



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12-11-35727

ביטחון לאומי 1992 ע.נ בע"מ

המערערת

-

המשיב

פודולסקי אלכסנדר

לפני: השופטת לאה גליקסמן, השופטת סיגל דוידוב מוטולה, השופטת נטע רות
נציג ציבור (עובדים) מר מנחם שוורץ, נציג ציבור (מעסיקים) מר מיכה ינון

בשם המערערת - עו"ד פיראס חנא
בשם המשיב - עו"ד נעמי אשחר ועו"ד חן גביע

פסק דין

השופטת נטע רות

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בחיפה (עב' 16028-09-09); השופטת מיכל אריסון-חילו ונציג הציבור מר מאיר זמיר) בו התקבלה תביעתו של המשיב לתשלום זכויות סוציאליות שונות, תוך חיוב המערערת בהוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד בסך כולל של 20,000 ₪. הערעור התייחס בעיקרו לשתי סוגיות: הסוגיה האחת נוגעת לעצם החיוב של המערערת בהוצאות והיקפו, על רקע העובדה שהמשיב היה מיוצג על פי הסדר סיוע "פרו בונו"; הסוגיה השניה נוגעת לאופן יישומה של ההלכה בדבר העברת הנטל להוכחתן של זכויות הקשורות בשעות ההעסקה בשל אי הצגת רישומים שעריכתם מתחייבת על פי הדין. שתי סוגיות בהן יתמקד פסק דין זה.

הרקע לערעור וההליכים בבית הדין האזורי

2. בפתח הדברים יצוין כי הרקע הכללי וההליכים שהתנהלו בתיק זה עד למתן פסק דין זה יתוארו בפירוט בשל החשיבות שיש לייחס לסיפור המעשה, לזהות הצדדים, לאופי הסכסוך ומהותו ובעיקר להתנהלות המערערת להכרעה בשאלת ההוצאות, כסוגיה מרכזית העומדת לדיון.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 11-12-35727

3. המשיב יליד 1976, עלה לארץ מאוקראינה בשנת 1991 והוא הועסק על ידי המערערת כמאבטח בשכר שעת, גבוה במעט משכר המינימום, במפעל המלט נשר (להלן – **האתר** או **אתר נשר**) במהלך שתי תקופות: האחת - מיום 3.10.07 ועד לפיטוריו ביום 10.8.08; והשנייה - מיום 18.12.08 ואילך. המשיב פרנס בתקופה הרלוונטית לתביעה גם את אמו שחלתה במחלה קשה.
4. המערערת עוסקת במתן שירותי שמירה ואבטחה למוסדות שונים והיא מפעילה מספר סניפים ברחבי הארץ.
5. על המערערת חל צו ההרחבה בענף השמירה ובמהלך התקופה שעד יום 1.2.09 חל עליה גם הסכם קיבוצי מיוחד.
6. ביום 9.8.09 מסרה המערערת למשיב הודעת פיטורים, שלפיה עבודתו תסתיים ביום 22.8.09.
7. ביום 20.8.09 הגיש המשיב בקשה למתן סעדים זמניים (להלן – **הבקשה** או **הבקשה לסעדים זמניים**) במסגרתה עתר, בין היתר, לאכיפת יחסי העבודה. במסגרת בקשתו, טען המשיב כי שני מעשי הפיטורים היו שרירותיים ונעדרי תום לב וכי הם נעשו כחלק ממדיניות פסולה של "דלת מסתובבת" שכללה "פיטורי רוחב" שיטתיים של עובדי המערערת מידי תשעה חודשים. זאת, במטרה לחמוק מתשלום זכויות תלויות וותק המתחייבות מן הדין ומן ההסכמים החלים על המערערת ובכלל אלה: תוספת וותק, דמי הבראה ופיצויי פיטורים. המשיב אף השיג על תקינות הליך הפיטורים שנעשה לדבריו ללא שימוע.
8. הבקשה הוגשה על ידי ב"כ של המשיב, במסגרת סיוע משפטי "פרו בוננו" שניתן למשיב לאורך כל ההליכים שהתקיימו בסכסוך זה בערכאות השונות, לרבות הליכי הערעור.
9. המערערת התנגדה נמרצות להשבתו של המשיב לעבודתו, ועיקר טענתה היה - כי העסקתם של כל העובדים באתר נשר (בו הועסק כאמור המשיב) השתרעה על פני תקופות קצרות של 8 או 9 חודשים אשר בסיומן ניתן לכולם מכתב



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

פיטורים. עם זאת, לטענת המערערת ככל שמי מהעובדים כאמור ביקש לחזור לעבודה בחלוף מספר חודשים ממועד פיטוריו, הרי שהבקשה הייתה נענית לרוב בחיוב. לשיטתה של המערערת, בנסיבות אלה לא היה מקום לעריכת שימוע ופיטוריו של המשיב היו כדין. לחילופין נטען כי ככל שיקבע, בניגוד לדעתה של המערערת, כי פיטורי המשיב היו שלא כדין, הרי שלכל היותר יש לפסוק לזכותו פיצוי כספי ואין להושיט לו סעד של אכיפה.

10. במסגרת החלטתו מיום 20.8.09, הורה בית הדין האזורי על מתן צו ארעי לפיו, פיטורי המשיב לא יכנסו לתוקף עד למתן החלטה אחרת. ביום 24.8.09 ניתנה החלטה נוספת בבקשה לסעדים זמניים (להלן – **ההחלטה**), במסגרתה הורה בית הדין האזורי על השבת המשיב לעבודתו עד להכרעה בהליך העיקרי, לאחר שמצא, ברמה הלכאורית, כי פיטורי המשיב היו שלא כדין, כחלק ממדיניות פסולה שנועדה לפגוע בזכויות העובדים במערערת, ובלשון ההחלטה לאמור:

"מהחומר שהונח בפנינו עולה, לכאורה, החשש שהמשיבה מפטרת את מאבטחיה בחלוף 8 או 9 חודשים על מנת להימנע מתשלום זכויותיהם הסוציאליות של העובדים הנובעות מחוקי המגן צווי ההרחבה או הסכס קיבוצי... בנסיבות המקרה, אנו רואים בחשש לכאורה לפגיעה בזכויות עובדים, בניגוד להוראות חוקי המגן וצווי הרחבה, כמקרה חמור וחריג, לכאורה, בו יש מקום להורות, בסעד זמני, על השבת המבקש לעבודתו במשיבה עד למתן הכרעה סופית בעניינו של המבקש. באשר למאזן הנוחות סבורים אנו כי באי החזרת המבקש לעבודתו במשיבה, עד להכרעה סופית בעניינו, ייגרם לו נזק רב, בעוד שלמשיבה, הזקוקה למאבטחים נוספים, לא ייגרם כל נזק בהמשך העסקתו."

במסגרת ההחלטה אף הורה בית הדין למשיב להגיש כתב תביעה בתיק העיקרי עד ליום 27.8.09, ולמערערת הורה להגיש כתב הגנה עד ליום 29.9.09. כמו כן נקבע מועד לדיון ההוכחות ליום 18.10.09.

11. דא עקא, שחרף ההחלטה המורה על אכיפת יחסי העבודה, המערערת לא השיבה מיידית את המשיב לעבודתו, ותחת זאת, זימנה אותו למשרדיה ביום 25.8.09, יום לאחר מתן ההחלטה, על מנת להודיע לו על הוצאתו "לחופשה" בת שמונה ימים. זאת לשיטתה, נוכח כוונתה להשיג על ההחלטה בפני בית דין



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

זה. לאור זאת, הגיש אפוא המשיב בקשה דחופה לבית הדין האזורי למתן הוראות ולאכיפת ההחלטה המורה על השבתו לעבודתו.

12. ביום 27.8.09, הגיש המשיב כתב תביעה בתיק העיקרי, במסגרתו עתר להכרה ברציפותן של שתי תקופות ההעסקה, כאמור לעיל, ולמימוש זכויות מכוח צווי ההרחבה בענף השמירה על בסיס רציפות העסקתו ובכלל אלה: ביצוע הפרשות לקרן פנסיה מקיפה בעבור החודשים בגינם לא בוצעו הפרשות, תשלום דמי הבראה ותשלום בעבור תוספת אש"ל. בנוסף, עתר המשיב למתן צו הקובע כי פיטוריו בטלים מעיקרם וכי על המערערת להמשיך ולהעסיקו בתנאי העסקה שלא יפחתו מאלה שהיו עובר לפיטוריו. כסעד חלופי, למקרה בו תידחה תביעתו לאכיפת יחסי העבודה, עתר המשיב לתשלום פיצויי פיטורים, על פי ויתקו המצטבר בשתי תקופות העסקה וכן, לתשלום פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך של 48,432 ₪. המשיב הדגיש את החשיבות שהוא רואה בפסיקת פיצויים משמעותיים בגין פיטוריו שלא כדין, לאור "חומרת התופעה והמדיניות המוצהרת" של המערערת, בנוגע לפיטורי עובדים לאחר תקופת העסקה קצרה ובמטרה למנוע מהם זכויות על פי דין. זאת, על מנת להרתיע את המערערת מלנקוט בעתיד במדיניות של "דלת מסתובבת" שמטרתה הימנעות מתשלום זכויות תלויות וותק. במסגרת תביעתו הדגיש אפוא המשיב את הטענה לפיה, ההכרעה בתביעתו חורגת מעבר לגבולות המקרה ויש בה להשליך על עניינם של עובדים רבים אחרים שזכויותיהם מקופחות על ידי המערערת.

13. המערערת הגישה בקשת רשות ערעור לבית דין זה על ההחלטה לאכוף את יחסי העבודה וכן בקשה לעיכוב ביצוע ההחלטה. בקשתה של המערערת לעיכוב ביצוע נדחתה ביום 31.8.09 בנימוק שהמערערת לא הראתה כי השבת המשיב לעבודתו תגרום לה נזק שאינו ניתן לתיקון אם תתקבלנה בסופו של יום טענותיה וכי מאידך נראה כי עיכוב הביצוע עלול לגרום למשיב נזק כבד.

14. חרף ההחלטות של בית הדין האזורי ושל בית דין זה, לא אצה לה למערערת הדרך להשיב את המשיב לעבודתו ומשכך הוא נאלץ לפנות פעם נוספת לבית



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12-11-35727

- הדין האזורי ביום 2.9.09 בבקשה מכוח **פקודת ביזיון בית משפט** (להלן – **הבקשה לביזיון**).
15. המערערת פנתה אף היא ביום 6.9.09 לבית הדין האזורי בבקשה אותה כינתה "בקשה למתן הוראות" (בצירוף בקשה נוספת לדחיית מועד הדיון בבקשה לביזיון, שנקבע ליום 8.9.09). המערערת נימקה את בקשתה ב"חוסר בהירות" כביכול באשר למועד תחילת תוקפה של ההחלטה (מיום 24.8.09), המורה לה להשיב את המשיב לעבודתו וכל זאת למה? שכן, לטענת המערערת מאחר ובמועד מתן ההחלטה טרם הוגש כתב תביעה בהליך העיקרי, כמתחייב לשיטתה מתקנה 363 **לתקנות סדר הדין האזרחי התשמ"ד – 1984** (להלן – **תקנות סדר הדין**, שאומצה **בתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין) התשנ"ב – 1991**), הרי שההחלטה חייבה מתן הוראה מפורשת של בית הדין לגבי מועד כניסתה לתוקף. המערערת הוסיפה וטענה כי משהוראה כאמור לא נכללה במסגרת ההחלטה הרי שנוצרה "אי בהירות" ביחס למועד תחילת תוקפה.
16. במסגרת החלטה נוספת שניתנה על ידי בית הדין האזורי, עוד באותו יום בו הוגשה "הבקשה למתן הוראות" (6.9.09), דחה בית הדין את הפרשנות שהציעה המערערת לתקנה 363 **לתקנות סדר הדין** בקובעו כי תוקף ההחלטה מיום 24.8.09 היה מותנה בהגשת תובענה תוך שבעה ימים ממועד הינתנה, ומשהמשיב הגיש כתב תביעה כבר ביום 27.8.09 - הרי שההחלטה תקפה מיום הינתנה.
17. הבהרה זו אף היא לא גרמה למערערת להזדרז ולהחזיר את המשיב לעבודתו, לאחר שבית הדין הבהיר כאמור באופן שאינו משתמע לשתי פנים את מועד כניסתה לתוקף של ההחלטה בדבר אכיפת יחסי העבודה; הבהרה לה קדמה כזכור ההחלטה של בית דין זה אשר דחה את בקשת המערערת לעיכוב ביצוע ההחלטה מיום 24.8.09. בנסיבות אלה ולאור בקשת הביזיון שהגיש המשיב, כאמור לעיל, קבע בית הדין האזורי בהחלטתו מיום 7.9.09 מועד לדיון בבקשת הביזיון ליום 15.9.09. זאת תוך שהוא מוסיף ומציין כי ככל שלא תהיה בידי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

