

- ידידי ביהמ"ש:**
1. האגודה לזכויות האזרח בישראל
  2. קו לעובד

ע"י ב"כ עוה"ד שרון אברהם-ויס ו/או אבנר פינצ'וק ו/או  
דן יקיר ו/או דנה אלכסנדר ו/או מיכל פינצ'וק ו/או  
עאוני בנא ו/או באנה שגרי-בדארנה ו/או לילה מרגלית  
ו/או לימור יהודה ו/או סוניה בולוס ו/או עודד פלר ו/או  
טלי ניר ו/או נסראת דקואר

**מהאגודה לזכויות האזרח בישראל**

רחוב נחלת בנימין 75, תל-אביב 65154

טל': 03-5608185; פקס: 03-5608165

דוא"ל: [sharon@acri.org.il](mailto:sharon@acri.org.il)

**בעניין שבין:**

**פרח השקד בע"מ**

**העותרת:**

ע"י ב"כ עוה"ד ארז טיקולסקר ואח'  
דנציגר, קלגסבלד ושות', עורכי דין

מבית גיבור ספורט, רחוב מנחם בגין 7, רמת גן 52681

טלפון: 03-6110700; פקס: 03-6110707

- נ ג ד -

**1. עיריית בת ים**

**המשיבות:**

ע"י ב"כ עוה"ד יצחק ברוש ואח'

הררי, טויסטר ושות', עורכי דין

מגדל ב.ס.ר. 1, דרך בן גוריון 2, רמת גן 52573

טלפון: 03-7553800; פקס: 03-7553801

**2. סני שירותי תברואה (1999) בע"מ**

ע"י ב"כ עוה"ד מיטב ברון ואח'

אבי מאיר ושות', עורכי דין

רחוב אבא הלל סילבר 7, רמת גן 52522

טלפון: 03-5754983; פקס: 03-5756488

## סיכומים מטעם ידידי בית המשפט

בהתאם להחלטתו של בית משפט הנכבד מיום 21.10.07, מתכבדים ידידי בית המשפט להגיש את סיכומיהם. סיכומים אלה באים להוסיף על הכתוב בבקשת ההצטרפות כידיד בימ"ש שהוגשה ביום 5.7.07 ועל עיקרי הטיעון שהוגשו ביום 6.9.07 :

### תוכן ענינים :

- א. מבוא ..... 4
- ב. חובותיה של המעסיקה הישירה - חברת סני ..... 5
- ג. חובותיה של מזמינת שירותי הניקיון - עיריית בת ים ..... 6
1. אומדן ..... 6
- א. לעיריה לא היה אומדן מפורט, שהוא תנאי הכרחי להגנה על זכויות עובדים ..... 6
- ב. מה יש באומדן שהציגה עיריית בת ים? ..... 7
- ג. מה אין באומדן שהציגה עיריית בת ים? ..... 8
2. בחינת טענות בדבר חשש לפגיעה בזכויות עובדים על ידי הוועדה ..... 9
3. החובה לפסול הצעות הנמוכות מאומדן המינימום ..... 9
4. החובה לפקח על הזוכים במכרז ..... 10
5. סיכום ביניים ..... 10
- ד. מהכלל אל הפרט - רכיבי שכר שלא נאמדו כדון ולא שולמו ..... 11
1. נסיעות ..... 11
2. חגים ..... 11
3. תוספת ותק ..... 11
4. הפרשה לפנסיה ..... 13
5. פיצויי פיטורין ..... 13
6. תוספת משפחה ..... 14
7. תשלום עבור עבודה בשבת ..... 14
8. שעות נוספות ..... 15
9. גובה שכר המינימום ערב חתימת הסכם ההתקשרות בין המשיבות ..... 15
10. העדר מנגנון המצמיד את התעריף לחוק שכר המינימום ..... 16
- ה. לולינות חשבונאית בניסיון ל"הוזיל עלויות" ..... 16
1. עלות יומית של מנהל ..... 16
2. מספר העובדים הנדרש ..... 17
3. מספר שעות העבודה הנדרשות ..... 17
4. מנוחה שבועית ..... 17
5. העסקת נוער ומבוגרים לאחר גיל פרישה ..... 17
6. תלושי השכר ..... 18



## א. מבוא

1. הפרשה הנפרשת בתיק זה היא מקרה אחד, מיני רבים, של פגיעה שיטתית בזכויות עובדי קבלן, המשתייכים לאחת מהאוכלוסיות המקופחות והעניות ביותר בישראל, אשר בדרך כלל אינם מקבלים את זכויות המינימום המגיעות להם בדין הישראלי (ראו בקשה להצטרף כידידי בימ"ש סעיפים 20-30).
2. ההפרה השיטתית של זכויות עובדי קבלן בישראל במסגרת מכרזים, היא תולדה של מנגנון המאפשר הפרה שיטתית של זכויות עובדים באמצעות מכרזי הפסד. **הפגם נמצא בכל שרשרת קבלת ההחלטות: החל מאי עריכת אומדן מפורט ברשות המנהלית, דרך עצימת עיניים בעת קבלת הצעה גרעונית וכלה בהעדר פיקוח על קבלן הלוקה באי תשלום שכר מינימום ורכיבים סוציאליים לעובדים.** כל זאת תוך כדי התעלמות מההשלכות החמורות של פרקטיקה זו על הפרת זכויות עובדים ועל שחיקת שלטון החוק. (סעיפים 31-53 לבקשה להצטרף כידיד בית משפט). מצב זה הוא נח לרשויות, שכן הוא "מוזיל עלויות". המצב המשיך להתקיים במשך שנים ארוכות, שכן עובדי הניקיון שהם עובדים חלשים בדרך כלל, מעולם לא קראו תיגר על השיטה, ומסיבה זו בדיוק בחרו ידידי בית המשפט, האגודה לזכויות האזרח וקו לעובד, להצטרף להליכים מסוג זה.
3. אמת, על פניו לא מדובר בסכומים גדולים, לעיתים טענות ידידי בית המשפט עלולות להראות קטנוניות, שכן מדובר בעשרות אגורות, שהן עשרות שקלים בחודש לכל עובד. לכאורה קשה לגזור מכך כוונה להרויח מהפרת זכויות עובדים. אולם, עיון מדוקדק בתלושי השכר, במספרים הקטנים ובאגורות מעלה כי דווקא העובדה שמדובר בסכומים קטנטנים לכאורה, היא המאפשרת את ההפרה הגסה של זכויות העובדים מחד ואת הרווח העצום למשיבות מאידך. כך למשל, תוספת חגים היא רכיב המגיע לכל עובד בשיעור 3.4% או 0.66 ש"ח לשעה (ר' חוזר החשב הכללי במשרד האוצר, נספח "ז" לעתירה). מדובר בהפרש של **9,820 ש"ח** לחודש בהתייחס ל 80 עובדים המשתכרים שכר מינימום.
4. כפי שיודגם בהמשך **ההפרש בין התמחור על פי דין לבין התמחור באומדן הוא לכל הפחות 4 ₪ לשעה, (כ 20% משכרו של העובד), שהם 744 ₪ לעובד לחודש, והרווח לקבלן או החסכון לעיריה שכלל לא תמחרה רכיב זה, בהעסקת 80 עובדים הוא 59,520 ₪ בחודש.** הנה כי כן, כאשר מצטברות ההפרות בהן דנה העתירה, ובפני בית המשפט נערמות האגורות והשקלים הבודדים, מתחברים אלה לכדי פגיעה משמעותית בזכויותיהם של העובדים, הנמצאים ממילא על פי תהום העוני.
5. במקרה דנן, הודות להוראתו של בית המשפט הנכבד לחשוף בפניהם את תלושי השכר, ניתנה הזדמנות מיוחדת לראות את תוצאותיה של קבלת הצעה גרעונית: זכויותיהם של עובדי הניקיון בבת ים הופרו תדיר כפי שעולה מתלושי השכר שהוגשו על ידי המשיבה 2.
6. אולם יודגש כי ידידי בית המשפט ביקשו להצטרף להליך עוד טרם נחשפו תלושי השכר, וזאת בשל עמדתם (המבוססת על נייר העמדה שצורף וסומן 1/1) לפיה **קבלת הצעה הזולה ביותר במכרז, חרף היותה הצעה גרעונית, הנה החלטה אשר פוגעת ביוזעין בזכויות עובדי הניקיון ובכבודם. היא מפרה את ערכי היסוד של השיטה המשפטית ואת כללי המשפט המנהלי. על כן, כעניין של מדיניות שיפוטית, יש לפסול הצעות גרעוניות במכרזים לשירותים עתירי כח אדם. הכרעה**

