



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

לפני: כב' השופטת דניה דרורי
נציגת ציבור (עובדים) גב' ציונה איזנשטיין
נציג ציבור (מעסיקים) מר זאב לבנברג

התובעת: דליה זיירמן
ע"י ב"כ: עו"ד יעקב בורובסקי ועו"ד איילת שושני ג'ינו

-

הנתבעים: 1. המכללה האקדמית להנדסה אורט בראודה
2. אחיאב גולן
3. תמר דגן (התביעה נמחקה)
4. ד"ר דורון פארן (התביעה נמחקה)
ע"י ב"כ: עו"ד טל עינת בן אריה ועו"ד הדס לנקרי אלן

צדדים
דרושים: 1. הסתדרות העובדים הכללית החדשה
2. מדינת ישראל – הממונה על השכר והסכמי עבודה במשרד האוצר

פסק דין

1. התובעת הועסקה בנתבעת 1 בתפקיד מנהלת ספרייה. עניינו של ההליך בטענות כנגד החלטת הנתבעת 1 לנייד את התובעת מתפקידה זה. התובעת עותרת למתן צו שימנע את הניוד ואת הפגיעה במעמדה, בתנאי העבודה והשכר. עוד עותרת התובעת לחיוב הנתבעת 1, והנתבעים 2 – 4 שהם בעלי תפקידים בה, בפיצוי בגין התעמרות, ניהול מו"מ בחוסר תום לב, פגיעה בפרטיות ופרסום לשון הרע.

רקע עובדתי

2. התובעת, גב' דליה זיירמן (להלן – **העובדת**) מועסקת בנתבעת 1, המכללה האקדמית להנדסה בראודה כרמיאל (להלן – **המכללה**) מאז שנת 1992. העובדת התקבלה לעבודה במכללה בתפקיד ספרנית. בשנת 2007 מונתה העובדת לתפקיד סגנית מנהלת הספרייה, ובשנת 2016 נבחרה במכרז לתפקיד מנהלת הספרייה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

3. הנתבעת 5, הסתדרות העובדים הכללית החדשה – מרחב כרמיאל (להלן – **ההסתדרות**), היא ארגון העובדים היציג של עובדי המכללה. בין המכללה להסתדרות נחתמו הסדרים או הסכמים קיבוציים מיוחדים.
- ביום 26.9.06 נחתם בין המכללה ואורט ישראל מצד אחד לבין ההסתדרות מצד שני הסכם קיבוצי מיוחד שכותרתו "הסכם מעבר העובדים המינהליים העוברים מ"אורט" לעמותה האקדמית להנדסה אורט בראודה" (להלן – **ההסכם הקיבוצי**).¹ בנספח להסכם הקיבוצי נקבעו זכויות העובדים המינהליים במכללה, ונקבעו הוראות בין היתר בנוגע לפיטורי עובדים קבועים, העברת עובדים מתפקיד לתפקיד וכן הוראות בדבר דרך ישוב מחלוקת.
4. הנתבע 2, אחיאב גולן (להלן – **המנכ"ל** או **גולן**) מכהן כמנכ"ל המכללה מאז חודש 5/16. גולן הוא חבר ועדת השימוע שהורתה על ניודה של התובעת מתפקידה כמנהלת הספרייה – ההחלטה נושא הליך זה.
- התביעות נגד גולן (למעט בעילת פרסום לשון הרע) נדחו על הסף בהחלטה מיום 4.7.23. נימוקי אותה החלטה מהווים חלק מפסק-דין זה.
5. הנתבעת 3, תמי דגן (להלן – **דגן**), הועסקה במועדים הרלוונטיים לתביעה כמנהלת משאבי אנוש במכללה. דגן החלה עבודתה במכללה בשנת 2013, מונתה לתפקיד מנהלת משאבי אנוש בחודש 7/18, וסיימה עבודתה במכללה בחודש 5/21. הנתבע 4, ד"ר דורון פארן (להלן – **פארן**), הוא מרצה וחבר הסגל האקדמי במכללה. הנתבעים 3 – 4 היו חברי ועדת השימוע שהחליטה על ניודה של התובעת מתפקידה.
- עילות התביעה נגד הנתבעת 3 והנתבע 4 עניינן בהתנכלות והתעמרות וכן בניהול מו"מ לסיום יחסי העבודה בחוסר תום לב. התביעות נגד הנתבעים 3 ו-4 סולקה על הסף בהתאם להחלטה מיום 4.7.23, שנימוקיה יהוו חלק מפסק-דין זה.
6. ביום 26.3.19 פנתה עובדת הספרייה גב' ישראלה מזור (להלן – **מזור**) לגולן בכתב והודיעה² כי מזה תקופה יש לה "**תחושה לא נעימה שמישהו מחטט לי**

¹ נספח 2 לתצהיר גולן בהליך הבוררות.

² דוא"ל של מזור לגולן מיום 26.3.19 – נספח 2 לתצהיר גולן מיום 23.12.19, עמ' 14.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

בחומרים הנמצאים על שולחני במשרד בספרייה. "מזור ביקשה את טיפולו של גולן בנושא.

מזור העידה כי הפניה לגולן בעניין זה באה לאחר שסמוך לפני מועד הפניה הגיעה לעבודה בשעת בוקר מוקדמת, נכנסה לחדרה החשוך, וראתה את העובדת "קופצת מהשולחן שלי, הידיים שלה סנטימטרים מהדפים שלי, קופצת מהשולחן בבהלה". לפי עדותה, העובדת הסבירה שחיפשה חשבונית של ספר, אלא שהתשובה לא היתה סבירה בעיניה משום שמזור אינה עוסקת ברכישת ספרים אלא כתבי עת.³

7. בדיקה של תיעוד ממצלמת אבטחה שהותקנה בספרייה ותיעדה את המתרחש בסמוך לשולחן העבודה של הספרנית ישראלה מזור (להלן- **מזור**) העלתה שביום 2.4.19, לאחר שמזור סיימה את יום עבודתה, ניגשה העובדת לשולחנה, חיטטה במסמכים המצויים שם, לרבות במסמך שהיה מקופל ומשודך, קראה את הכתוב בו וצילמה את תוכנו (להלן – **אירוע המכתב**). במכתב זה, שנשא תאריך 27.3.19, צוין כך:⁴

"הנדון: המשך התמודדות

ישראלה היקרה,

בהמשך לשיחתנו, העניין שלך ייסגר בהקדם ובתמורה מתאימה.

נדון אף על עתיד הספרייה והנהלתה ומעורבות הוועד.

בהצלחה,

אחיאב גולן, מנכ"ל"

כן תועדה העובדת במהלך אירוע המכתב כשהיא מחטטת בפח האשפה הסמוך לשולחנה של מזור, מוציאה מהפח גזרי נייר, יוצאת עמם מהחדר ולאחר פרק זמן חוזרת לחדר ומשליכה את גזרי הנייר לפח. באירוע נוסף מיום 11.4.19 נצפתה העובדת כשהיא מחטטת במסמכיה של מזור, לרבות בקלסר שנשא את התווית "אישי".⁵

³ פרו' מיום 13.7.23 בעמ' 96.

⁴ צילום המכתב, כפי שצולם בטלפון הנייד של העובדת – נספח 4 לתצהיר העובדת מיום 20.5.21

⁵ צילום של מסמך מתוך קלסר אישי של מזור – נספח 5 לתצהיר העובדת מיום 20.5.21



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

8. בנוגע לאירוע המכתב או בשאלת הצבת מצלמות בשטחי המכללה הגישה העובדת תלונה משטרתית וקובלנה פלילית נגד גולן ונגד מזור או גורמים נוספים.⁶ הקובלנה הפלילית נמחקה לבקשת העובדת.⁷ תיק החקירה המשטרתית נסגר בעילת אין אשמה.⁸ בהמשך, בעקבות פניות ב"כ העובדת נפתח תיק החקירה שוב.⁹ לא הוצגו בהליך זה מסמכים ומידע שיאפשרו ללמוד מה מהות התלונה ומה הנתונים שהוצגו למשטרת ישראל.
9. בסמוך לאחר אירוע המכתב, ובמהלך מחאה של מי מעובדי המכללה נגד המכללה, ניתלה שלט בכניסה למכללה עליו הוצג המלל של אותו מכתב.¹⁰
10. בחודש 4/19 פנה בעלה של העובדת לנשיא המכללה וביקש להפריד בין העובדת לבין גולן, כך שהיא לא תהיה כפופה לו עוד. לפניה צורף מסמך של הפסיכולוג התעסוקתי מר איתן המאירי (להלן - המאירי) מטעם התובעת. במכתבו מתאר המאירי שהתובעת חווה התנכלות בעבודתה מצד המנכ"ל ובו הוא ממליץ על היעדרותה בשל מחלה ולצורך שיקום. במקביל הודיעה התובעת ביום 5.4.19 למכללה על היעדרותה הצפויה בשל מחלה למשך 30 ימים. להודעה צורף מכתבו של הפסיכולוג המאירי. דגן העידה שמכתב הבעל יחד עם מכתב המאירי נמסרו לה בראשית חודש 4/19.¹¹ פניית הבעל הועברה לתגובת המנכ"ל, והמנכ"ל דחה במכתבו מיום 14.4.19 את הטענות.¹²
11. ביום 14.4.19 זומנה התובעת לשימוע לפני פיטורים.¹³ בזימון צוינו מספר עילות וטעמים לכך שהמכללה שוקלת את סיום עבודתה של העובדת, והם:
א. כשלים בניהול הספרייה כמפורט בדו"ח ביקורת פנימית מיום 1.2.18;
ב. כשל בתהליך הרכש בספרייה והתנהלות בניגוד לנוהל רכש (לרבות

⁶ עניין הקובלנה הפלילית נגד מזור וגולן הוזכר בסעיף 17 לכתב התביעה.

⁷ עדות העובדת בפרוי' מיום 13.7.23 בעמ' 36 ש' 9.

⁸ עולה מפסק-הדין בתביעת לשון הרע של המכללה נגד בעלה של העובדת (סעיף 54 לפסה"ד מיום 13.7.23 בת"א (שלוש חיפה) 43220-06-19, ת/6.

⁹ נספח 1 לבקשת העובדת מיום 7.7.24 להוספת ראיות.

¹⁰ צילום השלט בכניסה למכללה – ת/5.

¹¹ עמ' 2 לפרוי' מיום 10.6.21 בהליך הבוררות.

¹² תשובת המנכ"ל מיום 14.4.19 – נספח 4 לתצהיר המנכ"ל מיום 31.5.21.

¹³ זימון לשימוע מיום 14.4.19 – נספח 3 לתצהיר גולן מיום 23.12.19.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

- 1 אישור שיטתי של הזמנות רכש בדיעבד לאחר שההזמנות והחשבונות
2 התקבלו, וכן התקשרויות עם ספרים ללא הסכמי רכש מסודרים ומבלי
3 שהתבקשו הצעות מחיר);
4 ג. אי יישום המלצות דו"ח הביקורת;
5 ד. היעדר ידע מקצועי נדרש לצורך ניהול הספרייה וקידומה. בהקשר זה
6 נטען שהעובדת אינה בקיאה בקטלוג וחסרת ידע מקצועי בתחום
7 מערכות מידע, וכי היעדר הידע המתאים גרם לעיכוב בממשק העבודה
8 מול מחלקת מערכות המידע במכללה;
9 ה. יחסי אנוש "גרועים ביותר" מול עובדי הספרייה, עד כדי התעמרות בהם.
10 ו. פגיעה בפרטיות של עובדי הספרייה.
11 מכתב הזימון לשימוע הוא בן 22 עמודים, ובו פירוט נרחב של הטענות השונות.
12
13 12. ישיבות השימוע התקיימו בתאריכים 24.7.19 ו- 5.8.19. לאחר ישיבת השימוע
14 הראשונה הוזמנה העובדת באמצעות ב"כ לישיבת המשך שנקבעה ליום 5.8.19
15 והתבקשה להביא עמה לישיבת המשך השימוע העתק מכלל המסמכים שעליהם
16 היא מבקשת להסתמך.¹⁴ מלבד טענות העובדת בישיבות השימוע, מסרה
17 העובדת התייחסות משלימה בכתב ביום 15.8.19.
18 בישיבות השימוע נכחו חברי ועדת השימוע, וכן העובדת, בעלה, ב"כ, חברי ועד
19 העובדים במכללה ונציגי ההסתדרות.
20 העובדת השיבה במסגרת זו לטענות שהועלו במכתב הזימון לשימוע וטענה שאין
21 ממש בטענות המקצועיות כביכול וכי הכוונה לפטרה מונעת משיקולים לא
22 עניינים ומתוך מטרה למנות את מזור תחתיה, כחלק ממסכת התעמרות
23 והתנכלות בה מצד גולן. עוד נטען מטעם העובדת בהליך השימוע שיש לפסול את
24 גולן מחברותו בוועדת השימוע, וכן שאין להידרש לטענות בדבר פגיעה בפרטיות
25 של עובדות הספרייה שכן הצבת המצלמות בספרייה נעשתה שלא כדין ותוך
26 פגיעה בפרטיות.
27
28 13. העובדת פנתה בבקשה למבקר המדינה בבקשה למתן צו הגנה שימנע את הליך

¹⁴ נספח 4 לתצהיר דגן, עמ' 736.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

הפיטורים. מטיעוני העובדת עולה שהבקשה נדחתה.¹⁵

14. ההסתדרות הביעה התנגדותה לפיטורי העובדת. בחודש 9/19 התקיימו מגעים בין המכללה להסתדרות במטרה לבחון חלופות לפיטורים. במהלך המגעים הממושכים הועלתה אפשרות לפרישה מוסכמת, שבנוגע אליה אף הועברו טיוטות בין הצדדים. במהלך אותם מגעים ביקשו נציגי ההסתדרות מהמכללה שלא להודיע על החלטתה וזאת עד למיצוי ההידברות.¹⁶

ביום 3.11.19 העלה נציג ההסתדרות בדוא"ל שנשלח לגולן¹⁷ את עיקרי ההסכמות בנוגע לפרישתה המוסכמת של העובדת בתנאים שכללו פיצויי פיטורים מוגדלים בשיעור 100% מעבר לכספים שנצברו בקרן הפיצויים, פדיון ימי מחלה וחופשה, 4 חודשי הסתגלות וחודשיים הודעה מוקדמת, בנוסף להמשך עבודה עד גיל 62 באותו תפקיד ומענק פרישה מוקדמת בסך 150,000 ₪ נטו. גולן התבקש לשלוח טיוטת הסכם בהתאם לאמור. עוד צוין בהודעה ש"תמונת המצב as is הועברה לידיעת העובדת ומייצגיה. על פניו, נראה, כי העובדת תשקול בחיוב..."

המגעים הופסקו לבסוף במהלך חודש 11/19 לאחר שנציג ההסתדרות הודיע למכללה כי המו"מ מוצה.

15. ביום 1.12.19 פנה ב"כ העובדת לב"כ המכללה בכתב¹⁸ וציין כי "הובא לידיעתו כי ועדת השימוע החליטה שלא לפטר את הגב' זיירמן. נוכח האמור נדרשת מרשתך להעמיד לרשות הגב' זיירמן את כל הכלים והאמצעים הנדרשים להמשך הצלחתה בתפקידה כמנהלת הספרייה במכללת אורט בראודה בכרמיאל." עוד נדרשה המכללה באותו מכתב להעביר את העובדת לכפיפות המנהלת לעניינים אקדמיים, חלף הכפיפות למנכ"ל.

¹⁵ הוזכר בסעיף 17 לכתב התביעה. לא צוינו מועדי הפניה למבקר המדינה ומועד ההחלטה.
¹⁶ סעיפים 34-31 לתצהיר עו"ד עינב בן יהודה, מזכירת איגוד מקצועי המחזיקה בתיק סגל מינהלי במכללה במועדים הרלוונטים לתביעה. עו"ד בן יהודה הדגישה בתצהירה שההסתדרות ביקשה מהמכללה לעכב את מתן החלטתה או את פרסומה עוד בחודש 9/19, ולא לאחר שהחלטת הנידון נחתמה.
¹⁷ דוא"ל יואב קליין נציג ההסתדרות לגולן מיום 3.11.19 - 2/3.
¹⁸ מכתב ב"כ העובדת מיום 1.12.19 – נספח ד' לבקשה לסעד זמני.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

16.

בתגובה הודיעה המכללה לעובדת באותו היום, 1.12.19, על ההחלטה לניידה לתפקיד ספרנית (להלן – **החלטת הניוד**), בצירוף מכתב נלווה נושא תאריך 1.12.19 (להלן – **המכתב הנלווה**).¹⁹ החלטת הניוד נושאת תאריך 28.10.19.

במכתב הנלווה צוין שבהמשך לשיבות השימוע והשלמת הטענות בכתב מטעם העובדת ועדת השימוע יזמה פגישה עם נציגות העובדים, בה נבחנה עמדת הנציגות בכל הנוגע לתוצאות הליך השימוע, פגישה שבעקבותיה החלה הידברות בין נציגי ועדת השימוע ובין נציגות העובדים **"שהציגה עצמה כמי שמנהלת ההידברות כאמור על דעתך ועל דעת בא כוחך"**. על-פי האמור במכתב הנלווה, החלטת ועדת השימוע נחתמה עוד ביום 28.10.19, אולם לבקשת נציגות העובדים ועדת השימוע המתינה עם פרסום ההחלטה בכדי לאפשר הידברות. אלא שלאחר ארכות שניתנו ובהיעדר התייחסות עניינית, המכללה אינה רואה עוד לנכון להמתין עם פרסום ההחלטה. במכתב הנלווה צוין עוד שמועד יישום החלטת הניוד שצוין בהחלטה כיום 1.12.19 יידחה ליום 1.1.20. המכתב נחתם בכך ש"**מעבר לדרוש יצוין כי לא מצאנו שבזמן שחלף עד פרסום ההחלטה השתנו הנסיבות באופן המצדיק קבלת החלטה אחרת**".

17.

בהחלטת הניוד, האוחזת 38 עמודים, נקבע כי חומרת הטענות כלפי העובדת מצדיקה את סיום העסקתה. עם זאת, לאחר שקילת הוותק, העבר הרפואי ואמירתה של העובדת כי היא מוכנה לפתוח דף חדש, כמו גם בהתחשב בעמדת נציגות העובדים שהביעה התנגדות לסיום העסקה – יזמה ועדת השימוע פגישה עם נציגות העובדים בה נבחנה עמדתה בכל הנוגע לתוצאות הליך השימוע. בהתחשב באמור, מצאה ועדת השימוע שלא להורות על סיום העסקת העובדת אלא להורות על העברתה מתפקידה כמנהלת הספרייה לתפקיד חלופי כספרנית.

החלטת הניוד מתייחסת לטענות המקדמיות של העובדת ושל ההסתדרות בסעיפים 13⁶ להחלטה (עמ' 15²), ובהמשך (עמ' 16³⁸) לעילות השימוע ולטענות העובדת בנוגע אליהן.

