



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

1

בפני כב' השופט שמואל טננבוים

נ.צ. (ע) מר ישראל אסא
נ.צ. (מ) מר אבי אטיאס

1. ענת סקיאנסקי
2. ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים בסמינרים ובמכללות
התובעים
ע"י ב"כ עו"ד סיגל פעיל

נגד

הנתבעת
מדינת ישראל-משרד החינוך
ע"י ב"כ עו"ד גדי שילה

2

3

פסק דין

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

בתביעה זו עותרות התובעות להצהיר על בטלות פעולת "החסימה" שבוצעה במחשב הנתבעת בעניינה של התובעת 1, להורות על שיבוצה לעבודה בפועל תוך חיוב הנתבעת בתשלום שכרה המלא, וכן לפסוק לה פיצויים בגין עוגמת הנפש שנגרמה לה בשל התנהלות הנתבעת.

רקע עובדתי

1. התובעת 1 (להלן: "התובעת") הינה מורה למדעים, בעלת רשיון הוראה קבוע, תעודת הוראה במדעי ביולוגיה וכימיה ובעלת תואר ראשון בחינוך.
2. התובעת חברה בארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים, בסמינרים ובמכללות (להלן: "ארגון המורים").
3. הנתבעת הייתה מעסיקתה של התובעת עד לחודש אוגוסט 2009, בתקופות בהן לימדה התובעת כמורה בבתי הספר שבבעלותה של הנתבעת. על יחסי העבודה שבין התובעת לנתבעת חלים, בין היתר, חוזרי מנכ"ל משרד החינוך, תקנון השירות לעובדי הוראה (להלן: "התקנון"), ההסכמים וההסדרים הקיבוציים ביחס לעובדי הוראה כפי שאלה נחתמים מעת לעת בין מדינת ישראל לבין ארגון המורים וכן הנהגים החלים ביחס לעובדי הוראה.
4. בין השנים 1995-1999 לימדה התובעת כמורה למדעים בבתי ספר שונים, כאשר החל משנת 1999 עבדה שמונה שנים כספרנית ולמדה לתואר שני בספרנות ובמידענות באוניברסיטה, ובשנת 2007 החליטה לחזור למעגל ההוראה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

5. במהלך שנה"ל תשס"ח (ספטמבר 2007 –אוגוסט 2008) לימדה התובעת כמורה למדעים בבית"ס ארן בתל-אביב ובמהלך שנת הלימודים תשס"ט (ספטמבר 2008 - אוגוסט 2009) הועסקה כמורה למדעים בחטיבת הביניים "עתידיים" בהוד השרון (להלן: **"בית הספר"**).

התובעת שובצה בבית הספר עקב פרישתה לגמלאות של מורה אחרת במהלך חודש אוגוסט 2008, ומלכתחילה נקבע השיבוץ לשנה אחת בלבד.

6. נוכח תלונות כנגד תפקודה המקצועי של התובעת, ולבקשת מנהלת בית הספר, נערכו ביקורים של מפקחות משרד החינוך בשיעוריה של התובעת.

ביום 5.10.08 קיימה ד"ר נורית בר-יוסף מפקחת על הוראת המדעים במחוז מרכז במשרד החינוך, פיקוח בשיעור כפול של התובעת. ביקור נוסף של ד"ר בר יוסף בשיעור כפול של התובעת התקיים ביום 9.1.09.

ביום 8.2.09 ביקרה המפקחת הכוללת, גב' נילי פריאל, בשיעור של התובעת.

בדוחות הביקורת נמתחה ביקורת קשה על תפקודה המקצועי של התובעת. כך לדוגמה סיכמה מסקנותיה המפקחת הגב' פריאל:

" ארגון השיעור לקוי. ניתן לסכם את הצפייה שלמורה קושי משמעותי בניהול כיתה. התלמידים מתעלמים מנוכחות המורה, עסוקים בעיסוקים אישיים, חלקם ללא ספרים ומחברות. הרעש בכיתה בלתי נסבל. נראה שהמורה "בנתה קיר" בינה לבין התלמידים. במהלך השיעור דברה ענת על נושא השיעור שברקע רעש והמולה, חוסר הקשבה, כאילו אין ההתנהלות קשורה אליה. אין תקשורת בונה שניתן להישען עליה בינה לבין התלמידים. ענת "קיימת בכיתה אך אינה נוכחת", ענת מדברת מדעים ואינה מגיבה כלל להתנהגות בכיתה".
(דוחות הפיקוח צורפו כנספח ג' לכתב התביעה).

7. ביום 23.3.09 נערכה פגישה במשרדה של הגב' פריאל בעניינה של התובעת. בפגישה נכחו הגב' נורית ולנסי, יו"ר המחלקה הפרופסיונאלית של ארגון המורים, התובעת, גב' ענת שניידר מזכירת סניף הארגון וכן הגב' פריאל וד"ר בר-יוסף. בסיום אותה פגישה נאמר לתובעת כי על אף הדוחות בעניינה לא ינקטו כנגדה בהליך של פיטורים פדגוגיים.

8. עוד בחודש מרץ 2009 ביקשה התובעת לעיין בתיקה האישי. התובעת מצאה כי בתיק תויקו מכתבי תלונה רבים הן של תלמידים, הן של הורים והן של מורים עמיתים ומנהלת בית הספר. חלקם של המכתבים היו אנונימיים ומחלקם האחר נמחקה זהות הכותב. עוד נמצאו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

בין המכתבים כאלה שבהם פנתה התובעת עצמה להנהלת בית הספר בעניין תלמידים מסוימים.

התובעת אשר נחשפה לראשונה לאסופת המכתבים, פנתה לגורמים שונים במשרד החינוך בדרישה להוציאם מתיקה האישי, שכן איש לא יידע אותה לגביהם ולפיכך תוכנם לא נבדק עמה ולא נתקבלה תגובתה.

במהלך מספר חודשים התנהלה חלופת מכתבים בין התובעת באמצעות באי כוחה וארגון המורים לבין הנתבעת, אודות תיקה האישי של התובעת, עד כי ביום 21.9.09 התקבל, מכתב במסגרתו מודיעה עו"ד רות יפה, היועצת המשפטית של משרד החינוך, כי על התובעת להגיש תגובתה לתיק האישי וכי משרד החינוך ניאוצא מתיקה האישי רק מכתבים בהם פנתה התובעת עצמה להנהלת בית הספר בעניין תלמידים מסוימים.

9. עם סיום שנת הלימודים תשס"ט קיבלה התובעת מכתב סטנדרטי לפיו עם כניסתה לעבודה בבית"ס הוגבלה העסקתה לשנה בלבד ועל כן עם סיום שנה"ל, תסתיים העסקתה. כן נכתב במכתב זה כי "אם בשנת הלימודים הבאה לא תשובצי לעבודה עד האחד באוקטובר, תיבדק זכאותך לפיצויי פיטורין, על פי החוק".

(העתק מכתב סיום העסקה מיום 6.5.09 צורף כנספח ט' לכתב התביעה).

10. מאחר והתובעת לא שובצה בשנית לבית הספר, פנתה להציע מועמדותה בבתי ספר אחרים. לקראת סוף חודש אוקטובר 2009 התקבלה התובעת לעבודה כמורה למדעים בחטיבת הביניים "בן גוריון" בגבעת שמואל. אלא שאז הודיעה לה מנהלת החטיבה, כי במהלך הניסיון לשבצה במערכת הממוחשבת של משרד החינוך, הופיעה על גבי המחשב הודעה לפיה "המורה חסומה" שמנעה את המשך קליטת נתוניה של התובעת לביה"ס.

11. התובעת ביקשה לברר האם מדובר בבעיה טכנית, אולם בשיחה עם מפקחת המחוז, מסרה לה המפקחת כי לא מדובר בבעיה טכנית. מאחר ולא ננקט כנגד התובעת כל הליך של פיטורים, פנתה התובעת לגב' זהבה ברון סגנית מנהלת כ"א במחוז מרכז, וזו מסרה כי ישנה "חסימה" שעו"ד יפה החליטה עליה וכי אין חובה להודיע על כך לתובעת.

