



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

15 דצמבר 2008

צ"ו 08-3125 סוהיל הלון נ' קרן  
מחקרים רפואיים, פיתוח תשתיות  
ושירות

בפני כב' השופטת מהא סמיר-עמאר

נציג מעבידים: מר שלמה שפיר

סוהיל הלון

המבקש

נגד

קרן מחקרים רפואיים, פיתוח תשתיות ושירותי בריאות  
ליד המרכז הרפואי רמב"ם

המשיבה

### החלטה

1. בבקשתו זו עותר המבקש למתן צו זמני, שימנע את כניסתם לתוקף של פיטוריו וסיום יחסי העבודה בינו לבין המשיבה, וכן למתן צו הצהרתי זמני שיקבע כי הצעדים בהם נקטה המשיבה בקשר לפיטוריו, היו שלא כדין ועל כן הם בטלים ומבוטלים.
2. יש לציין כי בסיום הדיון שהתקיים בבקשה בפנינו ביום 27/10/08 ובהמלצת בית הדין נקבע שכניסתם לתוקף של פיטורי המבקש, תידחה לסוף חודש 11/08, וכי בתקופה זו התובע לא יתייצב לעבודה אך שכרו ותנאי עבודתו ישמרו וישולמו לו כרגיל וכמקובל עד לאותו מועד. הסדר זה נועד כדי לאפשר לבית הדין לתת החלטה בבקשה לאחר שהצדדים יגישו סיכומים בכתב מטעמם במועדים שנקבעו לצורך כך. אולם וכיון שמתן ההחלטה עד לסוף חודש 11/08 לא הסתייע, עקב הטעמת מערכת נט המשפט בבית דין זה, הבהרנו בהחלטה נוספת מיום 4/12/08 כי ההודעה על פיטורי המבקש לא תכנס לתוקף, וזאת עד ובכפוף למה שיקבע בהחלטה שתיתן על ידינו, בבקשה לסעד זמני שאמורה להינתן בימים הקרובים.

### העובדות הלכאוריות הצריכות לענייננו הן כדלקמן:

3. המבקש, תושב חיפה בן 47 ואב לשתי בנות, רנטגנאי במקצועו מזה כ-23 שנים. עד לסוף חודש 12/05, הוא עבד במשך שנים רבות, כ-20 שנה בבית החולים האוניברסיטאי בהדסה עין-כרם כרנטגנאי במחלקת איזוטופים. המבקש ביקש לחזור לעיר חיפה בה מתגוררת משפחתו בסוף שנת 2005.
4. מתחילת חודש 1/06 הועסק המבקש אצל המשיבה כרנטגנאי במכון לרפואה גרעינית (איזוטופים), וזאת באמצעות חוזה העסקה שהתחדש מדי שנה.
5. המשיבה הינה תאגיד בריאות כהגדרתו ב**חוק יסודות התקציב** התשמ"ה-1985 ופועלת במסגרת בית החולים רמב"ם בחיפה. המשיבה אמנם מהווה גוף נפרד מביה"ח, אך מתנאי חוזה ההעסקה עם המבקש עולה שהיא פועלת כגוף מעין ציבורי ועליה חלים חובות וכללי המנהל הציבורי.
6. במסגרת עבודתו במשיבה מבצע המבקש בדיקות C.T. לחולים של בית החולים רמב"ם. בסוף חודש מרץ או בתחילת חודש אפריל 2008, בזמן העבודה במחלקה התחבר המבקש לרשת האינטרנט ממחשב המוצב לידו בחדר הבדיקה וזאת באמצעות השתלטות על אחד המחשבים הנמצאים באגף הרופאים. תקרית זו הוותה את המניע להחליט על פיטורי המבקש.
7. מעדות ד"ר קידר, סגן מנהל המכון לרפואה גרעינית במרכז הרפואי רמב"ם הוברר כי במחלקה קיימים שני סוגי מחשבים. **האחד**, הוא מחשב הבדיקה שמחובר למצלמה שמבצעת את הבדיקה והוא מיועד אך ורק לביצוע הבדיקות, ולא ניתן לבצע בו שום פעולה אחרת ולא ניתן להתחבר ממנו לאינטרנט. **השני**, הוא מחשב שמחובר למחשב הראשון ומקבל ממנו את הדאטה של הבדיקה, ומבצע עיבוד של תוצאות הבדיקה. המחשב השני אמנם נעול בפני גלישה באינטרנט אך באמצעות שינוי הגדרות ניתן להשתלט ממנו על מחשב אחר במחלקה, ולגלוש דרכו באינטרנט.
8. כדי שיתאפשר למבקש לגלוש באינטרנט באמצעות המחשב שבתחנת העבודה שלו במחלקה, הוא היה צריך להשתמש בתוכנת השתלטות מרחוק לגביה העיד ד"ר קידר ואמר בעמ' 9 לפרוטוקול ש' 13 – 17:

**"זאת תוכנה שנמצאת במחשב, היא אינה חלק מתחנת העבודה, אלא נמצאת במערכת ההפעלה של XP והיא מאפשרת לאנשים שמבינים במחשבים להיכנס תוך ידיעת הסיסמה ושם המשתמש של המחשב המרוחק, להיכנס אליו ולהשתלט עליו ולעבוד עליו, כאילו הוא (המחשב הנשלט-לא במקור) היה מולו"**

לדברי ד"ר קידר הוא גילה את השתלטות המבקש על המחשב הנמצא בתחנה הראשית באגף הרופאים, בזמן שהוא פנה לצפות בבדיקות באמצעותו וגילה שהוא נעול, ואז הבין שמישהו השתלט עליו. הוא עבר במחלקה כדי לראות מי מהטכנאים השתלט על המחשב עד שהגיע למבקש, ואז אמר לו שמעשה ההשתלטות על המחשב באגף הרופאים הינו חמור ביותר, וזימן אותו לשיחה.