¹⁹ החלטת הניוד והמכתב הנלווה - נספח 5 לתצהיר דגן, עמ' 739.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

18. ביום 2.12.19 פנתה ההסתדרות למכללה²⁰ וטענה כנגד החלטת הניוד. בין היתר נטען שהניוד מותנה בתיאום עם נציגות העובדים, והיעדר תיאום במקרה כאן עולה כדי הפרת ההסכם הקיבוצי. ההסתדרות ביקשה שהמכללה תפעל בהתאם למנגנון יישוב חילוקי הדעות שבהסכם הקיבוצי ותימנע ממימוש הניוד עד למיצוי מנגנון זה.
- המכללה דחתה דרישה זו במכתב גולן מיום 4.12.19²¹. ביום 9.12.19 פרסמה המכללה מכרז פנימי לאיוש תפקיד מנהלת הספרייה.
19. ביום 10.12.19 נפתח הליך זה בבקשת העובדת למתן צו מניעה זמני האוסר על המכללה לנייד את העובדת מתפקידה ועל איוש משרתה במכללה.
- טענות הבקשה בתמצית הן: הליך הפיטורים נעשה שלא כדין שכן גולן בין חברי ועדת השימוע ומצוי בניגוד עניינים שכן הועלו כלפיו טענות אישיות בדבר התעמרות והתנכלות בעובדת, בדבר פגיעה בפרטיותה כמו גם בנוגע לקשריו "המיוחדים" עם מזור והקשר שרקמו באמצעות הנחת מכתב הפיתיון להדיח את העובדת; החלטת הניוד ניתנה בשיהוי ניכר ולאחר ניהול מו"מ שלא בתום לב עם ההסתדרות מאחורי גבה של העובדת – ביד אחת אחזה המכללה בחרב הפיטורים וניסתה להגיע להסדר פרישה מוסכם ובידה השניה פעלה על מנת להזיז את העובדת מתפקידה ולהציב את מזור במקומה; לא ניתנה לעובדת זכות הטיעון בנוגע לאפשרות הניוד; החלטת הניוד מנוגדת להוראות ההסכם הקיבוצי; השימוע לא התקיים בלב פתוח ובנפש חפצה; אין ממש בטענות ה"מקצועיות" כביכול.
20. ביום 30.12.19 התקיים דיון בבקשה לסעד זמני.
- בדיון הגיעו הצדדים להסכמה דיונית לפיה הבקשה תימחק בכפוף לכך שהצדדים יפעלו בהתאם לפרק יישוב סכסוכים שבהסכם הקיבוצי, וכי עד למיצוי הליך זה לא יהיה שינוי במעמדה ובתפקידה של העובדת. עוד הוסכם כי באותו שלב לא יוגשו כתבי הגנה.
- במסגרת ההסכמה הדיונית שקיבלה תוקף של החלטה, הסכימה העובדת

²⁰ נספח ז' לבקשה לסעד זמני
²¹ נספח ט' לבקשה לסעד זמני



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

- 1 שתוצאות הבוררות יחייבו אותה.²²
- 2
- 3 21. המו"מ בין הנהלת המכללה לוועד העובדים לא הוביל להסכמה. במסגרת אותה
- 4 הידברות הציעה המכללה שהתובעת תשתלב במספר תפקידים במקום תפקידה
- 5 כמנהלת הספרייה.²³ בתגובה להצעות הודיעה נציגת ועד הסגל המינהלי כי על
- 6 העובדת להישאר בתפקידה כמנהלת הספרייה וכי הספרייה תהיה תחת ניהולה
- 7 של המינהלת האקדמית ולא של המנכ"ל גולן.²⁴ בהמשך לא צלח גם המו"מ
- 8 הישיר בין נשיא המכללה ליו"ר המרחב בהסתדרות.²⁵
- 9 נוכח האמור ולאחר מיצוי השלבים המקדימים במנגנון יישוב הסכסוכים,
- 10 הועבר העניין להליך בוררות בפני כב' השופטת בדימוס אורנית אגסי (להלן –
- 11 הבוררת).
- 12
- 13 22. במסגרת הבוררות הגיעו הצדדים להסכמות בהתאם להצעת הבוררת.
- 14 ההסכמות היו כפופות לאישור הממונה על השכר במשרד האוצר (להלן –
- 15 הממונה), שכן המכללה היא גוף מתוקצב.
- 16 ביום 21.7.20 הודיע נציג הממונה²⁶ שלא ניתן לאשר את הסכם הפשרה המוצע.
- 17 עמדת הממונה היא כי הבקשה לאישור הפשרה מסתמכת על הסכם קיבוצי
- 18 מיום 26.9.06, אלא שההסכם הקיבוצי לא קיבל את אישור הממונה כנדרש.
- 19 לשיטתו של הממונה תשלום פיצויי פיטורים מוגדלים וחודשי הסתגלות חורגות
- 20 מהנהוג בשירות המדינה ואינן עולות בקנה אחד עם סעיף 29 לחוק יסודות
- 21 התקציב, תשמ"ה-1985. עוד ציין הממונה במכתבו כי עולה חשש שלעובדת
- 22 ולעובדים נוספים שולמו תשלומים חורגים לכאורה בתקופת העסקתם והממונה
- 23 שומר על זכותו לפעול בעניין זה.
- 24
- 25 23. לאור עמדת הממונה ביקשה העובדת לבטל את הליך הבוררות.
- 26 ההסתדרות והמכללה הודיעו כי לטעמן ההסכם הקיבוצי עומד בתוקפו ואף
- 27 נרשם במרשם ההסכמים הקיבוציים כדין. בהחלטה מיום 17.3.21 נקבע שאין

²² פרו : 2 ; ש : 18.

²³ סעי' 6 לתצהיר גולן מיום 28.4.21.

²⁴ מכתב ועד הסגל המינהלי מיום 23.1.20 – נספח 4 לתצהיר גולן מיום 28.4.21.

²⁵ סיכום פגישה מיום 2.2.20 – נספח 5 לתצהיר גולן מיום 28.4.21.

²⁶ צורף כנספח לבקשת העובדת מיום 29.11.20.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

מקום לעכב את המשך הליך הבוררות וזה יחודש, וזאת על יסוד עמדות הצדדים ליחסים הקיבוציים לפיהן ההסכם הקיבוצי עומד בתוקפו ותנאיו מחייבים את הצדדים.

24. ביום 5.12.21 ניתן פסק הבוררות.²⁷
המחלוקת שנדונה בבוררות נגעה להוראת סעיף 12 לנספח להסכם הקיבוצי העוסק בהעברת עובד מתפקיד לתפקיד ובו נקבע **"העברת עובד מתפקיד לתפקיד שלא לפי בקשתו תתבצע על-ידי המכללה בתאום עם ועד העובדים תוך שמירה על תנאי עבודתו בתפקיד הבא כפי שהיו בתפקיד הקודם, למעט תוספות ייחודיות הקשורות לתפקידו הקודם"**. על הבוררת הוטל לפסוק האם החלטת הניוד נעשתה בהתאם להוראות סעיף 12 להסכם הקיבוצי, וכפועל יוצא מכך – האם היא בטלה או עומדת בתוקפה.

נתאר להלן בתמצית את הקביעות בפסק-הבוררות:
א. הצדדים בחרו להרחיב את טענותיהם בכל הקשור להליך השימוע, לקבלת ההחלטה בשימוע, כמו גם בעניין החלטת הניוד. בשים לב לכך שהמקור להחלטת הניוד נובע מהליך השימוע לפיטורים, אין מנוס מלהתייחס במסגרת פסק הבוררות לטענות הצדדים בעניין השימוע. עם זאת, ההכרעות בעניין זה הן אך ורק בסיס לעצם ההכרעה הנדרשת ולא יחליפו קביעה שיפוטית בעניין הליך השימוע ובנוגע לטענות בדבר התנכלות והתעמרות.

ב. לא הוכח שהמניע לזימון לשימוע הוא רצון להתעמר או להתנכל לעובדת על רקע קיבוצי או אישי. עילות הזימון לשימוע אינן חורגות ממתחם הסבירות. חוסר שביעות הרצון מתפקודה המקצועי של העובדת כמתועד במסמכים בהתווסף להתנהגותה החריגה של העובדת שהתבטאה בחיטוט בעמדת העבודה ובסל האשפה של מזור, הם לבדם עילות סבירות לזימונה של העובדת לשימוע.

ג. אין בכך שגולן נטל חלק בהליך השימוע כדי להביא לפסילת ההחלטה. הליך השימוע החל לאחר שהועלו טענות להתנכלות והתעמרות לעובדת

²⁷ צורף להודעת המכללה מיום 4.1.22.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

- 1 מצד גולן כמתואר במכתב הבעל. בפתח ישיבת השימוע הועלתה טענה
2 בדבר ניגוד עניינים. הטענות בדבר ניגוד עניינים אינן תלושות
3 מהמציאות ויכול וטוב היה לו היה גולן פוסל את עצמו מלקחת חלק
4 בוועדת השימוע מבלי ליצור מצב שהוועדה צריכה להחליט בעניין זה.
5 עם זאת, החלטת ועדת השימוע שלא לפסול את גולן אינה שגויה שכן
6 הפסיקה מאפשרת למנהל המבקש פיטורי עובד תחתיו להיות חלק
7 מהליך השימוע. הוכח שבמקרה זה ניתנה לעובדת ולהסתדרות הזדמנות
8 מלאה לטעון את מלוא הטענות.
- 9 ד. לא היה מקום שגולן יפסול את עצמו מלקחת חלק בשימוע בשל עניין
10 אישי לכאורה הנוגע למזור. התקבלה גרסת גולן שלא היתה לו כל כוונה
11 למנות את מזור לתפקיד מנהלת הספרייה וכי מזור כלל לא עמדה בתנאי
12 הסף לתפקיד. ההתעסקות סביב מכתב הפיתיון יצא מכל פרופורציה
13 במסגרת הליך הבוררות.
- 14 ה. טענות הסף בנוגע לניגוד עניינים בהליך השימוע הועלו באיחור. הזימון
15 לשימוע נשלח לעובדת בחודש 4/19 והטענות הועלו לראשונה שלושה
16 חודשים מאוחר יותר בעת השימוע בחודש 7/19 על אף שזהות חברי ועדת
17 השימוע היתה ידועה.
- 18 ו. בהליך השימוע ניתנה לעובדת ולהסתדרות הזדמנות מלאה לקבל
19 מסמכים שעליהם התבסס הזימון לשימוע (למעלה מ- 400 עמודים)
20 ולטעון טענות במהלך שתי ישיבות ממושכות ומסגרת השלמת טיעונים
21 בכתב. בתום הליך שימוע חריג בהיקפו ובתוכנו במסגרתו ניתן מענה
22 ארוך ומפורט לטענות העובדת. החלטת השימוע מנומקת ביותר, כוללת
23 37 עמודים, ומתייחסת לכל סעיף וטיעון שהובאו לפני ועדת השימוע.
- 24 ז. על יסוד הטעמים שפורטו עד כה - לא נפלו פגמים בהליך השימוע
25 המחייבים את פסילתו.
- 26 ח. החלטת ועדת השימוע מיום 28.10.19 עומדת בכל הכללים שנקבעו
27 בפסיקה לעניין עריכת שימוע וקבלת החלטה בשימוע. הוועדה התייחסה
28 בהחלטתה לכל הטענות המקדמיות שביקשו את עצם פסילת הליך
29 השימוע והתמודדה עובדתית ומשפטית עם כל הטיעונים המקדמיים
30 ובהמשך התייחסה עניינית לכל טענת נגד של העובדת וב"כ וכן של



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

- 1 ההסתדרות. בנוסף, הוועדה שקלה את הנתונים והטיעונים האישיים של
2 העובדת. לאחר שנשקלו מכלול הדברים הוחלט שלא לסיים את
3 ההעסקה. ההחלטה מצביעה על כך כי השימוע נעשה בנפש חפצה ותוך
4 הפעלת שיקול דעת בהתייחס למכלול הנתונים שעמדו לפני הוועדה.
5 ט. המכללה אכן לא נועצה באופן קונקרטי עם ההסתדרות בנוגע להחלטת
6 הניוד. עם זאת, ניתנה החלטה עניינית בשימוע לאחר שהעובדת זומנה
7 להליך שימוע לפיטורים, ניתנה לה זכות טיעון באופן מקיף וטענותיה
8 נשקלו.
9 י. לאחר שהסתיימו הליכי השימוע ניתנה החלטת ועדת השימוע העוסקת
10 בכל העילות והטענות שהובאו בפניה לשקול את פיטורי העובדת. בשלב
11 זה היה על המכללה לפנות באופן יזום להסתדרות בהתאם להוראות
12 ההסכם הקיבוצי ולפעול לשם תיאום הניוד של העובדת. לא כך פעלה
13 המכללה. ההידברות בין המכללה להסתדרות בחודשים ספטמבר עד
14 נובמבר 2019 במסגרת מו"מ בקשר לפרישת העובדת אינה עולה כדי
15 "תיאום". גם ההסתדרות כשלה בעניין התיאום באותו שלב.
16 יא. הפגם הכרוך בהיעדר תיאום עם ההסתדרות בשלב קבלת החלטת הניוד
17 אינו מצדיק את פסילת החלטת הניוד מעיקרה, שכן הפגם נרפא עם
18 הסכמת הצדדים לפעול בהתאם למנגנון יישוב הסכסוכים שבהסכם.
19 בעקבות הסכמת הצדדים בדיון בבקשה לסעד זמני התקיימו מגעים בין
20 הצדדים, המכללה הציעה מספר תפקידים פוטנציאליים ונציגות
21 העובדים סרבה להצעות ונתרה איתנה בעמדתה שקיימת אפשרות אחת
22 בלבד והיא - הותרת העובדת בתפקידה כמנהלת הספרייה. בנסיבות בהן
23 במסגרת ההידברות בין הצדדים בחודשים ינואר ופברואר 2020
24 ההסתדרות הביעה עמדה ביחס להצעות המכללה, סירבה לשיח אודות
25 תנאים כלכליים ולא העלתה הצעות משלה, קיימה המכללה את חובת
26 התיאום בקשר עם ניוד העובדת מתפקידה כאמור בסעיף 12 להסכם
27 הקיבוצי.
28 יב. אין לפסול את החלטת הניוד בהיעדר שימוע ייעודי להחלטה זו. ההחלטה
29 התקבלה לאחר הליך שימוע נרחב. תחת פיטורים החליטה המכללה
30 לנקוט באמצעי פחות בחומרתו וההחלטה כוללת התייחסות גם להחלטה





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

- 1 זו. בנסיבות אלה לא היתה המכללה מחויבת בקיום הליך שימוע נפרד
2 טרם קבלת החלטת הניוד.
3 יג. לאחר הניוד יש להותיר את שכרה של העובדת ללא שינוי. תוספת ניהול
4 הספרייה היא תוספת ייחודית אך זו לא נרשמה בתלושי השכר כתוספת
5 נפרדת אלא שולמה ככל הנראה כחלק מהשכר הבסיסי המשולב. תוספת
6 ניהול הספרייה הפכה הלכה למעשה לחלק מהשכר המשולב הרגיל של
7 העובדת, אותו היא זכאית לקבל גם לאחר ניודה לתפקיד אחר, גם אם
8 מדובר בתפקיד זוטר יותר.
9 יד. מתוך עדויות הצדדים בבוררות משתקפת מערכת יחסים עכורה מאוד
10 בין גולן לעובדת, שהוא הממונה הישיר עליה. בין הצדדים נוצר משבר
11 אמון עמוק שאינו בר תיקון, ולו בשל כך אין כל אפשרות בפועל להמשך
12 עבודתה של העובדת בתפקיד מנהלת הספרייה או בכל תפקיד ניהולי
13 אחר במכללה.
14
15 לסיכום - בשאלה שבמחלוקת פסקה הבוררת שהחלטת הניוד עומדת בתוקפה
16 וכי שכרה של העובדת, לאחר הניוד, יוותר כשהיה.
17
18 25. ביום 2.1.22 הודיע הממונה²⁸ שאין מניעה לביצוע הניוד כאמור בפסק הבוררות.
19 עם זאת, הובהר כי סוגיית שימור שכר בעת ניוד תפקיד שמקורה בהסכם
20 הקיבוצי היא בין הסוגיות שאותן בוחן הממונה. הממונה הדגיש שמוטל על
21 המכללה לפעול בהתאם להחלטת הממונה בעניין, לרבות בנוגע לעובדת.
22
23 26. ביום 3.1.22 הודיעה המכללה לעובדת²⁹ כי בהמשך לפסק הבוררות ולהודעת
24 הממונה, החלטת הניוד תיכנס לתוקפה ביום 10.1.22.
25 החל מחודש 2/22 חישבה המכללה את שכרה של העובדת לאחר הניוד באופן
26 שהופחת רכיב שעות נוספות גלובאליות ששולם במהלך תקופת עבודתה בתפקיד
27 מנהלת הספרייה. בתלושי השכר צוין רכיב "הפרש לשימור" כהפרש בין שכרה
28 כמנהלת הספרייה לפני הניוד לשכרה כספרנית.³⁰ המכללה טענה שבכך פעלה

²⁸ נספח 2 להודעת המכללה מיום 4.1.22

²⁹ נספח 5 לתצהיר גולן עמ' 34.

³⁰ סעיף 33 לתצהיר הגב' גלית קופר, מנהלת משאבי אנוש במכללה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

- 1 בהתאם להנחיות הממונה ובהתאם לנוהל נציבות שירות המדינה בעניין "שימור
2 זכויות שכר לעובד העובד מתפקידו".³¹
- 3 ביום 5.9.22 הודיע הממונה³² שאין מניעה ששכר הבסיס והתוספות השונות
4 ששולמו לעובדת ערב הניוד ימשיכו להשתלם גם לאחריו, וזאת עד שתתקבל
5 החלטת הממונה לאחר השימוע הקיבוצי. לעניין רכיב שעות נוספות גלובאלי
6 ציין הממונה שמדובר ברכיב המסור להחלטת המכללה בהתחשב בדרישות
7 התפקיד החדש. הממונה דרש שהמכללה תערוך את תלושי השכר לאחר הניוד
8 תוך שתיערך הפרדה בין הרכיבים הבאים: רכיבי שכר קבועים ותוספות
9 המשולמות בתפקיד החדש בהתאם לוותק; תמורה בגין שעות נוספות; תוספת
10 שימור שכר – ההפרש שבין השכר והתוספות ששולמו ערב הניוד לבין השכר
11 בתפקיד החדש.
12
- 13 27. העובדת עתרה לעיכוב ביצוע פסק הבוררות בטענה שאין מקום לאפשר את הניוד
14 אם בכוונת המכללה ליישמו באופן חלקי בלבד, כך שהעובדת תנויד מתפקידה
15 אך לא ישולם לה שכר כפי שזכתה לו בתפקידה כמנהלת הספרייה. לאחר
16 שהצדדים ניסו להגיע להסכמות והניסיונות לא צלחו, בקשת עיכוב הביצוע
17 נדונה ונדחתה בהחלטה מיום 15.12.22.
18
- 19 28. החל מיום 10.1.22 נעדרת העובדת מעבודתה, בימים הראשונים בשל חופשה
20 והחל מיום 16.1.22 – בשל מחלה.³³
21 לאחר מספר חודשי היעדרות ביקשה המכללה מהתובעת להיבדק בידי רופא
22 תעסוקתי מטעמה. התובעת נבדקה בבית החולים רמב"ם בידי מומחה ברפואה
23 תעסוקתית, ד"ר מרק אלן לוי. במסמך אישור כשירות מיום 11.4.22³⁴ קבע כך:
24 **"בבדיקת החולה והמסמכים שהוצגו אני מתרשם כי לא נפל שום פגם בקביעת**
25 **אובדן כושר עבודה זמני של העובדת (חופש מחלה) ויש לכבד כל אישור כולל**
26 **עתידיים שיכולים להגיע. מה שנכתב לעובדת לגבי מהימנות של אישורי מחלה**
27 **שהיא הגישה גובל בלשון דיבה כלפי הרופאים שנתנו אישורים אלו ועדיף שלא**

³¹ נוהל שימור זכויות לעובד העובד מתפקידו – נספח 15 לתצהיר קופר.

