



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27541-01-13

ניתן ביום 18.5.2015

יוסף גולדשטיין

המערער

- 1. מאפיית האחים חבה בע"מ
2. עובדיה חבה

המשיבים

בשם המערער: עו"ד אברהם המר
בשם המשיבים: עו"ד ערן אפלקר

בפני: השופטת לאה גליקסמן, השופט אילן איטח, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה,
נציג ציבור (עובדים) מר שי צפרייר, נציג ציבור (מעסיקים) מר שלמה נוימן

פסק דין

השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בירושלים (השופטת שרה שדיאור ונציגי הציבור גבי גילה פרימק ומר פנחס הומינר; עב' 1553/08), במסגרתו נדחתה ברובה תביעתו של המערער כנגד המשיבים.

הרקע העובדתי ופסק דינו של בית הדין האזורי

2. המשיבה 1 - מאפיית האחים חבה בע"מ (להלן: **המאפייה**) - הנה חברה פרטית העוסקת באפיית לחם ודברי מאפה שונים. המשיב 2, מר עובדיה חבה (להלן: **המשיב**), הינו אחד מבעליה.

3. המערער, מר יוסף גולדשטיין, עבד במאפייה כנאמן כשרות - מטעם בד"ץ העדה החרדית - החל מיום 1.12.98 ועד יום 5.8.01.

4. ביום 17.3.08 - סמוך לשבע שנים ממועד סיום עבודתו - הגיש המערער תביעה בבית הדין האזורי כנגד המשיבים, במסגרתה דרש תשלום פיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת, דמי מחלה, הפרשי שכר, גמול שעות נוספות בגין עבודת לילה, פדיון חופשה, פיצוי בגין אי קבלת דמי אבטלה ופיצוי בגין עוגמת נפש.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27541-01-13

5. המשיבים טענו בכתב הגנתם כי המאפייה כלל לא הייתה מעסיקתו של המערער, אלא בד"ץ העדה החרדית. טענה זו נדחתה על ידי בית הדין האזורי על סמך ההלכה הפסוקה הקובעת כי מעסיקו של משגיח כשרות הינו, ככלל, בית העסק בו הוא מבצע את תפקידו.
6. בית הדין האזורי קיבל את טענת המשיבים לפיה עבודתו של המערער הובאה לידי סיום "לאחר שהתובע מעל בתפקידו, ישן בזמן העבודה, בכך התרשל בביצוע תפקידו כמשגיח כשרות, בהפרשת חלה ובמטלות אחרות שנבעו מתפקידו זה וגרם לעיכוב הייצור במפעל". בית הדין נתן אמון בקשר לכך בעדותו של מר עופר חבה, מנהל המשיבה, ממנה עלה כי המערער ישן בזמן העבודה באופן שיטתי ולא ביצע את המוטל עליו; לא תיקן את דרכיו על אף התראות וביקורות; כתוצאה מכך הלינו מנהלי המאפייה בפני בד"ץ העדה החרדית על התנהלותו; ולאחר שהתלונות נבדקו ונמצאו מוצדקות - נשללה כשירותו של המערער מלשמש כנאמן כשרות במאפייה וכתוצאה מכך הובאה עבודתו לידי סיום. בית הדין התבסס לצורך קביעות עובדתיות אלו גם על עדות המערער בעצמו; תצהירו של מר ישראל אייזנשטיין, משגיח כשרות מטעם בד"ץ העדה החרדית; ואישור בכתב שהוצא על ידי בד"ץ העדה החרדית וצורף לתצהירו של מר חבה.
7. בית הדין האזורי דחה את תביעתו של המערער לפיצויי פיטורים מהטעם שסיום עבודתו נבע מהפקעת כשירותו כנאמן כשרות על ידי בד"ץ העדה החרדית, ולא מיוזמת המאפייה. מעבר לצורך קבע בית הדין כי ממילא לא זכאי המערער לפיצויי פיטורים או חלף הודעה מוקדמת כאשר סיום עבודתו נבע מעבירות משמעת שלא אפשרו את המשך העסקתו במאפייה. בית הדין הבהיר כי גרסתו של המערער בנוגע ליחס משפיל כלפיו, איומים ואלימות, ועבודה בתנאי עבודה "עם סיכון אישי בטחוני" - לא הוכחה ואף הייתה בלתי מהימנה.
8. בית הדין האזורי הוסיף ודחה את דרישותיו של המערער לדמי מחלה (לאחר ששוכנע כי כרטיס הנוכחות של המערער הוחתם בימי היעדרותו הנטענים והוא קיבל בגינם שכר); לקבלת גמול שעות נוספות בגין שבועיים מכל שלושה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27541-01-13