בשאלה האם הצעה היא אכן הצעה גרעונית מוטלת על ועדת המכרזים, שתנאי בסיסי לעבודתה הוא קיומו של אומדן חוקי. זאת ועוד, על ועדת המכרזים מוטל הנטל לבחון מיוזמתה ולשקול שאלה זו, מרגע שנתוניה של הצעה מעוררים ספק סביר, שמא מדובר בהצעה גרעונית. הימנעות הוועדה מלמלא חובתה זו בצורה הראויה יוצרת חזקה של עצימת עיניים ושל פעולה מנהלית שלא כדיון. ולבסוף, בכל מקרה על הרשות המנהלית לפקח על קבלן שיש חשש שזכויות עובדיו מופרות.

7. מאחר שהמשיבות, שתיהן, הפרו את חובתן לשמור על זכויות העובדים, הרי שהתקשרות הנוכחית בין המשיבות היא בטלה. בית המשפט הנכבד הוא שיקבע האם יש לבטל את המכרז כולו ולערוך מכרז על פי אומדן חוקי או האם לבחור הצעה אחרת, שאינה גרעונית, ובלבד שישמרו זכויות העובדים על פי דין.

8. כאמור, האחריות להבטחת זכויות העובדים על פי חוקי המגן, חלה על שתי המשיבות, כפי שהרחבנו בעיקרי הטיעון (סעיפים 15-25). נלך מהקל אל הכבד, נתחיל בחובתה של המשיבה 2 המעסיקה הישירה ונמשיך בחובותיה של המשיבה 1, הרשות הציבורית שהזמינה את "שירותי" הניקיון שבמסגרתם מנקים העובדים את הרחובות.

## **ב. חובותיה של המעסיקה הישירה - חברת סני**

9. המשיבה 2, מעסיקתם הישירה של העובדים היתה צריכה לשלם לעובדים את כל זכויותיהם על פי חקיקת המגן ולא עשתה כן. הטבלאות המסכמות את תלושי השכר נמסרו לבית המשפט בדיון ביום 21.10.07. אחריותה של המשיבה 2 המעסיקה הישירה של העובדים להפרת זכויות העובדים היא ברורה. המספרים מדברים בעד עצמם ולא נוסף אומר, מתלושי השכר ומהחקירה הנגדית עולה שהמשיבה 2 פעלה בניגוד לדין, והפרה את זכויות עובדיה כענין שבשגרה, תוך הפרה של חוקי המגן ובהם, חוק שכר מינימום, התשמ"ז – 1987, חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א 1951, חוק הביטוח הלאומי (נוסח משולב) התשנ"ה 199, חוק ביטוח בריאות ממלכתי, תשנ"ד 1994, חוק חופשה שנתית, התשי"א 1951 (וכן צו הרחבה בענף מפעלי הניקיון 1979) וכן הפרת הזכויות על פי ותק המנויות בצו ההרחבה בענף מפעלי

10. המסקנה הברורה היא כי סני אינה משלמת, מאחר שאינה מסוגלת לשלם במסגרת הצעתה הגרעונית למכרז, שכר מינימום בצירוף כל הזכויות על פי דין.

11. ויודגש ללא ההליך המשפטי, לא היתה נדרשת חברת סני לתת דין וחשבון על ההפרות הנרחבות של זכויות עובדיה. העובדה שבית המשפט הורה לאפשר לידידי בית המשפט לעיין בתלושים נתנה לסני הזדמנות לתיקון הפרות בדיעבד. עוד נציין כי תיקון התלושים נעשה באופן תיאורטי בלבד, שכן, כפי שעולה מעדותו של רו"ח מטעם סני, בעת הדיון בחודש אוקטובר, כפי הנראה טרם קיבלו העובדים את החזרי שכר העבודה שהגיע להם על עבודה שביצעו כבר ביוני. (עמוד 28 לפרוטוקול).

12. יצוין כי ב"חוות הדעת" (או מכתב) מטעם רואה החשבון שלה לא כפרה המשיבה בממצאי הביקורת של ידידי בית המשפט. למעשה הודתה סני בכל הטענות שהועלו נגדה, ובלא הנד עפעף הגישה לבית המשפט "תלושים מתוקנים", שאף הם, כפי שנראה, לוקים בחסר.

## ג. חובותיה של מזמינת שירותי הניקיון - עיריית בת ים

13. על הרשות מוטל נטל לעשות כל שביכולתה על מנת למנוע הפרת זכויות עובדים בחצריה ובחסותה. בין היתר מוטל על הרשות:

א. לערוך אומדן מפורט לענין שכר עבודה, על פי הדין.

ב. לפסול הצעות גרעוניות הנמוכות מהאומדן ובמקרה של ספק, על ועדת המכרזים והקבלן הזוכה מוטל הנטל להסיר את הספק.

ג. לפקח על הזוכה על מנת לוודא שאין פגיעה בעובדים.

14. במקרה דנן כשלה המשיבה 1 בכל שלושת השלבים. עיריית בת ים כלל לא ערכה אומדן מפורט המביא בחשבון את זכויות העובדים, העדיפה לבחור את ההצעה הזולה בטענה כי זו חובתה, ולבסוף, לא הצליחה להוכיח כי ערכה פיקוח וזאת על אף שהתחייבה לעשות זאת ערב הכרזת הזוכה.

### 1. אומדן

#### א. לעיריה לא היה אומדן מפורט, שהוא תנאי הכרחי להגנה על זכויות עובדים

15. כפי שפרטנו בהרחבה בעיקרי הטיעון הגוף המנהלי המופקד על ניהול המכרז הינו ועדת המכרזים (להלן: "הוועדה"), הכפופה לכל הכללים והעקרונות של המשפט המנהלי, לרבות כללי הצדק הטבעי. בעניינים מסוימים ראוי להחיל על ועדת המכרזים חובות מוגברות יותר מאלה המוטלות על רשויות מנהליות אחרות. (עיקרי הטיעון סעיפים 26-28). על חיוניותו של אומדן מפורט בעת עריכת מכרז, בדגש על שמירת זכויות עובדים (ר' עיקרי הטיעון סעיף 32). **מהתנהלותה של עיריית בת ים בעתירה זו עולה כי למעשה לא היה לה כלל אומדן מפורט לענין זכויות עובדים וכן כלל לא חושבה עלות העסקת עובדים על פי דין, הכוללת את כל זכויות המגן.**

16. במהלך הדיון בעתירה זו, מעלה העירייה מספר גרסאות באשר למהות הרכיבים שכן נלקחו בחשבון. בתחילה כופרים בעיריה בידיעת ההוראות הקבועות בדיון, כך למשל, במכתבו מיום 28.2.07 כותב עו"ד משה אברהם בשם העירייה (צורף כנספת י"ב לכת"ש המשיבה 1), **"לא קיימת הגדרה של עלויות מינימליות בהן חייב המציע"**. זאת כמובן בניגוד לדיון (כפי שפורט בהרחבה בפרק ב' של עיקרי הטיעון מטעם ידידי בית המשפט).

