



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

3131 דצמבר 2015

לפני: כב' סגן הנשיאה אילן סופר

נציגת ציבור (עובדים) – גב' רות סנקר

נציגת ציבור (מעסיקים) – גב' הניה מרקוביץ

### התובעות:

1. נבילה אלעביד, (ת.ז. 040585036)

2. ראוייה אבו רביעה (ת.ז. 39791025)

ע"י ב"כ: עו"ד לילך אהל-מסנר

### הנתבעות:

1. רשת עמל 1 בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד הילה זקס

2. מועצה מקומית כסייפה

ע"י ב"כ עו"ד הילה ונטורה

## פסק דין

1. התובעות מועסקות כסייעות בכיתת חירשים בבית הספר העל יסודי שבמועצה המקומית כסייפה. בית הספר מופעל על ידי רשת "עמל". השאלה העומדת להכרעתנו היא: האם יש להחיל על התובעות ועל רשת "עמל" את הכללים החלים על עובדי המועצה המקומית הקבועים בחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות (להלן – **חוקת העבודה**), בין השאר, בכל הקשור לשכר המגיע להן. זאת נוכח חובת תום הלב המוטלת על רשת "עמל" כגוף ציבורי "דו מהותי" או מכח טענתן, לפיה, יש לראות במועצה כמעסיקתן, במשותף עם רשת עמל.

### רקע עובדתי

2. א. הנתבעת 1 (להלן – **עמל**) הינה רשת חינוך פרטית המפעילה מוסדות חינוכיים ברחבי הארץ ביניהם, בתי ספר תיכוניים ומכללות. הנתבעת 2



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

- 1 (להלן – **המועצה**) הינה המועצה המקומית כסיפה אשר בשטחה פועל  
2 בית הספר.  
3
- 4 ב. התובעות מועסקות כסייעות בבית הספר "כסיפה אבו רביעה" (להלן –  
5 **בית הספר**). עד ליום 1.9.07 הפעילה המועצה את בית הספר, החל ממועד  
6 זה, עברה הבעלות בבית הספר לידי רשת "עתיד". בהמשך, מיום 1.9.09  
7 עברה הבעלות לידי רשת "עמל" (ראו הסכם התקשרות מיום 6.6.11 –  
8 צורף כנספח 4 לתצהיר סאלם אבו גאנם, מנהל כוח אדם במועצה).  
9
- 10 ג. התובעת 1 (להלן - **נבילה**) מועסקת כסייעת בכיתת חירשים, בחטיבת  
11 הביניים הפועלת במועצה, מחודש מאי 2005 ועד היום. היא החלה את  
12 עבודתה במועצה בתפקיד אחר עוד בחודש דצמבר 2001.  
13
- 14 ד. ביום 31.8.07 פוטרה נבילה מעבודתה במועצה ונערך לה גמר חשבון כדין.  
15
- 16 ה. ביום 1.9.07 החלה נבילה לעבוד ברשת "עתיד" והחל מ-1.9.09 עברה  
17 נבילה לעבוד באמצעות רשת "עמל".  
18
- 19 ו. התובעת 2 (להלן - **ראוייה**) נקלטה לעבודה כסייעת בבית הספר על ידי  
20 רשת "עתיד" בחודש מאי 2009, בהמשך, מיום 1.9.09 עברה לעבוד  
21 באמצעות עמל.  
22
- 23 ז. עבודתן של התובעות ב"עמל" הוסדרה במסגרת הסכמי העסקה אישיים  
24 עליהן חתמו (ראו נספחים 1-2 לתצהיר ענת כהן, מ"מ מנהל אגף משאבי  
25 אנוש בעמל).  
26
- 27 ח. התובעות מועסקות כעובדות שעתיות, למשך עשרה חודשים בשנה  
28 ומפוטרות מעבודתן במהלך חופשת הקיץ.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

3. נציין כי התובעות הגישו תביעותיהן באופן נפרד ובהתאם להחלטת כב' הנשיאה אורלי סלע מיום 19.11.15, אוחד הדיון בתביעות אלו.

### 4. טענות הצדדים

**התובעות** טוענות כי יש להחיל עליהן את ההוראות הקבועות בחוקת העבודה, מאחר שזהו הדין החל על סייעות חינוכיות ובשים לב לחובת תום הלב החלה על עמל כגוף ציבורי דו מהותי, בהתאם לנפסק בעניין ע"ע (ארצי) 203/09 **בוסי-רשת הגנים של אגודת ישראל**, (2.10.11) - להלן-**עניין בוסי**). כך, יש להחיל את חוקת העבודה גם על עובדי מוסדות חינוך מוכר שאינו רשמי, הפועל תחת חסותה של רשות מקומית.

נוסף על כך, טוענות התובעות כי גם שיעור התקצוב אותו מקבלת עמל מהמדינה בגין העסקת הסייעות, מצביע על כך כי תנאי ההעסקה להם הן זכאיות הינם בהתאם לחוקת העבודה.

כמו כן, נטען כי יש לראות במועצה כ"מעסיקתן במשותף" עם "עמל", בשים לב לכך, שהמועצה היא האמונה על תחום החינוך שבשטחה ואף עוסקת בניהול משותף ובפיקוח על בית הספר.

**הנתבעות** טענו כי אין להחיל על התובעות את חוקת העבודה מאחר שהתובעות הן עובדות של עמל אשר מוסמכת לקבוע את תנאי העסקתן ובהתאם, ההסכמים החלים עליהן הם ההסכמים האישיים עליהם חתמו. כמו כן, אין לראות במועצה כמעסיקת התובעות במשותף עם "עמל" שכן, עם העברת הבעלות על בית הספר ל"עמל", היא מעסיקה את עובדי המוסד באופן עצמאי ובלעדי.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

### הכרעה

5. בפתח הדברים נציין כי הגענו לכלל מסקנה לפיה יש להחיל על התובעות את הוראות חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות, אף שאין לראות במועצה כמעסיקתן. להלן נפרט נימוקינו.

### חלות הוראות חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות על התובעות

6. השאלה המרכזית העומדת להכרעתנו היא: האם יש להחיל את הוראות חוקת העבודה החלה על עובדי הרשויות המקומיות על התובעות המועסקות כסייעות בבית ספר בבעלות עמל?

שאלה דומה התעוררה בעניין **בוסי**, במסגרתו נקבע כי יש להשוות את תנאי העסקתן של עובדות הוראה המועסקות במוסד חינוך מוכר שאינו רשמי, לאלו הנוהגים במוסדות החינוך הרשמיים הפועלים במדינה.

