



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

לפני: כב' השופט יוסף יוספי
נציג ציבור מעסיקים מר נתן חיים

התובעת: נאוה אסיג
ע"י ב"כ: עו"ד יאיר חזן

-

הנתבעת: עמיגור ניהול נכסים בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד אביחי ברטנובסקי

פסק דין

1. התובעת עבדה בנתבעת בתור סגנית מנהל סניף, ופוטרה לאור החלטה של ועדת משמעת שהתכנסה בעניינה. לטענת התובעת בתובענה זו, יש לבטל את הפיטורים אשר נעשו שלא כדין ולהשיבה לעבודה. לחלופין, עותרת התובעת לקבל את מלוא פיצויי הפיטורים המגיעים לה מתוקף מעמדה כעובדת מדור א'.

טענות התובעת

2. לטענת התובעת, היא הייתה עובדת מוערכת מאוד, אשר הגיעה למעמד של סגנית מנהל סניף. בשנת 2014 סר חינה בעיני הנהלת החברה, ואז החלו לזמנה לבירורים ולהליכי שימוע מיותרים אשר הסתיימו בלא כלום. התובעת שהתה בחופשת מחלה ארוכה, וכאשר שבה התבקשה להגיע לבית המשפט במסגרת תביעת פינוי שהגישה החברה כנגד דייר. התובעת לא הגישה תצהיר באותו הליך, אך הגיעה עם מלוא החומר הנדרש. ב"כ הדייר ביקש להעיד את התובעת, השופט אישר זאת, והתובעת העידה. במסגרת עדותה השתמשה במסמך מתוך התיק שהביאה, והשופט הורה להגיש את המסמך כראיה, לבקשת ב"כ הדייר.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

לאור זאת, נטען כנגד התובעת כי היא חשפה בפני הצד השני מסמכים פנימיים, אותם הוציאה ממושרדי החברה ללא אישור. בנוסף, נטענו כנגד התובעת טענות שונות ואף סותרות בנושא זה. התובעת לא יכלה לדעת שהחומר לא היה מצוי בידי ב"כ החברה בעת הדיון. כנגד התובעת אף נטען כי היא מסרה חומר לב"כ הדייר עובר לדיון. טענה זו לא נטענה כנגדה בהליך המשמעותי, והיא חסרת בסיס. ההליך המשמעותי התנהל שלא כדיון, אב בית הדין אף סבר כי התובעת הגיעה לדיון על דעת עצמה, דבר שאינו נכון. נציג ועד העובדים לא ידע כלל את פרטי המקרה, וניזון משמועות. למעשה, ההליך המשמעותי היה הליך פיקטיבי. מנהלה הישיר של התובעת במשך 10 שנים העיד על איכותה המקצועית ועל ההתנהלות הפסולה כנגדה. התובעת טענה להתעמרות כלפיה, מונתה לפיכך בודקת חיצונית, אך זו לא הייתה אובייקטיבית, ולאחר בדיקה שנעשתה היא האשימה את התובעת בהתעמרות כלפי עובדים, ואף קבעה כנגדה כי אינה מתאימה לתפקידה. הליך זה היה מוזמן מראש, ולא מדובר במומחית חיצונית אובייקטיבית, אלא בעורכת דין שייצגה את החברה, כפי שהתברר מאוחר יותר. העונש שהוטל על התובעת, פיטורים, היה עונש לא מידתי ובלתי סביר. מעבר לנזק שגרם לה מכל הבחינות, עונש זה שלל ממנה את הזכות לקבל פיצויים מוגדלים, כמו כל עובדי דור א', לאור הסכם קיבוצי מיוחד. מדובר בכספים הנמצאים בקופה נפרדת, שאינם יוצאים מקופת החברה, ושלילתם מן התובעת נובעת מנקמנות.

טענות הנתבעת

3. לטענת הנתבעת, הליקויים שבעבודת התובעת החלו עוד בשנת 2014, ומאז נערכו לה בירורים ושימועים, והחברה החליטה שוב ושוב שלא לפטר את התובעת ונהגה באיפוק רב כלפיה. התובעת שהתה בחופשת מחלה ממושכת, ולקראת חזרתה מסרה כי היא מועסקת בסביבת עבודה המסכנת את בריאותה. לאור זאת, החברה מינתה עורכת דין שתברר את טענות התובעת להתעמרות כלפיה. עורכת הדין ביצעה



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

בדיקות יסודיות, והגיעה למסקנה כי אין ממש בטענות התובעת בדבר התעמרות כלפיה, אלא שיש חשש שדווקא התובעת מעניקה יחס לא הולם לעובדים אחרים, וכי התובעת נעדרת כשרונות ומיומנויות הנדרשים לצורך מילוי תפקידה.

בין לבין, התקיים דיון בבית משפט השלום בעניינו של דייר שהחברה הגישה כנגדו תביעת פינוי. התובעת לא הגישה תצהיר, אך התייצבה לדיון כנציגת החברה. ב"כ הדייר ביקש להעיד את התובעת, ובמסגרת עדותה חשפה התובעת מסמכים פנימיים של החברה, אותם הוציאה ממשרדי הנתבעת ללא אישור ותוך הפרת הנוהל בנושא. הדבר מהווה עבירת משמעת חמורה.

בעקבות כל אלה, התובעת זומנה לשימוע שהתקיים כדן. לאור החלטת ועדת השימוע, הנתבעת העמידה את התובעת בפני ועדת משמעת, שם הופיעה התובעת יחד עם בא כוחה, והגיבה לטענות כלפיה.

החלטת ועדת המשמעת הייתה שעבודת התובעת תופסק, וכי ישולמו לה פיצויי פיטורים כדן.

