



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

סע"ש 40543-03-14

1 31 מרץ 2016

2

**לפני:**

**כב' השופט דורי ספיבק – אב בית הדין**

**נציג ציבור עובדים מר אברהם דיאמנט**

**נציגת ציבור מעסיקים גב' אתי לבני**

**התובע:**

**איהב נופל**

ע"י ב"כ עו"ד גיא אופיר

-

**הנתבעת:**

**אלבר ציי רכב (ר.צ.) בע"מ**

ע"י ב"כ עו"ד סיגל פעיל ועו"ד זוהר גיפס

-

**ידידת בית הדין:**

**נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה**

ע"י ב"כ עו"ד שירי לב רן לביא

3

4

**פסק דין**

5

6

**השופט דורי ספיבק:**

7

8 1. אלבר הינה חברה העוסקת במגוון פעילויות בענף הרכב. בין היתר, היא מפעילה

9 עשרות סניפים להשכרת רכב, שבאחד מהם הועסק על ידה התובע בתפקיד נהג. האם פוטר

10 מהמת היותו ערבי, בניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח - 1988?

11 זוהי השאלה שבה עלינו להכריע במסגרת תיק זה.

12

13

1 מתוך 17



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**טע"ש 40543-03-14**

- 1 רקע עובדתי
- 2
- 3 2. התובע מר איהב נופל, בן 23, כיום סטודנט למשפטים, החל ביום 22.5.13 לעבוד
- 4 בסניף נמל תעופה בן גוריון של הנתבעת בתפקיד נהג (חוזה ההעסקה נספח א' לכתב
- 5 התביעה).
- 6
- 7 עבודתו התנהלה בחודשים הראשונים על מי מנוחות, כשאף הנתבעת מאשרת שהיה
- 8 עובד טוב ומוערך. עם זאת, בערב ראש השנה ה- 6.9.13 אירע אירוע חריג, שהתובע לפחות
- 9 מקשר אותו לפיטוריו, ארבעה חודשים מאוחר יותר. בעקבות אירועי גניבת רכב מהסניף
- 10 בקיץ 2013, פנתה אלבר בתלונה למשטרה. באותו היום הגיעו נציגי משטרת ישראל לסניף,
- 11 להקור את עובדיו. התובע התבקש לעלות לרכב המשטרה, והוא הוסע לתחנת המשטרה
- 12 שם התבקש להשיב לשאלות החוקרים. לטענתו, עובדים אחרים התבקשו אף הם לסור
- 13 לתחנת המשטרה, אך הם הורשו לפסוע ברגל אל תחנת המשטרה. התובע, כך לטענתו, חש
- 14 שאופן הטיפול השונה היה קשור להיותו ערבי.
- 15
- 16 3. ביום 28.1.14 זומן התובע לשיחת שימוע. במכתב הזימון (נספח ב' לכתב ההגנה),
- 17 עליו חתם מר גיא חי מנהל אזור המרכז, נאמר, בלשון לאקונית וקצרה, שהחברה שוקלת
- 18 את סיום העסקתו בשל "ירידה משמעותי בהיקף העבודה וצמצום כוח אדם". עוד התבקש
- 19 התובע במכתב הזימון לשימוע שלא להופיע לעבודה עד לביצוע השימוע. השימוע היה
- 20 אמור להתקיים בפני מנהל האזור ביום 30.1.14.
- 21
- 22 התובע, שהופתע ונדהם מזימונו לשימוע, חש שהזימון קשור לכך שיום קודם לכך
- 23 נגנב מהסניף רכבה של סמנכ"לית הכספים. הוא סבר שמאן דהו בחברה קישר בין אירועי
- 24 הגניבה לבינו בשל מוצאו, ויזם את הזימון לשימוע (נציין כאן שמנהלת הסניף הודתה
- 25 בחקירתה שאלבר חשדה בכך שהגנבים, שגנבו עד לאותה נקודת זמן לא פחות מ- 11
- 26 רכבים, זכו לשיתוף פעולה מאחד העובדים, עמ' 39 ש' 22). סיבה נוספת לתחושתו הקשה
- 27 של התובע היתה שבאותו היום ממש זומן עובד נוסף של הסניף לשיחת שימוע, לאחר
- 28 שהועלו כנגדו חשדות חמורים שהפר את אמון החברה בכך שהפעיל עסק לשטיפת רכבים
- 29 ללא ידיעת החברה. יצויין שמפרוטוקול השימוע לאותו עובד נוסף עולה, שגם אותו עובד



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 40543-03-14

1 נוסף ציין במהלך השימוע שהוא חש שחושדים בו בכך שגנב רכבים מהחברה, עובדה  
2 שהוכחה מכל וכל על ידי החברה (הפרוטוקול צורף כנספה 4 לתצהירו של גיא חי).

3

4 בסופו של דבר נערך השימוע בפני מנהלת הסניף, גב' רויטל אציל, ביום 16.2.3.  
5 פרוטוקול השימוע קצר יחסית, ומפאת חשיבותם של הדברים נביאו להלן במלואו:

6

7 "המזמין לשימוע:

8 החברה שוקלת לסיים את העסקתך בחברה מהנימוקים במכתבנו  
9 אליך ואשר עיקרם כדלהלן: קיצוצים בכוח אדם, החברה קיימה  
10 ישיבה והחליטה שיש לצמצם בכוח האדם בסניף. חשוב לציין  
11 שאתה אחד העובדים הטובים שיש לי בסניף. ההחלטה על  
12 קיצוצים נעשתה עקב ירידה דרסטית בעבודה. ההחלטה נעשתה  
13 שלא בנוכחותי וזו היא החלטה של סמנכ"ל התפעול. אני חוזרת  
14 ומדגישה שהחברה כן החלה בקיצוצים והנחתה אותי לקצץ בכוח  
15 אדם, אולם אני רוצה לנסות לשנות את ההחלטה ולהשאיר אותם  
16 בסניף.

17

18 לדברך, העיתוי של מסירת שני מכתבים לשני עובדים בסניף  
19 מסיבות שונות גורמת לך לחשוב שיש קשר בין הדברים אז אני  
20 מבקשת להדגיש כי אין כל קשה בין המקרים והטעות היחידה  
21 שנעשתה על ידינו היא שבאותו מעמד נמסרו שני מכתבי שימוע  
22 לשני עובדים שונים ומסיבות שונות.

