



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

23 פברואר 2022

לפני:

כב' השופט אייל אברהמי, נשיא
נציג ציבור (עובדים) מר בועז סנדרוב
נציג ציבור (מעסיקים) גב' איריס שליט

התובעים

שירה רבן

ע"י ב"כ: עו"ד נעמי לנדאו ואח'

-

הנתבעים

1. שרה נתניהו

ע"י ב"כ: עו"ד ד"ר יוסי כהן

2. מוריה שירותי נקיון אחזקה ושמיר 512370693

ע"י ב"כ: עו"ד יאיר ארן ואו גלעד פלג ואח'

3. משרד ראש הממשלה/המשרד הראשי

ע"י ב"כ: פרקליטות מחוז ירושלים

פסק דין

כללי

1. בפנינו תביעה שעניינה טענה בגין התעמרות בעבודה; חוסר תום לב ומצג שווא, תוך הטעיה, במשא ומתן חוזי; הפרת הוראות חוק הודעה לעובד ונזקים נוספים שנגרמו לתובעת, לטענתה, עקב עבודתה כעובדת משק בית במעון ראש הממשלה.

רקע עובדתי

2. התובעת, גב' שירה רבן (להלן: "גב' רבן" או "התובעת"), תושבת ירושלים, עבדה כעובדת משק בית במעון ששימש בתקופה הרלבנטית את ראש הממשלה לשעבר, מר בנימין נתניהו, בקומות השניה והשלישית, הן קומות המעון הפרטי המיועדות לראש הממשלה ומשפחתו (להלן: "המעון" או "הקומה השניה" או "הקומה השלישית").

3. הנתבעת 1, גב' שרה נתניהו (להלן: "גב' נתניהו" או "הנתבעת 1"), הינה רעית מר בנימין נתניהו שהיה בתקופה הרלבנטית ראש הממשלה.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

4. הנתבעת 2, חברת "מוריה שירותי ניקיון אחזקה ושמירה בע"מ" (להלן: "**חברת מוריה**" או "**הנתבעת 2**"), הינה חברה העוסקת באספקת שירותי ניקיון. החברה זכתה במכרז ומכוחו התקשרה עם משרד ראש הממשלה בחוזה לאספקת שירותי ניקיון במבנים וחצרות השייכים לו, לרבות מעון ראש הממשלה בירושלים.

5. הנתבעת 3, מדינת ישראל – משרד ראש הממשלה (להלן: "**המדינה**"), הינו המשרד האמון על ניהול פעילות ראש הממשלה, ובהם גם אחזקת מעונו.

טענות הצדדים

6. טענתה העיקרית של התובעת הינה בדבר **התעמרות בעבודה וקיומה של סביבת עבודה פוגענית** ומשכך היא מבקשת לקבוע כי הנתבעת 1 "התעללה, התעמרה, השתלחה ואף איימה להכות את התובעת" (ס' 4 לכתב התביעה מתוקן). לטענת התובעת הדבר התבטא הן ביחס של הנתבעת 1 אליה במספר אירועים קונקרטיים, והן בתנאי העסקה קשים לרבות קנסות, איסורים והגבלות שהוטלו עליה. בעדותה ובסיכומיה התמקדה התובעת במקרים קונקרטיים המהווים התעמרות ובהם אנו נעסוק. לקמן נפרט את טענות התובעת בעניין זה:

א. **הוראות ונהלי עבודה כלליים** – הגעה לעבודה ללא איפור ותכשיטים ואיסור להשתמש במוצרי טיפוח לפני העבודה; הפעלת "נוהל קנסות" לתשלום בגין נזקים שנגרמו במהלך העבודה; חובת שטיפת ידיים מרובה במים חמים וניגובן במגבת לעובדות בלבד; איסור אכילה במהלך יום העבודה, איסור לשתות בקומה השניה, איסור לצאת להפסקות במהלך היום ואיסור להשתמש בשירותים שבקומה השנייה (ס' 14, 27, 36 לסיכומי התובעת).

ב. **דרישות הנוגעות לעבודת כביסה** – שמירה על טמפרטורת חדר הכביסה וחדר התליה (להלן: "**חדרי הכביסה**"), ניקוי חדרי הכביסה לפני ואחרי שימוש, חובת ביצוע כביסה נפרדת לכל פריט לבוש, עבודה בחדרים שתנאי השהיה בהם קשים פיזית (ס' 37-42 לסיכומי התובעת).

ג. **דרישות הנוגעות לשאיבת אבק** – ביצוע שאיבה בשואב אבק, קרצוף על הברכיים תוך שימוש בחומר ו"פרשים" ולאחר מכן הברשה באמצעות מקל נוצות. אלו התבקשו גם כשאחד מבני הבית דרך על השטיח ובוצעו מספר פעמים בכל יום (43-47 לסיכומי התובעת).

ד. **דרישות הנוגעות לקוד לבוש** – לכל סוג עבודות בית הותאם קוד לבוש שונה, והתובעת נדרשה להחליף את הלבוש עשרות פעמים בכל יום בהתאם לעבודה



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

- שביצעה. לטענת התובעת היא נדרשה גם להגיע בכל יום עם פריטי לבוש רבים
שכובסו בביתה מדי יום ונארזו בצורה מסוימת לשימור סטריליות (ס' 48-55
לסיכומי התובעת).
- ה. **התבטאויות פוגעניות** – התובעת מתארת כי הנתבעת 1 פנתה אליה בביטויים
פוגעניים כגון "את גוש של כלום", "את לא שייכת למשפחת נתניהו", "לו
הייתי יודעת שאת כזאת נמוכה לא הייתי מקבלת אותך לעבודה" (ס' 8, 59
לסיכומי התובעת). עוד צוין ביחס לקוד הלבוש כי באחת הפעמים הנתבעת 1
כעסה על אי תאום בלבוש וצעקה על התובעת "עופי עופי אחורה את עם
קוד 3" (ס' 53 לסיכומי התובעת).
- ו. **אירוע איום באלומות** – התובעת טוענת כי כאשר סייעה לנתבעת 1 לפרוק
מזוודה של נעליים, בשלב מסוים טענה הנתבעת 1 שנעלם זוג נעליים וצעקה
על התובעת "מי את בכלל", "את לא מבינה ולא קולטת", "אין כלום בתוך
הראש שלך". לאחר מכן טוענת התובעת כי נתבעת 1 "החלה להשתולל ולאבד
את העשתונות, התקרבה לתובעת בצעקות שבר עד אשר הרימה יד בכדי
להכות את התובעת" (ס' 56-60 לסיכומי התובעת).
7. **ביחס לטענות בדבר התעמרות בעבודה** טענה נתבעת 1 כי פגשה את התובעת פעמים
בודדות. זאת, משום שעבודתה של התובעת במעון היתה במהלך תקופה של 29 יום
בסך הכל, שמתוכם לפחות כ-10 ימים שהתה הנתבעת 1 בחו"ל וכן היתה תקופת
חגים שבהם לא היו עובדים במעון. עוד נטען כי הפגישות שהיו בין השתיים היו
קצרות ובנוכחות עובדת נוספת שכן התובעת היתה בהתלמדות והתלוותה לגב' נילי
קדוש, שהדריכה אותה (להלן: "גב' קדוש").
8. **ביחס להוראות ונהלי העבודה שהוכתבו**, טענה הנתבעת 1 בעדותה ובסיכומיה כי
לא היו הוראות כאלה וכי גרסת התובעת ביחס לדרישות העבודה שכאילו נדרשה
(החלפת בגדים "עשרות פעמים" ושטיפת ידיים "מאות פעמים", משך ביצוע עבודות
שאיבת אבק וכביסה) אינן מתיישבות עם היקף שעות העבודה שהתובעת עבדה
בפועל. לגישת הנתבעת 1 דוגמאות אלו מעידות על פגמים בהיגיון שבגרסת התובעת
ביחס להוראות ונהלי העבודה, כפי שנטענו על ידה. במסגרת עדותה הכחישה
הנתבעת 1 את טענות התובעת בדבר התעמרות, ובפרט הכחישה את הטענה בדבר
אמירות גנאי ואירוע איום באלומות.
9. לטענת הנתבעת 2, התובעת לא הרימה את הנטל הראייתי להוכיח כי חוותה
התעמרות בעבודה. לטענתה, עילת ההתעמרות כרוכה בשני תנאים מצטברים –



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

קיומה של התעמרות, ומודעות להתנהגות זו. בנוסף, נטען כי משהתובעת לא פנתה במהלך עבודתה לעדכן או להתלונן בדבר טענותיה את גורמי הנתבעת 2, לא ידעה האחרונה, ולא היה עליה לדעת, על קיומה של התעמרות, ככל שייקבע שהיתה כזו. משכך, לא הוכח ברמת הסתברות הנדרשת, כי התקיימו תנאי ההתעמרות. עוד הוסף כי במקרה דנן, התובעת עבדה בפועל בהיקף שעות נמוך מהקבוע בהסכם העבודה ומכאן שאין לקבל טענות בדבר דרישה לעבודה בהיקף הנוגד את החוזה וכך גם לא טענות אודות הוראות ונהלי עבודה קשים וחריגים.

10. לטענת הנתבעת 3 עדות התובעת אינה מהימנה והיתה מלאת סתירות ומכאן שהתובעת לא הוכיחה את טענותיה ויש לדחות את תביעתה.

11. ביחס לטענותיה הנוספות של התובעת חלוקים הצדדים ביחס לשאלת זהות המעסיק של התובעת, המשליכה על האחריות לנזקי התובעת, ככל שיש כאלו.

12. התובעת טוענת כי כלל הנתבעות הן מעסיקותיה וכי הובטח לה בראיון אצל אב הבית ובראיון אצל ראש הסגל, במשרד ראש הממשלה, כי בחלוף שלושה חודשים תיקלט אוטומטית כעובדת מדינה. בתוך כך, התובעת מתארת כי במסגרת מיוניה היו מעורבים הן הנתבעת 1 והנן נציגי הנתבעות 2-3 (ס' 15 לכתב התביעה המתוקן).

13. הנתבעת 1 אישרה שהיא ככלל נותנת הוראות ומשימות לעובדי המעון, וכך נתנה הוראות גם לתובעת, אך עומדת על כך שלא היתה בגדר "מעסיקה" של התובעת.

14. הנתבעת 2 טוענת כי היא היתה המעסיקה הישירה, הבלעדית והיחידה של התובעת, שכן שילמה בפועל את שכרה, הפיקה עבורה תלושי משכורת, פיקחה על שעות עבודתה, סיפקה כלי וחומרי ניקיון ששימשו לעבודה. בנוסף, טענה הנתבעת 2 כי הובהר לתובעת שעובד הנתבעת 2, מר יעקב קדוש (להלן: "מר קדוש"), הוא הממונה הישיר עליה. בנוסף, הוכחש שהובטח לתובעת שתהפוך לעובדת מדינה.