על פי הפסיקה, בית הדין לא יתערב בהחלטת ועדת המשמעת אלא אם היא ניתנה בחריגה מסמכות, או תוך פגיעה בכללי הצדק הטבעי, או שהיא נגועה בשיקולים זרים או לוקה באי סבירות קיצונית. במקרה דנן, לא התקיימו התנאים להתערבות בהחלטת הוועדה.

התובעת גרמה לפגיעה הן בחברה והן במשתכניה, והכל עקב כך שהנתבעת לא הייתה מודעת לקיומם של המסמכים שהתובעת הציגה במהלך הדיון בתביעת הפינוי.

ככל שסבורה התובעת כי נציג הועד לא ייצג אותה כהלכה, פתוחה בפניה הדרך לנקוט בהליך בשל כך.

התובעת קיבלה פיצויי פיטורים מלאים, ואינה זכאית לפיצויי פיטורים כעובדת דור א', מאחר ולא פרשה מעבודתה אלא פוטרה.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

דיון והכרעה

4. בענייננו עולה השאלה אם יש מקום להתערב בהחלטת ועדת המשמעת לפטר את התובעת. שני הצדדים מסכימים אודות הכללים החלים בנושא, והמחלוקת הינה רק ביחס ליישום אותם כללים.

במקרים כגון דא, נפסק לא אחת מתי יתערב בית הדין בהחלטת רשות מוסמכת, וזאת אם אותה החלטה ניתנה בחריגה מסמכות, או שיש בה פגיעה בכללי הצדק הטבעי, או אם היא נגועה משיקולים זרים או באי סבירות קיצונית היורדת לשורשו של עניין.

ראו :

ע"ע (ארצי) 1123/01 בית ספר תיכון עירוני כל ישראל חברים בת"א יפו – צויזנר (מיום 27.6.01).

5. נקדים אחרית לראשית, ונציין כי מהמקרה דנן עולה כי יש מקום להתערב בהחלטת ועדת המשמעת. לאחר בדיקת טענות התובעת, עולה כי יש לקבל את טענתה ולקבוע כי פיטוריה מבוטלים, והכל כפי שיפורט להלן.

6. בתיק זה התקיימה מסכת ראיות, במסגרתה נשמעו מצהירים ועדים מטעם שני הצדדים. לאחר מכן הגישו הצדדים סיכומים בכתב, שלאחריהם זומנו הצדדים לתזכורת, בה נעשה נסיון למצוא פתרון בדרכי נועם. נסיון זה לא הניב פירות, ולפיכך ניתן פסק דין זה.

7. מטעם התובעת העידה התובעת עצמה, שגם הגישה תצהיר עדות. בנוסף, זומנו והעידו מטעמה ללא תצהיר עדים: מר יצחק טנגי – שניהל את הסניף בו עבדה התובעת במשך 10 שנים, מר אבנר מרוז – ממלא מקום מבקרת החברה, ומר ציון בוסקילה – יו"ר ועד העובדים.

מטעם הנתבעת הגישו תצהירים והעידו העדים הבאים: מר עופר ערוסי – מנהל משאבי אנוש, מר נועם פרידמן – ממונה ארצי לגבייה בנתבעת, מר בצלאל



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

סינואני – סמנכ"ל משאבי אנוש ומשנה למנכ"ל, ועורכת דין נטלי סוויסה ברבי – אשר ייצגה את החברה בתביעת הפינוי כנגד הדייר.

8. עדות התובעת נמצאה מהימנה בעינינו. התובעת העידה עדות כנה ואמיתית, ומסרה בגילוי לב את כל הפרטים הנדרשים, ללא כחל ושרק. גם כשנשאלה שאלות שלא היו נוחות לה, עדיין השיבה עליהן כנדרש. אמנם, בית הדין העיר לתובעת במהלך הדיון על אופן מתן תשובותיה, אך הדבר נאמר לגבי אורך התשובות ולא לגבי התחמקות מלהשיב לשאלות.

מנגד, התרשמנו כי עדי הנתבעת היו שבויים בהלך רוח מסוים, לפיו התובעת ביצעה פעולה אסורה, וזאת הגם שלא כולם ידעו את הפרטים הנכונים, וחמור יותר, חלקם הניחו הנחות עובדתיות שלא היו נכונות. כך פוטר התובעת מעבודתה, וכך המשיכו נציגי הנתבעת לגונן על החלטת ועדת המשמעת. להלן נפרט את מלוא הפרטים בנושא.

9. התובעת עבדה בנתבעת 24 שנים, והיתה עובדת מוערכת ואף מצטיינת. התרשמנו כי התובעת נתנה את כל כולה לעבודתה, ועשתה הכל כדי למלא את תפקידה נאמנה, הן מבחינת תרומה לנתבעת והן מבחינת היחס שהעניקה לעובדים האחרים. התובעת זומנה לשימוע ביום 17.7.18. בהזמנה לשימוע נטען כנגדה באשר להתנהלותה בחשיפת מסמכים בהליך הפינוי כנגד הדייר. בנוסף, נטען כנגדה שם, כי מהבירור שערכה עורכת הדין החיצונית עולה כי התובעת נעדרת כשרונות ומיומנויות הנדרשים למילוי תפקידה. ועוד נכתב שם אודות הפרות משמעת קודמות והתנהלות לקויה.

