



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

ניתן ביום 04 מרץ 2018

### המערערת

גושן שירותי בטחון פרטיים ומסחריים בע"מ

-

1. גיא ביתן
2. איגור בקרינוב
3. אמיר גופר
4. חיים גליק
5. מנחם נפתלי

### (המשיבים)

לפני: הנשיא יגאל פליטמן, השופטת רונית רוזנפלד, השופטת אביטל רימון- קפלן  
נציגת ציבור (עובדים) גב' חיה שחר, נציג ציבור (מעסיקים) מר עצמון ליפשיץ

בשם המערערת - עו"ד נעם ודעי ואח'  
בשם המשיבים 1, 2, 4, 5: עו"ד נירית מאירי מההסתדרות הלאומית  
בשם המשיב 3: עו"ד חנן גאווין מההסתדרות הכללית

## פסק דין

### השופטת אביטל-רימון קפלן

לפנינו ערעורה של המערערת על פסק דינו של בית הדין האזורי בתל אביב יפו (השופטת דגית ויסמן ונציגי הציבור הגב' ברכה זיגלמן ומר דב דותן בתיקים המאוחדים תע"א 2519/09; תע"א 2520/09; תע"א 2521/09; תע"א 2522/09; ותע"א 2523/09), במסגרתם התקבלו בחלקן תביעותיהם של המשיבים כנגד המערערת, בקשר עם תקופת עבודתם אצל המערערת וסיומה. הערעור מתייחס לשתי קביעות בלבד של בית הדין האזורי: האחת - קבלת תביעתם של המשיבים לתשלום פיצויי פיטורים; והשניה – דחיית עתירתה של המערערת כלפי המשיבים לתשלום דמי הודעה מוקדמת.

### רקע כללי ועובדות המקרה

1. המערערת היא חברה שעיסוקה בין היתר במתן שירותי אבטחה ובטחון למוסדות ציבוריים ופרטיים וכן באבטחת אישים. במסגרת זו זכתה המערערת במכרז של משרד ראש הממשלה למתן אבטחה אישית לשרים וחברי כנסת, ובמכרזים למתן אבטחה אישית גם למשרד המדע ולמשרד לביטחון פנים. בנוסף, עסקה המערערת באבטחת אישים נוספים כגון שופטים וראשי ערים.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

2. המשיבים הועסקו על ידי המערערת באבטחת שרים במסגרת מכרז בו זכתה המערערת, למתן שירותי אבטחה ושמירה למשרד לביטחון פנים ולמשרד ראש הממשלה, והם הועסקו על ידי המערערת במשך תקופות שונות שנעו בין 14 חודשים ל - 31 חודשים.
- בהתאם לקביעות בית הדין האזורי (עליהן לא חלקו הצדדים לפנינו), המשיב 1 הועסק על ידי המערערת בתקופה 5/3/06-31/8/07; המשיב 2 הועסק על ידי המערערת בתקופה 14/3/06-31/7/07; המשיב 3 הועסק על ידי המערערת בתקופה 1/1/05-31/8/07; המשיב 4 הועסק על ידי המערערת בתקופה 8/4/06-31/8/07; והמשיב 5 הועסק על ידי המערערת בתקופה 21/5/06-31/7/07.
- אין חולק כי על יחסי הצדדים חלו הוראות צו ההרחבה בענף השמירה והאבטחה.
3. יצוין כי עד שנת 2006 ועד בכלל, אבטחת השרים וראש הממשלה בוצעה באמצעות חברות שונות למתן שירותי אבטחה, כשכל משרד ממשלתי ערך מכרז נפרד לאספקת שירותי אבטחה. במהלך שנת 2006 החלה להתגבש רפורמה במשרדי הממשלה בכל הנוגע לשירותי האבטחה, ולפיה במקום שכל משרד ממשלתי יערוך מכרז נפרד ועצמאי, ייערך מכרז אחד לקבלת שירותי אבטחה בעבור כלל משרדי הממשלה.
4. בשנת 2007 אכן התפרסם מכרז אחד מטעם החשב הכללי, למתן שירותי אבטחה לכלל משרדי הממשלה. המערערת השתתפה באותו מכרז, אך לא זכתה בו. מי שזכתה במכרז היתה חברת "מיקוד".
- כפועל יוצא מכך, עמדה המערערת בפני סיום פרויקט אבטחת השרים ובפועל בחודש אוגוסט 2007 נכנס המכרז החדש לתוקף.
5. עבודתם של המשיבים הגיעה לסיומה עובר לסיום ההתקשרות בין המערערת למדינת ישראל בפרויקט אבטחת השרים, כאשר לאחר סיום העבודה במערערת, המשיכו המשיבים בתפקידם כמאבטחי שרים באמצעות חברת "מיקוד" אשר כאמור זכתה במכרז להפעלת הפרויקט.
6. בעקבות סיום עבודתם במערערת, הגישו המשיבים את תביעותיהם שבנדון לבית הדין האזורי, והדין בהן אוחד.
- במסגרת תביעותיהם המאוחדות בבית הדין האזורי כאמור, עתרו המשיבים לחייב את המערערת בתשלום פיצויי פיטורים ותמורת הודעה מוקדמת, וכן בתשלום הפרשי פדיון חופשה והבראה.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

בכתבי הגנתה לתביעות המשיבים, עתרה המערערת לקזז מכל סכום שייפסק, אם ייפסק למשיבים, את שווי ההודעה המוקדמת אשר לטענתה היה על המשיבים למסור לה בטרם סיום עבודתם, ולא נמסרה.

### פסק דינו של בית הדין האזורי

7. בית הדין האזורי נעתר לתביעת המשיבים לתשלום פיצויי פיטורים, ולחלק מתביעותיהם של המשיבים לתשלום הפרשי פדיון חופשה והבראה, אך דחה את תביעתם של המשיבים לתשלום דמי הודעה מוקדמת מאת המערערת, כמו גם את עתירתה של המערערת לקיזוז שווי דמי ההודעה המוקדמת מן המשיבים.

8. **אשר לתביעה לפיצויי פיטורים** – טענו המשיבים לפני בית הדין האזורי כי על פי ההלכה הפסוקה, החלפת מעסיק באתר עבודה מזכה עובד בפיצויי פיטורים, אף אם העובד סירב להצעת העבודה של המעביד לעבוד באתר עבודה אחר; כי ניתוק יחסי העבודה בנסיבות בהן המערערת חדלה מלתת שירותי שמירה ואבטחה במקומות בהם המאבטחים שובצו עקב אי זכייתה במכרז, מהווה פיטורים; וכי העובדה שהמערערת לא זכתה במכרז, שחברה אחרת זכתה במכרז ושהתחלפו המעבידים במקום העבודה, מצביעה על זכאותם לפיצויי פיטורים; מכל מקום טענו המשיבים, כי בפועל, לא הוצעה להם הצעת עבודה באתר אחר; וכי הם זכאים לפיצויי פיטורים.

מנגד, טענה המערערת לעניין זה כי אופי העבודה אינו עונה על הגדרת "מקום עבודה" לפי הפסיקה וכי לכל המשיבים הוצעו הצעות עבודה חלופיות באותה עבודה ובאותם תנאים, אך הם סירבו לקבל כל חלופה אחרת, ומבלי שבדקו או ניסו את ההצעות שהוצעו להם, החלו מיד לעבוד בחברה שזכתה במכרז; כי ההוראה בהסכם הקיבוצי בענף השמירה, העוסקת בזכאות לפיצויי פיטורים עקב הפסד במכרז, אינה חלה על המערערת ועל כן אין למערערת מחויבות לשלם פיצויי פיטורים ב"אופן אוטומטי" כתוצאה מההפסד במכרז.