23

24 אני מדגישה שאין קשר בין שני המקרים וכל נסיון לקשה ביניהם  
25 זו טעות.

26

27 אני חוזרת ומדגישה שלא ידועה לי כל סיבה אחרת ואני ממליצה  
28 לך שלא לנסות להוציא הודאה על סיבת פיטורין שאינה קיצוצים  
29 בכוח אדם.

30

31 העובר:

32

33 הדברים לא מסתדרים לי כאשר שבוע קודם להזמנה לשימוע,  
34 קיימת ישיבת סניף שבו ציינת בפני עובדי הסניף כי את מחפשת  
35 לגייס עובדים נוספים לסניף. בנוסף, פניתי למירי ממחלקת משאבי  
36 אנוש שאישרה לי שהחברה מחפשת עובדים לסניף נתב"ג.

37

38 התחושה הקשה שלי היא שמנהל אזור הגיע לסניף ביום ג' 28.1  
39 עם זימון לשימוע לאלעד בניסטי ואליי. למה זה קרה באותו יום?  
40 האם יש קשר בין הדברים? מדוע נרשם במכתב הזימון לשימוע כי  
41 השימוע יתקיים על ידו ולמה נירשם במכתב שלא אגיע לעבודה  
42 עד השימוע ובפועל מנהל אזור אמר לי בעל-פה שכן אבוא לעבודה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 40543-03-14

1 כרגיל. זה נראה לא טוב שאני מקבל מכתב זימון לשימוע יחד עם  
2 עובד נוסף ונרשם במכתב שזה בעקבות קיצוצים בכוח אדם. זה  
3 נשמע כתירוץ לחפות על סיבה אחרת".  
4

5 4. ביום 5.2.14, יומיים לאחר השימוע, נמסר לתובע על ידי גב' אציל שאכן הוחלט  
6 לפטרו (ראו הודעה מפורשת על כך בסעיף 35 לתצהיר מר גיא חי מטעם הנתבעת, וכן  
7 בסעיף 28 לתצהיר אציל). התובע מחה על ההחלטה, יצר ברשות קשר טלפוני עם מר אלי  
8 אסולין, סמנכ"ל התפעול, מחה על פיטוריו וטען שהם קשורים להיותו ערבי. מר אסולין  
9 זימן אותו לפגישה שהתקיימו במשרדו של אסולין למחרת היום. בפגישה הוסברו לתובע  
10 הסיבות לפיטוריו, והוצע לו לעבוד ועבוד באותו התפקיד ובאותם התנאים בסניף בני ברק  
11 של הנתבעת. נמסר לו שככל שיאישו פעם נוספת משרה בסניף נתב"ג (השיחה הוקלטה  
12 על ידי התובע, הפרוטוקול נספח ה' לתצהירו). במקביל, ביקש התובע לקיים שיחה נוספת,  
13 עם מנכ"ל הנתבעת דאז. השיחה התקיימה ביום 9.2.14 (השיחה הוקלטה ע"י התובע,  
14 התמלול נספח ו' לתצהירו). גם במהלך השיחה הזו חזר מנכ"ל הנתבעת והציע לתובע  
15 תפקידים חלופיים. ביום המחרת הודיע התובע שאינו מסכים לקבל על עצמו תפקיד חלופי,  
16 והוא מבקש להישאר באותו תפקיד ובאותו הסניף. בעקבות כל זאת, ביום 13.2.14 שלחה  
17 אלבר לב"כ התובע מכתב מפורט ומנומק שבו הסבירה שבנסיבות שנוצרו, ומאחר שהתובע  
18 אינו מסכים לקבל על עצמו כל תפקיד אחר, והיא עצמה אינה זקוקה לו בתפקיד אותו  
19 ממלא, הרי שהיא נאלצת לסיים את עבודתו. (מכתב סיום ההעסקה נספח 7 לתצהיר גיא  
20 חי).  
21

### מהלך ההתדיינות וטענות הצדדים

22  
23  
24 5. ביום 20.3.14 הגיש התובע את תביעתו שבפנינו, שבגידרה הוא טוען שהנתבעת  
25 קשרה אותו לסדרת אירועי גניבות על לא עוול בכפו, וזאת באופן מפלה בשל מוצאו ומקום  
26 מגוריו. עוד טען שאין כל בסיס לטענות הנתבעת בדבר כך שעילת פיטוריו הינה צמצום  
27 במצבת כוח האדם בסניף. התובע טען שנוכח התנהלות הנתבעת, הוא זכאי לפיצויים בגין  
28 פיטורין שלא כדין על רקע גזעני, לפיצויים בגין פרסום לשון הרע במזיד, וכן לפיצויים  
29 בגין פגיעה בפרטיות ואי עריכת שימוע כדין.  
30