להלן נביא את הרקע הרלוונטי ואת עיקרי הדברים שנפסקו שם, היפים אף לענייננו.

7. בישראל פועלים מוסדות חינוך מוכרים, רשמיים ושאינם רשמיים וכן מוסדות חינוך פרטיים, שאינם רלוונטיים לדיון שלפנינו.

מוסדות החינוך המוכרים שאינם רשמיים פועלים מכח סעיף 11 לחוק **חינוך ממלכתי**, תשי"ג-1953 והתקנות שהותקנו מכוחו - **תקנות חינוך ממלכתי (מוסדות מוכרים)**, תשי"ד-1953 (להלן - **התקנות**), (ק"ת 399, עמ' 105, ב' בחשון תשי"ד). במסגרת התקנות נקבעו הכללים להכרה במוסד חינוך מוכר שאינו רשמי, כמו גם סמכויות הפיקוח והתקצוב המסורות בידי המדינה.

ההוראה הרלוונטית לענייננו היא זו הקבועה בסעיף 3(א)(6) לתקנות לפיה אחד התנאים להכרה במוסד שאינו רשמי הוא כי "משכורות המורים והעובדים



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

1 **במוסד הוא לפי השיעורים והכללים הנהוגים במוסדות חינוך רשמיים**  
2 **(ההדגשה הוספה – א.ס.).**

3  
4 נציין כי תקנה זו תוקנה ביום 11.8.14 ונכון להיום נוסחה הוא -  
5 **"משכורות המורים והעובדים במוסד יהיו לפי השיעורים והכללים הנהוגים**  
6 **במוסדות חינוך רשמיים שאינם כלולים בתכנית החדשה, ובמוסדות חינוך**  
7 **על-יסודי – לפי ההסכמים הקיבוציים החלים על מוסדות חינוך על-יסודי,**  
8 **המצויים בבעלות של רשות חינוך מקומית";**  
9 **(ההדגשה הוספה – א.ס.; ק"ת 7404, עמ' 1620, ט"ו באב התשע"ד).**

10  
11 8. בעניין **בוסי** נדרש בית הדין הארצי (ראו דעת הרוב של כב' השופטת רוזנפלד)  
12 ליישום הוראות התקנה וקבע כי עקרונית, התקנות אינן מקימות עילת תביעה  
13 עצמאית ופועל יוצא של ההפרה יקבל ביטוי במישור המנהלי - ביטול אפשרי של  
14 ההכרה במוסד החינוכי. עם זאת, נקבע כי לתקנות נפקות מעשית במישור יחסי  
15 עובד ומעביד בין המוסד החינוכי לבין עובדיו וכי אלו הופכות לתנאי מכללא  
16 בחוזי ההעסקה של עובדי המוסד החינוכי, מכוח חובת ההגינות ותום הלב  
17 החלה על המוסד שהוא גוף ציבורי דו מהותי:  
18 **"...בעצם פנייתו של מוסד חינוך אל משרד החינוך, בבקשה להכיר בו כמוסד**  
19 **מוכר שאינו רשמי, וודאי בעצם קבלת הטבות על יסוד ההכרה שהתבקשה,**  
20 **טמונה התחייבות מפורשת וברורה של המוסד למילוי אחר תנאי ההכרה,**  
21 **ולענייננו, התחייבות למילוי התנאי בדבר תשלום משכורות העובדים על פי**  
22 **המקובל במוסדות החינוך הרשמיים. התחייבות כזו היא בבחינת מובן מאליו,**  
23 **באשר היא העומדת ביסוד ההכרה, ועליה לאמיתו של דבר מושתתת קבלת**  
24 **ההטבות הכספיות הכרוכות בהכרה. התחייבות זו של המוסד, אומנם ניתנת**  
25 **למשרד החינוך, אך היא משקפת באופן ברור התחייבות של המוסד כלפי כלל**  
26 **הציבור, שמשרד החינוך אינו אלא נאמן שלו, וממנו הוא שואב את כוחו (בג"ץ**  
27 **ארגון המורים, בעמ' 236).**



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

1 בקשר לכך לא למותר הוא לשוב ולהזכיר מושכלות יסוד עליהם עמדתי בחלקו  
2 הראשון של פסק דין זה, לפיהם, **משהוכר מוסד חינוך כמוסד מוכר שאינו**  
3 **רשמי, הוא הופך להיות בעל מאפיינים ציבוריים מובהקים.**

4 ...

5 לפי גישתי, בעצם ההכרה ברשת הגנים כמוסד חינוך מוכר שאינו רשמי, וכפועל  
6 יוצא, קבלת ההטבות הכספיות הכרוכות בכך, **טמונה התחייבות למילוי אחר**  
7 **תנאי ההכרה, ובהם, לענייננו, תשלום משכורות לעובדים ולמורים לפי**  
8 **השיעורים והכללים הנהוגים במוסדות חינוך רשמיים.** מעצם ההכרה ברשת,  
9 ופעולתה כמוסד חינוך מוכר שאינו רשמי, היא הופכת להיות גוף בעל  
10 מאפיינים ציבוריים מובהקים, ול'נאמן הציבור', במובן זה, שחלות עליה  
11 חובות מוגברות של הגינות ותום לב. התחייבות הרשת היא כלפי כלל הציבור,  
12 ובכלל הציבור, עובדיו של המוסד המוכר שאינו רשמי. התכשורתה של הרשת  
13 לחיובה על פי תקנות מוסדות מוכרים לשלם משכורות לעובדיה כמקובל  
14 בחינוך הרשמי, כשבמקביל היא מקבלת הטבות כספיות שמטרתן בין השאר,  
15 לסייע במימון המגיע לעובדים, תעמוד בניגוד מוחלט לחובות ההגינות  
16 המוגברת ותום הלב בהן היא מחויבת על פי דוקטרינת הדואליות הנורמטיבית.

17  
18 בנוסף, ככל שמדובר בעובדי המוסד המוכר שאינו רשמי, אצלם ודאי נמצאת  
19 הציפייה הסבירה והלגיטימית כי מעסיקם שהתחייב לכך, פועל על פי תנאי  
20 ההכרה בהם הוא מחויב, וממלא אחריהם.

21 ...