12. בשיחה שקיימה ב"כ התובעת עם עוה"ד יפה, מסרה האחרונה כי אכן אין מדובר בפיטורים פדגוגיים, אולם נוכח חוות הדעת והמכתבים השליליים הקיימים בתיקה של התובעת, הוחלט שלא לקלוט את התובעת לעבודה במשרד החינוך.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

13. מטעם התובעים הוגשו תצהיריהן של התובעת ושל הגב' נורית ולנסי המשמשת כיו"ר המחלקה הפרופסיונאלית בארגון המורים. מטעם הנתבעת הוגש תצהירה של ד"ר נורית בר יוסף המשמשת כמפקחת על הוראת המדעים במחוז מרכז במשרד החינוך.

טיעוני התובעת

14. התובעת טוענת כי פעולת "החסימה" של התובעת במחשבי הנתבעת הינה פעולה בלתי חוקית בעליל, אשר פוגעת באופן חמור ובלתי מידתי בחופש העיסוק שלה. הליך זה אינו קיים בדין ואין לו כל מקור נורמטיבי והצדקה, מה גם שנעשה ללא ידיעת התובעת ומבלי שניתנה לה זכות השימוע.

15. לפיכך מבקשת התובעת:

א. להצהיר ולקבוע כי על משרד החינוך לבטל את החלטתו בעניין "החסימה" שביצע המונעת שיבוצה של התובעת כעובדת הוראה.

ב. להצהיר ולקבוע כי על משרד החינוך לשבץ את התובעת לעבודה בביה"ס "בן גוריון" אליו התקבלה לעבודה וכן להורות למשרד החינוך לשלם לתובעת משכורת חודשית של 6,000 ₪ בצירוף הפרשות סוציאליות מיום 1.11.09 ועד לשיבוצה בפועל. לחילופין, להורות לנתבעת לשלם לתובעת את מלוא שכרה וזכויותיה הסוציאליות עבור 10 חודשי שנה"ל תש"ע לרבות כל ההפרשות הסוציאליות.

ג. להורות לנתבעת להוציא מתיקה האישי של התובעת את המכתבים משנה"ל תשס"ט אשר הוכנסו בניגוד לדין.

ד. להורות לנתבעת לפצות את התובעת עקב התנהלותה הבלתי חוקית וחסרת תום הלב, ולאור עוגמת הנפש שנגרמה לתובעת הכוללת את הפגיעה בשמה הטוב ומניעת זכותה לעבוד למחייתה, בפיצוי בסך 20,000 ₪.

טיעוני הנתבעת

16. משרד החינוך טוען כי הפעולות בהן נקט בעניינה של התובעת, נעשו כדין, על פי שיקול דעתו המקצועי ולפי צורכי המערכת.

על מנת למנוע סיטואציה שבה מורים בעלי רקע תפקוד לקוי ייקלטו במערכת, קיימת אפשרות לבצע "חסימה" במערכת הממוחשבת לגבי שיבוצו של עובד הוראה מסוים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

החסימה מבוצעת במקרה שבו העובד פוטר במסגרת של פיתורים פדגוגיים וכן במקרים בהם תפקודו המקצועי של המורה היה לקוי, דוגמת המקרה שבפנינו. מדובר בכלי ניהולי אשר מאפשר מניעת טעויות בשיבוץ עובדי הוראה.

17. עוד טוענת הנתבעת כי כאשר מבוקש לשבץ עובד הוראה מסוים אשר לגביו קיימת "חסימה", הפיקוח במשרד החינוך בוחן את הסיבה לכך ובמידה ומתברר כי יש מקום לשבץ את העובד מחדש, החסימה מוסרת. למעשה מדובר במעין "הערת אזהרה" לגבי שיבוץ עובד הוראה.

דיון והכרעה

המסגרת הנורמטיבית

18. השאלה האם הפעולות שנקטה הנתבעת, שהיא גוף ציבורי ורשות מינהלית נעשו כדין, תיבחן לאורו של הכלל הקובע כי בית הדין אינו מחליף את שיקול דעת הרשות המינהלית, שכן חזקה על רשות מינהלית כי היא פועלת כדין. בהתאם לכך, יימנע בית הדין מלהתערב בהחלטות הרשות המינהלית ולא ישים שיקול דעתו תחת שיקול דעתה מקום שהחלטתה נעשית במתחם הסבירות, נשקלה באופן ענייני, בתום לב במסגרת הסמכות שהוקנתה לה על פי דין (ע"ע 428/06 מדינת ישראל נ' מרילין כהן מרדכי, ניתן ביום 16/10/06).

19. ביחס לעובדי חינוך והוראה, נפסק עוד כי אין זה מתפקידו של בית הדין לעבודה להעביר תחת שבטו את השיקולים הפדגוגיים שהניעו את המעביד בקבלת החלטה מסוימת בעניינו של העובד, באשר בית הדין נעדר את הכלים המתאימים לכך. הלכה זו תקפה גם בשעה שסבור בית הדין כי הוא עצמו היה בוחר באפשרות אחרת מזו שבוחר המעביד ובלבד שמצויה אותה האפשרות שנבחרה במתחם הסבירות וביישומה של ההחלטה לא נפגעו כללי הצדק הטבעיים (ע"ע 1123/01 בית ספר תיכון עירוני כל ישראל חברים נ' צויזנר, פד"ע לו (438)).

מהותה של "חסימה"

20. כאמור, בשנת הלימודים תש"ע התקבלה התובעת לעבודה כמורה למדעים בחטיבת הביניים "בן גוריון" בגבעת שמואל. תוך כדי הניסיון לקלוט את התובעת כעובדת מן המניין במחשבי ביה"ס, הופיעה על גבי המערכת הממוחשבת של משרד החינוך - "משכית", הודעה ולפיה "המורה חסומה", שמנעה את המשך שיבוצה לעבודה בבית הספר.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

21. התובעת טוענת כי תוצאות ההליך של "החסימה" - משמעותן זהה להליך של פיטורים פדגוגיים של עובדי הוראה, שפירושו שאותו מורה לא יוכל יותר לעסוק במקצוע ההוראה – לא על ידי משרד החינוך ולא על ידי בעלויות אחרות (כדוגמת רשויות מקומיות או רשתות חינוך), שכן אלה חייבות לקבל את אישור משרד החינוך לפני כל קליטה של עובד הוראה.

22. הנתבעת תחילה הודתה כי מדובר בחסימה לכל דבר ועניין, אלא שבהמשך הטרמינולוגיה שונתה כשהנתבעת עושה שימוש במונח "הערה" במקום המונח "חסימה".

כך בתחילה, בתצהיר שהגישה בתמיכה לתגובה לסעדים זמניים, הודתה ד"ר בר יוסף כי ביקשה לחסום את שיבוצה של התובעת לעבודה :

" לאור תפקודה המקצועי הלקוי ביותר של הגב' סקיאנסקי, הוחלט שלא לחדש העסקתה בתום שנת הלימודים תשס"ט. כמו כן, ביקשתי מגף כוח אדם בהוראה לבצע חסימה לגביה במערכת הממוחשבת ". (סעיף 10 לתצהיר).

אולם במסגרת תצהיר עדותה הראשית המאוחר יותר, שינתה ד"ר בר יוסף את הגדרת בקשתה לאגף כח אדם בהוראה :

" לאור תפקודה המקצועי הלקוי ביותר של הגב' סקיאנסקי, הוחלט שלא לחדש העסקתה בתום שנת הלימודים תשס"ט. כמו כן, פניתי לגף כוח אדם בהוראה וביקשתי לציין במערכת השיבוץ הממוחשבת (משכית) את תפקודה הלקוי של הגב' סקיאנסקי על מנת שכל מי שמתכוון לשבצה מחדש יראה זאת ". (סעיף 10 לתצהיר).