9. בית הדין האזורי קיבל את תביעתם של המשיבים לפיצויי פיטורים. בהקשר לכך, היפנה בית הדין לשורה של פסקי דין שדנו בסוגיית הזכאות לפיצויי פיטורים בנסיבות בהן מוחלפים ספקי השירות והעובד ממשיך לעבוד באותו מפעל; בית הדין עמד על כך שההוראה בהסכם הקיבוצי בענף השמירה והאבטחה (סעיף כ(11) להסכם) אשר קובעת כי הפסקת עבודה עקב הפסד המעסיק במכרז מזכה את העובדים בתשלום פיצויי פיטורים, לא הורחבה על כלל המועסקים בענף השמירה ועל כן אינה חלה על המערערת; יחד עם זאת, קבע בית הדין כי על פי ההלכה הפסוקה של בית דין זה, כפי שסוכמה בין היתר, בע"ע (ארצי) 184/09 קרבע'נקו - חברת השמירה בע"מ, (מיום



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

18/12/11), עצם חילופי קבלן השמירה/ האבטחה במקום העבודה מקימה זכאות לפיצויי פיטורים, גם אם העובד המשיך לעבוד באותו מקום עבודה באמצעות קבלן השמירה החדש וגם אם המעסיק הראשון הציע לו מקומות עבודה חלופיים; בית הדין קבע כי משלא היה חולק שעבודת המשיבים הופסקה על רקע חילופי חברת האבטחה בפרויקט אבטחת השרים, משהמערערת לא זכתה במכרז בשנת 2007, הרי שעל פי ההלכה הפסוקה, המשיבים זכאים לפיצויי פיטורים מעצם ההפסד במכרז, גם אם המשיכו לעבוד באותו תפקיד אצל הזוכה במכרז וגם אם המערערת הציעה להם תפקידים חלופיים. עוד קבע בית הדין האזורי כי הוא אינו מקבל את טענת המערערת לפיה בהיותם של המשיבים מאבטחי שרים, אין להפעיל כלפיהם את ההגדרה "הרגילה" של מפעל או מקום עבודה, וזאת, הן מן הטעם שמקום עבודה אינו רק המקום הפיזי בו אדם עובד, אלא הוא כולל גם את סביבת העבודה, הפיזית והאנושית, את תנאי העבודה וכיו"ב, והן מן הטעם שבית דין זה הכיר (גם אם במסגרת הליך זמני), במאפיינים המיוחדים של מאבטחי השרים, לרבות מתכונת ייחודית להעסקתם, המצדיקה הכרה בהם כיחידת מיקוח נפרדת (עס"ק 8299-06-12 מיקוד שמירה ואבטחה בע"מ – הסתדרות העובדים הלאומית, (מיום 24/6/12, הותר לפרסום ביום 2/8/12).

10. בהמשך לקביעותיו דלעיל, פנה בית הדין האזורי לדון ולהכריע במחלוקות שנפלו בין הצדדים באשר לנתוניהם האישיים של המשיבים לצורך חישוב פיצויי פיטורים המגיעים להם (תקופת העבודה, גובה המשכורת הקובעת), אך קביעות אלו אינן דרושות לנו משלא הוגש ערעור לגביהן על ידי מי מהצדדים; מכל מקום, על יסוד קביעותיו באשר לנתוני כל אחד מהמשיבים והנתונים שלא היו במחלוקת בין הצדדים, פסק בית הדין האזורי למשיבים את הסכומים הבאים בגין פיצויי פיטורים:

למשיב 1 מר ביתן -	את הסך של 12,056 ₪;
למשיב 2 מר בקרינוב -	את הסך של 18,154 ₪;
למשיב 3 מר גופר -	את הסך של 30,509 ₪;
למשיב 4 מר גליק -	את הסך של 9,499 ₪;
למשיב 5 מר נפתלי -	את הסך של 17,425 ₪.

11. אשר לתביעות ההדדיות לדמי הודעה מוקדמת – בית הדין האזורי קבע כי בנסיבות העניין איש מהצדדים אינו זכאי לתמורת הודעה מוקדמת, ודחה את התביעות.

לעניין תביעת המשיבים לדמי הודעה מוקדמת, קבע בית הדין האזורי כי שוכנע מעדויות המשיבים לפניו, שהמשיבים לא התכוונו להמשיך לעבוד אצל המערערת, וכי



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

מטרתם היתה להמשיך לעבוד בפרויקט אבטחת השרים, ללא קשר לזהות חברת האבטחה שתזכה במכרז; בית הדין האזורי הוסיף וקבע, לנוכח העדויות שהובאו בפניו וכפי שפורטו על ידו, כי הוא מעדיף את גרסת המערערת לפיה היא הציעה למשיבים להשתלב במשרות אבטחה אחרות, כגון אבטחת שופטים וראשי ערים, על פני גרסת המשיבים לפיה המערערת כלל לא הודיעה להם על השינויים הצפויים בהעסקתם ולא הציעה להם הצעות עבודה חלופית; מה גם שכל המשיבים המשיכו לעבוד כמאבטחי שרים באמצעות חברת "מיקוד" מיד לאחר סיום ההתקשרות בין המערערת למדינה בפרויקט אבטחת השרים, וברי כי השתלבות המשיבים בחברת "מיקוד" הצריכה היערכות מוקדמת ופנייה למעסיק החדש עובר לסיום עבודתם במערערת, דהיינו שהמשיבים נקטו בצעדים מעשיים על מנת להשתלב ב"מיקוד" עובר לסיום עבודתם בנתבעת, צעד המצביע על כך שהתפטרו מעבודתם, כטענת המערערת. בית הדין הוסיף, כי בנוסף לאמור לעיל, ביום 4/6/07 שלח מר גבי טבקמן, מנכ"ל האגף לאיגוד מקצועי בהסתדרות מכתב למערערת (נספח א/1 לתצהיר מר מור מטעם המערערת) ובו ביקש לקיים פגישה דחופה בנושא עריכת גמר חשבון לעובדים; המערערת השיבה למכתב זה באותו יום, באמצעות מנכ"ל המערערת (נספח א/2 לתצהיר מר מור מטעם המערערת), וכחודש וחצי לאחר מכן, ביום 23/7/07, שלחה נציגת ההסתדרות, גבי סימה רמתי מכתב נוסף למנכ"ל הנתבעת, בו חזרה על הבקשה לערוך "גמר חשבון" לעובדי המערערת המועברים לעבוד בחברת "מיקוד" (נספח ת/3 לכתב התביעה); מכאן הסיק בית הדין האזורי כי הצדדים ידעו שמעורבות המערערת בפרויקט אבטחת שרים עומדת להסתיים, וכי המשיבים ביקשו לערוך גמר חשבון, היינו להפסיק עבודתם אצל הנתבעת.

