



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

1

לפני:

השופטת דיתה פרוז'נין

נציג ציבור (עובדים) מר נתן מזרחי

נציג ציבור (מעסיקים) מר אליעזר יערי

מנחם נפתלי ת.ז. 032804619

התובע

ע"י ב"כ: עו"ד נעמי לנדאו ועו"ד נאוה פינצ'וק-אלכסנדר

-

1.מדינת ישראל - משרד ראש הממשלה

2.עזרא סיידוף סמנכ"ל נכסים ומבצעים משרד רה"מ

ת.ז. 050619154

3.בנימין נתניהו ראש ממשלת ישראל

הנתבע

ע"י ב"כ עו"ד כוכבית נצח-דולב ועו"ד יעל וילנר

### פסק דין

1. לפנינו תביעה למתן סעד הצהרתי הקובע כי הנתבעים יחד ולחוד הפרו את זכויותיו החוקתיות והחוקיות של התובע, ולמתן צווי עשה קבועים המחייבים את המדינה להשיב את התובע לעבודתו בשירות המדינה במשרה תקנית. כמו כן נתבע תשלום פיצוי בגין נזקים ממוניים ובלתי ממוניים שנגרמו לתובע בשל הפרת הבטחה מנהלית או התחייבות שלטונית, העסקה פוגענית, והפרת הוראות חוק איסור לשון הרע, התשכ"ה-1965.

2. ואלה העובדות הרלבנטיות לענייננו, כפי שהן עולות מחומר הראיות שהוצג לפנינו:

א. התובע החל לעבוד כאב בית במעון ראש הממשלה (להלן – המעון) ביום 20.2.2011 (טופס

לקליטת עובד חודשי - נספח א' לתצהיר גב' מן)

ב. משרת אב בית במעון היתה בתקופה הרלבנטית לתביעה זו משרה תקנית. בטופס קליטת

עובד חודשי הנ"ל נכתב כי התובע מועסק ב"מילוי מקום זמני" והדבר הודע לו.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

- ג. ביום כניסתו לתפקיד חתם התובע על מסמכים שונים, ובהם טופס של אגף הביטחון וטופס הנפקת טלפון נייד, שבהם נכתב כי התובע מועמד לעבודה בתפקיד "נהג אשת רה"מ" (נספחים תצ/10(א) – (ג) לתצהיר התובע, וראו גם נספחים ד', ט ו-כ' לתצהיר גבי מן).
- ד. ביום 1.3.2011 התכנסה ועדת קבלה לתפקיד מנהל בית ראש הממשלה. על פי האמור במסמך בלא תאריך (נספח תצ/5 לתצהיר התובע) הוועדה ראינה 3 מועמדים ובהם התובע וגיא אליהו, ובחרה בתובע לתפקיד משום ש"הני"ל הרשים את הוועדה בשל יכולותיו וכישוריו המקצועיים ונראה מתאים לתפקיד ניהולי, בנוסף עונה המועמד הנ"ל על כל דרישות התפקיד". נציין כי הן התובע והן מר גיא אליהו טוענים כי מעולם לא הופיעו לפני ועדה זו (סעיף 22 לתצהיר התובע).
- ה. ביום 15.5.2011 קיבל התובע "חוזה מיוחד להעסקת עובד" לחתימתו. בחוזה נכתב כי התובע מועסק כ"ממונה (תפעול – בית רה"מ)" במילוי מקום. על פי האמור תקופת החוזה הינה בת חודש אחד – עד ליום 15.6.2011 (נספח לב לתצהיר גבי מן).
- ו. במשך כל תקופת עבודתו במעון הוארך חוזה ההעסקה של התובע מידי חודש בחודשו בחודש נוסף (נספחים לג-מב לתצהיר גבי מן).
- ז. ביום 16.3.2012 הודיע התובע בכתב כי הוא מציב תנאים להמשך עבודתו: 5 כונויות בחודש, קבלת 175% ו-200% בגין שעות עבודה רטרואקטיבית, ואפשרות לגשת למכרז שכן תקן משרתו פנוי (נספח יב' לתצהיר מר סיידוף).
- ח. ביום 15.6.2012 פנה התובע בכתב אל בני הזוג נתניהו והודיע על התפטרותו משום שאינו יכול לקבל תקן במעון, וביום 28.7.2012 הודיע כי יסיים את עבודתו ביום 28.8.2012 (נספחים יד ו-טו לתצהיר מר סיידוף).
- ט. לאחר סיום עבודתו במעון חזר התובע לעבוד ביחידת המגן.
1. נדון בטענות הצדדים על פי הנושאים שיידונו להלן. בטרם נפנה לדון בתביעה לגופה נציין כי לבית דין זה הוגשה תביעה נוספת של עובד במעון (סע"ש 16783-04-14 גיא אליהו – משרד ראש הממשלה, עזרא סיידוף וחברת קלינור אחזקה בע"מ). התביעה הינה נגד הנתבעים דכאן ונתבעת נוספת שהינה חברת כוח אדם שבאמצעותה הועסק התובע גיא אליהו. הצדדים



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

הסכימו כי פרוטוקולי הדיונים שהתקיימו בתיקו של התובע גיא אליהו יצורפו לתיק זה. בקשת התובע לצירוף המוצגים שהוגשו בתיק הנ"ל לתיק זה נדחתה (החלטה מיום 15.11.2015). למען הנוחות ייקראו הפרוטוקולים של הדיונים בתיקו של גיא אליהו "אליהו".

### 2. הבטחת מנהלית

התובע טוען החל לעבוד במעון בעקבות הבטחתו של מר סיידוף כי ייקלט כעובד מדינה, וכי התחייבותו זו של מר סיידוף השתכללה לכדי הבטחה מנהלית תקפה, כי גם אם יימצא כי הבטחה מנהלית לא קרמה עור וגידים, קיים השתק של הרשות מכוח הבטחתה אשר גררה הסתמכות, וכי גם אם לא היה מר סיידוף בעל הסמכות להבטיח הבטחה כאמור, הרי נחזה להיות בעל הסמכות לעשות כן. התובע טוען כי בגין הפרת הבטחה זו הוא זכאי לפיצוי. לחלופין טוען התובע כי הוטעה, ועומדת לו עילה חוזית מכוח סעיף 15 לחוק החוזים, תשל"ג-1973 (להלן – חוק החוזים), והוא זכאי לפיצוי בשל כך.

המדינה טוענת מנגד כי התובע ידע כי הוא מועסק במילוי מקום במשרה תקנית, כי עליו לעבור מכרז, וכי תקופת העסקתו במילוי מקום הוארכה מעת לעת מכיוון שעתיד המשרה לא היה ברור ונשקל שינויה למשרת אימון. מוסיפה המדינה כי התובע הועסק כדין, וכי לא התקיימו התנאים לקיומה של הבטחה מנהלית. כמו כן זכה התובע ליחס מועדף בתקופת עבודתו, ומר סיידוף שימש אוזן קשבת לבקשותיו ולרצונותיו וסייע לו בכל דבר. העובדה שבסופו של דבר לא ניתן היה למלא אחר כל בקשותיו של התובע ותקוותיו לתקן קבוע אינה מצדיקה את מתן הסעדים המבוקשים.

### 3. האם ניתנה לתובע הבטחה מנהלית כהגדרתה?

אלה התנאים המצטברים הנדרשים להגדרתה של הבטחה כ"הבטחה מנהלית" ולהטלת חובה על רשות לקיימה:

"כדי שהבטחה מינהלית תחייב את נותנה, יש להוכיח, בראש וראשונה, כי היא אכן ניתנה. שנית, עליה להיות מפורשת וברורה, ולא מוטלת בספק. יתר התנאים המצטברים הנדרשים לקיום הבטחה מינהלית בת תוקף הם: כי נותן ההבטחה היה בעל סמכות חוקית לתיתה; כי הוא נתן אותה מתוך כוונה להקנות לה תוקף משפטי; כי הוא בעל יכולת למלא אחריה, וכך כי



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

הצד השני הבין אותה כמחייבת. על תנאים אלה מתווסף התנאי כי לא קיים צידוק חוקי לשנות מההבטחה או לבטלה" (בג"צ 8634/08 שם טוב אלחננוב ואחרים נ' משטרת ישראל – אגף משאבי אנוש, ניתן ביום 16.11.2010 והאסמכתאות שם, להלן – בג"צ אלחננוב).

התובע טוען כי עם קבלתו לעבודה כאב בית במעון סירב להצעת מר סיידוף להמשיך לעבוד באמצעות חברה קבלנית, כפי שהיה כאשר עבד כמאבטח, ועמד על כך שעבודתו תהיה במסגרת שירות המדינה, ואכן התובע לא הועסק במשך כל תקופת עבודתו במעון באמצעות חברת כוח אדם. מוסיף התובע כי מר סיידוף אף התחייב כי יקבל משרד תקנית במעון (סעיפים 14-15 לתצהירו), וכי יהיה עובד מדינה מן המניין (ע' 18 ש' 23-25). בחקירה הנגדית חזר התובע על גרסתו כי מר סיידוף הבטיח לו תקן עם קבלתו לעבודה (ע' 18 לפרוטוקול, ש' 24-25, ובע' 19 לפרוטוקול ש' 2). במהלך תקופת עבודתו שב התובע וחזר על בקשתו לאייש את המשרה באופן קבוע, כפי שמצהיר גם מר סיידוף בתצהירו (סעיף 45) אף כי לטענתו הבהיר לתובע שנקלט במעון כממלא מקום (סעיפים 18-19 לתצהירו). מר סיידוף גם מאשר כי פנה לאגף משאבי אנוש כדי לברר אם התובע רשאי לגשת למכרז פנימי, וכי התובע אף סירב לחתום על הארכות חוזה עמו (סעיפים 46-47). מר סיידוף גם פנה בכתב לאגף משאבי אנוש בבקשה לקיים מכרז פנימי למשרתו של התובע (נספח 16 לתצהיר התובע).

כל אלה תומכים בטענת התובע כי הובטח לו שיקבל תקן ויאייש את המשרה באופן קבוע. מכאן שהוכח קיומה של הבטחה. יש לדחות את טענת המדינה כי ההבטחה לא היתה מפורשת ברורה וחד משמעית. מחומר הראיות שהוצג לפנינו עולה כי הן התובע והן מר סיידוף הבינו היטב במה מדובר, וכי כוונתם היתה שהתובע יאייש את משרת אב הבית בתקן המשרה, גם אם ניתנו לכך שמות שונים. נשאלת, אם כן, השאלה האם מר סיידוף היה מוסמך לתת הבטחה מעין זו.

7. חומר הראיות שהוצג לפנינו מצביע על מעמדו הרם של מר סיידוף בכל הנוגע למעון. מר סיידוף הינו סמנכ"ל מבצעים ונכסים במשרד ראש הממשלה, ומתוקף תפקידו זה הוא אחראי על כל נכסי משרד ראש הממשלה ובכלל זה מעון ראש הממשלה (סעיפים 1-2 לתצהירו). למר סיידוף



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

היתה סמכות לחתום על התקשרויות כספיות בשם משרד ראש הממשלה עד לסכום של 500,000 ₪ (ע' 90 ש' 19-21), והוא דאג לכך שהמעון יתנהל על פי הנהלים (ע' 90 ש' 26-30). כאשר ביקש התובע להציע את מועמדו לתפקיד אב בית פנה למר סיידוף (סעיף 9 לתצהירו). מר סיידוף הוא שגייס עובדים לעבוד במעון, ובכל מקרה נדרש אישורו כדי שיוכלו לעבוד שם. מר אמנון זכאי, שהעיד מטעם הנתבעים, מצהיר בתצהירו כי בשנת 2009 פנה לגב' נתניהו בבקשה לנהל את המעון, "ולאחר הסדרת העניין מול מר עזרא סיידוף" התחיל לעבוד כאב בית (סעיף 4). גם גב' אתי חיים שעבדה במעון זומנה לראיון אצל מר סיידוף (אליהו ע' 30 ש' 4-5), ובעדותה הוסיפה כי:

"סיידוף הוא האיש שכל הזמן מחובר לראש הממשלה ואשתו אז כל דבר שרצינו הוא היה הכל מולו" (אליהו, ע' 38 ש' 1-10).

עם זאת, ועל אף מעמדו הרם של מר סיידוף במעון והסמכויות הרבות שהוענקו לו, מקובלת עלינו במלואה טענת המדינה כי מר סיידוף לא היה בעל הסמכות ליתן לתובע הבטחה מנהלית כהגדרתה בעניין מעמדו בשירות המדינה והפיכתו לעובד במשרה תקנית במעון. הסמכות לכך נתונה בידי אגף משאבי אנוש במשרד ראש הממשלה ובידי נציבות שירות המדינה (להלן – הנציבות, ראו סעיף 8 לתצהיר מר רן ישי). יש לדחות גם את טענת התובע כי מר סיידוף נחזה להיות בעל הסמכות ליתן הבטחה מעין זו. התובע ידע כי גורמים רלבנטיים במשרד ראש הממשלה ובהם גב' נעמי מן ומר רן ישי, ובנציבות הם הקובעים בנושאים אלה. התובע פנה אל מר סיידוף כדי שיברר בנציבות אם הוא יכול לגשת למכרז פנימי, ושוחח לא פעם עם גורמים במשרד ראש הממשלה (ראו למשל בע' 117-118). מכאן, שלא התמלא התנאי לקיומה של הבטחה מנהלית, והוא כי נותן הבטחה היה בעל הסמכות לתיתה.

