



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29114-02-21

1 10 יולי 2024

לפני:

כב' השופט דורי ספיבק, סגן הנשיאה – אב בית הדין  
נציגת ציבור עובדים גב' אורנה רזניק  
נציג ציבור מעסיקים מר יואל מלי

התובע:

אברהם טובי

ע"י ב"כ עו"ד אבי גנון ועו"ד ליאת פייגל

-

הנתבעת:

חדשות 13 בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד קרן בלוס ברקין

### פסק דין

השופט דורי ספיבק:

1. התובע הועסק בנתבעת כעובד ארכיב, וזאת החל ממרץ 2016 ועד לפיטוריו בינואר 2021. בפנינו תביעתו שהוגשה לאחר סיום עבודתו.

התשתית העובדתית ומהלך ההתדיינות

2. התובע הועסק בתפקיד עובד ארכיון בנתבעת החל מיום 15.3.16.

3. ביום 14.1.21 נמסר לו מכתב זימון לשימוע, שבו נאמר כך:

"1. הריני להודיעך כי החברה שוקלת את סיום העסקתך.

2. הסיבות בגינן החברה שוקלת את סיום העסקתך הינן כדלקמן:



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29114-02-21

1 2.1 במשך תקופה הנהלת החברה מקבלת תלונות רבות בעלות  
2 אופי חמור אודות התנהלותך המקצועית והבינאישית  
3 במחלקה בה אתה מועסק, הן מן הממונים הישירים עליך והן  
4 מעובדים אשר עובדים עמך במחלקה.

5  
6 2.2. התנהלות זו כוללת, בין היתר, פניות בשפה לא ראויה הן  
7 לממונים הישירים עליך והן לעובדים עמך במחלקה, צעקות  
8 ואיומים על עובדים שונים, התנגדות לעבוד בהתאם לנהלים  
9 המקובלים בחברה ובמחלקת הארכיון.

10  
11 2.3 בנוסף לכך, נמצא כי שלחת דוא"ל בעל אופי מאיים  
12 לממלאת מקום מנהלת מחלקת הארכיון בה הנך מועסק.

13  
14 2.4 אף חמור מכך, נמצא כי במהלך השבוע האחרון נטשת את  
15 העמדה למשך כמה שעות, דבר שהוא אסור ופוגע במהלך  
16 העבודה, ועלול לפגוע בשידור.

17  
18 2.5 אציין, כי החברה רואה בחומרה רבה את התנהלותך ואת  
19 הטענות אשר הועלו כלפיך על ידי גורמים שונים בחברה וכי  
20 ישנו חשש כבד שהתנהלות חמורה זו אף תרמה לעזיבתה של  
21 עובדת בחברה.

22  
23 2.6 התלונות אודות תפקודך הובאו לידיעתך במספר  
24 הזדמנויות שונות אשר כללו גם אזהרות כתובות על ידי הח"מ.  
25 במסגרת פניות אלה, נתבקשת לשפר את הליקויים בתפקודך  
26 ולשפר את היחס המאיים שלך כלפי הממונים עליך וכלפי  
27 העובדים עמך במחלקה. האזהרות והנזיפות תועדו בתיקך  
28 האישי והובאו לידיעתך.

29  
30 2.7 למרות מתן מספר הזדמנויות כאמור, החברה לא הבחינה  
31 בכל שיפור בהתנהלותך המקצועית והבינאישית.

32  
33 3. אציין, כי הנימוקים האמורים כאן לעיל ידועים לך היטב  
34 במשך תקופה. התלונות הובאו לידיעתך מספר פעמים הן בעל  
35 פה והן בכתב והחברה נתנה לך מספר אפשרויות לשפר את  
36 התנהלותך אל מול עמיתך לעבודה ואל מול הממונים  
37 הישירים עליך. למרבה הצער, לא הבחנו בשיפור כלשהו  
38 בנושא זה ואנו עדים אף להחמרה כאמור, ולפיכך החברה  
39 שוקלת את סיום העסקתך.

40  
41 4. לאור טיב התלונות האמורות כאן, החברה החליטה כי עד  
42 מועד קיום השימוע אתה תשהה בחופשה בתשלום על חשבון  
43 החברה וזאת עד לבירור הטענות כלפיך. הנך מתבקשת לפיכך  
44 לא להתייצב לעבודה ולא להגיע למשרד החברה עד למתן  
45 הודעה אחרת.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29114-02-21

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

5. בטרם תקבל החברה החלטתה בעניין, ברצונה לאפשר לך להשמיע את עמדתך ואת כל טענותיך באשר לכוונתה זו במסגרת ישיבת שימוע שתיערך לך.

6. השימוע ייערך ביום ראשון 17.1.21 בשעה 12:00 בפני מנהלת הארכיון, סמנכ"ל הפקה והח"מ.

7. במסגרת ישיבת השימוע יתאפשר לך להעלות את מלוא טענותיך. ככל שתמצא לנכון, אתה רשאי בנוסף או לחילופין להציג את עמדתך בכתב, וזאת עד למועד ישיבת השימוע.