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 40543-03-14

- 1 בכתב ההגנה טענה אלבר שמדובר בתובע שהחליט לעשות שימוש וניצול לרעה  
 2 בחוקים שנועדו לספק הגנה חוקתית לעובדים שזכויות היסוד שלהם נרשמו. אלבר הדגישה  
 3 שהפסקת עבודתו נעשתה אך ורק בשל צמצומים בכוח האדם בסניף, שניתנו לו חלופות  
 4 העסקה רבות, ושהוכחה ברורה לכך שהיא איננה מעסיק המפלה עובדים ערבים ניתן למצוא  
 5 גם בכך שהיא מעסיקה למעלה מ- 150 עובדים ערבים.  
 6  
 7 6. בהמשך לכתבי הטענות מטעם הצדדים, הוגשה לתיק גם עמדה מטעם נציבות  
 8 שוויון ההזדמנויות בעבודה (לתפקיד הנציבות בתחום המאבק באפליית בני המיעוט הערבי  
 9 בשוק העבודה, ראו למשל מן העת האחרונה: עע 20812-12-14 אבו חמאד נ' מועצה  
 10 אזורית אבו בסמה (10.1.16)).  
 11  
 12 הנציבות פרשה בפני בית הדין תמונה עגומה בדבר אפליית בני הלאום הערבי בשוק  
 13 העבודה הישראלי, תופעה המהווה בלשונה אחת מהרעות החולות שבהן נגועה החברה  
 14 הישראלית. הנציבות הדגישה את הקושי בזיהויה והוכחתה של הפליה, ופירטה אודות  
 15 המנגנונים שנקבעו בחוק שוויון הזדמנויות להתמודדות עם קשיים אלה. באשר למקרה  
 16 הקונקרטי, הנציבות עמדה על כך שהן מנהליו האישים של התובע והן הצוות שסבב אותו  
 17 אישרו שהיה עובד מוערך, ולא הועלתה טענות בקשר להתנהלותו. לפיכך, טענה הנציבות  
 18 שהנטל להוכיח שלא מדובר בפיתורים מפעלים מוטל על אלבר. הנציבות הדגישה שלשיטתה  
 19 על אלבר להוכיח שאכן הוחלט על קיצוצים במצבת כוח האדם בסניפי החברה בכלל,  
 20 ובסניף הספציפי בפרט. הנציבות ציינה שנכון למועד שבו הוגשה עמדתה, לשיטתה אלבר  
 21 לא הביאה ראיות כלשהן בדבר אותה ירידה דרסטית במכירות כפי טענתה, שהצדיקה  
 22 הפחתה בכוח האדם, לרבות פיטוריו של התובע. באשר להצעת אלבר לאחר פיטוריו של  
 23 התובע ותחילת המגעים בין הצדדים, שהתובע יעבור להיות מועסק – עמדת הנציבות היא  
 24 שגם אם תוכח כנות ההצעה, הרי שאין בכך כדי לרפא התנהלות מפלה מלכתחילה, ולכל  
 25 היותר יש בכך כדי להשפיע על הסעד שייפסק.  
 26  
 27 7. דיון קדם משפט התקיים ביום 13.1.15 בפני כב' השופטת שרה מאירי. לאחריו  
 28 הועבר התיק לשמיעת ההוכחות בפני מותב זה. מטעם התובע העיד, בנוסף לתובע עצמו,  
 29 גם מר נאור דהן, תחקירן חדשות ערוץ 2 שערך תחקיר ששודר שעניינו בהפליית לקוחות  
 30 ערבים שפנו לאלבר בבקשה לשכור רכב. כן העידו מר דוד סקא, עובד נוסף בסניף שסיים



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

טע"ש 40543-03-14

1 את עבודתו בו במקביל לתובע, ועובד נוסף, מר אלעד פנחסי. מטעם הנתבעת העידו  
2 שלושה: מר אבי אסולין, מר גיא חי וגב' רויטל אציל. בתום דיון קדם המשפט הגישו  
3 הצדדים סיכומים בכתב. לצד אלה, הגישה גם נציבות שוויון ההזדמנויות עמדה משלימה,  
4 שבה טענה שמחומר הראיות עולה שאין בסיס לטענות אלבר בדבר קיצוצים שהתרחשו  
5 בסניף. על כן, לא ניתן לצאת מתוך מסקנה שהתובע פוטר עקב כך, ובאין נימוק אחר, אלבר  
6 לא עמדה בנטל להוכיח שהתובע לא פוטר בניגוד לחוק השוויון.

7

8

9

דיון והכרעה

10

11

התשתית הנורמטיבית

12

13 8. באחת הפרשות עמדה כב' השופט מישראל חשין על חשיבותם של תיקי הפלייה  
14 "בג"צ 1703/92 ק.א.ל. קווי אוויר למטען נ' ראש הממשלה, פ"ד נב (4) 193, 203  
15 :((23.9.98))

16 "טענת אפליה לעולם נשמע לה, והיא בתשתית התשתיות. עקרון  
17 האפליה יסודו בצורך עמוק הטבוע בנו, בכל אחר מאתנו – שמא  
18 נאמר ביצר ובצורך שבאדם: באדם, אך לא רק בו – כי לא יפלו  
19 אותנו לרעה, כי נזכר לשוויון, מאלוה ממעל ולמצער מן האדם...  
20 אפליה (אמיתית או מדומה) מוליכה אל תחושה-של-קיפוח  
21 ותסכול, תחושה-קיפוח ותסכול מישרים אל קנאה, ובוא קנאה  
22 תאבד תבונה..."

23

24 הדברים נכונים במיוחד בכל הקשור לתופעה מחמת לאום, שגורמת לפגיעה קשה  
25 בכבוד האדם, ולתחושה השפלה וביזוי, כפי שמסבירה הנציבות בעמדתה:

26 "החשש הגדול בתופעה זו הינו כי תכונות אשר אינן רלוונטיות  
27 לשוק העבודה (אשר אף לרוב אמורות לשמש כמקור גאוותם של  
28 בני אדם דוגמת השתייכות לאומית) הופכות לחסרון ולגנאי  
29 וגורמות לאדם להשפלה אשר מכבידה על כל פעולותיו הן במרכב  
30 הציבורי והן במרחב הפרטי, ומלווה אותו כצל כבד בכל אשר  
31 יפנה" (כן ראו: משה כהן אליה "שלוש הסתייגויות ממפעל  
32 ההרחבה של חוק שוויון הזדמנויות בעבודה" עבודה משפט  
33 וחברה, כרך 11, 192 (2005)).

34



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

טע"ש 40543-03-14

1 כפי העולה עוד מעמדת הנציבות, שורה של מחקרים אמפיריים מן השנים האחרון  
2 הצביעו על חומרת התופעה. עולה מהם תמונת מצב עגומה בדבר סטריאוטיפים שליליים  
3 בקרב מעסיקים המובילים לאפליה בהעסקת ערבים בכלל, והפלייה בהעסקת ערבים  
4 מוסלמים בפרט (ראו: טליה שטיינר "שוברים אי שוויון- התמודדות עם אפליית ערבים  
5 בשוק העבודה הישראלי" (מחקר מדיניות 97 של המכון הישראלי לדמוקרטיה, מאי 2013  
6 והאסמכתאות שם); ערן ישיב וניצה (קלינר) קסיר, שוק העבודה של ערביי ישראל –  
7 סקירת מאפיינים וחלופות למדיניות (אוניברסיטת תל-אביב, יוני 2013); לתיאור מצב  
8 הדברים מנקודת מבטה של עמותת העוסקת מזה שנים בפעילות לטובת עובדים ערבים ראו:  
9 ג'דיר ניקולא – "ערבים בשוק העבודה – עובדים ועובדים חסרי זכויות" (קו לעובד,  
10 2014)).

