



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

1 31 יולי 2013
2

לפני:

כב' השופטת רחל בר"ג-הירשברג
נציג ציבור (עובדים) מר חיים עזר שוחט
נציג ציבור (מעבידים) מר ברוך פיקל

התובעת

1. אתי ברדוגו ת.ז. 069499689
ע"י ב"כ: עו"ד בדראן סלאמה

-

הנתבעים

1. רשות השידור
ע"י ב"כ: עו"ד סיגל הורוביץ
2. מדינת ישראל - הממונה על השכר והסכמי עבודה
במשרד האוצר
ע"י ב"כ: עו"ד איתמר הר-אבן

3

פסק דין

1. עניינה של תביעה זו בעובדת ותיקה במטה רשות השידור, מנהלת מחלקת מטבע חוץ, הטוענת כי היא זכאית לקבל תוספת לרכיב שעות הכוונות בשכרה וכן להחזר הוצאות טלפון קווי בביתה בשיעור גבוה יותר מזה שניתן לה. זאת לנוכח הפלייתה אל מול עובדים אחרים בדרגה ובתפקיד המקבילים לה וכן מן הטעם שצורכי תפקידה מצדיקים זאת.

8

רקע עובדתי

2. הרקע העובדתי כפי שהוא עולה מן המסכת הראייתית שנפרשה לפנינו ושמרביתו אינו שנוי במחלוקת בין הצדדים הוא כמפורט מטה.

10

התובעת (להלן גם: גב' ברדוגו) היא עובדת קבועה ברשות השידור ומשמשת בתפקיד של מנהלת מחלקת מטבע חוץ באגף הכספים מאז 22.5.1995, מועד בו זכתה בתפקיד במכרז.

12

3. החל משנת 1999 מדורגת התובעת בדרגה 21 + בדרוג האחיד ומשולב.

13

4. התובעת מקבלת תוספת כוונות לשכרה בהיקף של שעתיים יומיות. משמעות הדבר, כעולה מתלושי שכרה (נספח ט"ז לתצהיר גב' ברדוגו), הוא שבחודשים בהם לא חלים חגים ושבתם התובעת לא נעדרת מעבודתה בשל חופשה או מטעמים אחרים, היא נמצאת זכאית ל – 52 שעות כוונות חודשיות. בנוסף, זכאית התובעת להחזר הוצאות טלפון קווי בביתה בשיעור

17



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

- 1 248.60 ₪ לחודש. רשות השידור העמידה לשימושה של גב' ברדוגו גם טלפון נייד ומשתתפת
2 בהוצאותיו עד לגובה של 300 ₪ מדי חודש (נספח ג' לתצהיר מר צימרמן).
- 3 לשם שלמות התמונה נוסף כי לגב' ברדוגו הוקצתה מכסת שעות נוספות בת 81 שעות
4 חודשיות אם כי מתלושי שכרה עולה כי במרבית החודשים היקף עבודתה בשעות נוספות
5 מגיע לכדי 90 שעות נוספות. כן זכאית גב' ברדוגו להחזר הוצאות רכב ברמה ז'.
- 6 5. בחודש אוקטובר 2005, פנו בכתב אל מנהלה הכללי של רשות השידור דאז, מר יאיר
7 אלוני, 5 מנהלי מחלקות במטה רשות השידור ובהם הגב' ברדוגו. במכתבם שטחו מנהלי
8 המחלקות את טענותיהם בכל הנוגע לשחיקה שחלה לשיטתם במעמדם, בתנאי שכרם
9 ובתנאי העבודה בכלל. בין היתר נטען, כי חלק ממנהלי המחלקות במטה רשות השידור
10 נמצאו זכאים לשלוש שעות כוננות יומית בעוד זכאות הפונים נותרה בגובה שתי שעות כוננות
11 יומית בלבד. זאת על אף שזכאות דומה, בת שתי שעות כוננות יומית, ניתנה גם לחלק
12 ממנהלי המדורים שאחריותם פחותה מזו של מנהלי מחלקה. בכך לדידם נוצר מצב בלתי
13 סביר שבו אין הבדל ממשי בתנאי שכר בין מנהל מדור למנהל מחלקה (נספח י"א לתצהיר גב'
14 ברדוגו).
- 15 6. בתחילת חודש נובמבר 2005 זומנו מנהלי המחלקות למר אלוני לשם דיון בטענותיהם.
16 כעולה מפרוטוקול הדיון (נספח י"ב לתצהיר גב' ברדוגו), בסופה של אותה פגישה הוחלט
17 כהאי לישנא: "מנהלי מחלקות יקבלו 3 שעות כוננות, מנהלי חטיבות יקבלו 4 שעות כוננות,
18 סמנכ"לים יקבלו 5 שעות כוננות (כולם – ר.בה) מיום 1.12.2005 לאחרי בדיקה (הכוונה
19 לבדיקה תקציבית וההדגשה במקור – ר.בה)". כן הוחלט כי תתקיים פגישה נוספת בין
20 הצדדים בחלוף מספר ימים.
- 21 7. כמוסכם, התקיימה ביום 6.11.2005 פגישה נוספת בין הצדדים בה הודע למנהלי
22 המחלקות, כי לדאבון הלב אין אפשרות להיענות לדרישתם להוספת שעות כוננות נוספת
23 וזאת מטעמים תקציביים (נספח י"ג לתצהיר גב' ברדוגו).
- 24 8. בחודש יוני 2006 חידשו מספר מנהלי מחלקה במטה רשות השידור, ובהם גב' ברדוגו, את
25 פנייתם למנכ"ל רשות השידור בכל הנוגע לתוספת שעות כוננות, לעובדה שמנהלי מדור זוכים
26 אף הם לשתי שעות כוננות יומית ולפערים בין מנהלי מחלקה במטה להם הוענקו 3 שעות
27 כוננות יומית לבין הפונים. גורלו של מכתב זה לא הובא לפנינו ואיננו יודעים אם זכה
28 להתייחסות ולמענה.
- 29 9. ביום 10.6.2008 פנה מר שמואל נחמני, סגן בכיר לממונה על השכר, במכתב משותף אל
30 יושב ראש רשות השידור (דאז), מר משה גביש, ואל מנכ"ל רשות השידור (דאז) מר מוטי



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

1 שקלאר בעניין שורה ארוכה של חריגות שכר לכאורה בהסדרי העסקתם של עובדי רשות
2 השידור (נספח א' לתצהיר מר מלכין). הסדרים הנוגדים את סעיף 29(א) לחוק יסודות
3 התקציב, התשמ"ה-1985 (להלן: חוק יסודות התקציב). לרשות השידור ניתנה ההזדמנות
4 להביא בכתב את טענותיה לאמור במכתב (להלן: **מכתב השימוע**). בחלקו הצריך לענייננו
5 נכתב כך:

6 **"יב. תשלום שעות כוננות בגין כל יום עבודה: מהבדיקה עולה כי לבעלי**
7 **תפקידים מסוימים משולמות שעות כוננות בגין כל יום עבודה. זוהי חריגת**
8 **שכר הן לאור העובדה שהדבר נעשה במנותק מדרישות התפקיד הספציפי והן**
9 **לאור העובדה שמדובר בתשלום שעות כוננות באופן גלובלי, כאשר תשלום על**
10 **שעות כוננות אמור להיות בדיווח על ביצוע בפועל. יצוין כי הסדר זה לא אושר**
11 **על ידי הממונה על השכר".**

12 נטעים כי מכתב השימוע לא כלל התייחסות להוצאות טלפון קווי. עם זאת נכתב בו מפורשות
13 כי הוא אינו מפרט את כל ההסדרים ברשות השידור אשר נוגדים לכאורה את הוראות סעיף
14 29 לחוק יסודות התקציב וכי הוא אינו ממצה את הפעלת סמכויות הממונה על השכר.

15 10. בהסכמת הממונה על השכר הושהה מענה רשות השידור למכתב השימוע. זאת כדי
16 לאפשר לה להסדיר את תיקון חריגות השכר בדרך של הידברות והסכמה, במסגרת משא
17 ומתן קיבוצי שהתנהל אותה עת בעניין השלכות שינוי מבני וארגוני עתידי ברשות השידור.

18 11. ביום 5.5.2010 שב ופנה מר נחמני אל מנכ"ל רשות השידור (דאז) מר שקלאר וציין כי
19 לאור העובדה שהצדדים למשא ומתן הקיבוצי מתקשים להגיע להסכמה ולפתרון מקובל,
20 החליט הממונה על השכר לחדש את הטיפול בעניין חריגות השכר הלכאוריות אשר פורטו
21 במכתב השימוע. כן ניתנה לרשות השידור ולנציגות העובדים הזדמנות להגיב לאמור בו
22 (נספחים ב - ד' לתצהיר מר מלכין).

23 12. ביום 20.9.2010 ניתנה על ידי הממונה על השכר (דאז), מר אילן לוי, החלטה חלקית
24 בעניין עובדי רשות השידור. ההחלטה עוסקת בשני נושאים: תשלום בגין שעות שאינן
25 מבוצעות בפועל ודיווח נוכחות ידני. ההחלטה אינה מתייחסת מפורשות לסוגיית תשלום
26 שעות הכוננות היומית או להחזר הוצאות טלפון קווי.