מן הראיות והעדויות עולה, כי כל המקרים הקודמים הנטענים לא היוו את הבסיס לזימון התובעת לשימוע. בכל אחד מהמקרים הקודמים התקיים בירור כזה או אחר, אך אף אחד מהם לא היה בדרגת חומרה גבוהה לכאורה, ויותר מכך; עולה כי מדובר היה למעשה בסכסוך פנימי בין העובדים ולא בבעיה מקצועית. אנו התרשמנו כי עד שנת 2014 היתה התובעת עובדת מוערכת מאוד, ובשנה זו חל שינוי ביחס כלפיה עקב כך שהתחלפו גורמים שונים בקרב ממלאי התפקידים. התרשמנו כי החברה העניקה גיבוי לעובדות אחרות שהיו כפופות



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

לתובעת, באופן לא מוצדק, והדבר יצר סיטואציה אשר הזמינה חיכוכים ואי
הבנות.

10. לשיאם הגיעו הדברים כשמונתה בודקת חיצונית לבדיקת טענותיה של התובעת
להתעמרות בעבודה כלפיה. הבודקת הוצגה כבודקת חיצונית אובייקטיבית,
ולפיכך התובעת התנהלה בהתאם כלפיה. והנה, אותה בודקת חיצונית הגיעה
למסקנה לפיה התובעת היא זו שמעניקה יחס לא הולם לעובדים אחרים. עוד
מסקנה של הבודקת החיצונית הייתה, שהתובעת למעשה אינה מתאימה
לתפקידה, באשר היא נעדרת כישורים ומיומנויות הנדרשים לכך.

יש בכך טעם לפגם שבודקת שנתמנתה לבדוק את טענות התובעת, קובעת
ממצאים כנגד התובעת, ואף בדרגת חומרה כזו גבוהה. בנוסף, יש טעם לפגם
בכך, שאותה בודקת חיצונית שהיא עורכת דין קובעת ממצאים מהם למדה
החברה כי התובעת אינה מתאימה לתפקידה מבחינת כישורים. לשם קביעות
כאלה נדרש בעל מקצוע אחר, כמו יועץ ארגוני, ואין זה ראוי להסתמך על בדיקה
משפטית כדי להסיק מסקנות בדבר אי התאמת התובעת לתפקידה מבחינת
כישורים.

בנוסף, אותה בודקת חיצונית הוצגה כאובייקטיבית, והנה התברר כי לאחר תום
הבדיקה עורכת דין ממושרדה מציגה עצמה כבאת כוח החברה. התובעת אף
הוסיפה וטענה, כי גם בא כוח הנתבעת בהליך דנן הגיעה ממושרדה של אותה
בודקת חיצונית. הנתבעת בסיכומיה לא התייחסה לטענות אלה כלל.

התובעת טוענת כי עסקינן בעבירה אתית, וכמובן שבית דין זה אינו אמון על
נושא זה. עם זאת, יש טעם לפגם בכך שעורכת דין ממושרדה של הבודקת
החיצונית מציגה עצמה אל מול התובעת כבאת כוח החברה, בפרט שהנתבעת
בסיכומיה לא התייחסה לכך.

11. כפי שפורט לעיל, התרשמנו כי התנהלות התובעת במסגרת תביעת הפינוי כנגד
הדייר של החברה היא זו שהביאה לפיטוריה. לפיכך, נפרט להלן את הממצאים
בנושא: נקדים ונציין כי התרשמנו שלא נפל פגם בהתנהלות התובעת, לא היה
מקום לקבוע שהיא פעלה בניגוד לנוהל כזה או אחר, וממילא לא היה מקום
להאשימה בהאשמות חמורות כמו מסירת מסמכים לצד שכנגד.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

ראשית נפרט את העובדות שהוכחו.
התובעת שהתה בחופשת מחלה ארוכה, מינואר עד יוני 2017. עם שובה לעבודה, נתבקשה להגיע לבית המשפט בקשר לתביעת פינוי שהגישה החברה כנגד דייר. בהליך זה הוגש תצהיר של עובדת אחרת מהחברה, והתובעת נתבקשה להגיע לדיון ולהעיד לפי הצורך בעניינים כספיים. התובעת הגיעה לדיון, בא כוח הדייר ביקש להעיד אותה, והתובעת העידה. במהלך הדיון השתמשה התובעת במסמכים מהתיק שהביאה איתה. בא כוח הדייר ביקש שאותם מסמכים יוגשו כראיה, לא הועלתה התנגדות, השופט אישר זאת וכך נעשה.
והנה, על בסיס אלה זומנה התובעת לשימוע. דא עקא, עד עתה לא ברור בגין מה זומנה התובעת לשימוע, ומה הפגם שנפל בהתנהלותה. ויותר מכך; הנתבעת הציגה מספר טענות כנגד התובעת, שאף סותרות זו את זו, מה גם שהתברר שכולן חסרות בסיס. ונפרט.

12. במכתב הזימון לשימוע מיום 17.7.18 נכתב לתובעת כי "אך חמור מכך, לחברה נודע כי במסגרת הליך משפטי בו הייתה מעורבת החברה, חשפת בפני הצד השני מסמכים פנימיים של החברה, אותם הוצאת ממשרדי החברה מבלי שקיבלת מהחברה אישור לעשות כן. זאת, תוך הפרה בוטה של הנהלים הנהוגים בחברה והידועים לך היטב ותוך פגיעה בפרטיותם של עובדים אחרים. אין צל של ספק כי התנהלותך זו עולה כדי עבירת משמעת חמורה ואף הפרת חובות האמון ותום הלב החלות עלייך כלפי החברה" (ההדגשות אינן במקור).