15. הנתבעת 3 טוענת שלצד נתבעת 2, גם הנתבעת 1 היתה המעסיקה של התובעת שכן היא שנתנה הוראות והכתיבה את נהלי העבודה ואף הבהירה לתובעת כפי שזו העידה בעניין זה כי הקומה השנייה "בית אישי שלה, ואם היא לא נמצאת אין טעם שאבוא" (פרוט', עמ' 51 ש' 25-26). עוד טענה שמדובר בעבודה במעון הפרטי של ראש הממשלה ולכן אינה בגדר אחריותה של נתבעת 3 בשונה מהקומה הראשונה, היא קומת המעון לצורך תפקידו הרשמי של ראש הממשלה. לכן, עומדת הנתבעת 3 על כך שהיא עצמה לא היתה מעסיקתה של התובעת וכן כי התובעת לא היתה עובדת מדינה ולא הובטח לה שתהיה כזו. בהקשר זה, הדגישה הנתבעת 3 כי הנטל להוכחת הבטחה מינהלית מוטל על הטוען וכי התובעת לא עמדה בנטל זה במקרה דנן, ואף לו הוכח הדבר לא היה להבטחה זו תוקף.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

16. באשר לטענה בדבר הפרת חוק הודעה לעובד על תנאי עבודה, הצגת מצג שווא, חוסר תום לב במשא ומתן והטעיה טוענת התובעת כי תנאי העבודה שהוצגו לה לפני תחילת העבודה היו שונים בתכלית מאלו שהתקיימו בפועל. לטענתה, לא היתה מודעת לטיב העבודה כפי שחוותה אותה, וכן שעות העבודה חרגו ממכסת השעות שסוכמו עימה מראש. לטענתה, לא ניתנו לה הפסקות ככתוב בחוזה, והתבקשו ממנה דרישות לא סבירות במהלך המשא ומתן ואחריו כמו לוותר על ימי חופשה ומחלה, לעבוד מעבר לשעות שסוכמו ועוד.
17. הנתבעת 1 טוענת כי בפועל עבודתה של התובעת לא חרגה מהתנאים שנקבעו מראש, ואף לא הגיעה למכסת שעות העבודה החודשיות שצוינה בחוזה. באשר לטענה שלא ניתנו הפסקות הפנתה הנתבעת 1 לעדות התובעת במסגרתה תואר כי לעתים חיכתה זמן רב לאישור לעלות לקומה השניה, ולמעשה לא עבדה, במהלך שעות רבות. כמו כן, הובהר לפני תחילת העבודה שמדובר בעבודה אינטנסיבית והתובעת השיבה שהיא מעוניינת בעבודה בכל זאת (ס' 27-33 לסיכומים המתוקנים של הנתבעת 1).
18. הנתבעת 2 טוענת כי בהתאם לנספחים שצורפו לכתב ההגנה מטעמה, עולה כי שעות עבודתה בפועל של התובעת לא חרגו מהמותר על פי ההסכם בין הצדדים. על כך יפורט בהמשך.
19. הנתבעת 3 טוענת כי מכתב התביעה ומסיכומי התובעת עולה כי לפני תחילת העבודה היתה התובעת מודעת לכך שמדובר בעבודת ניקיון במעון הפרטי בתנאים אינטנסיביים, בין מהראיונות שנערכו לה ובין משיחות עם עובדים אחרים. בנוסף, התובעת 3 מפנה לדו"ח השעות שמעיד כי היקף שעות העבודה של התובעת בפועל היה נמוך מאוד.
20. באשר לטענה בדבר נזקים נפשיים ופיזיים שנגרמו לתובעת בנסיבות, כמו גם נזקים בגין הסתמכות על החוזה, התובעת טענה שלאור ההסתמכות על עבודתה בעלה התפטר והחל בלימודי תורה וכי נגרמו לה נזקים נפשיים עקב העבודה. בעדותה הוסיפה כי עברה לדירה סמוך למעון לצורך עבודתה וכי נגרמו לה נזקים פיזיים בתקופת העבודה.
21. בהקשר זה, טענו הנתבעות 2 ו-3 כי התובעת לא הוכיחה את הנזקים הנטענים על ידה, בפרט לא על ידי צירוף חוות דעת רפואית וכי לא די בתחושה אישית אודות נזק נפשי. נתבעת 3 אף הוסיפה כי מעדות התובעת ובן זוגה עולה כי "הנזקים – הנטענים והמוכחים – חלפו עברו להם מספר ימים לאחר סיום עבודתה". בנוסף, צוין שאין ממש בטענה שהתובעת הפסידה עבודה אחרת בשל עבודתה במעון ראש הממשלה, שכן לפני כן היתה בעלת עסק עצמאי (ס' 68-76 לסיכומי הנתבעת 3).



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

ההליך

22. בפנינו העידו מטעם התובעת, התובעת עצמה וכן בעלה מר רועי רבן (להלן: "**מר רבן**"). בנוסף, הוגשו צילומי מסך של הודעות טקסט מהפלאפון האישי שלה, הודעה על תנאי העבודה שקיבלה לפני תחילתה, ומיילים בדבר שלבי מיון שעברה בטרם התקבלה לעבודה.

23. מטעם הנתבעת 1 העידו, הנתבעת 1, גב' קדוש, מר אפי אזולאי (להלן: "**מר אזולאי**") וגב' ליאורה בביאן. כמו כן, הוגש תצהיר מטעם גב' נעמי פלוד אך לבסוף הוחלט שעדותה מתייתרת לאור מיקוד המחלוקת.

24. מטעם הנתבעת 2 העיד מר קדוש. כמו כן, הוגשו תלושי משכורת של התובעת, דו"ח שעות נוכחות (נספח ב לתצהיר מר קדוש, להלן: "**דו"ח השעות**"), הודעה לעובד בדבר פירוט תנאי עבודה (נספח ג1 לתצהיר מר קדוש, להלן: "**הודעה לעובד**") וחווה עבודה (נספח ג2 לתצהיר מר קדוש, להלן: "**חווה העבודה**"). בנוסף, הוגש מכתבו של יורם נווה, סמנכ"ל הנתבעת 2, מיום 27.11.2017.

25. מטעם הנתבעת 3 הובאו תצהירים של גב' נעמי מן ומר יואב הורוביץ (להלן: "**מר הורוביץ**") שעל חקירתם הנגדית ויתרה התובעת והם לא נחקרו כמו גם גב' נעמי פלוד ולפיכך לא מצאנו לענות בהם.

26. יוער כי הצדדים הגישו מסמכים נוספים שלא תרמו לבירור ולא פורטו לעיל.
27. יש לציין כי במסגרת ניהול התיק נכללו הליכי ביניים רבים, לרבות גילוי מסמכים בהיקף נרחב, בקשות להבאת ראיות נוספות, ערעורים לבית הדין הארצי בעניין בקשות להבאת עדי הזמה ולהעיד בשנית עדים שכבר העידו, קיומה של חקירת משטרה שנפתחה כנגד חלק מהעדים בגין עדותם לפנינו, בקשות לדון בתוצאות חקירה משטרתית זו, ועוד. כל אלו, האריכו את ההליך ובכל אופן לא מצאנו שיש צורך לעסוק בהם בפסק דין זה.

גדר המחלוקת

28. הצדדים לא הצליחו לגבש רשימת מוסכמות ופלוגות המוסכמת עליהם. משכך, על רקע כתבי הטענות, הראיות והדיונים הממושכים שנערכו בפנינו, אנו קובעים את מסגרת הדיון כאמור להלן:

א. התובעת התקבלה לעבודה אצל נתבעת 2 כעובדת משק במעון ראש הממשלה בו גרה הנתבעת 1. תקופת העבודה בפועל החלה ביום 3.9.2017 והסתיימה ביום 1.10.2017 (להלן: "**תקופת העבודה**").



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

1. התובעת פגשה את הנתבעת 1 מספר פעמים במהלך עבודתה.
2. התובעת עבדה במשק הבית במעון וקיבלה בין היתר הוראות מנתבעת 1.
3. מתוך תקופת עבודתה של התובעת, הנתבעת 1 שהתה בחו"ל במשך 10 ימים
4. (10.9.2017-20.9.2017), בעוד שביום הטיסה התובעת עבדה 10 שעות, ביום
5. הנחיתה היא לא עבדה (20.9.2017, ערב חג). מכאן שלפחות 9 ימים, מתוך
6. ימי עבודתה, התובעת לא פגשה ולא היתה יכולה לפגוש את הנתבעת 1.
7. בנוסף, התובעת לא עבדה במספר ימי חג (21-22.9.2017, 29.9.2017). כלומר,
8. בהתאם לדו"ח השעות מתוך 25 ימי עבודה (א'-ו') בתקופת העבודה, התובעת
9. והנתבעת 1 היו יכולות להיפגש במהלך 13 ימים בלבד.
10. נתבעת 2 מספקת שירותי ניקיון בין היתר לנתבעת 3, ובהם ניקיון המעון.
11. נתבעת 3 אמונה בין היתר על אחזקת מעון ראש הממשלה.
12. 29. הפלוגות שדרושות להכרעה הנן:
13. א. האם היתה התנכלות או התעמרות בתובעת על ידי נתבעת 1 בשל
14. המעשים הבאים:
15. 1) **הוראות ונהלי עבודה כלליים** כמפורט לעיל.
16. 2) **דרישות הנוגעות לעבודת כביסה** כמפורט לעיל.
17. 3) **דרישות הנוגעות לשאיבת אבק** כמפורט לעיל.
18. 4) **דרישות הנוגעות לקוד לבוש** כמפורט לעיל.
19. 5) **התבטאויות פוגעניות** כמפורט לעיל.
20. 6) **אירוע איום באלימות** כמפורט לעיל.
21. (להלן יכוננו מעתה ואילך סעיפים א 4-1 הנ"ל "**הוראות ונהלי העבודה**" וסעיפים
22. 5-6 "**סביבת העבודה**". לחלופין, יכוננו בנפרד לפי שמותיהם הנ"ל).
23. ב. מי מהנתבעות היתה בגדר "מעסיקה" של התובעת?
24. ג. האם המשא ומתן הטרור חוזי מול התובעת נוהל בחוסר תום לב, תוך
25. הצגת מצג שווא והטעיה?
26. ד. האם נגרם לתובעת נזק בגין הסתמכותה על החוזה?
27. ה. האם נגרם לתובעת נזק פיזי או נפשי עקב עבודתה במעון?
28. ו. האם הופר חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)?



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

דיון והכרעה

30. לאחר בחינת כלל החומר הראייתי הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה להידחות. נסקור תחילה את המסגרת הנורמטיבית לעילת ההתעמרות, לאחר מכן נדון במהימנות גרסאות הצדדים ובהמשך נבחן את הטענות לגופן.

מסגרת נורמטיבית לעילת ההתעמרות

31. הראשון לציון הרב בן ציון חי עוזיאל כתב תשובה (שו"ת) לוועד הפועל של הסתדרות הפועל המזרחי בשנת תרצ"ח (1938). בתשובתו, התייחס להתנהגות הראויה ביחסי עבודה, בין בעל בית לפועל:

[...] דבר זה לא מצאתי מפורש בדברי רז"ל הראשונים, אבל נלמד הוא במכל שכן ממאמרם ז"ל בדרשת הכתוב כי ימכר לך אחיך וכו' שתנהג בו אחוה. הא כיצד אתה נוהג בו אחוה והוא נוהג בעצמו בעבודתו (ספרא ויקרא פ' בהר פ"ז ' ע"ט). מכאן אתה למד הגדרה ברורה זו ליחסים ההדדיים שבין הבעלים והעובדים. הבעלים חייבים להתנהג עם העובדים במידת אהבה, כבוד, עין טובה ונדיבות לב. והפועל נוהג הוא בעצמו מדת נאמנות ומסירות גמורה לעבודה שהוא נשכר לעבודה בה. [...] אהבה וכבוד כיצד? טוב לו: עמך במאכל, עמך במשתה (קידושין כ). הא למדת שיחס בעל הבית אל הפועל צריך להיות יחס אחוה כאל אדם שוה ועוזר לו להשלמת עבודתו ולא יחס של נחות דרגא המביא לידי מעשים שיש בהם משום העלבה והכלמה כי באותה מדה שנזקק הפועל לבעל הבית, כך זקוק בעל הבית אל הפועל ובהשתתפותו נשלמה פעולתו של הבית. עין טובה ונדיבות לב כיצד? חובת בעל הבית היא שלא להתנהג עם פועליו ופקידיו במדת דין קפדנית, אלא להיפך בעין יפה ולב נדיב ולקיים בעצמו למען תלך בדרך טובים וארחות צדיקים תשמור. (שו"ת משפטי עוזיאל - חושן משפט, שלישי, סימן מב (חשון תש"ס, ריב)

32. אמות מידה אלו, עלינו לשוות לנגד עינינו בבואנו לדון בסוגיה של יחסי האנוש הראויים בין אדם לאדם בסביבת עבודה (ראו עוד פרופ' אביעד הכהן "כבוד העובד ואיסור העסקה פוגענית", **פרשת שבוע משרד המשפטים** 191 (פרשת שמות, תשס"ה); וכן ד"ר יעקב שפירא "מניעת התעמרות בעבודה" **פרשת שבוע משרד המשפטים** 454 (פרשת ואתחנן, תשע"ה)).