11  
12 9. ואיך תוכח אפליה? מן המפורסמות הוא, כי בפני הטוענים להפליה בעבודה ניצב  
13 קושי גדול להוכיח טענתם זו, לאור פערי הידע המובנים שבין עובד ומעסיק (ראו: שרון  
14 רבין-מרגליות "המקרה החמקמק של אפלייה בעבודה – כיצד מוכיחים את קיומה?"  
15 הפרקליט מד (תשס"ב), 529). על מנת להקל על הטוענים להפליה לעבוד את המשוכה  
16 הגבוהה, קבע המחוקק, בין היתר, הסדר בדבר העברת נטל ההוכחה. לפיו, בתביעת הפלייה  
17 כמו זו שלפנינו, די בכך ש"הוכיח העובד שלא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה  
18 לפיטוריו" על מנת להעביר למעסיק את חובת ההוכחה שלא מדובר בפיטורים מפלים (ראו:  
19 עע 1156/04 הום סנטר נ' אורית גורן (20.11.07)).

20  
21 העברת נטל ההוכחה במקרה שלפנינו

22  
23 10. המקרה שלפנינו הינו קל להכרעה ככל שהדברים נוגעים להעברת נטל ההוכחה אל  
24 המעסיק. הן המנהלים הישירים והן שאר העובדים אישרו שהתובע מילא את עבודתו  
25 נאמנה, ואפילו היה מן העובדים הטובים שבסניף. הם חזרו והדגיש זאת גם בתהליך  
26 הפיטורים, תוך שהם ציינו ואף הדגישו שעילת הפיטורים הנטענת (צמצומים בכוח אדם)  
27 אינה קשורה בשום צורה ואופן להתנהגות התובע. הנה כי כן, על פני הדברים מדובר  
28 במקרה מובהק שבו מוכח ש"לא הייתה בהתנהגותו או במעשיו של התובע" סיבה  
29 לפיטוריו, והנטל על המעסיקה אלבר להוכיח שלא מדובר בפיטורים מפלים (כפי שהיא



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**טע"ש 40543-03-14**

1 עצמה מודה בסעיפים 50 ו-53 לסיכומיה). על כן, עלינו לעבור לשלב הבא, ולבחון האם  
2 עמדה אלבר בנטל.

3

4 האם הוכיחה אלבר שהתובע פוטר בשל צמצוצים בכוח האדם?  
5

6

7 11. כאמור, אלבר טוענת שהתובע פוטר בשל צמצומים בכוח האדם בכמה מסניפיה,  
8 לרבות בסניף נתב"ג, צמצוצים שהיו לטענתה מחוייבי המציאות עקב ירידה דרסטית  
9 במכירות. לאחר בחינת כל חומר הראיה, הגענו לכלל מסקנה שאלבר לא עמדה בנטל,  
10 דהיינו שהיא לא הוכיחה זאת, ונפרט:

11

12 ראשית בתצהירי הנתבעת אלבר אמנם טענה כללית בדבר כך ש"במהלך חודש ינואר  
13 2014 החליטה החברה כי קיים צורך בצמצום כח האדם במספר סניפי הנתבעת, לרבות תקן  
14 של נציג שינוע בסניף נתב"ג" (סעיף 15). עם זאת, הנתבעת לא צירפה ולו בדל של ראיה  
15 אובייקטיבית שאכן נתקבלה החלטה שכזו, להבדיל מעדויות שבעל-פה על כך. בכלל זה,  
16 היא לא צירפה התכתבות אימייל או מסרון כלשהו הנוגעת לאותה החלטה. בנוסף, היא  
17 אפילו לא פירטה בכמה עובדים היה מדובר, באיזה סניפים בדיוק בוצע הקיצוץ, וגם לא  
18 צורף תיעוד כלשהי בדבר פיטורי עובד אחר מלבד התובע. זאת אף שמדובר בחברה גדולה  
19 שמן הסתם הינה חברה מסודרת, חברה שבה מן הסתם לא ניתן לפטר עובדים בלי שיהיה  
20 לכך תיעוד, ולו מינימלי, בכתב;

21

22 שנית במהלך חקירתם הנגדית של עדי אלבר אסולין וחי, הם טענו שקיימת בסניף  
23 שדה התעופה "עונתיות", המחייבת פיטורי עובדים. במקרה הספציפי הזה הם טענו שנוכח  
24 ירידה של מספר השכרות הרכב מ-900 ל-300 לאחר חג המולד, לא היה מנוס מפיטורים  
25 (עדות אסולין, עמ' 24 ש' 4 לפרוטוקול, עדות חי עמ' 30 ש' 18). ברם, טענה זו לא נתמכה  
26 אף היא במסמכים כלשהם, אף שלכאורה מה פשוט היה לה לאלבר, ככל שאכן מדובר  
27 בטענת אמת, מלהציג את נתוני השכרות הרכב שלה ובאמצעותם להוכיח את הירידה  
28 הדרסטית במכירות? נציין בקשר לכבר, שכבר בעמדה הראשונית שהציגה בפנינו נציבות  
29 השוויון הוא פירטה (למשל בסעיף 45 לעמדתה) שורה של ראיות אובייקטיביות לדוגמא  
שיכולה וצריכה אלבר להציג להוכחת טענתה בדבר צורך בקיצוצים. והנה, למרות





