



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

לפני: כב' השופט יוחנן כהן

נציגת ציבור (עובדים) – גב' רחל מצרי-לבני

נציגת ציבור (מעסיקים) – גב' דינה כהן

התובע:

יצחק פוגרשיי
ע"י ב"כ: עו"ד רויטל חן

הנתבע שכנגד

-

הנתבעת:

אינטל אלקטרוניקה בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד שלומית גוטרמן כספי

הנתבעת שכנגד

פסק דין

מבוא

1. לפנינו תביעה ותביעה שכנגד.

במסגרת תביעת התובע, נתבעו תשלומים בגין: פיצויי פיטורים; דמי מחלה; פדיון חופשה שנתית; הפרשות פנסיוניות; דמי הבראה; החזר ניכוי משכר; החזר יתרת כספי מימוש אופציות; פיצויי בגין הפרת חובת תום הלב.

2. במסגרת כתב התביעה שכנגד, נתבעו הסעדים כדלהלן: השבת הסכומים בהם נשאה הנתבעת (התובעת שכנגד) בגין משימת הרילוקיישן שביצע התובע (הנתבע שכנגד); השבת פיצויי הפיטורים הצבורים בקופת הגמל של התובע (הנתבע שכנגד) וכן פיצויי בגין חוסר תום לב של התובע (הנתבע שכנגד).

3. בדיוני ההוכחות שהתקיימו לפנינו העיד מטעם התובע – התובע עצמו, ד"ר טמיר גפן – רופא תעסוקתי ועו"ד עמיחי פרי – עו"ד המתמחה בתחום המיסים.

מטעם הנתבעת העידו לפנינו גב' שרון פפרמן – נציגת המחלקה המשפטית של מחלקת משאבי אנוש בנתבעת, מר אורן כהן – מנהל מחלקת Pride בנתבעת, גב' נטע לוי – מנהלת משאבי אנוש בנתבעת, מר שוקי שהם – מנהל צוות בחדר הבקשה של המפעל בקריית גת בנתבעת, מר ישראל שירי – מנהל קבוצה בנתבעת, ד"ר אבי מוסקוביץ – רופא מפעל הנתבעת בקריית גת – בעל התמחות ברפואה תעסוקתית ומר גדי שרון.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

4. תחילה נדון בתביעת התובע ולאחר מכן נדון בתביעה שכנגד.
5. נפרט להלן את התשתית העובדתית הרלוונטית ואת טענות הצדדים, את המסגרת הנורמטיבית, ולסיום את הכרעתנו.

העובדות הרלוונטיות לענייננו:

6. התובע והנתבע שכנגד, מר יצחק פוגרשיי (להלן – "התובע") הועסק אצל הנתבעת - התובעת שכנגד בתפקיד טכנאי ב"חדר הנקי".
7. הנתבעת והתובעת שכנגד, אינטל אלקטרוניקה בע"מ, היא חברה בישראל בבעלות חברת אינטל העולמית ועוסקת בפיתוח וייצור מעבדים, שבבים וטכנולוגיות מחשב מתקדמות (להלן – "הנתבעת" או "אינטל").
8. התובע הועסק אצל הנתבעת מתאריך 19.11.2006. מועד סיום ההעסקה שנוי במחלוקת (לגישת התובע המועד לסיום העסקתו הינו - 7.5.17 ולגישת הנתבעת 29.3.17).
9. במסגרת פעילותה נוהגת אינטל לשלוח את עובדיה למשימות שונות בחו"ל במסגרת של רילוקיישן. במסגרת זו, נשלח התובע מספר פעמים במהלך תקופת העסקתו למשימות רילוקיישן שונות בחו"ל.
10. במהלך השנים 2015 – 2016 שהה התובע במשימת רילוקיישן, באינטל אירלנד, בהתאם להסכם משימת ה-רילוקיישן שנחתם בינו לבין הנתבעת הנוגע להצבתו בחו"ל (להלן - "הסכם המשימה").
11. בהסכם המשימה, נקבע בין היתר כי בתום תקופת הרילוקיישן מתחייב התובע לשוב לעבוד בסניף הנתבעת בישראל לתקופה של 12 חודשים.

"12) I understand that the visa arranged by intel will expire at the end of my assignment, and I commit not to extend my stay in the host country beyond the timely or untimely end of my assignment, on any ground.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

13) I hereby undertake to complete the assignment period and, upon completion, return to work at intel israel, in my sending department of any other department of position I will be placed in by intel according to its discretion, for a period of not less than 12 months, and commit to carry out all my duties during this period in a diligent and efficient manner.

Breaches of the agreement

14)

A) I hereby undertake to comply with intel's requests, including requests regarding change of modifications of terms of the assignment.

B) Modification of my working terms as per clause 6 above, shall not amount to a breach by intel, of my employment contract, and, under no circumstances may justify resignation.

C) In the event that I:

I) Do not comply with any of intel's requests regarding any of the above, changes of modifications, or

II) Resign while on assignment, or

III) Do not return to work at intel israel, in my sending department of any other department or position I will be placed in by intel according to its discretion upon".

12. בהתאם להסכם המשימה, יצא התובע בחודש 5/2015 למשימת הרילוקיישן באירלנד והיה עליו להיות מוצב שם לתקופה של שנה וחצי, עד לתאריך 10.11.16 (להלן – "תקופת הרילוקיישן").

13. במהלך שנת 2016, פנה התובע לממונה עליו בכדי לברר האם הנתבעת תסכים לוותר על התחייבותו בתום משימת הרילוקיישן. הממונה השיב כי הנתבעת עומדת על חזרתו לעבודה בישראל עם סיום משימת הרילוקיישן בתאריך 10.11.16.

14. במהלך תקופת משימת הרילוקיישן, בתאריך 14.6.17, פנה התובע באמצעות הדואר האלקטרוני למחלקת משאבי אנוש בנתבעת (נספח 4 לכתב התביעה/נספח 4 לתצהירי



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

הנתבעת), על מנת לברר האם תסכים לוותר על התחייבותו לשום ארצה בתום משימת הרילוקיישן.

" I have an issue I hope that you could help me out with, I'm on relocation in ireland till Nov-2016, divorced back in israel and the kids are living with my ex-wife.

When I accepted this assignment I signed a contract with intel that obligates me to come back to work in FAB28 for at least 1 year.

In the mean time my personal life has changed, I'm in a realtionship for the last year and my partner is from scotland, we are renting a house and living over in scotland when I'm off work.

At the last VSP a few month ago I asked my manager if it is possible to make the arrangements to release me (with or without VSP)

The answer was short "you signed, have to return for one year".

I would like to know if it is possible to be released from this contract in order to resume my new life with my partner over here and not be apart."

(הדגשה הוספה, י.כ.).

15. **בתאריך 26.7.16** שלחה גב' נטע לוי – מנהל משאבי אנוש בנתבעת (להלן – **מנהלת משאבי אנוש**) לתובע את המייל שלהלן (נספח 5 לתצהירי הנתבעת):

" Hi itzhak,

Sorry for my late response.

I emphasize your situation, but the guideline is clear and strict around this issue.

I've checked the option of a creative solution, but legal did not approve.

You can look into the option of cash back the grants according to the guideline.

Please let me know if there is anything else I can assist with.

Good luck, netta."

(הדגשה הוספה ; י.כ.).

16. **בתאריך 9.9.16** פונה התובע אל מר יאיר אלזס בדואר האלקטרוני כדלקמן (נספח 8 לתצהירי הנתבעת), בבקשה לשקול סיום העסקתו נוכח נסיבותיו האישיות בקשר למערכת היחסים הזוגית החדשה שלו באירלנד.

"שלום יאיר, אני צריך את עזרתך על מנת לפטור (טעות במקור) בעיה אישית מאוד

גדולה. כיוון שאנו לא מכירים, רקע קצר עליי:



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

1 אני עובד באינטל מנובמבר 1996, הייתי עובד חרוץ ונאמן לחברה בכל השנים האלו. יש
2 לי בעיה אישית ואני מקווה אפשר אולי למצוא את האפשרות לעזור לי
3 אני נמצא ברילוקיישן באירלנד עד 10-נובמבר 2019
4 אני גרוש והילדים גרים עם אימם.
5 כשיצאתי לרילוקיישן חתמתי את החוזה עם אינטל שמחייב אותי לחזור לעבוד שנה.
6 בינתיים החיים הפרטיים שלי השתנו, אני נמצא במערכת יחסים עם בת זוגתי מעל
7 שנה, ואנחנו עומדים להינשא השנה.
8 אני יהיה חייב בגלל זה גם לוותר על האזרחות הישראלית שלי. חשוב לציין שכל (טעות
9 במקור) המשק שלי מנוהל בסקוטלנד כולל חשבון בנק.
10 אין לי מקום מגורים בישראל, אין באפשרותי להשכיר דירה ללא חשבון בנק בישראל.
11 בת זוגתי מתגוררת בסקוטלנד וכרגע אנחנו מנהלים משק בית משותף עם דירה
12 משותפת קנויה.
13 כשאני לא בעבודה (off shift) אני נמצא שם בכל הימים החופשיים שלי היא לא יכולה
14 לעזוב את סקוטלנד, לעבור לישראל זה לא אפשרות.
15 בגל פיטורים האחרון ביקשתי את המנהל שלי (ישראל שירי) לקבל את התוכנית
16 פיטורים עם או בלי VSP וקיבלתי תשובה שלילית.
17 הפרק שני בחיי מאוד חשוב לי ואני לא רוצה לוותר אליו.
18 אני מבין שהמצב מאוד עדין ומסובך מבחינת המערכת, אבל אני מבקש להבין אותי
19 ולהפסיק את העסקתי באינטל
20 עקב המצב הקיים אין לי שום מוטיבציה להמשיך לעבוד ולפיכך לא יוכל לתרום כראוי
21 למערכת.
22 מקווה מאוד שתוכלו ללכת לקראתי על מנת לפטור (טעות במקור) את הסוגיה הזו."

(הדגשה הוספה ; י.כ.).

17. בתאריך 15.9.16 התנהלה שיחה טלפונית בין התובע למנהלת משאבי אנוש בנתבעת באותו
עניין. האחרונה ערכה סיכום לשיחה והעבירה את סיכום השיחה לגורמים שונים הרלוונטיים
בנתבעת. להלן סיכום השיחה נספח 9 לתצהירי הנתבעת):

"שלום לכולם,

שוחחתי הבוקר עם יצחק. הוא יהיה במשמרת רק מחר ואני כבר לא אהיה כאן אז נאלצנו
לנהל את השיחה בטלפון.
ביקשתי לשמוע את הסיפור שלו מההתחלה ומה הקושי שלו. אין ספק שיש כאן
מורכבות ובמקרה אישי מורכב במיוחד. אי אפשר לתכנן זוגיות ומעבר למדינה
אחרת...הכל לחלוטין מובן.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

הבהרתי לו את הבעייתיות עם הפרת חוזה החזרה מרילו והדרישה לשלם קנס במידה ולא משלמים את השנה. העובד מאוד אמוציונלי אבל הודיע שהוא יחזור וישלים את השנה שהוא מחויב לה על פי החוזה.

הצעתי לו גמישות בתחומים אחרים כדי להקל עליו אבל כאמור - מאוד אמוציונלי והוא מתנגד מאוד לגישה. אין שום סיכוי שבת הזוג החדשה תתלווה אליו לשנה הזאת או לחלק ממנה. טוען ש"זה לא הסגנון" ואני מכבדת את זה.

יצחק מחליט על דעת עצמו לסגור את החשבון בישראל ולוותר על האזרחות שלו על אף שהוא מצופה להגיע לשנה שלמה לישראל. יש לו דירה בארץ, גרושתו כאן ושני ילדיו, הדירה שלו מתפנה באוקטובר, כך שיהיה לו איפה לגור.

יש לו אמירות ציניות מאוד כגון "אני מאוד שמח שאינטל מחליטה להפריד אותי מהמשפחה שלי" "אז אני אגור ברחוב כי אני סוגר את החשבון בנק בישראל" וכד'.

העברתי מסר שאם וכשירצה נוכל שוב לדבר ולמצוא פתרונות יצירתיים לניהול השנה הזאת במינימום מורכבות עבורו. הפתרון היחיד עבורו הוא שנפטר אותו ללא דרישה להחזר המענק. הובהר שזה בלתי אפשרי.

לסיכום – העובד יחזור לשנה כמתוכנן. יש לו כאן שני ילדים, בית ומשפחה. אני מעריכה שהוא יתעשת על עצמו אחרי שיפרק את התסכול ואז ישתף יותר פעולה.

אני מציעה שאורית ויאיר ייפגשו איתו כשיחזור לישראל ובהתאם נעזור לו למצוא גמישויות בתוך המערכת לתמיכה."
(הדגשה הוספה; י.כ.).

18. **בתאריך 22.9.16** פנתה גב' קטקה מזורזק אל התובע באמצעות דואר אלקטרוני, במסגרתו הודיעה לתובע כי משימת הרילוקיישן שלו מסתיימת.

19. **בתאריך 22.11.16** מתנהלת התכתבות בין התובע לגורמים בנתבעת באשר לחשבון הבנק אליו ניתן להעביר את שכרו. להלן השתלשלות ההתכתבויות לעניין זה (נספח 13 לתצהיר הנתבעת):

- גב' שי נופר ממדור שכר אינטל (להלן – "נופר") פונה לתובע ומעדכנת אתו כי קיימת טעות במספר חשבון הבנק שלו ולכן חזרה מקדמת תשלום שכרו מהבנק, כדלקמן:



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

- 1 "יצחק שלום,
- 2 מקדמת אמצע חזרה מהבנק בגלל טעות במספר החשבון שהוזן במערכת. מאחר ואתה
- 3 לא זמין בנייד אנא עדכן אותי בבקשה בפרטי ההתקשרות עמך או לחילופין תשלח את
- 4 פרטי החשבון על מנת שנבצע עדכון. "
- 5 • התובע מעביר לנופר את פרטי החשבון שלו בחו"ל, ונופר משיבה לו כדלקמן :
- 6 " שלום, משימת הרילוקיישן שלך הסתיימה ב10.11.16, לכן השכר שלך מופנה לחשבון
- 7 הבנק הישראלי שמעודכן לך. לא ניתן להעביר לחשבונות לא ישראלים כספים של
- 8 עובדי ישראל. על מנת להעביר לך את השכר והמקדמה, אנא עדכן אותנו בפרטי חשבון
- 9 בנק ישראלי בדחיפות. כמו כן, מקדמת אמצע חודש לעובדי רילו ניתנת עד 50% ואילו
- 10 לעובדי ישראל ניתנת עד 20%.
- 11 אציין כי הנושא בדחיפות גבוהה מאוד והשכר של נובמבר על סף סגירה. "
- 12 • מר ישראל שירי מטעם הנתבעת, מתייחס למיילים הנ"ל וכותב לתובע, תוך שהוא מכתב
- 13 את נופר וגורמים אחרים בנתבעת, כך :
- 14 "Hi Izik
- 15 In order to support you we will transfer your salary to your bank in
- 16 Scotland (1 time exception).
- 17 Please be aware that for December salary you must open bank account in
- 18 israel not later than 3/12
- 19 and to update the account # in payroll."
- 20
- 21 • בתאריך 27.11.16 התובע משיב למר ישראל שירי ולנופר, כי טרם קיבל את המקדמה של
- 22 שכרו ומעדכן כי אינו יכול לפתוח חשבון בנק בישראל מהסיבה שאין לו כתובת שם. להלן
- 23 תשובתו כלשונה :
- 24
- 25 "Good morning
- 26 I would like to let you know that I still didn't receive the mid-month
- 27 salary. Furthermore can't open an account in israel since I don't have
- 28 an address there, that was the reason to close the account per bank
- 29 request when I want to update the bank with my new address."
- 30
- 31 • באותו היום, 27.11.16, השיבה נופר לתובע כי לא קיבל את המקדמה כי היא טרם נשלחה
- 32 וכי "הטרנזקציה תבוצע ביום 30.11.2016 יחד עם תשלום השכר". ועדכנה כי "אין
- 33 אפשרות להעביר שכר לחשבון בנק לא ישראלי כאשר העובד אינו עובד רילוקיישן."
- 34 וביקשה מהתובע להסדיר את הנושא אל מול המנהל שלו.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

- 1
2 • כך בתאריך 28.11.16, גם מר ישראל שירי פונה לתובע ומסכם את המצב הקיים לעניין
3 זה כדלהלן:
4

5 "שלום יצחק, בהמשך לשיחתנו בטלפון להלן המצב הקיים.

- 6 1. העברת משכורת נובמבר תיעשה בפעם אחת בסוף החודש (נדרשת פעולה
7 חריגה של מדור שכר לשם כך).
8 2. משכורת דצמבר תשולם בישראל בלבד.
9 3. ע"מ לקבל את מקדמת דצמבר בארץ עליך לעדכן מספר חשבון ישראלי עד
10 ה-4/12.
11 4. במידה ולא פתחת חשבון עד ה-4/12 אתה חייב לפתוח חשבון עד ה-10/12 כדי
12 לקבל את משכורת דצמבר.
13 5. לא תועבר משכורת דצמבר לסקוטלנד. אתה חייב לפתוח חשבון בארץ לשם
14 כך. "

15 (נספח 13 לתצהירי הנתבעת)

- 16
17 21. בתאריך 12.1.17 פונה התובע באמצעות בא כוחו בדרישה לתשלום שכר עבודה בגין החודשים
18 12/2016 – 1/2017 (נספח 15 לתצהירי הנתבעת), תוך פירוט בדבר מצבו הרפואי ושהייתו
19 בחופשת מחלה. במסגרת המכתב נטען כי, טענת הנתבעת לפיה לתובע חשבון בנק ולכן ממילא
20 לא ניתן להעביר לו תשלום כלשהו - מהווה הערמת קשיים הגם שהנתבעת העבירה תשלומים
21 בעבר לחשבון הבנק בחו"ל. בסיום המכתב מציין התובע, באמצעות בא כוחו, כי מכתב זה
22 מהווה התראה לתיקון הרעת תנאים כמשמעותה בהוראות הדין.
23

- 24 22. בתאריך 22.2.17 פונה גב' אורית אורדן מטעם הנתבעת לתובע כדלהלן (נספח 14 לתצהירי
25 הנתבעת):
26

27 "יצחק שלום,

- 28 1. בהמשך למכתבך מתאריך 31.1.17 אכן קיבלנו את חוות דעתו של הרופא
29 התעסוקתי, ונרצה להעביר לך את התשלום בגין ימי המחלה עד לתאריך זה.
30 2. עם זאת, כפי שציינו במכתבנו מתאריך 19.12.16 לא נוכל להעביר כל תשלום
31 בהעדר חשבון בנק בישראל, כך שעליך להסדיר זאת בהקדם.
32 3. כמו כן, מאחר והינך בחופשת מחלה ממושכת, אנחנו מציעים שתבחן את
33 האפשרות להגיש לחברת הביטוח תביעת אובדן כושר עבודה, שגם במקרה זה יש
34 צורך בחשבון בנק ישראלי על מנת לממש ולקבל את זכויותיך. לתשומת לבך-



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

אישור המחלה שהעברת הסתיים ב- 21 בפברואר, אנא הקפד להעביר אישורי מחלה עדכניים בהמשך. כמו כן, עליך להעביר אישורים אלה לאישורו של הרופא התעסוקתי המרפאה של אינטל ישראל או אירלנד בלבד.

4. כפי שצויין במכתבינו, במידה שמצבך הרפואי משתפר הנך נדרש להתייצב לעבודה באינטל ישראל באופן מיידי.

5. כמו כן, האישור הרפואי הנמצא אצלנו הסתיים אתמול. אנא העבר אישור מעודכן. לתשומת לבך, האישור יועבר לאישור המרפאה התעסוקתית של אינטל בישראל.

6. באשר לשאלתך לגבי חוב בביטוח הלאומי, כל ההפרשות המשוויכות לך בוצעו כנדרש וכחוק, בהן: ביטוח לאומי, מס, ביטוח בריאות והפרשות לקופות השונות, בתקופת משימת הרילוקיישן ולאחריה. לגבי חוב כזה או אחר עליך לפנות ישירות למוסד לביטוח הלאומי.

7. אנא עדכן אותנו בפרטי חשבון הבנק החדש.

(הדגשות הוספו ; י.כ.).

- בתאריך 28.2.17 השיב התובע (נספח 14 לתצהירי נתבעת), כך:

"גב' אורית שלום,

המנהל שלי קיבל את האישור הרפואי ב-22-02

כמו כן עידכנתי ב "טיים אין" לפי הנדרש.

לגבי המשכורת אני מניח שקיבלתם מכתב רשמי מהעו"ד שלי.

ואני מבקש לענות לו באופן רשמי למה אתם לא משלמים לי משכורת אך יש לכם

דרישה שאני אפתח חשבון בנק ומבלי שיש ביכולתי לאור מצבי הרפואי לטפל

בעניין. "

- בתאריך 1.3.17 השיבה אורית כי לא קיבלו מכתב רשמי ומבקשת להעביר אליה את המכתב המדובר.

(נספח 14 לתצהירי הנתבעת)

- 23. בתאריך 29.3.17 פונה התובע לנתבעת באמצעות בא כוחו, במסגרת הפנייה מצויין כי התובע "ביקש לסיים את העסקתו ולבצע גמר חשבון, אלא שהחברה נמנעה מלעשות כן". כמו כן מצייין התובע במכתב זה כי בתאריך 17.1.17 נשלח על ידי הנתבעת לרופא תעסוקתי מטעמה והוא שיתף פעולה ועמד לבדיקה המבוקשת. אולם, חרף בקשת התובע לקבל את תוצאות



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

הבדיקות, זו נשלחה אליו בתאריך 20.3.17 בלבד כאשר מתברר כי הנתבעת קיבלה את ממצאי הבדיקה בתאריך 17.1.17. בהמשך, בין היתר, פונה ב"כ התובע לנתבעת בדברים אלו:

"מרשי העביר תעודות ומסמכים רפואיים כי מצב בריאותו אינו מאפשר לו להמשיך לעבוד וכי מצב בריאותו מהווה סיבה מספקת להתפטרותו. כך גם מעידה ממצאי הבדיקה של הרופא התעסוקתי מטעם החברה.
למותר לציין, כי עד כה אף אחד לא הוצע על ידי החברה כל עבודה אחרת או תנאי עבודה אחרים שמאפשרים למרשי להמשיך ולעבוד בחברה. היינו, ברור גם לחברה כי מצבו הרפואי של מרשי אינו זמני והוא אינו מסוגל לעבוד כלל מול מחשב והלכה למעשה איבד את כושרו לעבוד ולא בכדי הציעה לו החברה לפנות למימוש זכויותיו לאובדן כושר עבודה (סביר להניח כי לאחר שיסיים לטפל בעצמו יפנה למימוש זכויותיו).
מן הסתם, החברה קיבלה את ממצאי הבדיקה של הרופא מטעמה לא סתרה את האישור של הרופא התעסוקתי ולא ביקשה ממרשי להתייצב לבדיקה נוספת. הואיל וברור גם לה, כי מרשי אינו יכול להמשיך ולבצע את תפקידו, על רקע מצבו הרפואי שרק מחמיר.
כאשר ידוע וברור לחברה, כי מרשי אינו מסוגל להמשיך ולבצע את עבודתו בחברה היה מצופה דווקא כי החברה תקל עליו, בוודאי לא תקשה עליו.
לאור האמור, החברה נדרשת לקבל את התפטרותו של מרשי על רקע מצבו הרפואי ולבצע לו גמר חשבון כדין לרבות תשלום מלוא פיצוי הפיטורים ומלוא זכויותיו כמו כן, לשלם למרשי את מלוא זכויותיו על פי חוק דמי מחלה, ללא שיהיו נוסף".
(נספח 16 לתצהירי הנתבעת, הדגשה הוספה; י.כ.).