8. נציין כי באפשרותך להיות מיוצג בישיבת השימוע על ידי נציג מטעמך, ובכלל זה גם עורך דין אם רצונך בכך. במקרה כזה, אנא דאג להודיע על כך לח"מ מראש (לפחות 24 שעות לפני מועד השימוע) ובכתב".

4. לאחר שימוע שהתקיים ביום 17.1.21, קיבל התובע מכתב סיום העסקתה, שבו נאמר כך:

"1. בהמשך לישיבת השימוע שנערכה לך ביום 17.1.21 הרינו להודיעך כי הוחלט לסיים את העסקתך בחברת חדשות 13.

2. החלטה זו התקבלה לאחר שהטענות אותן העלית במהלך ישיבת השימוע נבחנו היטב ונשקלו, אולם לא מצאנו כי יש בהן כדי להביא לשינוי כוונת החברה לסיים את העסקתך.

3. הטעמים שעמדו בבסיס הכוונה לשקול את סיום עבודתך בחברה פורטו במסגרת מכתב הזימון לשימוע שנמסר לך ביום חמישי 14.1.21 אליו צורפו העתקי המסמכים הרלוונטיים ועיקרם התנהלותך המקצועית והבינאישית המנוגדת לנהלים בחברה.

4. במהלך ישיבת השימוע טען בא כוחך כי יש להפנות את הטענות כלפיך לגורמים הממונים עליך וכי פניות מצדך בנושא נותרו ללא מענה. כידוע לך – הדברים אינם נכונים. פניותיך קיבלו מענה – חלקן על ידי הח"מ באופן אישי. למעשה, טענות החברה כלפיך לא הוכחו וכל שטענת הוא כי הממונים עליך אשמים בטענות שהועלו כלפיך. בסופו של דבר לא הכחשת שפעלת בניגוד לנהלים אלא טענת לאשמת אחרים ולא סיפקת מענק ענייני לטענות כלפיך.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29114-02-21

- 1 5. על כן, לאחר ששקלנו ובחנו את עניינך ואת טענותיך כפי  
2 שהובאו בפנינו במסגרת השימוע כאמור, ולאחר שהחברה דנה  
3 ובחנה את הדברים החלטנו כי יש לסיים את עבודתך  
4 בחברה....".
- 5  
6 5. לאחר שנמסר לו מכתב הפיטורים, ולאחר שהתכתבות בין באי כוחו לנתבעת  
7 בנסיון לבטל את רוע הגזירה לא צלחה, פנה התובע ביום 14.2.21 לבית דין זה  
8 ב"בקשה בהולה למתן צו מניעה זמני למניעת הליכי פיטורים", ובהמשך לו הגיש  
9 גם כתב תביעה, שבגידרו ביקש סעד של ביטול הפיטורים והשבה לעבודה, וכן פיצוי  
10 על פיטורים שלא כדין, הפליה, והתעמרות.
- 11 6. ביום 24.3.21 התקיים דיון בפני כב' הנשיאה הדס יהלום. בתום הדיון הודיע  
12 המבקש כי הוא מוחק את הבקשה למתן סעד זמני, ועומד רק על התביעה העיקרית.
- 13 7. ביום 23.5.21, ולאחר שקיבל רשות לכך, הגיש התובע כתב תביעה מתוקן,  
14 שבו הוספו סעדים שונים, ובין היתר הוסף רכיב תביעה שעניינו בטענה כי הנתבעת  
15 פגעה בשם הטוב של התובע ועליה לפצותו בגין כך.
- 16 8. דיון מוקדם נוסף התקיים ביום 18.11.21 בפני כב' הנשיאה הדס יהלום,  
17 ולאחריו הועבר התיק לטיפולו של מותב זה. דיוני הוכחות התקיימו ביום 12.9.23  
18 וביום 26.12.23. במהלכם, נחקר התובע עצמו על תצהירו, ונחקרו עדי הנתבעת גב'  
19 עירית ויטנברג, מי ששימשה בתקופה הרלוונטית כמנהלת הארכיון שבו הועסק  
20 התובע, וכן מר עידן איינבינדר, סמנכ"ל משאבי אנוש. למען הסדר הטוב נציין כי  
21 בהסכמת הצדדים נחקר מר אייבנדר בהיוועדות חזותית מלוס אנג'לס.
- 22 9. בתום הדיון ניתן צו להגשת סיכומים בכתב, ולאחר שאלה נאספו לתיק בית-  
23 הדין, הגיעה העת לדון ולהכריע בתובענה, אך בטרם נפנה לכך, נציג בתמצית את  
24 טענות הצדדים.
- 25 טענות הצדדים
- 26 10. התובע טוען כי פיטוריו "נעשו שלא כדין, ממניעים זרים ושיקולים פסולים,  
27 לאחר התעמרות קשה אותה חווה והאשמות שווא אותן ספק, על לא עוול בכפו".