בנסיבות אלה, קבע בית הדין האזורי, כי גם אם קמה למשיבים זכאות לפיצויי פיטורים, הרי שכחודשיים או שלושה לפני תום הפסקת עבודתם בפועל, הם ביקשו באמצעות נציגיהם בהסתדרות העובדים לערוך להם גמר חשבון, ומכאן שלמעשה הודיעו על הפסקת עבודתם, ועל כן הם אינם זכאים לתמורת הודעה מוקדמת.

**לעניין עתירת המערערת לקיזוז שווי דמי ההודעה המוקדמת**, קבע בית הדין כי בשים לב למועד ההתכתבות בין הצדדים לעומת מועד סיום העבודה בפועל, אף המערערת אינה זכאית לתמורת הודעה מוקדמת מהמשיבים; בהקשר לכך הוסיף בית הדין כי מעדותו של מר מור, המצהיר מטעם המערערת, עולה שהמערערת ידעה מבעוד מועד ועוד בטרם יצאו מכתבים מטעם המערערת כי המשיבים מעוניינים להתפטר מעבודתם.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

12. מכל מקום, ובהתייחס למחלוקת שנפלה בין הצדדים בשאלת הצעות העבודה החלופית, דחה בית הדין האזורי את טענת המשיבים לפיה המערערת התחייבה להעסיקם כמאבטחי שרים באופן שכל הצעת עבודה אחרת מצידה, היוותה הפרה של הסכם עבודתם, וקבע כי טענה זו לא הוכחה, המשיבים לא הציגו כל הסכם העסקה ואף לא הוכיחו כי נכרת עימם הסכם כזה בעל פה; העובדה שהמשיבים נקלטו לעבודה כמאבטחי שרים, אין פירושה שהמערערת מנועה היתה מלהעסיק אותם בתפקידי אבטחה דומים, כמאבטחי אישים בשוק הציבורי או הפרטי, ככל שלא חל שינוי בתנאי העבודה קרי - מתכונת העבודה, תנאי השכר והיקף המשמרות שביצעו בפועל; עוד הוסיף בית הדין האזורי כי הסברה של המערערת לכך שלא מסרה פרטים קונקרטיים לגבי ההצבה החלופית שיועדה עבור המשיבים מסיבות מקצועיות ממלכתיות, מקובל עליו.

### הערעור וטענות הצדדים

13. כאמור, בערעורה לפנינו, השיגה המערערת מחד על קבלת תביעתם של המשיבים לתשלום פיצויי פיטורים, ומאידך על דחיית עתירתה של המערערת לתשלום דמי הודעה מוקדמת על ידי המשיבים.

14. **אשר לפסיקת פיצויי פיטורים למשיבים**, טוענת המערערת כי טעה בית הדין האזורי כאשר קבע כי המשיבים זכאים לפיצויי פיטורים "באופן אוטומטי" כדבריה, בשל ההפסד במכרז, מקום בו לא היה חולק אף לשיטת בית הדין האזורי, שהמשיבים התפטרו מעבודתם אצלה; עוד נטען כי טעה בית הדין האזורי כאשר החיל את ההלכה שנקבעה בע"ע 184/09 **קרביצ'נקו - חברת השמירה בע"מ**, (מיום 18.12.11) על נסיבות המקרה שלפנינו, שכן באותו מקרה ה"זכאות האוטומטית" חלה מכח סעיף כ(11) להסכם הקיבוצי בענף השמירה, שאינו חל בענייננו הואיל והוא לא הורחב בצו ההרחבה בענף השמירה, החל על יחסי הצדדים בענייננו; כך גם נטען שטעה בית הדין האזורי כשהחיל על ענייננו את ההלכה שנקבעה בע"ע 324/06 **אצ'ילייב - עמישב שירותים בע"מ** (מיום 27/3/06) אשר התייחסה להוראה דומה בהסכם הקיבוצי בענפי הניקיון והשמירה; יתרה מכך, לטענת המערערת, הסתמכות בית הדין האזורי על פסקי הדין האחרונים שניתנו בפרשות ע"ע 1099/02 **מרחב אבטחה**, עד"מ 1011/04 **א.דינמיקה ו-ע"ע 1363/02 דינה חזין** בטעות יסודה, הואיל ובית הדין האזורי לא אבחן את פסקי הדין הללו מנסיבות המקרה שלפנינו, ואם היה נעשה כן היתה התוצאה הפוכה; בהקשר לכך טענה המערערת כי בעד"מ 1011/04 **א.דינמיקה שירותים 1990 בע"מ - וורונין** (מיום 21.8.05), נקבע הכלל לפיו עובד שממשיך לעבוד



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

באותו מקום עבודה לאחר החלפת בעלים, אינו זכאי לפיצויי פיטורים בשל החלפת הבעלות במפעל, בהעדר אקט מפורש של פיטורים (ראה: דב"ע מו/8-3 דלויה – בלזכה, פד"ע י"ח, 49; דב"ע נד/62-3 מדינת ישראל – שושנה זינגר פד"ע כז, 391), וכי רק **החריג** לכלל הוא אותם מקרים מיוחדים בהם יהיה העובד זכאי לפיצויי פיטורים בעת החלפת ספקי שירות; כי התנאים המאפשרים על פי פס"ד דינמיקה לראות בהחלפת ספק השירות בבחינת פיטורים (לא הוצעה עבודה חלופית, נקבע כך בהסכם הקיבוצי, או כאשר קיים חשש שספק השירותים החדש לא יעמוד בתשלום פיצויי פיטורים בעד התקופה שקדמה לזכייתו), לא התקיימו בענייננו; כי בענייננו בית הדין האזורי קבע שכל המשיבים קיבלו הצעות עבודה קונקרטיות סבירות וממשיות; וכי המשיבים לא פוטרו על ידי המערערת אלא התפטרו מעבודתם; אשר לפסק הדין **בעניין ע"ע 1099/02 מרחב אבטחה, שמירה, ניקיון ושירותים בע"מ – דמארי, (מיום 2.1.06)**, טענה המערערת כי באותו מקרה נקבע שזכאות העובדת לפיצויי פיטורים, נובעת מסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים עקב הרעה מוחשית בתנאי העבודה ולא כזכאות הנובעת מעצם החלפת קבלן השירות; בענייננו קבע בית הדין האזורי שהצעות העבודה שקיבלו המשיבים, היו קונקרטיות וסבירות והמשיבים אף אישרו כי לא בדקו ולא ביקשו לבדוק אף אחת מההצעות שהוצעו להם ולא העלו כל טענה באשר לסבירות ההצעות שהוצעה להם; עוד טוענת המערערת כי יש לאבחן את ענייננו מאשר נפסק בעניין ע"ע 1363/02 **דינה חזין – תנופה שירותים כ"א ואחזקות 1991 בע"מ, (מיום 5.11.06)**, שם לא דובר במיקור חוץ, כפי המקרה בענייננו, בענייננו מדובר בעובדים מיוחדים שגויסו והוכשרו בהכשרה מיוחדת על ידי המערערת ועל חשבונה ועבדו תקופה קצרה בלבד, ולא בעובדים שלאורך זמן עבדו באותו מקום עבודה שעה שרק קבלני השירות התחלפו; יתרה מכך, בענייננו אף לא מדובר באותו מקום עבודה פיזי, שהרי המאבטחים תלויים בסדר היום של המאובטח שמשתנה מיום ליום, ובפועל גם המאובטחים משתנים מעת לעת; כך גם אין הבדל בין אבטחת שר לאבטחת אישיות ציבורית אחרת, והמשיבים לא הוכיחו אחרת ואף לא טענו אחרת, כך שלא היה יסוד לסירוב המשיבים לאבטח מאובטח אחר שאינו שר באותם תנאים, בפרט כך שעה שבית הדין האזורי קבע כי לא הוכח שהמערערת התחייבה להעסיק את המשיבים רק בתפקידי אבטחת אישים.

