



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ק 12-11-5429 עמותת בית החולים ביקור חולים ירושלים נ' הכללית החדשה ואח'

בפני

השופטת דיתה פרוז'נין – נשיאה  
נציגת ציבור (עובדים) - גב' נחמה אנג'ל  
נציג ציבור (מעבידים) - מר אליעזר יערי

עמותת בית החולים ביקור חולים ירושלים המבקשת

ע"י ב"כ עו"ד שחר בן עמי, מיכל רוזנבוים, סימה גולין

נגד

המשיבים

1. הסתדרות העובדים הכללית החדשה  
2. הסתדרות העובדים הכללית החדשה - ירושלים  
באמצעות מר דני בונפיל  
3. וועד עובדי בית החולים ביקור חולים ירושלים

ע"י ב"כ עו"ד דפנה דג'יאן, יעל גברוביץ'

### החלטה

1. המבקשת הגישה בקשה צד בסכסוך קיבוצי למתן צו במעמד צד אחד, המורה למשיבים לבטל באופן מיידי כל הוראה ארגונית שניתנה על ידם, ולהימנע או להפסיק כל צעד ארגוני בקשר לקיום שביתה, עיצומים, שיבושים והימנעות מעבודה וכל צעדים אחרים כלשהם, בהיותם מסכני חיים, ומנוגדים להוראה מפורשת של משרד הבריאות. ביום 5.11.2012 התקיים דיון בבקשה, ובמהלכו נעשה ניסיון לסיים את הסכסוך בהבנה, אולם ניסיון זה לא צלח.

2. ואלה העובדות הרלבנטיות, לכאורה, לענייננו, ואשר הובילו להגשתה של בקשה זו:  
א. בית החולים "ביקור חולים" בירושלים (להלן – בית החולים) מצוי מזה תקופה ארוכה בקשיים כלכליים.  
ב. בית החולים היה בהליך של הקפאת הליכים, ובין השנים 2003-2007 יושמה בו תוכנית הבראה.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ק 12-11-5429 עמותת בית החולים ביקור חולים ירושלים נ' הכללית החדשה ואח'

- ג. בשנת 2007, לאחר שניתן צו פירוק לעמותת בית חולים "ביקור הוספיטל", הוקמה עמותת חדשה לניהול בית החולים, היא המבקשת בהליך זה (להלן-העמותה) והוא נמכר לקבוצת גאידמק.
- ד. בחודש נובמבר 2008 הפסיק מר גאידמק להעביר כספים לבית החולים, לרבות כספים לכיסוי הגרעון. מאז מתנהל בית החולים בגרעון תפעולי.
- ה. במשך השנים הללו קוצץ שכרם של העובדים לא אחת, והעובדים אף נתנו מלווה להנהלת בית החולים, אשר נע בין 5% ל-25%. מלווה זה לא הוחזר לעובדים, ולא נקבע מועד להחזרתו (ע' 6 ש' 24-25).
- ו. מזה כשנה משולמות משכורות עובדי בית החולים בשני תשלומים. מחצית השכר משולם ב-9 לכל חודש, והמחצית השנייה - החל מה-25 לכל חודש ואילך (עד 28,29) אין הסכמה מפורשת של העובדים או של נציגותם להסדר זה.
- ז. ביום 15.10.12, שולמה לעובדים מחצית שכר חודש ספטמבר.
- ח. ביום 25.10.12 נשלח מכתב לעובדות ועובדי בית החולים, חתום בידי הוועד המנהל, ובו הודע להם כי ביום 31.10.2012 ישולם 20% משכר ספטמבר, ובכפוף לכך יופקו תלושי שכר לחודש ספטמבר שיציגו מלווה מהעובדים בשיעור של 30%. כמו כן הודע לעובדים כי לא יועברו הניכויים לקופות הגמל וההשתלמות ולקרנות הפנסיה. כל זאת בהתבסס על ההנחה שבית החולים ימשיך לתפקד.
- ט. בו ביום הודיעו המנהל הרפואי של בית החולים, ד"ר פולק, יו"ר ועד העובדים, גב' רוני עמרם, ויו"ר ועד הרופאים, ד"ר אפי הלפרין, כי בהמשך להודעה החד צדדית של העמותה, ולאחר אסיפה ספונטנית של עובדים ורופאים הוחלט שפעילות בית החולים תתקיים במתכונת שבת עד להודעה חדשה (נספח ב' לתגובת המשיבים לבקשה).
- י. ביום 28.10.12 הוצאה רשימה מפורטת של השירותים שיינתנו בבית החולים (נספח ג' לתגובת המשיבים לבקשה).
- יא. ביום 30.10 הודיעו האחיות להנהלת בית החולים כי הן מבקשות לסגור את חדר המיון ואת הלידה לאלתר לקליטת חולים חדשים, וכי הם מודיעות כי מיום