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29114-02-21

1 בין היתר, טוען התובע כי הנתבעת ערכה לו בירור בכל הנוגע לאירוע שאירע שאינו  
2 של העבודה ומחוץ לשעות העבודה, אירוע שלא היה תחת פיקוחה ושהתקיים  
3 במקום ציבורי, ובהמשך לכך אף שינתה את הגדרת תפקידו. לטענתו "הנתבעת  
4 עשתה כל העולה על רוחה ולא חשה צורך לנמק את התנהלותה", ובעצם הפכה אותו  
5 ל"שעיר לעזאזל", ובין היתר התעמרה בו, הכריחה אותו לעבוד באזור מאובק  
6 בכוונה ובזדון, והמנהלת שלו אף נהגה לצעוק עליו ולהתבטא כלפיו בצורה  
7 משפילה ומבזה, ועד שהגיעו הדברים לכדי פיטורים בשל זוטי דברים, וזאת בהליך  
8 פיטורים שלא כדין, בניגוד להוראות ההסכם הקיבוצי, ותוך פגיעה בשמו הטוב.

9 הנתבעת טוענת כי התובע "התנהל באופן בלתי מקובל תוך פגיעה ממשית  
10 בפרטיות של אחת העובדות, ולמרות זאת ולאחר בירור מקיף, ביקשה החברה לתת  
11 לו הזמנות נוספת ולא לדון אותו לכף החובה. אולם הוא, במקום לנצל את ההזדמנות  
12 ולשמור על מקום עבודתו, פעל באופן עקבי בצורה לעומתית, תוך אי קבלת מרות,  
13 יצירת פרופגנדה, הכל באופן בלתי מקובל, עד אשר נטש באחד המקרים משמרת  
14 והנתבעת פנתה לזמנו לשימוע בעקבותיו הסתיימה עבודתו, הכל על פי דין.

### דיון והכרעה

16 טעד האכיפה – השבת למקום העבודה בעקבות פיטורים שלא כדין

17 11. בכתב התביעה, ובבקשה למתן סעד זמני שהגיש עם פתיחת ההליך, ביקש  
18 התובע סעד של השבה למקום העבודה בעקבות פיטורים שלא כדין. עם זאת, לאחר  
19 שחזר בו מהבקשה למתן סעד זמני בדיון שהתקיים ביום 24.3.24, בסיכומיו זנח  
20 סעד זה גם כסעד בתיק העיקרי, וביקש אך ורק סעדים כספיים. משכך, אין צורך  
21 שנידרש לסעד זה, והוא נדחה.

22 הפרת הוראות ההסכם הקיבוצי

23 12. ביום 26.2.20 נחתם הסכם קיבוצי מיוחד בין הנתבעת לבין ארגון העיתונאים  
24 בישראל שהינו חלק מהסתדרות העובדים הכללית (ההסכם צורף כנספח י"א לכתב  
25 התביעה, להלן: ההסכם הקיבוצי). על פי סעיף 10 להסכם זה, הרי שההסכם יחול



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29114-02-21

1 "על כל עובדי החברה", למעט רשימה של עובדים בכירים שפורטה באותו סעיף,  
2 ושאינה רלוונטית לענייניו של התובע.

3 מכאן, כי הוראות ההסכם הקיבוצי חלו על העסקת התובע.

4 .13 בפרק ב'2 להסכם הקיבוצי נקבעו ההוראות הבאות:

5 "12. בטרם תחליט החברה על פיטורי אי-התאמה לעובד  
6 מסוים, שאינו נמנה על רשימת העובדים המנויה בסעיף 18  
7 להלן, תיערך לעובד שיחה עם הממונה הישיר עליו לבירור  
8 הטענות כלפיו (להלן: "שיחת הבירור"). לשיחת הבירור יהיה  
9 העובד רשאי לצרף חבר ועד, ובמכתב הזימון לשיחת הבירור  
10 תיידע החברה את העובד בדבר זכותו זו. מובהר כי שיחת  
11 הבירור אינה שימוע על פי דין.  
12

13 13. ככל שלאחר שיחת הבירור תעמוד החברה על כוונתה  
14 להמשיך בהליך פיטורי אי התאמה, תודיע החברה לעובד  
15 בהודעה בכתב על כך שניתנת לו הזדמנות לשפר את עבודתו  
16 על פי נקודות לשיפור שיוגדו לו, בתקופה שמכה יהיה  
17 כדלקמן (להלן: תקופת השיפור):

18 13.1 לעובד בוותק של חצי שנה עד שנתיים – 45 ימים... 13.2  
19 לעובד בוותק של שנתיים עד חמש שנים – 60 ימים. 13.3  
20 לעובד בוותר של חמש שנים ומעלה – 90 ימים.

21 14. החלטת החברה לצאת להליך של אי התאמה תשותף  
22 לנציגות העובדים, באמצעות העברת העתק מהמכתב שנשלח  
23 לעובד גם לנציגות העובדים.

24 15. הסתיימה תקופת השיפור והחברה תסגור כי לא חל שיפור  
25 מספר במידת התאמתו של העובד לתפקיד, תהא החברה  
26 רשאית לקיים לו שימוע כדין, ובמקרה זה יועבר העתק  
27 מההזמנה לשימוע לנציגות העובדים.

28 16. התנגדה נציגות העובדים לפיטורים, יתקיים דיון בין  
29 החברה לבין נציגות העובדים, וזאת לא יאוחר משלושה ימים  
30 לאחר קיום השימוע. לאחר קיום הדיון תקבל החברה החלטה  
31 לעניין השימוע, על פי שיקול דעתה הבלעדי.