**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**טע"ש 40543-03-14**

1 שתשומת ליבה של אלבר הוסבה לחסר הראייתי הזה, וניתנה לה ההזדמנות להשלימו  
 2 באמצעות מסמכים שתצרף לתצהירה, היא לא עשתה כן;  
 3  
 4 שלישיית יתירה מזאת, בהינתן טענת התובע שמנהלת הסניף מסרה בישיבת צוות,  
 5 שבוע ימים קודם לפיטוריו, שהיא מחפשת עובדים נוספים, ולטענתו שבפועל אכן גוייסו  
 6 לעבודה עובדים נוספים בסמוך למועד פיטוריו, היה על אלבר להגיש לנו מסמך המתעדים  
 7 את מצבת כוח האדם בסניף גם על מנת לסתור טענה זו. מסמכים שכאלה לא הוגשו. ושוב,  
 8 אין לנו להפעיל את החזקה העובדתית הידועה כי "אם נמנע בעל-דין מהצגת ראייה  
 9 רלוונטית שהיא בהישג ידוע ללא הסבר סביר, ניתן להסיק, שאילו הובאה הראייה, הייתה  
 10 פועלת נגדו (ראו למשל: עא 7144/14 מכנס נ' מעון רוחמה (3.9.15)). נוסף, שגב'  
 11 אציל אמנם הכחישה בעדותה את טענת התובע שגייסה ארבעה עובדים ובהם שני נהגים  
 12 ימים בודדים קודם לפיטוריו (עמ' 35 ש' 11) אך בהעדר תיעוד בכתב בעניין זה, איננו  
 13 מקבלים את עדותה זו שבעל-פה כראייה לנכונות הדברים, במיוחד בהינתן העובדה שהיא  
 14 כלל לא זכרה מתי היה גיוס הנהגים האחרון קודם לזימון התובע לשימוע, ומתי היה הגיוס  
 15 הראשון שלאחר פיטוריו (עמ' 35 ש' 30);  
 16  
 17 רביעית בזימון לשימוע לתובע נאמר באופן המפורש ביותר שהוא נדרש שלא  
 18 להגיע לעבודתו עד למועד השימוע (בסופו של דבר, לאחר מחאות התובע, נאמר לו בעל-  
 19 פה שהוא יכול להמשיך ולעבוד עד לשימוע). ניסוח זה מעיד לכאורה על כך שהזימון  
 20 לשימוע קשור בדרך זו או אחרת לטענה על אמינותו של התובע. לטענת אלבר, המדובר  
 21 היה בטעות שלה, שנבעה משימוש ב"שבלונה" של זימון לשימוע ישנה שכבר יצאה  
 22 משימוש אצלה (עמ' 31 ש' 22), אך עלינו להודות שהתקשינו להאמין לגרסה זו, שגם היא  
 23 – אין מנוס מלציין זאת שוב ושוב אף אם יש בכך כדי להלאות – לא נתמכה בראיות  
 24 אובייקטיביות בכתב;  
 25  
 26 חמישיית בהינתן שבסניף עבדו כשישה עשרה נהגים במועד פיטוריו של התובע  
 27 (עדות אציל, עמ' 37 ש' 21), הרי שאפילו היתה התובעת מוכיחה שפיטרה את התובע בשל  
 28 החלטה שנתקבלה אצלה לפטר נהג אחד בסניף – וכאמור לדעתנו היא לא הוכיחה זאת –  
 29 הרי שהיה עליה להוסיף ולהצדיק את ההחלטה לפטר את התובע דווקא, ולא אחד משישה  
 30 עשר האחרים. נוסף שלא נעלמה מאיתנו טענת אלבר, שנטענה בחצי פה ממש, על כך



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**טע"ש 40543-03-14**

1 שהחליטה לפטר דווקא את התובע לאור כך שהוא מסר לה שבדעתו להתחיל ללמוד  
 2 באוניברסיטה בחודש אוקטובר, ולכן "ממילא הוא לא יישאר הרבה" (עמ' 25 ש' 12). טענה  
 3 זו אינה עומדת במבחן ההגיון והסבירות. נזכיר שאלבר עצמה הדגישה שבמהלך כל שנת  
 4 עבודה היא חווה "פיקים" של עומס, ובהמשך ירידות במכירה, ולכן היא נאלצת לגייס  
 5 ולפטר עובדים בסניף נמל התעופה מספר פעמים בשנה, לרבות בסוף תקופת הקיץ והחגים.  
 6 מכאן, שאם הייתה טענה זו נכונה, הרי שהדבר היה מוביל את אלבר דווקא למסקנה שאין  
 7 מקום לפטר את התובע בינואר, בהיותו עובד מעולה, וניתן להמתין עם פיטוריו עד לקיצוץ  
 8 בכוח האדם הצפוי בסוף הקיץ והחגים (ולקראת תחילת שנת הלימודים האקדמית);  
 9  
 10 שישיית התובע זומן לפיטורים באותו היום ממש שבו זומן עובד אחר לשימוע לפני  
 11 פיטורים בשל בעיות אמינות, כאשר שני הזימונים נמסרו ע"י מר גיא חי שהגיע באותו יום  
 12 לביקור בסניף (עמ' 30 ש' 4). אלבר טענה אמנם שמדובר בצירוף מקרים אך גם עובדה זו  
 13 תומכת יותר בתחושת התובע שברקע פיטוריו עמדו חשדות לכך שהיה מעורב בגניבת  
 14 הרכבים, ולא תוכנית צמצומים כטענת אלבר;  
 15  
 16 ושביעית תמליל שיחת השימוע שהתקיימה בין גב' אציל לתובע לא סייע בפנינו  
 17 בפתרון התעלומה. אמנם גב' אציל במהלכו חוזרת ומסבירה לתובע שמדובר בקיצוצים  
 18 שנכפו עליה על ידי מנהליה, אך אנו לא השתכנענו משיחה זו שאכן מדובר בהסבר אותנטי,  
 19 להבדיל מנסיון להצדיק בדיעבד החלטה מפלה שהתקבלה. גם הראיות הנוספות שהוצגו  
 20 לנו – תמלילים של שיחות נוספות שערך התובע עם מנהלים, וכן עדויות עובדים נוספים  
 21 – לא מצאנו כל הוכחה לסיבה לפיטורים, גם אם צודקת אלבר בטענתה שאין בהם ראיה  
 22 המוכיחה את טענות התובע בדבר כך שפוטר מחמת היותו ערבי.  
 23  
 24 12. משכשלה אלבר מלהוכיח את עילת הפיטורים הנטענת, ובהעדר מחלוקת שהנטל  
 25 היה עליה להוכיח שהפיטורים לא היו נגועים באפליה אסורה, קצרה הדרך למסקנה  
 26 שהתובע זכאי לפיצויים על אפלייתו. עם זאת, בטרם נקבע כך ונעבור לדיון בסוגיית הסעד  
 27 המגיע, עלינו לדון במספר טענות נוספות שהעלתה אלבר.  
 28  
 29 התנהלות אלבר לאחר הפיטורים, והצעותיה לתובע  
 30



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 40543-03-14

13. אין מחלוקת שלאחר זימונו של התובע לשימוע, ולאחר שהודע לו על פיטוריו והוא  
מחה על כך וטען שפוטר רק בשל היותו ערבי תושב לוד ובשל החשד שהוא קשור בדרך  
כלשהי לגניבות הרכב, שינתה הנהלת אלבר את עמדתה בקשר להמשך עבודתו. לאחר  
פגישות שנערכו עם התובע, לרבות פגישה בין מנכ"ל אלבר לבינו, הוצעו לו מספר חלופות  
לעבוד בסניפים אחרים.

