



י"ח תמוז תשע"ז

12 ביולי 2017

לכבוד
מר יניב מوروזובסקי
באמצעות עווה"ד רפאל يولזרי ו/או שמחה חסון
גדעון פישר ושות'
מרכז עזריאלי, המגדל המשולש – קומה 39, תל אביב 67023
בדואר רשום ובדואר אלקטרוני refael@fisher-lawfirm.com

א.ג.,

החלטה בתביעת חוב
יןיב מوروזובסקי - רשות השידור (בפירוק)

בהתאם לסמכותי לפי חוק השידור הציבורי הישראלי, התשע"ד-2014 ("החוק"), להלן החלטתי
בתביעת החוב שבכורתה שהגיש מר יניב מوروזובסקי ת.ז. 039254867 ("התביעה" ו-"ה המבקש"
בהתאמה) נגד רשות השידור (בפירוק) ("הרשות"):

1. התביעה, בטעמיה, עניינה דרישת המבקש לממן צו שיורה על ביטול פיטוריו מתפקיד מנהל
חתיבת הבידור בקול ישראל והשבתו לתפקיד, לרבות תשלום שכר רטרואקטיבי. לחילופין,
ה המבקש לממן צו שיורה על השבתו לתפקיד עד לעירication שימוש כדין. נוסף לכך, המבקש
ה המבקש כי ישולמו לו פיצויים בגין פיטוריון שלא כדין לרבות בגין אי עירication שימוש כדין.
לבסוף, תובע המבקש מהרשות פיצוי בגין לשון הרע ובגין עוגמת נפש.

2. **טענות המבקש**:

א. ביום 18.7.2013 הגיש המבקש תביעה לבית הדין האזרחי לעובודה בתל אביב (סע"ש
25001-12-12 יניב מوروזובסקי נ' רשות השידור) ("התביעה בבית הדין" ו/או
"ההליך").

* ירושלים * "בית שערி העיר" * רח' יפו 216 * מיקוד 94383 *

* טל 02-5311600/601 * פקס 02-5311670 *

* כתובתנו באינטרנט : www.apac.justice.gov.il *

ב. בשל הקפאת ההליכים ברשות הופסק ההליך לאחר הגשת הסיכומים ובטרם מתן פסק דין בהליך, ועל כן הגיע המבקש את התביעה דנו, אשר הינה עתיקת התביעה בבית הדין.

ג. ביום 21.3.2012 זכה המבקש במכרז לתפקיד מנהל חטיבת הבידור בתחנת רשת ג' של קול ישראל ("התפקיד") לתקופה בת שלוש שנים. בהתאם לתנאי העסקה של התפקיד, נקבעה תקופת ניסיון בת תשעה חודשים.

ד. מיום מינויו לתפקיד, "עבד התובע ללא>Login להצלחת התחנה, הביא גישה חדשה ורעננה לתחנה, ... , תוך גישה ניהולית צעירה ומתקדמת".

ה. את ההדים לשינוי ולהצלחה אותה קצר בתפקיד, שמע המבקש זמן קצר לאחר תחילת תפקידו, הן מהכופפים לו, הן מהמומנים עליו, ביניהם ד"ר מיכאל מירו הממונה היישיר עליו, כמו גם מהמאזינים עצם.

ו. אלא שה המבקש חש כי למרות שבבים אלה, לא ניתנה לו אפשרות אמתית למשקרים את תקופת הניסיון שלו.

ז. כך למשל, למרות פניותו הרבות של המבקש בבקשת כי תכניתו, אשר על בסיסה זכה בתפקיד, תעלה לאישור ועדת התוכן, ובהתאם יוכל המבקש למש את חזונו בקשר לתחנת רשת ג', תכנית זו לא עלה כלל לוועדת התוכן "משמעותיים שאינם ידועים למבקר".

ח. לטעתה המבקש, לא ניתן להגיד את תקופת הניסיון שלו בתפקיד ככישלון אלא "בהצלחה רבתיה על פי כל קנה מידת אובייקטיבי".

ט. להפתעתו המבקש, הוא פוטר מתפקידו מבלי שנערך לו הליך שימוש.

י. ואכן, ביום 14.11.2012 קיבל המבקש ממנהל קול ישראל אז, ד"ר מיכאל מIRO, הזMON לפגישה ליום המחרת בשעה 00:09. כוורתה ההזמנה לפגישה הייתה "שמיעת עדמתך בנושא תקופת הניסיון שלך כמנהל רשת ג'" כשבוגר ההזמנה הוגדרה הפגישה כ"שיחת משוא"ב".

יא. משסבר המבקש כי מדובר בשיחת משוא"ב, קרי, שיחה בה יזכירו לו הדברים החשובים לשימור והדברים השליליים לשיפור, הכוין המבקש לשם כך נייר ובו נקודות שונות בקשר להצלחותיו בתפקיד והתכוון בהתאם לפגישה.

יב. לאור האמור לעיל, נדחם המבקש בפגישה מהציג "טענות שונות ומשונות, מפתיעות וחסרות כל בסיס, בדבר כשלים, כביכול, בתפקידו כמנהל". לטעתה המבקש, רוב הטענות בקשר לכשלים הנטען בתפקידו הועלו לראשונה במסגרת הפגישה הניל', ובכך הפתעתו הרבה.

יג. הדברים הפתיעו את המבקש ביותר שאט, שכן עד לפגישה הניל', לא נקרא לשיחה להבעת אי שביעות רצון מתפקידו מצד ממוני.

יד. המבוקש הדגיש כי עוד בחודש אוקטובר 2012 (או בסמוך לכך), שוחח איתו ד"ר מירו טלפונית והביע את הערכתו באומרו שהוא "עשה עבודה טובה מאוד".

טו. להשלמת התמונה, צוין כי ביום 4.11.2012, קרי, תשעה ימים לפני קיום הפגישה מיום 15.11.2012, זמן המבוקש לפגישה עם ד"ר מIRO. לטענת המבוקש, פגישה זו התקיימה ללא תלונות מהותיות נגדו מלבד הערכה אחת של ד"ר מIRO בקשר לשיבוץ תכנית על ידי המבוקש, ללא אישורו.

טז. המבוקש סבור כי יש לראות בדיעד בפגישה מיום 4.11.2012 כקדיםו להליך פיטוריו מהרשות, שכן האמור בפגישה הניל נרשם, בשונה מפגישות קודמות בין המבוקש לד"ר מIRO.