32 17. החליטה החברה על פיטורי העובד – יהא ארגון  
33 העיתונאים רשאי לבקש דיון מידי בדבר פיטוריו של העובד,  
34 אשר יתקיים בתוך יומיים, בין יו"ר הארגון או מי מטעמו לבין  
35 מנכ"ל החברה או מי מטעמו. בתום דיון זה או בסמוך לכך,  
36 תתקבל החלטה על ידי החברה לפי שיקול דעתה הבלעדי. על  
37 אף האמור לעיל, בכל שנה קלנדארית ארגון העיתונאים יהיה  
38 רשאי לבקש עד 10 דיונים מידיים כאמור בסעיף זה.  
39



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29114-02-21

14. לטענת התובע, הוא פוטר בפיתורי אי-התאמה וזאת בניגוד להוראות ההסכם הקיבוצי, ובפרט הוא לא זומן לשיחת בירור ולא ניתנה לו ההזדמנות לשפר את עבודתו לתקופה של 60 יום, כפי זכותו לפי ההסכם הקיבוצי. כמו כן, נציגות העובדים לא שותפה בהליך פיתורים, ושוב בניגוד להוראות ההסכם.
- לטענת הנתבעת, ההסכם הקיבוצי הסדיר שני אופנים של הפסקת עבודה – פיתורי צמצום ופיתורים בשל אי התאמה מקצועית – אך אין בו כדי למצות את קשת המקרים שבהם נפתח הליך פיתורים. באופן ספציפי, טוענת הנתבעת כי מאחר שהתובע "פוטר מטעמים משמעתיים של התנהלות בלתי מקובלת, אי קבלת מרות הממונים עליו ונטישת משמרת" (סעיף 85 לסיכומיה) הרי שהמנגנון הקבוע בהסכם כלל אינו רלוונטי. עוד טוענת הנתבעת כי "ועד העובדים ידע כאמור על השימוע... אולם הוועד בידועין בחר שלא להתערב" (סעיף 90 לסיכומיה) ויש בכך משום ראייה כי לשיטת הוועד עמד ההליך בעניינו של התובע בתנאי ההסכם הקיבוצי.
15. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים לכאן ולכאן, אנו מקבלים את טענת התובע כי הנתבעת הפרה את הוראות ההסכם הקיבוצי בהליך פיתורים. להלן נפרט כיצד הגענו למסקנה זו:
- ראשית ההבחנה בין פיתורי בשל אי-התאמה לבין פיתורים משמעתיים התגבשה בפסיקה כאשר מדובר בפיתורים במגזר הציבורי, ובמקום עבודה שבו קיים הליך משמעת המוסדר על פי דין, ועל המעסיק לבחור בין נקיטה בהליך משמעת שיש להוביל לפיתורים, לבין פיתורי אי-התאמה (ראו: ע"ע 2715-07-10 עיריית פתח תקווה נ' משה שלום (4.11.10)). במקום עבודה שקיימים בו יחסי עבודה קיבוציים, ושהצדדים לאותם יחסים התייחסו בהסכמות שביניהם רק לפיתורים צמצום ופיתורים אי-התאמה, הנכון ככלל לפרש בצמצום את האפשרות הקיימת למעסיק, ככל שקיימת אפשרות שכזו, לפטר עובד תוך "עקיפה" של ההסדר בדבר פיתורי אי-התאמה ;
- שנית טיב הטענות שהופנו כלפי התובע, ובכלל זה טענות על אי קבלת מרות ואי שיתוף פעולה, תפקוד לקוי וכדומה, "מהוות טענות שהינן במהותן טענות של



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29114-02-21

1 אי-התאמה, להבדיל מטענה לעבירת משמעת קונקרטי שניתן לבודדה מבחינת  
2 המקום והזמן, ולכל הפחות מדובר במקרה שיש בו הן סממנים של אי התאמה והן  
3 סממנים של עבירת משמעת" (ראו: סע"ש 20-03-36420 אלעזרא נ' מדינת ישראל  
4 19.3.24, בסעיף 30 לפסק הדין, והאסמכתאות שם). בנסיבות אלה, הנכון לדעתנו  
5 לפרש את הוראות ההסכם הקיבוצי כחלות על המקרה של התובע, וזאת אף אם נניח  
6 לטובת הנתבעת – מבלי להכריע בדבר בנסיבות המקרה – כי לצד נתיב פיטורי אי-  
7 ההתאמה עומדת לה בנסיבות מסוימות האפשרות לפטר עובד מטעמים משמעתיים;

8 שלישית אפילו נניח לטובת הנתבעת, כי עמדה לה בנסיבות המקרה  
9 האפשרות לפטר את התובע ללא פנייה ל"פיטורי אי-התאמה", כמשמעותם בהסכם  
10 הקיבוצי, הרי שלדעתנו ביצוע בתום לב של מחויבותה על פי ההסכם הקיבוצי חייב  
11 אותה ליידע את העובד על זכותו להיות מיוצג בשימוע על ידי ועד העובדים, ובד  
12 כבד ליידע את ועד העובדים בכתב על כוונה לזמן עובד לשימוע לפני פיטורים,  
13 ולאפשר לוועד למסור את עמדתו ולייצג את העובד בהליך הפיטורים, ככל שזה  
14 רצונו של העובד. מעיון במכתב הזימון לשימוע שקיבל התובע עולה שאין בו כל  
15 אזכור לכך שהתובע זכאי לייצוג על ידי הוועד, וכן לא נשלח עותק ממנו לוועד  
16 העובדים;

