



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

ניתן ביום 20 מאי 2021

המערער

סעיד אבו פארס

-

המשיבים

1. מדינת ישראל
2. ד"ר סער הראל
3. ג'והרה מנסור

לפני: השופטת לאה גליקסמן, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופט רועי פוליאק
נציגת ציבור (עובדים) גב' רחל בנזימן, נציג ציבור (מעסיקים) מר אהוד פלד

בשם המערער: עו"ד זכי כמאל
בשם משיבים 1 ו-2: עו"ד יצחק פרדמן, עו"ד ליטל סדובסקי

פסק דין

השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי חיפה (השופט אסף הראל ונציגי הציבור מר יהודה פיגורה ומר אבי פרלה; סע"ש 60841-07-17), במסגרתו נדחתה תביעת המערער להחזירו לתפקיד מנהל בית ספר יסודי בעוספיא, ולשלם לו פיצוי כספי בגין התקופה בה שהה בחופשה ללא תשלום.

התשתית העובדתית

2. המערער, יליד שנת 1960, הוא עובד משרד החינוך מזה שנים רבות. החל משנת 2000 או בסמוך לכך כיהן כסגן מנהל בית הספר היסודי ב' על שם פארוק שכידם בעוספיא (להלן: **בית הספר**). בשנת 2011 מונה כמ"מ מנהל בית הספר, וביום 1.9.11 או בסמוך לכך נבחר במכרז לתפקיד מנהל בית הספר. בבית הספר לומדים כ-300 תלמידים, ומועסקים בו כ-30 מורים, מהם 28 מורות.

3. ביום 24.2.16 בשעות הלילה נשלח סרטון ממכשיר הטלפון הנייד של המערער לקבוצת מורי ומורות בית הספר באמצעות יישומון "וואטסאפ", בו נראה (כך לפי העובדות שהוסכמו בין הצדדים) איבר מינו במצב זקפה. אין מחלוקת כי משלוח הסרטון נעשה בטעות (המערער הסביר כי רצה לשלוח את הסרטון



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

לרופאו), ומשרד החינוך אינו מתייחס למערער כמי שהתנהג באופן שאינו הולם או ביצע עוולה של הטרדה מינית. עם זאת, אין חולק כי למורות בית הספר נגרמה עוגמת נפש רבה וכי הסרטון מצא דרכו גם לתושבי עוספיא, חלק מהתלמידים וחלק מהורי התלמידים, באופן שהקשה מאוד על המשך עבודתו של המערער כמנהל בית הספר.

4. ביום 25.2.16 וביום 26.2.16 הגיע המערער לבית הספר, אולם נוכח סערת הרגשות שגרמה נוכחותו למורות בית הספר - נאלץ לשוב לביתו, ובהמשך יצא לחופשה. ביום 18.4.16 נפגש עם מנהלת מחוז חיפה דאז במשרד החינוך, גב' רחל מתוקי ז"ל, בנוכחות גורמים נוספים, והוסבר לו כי אין מניעה חוקית לחזרתו לניהול בית הספר אך קיימת מניעה מוסרית-ערכית לכך. בסיום הפגישה הוחלט כי המערער ישוב לנהל את בית הספר, אך ניסיונו לעשות כן - ביום 20.4.16 - כשל (חלק מהמורות לא הגיעו בהנחיית הסתדרות המורים; חלקן עזבו את הכיתות; חלק מההורים אספו את ילדיהם מבית הספר וחלק אחר התקהל בשער בית הספר תוך הבעת כעס על חזרת המערער; ולבסוף הודיע משרד החינוך על סיום הלימודים אותו יום בשעה 10:00).

5. ניסיון נוסף לחזרת המערער לבית הספר נעשה לקראת תחילת שנת הלימודים תשע"ז (שנפתחה ביום 1.9.16), והמערער התבקש על ידי מפקח בית הספר לקיים לצורך כך שיחות עם המורות ועם ועד ההורים המוסדי נוכח התנגדותם לחזרתו, בלוח זמנים מוגדר. בפועל לא עמד המערער במשימות אלה אלא הגיש, ביום 7.8.16, בקשה לחופשה ללא תשלום, על גביה כתב שהיא "לפי הצעת מנהלת המחוז גב' רחל מתוקי ובנוכחות גב' איה חיר אלאדין מנהלת אגף החינוך הדרוזי והצירקסי". בקשתו אושרה, ובהתאם שהה המערער בחל"ת החל מיום 1.9.16 ועד יום 31.8.17.

6. במהלך החודשים פברואר - מאי 2017 הודיע המערער כי בכוונתו לשוב ולנהל את בית הספר בתום תקופת החל"ת. משרד החינוך הציע לו כתחליף לכך להשתבץ כמדריך מחוזי ולהשלים את המשרה בשעות הוראה במרכז פסג"ה, אך הוא דחה את ההצעה. ביום 1.6.17 זומן המערער לשימוע, על ידי מנהל מחוז חיפה החדש במשרד החינוך, ד"ר סער הראל (המשיב 2). בזימון לשימוע - אליו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

צורפו מכתב של ועד ההורים ומכתב נוסף בחתימת רוב מורות בית הספר - נאמר כי חזרתו של המערער לניהול בית הספר עלולה לגרום לקריסת בית הספר עד כדי סגירתו, נוכח התנגדותם העזה של המורות וההורים לכך. המערער השיב בכתב לזימון זה וציין, בין היתר, כי אינו חשוד בעבירת משמעת או עבירה פלילית, ומשכך אין למנהל המחוז סמכות לערוך לו שימוע ומדובר בשימוש שלא כדין בסמכויותיו. בפגישה שנערכה בין הצדדים ביום 8.6.17 הוסיף המערער, בין היתר, כי יציאתו לחל"ת נעשתה על סמך הבטחה שניתנה לו בדבר שובו לבית הספר בתום שנת החל"ת.

