



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

לפני:

כב' השופטת הבכירה עידית איצקוביץ

נציגת ציבור עובדים גב' שושנה סמק

התובעת

גליה כהן

ע"י ב"כ עו"ד כפיר זאב

-

הנתבעת

אל על נתיבי אויר לישראל בעמ

ע"י ב"כ עו"ד אוהד גלעדי ועו"ד אור איבשיץ

מתייצב בהליך

היועץ המשפטי לממשלה

ע"י ב"כ עו"ד רביד אבוקרט

פרקליטות מחוז ת"א אזרחי

פסק דין

- 1 לפנינו תביעתה של הגב' גלית כהן (להלן – **התובעת**) נגד אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ
- 2 (להלן – **הנתבעת** או **החברה**), חברת התעופה הגדולה בישראל, בגין התנכלות במקום
- 3 העבודה, השפלה והרעת תנאי עבודה, אי שיבוץ בעבודה, ניהול הליכי סרק, האשמות שווא
- 4 בעבירות משמעת, אי תשלום שכר וזכויות סוציאליות, ניכוי שלא כדין מהשכר, פגיעה
- 5 בפרטיות ופרסום לשון הרע נגדה. כמו כן, התובעת הגישה תביעה בעילת לשון הרע נגד שתי
- 6 נושאות משרה בחברה: גב' יהודית גריסרו (להלן – **גב' גריסרו**), ששימשה בתפקיד סמנכ"ל
- 7 משאבי אנוש ומינהל בחברה, וגב' יעל רובינשטיין (להלן – **גב' רובינשטיין**), ששימשה בתפקיד
- 8 מנהלת יחסי עבודה בחברה. סכום התביעה כמיליון שקלים.
- 9 2. יצוין שבמהלך שמיעת ההוכחות בתיק סיימה את כהונתה נציגת ציבור המעסיקים, גב' עליזה
- 10 מעין. לא הייתה התנגדות מטעם הצדדים לכך שהדיון ישמע לפני מותב חסר (ראו עמ' 92-93
- 11 לפרוטוקול הדיון). על כן, הדיון נשמע במותב חסר ופסק הדין ניתן אף הוא במותב חסר.

12



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

- 1 3. הסעדים שהתבקשו בתביעה
- 2 א. להורות לחברה לשבץ את התובעת בהסכמה בתפקיד ניהולי במעמדה בתחום בו
3 עסקה בחברה או בתחום משיק אחר ועם תקן.
- 4 ב. להורות לחברה כי ככל שלא תושג הסכמה לתפקיד שאליו תשובץ, או ככל שאין
5 לחברה תפקיד מתאים לשבץ אותה אליו בהסכמה, עליה להעניק לה את תנאי
6 הפרישה המיטיבים כפי שהתחייבה, בסך 419,282 ₪ כמענק פרישה.
- 7 ג. להורות לחברה לאפשר לה לעיין בכל מאגרי המידע של החברה הכוללים צילומים
8 שלה, וכן לאפשר לה לעיין בכל המידע שהיה שמור בתיקיות הדוא"ל שלה בעבודה.
- 9 ד. להורות על ביטול החלטת ועדת המשמעת בעניינה מיום 14.2.18.
- 10 ה. להסיר מתיקה האישי את החלטת ועדת המשמעת מיום 14.2.18 וכל מסמך אחר
11 הקשור בהליכי ועדת המשמעת הפסולה.
- 12 ו. להורות ולקבוע כי החברה תשלם לה סך של 100,000 ₪ בגין פגיעה בפרטיות בהתאם
13 לחוק הגנת הפרטיות, תשמ"א-1981 (להלן – **חוק הגנת הפרטיות**).
- 14 ז. לפסול את כל הראיות מהמצלמות ויתר המערכות כפי שצורפו להליך זה וכפי שצורפו
15 לזימון לוועדת המשמעת, ולקבוע כי הראיות הושגו תוך פגיעה בפרטיות.
- 16 ח. להורות ולקבוע כי החברה תשלם את שכרה בגין שלושת החודשים שבהם הייתה
17 בחופשה כפויה (חל"ת).
- 18 ט. להורות ולקבוע כי החברה תשיב לה את הסכום שהייתה אמורה להפריש לחברות
19 הביטוח והפנסיה בתקופת החל"ת.
- 20 י. להורות ולקבוע כי החברה תשלם לה שווי של 90 ימי מחלה שהיא לא יכלה לנצל
21 בהוראת החברה.
- 22 יא. להורות ולקבוע כי החברה תשלם לה שווי של ימי חופשה שנאלצה לנצל בגין
23 התנהלות החברה.
- 24 יב. להורות ולקבוע כי החברה תשיב לה את השכר שנוכה לה שלא כדין בגין כיוול שעון.
- 25 יג. להורות ולקבוע כי החברה תשלם עבור ימי חופשה וימי מחלה שהייתה אמורה לצבור
26 בתקופת החל"ת.
- 27 יד. להורות ולקבוע כי החברה תשלם לה פיצוי בשל נזק בלתי ממוני בגין התנכלות
28 והתעמרות בעבודה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

- 1 טו. להורות ולקבוע כי הנתבעות ישלמו לתובעת פיצוי בגין פרסומי לשון הרע שפורסמו
2 נגדה מכוח חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965 (להלן – **חוק איסור לשון הרע**).
- 3 **4. רקע עובדתי וניהול ההליך**
- 4 א. התובעת, אם חד הורית בת כ-65, הועסקה על ידי הנתבעת מעל ל-22 שנה עד
5 לפיטוריה ביום 10.3.18.
- 6 ב. בזמן העסקתה בחברה חל על הצדדים ההסכם הקיבוצי המיוחד הבסיסי לשנים
7 1998-1999 כפי ששונה והוארך מעת לעת (להלן – **ההסכם הקיבוצי**).
- 8 ג. בתחילת דרכה שימשה התובעת כפקידת הזמנות וכרטוס במחלקת הזמנות. בשנת
9 2003 עברה לתפקיד פקידת יחסי לקוחות במחלקת יחסי לקוחות שבאגף השיווק.
10 ביום 2.1.05 קיבלה מעמד של עובדת קבועה. ביום 1.3.05 מונתה כממלאת מקום
11 ראש מדור אירועים ויחסי ציבור ביחידת אירועים ויחסי ציבור שבמחלקת תקשורת
12 שיווקית, פרסום ושירותי שיווק שבאגף השיווק בחברה. במקביל לכך קיבלה דרגה
13 36 בדירוג המנהלי. ביום 6.6.06 זכתה התובעת במכרז לתפקיד ראש מדור אירועים
14 ויחסי ציבור. בהמשך ניגשה למספר מכרזים שבהם לא זכתה.
- 15 ד. בשנת 2007 במסגרת תכנית התייעלות הוחלט על ידי אגף תכנון וארגון לבטל את
16 התקן שלה, התקן לראש מדור, ואת התקן לתפקיד מנהלת מחלקה במחלקת
17 תקשורת שיווקית. בהתאם בוטל תקן תפקידה של התובעת ומאז הועסקה בתפקיד
18 על תקני. ביום 1.6.08 קודמה התובעת לדרגה 37.
- 19 ה. בחודש אפריל 2012 הגישה התובעת תביעה נגד החברה שבמסגרתה טענה לפגיעה
20 בקידום והתנכלות משיקולים זרים, וביקשה כי בית הדין יורה על קידומה לדרגת
21 סגן ראש אגף. ההליך התנהל לפני מותב בראשות כב' השופט דורי ספיבק (ס"ע 3983-
22 04-12, להלן – **התביעה הקודמת**). ביום 17.5.15 ניתן פסק דין שבו נדחתה תביעתה
23 במלואה תוך חיובה בהוצאות בסך 5,000 ₪ (להלן – **פסק הדין הקודם**). התובעת
24 ערערה על פסק הדין (ע"ע 40618-06-15), וביום 30.3.17 קיבלו הצדדים את הצעת
25 בית הדין שלפיה הערעור יימחק והחברה תשיב לתובעת את ההוצאות שנפסקו על
26 ידי בית הדין האזורי.
- 27 ו. בתקופה שלאחר מתן פסק הדין הקודם הוצעו לתובעת תפקידים שונים, אך הצדדים
28 לא הגיעו להסכמה בשל נסיבות השנויות במחלוקת.
- 29 ז. בין החודשים ינואר 2016 ליוני 2016 נעדרה התובעת מהעבודה תוך הצגת אישורים
30 רפואיים. בחודש יוני 2016, לאחר שחזרה מחופשת המחלה, הוסכם על שיבוצה
31 בחטיבת מטענים בחברה בתפקיד עם תוכן שיווקי.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

- ח. בחודש דצמבר 2016 פנה ראש מחלקת חטיבת מטענים למחלקת משאבי אנוש בחברה לצורך שיבוצה מחדש של התובעת. הנסיבות לכך שנויות במחלוקת אף הן.
- ט. בינואר 2017 החלו הצדדים לדון באפשרות פרישה מוקדמת מרצון של התובעת, אך לא הגיעו להסכמה בעניין.
- י. תחילתו של הליך זה בבקשה לסעד זמני שהגישה התובעת ביום 21.12.17 שבמסגרתו עתרה, בין היתר, שככל שלא תושג הסכמה בדבר התפקיד שאליו תשובץ, יורה בית הדין לחברה להעניק לה את תנאי הפרישה המיטיבים "כפי שהתחייבה אליהם בבוקר הדיון בערעור על פסק הדין הקודם", וכן שלא ייעשה כל שינוי לרעה בתנאי עבודתה ובשכרה עד למתן פסק הדין.
- יא. ביום 3.1.18 התקיים דיון בבקשה לסעד זמני, ובמהלכו עלה כי מאז חודש ינואר 2016 התובעת לא עובדת בפועל. כמו כן, התברר כי מיום חזרתה לאחר תקופת המחלה מתייצבת התובעת ב"דיספאץ", נקודת שילוח של צוותי האוויר לטיסות כך לפי גרסת התובעת, ונמצאת שם כל היום מבלי לבצע עבודה. בתום הדיון ניתנה החלטה שבה נאמר שהתובעת תתייצב למחרת היום במחלקת משאבי אנוש של החברה לצורך קבלת שיבוץ לתפקיד חדש.
- יב. ביום 7.1.18 הגישה התובעת "בקשה בהולה לסעד ארעי במעמד צד אחד ולסעד זמני". לדבריה, למחרת הדיון (4.1.18) התייצבה במחלקת משאבי אנוש ואז קיבלה "זימון לשימוע לפני השעיה" ליום 7.1.18. על כן עתרה להקפאת המצב נכון לערב הגשת הבקשה הראשונה.
- יג. ביום 15.1.18 הגישה התובעת בקשה נוספת, הפעם למתן צו המונע כל שינוי במצב הקיים והמורה לרשות הגנת הפרטיות במשרד המשפטים להתייצב כצד להליך. בבקשה זו נאמר כי החברה צירפה ראיות בניגוד, לכאורה, לאיסור לעשות שימוש בנתונים מתוך מצלמות בקרת הכניסה והאבטחה המותקנות בנתב"ג, ולכן התבקשה פסילתן. בהחלטה מאותו היום הועבר ליועץ המשפטי לממשלה עותק מכתבי הטענות.
- יד. ביום 21.1.18 התקיימה בחברה ועדת משמעת בעניינה של התובעת.
- טו. ביום 18.2.18 הוגשה "הודעה מטעם הנתבעת ובקשה למתן הוראות" שבה נאמר כי ביום 14.2.18 התקיים "דיון מסכם של ועדת משמעת" שאליו זומנה התובעת. בסיכום הדיון שצורף להודעת החברה נכתב כי הסיבה להבאת עניינה של התובעת לפני הוועדה היא הגשת דיווחי נוכחות כוזבים באופן שיטתי, ומשכך קמה עילה לפיטוריה. עם זאת, בשל היות התובעת אם חד הורית ונוכח בקשת יו"ר נציגות העובדים ניתנה לה אופציה לפרישה תוך מתן פיצויים בהיקף של 150% לפנים





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

- 1 משורת הדין. עוד נכתב כי אם לא תתקבל ההצעה תממש החברה את זכותה לפטר
2 את התובעת ביום 10.3.18.
- 3 טז. ביום 25.2.18 הגישה התובעת בקשה לסעד ארעי להקפאת החלטת ועדת המשמעת.
- 4 יז. ביום 9.3.18 ניתנה החלטה על ידי ראש המותב ונציגי הציבור, גב' הילה ידיד ברזילי
5 ומר משה הרץ, שבמסגרתה נדחו בקשות התובעת למתן צווים זמניים. נקבע כי
6 מטרת צו מניעה זמני היא לשמר את המצב הקיים, אך אין "לשמר מצב" בו עובד
7 מתייצב למקום מבלי שנדרש ואין הוא יכול לבצע כל עבודה. כמו כן, נקבע כי לא
8 הובאה כל ראיה לכאורה שלפיה התובעת הוצאה לחופשה כפויה ללא תשלום. סביר
9 יותר שלא קיבלה שכר לאחר שהסתיימו ימי המחלה שעמדו לזכותה, והיא המשיכה
10 להציג אישורי מחלה. בנוגע לדרישה לפסילת ראיות נקבע כי כאשר מדובר במצלמות
11 גלויות שנמצאות במקום ציבורי, הציפייה לפרטיות נמוכה יותר. כמו כן, נקבע כי
12 התובעת צולמה כשהיא נכנסת לבניין או יוצאת ממנו או בעודה מחתימה כרטיס
13 נוכחות. פעולות אלו אינן מחייבות הגנה מיוחדת על אוטונומיית הפרט. כן, גילוי
14 מעשה שלא כדין כמו דיווח שקרי של שעות עבודה מהווה אינטרס לגיטימי המצדיק
15 מידה מסוימת של פגיעה בפרטיות. לגבי הרכב ועדת המשמעת והחלטתה צוין כי
16 לכאורה מדובר בהחלטה סבירה שהתקבלה פה אחד על ידי חבריה, הממלאים על פני
17 הדברים את דרישות ההסכם הקיבוצי, ולא הובאה ראיה לכאורה לגבי התערבות
18 פסולה בה.
- 19 אשר למאזן הנוחות נקבע כי קבלת הבקשה משמע כפייה על החברה בנוגע להשארת
20 התובעת בעבודה שהיא לא מבצעת בפועל, וזאת מבלי להידרש לטענות החברה בעניין
21 היעדרויות התובעת ואמינות האישורים שהוצגו על ידה. מנגד אם לא יתקבלו
22 הסעדים הזמניים תהיה התובעת זכאית לפיצוי כספי מלא עבור כל התקופה שבה לא
23 קיבלה שכר בפועל עד לחזרתה לעבודה. על יסוד האמור לעיל נדחו הבקשות והתובעת
24 חויבה בהוצאות בסך 10,000 ₪.
- 25 יח. כאמור, ביום 10.3.18 פוטרה התובעת מהחברה.
- 26 יט. ביום 12.3.18 הוגשה בקשת רשות ערעור על ההחלטה מיום 9.3.18. ביום 24.3.18
27 ניתנה החלטה על ידי כב' השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, שבמסגרתה נדחו בקשות
28 המבקשת למתן צו זמני שיורה לנתבעת להימנע מכל שינוי במצבה וכן צו המורה
29 לנתבעת לאפשר לתובעת לעבוד באמצעות שיבוצה בתפקיד תקני ובעל תוכן. כמו כן,
30 נדחתה בקשת התובעת להתערבות בהוצאות שנפסקו לחובתה.
- 31
32



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 17-12-45564

5.

תמצית הטענות בכתב התביעה המתוקן האחרון (מיום 12.8.19)

1
2 התובעת טענה להתנכלות החברה כלפיה. לטענתה, מרגע הגשת התביעה הקודמת החברה לא
3 רצתה בה עוד כעובדת שלה וחיפשה בכל דרך לסיים עמה את יחסי העבודה, לרבות באמצעות
4 הניסיון שהצליח "לתפור לה תיק" שיוכל להצדיק את פיטוריה. בכל השנים שעברו מאז הגשת
5 התביעה הקודמת ועד לפיטוריה החברה התנכלה לה ללא הצדקה. מעובדת טובה שקיבלה
6 שבחים על עבודתה ולא היו נגדה תלונות הפכה התובעת לעובדת שהחברה רק רצתה לסיים
7 את העסקתה וחיפשה כל דרך להתנכל לה. החברה התעלמה מקיומה ומצרכיה כעובדת, ובין
8 השאר היא לא קודמה בעבודה וניטלו ממנה סמכויותיה; לא אושרו לה ימי מחלה שהיא
9 הייתה זקוקה להם; היא זומנה לשימועי סרק; כך גם ניסו לשבץ אותה בתפקידים זוטרים
10 שלא עלו בקנה אחד עם השכלתה, ניסיונה, מעמדה והוותק שלה בחברה; היא הוצאה
11 לחופשה ללא תשלום באופן כפוי וללא ידיעתה; החברה הרעתה את תנאי עבודתה הפיזיים
12 לרבות באמצעות שלילת אישורה לכניסה וחנייה; החברה ביטלה את כרטיס העובד שלה;
13 היא הוצבה בחטיבת מטענים בתפקיד שאין לו כל קשר לניסיונה, השכלתה ומעמדה; ואף
14 הוצעה לה הצעת פרישה מוקדמת בתנאים מיטיבים, ואז החברה חזרה בה מהצעתה. עוד
15 טענה התובעת כי הצבתה בחטיבת מטענים הסתיימה בשל מצבה הרפואי והיעדרויותיה
16 מטעמי מחלה, וזאת כאשר לטענתה היא ביצעה את תפקידה בחטיבת מטענים כפי שביקשו
17 ממנה.

18 לגרסת התובעת, החברה לא חיפשה עבודה תפקיד אחר, התעלמה מהמילים של נציגי ועד
19 העובדים בעניינה, ורצתה שתקבל את תנאי הפרישה שהציעו לה. החברה אמנם טענה כי
20 התובעת שובצה בחטיבת מטענים אך התעלמה מכך שבחטיבת מטענים לא רצו אותה עוד
21 ולכן היה צורך לאתר לה תפקיד אחר בהסכמתה. למעשה, החברה לא רצתה בה עוד בכל
22 תפקיד אחר ולכן עלו טענות כנגדה על דיווח כוזב, גניבה והיעלמות מהעבודה.

23 התובעת טענה כי היא פוטרה לאחר שהגישה את התביעה הנוכחית ובשל כך. לאחר הגשת
24 התביעה החלה החברה בהליך כדי להביא לפיטוריה באמצעות ועדת משמעת. החברה החלה
25 לבלוש אחריה באמצעות מצלמות וסרטוני וידאו שהפיקה ממאגרי המידע שלה ואף פנתה
26 למאגרי נתב"ג. כאשר בסופו של דבר צילומים אלו לא העידו על דבר למעט המועד בו התובעת
27 הגיעה לעבודה והמועד בו יצאה ממנה. התובעת טענה כי זו התנכלות של ממש לחפש עובד
28 בכוונה כדי לתפור לו תיק ולהעליל עליו שביצע מעשים שמעולם לא ביצע. התובעת טענה כי
29 הראיות שהוגשו לוועדת המשמעת, שכללו את הצילומים בעניינה ממאגרי המידע, הן ראיות
30 פסולות בשל הפגיעה בפרטיותה.

31 התובעת ביקשה לבטל את החלטת ועדת המשמעת אשר לפיטוריה. התובעת טענה כי הרכב
32 ועדת המשמעת היה פסול מעיקרו הן בשל זהות חבריו והן מטעמי משוא פנים והבעת דעה
33 מוקדמת של חבריו לגביה. גם לגופו של עניין טענה התובעת כי היא לא ביצעה כל פעולה
34 שמצדיקה פתיחה בהליכי ועדת משמעת כנגדה. לטענתה היא לא שובצה לתפקיד מאז חודש



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 ינואר 2017, אז סיימה את תפקידה במחלקת מטענים בהתאם להודעת המנהלת האיטית
2 שלה מיום 21.12.16. התובעת טענה כי מסקנות הבדיקה והראיות שנאספו על ידי החברה
3 בנוגע לדיווחי "נוכחות כוזבים" מטעמה מתבססים על ראיות פסולות שאותם השיגה החברה
4 באמצעים פסולים תוך שקיים חשש סביר שהראיות הושגו תוך פגיעה בפרטיות שלה ושל
5 מצולמים נוספים. על כן, אלו פסולות מלשמש כראיה בהליך זה. לטענתה, היא לא הסכימה
6 שיעשה כל שימוש בממצאים שהופקו ממצלמות בשטח החברה או בנתב"ג וזאת בהסתמך
7 על הדין הקובע כי ממצאים כאלה פסולים לפי כל דין לאיסוף, לשמירה ולשמש נגדה כראיה.
8 עוד טענה התובעת כי החברה לא רק עשתה שימוש שלא כדין במצלמות מעקב שהיא התקינה
9 אלא גם עשתה שימוש שלא כדין במאגרי המידע שהיא מחזיקה, ואף קיבלה גישה למאגרי
10 המידע של נתב"ג. אשר לטענה בדבר דיווחים ידניים פיקטיביים שנערכו על ידה מרחוק
11 לכאורה – טענה התובעת כי בניגוד למצג השווא של החברה רבים מדיווחי הנוכחות שלה היו
12 דיווחים אלקטרוניים בשעון הנוכחות שממוקם בחברה. לא הייתה לה כל אפשרות להשפיע
13 על השעות שהופיעו, שכן דיווחים אלה נרשמו אוטומטית לפי זמן הכניסה בפועל. לטענתה,
14 דוחות הנוכחות שלה משקפים את הדיווחים בזמן אמת בנוגע לנוכחותה בעבודה. כמו כן,
15 התובעת טענה כי יש לדחות את טענת החברה לחוסר אמינות בדיווחי הנוכחות שלה חצי שנה
16 אחורה שכן דיווחי הנוכחות של העובדים עוברים בזמן אמת ביקורת כפולה על ידי החברה.
17 לטענתה, דוחות הנוכחות שלה היו אמינים והציגו את דיווחי שעות הנוכחות האמיתיים. אשר
18 לתיעוד הכניסה למתחמי הנתב"ג טענה התובעת כי יש לפסול ראיות אלו מאחר שלא ברור
19 כיצד החברה קיבלה גישה למאגרי המידע של הנתב"ג ושל רשות שדות התעופה. בנוגע לטענה
20 שהיא דיווחה דיווחים ידניים שונים מאלה שבהם נכנסה לשערי החברה וליציאה מהם, טענה
21 התובעת שהדיווחים תואמים את הכניסה שלה לעבודה ויציאתה ממנה. לטענתה, החברה
22 חסמה את כניסתה למערכת כדי שלא תוכל לאתר את דוחות הנוכחות שלה. לגבי הטענה
23 שלפיה היא דיווחה דיווחים כוזבים אשר לנוכחותה בעבודה, בעוד ששהתה בעבודה התמצתה
24 בהחתמת כרטיס נוכחות ועזיבת המקום לאחר זמן קצר מבלי להתייצב ומבלי לבצע עבודה
25 בפועל – התובעת טענה שהיא לא דיווחה דיווחים כוזבים ואין לכך ראיות ראייה. התובעת
26 טענה כי מאחר שהכניסה שלה לחניוני החברה נחסמה לא היה לה היכן להחנות את רכבה,
27 והדרך היחידה שנתרה לה להיכנס למתחמי החברה הייתה באמצעות הרכב לאחר
28 שהחניונים היו מתמלאים. לכן היא הייתה עושה אחד מהשניים – מגיעה לעבודה, מחנה ליד
29 השער, מחתימה כרטיס, חוזרת לרכב וממתינה על דרך העפר עד שיאפשרו כניסה; או מגיעה
30 לעבודה, מחנה ליד השער, מחתימה כרטיס, חוזרת לרכב ועושה סיבוב בנתב"ג עד שיאפשרו
31 כניסה. מרגע שהייתה מתאפשרת כניסה, היא הייתה נכנסת ומחנה ברחבי החברה. משכך לא
32 נפל פגם בדיווחי הנוכחות שלה.

33 לטענת התובעת, כלל פעולות החברה כלפיה מהוות כולן התנכלות. התובעת טענה כי החברה
34 לא אישרה לה לנצל 90 ימי מחלה שהחברה מאפשרת לנצל לעובדים אחרים שמיצו את ימי
35 מחלתם וגרמה לה לנכות את אותם הימים משכרה. בשל כך היא נאלצה לנצל את כל ימי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 החופשה שצברה. התובעת ביקשה להשיב לה את אותם הימים שניצלה. נוסף על כך, התובעת
2 טענה כי ניכו לה שכר שלא כדין בגין הוצאה כפויה לחופשה ללא תשלום, וזאת תוך ניסיון
3 להפעיל עליה לחץ כדי שתתפטר מהעבודה או שתסכים לתנאי פרישה שהחברה הציעה לה.
4 עוד טענה התובעת לניכוי שלא כדין משכרה בגין כיוול שעון. נוסף על כך, התובעת טענה גם
5 לפרסום לשון הרע כלפיה. כן, התובעת תבעה שתי עובדות בחברה בגין לשון הרע.