שבועות של עבודה (נוכח קביעתו כי המערער ישן במהלך עבודתו ולכן כלל אין מדובר בשעות עבודה); לגמול עבודה בימי "שבתון" (מהטעם שנטענה באופן סתמי ולא הוכחה); לפדיון חופשה (נוכח התיישנות); לשכר עבודה בגין חודש אוגוסט 2001 (משלא הוכח כי עבד בימים אלו); ולפיצוי בגין עוגמת נפש (בהעדר עילה המצדיקה פיצוי כאמור).

בית הדין קיבל את תביעותיו של המערער לשכר חודש יולי 2001, בסך של 5,733 ₪; לדמי הבראה בגין השנתיים האחרונות להעסקתו, בסך של 3,120 ₪; ולפיצוי חלקי בגין דמי האבטלה שנשללו ממנו (כיוון שהמאפייח לא נענתה לבקשותיו למסור לו אישור על מועדי עבודתו), בסך של 7,000 ₪. בהתחשב בתוצאה, לא ניתן צו להוצאות (מלבד הוצאות בסך 1,500 ₪ שנפסקו לחובת המערער תוך כדי ההתדיינות).

טענות הצדדים בערעור

9. המערער תוקף בערעורו את מכלול קביעותיו של בית הדין האזורי לגבי רכיבי התביעה שנדחו או התקבלו בחלקם. המערער טוען כי הועסק באופן קבוע בניגוד לדין, בשעות הלילה בלבד, משך ששה ימים בשבוע (בין השעות 2.00 ל- 7.30), ללא חופשות (מלבד חג הפסח), ללא פיצוי על עבודה בימי שבתון (יום העצמאות ויום הבחירות), ובשכר נמוך מהמקובל למשגיחי כשרות מקבילים. בנוסף, נדרש לדאוג בעצמו למחליף בתקופת מחלתו, והשכר שקיבל בגין ימים אלו הועבר על ידו לאותו מחליף.

המערער דורש בין היתר את שכר חודש אוגוסט 2001 שלא נפסק לו (חמישה ימים); גמול שעות נוספות בסך 84,479 ₪ (בגין כל שעות העבודה משך "שני שבועות מבין כל שלושה שבועות בהם עבדתי אצל הנתבעים"); וגמול בשיעור 200% "בהתאם לפסיקה" בגין עבודה ביום העצמאות ובימי בחירות (ללא ציון מועדים).

10. המערער טוען עוד כנגד קביעתו העובדתית של בית הדין האזורי לפיה עבר עבירות משמעת ומעל בתפקידו; לגרסתו, כלל לא ישן אלא "רק נמנם בשעות העבודה", ו"נמנע מלהסתובב במפעל עקב הסיכון הביטחוני שהיה כרוך בזה"



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27541-01-13

מהטעם שהיה העובד היהודי היחיד (סעיף 60 לסיכומיו). לטענתו, סמוך לסיום עבודתו נדרש על ידי המשיבים לבצע מטלות אשר חרגו מהגדרת תפקידו, ומשסירב לכך פנו המשיבים לבד"ץ העדה החרדית על מנת להביא נאמן כשרות במקומו - כאשר הוא עצמו הסכים לכך בכפוף לקבלת מכתב פטורים ופיצויי פטורים. בפועל הובא נאמן כשרות חלופי טרם שקיבל את המגיע לו, ולכן המשיך להתייצב בעבודתו עד יום 5.8.01 - בו גורש על ידי המשיב מהמאפייה באלימות ותוך השמעת איומים.

המערער מדגיש כי בית הדין לא רשאי היה להסתמך על תצהירו של מר ישראל אייזנשטיין מטעם בד"ץ העדה החרדית, שכן הוא לא התייצב לחקירה נגדית על תצהירו והמשיבים ויתרו על עדותו. לגישתו, הוא זכאי לפיצויי פטורים מלאים, חלף הודעה מוקדמת, פיצוי על עוגמת נפש, וכן פיצוי מלא (ולא חלקי בלבד כפי שנפסק לו) על הפסד דמי האבטלה.