כאשר נשאלה ד"ר בר יוסף בחקירתה על הסתירה בין שני הסעיפים היא משיבה :

" מפנה לסעיף 10 לתצהיר שהוגש בתגובה לצו מניעה ולסעיף 10 לתצהיר שהוגש לאחר מכן- לשאלתך, מה הפעולה שביצעתי בפועל לאור הסתירה, אני משיבה שאני פשוט פירטתי בתצהיר השני כיוון שהבנתי שיש כאן משמעות למילה חסימה. השתמשתי לעדותי בדיון הקודם למילה הערת אזהרה, כי חסימה זה כאילו שסותמים את הגולל, ובתצהיר השני פירטתי את הפעולות שעשיתי עם כוח אדם. אני לא באתי לכח אדם ואמרתי תעשו חסימה ואני באתי ושטחתי בעיה... באתי לגב' בראון ושטחתי בפניה את המקרה והבאתי את הכל וביקשתי לבצע פעולה כפי שכתוב בדיוק שאכן תיתן את הזרקור האדום על תפקודה הלקוי של התובעת ואז ביקשתי לבצע את הפעולה שלא תאפשר או תאפשר על כך שידעו. גב' בראון אמרה לי שהיא תבצע חסימה במערכת ובוצעה החסימה ". (עמ' 8 לפרוט' ש' 22-29 עד עמ' 9 ש' 1-2).

23. יש לציין כי סעיפים 13-14 לתצהיר עדותה של ד"ר בר יוסף אשר הועתקו ללא כל שינוי מתצהירה הקודם, מעידים יותר מכל על כך שהמשמעות של החסימה היא חסימה לשיבוץ :

"13. על מנת למנוע סיטואציה שכזו ועל מנת להבטיח כי יועסקו מורים המתאימים והטובים, קיימת אפשרות לבצע "חסימה" במערכת הממוחשבת לגבי שיבוצו של עובד הוראה מסוים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

14. החסימה מבוצעת במקרה שבו עובד פוטר במסגרת של פוטורים פדגוגיים וכן במקרים בהם תפקודו המקצועי של המורה לקוי, דוגמת המקרה שלפנינו. מדובר בכלי ניהולי חשוב ביותר, אשר מאפשר למערכת למנוע טעויות בשיבוץ עובדי הוראה".

ואכן בהמשך חקירתה מאשרת ד"ר בר יוסף את הדברים :

"כשיש חסימה לא ניתן להכניס במערכת את הנתונים של המורה לעומת מורה אחר שאין לו חסימה". (עמ' 10 ש' 15-16).

24. הגב' נורית ולנסי מארגון המורים ציינה גם היא כי משמעות החסימה זהה לתוצאות של פוטורים פדגוגיים :

"לשאלתך, למה משרד החינוך יכול לרשום במערכת הממוחשבת שיש בעיה עם עובד מסוים ולהפנות לתיקו האישי, אני משיבה שזו בדיוק התוצאה של פוטורים פדגוגיים. שמורה מפוטר בצורה פדגוגית יש הערה במחשב של משרד החינוך על כך שבתיק האישי של המורה יש ליקויים על תפקודו. זה פוטורים פדגוגיים. כשהליך בפוטורים כאלה דורש הרבה עבודה כי אנחנו יודעים את חומרת העניין". (עמ' 6 ש' 28 עד עמ' 7 ש' 3).

25. הנתבעת טענה כי בעקבות התביעה דנן, החסימה הוחלפה בהערה "המפנה להמשך בירור" לגבי התובעת :

"על רקע התביעה שהוגשה ומבלי לגרוע מן האמור, משרד החינוך החליט, על מנת לייעל את השימוש במערכת הממוחשבת, כי החסימה תוחלף בהערה. כלומר, במקרה בו קיימת בעייתיות בהעסקתו של עובד הוראה מסוים (תפקוד לקוי, עבירות משמעת וכיו"ב) תופיע הערה מתאימה, המפנה להמשך בירור". (סעיף 17 לתצהירה של ד"ר בר יוסף).

בהקשר זה יש לציין כי עצם העובדה שהנתבעת הדגישה כי בעקבות התביעה מצאה לנכון להחליף את החסימה ב"הערה" מהווה הודאה של הנתבעת כי קודם לכן בוצעה חסימה לכל דבר ועניין.

יתר על כן, גרסה זו של התובעת מוטלת בספק לאור האמור בסיפא של סעיף 15 לתצהירה של ד"ר בר יוסף :

"עם זאת, יובהר כי החסימה כשלעצמה אינה הסיבה למניעת שיבוצו של עובד ההוראה מחדש. כאשר מבוקש לשבץ עובד הוראה מסוים אשר לגביו מתברר כי קיימת חסימה, הפיקוח במשרד החינוך בוחן את הסיבה לכך. ככל שלאחר בדיקה מחודשת ומדוקדקת מתברר כי יש מקום לשבץ את עובד ההוראה מחדש וכי אין מניעה חוקית לכך, החסימה מוסרת. למעשה מדובר במעין "הערת אזהרה" לגבי שיבוצו של עובד ההוראה".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

26. ומעבר לכל האמור, בהתאם להחלטת בית הדין שניתנה בדיון שהתקיים ביום 7.3.10, חויבה הנתבעת להגיש צילום של "ההערה" הנטענת מתוך המערת הממוחשבת של הנתבעת. ביום 9.3.10 הגישה הנתבעת פלט עדכני ממערכת המיחשוב שהונפק ביום 9.3.10 (כך עולה מהתאריך בתחתית הפלט).

עיון במסמך מגלה כי למעשה עדיין קיימת במערכת ההודעה כי "המורה חסום" ובהמשך מצויין כך:

פעולה	תאריך	סיבה
חסימה	4.11.09	ניתוק יחסי עובד מעביד
חסימה	1.7.09	ניתוק יחסי עובד מעביד."

נמצא, כי חסימת התובעת לא הוחלפה בהערה כלשהי שלכאורה מפנה להמשך בירור ולא לכל הערה דומה, ולמעשה המדובר בחסימה ותו לא.

27. הוכח כי חסימתה של התובעת משיבוץ משמעותה כמעט זהה לתוצאות הליך של פיטורים פדגוגיים שפירושו למעשה כי התובעת לא תוכל לעבוד לא רק בבתי ספר בבעלות משרד החינוך, אלא אף בבתי ספר בבעלויות אחרות, אשר בהתאם לסעיף 16 לחוק הפיקוח על בתי הספר, התשכ"ט–1969, עליהם לפנות למשרד החינוך לקבלת אישור להעסקת עובד הוראה.

על כך העידה הגב' ולנסי:

" לגבי הבעלויות- היא חסומה. יש לה רישיון מז' עד י' היא הולכת למנהלת בית הספר היא רוצה לקבל עבודה והיא בודקת אם היא יכולה ללמד מז' עד י' כדי לתת לה משרה מלאה והם חייבים לפנות. יש אקט של שאילה והשאלה אבל בכל מקרה היא תצטרך לעבור דרך פיקוח חטיבות הביניים ושם יש לה חסימה... אף בעלות לא לוקחת מורה אליה אם היא לא מקבלת אישור של הפיקוח. החסימה מונעת מהפיקוח לתת אישור העסקה מבעלויות פרטיות. הפיקוח לא ייתן לה אישור לעבוד בבעלויות פרטיות מאותה סיבה שהוא לא נתן לה אישור לעבוד בחטיבות ביניים ". (עמ' 6 ש' 12-20).

28. הנתבעת לא ניסתה להכחיש את האמור, וממילא לא סתרה ולא הפריכה את גרסתה של הגב' ולנסי. יתרה מכך הנתבעת עצמה אישרה כי "חסימה" מבוצעת אף במקרה של פיטורים פדגוגיים שאז אין חולק כי מטרתה מניעת שיבוצו של העובד במערכת החינוך. הואיל ומדובר באותה פעולה, ללא כל התאמה או שינוי, אזי גם במקרה דנן תוצאת "החסימה" דומה לזו של פיטורים פדגוגיים.