³² הודעת הממונה הוגשה ביום 5.9.22.

³³ אישורי מחלה – נספח 3 לתצהיר גלית קופר. בשלב העדויות בהליך העובדת עדיין לא חזרה לעבודתה במכללה.

³⁴ נספח 6 לתצהיר גלית קופר.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

1 **היה נכתב.** " באישור כשירות זה לא צוין עד מתי אישור הכשירות בתוקף.
2 באישור כשירות מתוקן (ללא תאריך, המתייחס אף הוא לכשירות העובדת מיום
3 11.4.22)³⁵ ציין ד"ר מרק אלן לוי "בבדיקה החולה והמסמכים שהוצגו אני
4 מתרשם כי לא נפל שום פגם בקביעת אובדן כושר עבודה זמני של העובדת
5 (חופש מחלה) ויש לכבד כל אישור מחלה שהיא קיבלה בעבר. בנוסף בתום
6 התקופה הנוכחית יש להפנות אותה אלינו חזרה להערכה חוזרת לבחון את
7 כושרה לעבוד." באישור הכשירות המתוקן צוין שהוא יעמוד בתוקף עד ליום
8 30.5.22.

9
10 בהמשך, ביקשה המכללה מהעובדת להיבדק בידי מומחה בתחום
11 הפסיכיאטריה שיבחן את כושרה לעבוד.³⁶ בפניה מיום 11.1.23 צוין שתוקף
12 אישור היעדר הכשירות פג זה מכבר. מתיעודים שפורסמו בציבור והובאו
13 לידיעת המכללה נראה כי בתקופת מחלתה העובדת משתתפת באופן פעיל
14 באירועים חברתיים ואחרים, כך שיש ספק באמינות אישורי המחלה שהוצגו.
15 העובדת הסכימה לעמוד לבדיקה נוספת במרפאה התעסוקתית בבית"ח רמב"ם,
16 וסירבה לעמוד לבדיקת פסיכיאטר מטעם המכללה.³⁷

17
18 29. בחודש 1/22, מועד כניסת החלטת הניוד לתוקף, מונתה עובדת אחרת, גב' שרון
19 סופר, לתפקיד מנהלת הספרייה. בשנה הראשונה מילאה גב' סופר את התפקיד
20 כממלאת מקום.³⁸

21
22 30. העובדת הגישה למוסד לביטוח לאומי הודעה על פגיעה בעבודה המתבטאת
23 בפגיעה נפשית על רקע תנאי העבודה או אירוע בעבודה.³⁹ במהלך בירור ההליך
24 לא הוצגו פרטים בנוגע לאותה תביעה והטענות שהועלו במסגרתה. לאחר
25 שהוגשו סיכומי הצדדים הגישה התובעת⁴⁰ העתק מטופס התביעה בו נטען
26 לאירוע חריג מיום 3.1.22, במסגרתו נמסר על ניוד בפועל, והעתק מהחלטת פקיד

³⁵ נספח 7 לתצהיר גלית קופר.

³⁶ פניה לעובדת מיום 11.1.23 – נספח 11 לתצהיר גלית קופר.

³⁷ פירוט בהחלטה מיום 18.6.23

³⁸ סעיף 14 לתצהיר גולן מיום 6.6.23.

³⁹ פניית המוסד לביטוח לאומי למכללה מיום 7.7.22 – נספח 10 לתצהיר גלית קופר.

⁴⁰ בקשה מיום 4.4.25.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

- 1 התביעות מיום 3.4.25 לפיה האירוע מיום 3.1.22 הוכר כפגיעה בעבודה.
2
- 3 31. רק לאחר השלמת מנגנון יישוב הסכסוכים ומיצוי הנסיונות להגיע להסכמות
4 לרבות בשאלת הפגיעה בשכר לאחר הניוד, הוגשו כתבי הגנה והחל בירור טענות
5 הצדדים בהליך.
6
- 7 32. בין לבין התבררה תביעת המכללה וגולן נגד בעלה של העובדת בעילה מכח חוק
8 איסור לשון הרע (ת"א (שלום חיפה 19-06-43220)⁴¹ בגין מספר פרסומים
9 ברשתות החברתיות מחודש 5/19. באחד הפרסומים שיתף הבעל פרסום של
10 אחת מעובדות המכללה שכינתה את הנהלת המכללה "**מתנכלת, מדכאת,**
11 **מאיימת, עוקבת, מתייחסת אלינו כאל עבדים...**". בתגובה לפרסום זה פרסם
12 הבעל תגובה ובה כינה את הנהלת המכללה "**חונטה שהשתלטה על המכללה...**"
13 וכן "**הנהלה צפון קוריאנית**". התביעה בנוגע לפרסומים אלה נדחתה תוך שנפסק
14 שהפרסומים הם בגדר הבעת דעה שפורסמה בתום לב. המפרסם עשה שימוש
15 במטאפורות לגבי מה שהוא רואה כהתנהלות כוחנית ודורסנית הפוגעת בעובדי
16 המכללה, ועל רקע אמונתו של הבעל כי לרעייתו נעשה עוול.
17 פרסומים נוספים נעשו בהודעות דוא"ל של הבעל לתפוצת נמענים נרחבת, לרבות
18 לנמענים שאינם בעלי תפקיד במכללה, ובהם צוין שבכירי המכללה רומסים את
19 העובדים וכי גולן התעמר והתעלל נפשית בעובדת "**תוך ניצול יחסים מיוחדים**
20 **שיצר... עם עובדת הספרייה, איתה הוא קשר קשר להדיח את אשתי מתפקידה**
21 **וממשרתה**". כן תואר שבכירים במכללה ביצעו עבירות פליליות והפעילו
22 "**משטר רודני**" ו"**פעילות טרור ואימה ברחבי המכללה**". גם התביעה בנוגע
23 לפרסומים אלה נדחתה ונקבע שהפרסום חוסה תחת הגנת תום הלב. במועד
24 הפרסום הבעל האמין בתום לב שלעובדת נעשה עוול וזכויותיה כעובדת נרמסו
25 וכן האמין שהנסיבות שאפפו וקדמו את השימוע עומדים בסתירה להוראות דין
26 שונות, בין היתר בנוגע להגנת פרטיות והאזנת סתר. הפרסומים מהדהדים
27 פרסומים אחרים מתוך המאבק של חברי ועד הסגל המינהלי בהנהלת המכללה.
28 הגם שתלונה או קובלנה פלילית וחקירה שנערכה בעניינים אלה נסגרה מחוסר
29 אשמה, אין באמור כדי לגרוע מהמסקנה שבעת ביצוע הפרסומים פעל הבעל

⁴¹ ת/6, פסק הדין ניתן ביום 13.7.23.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

בתום לב.

טענות העובדת

33. הסעדים שנתבעו בכתב התביעה הם: צו קבוע שימנע את הניוד מהתפקיד ואת הפגיעה במעמד ובשכר; חיוב המכללה וגולן בפיצוי בסך 100,000 ₪ בגין פרסום לשון הרע; חיוב המכללה וגולן בפיצוי בסך 100,000 ₪ בגין פגיעה בפרטיות; חיוב המכללה, גולן ודגן בפיצוי בסך 250,000 ₪ בגין התנכלות והתעמרות; חיוב כלל הנתבעים בפיצוי בסך 50,000 ₪ בגין ניהול משא ומתן בחוסר תום לב ובניגוד לדין.

34. בהליך השימוע ובהחלטת השימוע נפלו פגמים. העובדת זומנה לשימוע ללא בסיס תוך שהנתבעים "תופרים" לה תיק. דו"ח הביקורת לא הצדיק את החלטת הניוד או פיטורים ולא היו בו המלצות אישיות כנגד העובדת, שאם אכן כך – היה על המכללה לאפשר לעובדת להגיב לדו"ח לאחר שפורסם והדבר לא נעשה. הרקע לזימון לשימוע נעוץ בהתנכלות אישית ובניסיון של המכללה והמנכ"ל להצדיק את הפגיעה החמורה בפרטיות באמצעות הצבת מצלמות במקום העבודה, כמו גם את יחסיו המיוחדים עם העובדת מזור. היה על גולן לפסול את עצמו מלשבת בוועדת השימוע בשל ניגוד עניינים. השימוע התנהל לאחר שהועלו טענות נגד גולן בדבר התעמרות בעובדת; חברי ועדת השימוע ניזונו ממידע שגולן מסר חרף היותו חבר הוועדה כך שבפועל מדובר בהחלטה ש"הוכתבה" בידי גולן. לעובדת לא ניתנה זכות טיעון בנוגע לכוונה לניידה, במובחן מהכוונה לפטרה.

35. העובדת היתה חשופה למסכת של התעמרות והתנכלות מידי גולן יחד עם אחרים. על ההתנכלות תעיד פנייתה של העובדת לפסיכולוג התעסוקתי איתן מאירי (להלן – מאירי) בחודש 4/19 ועוד טרם זימונה לשימוע. מאירי קבע בחוות דעתו שהעובדת חוותה התעמרות בעבודה והיא סובלת מפוסט-טראומה מורכבת. מסכת ההתעמרות "עלתה מדרגה" בחודש 4/19 לאחר פניית בעלה של העובדת לנשיא המכללה בבקשת עזרה. לא זו בלבד שהפניה לנשיא לא הולידה



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

את הסיוע המקווה אלא שלאחר מכן פרטיותה של התובעת נפגעה באופן חמור
במסגרת אירוע המכתב ובהמשך בהליך השימוע, האיום בפיטורים ובהחלטת
הניוד. ההתעמרות המשיכה במהלך ניהול הליך זה והתבטאה בעצם הדרישה
להעמדתה של העובדת לבדיקה רפואית מטעם המכללה, כמו גם לאחר קבלת
פסק הבוררות בדרישה מיידית לפינוי חדרה של העובדת כמנהלת הספרייה
ובהפחתה בשכרה בניגוד לאמור בפסק-הבוררות.

36. הנתבעים חטאו בפרסומים אודות העובדת העולים כדי לשון הרע, באופן
המצדיק חיובם בפיצוי לפי חוק איסור לשון הרע, תשכ"ח-1965 (להלן – **חוק**
איסור לשון הרע). הפרסומים נוגע לפגיעה כביכול בפרטיותה של מזור באירוע
המכתב, ובנוגע לאמיתות אישורי מחלה שהעובדת הציגה. הפרסומים נועדו
לפגוע בכבודה ובשמה הטוב של העובדת, להשפילה ולבזותה. עובדי המכללה
ונציגי ההסתדרות נחשפו לפרסומים שמהם עלה שהעובדת פועלת נגד עובדי
הספרייה הכפופים לה ומתחזה לחולה. לנתבעים לא עומדות ההגנות הקבועות
בחוק איסור לשון הרע, ואין מדובר בפרסומי אמת.

37. העובדת טענה שהנתבעים פגעו בפרטיותה בניגוד להוראות חוק הגנת הפרטיות,
תשמ"א-1981 בכך שהציבו מצלמות סתר בחדרי העבודה בספרייה. גולן אישר
בעדותו שהותקנו מצלמות בחדר עבודה של שתיים מעובדות הספרייה הכפופות
לה (מזור ושותפתה לחדר). מתוקף תפקידה כמנהלת, חדר העבודה של העובדות
הכפופות לה הוא חלק ממרחב הספרייה שעליו היא מופקדת. הפגיעה בפרטיות
התממשה בעת צילום אירוע המכתב. הפגיעה בפרטיות נעשתה בכוונה לפגוע
באמצעות פרסום הדברים, ולפיכך יש לחייב את הנתבעים או מי מהם לשלם
פיצוי כפול בהתאם להוראות סעיף 29א(ב) לחוק הגנת הפרטיות.

טענות הנתבעים

38. הקביעות בפסק הבוררות מחייבות את כלל הצדדים ומהוות מעשה בית דין.
עילות התביעה המתייחסות לשאלת הניוד, הליך השימוע, החלטת השימוע,
ושאלת ניהול מו"מ טרם פרסום החלטת הניוד – נדונו והוכרעו בהליך הבוררות
והקביעות בו מהוות השתק עילה בנוגע לעילות אלה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

בנוגע לעילות שנותרו לדיון – התעמרות ופרסום לשון הרע - יש בפסק הבוררות השתקי פלוגתא.

גם אם תידחה הטענה בדבר השתק, דין טענות התביעה להידחות גם לגופן.

39. לא נפלו פגמים בהליך השימוע. הזימון לשימוע נשלח לעובדת מטעמים ענייניים ועל בסיס עילות סבירות ומבוססות. העובדת אינה מתמודדת בטיעוניה עם העילות לזימונה לשימוע, ובמיוחד עם הטענות הקשות שהופנו כלפיה בעניין יחסי עבודה העכורים ובעניין הפגיעה בפרטיותה של מזור.

הטענות המקדמיות של העובדת בנוגע להליך השימוע לוקות בשיהוי והוצגו מספר חודשים לאחר הזימון ולאחר המועד בו היה ידועה לעובדת זהות חברי ועדת השימוע. אין פסול בכך שגולן נטל חלק בהליך השימוע. ועדת השימוע נתנה דעתה לטעות בדבר ניגוד עניינים או משוא פנים ונתנה החלטה מנומקת וסבירה בעניין זה. אין לאפשר לעובדת להסתמך על טענות בדבר ניגוד עניינים על יסוד הליכים שהיא עצמה יזמה, ובהם הגשת קובלנה פלילית ותלונה משטרתית, הליכים שהסתיימו בלא כלום. אין בסיס לטענה בדבר קשר חריג או פסול בין גולן למזור, והטענות בעניין זה נשענות על רמיזות וספקולציות בלבד.

40. המכללה פעלה כדין בכל האמור בהצגת החלטת ועדת השימוע להסתדרות. המכללה פעלה בתום לב במגעים מול ההסתדרות במסגרת מו"מ שהתנהל בין גולן לנציג ההסתדרות, בשמה ומטעמה של העובדת. אין בסיס לטענת העובדת כאילו המכללה הציגה מצג לפיה מנוי וגמור עמה לפטר את העובדת. השיהוי בפרסום ההחלטה נבע מבקשת ההסתדרות ולשם מיצוי המגעים בנוגע לאפשרות פרישה מוקדמת של העובדת. המכללה, בשיתוף ההסתדרות, עשתה כל מאמץ לקדם פתרון של פרישה מוסכמת ולשם כך ניהלה מו"מ בתום לב ובאופן ענייני. רק ביום 28.11.19 הבהירה ההסתדרות לראשונה שהיא מיצתה את מאמציה וכי יש לפנות ישירות לעובדת באמצעות ב"כ. החלטת הניוד נמסרה לעובדת בסמוך לאחר מכן.

41. אין מקום להתערב בהחלטת הניוד. ההחלטה נשענת על טעמים מבוססים וסבירים.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

המכללה הראתה שנפלו ליקויים מקצועיים בתפקודה של העובדת, כעולה בין
היתר מדו"ח הביקורת. העובדת לא היתה זכאית לזכות טיעון קונקרטי לגבי
הדו"ח בסמוך למועד פרסומו. ההחלטה בכל האמור בהתנהלות בין אישית
פסולה ובפגיעה בפרטיות של עובדים כפיפים היא מבוססת וסבירה והעובדת
כלל לא התמודדה עם הנתונים שעמדו בפני ועדת השימוע.

42. טענות העובדת בדבר התעמרות והתנכלות אינן מבוססות. מדובר בטענות
"אווירה" כוללניות. הטענות שהופנו כלפי העובדת הן ענייניות ומידתיות ונבעו
מכשלים מקצועיים ומהתנהלות בין-אישית פסולה של העובדת. התביעה נשענת
על תחושות סובייקטיביות של העובדת, ולא הובאו ראיות העומדות בקנה מידה
אובייקטיבי לעניין זה. אין להסתמך על עדותו של הפסיכולוג מאירי מטעם
העובדת לעניין ההתנכלות, שכן זה מתבסס אך ורק על דיווחי העובדת. העובדת
עצמה לא פעלה בהתאם להנחיותיו והמלצותיו של מאירי.
אין להידרש לטענות העובדת בנוגע למהלכי המכללה לאחר החלטת הניוד או
לאחר מתן פסק הבוררות. הטענות חורגות מהמחלוקות העומדות להכרעה
בהליך, ומכל מקום לא נפל פגם בהתנהלות המכללה.

43. התביעה בעילת לשון הרע לא הוכחה. בכתב התביעה הפנתה העובדת לפרסום
אחד בלבד בנוגע למכתב גולן לסגל המינהלי מיום 17.4.19. הפרסום עצמו לא
צורף לראיות העובדת וצוטט באופן חלקי ומגמתי בסיכומים מטעמה.
הפרסום מיום 17.4.19 אינו אסור. מכל מקום עומדות לנתבעים הגנות מכח
הגנת תום הלב שכן נעשה במסגרת תפקידו של גולן לשם הגנה על אינטרסים
כשרים של המכללה ומניעת השבתתה ובתגובה לפרסום של ועד העובדים
לעובדי הסגל המינהלי. כן עומדת לנתבעים הגנת האמת בפרסום. מדובר
בפרסום סביר בהיקפו.
הטענות בסיכומי העובדת לגבי פרסום נוסף הנוגע לאמיתות אישורי המחלה
חורג מהמחלוקות כפי שהועמדו בכתבי הטענות והוא בגדר הרחבת חזית
אסורה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

44. אשר לפגיעה בפרטיות – התביעה סולקה על הסף.

דיון והכרעה

45. בשאלה אם הקביעות בפסק הבוררות הן מעשה בית דין, בין היתר בכל האמור בעילת הזימון לשימוע, ניגוד עניינים בפעולת ועדת השימוע, הליך השימוע וההחלטה, כמו גם חובת התיאום לפי ההסכם הקיבוצי בנוגע להחלטת הניוד – אין אלא לחזור על הדברים שנקבעו בהחלטה מיום 4.7.23. עילות התביעה בהליך כאן רחבות מאלו שנמסרו להכרעת הבוררות, ולפיכך אין בפסק הבוררות כדי להביא למיצויין.

נימוקי אותה החלטה מהווים חלק מפסק-דין זה.

האם הזימון לשימוע נשען על נימוקים ענייניים

46. כמפורט לעיל, המערערת טוענת שהליך השימוע נולד בחטא מטעמים לא ענייניים, תוך "תפירת תיק" ועל רקע התנכלות אישית והתעמרות תעסוקתית. נקדים אחרית לראשית ונציין שעל-פי התרשמותנו מכלול הראיות והעדויות, הרקע להליך השימוע נעוץ בביקורת עניינית על התנהלותה המקצועית והאישית של העובדת. הנימוקים למסקנה זו יפורטו להלן.