6 **תמצית הטענות בכתב ההגנה** .6

7 החברה טענה כי לא הייתה התנכלות כלפי התובעת וכי התובעת העלתה טענות דומות לאלו
8 שכבר עלו בתביעה הקודמת שנדחתה (פסק דין חלוט). לאחר פסק הדין הקודם, והרבה מעבר
9 לנדרש ממנה, עשתה החברה מאמצים להגיע עם התובעת להסכמות על שיבוצה בתפקיד
10 שיהיה מקובל עליה. לאחר חודשים בהם דחתה התובעת את הצעות החברה לשיבוץ, הסכימה
11 התובעת לשיבוצה בתפקיד חטיבת מטענים, תפקיד שהוגדר בשיתוף עמה. הליך זה נמשך
12 כחצי שנה משום שהחל מיום 12.1.16 ועד ליום 5.6.16 נעדרה התובעת מעבודתה כמעט באופן
13 רציף מטעמים רפואיים שלה ושל בני משפחתה. בחודש יוני 2016 הוחלט בהסכמת התובעת
14 כי היא תשובץ בתפקיד בתחום השיווק בחטיבת מטענים. עוד סוכם כי דרגתה והשכר הצמוד
15 לה לא ייפגעו עקב השיבוץ לתפקיד זה. כמו כן, הסכימה החברה לבקשת התובעת להמשיך
16 לקבל דירוג אקדמי גם בתפקידה החדש – קרי, אושר המשך קבלת רכיב שכר נלווה לתפקיד
17 אחר שלא היה נלווה לתפקידה הנוכחי.

18 לגרסת החברה, הגם שהסכימה לשיבוצה בתפקיד בחטיבת מטענים התובעת לא הייתה
19 מעוניינת בתפקיד זה כלל והתנהלה בהתאם. כך התנהלותה של התובעת מיד לאחר שיבוצה
20 בחטיבת מטענים כללה היעדרויות רבות. בין חודש יולי 2016 ועד לחודש פברואר 2017 נעדרה
21 התובעת מהעבודה לתקופות ארוכות, כאשר מדי פעם חזרה לעבודה לימים בודדים. רק חלק
22 מההיעדרויות גובו באישורים רפואיים. היעדרויותיה היו כה רבות עד שבשלב כלשהו סיימה
23 התובעת לנצל את ימי החופשה והמחלה שהיו צבורים לזכותה. יחד עם זאת, התובעת
24 המשיכה להיעדר מעבודתה. התנהגות זו שיבשה את עבודת היחידה ויצרה עומס על עובדים
25 אחרים שנאלצו לשלם את המחיר שגבתה התנהלותה. המנהלים בחטיבת מטענים קיימו עם
26 התובעת שיחות בעניין.

27 התובעת ביקשה לבדוק אפשרות שלפיה תפרוש בתנאים מיטיבים, הגם שלא הייתה לכך
28 הצדקה, החברה הסכימה לדון בכך ונתנה בידי התובעת אפשרות לפרוש בתנאים מיטיבים.
29 בין הצדדים התקיים משא ומתן שבמסגרתו העלתה התובעת שלל דרישות לקבלת תנאי
30 פרישה מוגדלים. התובעת לא הסכימה לתנאים שהוצעו על ידי החברה. התובעת המשיכה
31 להיעדר מהעבודה במשך חודשים ארוכים. לאחר שסיימה למצות את ימי ההיעדרויות
32 בתשלום היא אף המשיכה להיעדר – ללא זכות לקבלת תשלום. התובעת התבקשה שוב ושוב
33 לחזור לעבודה וסירבה לכך. חרף התנהלות התובעת הציעה לה החברה מספר הצעות לתנאים
34 עודפים ומיטיבים בסיום העסקתה. ההצעה האחרונה ניתנה בחודש יולי 2017 וכללה פיצויי





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 פיטורים מוגדלים בשיעור 250% וזכאות לקבלת כרטיסי טיסה בהנחה לאחר פרישתה
2 בהתאם לוותק שלה. ואולם, התובעת לא הסכימה להצעה ובשלב מסוים נעלמה לחלוטין
3 וניתקה כל קשר עם החברה.

4 לאחר שהתובעת העלתה טענה שלפיה היא נכחה בעבודה, לאחר בדיקה שנערכה עלה חשד
5 לדיווחי נוכחות כוזבים מצדה. החברה ערכה בדיקה ומצאה כי התובעת "נעלמה" ולא
6 התייצבה לעבודתה בחטיבת מטענים כפי שהתבקשה, וגם לא התייצבה באגף משאבי אנוש.
7 התברר כי התובעת לא התייצבה לביצוע שום עבודה תחת אף ממונה ולא הודיעה על שובה
8 לעבודה לאף גורם ממונה. החברה בחנה את דיווחי הנוכחות של התובעת וגילתה שהיא אכן
9 דיווחה אודות נוכחות בעבודה במשך מספר חודשים בשנת 2017. חלק מהדיווחים נעשו באופן
10 ידני – ללא החתמת כרטיס אלא באמצעות כניסה למחשב מרחוק. מממצאי הבדיקה של
11 החברה עלה חשד מבוסס שלפיו התובעת דיווחה במשך תקופה דיווחי נוכחות כוזבים. נוכח
12 הממצאים החברה פתחה בהליכים משמעותיים נגד התובעת, בהתאם להסכם הקיבוצי
13 ובשיתוף נציגות העובדים בחברה.

14 ועדת המשמעת קבעה פה אחד שהתובעת דיווחה דיווחי נוכחות כוזבים באופן שיטתי במשך
15 פרק זמן ממושך וקיבלה שכר בגינם. בהתאם, הוועדה קבעה פה אחד שהעסקתה של התובעת
16 תסתיים. לפני משורת הדין וחרף מעשיה החמורים, לבקשת יו"ר נציגות העובדים, ניתנה
17 לתובעת האפשרות לפרוש בתנאים מועדפים. התובעת לא הייתה מעוניינת בכך. לפיכך ביום
18 10.3.18 הסתיימה העסקתה של התובעת. התובעת פוטרה כדין, בהתאם להליך הקבוע
19 בהסכם הקיבוצי.

20 לטענת החברה, כתב התביעה אינו מגלה עילה נגד גב' גריסרו וגב' רובינשטיין, שכן לא הוכח
21 ביטוי "לשון הרע" ולא הוכח יסוד הפרסום. לכן דין התביעה נגדן להידחות.

22 **7. עמדת היועץ המשפטי לממשלה**

23 בעקבות בקשת התובעת, ביום 10.3.19 התקבלה בתיק עמדת היועץ המשפטי לממשלה (להלן
24 – **עמדת היועם"ש**) שהתייצב להליך בהתאם לסמכותו לפי סעיף 30(א) לחוק בית הדין
25 לעבודה, תשכ"ט-1969, המסמיך להתייצב בהליך בו כרוך בין השאר עניין ציבורי. טענת
26 התובעת אשר בעניינה נדרשה התייצבותו של היועץ המשפטי לממשלה היא כי הראיות
27 שצירפה החברה לזימון לשימוע שנשלח אליה הושגו בניגוד לחוק הגנת הפרטיות ובניגוד
28 להנחיות רשם מאגרי המידע, ומשכך דינן להיפסל. טענות אלו נדחו על ידי הנתבעת. השאלה
29 שהוגדרה כרובצת לפתחו של היועץ המשפטי לממשלה היא היקף זכותו של המעסיק לעשות
30 שימוש במידע שהתקבל ממצלמות הפועלות במרחב הציבורי בשטחו, אל מול זכות העובד
31 לפרטיות במקום העבודה, כפי שהיא מעוגנת בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו ובחוק הגנת
32 הפרטיות. שאלה זו התעוררה בנוגע לצילומים שנערכים ב"רשות הרבים" ואשר ליכולת
33 המעסיק להשתמש בצילומים אלה לתכלית שלשמה הופעלו המצלמות. נתייחס לעמדת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 היועמ"ש בפירוט בהמשך בפרק שידון בראיות שהוצגו לפני ועדת המשמעת בעניינה של
2 התובעת.

8. ראיות שנשמעו

4 התובעת הגישה תצהיר עדות ראשית ונחקרה בדיון על תצהירה.

5 מטעם התובעת הגיש תצהיר עדות ראשית עו"ד אילן אלמקייס (להלן – עו"ד אלמקייס),
6 שייצג את התובעת בתביעה הקודמת, והוא נחקר לפנינו על תצהירו.

7 מטעם התובעת נחקרו לפנינו בחקירה ראשית ובחקירה נגדית: מר ליאור קזימינסקי (להלן
8 – מר קזימינסקי), ששימש כחבר ועד העובדים החברה; מר אבשלום אייזנר (להלן – מר
9 אייזנר), ששימש כיו"ר ועד העובדים בחברה, וישב בהרכב ועדת המשמעת בעניינה של
10 התובעת.

11 מטעם הנתבעת הגישו תצהירי עדות ראשית: מר שלומי עם שלום (להלן – מר עם שלום),
12 ששימש כראש אגף משאבי אנוש בחברה; מר רונן שפירא (להלן – מר שפירא), ששימש
13 בתפקיד מנהל חטיבת מטענים, וכן ישב בהרכב ועדת המשמעת בעניינה של התובעת; גב' יפעת
14 מלכין (להלן – גב' מלכין), ששימשה כמנהלת ביטחון בחברה; גב' רובינשטיין, ששימשה
15 כמנהלת יחסי עבודה בחברה וכנציבת תלונות עובדים, וכן כתובעת בשם החברה בוועדת
16 המשמעת בעניינה של התובעת (העתק כתב הסמכתה צורף כנספח ב לתצהירה). העדים נחקרו
17 לפנינו על תצהיריהם.

18 כמו כן, בדיון ההוכחות נחקרה לפנינו בחקירה ראשית ובחקירה נגדית, גב' גריסרו, ששימשה
19 כסמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל בחברה.

20 לאחר שהעדים נחקרו לפנינו, הצדדים הגישו סיכומים בכתב והתיק הועבר להכרעתנו. כן,
21 כאמור, הוגשה עמדת היועמ"ש בעניין טענת התובעת לפגיעה בפרטיות.

דיון והכרעה

9. התעמרות והתנכלות תעסוקתית – מסגרת נורמטיבית

26 בעניין התעמרות בעבודה נפסק בפרשת מני נפתלי (סע"ש (י-ם) 38335-03-14 מנחם נפתלי –
27 מדינת ישראל משרד ראש הממשלה (10.2.16) כי:

28 "מדובר בהתנהגות מטרידה ומשפילה שאינה פיזית, המופנית כלפי
29 עובדים באופן חוזר ונשנה. התנהגות זו נושאת פנים רבות ובכלל זה
30 פגיעה בעובדים באמצעים מילוליים (צעקות ביקורת לא מוצדקת וכד'),
31 פגיעה במעמדם של העובדים ומתן משימות משפילות, ניטור יתר,





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 בקרת יתר, דקדקנות יתר, הפגנות שליטה והתנהגות אימפולסיבית
2 והרסנית. אין מדובר במקרה חד פעמי אלא בחשיפה מתמשכת
3 למעשים מעין אלה (שולמית אלמוג, התנכלות תעסוקתית
4 (mobbing), עבודה משפט וחברה, כרך יא', תשס"ו 233; מיכל לויט,
5 לא צריך לספוג את ההשפלה הזאת, עורך הדין, גיליון מס' 20,
6 אוקטובר 2015).

7 ...

8 ביטוייה המעשיים של התעמרות בעבודה הם רבים ומגוונים. היא
9 יכולה לבוא לידי ביטוי בצעקות, בקללות, בהאשמות שווא, בהפצת
10 שמועות מזיקות, בגרימת נידויו של אדם או החרמתו, במתן משימות
11 משפילות, בפגיעה בדימויו, בפגיעה ביכולתו לבצע את תפקידו או
12 בפגיעה בסיכוייו להצליח או להתקדם בעבודה וכיו"ב".

13
14 הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה – 2015 פ/971/20 (16.7.15); שהוגשה
15 מחדש בשנת 2019 במסגרת הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה התש"ף פ/1352/22,
16 (9.12.2019) הגדירה "התעמרות בעבודה" כך:

17 "התעמרות במסגרת עבודה היא התנהגות חוזרת ונשנית כלפי אדם,
18 במספר אירועים נפרדים, שיש בה כדי ליצור עבורו סביבה עוינת
19 במסגרת עבודה, לרבות אחת או יותר מהתנהגויות אלה:

20 (1) התייחסות מבזה או משפילה או מזיקה כלפי אדם, לרבות
21 באמצעות צעקות, קללות, האשמות שווא, או הפצת שמועות מזיקות;

22 (2) שיבוש יכולתו של אדם לבצע את תפקידו, לרבות באמצעות הצבת
23 דרישות בלתי סבירות או יצירת תנאים בלתי סבירים לביצועו, שאינם
24 נחוצים לביצוע התפקיד ואינם מטעמים ענייניים, כגון היטפלות
25 קנטרנית למעשיו, הצגת דרישות או שינוי באופן שלא ניתן להתמודד
26 עמו, שליטה הדוקה באופן בלתי סביר על פעילותו במסגרת עבודה או
27 הצרה, בפועל או בכוח, של סמכויותיו או תחומי אחריותו כנגזר
28 מתפקידו, מטעמים בלתי ענייניים וכשביצוע העבודה אינו מחייב זאת;

29 (3) הטלת משימות על האדם שמטרתן מילוי צרכיו האישיים של אחר
30 ושאין נוגעות לתחומי תפקידו;

31 (4) הכפפתו של אדם לאווירה של פחד ואימים;



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

- 1 (5) ייחוס עבודתו, הישגיו והצלחותיו של אדם לאדם אחר או ייחוס
2 לאדם כישלונו לא לו, תוך הסתרת עובדות או הצגה מעוותת שלהן;
3 (6) נקיטת פעולות שיש בהן כדי להוביל לבידוד מקצועי או חברתי
4 של האדם;
5 (7) נקיטת פעולות שיש בהן כדי לפגוע באופן בלתי סביר בפרטיותו
6 של האדם"
7 (הצ"ח פ/1352/22/9.12.19);

8 תופעת ההתעמרות במקום העבודה היא תופעה קשה, ויש להגן על העובד מפני פגיעה בכבודו
9 ובחופש העיסוק שלו. עם זאת, חשוב לזכור שלא פעם מערכות היחסים במקום העבודה הן
10 מערכות יחסים מורכבות, שנמשכות לאורך זמן וחשופות לחיכוכים ולעליות וירידות בטיב
11 הקשר. לא כל התנהגות של המעסיק שממנה נפגע העובד מהווה "התנכלות תעסוקתית". יש
12 פעולות שעשויות לגרום לפגיעה בעובד אף כי הן חלק בלתי נפרד מעולם העבודה
13 ומהפררוגטיבה הניהולית של המעסיק, כגון הערות על תפקודו של העובד, מתן הערכה לא
14 חיובית וכדומה. לא כל יחסי עבודה עכורים עולים כדי התנכלות תעסוקתית או התעמרות
15 בעבודה ומקנים זכאות להגנה משפטית ולסעד. בבוחנו תביעה להתעמרות במקום העבודה,
16 על בית הדין להביא בחשבון את קשיי ההוכחה של טענה זו, שבפעמים רבות היא חסרת ביסוס
17 עובדתי, ונובעת מתחושתו הסובייקטיבית של העובד. כדבריה של כב' השי' לאה גליקסמן, ב-
18 ע"ע 12029-11-13 יוליוס מלק – מדינת ישראל הקריה למחקר גרעיני (24.11.16): "בסופו
19 של יום, השאלה אם התרחשה או לא התרחשה התנכלות כלפי העובד במקום העבודה היא
20 שאלה עובדתית, שעל הערכאה הדיונית להכריע בה, על יסוד התרשמותה ממכלול הראיות
21 והעדויות לפנייה".

22 אין חולק כי כל עובד זכאי לסביבת עבודה ראויה ומכבדת, שהחלטות בה מתקבלות באופן
23 ענייני, ושאין בה פגיעה בכבוד האדם שלו על היבטיו השונים (להרחבה ראו אצל שולמית
24 אלמוג, התנכלות תעסוקתית, עבודה חברה ומשפט י"א 223 (2006); אורית קמיר, התעמרות
25 בעבודה: בין פסיכולוגיה למשפט, בין חקיקה לפסיקה, משפט ועסקים כ"א 3017 (2018)).
26 ביחס לעיגון המשפטי של עילה זו צוין לאחרונה כי "כידוע זו טרם מצאה ביטוי בספר
27 החוקים, על אף שכיחות התופעה וחומרתה, ומשכך ניתן לה מענה על ידי בתי הדין לעבודה
28 במסגרת הדין הקיים, לרבות בהתבסס על חובות תום הלב וההגינות בהן מחויב כל מעסיק"
29 (ע"ע (ארצי) 54435-12-19 ליאנה בני עדני - עיריית תל אביב יפו (4.8.21), להלן – עניין עדני).
30 נציין כי "לא די... בעצם התחושה הסובייקטיבית של פגיעה, כנה ככל שתהא, ועדיין נדרש
31 שההתנהגות שנטען כי מהווה התעמרות תהא כזו גם במבחן אובייקטיבי" (עניין עדני).

32 במקרה דנן, התובעת טענה להעסקה פוגענית וליחסי עבודה מתמשכים ובעייתיים. בבחינת
33 טענות התובעת נתייחס למערכת היחסים בכללותה ונבחן האם היחס לתובעת במשך השנים





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 היה פוגעני או מתנכל. כפי שנפסק: "כאשר נטענת טענה של התעמרות אין להסתפק לטעמנו
2 בבחינתה העצמאית של כל טענה בנפרד, שכן יש חשיבות גם למכלול הדברים והצטברותם.
3 כיוון שהתעמרות יכולה להתרחש גם כאשר מעסיק או ממונה מטעמו פועלים במסגרת גדרי
4 סמכותם – בחינה של כל טענה במנותק מההקשר הכולל עשויה להוביל להסבר ענייני לכל
5 טענה שהוא לכאורה משכנע, וייתכן שבכך תוחמץ התעמרות שבאה לידי ביטוי בתמונה
6 בשלמותה. מצדו השני של המטבע, מובן שלא ניתן להסתפק בטענות "אווירה" כוללניות"
7 (ע"ע 51279-03-19 שלום בן חמו – עיריית בת ים (10.9.21), להלן – עניין בן חמו). עוד נפסק
8 שם כי: "גם אם המעסיק שכנע שפעל באופן לגיטימי ביחס לכל אחד מהאירועים בפני עצמו,
9 יש חשיבות גם להצטברות הדברים והשאלה שיש לבחון היא אם הצטרפות המקרים
10 בנסיבות המקרה עשויה ללמד על הפעלה בלתי מידתית של סמכויות ניהוליות כלפי
11 המערער" (עניין בן חמו).

12

13 **10. כלל טענות התובעת אשר ליחסי העבודה עד למועד מתן פסק הדין הקודם**

14 ראשית נתייחס לטענות התובעת בנוגע ליחסי העבודה עד למועד מתן פסק הדין הקודם.
15 כאמור, בחודש אפריל 2012 הגישה התובעת את התביעה הקודמת נגד החברה שבמסגרתה
16 ביקשה מבית הדין להורות לחברה להעניק לה דרגת סגן ראש אגף בתפקיד ההולם את
17 כישוריה וביצועיה, ואת כל הזכויות הנובעות מדרגה זו. ביום 17.5.15 ניתן פסק דין, במותב
18 בראשות כב' השופט דורי ספיבק, שבו נדחתה התביעה במלואה (ס"ע 3983-04-12).

19 בהליך שלפנינו פירטה התובעת במסגרת כתב התביעה ובתצהירה שורה של אירועים
20 שלטענתה מהווים התנכלות כלפיה מצד החברה ונציגיה השונים, והבהירה כי מדובר
21 באירועים שקרו לאחר הגשת התביעה הקודמת וטרם מתן פסק הדין הקודם. לגרסתה,
22 אירועים אלו הוצגו במסגרת התביעה הקודמת אך לא ניתנה הכרעת בית הדין לגביהם, לפיכך
23 פורטו במסגרת תביעה זו. ואולם, מבחינת פסק הדין הקודם עולה כי הייתה התייחסות
24 לטענות התובעת אשר ליחסי העבודה החל ממועד הגשת התביעה הקודמת ועד למועד מתן
25 פסק הדין. שם נקבע כי לא היה צורך כלל להידרש לטענות הצדדים לכאן ולכאן אשר ליחסי
26 העבודה לאחר הגשת התביעה זאת מאחר שנקבע כי דין התביעה להידחות, במובן זה
27 שהתובעת לא הייתה זכאית לסעד המרכזי והעיקרי – קידום לדרגת סגן ראש אגף תוך הענקת
28 כל הזכויות הנגזרות מכך. משכך נקבע כי לא היה צורך לקבוע מסמרות בטענות שונות שעניינן
29 באירועים מאוחרים למועד הגשת התביעה. עוד נקבע כי:

30 "אין ספק שקיימת כיום מערכת יחסים עכורה מאד בין התובעת לבין
31 הממונה הישירה עליה... שדורשת התייחסות מצד ההנהלה ויתכן
32 שאף מחייבת מציאת תפקיד חלופי לתובעת. לאחר ששמענו את
33 העדויות של שתיהן, ברור לנו, בלשון המעטה, שלא יהיה לשתייהן קל



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 להמשיך ולעבוד יחד. עם זאת, סברנו שאת המעט שלנו לשיפור מצב
2 הדברים ולהגברת הסיכויים שהצדדים יוכלו לפתוח דף חדש עם מתן
3 פסק דין זה, נעשה בכך שנימנע מפירוט והכרעה במסכת ההאשמות
4 ההדדיות שהוחלפו ביניהן במסגרת הליך זה. זאת, שעה שכפי
5 שהסברנו קודם לכן, פירוט והכרעה שכאלה אינם נדרשים כלל כדי
6 להגיע למסקנה שדין התביעה להידחות".

7
8 מכאן שבית הדין התייחס לטענות התובעת הנוגעות ליחסי העבודה שלאחר הגשת התביעה
9 הקודמת ובחר להימנע מפירוט הטענות והכרעה בהן, וזאת במטרה לגרום לצדדים לפתוח דף
10 חדש ביחסי העבודה לאחר מתן פסק הדין, וכן נוכח העובדה שממילא טענות אלו לא השפיעו
11 על ההכרעה. כך לדבריו: "...אנו מאמינים ומקווים ששני הצדדים ינסו ואולי אף יצליחו
12 לפתוח דף חדש ביחסי העבודה לאחר מתן פסק דין זה...". כפי שנראה, על אף מערכת
13 היחסים העכורה שהייתה בין התובעת למנהלתה הקודמת במשך השנים האחרונות, החברה
14 קיבלה את המלצת בית הדין, וניסתה לפתוח דף חדש עם התובעת, עת ניסתה לשבץ אותה
15 בתפקיד אחר בחברה ותחת מנהל אחר. בהתחשב בכך שהחברה פעלה בהתאם להמלצת בית
16 הדין, ומשיחסי העבודה בין הצדדים נמשכו והחברה הציעה לתובעת להשתבץ בתפקידים
17 חדשים, והתובעת אף השתבצה לבסוף בתפקיד אחר במחלקה אחרת בחברה, אנו סבורות כי
18 אין אנו נדרשות להתייחס לטענות התובעת אשר ליחסי העבודה החל ממועד הגשת התביעה
19 הקודמת ועד למועד מתן פסק הדין הקודם שכן מדובר בטענות שאינן רלוונטיות עוד.

20 יוער כי אין בידינו לקבל את טענות התובעת שלפיהן בכל הקשור לקידומה בידיה הוכחות
21 שפסק הדין הקודם ניתן על בסיס מסד עובדתי שגוי שנמסר לבית הדין על ידי החברה. פסק
22 הדין הקודם הוא חלוט, ולכן חל מעשה בית דין (הערעור נמחק). משמע, פסק הדין מחייב את
23 הצדדים בהליך ביחס לכל קביעה עובדתית או משפטית הכלולה בו ואיש מהם לא יכול
24 להעלות במסגרת התדיינות אחרת טענה העומדת בסתירה לקביעה זו. ניתן היה להשיג על
25 הקביעות במסגרת הליך ערעור, ולא ניתן להעלות במסגרת הליך זה טענות העומדות בסתירה
26 לקביעות בפסק הדין הקודם.