למענת אלבר, אופן הטיפול שלה בעניינו של התובע לאחר פיטוריו מוכיח  
שמלכתחילה לא פיטוריו נגועים באפליה. עוד היא טוענת שאין מקום לקביעה שיפוטית  
לפיה היא פיטרה את התובע באופן מפלה, שכן התובע עצמו הוא שמנע את סיום העסקתו  
בכך שסירב להצעות השונות שהועברו אליו, לרבות על ידי מנכ"ל אלבר עצמו. לעניין זה  
טענה נציבות השוויון כך, והדברים נכונים וישימים למקרה שלפנינו:

13 "יש לשים דגש מיוחד כי בכל הנוגע לטענת אפליה שהינה  
14 יתכנו מקרים שבהם יוכח כי מנהל מדרג בכיר זיהה אפליה  
15 באחד מסניפי החברה בשלב מוקדם, וכחלק מרצונו לתקנה הוא  
16 מציע לעובד המופלה מעבר לסניף אחר... מכאן כי גם אם תוכח  
17 כנותה של הצעת המעבר לסניף אחר אשר הוצעה לתובע על ידי  
18 הדרג הבכיר בחברה, עדיין לא היה בכך כדי להרים את הנטל  
19 ולו רק מכיוון שאותה החלטה מערכתית על ידי מנהלי החברה  
20 הבכירים אינה מוכיחה (לפחות במקרה האמור) אי קיומה של  
21 אפליה בקרב מנהלי סניף נתב"ג. היא אינה מעידה על אי קיומה  
22 של אפליה בסניף הספציפי....

23 יש להיזהר במתן תוקף חוקי לסיטואציה בה הפתרון לאפליה  
24 הינה העברת המופלה מתפקידו ולא העברת המפלה. אולם  
25 יתכנו לדוגמא מצבים בהם מנהלים מדרג בכיר יפעלו כנגד  
26 אפליה אשר התרחשה ב"מסדרונות חברתם" באופן שראוי יהיה  
27 לתת לו תוקף. פעולות כגון הטלת סנקציות על מנהלי סניפים  
28 שבמסגרת תפקידם התרחשה התנהלות מפלה תחתם (אם על  
29 ידם ואם על ידי עוזריהם) ואף מתן פתרון לעובד המופלה תוך  
30 גילוי רגישות למצבו יתכן כי יתקבלו בברכה... יתכן ואף יהיו  
31 מקרים בהם תרצה מערכת המשפט לעודד מתן כלים למנהלי  
32 חברה בכירים לפתור את הפגיעה בעובדה מופלה באמצעות  
33 כלים ניהוליים מתוך רצון לתמרץ מנגנונים יעילים ופנים  
34 ארגוניים שלעתים יכולים לתת מזור טוב יותר לעובד אשר  
35 הופלה וחש בהשפלה, בכפוף לסמכותו של בית הדין להכריע  
36 אם אותם סעדים ופעולות אלו היו מספיקות כדי לרפא אותה  
37 אפליה. במסגרת שכזו גם טענה להצעת מעבר לסניף אחר יכולה  
38



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**טע"ש 40543-03-14**

- 1 להישקל בנסיבות מיוחדות. מנגד יהיו מצבים שגם מזור הניתן  
2 מן הדרג הבכיר לא ירפאה אפליה.  
3
- 4 אולם, לא זה כך המצב במקרה שלפנינו- החברה טענה כי לא  
5 התרחשה כלל אפליה, והצעת המעבר בא רק בכדי לתת סעד  
6 לתובע עקב אותם 'קיצוצים' וירידה 'דרסטית' בכמות העבודה  
7 שממילא לא הוצגה, ולא הוכחה, ולא בכדי לתת מזור לאפליה  
8 ספציפית, ועל כן לא נראה כי יש צורך להכריע בעניין זה עתה".  
9
- 10 אם נתמצת את הדברים, במצב דברים שבו אין כל הבנה והפנמה של הנהלת המעסיק  
11 בדבר כך שהעובד המתלונן אכן הופלה, כפי שאירע בענייננו, וכל שמוצע לעובד לרבות  
12 על ידי המנכ"ל הינו מעבר לעבודה באחד הסניפים האחרים, הרי שלא ניתן לראות  
13 בהתערבות הנהלה הבכירה משום תיקון העוול הראשוני.  
14
- 15 פרשת תחקיר ערוץ 2  
16
- 17 14. ביוני 2015 שודר בחדשות ערוץ 2 תחקיר שערכו עיתונאי הערוץ היים ריבלין  
18 וליאור דהן אודות דפוסי השכרת רכב בנתבעת. לפי ממצאי התחקיר, עובדים של הנתבעת  
19 בסניפים שונים סירבו להשכיר רכבים ללקוחות בעלי מבטא ערבי. לאחר הגשת תצהירי  
20 הנתבעות, הגיש התובע בקשה להגשת תצהיר משלים מטעמו ובו פירוט ממצאי התחקיר,  
21 וכן הגיש בקשה לזימונו למתן עדות בפנינו של מר נאור דהן, תחקירן הערוץ, וזאת "במטרה  
22 להוכיח גזענות בחברה כלפי ערבים".  
23
- 24 בהחלטה שניתנה על ידינו ביום 2.10.15 התרנו את הגשת התצהיר המשלים ואת  
25 זימונו של מר דהן למתן עדות בפנינו, תוך שציינו שהחלטה זו ניתנת מבלי לקבוע מסמרות  
26 לעניין הרלוונטיות לפלוגתאות שבתיק. כמו כן התרנו לאלבר להגיש תצהירים משלימים  
27 מטעמה ובהם מענה עובדתי לטענות אלה. בתצהיר התשובה שהגישה אלבר היא טענה  
28 ש"המקרה המתואר בסניף כפר סבא של החברה הינו מקרה חריג שאינו משקף את מדיניות  
29 החברה ואשר החברה התנצלה עליו, גם בפני ועדת הכלכלה של הכנסת. אלבר הדגישה  
30 שהיא פעלה לנקוט באמצעים לוודא שלא יחזור על עצמו". בנוסף, כפרה אלבר בכך  
31 שבסניפים נוספים של הפלו ערבים.  
32



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**טע"ש 40543-03-14**

1 נציין כי גם בעמדת נציבות שוויון ההזדמנויות כפי שהובאה בפנינו נטען שבתחקיר  
2 המדובר יש כדי ליצור "תחושה כללית" בדבר קיומם של סטריאוטיפים כלפי בני מיעוטים  
3 בחברת אלבר (סעיף 33 לעמדתה).