47. ביום 11.2.19 נשלח להנהלת המכללה דו"ח ביקורת בנושא הספרייה, בהמשך לביקורת שנערכה בספרייה במהלך החודשים 9-11/2018.⁴² דו"ח הביקורת מתפרש על פניו כ- 50 עמודים. בפרק הסיכום וההמלצות בדו"ח הביקורת נקבע, בין היתר, שהספרייה פועלת ללא תכנית עבודה שתוביל ותנחה את פעילותה לאור השינויים המתרחשים בעולם המידע והידע ובמכללה; אין בספרייה נהלי עבודה כתובים המבססים שיטת עבודה מובנית ומבוקרת עבור העובדים; לא נעשה שימוש ממצה במערכת הממוחשבת "אלף" לשם הפקת דו"חות מעקב ובקרה ואין מדידה שוטפת של הפעילות לשם ביסוס ובניית פעולות עתידיות כמו גם לצורך דיווח להנהלת המכללה על פעילות הספרייה; ניהול תקציב הספרייה נמצא רק בידי מנהלת הספרייה ללא בקרה ופיקוח על ידי גורם נוסף, והתקציב מנוהל במערכות שונות באופן היוצר כפילות ואפשרות לטעויות ו/או אי סדרים;

⁴² דו"ח הביקורת – חלק מנספח 3 לתצהיר גולן.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

רכש הספרים אורך זמן רב ולא מוגדרים מועדים לביצוע הרכש; לא נפתחות הזמנות רכש לכלל הרכש הנערך בספרייה והדבר פוגע בניהול התקציב ובניהול הבקורות ורישומן במערכת הפיננסית של המכללה; בידי מנהלת הספרייה פרטי כרטיס אשראי של הממשלה שנעשה בו שימוש לצרכי רכש, וזאת ללא בקרה ופיקוח לאורך התהליך אלא בדיעבד בלבד.
מלבד פירוט הכשלים בעבודת הספרייה, כלל דו"ח הביקורת המלצות שונות לשיפור דרך פעולת הספרייה.

48. העובדת טענה שלא ניתן ללמוד מדו"ח הביקורת על כשלים בתפקודה האישי. אין בטענה ממש. מתוקף תפקידה כמנהלת הספרייה, סביר לייחס כשלים כאלה ואחרים בהתנהלות הספרייה לאחריותה הניהולית של העובדת. בנוסף, דו"ח הביקורת מפנה לליקויים בתפקודה של העובדת כמנהלת הספרייה, לרבות בנוגע להתמשכות הליך הרכש וריכוזיות בתהליך התשלום בגינו.

49. העובדת טענה שנמנעה ממנה זכות טיעון בנוגע לדו"ח הביקורת. לשיטתה, אם אכן מדובר בדו"ח הכולל ביקורת או מסקנות אישיות בעניינה, היה על המכללה או על כותב הדו"ח לאפשר לה להגיב לדברים. משהדבר לא נעשה, כך טוענת העובדת, משמעות הדבר פגיעה בזכויות העובדת או לחילופין – מתבקשת מהאמור המסקנה שדו"ח הביקורת אינו מופנה כלפיה ואינו יכולה להוות עילה לפיטורים או לניוד.

דין הטענה להידחות.
ראשית, גם אם דו"ח הביקורת אינו מופנה אישית כנגד המנהלת, הרי שאך סביר לצפות מהתובעת, כמנהלת הספרייה, לדאוג ליישום ההמלצות שצוינו בו. בעניין זה נערכו מספר פניות לעובדת, והופנתה תשומת לב בשלל תכתובות לציפיית הנהלת המכללה ליישום ההמלצות. הביקורת על תפקוד העובדת בתפקידה כמנהלת הספרייה באה לידי ביטוי בהמשך בתכתובות שונות בנוגע לדרך יישום המלצות הדו"ח.⁴³

שנית, יש לדחות את הטענה בדבר חובת מתן זכות טיעון קונקרטי לגבי מי מעובדי הספרייה או הנהלת הספרייה לממצאי הדו"ח בסמוך למועד פרסומו.

⁴³ בין היתר בדוא"ל של גולן מיום 31.7.18, חלק מנספח 3 לתצהיר גולן מיום 23.12.19, בעמ' 107-113.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

מטרת הדו"ח הוא להפיק לקחים ולטייב את הליכי ונהלי העבודה, ואין בו מסקנות אישיות. הפסיקה שהובאה בסיכומי העובדת בשאלת זו נוגעת להליכים חקירתיים או פליליים ואינה מתאימה למטרת הביקורת בנסיבות המקרה כאן.

50. מהראיות ומהעדויות עולה שעילת השימוע הנוגעת ליחסי העבודה של המנהלת עם העובדות הכפופות לה היא עילה סבירה המעוגנת במידע שהובא לידיעת הנהלת המכללה. מהראיות עולה שבמהלך השנים 2018 ו-2019 פנו איזה מבין עובדות הספרייה לגולן בתלונות בנוגע להתנהלות העובדת ויחסי האנוש בספרייה:

א. ביום 25.3.18 הודיעה הספרנית מאי איברהים על התפטרותה מעבודתה במכללה לאחר תקופת עבודה של למעלה מ-16 שנים.⁴⁴ במכתבה תארה שהשנה האחרונה היתה "מאוד קשה בעיניי בגלל ההתייחסות וההתנהגות הבלתי נסבלת והחלטות של מנהלת הספרייה גב' זליה זיירמן והתנקמותה בי ללא סיבה בכלל אלא שהיא רואה בי האדם החלש ביותר בספרייה". לפי הודעת ההתפטרות, זו תיכנס לתוקף ביום 1.6.18. בהמשך, חזרה בה איברהים מהודעת ההתפטרות.⁴⁵

ביום 14.6.18 פנתה איברהים לגולן בכתב,⁴⁶ וטענה שנפגעה מהעובדת ומהחלטתה שלא לקדם אותה. ביום 27.6.18 התרה גולן בעובדת שעליה לחדול מיחס בלתי ראוי ובלתי מכבד כלפי הספרנית איברהים.⁴⁷ בהמשך לאותה פניה פנתה הספרנית איברהים לאחיאב שוב⁴⁸ וציינה שהעובדת הבחינה שהיא כותבת דוא"ל לגולן וביקשה לברר במה מדובר, וכי היא חשה שהיא נתונה ב"חקירה" באופן שפגע בפרטיותה ובכבודה.

העובדת הפנתה לכך שבהמשך הועלו טענות נגד הספרנית איברהים בנוגע לסיוע לאחר לשם חדירה למחשבי המכללה שלא כדין.⁴⁹ לא מצאנו שיש לדברים משמעות בהקשר לטענות הצדדים בהליך כאן.

⁴⁴ מכתב התפטרות של הספרנית מאי איברהים מיום 25.3.18 – נספח 5 לתצהיר גולן מיום 31.5.21, עמ' 26

⁴⁵ סע' 20 לתצהיר גולן מיום 31.5.21

⁴⁶ דוא"ל של הספרנית מאי איברהים לגולן מיום 14.6.18 – חלק מנספח 3 לתצהיר גולן מיום 23.12.19 בעמ' 62.

⁴⁷ מכתב התראה מיום 27.6.18 – חלק מנספח 3 לתצהיר גולן מיום 23.12.19, עמ' 63.

⁴⁸ דוא"ל של הספרנית איברהים מיום 12.7.18 – חלק מנספח 3 לתצהיר גולן מיום 23.12.19, עמ' 78

⁴⁹ נספח 8 לתצהיר העובדת מיום 20.5.21



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

ב. ביום 9.7.18, כשנה קודם לזימון לשימוע, פנה גולן לעובדת בכתב⁵⁰ בדוא"ל שכותרתו "סביבת העבודה של עובדות ספרייה". בפניה זו הודיע גולן לעובדת שנמסר לו שבספרייה מתנהל מעין "ציד מכשפות" במסגרתו נערכים בירורים מי מעביר מידע להנהלה או "משתף פעולה" עם ההנהלה. גולן הבהיר שיש לאפשר לכל העובדים להביע דעתם באופן חופשי בכל פורום, וכי אין בכוונתו להבליג על פגיעה בעובדות ובזכותן לעבוד בסביבת עבודה נעימה ותומכת. עובדות הספרייה מכותבות לדוא"ל זה. הפניה מחזקת את ההתרשמות שהטענות שהוצגו לעובדת בשאלת יחסי האנוש בספרייה אינן חסרות בסיס. העובדת לא זימנה לעדות מי מעובדות הספרייה שתעיד אחרת.

ג. ביום 26.3.19 פנתה עובדת הספרייה גב' ישראלה מזור (להלן – **מזור**) לגולן בכתב והודיעה⁵¹ כי מזה תקופה יש לה "**תחושה לא נעימה שמישהו מחטט לי בחומרים הנמצאים על שולחני במשרד בספרייה**". מזור ביקשה את טיפולו של גולן בנושא. מזור העידה שהפניה לגולן בעניין זה באה לאחר שמעט קודם לכך הגיעה בשעת בוקר מוקדם לעבודה, נכנסה לחדרה החשוך, וראתה את העובדת "**קופצת מהשולחן שלי, הידיים שלה סנטימטרים מהדפים שלי, קופצת מהשולחן בבהלה**". לפי עדותה, העובדת הסבירה שחיפשה חשבונית של ספר, אלא שהתשובה לא היתה סבירה בעיניה משום שמזור אינה עוסקת ברכישת ספרים אלא כתבי עת.⁵²

ד. בהמשך לפנייתה של מזור, הוצבה מצלמה בחדר העבודה שלה בספרייה ועל שולחנה הונח המכתב, בו עיינה העובדת במהלך "אירוע המצלמה". די באמור כדי לבסס את המסקנה שעילת הזימון לשימוע בשאלת היחסים הבין אישיים בספרייה אינה חסרת בסיס.

⁵⁰ פניית גולן בדוא"ל לעובדת מיום 9.7.18 – חלק מנספח 3 לתצהיר גולן מיום 23.12.19, עמ' 77.
⁵¹ דוא"ל של מזור לגולן מיום 26.3.19 – נספח 2 לתצהיר גולן מיום 23.12.19, עמ' 14.
⁵² פרו' מיום 13.7.23 בעמ' 96.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

51. מעבר לאמור, המחלוקות בין גולן לעובדת בנוגע להתנהלותה האישית, שיטות העבודה והניהול שהיא נוקטת ויישום מסקנות דו"ח הביקורת על עבודת הספרייה באו לידי ביטוי בתכתובת בין הצדדים על פני תקופה ממושכת.

בין גולן לעובדת התגלעה מחלוקת בנוגע לרצונה של העובדת להירשם לקורס בשפה הערבית. כעולה מהתכתבות מחודש 5³5/18 ניכר שגולן אינו רואה את הדברים בעין יפה וסבור שאם יש לעובדת זמן פנוי עליה להקדיש אותו לעבודתה כמנהלת הספרייה. בהקשר זה ציין גולן בפניה שהעובדת נוטלת חופשה כמעט מדי יום ב' 'בגלל סידורי העבר', למרות המלצות דו"ח הביקורת אינה משובצת עדיין לעבודת הצוות, ויוצאת להשתלמויות וכנסים.

בהודעה מיום 10.6.18, לה כותבו גם נציגי ההסתדרות, ציינה העובדת כך :
"**... אני מתהלכת מזה זמן רב בתחושה אישית קשה שההתנהלות שלך מולי מונעת משיקולים אישיים כלשהם במקום ממניעים מקצועיים. דרישותיך אליי אינו בגדר תפקידי, הנוהגים שהיו קיימים עד כה למנהלי הספרייה משום מה נעצרו לפתע אצלי וזאת ללא כל הסבר מוצדק וכל הצעת פשרה מטעמי (כמו מכסה ליציאה להשתלמויות) נדחית על הסף.**"

בתגובתו מיום 31.7.18 ציין גולן שהתייחסותו לעובדת היא מקצועית בלבד "**מתוך בחינת התפוקות ואופן תפקודך כמנהלת**", וכי השימוש במונח "שיקולים אישיים" הוא מפלט מהתמודדות עם הביקורת העניינית. בתגובתו הפנה גולן לכך שדו"ח הביקורת גילה ממצאים בעייתיים וחסרי תקדים ועל העובדת להתרכז ולטפל בליקויים. עוד הוסיף גולן בתגובתו כי מתוך שיחות עם עובדות הספרייה גילה שההערכה האישית והמקצועית כלפי העובדת היא נמוכה ונמסר לו שהיא "**מייצרת אווירת פחד ותחושת איפה ואיפה, חוסר פרגון ואי מתן קרדיט, ניהול כוחני וצנטרליסטי, חוסר התחשבות בעובדות, אי מתן דוגמא אישית וחוסר לויאליות, היעדרויות רבות מתחום הספרייה במהלך יום**

⁵³ ההתכתבות בנוגע ליישום העובדת לקורס ערבית, חלק מנספח 3 לתצהיר גולן מיום 23.12.19, עמ' 107-113.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

1 **העבודה**". בנוסף, מנה גולן בתגובתו כשלים מקצועיים ובהם אי יכולת עצמאית
2 להפקת דו"חות, אי העברת מידע ותובנות מכנסים והשתלמויות באופן שקוף
3 לעובדות, חוסר יוזמה לשינויים ושיפור בעבודת הספרייה מבחינה ניהולית
4 וטכנולוגית, קושי בקבלת החלטות והבאתם לכלל מימוש, התמקדות שלא
5 בדברים חשובים וחולשה ניהולית בהפעלת עובדים, האצלת סמכויות וחלוקת
6 ודוגמא אישית.

7 בסיום תגובתו ציין גולן **"העובדה שאת מכתבת את ההסתדרות ואת ועד**
8 **העובדים על התכתבות פנימית מקצועת אינה הולמת ונראה שמסיבותייך שלך**
9 **את מנסה לגרור את ההתנהלות המקצועית לתחום יחסי עבודה בניסיון ליחס**
10 **לטענות כלפיך כסות של "התנכלות". אני מצפה להתייחסות עניינית ולא**
11 **להכתרת כל טענה כנגד תפקודך במילת הקסם "התנכלות".**

12
13 ביום 5.9.18 הודיעה העובדת לגולן כי **"עיון מעמיק במכתבך ובמכתבים קודמים**
14 **שלך, כמו גם ניתוח מידע שאספתי במהלך אירועים ושיחות עם צוות העובדות**
15 **בספרייה, הביאו אותי להבנה שעלי לנקוט מהלך כולל שכוונתו היא יצירת**
16 **שינוי חיובי בהתאם למתווה – שימצא ראוי – בעיניך.**" במכתבה פרטה העובדת
17 מהלכים שונים שבכוונתה לנקוט לשם שיפור עבודת הספרייה ולהטבת תחושת
18 צוות עובדי הספרייה ושיפור סביבת העבודה.

19
20 ההתכתבות כמפורט לעיל משקפת את הטענות המקצועיות והאישיות כלפי
21 העובדת שהועלו חודשים ארוכים קודם לזימון לשימוע, את יחסי העבודה
22 העכורים בין העובדת לגולן, כמו גם את ההבנה שגילתה העובדת לכך שנדרש
23 "שינוי חיובי" בהתנהלותה וביחסיה עם הנהלת המכללה.

24
25 52. עילת הזימון לשימוע בנוגע לפגיעה של העובדת בפרטיות עובדת הכפופה לה –
26 היא עילה סבירה.

27 בנוגע לעילה זו טענה העובדת מספר טענות, ובהן: אירוע המכתב חושף קנוניה
28 של גולן בשיתוף עם מזור עמה יש לו "קשר מיוחד" לסילוקה מתפקידה כמנהלת
29 הספרייה; אין מדובר בפגיעה בפרטיות שכן מתוקף תפקידה היא רשאית
30 להיכנס לחדרן של עובדות הכפופות לה; אין להתבסס על צילום אירוע המכתב



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

שכן אותו צילום מהווה כשלעצמו פגיעה בפרטיותה, כחלק ממהלך נרחב של הצבת מצלמות בניגוד לדין. דין הטענות להידחות, כפי שיפורט להלן.

53. ראשית יובהר כי העובדת לא הכחישה את עצם העיון במכתב שהיה מונח על שולחנה של מזור ואשר על פני הדברים היה מיועד למזור כפי שצוין בחלקו הגלוי של המכתב, וזאת על אף שאין מחלוקת שהמכתב היה מקופל וסגור בסיכות שדכן.

העובדת לא סיפקה הצדק סביר להתנהלות זו. גם אם מתוקף תפקידה כמנהלת היא רשאית להיכנס לחדרם של עובדים הכפופים לה, אין פירוש הדבר שהיא רשאית להיחשף למסמכים שיתכן והם אישיים. העובדת עצמה הסבירה שחשדה כבר באותו שלב שמדובר במהלך שיועד לטמון לה פח,⁵⁴ והדברים מלמדים שהעובדת היתה מודעת, בעת העיון במכתב, שמדובר במסמך אישי.

54. העובדת טענה שבין גולן למזור נרקמה מערכת יחסים "מיוחדת", והיא העומדת בשורש היחס כלפיה והרצון לפטרה או לניידה מתפקידה. לא הוכח שבין גולן למזור היתה מערכת יחסים אישית החורגת מיחסי העבודה הרגילים. כן נדחית הטענה שהמהלכים נגד העובדת הונעו על רקע הרצון למנות את מזור לתפקיד מנהלת הספרייה.

מעדותה של מזור ניתן היה ללמוד על יחסי העבודה העכורים בספרייה תחת העובדת כסגנית מנהלת הספרייה ולאחר מכן כמנהלת הספרייה במשך שנים ארוכות. עדותה של מזור עוררה אמון ונמצאה מהימנה. מזור זומנה לעדות שלא מרצונה אלא לפי בקשת העובדת ודיברה מדם ליבה על כך שנגררה שלא בטובתה לסכסוך זה. מזור תארה שעם תחילת עבודתו במכללה הזמין גולן איזה מבין העובדים לשיחות אישיות והיא ראתה בכך הזדמנות לשטוח לפניו את הקשיים בעבודה בספרייה תחת ניהולה של העובדת.

מזור העידה שמעולם לא שאפה להציג מועמדותה לתפקיד מנהלת הספרייה ואף לא עשתה כן בכל שלב, לרבות לאחר החלטת הניוד, ועדותה בעניין זה משתלבת עם עדותו של גולן שהעיד כי לא נערכה אליו פניה בעניין זה וכי מזור ממילא

⁵⁴ פרו' מיום 13.7.23 בעמ' 37 ש' 7 ואילך, ובעמ' 38 ש' 17 ואילך.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

אינה עומדת בתנאי הסף למילוי התפקיד. במכרז מחודש 12/19 לאיוש תפקיד מנהלת הספרייה,⁵⁵ פרסום שהוביל להגשת הבקשה לסעד זמני בהליך זה, צוין שאחד מתנאי הסף במכרז הוא תואר שני בלימודי מידענות/ ניהול על נגזרותיו ממוסד אקדמי מוכר – תנאי שמזור אינה עומדת בו. מהראיות שהעובדת הציגה⁵⁶ עולה שמזור התייעצה עם גולן בנוגע לאפשרות שתגיש מועמדות לתפקיד אחר – עוזרת למנל"א, ולתפקידה של העובדת. מארג ראיות זה חותר תחת הטענה הכללית של העובדת, שלא הוכחה, לפיה התנכלו לה על רקע רצונו של גולן להחליפה במזור.

