליון בשבתו כבג"ץ את פסק דינו של בית הדין הארצי (בג"ץ 8838/11, רשת הגנים של אגודת ישראל – בית הדין הארצי לעבודה ואח' (8.4.2013)).

¹⁹ ע"ע (ארצי) 8582-02-13, רשת הגנים של אגודת ישראל נ' שמחה בויסי (13.10.2016)



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

23.3.2010 דחה בית הדין קמא בשנית את הבקשה. גם הפעם הוגשה בקשת רשות ערעור על החלטת בית הדין קמא; וגם הפעם בקשת רשות הערעור התקבלה בפסק דין שניתן ביום 20.9.2012. על פי פסק הדין "מאזן הנחות מחייב כי המערערות – כעובדות הרשת אשר פיתוריהן בוטלו תקבלנה שכר מן הרשת"²¹; ונפסק כי השכר במסגרת הסעד הזמני יעמוד על "100% מהשכר ששולם למערערות בחודש אוגוסט 2003"²². פסק הדין הוסיף כי:

"הסעד הזמני הניתן על ידינו מתייחס בעיקרו להיבט תשלום השכר, שכן שוכנענו כי אין אפשרות מעשית ליתן צו זמני המחייב את הרשת לשבץ את המערערות לעבודה בפועל כנגנות. זאת, בהתחשב בכך שאינן עובדות בפועל בגני הרשת החל מיום 1.9.07, כאשר הגנים בהן עבדו נסגרו או הועברו לבעלויות אחרות, וכאשר קיים סיכון כי חיוב בשיבוץ יפגע בפועל בגנות אחרות. הסעד הזמני הניתן על ידינו אינו כולל לפיכך את חיוב הרשת בשיבוץ, אך כולל את חיובה לעשות מאמץ על מנת לדאוג לשיבוץ כאמור, ככל שיתפנה תפקיד מתאים לרבות כמחליפה או ממלאת מקום. עוד מובהר כי המערערות מחויבות להעמיד עצמן לכל תפקיד מתאים שיימצא להן, גם במהלך שנת הלימודים (הדגשות במקור-מ.ט.)"²³.

התביעה מושא הערעורים:

21. התביעה שעומדת בבסיס הערעורים שלפנינו, הוגשה כאמור באוגוסט 2009 (להלן: "התביעה")²⁴. בתביעה טענו המערערות להתנכלות מצד המשיבה על רקע פעילותן בארגון הגנות החרדיות - התנכלות שבאה לידי ביטוי בהפסקת העסקתן במשיבה בספטמבר 2007, ובהתאם, בהפסקת תשלום שכרן ואי העברת חלק המעסיק לביטוח מנהלים ולקרן השתלמות - כל זאת חרף החלטות שיפוטיות שבהן חויבה המשיבה לדאוג לשיבוץ בתפקיד הולם בשירותיה, בשכר התואם את הכללים ותנאי העסקה הנהוגים ביחס לעובדי הוראה במוסדות חינוך רשמיים.

22. על רקע זה ביקשו המערערות בתביעתן את הסעדים הבאים:

א. סעד של החזרה לעבודה במסגרתו תשובצנה כנגנות או לחילופין בתפקיד הולם אחר באזור מגוריהן²⁵.

²⁰ ע"ע (ארצי) 30914-04-10, שמחה בויסי - רשת הגנים של אגודת ישראל (ניתן ביום 12.9.2010).

²¹ הערת שוליים 20, פסקה 26.

²² הערת שוליים 20, פסקה 27.

²³ שם 20, פסקה 28.

²⁴ ע"יב (ת"א) 8912/09 שמחה בויסי ויהודית קליין - רשת הגנים של אגודת ישראל ויוסף בינפלד, מר בינפלד נמחק כנתבע בהסכמה, בהודעה מיום 2.12.2012.

²⁵ ולחילופין פיצויי פיתורים כאמור בסעיף 55 לכתב התביעה כדלקמן: "על כן מתבקש בית הדין הנכבד לקבוע כי על הנתבעת להמשיך ולהעסיק את התובעות בתפקידן כנגנות באזור מגוריהן או לחילופין בתפקיד הולם אחר, כמפקחת,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

- ב. הפרשי שכר הנתבעים על ידי כל מערערת בנפרד²⁶, לתקופה שמתחילה בספטמבר 2003 ועד לאוגוסט 2009 כולל, על בסיס הנטען בסעיף 56 לכתב התביעה כדלקמן:
- "... על הנתבעים לשלם לתובעות שכר מלא, בהתאם לשכר המגיע להן כעובדות הוראה כפי שנפסק בתיק בוס, ולחילופין כפי ששולם בשנת הלימודים תשס"ז ותשס"ח לגנות המועסקות ברשת..."²⁷.
- ג. תשלום זכויות נלוות – דמי הבראה; תוספת ביגוד; מענק יובל – עבור השנים תשס"ד-תשס"ט (התקופה המתחילה בשנת הלימודים המתחילה בספטמבר 2003 ועד כולל שנת הלימודים המסתיימת באוגוסט 2009) – שנתבעו בנפרד לכל מערערת.²⁸
- ד. פיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לביטוח המנהלים (תגמולי המעסיק) ולקרן השתלמות (חלק המעסיק)²⁹; ופיצוי בסכום של 30,000 ₪ "בגין הפגיעה בזכויותיהן הפנסיוניות"³⁰.
- ה. פיצויים בסך של 100,000 ₪ מכוח סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים תשי"ז-1957 בעקבות הפסקת העסקתן במשיבה בשל פעילותן בארגון עובדים לכל אחת מהמערערות.
- ו. פיצויים בסך של 100,000 ₪ לכל מערערת בגין הפרת צווים שיפוטיים, עוגמת נפש ופגיעה בכבוד³¹.
23. במהלך הדיון בתביעה העידו המערערות וכן העידו מטעמן גבי שרונה דוכן, גבי לאה דורון, גבי חגית גרשי וגבי חוה הורוביץ – אשר כולן הועסקו בשלב מסוים כנגנות בשירות המשיבה. מטעם המשיבה העיד חבר ההנהלה הרב יוסף בינפלד.

באיזור מגוריהן. לחלופין מתבקשת בית הדין הנכבד לחייב את הרשת לשלם לתובעות פיצויי פיטורים בהתאם לשכר המגיע להן כעובדות הוראה וכמפורט בטבלה בנספח א/1, עד לסוף שנת תשס"ט.

²⁶ בסך 128,284 ₪ למערערת 1 ובסכום של 217,188 ₪ למערערת 2. סכומים שמתוכם יש להפחית את "הסכום שנגבו על ידם בהליכי הוצל"פ (ובכפוף לסכומים שייפסקו אם ייפסקו בתיק בוס)".

²⁷ על התקופה בגינה נתבעו הפרשי השכר למדים אנו מהנספח לתביעה המפרט את האופן בו כומתה התביעה להפרשי שכר.

²⁸ המערערת 1 – דמי הבראה בסך של 27,898 ₪, תוספת ביגוד בסך של 11,106 ₪ ומענק יובל בסך של 32,467 ₪. המערערת 2 – דמי הבראה בסך של 27,898 ₪, תוספת ביגוד בסך של 11,106 ₪ ומענק יובל בסך של 36,880 ₪.

²⁹ 40,709 ₪ למערערת 1 ו-26,618 ₪ למערערת 2.

³⁰ סעיף 77 לכתב התביעה.

³¹ בתביעה עצמה הפיצויים בסך של 100,000 ₪ נתבעו כ"פיצוי עונשי בגין הפרת חובת תום הלב, עוגמת נפש והפרת צווי בית הדין הנכבד" סעיף 70 לתביעה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

פסק הדין מושא הערעורים:

24. פסק הדין מושא הערעורים דחה את תביעת המערערות תוך חיובן בהוצאות; וכך נקבע בפסק הדין³²:

א. אשר לתביעה להשבה לעבודה, הפנה בית הדין קמא להכרעות שיפוטיות שניתנו בעבר הנוגעות להחלטת המשיבה להביא לסיום העסקתן של המערערות כדלקמן:

"...בהכרעתנו לא נחזור ונדרש לנושאים שכבר הוכרעו או פתרונום בא נוכח ההכרעה בבית הדין בפסק הדין המשלים (פסק דין של המותב בראשות כבי השופטת רות מינואר 2013, הוספה שלי-ט.מ) בעניין אכיפת יחסי העבודה בין הצדדים..."

עם זאת, נמנע בית הדין קמא מלהורות על החזרתן של המערערות לעבודה מהטעמים שפירט בפסק דינו, המובאים בלשונם להלן:

"... כעובדה, ברי כי מצבה של הרשת, כפי שתואר על ידינו בהרחבה, היה בכי רע מבחינה כלכלית. תוצאתו של מצב זה היא כי גננות נותרו ללא עבודה, פוטרו, או לא נמצא מקום לשיבוץן. התובעות, הגם שהחלטות שיפוטיות קודמות קובעות כי פוטרו שלא כדין ומחמת הפלייה, המשיכו לקבל שכר מהרשת בהתאם לפסיקת ביה"ד במסגרת פסה"ד המשלים את הפרשי השכר לשנים 2003-2009 בהתאם לשיעור 100% השכר שהיה קבוע ב-8/2003..."

ב. באשר לתביעה להפרשי שכר המתייחסת לתקופה המתחילה בספטמבר 2003 והמסתיימת באוגוסט 2009, סבר בית הדין קמא כי:

"פס"ד המשלים בתיק בוסי עסק בתביעת התובעות לשנים 2003-2009, ובו נפסקו הפרשי השכר לשנים 2003-2009 בהתאם לשיעור 100% השכר שהיה קבוע ב-8/2003, וזכאות התובעות לתנאים של עובדי הוראה המועסקים ע"י מוסדות חינוך רשמיים, כאשר הדבר נפסק אף בהתאם להחלטת בית הדין הארצי הנזכרת לעיל.