לטענת המבקש כבר באותו מעמד הודיעו מר קידר שהוא מפוטר וכי פיטוריו יכנסו לתוקף בעוד 6 חודשים. וכי הודעה דומה נסרה לו בשיחה אליה זומן למחרת אצל ד"ר קידר במעמד הטכנאי הראשי, מר נביל משעור ובנוכחותו של זה.

9. כעבור כשבוע עם שובה של מנהלת המחלקה, פרופ' אורה ישראל מחו"ל, יזם המבקש פגישה עמה, המבקש הסביר בפניה שהוא לא ידע כי גלישה באינטרנט מהווה הפרה של הוראות הממונים, הביע חרטה, התנצל ובקש הזדמנות נוספת והבטיח שהמעשה לא ישונה. לגבי תוצאות פגישה זו חלוקים הצדדים, לטענת המבקש פרופ' אורה ישראל לא קבלה את טענותיו וחזרה על ההודעה שכבר נמסרה לו ע"י ד"ר קידר, והודיעה לו שהוא מפוטר וכי פיטוריו יכנסו לתוקף לאחר 6 חודשים. ואילו לגרסת המשיבה, מה שהודע למבקש ע"י פרופ' ישראל היה רק, שיומלץ על פיטוריו.

10. על רקע זה יזם המבקש ביום 24/4/08, פניה בדוא"ל למנהל המרכז הרפואי רמב"ם, פרופ' ביאר, הסביר את נסיבות המקרה ובקש את התערבותו למניעת פיטוריו. פרופ' ביאר הטיל את הטיפול בעניין על מר ניסים חיים, מנהל משאבי אנוש בביה"ח, וזה זימן את המבקש לפגישה. בתום הפגישה הודיע מר ניסים על כוונתו לשוחח עם פרופ' ישראל, אך לא התחייב לדבר.

11. ביום 8/7/08, נמסרה למבקש במסירה ידנית, הזמנה לשימוע שאמור להיערך בעניינו ביום 28/7/08, בעניין ההמלצה לסיום העסקתו. השימוע התקיים במועד המתוכנן, בפני מר נתן כתבן, סמנכ"ל קרן מחקרים ובהשתתפות פרופ' אורה ישראל, מנהלת המכון לרפואה גרעינית, ד"ר זוהר קידר, סגן מנהלת המכון לרפואה גרעינית, גב' רחל מנצור, מנהלת מחלקת פרא רפואיים, המבקש ובא כוחו, עו"ד קאסם.

12. בתום השימוע החליט מר כתבן כי מדובר באי התאמה ערכית לעבודה במכון האיזוטופים ובתאגיד הבריאות, וכי עבודת המבקש תסתיים ביום 1/10/08, וכי אם תימצא משרה

חלופית מתאימה בקרן, תישקל האפשרות לשבצו כהזדמנות שנייה ולבטל את סיום העסקתו. (ראה החלטת השימוע מב/7 לבקשה).

### **תמצית טענות המבקש, הינה כדלקמן:**

13. המבקש גלש באינטרנט בתמימות ובתום לב מוחלט ואף זאת למספר דקות במטרה לחפש בית לו ולבני משפחתו לאחר שהוא מכר את ביתו. למבקש לא הייתה כל כוונה לחבל במחשבי המחלקה או לגרום להם לנזק כלשהו.
14. מיד לאחר שגילה ד"ר קידר כי התובע השתלט על מחשב באגף הרופאים וגלש באינטרנט זה הודיע למבקש כי מדובר במעשה חמור, וכי הוא מפוטר מעבודתו, אך עבודתו תסתיים תוך 6 חודשים. הודעת הפיטורין הזו נמסרה למבקש מבלי שניתנה לו זכות הוגנת וכנה להשמיע את טענותיו ולהתגונן בפני האשמות נגדו.
15. הממונים על המבקש ביקשו לסיים את העסקתו בעקבות מקרה בודד של הפרת הוראות הממונים בדבר איסור הגלישה באינטרנט, בעוד שהוראות שנטען כי הוא הפר אותן, מעולם לא נמסרו לו באופן ברור ומפורש על ידי הממונים.
16. המבקש אשר הביע את התנצלותו על התנהגותו ניסה להגן על מקום עבודתו ופנה לכל הגורמים האחראים, וביקש התערבותם לביטול רוע הגזירה, אך למרות זאת זימנה אותו המשיבה לשימוע ביום 28/7/08, כ-4 חודשים לאחר האירוע הנטען נגדו, ושבסופו הוחלט על פיטוריו.
17. השימוע שנערך למבקש היה מן הפה אל החוץ, ולמעשה למבקש לא הייתה הזדמנות כנה ואמיתית להביא את עמדתו ולנסות ולשכנע לבטל את פיטוריו. למעשה גורמים במשיבה, פרופ' ישראל וד"ר קידר, כבר החליטו על סיום העסקתו לפני השימוע, ומאז חודש 4/08, כך שהשימוע שבוצע היה למראית עין בלבד. התנהגות המשיבה בנסיבות העניין מהווה הפרה של חובת תום הלב המוגברת, של המעביד כלפי העובד.
18. פיטורי המבקש נעשו בניגוד להוראות ההסכם החל על הצדדים ובניגוד להוראות חוקי המשמעת.