17. לאחר מכן, מנסה המשיבה 1 ליצור מצג לפיו, ערב המכרז, היה לה אומדן וכך בכתב התשובה מפורטים סעיפים העוסקים בעלות העסקת עובדים. דא עקא, עיון בתצהירו של המומחה, מר לוי, מעלה כי הסעיפים שעוסקים בחישוב עלות העסקת העובדים (סעיפים 80-65 לכת"ש), **" מאושרים רק "לפי מיטב ידיעתי ואמונתי בהסתמך על ייעוץ משפטי... שנמסר לי על ידי ב"כ העירייה, על בסיס חוק שכר מינימום, מחירון חשב שנת 2006, וכן על בסיס ידע מקצועי"**. משמע, תחשיב זה לא נוצר על ידי המומחה טרם המכרז, ולא עמד בפני וועדת המכרזים ערב בחירת הקבלן הזוכה. **התחשיב נערך לראשונה, כפי שמפורט בתצהיר, לקראת הגשת כתב התשובה לבית משפט נכבד זה, על מנת להצדיק בדיעבד את התנהלותה הלקויה של העירייה בעת המכרז.**

18. גם המסמך שהציג מר לוי בבית המשפט במהלך חקירתו הנגדית (עמוד 15 לפרוטוקול, שורה 3).  
הכיל רק שורה אחת של סיכום עלות העסקת העובדים ולא פירט את הרכיבים שנלקחו בחשבון.

19. הפסיקה התייחסה זה מכבר לחיוניותו של אומדן בעת עריכת מכרז בשימת דגש על שמירת זכויות העובדים במכרזים: " כאשר מדובר בזכויות עובדים על פי חוק, מן הראוי שהתחשיב יכלול ויפרט מרכיבים אלה בצורה ברורה ומפורשת ואין להסתמך על הנחות לעתיד שקיים קושי של ממש לבדוק אותן ולערוך מעקב לגביהן ולוודא כי אכן התקיימו. יש לזכור כי עניין לנו בהעסקת אוכלוסייה חלשה יחסית שאינה יודעת או אינה מסוגלת תמיד לעמוד על משמר זכויותיה ולכן גם לא ניתן באופן ממשי לעקוב אחר ביצוע קפדני ומלא של הוראות החוק הכרוכות במימוש זכויות אלה".  
עת"מ (י-ם) 1077/06 [כח עוצמה בע"מ נ' קרון קיימת לישראל](#) (פסק דינה של השופטת צור מיום 25.2.07, צורף כאסמכתא 1 לעתירה).

20. הנה כי כן, נראה כי ערב עריכת המכרז לא היה בידי העיריה אומדן מפורט הכולל עלות העסקת עובדים, ושמכך, בהעדר אומדן מלא, לא יכלה ועדת המכרזים למלא את תפקידה במלואו ולא יכולה היתה לבדוק, לוודא או למנוע פגיעה בזכויות העובדים.

## ב. מה יש באומדן שהציגה עיריית בת ים?

21. כפי שעולה מחקירתו הנגדית של מר אבשלום לוי, (עמוד 15 שורה 18 לפרוטוקול) הסכומים היחידים שנלקחו בחשבון כתוספת על שכר המינימום הם:

רכיב שכר	באחוזים משכר המינימום	בש"ח
שכר מינימום	100%	19.27
ביטוח לאומי	4.98%	0.96
חופשה	3.79%	0.73
דמי מחלה	2.5%	0.48
הבראה	3.7% (חלק יחסי לפי 5 ימים בשנה)	0.71
<b>סה"כ עלות למעביד לשעה</b>	<b>114.97%</b>	<b>22.15 ₪</b>

22. הנה כי כן תחשיב העיריה מוסיף 14.97% לשכר המינימום, ומגיע לעלות שעתית למעביד בגובה של 22.13 ₪ לשעה כפי שהעיד מר לוי בחקירתו הנגדית, או 22.23 ₪ כפי שהצהיר מר לוי בכתב התשובה ובכל מקרה פחות ממה שקובע הדין הישראלי, כפי שיפורט להלן, לפיכך האומדן שערכה עיריית בת ים הינו גרעוני ואינו מאפשר תשלום מלוא זכויות העובדים על פי דין.

23. ויודגש, אומדן גרעוני הוא פסול בכל מקרה, אולם, חמור הדבר שבעתיים כאשר מדובר במכרז עתיר כח אדם, שעלות העסקת העובדים מהווה 87% מעלותו הכוללת (עדויות של מר לוי, פרוטוקול עמי 15 שורה 13).

## ג. מה אין באומדן שהציגה עיריית בת ים?

24. הרכיבים הבסיסיים על פי דין החסרים באומדן העיריה הינם: נסיעות, חגים, הפרשה לפנסיה, פיצויי פיטורין, ותוספת ותק.
25. עלות העסקת עובדים מחושבת על פי חקיקת המגן, ההסכם הקיבוצי וצוי ההרחבה. (הרחבה בע"ט סעיפים 7-9). ההסכם הקיבוצי הכללי בין ארגון מפעלי הניקיון והתחזוקה וההסתדרות הכללית (להלן: "ההסכם הקיבוצי"), אשר נחתם ביום 19.9.79, וניתן לגביו **צו הרחבה** לכלל העובדים המועסקים במפעלי ניקיון אשר אינם חברים בארגון שחתם על ההסכם (י"פ 2406 התשל"ח, 980; י"פ 2574 התש"ס, 183). (להלן: צו ההרחבה) הוא הדין הרלבנטי לעניינו.
26. בשל ריבוי מקרים של העסקת עובדי ניקיון ואבטחה באמצעות קבלני שירותים, ועל מנת להקל את עבודת הרשויות, פרסם החשב הכללי, ביום 21.3.07 הוראת שעה, הכוללת נספח ובו טבלה של עלות העסקת עובדים (להלן: "הוראת השעה" או "הוראת החשכ"ל) (הוראת השעה צורפה **כנספח ז'** לעתירה). לא מדובר בהוראה קונסטיטטיבית, אלא במסמך, שמטרתו היתה הנגשת המידע, שעד כה היה בעיקר בידי עורכי דין ו"מומחים" העוסקים בתחום. (ר' סעיפים 10-14 לעיקרי הטיעון). השימוש בהוראת החשכ"ל הוא ככלי עזר נוח, לפיכך, אין כל נפקות לשאלה האם הוראת החשכ"ל היתה או לא היתה בידיעת המשיבים, שכן כאמור ממילא היא משקפת את הדין הקיים.
27. **למעלה מן הצורך יצויין כי חוזר החשב פורסם ביום 21.3.07 ואילו חוזה ההתקשרות בין המשיבות נחתם ביום 25.4.07, כך שממילא תוכנו חל על המשיבות.** עוד יצוין כי ב"כ היועמ"ש שהוזמנה להצטרף לעתירה שבפנינו, הפנתה אף היא להוראת החשכ"ל כמחייבת את רשויות המדינה. (פרוטוקול מיום 11.9.07, עמוד 4, שורה 5).
28. עלות עובד לשנת עבודה ראשונה היא **26.7 ₪**, לשעה על פי הוראת החשכ"ל. עיריית בת ים תמחרה עלות העסקת עובד ע"פ **22.23 ₪** לשעה כפי שהצהיר המומחה (או 22.13 ₪ כפי שהעיד המומחה). סה"כ, עולה ההפרש כדי 4.55 ₪ לשעה, או 3.79 ₪ לשעה, ללא רכיב הנסיעות, אליו נתייחס בנפרד בהמשך.
29. **הנה כי כן, ההפרש בין התמחור על פי דין לבין התמחור באומדן הוא לכל הפחות 4 ₪ לשעה, שהם 744 ₪ לעובד לחודש והרווח לקבלן המעסיק 80 עובדים הוא 59,520 ₪ בחודש.**
30. בנוסף, אין הוראת החשכ"ל מתיחסות לנסיבות מיוחדות המתקיימות בעניינו אשר בגינן יש לשלם עוד תוספות שכר. כך למשל תשלום **שעות נוספות, תשלום עבור עבודה בשבת, תשלום עבור תוספת משפחה במקרה הצורך וכן מנגנון הצמדה ריאלי לשכר המינימום המתעדכן מעת לעת.** בהמשך, נמנה אחד לאחד את כל הפגמים שנפלו במכרז נשוא עתירה זו. (ראו פרק ד').
31. לסיכום: **עיריית בת ים כשלה כבר בחוליה הראשונה והבסיסית ביותר בשרשרת, כאשר רכיבי עלות השכר שחישבה באומדנה, היו נמוכים מהקבוע בדין ומראש לא איפשרו תשלום מלוא הזכויות לעובדים על פי הדין.**