24. בתאריך 23.4.17 השיבה ב"כ הנתבעת כי החלה בבדיקות ובירורים הנדרשים למתן מענה למכתב מיום 29.3.17, אולם בשל החגים אלו טרם הושלמו. ועל כן מבקשת להמתין פרק זמן קצר להכנת מענה לגופו של עניין (נספח 17 לתצהירי הנתבעת).

25. בתאריך 7.5.17 השיבה הנתבעת לגופו של עניין למכתב מיום 29.3.17. במסגרת תשובתה, מפרטת הנתבעת את השתלשלות הדברים בקשר למשימת הרילוקיישן. ובכלל זה את התחייבותו של התובע במסגרת הסכם המשימה לחזור לעבוד באתר בישראל למשך 12 חודשי עבודה בפועל לפחות. וככל שיפר התחייבותו זו, הוא יאלץ להשיב לנתבעת את עלות משימת הרילוקיישן כמפורט בהסכם המשימה.

הנתבעת הודיעה בהדגשה כי נוכח סירובו של התובע לחזור לעבודה כמתחייב ממנו ובהתאם לבקשתו במכתב מיום 29.3.17 – היא מודיעה כי היא מקבלת את התפטרותו שתיכנס לתוקפה ביום משלוח מכתבו מיום 29.3.17. (נספח 18 לתצהירי הנתבעת).



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

26. עוד ציינה הנתבעת במכתב זה כי התנהלותו של התובע מהווה הפרת הסכם המשימה שבמסגרתה התחייב לשוב לעבודה בנתבעת (לאחר שיפור מצבו הרפואי) או להשיב את הסכומים בהם נשאה הנתבעת בגין משימת הרילוקיישן. משהתובע הפר את ההסכם, אזי התובע חייב בהשבת הסכומים בהם נשאה הנתבעת בגין יציאתו למשימת הרילוקיישן, בסך 804,210 ₪, תוך שהיא מפרטת את רכיב ההוצאות במכתבה.
27. בתאריך 8.5.17 פנה ב"כ התובע אל הנתבעת במכתב נוסף במסגרתו נדרשה הנתבעת להתייחס לטענה כי לא הציעה לתובע כל עבודה חלופית וכי היתה מודעת למצבו הרפואי של התובע (נספח 36 לתצהיר התובע).
28. בתאריך 15.5.17 השיבה הנתבעת, בין היתר, כי התובע הוא שהודיע כי אין בכוונתו לשוב לעבודה בארץ, בעוד הנתבעת זו שקראה לו שוב ושוב לחזור לעבודה. עוד ציינה כי התובע בחר להתפטר בטרם נתן לנתבעת את האפשרות לאתר עבורו תפקיד חלופי לנוכח מצבו הרפואי (נספח 19 לתצהירי הנתבעת).
29. בתאריך 5.5.17 השיב התובע למכתב הנתבעת וטען כי הנתבעת פועלת שלא על פי דין ובחוסר תום לב, שבופנה לנתבעת על מנת שתשיב לפנייתו לגבי אי תשלום זכויותיו והסבר על תלוש השכר שלא היה ברור לו (נספחים 37-39 לתצהיר התובע).
30. במסגרת תלוש שכר חודש מאי 2017 קיזזה הנתבעת משכר התובע סך של 771,926 ₪ בגין "ניכויי התחייבות", כאשר קודם לכן קיזזה סכום נוסף של 32,283 ₪ (נספח 40 לתצהיר התובע).
31. בתאריך 14.6.17 השיבה הנתבעת כי התובע כלל לא נתן לה הזדמנות לאתר עבורו תפקיד חלופי התואם את מצבו הרפואי. וכי נוכח סירובו לשוב לישראל סיכל הוא במעשיו את אפשרותה של הנתבעת להציע לו עבודה המתאימה למצבו הרפואי טרם סיום העסקתו (נספח 41 לתצהיר התובע).
32. ביום 15.6.17 פנה התובע פעם נוספת לנתבעת וביקש ממנה כי תבצע עבורו גמר חשבון ותשלם את מלוא זכויותיו, לרבות שחרור פיצויי פיטורים ותשלום דמי מחלה והציע לנתבעת לשלם את התשלום לחשבון נאמנות (נספח 42 לתצהיר התובע).



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

שאלות במחלוקת:

33. מהן נסיבות סיום העסקתו של התובע? כפועל יוצא מכך, האם זכאי התובע לפיצויי פיטורים. ככל שכן, באיזה שיעור.

34. האם התובע זכאי לדמי מחלה. ככל שכן, באיזה שיעור.

35. האם זכאי התובע לפדיון חופשה. ככל שכן, באיזה שיעור.

36. האם זכאי התובע להשלמת הפרשות לפנסיה. ככל שכן, באיזה שיעור.

37. האם זכאי התובע לדמי הבראה. ככל שכן, באיזה שיעור.

38. האם זכאי התובע להחזרת ניכוי משכר (קרן מניות). ככל שכן, באיזה שיעור.

39. האם זכאי התובע להחזר יתרת כספי מימוש האופציות. ככל שכן, באיזה שיעור.

40. האם הנתבעת הפרה את חובת תום הלב כטענת התובע. ככל שכן, האם זכאי התובע לפיצויי בגין כך ובאיזה שיעור.

41. האם הנתבעת זכאית לפיצוי להשבת הוצאות בהן נשאה בגין משימת הרילוקיישן. ככל שכן, באיזה שיעור.

42. האם זכאית הנתבעת להשבת פיצויי הפיטורים הצבורים בקופת הגמל של התובע. ככל שכן, באיזה שיעור.

43. האם זכאית הנתבעת לפיצויי בגין חוסר תום לב של התובע. ככל שכן, באיזה שיעור.

דיון והכרעה

נסיבות סיום העסקה

44. **התובע טוען** כי בתקופת הרילוקיישן התגלתה מחלה קשה מסוג דלקת פרקים. מחלה שגרמה לו בין היתר לכאבים קשים בכתף שמאל, בעכבים ובמפרקי הידיים, להגבלות תנועה קשות



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

- 1 ולגידול עצם הבהון למימדים שאינם מאפשרים נעלית נעלי בטיחות עם מגן ברזל, כנדרש
2 ממנו בעבודה.
3
- 4 45. לטענתו, בשל מצבו הבריאותי בדק אותו רופא תעסוקתי מטעם הנתבעת וקבע כי נבצר
5 מהתובע להמשיך ולעבוד בעבודתו עקב מחלתו. הנתבעת מצידה לא טרחה להציע לתובע
6 תפקיד חלופי.
7
- 8 46. התובע טוען כי הודיע על התפטרותו בתאריך 29.3.17 לרגל מצבו הרפואי ועל רקע הרעה
9 מוחשית של תנאי העסקתו ואי תשלום שכרו בהתאם למכתב מיום 13.2.17. בכלל זה טוען
10 התובע כי הנתבעת אישרה את התפטרותו רק בתאריך 7.5.17 ובשום שלב מעת שנודע לה על
11 מצבו הרפואי גם על ידי רופא מטעמה וגם לאחר פניית בא כוחו ובכלל – לא הציעה הנתבעת
12 לתובע כל עבודה חלופית ואף לא תיקנה את מחדליה והרעת תנאי העסקתו.
13
- 14 47. לטענת התובע, אי תשלום שכרו (דמי מחלה), מהווה הרעה מוחשית בתנאי עבודה שבהן אין
15 לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו. בכלל זה נטען כי בתאריך 13.2.17 העביר התובע לנתבעת
16 התראה על פגיעה בתשלום זכויותיו ופגיעה בחוקי העבודה, וכי ניתנה לנתבעת האפשרות
17 לתקן את הפרותיה, אך ללא הועיל. הנתבעת בחרה שלא לתקן את הפרותיה והמשיכה שלא
18 לשלם את שכרו, לא בשל אי יכולה לעשות כן, אלא כמי שסבורה שהיא יכולה לנכות משכרו
19 סכומים מופרכים.
20
- 21 48. לגרסת התובע אין חולק כי הממצאים הרפואיים, תנאי העבודה הפיזיים ודרישות העבודה -
22 אשר היו ידועים היטב לנתבעת - היוו סיבה מספקת להתפטרותו.
23
- 24 49. התובע טוען כי יש לראות בהתפטרותו החל מתאריך 7.5.17 כפיטורים על רקע מצבו
25 הבריאותי בהתאם לסעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים ו/או למצער על רקע הרעת תנאי העסקתו.
26
- 27 50. לטענתו שכרו הקובע לצורך העניין נכון למועד התפטרותו בשל מצב רפואי ו/או על רקע הרעת
28 תנאיו עמד על סך 16,516 ₪, בהתאם לתלושי השכר. לפיכך, סבור התובע כי הוא זכאי לפיצויי
29 פיטורים בסך 172,913 ₪ (10.469 שנים * 16,516 ₪), בשים לב לכך שפיטוריו נכנסו לתוקף
30 בתאריך 7.5.17.
31
- 32 51. לחלופין, טוען התובע כי ככל שתתקבל טענת הנתבעת שהתפטרותו נכנסה לתוקף בתאריך
33 29.3.17, הוא זכאי לפיצויי פיטורים בסך 171,170 ₪ בתוספת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים
34 עד למועד התשלום בפועל ובאומדן של 20,000 ₪ ו/או לכל הפחות הפרשי הצמדה וריבית.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

52. למען הזהירות ציין התובע עוד כי ככל שחל בעניינו סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים (ולא כך הוא לפחות לא בגין כל תקופת העסקה ולא על מלוא ההפרשות לפנסיה בגינם הפרישה 6% ועליה לבצע השלמה בשיעור של 2.33% על סך 24,961 ₪ ולכל הפחות 21,495 ₪), אזי ממילא על הנתבעת לשחרר את הכספים הצבורים על שמו בקופה הפנסיונית/ביטוח מנהלים ומשלא עשתה כן, יש להשית עליה פיצויי הלנה.

53. בנוסף טוען התובע, כי לפיצויי הפיטורים יש להוסיף הפרשי פיצויי פיטורים, בגין רכיב שכר אותו כינתה הנתבעת "מענק השוואת שכר G&S". רכיב ששולם חודש בחודשו לתובע בתקופת הרילוקישן ולא הופרשו בגינו הפרשות לפיצויי הפיטורים. לטענתו, אין מדובר ברכיב של החזר הוצאות אמיתי; אלא רכיב שהוא חלק מהשכר הקובע הואיל ומדובר בסכום שמטרתו להשוות את שכרו של התובע ליוקר המחיה בחו"ל על מנת שזה לא יפגע ולא בשל החזר הוצאות.

54. הנתבעת טוענת מנגד, כי על העסקתו של התובע חל הסדר על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים. בהתאם, מחודש 1/2017, הפרישה הנתבעת עבורו הפרשות במקום 100% מפיצויי הפיטורים. על כן, וככל שייקבע כי התובע זכאי לפיצויי פיטורים במועד סיום העסקתו (דבר המוכח על ידה בשל נסיבות סיום ההעסקה), הרי שלנוכח הפקדות בשיעור חודשי של 8.33% הבאות במקום 100% פיצויי פיטורים – די בשחרור הכספים שבקופות ובכך יוצאת הנתבעת לידי חובתה לתשלום פיצויי פיטורים ככל שקיימת כזו. עוד טוענת הנתבעת כי התובע, תובע סעד כפול – שחרור כספי הפיצויים שנצברו לטובת פיצויי הפיטורים ובנוסף תשלום פיצויי פיטורים. – ולכך אין הוא זכאי כלל.

55. יחד עם זאת, טוענת הנתבעת, כי ממילא התובע אינו זכאי לפיצויי פיטורים נוכח נסיבות סיום העסקתו ואף לא לשחרור הכספים שנצברו בקופות הגמל שלו, מהטעם שהתובע התפטר ולא בדין מפוטר.

56. אשר לנסיבות סיום העסקתו – טוענת הנתבעת כי מאישורי המחלה שהועברו לידיה לרבות האישור מיום 2.5.17 עולה כי לתובע ניתנו אישורי מחלה זמניים לתקופות קצובות כל פעם. באישור המחלה האחרון מתאריך 2.5.17 שתוקפו עד לתאריך 13.6.17 נכתב כי לתובע כאבים בכתף בלבד, ולא דלקת בפרקים כנטען על ידו בכתב התביעה. גם טענתו כי אינו יכול לנעול נעליים אינה נתמכת באישור מיום 2.5.17. אישור זה שהינו העדכני ביותר שהוצג על ידי התובע, אינו קובע כי הוא לוקה במחלה כלשהי וקל וחומר מחלה קבועה המצדיקה התפטרות בדין מפוטר.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

57. התובע מנסה להיתלות בהודעת דוא"ל בעניינו, שניתנה על ידי רופא תעסוקתי, ד"ר גרת הייז, בה נכתב כי אינו יכול לבצע את מטלותיו כ-MT.

ניסיונותיו של התובע להיבנות מהודעת דוא"ל זו, דינה דחייה. אין המדובר במסמך רשמי ומחייב, כי אם בתכתובת דוא"ל, שטיבה וטבעה אינו ברור, והיא אף לא חתומה על ידי ד"ר הייז. יתרה מזו, מהכתוב בהודעת הדוא"ל עולה כי הרופא טרם גיבש חוות דעת סופית וזאת לנוכח בדיקות ותורים הקבועים לתובע בהמשך. המדובר בהודעה מיום 17.1.17, דהיינו מספר חודשים טרם בחר התובע להתפטר, כאשר התובע הציג בהמשך אישורי מחלה מאוחרים לתכתובת זו מהם עולה כי הוא סובל מכאבים בכתף בלבד.

58. כמו כן, טוענת הנתבעת כי על אף שהתובע נדרש להודיע טרם התפטרותו כי מצבו הרפואי מונע את המשך עבודתו, בכדי לאפשר לנתבעת להציע לו עבודה אחרת או שינוי תנאי העבודה שיתאימו למצבו – הלה לא עשה כן אף במכתב בא כוחו מתאריך 13.2.17. אלא בחר להודיע על התפטרותו במסגרת מכתב בא כוחו מיום 29.3.17. מכאן כי התובע לא התפטר בדין מפורט כלל ועיקר.

59. נסיבות סיום העסקתו של התובע - הכוללות הפרת הסכם והפרת חובת האמון החלות על התובע כעובד ובשל התנהלותו והתנהגותו העולות כדי חוסר תום לב משווע ושיש בהם לגרום לנזקים אדירים לנתבעת - הן נסיבות המצדיקות שלילת פיצויי פיטורים והשבת הכספים שנצברו בקופות הגמל של התובע לטובת פיצויי הפיטורים לידי הנתבעת.

60. עוד הבהירה הנתבעת כי לנוכח התנהלותו של התובע וחובות לנתבעת היא הייתה זכאית שלא לשלם לו הפרשים בגין פיצויי פיטורים ואף לא לשחרר את כספי הפיצויים שצבורים בקופות הגמל, נוכח ההלכה הפסוקה.

61. לעניין שכרו הקובע – טוענת הנתבעת כי דין טענות התובע להידחות. לטענתה, השכר המבוטח לצורך הפקדות לפנסיה הוא כאמור בסעיף 10 לצו ההרחבה לפנסיה המתייחס וממצה סוגיה זו.

62. כמו כן מכחישה הנתבעת הטענה כי תשלום G & S מהווה חלק משכר המבוטח. לגרסתה, מדובר בשכר שנועד להוות החזר הוצאות בגין ההבדלים בין יוקר המחיה בישראל לבין יוקר המחיה במדינה בה מצוי העובד (כאמור בטבלאות המפורסמות ע"י חברת AIRINC).



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

המסגרת המשפטית

63. בסעיף 6 לחוק נקבע:

"התפטר עובד לרגל מצב בריאותו הוא או של בן משפחתו, ולאור הממצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות העניין היתה סיבה מספקת להתפטרות – רואים לעניין פיצויי פיטורים את התפטרותו כפיטורים".

מהוראות הסעיף עולה כי יסודות העילה לפיצויי פיטורים בהתפטרות לרגל מצב בריאות הם:

- א. התפטרות.
- ב. מצב בריאותי של העובד או של בן המשפחה.
- ג. קשר סיבתי בין המצב הבריאותי לבין ההתפטרות (לרגל").
- ד. קיומה של סיבה מספקת להתפטרות לאור הממצאים הרפואיים, תנאי העבודה ושאר נסיבות העניין.

64. נטל הראייה, כי העובד התפטר עקב מצב בריאותי מוטל על העובד. על מנת לבסס תביעתו זו, על העובד להוכיח באמצעות תעודות רפואיות, כי מצב בריאותו אינו מאפשר לו בתנאי העבודה המוצעים ויתר נסיבות העניין להמשיך בעבודה אצל אותו מעביד או באותו מקום עבודה. על העובד הנטל להוכיח, כי מצב הבריאות היה המניע להתפטרותו וכי קיים קשר סיבתי בין מצב הבריאות וההתפטרות (דב"ע נג/210/3 אהרון רביוב – נאקו שיווק בע"מ ואח', פד"ע כ"ז 514; דב"ע לה/3-41 יעקב היגר – דינה שורץ, פד"ע ז 24).

לצורך הוכחת חלותו של סעיף 6 לחוק, אין חובה בהמצאת אישור רופא תעסוקתי, ודי כי העובד יוכיח את מצב בריאותו בדרך אחרת (דב"ע נז/57-3 סנונית הדגמות וקידום מכירות (1989) בע"מ – שלומית פרץ, פד"ע ל' 364).

כמו כן, אין צורך כי מצב הבריאות ימנע מהעובד כל אפשרות להמשיך בעבודתו, או שיכביד על עבודתו ועל בריאותו מעבר לרגיל, די בכך **שהא קשר סיבתי** בין מצב הבריאות ובין ההתפטרות, וכי קשר זה יהא המניע להתפטרות או אחד המניעים העיקריים לה (דב"ע לג/8-3 טוטנאור בע"מ – אליהו לפידות, פד"ע ד 321).

בית הדין הארצי לעבודה מפי הנשיא (בדימוס) אדלר, פסק כי:



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

"תכליתו של סעיף 6 לחוק הינה להעניק פיצויי פיטורים לעובד שנאלץ להתפטר עקב כך שמצב בריאותו אינו מאפשר לו להמשיך את עבודתו במפעל. רוצה לומר, שאין הגיון להעניק פיצויי פיטורים לעובד בעקבות מחלה, שאינה מונעת או מקשה מאוד על המשך עבודתו. מנגד, תכליתו של חוק פיצויי פיטורים אינה לשעבד את העובד למקום עבודה אחד. המשק המודרני והתחרותי מבוסס על מעבר חופשי של מצרכים, הון, עבודה ושירותים. לעובד שמורה הזכות לעזוב את מקום עבודתו ולעבוד במקצוע ובמקום העבודה שהוא בוחר לעצמו ויש להמעיט את ההגבלות המוטלות עליו באמצעות הפסד פיצויי הפיטורים. זאת ועוד, אין לעודד מצב בו עובד בשל חשש מהפסד פיצויי פיטורים ימשיך לעבוד על אף שמצב בריאותו אינו מאפשר זאת..."

(ע"ע 1214/02 ישראל שטרית נ' סטופ אש בע"מ, פד"ע לח 838).

65. הלכה היא כי עובד המתפטר מטעמי בריאות, נדרש לאפשר למעביד להציע תנאי עבודה בהם לא תהיה סיבה מספקת להתפטרות (דב"ע לג/2-3 חיים זילבר – גלובוס בע"מ, פד"ע ד 153). יחד עם זאת, למרות שקיימת חובת הודעה מוקדמת על כוונת "התפטרות בדין מפורט", מחמת מצב בריאות לקוי, אי אפשר לומר באופן קטגורי, כי עובד ששתק במעמד ההתפטרות, אך הוכיח בפני בית הדין בצורה ברורה וחד משמעית שהתפטרותו נבעה ממצב בריאותי לקוי, יפסיד את פיצויי הפיטורים (דב"ע לב/3 56 ד"ר נוביצקי ואחרים – ציונה בידאר, פד"ע ד' 259, 261).

בעניין זה נפסק:

"כי סעיף 6 לחוק אינו קובע במפורש שקבלת פיצויי פיטורים מותנית בכך, שאין למעסיק עבודה אחרת עבור אותו עובד המבקש להתפטר. יחד עם זאת, בית דין זה קבע בפסיקתו, כי על העובד להודיע למעסיק טרם התפטרותו, על מצב בריאותו הוא או של בן משפחתו כמונע המשך העבודה שעשה עד כה, וזאת על מנת לאפשר למעסיק להציע לו עבודה אחרת או תנאי עבודה ולהשפיע בכך על "שאר נסיבות" כך שלא תהא סיבה מספקת להתפטרות. אולם, בכך אין כדי להוביל למסקנה, כי העובד חייב לקבל כל עבודה אלא רק עבודה ההולמת את כישוריו. זאת ועוד, מלשון הסעיף עולה, כי אף אם העובד מסוגל לבצע את העבודה המוצעת לו, ישקול בית הדין את מצב בריאותו, תנאי העבודה בתפקיד החדש ונסיבות אחרות" (ע"ע 1214/02 לעיל).

66. יש לבחון את תחושתו הסובייקטיבית של התובע בד בבד עם קיומם של ממצאים רפואיים לכך. לתחושתו הסובייקטיבית של העובד החולה יש לייחס משקל לא מבוטל אם תחושה זו



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

מגובה במסמכים רפואיים מתאימים (עניין שטרית לעיל; דב"ע ל/17-3 שרה רפפורט – שושנה אסולין פד"ע ב 25). אין חשיבות למועד מתן התעודה הרפואית אלא הקובע הוא שאלת קיומם של הממצאים הרפואיים בעת ההתפטרות ומידת תחושתו הסובייקטיבית של המתפטר וכן יש להביא בחשבון גם את "תנאי העבודה ושאר נסיבות העניין" בעת בחינת השאלה אם היתה הצדקה רפואית להתפטרות שאותה מבקשים לראות כפיטורים לעניין הזכאות לפיצויי פיטורים (דב"ע 98/48-0 גיסמן – המוסד לביטוח לאומי, פד"ע לב 130).