יז. לטענת המבוקש, בתקופת כהונתו כמנהל "היה שיפור מוכח בעבודת הצוות של התחנה, ביצירתיות, בסאונד הכללי של התחנה – ולראיה הרויטינג של התחנה שעליה משמעותית אחריו חודשיים בלבד התיobe [הmboksh – הח"מ] בתפקיד". ומשכך לא הייתה סיבה, ולמצער סיבה עניינית, לפטר את המבוקש בתום תקופת הניסיון.

יח. יתרה מכך, נפלו גם פגמים נוספים בעריכת הליך השימוש אשר קדם לפיטוריו של המבוקש. כך למשל, בלבד העובדה כי בהזמנה לפגישה מיום 15.11.2012 לא צוין למבוקש כי מדובר בהזמנה לשימוש, אף במהלך כלל כי מדובר בשימוש.

יט. המבוקש הופתע שבעתים מצורת פיטוריו. כך, ביום 16.11.2012, יום לאחר הפגישה, שלח מנהל כוח האדם דואז ברשות, מר צבי צימרמן, "לא כל הוועדה מוקדמת" פקס המוכתר "סיום תקופת הניסיון". בהודעת הפיטורים הניל, נכתב, בין היתר, כי המבוקש לא עבר בהצלחה את תקופת הניסיון בתפקידו כמנהל התחנה, ולכן הוא יסיים את תפקידו ביום 30.11.2012.

כ. נוסף לכך, האופן שבו פורסם דבר פיטוריו של המבוקש בתקורת, לטענת המבוקש, ביזמת הרשות, פגע במבוקש ובשמו הטוב.

כא. ביום 26.11.2012, טרם כניסה הפיטורים לתוכף, פנה המבוקש לרשות באמצעות באיכו, ופרס טענותיו בעניין, ודרש לבטל את החלטה לפניו תוך תשלום פיזוי בגין הפגיעה בשמו הטוב.

כב. לטענת המבוקש, התנהלות ד"ר מIRO כלפי אינה חריגה ומהויה "דף פועל לא ראוי", כאשר מקרים נוספים ברשות, דוגמת המקרים של קרן נויבך וצגה מלכו, מוכחים זאת.

כג. לאור האמור לעיל, טוען המבוקש כי לא נערכ לו שימוש כלל, ולמצער לא שימוש כדין, בנגד לחובה המוטלת על הרשות לקיים הליך שימוש לבב פתוח ובנפש חפצח, ומשכך דין פיטוריו מהרשות בטלות.

כד. בעניין זה, מציין המבוקש כי זימונו לפגישה אשר התבקרה בדיעד שימוש, בערבו של המועד הקבוע לפגישה, לא אפשר לו להתכוון כראוי והוא אף לא הספיק להיערכ בהתאם, ולהתלוות למשל בעורכי דין.

כה. כמו כן, נטען לפגם בצורת הזימון של המבוקש לשימוש, לאחר שהרשوت לא תרחה לפרט בזימון הרלוונטי אלו טענות עומדות נגדו.

כו. לטענת המבוקש, יש להשיבו לעובדה בתפקיד אף מהסיבה כי לא ניתנה לו אפשרות מעשית למשול ולנצל כראוי את תקופת הניסיון, זאת ביחוד שעה שלא אפשרו לו למש את תוכניתו לתחנה, על בסיסה זכה במכרז והתמנה לתפקיד.

כז. נוסף לכך, נטען כי אין להתעלם ולהתייחס בשוויוון נפש לתגובה עובדי רשות ג' בהישמע דבר פיטוריו של המבוקש. עובדי התחנה הופתעו מפיטוריים אלה והביעו את מורת רוחם על כך.

כח. לאור זאת, נוסף לסעדים האופרטיביים אשרتابع המבוקש, קרי, החזרתו לתפקידו ממנו פוטר תוך תשלום רטרואקטיבי של השכר המגיע לו מיום פיטוריו,تابع המבוקש פיצויי בסך 80,000 ₪ בגין פיטוריים שלא כדי משום שלא נערך לו שימוש כדין, וכי הוא פוטר מטעמים לא ענייניים.

כט. נוסף לכך,تابع המבוקש פיצויי בסך 50,000 ₪ ללא הוכחת נזק בהתאם לסעיף 7(א) לחוק איסור לשון הרע, התשכ"א-1965 ("חוק איסור לשון הרע").

ל. לבסוף,تابع המבוקש פיצויי בסך 50,000 ₪ בגין עוגמת הנפש אשר נגרמה לו מהאירועים נשוא התחיה, כך שסכום הפיצויים המבוקשים בתביעה נAMD בסך 180,000 ₪.

3. עמדת הרשות:

א. המבוקש נקלט במאי 2012 לתפקיד מנהל רשות ג' של קול ישראל, בתקופת ניסיון. המבוקש לא עבר תקופת ניסיון זו בהצלחה, ולאור זאת, הסתינו יחסית העבודה בין לבין הרשות בתום שבעה חודשים, ביום 30.11.2012.

ב. כך, בחודש מרץ 2012 נבחר המבוקש, עובד חדש מן החוץ, לתפקיד מנהל רשות ג' במסגרת מכרז פומבי 72/12 אשר פרסמה הרשות. יצוין כי בפרוטוקול ועדת המכרזים נשאל המבוקש אם הוא מוכן לחתת את הסיכון הגלום בתקופת הניסיון, והשיב על כך בחייב.

ג. בהתאם למסמכיו המכrazו ולחוזה העבודה עליהם חתום המבוקש, הובהר לו מפורשת כי תקופת העבודה הראשונה הינה תקופת ניסיון.

ד. אף בהתאם לנוהל הרשות מס' 101 מיום 1.12.1982 ("נוהל 101"), תקופת העבודה הראשונה של עובד הזוכה במכrazו מוגדרת כתקופת ניסיון. כמו כן, מסעיף 3.11.(ב) לנוהל 101 עולה כי לא זו בלבד שלעובד המתקבל לתפקיד מחוץ לרשות אין זכות קנויה להשלים את תקופת הניסיון, אלא שקיים אף חובה מפורשת של מנהל

היחידה לסיים מידית את העסקת העובד אם מתרבר כי איןנו מתאים למשרה הרלוונטיות.

לאחר שהתבקש המבוקש מספר פעמים במהלך תקופת הניסיון לתקן את דרכיו, לפועל בהתאם להנחיות הממונה ולדרישות המקצועיות ולא עשה כך, בהתאם לנוהל 101, ביום 4.11.2012 זומן המבוקש תחילת על ידי ד"ר מירו, לשיחה במסגרת הוערו למבוקש מספר העורות אשר נועדו לשקף את הדרישות העקרוניות של מנהל הרדיו. שיחה זו תועדה על ידי ד"ר מIRO.