27 13. לבקשת יושב ראש ההסתדרות ויושב ראש אגודת העיתונאים, ולנוכח הצהרתם בדבר
28 כניסה למשא ומתן אינטנסיבי במטרה לגבש הסכמי שכר אשר יסדירו גם את חריגות השכר
29 ברשות השידור, נעתר הממונה על השכר, במכתבו מיום 7.11.2010, לבקשתם לדחות את
30 יישום החלטתו החלקית, מיום 20.9.2010. הסכם קיבוצי מיוחד בין רשות השידור לבין



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

1 האיגוד הארצי של עיתונאי ישראל נחתם ביום 5.12.2010 ואילו הסכם קיבוצי מיוחד בין
2 רשות השידור להסתדרות העובדים הכללית החדשה והסתדרות ההנדסאים והטכנאים
3 נחתם ביום 30.12.2010 (להלן: הסכמי הרפורמה). באחרון נקבע, בין היתר, כי תוקף ההסכם
4 מותנה בכניסתו לתוקף של ההסכם הקיבוצי המיוחד בין רשות השידור לאיגוד העיתונאים
5 וכן בכניסתו לתוקף של הסכם מימון הרפורמה בין רשות השידור לבין המדינה. בנסיבות
6 אלה דחה הממונה על השכר פעם נוספת את כניסת החלטתו החלקית לתוקף. נטעים כי
7 למיטב ידיעתנו עד למועד כתיבת שורות אלה טרם נכנסו לתוקפם הסכמי הרפורמה.
8 ההסכם בין ההסתדרות לטכנאים ולהנדסאים אשר הוצג בפנינו (הודעת הממונה על השכר
9 מיום 24.7.2011) כולל הסדרה של תשלום הכונונויות.

10 14. בין לבין אושרו לארבעה מנהלי המחלקות במטה רשות השידור שפנו יחד עם הגב' ברדוגו
11 למנכ"ל רשות השידור בשנים 2005 ו- 2006 אושרו 3 שעות כונונות יומית ומכסת טלפון
12 בגובה 357.40 ₪ (נספחים י"1 – י"4 לתצהיר גב' ברדוגו). לשתי מנהלות מחלקה, גב' צביה
13 יששכר מנהלת מחלקת השיווק וגב' שוש חזות מנהלת המחלקה הכלכלית, אושרו תנאים
14 אלה לאחר מכתב השימוע וזאת בחודשים יולי 2008 וינואר 2009 בהתאמה. כמבואר בפתח
15 הדברים, לגב' ברדוגו לא אושרו תנאי שכר נוספים אלה ומכאן תביעתה.

ההליכים בבית הדין

16
17 15. בהתאם להחלטת רשות בית הדין מיום 19.9.2010 צורף הממונה על השכר כצד בתיק.
18 בהליך התקיימו, בפועל, שתי ישיבות הוכחות. התובעת העידה לעצמה. מטעם רשות השידור
19 העידו מר ערן הורן, סמנכ"ל כספים וכלכלה וכן מר צבי צימרמן, מנהל כוח האדם. מטעם
20 הממונה על השכר העיד מר אפרים מלכין, מרכז בכיר באגף השכר והסכמי עבודה במשרד
21 האוצר ומי שאחראי, מתוקף תפקידו, על חברות ממשלתיות ותאגידים סטוטוריים.
22 הצדדים סיכמו פרשותיהם בעל-פה בשתי ישיבות נפרדות.

גדר המחלוקת

23
24 16. גדר המחלוקת בין הצדדים הוא בשאלות אלה:

25 [א] באופן מקדמי, מה הוא מעמדו של הממונה על השכר בהליך זה, האם רשאי הוא להתערב
26 בו, ומה נפקות עמדתו לעניין.

27 [ב] האם זכאית התובעת ל- 3 שעות כונונות יומית ולמכסת טלפון קווי בגובה 357.40 ש"ח
28 מכוח טענתה בדבר אפלייתתה אל מול עובדים אחרים בדרוג ובתפקיד מקבילים. בהקשר זה



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

1 חלוקים הצדדים ביחס למהות "קבוצת השוויון", ביחס לנטל ההוכחה וכן לתוצאת ההפליה
2 ככל שתמצא כזו.

3 [ג] בלא קשר לטענת האפליה, האם מצדיק תפקידה של התובעת בפועל את הסעדים
4 הנתבעים.

5 הלך הדיון

6 17. נפתח בסקירת טיעוני הצדדים. משם נפנה לטענתה המקדמית של התובעת בדבר סמכותו
7 של הממונה על השכר ליתן עמדתו בנושאים נושא ההליך ולהיות צד לו. בהמשך נדרש
8 למתווה הנורמטיבי. או אז נבחן את אופן הפעלת מערך הכוננות ברשות השידור ונברר האם
9 עולה הוא בקנה אחד עם הנוהג במדינה, ומה נפקות הדברים לענייננו. בהמשך נעסוק בטענת
10 ההפליה וגם בשאלה האם צורכי התפקיד הנוכחיים של התובעת מצדיקים העתרות לסעדים
11 הנתבעים על ידה. לבסוף נבחן את סוגיית מכסת הטלפון הקווי.

12 טיעוני הצדדים

13 18. **טענות התובעת.** לטענת התובעת עלה בידה להוכיח, באמצעות הגשת החלטות רשות
14 השידור עצמה, כי היא נוקטת בהפליה פסולה. זאת כאשר היא מעניקה למנהלי מחלקות
15 בדרגתה של התובעת העובדים יחד עמה ביחידת השכר ואינם מחזיקים בתפקידים תובעניים
16 יותר משלה, כפי שעלה מחקירת מר הורן, 3 שעות כוננות ליום והחזר הוצאות טלפון קווי
17 בשיעור של 357.40 ₪ (להלן: ההטבות). זאת בעוד שהיא עצמה מקבלת רק שתי שעות כוננות
18 ליום והחזר הוצאות טלפון קווי בשיעור של 248.60 ₪. אדרבא, לטענת התובעת עלה בידה
19 להוכיח שזמינותה לעבודה מעבר לשעות העבודה בפועל נחוצה ביותר ומצדיקה תוספת של
20 שעת כוננות ותוספת למכסת הטלפון הקווי. בפרט משהוכיחה כי במהלך השנים נוספו
21 לתפקידה תחומי אחריות רבים, וזאת בניגוד למנהלי מחלקות אחרים.

22 טענת ההגנה של רשות השידור ולפיה ההחלטה משנת 2005 על מתן שעת כוננות נוספת
23 למנהלי המחלקות לא יצאה לפועל משיקולים תקציביים, למעט ביחס למספר מנהלי
24 מחלקות שבניגוד לתובעת ענו על קריטריונים ידועים וקבועים, נולדה לצורך הליך זה ולא
25 עמדה במבחן החקירה הנגדית. זאת משהוכח שלאחת ממנהלות המחלקה אושרה שעת
26 כוננות נוספת על רקע נסיבות אישיות. בדומה, אף טענת הרשות שכיום היא מנועה מלהשוות
27 את תנאיה של התובעת לתנאיהם של יתר מנהלי המחלקות לנוכח מכתב השימוע לא עמדה
28 במבחן החקירה הנגדית משהוכח שלשניים מבין מנהלי המחלקות אושרה שעת כוננות נוספת
29 לאחר מועד זה. לטענת התובעת, הדברים אמורים גם לגבי מכסת השימוש בטלפון הקווי.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

- 1 משאלה הם פני הדברים, מן הדין להפוך את נטל ההוכחה ולקבוע כי נטל השכנוע שלא
2 התקיימה הפליה פסולה מוטל על כתפי רשות השידור שלא הרימה אותו.
- 3 לטענת התובעת קבוצת ההשוואה הרלוונטית לענייננו היא מנהלי המחלקות במטה רשות
4 השידור, ולא כלל מנהלי המחלקות ברשות השידור. הוכח כי בקבוצת ההשוואה הרלוונטית
5 כולם זכאים להטבות הנתבעות, למעט התובעת, וזאת ללא שעלה בידי רשות השידור להוכיח
6 את הקריטריונים עליהם היא נסמכת כהצדקה להבחנה בינה לבין מנהלי המחלקות
7 האחרים. אמנם רשות השידור טענה שמנהל מחלקה נוסף אינו מקבל את ההטבות אך לא
8 הובאה לכך ראיה. לטענת התובעת, אין לקבל את טענת רשות השידור לכך ששעות הכוונות
9 שולמו כנגד דיווח כמו גם לכך שהתובעת לא הציגה קבלות על השימוש בטלפון הקווי שכן
10 הדבר לא נדרש מיתר העובדים כתנאי לקבלת ההטבה. כך אין להסיק מהשימוש שעושה
11 התובעת בטלפון הנייד לגבי הצורך בהגדלת מכסת הטלפון הקווי.
- 12 ביחס להתייצבותו של הממונה על השכר בהליך טענת התובעת היא שלא היה בה צורך, שכן
13 לשיטתה התייצבות הממונה על השכר אפשרית כל אימת שישנה חריגת שכר. בענייננו הוכח
14 שהממונה על השכר לא הכריז שרכיב שעות הכוונות או החזר הוצאות הטלפון הקווי מהוות
15 חריגת שכר ולפיכך התייצבותו בהליך אף מנוגדת לסמכותו.
- 16 לגופו של עניין, טענת התובעת היא שבהתאם להלכות שנקבעו זה מכבר בבג"ץ 637/89 **חוקה**
17 **למדינת ישראל – שר האוצר פ"ד מו(1) 191 (1991)** (להלן: חוקה לישראל) יש לפסוק שהיא
18 זכאית להטבות הנתבעות. בחוקה לישראל הבחין בית המשפט העליון בין שלושה מצבים של
19 הפליה בה נוקטת רשות שלטונית וקבע שלכל אחד מהם תוצאה אופרטיבית שונה לגבי
20 הטוען להפליה. לטענת התובעת היא נכנסת בגדר המצב הראשון שבו לה ולאחרים כמוה יש
21 אינטרס מוגן שאינו תלוי בהפעלת שיקול דעת של הרשות. תוצאת הדברים כפי שנקבע
22 בחוקה לישראל היא השוואת תנאיה לאלו של האחרים. מוסיפה התובעת כי גם אם יקבע
23 שעניינה בא בגדר המצב השני, בו הרשות מעניקה לאחרים שלא כדין ובדרך מפלה אינטרס
24 כלשהו, עדין יש להשוות את תנאיה לאלו של האחרים. זאת לנוכח טענתה כי בחוקה
25 לישראל נקבע שאם הרשות מתמידה בהפליה הרי שקמה זכות לתבוע את מתן ההטבות.
26 מצב דברים זה מתאים לענייננו שכן הוכח מעדותו של מר מלכין שההפליה ממשיכה
27 להתקיים גם בעת הזו, וכי אין כוונה להפסיקה עם כניסת הרפורמה לתוקף. אשר על כן, יש
28 להורות על השוואת תנאי התובעת לתנאיהם של יתר מנהלי המחלקות.
- 29 בהקשר זה מפנה התובעת גם לע"ע 169/08 **קופרשטוך – מדינת ישראל** (21.10.2009) (להלן:
30 קופרשטוך) בו נקבע, לשיטתה, כי הדרך לרפא הפליה תהא השוואת תנאים. לדעת התובעת,