טענה זו שנטענה כלפי התובעת התבררה כחסרת בסיס. התובעת הגיעה לדיון בתביעת הפינוי על פי בקשת הממונים עליה, ולא על דעתה. ויותר מכך; התובעת חזרה מחופשת מחלה ארוכה זמן קצר עובר לכך, ולא הייתה מעורבת כלל בנושא הדיון המשפטי. החברה הגישה תצהיר מטעם עובדת אחרת, והתובעת נתבקשה להגיע לדיון עם החומר, וכך עשתה. מאחר והתובעת נכחה באולם הדיונים, בא כוח הדייר ביקש להעיד אותה, והשופט אישר זאת. הדבר קרה לאחר שהמצהירה מטעם החברה העידה, ופעמים רבות טענה שאינה יודעת להשיב על



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

שאלה שנשאלה וכי יש להפנות שאלה זאת אל התובעת. על רקע זאת, אך ברור
מדוע בא כוח הדייר ביקש להעיד את התובעת.

התובעת העידה כפי שהורה השופט, והשיבה לשאלות תוך הסתמכות על חומר
שהיה בתיק שהביאה איתה. מדובר בתיק רשמי שהביאה ממקום העבודה, ולא
בחומר שהביאה מביתה.

לפיכך, אין לטעון כנגד התובעת כי הוציאה ממשרדי החברה חומר ללא אישור,
או שחשפה חומר ללא אישור.

בהקשר זה נזכיר שוב כי הנתבעת טענה כנגד התובעת טענות שונות ואף סותרות
ביחס למסמכים שהביאה עימה לדיון.

אם בהזמנה לשימוע נטען כי הוציאה מסמכים מהחברה ללא אישור, הרי שבדיון
בתיק דנן, בו העיד מר ערוסי, מנהל משאבי אנוש בנתבעת, נטען אחרת. מר
ערוסי בעדותו בפנינו נשאל והשיב בהאי לישנא:

"ש: אתה בתור מנהל משאבי אנוש, עובד נמצא בביהמ"ש, ועורך
דין של הצד שכנגד מבקש ממנו לראות נייר והשופט מסמן,
והעורכת שלך יושבת ולא קמה ומתנגדת – לזה אתה קורא חשף
בפני הצד השני מסמכים. אתה מתייחס לזה כאילו שנאוה באה
ומסרה לצד השני נייר? היא הוציאה מסמך אולי היא טעתה אבל
העו"ד שלך לא התנגדה.
ת: לגבי התנגדות עו"ד שלנו אני לא בקיא בעניין הזה איני עו"ד,
אבל מלכתחילה הטענה שלנו לא על עצם העובדה שנאוה צייתה
לשופט ומסרה את המסמך אבל על עצם העובדה שהביאה לדיון
מסמכים שלא הוצגו לעו"ד של עמיגור ושמסום מה היו ידועים
מוכרים לעו"ד של התובעת באותו הליך" (ההדגשות אינן במקור).

הנה כי כן, מר ערוסי, שמכהן בתפקיד בכיר בנתבעת, שהיה גם אב בית הדין
המשמעותי, נשאל כיצד טוענים כנגד התובעת שהיא חשפה מסמכים שלא כדין,
וזאת לאחר שהגיעה לדיון כנציגת החברה והשופט הורה לה להגיש את החומר.
אל מול שאלה זו, לא יכל מר ערוסי לטעון כי התובעת חשפה מסמכים שלא כדין,
ואז העלה טענה אחרת; לפיה התובעת הביאה לדיון מסמכים שלא הוצגו
לעורכת דין של החברה, ושהיו מוכרים לצד שכנגד.

טענה זו לא הופיעה בהזמנה לשימוע, וכמובן שאין לדון בה וממילא לא ניתן
לקבל אותה.

עם זאת, חשוב לציין כי טענה זו משקפת את הלך הרוח בו היו נתונים הגורמים
בנתבעת, לרבות חברי ועדת המשמעת, אשר לא ידעו את העובדות; וכשהן נודעו



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

להם אזי הם שינו את הטענות כלפי התובעת, ובלבד שלא להודות שלא נפל פגם בהתנהלותה של התובעת.

למען הסדר הטוב, יובהר כי הוכח שגם הטענה החדשה כנגד התובעת אינה חסרת בסיס.

התובעת הגיעה לדיון עם החומר הנוגע לדייר נשוא תביעת הפינוי, וזאת לפי הוראת הממונים עליה. התובעת לא יכלה לדעת מה מהמסמכים ידוע ומוכר לבאת כוח החברה באותו הליך ומה לא מוכר לה. התובעת לא הגישה תצהיר באותו הליך, ולפיכך לא היא זו שערכה את החומר לקראת הדיון. ועוד עולה, כי התובעת לא נתבקשה לערוך הכנה עם באת כוח החברה לקראת הדיון בתביעת הפינוי, אלא רק נתבקשה להגיע לדיון עם החומר, וזאת יומיים עובר לדיון. בנסיבות אלה לא ניתן לטעון שהתובעת הביאה עמה חומר שלא הוצג לבא כוח החברה.

לו הייתה התובעת מתבקשת לערוך פגישה עם באת כוח החברה, ואז לעבור על החומר יחד איתה ולערוך תצהיר, והיה מסתבר אחר כך שהתובעת הגיעה לדיון עם חומר חדש שאותו לא חשפה בפני באת כוח החברה; או אז היה ניתן לטעון כנגד התובעת. דא עקא, התובעת נתבקשה להגיע לדיון ללא פגישה מקדימה עם באת כוח החברה, מבלי שערכו תצהיר מטעמה, ואפילו מבלי ששוחחו איתה טלפונית כדי לעבור על הפרטים. התובעת אף לא נתבקשה להגיב על התצהיר שהוגש לבית המשפט מטעם עובדת אחרת.

לפיכך, יש לדחות את כל הטענות כנגד התובעת באשר להתנהלותה באותו דיון בתביעת הפינוי בבית משפט השלום.