55. שוכנענו שאותה "קנוניה" כביכול בין גולן למזור מסתכמת בכך שלאחר שמזור העלתה את חששה שהעובדת מחטטת בחפציה, הסכימה לכך שינוסח ויונח המכתב שהעובדת צילמה באירוע המכתב (מכתב שהעובדת מכנה "מכתב התמורה" והנתבעים מכנים "מכתב הפיתיון") ושולחן העבודה שלה וסביבתו יצולמו. הא ותו לא. הרמיזות של העובדת בדבר יחסים "מיוחדים" (מבלי שהובהר מה פירוש הרמיזות) לא התגבשו לראיות מובהקות בדבר קשר אישי. כך או כך, שוכנענו שהמכתב הונח בכוונת מכוון על מנת לפתות את העובדת ולבחון אם היא אכן חוטאת בחיטוט בחפצי מזור, והתברר שאכן כך. מכיוון שהמכתב נוסח והונח בכוונת מכוון על מנת לבחון את התנהגות העובדת, לא ניתן ללמוד מתוכנו של המכתב על רצון אמיתי להיטיב עם מזור או לקדמה, על עסקת "תן וקח", ואף לא על טיב היחסים בין גולן למזור.

56. אין מחלוקת שמזור הסכימה לכך שבחדרה תוצב מצלמה שתתעד את הנעשה בסמוך לשולחן העבודה שלה. טענת העובדת לפיה הצבת המצלמה פוגעת בפרטיות מי מהעובדים כמו גם השאלה בדבר חוקיות הצבת מצלמות בשטח המכללה בכלל חורגת מהדיון בהליך כאן. מכל מקום, אין בטענות אלה כשלעצמן כדי להוביל למסקנה שהזימון לשימוע נשלח מטעמים לא ענייניים או בלתי סבירים, שעה שהנתונים מלמדים על פגיעה בפרטיות מצידה של העובדת.

⁵⁵ המכרז – נספח א' לתצהיר העובדת בבקשה לסעד זמני.
⁵⁶ התכתבות בדוא"ל בין מזור לגולן מיום 15.3.18, חלק מנספח 3 לתצהיר העובדת מיום 20.5.21.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

57.

העובדת טענה שבסמוך לפני זימונה לשימוע זומנה לשיחה עם גולן. באותה שיחה לא הועלו טענות מקצועיות נגדה, והאמור מלמד לשיטתה על כך שהטענות צצו יש מאין או שאין להן בסיס. לא היה בטענה כדי לשכנע. בתכתובות בין הצדדים עוד קודם לשיחה שהוקלטה עלתה באופן מפורש חוסר שביעות הרצון של גולן מהתנהלות העובדת. בין הצדדים יש מגעים שוטפים במהלך העבודה כך שלא ניתן ללמוד משיחה אחת בה לא עולות טענות על כך שהכל מתנהל על מי מנוחות. בנוסף, העובדת עצמה העידה שהקליטה את אותה שיחה בעצת אחרים על רקע תחושתה שיחסי העבודה עכורים, ויש באמור משום הודאה של העובדת שגם לפני לאותה שיחה היה ידוע לה ולאחרים על כך שלמנהל טענות שונות המופנות כלפיה.

58.

על יסוד האמור והמפורט עד כה, אנו קובעים שהזימון לשימוע נשלח לעובדת מטעמים עניינים וסבירים. הטענה לפיה הזימון נשלח מטעמים נקמניים ועל רקע התנכלות אישית בעובדת נדחית. לשאלת ההתעמרות נשוב בהמשך בהתייחס לעילת תביעה זו. לצורך בחינת שלב השימוע, די בכך שהוכח שהעילות שצוינו במכתב הזימון לשימוע אינן חסרות בסיס. ויודגש, בעת בחינת השאלה של עילת פיטורים, על בית הדין להזהיר את עצמו ולוודא שאינו מחליף את שיקול דעתו של המעסיק בשיקול דעתו שלו. בנסיבות המקרה כאן, לא נסתרה גרסת המכללה לפיה מצאה פגמים בהתנהלות העובדת בפן המקצועי והאישי, ומכאן מתבקשת המסקנה שאין להתערב בעצם ההחלטה לזמן את העובדת לשימוע ובעילות שצוינו במכתב הזימון לשימוע.

האם נפל פסול בהרכב ועדת השימוע

59.

העובדת טענה שהיה על גולן לפסול את עצמו מלשבת בוועדת השימוע בשל ניגוד עניינים. על-פי הנטען, החשש מניגוד עניינים ומשוא פנים בא לידי ביטוי באופן הבא: כנגד גולן הועלו טענות בנוגע להתעמרות והתנכלות בעובדת; כן הועלו נגדו טענות בנוגע לפגיעה בפרטיות והצבת מצלמות בניגוד לדין ובעניין זה אף הוגשו תלונה במשטרה וקובלנה פלילית. לטענת העובדת, משוא הפנים בא לידי ביטוי בסופו של דבר שכן חברי ועדת השימוע ניזונו ממידע שגולן מסר חרף היותו חבר הוועדה, כך שבפועל מדובר



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

בהחלטה אותה גולן "הכתיב".

60. ככלל, מנהל ישיר של עובד אמור להיות חלק מהליך השימוע, והשתתפותו בהליך זה לא תיחשב כשלעצמה לפעולה בניגוד עניינים או כזו החוטאת במשוא פנים.⁵⁷

בשאלה זו הבחינה הפסיקה בין דעה מוקדמת או ראשונית לבין דעה "נחרצת וסגורה שאינה ניתנת לשינוי". קיומה של דעה ראשונית ולכאורית לא יהווה פגם בהליך השימוע כל עוד לא נחצה קו הגבול העדין לעבר נעילת הדעה ללא נכונות לבחון באופן ענייני את הטענות המועלות בשימוע.⁵⁸

כאשר המנהל הישיר הוא זה שבא במגע מקצועי ואישי יומיומי עם העובד כלפיו מועלות הטענות, וכאשר ההחלטה בשימוע עלולה להישען גם על מידת שביעות רצונו של אותו ממונה, כפי שקרה בנסיבות המקרה כאן, ניתן אף לומר שהשתתפותו של אותו ממונה ישיר בהליך השימוע היא חיונית. אין לומר שהשתתפותו של המנהל שהעלה את הטענות שהיוו בסיס לזימון לשימוע מלמדת כשלעצמה על דעה קדומה, המצדיקה את פסילתו מראש של אותו מנהל מלשבת בוועדת השימוע או לקחת חלק בהחלטתה.

61. במהלך הליך השימוע, או חלקו, גולן נמצא במעמד של נחקר או מתגונן בעקבות תלונה משטרתית וקובלנה פלילית בשאלות של פגיעה בפרטיות בשל הצבת מצלמות. התלונה והקובלנה הוגשו על-ידי העובדת או על-ידי בעלה, ושאלת חוקיות הצבת המצלמות נוגעת גם לאחת מעילות השימוע של העובדת. מצב דברים זה מעמיד את גולן בעמדה מורכבת, שכן הכרעות ועדת השימוע בשאלות הנוגעות לאירוע המצלמה וכשרות הראיה שהושגה באמצעות הצבת המצלמה בחדרה של מזור נוגעת במידה מסוימת לטענות העובדת במישור הפלילי.⁵⁹ עם זאת, בנסיבות המקרה כאן, לא מצאנו שיש באמור כדי להביא לביטול או לבטלות החלטת ועדת השימוע להורות על נידוח של העובדת, וזאת מהטעמים

⁵⁷ ע"ע (ארצי) 48726-11-18 שלום (שולי) רוזנברג – גיוון אימגינג בע"מ (6.1.20), בסעיף 28 לפסה"ד.
⁵⁸ ע"ע (ארצי) 22774-06-20 ערן ישעיהו אלמגור – אוניברסיטת בן גוריון (1.9.21) בסעי' 150-152 לפסה"ד.
⁵⁹ ע"ע (ארצי) 151/05 חיים טולדנו – עיריית נצרת עלית (26.12.07), בפסקה 27 לפסה"ד נפסק שבנסיבות בהן בהרכב ועדת השימוע לפני השעיה יושבה יועצת משפטית של רשות מקומית החתומה על כתב אישום משמעותי נגד אותו עובד העומד בפני השעיה פסק בית הדין הארצי שהיועמ"ש פעלה "בעירוב תחומים של סמכויותיה ובניגוד אינטרסים מובהק", ובכך נגרמה "פגיעה ממשית של מראית פני הצדק" ונמצא פגם בהמלצת ועדת השימוע להשעות את העובד.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

הבאים :

ראשית, העובדת או בעלה הם שהגישו את התלונה במשטרה ואת הקובלנה הפלילית. בעשותם זאת לאחר שנשלח מכתב הזימון לשימוע ולאחר שנקבעה זהות חברי ועדת השימוע, הם שהעמידו את גולן באותה עמדה מורכבת. אין לאפשר לעובדת, אם כן, לקבוע או להשפיע על זהות חברי הוועדה באמצעות מהלכים כדוגמת הגשת תלונה (שנסגרה בהיעדר אשמה, ולאחרונה נפתחה ככל הנראה שוב אך עד כה לא הניבה כתב אישום) או קובלנה פלילית (שנמחקה).

שנית, מצאנו טעם בקביעת ועדת השימוע לפיה הטענה בדבר הרכב הוועדה הועלתה בשיהוי המצדיק כשלעצמו את דחיית הטענה. הרכב ועדת השימוע צוין עוד במכתב הזימון לשימוע מיום 14.4.19. הטענה בנוגע לניגוד עניינים בהרכב הוועדה הועלתה בישיבת השימוע הראשונה כשלושה חודשים מאוחר יותר.

62. לא הוכחה הטענה שהחלטת ועדת השימוע היא החלטה "מוכתבת" של המנהל בלבד. לאחר ששקלנו את מכלול הנסיבות והראיות, לרבות עדויות חברי ועדת השימוע, הנתבעים 3 ו-4, שוכנענו שאלה הפעילו שיקול דעת עצמאי. אכן, בהחלטתה המפורטת של ועדת השימוע צוין שנערך בירור מול המנהל בכל האמור בטענות כאלה או אחרות של העובדת. מדובר בטענות שהועלו ביחס להתנהלותו של המנהל, כך שאין מנוס אלא לברר את הדברים מולו. כך היתה נוהגת ועדת שימוע בכל הרכב אחר. גם בית הדין, לאחר ששמע את מכלול העדויות, לא שוכנע בטענות העובדת כך שאין בדחיית הטענות כשלעצמה כדי ללמד שחברי ועדת השימוע לא הפעילו שיקול דעת עצמאי.

63. גם אם היינו קובעים שהכללתו של גולן בהרכב וועדת השימוע עולה כדי פגם (והדבר אינו כך), אין בפגם זה כדי להביא לביטול החלטת הניוד ואכיפת העסקת העובדת בתפקיד מנהלת הספרייה. סעד של אכיפה הוא סעד שבשיקול דעת ויישומו יישקל בשים לב לנסיבות המקרה, מהות הפגם וחומרתו, סוג המשרה, כמו גם השפעת הסעד על העובד ועל מקום העבודה.⁶⁰ אין להתעלם מכך שמערכת היחסים העכורה בין העובדת לגולן, כפי שנחשפה בהליכים השונים כמתואר לעיל, והפגיעה של העובדת בפרטיות עובדת הכפופה

⁶⁰ ע"ע (ארצי) 1123/01 בית ספר תיכון עירוני כ"ח – צויזנר, פד"ע לב 438 (2001).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

לה, יש בהם כדי להקשות על המשך עבודתה של העובדת בתפקיד ניהולי במכללה. למסקנה זהה הגיעה גם הבוררות כמפורט בפסק הבוררות. אין גם להתעלם מכך לעובדת נודע תפקיד ממשי בהחמרת היחסים בין הצדדים. הדבר בא לידי ביטוי, בין היתר, בהקלטת שיחה עם המנהל, הקלטה המלמדת כשלעצמה על היעדר יחסי אמון בין גולן לעובדת. נציין שלא נתבע סעד כספי בהתייחס לעילה של פסול בהרכב ועדת השימוע.

טענות בדבר ניהול מו"מ שלא בתום לב

64. העובדת טענה שהמכללה הציגה מצג שווא לפני ההסתדרות במהלך הליכי השימוע לפני פיטורים – ולפיו פניה של המכללה לפיטורי העובדת. המכללה התעכבה במתן החלטתה, ולבסוף הודיעה שבכוונתה לנייד את העובדת מתפקידה. מדובר בהתנהלות שלא בתום לב, באופן שמנע מהעובדת להציג את טענותיה בנוגע לכוונה לניידה מתפקידה. מנגד, המכללה טענה שפעלה כדין ובתום לב. המכללה ניהלה מגעים מול ההסתדרות, במסגרתם פעלה ההסתדרות בשמה ומטעמה של העובדת. השיהוי בפרסום ההחלטה בדבר ניוד נעשה לשם מיצוי המגעים בין היתר בנוגע לאפשרות של פרישה מוקדמת. רק לאחר שההסתדרות הודיעה על מיצוי המגעים ודרשה שהמכללה תנהל מו"מ מול ב"כ העובדת, היה מקום לפרסם את ההחלטה.

65. כמתואר בפרק העובדתי, במהלך חודשים 11/19-9/19 התקיימו מגעים בין המכללה להסתדרות במטרה לבחון חלופות לפיטורים. הצדדים אף החליפו טיוטות בנוגע להסכמות בדבר פרישה מוקדמת. ההסתדרות ביקשה מהמכללה במפורש שלא להודיע על החלטתה עד למיצוי ההידברות.⁶¹ נציג ההסתדרות הודיע בדוא"ל מיום 3.11.19 כי העובדת תשקול בחיוב את ההצעה, שהועברה לידעתה ולידיעת ב"כ.⁶² מהראיות עולה שבמסגרת המגעים בין ההסתדרות למכללה נדונה אפשרות

⁶¹ סעיפים 34-31 לתצהיר עו"ד עינב בן יהודה, מזכירת איגוד מקצועי המחזיקה בתיק סגל מינהלי במכללה במועדים הרלוונטיים לתביעה. עו"ד בן יהודה הדגישה בתצהירה שההסתדרות ביקשה מהמכללה לעכב את מתן החלטתה או את פרסומה עוד בחודש 9/19, ולא לאחר שהחלטת הניוד נחתמה.
⁶² דוא"ל יואב קליין נציג ההסתדרות לגולן מיום 3.11.19 - 2/3



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

ניודה של התובעת לתפקיד אחר, לרבות לתפקיד ספרנית,⁶³ וניכר שההסתדרות ביכרה אפשרות של פרישה מוקדמת תוך הבטחת תנאי פרישה מיטיביים. מטיוטות הסכמים שהוחלפו בין המכללה לנציגי ההסתדרות בתחילת חודש 10/19 מתחזק הרושם שבמהלך ניהול המגעים ידעו נציגי ההסתדרות שהמכללה לא קיבלה החלטה בדבר פיטורים.⁶⁴

במהלך חודש 11/19 לאחר שנציג ההסתדרות הודיע למכללה כי המו"מ מוצה. ביום 1.12.19 פנה ב"כ העובדת לב"כ המכללה בכתב⁶⁵ וציין כי נודע לו שוועדת השימוע החליטה שלא לפטר את העובדת, ומכאן שהעובדת תמשיך בתפקידה כמנהלת הספרייה והמכללה נדרשת לדאוג לכך שהעובדת לא תהיה כפופה לגולן אלא למנהלת לעניינים אקדמיים. באותו יום, 1.12.19, הודיעה המכללה לעובדת על החלטתה מיום 28.10.19 לנייד את העובדת לתפקיד ספרנית.⁶⁶ לא נסתרה טענת המכללה שהחלטת הניוד ניתנה עוד ביום 28.10.19, ופרסומה נדחה בשל המגעים עם ההסתדרות. מכיוון שההסתדרות פעלה מטעם ולטובת העובדת במגעים עם המכללה, והיתה לכך שלא ניתן לפטר את העובדת אלא אם ניתנת הסכמת ההסתדרות, כפי שהיתה מודעת לאפשרות הניוד – לא ברור מדוע מלינה העובדת על התנהלות המכללה דווקא.

66. איננו מקבלים את גרסת ההסתדרות לפיה במסגרת אותם מגעים הבהירה המכללה כי ההחלטה של ועדת השימוע היא פיטורים, ועל רקע זה ניסתה ההסתדרות להמתיק את רוע הגזירה ולהביא לפרישה מוסכמת, וכי שאלת הניוד לא עמדה כלל על הפרק. הפיטורים מותנים ממילא בהסכמת ההסתדרות בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי, כך שטענה זו אינה סבירה. בנוסף, נציגי ההסתדרות אישרו בעדותם⁶⁷ כי שאלת הניוד הועלתה אף היא במהלך המגעים, ולו "בחצי פה", אם כי באותו שלב לא התקיים דיון בנוגע לתפקידים הקונקרטיים אליהם ניתן לנייד את העובדת. הדברים מתיישבים עם נוסח הטיוטות שהוחלפו בין המכללה לנציגי

⁶³ עדות עו"ד עינב בן יהודה בהליך הבוררות, פרו' עמ' 76, ש' 18 ואילך.

⁶⁴ בטיטה שהועברה בין המכללה להסתדרות ביום 10.11.19 צוין, בין היתר, שהמכללה שקלה את הפיטורים ו"גיבשה... את החלטתה להעביר את התובעת מתפקידה לתפקיד אחר במכללה, עוד בטרם פורסמה ההחלטה, התנהל משא ומתן בין הצדדים, באמצעות ההסתדרות והצדדים הגיעו להסכמות הכוללות את סיכום עבודתה של התובעת...."

⁶⁵ מכתב ב"כ העובדת מיום 1.12.19 – נספח ד' לבקשה לסעד זמני.

⁶⁶ החלטת הניוד והמכתב הנלווה – נספח 5 לתצהיר דגן, עמ' 739.

⁶⁷ סעיף 31 לתצהיר עו"ד בן יהודה, וכן בסעיף 4 למכתב ההסתדרות מיום 8.12.19, נספח ל"א לתצהיר בן יהודה שם צוין שההסתדרות היא שהעלתה את אופציית הניוד במהלך המגעים, לצד הבהרה שלא תסכים לניוד לתפקיד נחות יותר.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

1 ההסתדרות. המחלוקת בין ההסתדרות למכללה בנקודה זו סובבת סביב
2 השאלה אם המגעים בדבר ניוד עולים כדי "תיאום" כנדרש בהוראות ההסכם
3 הקיבוצי – שאלה שנבחנה בהרחבה במסגרת הליך הבוררות.

4
5 67. לא שוכנענו שלמכללה היה אינטרס או שהיה יכול לצמוח לה יתרון כלשהו
6 מהשהיית ההודעה בדבר ניוד, ולא מצאנו שהעיכוב במסירת ההחלטה הסופית
7 מלמד על היעדר תום לב.
8 כאמור, מהראיות עולה שלאחר סיום ישיבות השימוע וקבלת השלמת הטיעון
9 בכתב, ניהלו המכללה וההסתדרות מו"מ בנוגע לאפשרות של פרישה מוקדמת.
10 כאמור, בהיעדר הסכמה של ההסתדרות לפיטורי העובדת, ממילא פתרון זה לא
11 היה ישים. במסגרת אותו מו"מ שקלה המכללה את היתרון הכספי הגלום
12 בפרישה מוקדמת תוך מתן הטבות כספיות שונות לעומת מהלך של ניוד לתפקיד
13 קודם כספרנית מן השורה.⁶⁸ במהלך המו"מ פעלה המכללה על מנת לקדם את
14 פתרון הפרישה המוקדמת, בין היתר על דרך של בירורים כספיים מול חשב
15 המכללה ביום 18.11.19. מאותה התכתבות כמו גם מיתר העדויות והראיות
16 עולה שבמהלך התקופה שממועד אירוע המכתב, פרסום תוכנו במסגרת מחאת
17 עובדי הסגל המינהלי, הזימון לשימוע ומהלך בירור השימוע שררו בין הצדדים
18 מתח וחוסר אמון הולך וגובר. חוסר האמון התבטא בין היתר גם בהתנהלות של
19 העובדת ומטעמה, ובכך שהמו"מ וההידברות מול המכללה נעשה "בשני קולות",
20 קולה של ההסתדרות וקולם של ב"כ העובדת.

