

# קביעות שחקן בתאטרון הקאמרי

בבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב  
תע"א 6704-06  
בפני כב' השופטת אפרת לקסר  
22 מרץ 2011

## התובע:

אבי טרמין

## הנתבע:

תאטרון הקאמרי

ע"י ב"כ עו"ד עמית גורביץ'

## פסק דין

חזקה על ב"כ הנתבעת ונציג ההסתדרות שעד ה-31.3.2011 ידאגו להסדיר סופית את עניינו של התובע ו/או יגיעו להסדר כולל אחר, בעניין נשוא תביעה זו.

לאור דברי ב"כ התובע, בהסתמך על עמדת ב"כ הנתבעת ועמדת ההסתדרות, מתקבלת בקשת התובע והנני מורה על מחיקת התביעה. אין צו להוצאות.

כתב תביעה

מוגשת בזאת תביעת התובע, שחקן הקאמרי מזה 19 שנה, שמועסק במכלול תפקידי המשחק בנתבעת באמצעות חוזים זמניים שנתיים המוארכים משנה בשנה, לסעד הצהרתי לקבלת קביעות בנתבעת, על הזכות הנובעת מקביעות זו שלא להפסיק העסקתו בנתבעת אלא באמצעות המנגנונים הקבועים בהסכם הקיבוצי לפיטורי עובד קבוע.

בנוסף, מתבקש כב' ביה"ד ליתן סעד הצהרתי בדבר זכויותיו של התובע להפרשי שכר, הנובעים מאי-עדכון דרגתו, ולתוספות ותק ששולמו בחסר, בניגוד לאמור בהסכם הקיבוצי החל על הנתבעת ואשר אימץ את טבלת השכר של העיתונאים בשירות הציבורי.

הצדדים לתביעה

התובע, יליד 1960, הינו שחקן הנתבעת מאז ינואר 1988 (19 שנה בפועל, ובסה"כ עם צירוף ויתקו בלה קה צבאית - בעל ותק מקצועי של 25 שנה). למד משחק בחוג לתיאטרון באוניברסיטת תל אביב, ושיחק עובר להתקשרותו עם הנתבעת בתיאטראות הבימה, החאן, הסימטה ותיאטרון חיפה. בין היתר שיחק בהצגות "המלך מתיה הראשון", "ריצארד השלישי", "חלום ליל קיץ", "הדיבוק", "אחי גיבורי המעילה", "אמא קוראז", "הקמצן", "הריון", "הדלפה", "הם כבלו את הפרחים באזיקים", "מהגר עובר ושב", "גורודיש", "ענבי זעם", "חפץ", "רצח", "קרומ", "אשכבה", "אטום", "מבקר המדינה", "ריצ'ארד

השלישי, "תיקון חצות", "תפילה", "דבר מצחיק קרה", "ראש משוגע", "עוץ לי גוץ לי", "עיר הנפט", "השמיים הם הגבול", "קאויר והעדשים" ועוד רבות אחרות, וכן בסדרות הטלוויזיה "איצ'ה", "מבקר המדינה", "עניין של זמן", "ברני דינוזאור" ועוד.

בהצגות אלו, שיחק במכלול התפקידים האפשריים: תפקידי בכורה ותפקידי משנה, תפקידים קומיים ותפקידים דרמטיים, הינו לא רק שחקן אלא אף זמר ורקדן (השתתף בין היתר במחזות זמר של הקאמרי). מבחינת נוכחותו הבימתית יכול לגלם מנעד רחב ביותר של תפקידים, החל בקומי (למשל "מבקר המדינה"), דרך שירה וריקוד (למשל "עוץ לי גוץ לי") וכלה בדרמטי (למשל "ריצארד השלישי").

הנתבעת הינה מוסד תיאטרון תל אביבי ציבורי, הממומן בכספי ציבור, ונתון להנהלתם של ה"ה נועם סמל (מנכ"ל) ועמרי ניצן (מנהל אומנותי).  
בנתבעת ועד עובדים.

על הצדדים חל "הסכם עבודה קיבוצי של שחקני תיאטרון הקאמרי" שנערך ונחתם ביום 3.1.1994 בין "נאמנות התיאטרון הקאמרי של תל אביב" לבין "ההסתדרות הכללית, האיגוד הארצי של השחקנים והבמאים" ו"ועד שחקני נאמנות התיאטרון הקאמרי של תל אביב".  
ההסכם הקיבוצי - מצ"ב כנספח א'.

א. קביעות מכח משך ההעסקה (19 שנה) ומכח ההסכם הקיבוצי

על מוסד הקביעות בנתבעת

בפתח הדברים יאמר דבר על מוסד ה"קביעות" בנתבעת, המוסדר בפרק ה' להסכם הקיבוצי, ועל מהות תביעתו של התובע.

כבר יודגש, כי משמעותה של הקביעות בפועל אצל הנתבעת הינה אך ורק מניעת פיטורי שחקן וחובת הנתבעת להמשיך ולהעסיקו, אף אם יאבד כושרו לשחק. כאמור בפרק ז' להסכם הקיבוצי, בדבר "זכות השחקן לתעסוקה מתאימה" (סעיף 2): "שחקן שהגיע לקביעות ואיבד את כושר עבודתו במקצוע המ, שחקן, כתוצאה מכך לא היה מועסק במשך 18 חודשים תמימים בהצגות, על הבמה, מותר יהיה להנהלת התיאטרון להעסיקו בעבודה הולמת אחרת בתיאטרון".

משכך, בשונה מבעלי חוזה "זמני" שעם פקיעתו מפסיקה הנתבעת את מחויבותה כלפי העובדים, מחויבת הנתבעת להמשיך ולהעסיק עובדים "קבועים" אף אם נבצר מהם להמשיך ולשחק.

אמור מעתה, ראשית, כי אין מדובר בזכויות כספיות אשר נילוות לתקן ה"קביעות". בשונה ממוסדות רבים, בהם השירות הציבורי והתקשי"ר, סטטוס של "קביעות" בנתבעת אינו כולל גמול, דירוג, דרגה, תוספות וכו', ואין בהם כדי להטיל על הנתבעת כל חבות כספית חורגת, זולת המשך העסקה ומציאת אלטרנטיבה חלופית אף לשחקן שאיבד כושר עבודתו.