משאלו פני הדברים ולעניין הפרשי השכר נפסק כפי שנפסק, סבורים אנו כי אין כל מקום, בתביעה שבכאן להידרש שוב לעניין זה. בעניין זה תמימי דעים

³² משאין הפסקאות ממוספרות בפסק הדין מושא הערעור, לא ניתן להפנות לאותם חלקים בפסק הדין בהם מופיעים הציטוטים להלן.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

אנו עם טענת הנתבעת כי התובעות קיבלו את מלוא הסעד הנתבע בתיק זה, וודאי כן נוכח ההכרעה בפס"ד המשלים ואין ליתן הכרעה כפולה להפרישי השכר, וודאי לא לאותן השנים שהוכרעו...".

ג. תביעת המערערות לזכויות נלוות (דמי הבראה, תוספת ביגוד ומענק יובל) לתקופה המתחילה בספטמבר 2003 ועד שנת הלימודים המסתיימת ב-2009 (החל משנת הלימודים תשס"ד ועד לסוף שנת הלימודים תשס"ט); ותביעת המערערות לפיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לביטוח מנהלים ולקרן השתלמות - נדחו בנימוק הבא:

"... אף כאן, בפס"ד המשלים נקבע כי 'ככל שהנתבעת לא השלימה את הפרשות המעביד לביטוח מנהלים ולקרן השתלמות ביחס לתובעות, לרבות מרכיב פיצויי הפיטורים ביחס לכל שנות עבודתן וביחס לכל רכיבי השכר כמקובל במוסדות החינוך הרשמיים עליה לעשות כך ללא דיחוי...'. נוכח האמור אנו סבורים כי משפסק הדין קבע כי יש הצדקה להחזרתן לעבודה, היינו עובדות המה, ובפס"ד המשלים אף הוכרע עניין תביעתן ברכיבי ביטוחי מנהלים וקרן השתלמות, וכן זכויות נלוות, ביגוד, מענק יובל ודמי הבראה, הוא הדין לתביעה שבכאן ואין כל מקום להתערבותנו בהליך דנא, ומה שהוכרע בפס"ד המשלים לעניין זה – הוכרע!".

ד. פסק דינו דחה בית הדין קמא את טענת המערערות להתנכלות בשל פעילותן בארגון הגגנות החרדיות. בהקשר זה עמדת בית הדין קמא הייתה, כי –

"מהעדויות בפנינו עולה בברור כי אכן הרקע לפיטורי הגגנות ובהן התובעות היה מצבה הקשה של הרשת וכי פיטורי התובעות אירעו עוד בשנת 2003 ובעניין זה כבר נפסק בהליכים קודמים כי היו אלו פיטורין שלא כדין". עוד סבר בית הדין קמא, כי מעדותה של המערערת קליין ועדויותיהן של גבי שרונה דוכן וגבי לאה דורון (העדויות שהעידו מטעם המערערות), עולה כי לא פגעה המשיבה במערערת קליין ובעדות האחרות, על רקע פעילותן בארגון העובדים³³.

לגישתו של בית הדין קמא:

³³ כך לדוגמא, מתייחס פסק הדין לעדותה של גבי דוכן לפיה: "בהמשך עדותה, מפורטות נסיבות פיטוריה ולא עולה כלל הקשר של התנכלות בשל חברות בארגון, אלא רקע של הפחתות שכר, אי חתימה על חוזה עבודה חדש וכיו"ב...".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

"... התובעות לא הופלו לעומת גננות אחרות ובמצב בו הייתה נתונה הרשת לא שוכנענו כי ניתן היה למצוא להן שיבוץ חלופי, שמא נאמר, מכלל עשרות הגננות הרבות שפוטרן, למצוא דווקא להן עבודה ושיבוץ חלופי. התובעות, כמו גננות רבות מספור, פוטרו ע"י הרשת עוד בשנת 2003, פיטורין שכאמור נדונו והוכרעו בהליכים שונים קודם להליך דנא. מצבה של הרשת והשתלשלות הדברים כפי שפורטה בפנינו אכן מעלה תמונה עגומה מאוד, אליה נקלעו שלא בטובתן עשרות רבות של גננות..."

לדעת בית הדין קמא, ככל שהייתה במשיבה התנגדות לפעילותן, ההתנגדות באה על רקע פנייתן לערכאות. בהקשר זה הפנה פסק הדין לעדותו של עד הנתבעת, הרב ביינפלד, שממנה למד בית הדין כי לשיטתו של העד –

"גננת הנמצאת במסגרת 'דתית, יהודית, חרדית' בפנותה לערכאות, מפרה הסכם גלוי שהיא חתומה עליו. למעלה מהצורך נאמר, כי אין לדברים מקום בשיטתנו המשפטית, עדיין זאת תפיסת עולמו של העד, אלו ערכיו, ואפשר אף ערכי הנהלת הרשת בה הוא חבר ומנהל. והיא חלה ללא הבדל לגבי כל אחת מהגננות שזקקו לערכאות השונות, ולא דווקא לתובעות שבכאן".

על רקע זה הגיע בית הדין קמא למסקנה כי :

"לא הונחה בפנינו כל תשתית ראייתית כי התנהלות הרשת לתובעות הייתה בגדר התנכלות".

ה. בפסק הדין נדחתה תביעת המערערות לפיצוי על הפרת החלטות שיפוטיות, פגיעה בכבוד ועוגמת נפש ולעניין זה נקבע בפסק הדין כי :

"אין בידינו לקבל את טענות התובעות בכל הקשור לטענותיהן בדבר פגיעה בכבודן ועוגמת נפש כביכול, בכך שהנתבעת שללה/גזלה מהתובעות את מקום עבודתן בו עבדו שנים רבות בגאווה, מבלי שהציעה להן שיבוץ חלופי הולם, תוך הפצת שמועות זדוניות אודותיהן. תמימי דעים אנו עם טענת הנתבעת כי הטענה נטענה בעלמא ללא כל ביסוס ראייתי שיש בו ממש ואכן לא הוכח בפנינו על ידי התובעות כי נהגו בהן באופן שונה מגננות אחרות מתוך כוונה להתנכל דווקא אליהן או לפגוע במי מהן כנטען על ידן, ואף תביעתן ברכיב זה נדחתה על ידינו".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

- ו. על רקע האמור לעיל נדחתה תביעת המערערות על כל חלקיה והמערערות חויבו בהוצאות בסך של 10,000 ₪ כל אחת³⁴.
- ז. להשלמת התמונה יצוין, כי אין בפסק הדין התייחסות לתביעת המערערות לפיצוי בגין פגיעה בזכויות הפנסיה (שאותו העמידו המערערות בתביעתן על סך של 30,000 ₪ לכל מערערת).

סדר הדיון:

25. שעה שערעור המערערות משתרע על כל קביעותיו של בית הדין קמא בפסק הדין מושא הערעור, וערעור המשיבה נוגע לשיעור ההוצאות בהם חויבו המערערות בהליך קמא, אין בדעתי לפרט את טענות המערערות ותשובת המשיבה, אליהן אתייחס ככל שיהא בכך צורך בפרק הדיון וההכרעה. משכך אפנה מיד לפרק הדיון וההכרעה של פסק הדין שאותו נקיים בסדר הבא:

החלק הראשון יתייחס לקביעות בית הדין קמא בסוגיית ההתנכלות ובתביעת המערערות להשבה לעבודה, המשמעויות הנגזרות מסעד האכיפה, ובתביעה לפיצוי על הפרת החלטות שיפוטיות, עוגמת נפש ופגיעה בכבוד.

החלק השני של פרק הדיון וההכרעה, יוקדש לסוגיות שבהן נמנע בית הדין מלהכריע לגופן, מהנימוק כי אלה הוכרעו בהליכים קודמים. סוגיות אלה כוללות את תביעת המערערות להפרשי שכר, את התביעה לזכויות נלוות והתביעה לפיצוי בגין אי הפרשת חלק המעסיק לביטוח מנהלים ולקופת גמל ופיצוי על פגיעה בזכויות פנסיוניות.

את הדיון נחתום בערעור המשיבה על ההוצאות שנפסקו לזכותה בפסק הדין מושא הערעור.

דיון והכרעה:

26. כמצוין לעיל, חלקו הראשון של פרק הדיון וההכרעה, יוקדש לאותן סוגיות שבהן הכריע פסק הדין מושא הערעור – סוגיית ההתנכלות, הסעד המבוקש להשבה לעבודה ופיצוי על עוגמת נפש בשל הפרת החלטות שיפוטיות ופגיעה בכבוד.

³⁴ בהתאם לדעת נציגי הציבור וכנגד דעתה החולקת של השופטת מאירי.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

סוגיית ההתנכלות:

27. זכות ההתארגנות, קיבלה עם השנים במשפט העבודה מעמד של זכות יסוד חוקתית ומעמדה כשכזו קיבל ביטוי והגנה בפסיקה³⁵ ובחקיקת סעיף 33 לחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957 (להלן – **החוק**); סעיף האוסר על פגיעה בעובד על רקע פעילותו בארגון עובדים, לרבות בפעילות להקמת נציגות עובדים במקום העבודה (להלן: "התנכלות על רקע התארגנות" ולשם הקיצור: "התנכלות"). את ההתנכלות יש לבחון על פי המבחן האובייקטיבי של התוצאה; דהיינו, פגיעה בעובד על רקע פעילותו בארגון העובדים תחשב כהתנכלות, אף אם לא לוותה בכוונה מצד המעסיק לפגוע בזכות ההתארגנות של העובד³⁶.