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

- 1 לבית הדין נתונה הסמכות להטיל על רשות מנהלית להפעיל סמכות, גם כשזו סמכות
2 שברשות.
- 3 מוסיפה התובעת וטוענת כי התברר שרשות השידור והממונה על השכר, שניהם גופים
4 ציבוריים, הציגו בהליך זה עמדות סותרות שהתגלו כחסרות קשר למציאות. כך בעוד
5 הממונה על השכר סבור שכל תשלום בעד רכיב שעות נוספות במתכונתו הנוכחית מהווה
6 חריגת שכר, סוברת רשות השידור שיש לתשלום שכזה הצדקה התלויה בצורכי התפקיד.
7 למצב דברים זה יש לייחס חומרה יתרה.
- 8 בסיפא לסיכומיה טוענת התובעת שרשות השידור לא חלקה על הסכומים הנתבעים ולא
9 הציגה תחשיב נגדי. לנוכח כל האמור יש לקבל את התביעה במלואה ולחייב את רשות
10 השידור בשכר טרחת עו"ד בסכום משמעותי שיבטא את הפער בין העמדה שהציגה לבין מה
11 שהוכח בהליך.
- 12 19. **רשות השידור** מצידה טוענת שכגוף מתוקצב, כפופה היא להוראות הממונה על השכר,
13 ובפרט ככל שהדבר נוגע לחריגות שכר. לשיטתה למנהלי המחלקות משולמות עד שעתיים
14 כוננות ליום כנגד דיווח ואילו שעת כוננות שלישית שולמה למנהלי מחלקות במקרים חריגים
15 שהתקיימו בהם שני תנאים שלא התקיימו בתובעת: האחד, המלצת הממונה הישיר והשני,
16 אישור מנכ"ל רשות השידור. כך הוכח שמנהלי המחלקות שקיבלו את שעת הכוננות הנוספת
17 היוו מיעוט מבין כלל מנהלי המחלקות ושהתובעת אינה בקיאה בדרישות התפקיד של אותם
18 מנהלי מחלקות שנמצאו זכאים לתוספת שעת הכוננות. לעומת זאת הוברר שהתובעת יודעת
19 היטב שיש הבדל בין היקף סמכויותיה לבין היקף סמכויותיה של מנהלת מחלקה אחרת
20 שמקבלת את שעת הכוננות הנוספת. מכאן שהתובעת עותרת לקבלת זכויות שאינן מגיעות
21 לה בדין ושאינן נדרשות לצורך מילוי תפקידה. בעניין זה הפנתה רשות השידור לפסיקה בה
22 נקבע כי רכיב שעות הכוננות אינו משולם באופן גורף אלא בכפוף לשיקול דעת המנכ"ל
23 ובהתאם לצרכי התפקיד. רשות השידור הדגישה שגם אם ימצא שמנהל מחלקה קיבל
24 תוספת שעת כוננות כתוצאה משיקול דעת מוטעה הדבר לא יהווה טעם להשוואת תנאיה של
25 התובעת שכן אין מתקנים פגם בפגם. מכלל האמור עולה שהתובעת לא הבהירה מדוע היא
26 זכאית לתוספת שעת הכוננות ולכן אין להפוך את נטל ההוכחה. בהתייחס לטענת התובעת
27 לפיה בכל הנוגע לסעדים הנתבעים בתביעתה אין בנמצא החלטה אופרטיבית של הממונה על
28 השכר הקובעת כי מדובר בחריגה בשכר נטען כי ביטוי לדברים נמצא במכתב השימוע.
29 העובדה שהדברים לא הגיעו לכדי הכרזה כחריגת שכר הם בשל נכונות הממונה על השכר
30 לאפשר לרשות השידור לתקן את הדרוש תיקון במסגרת הליכי הרפורמה.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

- 1 בהתייחסה לרכיב החזר הוצאות הטלפון טוענת רשות השידור שגם בעניין זה לא הניחה
2 התובעת תשתית עובדתית לתמיכה בטענה שיש להגדיל את החזר בגינו. כמו כן לטענתה
3 התובעת התעלמה בתביעתה מהעובדה שהיא נהנית מתנאים עודפים ביחס לאחרים. כך,
4 שיעור החזר הוצאות הטלפון שלה מקביל לזה של משנה למנכ"ל והיא אף זוכה לחזר כפול
5 של הוצאות טלפון – גם קווי וגם נייד, עניין שלגביו העיר הממונה על השכר שהוא בבחינת
6 כפילות הטעונה בדיקה.
- 7 לנוכח כל האמור עמדת רשות השידור היא כי לא הוכחו טענות התובעת ביחס לשתי
8 ההטבות וכן שפסיקת ההטבות לתובעת תהא בעלת השלכה על יתר מנהלי המחלקות ולכן
9 דין התביעה דחייה.
- 10 20. **הממונה על השכר** סובר אף הוא כי דין התביעה להידחות. לגישתו, מטרתה של תביעה זו
11 היא לעגן ולהנציח חריגת שכר תוך הענקת זכות שאינה מגיעה לתובעת בדין, ובפרט שהיא
12 עצמה הודתה שמדובר ברכיב שכר פיקטיבי. בהתייחסו לטענת חוסר הסמכות שהעלתה
13 התובעת טוען הממונה על השכר שסעיפים 29א, 29ב ו-33 לחוק יסודות התקציב, מקנים לו
14 סמכות להתייבב בהליכים משפטיים שעשויים להוות חריגת שכר. זאת גם במקרים בהם לא
15 התקבלה החלטה על חריגה בשכר ואף מנה דוגמאות להתייבבותו במקרים שכאלה. בענייננו,
16 הממונה על השכר התייבב והוכיח שלו תשולם לתובעת שעת כוננות נוספת יהווה הדבר
17 משום חריגת שכר. לתמיכה בטענתו הפנה הממונה על השכר לנסמן 27.5 בתקשי"ר בו נקבעו
18 הפרמטרים לתשלום שעות כוננות ושלמרבית הצער רשות השידור אינה ממלאה אחריהן. כך
19 הוברר כי רכיב שעות הכוננות ברשות השידור מהווה רכיב שכר פיקטיבי המשולם באופן
20 גלובלי, ללא תלות בדרישות התפקיד וללא עמידה במגבלת 6 הכוננויות בחודש.
- 21 רשות השידור ממומנת מכספי הציבור ולכן אין אפשרות להיעתר לדרישת התובעת לשלם גם
22 לה רכיבים שאין להם אחיזה בדין רק מפני שאחרים זוכים להם.
- 23 ביחס לטענת התובעת הנובעת מחוקה לישראל טוען הממונה על השכר שקביעת בית המשפט
24 העליון בחוקה לישראל ביחס לזכות שעלולה לצמוח מהמשך ההפליה התייחסה למצב
25 השלישי שבו אין זכות שבדין אולם לרשות שלטונית סמכות להפעיל שיקול דעת ביחס לזכות
26 זו. עוד נקבע שכאשר אין אינטרס מוגן לאף אחד מהצדדים ואין לרשות שיקול דעת, אזי מתן
27 הזכות לאחד אינה מצמיחה זכות לאחר. הדברים אמורים במיוחד בענייננו שבו לא רק שאין
28 לתובעת זכות, אלא לרשות השידור גם אין סמכות להפעיל שיקול דעת אם לשלם לה את
29 שעת הכוננות הנוספת כיוון שהיא בגדר חריגת שכר. כך גם יש להבחין את עניין קופרשטוך
30 מענייננו שכן באותו עניין הייתה לרשות הסמכות להפעיל שיקול דעת.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

1 הממונה על השכר מתייחס לכך שעיקר דאגתה של התובעת הוא לעתיד מבנה שכרה לאחר
2 שתיושם הרפורמה ברשות השידור. בעניין זה מבקש הממונה להזכיר שבסמכותו לקבוע 'קו
3 פרשת מים' שמכשיר למפרע חריגות שכר שקדמו לו, וזאת גם בשל ההגנה על אינטרס
4 ההסתמכות. בה בעת אוסר הוא על חריגות שכר ממועד זה ואילך. כך קרה בהסכם חריגות
5 השכר ברשויות המקומיות מיום 3.3.1999 והפסיקה אף דחתה טענות של עובדים שטענו כי
6 מחמת טעות הם לא קיבלו חריגת שכר ולכן לא עוגנה זכותם במסגרת הסכם חריגות השכר.
7 בדומה, יש לדחות את טענת התובעת כי לכשיכנס לתוקפו הסכם הרפורמה ייגרע חלקה
8 ביחס ליתר מנהלי המחלקות.