זאת ועוד: העסקת עובד "זמני" אף יכולה לעלות לנתבעת יותר מכפי העסקת עובד "קבוע". שכן, כאמור בפרק ה' הנ"ל לגבי פיצויי פיטורים של עובד זמני, "שחקן שסיים ארבע שנות עבודה בתיאטרון ולא קיבל קביעות... יהיה זכאי לפיצויים מוגדלים של 120% אם יתפטר, או עבודתו תופסק על ידי התיאטרון. אם ימשיך בהסכמת שני הצדדים לעבוד בתיאטרון שנה נוספת או יותר לפי חוזים שנתיים, יהיה זכאי ל-10% נוספים של פיצויים עבור כל שנה נוספת של עבודה עד למקסימום של 200%".

משכך, הסדר ה"זמניות" עשוי להיות אף יקר יותר, בנסיבות מסוימות, בעבור הנתבעת, ואולם למצער פוגעת באינטרסים אחרים של התובע, למשל זכותו לביטחון סוציאלי, לודאות תעסוקתית וזכותו המעין קניינית במקום עבודתו, ועשויה להוות אפליה מחמת גיל, כפי שיפורט בהמשך.

שכן פיטורי עובד "זמני" בגיל מבוגר, אף בפיצוי מוגדל, ספק אם יפצה את התובע - כל תובע שהוא - על אובדן מקום עבודתו בו התפתח והתקדם, מה גם שאין הסכום מפצה במלואו על הפגיעה במוניטין שלו, אובדן הפרשותיו לגמל, ו/או אינו עונה בשיעור מדוייק על יתר זכויותיו הסוציאליות והכספיות.

מאידך ניתן לומר, כי בעוד הפגיעה בתובע - כל תובע - הינה ממשית ווודאית, עם פיטורי עובד "זמני"

לאחר שנות תעסוקה רבות, הרי בעבור הנתבעת אין מדובר בחלופה משמעותית, עת יוסב שחקן לעבו. דה בקופת התיאטרון, בימוי, שיווק, פרסום ו/או כל משימה מנהלתית נוספת בה יוכל להשתלב, אם חו"ח יאבד כושר עבודתו כשחקן, ואך יהא מדובר בדוגמא ציבורית של ערבות הדדית ובטחון סוציאלי בקליטת שחקנים בוגרים והעסקתם במקום בו צמחו וגדלו כל חייהם, אשר כרכו שם הנתבעת ונתנו את מירב מירצם וכישוריהם לשם קידומם המשותף.

יוער, כי "תקני הקביעות", על פיהם, כאמור בפרק ה' להסכם הקיבוצי, "מספר השחקנים הקבוע לא יעלה על שליש מהמספר הממוצע של השחקנים שהתאטרון מעסיק", הינו דיבר רק מתוכן, לפיו וכאמור לעיל אין משמעות תקציבית לתקני ה"קביעות", וממילא הנתבעת לא חשפה מעולם (אך לא בפני ועד העובדים, כפי שמסרה נציגות הוועד לב"כ התובע), כמה שחקנים הינה מעסיקה בפועל, ובאיזה אופן. יובהר כבר כעת, בפתח הדברים, כי תביעת התובע הינה אך להמשך העסקתו בנתבעת, הן מכח מוסד ה"קביעות", כפי שיתואר; הן מכח השתכללות קביעותו בפועל בנתבעת בשל תקופת עבודתו הממושכת, והן מכח דיני העבודה בדבר איסור הפיטורים שלא כדין (בהעדר סיבה מוצדקת ו/או בהעדר שימוע), בתום 19 שנות עבודה.

### העסקת התובע 19 שנה בצורה זמנית

התובע מועסק החל מינואר 1988 כשחקן הקמארי. כפי שפורט, במשך 19 שנות העסקתו, עשה את כלל קשת התפקידים האפשריים - תפקידים עיקריים ותפקידי משנה, דמויות בעלות זהויות שונות, קומדיות, טרגדיות וכלל התפקידים האפשריים. בסך הכל שיחק התובע בעשרות הצגות (כמעט ערב ערב בשמונה עשר השנים האחרונות) ובעשרות תפקידים.

החל מיום 1.9.93 מועסק התובע באמצעות "חוזה עבודה לשחקן במשכורת חודשית", שנכרת כל פעם לתקופה של שנה (בתחילה עד ליום 31.8.94), ובו, בין היתר התחייבות של התובע "לשחק בכל תפקיד ובכל מחזה שהקאמרי יטיל עליו, ימלא כל תפקיד שיוטל עליו כאמור לפי מיטב אפשרויותינו, וישתתף בכל החזרות ובכל ההצגות של כל מחזה אשר יהיה לו תפקיד בו" (סעיף 3 להסכם). הסכם 1993 - מצ"ב כנספח ב'.

ללמדך, כי התובע התחייב לנתבעת לא לחוזה משימה קצוב או מוגדר, אלא כעובד לכל דבר, והוא השתלב בנתבעת אשר פיקחה עליו, הפעילה אותו ועשתה בו כל שימוש שמצאה לנכון. אין לומר כי מדובר ב"עובד עונתי", אלא בעובד קבוע (או "זמני" לשיטת הנתבעת), לכל דבר ועניין, לפי שהוא אינו מועסק לפי משימה קצובה, על פי גרמי השמיים, אלא לפי משך זמן קצוב, תחום ושרירותי ובלא קשר לקיומה של עונה כלשהי (יכול שתהא הצגה ממושכת יותר מאשר עונה אחת, ואך בנתבעת אין כלל עונות, וממילא תבקש אז הנתבעת כי התובע ימשיך בעבודתו).

"עונות הנתבעת", בין הראשון לספטמבר ל - 31 באוגוסט כל שנה, אינם תוחמים משכה של הצגה, אלא הינם בעלי משמעות מנהלתית/שיווקית בלבד, לקהל המינוריים, שכן הצגות עולות ויורדות כל משך השנה, וללא קשר לקיומה של "עונה". כך יכול שחקן לשחק במספר הצגות במקביל, אשר מועד תחילתן וסיומן כלל אינו קשור ל"עונה" השיווקית.

