

1. עסקינן בהליך בו הוגשה תביעה על ידי העובד, בה תבע זכויות סוציאליות כגון פיצויי פיטורים, דמי מחלה, חופשה, הבראה ועוד.
2. מנגד, הגישה אינטל כנגד העובד, תביעה שכנגד בסכום של 800,000 ₪ ובה עתרה לחייב את התובע להשיב את כל הסכומים בהם נשאה אינטל בגין משימת הרילוקיישן שלו באירלנד, וכן נזקים שנגרמו לה, לטענתה, בגין הפרת הסכם הרילוקיישן.
3. במסגרת פסק הדין נקבע, כי אינטל נהגה באדישות ואף התעלמה מכל פניותיו של התובע עד כדי אי תשלום דמי המחלה להם היה זכאי. במסגרת פסק הדין נקבע כי אינטל ניצלה את כוחה המוגבר כלפי התובע ונהגה עמו באטימות לב ובחוסר רגישות.
4. נקבע בפסק הדין כי אינטל הסתירה בזמן אמת מהתובע את חוות הדעת של הרופא התעסוקתי מטעמה, ורק בשיהוי ניכר, חודשיים לאחר קבלת חוות הדעת, העבירה לתובע עותק הימנה. כמו כן, לא הציגה לתובע מייל נוסף שכתב הרופא התעסוקתי מטעמה, ובו נקבע כי התובע אינו כשיר לעבודתו ואין אפשרות להתאים עבורו כל עבודה חלופית אחרת.
5. בעוד שאינטל בחרה לנקוט בשיטת "שב ואל תעשה", כאשר לא פעלה בזמן אמת מול התובע, לא טרחה להציע לתובע בזמן אמת עבודה חלופית, לא טרחה להשיב לפניותיו ואף לא פעלה להעמיד את התובע, חרף פנייתו אליה, לבדיקה תעסוקתית נוספת, הרי שהתובע שיתף עמה פעולה באופן מלא, הסכים לעבור בבדיקה רפואית אצל רופא תעסוקתי מטעמה, ואף הגדיל לעשות כאשר פנה ביום 22.3.17, לאחר שישה חודשי אי כושר אל אחות אינטל, וביקש לבחון אפשרות לבדיקה תעסוקתית חוזרת, דבר המלמד שהתובע לא מיהר להתפטר.
6. בית הדין קבע כי לא רק חוות דעת תעסוקתית מטעם אינטל קבעה את אי כושרו של התובע לחזור לעבודתו, אלא נמצאו גם ראיות אובייקטיביות נוספות אשר מלמדות על כך שהתובע היה מצוי בתקופת אי כושר מלאה במשך 14 חודשים, זאת כעולה ממסמכי קרן הפנסיה אשר קבעו כי התובע היה בתקופת אי כושר בשיעור 100% החל מיום 30.9.2016 ועד לחודש נובמבר 2017.
7. עוד נקבע במסגרת פסק הדין, כי אינטל בחרה שלא להזמין את העדים הרלוונטיים ומנגד, הסתמכה על חוות דעת "מוזמנת ומגמתית", אשר כשלה בכל פרמטר של הגינות רפואית, מבלי שהרופא מטעם אינטל בדק את התובע או דרש לבדוק אותו, מבלי שהרופא מטעם אינטל התייחס בפרק הדיון לחוות דעתו של ד"ר הייס – הרופא התעסוקתי מטעם אינטל, שבדק את התובע בזמן אמת ואף מבלי שפנה לד"ר הייס ושוחח עמו על המקרה. כמו כן מבלי שהרופא ידע על קביעות קרן הפנסיה בדבר אי כושר בשיעור 100% מיום 30.9.16 ועד 14.11.17.
8. בית הדין הטיח ביקורת קשה כנגד אינטל על כך שניסתה להשחיר ולהכתים את התובע ולהציגו כמניפולטור אשר "בדה" סיפור בדים וזאת על מנת שלא לקיים את התחייבותו בהסכם הרילוקיישן. בית הדין קבע כי במסגרת ניסיונותיה, אינטל לא בחלה להשתמש בכל טענה אפשרית כנגד התובע וליצור מצג לפיו הוא לא שיתף עמה פעולה, תכנן את התפטרותו עוד בטרם מחלתו ועוד.

9. בתום בירור הראיות, התברר כי טענותיה של אינטל התגלו כעורבא פרח ונמצא קשר סיבתי מובהק בין מצבו הרפואי של התובע לבין התפטרותו מאינטל, כאשר הראיות הצביעו על כך שאינטל היא זו שהתעלמה מכל הראיות האובייקטיביות וניסתה להכפיש את התובע, ושלא בצדק.

10. במסגרת ניסיונותיה ללחוץ את התובע לחזור לארץ, לא שילמה אינטל לתובע את דמי המחלה, אשר להם היה זכאי ללא עוררין, שעה שמומחה מטעם אינטל קבע כך. במסגרת ניסיונותיה להצדיק את העוול שנגרם לתובע, טענה אינטל כי לא יכלה להעביר לתובע את תשלום דמי המחלה מהטעם שלא היה לתובע חשבון בנק פעיל בישראל. בית הדין מצא כי אינטל ניצלה את כוחה בצורה צינית והשאירה את התובע בזמניו הקשים ללא מקור פרנסה, בהיותו חולה, בהיעדר זכויות יסוד מינימליות לחיים בכבוד.