9 בהתייחס להחזר הוצאות הטלפון טוען הממונה על השכר שאף על פי שאין החלטה בעניין זה
10 הרי שהוכח שאין בסיס לתביעה בשל כך שהתובעת זכתה לסכומים גבוהים מהמגיע לה.
11 לאור האמור, מבקש הממונה על השכר כי התביעה תדחה.

12 דיון והכרעה

13 21. בראש ובראשונה ובטרם נכנס בעובי הקורה שומה עלינו להסיר מעל סדר היום את טענת
14 התובעת בדבר חוסר סמכותו של הממונה על השכר להתייבב בהליך. נקדים אחרית לראשית
15 ונציין כי דעתנו היא שדין הטענה דחייה.

16 22. רשות השידור באה בגדרו של "גוף מתוקצב" כמשמעו בסעיף 21 לחוק יסודות התקציב.
17 אשר על כן, חלים לגביה ולגבי עובדיה הוראות סעיף 29 לחוק שמכוחן מקיים הממונה על
18 השכר פיקוח על השכר בשירות הציבורי ומיישם את מדיניות הממשלה בתחום השכר
19 בסקטור הציבורי, ובתוך כך פועל לאכיפת סעיף 29 לחוק בגופים הכפופים לפיקוחו. על
20 תכליתו של סעיף 29 לחוק עמדו בהרחבה בית המשפט העליון ובית הדין הארצי לעבודה
21 (ראו למשל: ע"ע (ארצי) 1381/01 אורפז – עיריית בת-ים (26.12.2004) והאסמכתאות שם;
22 ע"ע (ארצי) 1445/02 פרידמן – עיריית מגדל העמק (19.12.2004)). איננו רואים צורך לחזור
23 על הדברים כאן אלא רק להזכיר, כי תכליתו של סעיף 29 היא השגת "ריסון תקציבי"
24 באמצעות אחידות גישה בנושאי שכר בין שירות המדינה לבין הגופים המתוקצבים
25 והנתמכים מתקציבה.

26 23. בהתאם ללשונו של סעיף 29(א)

27 "גוף מתוקצב או גוף נתמך לא יסכים על שינויים בשכר, בתנאי פרישה או
28 בגימלאות, או על הטבות כספיות אחרות הקשורות לעבודה, ולא ינהיג שינויים
29 או הטבות כאמור, אלא בהתאם למה שהוסכם או הונהג לגבי כלל עובדי
30 המדינה או באישורו של שר האוצר..."



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

- 1 גב' ברדוגו מבקשת כי רשות השידור תנהיג שינוי בשכרה ואף תעניק לה הטבה כספית
2 הקשורה בעבודתה. נדמה שגם היא וגם רשות השידור אינן חולקות על כך שכוננויות יומיות
3 אינן דרך המלך לגבי כלל עובדי המדינה, גם אם לטענתן דרך זו חוקית ואפשרית. אלא
4 שטענת התובעת היא כי לא נדרש אישורו של הממונה על השכר לדבר, ואף נעדר הוא סמכות
5 להתערב בעניין. זאת לנוכח העובדה שהשינויים או ההטבות שהיא מבקשת אינם בגדר
6 'חריגת שכר', כיוון שהממונה על השכר ביכר שלא להפעיל סמכותו לגביהן ולקבוע שזה הוא
7 אכן מצב הדברים. כאמור לעיל, דין הטענה דחייה ונבאר.
- 8 בעס"ק (ארצי) 11563-05-10, 15774-05-10 **מדינת ישראל – ארגון הסגל האקדמי הבכיר**
9 **באוניברסיטת תל-אביב ואוניברסיטת תל-אביב** (11.11.2012) (להלן: אוניברסיטת תל-
10 אביב), נדונה, בין היתר, שאלת החלטה של פנסיה תקציבית על עובדי סגל בכיר
11 באוניברסיטה שהתקבלו לעבודה בשלהי שנת 2003 ואילך. זאת מבלי שניתן לכך היתר מאת
12 הממונה על השכר, לנוכח הטענה כי אין המדובר ב'חריגת שכר'. בית הדין הארצי לעבודה,
13 מפי כבוד השופט אילן איטח, קבע כי לאור תכליתו של סעיף 29, שאלת חריגת שכר צריכה
14 להבחן לפי המצב הנכון למועד ה'הסכמה' או ה'הנהגה' של השינוי או ההטבה. כן נקבע שנכון
15 הוא שברגיל עיקר פעולתו של סעיף 29 כוונה למצב בו גוף מתוקצב או נתמך מלכתחילה
16 הסכים או הנהיג זכות שהיא חריגה ועל כן מדובר בביטולה. עם זאת, אין מניעה מהחלת
17 סעיף 29 גם מקום בו מדובר בקיצוץ זכויות ואף במניעת 'הנהגתה' של הטבה שהוסדרה כבר,
18 ואף טרם חקיקת חוק יסודות התקציב. כן נקבע כי טענה לפיה לא יתכן מצב בו הסכם יהיה
19 בו זמנית 'חורג' ולא 'חורג' אין בה ממש, שכן אין היא מביאה בחשבון את מימד הזמן.
20 הוסיף בית הדין הארצי וקבע כי הדברים נכונים אף מקום בו לא הופעל מנגנון השימוע
21 הקבוע בסעיף 29א' לחוק.
- 22 24. הדברים יפים לענייננו מקל וחומר. בענייננו הממונה על השכר הפעיל את מנגנון השימוע,
23 למצער בכל הנוגע לרכיב הכוונות, אלא שעל פי הסמכות הנתונה לו היה נכון לאפשר לצדדים
24 להגיע לכדי הסכמות בכל הנוגע לחריגות השכר ובהן הכוונות, וכלשונו ליצר 'קו פרשת
25 מים'. לא למותר לציין, כי לאורך כל ההליך שב וציין בפנינו הממונה על השכר כי אם בסופו
26 של דבר לא תצא אל הפועל הרפורמה המתוכננת ברשות השידור, ולא יכנסו לתוקפם
27 ההסכמים הקיבוציים המיוחדים שנחתמו בעניין, הרי שישב וישקול את הפעלת סמכויותיו
28 לפי חוק יסודות התקציב, וזאת גם ביחס לרכיבים העולים בתביעה זו (ראו למשל: סעיף 13
29 לתצהיר מר מלכין). כן טען כי לדעתו הענקת ההטבות שמבקשת התובעת תהווה חריגת שכר.
30 הנה כי כן, במצב דברים בו ידועה לרשות השידור עמדתו הלכאורית של הממונה על השכר
31 בכל הנוגע להנהגת שעות כוונות יומית וכשמתעורר בה גם ספק לעניין עמדתו באשר להגדלת
32 מכסת הטלפון, אך ברור הוא שמחובתה לקבל את אישורו טרם הנהגת הטבות נוספות מסוג
33 זה. בה במידה, ועל פי הנפסק בעניין אוניברסיטת תל-אביב, רשאי הממונה על השכר



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

1 להתערב גם במצב דברים בו אין מדובר בביטול הסכם, כי אם בשינוי או בהנהגת הטבה
2 שראוי לקצצה לעתיד, וגם אם עובדים אחרים נהנים ממנה.
3 כאן המקום להדגיש את המדיניות השיפוטית הראויה, עליה עמד לא אחת בית הדין הארצי
4 לעבודה, ולפיה בהליך בו מתעוררת שאלות הנוגעות לתחום סמכויותיה של המדינה, דוגמת
5 סמכויות הממונה על השכר, מן הראוי לצרפה כצד להליך. צדק בא כוח הממונה על השכר
6 משטען כי מדיניות זו מיושמת על ידי בתי הדין בשגרה.
7 **כללו של דבר**, לא רק שרשאי הממונה על השכר להצטרף כצד להליך ולהתערב בו אלא
8 שמחובתה של רשות השידור לקבל את אישורו טרם הנהגת הטבות נוספות מסוג אלה
9 הנתבעות, ואף מחובתו של בית הדין לשמוע עמדתו לבל תצא תחת ידו תקלה.
10 מכאן לרכיבי התביעה לגופם.