במהלך 19 שנות עבודתו וכעניין שבשגרה הוארך בכל שנה תוקף חוזהו ה"זמני" של התובע. היו שנים בהם כלל לא חתם התובע על הארכת החוזה והארכה זו התבצעה מאליה, בפועל, משלא קיבל כל מכתב פיטורים. מספר פעמים פוטר בפועל מעבודתו, ואולם מיד לאחר מכן (תוך ימים ספורים) קיבל הודעה על המשך העסקתו

(ופיטוריו אלו מעולם לא ניכנסו לתוקף), וזאת ללא כל הנמקה מחודשת, וממילא בפועל כאמור המשך לשחק ברציפות וללא כל הפסקה, מזה 18 שנה.

מכתבי הפסקת העבודה מיום 14.5.02, 12.6.01 - מצ"ב כנספח ג'.

עולה החשש, כי מכתבי פיטורים אלו, שמעולם לא ניכנסו לתוקף ולא פגעו אף לא ביום ברצף העסקתו של המבקש, נועדו אך להשליט את סמכותה של הנהלת הנתבעת, לפגוע בביטחונם האישי והתעסוקתי של השחקנים, ובכך לחסום, בחוסר תום לב קיצוני, את דרישותיו האפשריות של שחקן לקידום מקצועי. עי ולמימוש זכויותיו, שהרי אם הוא מבחד כי העסקתו תיפסק והוא מועמד לפיטורים, לא יעמוד שחקן שכזה מול המעסיק בדרישות לכל קידום או זכות.

ויודגש, כי בפעמים ש"פוטר", לכאורה בשל סופו המלאכותי של חוזהו ה"זמני" הקצוב, אך אז היה זה לא בשל טענות ו/או ליקויים ו/או חוסר שביעות רצון מעבודתו ומיכולותיו המקצועיות. כך למשל, במכתב 12.6.01 הנ"ל נכתב כי "הנהלת התאטרון מודה לך מקרה לב על עבודתך הנפלאה בה, צגה..."

ויודגש, כי ימים ספורים לאחר פיטורים אלו, תמיד ניתן לתובע מכתב ובו הודעה לקונית כי "הנהלת התיאטרון תודיע לך על מועד החזרות וההצגות הקרובות".

מכתבי "המשך העסקה" מהתאריכים 3.10.01, 5.7.03, 25.7.00, 1.9.02, 9.9.02 - מצ"ב כנספח ד'. ברי כי התובע לא הגיש מועמדותו באופן יזום, לא ניבחן בשנית ולא עבר כל סינון פנימי, ודובר בנוהג אוטומטי של הארכת העסקתו ה"זמנית" מזה 18 שנה.

הפסיקה לא נתנה ידה ופסלה הכרה בצורות העסקה "זמניות" ממושכות, לפי שתכליתן הינן התנאה בחוסר תום לב על הקביעות, לרבות על הבטחון הסוציאלי של העובד, ודאותו התעסוקתית, והינה אך מנציחה את עליונותו של המעסיק על העובד, אשר לאחר 18 שנות עבודה אינו בלא כל ביטחון לגבי המשך עבודתו.

לעניין זה ראה:

ע"ע 300053/96 אסנת ניתאי נ' בית התפוצות וועד העובדים ליד בית התפוצות, פד"ע ל"ז, 311.

ע"ע 388/99, 389/99 יעקב חסון ואח' נ' משרד הבינוי והשיכון, עבודה ארצי כרך ל"ג (62), 39.

בצורת עבודה מעין זו יש אף אפליה עקיפה מחמת גיל, בניגוד לאמור בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988, וזאת לפי שעובדים מבוגרים הינם נעדרי כל הגנה, חוזיהם ניתנים להתרה באותה קלות בלתי מוסברת ובלתי מנומקת כשל אדם צעיר, וזאת על אף שעיתים יכולותיהם בגיל מבוגר, מחמת גילם, פחותות. אף ברור, למרבה הצער, כי עובד מבוגר כזה לא יצליח להיקלט בשוק התעסוקה, ודאי לא בשוק מצומצם מעסיקים כתיאטראות ישראל ובעבור מקצוע יחודי כשחקן. למרבה הצער, ובניגוד לתכלית החקיקה, אכן כיום עיקר שחקני הנתבעת (כ - 70%) הינם צעירים, וגילם פחות מגיל 40.

בעוד האבחנה בין סטטוס של "זמני" לסטטוס של "קבוע" משרתת את האינטרסים של הנתבעת, האינטרסים של התובע, ככל שחקן, אינם מוגשמים בצורת העסקה זו, שכן סטטוס ה"זמניות" אינו מטיל חובות פחותות על העובד ה"זמני" מאשר על העובד הקבוע. מכלול חובותיהם של העובדים ה"זמניים" זהה לחלוטין לחובותיהם של העובדים הקבועים.

כך, על פי האמור בהוראות ההסכם הקיבוצי (שהוראותיו ינותחו בהמשך), על העובדים - גם אלו שבחן זים זמניים - נאסר משך עבודתם בנתבעת "להימנע למשך תקופת תחולתו של החוזה האישי מביצוע עבודה כלשהי בתיאטרון אחר או בכל הצגה מחוץ להצגות הקאמרי..." (עמוד 10, פרק ו', סעיף ח'). בפן על, פעמים ספורות בלבד במהלך שמונה עשר שנות עבודתו, קיבל התובע אישור לעבודה צדדית נוספת, באופן בו ממילא לא נפגעה עבודתו בנתבעת, לה ניתן מלוא העדיפות, וממילא מדובר באישור שניתן מעת לעת לכלל השחקנים, כולל ה"קבועים".

מהאמור עולה, כי בעוד הנתבעת היא שמחליטה על לוח הזמנים של עבודת התובע, קובעת לו מחויבויותיו המוחלטות כלפי התיאטרון - הרי שהתובע חסר כל זכויות במהלך עבודתו בנתבעת, הוא מנוע מלטפח מומחיותו ושמו במקומות אחרים, לטפח מוניטין ולהתפתח במקומות עבודה אחרים (אשר למצער היו יכולים לקלוט אותו ב"יום סגריר" ועם התרת חוזהו אצל הנתבעת), והינו בעל חובות מוחלטות כאילו היה עובד קבוע.