15. לטענת המערערת, משלא היה מקום להחיל "זכאות אוטומטית" לפיצויי פיטורים בנסיבות שבנדון, הרי שהיה על בית הדין האזורי לבחון האם התקיימו במשיבים התנאים שבסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, כפי שאף נפסק על ידי בית הדין האזורי לעבודה בירושלים בעניין **ס"ע (י-ם) 27932—3-11 שריה הלוי – מודיעין אזרחי**



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

**בע"מ (מיום 26/2/13)**; וראה גם: פס"ד **מרחב אבטחה** לעיל, שם נקבע כי הזכאות לפיצויי פיטורים נובעת מסעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורים ולא מעצם החלפת ספק השירות; הואיל ובענייננו בית הדין האזורי קבע שהמערערת היתה מעוניינת להמשיך להעסיק את המשיבים וקבע כי המערערת הציעה למשיבים הצעות עבודה חלופיות באותם תנאים הרי שלא חל בענייננו אף לא סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, והמשיבים לא היו זכאים לפיצויי פיטורים.

16. מוסיפה המערערת וטוענת כי בכל מקרה טעה בית הדין האזורי כאשר קבע כי מאבטחי שרים הם יחידת מיקוח נפרדת, שכן במקרה אליו היפנה בית הדין האזורי דובר בקביעה ביחס למכרז חדש שאיגד תחתיו את כל מאבטחי השרים, בעוד שבענייננו דובר על פרויקטים שונים ועל מכרזים שונים שכל משרד ממשלתי ערך לעצמו; כך או כך, ביום 2/11/08 נחתם הסכם קיבוצי חדש בענף השמירה שביטל והחליף את ההסכם הקודם ולא נכלל בו סעיף דוגמת סעיף כ(11) להסכם הקיבוצי משנת 1972, ומכאן שגם על פי ההסכם הקיבוצי אין עוד זכות אוטומטית לפיצויי פיטורים, והסיבה לכך ברורה, שכן מדובר בחברות אבטחה שמשקיעות סכומים ניכרים לצורך גיוס והכשרת מאבטחים על פי דרישות המשטרה ושירות הביטחון הכללי, ומן הראוי שיוכלו לקצור את פירות ההשקעה שלהן בעובדים.

17. **אשר לדחיית עתירתה של המערערת לשווי דמי הודעה מוקדמת מאת המשיבים**, טוענת המערערת כי טעה בית הדין האזורי בקביעתו שהמערערת לא היתה זכאית לדמי הודעה מוקדמת מאת המשיבים. בהקשר לכך נטען כי טעה בית הדין בקביעתו שעצם העובדה שהמערערת "הבינה" שחלק מהמאבטחים בקבוצה חושבים לעזוב את עבודתם ולעבור לעבוד בחברה אחרת, די בה כדי לשלול מהמערערת את הזכות לקבל הודעה מסודרת מכל אחד מהמשיבים על סיום עבודתו אצלה; לטענתה, בית הדין התעלם מכך שהתנהלות המערערת היתה במסגרת התארגנותם של המשיבים כקבוצה ולא כיחידים, כאשר כחודשיים לפני סיום עבודתם של המשיבים, ההסתדרות שלחה שני מכתבים בשמם של כל המאבטחים (25 במספר) כקבוצה, והמערערת לא ידעה מי מהקבוצה אכן מתכוון להתפטר, ולא קיבלה הודעה אינדיווידואלית ממי מהם למרות שהמשיבים ידעו כחודשיים לפני סיום עבודתם שהם אינם מעוניינים להמשיך לעבוד במערערת, ובפרט כך שעה שחלק מחברי הקבוצה כן המשיכו לעבוד במערערת; מסירת הודעה קולקטיבית באמצעות נציג ההסתדרות, אין בה לטענת המערערת, כדי לפטור את העובד הבודד ממתן הודעה מוקדמת על סיום עבודתו; בנסיבות אלו, אך סביר היה לצפות (כפי שאירע בפועל) שחלק מהמאבטחים באותה קבוצה ישתכנעו להישאר לעבוד אצל המערערת, ועל כן לא היה מקום להיתלות ב"הבנתה" של







## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

המערערת כי המשיבים שוקלים לעזוב את העבודה; מכל מקום, טוענת המערערת כי אף אם נקבל את הסברה שדי "בהבנה" שבכוונת המשיבים לעזוב, הרי שאותה "הבנה" אינה עונה על דרישות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001, שכן סעיפים 2(ב) ו-1(ג) מחייבים מסירת הודעה **בכתב** תוך ציון מועד הוצאת ההודעה ומועד כניסת הפיטורים לתוקף, ואין חולק כי זאת לא נעשה בענייננו.

מנגד, לטענת המשיבים דין ערעורה של המערערת, להידחות. 18.

**אשר לפסיקת פיצויי פיטורים למשיבים**, טוענים המשיבים 1,2,4 ו-5 כי צדק בית הדין האזורי עת קבע כי עבודת המשיבים הופסקה על רקע חילופי חברת האבטחה בפרויקט אבטחת השרים ומכאן שעל פי ההלכה הפסוקה, המשיבים היו זכאים לפיצויי פיטורים מעצם ההפסד במכרז, גם אם המשיכו לעבוד באותו תפקיד אצל הזוכה במכרז ואפילו אם המערערת היתה מציעה להם תפקידים חלופיים (הגם שהמשיבים עומדים על טענתם שלא הוצעה להם הצעת עבודה חלופית מהמערערת); לטענתם, לעובדה שבענייננו חל צו ההרחבה ולא ההסכם הקיבוצי אין כל נפקות לנוכח הקביעה המפורשת של בית דין זה בעניין ע"ע (ארצי) 11-11-32805 אופק מ.ב. חברה לניהול ואחזקה בע"מ - אולג בליוזר (מיום 8.7.13), ועל כן ולו מטעם זה יש לדחות את ערעורה של המערערת כנגד חיובה בתשלום פיצויי הפיטורים, וזאת אפילו אם תתקבל טענתה (המוכחשת) של המערערת כי הציעה למשיבים הצעות עבודה חלופיות.

