



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45014-05-16

1 29 יוני 2016

2

לפני:

3

כב' השופט אורן שגב

4

נינה שרצקי-ציביאק  
ע"י ב"כ: עו"ד אלון קורל ואח'

המבקש:

-

בנק דיסקונט לישראל  
ע"י ב"כ: עו"ד יעקב מלישקביץ ואח'

המשיב:

5

6

החלטה

7

8 עניינה של החלטה זו הוא בקשה של הגב' שרצקי למתן צו מניעה זמני כנגד העברתה מתפקידה אצל  
9 המשיב - בנק דיסקונט.

10 אקדים אחרית לראשית ואציין כי לאחר ששקלתי את טענות הצדדים ועדויותיהם בפניי, הגעתי לכלל  
11 מסקנה כי דין הבקשה להתקבל.

12 עוד אציין, כי הואיל ומדובר בהחלטה המתייחסת לסעדים זמניים, כל הקביעות בשלב זה הן  
13 לכאוריות בלבד.

14

15

העובדות הצריכות לעניין וטענות הצדדים

16 1. הגב' שרצקי בת 63.5 שנים, בעלת תואר ראשון בלשון ותולדות האומנות ותואר שני בתקשורת  
17 וניהול ובעלת תעודת הוראה. מזה 27 שנים היא ממלאת מגוון תפקידים בבנק וב-23 השנים  
18 האחרונות - תפקידי הדרכה. מאז חודש ספטמבר 2012 עובדת הגב' שרצקי כמדריכה  
19 במוזיאון השייך לבנק בשם "הרצליינבלום" (להלן - המוזיאון), שמשויך מבחינה מנהלית  
20 לחטיבת תכנון, אסטרטגיה וכספים בבנק.

21 2. במהלך חודש מרץ שנה זו קיבלה הגב' שרצקי זימון לפגישה עם מר פלד, מנהל אגף שיווק,  
22 פרסום ושירות בבנק (להלן - מר פלד). כשפנתה לברר עם מנהלת המוזיאון, הגב' בן לוי, לפשר  
23 העניין, השיבה לה האחרונה כי חודשיים קודם לכן קיבלה פנייה מהנהלת הבנק בה הודיעו  
24 לה על הכוונה לצמצם את מצבת כוח האדם במוזיאון.

25 3. ביום 23.03.16 התקיימה פגישה בין הגב' שרצקי למר פלד, במהלכה הודיע לה כי החליט על  
26 העברתה מתפקידה כמדריכה במוזיאון לתפקיד פקידה במרכז השירות הבנקאי (להלן -  
27 **מש"ב**) וכי המעבר מתוכנן לסוף חודש מרץ.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45014-05-16

4. לשאלתה, מדוע נבחרה היא מכל העובדים במוזיאון, השיב לה מר פלד, לדבריה, כי הואיל  
 והוא אינו מכיר אותה היכרות מעמיקה, הוא הסתמך על הערכות העובד שלה והשווה ביניהן  
 לבין אלה של יתר עובדי המוזיאון ומצא שהערכה שקיבלה היתה הנמוכה ביותר.
5. לדבריה, כשפנתה לברר את פשר העניין עם הגב' בן לוי, השיבה לה האחרונה כי היא עצמה  
 סרבה בתוקף למסור שמות של עובדים אותם ניתן להעביר מתפקידם, ואולם הונחתה  
 מפורשות ע"י מנהלת האגף דאז להעניק לה ציונים נמוכים יותר (סעיפים 8-11 לבקשה).
6. הגב' שרצקי הודיעה על התנגדותה למעבר וביקשה ממר פלד כי ישוב ויבחן את החלטתו,  
 במיוחד לאור פרק הזמן הקצר יחסית (3.5 שנים) שנותר לה עד למועד הפרישה.
7. בנוסף, פנתה בבקשת עזרה לסגן יו"ר ועד העובדים, מר צ'צ'יקס, אשר פנה לגב' בן לוי בדוא"ל  
 בבקשה לקבל את עמדתה, וזו השיבה לו מיום 30.03.16 (נספח ד' לבקשה) בזה הלשון:  
 " [...]
- נינה שרצקי עובדת במוזיאון מספר שנים.  
 עובדת מוטיבציונית מאוד, אכפתית ולוואלית לאין שיעור לבנק  
 ולמוזיאון.  
 בחורה אינטליגנטית, שמחה תמיד ללמוד עוד ועוד ולתרום למערכת  
 בכל מה שנדרש.  
 מייצגת אותנו במועצה לשימור אתרים באופן מיטבי.  
 עשרות אלפי הלקוחות המסיירים במוזיאון משבחים אותה על  
 עבודתה אותה היא עושה באופן מיוחד לה.  
 אצטער מאוד לוותר עליה.  
 אני מוכרחה לציין שמאז התבשרה על כך היא במצב נפשי קשה  
 ביותר ואני חוששת לה מאוד.  
 אציין גם שרק לאחרונה היא ביפרה (כך במקור – א' ש') שבחינה  
 כלכלית היא מפרנסת יחידה מזה שנים אחרות מאז שבעלה הפסיק  
 לעזוב (כך במקור – א' ש'). במוזיאון אני מנסה לתת לה משמרות ב'  
 ועבודה בימי ו' בכדי לשפר ולו במעט את מצבה הכלכלי. בהצלחה".**
8. בעקבות האמור לעיל, הודיע מר צ'צ'יקס לגב' שרצקי כי עניינה מטופל וביום 03.04.16  
 התקיימה פגישה בינה לבין הגב' יעקובי, מנהלת משאבי אנוש, במסגרתה הוצגו בפניה שלוש  
 הצעות תעסוקה חלופיות.
9. לדברי גב' שרצקי הצעות אלה, אשר דרישות הסף לגביהן, כוללות השכלה תיכונית בלבד או  
 כישורים שאינם בתחום עיסוקה והשכלתה (ניתוח מערכות), הוצעו לה מן הפה אל החוץ, אינן  
 הולמות את כישוריה והשכלתה והדבר מעיד כי ההחלטה להעבירה מתפקידה נבעה  
 משיקולים פסולים הנוגעים לגילה.
10. ביום 17.04.16 התקיימה פגישה בינה לבין מר חיים גלוביץ, סגן ראש מערך משאבי אנוש,  
 במהלכה, הציע, בין היתר, כי תפרוש. הגב' שרצקי שבה והבהירה כי אינה מעוניינת בהעברה  
 והדגישה כי לאור שביעות הרצון הרבה מתפקודה מחד גיסא וסמיכות הזמנים למועד  
 פרישתה מאידך גיסא, ההחלטה להעבירה לתפקיד שאינה הולם את השכלתה וכישוריה, אינה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סעי' 16-05-45014