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ק 12-11-5429 עמותת בית החולים ביקור חולים ירושלים נ' הכללית החדשה ואח'

- חמישי 1.11 הן לא יגיעו לעבודה. בעקבות הודעה זו פנתה הנהלת בית החולים, באמצעות ד"ר פולק, למשרד הבריאות אשר הורה לסגור את חדר המיון.
- יב. ביום 30.10.12, שולם לעובדים 20% ממשכורתם.
- יג. ביום חמישי 1.1.12, הודיעו העובדים כי החל מחצות לא תתקבלנה יולדות חדשות לחדר הלידה, אך כי היולדות אשר הגיעו עד למועד זה יטופלו כרגיל.
- יד. ביום 4.11.12, הוציאה הגב' עדה קרמרסקי – ראש חטיבת מוסדות בריאות בהסתדרות המעו"ף, מכתב המתריע בפני הנהלת בית החולים כי לאור הנסיבות שנוצרו - אי תשלום שכרם לעובדים, ולמען הזהירות, בכוונת ההסתדרות להכריז על סכסוך עבודה (נספח ד' לתגובת המשיבים לבקשה). כמו כן נשלחה הודעה על שביתה ביום 4.11.12 להנהלת בית החולים וביום 5.11.12 למשרד התמ"ת.
- טו. ביום 4.11.2012 שלח פרופ' רוני גמזו, מנכ"ל משרד הבריאות, מכתב למנהלי בית החולים בזו הלשון:

### "הנדון: נטישת ביקור חולים"

ברצוני לעדכנכם, כי חובתכם המינהלית כנאמנים "למנהל" בפקודת בריאות העם, הינה לפעול ככל הניתן, להפעלה תקינה של מוסד רפואי ולשמירה על בריאותם של המטופלים בו. לפיכך, לאור הודעת הנטישה של הסגל בית החולים, עליכם לפנות לבית דין לעבודה להוצאת צווי מניעה בשל העובדה כי הדבר מהווה סכנה ממשית לבריאותם של המטופלים במוסד. יובהר, כי כל שיקול של מנהל המוסד, בין אם מדובר בשיקול שלו הוא או בשיקול למען טובת העובדים, אמור להתגמד אל מול נאמנות לבית החולים ולבריאותם של המטופלים הנמצאים בו. סגירת ביה"ח או העברת הפעילות לבי"ח אחר שהינה צעד בלתי נמנע לאור הנסיבות, צריכה להיעשות במידתיות ובסבירות עפ"י כל דין ולאחר תיאום מלא עם משרד הבריאות, הכולל לוחות זמנים, דרכי העברה, הרכב הצוות המלווה והיעד לפינוי. אזמינכם השבוע לדיון בדרך ובלוחות הזמנים לסגירת ביה"ח, עד אז ביה"ח יופעל לפחות במתכונת שבת על ידי כל הסגלים.

בכבוד רב,



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ק 12-11-5429 עמותת בית החולים ביקור חולים ירושלים נ' הכללית החדשה ואח'

פרופ' רוני גמזו"

### 3. טענות הצדדים

המבקשת טוענת כי מדובר בשביתה פראית ובלתי מוגנת בבית חולים הנותן שירותים חיוניים ושירותי חירום לאוכלוסייה הנזקקת לשירותיו, מבלי שניתנה על כך הודעה כדין. אי מתן צו פירוש סכנה מיידית לחיי אדם. מוסיפה המבקשת כי המשיבים נוהגים בחוסר תום לב מוחלט ביודעם את מצבו של בית החולים, והתנהלותם אינה מאפשרת לבית החולים להשתקם ממצבו, כדי שתהיה לו יכולת לשלם שכר לעובדים בכך שאינם משתפים פעולה עם העמותה לצורך קידום תכנית שתסייע לחלץ את בית החולים מן הבוץ שאליו נקלע. בהתנהלותם זו גורמים המשיבים נזק לבית החולים, שהרי שביתה פירושה קטיעה מיידית של הכנסות בית החולים.