לא לモותר לציין כי שיחה זו לא הייתה השיחה הראשונה בין המבוקש לד"ר מIRO, וקודם לכן התקיימו מספר שיחות בין השניים.

לאחר כשבועיים מהשיחה הניל, שלא נראה כל שיפור בהתנהלות המבוקש, מילא ד"ר מIRO טופס הערכת עובד בנוגע לעבודת המבוקש. טופס זה עבר בהתאם לנוהלים מנכ"ל הרשות, והآخرון אישר את הערכת העובד.

ביום 14.11.2012 נמסר למבוקש מכתב זימון לשימושו טרם קבלת החלטה סופית בנושא עמידתו/אי עמידתו בתקופת הניסיון אשר כותרתו "שמיעת עמדתך בנושא תקופת הניסיון שלך כמנהל רשות ג'". ישיבת השימוש נקבעה ליום 15.11.2012. המבוקש לא התנגד למועד שנקבע לשימושו ואישר את הגעתו אליה.

ליישיבת השימוש הגיע המבוקש עם מסמך טיעון בכתב אשר כותרתו "תקופת הניסיון שלי - סיכום בגיןים" אליו הוסיף במהלך השימוש טיעונים בעלפה.

בפתח ישיבת השימוש הבהיר ד"ר מIRO למבוקש כי הוא יתבקש להתייחס לתקודמו בתקופת הניסיון ויידרש להגביל להערכת עובד אשר מילא מנהל הרדיו אודוטיו. המבוקש הבין כבר בפתח הישיבה מה מטרתה, ובמהלכה השמע את הטיעונים לפיהם הוא סבור כי עומד בהצלחה בתקופת הניסיון.

לאחר שטיעוני המבוקש נשקלו על ידי הגורמים המוסמכים לב פותח ובנפש חפצה, הוחלט שהמבחן לא עמד בתקופת הניסיון ובהתאם לכך, ביום 16.11.2012, נשלחה למבחן הודעה מתאימה בדבר אי עמידתו בתקופת הניסיון תוך ציון מועד סיום עבודות המבחן ברשות, היא הוועדת הפיטורין של המבחן.

לענין אחרון זה, צוין כי אין מקור נורמטיבי מחייב המגדיר את האופן החוקי הייחידי למסירת הודעה פיטורים, ובכך ניסיון המבחן לצבוע בלקות את הודעה הפיטורים אשר נשלחה אליו, לאחר שנשלחה אך באמצעות פקס, אינו יכול להועיל.

לא לモותר לציין, כי למבחן ניתנה הודעה מוקדמת כדיין, בה נמסר לו כי פיטורייו ייכנסו לתוקף אך ביום 30.11.2012 וכי קיבל עם סיום עבודתו תמורה הודעה מוקדמת בשיעור משכורת אחת.

יד. באשר לטענתה המבקש ללשון הרע, סבורה הרשות כי דין הטענה להיחות על הסף מאחר שהmbקש לא ניסה ולמעשה אף לא יכול היה להוכיח כי מקור הפרסומים נשוא טענתו ללשון הרע, בגורםים ברשות.

טו. יתרה מכך, הרשות לא פרסמה כל פרסום פוגעני נגד המבקש. לחילופין, אין בפרסומים הנ"ל משום לשון הרע.

טז. לאור האמור לעיל, אין המבקש זכאי גם לפיצוי בגין עוגמת נש משחרשת פעולה בקשר לאיירועים נשוא התביעה דן כדין, ומכאן כי המבקש גם אינו זכאי כלל לשכל הסעדים הנתבעים בתביעה.

4. עמדת הממונה על השכר במשרד האוצר :

א. לממונה על השכר במשרד האוצר אין עמדה בקשר לתביעה דן ואין לו מה להוסיף על האמור בעמדת הרשות.

5. הכרעה :

א. בפתח הדברים, אצין כי מהחומר אשר הווער לעיוני מהרשות ומהmbקש עולה כי לצדדים אין מחלוקת בקשר לאיירועים להלן:

(1) בחודש מרץ 2012 נבחר המבקש - עובד חדש מן החוץ - לתפקיד מנהל חטיבת הבידור ברדיו קול ישראל במסגרת מכרז פומבי 72/12 שפרסמה הרשות.

(2) נוהל 101 של הרשות הינו נוהל תקין ומחיבב.

(3) ביום 2012.11.4. קיים ד"ר מירו, שיחה עם המבקש במסגרת העירייה לmbקש מספר הערות אשר נועד לשקף את הדרישות העקרוניות של מנהל הרדיו אשר לא מולאו על ידי המבקש.

(4) ביום 2012.12.13. מילא ד"ר מירו טופס הערכת עובד בקשר לעבודת המבקש. טופס זה עבר, בהתאם לנוהלים, למנכ"ל הרשות אשר הוא הממונה העיקרי, והאחרון אישר את הערכת העובד.

(5) ביום 2012.11.14. נמסר לmbקש מכתב שכותרתו "שמיית עמדתך בנושא תקופת הניסיון שלך כמנהל רשות ג'". הישיבה נקבעה ליום 15.11.2012.

(6) המבקש לא הביע כל התנגדות למועד שנקבע ואישר את הגעתו לאותו מועד. המבקש הגיע ערוץ, מוכן ומצויד במסמך טיעון בכתב אשר כותרתו "תקופת הניסיון שלי - סיכום ביניים" בהיקף של שלושה עמודים.

(7) ביום 2012.11.16. נמסרה לmbקש הודעה פיטורים. לmbקש ניתנה הודעה מוקדמת כדין במסגרת צוין כי פיטורייו ייכנסו לתוקף אך ביום 30.11.2012 וכי עם סיום עבודתו יקבל המבקש תמורת הודעה מוקדמת בשיעור משכורת אחת.

.8) פיטורי המבוקש נכנסו לתוקף ביום 30.11.2012.

ב. המחלוקת בתביעה בין המבוקש לרשויות נוגעת אם כן לסוגיות להלן:

(1) האם המבוקש פוטר כדין.

(2) האם בוצע לבקשת שימוש כדין.

(3) האם הופר חוק איסור לשון הרע, והאם זכאי המבוקש בגין כך בפיזוי לא הוכחת נזק, כמו גם האם נגרמה לבקשת עוגמת נש המזכה אותו בפיזוי.

ג. להלן אדונם בסוגיות שבמחלקת מצוין לעיל, ראשונה ראשונה, ואחרונה אחרונה.