11 [א] **כוננויות**

12 **המתווה הנורמטיבי**

13 25. סעיף 24(ב) לחוק רשות השידור, תשכ"ה - 1965 (כנוסחו במועד הרלוונטי להליך זה) קבע
14 כך:

15 **"(ב) התפקוד של עובדי הרשות, התקן, השכר, הגימלאות ותנאי העבודה יהיו**
16 **כשל עובדי המדינה למקצועותיהם – בהתחשב באופיים המיוחד של תפקידים**
17 **המיוחדים לרשות בלבד; ובשים לב לכך הם ייקבעו, לפי הצעת הועד המנהל,**
18 **על ידי ראש הממשלה, לאחר שיתיעץ עם שר האוצר".**

19 עם זאת, הוראות התקשי"ר כמכלול לא הוחלו באופן ישיר על העסקת העובדים ברשות
20 השידור. אף על פי כן, נפסק לא אחת כי יש לראות בהוראות התקשי"ר כמנחות וללמוד מהם
21 אנלוגיה לנוכח הזיקה שבין עובדי המדינה לעובדי רשות השידור (ראו למשל: דב"ע נב/ 39 –
22 3 גורביץ – **רשות השידור** פד"ע כ"ד 497, 503 (1992); עס"ק (ארצי) 1020/01 **אגודת**
23 **העיתונאים בישראל – רשות השידור** פד"ע לו 453 (2002); ע"ע 674/05 **ויזנר – רשות**
24 **השידור** (28.3.2007)). לטענת הממונה על השכר הוראות התקשי"ר חלות על רשות השידור
25 מכוח הוראות חוק יסודות התקציב בהיותה "גוף מתוקצב". הצדדים לא חלקו על עמדה זו
26 ולא הפנונו לכל מקור נורמטיבי אחר, דוגמת הסכמים או הסדרים קיבוציים, מהם ניתן היה
27 ללמוד על הוראות שחלות ברשות השידור לעניין הכוננות. בנסיבות אלה ואף אם יטען כי אין
28 תחולה ישירה להוראות התקשי"ר דעתנו היא כי בהיותו הסדר כוללני ומלא בעניין הכוננות
29 יש להחילו בענייננו ולמצער, ללמוד אנלוגיה.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

26. הכללים הנהוגים בשירות המדינה ביחס לכוננות מפורטים בפרק משנה 27.5 לתקנון שירות המדינה (להלן: תקשי"ר), שכותרתו היא "תוספת בעד כוננות וקריאת פתע". בטרם נפרט את הכללים הרלבנטיים לענייננו נציין כי כללים אלה עודכנו, על פי הודעת נציב שירות המדינה מיום 7.2.2008 (הודעה מספר סח/16), ולפיה, ובין היתר, "2) לאחר עבודת מטה שנערכה בנושא, ובמטרה להתאים את ההוראות לצרכים העכשוויים של המשרדים, הוחלט לעדכן את ההוראות הקיימות ולתת לאחראים במשרדים ככלי ניהולי את הסמכות להקצאת כוננויות לעובדים בהתחשב במאפייני העבודה ועל פי הקריטריונים שנקבעו בפרק...". הוראות מעודכנות אלה הן הרלבנטיות לענייננו בשים לב למועד הגשת התביעה. נציין בהקשר זה, כי נדמה שחלק מטענות הצדדים, ובפרט אלו הכלולות בעמדת הממונה על השכר מיום 20.7.2010, התייחסו לנוסח הקודם של פרק משנה זה.

27. נסמך 27.501 מגדיר מה היא כוננות על פי התקשי"ר כך:

"כוננות" – תוספת המשולמת לעובד תמורת נכונותו להעמיד עצמו לרשות המשרד לפרקי זמן שונים, כפי שהוקצו לו, מעבר לשעות העבודה הרגילות, לצורך ביצוע מטלות דחופות ואחרות לפי דרישת האחראי או מי מטעמו. מטלה יכול ותהא סיוע טלפוני, התייצבות פיזית במשרד או במקום אחר לצורך מתן מענה לבעיה שהתעוררה, הכל לפי החלטת האחראי או מי מטעמו...".

28. נסמך 27.502 לתקשי"ר קובע כי האחראי במשרד הנוגע בדבר, יקבע על פי צרכי העבודה ובמסגרת התקציב המאושר את היקף הקצאת הכוננויות ליחידות השונות ואת דרכי חלוקתן כך:

"27.502

(א) כאשר צרכי העבודה מחייבים להעמיד עובד או קבוצת עובדים בכוננות, יקבע האחראי במסגרת התקציב המאושר על-פי חוק התקציב העומד לרשותו את היקף הקצאת הכוננויות.

(ב) חלוקת הכוננויות שהוקצו תהיה לפי סוגי המשרות ביחידה על-פי צרכי העבודה והתפקוד של היחידה לאחר שעות העבודה המקובלות, בהתאם לקריטריונים אלה:

1. תפקידיה של היחידה;

2. היקף אחריות היחידה;

3. מידת הצורך בעובדי היחידה גם לאחר שעות העבודה המקובלות;

(ג) בנוסף לקריטריונים אלה, ובמסגרת חלוקת הכוננויות בתוך היחידה, ישקול האחראי במסגרת שיקוליו לצורך חלוקת הכוננויות שהוקצו



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

- 1 כאמור לעיל, גם נתונים אלה:
- 2 1. היקף האחריות של כל עובד ועובד ביחידה;
- 3 2. המלצת הממונה על תפקוד העובד;
- 4 3. חיוניות העובד בפתיחת בעיות;
- 5 4. מידת הצורך בעובד מעבר לשעות העבודה הרגילות".
- 6 29. נסמן 27.503 קובע, בחלקו הצריך לענייננו, כלל בדבר מכסה מרבית של כוננויות לעובד
- 7 כך:
- 8 "27.503
- 9 (א) המכסה המרבית של כוננויות הניתנת לעובד לא תעלה על שש כוננויות
- 10 לחודש, אלא אם נקבע אחרת בהסכם או בהסדר קיבוצי...".
- 11 30. נסמנים 27.504 ו-27.505 לתקשי"ר קובעים את אופן ניהול טבלת הכוננויות ושינויים
- 12 בטבלאות אלה:
- 13 "27.504
- 14 האחראי ינהל טבלת כוננויות המפרטת את כמות הכוננויות שהוקצו למשרד
- 15 ואופן חלוקתן בין יחידות ועובדי המשרד, בהתאם לקריטריונים כאמור בפסקה
- 16 27.502.
- 17 החלטת האחראי באופן חלוקת הכוננויות תתועד ותכלול את הפרטים הבאים:
- 18 (א) שם העובד (או שמות העובדים) אשר קיבלו כוננות, בציון מס' תעודת
- 19 הזהות, תפקידים, תואר המשרה בה הם משובצים;
- 20 (ב) הסיבות בגללן נדרשים העובדים הנ"ל להיות כוננים, בהתחשב בעבודת
- 21 היחידה, המבנה שלה ומשימותיה.
- 22 27.505
- 23 בכפוף לאמור בפרק משנה זה, האחראי רשאי - בכל עת - להקטין, להגדיל או
- 24 לבטל חלוקת הכוננויות לעובד או לקבוצת עובדים לפי צרכי המשרד. בנוסף,
- 25 רשאי האחראי לעשות כן במידה וסבור כי העובד איננו עומד בקריטריונים
- 26 למתן כוננות או מסרב לבצע הכוננות כאמור. כל שינוי בהקצאת כוננויות ילווה
- 27 בהנמקה ויירשם בטבלת הכוננויות".
- 28 31. נסמנים 27.506 ו-27.507 לתקשי"ר קובעים את חובותיו של עובד שלו הוקצתה מכסת
- 29 כוננויות שהם: זמינות לקריאה, מילוי הצהרה על מחויבותו להתייצב לקריאה כאמור
- 30 ותוצאות אי עמידה בתנאי ההצהרה, בזו הלשון:



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

- 1 27.506"
- 2 על עובד שהוקצתה לו מכסת כונוניות להיות זמין לכל קריאה טלפונית או
- 3 אחרת ובמידת הצורך להתייצב פיזית במשרד או במקום אחר, בהתאם לנדרש
- 4 על-ידי האחראי ולפי צרכי המשרד.
- 5 27.507
- 6 כל עובד שאושר לו תשלום גמול כונוניות, וכתנאי לקבלת גמול עבור ביצוע
- 7 כונוניות, ימלא בתחילת כל שנת תקציב הצהרה (מדף 2300) בה יצהיר כי הוא
- 8 מעמיד עצמו לרשות המשרד מעבר לזמני העבודה הרגילים ובהתאם להוראת
- 9 האחראי או מי מטעמו, לצורך ביצוע מטלות כאמור בפרק משנה זה.
- 10 יובהר, כי אי עמידה בתנאי ההצהרה ישלול הזכאות לקבלת תשלום בגין הכונוניות".
- 11 32. נסמן 27.508 לתקשי"ר קובע כללים בעניין ביצוע תשלום עבור כונוניות:
- 12 27.508"
- 13 (א) אין לאשר כונוניות ואין לבצע תשלום עבור כונוניות בעת חופשה, השתלמות,
- 14 מילואים ומחלה או כל היעדרות המונעת ביצוע הכונוניות;
- 15 (ב) התשלום עבור הכונוניות אינו חלק מהמשכורת הקובעת לצורך תשלום גמלאות
- 16 על-פי [חוק שירות המדינה](#) (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970;
- 17 (ג) זמן הכונוניות הוא מסיום שעות העבודה הרגילות עד שעה 24:00 ולא יותר מאשר
- 18 שמונה שעות כונוניות ליום; לא ניתן לקבל תשלום עבור יותר מכונוניות אחת ביממה,
- 19 דהיינו עד שמונה שעות כונוניות".
- 20 33. העולה מהמקובץ עד כה מתוך הוראות התקשי"ר והצריך לענייננו, הוא כי על פי המקובל
- 21 במדינה, כונוניות היא תשלום הניתן לעובדת שתכליתו תגמול בעד נכונותה להעמיד עצמה
- 22 לרשות המשרד, ובתוך כך לצורך סיוע טלפוני במתן מענה לבעיה שהתעוררה מחוץ לשעות
- 23 העבודה הרגילות. האחראי במשרד הוא הקובע את היקף הקצאת הכונוניות במשרדו, לפי חוק
- 24 התקציב העומד לרשותו ובהתאם להיקף אחריותה של העובדת, המלצת הממונה על
- 25 תפקודה וחיוניותה בפתרון בעיות מעבר לשעות העבודה הרגילות. האחראי מנהל טבלת
- 26 כונוניות ורשאי לשנותה בהתאם לצורכי המשרד.
- 27 המכסה המרבית של כונוניות בחודש היא שש, אלא אם נקבע אחרת בהסכם או בהסדר
- 28 קיבוצי וזמן הכונוניות הוא מסיום שעות העבודה הרגילות עד השעה 24:00 ולא יותר מאשר
- 29 שמונה שעות כונוניות ליום.
- 30
- 31