במסגרת ההגנה על זכות ההתארגנות נפסק כי במקרים בהם "מפוטר עובד או קיימת כוונה לפטר או לפגוע בתנאי העסקתו בנסיבות בהן הוא פעיל בארגון עובדים או בהתארגנות חדשה 'הכלל הוא שעל המעסיק רובץ נטל ההוכחה כי בחירת המועמדים לפיטורים נעשתה מנימוקים ענייניים ולא מטעמי השתייכות לארגון עובדים'..."³⁷. ודוק כי מדובר בנטל הוכחה מוגבר³⁸.

בפסיקה עקבית לאורך השנים³⁹ פיתח בית הדין את מודל ההכתמה אשר בתמצית קובע, כי די בכך שפיטורי העובד "הוכתמו" מהאירועים הקשורים במימוש זכות ההתארגנות כדי להביא לנפסדות החלטה; זאת אפילו אם לצד השיקול הפסול קיימים שיקולים המצדיקים את פיטורי העובד. כך לדוגמה בע"ע (ארצי) 17671-09-11 **עיריית חולון - קסלר** (3.1.2012) - בפסק דין אשר ביטל את החלטת עיריית חולון להשעות את יו"ר ועד העובדים בעירייה לאחר שנמצאה זיקה בין החלטת ההשעה לפעילותו של העובד בארגון העובדים – נקבע כי:

"... חבר ועד עובדים, הינו בראש ובראשונה עובד, עליו מוטלות כל החובות כפי שכל עובד אחר חב בהן. ככל שנפל רבב בהתנהגותו, העובד חשוף להליכים משמעתיים או כאלו שיביאו לסיום עבודתו, ותפקידו כחבר ועד לא ישמש כחליפת מגן מפני כך. מבחינה זו פסיקת בית הדין האזורי עולה בקנה אחד עם האמור **בפרשת ימיני**. יחד עם זאת, **עצם ההשעה כפופה לביקורת שיפוטית של בית הדין לעבודה, ובמסגרת זו נבחנים השיקולים שהביאו להחלטה על ההשעה. כך שיקולים**

³⁵ ראה לדוגמה, עסי"ק (ארצי) 1008/00 הורן את ליבוביץ בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, (23.7.2000); עסי"ק (ארצי) 24/10 הוט טלקום בע"מ - הסתדרות העובדים הלאומית, (16.3.2010) (להלן: "פסק דין טלקום"); בש"א (ארצי) 634/09 יעקב חביב - ק.א.ל-קווי אוויר למטען בע"מ, (24.3.2010), פסקה 24 לפסק הדין, חוות הדעת של כבי הנשיא אדלר.

³⁶ בדומה לבחינת טענת ההפליה, ע"ע (ארצי) 16136-05-15 מ. דינגוף ושות' (נציגות קלובים) בע"מ - נעמי מושקוביץ סוקורצקי (18.1.2018), פסקה 49 לפסק הדין.

³⁷ בש"א (ארצי) 634/09 יעקב חביב נ' ק.א.ל - קווי אוויר למטען בע"מ, פסקה 26 לחוות דעת הנשיא.

³⁸ פסק דין טלקום.

³⁹ לדוגמה, דבי"ע (ארצי) נ/ו-129 שרון פלוטקין - אחים אייזנברג בע"מ, פד"ע לג 481 (1997); ע"ע (ארצי) 627/06 אורלי מורי - מ.ד.פ יילו בע"מ (16.3.2008).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

הכרוכים בהתארגנות עובדים – כאמור בסעיף 33' לחוק הסכמים קיבוציים – הינם פסולים. למען הסר ספק, אף נדגיש כי גם אם יימצאו שיקולים כשרים להשעיה, הרי די בכך שהחלטה נשענה בחלקה על שיקול פסול כדי להכתימה ולקבוע כי היא בטלה... (הדגשה במקור-מ.ט.)⁴⁰

מהכלל לפרט:

28. עד שאגש לבחינת טענת ההתנכלות לגופה, אבקש להתייחס לטענה מקדמית להתיישנות שהעלתה המשיבה במסגרת סיכומיה בערעור⁴¹. טענה זו דינה להידחות מהנימוקים הבאים:

ראשית – טענת ההתיישנות לא הועלתה בהודמנות הראשונה, קרי בכתב ההגנה שהגישה המשיבה.

שנית והעיקר – המערערות טוענות להתנכלות בעקבות פעילותן להקמת ארגון הגננות החרדיות ופעילותן במסגרת ארגון זה, בשליש הראשון של שנת 2007. לפיכך, משתביעת המערערות הוגשה באוגוסט 2009, טרם חלפה תקופת ההתיישנות בת שלוש שנים הקבועה בחוק הסכמים קיבוציים להגשת תביעה על התנכלות בשל פעילות במסגרת ארגון עובדים.

29. ולגוף טענת ההתנכלות, אמנם נכון כי ערכאת הערעור לא תמחר להתערב בממצאים עובדתיים של ערכאה דיונית אשר במקרה שלפנינו דחתה את טענת המערערות להתנכלות. עם זאת, לבית הדין שבערעור הסמכות להתערב בקביעות עובדתיות "באותם מקרים חריגים בהם קיימות נסיבות המצדיקות זאת ובמקרים בהם נפל פגם או שגיאה עקרונית היורדים לשורש הדברים"⁴². המקרה שלפנינו הוא מסוג המקרים החריגים המחייבים התערבות בקביעה העובדתית של בית הדין קמא, מהנימוקים שאפרט להלן.

30. כאמור לעיל, דחה בית הדין קמא את טענת ההתנכלות. למסקנה זו הגיע בין היתר, משסבר כי בשל פער הזמנים - לא ניתן לקשור בין פיטורי המערערות בשנת 2003 לניסיונות ההתארגנות שכאמור צברו תאוצה בשליש השני של שנת 2007⁴³. **בקשר לכך חשוב להדגיש, כי בעקבות הודעת הפיטורים ממאי 2003 הוחזרו המערערות לעבודה על פי החלטת בית הדין מאוגוסט 2003 והמשיכו ועבדו באותם גנים בהם עבדו במשך שנים, עד לספטמבר 2007.**

⁴⁰ פסקה 29 לפסק הדין.

⁴¹ סעיף 59 לסיכומי המשיבה בערעור.

⁴² ע"ע (ארצי) 543/08, יעקב גולדזק - מפעלי מתכת קדמוני בע"מ (2.9.2010). פסקה 24 לפסק הדין.

⁴³ דוגמא לחוסר ההבחנה בין הפיטורים במאי 2003 לבין הפסקת העסקתן של המערערות בספטמבר 2007, אפשר לראות בקטע מפסק הדין המופנה לעדותו של העד מטעם המשיבה, הרב בינפלד ".... מדברין עולה כי פיטורי התובעות היו בשנת 2003, ואילו הטענות על התנכלות עולות לאחר היווסד הארגון שנים לאחר מכן ובלשונו: "היא פוטרה ב-2003 וב-2007 היא אומרת שזה הוקם. איזה קשר יש בין הפיטורים לרוח הקודש שלי שב-2007 היא תעשה משהו בהסתדרות או בארגון. איזה קשר יש לזה? ודומה כי לעניין זה, ייאמר על דינו ותו לא מידי! אכן סדר האירועים מדבר בעד עצמו ויש ממש בתמיחה שמעלה העד".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

דהיינו קיים קשר זמנים מובהק בין המועד שבו הוצאה הודעת הפיטורים (השנייה, במאי 2007) ובעקבותיה הופסקה העסקתן של המערערות בפועל לבין מועד פעילותן להקמת נציגות עובדים אותנטית במקום העבודה.

31. סמיכות זמנים זו, בין מועד הפסקת עבודתן של המערערות בפועל, החופף למועד פעילותן להקמת נציגות עובדים אותנטית במקום העבודה מעביר, על בסיס החלכות שזכרו לעיל, את נטל ההוכחה אל המעסיקה - המשיבה להראות כי הפסקת העסקתן של המערערות בפועל אינה קשורה לפעילותן הארגונית.

32. בנסיבותיו של הליך זה, ועליהן אעמוד מיד, לא עמדה המשיבה בנטל המוטל עליה (שהוא כאמור נטל מוגבר), לסתור את טענת המערערות לקיומה של זיקה בין הפסקת העסקתן בפועל לפעילותן למימוש זכות ההתארגנות; כדלקמן.

33. ראשית יש לציין, כי בניגוד לניסיון שעשה עד המשיבה להציג מצג לפיו הייתה המשיבה אדישה לניסיונות ההתארגנות של הגננות, התנהלותה של המשיבה בזמן אמת, מעידה על התנגדות המשיבה לפעילותן של ארגון הגננות החרדיות; ארגון שבו המערערות שלפנינו נמנו עם מקימותיו והיו "הרוח החיה" בו. בהקשר זה צרפו המערערות לתצהיריהן מודעה מאוקטובר 2007⁴⁴, המבטאת את מורת רוחה של המשיבה מפעילותן של ארגון הגננות; וכך נכתב במודעה:

"...לקראת תחילת שנת הלימודים תשס"ח סוכם המו"מ מול משרד החינוך והאוצר והייתה הסכמה להעברת עשרות רבות של מיליוני ₪ לטובת עובדי הרשת. עמדנו לחתום על תכנית ההבראה אולם, ארגון המתקרא "ועד הגננות החרדיות" אשר מינה את עצמו, ופנו לבית משפט ולבית דין לעבודה, בניגוד להוראת גדולי ישראל ועיכבו את חתימת החסכם, כאשר במשרד החינוך נתלו במחלוקת מי הוא הארגון המיצג את הגננות וגרם לכך שלא נחתם הסכם".