- המערערת סיבה לאי השבת המשיב לעבודתו יוכל המשיב לעתור גם לפסיקת הוצאות, במסגרת הליך הביזיון.
18. ביום 7.9.09 דחה בית דין זה את בקשת רשות הערעור שהגישה המערערת על ההחלטה (בדבר אכיפת יחסי העבודה) בנימוק כי לא נמצאו בה טעמים המצדיקים התערבות בקביעות העובדתיות (הלכאוריות) של בית הדין האזורי.
19. דא עקא שגם החלטה זו של בית דין זה מיום 7.9.09 לא גרמה למערערת להשיב מיידית את המשיב לעבודתו, והמשיב הוחזר לעבודה במערערת רק ביום 13.9.09. יומיים לפני המועד שנקבע לדיון בבקשה לביזיון ו-21 יום לאחר מתן ההחלטה המורה למערערת לעשות כן.
20. לאחר הדברים האלה ובמהלך הדיון שהתקיים ביום 15.9.09 בבקשה לביזיון, פתחה המבקשת חזית התדיינות חדשה, עת ביקשה מן השופטת שדנה בהליך לפסול עצמה מלהמשיך ולדון בו, וזאת לטענתה, בשל ההערה שהפנתה לב"כ המשיב בדבר קיומו של הסכם קיבוצי מיוחד החל על המערערת ובשל האמור בהחלטתה מיום 7.9.09 לפיה, יוכל המשיב לעתור לחיוב בהוצאות במסגרת הליך הביזיון (להלן – **בקשת הפסלות**). בקשת הפסלות כאמור נדחתה בהחלטה מיום 15.9.09 וביחס לבקשה לביזיון קבע בית הדין האזורי כי משהמערערת כבר השיבה את המשיב לעבודתו (יומיים לפני הדיון שנקבע) הרי שאין מקום להטלת קנס אכיפתי על המערערת לפי **פקודת ביזיון בית משפט**. כן נקבע כי בקשת המשיב לחיוב המערערת בהוצאות בשל אחריותה לקיום הנסיבות שהצריכו בשעתו את הגשת הבקשה לביזיון, תידון במסגרת פסק הדין הסופי.
21. המערערת השיגה ביום 21.9.09 בפני בית דין זה גם על ההחלטה בבקשת הפסלות, באופן שגרם לעיכוב בהליך העיקרי ולדחייתה של ישיבת ההוכחות שנקבעה ליום 18.10.09 (בהתאם להחלטה מיום 24.8.09). הערעור הנ"ל נדחה בהחלטה מיום 29.11.09, תוך חיוב המערערת בהוצאות בסך של 5,000 ₪, לאחר שלא נמצא בהתבטאויותיו של בית הדין האזורי ולו **"צל צילו של חשש"** ממנו ניתן ללמוד על משוא פנים.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

22. ביום 4.10.09 הגיש המשיב בקשה לתיקון כתב התביעה אותה נימק בהתנהלות המערערת במהלך ההליך המשפטי שחייבה לדבריו התייחסות בכתב תביעה מתוקן וכן, בלוח הזמנים הצפוף שנקבע בשל הגשת בקשה דחופה למתן סעדים זמניים. זאת, באופן שלא אפשר לדבריו בירור ראוי בשאלת קיומו של הסכם קיבוצי מיוחד החל על המערערת ואיתור יומני הנוכחות הנדרשים להוכחת התביעה.

23. ביום 31.12.09 ולאחר קבלת היתר, הוגש כתב תביעה מתוקן במסגרתו עתר המשיב, בנוסף לסעדים שנתבעו בעבר, לתשלום תמורה בעבור "ימי החופשה" שכפתה עליו המערערת, חלף השבתו לעבודה על פי ההחלטה, וכן לתשלום שכר עבודה בעבור הימים בהם מנעה ממנו המערערת לחזור לעבודתו בניגוד להחלטה.

כמו כן עתר המשיב לתשלום זכויות מכוחו של הסכם קיבוצי מיוחד שהמערערת הייתה צד לו ובכלל אלה: גמול מיוחד בגין עבודה במשמרות לילה בשיעור של 150% מן השכר השעתי בעבור כל שעת עבודה במשמרות לילה (בסך כולל של 10,035 ₪) ותוספת וותק.

24. לאחר ובעקבות הדברים האלה ועובר לדיון בתיק העיקרי, חלה תפנית בעמדת המערערת, משזו הודיעה בשלב זה של ההליכים על הסכמתה לביטול פיטוריו של המשיב ולהמשך העסקתו, וכפועל יוצא מכך גם על הסכמתה לראות בשתי תקופות העסקתו כתקופה רציפה אחת. כמו כן נתנה המערערת הסכמתה לתשלום דמי הבראה שלא שולמו למשיב ולביצוע הפרשות לקרן הפנסיה, כפי הנתבע בכתב התביעה. בכך מנעה למעשה המערערת, לאחר עמידה עיקשת על עמדתה בנושא הפיטורים בהליך הזמני בו הייתה ידה על התחתונה, הכרעה סופית בטענות העקרוניות של המשיב בנוגע לחוקיות פיטוריו; פיטורים ששיקפו לשיטתו מדיונות פסולה שננקטה ביחס לעובדים רבים במערערת, שנועדה לשלול מהם זכויות תלויות וותק מכוח משפט העבודה. על רקע זאת, טען אפוא המשיב כי בהסכמה המאוחרת של המערערת כאמור אין כדי לרפא את הפגמים החמורים שנפלו (פעמיים) בפיטוריו וכי על בית הדין לדון בפגמים



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

אלה לגופם לצורך ההכרעה בתביעה לתשלום פיצוי כספי בגין פיטורים שלא כדין. זאת על אף שפיצוי זה נתבע על ידי המשיב בכתב התביעה (המתוקן) כסעד חלופי בלבד לסעד האכיפה.

25. בד בבד המשיכה המערערת לדבוק, במלוא התוקף בטענה אחרת, אותה זנחה אגב בערעור, שכוונה כלפי כתב התביעה המתוקן באשר לחלות ההסכם הקיבוצי המיוחד מכוחו תבע המשיב גמול מיוחד בעבור עבודה במשמרות לילה ותוספת וותק. המערערת טענה בהקשר זה בפני בית הדין האזורי כי ההסכם הקיבוצי הנטען עליו חתמה בשעתו אינו מחייב אותה בתור שכזה מאחר והוא נחתם על ידי גורם שלא הוסמך לכך על ידי ארגון העובדים.

פסק דינו של בית הדין האזורי

26. בפסק דינו, דחה בית הדין האזורי את תביעתו של המשיב לפיצוי כספי בגין פיטורים שלא כדין מהטעם שסעד זה נתבע באופן חלופי בלבד, למקרה בו תידחה התביעה לאכיפת יחסי העבודה ובשים לב לכך שהמערערת הסכימה בסופו של יום להמשיך ולהעסיק את המשיב והכירה ברציפותן של שתי תקופות העסקתו.

מאידך - בית הדין קיבל את התביעה לתשלום גמול בעבור עבודה במשמרות לילה, מכוח ההסכם הקיבוצי הנטען, בהתאם להיקף העבודה הממוצע שהוכח בפניו של שעות העבודה של המשיב במשמרות הלילה. זאת תוך שהוא דוחה את טענות המערערת באשר למעמדו הנורמטיבי של ההסכם שהקנה את הזכאות לגמול זה והגדרתו כהסכם קיבוצי (עד למועד פרסומה של הודעת ביטול שהתייחסה להסכם הנ"ל שאותה מסרה המערערת לרשם ההסכמים הקיבוציים ביום 12.2.09) וכן את הטענה שלפיה, המשיב לא עבד במשמרות לילה ו/או לא הוכיח את היקף עבודתו במשמרות אלה.

27. קביעתו של בית הדין האזורי הנוגעת לחלותו ולתוקפו המחייב של ההסכם כהסכם קיבוצי הסתמכה על ארבעה טעמים כדלקמן: הודעתו של ארגון העובדים על הסמכת הגורם שחתם על ההסכם מטעמו בהתאם לתקנונו, אי הגשתו של נוסח רלוונטי של חוקת הארגון שיש בו לסתור את הודעתו של



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12-11-35727

ארגון העובדים כאמור, קיומם של שני פסקי דין הדוחים את עמדת המערערת בנוגע לחלות ההסכם הקיבוצי (תע"א (חיפה) 2855/08 **גירשטל ויטלי נ' חברת השמירה ביטחון לאומי (1992) ע.נ בע"מ (20.6.10)** וכן, תע"א (חיפה) 2772/08 **קונדרשוב סרגיי נ' חברת השמירה ביטחון לאומי (1992) ע.נ בע"מ (8.12.10)** ; פסקי דין שהמערערת נמנעה מלגלותם לבית הדין במסגרת ההליך שנוהל מול המשיב וכן, קיומו של "השתק שיפוטי" המונע מן המערערת העלאת טענה ביחס לחלות ההסכם ומעמדו הנורמטיבי כהסכם קיבוצי. זאת, בשים לב לכך שהמערערת טענה בשעתו, במסגרת הליך אחר שכוון כנגדה של בקשה לאישור תובענה ייצוגית, לחלות ההסכם הקיבוצי, לגבי אותם מועדים הרלוונטיים לתביעתו של המשיב, על מנת "להימלט מאימת התובענה הייצוגית".

בית הדין האזורי דחה את טענת המערערת שלפיה, המשיב לא עבד במשמרות לילה ו/או לא הוכיח את היקף עבודתו במשמרות אלה, בהסתמכו על ההלכה שנפסקה בע"ע (ארצי) 212/06 **ימית א. ביטחון (1988) בע"מ נ' אלי אפרים (12.11.08)** (להלן – **עניין ימית ביטחון או עניין ימית**). הלכה שהתייחסה לתנאים ולנסיבות בהם יועבר הנטל אל המעסיק להוכיח את שעות העבודה המדויקות של העובד לצורך חישוב התמורה בעבור עבודה בשעות נוספות. זאת תוך שהוא מוסיף וקובע כי מהראיות שהובאו בפניו עולה, כי עבודת המשיב כללה עבודה במשמרות, לרבות משמרות לילה, כי המשיב עבד בפועל במשמרות לילה וכי הוא הוכיח "מתכונת עבודה קבועה הכוללת עבודה במשמרות לילה".

בקביעתו כאמור, הסתמך בית הדין על "יומן אירועים" שהציג המשיב אשר התייחס לחודש עבודה אחד, ממנו עלה כי המשיב, כמו שאר המאבטחים באתר, עבד במשמרות, לרבות משמרות לילה. כמו כן הסתמך בית הדין על עדות המשיב לפיה, העבודה באתר נשר התבצעה בשלוש משמרות בנות 8 שעות כל אחת וכללה משמרת לילה. בית הדין אף זקף לחובת המערערת את העובדה כי היא לא הציגה "יומני אירועים" המתייחסים ליתר חודשי עבודתו של המשיב על מנת לסתור את טענתו ביחס למתכונת עבודתו כאמור.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

לאור קביעות אלה, פסק בית הדין לזכות המשיב גמול בעבור עבודה במשמרות לילה, בהתבסס על הממוצע החודשי של השעות בהן עבד במשמרות אלה וכעולה מיומן האירועים שהוצג לו, ממוצע אותו הכפיל במספר חודשי העבודה של המשיב עד למועד ביטול ההסכם הקיבוצי. בהתאם לכך פסק בית הדין למשיב סך של 6,757 ₪ בגין רכיב תביעה זה.

28. אשר לתביעה לתשלום תוספת וותק מכוח ההסכם הקיבוצי הרי שזו נדחתה, נוכח ביטול ההסכם הקיבוצי ביום 12.2.09.