## 2. בחינת טענות בדבר חשש לפגיעה בזכויות עובדים על ידי הוועדה

32. ועדת המכרזים היתה צריכה להעלות את ענין החשש לפגיעה בזכויות עובדים מיוזמתה, אולם לא עשתה זאת. אפשרות לתיקון דרכה ניתנה לה כאשר ב"כ העותרת העלה טענות בדבר פגיעה בזכויות עובדים, כבר ביום 5.2.07 עוד טרם ישבה ועדת המכרזים על המדוכה (רי' נספח ה' לעתירה). כפי שעולה מהפרוטוקול, ביום 12.3.07, בעת שהתכנסה הוועדה, בחרו חבריה לעצום את עיניהם ולא התייחסו כלל לטענות בדבר עלות העסקת עובדים. קל לדמיין כי בהעדר אומדן קשה היה לבחון את הטענות לגופן וקל יותר היה להתעלם מהן.

## 3. החובה לפסול הצעות הנמוכות מאומדן המינימום

33. על ועדת המכרזים היה לבחון את הצעות, גם באספקלריה של זכויות העובדים. לו היה בידי הוועדה אומדן חוקי כנדרש, לא היה מסובך לעמוד בחובה זו.

34. ויודגש אומדן עלות שכר עובדים המבוסס על שכר המינימום הוא מטבע הדברים אומדן מינימלי ועצם היותה של הצעה נמוכה ממנו היא עילה לפסילתה. לפיכך תניה במכרז מסוג זה, שהוא מכרז עתיר כח אדם, המאפשרת קבלת הצעה הנמוכה בעד 20% מהאומדן שקבעה העירייה, אינה אפשרית "משיקולי מסחר" (סעיף 88 לכת"ש העירייה) אלא מדובר בתניה בלתי חוקית, המביאה, כפי שעולה במקרה שלפנינו בהכרח לפגיעה בזכויות העובדים. רכיב העסקת עובדים המשתכרים שכר מינימום אינו גמיש וזאת בניגוד לרכיבים אחרים כמו תקורה ומימון בהם יבוא רכיב התחרות לידי ביטוי.

35. בתגובה לטענות ידידי בית המשפט, העלתה העירייה טענה בדבר "החובה לבחור את ההצעה הזולה ביותר" (סעיף 91 לכת"ש) אולם כפי שהראינו במפורט בעיקרי הטיעון (סעיפים 43-40) הדין בעניינו קובע מפורשות שלא כך הוא. תנאי המחיר אינו עומד לבדו ויש לשקללו עם רכיבים אחרים, ובהם החשש לפגיעה בזכויות עובדים, שכן עצימת העיניים הזו של הרשות השלטונית, כפי שבאה לידי ביטוי במקרה דנן, היא היא המביאה בדיעבד לפגיעה השיטתית בזכויות עובדים.

36. המציאות כפי שעולה גם בתיק שלפנינו מוכיחה כי הצעות גרעוניות מתבטאות בסופו של יום, בפגיעה באיכות השירות ובעיקר בפגיעה בחוליה החלשה ביותר - העובדים. הצעה גרעונית בשירותים עתירי כח אדם היא הצעה פסולה, שכן היא מעידה על חוסר תום לב ועל תכסיסנות של המציע, וסותרת את סעיף 12 לחוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג-1973. בקבלו הצעה גרעונית מעודד הגוף השלטוני הפרת זכויות עובדים ומעודד את הפרקטיקה הנוהגת תוך פגיעה בתקנת הציבור ובאמון הציבור. לפיכך הצעה גרעונית לענין זכויות עובדים צריכה להפסל כבר בשלב זה ואין לאפשר לקבלה תוך הסתמכות מאוחרת על בדיקת תלושי שכר.

37. לנוכח ההשלכות החמורות שיש לתופעה הנדונה על זכויות היסוד, בכל מקרה של ספק, יש להעביר אל שכס ועדת המכרזים והקבלן הזוכה את הנטל להסיר את הספק, ולהוכיח שההצעה הזוכה, הגם שעל פניה היא גרעונית, היא אינה כזו והיא אכן מאפשרת תשלום מלוא זכויות העובדים.

38. זאת ועוד: די בכך שנתונה של הצעה מעוררים ספק סביר שהיא הצעה גירעונית, כדי שוועדת המכרזים **תיזום** בדיקה להסרת הספק. מפרוטוקול ועדת המכרזים במקרה דנן, עולה כי אין כלל התייחסות לעלות העסקת עובדים. הימנעות הוועדה מלמלא חובתה זו בצורה הראויה יוצרת חזקה של **עצימת עיניים** ושל פעולה מנהלית שלא כדין. (על הגישה הראויה לתפקידה של ועדת המכרזים ר' ע"ט סעיפים 51-54).

#### **4. החובה לפקח על הזכרים במכרז**

39. החלטת ועדת המכרזים מיום 12.3.07 היתה: **"העבודה כולה תמסר לקבלן סני שירותי תברואה במהלך 6 החודשים הראשונים תבחן עבודת הקבלן. אם הקבלן לא יעמוד בכל התחייבותיו ע"פ ההסכם תפוצל העבודה בינו ובין הקבלן שהציע את ההצעה השניה הזולה אחרי הצעת הקבלן הזוכה"** ( החלטת ועדת המכרזים, נספח ד' לעתירה).

40. בתשובתה מחודש, אוגוסט 2007, **ארבעה חודשים לאחר חתימת הסכם ההתקשרות** בין המשיבות טוענת העיריה כי **"בכוננת העיריה לעקוב מקרוב אחר הקבלן"** (סעיף 102 לכת"ש). משמע **במשך 4 חודשים לא נעשה דבר**.

41. **מאז חלפו עוד שלושה חודשים ובפני בית משפט נכבד זה לא הובאו ראיות בדבר מעקב או ביקורת כלשהי וזאת על אף הממצאים הקשים שעלו בהליך. יתרה מזו, המומחה מטעם העיריה הצהיר בדיון האחרון, שאין הוא יודע דבר על ביקורת (עמוד 13 לפרוטוקול שורה 19).**

#### **5. סיכום ביניים**

42. הרשות המנהלית, היא העיריה מזמינת השירותים, כשלה בכל אחד מהצמתיים בהם היתה צריכה לשמור על זכויות העובדים: היא לא ערכה אומדן, העדיפה להתעלם מתלוונות על חשש להפרת זכויות אלה, בחרה את ההצעה הזולה ביותר תוך התעלמות מהחשש לפגיעה בעובדים, וכיום על אף הבטחתה, היא לא מפקחת על הקבלן הזוכה בעניין זה.

43. לגבי אחריותם של מזמיני שירותים וחובתם להבטיח את זכויותיהם של העובדים המספקים בעמל כפיהם "שירות" נפסק זה מכבר: **"חסי עבודה נכונים ומתוקנים מחייבים להגיע למצב לפיו מוטלת על מקבלי שירותים אחריות להבטיח כי קבלני המשנה שלהם מכבדים את חוקי המגן, לרבות החובה לשלם שכר ופיצויי פיטורים... הדין מכיר במיקור חוץ כצורת העסקה לגיטימית... ובלבד שמקבל השירותים יפעל לשמירת זכויותיהם של עובדי כוח האדם מכוח משפט העבודה המגן, ובייחוד כאשר מדובר במעסיק ציבורי כדוגמת המדינה"** (ע"ע 1363/02 דינה חזין נ' תנופה שירותי כ"א בע"מ (2006) פסקה 10 לפסק הדין).