21
22 70. על יסוד האמור נדחית הטענה שהמכללה פעלה בחוסר תום לב בכך שהשתתה
23 את פרסום החלטת הניוד.

התעמרות והתנכלות

24
25
26 71. העובדת טענה שגולן התנכל והתנהלותו כלפיה עולה כדי התעמרות המזכה
27 בפיצוי. התובעת פנתה לאיבחון וטיפול בשל מסכת ההתעמרות עוד בטרם
28 זימונה לשימוע, וחוות דעתו של הפסיכולוג מאירי מבססת את הטענות בהקשר
29 זה. לאחר הפניה לטיפול, מסכת ההתעמרות אף החמירה ובאה לידי ביטוי

⁶⁸ תואר בפניית גולן לחשב המכללה ולמנהלת משאבי אנוש מיום 18.11.19, נספח 6 לתצהיר העובדת מיום 20.5.21.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

בהליך הפיטורים והניוד, בפרסום לשון הרע, בדרישה לעמוד לבדיקה רפואית
ובהפחתה בשכר.
המכללה הכחישה את הטענות והסבירה שפעלה באופן ענייני. לשיטתה, אין
להסתמך על הטענות הסובייקטיביות כפי שבאו לידי ביטוי בעדות העובדת ובזו
של הפסיכולוג המאירי הנשען אך ורק על דיווחי העובדת.
72. על המעסיק מוטלת החובה לספק לעובד סביבת עבודה ראויה ומכבדת שאין בה
פגיעה בכבוד האדם על היבטיו השונים, וזאת מכח חובות תום הלב וההגינות.⁶⁹
כהתעמרות בעבודה יכולות להיחשב מגוון של התנהגויות חוזרות ונשנות
היוצרות סביבת עבודה עוינת אותה העובד חווה כמשפילה. התעמרות עלולה
להתבטא בפגיעה מילולית על דרך של צעקות או השמעת ביקורת לא מוצדקת,
בפגיעה במעמד העובד על דרך של השפלה פומבית או הפצת שמועות, הטלת
משימות מיותרות או משפילות ועוד, כל אלה לא כמקרה חד פעמי אלא באופן
מתמשך או חוזרני.⁷⁰
על-פי הפסיקה, לא כל התנהלות מצד המעסיק או הממונה מטעמו הגורמת
לעובד עגמת נפש תיחשב בהכרח להתעמרות בעבודה. יחסי עבודה מעצם טיבם
עם יחסים מתמשכים הכרוכים לא פעם גם בחיכוכים, בהערות ובביקורת על
תפקודו של העובד, בהליכי בירור ומשמעת וכדומה. את הטענות להתעמרות יש
לבחון במבחן אובייקטיבי בהתאם לכללי ההתנהגות הרווחים ומקובלים
במקום עבודה סביר, כך שלא כל אמירה או הערה שנאמרה בלחץ העבודה
היומיומי או מתוך רוגז או סערת רגשות תצדיק חיוב בפיצוי.⁷¹
הנטל להוכיח התעמרות בעבודה מוטל על העובד הטוען לקיומה של התופעה.
על בית הדין לבחון את הטענות כמכלול בהתאם לאמת מידה אובייקטיבית,
לאור ההתרשמויות ממכלול הראיות והעדויות.⁷²
73. מהראיות עולה שבתקופה הרלוונטית לטענות העובדת בדבר התעמרות, שררה

⁶⁹ ע"ע (ארצי) 54435-12-19 ליאנה בני עדני – עיריית תל אביב יפו (4.8.21); להלן – עניין עדני.

⁷⁰ שולמית אלמוג, "התנכלות תעסוקתית (mobbing)", עבודה, חברה ומשפט, כרך יא (תשס"ו) 223; סע"ש (י-ם) 53675-10-17 שירה רבן – מדינת ישראל ואח' (23.2.22).

⁷¹ עניין עדני.

⁷² ע"ע (ארצי) 51279-03-19 שלום בן חמו – עיריית בת ים (10.9.21); (ע"ע (ארצי) 12029-11-13 יוליוס מלק - מדינת ישראל הקריה למחקר גרעיני (24.11.16)).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

במכללה אווירה מתוחה שהתבטאה ביחסי עבודה עכורים בין הנהלת המכללה, ובמיוחד המנכ"ל מצד אחד, לבין חלק מעובדי המכללה. חלק ניכר מתצהירי עדי ההסתדרות הוקדשו לעניין זה. צילה גיא, יו"ר ועד העובדים במכללה מאז שנת 2016 תארה בעדותה⁷³ שבסמוך לאחר כניסתו של גולן לתפקידו כמנכ"ל המכללה באמצע שנת 2016 היו ניסיונות "מתגברים והולכים" מצד גולן או הנהלת המכללה לפגוע בזכויות עובדי הסגל המינהלי ולהימנע מכיבוד הסכמים קיבוציים, ובעניין זה התנהלו שיחות ושייבות של נציגי ההסתדרות במרחב עם גולן בניסיון לגשר על המחלוקות "שהתגלעו והעצימו אך ללא הועיל".

בניגוד לטענת העובדת, מעדויות נציגי ההסתדרות עולה שהחיכוכים עם גולן לא היו רק, ואף לא בעיקר, בנוגע לעובדת, אלא בנוגע לעניינים אחרים, קיבוציים או אישיים הנוגעים לעובדים כאלה ואחרים. בפרסום בתקשורת מיום 29.5.19⁷⁴ תוארה הפגנה של ועד עובדי הסגל המינהלי במכללה כנגד התנהלות ההנהלה. נציגי ההסתדרות קליין התראיין באותו פרסום ותאר שהוכרז על סכסוך עבודה בין היתר על רקע מיזוג צפוי של המכללה עם אוניברסיטת חיפה כמו גם בשל התנהלות ההנהלה שהציבה מצלמות סמויות במשרדי עובדים מבלי ליידע תוך פגיעה בפרטיותם, ושכרה חוקרים פרטיים. בפרסום מיום 6.6.19 תואר ש"הסכסוך המתמשך בין עובדי הסגל המינהלי לבין הנהלת המכללה האקדמית בראודה החל סמוך לכניסתו של המנכ"ל החדש, אחיאב גולן, לתפקידו במאי 2016".⁷⁵

74. הניסיון לצייר את המחלוקת בין גולן לעובדת בהמשך לקשיים שהציב בדרכה לצאת להשתלמות מסוימת כמחלוקת אישית וכחלק ממסע של התנכלות – אף הוא לא עולה בקנה אחד עם העדויות. כך, מתצהירה של גיא עולה שגולן שאף לשנות את סכום תקציב ההשתלמויות לעובדים ולבטל גמול לקורסים, ונטען שהוא מתבטא באופן פוגעני כלפי עובדי המינהל או חברי נציגות העובדים באופן כללי. על רקע זה אף נשלחו למכללה מכתבי התראה לפני הכרזת סכסוך קיבוצי

⁷³ תצהיר צילה גיא כפי שהוגש בהליך הבוררות – ת/3.

⁷⁴ נספח 19 לתצהיר התובעת.

⁷⁵ חלק מנספח 19 לתצהיר התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

- בתאריכים 29.6.17 וביום 2.10.18 הוכרז סכסוך עבודה.⁷⁶ המחלוקות הנרחבות בנושאים כאלה ואחרים ובנוגע לעובדים נוספים שומטת את הקרקע תחת הטענות להתנכלות על רקע אישי.
75. על יחסי העבודה המתוחים במכללה ניתן ללמוד עוד מהפרסומים שהיוו את הבסיס לתביעת לשון הרע של המכללה והמנכ"ל נגד בעלה של העובדת בת"א (שלום חיפה) 43220-06-19⁷⁷ (להלן – **התביעה בעניין לשון הרע**).
- יחסי העבודה המתוחים הולידו טענות בנוגע לאי סדרים כספיים של מי מבין חברי הנהלת המכללה (ולא רק נגד גולן) וכן הליכים משפטיים מול עובדים נוספים.⁷⁸
76. העובדת ניסתה להטיל רבב בהתנהלות גולן בנושאים שונים, גם בנוגע לכאלה שלא קשורים בה ישירות. כך, למשל, נשאלו העדים שאלות בנוגע לרצון של בכירים במכללה להביא לסילוקו של גולן בחודש 8/20, בנוגע למימון הוצאות מגורים שגולן קיבל כביכול שלא כדין,⁷⁹ בנוגע לטענות שהעלה נגדו עובד אחר בהליך אחר, ועוד. לא הובאו ראיות בעניינים אלה ולא ברור כיצד יש בטענות אלה כדי לבסס את הטענה להתנכלות והתעמרות אישית בעובדת.
- כך, בין היתר, הפנתה העובדת בסיכומיה⁸⁰ להליך אחר (סע"ש 16112-02-20) המופנה אף הוא כנגד המכללה וכנגד גולן ואשר שבו נטען לפגיעה בעובד התובע על רקע חשיפת מעשה בלתי חוקי כביכול של גולן. העובדת טענה שגולן "ראה צל הרים כהרים" וגייס את המכללה לרדוף, להתנכל ולהתעמר באותו עובד כמו גם בה עצמה בשל "חשד פרנואידי" שאלה הביאו לחשיפת תלונות נגדו. הטענה לפיה ההתנכלות כלפי התובעת נובעת מחשיפת תלונות או מעשים של גולן – לא הועלתה בכתבי הטענות ובתצהירים ולא הוצגו לגביה ראיות. הטענה אף לא משתלבת עם טענות אחרות שהעלתה העובדת לפיה הרקע להתנכלות נובע מרצונו של גולן לסלקה על מנת לפנות את תפקיד מנהלת הספרייה עבור מזור, עמה יש לו, על-פי הנטען, "יחסים מיוחדים".

⁷⁶ סעי' 13-10 לתצהיר גיא בהליך הבוררות, ת/3.

⁷⁷ פסק-הדין בתביעה בעניין לשון הרע – ת/6.

⁷⁸ כמותואר, בין היתר, בבקשת התובעת מיום 16.5.24 להוספת ראיות.

⁷⁹ שאלות לעד ד"ר פארן בעמ' 83 לתמליל.

⁸⁰ סעיפים 94-93 לסיכומי התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

- 1
- 2 77. הטענה בדבר הרצון לסלק את העובדת מתפקידה על מנת לשבץ במקומה את
- 3 מזור, לא זו בלבד שעמדה בסתירה לראיות הרבות הגדרת תנאי הסף במכרז
- 4 לתפקיד (תנאי סף בהם מזור אינה עומדת), אף אינה מתיישבת עם גרסת נציגות
- 5 העובדים בהליך הבוררות. לפי התיאוריה שהובעה שם, "התמורה" שהובטחה
- 6 למזור עבור שיתוף הפעולה באירוע המכתב הוא זכייתה במכרז לתפקיד
- 7 אחראית גיוס משאבים. באותו הליך העידה יו"ר ועד עובדי המינהל, צילה גיא,
- 8 שגולן דאג שמזור תקבל הכשרה מתאימה על מנת שתוכל לזכות במכרז לתפקיד
- 9 אחראית גיוס משאבים, תפקיד אותו ייעד גולן למזור "מלכתחילה".⁸¹ תיאוריה
- 10 זו אינה מתיישבת עם גרסת העובדת לפיה ההתנכלות כלפיה נובעת מרצונו של
- 11 גולן לשבץ את מזור למנהלת הספרייה תחתיה.
- 12
- 13 78. בניגוד לגרסאות המשתנות של העובדת לפיהן גולן ניסה לפגוע בה על מנת
- 14 "לפנות" את הדרך למזור (כמתואר בכתב התביעה ובתצהיר) או שגולן ניסה
- 15 לפגוע בה בשל חשדו שהעובדת הביאה לחשיפת תלונות נגדו בתחום טוהר
- 16 המידות (כמתואר בסיכומי העובדת), בעדויות מטעם ההסתדרות עולה גרסה
- 17 נוספת ולפיה גולן ניסה להצר את צעדיהם של עובדי סגל מינהלי ותיקים או
- 18 מבוגרים, "על רקע גילם ומעורבותם בוועד העובדים בהווה ובעבר" או "על רקע
- 19 מעמדם בעיני ההנהלה הקודמת".⁸² משינוי גרסאות בנוגע לכוונות של גולן
- 20 ובנוגע לזהות העובדים ש"סבלו" תחת זרועו מתחזק הרושם שלא עלה בידי
- 21 התובעת להוכיח דפוס התנהלות חוזר ונשנה המכוון להתנכלות אישית בעובדת.
- 22
- 23 79. העובדת טענה שהדרישה להעמידה לבדיקה רפואית בידי רופא מטעם המכללה
- 24 אינו כדין והוא מלמד על המשך ההתנכלות לה. קופר, שהחליפה את דגן בתפקיד
- 25 מנהלת משאבי אנוש במכללה, העידה שלאחר תקופה ארוכה של הצגת אישורי
- 26 מחלה של רופא המשפחה, ולאחר שהגיעו אליה שמועות על כך שהעובדת נראית
- 27 מחוץ לביתה ובאירועים חברתיים שונים, ראתה לנכון לפנות לעובדת בכתב
- 28 ביום 6.4.20⁸³, ולדרוש ממנה לעמוד לבדיקה על-ידי רופא מטעם המכללה.

⁸¹ סעיף 5 לתצהיר צילה גיא מיום 14.6.21 כפי שהוגש בהליך הבוררות, הוגש בהליך כאן כמוצג ת/3.

⁸² סעי' 14 לתצהיר גיא בהליך הבוררות – ת/3.

⁸³ עמ' 52 לתצהיר קופר



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

טענות אלה חורגות מהטענות שהובאו בכתב התביעה ונוגעות להתנהלות מאוחרת יותר. למעלה מהדרוש יצוין שדרישה להעמיד עובד הנעדר מעבודתו במשך למעלה משנה בשל מחלה לבדיקה מטעם המעסיק היא דרישה חוקית ולגיטימית.

80. לא מצאנו להסתמך על חוות דעתו של המאירי בסוגיית ההתעמרות. לפי חוות דעתו מיום 19.5.21⁸⁴ התובעת חוותה התעמרות והתנכלות תעסוקתית במסגרת עבודתה במכללה בשנים 2016-2019, היא מפגינה סימפטומים של נפגעי פוסט טראומה מורכבת ברמת עצימות גבוהה ונשקף לה סיכון רפואי ככל שתשוב לעבודתה. כן הוצגה חוות דעת נוספת משנת 2023. בהחלטה מיום 18.6.23 נקבע כי תנאי להצגת חוות הדעת כראיה למצבה הנפשי של התובעת הוא היענות של התובעת לבדיקה של מומחה מטעם המכללה.⁸⁵ התובעת סרבה לעשות כן, ולפיכך נקבע שלא תוכל להסתמך על האמור בחוות הדעת בשאלת קיומו של ליקוי נפשי או בשאלה אם ליקוי זה הוא תוצאה של תנאי עבודתה. עם זאת, חוות הדעת תוכל לשמש כראיה לכך שהתובעת פנתה לאיבחון וסיוע בתחום הנפשי כמתואר במסמך נושא תאריך 1.4.19.

הפסיכולוג מאירי אישר בעדותו שחוות דעתו מסתמכת על דיווחי התובעת בלבד, שלא בחן את תיקה הרפואי ומצבה של התובעת קודם למועד הבדיקה, לא ידע שסבלה ממחלה קשה,⁸⁶ ואם היא נוטלת טיפול תרופתי. המאירי לא ידע מה טיבן של אותן "האשמות שווא", הסתה או מניפולציות רגשיות עליהן דיווחה לו העובדת, ולא ידע (לרבות לא במועד בדיקה שערך בחודש 5/23) שהעובדת עמדה לפני הליך פיטורים ומה היו הטענות שהושמעו כלפיה באותו הליך. המאירי אף לא ידע שהעובדת לא פעלה בהתאם להמלצתו שלא לחזור לעבודה בחודש 4/19 בשל חשש מהחמרת מצבה הרפואי. אלא שבפועל העובדת חזרה לעבודתה באותו שלב, ונעדרה שוב מהעבודה החל ממועד החלטת הניוד בפועל בחודש 1/22.

המאירי תאר בעדותו "... התרשמתי, שוב, שזה מה שדליה חווה, ולא נכנסתי, אבל אני לא בא כאן לאיזשהיא, בעמדה שלי, לתהליך חקירתי, אלא במציאות

⁸⁴ חוות הדעת – נספח 12 לתצהיר העובדת.

⁸⁵ החלטה נוספת בעניין זה ניתנה במעמד הדיון מיום 16.7.23, תמליל עמ' 5-4.

⁸⁶ תמליל פרו' מיום 30.7.23, עמ' 8.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

1 **שהיא נמצאת בה, איך אני יכול לסייע לה. לשם כך היא הגיעה אלי גם."**
2 מכלל האמור מצטיירת התמונה לפיה מעדותו של הפסיכולוג המאירי ניתן
3 ללמוד על תחושותיה הסובייקטיביות של העובדת לגבי הקשיים בעבודתה, ואין
4 באמור כדי להוות חיזוק מספק לטענה להתעמרות לפי המבחן האובייקטיבי.
5
6 81. על יסוד האמור אנו קובעים שלא עלה בידי העובדת להוכיח התעמרות
7 בעבודתה, והתביעה בעניין זה נדחית.
8

פגיעה בפרטיות

9
10 82. העובדת טענה שהנתבעים פגעו בפרטיותה בניגוד להוראות חוק הגנת הפרטיות,
11 תשמ"א-1981 (להלן – **חוק הגנת הפרטיות**) בכך שהציבו מצלמות סתר בחדרי
12 העבודה בספרייה. גולן אישר בעדותו שהותקנו מצלמות בחדר העבודה בו
13 עובדות שתיים מעובדות הספרייה, שהתובעת ממונה על עבודתן. לשיטתה,
14 הפגיעה בפרטיות התממשה בעת צילום אירוע המכתב. הפגיעה נעשתה בכוונה
15 לפגוע באמצעות פרסום הדברים, ולפיכך יש לחייב את הנתבעים או מי מהם
16 לשלם פיצוי כפול בהתאם להוראות סעיף 29א(ב) לחוק הגנת הפרטיות.
17

18 83. מהראיות עולה באופן ברור שהעובדת היא שפגעה בפרטיות של מזור, עובדת
19 הכפופה לה. על אף הדברים שעולים מהסרטון, המשיכה העובדת להכחיש
20 שחיטטה בחפציה של מזור,⁸⁷ למרות שבאותה נשימה אישרה שראתה על
21 שולחנה של מזור מכתב מגולן וראתה לנכון לראות מה כתוב בו משום שהבינה
22 "שיש פה קשירת קשר. שאני צריכה להישמר, שאני צריכה להיזהר", וזאת
23 משום שבין גולן למזור יש לדעתה "מערכת יחסים".⁸⁸ העובדת לא הכחישה
24 שהמכתב היה סגור ומשודך וכי על החלק הגלוי היה כתוב "ישראלה" (שמה
25 הפרטי של מזור), והסבירה שמדובר בשולחן עבודה בספרייה הנמצאת תחת
26 ניהולה וכי היא רשאית במסגרת עבודתה לעיין בהם כ"חלק מעבודת הספרייה
27 השוטפת".⁸⁹ עוד העידה שחשדה כבר באותו שלב שמדובר ב"מכתב פתיון",

⁸⁷ פרו' מיום 13.7.23 בעמ' 36 ש' 28.