17 רביעית אם לא די בכל שאמרנו עד כה כדי להוביל למסקנה ברורה כי  
18 הוראות ההסכם הקיבוצי הופרו, הרי שמעדותו של הסמנכ"ל אייבנדר עלה כי  
19 המקרה של התובע לא היה מקרה בודד של הפרה, אלא חלק משיטה: "בד"כ  
20 ההנהלה לא היתה מיידעת את הוועד אלא העובד" (עמ' 79 ש' 1).

21 16. לצד כל שאמרנו עד כה, נציין כי כבר בכתב הגנתה טענה הנתבעת כי "ארגון  
22 העובדים בנתבעת ידע אודות סיום העסקתו של התובע, אך בחר שלא להצטרף  
23 להליך, ולא בכדי... בחירתו של ארגון העובדים שלא להצטרף להליך מלמדת  
24 ומחזקת את היות התביעה תביעת סרק" (סעיפים 5 עד 7 לכתב ההגנה). דומה שטענה  
25 עובדתית זו מוסכמת על התובע, שכן באת כוחו עצמו הצהירה בדיון ההוכחות כי  
26 הוא "פנה לוועד והוועד סירב לבוא" (עמ' 42 ש' 21).







## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29114-02-21

1 מהו אם כן הסעד המתאים, בנסיבות שבהן הופרו הוראות ההסכם הקיבוצי  
2 מצד אחד, אך מצד שני התובע יידע בעצמו את הוועד אודות הליך פיטוריו, והוועד  
3 סירב להתערב? נדון בכך לקראת סוף פסק הדין, לאחר הדיון בהליך הפיטורים  
4 ובקיומה של עילה לפיטורים.

5 הליך הפיטורים שבוצע הלכה למעשה

6 17. בפתח הדבר לסיכומי התובע תיאר בא כוח התובע את התובע כ"עובד שהוא  
7 ילד באופיו, בעל רגישות מיוחדת". נקדים ונאמר כי במהלך דיון ההוכחות התרשמנו  
8 גם אנו – ככל שניתן להתרשם מעדות קצרה יחסית – כי התובע הוא אדם בעל  
9 רגישות מיוחדת. עם זאת, ובניגוד לטענות התובע, לא התרשמנו שהנתבעת ניצלה  
10 את תכונתו זו על מנת לפגוע בו, אלא להיפך, ניסתה באופנים שונים לתת לו  
11 הזדמנויות לשמור על מקום עבודתו למרות התנהלות בעייתית מצידו, בלשון  
12 המעטה, עד שגדשה הסאה והיא החליטה, בצורה לגיטימית ובמסגרת הפרוגטיבה  
13 הניהולית השמורה לה, לפטרו.

14 להלן נפרוש את דרך הילוכנו למסקנה זו:

15 ראשית אין מחלוקת בין הצדדים על כך שעובדת נוספת של הארכיון הגישה  
16 בחודש ינואר 2020 תלונה כנגד התובע על פגיעה חמורה בפרטיותה, שנגרמה בכך  
17 שלטענתה התובע שלח לבן-זוגה דאז הודעה פוגענית מפרופיל פייסבוק אנונימי  
18 שלו. בעקבות תלונה זו, זומן התובע לשיחת בירור בפני סמנכ"ל משאבי אנוש  
19 בנתבעת, מר איינבינדר. במהלך הבירור הודה התובע כי ההודעה הפוגענית אכן  
20 נשלחה מחשבון פייסבוק אנונימי שהוא מפעיל, ורק טען שלא הוא שלח את  
21 ההודעה, אלא חבר שלו, וזאת "ככל הנראה כמעשה קונדס, וללא ידיעת התובע"  
22 (סעיף 4 לסיכומיו). על מנת שלא לפגוע פגיעה נוספת ומיותרת בפרטיותה של אותה  
23 עובדת נוספת, מצד אחד, ועל מנת שלא לפגוע שלא לצורך אף בתובע עצמו, לא  
24 נחזור כאן על פרטי התלונה, ועל פרטי תגובת התובע. נציין כאן רק כי התרשמנו  
25 שהנתבעת טיפלה בתלונה בצורה רגישה לכל הצדדים (וראו לעניין זה סיכום שיחות  
26 בירור התלונה, שנערכו עם התובע ביום 3.12.21 וביום 23.12.21), וכאמור אפשרה  
27 לתובע לחזור לעבודה, תוך ביצוע הפרדה במידת הניתן בין אותה עובדת ובינו;