בהערת אגב נציין כי מכתב הפסקת העבודה שקיבלה התובעת (נספח י' לתצהירה) הינו מכתב סטנדרטי לפיו היות והתובעת התקבלה לעבודה בבית הספר לתקופה מוגבלת של שנה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

מסתיימת העסקתה ועליה לפנות לחפש שיבוץ חדש, ובאם לא תמצא תהייה זכאית לפיצויי פטורים. אין במכתב זה דבר וחצי דבר באשר לפטורים פדגוגיים או "חסימתה" של התובעת ומניעותה מלהשתבץ לעבודה במקום אחר.

המקור הנורמטיבי לפעולת "החסימה"

29. טענתה המרכזית של הנתבעת בעניין החסימה היא כי -
" **החסימה מבוצעת במקרה שבו עובד מפוטר במסגרת של פטורים פדגוגיים וכן במקרים בהם תפקודו המקצועי של המורה היה לקוי, דוגמת המקרה שלפנינו**."

(סעיף 23 לכתב ההגנה וסעיף 14 לתצהיר ד"ר בר יוסף).

אלא שבניגוד להליך של פטורים פדגוגיים המעוגן בהוראות התקנון, אין הנתבעת מצביעה על המקור הנורמטיבי לפעולת ה"חסימה". נשאלת איפוא השאלה מדוע בכלל יש צורך בהליך מורכב ומוקפד של פטורים פדגוגיים אם ניתן לכאורה להגיע ישירות לתוצאתו- בדרך של ביצוע חסימה במחשב הנתבעת? לא קיבלנו תשובה לשאלה זו.

30. כאמור לעיל, על יחסי העבודה שבין הצדדים חלים הוראות תקנון שירות עובדי הוראה כמו גם חוזרי מנכ"ל וההסכמים הקיבוציים שנחתמים מעת לעת. הנתבעת רשאית להפעיל סמכותה בכפוף להוראות המערכת החוקית וההסכמית החלות עליה.

הנתבעת אינה מבהירה מהו המקור הנורמטיבי המאפשר לה לבצע חסימה של עובד במחשבה, במקרה שלא נקט הליך של פטורים פדגוגיים. לא זו אף זו, בגרסתה של הנתבעת בדבר הגורם המוסמך לקבל החלטה על חסימה, נתגלו סתירות המעוררות תהייה בדבר חוקיותה של הפעולה –

כך על מסמך משרד החינוך מיום 16.6.09 (**נספח יא'** לתצהיר התובעת) רשמה היועצת המשפטית של משרד החינוך כי התובעת "לא תשובץ מחדש". על פי גרסת התובעת בתצהירה, היועצת המשפטית אף הבהירה לבא כוחה כי לא תאפשר שיבוצה של התובעת וכי החלטה זו אמנם אינה מעוגנת בדין אלא נובעת מכללי "היגיון" ו"סבירות" (סעיפים 39-42 לתצהיר התובעת). גרסה זו לא נסתרה.

בתצהירה הראשון, הצהירה ד"ר בר יוסף כי היא זו שהורתה על החסימה (סעיף 10 לתצהיר שהוגש בתמיכה לתגובה לבקשה לסעדים זמניים), ואילו בהמשך טענה, כי הייתה זו החלטה של הגב' בראון מגף כוח אדם, אליה פנתה לצורך קבלת פתרון לבעייה שהתעוררה בעניינה של התובעת (סעיף 10 לתצהירה עדותה הראשית של ד"ר בר יוסף).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

31. נוסף לכך, לא מצאנו פתרונות לשאלות המתעוררות בנושא החסימה, דוגמת: על בסיס אילו קריטריונים מתקבלת ההחלטה לחסום עובד הוראה? מהם המדדים המשמשים בסיס להחלטה? מהו ההליך אותו יש לנקוט לצורך ביצוע החסימה?

בסעיף 15 לתצהירה ציינה ד"ר בר יוסף כי ככל שלאחר בדיקה מחודשת מתברר כי יש מקום לשבץ את העובד, החסימה מוסרת – לפיכך מתעוררות אף השאלות הבאות: מהם הקריטריונים להסרת החסימה? מיהו בעל הסמכות להורות על הסרתה? מהי אותה בדיקה מחודשת?

32. בחקירתה אישרה ד"ר בר יוסף את המסקנה היחידה ההגיונית כי אין קריטריונים העומדים בבסיס ההחלטה על ביצוע "חסימה":

"וכי אין מניעה חוקית לכך" הכוונה היא שאם נעשתה בדיקה לעומק וישבו ודנו בעניין והחליטו שיתנו לה הזדמנות נוספת אז אין מניעה חוקית שישבצו אותה למקום אחר. אין קריטריונים". (עמ' 10 ש' 22-23).

ובהמשך –

"לשאלתך, היכן בתקנון שירות עובדי הוראה, יש סעיף שמאפשר ביצוע חסימה מסוג זה, אני משיבה שבכוח אדם יש את התקנון, ואני לא יודעת להגדיר את הסעיף. אני מקבלת הנחיות מכוח אדם ואני מתייעצת איתם. אני מכירה את ספר המפקחים וקובץ הנחיות – אני מכירה ומעיינת בו. אני לא יודעת אם נושא ההערה מופיע בו". (עמ' 9 ש' 4-9).

או אז ומייד בהמשך לחקירתה של ד"ר בר יוסף, אישר ב"כ הנתבעת:

"אנו מסכימים כי נושא החסימה או ההערה לא מופיע לא בתקשי"ר עובדי ההוראה ולא בספר המפקחים" (עמ' 9 ש' 12).

33. מעדותה של ד"ר בר יוסף עולה כי המקרה של התובעת הוא המקרה הראשון בו נתקלה באפשרות של ביצוע "חסימה" מקום בו לא נקט הליך של פיטורים פדגוגיים:

"אני לא באתי לכח אדם ואמרתי תעשו חסימה ואני באתי ושטחתי בעיה... באתי לגב' בראון ושטחתי בפניה את המקרה והבאתי את הכל וביקשתי לבצע פעולה כפי שכתוב בדיוק שאכן תיתן את הזרקור האדום על תפקודה הלקוי של התובעת ואז ביקשתי לבצע את הפעולה שלא תאפשר או תאפשר על כך שידעו. גב' בראון אמרה לי שהיא תבצע חסימה במערכת ובוצעה החסימה". (עמ' 8 לפרוט' ש' 22-29 עד עמ' 9 ש' 1-2).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43

ובהמשך –

"זאת הפעם הראשונה שהרגשתי צורך לעשות משהו בתוך המערכת שיאיר את עיניו של מפקח אחר שרוצה לשבץ את המורה " (עמ' 9 ש' 22-23).

וכן –

"שאלתי בכוח אדם מה עושים בסיטואציה הזאת... קודם לא הייתה לי הערה מהסוג הזה ". (עמ' 10 ש' 1-2).

הדברים עולים בקנה אחד אף עם עדותה של הגב' ולנסי בתצהירה :

11. "שמשתי בתפקידי מזה שנים רבות ויש לי ניסיון רב בעניינים של מורים, הליכי פיטוריהם וכיוב', ומעולם לא נתקלתי במקרה של "חסימת מורה" שלמיטב הידוע לי לא קיים בדין.
12. בכדי למנוע ממורה להיות משובץ לעבודה על משרד החינוך לנקוט בהליך של פיטורים פדגוגיים כנגד עובד הוראה, הליך שלמיטב ידיעתי לא ננקט בענינה של הגב' סקיאנסקי ".

34. נמצא איפוא כי הנתבעת מודה למעשה שאין קריטריונים או מקור חוקי לביצוע פעולת החסימה מקום שאין מדובר בפיטורים פדגוגיים כדוגמת המקרה דנן.