33. מקובל כי התעמרות בעבודה או התנכלות תעסוקתית היא התנהגות פוגענית, מבזה ומשפילה, שאינה פיזית, המופנית כלפי אדם באופן מתמשך המייצר סביבת עבודה עוינת. עילה זו טרם עוגנה בחקיקה. הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשפ"א–2021, פ/ 1312/24 הונחה על שולחן הכנסת וממתינה לקריאה טרומית (לכך קדמו הצעות זהות משנת 2015–התשע"ה פ/971/20, משנת 2019–התש"ף פ/1352/22 ומשנת 2020–התש"ף פ/450/23; (להלן: "**הצעת החוק**" שכן מדובר



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

1 בהצעות זהות)). הצעת החוק התבססה על מחקר קודם והיא הולמת את עקרונות
2 היסוד של שיטתנו המשפטית בכלל ואת המגמה במשפט העבודה בפרט. לכן,
3 במרוצת השנים, נעשה בפסיקה שימוש בהצעת החוק כאמת מידה המשקפת את
4 הדין הראוי ומסייעת לא רק לדון בטענות בדבר התעמרות בעבודה, אלא גם להמשיג
5 עילה זו ולהגדירה.

6 34. על אף היעדר הוראה סטטוטורית המסדירה וקובעת עילה זו כאמור, בתי הדין
7 האזוריים לעבודה פסקו פיצויים לתובעים בגין התעמרות בעבודה. הדבר נעשה דרך
8 שני מסלולים: פיצוי בגין עוגמת נפש (בסע"ש 16783-04-14 גיא אליהו נ' משרד
9 ראש הממשלה ואח' (31.5.2016) (להלן: "עניין גיא אליהו") או פיצוי מכוח הפרת
10 חובת תום הלב המוגברת הנהוגה בדיני עבודה (ראו סע"ש 35082-03-12 אביטל –
11 המכללה האקדמית עמק יזרעל ע"ש מקס שטרן (10.2.2016)).

12 35. באשר לפיצוי בגין עוגמת נפש שנגרמה עקב התעמרות בעבודה, בעניין גיא אליהו
13 צוין כי:

14 "אין זו מילת קסם המעניקה למעסיק כוחות בלתי מוגבלים המשוחררים
15 מביקורת. הפרוגטיבה הניהולית היא כוח שיש להפעילו בתום לב, בשום
16 שכל, באיזון ותוך בחינת עניינו של העובד העלול להיפגע מן המהלך
17 הנעשה מכוח אותה פרוגטיבה [...] עובד אינו פיגורת משחק על לוח
18 השחמט. עובד הוא בשר ודם, הוא צד לחוזה העבודה."

19
20 דברים אלו הוזכרו גם בחוזר מטעם אגף המשמעת בנציבות שירות המדינה,
21 שפורסם ביום 29.8.2016 במטרה להעלות את המודעות לתופעת ההתעמרות
22 בעבודה.

23 36. לעניין מסלול פסיקת פיצוי מכוח חובת תום הלב, יפים ונכונים דבריה של כב'
24 השופטת ע' איצקוביץ בסע"ש 25653-05-14 שלום בן חמו נ' עיריית בת ים ואח'
25 (19.2.2019) ביחס לעוגניה של עילה זו במשפט הישראלי:

26 "החובה לנהוג במסגרת יחסי עבודה בתום לב ובכבוד הדדי נובעת מחוזה
27 העבודה, מטיב מערכת היחסים בין הצדדים ומזכויותיו של העובד
28 הקבועות בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו. במסגרת זו מוטלת על המעסיק
29 החובה לספק לעובדו סביבת עבודה שאינה פוגענית, סביבה מכבדת
30 ובטוחה שהיחסים המתקיימים בה מושתתים על ענייניות ומקצועיות,
31 סובלנות ואדיבות. מדובר במושכלות יסוד של משפט העבודה המהוות
32 את הבסיס האיתן לכל מערכת יחסי עבודה, אף אם אין כתובות ברחל
33 בתך הקטנה בחוק ספציפי."
34

35 37. למעמדה של עילת ההתעמרות בעבודה התייחסה כב' השופטת א' גילצר-כץ בסע"ש
36 53849-07-15 יעל וייס נ' רוקונט אלקטרוניקה בע"מ (9.11.2017):



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

גם אם טרם ניתנה תשובה סופית לשאלת סמכותו של בית הדין לדון בעילה של התנכלות תעסוקתית, סבורני כי במצב הדברים האמור ראוי להתחיל בבחינת התשתית העובדתית בכל תביעה לגופה, וברי כי אין לדחות את התביעה על הסף בגין היעדר עילה. לא ניתן להתעלם מהמציאות הנשקפת מניסיונות המחוקק להעביר הצעות חוק בעניין התנכלות תעסוקתית או התעמרות בעבודה, מההכרה בתופעה בחו"ל כפי שנשקפת ממאמרה של שולמית אלמוג, וכמובן מההתייחסות שניתן למצוא בפסיקת בתי הדין לעבודה למציאות משפטית זו (ר' לעניין זה גם את דבריה של כב' הש' לאה גליקסמן, בע"ע 12029-11-13 יוליוס מלק - מדינת ישראל הקריה למחקר גרעיני), "בסופו של יום, השאלה אם התרחשה או לא התרחשה התנכלות כלפי העובד במקום העבודה היא שאלה עובדתית, שעל הערכאה הדיונית להכריע בה, על יסוד התרשמותה ממכלול הראיות והעדויות לפניה."

בחינה של השאלה העובדתית היא חשובה גם משום שקיים קושי רב ליתן הגדרה נורמטיבית ממוקדת וברורה להתנהגות הפסולה (שולמית אלמוג), והצטברות של בחינת מקרים מציאותיים בפסיקת בתי הדין עשויה לסייע לעיצוב העילה המשפטית בעתיד לבוא. במסגרת בחינת השאלה העובדתית, נשאל בין היתר האם היה העובד חשוף באופן מתמשך לפגיעה ובאיזה אופן באה לידי ביטוי. דוגמאות שניתן למצוא במאמרה של המלומדת אלמוג הן **אמצעים מילוליים** כגון צעקות או ביקורת לא מוצדקת, **פגיעה במעמד העובד** באמצעות הפצת שמועות או השפלה פומבית, **ומתן משימות משפילות** כגון מטלות שאין בהן צורך או מניעת עבודה בפועל (שולמית אלמוג). "[ההדגשות במקור מעתה ואילך אלא אם נכתב אחרת]

38. יודגש, כי הנושא טרם נדון בהרחבה בבית הדין הארצי, אך באחרונה, התייחס לנושא במסגרת ערעור שנדון בפניו בע"ע 51279-03-19 **שלוש בן חמו נ' עיריית בת ים ואח'** (10.9.2021):

"אין חולק כי כל עובד זכאי לסביבת עבודה ראויה ומכבדת, שההחלטות בה מתקבלות באופן ענייני, ושאינן בה פגיעה בכבוד האדם שלו על היבטיו השונים [...] ביחס לעיגון המשפטי של עילה זו צוין לאחרונה כי "כידוע זו טרם מצאה ביטוי בספר החוקים, על אף שכיחות התופעה וחומרתה, ומשכך ניתן לה מענה על ידי בתי הדין לעבודה במסגרת הדין הקיים, לרבות בהתבסס על חובות תום הלב וההגינות בהן מחויב כל מעסיק" (ע"ע (ארצי) 54435-12-19 **ליאנה בני עדני - עיריית תל אביב יפו** 4.8.21, להלן: **עניין עדני**, והאסמכתאות שם). בהתחשב בקביעות העובדתיות של בית הדין האזורי (שאומצו על ידינו כמפורט להלן) אין צורך כי נרחיב במסגרת הליך זה על העיגון המשפטי של העילה והתנאים לה, ודי אם נציין כי "לא די... בעצם התחושה הסובייקטיבית של פגיעה, כנה ככל שתהא, ועדיין נדרש שההתנהגות שנטען כי מהווה התעמרות תהא כזו גם במבחן אובייקטיבי" (עניין עדני)."

39. לצד פסיקת בתי הדין לעבודה, קיימת כתיבה ענפה בתחום התורמת למסגור עילת התעמרות בעבודה ולפיתוחה כעילה עצמאית. במאמר מוקדם בנושא הוגדרה



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

העילה בהשראת הדין הזר בתור "התנהגות משפילה, שאינה פיזית, המופנית כלפי עובדים לאורך תקופה באופן חוזר ונשנה" (שולמית אלמוג "התנכלות תעסוקתית" **עבודה משפט וחברה**, יא 223 (תשס"ו)). בהמשך, בעקבות התפתחות הכתיבה בנושא הומשגה התופעה גם כדלהלן:

"התנהגות שעיקרה השפלה והיא מתאפיינת בבריונות, בפגיעה בכבוד האדם, בעלבונות וביצירת סביבת עבודה עוינת באמצעות הטרדה ואף אלימות נפשית. [...] מקובל לראות התנכלות תעסוקתית כחשיפה מתמשכת למעשים פוגעניים ולא מקרים חד פעמיים. כלומר התנהגות פוגענית המופנית כלפי אדם באופן חוזר ונשנה, לא במסגרת אירוע חריג וחד-פעמי אלא בכמה אירועים נפרדים, באופן היוצר לאדם סביבה עוינת במסגרת עבודתו. המתעמר עשוי להיות ממונה, עמית לעבודה, קבוצת עובדים המתנכלת לעובד יחיד ואף לקוח או ספק" (השופט בדימ' מיכל לויט "לא צריך לספוג את ההשפלה הזאת" **עורך הדין** 29, 110-111 (2015) (להלן: "**מאמרה של לויט**") (ההדגשות אינן במקור – א.א.)

וראו גם מאמרה המקיף של אורית קמיר "התעמרות בעבודה: בין פסיכולוגיה למשפט, בין חקיקה לפסיקה" **משפט ועסקים** כא 307 (2018) (להלן: "**מאמרה של קמיר**").

40. סקירה זו, מלמדת, אפוא, כי התעמרות בעבודה הינה עילה המורכבת ממספר תנאים מצטברים: התנהגות מתעמרת או מתנכלת, כלפי אדם במסגרת יחסי עבודה, באופן חזרתי ומתמשך. נרחיב על כך כעת.

41. **באשר לתנאי "התנהגות מתעמרת או מתנכלת"**, במרבית המקרים אין מדובר בהתנהגות פיזית. עד כה, הוכרו דוגמאות שונות להתנהגות העולה לכדי התנכלות או התעמרות בעבודה:

"התנהגויות פוגעניות נפוצות במקום העבודה הן זלזול והמעטה בערכו של העובד, לרוב באופן מילולי, הקצאת עבודה רבה מדי והמעטה בחשיבות החיים הפרטיים של העובד (במיוחד עובדים שאינם מקבלים פיצוי על שעות נוספות), חשיפת העובד לעומס עבודה שאי אפשר להתמודד איתו, הקצאת משימות עם מטרות או לוחות זמנים בלתי הגיוניים או בלתי אפשריים, הטרדת העובד בניהול מיקרו (ניטור-יתר, סקרת-יתר, דקדקנות-יתר והפגנות שליטה) של משימותיו וזמנו, ביצוע הערכות תכופות מדי ומניפולציות למידע (למשל התמקדות במאפיינים שליליים ובכישלונות, והקצאת משימות שנועדו ותוכננו להיכשל). דוגמאות נוספות להתנהגויות פוגעניות נפוצות הן ניהול על ידי אימים והפחדות, גניבת קרדיט וניצול העובד, מניעת גישה להזדמנויות, המעטה ביכולות העובד כדי להצדיק את פיטוריו, התנהגות הרסנית אימפולסיבית, התעלמות מדעותיו ומהשקפותיו של העובד, מניעת גישה למידע שיכול להשפיע על ביצועיו של העובד, דרישה מהעובד לבצע את משימותיו מתחת לרמת יכולותיו, שלילת תחומי אחריות מהעובד או החלפתם במשימות יותר טריוויאליות או לא נעימות, התעלמות מהעובד או קבלתו בעוינות כאשר הוא ניגש לממונה הפוגעני, השפלת העובד או



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

השמתו לצחוק בקשר לעבודתו, הפצת רכילות, השמעת הערות מעליבות
על העובד (תחביבו, הרקע שלו, חייו הפרטיים). " (מאמרה של לויט,
בעמ' 112)

על כך הרחיבה כב' השופטת ח' גרשון-יזרעאלי בסע"ש 25725-05-14 **רובי קפר נ'
סקאן דוק בע"מ ואח' (29.5.2016) (להלן: "עניין קפר")** :

"28. על אף האמור, בחרה הנתבעת לנקוט בדרך, שלא ניתן אלא לראותה
כמשפילה, מבזה ופוגעת בזכויות התובעת כעובדת וכאדם. בפרט
אמורים הדברים בכך שהתובעת נדרשה לשהות ימים ארוכים לבדה,
בחדר ריק מציוד עבודה, ללא מעש, במעקב צמוד. התובעת נדרשה
לדווח על כל יציאה, לרבות לחדר השירותים, משל הייתה תלמידת בית
ספר יסודי הנדרשת לאישור המורה. ויודגש, כי המדובר בתקופה שארכה
כחודשיים וחצי, ולא בימים ספורים בלבד.
29. הנתבעת נהגה עם התובעת כאילו הייתה חפץ, המונח לעת עתה
בפינה נסתרת עד למועד בו תתקבל ההחלטה מה לעשות עמו."