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29114-02-21

1 שנית התובע אמנם ייחס את משלוח ההודעה מחשבון הפייסבוק השייך לו  
2 ל"חבר", שלפי הטענה עשה את "מעשה הקונדס" ללא ידיעתו וללא הסכמתו של  
3 התובע עצמו, אך מאחר שהתובע לא מסר פרטים כלשהם אודות זהותו של אותו  
4 "חבר" – אפילו לא ברור אם גם הוא היה עובד הנתבעת – וגם לא מסר הסברים  
5 כיצד ידע אותו "חבר" על זהותו של בן-זוגה של העובדת הנוספת, ופרטים נוספים  
6 אודותיה שנכללו בהודעה שנמסרה, הרי שהתקשינו להאמין שאכן מישהו אחר, ולא  
7 התובע עצמו, שלח את אותה הודעה פוגענית, ובנסיבות אלה, ולצורך בחינת חוקיות  
8 מהלכי הנתבעת בעניינו של התובע, לדעתנו סביר היה כי הנתבעת ייחסה את משלוח  
9 ההודעה מחשבון הפייסבוק של התובע עצמו לבן זוגה של אותה עובדת, וכי הדבר  
10 לא נעשה על ידי צד ג' לא ידוע כלשהו;

11 שלישית התובע שם את הדגש בסיכומיו על כך שאותה הודעה שנשלחה  
12 לבן-זוגה של אותה עובדת, עסקה בדברים שנאמרו במסיבת יום הולדת שנערכה לה  
13 בפאב, מחוץ לשעות העבודה ושלא במסגרת העבודה. לטענתו, הנתבעת אינה  
14 מוסמכת ואינה אמורה לעסוק ולחקור בעניינים שכאלה, שאינם חלק מיחסי  
15 העבודה. איננו מסכימים. בנסיבות המקרה, שבהן ההכרות בין אותה עובדת נוספת  
16 לתובע היתה במסגרת העבודה, והתלונה שלה לא רק בהתנהלות התובע אל מולה  
17 באותו הערב, אלא גם בכלל יחסו אליה בעבודתם המשותפת, לא רק שהנתבעת היתה  
18 רשאית לברר את התלונה, אלא שהיא גם היתה חייבת לבררה;

19 רביעית התובע הלין על כך שבעקבות אותה תלונה הוא הוחזר למעמד עובד  
20 ארכיב מן המניין, וזאת לאחר ששנתיים קודם לכן קודם לתפקיד סגן מנהל הארכיב.  
21 עם זאת, שוכנענו שהתובע הוא שהודיע, מיד כאשר זומן לשיחת בירור, כי הוא  
22 מוותר על תפקידו כסגן בארכיון, בין היתר כדי שלא תהיה לו עוד סמכות ומעמד  
23 ניהולי מול אותה עובדת שהתלוננה. כמו כן, שוכנענו, לרבות מעדותה של מנהלת  
24 הארכיב, כי ממילא לאור הקשיים שהתעוררו בתפקודו בכלל, ולמול אותה עובדת  
25 ארכיב נוספת בפרט, ממילא הוא לא יכול היה להמשיך בתפקידו כסגן, והיתה  
26 נדרשת החלטה להחזירו לתפקיד עובד מן המניין, מה שכאמור לא נדרש כיוון  
27 שהתובע החליט על כך מרצונו;



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29114-02-21

- 1 חמישית נציין בקשר לכך, כי לא מצאנו כל פגם בכך ששיחות הבירור בין  
2 התובע לאייבנדר הוקלטו לצורך תמלול, ומצאנו את הסבריו בעניין זה של  
3 הסמנכ"ל, במהלך חקירתו הנגדית (עמ' 4 ש' 13 ואילך) כהגיוניים וסבירים, אף  
4 שנכון יותר היה לוודא מול התובע, בתחילת השיחה המוקלטת, שהוא מודע לכך  
5 שהשיחות מוקלטות;
- 6 שישיית בכל הנוגע להתנהלותו הבעייתית של התובע למן מועד שיחות  
7 הבירור בקשר לתלונה, ועד למועד זימונו לשימוע לפני פיטורים, נחה דעתנו כי  
8 התובע אכן מאן לקבל את מרות הממונים עליו, סירב לשבת בעמדה שהוקצתה לו  
9 עם מעבר הנתבעת למשרדים חדשים שהתרחשה במועד שבו היתה מגפת הקורונה  
10 בעיצומה ולכן נדרש מהעובדים ריחוק חברתי לצורך הגנה על בריאותם, ולבסוף  
11 בבחינת "הקש ששבר את גב הגמל", נטש משמרת שבה עבד, בהפגנתיות, נעלם ולא  
12 השיב לטלפונים במשך ארבע שעות. נציין בקשר לכך, כי בתקופה זו התובע אף  
13 הקליט לא מעט מהקולגות שלו, ואף הגיש לנו את ההקלטות בנסיון לשכנע אותנו  
14 בצדקת טענותיו, אך לא רק שלא השתכנענו מהתמלילים שהוגשו כי נעשה לתובע  
15 עוול, אלא שלהיפך, השתכנענו כי התובע בשלב זה התנהל באופן ווכחני ולעומתי,  
16 בשונה מהתנהלותו בעבר, דבר שיש בו כשלעצמו כדי להצדיק זימונו לשימוע;
- 17 שביעית שוכנענו כי בתקופה זו נערכו עם התובע שיחות רבות בנסיון  
18 להרגיע את הרוחות ולהחזירו לתלם, לרבות עם מנהלת הארכיון וסמנכ"ל משאבי  
19 אנוש, אך לשווא. התובע מתייחס משום מה אל שיחות אלה כאל "תפירת תיק"  
20 והתעמרות, אך התרשמותנו הפוכה, והיא כי מנהליו של התובע ניסו בכל דרך  
21 להימנע מהאקט הדרסטי של פיטורים, ומטעם זה ניהלו איתו את השיחות, וניסו  
22 להבהיר לו את הקשיים המשמעותיים שהתגלו בהתנהלותו, מול מנהליו כמו גם מול  
23 עובדים אחרים, אך לשווא;
- 24 ולבסוף מלבד הפגם הכרוך באי קיום הוראות ההסכם הקיבוצי, שבו כבר  
25 דנו, לא מצאנו כל פגם בהליך השימוע, שבמהלכו התאפשר לתובע עצמו, גם  
26 באמצעות אביו שייצג אותו בהליך, להשמיע את טענותיו, שלא היה בהן כדי להטות  
27 את כף המאזניים אצל מקבלי ההחלטות בנתבעת לכיוון של מתן הזדמנות נוספת