29. אשר לרכיבי התביעה ולסעדים הכספיים שהיו פועל יוצא של התנהלות המערערת מאז ניתנה ההחלטה על אכיפת יחסי העבודה ועקב הפרתה הרי שבית הדין קיבל את התביעה לתשלום החזר בעבור שמונה ימי "חופשה" שנכפו על המשיב, סמוך לאחר מתן ההחלטה כאמור. זאת, לאחר שקיבל את עמדת המשיב לפיה, אין מדובר בחופשה כמשמעה **בחוק חופשה שנתית התשי"א – 1951** (להלן – **חוק חופשה שנתית**). כמו כן קיבל בית הדין את הטענה לפיה, אי החזרת המשיב לעבודה בפועל מייד לאחר מתן ההחלטה המורה למערערת לעשות כן טמנה בחובה הפרה של ההחלטה באופן המזכה את המשיב בפיצוי בגין כל יום עבודה שנמנע ממנו לעבוד בו קרי, במהלך התקופה שמיום 24.8.09 עד יום 13.9.09.

בנוסף חייב בית הדין את המערערת בתשלום הפרשי הצמדה וריבית בגין דמי ההבראה אותם שילמה המערערת רק בעקבות הגשת התביעה.

בסיפא לפסק הדין, התייחס בית הדין לעתירתו של המשיב לחיוב המערערת **"בהוצאות לדוגמה"**, באופן שייתן ביטוי למורת הרוח מהתנהגות המערערת לאורך ההליך כולו ובעיקר לאי קיום החלטות בית הדין וכך כתב:

"בהחלטות רבות קבענו כי נדון בעניין ההוצאות במסגרת פסק הדין. התובע טוען כי יש לחייב את הנתבעת בתשלום הוצאות לדוגמה שיתנו ביטוי למורת הרוח מהתנהגותה של הנתבעת לכל אורך ההליך ובעיקר בכל הנוגע לאי יישום החלטת בית הדין בהליך הזמני. מנגד טוענת הנתבעת, כי אין לחייבה כלל בהוצאות, הואיל ונהגה כדין.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

במקרה דנן סוברים אנו, נוכח התנהלותה של הנתבעת, כי מן הראוי לחייב את הנתבעת בהוצאות ושכר טרחת עו"ד בסכום משמעותי. לפי החלטת בית הדין מיום 24.8.2009 היה על הנתבעת להשיב את התובע לעבודתו לאלתר; במקום להשיב את התובע לעבודתו הוציאה הנתבעת את התובע לחופשה כפויה ביום 25.8.2009. פניותיו ובקשותיו של התובע והחלטת בית הדין, שדחתה את בקשתה של הנתבעת לעיכוב ביצוע השבת התובע, לא הועילו והנתבעת לא השיבה את התובע לעבודתו. גם לאחר שבקשת רשות הערעור, שהגישה הנתבעת לבית הדין הארצי נדחתה, לא מהרה הנתבעת להשיב את התובע לעבודתו, אלא רק בסמוך לקיום הדיון בבקשה לביזיון בית המשפט שהגיש התובע. פסקנו כי משהוציאה הנתבעת את התובע לחופשה כפויה ולא השיבה אותו לעבודתו, כמצווה בהחלטת בית הדין, נהגה הנתבעת בחוסר תום לב, תוך ביזוי החלטות בית הדין ותוך שעשתה דין לעצמה. התנהלות הנתבעת אילצה את התובע להגיש בקשות רבות ואת בית הדין ליתן החלטות רבות, ובכך הגדילה באופן ניכר את הוצאות התובע וגרמה לבזבוז זמן שיפוטי יקר.

לכך יש להוסיף את התנהלותה של הנתבעת בעניין תשלום דמי הבראה וההפקדות לקרן הפנסיה שאילצו את התובע להגיש בקשות נוספות לבין הדין. גם בהעלאת הטענה בדבר חוסר תוקף ואי חלות ההסכם הקיבוצי נהגה הנתבעת בחוסר תום לב כאשר טענה טענות סותרות בהליכים שונים, בהתאם לתוצאה אותה ביקשה להשיג. בתיק התובענה הייצוגית (בש"א (חיפה) 196/08 עב' (חיפה) 750/07) חברת השמירה ביטחון ... בנסיבות אלה מוצאים אנו כי יש לחייב את הנתבעת לשלם לתובע הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד בסך כולל של ₪ 20,000. מובהר כי סכום זה הוא בנוסף לסך של ₪ 3,000 הוצאות משפט שהושתו על הנתבעת בהחלטתנו מיום 3.1.2011."

הערעור

30. המערערת השיגה אפוא, על חיובה בתשלום בגין עבודת המשיב במשמרות לילה והיקפו, על חיובה בתשלום בעבור שמונה ימי חופשה וכן, על עצם חיובה בתשלום הוצאות משפט לזכות המשיב כמו גם על היקפו, לרבות ההוצאות שנפסקו לחובתה במסגרת החלטה מיום 3.1.11 בגין אי קיום החלטה מיום 24.11.10 המורה לה להעביר לידי המשיב פירוט של ההפקדות לקרן הפנסיה.

טענות המערערת בערעור

31. אשר לחיוב בתשלום בעבור עבודת המשיב במשמרות הלילה, הרי שבמסגרת הערעור זנחה המערערת את טענתה ביחס לחלות ההסכם הקיבוצי בתקופה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12-11-35727

הרלוונטיות לתביעה ומיקדה את טענותיה בסוגית נטלי ההוכחה. בהתאם לכך טענה המערערת כי הנטל להוכיח עבודה במשמרות הלילה מוטל על המשיב, כי המשיב לא עמד בנטל זה, משלא הראה את מספר השעות המדויק שעבד במשמרות אלה מידי יום ביומו, משלא פירט את תחשיביו ומשלא הציג דו"חות נוכחות לכל חודשי עבודתו אלא הסתפק בהצגתו של דו"ח (יומן אירועים) לחודש אחד בלבד (12/07). המערערת אף השיגה על קביעתו של בית הדין שלפיה, המשיב הוכיח קיומה של "מתכונת עבודה" הכוללת עבודה בשעות לילה, בעוד שלטענתה המשיב לא טען לקיומה של מתכונת מעין זו או לעבודה בהיקף קבוע החוזר על עצמו, כפי הנדרש לשיטתה לצורך קבלת התביעה בעניין זה, בהתאם להלכה שנפסקה בעניין **ימית בטחון**. בנוסף, השיגה המערערת על הקביעה שלפיה, יש לזקוף לחובתה אי הצגה של רישומים הנוגעים לשעות העבודה של המשיב.

32. אשר לחיוב המערערת בתשלום בעבור 8 ימי חופשה נטען כי על פי הדין המערערת כמעסיקה הייתה מוסמכת להחליט על מועד יציאתו של המשיב לחופשה וכי כך אף עשתה.

33. לעניין החיוב בהוצאות משפט העלתה המערערת שורה של טענות הנוגעות לעצם החיוב ולחלופין להיקפו: אשר לעצם החיוב טענה המערערת כי לא היה מקום להשית עליה הוצאות, נוכח העובדה שהמשיב לא נדרש להוציא הוצאות לצורך ייצוג בהליך מאחר ובאי כוחו ייצגו אותו מכוח הסדר "פרו בונו" וההוצאות שנפסקו לזכותו הועברו לידי באי כוחו. אשר להיקף החיוב בהוצאות נטען כי סכום ההוצאות שהשית בית הדין על המערערת, בסך של 20,000 ₪, הינו "חסר תקדים" בשים לב לכך שבית הדין האזורי פסק לזכות המשיב רק חלק קטן מסכום התביעה (שהועמד על סך של 74,335 ₪). כמו כן נטען כי לא ניתן משקל ראוי לכך שהמערערת שילמה למשיב את שווי כל הזכויות המגיעות לו במטרה לייתר הכרעה שיפוטית ואילו המשיב הוא שאילץ אותה להמשיך בניהול ההליך בגין "רכיבים מופרכים וסכומים מוגזמים"; כי לא ניתן משקל ראוי "להתנהלות החיובית" של המערערת ו"להסכמות ההגונות" (של המערערת) לבטול הפיטורים ולהכרה בוותק של המשיב



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12-11-35727

בעבודתו בשתי תקופות ההעסקה; כי לא ניתן משקל ראוי להסבריה של המערערת, בכל הקשור "לאיחור הקל" בהחזרת המשיב לעבודתו שנבע לטענתה, מאילוצים שלא הייתה לה (למערערת) שליטה עליהם; כי בית הדין לא נתן דעתו לסכום ההוצאות שנפסק במסגרת ההחלטה מיום 3.1.11 בסך של 3,000 ₪ "ללא הצדקה"; כי לא היה מקום לחייב את המערערת בתשלום הוצאות בגין הליך הביזיון, משהמשיב הוחזר לעבודתו יומיים לפני הדיון שנקבע בו ומשהמשיב עצמו לא עתר לתשלום הוצאות במסגרת בקשת הביזיון המקורית והוא עשה כן רק לאחר קבלת הכוונה מבית הדין.

טענות המשיב בערעור

34. המשיב טען כי יש להותיר את פסק הדין של בית הדין האזורי על כנו וכי לא נפלה בו כל טעות; כי יש לאמץ את קביעותיו של בית הדין האזורי לעניין חיוב המערערת בתשלום בעבור עבודה במשמרות לילה; כי המשיב הוכיח מתכונת העסקה קבועה שכללה העסקה בשלוש משמרות לרבות משמרת לילה וכי המערערת עצמה הבהירה בבית הדין האזורי כי עבודתו של המשיב כללה בחלקה הניכר עבודה במשמרת זו.

לעניין טענתה של המערערת שלפיה, לא היה מקום להשית עליה הוצאות, היות והמשיב לא נדרש לשלם לבאי כוחו שכר טרחה עבור ייצוג משפטי, נטען כי ב"כ המשיב הסכימו ליטול על עצמם את ייצוג המשיב ללא תשלום, נוכח נסיבותיו האישיות הקשות וכי הם השקיעו במהלך ההליכים 327 שעות עבודה, אשר שויין על פי התעריף השעתי המקובל, עומד על סך של 160,000 ₪. בתמיכה לטענה זו צירף המשיב מסמך המרכז את שעות העבודה שהושקעו בהליך על ידי באי כוחו.

היקף השקעה זה חרג לשיטתו של המשיב באופן משמעותי מן ההערכה הראשונית שהייתה לו ולבאי כוחו לגבי המשאבים שיידרשו לניהול ההליך, כאשר הסיבה העיקרית לחריגה הייתה נעוצה לדבריו בהתנהלות המערערת שהגישה בקשות סרק רבות שחייבו תגובות ופניות חוזרות של המשיב לבית הדין ולהוצאה לפועל על מנת להביא לביצוע החלטות שניתנו.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12-11-35727

35. לעניין סכום ההוצאות בו חויבה המערערת טען המשיב, כי יש לדחות את הטענה שלפיה, חלק הארי של התביעה נדחה היות והסעדים המרכזיים להם עתר של ביטול הפיטורים והכרה ברציפות תקופת העסקתו הושגו הודות להגשת התביעה, וכי לצורך פסיקת ההוצאות נשקלו שיקולים הצריכים לעניין ובכלל אלה: התנהלותה הפגומה של המערערת בהליך, הארכת הדיון שלא לצורך ואי ציות להחלטות בית הדין. כמו כן נלקחו בחשבון הליכי הביניים המיותרים אותם יזמה המערערת במטרה להתיש את המשיב, לגרום לו לוותר על זכויותיו ולהרתיע עובדים אחרים מפני פניה לבית הדין לצורך מיצוי זכויותיהם.

בנוסף נטען כי המערערת לא שילמה את ההוצאות בהן חויבה בהליך הביניים ואף לא את הסכומים שנפסקו בפסק הדין, אלא רק לאחר שהמשיב נאלץ לנקוט בהליכי הוצאה לפועל.