פיטוריו של המבוקש - פיטורים בתקופת ניסיון

ד. המבוקש סבור כאמור כי פיטוריו במהלך תקופת הניסיון הינט שלא כדין מאחר שלטענתו עבר את תקופת הניסיון בהצלחה, וזאת על אף העובדה כי לא ניתנה לו הזדמנות אמיתית למשוך עד תום את תכניותיו לתפקיד.

ה. סוגיות תקופת הניסיון באישוש משרות פנויה, ותקופת הניסיון לעובדים מן החוץ דוגמת המבוקש, מוסדרת בנהול 101.

ו. סעיף 11.1 לנהול 101 קובע:

"נבחר מועמד למשרה פנויה, בין אם הוא עובד ברשות השידור ובין אם הוא בא מן החוץ, תקופת עבודתו הראשונה היא תקופת ניסיון".

ז. סעיף 11.3 לנהול 101 הדן בתקופת הניסיון לעובדים מן החוץ קובע:

"א. תקופת ניסיון של עובד חדש, שנתקבל מן החוץ למשרה פנויה, נמשכת 9 חודשים, עם אפשרות להארכה ב-3 חודשים נוספים, לפי החלטת מנהל המדיווים.

ב. על מנהל היחידה לעקוב אחר עבודתו של עובד חדש בכל תקופת הניסיון. אם יתרדר שאין העובד מתאים למשרה, עליו להציג לסייע לסייעו מײַז, ואין לחכות עד לתום תקופת הניסיון ומכל שכן שאין להאריך. במשך כל תקופת הניסיון, על הממונה הישיר על העובד למסור למנהל היחידות דוחות שוטפים בכתב על טיב עבודתו של העובד, על מידת התאמתו למשרה; על יחסו לחבריו בעבודה ולציבור ועל התנהגותו הכללית. עותק מהוות-הදעת התקופתית ישלח לממונה על כ"א וייחסי עבודה."

ח. סעיף 11.4 לנהול 101 קובע את הפרוצדורה הנוגעת לסיום תקופת הניסיון:

"ההודעה לעובד על סיום תקופת הניסיון, או על הארכת תקופת הניסיון, תוצאה ע"י מנהל שירות המנהל במדיה, עפ"י התהליך המפורט להלן:

א. סמוך למועד סיום תקופת הניסיון של העובד, יבקש מנהל שירות המינהל במדיום, חוות דעת בכתב, בלוי גליון הערכה, מأت הממונה היישר על מידת הצלחתו של העובד.

(...)

ד. מנהל שירות המינהל במדיום יודיע לעובד בכתב, באמצעות הממונה היישר אם הוא עמד בתקופת הניסיון אם לאו, או על הארכת תקופת הניסיון, או על הפסקת העבודה ברשות או בתפקיד בשל אי עמידה בתקופת הניסיון. **ההתק מהמכתב יועבר אל הממונה על כ"א וייחסי עבודה".**

ט. מכך עולה, כי תקופת העבודה הראשונה במשרה פנויה ברשות, הן לעובד הרשות, והוא לעובד אשר הועסן מן החוץ, הינה תקופת ניסיון. כמו כן, מהאמור לעיל עולה כי הממוניים על העובד בתקופת הניסיון רשאים שלא להאריך את התקופה הניל, ו אף לkür אותה ולסיימה בטרם עת, אם העובד לא נמצא מתאים למשרה הרלוונטית.

י. כמו כן, מהאמור בנהול 101 ניכרת גמישות רבה לממוניים ברשות בכל הנוגע לסיום תקופת הניסיון של העובד, ובכלל זה, באירוע העסקת העובד בתום תקופת הניסיון.

יא. מסקנות אלו מנהל 101 מתכובות עם פסיקת בית הדין לעובדה בנוסחה.

יב. כך, נקבע כבר בדב"ע (ארצى) 159-3/מה ידידה סלומון נ' **מוסדות חינוך ותרבות בע"מ (האגודה לקיומם החינוך)** (פורסם בנבוי, 7.10.1986) ("ענין סלומון").

יג. בעניין סלומון נאמר כי מחד גיסא כמה על המעסיק החובה לנוהג בתום לב גם כאשר עסקין בפתרונות בתקופת ניסיון, ובלשון בית הדין:

"**התנהגות בתום לב בכירית חוזה עבודה ובביצועו חלה גם על תקופת הניסיון שנקבעה בחוזה עבודה. כאשר עובד ומעביד כוותחים חוזה עבודה ובו תקופת ניסיון לפני קבלת קביעות, ניתן להניח כי לשני הצדדים ציפיות מוצדקות בשאלת מה ממשמעות הניסיון. מעביד מניח כי העובד אمنם רוצה לעבודה לאורך זמן וישקיע מאמץ ללמידה את העבודה ולהוכיח את עצמו. העובד מניח כי המעבד מעוניין לעבוד לטוווח ארוך, וכי אם אمنם יעמוד בדרישות המעבד, יקבל מקום עבודה לעתיד. בנסיבות אלה, סבירה גם הדגישה כי ביטול ההסכם ופתרונות במלח תקופת הניסיון יעשה בתום לב.**"

יד. מאידך גיסא, הבהיר בית הדין בעניין סלומון כי שונות אמות המידה לבחינת אי התאמת העובד למשרה, ולבוחינת קיומם פיטוריון בתום לב, בין העובד בתקופת ניסיון לעובד "קבוע", ובלשון בית דין:

"לモותר לציין כי אמות המידה לאי-ההתאמה" לצרכיו פיטוריים ותום הלב הנדרשת בפיטורי עובד, הם שונים בתקופת הניסיון שלא מלאה שבמה היה ל"עובד קבוע". בתקופת הניסיון די בספק סביר, בתום לב, לאוי התאמתו של העובד לתפקידו בעוד שעה שהפך לעובד שומה על המעבד להוכיח את אותה אי-ההתאמה, ומה הביא את המעבד להגיע למסקנותו".

בالمשך לכך הבהיר בית הדין הארץ בדין מט/3-123 בニימין פנקס נ' ישקר בע"מ נהריה, פד"ע-ca 343 (1990) ("ענין פנקס") את הגדרת תקופת הניסיון ומשמעותה, בין היתר, לסוגיות הפיטורים:

"תקופת ניסיון בעבודה" היא הסדר שמקומו בחוזה עבודה, בהסכם קיבוצי או בחוק" (דב"ע לג/2-9 [7], בע' 455). משנקבעה תקופה קבועה בתקופת ניסיון של עובד, הרי "שבתווך תקופת הניסיון הזכות לעבוד להוכיח את כשירותו לתפקיד שהוצע לו, אך משהתברר למועד בתום לב - ולא תוך שירות - שאין העובד מתאים לתפקידו, אין טעם לחייבו להמתין עד תום תקופת הניסיון, ומזכותו של המעבד להתייר את הקשר עם התברר אי-התאמתו של העובד לתפקידו" (דב"ע לד/4-2 [8] בע' 297).