42. התנאי ההתנהגותי של עילת ההתעמרות אינו תחום כאמור ברשימה סגורה של
התנהגויות. יש ללכת בזהירות ולשרטט את המסגרת של העילה כאשר זו לובשת
צורה שונה ממקרה למקרה.

43. בפסיקה צוין כי יש לתת את הדעת לגבולותיה של עילה זו. כלומר, אין להתייחס
אל "ניהול דורשני או שמא ניהול דורסני" כהתעמרות בעבודה באופן גורף :

"אנו סבורים כי יש להיזהר בהכללת היבטים ניהוליים רוחביים – אפילו
מדובר בניהול דורשני או שמא ניהול דורסני (איתן מאירי המגפה השקטה
במקומות העבודה – התעמרות, הצקה, התנכלות, התעללות פסיכולוגית:
להכיר, לדעת, להתמודד (2013), בעמ' 163-169, הנזכר במאמרה של
קמיר), כהתעמרות בעבודה. כך גם בכל הנוגע לשינויים תזזיתיים
רוחביים מתמשכים של הנחיות עבודה, שבעטיים עובד עלול לחוות קושי
ביכולותיו המקצועיות. במילים אחרות, **מדיניות של מעסיק, הנגזרת
מהפרוגטיבה הניהולית שלו המופעלת כלפי כלל העובדים, והרלוונטית
לעבודתם, ככלל, לא תחשב כהתעמרות בעבודה.** [...] בד בבד, יש גם
להיזהר מ"משפוט" ו"משטור" יתר של יחסים בין אישיים במקום
העבודה, שמא עילת ההתעמרות תקפל בחובה פגיעות "רכות" ותחושות
שליליות סובייקטיביות של העובד." (סע"ש (אזורי ת"א) 36775-04-
18 **אמיל תובל - עיריית תל אביב**, פס' 92 לפסק הדין (נבו 24.10.2019)
(להלן: "עניין אמיל"))

44. **באשר לתנאי "כלפי אדם במסגרת עבודה"**, כאמור, ההתנהגות מבוצעת כלפי עובד
אגב יחסי עבודה, אך אין הגדרה סגורה לזהות האדם הפוגע. למשל, בעניין **גיא
אליהו** נקבע כי ביחס לעובדי קבלן האחריות לסביבת עבודה מכבדת ונטולת
התעמרות מוטלת על המעסיק, אך ניתן יהיה להטילה במשותף גם על מזמין
השירות שאצלו בוצעה העבודה בפועל והתנהגותו עלתה לכדי התעמרות בעובד



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

הקבלן. במסגרת הצעת החוק הורחבה אחריות המעסיק גם ביחס להתעמרות
"במסגרת עבודה על ידי עובדו, או על ידי ממונה מטעמו אף אם אינו עובדו, או על
ידי ספק או לקוח" (ס' 6 להצעת החוק; ובאנלוגיה ראו גם ע"ב (ירושלים) 1975/00
ארמון יפית – אן-מארי פרידלנדר (20.4.2004)). ודוק, התנכלות בעבודה יכולה
לקרות בכל ארגון, לכל אדם ומכאן שהוצע להחילה גם במסגרות כגון שירות
בכוחות הביטחון ודומיו, יחסי מורים ותלמידים באוניברסיטה ועוד (דברי ההסבר
להצעת החוק).

45. מכאן שגם תנאי זה, בדומה לקודמו, מפורש בהרחבה יחסית שכן הגבול התוחם
אותו אינו קיומם של יחסי עבודה פורמליים, אלא עצם ביצוע ההתנהגות המתנכלת
והחזרתית בסביבת עבודה.

46. באשר לתנאי "באופן מתמשך", כפי שעולה מהסקירה לעיל מקובל שהתעמרות היא
בהכרח התנהגות חוזרת ונשנית ושאינה בגדר אירוע "חריג" וחד-פעמי, אלא מדובר
במספר אירועים נפרדים (למשל, ראו דברי ההסבר להצעת החוק 2019).

47. במאמרה של קמיר, מודגשת חשיבותה של החזרתיות המתמשכת כיסוד מהותי
בהתעמרות בעבודה, ודבריה המפורטים משמעותיים לענייננו (שם, עמ' 337-338):

"החזרתיות המתמשכת לאורך זמן היא יסוד מהותי בהתעמרות בעבודה;
היא שמשווה להתעמרות אופי של טרור מתמשך. פגיעה חזרתית
מתמשכת מפתחת בקורבן מועקה שהולכת ומעמיקה, תחושת חנק
מתהדקת, חוויה של שבי שאין ממנו מוצא ואימה גוברת מפני הסבל
הצפוי בעתיד. הקורבן נשחק ונחלש. שנתו נפגמת, ועימה נפגעות גם
יכולת הריכוז, השליטה העצמית, היצירתיות וההנאה. כל צלצול טלפון
או דפיקה בדלת חדרו מקפיצים אותו בחשש שמא המתעמר שב לפגוע
בו. הכרסום המתמיד בתחושות הביטחון, השלווה והשליטה בחייו
מערער את הקורבן עד היסוד וגורם לו נזק שלעיתים אינו הפיך.
חזרתיות לאורך זמן יכולה להתרחש גם כאשר ההתנהגויות המרכיבות
אותה הן שונות. כלומר, כדי לעמוד בדרישת החזרתיות המתמשכת, אין
הכרח שהמתעמר יחזור שוב ושוב על התנהגות פוגעת מסוג אחד; די
שהוא נוקט פעם אחר פעם התנהגות פוגעת כלשהי.

[...]

הצעת החוק אינה נוקבת מספר מסוים של התנהגויות חוזרות או פרק זמן
מוגדר שעליהן להימשך. זאת, משום השונות הגדולה המאפיינת כל
אירוע אנושי. יש מקרים (כמו זה המתואר בפסקה הקודמת) שבהם ארבע
התנהגויות יכולות להפוך מקום עבודה לעוין ולפגוע בכבוד האדם באופן
המצדיק הגנה, ויש מקרים שבהם רק עשר התנהגויות ישיגו אפקט זה
(כאשר כל אחת מן הפגיעות קלה יותר או כאשר פרק הזמן שחלף בין
פגיעה אחת לאחרת ארוך יותר). קביעה מספרית בהקשר כזה עלולה
להתגלות כשרירותית, כמגבילה או כדווקנית מדי במצבים עתידיים."



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

48. קמיר מבהירה כי ביחס לתנאי משמעותי זה, הצעת החוק נוקטת מבחן אובייקטיבי
לבחינת החזרתיות, התואם לכללי ההתנהגות הרווחים והמקובלים – מבחן "השכל
הישר" (שם, בעמ' 338-339).
49. הרציונל העומד בבסיס דרישת החזרתיות הינו הבנת עולם העבודה במסגרתו
מתנהלים יחסים אנושיים ארוכי טווח, המעוגנים בחוזה יחס – חוזה העבודה.
ביחסים מתמשכים בכל מקום עבודה, עשויים להיאמר מעת לעת דברים שעשויה
להיות בהם פגיעה. עם זאת, לא נכון לראות בכל אמירה חד פעמית התעמרות, שכן
כפי שהודגש בהצעת החוק, עצם החזרתיות של ההתנהגות היא שמייצרת סביבת
עבודה עוינת, אך זאת לאורך זמן וכתלות בתכיפות ההתנהגות הפוגענית ומהותה.
50. מבחינה רעיונית ניתן ללמוד על משמעותה של חזרתיות הגורמת נזק לעובד,
מהתחום של תאונות עבודה בהן הוכרו אירועים זעירים מצטברים המקימים את
עילת המיקרוטראומה שפותחה על ידי הפסיקה. יש לזכור כי חוזה העבודה הינו
חוזה יחס המסדיר יחסים מתמשכים בין העובד למעסיק. בתקופה זו, עלולים
לקרות אירועים שונים הגורמים פגיעה בעובד. כאשר מדובר באירועים "גדולים"
ישנן הוראות חקוקות המעגנות עילות עצמאיות המעניקות סעד לעובד שנפגע
למשל: תקיפה מינית, אלימות, אפליה במקום עבודה, לשון הרע, הגנה על חושפי
שחיתויות ועוד.
51. לעומת זאת, פותחה עילת המיקרוטראומה עבור מקרה בו התרחשה "שורה של
פגיעות זעירות הקורות לאורך זמן, שכל אחת כשלעצמה היא מעין "תאונה" בזעיר
אנפין, שאינן ניתנות למיקום בנקודה מסוימת על ציר הזמן והמקום וכמוהן כטיפות
המים החוצבות בסלע, המצטברות כדי הפגיעה שממנה סובל העובד" (בג"ץ
4690/97 **המוסד לביטוח לאומי נ' בית-הדין הארצי לעבודה**, פס' 10 לפסק הדין
(25.3.1999)).
52. כמו עילת המיקרוטראומה, התעמרות הינה כאמור אוסף מצטבר של התנהגויות
החוזרות על עצמן, שדווקא החזרתיות שבהן יוצרת את המסה הקריטית, שעולה
לכדי הנזק, המצדיק הכרה בפגיעה שנגרמה לעובד ופסיקת פיצוי בהתאם. גם
במקרה של עילת המיקרוטראומה הכירה הפסיקה כתאונת עבודה, אף שכל אירוע
לבדו לא יוצר את הנזק, אלא שהוא נוצר רק בהצטברות האירועים. בדומה לכך, גם
ביחס להתעמרות בעבודה יתכן מצב בו התנהגויות, שלבדן לא היו נתפסות
כפוגעניות, עשויות להוביל בחלוף הזמן ובהצטברותן, ליצירת סביבת עבודה
מתעמרת.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

53. אשר על כן, ברי כי תנאי החזרתיות הוא נוקשה יחסית, כלומר הוא משלב מבחן אובייקטיבי עובדתי ביחס להיקף ההתנהגות הנטענת. כלומר, ניתן יהיה לאמוד את חומרתה בהתאם למספר החזרות שלה. עם זאת, בחינה זו תעשה גם מתוך בחינה אובייקטיבית-אישית של נורמות ההתנהגות הנהוגות בין הצדדים במערכת היחסים הקונקרטית.
54. **בסיכום ניתוח עילת ההתעמרות נדגיש, כבר בשלב זה, את חשיבות בחינתה של עילה זו ביחס לנסיבות הקונקרטיות של כל מקרה לגופו** (כפי שנקבע זה בעניין **אמיל**, פס' 90 לפסק הדין). הדבר הכרחי ביחס לבחינת כל אחד מהתנאים הנדרשים להתגבשות העילה.
55. כך, ביחס לבחינה האם לפנינו התנהגות העולה לכדי "התעמרות" יש לבחון את ההקשר שבו נאמרו דברים או התרחשה התנהגות מסוימת. זאת ועוד, אנו סבורים שיש להבחין בין סביבות עבודה שונות לעיסוקים שונים בהם חל רף התנהגות שונה התואם את טיב ומקום העבודה. למשל, אין מקום לקבוע כי רמת האדיבות והסבלנות המתבקשת ממעסיק (או מקבל שירות) הנמצא בממשק עם עובדיו במשרד או במפעל תהא זהה לזו המתבקשת ממעסיק הנמצא בממשק עם עובדיו בביתו הפרטי. באותה מידה, לא ראוי לקבוע כי אותו רף התנהגות נדרש ממעסיק העובד בסביבת עבודה משרדית לבין מעסיק העובד בסביבת עבודה של אתר בניה. כך גם אין להציב סטנדרט זהה בין מעסיק המבקש מעובד לפנות שולחנות במסעדה, לעומת מעסיק המבקש מעובד משק בית לגהץ ולסדר את בגדיו, או לנקות את מגירותיו הפרטיות. נדמה, אפוא, כי זה אך טבעי שעובד המצוי בסביבת מגוריו האישית של מעסיקו עשוי לראותו גם במצבים רגישים ואינטימיים יותר מעובד שפוגש את מעסיקו בסביבת עבודה סטרילית ומקצועית יותר. בדומה לכך, זה אך הגיוני שבסביבת עבודה רועשת, כמו נגריה או מוסך תהיה תקשורת בין מעסיק לעובד בווליום גבוה, בעוד שדיבור שכזה בחנות או בספריה יכול להיתפס כבלתי ראוי. יודגש, כי כמובן שעל אף האמור אין לומר כי מקום בו העבודה מתקיימת בביתו של מקבל שירות/מעסיק, הוא רשאי לנהוג בעובדיו בצורה פוגענית, לא מכבדת ולא הולמת. דברים אלו מבקשים להדגיש את האבחנה המתבקשת בין נורמות ההתנהגות המשתנות ממקום עבודה אחד לאחר.
56. כך גם ביחס לתנאי החזרתיות, היחס האישי המתמשך משתנה מאדם לאדם, לפי זהות הצדדים והאינטרקציה הייחודית ביניהם, שלתוכה הם יצקו סטנדרט התנהגות מוסכם, לפיו תיבחן שאלת ההתעמרות. הווי אומר, אין מקום לקבוע כלל