13. התייחסנו לעיל לטענות הרשמיות שנטענו כנגד התובעת. להלן נוסיף ונדון בטענות שונות נוספות שנטענו כנגדה מאחורי הקלעים או במרומז. חשוב לדון בטענות אלה מאחר והן משקפות את הלך הרוח ששרר בקרב מקבלי ההחלטות ונציגי החברה, וזאת כנגד התובעת.

התובעת הגיעה לדיון לאחר שנתבקשה לעשות כן יומיים עובר לכך. למרות זאת, במהלך הדיון בוועדת המשמעת טען בא כוח הנתבעת כי התובעת "הגיעה על



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

1 **דעת עצמה לאולם בית המשפט**. בא כוח התובעת מיד העיר על כך, וגם מר
2 אבידן העיר על כך, והדברים תוקנו כך שנרשם כי התובעת נתבקשה להגיע לדיון.
3
4 בנוסף, נטען כנגד התובעת כאילו שיתפה פעולה עם בא כוח הדייר בתביעת
5 הפינוי. הדברים נאמרו בדרך כלל במרומז ולעיתים במישרין, ועולה כי הם חסרי
6 בסיס לחלוטין.
7 ראשית, גם בהליך השימוע ובוועדת המשמעת לא נטען כי התובעת מסרה חומר
8 לבא כוח הדייר לפני הדיון. לו הייתה התובעת עושה כך, היה כמובן מקום לקבוע
9 שמדובר בעבירת משמעת חמורה. דא עקא, דברים אלה לא נעשו מצידה, ולפיכך
10 הטענות בנושא השחירו את שמה, דבר שהותיר רושם על כל המעורבים, לפיו
11 התובעת ביצעה מעשים חמורים.
12 שמענו את עדותה של באת כוח החברה מאותו הליך פינוי, ואין בעדותה כדי
13 לשנות את הדברים. טענותיה התבססו על תחושות כאלה או אחרות, והיא
14 הודתה כי לא הייתה מעורבת בהליכים כנגד התובעת, ולא ידעה במה האשימו
15 את התובעת. כך או כך, מדובר בדברים שלא נטענו כנגד התובעת ולא הוכחו.
16 אותה עורכת דין אף העידה כי **"אני לא מאשימה אותה בתוצאות ההליך"**.
17 בהקשר זה חשוב לציין כי אף לא הוכח שאותה תביעת פינוי נדחתה עקב
18 התנהלות התובעת דן. מעיון בפסק הדין שניתן בבית משפט השלום עולה, כי
19 עדות התובעת דן אף תרמה לחברה, וכי התביעה נדחתה לאור התנהלות
20 החברה.
21 ועוד נציין, כי התובעת אמנם הגישה מסמך במהלך עדותה שם, מסמך מתוך
22 החומר שהביאה עימה מהחברה, שהיווה תעוד ביקור שלה ושל מנהל הסניף
23 בדירה הנטושה כביכול. לפיכך, גם מנהל הסניף היה אמור להיות מעורב בדברים
24 ולדעת את שכתוב באותו מסמך. בנוסף, נטען על ידי כל הגורמים כי תביעת פינוי
25 מוגשת לאחר שמתקיימת ועדת חריגים, אשר בודקת אם יש מקום להגישה.
26 במקרה דן נטען על ידי החברה כי התקיימה ועדת חריגים, אולם בית משפט
27 השלום קבע כי החברה לא הציגה פרוטוקול של ועדת חריגים, וכי לפיכך לא ניתן
28 להסתפק בעדות התובעת לפיה התקיימה ועדת חריגים. כך מסתבר, שהחברה
29 לא הגישה את כל שהיה עליה להגיש באותו הליך, ואין לטפול את האשמה על
30 התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

14. התובעת טענה טענות שונות כלפי יו"ר ועד העובדים שהשתתף בוועדת המשמעת. מסתבר כי יו"ר ועד העובדים לא ידע את העובדות לאשורן, ואף טען כי התובעת הוציאה מסמכים מהחברה ומסרה אותם לדייר על מנת שישתמש בהם. וכך העיד בפנינו יו"ר ועד העובדים:

" ש: עבירת משמעת שבגינה פוטרה?
ת: שמעתי על זה ממש לפני הוועדה
...
ש: איזה עבירת משמעת התובעת עשתה?
ת: העבירה משמעת שעשתה לדעתי היתה מאוד חמורה של להוציא מסמכים מתיק ולמסור אותם ללקוח שתובע אותנו כחברה ולהשתמש במסמכים אלה של עובד במערכת שנותן כלים לצד השני - אין עבירה יותר חמורה מזו.
ש: אני מסכים איתך שזו עבירה מאוד חמורה. איזה מסמכים התובעת מסרה? כי אני יושבתי בוועדת משמעת ואני לא יודע לאילו בדיוק מסמכים מתכוונים.
ת: כל מסמך שנותנים לצד השני, לא הולכים ונותנים סתם נייר שלא משמש נגד החברה, אני לא נכנס לפרטים של איזה מסמך בדיוק.
...
ש: אני רוצה לדעת בדיוק אילו מסמכים נמסרו לצד השני?
ת: אני לא זוכר אילו מסמכים היו, אני סומך על אותם חברי אצלי שהחליטו שהמסמכים שניתנו לצד השני לא היו צריכים לצאת מהתיק.
...
ש: עיינת במסמכים שהיא מסרה לצד השני?
ת: בזמנו כשאמרו לי שהיא מסרה מסמכים לצד השני, אני שאלתי איזה מסמכים ובשבילי זה הספיק לי בשביל לראות בזה עבירה חמורה, לא עיינתי בהם
ש: יכול להיות שלא היו מסמכים, אמרו לך ואתה סמכת עליהם. ידעת באיזה מסמכים מדובר
ת: מסמכים של תביעה שהתנהלה נגדנו.
ש: איך הם הועברו לצד השני?
ת: התובעת מסרה להם אותם
ש: מתי?
ת: לא נכנסתי לזה
ש: אתה לא יודע מתי היא מסרה להם?
ת: אין לי תשובה לזה. אני לא שואל מתי מסרו אותם. אני יודע שהיא מסרה מסמכים.
ש: אז ידעת את הנסיבות?
ת: ידעתי שהתנהל תיק מולנו והתובעת לקחה חלק מהמסמכים והעבירה אותם לצד השני. אין לי מושג היא העבירה אותם.
ש: אתה יו"ר העובדים וחבר בוועדת המשמעת. אתה סומך על הצד השני? לא יודע מתי היא מסרה את המסמכים? אתה זוכר שבתחילת הדיון מי שניהל אותו זה עו"ד ברטנובסקי
ת: לא זוכר
ש: אני צירפתי תמליל. הוא ניהל את כל הדיון. הוא אמר בתחילתו: "נאווה הגיעה על דעת עצמה לביהמ"ש"