אף פיטורים בתקופת הניסיון חייבים להיות בתום לב, כפי שצוטט לעיל, ואולם אמות המידה לאי-ההתאמה הן שונות בתקופת הניסיון, ובתקופה זו "די בספק סביר, בתום לב לאי-התאמתו של העובד לתפקידו, בעוד שעה שהפך לעובד קבוע שומה על המעבד להוכיח את אותה אי-ההתאמה ומה הביא את המעבד להגיע למסקנותו" (דב"ע מה/3-159, סלומון - מוסדות חינוך ותרבות בע"מ, כפי שהובא בדב"ע מה/103-3 [9], בע' 448).

יצוין כי בית הדין הארץ לעובדה חזר על הלכות אלו בע"ע (ארצ) 12-02-24709 ד"ר רחל זול賓סקי נ' שירות בריאות כללית (פורסם בנבו, 25.11.2013) ("ענין זול賓סקי"), ובאותו עניין הוסיף:

"לא לモותר לציין, כי מדובר בעובדת בתקופת ניסיון, אשר מעסיקה לא ראה עין בעין עמה את התנהלותה והתנהגותה, ובשל כך לא מצא מקום להמשיך להעסקה. בנסיבות כאלה של תקופת ניסיון קצרה, אין צורך שהתנהגות העובד תהיה שלילית במיוחד במילוי כדי להצדיק פיטורים. די בכך שיש ספק ביחס להתאמתו של העובד לדרישות ולעכיפות המעבדך כדי לסיים את יחסיו העבודה. הלכה פסוקה היא כי בנסיבות תקופת הניסיון הנימוקים להליך פיטורים יבחן באופן מלא"

לאור האמור בפסקות בתי דין, המעבדך נדרשאמין להפעיל בתום לב את זכותו לפטר העובד בתקופת הניסיון, אך יחד עם זאת, אמות המידה לפיטורי עובד בתקופת ניסיון מצלות יותר מאשר עובד קבוע. במקרים אחרים, כמו הפסיקה, די בספק סביר בתום לב, כדי לקבוע את אי-התאמתו של העובד או אי-מידתו בתקופת ניסיון.

יב. בעניינו, אין חולק כי המבוקש היה בתקופת ניסיון עת פוטר מהרשות, ולא ניתן לומר כי הנסיבות אשר הביאו לפיטוריו של המבוקש במהלך תקופת הניסיון חרגו מהקבוע בפסקת בתי הדין לעיל.

יכ. כך המבוקש ציין כי קודם לפגישה מיום 15.11.2012 אשר קדמה לפיטוריו התקיימה לפחות פגישה אחת נוספת ביום 4.11.2012. במסגרת העמיד ד"ר מירו את המבוקש על "הליקויים" בвиיז'ו תפkickido כמו גם ציין בפניו כי פעולה לא אישור בקשר לתוכנית אחת.

ג. כך גם, הוער למבוקש במהלך פגישה זו כי הוא שיבץ מגיש לתוכנית שבועית מבלי להיוועץ תחילה עם ד"ר מIRO, וכי באותו מועד המבוקש אף טרם החלים את התכניתה המקיפה לבחירת שירים לתחנת הרדיו, כולל שילובם של עורכים מתחנת הרדיו 88FM.

הא. בנוסף לכך, במהלך אותה פגישה, התבקש המבוקש על ידי ד"ר מIRO להתרכז בעבודת הנהיגול ולשמור על מידתיות בשידורים אישיים. בעניין זה, ציין ד"ר מIRO למבקש כי אמנים אינם מונעים שמנהלים ישלבו בשידור, אך לא באופן שכל היעדרות משידור תובייל להחלפה בידי המנהל עצמו.

כב. כמו כן, במצבה הרשות, לאחר כשבועיים מהפגישה הניל', שלא נראה כל شيء בהתקנות המבוקש, מילא ד"ר מIRO טופס הערכת עובד בקשר לעבודת המבוקש. טופס זה עבר בהתאם לנוהלים מנכ"ל הרשות, והآخرן אישר את הערכת העובד.

כג. מדברים אלו עולה כי מנהלו של המבוקש, ד"ר מIRO, לא היה שבע רצון מתפקידו של המבוקש בתקופת הניסיון, בין היתר, כמפורט לעיל, וראשי היה, בהתאם לאמור בפסקת בתי הדין ובנוהל 101, לסיים את העסקת המבוקש במהלך תקופה זו ולפטרו מהרשות.

כד. לא ניתן לצוין, כי אפשרות זו הייתה גם ידועה למבוקש. כפי שצוין בפרוטוקול ועדת המכרזים, השיב המבוקש בمعנה לשאלת הוועדה כי הוא מוכן לקחת את הסיכון הגלום בתקופת הניסיון.

כה. כמו כן, נסיבות נוספות מצביעות על כך כי פיטורי המבוקש לא נבעו משיקולים זרים. כך, ד"ר מIRO אשר סבר כאמור בסופו של דבר כי המבוקש לא עמד בתקופת הניסיון הוא גם מי שהיה שותף לבחירת המבוקש במכרז. כמו כן, העובדה כי זמן רב לאחר פיטוריו של המבוקש מתפקיד מנהל התחנה, לא אויש התפקיד על ידי אדם אחר מצבעה אף היא כי לא נשקלו שיקולים זרים בפיטורי המבוקש.

כו. יתרה מכך, המבוקש לא הצבע על מניעים פסולים אשר עמדו נגד עניו של ד"ר מIRO, עת החליט שלא להמשיך את העסקתו של המבוקש לאחר תקופת הניסיון. אדרבא, מדברי המבוקש בדיון בבית הדין מיום 7.1.2014 עולה כי המבוקש אינו מסוגל להציג על השיקולים הזרים אשר עמדו לכואורה בסיס ההחלטה לפניו מהຕפקיד.

כז. לאור זאת, הנני קובעת כי הרשות הייתה זכאית מלבתחילה לפטר את המבוקש במהלך תקופת הניסיון שלו.

כח. משכך, אדרש עתה לבחון האם הлик השימוש אשר קדם לפיטוריו של המבוקש מהרשות נערך כדין ובהתאם האם פיטוריו של המבוקש היו כדין.