אוסף, כי מורת רוחה של המשיבה מפעילותן של המערערות במסגרת ארגון הגננות החרדיות, בא לידי ביטוי בעדותו של העד, הרב ביננפלד, שבחקירתו הנגדית התבקש להתייחס לשיחה שקיים עם המערערות 2 והשיב:

"ש. כשאמרת לגב' קליין אתה רוצה לעשות עמ' 5 שורה 19 למה התכוונת (תמות נפשי עם פלישתים)?

⁴⁴ אשר צורפה כנספח כד' לתצהירה של המערערות 1.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

- ת. אני מניח שמה שכתוב פה כי היה סכנה של סגירת כל הרשת עקב ההמולה שהייתה ואם היא הייתה נסגרת וזה לא היה רחוק מזה, אז לא היה הן ולא התברות שלהן היו נשארות עם עבודה אז אני מניח שזו המילה.
- ש. מה זו אותה המולה?
- ת. רשת הגנים עמדה בפני קריסה לא היה לה כסף. משרד האוצר והחינוך הכתיבו תכנית הבראה והיא לא הייתה מקובלת על רשת הגנים והיינו חייבים לעשות מה שהם הכריחו אותנו עד שבית המשפט ביטל את זה לנו לא הייתה ברירה.
- ש. אני שואל שוב מה הייתה אותה המולה? התובעות עשו המולה?
- ת. הן היו חלק ממנה.
- ש. באיזה אופן?
- ת. חלק שכבר אמרתי והן גרמו ליותר המולה בזה שהן הלכו לבית משפט, הלכו לכנסת, הלכו לתקשורת, הלכו למשרדי הממשלה הלכו לוועדת החינוך וגרמו להמולה יותר גדולה והסכמה הייתה יותר גדולה לרשת...⁴⁵.

יצוין כי אותה המולה אליה מתייחס העד בעדותו, הן אותן פעולות בהן נקטו המערערות במסגרת פעילותן לארגון הגננות החרדיות, בתגובה לתוכנית הבראה שגובשה במחצית 2007, שכללה פיטורים של גננות ותיקות והפחתת שכר.

34. שנית, בניגוד למציאות שבה נכפה על המעסיק לסיים את העסקתו של עובד על רקע צמצום פעילות, במקרה של המערערות דן הגנים שבהם הועסקו עשרות בשנים – לא נסגרו. לעניין זה, מראיות שהיו בפני הערכאה קמא, עולה כי נכון לסוף אוגוסט 2007 הועסקה גבי בוי (המערערת 1) בגן במועצה המקומית באר יעקב; וגבי קליין (המערערת 2) בגן ברחובות, המשויך לחסידות קרעטשניף. **המדובר בגנים פעילים שהמשיבה התנערה מהפעלתם יומיים לפני פתיחת שנת הלימודים, ללא תיאום עם מי מהגורמים הרלוונטיים.**

על פתאומיות ההחלטה שקיבלה המשיבה להסרת חסותה מהגנים בהם הועסקו המערערות, ניתן ללמוד מתגובות המועצה המקומית באר יעקב ועמותת קרעטשניף. בתגובה להתנערות המשיבה מהפעלת הגן בבאר יעקב הוציאה המועצה המקומית מכתב למשיבה ביום 29.8.2007⁴⁶ ובו היא כותבת:

"מרשתי נדהמה לקבל את מכתבכם נושא תאריך 28.8.07 לפיו הנכם מסירים מעליכם אחריות להפעלת הגן שבנדון החל משנת הלימודים הנוכחית. קבלת הודעתכם יומיים טרם פתיחת שנת הלימודים מוגעת כדי פגיעה קשה במועצה ומעלה תהיות קשות באשר להתנהלותכם. כידוע לגן זה נרשמו ילדים זה מכבר וכל שינוי יש לעשות

⁴⁵ תע"א 8911/09, עמ' 66 לפרוטוקול שורות 17-3

⁴⁶ המכתב צורף כנספח ט' לתצהיר המערערת 1, אשר צורף לתיק המוצגים בערעור.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

בתיאום עם מרשתי ולא באורח חד צדדי. לפיכך, הנכם נדרשים בזאת לבטל לאלתר הודעתכם המוזכרת לעיל. יודגש כי מרשתי רואה בכס האחראים לכל נזק אשר יגרם במידה ותמנעו מלבטל הודעתכם כאמור לעיל והיא תפעל במלוא חומרת הדין נגדכם".

בדומה, כותבת עמותת קרעטשניף למשיבה בדצמבר 2007 את המכתב הבא⁴⁷:

"בין הרשת לקרעטשניף אין כל מחלוקת לגבי חינוך הילדות וצוות העובדות... קרעטשניף לא סיכמה עם הרשת על סגירת הגנים, ולא ניתן לסגור את הגנים לאחר הרישום ועם פתיחת שנת הלימודים...".

35. בניסיון להסביר את התנערות המשיבה מהפעלת גנים פעילים בהם הועסקו המערערות, ניתן מספר גרסאות. כך לדוגמא, טענה המשיבה לחוסר התאמה של אותם גנים לקו חינוכי ערכי של מוסדות החינוך המנוהלים על ידי המשיבה.

כן טען העד מטעם המשיבה כי הגן בו הועסקה המערערת 1, גבי בוסי, נסגר על רקע סכסוך כספי עם המועצה המקומית באר יעקב במסגרתו הגישה המועצה המקומית תביעה בסדר גודל של מיליוני שקלים נגד המשיבה.

36. הגרסאות השונות שבהן מנסה המשיבה להסביר את הסרת חסותה מהגנים בהם הועסקו המערערות, אינן מסבירות את המועד ואת האופן הפתאומי של הסרת החסות מאותם הגנים.

בהקשר זה די לציין, כי מתוך הראיות שהובאו בפני בית הדין קמא עולה, כי הסכסוך הכספי שבין המועצה המקומית באר יעקב לבין המשיבה, הוא סכסוך ארוך שנים והתביעה הכספית שהגישה המועצה המקומית נגד המשיבה, הוגשה רק בדצמבר 2009 (דהיינו, כשנתיים לאחר שהופסקה העסקתה של גבי בוסי)⁴⁸; וכאשר במקביל להסרת חסותה מהפעלת הגן אותו ניהלה גבי בוסי, המשיכה המשיבה לנהל שני גנים נוספים במועצה המקומית באר יעקב⁴⁹. הדבר נכון גם לגבי סגירת הגן שבו עבדה המערערת 2, גבי קליין, שכן גם אם היו בין המשיבה לבין חסידות קרעטשניף חילוק דעות ביחס לניהול הגן, אין בכך כדי להסביר את העיתוי שבו הסירה המשיבה את חסותה מהגן ואת הפתאומיות בה פעלה.

⁴⁷ כתב המצורף כנספח 2 לתצהיר המערערת 2.

⁴⁸ תביעה שהתבררה בהליך שמוספרו תא (מרכז) 249-12-09 מועצה מקומית באר יעקב נ' רשת גני הילדים של אגודת ישראל, נספח ד' לתצהיר המשיבה. ושם בסעיף 7 לכתב תביעה זה נטען כי ראשיתו של הסכסוך בשנת 2004.

⁴⁹ כפי שעולה מעדותו של עד הנתבעת בחקירתו שבה נשאל והשיב: "ש. למה לא סגרתם את שני הגנים בבאר יעקב האחרים? ת. כבר אמרתי לך בדיונים אחרים, אם את רוצה להיות חברת הנהלה ברשת, אז תדעי את כל הסיבות בכל החלטה יושבת הנהלה ודנה שעות רבות עם היבטים וסיבות שונות, ומחליטים בסופו של דבר כך או אחרת" עמ' 41 לפרוטוקול מיום 26.9.2011 שורות 1-4. אוסיף כאן כי העד לא נתן סיבות לסגירתו של הגן אותו ניהלה גבי בוסי, על אף שמדובר בסוגיה מהותית בסכסוך.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

לואת נוסף כי למערערות נמסרה הודעת פיטורים בחודש מאי 2007, דהיינו עוד לפני שפעלה המשיבה להסרת חסותה מהגנים בהם הועסקו המערערות; ולפיכך סדר הזמנים מלמד – כי על פני הדברים – הסרת החסות מהגנים בהם הועסקו המערערות, באה לתת צידוק לפיטורים עליהם הוחלט עוד קודם לכן.

37. מכאן שהמשיבה לא הוכיחה כי לא היה בידיה לספק מקום עבודה למערערות במועד שבו הופסקה העסקתן בפועל – שהרי הגנים בהם הועסקו המערערות באותה עת, היו גנים פעילים. כך גם לא הצליחה המשיבה להציג טעם ענייני להתנערותה מהפעלתם של אותם גנים דווקא ערב פתיחת שנת הלימודים. מכאן שלא ניתן לתלות את החלטת המשיבה להפסיק את עבודתן של המערערות בסוף אוגוסט 2007 בנימוק ענייני – הצורך בהפסקת העסקתן של המערערות בין מטעמים של צמצום פעילות, ובין מטעמים כלכליים אחרים.