11. המשיבים תומכים בפסק דינו של בית הדין האזורי, ומציינים כי **"כל כולו של הערעור הינו גלגול חוזר של טענות המערער בהליך קמא, טענות אשר כידוע כבר נדחו"**. המשיבים מאשרים כי משכו את תצהירו של מר אייזנשטיין, אך מדגישים כי קביעותיו העובדתיות של בית הדין קמא לגבי נסיבות סיום העבודה לא התבססו רק עליו אלא גם על עדותו המהימנה של מר עופר חבה, עדות המשיב, עדות המערער בעצמו וכן כלל הראיות שהוצגו, לרבות אישור בכתב של בד"ץ העדה החרדית. עוד מציינים המשיבים כי המערער בעצמו הסתמך בסיכומיו בבית הדין האזורי על תצהירו של מר אייזנשטיין.

דיון והכרעה

12. לאחר שנתנו דעתנו לטענות הצדדים כפי שהובאו בפנינו בכתב ובעל פה, לפסק דינו של בית הדין האזורי ולכלל חומר התיק, הגענו לכלל מסקנה כי יש לדחות את הערעור ולאשר את תוצאת פסק דינו של בית הדין האזורי, אם כי לא מכל טעמיו.

13. כאמור לעיל, בית הדין האזורי קבע כי המערער היה עובד של המאפייה, על אף שהופנה אליה על ידי בד"ץ העדה החרדית, וזאת בהתאם להלכה הפסוקה הקובעת כי משגיחי כשרות הינם, ככלל, עובדי העסק בו הוצבו בפועל (דב"ע



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27541-01-13

(ארצי) ל/9-3 מרלין ברני - נסים שנה, פד"ע א' 113 (1970)). על הלכה זו חזר בית דין זה בהקשר של שוחטים ומשגיחים בעבודות שחיטה בחו"ל (ע"ע (ארצי) 467/08 פימה פאק פרימוזה טריידינג בע"מ - ש.י.ל.ה שירותי קירור ואחסנה בע"מ (12.7.10), להלן: עניין פימה פאק), אך הדגיש כי "מן הראוי הוא, שהמדינה תשב על המדוכה ותסדיר באופן כולל את העסקתם של המשגיחים והשוחטים בארץ ובחוץ לארץ".

בתיק שלפנינו לא עלתה הסוגיה במלוא היקפה, ואף לא התבקשו להתערב בקביעה זו של בית הדין האזורי; די לפיכך אם נצביע על הבעייתיות בדרך העסקתם הנוכחית של משגיחי הכשרות, במסגרתה מושאר דרך כלל שיקול דעת מצומצם בלבד לבית העסק לגבי עצם ההעסקה ותנאיה, והוא נדרש לקיים אחר הוראות מעניק הכשרות בקשר למשגיח הכשרות ככל שהנו מבקש להמשיך ולקבל את תעודת הכשרות. אנו מצטרפים לפיכך לקריאה למחוקק כמו גם לרשות המבצעת, כפי שנעשתה עוד בעניין פימה פאק, לבחון ולהסדיר את דרך העסקתם של משגיחי הכשרות בבתי העסק השונים.

14. לגופו של ערעור, מרבית טענותיו של המערער מופנות כנגד קביעתו העובדתית של בית הדין האזורי בדבר נסיבות סיום העבודה. בית הדין האזורי שמע את עדויותיהם של המערער, המשיב ומר עופר חבה; עיין בראיות שהוצגו בפניו, לרבות אישור בכתב של בד"ץ העדה החרדית שצורף לתצהירו של מר חבה (מבלי שהמערער דרש את התייצבות עורכו כתנאי להגשתו); ושוכנע מבחינה עובדתית כי המערער עבר עבירות משמעת חמורות וביניהן שינה במהלך שעות העבודה והתעלמות מביצוע מחויבויותיו. עוד שוכנע בית הדין כי המשיבים התרו במערער; התלוננו על דרך תפקודו בפני האחראים על הנושא בבד"ץ העדה החרדית; ולבסוף קיבלו הנחיה ברורה מבד"ץ העדה החרדית בדבר סיום עבודתו של המערער.

מדובר בקביעות עובדתיות מובהקות, הנסמכות על התרשמותה של הערכאה הדיונית מהעדים שנשמעו בפניה, ולא מצאנו הצדקה להתערבות בהן.