11. ניסיון החברה לאתר לתובעת תפקיד חדש בהסכמתה

27
28 לגרסת התובעת בתצהירה, זמן קצר לאחר מתן פסק הדין הקודם גברה ההתנכלות כלפיה
29 מצד החברה, וזאת נוכח קביעת בית הדין כי על החברה לאתר עבורה תפקיד חדש בהסכמה.
30 הדבר הביא את החברה להציג מצג שווא כאילו היא פועלת מולה לאיתור תפקיד חדש עבורה.
31 ואולם, החברה החלה להתנכל לה במטרה לגרום לה להתייאש ולוותר על המשך עבודתה
32 בחברה (סעיף 69 לתצהירה). במסגרת הניסיון לאיתור תפקיד בהסכמה נעשה ניסיון לשבץ
33 אותה בין היתר כמזכירה באגף התחזוקה תוך מצג שווא כדברי התובעת שמדובר בתפקיד



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 "עוזרת ראש אגף בטיחות וגהות", ו"עוזרת ראש אגף אחזקת מטוסים". זאת תוך שראש אגף
2 משאבי אנוש תיאר את מהות התפקידים בצורה שונה ממהותם במציאות. לאחר מכן הוצע
3 לתובעת שיבוץ בחטיבת המטענים בתפקיד שתואר בתחום השיווק והמכירות, ואולם התגלה
4 לאחר מכן כתפקיד שאין לו כל קשר לתחום הניסיון והעיסוק שלה, כך לדבריה. לעמדת
5 התובעת, התפקידים שהוצעו לה לא התאימו לניסיונה. כך למשל, בתיאור דרישת התפקיד
6 כמזכירה זמנית לראש אגף אחזקת מטוסים נכתב כי דרישות התפקיד הן "ניסיון בניהול
7 לוי", ניהול יומן פגישות" ועוד, אך מדובר היה בתפקיד שלטענת התובעת לא היה לו כל קשר
8 לניסיונה ולהשכלתה. כך גם בכל הקשור למשרת נציגת שירות לקוחות מטענים, תפקיד שדרש
9 "מענה טלפוני הכולל הזדמנויות מכר, הכנסת הזמנות שוטפות, פניה לספקים" ועוד –
10 דרישות אשר גם הן לא היו קשורות כלל לניסיונה של התובעת ולהשכלתה. התובעת ציינה
11 שבחלק מהמקרים אף המנהלים עצמם סירבו לקבל אותה לתפקיד בטענה שהיא over
12 qualified, או שאין לה את המענה הראוי לדרישות התפקיד. ואולם, הדבר לא מנע מהחברה
13 להציג בעניינה מצג שווא של עובדת בעייתית המסרבת לכל תפקיד המוצע לה (העתק מסמכים
14 בעניין המשרות שהוצעו לה, ומכתבו של מר עם שלום בנוגע להשמה של התובעת מיום
15 22.11.15 צורפו כנספחים י"ד-ט"ו לתצהירה, סעיפים 70-71 לתצהירה). התובעת אף צירפה
16 תכתובת שנערכה בין הצדדים בעניין שיבוצה לתפקיד בחברה. כך ביום 23.11.15 השיב ב"כ
17 דאז של התובעת למכתבו של מר עם שלום וכתב: **"...המשותף לכל "התפקידים" שהוצעו**
18 **למרשתי, כולם בדרגות נמוכות ללא דרישה אקדמית – שכל מטרתי לייאש את העובדת עד**
19 **לפיטורין, לפגוע במעמדה ובשמה הטוב. זאת ועוד ראש אגף מטענים פתח בשיחתו באמירה**
20 **כי ראש אגף משאבי אנוש הודיע לו טרם הפגישה כי העובדת תעבור בכח גם אם תסרב וכי**
21 **הדבר כלל לא נתון לשיקול דעתה ובאמירה זו אף סיים את הפגישה. כך שלא מדובר בראיון**
22 **עבודה אלא הליך פורמאלי בלבד כמו גם השימוע ומדובר בהליך פיקטיבי לחלוטין שאינו**
23 **"בלב פתוח ובנפש חפה" שהרי אין לעובדת באמת שימוע הוגן והכל כבר ידוע וסגור מראש"**
24 (העתק המכתב צורף כנספח ט"ז לתצהירה). ביום 1.12.15 השיבה ב"כ החברה כי התפקיד
25 שהוצע לתובעת הוא בתחום השיווק והמכירות, כי דרגת התקן אינה רלוונטית וכי היא
26 מוזמנת להתייצב לשימוע ביום 14.12.15 (העתק המכתבים צורף כנספחים י"ז-י"ח
27 לתצהירה).

28 לפי תצהירו של מר עם שלום, התובעת לא שימשה בתפקיד ניהולי בחברה או בתפקיד של
29 מנהלת בכירה ולא היו לה עובדים כפופים, אלא היא הייתה אחראית על פרויקטים בתחום
30 הפקות אירועים ויחסי ציבור. מדובר בתחום שאינו בתחום העיסוק של החברה. לפיכך בקשת
31 התובעת לשבץ אותה בתפקיד ניהולי "במעמדה" איננה מובנת כלל. בין הצדדים חילוקי דעות
32 לעניין האופן שבו תפסה התובעת את מעמדה בחברה. בתביעה הקודמת שהוגשה טענת אלו
33 של התובעת נדחו. מכל מקום, קידום לתפקיד הבא בשרשרת הניהול יכול להיעשות לפי
34 ההסכם הקיבוצי במכרז בלבד. כך לפי תצהירו של מר עם שלום, נעשו מאמצים רבים כדי
35 למצוא תפקיד עבור התובעת בהסכמתה. זאת בעקבות פסק הדין שניתן בתביעה הקודמת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 שבו המליץ בית הדין לעשות כל האפשר על מנת לאתר תפקיד חלופי עבור התובעת, תוך
2 "בדיקה של התאמה, תקנים, מצבת כוח אדם ומסור לשיקול דעת המעסיק". בסופו של יום
3 המאמצים צלחו והתובעת שובצה בהסכמתה ובשיתוף הוועד בתפקיד שהיה מקובל עליה
4 בחברה – תפקיד שיווקי בחטיבת המטענים (סעיף 6 לתצהירו).
5 לגרסתו של מר עם שלום בתצהירו, החברה עמדה על כך שהתובעת תשובץ בתפקיד אמיתי
6 ומתאים, אך התובעת דחתה פעם אחר פעם את ההצעות שניתנו לה והתנהלה באופן בעייתי.
7 בחודש יולי 2015 הוא נפגש עם התובעת, כראש אגף משאבי אנוש החדש, כדי להכירה ולנסות
8 להתאים לה תפקיד. הניסיון לאתר לתובעת תפקיד שיהיה מקובל עליה ארך כארבעה
9 חודשים. כך במהלך החודשים יולי 2015 ועד נובמבר 2015 הציעה החברה לתובעת מספר
10 תפקידים: התפקיד הראשון שהוצע לתובעת היה תפקיד של עוזרת ראש אגף בטיחות וגהות.
11 אולם, לאחר שהתובעת נפגשה עם ראש האגף היא דחתה את התפקיד. התפקיד השני שהוצע
12 לתובעת היה של עוזרת ראש אגף באחזקת מטוסים. ואולם לאחר שהתובעת נפגשה עם מר
13 עם שלום וראש האגף היא דחתה גם את התפקיד הזה בטענה שהיא "over qualified"
14 לתפקיד. התפקיד השלישי שהוצע לתובעת היה תפקיד בחטיבת המטענים, תפקיד עוזרת
15 בנושא הסכמי "אינטרליין" – והתובעת דחתה גם תפקיד זה. התפקיד הרביעי שהוצע לתובעת
16 היה תפקיד בחטיבת המטענים שהיו בו אלמנטים הנוגעים גם לשיווק, שכן התובעת הייתה
17 מעוניינת בתפקיד עם זיקה שיווקית. התפקיד כלל הכנסת עסקאות למערכת, אדמיניסטרציה
18 ועזרה ותמיכה בתחום השיווק של חטיבת המטענים, לרבות אירועים, קידום מוצרים
19 ופרסום, והיה בו אופק קידומי בתחום השיווק. אולם התובעת דחתה גם הצעה זו. מר עם
20 שלום הצהיר כי מדובר היה בתפקידים מאתגרים, מורכבים ותובעניים עם אחריות וסמכויות
21 רבות. כמו כן, לדבריו, הובהר לתובעת כי דרגתה והשכר הצמוד לה לא ייפגעו עקב שיבוצה
22 לאחד התפקידים (סעיף 40 לתצהירו). משעה שהתובעת דחתה את כל התפקידים שהוצעו לה
23 התכוונה החברה לפעול לפי סמכותה מכוח ההסכם הקיבוצי ולשבץ את התובעת לתפקיד
24 נדרש בהתאם לשיקול דעתה וצרכיה (סעיפים 41-42 לתצהירו).

25 בעניין זה, מקובלת עלינו גרסת החברה שלפיה נעשו מאמצים כנים לאתר לתובעת תפקיד
26 אחר בהסכמתה, וזאת בעקבות פסק הדין הקודם שניתן. בהתאם להסכם הקיבוצי, החברה
27 היה רשאית להעביר את התובעת מתפקידה ולשבץ אותה בתפקיד אחר לפי שיקול דעתה,
28 ובלבד שדרגתה והשכר הצמוד לה לא ייפגעו עקב ההעברה. כך לפי סעיף 5 לפרק ח להסכם
29 הקיבוצי:

30 **"הנהלת החברה רשאית, לפי שיקול דעתה:**

31 **א. להורות על שילוב מקצועות ולהרחיב או לצמצם את היקף**
32 **התפקידים המוטלים על עובד.**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 ב. 1. להעביר כל עובד מתפקיד לתפקיד, לרבות לתפקיד שהדרגה
2 הצמודה לו נמוכה מדרגתו, או לתפקיד שרמת השכר בצמודה לו נמוכה
3 משלו, ובלבד שדרגתו של העובד המועבר והשכר הצמוד לה לא ייפגעו
4 עקב ההעברה.

5 2. עובד שתנאי עבודתו הורעו בשל כך יהיה רשאי:

6 אא. לערער על כך בכתב בפני הנהלת החברה, וזאת מבלי לגרוע מחובתו
7 לבצע את הוראות הנהלה כלשונו ובמועדן. לא יתקבל ערעורו על ידי
8 הנהלה, יקוים בירור בעניין לפי בקשת נציגות העובדים, בהתאם
9 למפורט בפרק ג' בהסכם זה "יישוב חילוקי דעות", או

10 בב. להתפטר מהעבודה בחברה בזכות לפיצויי פיטורים לפי החוק".

11
12 הגם שהוראות ההסכם הקיבוצי קובעות כי לחברה שיקול דעת מלא בהעברה מתפקיד, נראה
13 שהחברה עשתה מאמצים כדי למצוא לתובעת תפקיד מתאים בהסכמתה, והציעה לה ארבעה
14 תפקידים שונים. זאת אף בהתחשב בכך שהתובעת לא שימשה בתפקיד ניהולי בכיר כפי
15 שטענה. ואולם, התובעת סירבה להשתבץ בכל התפקידים שהוצעו לה.

12. השימוע שנערך לתובעת בעניין העברתה לתפקיד בחטיבת מטענים

16
17
18 משעה שהתובעת דחתה את כל התפקידים שהוצעו לה, התכוונה החברה לפעול לפי סמכותה
19 מכוח ההסכם הקיבוצי ולשבץ אותה בתפקיד נדרש בחברה לפי שיקול דעתה ובהתאם
20 לצרכיה. ביום 26.11.15 זומנה התובעת לשיחת שימוע בעניין שיבוצה מחדש (העתק מכתב
21 זימון לשימוע צורף כנספח י"א לתצהירו של מר עם שלום). ביום 3.2.16 התקיימה שיחת
22 השימוע ובה נכחו גם מר קזימינסקי, נציג ועד העובדים בחברה, מר רפי קטשווילי, ששימש
23 כנציג הסתדרות העובדים הכללית החדשה, וגב' איילת רקנטי (להלן – **גב' רקנטי**), ששימשה
24 כמנהלת יחסי עבודה בחברה באותה העת. לגרסת מר עם שלום בתצהירו, בישיבת השימוע
25 ניתנה לתובעת הזדמנות מלאה להתייחס לכוונת החברה להעבירה – והיא אף עשתה כן הן
26 בעצמה והן באמצעות מר קזימינסקי ומר קטשווילי (העתק פרוטוקול שיחת השימוע צורף
27 כנספח י"ג לתצהירו של מר עם שלום). כאמור בפרוטוקול בתום הישיבה ביקש מר קזימינסקי
28 כי תוכן התפקיד יוגדר במשותף עם התובעת, והחברה שקלה את דבריו ונעתרה לבקשתו
29 במטרה להגיע להסכמות עם התובעת (סעיפים 46-47 לתצהירו).

30 מר עם שלום הצהיר כי בסמוך לאחר ישיבת השימוע התחילה החברה במגעים עם התובעת
31 על מנת להגדיר בשיתוף עמה את תפקידה בחטיבת מטענים. לדבריו, הליך זה נמשך כחצי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 שנה משום שהחל מיום 12.1.16 ועד ליום 5.6.16 נעדרה התובעת מהעבודה כמעט באופן רציף
2 מטעמים רפואיים שלה ושל בני משפחתה. היעדרות זאת לוותה מעת לעת בנייתוק מגע מצד
3 התובעת, תוך שנציגי החברה נאלצו לפנות אליה שוב ושוב באמצעים שונים בניסיון לקבל
4 ממנה מענה – ללא הצלחה (העתק דוחות הנוכחות של התובעת לחודשים ינואר 2016-יוני
5 2016 צורפו כנספח י"ד לתצהירה).

6 אשר לתקופה שבה נעדרה הצהירה התובעת כי בחודש פברואר 2016 אירעה לה תאונת עבודה
7 בה היא שברה את המרפק כך שלא יכלה להגיע לעבודה במשך כארבעה חודשים. הגם
8 שהמוסד לביטוח לאומי הכיר בתאונה כתאונת עבודה ונקבעה לה נכות יציבה בגין תאונה זו,
9 נשלח אליה מכתב מטעם החברה ובו צוין כי היא אינה מגיעה לעבודה מזה זמן רב ללא סיבה
10 מוצדקת. נוסף על כך, החברה סירבה לקבל את האישור הרפואי שהיא הגישה וקבעה כי
11 הבעיה הרפואית לא חייבה אי כושר עבודה עת מדובר היה בעבודה משרדית. יתרה מכך,
12 לדברי התובעת, למרות שהיא הייתה זכאית לנצל 90 ימי מחלה באישור אגף משאבי אנוש,
13 סירב מר עם שלום לתת לה את האישור לכך (העתק החלטת המוסד לביטוח לאומי צורף
14 כנספח כ"ב, העתק סירוב ראש אגף משאבי אנוש מיום 20.1.17 צורף כנספח כ"ג, העתק מכתב
15 מיום 4.5.16 צורף כנספח כ"ד לתצהירה) (סעיפים 76-77 לתצהיר).

16 חרף היעדרויותיה של התובעת מהעבודה ותקופות הנתק מצידה במהלך התקופה הזו הצהיר
17 מר עם שלום כי החברה המשיכה בניסיונה לקדם את המגעים בנושא שיבוצה של התובעת
18 בתפקיד בחטיבת מטענים. כך לבקשת התובעת ביום 26.5.16 שלחה גב' רקנטי לתובעת הודעת
19 דוא"ל ובה פירוט של תוכן התפקיד בו הייתה מיועדת התובעת להשתבץ בחטיבת מטענים.
20 התובעת אף השיבה לגב' רקנטי בהודעת דוא"ל מיום 28.5.16 שהתפקיד "מאוד מעניין"
21 וציינה כי יש בתפקיד "זיקה שיווקית" (העתק התכתבות צורף כנספח ט"ו לתצהירו) (סעיף
22 49 לתצהירו). מר עם שלום העיד בדיון ההוכחות בעניינה של התובעת כך :

23 **"... אני ניסיתי להציע לגלי מספר תפקידים... אחרי שהיינו כאן**
24 **והשופט ביקש מאיתנו למצוא לה תפקיד למרות שאנחנו לא מחויבים,**
25 **הצעתנו לה 4 תפקידים, בדרגה שלה ובמעמדה. לא זו בלבד גם בחוזה**
26 **העבודה שלנו כתוב, שאם אתה מעביר מישהו אפילו בדרגה גבוהה**
27 **יותר, מותר להעביר אותו ובלבד ששכרו לא יפגע. בוודאי שעשינו את**
28 **זה כך, איתרתי 4 תפקידים בחברה, קשה מאוד היה למצוא תפקידים,**
29 **היום זה קשה עוד יותר אחרי שאנחנו נפרדים מ-2,000 איש, אבל**
30 **הצעתנו לה 4 תפקידים, את כולם היא לא רצתה... אחרי זה מצאנו גם**
31 **את התפקיד במטענים כי היא רצתה עבודה עם זיקה שיווקית, והיא**
32 **הסכימה איתי שזה תפקיד שיש בו זיקה שיווקית, ולכן סייעתי ואני**
33 **גאה בזה שמצאנו לה גם תפקיד במטענים"**

34 (עמ' 179-178 לפרוטוקול הדיון).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 17-12-45564

1 מהאמור לעיל עולה כי בעקבות פסק הדין הקודם, ובהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי
2 הנוגעות להעברת עובד לתפקיד אחר, הוצעו לתובעת ארבעה תפקידים, אך היא דחתה את כל
3 הצעות החברה. לאחר שנערך לתובעת שימוע בנוגע להעברתה מתפקידה בסופו של יום הוחלט
4 כי התובעת תשובץ בהסכמתה, ובשיתוף עם ועד העובדים, בתפקיד שהיה מקובל עליה בחברה
5 – תפקיד שיווקי בחטיבת המטענים. מכאן, נראה שהחברה עשתה מאמצים למצוא לתובעת
6 תפקיד בהסכמתה וככל הניתן עם זיקה שיווקית, וזאת בהתאם להסכם הקיבוצי ולפסק הדין
7 הקודם.

8 **13. שיבוץ התובעת בחטיבת מטענים**

9 לפי תצהירו של מר עם שלום, בסמוך לאחר חזרתה של התובעת לעבודה ביום 19.6.16 נערכה
10 עמה פגישה בה סוכם כי היא תשובץ בתפקיד בתחום השיווק בחטיבת מטענים ותעבוד
11 בכפיפות לגבי' יעל תם (להלן – **גב' תם**), מנהלת שיווק והכנסות בחטיבת מטענים – שלא
12 העידה לפנינו. עוד סוכם שדרגתה והשכר הצמוד לה לא ייפגעו עקב השיבוץ לתפקיד זה – כך
13 בהתאם להסכם הקיבוצי. נוסף על כך, באישורו של מר עם שלום הסכימה החברה לבקשת
14 התובעת להמשיך לקבל דירוג אקדמי גם בתפקידה החדש, הגם שהתפקיד לא דרש דירוג זה.
15 המשמעות הייתה כי התובעת תקבל תוספת שכר הנלווית לתפקיד אחר, ואשר לא נלוותה
16 לתפקידה החדש. עוד סוכם כי ביום 19.6.16 תגיע התובעת למשרדי חטיבת מטענים, המצויים
17 מחוץ לקמפוס המשרדים הראשי של החברה בנתב"ג, שם נמצאת היחידה שאליה הייתה
18 אמורה להשתבץ, כדי להתרשם מסביבת העבודה. כמו כן, סוכם כי ביום 20.6.16 תיפגש
19 התובעת עם מנהל חטיבת מטענים, מר שפירא או מי מטעמו, כדי לתאם סופית את שיבוצה
20 בתפקיד. סוכם כי התובעת תחל את עבודתה בתפקיד בחטיבת המטענים ביום 21.6.16 (סעיף
21 51 לתצהירו). במסגרת השיחה שנערכה בין התובעת לגבי' רקנטי ביקשה התובעת שתינתן לה
22 חניה בסמוך למשרדי מחלקת מטענים, וגבי' רקנטי השיבה כי תערוך בדיקה בעניין. זאת הגם
23 שככלל עובדי החברה המשובצים במחלקת מטענים חנו בחניונים הצמודים לקמפוס של
24 החברה והוסעו למתחם של מחלקת מטענים באמצעות הסעות מתוך הקמפוס (שאטלים)
25 (העתק סיכום שיחה צורף כנספח ט"ז לתצהירו, סעיף 52 לתצהירו). ביום 20.6.16 שלחה גבי'
26 סימה שבו לגבי' יעל כהן מייל בעניינה של התובעת שלפיו: "היא הסכימה להתנייד כפי
27 שהוסבר לה עם השאטלים כמו יתר האימהות" (העתק צורף כנספח י"ז לתצהירו). ולמחרת,
28 ביום 21.6.16, נמסר לתובעת מסמך בעניין העברתה לחטיבת מטענים החל מיום 19.6.16
29 (העתק צורף כנספח י"ח לתצהירו של מר עם שלום).

30 אשר לחנייה בחטיבת מטענים העיד מר קזימינסקי כי חטיבת מטענים מפוצלת לכמה אזורים
31 גאוגרפיים: המטה נמצא בקמפוס משרדים ישן, מחלקת המשמרות והתפעול במתחם ממן
32 שהוא מרוחק יותר מהקמפוס ומתניידים בין הקמפוס למתחם בתחבורה. עובדי החברה
33 חונים בחניון צפוני ובחניון דרומי, ומדרגה מסוימת ניתן גם להיכנס עם הרכב. עובדי מטענים
34 חונים באזור ממן, כאשר כיום יש מערכת שמזהה את מספר הרכב. לדבריו אין עובדים שלא



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

- 1 זכאים לחנייה, אך אחרי השעה שמונה וחצי החניון מלא. לדבריו ניתן להחנות גם על החול
2 (עמ' 85 ש' 24-32, עמ' 86 ש' 1-4 לפרוטוקול הדיון).
- 3 לעניין פעילות חטיבת המטענים הצהיר מר שפירא כי פעילות השיווק של חטיבת מטענים
4 מבוצעת בחטיבה עצמה, וכי הכוונה לשיווק שירותי השינוע המגוונים שהחטיבה מציעה
5 לקהל הלקוחות ולסחורות השונות שנדרש שינוען ברחבי העולם. השיווק כולל הגדרת
6 השירות ומאפייניו השונים ומיתוג, כנסי אירועי לקוחות, סיורים עם לקוחות בארץ ובחו"ל,
7 קידום מוצרי פרסום ועוד. הציפייה הייתה שהתובעת תסייע למנהלת בכל הפעילויות
8 השיווקיות שקיימות בחטיבה, ותתרום מהידע והניסיון שלה כדי לקדם את פעילות החטיבה.
9 לגרסתו, לתובעת הייתה הזדמנות אמתית להצליח בתפקיד, וזו הייתה כוונת החברה, שכן
10 חטיבת מטענים הייתה זקוקה לעובדת כמוה, וכך נמסר לה. עוד הצהיר כי בשיחה שקיים עם
11 התובעת בסמוך לכניסתה לתפקיד היא הביעה עניין בתפקיד (סעיפים 10-11 לתצהירו). גם
12 בחקירתו הנגדית העיד מר שפירא בעניין זה, וכך לדבריו: **"הייתה שיחה עם גלי, רצינו לשלב
13 אותה על מנת לתת עזרה ותמיכה במקומות שאנשים היו צריכים, וניסינו גם להתאים את
14 זה לניסיון שלה, ליכולות שלה...".** לדבריו, הבקשה לשיבוצה של התובעת בחטיבת מטענים
15 התקבלה ממשאבי אנוש, ומכיוון שהתובעת התעניינה בעיקר בשיווק, הוחלט שתוכל לעזור
16 לגבי תם בתפקידה כמנהלת שיווק (עמ' 120 לפרוטוקול הדיון). עוד העיד מר שפירא כי
17 המדיניות שלו כמנהל הייתה לתת הזדמנות לעובדים גם אם הם לא הסתדרו במקומות
18 אחרים, ולדבריו "הרי היה ברור שהעבירו אותה אליי כעל תקנית כי הייתה איזושהי בעיה
19 במקום אחר" (עמ' 121 לפרוטוקול הדיון). עוד יצוין כי כיום, לדבריו, נוכח משבר נגיף
20 הקורונה, מחלקת שיווק בחטיבת מטענים כבר לא קיימת וכל עובדיה נמצאים בחל"ת או
21 פוטרו (כך נכון לחודש יוני 2021) (עמ' 124 לפרוטוקול הדיון).
- 22 לעניין החנייה הצהיר מר שפירא כי לא לכל העובדים בחטיבת המטענים ישנה חנייה קרובה
23 למקום העבודה, שכן אין די חניות לכל העובדים. לחלק מהעובדים יש חנייה סמוכה למקום
24 העבודה או חנייה מעט רחוקה יותר בשטח של רשות שדות התעופה, וחלק חונים בקמפוס
25 החברה ותופסים הסעה לחטיבת מטענים. הקדימות בקבלת החנייה נעשית בדרך כלל לפי
26 הוותק בחטיבה (סעיף 18 לתצהיר, העתק התכתבות בעניין צורף כנספח ג לתצהירו).
- 27 על אף מאמצי החברה לשלב את התובעת בתפקיד בחטיבת מטענים, התובעת הצהירה כי היה
28 ברור לה כבר באותו המועד כי התפקיד שאליו שובצה לא הלם את כישוריה, השכלתה
29 ותפקידיה במשך השנים. אף על פי שהובטח לה כי תוכן התפקיד יהיה מותאם לניסיונה
30 התעסוקתי וכן כי יהיה אופק לקידום. כמו כן, מאחר שהיא הייתה עדיין מוגבלת מבחינה
31 רפואית הובטחה לה חנייה קרובה למקום שאליו שובצה שכן חטיבת מטענים הייתה מצויה
32 מחוץ לתחומי הקמפוס של החברה. ואולם, מיד לאחר שעברה לשיבוץ בחטיבת מטענים היא
33 גילתה שהחברה הפרה את הבטחתה ולא רק שהתפקיד שאליו שובצה לא תאם את ניסיונה
34 התעסוקתי והשכלתה, אלא בניגוד להבטחה המפורשת החברה לא טרחה לספק לה מקום





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 חניה ואף ביטלה לה באופן פתאומי את אישור הכניסה והחנייה הקבועה עם רכבה לשטח
2 החברה. לעניין החנייה הצהירה התובעת כי החל ממועד שיבוצה בחטיבת מטענים היא לא
3 יכלה להיכנס עם רכבה לתחומי הקמפוס ולחטיבת המטענים ולא יכלה להחנות את רכבה
4 בתחומים אלה. אף על פי כן היא החלה לעבוד בחטיבת מטענים (סעיפים 80-84, 87
5 לתצהירה). יצוין שמיד לאחר שיבוצה בחטיבת מטענים העלתה התובעת טענות שונות בעניין
6 תפקידה החדש, והלינה בעניין נושא החנייה שלטענתה "הובטח לה" (העתק התכתובת צורף
7 כנספח י"ט לתצהירו של מר עם שלום). גם בחקירה הנגדית העידה התובעת: **"אני שוב אומרת**
8 **שמה שהובטח לי שבעקבותיו שובצתי זה לא מה שהיה בפועל ולמרות זאת לא עשיתי בעיות**
9 **והסכמתי להישאר"** (עמ' 71 ש' 4-6 לפרוטוקול הדיון). עוד העידה אשר לתפקיד: **"כשכבר**
10 **הגעתי והתחלתי לעבוד וגיליתי שלתפקיד אין תוכן ואין לו תקן ואין חניה ואין את כל**
11 **הדברים האלה ולמרות זאת אני החלטתי שאני לא עושה עם זה בעיות בגלל שהיה ערעור**
12 **תלוי ועומד"** (בתביעה הקודמת) (עמ' 71 ש' 9-13 לפרוטוקול הדיון). התובעת חזרה על דבריה
13 והסבירה כי התפקיד שהוצע לה הוגדר אחרת, ועל תפקיד זה היא אמרה שזה נשמע לה תפקיד
14 טוב. ואולם, למעשה, הציעו לה תפקיד אחד ולאחר מכן התברר כי היא הולכת לבצע תפקיד
15 אחר בפועל (עמ' 71 ש' 21-31 לפרוטוקול הדיון).