38. כך גם לא ניתן להתעלם מההבדל בהתייחסותה של המשיבה להחלטות שיפוטיות הנוגעות למערערות לפני פעילותן לארגון הגננות החרדיות ולאחריה. אזכיר כאן, כי בעקבות החלטת בית הדין מאוגוסט 2003 הוחזרו המערערות לעבודתן באותם גנים בהם עבדו ערב ההחלטה. בשונה מהתייחסות המשיבה להחלטת בית הדין מאוגוסט 2003, הרי שמרגע שהחלו המערערות ליזום ולפעול להקמת נציגות עובדים אותנטית; הפרה המשיבה פעם אחר פעם החלטות שיפוטיות במסגרתן נדרשה להחזיר את המערערות לעבודתן ולחילופין, לפעול למען שיבוצן בתפקיד הולם; באופן שלא ניתן אלא לכנותו סרבנות עיקשת – כדלקמן:

א. כמצוין לעיל, באוגוסט 2007 פנתה המשיבה לבית הדין האזורי בבקשה לאשר את סיום העסקתן של המערערות, יחד עם גננות נוספות. בקשה זו נדחתה בהחלטת בית הדין מאוקטובר 2007 – החלטה אשר הופרה על ידי המשיבה משלא דאגה להחזרתן של המערערות לעבודתן.

ב. בהחלטה בבקשת הביזיון מינואר 2008, עמד בית הדין על חובתה של המשיבה לשבץ את המערערות לעבודה באחד הגנים שבבעלותה – גם החלטה זו לא כובדה על ידי המשיבה.

ג. כזכור, ביום 26.2.2009 ניתן פסק דין חלקי במסגרתו ניתן צו קבוע כנגד פיטורי המערערות ונקבע כי הסעד הראוי הוא אכיפת יחסי עבודה. הוראת פסק הדין לא יושמה על ידי המשיבה; אף לאחר דחיית הערעור שהוגש על פסק הדין.

ד. כאמור לעיל, בספטמבר 2010 ניתן פסק דין בבית דין זה, בעקבות רשות ערעור שניתנה על החלטת בית הדין קמא בבקשה הזמנית שהוגשה במסגרת התביעה מושא



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

פסק דין זה. בפסק הדין נדרשה המשיבה לעשות מאמץ לשיבוץ של המערערות בעבודה מתאימה. גם כאן לא פעלה המשיבה על פי פסק הדין.

39. בנסיבות אלה ניתן למתוח קו רציף בין ההתנהלות הפוגענית של המשיבה כלפי המערערות – התנהלות הבאה לביטוי בהפסקת העסקתן בסוף אוגוסט 2007 ובביזוי החלטות שיפוטיות המורות למשיבה להחזירן לעבודה או לעשות מאמץ להשיבן לעבודה – החל ממועד תחילת פעילותן להקמת נציגות אותנטית לגנות במקום העבודה ופעילות ארגון זה שהייתה למורת רוחה של המשיבה. על רקע זה, מתחייבת קבלת עמדת המערערות להתנכלות על רקע מימוש זכותן של המערערות להתאגד.

שאלת הסעד – סעד ההשבה ומשמעויותיו; ופיצויים:

40. משנמצא כי יש לקבל את ערעור המערערות בסוגיית ההתנכלות – קמה למערערות הזכות מכוח החוק והפסיקה לסעד של השבה לעבודה ולפיצוי על עצם ההתנכלות. לעניין זה קובע סעיף 33 יא' לחוק הסכמים קיבוציים כדלקמן:

”33.א(א) לבית דין אזורי לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפר הוראות סעיפים 33 ו-33א והוא רשאי

(1) ליתן צו מניעה או צו עשה; הוראת פסקה זו כוחה יפה על אף האמור בסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א-1970;

(2) לפסוק פיצויים, אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין.”

ובהתאם לפסיקתו של בית דין זה, ב"מקום בו הפיטורים נגועים בפגיעה בזכות חוקתית דוגמת הזכות... לחופש ההתארגנות, דרך המלך תהיה באכיפת הזכות (הדגשה שלי-ט.מ.)⁵⁰.

41. אין בדעתי לחזור על הדברים שנאמרו לעיל ביחס לפסלות החלטת הפיטורים שהתקבלה בעניינן של המערערות; והנפסדות בהתנהלות המשיבה שבאה לביטוי בהפרת הצווים השיפוטיים המורים למשיבה להמשיך בהעסקתן של המערערות כגננות או בתפקיד הולם אחר. החלטה והתנהלות שהם על רקע ובתגובה לרצונן ופעילותן של המערערות למימוש זכות ההתארגנות העומדת להן. מכאן שבענייננו זכאיות המערערות בנסיבות שלפנינו לסעד של השבה לעבודה.

⁵⁰ בר"ע (ארצי) 13-09-26652, א.ר.ן ניהול ואחזקות בע"מ נ' חויאר קריספלו, (16.9.2013), פסקה 13 לפסק הדין.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

42. משמעות הקביעה לפיה המערערות זכאיות לסעד של השבה לעבודה ביחס לתקופה שעד למתן פסק הדין מושא הערעור (27.4.2014); ובמציאות שבה עמד בתוקף פסק דין מחייב המורה למשיבה לשלם למערערות שכר ולדאוג לשיבוץ בעבודה מתאימה - הובהרה בפסק דינו של בית הדין הארצי בערעור שהוגש על פסק הדין המשלים מינואר 2013 בין הצדדים להליך זה, כדלקמן:

"תביעה לסעד של אכיפת יחסי עבודה כוללת בחובה תביעה לתשלום שכר העבודה בעד התקופה שממועד הפיטורים ועד למתן סעד אכיפה. במקרה הנדון, ניתן צו לאכיפת עבודתן של המשיבות ממועד הפיטורים, שעל פי החלטות בית הדין לא הייתה תקופה של אי עבודה, וככל שהמשיבות לא עבדו בפועל היה זה עקב הפרת החלטות בית הדין על ידי הרשת. לפיכך במקרה דנן לא מתעוררת השאלה של זכאות לשכר עבודה כסעד נלווה בעד תקופת אי העבודה, עת לא ניתן סעד זמני וסעד האכיפה ניתן רק בפסק סופי בהליך..."⁵¹

יוצא מכאן, כי על המשיבה לשלם למערערות שכר על פי הכללים הנהוגים לעובדי הוראה במוסדות חינוך רשמיים ביחס לתקופה שמיום הגשת התביעה ועד למועד מתן פסק הדין מושא הערעור. למשמעות האופרטיבית של קביעה זו אתייחס בפרק הסיום של פסק הדין.

43. עם זאת, נכון להיום סעד של השבה לעבודה איננו אקטואלי ביחס למערערות בשל העובדה שהמערערות שתייהן עברו את גיל הפרישה (67)⁵². בנסיבות הללו ביחס לתקופה שממועד מתן פסק הדין מושא הערעור ועד הגעתן לגיל פרישה, זכאיות המערערות לתחליף שכר משנמנעה מהן הזכות לעבודה לתקופה זו.

44. בהתאם, משמוחזר התיק לבית הדין קמא, יקבע בית הדין קמא את גובה תחליף השכר לו זכאיות המערערות ביחס לתקופה שמאפריל 2014 ועד מועד יציאתה של כל מערערת לגמלאות.

45. לצד סעד האכיפה זכאי הנפגע מהתנכלות על רקע פעילות ארגונית, לפיצוי בגין נזק לא ממוני שייקבע בין היתר בהתחשב בשיקולים הבאים - חשיבותה של הזכות החוקתית להתארגנות; ומהות ההתנכלות – עוצמתה, חומרתה והתנהלות המעסיק⁵³. שיקולים אלה באו לביטוי בפסק דין בעניין קל אוטו⁵⁴:

⁵¹ ע"ע (ארצי) 8582-02-13 רשת הגנים של אגודת ישראל - שמחה בוסי, פסקה 6 לפסק הדין.
⁵² כך על פי סעיף 24 לסיכומי המערערות בערכאה קמא במועד הגשת הסיכומים – 9.5.2013 מלאו לגבי בוסי 65 ולגבי קליין 62. דהיינו נכון להיום עברו שתייהן את גיל הפרישה.
⁵³ עסיק (ארצי) 33142-04-13, אלקטרה מוצרי צריכה (1951) בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, (10.4.2014), סעיף 39 לפסק הדין.
⁵⁴ עסיק (ארצי) 2764-09-15 קל אוטו בע"מ - הסתדרות העובדים הלאומית בישראל (21.03.2016)



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

"...בראש ובראשונה, אל מול עיני בית הדין צריכים לעמוד השיקולים החוקתיים שעומדים בבסיסה של תכלית החוק וחשיבותה של הזכות החוקתית להתארגנות והשמירה עליה, ובמיוחד כאשר מדובר בנסיבות של התארגנות ראשונית במקום העבודה. בקביעת גובה הפיצויים, על בית הדין לתת דעתו לחשיבות ההרתעה והצורך למגר את התופעה של ההתערבות הפסולה מצד מעסיקים בהתארגנות עובדיהם, במטרה לפגוע בהתארגנות ולסכל אותה. כמו כן, קביעת פיצויים בסכום גבוה עשויה להמריץ עובדים לממש את זכות ההתאגדות ולהפחית את החשש כי המעסיק יתנכל להם בעשותם כן. במסגרת זו יביא בחשבון בית הדין את השיקול הציבורי ההרתעתי ואת הצורך בהטמעת המודעות לזכויות עובדים בהתארגנות ראשונית והחובות המוטלות על מעסיק בנסיבות כאלה.

ב. בלב העניין של פסיקת הפיצוי, יש לתת את הדעת למהותה של ההפרה (המעשה אותו הוכח כי המעסיק ביצע) ולהעריך את עוצמתה וחומרתה. כך למשל, פיטורי עובד תיחשב בדרך כלל להפרה חמורה יותר מאשר פגיעה בתנאי שכרו או בקידומו. במסגרת זו יש לתת את הדעת לעיתוי ההפרה, למשך הזמן בו היא נמשכה, ולאמצעים בהם המעסיק השתמש בביצועה. כן יש להביא בחשבון את תום לבם של הצדדים ואופן התנהלותם גם במסגרת הליכים שיפוטיים בעניין זה.