הכרעה

36. נקדים אחרית לראשית ונציין כבר כאן כי לאחר שעיינו בטענות הצדדים ובמכלול החומר שהובא בפנינו הגענו לכלל מסקנה כי יש לדחות את הערעור ולחייב את המערערת בהוצאות משמעותיות בערעור, וזאת מן הטעמים שיפורטו להלן:

הערעור בנושא הגמול בעבור עבודה במשמרות לילה - יישום ההלכה בעניין ימית

37. המערערת טענה כאמור כי לא היה מקום לפסוק לזכות המשיב גמול בעבור עבודה במשמרות לילה היות והוא לא טען ולא הוכיח "מתכונת עבודה קבועה" חוזרת ונשנית כפי המתחייב להבנתה מההלכה שנפסקה בעניין ימית ביטחון. דא עקא שטענה זו מקפלת בחובה פרשנות מוטעית של פסק הדין בעניין ימית כפי שיובהר להלן:

38. פסק הדין בעניין ימית נתן למעשה ביטוי למגמה המתפתחת והמתרחבת, לאורך השנים, הן בחקיקה והן בפסיקה, בכל הנוגע להתווית כללים ראייתיים שעניינם העברת חובת ההוכחה אל כתפי המעסיק בנסיבות בהן הוא הפר חובה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

רישומית שנקבעה בדין או בנסיבות שבהן הוא נמנע מהצגת רישומים רלוונטיים לתביעה אותם הוא נדרש לערוך על פי הדין. מגמה זו נועדה להגביר את רמת האכיפה של תנאי ההעסקה ושל הוראות חוקי המגן, מאחר שיש בה לתמרץ מעסיקים לקיים בזמן אמת (ex ante) את החובות הרישומיות המוטלות עליהם באופן המאפשר או מקל על העובד לממש את זכויותיו מכוח חוק או הסכם במהלך תקופת העסקה וסיומה, תוך צמצום ההיזקקות להליך משפטי לצורך מיצוי הזכויות. בה בעת, מגמה זו מגבירה (ex post) את היציבות של כללי הדיון המשפטי ואת היעילות הדיונית במקרים שבהם הוגשה תביעה משפטית שנועדה למצות את זכויות העובד. שכן, היא מייתרת התדיינות הנוגעת לזהות הגורם הנושא בנטל ההוכחה בכל מקרה ומקרה וביחס לכל זכות וזכות. מגמה זו אף נותנת ביטוי לעקרונות של הגינות דיונית המתבטאת בכך שזה אשר הפר חובה רישומית שהוטלה עליו על פי הדין, באופן שהצריך הגשת תביעה, הוא שידרש לעמוד בנטל להוכחת הנתונים שאותם נמנע מלתעד בזמן אמת ובניגוד לדין (לעניין הזיקה שבין העקרונות של העברת הנטל לבין יציבות ויעילות דיונית ר' יובל סיני "הדוקטרינה של הודאה והדחה וכללי נטל השכנוע במשפט האזרחי, ניתוח ביקורתי והצעת מודל חדש ישן" מחקרי משפט כ"ד תשס"ח – 2008, 165, 211-210). יודגש כי המגמה הראייתית הנ"ל נותנת ביטוי לא רק לנחיתות שנהוג לייחס לאוכלוסיות עובדים רבות, בכל הנוגע לקביעת תנאי ההעסקה, אלא גם לנחיתות הנוגעת למיצוי ואכיפה של תנאים אלה. נחיתות הקשורה בטבורה לסוגיית המימוש, הלכה למעשה, של זכות הגישה לערכאות של אוכלוסיות עובדים מוחלשות; עניין בו נוסף ונדון בהמשך הדברים בהקשר לסוגיה של הוצאות משפט.

39. המגמה הראייתית עליה עמדנו לעיל, הינה תוצר של מספר אבני דרך בולטות בחקיקה ובפסיקה ובכלל אלה: ההלכה שהטילה בנסיבות כאמור (של העדר רישום המתחייב על פי דין או אי הצגתו) את חובת ההוכחה בדבר יתרת חופשה על כתפי המעסיק, מכוח החובה (הרישומית) המוטלת עליו לנהל פנקס חופשה בהתאם לסעיף 26 לחוק חופשה שנתית ולתקנות חופשה שנתית (פנקס חופשה) התשי"ז – 1957 (ראו - דב"ע (ארצי) לא/3-22 צ"ק לפוט נ')



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12-11-35727

חיים קסטנר, פד"ע ג' 215, 219 (1972); ע"ע (ארצי) 700/06 באסמה רג'בי נ' מרוז בע"מ (9.10.07); עיגון של חזקות עובדתיות במסגרת סעיף 7ב לחוק שכר מינימום התשמ"ז – 1987 בדבר אי תשלום שכר מינימום, כל אימת שהמעסיק לא קיים חובות רישומיות או לא הציג רישום בו הוא מחויב על פי חוק הגנת השכר התשי"ח – 1958 (להלן – חוק הגנת השכר) או חוק שעות עבודה ומנוחה התשי"א – 1951 (להלן – חוק שעות עבודה) (ראו - בר"ע (ארצי) 252/07 אביגיל שירותי כ"א ועבודה בע"מ נ' רוזנפלד (3.6.2007); הלכה הקובעת כי אי מתן הודעה לעובד בהתאם להוראות חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) התשס"ב 2002 (להלן – חוק הודעה לעובד) במסגרתה יפורטו תנאי ההעסקה בהתאם להוראות החוק הנ"ל, גורר בעקבותיו העברה של נטל ההוכחה בדבר תנאי ההעסקה שבמחלוקת אל כתפי המעסיק (ראו - ע"ע (ארצי) 154/10 קלרה שניידר – ניצנים אבטחה בע"מ (3.5.2011); ההלכה שנפסקה בעניין ימית (מיום 12.11.08) במסגרתה הותוו כללים ראייתיים חדשים לשם הוכחתן של שעות העבודה של העובד, לרבות ביצוע שעות נוספות, עבודה במנוחה שבועית או במשמרות לילה, בהסתמך על החובות המוטלות על המעסיק מכוח סעיף 25 לחוק שעות עבודה לנהל רישום של שעות העבודה, שעות המנוחה השבועית, השעות הנוספות, הגמול בעבור עבודה בשעות נוספות והגמול בעבור עבודה במנוחה השבועית; תיקון 24 לחוק הגנת השכר (שנכנס לתוקפו ביום 1.2.09) המטיל על המעסיק חובות רישומיות שונות וקובע לצידן כללים ראייתיים שעניינם העברת הנטל להוכחת שעות העבודה השנויות במחלוקת, לרבות שעות עבודה נוספות אל כתפי המעסיק, בנסיבות שבהן הפר המעסיק חובות רישומיות מכוח החוק והתיקון לו; עיגון הכלל, פרי הפסיקה, ביחס למשמעות הראייתית של הפרת החובה לפי חוק הודעה לעובד במסגרת תיקון מס' 4 לחוק זה (מיום 11.8.11) ובמסגרת סעיף 5א הימנו הקובע לאמור: "בתובענה של עובד נגד מעסיקו שבה שנוי במחלוקת עניין מהעניינים לפי סעיף 2 והמעסיק לא מסר לעובד הודעה שהוא חייב במסירתה כאמור בסעיפים 1 או 3 בכלל או לגבי אותו עניין, תהיה חובת ההוכחה על המעסיק בדבר העניין השנוי במחלוקת, ובלבד שהעובד העיד על טענתו באותו עניין, לרבות בתצהיר לפי פקודת הראיות [נוסח חדש] התשל"א – 1971."



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

40. המדיניות שהתווה בית הדין **בעניין ימית**, בדבר הוכחת היקף ההעסקה, עבודה בשעות נוספות או עבודה במנוחה השבועית ובמשמרת לילה הייתה כאמור ציון דרך בולט במסגרת המגמה המתגבשת של יצירת אחידות ראייתית רוחבית ביישום העיקרון של העברת חובת ההוכחה ביחס לזכויות מגן שונות וזכויות חוזיות שמיצוין היעיל תלוי או מותנה בקיומה של חובה רישומית שהופרה.

מגמה זו, כפי שמצאה ביטויה **בעניין ימית** ולאחר מכן גם בתיקון 24 לחוק **הגנת השכר**, הביאה לשינוי הכלל הראייתי שנהג בעבר לפיו הותנתה העברתו של הנטל להוכחת היקף ההעסקה בשעות נוספות, בהוכחה של מתכונת עבודה קבועה או דפוס עבודה קבוע חוזר ונשנה, חודשי, שבועי או יומי, של שעות עבודה או עבודה בשעות נוספות על ידי העובד (ראו והשוו - דב"ע (ארצי) לז/2-1 חלד מחמוד דקל - מרקט שותפות פד"ע ח' 343). לאור זאת, הכלל שנקבע **בעניין ימית** היה כי יש מקום להעברת הנטל גם במקרים שבהם שוכנע בית הדין כי העובד עבד **במתכונת עבודה כללית** הכוללת עבודה בשעות נוספות; במקרים בהם **קיימת אצל המעסיק תופעה של העסקה בשעות נוספות ללא תשלום גמול בגינן כמתחייב מהדין ובמקרים בהם הדרישה להוכחה מדויקת של שעות העבודה אינה הולמת את נסיבות יחסי העבודה**. משמע – על פי הנפסק **בעניין ימית** אין עוד צורך בהוכחתה של מתכונת עבודה קבועה בשעות נוספות החוזרת ונשנית על מנת להעביר את הנטל להוכחת היקף ההעסקה המדויק בשעות נוספות וניתן להסתפק לשם כך אף בהצגת **"דבר מה ראייתי"** מצד העובד המצביע על מתכונת עבודה כללית שכללה העסקה בשעות נוספות כתנאי להעברת הנטל אל כתפי המעסיק. כמו כן נקבע כי במקרים של חסר ראייתי ניתן לערוך את חישוב התמורה המגיעה בעבור עבודה בשעות נוספות על דרך האומדנה (ראו גם ע"ע (ארצי) 280/08 זגורי נ' חברת השמירה בע"מ (3.5.10); ע"ע (ארצי) 459/07 דוד יפה נ' ארי יוסי אבטחה ושירותים בע"מ (8.12.09)). כללים אלה עולים בקנה אחד עם רוחה ותכליתה של ההגמשה הראייתית המשתקפת גם מתיקון 24 לחוק **הגנת השכר**.

41. על רקע זאת, משבית הדין קיבל את עדות המשיב כי מתכונת העבודה במערערת היתה בשלוש משמרות, לרבות משמרת לילה, כי הוא עבד במתכונת עבודה כללית שכללה גם משמרות לילה, כעולה אף מדו"ח הארועים לחודש



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

12.07 (שכלל 55 שעות עבודת לילה), כי הוא (המשיב) לא קיבל תמורה בגין שעות אלה, כמתחייב מההסכם הקיבוצי, ומשהמערערת לא הציגה רישומים לסתור המלמדים על שעות העבודה של המשיב, הרי שצדק בית הדין האזורי עת שקבע כי יש לחייב את המערערת בתשלום עבור עבודה במשמרות לילה, על בסיס ההיקף לו טען המשיב ובהתאם לנפסק **בעניין ימית**.

הערעור על ימי החופשה

42. אשר לערעור הנוגע לזכאותו של המשיב לתשלום בעבור ימי חופשה הרי שאנו מקבלים בעניין זה את קביעותיו של בית הדין האזורי כי אין לראות ב"חופשה" הכפויה אליה הוצא המשיב בעל כורחו, תוך הפרה של החלטת בית הדין, כחופשה כמשמעה בחוק חופשה שנתית.

הערעור על הוצאות המשפט

43. הלכה פסוקה היא כי ערכאת הערעור אינה נוהגת להתערב בשיקול דעתה של הערכאה הדיונית, בכל הנוגע לפסיקת הוצאות משפט אלא במקרים חריגים. זאת "נוכח שיקול דעת רחב, ואף רחב מאוד, בשאלה מה סכום ההוצאות ושכר הטרחה שיושת על בעל הדין שהפסיד בדינו" (ראו - ע"א 9535/04 סיעת "ביאליק 10" נ' סיעת "יש עתיד לביאליק" (16.6.05) להלן - פרשת "סיעת ביאליק"), ובשים לב לכך שהערכאה הדיונית שבפניה נשמע ההליך היא זו המודעת לאופן התנהלותם של בעלי הדין ולגורמים הנוספים שצריכים להשפיע על פסיקת הוצאות משפט.

לאור זאת נפסק, כי בית דין זה יתערב בשיקול דעתו של בית הדין האזורי בפסיקת ההוצאות רק אם התגלתה טעות משפטית או נפל פגם בשיקול דעתו או נימצא כי שיעור ההוצאות שפסק "חורג במידה ניכרת מהסביר והמקובל" (ראו - דב"ע (ארצי) נא/6-9 חברת מייסון בע"מ נ' קרן הביטוח והפנסיה של פועלי הבניין ועבודות ציבוריות אגודה שיתופית בע"מ פד"ע כ"ג 430, 432 (להלן - עניין מייסון); ע"ע (ארצי) 15070-09-12 מרנין נ' אס. ג"י. די. הנדסה בע"מ (28.10.13) להלן - עניין מרנין וכן עא"ח 23/08 עטר נ' אגד אגודה שיתופית בע"מ (28.9.08)).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

נוכח האמור, נדרשים אנו לבחון האם התקיימו במקרה דנן ולאור סכום ההוצאות שנפסק, התנאים המצדיקים את התערבותו של בית דין זה. בהקשר זה נדרשים אנו להתייחס לעצם החיוב בהוצאות, לגובה ההוצאות ולמכלול השיקולים אותם יש להביא בחשבון לצורך פסיקתן ובכלל זאת אף לעובדה שהמשיב היה מיוצג על פי הסדר סיוע "פרו-בונו" ולא נדרש לשאת בעלויות ניהול ההליך.

44. על מנת להשיב לשאלות אלה, נעמוד תחילה על העקרונות המנחים בנוגע לפסיקת הוצאות משפט בכלל ובבתי הדין לעבודה בפרט ובהמשך - נתייחס לסוגיה של פסיקת הוצאות משפט בהליך שבו בעל הדין מיוצג על פי הסדר "פרו בונו".

הוצאות משפט – הסמכות לפוסקן, תכליתן והשיקולים לפסיקתן

45. הסמכות לפסיקת הוצאות משפט בהליכים אזרחיים במערכת הכללית עוגנה בתקנה 511 לתקנות סדר הדין הקובעת לאמור:

"(א) בתום הדיון בכל הליך, יחליט בית המשפט או הרשם, לענין שלפניו, אם לחייב בעל דין בתשלום שכר טרחת עורך דין והוצאות המשפט (להלן – הוצאות) לטובת בעל דין אחר, אם לאו.

(ב) החליט בית המשפט או הרשם לחייב בעל דין בהוצאות, רשאי הוא לקבוע את סכום ההוצאות לפי שיקול דעתו, בכפוף לאמור בתקנה 512.

(ג) בדיון המתקיים בערכאה ראשונה, תינתן לבעלי הדין הזדמנות להשמיע את טענותיהם בדבר סכום ההוצאות או שיעורן לפני מתן הצו להוצאות.

(ד) ניתן צו להוצאות בהליך פלוני, לא ייפגע הצו על ידי כל צו אחר להוצאות שיינתן לאחר מכן שלא בדרך של ערעור על הצו הראשון."

אשר לשיקולים שיש להביא בחשבון נקבע בתקנה 512 כך:

"(א) קבע בית המשפט או הרשם את סכום ההוצאות, רשאי הוא לפסוק אותן, הן לענין שכר טרחת עורך דין והן לענין



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

הוצאות המשפט, כל אחד מהם בנפרד בסכום כולל, ובלבד שבכפוף לאמור בתקנת משנה (ב), לא יפחת סכום שכר הטרחה מן התעריף המינימלי שנקבע לענין שכר טרחת עורך דין בכללי לשכת עורכי הדין (התעריף המינימלי), תשל"ז-1977 (להלן - התעריף המינימלי), זולת אם הורה בית המשפט, מטעמים מיוחדים שיירשמו, על תשלום סכום קטן מהסכום האמור.

(ב) בתיתו צו להוצאות ובקביעת שיעורן יתחשב בית המשפט או הרשם, בין השאר, בשווי הסעד השנוי במחלוקת בין בעלי הדין ובשווי הסעד שנפסק בתום הדיון, ויהא רשאי להתחשב גם בדרך שבה ניהלו בעלי הדין את הדיון.

46. תקנה 514 לתקנות סדר הדין מסמיכה את בית המשפט להביא בחשבון את אופן ניהול ההליך לצורך קביעת סכום ההוצאות ובלשון התקנה לאמור:

"... ראה בית המשפט או הרשם כי בעל דין האריך את הדיון בכל הליך שלא לצורך, על ידי טענות סרק או בכל דרך אחרת, רשאי הוא, באותו הליך או בפסק הדין, וללא קשר עם תוצאות המשפט, להטיל עליו את הוצאות ההליך או המשפט בשיעור שימצא לנכון בנסיבות הענין, לטובת בעל הדין שכנגד או לטובת אוצר המדינה, או לטובת שניהם."

47. עקרונות אלה לפסיקת הוצאות, המקובלים בשיטת המשפט הישראלית, תואמים את העקרונות המקובלים בשיטה האנגלית לפיהם, בעל דין שזכה במשפט זכאי ככלל לפסיקת הוצאות לטובתו. זאת לעומת הכלל האחר אותו נהוג לכנות "הכלל האמריקאי" לפיו, כל צד נושא בהוצאותיו ואף בהוצאות עורך דינו. מקובל לחשוב כי "הכלל האנגלי" מעודד הגשת תביעות שסיכויי הצלחתן גבוהים, מצמצם הגשת תביעות סרק, מגדיל את סיכוני הצדדים בהתדיינות משפטית ומגדיל את התמריץ להשקעה בתביעה, בהנחה שעלויות המשפט יוחזרו לזוכה (ראו - אלון קלמנט, דפנה קפליוק "חוזים דיוניים" עיוני משפט ל"ג 187, 201 להלן - "חוזים דיוניים").

48. על רקע הוראות אלה, נפסק אפוא כי בבוא בית המשפט לקבוע את גובה ההוצאות עליו ליתן דעתו, לאופייה של התובענה, למידת מורכבותה, לסעד שנפסק וליחס בינו לבין הסעד שהתבקש ולהיקף העבודה שהושקע על ידי בעל



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

הדין שזכה בהליך ושכר הטרחה ששולם או שבעל הדין התחייב לשלם לבא כוחו. הכלל אותו אימץ בית המשפט העליון בהקשר זה של פסיקת ההוצאות הוא - כי יש לפסוק הוצאות ריאליות על פי תוצאות ההליך, כאשר בית המשפט רשאי לסטות מעיקרון זה אך בעשותו כן עליו לנמק את החלטתו ולהבהיר מדוע חרג מכלל זה (ראו - ע"א 2579/11 **בנק הפועלים בע"מ נ' סולכור חברה לשיווק וקניות בע"מ ואח'** (29.6.14)). חריגה מהכלל האמור יכול שתהא על יסוד שיקולים הנוגעים לזהות הצדדים ולנסיבותיהם האישיות, לאופן התנהלותם של בעלי הדין, למהות התביעה, למידת העניין הציבורי שהיא מעוררת ולמידת ההחלטיות והחד משמעיות של ההכרעה השיפוטית.

49. לעניין התנהלותם של בעלי הדין, כשיקול לקביעת גובה ההוצאות, נקבע כי יש ליתן משקל נכבד להתנהלות בלתי יעילה שגרמה לסרבול ההליך שלא לצורך ולניצול ההליך השיפוטי למטרה זרה, כאשר בנסיבות אלה עלול בעל הדין להיות מחויב בהוצאות משפט ובשכר טרחת עו"ד בשיעור גבוה מן המקובל אם הפסיד בהליך ואילו בעל הדין שזכה בו ואשר נמצא כי הוא התנהל באופן זה יכול ולא יפסקו לזכותו הוצאות כלל או שיפסקו לזכותו הוצאות בסכום נמוך מן המקובל (ראו - **פרשת "סיעת ביאליק"** והאסמכתאות שם).

בנוסף רשאי בית המשפט לשקול גם סגנון התבטאות לא ראוי או בלתי מרוסן של בעל הדין כלפי הצד שכנגד או כלפי בית המשפט או תיאור בלתי מדויק של העובדות כטעם להגדלת החיוב בהוצאות (ראו - ע"א 10064/06 **גיא-בר (92) הנדסה אזרחית בע"מ נ' עו"ד אהרון ריבלין** (21.2.13) וכן ראו **עניין מרנין**).

50. לעניין אופייה של התביעה נפסק כי כאשר בעל דין מביא לפתחו של בית המשפט עניין ציבורי המעלה סוגיה ציבורית חשובה ובמיוחד, שעה שקיים חשש שפסיקת הוצאות בנסיבות אלה תרתיע "עותרים ציבוריים" הרי שהדבר ייזקף לזכותו, בבוא בית המשפט לקבוע את שיעור ההוצאות. זאת, גם אם בסופו של יום תידחה תביעתו (ראו - ע"א 270/60 **וינשטיין נ' פקיד השומה** פ"ד ט"ו 558 וכן, בג"ץ 910/86 **רסלר נ' שר הביטחון** פ"ד מב (2) 441,468). הטעם לאיפוק בהטלת הוצאות על עותרים ציבוריים נעוץ ברצון לתמרץ



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

"הליכים ציבוריים" שנועדו לקדם את שלטון החוק, עקרונות חוקתיים ותיקון פגמים מהותיים בפעילות המינהל הציבורי (ראו – פרשת "סיעת ביאליק" וכן, עע"מ 4620/11 מחמד קישאוי ואח' נ' שר הפנים ואח' (7.2.12)).

51. אשר לזהות בעלי הדין "בהליכים ציבוריים" נפסק כי כאשר המשיבים הינם גורמים פרטיים הנטייה תהיה לחייב את העותר שעתירתו נדחתה בהוצאות ריאליות. זאת בשונה ממצב בו המשיבים הם רשויות מינהל, שאז הוצאות משפט, שאינן משולמות על ידי העותר יוזם ההליך, תמומנה על ידי הציבור הרחב.

52. בקשר לשיקול של תוצאות ההליך נפסק כי מן הראוי שלא לחייב בהוצאות בעל דין שהפסיד בדין, בנסיבות שבהן התוצאה איננה חד משמעית לכיוון אחד או בשל נסיבות הכרוכות בצדדים "לפנים משורת הדין" (ראו - ע"א 119/05 מחמוד חליפה נ' מדינת ישראל (10.9.06); רע"א 6568/05 כץ נ' כץ (17.8.05)).

53. במאמר מוסגר יצוין כי במסגרת דו"ח הועדה לבחינת דרכי ייעול ההליכים המשפטיים מחודש יוני 2008 בראשות השופטת רות רונן, הומלץ על צמצום טווח שיקול הדעת השיפוטי בפסיקת הוצאות משפט ושכר טירחת עו"ד באופן שיאפשר לצדדים "לחזות סיכונים". כן הומלץ כי לצורך קביעת שיעור ההוצאות יישקל התעריף המינימאלי של לשכת עורכי הדין שישמש כרף מינימאלי, התנהגות הצדדים ואופן ניהול ההליך, הסעד המבוקש, היקף הסכום השנוי במחלוקת, מורכבות התיק, הזמן שהושקע בניהולו; המידה בה הוא הצריך מומחיות מיוחדת וכן, חשיבות העניין עבור בעלי הדין.

פסיקת הוצאות בבית הדין לעבודה

54. סמכותו של בית הדין לעבודה לפסוק הוצאות משפט הוסדרה במסגרת תקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין) התשנ"ב – 1991 (להלן – תקנות בית הדין לעבודה) במסגרת תקנה 113 הקובעת כך:

113. בכפוף להוראות כל חיקוק, יהיה ענין ההוצאות בכל תובענה, ערעור או הליך אחר, מסור לשיקול דעתו של בית הדין או של הרשם, ואם בבקשה פלונית או בדיון פלוני



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

**ניתן צו להוצאות לא ייפגע צו זה על ידי כל צו אחר
להוצאות שיינתן לאחר מכן שלא בדרך ערעור על הצו
הראשון.**

עינינו הרואות אפוא, כי היקף שיקול הדעת המוקנה לבית הדין, מכוח **תקנות בית הדין לעבודה**, בהשוואה לזה המוקנה לבתי המשפט בתקנות סדר הדין הינו רחב יותר, כאשר התעריף המינימאלי שנקבע בכללי לשכת עורכי הדין אינו מחייב את בית הדין (ראו - ע"ע (ארצי) 100003/98 זכנון ג'אן נ' מדינת ישראל (7.6.2000)).

עם זאת, מפסיקתו של בית דין זה עולה כי השיקולים שנשקלו היו דומים אומנם במהותם לאלה שהנחו ערכאות אחרות אלא **שנקודת האיזון** שבין שיקולים אלה הובילה לחריגה מן הכלל של פסיקת הוצאות ריאליות בטווח רחב יותר של מקרים והטתה את הכף לרוב לעבר פסיקת הוצאות מתונות.

55. בהתאם לכך נקבע, כי **"במדיניות פסיקת ההוצאות בבית הדין לעבודה נלקחת בחשבון גם המגמה של מניעת ייקור ההליכים למימוש זכויות בתחום יחסי העבודה והביטחון הסוציאלי"** (ראו - דב"ע (ארצי) לד/0-13 מתיתיהו שילון – המוסד לביטוח לאומי פד"ע ה' 309, 311; ע"ע (ארצי) 164/06 חברת יהודה ובני שירותי ביוביט בע"מ נ' שפר (30.10.06)). כן נפסק כי **"הלכה למעשה פוסקים בתי הדין לעבודה במרבית המקרים הוצאות משפט בסכומים הפחותים מאלה שנקבעו בתעריף המינימאלי [של לשכת עורכי הדין]"** (ראו - עניין מייסון).

בעניין מייסון הוסיף בית הדין וקבע כי הכללים הנוגעים לתעריף המינימאלי לצורך פסיקת הוצאות משפט לא אומצו בבתי הדין לעבודה כי **"אין זו 'השמטה' מקרית וכי העדר ההוראה נובע מאופיין המיוחד של ההתדיינות בבתי הדין בתחום משפט העבודה והביטחון הסוציאלי שבהן יש לקבוע אמת מידה שונה מזו שנקבעה בתעריף המינימאלי בבתי המשפט"**.

56. ניתן אפוא לומר כי לבתי הדין לעבודה שיקול דעת רחב, בכל הנוגע לפסיקת הוצאות, וכי עליהם ליתן ביטוי לשיקולים אותם התווה בית המשפט העליון בהקשר זה, כאשר נקודת האיזון צריך שתקבע תוך שימת הדגש על מהות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12-11-35727

ההליכים המתנהלים בבתי הדין בתחום יחסי העבודה והביטחון הסוציאלי, על אפיונים משותפים של חלק ניכר מאוכלוסיית בעלי הדין הבאים בשעריו או עשויים לבוא בשעריו ועל תפקידו הייחודי של בית הדין כפי שעוד ידובר בו בהמשך בחיזוק הלכידות החברתית. קווי מתאר אלה מצדיקים בחינה מחודשת, ברמת רזולוציה גבוהה יותר של מכלול האפיונים הנוגעים לקיום הליכים בבתי הדין לעבודה לצורך פסיקת הוצאות ומכאן גם לפסיקה מגוונת יותר מבעבר הנוגעת לגובה ההוצאות, לרבות פסיקתן של הוצאות ריאליות בטווח רחב יותר של מקרים מבעבר מחד וביסוס מחודד יותר של ההצדקות לפסיקת הוצאות מתונות במקרים אחרים כפי שיוסבר להלן.

הוצאות משפט, זכות הגישה לערכאות ותפקידו של בית הדין בקידום הלכידות החברתית

57. העקרונות והשיקולים עליהם עמדנו לעיל, המשמשים לקביעת שיעור ההוצאות נועדו בראש ובראשונה לתרום לקיומו של הליך שיפוטי הוגן המקפל בחובו מימוש הלכה למעשה של זכות הגישה לערכאות וקיומו של "צדק חלוקתי מהותי" בהקצאת המשאב היקר של זמן שיפוטי.

58. בנוסף לכך, הן בפסיקה והן בספרות הובעה עמדה לפיה, זכות הגישה לערכאות אינה ניצבת לבדה וכי מעמדה ההולך ומתעצם, הינו פועל יוצא של עליה במעמדם של זכויות וערכים אחרים ושל המשגה המתחדשת של התפקיד החברתי של ההליך השיפוטי, ככלי לקדומה של לכידות חברתית. על תפיסה זו ועל תפקידו של ההליך השיפוטי בקידום הלכידות החברתית, באמצעות גיבוש "ערכים אזרחיים משותפים" עמדה, בין היתר, המלומדת פרופ' דפנה ברק ארז, תוך שהיא מדגישה את הפוטנציאל המיוחד של קידום הלכידות דווקא בתחום הערכים הנוגעים לצדק החברתי ובלשונה:

"התייצבותו של בית המשפט לימין הערך של צדק חברתי עשויה לתרום להיווצרותה של הסכמה מחודשת בתחום זה שהמחלוקות בו אומנם קשות אך אינן קשורות בסכסוכים בעלי היסטוריה עתיקה ועקובה מדם"



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

(ראו - דפנה ברק ארז "משפט ואחדות חברתית בישראל" **מחקרי משפט** כ"ו תש"ע 2010, עמ' 259-270-269 להלן – **משפט ואחדות חברתית**. לתפקידו של בית המשפט בקידום השיח החברתי ויצירת מושגי שיח חדשים ומשותפים ראו גם Schultz, David; Gottlieb, Stephen "Legal Functionalism and Social Change: A Reassessment of Rosenberg's The Hollow Hope: (Can Courts Bring about Social Change" 12 **J.L. & Pol.** (1996) 91. על תפיסה משותפת של צדק חברתי ופוליטי כמקור ללכידות חברתית ראו גם John Rawls, *Kantian Constructivism in Moral Theory*, 77 **J.Phil.** (1980) 515-572).

59. נדמה כי התפיסה הנ"ל איננה נחלת הספרות בלבד והיא מצאה ביטוי בפסיקתו העדכנית של בית המשפט העליון, במסגרתה ניתן ביטוי למעמד ההולך ומתעצם של זכות הגישה לערכאות וסיווגה כזכות בעלת אופי חוקתי על חוקי. זאת נוכח ההכרה בתפקיד שהיא ממלאת במימושם של ערכים חברתיים וזכויות אחרות ובכלל אלה: הזכות לכבוד ולקניין שבחוק **יסוד: כבוד האדם וחירותו** ובהגשמתם של ערכי הדמוקרטיה ושלטון החוק (ראו – ע"א 9413/03 **אילן אלנקווה נ' הועדה המקומית לתכנון ולבניה, ירושלים** (22.6.08) וכן, יורם רבין "זכות הגישה לערכאות מזכות רגילה לזכות חוקתית" **המשפט ה' תשס"א** 217).

ביטוי מפורש יותר לתפקידה של זכות הגישה לערכאות בקידום הלכידות החברתית ניתן למצוא בפסיקתו של בית המשפט העליון בבר"ע 993/06 **מדינת ישראל נ' מוסטפה זיב מרעי דיראני** (18.7.11); להלן - **עניין דיראני**), שם עמד בית המשפט על הכוח המעצים שמקנה ההליך השיפוטי לפרטים המשתייכים לקבוצות מוחלשות או מודרות מבחינה חברתית או פוליטית, לפעול לקידום שינוי חברתי ולקדם עקרונות של שוויון וצדק חברתי (ראו לעניין זה גם יורם רבין "זכויות חברתיות מהספרה הדיונית", **זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות בישראל**, י" רבין וי' שני עורכים, הוצאת רמות, 2004, 769-772 וכן, פסק דינו של השופט הנדל בדנ"א 5698/11 **מדינת ישראל נ' מוסטפה זיב מרעי דיראני** (15.1.15)).

דברים אלה מכוונים להכרה בתרומתה של זכות הגישה לערכאות ליצירת שינוי חברתי באמצעות קידום השיח הציבורי בסוגיות שנויות במחלוקת או



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

נעדרות נראות ו"מתן קול" לקבוצות מוחלשות או מודרות, המבקשות להביא באמצעות המשפט "לנראות" ולחשיפה טובה יותר של מצוקותיהן. זאת באופן המאפשר פיתוח נורמות ומושגי שיח חדשים ומשותפים הנוגעים גם לזכויותיהן של אוכלוסיות מודרות שמצוקותיהן נדחקו לקרן זוית.

60. נדמה כי תפיסה זו הרואה במדיניות פסיקת ההוצאות, במימושה הלכה למעשה של זכות הגישה לערכאות ובקידום הלכידות החברתית, שלוש חוליות שלובות זו בזו באותה שרשרת סיבתית, רלוונטית ביותר לבית הדין לעבודה כערכאה המרכזית המופקדת והאמונה על הכרעה בסכסוכים בתחום החברתי (לתפקידו זה של בית הדין ראו - דפנה ברק ארז, אייל גרוס "הזכויות החברתיות והמאבק על אזרחות חברתית בישראל מעבר לזכות לכבוד" **ספר דליה דורנר** תשס"ט 189-217). משכך, יש בתפיסה זו להצדיק התווית נקודות איזון ייחודיות על ידי בית הדין, בין מכלול השיקולים הרלוונטיים לפסיקת הוצאות משפט. זאת, באופן הנותן ביטוי הולם הן למהות ההליכים ולמכנה המשותף של חלק ניכר מן הסכסוכים המובאים בפניו, המעלים שאלות חברתיות חשובות או נוגעים לזכויות יסוד והן לאפיונים הייחודיים המשותפים של חלק ניכר מבעלי הדין הבאים בשעריו שניחנו ברגישות מיוחדת לחסמי כניסה בדרך למימושה של זכות הגישה לערכאות. בהקשר זה מכוונים אנו לאותם חסמים שמקורם בטעמים פסיכולוגיים הנוגעים לתפיסת המערכת המשפטית כזרה ומנוכרת לבעלי דין אלה, לשוני תרבותי, למגבלות שפה, לנחיתות כלכלית וכן לעליה ברמת ה"משפוט" של יחסי העבודה; חסמים העלולים להיות למכשול בדרכן של אוכלוסיות רבות ובעיקר מוחלשות למימוש זכויותיהן. זאת אף בשים לב למורכבות ההולכת וגדלה של מבנה שוק התעסוקה, וכפועל יוצא מכך גם של הדין וההלכה הנדרשים להתמודד עימה וכן, נוכח הקושי להמשיג זכויות כלכליות ולתרגם אותן לסעדים משפטיים שניתן לאוכפם. משכך ננסה אפוא לעמוד בקצרה על המאפיינים הייחודיים של חלק מן ההליכים בבתי הדין כמו גם על המאפיינים הייחודיים של חלק ניכר מבעלי הדין הבאים בשעריו, ככל שהם נוגעים למדיניות פסיקת ההוצאות ולקביעת נקודת האיזון הראויה בין השיקולים הרלוונטיים לעניין זה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

61. **אשר לייחוד ההליכים** המתבררים בפני בית הדין, אותו יש להביא בחשבון לצורך פסיקת ההוצאות, הרי שבהקשר זה מכוונים אנו בעיקר לתביעות למימוש זכויות בתחום הביטחון הסוציאלי ו"זכויות ליבה" מכוח משפט העבודה המגן (דוגמת שכר עבודה, פיצויי פיטורים, ביטוח פנסיוני, חופשה, הבראה, הודעה מוקדמת, תביעות לאכיפת הזכות למנוחה ולשעות עבודה סבירות, תביעות לאכיפת עקרונות השוויון בתעסוקה ו/או תביעות אחרות המעוררות שאלות חוקתיות של צדק חלוקתי, לרבות הזכות לקיום בכבוד). זאת להבדיל מתביעות חוזיות בהיקפים כספיים ניכרים, תביעות לתשלום פיצוי כספי כללי בגין "עוגמת נפש" או תביעות ממוניות שבין עובד ומעביד בעלות אופי מסחרי (כמו למשל, תביעות להענקת אופציות או להקצאת מניות שאינן מעלות שאלות הנוגעות למימוש זכויות ליבה בתחום משפט העבודה והביטחון הסוציאלי). על אבחנה זו, הנוגעת למהות ההליכים, כשיקול לפסיקת הוצאות עמד בית דין זה לאחרונה שעה שאישר פסיקת הוצאות משפט ריאליות בסך של 360,000 ₪ נגד עובד שתביעתו נדחתה. זאת בשים לב לסכום התביעה ולאופן ניהול ההליך אך גם בשים לב לסווג ההליך כהליך מסחרי במהותו (ראו - ע"ע (ארצי) 48431-02-11 משה חננאל נ' אינטרפייס פרטנרס אינטרנשיונל לימיטיד (15.9.14)).

באותו עניין אף נפסק כי סווגה של התביעה כשלעצמו, כתביעה למימוש זכויות מכוח משפט העבודה המגן, אינו מונע שקילתם של מכלול השיקולים המקובלים לצורך פסיקת הוצאות אך יש בו להשפיע על מיקומה של נקודת האיזון שבין מכלול השיקולים כאמור. משמע - יש בשיקול זה כדי להביא, בנסיבות המתאימות, להפחתה בהיקף ההוצאות שיפסקו לחובת התובע, במקרה שלא יעלה בידו להוכיח את תביעתו ותביעתו תידחה או לחילופין להגדלת היקף ההוצאות במקרה ותביעתו תתקבל.