44. קל וחומר כאשר מדובר באחריותה של רשות ציבורית כעיריית בת ים: **"כמעסיק הציבורי יש למדינה אחריות מיוחדת להבטיח, כי קבלני כוח אדם עימם היא מתקשרת ישמרו על חוקי עבודה המגן. ע"ב (ת"א) 3054/04 איילת שמואלוב נ' פונס שרותי נקיון בע"מ, טרם פורסם (2006), פסקה 10 לפסק הדין.**

## ד. מהכלל אל הפרט - רכיבי שכר שלא נאמדו כדין ולא שולמו

45. כאמור, לעמדת ידידי המשפט, עצם העובדה שאומדן או הצעה הם גרעונים היא לבדה עילה לפסילתם. מאחר שבענין שבפנינו בהוראת בית המשפט נפרשה בפנינו התמונה העגומה כולה, לא נותר אלא לפרוט לפרוטות (תרתני משמע) את הפרות זכויותיהם של עובדי הניקיון בעיריית בת ים. ולהתיחס לרכיבי השכר שאינם מופיעים באומדן או בהצעה הזוכה, או אינם משולמים בפועל כפי שעולה מתלושי השכר ומהעדויות שהובאו בפני בית המשפט הנכבד.

### 1. נסיעות

46. לשאלה מקומו של **רכיב הנסיעות באומדן** השיב המומחה מטעם המשיבה 1, כי הנסיעות המשולמות לעובדים אינן נכללות באומדן השכר לעובדים (עמ' 17 לפרוטוקול). תשובה זו תמוהה היא, שכן בהנחה שהאומדן נערך מראש, לא יכול לדעת המומחה מי תהיה החברה הזוכה וכיצד יגיעו העובדים לעבודתם. חמור הדבר שבעתים כאשר חלקם הגדול של העובדים לא מתגורר בבת ים (עמ' 19 לפרוטוקול) דבר שמצריך הסעות יקרות יותר.

47. מר אבו סנינה העיד מטעם המשיבה 2 כי הוא נדרש לשני אוטובוסים ביום לצורך הסעות. בתשובה לשאלתו של ב"כ העותרת בדבר עלותם של 2 אוטובוסים אלה, השיב מנהל המשיבה 2: "זו בעיה שלי ולא שלך". למצער, אין זו רק הבעיה של מר אבו סנינה, אלא כפי הנראה זו גם בעייתם של העובדים. כאשר עסקינן בשכר עובדים, קל וחומר כאשר מדובר במכרז שעורכת רשות ציבורית נדרשת שקיפות. יתכן, כי לכל חברת שירותים תהיה צורת הסעה שונה, אך לכל צורות ההסעה יש מחיר האמור להיות מגולם באומדן. בענין שלפנינו ברור כי דמי הנסיעה לא כומתו במסגרת עלות העסקת עובדים וכלל לא ברור האם כומתו במקום אחר.

48. הנה כי כן, מלכתחילה, היה על המומחה לכלול באומדן עלות משוערת של הסעות או של החזרי נסיעות, בין אם כחלק מהתקורה ובין אם כחלק משכר העובדים. בהתאם לנתוני החש"כ (נספח "ז" לעתירה) **מדובר בעלות של 11,300 ש"ח לחודש** עבור 80 עובדים המשתכרים שכר מינימום.

### 2. חגים

49. על פי סעיף יא(2) להסכם הקיבוצי בענף הניקיון והתחזוקה 1979, (ר' הוראת החש"כ"ל נספח ז' לעתירה) עובד זכאי לקבל חופשה בתשלום עבור תשעה ימי חג וזאת במקרה בהם העובדים עבדו לפני ואחרי החג. הזכאות היא אף אם החג חל ביום שבת. גם באומדן, גם בתלושי השכר של המשיבה 2 וגם בעדויות המומחים אין זכר לרכיב זה, שכן **דמי חגים לא נאמדו ולא הופרשו לעובדי הניקיון בעיריית בת ים**.

### 3. תוספת ותק

50. סעיף י' לצו ההרחבה בענף מפעלי הניקיון 1979, קובע כי תוספת ותק משולמת החל מהשנה השנייה ואילך בגובה של 1.7% לכל שעת עבודה (ר' נספח ז' לעתירה).

51. **מר לוי, כלל לא אמד רכיב זה** ואילו אליבא דמשיבה 2, על פי תלושי השכר שנמסרו לב"כ ידידי ביהמ"ש מרבית העובדים החלו עבודתם ביוני עם תחילת החוזה בין המשיבה 2 למשיבה 1 משכך

כולם עובדים חדשים. לכאורה, בעיני המשיבות, אין משמעות לשאלה האם העובדים הועסקו קודם בעיריית בת ים באמצעות הקבלן הקודם. כפי שהיטיב להסביר זאת רואה החשבון מטעם המשיבה 2 בתשובה לשאלת ב"כ העותרים לגבי רישום הותק:

ש: אם נניח שיש עובדים שהיו עובדי קבלן אחר קודם ועכשיו עובדים דרך סאני, איך זה מופיע בתלוש.

ת: **החברה חדשה, מעביד חדש, מה הקשר?** " (עמוד 28 לפרוטוקול, שורה 18).

52. כלומר, אין משמעות לעבודה קודמת בניקיון בתחומי עיריית בת ים באמצעות קבלנים קודמים. החלפת המעסיקים "מאפסת" באופן אוטומטי את הותק שצבר עובד והוא יחשב לעובד חדש.

53. מסתבר שלדין יש דווקא תשובה ברורה מאוד לשאלה "מה הקשר?" והיא **שקיים קשר הדוק למקום העבודה הפיזי, גם בחילופי קבלנים ומשכך יש להפריש סכומים לותק, ובהתאם היה על העיריה לתמחר תוספת זו מראש.**

54. ההסכם הקיבוצי של ענף שירותי ניקיון, מיום 30.6.85 קובע זכות מפורשת לצבירת ותק, במקום בו התחלפו המעסיקים:

"ד(3). עובדים שהועברו מקבלן לקבלן אחר במקום העבודה, זכאים לקבל תוספת ותק וכל שאר הזכויות הנובעות מן הוותק, לפי שנות עבודתם במקום אצל הקבלנים הקודמים, למעט פיצויי פיטורים אותם חייב לשלם כל קבלן עם סיום תפקידו כמעסיק."

55. **במקרים בהם התחלף קבלן השירותים באותו מקום העבודה, ציין בית המשפט כי כל זכויותיהם של העובדים נשמרות ונצברות, וכי תקופת העבודה תיספר מיום בו התחילו לעבוד אצל המשתמש (ובמקרה שלנו, עיריית בת ים):**

*מקובל עלינו קיומם של "רצף זכויות" במקום עבודתו של התובע. לפיכך מקובל עלינו שיש מקום להטיל על שא"ס את מלא פיצויי הפיטורים בהתייחס לבל תקופת עבודת התובע אצל שופרסל. אף כי בתחילת עבודתו עבד התובע אצל חברת כח אדם פלוני שאיננה נתבעת בהליך זה, הנסיבות מלמדות על "רצף זכויות", דבר שהיה צריך להילקח בחשבון ע"י שא"ס, בעת שקיבלה על עצמה להוות "קבלן שמירה" של שופרסל. הדבר גם מתיישב עם הוראות חוק פיצויי פיטורים". עב" (ת"א) 4284/03 אלברטו ויינשטיין נ' ש.א.ס. שמירה בע"מ, פסק דינו של השופט לובוצקי מיום 3.9.07, (טרם פורסם), עמ' 2.*

56. זכויות על פי ותק, כמו גם פיצויי פיטורין והפרשה לפנסיה (כפי שיפורט להלן) שהן זכויות הנצברות לכדי סכומים משמעותיים, צריכות היו להיכלל הן באומדן שקבעה המשיבה 1, והן בהצעה ובשכר המשולם על ידי המשיבה 2. אי מתן זכויות אלה מהווה הפרה חמורה של דיני העבודה ופוגע בזכויות העובדים. הוא מחזק ומעמיק את תחושת חוסר הביטחון וחוסר היציבות התעסוקתית האופיינית לצורת ההעסקה באמצעות קבלני שירותים מתחלפים.