ג. יש לבחון את מספר ההפרות אותן ביצע המעסיק והאם מדובר בהפרה כשיטה נוהגת אצל אותו מעסיק, כאשר בית הדין מוסמך לפסוק פיצוי בנפרד בגין כל הפרה והפרה.

ד. על בית הדין להתייחס לשלב בו מצויה ההתארגנות. כאשר ההתארגנות מצויה בשלב הראשוני, טרם הוכר ארגון עובדים יציג, לפגיעה בזכות ההתארגנות עלולות להיות השלכות חמורות יותר, מאשר בשלב בו הוכר ארגון עובדים יציג...
ו. ניתן לתת משקל גם לגודל החברה ולמהותו של המעסיק: ככל שמדובר בחברה גדולה יותר, כגון קונצרן שחולש על פני מספר חברות ורשתות ומעסיק מאות או אלפי עובדים, כך הצורך בהרתעה גדול יותר, והפרת זכות ההתארגנות מצד מעסיק מהסוג הזה תיבחן בחומרה יתרה. זאת משום שלמעשה הפרה מצד מעסיק כזה יש השפעה רחבה יותר, על מספר עובדים גדול יותר...."

46. לאור שיקולים אלה, בקביעת גובה הפיצוי המגיע למערערות יש להביא בחשבון בראש ובראשונה את התנהלות המשיבה, שהפרה פעם אחר פעם החלטות של בית הדין באופן המחייב את המערערות לחזור ולפנות לערכאות וללא הועיל. את הפגיעה בניסיון ההתארגנות בשלב הרגיש של התארגנות ראשונית במעסיקה המפעילה רשת כלל ארצית של גני ילדים ומעונות יום בהם מועסקות מאות עובדות; ובעיקר לנוכח העובדה כי ההתנכלות באה לידי ביטוי בצורתה החמורה ביותר – קרי פיטורים - יש לפסוק את הפיצוי הלא ממוני ברף הגבוה, בסכום הנתבע, בסך של 100,000 ₪ לכל מערערת בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום הגשת התביעה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

התביעה לפיצוי על הפרת החלטות שיפוטיות, פגיעה בכבוד ועוגמת נפש:

47. בכתב התביעה מושא פסק הדין שעליו הוגש הערעור שבפנינו, ביקשו המערערות לחייב את המשיבה בפיצויים בסכום של 100,000 ₪ לכל מערערת בגין "הפרת צווים שיפוטיים, עוגמת נפש ופגיעה בכבוד".
48. מכתב התביעה ומתצהירי המערערות שהוגשו במסגרת ההליך מושא פסק הדין שבערעור, עולה כי ההחלטות השיפוטיות שהופרו והפגיעה בכבודן של המערערות שבעקבותיהן נתבע פיצוי בגין עוגמת נפש, קשורות להתנהלות המשיבה מול המערערות על רקע ניסיון ההתארגנות. מכאן שהתביעה לפיצוי על עוגמת נפש בשל הפרת החלטות שיפוטיות שניתנו בעניינן של המערערות ועל הפגיעה בכבודן, מושתתת על הוראת 33יא' לחוק הסכמים קיבוציים, המסמיך את בית הדין לפסוק פיצוי לעובד על התנכלות מצד המעסיק, על רקע מימוש זכות ההתארגנות⁵⁵.
49. לפיכך, על אף הצגת התביעה לפיצוי על הפרת החלטות שיפוטיות, פגיעה בכבוד ועוגמת נפש כראש נזק נפרד, היא בפועל תביעה לפיצוי על אותה התנהגות פסולה שבגינה נפסק למערערות פיצוי על התנכלות מכוח סעיף 33יא' לחוק הסכמים קיבוציים.
50. אשר על כן, ערעור המערערות על פסק דינו של בית הדין קמא אשר דחה את תביעתן לפיצוי על הפרת החלטות שיפוטיות, פגיעה בכבוד ועוגמת נפש – נדחה, אם כי לא מנימוקי של בית הדין קמא.

הדיון בסוגיות שלא הוכרעו בפסק דינו של בית הדין קמא:

51. באמור לעיל לעניין התביעה לפיצוי על עוגמת נפש בשל הפרת החלטות שיפוטיות ופגיעה בכבוד, הסתיים החלק הראשון של פרק הדיון וההכרעה בפסק דין זה, המתייחס לאותן סוגיות בהן הכריע בית הדין קמא בפסק הדין מושא הערעור. בנקודה זו אגש לבירור הטענות בערעור ביחס לאותם רכיבי תביעה בהם נמנע בית הדין מלהכריע – התביעה להפרישי שכר; התביעה לזכויות נלוות (מענק יובל, דמי הבראה ותוספת ביגוד); והתביעה לפיצוי בגין אי הפרשת חלק המעסיק לביטוח מנהלים ולקופת גמל ופיצוי על פגיעה בזכויות פנסיוניות. אזכיר כי בתביעות האמורות נמנע בית הדין קמא מלהכריע משסבר כי תביעות אלה נדונו והוכרעו במסגרת פסק הדין המשלים.

⁵⁵ ע"ע (ארצי) 16328-05-15 ק.א.ל קווי אוויר למטען בע"מ - יעקב קובי, (30.8.2017), פסקאות 50 ו-51 לפסק הדין.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

התביעה להפרשי שכר :

52. לשם בחינת הקביעה בפסק הדין מושא הערעור, לפיה התביעה להפרשי שכר נדונה והוכרעה במסגרת פסק הדין המשלים (ובערעור שהוגש על פסק הדין המשלים), יש להבחין בין ההכרעה השיפוטית בפסק הדין המשלים ובערעור שהוגש בעקבותיו בסוגיית השכר, לבין התביעה להפרשי השכר מושא פסק הדין שבערעור שלפנינו.
53. בתמצית יאמר כי בפסק הדין המשלים ופסק הדין שניתן בערעור שהוגש על פסק הדין המשלים⁵⁶ (להלן: "פסק הדין שבערעור"), נקבע כי המערערות שלפנינו זכאיות לשכר בגין התקופה שמיום 1.9.2003, לרבות התקופה מיום 1.9.2007 ועד ל-31.8.2009 (התקופה שבה לא הועסקו בפועל), על בסיס שכר חודש אוגוסט 2003 אותו יש לקבוע בהתאם לכללים הנהוגים לגבי עובדי הוראה במוסדות חינוך רשמיים⁵⁷.
54. פסק הדין שבערעור הבהיר כי לא ניתן במסגרת ההליך שנפתח באוגוסט 2003, לקבוע למערערות הפרשי שכר ביחס לתקופה שמסתיימת ב-31.8.2009, על בסיס עדכוני שכר שבאו לביטוי "...בטבלאות שכר משרד החינוך בתקופה מספטמבר 2003 ואילך..."⁵⁸; שכן תביעת שכר שכזו מתבססת על עילות תביעה שנולדו לאחר הגשת התביעה לבית הדין האזורי לעבודה באוגוסט 2003.
55. יוצא מכאן כי הן פסק הדין המשלים והן פסק הדין שבערעור, קובעים את העיקרון שלפיו זכאיות המערערות לשכר בהתאם לכללים הנהוגים ביחס לעובדי הוראה במוסדות חינוך רשמיים. עם זאת, ביחס לתקופה בגינה נפסקו הפרשי שכר בפסק הדין המשלים ובפסק הדין שבערעור, הוגבלו הפרשי השכר שנפסקו למערערות לשכר ששולם לעובדי הוראה בהתאם לכללים הנהוגים ביחס לעובדי הוראה במוסדות הרשמיים, נכון לאוגוסט 2003⁵⁹.
56. יודגש עם זאת; בפסק הדין המשלים ולאחריו בפסק הדין שבערעור ניתנה רשות למערערות לפיצול סעדים, באופן שיאפשר להן לתבוע הפרשי שכר ביחס לתקופה שבגינה נפסקו הפרשי שכר בפסק הדין המשלים ובעקבותיו בפסק הדין בערעור, בגובה ההפרש שבין השכר שהן זכאיות לו בהתאם לכללים הנהוגים במוסדות החינוך הרשמיים, לבין השכר שנפסק להן במסגרת אותם פסקי דין. בעניין זה נקבע בפסק הדין בערעור כדלקמן:

⁵⁶ ע"ע (ארצי) 6582-02-13 רשת הגנים של אגודת ישראל - שמחה בוסי, (13.10.2016).

⁵⁷ בשינוי אחד שמשכר זה יש להפחית 10% ביחס לתקופה שבגינה הייתה הסכמה של כלל הגנות להפחתת שכר זמנית בשיעור של 10%.

⁵⁸ פסקה 72.3 לפסק הדין שבערעור.