מן הכלל אל הפרט

67. מהראיות שהוגשו לבית הדין, כמו גם מטענות הצדדים והעדויות שנשמעו בפנינו, עולה המסקנה כי בנסיבות בעניין היתה לתובע סיבה מספקת להתפטרות, וזאת לאור המצב הרפואי בו היה נתון ערב סיום יחסי העבודה.

המסמכים הרפואיים אשר הגיש התובע תומכים במסקנה כי היתה סיבה מספקת להתפטרותו לאור מהימנותם וטיבם. מדובר בין השאר בחוות דעת של רופא תעסוקתי מטעם הנתבעת – ד"ר גארת' הייס. כמו כן, אין המדובר בחוות דעת אחת, אלא במכלול מסמכים רפואיים כולל אישורי מחלה ומסמכי קרן הפנסיה, המתייחסים למועדים שונים, מהם עולה כי המצב הרפואי הבעייתי של התובע נמשך על פני תקופה ארוכה (יותר משנה), הן ערב סיום יחסי העבודה, ואף לאחר סיום עבודתו בנתבע; ונבאר מסקנתנו להלן.

68. במהלך חודש ספטמבר 2016, בעודו שוהה באירלנד במשימת רילוקיישן, החל התובע לסבול מכאבי מפרקים אשר הלכו והחמירו ולא אפשרו לתובע להמשיך ולעבוד.

כך, החל מיום 30.9.2016 ועד לחודש יוני 2017, שהה התובע בתקופת מחלה והעביר לנתבעת עותק מאישורי המחלה (נספח 5 לתצהיר התובע).

69. התובע הופנה על ידי הנתבעת לד"ר גארת' הייס (להלן: "ד"ר הייס"), רופא תעסוקתי מטעמה, שבדק את התובע ביום 17.1.2017 וחיווה דעתו כי התובע מפתח דלקת מפרקים חריפה, אשר גרמה לו למצב של היעדר כשירות לבצע עבודתו, ובלשונו:

"Izhak has been working at Intel in Israel since 2006. In May 2014 was relocated to Ireland and became ill in July 2016. His problems started with pain in hi right leg and right foot. He started to take over the counter analgesia but the pain spread to both geels and the to both arms and shoulders. His right shoulder was very painful and he was unable to drive and continues unable to



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

1 use his shoulder. He attended to GP practice at the dundrum medical centre
2 and was started on naprosyn for his symptoms. This helped initially but he
3 found that he had to take ibuprofen in addition to the naprosyn. He was
4 referred to Mr Eamonn Kelly, orthopadeic wugeon at the beacon hospital and
5 had a joint indection to hes right shoulder. Agaim this helped at first but after
6 a couple of week was painful again. His medication was changed to vimovo.
7 He is to see Mr Kelly again next month and Mr kelly has also referred him to
8 see professor David Kane, Fheumatologist also at the ceacom hospital and he
9 will see him on 21-02-17. He is due to have further blood tests at tallaght
10 hospital this week.

11 Today, Izhak walked with some difficulty and was limping. He has a very
12 swollen bunion on his right foot and he has limited movement of his right
13 soulder. He is now living in Glasgow but is happy with his medical care in
14 Ireland which is why he is commuting for treatment.

15 Opinion: izhak appears to have developed acute arthritis affecting his limbs
16 and making it impossible for him to work at present. In his current state, he
17 would be unable to carry out his duties as an Mt".

18
19 (נספח 3 לתצהיר התובע; הדגשה הוספה, י.כ.).

20
21 70. באותו היום (17.1.2017), שלח ד"ר הייס הודעת דוא"ל לנתבעת וקבע גם כי התובע אינו כשיר
22 לבצע כל עבודה חלופית או עבודה אחרת. בנוסף, הבהיר כי אין תאריך צפי לסיום מחלתו:

23
24 "With his soulder problem, he cannot drive and I don't think that an office
25 based role is possible at present with the degree of disability and his current
26 medications.

27 How long will his illness last? First of all there has been no clear diagnosis, no
28 current treatment plan and I could not speculate as to a return to work date.
29 I will depend on his final diagnosis and his treatment".
30

31 (ראה ת/1; הדגשה הוספה, י.כ.).

32
33 71. לאחר קבלת חוות הדעת של הרופא התעסוקתי מטעמה – ד"ר הייס, הנתבעת בחרה לנקוט
34 בשיטת "שב ואל תעשה", ונבאר.
35



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

- 1 **ראשית**, הנתבעת העבירה לתובע את חוות הדעת של ד"ר הייס, ורק באופן חלקי (נספח 3
2 לתצהיר התובע), בשיהוי ניכר ביום 20.3.2017, חודשיים לאחר קבלת חוות דעת ד"ר הייס.
3 המייל הנוסף שכתב ד"ר הייס לנתבעת (ת/1) לא הוצג בזמן אמת בפני התובע וקיומו התגלה
4 לתובע רק בעת ניהול ההליך המשפטי, בחודש מאי 2018, לאחר הגשת התצהירים.
5
6 **שנית**, בזמן אמת הנתבעת לא פעלה להעמיד את התובע לבדיקה נוספת על אף שהתובע פנה
7 בחודש מרץ 2017 לאחות והאחראית במרפאה מטעם אינטל, וביקש לבחון אפשרות לבדיקה
8 תעסוקתית חוזרת, אולם פנייתו נותרה ללא מענה והנתבעת לא העמידה אותו לבדיקה נוספת
9 (נספח 4 לתצהיר התובע).
10
11 **שלישית**, הנתבעת לא לא טרחה להציע לתובע בזמן אמת עבודה חלופית, בשים לב למצבו
12 הרפואי, אשר קיבל תימוכין וחיזוקין בחוות דעתו של ד"ר הייס.
13
14 72. בניגוד לטענות הנתבעת, התובע שיתף פעולה עמה, הסכים לעבור בדיקה רפואית אצל רופא
15 מטעמה, ואף הגדיל לעשות כאשר פנה ביום 22.3.17, לאחר שישה חודשי אי כושר, אל אחות
16 הנתבעת לבחון אפשרות לבדיקה תעסוקתית חוזרת, דבר המלמד שהתובע לא מיהר להתפטר.
17
18 מנגד, הנתבעת לא שעתה לפנייתו של התובע, לא העמידה אותו לבדיקה נוספת ולא טרחה
19 להציע לתובע בזמן אמת עבודה חלופית.
20
21 73. הנתבעת בחרה "לשקוט על שמריה", ולא פעלה בזמן אמת מול התובע. ברם, במסגרת ההליך
22 המשפטי, הטיחה בתובע טענות "מן היקב ומן הגורן" וניסתה להפוך את היוצרות באופן חסר
23 תום לב תוך ניצול כוחה מול התובע.
24
25 74. לא רק שהנתבעת נהגה באדישות ואף התעלמה מפניותיו של התובע, הראיות מלמדות כי
26 הנתבעת אף נהגה כלפי התובע באטימות לב ובחוסר רגישות משווע. ובמה דברים אמורים?
27
28 75. עסקינן בעובד ששירת נאמנה את הנתבעת במשך 10 שנים, במהלכן יצא גם לרילוקיישן בחו"ל
29 וחזר לעבוד בישראל. מעיון במסמכי הערכת העובד מהשנים 2007 עד 2015, התובע עבד
30 בנתבעת במסירות, במקצועיות, לשביעות רצון מנהליו וקיבל הערכות גבוהות וציונים טובים
31 על תפקודו המקצועי, כמו גם על אופיו הצנוע, תרומתו לאווירה הטובה בצוות, נתן דוגמא
32 אישית לעובדים אחרים, הקפיד על נוכחות רבה, תומך במשמרות אחרות כשנדרש, מקדיש
33 מעצמו לעבודה, מסור לעבודתו ועוד (נספח 1 לתצהיר התובע).
34



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

76. כמפורט לעיל, החל מיום 30.9.2016, ולמעשה עד מועד סיום עבודתו בנתבעת, שהה התובע בתקופת מחלה, בגינה היה אמור לקבל מהנתבעת תשלום עבור דמי מחלה כדין.

77. אולם הנתבעת נהגה בתובע בשירות לב ובחוסר רגישות שעה שסירבה בתוקף להפקיד את שכרו בגין ימי המחלה בחשבון הבנק אליו הפקידה את שכרו במהלך הרילוקיישן, בטענה שהיא אינה יכולה להפקיד לחשבון הבנק אליו העבירה עד כה את שכרו, אלא רק לחשבון בנק בארץ, וזאת בשל סיום תקופת הרילוקיישן. חרף הסבריו של התובע שאין ביכולתו לפתוח חשבון בנק בישראל מהטעם שאין לו כתובת מגורים בישראל, ואף תחנונו לנתבעת כי הוציא כספים רבים על הטיפולים הרפואיים להם נדרש וכי הוא מתקשה לממן אפילו את עלויות המחיה השוטפת בהיעדר משכורת, גילתה הנתבעת אטימות מוחלטת וחוסר רגישות למצבו הרפואי והאישי ולא העבירה לחשבונו את דמי המחלה מחודש דצמבר 2016 ועד למועד סיום עבודתו (נספחים 10-14 לתצהיר התובע).

78. הנתבעת העבירה לתובע את שכר אוקטובר ולפנים משורת הדין את שכר נובמבר 2016, אולם החל מחודש דצמבר 2016 השאירה את התובע "תלוי באוויר", עומד מול שוקת שבורה, ללא משכורת, ללא אפשרות להתקיים בכבוד, בהיותו חולה ומשווע לעזרה, ויש להביע מורת רוח מהתנהלות שכזו, המנצלת את כוחו של המעסיק ומעמידה את העובד במצב של חוסר אונים.

79. ובחזרה לציר הזמן. לא רק שהנתבעת לא טרחה בזמן אמת לשלוח את התובע לבדיקה תעסוקתית נוספת, כפי שביקש התובע, אלא שמחומר הראיות עלה כי הנתבעת המליצה לתובע לממש את זכותו ולהגיש תביעה של אובדן כושר עבודה והכירה בחובתה לשלם לתובע דמי מחלה, ויש בהתנהלות זו כדי ללמד על כך שהכירה במצבו הרפואי ובמגבלותיו של התובע.

80. על מנת להעמיד דברים על דיוקם, נבקש להביא את ההתכתבויות מזמן אמת בין הנתבעת לתובע, המלמדות על כך שהנתבעת פקפקה תחילה בטענות התובע לעניין מחלתו ולא הסכימה לשלם את דמי המחלה (למעט הודשים אוקטובר-נובמבר 2016), עד אשר התובע ייבדק על ידי רופא תעסוקתי מטעמה, כעולה ממכתבה של גב' רחלי לבני מרדכי – מנהלת משאבי אנוש, מיום 19.12.2016:

..."

3. משימת הרילוקיישן הסתיימה ביום 11.10.16, כאשר מאותו מועד חזרת להיחשב כעובד בישראל, לכל דבר ועניין, לרבות לעניין תשלום השכר.

4. ואולם מאז דומה, כי הינך עושה כל שביכולתך על מנת לחמוק מן החובה לקיים את חלקך בהסכם הרילוקיישן.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

5. כך, הצגת שני אישורים רפואיים, שניהם מיום 11.11.16 החתומים על ידי רופא אורתופד ועל גבי נייר מכתבים של בית חולים בסקוטלנד, כאשר על פי אחד מהם אינך כשיר לעבודה עד ליום 16.12.16, ואילו בשני נכתב שאינך יכול לנעול מגפיים מסוג מסויים.
6. בסמוך לכך הודעת, כי עליך לנסוע לארה"ב על מנת לסייע לאמך ולבן זוגה בעניין כלשהו.
7. בנוסף, הינך מסרב לספק פרטי חשבון בנק ישראלי, על מנת שיהיה ניתן להעביר לשם את משכורותיך, וזאת על אף שהוסבר לך, כי אין אפשרות להעביר שכר עבור עובד בישראל לחשבון בנק בחו"ל.
- לדברייך, אין באפשרותך לפתוח חשבון בנק ישראלי, מאחר שאין לך כתובת מגורים בארץ.
8. על אף פי כן, ולפנים משורת הדין, הועבר לך שכר בגין חודש נובמבר.
9. התנהלותך דלעיל מעוררת את החשש, כי אין בכוונתך לקיים את התחייבותך לשוב ולעבוד 12 חודשי עבודה בפועל בארץ לאחר תום תקופת הרילוקיישן.
10. על כן ובהתאם להוראת תקנה 2(ג) לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז – 1976, הינך מתבקש לעבור בדיקה רפואית אצל רופא תעסוקתי של אינטל, וזאת על מנת שזה יבחן את מצבך הרפואי. בדיקה כאמור יכולה להתבצע במרפאת אינטל בקריית גת. ככל שהינך נמצא בסקוטלנד, באפשרותך לפנות לבדיקה במרפאת אינטל שבאירלנד.
11. עד לקיום בדיקה כאמור וקבלת תוצאותיה, אין באפשרותנו להכיר בתעודת המחלה שהצגת, ולא יועבר לך תשלום בגין דמי מחלה.
12. ממילא, בהעדר חשבון בנק ישראלי, לא ניתן לבצע תשלום כלשהו.
13. הינך מתבקש להודיענו בהקדם האפשרי את מועד ביצוע הבדיקה הרפואית כאמור.
14. עוד הרינו להזכירך, כי בהתאם להסכם הרילוקייטשן עליו חתמת, הרי שככל שלא תעמוד בהתחייבותך לשוב לעבודה למשך 12 חודשים בפועל לאחר תום המשימה, יהיה עליך להשיב לחברה את עלויות המשימה, למעט שכרך.
- כפי שנמסר לך, עלויות המשימה מוערכות בסך של כ- 800,000 ₪.
15. החברה מצפה, כי לנוכח ההשקעה העצומה בך במהלך תקופת הרילוקיישן, תעמוד בהתחייבותך ותשוב לעבודה בפועל בהקדם. היה ותסרב לעשות כן, ניאלץ לעשות שימוש בכל האמצעים העומדים לרשותנו על מנת לגבות את חובך".
- (נספח 23 לתצהיר התובע, הדגשות הוספו ; י.כ.).
81. נחזור ונציין, כי התובע שיתף פעולה עם אינטל ונבדק כאמור ביום 17.1.16 על ידי רופא תעסוקתי מטעמה – ד"ר הייס, אשר חיווה דעתו כי התובע אינו כשיר לעבודתו נוכח דלקת



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

- מפרקים חמורה (ארטריטיס), ואף קבע כי אינו כשיר לבצע כל עבודה חלופית או עבודה אחרת (ת/1).
82. על שיתוף הפעולה המלא של התובע בנוגע לביצוע הבדיקה, ניתן ללמוד מהודעות המייל ששלח לאינטל ב-18.1.16 ו-31.1.16 (נספחים 25 ו-26 לתצהיר התובע).
83. בעוד התובע ממתין לשכרו ומשתף פעולה עם הנתבעת, הרי שרק ביום 22.2.17 (חודש לאחר פנייתו לנתבעת), "זוכה" התובע לקבל תשובה מהנתבעת, באמצעות הודאת דוא"ל מגב' אורית ארדן, וזו לשונה:
- 1" בהמשך למכתבך מתאריך 31.1.17 אכן קיבלנו את חוות דעתו של הרופא התעסוקתי, ונרצה להעביר לך את התשלום בגין ימי המחלה עד לתאריך זה.
2. עם זאת, כפי שצינו במכתבנו מתאריך 19.12.16, לא נוכל להעביר כל תשלום בהעדר חשבון בנק בישראל, כך שעליך להסדיר זאת בהקדם.
3. כמו כן, מאחר והינך בחופשת מחלה ממושכת, אנחנו מציעים שתבחן את האפשרות להגיש לחברת הביטוח תביעת אובדן כושר עבודה, שגם במקרה זה יש צורך בחשבון בנק ישראלי על מנת לממש ולקבל את זכויותיך.
- לתשומת ליבך – אישור המחלה שהעברת הסתיים ב-21 בפברואר. אנא הקפד להעביר אישורי מחלה עדכניים בהמשך. כמו כן, עליך להעביר אישורים אלה לאישורו של הרופא התעסוקתי במרפאה של אינטל ישראל או אירלנד בלבד.
4. כפי שצוין במכתבנו, במידה שמצבך הרפואי משתפר הינך נדרש להתייצב לעבודה באינטל ישראל באופן מיידי.
- ..."
84. טענות התובע כי לא קיבל את חוות דעת הרופא התעסוקתי מטעם אינטל בזמן אמת, מקבלת ביטוי במכתב בא כוחו דאז מיום 13.2.17. במכתב זה חוזר התובע על דרישתו לתשלום שכר עבודתו בגין חודשים 12/16 – 1/17 ובדרישה לתיקון הרעת התנאים נוכח אי תשלום דמי המחלה (נספח 27 לתצהיר התובע).
85. מִצָּרְר הראיות עולה כי הנתבעת קיבלה את חוות הדעת של הרופא התעסוקתי מטעמה, וידעה כבר בחודש ינואר 2017 כי מצבו הרפואי של התובע אינו מאפשר חזרה לעבודתו אצלה. אולם, הנתבעת לא רק שלא העבירה לתובע בזמן אמת את חוות הדעת של ד"ר הייס ואף לא הציגה כלל בפניו את המייל הנוסף ששלח אליה ד"ר הייס ביום 17.1.17 (ראיה אשר התגלתה לתובע רק במסגרת ההליך המשפטי בחודש מאי 2018 לאחר הגשת התצהירים – ת/1), אלא שהנתבעת אף הגדילה לעשות ונמנעה מתשלום דמי המחלה המגיעים לו כדין, בגין החודשים



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

- 1 דצמבר 2016 ואילך. זאת לאחר שהתובע שיתף פעולה עמה ועבר בדיקה רפואית אצל רופא
2 תעסוקתי מטעמה.
3
- 4 86. טענת הנתבעת לפיה אסור היה לה להעביר לתובע את תשלום דמי המחלה אלא רק לחשבון
5 בנק בישראל, וזאת בשל סיום משימת הרילוקיישן, מעבר להיותה טענה מוקשית, מלמדת על
6 אטימות מוחלטת של הנתבעת כלפי התובע וניצול כוחה המוגבר מולו.
7
- 8 תשלום דמי המחלה עבור החודשים אוקטובר-נובמבר 2016 הועברו לתובע, ואנו סבורים כי
9 סירובה של הנתבעת להעביר לתובע את דמי המחלה מחודש דצמבר 2016 ואילך, נעשה על
10 מנת "לדחוק אותו לפינה".
11
- 12 87. הנתבעת ניסתה להשחיר את התובע ולהציגו כמניפולטור אשר "טווה" סיפור בדים על מנת
13 שלא לקיים את התחייבותו בהסכם הרילוקיישן. במסגרת ניסיונותיה, לא בחלה הנתבעת
14 להשתמש בכל טענה אפשרית כנגד התובע.
15
- 16 כך למשל, במסגרת דיון קדם המשפט שהתקיים ביום 17.10.17, טענה ב"כ הנתבעת: **"הרי**
17 **הוא יכל לבוא, הוא לא רצה לבוא לרופא התעסוקתי של אינטל בארץ... בכל מקרה אם הוא**
18 **היה מגיע לכאן בארץ היה ניגש לרופא תעסוקתי של אינטל ואם היה מחליט הרופא שהוא**
19 **לא מתאים לעבודה הייתי מקבלת את זה. אבל הציעו לו לפנות לחברת הביטוח בפגיעה**
20 **בעניין אי כושר בעבודה והוא לא עשה את זה"** (פרוטוקול מיום 17.10.17, עמ' 3, ש' 15-24).
21
- 22 88. הנתבעת התעלמה באופן מופגן מכך שבמכתבה של גב' לבני מרדכי מיום 19.12.16 אפשרה
23 לתובע להיבדק על יד רופא תעסוקתי מטעמה במרפאת אינטל באירלנד, והתובע עמד לבדיקה
24 של רופא תעסוקתי – ד"ר הייס, שנקבעה על ידי הנתבעת באירלנד.
25
- 26 מהראיות שהוצגו בפנינו עלה כי התובע שיתף פעולה באופן מלא, הסכים לעמוד לכל בדיקה
27 שהנתבעת דרשה ממנו ומעולם לא סירב לעמוד לבדיקה מטעם הנתבעת ואף פנה לאחות
28 הנתבעת ושאל האם אין בדעתה של אינטל לשלוח אותו לבדיקה תעסוקתית נוספת מטעמה.
29 בשונה מטענות הנתבעת בדיון קדם המשפט, במהלך חקירתו הנגדית אישר מר ישראל שירי
30 כי התובע שיתף פעולה והסכים לעמוד לכל בדיקה מטעמה של אינטל (פרוטוקול מיום
31 23.9.19, עמ' 179, ש' 1-21).
32
- 33 89. על אף שהנתבעת ניסתה להתעלם מחוות הדעת המרכזית של הרופא התעסוקתי מטעמה –
34 ד"ר הייס, במהלך חקירתו הנגדית אישר מר ישראל שירי כי חוות הדעת של ד"ר הייס הועברה
35 ביום 17.1.17 לעיונו ובהמשך פנתה האחות מטעם אינטל לד"ר הייס ושאלה את ד"ר הייס



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

האם אפשר להציע לתובע עבודה חלופית והאחרון השיב כי התובע אינו יכול לבצע כל עבודה בשל מגבלותיו (פרוטוקול מיום 23.9.19, עמ' 179, ש' 25-38).

90. במסגרת ניסיונותיה הנוספים של הנתבעת "להכתיים" את התובע וליצור מצג לפיו הוא לא שיתף עמה פעולה, ציינה באת כוחה בדיון קדם המשפט מיום 17.10.17 כי הנתבעת הציעה לתובע לפנות לחברת הביטוח בעניין אי כושר בעבודה והוא לא שיתף עמה פעולה.

91. גם טענה זו של הנתבעת התגלתה כעורבא פרח. מעבר לכך שטענה זו מלמדת על כך שהנתבעת ידעה כי התובע לא כשיר לעבודה, הרי שמהראיות שהוצגו בפנינו עלה כי התובע פנה אל הנתבעת והעביר לה מסמכים שקרן הפנסיה וחברת הביטוח ביקשו, על מנת שהמעסיק ימלא בקשר לתביעת אובדן כושר עבודה, אלא שהנתבעת היא זו שלא שיתפה פעולה, והתובע נאלץ לפנות ולבקש את התערבות בית הדין בעניין (בקשה מיום 1.1.2018).

92. לא רק חוות הדעת של ד"ר הייס מטעמה של הנתבעת תומכת בטענת התובע לעניין אי כושרו לעבוד ערב פיטוריו, אלא גם קביעות קרן הפנסיה תומכות בכך, שכן לתקופה שמיום 30.9.2016 ועד ליום 13.6.17 קבעה קרן הפנסיה נכות ואובדן כושר עבודה מלא בשיעור 100%. מסמך זה הוגש על ידי התובע לתיק בית הדין ביום 30.8.18 ובית הדין אפשר הגשתו בהחלטתו מיום 12.9.18. ניסיונות ב"כ התובע לקבל תשובות מד"ר מוסקוביץ לעניין מסמך זה נתקלו בהתנגדויות ובהפרעות חוזרות ונשנות מצד ב"כ הנתבעת, במהלך חקירתו הנגדית, בטענה כאילו הנתבעת לא קיבלה המסמכים מקרן הפנסיה, אין זאת אלא ניסיון נוסף מצד הנתבעת להתעלם מראיות מהותיות המצביעות על כך שהתובע לא היה כשיר לעבודתו בנתבעת ערב התפטרותו (פרוטוקול מיום 11.3.19, עמ' 114, ש' 30 – עמ' 117, ש' 14).