7. השאלה מה דינה של החלטה שניתנה בחוסר סמכות נדונה בבג"צ קלכמן. שם הדגיש בית המשפט העליון את האינטרס הציבורי העומד בבסיס הגישה שלא לאכוף הבטחה שלטונית שניתנה בחוסר סמכות:



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

"אי-אכיפתה של הבטחה אשר ניתנה בחוסר סמכות נועדה להגן על אינטרס ציבורי מובהק – למנוע מצב שבו אדם הנושא בתפקיד ציבורי יוכל להבטיח את הישר בעיניו, והרשות הציבורית תחויב לעמוד מאחורי הבטחתו ותחויב לשאת בעולה של הבטחה זו. הכרה בתקפות הבטחה כזו עלולה לקעקע את יסודות המינהל הציבורי ולשבש את מערכות הניהול הארגוניות והכספיות של המערכת הציבורית. הנזק העלול להיגרם לפרט מהיעדר אכיפה של התחייבות שניתנה תוך חריגה מסמכות, עשוי ברוב המקרים להיות קטן בהרבה מהנזק הרב העלול להיגרם מאכיפתה לאינטרס הציבורי הכללי" (בג"צ 585/01 אירית קלכמן נ' ראש המטה הכללי, רב אלוף שאול מופז, פד נח (1) 694 (01.12.2003) והאסמכתאות שם).

בע"א 9073/07 **מדינת ישראל - משרד הבינוי והשיכון נ' אפרופים שיכון וייזום (1991)** בע"מ, (ניתן ביום 3.5.2012) נקבע כי המגמה הכללית המשתקפת בפסיקה הינה שלא להחיל את תורת ההשתק כלפי רשות מנהלית בנסיבות שבהן פעלה בחריגה מסמכות, משום שהדבר אינו מתיישב עם עיקרון חוקיות המינהל ומשום הקשיים המעשיים הבלתי-מבוטלים הכרוכים בכך. עוד נקבע בעניין אפרופים כי אמנם אין לשלול את האפשרות כי במקרים מתאימים יהיה מקום להטיל חיוב על הרשות בשל מצג של סמכות נחזית. אולם, זאת מן הראוי כי ייעשה תוך החלת העקרונות הכלליים שהינם יסוד המסד במשפט המינהלי ובמשפט הפרטי כאחד, המטילים על הרשות חובה מוגברת להתנהל בדרך מקובלת, בתום לב ובהגינות.

גם בבג"צ אלחננוב דן בית המשפט העליון בשאלה מה דינה של הבטחה מינהלית שניתנה בחריגה מסמכות וקבע כי ככלל, אין להחיל את תורת ההשתק על הרשות המינהלית שכן הדבר אינו מתיישב עם עיקרון חוקיות המינהל; החלת ההשתק בנסיבות אלה עלולה גם לפגוע בצדדים שלישיים שהגבלה החוקית נועדה להגנתם; היא עלולה לכבול את שיקול הדעת של הרשות, לחייבה לקיים החלטות שקיבל גורם לא מוסמך, ולעודד פעולות של גורמים מינהליים לא מוסמכים. אמנם בהקשרים מסוימים וחריגים עלתה אפשרות להכיר בהשתק המינהלי אולם הנטייה המכרעת היא שלא להכיר בהשתק במשפט המינהלי, ומתן פיצוי לפרט הניזוק תיעשה רק במקרים חריגים, מתאימים.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

מן האמור לעיל עולה כי החלטה שניתנה בחוסר סמכות תיאכף רק במקרים חריגים, וענייננו אינו נמנה עמהם. לפיכך נדחית טענת התובע כי ניתנה לו הבטחה מינהלית כהגדרתה. משכך נדחית גם הטענה כי הבטחה זו הופרה.

### 9. הטעיה

מוסיף התובע וטוען טענה חלופית, כי אם לא תתקבל טענתו כי הופרה ההבטחה המנהלית שניתנה לו, עומדת לו עילה חוזית מכוח סעיף 15 לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973 (להלן – חוק החוזים) שהינה עילת הטעיה. זאת, בשל העלמת מידע והצהרה כוזבת שניתנו לו בשלב הטרם חוזי בעל פה בכתב או על ידי התנהגות. התובע הוטעה לחשוב כי יקבל תקן במשרתו זו כאב בית, והתקשר בחוזה מתוך אמונה כי המבטיח יעמוד בהבטחתו ולא כך היה. המדינה טוענת מנגד כי טענה זו נטענה לראשונה בסיכומי התובע, כי התובע ידע שהוא מועסק כממלא מקום ואף חתם על טפסים בעניין זה, וכי עליו לקחת חלק במכרז פומבי כדי להיקלט כאב בית במשרה תקנית.

10. אכן טענתו זו של התובע הועלתה לראשונה בסיכומיו, ואולם למדינה ניתנה הזדמנות להתייחס לטענה זו בסיכומיה, והיא אף עשתה כן. רואים אנו לנכון להתייחס לטענתו זו של התובע משום שחומר הראיות שהוצג לפנינו, ובעיקר דבריהם של העדים מטעם המדינה, תומכים בטענת התובע כי הוטעה, כפי שיפורט להלן.

התובע אכן ידע כי הוא מועסק כממלא מקום, וכי עליו לגשת למכרז כדי לאייש משרה תקנית של אב בית במעון, ואולם איש לא אמר לו כי לא יפורסם כלל מכרז למשרה שהוא ממלא, כי גם אם יפורסם מכרז הוא לא יוכל לגשת אליו משום שאין לו תואר אקדמי, וכי בסופו של דבר תהפוך המשרה למשרת אמון, ולא הוא יאייש אותה.

כאמור התובע היה במעמד של ממלא מקום במשך 20 חודש, ובמהלכם חתם מידי חודש בחודשו על חוזה העסקה לתקופה בת 30 יום (נספחי תצ/4 לתצהירו). המדינה מתרצת את אופן העסקתו זה של התובע, אשר אף לגרסתה הועסק "שלא על פי הספר", בחיוניות משרת אב בית לתפקודו השוטף של המעון, בדחיפות לאייש את המשרה מכיוון שלא נמצא עובד מתוך המשרד, ובדיוניה של ועדה ציבורית לשינוי המשרה למשרת אימון. בתצהירה הצהירה גבי



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

איילת קדוש, סגנית מנהלת אגף בכיר (מערכת הביטחון) וממונה על חלק ממשרדי הממשלה בנציבות, כי היה קושי באיזוּש משרת אב בית (סעיפים 9-10 לתצהירה), וכי "היתה בקשה לאייש את המשרה באופן מיידי" (ע' 62 ש' 23-סוף).

גם גב' נעמי מן, סגנית ראש אגף משאבי אנוש במשרד ראש הממשלה באותה עת, אישרה כי היה צורך באיזוּש דחוף של המשרה, כי לא היה מישהו:

"אמנון היה צריך לעזוב בכל רגע מבחינתנו" (ע' 70 ש' 3-4, ע' 73 ש' 1-14, ש' 26-31, וראו גם סעיף 7 לתצהירה, וסעיף 16 לתצהיר מר סיידוף).

בנוסף לכך התקבל התובע לעבודה 3-4 ימים לאחר שיחתו עם מר סיידוף (ע' 16 ש' 8), אף כי אישור להעסקתו התקבל רק ביום 4.4.2011, כ-6 שבועות לאחר שהחל לעבוד במעון (סעיף 9 לתצהיר גב' איילת קדוש). גב' קדוש הצהירה עוד כי רק עם קבלת טפסי הקליטה של התובע התברר כי החל לעבוד עוד לפני קבלת האישור לקליטתו, ולאחר שהובן ההכרח באיזוּש המשרה, אושרה קליטתו בדיעבד (סעיף 10).

מקובלת עלינו במלואה גרסתם של עדים אלה, אף כי גב' נתניהו אמרה בעדותה כי לא היתה כל דחיפות בקבלתו של התובע לעבודה, וכי המעון התנהל על מי מנוחות גם שלא היה אב בית (ראו סעיף 28 להלן).

11. בין אם בשל הצורך לאייש את המשרה בדחיפות והקושי לאייש משרה זו (על כך ראו להלן), ובין אם מטעמים אחרים, מכל מקום המדינה לא הביאה לידיעת התובע עובדות בסיסיות הנוגעות להעסקתו לא לפני שהחל למלא תפקיד אב בית במעון, ולא במשך כל תקופת העסקתו. לטענת המדינה מאחר שמעמד המשרה לא היה ברור הגיעה הנציבות למסקנה כי לא נכון לפרסם מכרז במצב דברים זה, ולדברי גב' קדוש לא יצאו לא במכרז פנימי ולא בחיצוני כי המשרה היתה "בהסדרה", וגם לא היתה כוונה לעשות כן (ע' 64 ש' 24-32). גב' קדוש לא ידעה אם אמרו זאת לתובע (ע' 64 ש' 7-13), והוסיפה כי התובע היה אמור לדעת זאת משום שחתם על טופס הצהרה לעובד המועסק ב"מילוי מקום" (נספח ב' לתצהירה). ואולם כל שנכתב בטופס הוא כי התובע אינו זכאי להגיש מועמדות למכרז פנימי, וכי לא יתקבל אם לא יעבור מכרז חיצוני. זאת למרות האמור במכתבו של מר סיידוף אל התובע מיום 23.8.2012 שבו הודע לו כי





## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

על קיומו של מכרז פנימי בחודש ספטמבר, ומכרז חיצוני בחודש אוקטובר (נספח 13 לכתב התביעה). גב' מן אמרה בעדותה כי אף שהיא מכותבת למכתב זה, הוא לא היה על דעתה (ע' 78 ש' 18-7). היא גם לא טרחה לומר לתובע כי האמור במכתב אינו נכון. לדבריה התובע ידע שלא יצא מכרז למשרתו, אף כי לא היא אמרה לו על כך אלא עובדת שלה שמחתימה אותו על החוזים (ע' 73 ש' 31-26, וראו גם בע' 76 ש' 32-30). בהמשך הוסיפה כי הדבר הובהר לתובע על ידי עובדות האגף (ע' 74 ש' 1). למותר לציין כי לא הובאה לפנינו עדות כלשהי מכלי ראשון כי כך אמנם היה. לא זו אף זו. בעדותה הוסיפה גב' מן כי:

"לא היתה כוונה לקלוט את התובע באופן קבע על המשרה"

(ע' 77 ש' 17).

מדבריהן של גב' קדוש וגב' מן עולה, אם כן, כי לנציבות לא היתה כל כוונה לפרסם מכרז למשרת אב בית, וכי אגף משאבי אנוש במשרד ראש הממשלה לא התכוון כלל לקלוט את התובע למשרת אב בית כאשר תיהפך המשרה למשרת אימון. דבר מכל אלה לא נאמר לתובע.

12. בשלב כלשהו נאמר לתובע כי לא יוכל לגשת למכרז פנימי (סעיפים 26-27 לתצהיר גב' מן), זאת ככל הנראה רק בחודש 7/2012 (נספח נב לתצהיר גב' מן), היינו כשנה ו-5 חודשים לאחר שהחל לעבוד. גם בשלב זה לא נאמר לתובע כי לא יוכל לגשת למכרז חיצוני משום שאינו בעל תואר אקדמי שהינו חלק מדרישות המשרה (סעיף 23 לתצהיר גב' קדוש, ע' 68 ש' 22-21). זאת, אף כי גם בנציבות ידעו שהתובע שב והתלונן על כך שעליו לחתום על חוזה העסקה מידי חודש בחודשו (ראו גם מכתבו מיום 9.5.2012, נספח יג' לתצהיר מר סיידוף), וכי ציפה לפרסום מכרז. גם מר סיידוף לא אמר לתובע כי לא יוכל לגשת למכרז משום שאין בידי תואר אקדמי (ע' 98 ש' 6-3).

יתר על כן בתגובה לפניית התובע למר רן ישי, סמנכ"ל למנהל ומשאבי אנוש במשרד ראש הממשלה, ואחראי על תנאי ההעסקה של העובדים במעון (ע' 112 ש' 21-18, ע' 119 ש' 7-6) אמר האחרון לתובע כי המשרה שהוא ממלא דורשת מכרז, אך נמנע מלומר לו מה הן דרישות המשרה וכי המשרה תהפוך למשרת אמון (ע' 117 ש' 25-7, ע' 118 ש' 4-1). כל זאת כאשר במסמך הנושא את הכותרת "ועדת קבלה – תפקיד מנהל בית רה"מ" נכתב כי מר נפתלי עונה על כל דרישות התפקיד (סעיף 2.2 לעיל).



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

13. בעדותו הדגיש התובע חזור והדגש כי הוא מייחס חשיבות רבה לביטחוננו התעסוקתי, והוסיף: "הייתי מוכן להיות עובד ניקיון עם תקן של עובד מדינה" (ע' 21 ש' 29).

התובע שב וביקש זאת כל העת, והובטח לו שיקבל תקן (ע' 18-19, ע' 21 ש' 15-9 ו-29, ע' 26 ש' 8-14, ע' 32 ש' 28-32, ע' 33 ש' 1-4). התובע הבהיר עוד כי למרות שהעבודה במעון היתה בלתי נסבלת, הוא היה מוכן לסבול, כדי לקבל תקן ועבודה מסודרת לעתיד, וכי בשל כך עבר מתפקידו באבטחת אישים למרות הירידה בשכר (ע' 32 ש' 30-32, ע' 53 ש' 1-18, ע' 54 ש' 26-31). התובע אמנם הזכיר בעדותו את ועדת קוצייק, אולם כפי שהבהרנו לעיל לא הובהרה לו משמעות הדבר.

גב' מן אישרה בעדותה כי לא היה זה סוד שהתובע מתלונן על כך שהוא נאלץ לחתום על חוזה העסקה מידי חודש בחודשו, כי לא רצה להאריך בכל פעם את החוזה (ע' 73 ש' 26-31), והדבר אף היה ידוע בנציבות (עדות גב' קדוש ע' 67 ש' 7-12). גם מר סיידוף אישר כי התובע אמר לו כל הזמן שהוא "רוצה להיכנס להיות עובד מדינה" וכי ניסה לעזור לו (ע' 95 ש' 30-33). העובדה שהעתיק את מקום מגוריו מעפולה למודיעין מעידה כי סבר, על סמך מצג שהוצג לו, כי ימלא תפקיד זה במשך תקופה ארוכה. מדברי גב' נתניהו עולה כי מגוריו בעפולה פגמו ביכולתו למלא את תפקידו כראוי (ע' 156 ש' 5).