- 1 מקצועית ונובעת משיקולים זרים של אפלייה מחמת גיל. כמו כן, עדכנה אותו כי מאז קיבלה
- 2 את ההודעה על החלטה להעבירה, מצבה הנפשי התערער.
- 3 11. ביום 28.04.16 שבה הגב' בן לוי ועדכנה את הגב' שרצקי, כי לאחר ששוחחה עם מר פלד, הוא
- 4 שב על ההצעה לפיה המבקשת תועבר לתפקיד במש"ב ותוכל במקביל להמשיך ולעבוד
- 5 במוזיאון במשמרות ובימי שישי, באופן ששכרה לא ייפגע כתוצאה מן המעבר לתפקיד החדש.
- 6 12. סופו של דבר, ביום 08.05.16 מסרה הגב' יעקובי לגב' שרצקי מכתב הקובע כי עליה להתייצב
- 7 לעבודתה בתפקיד החדש כבנקאית במש"ב ביום 15.05.16.
- 8 13. להשלמת התמונה יצוין, כי בסמוך לכך, נפלה הגב' שרצקי למשכב ונעדרה מעבודתה, תוך
- 9 שהיא מגבה את היעדרותה באישורים רפואיים.
- 10 14. לטענתה, ההחלטה להעבירה מתפקידה פסולה גם מן הטעם כי לא נערך לה שימוע כדין טרם
- 11 קבלתה אצל הגורמים בהנהלה, ובין היתר, לא נשקל מצבה הרפואי, הידוע לבנק והמצוי
- 12 בתיקה האישי, שמקורו בתאונת דרכים קשה שעברה לפני מספר שנים בהיותה עובדת הבנק,
- 13 ושבעטיה אף נעדרה ממקום העבודה למשך כ- 9 חודשים.
- 14 15. לאור כל האמור לעיל, עתרה כי יינתן צו מניעה זמני המונע את העברתה מהתפקיד הנוכחי
- 15 אותו היא ממלאת במוזיאון או כל שינוי לרעה במעמדה.
- 16 16. הבנק בתגובתו לבקשה, הכחיש כי ההחלטה להעביר את הגב' שרצקי מתפקידה קשורה
- 17 באופן כלשהו לגילה והטעים כי ועד העובדים היה שותף למהלכים ולמגעים שהתקיימו
- 18 בעניין, והכל במטרה להגיע עמה לפתרון מוסכם.
- 19 17. עוד טען כי העברתה מתפקידה במוזיאון נבעה על רקע תהליך רוחבי המתקיים בכל חטיבות
- 20 הבנק במסגרת הליכי התייעלות מקיפים ומיקוד העשייה בליבת העשייה הבנקאית (סעיף 6.3
- 21 לתגובה).
- 22 18. בנוסף, הבחירה בגב' שרצקי נבעה מהערכות העובד הנמוכות להן זכתה ביחס ליתר
- 23 המדריכים במוזיאון, הקרובים לגילה, עובדה שהוסתרה על ידה ושמאיינת מניה וביה את
- 24 הטענה כי מדובר בהפליה על רקע גילנות.
- 25 19. הבנק הוסיף וטען כי מן הראוי היה לצרף את המדריכים האחרים לבקשה, כצדדים שעשויים
- 26 להיפגע מהחלטה בית הדין, לו תקבל הבקשה. בהקשר לכך הצהיר כי הוא נוטל על עצמו
- 27 לנהוג בהתאם ל"הלכת גור אריה" ויימנע מכל מהלך בלתי הפיך שימנע את חזרתה של הגב'
- 28 שרצקי לתפקידה כמדריכה במוזיאון, ככל שכך ייקבע בסופו של ההליך המשפטי.
- 29 20. במסגרת תגובתו, הביא הבנק נתונים משווים בנוגע לגיל ולוותק של הגב' שרצקי ביחס ליתר
- 30 המדריכים בבנק בכלל ובמוזיאון בפרט (סעיף 13 לתגובה). נתונים אלה מדגימים כי הגב'
- 31 שרצקי הנה אכן העובדת המבוגרת ביותר (בפער של 4 שנים מהעובד הבא אחריה) והוותיקה
- 32 פחות (בפער של 3 שנים מהעובד הבא אחריה) במוזיאון. ביחס לוותק הכללי בבנק של
- 33 המדריכים האחרים, נמצא כי הגב' שרצקי ממוקמת במקום השלישי, כלומר 2 מדריכים הם
- 34 בעלי ותק גדול משלה.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סעיף 16-05-45014