לעניין חובות העובד להתפתח בעבודתו, לרבות זכותו לביצוע עבודה אישית, קל וחומר במקצועות בהן המוניטין וההכשרה נובעים מעצם העבודה - ראה תב"ע נד / 289 - 3 ד"ר אורלי פרט - המרכז הרפואי שערי צדק.

הנה כי כן, הנתבעת אינה מבחינה, לעניין זכויות וחובות, בין עובד קבוע לעובד זמני, ואף על הנתבעת, על אף שנחשב כ"עובד זמני", מוטלות כאמור חובות המאפיינות במהותן עובדים קבועים: אספקת עבודה לא לפי משימה אלא לפי כל שיקול דעת של הנתבעת (פרק ו', סעיף ג'), איסור גורף לכל עבודה אחרת (שם, סעיף ח'), לשתף פעולה בפרסומת ויחסי ציבור של התיאטרון בקשר לכל מחזה (שם, סעיף ה'), וכל זאת, בפועל מבחינתו של התובע, מזה 19 שנה.

לא זאת אלא זאת, שהנתבעת אינה מספקת לעובדיה כל מידע באשר לסיכוייהם וסיכוייהם בסוף כל תקופת חוזה זמני. הודעה חד-צדדית בדבר המשך העסקתם בפועל וחידוש חוזיהם ה"זמני" ניתנת לשחקנים רק לאחר שהותר חוזם ה"זמני" או ערב מועד התרתו.

התובע, כמו יתר שחקני הנתבעת, אינו יודע אם בסוף כל תקופת "זמניות" יוצע לו המשך עבודה (בחוזה "זמני" נוסף), והוא תלויים לחלוטין בהנהלת הנתבעת, אשר בחסדה - תשבצו בהצגה נוספת, וברצותה שלא לעשות כן - לא תעשה זאת.

כך רק לאחרונה, נאלץ שוב התובע לדחות הצעת עבודה נחשבת מתיאטרון חשוב אחר, שכן לא ידע אם יוארך חוזהו, אם לאו, ובשאיפתו כי חוזהו יוארך - הרי הוא נמנע מלהתקשר, אף בהתקשרות עתידית, עם כל תיאטרון שהוא. בכך הוא מפסיד הזדמנויות משחק חשובות, ועלול לצאת "קרח מכאן ומכאן". וכך יוצא, ששחקן אהוב, מוכשר ומוערך מזה 19 שנה, כתובע, תלוי כבוגר טרי של בית ספר למשחק בח

סדי הנתבעת, וב - 19 שנות עבודתו לא צבר התובע כל זכות שהיא, המבדילה אותו מכל שחקן מתחיל, והוא תלוי, כאילו היה שחקן זוטר שבזוטרים, בהחלטת הנתבעת אם לחדש חוזהו ה"זמני", אם לאו (ואף זאת, בלא כל שקיפות או הנמקה, כפי שיפורט בהמשך).

רק בעקבות שתי פניות ב"כ התובע לנתבעת, מיום 5.2.05 ומיום 16.2.05, נאותה הנתבעת להשיב באופן הססני ובלתי מתחייב לתובע (אף הנתבעת עשתה זאת רק לאחר שני מכתבים), כי "כך או אחרת, בהתחשב במכלול השיקולים המקצועיים ובמלוא הנתונים כפי שהם נכון להיום, ההערכה היא כי מרשך אינו צפוי לקבל מעמד של קביעות בתיאטרון בתקופה הקרובה". פניות ב"כ התובע ותשובות הנתבעת - מצ"ב כנספח ה'.

וידוגש, כי אף תשובת הנתבעת הנ"ל אינה ברורה די הצורך, ולא רק שאינה מנומקת (כפי שיובהר בהמשך) אלא הינה מעורפלת ואינה משיבה אם בכלל, ואימתי, לאחר 19 שנה, יינתן לתובע מעמד של קביעות, לפי שמדובר רק ב"הערכה"... לגבי "התקופה הקרובה", וכלל לא ברור מהם "מכלול השיקולים המקצועיים" ו"מלוא הנתונים כפי שהם נכון להיום", שכן הנתבעת כבר סיימה העמדת ההצגותיה לשנה הבאה וכן סיימה ליהוק השחקנים. לפיכך, לא ברור מהו אותו "נתון חסר" אשר חסר לה, לנתבעת, על מנת להחליט, וזאת ביחס לשחקן מוכר העובד בשורותיה כבר 19 שנה, ואף נכון למועד הגשת תביעה זו, וערב סיום חוזהו ה"זמני", התובע עדיין לא יודע אם יומשך בהעסקתו, אם לאו!!!

העדר שקיפות בהליך המיון והבחירה:

לא רק שהנתבעת נוטלת חירות להעסיק את התובע כעובד "זמני", היא עושה זאת אף בלא כל הנמקה ובלא כל בקרה או פיקוח על שיקול דעתה, לא באשר להמשך העסקתה הממושך ולא באשר לשיקוליה אם לחדש אם לאו את חוזהו של התובע.

בעוד שבהסכם הקיבוצי מוגדרת הסמכות ליתן קביעות ל"הנהלת התיאטרון", בפועל שוקלים זאת שניים בלבד - המנכ"ל, מר נעם סמל, והמנהל האומנותי, מר עומרי ניצן, כסמכויות בלעדיות בלא כל זכות ערעור על החלטתם (בהעדר הנמקות אף אין כנגד מה לערער!).

על אף שההסכם הקיבוצי מגדיר את החובה ליתן קביעות בפרוצדורה משפטית (אשר עליה ידובר), ואשר אף היא אינה מתקיימת, ההסכם הקיבוצי מגדיר את הליך מתן הקביעות בקיומו של דיון, אשר לגביו נקבע: "...הדיון יערך לא מאוחר מחודשיים לפני תום ארבע שנות העבודה". לתובע לא ידוע על קיומם של דיונים כאמור, בה נשקלת מועמדות שחקן, מועלות בה טענות וטענות שכנגד ומישהו יכול לבוחנם או לפקח עליהם מהבחינה המקצועית.