16 מהאמור לעיל, נראה שאף על פי שנעשה ניסיון אמיתי מצד החברה לשלב את התובעת בעבודה
17 בחברה בתפקיד חדש, והתובעת אף הביעה עניין בתפקיד, בפועל נראה שהתובעת לא הייתה
18 מרוצה מתפקידה בחטיבת מטענים החל ממועד שיבוצה, וכן לא הייתה מרוצה מכך שלא
19 הייתה לה חנייה.

20 **14. תפקוד התובעת בחטיבת מטענים**

21 מר עם שלום הצהיר כי לאחר שיבוצה של התובעת בחטיבת מטענים החלו בעיות בתפקודה,
22 ובין חודש יולי 2016 ועד לחודש אפריל 2017 נעדרה התובעת מהעבודה לתקופות ארוכות –
23 חלק על חשבון ימי חופשה שנתית וחלק על חשבון ימי מחלה. זאת כאשר מידי פעם חזרה
24 לעבודה לימים בודדים. לפי בדיקה שערכה החברה, בחודשים אלה כמות ימי העבודה של
25 התובעת עמדה בממוצע על כ-8 ימים בחודש בלבד, וממוצע שעות העבודה בחודש של התובעת
26 בחודשים אלו עמד על כ-57 שעות (העתק דיווח נוכחות לתקופה זו צורף כנספח כ לתצהירו).
27 למרות היעדרויותיה מהעבודה, בחודשים אלו ניצלה התובעת ימי חופשה רבים וטסה לחו"ל
28 על חשבון כרטיסי טיסה שהנפיקה בהנחות מכוח היותה עובדת החברה (העתק פירוט כרטיסי
29 הטיסה צורף כנספח כ"א לתצהירו). לדבריו התנהגות זו של התובעת שיבשה את עבודת
30 היחידה (העתק תכתובת מסרונים בעניין צורפה כנספח כ"ב לתצהירו, סעיף 58 לתצהירו).
31 לאחר שהתובעת ניצלה את כל ימי המחלה וגם את כל ימי החופשה השנתית שהיו צבורים
32 לזכותה, כאשר מרבית היעדרויות כלל לא נתמכו באישורי מחלה, היא אף ביקשה לאשר לה
33 היעדרות נוספת בתשלום של 90 ימי מחלה, אך בקשתה לא אושרה (סעיף 58 לתצהירו).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

- 1 גם בחקירתנו הנגדית העיד מר עם שלום בעניין זה, וכך לדבריו: "מטענים אמרו לי שהיא לא
2 מגיעה, היא נעדרת מהעבודה, הבת שלה חולה, היא לא הסכימה לעבוד... היא נעדרה בערך
3 מאות ימים, זה לא משהו שקורה אם אין לך חס וחלילה מחלה קשה. מאות ימים של
4 היעדרות, ומולם הרבה מאוד נסיעות לחו"ל..." (עמ' 191 לפרוטוקול הדיון).
- 5 לעניין תפקודה של התובעת בחטיבת מטענים הצהיר מר שפירא, ששימש כמנהלה, כי בפועל
6 נוכחותה של התובעת בעבודה בחטיבת מטענים הייתה דלה ביותר, ופעמים רבות היא נעדרה
7 ללא כל הודעה או אישור או בקשה מראש או אפילו הסבר. לדבריו, לא ניתן היה להסתמך על
8 התובעת שתופיע לעבודה ותבצע את המטלות שלה, כך שהתפקיד יבוצע כנדרש במסגרתו. גב'
9 תם לא אחת התלוננה לפניו על היעדר נוכחותה של התובעת ועל חוסר התקשורת מולה.
10 ההתרשמות הייתה שהתובעת לא הייתה מסורה לתפקיד ולא הייתה מעוניינת להשקיע את
11 מרצה וזמנה בהצלחה בביצוע התפקיד והמטלות הנדרשות. באותה עת גב' תם "קרסה"
12 מבחינת עומס מטלות והיא הרגישה שאין לה כל סיוע או מחויבות מצד התובעת, והדבר
13 הקשה מאוד על העבודה (סעיף 12 לתצהירו).
- 14 אשר להיעדרויותיה העידה התובעת כי הגיעה לתפקיד אחרי שהייתה כשלושה חודשים
15 בביתה בשל תאונת עבודה. לדבריה, כל הצדדים לרבות מנהליה הישירים ידעו שהיא נעדרת
16 פעמיים בשבוע לטיפולים בעקבות אותה פציעה. עוד מסרה כי היא הציגה אישורים רפואיים
17 לכל אותן היעדרויות והמערכת אישרה אותם (עמ' 73 ש' 4-1 לפרוטוקול הדיון). היא הוסיפה
18 כי אף זומנה לבדיקה של רופא תעסוקתי מטעם החברה אך לא הסכימה לעבור אותה,
19 וביקשה להיבדק על ידי רופא תעסוקתי שלא מטעם החברה (עמ' 73 ש' 14-9 לפרוטוקול
20 הדיון).
- 21 מנגד מר שפירא העיד כי ידוע לו שחלק מהסיבות להיעדרויותיה של התובעת היו בריאותיות
22 (עמ' 127 ש' 32-31 לפרוטוקול הדיון). ואולם, הוא העיד אשר לחוסר התקשורת שהיה עם
23 התובעת, שכן בימים שבהם היא טענה שהייתה בימי מחלה היא כלל לא עדכנה את מעסיקה
24 בנוגע לכך (עמ' 160 ש' 7-1 לפרוטוקול הדיון). לדבריו, המנהלת, גב' תם, דיווחה שהתובעת
25 לא הגיעה לעבודה בחטיבת מטענים. תחילה גב' תם התעניינה בתובעת ושאלה לשלומה, אך
26 בשלב כלשהו נראה שלא היה רצון מצידה של התובעת לשתף ולתקשר עמה (עמ' 132 ש' 11-
27 לפרוטוקול הדיון).
- 28 אין מחלוקת כי התובעת הסכימה לשיבוץ בחטיבת מטענים לאחר השימוע שנערך לה בעניין
29 שיבוצה. ואולם, מהרגע ששובצה בתפקיד עולה מעדותה כי היא לא הייתה מרוצה מהתפקיד.
30 מעדויות נציגי החברה עולה כי התובעת נעדרה רבות. נראה כי לאחר כל המאמצים הרבים
31 שהושקעו במציאת התפקיד המתאים לתובעת – בהסכמתה, היא לא ניסתה להשתלב
32 בתפקיד זה, שכן בקושי נכחה בעבודה, ונעדרה רבות מסיבות רפואיות ואחרות, ולעיתים אף
33 לא עדכנה את מעסיקה אשר להיעדרויותיה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

- 1 15. הבקשה להעברת התובעת מחטיבת מטענים
- 2 לגרסת התובעת בתצהירה, בחודש דצמבר 2016 החליט ראש מנהל חטיבת מטענים, מר
- 3 שפירא, כי היא לא מתאימה מבחינתו לחטיבת מטענים, וזאת תוך הרעפת שבחים על ניסיונה
- 4 להשתלב בחברה. הסיבה לכך הייתה לטענתו – היעדרויותיה מסיבות רפואיות. לכן הוחלט
- 5 להחזיר אותה למחלקת כוח אדם באגף משאבי אנוש לשיבוץ מחדש (העתק תכתובת בעניין
- 6 צורף כנספח כ"ה לתצהירה) (סעיפים 87-88 לתצהירה). עוד הצהירה התובעת כי בתקופה זו
- 7 היא הייתה בקשר רצוף עם גב' תם, המנהלת האישית שלה, שלדבריה עדכנה אותה בכך
- 8 שהחברה סיימה את השיבוץ שלה בחטיבת מטענים (סעיף 89 לתצהירה, העתק תכתובת
- 9 בעניין צורף כנספח כ"ה). גב' תם לא העידה לפנינו ולא התרשמנו מגרסתה בעניין זה.
- 10 מר שפירא הצהיר כי הוא הצטער מאוד שאלה היו פני הדברים שכן הוא רצה שהתובעת
- 11 תצליח בחטיבת מטענים, אך הוא פנה לראש אגף משאבי אנוש וביקש שהתובעת תועבר
- 12 מתפקידה, וכך גם נמסר לתובעת – כי בכוונתו לבקש את העברתה מתפקידה. ואולם, הוא
- 13 חזר והדגיש "מעולם לא נאמר לתובעת שהיא מפסיקה להיות משובצת במטענים, או
- 14 שעליה להפסיק להגיע לעבודה בחטיבה, או שתם תפקידה". כן הוא הנחה את התובעת
- 15 לפנות למשאבי אנוש אך היא לא עשתה כן (סעיף 13 לתצהירו). מר שפירא הדגיש כי כדי
- 16 להעביר עובד מתפקידו חייב להיות לו תפקיד אחר שאליו ישובץ. כל עוד לא שובץ העובד
- 17 בתפקיד חלופי הוא ממשיך בתפקידו, וזו גם הייתה ההנחיה שהתקבלה ממשאבי אנוש
- 18 בעניינה של התובעת. עוד הוסיף כי התובעת גם לא הבינה שהיא הפסיקה להיות עובדת
- 19 בחטיבת מטענים, שכן היא המשיכה לעדכן את הממונה עליה בחטיבת המטענים
- 20 בהיעדרויותיה גם לאחר חודש דצמבר 2016 וגם בחודשים ינואר-פברואר 2017. בשלב מסוים
- 21 הפסיקה התובעת להגיע לעבודה לחלוטין, וזאת משיקוליה ולפי החלטתה. בחלוף כחודשיים,
- 22 בחודש פברואר 2017 דיווחה התובעת שעות נוכחות הגם שלא הייתה ולו יום אחד בעבודה.
- 23 לדבריו, גב' תם לא ידעה מה לעשות עם דיווח זה בנוגע לשעות עבודה שלא היו, שכן לא נתקלה
- 24 במצב כזה מעולם. לכן נעשתה פנייה נוספת למשאבי אנוש בעניין, שלפיה: "גלי כהן לא הגיע
- 25 (כך במקור) למשרד במטענים בכל חודש פברואר. מבחינתנו עברה חזרה למשאבי אנוש
- 26 ונמצאת בתהליך מול שלומי. מופיע בדוח תפקיד ארץ, לא יודעות לאשר זאת" (סעיפים 14-
- 27 15 לתצהירו, העתק התכתבות צורף כנספח ב לתצהירו). סמוך לאחר פנייתו למשאבי אנוש
- 28 הצהיר מר שפירא כי התובעת החלה להיעדר ממקום העבודה לפרק זמן ארוך מאוד. הן
- 29 משאבי אנוש והן חטיבת מטענים הורו לה במפורש להתייצב בעבודה אך היא לא עשתה כן.
- 30 הוא הצהיר שעודכן "בזמן אמת" שניתנה הוראה לתובעת לשוב לעבודתה בחטיבת מטענים,
- 31 לכל הפחות באופן זמני עד שתשובץ מחדש, והוא לא הביע התנגדות בעניין. עוד הבהיר כי
- 32 במשך כל התקופה הזו הייתה לתובעת עמדת עבודה ומחשב בחטיבת מטענים (סעיף 17
- 33 לתצהירו).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 גם בחקירתו הנגדית העיד מר שפירא בעניין זה, ולשאלת ב"כ החברה: "אז אחרי שהגעת
2 למסקנה שהיא לא עובדת שעושה את עבודתה והודעת לשלמה שהיא חוזרת לשיבוץ מחדש,
3 מי החליף אותה?" השיב: "אף אחד לא החליף אותה, כי כמו שאמרתי, היא הייתה על
4 תקנית שבאה לסייע ולעזור לעומס שהיה ליעל (גב' תם)" (עמ' 127 ש' 9-12 לפרוטוקול
5 הדיון). בעניין שיבוצה של התובעת הוא העיד כך: "...כשאתה אומר לעובד גש לשיבוץ
6 מחדש, זה ברור לך שמבחינתך, בוא נגיד, אתה כבר מעוניין שהוא יעזוב. ברור שמבחינת
7 נהלי אל על ואיך שזה עובד באל על, כל עוד עובד לא משובץ מחדש, הוא משובץ במקום
8 הקודם". עוד העיד: "מבחינתי, מבחינת המשמעות של הרצון שהיא תעבוד אצלנו,
9 הסתיים... אבל מבחינה טכנית שייך אלינו כל עוד אין לו (לעובד) שיבוץ חדש" (עמ' 130).
10 אחר כך חזר והעיד כי: "...אני מפריד בין הרצון שלנו להוציא, מה שנקרא, מוצר מהעובד,
11 או יכולות מהעובד, בקטע של תקופה, לבין הנושא הטכני שעובד שעובד במקום עבודה צריך
12 עדיין להתייצב במקום שהוא אמור להגיע אליו. לא שציפינו לאיזושהי נוכחות מסיבית, לא
13 שציפינו לאיזושהי עשייה, זאת אומרת לא חיכינו כל בוקר לראות שזה בא ועושה לנו את
14 העסק, מניע את העסק, אבל יש פה טכניקה, אתה יודע, בן אדם בא לעבודה, צריך להגיע
15 למקום העבודה שלו" (עמ' 131-130 לפרוטוקול הדיון). מר שפירא חזר והעיד כי הוא היה זה
16 שיזם את הפנייה למשאבי אנוש וטען כי חטיבת מטענים לא מעוניינת בתובעת יותר. ואולם,
17 לדבריו, הוא לא היה זה שיזם את התלונה לוועדת משמעת והתלונה שהגיעה לוועדה בנוגע
18 לפיטוריה של התובעת הייתה ממשאבי אנוש (עמ' 139 לפרוטוקול הדיון). מר שפירא חזר
19 והדגיש כי כל עוד התובעת לא שובצה במקום אחר היא הייתה שייכת טכנית לחטיבת
20 מטענים, ומצופה מעובד ששייך טכנית למקום מסוים להתייצב בו, אך התובעת לא התייצבה
21 בחטיבת מטענים (עמ' 140 ש' 30-31, עמ' 141 ש' 1-3 לפרוטוקול הדיון).

22 מר עם שלום חזר והעיד כי מיד לאחר פנייתה של חטיבת מטענים למשאבי אנוש בעניינה של
23 התובעת בטענה כי "מבחינתנו עברה חזרה למשאבי אנוש ונמצאת בתהליך מול שלומי", הוא
24 יצר קשר עם מר שפירא ואמר לו שבתור מנהל בחברה הוא לא מחליט מי עובר ולאן וכי
25 התובעת נשארת אצלו עד אשר תועבר לתפקיד אחר. לדבריו: "גלי נשארה שם כי אי אפשר
26 היה להוציא אותה ממטענים עד שאנחנו לא מסכמים את התהליך" (עמ' 181 ש' 15-25
27 לפרוטוקול הדיון). לשאלת בא כוח החברה אם אפשר היה למצוא לתובעת תפקיד חדש השיב
28 מר עם שלום כי: "לא חושב שאפשר היה למצוא תפקיד חדש עבורה באל על אחרי שהצענו
29 לה 4 תפקידים וגם בתפקיד הזה... שלחתי אותה ל-4 תפקידים, ואחרי זה מצאתי את
30 התפקיד הזה, הפעלתי את מרותי במרכאות, כלפי מטענים, שיקלטו אותה לתפקיד הזה,
31 היה צורך בתפקיד הזה... אני מאוד רציתי שגלי תצליח... רציתי שתהיה לה עבודה, שיהיה
32 לה מקום שהיא מסתדרת בו. חשבתי שמטענים זה המקום עבורה" (עמ' 183 ש' 1-14
33 לפרוטוקול הדיון). מעדותו של מר עם שלום עולה כי התובעת הייתה שייכת לחטיבת מטענים
34 (עמ' 188 לפרוטוקול הדיון).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 אין מחלוקת כי נעשתה פנייה מטעם חטיבת מטענים למשאבי אנוש בעניין הכוונה לפעול
2 להעברת התובעת מחטיבת מטענים נוכח היעדרויותיה. ואולם, לאחר בחינת טענות הצדדים
3 והראיות שהוצגו לפנינו, מקובלת עלינו גרסתם של העדים מטעם החברה, שלפיה התובעת לא
4 סיימה את תפקידה בחטיבת מטענים שכן היא לא קיבלה מסמך כלשהו בנוגע לכך שהועברה
5 מתפקידה בחטיבת מטענים או הודעה מטעם גורם בחברה בעניין. מכאן שאנו סבורות
6 שהתובעת לא הועברה מתפקידה בחטיבת מטענים ולכן המשיכה להיות משובצת שם, והייתה
7 צריכה להתייצב שם לעבודה.

8 **16. המשא ומתן בין התובעת לחברה בנוגע לתנאי פרישה מוקדמת מיטיבים**

9 בחודש ינואר 2017 נבחנה על ידי החברה אפשרות לפרישתה המוקדמת של התובעת
10 מהעבודה. מר עם שלום הצהיר כי ביום 9.1.17 פנה מר קזימינסקי, כאמור נציג ועד העובדים
11 בחברה, לחברה וביקש לדון באפשרות של פרישתה המוקדמת של התובעת מהעבודה (סעיף
12 59 לתצהירו, העתק הפנייה צורף כנספח כ"ד לתצהיר). בין הצדדים נערכה פגישה בעניין
13 שבמסגרתה התבקש מר עם שלום על ידי מר קזימינסקי לבחון עבור התובעת אפשרות של
14 פרישה מוקדמת הכוללת תשלום חודשי של החברה בשיעור של 70% מהמשכורת הקובעת עד
15 גיל פרישה וכן פיצויים מוגדלים בשיעור של 250% (סעיף 91 לתצהיר התובעת).

16 לגרסת התובעת בתצהירה, ביום 30.3.17 עת פגשה בבית הדין הארצי לעבודה (בערעור
17 שהגישה על פסק הדין הקודם), יחד בא כוחה עו"ד אלמקייס, את מר עם שלום וב"כ החברה,
18 הציע לה ב"כ החברה תנאי פרישה טובים יותר ובתנאי שתימחק את הערעור שהגישה. היא
19 הצהירה כי אישרה את ההצעה והצדדים הגיעו להסכמה בעניין, ורק בשל כך הסכימה לחזור
20 בה מהערעור שהגישה – הסכמה זו לא הוזכרה בפרוטוקול הדיון. מיד לאחר הדיון פנתה
21 התובעת לחברה וביקשה להעלות על הכתב את הסדר הפרישה אך החברה הודיעה לה
22 לתדהמתה כי פרטי ההסכמה לא מוכרים לה והיא לא מסכימה להם (סעיפים 95-90 לתצהיר).
23 מנגד, מר עם שלום הכחיש את טענותיה של התובעת בדבר תנאי פרישה מיטיבים שהוצעו לה
24 על ידי נציגי החברה בבית הדין הארצי לעבודה לכאורה (עמ' 183 לפרוטוקול הדיון). לטעמנו,
25 אף על פי שגרסתה של התובעת בעניין זה נתמכה בעדותו של עו"ד אלמקייס, ששימש כבא
26 כוחה באותה עת, אין בידינו לקבל את טענות התובעת שלפיהן במועד הדיון בערעור בבית
27 הדין הארצי הושגה הסכמה בנוגע לתנאי פרישה מיטיבים. מדובר בטענות שכלל לא הוכחו
28 על ידי התובעת, וגם אם היה שיח בעניין זה הרי שהדברים לא הבשילו לכדי הסכם.

29 לעניין פרישה מוקדמת מהחברה הצהיר מר עם שלום כי זהו עניין חריג הדורש הסכמה
30 ואישורים מיוחדים, וכי אין בחברה כדרך קבע תכנית פרישה מוקדמת המאפשרת לעובדי
31 החברה לסיים העסקה בתנאים מועדפים. התובעת התייחסה בתביעתה להסכם קיבוצי
32 מחודש נובמבר 2008 אך הסכם זה לא היה רלוונטי בעניינה, שכן הוא עסק בפרישה של 30
33 עובדים קבועים ששמותיהם הוסכמו בין נציגות העובדים והחברה – רשימה שמית סגורה –
34 בתנאים ספציפיים. ואילו התובעת מעולם לא נכללה ברשימה שמית סגורה ומוסכמת של



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 עובדים שפרשו מכוח הסכם זה. יתרה מכך, גם הסכם זה לא נתן את התנאים שדרשה
2 התובעת מהחברה במגעים לפרישתה, שכן ההסכם לא נתן זכות לאף עובד לקבל גם פיצויים
3 מוגדלים וגם פנסיה מוקדמת. מר עם שלום אף הצהיר כי לא ידוע לו על אף עובד אחר שקיבל
4 מהחברה גם פיצויים מוגדלים וגם פנסיה מוקדמת – כך לפי נתונים שבדק מול אגף משאבי
5 אנוש. מכאן שהדרישות של התובעת היו מנותקות מהמציאות ומההסכם – שכאמור לא היה
6 רלוונטי בעניינה (סעיפים 65-60 לתצהירו). כן, מר עם שלום דחה את טענות התובעת אשר
7 לשתי עובדות שהיא הזכירה בתצהירה, גבי' אסנת לפידות וגבי' אורלי מוסקוביץ, שלטענתה
8 לכאורה פרשו מהעבודה בפרישה מוקדמת בגיל ובוותק דומים לאלו שלה לפי ההסדר של
9 הפיצויים בשיעור של 250% וגם פנסיה מוקדמת בשיעור של 70%. לדבריו דברים אלו לא
10 נכונים – אף אחת מהן לא קיבלה את התנאים שלהם טענה התובעת – הן פנסיה מוקדמת והן
11 פיצויים מוגדלים. כמו כן, שתיהן היו וותיקות יותר או מבוגרות יותר מהתובעת (סעיף 68
12 לתצהירו). עובדות אלו לא זומנו להעיד לפנינו ואין בידינו לקבל את הטענות בעניינן.