התובע אף העיד כי לאחר שעזב התקשרו אליו גורמים בכירים במשרד ראש הממשלה ובהם גיל שפר ונתן אשל, וביקשו שיחזור. זאת, אף כי לדברי גב' מן לא היתה כל כוונה להעסיקו דרך קבע. התובע הבין שלא יקבל תקן רק לאחר שיחה עם ראש הממשלה (ע' 21). יש לדחות את טענת המדינה כי התובע לא הלך על כך שלא קיבל תקן אלא לאחר שסיים את עבודתו במעון. מחומר הראיות שהוצג לפנינו עולה כי התובע ביקש זאת כל העת. במכתב ההתפטרות שהופנה לבני הזוג נתניהו קובל התובע על כך שהוא נאלץ לחתום על חוזה העסקה מידי חודש בחודשו, וכי אינו יכול להבטיח את עתידו בהעדר ביטחון תעסוקתי (נספח יד לתצהיר מר סיידוף).

14. נדגיש חובתו של מעביד ליתן לעובד את מלוא הפרטים על אופי משרתו ועל עתידו התעסוקתי, במיוחד כאשר מדובר בעובד אשר הבהיר חזור והבהר כי נושא זה חשוב לו במיוחד. טענת



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

המדינה כי התובע נהנה מהארכת העסקתו כממלא מקום, שכן אילו פורסם מכרז היה נאלץ לסיים את עבודתו מוקדם יותר (סעיף 62 לסיכומיה) מוטב היה לולא נטענה. למרות שבמשרד ראש הממשלה ובנציבות ידעו כי התובע לא יוכל לאייש את משרת אב בית דרך קבע, לא טרח איש, לא במשרד ראש הממשלה ולא בנציבות, לומר זאת לתובע כדי שיוכל לכלכל את צעדיו בהתאם.

15. לכל אלה יש להוסיף כי אף שהמדינה טוענת כי במשך תקופת העסקתו של התובע לא פורסם מכרז למשרת אב בית במעון בשל דיוני וועדת קוצ'יק, החלטת הממשלה שמספרה 5189 מיום 28.10.2012 אינה עוסקת במעון אלא במשרד ראש הממשלה בלבד. כעולה מן ההחלטה הוקמה ועדת קוצ'יק בעקבות ליקויים שעליהם הצביע דו"ח מבקר המדינה בעניין "העסקת עובדים במשרות אמון במשרד ראש הממשלה", וההחלטה שהתקבלה בעקבותיה עוסקת במטה ראש הממשלה, פרט לשתי משרות אמון במעון שכבר היו (נספח תצ/8 לתצהיר התובע). גב' מן אכן אישרה בעדותה כי ועדת קוצ'יק החליטה לא לדון במשרות המעון (ע' 75 ש' 22, ע' 76 ש' 10-14), ומר סיידוף הוסיף כי תחילה לא פנו לוועדת קוצ'יק לבדוק את שינוי המשרות במעון למשרות אמון, ורק לאחר שהסתיימה עבודתה של ועדת קוצ'יק, פנו בבקשה לבחון משרות אלה. לדבריו:

"זה ממש חדש ולא היה בזמנו" (ע' 99 ש' 5-9, וראו גם דברי מר רן ישי, אליהו ע' 66-67).

רק ביום 2.10.2013 התקבלה החלטת ממשלה מס' 575 העוסקת בפטור ממכרז למשרות במעון הרשמי (ראו סעיפים 19-20 לתצהירה של גב' קדוש). משמע שקיים ספק משמעותי אם אופן העסקתו של התובע לא הוסדר מטעם זה.

כאמור רק בשנת 2013 ניתן פטור למשרת אב בית במעון מחובת מכרז. בתקופת עבודתו של התובע היתה זו משרה קבועה בתקן (ע' 66 ש' 6-12). יתר על כן, מי שמילא את התפקיד אחרי התובע נקלט במשרת אמון עוד לפני שהתקבלה החלטת ממשלה על כך (ראו דברי גב' קדוש ע' 66 ש' 6-7, וגב' מן בע' 80 ש' 12-15). לא הוסבר, אם כך, מדוע לא נקלט התובע במשרת אמון עוד לפני קבלת החלטת הממשלה.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

16. משא ומתן לקראת יצירת יחסי עבודה הוא משא ומתן לקראת כריתת חוזה. בכך הוא דומה לכל משא ומתן לקראת כריתת חוזה וחלים עליו עקרונות דיני החוזים והוראות דיני החוזים באשר לחובת הגילוי. חובת הגילוי במשא ומתן קבועה בסעיף 15 לחוק החוזים הנשלט על ידי סעיף 12 לחוק החוזים, והקובע חובת משא ומתן בתום לב. חובת זו במשא ומתן לקראת כריתת חוזה מסחרי דורשת שכל צד למשא ומתן ידאג לאינטרסים של עצמו אך לא יפגע באלו של הצד השני למשא ומתן. כך בחוזה מסחרי רגיל. כאשר מדובר במשא ומתן לקראת כריתת חוזה עבודה, לקראת יצירת יחסי עבודה, דרוש תום לב מוגבר. מדובר ביצירת יחסים מתמשכים וקרובים, דינמיים וגמישים. יחסים שאינם מסתיימים עם הקיבול, כריתת החוזה וביצוע העסקה, כביחסים מסחריים. בחוזה עבודה היחסים אך מתחילים עם הקיבול וכריתת החוזה. הצדדים עומדים להתקשר ביניהם, לא בחוזה למכירת טובין, אלא ביחסים מתמשכים, יחסי קרבה ושיתוף. חובת תום הלב המוגברת דורשת גילוי מלא (ע"ע (ארצי) 1487/02 עמוס סופר – רשת אורט, ניתן ביום 29.12.2002, ע' 2-3 לפסק הדין).

כפי שהבהרנו בהרחבה לעיל לא נאמר לתובע לא לפני תחילת עבודתו במעון, ולא במשך כל תקופת עבודתו מהו מעמדו ומה צופן לו העתיד. לא זו בלבד שהתובע הועסק בחוזה לתקופה של 30 יום בלבד במשך כל תקופת העסקתו, אלא שהמדינה לא עמדה בחובות הגילוי הנאות המוטלות עליה כמעביד, ולא הבהירה לתובע לא כי לא יוכל לגשת למכרז, גם לא למכרז חיצוני, כי במכרז העתידי תהיה דרישה לתואר אקדמי, כי בכל מקרה לא יתקיים מכרז כי יש כוונה להפוך את המשרה למשרת אמון, וכי בכל מקרה אין כוונה להעסיקו בדרך קבע במשרה זו. התנהלותה זו של המדינה אינה מתיישבת עם חובת הגילוי הנאות המוטלת על המעסיק ועם חובתו לנהוג בתום לב. המעסיק גם אינו יכול לצאת מנקודת הנחה כי העובד יודע, עליו להבהיר לו זאת. נדגיש כי על המדינה מוטלת חובת הגילוי המלא והחובה לנהוג בתום לב אף ביתר שאת.

17. **הפרת הוראות חוק הודעה לעובד**  
לא רק את חובת הגילוי המלא הפרה המדינה כלפי התובע, המדינה אף לא עמדה בדרישות חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

(להלן – חוק הודעה לעובד). בסעיף 13 לתצהירה הצהירה גב' מן כי במערכת ניהול כח אדם של הנציבות לא קיים טופס הודעה לעובד, וכי העובדים במשרדי הממשלה אינם מקבלים טופס הודעה על תנאי עבודה, אך עם השלמת כל המסמכים הנדרשים נעשה מאמץ להפיק חוזה עבודה ובו תנאי ההעסקה.

סעיף 1 לחוק קובע כי חובת המעביד למסור הודעה לעובד "לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו". "חוזה מיוחד להעסקת עובד" ניתן לתובע רק ביום 15.5.2011 (נספח לב לתצהיר גב' מן), היינו כ-3 חודשים לאחר תחילת העסקתו. לא היינו מייחסים לכך חשיבות אילו אכן לאחר 3 חודשים היה נמסר לתובע חוזה עבודה המפרט את תנאי העסקתו. אולם לא כך היה. עיון בחוזה שנמסר לתובע מעלה כי הוא אינו מתיישב עם תוכן ההודעה שהיה על המדינה ליתן לתובע ולכל עובד כאמור בסעיף 2 לחוק. החוזה הינו לקוני ביותר, תקופת החוזה הינה 4 חודשים, אולם למעשה 3 מתוכם כבר חלפו במועד חתימתו, על כן בפועל תוקף החוזה הינו ל-30 יום בלבד. אין בו כל התייחסות להארכת החוזה, כפי שנעשה בפועל. פרט לכך אין בו כל פירוט לגבי תנאי עבודתו של התובע, לא ציון שמו של הממונה הישיר על העובד, לא אורכו של יום העבודה הרגיל או שבוע העבודה הרגיל של העובד ועוד. בשים לב לכך שהתובע הועסק כך במשך 20 חודש, יש לקבל את טענתו כי המדינה הפרה את הוראות חוק הודעה לעובד.

18. בשל התנהלותה זו של המדינה, אשר הפרה את חובת הגילוי המלא המוטלת עליה תוך הטעיית התובע, ובשל הפרת הוראות חוק הודעה מוקדמת, גרמה המדינה לתובע נזקים ממוניים שכן התובע העתיק את מקום המגורים למודיעין, וכן נזקים בלתי ממוניים. התובע עבר לגור במודיעין במהלך תקופת עבודתו במעון (ראו חוזה שכירות ת/5). בעדותו אמר התובע כי הוא אמנם לא התבקש לעבור למודיעין אך כאשר היה פיצוץ מים והפסקת חשמל במעון, נאמר לו שלא יכול להיות שמנהל המעון יגיע אחרי שעתיים לאירוע (עי' 24 ש' 11-14). אף מדברי גב' נתניהו עולה כי העובדה שהתובע מתגורר בעפולה מכבידה על ביצוע העבודה (עי' 156 ש' 4-5). יתר על כן, לאחר שהתפטר התובע מעבודתו במעון חזר התובע להתגורר בעפולה עי' 25 ש' 4-7). בשל כל אלה על המדינה לפצות את התובע בסך של 75,000 ₪.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

### 19. העסקה פוגענית

התובע טוען כי הציג תשתית ראייתית התומכת בטענתו כי היה חשוף במעון לצעקות הערות פוגעניות והשפלות, כי יחסי האנוש בין גב' נתניהו לבין עובדי המעון והוא בכללם היו בלתי נסבלים, משפילים ומעליבים, וכי כל אלה עולים כדי העסקה פוגענית.

המדינה טוענת מנגד כי טענות התובע בדבר ההעסקה הפוגענית במעון הינן טענות כבושות שהועלו זמן רב לאחר שעזב את המעון, כי התובע אינו עובד חלש אלא דווקא אדם חזק שידע לעמוד על זכויותיו ועל מעמדו, כי האירועים הבודדים שהתובע מצביע עליהם, והמוכחשים כשלעצמם, אינם מלמדים על יחס פוגעני ומזלזל, ואין בהם כדי ללמד על העסקה פוגענית, וכי משום כך ניסה התובע להיעזר באירועים של עובדים אחרים, שאין בהם בכל מקרה כדי לתמוך בתביעתו האישית.

מוסיפה המדינה כי התובע מעולם לא התלונן על אירועים אלה לא בפני מר סיידוף ולא בפני הגורמים המוסמכים במשרד ראש הממשלה. על כן גם אם היו טענותיו של התובע נכונות, משלא התלונן בפני הגורמים המתאימים, לא טען כי הוא זוכה ליחס מזלזל ולא ביקש עזרה אלא הציג רצון להמשיך לעבוד, אין הוא יכול בדיעבד לבוא ולטעון כי זכויותיו נפגעו, וכי לא נעשה דבר למנוע את התרחשותם. כמו כן התובע לא מילא את תפקידו כמצופה, ופגע במערכת היחסים בינו לבין ראש הממשלה ורעייתו, והיה לו קושי בקבלת מרות וביכולת לשמור על יחסי עבודה תקינים.

### 20. מהי העסקה פוגענית?

בעת האחרונה גברה המודעת להעסקה פוגענית הנקראת גם התנכלות תעסוקתית או התעמרות במקום העבודה. מדובר בהתנהגות מטרידה ומשפילה שאינה פיזית, המופנית כלפי עובדים באופן חוזר ונשנה. התנהגות זו נושאת פנים רבות ובכלל זה פגיעה בעובדים באמצעים מילוליים (צעקות ביקורת לא מוצדקת וכד'), פגיעה במעמדם של העובדים ומתן משימות משפילות, ניטור יתר, בקרת יתר, דקדקנות יתר, הפגנות שליטה והתנהגות אימפולסיבית והרסנית. אין מדובר במקרה חד פעמי אלא בחשיפה מתמשכת למעשים מעין אלה (שולמית אלמוג, התנכלות תעסוקתית (mobbing), עבודה משפט וחברה, כרך יא', תשס"ו 233; מיכל לויט, לא צריך לספוג את ההשפלה הזאת, עורך הדין, גיליון מס' 20, אוקטובר 2015).



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה-2015 עברה בכנסת בקריאה טרומית בחודש 7/2015, ובדברי ההסבר להצעת החוק הודגש כי מדובר בתופעה חברתית נפוצה הפוגעת בעובדים רבים, כי התעמרות במסגרת עבודה היא התנהגות פוגענית המופנית כלפי אדם באופן חוזר ונשנה, לא במסגרת אירוע "חריג" וחד-פעמי אלא במספר אירועים נפרדים, ויוצרת עבור האדם סביבה עוינת במסגרת עבודה, וכי התעמרות במסגרת עבודה פוגעת בכבוד האדם, בחירותו, ברווחתו, ביכולתו לבצע את עבודתו ובתפקודו המקצועי. לא אחת פוגעת ההעסקה הפוגענית אף בבריאותו הגופנית או הנפשית של העובד.

ביטוייה המעשיים של התעמרות בעבודה הם רבים ומגוונים. היא יכולה לבוא לידי ביטוי בצעקות, בקללות, בהאשמות שווא, בהפצת שמועות מזיקות, בגרימת נידויו של אדם או החרמתו, במתן משימות משפילות, בפגיעה בדימויו, בפגיעה ביכולתו לבצע את תפקידו או בפגיעה בסיכוייו להצליח או להתקדם בעבודה וכיו"ב.