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

1 אצבע אחיד שיוחל על כל מקרי ההתעמרות או שיוחל במקרה אחד על יחסיו של
2 מעסיק עם כלל העובדים.
3 57. באשר לניתוח העילה במישור המשפטי-פרקטי ראוי לקיים איזון בין תנאי
4 ההתנהגות לבין תנאי החזרתיות במסגרת בחינת קיומה של התעמרות בעבודה.
5 כלומר, ככל שמדובר בהתנהגות פוגענית וחמורה יותר, כזו העולה לכדי פגיעה
6 בליבת הזכות לכבוד, כך יש להקל בדרישת החזרתיות ולהכיר בקיומה של
7 התעמרות גם כשמדובר במספר מצומצם של "אירועים" שביטאו התעמרות. גם
8 בכיוון ההפוך, כשמדובר בהתנהגות המצויה בפריפריה של הזכות לכבוד וגובלת
9 למשל בחוסר נימוס או היעדר אדיבות גרידא, ראוי לקיים איזון ולהחמיר בדרישת
10 החזרתיות. קרי, לא להסתפק במספר בודד של אירועים לצורך הכרה בקיומה של
11 התעמרות בעבודה.
12 58. תכליתו של משפט העבודה הינה ללוות את שוק העבודה בהתאם למקובל בין
13 הצדדים, ולהימנע, ככל הניתן, ממשפוט יתר. התערבות משפט העבודה בקביעת
14 נורמות וסטנדרטים ליחסי עבודה ראויים נעשית במקרים הכרחיים בלבד. כלומר,
15 הנטיה היא להתאים את משפט העבודה להקשר התעשייתי ולנסיבות המקרה
16 הפרטניות. דוגמה לכך היא קביעת הפסיקה כי ניתן לבטל תוקפה של הודעה על
17 סיום עבודה, שניתנה ב"עידנא דריתחא", כשלאחר שוך הזעם חזר בו נותן ההודעה
18 ממנה. ביחס להתעמרות בעבודה הדברים משמעותיים נוכח ההבנה הבסיסית כי
19 התשתית ליחסי עבודה היא בראש ובראשונה קיומם של יחסים בין אישיים, ובין
20 אנשים. מכאן נובעת הדרישה החיונית לפיה אין מקום לקבוע קביעות משפטיות
21 דוגמטיות שיסודן בהלך נפש רגעי, ואין לעמוד על קוצו של יוד. אלו, אפוא אבני
22 הדרך לבחון עילה זו.
23 59. מן הכלל אל הפרט, נדרש עתה לבחינת המקרה שלפנינו. נבחן תחילה את מהימנות
24 העדויות שהוצגו בפנינו ולאחר מכן נדון בטענות הצדדים.
25

מהימנות

26
27 60. כבר בשלב זה יצוין כי עדותה של התובעת בפנינו לא עשתה עלינו רושם מהימן.
28 בחינת עדותה אל מול דברים שמסרה בתצהירה ובכתב התביעה מגלה אי התאמה
29 מהותית וסתירות פנימיות בגרסאות השונות שהציגה הפוגמות באמינותה. יתרה
30 מכך, דבריה של התובעת נסתרים בעדויות עדי הנתבעים שאותן אנו מעדיפים על
31 פני עדותה משנמצאו מהימנות יותר. הכל כפי שנפרט לקמן. נשוב ונדגיש כי בעדותה



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

אישרה התובעת מספר פעמים שהאמור בכתב התביעה הינו נכון (פרוט', עמ' 17 ש' 14-15, עמ' 36 ש' 6-7). עתה נפרט במה אמורים הדברים.

א. התרשמות כללית – מהימנות

61. בעניין מועד תחילת עבודתה (שכאמור היתה תקופה קצרה) כתבה התובעת בתצהירה כי "שירתה" את הנתבעת 1 החל מיום 27.8.2017. אין חולק כי יום עבודתה הראשון במעון ראש הממשלה (בפועל) היה רק ביום 3.9.2017, כפי שעולה מדו"ח הנוכחות. התובעת נשאלה על כך מספר פעמים, ועל אף שעומתה בנושא למול נתוני דו"ח הנוכחות, סירבה להודות בטעותה, הגם שלא חלקה על הכתוב בדו"ח הנוכחות (פרוט', עמ' 16 ש' 7-30, עמ' 17 ש' 9-26). ניכר בתשובותיה אלה שהיא מתבצרת בכתב התביעה, אף שמהכתובים עולה אחרת, ללא הסבר לכך.

62. כשנשאלה בעניין פרטים נוספים, שלא הייתה בהם התאמה בין כתב התביעה לתצהיר ולעדות בבית הדין, הודתה התובעת, לא אחת, שהפרטים בכתב התביעה אינם מדויקים ואף אמרה כי בעיניה "הדבר לגיטימי" (פרוט', עמ' 36 ש' 6-7). התובעת פירטה עניינים רבים שלטעמה מוכיחים את טענת ההתעמרות אך חלקם הועלו לאחר הגשת כתב התביעה, ולא נכללו במסגרתו, וחלקם הועלו בכתב התביעה ונזנחו לאורך ההליך. נביא להלן מספר דוגמאות.

63. דוגמה אחת היא בהתייחס לטענתה בכתב התביעה לפיה נדרשה לשטוף ידיים "מאות פעמים ביום" (ס' 21.8 לכתב התביעה, בעוד שבעמ' 6 לו נרשם "כמאה פעמים") לעומת אלה בחקירתה הודתה כי "זה פחות פעמים ממאות [...] כתבתי מאות כי זאת היתה ההרגשה שם." (פרוט', עמ' 35 ש' 21-26). דוגמה נוספת היא שבחקירתה עומתה התובעת עם טענתה כי נדרשה להחליף בגדים עשרות פעמים כתלות במטלת הבית שביצעה: "מינימום 20. מקסימום 35 פעמים". בחקירתה טענה שהחלפת הבגדים ארכה 4 דקות לפחות בכל פעם, כלומר החלפת הבגדים במהלך עבודתה הסתכמה בהערכה של בין שעה ועשרים לשעתיים ועשרים מדי יום. הגם שהחישוב נעשה על בסיס נתונים שהציגה התובעת, היא טענה כי אינו מדויק ללא שמסרה הסבר אחר. טענות אלו לפיהן התובעת הקדישה זמן רב כל כך לצורך החלפת בגדים אינן מתיישבות עם העובדה שעבדה בממוצע 5 שעות ביום בפועל, כפי שעלה מדו"ח השעות (פרוט', עמ' 33 ש' 8-12, ש' 21-31). דוגמה שלישית, היא כי בכתב התביעה ובתצהירה טענה התובעת כי ההתעמרות הגיעה גם מצד בנה של הנתבעת 1 ואילו בעדותה חזרה על כך ואז חזרה בה מאמירה זו (ס' 19 לתצהיר



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

- 1 התובעת, עמ' 7 לכתב התביעה המתוקן, פרוט', עמ' 43 ש' 6-12). בהמשך, שבה
2 והעלתה את הטענה בסיכומיה (ס' 21 לסיכומי התובעת).
- 3 64. לכך מתווספת תפיסתה הסובייקטיבית השנויה במחלוקת של התובעת לסוגיית
4 ההתעמרות. במסרון מיום 3.9.17 (יום העבודה הראשון), שצירפה התובעת לכתב
5 התביעה, כתבה התובעת לאחותה: "אני גמורה העבודה שם מוחקת את הגוף ואת
6 הבראות. אני מקווה שהשם יתן לי כוחות" (נספח 7 לכתב התביעה). אין חולק כי
7 ביום הראשון כשעתיים ישבה עם מר אזולאי, וזמן נוסף עם גב' קדוש, עובדת ותיקה
8 בקומה השניה, ועם הנתבעת 1. הגם שהתובעת אינה טוענת כי באותו יום נאמרה
9 לה אמירה פוגענית כלשהי היא כותבת כבר באותו היום דברים קשים למדי, ביחס
10 לעבודתה במעון ראש הממשלה. התובעת נשאלה כיצד יכול להיות שלאחר כמה
11 שעות של הדרכה, מבלי שנאמרו לה דברים קונקרטיים, חשה תחושות קשות
12 שכאלה והשיבה "זה לא נכון להגיד יום עבודה. נכון להגיד יום התעללות" (פרוט',
13 עמ' 20 ש' 5-1). נדמה שדברים אלה משקפים פער שיתכן שהיה בין צפייתה
14 הסובייקטיבית של התובעת מעבודתה, לבין תחושתה שהגיעה אל "המקום הכי
15 חשוב במדינת ישראל. המקום הכי גדול בעיני. הרגשתי כבוד עצום" (פרוט', עמ' 20
16 ש' 27-29). התובעת נשאלה האם עבדה בעבר בניקיון והשיבה שכן, אך לאחר מכן
17 נשאלה היכן עבדה לפני העבודה במעון והשיבה שהיתה בעלת עסק עצמאי
18 ליודאיקה, וכן שעבדה בעבודות מזכירות ועבודה במעון ילדים (פרוט', עמ' 19 ש'
19 26-27, עמ' 40 ש' 2-1). לפיכך, יתכן כי התחושות שעולות מהמסרון בהן התובעת
20 מבטאת חוסר תיאום בין ציפיותיה, רצונותיה ומחשבותיה מהעבודה, לבין העבודה
21 שנדרשה לעשות בפועל, נובעת מהעובדה כי טרם נדרשה לעבודה פיזית מעין זו
22 בעבר, ולא בשל תנאי עבודה או סביבת עבודה בלתי ראויים או פוגעניים באופן
23 אובייקטיבי. בנסיבות אלו, כשמעדות התובעת עולה כי בוודאות אינה טוענת
24 שביומה הראשון לעבודה חוותה אחד מהאירועים שנתפסים על ידה כהתעמרות,
25 כמצוין בכתב התביעה, ובכל אופן היא מתארת בצורה קשה את יום עבודתה
26 הראשון, מצביעה על ציפיותיה באשר ליחסי עבודה, שאינן תואמות את המציאות
27 הנדרשת והנוהגת ביחסי עבודה. נקודה זו מחלישה לטעמנו אף היא את מהימנותה
28 של התובעת.
- 29 65. בכתב התביעה ובתצהיר התובעת (ס' 26 לתצהיר התובעת, ס' 15.6 לכתב התביעה
30 המתוקן), נטען כי מר אזולאי הבטיח לתובעת שתהפוך להיות עובדת מדינה
31 (התובעת חזרה בה מהטענה כי גם מר הורוביץ הבטיח לה כאמור, ס' 15.6 לכתב
32 התביעה המתוקן; פרוט', עמ' 45 ש' 7-10). מר אזולאי, שעדותו עשתה עלינו רושם



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

מהימן, נשאל על טענה זו והשיב: "אני מסכם את זה בכזבים ודבר שלא ראיתי. אני לא יכול לקבוע אם היא עובדת מדינה זה לא בסמכותי גם לא את שכרה אני קובע. זה חוזה שנעשה מול המשרד. זה לא תלוי בי. יש שם שכר מוגדר מראש. אי אפשר שאני יחליט על זה. זה חלק מההאשמות שלה כלפי." (פרוט', עמ' 110 ש' 9-14). כאמור לאור מהימנותו של מר אזולאי, ועל רקע הסתירות בגרסת התובעת בכלל ובשינוי הגרסה ביחס לטענה זו בפרט, אנו מעדיפים את עדותו של מר אזולאי ביחס לטענה זו.