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

- 1 יכול להיות. לא זוכר. ת:
2 אני אומר לך שהוא טעה ואמר שהתובעת הגיעה עצמה על ש:
3 דעת עצמה לביה"ש
4 לא זוכר. ת:
5 בהמשך באמצע הדיון הגיע מנהל הסניף אבידן ואמר לעו"ד ש:
6 שהוא שלח אותה והיא לא הלכה מיוזמתה ואז הוא תיקן את
7 זה ואמר שהיא הגיעה בעקבות בקשה של מנהל הסניף. זה
8 עניין מהותי. או שהיא באה מיוזמתה לביהמ"ש או שהיא
9 התווכחה עם המנהל אבידן והוא הכריח אותה ללכת. הגעת
10 לוועדת משמעת מבלי שידעת את מהות הטענות נגדה
11 וסמכת על מה שאמרו לך, נכון?
12 ברגע שנמסרים מסמכים שלא צריכים להימסר לצד השני ת:
13 בשבילי זה עבירה חמורה. איך זה נעשה ומי אמר לה ללכת
14 לשם זה לא מעניין אותי.
15 אולי לא היא מסרה להם ואולי לא היו מסמכים? ש:
16 אי אפשר לבוא ולפתוח הכל מחדש עכשיו". ת:
17
- 18 הנה כי כן, ניתן לראות כי יו"ר ועד העובדים לא ידע את העובדות לאשורן, ואף
19 היה שבוי בהלך רוח מוטעה לפיו התובעת ביצעה מעשה חמור, מבלי לדעת את
20 הפרטים. וחמור מכך, עד זה אף סבר כי התובעת לקחה מסמכים ומסרה אותם
21 לצד שכנגד כדי שישתמש בהם כנגד החברה.
22 יש לזכור כי מדובר ביו"ר ועד העובדים, אשר אמור להגן על התובעת. בנוסף,
23 הוא גם אחד משלושת חברי ועדת המשמעת.
24 בהקשר זה נציין, כי בא כוח הדייר בהליך הפינוי היה אמור לייצג את התובעת
25 דן, דבר שלא יצא לפועל, ושאין לו כל השלכה על התנהלות התובעת במהלך
26 הדיון בתביעת הפינוי.
27
- 28 15. שמענו את עדותו של מר יצחק טנג'י, מנהל מרחב בנתבעת, שהיה מנהלה של
29 התובעת למשך עשור. מעד זה למדנו, כי התובעת הייתה עובדת מצטיינת, אשר
30 תרמה רבות לחברה.
31 מעדותו גם למדנו, שהוא התרשם שכשמונתה בודקת חיצונית לבדוק את טענות
32 התובעת להתעמרות כלפיה, המטרה האמיתית הייתה לפטר את התובעת. עד זה
33 הגיע כמנהל סניף אל הבודקת החיצונית, והנה מתברר לו כי נושא הבדיקה אינו
34 התעמרות בעבודה כלפי התובעת, והוא אף לא נשאל דברים בנושא.
35 מעדות זו, שהתרשמנו כי היא מהימנה, עולה כי נכונה טענת התובעת לפיה
36 הנתבעת רצתה לפטר אותה, ושמיוני הבודקת החיצונית לא נועד באמת לבדוק
37 את טענות התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

1
2 עוד עולה מעדות זו, כי לפני שמגישים תביעת פינוי כנגד דייר בגין נטישה, ישנו
3 הליך ארוך ויסודי, בו מעורב גם מנהל הסניף, לרבות ועדת חריגים, ורק בתום
4 ההליך מחליטים אם יש מקום להגיש תביעת פינוי. אל מול עדות זו, תמוה כיצד
5 הנתבעת טוענת כי עדות התובעת דן בתביעת הפינוי היא זו שהסבה נזק לחברה.
6
7 במהלך עדותו של עד זה בפנינו, הוא אף נשאל אם בינו לבין התובעת היו קשרים
8 אישיים, והוא השיב בשלילה. התרשמנו ששאלה זו באה כדי לפגום בטענותיו
9 שלמעשה תמכו בגרסת התובעת.
10
11 16. העיד בפנינו גם מר נועם פרידמן, אחראי מחשוב בנתבעת.
12 עד זה לא היה מעורב בהליכי הפיטורים של התובעת. עד זה ערך ביקורת בסניף
13 בו עבדה התובעת, ומעדותו עולה כי בשלב כזה או אחר הוא הביע סלידה
14 מהטענות כנגד התובעת. העד אמנם לא הודה בכך במפורש, ואמר שאינו זוכר,
15 אולם התרשמנו שכך הם פני הדברים. מעדותו אף עולה כי היה ניסיון לרתום
16 אותו כנגד התובעת. ועוד עולה מעדותו, כי לאחר שהעיר הערות בנוגע להכנת
17 תיקים, התובעת ננזפה והעובדת האחרת קיבלה קידום.
18 בכך יש כדי לתמוך בטענות התובעת ליחס עוין כלפיה.
19
20 17. כפי שפורט לעיל, שמענו גם את עדותו של מר בצלאל סינואני, אשר שימש
21 כסמנכ"ל משאבי אנוש ומשנה למנכ"ל.
22 מעדותו עולה, כי נכונה טענת התובעת כי עובדות בסניף פנו אליו ישירות במקום
23 אל מנהל הסניף.
24 בנוסף, עולה מעדותו כי טענות התובעת בהיותה סגנית מנהלת סניף, אשר
25 העלתה טענות כנגד עובדות, לא נבדקו.
26 כשנשאל אודות הבודקת החיצונית שהחברה מינתה, ואם היא הייתה עורכת דין
27 של החברה, התחמק מלהשיב, הגם שהודה שהוא זה שמינה אותה להיות בודקת
28 חיצונית.
29
30