יתר על כן, מחקרים מלמדים שזקי ההתעמרות בעבודה אינם מתמצים בתחומו של מושא ההתעמרות; גם מי שנכחו בסיטואציה של התעמרות בעבודה עשויים להגיב באופן דומה לצד הנפגע. בנוסף, התעמרות בעבודה מזיקה למעסיק, נוכח גידול בימי היעדרויות של עובדים (ימי מחלה וכד'). נזק עקיף למעסיק עלול להיגרם בשל פגיעה במוטיבציה של העובדים, דבר המשליך על איכות השירות הניתן על ידם לצדדים שלישיים (לקוחות).

בשנים האחרונות מתרחבת תנועה חובקת עולם הנאבקת בתופעת ההתעמרות במקום העבודה (workplace bullying או workplace mobbing), גם במסגרת הזירה המשפטית. חוקים אשר נועדו להתמודד עם התופעה נחקקו במדינות רבות, ובמדינות אחרות מתקיימת מערכה נמרצת לקידומה של חקיקה דומה.

על פי סקר שערך משרד הכלכלה ופורסם בחודש ינואר 2013 כ-30% מהעובדים במדינות מערביות שנבדקו חוו הצקות כלשהן במקום עבודתם, בעיקר מצד הממונים, ובישראל נפגעו, על פי הסקר, 55.4% מאוכלוסיית העובדים בשנת 2011 מהצקות בעבודה. השפעתה של העסקה פוגענית על העובד עלולה להיות הרסנית ביותר, היא עלולה לפגוע בבריאותו הנפשית ואף בבריאותו הפיזית, היא גורמת לביצועים ירודים, פוגעת במוטיבציה וגורמת לאיכות חיים ירודה. דרכי ההתמודדות של העובדים עם העסקה פוגענית שונות ומגוונות, ועלולות לגרום אף לעזיבת מקום העבודה (ראו במאמרה של מיכל לויט הנ"ל, בע' 112).



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

21. למרות האמור לעיל לא כל התנהלות של המעסיק שממנה נפגע העובד מהווה "התנכלות תעסוקתית". יחסי עבודה מעצם טיבם כרוכים בעימותים ובחיכוכים בין העובד לבין המעסיק ובין העובד לבין עמיתים לעבודה. כמו כן, יש פעולות שעשויות לגרום לפגיעה בעובד אף כי הינן חלק בלתי נפרד מעולם העבודה ומהפררוגטיבה הניהולית של המעביד, כגון הערות על תפקודו, קבלת הערכה לא חיובית מהמעסיק וכד'. כל זאת, כאשר הדבר נעשה על פי מיטב שיפוטו של המעסיק ולא משיקולים זרים, באופן ראוי ותוך שמירה על כבודו של העובד. "התנכלות תעסוקתית" הינה התנהגות אשר מנקודת מבט חיצונית לעובדת או לעובד נתפסת כפגיעה (תע"א 10690/07 גליה אאוסקר – הבנק הבינלאומי הראשון לישראל, ניתן ביום 5.2.2013).
22. בחינת חומר הראיות שהוצג לפנינו, לאור קווי המתאר שפורטו לעיל, מעלה תמונה עגומה ביותר לגבי המתרחש במעון ראש הממשלה בכל הנוגע לאופן העסקת העובדים, סביבת העבודה שהם חשופים אליה, היחס אליהם והשמירה על כבודם ועל זכויותיהם. הן בתצהירו של התובע והן בזה של מר אליהו מתוארים מעשים שהינם בגדר העסקה פוגענית, ובהם דרישות מוגזמות ובכלל זה החלפת בגדים בתדירות גבוהה כדי לשמור על היגיינה (סעיף 38 לתצהיר התובע), טענות לעובדים כי אינם סטריליים (אליהו ע' 24 ש' 19-23), נזיפות חוזרות ונשנות בשל עניינים שוליים (החלפת פרחים בארגטל וכד'), השתלחויות בעובדים והעלבתם (סעיפים 38-45 לתצהיר התובע, סעיפים 12-21 לתצהיר מר אליהו).
- מר גיא אליהו, שעבד במשרד ראש הממשלה לפני שעבר לעבוד במעון ציין בעדותו כי במשרד ראש הממשלה הזהירו אותו כי העבודה במעון קשה, וכי הרבה עוזבים שם אך הוא היה מוכן לעבוד קשה כמה שצריך כדי לקבל תקן (אליהו, ע' 16 ש' 21-22). לדבריו גב' נתניהו נזפה בו לא אחת כי אינו יודע להגיש ואינו אלגנטי מספיק (סעיף 15 לתצהירו). גם מר סלע העיד כי גב' נתניהו אסרה עליו להגיש לה מים והוא נפגע מאד ע' 46 ש' 29-32, ע' 47 ש' 1-3). מעדותו של גיא אליהו מתברר עוד כי העובדים חששו להגיש אוכל לגב' נתניהו כי זה היה מפחיד וקשה, כי פחד מתגובותיה וכי העבודה במעון היתה בלתי נסבלת (ע' 54 ש' 1-2, 9, 31). מר אליהו הוסיף כי כאשר גב' נתניהו הרימה עליו את הקולה, לא היה מסוגל לענות לה, והתובע נחלץ לעזרתו (ע' 38 ש' 14-18 ע' 49 ש' 6-8), וכי התפטר משום ש"לא יכולתי לסבול להיות בבית יותר" (ע' 38 ש' 14-18 ע' 49 ש' 6-8).





## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

52 ש' 30). למרות כל אלה ציין מר אליהו כי אם היה מקבל תקן היה נשאר כדי ש"תהיה לי עבודה מסודרת לעתיד" (ע' 53 ש' 15-16).

מר סלע, שעבד במעון תקופה קצרה בלבד, הצהיר בתצהירו על שעות עבודה ארוכות החורגות לא אחת מ-12 שעות בשל מחסור כרוני בעובדים, ועל יחסי אנוש בלתי ראויים (סעיפים 14-18), והוסיף כי לאחר שהפסיק לעבוד במעון התבקש לכתוב מכתב שאין לו טענות נגד גבי נתניהו אך סרב (סעיף 30). לדבריו כתב מכתב שבו תיאר את המצב הקשה בבית, ונתן אותו למר סיידוף. העד דחה מכל וכל את טענת מר סיידוף כי לא קיבל את המכתב (ע' 45 ש' 24-25) והוסיף :

"מסרתי לו את זה (את המכתב ד.פ.) ביד. את המכתב הוא קיבל ביד. את המכתב אני כתבתי כשעבדתי שם, אף אחד לא איים שיפטר אותי, עשיתי את זה כדי לשנות את המצב בבית. חשבתי שאי אפשר שיבואו 10 אבי בית שם, זה לא יעזור אם ההתנהגות שלה היא כזאת זה לא יעזור לאף אחד. צריך לשבת איתה וללבן את העניינים ושתחיל להתייחס אלינו כבני אדם, אי אפשר לעבוד במקום הזה, אי אפשר" (ע' 47 ש' 6-10).

23. תמונה קשה במיוחד לגבי המתרחש במעון תיארה בעדותה גבי' אתי חיים. לדבריה תנאי העבודה במעון קשים, הדרישות מוגזמות ויחסה של גבי' נתניהו לעובדים קשה ביותר (אליהו, ע' 33-35). גבי' חיים תיארה בהרחבה מקרה שארע בשבת בצהריים כאשר היא ומר גיא אליהו הכינו אורחת צהריים והניחו את הסלטים על השולחן בפטיו. בשל פתיחת או סגירת הסכך ביקשה גבי' נתניהו להוציא את כל הסלטים, לפנות את השולחן ולערוך מחדש. לאחר שהבן אבנר העיר כי אין בכך צורך משכה גבי' נתניהו את המפה, זרקה את כל הכלים והורתה לגבי' חיים ולמר אליהו לאסוף הכל תוך 5 דקות, ולערוך מחדש, וכך עשו (אליהו ע' 33 ש' 14-33).

במקרה אחר בעקבות דרישותיה של גבי' נתניהו הרגישה גבי' חיים כי אינה יכולה לעמוד עוד על הרגליים, נפלה והרגישה דפיקות לב חזקות ומהירות. לדבריה פרמדיק שהיה במקום הציע לפנותה באמבולנס, אולם גבי' נתניהו סירבה, והורתה להודיעה לאחד מילדיה של גבי' חיים לבוא ולקחתה, וכך היה. גבי' חיים אף הוסיפה כי הותר לבנה להיכנס עם רכבו לתוך מתחם בית ראש הממשלה אף כי הדבר אינו מקובל (אליהו ע' 34 ש' 1-16).



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

די באירועים אלה, אשר תוארו באופן משכנע ואמין על ידי גב' חיים, כדי להגיע למסקנה כי קיימת העסקה פוגענית במעון, ואולם הוצגו לפנינו עובדות רבות נוספות המצביעות על כך (ע' 41 ש' 27-32). נוסף כי גב' חיים סירבה לפרט בעדותה לגבי הוראותיה של גב' נתניהו בנושאים הקשורים לאוכל (אליהו ע' 31 ש' 1-7), וכאשר נשאלה לגבי יתר בני הבית במעון סירבה להשיב (ע' 32 ש' 1-11). גב' חיים עזבה את עבודתה במעון לאחר שלדבריה גב' נתניהו הכתה אותה בידה, ועברה לעבוד במזנון במשרד ראש הממשלה (ע' 37 ש' 16-17).

### שעות העבודה במעון .24

בנוסף לדרישות המוגזמות, להעלבות וליחס הקשה לעובדים, שעות העבודה במעון היו רבות ובלתי סבירות, וחרגו לעיתים קרובות ממסגרת השעות שנקבעה מלכתחילה לעובדים. המדינה מאשרת כי העבודה במעון מחייבת נוכחות בשעות רבות ולעיתים חריגות (סעיף 12 לתצהיר גב' נתניהו, סעיף 14 לתצהיר מר סיידוף). עובדי המעון עבדו לא פעם מעל 300 שעות בחודש (אליהו, ע' 40 ש' 4), ומר סיידוף אישר כי "עובדים שם מסביב לשעון" (אליהו, ע' 21 ש' 25-26 פרוטוקול מיום 29.10.2015). גב' אתי חיים אמרה בעדותה כי שעות העבודה במעון היו רבות, והעובדים לא ידעו מתי תסתיים עבודתם והם יוכלו לחזור לביתם. לדבריה:

"לא היו שעות שם, אני יכולתי לעבוד גם 16 שעות 17 שעות ביממה, אני והחברים שלי לעבודה עבדנו הרבה שעות מהבוקר עד הלילה. גם אם המשמרת היתה אמורה להסתיים וראש הממשלה היה מגיע עם אנשים וישיבות היינו נשארים" (אליהו ע' 30 ש' 23-26).

המסמכים שהגישה המדינה תומכים בדבריה אלה. כך, בסידורי העבודה שצורפו לתצהירו של מר סיידוף נכתב כי: "ביום שאתי או עופרה בחופש – אחת הבנות תעבוד משעה 8:00 – 20:00". התובע הוסיף כי בשל הצורך בשעות עבודה רבות לא נשמר סידור העבודה, והעובדים נדרשו לא אחת להתייצב במעון גם לפני תחילת המשמרת שנקבעה (ע' 17 ש' 18-21). מר גיא אליהו אף תיאר בתצהירו מקרים שבהם דרשה ממנו גב' נתניהו לחזור למעון בלילה כדי לומר לה לילה טוב ולהביא לה מרק. לדבריו באחת הפעמים יצא מן המעון בשעת לילה מאוחרת לאחר שקיבל את רשותו של ראש הממשלה לעשות כן, אך לא את אישורה של גב' נתניהו, ולכן הוחזר (ע' 22-23, ע' 32 ש' 1-5). דבריו היו משכנעים ואמינים.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

גב' נתניהו אישרה את דברי העדים בעניין שעות העבודה הרבות, וציינה כי היו עובדים שעזבו בשל כך את העבודה במעון (ע' 159 ש' 32-27, ע' 160 ש' 10-9 ועוד). לדבריה על העובדים לקבל את אישורה לפני שהם הולכים לביתם "אם זה 10 או 10:30 או 11 זה דבר שהוא מתגלגל וזורם" (אליהו ע' 50 ש' 21-11, דיון מיום 29.10.2015), העדה אף אישרה כי קרה שעובד נדרש לחזור למעון בשעות הלילה (ע' 144 ש' 21-8).

25. המדינה טוענת כי בשל אופיו המיוחד של המעון שמתקיימות בו פעילויות רשמיות מתוקף תפקידו של מר נתניהו כראש ממשלה, והן כמעון פרטי של בני משפחת נתניהו, נדרשים העובדים לעבוד בשעות רבות ואף חריגות. לטענתה התובע נתן את הסכמתו לעבוד שעות רבות, ואף בחר מרצונו ומטעמים אישיים לשהות במעון שעות רבות מעבר לנדרש. הנתבעים הפנו את תשומת לבו לכך שעליו להקפיד על שעות עבודה וימי מנוחה, והתובע קיבל תמורה מלאה עבור שעות עבודתו. יתר על כן, משרתו מוחרגת מחוק שעות עבודה ומנוחה, בנוסף קיים ספק באשר לנכונות דוחות הנוכחות שהגיש.

המדינה הטילה את האחריות לשעות העבודה הרבות של עובדי המעון ושלו עצמו על התובע. הוא זה ששיבץ את העובדים לשעות עבודה רבות, ואף ניצל לרעה את הסמכות שניתנה לו ושיבץ את עצמו לשעות עבודה רבות מאד שאינן נחוצות.

טענתה זו של המדינה תמוהה ביותר. האם פעל התובע בחלל הריק, האם לא היה כל פיקוח על שעות עבודתו ועל מעשיו כאב בית? מדובר בעובד ארעי שבארעיים - ממלא מקום זמני - שחווה העסקתו מתחדש מדי חודש בחודשו. משמע שניתן להפסיק את העסקתו במעון בתום כל חודש (סעיף 4 לחוזה, נספח לב לתצהיר ג' מן) אם לא מילא את תפקידו כראוי. אף על פי כן עבד התובע במעון במשך 20 חודש, והוא זה שהתפטר מעבודתו שם. יתר על כן, לאחר שהתפטר, הפציר בו מר סיידוף שיחזור בו מהתפטרותו (נספח יז' לתצהיר מר סיידוף).