66. התובעת העידה כי סיימה את עבודתה בגלל דרישת הנתבעת 1 לעבודה בהיקף של מעבר לשמונה שעות עבודה (פרוט', עמ' 25 ש' 21-28, עמ' 26 ש' 11-24). זאת, בניגוד לגרסתה בתצהיר לפיה סיימה את עבודתה בשל כך שנתבעת 1 ניסתה להכותה (ס' 22 לכתב התביעה המתוקן, ס' 103-107 לתצהיר התובעת). מעיון בדו"חות השעות עולה כי בפועל התובעת עבדה פחות שעות ממספר השעות שניתן היה להעסיקה לפי חוזה העבודה שלה. התובעת עבדה בכל הימים פחות מ-7 שעות למעט ארבעה ימים, כאשר באחד מהם עבדה במפוצל כ-11 שעות. ממוצע שעות עבודתה ביום בכלל תקופת ההעסקה עמד על כחמש שעות. יוזכר, כי מחוזה העבודה (נספח ג2 לתצהיר מר קדוש) עולה שיש אפשרות להעסיקה בשעות נוספות כאשר יש אישור. מצב זה לא מתיישב עם טענתה לפיה נדרשה לעבוד שעות רבות וארוכות מעבר למה שדובר עימה. יתרה מכך, בתצהיר התובעת צוין כי בראיון העבודה הובהר לה, אף לשיטתה, שיתכן ותצטרך לעבוד שעות נוספות (ס' 24 לתצהיר התובעת).

ב. הוראות ונהלי עבודה – מהימנות

67. ביחס לטענות לפיהן הוטל על התובעת איסור על שימוש בשירותים, איסור על הפסקות, חובת שטיפת ידיים מרובה, איסור על שימוש במגבת של בני הבית והחלפת בגדים מרובה, גרסתה של התובעת אינה מתיישבת עם עדויות אחרות שנשמעו ושאותן אנו מעדיפים על פני עדותה. בפרט, אמורים הדברים ביחס לעדותו של מר אזולאי שעשתה עלינו רושם מהימן כאמור. בעדותו טען מר אזולאי כי עובדות הקומה השניה היו יורדות מהקומה העליונה "להפסקות אוכל שתייה טלפונים במהלך היום". עוד העיד כי התובעת היתה יורדת מקומה עליונה לתחתונה לשירותים או לדבר בטלפון מדי יום "שש פעמים לפחות. כמו כל בן אדם נורמטיבי" (שם, עמ' 102 ש' 12-14, עמ' 108 ש' 26-31). תימוכין לעדותו של מר אזולאי כנגד גרסתה של התובעת ניתן למצוא בעדותה של גב' קדוש, לפיה ניתן היה לעשות



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

1 הפסקות בקומה הראשונה. כשנשאלה כמה פעמים ביום עשתה הפסקה, ענתה "זה
2 תלוי. אם הייתי רוצה לצאת להפסקה לחצר הייתי יוצאת לפלאפון" (פרוט', עמ' 93
3 ש' 10-13). בנוסף, לטענתה ניתן היה להשתמש בשירותים הן בקומה הראשונה והן
4 בקומה השניה (פרוט', עמ' 93 ש' 14-19). כשעומתה התובעת בעדותה עם טענתה
5 בכתב התביעה שנדרשה להשתמש בשירותי גברים, חזרה בה מטענה זו (פרוט', עמ'
6 50 ש' 23-31, עמ' 51 ש' 1-5).

7 יוער, כי בחקירתה נשאלה גב' קדוש אודות מסרונים בין התובעת לבינה מהם עולה
8 התייחסות למעון בתור "כלא". גב' קדוש הסבירה כי: "לא התכוונתי לזה באמת.
9 הכל קשקוש היה [...] היא נהגה לרכל וזרמתי איתה לפי אותה צורת התבטאות
10 שלה." (פרוט', עמ' 89 ש' 20-32). מצאנו שהסבר זה מניח את הדעת.

11 68. בכתב התביעה כתבה התובעת אודות "נוהל קנסות" ואף סיפרה כי ראתה את גב'
12 קדוש "בוכה" לאחר שנדרשה לשלם קנס בגין נזק שגרמה (ס' 13 לתצהיר התובעת).
13 ברם, מעדות מר רבן אין חולק כי התובעת מעולם לא נקנסה (פרוט', עמ' 55 ש' 17-
14 23). יתר על כן, מר אזולאי, בעדותו עמד על כך כי ניהל כזה לא היה קיים (פרוט',
15 עמ' 105 ש' 1-5). אף גב' קדוש שעבדה עם התובעת בקומה השניה והיתה למעשה
16 המפקחת עליה, העידה כי לא היה נוהל שעניינו קנסות וכי מעולם לא נקנסה ולא
17 דיברה על כך עם התובעת כפי שזו טענה (פרוט', עמ' 87 ש' 30-32). גם בהקשר זה
18 העדפנו את עדות ההגנה על פני עדות התובעת.

19 69. באשר לטענות ביחס לדרישות הנוגעות לעבודת כביסה, לשאיבת אבק ולקוד לבוש,
20 התובעת הוסיפה כי ניתנו לה הוראות ספציפיות כיצד לבצע את העבודה. למשל,
21 לנקות את חדר הכביסה לפני ואחרי שימוש, וכן לבצע שאיבת אבק לאחר שעוברים
22 אנשים על השטיחים כשהעבודה נעשית על הברכיים (פרוט', עמ' 33 ש' 14-20, עמ'
23 34 ש' 30-32, עמ' 35 ש' 1-4). בתצהירה, הנתבעת 1 הכחישה את טיעוני התובעת
24 ביחס לעבודות הבית. ביחס לקוד הלבוש, גב' קדוש העידה כי לא מכירה את קודי
25 הלבוש שטענה להם התובעת (פרוט', עמ' 88 ש' 30-33, עמ' 89 ש' 6-7). בתצהירה
26 ציינה גב' קדוש כי החליפה בגדים פעם אחת כשהגיעה לעבודה – לבגדים הנוחים
27 לעבודה (ס' 24 לתצהיר גב' קדוש). בהקשר זה, הנתבעת 1 הודתה שביקשה
28 מהעובדות להחליף את הבגדים איתם הגיעו מהבית אך לטענתה, בניגוד לטענת
29 התובעת, פעולת שאיבת אבק, כביסה והחלפת מצעים נעשו עם אותם בגדים (פרוט',
30 עמ' 79 ש' 33, עמ' 80 ש' 1-9). ביחס לשאיבת האבק גב' קדוש נשאלה כמה פעמים
31 ביום נדרשו לבצע מטלה זו וענתה: "מקסימום פעמיים זה לקח חמש דקות".



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

כשנשאלה אם נדרשה לקרצף את השטיח על הברכיים ענתה "מעולם לא" (פרוט', עמ' 98 ש' 14-25).

70. בנסיבות העניין אנו מוצאים כי עדויות ההגנה מהימנות יותר מעדותה של התובעת. עם זאת, אכן ישנן עובדות ספציפיות שמתיישבות הן עם גרסת התביעה הן עם גרסת ההגנה: התובעת החליפה בגדים כשהגיעה למעון וכן עבודת שאיבת האבק נדרשה גם במהלך היום אחרי שצעדו על השטיח. כמו כן, עולה שאכילה ושתייה התאפשרה בקומה הראשונה. בקשר לאלו, עמדתנו היא כי הוראות והנחיות העבודה הנ"ל הן בעלות זיקה ישירה לאופי העבודה המתבקשת. מותר למקבל השירות לדרוש רמת ניקיון וסדר המותאמת לצרכיו, אף אם אלה עולים על הסטנדרט המקובל. הוראות כאלה אינן חורגות באופן בלתי סביר מהפרוטוגיבה הניהולית של המעסיק (או מקבל השירות). בנסיבות אלו, אין לראות בהוראות אלה כהתעמרות. מכאן שכל מעסיק או מקבל שירות, מותר היה לדרוש, לכאורה, כי מידת הניקיון והסדר במעון הפרטי של ראש המשלה תותאם לסטנדרט האישי של הדריס בו. ביני לביני עולה השאלה מהו סטנדרט התחזוקה הראוי והמתאים למעון ראש המשלה, ומי יהיה זה הקובע אותו בשים לב לכך שהדבר ממומן מכספי ציבור. אך לא נדרשנו לדון בסוגיה זו ולכן אשאיר אותה בצריך עיון.

71. יוצא, אפוא, שגם טענות התובעת להתעמרות ביחס לתנאי ונהלי העבודה לא נמצאו מהימנות ונדחות על ידינו.

ג. סביבת עבודה – מהימנות

72. באשר לאירוע ה"איום באלימות", בכתב התביעה נטען "כאשר השתיים היו צמודות במרחק אפס, הרימה הנתבעת 1 את שתי ידיה בכדי להלום בתובעת", ואילו בתצהיר התובעת נכתב "וכשהיינו צמודות במרחק אפס, או אז הרימה הנתבעת 1 את שתי ידיה, כנראה, בכדי להלום ביי" (ס' 22 לכתב התביעה המתוקן וס' 106-101 לתצהיר התובעת, ההדגשה אינה במקור – א.א.). המילה כנראה שהוספה, משמעותית ומשנה את התמונה. שינוי זה מחליש את גרסתה של התובעת קמעה, שכן הוא מצביע על אי בהירות ביחס לתחושתה הסובייקטיבית באשר להתנהגות הנתבעת 1 לכאורה. לא ברור, אפוא, האם אכן הרגישה מאוימת ובאיזו מידה, ומכאן שלא ניתן להבין האם דובר בהתנהגות פוגענית ובאיזו מידה. התובעת התבקשה להתייחס לשוני בנקודה זו, אך סירבה להתייחס לכך. רק לאחר שנשאלה כמה פעמים שאלות נוקבות בעניין, הודתה כי אכן יש שוני בין כתב התביעה לבין התצהיר בהקשר זה