**אשר לעתירת המערערת לדמי הודעה מוקדמת**, טוענים המשיבים 1,2,4 ו-5 כי צדק בית הדין האזורי בקבעו כי המערערת אינה זכאית לתשלום הודעה מוקדמת מהמשיבים; לטענתם, בית הדין קבע במפורש כי עבודת המשיבים הופסקה על רקע חילופי חברת האבטחה בפרויקט אבטחת השרים; הואיל ועבודת המשיבים הופסקה על ידי המערערת הרי שהמשיבים אינם חייבים במתן הודעה מוקדמת, ולהיפך הם אלה שהיו זכאים להודעה מוקדמת ולא המערערת; לחלופין ואפילו נראה בנסיבות המקרה בבחינת הפסקת עבודה על ידי המשיבים הרי שעל פי קביעת בית הדין האזורי, המשיבים נתנו הודעה מוקדמת יותר מחודש לפני תום עבודתם באמצעות נציגיהם בהסתדרות; בית הדין האזורי, אף הוסיף וקבע כי בשים לב למועד ההתכתבות בין הצדדים לעומת מועד סיום העבודה פועל ועל פי עדותו של העד מטעם המערערת, המערערת ידעה שהמשיבים מעוניינים לסיים את עבודתם ובכך הושג הרציונל העומד מאחורי חוק הודעה מוקדמת; מה גם שממילא עקב חילופי המעסיקים, אין למערערת כל צורך לקלוט עובד חלופי במקום המשיבים שכן מקום העבודה המדובר כבר אינו רלבנטי עבור המערערת. כך או כך, לטענת המשיבים 1,2,4 ו-5, בכל מקרה, אין



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

המשיבים חייבים בהודעה מוקדמת למערערת, ועל כן דין הערעור בסוגיה זו להידחות אף הוא.

20. אף לטענת המשיב 3 דין ערעורה של המערערת על שני פניו, להידחות.

**אשר לפסיקת פיצויי פיטורים למשיבים**, תמך המשיב 3 בטענות שאר המשיבים והוסיף טענות, לרבות כאלו המתייחסות אליו באופן ייחודי. כך נטען כי בית הדין האזורי פסק בסוגיה זו בהתאם להלכה הפסוקה המחייבת שחלה נכון למועד מתן פסק דינו; כי המשיב 3 פעל בהתאם לנהוג ולמקובל בתחום ובהתאם להלכה הפסוקה שחלה, לפיה במקרה של חילופי קבלני שמירה באתר העבודה זכאי העובד לפיצויי פיטורים ממעסיקו שעזב את מקום עבודתו גם כאשר העובד המשיך בעבודתו אצל המעסיק החדש וגם אם הוצעה לו עבודה חלופית; משכך, לטענת המשיב 3 אף אין ללמוד לענייננו מפסק דינו של בית הדין האזורי בירושלים בעניין **ס"ע 27932-3-11 שריה הלוי לעיל**, אליו הפנתה המערערת, שכן פסק דין זה ניתן לאחר ביטול הוראות סעיף כ(11) להסכם הקיבוצי משנת 1972; מה גם שקביעת בית הדין האזורי שצוטטה על ידי המערערת, נדונה בהקשר לתביעה לדמי הודעה מוקדמת ולא לעניין הזכאות לפיצויי פיטורים; עוד טוען המשיב 3 כי אין לשעות לניסיונה של המערערת לסלף כדבריו, את האמור בע"ע **184/09 קרבצ'נקו לעיל**, שכן באותו מקרה טענה חברת השמירה שכלל לא הפסידה במכרז וממילא מטעם זה הוראות סעיף כ(11) להסכם הקיבוצי לא חלו עליה; מה גם שהעיקר לענייננו, לדבריו, הוא ההלכה שנפסקה בעניין **ע"ע 184/09 קרבצ'נקו לעיל**, תוך הסתמכות על פסיקה קודמת ולפיה זכאותו של העובד לפיצויי פיטורים במקרה של חילופי קבלני שמירה באתר העבודה, גם אם המשיך לעבוד באותו מקום עבודה באמצעות קבלן שמירה חדש, וגם אם המעסיק הראשון הציע לו מקומות עבודה חלופיים, הורחבה אף ללא תלות ישירה בסעיף ההסכם הקיבוצי.

מכל מקום, לטענת המשיב 3 בעניינו שלו אף לא הוצעה לו כל הצעת עבודה חלופית מטעם המערערת, בעת או סמוך לפני או אחרי מועד סיום המכרז כנטען על ידי המערערת; בהקשר לכך טען המשיב 3 כי בית הדין האזורי התעלם מטענותיו לפיהן המערערת לא הוכיחה שמכתבה אל מר טבקמן נשלח אליו או כי מכתבה נספח ב' לכתב ההגנה מיום 26/7/2007 נשלח אליו; עורכת המכתב נספח ב' הני"ל לא הוזמנה לעדות על ידי המערערת ולא העידה אם המכתבים לעובדים נשלחו, והדבר פועל לחובת המערערת; מה גם שאף לא הוצג כל מסמך המלמד כי המכתב נשלח בדואר רשום ועדי המערערת שנחקרו בעניין זה העידו כי לא ידוע להם אם המסמך נשלח בדואר רשום; גרסתו המלאה של המשיב 3 לפיה לא הוצעה לו על ידי המערערת כל



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

הצעת עבודה אחרת, היתה ידועה היטב למערערת עוד בשלב הגשת תביעתו, והיא לא נסתרה; כך גם לא נסתרה גרסת המשיב 3 לפיה מנכ"ל המערערת דאז מר סבג הבטיח לו שהוא יועסק אך ורק באבטחת שרים במשרד ראש הממשלה וכי המערערת מנועה מלהעסיק אותו במסגרת כל פרויקט אחר; על אף האמור, המערערת בחרה לדבריו, שלא להזמין את מר סבג לעדות ואף נסיבה זו פועלת לחובתה; מכל מקום, טוען המשיב 3 כי אין לקבל את עדותו של מר מור מטעם המערערת כאילו הציע לו הצעות עבודה שכן היא לא הוכחה ולא נתמכה בבדל של ראיה; כך גם אין לשעות לטענת המערערת לפיה היא זכתה ב"מספר מכרזים" שבהם יכלה להעסיק את המשיב באופן חלופי, הואיל ומדובר בטענה שאינה אמת והמערערת לא הציגה כל ראיה לכך שזכתה במכרזים אחרים.

20. **אשר לעתירת המערערת לדמי הודעה מוקדמת**, טוען המשיב 3 כי המערערת ידעה מראש שהמדינה פרסמה מכרז ושהיא הפסידה במכרז למקום עבודתו של המשיב; במצב דברים זה, היה זה מחובתה של המערערת, ליידע את המשיב אודות פיטוריו הצפויים או לחילופין להציע לו בכתב מקום עבודה חדש; בהתאם לעקרונות חוק הודעה מוקדמת, המערערת היא שהיתה מחויבת במתן הודעה מתאימה למשיב 3 על כך שאיבדה את המכרז למקום עבודתו ובהעדר כל הודעה כאמור, ברי שאין לחייב את המשיב 3 בתשלום פיצויי חלף הודעה מוקדמת, אלא ההיפך המערערת היא שהיתה חייבת בפיצוי כאמור למשיב 3, שאך מפאת העובדה שבפועל המשיך לעבוד באותו מקום עבודה, לא עמד על תביעתו בעניין זה.

21. בתשובתה לסיכומי כלל המשיבים, טענה המערערת ביחס לטענת המשיבים כי לא הוצעה להם הצעת עבודה חלופית, שמעבר לכך שמדובר בטענה כנגד ממצא עובדתי של בית הדין האזורי, הרי שהמערערים לא ערערו על קביעה זו, ועל כן אין מקום לאפשר להם להשיג עליה במסגרת תגובתם לערעור המערערת.