בחווה העסקה עליו חתומים המבקש והמשיבה (נספח מב/2), מחיל סעיף 12 לחוזה שכותרתו "משמעת ונהלים" על הצדדים את הוראות התקנות החדשות (כללים לפעולת תאגיד בריאות, התשס"ב – 2001) ואת הוראות [חוק שירות המדינה](#) (משמעת) התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק המשמעת"), את [תקנות יסודות התקציב](#) (שיפוט משמעת), התשמ"ט-1988 ואת תקנון שירות המדינה (התקשי"ר) בנושא משמעת. (ראה סעיף 12 לחוזה נפסח מב/2).

19. המשיבה והממונים על המבקש מייחסים לו "הפרת הוראות הממונים עליו", קרי עבירת משמעת כהגדרתה בסעיף 12 לחוזה. בהתחשב בסוג העבירה היה על המשיבה להעמיד את המבקש בפני ועדת משמעת בהתאם לסעיף 16 לתקנות החדשות ולפי הוראות חוק המשמעת, תקנות השיפוט המשמעת והתקשי"ר, אולם המשיבה לא עשתה כן ובחרה לעשות דין לעצמה ולפטר את העובד מבלי שיזמה ונקטה בהליך משמעת. יתרה מכך, המשיבה לא הקימה ועדת משמעת מכוח חוק המשמעת או מכוח התקשי"ר, ובמקום זאת, נערכה למבקש ישיבת "שימוע" למראית עין ועל מנת להכשיר את החלטתם של הממונים על המבקש.

20. בהתאם לסעיף 16(ב) לתקנות החדשות: "חוק המשמעת יחול על עובדי תאגיד הבריאות, כאילו היו עובדי מדינה, בהתאמה ובשינויים המחויבים, וכן בשינויים אלה:.....", מכאן על המשיבה היה להקים ועדת משמעת ואף בית דין למשמעת שידונו בעבירות המבוצעות ע"י עובדיה ולהעמיד אותם לדין בגין עבירות אלה כאילו היו עובדי מדינה, אולם המשיבה כפי שעולה מעדותו של מר נתן כתבן, לא הקימה ועדת משמעת ואף אין לה את המנגנונים להקים אותה, זאת על אף שהמשיבה מוכרת ופועלת כתאגיד בריאות לפחות החל משנת 2001-2002, קרי למעלה מ-6 שנים.

21. מכל מקום, ועדת השימוע שהתקיימה ביום 28/7/08 הפרה את ההסכם החל על המבקש עת התעלמה מהוראות סעיף 12 בדבר משמעת ונהלים ולא הביאה את עיינו בפני ועדת משמעת מוסמכת כאמור בחוק המשמעת או בתקשי"ר. אף במידה ויקבע כי ועדת השימוע עצמה מהווה ועדת משמעת, הרי לא היה בסמכותה לקבל את החלטתה בדבר הפסקת עבודתו של המבקש, שכן הסמכויות המוקנות לוועדת משמעת בכל הקשור לנקיטת אמצעי ענישה, קבועות בסעיף 25 לחוק המשמעת ובסעיף 47.142 לתקשי"ר והסעיפים הנ"ל אינם מסמיכים את ועדת המשמעת לפטר עובד וסמכות כזו נתונה בידי בית הדין למשמעת בלבד.

22. המשיבה פעלה בחוסר תום לב והפרה את קדושת חוזה העבודה, כאשר מחד היא מחתימה את המבקש על חוזה העסקה שמחיל עליו את הוראות חוק המשמעת והתקשי"ר, ומאידך היא מתעלמת מהוראות אלה.
23. אף בהנחה שמדובר במעשה של הפרה של הוראות הממונים על המבקש, הרי בנסיבות העניין אין כל הצדקה להשית על המבקש את הסנקציה הקיצונית ביותר, פיטוריו מעבודתו במיוחד נוכח עדות מר נתן כתבן שהיה אולי מקרה בודד דומה בבית החולים (לא אצל המשיבה) שנגמר בנזיפה ולא בפיטורין.
24. גם אם מדובר, לשיטת המשיבה, במעשה חמור ואף מבלי להפחית מחומרת המעשה, הגלישה לאינטרנט שביצע המבקש ארכה מספר דקות בלבד, ובפועל לא פגעה באופן ממשי בעבודת הרופאים באגף הרופאים, שכן אלו יכלו לצפות בתוצאות הבדיקות הנחוצות להם באחת משלוש עמדות המחשב האחרות הנמצאות באגף.
25. המשיבה לא שקלה דיה את נסיבותיו האישיות של המבקש, גילו ומצבו המשפחתי, והיותו המפרנס של משפחתו, שהביע חרטה כנה על מעשיו, ולא את העובדה שהוא מילא את תפקידו עד לאותו מקרה לשביעות רצונם של הממונים עליו, הן אצל המשיבה והן במשך שנים ארוכות בביה"ח הדסה.
26. מאזן הנוחות והניק נטה לטובת המבקש. בעובדה שהמשיבה ביקשה מהמבקש לסיים את תפקידו בתום 6 חודשים מיום ביצוע הפרת ההוראות, זו גילתה את דעתה שאין כל חשש מהימצאותו ועבודתו של המבקש אצל המשיבה.