4  
5 לאחר ששקלנו את טענות הצדדים לכאן ולכאן, הגענו לכלל מסקנה שאין  
6 רלוונטיות לפרשה זו לפלוגתאות שבתיק, ובוודאי שאין בהם כדי להוכיח שאלבר נוהגת  
7 באופן שיטתי להפלות ערבים. מעבר לעובדה שהראיות שהוצגו לנו לכאן ולכאן בעניין זה  
8 היו מעטות מדי ולא איפשרו קביעת מסקנות עובדתיות חד משמעיות, הרי שאפילו נניח  
9 לטובת התובע שכל ממצאי התחקיר נכונים ומדויקים, הרי שמדובר במקרה או במקרים  
10 חריגים שכפי הנראה היו "יוזמה מקומית" מכוונת של עובדים בודדים. הנהלת אלבר  
11 הצהירה, והצהרתה זו נאמנה עלינו, שהיא הגיבה עליהם במלוא החומרה, ושהיא נקטה  
12 בכל הפעולות הנדרשות על מנת לוודא שלא יקרה מקרה דומה.

הסע

13  
14  
15  
16 15. סעיף 10(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 קובע כי בית דין זה  
17 רשאי לפסוק פיצויים ללא הוכחת נזק "בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין" למי שנפגע  
18 מהוראות החוק. לאחרונה הבהיר בית המשפט העליון ש"מסלול" פיצוי זה הינו חלופי  
19 ל"מסלול" הפיצוי בהוכחת נזק במובן זה שלא ניתן לפסוק לנפגע פיצוי על פי הוכחת נזק  
20 ובנוסף פיצוי ללא הוכחת נזק, למשל בגין עוגמת הנפש שנגרמה לעובד המופלה. זאת, על  
21 אף שלא פעם "נוכח קשיי ההוכחה והכימות של נזק בלתי ממוני, לעיתים אין הברזל רב  
22 בינו לבין פיצוי ללא הוכחת נזק" (ראו: סעיף 79 לפסק דינו של כב' השופט יצחק עמית  
23 ב- עא 7426/14 פלונית נ' אורי דניאל (14.3.16), לבחירה בין שני מסלולי הפיצוי השונים  
24 ראו גם: עע 697/06 פלונית נ' אלמוני (30.10.11), כב' השופטת רונית רוזנפלד, פסקה 23  
25 ואילך לפסק הדין)).

26  
27 16. בנסיבות העניין, ובשים לב לכך שגם במקרה שלפנינו – כמו במקרי הפלייה רבים  
28 אחרים – עמדו בפני התובע קשיי הוכחה וכימות נזק ניכרים, נבחר ב"מסלול" הפיצוי ללא  
29 הוכחת נזק. בקביעת שיעור הפיצוי, נביא בחשבון את השיקולים הבאים:  
30



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**טע"ש 40543-03-14**

- 1 ראשית הנתבעת הינה חברה ציבורית. אגרות החוב שלה נסחרות בבורסה לניירות  
 2 ערך. אין מהלוקת שהיא אחת החברות הגדולות בישראל בענף הרכב. והיא מעסיקה, נכון  
 3 לשנת 2014 כ- 1,200 עובדים. זהו שיקול משמעותי בעינינו לפסוק לתובע פיצוי על הצד  
 4 הגבוה, לעומת הפיצוי שהיה נפסק כנגד מעסיק פרטי עצמאי או חברה פרטית קטנה שמספר  
 5 המועסקים בה עומד על לא יותר מכמה עשרות עובדים ומחזור קטן;  
 6  
 7 שנית נוכח חומרת התופעה של אפליית ערבים בשוק העבודה הישראלי, מצד אחד,  
 8 וחסמי הנגישות הגבוהים המובילים לכך שמספר התביעות המוגשות בנושא הינו זעום  
 9 ביותר, נכון לדעתנו לעודד ולתמרץ דווקא תביעות מסוג זה באמצעות פסיקת פיצוי גבוה  
 10 מעט יותר מזה הנפסק במקרים אחרים של אפלייה;  
 11  
 12 שלישית על פי התרשמותנו מהתובע ומעדונו לפנינו, עוצמת הפגיעה וההשפלה  
 13 שחוה כתוצאה מפיטוריו שלא כדין היתה גבוהה. כמו כן, יש להביא בחשבון שהתובע  
 14 נחשב על ידי כל אנשי הנתבעת כעובד מצויין, אולי אחד מהטובים בסניף. על רקע זה ניתן  
 15 להבין יותר את עוצמת הפגיעה מכך שדווקא הוא פוטר, ולא אחד מ- 15 הנהגים האחרים  
 16 בסניף, תוך שבפיטוריו חש כמי שנפל מאיגרא רמא לכירא עמיקתא;  
 17  
 18 רביעית לא מצאנו כל הצדקה להפחית מסך הפיצוי בשל העובדה שהתובע התראיין  
 19 וסיפר על שאירע לו בראיון לאתר YNET. זכותו של התובע היה לפנות לאמצעי התקשורת  
 20 ולספר את שאירע לו מנקודת מבטו. בהקשר זה אין לנו אלא לציין את המובן מאליו, והוא  
 21 שסיקור תקשורתי הינו נדבך חשוב בהתמודדות עם תופעות של אפליה בשוק העבודה  
 22 ובדרך לשינוי חברתי;  
 23  
 24 חמישית לא מצאנו להביא במאזן השיקולים את העובדה שהנתבעת מעסיקה  
 25 עובדים ערבים, לרבות עובדים בתפקידים ניהוליים ולרבות ערבי אחד בסניף שבו עבד  
 26 התובע (ראו בסעיף 16 לסיכומיה). זאת, בדיוק כפי שלא היינו מעלים על דעתנו להביא  
 27 בחשבון, כשיקול להפחית את גובה הפיצוי בגין מקרה של הפליית עובדת מחמת מינה, את  
 28 העובדה שהמעסיקה המפלה העסיקה נשים אותם לא היפלתה (ראו והשוו: עע 627/06  
 29 מורי נ' פ.ד.מ. ילו (16.3.08));  
 30