הנתבעת הינה גוף ציבורי, המתקצב מכספי ציבור. משכך, מוטלות על הנתבעת חובות מתחום המשפט המינהלי לשקיפות ההליכים, לרבות עריכת שימוע, כולל שימוע משני, רישום פרוטוקולים של ישיבותיה, הנמקות באשר להחלטותיה וכו'. שכן, לא רק מדובר בשיבוץ עתידי אלא, לעיתים מדובר בהפסקת עובד, דה בפועל, היינו - בפיטורים. ברי כי פיטורים צריכים להערך לא רק מסיבה מוצדקת ורלוונטית, אלא אף לאחר קיומו של שימוע, בהשתתפות ועד השחקנים, וכפי שיפורט באשר לחובותיו. על השקיפות הנדרשת ממוסד ציבורי - נפסק אך כעת בבית הדין הארצי לעבודה, מפי כב' הנשיא אדלר, בהקשרם של שני מרצים שביקשו מאוניברסיטת בר אילן לגלות מסמכיהם הנוגעים לקבלת קביעות במוסד, כי -

"הלכה פסוקה היא מימים ימימה כי זכותו של אדם לעיין במסמכי הרשות במידע הנוגע לו עצמו... זכות העיון וזכות הטיעון הינם למעשה מקשה אחת, אף לשם קיומה של ביקורת שיפוטית על החלטת הרשות, לרבות החלטה על הפסקת עבודתו של עובד. חובת גילוי מוגברת כמעסיקה, מתוקף יחסי האמון, ההגינות ותום הלב החלים על הצדדים ליחסי העבודה, המחייבים שקיפות ההליכים... בקיומה של חובה זו מוגשם אינטרס ראשון במעלה, של המתדיינים ושל הציבור כאחד, לגילוי האמת והסרת חשש מפני החלטה שרירותית של הרשות"

(ע"ע 1185/04, אוניברסיטת בר-אילן נ' ד"ר צמח קיסר וד"ר חיים שטרן (ניתן ביום

20.3.05), פסקאות 20,21.

אם החלטות מתקבלות בנתבעת ללא משוא פנים, על פי עקרון השוויון המחייב רשות ציבורית, וללא כל שיקול זר מכל סוג שהוא, מה טעם מסתירה הנתבעת נימוקיה, ומדוע לא מקיימת כל דיון? שכן בפועל, החלטות אלו מתקבלות בהסתודדות פנימית, בלא לחשוף את שיקול הדעת נוכח תוכנית

העבודה, מצב השחקנים בשוק, התקציב השנתי וכו'.  
ביטוי לכוחנותה של הנתבעת, ולחוסר הוודאות המקצועית הקיומית בה מתפקדים שחקני הנתבעת,  
מצא ביטויו בכתבה עיתונאית בה מחו שחקנים נוספים על אופי עיסוקם הבלתי יציב, ועל שרירות ההחלטות  
לטות המתקבלות על ידי אדם אחד - מר עומרי ניצן.  
כתבת "ידיעות אחרונות" מיום 11.2.05 - מצ"ב ויסומן כנספח ו'.  
אף פניות ב"כ התובע במכתביו לנתבעת לחשיפת שיקוליה (נספח ה' לכתב תביעה זה), הושבו ריקם,  
באשר הסתבר כי אין לא פרוטוקולים ולא הנמקות. אף בכך מפירה הנתבעת את חובת ההנמקה אשר  
רשות ציבורית מחוייבת בה במענה לפניית אזרח, לא כל שכן - ביחס לעובדה הנאמן והמסור.

מעמד הועד:

מעמדו של ועד העובדים מוסדר בהסכם הקיבוצי, כאמור בפרק י', סעיף 3 להסכם הקיבוצי: "הנהלת  
התיאטרון מכירה בועד השחקנים כנציגות, אשר איתה תנהל מו"מ בכל העניינים הנוגעים לשחקנים, הן  
אלה הנובעים מתוך הסכם זה והן אלה שיתעוררו מתוך העבודה בתיאטרון".  
לעניין הקביעות (פרק ה' להסכם הקיבוצי), מוטלת חובה על ועד העובדים להגיש להנהלת הנתבעת  
"בקשה לדיון על ידי ועד השחקנים", כאמור בפרק ה' להסכם הקיבוצי.  
משכך, לא רק ה"הנהלה", אלא אף הועד חייב להיות שותף להליך הבחירה, הן כמציע, הן כמתדיין והן  
כסמכות בעת פיטורים.  
על חובת הנהלה להיוועץ עם ועד עובדים בעת פיטורים - ראה פס"ד עס"ק 1003/01, ההסתדרות נ'  
אי.סי.איי טלקום בע"מ, פד"ע לו, 289.  
כאמור בפס"ד הנ"ל:  
"מכח עקרון תום הלב יש חובת היוועצות גם אם חוק, הסכם קיבוצי או הסדר קיבוצי לא קובעים זאת."  
(שם, עמ' 305).