7. ביום 15.6.17 ניתנה החלטת מנהל המחוז שכותרתה **"שיבוצך בשנה"ל תשע"ח"**, לפיה המערער לא ישוב לנהל את בית הספר בשנת הלימודים הקרובה (שהתחילה ביום 1.9.17) וזאת "נוכח המצב השורר בבית הספר" ובהתחשב בכך שלפי חוות דעתו של המפקח, "שובך לניהול בית הספר... עלול לגרום לזעזוע עמוק ביציבות בית הספר ולקושי של ממש להמשיך את התנהלותו הסדירה". עוד צוין במכתב כי ניסיונות קודמים להחזרת המערער לתפקידו לא צלחו; כי המערער לא פירט במהלך השימוע כיצד בכוונתו לגשר על הפערים ולשקם את תדמיתו באופן שיאפשר את חזרתו לעבודה, ובמקומו טען בא-כוחו כי מדובר "בדבר פעוט ערך שניתן לעבור עליו לסדר היום" - דבר המלמד על אי הבנת המציאות כהווייתה; וכי "מנהל שתמונתו הופצה בחדר המורים ואשר נמצא במצב אינטימי ביותר, גם אם לא הייתה לו כוונה להפיצה ברבים, יתקשה עד מאוד להמשיך ולהוביל בית ספר, קל וחומר כשמדובר בצוות עובדי הוראה בעל אופי דתי, הפועל בתוך קהילה קטנה מסורתית באופייה". עוד צוין כי "במסגרת אחריותי כמנהל מחוז לפעילותם התקינה של כלל מוסדות החינוך שבאחריותי, שומה עלי לבחון את התוצאות של שובך לבית הספר ויכולתך להוביל את בית הספר באופן תקין ורגוע, אשר יאפשר לתלמידים ללמוד ולמורים ללמד. המצב בשטח מצביע על תמונת מצב שונה ממה שאתה טוען לה". לאור כל זאת נדחתה בקשת המערער לחזור לתפקידו כמנהל בית הספר, ומנהל המחוז שב והעלה את האפשרות שהוצעה לו להעסקה כמדריך מחוזי.

8. על החלטה זו הוגשה תביעת המערער לבית הדין האזורי - כנגד משרד החינוך, מנהל מחוז חיפה ד"ר הראל שנתן את ההחלטה, וכן גב' גיוהרה מנסור (המשיבה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

3), אשר הייתה סגניתו של המערער ומשמשת בפועל כמנהלת בית הספר במקומו. המערער עתר בתביעתו לביטול ההחלטה באופן שיתאפשר לו לחזור ולמלא את תפקידו, וכן תבע פיצוי כספי בסך 240,000 ₪ בגין השנה בה נאלץ לצאת לחל"ת כחלק מהסדר שלבסוף לא קוים. המערער אף הגיש בקשה לסעד זמני, שנדחתה בהחלטת בית הדין האזורי מיום 10.8.17 (בקשת רשות ערעור נדחתה בהחלטת חברי השופט רועי פוליאק: בר"ע 40560-08-17 מיום 22.8.17). בפועל שובץ המערער החל מיום 1.9.17 כמדריך מחוזי במחוז חיפה, וממלא שעות הוראה במרכז פסג"ה (כפי שיפורט להלן, הצדדים חלוקים על התפקיד אותו הוא מבצע בפועל).

פסק דינו של בית הדין האזורי

9. בית הדין האזורי קבע כי החלטת מנהל המחוז בדבר שינוי הצבתו של המערער היא "החלטה שהיא חלק מזכות היתר של המעסיק לנהל את המפעל", וכן החלטה מנהלית שהתקבלה בתחום מקצועי הנוגע לניהול מערכת החינוך. משכך, הביקורת השיפוטית על החלטה זו מצומצמת. במקרה זה שוכנע כי לא הובאה הצדקה להתערב בה, נוכח היותה "סבירה, מידתית וכזו שנתקבלה לאחר הליך פרוצדורלי תקין".

10. בית הדין הדגיש כי זכותו של המערער, ככל אדם, לצלם עצמו במצבים אינטימיים. עם זאת לא ניתן להתעלם מכך שהפצת הסרטון - גם אם נעשתה, ועל כך לא הייתה מחלוקת, בטעות, וגם אם שורשרה לאחר מכן שלא על ידי המערער - "גרמה לטלטלה רבתי בבית הספר: הן אצל צוות המורים, הן אצל התלמידים, והן אצל הוריהם", שכן האופן בו נתפס הסרטון גרם לפגיעה קשה בתדמית המערער, בסמכותו המקצועית וביכולתו להנהיג את בית הספר. בית הדין פירט את הראיות המלמדות על כך, והוסיף כי הפצת הסרטון וחשיפת ציבור המורים (וכן ההורים והתלמידים) לסיטואציה כה אינטימית מחדרי חדריו של המערער גרמה להתמוטטות החומות שאמורות היו להתקיים בינו לבין הכפופים לו, ונועדו לאפשר את הסמכותיות הנדרשת לצורך ניהול בית הספר. מורות בית הספר אף הבהירו כי שובו של המערער יגרום להן לטראומה, כעס וחרדה.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

11. בית הדין הוסיף כי משרד החינוך גילה אורך רוח ורגישות, ובשלב ראשון ניסה למצות את האפשרות להחזרת המערער לתפקידו. התנהלות זו "נתנה ביטוי לעובדה כי עצם הכנת הסרטון על ידי התובע, או העובדה כי זה הופץ בשגגה על ידי התובע למורי בית הספר, אין בהם כשלעצמם לפסול את התובע מלשמש מנהל בית הספר" וכן "ביטאה את העובדה כי משרד החינוך ראה בתובע מנהל מוצלח". במקביל, נדרשה בחינת השאלה אם הפצת הסרטון מונעת מהמערער את האפשרות להוביל ולהנהיג את בית הספר. בהתאם ניתנו למערער שתי הזדמנויות במהלך שנת 2016 לשוב לתפקידו, אך הן לא צלחו. הזדמנויות אלה מלמדות על התחשבות רבה באינטרסים של המערער, ועל העדרם של שיקולים זרים.

12. אשר ליציאת המערער לחל"ת וטענתו להבטחה שלטונית שניתנה לו, בדבר שובו לבית הספר בתום תקופת החל"ת ככל שיסכים לצאת לחופשה זו - קבע בית הדין, על בסיס התרשמותו ממכלול העדויות, כי במהלך פגישה מיום 26.7.16 אכן הוצע למערער על ידי מנהלת המחוז דאז לצאת לחל"ת, אך כל שצוין בפניו הוא שבתום התקופה ייערך דיון בנוגע לאופן שובו למערכת. אמירה זו אינה מקפלת בתוכה הבטחה כי ישוב בהכרח לנהל את בית הספר. בהמשך לכך נערכה שיחה טלפונית בין בן דודו של המערער לבין מנהלת אגף החינוך הדרוזי והצ'רקסי במשרד החינוך גב' איה ח'יר אלדין, אך גם במהלכה לא ניתנה הבטחה כנטען, וגם אם בן דודו של המערער הבין אחרת - לפירושו הסובייקטיבי אין להקנות משקל. ממילא, גב' אלדין לא הייתה מוסמכת לתת הבטחה שכזו. משמעות הדברים היא כי גם אם המערער תפס כך את מצב הדברים (כפי שעשוי לעלות מבקשתו לצאת לחל"ת וממכתב באת כוחו דאז מיום 2.8.16, שלא הובאה הוכחה כי נשלח למדינה) - אין בכך כדי להקים הבטחה מחייבת. ההבטחה היחידה הייתה לקיים דיון בנוגע לאופן שובו של המערער למערכת, והבטחה זו קוימה. טענה נוספת של המערער, לפיה מנהל המחוז הנוכחי הבטיח לו אף הוא, במהלך חודש אפריל 2017, לחזור ולנהל את בית הספר - נדחתה אף היא. בית הדין הוסיף כי גם אם היה משתכנע שניתנה למערער הבטחה - התקיימו נסיבות המצדיקות חזרה ממנה, על מנת למנוע פגיעה באינטרס ציבורי מן המעלה הראשונה לספק שירותי חינוך תקינים לאוכלוסייה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