⁸⁸ פרו' מיום 13.7.23 בעמ' 37 ש' 7 ואילך.

⁸⁹ פרו' מיום 13.7.23 בעמ' 38 ש' 17 ואילך.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

- 1 שנועד להפליל עובדים שגולן או מזור אינם רוצים ביקרם.⁹⁰
- 2
- 3 84. דין התביעה לפיצוי בשל פגיעה בפרטיות להידחות מחמת היעדר סמכות עניינית.
- 4 תביעות מכח חוק הגנת הפרטיות אינן מצויות בסמכותם של בתי הדין לעבודה,
- 5 כפי שהבהיר בית הדין הארצי לאחרונה בעניין פרידמן.⁹¹
- 6
- 7 85. גם אם היה מקום לקבוע שלבית הדין סמכות לדון בתביעה, הרי שדינה היה
- 8 להידחות גם לגופה.
- 9 כאמור, אירוע המצלמה תועד באמצעות מצלמה שתיעדה את הנעשה בסביבת
- 10 העבודה של מזור. מזור העידה על הסכמתה לתיעוד זה בעקבות תלונה על פגיעה
- 11 בפרטיותה וחיטוט בחפציה. סעיף 1 לחוק הגנת הפרטיות קובע איסור כללי על
- 12 פגיעה בפרטיות בזו הלשון: **"לא יפגע אדם בפרטיות של זולתו ללא הסכמתו."**
- 13 משניתנה הסכמתה של מזור לתיעוד הנעשה בסביבת עבודתה המיידית, הרי
- 14 שלא ניתן לומר שמדובר בפגיעה בפרטיות.
- 15 מעשיה של העובדת באיזור שולחן העבודה של מזור ובפח האשפה הסמוך
- 16 לשולחנה לא יכולים להיחשב ככאלה שנעשו באיזור שבו היתה יכולה לצפות
- 17 לפרטיות. חוק הגנת הפרטיות אינו מגדיר את המונח, ולטעמנו מימד
- 18 ה"פרטיות" שבאיזור העבודה של מזור אינו מוגדר רק במובן גיאוגרפי, אלא יש
- 19 להבינו כמרחב אוטונומי בו יש למזור ציפייה סבירה לפרטיות המצדיקה הגנה
- 20 על מרחב זה במסגרת יחסי אמון במקום העבודה.⁹²
- 21 גם אם יש בתיעוד הנעשה בשולחן העבודה של מזור משום פגיעה בפרטיות
- 22 עובדים אחרים הרשאים להיכנס לחדרה, הרי שפגיעה זו נעשתה בנסיבות שבהן
- 23 חלה על המכללה חובה מוסרית ומקצועית לעשותה על מנת לברר כהלכה את
- 24 תלונתה של מזור, ומכאן שלמכללה קמה הגנה מכח סעיף 18(2)(ב) לחוק הגנת
- 25 הפרטיות.
- 26 בעת בחינת הפגיעה בפרטיותו של עובד ראוי לעשות שימוש במבחני המשנה
- 27 הבאים – הלגיטימיות, רלוונטיות, מידתיות, הליך נאות והסכמה.⁹³ בנסיבות

⁹⁰ פרו מיום 13.7.23 בעמ' 38 ש' 17 ואילך.

⁹¹ ע"ע (ארצי) 41179-01-24 ד"ר מרק פרידמן – רויטל אלקנר (26.3.25); להלן – עניין פרידמן.

⁹² מיכאל בירנהק, מרחב פרטי: הזכות לפרטיות בין משפט לטכנולוגיה, עמ' 411.

⁹³ עניין פרידמן.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025



המקרה כאן הסיבה להצבת המצלמה בסמוך לשולחנה של מזור היא לגיטימית ונובעת מחששה של מזור, חשש שהתממש באירוע המכתב; מדובר בפגיעה מידתית בפרטיות של עובדים אחרים, שכן המצלמה שתיעדה את אירוע המכתב מוקמה בסמוך לשולחנה של מזור; ולבסוף - מזור נתנה הסכמתה להצבת המצלמה בסמוך לשולחנה.

86. הדעת אינה נוחה מכך שמצלמה מתעדת את הנעשה במקום עבודה והדבר עלול לפגוע בפרטיותם של מי מהעובדים. אלא שבמקרה כאן אין מחלוקת שניתנה הסכמת מזור לכך שאיזור העבודה שלה תועד וצולם. העובדת פוסלת במומה שלה, לאחר שנתפשה מחטטת בחפצים אישיים של העובדת. כשם שאין מקום לגנות את התובעת על כך שהקליטה שיחה שלה עם גולן ללא ידיעתו, וזאת על-פי הנטען כדי להגן על עצמה, אין מקום לפסול את הסתמכותה של המכללה על תיעוד אירוע המכתב שעה שהתיעוד נעשה בהסכמת מזור, במטרה לחשוף ולברר טענות של מזור בדבר פגיעה בפרטיותה במקום עבודה – טענות שזכו לאישוש ואישור בתיעוד אירוע המכתב.

87. הצדדים הרחיבו טענותיהם בשאלה אם הצבת מצלמות במרחבי המכללה נעשתה כדין. העובדת טענה שהצבת המצלמות כשלעצמה פוגעת בפרטיות ומנוגדת לדין. לא היה בסיס להצבת המצלמות בעקבות תלונה של מזור בעקבות חיטוט בחפציה, שכן מדובר בטענות "מצוצות מן האצבע"⁹⁴, ומכל מקום לא הוגשה תלונה רשמית ובכתב לקב"ט המכללה בעניין זה. לאחר שהוגשו סיכומים ביקשה העובדת להציג ראיות נוספות בעניין תלונה או תלונות שהוגשו למשטרת ישראל בנוגע לנושא הצבת המצלמות במכללה. לא מצאנו להידרש לשאלה הנכבדה של הצבת מצלמות באיזורים כאלה ואחרים בשטח המכללה, שכן שאלה זו חורגת מהדיון שלפנינו. במסגרת פסק-דין זה ראוי להידרש אך ורק לשאלת הצבת המצלמה שקלטה את המתרחש באיזור שולחן העבודה של העובדת מזור ולשאלות הנוגעות לאירוע המכתב והאירועים שנדונו בהליך השימוע של העובדת.

⁹⁴ סעיף 83 לסיכומי העובדת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

פרסום לשון הרע

- 1
- 2 88. בסיכומים מטעמה הפנתה העובדת לשני פרסומים לגביהם נטען שהם עולים כדי
- 3 לשון הרע. הפרסום הראשון - מכתב גולן לעובדי הסגל המינהלי מיום 17.4.19
- 4 בו צוין שהעובדת זומנה לשימוע בשל כניסה ללא אישור לחדרה של עובדת
- 5 הכפופה לה וחיתוט במסמכיה האישיים, צילום של מסמכים ושליפת גזרי
- 6 מסמכים מפח האשפה, וזאת לא רשות וללא סמכות תוך הפרת פרטיות העובדת.
- 7 הפרסום השני הוא זה בו מובע חוסר אמון באמיתות אישורי מחלה שהציגה
- 8 העובדת תוך זימונה לבדיקת כשירות על ידי רופא תעסוקתי במכון לרפואה
- 9 תעסוקתית וסביבתית בבית החולים רמב"ם, במסגרת ההפניה למרפאה
- 10 התעסוקתית ובמסגרת מכתב המכללה מיום 8.2.23 בעניין זה לנציגות העובדים.
- 11
- 12 89. דין התביעה בנוגע לפרסום השני להידחות. הפרסום השני לא נזכר בכתב
- 13 התביעה והוא טרם בא לאוויר העולם במועד הגשת התביעה. הכלל הוא שתובע
- 14 בתביעת לשון הרע לפרט את המילים המדויקות המהוות את הפרסום הפוגע וכן
- 15 לציין את נסיבות הפרסום ויתר העובדות המבססות את העילה.⁹⁵
- 16 התובעת לא ביקשה לתקן את התביעה. בשלב ההוכחות התנגדו הנתבעים לשינוי
- 17 והרחבת חזית, כך שאין באיזכור הפרסום השני בראיות העובדת כדי להפוך את
- 18 הפרסום השני לחלק מחזית המריבה. לפיכך, הדיון בפרסום השני חורג
- 19 מהמחלוקות העומדות לדיון בהליך זה.
- 20
- 21 90. לגבי הפרסום מיום 17.4.19 נטען בכתב התביעה⁹⁶ כי עוד בטרם ישיבת השימוע
- 22 העביר גולן פרסום שיועד לעובדי המכללה ואנשי הסגל הכולל **"את העובדה**
- 23 **החמורה, השקרית והמגמתית, כי התובעת פגעה בפרטיות של העובדת תחתיה**
- 24 **ולפיכך היא זומנה לשימוע לפני פיטורים.**"⁹⁷ בכתב התביעה לא הובא ציטוט
- 25 מתוך הפרסום המהווה על-פי הנטען לשון הרע. הפרסום לא צורף לכתב התביעה

⁹⁵ אורי שנהר, דיני לשון הרע (להלן – שנהר), פרק 28 בעמ' 420 ואילך

⁹⁶ סעי' 41 לכתב התביעה

⁹⁷ לפי פסיקת בית הדין הארצי בע"ע (ארצי) 7192-02-13 ד.א.ס.פי גרופ בע"מ – עופר אליקים (16.9.13) יש לציין בכתב התביעה את המילים המדויקות של הפרסום, ואין להסתפק במסירת התוכן. עוד נפסק שם שכאשר מדובר בפרסום לשון הרע בכתב יש לצרף את הפרסום בכתב התביעה. ראה גם בשנהר, שם, בעמ' 420-421. במקרה כאן הדבר לא נעשה. עם זאת, הנתבעים לא ביקשו לסלק את התביעה בעילת לשון הרע בנוגע לפרסום הראשון בנימוק זה, ולפיכך התביעה בעניין הפרסום הראשון תתברר לגופה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025



או לבקשה לסעד זמני, ואף לא הוגש עם ראיות העובדת.⁹⁸ הפרסום מיום
17.4.19 צוטט באופן חלקי בסיכומי העובדת.⁹⁹

כעולה מטענות הצדדים נוסח הפרסום הראשון הוא:¹⁰⁰

"עובדים ועובדות יקרים,

**צר לנו על מידע מגמתי ואולי אף סוג של הפחדה אשר נשלחו אליכם על
ידי ועד העובדים.**

**המחלוקות השגרתיות מול הוועד, כפי שקורה בכל מקום עבודה,
נמצאות בבירור ענייני ורגוע מזה מספר חודשים, ובכל התקופות
שוררים במכללה יחסי עבודה רגילים.**

**המכללה מעריכה ומכבדת את העובדים כולם ואף כמובן את נציגות
העובדים הנבחרת, ופועלת לפי ההסכם הקיבוצי ותחת ייעוץ משפטי
ככל שמדובר בחריגות.**

**דבר אחד ויחיד, חריג, התחדש בימים האחרונים: זימון לשימוע של
מנהלת אשר בימים של טרם החג נקטה במהלך שלא יעשה – כניסות
ללא אישור, חוזרות ונשנות, בשעות הערב כמו גם בשעות הפעילות –
לחדרה של אחת העובדות הכפופות לה, חיטוט במסמכיה (ובכלל זה
אישיים) וצילום של רבים מהם ובכלל זה שליפת גזירי מסמכים מפח
האשפה. כל זאת ללא רשות וללא סמכות, תוך הפרה בוטה של
הפרטיות וזכויות הפרט של העובדת. לצערנו, ועד העובדים בוחר שלא
לתמוך בעובדת שנפגעה – ולנוספות תחת מרותה – אלא דווקא במנהלת
אשר נקטה במהלך המתואר.**

**אם על רקע זה ימנע מציבור העובדים האיכותי והמסור של המכללה
מלהשתתף בהרמת הכוסית לפי קריאת הוועד – תהיה זו עוד פגיעה
מיותרת ביחסי העבודה במכללה..."**

91. אין מחלוקת שהפרסום הופץ כתגובה למכתב ועד העובדים לעובדי הסגל

⁹⁸ מכתב גולן מיום 17.4.19, הפרסום נושא התביעה, נזכר בתצהיר צילה גיא מיום 19.5.21 כפי שהוגש בהליך הבוררות, הוגש בהליך זה כמוצג ת/3. הנספחים של תצהיר גיא לא צורפו למוצג ת/3 ולא הוגשו בהליך כאן.

⁹⁹ סעיף 121 לסיכומי העובדת.

¹⁰⁰ סעיף 121 לסיכומי העובדת, סעיף 150 לסיכומי הנתבעים.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

- 1 המינהלי במכללה מיום 16.4.19.¹⁰¹
- 2 באותה פניה שהוכתרה בכותרת **"עדכון מוועד הסגל המנהלי"** צוין שהסגל
- 3 המינהלי והנהלת המכללה מצויים בסכסוך עבודה ונקבעה שיחה בין הוועד
- 4 להנהלה לשם התדיינות לגבי **"הסעיפים שבסכסוך"**. אלא ש**"לצערנו"** התקבל
- 5 אתמול מכתב זימון לשימוע של **"עובד ותיק במכללה"**. בהקשר זה צוין ש**"זו**
- 6 **פעם נוספת שבה ההנהלה בוחרת בתזמון אומלל (ערב חג) להטיל פצצה מסוג**
- 7 **זה על העובדים והוועד"** וכן שמדובר בפעולה נוספת של גולן באופן חד צדדי ללא
- 8 שיתוף הוועד ובניגוד להוראות ההסכם הקיבוצי. בפניה זו קרא ועד העובדים
- 9 לכך **"כי הסגל יהיה ערוך ומוכן לכל הנחייה שתצא מהוועד. שיתוף הפעולה**
- 10 **שלכם ועמידתכם האיתנה לצדנו הם הכוח שלנו להגן על כל אחד ואחת מכם!"**
- 11
- 12 92. הפרסום, כפי שהובא לפנינו, צוטט באופן חלקי. הנתבעים לא הכחישו שהם
- 13 העומדים מאחורי הפרסום וכי המסמך נשלח לעובדי הסגל המינהלי. מכאן
- 14 שישוד הפרסום הוכח.
- 15
- 16 93. תביעה לפי חוק איסור לשון הרע יש לבחון בארבעה שלבים.¹⁰² ראשית – יש
- 17 לברור מהביטוי את המשמעות העולה ממנו לפי אמות המידה של האדם הסביר,
- 18 היינו לפי מבחן אובייקטיבי על-פי הנסיבות ולשון הדברים; שנית – לברר אם
- 19 מדובר בביטוי העולה כדי לשון הרע; שלישית – לברר אם עומדת למפרסם אחת
- 20 או יותר מבין ההגנות המנויות בחוק; ורביעית – לדון בשאלת הפיצויים לנפגע.
- 21 עוד נפסק שלתביעת לשון הרע בהקשר של יחסי עבודה מאפיינים מיוחדים:
- 22 **"מקום העבודה הוא מקום חי ותוסס, שיש חשיבות להבטיח בו שיח**
- 23 **פתוח, ללא חשש או מגבלות, ותוך עידודם של שקיפות, שיתוף וגילוי**
- 24 **מרביים... חלק מכך נוגע גם לזכותו, וחובתו, של ממונה להעיר לעובדיו**
- 25 **הערות ולהעביר ביקורת על דרך תפקודם, כחלק אינטגרלי מניהול**
- 26 **תקין של כוח אדם וכאינטרס מרכזי הן של העובדים והן של המעסיק...**
- 27 **מעסיק אמור לפיכך לבצע לעובדיו הערכות תקופתיות, למסור להם**
- 28 **אינפורמציה רלוונטית, לנקוט כנגדם בהליכי בירור ומשמעת וליתן**
- 29 **בגינם המלצות, מבלי שתתלווה לכך עננה של חשש מתמיד מתביעות**
- 30 **משפטיות. עוד יש לקחת בחשבון שלעיתים נאמרים דברים מתוך רוגז**
- 31 **רגעי או סערת רגשות, כחלק מהתנהלות יומיומית או בעידנא דריחתא**
- 32 **נוכח לחץ העבודה; לא לכל עלבון יש להתייחס כאל לשון הרע במובנה**

¹⁰¹ נספח 2 לתצהיר גולן מיום 31.5.21.

¹⁰² ע"ע (ארצי) 46548-09-12 לירן אבידן – פלאפון תקשורת בע"מ (31.3.15); להלן- עניין פלאפון).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

המשפטי, ותיתכן בהקשר זה אף הגנת זוטי דברים... מאידך יש להתחשב בחובות תום הלב המוגברות המוטלות על צדדים לחוזה עבודה; בפערי הכוחות הקיימים דרך כלל בין עובד לממונה עליו; ובהשפעה המשמעותית שתיתכן לאמירותיו של ממונה בנסיבות מסוימות.. לאור זאת, על שני הצדדים ליחסי העבודה - במסגרת חובתם לנהוג זה כלפי זה בהגינות ותום לב - להיזהר האחד בכבודו של משנהו, תוך הקפדה על מידתיות וסבירות".

המבחן הקובע לפרשנות הפרסום הוא מבחן אובייקטיבי. על בית הדין לבחון מה המשמעות שאדם סביר היה מייחס למילים, לפי מובנם הטבעי והרגיל.¹⁰³ לאור עיקרון זה נפסק שאין להביא ראיות להוכחת משמעות הפרסום וכי הפרשנות צריכה להיעשות על-ידי הערכאה השיפוטית תוך עיון בפרסום עצמו בלבד, אם כי ניתן להביא ראיות להוכחת הנסיבות שמהן נובעת הפרשנות המשתמעת.¹⁰⁴ אין צורך להראות שהפרסום אכן גרם לפגיעה או לנזק ודי בכך שהפרסום "עלול" היה להביא לאחת מהתוצאות המפורטות בסעיף 1 לחוק.¹⁰⁵

94. העובדת לא הביאה ראיות לכך שלנמעני הפרסום היה ידוע שהפרסום דן בה (שכן שמה ותפקידה לא צוינו בפרסום), אך אנו מוכנים להניח שהעובדים או חלקם היו מודעים לכך שהפרסום הוא בעניינה, שכן היא קיבלה זימון לשימוע ימים ספורים קודם לכן.

מתוכן הפרסום עולה שהוא עלול לעשות את העובדת מטרה לביקורת או לבוז ועלול היה להשפיל את העובדת בעיני חבריה למקום העבודה ולבזותה בשל אותו מעשה של פגיעה בעובדת הכפופה לה, מעשה שתואר בפרסום כמעשה "שלא יעשה". מכאן שמדובר בלשון הרע כהגדרתו בסעיף 1 לחוק איסור לשון הרע.

95. הנתבעים טענו להגנת אמת הפרסום. זו נקבעה בסעיף 14 לחוק איסור לשון הרע, הקובע כך: "במשפט פלילי או אזרחי בשל לשון הרע תהא זאת הגנה טובה שהדבר שפורסם היה אמת והיה בפרסום ענין ציבורי; הגנה זו לא תישלל בשל כך בלבד שלא הוכחה אמיתות של פרט לוואי שאין בו פגיעה של ממש."