יתר על כן, עובדי המעון, הכפופים לתובע מועסקים רובם באמצעות חברת כוח אדם. התובע כפוף למר סיידוף, שהינו סמנכ"ל מבצעים ונכסים במשרד ראש הממשלה, ואחראי על כל נכסי המדינה של משרד ראש הממשלה ובכלל זה על המעון, לגב' נעמי מן, שהינה ראש אגף משאבי אנוש במשרד ראש הממשלה, ולמר רן אליהו ישי, שהינו סמנכ"ל משאבי אנוש במשרד ראש הממשלה, הוא ממונה על מר עזרא סיידוף, ואף הממונה העליון על בית ראש הממשלה (סעיף



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

2-3 לתצהירו). איש מן הממונים הנ"ל לא מצא לנכון לנזוף בתובע על שעות עבודתו הרבות או על אלה של עובדי המעון.

מר סיידוף אמנם שלח לתובע מכתב המבהיר כי על פי החוק אסור לעבוד 7 ימים בשבוע (נספח ט' לתצהירו), אולם נראה כי מכתב זה לא נשלח אלא כדי לצאת ידי חובה, שכן מר סיידוף ידע היטב כי העבודה במעון נמשכת מסביב לשעון, והתובע שוחח עמו על המצוקה הקשה בכוח אדם במעון ובמיוחד בסופי שבוע (ע' 28 ש' 23-25).

מכתב נוסף שהוצג לפנינו (נספח י' לתצהיר מר סיידוף) נשלח לתובע על ידי מנכ"ל קבוצת מיקוד, הוא מופנה אל התובע עצמו ובו הוא מתרה בו כי הוא עובד בשעות שאינן מותרות על פי החוק. התובע לא היה עובד חברת כוח אדם בתפקידו כאב בית במעון, על כן לא ברור מה פשרו של מכתב זה.

26. יתר על כן, איש מבעלי התפקידים המנויים לעיל והממונים על התובע, לא ידע, לטענתו, על המתרחש במעון, ועל שעות העבודה המרובות של עובדי המעון ובכלל זה התובע. בסעיף 105 לתצהירו תיאר התובע את המסלול שעובר דו"ח הנוכחות שהגיש: התובע מגיש את הדו"ח לגבי נעמי יוסף, לאחר כן מועבר הדו"ח למר סיידוף וממנו לגבי קיסוס, ורק עם סיום המסלול הנ"ל משולם לתובע שכרו.

מר סיידוף אישר כי עובדת בכירה בודקת את דוחות הנוכחות, והוא עצמו חותם אחרי אישורה. עם זאת, לדבריו, ולמרות שקיבל את סידור העבודה ככל שבוע, לא הסתכל עליו. אמנם חתם על הדוחות אך לא בדק אותם והוא אינו יודע "כל דו"ח מה היה בפנים" (ע' 101 ש' 26-32, ע' 102 ש' 1-10).

מר רן ישי, שכאמור ממונה על מר סיידוף ועל תנאי עבודתם של עובדי המעון, אמר בעדותו הוא מקבל דיווח של מנהלי מחלקות ואם אין חריגה מיוחדת "אני לא עובר עמוד עמוד, חזקה שאני מקבל דיווח תקין". לשאלה מי פיקח על שעות עבודתו של התובע השיב:

"אני לא ממונה ישיר של מני ולא חתמתי על דוחות הנוכחות שלו, צריך לבדוק מי חתום על הדוחות של מני ולשאול אותו. **אלי לא הגיעו ידיעות כאלה על שעות עבודה בשעות מוגזמות**" (ע' 77 ש' 19-32).



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

גם לגבי טענת המדינה כי התובע שהה במעון כאשר בני הזוג היו בחו"ל מעל לדרוש, לא הוצגה לפנינו תמונה חד משמעית. התובע אמר כי כאשר ראש הממשלה ורעייתו היו בחו"ל עובדי המעון היו אמורים לדאוג לילדים בהוראה מפורשת וגם לעשות תיקונים בבית ומר סיידוף ידע על כך (ע' 44 ש' 10-14). גב' נתניהו אישרה כי גם כאשר בני הזוג נמצאים בחו"ל "הבית ממשיך לעבוד" וצריך שמישהו יהיה בבית להכין אוכל לילדים אולם לא באותו היקף שעות (ע' 52 ש' 12, 22-23). לא הובהר מהו בדיוק אותו היקף שעות שבו צריך המעון להיות מאויש כאשר בני הזוג נתניהו נמצאים בחו"ל. מכל מקום, אם אמנם שהה התובע במעון למעלה מן הצורך היה על הממונים עליו להתריע על כך.

### 27. האם חל חוק שעות עבודה ומנוחה על התובע?

המדינה טוענת כי יש להחיל על התובע את החריגים שבסעיף 30 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן – חוק שעות עבודה ומנוחה). ראשית, טענתה כי שילמה לתובע שכר מלא עבור עבודתו בשעות נוספות, וכי התריעה בו לבל יעבוד בשבת אינה מתיישבת עם טענתה זו. מדובר בטענות עובדתיות חלופיות. שנית, מר סיידוף אישר בעדותו כי לא נאמר לו שחוק שעות עבודה ומנוחה אינו חל על התובע, וכי החוק חל על התובע (ע' 100 ש' 10-22). לפיכך יש לדחות את טענת המדינה בדבר חלות החריג לחוק על התובע.

לסיכום: דרישה מן העובד לעבוד שעות עבודה רבות, ובכלל זה העדר היעדר דפוס עבודה קבוע ומסודר המאפשר לעובד לתכנן את סדר יומו, לשהות עם בני משפחתו, לנוח מעמל יומו, ולתכנן את פעילויותיו בשעות הפנאי, אף הוא בגדר העסקה פוגענית. לא בכדי קובע חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 כי יום העבודה לא יעלה על 8 שעות עבודה (סעיף 2), בשבוע עבודה בן 6 ימים, ו-9 שעות בשבוע עבודה בן 5 ימים (ההסכם הקיבוצי בדבר מעבר העובדים לשבוע עבודה בן 45 שעות ב-5 ימים עבודה, מיום 4.8.1988). עבודה בשעות נוספות הינה החריג ולא הכלל.

### 28. תחלופת עובדים



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

תחלופה גבוהה של עובדים מעידה אף היא על העסקה פוגענית. כפי שכבר ציינו לעיל אחת מן הדרכים שבוחרים עובדים להתמודד עם העסקה פוגענית הינה עזיבת מקום העבודה, למרות החשש להיוותר בלא פרנסה. כמו כן במקום עבודה שבו הדרישות מן העובדים מוגזמות וקשות מפורטים לא אחת עובדים בשל אי עמידה בדרישות.

התובע טוען כי במהלך 20 החודשים שבהם עבד במעון היתה תחלופה בלתי פוסקת של עובדים פגועים וממורמרים, אשר סרבו לעבוד במחיצתה של גב' נתניהו. לטענתו בתקופה זו סיימו 29 עובדים את עבודתם במעון, חלקם עזבו וחלקם פוטרו (סעיף 37 לתצהירו, ע' 30 ש' 19-21, ע' 35-36, ע' 55 ש' 1-6). כך אמר גם מר אליהו בעדותו (ע' 17 ש' 3-11, וראו גם ע' 27 ש' 21-25).

לתצהירה של גב' נתניהו צורפו מכתבי השבח של עובדים במעון. רובם אינם עובדים עוד במעון (ראו חקירה גב' נתניהו ע' 156-160, אליהו ע' 45-46 פרוטוקול מיום 29.10.2015). גב' נתניהו ניסתה להסביר מדוע עזב כל עובד, אך אישרה כי אינם עובדים עוד במעון. גם אב הבית הקודם מר זכאי, אשר העיד לפנינו, חזר לעבוד במשרד ראש הממשלה (סעיף 5 לתצהירו, ע' 130 ש' 6 ע' 107 ש' 24 ואילך). אף כי לטענתו עזב את העבודה במעון ועבר לעבוד במשרד ראש הממשלה בגלל התנהלותו של התובע. לא הובא לידיעתנו כי מר זכאי חזר לעבוד במעון לאחר התפטרותו של התובע.

יתר על כן, בעדותו מנה מר סיידוף מנה את שמותיהם של 5 עובדים שכיחנו בתפקיד אב בית במעון בשנים האחרונות (106 ש' 7-13), ומר אורי נחום, מנהל המרחב בחברת קלינור, התחמק ממתן תשובה לשאלה אם היתה תחלופה גבוהה של עובדים במעון (אליהו ע' 58 ש' 7-11). כל אלה תומכים בטענת התובע ועדיו כי היתה תחלופה גבוהה של עובדים במעון בשל תנאי העבודה הקשים, וכי היה מחסור כרוני בכוח אדם (ע' 27 ש' 21, עדות גיא אליהו ע' 48 ש' 4, מני ע' 30 ש' 11-14).

זאת ועוד. כאמור, על פי עדויותיהם של העדים מטעם המדינה היתה דחיפות רבה באיוש משרת אב הבית כאשר התקבל התובע לעבוד במעון (ראו ע' 7 לעיל). גב' נתניהו הכחישה זאת ואמרה בעדותה שלא היתה כל דחיפות באיוש משרת אב הבית, כי כאשר מר זכאי עזב מאיר כהן "תפס פיקוד והיה לי נורא נוח איתו הוא היה בחור נורא מתוק" (ע' 146 ש' 31-32), וכי המשרה אויישה רק בשל לחצים של התובע (ע' 147 ש' 1-13). כאמור מעדיפים אנו את דברי העדים



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

מטעם המדינה בעניין הדחיפות באיוש משרה אב הבית לאחר שמר זכאי עזב, ועובדה זו תומכת גם היא במסקנה כי היה קושי באיוש משרות במעון בכלל, ומשרת אב בית בפרט (ע' 27 ש' 21, ע' 30 ש' 11-14, ע' 48 ש' 4).

### 29. מהימנות התובע ועדיו

המדינה טוענת כי דבריהם של התובע ועדיו הינם בלתי מהימנים ואין להסתמך על עדותם, כי כל התיאורים שתיארו העדים בעדויותיהם ובתצהיריהם לא היו ולא נבראו, וכי העדויות תואמו. גם גב' נתניהו מכחישה את הדברים מכל וכל. לטענתה יחסי העבודה שלה עם הצוות מצויינים והיא מתייחסת באופן מנומס ומתורבת לעובדים. לדבריה אין אלה אלא דברי בלע ושקר של עובדים המנסים לסחוט כספים מן המדינה (אליהו ע' 36 ש' 30), וכי מדובר בטענות שקריות ומתואמות.

לא זו מסקנתנו מחומר הראיות שהוצג לפנינו. אכן נתגלו אי דיוקים וסתירות בדברי חלק מהעדים. מר סלע טען כי מילא תפקיד של אב בית, אף כי לא כך היה, וגם בדברי מר אליהו נתגלו אי דיוקים מסוימים. אולם מדובר באי דיוקים שאינם מהותיים. דבריהם בכל הנוגע להעסקה הפוגענית במעון היו משכנעים ואמינים. כבר נפסק לא אחת כי בית המשפט רשאי להסתמך על עדותו של עד גם אם אינו מקבל את דבריו כאמינים בשלמותם וכמיקשה אחת. ניסיון החיים מלמד שנדירים המקרים שבהם אין בתוך עדות, בייחוד עדות ארוכה, קטע זה או אחר של אי-דיוק, שכחה או אף הינתקות מתיאור האירועים לאשורם, ובית המשפט רשאי לחלק את העדות באופן שייתן אמונו בחלק מן הדברים וידחה יתרתם (ע"פ 5612/92 מ"י נ' אופיר בארי, ניתן ביום 9.12.1993).

30. דברים קשים במיוחד אמרה גב' נתניהו על עדותה של גב' אתי חיים. היא הכחישה מכל וכל את האירועים שתיארה גב' חיים, לדבריה:

"זה ממש המצאה מטורפת, הכל תיאום זה שקר באמת שקר נבזי ממש"  
(אליהו ע' 54 ש' 13-14, דיון מיום 29.10.2015).



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

העדה הוסיפה כי גב' חיים היא חברה של התובע ושל גיא אליהו, ואף הטילה ספק בעצם התעלפותה של גב' חיים, לדבריה:

"לא רוצה להגיד מה חשבתי על ההתעלפות הזאת"

וגם:

"אדם שמתעלף לא פותח עיניים ומסתכל" (עי' ש' 24-25,  
אליהו ע' 57 ש' 3-11).

דבריה של גב' נתניהו כי גב' אתי חיים היא חברה של התובע ושל מר אליהו לא זכו לביסוס ראייתי. גב' חיים אמרה בעדותה כי אינה בקשר עם התובע למעט טלפונים של חג שמח ושנה טובה, ואת מר אליהו לא ראתה מאז שהתפטרה מעבודתה במעון, וכי אינה בקשר אתו (עי' 31 ש' 20). יתר על כן, גב' חיים סירבה בכל תוקף להעיד בתיק זה, ואף פנתה במכתב לבית הדין בבקשה שלא לזמנה לעדות, וכך אמנם היה. בתביעתו של גיא אליהו הסכימה העדה להעיד, וכאשר נשאלה מדוע סירבה להעיד בתיק זה אמרה:

"כי אני לא רוצה. אני עובדת עדיין תחת אותה חברה ולא רוצה להיחשף ויש לי הרבה כבוד לראש הממשלה ולא מוכנה להגיד דברים שחוויתי שם, אני אמרתי את זה לאורך כל הדרך" (אליהו, ע' 32 ש' 1-5).

ובהמשך הוסיפה:

"אני בכלל לא רציתי להיחשף ולא רציתי שהשם שלי יהיה בתקשורת ולא רצייתי לספר את החוויות שעברתי בבית" (עי' 40 ש' 24-25).