הлик השימוש

כט. המבוקש סבור כי יש להורות על ביטול פיטוריו מהתקיף, לאחר שלא התקיים הлик השימוש כדין עבור לפיטוריו הניל. לעניין זה, סבור המבוקש כי הפגישה מיום 15.11.2012 אינה נחשבת כשימוש.

ל. הזכות השימוש היא אחת מזכויות היסוד של משפט העבודה, כאשר מטרתה הינה לאפשר לעובד להישמע ולהעלות את טענותיו לפני המעסיק ולהביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית בעניינו בטרם יכריז המעסיק על פיטורי העובד ממוקם העבודה.

לא. כך קבעה כבוד השופטת נילי ארד בע"ע (ארצ) 01/2027 גוטרמן – המכלה האקדמית עמק יזרעאל, פ"ד"ע לח 448 (2003) ("עניין גוטרמן"):

"**הלבנה פטוקה היא, מימים ימימה, כי זכות הטיעון הינה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד שמור לה ביחסו העבודה בכלל, קל וחומר עת נשקלת אפשרות העסקתו של עובד, בין בדרך של פיטורים ובין בדרך של אי-חידוש חוזה עבודה.**

וז dock. זכות הטיעון איננה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס" גודא שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת ידי חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת וمبرורת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמודתו ולענין של מי שעלול להיבגע מן ההחלטה. זהה זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגבורתו להן, להציג את האידץ גיסא מנוקדת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפוגע בזכותו".
(לענין זה ראו דב"ע מח/148-3 שק"ם בע"מ – גריינברג [1], בעמ' 143).

לב. לצד זכות זו המוקנית לעובד, כמה למעסיק החובה להציג בפני העובד את מלאה הטענות המועלות כנגדו, כפי שמצוין בעניין גוטרמן:

"**עד כאן הזכות וממנה נובעת החובה המוטלת על המעביר – להציג בפני העובד את הטענות המופיעות לפניו, את השאלות שעלו בעניינו אשר יש ביהן כדי להשפיע על מקבל ההחלטה. כל זאת בפתחות, בהגינות ובתום – לב מבלי להגיד דבר מן העובד. דרכו קיומו של השימוש נקבעו זה מכבר. יכול שייעשה בכתבבים יוכל שיתקיים בפני מי שהוסמן לכך. עיקרו של**

דבר בחובתו של המעבד ייתן דעתו לטיעונו של העובד ולשםו אותם بلا פניות, בלב נקי ובנפש חפעה, קודם שתיפול ההחלטה הסופית העשויה, לא אחת, להיות בלתי הדירה ומכהעת לגביו".

ולג. עולה השאלה, מהם התנאים הנדרשים לקיומו של הליך שימוש תקין לעובד טרם פיטוריו ממוקם עבודה, והאם שונים הדברים עת עסוקין בעובד בתקופת ניסיון.

בד. בקשר להליך השימוש קבוע בית הדין הארץ לעובדה בע"ע (ארצ) 554/09 צבר ברזל הספקה ושיווק מתקת בע"מ נ' משה שמיר (פורסם בנבו, 13.1.2011) ("ענין ברזל")

כ"י :

"על מנת לקיים את חובת השימוש, אין משמעות הדבר כי חייבים להתקיים 'כללי טקס' צורניים מסוימים. השאלה האם מולאה חובת השימוש נזורה מכל מקורה מנסיבותיו הוא. לא דומה מקורה בו התשתיות העובדיות או האחראית לפיתורי רוחבת היקף למקרה פשוט. זאת ועוד, לא כל 'פגם' בשימוש בהכרח יש בו כדי להצדיק מתן פיצוי – כל מקורה צריך להבחן בנסיבותיו".

לה. על מנת לבחון אם הליך השימוש שהתקיים בעניינו נעשה כדין, אסקור להלן את התנאים הבסיסיים שנקבעו בפסקתם של בתי הדין לעובדה לעניין עיריכת שימוש תקין.

לו. ראשית, על המעסיק להציג בפני העובד את הטענות המופנות לפניו, מבליל להחסיר טענה ו/או מידע.

לו. וכן נקבע בעניין ברזל:

"על המעסיק לפרט בפני העובד טענות שיש בהן כדי להזכיר בגודלו, באופן שהעובד ידע לאילו טענות להשיב ולהתייחס בכךו למסמך זכות הטעון. וכך ציינתי בעניין גוטמן: 'זהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הןטענות המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך גיסא מנוקדות ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכותו'. "

שנייה, אין לזמן את העובד מהיום להיום, אלא שניתנה לו הזדמנויות מספקת להתכוון להליך השימוש, ויש לתת לו שהות מספקת להביא עימו, אם הוא חופשי בכך, נציג שיעצנו.

לו. וכן נפסק בע"ע 1268/01 החברה הממשלתית למדליות ולמטריות בע"מ נ' כהן פד"ע לט (2004) 71:

"נדמה שאין צורך להזכיר מילימס על כך שמתן זכות שימוש אינו 'טקס' שיש לקיימו אלא הוא צורך להיות אמיתי, ענייני ובתום-לב. כפועל יוצא מכך יש לתת לעובד הזדמנויות סבירה להתכוון ולא ניתנו – כמו שהיה

בענייננו – להזמין את העובד ב”**שייחת פרוזדור**” להשמע טענותיו. אין להתפלא על כך שדברי העובדת בשימוש היו לא מאורגנים ולא מסודרים (עמ' 16 **לפסק-הדין**). אין ספק שבנסיבות העניין השימוש שניית לעובדת לא היה ראוי ולא ענה על הכללים הבסיסיים.”

מ. שלישי, יש למסור לעובד את המסמכים הנחוצים לו לשם הבנת הטענות המועלות כנגדו.

מא. כך לדוגמא נפסק בע"ע 1403/01 **סרוגי נ' המוסד לביטוח לאומי** פ"י ע' לט (2004) 686 כי:

”**זכות** הטיעון של המערערת הופרה גם במהלך עובדתה, בעת שהייתה עדין בחופשת הלידה, בכך שלא ניתנה לה ההזדמנויות הנדרשת להגיב על טענות המומונים עליה, כפי שמצוין ביטוין בשאלון הערכת עובדים אודוטיה. באותו שאלון, הובעה אי-**שביעות רצון מתקודזה** ולשאלה בדבר המשך העסקתה בתפקיד הנוכחית נרשם ”**בפסק**”. בית-הדין עמד על כך שתפקידה הلكוי של המערערת ”**מצאה ביטויו** במסמך הערכת עובד...”. אין חולק על כך שהדברים שנכתבו לחובטה בשאלון, לא הובאו כלל לדיוןתה של המערערת. בהנחהלו זו של המוסד, נמצא גם מהותי החולג מגדר טעות גרדא, ושתי פנים לו: אי-**עמידה בדרישות התקשייר** ופגיעה בזכות הטיעון של המערערת. על כך נעמוד להלן, דבר דבר על אופניו.”