אין מדובר בסמכות שבבחירה, אלא בחובתו של הועד הן כלפי עובדי הנתבעת והן כלפי ההנהלה. משמו  
טלת בדין חובה משפטית על גוף, אין הוא יכול לוותר על זכותו זו.  
מזה שנים רבות, המליץ ועד העובדים באופן מפורש בפני ההנהלה על מתן קביעות לתובע.  
כאמור במכתב המנהל האדמיניסטרטיבי מר אורי לוי, מיום 9.3.95, "ועד השחקנים העלה את נושא הקביעות  
עוד בישיבה עם ההנהלה".  
אף בפגישה עם ב"כ התובע, ציינו אנשי הועד מספר פעמים בהם העלו את שמו של התובע כמועמד  
לקביעות.  
ואולם אין כל דיון מסודר, או מו"מ על "שם כנגד שם", אלא שיחה פתוחה וחופשית, בהם הועד אומר את  
שמותיו, וה"ה סמל וניצן מחליטים את החלטותיהם, בלא הנמקה.  
וידגש, כי סמכות הועד הינה לא רק להציע קביעות, אלא אף להתדיין על מושאי הקביעות כאמור.  
זאת ועוד: הועד פועל ב"כובע" נוסף, אשר אינו מוגדר בהסכם הקיבוצי ואולם נובע ממשפט העבודה,  
במפעלי נציגות וכאמור בפסיקה, והינו התרת חוזהם של עובדים מפוטרים, בהליך שימוע טרם פיטורים.  
הליך שימוע כזה, לא רק שלא נעשה בנוכחות הועד, הרי אינו נעשה כלל וכלל.  
אמור מעתה: שמו של התובע הועלה על ידי הועד כמועמד לקביעות, לא נידון על ידי ההנהלה באופן בו  
שיקוליהם ניתנים לבחינה או לערעור, וספק אם ואיך נידון בכלל.  
בשונה מעב' ת"א עב' 7226/03, רביב גזית נ' אוניברסיטת תל אביב, עבודה אזורי ט"ז 514, ניתן ביום  
9.3.04, אשר הנתבעת מסתמכת עליו בתשובתה לב"כ התובע מיום 3.3.05, הרי בעניינו החל הן התובע  
והן ועד העובדים הליך הקביעות, ופנה לנתבעת בעניין זה (בפס"ד רביב גזית הנ"ל לא נעשה כן).  
סירוב הנתבעת מיום 9.3.95 לפניית התובע לקבלת קביעות - מצ"ב כנספח ו'.

על יחודו של מקצוע השחקן:

יובהר וידגש, כי ידוע לתובע כי ענף המשחק והבימה שונה במהותו ממקומות עבודה אחרים, "רגילים".  
צרכי התיאטרון משתנים, סוגי ההצגות, טעם הקהל, רפרטואר הדמויות הדורשות ליהוק - ואולם התובע  
שיחק בכלל התפקידים מזה 19 שנה. עצם העסקתו הכה-ממושכת, מקימה על הנתבעת השתק ומניעות  
מלטעון כי יכולותיו הספציפיות של התובע אינן מספקות לשם ליהוק עתידי לכל תפקיד שהוא.

דווקא יחודו של מקצוע השחקן, מחייב משנה זהירות של הנתבעת לשם שמירה על מעמדו של התובע. ראשית, מיעוט התיאטראות בארץ, יוצרים מעין מונופול תעסוקתי, בו למכתחילה המעסיק הינו החזק, בעוד התובע, כיתר השחקנים, הינם ה"חלשים". תכליתו של משפט העבודה הינו הגנה על העובד, לשם איזון הכוח בינו לבין המעסיק, שלו נתונה הזכות הקניינית. לא בכדי הכירה הפסיקה בזכותו המעין קניינית של עובד במקום עבודתו. היכן שהעובד חלש באופן מוחלט, נוכח שליטת המעסיקים בשוק זה, ביכולתם להכתיב את טעם הקהל, לקדם ולהעלות שחקנים (וגם ל"מחקם" מהתודעה הציבורית ומשוק התעסוקה), יש לתת לזכויותיו של העובד משנה תוקף.

שנית, יחודו של מקצוע המשחק. כפי שכבר נפסק בפס"ד אורלי פרט הנ"ל, ככל שמקצועו של עובד ייחודי יותר ונדיר יותר, יש ליתן משנה תוקף לאיסור הפגיעה בו. המצב בישראל הינו של ריבוי שחקנים, ומיעוט מקומות עבודה. שחקנים שאינם נקלטים במקומות עבודה, "נמחקים" מהמפה, ונאלצים, על אף כישוריהם, לפנות, למרבה הצער, לתחומי עיסוק אחרים. לנתבעת חלק חשוב בעיצוב מפת השחקנים בישראל. אי מתן הגנה לתובע, על זכותו הקניינית לעבוד במקצוע אותו למד ובו בחר להתמחות ולהצלח, יפגע בזכותו החוקתית.

על מעמדו האישי של התובע בנתבעת:

התובע, כאמור, עובד בנתבעת מזה 19 שנה (ובעל ותק של 26 שנה בתחום, כולל לצורך דירווגו המקצועי). העסקתו הכה-ממושכת, מלמדת באופן מוחלט על יכולתו לבצע את כלל קשת התפקידים, ואת שביעות רצונה של ההנהלה מיכולותיו המקצועיות.

עצם עבודתו הממושכת מקנה לתובע זכות ל"קביעות" בתאטרון, על מובנה המהותי - הזכות שלא להיות מפוטר.

אף על מובנה המשפטי "הצר", כהגדרת "קבוע" לפי ההסכם הקיבוצי, קמה לתובע זכות מהותית לקבלת הקביעות, הן מכח עבודתו הממושכת, הן בהעדר שיקולים אחרים להתרת חוזהו, ועל פי חובת השוויון החלה על מעסיק ציבורי.

בשנים האחרונות מונו מספר שחקנים כ"קבועים", כולם שחקנים אשר ויתקם בנתבעת נמוך משמעותית מזה של התובע (כך השחקנית גב' קרן מור ששיחקה בתיאטרון כחמש שנים בלבד, אשר קיבלה קביעות בלא כל התייעצות עם הועד!!!!; שחקנית אחרת, גב' שרה פון-שוורצה קיבלה קביעות לפני כשנתיים לאחר כשש שנות משחק בלבד!).

ראוי כי משכך, יעבור נטל ההוכחה למעסיק לחשוף את שיקוליו, וזאת לאור החשש לפגיעה בעקרון השוויון.

שכן קיים חשש כי הנתבעת, משיקוליה, נוהגת "איפה ואיפה" בין התובע לבין שחקנים אחרים, וזאת בלא שיוכל התובע לראות כל סיבה לכך, ודאי לא בשים לב לעובדה כי בפועל ממשיכה הנתבעת להאריך חוזהו ה"זמני".

אף במענה לפנייתו המפורשת קיבל ב"כ התובע (במכתב הנתבעת מיום 5.2.05, נספח ה' להלן), מאת הנתבעת את התשובה הקלישאתית הבאה: "כישורים ויכולת משחק אינם פונקציה של משך ההעסקה, ובהתאם משך ההעסקה אינו בהכרח מעיד על יכולות מקצועיות שנבחנות בעת ששוקלים מתן קביעות לשחקן, שמשמעותה - שחקן התיאטרון "לכל החיים", זכות שניתנת לראויים ביותר".