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

מן הכלל אל הפרט

- 1
- 2 34. כמבואר לעיל, בכללי התקש"יר יש לראות ככללים המנחים ברשות השידור ובהיותה גוף
- 3 ציבורי מובהק חלים עליה גם כל כללי המשפט המינהלי. למרבה הצער והדאגה, התמונה
- 4 שנפרשה לפנינו בכל הנוגע לניהול מערך הכונניות במטה רשות השידור מטרידה ועגומה.
- 5 בפרט משאמונה היא על כספי ציבור וצריכה לעשות בהם לטובתו.
- 6 35. רשות השידור לא השכילה להציג לפנינו קריטריונים ברורים, לא כל שכן כתובים, לאופן
- 7 חלוקת הכונניות בין עובדיה ובפרט במטה רשות השידור, על אף טענתה כי אלו קיימים
- 8 "למיטב הזכרון" ונקבעו על ידי ועדת תנאי שירות של מליאת רשות השידור (עמ' 13, שורה
- 9 1; עמ' 19, שורות 36-37). לא למותר לציין, כי התקשתה להחליט בכתבי בי דין מטעמה אם
- 10 המדובר גם בתנאים הקבועים בהסכמים או הסדרים קיבוציים, ומכל מקום אלה לא הוצגו.
- 11 גם לגבי אותם מנהלי מחלקות שאין חולק שאושרו להם 3 כוננויות יומיות לא הוצגה ראייה
- 12 ברורה וכתובה להמלצת הממונה בעניין הכוללת את הטעם שביסוד המלצה זו. באחד
- 13 המקרים בהם היה מר הורן מעורב, הוא כלל לא היה בטוח שהמלצה בכתב ניתנה (עמ' 17,
- 14 שורה 12). כך, לא ברור כיצד דרות החלטות אלה בכפיפה אחת עם טענות רשות השידור
- 15 בדבר מצבה הכלכלי הקשה ותקציבה (עמ' 11, שורה 19; עמ' 20, שורה 31). חמור מכך,
- 16 מעדותו של סמנכ"ל הכספים והכלכלה ברשות השידור, מר הורן, ניתן היה להבין כי הוא
- 17 כלל לא בטוח שההחלטות שניתנו בדבר הגדלת מכסת הכוננויות למנהלי מחלקות מסוימים
- 18 היו מוצדקות: **"אני לא משוכנע שמנהלת מחלקת שכר נדרשת לעבוד מהבית יותר מאשר**
- 19 **התובעת"** (עמ' 18, שורות 36-37) **"ש. אותו דבר לגבי מנהל חשבונות ראשי. ת. אותה**
- 20 **התשובה"** (עמ' 19, שורה 1). כמאמר מר צימרמן **"הכל לפי החלטת מנכ"ל"** (עמ' 20, שורה
- 21 6). בעניינה של הגב' חזות ניתנה לה שעת הכוננות הנוספת מטעמים סוציאליים (עמ' 17,
- 22 שורה, עמ' 21, שורות 11-13). החלטה זו לא רק שנעדרת כל קשר לתכליתה של כוננות אלא
- 23 שעומדת היא בניגוד ברור לה. במקרה של מנהל החשבונות הראשי, מר חן, אושרה לו שעת
- 24 כוננות נוספת על שום קרבתו לגיל פרישה והעובדה שהסמכתו כרב לא אושרה כשקולה
- 25 לתואר ראשון (עמ' 21, שורות 35-36). בעניינה של הגב' זדה, מנהלת מחלקת השכר, אושרה
- 26 שעת הכוננות הנוספת בשל הלחצים הגדולים שבהם היתה נתונה, לשיטת רשות השידור,
- 27 מחלקתה עם כניסתה לתפקיד (עמ' 22, שורה 30). זאת על אף שהוכח כי לא היה בביתה
- 28 חיבור לנתוני מחלקת השכר, ועל כן ספק אם היה בכוננות מצדה טעם של ממש (עמ' 23,
- 29 שורות 5-6).
- 30 36. מהמסכת הראייתית הוברר עוד כי מכסת הכוננויות שניתנת ברשות השידור וגם
- 31 לתובעת, עולה לאין שיעור על המכסה המרבית הקבועה בתקש"יר – שש כוננויות לחודש. לא
- 32 הוצגה לפנינו טבלת כוננויות ואף לא הצהרה של העובד על כך שהוא מעמיד עצמו לרשות



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

1 המשרד מעבר לזמני העבודה הרגילים. חלף זאת הודתה הרשות כי מדובר בדיווח מובנה
2 במערכת וטענה כי הוא זה שמוביל לפיקוח בהינתן ששכר עובדי הרשות עודנו מושתת על
3 דיווח ידני של העובדים (עמ' 19, שורות 16-29). לא שוכנענו כי בדיווח המובנה יש כדי לתרום
4 ליעילות הליך הפיקוח.

5 **כללו של דבר**, הוכח כי אופן הפעלת מערך הכוננות ברשות השידור ובפרט זה הנוגע לתובעת,
6 אינו עולה בקנה אחד עם הנוהג במדינה מבחינת השיבוץ לכוננויות, אופן הדיווח עליהן,
7 מכסת הכוננויות ואופן תשלומן. אשר על-כן, יש טעם של ממש בעמדת הממונה על השכר
8 לפיה למצער, אין להרחיבה וכי אם כך יעשה עלול הדבר להוות חריגת שכר אסורה. נוסף, כי
9 מקום בו סעד מבוקש נגוע באי חוקיות ואף אם טרם הכריז על כך הממונה על השכר, ממילא
10 אין מקום שבית הדין יעניקו. אשר על כן וכבר מטעם זה, דין חלקה זה של התביעה להדחות.

טענת ההפליה

11
12 37. ממשיכה התובעת וטוענת כי שעת הכוננות הנוספת מגיעה לה לנוכח אפלייתה הפסולה
13 אל מול עובדים אחרים בדירוג ובתפקיד מקבילים.

14 38. כידוע עקרון השוויון הוא

15 **"מערכיה הבסיסיים של כל חברה דמוקרטית. עקרון השוויון הוא אבן פינה**
16 **במשטרנו החוקי. עקרון השוויון נגזר מזכויות היסוד של אדם באשר הוא ומן**
17 **השאיפה הטבעית של בני אנוש לחיות זה בצד זה בהרמוניה, באחוה**
18 **ובשלום... פועל יוצא מעקרון השוויון הוא האיסור על הפליה פסולה. הפליה**
19 **פסולה משמעה נקיטת יחס שונה אל שווים או הבחנה בין אדם לאדם או בין**
20 **עניין לעניין מטעמים לא רלבנטיים"** (ע"ע (ארצי) 222/06 כרם – מדינת ישראל
21 .(26.7.2007).

22 39. תביעה בשל הפליה פסולה והפרת עקרון השוויון מניחה קיומה של "קבוצת שוויון" אשר
23 בתוכה מתקיים יחס שונה בין חברי הקבוצה. בענייננו סוברת התובעת כי "קבוצת השוויון"
24 היא מנהלי המחלקות במטה רשות השידור. מנגד סבורה רשות השידור כי "קבוצת השוויון"
25 היא כלל מנהלי המחלקות בארגון, ואם אלו הם פני הדברים הרי שעלה בידה להוכיח כי
26 מרבית מנהלי המחלקות אינם זכאים לשלוש שעות כוננות יומית, כי אם לשתיים ועל כן
27 התובעת אינה מופלת לרעה. יאמר מיד, כי התשתית העובדתית שהונחה לפנינו בעניין זה
28 היא חסרה. מכל מקום דעתנו היא כי במקרה זה יש לקבל את עמדת התובעת. במיוחד מן
29 הטעם שלא עלה בידי רשות השידור לסתור אותה. זאת על אף שכל הנתונים מצויים בידה,
30 פרושים בפניה ויכולה הייתה בנקל לסתור את עמדת התובעת. חלף זאת הסתפקה, במסגרת



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

1 חקירתה הנגדית של התובעת, במתן דוגמאות למנהלי מחלקות שונים שנטען שלא קיבלו
2 יותר משתי שעות כוננות יומית ושמספרם הכולל עולה על 30 (עמ' 13, שורות 19-30).
3 במרבית המקרים התובעת לא הכירה את האנשים המדוברים או שלא יכולה הייתה לספק
4 כל מידע רלבנטי על אודות תנאי עבודתם ובכלל זה על מספר הכוננויות להן הם זכאים.
5 טענות הרשות בהקשר זה לא נתמכו בכל ראייה אובייקטיבית ואף לא הוברר 'מידת השוויון'
6 בין אותם אנשים שמנתה לבין התובעת, מעבר לעובדה שיתכן ותואר משרתם כולל את מטבע
7 המילים 'מנהל/ת מחלקה'. מנגד, התייחסה התובעת במפורש למי שברור שדומים לה
8 מהותית – מנהלי מחלקות במטה רשות השידור, היחידה עליה היא נמנית ושהדעת נותנת כי
9 על עובדיה חלים אותם תנאים. בהקשר ספציפי זה מקובלת עלינו טענת התובעת כי
10 משהניחה ראשית ראייה לקבוצת השוויון הרלבנטית לטעמה, עובר הנטל אל הנתבעת לסתור
11 אותו בפרט לנוכח 'עליונותה' בכל הנוגע לתשתית העובדתית הצריכה לקביעה זו. אלא
12 שכאמור, נטל זה לא הורם.