#### **תמצית טענות המשיבה, הינה כדלקמן:**

27. גרסתו העובדתית של המבקש נסתרה בעת חקירתו הנגדית, ואילו טענות המשיבה אושרו. משכך, ומאחר והמשיבה פעלה כראוי ומבלי לחרוג ממתחם הסבירות, אל לו לבית הדין להתערב בהחלטתה בעניין פיטוריו של המבקש.
28. המבקש מילא משרה בתחום הבריאות, עשה מעשה אסור בניגוד לחובתו המקצועית הבסיסית הנוגעת לתפקידו ומקצועו, הוא התגבר על מכשולים ממשיים אשר הוצבו בדרכו, ונועדו למנוע ממנו את אותו מעשה אסור שהוא עשה, תוך זלזול בהוראות, שימוש בתוכנה בלתי חוקית שאפשר לו לעשות את ההשתלטות על מחשב תחנת הפענוח הראשית באגף

- הרופאים והפרעה לעבודת רופאי המחלקה, כאשר הוא מודע לסיכונים הצפויים במעשהו, והכל תוך הפרה ביודעין של אמון מעבידיו.
29. למבקש נערך שימוע, נשמעו טענותיו וניתנה לו הזכות והיכולת להשיב לטענות כלפיו, וזאת בפני הגורם המוסמך להחליט בעניינו אצל המשיבה. הגורם המוסמך החליט על סמך שיקולים רלבנטיים ועניינים על הפסקת העסקתו של המבקש.
30. המבקש בעת ביצוע הבדיקה לחולה הפר את חובתו, כאשר עיניו לא היו נתונות לבדיקה ולחולה שנבדק, אלא עסק בענייניו הפרטיים. התנהגות זו הינה חמורה ביותר עקב התקלות הרבות שיכולות להתרחש בזמן ביצוע הבדיקה, אם במכשיר הבדיקה ואם עקב מצבם הקשה של החולים הנמצאים בחדר הבדיקה.
31. בנסיבות המקרה, לא גודל הנזק הוא שקובע, אלא הפוטנציאל הגלום בקיומו, ואין מקום לקלות ראש מצד המשיבה שעה שהמבקש הפגין קלות ראש וזלזול בהתנהגותו ובמעשהו, למרות שהוא אישר שהוא היה מודע לחומרת המעשה שעה ולכך שהוא מבצע מעשה אסור.
32. בניגוד לתצהירו, בחקירתו בפני בית הדין הודה המבקש שהוא ידע שאסור לגלוש באינטרנט, וכי הוא ייענש אם יגלוש.
33. טענת המבקש שהוא גלש באינטרנט בתמימות ובתום לב מוחלט דינה להידחות, שכן אדם הפורץ מחשב נעול אינו נוהג בתמימות, כך אדם המשתלט על מחשב אחר, והדבר עלול להפריע לאחרים, אינו נוהג בתמימות, גם העושה את המעשה ביודעו כי ייענש אינו תמים.
34. המבקש פוטר לאחר שנערך לו הליך שימוע כדיון, הוא לא פוטר ב-4/08, אלא במכתב פיטורין שנמסר לו בתחילת 9/08, לאחר השימוע. השימוע שנערך למבקש התנהל כראוי, במסגרתו השמיעו דבריהם בנוסף למבקש, הגורמים המקצועיים האחראים עליו, והגורם המוסמך לפטר שקל גם אפשרות של העברת המבקש למחלקה אחרת, בה ניתן לבקר את עבודתו או העברתו לתפקיד אחר עם יותר מנגנוני בקרה, ורק משלא צלח הדבר הוצא מכתב הפסקת העסקה למבקש.
35. המשיבה בהחליטה לפטר את המבקש שקלה שיקולים לא רק בפאן של המשמעת, במסגרתו שוקלים את הנזק לארגון וחומרת המעשה, אלא גם שיקולים ארגוניים שבמרכזן השאלה האם עובד דוגמת המבקש יש לו התאמה ערכית לארגון ולסולם הערכים המיוחד של בית החולים. משכך לא נפל כל פגם בהתנהלות המשיבה.

36. טענת המבקש כי רוב העובדים במשיבה גולשים באינטרנט לא הוכחה, כך גם לא הוכחה הטענה שהיה מקרה אחר חמור מאוד שגרם לתקלה, ונגמר בפיטורין.

37. למשיבה עומדת חזקת תקינות הפעולה. מה גם שבנסיבות המקרה, לא התקיימו נסיבות שמצדיקות התערבות בית הדין בשיקולי הרשות, ו/או בהמרת שיקול דעתה בשיקוליו שלו. יש להזכיר כי מדובר בעובד מתחום הבריאות שנכשל בביצוע תפקידו עד כדי אובדן הערכת הממונים עליו, ואין לחייב את המשיבה להמשיך ולהעסיקו במיוחד לאור העובדה שמאזן הנזק נוטה לטובת המשיבה. שכן, שילוב אנשים אשר אינם מתאימים למערכת עלול לפגוע לא רק באמון המערכת בעובד לאחר שהיא מצאה כי המבקש הפר את האחריות הבסיסית כלפי מטופליו וכלפי מטופליה, אלא גם באמון המטופלים במערכת. מפאת כל האמור לעיל נטען כי, דין בקשת המבקש להידחות.