15. המערער שם דגש בטיעונו על הסתמכות בית הדין על תצהירו של מר ישראל אייזנשטיין, הגם שהלה לא התייצב לחקירה על תצהירו, אך לא שוכנענו כי יש



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27541-01-13

בכך כדי לשנות את קביעתנו ולהצדיק התערבות בממצאיה העובדתיים של הערכאה הדיונית. צודק המערער כי כאשר מצהיר אינו מתייצב לחקירה על תצהירו - יש למשוך את התצהיר ולהתעלם ממנו, וזאת אלא אם הגיעו הצדדים להסכמה דיונית אחרת. במקרה זה, לא מצאנו ביטוי בפרוטוקול לאי התייצבותו של מר אייזנשטיין ולמשיכת תצהירו כתוצאה מכך על ידי המשיבים - הגם שהמשיבים אישרו בהגינותם כי כך היה - והמערער בעצמו מצא לנכון להסתמך על התצהיר האמור בסיכומיו בבית הדין קמא. משכך, סבר ככל הנראה בית הדין, בטעות, כי התצהיר הינו חלק מחומר הראיות שעמד בפניו.

לאחר עיון בכל חומר התיק, שוכנענו כי אין בעניין זה כדי להשליך על קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי, שהתבססו כאמור על כלל הראיות לרבות שלושה עדים שנשמעו בפניו. עדותו של המערער עצמו אף חיזקה את גרסתם העובדתית של המשיבים, שכן הודה בכך ש"נמנס" במהלך שעות עבודתו, ואף אישר כי לא ביקר בכל שטחי המפעל נוכח "חשש" (שראו כי לא היה מועלה כלל) מעובדים שאינם יהודים. המערער אף אישר בתצהירו כי המשיבים פנו לבד"ץ העדה החרדית לצורך החלפתו, ובחקירתו הנגדית ציין כי **"הבנתי שהגיע משגיח חדש בשם אייזנשטיין שרצה לשים לי רגליים ולדחוק אותי מהעבודה"**. קביעותיו העובדתיות של בית הדין בנוגע לסיום יחסי העבודה נתמכות לפיכך בכלל חומר הראיות, ואין עילה להתערב בהן.

16. בית הדין האזורי הוסיף וקבע, בהתבסס על ממצאיו העובדתיים, כי המערער אינו זכאי לפיצויי פיטורים בהתחשב בכך שלא פוטר ביוזמת המאפייה, אלא הופקעה כשירותו כמשגיח כשרות על ידי בד"ץ העדה החרדית. נימוק זה של בית הדין אינו מקובל עלינו. ראשית, מבחינה עובדתית, המאפייה היא שפנתה לבד"ץ העדה החרדית וביקשה לסיים את העסקת המערער נוכח מחדליו והתנהלותו. שנית, מבחינה משפטית, גם אם בד"ץ העדה החרדית הוא שהחליט על סיום הצבתו של המערער במאפייה - הדבר נובע ממורכבות יחסי העבודה בסיטואציה כמפורט לעיל (משגיחי כשרות אשר נשלחים בפועל על ידי מעניקי הכשרות ומועסקים על ידי בית העסק), ואינו יכול לפגוע בזכותו של משגיח הכשרות לפיצויי פיטורים כדין ככל שהעסקתו הובאה לידי סיום. בית



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27541-01-13

הדין הסתמך לצורך כך על פסק דינו של בית דין זה בתיק ע"ע (ארצי) 200011/97 אהרון צופיוף - הרבנות רמת גן (22.11.00), אך הפסיקה באותו עניין הייתה פסיקה לפשרה בהתאם לנסיבות אותו מקרה, וממילא אין בה כדי ליצור הלכה.

אנו מאמצים לפיכך רק את הנמקתו החלופית של בית הדין האזורי, לפיה המערער אינו זכאי לפיצויי פיטורים או חלף הודעה מוקדמת בהתחשב בהפרות המשמעת החמורות והשיטתיות שביצע. המערער כלל לא תקף בערערו את ההנמקה האמורה, וממילא אין צורך כי נתייחס לכך; מעבר לצורך נציין כי בנסיבות המקרה, בהתחשב בחומרת התנהלותו של המערער, משך הזמן בו ביצע את הפרות המשמעת וחומרת הנזק שעלול היה להיגרם למעסיק, לעומת תקופת העבודה הקצרה יחסית והעדר תרומה מיוחדת למקום העבודה - לא הובאה הצדקה להתערב בשיקול דעתה של הערכאה הדיונית, לשלול לחלוטין את פיצויי הפיטורים וחלף ההודעה המוקדמת (והשוו: ע"ע (ארצי) 300075/96 אבלין (מימון) אליה - בן ציון קליין (2.7.01); ע"ע (ארצי) 214/06 אלוניאל בע"מ - אלכסנדר צ'רניאקוב (31.5.07); ע"ע (ארצי) 659/08 טוליפ תעשיות הנדסה בע"מ - אלכסנדר פסחוביץ (17.12.09)).