13 עוד הצהיר מר עם שלום כי באותם מקרים חריגים שבהם הסכימה החברה לתת תנאי יתר
14 הדבר נעשה נוכח צורך ורצון של החברה – בין צורך עסקי, בין צורך בצמצומים או התייעלות
15 מוסכמת בהסכם קיבוצי, בין צורך כלכלי ובין צורך ארגוני. ואילו עניינה של התובעת לא
16 הצדיק אישור כאמור וחריגה מן הכלל. ואולם, חרף האמור, מר עם שלום הצהיר כי הוא
17 הסכים לפרישה חריגה של התובעת בתנאים מועדפים, ואף השקיע מאמצים בניסיון לקדם
18 את המהלך. זאת נוכח נסיבותיה האישיות, היותה אם חד הורית וגם משום שהחברה עייפה
19 מהתמודדות מול התובעת, מהאופן בו שיבשה את שגרת העבודה, מחוסר שיתוף הפעולה עם
20 השיבוצים שהוצעו לה ועוד (סעיף 70 לתצהירו). הוא הצהיר שניהל אישית את המגעים מול
21 התובעת בעניין האפשרות שתפרוש מעבודתה. לאחר בדיקה התברר כי לפי הסכם 2008
22 (שאמנם לא חל על התובעת אך החברה רצתה לבוא לקראתה ולהחיל בעניינה תנאים דומים)
23 הייתה התובעת זכאית לפיצויי פיטורים מוגדלים בשיעור של 131%, נוסף ל-100% המופקדים
24 בקופות הגמל. בהתאם, בפגישה שקיים עם התובעת הוא הציג לפניו את הדברים (העתק
25 סיכום הפגישה צורף כנספח כ"ה לתצהירו של מר עם שלום). ואולם, התובעת מצידה ביקשה
26 לקבל גם פנסיה מוקדמת בשיעור של 70% עד גיל 62 (סעיפים 75-72 לתצהירו). מר עם שלום
27 הצהיר כי התובעת לא השיבה להצעת הפרישה שניתנה לה על ידי החברה עד לסוף אותו חודש
28 כפי שהתבקשה, ואף נעדרה מעבודתה לאחר מכן (סעיף 77 לתצהירו).

29 גם בחקירתו הנגדית העיד מר עם שלום שהחברה ניסתה למצוא לתובעת פתרון של פרישה
30 מכובדת. בשלב זה החברה לא ניסתה לאתר עבורה תפקיד אחר, והתובעת נותרה בתפקידה
31 בחטיבת מטענים (עמ' 190 לפרוטוקול הדיון). כך לדבריו בעדותו: **"...אחרי שראיתי שקשה**
32 **מאוד לשבץ אותה, גם תחת בקשה של בית הדין, לאור בקשה של הנציגות, שאני עובד איתם**
33 **בקשר רציף... חשבתי שאם נמצא איזה דרך הוגנת של win win שהיא תאפשר לה לפרוש**
34 **בכבוד, ולחברה להמשיך להתנהג, כי זה מתיש את כל המערכת, זה יהיה נכון"** (עמ' 187
35 לפרוטוקול הדיון). הוא הוסיף כי לא נמצא לתובעת תפקיד אחר עם זיקה שיווקית, ולכן לא



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 17-12-45564

1 הוצע לה תפקיד נוסף. על כן, כאשר הוועד אמר שהיא רוצה לפרוש, הוא היה מעוניין לעשות
2 הסכם פריטטי עם התובעת, כמו בעניין "אורי להב", וכך הציעו לתובעת פרישה מרצון עם
3 תגמול הוגן (עמ' 192-193 לפרוטוקול הדיון). לעניין תנאי הפרישה שדרשה התובעת העיד מר
4 עם שלום:

5 "אני הצעתי לה לפרוש אחרי שהוועד הציע לי, הסכמתי לייצר איזשהו
6 מתווה, הוא יהיה פריטטי כמו שהסכמתי, עם עוד שניים, שני עובדים
7 אחרים, זה נקרא מתווה אורי להב, למרות שבהסכם הקיבוצי מ-2015
8 אין אופציה כזאת להפריש אנשים שהם צעירים, אבל כן, אני הסכמתי,
9 לפני משורת הדין, אחרי שכבר השתכנעתי שזה לא לטובת העניין וגם
10 ראיתי את בבית המשפט את הצער הכבד שהיא נמצאת בו, שהיא כבר
11 אומרת אני רוצה לפרוש, אין הסכמה על הפרישה, אבל בתנאים שהיא
12 ביקשה אי אפשר היה. כן הסכמתי למשהו שהוא הגיוני ודומה והוא
13 מידתי. כלומר, הסכם הצעירים הוא כבר בעצמו מיטיב, תסכים איתי
14 שאם חותמים על הסכם בהסתדרות ובו אנשים פורשים ומוציאים להם
15 איזה פיצויים מוגדלים, זה כבר משהו שהוא מיטיב. את זה היא דחתה,
16 ואפילו דחתה הצעה טיפ טיפה יותר משופרת מההסכם הזה".

17 (עמ' 208 ש' 14-3 לפרוטוקול הדיון).

18 בהתאם לעדותו של מר עם שלום הוא הסכים למתווה פריטטי עבור התובעת לעניין תנאי
19 פרישה מוקדמת מיטיבים, לפני משורת הדין, אך התובעת דחתה את ההצעה. לדבריו
20 דרישות התובעת היו לא הגיוניות. כך לדבריו: "אם אתה טענת שאני לא דנתי איתה על
21 פרישה, הטענה הזאת לא נכונה, דנו, הדרישות שלה לקבל גם פיצויים של 300 אחוז, וגם
22 70% פנסיה, היו לא הגיוניות, לא היה לזה שום תקדים..." (עמ' 199 לפרוטוקול הדיון, עמ'
23 208 לפרוטוקול הדיון).

24 גם מר קזימינסקי, נציג ועד העובדים, נחקר לפנינו בעניין ולשאלת בית הדין מה הייתה
25 מעורבותו בעניינה של התובעת השיב שליווה אותה חלק ניכר מהזמן בניסיון למצוא לה
26 תפקיד, וביום שהחליטה שהיא רוצה לפרוש הוא סייע לה בניסיון להשיג תכנית פרישה
27 מכובדת. לדבריו, הם נפגשו עם מר עם שלום מספר פעמים כדי לסייע לתובעת, וניסו למצוא
28 תכנית פרישה שתהיה מקובלת על שני הצדדים (עמ' 84 ש' 28-31, עמ' 85 ש' 1-2 לפרוטוקול
29 הדיון). לשאלה מה הסיבה שהתובעת הגיעה לשיבוץ חדש השיב מר קזימינסקי שהתובעת
30 התמודדה במכרז ולא קיבלה את התפקיד ולאחר מכן הציעו לה מספר תפקידים שלא היו
31 מקובלים עליה. לדבריו, "ניסו למצוא תפקיד שיתאים למידות שלה" (עמ' 85 ש' 5-7
32 לפרוטוקול הדיון). מר קזימינסקי העיד כי היה ניסיון להשיג לתובעת את תנאי הפרישה
33 הטובים ביותר, ולעניין הפרישה במתווה "אורי להב" העיד כי מדובר בעובד שפרש וקיבל
34 תנאי פרישה טובים שהתאימו לתובעת (עמ' 85 ש' 11-13 לפרוטוקול הדיון). עוד הוסיף



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

- 1 בעניינה של התובעת שהיא הייתה עובדת מאוד מוערכת וטובה (עמ' 84 ש' 23-25 לפרוטוקול
2 הדיון). גם מר אייזנר, ששימש כיו"ר ועד העובדים, העיד כי הכיר את התובעת בשנת 2017 עת
3 הגיעה לפגישה עם מר קזימיניסקי וביקש לעזור לה לקבל תנאים טובים בפרישה – פיזויים
4 מוגדלים ו"משכורת חודשית כמו פנסיה למספר שנים" (7-5 שנים). לדבריו, הוא לא מכיר אף
5 עובד אחר שקיבל גם פנסיה וגם פיזויים מוגדלים. הוא העיד כי פנה לראש אגף משאבי אנוש
6 וביקש לראות איך אפשר לעזור לה, אך האחרון השיב לו שאין דבר כזה (עמ' 88 ש' 4-15
7 לפרוטוקול הדיון).
- 8 מהאמור לעיל עולה כי החברה בחנה את אפשרות פרישתה המוקדמת של התובעת בתנאים
9 מיטיבים, לפני משורת הדין ונוכח נסיבותיה האישיות. לאחר תכתובת שנערכה בין נציגי
10 ועד העובדים ובין מר עם שלום, האחרון הסכים לתת לתובעת תנאי פרישה מיטיבים, פיזויים
11 מוגדלים (ההצעה האחרונה כללה פיזויי פיטורים מוגדלים בשיעור 150%, קרי סך הכול
12 250% יחד עם הפיזויים שבקופות), וכרטיסי טיסה לפי ותק של 25 שנה. ואולם, התובעת לא
13 הסכימה להצעת החברה, וביקשה לקבל נוסף על כך תשלום פנסיה מוקדמת בשיעור 70% עד
14 הגיעה לגיל פרישה. החברה סירבה לדרישתה הנוספת של התובעת, ולכן הצדדים לא הגיעו
15 להסכמה בעניין תנאי פרישה מיטיבים לתובעת.
- 16 **17. הימנעות התובעת מהתייצבות בחטיבת מטענים**
- 17 לפי תצהירו של מר עם שלום החל מחודש פברואר 2017 נעדרה התובעת מעבודתה. כך גם
18 בהתאם לתלונה שהוגשה בעניינה של התובעת לוועדת המשמעת (העתק צורף כנספח ד
19 לתצהירו של מר שפירא). בתכתובת מיום 1.3.17 בין המנהלות בחטיבת המטענים הלינו אלה
20 על כך שהתובעת לא הופיעה לעבודה בחטיבת המטענים בחודש פברואר 2017. הדיווחים
21 החלקיים של התובעת לגבי נוכחותה לוו בהערות על כך שנעשו באופן ידני – הערות כמו:
22 "חוסר תג, תקלה טכנית ו-ת. ארץ" (ביצוע עבודה בתפקיד בשליחות החברה מחוץ לחציריה).
23 לדבריו, ניתן היה לראות את התסכול וחוסר האונים בתכתובת זו של חטיבת המטענים נוכח
24 התנהלותה של התובעת, שלא התייצבה לעבודה אך דיווחה על נוכחות חלקית. בתכתובת זו
25 הבהיר מר עם שלום כי הוא לא אישר את העברת התובעת מחטיבת מטענים וכי נוכח העובדה
26 שהתובעת לא מתייצבת לעבודתה וממשיכה להיעדר עת אין לה ימי מחלה לניצול היא איננה
27 זכאית לשכר. דברים אלו נמסרו טלפונית לתובעת (נספח ל לתצהירו, סעיף 78 לתצהירו).
- 28 מר עם שלום הצהיר כי התובעת נעלמה, ולא השיבה להצעת הפרישה. היא לא פעלה על פי
29 הנחיית החברה ולא שבה לעבודה – לחטיבת מטענים שם עדיין הייתה מוצבת. היא גם לא
30 ענתה לשיחות מהחברה ולא יצרה קשר. למעשה היא לא התייצבה בשום מקום לביצוע עבודה
31 אלא ניתקה קשר. לגרסתו, הטענות שלפיהן לתובעת לא היה תפקיד אינן נכונות. הצבתה של
32 התובעת בחטיבת מטענים לא הסתיימה בחודש ינואר 2017, אך התובעת לא התייצבה לביצוע
33 שום תפקיד. מר עם שלום הדגיש בתצהירו כי עובד בחברה לא יכול להחליט על דעת עצמו
34 שהוא לא מתייצב בעבודה במקום ובתפקיד כפי שמורה לו הנהלת החברה, ואילו התובעת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

- 1 עשתה כן. הוא הוסיף כי החברה הורתה לתובעת פעמים רבות לשוב לעבודה בחטיבת
2 המטענים, אך היא לא התייצבה בשום מקום ולא ביצעה שום תפקיד. לדבריו, לתובעת הובהר
3 שוב ושוב שהיא משובצת בחטיבת מטענים. הוא הדגיש כי העברת עובד מתפקיד נעשית אך
4 ורק בהודעה פורמלית בכתב מהנהלת החברה על הצבה בתפקיד חדש. ואילו התובעת מעולם
5 לא קיבלה הודעה על סיום ההצבה שלה בחטיבת מטענים והצבתה בתפקיד אחר (סעיפים 95-
6 96 לתצהירו).
- 7 גם בחקירתו הנגדית העיד מר עם שלום כי משאבי אנוש אחראים על מתן הוראות לעובדים
8 בדבר המקום שאליו הם שייכים, וכי לתובעת לא ניתנה הודעה שלפיה היא לא שייכת לחטיבת
9 מטענים יותר. אשר לטענת התובעת שלפיה היא התייצבה בדיספאץ' הוא העיד כי זה לא
10 לגיטימי לחכות בדיספאץ' כיוון שאיש לא אמר לה להתייצב שם. כך לדבריו: **"הדיספאץ' זה**
11 **מקום שבו... זה כמו תחנת רכבת, הדיילים באים, יושבים, מגיע אוטובוס, גם זה לא נעים**
12 **לשבת, זה בחוץ, בשמש, בשרב, יש שם כל הזמן ריח של אוטובוסים שעוברים, הדיילים**
13 **באים, מקבלים תדרוך, עולים על האוטובוס, הטייסים מצטרפים והם נוסעים למטוס. זה**
14 **לא מקום בשום מקרה שצריך לחכות בו"** (עמ' 221 לפרוטוקול הדיון).
- 15 מנגד, התובעת הצהירה כי במשך השנה האחרונה לעבודתה היא המשיכה להגיע בכל יום
16 למקום עבודתה, עמדה לרשות העבודה, והחתימה כרטיס בכניסה וביציאה. זאת מבלי שהיה
17 לה מקום להניח את חפציה או משרד לעבוד בו. לגרסתה, המחשב שהיה ברשותה נלקח ממנה
18 בחודש פברואר 2017 (סעיפים 131-130 לתצהירה). בתקופה זו העידה התובעת שהיא
19 התייצבה בדיספאץ'. מר קזימינסקי, כאמור חבר ועד העובדים, העיד אשר למקרים שבהם
20 עובדים המתנינו לשיבוץ מחדש לתפקיד ראוי כי בדרך כלל הדבר לוקח זמן ארוך מאוד,
21 ובתקופה זו משלמים משכורת כרגיל, גם אם לא מתבצעת עבודה בפועל. לדבריו הוא בעצמו
22 היה בסיטואציה כזו ולא עבד (עמ' 83 ש' 6-1 לפרוטוקול הדיון). במהלך הזמן הזה לדבריו
23 הוא המתין בחלק מהתקופה ב"אופן ספייס מתחת ה-ERP" אשר כבר לא קיים, ובחלק
24 מהזמן לקחו לו את המשרד אז הוא "מצא איפה לשבת", למשל ליד חדר האוכל או בדיספאץ'.
25 כך בדומה לתובעת (עמ' 82 ש' 29-28, עמ' 83 ש' 12-9 לפרוטוקול הדיון). ואולם אין בעדות זו
26 כדי להצדיק את התייצבותה של התובעת בדיספאץ', שכן כאמור היא המשיכה להיות
27 משובצת בחטיבת מטענים והייתה אמורה להתייצב שם.
- 28 הלכה היא כי "עובד זכאי לשכרו עם היותו מוכן ומזומן למלאכה בתקופת השכירות ולא
29 דווקא משעבד בפועל" (דב"ע תשן/32-3 בני קונפורטי - התאגדות לתרבות גופנית "הפועל",
30 פד"ע כא 494, 498). בית הדין הארצי נדרש לשאלה מה דין הימנעות עובד מלהתייצב לשיבוצו
31 לתפקיד חדש בראי מבחן ה"מוכן ומזומן" לעיל. באותו מקרה דובר בעובדת בנק דיסקונט
32 אשר במשך שנים ישבה באפס מעשה בעבודה, לאחר שתפקידה התייתר ולאחר שסירבה לכל
33 הצעות השיבוץ החלופי שהוצעו לה. בית הדין קבע כי בהתאם להלכה הפסוקה – **"עובד הנמנע**
34 **מלהתייצב לתפקיד אליו שובץ, ואף אם ממשיך להתייצב לתפקידו הקודם, נוטל סיכון כי**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 יישא בתוצאות הכלכליות של הימנעות זו" (ע"ע (ארצי) 27255-07-18 שירלי בן חור – בנק
2 דיסקונט לישראל בע"מ (2.6.19), להלן – "עניין בן חור").

3 עוד בחן בית הדין הארצי בעניין בן חור מה הדין כאשר העובד סבור בתום לב כי ניוודו לתפקיד
4 חדש היה פגום, ובדיעבד יתברר כי הניוד היה כדין ונקבע:

5 "מוכנים אנו לגמישות מסוימת במקרים מסוימים, בכפוף למידת כנות
6 וממשות המחלוקת על חוקיות השיבוץ (כגון, שהעובד סבור כי השיבוץ
7 אינו הולם את מגבלותיו הרפואיות). ואולם, גם אז המדובר בהגמשה
8 לפרק זמן קצר הדרוש לשם ניסיונות הידברות וניסיון יישוב המחלוקת
9 בדרכי שלום. ככל שההידברות לא צלחה, והעובד ממשיך שלא
10 להתייבב, בידי המעסיק לפטרו ובידי העובד הסבור כי באמתחתו סיבה
11 חוקית המצדיקה הימנעותו מלהתייבב לשיבוץ – להביא את המחלוקת
12 בדבר חוקיות השיבוץ בהקדם להכרעה שיפוטית, אשר בגדרה יש
13 להניח יעוצבו גם הסדרי ביניים".

14
15 על יסוד האמור קבע בית הדין הארצי כי:

16 "אף אם העובדת לא היתה שבעת רצון משיבוצה וחלקה עליו, היה עליה
17 להתייבב למקום אליו שובצה, ובמקביל לנסות לפתור את הבעיה
18 באמצעות הידברות עם המעסיק, וזאת בין בהידברות אישית או
19 באמצעות ועד העובדים. תחת זאת, העובדת נמנעה מלהתייבב לתפקיד
20 מספר שנים. אף אם נניח כי העובדת סברה בכנות כי הליך הניוד פגום
21 כיוון שסברה (בשוגג) כי נדרשת הסכמתה הרי שהיה עליה לפנות תוך
22 זמן קצר יחסית לערכאות שיפוטיות לשם ליבון טענותיה בדבר
23 שיבוצה, או אז היתה משמעות לגיבוש הסדרי ביניים. אין לטעמינו
24 מקום לפסוק לה הפרשי שכר (מלא או חלקי) כסעד ממוני בגין איזה
25 מבין התקופות הנפרסות במצטבר על פני מספר שנים. לאור כל
26 האמור, איננו סבורות כי העובדת ביססה זכאותה לשכר, שכן לא
27 העמידה עצמה לרשות העבודה, קרי לתפקיד החלופי שאליו
28 שובצה..."

29
30 למעשה אין מחלוקת כי החל מחודש פברואר 2017 לא התייצבה התובעת בחטיבת מטענים.
31 אין בידינו לקבל את טענת התובעת שלפיה היא התייצבה על דעת עצמה בדיספאץ. זאת
32 מאחר שהתובעת לא עבדה שם ולא קיבלה הוראה מהחברה להתייצב שם. עובד בחברה אינו



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 יכול להחליט על דעת עצמו שהוא לא מתייצב בעבודה במקום ובתפקיד כפי שמורה לו הנהלת
2 החברה. במקרה דנן, הוכח כי התובעת לא הועברה מתפקידה בחטיבת מטענים, ולפיכך היה
3 עליה להמשיך להתייצב בחטיבת מטענים, ולא בדיספאץ' כפי שטענה שעשתה זאת. ואולם,
4 חרף דרישות החברה כי תתייצב לעבודה התובעת לא עשתה כן. על כן, אין לראות בתובעת
5 כמי שהייתה מוכנה לעבודה בתקופה הזו.

6 **18. היעדרויות התובעת מהעבודה והוצאתה לחל"ת**

7 לאחר שהתובעת ניצלה את כל ימי המחלה ואת ימי החופשה שצברה, החברה הוציאה אותה
8 ל"חל"ת כפוי" החל מסוף חודש אפריל 2017 ועד לסוף חודש יולי 2017.

9 התובעת טענה כי לא ניתן להכריח עובד לצאת לחופשה ללא תשלום ללא הסכמתו, וכי
10 הוצאתה לחופשה כפויה ללא תשלום הייתה הפרה של הסכם העבודה, שמזכה אותה בתשלום
11 שכר ובתשלום מלוא ההפרשות והתנאים הנלווים להם היא זכאית בגין התקופה שבה הייתה
12 מוכנה לבצע את עבודתה. לטענתה, החברה אף הפחיתה שלושה חודשים מהוותק שלה לצורך
13 חישוב זכאותה לפיצוי פיטורים בשל החל"ת. לטענת התובעת, היא הוצאה לחל"ת בשל
14 התנכלות כלפיה וניסיון להפעיל עליה לחץ להסכים לפרישה מהעבודה בתנאים פחותים מאלו
15 שעליהם הוסכם בין הצדדים קודם לכן. כמו כן, התובעת טענה כי גם נוהלי החברה "חופשה
16 ללא תשלום" מיום 1.1.1973 לא מאפשרים הוצאת עובד לחופשה ללא תשלום בכפייה וללא
17 כל סיבה מנומקת ומבוססת (העתק הנוהל צורף כנספח ל"א לתצהירה, העתק שיחות בעניין
18 החל"ת צורף כנספחים ל"ב-ל"ג לתצהירה). משכך, לטענתה, לחברה לא הייתה הצדקה
19 להוציאה לחל"ת.

20 התובעת הצהירה כי היא לא הייתה במחלה באותה העת או במהלך התקופה בה הוצאה
21 לחל"ת והיא המשיכה להתייצב לעבודה באופן סדיר ועמדה לרשות החברה והעבודה כל
22 הזמן. לטענתה, החברה ידעה היטב שהיא לא במחלה ארוכה, שכן בתקופה זו היא נפגשה בין
23 היתר עם מר עם שלום ומזכירתו, מר אבי אייזנר, ומר קזימינסקי, וכן התכתבה בדוא"ל
24 (העתק תכתובות רלוונטיות מיום 23.5.17 ומיום 8.8.17 צורפו כנספח כ"ט-ל לתצהירה).
25 התובעת הדגישה כי עובד שנמצא בסטטוס של חל"ת אינו קיים במערכות החברה וכתוצאה
26 מכך אינו רשאי לבצע כל פעולה לרבות החתמת כרטיס נוכחות, קבלת זכאות לאוכל ושותייה,
27 הנפקת כרטיסי טיסה ועוד. כמו כן, התובעת לא קיבלה בונוס ששולם לעובדי החברה בגין
28 רווחים בשנת 2016, וכן זיכוי מהמוסד לביטוח לאומי על היותה אם חד הורית. התובעת חזרה
29 והדגישה כי בכל תקופת ה"חל"ת הכפוי" היא המשיכה להגיע באופן סדיר לעבודה ועמדה
30 לרשות החברה והעבודה כל הזמן (העתק תכתובת בין הצדדים בעניין צורף כנספחים כ"ט-ל
31 לתצהירה, סעיפים 109-101 לתצהירה).

32 גם בחקירתה הנגדית העידה התובעת כי גם בתקופת ה"חל"ת הכפוי" היא התייצבה בעבודה
33 (עמ' 76 ש' 1-17 לפרוטוקול הדיון). לגרסתה, בשלב זה היא נותרה באוויר, מצד אחד ללא



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 תפקיד, ומצד שני עם התכחשות של החברה לסיכום שהושג בין הצדדים בנוגע לפרישה
2 מוקדמת. כמו כן, החברה לא ניסתה לשבץ אותה בתפקיד אחר. אז גילתה התובעת כי החברה
3 החליטה להוציא אותה החל מיום 24.4.17 ולמשך שלושה חודשים לחל"ת, ללא ידיעתה וללא
4 הסכמתה. התובעת הצהירה כי גילתה על כך רק בדיעבד כאשר לא הצליחה להשתמש בכרטיס
5 העובד שלה ובהמשך עת קיבלה מכתבים מחברת הביטוח והבנק שהודיעו לה כי ההפרשות
6 לביטוחים חדלו והוראת הקבע חזרה כי היא נמצאת בסטטוס של חופשה ללא תשלום (העתק
7 המכתבים צורף כנפסח כ"ח לתצהירה, סעיף 99 לתצהירה).