### דיון והכרעה

38. סלע המחלוקת במסגרת התיק שבפנינו הינה האם מעשהו של המבקש, שבמהלך ביצוע תפקידו ועריכת בדיקה למטופל, גלש באינטרנט לזמן קצר, לצרכי הפרטיים, כאשר לצורך כך הוא השתלט על מחשב אחר באגף הרופאים ובכך הפריע לשימוש בעמדת מחשב זו על ידי הרופאים, מהווה הפרת משמעת חמורה והתנהגות לא ראויה ולא ערכית שמצדיקה את קבלת ההחלטה בדבר הפסקת עבודתו במשיבה? והאם ההחלטה על פיטורי המבקש וההליך שננקט בעניינו, היו תקינים ותאמו את אמת הדין ובכלל זה הוראות חוזה ההעסקה שלו וכללי המשפט המנהלי?

39. כבר עתה נציין כי גלישה באינטרנט לצרכים פרטיים ושלא לצורכי העבודה מהווה שימוש במשאבי המעביד, לא כל שכן גלישה בזמן שהמבקש היה אמור להקדיש את כל זמנו וערנותו לבדיקה שביצע בחולה במסגרת תפקידו, הינה עבירת משמעת מובהקת.

40. חרף זאת, ואף מבלי להמעיט מחומרת המעשה שעשה המבקש ונסיבותיו, יש לבחון את "מידתיות הענישה" שננקטה כלפי הפרת המשמעת הזו מצד המבקש. בחינה זאת יש לעשות בהתחשב בנסיבות המקרה, דרישות התפקיד, גודל האחריות המוטלת על המבקש, טיב המעשה, קיומו של איסור ברור ומפורש על ביצוע המעשה האסור, הנזק שגרם המעשה הן לפרט/ המטופל והן למערכת, אופן טיפול המערכת במעשה ובחינת תהליך קבלת ההחלטה, והשיקולים שעמדו בבסיסה, ובחינת התאמת ההחלטה לאמות הדין, ובכלל זה עמידתה בכללי המנהל התקין, קיום חובת השימוע וחובת תום הלב המתחייבת ביחסי העבודה.



41. בסעיף 12ב' להסכם ההעסקה שבין המבקש למשיבה נקבע, כי המבקש ובמסגרת העסקתו בקרן יהיה כפוף להוראות התקנות החדשות ויהיה צפוי לאמצעי המשמעת לפי [חוק שירות המדינה](#) (משמעת) התשכ"ג-1963, (להלן: "חוק המשמעת") או לפי [תקנות יסודות התקציב](#) (שיפוט משמעת) התשמ"ט-1988 (להלן: "התקנות"), לפי העניין, אם יבצע עבירת משמעת, ואילו בסעיף 12ד' נקבע, כי חוק המשמעת יחול על העובד בכל הקשור והנוגע לעבודתו במסגרת הקרן כאילו הוא עובד מדינה בהתאמה ובשינויים המחויבים, וכן בשינויים הקבועים במפורש בתקנות החדשות, וכי על העובד יחולו מלוא הוראות תקנון שירות המדינה (התקשי"ר) בנושא משמעת, בהתאמות המחויבות, למעט ההוראות שהוצאו מהכלל במפורש בתקנות החדשות.

42. מעדות מר נתן כתבן המשמש בתפקיד מנהל משאבי אנוש של הקרן, וגם בתפקיד סמנכ"ל ומזכיר העמותה, למדנו כי אצל המשיבה אין עדיין ועדות משמעת או בית דין למשמעת הגם שהעניין הופנה לטיפול משרד הבריאות מזה זמן רב, אך עדיין לא נעשה דבר בעניין. מר

כתבן הוסיף והעיד בעמ' 16 לפרט' ש' 5 – 10, באשר ליישומו של סעיף 12 להסכם כדלקמן:

**"לגבי הגדרה מה זה עבירת משמעת לקחנו את ההגדרות של חוק המשמעת מעבר לזה אין לנו את המנגנון למעט ממה שמופיע בתקנות, שמופיע גם בהסכם לפי התקנות לפיה מנכ"ל הקרן יהיה רשאי להפסיק עבודת עובד מהטעמים שפורטו בסעיף 12 בניהם בשל ביצוע עבירת משמעת והכל בהתאם להוראות חוק המשמעת, אבל סתם ולא פרש מה זה. אני אומנם רק סמנכ"ל אבל בהתאם להחלטות הועד המנהל של העמותה הוענקה לי הסמכות גם לטפל בקבלת עובדים וסיום עבודתם."**

במקום אחר השיב מר כתבן ואמר כי עבירת המשמעת המיוחסת למבקש יכולה להיות בגדר אחת מהעבירות המנויות בסעיף 12ג' מ-4 לחוזה העסקה.

מר כתבן הוסיף עוד שמבחינתו המבקש הואשם "בהפרת הוראות הממונים", עבירה שהוא מגדיר אותה כהפרה חמורה בצורה אקטיבית מצד המבקש, ושלפי מיטב שיקול דעתו שלו, גרמה "לסיכון חיים או לפחות לסיכון בריאות או לפחות לאי נוחות לחולה".