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

ועוד, עד זה נשאל והשיב כמפורט להלן:

"כמו בכל המקרים שהייתי צריך לדון עם התובעת, מבחינתי התובעת הייתה עובדת טובה ולכן התהליך היה ארוך, ראיתי בזה סכסוך פנימי בתוך הצוות ולא בעיה מקצועית. ידעתי שאם הסכסוך ייפתר היא תחזור לעבודה. השימוע שאתה מדבר עליו לא היה שימוע למרות שהוכח, אני הפכתי את השימוע לבירור מקצועי והיא לא ננזפה. היא הוזמנה לשימוע ומאחר ורצינו בסך הכל לא לפטר אותה".

הנה כי כן, עולה כי עד זה סבור שהתובעת הייתה עובדת טובה. לגבי הטענות כנגד התובעת בתקופה שקדמה לשימוע, עד זה ראה את הדברים כסכסוך פנימי בין העובדים. לגבי שימוע קודם שנערך, העד טוען כי אין מדובר כלל בשימוע. ועוד מוסיף העד, כי בעבר לא הייתה כל כוונה לפטר את התובעת.

עדות זאת תומכת בטענות התובעת לפיהן הטענות הקודמות כנגדה הועלו שלא כדין, וזאת לאחר שהיא זו שהעלתה טענות כנגד עובדים אחרים, והגורמים הממונים משום מה העדיפו לקבל דווקא את הטענות של אותם עובדים, וזאת שלא כדין.

הדברים מתיישבים עם עדותו של מר טנג'י, אשר שימש כמנהל סניף, מהן עולה כי לא אחת פנו עובדים אל הגורמים שמעליו תוך שהם עוקפים אותו.

מר סינואני למעשה הודה בדברים, תוך שהוא מסביר אותם בהסבר שאין לקבלו, כמו למשל **"מנהל הסניף היה בהשתלמות באילת ולא היה בסניף ולכן פנו אלי".**

18. יצוין כי שמענו גם את עדותו של מר אבנר מרוז, ממלא מקום מבקרת החברה, אך עדותו לא תרמה לבירור המחלוקות.

19. כאמור לעיל, העיד בפנינו מר עופר ערוסי, מנהל משאבי אנוש בנתבעת. לטענת עד זה, לו היה יודע אודות המסמך שהציגה התובעת במסגרת הליך הפינוי, אזי החברה הייתה מבטלת את ההליך כנגד הדייר.



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

1 דא עקא, אין לקבל טענה זו, מאחר וכפי שפורט כבר, תביעת פינוי מוגשת לאחר
2 הליך ארוך ויסודי שמתקיים בחברה, אשר מנהל הסניף שותף לו, ושכולל ועדת
3 חריגים.

4 גם המסמך שהוצג באותו דיון על ידי התובעת דן משקף ביקור שנערך בנכס על
5 ידי התובעת דן יחד עם מנהל הסניף. ועוד עולה מהעדויות, כי אף פעם לא
6 מסתמכים על ביקור אחד כשמגישים תביעת פינוי.

7
8 גם עד זה טען, כי לבא כוח הדייר בהליך הפינוי היו מסמכים ומידע אותם קיבל
9 כפי הנראה מהתובעת. לטענה זו אין כל כיסוי, ועולה כי היא אינה נכונה, מה גם
10 שהיא לא הועלתה בהליך השימוע או בוועדת המשמעת.

11
12 כשנשאל כיצד מואשמת התובעת בכך שהגישה מסמכים שלא היו ידועים
13 לחברה, השיב שהיא זו שפתחה את התיק בבית משפט השלום. כשנטען כנגדו כי
14 התיק נפתח בשנת 2013, וכי התובעת לא הייתה מעורבת בתיק אחר כך, לא ידע
15 לענות תשובה מניחה את הדעת, אלא רק המשיך וטען את טענותיו הקודמות.
16 כשנשאל היכן מופיעות טענותיו אלו בוועדת המשמעת או בזימון לשימוע, השיב
17 כי הדברים מופיעים שם, אך לא הפנה למקום בו הם רשומים, וזאת מהסיבה כי
18 דברים אלה לא הופיעו שם.