22 המסקנה המתבקשת לדעתי היא, כי הדרישה שבסעיף 3(א)(6) לתקנות  
23 מוסדות מוכרים לתשלום שכר העובדים 'לפי השיעורים והכללים הנהוגים  
24 במוסדות חינוך רשמיים', מגלמת בחובה התחייבות של המוסד לשלם  
25 לעובדיו שכר לפי השיעורים והכללים הנהוגים במשרד החינוך. משכך, היא  
26 מהווה תנאי מכללא בהסכמי ההעסקה של העובדים. קביעה זו עולה בקנה  
27 אחד עם מהותו של המוסד המוכר שאינו רשמי, כגוף ציבורי, שעקרונות של



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

הגינות ותום לב מוגבר אמורים לשמש נר לרגליו, והיא מתחייבת ממדיניות משפטית ראויה של הגנה על זכויות העובדים במוסדות אלה. לגישתי, זו הנפקות של תקנות מוסדות מוכרים ככל שמדובר בעובדי המוסדות, וזו נקודת המוצא בבחינת הזכאות האישית של העובדים ובמקרה זה הגננות, למשכורות בשיעורים ולפי הכללים כמקובל במוסדות החינוך הרשמיים, על פי הוראתן של תקנות מוסדות מוכרים. משמע, לו תשמע דעתי, התנאי בדבר תשלום משכורות כמקובל במוסדות החינוך הרשמיים הופך להיות תנאי מכללא בהסכמי העבודה עם עובדי מוסד החינוך המוכר שאינו רשמי. (ההדגשות במקור) (ראו גם תע"א(ת"א) 12215/09 בנטל-רשת גני ילדים של אגודת ישראל, 12.10.14).

9. בדומה לעניין **בוסי**, גם בענייננו הועסקו התובעות במוסד לימודים מוכר שאינו רשמי- בית ספר בבעלות עמל. כפועל יוצא מהיותו מוסד לימודים מוכר, חלים עליו הכללים הקבועים בתנאי ההכרה וביניהם: תשלום משכורות העובדים על פי המקובל במוסדות החינוך הרשמיים. בהתאם, תנאי העסקה החלים במוסדות החינוך הרשמיים מהווים תנאי מכללא בחוזה העסקתן של התובעות. כך, נוכח מעמדה של "עמל", כגוף בעל מאפיינים ציבוריים, חלות עליה חובות מוגברות של הגינות ותום לב כלפי הציבור בכלל וכלפי התובעות בפרט. כפועל יוצא, עליה לעמוד בתנאי ההכרה וביניהם, תשלום שכר כמקובל במוסדות הרשמיים ובענייננו- ההוראות החלות על סייעות המועסקות ברשות המקומית (שהיא מעסיקתן הרגילה של סייעות במערכת החינוך הכללית - יסודי או על יסודי המצויים בבעלותה).

נציין כי בניגוד לטענות הנתבעות לפיה עניין **בוסי** רלוונטי לעובדי הוראה בלבד, הרי שאין בפסק הדין כל סייג ביחס לעובדים שאינם עובדי הוראה, מה גם שלשון התקנות ברורה ואין בה כל הבחנה בין עובדי הוראה, לבין יתר העובדים במוסד החינוכי.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

להשלמת התמונה, נביא את התייחסות המדינה לעניין תקצוב הסייעות בחינוך  
הלא פורמלי, כפי שנמסרה בכתב לבית הדין ביום 11.3.2015. המדינה מסרה כי  
משרד החינוך מתקצב סייעות בשני מסלולים: האחד – תקצוב המועבר בגין  
סייעת בכיתת חינוך מיוחד, כשהסייעת היא חלק מאיוש כוח האדם בכיתה.  
השני – סייעות המלוות ילדים באופן פרטני. במקרה הראשון הרלוונטי לענייננו,  
התקצוב עובר ישירות מהמדינה לעמל והוא בין 70% ל-100% מעלות שכר  
הסייעת.

10. עוד נציין כי התובעות טענו במסגרת תצהיריהן כי משרד החינוך מתקצב את  
"עמל" בסכומים העולים בהרבה על אלו המשולמים להן בפועל (70,000 ש"ח  
העולים כדי 70% מעלות העסקתן) וכאמור, השכר המגיע להן הוא בהתאם  
לדירוג דרגה כאמור בחוקת העבודה (סעיף 33 לתצהיר נבילה, סעיף 25 לתצהיר  
ראויה). במסגרת ההליך הגישו התובעות פרוטוקול משיבות הכנסת שעסק, בין  
היתר, בתקצוב שניתן בגין משרות הסייעות וכן מכתב ששלחה חברת הכנסת  
גלאון בעניין הסייעות, מהם עולה הטענה לפיה משרד החינוך מעביר תקציב בסך  
של 70,000 ש"ח בגין כל סייעת (ר' הודעת התובעת 1 מיום 11.8.14). מדובר  
בדברים שנאמרו במסגרת דיוני ועדה שלא על ידי הגורמים המוסמכים, עם זאת,  
טענה זו עולה בקנה אחד עם הודעת המדינה מיום 28.10.14 אשר ציינה כי  
התקצוב הוא בשיעור של כ- 70,000 ש"ח המהווה 70% מעלות העסקה שנתית  
(ראו סעיף 8 להודעת המדינה מיום 28.10.14).

עמל טענה כי משרד החינוך מתקצב 70% מעלות העסקתן של התובעות (סעיף  
14 לכתב ההגנה), וכי בפועל תקצוב הסייעות המועבר לעמל הוא כולל, בגין כל  
הסייעות המועסקות בבית הספר, ועומד על כ- 60,000 ש"ח לשנה (סעיפים 5-7  
לתצהיר נמרוד יחזקאל, המועסק ככלכלן ברשת "עמל", ותדפיס מערכת  
הכספים שנספח לתצהירו).





## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

לא מצאנו לקבוע מסמרות בנקודה זו, נוכח מסקנתנו בדבר תחולת חוקת העבודה על התובעות זאת ללא קשר להיקף התקצוב, שאין חולק שמרביתו מגיע ממשרד החינוך ומבחינה זו מדובר בגוף מתוקצב על ידי המדינה.

11. כמו כן, ערים אנו לכך שבפועל מדי שנה בשנה, חתמו התובעות על הסכמי העסקה במסגרתם הוסדרו תנאי עבודתן. תנאים אלו שונים בתכלית מהקבועים בחוקת העבודה. עם זאת, בנסיבות בהן על פי הדין, כמפורט לעיל, היו התובעות זכאיות לתנאי ההעסקה הקבועים בחוקת העבודה, החלים על עובדי הרשויות המקומיות, לא מצאנו כי עצם חתימתן על הסכמי ההעסקה שוללת זכאות זו.