עדותה של גב' חיים היתה משכנעת ואמינה ביותר, וניכרו בה היטב אותות האמת. ניכר בה כי אינה ששה לעמוד על דוכן העדים, ובנושאים מסויימים ביקשה העדה שלא להשיב על השאלות (ראו לעיל). כך למשל כאשר התבקשה העדה להרחיב על סוגי האוכל שנאסר עליה להכין במעון והתבקשה לתת דוגמאות, השיבה:

"אני לא כל כך רוצה, יש דברים שאני ממש מבקשת לא להגיד" (אליהו ע'  
31 ש' 6).

וכאשר נשאלה מדוע היה קשה לעבוד במעון ביקשה מב"כ התובע לא הכביד עליה בכך (עי' 31 ש' 28-30). גב' חיים לא הזדרזה לעזוב את המעון בשל קשיים כלכליים, ומשום שהיה לה הרבה כבוד לראש הממשלה, ועשתה כן רק כאשר הגיעו מים עד נפש (אליהו, ע' 41 5-6)





## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

### 31. העדים מטעם המדינה

מטעם המדינה העידו שני עדים שעבדו במעון – מר אמנון זכאי וגב' עפרה שמעון. שניהם אינם עובדים עוד במעון. מר זכאי, שהיה אב בית לפני התובע, עזב את המעון וחזר לעבוד במשרד ראש הממשלה "מסיבות אישיות". לאחר מכן חזר כאשר התובע היה אב בית, אך עזב לאחר זמן.

מר זכאי אמר בעדותו כי נאלץ לעזוב את העבודה במעון בשל יחסו המזלזל והפוגע של התובע כלפיו, וכי התובע היה אדם אלים וגס רוח אשר התנכל לעובדים, לגב' שמעון ואף לגב' נתניהו (ראו סעיפים 11-16 לתצהירו, ע' 132 ש' 5-24, ע' 138). גם גב' שמעון אישרה כי התובע ביזה אותה וכל הזדמנות שהיתה לו "התנהג אליה לא יפה", כי השליך ארוחות שהכינה למשפחת נתניהו לפח האשפה, ועשה מאחורי גבה של גב' נתניהו מעשים שונים על מנת להרגיז ולהכעיס אותה (ראו תצהירה סעיפים 5, 8-9, פרוטוקול ע' 137). לדבריה דיווחה על כך למר סיידוף. עדותה של גב' שמעון לא היתה סדורה ומשכנעת, נביא לדוגמא קטע ממנה:

"ש. את אומרת בסעיף 9 שמני נפתלי שפך מים בפרוזדור כדי שגב' נתניהו תיפול

ת.כן

ש. למה את המידע הזה לא מסרת למר סיידוף

ת.זה היה ביום יום ההתנהלות הזו של לעשות דברים ב...

ש.להפיל את גב' נתניהו זה ביום יום

ת.כן

ש. לשפוך מים כדי שהגב' נתניהו תיפול זה ביום יום

ת.זה מה שמני היה עושה, לא בשגרה ביום יום, לא כשעבדתי עם אמנון, שהוא היה במשרד היה זורק קרטון וזורק דברים, וזה היה ביום יום" (ע' 137 ש' 9-1, ההדגשות הוספו ד.פ.).

באשר לטענה בדבר זריקת האוכל אמרה העדה כי לא ראתה זאת אך אמרו לה העובדים במעון, העדה לא זכרה מי העובדים שאמרו זאת (ע' 139 ש' 14-20). גם בתצהירה הצהירה העדה כי "נודע לה" שהתובע זרק את האוכל שהכינה (סעיף 6). לא הובהר מאין נודע הדבר וכיצד.

### 32. לדברי גב' נתניהו בתקופתו של התובע היה יחס גרוע של התובע לעובדים, כי בבית היו תמיד

צעקות, כי עפרה הגיעה אליה המון פעמים בוכה על מה שעשה לה, ושרוצה לפטר אותה, וכי



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

אהבה את עפרה מאד מאד ורצתה שתישאר ע' 146 ש' 6). אם אכן התלוננה גבי שמעון לפני גבי נתניהו "המון פעמים" בוודאי היתה גבי שמעון מציינת זאת הן בתצהירה והן בעדותה, במיוחד כאשר נשאלה על כך במפורש (ראו בע' 137). ואולם גבי שמעון לא הזכירה זאת אף לא ברמז.

לכך יש להוסיף כי גבי נתניהו סירבה לאפשר לגבי שמעון לצאת לחופשה ארוכה, (ע' 109 ש' 9-18), ולאחר ששבה מחופשתה לא התאפשר לה לחזור לעבוד במעון. לדברי גבי נתניהו כאשר חזרה גבי שמעון מחופשתה כבר היה מישהו אחר (ע' 151 ש' 14-15). משמע שלמרות היחסים החמים בין גבי נתניהו לגבי שמעון היא לא הוחזרה לעבוד במעון. נוסף עוד כי בעדותה אמרה גבי נתניהו כי עפרה היתה מנקה. דבריה אלה תומכים בגרסתו של התובע כי הרקע לסכסוכים בינו לבין עפרה היה סירובה לנקות אף כי הוגדרה כעובדת ניקיון (ע' 146 ש' 1-10).

33. בחקירתו הנגדית נשאל מר סיידוף האם הובא לידיעתו כי התובע שופך מים במסדרונות כדי שגבי נתניהו תיפול. תחילה אמר כי אינו זוכר, אחר כך הוסיף כי הוא זוכר כי פעם מר זכאי אמר משהו בערפול ולא בא אליו בתלונה, ולבסוף ציין כי שמע אף אינו זוכר ש"עשיתי עם זה משהו. לא עשיתי עם זה כלום". מר סיידוף הוסיף כי לא בירר ולא דיבר על כך לא עם גבי שמעון ולא עם מר זכאי, וכי לא ייחס לכך חשיבות (ע' 108 ש' 16-32, ע' 109 ש' 1-4). תגובתו זו של מר סיידוף מערערת במידה רבה את גרסתם של מר זכאי וגבי שמעון, שהרי לא ייתכן שנעשה דבר כה חמור במעון, במטרה לפגוע בגבי נתניהו, ואיש לא עשה דבר בעניין. לא זו אף זו. גם על טענת גבי שמעון כי התובע זרק אוכל שהכינה לפח לא שמע מר סיידוף לפני שהוגש תצהירה (ע' 111 ש' 17-18). גם מר רן אליהו ישי, האחראי על תנאי ההעסקה במשרד ראש הממשלה ובמעון (ע' 112 ש' 21-181) לא שמע על תלונה כלשהי של גבי שמעון או של מר זכאי, והוא אינו זוכר כי מישהו התלונן בפניו על התובע (ע' 15 ש' 21-16). יתר על כן, מר סיידוף הפציר בתובע להמשיך לעבוד במעון לאחר שהודיע על התפטרותו (נספח יז' לתצהיר מר סיידוף). קשה להניח שהיה עושה כן אילו אכן עשה התובע את המעשים החמורים המיוחסים לו.

34. גרסתה של גבי נתניהו



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

גב' נתניהו אמרה בעדותה כי היום מתנהל המעון היום על מי מנוחות, ורק בתקופת עבודתו של התובע היו צעקות והיה יחס גרוע לעובדים (ע' 151 ש' 10-12). גב' נתניהו הוסיפה כי ניסתה להתרחק ממעורבות מעבודות הבית, אבל הדבר לא התאפשר בתקופת עבודתו של התובע. לעומת זאת:

"אם תבואי לאב הבית הנוכחי שעובד כמעט שנתיים כמעט ואני לא מדברת איתו על שום דבר והבית מתנהל יפה ונהדר" (ע' 140 ש' 31-32).

גם במהלך עדותה בתיק אליהו הרחיבה גב' נתניהו בתיאור האוירה הפסטורלית השוררת במעון מאז שעזב התובע. לדבריה:

"האוירה היום נעימה וכולם שמחים להגיש לי ולילדים שלי ולאורחים, אין אף פחד בבית ואין אף רעש בבית ואין צעקות בבית... והכל עובד כמו שצריך" (אליהו ע' 39 ש' 22-27).

ובהמשך, כאשר נשאלה לגבי מכתבו של מר עידן אלעד, אמרה:

"...הוא בחור ממש מתוק. הוא אב הבית היום הוא עובד איתנו כבר שנים" (אליהו ע' 60 ש' 3).

למותר לציין כי איש מן העובדים במעון היום, גם לא אב הבית, לא העידו לפנינו כדי לבסס את דבריה אלה של גב' נתניהו. לא ניתן לכך כל הסבר (אליהו ע' 8-13, פרוטוקול מיום 29.10.2015). לא נותר לנו אלא לחזור על ההלכה המושרשת היטב כי צד שלא הביא עד שהינו בשליטתו כדי לתמוך בטענותיו, חזקה כי אילו העיד העד היה הדבר פועל לחובת אותו צד.

35. זאת ועוד. בניגוד לגרסתה של גב' נתניהו כי היא משתדלת לא להיות מעורבת בניהול הבית, וכי עשתה זאת בליט ברירה רק בתקופה עבודתו של התובע, מחומר הראיות שהוצג לפנינו עולה כי גב' נתניהו מנהלת את המעון באופן פעיל ביותר וביד רמה. היא זו שמאשרת בקשות של עובדים לצאת לחופשה (ראו בקשתה של גב' שמעון לחופשה ארוכה שלא התקבלה), היא מכירה את סידור העבודה (ע' 53 ש' 3-13), מעירה הערות על גבי סידור העבודה (ראו בחודש 3/2012 (ת/7) כי התובע יקח את יום החופשה השבועי של רק בשבת (נציין כי גב' נתניהו אישרה כי זהו כתב ידה, ע' 140 ש' 26-27). גב' נתניהו מקיימת ראיונות לעובדים במעון לפני קבלתם



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

לעבודה (אליהו ע' 48 שי 11-14), אף כי המדינה טוענת בסיכומיה כי גב' נתניהו אינה עובדת מדינה ואינה כפופה למי מהנתבעים, והינה אדם פרטי לכל דבר ועניין (ע' 2 פסקה 5), והעובדים צריכים לקבל את אישורה לפני שהם הולכים לביתם עם סיום משמרת הערב (ע' 50 שי 11-21, ע' 53 שי 16).

כפי שפירטנו בהרחבה לעיל הוצגו לפנינו בתיק זה ובתיקו של גיא אליהו עדויות רבות ומפורטות המצביעות על דפוס העסקה בעייתי ביותר במעון, ועל יחסים קשים בין גב' נתניהו לבין עובדי המעון. כדי לערער גרסה זו אין די בהכחשות גורפות, ובהטחת האשמות בעובדים. יש צורך להציג גרסה פוזיטיבית מפורטת אמינה ומשכנעת אשר תערער את הגרסה שהוצגה לפנינו כאמור. דבר זה לא נעשה.

לא זו אף זו. התובע טוען כי דפוס העסקה פוגעני זה של גב' נתניהו קיים מזה שנים רבות. להוכחת טענתו הוצגו לפנינו הודעות שמסר מר סיידוף במשטרה עוד בשנת 1999, כאשר חקרה היחידה הארצית לחקירות הונאה חדשות נגד ראש הממשלה ורעייתו בדבר חשדות לעבירות שוחד, ניסיון לקבל דבר במרמה והפרת אמונים. בהודעות אלה אמר מר סיידוף, בין היתר, כי גב' נתניהו ביקשה שיגיע בתדירות גבוהה, ולעיתים נאלץ להפסיק ישיבות לשם כך. העד תיאר כיצד גב' נתניהו הזעיקה אותו מתל אביב לירושלים, שם היה צריך לפתוח את משרד ראש הממשלה לקראת הגעתו של ראש הממשלה, כדי שיהיה נוכח אישית כאשר תולים תמונה על הקיר. מר סיידוף הוסיף כי הודיע לסמנכ"ל המשרד כי אינו יכול לעבוד בצורה כזאת, ו"התחלתי אפילו לבכות ממנה" (ת/א5, הודעה מיום 5.10.99 גיליון 3 שי 68-79, גיליון 4 שי 80-81).

כאשר נשאל מר סיידוף על כך השיב כי אינו זוכר את הדברים והוסיף "אני כבר לא בוכה כל כך מהר" (ע' 87 שי 31). כאשר נשאלה גב' נתניהו על כך השיבה כי זה היה מזמן, ואינו קשור לענייננו (ע' 152). הודעות אלה אכן תומכות בגרסת התובע.

### מכתבי השבח

.36

לתצהירה של גב' נתניהו צורפו 20 מכתבים המספרים בשבחה. לדברי גב' נתניהו אלה הם מכתבי תמיכה ואהדה של עובדים שנהנו לעבוד במעון ומעריכים אותה, ונכתבו באופן ספונטני



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

לאחר הגשת התביעות (ע' 141 ש', ע' 23-25, ע' 156-157). על אופן כתיבת המכתבים אמרה

גב' נתניהו :

"אחרי כל הסיפור הזה (הגשת התביעות של התובע ושל גיא אליהו ד.פ.) אנשים רתחו, יש עם, הביאו לבנות שלי ואני קיבלתי את זה מהבנות שלי, כל אחד יודע שיש מזכירות ופונים אליה" (ע' 157 ש' 13-14).

חלק מהמכתבים אינם חתומים ואין עליהם תאריך, מה גם שכמעט כל העובדים שמכתביהם הוגשו אינם עובדים עוד במעון מסיבות שונות ומגוונות (ע' 156-160).

לא זו אף זו. עדותו של מר זכאי, שהעיד מטעם הנתבעים, על נסיבות כתיבת מכתב שבו הוא מלין על התנהגותו של התובע ומשבח את משפחת נתניהו (ת/6) אינה תומכת בטענה בדבר הספונטניות שבכתיבת המכתבים. מר זכאי העיד כי לצורך כתיבת המכתב נפגש עם עו"ד יוסי כהן, ב"כ גב' נתניהו, בבית מלון (ע' 136 ש' 1-7), וכי דיבר עם עו"ד כהן, והוא כתב (ע' 128 ש' 17-26).