ואם זו תשובה שקיבל התובע לאחר פניה באמצעות עו"ד, שווה בנפשכם על התשובות שהיה מקבל לו היה פונה באופן עצמאי! הרי התובע לא קיבל מעולם כל מענה לפנייתו בנושא קביעותו, וכאמור - לא כל הנמקה.

הציבור הרחב אינו מבדיל כלל בין "קבועים" לבין "לא קבועים", כך שאין בסטטוס הקביעות משום להב דיל בין שחקנים ברמות שונות, שכן גם כיום, לאחר 18 שנות משחק, קהל הצופים רואה בתובע כ"קבוע" בקאמרי ושמו של התובע, בהיותו אהוב על ידי קהל הצופים, מושך קהל רב לקופת הכרטיסים כבר כיום. לא זאת אלא זאת, כי הנתבעת שוקלת בימים אלו על מתן קביעות לעובד, שהינו קרוב לגיל הפרישה אך בשנים ספורות (ועבד בנתבעת תקופה קצרה מאשר התובע). בכך, ובחוסר תום לב, מנסה הנתבעת

להציע לשחקן זה לוותר על פיצויי פיטוריו המוגדלים, ואך לקלטו כעובד שלא ישחק, וטענתה כי מדובר ב"זכות לכל החיים" אכן עשויה, למרבה הצער, להתחוויר כאמת. משכך, מוסד הקביעות בנתבעת הינו אך ורק מוסד סוציאלי, שמחייב את הנתבעת דווקא להעסיק שח, קנים שלא יכולים לשחק עוד. משכך, מה עניין של "עבודה לכל החיים", באשר דווקא הקבועים עלולים לסיים את הקריירה שלהם מחוץ לבמה, בתפקידי מינהלה בנתבעת, בעוד ה"זמניים" הם-הם השחקנים לכל החיים!

חוסר תום הלב של הנתבעת בהליכים המשפטיים עובר להגשת כתב תביעה שני זה

ואי עמידתה בהסכם הפשרה שבין הצדדים

ביום 5.5.05 הוגשה לראשונה לכב' ביה"ד תביעת התובע בעניין זה, בעילות ובסעדים כפי שמוניים בכתב התביעה הנוכחי.

לאחר הגשת התביעה, חוזה עבודתו של התובע לא הוארך והוא קיבל הודעת פיטורים מעבודתו, עוד לפני קיומו של שימוע בעניינו.

בתיק התקיימו הליכים מקדמיים ויום לפני ישיבת קדם המשפט (שנועד ליום 6.9.05), פנתה הנתבעת לתובע בהבטחה כי תדון בעניינו בחיוב, וזאת לאחר קיום שימוע בעניינו (עד כה, טרם התקבל פרוטוקול שימוע זה).

הסכם הפשרה מיום 5.9.05 - מצ"ב כנספח ה'1.

לפי הסכם הפשרה (סעיף 11), יועסק התובע בנתבעת שנתיים נוספות (עד ליום 31.8.07).

לפי הסכם הפשרה, (סעיף 17), "לאחר כחצי שנה ממועד חתימת הסכם זה תובא לדיון בקשתו של השח, קן לקבל מעמד של קביעות בתיאטרון". בסעיף 15 נכתב כי העניין יישקל בתום לב.

עוד הוסכם (סעיף 19), כי עניין הקידום בדרגה והקביעות ידונו לפי הוראות ההסכם הקיבוצי החל על הצדדים.

כאמור בהסכם הפשרה, נועד התובע להיות משובץ בהצגות רבות, ובהן - נתניה, עוץ לי גוץ לי, עיר הנפט, אשכבה.

בפועל אכן שיחק התובע במהלך השנה האחרונה ב\_\_\_\_\_ וקצר שבחים רבים, בהם בפני קהלים בחו"ל. הנה כי כן, ברצותה מוצאת הנתבעת לתובע תפקידים בהצגותיה.

ואולם, על אף התחייבותה בהסכם הפשרה, בעטיין מחק התובע תביעתו הקודמת, הודיעה במהלך מאי 2006 (על אף התאריך הנקוב במכתב - 2.1.06) הנתבעת לתובע, כי נידחו בקשותיו לקביעות ולדרגה.

הודעת הנתבעת ממאי 2006 - מצ"ב כנספח ה'1א.

אף כאן, לא ברור איזה מין דיון התקיים בעניינו של התובע, אם בכלל, כיצד שותף הועד, איזה עמדה נקט, כיצד ניתן לעיין בפרוטוקולים וכו', והכל, בין היתר, לפי שלא ניתנה לתובע זכות שימוע בפני הועדה המ, חליטה בעניינו.

הנתבעת, ברצונה "לטרטר" את התובע, שבה והשיבה אותו לנקודת המוצא, בהעדר קביעות ודרגה, והביאה אותו להגיש תביעתו זו, על היבטיה העקרוניים, בשנית, לאחר שנעתר לבקשת הנתבעת למחוק את תביעתו הקודמת.

פניות ב"כ התובע לנתבעת משנת 2006 בבקשה לבירור באשר למעמדו של התובע - מצ"ב כנספח ה'2.

יתרה מזאת: לפי סעיף 4 להסכם הפשרה, התחייבה הנתבעת לא רק לדון בקביעותו ודרגתו של התובע, אלא אף להעסיקו בפועל, ולספק לו מלאכה מקצועית (כאמור בסעיף 4 להסכם הפשרה: "הקאמרי מקבל בזה את השחקן על מנת שישחק בקאמרי והשחקן מקבל בזה על עצמו לשחק בקאמרי").

כלומר: התובע הושב לעבודתו, לאחר הפסקת עבודתו הקודמת, על מנת לשחק בהצגות הנתבעת, באשר זוהי מלאכתו ומימנותו.

על אף האמור, במכתבה ממאי 2006 (נספח ה'1א), הודיעה הנתבעת לתובע, באופן חד-צדדי, כי "...בין

היתר נאמר למרשך כי הוא אינו משוב בהפקות של העונה הבאה, לאור החלטת הבמאים..."

זאת, על אף שבידי הנתבעת לספק מלאכה לתובע, ובהם המשך עבודה במחזות שהוא ממילא משתתף בהם!!!