⁵⁹ בהסתייגות המצוינת בהערת שוליים 52.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

"כאמור, בית הדין האזורי קבע כי ככל שלמי מהמשיבות קמה עילת תביעה חדשה כנגד הרשת ביחס לתקופה שלאחר הגשת כתב התביעה, בשל נסיבות שאירעו לאחר מועד הגשתו ואשר לא התבררו במסגרת ההליך, הרי שאלה תתבררנה במסגרת תביעות נפרדות שהוגשו או שתוגשנה ע"י כל אחת מהמשיבות כנגד הרשת, ככל שיהיה בהן צורך לאור קביעת בית הדין ביחס לזכאות המשיבות לשכר משרד החינוך. משמעות קביעתו של בית הדין האזורי היא כי בית הדין התיר למשיבות פיצול סעדים, **ככל שיש צורך בהיתר כזה.**

אנו סבורים כי אין להתערב בקביעה זו של בית הדין האזורי (פסק הדין המשלים מינואר 2013 – הוספה שלי ט.מ.). במקרה הנדון, ההתדיינות בין הצדדים התמשכה במשך תקופה ארוכה, מסיבות שונות - מורכבות ההליך, פיצול ההליך בין השאלות העקרוניות לבין הסעדים הכספיים, התנהלות הרשת אשר הביאה לכך שבית הדין היה צריך לדון וליתן החלטות בבקשות ביניים רבות, שעכבו את קידום ההליך העיקרי ועוד. בנסיבות אלה, לא היה זה סביר שהמשיבות יתקנו את כתב התביעה בכל מועד שבו חל עדכון שכר משרד החינוך או נוצרה עילה חדשה אחרת, והיה מקום להתיר לתבוע זכויות אלה בהליכים נוספים. בשל מרוץ תקופת ההתיישנות, לא היה מנוס מהגשת תביעות בהליכים הנוספים בטרם תמה התדיינות בהליך זה... (ההדגשה בקו, הוספה שלי – ט.מ.)."

57. התביעה להפרשי שכר בתובענה מושא פסק הדין שבערעור, מכוונת להפרשי שכר במהלך תקופת ההתדיינות בין השכר שלו זכאיות המערערות על פי הכללים הנהוגים ביחס לעובדי הוראה במוסדות חינוך רשמיים הבאים לביטוי בטבלאות השכר לפיהם משולם שכרם של עובדי הוראה המועסקים במוסדות חינוך רשמיים המעודכנות מעת לעת; לבין השכר שנפסק להם בפסק הדין המשלים; ומשניתן פסק הדין שבערעור - לשכר שנפסק להן במסגרתו. פסקי דין שבהם כאמור לעיל, נפסק למערערות שכר בעד התקופה ספטמבר 2003 – אוגוסט 2009 על בסיס השכר לו זכאי עובד הוראה נכון לאוגוסט 2003⁶⁰.

בנסיבות אלה שבהן התביעה להפרשי שכר מושא ערעור זה מכוונת לדלתא (ההפרש) בין השכר לו היו זכאיות המערערות במהלך תקופת ההתדיינות שתחילתה בספטמבר 2003 כפי שעודכן לאורך תקופת ההתדיינות לבין השכר נכון לאוגוסט 2003 – אין התביעה שלפנינו נבלעת בפסיקת השכר למערערות במסגרת פסק הדין שבערעור.

58. מכאן שבשונה מדעתו של בית הדין קמא בפסק הדין שלפנינו, המערערות לא זכו בפסק הדין המשלים ובפסק הדין שבערעור ל"מלוא הסעד הנתבע בתיק זה" (כהפרשי שכר – הוספה שלי ט.מ.) ואין זה נכון לומר כי בתביעתן להפרשי שכר מבקשות המערערות "הכרעה כפולה

⁶⁰ כפי שנקבע בפסקאות 115-116 לפסק הדין בע"ע (ארצי) 8582-02-13 רשת הגנים של אגודת ישראל - שמחה בוסני, (13.10.2016).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

להפרשי השכר, וודאי לא לאותן השנים שהוכרעו...". שכן כפי שנמצא לעיל, גם בפסק הדין המשלים וגם בפסק הדין בערעור היה בית הדין האזורי ולאחריו בית דין זה מודעים לעובדה שבפסקי דין אלו נפסקו למערערות הפרשי שכר חלקיים בלבד ובהתאם התירו למערערות לתבוע את יתרת השכר לו הן זכאיות בהליך נפרד כפי שעשו המערערות בתביעתן.

59. משלא התקיים ברור עובדתי בפסק הדין מושא הערעור בסוגית השכר לו היו המערערות זכאיות על פי הכללים הנהוגים בייחס לעובדי הוראה במוסדות הרשמיים לא ניתן במסגרת ערעור זה לכמת את תביעת המערערות להפרשי שכר. בהתאם יינתנו הוראות על האופן שבו יש לנהוג בתביעת המערערות להפרשי שכר בפרק הסיכום של פסק דין זה.

התביעה לזכויות נלוות:

60. בכתב התביעה, על בסיסו ניתן פסק הדין מושא הערעור שלפנינו, ביקשו המערערות לחייב את המשיבה בדמי הבראה, מענק יובל ותוספת ביגוד לשנים תשס"ד-תשס"ט (החל משנת הלימודים המתחילה בספטמבר 2003 ועד לשנת הלימודים המסתיימת באוגוסט 2009).

61. בפסק הדין מושא הערעור, נדחו התביעות לדמי הבראה ומענק יובל כדלקמן:

"בפס"ד המשלים אף הוכרע עניין תביעתן ברכיבי ביטוחי מנהלים וקרן השתלמות, וכן זכויות נלוות, ביגוד, מענק יובל ודמי הבראה, הוא הדין לתביעה שבכאן ואין כל מקום להתערבותנו בהליך דנא, ומה שהוכרע בפס"ד המשלים לעניין זה – הוכרע! (הדגשה שלי-ט.מ)."

62. אלא שבמסגרת פסק הדין המשלים נפסקו למערערות דמי הבראה, מענק יובל ותוספת ביגוד בגין השנים 2001-2003 בלבד⁶¹; וקביעתו אושרה בפסק הדין שבערעור⁶². מכאן שאין בפסק הדין המשלים ואין בפסק הדין שבערעור, קביעה או הכרעה לעניין זכותן של המערערות לדמי הבראה ולמענק יובל, לשנים בהן נתבעו דמי הבראה ומענק יובל, בתביעה. לפיכך, גם כאן נכון היה לדון ולברר את תביעת המערערות לדמי הבראה ומענק יובל, לגופה.

63. משלא התקיים בירור עובדתי בטענת המערערות לפיה הן זכאיות לדמי הבראה ולמענק יובל לשנים תשס"ד-תשס"ט, יש להחזיר את הדיון לבית הדין קמא, לבירור תביעתן זו.

⁶¹ סעיף 31 לפסק הדין המשלים שעניינו זכות המערערות לתוספת ביגוד לשנים 2001-2003
⁶² בהקשר זה אפנה לסעיפים 97-98 לפסק הדין שבערעור, שבמסגרתו מתייחס בית הדין הארצי לתביעת המערערות לדמי הבראה שנפסקו בפסק הדין המשלים ובמסגרתו תבעו המערערות דמי הבראה עבור השנתיים האחרונות עובר להגשת התביעה, השנים 2002-2003; וסעיף 108 שבמסגרתו אישר פסק הדין בערעור את הקביעה בפסק הדין המשלים, לפיו זכאיות המערערות "לסכומים שנבעו על ידן בגין מענק יובל לשנים 2002 ו-2003 (הדגשה שלי-ט.מ)"



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

64. האמור לעיל לעניין חובתו של בית הדין קמא לדון בתביעת המערערות לדמי הבראה ולמענק יובל, נכון גם ביחס לתביעת התובעות לתוספת ביגוד בהסתייגות אחת והיא, שדיון ברכיב תוספת הביגוד מוגבל לתקופה שעד ספטמבר 2007, מועד בו הפסיקה המשיבה את עבודת המערערות.

התביעה לפיצוי בגין אי הפקדת חלק המעסיק לקרן פנסיה ולקרן השתלמות; ופיצוי בגין פגיעה בזכויות הפנסיה:

65. בכתב התביעה ביקשו המערערות לחייב את המשיבה "לשלם לתובעות את הפרשות מעביד לביטוח מנהלים ולקרן השתלמות בניכוי הסכומים ששולמו, בתוספת פיצויי הלנת שכר מלאים"⁶³; ביחס לתקופה שמתחילה בספטמבר 2003 והמסתיימת באוגוסט 2009⁶⁴. בנוסף, התבקש בית הדין "לחייב את הנתבעים לשלם לתובעות סך של 30,000 ₪ לכל אחת כפיצוי בגין הפגיעה בזכויותיהן הפנסיוניות"⁶⁵.

66. כאמור בפסק הדין מושא הערעור, נמנע בית הדין קמא מלדון בתביעתן של המערערות לפיצוי בגובה הפקדות המעסיק לביטוח מנהלים ולקרן השתלמות, בנימוק כי תביעה זו הוכרעה בפסק הדין המשלים; וכפי שצינו, אין בפסק הדין מושא הערעור התייחסות לתביעת המערערות "לפיצוי בגין הפגיעה בזכויותיהן הפנסיוניות". על רקע זה נבקש להעיר את הדברים הבאים.

67. במציאות שבה נמנע מעסיק מלהפקיד את הכספים שהוא חייב בהם לביטוח מנהלים ולקרן השתלמות, עומדת בפני העובד אחת מהאפשרויות הבאות: תביעה לפיצוי בגין הנזק שנגרם לו כתוצאה מאי הפקדת הכספים לביטוח המנהלים/קרן השתלמות; והשנייה, תביעה לפיצוי בגובה הפקדות המעסיק לביטוח המנהלים/קרן השתלמות⁶⁶.

באפשרות הראשונה, על העובד להגיש חוות דעת מתאימה המכמתת את הנזק שנגרם לו בגין אי הפקדה של כספים לביטוח מנהלים/קרן השתלמות או הפקדה בחסר. באפשרות השנייה, די לו לעובד לכמת את חלקו של המעסיק לטובת ביטוח המנהלים/קרן השתלמות שלא הופקד; ולתבוע את הסכום האמור.