13 40. אשר לטענת הפלייתה של התובעת לגופה, דעתנו היא כי על יסוד כל שתיארנו לעיל
14 במסגרת הפרק שעסק במערך הכוננות ברשות השידור, הונח ממצא עובדתי ברור לכך
15 שהתובעת הופלתה אל מול חבריה וחברותיה במטה רשות השידור. כפי שהוברר, במרבית
16 המקרים בהם הוענקה לאחת המנהלות שעת כוננות נוספת נעשה הדבר שלא מטעמים
17 ענייניים, דוגמת מצב אישי ואף לאחר מכתב השימוע. נחזור ונדגיש כי תכליתה של כוננות
18 אינה להיטיב בשכרו של מאן דהוא, אלא ליתן מענה לאפשרות שיתעוררו עניינים שאינם
19 סובלים דיחוי מחוץ לשעות העבודה הרגילות. הנה כי כן, לעובדה שלעובד נוספו מטלות
20 והורחבו תחומי אחריותו או כי שגרת יומו עמוסה היא, אין בהכרח קשר לנחיצותו מחוץ
21 לשעות העבודה.

22 אולם הפלייתה הברורה של התובעת עולה גם מדברי המצהירים מטעם הנתבעת, ובפרט של
23 מר הורן, שבעצמו סבר כי אין בהכרח הבחנה עניינית בין התובעת לבין מנהלי מחלקות, להם
24 הוענקה שעת כוננות יומית נוספת. אלא שבניגוד לתובעת איננו סבורים כי התרופה
25 להפלייתה היא במתן שעת כוננות יומית נוספת גם לה.

26 41. כאמור, התובעת מבססת את המסקנה בדבר תיקון הפלייתה על דרך של מתן ההטבות
27 גם לה על הנפסק בעניין חוקה לישראל. באותה פרשה הבחין השופט (כתוארו אז) ברק בין
28 שלושה מצבים אפשריים:

29 **"במצב הראשון, לפלוני ולאחרים שכמותו אינטרס המוגן באופן אובייקטיבי –**
30 **ללא היזקקות לשיקול דעת הרשות השלטונית – בדין. הרשות השלטונית**
31 **מכירה באינטרסים של האחרים, אך בדרך מפלה שוללת זאת מפלוני. במצב**



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

- 1 השני, לפלוני ולאחרים שכמותו אין אינטרס המוגן באופן אובייקטיבי בהוראת
2 הדין, ואף לא ניתנה הסמכה לרשות השלטונית להעניק אינטרס זה על פי
3 שיקול דעתה, לא לפלוני ולא לאחרים שכמותו. חרף זאת, מעניקה הרשות
4 השלטונית את האינטרס לאחרים ובדרך מפלה אינה מעניקה אותו לפלוני.
5 במצב השלישי, לפלוני ולאחרים שכמותו אין אינטרס המוגן באופן אובייקטיבי
6 בדין. עם זאת, הדין הסמיך את הרשות השלטונית, על פי שיקול דעתה,
7 להעניק אינטרס זה לפלוני ולאחרים. הרשות השלטונית עושה שימוש בשיקול
8 דעתה, מעניקה את האינטרס לאחרים אך בדרך מפלה שוללת זאת מפלוני"
9 (שם בעמ' 202 ליד האותיות א' עד ג').
- 10 בהמשך, מבאר כבוד השופט ברק את התוצאות המגוונות של כל אחד מהמצבים.
- 11 42. כאמור, התובעת סוברת כי עניינה בא בגדר המצב הראשון ובמצב דברים זה, ועל פי
12 הנפסק בחוקה לישראל, ההפליה הפסולה מביאה לביטול ההחלטה של הרשות והכרה
13 בזכותה. אין בידנו לקבל עמדה זו. לנוכח התשתית העובדתית והמשפטית שפרשנו עד כאן,
14 לא ניתן לומר שקבלת כוננויות יומיות ובשיעור הנטען היא זכות הנתונה לתובעת בדין, לא
15 כל שכן מקום בו הממונה על השכר קובע ברורות כי המדובר בחריגת שכר אסורה. על כן
16 ברור הוא שדווקא אינה זכאית לה במתכונת זו.
- 17 ממשיכה התובעת וטוענת כי אם במצב דברים שני עסקינן, הרי שגם אז יש להעניק לה את
18 ההטבות להן היא טוענת שכן על פי הנפסק בחוקה לישראל אם הרשות מתמידה בהפליה
19 הרי שקמה זכות לתבוע את מתן ההטבות. לדידה, מצב דברים זה מתאים במיוחד לענייננו
20 שכן הוכח מעדותו של מר מלכין שההפליה ממשיכה להתקיים גם בעת הזו, וכי אין כוונה
21 להפסיקה עם כניסת הרפורמה לתוקף לנוכח ההסכמה בדבר 'פרשת קו מיס' או האמור
22 בהסכמים הקיבוציים המיוחדים שנחתמו בעניין. נוסף כי על פי עדותו של מר מלכין יתכן
23 מצב בו למספר הכוננויות שקיבל עובד עובר לכניסה לתוקף של הסכמי הרפורמה תהא
24 השפעה על 'סלי' זכויותיו העתידיות (עמ' 32).
- 25 43. צודקת התובעת כי במצב דברים שני עסקינן. על פי עמדת הממונה על השכר ולנוכח
26 הנוהג במדינה בכל הנוגע להענקת כוננויות, לרשות השידור אין סמכות להפעיל שיקול דעת
27 אם לשלם לה את שעת הכוננות הנוספת אם לאו כיוון שהיא בגדר חריגת שכר אסורה.
- 28 אשר לתרופה למצב דברים זה - התובעת אינה מדייקת. על פי הנפסק בחוקה לישראל נכון
29 הוא שבשל אופייה המפלה של ההחלטה, היא בטלה ומבוטלת. עם זאת אין בכוח ביטולה
30 כדי להעניק "לפלוני זכות שהדין אינו מאפשר להעניק לו" (שם בעמ' 203 ליד האות א'). כך
31 "אין לפלוני כל זכות כלפי הרשות אם זו ממשיכה בהתנהגותה המפלה; על אחת כמה



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

1 **וכמה...אם היא חדלה מהתנהגות מפלה** (שם בעמ' 204 ליד האות ד') ובתוך כך מחליטה
2 **"עד כאן ולא יותר"**. זהו מצב הדברים בענייננו. הממונה על השכר יזם את מכתב השימוע
3 והודיע, ועל כך חזר גם בפנינו, כי אם תכנס הרפורמה לתוקף, יסתפק ביצילום מצב קיים.
4 אולם אם לא יכנסו הסכמי הרפורמה לתוקף יפעיל את מלוא סמכויותיו בהתאם לחוק
5 יסודות התקציב וחזקה שכך ינהג. זה הוא אפוא מצב מובהק של **"עד כאן ולא יותר"** ועל כן
6 אין התובעת יכולה להבנות ממנו.

7 בהקשר זה אכן יפות טענות הממונה על השכר ביחס להלכה הפסוקה בכל הנוגע להסכם
8 חריגות השכר ברשויות המקומיות מיום 3.3.99, שם נקבע לא אחת כי יש שוני רלוונטי
9 ומשמעותי בין עובדים להם שולמו תוספות חריגות בפועל ואשר הסתמכו עליהן לבין עובדים
10 שלא זכו להם בפועל. כך נקבע שמדובר באבחנה לגיטימית ורלוונטית באופן המוציא מתחום
11 ההפליה הפסולה את עניינם של אותם עובדים שלא זכו לחריגות השכר בפועל (ראו למשל:
12 ע"ע (ארצי) 1249/02 **עיריית ירושלים – כהן** (2.1.2004) לדיון בסעיף 4.1 להסכם 3.3.99; עב
13 (ת"א) 944/03 **עמרם – עיריית לוד** (13.4.2005)). לענייננו, גם אם 'סל' זכויותיה של התובעת
14 לאחר כניסת הסכמי הרפורמה לתוקף 'יפגע' בשל העובדה שאינה זכאית ל – 3 שעות כוננות
15 יומית, אין בכך כדי להשפיע על תוצאת הדברים.

דרישות התפקיד

16
17 44. מכאן לטענתה הנוספת של התובעת והיא שאת שעת הכוננות הנוספת יש להעניק לה בשל
18 העובדה שצורכי תפקידה מחייבים זאת. אין דעתנו כדעת התובעת אולם קודם שנבאר טעמנו
19 נתייחס לעמדת הממונה על השכר ולפיה בכל הנוגע לגב' ברדוגו באופן ספציפי, כל עניין
20 הכוננות הוא בבחינת פיקציה שלמה. ובכן, על יסוד המסכת הראייתית שנפרשה לפנינו דעתנו
21 היא כי המצב מעורב ונבהיר. מחד גיסא, נכון הוא ששתי שעות הכוננות היומית ניתנות לגב'
22 ברדוגו כלשונה "אוטומטית" וכפועל יוצא מתפקידה (עמ' 12, שורות 37-38), ואינן תלויות
23 בדיווח יזום מצדה. מאידך גיסא, שוכנענו כי התובעת מעמידה עצמה בשגרה לאפשרות
24 שתידרש ליתן סיוע טלפוני במתן מענה לבעיות דחופות שמתעוררות מחוץ לשעות העבודה
25 הרגילות. זאת בעיקר בכל הנוגע לשהות של עובדי רשות השידור בחו"ל (עמ' 16, שורות 26-
26 13).