**אשר להלכה הפסוקה בעניין הזכאות לפיצויי פיטורים בנסיבות המקרה שלפנינו**, טוענת המערערת כי היא אינה חולקת על ההלכה בעניין ה"זכאות האוטומטית לפיצויי פיטורים" במקרה של חילופי קבלני משנה, אך זאת כאשר קיימת הוראה מחייבת בעניין זה מכח ההסכם הקיבוצי או צו ההרחבה החל על הצדדים, ולא כפי המקרה בענייננו שבו צו ההרחבה אמנם חל על הצדדים, אך אין בו הוראה כאמור; מכל מקום לדבריה, בסיכומיהם מסתמכים המשיבים על פסק דין של עובד בענף הניקיון, שם בשונה מענייננו, הכיר **צו ההרחבה** בענף הניקיון בזכאות "אוטומטית" לפיצויי פיטורים במקרה של חילופי קבלני משנה, מה גם שבאותו מקרה ובשונה מענייננו נקבע כי העובד לא קיבל הצעת עבודה חלופית.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

אי לכך עומדת המערערת על טענתה לפיה באין התחייבות לתשלום פיצויי פיטורים בהסכם הקיבוצי (כפי המקרה בענייננו), לא די בהפסד במכרז כדי לזכות את העובד באופן אוטומטי בפיצויי פיטורים.

### דין והכרעה

22. לאחר שנתנו דעתנו לכלל החומר שהובא לפנינו, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור על שני ראשיו, להידחות, ולהלן נבאר טעמינו.

23. **אשר לערעור בעניין פיצויי הפיטורים** – הרי ששאלת זכאותם של המשיבים לפיצויי פיטורים, לגביה נחלקו הצדדים, מתעוררת בענייננו בהקשר לדפוס העסקה מאוד מסוים, לפיו מוחלפים המעסיקים (ספקי השירות בפרויקט המדובר), ואילו העובד הוא שממשיך בעבודתו באותו פרויקט, זאת, במובחן מדפוס ההעסקה המסורתית, שלפיו בעבודות קבועות, העובד מועסק על ידי מעסיק אחד במפעל אחד, או לכל היותר, עובר המפעל בו הועסק העובד, מבעלותו של מעסיק אחד לבעלותו של מעסיק אחר.

לא נעלמו מעינינו טיעוניה המפורטים של המערערת והאבחנות אליהן נדרשה, אך בהינתן השינויים שחלו בדפוסי ההעסקה המסורתיים לאורך השנים והתפתחות ההלכה הפסוקה בסוגיה זו, לא ניתן להסיק לגבי ההלכה המחייבת, מכל פסק דין בנפרד, אלא יש ליתן את הדעת להתפתחות שחלה בפסיקה ולתכלית שביסודה, כמפורט להלן.

24. על ייחודיותו של דפוס ההעסקה כאמור, בהקשר לשאלת הזכאות לפיצויי פיטורים בחילופי ספקי השירות, עמד לראשונה ובהרחבה הנשיא (כתוארו אז) אדלר בפסק הדין בעניין **עד"מ 1011/04 א. דינמיקה** לעיל (להלן - **פרשת דינמיקה**), אשר עסק בחילופי ספקי שירות **בתחום הניקיון**.

באותו מקרה עמד הנשיא אדלר על כך שלחברות העוסקות בניקיון, אין בדרך כלל "מפעל" משלהן אלא הן פועלות בחצרים של מפעלים בבעלות אחרים, ועל כן "**בפידוש המונח "מפעל" בסעיף 1(א) לחוק פיצויי פיטורים בענפים בהם אין למעסיק "מפעל", יש לתת משקל מיוחד לקשר בין המעסיק לבין העובד כ"מפעל" בו הועסק**" [שם, בסעיף 5 לפסק הדין]. מכל מקום הובהר, כי סעיף 1(א) הנ"ל, קובע זכאות לפיצויי פיטורים, אך אינו שולל זכאות קיימת לפיצויים כאמור [שם, בסעיף 4 לפסק הדין].

כך גם נפסק כי בדרך כלל זכות חברות הניקיון בעבודה באמצעות זכייה במכרז לתקופות מוגבלות, באופן שהתחלופה בענף היא רבה ועל כן "**הנוהג המובן מאלינו**



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

בענף הוא כי הזכאות לפיצוי פיטורים קמה, איפוא, עם החלפת מתן השירות במקום העבודה, וכי כל קבלן אחראי כלפי עובדיו רק לתקופה בה סיפק את שירותי הניקיון במקום, לרבות אחריות לתשלום פיצויי פיטורים. לטעמי, תוצאה זו תואמת את צרכיהם של המעסיקים והעובדים בענף הניקיון, כאחד" [שם, בסעיף 8 לפסק הדין].

הוא הדין גם לגבי חברות שמירה ואבטחה, כפי שהמקרה בעניינה של המערערת שלפנינו, אשר אין חולק כי העניקה את השירות נשוא הדין בחצרים של אחרים ולא במפעלה שלה, וכי זכתה בפרויקט אבטחת השרים נשוא המחלוקת, באמצעות מכרזים לתקופות מוגבלות.

25. אשר לתכלית שביסוד אותו נוהג מובן מאליו בענף הניקיון, נפסק בעניין דינמיקה לעיל, בהקשר לעובדים, כי:

"קבלת עמדת המערערת, יכולה הייתה להוביל לתוצאה של שלילת הזכות לפיצויי פיטורים לעובדים רבים בענף הניקיון. ממאפייני השוק עליהם עמדנו לעיל עולה, כי עובדים רבים בענף זקוקים לעבודה ורוצים להמשיך את עבודתם באותו מקום עבודה פיזי גם לאחר החלפת קבלן הניקיון. ככל שהמעביד החדש אינו יציב מבחינה כלכלית המשך עבודתם של העובדים אצלו מסכנת את הזכויות שצברו אצל המעסיק הקודם. ככל שהמעסיק הראשון לא הפריש סכומים לקרן "מבטחים" עבור העובדות, כפי שהיה חייב לעשות מכוח צו ההרחבה, מצבן של העובדות הממשיכות לעבוד באותו מקום עבודה בכי רע מבחינת הביטחון הסוציאלי. כאמור לעיל, החברה במקרה דנן לא הודיעה על הפרשות ל"מבטחים".

זאת ועוד, עמדתה של המערערת מגבילה את יכולתן של העובדות לבחור את מקום עבודתן משיקולים ענייניים, רק בשל החשש שלא יוכלו להיפרע בגין חובות העבר. במקרים מסוימים נודעים יתרונות לעובדת בהמשך העסקתה באותו מקום עבודה פיזי ומשכך, אין להגביל בחירה זו אך בשל החשש מאובדן זכויות לפיצויי פיטורים בעד התקופה הקודמת" [שם, בסעיף 13 לפסק הדין].

ואשר לתכלית האמורה בהקשר למעסיקים, נפסק:

"התועלת מהסדרים אלה למעסיקים בענף הניקיון היא חד משמעית. בראש ובראשונה, קבלן המתחיל לספק שירותי ניקיון במפעל לא ימצא עצמו אחראי לחובות של הקבלן הקודם. שנית, נחסך הצורך לערוך התחשבנות בין קבלן הניקיון לבין מקבל השירות בגין חובות עבר לעובדים. זאת ועוד, החברה החדשה מקבלת תשלום עבור שירותים שהיא מספקת בתקופה שתחילתה לאחר הזכייה במכרז. מכאן, כי עלות העבודה במקום אינה כוללת את חובותיו של הספק הקודם" [שם, בסעיף 9 לפסק הדין].