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29114-02-21

1 להמשיך בעבודתו, וזאת מעבר לאלה שכבר ניתנו לתובע. נעיר בקשר לכך, כי דומה  
2 שיש בסיס לטענות התובע כי השימוע שנערך לו היה "חפוז" במובן זה שהזימון  
3 לשימוע נשלח אליו ביום חמישי ה- 14.1.21 ואילו השימוע עצמו נערך כבר ביום  
4 17.1.21. עם זאת, בהיעדר כל ראיה לכך שהתובע ביקש לדחות את השימוע,  
5 ובהינתן כאמור שהיה מיוצג בשימוע עצמו על ידי אביו, לא מצאנו שיש בעניין זה  
6 כשלעצמו כדי להצדיק קביעה בדבר פיטורים שלא כדין.

7 18. גם בטענות נוספות שהעלה התובע אין ממש, ואנו דוחים אותם. כך, התובע  
8 טען להפליה אסורה, אך לא סיפק פירוט עובדתי מינימלי, וככל שהכוונה להפלייתו  
9 אל מול אותה עובדת שהתלוננה, או בהיותו גבר אל מול עובדות נשים, ברור שאין  
10 כל יסוד לטענה, וזאת לאור ממצאינו העובדתיים אותם פרטנו מוקדם יותר בפסק  
11 דין זה. התובע גם טען לכך שהנתבעת הפיצה עליו שמועות על התנהגות לא הולמת  
12 באופן שפגע בו. מעיון בכתב התביעה, עולה שהתובע לא פירט מהן אותן שמועות  
13 שבהן מדובר, ומהו המקור הנטען לאותן שמועות עלומות. המדובר בטענה כללית  
14 ולא מפורטת, ודי היה בכך על מנת שנגיע למסקנה שדינה להידחות.

15 הסעד המתאים

16 19. נזכיר כי אף שדחינו את כל טענות התובע בנוגע לעצם קיומה של עילת  
17 פיטורים, פיטורים ללא שימוע כדין, כמו גם את טענותיו להתעמרות ופגיעה בשמו  
18 הטוב, הרי שהגענו למסקנה כי פיטורי התובע נעשו בניגוד להוראות ההסכם  
19 הקיבוצי, ובכלל זה נעשו בלא שקדמה להם "שיחת בירור" מסודרת שאליה ניתנה  
20 לתובע האפשרות לזמן את הוועד לייצגו. כמו כן, לא ניתנה לתובע בהתאם להסכם  
21 הקיבוצי האפשרות להשתפר במשך 60 יום בטרם יזומן לשימוע לפני פיטורים,  
22 ובסופו של דבר ועד העובדים גם לא יודע על ידי הנתבעת על קיום השימוע, ולא  
23 ניתנה לו האפשרות למסור עמדתו וכן להפעיל – ככל שהיה מוצא זאת לנכון – את  
24 המנגנונים הקבועים בהסכם הקיבוצי לעניין התנגדות לפיטורים.

25 מנגד, הוכח בפנינו כי התובע עצמו יידע את הוועד על כך שזומן לשימוע  
26 לפני פיטורים, והוועד בחר שלא להתערב, כך שסביר להניח כי אף אם היו מופעלים  
27 המנגנונים שבהסכם הקיבוצי לא היה בכך כדי לשנות. זאת ועוד, הוכח בפנינו כי





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29114-02-21

1 על אף שהנתבעת לא ביצעה את אותה "שיחת בירור" פורמלית שבה היתה מחויבת  
2 בהסכם להוראות ההסכם הקיבוצי, הרי שהיא כן קיימה לא מעט שיחות עם התובע,  
3 לרבות בדרגים גבוהים, בנסיון להבהיר לו את הטעון שיפור ולנסות להשפיע עליו  
4 לשנות דרכיו, וזאת עוד בטרם השימוע.