#### 4. הפרשה לפנסיה

57. זכאותו של עובד ניקיון להפרשות לקרן פנסיה מבוססת על צו ההרחבה בענף הניקיון 1979, וצו ההרחבה בדבר "הגדלת פנסיית יסוד" 1 מיום 1.2.89. (ר' נספח ז' לעתירה) לפיהם, על המעסיק לבטח את העובד בקרן פנסיה לאחר 6 חודשים ולהפריש לעובד רטרואקטיבית מתחילת עבודתו 6% משכר כל חודש עבודה. ויודגש, יש להפריש באופן רטרואקטיבי את כל הסכומים הללו לקופת הפנסיה. באומדן או בתלושי השכר אין זכר להפרשה כזו המומחה מטעם המשיבה 1 העיד מפורשות כי לא כלל פנסיה באומדן (עמ' 15 לפרוטוקול שורה 22).

#### 5. פיצויי פיטורין

58. על פי חוק פיצויי פיטורין תשכ"ג 1963 וצו ההרחבה בענף השמירה יש להפריש 8.33% מהשכר לטובת פיצוי פיטורין. (ר' נספח ז' לעתירה) יש להפריש את הרכיב בחלוף חצי שנה מתחילת העבודה וזאת באופן רטרואקטיבי למן החודש הראשון. משכך, היה על העיריה לקבוע באומדן פיצויי פיטורין לעובדים, מלכתחילה על מנת שאפשר יהיה לשלם לעובדים רכיב זה בבוא העת.

59. ככלל, טוענות המשיבות כי תחלופת העובדים היא גבוהה ממילא ומשכך אין צורך לכלול באומדן או בהצעה את הרכיב.

60. כמה עובדים ותיקים יש אם בכלל? ועבור כמה הופרשו פיצויי פיטורין כדין? לשאלה זו יש תשובות שונות במהלך ההתדינות דכאן.

א. כך למשל, בתצהיר התשובה של העיריה, מניח המומחה כי 50% מהעובדים כלל לא ישלימו את שנתם הראשונה ו/או לא יהיו זכאים לתנאים הסוציאליים (סעיף 75 לכתב התשובה). מעדותו בבית המשפט עולה כי הוא כלל לא כלל את פיצויי הפיטורין ברשימת הרכיבים שנלקחו בחשבון באומדן. (עמ' 15 לפרוטוקול).

ב. בתצהירו שנחתם ביום 27.7.07 מטעם המשיבה 2, הצהיר מר פורטל - על-פי בדיקה של הנתונים שערך בחודש האחרון 50% מעובדי סני הם עובדים ותיקים שעלות שכרם הינה 26.70 ש"ח לשעה.

ג. בעדותו, העיד מנהל המשיבה 2, הם לא מגיעים ל 50% אלה שותיקים ועובדים חצי שנה. אולי 20% לקחתי ליתר בטחון (עמוד 17 שורה 21).

61. בין אם 50% מהעובדים הם מזדמנים ובין אם 80%, אזי היתר הם קבועים ועבורם היה צורך בהפרשת זכויות על פי ותק. גם אם כל העובדים האם אכן חדשים כטענת המשיבה 2, הרי שאף להם יש להפריש זכויות פנסיה ופיצויי פיטורין שכן בחלוף ששה חודשים יהיו הם זכאים לכך באופן רטרואקטיבית. רוצה המשיבה 2 להעלות טענה כי העובדים מזדמנים תתכבד ותתקזז עם המשיבה 1 בתוך תקופת ההעסקה. מיותר לציין כי האומדן וההצעה לא כללו פיצויי פיטורין ובתלושי השכר של סני לא הופרשו פיצויי פיטורין אפילו לא לעובד אחד וזאת בניגוד לדיון. (להרחבה ראו עיקרי הטיעון סעיפים 84-90).

62. ויודגש, הטענה כי ההצעה או האומדן לא צריכים לכלול את מלוא הזכויות הסוציאליות של העובדים, שכן תחלופת העובדים היא גבוהה מאוד - היא שערורייתית, מעודדת את שיטת הדלת המסתובבת ועלולה להיות בבחינת נבואה המגשימה את עצמה. לא ברור איך העירייה, בעת עריכת

האומדן יכלה לדעת כי החברה הזוכה תעסיק עובדים בפרופיל המציגה סני, בתחלופה של לכל הפחות 50%. התנהלות זו מחזקת את טענת ידידי בית המשפט כי ההצדקות של העירייה לבחירתה ולאומדנה הלקוי ניתנו בדיעבד.

63. למצב דומה, בו הצעה לא כללה את כל רכיבי השכר הנדרשים על פי חוק בשל טענות שונות (השלמת עבודה במקום אחר שם, או "דלת מסתובבת" במקרה דנן) קבעה השופטת צור:

"את חישוב שכר המינימום יש לעשות לפי שעת עבודה. על העותרת להראות - במחיר שהציעה במכרז - כי היא עומדת בשכר המינימום ובהפרשות הסוציאליות ולא ניתן להסתמך על טענות ספקולטיביות בדבר עבודות שיסופקו לעובדים במקומות אחרים. לא ניתן לקבל בעניין זה חוות דעת כללית של רואה חשבון על מה שנעשה בחברה בעבר, עת"מ (י-ם) 1077/06 כח עוצמה בע"מ נ' קרון קיימת לישראל, פסק דינה של השופטת צור מיום 25.2.07, פסקה 25, צורף כנספח ט 10 לעתירה).

## 6. תוספת משפחה

64. תוספת משפחה משולמת לעובד נשוי שאשתו אינה עובדת. בהתאם לסעיף (2) לצו ההרחבה בענף מפעלי הניקיון 1979, עלות מרכיב זה הינה 0.49 ש"ח לשעת עבודה. (ר' נספח ז' לעתירה). המומחה מטעם המשיבה 2, הצהיר לפרוטוקול "פעם היתה נקודת זכות אם האשה לא עובדת היום אין וזה לא משנה". לעובדים רכיב זה בלבד, יכול להוסיף 90 ש"ח בחודש לכל עובד (שווי ערך לחמש שעות עבודה). על אף שבחלק מתלושי השכר רשומים העובדים כנשואים, אין זכר לרכיב הזה ואף עובד לא מקבל אותו. העירייה מצידה כלל לא אמדה רכיב זה, הקבלן לא כלל רכיב זה בהצעתו.

## 7. תשלום עבור עבודה בשבת

65. חוק שעות עבודה ומנוחה תשי"א- 1951 קובע כי עובד המועסק בימי המנוחה השבועית זכאי ל 150% משכרו עבור כל שעה. ימי המנוחה השבועית הם רצף של 36 שעות, ובהם יום המנוחה המתאים לכל עדה (שבת ליהודים, שישי למוסלמים).

66. כפי שעולה מחקירתו הנגדית של המומחה, באומדן לא היתה התייחסות כלל לעבודה בשבת. בסעיף 79 לכתב תשובתה מנמקת העירייה את העדר הצורך לתמחר רכיב זה שכן, "קרוב לודאי שהעובדים בשבת אינם אותם עובדים ממצבת העובדים הקבועה של הקבלן אלא עובדים שעתיים מזדמנים שאינם בני הדת היהודית...".