משכך, באותם מצבים בהם נמנע המעסיק מלהפקיד את הכספים שהוא חייב בהם לביטוח מנהלים/קרן השתלמות, אין העובד יכול לתבוע הן את הסכומים שאותם היה חייב המעסיק להפקיד ובנוסף את הנזק שלטענתו נגרם לו כתוצאה מאי ההפקדה.

⁶³ סעיף 76 לכתב התביעה.

⁶⁴ כפי שעולה מהנספח לכתב התביעה, המפרט את האופן בו נקבע הסכום שנתבע.

⁶⁵ סעיף 77 לכתב התביעה.

⁶⁶ ע"ע (ארצי) 562/06 ד"ר גד פרידמן - משרד הביטחון (14.10.2007).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

68. במקרה שלפנינו, משביקשו המערערות פיצוי בגובה הפקדות המעסיק לביטוח המנהלים ולקרן ההשתלמות ולא הוגשה חוות דעת אקטוארית או ראייה אחרת המכמתת את הנזק הממוני שנגרם למערערות כתוצאה מאי הביטוח – ניתן לפסוק לזכותן, לכל היותר, את סכום ההפקדות כפיצוי.
69. מנגד, אין לקבל את הנימוק שעל בסיסו דחה בית הדין קמא את תביעת המערערות לפיצוי בגובה הפקדות המעסיק לביטוח המנהלים ולקרן ההשתלמות; שכן בפסק הדין המשלים ובפסק הדין שבערעור ישנה קביעה הצהרתית מחייבת לעניין חובתה של המשיבה להבטיח את זכויותיהן של המערערות במסגרת ביטוח המנהלים ולהפקיד כספים לקרן ההשתלמות. עם זאת, אין בפסקי דין אלה התייחסות לפיצוי לו זכאיות המערערות, ככל שהופרה חובה זו. מכאן שלא ניתן לומר כי שאלת הפיצוי לו זכאיות המערערות בטענה האומרת כי המשיבה הפרה את חובתה כלפיהן להפקיד כספים לביטוח המנהלים ולקרן ההשתלמות – הוכרעה בפסקי דין אלה.
70. לפיכך היה על בית הדין קמא לקיים בירור עובדתי בטענת המערערות על הפקדות בחסר לביטוח המנהלים ולקרן ההשתלמות וככל שימצא כן, לקבוע את סכום הפיצוי לו זכאיות המערערות, בשל ההפקדות בחסר בתקופה מושא התביעה (ספטמבר 2003 ועד אוגוסט 2009 כולל). משזה לא נעשה, יש להחזיר את בירור העובדות בסוגיה זו לבית הדין קמא.

סיכום ביניים:

71. מהמקובץ עולה כי יש לקבל את ערעור המערערות בסוגיית ההתנכלות, בסעד הצהרתי לעניין זכותן להשבה ולמשמעויות הכספיות הנלוות לכך, כמובהר לעיל. כן יש לקבל את ערעור המערערות לעניין אי פסיקת הפרשי שכר ודחיית תביעותיהן לזכויות נלוות – דמי הבראה מענק יובל ותוספת ביגוד; ואת התביעה לפיצוי בגין אי ביצוע הפקדות לביטוח מנהלים ולקרן השתלמות.

ערעור המשיבה:

72. משעיקר ערעורן של המערערות התקבל, יש לבטל את החיוב בהוצאות שנפסקו לחובת המערערות בהליך בית הדין קמא, וממילא דין ערעור המשיבה המתייחס לשיעור ההוצאות שנפסקו לזכותה בבית הדין קמא – להידחות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

המשמעות האופרטיבית:

73. אם דעתי תישמע, המשמעות האופרטיבית של פסק דין זה היא כדלקמן:

א. על המשיבה לשלם לכל אחת מהמערערות פיצוי בשל התנכלות על רקע מימוש זכותן להתארגן בסכום של 100,000 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום הגשת התביעה.

ב. לאור העובדה כי במקביל להליך זה מתקיים בבית הדין האזורי דיון במסגרתו מתעוררות שאלות חישוביות דומות, הדיון יוחזר לבית הדין קמא, למושב שדן בתיק עב 5646/03, אשר ימנה חשב מומחה מטעמו. בהוצאות החשב תישא המשיבה. בית הדין ישקול אם יש מקום למינוי אותו חשב, אשר כבר ערך את התחשיבים בעניינין של המערערות בתיק עב 5646/03. על החשב מטעם בית הדין לערוך חישוב של הפרשי השכר להן זכאיות המערערות כדלקמן:

(1) כאמור לעיל, ביקשו המערערות בתביעתן לחייב את המשיבה בהפרשי שכר ביחס לתקופה שמתחילה בספטמבר 2003 והמסתיימת באוגוסט 2009.

ביחס לתקופה האמורה, יש לערוך את חישוב הפרשי השכר להם זכאיות המערערות, בהתאם לעקרונות הבאים:

(א) על החשב לקבוע את גובה השכר לו זכאית כל אחת מהמערערות, בהתאם לטבלאות השכר של עובדי הוראה בכל אחד מהחודשים בתקופה האמורה, בהתחשב בוותק, בהשכלה ובגמולים להם זכאיות המערערות, בהתאם לכללים הנהוגים במשרד החינוך ועל יסוד הנפסק בפסק הדין המשלים ובפסק הדין בערער – ולסכם את סך כל השכר לו היו זכאיות המערערות לאורך התקופה (להלן: "סך כל השכר").

(ב) מהסכום המתקבל מסיכום השכר לו זכאיות המערערות לאורך התקופה (שהוגדר לעיל כ"סך כל השכר"), יש לנכות את השכר ששולם למערערות בפועל במהלך התקופה (השכר ששולם למערערות עד לאוגוסט 2007 כולל), את הסכומים ששולמו להן על חשבון השכר בהתאם להחלטת בית הדין מאפריל 2008⁶⁷; ואת

⁶⁷ אשר כאמור קבע כי המערערות זכאיות ל-75% משכר חודש אוגוסט 2003 בגין תקופה שבה לא הועסקו בפועל, וזאת עד ליום 31.8.2009.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

הסכום שייפסק למערערות כהפרשי שכר, בעקבות פסק הדין שבערעור⁶⁸. המערערות זכאיות להפרש המתקבל לאחר הפחתת הניכויים המצוינים לעיל, מסך כל השכר.

(2) כמצוין לעיל, מצאנו שהיה מקום למתן סעד של השבה שבמקרה שלפנינו ולאור צו העשה הזמני שחייב את העסקתן של המערערות עד פסק הדין מושא הערעור; מקים למשיבות את הזכות לשכר לתקופה המסתיימת במתן פסק הדין מושא הערעור, אפריל 2014. ביחס לתקופה האמורה, יש לערוך את חישוב הפרשי השכר לו זכאיות המערערות כדלקמן:

(א) על החשב לקבוע את גובה השכר לו זכאיות כל אחת מהמערערות, בהתאם לטבלאות השכר ביחס לעובדי הוראה, החל מיום 1.9.2009 ועד כולל, חודש אפריל 2014; זאת בהתחשב בוותק, בהשכלה ובגמולים להם זכאיות המערערות, בהתאם לכללים הנהוגים במשרד החינוך – ולסכם את סך כל השכר לו היו זכאיות המערערות לאורך התקופה (להלן: "סך כל השכר").

(ב) מהסכום האמור יש לנכות את הסכומים ששולמו למערערות, ככל ששולמו, בהתאם לפסק הדין של בית הדין הארצי מספטמבר 2010. המערערות זכאיות לסכום שיתקבל כשכר עבודה לו הן זכאיות בגין התקופה שבה נמנעה המשיבה להציבן לעבודה שלא כדין.

(3) ביחס לתקופה שמאפריל 2014 עד להגעתה של כל מערערת לגיל פרישה (67) זכאית כל אחת מהמערערות לתחליף שכר, וזאת בהתחשב בוותק, בהשכלה ובגמולים להם זכאיות כל מערערת ועל בסיס טבלאות השכר כפי שהיו בתוקף נכון לאותה עת, ביחס לתקופה זו.

(4) הבירור בזכותן של המערערות לדמי הבראה, מענק יובל לתקופה שמספטמבר 2003 ועד אוגוסט 2009; ותביעת המערערות לתוספת ביגוד לתקופה המסתיימת באוגוסט 2007 כולל – יוחזר לבית הדין קמא.

ג. כן יוחזר הדיון לבית הדין קמא, לבדיקת טענת המערערות להפקדה בחסר לביטוח המנהלים ולקרן ההשתלמות ולכימות הפיצוי לו זכאיות המערערות, ככל שלא הפקידה המשיבה את מלוא חלקה לביטוח המנהלים ולקרן ההשתלמות.

⁶⁸ שפסק למערערות 25% השלמת שכר לשכר חודש אוגוסט 2003.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 30583-07-14

ד. החיוב בהוצאות שהוטל על המערערות בפסק הדין מושא הערעור – יבוטל וככל שישולמו ההוצאות, יוחזרו הכספים ששולמו למערערות. בנסיבות העניין, הייתי מציע לחבריי לחייב את המשיבה בהוצאות המערערות בהליך זה, בסך של 25,000 ₪ לכל מערערת.

תשומת לב מזכירות בית הדין האזורי בתל אביב לקבוע ברישא לסעיף 73 ב' לעיל.

ניתן היום, כ"ג אייר תשע"ח (08 מאי 2018) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

משה טוינה,
שופט

אילן איטח,
סגן נשיאה

רונית רוזנפלד,
שופטת (בדימוס)

מר אמנון גדעון,
נציג ציבור (מעסיקים)

גברת מיכל בירון בן גרא,
נציגת ציבור (עובדים)