בנוסף לכך אין כל משקל ראייתי למכתבים אלה שכן איש מכותביהם לא נתן תצהיר עדות ראשית התומך באמור בהם, ולא העיד לפנינו. בפי גב' נתניהו לא היה כל הסבר לשאלה מדוע איש מן הכותבים לא התייצב להעיד (ע' 159 ש' 11-12, ע' 160 ש' 5-6).

37. לא נוכל להתעלם בפסק דין זה מן הטענות הקשות שהעלתה גב' נתניהו כלפי התובע. לדבריה בתחילה התובע היה עובד טוב ואולם לאחר כמה חודשים הפך בוטה וגס רוח, אך היא חששה לפטרו בשל התקשורת (ע' 141 ש' 3-13). לדבריה מטרתו היחידה של התובע הינה לסחוט כסף מהמדינה, וכי אף ביצע סחיטה באיומים (ע' 152 ש' 26-32, וראו גם בע' 148 ש' 2-3, ע' 8-13), ובצדק הוא אינו מתקבל לעבודה כי "אדם ששירק לבאר שממנה הוא שתה מן הראוי שלא יקחו אותו לעבודה" (אליהו ע' 42 ש' 22-25, ע' 44 ש' 13, פרוטוקול מיום 29.10.2015). גב' נתניהו לא הסתפקה בכך והאשימה את התובע אף בהטרדות מיניות ומתן שוחד לעדים. כך אמרה העדה בעדותה :

"אחד מהם (מהתובעים) מואשם בפגיעה מינית והטרדה מינית בחדר השינה של ראש הממשלה.... אחד העובדים שתובעים אותי מואשם בהטרדה מינית וגניבת מזון" (אליהו ע' 42 ש' 14-16, ע' 46 ש' 3-6 וראו גם: אליהו ע' 37 ש' 14-20, ובע' 46 ש' 1-13).



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

במהלך חקירתה הנגדית של גב' נתניהו בתיקו של גיא אליהו הפכו ההאשמות חמורות עוד הרבה יותר, וגב' נתניהו טענה כי התובע ואף ב"כ הציעו כספים לעובדים כדי שיעידו נגדה, כי היו עשרות אנשים שהתובע לחץ עליהם והציע להם כסף כדי שיעידו נגדה (אליהו ע' 38, ע' 43 ש' 11-17), וכי מר גיא אליהו הוא מהמר כפייתי (אליהו ע' 44 ש' 23-28). התובע התייחס להאשמות אלה בעדותו והדגיש כי מאשימים אותו בדברים שלא היו ולא נבראו, וכי הוא "עובר דברים איומים" (ע' 8 ש' 17-31).

**נדגיש, לדברים אלה לא נמצא כל בסיס ראייתי בחומר הראיות שהוצג לפנינו, ולא הובא אף לא בדל ראיה התומך בהם.** גם על גב' אתי חיים אמרה גב' נתניהו בעדותה דברים קשים אשר מוטב היה לולא נאמרו (אליהו ע' 42 ש' 22-25). יש להצטער על כך שגב' נתניהו בחרה להכפיש באופן חמור כל כך עובדים לשעבר במעון מבלי שנמצא לטענות אלה בסיס ראייתי מינימלי בחומר הראיות שהוצג לפנינו.

38. יתר על כן, העדים **שהעידו מטעם המדינה**, מר סיידוף ומר שמיר, חלקו לא מעט שבחים לתובע. לתצהיר התובע צורף מכתב שבו משבח אותו מר סיידוף על תפקודו בביקור נשיא רוסיה ולדימיר פוטין במעון (נספח תצ/14 לתצהיר התובע). נספח יז' לתצהיר מר סיידוף הינו סיכום ישיבה שהתקיימה בעניינו של התובע ביום 23.9.2012, שבועיים לאחר שהודיע למר סיידוף כי אינו מוכן להמשיך ולעבוד במעון. מן הסיכום עולה כי במהלך הישיבה שב מר סיידוף והפציר בתובע לשוב לעבוד במעון, למרות סירובו הנחרץ של התובע לעשות כן. כיצד מתיישבת בקשה זו עם הטענות לגבי תפקודו של התובע, יחסו לעובדים וכד'?

בעדותו אמר מר סיידוף כי לא אמר אף פעם על התובע כי הוא אליים, וכי לא הגיעו אליו תלונות בעניין זה, גם לא תלונותיהם הנטענות של מר זכאי וגב' שמעון (ע' 94 ש' 16-30), וכי איש לא אמר על התובע שהוא אליים. מר סיידוף אישר כי מר זכאי אמר שאינו יכול לעבוד עם התובע, והוא הוחזר למשרד ראש הממשלה (ע' 111 ש' 2-7).

לא זו אף זו. מר סיידוף הדגיש בעדותו, כי התובע היה עובד טוב, אף כי לא היה מנהל טוב, וכי קיווה "עם הזמן הדברים ישתפרו וגם נושא הניהול יהיה בסדר" (ע' 79 ש' 16-21, אליהו ע' 25 ש' 23-25). אמנם בתצהירו הצהיר מר סיידוף כי התובע לא התאים לשמש כאב בבית במעון,



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

כי יחסי האנוש שלו לא היו טובים, כי הוא לא סידר את העבודה בצורה שוויונית כי היו ויכוחים בינו לבין העובדים על סידור העבודה, כי שיבץ עצמו לעבודה על חשבון יתר העובדים, ופגע בעבודתה של גבי שמעון והפגין יחס מזלזל ופוגעני כלפי אמנון זכאי (סעיפים 40-44 לתצהירו), אולם הוא לא חזר על דבריו אלה בעדותו.

39. גם מר שמיר, שהעיד מטעם המדינה, והינו ראש יחידת מגן במשרד ראש הממשלה שבה עבד התובע, אמר בעדותו כי התובע היה עובד טוב, וקיבל המון ציונים לשבח ותעודת הצטיינות (ע' 123 ש' 27-30), כי התנדב לעשות הרבה דברים (ע' 124 ש' 4-6), כי השקיע שעות רבות בעבודתו, והיה בעל מוטיבציה גבוהה. העד הוסיף כפי שהצהיר אף בתצהירו, כי היתה לתובע נטיה להקצין ולהעביר דברים למנהלים על חלק מהמאבטחים או המנהלים וזה יצר אצל חלקם מצב שלא רצו לעבוד עמו" (ע' 124 ש' 3-6, ע' 127 ש' 11-110). העד גם תיאר את העימות המילולי והפיזי שהיה בין התובע לבין עובד אחר, ובעקבותיו הופסקה עבודתו של התובע ביחידה, והוא נשאר לעבוד כמאבטח שרים ביתר משרדי הממשלה (ע' 125 ש' 1-9). עם זאת, בחודש 11/2012, לאחר שהתובע התפטר מעבודתו במעון, הוא התקבל בחזרה לעבודה ביחידת המגן (סעיפים 25, 26 ו-31 לתצהירו, ע' 126 ש' 31-32, ע' 127 ש' 1-3).

משמע שהתובע נמצא ראוי לעבוד ביחידה זו, והדבר מדבר בעד עצמו.

40. המדינה ממשיכה וטוענת כי גם אם היתה העסקה פוגענית במעון, דבר המוכחש, התובע לא היה נוכח ברוב האירועים שתיארו העדים, מכאן שהוא עצמו לא חווה העסקה פוגענית, ויש לדחות את תביעתו בעניין זה.

ראשית מתצהירו של התובע עולה כי גם הוא עצמו סבל מהתעמרות. כך למשל תיאר התובע כיצד נדרש להעתיק ארון קלסרים כבד על תחולתו לחדר אחר כיחידה אחת ומבלי להוציא את תכולתו, אירוע שהסתיים בהתפרצות זעם של גבי נתניהו כלפיו, שבה דרשה ממנו לעבור בדיקת פוליגרף כיוון שחשדה שעיין במסמכים, ואף הודיעה כי אינה סומכת על אף אחד (סעיף 96). דבריו אלה של התובע לא נסתרו. כמו כן בפגישה שהתקיימה בעניינו ביום 23.9.2012 הדגיש התובע כי הוא מסרב לעבור בדיקת פוליגרף. זאת, בסמוך להתפטרותו מעבודתו במעון, עובדה המחזקת את גרסתו.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

בתצהירו מתוארים עוד מקרים רבים ההולמים הגדרה של העסקה פוגענית. בישיבה הנ"ל, שהתקיימה לאחר התפטרותו של התובע, ביקש מר סיידוף מהתובע לחזור לעבודה במעון, אך הוא סירב והוסיף:

"אני עובר השפלות יום יומיות ואני לא מוכן להמשיך כך. אני מסרב לעבור בדיקת פוליגרף כפי שהגב' דורשת" (נספח יז' לתצהיר מר סיידוף).

כעולה מדברי ההסבר להצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, נזקיה של העסקה פוגענית אינם מתמצים בתחומו של מושא ההתעמרות, גם מי שנכחו בסיטואציות של התעמרות בעבודה עשויים להגיב באופן דומה לצד הנפגע. על המעסיק מוטלת החובה לדאוג לרווחתם של עובדיו, ולספק להם סביבת עבודה השומרת על כבודם כאדם וכעובד, ומאפשרת ביצוע העבודה באווירה רגועה, ונטולת התעמרויות. חובה זו נובעת מחוזה העבודה בין העובד למעסיק, מהחובה לבצעו בתום לב, מהזכויות שנקבעו בחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, ומתקנת הציבור (ראו דבריו של הנשיא סטיב אדלר (כתארו אז) בדב"ע נו/293-2 פלונית – חברה אלמונית, פד"ע לא 209, 223, הדברים שם נאמרו לגבי הטרדה מינית, אולם הם יפים בשינויים המחוייבים גם לענייננו).

41. המדינה מוסיפה וטוענת כי התובע מעולם לא התלונן על אירועים אלה לא בפני מר סיידוף ולא בפני הגורמים המוסמכים במשרד ראש הממשלה, על כן גם אם היו טענותיו של התובע נכונות, משעה שלא התלונן בפני הגורמים המתאימים לא טען כי הוא זוכה ליחס מזלזל ולא ביקש עזרה אלא הציג רצון להמשיך לעבוד, אין הוא יכול בדיעבד לבוא ולטעון כי זכויותיו נפגעו. כמו כן אינו יכול לבוא בטענות כי לא נעשה דבר למנוע את התרחשותם.

טענות אלה יש לדחות הן מן הפן העובדתי והן מן הפן המשפטי, ונתחיל באחרון. זכותו של עובד לעבוד בסביבת עבודה נקיה מהתעמרות אינה תלויה כלל ועיקר בשאלה אם התלונן על ההתעמרות. כשם שעובד שלא קיבל שכר מינימום ולא התלונן על כך במהלך עבודתו אינו מאבד את זכותו לתבוע תשלום שכר מינימום, שכן מדובר בחוק מגן שאינו ניתן לוותר, כך הדבר גם לגבי העסקה פוגענית.





## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

ואולם חומר הראיות שהוצג לפנינו אינו תומך כלל בטענתה זו של המדינה. התובע התלונן על ההתעמרות בעובדים לפני מר סיידוף ע' 33 ש' 22). גם גיא אליהו התלונן על תנאי העבודה במעון, וכאשר נשאל לגבי ארועים שונים שאותם פירט בתצהירו השיב:

"לא הייתי צריך לספר כולם ידעו" (אליהו ע' 22 ש' 11).

לשאלה מדוע לא עשה התובע דבר כאשר התלונן לפניו על התנהלותה של גב' נתניהו השיב  
העד:

"מני גם היה כמוני היתה מתעללת בו כמו שעושה לי מה יכול היה לעשות, אם היינו פונים לעזרא והוא אומר תעבדו אין מה לעשות ככה היא, זה מה שהעבודה, וזה מה שהולך בבית אין מה לעשות. אף פעם לא היה לו פתרון למצב הזה" (ע' 22 ש' 15-18).

גב' אתי חיים הוסיפה בעדותה כי מר סיידוף היה "הצינור שמחבר אותנו לגב' נתניהו, כי לא היינו יכולים לדבר איתה ישירות" (אליהו ע' 38 ש' 10-1). בתצהירו הצהיר התובע כי מר סיידוף ידע היטב על המתרחש במעון משום שנהג להגיע למעון לעיתים קרובות, ושמע את תלונותיהם של התובע ושל העובדים האחרים (סעיף 35 לתצהירו). על מעמדו הרם של מר סיידוף במעון כבר עמדנו לעיל. העובדים היו פונים אליו בכל עניין, ולדברי גב' אתי חיים:

"כשהיא (גב' נתניהו ד.פ.) היתה פוגעת או מעליבה הייתי מדברת איתו"  
(אליהו ע' 38 ש' 10).

גב' חיים הדגישה כי מר סיידוף היה הכל במעון, כי אם עברה דברים קשים במעון היתה פונה למני והוא היה מערב את מר סיידוף או שהיית מתקשרת ישירות למר סיידוף (אליהו, ע' 37 ש' 26-22), הוא היה הצינור אם היה כעס עם גב' נתניהו לא היינו יכולים לדבר איתה ישירות, הכל היה מולו (אליהו ע' 38 ש' 1-8).

מר סיידוף אף אישר בעדותו כי היה מבקר במעון ומשוחח עם העובדים אם צריך, והוסיף: **42**  
"אני לא נכנס כמו רוח ויוצא" (ע' 91 ש' 15-19). מר סיידוף אישר כי התובע אמר לו שהוא עובר השפלות מידי יום במעון, לדבריו:



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

"כשהוא אמר את הדברים האלה הוא אמר ברפרוף והמשיך הלאה"  
(ע' 86 ש' 9-10).

משהופנתה תשומת לבו לכך שהתובע התפטר מעבודתו בין היתר בשל כך, השיב כי הוא סמנכ"ל נכסים ומבצעים ולא מנהל כוח אדם ולא אחראי על העובדים (ע' 86 ש' 20-21), זאת בניגוד לאמור בתצהירו, שם הצהיר בהרחבה על תנאי עבודתם של העובדים במעון, על תפקודו של התובע, על תלונות שהובאו לידיעתו בנוגע תפקודו של התובע ועוד. בהמשך הוסיף מר סיידוף עוד כי שמע ריכולים למיניהם ולא הופכים כל ריכול לתלונה, וכי:  
"זה לא נושא לטיפול" (ע' 86 ש' 27-30).