19
20 20. מכל האמור לעיל עולה, כי התובעת לא עשתה דבר מכל המיוחס לה בהליך
21 הפיטורים. התובעת התייצבה לדיון משפטי בהליך פינוי כנגד דייר, וזאת לאחר
22 שנדרשה לעשות כן. התובעת לא הגישה שום תצהיר ואף גורם לא ערך עימה
23 הכנה לדיון, כך שלא ניתן לטעון כנגדה שלא חשפה מסמכים בפני החברה.
24 במהלך עדות המצהירה מטעם החברה, זו טענה שוב ושוב כי יש להפנות את
25 השאלות אל התובעת דן, ולפיכך ב"כ הדייר ביקש להעיד אותה והשופט אישר
26 זאת. בעדותה באותו הליך פינוי, השיבה התובעת דן לשאלות ב"כ הדייר,
27 והפנתה אל מסמכים שהיו בתיק שהביאה עמה. השופט אישר את בקשת ב"כ
28 הדייר להגיש מסמכים כראיה, באת כוח החברה לא התנגדה, והחומר הוגש
29 כראיה. לא הוכח כי חומר זה הביא לדחיית תביעת הפינוי, ומקריאת פסק הדין
30 שניתן שם עולה כי דווקא התנהלות החברה היא זו שהביאה לדחיית תביעת



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

הפינוי. בנוסף, הוכח כי כשמוגשת תביעת פינוי ישנו נוהל ארוך שכולל ועדת חריגים, וכן יותר מביקור אחד במקום. בית משפט השלום קבע בפסק דינו שפרוטוקול ועדת החריגים לא הוצג בפניו, ושהחברה אספה ראיות באופן לקוי ולא פעלה בהתאם לנוהל. אל מול קביעות אלו, לא ניתן להפנות כל טענה כנגד התובעת.

21. לאור כל האמור לעיל, יש לקבוע כי החלטת הפיטורים נגועה באי סבירות קיצונית היורדת לשורשו של עניין, וכן שהיא נגועה בשיקולים זרים ובחוסר תום לב ושיש בה משום פגיעה בכללי הצדק הטבעי. באשר לסעד המתאים, הרי שבנסיבות העניין עולה כי יש להשיב את התובעת לעבודתה. בהקשר זה לקחנו בחשבון את הכללים שנקבעו בפסיקה בנושא, לרבות בפרשת קייס:

13. אשר לסיכוי לכאורה לעניין הסעד של החזרה לעבודה - בפסיקה הובהר כי "אין לומר כי אכיפת יחסי עבודה מהווה בהכרח 'סטייה מדרך המלך' (בר"ע (ארצי) 20400-09-15 סוהיר תורכי - המועצה המקומית שעב [פורסם בנבו] (20.9.15)). עוד נקבע כי "סעד אכיפת החוזה הוא סעד שבשיקול דעת. שיקול הדעת מובנה ממלאכת איזון ומידתיות בין מספר היבטים שעליהם נמנים, בין היתר, אופיו של המעביד - האם הוא גוף פרטי או ציבורי; חומרת הפגם שדבק בפיטוריו של העובד ותום ליבו של המעביד; השפעתו של הסעד שיינתן, אכיפה או פיצוי, על העובד; חלוף הזמן; אופי הקשר בין העובד למקום העבודה..." (ע"ע (ארצי) 506/09 רות הורוביץ - עמותת בית חנה (24.10.10)).

במקרה זה, מדובר במעסיק ציבורי מובהק, ולא הייתה כל טענה כלפי המבקשת בנוגע למקצועיותה, או בכל היבט אחר של עבודתה פרט לאי-השלמת הלימודים. משכך, שוכנענו כי קיים סיכוי לכאורה גם לסעד החזרה לעבודה, גם אם יוחלט שבנסיבות העניין וההתאמות הנדרשות ניתנת תקופה קצובה במהלכה תתאפשר השלמת ההשכלה הפורמלית (ככל שיוחלט שאין הצדקה לפטור את המבקשת ממנה). משכך, אינה מקובלת עלינו קביעת בית הדין האזורי כי בנסיבותיו של מקרה זה ניתן יהא להסתפק בפיצוי כספי בסוף הדרך."

ראו: בר"ע (ארצי) 34728-08-20 קייס - מדינת ישראל (מיום 13.9.20).

בקביעה זו לקחנו בחשבון את שנות העבודה הארוכות של התובעת בנתבעת, משנת 1995. כמו כן, לקחנו בחשבון את העובדה שהנתבעת הינה חברת בת של



בית הדין האזורי לעבודה באר שבע

סע"ש 1772-11-18

29 אוגוסט 2021

הסוכנות היהודית לארץ ישראל, והיא משמשת כזרוע ביצועית של הסוכנות
ושל מדינת ישראל בתחום הדיור הציבורי, שיפוז מקלטים, בניית ממדים ועוד.
היינו, מדובר במעסיק ציבורי. כמו כן, הפגם שדבק בפיטורי התובעת הינו
בדרגת חומרה גבוהה, והתנהלות המעסיק בנושא נגועה בחוסר תום לב
ובשיקולים זרים. בנוסף, התובעת פוטרה לאחר שלמעשה טפלו עליה עלילה
חסרת בסיס, אשר הכתימה אותה ופגעה קשות בשמה הטוב.
לאור כל אלה, הסעד הראוי והצודק הינו השבת התובעת לעבודתה.

אחרית דבר

22. לאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי הליך הפיטורים מבוטל, וכי יש להשיב
את התובעת לעבודה לאלתר.

23. הנתבעת תשלם לתובעת הוצאות בסך 4,000 ₪ ושכר טרחת עורך דין בסך
15,000 ₪, והכל בתוך 45 יום מיום המצאת פסק הדין.

24. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין.

25. פסק הדין ישוגר אל הצדדים בדואר רשום.

ניתן היום, כ"א אלול תשפ"א, (29 אוגוסט 2021), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

יוסף יוספי
שופט

מר נתן חיים -
נציג ציבור (מעסיקים)