ואמנם, אותו נוהג "מובן" אליו התייחס הנשיא אדלר, מצא את ביטויו גם בהסכמים הקיבוציים בענף הניקיון ובענף השמירה.

26. בסמוך לאחר פסק הדין בפרשת דינמיקה לעיל, ניתן פסק הדין בעניין ע"ע 1099/02 מרחב אבטחה לעיל (להלן – פרשת מרחב אבטחה), בו נדרש בית דין זה לאותה סוגיה בהקשר לעובדות ניקיון, אלא שבאותו מקרה דובר מבחינה עובדתית בעובדות ניקיון שהתפטרו בפועל בעת חילופי קבלן הניקיון במקום העבודה ועברו לעבוד אצל הקבלן



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

הנכנס, זאת לנוכח טענתן של העובדות, כי ההצעות החלופיות שהוצעו להן על ידי המעסיק היוצא היו בתנאים פחות טובים מאלו בהם הועסקו. באותו מקרה, העובדות עצמן הגדירו את עילת תביעתן כנובעת מסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, היינו כהתפטרות בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים עקב הרעה מוחשית בתנאי העבודה. אי לכך נקבע כי אין מקום לבחון את הסוגיה בהתאם להלכה שנפסקה בפרשת דינמיקה, אלא אך ורק בהתאם לעילת התביעה של העובדות כפי שהגדירו אותה העובדות. על אף האמור בסעיף 14 לפסק דינו התייחס בית דין זה לפרשת דינמיקה וקבע:

**"לא למותר לציין, כי המגמה הנוכחית בהסכמים הקיבוציים בענף הניקיון ובענף שמירה ואבטחה היא, שעם חילופי המעבידים ישלם המעביד המוחלף פיצויי פיטורים לעובדיו, גם אם הם ממשיכים לעבוד באותו מקום עבודה אצל מעביד חדש (לעניין זה ראה סקירתו של הנשיא סטיב אדלר ב-עזמ 1011/04, 1014/04 א. דינמיקה שירותים (1990) בע"מ - טטיאנה וורונין ואח', טרם פורסם, ניתן ביום 21.8.2005, להלן - פרשת דינמיקה). עוד יש לציין, כי התוצאה אליה הגענו בערעור זה מתיישבת עם תוצאת פסק הדין בפרשת דינמיקה ועם התכלית שהובילה לתוצאה זו."**

27. בסמוך לאחר פרשת דינמיקה ומרחב, נדרש בית דין זה לע"ע 324/06 ריבה אצ'ילייב לעיל (להלן - פרשת אצ'ילייב), שם התעוררה אותה שאלה שהתעוררה בפרשת דינמיקה, בהקשר לעובדת ניקיון שהועסקה על ידי חברה שהעסיקה עובדים בתפקידי שמירה, ניקיון, עובדי מוקד ועוד.

בית הדין מפי הנשיא (כתוארו אז) אדלר חזר על ההלכה בפרשת דינמיקה ולפיה: **"גם מקום בו המשיכה העובדת לעבוד באותו מקום פיזי לאחר החלפת קבלן הניקיון, ואף אם מסרבת היא להצעות עבודה חלופיות, זכאית היא לפיצויי פיטורים"**, והכיר בזכאותה של העובדת לפיצויי פיטורים.

לאחר מכן, נדון ע"ע 1363/02 דינה חזין לעיל (להלן - פרשת חזין), שם התעוררה השאלה נשוא דיוננו בהקשר לעובדות חברת כוח אדם, שהועסקו בעבודות משרדיות במשרד השיכון ומעסיקיהן התחלפו, ולא בעובדי אחזקה וניקיון. בהפנותו לפסיקתו בפרשת דינמיקה, ולפסק הדין בפרשת מרחב אבטחה, נפסק מפי הנשיא אדלר באותו מקרה:

**"..חלקים ניכרים מהדברים שנאמרו בפרשת דינמיקה ובפרשת מרחב אבטחה יפים אף לעובדי חברות כוח האדם על ענפיהם השונים. ראשית, העברת עובדים ממקום עבודה אחד, למקום עבודה אחר, בעקבות סיום התקשרות של חברת כוח האדם עם מזמין השירותים, מהווה, בנסיבות מסוימות, הרעה מוחשית בתנאי העבודה, המזכה בפיצויי פיטורים. שנית, ההסדר לפיו כל מעביד מחויב בפיצויי פיטורים בגין התקופה בה העסיק את העובדות מטעמו, מיטיב עם שני הצדדים, ומהווה מדיניות ראויה לכלל עובדי חברות כוח אדם, כפי שציינתי בפרשת דינמיקה."**



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

28. בפסק הדין בעניין ע"ע 184/09 קרבצ'נקו לעיל (להלן פרשת קרבצ'נקו) שנדון לאחר מכן, אמנם לא היה חולק כי על יחסי הצדדים חל ההסכם הקיבוצי בענף השמירה (שכלל נכון לאותה עת את סעיף כ(11) הנ"ל), אלא שלמרות האמור, נפסק על ידי בית דין זה (מפי השופטת סיגל דוידוב מוטולה), כי:

**"על בסיס סעיף זה בהסכם הקיבוצי נקבע בהלכה הפסוקה, כי במקרה של חילופי קבלני שמירה באתר העבודה, זכאי העובד לפיצויי פיטורים ממעסיקו גם אם המשיך לעבוד באותו מקום עבודה באמצעות קבלן השמירה החדש, וגם אם המעסיק הראשון הציע לו מקומות עבודה חלופיים ...**

**בשנים האחרונות הורחבה הלכה זו, גם ללא תלות ישירה בסעיף ההסכם הקיבוצי (עניין מרחב אבטחה – בסעיף 14 לפסק הדין; כן ראו את עד"מ 1011/04 א. דינמיקה שירותים (1990) בע"מ – טטיאנה וורונין, מיום 21.8.05; עניין אצ'ילדייב; ע"ע 1363/02 דינה חזין – תנופה שירותים כ"א ואחזקות 1991 בע"מ, מיום 5.11.06) (ההדגשה הוספה – א.ר.ק.).**

מכל מקום, באותו מקרה, הורחבה תחולת סעיף כ(11) הנ"ל, גם לנסיבות בהן הפסקת העבודה היתה ביוזמת קבלן השירות ולא רק עקב הפסד במכרז.