4. מנגד טוענים המשיבים כי העמותה הפרה את חוזה העבודה בין הצדדים הפרה יסודית, ומעסיק שאינו ממלא את חלקו בחוזה העבודה אינו רשאי לדרוש מהעובד להמשיך לבצע את המוטל עליו, קרי להמשיך לעבוד, כל עוד אינו מקבל את שכרו ואת הזכויות הסוציאליות. בנוסף אין לדרוש מן המשיבים, בנסיבות שנוצרו, לנקוט בהליך הקבוע בחוק יישוב סכסוכי עבודה, ולהמתין במשך כל תקופת הצינון, מה גם שמדובר במאבק משפטי צודק לקבלת זכות בסיסית של העובדים – שכר עבודה.

5. כעולה מן העובדות המפורטות לעיל מקיימים עובדי בית החולים שביתה, והסעד המתבקש בהליך זה שלפנינו הינו מתן צו מניעה זמני האוסר על העובדים להמשיך בשביתתם זו. השאלות שיש לדון בהן הן אלה: האם עומדת לעובדים הזכות לשבות אף כי מדובר בבית חולים המעניק שירות חיוני לציבור; מה משמעות העובדה שלא ניתנה הודעה על השביתה על פי הוראות סעיף 5א. לחוק יישוב סכסוכי עבודה, התשי"ז-1957 (להלן – חוק יישוב סכסוכי עבודה), והאם בנסיבות העניין וכאשר לא משולם שכר לעובדים יש לחייבם לשוב לעבודה סדירה.



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ק 12-11-5429 עמותת בית החולים ביקור חולים ירושלים נ' הכללית החדשה ואח'

### 6. מהות השביתה

השביתה הינה אמצעי מוכר בדין, שנועד לשכנע את המעסיק לשנות מעמדותיו (עס"ק (ארצי) 64/09 כח לעובדים, ארגון עובדים דמוקרטי – עמותת סינמטק ירושלים, ארכיון ישראלי לסרטים, ניתן ביום 2.7.09, סעיף 5 לפסק הדין). על חירות השביתה ומעמדה האיתן בשיטתנו המשפטית אין צורך להכביר מילים. כבר נפסק לא אחת כי אין עוד מקום לפקפק במעמדה הרם והמוגן, וכי יש לראות בה לפחות מסורת מקודשת, עד כדי כך שאין מתירים להרהר אחריה (בג"צ 1074/93 בזק בע"מ ואח' נ' ההסתדרות הכללית ואח', פ"ד מט (2) 485).

אף על פי כן, ולמרות מעמדה הרם של זכות העובדים לשבות, חירות השביתה, ככל חירות או זכות אחרת, אינה מוחלטת אלא יחסית, ויש לאזנה עם זכויות, שיקולים ואינטרסים אחרים, ובהם נזקו של המעביד ושל צדדים שלישיים, הפגיעה בזכויותיהם ועוד (ס"ק 20/07 מרכז השלטון המקומי ואח' – ארגון המורים בבית הספר העל יסודיים, ניתן ביום 4.12.07). לא רק פגיעה באינטרסים אחרים תגביל, במקרים המתאימים, את זכותם של עובדים לשבות, אלא גם סוג השביתה הננקטת. גדרי חירות השביתה ייקבעו בהתאם לסיווגה כשביתה כלכלית, פוליטית או מעין פוליטית (עס"ק (ארצי) 64/09 הנ"ל).