11. בית הדין קבע כי בחינה דווקנית של יסודות סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, בנסיבות המיוחדות של מקרה זה, עלולה לחטוא למטרה ולהביא לתוצאה שאינה רצויה – בה עובד הסובל ממגבלה רפואית משמעותית, כפי שבאה לידי ביטוי במסמכים רפואיים אובייקטיביים, נאלץ להמשיך לעבוד בעבודה המזיקה לו אף יותר, רק מהחשש שלא יפר התחייבותו בחוזה הרילוקיישן.

12. על כן קבע בית הדין, כי בנסיבות העניין, בהן מדובר בעובד מוערך וטוב, שלאורך השנים עבד באינטל ותרם רבות למפעלה, ולנוכח הממצאים הרפואיים האובייקטיביים המדברים בעד עצמם – יש ללמוד כי תנאי העבודה ושאר הנסיבות, אכן מהווים סיבה מספקת להתפטרות התובע ויש בנסיבות אלה כדי לקבל את התביעה לפיצויי פיטורים, ויתר הזכויות הסוציאליות שתבע התובע ובפרט דמי מחלה.

13. בנוסף, בית הדין מצא לפסוק כנגד אינטל תשלום פיצויי הלנה לתובע בסך 10,000 ₪ וזאת נוכח אי תשלום דמי המחלה ופיצויי הפיטורים. כמו כן, בית הדין פסק כנגד אינטל תשלום פיצוי בגין עגמת נפש לתובע בסך של 10,000 ₪ תוך שקבע כי אינטל הפרה את חובת האמון המוגברת ביחסי העבודה, כאשר הותירה את התובע עומד מול שוקת שבורה, תוך ניצול כוחה המוגבר מולו, כאשר התובע נאלץ לעבור תהליך משפיל ומבזה, הן בפניותיו החוזרות ונשנות לנתבעת לתשלום דמי המחלה שלא נענו, והן במסגרת ההתקפה חסרת הרסן של אינטל כלפיו.

14. בנוסף, קבע בית הדין כי יש לדחות את התביעה שכנגד ואת דרישות אינטל לפיצוי – לרבות הקיזוז. במסגרת קביעתו, הפנה בית הדין להסכם הרילוקיישן וציין כי התובע לא הפר התחייבותו שכן, הפיצוי אשר נקבע בהסכם המשימה מתייחס רק למקרה בו התובע מתפטר לפני תום המשימה. נקבע כי התובע סיים והשלים את כל תקופת המשימה, ולפיכך נוכח ניסוח הסכם הרילוקיישן, לא נמצא כי התובע הפר התחייבותו בהסכם. עוד צוין בפסק הדין כי אילו היתה אינטל מציעה לתובע עבודה חלופית המתאימה למצבו הרפואי, והוא זה שהיה מתפטר, כי אז היתה בפיה טענה ממשית של הפרת הסכם, אלא שלא זה המקרה ועל כן, בית הדין דחה טענותיה של אינטל להפרת ההתחייבות.

15. עוד הוסיף בית הדין כי ההסכם שנוסח על ידי הנתבעת, אינו מציין דבר בנוגע למקרה בו העובד נאלץ לסיים עבודתו בשל מצבו הרפואי, לאחר סיום המשימה. בית הדין הפנה לחוק החוזים ובפרט לסעיף 25 ב' לחוק, ממנו נלמד כי כאשר יחסי הכוחות בין הצדדים לא

שווים, אזי במצב זה הפירוש שיתן בית המשפט הוא לרעת המנסח. על כן, מקום שאין בלשון החוזה התייחסות למצב בו העובד מתפטר בתום המשימה עקב מצבו הרפואי, יש לפרש את החוזה לרעת אינטל.

16. עוד נקבע, כי לא נמצא קיומו של מקור נורמטיבי הסכמי להחלת הוראות השיפוי. מחומר הראיות עלה שהתובע כלל לא עבר הכשרה, אלא יצא למשימת עבודה, הנתבעת לא הוכיחה שהתובע למד או הוכשר על מכונה חדשה כטענתה, והתובע הצליח לסתור את טענות אינטל לפיהן, עבד ועבר הכשרה על מכונה חדשה. גם בהסכם הרילוקיישן לא נמצא כל ביטוי למשימת הכשרה, אין כל פירוט לסוג ההכשרה (ספציפית או כללית).

17. נוכח התנהלותה של אינטל, מצא בית הדין לפסוק כנגדה הוצאות לדוגמה וזאת בראש ובראשונה בשל התנהלותה חסרת תום הלב כלפי התובע, תוך רמיסת כל זכויותיו הקוגנטיות, וכן לאור דחיית התביעה שכנגד שהועמדה על סך 804,000 ₪.