8 התובעת העידה אשר לתקופה בה לטענתה הוציאה אותה החברה לחל"ת כפוי כי :

9 **"ש. מפנה לסעיף, תסבירי לי ?**

10 ת. אל על הוציא אותי לחל"ת כפוי, שהופסק אחרי ששלחתי מכתב
11 ליהודית גריסרו, היא כנראה הבינה שמהו לא חוקי, בתקופה של
12 החל"ת הכפוי... נפסקת לו הצטברות של ימי חופש ומחלה, מאחר שאני
13 לא הייתי בחל"ת, כן הייתי בעבודה, מגיעים לי הימים האלה. לא
14 נעדרתי. מגיע לי על הימים שלא קיבלתי שכר. 90 ימי מחלה שיחזירו לי
15 כי היו לי אישורים אך נגמרה לי המכסה, אני מדברת על זה שאני כבר
16 בדצמבר נגמרו לי הימים של המחלה, לכן, פניתי בבקשה שיאשרו לי. זה
17 ימים שאני מדברת עליהם. אל על צריך לתת לי 90 ימי מחלה ו-20 ימי
18 חופשה, לא הייתי חולה, בחל"ת הייתי בעבודה כל יום, לא הייתי חולה.
19 90 ימי מחלה היו על התקופה הקודמת שהורידו לי שכר, מדברים על
20 התקופה אחורה. זה 90 ימים שהיו, חל"ת מסוף אפריל עד סוף יולי.

21 **ש. האם את טוענת שאת נעדרת 90 ימי מחלה ו-20 ימי חופשה ועל**
22 **זה מגיע לך כסף?**

23 ת. 90 ימי מחלה היו לפני, רצף של חודשים שביקשתי סעד מהוועד
24 ושלומי, כי מיציתי את הזכות שלי, במהלך השנים, לא יודעת אם נעדרתי
25 את כל ה-90 ימים, אבל זה סעד שהגיע לי מהחברה. 20 ימי חופשה מגיע
26 לעובד, גם כשהוא חולה. אני זכאית כל חודש לימי חופשה, שמצטברים,
27 לא קיבלתי שכר ואלה ימים שאני מבקשת לקבל את הכסף, זה לא רק
28 שלושה חודשים, לא קיבלתי שכר או קיבלתי שכר חלקי. החל"ת הכפוי,
29 כי לא באמת הייתי בחל"ת, לא היה לי תלוש משכורת".

30 (עמ' 76 ש' 1-17 לפרוטוקול הדיון).

31



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 במהלך החודשים ינואר ופברואר 2017 ניצלה התובעת את כל ימי המחלה שצברה וביקשה
2 שיאשרו לה באופן חריג 90 ימי מחלה נוספים. בחודש ינואר 2017 בקשתה זו נדחתה. התובעת
3 ניצלה גם את כל ימי החופשה שצברה – עד לחודש מאי 2017. לאחר מכן המשיכה התובעת
4 להיעדר מהעבודה והייתה בסטטוס של חופשה ארוכה ללא זכות לשכר במערכות השכר –
5 חל"ת. החברה טענה כי עת ניצלה התובעת את כל ימי המחלה וימי החופשה שצברה והמשיכה
6 להיעדר לא הייתה לה זכות לקבלת תשלום בגין היעדרויות אלה. על כן, התובעת לא קיבלה
7 שכר החל מחודש אפריל 2017 ועד לחודש יולי 2017. בעניין הוצאתה של התובעת לחל"ת
8 מקובלת עלינו גרסת החברה בעניין זה, ולכן אנו סבורות כי התובעת לא הייתה זכאית
9 לתשלום כלשהו בתקופת היעדרותה הנמשכת ולאחר שמיצתה את זכותה להיעדר בתשלום.
10 משכך נרשמה במערכת הנוכחות והשכר כמי שמצויה בהיעדרות ארוכה ללא זכאות לשכר.
11 יצוין שאם החל"ת הוא כדין – אין זכאות לשכר. לכן הגורמים במחלקות השכר והמחשוב
12 בחברה דיווחו בעניינה קוד "חופשה ארוכה". התובעת אף קיבלה הודעה טלפונית על כך. לא
13 מדובר ב"חל"ת כפוי" כטענתה של התובעת, אלא בהיעדרות שאינה מזכה בשכר (סעיף 58.6
14 לתצהירו של מר עם שלום, נספח כ"ג).

15 התובעת לא התייצבה לעבודה בתקופה זו ובמסגרת ההליך ביקשה להשיב לידיה את תמורתה
16 כיוון שמדובר לטענתה בחופשה כפויה. ואולם, גם אם סברה התובעת כי התפקיד בחטיבת
17 מטענים לא מתאים לה, ואף אם סברה כי נוכח בקשתו של מר שפירא להעבירה מתפקידה
18 היא לא שייכת לחטיבת מטענים עוד, היה עליה להתייצב לעבודתה ובמקביל לפנות לחטיבת
19 מטענים או למשאבי אנוש כדי לברר אשר לשיבוצה. בפועל, התובעת לא התייצבה בחטיבת
20 מטענים, ניצלה את כל ימי החופשה וימי המחלה שצברה ואף המשיכה להיעדר. עת ניצלה
21 התובעת את כל האפשרויות לקבלת שכר בגין היעדרויות – לא הייתה זכאית עוד לקבלת שכר.
22 התובעת הייתה בסטטוס של חופשה ארוכה ללא זכות במערכות השכר – כדין. משמע,
23 בהיעדר זכאות לקבלת שכר או תשלום עבור היעדרויותיה. משכך דין כל הטענות בעניין
24 "החל"ת הכפוי" להידחות – טענתה בדבר זכאותה לתשלום בגין שלושת החודשים שבהם
25 הייתה בחל"ת; טענתה אשר לסכום שהייתה אמורה החברה להפריש לחברות הביטוח
26 והפנסיה בתקופת החל"ת; טענתה לעניין זכאותה לתשלום שווי של 90 ימי מחלה שהיא לא
27 יכלה לנצל בהוראת החברה; טענתה בנוגע לזכאותה לתשלום שווי של ימי חופשה שנאלצה
28 לנצל בגין התנהלות החברה; וכן טענתה בדבר זכאותה לתשלום עבור ימי חופשה וימי מחלה
29 שהייתה אמורה לצבור בתקופת החל"ת.

30 **19. המשך תכתובת בין הצדדים לעניין תנאי פרישה מיטיבים ומצב החברה כיום**

31 לפי תצהירה של התובעת, ביום 11.5.17, בעודה בחל"ת, שלח לה מר עם שלום דוא"ל
32 ובמסגרתו ציין כי בניגוד למה שהוסכם בין הצדדים, ההצעה לפרוש בהסכמה בתנאים של
33 ותק 25 שנה מתייחסת אך ורק לוותק שנצבר לכרטיסי טיסה, וזאת נוסף לפיצויים המוגדלים
34 שהוצעו לה. נוסף על כך, הוא ציין כי אין לשלם לה על ימים שהיא לא הגיעה לעבודה, וכי יש



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

- 1 לשבץ אותה בתפקיד בו תהיה לה עבודה. זאת אף על פי שמר עם שלום ידע באותה עת שמר
2 שפירא הודיע כי התובעת לא תוכל להמשיך לעבוד בחטיבת מטענים וכי יהיה על החברה
3 למצוא לה תפקיד אחר (סעיפים 115-116 לתצהירה), העתק תכתובת דוא"ל בין הצדדים צורף
4 כנספח ל"ד לתצהירה). לאחר תכתובת שנערכה בין הצדדים התובעת הצהירה כי ביום
5 17.7.17 נשלח אליה מכתב סיכום פגישה, שבה היא לא הייתה נוכחת, שבמסגרתו נכתב כי
6 אושרה לה הצעת פרישה בתנאי "פרישת צעירים" וקבלת זכויות כרטיסי טיסה בהתאם
7 לוותק שלה בחברה. במקביל לכך צוין כי אם היא לא תקבל את הצעת הפרישה יהיה עליה
8 להתייצב לחטיבת מטענים החל מיום 23.3.17 – באותו המקום שאותו נדרשה לעזוב בחודש
9 דצמבר 2016 על ידי מר שפירא (העתק המכתב צורף כנספח ל"ו לתצהירה) (סעיף 120
10 לתצהירה). התובעת לא הסכימה לתנאי הפרישה שהוצעו לה על ידי החברה.
- 11 עוד הוסיפה והצהירה התובעת כי ביום 20.7.17 כאשר היא הייתה בדרכה לעבודה היא חשה
12 בלחצים בחזה וקשיי נשימה כבדים, ורופאת המשפחה שאליה פנתה החליטה לפנות אותה
13 באמבולנס לבית חולים, שם הוחלט לאשפז אותה בגין חשד לאירוע לבבי. בסופו של דבר נקבע
14 כי מדובר באירוע שנובע מלחץ מתמשך והיא הופנתה להמשך טיפול בקהילה באבחנה של
15 דכאון, לחצים חוזרים ונשנים בחזה וסחרחורות. מצבים אלו יוחסו על ידי הרופאה האישית
16 שלה למצבה בעבודה (העתק סיכום רפואי צורף כנספח ל"ט לתצהירה) (סעיף 126 לתצהירה).
17 התובעת הצהירה כי ביום 24.7.17 היא פנתה לגב' גריסרו, כאמור, סמנכ"לית משאבי אנוש
18 ומינהל, אשר נתבעת בהליך זה, ופירטה לפנייה את מסכת הייסורים שהיא עוברת. גב' גריסרו
19 המליצה לה להגיע להסכמה עם החברה על סיום יחסי העבודה ולקבל את תנאי הפרישה
20 המוצעים לה. לאחר מכן, התובעת הוחזרה למערכת (העתק תכתובת דוא"ל צורף לתצהיר
21 כנספח מ) (סעיף 127 לתצהיר).
- 22 כאמור, נוכח נסיבותיה האישיות של התובעת ניתנה לה אפשרות לסיים את העסקתה, חרף
23 הנסיבות החמורות, וזאת תוך קבלת פיצויים מוגדלים. ואולם התובעת סירבה להצעת
24 החברה (העתק המכתב בעניין מטעם התובעת צורף כנספח י לתצהירו). על כן, החברה השיבה
25 כי **"בנסיבות האמורות, הרי שהאפשרות שניתנה למרשתכם לפרוש בהסכמה בתנאים**
26 **המייטיבים שפורטו בהחלטת ועדת המשמעת מיום 14.2.2018 (פרישה בהסכמה בפיצויים**
27 **בהיקף של 150%) – פגה וחלפה מן העולם"** (העתק תשובת החברה צורף כנספח י"א).
28 התובעת העידה בעניין זה כי היא לא הסכימה להצעת החברה אחרי השימוע לפרישה כי לא
29 רצתה שהטענה שלפיה גנבה תיוותר (עמ' 68 ש' 14-7 לפרוטוקול הדיון).
- 30 יצוין שנוכח משבר הקורונה והליכי ההבראה שעברה החברה חלק ניכר מהסעדים שהתבקשו
31 על ידי התובעת הפכו לתאורטיים. בעדותה התייחסה גב' גריסרו למשבר הקורונה שאירע
32 ולדבריה כדי "לעמוד על הקרקע" נאלצה החברה לפטר כ-2,000 עובדים במסגרת הסכמי
33 ההבראה (הסכמי התייעלות) – כאלף עובדים זמניים וכאלף עובדים קבועים (עמ' 108 ש' 26-
34 לפרוטוקול הדיון). במועד דיון ההוכחות (יוני 2012) לדבריה 85% מהעובדים הקבועים



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 שהיו אמורים להיות מפוטרים כבר פוטרו, ועם 15% עובדים נוספים נמצאת החברה בתהליך
2 מורכב. כיום החברה בפעילות של 45% ביחס לימים שלפני הקורונה (עמ' 109 ש' 1-12
3 לפרוטוקול הדיון). אשר לסעדים שהתבקשו בתביעה זו, לשאלת בא כוחה אם לא מדובר
4 בסעדים תאורטיים השיבה גב' גריסרו כי לדבריה, הקיצוץ המשמעותי ביותר היה בתפקידי
5 המטה, כך שלא נותרה בידי החברה גמישות כלשהי כדי לאייש תפקידים שאינם נדרשים (עמ'
6 109 ש' 13-26 לפרוטוקול הדיון). לעניין הסעד בדבר קבלת תנאי פרישה שהתבקשו על ידי
7 התובעת העידה גב' גריסרו כי כיום, לאחר משא ומתן שהתקיים בחודשים מרץ-יולי 2020
8 כדי לאפשר פיצויים מוגדלים לעובדים, נתנה ההסתדרות מכספיה כספים רבים כדי לאפשר
9 פיצויים לעובדים שפוטרו, וכן עובדים תרמו את ימי החופשה שלהם כדי לעבות את סל
10 הפיצויים (עמ' 110 ש' 1-18 לפרוטוקול הדיון). יצוין כי מצב החברה כיום אינו רלוונטי
11 לתביעה זו, שכן התביעה נבחנת לפי המצב שהיה ערב הגשתה, ואין בו כדי להשליך על
12 הסעדים שהתבקשו במסגרת תביעה זו.

13 בכל מקרה ההצעה לעניין תנאי הפרישה של התובעת לא הגיעה לכדי הסכמה.

14 **20. בחינת ההליך המשמעותי שנערך לתובעת והחלטת ועדת המשמעת בעניינה**

15 לאחר שעלו חשדות נגד התובעת בנוגע לדיווחי נוכחות כוזבים הגישה החברה נגד התובעת,
16 באמצעות גב' רובינשטיין, תלונה לוועדת המשמעת בה נטען כי החל מחודש פברואר 2017
17 היא לא התייצבה לעבודתה בחטיבת מטענים ולא ביצעה עבודה בפועל עבור החברה. לפי
18 דיווחיה היא הייתה בחופשת מחלה ממושכת. מאז חודש יולי 2017 נעלמו עקבותיה והיא
19 ניתקה כל קשר עם החברה ולא ענתה לפניות החברה בה דרשו ממנה לחזור לעבודה. אז
20 התעורר חשד שלפיו התובעת דיווחה דיווחי נוכחות כוזבים באופן שיטתי ונמשך מזה זמן
21 למרות שלא התייצבה לעבודה מאז פברואר 2017. בגין אותם דיווחים כוזבים קיבלה התובעת
22 שכר עד לחודש דצמבר 2017. בהמשך לחשד נערכה בדיקה מקיפה בעניין. המעשים שבהם
23 נחשדה התובעת היוו עבירות משמעת לפי ההסכם הקיבוצי (העתק התלונה צורף כנספח ד
24 לתצהירו של מר שפירא).

25 מר שפירא העיד כי עלתה טענה כנגד התובעת שלפיה היא לא מגיעה לעבודה ויש החתמה של
26 שעון נוכחות, ובעקבות ממצאים שהוצגו בוועדה עלה כי מדובר בסוג של תרמית. כך לדבריו:
27 **"התרמית הייתה שבן אדם מגיע, מחתים שעון, יוצא, חוזר, מסיים את יום העבודה. זאת
28 אומרת שמחתימים שעון בלי לעבוד...".** למעשה, עלה חשד שלפיו העובדת הגיעה לעבודה,
29 החתימה כרטיס נוכחות ויצאה מהעבודה, ולאחר מכן הגיעה בסוף היום, החתימה כרטיס
30 נוכחות ויצאה שוב. כך שהיא לא התייצבה היכן שהייתה צריכה להתייצב במהלך היום (עמ'
31 138 לפרוטוקול הדיון).

32 גב' רובינשטיין הצהירה כי מתוקף תפקידה כתובעת בוועדות משמעת, היא הייתה אחראית
33 על בדיקת החשדות וניסוח כתב התלונה לוועדת המשמעת, ככל שהחשד היה מבוסס, תיעוד



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 ישיבות הוועדה בפרוטוקול, וסיוע בהמצאת חומרים שהוועדה נזקקה להם בעת דיוניה. אך
2 מרגע הגשת התלונה ההליך המשמעותי התנהל על ידי חברי ועדת המשמעת בהתאם להוראות
3 ההסכם הקיבוצי, וההחלטה בהליכים המשמעותיים התקבלה על ידי חברי ועדת המשמעת
4 ובהתאם לשיקול דעתם. לפי תצהירה, לא היה לה כתובעת שום חלק בשיקולים אלה או
5 מעורבות בקבלת החלטת ועדת המשמעת. בעניינה של התובעת הצהירה כי הדיון נעשה
6 בהתאם לנהוג ולמקובל וכפי שנעשה בעניינם של עובדים אחרים. בהתאם לנהוג בין הצדדים
7 ליחסי העבודה הקיבוציים מזה שנים רבות, בוועדות המשמעת בחברה משתתף כנציג ועד
8 העובדים חבר נציגות העובדים בחברה – הוועד שמשמש כנציג ההסתדרות, וזאת בהסכמתה
9 של ההסתדרות (סעיפים 6-8 לתצהירה).

10 ביום 4.1.18 זומנה התובעת לשימוע לפני השעיה, וביום 17.1.18 זומנה לוועדת משמעת
11 בהרכב שכלל את: מר שפירא, מנהלת חטיבת מטענים, ששימש כמנהלה של התובעת; גבי
12 גריסרו, ששימשה כסמנכ"ל משאבי אנוש ומינהל; ועו"ד אייזנר, יו"ר ועד העובדים דאז.
13 החברה טענה נגד התובעת כי היא הייתה נעלמת מהעבודה וכי דיווחה דיווחי כזב בנוגע
14 לנוכחותה בעבודה (העתק זימון לשימוע לפני השעיה והזימון לוועדת המשמעת צורף כנספח
15 מ"ד-מ"ד 17 לתצהיר התובעת). ביום 21.1.18 התקיים דיון ראשון של ועדת המשמעת בעניינה
16 של התובעת (העתק פרוטוקול ועדת המשמעת צורף כנספח מ"ה לתצהיר התובעת). התובעת
17 לא התייצבה בעצמה לדיון, ומטעמה הופיעו באי כוחה. טענותיה העיקריות של באי כוחה של
18 התובעת לפני הוועדה היו: התובעת לא משובצת בתפקיד מאז חודש ינואר 2017; היא חסומה
19 במערכות ולכן היא לא יכולה לדווח נוכחות מאז חודש אפריל 2017; יש מקום לפסילת חברי
20 ועדת המשמעת מטעם החברה בהיותם בעלי דעה מוקדמת ועדים פוטנציאליים בתביעתה של
21 התובעת. כמו כן, הועלתה טענה נגד גבי רובינשטיין כי היא לא צריכה להיות נוכחת בדיוני
22 הוועדה וכי היא מצויה בניגוד עניינים; וכן נטען כי ההליך הוא התנכלות עקב הגשת תביעתה
23 של התובעת וכי הראיות שהוצגו לפני הוועדה פסולות. לגופו של עניין, טענו באי כוחה של
24 התובעת שהתובעת מגיעה בבוקר לעבודה, נכנסת, מחתימה כרטיס ויוצאת. לאחר מכן היא
25 נוהגת להמתין מחוץ לחצרי החברה עד שתתאפשר כניסתה דרך השער הדרומי ואז נכנסת עם
26 רכבה ומחפשת חנייה. בצהריים היא יוצאת לאכול ארוחת צהריים. כמו כן התובעת העלתה
27 ספק בנוגע לנכונות הנתונים ממערכת ה-LPR (רישום לוחות הרישוי בעת הכניסה והיציאה
28 עם הרכב) ושאר הראיות שהוצגו לפני הוועדה.

29 מר שפירא הצהיר כי בימים 31.1.18 ו-14.2.18 התכנסה ועדת המשמעת שוב כדי לדון בטענות
30 שהעלתה התובעת. אשר למערכת ה-LPR וטענות התובעת שהנתונים בה נערכו על ידי מאן
31 דהוא, ביקשו חברי הוועדה מגבי מלכין שתראה להם על גבי המחשב שלה כיצד היא מבצעת
32 שאילתה ממערכת ה-LPR בנוגע למספר הרכב של התובעת. הנתונים שהתקבלו היו זהים
33 לאלה שהוצגו בוועדת המשמעת. אשר לטענות התובעת שלפיהן היא הייתה חסומה במערכות
34 דיווח שעות הוצגה לפני חברי הוועדה תכתובת מיום 27.7.17 שלפיה הנושא סודר (העתק
35 התכתובת צורף כנספח ה לתצהירו). כמו כן, חברי הוועדה גם ביקשו לקבל את נתוני זכאות



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 ומימוש ארוחות של התובעת בחצי השנה שקדמה למועד התלונה. זאת כדי לבדוק את הטענה
2 שלפיה מאחר שהתובעת הייתה חסומה ולא יכלה לאכול נדרשה לצאת ממקום העבודה לשם
3 ארוחה. הנתונים הראו כי החל מחודש אוגוסט ואילך מימשה התובעת את הארוחות ורכשה
4 באמצעות כרטיס הפרטי אוכל במקום העבודה ולא הייתה חסומה (העתק הנתונים צורף
5 כנספח ו לתצהירו) (סעיף 24 לתצהירו).

6 נוסף על כך, מר שפירא הצהיר כי חברי הוועדה ביקשו לבדוק את טענת התובעת שלפיה היא
7 נכנסה רגלית לשם החתמת כרטיס ולאחר מכן יצאה והמתינה עד לפתיחת השער הדרומי
8 לכניסת רכבים ואז נכנסה עם רכבה לחצרי המעסיק. זאת באמצעות בחינת והשוואת נתוני
9 מערכת ה-LPR, מול נתוני כניסת התובעת בכניסה והעברת תג הנוכחות שלה. הממצאים היו
10 שעד לחודש ספטמבר לא היו כניסות של התובעת עם רכבה בשער הדרומי במערכת ה-LPR.
11 כן, במרבית הימים שבהם הייתה כניסה רגלית של התובעת בשער הצפוני, הכניסה עם הרכב
12 בשער הדרומי בוצעה רק כמה שעות לאחר מכן (סמוך יותר למועד החתמת היציאה) (סעיף
13 24 לתצהירו). זאת ועוד. מר שפירא הצהיר כי לצורך הדיון הם ביקשו לקבל הצגה מקיפה של
14 כל החומרים – LPR, דו"חות נוכחות, צילומי וידאו, כניסות ותג עובד, בנוגע לתאריכים
15 ספציפיים, ובהם תאריכים שבא כוח התובעת הפנה אליהם במסגרת הדיון לפני ועדת
16 המשמעת. כמו כן, נבחנה טענת התובעת בנוגע לפסלות הרכב הוועדה, והוחלט כי לא הייתה
17 שום מניעה מהמשך ההליך המשמעי וקבלת ההחלטה. עוד ציין מר שפירא כי לא נעשה
18 שימוש בדו"חות "הנתיב המהיר" בכניסה לנתב"ג (סעיף 24 לתצהירו). הרכב ועדת המשמעת
19 היה מקובל על הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים ואלה לא מצאו כי נפל כל פגם או סיבה
20 לשנות הרכב זה.

21 בתום שלושה דיונים מקיפים וארוכים בהם נבחנו באופן מעמיק כל טענות התובעת (שהעלו
22 באי כוחה), התקבלה החלטה פה אחד בעניינה של התובעת, שלפיה מדובר במקרה קיצוני
23 ביותר של דיווחים כוזבים שמתקיימים באופן שיטתי על פני תקופה. העתק פרוטוקול
24 הדיונים והחלטת הוועדה צורפו כנספח 2 לתצהירו של מר שפירא. הוחלט כי נוכח האירוע
25 החמור והחריג, אין מנוס מסיום העסקתה של התובעת. כך נכתב בסיכום "החלטה פה אחד",
26 וכך נמסר לתובעת ביום 18.2.18 :

27 **"הסיבות בעטיין עניינה של גלי נדון בוועדת משמעת הוא (כך במקור)**
28 **דיווחי הכזב לאורך זמן, שהסתברו לנו לאחר בירור יסודי. מהנתונים**
29 **עולה כי מספטמבר עד דצמבר 2017 ובכלל, ככל הנראה זה המשיך גם**
30 **מעבר לתקופה זו, עולה תמונה של דיווחים שקריים באשר לנוכחות.**
31 **הדיווחים השקריים כמוהם כגניבה. היות וכך, מתקיימת העילה**
32 **שמאפשרת לנו על פי ההסכם הקיבוצי לפטר עובד.**

33 **עם זאת, מתוך חמלה ואנושיות, לאור היותה אם חד הורית ולאור**
34 **בקשת יו"ר הנציגות אנו בוחרים להעמיד בפני גלי אופציה לפרישה**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 תוך מתן פיצויים בהיקף של 150%, שהם פיצויי פיטורים מוגדלים
2 לפני משורת הדין. היה ולא נמצא שותפים לקידומה של האופציה,
3 נממש זכותנו לפטרה, ביום 10.3.2018."

4 (העתק המכתב שנמסר לתובעת ביום 18.2.18 צורף כנספח ח לתצהירו
5 של מר שפירא).