29. מאוחר יותר, בתע"א 12114-09 אולג בליוזר - אופק מ.ב. חברה לניהול ואחזקה בע"מ (מיום 2.10.11) (להלן – פרשת אופק באזורי), נדרש בית הדין האזורי בתל אביב פעם נוספת לאותה שאלה בעניינם של עובד ניקיון ושל חברת ניקיון, מקום בו לא נטען לתחולת ההסכם הקיבוצי בענף הניקיון על יחסי הצדדים, ולא נטען כי צו ההרחבה בענף הניקיון קבע נכון לאותה עת, הוראה דומה להוראת סעיף כ(11) הנ"ל. בית הדין האזורי פסק באותו מקרה:

**"אף בהנחה שהנתבעת הציעה לתובע עבודה חלופית, אין בכך כדי לשנות את התוצאה ולפיה עמדה לו הזכות המלאה להמשיך ולעבוד באותו מקום בקניון הזהב, תחת החברה החדשה, ולקבל מהנתבעת פיצויי פיטורים. זאת, נוכח ההלכות הברורות, שכבר אינן כה חדשות, לפיהן כאשר עובד ניקיון או שומר מבקש להמשיך לעבוד באותו מקום עבודה, חרף החלפת מעבידים, עומדת לו הזכות לכך תוך קבלת פיצויי פיטורים מהמעביד הראשון, אפילו אם סירב להצעת עבודה חלופית (ראו: עד"מ 1011/04 דינמיקה שירותים נ' טטיאנה וורונין (21.8.08); ע"ע 1099/02 מרחב אבטחה נ' מתוקה דמארי (2.1.06); ע"ע 324/05 ריבה אצ'ילדייב נ' עמישב שירותים (27.3.06); ע"ע 1363/02 דינה חזין נ' תנופה שירותים (5.11.06)).**

בהקשר זה אדגיש, שאין בידי לקבל את טענת הנתבעת שההלכות בעניין זה חלות אך ורק על חברות כוח אדם, להבדיל מקבלני שירותים כדוגמתה. ההלכות שלעיל, ואחרות, עוסקות מפורשות ב"שוק הניקיון" וב"קבלני ניקיון" מבלי להבדיל בין מי מהם שהם קבלני כוח אדם ומי שהם קבלני שירותים. מכאן, שכל ההלכות לעניין זכויות עובדים לקבלת פיצויי פיטורים בנסיבות של החלפת קבלן חלות גם על אלה, וגם על אלה".

על פסק הדין הוגש ערעור בע"ע (ארצי) 32805-11-11 אופק מ.ב. חברה לניהול ואחזקה בע"מ לעיל (להלן – פרשת אופק), ובית דין זה דחה את הערעור בקבעו:



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

**"יש לדחות את טענת המערערת, לפיה הוצעה למשיב עבודה חלופית על ידי המערערת, ולכן אין המשיב זכאי ממנה לפיצויי פיטורים. אף בהנחה שהמערערת הציעה למשיב עבודה חלופית במקום אחר, אין בכך כדי למנוע מהמשיב קבלת פיצויי פיטורים ממנה. לפי פסיקתנו, כאשר עובד ממשיך לעבוד באותו מקום עבודה, חרף חילופי מעסיקים, העובד יהא זכאי לתשלום פיצויי פיטורים מהמעביד הראשון, אפילו אם סירב להצעת עבודה חלופית (ע"ע 324/05 אצ'ילדיב - עמישב שירותים, ניתן ביום 27.3.06; עד"מ 1011/04 דינמיקה שירותים - וורונין ואח', ניתן ביום 21.8.08)"**

30. ניתן אפוא לסכם כי לאור ההלכה כפי שפותחה וחודדה בחלוף העיתים, רואים את אירוע חילופי ספקי שירות במפעל - שעה שהעובד נותר לעבוד במפעל, תחת ספק השירות הבא שזכה במכרז - כפיטורים, אשר בתור שכאלו מקנים לעובד שנשאר במפעל אצל ספק השירות החדש, זכאות לפיצויי פיטורים, כל זאת ללא תלות בהוראה מסויימת בהסכם הקיבוצי או בהתקיימות תנאי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, לרבות קיומה של הצעת עבודה כזו או אחרת מצד המעסיק.

31. ואשר לענייננו, לא היה חולק בין הצדדים כי המניע המידי לסיום עבודתם של המשיבים אצל המערערת, היה הפסד המכרז לאבטחת שרים, על ידי המערערת. זאת ועוד, בניגוד לסברת המערערת לפיה המשיבים לא נשארו לעבוד באותו מקום עבודה או אותו מפעל, הרי שבנסיבות המקרה שלפנינו - בהן אין למעסיק "מפעל" במובן הפיזי, ומי שהוא בעל ה"מפעל" במובן הפיזי, איננו המעסיק של המשיבים - פרויקט אבטחת השרים שבו הועסקו המשיבים שבנדון, הוא ה"מפעל" או מקום העבודה של המשיבים, כך שהמשיבים נותרו לעבוד באותו מקום עבודה, אצל ספק השירות שהחליף את המערערת.

בהקשר לכך, איננו מקבלים את גישת המערערת, ממנה משתמע כי בעת התרחשות אירוע של חילופי ספקי שירות באותו מקום עבודה/מפעל, אמורים עובדיו של ספק השירות שהפסיד במכרז, ללכת בעקבותיו, תוך ניתוק כל זיקה בינם לבין מקום העבודה/המפעל שבו הועסקו, שאם לא יעשו כן, יחשבו למי שהתפטרו מעבודתם. במתכונת עבודה שבה ספקי השירות במקום העבודה/המפעל, מתחלפים באופן תדיר, יש בתפיסה זו משום פגיעה בלתי מידתית בזכויותיהם של העובדים, ואין להסכין עמה.

32. משאלו הם פני הדברים, אין זאת אלא שבנסיבות סיום עבודתם של המשיבים, זכאים היו המשיבים לפיצויי פיטורים מאת המשיבה, ועל כן בדין פסק להם בית הדין האזורי, פיצויי פיטורים בגין תקופת עבודתם אצל המערערת.

33. אשר לערעור בעניין דחיית עתירתה של המערערת לקיזוז דמי ההודעה המוקדמת, נציין כי מקובלת עלינו התוצאה אליה הגיע בית הדין, גם אם לא בהכרח מטעמיו.





## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 4893-10-12

לאור אשר בואר על ידינו לעיל, איננו מקבלים את מסקנת בית הדין האזורי בסעיף 13 לפסק הדין, ולפיה הצעדים בהם נקטו המשיבים על מנת להשתלב בחברת מיקוד עובר לסיום עבודתם במערערת, מצביעים "על כך שהתפטרו מעבודתם". כאמור, בנסיבות המקרה שלפנינו, אירוע חילופי ספקי השירות בפרויקט אבטחת השרים, שעה שהמשיבים נותרו לעבוד בפרויקט תחת ספק השירות הבא שזכה במכרז, הוכר בהלכה הפסוקה כפיטורים, ועל כן, לא מדובר בענייננו בנסיבות של התפטרות שיש בהן כדי לחייב את המשיבים במתן הודעה מוקדמת למערערת.

אי לכך, אין לנו אלא לדחות את ערעורה של המערערת בסוגיה זו.

הואיל ומשיבים לא ערערו על דחיית תביעתם לקבלת דמי הודעה מוקדמת מאת המערערת, איננו נדרשים לשאלה, האם בנסיבות הפיטורים הייחודיות שבנדון, היו המשיבים זכאים לחלף הודעה מוקדמת מאת המשיבה.

34. סוף דבר –

אשר על כן ולאור כל המבואר לעיל, התוצאה היא שערעור המערערת, על שני חלקיו – נדחה.

המערערת תישא בהוצאות המשיבים בסך 4,000 ₪ למשיב 3 ובסך 8,000 ₪ למשיבים 1,2,4 ו-5 ביחד.

ניתן היום, י"ז אדר תשע"ח (04 מרץ 2018) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.



אביטל רימון-קפלן,  
שופטת

רונית רוזנפלד,  
שופטת

יגאל פליטמן,  
נשיא, אב"ד

מר עצמון ליפשיץ  
נציג ציבור (מעסיקים)

גב' חיה שחר  
נציגת ציבור (עובדים)