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

- 1 (פרוט', עמ' 37). נציין כי על אף המסרוניס הרבים ששלחה התובעת לאחותה
2 בתקופת עבודתה, אשר הוגשו לבית הדין, מסרוניס אלו לא הכילו התייחסות
3 לאירוע זה - של איום באלימות לכאורה.
- 4 73. מהעדויות עולה כי בקומה השניה נדרשה התובעת לעבוד יחד עם הגב' קדוש. עובדה
5 זו מקובלת אפוא על שני הצדדים, ובפרט הדבר מתיישב עם גרסת התובעת לפיה לא
6 הורשתה לעלות לבד לקומה השניה, ולבצע עבודתה, ללא ליווי של גב' קדוש (פרוט',
7 עמ' 24 ש' 5-9, עמ' 23-25, עמ' 36 ש' 21-26). כן הדבר מתיישב עם דבריהם של גב'
8 קדוש, מר אזולאי והנתבעת 1 לפיהם התובעת צריכה היתה לעבוד יחד עם הגב'
9 קדוש בלבד. מר אזולאי ציין בהקשר זה "שירה לא יכולה לעבוד בלי גב' קדוש כי
10 יש חפיפה בין עובד ותיק לחדש" (פרוט', עמ' 83 ש' 12, עמ' 97 ש' 25-27, עמ' 102 ש'
11 29-32, עמ' 103 ש' 7-11, עמ' 104 ש' 29). נוכח מצב הדברים שתואר, לפיו התובעת
12 היתה בקומה השניה תמיד במחיצתה של גב' קדוש, הרי שגב' קדוש יכולה היתה
13 לראות ולשמוע את כל שהתרחש שם. דברים אלו מהותיים מקום בו התובעת טענה
14 כי אירוע האיום באלימות התרחש אגב פריקת בגדים ממזוודה וסידורם. בהקשר
15 זה, מצאנו כי יש להעדיף את גרסת הנתבעת 1 והגב' קדוש ששללו את קיומו של
16 אירוע איום באלימות. בפרט, גרסת ההגנה מתחזקת לאור טענת הנתבעת 1, כי
17 ביחס לסידור הבגדים באותו היום "שירה היתה צמודה לנילי ולמדה ממנה" משום
18 שהתובעת לא הכירה את הבגדים ואת אופן סידורם (פרוט', עמ' 81 ש' 9-12). לכן,
19 שוכנענו שלא יתכן שהתובעת התבקשה לסדר לבדה את הבגדים והחפצים כשאינה
20 יודעת היכן להניח כל פריט. בייחוד כשהתובעת עצמה טוענת שלא הורשתה לעבוד
21 בקומה זו ללא גב' קדוש.
- 22 74. זאת ועוד, אירוע האיום באלימות לכאורה התרחש לטענת התובעת ביום עבודתה
23 האחרון. תיאורו של מר אזולאי לסיום עבודתה של התובעת היה כדלקמן: "אני
24 פוגש אותה יורדת בשעה 13:00 בערך [...] היא אומרת אני הולכת לבית קשה לי.
25 אמרתי לה תכנסי אלי לחדר תספרי לי היא אמרה לי קשה לי בעבודה, העבודה
26 אינטנסיבית זה לא מה שחשבת". על דברים אלו חוזר מר אזולאי בהמשך עדותו
27 באופן אחיד ומהימן: "אמרה שקשה לה העבודה, העבודה קשה נטו. [...] היא אמרה
28 שהיא רוצה לעזוב" (פרוט', עמ' 106 ש' 12-15, עמ' 109 ש' 10-12). מר אזולאי נשאל
29 האם התובעת סיפרה, ולו ברמז, כי הנתבעת 1 הרימה עליה יד והתובעת ברחת
30 ממנה, והשיב "ברור שלא [...] אם היתה מגיעה אלי אם טענה או רמיזה הייתי מטפל
31 בזה" (פרוט', עמ' 109 ש' 13-15). תיאור זה שונה בתכלית מטענת התובעת לפיה
32 ירדה מהקומה השניה ותיארה בפני מר אזולאי כי חשה מפוחדת, מאוימת ומושפלת



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

לאחר שהנתבעת 1 איימה להכותה (ס' 22.10 לכתב התביעה המתוקן; ס' 108 לתצהיר התובעת). בחקירתה סיפרה התובעת כי ביום העבודה האחרון ירדה לחדרו של מר אפי אזולאי, שם פגשה אותו ותיארה כי: "בתוך החדר של אפי ממש בכיתי" וכשנשאלה האם סיפרה למר אזולאי כי הנתבעת 1 הרביצה לה, השיבה "אמרתי לו היא כמעט הרביצה לי" (פרוט', עמ' 39 ש' 16-17, 28-32). עדותה של התובעת שונה מהנטען על ידה בכתב התביעה ובתצהירה (הבכי נזכר לראשונה בעדות) ואינו תואם לחלוטין את עדות מר אזולאי שכאמור, עשתה עלינו רושם מהימן ומצטרפת, אפוא, לעדויות הנוספות של ההגנה אותן העדפנו, כאמור.

75. ביחס לאמירות הפוגעניות שטענה התובעת כי נאמרו לה, לא ברור באיזה שלב ובאילו נסיבות נאמרו לתובעת אמירות אלו. הנתבעת 1 וכן גב' קדוש הכחישו באופן פוזיטיבי את הטענה שאמירות אלו נאמרו, הנתבעת 1 הוסיפה כי "כל אדם לפעמים צועק" (פרוט', עמ' 81 ש' 13-14). העובדה שהנתבעת 1 הודתה כי לפעמים צעקה, הופכת את גרסתה למהימנה יותר. יוזכר, כמפורט לעיל, כי לא כל אמירה, גערה או צעקה עולה לכדי התעמרות (ס' 40-43 לפסק דין זה).

76. מכאן שלא הוכח כדבעי שאכן אמירות אלו נאמרו לתובעת על ידי הנתבעת 1. שהרי, דברים אלו הוכחו על ידי עדויות ההגנה שנמצאו מהימנות יותר. יתרה מכך, רובן העיקרי של האמירות שהזכירה התובעת צוינו ללא הצגת כל גרסה מפורטת ביחס למועד, למיקום ולהקשר בו נאמרו. התובעת הסתפקה למעשה בהצגת רשימה שלהן בכתב התביעה (למעט ההתבטאות אגב אירוע האיום באלימות הנטען והתבטאות אחת ביחס לקוד הלבוש עליה לא חזרה בעדותה). אי הצגת גרסה מפורטת, (כמו שהציגה התובעת ביחס לאירוע לכאורה של האיום באלימות), סיכלה את האפשרות לבחון האם אמירות אלה בכלל נאמרו. עולה מן האמור שהתובעת לא הוכיחה את התקיימותן של אמירות אלו.

77. התובעת הוסיפה בסיכומיה, לביסוס מהימנותה, כי ניתן לתמוך בטענת התעמרות על בסיס יחסה של הנתבעת 1 לעובדים קודמים (מר מני נפתלי וגיא אליהו), ובפרט עובדים שבית הדין קיבל טענתם להתעמרות בעבר. כאמור לעיל עילת ההתעמרות נבחנת בכל מקרה לגופו לאור היחסים האישיים והבין אישיים שנרקמו מול עובד מסוים ובעל תפקיד מסוים. בענייננו מדובר בעובדת שעבדה במעון בתפקיד שונה מאלה, כאשר הרכב העובדים היה אחר ובתקופה אחרת, מהמקרים אליהם הפנתה התובעת, ויש להתייחס אך לראיות שנשמעו בפנינו. לפיכך הטענה נדחית.

78. נוכח כל האמור, התובעת לא הצליחה להוכיח במאזן ההסתברויות הנדרש כי אירוע האיום באלימות והאמירות הפוגעניות להם טענה, אכן התרחשו.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

ד. מהימנות – סיכום

79. מכלל המפורט לעיל עולה כי עדותה של התובעת בכלל, וביחס לתנאי העבודה וסביבת העבודה בפרט, לא היתה קוהרנטית. כמו כן, דבריה בכתב התביעה, בתצהיר ובעדות סותרים אלה את אלה ואינם עקביים. דבריה בעדות נסתרים מניה וביה. לא זו אף זו, עדויות ההגנה שהובאו עשו עלינו רושם מהימן, הן תומכות זו בזו וסותרות את גרסאותיה של התובעת ואנו מעדיפים אותן על פני גרסת התובעת.

יישום בחינת קיומה של התעמרות בנסיבות המקרה

80. נבחן, אפוא, האם בנסיבות המקרה הוכיחה התובעת את התקיימות שלושת התנאים המצטברים של עילת ההתעמרות.

81. **באשר לתנאי "התנהגות מתעמרת או מתנכלת"** כעולה מהסקירה הנורמטיבית לעיל, התנהגות מתעמרת מוגדרת באופן קזואיסטי, ממקרה למקרה ללא רשימה סגורה של התנהגויות קונקרטיות. השאלה בדבר קיומה של התעמרות הינה בראש ובראשונה שאלה עובדתית ולכן יש לבחון את מכלול הראיות, ובפרט את מהימנותן. כפי שהובהר בהרחבה בחלק הקודם, מצאנו את גרסתה של התובעת בלתי מהימנה, ומשכך אנו קובעים כי במקרה דנן לא התקיימה התנהגות מתנכלת או מתעמרת.

82. על אף שהתובעת לא הצליחה להוכיח את קיומו של תנאי זה נתייחס לשני התנאים הנוספים לעילת ההתעמרות, בבחינת למעלה מן הצורך ובשולי הדברים.

83. **באשר לתנאי "כלפי אדם במסגרת עבודה"** בהתאם לקביעתנו העובדתית התובעת היתה עובדת במעון ראש הממשלה. מבלי להיכנס בשלב זה לשאלת המעסיק, ניתן לקבוע כי היחסים בין התובעת לבין הנתבעת 1 התקיימו במסגרת עבודה, וספציפית – עבודתה כעובדת קבלן. לפיכך, מתקיים התנאי השני של עילת ההתעמרות ("כלפי אדם במסגרת עבודה").

84. **באשר לתנאי "באופן מתמשך"** מעדויות הצדדים עולה כי האירועים שתיארה התובעת כהתעמרות (ס' 6 לפסק דין זה) לא התרחשו ביום העבודה הראשון. ביום זה, התובעת תיארה כי הוסברה לה העבודה וכי הנתבעת 1 העירה לה בעניין אופן החזקת התיק שלה (ס' 17 לכתב התביעה המתוקן). בנסיבות אלו, יוצא, אפוא כי המקרים העולים לכדי התעמרות התנהלו לכל היותר במשך 12 ימים (בהתאם לחישוב המפורט בס' 28.ד לפסק דין זה). ברם, גם ביחס לכך ישנה מחלוקת. לטענת התובעת, היא פגשה את הנתבעת 1 בכל יום עבודה למעט בזמן שהנתבעת 1 היתה בחו"ל וקיבלה ממנה הנחיות והוראות בקשר לעבודה. לטענתה, גם בימים



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

1 שהנתבעת 1 יצאה מהמעון בשעות הבוקר, התובעת הגיעה לפני כן למעון והיתה בין
2 השתיים אינטרקציה (פרוט', עמ' 31-32). מנגד, הנתבעת 1 טענה כי פגשה את
3 התובעת פעמים בודדות, שכן בחלק מהימים יצאה מהמעון בשעות הבוקר סביב
4 השעה 8:30. עוד הוסיפה, שככלל לא פגשה את התובעת בשעות אחר הצהריים,
5 משחזרה למעון ומכאן שישנם ימים שלא נפגשו כלל (פרוט', עמ' 78 ש' 16-25, עמ'
6 79 ש' 8-9, עמ' 83 ש' 27-33, עמ' 84 ש' 6-19, עמ' 86 ש' 1-19). זאת ועוד, מדו"ח
7 הנוכחות עולה שישנם 3 ימים בהם הגיעה התובעת אחרי השעה 8:30 ומכאן שיתכנו
8 ימים נוספים בהם השתיים לא נפגשו כלל.

9 85. בנסיבות אלו, מצאנו כי במקרה דנן גם אילו התקיימו ההתנהגויות הנטענות,
10 (וכאמור סברנו שהן **כלל לא התקיימו**) לא התקיים התנאי המצטבר השלישי של
11 **חזרתיות**. בתוך כך נלקחו בחשבון נתונים כגון: תקופת העבודה הקצרה בה עבדה
12 התובעת, משך הזמן בו התובעת והנתבעת 1 היו עשויות להיפגש לבדן במהלך
13 העבודה, עדויות אחידות של ההגנה לפיהן השתיים כלל לא נמצאו בקומה השניה
14 לבדן. לפיכך, אנו סבורים שהתובעת לא הצליחה להוכיח כי התנהגות הנתבעת 1
15 כלפיה ענתה על דרישת החזרתיות החורגת מאירוע חריג וחד פעמי.

16 86. **אשר על כן אנו קובעים כי התובעת לא הצליחה להוכיח את התנאים הנדרשים**
17 **לקיומה של עילת ההתעמרות בעבודה.**

לקראת מיסוד עילת התביעה של התעמרות בעבודה

18
19
20 87. במסגרת זו נבקש להוסיף שתי הערות על עילת התעמרות בעבודה.