משנשאל מר כתבן מה עושים עם עובד שעובר עבירת משמעת הוא השיב, (בעמ' 14 לפרוט' מש' 6 – 14) כדלקמן:

**"יש כל מיני סוגים של עבירות משמעת. עוד לא היה מקרה שבו קיימנו הליך משמעת כמשמעו וזאת מסיבה פשוטה משום שתקנות תאגידי בריאות לא יצרו לנו כלים מתאימים לעשות הליך משמעת בפני בית דין למשמעת שלא קיים בתאגידי בריאות בניגוד למדינה. לכן, אין לנו הליך משמעת מוסדר בצורה רשמית. היו מקרים שכן אדם עבר עבירת משמעת בדרך כלל עבירות שלא מעידות**

על פגם יסודי בהתנהגות, מקרים קלים, ואז עשינו בירור כזה שדומה מאוד להרכב של השימוע, והחלטנו כל מיני החלטות. היו מקרים שניתנה נזיפה, היה מקרה שהרחקנו בן אדם מפעילות שהוא לא חייב לעשות לכמה חודשים וכדומה."

43. הנה כי כן, מעדותו של מר כתבן עולה תמונת מצב לפיה אצל המשיבה לא הוסדר מנגנון לטיפול בעבירות משמעת של עובדיה, הגם שלדעתו קיימים סוגים שונים של עבירות משמעת, כאלו שהן חמורות, וכאלו שהן חמורות יותר, ובצידם מדרג ענישה מותאם לסוג עבירת המשמעת.

44. לא יכול להיות חולק כי אקט פיטורין עקב עבירת משמעת הינו מהעונשים החמורים ביותר, שניתן להטיל על עובד, ולו מפאת כך שהדבר מהווה פגיעה קשה במטה לחמו של העובד, לא כל שכן של עובד המתמחה בתחום מקצועי ספציפי כמו זה של המבקש. בפועל, גם המחוקק גילה את דעתו הן בחוק המשמעת והן בהוראות התקשי"ר למגוון עבירות המשמעת, חומרתן ולצורך בהתאמת הענישה כנגזרת של חומרת העבירות.

כך נקבעו בחוק המשמעת סוגי עבירות משמעת, דרכי ענישה והגופים המוסמכים להחליט על ענישה כזו או אחרת, בהתחשב בחומרת עבירת המשמעת הנידונה. חוק המשמעת חילק את סוגי עבירות המשמעת המנויות בסעיף 17 לחוק, לשני סוגים: **האחד**, העבירות המנויות בסעיף 17 (1-3) לחוק, שהדיון בקשר אליהם יתקיים בפני ועדות המשמעת שסמכויות הענישה שלהן הוגבלו כפי שנקבע בסעיף 25 לחוק וכוללים; התראה, נזיפה, הפקעת חלק ממשכורת העובד, העברה למשרה אחרת בהגבלת זמן או ללא הגבלת זמן, הורדת דרגה או הקפאתה. בהקשר להחלטת ועדת המשמעת קבע חוק המשמעת עוד, כי לעובד עומדת זכות ערעור בפני בית הדין למשמעת על החלטת ועדת המשמעת. **השני**, עבירות משמעת המנויות בסעיף 17 לחוק שבגינם הוגשה קובלנה או תובענה בפני בית הדין למשמעת. אמצעי הענישה שיכול בית הדין לנקוט נקבעו בסעיף 34 לחוק וכוללים בנוסף לאלו שעומדות בפני ועדת המשמעת, גם אפשרות להחליט על פיטורי העובד, אם בתשלום פיצויי פיטורין ואם לאו. יתרה מזאת, המחוקק גילה את דעתו המפורשת לגבי חומרת הענישה של פיטורי העובד עקב הפרת משמעת, בהוראת סעיף 68 לחוק המשמעת אשר קובעת כי עובד המדינה לא יפוטר בגלל עבירת משמעת **אלא על פי פסק הדין של בית הדין למשמעת**, שאף לגבי נקבעה זכות ערעור בפני בית המשפט.

45. כאמור, בנסיבות מקרנו וכפי ששמענו מעדי המשיבה עדיין לא הוסדר במשיבה מנגנון מותאם שיטפל בעבירות משמעת של עובדים וזאת בניגוד למה שנקבע ומתחייב מהסכם

העסקה עם המבקש. שמענו עוד כי הטיפול בקבלת העובדים והפסקת עבודתם גם מפאת עבירות משמעת ניתנה למר נתן כתבן שמשמש בתפקיד סמנכ"ל ומזכיר העמותה. אי לכך, ומשברור כי מר כתבן אינו יכול לשמש כפונקציה במקום ועדת המשמעת ובוודאי לא במקום בית הדין למשמעת בהתאם לחוק המשמעת, שהוחל בהתאמה על מערכת יחסי העבודה בין המבקש למשיבה, לכל היותר רשאי הוא היה לפעול במסגרת סעיף 31 לחוק המשמעת המקנה סמכות לשר או למנהל כללי, ושבהתאם לתקנות יסודות התקציב (כללים לפעולת תאגיד בריאות) התשס"ב-2002, סמכות זו הוקנתה למנכ"ל התאגיד בתאגיד בריאות (ראה סעיף 16 (2)(ב)(3) לתקנות).