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**טע"ש 40543-03-14**

- 1 שישיית המחוקק אמנם לא קבע פיצוי מקסימלי כלשהו ברישא סעיף 10 (א)(1) לחוק  
 2 שוויון ההזדמנויות, המסמיכה את בית דין זה לפסוק פיצוי ללא הוכחת נזק, אך בסיפא של  
 3 אותו סעיף קיימת הגבלה ספציפית שעניינה גובה הפיצוי אותו ניתן לפסוק ללא נזק בגין  
 4 מקרה של הטרדה מינית (מההווה אף היא – בהתאם להוראות סעיף 7 של החוק – סוג של  
 5 אפליה). הגובה המקסימלי של הפיצוי הזה, שעמד במשך שנים על סך 50,000 ₪ ושימש  
 6 כמעין אמת מידה בתיקי אפליה רבים לפסיקת פיצויים ללא הוכחת נזק, תוקן בשנת 2013  
 7 והועמד על סך 120,000 ₪, כלומר על למעלה מכפול מהסכום הקודם. בכך יש לדעתנו כדי  
 8 להצביע על מגמה של המחוקק להעלות במידת מסוימת את גובה הפיצויים בתיקי אפליה;  
 9  
 10 שביעית ככלל, נכון בעינינו לקבוע פיצוי ללא הוכחת נזק גבוה מעט יותר לעובד  
 11 שפוטר באופן מפלה, לעומת הפיצוי ללא הוכחת נזק אותו יש לפסוק לעובד שלא התקבל  
 12 לעבוד בשל מוצאו. נציין שלאחרונה נפסק בבית דין זה פיצוי ללא הוכחת נזק בסך 30,000  
 13 ₪ לצעיר ערבי שלא התקבל לעבודה בבית-קפה בשל מוצאו (סעש 10-13-28707 קיס נ'  
 14 קפה על הים (5.7.15), מותב בראשות כב' השופטת קרו כהן)), וכאמור לדעתנו במקרה  
 15 שלפנינו, שבו מדובר בפיתורים, נכון להגביה את הרף.  
 16  
 17 17. נוכח כל האמור, הגענו לכלל מסקנה שנכון להעמיד את הפיצוי ללא הוכחת נזק  
 18 שעל הנתבעת לשלם לתובע על סך 80,000 ₪.  
 19  
 20 לא מצאנו לפסוק לתובע פיצוי נפרד בגין אי עריכת שימוע כדין, על אף שמר אסולין  
 21 הודה מפורשות בכך שהחלטה לפטר את התובע התקבלה עוד קודם לשימוע שנערך לו  
 22 (עמ' 24 ש' 4). זאת, שכן להבנתנו טענות התובע הפגמים בהליך השימוע "נבלעות" בתוך  
 23 טענתו המרכזית בדבר הפליה אסור, טענה שקבענו שהוכחה כנכונה וקבענו פיצוי  
 24 משמעותי בגינה. כמו כן ובהעדר כל הוכחה, איננו מוצאים לנכון לפסוק לתובע פיצוי נוסף  
 25 בגין הוצאת לשון הרע ופגיעה בפרטיות, כבקשתו.  
 26  
 27 סוף דבר  
 28 18. הנתבעת תשלם לתובע פיצוי ללא הוכחת נזק בגין הפרת הוראות חוק שוויון  
 29 ההזדמנויות בעבודה בסך 80,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מהיום ועד ליום  
 30 התשלום בפועל.



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

טע"ש 40543-03-14

1

2 בנוסף, תשלם הנתבעת לתובע הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין בסך 16,000  
3 ש"ח, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מהיום ועד ליום התשלום בפועל.

4

5

**נציג הציבור מר אברהם דיאמנט:**

6

7

אני מסכים לפסק דינו של אב בית הדין.

8

9

**נציגת הציבור גב' אתי לבני:**

10

11 אני מצטרפת בהסכמה לפסק דינו של אב בית הדין השופט ספיבק. זאת, למעט  
12 לעניין גובה הסעד שנפסק.

13

14 לדעתי, במסגרת השיקולים שראוי לשקול לעניין גובה הסעד, יש מקום לתת משקל  
15 משמעותי להצעות שהציעה אלבר לתובע, לאחר שפנה להנהלת אלבר במחאה על פיטוריו,  
16 להמשיך ולעבוד אצלה בסניף אחר, ואף לחזור ולעבוד בסניף נמל התעופה בן-גוריון  
17 לכשיתפנה עבורו מקום עבודה שם.

18

19 בעיני, הצעה זו היתה בבחינת תיקון מסוים לפיטורים המפלים, והיא מהווה שיקול  
20 כבד משקל להפחתת גובה הפיצוי שייפסק. על כן, לו דעתי היתה נשמעת, היינו קובעים  
21 שהנתבעת תשלם לתובע פיצוי ללא הוכחת נזק בגין הפרשת הוראות חוק שוויון הזדמנויות  
22 בעבודה בסך 40,000 ש"ח, בצירוף הוצאות משפט ושכר טרחת עורך דין בסך 10,000 ש"ח.

23

24

25

**סוף דבר**

26

27 התביעה מתקבלת על דעת כל חברי המותב. אשר לגובה הפיצוי: בהתאם לעמדת  
28 רוב חברי המותב (אב בית הדין השופט ספיבק ונציג הציבור מר דיאמנט), אל מול דעת  
29 המיעוט של נציגת הציבור גב' לבני, תשלם הנתבעת לתובע פיצוי בסך 80,000 ש"ח, וכן





**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

טע"ש 40543-03-14

1 הוצאות משפט בסך 16,000 ש"ח. שני הסכומים בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מהיום ועד  
2 ליום התשלום בפועל.

3

4 על פסק דין זה רשאי כל צד להגיש ערעור לבית הדין הארצי בירושלים, וזאת לא  
5 יאוחר מ- 30 יום ממועד קבלתו.

6

7 ניתן היום, כ"א אדר ב' תשע"ו, (31 מרץ 2016), בהעדר הצדדים.

8

גב' אתי לבני

גב' אתי לבני,

דורי ספיבק, שופט

מר אברהם דיאמנט,

נציגת ציבור מעסיקים

אב"ד

נציג ציבור עובדים

9  
10  
11