67. ושוב נשאלת השאלה כיצד, באומדן או בהצעה ידעו המשיבות מראש כי יוכלו לחסוך כסף בעבור עבודה בשבת מאחר שישכרו לצורך כך עובדים מזדמנים, שאינם יהודים? גם כאן, בדומה לתחלופת העובדים נודף ריח רע של נבואה שמגשימה את עצמה. ואין לאפשר במכרז עצמו התבססות על הטענה הזו על מנת לצמצם עלויות (ראו השופטת צור בפסק דין כח עוצמה לעיל).

68. בכל מקרה יצוין, כי גם לענין עובדים שעתיים יש להפריש 4% תמורת חופשה, בהתאם לסעיף 15 (א) לחוק חופשה שנתית תשי"א- 1951 הקובע כי:

יעובד בשכר העובד אצל מעביד אחד או במקום-עבודה אחד לפחות יום אחד אך פחות מ-75 ימים רצופים כאמור בסעיף 4, בין בשנת-עבודה אחת ובין בשתי שנות-עבודה רצופות, ואין ביניהם חוזה-עבודה בכתב לתקופת-עבודה רצופה העולה על 74 ימים, ישלם בעדו המעביד תמורת חופשה 4% לפחות משכר-העבודה".

## 8. שעות נוספות

69. מתלושי השכר עולה כי לעובדים לא שולם שכר עבור שעות נוספות. כך למשל עובד 28 בחודש יוני עבד 37.5 שעות במשך 3 ימים ולא קיבל שכר עבור שעות נוספות. גם כאן, כמו במקרים אחרים העיד המומחה מטעם המשיבה 2 כי מדובר בטעות. (עמוד 25 לפרוטוקול). ונחדד: לא נמצא ולו תלוש אחד ובו תשלום על שעות נוספות, העיריה והקבלן כלל לא תמחרו רכיב זה.

70. יתרה מזו, בחקירה הנגדית של רואה החשבון עולה שכל רישום השעות הנוספות לוקה בחסר בלשון המעטה. כפי שניסח זאת רואה החשבון בתשובה לשאלת ב"כ העותרים:

ש: "אין פה שום גילום, אין שעות נוספות זה 19.65 לשעה. איפה כתוב הגילום"

ת: לא צריך להיות כתוב. הגילום משמעותו שכאשר אדם עבד שעות נוספות והיה צריך לשלם לו 150% עבור שעות נוספות, הוסיפה לו הפקידה 50% (צ"ל שעות עבודה ש' א' ו') כדי לגלם את השעות הנוספות". (עמוד 26 לפרוטוקול, שורה 17).

71. משמע, השעות הנוספות לא שיקפו את שעות העבודה במציאות, רישום שעות העבודה במסמכי המשיבה 2 הוא יצירתי, שלא לומר כוזב.

## 9. גובה שכר המינימום ערב חתימת הסכם ההתקשרות בין המשיבות

72. חוזה ההתקשרות בין המשיבות נחתם ביום 27.4.07 כשהוא מתומחר על פי שכר של 19.27 ₪ לשעה, (סעיף 70 לכת"ש). בתחילת אותו חודש, עודכן שכר המינימום, שעמד עד אז על 19.28 ש"ח, והועלה ב 3.47%, והוא עומד כעת על 19.95 ₪ כלומר כבר ערב חתימת החוזה היה החוזה בלתי חוקי, שכן התבסס על שכר הנמוך משכר המינימום החוקי.

73. יצויין כי מראש, כפי שעולה מתצהיר התשובה, הניחה העיריה כי שכר המינימום הוא 19.27 ₪, נמוך משכר המינימום הקבוע בחוק. אמת, מדובר בטעות של אגורה אחת, אבל זו דוגמא נוספת, מיני רבות לאי ידיעת הדין ולקלות הבלתי נסבלת של פגיעה בעובדים.

74. העיריה "להגנתה" טוענת כי החוזה נחתם על פי שכר המינימום שהיה חצי שנה קודם לכן, ערב פרסום המכרז. טענה זו יש לדחות מכל וכל, לגבי העובדים העושים עבודתם התעריף הרלבנטי הוא שכר המינימום בעת ביצוע העבודה. חמור הדבר שבעתיים, כאשר מדובר בנתון המופיע חוק שכר מינימום התשמ"ז – 1987, חקיקה ראשית בישראל. הדבר מעלה תמיהה לגבי דרכי ההתנהלות של העיריה. (ראו בהרחבה סעיפים 66-69 לעיקרי הטיעון).

75. אולם בכך לא תם הקושי. על פי התלושים שהגישה המשיבה 2, בחודש יוני שולם שכר של 19.85 ש"ח לשעה. שכר הנמוך משכר המינימום שכאמור עומד כיום על 19.95 ש"ח לשעה. להגנתו טען מנהל המשיבה 2: "בזמנו היתה בעיה עם הדואר ולא קיבלנו". למשיבה 2 יש תירוצים מתירוצים שונים, הפעם זו בעיה בדואר בתלושי חודש יוני, המשולמים בדרך כלל בתחילת יולי, בעוד שכר המינימום עודכן שלושה חודשים קודם לכן ביום 1.4.07. הגדיל לעשות רואה החשבון של המשיבה 2, אשר בתשובה להערת ב"כ העותרים כי שכר המינימום עודכן ביום 1.4.07 השיב: "לא נכון".

## 10. העדר מנגנון המצמיד את התעריף לחוק שכר המינימום

76. זאת ועוד, בנוסף לחתימה על הסכם לא חוקי, המבוסס על אומדן לא חוקי, הרי שתחשיב העיריה לא כלל מנגנון הצמדה ריאלי המתייחס לעדכון שכר המינימום, שהוא עדכן שנתי צפוי (שכאמור התרחש עוד טרם חתימת החוזה). התעלמות זו משמעה העברת הנטל אל הקבלן שאמור לספוג את ההפסדים. מנגנון שכזה, בצירוף העובדה כי ההצעה הזוכה היא ממילא נמוכה באופן קיצוני, מובילה למסקנה כי העיריה רצתה להזיל עלויות בכל מחיר.

77. מנגנון ההצמדה שנקבע בחוזה יוצר פתח נוסף לפגיעה בעובדים, שכן, בעוד שרכיב העסקת העובדים מהווה כ-75% מעלותו של המכרז בכלל, ואילו שאר הרכיבים (מכונות, תקורות וכו') מהווים 25% בלבד, הרי שהחוזה קובע מנגנון הפוך ובהכרח יוצר הפסד לקבלן שהצעתו דווקנית. בפועל, בעוד שהמדד מתחילת שנה זו שואף לאפס (0.3%) עלה שכר המינימום בכ-3.5%. המשמעות היא שמנגנון העדכון חוסך עלויות לעיריית בת ים אולם מרע עם הקבלנים ובסופו של יום, מביא לפגיעה נוספת בזכויות העובדים. (סעיפים 73-78 לעיקרי הטיעון).

78. הנה כי כן, האומדן והצעת המשיבה 2, שהיו נמוכים מעלות למעביד על פי שכר המינימום עד יום 31.3.07, הם כמוכן נמוכים גם משכר המינימום המעודכן.