12. כאמור, מצאנו כי הכללים הקבועים בחוקת העבודה, חלים על התובעות מכוח התקנות ובשים לב לנפסק בעניין **בוסי**, זאת, ללא קשר לשאלה האם יש לראות בתובעות כעובדות מועצה. למעלה מן הצורך, נפנה לטענתן השנייה של התובעות לפיה, יש לראות במועצה כמעסיקתן, במשותף עם רשת "עמל". נציין כי במסגרת כתב התביעה עתרו התובעות לקבלת סעד הצהרתי להכיר בהן כעובדות קבועות של המועצה, ממועד תחילת עבודתן בבית הספר, אולם במסגרת סיכומיהן חזרו בהן מטענה זו.

### מעסיקים במשותף

13. סוגיית המעסיקים במשותף נדונה בפסיקה מקדמת דנא. בעבר, נקודת המוצא שהיתה נוהגת בפסיקה גרסה כי המשתמש הוא המעסיק, אלא, אם יוכח כי קיימת התקשרות אותנטית בינו לבין הקבלן ובין הקבלן לבין העובד וכי מטרת ההתקשרות אינה מנוגדת לתקנת הציבור ולא נועדה להתחמק מחובות המשתמש כמעסיק (ראו דב"ע נב/3-142 **חסן אלהרינאת-כפר רות**, פד"ע כ"ד 535 (1992) - (להלן **עניין כפר רות**); דב"ע נ"ד/3-96מ.ב. **מחלקת הבניה של הקבוץ הארצי בע"מ – חליל עבד אלרחמן עאבד**, פד"ע כ"ט 151 (1995)).



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

בשנים האחרונות חל שינוי בהנחת היסוד הנדונה ונקודת המוצא היא כי הקבלן הוא מעסיקו של העובד (קבלן כוח אדם או קבלן שירותים), אלא, אם יוכח כי מתכונת ההעסקה הנדונה נועדה לקפח את זכויותיו של העובד או שאין היא "עולה בקנה אחד עם 'כללי המשחק' המקובלים לסוג זה של העסקה" (ראו ע"ע (ארצי) 410/06 **המוסד לביטוח לאומי – פאהום**, 2.11.08- שעניינו בהעסקה באמצעות חברות כח אדם; ע"ע (ארצי) 478/09 **חסידיים – עיריית ירושלים**, (13.1.11) שעניינו העסקה באמצעות מיקור חוץ; ע"ע (ארצי) 602/09 **מדינת ישראל – אלוני**, (24.1.12); ע"ע (ארצי) 6818-10-10 **המוסד לביטוח לאומי – דיין**, (24.4.12); ע"ע (ארצי) 16612-10-11 **פדוא- מדינת ישראל**, 20.8.15) (להלן – **ענין פדוא**)).

בעניין כפר רות נקבעו מספר מבחני משנה לצורך בחינת זהותו האמיתית של המעסיק וביניהם, מי קיבל את העובד לעבודה ומי הסדיר את תנאי קבלתו אליה; מי משבץ את העובד במקום העבודה; מי קובע את מכלול תנאי עבודתו לרבות תנאי שכרו והתנאים הנלווים; מי חייב לשאת בתשלום שכרו של העובד; בידי מי הכוח לפטרו.

מבחנים אלו יפים גם לענייננו, אולם, יש לזכור כי מדובר במבחני עזר אשר נפקותם תלויה בכלל נסיבות המקרה כמו כן, "**השימוש במבחני העזר צריך להיעשות בזהירות ובמתירות**". מחד גיסא, מתוך הבנה שיישום טכני של המבחנים עשוי להצביע, באופן מובנה, על 'המפעיל' כעל המעסיק (בן ישראל, **דיני עבודה** (האוניברסיטה הפתוחה, תשס"ב – 2002) בעמ' 476 – 477) ומאידך גיסא, יש לאזן זאת עם העיקרון של כיבוד הסכמים והחופש של צדדים לעצב את פעילותם. כך למשל, מקום בו עסקינן בהתקשרות אותנטית שמטרותיה הסובייקטיביות היו לגיטימיות, לא בנקל יהיה בשיקולים האובייקטיביים כדי להפוך את הקערה. (ראו **עניין פדוא** שנזכר לעיל).

לאור האמור, נפנה לבחינת העובדות שהוצגו בפנינו.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

14. ראשית, יש לציין כי ניהול בתי ספר באמצעות בעלויות פרטיות הוא עניין מקובל ונפוץ ובראות עינינו, אין בו כשלעצמו פסול או ניסיון לקפח את זכויות העובדים. על רקע זה, אין חולק כי בעבר, הפעילה המועצה את בית הספר, ומחודש ספטמבר 2007 העבירה את הבעלות על בית הספר לידי רשת "עתיד" ובהמשך מחודש ספטמבר 2009 לידי עמל. לצורך העברת בית הספר לידי הבעלויות הפרטיות, יצאה המועצה במכרז לניהול בית הספר (סעיף 23 לתצהיר אבו גאנם ועדותו בעמוד 24 לפרוטוקול שורות 9-14).
15. במקרה שלפנינו, טוענות התובעות כי יש לראות במועצה כמעסיקתן, מאחר שהמועצה היא האמונה על תחום החינוך של תושביה ונהנית משירותיהן של התובעות. כמו כן, המועצה מעורבת באופן ישיר בניהול בית הספר – כך, המועצה מפקחת על בית הספר, חברה בוועד המנהל של בית הספר, מעורבת באישור תקציבו ואף מינוי מנהלו.
- עוד טענו התובעות כי העברת ניהול בית הספר לבעלויות פרטיות נעשתה עקב גירעון תקציבי של המועצה ועל מנת להימנע מתקצוב הסייעות.
16. ברי כי למועצה אינטרס בקידום החינוך של תושביה וביניהם אוכלוסיית החירשים (ראו עדות מר אבו גאנם בעמוד 26 לפרוטוקול שורות 3-4). כפועל יוצא, קיים קשר ישיר בינה לבין בית הספר – מן הפן הטכני. המועצה מעמידה את מבנה בית הספר לשימושה של עמל ללא תמורה. עמל היא האמונה על תחזוקתו, תפעולו של בית הספר [כולל גם תשלום ביטוח כדין (ראו סעיפים 5 א'-5 ב' להסכם ההתקשרות שבין "עמל" למועצה, עדות אבו גאנם בעמוד 25 לפרוטוקול שורות 29-30)]. כמו כן, המועצה מאפשרת לעמל להשתמש במתקנים העירוניים שבשטחה ללא תמורה (סעיף 5 י' להסכם ההתקשרות).
- בפן המהותי**, המועצה חברה בוועד המנהל של בית הספר (סעיף 2 להסכם ההתקשרות) וכפי שהעידה ענת כהן מ"מ מנהל אגף משאבי אנוש בעמל (עמוד



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

14 לפרוטוקול שורות 15-24, עדות אבו גאנס בעמוד 22 לפרוטוקול שורות 20-21, עמוד 25 שורות 18-26).