62. נדמה כי הטעם לאבחנה הנוגעת **לעצם הסווג** של התביעות כתביעות לאכיפת זכויות מגן כאמור, כשיקול בקביעת היקף ההוצאות - נעוץ לא רק בהצדקה "הליברלית" ככינויה בספרות, הנוגעת לכוח העדיף שנהוג לייחס למעסיק המאפשר לו לכפות על העובד ויתור על זכויות שמקורן בחוק (אלמלא עיקרון הקוגנטיות), אלא גם בהצדקה נוספת הרלוונטית לא פחות ואולי אף יותר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12-11-35727

לענייננו. הצדקה המכונה בספרות "קולקטיביסטית" מאחר והיא רואה בקוגנטיות של חקיקת המגן מנגנון שמטרתו לא רק להגן על העובד כפרט מפני המעסיק או מפני עצמו, אלא כמנגנון שתפקידו למקסם את התועלת ואת הרווחה המצטברת של כלל העובדים במשק. התפיסה הקולקטיביסטית רואה אפוא בקוגנטיות כלי לחיזוק הסולידאריות שבין העובדים ולפיה, חוקי המגן אינם מקנים לעובד אך ורק זכות כלפי המעסיק, אלא גם מטילים עליו חובה כלפי הקולקטיב: לעמוד על כך שהמעסיק יספק **לכלל העובדים** את המינימום **הקבוע בחוקי המגן**. הצדקה זו מעצימה למעשה את הצורך בהסרת חסמים בדרך למיצוי מלא ולאכיפה יעילה של זכויות מכוח חוקי המגן, לרבות ההסרה של חסם ההרתעה הנגזר מפסיקת הוצאות גבוהות ריאליות במקרה בו תידחה תביעתו של עובד למימוש זכויות מכוח חוקי המגן בהעדר הוכחה מספקת. זאת מאחר שהעובד נתפס, לפי גישה זו, כמי שפועל לא רק מטעמו אלא במסגרת קיום החובה של הגנה על תנאי ההעסקה של כלל העובדים. יתרה מזו, התפיסה הקולקטיביסטית אף מצדיקה **התחשבות מיוחדת** בסוג התביעה כתביעה לאכיפת זכויות מכוח חוקי המגן **כשהוא לעצמו** - לצד השיקולים הרלוונטיים האחרים לפסיקת הוצאות - וזאת, גם בנסיבות הספציפיות בהן נסתרת החזקה העובדתית ביחס לכוחו העדיף של המעסיק ושעה שאין מדובר ב-"עובד חלש" הניצב מול "מעביד חזק". (לעניין ההצדקות השונות להכרה בזכויות המגן והשלכותיהן ראו - עמרי ידלין "תום הלב במשפט העבודה בישראל: מן הכלל אל הפרט" **עיוני משפט** כ"ג (3) 867, 869-880).

63. **אשר לאפיונים המשותפים והייחודיים של קבוצות בעלי הדין הבאים בשעריו של בית הדין**, כאפיונים שאותם יש להביא בחשבון לצורך פסיקת ההוצאות, הרי שבהקשר זה יש ליתן את הדעת לעובדה ש"קהל היעד" כאמור, כולל בחובו בעלי דין רבים (תובעים ונתבעים, עובדים ולעיתים גם מעסיקים), הנמנים עם אוכלוסיות מוחלשות. אלה אשר המימוש של זכות הגישה שלהם לערכאות ושל זכותם להליך הוגן רגישים במיוחד לחסמים שמקורם בחוסר מודעות לזכויות או חובות, בקושי לגייס משאבים כלכליים לצורך מימוש זכויות ומיצוי הדין, בתניות חוזיות הפוגעות בזכות הגישה לערכאות, במחסומים גיאוגרפיים, במחסומי שפה ותרבות ובמחסומים פסיכולוגיים,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

שמקורם בהתייחסות לעומתית לממסד המשפטי, הנתפס כחלק מממסד שאכזב (ראו - יובל אלבשן "נגישות האוכלוסיות המוחלשות בישראל למשפט" **עלי משפט** ג' תשס"ד 497; ויליאם לסטינר, ריצ'רד אייבל ואוסטין סאראט "היווצרותם של סכסוכים והשתנותם: מתן שם, הטלת אשם, עמידה על זכות" **מעשי משפט** ג' (2010) 17).

מעבר לכל אלה, יש להוסיף חסם משמעותי לא פחות העומד לרועץ לאוכלוסיות המוחלשות, הנובע באופן פרדוקסאלי מן המורכבות ההולכת וגדלה של משפט העבודה אשר נועדה בעיקרה להבטיח את זכויותיהם של עובדים בשוק תעסוקתי מורכב וזאת מכמה טעמים כדלקמן:

- קושי בהמשגתן המשפטית של זכויות חברתיות ובתרגומן לסעדים משפטיים הניתנים לאכיפה.
- קשיים בהתגברות על משוכת התפיסה של חלק מן הזכויות החברתיות כזכויות "פוזיטיביות" שמיושן כרוך במעמסה כלכלית או בחריגה תקציבית, באופן העלול להרחיק את עצם ההכרה בהן.
- המורכבות ההולכת וגדלה של חקיקת המגן עצמה ושל אופן פרשנותה בפסיקה. זאת, בין היתר, בשל הצורך להתאים את החקיקה לשינויים במבנה של שוק העבודה, לגידול בהיקף העובדים המועסקים בשוק העבודה השניוני, במסגרות העסקה חלקיות ו/או בלתי שגרתיות ובתבניות העסקה מורכבות. שינויים אלה מעוררים קשיים משפטיים בתחום המהותי והראיתי כאחד, המקשים במיוחד על אוכלוסיות עובדים מוחלשות שחלק לא מבוטל מהן מועסק בשוק העבודה השניוני ובמקרים רבים אף סובל מהעדר הסדרה חוזית בהירה מראש של זכויותיו ליום פקודה. יוצא אפוא כי דווקא אוכלוסיות אלה יאלצו להתמודד, לעיתים מזומנות, עם סוגיות משפטיות מתישות ומורכבות, בבואן לממש את זכויותיהם בהליך המשפטי ובכלל אלה: המשגת "עוול" חברתי ו"תרגומו" לסעד משפטי בר אכיפה, קביעת זהות המעסיק שכלפיו תופנה הדרישה לסעד בתבניות העסקה מורכבות, קביעת היקף הזכויות תלויות הוותק והיקף ההעסקה אצל מעסיקים שונים על ציר הזמן או בו זמנית, הרמת מסך ההתאגדות ועוד.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12-11-35727

64. מוצאים אנו להעיר כי השיקולים המביאים בחשבון איפיונים משותפים של אוכלוסיות בעלי דין הבאות בשעריו של בית הדין לצורך פסיקת ההוצאות, באופן שיתן ביטוי לתפקידו הייחודי של בית הדין בקידום הלכידות החברתית, אינם נוגעים אך ורק לאוכלוסיות עובדים מוחלשות אלא גם לאוכלוסיות מעסיקים מוחלשות. כאשר בהקשר זה מכוונים אנו למשל, למעסיקים שאינם מעסיקים עובדים לצורך עיסקי, כגון אנשים עם מוגבלות המעסיקים מטפל סיעודי, ובנסיבות המתאימות גם ל"עסקים זעירים" או "קטנים" הסובלים לעיתים, לא רק מנחיתות כלכלית בהשוואה לעסקים גדולים ואף בינוניים ומקושי להתחרות במשק ריכוזי אלא גם מהעדר "נראות" חברתית מספקת, על כל המשתמע מכך. נדמה כי גם באלה יש להתחשב, ככל שאנו יוצאים מנקודת מוצא לפיה, מדינות פסיקת ההוצאות צריכה לקדם צדק חלוקתי ולכידות חברתית:

אישוש אמפירי לנחיתות הכלכלית של העסקים הקטנים ניתן לדלות למשל מדו"ח שפרסם משרד הכלכלה בחודש יולי 2013 המתאר את מצבם העגום של עסקים קטנים וזעירים רבים בישראל נכון ליום 9.8.12 לאמור:

"שיעור ההישרדות של העסקים הזעירים והקטנים הוא הקטן ביותר הן לאחר שנה והן לאחר ארבע שנים מיום תחילת הפעילות של העסק. בעיתיות זו, הבאה לידי ביטוי ביכולת ההישרדות הנמוכה של העסקים הקטנים, מעלה את הצורך לסייע ליזמים בקבלת החלטה באם לפתוח עסק (בבחינת פוטנציאל ההצלחה של העסק) וכן לסייע לעסקים קיימים בהיבטי ניהול העסק ופיתוחו" (ראו דו"ח מצב תקופתי בנוגע לעסקים קטנים ובינוניים בישראל www.moital.gov.il/NR/rdonlyres).

65. שיקולים אלה, הנוגעים לסווג התביעות המובאות בפני בית הדין, לאפיונים הייחודיים של קבוצות בעלי הדין הבאים בשעריו, לזיקתם של כל אלה למימוש הלכה למעשה של זכות הגישה לערכאות ולתפקיד הייחודי של בית הדין בקידום הלכידות החברתית, צריכים להבחן על ידי בית הדין בבואו לקבוע את שיעור ההוצאות ושכר טרחת עו"ד בכל מקרה ומקרה, ואין בהם להוביל בהכרח ובאופן גורף לפסיקת הוצאות "מתונות" לכאן או לכאן, לזכות הצד הזוכה או לחובת הצד המפסיד כמוסבר לעיל.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12-11-35727

בנוסף לכך, שיקולים אלה אף צריכים להשפיע על קביעת המדיניות הראויה בפסיקת הוצאות משפט המתייחסת לבעלי דין שאינם מיוצגים או בפסיקת הוצאות משפט ושכר טרחת עו"ד המתייחסים לבעלי דין המיוצגים מכוחו הסדר "פרו בוננו" או על ידי ארגוני סיוע מן "המגזר השלישי" שאינם גובים מבעל הדין שכר טרחה. זאת באמצעות פסיקת הוצאות שיועברו בסופו של יום לגורמים אלה, במקרים המתאימים, כפי שהיה במקרה שלפנינו.

שיקולים לפסיקת הוצאות במסגרת ייצוג "פרו בוננו".

66. הצדקה לפסיקת הוצאות בנסיבות אלה, של הסדרי סיוע כאמור נגזרת מן השיקולים המקובלים לפסיקת הוצאות ובמיוחד מן השיקולים עליהם עמדנו לעיל הנוגעים לחסמי הנגישות של אוכלוסיות מוחלשות לערכאות ולתפקידם של בתי המשפט בכלל ושל בית הדין לעבודה בפרט, בקידום ערכים של לכידות חברתית. זאת בעיקר נוכח **קיומו של חסר** ניכר בשירותים ציבוריים המספקים שירותים משפטיים למי שאין ידם משגת כפי שהטיבה לעמוד עליו המלומדת ד"ר נטע זיו וכך כתבה:

"...אף שההיזקקות לסיוע המשפטי עלתה בשנים האחרונות באופן משמעותי, היקף השירות שניתן אינו משקף מגמה זו. המשאבים המדינתיים המוקצים לסיוע משפטי אזרחי מצומצמים הם וההנחה היא כי מרבית הציבור ירכוש ייצוג משפטי באופן פרטי"

(ראו - נטע זיו "עריכת דין לשינוי חברתי בישראל: מבט לעתיד לאחר שני עשורי פעילות" **מעשי משפט** א' ינואר 2008, 19,25 להלן – זיו ולהלן – **עריכת דין לשינוי חברתי**).

בהקשר זה הוסיפה זיו וכתבה כי בעוד שהמדינה מממנת שירותים משפטיים בתחום הפלילי באופן נרחב, באמצעות הסנגוריה הציבורית ומכוח חובתה המוסרית לאפשר לנאשם שהיא עלולה לשלול את חירותו לזכות בהליך הוגן, הרי שהסיוע הניתן בתחום האזרחי הינו מצומצם ביותר והוא ניתן בתחומים מוגדרים ומוגבלים ונקבע על יסוד מבחני הכנסה קשיחים.

זיו הוסיפה והסבירה כי "חלל" משפטי זה מולא באמצעות "החברה האזרחית" המשמשת כגורם מתווך בין המדינה לבין הפרט בדמוקרטיה הליברלית "כמרחב שבמסגרתו מתארגנות קבוצות אינטרס או קבוצות מיעוט



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

לקידום נושאים שלא קיבלו מענה הולם במסגרת יחסי הכוחות במדינה"
(ראו - עריכת דין לשינוי חברתי 25 וכן, בנימין גדרון, מיכל בר וחגי כץ
"המגזר השלישי בישראל – בין מדינת רווחה לחברה אזרחית" **מגמות** מ"ד (2)
פברואר 2006, עמ' 382).