עיון בסעיף 31 לחוק מלמד שאפשרויות הענישה בהן רשאי מנכ"ל התאגיד לנקוט כלפי עובד שעבר עבירת משמעת הינם, התראה או נזיפה בלבד ואף זאת לאחר שתינתן לעובד הזדמנות להשמיע את טענותיו לפניו או לפני מי שהוא הסמיך לכך.

46. יוצא אם כן, ולאור האמור לעיל שלכאורה למר כתבן לא הייתה הסמכות להחליט במסגרת אפשרויות הענישה על עבירת המשמעת שעבר המבקש, על פיטורי המבקש.

47. אולם, גם אם תאמר אחרת, קרי שהחלטה על פיטורי המבקש התקבלה ע"י מי שהיה מוסמך לכך, הרי בחינת ושקילת נסיבות המקרה, ואף מבלי להמעיט מחומרת המעשה שעשה המבקש, מביאים אותנו לכלל החלטה כי נסיבות המקרה מצדיקות לכאורה, התערבות בהחלטת המשיבה והיענות לבקשה למתן הצו הזמני המבוקש, וזאת בעיקר מפאת הנימוקים כדלקמן:

א. מצד אחד, בתגובה שהוגשה מטעם המשיבה נאמר כי המשיבה מעולם לא אסרה על עובדיה לגלוש באינטרנט במחשבים המיועדים לכך, אך היא אסרה זאת ממחשבים שאינם מיועדים לכך, ואשר גלישה באינטרנט דרכם עלולה לפגוע בשירות ובטיפול הניתן באמצעותם, ובהמשך אף נטען בסיכומי המשיבה כי הפרת הוראה זו ע"י המבקש היא שהצדיקה בנסיבות המקרה, את האקט קיצוני של קבלת החלטה על פיטוריו.

מצד שני, וחרף החשיבות שמייחסת המשיבה להוראה זו, שמצדיקה ענישה חמורה של פיטורים, לא ראתה המשיבה מקום לפרסם את ההוראה הזו באופן מפורש וברור, אלא סמכה על העברתה בעל פה ו/או מפי השמועה.

עובדה זו יחד עם עובדת העדר מנגנון ראוי לטיפול בעבירות משמעת מסוג זה, מעמידה לא רק את המבקש, אלא גם יתר העובדים של המשיבה בפני חוסר וודאות, אי ידיעת גבולות המותר והאסור והעיקר אי ידיעת ההשלכות של הפרת אישור זה על עתידם המקצועי במשיבה, והכול תוך התרת שיקול דעת רחב ולא מתוחם בידי המשיבה. חוסר תיאום הציפיות וחוסר הבהירות והודאות האלו, אינם עומדים בקנה אחד עם דרישת המשיבה לנורמת ההתנהגות הערכית אליה שואפת המשיבה, והראויה לציון מותר לומר, מצד עובדיה.

קרי, ככל שהענישה בגין הפרת המשמעת הינה חמורה, מחייבת הדבר איסור ברור ומפורש על המעשה שהפרתו מצדיקה נקיטת הענישה החמורה.

ב. לכאורה, לא רק שמדובר במקרה ראשון של מעידה מצד המבקש ברמת ההתנהגות הערכית, כאשר אין בפי המשיבה טענות ממשיות על תפקודו המקצועי, אלא במקרה ראשון מסוגו בכלל אצל המשיבה, אך לא בבית החולים, שם היו מקרים דומים אחרים שמר כתבן לא זכר את פרטיהם, ושלדבריו כנראה הסתיימו בניזיפה או משהו דומה (ראה עמ' 14 לפרט', ש' 20-21 )

ג. מבלי להמעיט מחומרת המעשה, ובהתחשב באופן הבדיקה הספציפית שביצע המבקש בזמן הגלישה באינטרנט, כפי שתואר בעדותו ושחייבה קשר עין לסירוגין עם המטופל, לא הוכח שלכאורה נגרם נזק למאן דהו, לא כל שכן נזק בלתי הפיך שמחייב את הסנקציה הקיצונית של פיטורים.

ד. התרשמנו מהחרטה האמיתית שהביע המבקש על המעשה שעשה, ומעוצמת הפגיעה הצפויה של ההחלטה על פיטוריו בו ובמשפחתו בשים לב, לגילו, וותקו במקצוע בכלל ואפשרויות העסקתו ומקצועו הייחודי.

ה. מדברי ד"ר קידר בפגישת השימוע מיום 27/8/08 עולה כי ההחלטה על פיטורי המבקש התקבלה לכאורה על ידו, כבר למחרת האירוע, זאת בשים לב לכך שמנהלת המחלקה פרופ' ישראל שהתה באותה עת בחו"ל, ובלשונו "**למחרת האירוע דיברנו עם סוהיל, הוסבר לו שהמעשה לא עומד בקריטריונים שלנו, ואנו מבקשים שדרכנו יפרדו**"

ו. בהחלטה שנתן מר כתבן בתום השימוע נקבע בסעיף ד' להחלטה (נספח מב/7 לבקשה) כי בצד פיטורי המבקש: "**אם תימצא משרה חלופית מתאימה בקרן (גם אם אינה זהה בשכר או בחלקיות ההעסקה), תישקל האפשרות לשבצו כהזדמנות שנייה ולבטל את סיום העסקתו**".