**דברים אלו מלמדים כי המועצה אינה משילה מעצמה את האחריות לפעולות החינוך במוסדות שבשטחה, אך אין בכך כדי להפוך אותה למעסיקה.**

17. ניתן לראות כי "עמל" היא החתומה על הסכמי ההעסקה של עובדיה ומשלמת את שכרם. כך, המועצה אינה מעבירה לעמל כספים בגין העסקה ספציפית של עובדים, ביניהן התובעות, וההתחשבות ביניהן היא כללית אחוזית (סעיף 8 לתצהיר אבו גאנס, שלא נסתר בחקירה נגדית).

מר אבו גאנס הבהיר כי המועצה אינה מתקצבת את משרתן של התובעות. התקצוב בגין משרת התובעות מגיע ממשרד החינוך ונוכח העברת הבעלות על בית הספר לרשתות הפרטיות, הרי שמשרד החינוך מעביר את הסכומים ישירות לעמל (סעיפים 4, 25 לתצהיר אבו גאנס), לאור האמור, נושא שכרן של התובעות, אף אינו מפוקח על ידי החשב המלווה של המועצה (עמוד 26 לפרוטוקול שורות 22-24).

מר אבו-גאנס הבהיר כי בשונה מסייעות בבתי ספר יסודיים, המועסקות על ידי המועצה, סייעות בבתי ספר על יסודיים – תיכוניים אינם מועסקות על ידה ומשכך, אין בידיו את הנתונים הרלוונטיים בדבר תנאי השכר והעסקתן (עמוד 25 לפרוטוקול שורות 1-7).

טענה זו מתיישבת עם הודעת המדינה מיום 11.3.15 ועם גרסתו של נמרוד יחזקאל, המשמש ככלכלן ברשת עמל (ר' עדותו בעמוד 22 לפרוטוקול שורות 3-8). יחזקאל הציג בפנינו נתונים שהופקו ממערכת תשלומים של עמל המתעדת את התקציבים המגיעים אליה ממשרד החינוך (נספח 1 לתצהיר יחזקאל).



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

18.

כמו כן, עמל היא הקולטת את העובדים לשורותיה (ראו עדות כהן בעמוד 20 לפרוטוקול שורה 19).

ראויה נקלטה לעבודה שלא באמצעות המועצה, אלא, ישירות באמצעות רשת "עתיד" והעברתה לרשת "עמל" נעשתה ללא מעורבות המועצה (עמוד 11 לפרוטוקול שורות 23-26).

ערים אנו לכך שנבילה נקלטה לעבודה כסייעת, על ידי המועצה, עם זאת יש לזכור כי במועד קליטתה לעבודה, המועצה היא שהפעילה את בית הספר וכאמור, בסיום תקופת העסקתה על ידי המועצה, נערך לה גמר חשבון כדין.

נבילה טענה כי כל העובדות "הועברו" לשמש כעובדות רשת "עתיד" ובהמשך כעובדות "עמל" ומאחר שלא היה באפשרותה למצוא מקום עבודה חלופי, נאלצה להשלים עם השינוי בתנאי העסקתה (סעיף 8 לתצהיר נבילה). בעדותה טענה כי "אילצו אותה" לעבור לשורות "עמל", אולם בהמשך הבהירה כי בית הספר הוא שיזם את המשך העסקתה אצלו וכי היא עברה לעבוד בעמל יחד עם כל עובדי בית הספר הקיימים (עמוד 9 לפרוטוקול שורות 5-12).

נבילה העידה כי גורם מוסמך מטעם הבעלות הוא שהודיע לה על השינוי שחל בזהות מעסיקתה, (עמוד 10 לפרוטוקול שורות 24-27).

למעשה, מעדותה של נבילה עולה כי לא אולצה לעבור ולעבוד ברשת עמל (או ברשת עתיד) וכי הדבר נעשה משיקולים אישיים שלה בלבד. כמו כן, המועצה כלל לא היתה מעורבת בהעברתה לשורות הבעלים החדשים של בית הספר. גם מר אבו גאנם העיד באופן עקבי כי העברתה של נבילה לעבודה ברשת עתיד ובהמשך ב"עמל", לא נעשתה ביוזמת המועצה, וכי יתכן שמדובר ביוזמת מנהל בית הספר (סעיפים 12-13 לתצהיר מר אבו גאנם ועדותו בעמוד 23 לפרוטוקול שורות 19-24).



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

בשולי הדברים נציין כי מטעם התובעות, העידה גב' נסרין אל עמור, המועסקת כסייעת בבית הספר, וניהלה בעבר תביעה דומה כנגד המועצה ורשת עתיד (אשר נמחקה בהסכמה) (ראו סעיף 14 לתצהירה ועדותה הבלתי עקבית בנושא עמוד 13 לפרוטוקול שורה 1). גב' נסרין טענה אף היא כי המועצה היא שהעבירה אותה לעבוד ברשת "עתיד", אולם בהמשך חזרה בה מטענה זו, ועדותה בעניין היתה בלתי עקבית (עמוד 12 לפרוטוקול שורות 17-29). מכל מקום, גב' נסרין אישרה את טענות המועצה, לפיה, לא היתה מעורבת בקליטת הסייעות על ידי הרשות הפרטיות.

19. יוצא אפוא כי המועצה לא היתה מעורבת בהעסקתן של התובעות, כך, הפיקוח על עבודתן של התובעות נעשה באמצעות עובדי עמל (ראו עדות נבילה בעמוד 10 לפרוטוקול שורות 22-23; עדות ראויה בעמוד 11 לפרוטוקול שורות 25-26) והם הגורמים אשר נתנו להן הוראות בדבר המטלות הנדרשות (שעות הכנה) (ראו עדות נבילה בעמוד 9 לפרוטוקול שורות 26-27 שציינה כי מנהל בית הספר נתן לה הוראות; עדות ראויה בעמוד 11 לפרוטוקול שורות 19-20 שציינה כי מזכירת בית הספר נתנה לה הוראות).

כמו כן, עמל היא זו שניהלה את רישומי הנוכחות של התובעות ואליה נמסרו אישורי מחלה ואישורי היעדרות רלוונטיים (ר' דוחות נוכחות נספחים 1-2 לתצהיר כהן).

20. לאור כל המקובץ, מצאנו כי "עמל" היא מעסיקתן הבלעדית של התובעות וכי מעורבותה החלקית של המועצה בהפעלת בית הספר עולה בגדר פיקוח כללי בלבד, שאינו מצביע על זיקה העולה כדי יחסי עובד מעסיק בינה לבין התובעות. למעשה, עסקינן במיקור חוץ לגיטימי ואותנטי של שירותי חינוך. כך, המועצה העבירה את ניהול בית הספר לידי בעלויות פרטיות אשר מפעילות אותו בפועל, בכפוף לפיקוח הכללי. כפי שציינו לעיל, אין מדובר במתכונת התקשרות שנועדה לקפח את זכויות העובדים כי אם דרך שכיחה לניהול מוסדות חינוך,



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

כמקובל ברחבי הארץ. כך מיקור החוץ של שירותי החינוך אינו משיל מהמועצה את חובותיה לספק שירותים אלו, אולם אין בו כדי לקבוע קיומם של יחסי עובד מעסיק בין המועצה לתובעות.

21. נציין כי התובעות הפנו לנפסק בעניין מייסון (ע"ע(ארצי) 291/08 מייסון סעד-

**מועצה מקומית מג'אר**, 8.11.08), בו נדונה תביעתה של סייעת חינוכית שהועסקה על ידי מועצה מקומית (בעניין היקף משרתה) וטענו כי הנפסק שם מחזק טענתן לפיה סייעות מועסקות על ידי הרשות המקומית. הנפסק שם אינו רלוונטי לענייננו, שכן, בעניין מייסון לא היתה כל מחלוקת בדבר זהות המעסיקה שכן העובדת הועסקה על ידי המועצה באופן ישיר. כמו כן, הפנו התובעות לנפסק בעניין תע"א(ת"א) 8663/07 **גורפינקל - עיריית חולון** 15.3.15, במסגרתו הוכרו עובדות שהועסקו על ידי חברת כוח אדם כסייעות ומלוות הסעות של תלמידים למוסדות החינוך המיוחד בעיר, כעובדות עירייה. עם זאת מקרה זה שונה מענייננו, שם, העירייה היתה מעורבת בקליטת העובדים, קביעת תנאי העסקתן וכן, שילמה את שכרן לחברות כוח האדם השונות, כך, שאלו היוו "צינור" להעברת התשלום בלבד (ראו סעיף 13 לפסק הדין). כמו כן, באותו מקרה, זכויותיהם הקוגנטיות של העובדים קופחו (מכוח חוקי המגן או צווי ההרחבה החלים על כלל העובדים במשק).

בנוסף, הפנו התובעות לנפסק בתע"א (ת"א) 7997/09 **שלום - קפלן את לוי בע"מ**, (7.2.12) שם נקבע כי יש לראות בעירייה כמעסיקה במשותף עם חברת כוח אדם שהעסיקה סייעת שהועסקה בכיתת חינוך מיוחד בבית-ספר לחינוך מיוחד השייך לעירייה- מסגרת חינוכית אשר מעצם טיבה חייבה העסקה ישירה של הסייעת באמצעות העירייה.

22. נוכח מסקנתנו, לפיה, יש להחיל את הוראות חוקת העבודה לעובדים ברשויות המקומיות, להלן נידרש לתביעותיהן ההצהרתיות והכספיות של התובעות אחת לאחת.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

### סעדים הצהרתיים

23. התובעות עתרו לסעדים הצהרתיים לפיהם, הן זכאיות לזכויות המוענקות לסייעות החינוך המיוחד, כמפורט בחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות בהתחשב בוותק המצטבר בבית הספר, לרבות תוספת מאמץ, תוספת יוקר, תוספת ביגוד, תוספת איזון, תוספות על פי חוק ותוספות בהתאם להסכמים 99 ו-2001. כמו כן, עתרו התובעות כי דרגתן תעודכן בהתאם למועד תחילת עבודתן בבית הספר. נוסף על כך, עתרו לעדכון ימי החופשה והמחלה הצבורים לזכותן, בהתאם להוראות החוקה.

קביעתנו בדבר תחולת חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות טומנת בחובה היעדרות לסעדים אלו ובהתאם מוצהר בזאת כי התובעות זכאיות לזכויות המגיעות לסייעות החינוך המיוחד כמפורט בחוקת העבודה, בהתחשב בוותק שצברו בבית הספר, לרבות עדכון דרגתן והתוספות הנלוות. באשר לזכאות התובעות לצבירת ימי חופשה ומחלה, נידרש לכך בנפרד, בשים לב למחלוקת שהתעוררה בין הצדדים בנושא.

### צבירת ימי חופשה ומחלה

24. בתלושי שכרן של התובעות, לא נערך רישום של יתרת ימי חופשה ומחלה. ניתן לראות כי מפעם לפעם שולמו לתובעות דמי מחלה, והדבר מתיישב עם דיווחי מחלה המופיעים על גבי דוחות הנוכחות. כמו כן, שולמה לתובעות מידי חודש בחודשו "תמורת חופשה".

התובעות טענו כי יש לעדכן את יתרת ימי החופשה המגיעים להן, עד לסך של 55 יום, בהתאם לאמור בחוקת העבודה, שכן, "דמי החופשה" ששולמו להן, לא שולמו בגין ימי חופשה אשר נוצלו בפועל (סעיפים 30-32 לתצהיר נבילה; סעיפים 22-24 לתצהיר ראוויה). כמו כן טענו התובעות כי יש לעדכן את יתרת ימי המחלה





## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

שנצברה לזכותן כדין (127- נבילה ; 135- ראויה) (סעיף 37 לתצהיר נבילה ; סעיף 28 לתצהיר ראויה).

גב' ענת כהן, מ"מ מנהל אגף משאבי אנוש בעמל, אישרה כי "תמורת החופשה" ששולמה לתובעות היתה שלא כדין, וכי עליהן להשיב את הסכומים ששולמו להן, כמו כן הוכחשה זכאותן לצבירה של 55 ימי חופשה, משהוראות חוקת העבודה אינן חלות על הצדדים (סעיף 26.8. לתצהיר כהן). לעניין דמי המחלה טענה כהן כי אלו שולמו לתובעות כדין, בהתאם לאישורי מחלה שהוצגו (סעיף 26.9. לתצהיר כהן).

גב' כהן הוסיפה בעדותה כי "עמל" לא ניהלה פנקס חופשה כדין ואף אין בתלושי השכר פירוט של ימי המחלה והחופשה כנדרש (עמוד 16 לפרוטוקול).

על פי ההלכה הפסוקה אין לשלם לעובד תמורת חופשה מבלי שזה ניצל ימי חופשה בפועל (ר' ע"ע (ארצי) 324/05 **אצ'לדייב - עמישב שירותים בע"מ**, (27.3.06)), ובנסיבות העניין, על עמל לעדכן את יתרת ימי החופשה המגיעה לתובעות בהתאם לחוקת העבודה, ללא תלות ב"דמי החופשה" ששולמו לתובעות, מאחר שלא פורטו הסכומים ששולמו לתובעות בגין רכיב זה, הרי שאין בידינו להיעתר לטענת קיזוז שהעלתה עמל, מה גם שטענה זו לא נטענה במסגרת כתב ההגנה, אלא בשלב מאוחר, במסגרת תצהירה של גב' כהן. לאור האמור נקבע בזאת כי התובעות זכאיות לצבירת ימי חופשה בהיקף של 55 ימים.

נציין כי אין בפי התובעות כל טענה בדבר תשלום דמי מחלה בחסר ומהשוואת דוחות הנוכחות ותלושי השכר עולה כי דמי המחלה שולמו לתובעות בגין ימי המחלה בהם שהו בפועל כנדרש. עם זאת, נוכח מסקנתנו בעניין תחולת חוקת העבודה על התובעות, יש לקבוע כי הן זכאיות לצבירת ימי מחלה בהתאם לחוקת העבודה, בניכוי דמי המחלה אשר שולמו לידיהן בפועל.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

### הפרשי שכר

25.

בכתב התביעה עתרו התובעות להפרשי שכר בשיעור שכר המינימום החוקי הנוהג, בהתאם להיקף משרה של 80% בצירוף "תוספת מאמץ" שנתית משתנה (80%-88% משרה) (3350 ש"ח - 3870 ש"ח) (סעיף 31 לכתב התביעה שהגישה ראויה, סעיף 29 לכתב התביעה שהגישה נבילה; סעיף 27 לתצהיר ראויה, סעיף 25 לתצהיר נבילה).

במסגרת תצהיריהן, העלו התובעות טענה חדשה נוספת בעניין לפיה שכרן השעתי שולם בחסר, בניגוד לאמור בהסכמי העסקתן ובהתאם עתרו התובעות לפיצוי בגין "הפחתת שכר" (סעיף 22 לתצהיר נבילה, סעיפים 14-16 לתצהיר ראויה).

מעבר לכך שהתובעות הרחיבו את חזית המחלוקת ועתרו לרכיב שלא בא זכרו בכתב התביעה, הרי שטענותיהן אלו אינן יכולות לדור בכפיפה אחת, שכן מחד גיסא, עותרות התובעות להחלת חוקת העבודה בעניינן, לפיה שכר הסייעות הוא חודשי ומאידך גיסא, עותרות להפרשי שכר, כעובדות שעתיות, בהתאם לאמור בהסכמי העסקתן עם עמל.

במסגרת סיכומיהן, הגדילו התובעות את סכום התביעה להפרשי שכר באופן ניכר כך ששכר היסוד הועמד על 5232 ש"ח (במקום שכר המינימום החוקי) ובהתאם לחלקיות משרה 80% - 4186.4 ש"ח, לא כולל תוספת מאמץ (סעיף 16 לסיכומי התובעות). אין בידינו לפסוק לזכות התובעות מעבר לסכום שפורט בכתב התביעה ומכל מקום, טענתן נטענה בעלמא, מבלי שהובא הסבר או תחשיב לתמיכה בכך. כך שגם מן הטעם הזה יש לדחותה.

26.

כעולה מדוחות הנוכחות שצירפה עמל, כמו גם מעדויות התובעות (עמוד 9 לפרוטוקול שורות 26-30, עמוד 10 שורות 1-3, עמוד 11 שורות 14-20) הן עבדו



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

25 שעות בכיתות, נוסף לשעות "הכנה" שביצעו מפעם לפעם. בהתאם לחוקת העבודה (סעיפים 106.1-106.113) יש לראות בעובדת המועסקת 25 שעות בשבוע כמי שמועסקת בהיקף של 80% משרה.

כמו כן, נוכח וותק התובעות, מקובלת עלינו הטענה בדבר זכאותן לתוספת מאמץ בשיעור שפורט בכתב התביעה (סעיף 106.116 לחוקת העבודה).

מאחר שהנתבעות לא הציגו בפנינו תחשיב נגדי ביחס לשכר המשולם לסייעות המועסקות על ידי המועצה, בהתאם לחוקת העבודה, ומשלא הוצגו ראיות לסתור, אנו מקבלים האמור בתחשיב התובעות כמפורט בכתב התביעה. לאור האמור. אנו פוסקים לזכות התובעת 1 סך של 76,384 ש"ח ולזכות התובעת 2 סך של 76,114 ש"ח בגין הפרשי שכר.

נציין כי התובעות טענו כי הן זכאיות להפרשי דרגה (סעיפים 22-23 לכתב התביעה שהגישה נבילה, סעיפים 21-22 לכתב התביעה שהגישה ראווה) ולתוספות נוספות המשולמות לעובדי הרשויות המקומיות (סעיף 24 לכתב התביעה שהגישה נבילה, 23 לכתב התביעה שהגישה ראווה) (סעיפים 18-21 לתצהיר ראווה, סעיפים 25-29 לתצהיר נבילה) אולם לא כימתו את התביעה בנושא ומשכך אין בידינו ליתן להן סעד כספי מתאים.

### 27. קרון השתלמות

לאור הוראות חוקת העבודה (ר' סעיף 80.4 לחוקת העבודה), היו התובעות זכאיות לביצוע הפרשות לקרון השתלמות ומשכך, אנו פוסקים לזכותן 7.5% מהשכר לו היו זכאיות, כמפורט בכתב התביעה. על כן, תובעת 1 זכאית לסך של 14,082 ש"ח ותובעת 2 זכאית לסך של 14,595 ש"ח, כנתבע על ידה.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

28.

### הפרשות לקרן פנסיה

עמל הפרישה לזכות התובעות סכומים לקרן הפנסיה, בהתאם להוראות צו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק. נוכח הפער בין הסכומים שהופרשו לשיעור ההפרשות המגיע לעובדי הרשויות המקומיות 6%, אכן זכאיות התובעות לפיצוי.