21 א. במקרה דנן כאמור לא הוכחה התעמרות, בפרט לנוכח חוסר המהימנות של
22 התובעת. לדידנו הבסיס לקיומה של עילת התעמרות באופן כללי נשען על שני
23 אדנים מבחינת נורמטיבית. האחד, מעוגן בחובת תום הלב והנאמנות ביחסי
24 העבודה מכוח ס' 39 לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973 (בהקשר זה
25 ראו גם: ס' 7 להצעת חוק חוזה עבודה, התשמ"ה-1985, ה"ח 1718 אשר טרם
26 עוגנה בחקיקה ראשית ומצויה בהכנה לקריאה שניה ושלישית, אך משקפת
27 את הדין הראוי, הקובע קיומה של חובת תום לב מורחבת – "נאמנות" ביחסי
28 עבודה). כלומר, זהו האדן הנוצר מכוח חוזה היחס שבבסיס יחסי העבודה.
29 האדן השני מקורו בזכות לכבוד המעוגנת בחוק-יסוד: כבוד האדם וחירותו.
30 אשר עקרונותיו מוחלים במשפט הפרטי (להרחבה בנושא החלת המשפט
31 החוקתי במשפט הפרטי, ובמשפט העבודה בפרט ראו אהרן ברק "זכויות



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

חוקתיות והמשפט הפרטי – התחולה במשפט העבודה" **ספר אליקה ברק-**
אוסוסקין 363 (2012); ראו למשל גם בג"ץ 1181/03 **אוניברסיטת בר-אילן נ'**
בית הדין הארצי לעבודה, סד(3) 204 (2011)). אין מקום להרחיב על כך כעת.
ב. הערה נוספת נוגעת לשימוש המתרחב שנעשה בשנים האחרונות בעילה בדבר
התעמרות בעבודה. הגם שיש לברך על צמיחתה של עילה זו, לאור המשמעות
שיש לה לשמירה על זכויותיהם של עובדים ועל גיבוש סטנדרט ראוי לסביבת
עבודה מכבדת ולתנאי עבודה נאותים, ראוי לזכור כי עילה זו אינה בלתי
מוגבלת. אין לכחד בהשלכות שעשויות להיות להרחבה יתרה של עילה זו
אשר עשויות להוביל להתענה של מעסיקים מקיומה של אינטרקציה עם
עובדיהם, ולפגוע במרקם העדין של מערכת היחסים הטבעית והפשוטה
בסביבת העבודה, בחברה הישראלית. מטרתה של עילה זו הינה להכווין את
התנהגות הצדדים על מנת להטיב עם מערכת יחסים זו, ולא ליצור הרתעה
מפני התקשרויות שכאלו. לפיכך, אנו סבורים כי בחינת טענות בדבר
התעמרות בעבודה צריכות להיעשות לעומק. יש, אפוא, לעמוד על מילוי
התנאים לעילה ובפרט לתנאי בדבר חזרתיות במישור האובייקטיבי ומתוך
בחינה יסודית ורגישה של נסיבות כל מקרה לגופו ומהימנות העדויות
המוצגות בפני המותב היושב בדין.

טענות נוספות של התובעת

88. נדון, אפוא, בטענות נוספות של התובעת.
89. **באשר לטענה כי המשא ומתן הטרור חוזי מול התובעת נוהל בחוסר תום לב, תוך**
הצגת מצג שווא והטעיה עמדתנו היא כי דין הטענה להידחות. בכתב התביעה טענה
התובעת כי במהלך המשא ומתן הטרור חוזי הוצג לה מצג שווא ביחס לאופן
העבודה, טיבה ותנאיה. בעדותה ובסיכומיה לא הצליחה התובעת להציג גרסה
מפורטת ואחידה ביחס לאמור. כך למשל, טענה התובעת שהובטח לה שתעבוד רק
שמונה שעות ביום ובפועל הדבר לא היה כך. מנגד, צירפה לתביעתה הודעה בדבר
תנאי העסקה לעובד ממנה עולה שיום עבודה יהיה שמונה שעות, ללא שעות נוספת
וכי ישנה אפשרות שתידרש לעבוד שעות נוספות. בנוסף, דו"ח שעות עבודתה מעיד
כי עבדה בפועל כחמש שעות ביום בממוצע (להרחבה ראו ס' 66 לפסק דין זה).
90. **באשר לטענה בדבר הבטחה כי תהפוך לעובדת מדינה** בכתב התביעה נטען שמר
אזולאי ומר הורוביץ, נציג הנתבעת 3, הבטיחו לתובעת כי בחלוף שלושה חודשי



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

עבודה תהפוך אוטומטית לעובדת מדינה. בהמשך חזרה בה התובעת מטענתה ביחס למר הורוביץ. בהקשר זה, אנו מקבלים את טענת התובעת 3 לפיה הנטל להוכחת הבטחה מינהלית מוטל על הטוען וכי התובעת לא עמדה בנטל זה. כמפורט לעיל, מר אזולאי העיד שלא הבטיח לתובעת הבטחה מעין זו ועדותו כאמור, עשתה רושם מהימן יותר לעומת עדותה של התובעת (ראו לעיל ס' 65 לפסק דין זה). התובעת לא פירטה או ביססה טענתה זו ולכן אין מקום לקבוע קביעה משפטית בנושא, אך על פניו נדמה כי קבלה לשירות המדינה אינה בסמכותו של מר אזולאי ולכן הבטחה כזו (שכאמור לא ניתנה במקרה דנן) לא יהיה לה תוקף.

91. **באשר לטענה כי הופר חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה)** דין הטענה להידחות. התובעת בעדותה נשאלה על טענתה זו ותחילה לא זכרה שהעלתה אותה. בהמשך, ציינה שאינה יודעת להסביר איזה פגם בהעסקה מהווה סתירה להודעה בדבר תנאי עבודה בעניינה (פרוט', עמ' 44 ש' 11-28). נדמה, אפוא, שמדובר בטענה לפיה נדרשה לעבוד יותר שעות מהמותר. טענה זו נדחתה על ידינו כאמור (ראו לעיל ס' 66 לפסק דין זה).

92. **באשר לטענה בדבר נזקים שנגרמו לתובעת כתוצאה מהסתמכות על חוזה עבודתה** דין הטענה להידחות. התובעת טוענת כי החמיצה הזדמנויות עבודה בשל החוזה וכי מר רבן התפטר מעבודתו בהסתמך על החוזה. טענות אלו, נטענו בעלמא, ללא ביסוס או אסמכתא. הטענה לאבדן הזדמנויות עבודה אינה מתיישבת עם גרסת התובעת ובן זוגה לפיה לפני עבודתה במעון היה לה עסק עצמאי שנסגר. כלומר, נראה כי התובעת לא עזבה או ויתרה על עבודה אחרת לטובת העבודה במעון. כמו כן, הטענה כי בן זוגה של התובעת התפטר מעבודתו והחל ללמוד תורה רק בהסתמך על החוזה אינה מתיישבת עם עדותם של התובעת ושל מר רבן. מעדויות אלו עולה שזמן רב רצה מר רבן ללמוד תורה ואף המשיך בלימודיו גם לאחר שהתפטרה התובעת. זאת ועוד, מעדות השניים עולה שלאחר התפטרות התובעת בני הזוג לא עבדו אך "הסתדרו" בהתבסס על חסכוניות אישיים ומלגת לימודי אברך (פרוט', עמ' 54-55). נדמה, אפוא, כי החלטת מר רבן להתפטר לא הסתמכה על עבודתה של התובעת במעון, והיתה זו בחירה אישית בלבד. יוער, כי בעדותה טענה התובעת שעברה לגור בדירה סמוכה למעון בהסתמך על חוזה העבודה, אך לא הביאה ראיה להוכיח טענה זו (פרוט', עמ' 23 ש' 10-13).

93. **באשר לטענה כי נגרם לתובעת נזק פיזי או נפשי בשל עבודתה במעון**, הרי שיש לדחות אף טענה זו, הואיל וכאמור לא הוכחה התעמרות או כל עילה מזכה אחרת. יתר על כן, בהתאם לדין, להוכחת עניינים שברפואה יש לצרף חוות דעת רפואית.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

- 1 כזו כלל לא הובאה וכל שנטען היה דברים בעלמא, שלא הוכחו ושלא הובא
2 להוכחתם כל מסמך רפואי כאמור. התובעת טענה כי לאור שעות העבודה הרצופות
3 ללא הפסקת שירותים נגרמה לה דלקת בדרכי השתן אך כשנשאלה מדוע לא הביאה
4 אישור רפואי לכך, לא נתנה הסבר משכנע. כך, גם לא נתנה תשובה מניחה את הדעת
5 ביחס לשאלה מדוע לא הלכה לבדיקה פסיכולוגית בדבר מצבה הנפשי. זאת ועוד,
6 בכתב התביעה המתוקן הציגה עצמה כמי שנמצאת בימים אלה "במצב נפשי רעוע,
7 עליה לעבור אבחון פסיכולוגי, בכדי לאמוד את חומרת הנזק שנגרם בשל ההתעללות
8 הקשה שעברה" (כתב התביעה המתוקן, עמ' 7). כשנשאלה על כך, אמרה בחקירתה
9 בהקשר זה "ראיתי שהזמן לאט לאט מרפא את שלו, ואני לא צריכה" (פרוט', עמ'
10 44 ש' 6-8, עמ' 43 ש' 13-31). מר רבן העיד כי לא ידוע לו שהיו לתובעת בעיות פיזיות
11 "של ממש" עקב עבודתה וכן בהמשך תיאר שהיא כבר "התאוששה" מתקופת
12 עבודתה (שם, עמ' 56 ש' 17-25, עמ' 57 ש' 23-30). משמע, מגרסת התובעת לא הוכח
13 הנזק הנטען, טיבו והיקפו.
- 14 94. בהתאם להלכה הפסוקה הימנעות בעל דין מהבאת ראיה רלוונטית שבהישג ידו,
15 "בהעדר הסבר אמין וסביר - פועלת לחובתו של הנוקט בה, שכן היא מקימה למעשה חזקה
16 שבעובדה, הנעוצה בהיגיון ובניסיון חיים, לפיה דין ההימנעות כדין הודאה בכך שלו הובאה
17 אותה ראיה, היא הייתה פועלת לחובת הנמנע ותומכת בגרסת היריב." (ע"א 9656/05 שוורץ
18 נ' רמנוף חברה לסחר וציוד בניה בע"מ, פס' 26 לפסק דינו של כב' השופט ס' גובראן
19 (27.7.2008)). ברי, כי בנסיבות דכאן, מקום בו התובעת נמנעה מהבאת אישור רפואי
20 הדבר נזקף לחובתה. כך גם אי זימון לעדות של גב' טליה, אחות התובעת, אליה
21 שלחה בזמן אמת את המסרונים שצרפה ושלפי עדותה היתה אשת סודה לאורך
22 תקופת עבודתה, נזקפת לחובתה.
- 23 95. אשר על כן, דין טענות התובעת לנזקים פיזיים ונפשיים אלו להידחות.
- 24 96. באשר לטענת התובעת כי שלושת הנתבעות היו מעסיקותיה דין הטענה להידחות.
25 התובעת טוענת כי הנתבעת 1 היתה מעסיקתה שכן למעשה היתה הממונה הישירה
26 עליה, קבעה את תנאי העסקתה, ניהלה את עבודתה והטילה עליה מטלות. הנתבעת
27 2 היתה לגישת התובעת "צינור לתשלום שכר" והפקת תלושי משכורת והנתבעת 3
28 אחראית על תחזוקת המעון ולהעסקת העובדים בו ומכאן שגם הן היו מעסיקותיה.
29 בנסיבות העניין, ומשקבענו כי למעשה התובעת לא הצליחה להוכיח את טענותיה,
30 השאלה על מי תוטל האחריות במקרה דנן מתייתרת, אפוא. למעלה מן הצורך,
31 יובהר כי בהתאם להוראות הדין, במקרה דנן, הנתבעת 2 היתה מעסיקה הישירה



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 53675-10-17

והבלעדית של התובעת, בהתאם לחוזה העבודה עליו חתמה. מסקנה זו נובעת מהוראות חוק העסקת עובדים על ידי קבלני שירות בתחומי השמירה והניקיון בגופים ציבוריים, התשע"ג–2013, המסדירות את האפשרות להעסיק עובדי ניקיון על ידי קבלני כוח אדם וקבלני שירותים ומצו ההרחבה בענף הניקיון המסדיר (ומרחיב) את זכויותיהם של עובדי חברות הניקיון והתחזוקה.

סוף דבר

97. בנסיבות העניין דין התביעה להידחות.
98. בנסיבות העניין, בהתחשב במצבה הכלכלי של התובעת ועל אף הקביעות שלעיל, אין צו להוצאות.
99. זכות ערעור בתוך 30 יום לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים.

ניתן היום, כ"ב אדר א' תשפ"ב, (23 פברואר 2022), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

גב' איריס שליט

נציג ציבור (מעסיקים)

אייל אברהמי,

נשיא

מר בועז סנדרוב

נציג ציבור (עובדים)