17. אשר לדרישת המערער לגמול שעות נוספות מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א - 1951 (להלן: **החוק**) - בית הדין דחה רכיב זה של התביעה בהתבסס על כך שהמערער ישן במהלך משמרתו, וממילא לא ביצע עבודה המזכה בשכר נוסף. מעבר להנמקה עובדתית זו ראוי לציין כי אין כל בסיס לקונסטרוקציה המשפטית שבנה המערער, לפיה ניתן היה להעסיקו במשמרות לילה רק שבע אחד מתוך כל שלושה שבועות (בהתבסס על סעיף 22(א) לחוק), ולכן יש לראות בכל שעות עבודתו "**בשני שבועות מתוך כל שלושה שבועות**" כשעות נוספות המזכות בגמול שעות נוספות מכוח החוק (והשוו: ע"ע (ארצי) 350/03 **מדינת ישראל - אברהם גרינשפן** (24.4.06)).

18. אשר לפסיקת פיצויי חלקי בגין אי קבלת דמי אבטלה - לא מצאנו עילה להעלאת הסכום שנפסק. הכלל הינו כי אין לחייב מעסיק בפיצוי מסוג זה למעט במקרים חריגים המצדיקים זאת, שכן דרך המלך הינה מיצוי ההליכים



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27541-01-13

מול המוסד לביטוח לאומי (ע"ע (ארצי) 212/06 ימית א. ביטחון (1988) בע"מ – אלי אפרים (12.11.08)). כיוון שהמשיבים לא הגישו ערעור בעניין זה, יוותר על כנו הפיצוי החלקי שנפסק.
אשר לשאר טענותיו של המערער - אין לנו אלא לאמץ את קביעותיו של בית הדין האזורי, המדברות בעד עצמן.

19. **סוף דבר** - נוכח כל האמור לעיל, דין הערעור להידחות. בהתחשב במכלול הנסיבות, החלטנו שלא ליתן צו להוצאות.

השופטת לאה גליקסמן

אני מצטרפת לחוות דעתה של השופטת סיגל דוידוב-מוטולה.

השופט אילן איטח

אני מצטרף לחוות דעתה של השופטת סיגל דוידוב-מוטולה.

נציג ציבור (עובדים) מר שי צפרי

אני מצטרף לחוות דעתה של השופטת סיגל דוידוב-מוטולה.

נציג ציבור (מעסיקים) מר שלמה נוימן

קראתי את חוות דעת השופטת סיגל דוידוב-מוטולה ואני מצטרף למסקנותיה ותוצאותיה. אבקש לחזור ולשים דגש על הצורך בהסדרה משפטית של יחסי העבודה המיוחדים בענפים בהם נדרשת תעודת כשרות למוצרים שונים ובהם נשלח עובד מטעם גוף חיצוני (שאינו המעסיק הישיר) לעסק פרטי שלפי הלכות משפט העבודה הוא המעסיק האחראי. לתפקיד המשגיח חשיבות בעיני ציבור צרכני מוצרים כשרים לפי ההלכה הפסוקה בשולחן ערוך ובפוסקים אחרים ומקובלת על הלכות, דורשי הכשרויות השונות.

בתיק זה מדובר בבדי"ץ, בית דין צדק שעל יד העדה החרדית, גוף וולונטרי שאיננו ממלכתי והמזמין מעוניין בתעודת כשרות שלו על מנת שמוצריו ירכשו על ידי ציבור לקוחות המעוניין בכשרות זו. קיימת גם אפשרות בה הגוף נותן תעודת הכשר על פי חוק הוא ממלכתי (רבנות מקומית). בכולם צורת העסקה דומה. בבתי הדין לעבודה נדונים לעיתים תיקים שעניינם יחסי עבודה בין מעסיק פרטי, משגיח כשרות ושולחיו האמונים על מתן תעודות הכשר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27541-01-13

מטעמם. כאמור, אלה יכולים להיות גופים פרטיים או ממלכתיים ומשולש היחסים הזה מעורר לעיתים שאלות לענין האחריות לקיום דיני העבודה ומילוי אחר חובות שבדין.