## ה. לולינות חשבונאית בניסיון ל"הוזיל עלויות"

79. המשיבות, מוסיפות חטא על פשע. לא די בכך שהן לא כללו את הזכויות הבסיסיות על פי דין כפי שפורט לעיל, אלא שמראש הוצגו דרכי חישוב מצמצמות ומינימליות. בעקבות הביקורת שהועלתה במהלך הדיון, בנסותן להראות כי האומדן וההצעה אינם גרעוניים, מנסות המשיבות להראות כי עלויותיהן בפועל הן נמוכות מהצפוי. להלן בקצרה מספר דוגמאות:

### 1. עלות יומית של מנהל

80. כך למשל, בכתבי תשובתן, בנסותן להקטין עלויות, מתיחסות המשיבות לעלות העסקת מנהל כאילו היא זהה לעלות העסקת פועל- שכר מינימום, זוהי הנחה בלתי סבירה כמובן. ואכן, עיון בתשובתה המקדמית של המשיבה 1, לבקשה לצו ביניים, מעלה כי שכרו של מנהל הוא 298.92 ₪ ליום, משמע גבוה ב-48% מעלות העסקת פועל, המשתכר שכר מינימום, שהיא 200.92 ₪ כמפורט לעיל. (סעיף 39 ד לתגובה המקדמית של המשיבה 1). גם בחקירתו הנגדית אישר רו"ח מטעם המשיבה 2, את אשר עלה מתלושי השכר, כי מנהל עבודה מקבל שכר גלובלי של 5,000 ₪ בחודש (עמוד 28



לפרוטוקול, שורה 9). גם תלושי השכר שהוצגו לידידי בית המשפט מעלים כי עובדים מספר 130,132,133 הם בעלי שכר גלובאלי של 5,000 ₪.

81. עוד יצויין כי זכויות על פי ותק כמו פיצוי פיטורין ופנסיה חלות כמובן גם על המנהלים. רו"ח מטעם המשיבה 2 העיד כי "אני זוכר אחד לפחות שעבד קודם לכן.. היו לו כמה תלושים לפני חודש שישי מאה אחוז שהיה אחד כזה". מיותר לציין שבתלושי השכר של המנהלים לא הופיעה אף זכות התלויה בותק. (עמוד 28 לפרוטוקול שורה 14).

## **2. מספר העובדים הנדרש**

2. המכרז קובע כי לעבודה נדרשים 76 עובדים + 3 מנהלים. העיריה טוענת כי חישוביה התבססו על 70 עובדים (סעיף 39 לתגובה המקדמית). למיטב הבנת ידידי בית המשפט, הנחה זו לא נזנחה. "הפחתה" של מספר העובדים, הינה דרך לצמצום עלויות. (ראו סעיפים 90-92 לבקשת ההצטרפות כידידי בית משפט). בפועל על פי תלושי השכר, הועסקו בכל חודש כתשעים עובדים.

## **3. מספר שעות העבודה הנדרשות**

3. משרה מלאה היא עבודה בהיקף של 43 שעות שבועיות או 186 שעות בחודש (ראו הרחבה בסעיף 83 לע"ט). חישובי המשיבות המבוססות על משרה מלאה שהיקפה 193.5 שעות חודשיות, (סעיף 75 לכתב התשובה). כפי שהעיד גם המומחה המשיבה 1 בעצמו, מקורו של חישוב על פי 193.5 שעות הוא שגוי: "בענף הזה מקובל 186 שעות". (עמ' 16 לפרוטוקול, שורה 3). משמעות הטעות היא אי תשלום שכר עבור שעות נוספות לעובדים.

## **4. מנוחה שבועית**

4. בהעדר רישום, קשה להבין כיצד והאם ניתנה לעובדים מנוחה שבועית. ישנם מקרים קיצוניים בהם ברור כי הרישום לא יכול לשקף את המציאות. כך למשל, עובד מספר 139 החל לעבוד ביום 8.6.07 ועד יום 30.6.07 הועסק סה"כ 23 ימים. חישוב מתמטי פשוט מעלה שלא יתכן שבמהלך 22 יום הועסק עובד 23 יום. קל וחומר אם ניקח בחשבון את ימי המנוחה השבועיים החלים על פי חוק. הנה גם כאן ישנה לוליינות חשבונאית שאינה ברורה אולם ממנה עולה שזכויות עובדים קופחו.

## **5. העסקת נוער ומבוגרים לאחר גיל פרישה**

5. ידידי בית המשפט, בדקו ומצאו בתלושי השכר כי לכעשרים עובדים בכל חודש (כ 20% מכלל העובדים) לא נוכו דמי ביטוח לאומי ולכשמונה עובדים לא נוכה ביטוח בריאות.

6. רו"ח המומחה מטעם המשיבה 2, ניסה להצדיק בדיעבד את העדר ההפרשה למוסד לביטוח לאומי ולמס בריאות בטענה כי מדובר בנוער ובמבוגרים לאחר גיל פרישה.

7. טענה מפתיעה זו לא הועלתה קודם להצגת התלושים, לא בכתבי הטענות ולא בבית המשפט. יתרה מזו, גם רו"ח עצמו אשר העלה את הטענה, לא ידע לומר דבר וחצי דבר על החישובים המיוחדים הנדרשים על פי חוק לנוער או למי שנמצאים בגיל פרישה (עמוד 25 שורות 14-2).

8. הנה כי כן, כל ההתנהלות בענין זה מעלה חשד כבד, כי הטענה בדבר העסקת בני נוער ומבוגרים לאחר גיל פרישה, נולדה רק לאחר שידדי בית המשפט הצביעו על הכשל בתלושי השכר המקורים והקשר בינה ובין המציאות מוטל בספק.

## 6. תלושי השכר

9. ולא נוכל לחתום את הסיכומים מבלי להתייחס לתלושי השכר. בהוראת בית המשפט קיבלו ידידי בית המשפט את כל תלושי השכר של העובדים במשך 3 חודשים. התוצאות לא השתמעו לשינויים: בחודש יוני נמצאו 100% מהתלושים פגומים, בחודש יולי נמצאו 54% מהתלושים פגומים ובחודש אוגוסט 50%. הדברים מדברים בעד עצמם.
10. כפי שעולה מהחקירה הנגדית, בעקבות הגילוי הועברו התלושים לבדיקת רו"ח שמצא כי הביקורת של ידידי בית המשפט היתה נכונה. לכאורה מאורע משמח המיטיב עם העובדים. אולם השאלה היא האם בנסיבות המתוארות כאן, בהעדר ביקורת שיפוטית על כל תלוש ותלוש ינהג הקבלן אחרת. כפי שהודגם עד כה, התשובה היא לא. הקבלן, גם אם ירצה לא יוכל לנהוג אחרת, כיון שבהעדר אומדן, בהיות המכרז גרעוני ובהיות ההצעה גרעונית חייב קבלן שרוצה להרוויח לשלול את זכויות היסוד מעובדין. יודגש עוד כי מחקירת רואה החשבון של המשיבה 2 עלה כי בעת מועד הדיון טרם הושב לעובדים כספם.

## 1. סיכום

11. הנה כי כן, החטא הראשון והבסיסי בענייננו הוא האומדן שכתוצאה מאי ידיעת הדין או מסיבה אחרת לא כלל את זכויות העובדים על פי דין. על החטא הזה נוסף הפשע של קבלת הצעה גרעונית הנמוכה מהאומדן והתעלמות שיטתית מהספקות הגדולים בנוגע לאי יכולתה של סני לשלם זכויות עובדים. אל כל אלה נוסף גם את העדר הביקורת בדיעבד וכך קיבלנו את התוצאה המתבקשת- זכויות העובדים נפגעות פגיעה קשה באופן מערכתית.
12. בקצה השרשרת החוליה האחרונה היא העובד או העובדת, שלא מקבלים את זכויותיהם הבסיסיות המעוגנות בחקיקת המגן. העובד לא שמע על פיצויי פיטורין והעובדת לא ראתה בתלוש השכר שלה פנסיה, שעות נוספות, תוספות שבת או למצער, את גובה שכר המינימום כנדרש בחוק. השורה התחתונה היא שלא ניתן למתוח שמיכה שהיא קצרה מדי. הוזלת עלויות ומניפולציות חישוביות מובילות למקום אחד- פגיעה בעובדים.

לפיכך מתבקש בית המשפט הנכבד, לבטל את חוזה ההתקשרות בין המשיבות, ולקבוע כי על העיריה לערוך אומדן חוקי ולבחור על פיו הצעה שאינה גרעונית, ולפקח על על הקבלן הזוכה והכל בלבד שישמרו זכויות העובדים על פי דין.