בבג"צ 118/03 אוניברסיטת בר אילן נ' בית הדין הארצי לעבודה (ניתן ביום 28.4.2011) קבעה השופטת אילה פרוקצ'יה (כתוארה אז) כי:

"השביתה המוכרת המובהקת היא 'שביתה הכלכלית', שנועדה לשפר את תנאיו הכלכליים של העובד. שביתה מסוג זה מוחזקת כאמצעי מקובל ולגיטימי להשגת המטרות העומדות ביסוד יחסי העבודה הקיבוציים. זוהי שביתה 'המכוונת דרך כלל כנגד המעביד המבקש לפגוע בזכויות העובדים או המסרב לשפר תנאי עבודתם, ... השביתה הכלכלית משמשת אמצעי שנועד, בעיקרו, לאזן פערי כוחות בין העובד למעביד. המאפיין את השביתה הכלכלית הוא תכליתה – שיפור או מניעת פגיעה באינטרסים כלכליים של העובד... השביתה הכלכלית מוחזקת כלגיטימית, וזוכה להגנת החוק, בכפוף לקיום התנאים שהדין מעמיד לעניין זה" (סעיף 77 לפסק הדין).



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ק 12-11-5429 עמותת בית החולים ביקור חולים ירושלים נ' הכללית החדשה ואח'

עילות השביתה בבית החולים כפי שפורטו בהודעה על השביתה שניתנה ביום 4.11.2012 הן  
אלה:

- א. אי תשלום של משכורות העובדים – העובדים לא קיבלו 30% ממשכורת חודש ספטמבר ואת כל משכורת חודש אוקטובר. תוך פגיעה בזכותם להתפרנס בכבוד.
- ב. חשש לפגיעה בזכויות הסוציאליות של העובדים עקב אי העברת כספים לקרנות, קופות וכיוצ"ב.
- ג. חשש כבד בפיטורים צפויים של כ – 50% מעובדי בית החולים.
- ד. דרישת נציגות העובדים להבטיח שמירה על העובדים ועל מלוא זכויותיהם לנוכח האמור לעיל (נספח ה' לתגובת המשיבים לבקשה).

הודעה זו ניתנה אמנם באיחור, ולאחר שהמשיבים כבר החלו בנקיטת צעדים ארגוניים, ובעניין זה נדון להלן, אולם העילות המפורטות בה והעולות אף מטיעוני הצדדים לפנינו - אי תשלום שכר לעובדים, והימנעות מהעברת הניכויים שנוכו משכרם של העובדים לקרנות הפנסיה ולקופות - מצביעים על היותה שביתה כלכלית לגיטימית מאין כמוה. אין מדובר, לכאורה, בסכסוך משפטי שעניינו מימוש זכויות, אלא בשביתה כלכלית שנועדה להתריע על פגיעה חמורה ומתמשכת בזכויותיהם הבסיסיות ביותר של עובדי בית החולים.

6. משהגענו למסקנה כי מדובר בשביתה כלכלית ולגיטימית, נשאלת השאלה האם יש מקום להגבילה או לאסור על קיומה משני טעמים: האחד – משום שלא ניתנה הודעה כדין על קיומה, והשני – מאחר שמדובר בשביתה בשירות חיוני – בית חולים.

7. **חובת ההודעה על שביתה והשביתה**  
ברע (ארצי) 52838/01/12 המוסד לביטוח לאומי, מדינת ישראל - הממונה על השכר במשרד האוצר - הסתדרות העובדים הכללית החדשה - איגוד המשפטנים, (ניתן ביום 06/05/2012) קבעה נשיאת בית הדין הארצי לעבודה, השופטת נילי ארד, כי:



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ק 12-11-5429 עמותת בית החולים ביקור חולים ירושלים נ' הכללית החדשה ואח'

"הלכה היא מקדמת דנה כי אין המחוקק אוסר שביתה כזאת [שביתה לא מוגנת – ד.פ.], אין הוא מכריז שהיא בלתי חוקית, ואין הוא מוציאה כליל מגדר שביתה לעניין משפט העבודה" בהתאם נפסק כי: **"שביתה בלתי מוגנת' אינה 'שביתה אסורה'. החוק לא אסר את קיום השביתה, אלא קבע את תוצאותיה המשפטיות כלפי העובדים הנוטלים בה חלק. 'המושג' של 'שביתה בלתי מוגנת' כשלעצמו אינו מטיל חובות, אינו מעניק זכויות ואינו מזכה לתרופה מבית-המשפט".**

משמע, שאי מתן הודעה על השביתה כשלעצמו אינו מחייב היעדרות לבקשה, והוצאת צו המורה לעובדים לשוב לעבודה.