6
7 מנגד, התובעת הצהירה לפנינו כי היא התייצבה לעבודה בכל אותה העת ועמדה לרשות
8 העבודה, וכי הייתה מצויה בדיספאץ' מאז שהורו לה לעזוב את חטיבת מטענים. בכל הימים
9 שבהם דיווחה נוכחות הייתה בתחומי החברה והטענה שהגיעה, החתימה נוכחות, לא נכנסה
10 לקמפוס וחזרה להחתים נוכחות – אינה נכונה. לעמדת התובעת, החברה עצמה שיבצה אותה
11 במשאבי אנוש ולא בחטיבת מטענים, תחת מר לאופר, ששימש באותה עת כראש אגף משאבי
12 אנוש, ושהיה גם מי שאישר את דוחות הנוכחות שלה. עוד טענה התובעת כי טענת החברה
13 הייתה שהיא הייתה נעלמת מהחברה, אך אם הייתה אמת בטענה זו, איך יכול להיות שאף
14 אחד לא יצר עמה קשר ממחלקת מטענים מאז המועד בו "גילו" שהיא לא מגיעה לעבודה.
15 לדבריה: "זה לא מקרי שהחברה לא הביאה כל ראיה שחיפשו אותי, כי אף אחד לא חשב
16 שנעלמתי" (סעיפים 175-176 לתצהירה). התובעת ביקשה לפסול את החלטת ועדת המשמעת
17 בעניינה, קרי לבטל את פיטוריה, וטענה לפגמים שונים שנפלו בהליך המשמעת שניערך
18 בעניינה.

19 מר אבשלום אייזנר, כאמור יו"ר ועד העובדים דאז, העיד לפנינו ועדות המשמעת כי השתתף
20 משנת 2007 ועד אפריל 2019 בכמה עשרות ועדות. הוא העיד כי אין מדיניות כללית לוועד
21 העובדים להתנגד תמיד לפיטורים של העובד (עמ' 87 ש' 29-23 לפרוטוקול הדיון). לשאלה
22 איך גילה שהתובעת נעלמה מהעבודה השיב שהוגשו לפניו רישומים של שעות עבודה
23 בתאריכים רבים ולאחר מכן הוא ראה סרטונים בהם נראה הרכב נכנס ויוצא בהתאם למה
24 שהציגו לו (עמ' 88 ש' 15-4, 29-26 לפרוטוקול הדיון). אשר לוועדת המשמעת הוא העיד שהוא
25 השתתף בדיון יחד עם גב' גריסרו ומר שפירא ועמדתו הייתה שנעשה פה מעשה שלא צריך
26 להיעשות – "לא נמצא במקום עבודה ומחתים כרטיס וזה גניבה ממעביד בלשון החוק". עוד
27 העיד כי בוועדות משמעת יושבים חברי הוועד ולא נציגי ההסתדרות; כי לא היו חילוקי דעות
28 בין חברי הוועדה במקרה של התובעת; כי קיבל את החלטתו בוועדת המשמעת לפי מיטב
29 שיקול דעתו ואף אחד לא הורה לו מה להחליט (עמ' 89 ש' 19-14, 32-25, עמ' 90 ש' 1
30 לפרוטוקול הדיון).

31 גם גב' גריסרו העידה כי לפי החשד החל מחודש פברואר 2017 דיווחה התובעת דיווחים
32 כוזבים אודות נוכחותה בעבודה בשלל אמצעים לרבות דיווחים ידניים מרחוק (עמ' 104 ש' 7-
33 10 לפרוטוקול הדיון). לעניין ההחלטה על סיום העסקתה של התובעת שקיבלה ועדת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 המשמעת העידה גב' גריסרו כי זו לא נעשתה בקלות דעת, ונערכו שלוש פגישות ארוכות.
2 בפגישה הראשונה נשמעה עמדת עורך הדין, בפגישה השנייה דנה הוועדה בראיות יחד עם
3 הגורמים המקצועיים, ולאחר כשבועיים בפגישה השלישית התקבלו ההחלטות. החלטת
4 הוועדה בעניין פיטורי התובעת התקבלה פה אחד (עמ' 111 ש' 8-1, 16 לפרוטוקול הדיון).
5 לעניין מדיניות החברה בכל הקשור לביצוע מעקב אחרי עובדים בכלל ובאמצעות חברות
6 חיצוניות בפרט העידה גב' גריסרו כי נעשה שימוש מאוד מבוקר, לעיתים לא קרובות, לפי
7 העניין, ותמיד לפי החוק (עמ' 94 ש' 5-4 לפרוטוקול הדיון). אמצעי המעקב היו שעוני נוכחות
8 ובקרת כניסה, והמעקב נערך לפי נוהל שימוש במצלמות מעקב במקום העבודה של החברה
9 באחריות מנהל חטיבת משאבי אנוש ומנהל (עמ' 97 ש' 32-31, עמ' 98 ש' 2-1, 21-24
10 לפרוטוקול הדיון).

11 גב' רובינשטיין, שכאמור שימשה כתובעת בוועדת המשמעת בעניינה של התובעת, העידה
12 בעניינה של התובעת: **"...פניתי למדור שכר, ביקשתי מהם דוחות נוכחות שלה כדי לראות**
13 **מה קורה... כשהבנתי שהיא כנראה לא מגיעה ובצד שני דוחות הנוכחות שלה מלאים כאילו**
14 **היא מגיעה כל יום, אמרתי טוב, בוא נראה איפה היא נמצאת ואיך זה יכול להיות...".** היא
15 העידה שהייתה מופתעת מכך שהתובעת טענה שהייתה בעבודה, והיא גם הייתה זו כתבה את
16 התלונה לוועדת המשמעת בעניינה של התובעת, ולאחר מכן נעשתה פנייה למחלקת ביטחון
17 (עמ' 248 לפרוטוקול הדיון).

18 גם גב' מלכין, ממחלקת הביטחון, הצהירה כי היא ערכה את הבדיקה בעניינה של התובעת
19 באופן אישי, וכי זהו חלק מתפקידה כקצינת הביטחון של החברה – לערוך בדיקות כאשר
20 ישנו חשד להתנהלות לא תקינה מצד עובדים בחברה. לגרסתה, כאשר קם חשד לביצוע
21 מעשים לא תקינים מצד עובד תוך שימוש בזכות הגישה לחצרי החברה פונים אליה לצורך
22 בדיקת החשד. כך גם היה בעניינה של התובעת – תפקידה התמצה בביצוע בדיקה של נתונים
23 שאליהם יש לה גישה מתוקף תפקידה והעברתם למשאבי אנוש. גב' מלכין תיארה כי חצרי
24 החברה מרושתים באמצעי אבטחה שונים ובהם גם מצלמות הפזורות במקומות שונים בחצרי
25 החברה. המצלמות הן גלויות והיו שלטים שעדכנו על כך שהמקום מצולם. כל הצילומים
26 מהמצלמות שבהן נעשה שימוש בעניינה של התובעת היו כבישי גישה לחברה, וה"בודקה"
27 בכניסות לחצרי החברה. כמו כן, ישנו נוהל מסודר בחברה המסדיר את השימוש במצלמות,
28 לרבות עת קם חשד לעבירת משמעת ופגיעה בטוהר המידות, והוא מפורסם בפורטל של עובדי
29 החברה (העתק הנוהל צורף כנספח א לתצהירה, סעיף 6 לתצהירה).

30 בעניינה של התובעת הצהירה גב' מלכין כי היא בדקה ואספה את כלל הנתונים הקיימים
31 במערכות המפורטות המתייחסים לתובעת ולתנועותיה אל תוך הקמפוס של החברה והחוצה.
32 היא קיבלה את דו"חות הנוכחות ממשאבי אנוש והשוותה אותם עם דו"חות ממערכות בקרת
33 קוראי הכרטיסים בשערי הקמפוסים ובדו"ח הנתונים ממערכות LPR, וכן עם צילומי
34 הווידאו מהמצלמות הגלויות הצופות לכבישי הגישה לשערים. כל זאת בתקופה שהחל מחודש



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 פברואר 2017 ועד חודש דצמבר 2017 (סעיף 9.10 לתצהירה). ניתוח כלל הנתונים שפורטו לעיל
2 בנוגע לתובעת העלה כי מאז חודש יולי 2017 דיווחה התובעת על 65 ימי נוכחות מתוך 87 ימי
3 תקן, מתוכם 37 דיווחי כניסה ויציאה ידניים. מהצלבת הנתונים עלה כי ישנם מועדים שבהם
4 התובעת דיווחה ידנית לגבי נוכחות בעבודה ואולם היא לא נכנסה בשום צורה ואופן לקמפוס
5 של החברה. אשר למועדים שבהם התובעת דיווחה לגבי נוכחות בעבודה באמצעות החתמת
6 תג עובד בשעות הנוכחות, מבדיקת הנתונים עלה כי בעוד שבדיווחי הנוכחות של התובעת דווח
7 כאילו בימים אלה היא שהתה בקמפוס של החברה במשך מספר שעות רצופות בכל יום, בפועל
8 לפי מה שנקלט במערכות השונות במועדים שונים היה ברור שהתובעת החתימה כרטיס
9 נוכחות ועזבה את מקום העבודה זמן קצר לאחר מכן. בחלק מהמקרים התובעת שבה מאוחר
10 יותר ולעיתים לפרק זמן קצר שבמהלכו נכנסה לחצרי החברה, החתימה כרטיס יציאה ומיד
11 יצאה שוב. כל הנתונים הללו הועברו למשאבי אנוש, ונוכח הממצאים החריגים היא זומנה
12 לוועדת משמעת (סעיף 11 לתצהירה). עוד הצהירה גב' מלכין כי היא הופיעה לפני חברי ועדת
13 המשמעת בשני מועדים שונים והשיבה על שאלותיהם. ביום 31.1.18 היא התבקשה להציג
14 לחברי ועדת המשמעת את הנתונים מתוך מערכת ה-LPR, וכן הציגה לפנייה את שאר
15 החומרים. ביום 14.2.18 התבקשה להציג את נתוני בקרת כניסה בשער הצפוני מול ה-LPR
16 בשער הדרומי. לאחר מכן ועדת המשמעת דנה בעניינה של התובעת וקיבלה את החלטתה פה
17 אחד לסיים את העסקתה של התובעת (סעיף 14 לתצהירה).

18 בחקירתה הנגדית העידה גב' מלכין שבמסגרת עבודתה נעשות אליה פניות מעת לעת מגורמים
19 מורשים כדי לבדוק פעולות של עובדים או מחדליהם. לדבריה, היא מקבלת פנייה מגורם
20 מורשה בחברה, כמו מנהלת יחסי עבודה, סמנכ"לית משאבי אנוש או מבקר החברה, ומבצעת
21 את הבדיקה בהתאם לנוהל של החברה (העתק הנוהל צורף כנספח א לתצהירה), וזאת
22 באישור של גב' גריסרו, שהייתה הממונה עליה (עמ' 162 לפרוטוקול הדיון). לדבריה, מעקבים
23 אחרי עובדים מתבצעים במצלמות אבטחה או מערכות בקרת כניסה (עמ' 163 לפרוטוקול
24 הדיון). החלטה בנוגע למעקב אחר עובד צריכה להתקבל על ידי סמנכ"לית משאבי אנוש
25 בחברה או מבקר החברה (עמ' 166 לפרוטוקול הדיון). לגרסתה, גב' רובינשטיין וקרן פנו אליה
26 מתוקף תפקידן וביקשו לערוך בדיקה בעניינה של התובעת, שכן עלה חשד בסוגיית טוהר
27 המידות בעניין כניסות העובדת לעבודה (עמ' 167 לפרוטוקול הדיון). הן מסרו לה תאריכים
28 וביקשו ממנה לבדוק במועדים אלה אם הייתה כניסה או יציאה של העובדת במצלמות,
29 בהתאם לשעות הדיווח בדוח הנוכחות. בהתאם לכך, היא בדקה בצילומים והשוותה לבקרת
30 הכניסה (העברות תג בפתחים של הנתב"ג) (עמ' 173-174 לפרוטוקול הדיון). בחקירה החוזרת
31 הבהירה גב' מלכין כי היא לא מבצעת מעקבים אחרי עובדים, אלא מעבירה נתונים יבשים
32 בהתאם למערכות הקיימות בחברה, ובהתאם לפנייה מגורם מוסמך שמאשר לעשות זאת.
33 אשר לנוהל של החברה בעניין העידה כי הוא מפורסם באתר הפנימי של החברה תחת "מנב"ט
34 החברה", משאבי אנוש וכי הוא נגיש לכל העובדים (עמ' 176 לפרוטוקול הדיון).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

- 1 יצוין כי במסגרת תצהירה העלתה התובעת את הטענות הנוספות שלהלן: לא הייתה בזימון
2 לוועדת המשמעת כל טענה קונקרטית שעמה נדרשה להתמודד; גב' רובינשטיין השתתפה
3 בוועדה, לקחה חלק פעיל בה, התעמתה עם ב"כ התובעת ונתרה עם חברי הוועדה בחדר לאחר
4 סיומה. בהיותה נציגת החברה בבית הדין פסלה גב' רובינשטיין בעצם השתתפותה הפעילה
5 בוועדה את תקינות הוועדה והליכיה. גב' רובינשטיין שימשה כחלק פעיל מהרכב הוועדה
6 ועבודתה והשפיעה על החלטותיה, והשתתפותה זו מהווה הפרה של ההסכם הקיבוצי; חברי
7 הוועדה לא צפו בחומרים ששימשו בסיס לכינוסה ומר שפירא אף ציין לאחר שב"כ התובעת
8 הפנה אותו לסרטון לדוגמה כי לטעמו זאת לא היא שמצולמת בסרטון. ואולם, אין בידנו
9 להתייחס לטענות אלו מאחר שהן לא עלו בכתב התביעה ולכן מדובר בהרחבת חזית אסורה.
- 10 **21. כשירות הראיות שהוצגו לפני ועדת המשמעת – טענת התובעת לפגיעה בפרטיות**
- 11 לטענת התובעת, החברה לא בחלה באמצעים כדי לפגוע בה ולהשתמש בראיות פסולות נגדה
12 אשר פגעו בפרטיותה. החברה צירפה ראיות לכאורה שנאספו ממצלמות שונות שהיו פזורות
13 בחצרי החברה וברחבי הנתב"ג. התובעת טענה כי המסמכים האלו נוצרו כתגובה להליך
14 המשפטי שפתחה נגד החברה, ומדובר במסמכים וראיות שהושגו תוך פגיעה בפרטיות שלה.
15 החברה אף הגישה דו"ח חוקר פרטי בעניינה של התובעת (לא השתמשה בו). התובעת טענה
16 כי חל על החברה איסור לעשות שימוש כפי שעשתה נגדה בנתונים מתוך מצלמות בקרת
17 הכניסה והאבטחה המותקנות בנתב"ג ובחצרי החברה. התובעת ביקשה לפסול את הראיות
18 הללו שצירפה החברה, ואשר הוצגו לפני ועדת המשמעת, ולאסור על שימוש בהן. כאמור,
19 בעניין זה התבקשה עמדתו של היועמ"ש.
- 20 לעניין טענת התובעת כי צילומי המצלמות משערי הכניסה והיציאה שעמדו לפני ועדת
21 המשמעת פסולים בהיותם צילומים הפוגעים בפרטיותה של התובעת, הבהירה גב' מלכין
22 בתצהירה כי מדובר במצלמות גלויות, שהוצבו במקום עבודה מאורגן, נציגות העובדים הייתה
23 מודעת לכך, ובמקום היו שלטים שעדכנו על כך שהמקום מצולם. במקרה דנן, נעשה שימוש
24 בצילומים של מצלמות בכביש גישה ציבורי ובבודקה הצופה על הכביש הראשי. כמו-כן,
25 בחברה ישנו נוהל שמפורסם בפורטל לכל העובדים שקובע בין היתר את הרשאות הצפייה
26 והשימוש בצילומים של המצלמות – לרבות לצורך בירור חשד בדבר ביצוע עבירות משמעת,
27 והחברה פעלה בהתאם לנוהל זה (סעיף 17 לתצהירה, לתצהירה צורפו כלל הראיות שהוצגו
28 לפני ועדת המשמעת כנספחים ב-ז).
- 29 עניינה של עמדת היועמ"ש שהוגשה היא במצלמות המותקנות דרך קבע בחצריו של המעסיק
30 או במרחבים סמוכים שמשרתים ישירות את מקום העסק. היועמ"ש ביקש להעמיד מסגרת
31 לדיון בשאלת הדרך הראויה בה על מעסיקים לפעול כלפי עובדיהם, שעה שבחרו להציב
32 ולהשתמש במצלמות במקום העבודה. זאת מתוך הכרה בצורך להסדיר את אופן המימוש של
33 הזכות לפרטיות של העובדים המצולמים אל מול הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק. לפי
34 עמדת היועמ"ש, בסוגיה זו ישנה התנגשות בין זכויות יסוד – זכות העובד לפרטיות מצד אחד,



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 אל מול זכות הקניין של המעסיק והפררוגטיבה הניהולית הנובעת מכך מצד שני. לעמדת
2 היועמ"ש במסגרת הפררוגטיבה הניהולית הנתונה למעסיק, הוא רשאי להתקין ולהשתמש
3 במצלמות במרחבים הציבוריים במקום העבודה, והכל בהתאם לנסיבות המקרה ואופי מקום
4 העבודה. עם זאת, עליו לעשות זאת לתכלית ראויה, ותוך עמידה בדרישות הסבירות,
5 המידתיות, תום הלב וההגינות. כמו כן, מעבר לזכות לפרטיות, במסגרת יחסי העבודה, חלות
6 על המעסיק חובות תום לב והגינות מוגברות שמכוחן, חלה עליו חובת יידוע כלפי עובדיו בדבר
7 השימוש במצלמות, מיקומן והתכליות שלשמן ישמשו. ככל שהשימוש שמבקש המעסיק
8 לעשות במצלמות המוצבות במרחב הציבורי במקום העבודה פוגע בפרטיות העובד, נדרשת
9 הסכמת העובדים לפגיעה האמורה ולמצער הסכמה מכללא – הנלמדת מהתנהגות העובד.
10 משכך, יידוע מספק מהווה תנאי חיוני גם להבטחה כי הסכמת העובדים, ניתנה מדעת, וזאת
11 מלבד היותו תנאי משמעותי להתנהלות הוגנת ובתום לב מצד מעסיק הבוחר לעשות שימוש
12 במצלמות באופן מידתי.

13 על כן, משקיים המעסיק את חובת היידוע בה הוא חב, הן לצורך קיום יסוד ה"דעת"
14 בהסכמה, והן מכוח חובת ההגינות ותום הלב המוגברות, רשאי הוא לראות את עובדיו
15 כמסכימים מכללא לשימוש במצלמות לצרכי פיקוח, כל עוד לא הביעו התנגדות מפורשת
16 לשימוש כאמור. משכך, לעמדת היועמ"ש די בהסכמה מכללא של עובד לעצם השימוש
17 במצלמות לתכליות פיקוחיות. לא נדרשת הסכמה נוספת של העובד גם בשלב השימוש
18 הספציפי לשם הפיקוח הפרטני במידע שנאגר בעת השימוש במצלמות. המעסיק יכול לעשות
19 שימוש במידע שנאסף על עובדו במצלמות שהותקנו, וזאת לתכליות לגיטימיות וראויות
20 ובהתאם לעקרון צמידות המטרה. במקרים בהם פגע המעסיק בזכותו של העובד לפרטיות,
21 שעה שלא קיים את אמות המידה המתחייבות כאמור בעמדה, עדיין יש צורך לבחון בהתאם
22 לנסיבות המקרה אם פגיעה כאמור מוגנת מכוח הגנות הקבועות בדין, לרבות סעיף 18 לחוק
23 הגנת הפרטיות.

24 בנסיבות שבהן מביעים העובד או נציגיו התנגדות מפורשת לשימוש במצלמות לצרכי פיקוח,
25 לעמדת היועמ"ש, כל עוד השימוש במצלמות הוא מידתי והמעסיק נהג בתום לב ובשקיפות
26 ויידע את העובדים בדבר השימוש במצלמות, לא יהיה בהתנגדות לשימוש כאמור כדי לגרוע
27 מזכותו של מעסיק לעשות שימוש במצלמות בתנאים אלו. קרי, המעסיק יוכל לעשות שימוש
28 בצילומים למטרות פיקוח בקשר לעובד הבודד שהפר בהתנהגותו את אמון המעסיק ואת
29 חובת תום הלב בו הוא חב לו. במקרים כאלה, הגנות הקבועות בסעיף 18 לחוק הגנת הפרטיות
30 צריכות לעמוד למעסיק שנהג עם העובד בתום לב כאמור – כך לעמדת היועמ"ש.

31 בהתאם לאמור לעיל, מהעמדה עולה כי זכות העובד לפרטיות במקום העבודה אינה מוחלטת,
32 ויש לאזן אותה עם זכות הקניין של המעסיק והפררוגטיבה הניהולית שלו במקום העבודה.
33 אכן כחלק מהפררוגטיבה הניהולית הנתונה למעסיק הוא רשאי להחליט על שימוש
34 בטכנולוגיה לרבות שימוש במצלמות במקום העבודה וזאת לצורך הגנה על אינטרסים



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 לגיטימיים. עם זאת, פררוגטיבה זו כפופה לדרישות הסבירות, המידתיות, תום הלב
2 וההגינות. כאשר מעסיק בוחר להשתמש במצלמות במרחב הציבורי במקום העבודה ככלל
3 קמה למעסיק חובת היידוע כלפי עובדיו על קיומה של המצלמה שהוצבה ותכליות השימוש
4 בה – בהתאם למדיניות ברורה ובשקיפות. ככל שמעסיק מעוניין לעשות שימוש במצלמות
5 לצרכי פיקוח על עובדים נדרשת נוסף על היידוע קבלת הסכמת העובדים לכך (בין מכללא ובין
6 מפורשות). במקרה דנן, לעמדת היועמ"ש אין לקבוע כי קיימת חובה משפטית לקבל הסכמה
7 נוספת מהעובד ב"צומת" השימוש בחומרים המצלמים, לצורך התחקות אחר עובד מסוים
8 שהפר את חובת האמון בה הוא חב למעסיק ונהג בחוסר תום לב. קרי, אין חובה למעסיק
9 לקבל הסכמה נוספת להתחקות אחר עובד שנתן הסכמתו לעצם השימוש במצלמות לצרכי
10 פיקוח. אשר למבחן המידתיות, שימוש במצלמות לצורך פיקוח על דיווחי נוכחות של עובדים
11 הוכר זה מכבר בפסיקת בית הדין הארצי כאמצעי של הגנה על התכלית הראויה, שיכולה
12 להתבצע באופן מידתי.

13 בענייננו, אין בידינו לקבל את טענת התובעת שלפיה הראיות שהציגה החברה במסגרת ההליך
14 המשמעותי בעניינה אשר לנוכחותה בעבודה הושגו תוך פגיעה בפרטיותה. בהתאם לעמדת
15 היועמ"ש דרך המלך היא קיום חובת היידוע על השימוש במצלמות ותכליותיו, באופן
16 שיאפשר לעובדים לכלכל צעדיהם ולקיים את חוזה העבודה בהגינות. מעסיק שנוהג באופן
17 האמור מבטיח לעצמו את האפשרות לעשות שימוש בצילומים במקרה הצורך. כל עוד
18 השימוש במצלמות לצרכי פיקוח הוא מידתי והמעסיק נהג בתום לב ושקיפות ויידע את
19 העובדים בדבר השימוש במצלמות לא יהיה גם בהתנגדות לשימוש כאמור כדי לגרוע מזכותו
20 של מעסיק מלעשות שימוש בצילומים למטרות פיקוח בקשר לעובד שהפר את אמון המעסיק
21 ואת חובת תום הלב בה הוא חב לו. במקרים כאלה יעמדו למעסיק הגנות הקבועות בסעיף 18
22 לחוק הגנת הפרטיות. בהתאם לכך, במקרה דנן לא הייתה פגיעה בזכות התובעת לפרטיות.
23 זאת מאחר שהצילום בוצע ברשות הרבים – בחצרי החברה ובחנייה, תוך יידוע, בידיעת
24 נציגות העובדים, ולפי נוהל שהובא לידיעת העובדים ומצוי בפורטל העובדים שהגדיר
25 מפורשות את השימושים ובין השאר – גם לבירור חשד לעבירות משמעת. המצלמות היו
26 גלויות והוצבו לידם שלטים, וכל זאת כאשר המטרה היה לפקח על התובעת שהפרה את אמון
27 המעסיק ואת חובת תום הלב. מכאן שאין להורות על פסילתן של הראיות. אשר על כן, דין
28 טענות התובעת בגין פגיעה בפרטיות להידחות.