נציין כי התובעות לא פירטו את תביעתן והסכומים נתבעו על דרך האומדנא.

כעולה מטופסי 106 שצורפו לתיק ביחס לנבילה (ראו הודעת עמל מיום 19.6.14) סכום ההפרשות הכולל לקרן פנסיה מיום 1.9.09 ועד לסוף שנת 2013 עמד על 2752 ש"ח (949+600+833+370).

בעוד שלאור שכרה של נבילה היתה זכאית להפרשות בסך 11,431 ש"ח (6% X 187,766) ומשכך, נבילה זכאית לסך של 8679 ש"ח בגין רכיב זה.

באשר לראויה, נוכח שכרה הקובע היתה זכאית לביצוע הפרשות בסך 11,677.68 ש"ח.

לא הוצגו בפנינו נתונים מסכמים (כגון טפסי 106) וראויה מצידה לא הבהירה כיצד חישה הסכום שנתבע ולא נקבה בסכומים שהפרישה לזכותה "עמל". מנגד, גם עמל לא הציגה תחשיב נגדי ולא צירפה טפסי 106 רלוונטיים, בנסיבות אלו אנו מעמידים הסכום המגיע לראויה על 10,000 ש"ח.

29.

### דמי הבראה

התובעות עתרו לתשלום דמי הבראה בגין השנתיים האחרונות לעבודתן. כעולה מתלושי השכר של התובעות, מידי חודש בחודשו שולמו להן דמי הבראה ומנגד, שכרן השעתי נמוך במעט מהשכר המוסכם, אשר פורט בהסכמי העסקתן.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

1 לטענת גב' ענת כהן, מ"מ מנהל משאבי אנוש בעמל, השכר כלל בתוכו גם את  
2 רכיב ההבראה (עמוד 18 לפרוטוקול שורות 19-24).

3  
4 עקרונית, אין מניעה לכלול את רכיב ההבראה בשכר בכפוף להסכמת העובד,  
5 אלא, שנושא זה כלל לא נזכר בהסכמי ההעסקה עליהם חתמו התובעות ומכאן,  
6 התובעות לא הביעו הסכמתן לכלול דמי ההבראה בשכרן.

7  
8 כאמור, מאחר שמהראיות עולה כי רכיב דמי ההבראה נכלל בשכרן של התובעות  
9 שלא כדין, הן זכאות לדמי הבראה כנתבע על ידן- 5983 ש"ח לכל אחת.

### הלנת שכר

30.

11  
12 התובעות טענו כי בחודשים ספטמבר- נובמבר 2013 "עמל" סירבה לשלם להן  
13 את שכרן, מאחר שסירבו לחתום על הסכם ההעסקה והסכומים המגיעים להן,  
14 שולמו באיחור ורק בחודש דצמבר 2013.

15  
16 לתמיכה בטענה זו צירפו התובעות הודעת דואר אלקטרוני (ששלחה גב' יוליה  
17 ברובנדר לגב' מלכה ססי ביום 20.10.13, ועניינה סייעות בתי הספר בעמל),  
18 במסגרתה נכתב כי סייעת שאינה חתומה על הסכם העסקה אינה יכולה לעבוד  
19 בבית הספר (נספח ד' 2 לתצהיר נבילה).

20  
21 עמל טענה כי הסכומים לא שולמו לתובעות עקב טעות, ומיד עם גילויה, שולמו  
22 לידיהן סכומים אלו, כמו כן נטען כי התביעה ברכיב זה התיישנה (סעיף 26.4  
23 לתצהיר ענת כהן, מ"מ מנהל אגף משאבי אנוש בעמל). גב' כהן שבה באופן עקבי  
24 על גרסתה זו והבהירה כי התעוררה בעיה בדיווחי השעות של התובעות (עמוד  
25 17 לפרוטוקול שורות 5-7).

26  
27 לאור הוראות סעיף 17 א'(א) לחוק הגנת השכר, תשי"ח- 1958 התביעה ברכיב  
28 זה התיישנה. יש לציין כי ברגיל, שכר חודש נובמבר משולם במהלך חודש דצמבר



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

ומשכך אין בסיס לטענת התובעות לפיה עמל הלינה את שכרן שלוש פעמים במשך שנים-עשר חודשים, אלא, פעמיים בלבד (סעיף 17 א' (ב) לחוק הגנת השכר).

מכל מקום גם לגופו של עניין, "עמל" הוכיחה כי הסכומים לא שולמו עקב טעות כנה וגם מן הטעם הזה, אין מקום לפסיקת פיצויי הלנה.

31. התובעות עתרו לתשלום דמי חגים, במקרה שיקבע כי יש לראות בהן כעובדות שעתיות. נוכח מסקנתנו בדבר תחולת חוקת העבודה והיות התובעות עובדות חודשיות, התביעה מתייתרת.

### סוף דבר

32. א. התביעה כנגד המועצה נדחית ללא צו להוצאות.
- ב. מוצהר בזאת כי התובעות זכאיות לזכויות המגיעות לסייעות החינוך המיוחד, בהתאם לנקבע בחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות, בהתחשב בווייתקן בבית הספר, לרבות עדכון דרגתן והתוספות הנלוות.
- ג. עמל תשלם לתובעות את הסכומים הבאים:

### התובעת 1

- הפרשי שכר - 76,384 ש"ח.
- פיצוי אי ביצוע הפרשות לקרן השתלמות - 14,082 ש"ח.
- פיצוי הפרשות לקרן פנסיה - 8,679 ש"ח.
- דמי הבראה - 5,983 ש"ח.

### התובעת 2

- הפרשי שכר - 76,114 ש"ח.
- פיצוי אי ביצוע הפרשות לקרן השתלמות - 14,595 ש"ח.
- פיצוי הפרשות לקרן פנסיה - 10,000 ש"ח.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

סע"ש 56977-01-14

סע"ש 26906-05-14

דמי הבראה - 5,983 ש"ח.

כל הסכומים יישאו ריבית והצמדה כחוק, מיום הגשת התביעה ועד התשלום בפועל.

עמל תישא בהוצאות כל אחת התובעות בסך 15,000 ש"ח אשר יישאו ריבית והצמדה כחוק מהיום עד התשלום בפועל.

ניתן היום, י"ט טבת תשע"ו, (31 דצמבר 2015), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

נציגת ציבור (מעסיקים)

גב' הניה מרקוביץ

אילן סופר

סגן נשיאה

נציגת ציבור (עובדים)

גב' רות סנקר