הנה כי כן, התובע הושב לעבודתו על מנת שימחק תביעתו הקודמת בעניין זה, ואולם בטריק ציני וחוסר תום לב של הנתבעת, באשר לא רק נידחו בקשותיו לקביעות ודרגה, בלא כל הליך מסודר, אלא אף בפן על הנתבעת קלטה אותו שוב לשורותיה שלא על מנת לספק לו עבודה (יתרה מכך: תוך הפסקת עבודתו בפועל במחזות בהם הינו משתתף על אף חיוניותו למחזות אלו!!!)



בין לבין, במהלך התקופה בה היתה אמורה הנתבעת לשקול בתום לב ובהליך ראוי מתן קביעות לתובע, במהלך השנה האחרונה ולאחר מחיקת תביעתו הקודמת בעניין, בחרה הנתבעת ליתן קביעות לשחקנית בעלת ותק של ארבע שנים בנתבעת, אולה שצ'ור. מכתב ב"כ התובע לנתבעת מיום 26.12.05 בעניין זה - מצ"ב כנספח ה2א.

## סיכום

העסקת התובע באמצעות חוזים "זמניים" במשך 19 שנה, הינה בלתי סבירה, נוגדת את חובת תום הלב, גורמת לו נזקים כספיים ומקצועיים, פוגעת בחובת השוויון ובזכויותיו כעובד ותיק ומוערך. התובע זכאי להיקלט בנתבעת כעובד קבוע, וזאת הן מעצם הותק המקצועי שצבר, והן מכח המנגנון האמור בהסכם הקיבוצי. לחלופי חילופין, התרת חוזה עבודתו ה"זמני" של התובע כמוה כפיטורים, ועליה להעשות כדין - מנימוק לרוונטי ואחר שימוע כדין, ותוך אימוץ הלכות הפיטורים לגבי עובד "קבוע".

### ב. הפרשי דרגות ושכר

כאמור בפרק ד' להסכם הקיבוצי, סעיף 2, "טבלת השכר וכל התשלומים הניגזרים ממנה תותאם לטבלת השכר של העיתונאים בשירות הציבורי". כיום חל על התובע "הסכם העסקה זמני במשכורת חודשית" מיום 28.5.03. הסכם העסקתו ה"זמני" הנוכחי של התובע - מצ"ב כנספח ז'. התובע מחזיק מאז ינואר 2002, וכאמור בחוזה "זמני" זה (סעיף 4.1), בדרגה +43. קודם לכך, הועלה בחצי דרגה בשנת 1998. שכרו של התובע כיום עומד על שכר יסוד של 4,988 ₪, ותוספת ותק של 1408 ₪, לפי ותק של 25 שנה (כולל להקה צבאית). תלוש שכרו של התובע לחודש מרס 2005 - מצ"ב כנספח ח'. שכר זה אינו תואם את האמור בטבלת השכר לעיתונאים בשירות הציבורי משנת 1999, לא לגבי הותק המתבקש ולא לגבי הדרגה. העתקת שיטת השכר של העיתונאים בשירות הציבורי לנתבעת, מחייבת העתקת עקרונות מתח הדרגה, שכן אחרת יהיה הסכם זה מעוקר מכל תוכן, באשר ההנהלה תוכל, על דעת עצמה ובלא כל הנמקה או צידוק, להצמיד לתפקיד מסויים דרגה אחת ולא אחרת, וכן להשהות שחקן בדרגתו שנים רבות. אף כאן, הנתבעת נוהגת בניגוד לחובת השוויון ותום הלב, לפי ששחקנים צעירים מהתובע (הגב' קרן מור) כבר קיבלו דרגה הגבוהה ממנו; לתובע התגלה רק כעת (במהלך הכנת כתב תביעה זה) כי לפני כשנתיים קיבלו שחקנים אחרים קידום בדרגה, בעוד הוא לא קיבל זאת. בכך מפרה הנתבעת את חובת השוויון החלה על מעסיק ציבורי, אשר לא רק אינה מתחייבת להמשך העסקתו בעתיד אלא אף מפלה את שכרו בהווה ובעבר, ואף זאת בלא כל הנמקה. התובע מעולם לא קיבל כל הנמקה לדבר קידומו בדרגה, על אף פניותיו החוזרות. פניות התובע לקבלת דרגה כלל לא נענו על ידי הנתבעת, ואם נענו - נענו בלקוניות ובלא הנמקה. פניות התובע מתאריכים 17.11.99, 25.7.99, 10.11.96 - מצ"ב כנספח ט'. לאור האמור, מתבקש כב' ביה"ד להצהיר על זכאותו של התובע לדרגה 46, ותשלומה הרטרואקטיבי מאז התקיימות מתח הדרגות המתאים, בכפוף לסולמות הקידום לעיתונאים בשירות הציבורי.

### ג. הסעדים הנדרשים

כב' ביה"ד מתבקש ליתן סעד הצהרתי המחייב את הנתבעת ליתן לתובע קביעות, הן מכח משך עבודתו הממושך והן כאמור בהסכם הקיבוצי. כב' ביה"ד מתבקש ליתן סעד הצהרתי על פיו התרת חוזהו ה"זמני" של התובע אינה כדין.

כמו כן, מתבקש כב' ביה"ד ליתן צו המורה לנתבעת לחשוף את פרוטוקולי הדיון הנוגעים לקביעותו של התובע.  
ביה"ד מתבקש להורות לנתבעת לשלם שכרו של התובע ומכאן ואילך ורטרואקטיבית לפי דרגה 46 וכתן ספת הוותק לשחקן עם 25 שנות ותק.

5129371

54678313 כב' ביה"ד מתבקש להורות לנתבעת לשבץ את התובע למחזות אף בשנת 2006, בעודו עובד הנתבעת מכח חוזהו ה"קצוב", כאמור בסעיף 4 ל"הסכם הפשרה" מיום 5.9.05, ומכח הנוהג וההתנהגות. כמו כן, מתבקש כב' ביה"ד להשית על הנתבעת הוצאות משפט ראליות בצירוף שכ"ט ראלי.

---

עמית גורביץ', עו"ד

ב"כ התובע