לאחר התנגדויות רבות מצד ב"כ הנתבעת, נשאל ד"ר מוסקוביץ לגבי מסמכי קרן הפנסיה, ולהלן תשובותיו:

ש. אני מציגה לך את המכתב וכתוב כאן, שעל פי תקנות קרן הפנסיה, ומסמכים רפואיים שנבדקו על ידי רופאים מטעם הקרן, אושרה לו פנסיית נכות, תקופת הזכאות לתשלום פנסיית נכות מה-30.9.16 ועד ה-13.6.17, שהוא חלקיות הנכות שבגינה אושרה היא 100%, אוקיי? 100%. תסכים איתי, שקרן הפנסיה שקובעת נכות, מלאה, של 100% לתקופה שאתה גם התייחסת אליה, מתאימה לחוות הדעת של הרופא התעסוקתי שלכם, ולא רק לזמן של ינואר, אלא 100% עד יוני, לא כשיר, מסכים איתי?

ת. שם קבעו ככה?

ש. כן, בוא תקרא.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

ת. זה מה שהם קבעו, אנחנו לא וועדת ערר או...

(עמ' 117 לפרוטוקול, ש' 13-5).

93. לא רק שהנתבעת התעלמה ממסמכים אובייקטיביים המצביעים על מצבו הרפואי ואי כשירותו של התובע לחזור לעבודתו ערב התפטרותו, אלא הנתבעת אף בחרה שלא להזמין עדים קרדינאליים לעדות, ומנגד הציגה עדויות בלתי רלוונטיות והכל על מנת לטשטש את העיקר ולהערים קשיים על התובע, ובמה הדברים אמורים?

94. כך למשל, הנתבעת לא העידה את ד"ר הייס, הרופא התעסוקתי מטעמה **שבדק** את התובע בדיקה קלינית **בזמן אמת** ביום 17.1.17, ואשר קבע כי התובע אינו כשיר לעבודתו ולתפקידו בנתבעת, וכי אין צפי לחזרתו לעבודה והוא מנוע מלבצע כל עבודה חלופית.

95. במקום הזמנתו של ד"ר הייס לעדות, בחרה הנתבעת להזמין את רופא המפעל בקריית גת – ד"ר מוסקוביץ, אשר העיד כי לא בדק את התובע ואף לא דרש לבדוק אותו.

עוד העיד ד"ר מוסקוביץ כי אין לו מושג מדוע הרופא התעסוקתי **שבדק** את התובע מטעם אינטל בזמן אמת, לא הגיע להעיד ואף ציין כי לא שוחח עמו אודות המקרה של התובע.

עוד עלה מחקירתו של ד"ר מוסקוביץ כי לא טרח לשוחח עם התובע ואף לא טרח לשוחח ישירות עם מנהליו של התובע על מנת להבין את אופי העבודה; משמע – ד"ר מוסקוביץ ניזון ממידע שהועבר מצדדי ג' עימם לא שוחח ובמסגרת עדותו אף אישר כי לא העלו בפניו כל הצעה לעבודה חלופית.

אם לא די בכך, הרי שבמהלך חקירתו הנגדית התברר כי לא ידע על קביעות קרן הפנסיה בנוגע לאי כושרו המוחלט של התובע מיום 30.9.16 ועד ליום 13.6.17.

96. על מנת להמחיש עד כמה חוות דעתו של ד"ר מוסקוביץ היתה מגמתית ו"מוזמנת", נביא להלן מתוך עדותו.

במסגרת חקירתו נשאל ד"ר מוסקוביץ האם ביקש לבדוק את התובע, וכך השיב:

ש. **ביקשת?**

ת. **אני לא זוכר שהדברים הובאו לידיעת.**

ש. **אני לא שאלתי אם הם הובאו. ביקשת? עכשיו סיפרת שצריך לבדוק ואתה בודק את**

החולה... אני שואלת אם ביקשת?



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

- 1 **ת. אני לא זוכר".**
- 2 (פרוטוקול מיום 11.3.19, עמ' 107, ש' 38 – עמ' 108, ש' 3; הדגשות הוספו, י.כ.).
- 3
- 4 בהמשך חקירתו נשאל ד"ר מוסקוביץ האם היתה מניעה לשוחח עם התובע או להרים אליו
- 5 טלפון, ולכך השיב באופן דומה: **"לא זוכר"** (עמ' 108 לפרוטוקול, ש' 6-7).
- 6
- 7 עדותו של ד"ר מוסקוביץ היתה מביכה, בעוד בחוות דעתו נרשם כי הגדרת תפקיד התובע
- 8 "נתקבל מהממונים עליו", הרי שבחקירתו עלה כי הוא לא שוחח עם הממונים עליו, לא קיבל
- 9 מהם את המידע ולא ידע לומר מה עשתה האחות התעסוקתית שהעבירה לו את המידע ולמי
- 10 פנתה והאם פנתה בקשר להגדרת התפקיד.
- 11
- 12 ד"ר מוסקוביץ טען שקיבל דרך האחות דגנית את המידע אולם לא צורפו אסמכתאות בכתב
- 13 לעניין זה והנתבעת אף לא טרחה להזמין את האחות – דגנית לעדות (עמ' 109-108 לפרוטוקול
- 14 מיום 11.3.19).
- 15
- 16 יודגש, ד"ר מוסקוביץ לא התייחס בפרק הדיון והסיכום של חוות דעתו התעסוקתית, להערכה
- 17 התעסוקתית של ד"ר הייס – הרופא מטעם הנתבעת, אשר בדק את התובע (בשונה מד"ר
- 18 מוסקוביץ) ביום 17.1.17. במהלך חקירתו הנגדית לא ידע להשיב מדוע לא התייחס להערכה
- 19 התעסוקתית של ד"ר הייס. ד"ר מוסקוביץ התפתל והסתבך בעדותו וב"כ הנתבעת התערבה
- 20 במהלך חקירתו באופן חוזר ונשנה (פרוטוקול מיום 11.3.19, עמ' 113, ש' 1 – עמ' 114, ש' 38).
- 21
- 22 ד"ר מוסקוביץ אישר במהלך חקירתו כי על מנת לבדוק כשירותו של אדם לעבודתו, יש לבצע
- 23 בדיקה קלינית, אולם לא נתן כל הסבר המניח את הדעת מדוע לא טרח לבצע או לבקש בדיקה
- 24 שכזו (עמ' 110 לפרוטוקול, ש' 18-20).
- 25
- 26 מחומר הראיות עלה כי התובע שיתף פעולה והעמיד את עצמו לבדיקת רופא תעסוקתי מטעם
- 27 אינטל ואף יזם בעצמו פנייה לאחות מטעם אינטל לבדוק האם יש צורך בבדיקה תעסוקתית
- 28 נוספת.
- 29
- 30 בהמשך חקירתו אישר ד"ר מוסקוביץ שבחוות דעת הרופא התעסוקתי מטעם אינטל – ד"ר
- 31 הייס, נקבע כי התובע מפתח כנראה ארטריטיס חמורה שהביאה לאובדן כושר עבודה וכן כי
- 32 התובע אינו כשיר למלא את תפקידו בנתבעת ולאור מוגבלותו והתרופות שהוא מקבל, הוא
- 33 לא יוכל לנהוג ואף לא לבצע עבודה משרדית (עמ' 112 לפרוטוקול, ש' 28-32).
- 34



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

101. אלא מאי? ד"ר מוסקוביץ ניסה לטעון כי ד"ר הייס, אשר בדק את התובע, התייחס ל"זמן נתון" (עמ' 114 לפרוטוקול, ש' 17); ברם – ד"ר מוסקוביץ לא טרח לשוחח עם ד"ר הייס שבדק את התובע וקבע בהערכתו כי אין צפי שהתובע ישוב לעבודתו (ת/1), והנתבעת בחרה שלא להעיד את ד"ר הייס על מנת ללבן את הסוגייה – האם הערכתו היתה ל"זמן נתון".
102. בתמיכה לטענת התובע כי הערכת ד"ר הייס שיקפה נאמנה את מצבו הרפואי ואת אי כשירותו למשך תקופה ארוכה עובר למועד התפטרותו ואף לאחר סיום עבודתו בנתבעת, הציג הוא מסמך אובייקטיבי מטעם קרן הפנסיה (כאשר הנתבעת היא זו שביקשה ממנו לפנות לקרן), אשר אישרה לו אי כושר מלא מכל עיסוק לתקופה שמיום 30.9.16 ועד ליום 13.6.17 (ויותר מאוחר האריכה קרן הפנסיה את תקופת אי הכושר בשיעור 100% עד 14.11.17) (בקשה מיום 7.6.19).
103. ד"ר מוסקוביץ הגדיש את הסאה שעה שלא הכיר את המידע הנ"ל ואף ציין בחקירתו: "זה מה שהם קבעו, אנחנו לא וועדת ערר..." (עמ' 117 לפרוטוקול, ש' 13-5).
104. קביעת קרן הפנסיה הינה ראייה אובייקטיבית המלמדת כי עסקינן באי כושר מלא בשיעור 100%, במשך תקופה ארוכה (14 חודשים) ויש בה כדי סתור לחלוטין את טענת אינטל כי מצבו של התובע "הוטב".
- נוסיף לכך שחוות הדעת עליה הסתמכה אינטל (ד"ר מוסקוביץ), התגלתה כחוות דעת "מוזמנת", אשר כשלה בכל פרמטר של הגינות רפואית, מבלי שד"ר מוסקוביץ בדק את התובע או דרש לבדוק אותו, מבלי שד"ר מוסקוביץ התייחס בפרק הדיון והסיכום לחוות דעתו של הרופא מטעם אינטל – ד"ר הייס, אשר בדק את התובע, מבלי שפנה לד"ר הייס ושוחח עמו על המקרה, מבלי שד"ר מוסקוביץ ידע על קביעות קרן הפנסיה בדבר אי כושר בשיעור 100% מיום 30.9.16 ועד 14.11.17, ועוד.
105. מנגד, מעבר לחוות הדעת של ד"ר הייס, מסמכי הרופאים המטפלים בתקופה הרלוונטית, אישור המחלה ומסמכי קרן הפנסיה, צירף התובע במסגרת ההליך הערכה של רופא תעסוקתי מטעמו – ד"ר טמיר גפן, אשר בדק אותו לאחר התפטרותו, ביום 6.7.17 (נספח 7 לתצהיר התובע).
106. ד"ר גפן קבע בהתאם לבדיקתו ובהתאם לחומר הרפואי שהונח בפניו, לרבות מידע של רופאים שבדקו את התובע בזמן אמת, כי התובע אינו כשיר לשוב לעבודתו בנתבעת לתקופה הנראית לעין, וקבע כי אין הוא כשיר לעבוד בעבודה פיסית מאומצת, אשר כרוכה בכיפופים מרובים של הברכיים ותנועות חוזרות ונשנות של הידיים גם במסגרות אחרות. גם לאחר חקירתו



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

- 1 הנגדית של ד"ר גפן, לא מצאנו כי הערכתו נסתרה, אלא להיפך, הערכתו עמדה בקנה אחד עם
2 קביעות ד"ר הייס, הרופאים המטפלים שבדקו את התובע בתקופה הרלוונטית ומסמכי קרן
3 הפנסיה (עמ' 17 לפרוטוקול, ש' 4-3).
- 4
- 5 107. ב"כ הנתבעת חקרה את ד"ר גפן בחקירת "שתי וערב" על ממצאיו הקליניים בהערכתו. ד"ר
6 גפן חזר והבהיר כי הערכתו בוצעה על בסיס בדיקה קלינית שביצע, אולם הדגיש כי הסתמך
7 על מידע של רופאים שבדקו את התובע בזמן אמת, בעודו מבהיר שהראומטולוג שבדק את
8 התובע בתקופה הרלוונטית קבע שבדיקת מיפוי העצמות חריגה (עמ' 19 לפרוטוקול, ש' 25-
9 33). עוד ציין ד"ר גפן במסגרת חקירתו כי התובע קיבל טיפול תרופתי משמעותי לא רק
10 "ארקוקסיה" כטענת הנתבעת, אלא גם "אמיטרפטילין" ו-"ליריקה" (עמ' 21 לפרוטוקול, ש'
11 35-38).
- 12
- 13 108. ד"ר גפן הפנה לכך כי הומלץ לתובע לעבור טיפול ניתוחי, ואף הדגיש כי עסקינן בבעיה רפואית
14 חמורה הפוגעת בתפקוד באופן משמעותי (עמ' 21 לפרוטוקול, ש' 14-10).
- 15
- 16 109. בתשובותיו לשאלות ב"כ הנתבעת, הסביר כי לא תמיד מדדי דלקת הם חיוניים או חיוביים
17 שכן, במחלת הארטריטיס לא תמיד מוצאים מדדי דלקת (ובמקרה של התובע היו), ועדיין
18 חולים כאלה יהיו עם מגבלות תפקודיות ועיוותים קשים (עמ' 23 לפרוטוקול, ש' 6-3). עוד
19 ציין ד"ר גפן כי לתובע עיוות קשה ברגליו, המקשה עליו ללכת עד היום.
- 20
- 21 110. כמו כן ציין ד"ר גפן כי בדרך כלל במחלת מפרקים, אחד הסימנים הינו בדרך כלל נפיחויות.
22 בבדיקות של הרופאים שבדקו את התובע בתקופה הרלוונטית ואף בבדיקתו את התובע
23 בחודש יוני 2017, נמצא כי לתובע היו נפיחויות והדבר נקבע ברישומים הרפואיים (עמ' 24
24 לפרוטוקול, ש' 19-11).
- 25
- 26 111. ד"ר גפן הסביר בצורה קוהרנטית ומנומקת אודות אופיה של המחלה והמשכיותה, תוך
27 התייחסות לשאלה האם מדובר בנכות תפקודית שהתפוגגה:
- 28
- 29 "... מחלה אוסטיוארטריטיס היא מחלה פרוגרסיבית... כל הזמן מתקדמת. היא לא עוצרת.
30 אז לכן קרוב לוודאי הנכות שלו מה שהיתה אז קרוב לוודאי היתה צמיחה כי כבר אז היו
31 שינויים דלקתיים במפרקים שאובחנו בבדיקת מיפוי עצמות, וגם מה שבדקתי אותו
32 קלינית, בבדיקה קלינית אצלו, כשאני בדקתי אותו, היה גם נפיחויות באצבעות, באצבעות
33 הידיים. וגם רופאים רשמים דרך אגב את זה." (עמ' 24 לפרוטוקול, ש' 29-20).
- 34



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

- 1 בהגינתו הסביר ד"ר גפן בחקירתו, כי למרות שלא מצא בבדיקתו הקלינית כתף קפואה
2 (שאובחנה על ידי ראומטולוג חודש קודם לכן), הוא לא ראה שיפור במצבו התפקודי ומצא כי
3 התובע אינו כשיר לבצע את עבודתו לתקופה הנראית לעין (עמ' 27 לפרוטוקול, ש' 15 – עמ'
4 18, ש' 20).
- 5
- 6 112. לאור האמור בכלל חוות הדעת אותן צירף התובע לראיותיו, הן של ד"ר הייס (מטעם
7 הנתבעת), הן קביעות קרן הפנסיה, הן מסמכי הרופאים המטפלים בתקופה הרלוונטית,
8 אישור המחלה וחוות הדעת של ד"ר גפן, אנו דוחים את טענות הנתבעת כי מצבו הרפואי של
9 התובע לא הצדיק את התפטרותו בדין מפוטר. מהחומר הרפואי והראיות עלה בבירור כי
10 מצבו הרפואי הבעייתי של התובע ואי כשירותו לעבוד (בשיעור 100%) נמשכו על פני תקופה
11 ממושכת של 14 חודשים (30.9.16 – 14.11.17), כאשר במסמכי קרן הפנסיה וחוות הדעת של
12 הרופא התעסוקתי – ד"ר גפן, שניתנה ביום 14.7.17, לאחר סיום עבודת התובע, נקבע בהם
13 במפורש כי התובע לא היה כשיר לעבודתו ולא היה מסוגל לחזור לעבודה, ערב התפטרותו.
14
- 15 114. הלכה פסוקה היא כי העובד אינו חייב להצטייד בתעודה רפואית לפני התפטרותו. אם יתברר
16 לעובד לאחר מכן, שעל מנת להשיג פיצויי פיטורים דורשים ממנו תעודה רפואית, קרי
17 "ממצאים רפואיים", הוא רשאי להגישה אז (ראה דב"ע ל/3-17 שרה רפפורט – שושנה
18 אסולין, פד"ע ב 25; דב"ע נז/3-57 סנונית הדגמות וקידום מכירות (1989) בע"מ – שלומית
19 פרץ, פד"ע ל 364).
- 20
- 21 משכך, יש להתייחס למסמכי קרן הפנסיה ולחוות דעת הרופא התעסוקתי מיום 14.7.17
22 כמקנה לתובע את הזכות להתפטר בדין מפוטר על רקע מצבו הרפואי ואי כשירותו לעבוד, גם
23 אם אישורים אלה הונפקו לאחר סיום עבודת התובע. במקרה דנן, הרי שהחומר הרפואי של
24 התובע הוצג בפנינו, והוא כולל מסמכים המתעדים את מצבו של התובע מחודש ספטמבר
25 2016 ואילך, באופן כרונולוגי, כולל חוות דעת ד"ר הייס מחודש ינואר 2017, ועל כן גם המסמך
26 מיום 14.7.17 ומסמכי קרן הפנסיה הינם המשך ישיר לכלל התעודות הרפואיות אשר הוצגו
27 בעניינו של התובע.
28
- 29 115. מעבר למסמכי קרן הפנסיה אשר הצביעו על אי כושר עבודה מוחלט (בשיעור 100%), הרי
30 ששוכנענו כי עיקר עבודתו של התובע בתפקידו כטכנאי "בחדר נקי" (Clean room) הינו
31 תפקיד שעיקרו פיסי במהותו, עבודה המחייבת מלבד ישיבה מול מחשב גם עבודה פיזית –
32 תחזוקת המכונות והרמת חלקים שונים, אשר חלקם כבדים.
33
- 34 עבודתו של התובע כרוכה בכיפופים של הברכיים ותנועות חוזרות ונשנות של הידיים ונוכח
35 מחלת הארטריטיס שהינה מחלת מפרקים אשר באה לידי ביטוי בנפיחויות בידיים וברגליים



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

ובהגבלות משמעותיות בגפיים, לא יכול היה התובע נוכח מצב בריאותו להמשיך בעבודתו אצל הנתבעת.

116. הנתבעת לא הציגה כל גרסה בנוגע לתפקיד חלופי שהוצע לתובע, אשר תאם את מגבלותיו הרפואיות, בשים לב לעובדה כי כבר בחודש ינואר 2017 היתה ערה ומודעת למצבו הרפואי ולמגבלותיו, נוכח חוות דעת הרופא התעסוקתי מטעמה – ד"ר הייס (אותה הציגה לתובע בשיהוי ניכר ואף הזמינה ממנו את תשובתו הנוספת – ת/1).

בעניין זה יש לציין כי לא השתכנענו ואף לא הוצגה בפנינו כל ראיה לפיה, נמנע מהנתבעת להציע לתובע תפקיד חלופי אחר. ההיפך הוא הנכון, מצאנו כי הנתבעת החליטה לנקוט בשיטת "שב ואל תעשה", והעלתה בדיעבד – רק במסגרת ההליך המשפטי – טענות חסרות בסיס כלפי התובע, ושלא בצדק.

117. אינטל טענה כי אין קשר סיבתי בין מצבו הבריאותי של התובע לבין התפטרותו.

אליבא דגרסתה, התובע "חלה" בדיוק בנקודת הזמן בו הודיעו לו אודות תאריך חזרתו לישראל ולאחר שבקשותיו החוזרות ונשנות כי אינטל תוותר על קיום התחייבותו נדחו כולן (נספחים 4-5 ו-8 לתצהירי הנתבעת).

עוד טענה הנתבעת כי התובע התפטר מעבודתו באינטל בחודש מרץ 2017, ואולם המשיך להוציא אישורי מחלה אותם צירף לתביעתו עד ליום 13.11.17 (כאשר מועד סיום משימת הרילוקיישן היה 10.11.17), כלומר הוצאת האישורים היתה מכוונת עד לשנה לאחר סיום המשימה – הוא מועד התחייבותו של התובע. התובע לא הציג אישורים לתקופה שלאחר מכן.

118. אין בדינו לקבל את טענת הנתבעת; להלן נבאר מסקנתנו.

ראשית, התובע הוכיח באמצעות מסמכים רפואיים, תעודות מחלה שלא נסתרו ומסמכי קרן הפנסיה (שאף הם לא נסתרו), כי היתה סיבה מספקת להתפטרותו על רקע מצבו הרפואי. התובע הוכיח באמצעות ראיות אובייקטיביות כי אי כשירותו לשוב לעבודתו או לעבודה כלשהי, היתה בשיעור 100% ונמשכה במשך 14 חודשים מיום 30.9.16 ועד 13.11.17.

119. **שנית**, מחומר הראיות והעדויות שהונחו בפנינו התרשמנו כי פניותיו הקודמות של התובע לנתבעת, טרם מחלתו, היו בגדר בקשה, שקילת אפשרות להליך פרישה, וכל עוד לא קיבל אישור הוא ראה עצמו מחוייב לשוב ולא חשב להתפטר, ונבאר.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

120. עדותו של התובע היתה מהימנה וקוהרנטית ומצאנו כי גרסתו נתמכה הן בעדויות מטעם הנתבעת והן בראיות מזמן אמת.

התובע העיד כי היה עובד אחר במחלקה שקיבל הצעה לפרוש במסגרת הליך VSP. אותו עובד סירב ולפיכך, התובע פנה וביקש לבחון אפשרות אם הוא יכול להיכנס במקומו להליך. התובע הבהיר כי ביקש הנתבעת **תשקול** לסיים את העסקתו, ופנייה זו היתה בגדר שקילת אפשרות בלבד ותו לא, ובלשונו:

9 **"אני לא הבעתי רצון, אני ביקשתי עם (צ.ל. – אס, י.כ.) יש אפשרות לשחרר אותי מהתחייבות שלי, זה הכל. זה בגדר בקשה בלבד"** (עמ' 88 לפרוטוקול, ש' 7-1).

121. כפי שפירטנו בפרק העובדתי, ביום 15.9.16 התנהלה שיחה טלפונית בין התובע לגב' ימין ממשאבי אנוש, כאשר האחרונה ערכה תרשומת של השיחה, ובה כתבה:

15 **"העובד מאוד אמוציונלי אבל הודיע שהוא יחזור וישלים את השנה שהוא מחויב לה על פי החוזה.**

...

18 **לסיכום – העובד יחזור לשנה כמתוכנן..."**
19 (נספח 9 לתצהירי הנתבעת; הדגשות הוספו – י.כ.).

122. עד הנתבעת – מר ישראל שירי אישר בעדותו כי התובע לא ביקש להשתחרר, אלא ביקש לבחון אפשרות פרישה:

24 **"ש. אבקש לבחון את האפשרות". הוא לא מבקש להשתחרר. הוא מבקש לבחון את האפשרות.**
26 **ת. כן."**

123. בהמשך חקירתו, אישר מר שירי כי פניותיו של התובע לשקול לשחרר אותו היו על רקע הליך פרישה וגל פיטורים שהיה באינטל, וכאמור אף אישר כי התובע פנה לבחון אפשרות להיכלל בתכנית פרישה מרצון (VSP), הליך שהתקיים באותה עת באינטל (פרוטוקול מיום 23.9.19, עמ' 185, ש' 8-17; עמ' 196, ש' 4-29).

124. הנה כי כן, פניית התובע לבחון אפשרות סיום העסקתו לא נעשתה ב"חלל ריק" אלא נבעה על רקע הליך פרישה וגל פיטורים שהיה בנתבעת. עוד אישר מר שירי בעדותו כי כל עוד הנתבעת לא אישרה לתובע לסיים את העסקתו, הואיל ולטענתה הליכי הפיטורים שהוא ביקש



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

להימנות בהם לא היו רלוונטיים אליו, המשיך התובע לעבוד כרגיל במהלך החודשים מאי עד ספטמבר 2016 :

"עו"ד רויטל חן: ולא מאושר לו, כי אתה אומר תקשיב, זה היה הליך פיטורים שאתה מסביר, זה היה הליך פיטורים שהוא על תפקוד. מאות עובדים נכון, אבל על תפקוד.

מר ישראל שירי: נכון.

עו"ד רויטל חן: והוא ממשיך לעבוד, נכון?

מר ישראל שירי: כן.

עו"ד רויטל חן: הוא ממשיך.

מר ישראל שירי: ממשיך.

עו"ד רויטל חן: תאשר לי שגם ביולי, אוגוסט וספטמבר הוא ממשיך לעבוד למרות שהוא ביקש עוד פעם ביולי והוא ממשיך לעבוד.

מר ישראל שירי: נכון, נכון.

(עמ' 186 לפרוטוקול, ש' 36-27).

125. בהמשך חקירתו למרות התפתלויות וניסיונות התחמקות ממתן תשובה, אישר מר שירי כי אכן התובע המשיך לעבוד עד הבעיה הרפואית: **"הוא המשיך לעבוד עד שהוא בא עם הבעיה הרפואית מה שהוא טען, זהו, נכון"** (עמ' 188 לפרוטוקול, ש' 8).

126. **שלישית**, הנתבעת בחרה להזמין לעדות את גב' פפרמן, אשר לא היתה לה כל היכרות עם התובע, היא לא פגשה אותו ולא היתה מכותבת בעניינו בזמן אמת (עמ' 203 לפרוטוקול, ש' 30-37), והעידה כי הצהרותיה הינן: **"מדברים שתוך כדי ההליך כן הכרתי"** (עמ' 204 לפרוטוקול, ש' 1-4).

127. תמוה בעניינו, נוכח חוסר היכרותה של גב' פפרמן את התובע והיעדר טיפול בעניינו בזמן אמת, מדוע היא זו שזומנה להעיד, ולעומת זאת, הגורמים שטיפלו בזמן אמת בעניינו של התובע והתכתבו עמו, לא הוזמנו להעיד, וביניהם: גב' אורית ארדן – מנהלת משאבי אנוש, ששלחה לתובע מיילים ומכתבים והיתה מעורבת בעניינו והציעה לו עוד בחודש פברואר 2017 לממש את זכותו לקבלת אובדן כושר עבודה; גב' רחל לבני מרדכי – מנהלת משאבי אנוש, ששלחה לתובע את המכתב מיום 19.12.16; גב' דגנית ויצמן – האחות במרפאה התעסקותית – שהיתה בקשר בזמן אמת עם התובע והתובע שלח אליה מייל ביום 22.3.17 (נספח 4 לתצהיר התובע), בו שאל האם עליו לעמוד לבדיקה תעסוקתית נוספת, אשר לא נענתה.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

1 עדויות אלה יכלו לשפוך אור וליתן תשובות לשאלות, מדוע הנתבעת בחרה לנקוט בשיטת
2 "שב ואל תעשה" ממועד קבלת הערכת הרופא התעסוקתי מטעמה – 17.1.17 ועד למועד
3 התפטרותו של התובע, מדוע פנייתו של התובע לאחות המרפאה התעסוקתית לא נענתה, מדוע
4 לא העמידה אותו הנתבעת לבדיקה תעסוקתית נוספת; ויש לראות במחדליה של הנתבעת כדי
5 לחזק את טענת התובע בנושא הקשר הסיבתי בין עזיבתו לבין מצבו הרפואי.

6
7 גב' ימין אישרה כי קיבלה את העובדה שהתובע יחזור וכך כתבה בתרשומת. גב' ימין אישרה
8 כי בזמן אמת: **"כתבתי את הדברים כמו שהם היו"** (עמ' 141 לפרוטוקול, ש' 33-1; עמ' 142,
9 ש' 39).

10
11 129. נוכח השוני בין התרשומת שערכה בזמן אמת לבין האמור בתצהירה, נתבקשה גב' ימין להשיב
12 האם פנתה למחלקה המשפטית, לגבי חשש כזה והאם הסבה תשומת לב של גורם כלשהו
13 בנתבעת כאשר היא כתבה שהתובע יחזור, אלא שבמהלך חקירתה טענה לראשונה כי
14 התכוונה לדבר אחר: **"... אני מניחה שגם אם היינו רואים את התגובות של יאיר או של
15 אורית וגם זכור יצרו איתו קשר מספר ימים לאחר מכן, וכבר התחיל הטיפול וכנראה אז עלה
16 משהו עם בעיה רפואית, אבל זה משהו שאני לא יכולה להעיד עליו, אני לא יודעת"** (עמ' 145
17 לפרוטוקול, ש' 6-3).

18
19 130. בעדויות הנתבעת התגלו סתירות ובקיעים וניכר מהן כי הן היו עדויות מגמתיות ולא
20 אובייקטיביות, והכל במטרה להציג את התובע כמי שתכנן מראש את מהלך סיום עבודתו
21 בנתבעת, תוך הפרת התחייבותו בהסכם הרילוקיישן.

22
23 131. כך למשל, גב' ימין "זגזגה" במהלך עדותה וניסתה לשנות את תרשומת השיחה שכתבה בזמן
24 אמת, שנתיים קודם לכן, ובה ציינה כי התובע הודיע שהוא יחזור וישלים את השנה שהוא
25 מחוייב לה על פי החוזה.

26
27 במהלך חקירתה כאשר נשאלה האם מישהו "סיפר לה" שהתובע ציין כי אין בכוונתו לחזור,
28 השיבה: **"לא שאני יכולה להגיד כרגע"**.

29
30 בהמשך חקירתה, בתשובה לשאלה היכן כתוב בתרשומת שלה מיום 15.9.16 שהתובע לא
31 רוצה לחזור, לאחר מספר ניסיונות, השיבה: **"במילים האלה לא כתוב, לא כתבתי"**.

32
33 בהמשך חקירתה "הסיחה לפי תומה" והעידה: **"אז הוא גם אמר שהוא יחזור"** (עמ' 139
34 לפרוטוקול, ש' 24-19).



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

בהמשך חקירתה הוסיפה ואישרה גב' ימין כי לא העלתה לפרורם המנהלים הבכיר, כל טענה שניתן היה ללמוד או לחשוד שהיא עצמה חושבת אחרת. גב' ימין אישרה כי העובד אמר לה שיחזור, גם אם זה נגד רצונו, בנוסף אישרה כי קיבלה את העובדה שהוא יחזור וכך כתבה בתרשומת.

גב' ימין אישרה בזמן אמת: **"כתבתי את הדברים כמו שהם היו"** (עמ' 141 לפרוטוקול, ש' 1-33 ; עמ' 142, ש' 39).

133. נחזור ונציין כי הנתבעת בחרה שלא להעיד את הגב' אורית ארדן, כאשר בתרשומת שכתבה גב' ימין בזמן אמת (15.9.16), לא העלתה שום חשש. מר אורן כהן שהעיד מטעם הנתבעת ושהיה מכותב לתרשומת של גב' ימין, העיד כי הוא לא קורא את כל המיילים ואף לא זכר אם בכלל השיב למיילים ביחס לתובע. מר כהן אף העיד כי לא היה במגע ישיר עם התובע, לא שוחח איתו כלל ולא פגש אותו הרבה שנים, לא ניהל ולא נפגש עמו באירלנד, לא זכר אם בכלל השיב למיילים ביחס לתובע, לא ידע ולא קיבל את המסכים הרפואיים ביחס לתובע ולא התייעצו עמו מה לעשות עם התובע, גם לא בעניין תפקיד חלופי (עמ' 162 לפרוטוקול, ש' 9-30 ; עמ' 163, ש' 12-25).

134. בהתייחס לעדות גב' פפרמן אשר מחקירתה עלה כי איננה מכירה את התובע, מלבד היכרות בהליך דן, לא פגשה אותו ולא התכתבה איתו לא היתה מכותבת בעניינו בזמן אמת, קשה עד מאוד להסתמך על עדות שכזו, שעה שהיו גורמים אחרים שטיפלו בזמן אמת בעניינו של התובע, אשר לא הוזמנו למתן עדות (גב' רחל לבני מרדכי, גב' אורית ארדן, גב' דגנית ויצמן).

נציין כי במהלך חקירתה ציינה גב' פפרמן כי מחלתו של התובע היתה באופן פתאומי ומכאן למדה כי התובע "התחלה", אליבא דגרסתה, משום שהבין שאין כל אפשרות לוותר על התחייבותו בחוזה: **"אוקיי. כן. לפתע פתאום הוא חלה, ואני חושבת שבגלל שהוא הבין שכלו כל הקיצים, לא תהיה שום אפשרות להאריך את המשימה שלו, גם אף אחד לא יוותר לו ובגלל זה הוא חלה"** (עמ' 212 לפרוטוקול, ש' 16-18).

ברם, בהמשך חקירתה הודתה גב' פפרמן כי ההערכה התעסוקתית של הרופא התעסוקתי מטעם אינטל – ד"ר הייס קובעת כי אין צפי לחזרה של התובע לנתבעת:

ש"ש. ... גם מבחינתכם, עכשיו אין בכלל צפי לחזרה שלו. גם מהבחינה של הרופא שלכם, הוא לא רואה את האופק שהוא יכול להיות כשיר. נכון?
ת. ככה משתמע (עמ' 214 לפרוטוקול, ש' 18-21 ; הדגשה הוספה, י.כ.).



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

1 ממכלול הראיות והעדויות שהוצגו בפנינו מצאנו כי יש לדחות את טענות הנתבעת ואת
2 ניסיונותיה להעלות בדיעבד טענות אחרות כסיבה להתפטרות, כאשר בזמן אמת הנתבעת
3 נקטה בשיטת "שב ואל תעשה" ולא חלקה על מצבו הרפואי של התובע ועל אי כשירותו לחזור
4 לעבודה בשירותה; כאשר מכלול המסמכים הרפואיים והראיות שהוצגו בתיק זה מצביעים
5 כולם על קשר סיבתי מובהק בין מצבו הרפואי של התובע לבין התפטרותו.

6
7 136. עובדות אלה לא בלבלו את הנתבעת, אשר המשיכה לטעון טענות "מלוא הטנא" כנגד התובע.

8
9 כך למשל, הנתבעת טענת כי התובע התבסס על ת/1, תכתובת המייל של ד"ר הייס מיום
10 17.1.17 בה נכתב כי הוא אינו מסוגל לבצע את עבודתו ואף אינו יכול לנהוג, ואולם במסגרת
11 ניהול ההליך התברר כי לאחר התפטרותו התחיל התובע לעבוד כנהג משאית והוא לקח
12 שיעורי נהיגה ועבר מבחן הסמכה לקבלת רישיון נהיגה בריטי.

13
14 הנתבעת הוסיפה וטענה כי התובע היתל בה, ובעוד ששידר לה כי מצבו אינו מאפשר פעולות
15 פשוטות, ואף לא נהיגה, הלך בסתר והוציא רישיון נהיגה והחל לעבוד מחודש דצמבר 2017
16 כנהג משאית.

17
18 137. מנגד, טען התובע כי שב למעגל העבודה וגם זאת באופן חלקי, רק בחודש דצמבר 2017,
19 בעיסוק אחר כנהג ולא בעבודתו כהנדסאי חשמל ולו בשביל להתפרנס ולממן את טיפוליו.

20
21 138. במסגרת חקירתו העיד התובע כי עבודתו כנהג קלה יותר (עמ' 64 לפרוטוקול, ש' 32-28), הוא
22 עובד מספר שעות בודד כעובד שעתי, אינו עובד בכל היום אלא במשרה חלקית, ויש תקופות
23 שהוא אינו עובד כלל (כמו בקיץ 2018 אז לא עבד במשך שלושה חודשים נוכח מצבו הרפואי).

24
25 התובע הוסיף כי הוא עובד לפי היכולת והמוגבלות שלו. עוד העיד התובע, כי משכורתו
26 החודשית הינה בין 1,100 ל-1,300 לירות שטרלינג בחודש, משכורת שהינה פחותה באופן
27 משמעותי מזו שהשתכר בנתבעת. עדות זו לא נסתרה במהלך חקירתו הנגדית (עמ' 71
28 לפרוטוקול, ש' 38-36; עמ' 77, ש' 31-21).

29
30 139. העובדה כי התובע הוציא רישיון נהיגה בריטי והחל בחודש דצמבר 2017 לעבוד כנהג משאית
31 במשרה חלקית, אינה מהווה לדידנו ראיה לכך כי התובע יכול היה להמשיך בעבודתו אצל
32 הנתבעת. שכן, יתכן מצב בו עובד מתפטר ממקום עבודה מסוים לרגל מצב בריאותו הלקוי,
33 אך הוא מבקש למצוא לעצמו עבודה אחרת או תעסוקה אחרת המתאימה למצב בריאותו ולא
34 יהיה בכך כדי לפגוע ב"הצדקה" להפסקת עבודתו הקודמת (דב"ע (ארצי) 0-49/98 יפית גיסין
35 – המל"ל, פד"ע לב', 130).



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

140. בהתייחס למייל שכתב ד"ר הייס לאחות מטעם אינטל (ת/1) ובו ציין כי אין צפי לחזרה ואף חל איסור על התובע לנהוג, כפי שקבענו, הנתבעת לא טרחה לעדכן את התובע בזמן אמת בקשר למגבלות שנקבעו על ידי רופא תעסוקתי מטעמה, ובפרט בנושא הנהיגה, מסמך זה התגלה לתובע לראשונה בשלב ניהול ההליך המשפטי בחודש מאי 2018 (סעיפים 3 ו-4 לתצהיר המשלים של התובע).

141. הנתבעת ניסתה לטעון כי התובע עשה מניפולציה, כאשר מחד הציג עצמו כמי שאינו מסוגל לנהוג ומאידך נטל שיעורי נהיגה ועבר מבחן נהיגה להוצאת רשיון נהיגה בריטי. אולם, המגבלות שנקבעו על ידי ד"ר הייס, ובפרט בנושא הנהיגה, לא הוצגו לתובע בחודש ינואר 2017, אלא זמן רב לאחר מכן במאי 2018, לאחר סיום עבודתו בנתבעת. התובע העיד כי לקח מספר בודד של שיעורי נהיגה בעודו נוטל תרופות (עמ' 66 לפרוטוקול, ש' 35-38). לא מצאנו בעובדות אלה ראיה לכך כי התובע היה בעל כושר לשוב לעבודתו אצל הנתבעת.

142. באופן דומה ניסתה הנתבעת להיתלות על טיסה אחת של התובע להוריו שהיו חולים, כדי לנסות ולהטיל דופי באי כשירותו, טיסה עליה צהיר התובע בריש גלי בפני הנתבעת במהלך העסקתו. מחומר הראיות עלה כי הוא נאלץ לטוס להוריו לארה"ב בנובמבר 2016 (נספח 35 לתצהיר התובע), כעולה ממכתבו לנתבעת מיום 19.12.16 (נספח 24 לתצהיר התובע).

מעדות התובע עלה כי מצבם הרפואי של הוריו היה קשה, והוא נדרש לסייע להם כמפורט במכתב. התובע העיד, כי הוא נאלץ לקחת כמות גדולה של נוגדי דלקת על מנת לטוס ולעזור להוריו החולים. ניסיונות הנתבעת לטעון כי יש לראות בעובדה זו טעם נוסף לדחיית תביעת התובע לפיצויי פיטורים, יש בה כדי ללמד על דרכה של הנתבעת ולא על התובע, וחבל שכך.

143. הנתבעת ניסתה להתחקות אחר סוג הנעליים שהתובע קונה ב"אמזונס" (ראו פרוטוקול הדיון המוקדם), וכן טענה כאילו התובע מכר את דירתו בארץ ויש בבעלותו בית בסקוטלנד, כמו כן טענה כי התובע תכנן לעזוב את הארץ הואיל וסגר את חשבון הבנק בישראל.

במסגרת חומר הראיות שהגיש התובע, ישנן התכתבויות בהן התובע משיב לנתבעת בעניין סגירת החשבון בישראל (התכתבויות מחודש דצמבר 2016), והנתבעת לא העלתה בזמן אמת שום דרישה לקבל מהתובע מסמך כלשהו מהבנק. התובע העיד בפנינו והסביר באופן קוהרנטי ומשכנע כי החשבון נסגר בהוראת הבנק משהובן לבנק במסגרת עדכון פרטי החשבון, כי לתובע אין כתובת בישראל וללא כתובת רשומה, לא ניתן לנהל חשבון בנק (עמ' 82 לפרוטוקול, ש' 23-38 ; עמ' 83, ש' 1-38). התובע פירט עובדות אלה בזמן אמת לנתבעת ועדכן את מנהלו, עוד ביולי 2016.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

- 1
2 144. נוסף – כי בחינה דווקנית של יסודות סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, בנסיבות המיוחדות של
3 מקרה זה, עלולה לחטוא למטרה ולהביא לתוצאה שאינה רצויה – בה עובד הסובל ממגבלה
4 רפואית משמעותית נאלץ להמשיך לעבוד בעבודה המזיקה לו אף יותר, רק מהחשש שלא יפר
5 התחייבותו בחוזה הרילוקיישן. יפים לעניין זה דבריו של בית הדין הארצי בפסק הדין בעניין
6 **שטרית**, כפי שצוטטו לעיל.
7
8 בהקשר זה נציין שוב – עסקינן בעובד טוב, ששנים היה מוערך מאוד וחיוני לנתבעת, וכפי
9 שפסק בית הדין הארצי בעניין **שטרית** – "... **אי ההכרה בזכאותו של המערער לפיצויים**
10 **במקרה דנן יש בה כדי לחזק את הסתירה פנימית שבאחד מעקרונותיו הבסיסיים של חוק**
11 **פיצויי פיטורים, לאמור שעובד מוצלח המבקש לעזוב את מקום עבודתו לא יהא זכאי לפיצויי**
12 **פיטורים, בעוד שעובד פחות מוצלח שהמעביד רוצה שיעזוב את מקום עבודתו יימצא זכאי**
13 **לפיצויי פיטורים**" (עניין **שטרית**, עמ' 845).
14
15 145. בנסיבות העניין, בהן מדובר בעובד טוב, שלאורך שנים עבד אצל הנתבעת ותרם רבות
16 למפעלה, ולאור הממצאים הרפואיים בדבר מצבו הרפואי, ונוכח המסמכים הרפואיים
17 המדברים בעד עצמם – נמצאנו למדים כי תנאי העבודה ו"שאר הנסיבות", אכן מהווים סיבה
18 מספקת להתפטרות התובע מהנתבעת, ולפיכך – יש לקבל את התביעה בגין רכיב זה.
19
20 146. **באשר למועד סיום יחסי העבודה** – נבקש לפרט את השתלשלות העניינים על מנת להעמיד
21 דברים על דיוקם.
22
23 147. התובע שלח באמצעות בא-כוחו הקודם מכתב לנתבעת, זאת עשה ביום 17.1.17, במסגרתו
24 התבקשה הנתבעת לשלם לתובע את דמי המחלה שלו (נספח 15 לתצהירי הנתבעת). מכתב
25 דומה נשלח לנתבעת ביום 1.3.17, ללא כל מענה מצד הנתבעת (נספח 28 לתצהיר התובע).
26
27 148. כפי שצינו לעיל, ביום 20.3.17 קיבל התובע לראשונה את ההערכה התעסוקתית של הרופא
28 מטעם הנתבעת – ד"ר הייס (נספח 29 לתצהיר התובע).
29
30 149. ביום 22.3.17 פנה התובע למרפאה התעסוקתית בנתבעת, האם עליו לעמוד לבדיקה חוזרת.
31 הנתבעת בחרה לנקוט בגישת "שב ואל תעשה", ולא השיבה למייל זה כלל. כפי שפירטנו לעיל,
32 הנתבעת אף בחרה שלא להזמין את דגנית – האחות התעסוקתית לעדות, על מנת שלפוך אור
33 על השאלה מדוע הנתבעת לא פעלה בזמן אמת ולא השיבה לפניית התובע, ומה ניתן היה
34 לעשות בקשר לתובע. הדברים מקבלים משנה תוקף שעה שמחד הנתבעת חשדה בתובע
35 ומאידך קיבלה ביום 17.1.17 לידה הערכה תעסוקתית של רופא מטעמה אשר קבע באופן



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

מובהק כי התובע אינו כשיר לבצע עבודתו, תוך שד"ר הייס השיב במייל נוסף לשאלת האחות – דגנית ביחס לעבודה חלופית, כי התובע אף אינו כשיר לכל עבודה אחרת ואין צפי לסיום מחלתו (מוצג ת/1, אשר לא הוצג בפני התובע בזמן אמת).

150. נוכח העדר התייחסות הנתבעת לפנייתו ובשים לב לעובדה כי הנתבעת היתה מודעת למצבו הרפואי, אולם לא עשתה דבר בעניין, ואף לא שילמה את דמי המחלה להם היה זכאי בגין החודשים דצמבר 2016 ואילך, שלח התובע לנתבעת ביום 29.3.17, הודעה על התפטרותו (נספח 16 לתצהירי הנתבעת).

151. אין לכחד כי הנתבעת השיבה רק ביום 7.5.17 למכתב ההתפטרות של התובע (נספח 34 לתצהיר התובע). ברם, במסגרת סעיף 6 למכתב ההתפטרות, ביקש התובע לסיים את העסקתו ולבצע עבורו גמר חשבון. מכאן, למרות שהנתבעת השתתתה בתשובתה, יש לראות את מועד סיום עבודתו של התובע ביום 29.3.17 – המועד בו הודיע לנתבעת על התפטרותו.

שיעור פיצויי הפיטורים

152. התובע טען כי היו לו שתי קופות. האחת – קרן פנסיה. השניה – ביטוח מנהלים (סעיף 133 לתצהיר התובע). עוד טען התובע כי בהתאם לתלושי המשכורת, משכורתו הקובעת לפיצויי פיטורים עומדת על 16,516 ₪. על כן, במועד סיום העסקתו היה זכאי לפיצויי פיטורים בסך 172,913 ₪ (16,516 ₪ * 10.469 וותק).

153. עוד הוסיף התובע כי עם סיום העסקתו קיבל עדכון מחברת הביטוח ומקרה הפנסיה כי צבורים עבורו סך של 151,418 ₪ בגין רכיב פיצויי הפיטורים (נספח 45 לתצהיר התובע). היינו, הסכום הצבור בקופת הפיצויים לא מכסה את חבותה של הנתבעת. עוד ציין התובע כי הנתבעת הפרישה עבורו הפרשות במקום 100% מפיצויי הפיטורים, זאת מינואר 2007.

154. במצב זה, לטענת התובע, הינו זכאי לקבל בסיום העסקתו את כל הכספים הצבורים בקופת הביטוח ובקרן הפנסיה והשלמת פיצויי פיטורים בגין התקופות בהן לא הפקידה הנתבעת שיעור של 8.33% אלא 6%.

במצב זה, סעיף 14 לא חל על מלוא ההפקדות בגין הפרישה הנתבעת רק 6% ועל הנתבעת לבצע השלמה בשיעור של 2.33% בגין התקופה שלא הפקידה 8.33%, בסך של 10,203 ₪, ולכל הפחות בהתאם לדו"ח הצבירות שהנתבעת צירפה, סכום ההשלמה עומד על סך של 3,704 ₪.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

בנוסף, הנתבעת לא שחררה את כספי הפיצויים ופועלת באופן שערורייתי בסירובה לשחרר את כספי הפיצויים, הלכה למעשה עשתה דין לעצמה ועיקלה את הכספים באמצעות צד ג'. בנסיבותה עניין יש להורות על שחרור הקופות במלואן, תוך השתתפות פיצויי הלנה.

155. מנגד, טענה הנתבעת, כי על העסקתו של התובע חל הסדר על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963, וזאת מכוח הוראות צו ההרחבה בענף התעשייה מסגרת לביטוח פנסיוני מקיף בתעשייה לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957, החל על עבודתו של התובע. בהתאם, מחודש ינואר 2007 הפרישה הנתבעת בעבור התובע הפרשות במקום 100% מפיצויי הפיטורים.

באשר לטענות התובע, כאילו סכומי הפיצויים בקופה אינם סכומים מלאים – טענה הנתבעת כי אין כל בסיס לטענה. הנתבעת העבירה את מלוא הסכומים כמתחייב. הועבר סכום של 2.33% לקרן ד"ש (דו"ח יתרות צורף כנספח 38 לתצהירי הנתבעת). כאשר הדו"ח אשר צורף לתצהיר הנתבעת מלמד כי מלוא הסכומים מצויים בקופה.

156. העדה מטעם הנתבעת – גב' פפרמן, נשאלה אודות העדר הפקדות בשיעור 2.33% לתקופות הנטענות, אולם השיבה שהיא אינה יודעת (עמ' 226 לפרוטוקול, ש' 11-21).

157. התובע צירף לתצהירו המשלים את חישוב החוסרים העומדים לטענתו על סך 10,203 ₪, בגין התקופות שבהן לא הופקדו כספים בקרן הפנסיה בניכוי ההפקדות לביטוח המנהלים (נספח 49 לתצהיר המשלים של התובע). תחשיבו של התובע בנספח 49 לתצהיר המשלים לא נסתר.

158. כללו של דבר: התובע זכאי לשחרור כספי הפיצויים הנמצאים בקופות הגמל (כולל ד"ש), כמו כן זכאי התובע להשלמת החוסרים העומדים על סך של 10,203 ₪.

בהמשך נדון בתביעה שכנגד ובטענת אינטל לקיזוז.

דמי מחלה

159. התובע טוען כי הוא שהה בחופשת מחלה החל מתאריך 30.9.16 ועד למועד התפטרותו בשל מצבו הבריאותי בתאריך 5.7.17 (אישורי מחלה בנספח 17 לעיל). חרף זאת, הנתבעת בחוסר תום לב נמנעה מלשלם לו דמי מחלה להם הוא זכאי כדן, מחודש 12/2016 ועד לתאריך 4/2017.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

לפיכך, טען התובע, כי זכאי הוא לגרסתו לדמי מחלה בסך 86,434 ₪ (16,516 * 5.23), בתוספת פיצויי הלנה.

160. הנתבעת מכחישה את הסכום הנתבע, לרבות ערך יום המחלה השגוי שחושב על ידו שאינו תואם את ערכו לפי דין של יום המחלה של התובע. הנתבעת מבהירה כי מכסת המחלה נצברת ומשולמת על בסיס שעתי, וכי החישוב השעתי נערך לפי השכר בשלושת החודשים הקודמים, לרבות תוספת המשמרות, בחלוקה של 186 שעות. עוד טענה הנתבעת כי לא ניתן היה להפקיד לתובע את דמי המחלה בחשבון שניהל באירלנד, אלא רק בחשבון בנק בישראל, נוכח נוהל הקיים אצלה ולפיו, עם תום הרילוקיישן ניתן להפקיד הכספים רק בחשבון בנק בישראל.

161. הנתבעת טוענת כי במסגרת גמר החשבון שנערך לתובע שולמו לו מלוא ימי המחלה להם הוא זכאי עד מועד סיום העסקתו (כפי שהובהר במכתבה מיום 7.5.15), אולם תשלום זה קוזז כנגד הסכומים אותם חייב לה התובע בהתאם לסעיף 25(ב) לחוק הגנת השכר.

לחלופין, טוענת הנתבעת, כי ככל שייקבע כי התובע זכאי לתשלומים כלשהם בגין דמי מחלה, אין לפסוק לזכותו פיצויי הלנה לנוכח מחלוקת כנה ואמתית בין הצדדים לעניין זה.

162. בהתאם לתקנה 2(ג) לתקנות דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז – 1976, אם "התעורר ספק אצל המעביד לגבי תוכן של תעודת מחלה שלא ניתנה לפי תקנה משנה (ב)", יהא הוא רשאי להעמיד העובד לבדיקה רפואית של רופא מטעמו.

163. במקרה זה, הנתבעת עמדה על רצונה לבדוק את התובע על ידי רופא מטעמה, ואכן התובע נבדק ונמצא בהערכת הרופא מטעמה כי יש ממש באישורי המחלה שהגיש (הערכה תעסוקתית ד"ר הייס מיום 17.1.17). בהמשך לכך, הנתבעת פנתה לד"ר הייס באמצעות האחות התעסוקתית ושאלה מהו צפי מועד סיום המחלה, ולכך השיב ד"ר הייס (ת/1), כדלקמן:

"How long will his illness last? First of all there has been no clear diagnosis, no current treatment plan and I could not speculate as to a return to work date. It will depend on his final diagnosis and his treatment".

משמע, ד"ר הייס הבהיר כי אין תאריך צפי לסיום מחלתו של התובע.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

164. מצאנו לדחות את טענות הנתבעת בדבר העדר האפשרות להפקיד לתובע את דמי המחלה בחשבון הבנק שניהל באירלנד וכן לדחות את טענתה לפיה היתה זכאית לקזז את ימי המחלה כנגד סכומים אותם לטענתה חייב לה התובע, בהתאם לסעיף 25 (ב) לחוק הגנת השכר.

165. ראשית, נדגיש כי דמי מחלה נועדו לאפשר לעובד שאינו כשיר לעבודתו מחמת מצב בריאותי לקוי להמשיך ולקבל את שכרו בתקופת אי הכושר.

על חשיבותה של הזכות לדמי מחלה למדים אנו מן הדברים הבאים שמצאנו בהצעת חוק דמי מחלה (הצ"ח 1210, תשל"ו עמ' 49):

"בתחיקת העבודה בישראל אין שום הסדר המבטיח תשלום דמי מחלה לעובדים שכירים, ומקום שזכות אלמנטרית זו קיימת היא מושתתת על הסכמי עבודה וצווי הרחבה... הצעת חוק זו נועדה להבטיח המשך תשלום שכר לעובדים אלה בעת מחלתם ומצוקתם" (הדגשה הוספה, י.כ.).

166. זכאותו של עובד לדמי מחלה מכוח חוק דמי מחלה, הינה זכות קוגנטית הנמנית על זכויות "משפט העבודה המגן". בנדון דידן פסק בית הדין הארצי כי:

"כבר מלשון החוק, ובוודאי מתוכנו, אנו למדים שמדובר בזכות סוציאלית הנתונה לעובד... החוק שייך למשפחת החוקים המעגנת בתוכה זכויות חברתיות, שהחברה המודרנית ראתה בהן זכויות יסודיות מינימליות לחיים בכבוד של האדם. לשם כך, ומתוך מודעות לעובדה שעובד נמצא בעמדת מיקוח חלשה מזו של הצד השני, המעביד, קבעה החברה המודרנית סטנדרטים בין-לאומיים שבאו להגן על תנאים מינימליים לעובדים. באופן זה הכתיבו לתוך חוזה העבודה תנאים סוציאליים מינימליים, שאסור לצדדים לרדת מהם בחוזה אישי או קיבוצי. ויתורו של העובד על תנאים אלה לאו ויתור הוא, ושיטת המשפט לא תכיר בויתור. מכאן, אנו דנים בזכויות הנתונות לעובד. לא מדובר ב'סנקציה' כנגד המעביד, אלא בזכויות חברתיות שהחברה ראתה בהן ערך כה חשוב שהיא מכתיבה אותן לעובד ומעביד כאחד. זכות כזו היא הזכות לדמי מחלה. החברה המודרנית ביקשה לפתור את בעייתו של העובד החולה, כך שלא ייווצר מצב, בו בגין מחלתו וחוסר יכולתו לעבוד בתקופת המחלה, הוא יהיה חסר הכנסה... הנה כי כן, דמי מחלה משולמים לעובד החולה על מנת שגם בתקופת אי עבודה בגין מחלה, לא תיפגע פת לחמו" (דב"ע נ/3-18 גיל שעל – נינה ויקל, פד"ע לא' 650; הדגשות הוספו, י.כ.).



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

167. נוכח הוראות החוק וההלכה הפסוקה, אנו סבורים כי התנהלותה של הנתבעת כלפי התובע עולה כדי ניצול כוחה המוגבר אל מול עמדת המיקוח החלשה של התובע מהצד השני.

התובע פנה שוב ושוב לנתבעת וביקש לקבל את ימי המחלה להם היה זכאי, במיוחד לאחר שרופא מטעם הנתבעת קבע כך, אולם הנתבעת "הפנתה עורף" לתובע והשאירה אותו ללא מקור פרנסה, בהיותו חולה, בהעדר זכויות יסוד מינימליות לחיים בכבוד.

168. לטענת הנתבעת, היא העבירה לתובע תשלום דמי מחלה לחודש נובמבר 2016 באופן חריג (עמ' 178 לפרוטוקול, ש' 11-15), ולגרסתה לא היה ניתן על פי נהליה להעביר תשלום משכורת אלא רק לחשבון בנק בארץ בלבד.

נדגיש, כי הנתבעת לא הציגה במסגרת ההליך כל נוהל שכזה. מר ישראל שירי נשאל במהלך חקירתו היכן הכללים הללו, והשיב: "תשאלי את מדור שכר, לא אותי" (עמ' 194 לפרוטוקול, ש' 13-16).

169. מעבר לכך שמצאנו כי טענה זו של הנתבעת הינה טענה מוקשית, נוכח העובדה שטענות התובע קיבלו תימוכין בהערכת הרופא התעסוקתי מטעם הנתבעת, אשר התנתה תשלום דמי מחלה בבדיקה של התובע אצל רופא מטעמה, הרי שהנתבעת אף לא הצליחה להסביר ולא הציגה כל אסמכתא מדוע מדובר ב"אישור חריג", ואף לא הציגה תכתובת פנימית בדבר הקושי לקבלת אישור חריג לתשלום דמי מחלה לעובד ששוהה בחו"ל, בהיותו חולה וללא כל מקור פרנסה.

170. מעבר לחוסר הרגישות ואטימות הלב של הנתבעת, מצאנו כי היא ניצלה את כוחה המוגבר אל מול עמדת המיקוח החלשה של התובע מהצד השני. התובע פנה פעם אחר פעם לנתבעת והסביר שאין לו כל מקור פרנסה והוא נדרש להוציא כספים רבים לצורך קבלת טיפול רפואי, אולם הנתבעת הפנתה לו עורף, תוך שטענה טענות טכניות, אשר לא מצאנו בהן ממש.

171. שנית, סעיף 25 לחוק הגנת השכר, תשי"ח – 1958, מונה רשימה סגורה של ניכויי שכר מותרים, כאשר כל ניכוי שכר שנעשה בניגוד לאמור בחוק הגנת השכר, מהווה ניכוי אסור. אשר לקיזוז משכרו האחרון של העובד, קובע סעיף 25(ב) לחוק הגנת השכר כדלקמן:

"על אף האמור בסעיף קטן (א), חדל עובד לעבוד אצל המעסיק, רשאי המעסיק לנכות משכרו האחרון של העובד כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות". על פי ההלכה הפסוקה, הדיבר "כל יתרה של חוב שהעובד חייב לו, לרבות מקדמות", עניינו בחוב שאיננו שנוי במחלוקת ובסכום קצוב ומוכח, "שהרי לא יעלה על הדעת כי איפשר המחוקק למעביד לעשות דין לעצמו להחליט מה חייב לו העובד,



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

כמה חייב, ומדוע חייב, ולנכות כל סכום משכרו, כישר בעיניו" (דב"ע נד/3-101 יעקב עמנואל נ' שופרסל בע"מ, [פורסם בנבו] פד"ע כח, 241).

172. כפי שמפורט בסעיף 25 (ב) לחוק הגנת השכר, המעסיק רשאי לנכות רק משכרו האחרון של העובד, ואילו כאן הנתבעת ביצעה ניכוי של שכר העובד (דמי מחלה) בגין כל התקופה שמחודש דצמבר 2016 עד מרץ 2017. כמו כן, כפי שנפרט במסגרת הדיון בכתב התביעה שכנגד, קיימות ספקות הן לעניין קיומו של החוב והן לעניין היותו קצוב ומוכח.

173. לאור האמור לעיל, ובשים לב לקביעתנו לעניין מועד סיום יחסי העבודה, על הנתבעת לשלם לתובע את דמי המחלה, כמפורט בסעיף 134 לתצהיר הגב' פפרמן, קרי – סך של 64,780 ₪.

החישובים המפורטים בסעיף 134 לתצהיר הגב' פפרמן מקובלים על בית הדין ולא מצאנו לפסוק לתובע בהתאם לתחשיבו.

174. בהמשך נתייחס בפרק נפרד לשאלת הקיזוז במסגרת הדיון בתביעה שכנגד, כמו כן נתייחס בפרק נפרד לשאלת פיצויי ההלנה.

פדיון חופשה

175. התובע טוען כי נצברו לו בגין פדיון חופשה 372.70 שעות. התובע טוען כי הוא זכאי לדמי חופשה בסך 33,094 ₪ בתוספת הפרשי הצמדה וריבית (372 שעות * 88.795 ₪).

176. הנתבעת טוענת כי במסגרת גמר החשבון, בתלוש שכר לחודש 5/2017, נפדו לזכות התובע כל ימי החופשה שהיו צבורים לזכותו, וכי גם סכום זה קוזז, כנגד הסכומים אותם חייב התובע לחברה, בהתאם להוראות סעיף 25(ב) לחוק הגנת השכר.

177. מעיון בתלוש שכר חודש מאי 2017, עולה כי לתובע נצברו 354.34 שעות בגין פדיון חופשה.

178. כמפורט בתלוש השכר לחודש מאי 2017, במסגרת גמר החשבון, נפדו לזכות התובע ימי החופשה שנצברו לזכותו, בסך כולל של 25,011.22 ₪.

179. אנו מקבלים טענות הנתבעת כי מכסת החופשה משולמת לפי בסיס שעות, כאשר החישוב נערך לפי השכר בשלושת החודשים הקודמים, לרבות תוספת המשמרות, בחלוקה ל-186 שעות.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

180. על כן, התובע היה זכאי לסך של 25,011 ₪ (354.34 * 70.59 ₪).

181. בהמשך נתייחס בפרק נפרד לשאלת הקיזוז במסגרת הדיון בתביעה שכנגד.

דמי הבראה

182. התובע טוען כי בחודש 8/2016 קיבל דמי הבראה על סך 2,646 ₪ (378 ₪ * 7). לטענתו, עם סיום העסקתו הוא זכאי לדמי הבראה שלא שולמו בגמר חשבון על סך 2,507 ₪ (378 ₪ * 8/10/12).

183. הנתבעת טוענת כי שולמו לתובע דמי הבראה בסך 1,999.62 ₪, בתלוש שכר 5/2017, במסגרת גמר חשבון שבוצע לו, וכי גם סכום זה קוזז כנגד הסכומים אותם חייב התובע לחברה.

184. נוכח העובדה שהתובע עבד עד ליום 29.3.17, היה זכאי ל-5.29 ימי הבראה, ועל כן הסכום המופיע בתלוש 5/2017 עבור הבראה הינו נכון.

185. גרסתה של גבי' פפרמן לא נסתרה, על כן התובע היה זכאי לסך של 1,999.62 ₪, כמפורט בתלוש 5/2017.

ניכוי משכר (קרן מניות)

186. התובע טוען כי הנתבעת נהגה לנכות סכומים בשיעור של 5% משכרו הכולל, לטובת קרן מניות UBS אולם אלו לרבות התשואה של הקרן לא הוחזרו לו בפועל.

187. לגרסת התובע, הנתבעת חייבת לו החזר בגין הניכוי בסך 9,255 ₪ לתקופה שמחודש 8/2016 ועד לחודש 4/2017, בתוספת פיצויי הלנה עד למועד התשלום בפועל.

188. הנתבעת מסבירה במסגרת כתב הגנתה כי כחלק מההטבות הקיימות בנתבעת, האחרונה מאפשרת לעובדיה להקצות 5% משכרם מידי חודש לטובת רכישת מניות, לפרק זמן של שישה חודשים ובתנאים שהם עובדים של החברה במהלך התקופה הרלוונטית. וכי בסיום של ששת החודשים נבדק המחיר של המניה, ככל שהוא עולה על מחיר הרכישה, העובד "מרוויח" את ההפרש. ככל שמחיר המניה נופל ממחיר הרכישה, מוחזר לעובד כספו במלואו. כך שמדובר בתוכנית שאינה מאפשרת לעובד להפסיד כלל.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

189. לגרסת הנתבעת, טענת התובע כי לא הוחזרו לו הניכויים בגין השתתפות במניות מחודש 2/2017 אינה נכונה. הניכויים משכרו בגין תוכנית המניות שהחלה מחודש 2/2017 הוחזרו במלואם. כפי שניתן בתלוש שכר לחודש 5/2017, הוחזרו לתבוע 3,092.22 ₪ בגין הסכומים שהופרשו על ידו בחודש 2/2017 – 4/2017 עבור השתתפות בתוכנית המניות שהחלה בחודש 2/2017. זאת בשל העובדה שבעת סיום העסקתו, לא נימנה התובע על עובדי החברה בחודש 8/2017 בהתאם לתנאי התוכנית, ועל כן לא יוכל להשתתף בה.

190. גרסתה של גבי פפרמן בנושא קרן המניות לא נסתרה, על כן התובע היה זכאי לסך של 3,096.22 ₪, כמפורט בתלוש 5/2017.

191. תביעת התובע לפיצויי הלנה תידון בפרק נפרד בהמשך.

החזר כספי מימוש אופציות

192. במסגרת תצהיר עדותו הראשית, טען התובע כי בסיום עבודתו היה זכאי למימוש אופציות, המדובר ביתרה על סך של 18,548 ₪ נטו, לאחר ניכוי מס, שהועברה לחשבונה של הנתבעת בשתי פעימות (סעיף 142 לתצהיר התובע). התובע פנה לנתבעת כי תבצע חישוב של שיעור המס ותעביר לו את יתרת הכספים שהוא זכאי להם בדיון, אולם הנתבעת לא פעלה בהתאם לנדרש ממנה ואף בחרה שלא להתייחס לפניית התובע. אחזקת הכסף אצל הנתבעת כמוה כעיקול נכסים שהנתבעת לא קיבלה אישור לעקלם ואפילו לא ביקשה אישור לעקלם.

193. הנתבעת טענה מנגד, כי התובע מימש מניות RSU שהן מניות חסומות, ולא אופציות כנטען על ידו, וזאת בימים 12.6.17 ו-14.6.17.

194. כעולה מתצהיר הגבי פפרמן, כחלק מן ההטבות המוענקות בנתבעת, במסגרת הליך הערכת הביצועים השנתי, מוענקים לעובדים מענקי מניות חסומות, וזאת בכפוף לביצועיהם בחברה ולשיקול דעת מנהליהם.

המניות מוחזקות אצל הברוקר UBS, נשמרות בנאמנות בארץ אצל חברת הברוקרים תמיר-פישמן וניתנות למימוש בהתאם לתנאי תכנית המניות, ובכפוף לתקופת הבשלה.

195. בתלוש שכר יולי 2017 מופיעים הרווחים ממכירת המניות, בניכוי עלויות המס בפועל, וכן השבת מקדמה לכיסוי עלויות המס שנלקחה על ידי חברת תמיר-פישמן.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

196. טענת הקיזוז תידון בהמשך, אולם אין חולק כי התובע זכאי להחזר כספי מימוש האופציות (מניות חסומות) כמפורט בתלוש שכר יולי 2017, בסך 18,548 ₪ נטו (לאחר ניכוי מס).

האם שכרו הקובע של התובע כולל רכיב G&S

197. התובע טוען כי במהלך שהותו ברילוקיישן, קיבל תוספת יוקר על ידי הנתבעת כמענק השוואת שכר. רכיב זה, המוגדר כ-G&S מהווה בהתאם להגדרת הנתבעת כהפרש ביוקר המחיה בין ישראל למדינת היעד. בהתאם לסעיף 32 לצו ההרחבה בדבר תשלום תוספת יוקר נקבע, כי "תוספת יוקר" מהווה חלק מהשכר המשולב. די בהגדרה ומהות תשלומה כדי לכלול אותו כרכיב שכר בהתאם לחוק.

198. מנגד, טענת הנתבעת כי רכיב ה-G&S במהותו מהווה החזר הוצאות אמיתי – והוא משולם רק במקומות בהם יוקר המחיה גבוה יותר מזה שבארץ, כאשר העובד נדרש להוציא מכיסו סכומים גבוהים יותר בגין מזון, הלבשה וכד', הכל כאמור בטבלאות המפורסמות על ידי חברת AIRINC ולא בתוספת שכר.

199. המבחן המעשי לסיווג של תוספת הוא מבחן "התנאי או הגורם". לפי מבחן זה, תשלום המותנה בתנאי או בגורם מוחשי יסווג כתוספת.

ראו: ע"ע (ארצי) 300312/97 נחמני – עיריית באר שבע, פד"ע לו, 251; בג"ץ 5580/94 מירוז – בית הדין הארצי לעבודה, פד"ע כב(1), 252; ע"ע (ארצי) 300124/98 משה אהרנוביץ – ערוגות מושב עובדים.

200. גב' פפרמן הבהירה במסגרת תצהירה כי עובדים היוצאים למשימת רילוקיישן מקבלים מענק שמהותו השוואת יוקר המחיה בחו"ל לעומת זה בארץ. אין המדובר בתוספת שכר, אלא הטבה שעניינה שיפוי על הוצאות הנגרמות כתוצאה מרמת מחייה גבוהה יותר מזו הנהוגה בארץ (סעיף 110.4 לתצהיר הגב' פפרמן), הכל כאמור בטבלאות המפורסמות על ידי חברת AIRINC.

201. במהלך חקירתה הנגדית הבהירה גב' פפרמן כי אין המדובר בקבלות אותן מציג העובד, אלא ברכיב המשולם במסגרת תלוש השכר (עמ' 225 לפרוטוקול, ש' 23).

201. לאחר שעיינו בטענות הצדדים ובחומר הראיות, אנו סבורים כי אין המדובר ב"תוספת יוקר" כמשמעותו בדין הישראלי, אלא מדובר בתשלום שמהותו השוואת יוקר המחיה בחו"ל לעומת



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

1 זה בארץ. על כן, אנו סבורים כי אין לראות ברכיב ה-G&S כחלק משכרו הקובע של התובע,
2 לרבות לפנסיה ולפיצויי פיטורים.

הפרשות חסרות לפנסיה ותגמולים

3
4
5
6 202. התובע טוען כי הוא זכאי להפרישי הפקדות חסרות לפנסיה בסך של 11,475 ₪ בשל חוסר
7 הפקדה מרכיב תוספת היוקר (G&S).

8
9 203. נוכח מסקנתנו לפיה אין לראות ברכיב ה-G&S כחלק משכרו הקובע של התובע, דין התביעה
10 ברכיב זה להידחות.

התביעה לפיצויי הלנה

11
12
13
14 204. התובע טוען כי הוא זכאי לפיצויי הלנה בסך 42,000 ₪ (כמפורט ברכיבים לעיל) ו/או על שיעור
15 כולל של 100% סכום פיצויי הפיטורים, על פי שיקול דעת בית הדין (סעיף 144 לתצהיר
16 התובע).

17
18 205. הנתבעת טוענת כי בהעדר זכאות התובע לרכיבי התביעה, הרי שאינו זכאי לפיצויי הלנה
19 בגינם. לחלופין, טוענת הנתבעת, כי ככל שימצא בית הדין לחייב הנתבעת בתשלום כלשהו,
20 מבוקש להפחית לכדי מינימום את פיצויי ההלנה, לנוכח קיומה של מחלוקת כנה ואמיתית
21 בין הצדדים.

22
23 206. בסעיף 18 לחוק הגנה השכר, התשי"ח – 1958, נקבע:

24
25 "בית דין אזורי רשאי להפחית פיצוי הלנת שכר או לבטלו, אם נוכח כי שכר העבודה
26 לא שולם במועדו בטעות כנה, או בגלל נסיבה שלמעביד לא היתה שליטה עליה או
27 עקב חילוקי דעות בדבר עצם החוב, שיש בהם ממש לדעת בית הדין האזורי, ובלבד
28 שהסכום שלא היה שנוי במחלוקת שולם במועדו".

29
30 הוראה זו חלה אף ביחס לפיצויי פיטורים, מכוח סעיף 20(ד) לחוק הגנת השכר, התשי"ח –
31 1958.

32
33 207. פיצויי הלנה הוגדר על ידי בית המשפט העליון ובית הדין הארצי לעבודה כ"סנקציה מעין
34 עונשית", "סנקציה דרקונית", "כדור שלג" ו"פיצויים in terrorem". מטרתו של פיצויי הלנה
35 אינה לשמור על ערך הקרן שעל המעביד לשלם לעובד, אלא ליצור מצב לפיו לא יהיה כדאי



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

למעביד מבחינה כלכלית לעכב את תשלום שכר העבודה, פיצויי הפיטורים או ההפרשות לקופת הגמל" (ס' אדלר "פיצויי הלנה: חוק ופסיקה", שנתון משפט העבודה (כרך ו') תשנ"ו – 1996, 5, 21).

בית הדין הארצי לעבודה חזר ופסק כי הפחתת פיצויי ההלנה נתונה לשיקול דעתו של בית הדין, בהתאם לנסיבותיו של כל מקרה (ע"ע (ארצי) 30029/98 מכון בית יעקב למורות ירושלים – מימון, ניתן 29/11/00; ע"ע (ארצי) 394/99 המפד"ל, המפלגה הדתית לאומית בא"י – אגבריה, ניתן 23/12/03).

בהטלת פיצויי הלנה על בית הדין למצוא "את האיזון הנכון שבין גורם ההרתעה לבין הטלת מעמסה בלתי פרופורציונית על המעסיק מאידך. ספק ביחס למגמה זדונית של המעסיק בעיכוב התשלום, צריך להתפרש לקולא, כלומר הנטייה היא לפסוק פיצויי הלנה מופחתים, אך הכל בהתאם לנסיבות" (ע"ע (ארצי) 300215/98 דומוס תעשיית רהיטים בע"מ – בן הלל, תק-אר 2000 (2) 131, מיום 31/5/00).

208. הגנת הנתבעת מבוססת על טענת "טעות כנה". בית הדין הארצי לעבודה פירש את המונח כ"טעות שגם אדם אחר ישוכנע כי עושה הטעות האמין במצב הדברים כפי שנראה לו ופעל לפיו... ולא מן הנמנע הדבר כי 'טעות כנה' תיגרם על ידי רשלנותו של הטועה" (דב"ע לא/5-2 כהן – עיריית ירושלים, פד"ע ג' 169 (1971), ר' גם דב"ע שם/3-141 מיכאלי – מדינת ישראל, פד"ע יג' 146 (1982)).

209. לכך נוסיף, כי טעות, אף אם היא נעשית בתום לב, מעידה על רמה מסוימת של אדישות שאינה מתיישבת עם חובת הנאמנות של הצדדים ליחסי העבודה.

במקרה דנן התרשמנו כי הנתבעת היתה אדישה לפניית התובע טרם התפטרותו, הן לעניין דמי המחלה והן לעניין מצבו הרפואי כפי שבא לידי ביטוי בחוות הדעת הרופא התעסקותי מטעמה. שמיעת הראיות הביאה אותנו לכלל מסקנה כי הנתבעת זלזלה והתעלמה באופן מופגן מהתובע. מצאנו כי התנהלות הנתבעת אינה מתיישבת עם חובת הנאמנות המוגברת שהיא חבה לתובע במסגרת יחסי העבודה.

210. בהתחשב בפרק הזמן שבו פיצויי הפיטורים ודמי המחלה לא שולמו, איננו סבורים כי במקרה זה יש להפחית את פיצויי ההלנה עד לשיעור של הפרשי הצמדה וריבית בלבד.

לאחר ששקלנו את נסיבות העניין, מצאנו לחייב את הנתבעת בתשלום פיצויי הלנה לתובע בסך 10,000 ₪.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

עגמת נפש, הפרת חובת נאמנות ותום לב ביחסי עבודה

211. לטענת התובע, הנתבעת התעמרה ושללה זכויות קוגנטיות אשר לא ניתן להתנות עליהם ואף הסבה לתובע צער רב ועגמת נפש שרק בידה היה למנוע אותם (סעיף 143 לתצהיר התובע). בשנים לב לחוסר תום ליבה של הנתבעת ולחובת האמון המוגברת ביחסי עבודה, יש לדחות את ניסיונה הלא ראוי של הנתבעת לנכות משכר התובע סך של 804,210 ₪, אותם ניכתה בניגוד להוראות הדין ולהשית על הנתבעת לשלם לתובע פיצוי בסך 30,000 ₪ בגין הפרות אלו, לרבות עגמת הנפש שהסבה לתובע.

212. מנגד, טענה הנתבעת, כי מי שהתנהל בחוסר תום לב ונהג בנתבעת בכחש ורימה אותה, תוך הפרת חובת האמנות, היה התובע עצמו. אין כל הצדקה לזכותו בפיצוי ומוכחשת כל טענה בדבר עגמת נפש שנגרמה לו. ממילא בהתאם לפסיקה, עגמת נפש תיפסק באופן חריג ובמשורה, ומקרה זה אינו המקרה המתאים.

213. אנו ערים להלכה הפסוקה לפיה, רק במקרים חריגים ייפסק פיצוי בגין עגמת נפש (ע"ע (ארצי) 360/99 אהרון כהן – מדינת ישראל [פורסם בנבו]; דב"ע נג/99-3 משרד החינוך – דוד מצגר [פורסם בנבו]).

214. ברם, לאחר ששמענו את העדויות ועיינו בראיות, התרשמנו כי מדובר באחד מאותם מקרים חריגים המצדיקים פסיקת פיצוי בגין עגמת נפש; ונבאר.

215. מחומר הראיות שהונח בפנינו עולה תמונה מצער ולפיה, הנתבעת ניצלה את כוחה המוגבר אל מול עמדת המיקוח החלשה של התובע מהצד השני.

התובע שיתף פעולה באופן מלא עם הנתבעת והעמיד עצמו לבדיקת רופא תעסוקתי מטעמה, ואף פנה בחודש מרץ 2017 וביקש לבחון אפשרות לבדיקה תעסוקתית חוזרת, כך גם פנה פעם אחר פעם לנתבעת והסביר שאין לו כל מקור פרנסה והוא נדרש להוציא כספים רבים לצורך קבלת טיפול רפואי בחו"ל ולצורך מחייתו, וביקש לקבל את דמי המחלה המגיעים לו.

ברם, הנתבעת נהגה בתובע בחוסר רגישות ובאטימות לב, תוך שהיא מנצלת את כוחה המוגבר אל מול עמדת המיקוח החלשה של התובע, תוך ש"הפנתה עורף" לפניותיו החוזרות ונשנות להעביר לו את דמי המחלה, והשאירה אותו ללא מקור פרנסה, בהיותו חולה, בהעדר זכויות יסוד מינימליות לחיים בכבוד, זאת כאשר עמדה בפניה חוות דעת רופא תעסוקתי מטעמה, המצדיקה תשלום דמי המחלה.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

- 1
2 הנתבעת המתינה ל"שעת כושר", לא העלתה בזמן אמת טענות לעניין חוות דעת הרופא
3 התעסוקתי מטעמה, המתייחסת לאי כושרו של התובע לחזור לעבודתו, ואף לא הציעה לתובע
4 עבודה חלופית/אחרת, ובבוא "יום פקודה" שללה מהתובע את כל זכויותיו, תוך שקיזזה
5 מהתובע סך של כ- 800,000 ₪, בשל טענתה להפרת התחייבותו בהסכם הרילוקיישן.
6
7 216. התובע לא זכה ליחס מכבד מהנתבעת (בלשון המעטה), הנתבעת נקטה כנגדו בדורסנות
8 ובקשיות עורף ולא היתה מוכנה לכל פתרון בדרכי שלום.
9
10 217. עסקינן בהתנהגות המלמדת על הפרת חובת האמון המוגברת ביחסי העבודה, במיוחד שעה
11 שמצאנו כי מדובר בעובד טוב ששירת נאמנה את הנתבעת במשך 10 שנים, במהלך יצא גם
12 לרילוקיישן בחו"ל וחזר לעבוד בישראל. מסמכי הערכת העובד לאורך שנות עבודתו בנתבעת
13 מלמדים על היותו עובד מסור, מקצועי אשר הקפיד על נוכחות רבה בעבודה ותרם לאווירה
14 הטובה בצוות תוך שנתן דוגמה אישית לעובדים אחרים.
15
16 218. הנתבעת לא זכרה לתובע "חסד נעוריו", כאשר הותירה אותו עומד מול שוקת שבורה, תוך
17 ניצול כוחה המוגבר מולו. התובע נאלץ לעבור תהליך משפיל ומבזה, הן בפניותיו החוזרות
18 ונשנות לנתבעת שלא נענו, והן במסגרת ההתקפה חסרת הרסן של הנתבעת כלפיו, אף
19 במסגרת ההליך המשפטי.
20
21 219. נוכח מסקנתנו, מצאנו לחייב את הנתבעת לשלם לתובע פיצוי בגין עגמת נפש בסך של 10,000
22 ₪.
23

התביעה שכנגד

- 24
25
26 220. בכתב התביעה שכנגד טוענת הנתבעת כי בעודו מצוי התובע בחופשת מחלה ושוהה בחו"ל,
27 הודיע לאינטל על התפטרותו בדין מפוטר. זאת, חרף העובדה כי האישורים רפואיים שניתנו
28 לו והועברו על ידו לאינטל אינם מעידים כי מצבו הרפואי אינו מאפשר לו להמשיך ולעבוד
29 באינטל כלל ולהתפטר בדין מפוטר. עוד נטען כי התובע אף לא התריע בפני אינטל על כוונתו
30 לעשות כן או איפשר לה להציע לו עבודה המתאימה למצבו הרפואי.
31
32 221. הנתבעת טוענת כי במצב דברים זה, ולאור התחייבותו החוזית של התובע להשיב לנתבעת את
33 הסכומים בהם נשאה בגין משימת הרילוקיישן שלו והנזקים שנגרמו לה בגין הפרת הסכם
34 הרילוקיישן, יש לחייבו בהשבת סכומים אלו, כמפורט להלן:
35
36 א. מענק יציאה לרילוקיישן וגילום – 58,962.59 ₪.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

- 1 ב. מענק חזרה מרילוקיישן וגילום – 16,518.65 ₪.
- 2 ג. מענק השוואת שכר ליוקר המחיה בחו"ל (G&S) וגילום – 155,516.05 ₪.
- 3 ד. מענק השוואת שכר ליוקר המחיה בחו"ל (G&S) מותאם וגילום – 12,047.1 ₪.
- 4 ה. שווי רכב מגולם וגילום – 242,053.16 ₪.
- 5 ו. עלויות טיסה ודרכון – 6,048.27 ₪.
- 6 ז. הדרכה בין תרבותית – 348 ₪.
- 7 ח. ביטוח בריאות – 24,348.5 ₪.
- 8 ט. עלויות רכב ונהיגה – 52,138.96 ₪.
- 9 י. עלויות אחסון ושינוע ציוד – 24,283.96 ₪.
- 10 יא. עלויות דיור – 201,013.82 ₪.
- 11 יב. שירותי מס – 10,931.52 ₪.
- 12
- 13 222. בסך הכל תובעת התובעת שכנגד (הנתבעת) בגין רכיב זה 804,210.58 ₪ נטו.
- 14
- 15 223. אליבא דנתבעת, התובע הפר את הסכם המשימה, כאשר מהות המשימה היתה הכשרה
- 16 והעברת ידע. עסקינן במשימה בסדר גודל עצום, הכוללת עלות בלתי מבוטלת והשקעה אדירה
- 17 מטעם הנתבעת תוך מתן חבילת הטבות משמעותית ביותר לעובדים. לנוכח מטרותיה של
- 18 המשימה, ולאור העלות העצומה, תנאי יסודי בהסכם הרילוקיישן היה התחייבותו של העובד
- 19 לשוב ולעבוד בישראל בתום המשימה תקופה בת 12 חודשי עבודה בפועל לפחות.
- 20
- 21 224. משכך, טענה הנתבעת, כי אי חזרת התובע לעבוד בישראל בתום המשימה, מהווה הפרת
- 22 הסכם. משמדובר בהסכם תקף – יש לכבדו ולקיימו כלשונו, הסכמים יש לכבד, ועל המפר
- 23 לשלם.
- 24
- 25 225. אליבא דנתבעת, התנהלות התובע מלמדת כי הוא הפר במכוון את הסכם המשימה, פעל לאי
- 26 קיומו משך זמן רב, וכלל לא התכוון לקיימו. הסכם המשימה כולל תנייה של פיצוי מוסכם –
- 27 השבת כל עלויות המשימה. מאחר שבשלב היציאה למשימה לא ניתן להעריך באופן מדויק
- 28 את היקף ההוצאות, בגין משתנים רבים, כולל ההסכם גם הערכה כללית של ההוצאות
- 29 הצפויות.
- 30
- 31 226. עוד הוסיפה וטענה הנתבעת כי בית הדין לא יתערב בתניית פיצוי מוסכם, כעולה מהוראות
- 32 סעיף 15 לחוק החוזים (תרופות) וההלכה הפסוקה השולטת בכיפה.
- 33



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

227. עוד טענה אינטל כי התובע נדרש להשיב את סכומי התביעה שכנגד לאינטל ישראל. טענות התובע בהקשר זה נסתרות מניה וביה בנוסחו של הסכם הרילוקיישן, אשר מתייחס באופן מפורש לאפשרות כאמור ומתייחס לא רק לאינטל ישראל, אלא לכל חברה הקשורה אליה.
228. מנגד, טען התובע, כי כפי שהוכח במסגרת ההליך, הנתבעת אינה יכולה להיות זכאית לקיזוז בגין שום סכום. ראשית, מהטעם שהוכח בניגוד לטענות הנתבעת כי האישורים הרפואיים של התובע העידו ומעידים כי מצבו הרפואי אינו מאפשר לו להמשיך עבודתו באינטל. שנית, הסכם המשימה לא נועד להכשרה אלא לצורכי עבודה – היינו, הנתבעת לא יצרה מקור חוקי לקיזוז – לא ניתן לחייב עובד לשוב לעבודה, כאשר הוא יוצא מטעם החברה לצורכי עבודה. שלישית, התובע סיים את הסכם המשימה עד תום. רביעית, הנתבעת קיבלה הערכה רפואית מטעמה בקשר עם מצבו הרפואי של התובע. חמישית, התובע ביקש לעבור בדיקה רפואית נוספת והנתבעת התעלמה מפנייתו – והוכח כי הנתבעת לא ראתה חשיבות לבדיקה זו. שישית, הנתבעת לא הציעה בשום שלב עבודה חלופית לתובע. שביעית, הנתבעת לא ביצעה כל פעולה בזמן אמת באופן המבהיר חד משמעית כי לשיטתה מצבו הרפואי של התובע אינו מונע ממנו מלהמשיך ולעבוד.
229. עוד טען התובע כי הנתבעת אינה יכולה לעתור לקיזוז סכומים שהיא לא שילמה ולא מקימים לה עילה או יריבות עם התובע. כפי שהוכח, התשלומים ששולמו לצורכי העבודה של התובע היו על ידי אינטל אירלנד. יתרה מזו, עלות דיור, רכב, הדרכה בין תרבותית, ביטוח בריאות – אלו הוצאות בעין שלא ניתנות להשבה.
230. הנתבעת אף אינה זכאית לתשלומי גילום כלל וכלל. כפי שהוכח, במסגרת עבודתו באירלנד, קיבל התובע משכורת בסכומים הדומים למשכורת אותה קיבל בישראל. הגילומים אותם ביצעה הנתבעת היו גילומים שלא בשליטת התובע ולא עבורו, אלא ניפוח ההוצאות שלה לגביהם הוכח כי היא יכולה לקבל החזר. יתרה מזו, כפי שהוכח הגילומים מהווים חלק משכר העובד.
231. התובע הוסיף וטען כי כפי שהוכח מעדותו של עו"ד עמיחי פרי ומעדותו של עד הנתבעת- מר שרון, בהתאם להסכם המשימה, הנתבעת זכאית לקבל החזרי מס מרשות המיסים, לפיכך כל תביעתה לקבל "גילומים", דינה להידחות.

דיון והכרעה



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

232. לאחר שבחנו את טענות הצדדים, לרבות הראיות והעדויות שהונחו בפנינו, מסקנתנו היא כי יש לדחות את התביעה שכנגד ואת דרישות הנתבעת לפיצוי – לרבות הקיזוז.

233. אין מחלוקת כי בין הצדדים נכרת הסכם שעל פיו נסע התובע לאירלנד למשימת רילוקיישן. אין גם מחלוקת כי על פי ההסכם התחייב התובע, בתום משימת הרילוקיישן, לשוב לעבוד בסניף הנתבעת בישראל לתקופה של 12 חודשים.

234. ניתן להבין את אכזבתה של הנתבעת אשר ציפתה לחזרתו של התובע לעבודה במפעל בישראל, נוכח התחייבותו בהסכם הרילוקיישן, אלא שלדידנו בכך אין להקים עילה המצדיקה את מימוש ההתחייבות שבסעיף 13 להסכם, שעה שרופא תעסוקתי מטעם הנתבעת, קרן הפנסיה (אליה הפנתה הנתבעת את התובע), ורופא תעסוקתי מטעם התובע (ד"ר גפן), כולם כאחד קובעים כי התובע לא היה כשיר לעבודתו בנתבעת בתקופה הרלוונטית.

235. נוסף, כי התובע התפטר מכוח הוראת סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, ביום 29.3.17, לאחר שסיים את משימת הרילוקיישן (נובמבר 2016), כך שהתובע לא הפר את סעיף 14 להסכם ("In the event that I: Resign while on assignment").

236. תמימי דעים אנו עם טענות התובע כי הסכם הרילוקיישן לכשעצמו נוגד את תקנות הציבור, ולדידנו התובע לא הפר התחייבותו, והפיצוי בהסכם המשימה מתייחס רק למקרה בו התובע מתפטר לפני תום המשימה.

בענייננו, התובע התפטר בתום תקופת משימת הרילוקיישן, ולפיכך נוכח "ניסוח" הסכם הרילוקיישן, לא מצאנו כי התובע הפר התחייבותו בהסכם.

237. נבקש להדגיש, במסגרת הכרעתנו קבענו כי התובע היה זכאי להתפטר בדין מפוטר, מכוח הוראת סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים. עוד קבענו כי הנתבעת בחרה לנקוט בשיטת "שב ואל תעשה", שתקה בזמן אמת והעלתה טענותיה רק בדיעבד – במסגרת ההליך המשפטי.

יתכן כי אילו היתה מציעה הנתבעת 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, דין טענותיה להפרת התחייבות – להידחות.

238. יש לזכור, כי נוסח החלק הרלוונטי בסעיף 13 להסכם קובע:



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

"I hereby undertake to complete the assignment period and, upon completion, return to work at Intel Israel..."

במסגרת סעיף 14 להסכם, פורטו המקרים בהם יש לראות כהפרת ההסכם וביניהם התפטרות במהלך משימת הרילוקיישן.

239. ההסכם שנוסח על ידי הנתבעת "שותק" ואינו מציין דבר בנוגע למקרה בו העובד נאלץ לסיים עבודתו בשל מצבו הרפואי, לאחר סיום המשימה.

240. כפי שצינו, התובע סיים והשלים את משימת הרילוקיישן והתפטר ביום 29.3.17, לאחר מועד סיום המשימה.

241. יאמר מיד, במסגרת הכרעתנו קבענו כי יש קשר סיבתי מובהק בין מצבו הרפואי של התובע וסיום עבודתו, ולא מצאנו כי התובע "החליט" או "תכנן" את עזיבתו, אלא מצבו הרפואי, אשר נתמך במסמכים רפואיים אובייקטיביים (של הרופא התעסוקתי מטעם הנתבעת, אישורי המחלה ומסמכי קרן הפנסיה), הוא שהביא לסיום עבודתו ערב התפטרותו.

242. על כן, נוכח קביעותינו כאמור, לא ניתן לראות בהתפטרות התובע (לאחר סיום המשימה), מכוח הוראות סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, כהפרת התחייבות.

בהפרת התחייבות יש יסוד רצוני והפעלת שיקול דעת, ואילו במקרה שבפנינו, מצבו הרפואי של התובע הוא זה שמנע את המשך העסקתו בנתבעת. מה גם, שההתחייבות האמורה אינה יכולה להתנות על הוראת סעיף 6 לחוק פיצויי פיטורים, שהוא חוק מגן.

243. המסקנה העולה מהאמור לעיל, היא כי לא התקיים התנאי שבסעיפים 13 ו-14 להסכם – ומכאן שאין לנתבעת עילת תביעה כלשהי כלפי התובע, ואין היא זכאית לקזז סכום כלשהו מזכויות התובע, להן היה זכאי בסיום עבודתו.

244. לכך נוסיף, כי ההסכם שנוסח על ידי הנתבעת "שותק" ואינו מציין דבר בנוגע למקרה בו העובד נאלץ לסיים עבודתו בשל מצבו הרפואי, ובפרט לאחר סיום המשימה.

כאמור בסעיף 25 ב(1) לחוק החוזים – "חווה הניתן לפירושים שונים והיתה לאחד הצדדים לחווה עדיפות בעיצוב תנאיו, פירוש נגדו עדיף על פירוש לטובתו". מהסעיף הנ"ל נלמד כי כאשר יחסי הכוחות בין הצדדים לא שווים, אזי במצב זה הפירוש שייתן בית המשפט הוא לרעת המנסח. מקום שאין בלשון החווה התייחסות למצב בו העובד מתפטר בתום משימת



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

הרילוקיישן עקב מצבו הרפואי, יש לפרש את החוזה לרעת המנסח, ובמקרה שבפנינו מצאנו כי אין לראות בהתפטרותו של התובע, עקב מצבו הרפואי, לאחר סיום משימת הרילוקיישן, כהפרת ההתחייבות שבחוזה.

245. בין הצדדים נטושה מחלוקת נוספת – מחד טוען התובע, כי לא עבר הכשרה אלא יצא לרילוקיישן לצורכי עבודה באירלנד, לטענתו הוא לא למד ולא עבד על מכונת ה-SPN, עליה מבססת הנתבעת את תביעתה; מאידך טוענת הנתבעת, כי מהות המשימה היתה הכשרה והעברת ידע, עסקינן במשימה בסדר גודל עצום, הכוללת עלות בלתי מבוטלת והשקעה אדירה מצידה, תוך מתן חבילת הטבות משמעותית ביותר לתובע, ומשכך אי חזרת התובע לעבוד בישראל בתום המשימה, מהווה הפרת הסכם המקנה לה את הזכות להשבת כל עלויות המשימה מהתובע.

246. בפסיקה נקבע כי מעסיק רשאי להתנות השתתפותו של עובד בקורס או בהכשרה מקצועית בכך שהעובד ישיב למעסיק את עלות ההכשרה ואף את שכר העבודה ששולם לו במהלכה וזאת בהתאם למבחנים של סבירות ומידתיות (ראה: ע"ע 292/99 עדי עמיחי ואח' נ' חברת יוסי גולדהמר בע"מ ואח', ניתן ביום 17.7.00, פורסם בנבו) (להלן: "עניין ניופארם").

פסיקה זו נועדה להגן על זכות הקניין של המעביד, לתמרץ מעסיקים להשקיע בהון האנושי של עובדיהם במטרה לשפר ולטייב את כישוריו ויכולותיו ולמקסם את התועלת המופקת מעבודתו. שיפור ממנו אמור, בסופו של יום, להנות גם העובד – בין על ידי גיוון עבודתו והתקדמות במקום העבודה אצל מעבידו ובין על ידי פתיחת אופקים חדשים אצל מעבידים אחרים.

מידת ההנאה היחסית שמפיק כל אחד מן הצדדים תלויה כידוע בסוג ההכשרה או הכשירות שרוכש העובד, כאשר בהקשר זה נהוג לאבחן בין "כשירויות כלליות" אותן יכול העובד לשאת עמו לכל אשר יילך גם לאחר סיום עבודתו אצל המעביד הספציפי לבין כשירויות ספציפיות שכוחן יפה בעיקר למקום העבודה המסוים בו מועסק העובד.

247. הפסיקה אשר נדרשה לסוגיית השיפוי בנסיבות אלה ביקשה למנוע, בין היתר, גם פגיעה בלתי מידתית בחופש העיסוק של העובד בשל עלויות גבוהות בהן ידרש לשאת בעבור הכשרה מקצועית. זאת, נוכח ההשלכות שעשויות להיות לכך על כוח המיקוח של העובד במקום העבודה ועל חירויות היסוד שלו ובכלל זאת, יכולתו לממש את חופש העיסוק על ידי מעבר למעביד אחר.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

מיצובה של נקודת האיזון בין מכלול האינטרסים דלעיל נעשה גם על יסוד שיקולים כלכליים ושווקיים כמו הצורך בתמרוץ התחרותיות בשוק העבודה וקידום מדיניות המביאה לשיפור איכות ההון האנושי בשוק זה. מכל הטעמים הללו ייחסה – הן הפסיקה והן הספרות הכלכלית והמשפטית – משמעות רבה לסוג הכשרה (ספציפית או כללית) לצורך בחינת שאלת התקפות והסבירות של תנייה הפוגעת בחופש העיסוק, בין היתר, על ידי חיוב העובד בתקופת העסקה מינימלית בעקבות ההכשרה כאמור או בפיצוי כספי בגין עלותה במקרה של התפטרות.

על ההגיון הכלכלי שמאחורי גישה זו, לפיה ינתן משקל לכך שמדובר בהכשרה כללית לצורך אכיפת תניית שיפור עמד, בין היתר, המלומד M. Schulman במאמרו, כדלקמן:

"training, in which the skills the employee learns are of value only to the firm doing the training..."

According to Becker, a firm will not subsidize the cost of teaching a worker general skills because the worker can easily transred those skills to another firm. In fact, if the firm did pay for a worker's general training, after the training the firm would lose the worker to firms that do not train workers and can therefore afford to pay higher wages. Thus, employee themselves must pay for general training through wages that are below the marginal product of labor" (Schulman, Edward M. "Econocim Analysis of Employee Noncompetition Agreements", 69 Denv. U.L.Rev. (1992)).

248. בהתאם לכך נפסק, כי לצורך מיצובה של נקודת האיזון בכל מקרה ומקרה יש להביא בחשבון בין היתר – את עלות ההכשרה, את התועלת הכלכלית שעשויה לצמוח ממנה (הן למעביד והן לעובד), את טווח הזמן בו עשויה תועלת זו לצמוח, את היקף הגבלת העיסוק המוטל על העובד בתמורה לעלות ההכשרה או את העלות הכספית היחסית בה יידרש לשאת אם יעזוב את מקום עבודתו טרם לתקופת ההעסקה לה התחייב עובר ליציאה להכשרה.

כן נפסק, כי שעה שהסוגיה העומדת לדיון כרוכה בפגיעה בזכות יסוד דוגמת "חופש העיסוק" על המעביד הפוגע בזכות להראות כי פגיעה זו הינה מידתית וסבירה (ראה: עניין **ניופארם**).

249. על יסוד העקרונות הללו נבחן את ההיבטים המשפטיים הנוגעים לטענת הנתבעת לזכאותה להשבת כל עלויות המשימה מהתובע.

250. טענות הנתבעת בכל הנוגע לעצם קיומו של מקור נורמטיבי הסכמי להחלת הוראות השיפוי, אינן מקובלות עלינו, הן בהיבט העובדתי והן בהיבט המשפטי, כפי שנפרט להלן.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

- 1
- 2 251. כעולה מתצהירה של גבי פפרמן, משימת הרילוקיישן שילבה גם שימור כוח אדם, אך גם
- 3 הכשרתו של התובע לפעילות בה לא היו מורגלים קודם לכן, וזאת כאשר במפעל אירלנד פעלו
- 4 מכוונות מתקדמות יותר מאלה שהיו אותה שעה בישראל, ולולא הטכנולוגיה החדשה הצפויה,
- 5 לא היו נשלחים עובדים מישראל לאירלנד (סעיפים 13-20 לתצהיר הגבי פפרמן).
- 6
- 7 252. בהסכם הרילוקיישן אין כל ביטוי למשימת "הכשרה", ואין כל פירוט לסוג ההכשרה
- 8 (ספציפית או כללית), למעט טענות גבי פפרמן, שאין מקבלות ביטוי בהסכם, וכפי שצינו גבי
- 9 פפרמן לא הכירה את התובע ולא עסקה בעניינו בזמן אמת.
- 10
- 11 253. שמיעת הראיות הביאה אותנו לכלל מסקנה שהתובע כלל לא עבר הכשרה, אלא יצא למשימת
- 12 עבודה, הנתבעת לא הוכיחה שהתובע למד או הוכשר על מכוונה חדשה, והתובע הצליח לסתור
- 13 את טענות הנתבעת לפיהן עבד ועבר הכשרה על מכונת ה-SPN.
- 14
- 15 254. גרסת התובע היתה עקבית ולא נסתרה, ממנה עלה כי הוא הכיר את המכוונה עליה עבד
- 16 באירלנד, ונשלח לאירלנד, לאור העובדה, כי המחלקה בה עבד קודם לכן נסגרה. התובע
- 17 הצהיר בעדותו הראשית שלא נסתרה, כי בעבר יצא להכשרות (בשנים 2007 ו-2011), אלא
- 18 שמשימת הרילוקיישן נשוא ההליך, אליה יצא במאי 2015, לא עסקה בהכשרה, אלא בעבודה,
- 19 וכי הוצאת העובדים למשימה זו היתה לטובת האינטרס של אינטל (עמ' 206 לפרוטוקול, ש'
- 20 30).
- 21
- 22 255. התובע לא נחקר אודות הגרסה שמסר בתצהירו לעניין ההכשרה, ויש בכך ללמד על חולשת
- 23 טענות הנתבעת. התובע הבהיר בחקירתו כי היה לו ניסיון ב"דיפוזיה" וכי לא נסע להכשרה
- 24 או לימוד (עמ' 96 לפרוטוקול, ש' 29-37).
- 25
- 26 256. מנגד, הנתבעת לא הביאה אף עדות מגורם שניהל את התובע באופן ישיר ובזמן אמת, על מנת
- 27 לתמוך בטענה כי התובע עבר הכשרה, ואיזה סוג של הכשרה עבר.
- 28
- 29 257. בתצהירו של מר ישראל שירי, שניהל את התובע החל מחודש מאי 2016, אין כל טענה בדבר
- 30 הכשרה. אף בתצהירו של מר שוהם שביצע תפקיד של מתאם אתר בתקופה הרלוונטית, אין
- 31 כל ביטוי או גרסה בקשר להכשרה.
- 32
- 33 258. במהלך חקירתו של מר שוהם נשאל מדוע מנהל העבודה של התובע באירלנד לא הגיע להעיד,
- 34 על מנת לתמוך בטענה כאילו התובע עבר הכשרה באירלנד, והשיב שאין לו מושג (עמ' 157



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

- 1 לפרוטוקול, ש' 19-30). כמו כן, בעדותו לא הפנה להכשרה ספציפית כלשהי ועדותו היתה
2 כללית (עמ' 156 לפרוטוקול, ש' 23-28).
- 3
- 4 259. הנה כי כן, אין כל ביטוי בהסכם הרילוקיישן למשימת הכשרה ושני העדים מטעם הנתבעת
5 שהיו מנהליו של התובע, לא הצהירו על ביצוע הכשרה.
- 6
- 7 260. אם לא די בכך, הרי שמצאנו בעדותו של מר אורן כהן תימוכין לגרסת התובע לפיה יצא לצורכי
8 עבודה באירלנד, לצורך סיוע למפעל באירלנד שהיה זקוק לכוח אדם. במהלך חקירתו עומת
9 מר כהן עם פרסום מזמן אמת (נספח 57 לתצהיר התובע), המלמד שהנתבעת העבירה עובדים
10 למשך שנתיים לצורך הקמת מפעל ייצור חדש באירלנד ועל הצורך בעובדים שם, ולכך השיב
11 מר כהן "נכון" (עמ' 163 לפרוטוקול, ש' 33-36).
- 12
- 13 261. מר כהן העיד באופן כללי כאילו התובע עבר הכשרה על מכונת SPN וכי היה עליו לחזור
14 ולעבוד עליה בארץ. עדות זו התגלתה כעורבא פרח. מר כהן לא ידע להשיב כיצד אין כל
15 התכתבות בעניין מטרת יציאת הטכנאים (עמ' 164 לפרוטוקול, ש' 1-38). מר כהן לא ידע לומר
16 מי הכשיר את התובע (עמ' 165 לפרוטוקול, ש' 16-19); מי היה ה"באדי" (החונך) של התובע
17 ומדוע עניין זה לא כתוב בתצהירו (עמ' 164 לפרוטוקול, ש' 37 עמ' 165, ש' 1), ואף אישר כי
18 לא העביר לתובע סילבוס (עמ' 163 לפרוטוקול, ש' 23-25). עוד עלה מחקירתו כי לא היה כלל
19 בקשר עם התובע ולא השיב למיילים בעניינו.
- 20
- 21 262. לשם ההמחשה נביא מעדותו של מר כהן, אשר התפתל פעמים רבות ולא ידע לתת תשובות
22 קונקרטיות לעניין ההכשרה:
- 23
- | | | |
|----|---|----------------|
| 24 | מי הדריך אותנו שם, אתה יודע לומר לי? | עו"ד רויטל חן: |
| 25 | ספציפית שמית? | מר אורן כהן: |
| 26 | כן. | עו"ד רויטל חן: |
| 27 | אני לא יודע. אבל בוודאות יש מישהו שהדריך והסמך. להגיד לך | מר אורן כהן: |
| 28 | מי האירי שהדריך אותנו? אני באמת לא יודע. | |
| 29 | אתה לא יודע כי אף אחד לא הדריך אותנו. | עו"ד רויטל חן: |
| 30 | אוקיי, זה לטענתך." | מר אורן כהן: |
| 31 | (עמ' 165 לפרוטוקול, ש' 16-22). | |
| 32 | | |
| 33 | עיקר עדותו של מר כהן סבבה סביב הטענה לפיה התובע עבר הכשרה על מכונת ה-SPN | 263. |
| 34 | כשהמטרה היתה שהתובע יכשיר בישראל את החברים שלו לעבודה ויעביר את הידע שרכש | |
| 35 | (עמ' 166 לפרוטוקול, ש' 1-10). | |



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

- מערבר לכך שהעד לא הציג כל אסמכתא בתמיכה לטענותיו, הרי שגורסתו נסתרה בעדות מנהלו של התובע – מר שירי, אשר אישר כי התובע עדכן אותו כי אפילו לא הספיק לקרוא את מסמכים הספסיפיקציה של מכונת ה-SPN (עמ' 191 לפרוטוקול, ש' 10-1).
264. מחקירתו של מנהל התובע – מר שירי, נמצא כי התובע לא עבד על מכונת ה-SPN ולא עבר הכשרה. מר שירי אישר כי שלח לתובע ביום 20.1.17 מסמך (נספח 2 לתצהיר המשלים של התובע), בו על התובע למלא את המשימות שביצע, על מנת לקבל הערכה מהמנהל הישיר. ביום 22.1.17 שלח התובע למר שירי את המסמך חזרה במסגרתו מילא את חלקו וציין כי לא הספיק לקרוא את מסמכי הספסיפיקציה של מכונת ה-SPN (מסמכי אפיון ראשוניים של המכונה). ראיות אלה מלמדות כי לא רק שהתובע לא הכיר את מכונת ה-SPN, גם לא יכול היה לעבוד על המכונה שעה שאפילו לא קרא את מסמכי האפיון שלה.
265. מר שירי נשאל בחקירתו מדוע מסמך זה לא צורף לתצהירו ואף לא ידע להשיב מדוע לא חזר לתובע לאחר שהאחרון כתב לו כי לא הספיק לקרוא את הספסיפיקציה של מכונת ה-SAP:
- "עו"ד רויטל חן:** למה לא הגשת את המייל הזה? אתה עכשיו אמור למלא את החלק שלך.
- מר ישראל שירי:** רגע, אין את התשובה שם.
- עו"ד רויטל חן:** אני יודע, אני נזכר. אני לא זוכר לומר למה.
- עו"ד רויטל חן:** יצחק עצמו כותב לך כאן בהערכה שאפילו לא הספיק לקרוא... נכון? הוא עובד על מכונת מסויימת, נכון.
- מר ישראל שירי:** והוא לא הספיק אפילו לקרוא, אתה רואה, נכון?
- מר ישראל שירי:** כן.
- עו"ד רויטל חן:** הוא לא הספיק לקרוא (מילה לא ברורה) מבחינת SPN.
- מר ישראל שירי:** כן."
- (עמ' 191, ש' 10-1).
266. נוכח כל המקובץ, הגענו לכלל מסקנה כי התובע לא עבר כל הכשרה במסגרת המשימה, אלא יצא לצורכי עבודה בלבד. מסקנה זו מצטרפת ליתר הנימקים המצדיקים דחיית התביעה שכנגד ודחיית דרישת הנתבעת לפיצוי – לרבות קיזוז.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

267. עוד מצאנו לדחות את טענות הנתבעת לקיזוז סכומי "גילום", שעה שמדובר ברכיב שכר ;
ונבאר.
268. במסגרת עבודתו באירלנד, קיבל התובע משכורת בסכומים הדומים למשכורת אותה קיבל בישראל. מחומר הראיות עלה כי הגילומים אותם ביצעה הנתבעת היו גילומים שאינם בשליטת התובע ולא עבורו, אלא קשורים להוצאות של אינטל, לגביהם אף יכולה היא לקבל החזר מס.
269. במסגרת חקירתו של מר שרון (עד הנתבעת), עלה כי הגילומים מהווים חלק משכר העובד, מר שרון אישר כי גילום הוא חלק משכר העובד וכן אישר כי מטרת הגילום היא שבסופו של דבר התובע יישאר עם אותו נטו שהיה לפני הרילוקיישן (עמ' 198 לפרוטוקול, ש' 37-33).
270. בשל העלויות הגבוהות אותן דורשת הנתבעת לתבוע מהתובע (804,000 ₪), היה עליה להביא ראיות ממשיות, על מנת להוכיח את טענתה שהתובע יצא למשימת הכשרה. אין כל ביטוי למשימת הכשרה בהסכם הרילוקיישן, הנתבעת לא הוכיחה שהתובע למד או הוכשר על מכונה חדשה, והתובע הצליח לסתור טענותיה.
- לכך נוסף, כי שעה שהסוגייה העומדת לפתחנו כרוכה בפגיעה בזכות יסוד דוגמת "חופש העיסוק", בשל העלויות הגבוהות בהן נדרש התובע לפצות את הנתבעת, על הנתבעת היה להראות כי פגיעה זו וסכום הפיצוי הגבוה שהתובע נדרש לשלם, הינה פגיעה מידתית וסבירה ; גם בחובה זו לא עמדה הנתבעת. עוד נציין כי נוכח מסקנותינו בנוגע לתביעת התובע, יש לדחות תביעת הנתבעת להשבת פיצויי הפיטורים הצבורים בקופת הגמל וכן יש לדחות התביעה לפיצוי בגין חוסר תום לב של התובע.
270. **כללו של דבר:** לאחר שנתנו דעתנו לכלל הראיות והעדויות שהובאו לפתחנו, הגענו לכלל מסקנה כי דין התביעה שכנגד, לרבות טענות הקיזוז- להידחות.
- אחרית דבר**
271. התביעה מתקבלת ברובה. על הנתבעת לשלם לתובע הסכומים הבאים, בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין, כדלהלן:
- 271.1 שחרור כל כספי הפיצויים הנמצאים בקופות הגמל (כולל ד"ש) לטובת התובע, כמו גם השלמת חוסרים העומדים על סך 10,203 ₪.
- 271.2 דמי מחלה בסך 64,780 ₪.
- 271.3 פדיון חופשה בסך 25,011 ₪.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

- 1 271.4 דמי הבראה בסך 2,000 ₪.
- 2 271.5 ניכוי משכר (קרן מניות) בסך 3,096 ₪.
- 3 271.6 החזר כספי מימוש אופציות (מניות חסומות) בסך 18,548 ₪ נטו.
- 4 271.7 פיצויי הלנה בסך 10,000 ₪.
- 5 271.8 פיצוי בגין עגמת נפש בסך 10,000 ₪.
- 6
- 7 סכומים אלה יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 29.3.17 ועד מועד התשלום המלא
- 8 בפועל.
- 9
- 10 272. התביעה שכנגד – נדחית.
- 11
- 12 **הוצאות**
- 13
- 14 273. בבואנו לבחון את שאלת ההוצאות, עמדו לנגד עינינו בראש ובראשונה התנהלותה חסרת תום
- 15 הלב של אינטל, אשר נהגה בתובע בצורה מחפירה תוך רמיסת כל זכויותיו האלמנטריות. כמו
- 16 כן לקחנו בחשבון את דחיית התביעה שכנגד שהועמדה על סך 804,000 ₪.
- 17
- 18 274. בנוסף, לקחנו בחשבון שהתובע נדרש להוצאות רבות, הן לצורך הגעתו לדיונים מסקוטלנד
- 19 והן לצורך הבאת חוות דעת והזמנת עדים מומחים מטעמו (ד"ר גפן ועו"ד פרי).
- 20
- 21 275. לאור התנהלות הנתבעת כאמור, דחיית התביעה שכנגד בסך 804,000 ₪ ובהתחשב בהוצאות
- 22 הרבות שנדרש התובע להוציא לצורך ניהול ההליך, מצאנו לחייב את הנתבעת לשלם לתובע
- 23 הוצאות משפט בסך 40,000 ₪, אשר ישולמו בתוך 30 יום מהיום, שאם לא כן, יישאו הפרשי
- 24 הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד ליום התשלום המלא בפועל.
- 25
- 26 276. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום.
- 27
- 28
- 29
- 30 **ניתן היום, כ"ג אייר תשפ"א, (05 מאי 2021), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**
- 31

יוחנן כהן, שופט



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 49439-06-17

05 מאי 2021

1
2
3
4
5

גב' דינה כהן
נציגת ציבור (מעסיקים)

יוחנן כהן
שופט

גב' רחל מצרי-לבני
נציגת ציבור (עובדים)

6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20