עוד מוסיפה זיו ומפרטת כי קבוצות אינטרס אלה פועלות, בין היתר, באמצעות
קליניקות משפטיות בפקולטות למשפטים או במרכזי זכויות בתחומים שונים
ובכלל אלה גם משפט העבודה והרווחה וביטוח לאומי. תחומים מורכבים
וסבוכים המחייבים לדבריה התמודדות ישירה עם שיקולי תקציב, עם
ה"זרות" של האוכלוסיות המוחלשות במערכת המשפט ועם קושי בהמשגת
הזכויות החברתיות "החיוביות" במונחים המוכרים לשיח הליברלי של מערכת
המשפט (ראו - עריכת דין לשינוי חברתי 29).

67. על רקע זאת, ועל רקע השיקולים עליהם עמדנו לעיל, ניתן להצדיק אפוא
פסיקת הוצאות ושכר טרחת עו"ד לזכות גורמי סיוע כאמור שנטלו חלק בייצוג
משפטי שהוביל למיצוי זכויות, אשר אינם גובים שכר טרחה מבעל הדין לשם
קידום מטרות אלה:

- הרחבת המקורות הכלכליים שישמשו למימון שירותים משפטיים וייצוג
משפטי לבעלי דין חסרי אמצעים. זאת, באופן שיוביל להרחבת היקף המימוש
של זכות הגישה לערכאות ושל מיצוי זכויות בקרב אלה שנמנע מהם לעשות כן
מטעמים כלכליים וכן, להרחבת "הנראות" של קבוצות מוחלשות או מודרות
ולקידום מושגי שיח חדשים באמצעות אלה המצויים והאמונים על אכיפה של
זכויות מסוג זה.
- יצירת תמריץ חיובי לבעלי דין המשתייכים לאוכלוסיות שאין ידן משגת לרכוש
שירותים משפטיים, להיעזר בשירותי ייצוג ללא תשלום, נוכח הידיעה כי ככל
שהם יזכו בדין אזי בית הדין "יפצה" את הגורם המייצג על השקעתו.
- הפחתת התמריץ הקיים במציאות הנוכחית, לגרוע זכויות מקבוצות מוחלשות
נוכח החסמים העומדים בפניהן בדרך למימוש הלכה למעשה של זכות הגישה
לערכאות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

- יצירת תמריץ שלילי לבעלי דין, בעלי אמצעים, המנסים לעשות שימוש במשאביהם הכלכליים כקרדום לחפור בו לצורך ניהול "מלחמת התשה משפטית" נגד בעלי דין, שזכו לייצוג כאמור, במטרה להתיש את הגורם המייצג ולגרום לבעלי הדין המוחלשים לזנוח את ההליך.
- יצירת תמריץ חיובי לעורכי דין או לארגוני סיוע המספקים שירותים משפטיים לנזקקים, ללא עלות, להתמיד בייצוג המשפטי וזאת, חרף ניסיונות "התשה" של הצד שכנגד.
- מתן ביטוי להוקרה והערכה לפרקליטים או ארגונים המגלים אחריות חברתית ומקדמים בעצם הייצוג של מי שאין באפשרותם לרכוש שירותים משפטיים הולמים ערכים של לכידות חברתית.

מן הכלל אל הפרט

68. יישום השיקולים עליהם עמדנו לעיל, צריך להוביל לטעמנו למסקנה כי לא זו בלבד שהיה מקום לחייב את המערערת בסכום הוצאות משמעותי גם בנסיבות בהן יוצג המשיב על ידי באי כוחו על פי הסדר "פרו-בונו", אלא שהסכום שפסק לחובתה בית הדין האזורי היה על הצד הנמוך ולא מן הנמנע כי לו היה מוגש ערעור על ידי המשיב בעניין זה היה בית דין זה פוסק לזכותו הוצאות גבוהות יותר:

כפי האמור, תביעתו של המשיב הייתה לתשלום זכויות כספיות מכוח משפט העבודה המגן ולביטול פיטוריו, לאחר שהתקבלה טענתו בהליך הזמני וברמה הלכאורית כי פיטורים אלה נתנו ביטוי למדיניות פסולה שנקטה המערערת במטרה לחמוק מהענקת זכויות תלויות וותק שמקורן בחוקי המגן, בצו הרחבה ובהסכם קיבוצי מיוחד (תשלום פיצויי פיטורים, תוספות וותק, הפרשות לפנסיה, דמי הבראה ופדיון חופשה על פי וותק). תביעתו של המשיב אף עוררה שאלה עקרונית הנוגעת לאכיפת זכויות מגן שיש בה להשליך על עניינם של עובדים רבים אחרים שהמשיב היה להם לפה, כפי שציין המשיב ובצדק בכתבי טענותיו.

המערערת מצידה עשתה כל שלאל ידה על מנת להתיש את המשיב, במטרה למנוע את מיצוי זכויותיו ואת ההכרעה בשאלות עקרוניות, בעלות השלכות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12-11-35727

רוחב שהעלה לדיון ולשם כך אף הגישה בקשות סרק שכולן נדחו, לרבות השגות על החלטות של בית הדין האזורי בהליך הזמני, בקשה לעיכוב ביצוע, בקשה למתן הוראות, בקשה לפסלות שופט וערעור על ההחלטה בבקשת הפסלות.

המערערת התייחסה להחלטות שניתנו על ידי בית הדין האזורי ועל ידי בית דין זה כאל "המלצה בלתי מחייבת" משלא השיבה את המשיב לעבודתו מייד עם מתן ההחלטה בבקשה לאכיפת יחסי העבודה וחרף דחיית בקשתה לעיכוב ביצוע. התנהלות המערערת אף אילצה את המשיב להגיש בקשות שניתן היה ליתרן לו הייתה המערערת מקיימת את החלטות בית הדין כלשונן ובמועד ופועלת כדין.

התנהלות המערערת לא רק פגעה בזכותו של המשיב לקיום הליך הוגן ולמיצוי זכויותיו תוך פרק זמן סביר והסבה הוצאות מיותרות לבאי כוחו אלא גם גרמה לבזבוז זמן שיפוטי יקר שלא לצורך על חשבון מתדיינים אחרים ובאופן הפוגע בזכות הגישה של צדדים שלישיים לערכאות. לא למותר לציין כי התנהלות זו של המערערת יצרה קרוב לוודאי הרתעה בקרב עובדים אחרים במערערת ששקלו פניה לערכאות לשם מימוש זכויותיהם, עקב החשש מ"גורל דיוני" דומה או בשל חסרון כיס שלא אפשר להם להתמודד עם אתגרים משפטיים מיותרים ויקרים דוגמת אלה שהציבה המערערת בפני המשיב.

על רקע זאת, אין מקום לזקוף לזכות המערערת את העובדה שהיא נאותה, עובר לשלב ההוכחות, להודיע על הסכמתה להמשך העסקתו של המשיב, באופן שייתר את ההכרעה בשאלת האכיפה והצדקותיה במסגרת התיק העיקרי. זאת לאחר שנקטה בסדרה של הליכי סרק בבית הדין האזורי ובבית דין זה שנועדו למנוע זאת. בנסיבות העניין, לא מן הנמנע כי המערערת עשתה כן במטרה להימנע מן הסיכון שבהכרעה שיפוטית סופית וחלוטה בעניין זה במסגרת פסק הדין הסופי שתחייב אותה גם ביחס לעובדים אחרים. זאת, לאחר שבית הדין האזורי ובית דין זה אמרו את דברם בהקשר זה ברמה הלכאורית במסגרת ההליך הזמני ולאחר שהמערערת מצידה התעלמה משך תקופה לא מבוטלת מהחלטות הנוגעות לאכיפת יחסי העבודה ונמנעה מלקיימן.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 12-11-35727

69. מעבר לכך, נדמה כי במקרה שלפנינו התקיימו למעשה כל ההצדקות לפסיקת הוצאות במסגרת הסדר ייצוג "פרו-בוננו" כפי שעמדנו עליהן לעיל: במיוחד נוכח השאלות העקרוניות שהעלתה התביעה, נוכח העובדה שמדובר במשיב, הנמנה עם אוכלוסיית עובדים מוחלשת, שנדרש היה להתמודד עם שאלות משפטיות מורכבות של עובדה ודין ובכלל אלה: שאלות הנוגעות להצדקות ליישום סעד האכיפה בנסיבות המיוחדות של המקרה; לתחולת הוראות ההסכם הקיבוצי המיוחד על רקע טענות ההגנה שהעלתה המערערת ולנטל ההוכחה של העבודה במשמרות לילה. סביר להניח, על רקע הנסיבות, כי אלמלא יוצג המשיב במסגרת סיוע משפטי כאמור הרי שטענותיו, הנוגעות גם לעובדים אחרים במערערת, לא היו נשמעות בבית הדין, פיטוריו היו נכנסים לתוקף והוא לא היה זוכה למימוש זכויותיו על פי הדין.

במקרה זה עולה כי המערערת אכן ניהלה "מלחמת התשה משפטית" נגד המשיב ולא מן הנמנע כי היא ניצלה לרעה את העובדה, שצוינה אף היא בכתבי הטענות של המשיב, כי מדובר בעובד שנקלע לנסיבות קשות מבחינה כלכלית ואישית ויוצג על רקע זאת על ידי באי כוחו ללא תשלום.

סוף דבר

70. לאור כל האמור הערעור, על כל חלקיו, נדחה.

71. אשר לשיעור ההוצאות בו יש לחייב את המערערת בהליך הערעור הרי שסבורים אנו כי יש להעמידו על סך של 20,000 ₪ וזאת בהתאם לעקרונות עליהם עמדנו לעיל ומן הטעמים הבאים:

במסגרת הערעור התבטאה המערערת מספר פעמים לא מבוטל באופן בלתי הולם כלפי בית הדין האזורי. זאת תוך שהיא חוזרת גם על טענות שהעלתה בעבר במסגרת בקשת הפסלות אשר נדחו זה מכבר על ידי בית דין זה.

מרבית טענותיה של המערערת במסגרת הליכי הערעור היו חסרות ממש בהיבט המשפטי כאשר הרושם שהתקבל היה כי הן נועדו בעיקרן להציב מכשול נוסף, שהגביה באופן סינרגטי את גובה הרף שהוצב בפני המשיב ובאי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 35727-11-12

כוחו בדרך למימוש זכויותיו של המשיב. כך שאלמלא ההליכה העיקשת של המשיב ובאי כוחו בדרך החתחתים הבלתי צפויה שבה הובילה המערערת היו זכויות בסיסיות אלה נותרות בתחום הבלתי מושג.

על רקע כל אלה קשה היה להשתחרר גם מהרושם כי התנהלות זו של המערערת במסגרת הליך הערעור והתרומה הסינרגטית שיש לייחס להליך מסוג זה ובפני בית דין זה להתשת המשיב ובאי כוחו נועדה לבסס הרתעה והשתקה של עובדים אחרים של המערערת דוגמת המשיב (ואולי אף מחוץ לה) ששקלו אולי פניה לערכאות לשם מיצוי זכויות בסיסיות ובשים לב ל"השלכות הרוחב" של תביעת המשיב. זאת, לצד ההרתעה אפשרית של התנהלות מעין זו הנוגעת לגורמי סיוע פרטיים פוטנציאלים מפני העמדת שירותי ייצוג ללא עלות למי שאין ידם משגת נוכח גובה העלויות שהם יאלצו לספוג לרבות אלה הכרוכות בהתמודדות עם הליכי הערעור. זאת לצד הפגיעה הנגזרת מהתנהלות המערערת בבעלי דין אחרים הממתנים להישמע בפני בית דין זה.

בנסיבות אלה ניתן אפוא לסכם ולומר כי חיובה של המערערת בהוצאות הולמות בגין הליך הערעור מתבקש ואף נדרש על מנת לשקף את נקודת האיזון הראויה עליה עמדנו לעיל בין כלל השיקולים וההצדקות לפסיקת הוצאות בבית הדין לעבודה.

ניתן היום, ה' בשבט התשע"ה (25 בינואר 2015) בהיעדר הצדדים וישלח אליהם.

נטע רות, שופטת

סיגל דוידוב-מוטולה, השופטת

לאה גליקסמן, שופטת, אב"ד

מר מיכה ינון, נציג ציבור מעסיקים

מר מנחם שורץ, נציג ציבור (עובדים)