27 45. אשר לדרישות התפקיד עצמן ובכן כאמור בפרק העובדתי, הגב' ברדוגו זכאית למכסה
28 בת 81 שעות נוספות חודשיות ובפועל משולמות לה כ – 90 שעות חודשיות. אם אכן ביצעה
29 ומבצעת גב' ברדוגו שעות עבודה נוספות רבות אלה, ולא הובאה בפנינו כל ראיה כי אלה
30 אינם פני הדברים, הרי שמשמעות הדבר היא כי מדי יום עובדת גב' ברדוגו כ – 4 שעות
31 נוספות ויתכן שלעתים יותר. משהבהירה גב' ברדוגו בחקירתה הנגדית כי כמקובל ברשות



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

1 השידור שבוע העבודה שלה הוא קצר מזה הנוהג במשק כולו (עמ' 11, שורה 33), ומניחים אנו
2 כי השעות הנוספות מחושבות בהתאם לכך ולא בתום 'השעות העודפות', הרי שלשיטתה היא
3 שוהה במשרדי רשות השידור, מדי יום, עד שעות הערב ויתכן גם עד השעות המאוחרות של
4 הלילה. בהנתן שרק בשובה לביתה 'מופעלות' שתי שעות הכוננות היומית (וגם אם נתעלם
5 מכך שבמדינה נהוג להפעיל את שעות הכוננות 'במקבץ' של 8 שעות), הרי שקרוב לוודאי
6 ששעת הכוננות השלישית תבוא לאחר השעה 24:00. מעבר לכך שהדבר אינו עלה בקנה אחד
7 עם הוראות התקשי"ר כפי שהבהרנו בפרוטרוט לעיל הרי שלא עלה בידי התובעת לבסס
8 עובדתית את הצורך בשעת הכוננות הנוספת. מושכלות ראשוניים הם כי כוננות הנה כורח
9 המציאות בעיקר בענפי עבודה ובתחומי פעולה שאינם סובלים הפסקת מעש מוחלטת ביממה
10 (ראו: דב"ע לה/ 59 – 9 ד"ר מיטראני – מדינת ישראל פד"ע ז' 302 (1976)), דוגמת תחום
11 הרפואה. בכל הכבוד לחשיבות תפקידה של התובעת, לחיוניותו לרשות השידור ולמחויבותה
12 לו, איננו סבורים כי בא הוא בגדר ענפים אלה. אין המדובר בתפקיד 'מציל חיים' וגם אם
13 עובד כלשהו של רשות השידור זקוק לעזרה יש להניח כי יקבלה מאת התובעת בשעות
14 סבירות. אף מהתובעת עצמה לא שמענו כי מדובר בצורך מסוג זה ולא ניתן על-ידה כל טעם,
15 לא כל שכן כזה הנתמך בראייה אובייקטיבית כלשהי, כי תפקידה של התובעת מצריך דווקא
16 שלוש שעות כוננות ועוד כזו הניתנת באופן יומיומי ובשעות הלילה המאוחרות.

17 [ב] הגדלת מכסת הטלפון הקווי

18 46. כזכור, טענת התובעת היא כי היא זכאית להגדלת החזר מכסת הטלפון הקווי בביתה הן
19 לנוכח דרישות תפקידה המצדיקות זאת והן לנוכח אפלייתה אל מול מנהלי מחלקות
20 מקבילים. הרשות מצידה סבורה כי התובעת לא הניחה תשתית עובדתית לתמיכה
21 בטענותיה. הממונה על השכר סובר כי המדובר בפררוגטיבה של המעסיק, ובלבד שהחזר
22 לא יומר לתוספת שכר באצטלה של החזר הוצאות. כן נטען כי על פני הדברים נראית רמת
23 החזר ההוצאות של התובעת גבוהה. זאת לנוכח העובדה שעל פי הוראות החשב הכללי
24 (נספחים ב' ו ג' – לעמדת הממונה על השכר), החזר הוצאות הטלפון הקווי שניתנות לתובעת
25 כבר עתה, שקולות לאלה הנהוגות במדינה אצל משנים למנכ"ל – תפקיד שדרגתו גבוהה
26 בהרבה מזו של התובעת. כך גם לנוכח העובדה שניתנים לתובעת החזרים הן בגין שימוש
27 בטלפון נייד והן בגין שימוש בטלפון קווי, והדבר מצריך בדיקה לגבי כלל עובדי רשות
28 השידור.

29 47. תמימי דעים אנו עם רשות השידור כי לא עלה בידי התובעת להניח תשתית עובדתית ולו
30 מינימאלית לדרישתה זו. כעולה מחקירתה הנגדית ומתצהירה, ביכרה שלא לצרף עותקים
31 מחשבונות הטלפון בביתה או מפירוט השיחות, על מנת שניתן יהיה להתרשם באשר לחלק
32 היחסי של השיחות הנוגעות לענייני עבודה. כשנשאלה בעניין זה, חלף מתן מענה מלא רגזה



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

- 1 והשיבה ש'אם אלה שמקבלים...סכום גבוה משלי יגישו קבלות, אני אגיש" (עמ' 15, שורה
2 36). אלא שבכך לא סגי. מעבר לכך לא ניתן להתעלם מהעובדה שהתובעת אכן זוכה להחזר
3 בעד שימוש בטלפון נייד שהעמידה לרשותה רשות השידור ושעל פי הראיות שהאחרונה
4 צרפה ושלא נסתר, הרי שלא בכל חודש נמצאת התובעת משתמשת במכסת השימוש בטלפון
5 הנייד במלואה (נספח ג' לתצהיר מר צימרמן). אשר על כן, ובהעדר כל ראיה פוזיטיבית
6 אחרת, יש לקבוע כי לא עלה בידי התובעת להוכיח את הצורך בהגדלת מכסת הטלפון הקווי.
- 7 48. אשר לטענת ההפליה – אין לנו אלא לחזור על הדברים שלעיל ולהוסיף כי גם אם בעניין
8 הוצאות הטלפון הנייד עסקינן במצב השלישי שהוגדר בחוקה לישראל. הרי שמרגע שטוענת
9 הרשות בפנינו כי לנוכח הערות הממונה על השכר בעניין אין היא רואה להמשיך ולנהוג בדרך
10 שנהגה בעבר ולא הוכח בפנינו אחרת, הרי שגם על פי הנפסק בחוקה בישראל אין הדבר
11 מצמיח לתובעת את הסעד המבוקש, ובכך נבדל מקרה התובעת מזה שנפסק בעניין
12 **קופרשטוך** הנזכר בטיעוניה.
- 13 49. טרם חתימה ולנוכח הנפח שיוחס בטיעוני התובעת בעל-פה לשאלת נטל ההוכחה בהליך,
14 ובפרט בכל הנוגע לטענת האפליה, מוצאים אנו לייחד מספר מילים לעניין זה. התובעת שבה
15 והפנתה בהקשר זה לבג"ץ 1758/11 גורן – **הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ** (17.5.2012)
16 וטענה כי לנוכח הנפסק שם יש לקבוע כי נטל השכנוע מוטל כולו על כתפי רשות השידור.
17 דעתנו היא כי לנפסק בעניין גורן אין בהכרח השלכה ישירה על ענייננו שכן שם דובר, בעיקר,
18 בתביעה לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בה טוענת עובדת להפליה בשל אחד ממאפייני
19 הזהות שלה המנויים בסעיף 2 לחוק דוגמת מין, נטייה מינית, מעמד אישי וכד' מה שאין כן
20 במקרה דנא. מכל מקום, דעתנו היא כי אין בנפסק בעניין גורן כדי לשנות מתוצאת הדברים.
- 21 50. **סוף דבר** – על יסוד כל האמור, התביעה נדחית.
- 22 מוסכם על כל הצדדים בהליך ואף אנו שוכנענו, כי התמונה של השירות הציבורי שנפרשה
23 בפנינו היא עגומה. יש לקוות כי הגופים המופקדים על רשות השידור יעשו לכך שמצבים
24 ממין אלה לא ישנו. בנסיבות אלה סבורים אנו שלא יהיה נכון לחייב את התובעת בהוצאות
25 ההליך ועל כן אנו מורים כי כל צד יישא בהוצאותיו.
- 26
- 27
- 28
- 29



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 1874-09

1

2 51. זכות ערעור : לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 ימים מיום שיומצא פסק הדין לצדדים.

3

4 ניתן היום, כ"ד אב תשע"ג, (31 יולי 2013), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

5 פסק הדין נחתם בידי נציגי הציבור ועותק נמצא בתיק בית הדין, לצדדים מופץ עותק בחתימה

6

אלקטרונית של השופטת לבדה.

7

מר ברוך פיקל, נציג ציבור
(מעבידים)

רחל בר"ג-הירשברג, שופטת

מר חיים עזר שוחט, נציג
ציבור (עובדים)

8

9

10

11

12

13

14

15

רחל בר"ג-הירשברג, שופטת

16

17

18

19

20

21

22