5 20. בנסיבות אלה, סבורים אנו שהנכון לפסוק לתובע את מלוא הסעד שתבע בגין  
6 שכר עבודה ל-60 יום, שבהם היה אמור לקבל "תקופת שיפור" פורמלית בהתאם  
7 להוראות סעיף 13 להסכם הקיבוצי, סעד שאותו העמיד התובע עצמו על סך 17,000  
8 ₪ (והנתבעת לא חלקה על תחשיבו זה), ולא מצאנו לפסוק לו בנוסף פיצוי לא ממוני  
9 בגין פיטורים שלא כדין.

### 10 100 דבר

11 21. התביעה מתקבלת בחלקה. לו תישמע דעתי, הנתבעת תשלם לתובע פיצוי  
12 ממוני על פיטורים בניגוד להוראות ההסכם הקיבוצי בסך 17,000 ₪, בצירוף הפרשי  
13 הצמדה וריבית ממועד סיום העבודה.

14 בנוסף, תשלם הנתבעת לתובע הוצאות משפט בסך 5,000 ₪, בצירוף הפרשי  
15 הצמדה וריבית מהיום.

### 16 נציגת ציבור עובדים גב' אורנה רזניק:

17 קראתי את דעתו של אב בית הדין כב' השופט ספיבק, שלפיה התקבלה  
18 התביעה באופן חלקי. אינני תמימת דעים. לדעתי, דין התביעה להידחות במלואה,  
19 ואנמק.

20 כפי שעולה מהתשתית העובדתית כפי שנקבע בחוות-דעת של כב' השופט  
21 ספיבק, והמקובלת עליי, התובע הטריד עובדת צעירה שהיתה כפופה לו בהיותו סגן  
22 מנהל הארכיון, וזאת במשך תקופה ארוכה של שבעה חודשים. דהיינו לא מדובר  
23 היה בהטרדה חד פעמית או קלה. כך ובין היתר, הוא שיבץ אותה עמו במשמרות,  
24 התעקש להסיעה, שלח לבן-זוגה הודעה פוגענית מפייסבוק אנונימי וכפי הנראה





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29114-02-21

1 התנהל כך אף ביחס לעובדות אחרות. כל אלה הם מעשים חמורים מאד בעיניי  
2 הקשורים לתפקידו הניהולי. תקופה לא ארוכה לאחר מכן אף עזבה אותה עובדת את  
3 מקום העבודה, ואין לשלול שכך עשתה בעקבות התנהלותו מולה.

4 בהמשך לכך, ואף לאחר שקיבל התובע הזדמנות ועוד הזדמנות לשפר דרכיו,  
5 הוא לא מילא אחר מטלות עבודתו, ובסופו של דבר אף נטש משמרת למשך מספר  
6 שעות, התנהלות שהצדיקה כשלעצמה פיטורים על רקע משמעותי, להבדיל מפיטורי  
7 אי התאמה.

8 אשר לנושא הפרת זכויותיו מכוח ההסכם הקיבוצי – ספק בעיניי האם היתה  
9 על הנתבעת חובה לפעול לפי ההסכם הקיבוצי שעה שדובר בבעיית משמעת חמורה,  
10 להבדיל מאי התאמה מקצועית גרידא. עם זאת, אפילו אניח לטובת התובע כי היתה  
11 חובה שהופרה, הרי שלדעתי הפגם רופא הן בשיחות "ההזדמנות הנוספת" הרבות  
12 שנעשו לתובע, כך שפיטוריו לא באו לו להערכתני בהפתעה בשום צורה, והן מאחר  
13 שבאת-כוח התובע אישרה שהוועד היה מודע להליך הפיטורים ובחר שלא להתערב  
14 בשלב השימוע. ולבסוף, גם בהליך שבפנינו הוועד לא התייצב ולא טען להפרת  
15 זכויות התובע מכוח ההסכם הקיבוצי.

16 נוכח כל האמור, לו תישמע עמדתי, התביעה תידחה במלואה, והתובע ישלם  
17 לנתבעת הוצאות משפט בסך 5,000 ₪.

18 נציג ציבור עובדים מר יואל מלי:

19 במחלוקת שנפלה בין חבריי למותב, הנני מצטרף לעמדתו של כב' השופט  
20 ספיבק.

21

22

23





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 29114-02-21

סוף דבר

1

2

על דעת רוב חברי המותב (כב' השופט ספיבק ונציג הציבור מר מלי) וכנגד

3

דעתה החולקת של נציגת הציבור גב' רזניק, התביעה מתקבלת בחלקה.

4

על הנתבעת לשלם לתובע פיצוי על פיטורים שלא כדין בניגוד להוראות

5

ההסכם הקיבוצי בסך 17,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית ממועד סיום

6

העבודה (17.1.21).

7

בנוסף, תשלם הנתבעת לתובע הוצאות משפט בסך 5,000 ₪, בצירוף הפרשי

8

הצמדה וריבית מהיום.

9

זכות ערעור כדין לבית-הדין הארצי לעבודה בירושלים.

10

11

12

ניתן היום, ד' תמוז תשפ"ד, (10 יולי 2024), בהעדר הצדדים.

13

14

מר יואל מלי,

נציג ציבור מעסיקים

דורי ספיבק, שופט

סגן הנשיאה

גב' אורנה רזניק,

נציגת ציבור עובדים

15

16