43. המדינה הקדישה חלק נכבד מסיכומיה לטענה כי התובע לא היה עובד "מוחלש", ובשל כך לא ניתן לומר כי סבל מהעסקה פוגענית. המדינה אף זוקפת לחובת התובע את העובדה שעמד לימין גיא אליהו כאשר גב' נתניהו הרימה עליו את הקול (ע' 49 ש' 6). זאת, למרות שנטען כי התובע אחראי על העובדים במעון.  
יש לדחות את טענתה זו של המדינה משני טעמים: האחד – אין כל קשר בין מעמדו של העובד, שכרו או מקצועו, לבין זכותו לסביבת עבודה מכבדת ונקיה מהתעמרות. האם נדחה את טענתו של עובד חברת היי טק מצליחה, המשתכר שכר נאה, כי הוא חשוף להעסקה פוגענית במקום עבודתו?

בע"ע (ארצי) 33680-08-10 דיזנגוף סנטר קלאב – זואילי (ניתן ביום 16.11.2011) דחה בית הדין הארצי לעבודה טענת הגנה של המעסיק כי חוק הזכות לעבודה בישיבה חל על עובדים "מוחלשים" בלבד. נפסק כי גישה פרשנית זו מצמצמת ומגבילה וחסרת אחיזה בלשון החוק ובתכליתו. דברים אלה יפים בשינויים המחויבים גם לענייננו. כל עובד בין אם הוא "מוחלש" או חזק, זכאי לסביבת עבודה הולמת כפי שפורט לעיל.

בכתבי הטענות של המדינה, בתצהירה (ראו סעיף 7 תצהיר גב' נתניהו ולתצהיר מר סיידוף) ובסיכומיה (ע' 1-2) חזרה המדינה והדגישה כי מעון ראש הממשלה משמש הן כסביבת עבודה של ראש הממשלה שהינו נבחר ציבור, והן מעונם הפרטי של רעייתו וילדיו, שאינם עובדי מדינה



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

ואינם כפופים לכללים החלים על העובדים. בשל כך מדובר בסביבת עבודה ייחודית ומורכבת השונה מסביבת העבודה המקובלת במגזר הציבורי. מקובלת עלינו במלואה טענתה זו של המדינה, ואולם היותו של המעון סביבת עבודה ייחודית אינה מצדיקה העסקה פוגענית, שבה עובדים חסרי אונים נאלצים לעבוד שעות רבות מאד תוך שהם חשופים לדרישות מוגזמות, להעלבות ולהתפרצויות זעם. דווקא מעון ראש הממשלה על כל המורכבות שבו, אמור לשמש מופת ודגל לשמירה קפדנית על זכויותיהם של העובדים בו, ועל קיומה של סביבת עבודה ששוררים בה יחסים של כבוד והערכה לעובדים, או לפחות יחסי עבודה המתאפיינים באדיבות ובענייניות. לדאבונו הרב לא זו התמונה המצטיירת לעינינו בתיק זה.

44. מסקנתנו הינה, איפוא, כי בתקופת עבודתו במעון ראש הממשלה היה התובע חשוף לתנאי העסקה פוגעניים. אכן הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה עברה בקריאה טרומית בלבד, וטרם נכנסה לתוקף, ואולם אין בכך כדי למנוע הגשת תביעות בגין עילה זו, ואף פסיקת פיצוי למי שנפגעו ממנה. החקיקה משקפת תופעות הקיימות בחברה, ואשר רק לאחר זמן ניתן להן ביטוי בחקיקה. כך למשל הטרדה מינית היתה קיימת עוד לפני חקיקת החוק, וניתנו פסקי דין העוסקים בכך (ראו למשל עש"מ 6713/96 מ"י – זוהר בן אשר, פ"ד נב(1) 650, ניתן ביום 9.3.1998).

### 45. הפיצוי שלו זכאי התובע

משהתקבלה טענת התובע בדבר העסקה פוגענית נשאלת השאלה מכוח מה זכאי התובע לפיצוי, מה שיעורו, ומי מבין הנתבעים ישא בתשלומו.

הקושי המתעורר בפסיקת פיצוי בגין העסקה פוגענית נובע מן העובדה שהצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה עברה בקריאה טרומית בלבד, והיא כשלעצמה אינה מהווה עדיין מקור לחיוב מעסיק בפיצוי. נציין כי על פי הוראות הצעת החוק "התעמרות במסגרת עבודה היא עוולה אזרחית, והוראות פקודת הנזיקין (נוסח חדש) יחולו עליה, בכפוף להוראות החוק". בית



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

הדין האזורי לעבודה רשאי לפסוק בשל התעמרות במסגרת העבודה פיצוי ללא הוכחת נזק שלא יעלה על 120,000 ₪ (סעיף 5).  
חומר הראיות שהוצג לפנינו ופורט בהרחבה לעיל מצביע על העסקה פוגענית חמורה, המצדיקה פיצוי בשיעור גבוה. ואולם מן הטעמים שפרטנו לעיל יש לפסוק פיצוי זה בגין עגמת נפש. מודעים אנו לכך שבתי הדין לעבודה אינם פוסקים פיצוי בגין עגמת נפש אלא במקרים חריגים, ולעיתים נדירות. אולם זאת כאשר פסיקת פיצוי זה מתבקשת בנוסף לראשי תביעה אחרים (פיצויי פיטורים, פיטורים שלא כדין וכדו'). לא כך הוא הדבר בענייננו.

מי ישא בפיצוי: התביעה הוגשה נגד מדינת ישראל – משרד ראש הממשלה, ראש הממשלה ומר סיידוף. התובע עבד בשירות המדינה, ועל כך אין מחלוקת. כפי שהובהר לעיל על המעביד לדאוג לקיומה של סביבת עבודה הולמת לעובדיו. חומר הראיות שהוצג לפנינו מגלה כי המדינה כשלה במשימתה זו. לפיכך על המדינה לשאת בתשלום הפיצוי לתובע.  
איננו סבורים כי יש להטיל חיוב זה על הנתבעים ביחד ולחוד כפי שמבקש התובע. בין התובע לבין ראש הממשלה, ובין לבין מר סיידוף לא התקיימו יחסי עובד מעסיק, ושניהם לא היו בגדר מעסיק של התובע. נוסף עוד כי מדברי עובדי המעון עולה כי מר סיידוף היטה אוזן לתלונותיהם, ועשה כמיטב יכולתו כדי לסייע להם.

בנסיבות אלה, וכאשר עילת התביעה בגין העסקה פוגענית עדיין לא התגבשה לכדי חקיקה מלאה, אנו פוסקים לתובע פיצוי בסך של 80,000 ₪ בגין עגמת נפש.

### 46. התביעה בגין הפרת חוק איסור לשון הרע

התובע טוען כי בראיון לערוץ 2 ביום 9.3.2014, נתן ראש הממשלה לשומעיו להבין כי פוטר או סולק מעבודתו בעוד שהתובע התפטר, וכי הוא פועל עתה ממניעים נקמניים. אמירה זו, כמו אמירות נוספות שנאמרו באותו ראיון נועדו לבזות את התובע, להפכו למטרה לשנאה, להרתיע מפניה לערכאות משפטיות ולפגוע בפרנסתו, והינן בגדר הפרה של הוראות חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965, להלן – חוק איסור לשון הרע).



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

המדינה טוענת מנגד כי אין בדברים שאמר ראש הממשלה משום לשון הרע נגד התובע משום שלא התייחסו אליו באופן ספציפי, כי הדברים שנאמרו היו כלליים, כי מאחר שקיים סכסוך בין בני הזוג נתניהו לתובע, והדברים נאמרו מפי יריבו של התובע, פוחת החשש לפגיעה בשמו הטוב, וכי עומדות לראש הממשלה ההגנות המנויות בסעיף 15 לחוק.

אלה הדברים שנאמרו בראיון הנ"ל והרלבנטיים לענייננו:

"מראיין: אבל תראה, זה איש (הכוונה לתובע) שהוא היה איש שבי"כ, שאתם בחרתם אותו להיות אב בית, ואתה יודע והוא בא אחרי הסיפור עם העוזרת, ואני שואל, אם יש משהו אולי בדפוס שלכם אולי שהתנהלות שלכם, שגורם לאנשים פתאום לתקוף אתכם, אנשים שעובדים אתכם צמוד.

ראש הממשלה: מה שיש זה שיש נכונות קלה מאד, יד קלה מאד על ההדק, בחלק מאמצעי התקשורת, כדי לתת במה לאנשים האלה ולעודד אותם, להגיד להם אתם יכולים, כמו כל עובד שפוטר או סולק, להגיד כל מה שאתם רוצים ואנחנו ניתן לכם את הבמה" (ע' 21 לכתב התביעה).

אין מחלוקת כי הדברים אכן נאמרו בסמוך למועד הגשת תביעתו של התובע מושא פסק דין זה, וכאשר טענותיו התפרסמו בתקשורת. יש לבחון איפוא את השאלה האם הדברים שנאמרו הינם בבחינת לשון הרע.

הדין העולה מחוק איסור לשון הרע מהווה איזון עדין בין זכויות אדם מרכזיות במשטר דמוקרטי: זכות היסוד לשם טוב מזה, וזכות היסוד לחופש הביטוי מזה (ע"א 4534/02 רשת שוקן בע"מ נ' אילון (לוני) הרציקוביץ', פ"ד נח(3) תשס"ה-2004, 558, 565, להלן – עניין הרציקוביץ). על כן יש לבחון את השאלה הנ"ל לאורן של זכויות אלה, ואולם תחילה יש לברר האם מתייחסים הדברים לתובע באופן ספציפי. לגבי האופן שבו יש לבחון שאלה זו נפסק:

"בשלב ראשון, יש לברר מהביטוי את המשמעות העולה ממנו לפי אמות המידה של האדם הסביר, היינו לפי מבחן אובייקטיבי, על פי הנסיבות ולשון הדברים. בשלב השני, יש לברר על פי תכלית החוק באם מדובר בביטוי המהווה לשון הרע על פי סעיפים 1 ו-2 לחוק. בשלב השלישי, יש לברר האם עומדת למפרסם אחת או יותר מההגנות המנויות בסעיפים 13 - 15 לחוק. בשלב רביעי, יש לדון בשאלת הפיצויים המגיעים לנפגע" (עניין הרציקוביץ); ע"א 89/04 נודלמן נ. שרנסקי [פורסם בנבו] (4.8.08); להלן: עניין נודלמן).



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

מן האמור לעיל עולה כי יש לבחון בראש ובראשונה את משמעות דבריו של ראש הממשלה לפי מבחן אובייקטיבי, על פי נסיבות העניין ולשון הדברים, לעמוד על מובנם והמשמעות הטמונה בהם, ולשלוף מתוכם את הפרשנות הסבירה (עניין הרציקוביץ' סעיף 13). יש להשיב על שתי שאלות כדי לעמוד על משמעות הדברים: האחת – האם משתמע מהם כי התובע פוטר; והשנייה – האם אמירה כי עובד פוטר הינה בגדר לשון הרע.

אנו סבורים כי יש להשיב על השאלה הראשונה בשלילה. פרשנות אובייקטיבית של אמירה זו מביאתנו למסקנה כי אין היא מתייחסת בהכרח לתובע. הדברים נאמרו במענה לשאלה כללית בדבר דפוס ההתנהגות במעון ראש הממשלה, ולכן גם התשובה הינה ברמה הכללית ולא דווקא תוך התייחסות לתובע אלא לאנשים שהתלוננו על המתרחש במעון. ייתכן ששומע מסויים יגיע למסקנה כי התובע פוטר בעקבות דברים אלה, ואולם זו אינה פרשנותם הסבירה של הדברים.

יתר על כן, משמדובר באמירה כללית, הרי שלפנינו פרסום שהינו בגדר הבעת דעה, ולא קביעת עובדה, וככזו היא חוסה תחת כנפי זכות היסוד לחופש הביטוי. משזוהי מסקנתנו מתייטר הצורך לבחון את האמירה על פי השלבים האחרים שפורטו לעיל וכן את ההגנות העומדות לראש הממשלה.

ראש הממשלה גם אמר בראיון אחר כי התובע הינו "עובד ממורמר שמנסה להוציא כספים מן המדינה". איננו סבורים כי מדובר בלשון הרע בנסיבות העניין, אף כי אמירה כי עובד הפונה לבית הדין לעבודה בתביעה לקבלת זכויותיו מנסה לסחוט כספים מהמדינה, איננה מקובלת עלינו כלל ועיקר.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

סע"ש 38335-03-14

לסיכום – התביעה לפיצוי בגין הפרת הוראות חוק איסור לשון הרע נדחית.

### סוף דבר -

המדינה תשלם לתובע את הסכומים הבאים :

פיצוי בסך של 75,000 ₪ בשל הטעיה ובשל הפרת הוראות חוק הודעה מוקדמת ;

פיצוי בסך של 80,000 ₪ בגין עגמת נפש בשל העסקה פוגענית במעון ראש הממשלה.

התביעה לפיצוי בגין הפרת הוראות חוק איסור לשון הרע נדחית.

הסכומים הנ"ל ישולמו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום הגשת התביעה.

המדינה תשלם הוצאות התובע בסך של 15,000 ₪.

סכום זה ישולם תוך 30 יום שאם לא כן ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום מתן פסק דין

זה ועד מועד התשלום המלא בפועל.

ערעור על פסק דין זה ניתן להגיש תוך 30 יום מיום שיומצא לצדדים לבית הדין הארצי לעבודה

בירושלים.

**ניתן היום, א' אדר א תשע"ו, 10 בפברואר 2016, בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

"ההחלטה נחתמה בידי נציגי הציבור ועותק נמצא בתיק בבית הדין. לצדדים מופץ עותק בחתימה אלקטרונית של השופט לבדו".

ד. פרוז'נין - שופטת  
אב"ד

נציג מעסיקים  
מר אליעזר יערי

נציג עובדים  
מר נתן מזרחי



**בית דין אזורי לעבודה בירושלים**

**סע"ש 38335-03-14**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13