29

30 22. החלטת ועדת המשמעת התקבלה כדון

31 הלכה פסוקה היא כי מחובתן של ועדות משמעת למלא אחר כללי הצדק הטבעי. עמד על כך
32 בית הדין הארצי בקביעתו: "הועדות הפריטטיות הן יציר כפיהם של הצדדים ליחסי
33 העבודה הקיבוציים, ובתור שכאלה – משקלן רב, ובית הדין, אשר לו הפיקוח השיפוטי על
34 פעולתן, יתן להחלטותיהן נפקות מלאה, כל עוד מילאו אחר כללי הצדק הטבעי ולא חרגו



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 מהסמכות שהוקנתה להן בהסכם שהקימו" (דב"ע מה/3-30 אליה צביאל נ' הוטל
2 קוסמופוליטן בע"מ ואח' פד"ע יז' 225 בעמ' 231-230). ועדת המשמעת מתנהלת בין הצדדים
3 ליחסי עבודה קיבוציים. הרכב הוועדה וסמכויותיה נקבעים לפי הוראות ההסכם הקיבוצי
4 שמכוחו היא הוקמה ופועלת. קיימת בבית הדין לעבודה נטייה לתת נפקות להחלטות של
5 ועדות משמעת כמו להחלטות של כל גוף בירור אחר, שהורתו בהסכם הקיבוצי או בחוקת
6 העבודה, החלים על הצדדים. חרף העובדה כי בתי הדין לעבודה נוטים לאמץ את החלטתה
7 של הוועדה, לרבות החלטה הנוגעת לפיטורי עובד, יתערב בית הדין בהחלטה ויבטל אותה,
8 אם יסתבר לו שהוועדה חרגה מכללי הצדק הטבעי או מהסמכות, שהוקנתה לה בהסכם
9 הקיבוצי שמכוחו הוקמה או אם ההחלטות היו נגועות בשיקולים זרים או באי סבירות
10 קיצונית. יצוין שגם אם נפל פגם בדיוני הוועדה הרי לא כל פגם פוסל את הכרעתם – אלא רק
11 פגם היורד לשורש ההליך (לובוצקי, סיום יחסי עבודה מהדורה 2020 – פרק 5, עמ' 30-26).

12 במקרה דנן, התקיימה ועדת משמעת המורכבת מן הצדדים ליחסי עבודה קיבוציים מכוח
13 הסכם קיבוצי מיוחד בנושא העסקת עובדי "דור המשך קבוע" שנחתם בין הנתבעת
14 להסתדרות העובדים הכללית החדשה מיום 20.5.04 (נספח ט לתגובת הנתבעת מיום 18.1.18).

15 הלכה היא כי בית הדין לא יתערב בסמכות הצדדים להסכם קיבוצי ובתוכן הסכם קיבוצי
16 ולא יחליף את שיקול דעתם. ההליך המשמעי נערך משיקולים ענייניים, לאחר שהוגשה
17 תלונה נגד התובעת, מאחר שבמשך תקופה ארוכה היא נעדרה מעבודתה, החברה הורתה לה
18 שוב ושוב להתייצב לעבודה והתובעת לא עשתה כן, ולא ניתן היה להמשיך ולקיים מערכת
19 יחסי עבודה תקינה נוכח התנהלותה. אז התברר כי בדוחות הנוכחות של התובעת היא
20 מדווחת על נוכחותה בעבודה. מבחינת ההליך המשמעי עולה כי הוועדה לא חרגה מכללי
21 הצדק הטבעי או מסמכותה. ההליך התנהל כדן – התובעת הייתה מיוצגת על ידי עורכי דין
22 לפני הוועדה, ניתנה לה זכות טיעון וטענותיה (שהועלו על ידי באי כוחה) נבחנו בעיון על ידי
23 הוועדה. הוועדה התכנסה שלוש פעמים וקיבלה החלטה בעניינה של התובעת, לאחר שנבחנו
24 כל טענות התובעת בעניין ובהתאם לראיות שהוצגו לפניו. גרסתם של העדים מטעם החברה
25 בעניין זה מקובלת עלינו ומהימנה בעינינו. לא מצאנו כי נפל פגם בהרכב הוועדה ולא הוכחו
26 טענות התובעת אשר למשוא פנים של חברי הוועדה. כמו כן, בהתאם לעמדת היועמ"ש, לא
27 הייתה פגיעה בזכות התובעת לפרטיות, והראיות שהוצגו לפני הוועדה בעניינה של התובעת
28 לא היו פסולות. החלטת ועדת המשמעת ניתנה בסמכות, על ידי הרכב כדן, על בסיס שיקול
29 דעת חברה והתרשמותם לאחר בחינת כל טענות הצדדים והראיות שהוצגו לפניו.
30 ההתרשמות הייתה שמדובר היה במקרה חריג של ניצול של דיווחי נוכחות. היה שיתוף של
31 נציגי ועד העובדים בהליך וניתנה הסכמתם לפיטורי התובעת. כן נערך פרוטוקול מפורט בכתב
32 שבסופו ניתנה החלטה בדבר הפיטורים. מכל האמור לעיל, החלטת ועדת המשמעת התקבלה
33 כדן, בסבירות ובשקיפות, ולא נראה שנפל כל פגם בהליך או בקבלת החלטה. משכך, דין כל
34 טענות התובעת אשר לפסילת ועדת המשמעת וביטול החלטתה לעניין פיטוריה – להידחות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

23. טענות התובעת בנוגע לכיול שעות

1
2 אין בידינו לקבל את טענת התובעת אשר לכיול שעות שכן מדובר בטענה שכלל לא הוכחה.
3 למעלה מן הצורך יצוין כי לפי הוראות מקצועיות פנימיות של החברה, עובד שהוא הורה לילד
4 עד גיל 12 רשאי להתחיל את יום עבודתו באיחור של עד 30 דקות לכל היותר ללא ניכוי משכרו
5 בגין האיחור. דהיינו, הוא רשאי להגיע לעבודה עד השעה 08:15 לכל המאוחר, וככל שיעשה
6 כן יראו בו כמי שהיה בעבודה משעת תחילת העבודה הרשמית, קרי, 07:45. לגבי הורה לילד
7 עד גיל 8, הוא רשאי להתחיל בעבודתו רבע שעה מאוחר יותר – עד השעה 08:30, כאשר איחור
8 נוסף זה, של 15 דקות, הוא על חשבון העובד (העתק ההוראות המקצועיות צורפו כנספח ח
9 לתצהירה של גב' רובינשטיין). מקובלת עלינו גרסתה של גב' רובינשטיין בתצהירה שלפיה
10 הוראות מקצועיות אלו אינן מקצרות את משך יום העבודה של עובד שהוא הורה ואינן
11 קובעות שיום עבודתו מתחיל בשעה 08:15 או בשעה 08:30. אלא מדובר באיחור באישור
12 בהתאם להוראה. כך שעובד שמגיע לעבודה לאחר השעה המותרת לכל המאוחר – קרי מאחר
13 לעבודתו בפרק זמן העולה על המותר – לא זכאי לתשלום שכר בגין האיחור (סעיפים 29-34
14 לתצהירה). מהאמור לעיל, התובעת לא זכאית להפרשי שכר ודין טענותיה בעניין זה להידחות.

24. התביעה לפיצוי בגין פרסום לשון הרע

15
16 התובעת טענה לפרסום לשון הרע נגדה. לטענת התובעת, נודע לה כי עוד לפני פיטוריה פורסם
17 בחברה שהיא כבר "אינה שייכת לחברה" על ידי עובד אגף משאבי אנוש ששמע זאת מגורם
18 שלישי – ככל הנראה מראש האגף, מר יוני לאופר. כך בכל הקשור לטענה והפרסום השגוי
19 כאילו היא "נעלמה" מאז חודש פברואר 2017 מעבודתה, טענה שהועלתה בתצהיר מיום
20 2.1.18 על ידי גב' סימה שבו, עוזרת מנהל חטיבת מטענים. כך גם בנוגע לדו"ח בדיקה בנוגע
21 לנוכחות התובעת בחברה שביקש להוכיח שהתובעת דיווחה דיווחי נוכחות כוזבים. כך גם
22 בהתאם למסמכים שהופקו על ידי גב' מלכין בתביעה זו והתכתובות שנוהלו מרגע הגשת
23 התביעה לרבות כל המכותבים אליהן מהווים פרסום לשון הרע. התובעת טענה כי עובדות אלו
24 הוכחו כלא נכונות ופרסומן בקרב עובדי החברה מהווה לשון הרע כלפיה. ואולם, אין בידינו
25 לקבל טענות אלו. מדובר בטענות שלא פורטו ולא הוכחו על ידי התובעת. מדובר בהתבטאויות
26 במסגרת יחסי העבודה ובזיקה להם שאינן עולות לכדי הוצאת לשון הרע נגד התובעת, ולכן
27 דינן להידחות.

28 כמו כן, התובעת הגישה תביעה גם נגד שתי נושאות משרה בחברה, שלקחו חלק בהליך שנערך
29 בעניינה לפני ועדת המשמעת בעניין החשדות לעבירות משמעת במקום העבודה, ואשר היא
30 ראתה בהן כאחריות ישירות לכך שפוטר בקלון. כאמור, גב' רובינשטיין שימשה בין היתר
31 כתובעת בהליך המשמעותי נגד התובעת, ואילו גב' גריסרו הייתה חלק מהרכב ועדת המשמעת
32 שקיבל את ההחלטה בעניין פיטוריה של התובעת. התובעת מנתה שורה ארוכה של שמות
33 עובדים בחברה שלטענתה התנכלו לה (עמ' 63 ש' 28-30 לפרוטוקול הדיון). התובעת העידה
34 כי מכל רשימת העובדים שלטענתה התנכלו לה היא החליטה להגיש תביעה אישית נגד שתי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 הנתבעות הללו מאחר שלדבריה הן היו אחריות ישירות לכך שפוטרה בטענה של קלון עקב
2 גניבה, והן דאגו באופן אישי לערוך אחריה מעקב בתוך החברה וגם מחוץ לה. עוד העידה:
3 "לשיטתי מי שהורה על מעקבים על הכפשת שמי בחברה, שאני לא נמצאת היום בחברה
4 בטענה שאני גנבתי מהחברה שעות הוא אחראי אישית" (עמ' 66 ש' 9-5, 14-16 לפרוטוקול
5 הדין).

6 אשר ללשון הרע ביחסי עבודה נפסק כי נקודת המוצא היא כי "יש לפרש לפיכך את חוק איסור
7 לשון הרע, בהקשרים של יחסי עבודה, באופן שיגן על הערכים שבבסיס החוק אך מבלי לפגוע
8 במרקם העדין של היחסים במקום העבודה, ומבלי ליצור "משפוט" יתר של כל התבטאות"
9 (ע"ע (ארצי) 46548-09-12 לירן אבידן – פלאפון תקשורת בע"מ (31.3.15), להלן – עניין
10 אבידן). על הרציונל המונח ביסוד כך נאמר בעניין אבידן:

11 **"במערכת של יחסי עבודה קיימים גם ערכים נוספים שיש לקחתם**
12 **בחשבון בעת יישומו של החוק וההגנות הנקובות בו, הנובעים מהיותו**
13 **של מקום העבודה מעין "משפחה" מורחבת, שחבריה שוהים זה עם**
14 **זה שעות רבות מדי יום ואמורים להגשים יחד מטרות משותפות. מקום**
15 **העבודה הוא מקום חי ותוסס, שיש חשיבות להבטיח בו שיח פתוח,**
16 **ללא חשש או מגבלות, ותוך עידודם של שקיפות, שיתוף וגילוי מרביים**
17 **... חלק מכך נוגע גם לזכותו, וחובתו, של ממונה להעיר לעובדיו הערות**
18 **ולהעביר ביקורת על דרך תפקודם, כחלק אינטגרלי מניהול תקין של**
19 **כוח אדם וכאינטרס מרכזי הן של העובדים והן של המעסיק ... מעסיק**
20 **אמור לפיכך לבצע לעובדיו הערכות תקופתיות, למסור להם**
21 **אינפורמציה רלוונטית, לנקוט כנגדם בהליכי בירור ומשמעת וליתן**
22 **בגינם המלצות, מבלי שתתלווה לכך עננה של חשש מתמיד מתביעות**
23 **משפטיות.**

24 עוד יש לקחת בחשבון שלעיתים נאמרים דברים מתוך רוגז רגעי או
25 סערת רגשות, כחלק מהתנהלות יומיומית או בעידנא דריתחא נוכח
26 לחץ העבודה; לא לכל עלבון יש להתייחס כאל לשון הרע במובנה
27 המשפטי, ותיתכן בהקשר זה אף הגנת זוטי דברים ... מאידך יש
28 להתחשב בחובות תום הלב המוגברות המוטלות על צדדים לחוזה
29 עבודה; בפערי הכוחות הקיימים דרך כלל בין עובד לממונה עליו;
30 ובהשפעה המשמעותית שתיתכן לאמירותיו של ממונה בנסיבות
31 מסוימות ... לאור זאת, על שני הצדדים ליחסי העבודה - במסגרת
32 חובתם לנהוג זה כלפי זה בהגינות ותום לב - להיזהר האחד בכבודו של
33 משנהו, תוך הקפדה על מידתיות וסבירות...".

34



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 התובעת טענה שגב' רובינשטיין הפיצה מידע שקרי לגביה ולא תמכה אותו בעובדות או
2 בראיות. כך למשל טענתיה של עו"ד רובינשטיין כאילו התובעת לא התייצבה לעבודה
3 ו"נעלמה" אינן נכונות. לדבריה, גב' רובינשטיין ידעה ליצור עמה קשר כשרצתה בכך ואף
4 שלחה אותה הביתה כאשר התייצבה לעבודה. כך גם, בכל מקרה שבו פנתה התובעת למוקדי
5 החברה על מנת לשאול שאלות לגבי שכרה או לברר סוגיות שנוגעות לזכויותיה לקראת פרישה
6 זכתה ליחס של עובדת "מוקצה מחמת מיאוס" והכול בהוראתה של גב' רובינשטיין. בתוך כך
7 בכל הפניות של התובעת למוקדים של החברה להזמנת כרטיסי טיסה נאמר לה שהיא מופיעה
8 במערכת כמפוטר ולכן נמנעה ממנה זכאותה לכרטיסי טיסה. יתרה מכך, באחד המקרים
9 אמרה לה נציגת המוקד באופן מפורש שלאחר שסייעה לה בפעם הקודמת ננזפה על ידי גב'
10 רובינשטיין ולכן היא לא יכולה לעזור לה יותר (העתק תכתובת בעניין צורף כנספח נ"ה
11 לתצהירה, סעיף 215 לתצהירה).

12 מבחינת הטענות שהועלו נגד גב' רובינשטיין עולה כי אינן מהוות לשון הרע ואין שום גרסה
13 עובדתית וטיעון משפטי לביסוס טענת לשון הרע נגדה. אשר לטענה בדבר טענותיה של גב'
14 רובינשטיין כאילו התובעת לא התייצבה לעבודה ו"נעלמה", יצוין שמדובר בהתבטאויות
15 במסגרת יחסי העבודה עת פעלה גב' רובינשטיין במסגרת תפקידה, ונוכח החשדות שעלו נגד
16 התובעת לביצוע עבירות משמעת – שאף נבדקו והתבררו כמוצדקים. לפיכך דין הטענות נגדה
17 להידחות.

18 כך גם בעניינה של גב' גריסרו טענה התובעת שזו שיתפה פעולה עם גב' רובינשטיין ולא עשתה
19 דבר כדי לעצור את הפצת המידע השקרי נגדה. לטענת התובעת, טענות אלו ופרסומן בקרב
20 עובדי החברה מהוות לשון הרע כלפיה. לטענתה, העובדה שבסופו של דבר היא פוטרה
21 מהחברה בהחלטה של ועדת משמעת בהתבסס על טענה שגנבה, בשעה שנודע בחברה
22 שלתובעת אין עוד מקום בחברה והתנהגותה כביכול היא זו שהובילה את החברה לנקוט
23 באמצעים נגדה. בתצהירה הוסיפה וטענה כי העובדה שאחרי 22 שנות עבודה הסתיימו יחסי
24 העבודה עמה שלא במתכונת של פרישה פוגעות בשמה הטוב. לכן לטענת התובעת נעשה
25 פרסום שנועד לפגוע בה ובמשרה שלה, שעה שנודע בחברה שאין עוד מקום עבורה בחברה
26 ושהתנהגותה היא זו שהובילה לנקוט בצעדים כנגדה. התובעת טענה כי הפרסומים נגדה נעשו
27 בכוונה תחילה תוך כוונה להרע לה, לפגוע בעבודתה ובמעמדה בחברה ולכן ביקשה לקבל
28 פיצוי על כך. בעניינה של גב' גריסרו העידה התובעת שהיא פנתה אליה כדי שתעזור לה כאשר
29 "המערכת חסמה אותה מכל עבר". ואילו גב' גריסרו בתשובתה לא התייחסה לכך שהתובעת
30 כתבה שהיא במצוקה והיא חסומה במערכת, וכן לעניין עבודתה, אלא רק לעניין הפרישה –
31 היא הציעה לה בחום לקבל את הצעת הפרישה. נוכח תשובתו זו וכן נוכח התנהלותה בהליך
32 השימוע התובעת העלתה את הטענה בדבר התנכלות מצידה של גב' גריסרו כלפיה (עמ' 77 ש'
33 1-14 לפרוטוקול הדין).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 מנגד, גב' גריסרו העידה כי התובעת פנתה אליה בפנייה מפורטת ונוגעת ללב וביקשה את
2 התערבותה בתהליך שהתקיים בעניינה באותה העת. היא העידה שלמדה את פרטי המקרה
3 וגילתה שהדרך בה נהגו בתובעת הייתה דרך אנושית ומקצועית והשיבה לה שהתערבותה לא
4 נדרשת (עמ' 102 ש' 28-32 לפרוטוקול הדיון). לאחר מכן, גב' גריסרו פעלה במסגרת תפקידה,
5 עת ישבה בהרכב ועדת המשמעת שהחליט כאמור בדבר חשדות לעבירות משמעת בעניינה של
6 התובעת ואף החליט לפטר את התובעת בשל כך. גם אם היו אי אלו התבטאויות הרי שמדובר
7 בהתבטאויות במסגרת יחסי העבודה, המפרטות את הטענות כלפי התובעת, לצורך בירור
8 אותן הטענות, ואשר אינן עולות לכדי לשון הרע כלפי התובעת ולכן דין כל טענותיה של
9 התובעת נגד גב' גריסרו להידחות.

10

11 **25. לסיכום – התעמרות בעבודה וסעדים נוספים שהתבקשו**

12 לאחר ששקלנו את כל טענות הצדדים, בחנו את המסכת הראייתית והתרשמנו מהעדויות
13 שהוצגו לפנינו הגענו לכלל מסקנה כי דין טענת התובעת אשר להתעמרות בעבודה להידחות.
14 זאת הן לאחר בחינת כל טענות התובעת בעניין והן לאחר בחינת מכלול הדברים והצטברותם
15 שבא לידי ביטוי בתמונה בשלמותה (עניין בן חמו). מסקנתנו היא שכלל האירועים שנבחנו לא
16 עולים לכדי התעמרות בעבודה כלפי התובעת.

17 כאמור אין בידינו לקבל את טענת התובעת שלפיה היא לא שובצה בשום שלב בתפקיד
18 במעמדה ובהתחשב בוותק שלה בחברה, ניסיונה והשכלתה שכן טענה זו לא הוכחה. החברה
19 במסגרת הפררוגטיבה הניהולית העומדת לה יכולה להעביר עובד מתפקיד לתפקיד בהתאם
20 לצרכי העבודה. הוכח כי החברה אכן עשתה ניסיונות לשבץ את התובעת בהסכמה בתפקיד
21 ניהולי במעמדה, בתחום המשיק לתחום בו עסקה בחברה – ומבלי לפגוע בתנאי עבודתה. כך
22 שובצה התובעת בתפקיד שיווקי בחטיבת מטענים והחלה לעבוד שם. לא ניתן לקבל את טענת
23 התובעת בדבר התנכלות עת התובעת שובצה בהסכמתה בתפקיד, לאחר מאמצים רבים
24 שנעשו כדי למצוא לה תפקיד מתאים. מכאן שדין כל טענות התובעת בעניין אי שיבוצה
25 לתפקיד מתאים – להידחות.

26 כמו כן, אין בידינו לקבל את טענת התובעת שלפיה היא התבקשה לעזוב בחודש דצמבר 2017
27 את חטיבת מטענים ועד למועד כניסת פיטוריה לתוקף לא הייתה משובצת באף תפקיד אחר.
28 הוכח כי כאשר שובצה התובעת בהסכמתה לתפקיד שיווקי בחטיבת מטענים היא החלה
29 להיעדר לעיתים תכופות ובפועל לא ביצעה את תפקידה. התובעת טענה כי הגיעה לעבודה
30 וישבה בחוסר מעש בדיספאץ' – שם כלל לא נדרשה להתייצב. ואולם, הוכח כי התובעת לא
31 קיבלה אף שיבוץ אחר ועל כן במשך כל אותה התקופה עדיין הייתה שייכת לחטיבת המטענים
32 והייתה אמורה להתייצב שם – אך לא עשתה כן. הוכח כי התובעת נעדרה לעיתים תכופות
33 מעבודתה, והחברה התחשבה במצבה הרפואי. ואולם, עת ניצלה התובעת את כל ימי החופשה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1 וימי המחלה שצברה והמשיכה להיעדר לא הייתה זכאית לשכר. הימנעות עובד מלהתייצב
2 לתפקיד אליו נויד כדין אינה יכולה להיחשב כנוכחות על יסוד מבחן המוכן ומזומן. לפיכך
3 התובעת לא הייתה זכאית לשכר בתקופה שבה לא התייצבה בעבודה. אין בכך כדי להוות
4 התעמרות בעבודה כלפי התובעת.

5 כאמור התובעת פוטרה בהליך משמעותי מכוח הסכם קיבוצי. הוכח כי לא נפל כל פגם בהליך
6 המשמעותי שנערך לתובעת ובהחלטה שהתקבלה בעניינה. החלטת ועדת המשמעת התקבלה
7 בסמכות, על ידי הרכב כדין, לאחר שהעובדות שבבסיס ההחלטה הוכחו כלפיה. מסקנות
8 הבדיקה של הוועדה בנוגע לדיווחי הנוכחות הכוזבים של התובעת התבססו על ראיות
9 משמעותיות כשירות. מכל האמור לעיל, החלטת הוועדה בעניין פיטוריה של התובעת
10 התקבלה כדין. כאמור, גם טענות התובעת לפגיעה בפרטיותה ואשר לפרסום לשון הרע נגדה
11 – נדחו, ואין בהן כדי להוות התעמרות בעבודה.

12 יצוין שכאשר ניסיונות החברה לשיבוצה של התובעת בתפקיד אחר בחברה לא צלחו, החלה
13 החברה במשא ומתן עם התובעת אשר לתנאי פרישה מיטיבים. למרות מסקנות ועדת
14 המשמעת בעניינה של התובעת, ובהתחשב בנסיבות האישיות של התובעת, הציעה לה החברה
15 הצעת פרישה בתנאים מיטיבים. ואולם, למרבה הצער, התובעת סירבה להצעה זו. לפיכך גם
16 המשא ומתן לפרישתה של התובעת לא צלח.

17 כאמור, כל טענות התובעת לעניין החל"ת נדחו, בין השאר טענתה בדבר תשלום בגין שלושת
18 החודשים שבהם הייתה בחל"ת; טענתה אשר לסכום שהייתה אמורה להפריש לחברות
19 הביטוח והפנסיה בתקופת החל"ת; טענתה לעניין תשלום שווי של 90 ימי מחלה שהיא לא
20 יכלה לנצל בהוראת החברה; טענתה בנוגע לשווי של ימי חופשה שנאלצה לנצל בגין התנהלות
21 החברה; וכן טענתה בדבר תשלום עבור ימי חופשה וימי מחלה שהייתה אמורה לצבור
22 בתקופת החל"ת. כך גם דין טענת התובעת לעניין החזר השכר בגין כיוול שעון שלא כדין
23 להידחות. אשר לסעד להורות לחברה לאפשר לתובעת לעיין בכל מאגרי המידע של החברה –
24 הרי זה נזנח על ידי התובעת בסיכומיה.

25 מכל האמור לעיל, אנו סבורות כי כלל האירועים לא עלו לכדי מסכת התעמרות והתנכלות
26 בעבודה כלפי התובעת, אלא היו חלק מהפררוגטיבה הניהולית של החברה. על כן, דין כל
27 טענות התובעת בעניין זה להידחות.
28
29

30 **לסיכום** .26

31 דין התביעה להידחות.

32 נוכח דחיית התביעה במלואה, ובהתחשב בהיקף התביעה, אנו מחייבות את התובעת לשלם
33 לנתבעת הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך של 25,000 ₪.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 45564-12-17

1. לצדדים זכות ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום מקבלתו.

2.

3.

ניתן היום, כ"ח תמוז תשפ"ב, (27 ליולי 2022), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

4.

עידית איצקוביץ, שופטת

נציגת ציבור עובדים, הגב'
שושנה סמק

5.

6.

7.