במאפיות - עבודת 'נאמן ההכשר' (המשגיח) כוללת ניפוי הקמח מתולעים, שבירת ביצים ופסילה בגין דם והפרשת חלה. דפוס עבודה דומה קיים בכל המאפיות מבקשות תעודת הכשר וכן קיימים הסדרים אחרים לענין בשר כשר (למשל כשרות בשר 'גלאט' לפי הבית יוסף (ספרדים) לעומת דרישות כשרות לפי הרמ"א (אשכנז)) וגם לגבי מוצרים אחרים (מקוקה קולה ועד מוצרי ניקיון ובריאות) שנדרש להם הכשר הלכתי. הדרישה לתעודת כשרות היא מסחרית גרידא, אין חובה בחוק למכור מוצרים נושאי הכשר. דרישת הכשרות נועדה ליתן מענה לרצון הרוכשים, כל בית עסק לפי בחירתו החופשית. מדובר במקצוע הדורש אמון מלא, ידע מקצועי מיוחד, בקיאות בהלכות כשרות – והעיקר, אמינות מירבית שתשביע רצון נותני הכשרויות הבוחרים את העובד, אמון המעסיק ובעיקר- אמון הלקוחות.

ניסיון החיים מלמד שצורת העסקה זו מעוררת שאלות בדיני עבודה. המשותף לנותני הכשרויות, לרגולטור (המייצג את הציבור) ולמעסיקים לסוגיהם וענפיהם- צורך בהסדר משפטי לענין עבודת המשגיחים שיסדיר את חלוקת האחריות למילוי חובות קוגנטיות המנויות בדיני העבודה. בעבר הופנתה קריאה כללית בפסיקה – למחוקק או לרשות המבצעת- להסדיר את היחסים המשפטיים לגבי עבודת המשגיחים (מפורט בסעיף 13 לחוות דעת השופטת דוידוב וסעיף 9 לפסק הדין דלמטה). עד היום לא הוסדר הנושא, מסיבות שונות – והדבר מצריך תיקון.

האחריות לחקיקת עבודה, ראשית או משנה, היא בידי משרד הכלכלה כמוביל. מצב משפטי כגון דא ראוי להסדרה העונה על צרכים מיוחדים ולעיתים שונים במהותם. קידום הנושא הוא צורך ציבורי. הדרך הראויה - הסכמה משותפת של משרדי ממשלה הנוגעים בדבר (כלכלה, דתות) יחד עם נציגי הרבנות הראשית וגופים ציבוריים מייצגי עסקים הנדרשים לתעודות כשרות כגון ענף המאפיות בהתאחדות התעשיינים, ענף יצרני המזון, התאחדות המלונות (חבריו מעסיקים במלונות ובבתי הארחה משגיחי כשרות מטעם הרבנויות המקומיות - בצורת העסקה דומה), לשכות המסחר (רשתות שיווק, יבואני



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 27541-01-13

מזון, שרותי הסעדה/קייטרינג, ענף המסעדות וכמובן ארגוני עובדים הפעילים בענפים אלה. לכולם אינטרס משותף - מציאת איזון ראוי בין אינטרס המעסיק, מענה למטלות נותני הכשרים למיניהם וסוגיהם, והעיקר מכל-התייחסות נאותה ומכובדת לעובדים המואמנים על ידי שולחיהם לפיקוח על ביצוע דיני ישראל כהלכתם.

הרשות המבצעת מתבקשת שוב לשים דגש לנושא ולקדם הסדר משפטי מוסכם שיחול על כל הגופים נותני הכשרות ועל כל מעסיקי המשגיחים. הדבר ייתר התדיינויות מיותרות, יגן על העובדים, ישמור על אינטרס המעסיקים ויענה על דרישות ההלכה.

סוף דבר

על דעת כל חברי המותב, הערעור נדחה ללא צו להוצאות.

ניתן היום, כט' באייר תשע"ה (18 במאי 2015) בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

סיגל דוידוב-מוטולה,
שופטת

אילן איטח,
שופט

לאה גליקסמן,
שופטת, אב"ד

מר שלמה נוימן,
נציג ציבור (מעסיקים)

מר שי צפרי,
נציג ציבור (עובדים)