8. בנוסף יש לזכור כי השביתה פרצה בשל הודעה חד צדדית של העמותה על אי תשלום שכרם של העובדים. על חשיבות תשלום השכר בכלל ותשלום שכר לעובד במועד עמד בית הדין הארצי לעבודה בעע (ארצי) 1242/04 עיריית לוד - אבלין דהן יו"ר ארגון עובדי לוד וארגון עובדי עיריית לוד (הסתדרות המעו"ף) (ניתן ביום 28/07/2005). שם נפסק כי יש לשלם לעובד תמורת עבודתו שכר במלוא שיעורו ובמועד הנקוב בחוק. הפרת הכלל משמעותה עבודה ללא תמורה, כמנהג זמנים אפלים של עבדות. נורמה בסיסית זו מצאה ביטוי אף במשפט העמים ובאמנת העבודה הבינלאומית (מס' 95) בדבר הגנת שכר C95 Protection of Wages Convention, 1949 שנחתמה בז'נבה ביום 1.7.1949, אושרה בישראל ונכנסה לתוקף ביום 12.1.1960. במטרה לקבוע עיקרים אלה כאבני יסוד בשיטתנו המשפטית וכדי שלא יוותרו בבחינת אות מתה וכמס שפתיים, נחקק חוק הגנת השכר, אשר נועד להבטיח תשלום שכר לעובד במועדו ובמלואו. בית הדין הביא גם מדבריה של השופטת עדנה ארבל כי:

"החשש שמא לא יקבל [עובד] שכר בחודש זה או אחר, וחוסר הוודאות בו שרוי העובד בגין חששו, כי לא יוכל לכלכל את בני ביתו, אין להם מקום ואין להם קיום במדינה הרואה עצמה כמחויבת לרווחת אזרחיה ותושביה. הבטחת תשלום שכרו של העובד, ולו בשיעור המינימאלי, הינה אינטרס הראוי להגנה על ידי שיטת המשפט



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ק 12-11-5429 עמותת בית החולים ביקור חולים ירושלים נ' הכללית החדשה ואח'

שלנו, שהרי חברה נבחנת בדרך שהיא דואגת לפרטים שבה. אויה לה לאותה חברה בה סופרים העובדים לאחור, בציפייה דרוכה ובדאגה, את הימים שנותרו עד לסיומו של החודש, בIODעם כי בחודש זה אינם צפויים לקבל שכר ועליהם להמתין חודש ועוד חודש עד ליום קבלת שכר עבודתם. הוודאות הנתונה לעובד כי יזכה לשכר ולו מינימאלי, מהווה נדבך מרכזי בהבטחת כבודם ובטחונם של העובד ומשפחתו, שחשיבותו אינה נופלת מהזכות לקיום מינימאלי עצמה". (בג"צ 3512/04 מיכל שזיפי נ' בית-הדין הארצי לעבודה ואח', ניתן ביום 29.12.2004, סעיף 5 לפסק דינה של השופטת ארבל)

תשלום השכר במועדו נועד לאפשר לעובד קיום מינימאלי בכבוד. אדם ששכרו הולך הוא אדם שכבודו כאדם וכעובד נפגע. אי תשלום שכר לעובד במלואו ובמועדו, תוצאתו השבתת מקור פרנסתו ואילוצו להושיט יד לנדבת לבם של בני משפחה וחברים, ובמצוקתו כי רבה להידרש למלווים בריבית קצוצה (עע (ארצי) 1242/04 הנ"ל).

דברים אלה יפים, לכאורה, גם לענייננו. מדברי המבקשת בדיון לפנינו עולה כי תשלום שכר חודש אוקטובר, שהמועד לתשלומו כבר הגיע, אינו צפוי (ראו בע' 1 ש' 15-17), ולא התרשמנו מחומר הראיות שהוצג לפנינו, לכאורה, כי תשלום שכר לעובדים עומד בראש סדר העדיפויות של העמותה. בנסיבות אלה לא ניתן לחייב את העובדים לבצע את עבודתם כסדרה, וכאילו לא ארע דבר, מה גם שאין זו הפעם הראשונה שהעמותה נקלעה לקשיים כלכליים.