מב. רביעית, המעסיק חייב לנצל הлик שימוש ”בלב פתוח ונפש חפצhaft”, מתוך מוכנות אמיתית לשמו את טענות העובד.

מג. לבסוף, יש לעורך פרוטוקול שיתעד את הנאמר בהליך השימוש, כדי שייהיה ניתן לבחון האם התקיים הлик שימוש כדין.

מד. יזכיר, כי יש לבחון את הדרישות המצוינות לעיל במשמעותם מהותיות, בהתאם לכל בעניין ברזל הגורס כי הлик השימוש אינו בבחינת כללי טקס נוקשים.

מה. נוסף לכך, יואר כי יש לנקח בחשבון את העובדה כי הлик השימוש העומד לבחינה בתביעה דין מתאפיין לעובד המצוין בתקופת ניסויו.

מו. לעניין זה, קובע בית הדין הארץ לעובדה בע"ע (ארצى) 344/08 **משה דרות נ' מדינת ישראל - משרד החינוך** (פורסם בנבו, 7.5.2009), עת דין בטענה לפגם השימוש בתקופת ניסויו כי:

”**לאחר שייחת המשוב הנוסף**, במהלך פורטו **בפני המערער כל הטענות נגדו וניתנה לו** ההזדמנויות מלאה להסביר עליהן, הוא ידע למעשה שהוא לא עומד בניסיון והוא צפוי להפסיקת עבודתו. **בנסיבות אלה, קבוע בית הדין ובצדק כי המשיבה קיימה לערער שימוש**.

(...)

למעשה נערך למערעד שימוש על פני שנת לימודים שלמה. בנסיבות אלה, גם אם לא נערך למערעד "איירוע" מוגדר של שימוש, לא תישמע טעنته כי נפל פגם בהחלטת פיטוריו בשל כך".

על זאת, אוסיף כי בעניין זלובינסקי הנזכר לעיל, מלבד תקיפת תקופת הפיטוריון, טוען גם נגד תקינות הлик השימוש, זאת, בין היתר, מאחר שטען כי לא נאמר לעובדת שם עובר לשימוש מהן הטענות נגדה אשר בגינן נשקלו הפיטוריון, ובכך טוען כי לא ניתנה לה הזדמנות אמיתייה בשימוש להtagנון מפני טענות אלו.

מח. על כך השיב בית הדין, כדלהלן:

"**בית הדין האזרוי קבע בקשר לכך, כי המערערת הייתה מודעת לתוכן הטענות נגדה נוכח הפגישה מיום 5.4.2005, וכי לא השתכנע כי המכתב המשכם את הפגישה מיום 7.4.2005, הוכן כתימוכין לטענות המשיבה לצורך פיטורי המערערת.** זאת על אף שהכתב האמור נושא את התאריך 5.5.2005 (יום לאחר זימון המערערת לשימוש). אבן, במקרים רבים פרוטוקול של פינויו אינו מודפס מיד בתום הפגישה, אלא לאחר זמן מה. על כן, קביעתו של בית הדין האזרוי בעניין זה, המבוססת על כל נסיבות המקורה, מקובלת עליינו. מתוכן המכתב האמור עולה בבירור הטענות שבгинן מנמקת המשיבה את פיטורי המערערת. אשר על כן, אין לקבל את טענות המערערת, כי לא ידעה מבעוד מועד עם אלו טענות ביחס לתקודת עלייה להתחזק בשימוש, וכי בשל כך הлик השימוש לא היה חוקי."

מוסך לכך, כאמור לעיל, ציין בית הדין בעניין זלובינסקי, כי כאשר בוחנים את הлик פיטוריו של עובד בתקופת ניסיונו, יש לעשות זאת באופן מוקדם מבחן הлик פיטוריו של עובד קבוע, וכך יש לנוהג לעניין השימוש.

על סמך האמור בפסקת בית הדין לעיל, אבחן עתה אם נערך לבקשת הлик שימוש כדי טרם פיטוריו מהרשות.

כאמור לעיל, הרשות סבורה כי יש לראות במכבת אשר נמסר לבקשת ביום 14.11.2012 כזמן לשימוש ובפגישה מיום 15.11.2012 כשימוש אשר נערך כדי לבקשת.

נב. הרשות תומכת זאת בא הטענות המבקשת למועד אשר נקבע לפגישה, ואף בעובדה כי המבקש בא לפגישה מצויד במסמך טיעון בכתב, עליו הוסיף טיעונים בעלפה.

עוד ציינה הרשות כי המבקש הבין עוד בפתח הפגישה הניל, מהי מטרת הפגישה, וכי הגורמים המוסמכים ברשותו שקו את טיעוני המבקש אשר הועלו בפגישה, בלב פתוחה ובנפש חפצها.

נד. מנגד, טען המבוקש כי אין לראות בזימון לפגישה ליום 15.11.2012 אשר קיבל ביום 14.11.2012 כזימון לפגישת שימוש, וזאת כאשר עולה מהזימון כי פגישה זו תשמש כشيخת משוי"ב בלבד.

לטענת המבוקש, מסמך הטיעון עליו מצביעה הרשות הוכן על סמך ההנחה כי עומדת נה. להתקיים שיחת משוי"ב ולא שימוש.

נו. כמו כן, לטענת המבוקש, גם במהלך הפגישה לא צוין כי מדובר בשימוש.

נוז. לבסוף, ובהקשר זה, ציין המבוקש כי יש לתמונה שבעתיים על צורת פיטוריו,ימה לאחר קיום הפגישה הנ"ל דבר המעיד אף הוא על הביעתיות לראות בשיחה האמורה כשימוש לפני פיטוריין.

נזה. על סמך זאת, טען המבוקש כאמור כי הוא פוטר מתפקידו מבלי שנערך לו שימוש כדין ולכן דין פיטוריו מהרשوت בטלוות, על כל המשטמע לכך.

נט. כפי שאפרט מיד, הנני סבורה כי בחלוקת שבין הרשות למבוקש, הדיון עם המבוקש.