13. אשר לדרך בחינת בקשתו של המערער לשוב ולנהל את בית הספר החל מחודש ספטמבר 2017 - קבע בית הדין כי תקופת החל"ת לא הקהתה את השפעת הפצת הסרטון על יכולתו של המערער לנהל את בית הספר. התנגדות המורות וועד ההורים נותרה בעוצמה גבוהה כפי שהייתה, והדברים עולים ממסמכים שנשלחו על ידי ועד ההורים וצוות המורות כמו גם מהערכות מצב מזמן אמת של מפקח בית הספר. המפקח נפגש עם חלק נכבד מהמורות, והגיע למסקנה כי שובו של המערער "עלול לגרום לזעזוע עמוק עד כי קיים חשש ממשי להשבתת ביה"ס ע"י ההורים וקבלת גיבוי מהסתדרות המורים להשבתת ביה"ס ע"י המורות או אי הגעה לעבודה של רובן המכריע". בית הדין שוכנע כי מכתבן של 21 מורות, כפי שנכתב ביום 20.4.17 ומדגיש את התנגדות צוות בית הספר לחזרת המערער לתפקידו, משקף את תחושותיהן הסובייקטיביות האמיתיות של המורות. גם עמדת הורי התלמידים, כפי העולה ממכתב ועד ההורים, הייתה התנגדות נחרצת וחד-משמעית לחזרת המערער עד כדי איום בהשבתת בית הספר, כאשר עמדה זו העולה מהמכתב לא נסתרה. טענת המערער בדבר קנוניה בין מורי בית הספר וועד ההורים להדחתו נוכח רצון לאפשר לגב' מנסור לקבל את התפקיד במקומו - נדחתה.

בית הדין סיכם כי בהתחשב בנתונים אלה; כאשר המערער לא ניסה להסביר כיצד יוכל לגשר על התהום הפעורה בינו לבין ההורים והמורות; וכאשר התעלמות מהתנגדותם עלולה הייתה להביא לקריסת בית הספר ולפגיעה בציבור רחב של תלמידים והוריהם - רשאי היה משרד החינוך לנייד את המערער מתפקידו, וההחלטה שקיבל מנהל המחוז בקשר לכך סבירה ומידתית. אשר לתפקיד אליו נוייד - כל שנקבע הוא כי על פי טענת משרד החינוך מדובר בתפקיד בכיר, אותו ממלאים גם מי ששימשו בעבר מנהלי בתי ספר, וכי טענת המערער לפיה אינו משמש בפועל כמדריך - לא הוכחה.

14. לסיום בחן בית הדין את הליך קבלת ההחלטה, ושוכנע כי לא נפל בו פגם. כך, נשלח למערער זימון בכתב לשימוע, בו פורטו הטעמים לאורם שוקל מנהל המחוז שלא לאפשר לו לשוב לתפקידו ואף צורפו מכתבי המורות וועד ההורים. המערער נשמע הן בכתב והן בעל פה טרם קבלת ההחלטה, ובתום השימוע קיבל מנהל המחוז החלטה מנומקת ומפורטת בכתב לאחר היוועצות עם המפקח. גם אם ההחלטה שהתקבלה זזה להצעה שהוצעה למערער טרם השימוע ונדחתה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

על ידו - אין בכך כדי ללמד כי טענותיו לא נשקלו בנפש חפצה. חוזר נציבות שירות המדינה 1246/2009 אליו הפנה המערער אינו רלוונטי הן מחמת שעניינו פיטורי אי התאמה בעוד שהמערער לא פוטר, והן מחמת ש"העיון המשפטי למקרים שבהם מחויב מעסיק לקיים שימוע לעובד, אינו קבוע בהכרח בחוזר כלשהו של נציבות שירות המדינה. במקרה הפרטני כאן, החובה לקיים שימוע בשל הכוונה לנייד את התובע מתפקידו, מקורה בחובת תום הלב של משרד החינוך... ובמגבלות המוטלות על זכות היתר שלו כמעסיק, וכן בכללי המשפט המינהלי".

לאור כל האמור נדחתה התביעה במלואה, והמערער חויב בהוצאות המשיבים 1-2 בסך 20,000 ₪ וסך נוסף של 500 ₪ למשיבה 3.

טענות הצדדים בערעור

15. המערער טוען כי טעה בית הדין האזורי בקביעתו לפיה החלטת מנהל המחוז היא מידתית, סבירה ומאוזנת, שהרי הסתמכה באופן בלעדי על התנגדות ההורים והמורות ולא יעלה על הדעת כי בשל כך בלבד - והגם שאין חולק שלא עשה דבר-מה בלתי תקין - יועבר לצמיתות מתפקיד בו זכה במכרז כדין. ההחלטה אף ניתנה ללא כל עילה חוקית לנידוד, וללא מקור סמכות המתיר למשרד החינוך להעביר עובד מתפקידו בשל "שיקולים מוסריים ערכיים". מתן הרשאה להעביר עובד מתפקידו - על כל הכרוך בכך לרבות פגיעה בכבודו, מעמדו וחופש העיסוק שלו - בשל התנגדות הקהילה אף עלול להביא למדרון חלקלק, ולפגיעה בעובדים בהתבסס על אי התאמתם לערכי מוסר פנימיים של קבוצות אוכלוסייה כאלה ואחרות, בניגוד לעקרון השוויון. המערער מדגיש, לעניין חוסר הסמכות, את סיכום הישיבה מיום 18.4.16 במסגרתו הבהירה מנהלת המחוז דאז שאין כל מניעה חוקית מחזרתו לניהול בית הספר.

16. המערער מוסיף כי בהתאם לסיכום שנערך בינו לבין מנהלת המחוז הקודמת, גב' מתוקי ז"ל - הסכים לצאת לחל"ת על חשבונו למשך שנה, ובתום אותה שנה אמור היה לחזור ולנהל את בית הספר, מתוך הנחה שמדובר בפרק זמן סביר להרגעת הרוחות וכי בסיומו ניתן לצפות מהמורות וההורים לשוב ולהתנהל במקצועיות מול אדם שטעה. אין לאפשר למורות ולהורים לפגוע בו פגיעה גדולה יותר העולה על הנדרש, ואינה מידתית, ואין זה נכון כי יכולתו לנהל את בית



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

הספר נפגמה שכן דבר לא השתנה ביכולותיו המקצועיות. הטענה לפיה לאורך הזמן שחלף מאז הפצת הסרטון נשארו הרוחות סוערות כפי שהיו ביום שלאחר הפצתו, על אף שחלק הארי של תלמידי בית הספר התחלף - אינה סבירה, והיה על מנהל המחוז (שכלל לא העיד בבית הדין) וכן על בית הדין האזורי לבחון אותה לעומקה, שמא מובעת היא מתוך מניעים זרים. מנהל המחוז אף לא שקל כלל את אפשרות העברתו של המערער לבית ספר אחר, לרבות ביישוב אחר, ובמקום זאת העדיף לניידו לתפקיד זוטרי והגם שהוא מכונה מדריך פדגוגי הוא אינו מתפקד ככזה. אפשרות אחרת הייתה להתנות את שובו לבית הספר בחלופי מספר שנים, כאשר מרבית התלמידים ממילא יסיימו את בית הספר (בהמשך הוסיף שכיום גם חלק גדול מהמורות התחלף), אך גם דבר זה לא נעשה. בטיעונו בעל פה הוסיף כי היו גורמים בעלי אינטרס לסלקו מתפקידו, שהעצימו את האירוע ומנעו מהלהבות לשכוך. לשיטתו אין זה נכון שהמורות וההורים כיום מתנגדים לחזרתו.

17. המערער מוסיף וטוען כי לא היה מסכים לצאת לחל"ת ככל שההבטחה היחידה שהייתה ניתנת לו היא כי בסיום התקופה ייערך דיון באשר לאופן שבו למערכת, וקביעת בית הדין בקשר לכך אינה מתיישבת עם ההיגיון. בפועל ניתנה לו הבטחה מפורשת על ידי מנהל המחוז דאז, שאין חולק שהייתה בעלת הסמכות החוקית לממשה. הדברים עולים בבירור מבקשת החל"ת כפי שנוסחה על ידו וממכתב באת כוחו דאז מיום 2.8.16 בה נרשמו הדברים ב"רחל בתך הקטנה", כאשר לא התקבלה לכך כל תגובת-נגד מטעם משרד החינוך המבהירה כי הדברים אינם נכונים. באת כוחו דאז, עו"ד תמי אולמן, אף העידה בבית הדין ואישרה את הדברים. למנהל המחוז הנוכחי לא היה צידוק חוקי לשנות את ההחלטה או לבטלה, והיה עליו להחזיר את המערער לתפקידו ולנקוט בפעולות הנדרשות לצורך איחוי הקרע ככל שאכן נותר כזה.

18. המדינה תומכת בפסק דינו של בית הדין האזורי, מטעמים, ומדגישה את הטלטלה שנגרמה לבית הספר בעקבות הפצת הסרטון. בין היתר הדגישה את טענת המורות בדבר סערת רגשות וטראומה שלא תאפשר להן לשבת עם המערער "ולהסתכל לו בעיניים"; את הקושי מול התלמידים, המודרכים שלא להצטלם במצבים אינטימיים מחשש לדליפת תמונות והעלאתן לרשתות





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

החברתיות; ואת טענת ועד ההורים בדבר פגיעה בלתי הפיכה ב"עמדת המנהיגות" של המערער בעיני התלמידים, צוות בית הספר והציבור בכללותו. עוד ציינה כי נעשו מספר ניסיונות לאפשר למערער לחזור לתפקידו, ורק לאחר שלא הצליח לפתור את המשבר, ובהתחשב בכך שחזרתו לניהול בית הספר הייתה מעמידה בסכנה ממשית את התנהלותו הסדירה ואת יציבותו - זומן לשימוע והתקבלה ההחלטה עניינית וסבירה שלא להחזירו. המדינה מדגישה כי המערער עצמו מודה שבתקופה הראשונה שלאחר הפצת הסרטון הייתה התנגדות עזה לחזרתו, כאשר בית הדין האזורי קבע עובדתית שלא חל שינוי בכך. לא הובאה כל הצדקה להתערב בקביעה עובדתית זו, ואף לא הובאה כל ראיה נוגדת.

19. המדינה סבורה עוד כי אין הצדקה להתערב בקביעתו העובדתית של בית הדין האזורי לפיה לא ניתנה למערער כל הבטחה שלטונית בדבר חזרתו לבית הספר, וגם אם ניתנה כזו, קיים צידוק חוקי לשנותה. טענות המערער בקשר לכך היו מרומזות, והתבססו בעיקר על תובנות סובייקטיביות שלו. טענתו העיקרית של המערער בערעור מתבססת על עדותה של עו"ד אולמן, אך בית הדין פירט בהרחבה מדוע אין בה כדי לבסס קיומה של הבטחה שלטונית, ומדובר בקביעה עובדתית שערכאת הערעור אינה נוהגת להתערב בה. אשר למקור הסמכות מכוחו פעל מנהל המחוז - החלטת הניוד לא התקבלה משיקולי מוסר, אלא מתוך שיקול יחיד של העדר יכולת למערער לחזור ולנהל את בית הספר מבלי שיציבותו תתערער. משעה שנקבע עובדתית שחזרתו של המנהל לבית הספר עלולה הייתה להביא להשבתת בית הספר וקריסתו - ממילא ברור שחזרת המערער אינה מצדיקה את הנזק הרב שעלול להיגרם למאות תלמידים. המדינה הוסיפה כי משרד החינוך עשה מאמצים רבים על מנת לאתר למערער תפקיד ההולם את מעמדו, ואכן נמצא כזה.

20. במהלך הדיונים בפנינו התבקשה המדינה לחדד את מקור הסמכות של מנהל המחוז לנייד מנהל בית ספר, שאין חולק כי קיבל קביעות בתפקידו לאחר שזכה במכרז כדין. תשובתה הייתה כי קיים נוהל המאפשר לנייד עובדי הוראה, אך נוהל זה אינו חל על מנהל בית ספר, אשר נבחר לבית ספר מסוים ולא ניתן להעבירו לנהל בית ספר אחר בלא שיעבור מכרז כדין לצורך כך. כאשר נשאלה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

מכוח מה נקבע אם כך שעל המערער לעזוב את תפקידו, השיבה כי "נקודת המוצא היא שבבית הספר הזה הוא לא יכול היה להישאר", כפי שנקבע עובדתית על ידי בית הדין האזורי. בהמשך הוסיפה כי ההחלטה התקבלה מכוח הסמכות הטבועה של המשרד האמון על מערכת החינוך בישראל, והיא עולה גם מיחסי ההעסקה החוזיים בין הצדדים, ומקיומה של הבנה ביניהם לפיה בנסיבות כה חריגות, בהן שובו של מנהל בית הספר יכול להביא לקריסתו של המוסד החינוכי, רשאי משרד החינוך להורות על העברת המנהל מתפקידו (כמעין תנאי מכללא בהסכם העבודה). עוד ביקשה לציין כי דרכו של המערער לא נחסמה להתמודדות לתפקידי ניהול אחרים בהליך מכרזי, בכפוף לעמידה בתנאי הסף.

21. בהמשך התבקשה המדינה, ביוזמת בית הדין, להתייחס גם לחוזר מנכ"ל משרד החינוך 0040 מיום 1.10.17 (להלן: **נוהל הגמישות**), שכותרתו "גמישות בהעסקת עובדי הוראה - מורים, גננות, סגני מנהלים ומנהלים", ובו פרק שכותרתו "תהליך סיום עבודתו של מנהל בית ספר קבוע מתפקידו בניהול שהוא בעל ותק בניהול של עד 15 שנה" (סעיף 5.3 לנוהל). הנוהל מפרט את הדרך בה יש לנהוג ככל ש"ראה מנהל המחוז צורך להציע את הפסקת שירותו של מנהל קבוע מתפקידו בניהול", דרך הכוללת שמונה שלבים - המתקיימים לאורך שנת לימודים - ובהם פגישות, ביקור של מפקח בית הספר וכן מפקח המחוז בבית הספר לצורך הערכת עבודתו של המנהל, שיחות משוב, הערכה מאת הרשות המקומית, ולבסוף "ועדה פריטטית בהרכב בכיר", שימוע בפני מנהל המחוז וקבלת החלטה על ידי מנכ"ל משרד החינוך.

תשובת המדינה הייתה כי הנוהל נועד למקרים של "חוסר תפקוד קיצוני שהוא לא בר תיקון", ולכן אינו רלוונטי לעניינו של המערער - שלא הועבר מתפקידו מטעמים פדגוגיים אלא בשל סיטואציה ייחודית וחריגה שלא הייתה בשליטת המדינה וחייבה פתרון מותאם. המדינה סבורה כי נהל הגמישות יושם בהתאמה בעניינו של המערער שכן "היה פה מהלך ארוך של שנתיים, שנבנה בהדרגה... משרד החינוך ניסה לאפשר לו להמשיך בתפקיד... היו שיחות רבות עם גורמי מקצוע, גורמים בקהילה, גורמי הסתדרות, חתכים שונים... לא הלכנו למהלך של העברה מתפקיד בלי שניתנה הזדמנות להישמע בחתכים שונים בכתב ובעל פה". עוד הוסיפה כי לא היה צורך להביא את עניינו של המערער להכרעת מנכ"ל המשרד שכן לא נמנע מהמערער למלא תפקיד ניהולי בעתיד, ומדובר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

בסיטואציה ייחודית שמטבע הדברים לא נקבע לה נוהל קונקרטי. לשיטת המדינה, אין זה סביר לראות את נוהל הגמישות כהסדר שלילי המונע העברה מתפקיד בדרכים אחרות. המדינה ציינה עוד כי הטענה בדבר הפרת הנוהל לא עלתה כלל בבית הדין האזורי וממילא לא נבחנה על ידו (כנגד כך טען המערער כי המדינה מחויבת הייתה להציג את הנוהל מיוזמתה). המדינה אישרה עם זאת כי נוהל הגמישות גובש עם הסתדרות המורים כחלק מהסכם "אופק חדש" (ומכאן נובע שהיה בתוקף גם במועד קבלת ההחלטה בעניינו של המערער), ורק תוקן ביום 1.10.17 (בתיקונים שאינם רלוונטיים לסעיף 5.3).

22. המשיבה 3 הודיעה שאינה מעוניינת בהגשת סיכומים מטעמה, ואף לא התייצבה לדיונים.

23. במאמר מוסגר נוסף כי נוכח ייחודיות המקרה נעשה על ידינו מאמץ ניכר להבאת הצדדים להסדר מוסכם, אך לצערנו ללא הצלחה. עוד נעיר כי במהלך הדיונים עלתה מחלוקת בין הצדדים לגבי מהות התפקיד שמבצע המערער כיום, וכן הוברר כי קיים פער כספי בין המשכורת ששולמה לו כמנהל בית ספר לבין משכורתו הנוכחית. נציין כבר כעת כי נושאים אלה אינם חלק מההליך שבפנינו, וטענות הצדדים שמורות להם בקשר לכך בכפוף לכל דין.

דיון והכרעה

24. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים כפי שהובאו בפנינו בכתב ובעל פה ועיינו בכל חומר התיק, הגענו לכלל מסקנה כי יש לקבל את הערעור בחלקו.

25. ראשית נציין כי אין חולק שמדובר במקרה ייחודי, שניתן להביט בו מנקודות מבט שונות. מחד, נקודת המבט של המערער, העומד על זכותו להישאר בתפקיד אליו נבחר כדין, וגורס כי לא הייתה סמכות, וגם לא הצדקה, להעבירו מתפקידו בדרך בה הועבר. מאידך, נקודת המבט של מורות בית הספר, שנפגעו מטעותו של המערער ונאלצו להיחשף לסרטון אינטימי בעל אופי מיני מובהק, חשיפה שגרמה להן לעוגמת נפש מרובה וכן למבוכה קשה וחרדה מהמשך עבודה משותפת מול המערער. היבט נוסף הוא עמדת ציבור ההורים והתלמידים, שנחשפו לסרטון לא בשל כך שנשלח אליהם על ידי המערער אלא בשל הפצתו ושרשרתו על ידי צד שלישי, ייתכן שלא כדין. בהקשר זה עולה שאלה הנוגעת



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

לזכותו של עובד לחיים פרטיים, ועד כמה התנהלותו של עובד בספרה של חייו הפרטיים - שנחשפת לציבור ביתר שאת וביתר קלות בעידן הרשתות החברתיות - יכולה להצדיק קבלת החלטה על העברתו מתפקידו, לרבות בשל ביוש ("שיימינג") ציבורי (להרחבה על השאלות הרבות הכרוכות בכך ראו אצל Tammy Katsabian, Employees' Privacy in the Internet Age: Towards a New Procedural Approach, 40 Berkeley Journal of Employment & Labor Law (2019)). נקודת מבט נוספת היא של המדינה, שחוששת כי כתוצאה מהאירוע נפגעה סמכותו הניהולית של המערער, כמו גם יכולתו להוביל את בית הספר כדמות חינוכית. נוכח חששה זה ומחויבותה להעניק לציבור שירותי חינוך נאותים, מבקשת המדינה לקבל לידיה סמכות לטפל במשבר בלתי צפוי שעלול למנוע את פעילותו התקינה של מוסד חינוכי, גם אם אין לכך מענה ישיר בהסכמים הקיבוציים החלים עליה או בנהליה.

26. נפתח בבחינתו של הדין הנוגע לניוד עובדים בכלל, ומנהלי בתי ספר בפרט. ככלל, ניוד עובד מתפקיד לתפקיד נמצא אמנם במסגרת הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק, אך כפוף למגבלות שונות על אותה פררוגטיבה, לרבות מכוח הסכם קיבוצי או אישי. לכך נלווית חובת המעסיק לקבל את החלטת הניוד בתום לב ובהגינות, משיקולים ענייניים, לאחר מתן זכות טיעון, בהליך תקין, ותוך לקיחה בחשבון של מלוא השלכות ההחלטה על העובד (ע"ע (ארצי) 7549-12-13 אורט ישראל - מירי רז (10.9.15), להלן: עניין אורט; ע"ע (ארצי) 27255-07-18 שירלי בן חור - בנק דיסקונט לישראל בע"מ (2.6.19)). במקביל הובהר בפסיקה כי החלטת ניוד אינה יכולה להביא לשינוי חד-צדדי בתנאי העומד בבסיסו של חוזה העבודה, ומשכך "הסמכות לבצע ניוד אינה כוללת בחובה... אפשרות לנייד עובד ללא הסכמתו לתפקיד שיש בו פגיעה של ממש במעמדו, היקף סמכויותיו או שכרו" (עניין אורט, והאסמכתאות שם).

27. ניוד עובדי הוראה כפוף מעבר לאמור לעיל גם להוראות תקנון שירות עובדי ההוראה (להלן: **התקנון**), שהוא בגדר הסדר קיבוצי (ע"ע (ארצי) 1889-05-16 מועצה מקומית מג'אר - חסן גאנם (19.12.17)), וכן לנהלים פנימיים שונים של משרד החינוך. כך, למשל, קובע התקנון מתי מתאפשרת העברה יזומה של עובד הוראה (סעיף 1.27 לתקנון), וכן קובע סמכות למנכ"ל משרד החינוך להורות על





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

הפסקה זמנית בכהונתו של עובד הוראה אם התגלה צורך דחוף להפסיק את עבודתו מטעמים חינוכיים (סעיף 1.28.3). המערער הוא מנהל שסיים את תקופת הניסיון לתפקידו (סעיף 7.6.4 לתקנון) וככזה קיבל קביעות בתפקידו; משכך לא חל עליו - כפי שאישרה בפנינו גם המדינה - נוהל ההעברה היזומה. האם חל עליו סעיף 1.28.3 המאפשר להפסיק את עבודתו באופן זמני נוכח צורך דחוף מטעמים חינוכיים, כאשר הסמכות לכך נתונה למנכ"ל המשרד? הצדדים לא התייחסו לכך ומשכך אין באפשרותנו לקבוע בכך מסמרות. עם זאת עצם קיומו של סעיף מסוג זה בתקנון מלמד כי קיימים פתרונות בנהלים גם למצבים דחופים ובלתי צפויים. מקור נורמטיבי נוסף שיש לבחון את השלכתו לענייננו הוא נוהל הגמישות, שנחשף דרך מקרה רק במסגרת הדיונים בפנינו, ונועד - בין היתר - לאפשר את הפסקת שירותו של מנהל קבוע מתפקידו בניהול במקרים המתאימים, לאחר תהליך מוסדר.

28. בית הדין האזורי יצא מנקודת מוצא לפיה קיימת למדינה פררוגטיבה להחליט על שינוי הצבתו של המערער בכלל ונוכח חובתה להעמיד לציבור שירותי חינוך סדירים ונאותים בפרט - אך בכך לא הביא לידי ביטוי את זכויות המערער מכוח ההסכמים הקיבוציים החלים עליו, מכוח התקנון, מכוח נהלי משרד החינוך ומעצם הקביעות שקיבל בתפקידו בבית הספר הספציפי שלניהולו נבחר. נזכיר כי המערער טען מתחילת הדרך כי למנהל המחוז לא הייתה סמכות לערוך לו שימוע ולהעבירו מתפקידו, כאשר המדינה למעשה לא השיבה לכך - ורק לאחר שנשאלה על כך פעם אחר פעם במהלך הדיונים בפנינו טענה ל"סמכות טבועה" ולחלופין לתנאי מכללא בחוזה העבודה. בהמשך לכך ולאחר שנחשף קיומו של נוהל הגמישות טענה כי ביצעה הליך מותאם לזה הנקוב בנוהל, אך על פני הדברים אנו רואים קושי רב בהקניית סמכות בלתי מוגבלת למנהל מחוז לנייד או לסיים העסקה של מנהל קבוע שלא לפי הנהלים המסודרים והמפורטים. השאלות הכרוכות בכך אינן מבוטלות, וביניהן השאלה אם נוהל הגמישות חל גם על אירוע אקוטי פתאומי המחייב פעולה מידית, או שמא רק על אי התאמה נמשכת; ככל שאינו חל - האם יוצר הוא הסדר שלילי המונע העברת מנהל קבוע מתפקידו מטעמים אחרים; ומה רשאית הייתה המדינה לעשות ככל שנדרשה לפתור בעיה שלא נלקחה בחשבון בנהלים הקיימים - שמא לפנות להסתדרות המורים ולהציע מנגנון חלופי מוסכם, או לכל הפחות לבצע שלבים דומים ככל



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

האפשר לאלה הנקובים בנוהל, כמעין ביצוע בקירוב. בהעדר דיון בקשר לכך בפסק דינו של בית הדין האזורי, וכאשר שני הצדדים לא הביאו בפנינו את התשתית הנורמטיבית וההסכמית המלאה, אין באפשרותנו לקבוע מסמרות בשאלות הכרוכות בכך, והן יישארו להכרעה לעת מצוא.

29. על אף הספק שהעלינו בדבר סמכותו של מנהל המחוז לקבל את ההחלטה שקיבל על "שיבוצו מחדש" של המערער, שוכנענו כי בנסיבותיו הייחודיות והחריגות של המקרה - וגם אם רצוי היה להביא את ההחלטה לדרג מנכ"ל המשרד - אין לקבוע כי המשיב 2 חרג מסמכותו וכי החלטתו בטלה. הטעם לכך הוא הרובד השני של זכויות מכוח דיני העבודה שבא לידי ביטוי בפרשה זו, ונוגע לזכויותיהן של המורות שנחשפו לסרטון. נזכיר בקשר לכך כי המדינה לא ייחסה למערער עוולה של הטרדה מינית או מעשה בלתי הולם, ואין מחלוקת שמשלוח הסרטון נבע מטעות. עם זאת מבחינת המורות עצמן - וזאת גם ללא קשר לעמדותיהן הפרטיות ולערכי מוסר קהילתיים - אירע מעשה אובייקטיבי חמור במסגרתו קיבלו סרטון בעל אופי מיני מובהק מהמנהל הממונה עליהן, באופן שעשוי היה להתפרש כהטרדה מינית ואף בוטה. כיוון שלא הייתה מחלוקת שהסרטון נשלח בטעות לא יוחסה למערער הטרדה מינית, ומשרד החינוך שב והדגיש במסגרת ההליך כי אינו מייחס לו עבירת משמעת כלשהי או מעשה פסול. עם זאת, עדיין מדובר בטעות של המערער עצמו שגם אם לא נלוותה אליה כוונה - יש לה תוצאה, שבאה לידי ביטוי בפגיעה קשה ברגשותיהן של מורות בית הספר, כמו גם מבוכה ואי נוחות משמעותית מצדן בהמשך עבודה בכפיפות למערער. גם אם יש בהתנצלות המערער ובהבהרתו כי מדובר בטעות כדי להקטין את הפגיעה, אין בכך כדי לאיינה לחלוטין, ועדיין נגרמה להן עוגמת נפש רבה ופגיעה משמעותית ביכולתן הסובייקטיבית לעבוד עמו. ונזכיר, כי המורות קיבלו את הסרטון ישירות מהמערער במסגרת קבוצת וואטסאפ של מורי ומורות בית הספר, כך שאין מדובר בפגיעה ברגשות בשל דרך התנהלותו בחדרי חדרים ואף אין מדובר בחשיפה עקיפה, שלא במסגרת עבודתן או כזו הנובעת משרשור לא ראוי של הסרטון.

30. כפי שהובהר לעיל, המדינה הכירה בכך שמשלוח הסרטון מקורו בטעות שעלולה להתרחש. עם זאת המדינה היא גם מעסיקתן של המורות, ומחויבת כלפיהן



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

לשמירה על סביבת עבודה נאותה. כפועל יוצא מכך, ובהתחשב בהבהרתן החד-משמעית של מרבית המורות (כפי שהובאה בפני בית הדין האזורי מפיו של המפקח ובאמצעות מכתב המורות מיום 20.4.17, כאשר בית הדין קבע זאת כממצא עובדתי) לפיה הן אינן מסוגלות להמשיך ולעבוד בכפיפות למערער וכי הדבר יגרום להן לעוגמת נפש, מבוכה וחרדה - שוכנענו כי המשיב 2 רשאי היה, בנסיבות חריגות וייחודיות אלה, להפריד בין המערער למורות שנחשפו לסרטון באמצעות ניוודו לתפקיד אחר, ולו לתקופת ביניים במהלכה ישקעו הדברים. הגם שאין לכך תחולה ישירה או עקיפה, והגם שכאמור לא מיוחסת למערער בענייננו הטרדה מינית, ניתן להקיש לעניין זה גם מחובת המעסיק לפעול להרחקת הנילון מהמתלונן המפורטת בתקנון לדוגמא שהוא חלק מהתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעסיק), התשנ"ח-1998, ומלמדת כי זהו צעד סביר ואף נדרש מצד המעסיק בנסיבות מסוימות.

31. לאמור נוסיף כי גם המערער עצמו היה מודע בזמן אמת ל"רעידת האדמה" שגרם משלוח הסרטון, באופן שלא אפשר לו - הלכה למעשה - להמשיך ולבצע את תפקידו בשנת הלימודים בה אירע הדבר וגם לא בשנת הלימודים שאחריה. הדבר נובע גם מייחודיות תפקידו כמנהל מוסד חינוכי - על כל המשתמע מכך לגבי הכבוד שעל ציבור התלמידים והמורות לרחוש לו על מנת שיוכל לבצע הן את תפקידו הניהולי והן את זה החינוכי, בכלל ובהתחשב במאפייני הקהילה הרלוונטית בפרט. בנסיבות ייחודיות אלה, וגם אם אין בכללים הכתובים התייחסות מפורשת למקרה מעין זה - אנו סבורים כי חובת תום לב ההדדית חייבה לא רק את משרד החינוך אלא גם את המערער עצמו, שהטעות במשלוח הסרטון היא באחריותו, "לתת כתף" ולהסכים למציאת פתרון לטובת בית הספר והתלמידים. כך אכן נעשה בשלב הראשון, ברוח טובה, כאשר המערער יצא לחופשה בת כחודשיים; לאחר מכן ניסה לחזור לבית הספר והניסיון כשל; וכאשר לקראת שנת הלימודים שלאחר מכן ראה שחזרתו לעבודה תלווה עדיין בקשיים משמעותיים - הסכים לצאת לחופשה ללא תשלום על חשבונו למשך שנת לימודים מלאה, מתוך ציפייה והנחה כי בתום אותה שנה יחזרו הדברים לקדמותם. המחלוקת נוצרה כאשר משרד החינוך סבר שחלוף הזמן לא הועיל להרגעת הרוחות, ומשכך ציפה מהמערער לוותר על תפקידו לשנה נוספת. המערער לא היה מוכן לכך וחש כי בעלי אינטרסים כאלה ואחרים מנצלים את



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

מצבו, ולכן נוצר הצורך בקבלת החלטתו החד-צדדית של המשיב 2 מיום 15.6.17. בית הדין האזורי קבע עובדתית כי ההחלטה נדרשה בשל כך שהתנגדות המורות נותרה בעוצמה זהה לזו שהייתה בסמוך לאחר האירוע, וכאמור לעיל שוכנענו כי בהתבסס על תשתית עובדתית זו ניתן היה לקבל את ההחלטה כפי שניתנה.

32. ואכן, במסגרת ההחלטה מיום 15.6.17 לא נקבע כי המערער מועבר מתפקידו לצמיתות, אלא ההחלטה מתייחסת באופן מפורש לשיבוצו בשנת לימודים מסוימת ויחידה בלבד - תשע"ח. מדובר בהחלטה אד-הוק שנועדה לשנת לימודים ספציפית כמעין "עזרה ראשונה", ומשמעות הדברים היא כי המערער לא איבד את תפקידו כמנהלו הקבוע של בית הספר, אלא נויד באופן זמני נוכח האילוצים שמנעו את המשך עבודתו בבית הספר נכון לאותה תקופה. נובע מכך כי לקראת סוף אותה שנה מחויב היה לטעמנו משרד החינוך לשוב ולבחון את עניינו של המערער בשיתוף עמו ובהליך הראוי (בראי האמור בסעיף 28 לעיל) ולבדוק אם קיימת אפשרות להחזירו לבית הספר, כאשר על פני הדברים בדיקה מסוג זה אמורה הייתה להתבצע שלא רק באמצעות מפקח בית הספר ו"עצומות" קבוצתיות של מורות והורים אלא באופן מעמיק ויסודי יותר, תוך לקיחה בחשבון של מכלול נקודות המבט והשיקולים המתנגשים (לרבות - ומבלי למצות - בדיקה פרטנית ורגישה עם המורות שנפגעו; תפקידו כמנהל מוסד חינוכי על כל המשתמע; השלכות חלופי הזמן; ושקילת הצורך להיוועץ עם גורמים רלוונטיים דוגמת הסתדרות המורים והרשות המקומית). זאת ועוד - גם אם מתברר היה שעדיין לא ניתן להשיב את המערער לבית הספר, ראוי היה לשוב ולבדוק אם ניתן לניידו לתפקיד ניהולי בבית ספר אחר או לתפקיד אחר שווה ערך. בבית הדין האזורי לא הובררו העובדות הקשורות להשתלשלות העניינים החל משנת הלימודים תשע"ט ואילך ומשכך נושא זה לא יוכרע במסגרת פסק דינו. נוסף להסרת ספק כי גם שיבוצו של המערער בשנה"ל תשע"ח - כפי שצוין לעיל בפירוט הכללים העוסקים בנייד - אמור היה להיעשות לתפקיד שווה ערך ככל הניתן ותוך שמירה במידת האפשר על שכרו ומעמדו, כאשר גם נושא זה, אף שמצוי במחלוקת בין הצדדים, לא הועלה על ידם לדיון בבית הדין האזורי.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

33. אשר לטענות המערער בנוגע להבטחה מפורשת שניתנה לו בדבר חזרתו לתפקידו בתום החל"ת - בית הדין האזורי שוכנע על יסוד הראיות שהובאו בפניו כי לא ניתנה הבטחה כאמור, ומדובר בקביעה עובדתית שלא מצאנו הצדקה להתערב בה ומשכך גם לא הוכח מקור לפיצוי המערער בגין שנה זו כפי שנדרש על ידו. נעיר עם זאת כי באישור החל"ת, מיום 9.8.16, נרשם במפורש כי "אישור זה אינו מקנה לך את הזכות לחזור לעבודה באותו מוסד, לאותו תפקיד או לאותו יישוב בו עבדת לפני יציאתך לחופשה, למעט מנהלים הקבועים בתפקידם ועד 3 שנים בלבד" (ההדגשה אינה במקור). ניתן ללמוד מכך כי דרך המלך לאחר יציאה לחל"ת בת שנה היא חזרתו של מנהל בית ספר קבוע לתפקידו הרגיל, ללא צורך בהפעלת שיקול דעת בקשר לכך מצד מאן דהוא אלא באופן אוטומטי. ככל שזהו אכן מצב הדברים, ניתן להניח כי בשיח שהתנהל בין המערער, בן דודו, באת כוחו דאז, גב' מתוקי ז"ל וגב' אלדין, נקודת המוצא הייתה כי בתום שנת החל"ת יחזור המערער לתפקידו כמנהל בית הספר - גם אם לא ניתנה הבטחה מפורשת בקשר לכך. אלא, שגם אם המערער אכן אמור היה לחזור לתפקידו, הדבר לא התאפשר נוכח הנסיבות הייחודיות והחריגות שתוארו לעיל, ומשכך רשאי היה המשיב 2 לניידו כפי שקבענו.

34. **סוף דבר** - נוכח כל האמור לעיל, הערער מתקבל בחלקו. הטענה בנוגע להבטחה שלטונית נדחת. שוכנענו כי לא נפל פגם בהחלטה מיום 15.6.17 (בכל הנוגע לעצם הניוד לשנת הלימודים תשע"ח, ומבלי להביע עמדה ביחס לתפקיד אליו הועבר המערער והשכר ששולם לו) ועם זאת אנו קובעים כי ההחלטה התייחסה לשנת לימודים אחת בלבד, כפי שנקוב בה במפורש. משמעות הדברים היא כי על משרד החינוך לשוב ולבחון כעת, על סמך התשתית העובדתית נכון להיום, בנפש חפצה ובלב פתוח ותוך שיתופו של המערער, אם המערער יכול לשוב לתפקידו כמנהל בית הספר לקראת שנת הלימודים הקרובה ובמידת הצורך גם בכל שנת לימודים שאחריה (לרבות תוך עשיית פעולות משותפות יחד עמו לצורך איחוי הקרע מול המורות, התלמידים וההורים), ולחלופין לנסות ולאתר לו תפקיד חלופי שווה ערך במידת האפשר בהתאם לכל האמור בפסק דיננו לעיל.

מובהר שוב כי במסגרת הליך זה לא התבקשנו להכריע בשאלות הכרוכות בתקופת הביניים (מתום שנת הלימודים תשע"ח, אליה התייחסה ההחלטה מיום 15.6.17, ואילך), לרבות בנוגע לתפקיד אליו שובץ, וגם לא בשאלות





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 51270-12-19

הנוגעות לתפקיד אליו נוייד המערער ואותו ביצע בפועל בשנת הלימודים תשע"ח. בהתחשב ביחסי העבודה שעדיין נמשכים בין הצדדים מומלץ לצדדים להידבר על מנת להגיע לפתרון מוסכם לגבי נושאים אלה. ככל שלא יעלה הדבר בידם שמורה הזכות למערער, בכפוף לכל דין, להגיש תביעה חדשה.

בהתחשב בקבלתו החלקית של הערער, לא ייעשה צו להוצאות בערער, אך מבטלות ההוצאות שנפסקו לחובת המערער בבית הדין האזורי.

ניתן היום, ט' סיוון תשפ"א (20 מאי 2021) בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

רועי פוליאק,
שופט

סיגל דוידוב-מוטולה,
שופטת

לאה גליקסמן,
שופטת, אב"ד

מר אהוד פלד,
נציג ציבור (מעסיקים)

גברת רחל בנזימן,
נציגת ציבור (עובדים)