אולם וחרף קביעה זו שמחייבת פעולה מצד המשיבה ושקילת אפשרויות ענישה אחרות, העניין לא הוזכר כלל במכתב סיום העסקה שנמסר לתבוע ונושא תאריך 27/8/08.

לא רק זאת, אלא שד"ר קידר בעדותו בפנינו הסביר כי מבחינתו הוא הבין את הסעיף הזה בהחלטה, כמאפשר למבקש מספר חודשי רשת ביטחון בהם יוכל לעבוד על מנת לא לפטרו מהיום למחר, וכי זה מצב שתאם את מה שהוא רצה שיקרה מההתחלה (ראה עמ' 11 לפרוטוקול ש' 11 – 16). ללמדך, שלכאורה כל העניין הזה של בדיקת מקום חילופי להעסקת המבקש, היה מבחינת ד"ר קידר, מן הפה אל החוץ ולא היה משנה דבר, כי ההחלטה על פיטורי המבקש כבר נפלה ויש לבצעה.

ז. גם אם תומר כי אין דעתן של ד"ר קידר מחייבת, לא מצאנו הסבר לעובדה שמר כתבן לא טרח להזכיר כלל בתצהירו את פעולותיו לצורך יישום האמור בסעיף ד' להחלטה שלו בשימוע, ורק משהוא התבקש במסגרת חקירתו הנגדית להתייחס לאמור בסעיף ד' להחלטה הוא הבהיר, שלמעשה מבחינתו, בזמן מתן ההחלטה בשימוע, הוא טרם גיבש דעה סופית בעניינו של המבקש, וכי הוא ביקש לעשות ניסיון למצוא מקום עבודה חלופי עבורו, וכי רק בעקבות דיווחים שהוא קיבל ממדור פרא רפואי וממנהל משאבי אנוש של בית החולים, לפיהם לא נמצא מקום מתאים למבקש, הוא הוציא בסופו של דבר את מכתב סיום העבודה למבקש.

אולם, התמיהה אינה מסתיימת בהעדר התייחסות לאופן יישום סעיף ד' להחלטה, ועולה אף מעדותו של מר כתבן לפיה, הוא לא בטוח אם נושא החיפוש של משרה חלופית מתועד באיזה שהוא מקום, אך לדעתו הוא כן נעשה בעל פה.

ח. ודוק, אין הדעת סובלת שחלק חשוב ביותר של ההחלטה בשימוע לא יתועד בכתובים ותוצאתו לא תובא בצורה מפורשת לידיעת המבקש. העובדה שמחדל זה נעשה בתום לב מצד מר כתבן, כפי שהתרשמות לכאורה מעדותו בפנינו, אינה יכולה להמעיט מחומרת הפגמים היורדים לשורשו של עניין, באופן קבלת ההחלטה על פיטורי המבקש, אשר במצטבר עם אי הבהירות של הכלל המחייב ומשמעות הפרתו, אי קיומו של מנגנון מוסדר עם כללים ברורים לבחינת הצעדים שניתן לנקוט במקרה של הפרת משמעת מצד עובדי המשיבה, כגון במקרה של המבקש, אופן בחינתם ומידתם של חלופות הענישה בגין הפרת המשמעת, כל אלה מהווים נסיבות מיוחדות שמצדיקות התערבות בהחלטת המשיבה בעניינו של המבקש.

ט. לכאורה גם המשיבה לא ראתה סכנה מיידית וממשית בהמשך העסקת המבקש, משהיא הסכימה ואפשרה לו להמשיך ולעבוד בשירותה תקופה של ששה חודשים לאחר גילוי הפרת המשמעת על ידו.

48. אי לכך, על סמך כל האמור לעיל, גם שקילת שיקולי מאזן הנוחות, מטים את הכף לטובת המבקש ומצדיקים לראות בנסיבות המקרה, כנסיבות מיוחדות שמצדיקות את התערבות בית הדין בהחלטת המשיבה אף במסגרת הבקשה לסעד זמני.

49. משכך ולאור הפגמים השורשיים והמהותיים שנפלו לכאורה בהליך הפיטורים נשוא דיונו, אנו מורים על התליית תוקפם של פיטורים אלו, ועל החזרת המבקש לעבודתו במשיבה ולתפקידו בה, כאשר צו זה יעמוד בתוקפו עד למתן פסק דין בתיק העיקרי, ובכפוף למה שיקבע בו, ו/או עד למתן החלטה אחרת, ככל ששינוי הנסיבות יצדיק ו/או יחייב זאת.

50. לאור התוצאה הנ"ל, תשלם המשיבה למבקש את שכרו גם בגין התקופה הנוספת, שנקבע שהוא לא יתייצב לעבודה, שמיום 1/12/08 ועד 15/12/08, ובכלל עד לחזרתו המיידית לעבודה.

הוצאות הליך זה תישקלנה עם סיום ההליך העיקרי.

51. החלטה בדבר זימון הצדדים לדיון מוקדם, במסגרת התיק העיקרי תינתן בנפרד.

### **המזכירות תמציא העתק החלטה זו לצדדים, מיידית.**

ניתן היום, י"ח כסלו תשס"ט, 15 דצמבר 2008, בהעדר הצדדים .  
חתימה

מהא סמיר עמאר 54678313-3125/08

---

שלמה שפיר  
נציג מעבידים

---

מהא סמיר-עמאר  
שופטת

הוקלד על ידי ר. סבג.  
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה