



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 10806-03-19

1
2

לפני:

כב' השופט אייל אברהמי, נשיא

פלוני

התובע

ע"י ב"כ: עו"ד צפנת שובל

-

מפעלי דפוס כתר הוצאה לאור בע"מ

הנתבעת

ע"י ב"כ: עו"ד יפעת אורבך

3

פסק דין

4

5

פתח דבר

6 1. בפני תביעה לפיצויי פיטורים, פיצוי בגין הפרת זכות השימוע, פיצוי בגין הפרת
7 חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, ופיצוי בגין עוגמת נפש.

8

9

רקע עובדתי

10 2. התובע, פלוני, תושב העיר ירושלים, עבד בנתבעת, כתר הוצאה לאור בע"מ,
11 כמפעיל מכונה, החל מיום 01.01.2008 ועד לסיום יחסי העבודה, לטענתו ביום
12 10.07.2016, ואילו לטענת הנתבעת ביום 10.08.2016. במסגרת עבודתו כיהן
13 כחבר בוועד העובדים כשנתיים, החל משנת 2014. לחברותו של פלוני בוועד
14 העובדים לא הייתה כל השפעה על פיטוריו (פרו' עמ' 7, ש' 21-24).
15 3. פלוני אובחן בשנת 2009, כחולה במחלת הקרוהן, מחלת מעי דלקתית כרונית.
16 מחלתו כללה חסימות מעיים, בעקבותיה אושפז ונעדר ממקום עבודתו ימים
17 רבים.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 10806-03-19

מהחומר הרפואי אשר צירף התובע לתצהירו, ואשר רלוונטי אך למשך תקופת
עבודתו בנתבעת, מתקבלת תמונה כללית של מחלת קרוהן המאובחנת באמצעות
בדיקות אשר חלקן פולשניות, כך למשל, קולונוסקופיה, קפסולה, וכן בדיקות
נוספות כמו MRI ו-CT (בסיכום בדיקת CT מיום 30.01.15, שבוצע במכון
מאר, נמצא כי ישנם "שינויים אופייניים למחלת קרוהן בלולאות איליום,
כמפורט.... מדובר במחלת קרוהן פעילה", וכן ממצאי בדיקת קולונוסקופיה
שביצע פלוני ביום 31.03.2015, קבעו כי "בכניסה למעי דק סופי היצרות ניכרת
אשר אינה מאפשרת מעבר אנדוסקופי". ובהערות צוין כי מדובר ב"חולה קרהון
עם היצרות ניכרת בכניסה למעי דק סופי...").

כמו כן, ניכר כי מחלתו של פלוני הייתה פעילה ברוב הזמן, ולמשך תקופה קצרה
לפני שנת 2012 זכה לתקופת "רמיסיה" או רגיעה, תנודות אשר מאפיינות את
מחלת הקרוהן שאיננה סטטית ברוב המקרים. אולם, במקרה של פלוני מחלתו
הייתה פעילה בעיקר, ואובחנה כמחלה סטטית דלקתית (בסיכום ביקור מיום
15.01.15 צוין כי פלוני "חולה קרוהן עם ככל הנראה מחלה סטטית
ודלקתית..."). על תקופת הרגיעה עד לשנת 2012 ניתן ללמוד ממכתב סיכום
שנשלח לרופא המטפל של פלוני מיום 30.01.14, ונכתב על ידי רופא במערך
הגסטרו של בית החולים שערי צדק. במכתב זה צוין בין היתר, כי "במשך
שנתיים הרגיש מצויין, ללא תלונות עד 2012. בשנת 2012 התקבל עקב כאבי בטן
והקאות... אושפז במחלקה הכירורגית... בדיקת קולונוסקופיה ב-10.2010
הדגימה מחלה כרונית פעילה...").

על אופיה של מחלת הקרוהן של פלוני, ועל כך שברוב שנותיו האחרונות במהלך
עבודתו אצל הנתבעת, מחלתו הייתה פעילה ניתן ללמוד מהמסמכים הרפואיים
הרבים שצורפו לתצהיר התובע. כך ניתן לראות כי בסיכום ביקור מיום 21.03.16
נקבע כי הממצאים המעבדתיים מתאימים למחלת קרוהן פעילה, בסיכום ביקור
מיום 26.03.15 ומיום 12.02.15 גם צוין כי פלוני סובל ממחלת קרוהן פעילה.
בשנת 2015 חלה החמרה במחלת הקרוהן של פלוני כפי שניתן ללמוד מסיכום
אשפוז מיום 21.03.15, שם צוין כי פלוני התקבל "בתמונה קלינית, מעבדתית
ורדיולוגית של החמרה במחלת קרוהן וחסמת מעי דק...").

פלוני אושפז עקב מחלתו מספר רב של פעמים עקב חסימות מעי ופיסטולה
אנאלית, והומלץ לו לפנות לניתוחים שיתאימו למצבו הרפואי. כך למשל בסיכום
אשפוז מיום 03.08.14 נכתב כי "לאור חזרת המחלה למרות הטיפול השמרני



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 10806-03-19

במרקפטופורין, הוחלט כי החולה מיועד לניתוח לכריתת המעי המעורב...".
בסיכום ביקור מרופא קופ"ח, מיולי 2015, פלוני הופנה לכירורג לצורך כריתת
מעי דק סופי, וכן בסיכום אשפוז מיוני 2015 צוין כי פלוני "מוכר למחלקתנו
מאשפוז קודמים עקב חסימות מעיים ע"ר מחלת קרוהן. חולה קרוהן מזה כ-6
שנים עם מחלה באילאום טרמינלי ומחלה פרי-אנאלית... אשפוז אחרון במרץ
2015 של החמרה במחלת הקרוהן וחסימת מעי דק..." וכן הומלץ לפלוני "לשקול
ניתוח לכריתת אילאום סופי".

4. במועד תחילת העסקתו של פלוני, מפעליה של הנתבעת היו ממוקמים בגבעת
שאול שבירושלים. באוקטובר 2014 הועברה פעילות הנתבעת לאזור התעשייה
הר טוב, בבית שמש.

5. בהתאם להסכם קיבוצי מיוחד שנחתם ביום 17.09.2014 (נספח 2 לתצהירי
הנתבעת), בעקבות העתקת מפעלה של הנתבעת כאמור, נקבע כי הנתבעת תפעיל
מערך היסעים לעבודה וחזרה, לכל העובדים, מירושלים לבית שמש (סעיף 4
להסכם הקיבוצי המיוחד).

6. בחודש יולי, בשנת 2016 פנה פלוני, אל מר אייל שסקין, אשר כיהן כמנכ"ל
הנתבעת בבקשה לאישור חריג למימון הוצאות הנסיעה (להלן: "הבקשה" או
"בקשת ההתאמה"), עקב מגבלה רפואית בגינה הוא זקוק בתכיפות לחדר
נוחיות. במסגרת בקשה זו ציין פלוני שהגעה ברכב פרטי תאפשר לו, עצירה
במהלך הדרך לעבודה ובחזרה ממנה, לצורך התפנות לנקביו. אולם, בקשת פלוני
נדחתה, והובהר לו כי הוא יכול לבקש מנהג ההסעה לעצור בכל רגע נתון ובכל
מקום, בהתאם לרצונו ולצרכיו. בעקבות בקשה זו, שסורבה כאמור, יחסי
העבודה בין הצדדים הגיעו לקיצם כפי שיפורט לקמן בהרחבה.

טענות הצדדים

7. לטענת התובע, פוטר שלא כדין, מבלי שנערך לו שימוע, ללא קבלת מכתב הזמנה
לשימוע, ואף בלא שניתן לו מכתב פיטורים. לטענתו, פוטר ממניעים ושיקולים
זרים ולא מקצועיים. לנוכח מחלתו, נאלץ פלוני להיעדר לעיתים תכופות לצורך
אשפוז או בעקבות התקפים שחווה בעקבות מחלתו. לטענתו, הנתבעת שרצונה
היה "להיפטר" ממנו, ניצלה את העובדה שביקש סידור חלופי להסעה, עקב
מצבו הרפואי, ודחתה את בקשתו כאמור במכוון, על מנת להביא להפסקת
עבודתו. פלוני טען כי הנתבעת הפלתה אותו, והפרה את חוק שוויון זכויות



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 10806-03-19

לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998, עת שסירבה לבקשת ההתאמה שהעלה, ולא ביצעה התאמות נדרשות מחמת צרכיו המיוחדים, וזאת מבלי ליתן נימוק לדחיית בקשתו. עוד טען פלוני, כי הנטל לפי סעיף 13 לחוק, עובר לכתפי המעביד להוכיח כי לא הפלה את העובד בעל המוגבלות. בנוסף, תבע פלוני פיצוי בגין עוגמת הנפש אשר נגרמה לו בשל דחיית בקשתו כאמור, בשל אטימות הנתבעת למצבו הרפואי.

8. לטענת הנתבעת, תביעה זו הוגשה בשיהוי ניכר, וכן, יש לדחות את התביעה מחמת התיישנות, שכן תקופת ההתיישנות עומדת על שלוש שנים מיום שנוצרה העילה. משכך, עילת התביעה התגבשה בעת מעבר הנתבעת למקום מושבה בבית שמש (בשנת 2014), והתיישנה לאחר 3 שנים, בשנת 2017.

בנוסף, לטענת הנתבעת, במהלך תקופת העסקתו של פלוני בנתבעת, הוא פעל בהתמדה לשפר את תנאי העסקתו, ובמסגרת כך "התנדב" לוועד העובדים. לאחר שפלוני הבין כי הנתבעת אינה עושה "איפה ואיפה" בין עובדי הייצור, ופועלת בהתאם לצווי ההרחבה הענפיים ולהסדר הקיבוצי המיוחד, ומשהבין כי אין בכוונתה להעלות את שכרו, החל לזלזל בעבודתו, ולהעדר ממקום העבודה מסיבות שונות ומבלי שהודיע לנתבעת. לאחר מכן, פנה פלוני בדרישה לאישור מימון חריגה למימון הוצאות נסיעה ברכב פרטי למקום העבודה, וזאת באצטלה של מגבלה רפואית, כך לטענת הנתבעת. לשיטת הנתבעת, היענות לבקשתו פלוני, מהווה הפלייה כלפי יתר העובדים. בקשתו של פלוני כאמור, נשקלה "בכובד ראש" והוחלט לדחותה. לטענת הנתבעת, היא הבינה מהתנהלותו של פלוני, כי ברצונו לסיים את יחסי העבודה בהסכמה, ובהתאם לכך מסר המנכ"ל לפלוני מכתב הפסקת עבודה. אולם, לאחר יומיים התקבלה פנייה מנציגת הסתדרות העובדים בבית שמש, לפיה טען פלוני כי לא נערך לו שימוע, ועל כן פיטוריו בטלים. משכך השיב מנכ"ל הנתבעת כי ככל שהתובע חוזר בו מרצונו לסיים את העסקתו עליו להשיב את מכתב הפסקת העבודה שהונפק לבקשתו. פלוני סירב להשיב מכתב זה, אלא בתנאי שהנתבעת תקבל את דרישתו בדבר תשלום הוצאות הנסיעה. לטענת הנתבעת, לא התקיים האירוע המחולל לו טען התובע, האירוע אשר בעקבותיו החליט פלוני לפנות למר שסקין בבקשת התאמה (להלן: "האירוע המחולל"), והמצאתו נוצרו יש מאין אך לצורך הגשת התביעה.

ההליך



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 10806-03-19

9. בפנינו העידו מטעם התובע, התובע עצמו. מר מיכה כהן, אשר עבד יחד עם פלוני בנתבעת למעלה מ-3 שנים, הגיש תצהיר אולם לא התייצב לדיון ההוכחות. מטעם הנתבעת, העידו מר אייל שסקין, אשר כיהן כמנהל מפעל הנתבעת החל משנת 2000, ומשנת 2016 שימש כמנכ"ל הנתבעת, מר מנחם אברהם מנהל הכריכיה ומנהלו הישיר של פלוני, וגב' ג'ורג'יה חיים, מנהלת משאבי אנוש משנת 1986 ועד להפסקת פעילות הנתבעת.

דיון והכרעה

10. אקדים אחרית לראשית ואציין כי לאחר ששקלתי את כל החומר הראיתי שהובא בפניי, לרבות המסמכים שהוגשו והעדויות שנשמעו, ולאחר עיון בסיכומים הגעתי לכלל מסקנה כי דין התביעה להתקבל בעיקרה. על הטעמים העומדים בבסיס הכרעה זו אעמוד בהמשך דברי.

מסגרת נורמטיבית

11. הנתבעת פועלת בענף הדפוס שם מוסדרים יחסי העבודה בהסכם קיבוצי כללי מחודש יולי 1977 (להלן: "ההסכם הקיבוצי"), וזה הורחב בצו הרחבה בענף הדפוס והכריכה (להלן: "צו הרחבה"). בעניינה של הנתבעת ובהתייחס למעברה לבית שמש, נחתם בנוסף ביום 17.09.2014, הסכם קיבוצי מיוחד (להלן: "ההסכם הקיבוצי המיוחד").

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

12. בסעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות ההגדרה לאדם עם מוגבלות:

**"אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית
לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר
בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד
או יותר מתחומי החיים העיקריים;"**

13. סעיף 8(א) ו-8(ב) לחוק קובעים איסור על מעסיק להפלות בין עובדיו, מחמת מוגבלותם בין היתר, בתנאי עבודה ופיטורים. האיסור חל כל עוד העובד כשיר לביצוע התפקיד או למשרה הנדונים. הפלייה אסורה כוללת אי ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו של אדם עם מוגבלות, אשר יאפשרו את העסקתו. הסייג



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 10806-03-19

הקיים שמקנה פטור למעסיק מחובת ביצוע התאמות כאמור, הוא קיומו של
נטל בלתי סביר, בנסיבות העניין, המוטל על כתפי המעסיק בביצוע ההתאמה.
הנטל להוכיח כי בוצעו התאמות כאמור מוטל על המעסיק.
14. סעיף 3 לחוק, "העדפה מתקנת", מתיר מתן זכויות שונות לעובדים בעלי
מוגבלות וקובע כי אין רואים בכך הפליה :

**"אין רואים כהפליה פסולה פעולה שנועדה
לתקן הפליה קודמת או קיימת של אנשים עם
מוגבלות או שנועדה לקדם את השוויון של
אנשים עם מוגבלות".**

שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

15. לטענת פלוני, הנתבעת התעלמה מחוק שוויון לאנשים עם מוגבלות, והייתה
אדישה לבקשתו, למימון הוצאות רכב. זאת על אף שבקשתו היא להתאמה
סבירה ומידתית בנסיבות העניין (השתתפות בסך 400 ₪ לחודש). בגין הפרת
חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תבע פלוני פיצוי עבור נזק לא ממוני
בסך 50,000 ₪. עוד תבע פלוני סך של 50,000 ₪ בגין עוגמת הנפש שנגרמה לו,
בשל דחיית הנתבעת את בקשת ההתאמה, ובשל אטימותה למצבו הרפואי
הקשה.

16. לטענת הנתבעת, לאחר שבקשתו של פלוני נשקלה בכובד ראש, אל מול המידע
שהיה בפניה ואל מול יכולתה, שעה שכאמור היא הייתה בהליכי הבראה
והתייעלות, הוחלט לדחות את בקשתו. עם זאת, המנכ"ל הציע פתרון, וציין כי
פלוני יכול לבקש מנהג ההסעה לעצור בכל רגע נתון. בנוסף נטען כי תביעתו בגין
הפרת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות התיישנה כאמור.

17. לאחר בחינת טענות הצדדים, אני דוחה את טענת הנתבעת לפיה התביעה
התיישנה בהתאם לסעיף 14 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. לשיטת הנתבעת,
עילת התביעה התגבשה בעת מעבר הנתבעת למפעלה החדש, בשנת 2014, ומשכך
לכאורה התביעה התיישנה בשנת 2017. לעניין זה אני מקבל את עמדת התובע,
לפיה, עילת התביעה נוצרה מעת שפלוני יצר קשר סיבתי בין בקשתו למימון
הוצאות נסיעה, לבין מצבו הרפואי, כשפנה למנכ"ל הנתבעת, מר שסקין, בשנת
2016, וזה האחרון דחה בקשה זו. מעדותו של פלוני אף עולה הסיבה בעקבותיה
פנה בבקשת ההתאמה בשנת 2016, בשנה זו הוחמרה מחלתו, **"שקלתי אז 52**



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 10806-03-19

קילו, היתה לי החמרה רצינית בקרוהן. בתקופה של הבת מצווה של הבת שלי
היו לי 20 יציאות ביום. הרגשתי שכבר אין לי ברירה אלא לדבר עם אייל
ולהסביר לו את מה שעובר עלי. ההחמרה עצמה היתה ב-2016. גם ב-2015"
(פרו' עמ' 9, ש' 21-23). אין בכך שפלוני בחר להתמודד לבד
(ללא התאמה וללא תמיכה) עם מחלתו, מעת אבחונה בשנת 2009, בשל חששו
בין היתר לאבד את מקום עבודתו (פרו' עמ' 9 ש' 20-21), כדי לקבוע כי תביעתו
התיישנות. הדבר אף מקבל משנה תוקף לאור העובדה שמדובר במחלה
שהתקפיה ותקופות הרמיסיה, שלה משתנות מעת לעת, כפי שגם ציין פלוני
בעדותו – "יכול להיות שבוע טוב ושבוע גיהנום..." (פרו' עמ' 5 ש' 33).
פלוני, חולה במחלת הקרוהן, כעולה מהעדויות אשר נשמעו ובהתאם לראיות
שהוצגו בתיק. הן הבדיקות שביצע פלוני לאורך השנים, הן סיכומי רופאיו על
סמך מצבו הקליני, הן אשפוזיו הרבים ופניותיו לרופאי גסטרו, והן הצורך של
פלוני בביצוע ניתוחים, מעידים על מצבו הרפואי ועל חומרת מחלתו של פלוני.
כן הוכח כי הוא מוגבל פיזית בתפקודו, ועונה על ההגדרה של "אדם בעל
מוגבלות" לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. הוכח כי מנהלי הנתבעת
היו מודעים למצבו הרפואי (פרו' עמ' 16, ש' 11-12, עמ' 22, ש' 24-29), וכי פלוני
נעדר רבות ממקום עבודתו עקב מחלתו (פרו' עמ' 10, ש' 23-25). אף מר שסקין
בעדותו אישר כי פלוני נעדר רבות מהעבודה עקב מחלתו (פרו' עמ' 17, ש' 17-
18), וכך גם מר אברהם מנחם ציין כי מחלתו הובילה להיעדרויות רבות של פלוני
(פרו' עמ' 22 ש' 26-29). הוכח גם כי בזמן שבו נכח פלוני בעבודתו הוא ביצע את
עבודתו במקצועיות, ואף הכשיר עובדים אחרים. יחסיו עם מנהליו היו טובים
(פרו' עמ' 22 ש' 1-10), כך העידה גם גב' ג'ורג'יה חיים והוסיפה: "פלוני נעדר
הרבה. אבל כשהוא עבד, הוא עבד יפה מאוד" (פרו' עמ' 30, ש' 30-31). נוכח
האמור ניתן ללמוד כי פלוני היה כשיר לבצע את עבודתו. אם כך, לא רק
שהנתבעת לא הוכיחה כי פלוני לא כשיר לבצע את עבודתו, או כי אינו עובד טוב,
אלא להפך – פלוני היה עובד טוב ומקצועי, זאת בניגוד לטענת הנתבעת לפיה
החל פלוני לזלזל בעבודתו.
18. בקשתו של פלוני להתאמה, נוכח מצבו הרפואי, בדמות תשלום הוצאות רכב,
היא בקשה להתאמה סבירה, אשר יש לה הצדקה רפואית מובהקת. ההתאמות
אשר נדרש מעסיק לבצע משתנות ממקרה למקרה, בהתאם לנסיבות העניין,
בקשת ההתאמה של פלוני תאמה את נסיבות העניין ואת מצבו הרפואי שהשתנה



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 10806-03-19

1 וצרכיו הרפואיים. פלוני קשר קשר סיבתי בין בקשת ההתאמה לבין מצבו
2 הרפואי, שהיה ידוע לנתבעת, ואשר הוחמר בשנת 2016, כאמור.
3 הסייג שמקנה פטור למעסיק לא חל במקרה דנן, שכן שוכנעתי שבקשתו של
4 פלוני, לביצוע ההתאמה כאמור, לא הטילה על הנתבעת נטל בלתי סביר, זאת על
5 אף טענותיה בדבר מצבה הכלכלי הקשה. בחינה של מכלול הראיות ועדויות
6 הצדדים בתיק מגלה כי הנתבעת לא ביצעה שקילה בכובד ראש. שקילת הבקשה
7 צריכה להיות מהותית ואמיתית, ואין לעשותה רק למראית עין, והנטל להוכיח
8 כי המעביד שקל ענין זה ברצינות הנדרשת מוטל על כתפיו (בש"א (י-ם) 2968/01
9 **בלילתי - ג'רוסלם פוסט פבליקיישנס בע"מ** (פורסם בנבו, 02.12.2001) (להלן :
10 "פס"ד בלילתי)). במקרה דנן, הנתבעת לא עמדה בנטל זה, ולא הוכיחה כי
11 שקלה את בקשתו של פלוני ברצינות הנדרשת. הנתבעת החזירה תשובה תוך
12 ימים ספורים, תשובה לא מנומקת, ויתרה מזו, הנתבעת כלל לא ידעה להשיב
13 מה העלות הכספית של הבקשה במסגרת חקירתה, ואף בזמן אמת לא התעניינה
14 בכך (פרוי' עמ' 18 ש' 24-35, עמ' 19, ש' 9-1), או במציאת פתרון חלופי הולם.
15 במקום מציאת פתרון הולם או התאמה חלופית אחרת אשר ניתן היה לקבלה,
16 מנכ"ל הנתבעת הציע לפלוני לבקש מנהג ההסעה לעצור כשהוא צריך – כדי
17 שיוכל להתפנות לנקביו, בצידי הדרך. חלופה זו אינה עולה בקנה אחד עם שמירת
18 על זכויות חוקתיות, כבוד האדם ופרטיותו של פלוני, וזאת בניגוד לתכלית חוק
19 שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות, שמטרתו להגן על כבודו וחירותו של אדם
20 עם מוגבלות, ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי
21 החיים, וכן לתת מענה הולם לצרכיו המיוחדים, באופן שיאפשר לו לחיות את
22 חייו בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלוא יכולתו. במקרה זה ההתאמה
23 שהתבקשה היתה אך מימון הוצאות נסיעה, כדי שהתובע יוכל לנסוע מביתו
24 בירושלים לבית שמש עם רכבו הפרטי. נסיעה באופן זה תשחרר אותו מנסיעה
25 בהסעה שיועדה לעובדים. זמן הנסיעה יתקצר לו משמעותית. התובע יוכל גם
26 לדאוג לצאת מביתו, לאחר שעשה את הנדרש וככל שיזקק לנקביו, במהלך
27 הנסיעה, יוכל לעצור במקום מתאים והולם. כך תחסך ממנו הבושה והמבוכה
28 הכרוכה בעיכוב כל הנוסעים בהסעה, עד לאחר שיתפנה לצרכיו. באופן זה יוכל
29 גם לעשות את צרכיו במקום מתאים ובאופן שלא יביישו. העלות שנדרשה היתה
30 בסך הכל 400 ₪. יש לדחות את טענותיו של מנכ"ל הנתבעת, בדבר החשש
31 מיצירת תקדים, שכן לפלוני, הנסיבות המצערות שלו, בגינן הוא מוגבל פיזית,



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 10806-03-19

ומשכך זכאי הוא לביצוע התאמות נדרשות, ואין באישור בקשת ההתאמה כדי ליצור תקדים. הדבר אף מקבל משנה תוקף לאור סעיף 3 לחוק, שקובע שפעולה שנועדה לתקן הפליה קיימת של עובד, המוגבל בשל מצבו הרפואי, לא רק שאינה נחשבת להפליה פסולה, אלא היא מחויבת הדין כיוון שנועדה לקדם את השוויון המהותי.

כמו כן, יש לדחות את טענות הנתבעת לפיהן בזמן אמת לא קיבלה מסמכים רפואיים, ולא ידעה על חומרת מצבו הרפואי. כפי שהוכח לעיל, הנתבעת ידעה מהו מצבו הרפואי של פלוני, ואף ציינה כי בעקבות מצבו הוא נאלץ להיעדר רבות מהעבודה, ואף מנכ"ל הנתבעת אישר בחקירתו כי היעדרויותיו של פלוני היו כרוכות בעלויות רבות וגרמו נזק לנתבעת (פרו' עמ' 20, ש' 27-33). בעניין זה אני מעדיף את עדותו של פלוני שציין כי מסמכים רפואיים רלוונטיים הועברו לנתבעת בזמן אמת, וממילא אין ספק שהנתבעת הייתה מודעת למצבו הרפואי ולקשים שחווה בעקבות מצבו הייחודי, ואין די בטענת הנתבעת שלא הייתה מודעת למצבו בזמן הרלוונטי, ולא קיבלה לידיה מסמכים בזמן אמת כדי לקבל את גרסתה.

19. נוכח האמור אני מקבל את תביעתו של פלוני בגין רכיב זה. הנתבעת הפרה כלפיו את הקבוע בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, בקשתו לביצוע התאמה הייתה סבירה, ולא הטילה נטל בלתי סביר על הנתבעת. פלוני היה עובד טוב וכשיר לעבוד בעבודתו, ואף ניכר כי כל רצונו היה להמשיך לעבוד, ולהמשיך בהתמודדות עם מצבו הרפואי. הנתבעת לא הוכיחה אחרת, ההפך הוא הנכון, עדויותיה היוו חיזוק למסקנתי. אי ביצוע התאמה הנדרשת בעניין זה, שהייתה התאמה סבירה והולמת את מצבו הרפואי של התובע, מהווה הפליה אסורה, מחמת מצבו הרפואי. אין ספק כי בשל התנהלות זו של הנתבעת נגרמה לפלוני עוגמת נפש. אולם, מקרה זה אינו מצדיק פסיקת פיצוי נפרד בגין עגמת נפש, אלא כחלק מהפיצוי עבור הפרת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, כך גם עולה מטענותיו של פלוני.

20. בע"ע (ארצי) 16117-07-10 חסון נ' רביקוביץ נ' M3 ישראל בע"מ (19.12.2013), שנדון בבית הדין הארצי, במקרה שבו פיתורי עובד גרמו לפגיעה בזכות לשוויון, תוך הפרה של חובת השימוע, ועל אף שלא הוכח נזק ממוני משמעותי, נקבע כי:

"... המקרה שלפנינו מצדיק פיצוי משמעותי בגין נזק לא

ממוני. אפילו נניח כי לא חל סעיף 10 לחוק השוויון, עדין



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 10806-03-19

מוסמך בית הדין לפסוק פיצוי שכזה בגין הפרת חוזה
העבודה – הן בשל עילת הפיטורים והן בשל הליך
הפיטורים. בענין יישום פתרונות נקבע כי "עגמת הנפש
היא סוג של נזק לא ממוני, שככלל אין מניעה מלפסוק
עבורו פיצוי וזאת במקרים המתאימים [1], כגון פגיעה
בזכויות חוקתיות, ובכלל זה פיטורים על רקע של
אפליה". המקרה הנוכחי מצדיק פסיקת פיצוי בגין נזק לא
ממוני נוכח היות הפיטורים פגיעה בזכות החוקתית
לשוויון והיות הפיטורים הפרה חמורה של חובת
השימוע".

21. במקרה דנן, פלוני לא הוכיח מהו הנזק הממוני שנגרם לו, ואף בחקירתו אישר
כי כשסיים לעבוד בנתבעת, התחיל לעבוד בדפוס אלון (פרו' עמ' 4 ש' 13-18).
אולם, מקרה זה של הפרת הנתבעת את הקבוע בחוק שוויון זכויות לאנשים עם
מוגבלות, אשר גרמה לפלוני עוגמת נפש, מצדיקה פיצוי בגין נזק לא ממוני
שנגרם לו. סעיף 14 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות מקנה לבית הדין
סמכות לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון, בשיעור שייראה לו
בנסיבות העניין, ואף לבית הדין סמכות לפסוק פיצויים הן בשל עילת הפיטורים
והן בשל הליך הפיטורים, כאמור בפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה.
לפיכך הנתבעת תשלם לפלוני סך של 35,000 ש"ח בגין הפרת חוק שוויון זכויות
לאנשים עם מוגבלות, ובגין עוגמת הנפש שנגרמה לו כתוצאה מכך.

סיום יחסי העבודה

22. לטענת פלוני, הוא פוטר שלא כדין, הוא הופלה לרעה בכל הנוגע לתנאי עבודתו,
עת סירבה הנתבעת לשלם לתובע הוצאות רכב, ולבצע בכך התאמה למצבו
הרפואי, אשר היו מאפשרים את המשך העסקתו בנתבעת, כאמור. פלוני הגיע
להנהלת הנתבעת על מנת לקבל סיוע, הבנה והכלה – תוך שהוא מצפה
ממעסיקתו שתתמוך בו ותעשה כל שניתן כדי לסייע לו לשמור על כבודו
ופרטיותו, בעצם הדבר הפך לו לרועץ, שכן, החליטה הנתבעת לנצל את
ההזדמנות ו"להיפטר" ממנו. במכתב שנשלח מיום 15.08.16 מאת ב"כ של פלוני
נכתב כי "... ציינת [מר שסקין] בפניו [פלוני] כי במידה ואין הסכמה מצידו 'נאלץ
להיפרד' (נספח 6 לכתב ההגנה).



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 10806-03-19

23. לטענת הנתבעת, משדחתה את בקשת פלוני למימון הוצאות נסיעה, השיב כי מבחינתו תשובה שלילית אינה אפשרית. משכך הבינה הנתבעת כי רצונו של התובע הוא כי העסקתו תסתיים בהסכמה. לבקשת פלוני, מסר מר שסקין מכתב הפסקת עבודה, נושא תאריך 10.07.16, וכותרתו "מכתב הפסקת עבודה" (נספח 4 לכתב ההגנה), ואף אישר את בקשתו החריגה להיעדר לצורך חיפוש מקום עבודה ולקצר את תקופת ההודעה המוקדמת – **"כך עזב התובע את החדר שמח וטוב לב"**. לאחר יומיים, התקבלה אצל הנתבעת פנייה מנציגת הסתדרות העובדים בית שמש, אשר קבעה כי פיטוריו של פלוני מבוטלים, עקב כך שלא נערך לו שימוע. עקב פנייה זו ומאחר שלא הייתה כל כוונה לסיים את העסקתו של התובע, השיב המנכ"ל כי ככל שהתובע חוזר בו מרצונו לסיים את העסקתו עליו להחזיר את מכתב הפסקת עבודה שהונפק לבקשתו. פלוני סירב להשיב את המכתב, והתנה זאת בקבלת דרישתו לתשלום הוצאות הנסיעה.
24. לאחר בחינת טענות הצדדים, הראיות שהוגשו בתיק ומשמיעת עדויות הצדדים, אני מקבל את גרסת התובע לעניין זה. עדותו של פלוני מהימנה עלי יותר מאשר גרסתה של הנתבעת. כך למשל, כפי שעולה מחקירת הצדדים, אין חולק כי התובע יצא מהשיחה עם מר שסקין, וסירב לקבל את דחיית בקשתו על ידי הנתבעת, ובטח לא קיבל זאת בשמחה ובהשלמה, כפי שטענה הנתבעת.
- בפרוטוקול הפגישה מיום 10.07.16, שהודפס אך ביום 17.06.16, ובסיומו נכתב **"עזבת את חדרי ללא כול מחאה בנדון"**, זאת בסתירה לעדויות שהוצגו מטעם הנתבעת בנוגע למצבו של פלוני כאמור בעת סיום הפגישה. בחקירתו העיד פלוני כי **"אני לא באתי לדבר על ההתפטרות... לא חשבתי שאני אצא משם כמו שיצאתי משם..."** (פר' עמ' 11, ש' 4-11), ואף מר שסקין ציין בחקירתו **"הוא הגיע אלי לקבל תשובה, אני עניתי לו שאנחנו לא יכולים לממן לו את הוצאות הנסיעה, ואז הוא איבד את זה, חטף עצבים, נכנס לסערה רגשית, ואמר לי, אם אתה לא מוכן... תפטר אותי עכשיו..."** (פר' עמ' 19 ש' 31-30). כך גם הצהיר מר מנחם אברהם **"לא זוכר בדיוק, יצא עצבני"** (פר' עמ' 25, ש' 14-13).
- לנוכח האמור אני מקבל את גרסתו של התובע לפיה הנתבעת הציגה את המצב בצורה כזו שאם פלוני לא יקבל את סירובה לביצוע ההתאמות, הם "יאלצו להיפרד", וכי לא ניתנה כל הסכמה מצד פלוני, ופיטוריו היו בניגוד לדין ובניגוד לרצונו (אף פנייתו לנציגת ההסתדרות תומכת בגרסתו). שוכנעתי כי מוגבלותו של פלוני, המחלה ממנה סבל, דרישתו להתאמות בעקבות צרכיו הרפואיים



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 10806-03-19

- 1 כאמור, והיעדרויות שנגרמו בעקבותיה, היוו שיקול נכבד בהחלטה לפטרו.
2 כחלק מאיסור הפליה הקבוע בחוק, ישנה גם חובה של העדפה מתקנת וחובה
3 של מתן ייצוג הולם לעובדים בעלי מוגבלות. לפיכך, אכן היה צורך להביא את
4 מוגבלותו של פלוני בחשבון אך דווקא לחיוב, כלומר - כשיקול מדוע אין מקום
5 להציב את פלוני כמועמד לפיטורים (פס"ד בלילתי הנ"ל).
- 6 25. כפי שעולה מחקירת הצדדים כאמור, אין ספק כי ציפייתו של פלוני הייתה לקבל
7 תשובה חיובית לבקשתו, וכי הנתבעת תבצע התאמות אשר מתבקשות עבורו,
8 עקב מצבו הרפואי. סירובה של הנתבעת, הוא אשר הביא את פלוני להגיב כפי
9 שהגיב, ככל הנראה בשל חוסר האונים שחש בעקבות התעלמות ממצבו הרפואי.
10 כך גם אין ספק שפלוני לא חפץ בפיטוריו.
- 11 פלוני נעדר רבות ממקום עבודתו עקב מחלתו, ומשכך סבר שהנתבעת רצתה
12 "להיפטר" ממנו. אף מר שסקין בעדותו אישר כי פלוני נעדר רבות מהעבודה,
13 והדבר פגע במפעל, אולם למרות זאת, לטענתו, הנתבעת הכילה זאת ולא איימה
14 בפיטורים (פרו' עמ' 17, ש' 17-18). מלבד היעדרויותיו הרבות של פלוני, שנגרמו
15 עקב מחלתו, הוא נתפס על ידי הנתבעת כעובד מקצועי וטוב. מטענותיו ועדותו
16 של פלוני אין ספק כי רצונו היה להמשיך ולעבוד, מבלי שמחלתו תהיה לו
17 למכשול, אף על פי שהדבר היה כרוך בביצוע התאמה מסוימת, שכאמור נדחתה
18 על ידי הנתבעת, מבלי שהוצעה לה חלופה ראויה.
- 19 נוכח האמור אני דוחה לעניין זה את טענות הנתבעת. פיטוריו של פלוני היו
20 מנוגדים לדין, והוא לא פוטר בהסכמה.
- 21 26. בטופס הודעה לעובד (מצ"ב כנספח 1 לכתב ההגנה), שנחתם על ידי המעסיק
22 ביום תחילת עבודתו של פלוני בנתבעת, נקבע כי שיעור ההפרשה של המעביד
23 לפנסיה ופיצויים הוא $8.3\% + 6\%$. במכתב מיום 19.12.16 ששלח ב"כ של פלוני
24 לנתבעת צוין כי הועבר מאת הנתבעת סך של 4,125 ₪ (נספח 8 לכתב ההגנה).
25 הנתבעת, במכתב שנשלח ביום 26.12.2016 (נספח 9 לכתב ההגנה) לב"כ התובע,
26 ציינה כי מכתבי שחרור הכספים נשלחו לקופות, וכי קיימת יתרת פיצויים
27 להשלמה שתשולם לו מקרן הפיצויים המרכזית. ביום 09.12.2016, העבירה
28 הנתבעת לחשבונו של פלוני את הסכום האמור, המהווה את יתרת כספי
29 הפיצויים. נראה כי אין כל מחלוקת בין הצדדים על סכום הפיצויים.
- 30 27. ככל שלא שוחררו הכספים להם זכאי פלוני, הנתבעת תפעל לשחרור כספים אלה
31 בתוך 30 ימים, בכפוף לכך שפלוני יחתום על כל מסמך שנדרש לשם כך.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 10806-03-19

שימוע מאוחר

28. לטענת פלוני, הוא פוטר מבלי שנערך שימוע. עוד טען פלוני כי לאחר המפגש בו פוטר ביום 10.07.2016 לא התקיים עמו כל מפגש נוסף (להלן: "הפגישה השלישית"), שכן מפגש שכזה הותנה בהשבת מכתב הפיטורין תוך אמירה ברורה וחד משמעית מצד הנתבעת, כי כלל לא ידונו בבקשת ההתאמה שהתבקשה, ומשכך הוא לא ראה טעם להיפגש עם נציגי הנתבעת.

29. לטענת הנתבעת, בהתאם למכתב שנשלח לפלוני ביום 17.07.16 מכתב נושא כותרת "שימוע", ובו צוין "בהמשך למכתב הפסקת עבודה שניתן לך בהסכמה... נמסר לי שהנך מסרב להיפגש ו/או לקיים שימוע שבכוונתך להמשיך ולהחזיק במכתב שנמסר לך. במידה ותשנה את דעתך פנה אלי בנדון. במידה וכוונתך להמשיך ולהחזיק במכתב הפסקת עבודה, משמעות הדבר הינה חד משמעית, שרצונך לסיים לעבוד בכתר. במצב זה ראה מכתבי זה כתחליף לשימוע" (נספח 5 לכתב ההגנה). התובע בחר שלא להשיב את מכתב הפסקת העבודה, ולכן יש לראות בו כמוותר על זכות השימוע. עוד טענה הנתבעת כי התקיימה פגישה שלישית, שקיומה מוכחש על ידי פלוני, ובמסגרתה נושא מצבו הרפואי של התובע עלה באופן כללי בלבד, לא הוזכר האירוע המחולל.

30. מבחינת טענות הצדדים, ושמיעת עדויותיהם, עולה תמונה כי אכן קיום של שימוע מאוחר הותנה מצד פלוני בכך שהנתבעת תקבל את בקשתו למימון הוצאות נסיעה, או למצער תשקול שוב את בקשתו, ואילו מצד הנתבעת לא היה מקום לכך – "לא היה לו אותם. הוא היה צריך להמשיך לעבוד ולנסוע רגיל..." (פרו' עמ' 29, ש' 28), "... האופציה היחידה היתה להמשיך כמו שהיה עד אותו רגע..." (פרו' עמ' 30, ש' 1-2).

לפי גרסתו של פלוני לא התקיים שימוע כלל, לפי גרסת הנתבעת, הרי שפלוני נדרש להשיב את מכתב סיום העבודה כתנאי לקיום שימוע, וככל שלא יעשה כן הרי שהמכתב מיום 17.07.16 מהווה תחליף לשימוע. אף אם התקיימה ישיבה שלישית, כפי שטענה הנתבעת (לא שוכנעתי שפגישה זו אכן התקיימה), תוכנה ומהותה לא היו עריכת שימוע, כפי שעולה מעדויות הנתבעת, וככל שהתקיימה, היא הסתיימה בכך שפלוני השיב לכאורה שהוא רוצה זמן נוסף לחשוב על הדברים. כעולה מעדויות הצדדים, לנתבעת לא הייתה נכונות לדון כלל בבקשת



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 10806-03-19

1 ההתאמה של פלוני, שהיא למעשה גדר המחלוקת בין הצדדים, ומשכך אף
2 השימוע המאוחר לכאורה, אותו הציעה הנתבעת לקיים, הינו פגום.
3 31. אכן נכון היה במקרה דנן, לערוך לפלוני שימוע מאוחר ולא להתנות את עריכתו
4 בהחזרת המכתב או בתנאי כלשהו. קביעה לפיה יערך שימוע רק אם יוחזר מכתב
5 הפסקת העבודה אינה יכולה לעמוד על כנה ואינה חוקית. שימוע יש לקיים.
6 שימוע לא קיים במקרה זה. התובע לא ויתר על השימוע שלא התקיים כאמור.
7 בכל אופן, כדי ששימוע מאוחר יתקן את הפגם של פיטורים ללא שימוע, על
8 השימוע המאוחר להיערך בתום לב מצד הנתבעת ובנפש חפצה. העובדה כי סיום
9 עבודתו של פלוני, היה עקב אי קבלת בקשתו למימון הוצאות רכב, והעובדה כי
10 הנתבעת מראש הייתה מוכנה לערוך שימוע מאוחר רק בהתקיים התנאי כאמור,
11 אך מבלי ליתן הזדמנות להעלות בקשה זו, מעידה שלא היה בשימוע המאוחר,
12 כדי לרפא את הפגם בהליך סיום עבודתו של פלוני. אף אם היה נערך שימוע
13 מאוחר, כפי שהציעה הנתבעת (ובהתמלא התנאי שהתנתה), הרי שהיא לא
14 התכוונה לערוך את השימוע בנפש חפצה, אלא למראית עין בלבד, וממילא לא
15 הייתה לנתבעת כוונה להתייחס לדרישה של פלוני. ככל שפלוני אינו רשאי
16 להעלות בשימוע את הבקשה להתאמה, אין משמעות לשימוע בסוגיה זו, שהיא
17 עיקר המחלוקת בין הצדדים.

18 32. לנוכח האמור, ולנוכח תקופת העבודה הארוכה יחסית של פלוני בנתבעת, יעמוד
19 הפיצוי על אי עריכת שימוע בסך של 20,000 ₪ בגין רכיב זה.
20

סוף דבר

21 33. התביעה מתקבלת בעיקרה. הנתבעת תשלם לתובע, פלוני, תוך 30 יום מיום
22 שיומצא לה פסק הדין, את הסכומים הבאים:
23

24 א. פיצוי בגין הפרת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, נזק לא ממוני

25 – בסך 35,000 ₪.

26 ב. פיצוי בגין העדר שימוע – סך של 20,000 ₪.

27 ג. הוצאות משפט בסך 9,000 ₪.

28 34. כל הסכומים הנ"ל יישאו הפרשי ריבית והצמדה מהיום ועד למועד התשלום
29 בפועל.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 10806-03-19

35. כמו כן, ככל שהכספים שנצברו לזכותו של פלוני טרם שוחררו לו, הנתבעת תפעל
כאמור בסעיף 27, לשחרור כספים אלה.

36. הואיל ובמהלך הדיון דלעיל עסקנו במצבו הרפואי האינטימי של התובע, אני
מורה על חסיון התיק, שיהיה פתוח לעיון הצדדים בלבד ואני אוסר על פרסום
פרטיו המזהים של התובע. בהתאם לפסק הדין המקורי מוצאת אפוא גרסה זו
שהינה הגרסה המצונזרת – ללא פרטיו המזהים של התובע כאמור שם.

37. ערעור על פסק דין זה ניתן להגיש תוך 30 יום לבית הדין הארצי בירושלים.

ניתן היום, כ"ג תשרי תשפ"ב, (29 בספטמבר 2021), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

אייל אברהמי, נשיא