ס. אכן, מעיון בהזמנה מיום 14.11.2012 עולה כי מחד צוין בכוורת כי נושא הפגישה הרלוונטי, הוא שמיית עמדת המבוקש בקשר לתקופת הניסיון שלו, וניתן היה לכואורה לפרש זאת כפגישה שימוש. מאידך, מעיון בוגוף הזמנה עולה כי המבוקש זומן "לשיחת משוי"ב".

סא. יתרה מזו, לא הוצגו כלל בהזמנה הנ"ל את הטענות המופנות נגד המבוקש.

סב. זאת ועוד. הפגישה הנ"ל, אשר נועדה לשמש לכואורה שימוש, נקבעה ליום המחרת בבוקר, בבחינת זימון מהיומם להיום.

סג. בעניין זה, ועל סמך האמור לעיל, אין לזקוף לחובת המבוקש את העובדה כי אישר את הגיעו לפגישה ואף בא אליה מצויד בטיעון בכתב. המבוקש לא יכול היה לסבור כי מדובר בשימוש. זאת גם עולה מכוורת מסמך הטיעון אשר הכין המבוקש לקראת הפגישה המכותר "תקופת הניסיון שלי – סיכום בגיןים". כמובן, מסמך זה לא הוכן כסיכום סופי לקראת שימוש אלא כסיכום בגיןים לקראת שיחת בגיןים.

סד. נוסף לכך, עיון בכוורת הפגישה מתוך פרוטוקול שלה עולה כי פגישה זו הייתה למעשה שיחת משוב ולא שימוש ואין די בעובדה כי בפגישה הנ"ל הופנו למבוקש מספר טענות, כגון ביקורת ד"ר מירון בתחום הנהול או הערות ד"ר מירון הנוגעות לבשלות המבוקש לשמש כמנהל התחנה, כדי להטות את הcpf לטובות הרשות ולקבוע כי מדובר היה בשימוש.

סה. לבסוף, יש להטיל ספק בטענת הרשות כי הפגישה הנ"ל נוהלה בלבד פתוח ובנפש חפצה, וזאת בהינתן סמכיות הזמנים (כיממה) בין מועד הפגישה למועד ההודעה למבוקש על הפסקת עבודתו ברשות.

סו. מכל האמור, עליה כי לאחר בחינת כלל התנאים הקבועים בפסקה לעירכית הליך השימוש לעובד, ובשים לב לדרישת הפסקה לבחינה מהותית של הליך השימוש, ועל אף האפשרות לבחון את הליך שימוש המתנהל לעובד המצווי בתקופת ניסיון באמות מידיה מקלות, הנני מקבלת את טענת המבקש כי לא יכול היה מהותית, להסיק כי מדובר בזימון לשימוש ובפגיעה שימוש.

סז. במלils אחריות, ניתן לקבוע כי הליך השימוש אשר נערכ לכאורה לבקשת לא היה תקין די, וזאת על אף העובדה כי ניתן לבחון לכאורה את הליך השימוש בצורה מוקלה, כאשר עסקינו בעובד המצווי בתקופת ניסיון.

סח. משקעתתי זאת, אbehir כיברי גם לבקשת כי לא ניתן לקבל את תביעותיו לسعدים האכיפתיים, בראשם ביטול הפיטורים והחזרתו לתפקיד מנהל התחנה, ولو מהעובד שעל פי החוק, החל מיום 15.5.2017 חדלה הרשות מלשדר ומיום זה הופסקה העסקת כלל עובדי הרשות.

סט. כמו כן, אינני יכולה להיעתר לتبיעת המבקש לתשולם שכר רטרואקטיבי על סיכון ההנחה כי יש לבטל את פיטוריו מהרשota, וזאת לאור האמור לעיל בדבר התקינות העקרונית של פיטורי המבקש במהלך ניסיונו.

עם זאת, בשים לב לנסיונות המקרה בענייננו: עובד אשר פוטר במהלך תקופת הניסיון, משך תקופת העבודה הרלוונטית (כ-8 חודשים) כמו גם מועד פיטוריו של המבקש בסמוך לסיום תקופת הניסיון (על שיקילת הפסיכי בגין אי עירכית שימוש כדין ראו ע"ע (ארצ) 701/07 חברת החשמל לישראל בע"מ נ' תרג'מן (פורסם בנבו, 3.3.2009) ; על שיקילת היהת העובד בתקופת ניסיון בפסקה פיצוי בגין אי עירכית שימוש כדין ראו ס"ע (ים) 37268-09-01 לביטוח חיים וכלי (2002) בע"מ (פורסם בנבו, 23.8.2011), הנני פוסקת לבקשת פיצוי בגין אי קיומ הליך שימוש כדין, בגובה 1.5 משכורות, בהתאם למסchorות אשר שולמה לבקשת עת שימוש כמנהל התחנה. מובן כי לסכום הפסיכי הנ"ל יתווסף ריבית והצמדה כדין ממועד פיטוריו של המבקש ועד למועד התשלום בפועל.

עה. למען הסר ספק יובהר כי פיצוי זה בגובה משכורת וחצי נתן ביטוי גם לעוגמת הנפש לה טוען המבקש עקב הליך פיטוריו ואין מקום לפסק לו פיצויו נוסף בגין רכיב זה מעבר לפיצוי שפסקתי ביחס להיעדר שימוש כדין.

לשון הרע

אב. באשר לتبיעת פיצוי בגין הפרה לכאורה של חוק איסור לשון הרע, אצינו כי המבקש אף לא ניסה להוכיח בעובדות ובראיות כי מחורי הפרסומים נשוא טענותיו לשון הרע, אכן עומדת הרשות או גורם אחר כלשהו מטעמה, וכי בעובדה זו כדי לדחות את התביעה הרלוונטית מבלי לדון בה גופה.

סיכום

עג. לסיום הדברים, הנני מקבלת בחלוקת תביעת המבוקש, וקובעת כי על הרשות לשלים לו פיצויי בגין משכורת וחצי בגין אי קיום הליך שימוש כדין וועוגמת נפש.

עד. אני דוחה את תביעת המבוקש ביטול הפיטורים והחזרתו לתפקיד מנהל התחנה וכן דוחה את תביעתו לפיצויי בגין הוצאת לשון הרע.

.6. אם ברצון המבוקש להשיג על החלטה זו, עליו לפנות בבקשת מתאימה לבית המשפט המחוזי בירושלים, במסגרת תיק פר"ק 14-08-11446, בהתאם להוראות סעיפים 117 ו-118 לחוק.

ניתנה היום: 12 ביולי 2017 (י"ח תמוז תשע"ז)