סעיף 14 לחוק איסור לשון הרע קובע שמפרסם ייהנה מהגנה זו אם יוכיח את שני יסודותיה: את היסוד הנוגע למידת האמיתות של הפרסום, כמו גם את

¹⁰³ שנהר עמ' 122; ע"א 1104/00 אפל נ' חסון, פ"ד נ(2) 607 (2002).

¹⁰⁴ שנהר, עמ' 120 ואילך.

¹⁰⁵ סעיף 1 לחוק איסור לשון הרע, שנהר בעמ' 155-156.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025



- 1 מידת ה"עניין ציבורי".
- 2
- 3 96. בנסיבות המקרה כאן, הנתבעים הוכיחו את היסוד הראשון להגנת האמת
- 4 בפרסום. הוכח שהעובדת אכן פגעה בפרטיותה של מזור, עובדת הכפופה לה.
- 5 הפגיעה התבטאה בחיטוט במכתב שנחזה להיות מכתב אישי שהונח על שולחנה
- 6 של העובדת הכפיפה כמו גם בפח האשפה הצמוד לשולחן. במועד הפרסום היה
- 7 בידי הנתבעים מידע מבוסס ותיעוד המלמד שהמעשה נושא הפרסום אכן נעשה.
- 8 הפרסום לפיו מדובר ב"מעשה שלא יעשה" הוא בגדר הבעת דעה המבוססת על
- 9 אותה אמת עובדתית שהוכחה.
- 10
- 11 97. אשר ליסוד ה"עניין הציבורי" בפרסום, על בית הדין לבחון אם קיים אינטרס
- 12 חברתי שיכול להצדיק או להכשיר פרסום פוגעני. מדובר בשאלה המושפעת
- 13 ממדיניות שיפוטית, ועניינה הוא נורמטיבי, בעל מימד אובייקטיבי, אותו יש
- 14 לבחון על רקע נסיבות המקרה.¹⁰⁶ המבחן שנקבע בפסיקה הוא האם הפרסום
- 15 תורם לגיבוש דעת קהל בעניין מסוים, לשיח הדמוקרטי, לשיפור אורחות חיים
- 16 וכיו"ב,¹⁰⁷ וזאת לא בהתייחס לציבור ככלל אלא בנוגע לציבור שאליו הופנה
- 17 הפרסום.¹⁰⁸ בעניין פלאפון נקבע שבפרסום בנוגע לשיקוליו של המעסיק בפיטורי
- 18 עובד יש עניין ציבורי וזאת משום שהפרסום יועד ליתן לחברי הצוות הסבר,
- 19 למנוע תסיסה ותחושות ניכור ושרירותיות, כמו גם על מנת לכוון התנהגות.¹⁰⁹
- 20 על-פי הפסיקה, גם התרת פרסום הפוגע בזכות לשם הטוב צריכה להיות
- 21 מידתית.¹¹⁰
- 22
- 23 לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, וערכנו איזון בין האינטרס של העובדת
- 24 במניעת פרסום פרטים פוגעים (אם כי נכונים) אודותיה, לבין האינטרסים
- 25 הנוגדים – ובהם חופש הביטוי וזכות הציבור לדעת, אנו קובעים שהיה בפרסום
- 26 אינטרס ציבורי.

¹⁰⁶ דנ"א 7325/95 ידיעות אחרונות בע"מ נ' קרוס, פ"ד נב(3) 1 (1998).

¹⁰⁷ רע"א 10520/03 איתמר בן גביר נ' אמנון דנקנר (12.11.06).

¹⁰⁸ שנהר בעמ' 227-228.

¹⁰⁹ עניין פלאפון, סעיף 30 לפסה"ד.

¹¹⁰ עיקרון המידתיות, השואב השראה מסעיף 8 לחוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, חל לגבי כל ההגנות הקבועות בחוק איסור לשון הרע. שנהר, בעמ' 189.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025



- 1 יוזכר שהפרסום בא בתגובה לפרסום של נציגות העובדים לעובדי הסגל המינהלי
- 2 בהתייחס להתנהלות המכללה. המכללה הואשמה בכך ששלחה זימון לשימוע
- 3 לעובד ותיק במכללה בתזמון אומלל, והמעשה הוגדר כ"הטלת פצצה" וכפעולה
- 4 חד צדדית נוספת מצדה של הנהלת המכללה. על רקע האמור נקראו חברי הסגל
- 5 המינהלי להיות ערוכים ומוכנים לנקיטת צעדים בהתאם להוראות הוועד.
- 6 בתגובה, ביקשה הנהלת המכללה להסביר, בפרסום המיועד לאותו קהל,
- 7 שהמתקפה, לשיטתה, אינה במקומה, וכי הוועד פורש את הגנתו בנסיבות
- 8 המקרה על עובדת שאינה ראויה (שוב, לשיטת המכללה) לאותה הגנה ושהמעשה
- 9 החמור שעשתה אינו מצדיק את המתקפה על המכללה. המידע שהובא בפרסום
- 10 של המכללה יכול לסייע לאנשי הסגל המינהלי לגבש את דעתם בשאלות הנוגעות
- 11 לסכסוך בין המכללה לוועד בשאלת זימון העובדת לשימוע ועל רקע המתיחות
- 12 ביחסי נציגות העובדים והמכללה העוסק גם בנושאים אחרים, כמו גם על רקע
- 13 הקריאה של נציגות העובדים למוכנות של הסגל להחרפה ביחסי העבודה.
- 14 האינטרס של ציבור עובדי הסגל המינהלי במכללה בפרסום, במיוחד על רקע
- 15 הדברים שהובאו במכתב נציגות העובדים, מצדיק את הפגיעה בעובדת בפרסום
- 16 הראשון נושא התביעה.
- 17
- 18 לטעמנו מדובר בפרסום מידתי, שכן הפרסום נעשה תוך עילום שמה של העובדת,
- 19 בתגובה לפרסום קודם של נציגות העובדים בו צוין דבר הזימון לשימוע של עובד
- 20 ותיק, ובתפוצה זהה לזו של מכתב נציגות העובדים שהפרסום היה תגובה לו.
- 21
- 22 98. לאחר שנקבע שהנתבעים ראויים להגנת האמת בפרסום לפי סעיף 14 לחוק
- 23 איסור לשון הרע, התייתר הצורך להכריע בטענת הנתבעים לפיה הפרסום מוגן
- 24 מכח הגנת תום הלב. מעבר לדרוש, נתייחס בקצרה לטענה זו.
- 25 הנתבעים טענו¹¹¹ שעומדת להם הגנת תום לב שכן הפרסום בוצע מכוח תפקידו
- 26 של גולן כמנכ"ל המכללה ובמסגרת שמירה על אינטרסים לגיטימיים של
- 27 המכללה. הפרסום נעשה על רקע התכתובת בין גולן לנציגות העובדים שבחרה
- 28 לחשוף את תוכנה לעיני העובדים. בהתאם לכך ועל מנת להעמיד את דברי נציגות
- 29 העובדים על דיוקם בכל האמור בהתנהלות הנהלת המכללה, נאלץ גולן

¹¹¹ סעיפים 89.1, 120-121 לכתב ההגנה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

להתייחס גם לאירוע המכתב בו היתה העובדת מעורבת ואשר היווה אחד מעילות השימוע. בסיכומים מטעמם¹¹² הפנו הנתבעים להגנות כאמור בסעיפים 15(2), 15(3), 15(7), 15(10) לחוק איסור לשון הרע.

סעיף 15 לחוק איסור לשון הרע קובע כי "במשפט פלילי או אזרחי בשל לשון הרע תהא זאת הגנה טובה אם הנאשם או הנתבע עשה את הפרסום בתום לב באחת הנסיבות האלו:

- ... (2) היחסים שבינו לבין האדם שאליו הפנה הפרסום הטילו עליו חובה חוקית, מוסרית או חברתית לעשות אותו פרסום;
- (3) הפרסום נעשה לשם הגנה על ענין אישי כשר של הנאשם או הנתבע, של האדם שאליו הופנה אותו הפרסום או של מי שאותו אדם מעונין בו ענין אישי כשר;
- ... (7) הפרסום היה הבעת דעה על התנהגותו או אפיו של הנפגע בענין שבו הנאשם או הנתבע ממונה על הנפגע, מכוח דין או חוזה, והפרסום היה מוצדק על היותו ממונה כאמור;
- (8) הפרסום היה בהגשת תלונה על הנפגע בענין שבו האדם שאליו הוגשה התלונה ממונה על הנפגע, מכח דין או חוזה, או תלונה שהוגשה לרשות המוסמכת לקבל תלונות על הנפגע או לחקור בענין המשמש נושא התלונה ואולם אין בהוראה זו כדי להקנות הגנה על פרסום אחר של התלונה, של דבר הגשתה או של תכנה.
- ... (10) הפרסום לא נעשה אלא כדי לגנות או להכחיש לשון הר שפורסמה קודם לכן;
- ..."

הגנות תום הלב כמפורט בסעיף 15 לחוק איסור לשון הרע יכולות לבסס הגנה למפרסם גם מקום בו נפגע השם הטוב, וזאת בהתקיים שני תנאים מצטברים: הפרסום נעשה בתום לב, כמו גם באחת הנסיבות המנויות בסעיפי המשנה של סעיף 15 לחוק איסור לשון הרע. בשלב הראשון, על המפרסם להראות שהפרסום לא חרג ממתחם הסבירות וככל שאכן כך – תעמוד לזכותו חזקת תום הלב שבפרסום (סעיף 16 לחוק איסור לשון הרע). בשלב השני – יוכל הנפגע להוכיח שהפרסום לא היה אמת ושהמפרסם לא האמין באמיתות הדברים, או שהמפרסם לא נקט באמצעים סבירים לבחון את אמיתות הדברים.

¹¹² סעיפים 157-163 לסיכומי הנתבעים.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

- 1
- 2 מענה לשאלה האם הפרסום חרג מתחום הסביר נעשית באמצעות בחינת לשון
- 3 הפרסום והאם נעשה שימוש בלשון מתונה וזהירה או בלשון בוטה וחסרת רסן.
- 4 בנוסף, יש לבחון האם לא ניתן היה להשיג את המטרה הלגיטימית של הפרסום
- 5 בדרך שתפגע פחות בנפגע, האם מדובר בפרסום הנעשה מתוך חובה ומהי תפוצת
- 6 הפרסום והאם הופנה רק לאנשים שתכלית ההגנה מחייבת שהמידע יימסר
- 7 להם.¹¹³ ככל שתפוצת הפרסום רחבה יותר נדרשת מהמפרסם מידת זהירות רבה
- 8 יותר.¹¹⁴ יסוד הסבירות מחייב עוד בחינה של מידתה ואיכותה של הפגיעה, על
- 9 רקע נסיבות המקרה, והערכה נורמטיבית האם הפגיעה ראויה להגנה. בעת
- 10 הערכת סבירות הפרסום יש לבחון את התנהגות המפרסם טרם הפרסום, בשעת
- 11 הפרסום ולאחריו.
- 12
- 13 99. לטעמנו, לשון הפרסום, היקפו ותפוצתו – אינם חורגים ממתחם הסבירות.
- 14 אשר לקהל היעד של הפרסום, בנסיבות המקרה כאן, הדברים שצוינו בפרסום
- 15 כוונו ויועדו לאותם הגורמים להם נשלח מכתב נציגות העובדים ואשר במסגרתו
- 16 הואשמה המכללה בצעד דורסני וחד צדדי.
- 17 אשר לתוכן הפרסום ולשונו – אף אלה סבירים בנסיבות העניין. ככלל, טוב יעשה
- 18 מעסיק אם ימנע מפרסום פרטים על התנהלות עובד במקום העבודה. פרסום
- 19 הכולל פרטים רבים וניסוח בוטה המכוון כדי לבוא חשבון באמצעות הפרסום
- 20 יכול להעיד על חוסר תום לב.¹¹⁵ אלא שבנסיבות המקרה כאן, המכללה הואשמה
- 21 קודם לפרסום בצעד דורסני שבא על רקע מחלוקות עם נציגות העובדים. בניסיון
- 22 לפוגג את ההאשמות, הסבירה המכללה באותו פרסום מדוע נשלח הזימון
- 23 לשימוע. קשה לחשוב על תגובה הולמת שתמנע מלהסביר מדוע נשלח לאותה
- 24 עובדת ותיקה זימון לשימוע. סבירות הפרסום מתבטאת גם בעילום שמה של
- 25 העובדת.
- 26
- 27 אשר לנסיבות הפרסום – אלה מבססות את סבירות הפרסום. הפרסום בא
- 28 כתגובה ובמענה לאישום של נציגות העובדים. על רקע האמור במכתב נציגות

¹¹³ שנהר, עמ' 265-266.
¹¹⁴ רע"א 6307/12 כהן נ' דבורקין (11.11.12).
¹¹⁵ שנהר, עמ' 264.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

העובדים אין מקום למנוע מהמעסיקה להבהיר את עמדתה בנוגע לרקע לזימון
לשימוע והקשר, או היעדר קשר, בין זימון העובדת לשימוע לבין מחלוקות
אחרות בין נציגות העובדים למכללה.

על הנתבעים לא מוטלת בהכרח חובה חוקית, מוסרית או חברתית לעשות את
הפרסום, כך שלא הוכחה הגנה מכח סעיף 15(2) לחוק איסור לשון הרע. אין
מדובר גם בגינוי או הכחשה של לשון הרע שפורסמה קודם לכן לא הוכח
שמכתב נציגות העובדים מהווה פרסום לשון הרע. מכאן, שלא הוכחה הגנה מכח
סעיף 15(10) לחוק).

עם זאת, יש לראות בפרסום כחוסה תחת ההגנות שבסעיפים 15(3) ו- 15(7)
לחוק. הפרסום נעשה לשם הגנה על ענייניה של המכללה ובתגובה להאשמות
שבמכתב נציגות העובדים, כמעין מעשה של התגוננות. בנוסף, חלק מהפרסום
המתאר את אירוע המכתב כמעשה "שלא יעשה" הוא משום הבעת דעה של
ממונה במקום העבודה על התנהגותה של העובדת.

100. על יסוד האמור עד כה אנו קובעים שהפרסום נושא התביעה חוסה תחת הגנות
האמת בפרסום והגנות תום לב ומאחר והפרסום אינו חורג מתחום הסביר
בנסיבות העניין. משכך - דין התביעה בעילת לשון הרע – להידחות.

פגיעה בשכר עקב הניוד

101. בפסק-הבוררות הוכרע שהניוד יתאפשר וכי אין לפגוע בתנאי השכר של העובדת.
במקרה כאן לא נתבע סעד כספי ממשי בנוגע לטענה בדבר פגיעה בשכר. התביעה
לא תוקנה ולא כומתה לאחר שניתן פסק הבוררות.

102. במסגרת הראיות מטעמה¹¹⁶ הסבירה המכללה שהפער הצפוי בין שכרה של
העובדת כמנהלת הספריה לבין שכרה הצפוי כספרנית נובע מביטול שני רכיבים:
רכיב שעות נוספות גלובאליות בסך 3,750.8 לחודש ורכיב תוספת ניהול בסך
2,518.61 ₪, כך שהפער אמור להסתכם נכון לחודש 4/21 בסך 6,269.41 ₪.
המכללה טענה שבפסק הבוררות יש התייחסות לשאלת תוספת ניהול בלבד, וזו

¹¹⁶ סעיף 25 לתצהיר גולן מיום 31.5.21 כפי שהוגש בהליך הבוררות וסימולציית שכר בנספח 7 לאותו תצהיר.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

אכן ממשיכה להיות משולמת. עם זאת, לשיטת המכללה, פסק הבוררות אינו
בוחר את שאלת תוספת שני"ג.
במכתב נציגת המכללה לב"כ העובדת מיום 18.9.22¹¹⁷ צוין שלשיטת המכללה
העובדת אינה זכאית לגמול שעות נוספות במסגרת תפקידה כספרנית.
הספרניות אינן מקבלות גמול עבור ש"נ גלובאליות. בקשתה של העובדת משנת
2003 לקבל תוספת שני"ג כספרנית נדחתה על-ידי מנכ"ל המכללה דאז. התוספת
אושרה בשנת 2007 עם מינויה של העובדת לתפקיד סגנית מנהל הספריה ובגין
25 שעות, כך שהתוספת תלויה בתפקיד.

103. מי מהצדדים לא חלק על האמור בפסק הבוררות, והצדדים לבוררות סמכו
ידיהם על האמור בו. פסק הבוררות על כלל הקביעות שבו מחייב את הצדדים
לבוררות. אף התובעת התחייבה שתוצאות הבוררות יחייבו אותה.¹¹⁸ מהאמור
עולה ששכר העובדת, על כלל רכיביו, צריך להמשיך ולהשתלם לעובדת גם
בתפקידה החדש ולאחר הניוד. ההכרעה בעניין ניתנה בפסק הבוררות והיא
המחייבת את הצדדים. לא מצאנו לבחון נתונים או טענות נוספים מעבר לאמור
בפסק הבוררות. כאמור, התביעה בעניין זה לא תוקנה לאחר שניתן פסק
הבוררות ולא כומתה.

לפני סיום

104. לאחר שהוגשו סיכומי הצדדים עתרה העובדת לעכב את מתן פסק-הדין, בין
היתר על רקע הסיום הצפוי של העסקת גולן במכללה ועל רקע משא ומתן בין
הצדדים שיתכן ויבשיל אם גולן אכן יוזז מתפקידו. כן עתרה העובדת להתיר
הגשת ראיות נוספות בנוגע לחקירה משטרתית בנושא הצבת מצלמות מעקב
בשטח המכללה, כמו גם בנוגע להליך משפטי בין המכללה וגולן לבין בעלה של
העובדת.
אין מקום להוסיף ולעכב את בירור ההליך או להתיר הצגת ראיות נוספות וזאת
בהתחשב בשלב בו מצוי ההליך, ובהתחשב בכך שלא התרשמנו שמדובר בראיות
מהותיות, שיש בהן כדי לשנות את תוצאותיו. עם זאת, במסגרת פסק-הדין

¹¹⁷ נספח 16 לתצהיר גלית קופר.
¹¹⁸ פרו : עמ' 2.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 25838-12-19
20 מאי 2025

אוזכרו חלק מהמסמכים שהעובדת הגישה לאחר הסיכומים.¹¹⁹

סוף דבר

105. התביעות למתן צו קבוע שימנע את הניוד, בעניין לשון הרע, בגין פגיעה בפרטיות, בגין התנכלות והתעמרות ובגין ניהול מו"מ בחוסר תום לב – נדחות.

106. התובעת תישא בשכ"ט ב"כ הנתבעים בסך 20,000 ₪, שישולמו תוך 30 ימים, שאם לא כן ישאו הפרשי הצמדה וריבית מהיום ועד התשלום המלא בפועל.

107. זכות ערעור לבית הדין הארצי בירושלים תוך 30 ימים מיום שפסק-הדין יומצא לצדדים.

ניתן היום, כ"ב אייר תשפ"ה, (20 מאי 2025), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

זאב לבנברג
נציג מעסיקים

דניה דרורי,
שופטת

ציונה אייזנשטיין
נציגת עובדים

¹¹⁹ בין היתר בנוגע לתביעה בנוגע לפרסום לשון הרע שהתנהלה בין המכללה וגולן לבין הבעל, כמו גם לגבי התביעה להכיר באירוע בעבודה מיום 3.1.22 (החלטת הניוד בפועל) כפגיעה בעבודה.