פעולה שלא בסמכות

35. לעניין נוהל הפסקת עבודתו של עובד הוראה בניסיון בחטיבת הביניים, בפיטורים פדגוגיים, קובע פרק 5.5 לתקנון כי :

5. "מורה בחטיבת הביניים

5.5 הפסקת עבודה

פיטורין מטעמים פדגוגיים

1. פיטורי מורה בעל רישיון הוראה קבוע בתקופת הניסיון יהיו בהתאם לנאמר בפרק 3 לתקנון ".

פרק 3 לתקנון העוסק בפיטורי עובד הוראה בחינוך היסודי בתקופת הניסיון, מטעמיים חינוכיים קובע לאמור :

3.5 "הפסקת עבודה

על מנהל המחוז לקיים שימוע לכל עובד הוראה המועמד לפיטורין פדגוגיים או מינהליים.

א. פיטורי עובדי הוראה וחינוך בתקופת הניסיון מטעמים חינוכיים
1. בא' בטבת יכין כל מפקח (המפקח הממונה על המוסד, המפקח המקצועי והמפקחת על גני-ילדים) לצורך עבודתו בחודשים שיבואו, רשימה שמית של עובדי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

- 1 ההוראה והחינוך שהמשך העסקתם בשנת הלימודים
2 הבאה מוטל בספק.
3 הערה: דין מדריך לגבי פיתורים של עובדי הוראה וחינוך
4 כדין מפקח.
5 2. המפקח יתכן את עבודתו כך, שבעת הצורך יספיק לבקר
6 בכיתתו של עובד ההוראה והחינוך ב - 4 שיעורים עד
7 התחלת חופשת הפסח.
8
9 3. (א) במשך חופשת הפסח יגיש המפקח את רשימת
10 המועמדים לפיתורים בצירוף הדו"חות למנהל
11 המחוז.
12 (ב) המפקח על המוסדות הממלכתיים-הדתיים
13 יעביר העתק הרשימה למנהל אגף החינוך הדתי.
14 4. מנהל המחוז יביא לידיעת המפקחים הכוללים את הצעות
15 הפיתורים של עובדי ההוראה המקצועיים המלמדים
16 בבתי-הספר שבפיקוחם, לחוות דעתם.
17
18 5. (א) מנהל המחוז יתכן עד סוף חופשת הפסח את
19 ביקורי המשנה של המפקחים.
20 (ב) במוסדות ממלכתיים-דתיים ישתף מנהל המחוז
21 את מנהל אגף החינוך הדתי בתכנון ביקורי
22 המשנה.
23 6. עובד הוראה וחינוך המוצע לפיתורים יבוקר על-ידי שני
24 מפקחים. המפקח הממונה על המוסד יבקר בכיתתו של
25 המורה ב - 4 שיעורים שלמים, והמפקח השני בשני
26 שיעורים שלמים.
27 7. רצוי שארבעת השיעורים יבוקרו על-ידי המפקח הישיר
28 במפוזר, לא פחות מאשר בשני ימים שאינם רצופים ולא
29 יותר מאשר בשני שיעורים בכל יום.
30 8. בדרך-כלל יבקר מפקח-המשנה בכיתתו של המורה
31 לאחר תום 4 הביקורים של המפקח הישיר. שני
32 המפקחים לא יבוקרו יחדיו - לא באותם השיעורים, ולא
33 באותו יום.
34 9. הביקורים יחולו רק כעבור חודשיים מתחילת שנת
35 הלימודים; יושם מרווח סביר של זמן בין ביקור אחד
36 למשנהו, כך שהביקורים לא ירוכזו בפרק זמן קצר, אלא
37 ישקפו במידת האפשר את מצבו של המורה במשך שנת
38 הניסיון שניתנה לו.
39 10. המפקח הישיר יכתוב דין וחשבון מפורט (לא על טופס
40 הערכה) על ביקוריו אצל המורה על 2 שיעורים לפחות.
41 הערכתו על יתר שני השיעורים יכולה להימסר
42 בגיליון ההערכה המקובל. מפקח-המשנה יכתוב דו"ח
43 מפורט על שני השיעורים. כל הדו"חות יחפפו את אותה
44 שנת הלימודים.
45 11. הדו"ח הנ"ל יכלול תיאור מפורט של כל שיעור והערכת
46 המפקח על טיב השיעור והישגיו. כן יעריך המפקח - אם
47 על יסוד הסתכלותו בשיעור ואם על יסוד התרשמותו
48 הכללית - את אישיותו של המורה, גישתו החינוכית,
49 יחסו לתלמידים, הורים ומורים וכו'. הדו"ח יסתיים
50 בהצעה ברורה ומנומקת בנוגע להמשך עבודתו של
51 המורה, היינו: פיתורים או המשך הניסיון, כל דו"ח
52 יהיה חתום בחתימת ידו של המפקח.
53



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

12. אם לא נמצאו במחוז שני מפקחים היכולים לבקר בשיעוריו של עובד ההוראה, רשאי מנהל המחוז להסמיק מורה-מדריך במקום אחד המפקחים. אם אין, יבקש באמצעות המזכירות הפדגוגית עזרת מפקחים במחוז אחר.
13. כשמוצע עובד הוראה מקצועי לפיטורים, להוציא עובד הוראה מקצועי המועסק בכיתה קדם מקצועית, רשאי המפקח הכולל לבקר כמפקח משנה.
14. הצעת פיטורים של המפקח תידון במועצת המפקחים של המחוז. החומר שבתיקו האישי של עובד ההוראה והחינוך בלשכה, יובא בחשבון בעת הדיון.
15. אם הוחלט להציע עובד הוראה וחינוך לפיטורים, יעביר מנהל המחוז את כל 6 הדו"חות בצירוף טופס הצעת פיטורים לאגף כוח אדם בהוראה, באמצעות אגף כוח-אדם בהוראה, במועד אשר ייקבע על-ידי המשרד הראשי.
16. אגף כוח אדם בהוראה לא תדון בהצעות לפיטורים מטעמים פדגוגיים אשר תגונה לאחר מועד זה.
17. סוגי ההתרשלות הם:
 - (א) היעדרויות (לרבות איחורים) ללא הצדקה.
 - (ב) אי ציות המפריע למהלך העבודה בבית-הספר.
 - (ג) הזנחת החובות המוטלות על עובד הוראה וחינוך.
 - (ד) אי קיום החובות המוגדרות בהוראות המנהל הכללי.
18. הצעת הפיטורים מן הטעמים הנ"ל תידון במועצת המפקחים של המחוז. החומר שבתיקו האישי של עובד ההוראה והחינוך, הדו"חות החודשיים על איחורי המורים וחיסוריהם וכל חומר אישי אחר ישמש בעת הצורך אסמכתא לדיונים.
19. משהוחלט על הצעת פיטורים, ימסור מנהל המחוז לאגף כוח-אדם בהוראה, דו"ח מפורט הכולל:
 - (א) עובדות והתאריכים שעליהם מבוססת הצעת הפיטורים.
 - (ב) זהרות (בע"פ ובכתב) שניתנו על-ידי הממונים על המורה (מנהל בית-הספר, המפקח הממונה על המוסד ומנהל המחוז).
 - (ג) עתקי האזהרות בכתב".
36. ההליך של פיטורים פדגוגיים מוסדר גם בפרק 9.2 ל"קובץ הוראות ונהלים בנושאי כוח אדם בהוראה בעבודת המפקח" של משרד החינוך, אשר מהווה למעשה תמצית של כלל הנהלים והכללים המחייבים בעניינם של עובדי הוראה (העתק מההוראות הרלוונטיות לנושא פיטורים של עובד הוראה בניסיון- צורף **כנספח ב'** לסיכומי התובעת).
37. אין חולק, כי בעניינה של התובעת לא נקט משרד החינוך בהליך הקבוע בתקנון של פיטורים פדגוגיים. יתרה מכך, הן התובעת והן הגב' ולנסי הצהירו כי בפגישה המשותפת שנערכה במשרדה של הגב' פריאל נמסר להן כי לא יינקט הליך של פיטורים פדגוגיים בעניינה של התובעת. (סעיף 9 לתצהיר התובעת, סעיף 6 לתצהיר הגב' ולנסי).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

טענת ההגנה של הנתבעת בהקשר זה הינה כי החסימה אמנם נעשית בפיטורים פדגוגיים אולם היא לכאורה נעשית "גם" במקרים של תפקוד לקוי. דהיינו, לשיטת הנתבעת קיימים, לכאורה, שני מסלולים "לחסימה" – האחד הינו המסלול הקבוע בדין שלפיו על משרד החינוך להקפיד על כללים נוקשים, בעודו מבקש לנקוט בדרך של פיטורים פדגוגיים. והשני – להגיע ישירות "לחסימה" ללא נקיטה בפיטורים פדגוגיים.

טענה זו אינה ברורה ואין בידינו לקבלה, שכן הנתבעת אינה מנמקת ואינה מבהירה על שום מה יש צורך בהליך ארוך ומוקפד של פיטורים פדגוגיים הקבוע בדין, אם לכאורה ניתן להגיע ישירות לתוצאתו – שהיא "החסימה"!

נראה אם כן כי הנתבעת בחרה לעצמה בדרך "הקלה", ובמקום להקפיד על הכללים הנוקשים הקבועים בתקנון על מנת להביא לסיום יחסי העבודה של עובד הוראה שתפקודו המקצועי לקוי – בחרה ל"דלג" הישר לתוצאה של אותו הליך מסודר ולבצע "חסימה" במערכת הממוחשבת. במצב דברים שכזה אין להכשיר את פעולת הנתבעת.

השלכתם של פיטורים פדגוגיים על עתידו של עובד הוראה, קשה היא שכן משמעותה היא כי עובד הוראה לא יוכל לעסוק עוד במקצועו. העובד שפוטר בפיטורים פדגוגיים נושא עמו מעין "אות קלון" כמי שאינו כשיר ללמד.

כפועל יוצא מחומרת התוצאה, הרי שבעת נקיטה בהליך של פיטורים פדגוגיים, חייבת הנתבעת לשמור על כל הכללים ולהקפיד על קלה כחמורה. מסקנה זו אף מצאה ביטוי בפסיקתו של בית הדין הארצי לעבודה:

" משרד החינוך חייב להקפיד על הוראות חוזר המנכ"ל בקיום הליך פיטורים בכלל, על אחת כמה וכמה עת המדובר בפיטורים פדגוגיים שתוצאתם קשה וחמורה".
(ע"ע 174/05 ענת סחרטוב נ' מד"י – משרד החינוך, ניתן ביום 30.8.05).

המסקנה המתבקשת מן האמור הינה, כי בענייננו נקטה הנתבעת בהליך שאינו מעוגן בהוראות הרלוונטיות, שנועד כמסלול "עוקף" להליך של הפיטורים הפדגוגיים, כאשר הלכה למעשה הנתבעת מדלגת על ההליך ומגיעה ישירות "לחסימה" שתוצאתה הינה שהתובעת בפועל לא תועסק במקצועה.

הדבר מנוגד לכלל הבסיסי ולפיו, אל לה לרשות הציבורית לפעול, ללא סמכות שהוקנתה לה בחוק (בג"ץ 10980/04 איגוד הממונים על בטיחות ברשויות המקומיות נ' שרת החינוך,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

מיום 23.1.07 ; בג"ץ 7186/06 יוליה מלינו בסקי ואח' נ' עיריית חולון, מיום 29.12.09 ;
יצחק זמיר הסמכות המנהלית" כרך א', תשנ"ו, עמ' 49).

זכות השימוע

40.. החובה ליתן לעובד הוראה את הזכות להישמע ולטעון את טענותיו בפני גורם מוסמך
בנתבעת, מעוגנת במפורש במבוא לסעיף 3.5 לתקנון, פרק ה' בהפסקת עבודה של מורה
בבית ספר יסודי (והחל גם על פיטורי מורה בחטיבת הביניים מכוח הוראת סעיף 1 בפרק
5.5). על פי האמור בתקנון "על מנהל המחוז לקיים שימוע לכל עובד הוראה המועמד
לפיטורין פדגוגיים או מינהליים". אף אם לא היתה קיימת הוראה מפורשת המורה על
חובת השימוע, קיימת חובה כזו מכח פסיקתו של בית המשפט העליון ובית הדין הארצי
לעבודה.

בע"ע 1027/01 גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל פד"ע לח' 448 עומדת כב'
השופטת נילי ארד על משמעותה של זכות הטיעון :

"הלכה פסוקה היא, מימים ימימה, כי זכות הטיעון הינה מזכויות היסוד
הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד שמור לה ביחסי העבודה בכלל,
קל וחומר עת נשקלת אפשרות לסיום העסקתו של עובד, בין בדרך של פיטורים
ובין בדרך של אי חידוש חוזה עבודה.
ודוק. זכות הטיעון איננה מטבע הלשון, אין לראות בה "טקס" גרידא שיש
לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת ידי חובה. זכות הטיעון נמנית על
זכויות היסוד של שיטתנו במשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה
עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו
ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה. זוהי זכותו הראשונית של העובד
לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להלן, להציג
את האידך גיסא מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו
ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו.
עד כאן הזכות וממנה נובעת החובה המוטלת על המעביד – להציג בפני העובד את
הטענות המופנות כלפיו, את השאלות שעלו בעניינו אשר יש בהן כדי להשפיע על
מקבל ההחלטה. כל זאת בפתירות, בהגינות ובתום לב מבלי לחדד דבר מן העובד.
דרכי קיומו של השימוע נקבעו זה מכבר. יכול שיעשה בכתובים ויכול שיתקיים
בפני מי שהוסמך לכך. עיקרו של דבר בחובתו של המעביד ליתן דעתו לטיעוניו של
העובד ולשמוע אותם בלא פניות, בלב נקי ובנפש חפצה, קודם שתיפול ההחלטה
הסופית העשויה, לא אחת, להיות בלתי הדירה ומכרעת לגביו".

41.. כאמור לעיל תוצאת ביצוע "חסימה", עבור עובד ההוראה הינה קשה, על כן קיום הליך של
שימוע במקרה שכזה הוא חשוב במיוחד.

הוכח כי משרד החינוך כלל לא העניק לתובעת זכות טיעון ולא נערך לה כל שימוע לפני
ההחלטה על החסימה, ואף חמור מכך – הוכח כי משרד החינוך אף לא יידע את התובעת על



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

ביצוע הפעולה, והדבר נודע לה בדרך המקרה שעה שביקשה להיקלט לעבודה בבית ספר חדש.

ראה עדותה של ד"ר בר יוסף: **"התובעת קיבלה הודעה על הפסקת עבודה ולא מצאתי לנכון להודיע לה על רישום ההערה"** (עמ' 10 ש' 8 ; ראה גם סעיף 38 לתצהיר התובעת שם העידה כי הגב' בראון אמרה לה ישירות כי אין חובה להודיע לה על כך).

42. **סיכום ביניים** – ה"חסימה" הינה אקט מנהלי חסר תוקף ובוצע בחוסר סמכות. במקרה דנן אף תוך פגיעה בזכות יסוד של העובד – זכות הטיעון והשימוע.

תיוק המכתבים בתיקה האישי של התובעת

43. כמפורט לעיל, נוכח תלונות שנתקבלו אצל מנהלת בית הספר עתידים, החל תהליך ביקורת על עבודת התובעת. בין לבין ביקשה התובעת לעיין בתיקה האישי ושם מצאה כי במהלך שנת תשס"ט ובשנה זו בלבד, תיוקו בתיק לבד מדוחות המפקחות, אף תלונות של תלמידים, של הוריהם, של מורים עמיתים וכן מכתב של מנהלת בית הספר המסכם לכאורה את כלל התלונות (העתקי המכתבים צורפו **כנספח ד'** לתצהיר התובעת).

44. התובעת טוענת כי מדובר בהתנהלות בניגוד לדין מהסיבות הבאות: האחת – חלקם של המכתבים אנונימיים ובחלקם האחר נמחקה זהות הכותב, השניה- התובעת לא קיבלה לידיה העתק מהמכתבים ועל כן לא יכולה הייתה להגיב לאמור בהם על אף שלטענתה כללו האשמות חסרות שחר שאין בהן מן האמת. השלישית- בתיק תיוקו אף מכתבים שכתבה התובעת עצמה בעניינם של תלמידים מסוימים ושהופנו לעיני הנהלת בית הספר בלבד.

עוד טוענת התובעת כי עד לתחילת עבודתה בבית הספר "עתידים" שמשה כמורה בבתי ספר אחרים משך 5 שנים. בתיק האישי לא הופיעו כל מכתבי תלונה משום גורם אחר, נהפוך הוא- חוות הדעת שקיבלה היו חיוביות (העתקי חוות דעת מיוני 1996 וממאי 2008- צורפו **כנספח ב'** לתצהירה של התובעת). עובדה זו לשיטת התובעת, מדברת עד עצמה ומעידה על התנכלות אישית.

45. התובעת וארגון המורים פנו מספר פעמים למשרד החינוך בדרישה להוצאת המכתבים מהתיק האישי, אולם נענו על ידי היועצת המשפטית עו"ד רות יפה, כי אין להוציא מכתבים מתיוק האישי של העובד (פרט למכתבים בהם פנתה התובעת להנהלת בית הספר אשר נאמר כי יוצאו מהתיק) וכי על התובעת להגיש תגובתה למכתבים וזו תתיוק בתיק. (העתק מכתבי פניות התובעת והארגון צורפו **כנספחים ו' – ז'**, מכתבה של עו"ד יפה צורף **כנספח ח'').**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

46. תגובת הנתבעת לטענות התובעת הובאה במסגרת תצהירה של ד"ר בר יוסף. שם נאמר כי האמור בתלונות התלמידים וההורים תאם את אשר התברר מאוחר יותר במסגרת ביקורי הפיקוח. עוד טוענת הנתבעת כי מקומן של התלונות הוא בפירוש בתיקה האישי של התובעת וכי משרד החינוך נהג כדין שעה שמחק את שמות המתלוננים, שכן הדבר נועד על מנת להגן על אותם תלמידים מפניה של התובעת.

47. בקובץ "הוראות חינוך ותרבות" – הוראות הקבע של המנהל הכללי של משרד החינוך והתרבות בסעיף 3.78 (צורף כנספח ו' לסיכומי התובעת) נקבע כדלקמן :

" תיוק מסמכים בתיק אישי של עובד הוראה
אנו מפנים את תשומת לב המנהלים, ממלאי התפקידים במוסדות חינוך רשמיים ועובדי ארכיון המורים במחוז ובמשרד הראשי, כי אין לתיק בתיקו האישי של עובד הוראה תלונות או הערות שליליות בכתב, ללא ידיעת העובד וללא מתן אפשרות לעובד להתגונן. הוראה זו באה למנוע מצב שבו לא יוכל העובד להגיב על מידע שלילי אודותיו, העלול לפגוע בזכויותיו.
אין באמור לעיל כדי להתיר עיון של עובד בתיקו האישי או במסמך שבו הערות שליליות או תלונות אודותיו. כדי לאפשר לעובד למסור את הערותיו יש להעביר אליו בכתב את הקטע או את הפסקה מן המכתב שבו הנוסח המדויק של התלונה או ההערה השלילית.
כל האמור לעיל אינו חל על דוחות פיקוח, שלגביהם יש לפעול על פי תקנות חינוך ממלכתי (סדרי – פיקוח) התשי"ז – 1956".

48. כאמור, טענת התובעת החוזרת על עצמה אף בחקירתה הנגדית הינה, כי מכתבי התלונה גם אלו המזוהים בשם, לא הובאו בפניה בזמן אמת (עמ' 2 ש' 27, עמ' 3 ש' 20). מנגד טוענת ד"ר בר יוסף כי שוחחה עם התובעת על המכתבים לאחר כל ביקור וכי התובעת ראתה את המכתבים טרם הכנסתם לתיק האישי (עמ' 11 לפרוט' ש' 4-2). מכל מקום הוכח כי התובעת כבר למן החודש הראשון לעבודתה בבית הספר ידעה כי נתקבלו תלונות כנגדה ואישרה אף כי מנהלת בית הספר יידעה אותה על כך, הגם שלא באופן ספציפי לגבי כל תלונה ותלונה (עמ' 3 ש' 13 – 18). בנוסף לכך, אין חולק כי התובעת נחשפה למכתבים, לכל המאוחר בחודש מרץ, כאשר עיינה בתיק האישי וכי מאותו הרגע הייתה רשאית להעביר תגובתה, ודאי באשר למכתבים שזהות הכותב ידועה ולא נמחקה.

על כן, על אף שאנו סבורים כי היה על הנתבעת להעביר באופן מסודר לתובעת העתק מכל מכתב תלונה שנכתב נגדה לשם קבלת תגובתה, אין אנו מוצאים למקום לחייב את הנתבעת להוציא את המכתבים המזוהים מן התיק האישי מן הטעם הזה.

49. באשר למכתבים האנונימיים – הסכנה הטמונה במכתבים אנונימיים טמונה בכך כי כלי זה ינוצל לרעה בידי מי שכל רצונו להשחיר את שמו הטוב של עובד הוראה, ללא סיבה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

מוצדקת, ומבלי שיצטרך לתת את הדין על כך. תלונה אנונימית ונטולת הקשר – אף פוגעת בזכותו של העובד להתגונן מפניה.

אשר על כן על הנתבעת להוציא מתיקה האישי של התובעת את המכתבים האנונימיים, שזהות כותבם אינה ידועה.

50. לא כך באשר למכתבים שזהות הכותב נמחקה על ידי משרד החינוך- הגם שדעתנו אינה נוחה מפעולת משרד החינוך אשר מחק את זהות המתלונן, הרי שהמכתבים הללו במקור נושאים זהות ידועה. התרשמנו, כי התובעת יכולה היתה להתגונן ולמסור גרסתה באשר למהות אותן תלונות גם לאחר שנמחקה זהות המתלונן. משכך, אין להוציא מכתבים אלו מתיקה האישי של התובעת.

51. נוסף עוד כי בהמשך למכתב של עו"ד יפה, יוצאו מהתיק האישי אף המכתבים שכתבה התובעת עצמה בעניינם של תלמידים מסוימים.

"הערה" במערכת הממוחשבת – הפליה

52. גם אם היה ממש בטענת הנתבעת כי מדובר ב"הערת אזהרה" או "הערה" במחשביה, בדבר תפקודו של עובד הוראה – הרי שמדובר בפעולה פוגענית שבבסיסה הפליה.

53. הנתבעת לא הצביעה על כל מקור חוקי המתיר לה לציין "הערה" לגבי תפקודו של מורה, כל עוד לא ננקט כנגדו הליך המוסדר בדין. הרי זה ברור כי מעסיק סביר יסרב להעסיק עובד שיש לו הערה, ויעדיף פשוט לעבור למועמד הבא שאין הערה כזו בעניינו, במקום לטרוח ולברר את הסיבה להערה.

הגב' ולנסי הבהירה את משמעות הדברים :

" בהתייחס לטענת משרד החינוך כי החסימה אינה פיטורים פדגוגיים אלא "רק" מעין "הערת אזהרה" אודות עובד הוראה, אבקש להבהיר חד משמעית, כי סימון "אות קין" שכזה על מורה כאשר לא ננקט כנגדו בהליך של פיטורים פדגוגיים, זהה למעשה במשמעותו להשלכות של פיטורים פדגוגיים. שכן, משרד החינוך למעשה מזהיר את המעסיק כי אין לקבל את עובד ההוראה לעבודה, וזאת כניסיון פסול ובלתי חוקי לעקוף את ההליך הקבוע בדין של פיטורים פדגוגיים " (סעיף 16 לתצהיר).

54. פעולת הנתבעת בחלל ריק וללא שקיימים קריטריונים ברורים לרישומה של הערה בדבר תפקוד לקוי (וכאשר קיים הליך מוסדר מקביל של פיטורים פדגוגיים), תוביל למצב שבו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

מופלה לרעה עובד הוראה שבעניינו הוחלט לרשום הערה לעומת עובד הוראה אחר ללא רישום הערה, הגם שבתיקו האישי חוות דעת שליליות.

על מנת למנוע החלטות שרירותיות, ככל שהנתבעת מבקשת לנקוט בהליך של רישום הערה במחשב לגבי עובד הוראה אשר יש בה להעיד על תפקודו המקצועי – עליה לעגן זאת בהוראות נורמטיביות בהן יקבעו אמות המידה ודרכי הפעולה לרישום ההערה.

הסעד

55. משמסקנתינו הינה כי ה"חסימה" הינה הליך שנעשה שלא כדין נפנה להלן לדון בסעד הראוי לתתו, בנסיבות העניין.

כאמור, במסגרת כתב תביעתה עתרה התובעת למתן הצהרה כי "החסימה" שבוצעה בעניינה והמונעת שיבוצה כעובדת הוראה, בטלה וכי על הנתבעת לשבצה לעבודה בבית ספר "בן גוריון" אליו התקבלה לעבודה, תוך חיוב הנתבעת לשלם לתובעת משכורת חודשית של 6,000 ₪ בצירוף הפרשות סוציאליות מיום 1.11.09 ועד לשיבוצה בפועל. לחילופין עתרה התובעת לכך שבית הדין יורה לנתבעת לשלם לה את מלוא שכרה וזכויותיה הסוציאליות עבור 10 חודשי שנה"ל תש"ע לרבות כל ההפרשות הסוציאליות.

בנוסף ביקשה התובעת להורות לנתבעת להוציא מתיקה האישי של התובעת את המכתבים משנה"ל תשס"ט אשר הוכנסו בניגוד לדין. וכן לפסוק לה פיצויים בגין התנהלות שלא כדין אשר גרמה לה לעוגמת נפש רבה, בסך 20,000 ₪.

56. ע"פ הפסיקה:

"הסעד של השבה לעבודה הינו סעד שבשיקול דעת בו נדרש בית הדין לכלל נסיבותיו של המקרה הספציפי הנדון בפניו, תוך שתיעשה מלאכת האיזון והמידתיות, בטרם יורה על השבה לעבודה. בין היתר, אך לא רק, יידרש בית הדין לבחינת מהותו של הפגם שנפל בהליך הפיטורים וחומרתו; סוג המשרה בה מדובר; השפעתו של הסעד שיינתן על העובד והשלכותיו על הציבור, על ההקשר התעשייתי והתעסוקתי וכל כיוצא באלה (ראה: עע 1123/00 בית הספר תיכון עירוני-כל ישראל חברים נ' יצחק צויזנר, פד"ע ל' 438).

באשר לסעד העיקרי – אנו מורים כי "החסימה" או "ההערה" בעניינה של התובעת אשר מופיעה במערכת המחשבים של הנתבעת (משכית) תבוטל לאלתר עד לקבלת החלטה כדין בדבר פיטוריה הפדגוגיים של התובעת, ככל שתבחר הנתבעת לנקוט בהליך זה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

57. עם זאת, לא נוכל לחייב את הנתבעת בשיבוצה של התובעת לעבודה בבי"ס "בן גוריון" שכן שנת הלימודים עומדת להסתיים ובנוסף הצהירה ד"ר בר יוסף, כי במשרה זו שובצו מספר עובדי הוראה בבית הספר (סעיף 19 לתצהיר).

אנו סבורים כי הסעד הנכון במקרה דנן הינו בדמות פיצוי כספי אשר יש לפסוק לתובעת בגין הפעולה שננקטה בעניינה שלא כדין ואשר גרמה לה לאובדן הכנסה.

בדונו בעתירות שעניינן פטורים שלא כדין, לאחר שנדחה סעד האכיפה, נקבע על ידי בית הדין הארצי לעבודה, כי יש לפסוק פיצוי כספי על פי שיקול דעתו של בית הדין, בהתאם לנסיבות כל מקרה ומקרה.

ברוח זו הלך בית הדין הארצי בשורה של פסקי דין בהם קבע את גובה הפיצוי הכולל המגיע בגין פטורים שלא כדין, תוך העזרות במדד של שווי משכורתו של העובד כשהיא מוכפלת במספר החודשים אותם קבע בית הדין (ראה למשל: דב"ע נו/ 31-3 מדינת ישראל נ' ארנון בונה, מיום 26.9.96; ע"ע 300053/96 אוסנת נתאי נ' בית התפוצות על שם נחום גולדמן פד"ע לז' 311; ע"ע 1027/01 ד"ר יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לח, עמ' 448; ע"ע 355/99 לורה לינדר נ' ארגון נכי תאונות עבודה ואלמנות נפגעי עבודה בישראל (עמותה), פד"ע לז', 846).

58. ובענייננו, בבואנו לקבוע את סכום הפיצוי הראוי במקרה זה, נתנו דעתנו לפגמים אשר נפלו בפעולת הנתבעת. עם זאת יש לזכור כי תפקודה המקצועי של התובעת היה לקוי. בעניינה של התובעת נתקבלו תלונות רבות אשר גם אם ננפה חלק מהן, הרי שיש בהן להעיד לכאורה על תפקודה המקצועי. התובעת אישרה כי מנהלת בית הספר פנתה אליה בנוגע לתלונות שנתקבלו בעניינה (ראה סעיף 7 לתצהירה וכן עמ' 3 לפרוט' ש' 16-18). אין אנו יכולים להתעלם מדוחות הפיקוח שמצאו את התנהלות התובעת בכיתת הלימוד כבעייתית מאד.

לאחר כל אלו, ולאחר שנתנו דעתנו גם לעובדה כי התובעת הינה מורה ללא קביעות, הגענו לכלל מסקנה כי ענייננו מצדיק פסיקת פיצוי בסך כולל של 40,000 ₪ (בהתחשב בשכר חודשי בסך 6,000 ₪).

סיכום

59. אשר על כן ולאור כל המבואר לעיל בפסק דיננו אנו מורים לנתבעת לבטל את החסימה המצויה במחשב הנתבעת בעניינה של התובעת. כמו כן על הנתבעת להוציא מתיקה האישי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 11557-09 ענת סקיאנסקי נ' מדינת ישראל-משרד החינוך

של התובעת את המכתבים האנונימיים ואת המכתבים שכתבה התובעת עצמה. בנוסף
תשלם הנתבעת לתובעת פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך כולל של 40,000 ₪ וזאת תוך 30
יום מקבלת פסק הדין.

לא ישולם הסכום האמור תוך 30 יום מקבלת פסה"ד, ישא סכום זה הפרשי הצמדה וריבית
מיום קבלת פסה"ד ועד לתשלום בפועל.

הנתבעת תשא בהוצאות התובעת ובשכ"ט עו"ד בסכום כולל של 7,500 ₪ בצירוף מע"מ תוך
30 יום מקבלת פסה"ד.

ניתן היום, כ' סיון תש"ע, 2 ביוני 2010, בהעדר הצדדים.

אבי אטיאס, נציג מעבידים

שמואל טננובוס, שופט

ישראל אסא, נציג עובדים