### 9. שירות חיוני

אין מחלוקת כי מדובר בשירות חיוני מן המדרגה הראשונה. אף על פי כן סבורים אנו כי בנסיבות העניין אין מקום ליתן את הסעד המבוקש, ולחייב את העובדים לשוב לעבודה. זאת, לא רק משום שקשה עד בלתי אפשרי לחייב עובדים לעבוד בלא תמורה, ובלא הבטחה כלשהי כי התמורה תשולם במועד, גם אם מדובר בשירות חיוני. בנוסף לכך פירטה לפנינו ב"כ המשיבים, עו"ד דפנה דגיאן, באריכות את אופן הפעלתו של בית החולים בתקופת השביתה, והדגישה כי בהסכמת ההנהלה, פועל בית החולים במתכונת שבת. חולים חדשים





## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ק 12-11-5429 עמותת בית החולים ביקור חולים ירושלים נ' הכללית החדשה ואח'

אינם מתקבלים, אך כל החולים והיולדות המאושפזים בבית החולים מקבלים טיפול נאות כנדרש. כמו כן, בטרם החלה השביתה נשלחה הודעה למד"א כי לא יפנו עוד חולים לבית החולים. הודעה ברוח זו נמסרה הודעה לכלי התקשורת (ע' 3 ש' 21-30). דברים אלה לא נסתרו. יש לזכור כי בעיר ירושלים בתי חולים נוספים וניתן לפנות אליהם. יתר על כן, בנסיבות העניין, ובשל עילות השביתה, ובהן אי תשלום שכר לעובדים, ואי העברת ניכויים לקרנות הפנסיה ולקופות הגמל וההשתלמות, דבר שעלול לפגוע בעובדים, סבורים אנו כי הצעדים שנקטו המשיבים הינם מידתיים, ואינם פוגעים בציבור באופן העולה על המותר.

### 10. ניהול משא ומתן

כאמור לעיל טוענת העמותה כי המשיבים נהגו בחוסר תום לב, שכן העמותה קראה לנציגות העובדים להתכנס ולשבת סביב שולחן המשא ומתן, על מנת להביא לפתרון מוסכם, והעובדים סרבו לכך. לא הובהר מה מהותו של אותו פתרון מוסכם שלגביו ינוהל המשא ומתן בין העובדים לעמותה בנסיבות אלה, וכאשר העמותה מציינת כי אינה יכולה לשלם את משכורות העובדים. גם לא הובא לידיעתנו כי העמותה מצידה עשתה מאמץ כלשהו לנהל משא ומתן עם העובדים או לשתף אותם בהחלטותיה. ההחלטה על קיצוץ השכר (נספח א' לתגובת המשיבים) ניתנה כהוראה חד צדדית, מבלי לקיים היוועצות, שיחה או צעד כלשהו המעיד על כוונת העמותה לשמוע את תגובת העובדים להחלטתה. נדגיש ניהול משא ומתן בין צדדים ליחסי העבודה הקיבוציים הינה תנאי בלעדיו אין לפתרון סכסוכים. על כן אנו קוראים לצדדים לשוב ולהידבר, ולנסות להגיע להבנה. יתר על כן, התנהלות הצדדים במהלך הזמן שקדם לפרוץ השביתה תבוא במסגרת השיקולים למתן צו המונע את השביתה. אולם בענייננו לא שוכנענו, לכאורה, כי העמותה עשתה מאמץ כן ואמיתי להידבר עם המשיבים.

לפני סיום נציין כי ממש לפני חתימת החלטה זו הודיעה העמותה כי קיבלה כספים מקופת חולים כללית, ואלה יועברו לתשלום שכר העובדים לחודש ספטמבר. זוהי הודעה משמחת



## בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ק 12-11-5429 עמותת בית החולים ביקור חולים ירושלים נ' הכללית החדשה ואח'

אולם לנוכח עילות השביתה, ובכלל זה אי העברת הניכויים לקופות הגמל וההשתלמות ולקרנות הפנסיה, אין בה כדי לשנות את החלטתנו.

סוף דבר – הבקשה נדחית.

מאחר שמדובר בסכסוך קיבוצי – אין צו להוצאות.

דיון מוקדם בתיק העיקרי יתקיים ביום 14.11.2012 בשעה 9:00.

ניתנה היום, כ"א חשון תשע"ג, 06 נובמבר 2012, בהעדר הצדדים.

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

ד. פרוז'נין - שופטת  
אב"ד

נציגת עובדים  
גב' נחמה אנג'ל

נציג עובדים  
מר אליעזר יערי