21. ביחס לציוני הערכות העובד של הגב' שרצקי ביחס ליתר המדריכים במוזיאון, הביא הבנק נתונים, לפיהם הציון המשוקלל שלה, בהסתמך על השנים 2014 ו-2015 עמד על 15 כששניים מתוך שלושת העובדים האחרים קיבלו ציון 15.5 והעובד השלישי - 17.5 (סעיף 30 תגובה).
22. עוד נטען ביחס לאחד משלושת העובדים האחרים כי הוא משמש במקביל כעובד טכני ולכן לא ניתן לוותר על עבודתו, שכן נוכחותו במוזיאון חיונית.
23. אין מחלוקת בין הצדדים כי הגב' שרצקי סרבה לקבל עליה את התפקיד החדש שהוצע לה וכי טענה כי הוא אינו הולם את כישוריה והשכלתה. בנוסף, אין חולק כי היא התריעה על כך שהכנסתה צפויה להיפגע עקב המעבר ולכן, הציע מר פלד, לפני משורת הדין, את האפשרות כי היא תשובך למשמרות במוזיאון בסוף השבוע או בימות השבוע האחרים, בהתאם לצורך. בכך תושג מטרתה להמשיך ולהדריך במוזיאון מחד גיסא, ושכרה לא ייפגע, מאידך גיסא (סעיף 35 לתגובה).
24. כאמור לעיל, הצעה זו נדחתה ע"י הגב' שרצקי.
25. טענה נוספת שהעלה הבנק עניינה שיהיו לכאורה שכן, לדבריו נודע לגב' שרצקי לראשונה על הכוונה להעבירה לתפקיד אחר כבר ביום 23.03.16 ולא נמצא כל הסבר מניח את הדעת לעובדה שהבקשה הוגשה ביום 22.05.16. עוד טען, כי דין הבקשה להיות מסולקת על הסף בשל אי צירופם של יתר המדריכים, שעשויים להיפגע, לו תתקבל הבקשה.
26. הבנק הטעים כי החלטה לנייד את הגב' שרצקי לתפקיד אחר בשל צרכי הבנק המשתנים נמצאת במתחם הפרוגטיבה הניהולית שלו וכי עומדת לו חזקת התקינות בהיותו מעסיק החתום על הסכמים קיבוציים מיוחדים, במיוחד שעה שוועד העובדים לא הביע התנגדות למהלך מבחינה משפטית או ארגונית.
27. עוד נטען, כי זכות הטיעון של הגב' שרצקי מומשה במלואה וכי התערבותו של בית הדין בהחלטות מעסיק מוגבלות לבחינה מנהלית ולא מהותית. כמו כן טען כי הטענה על אודות שיקולים פסולים לכאורה הקשורים לגילה של הגב' שרצקי לא באו לעולם אלא לצורך הגשת התובענה.
28. ביום 23.05.16 ניתנה על ידי החלטה, לפיה ניתן סעד ארעי כנגד פגיעה כלשהי בתפקידה של הגב' שרצקי כמדריכה במוזיאון.
29. בשלושת הדיונים שהתקיימו בפניי ביום 30.05.16, 09.06.16 ו-30.06.16 נעשה מאמץ להביא את הצדדים לידי הסמה בנוגע להמשך העסקתה של הגב' שרצקי בבנק. נסיונות אלה לא נשאו פרי ומכאן הצורך להכריע בבקשה.

### ההליכים בתיק זה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45014-05-16

דיון והכרעה

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36

האם ההחלטה להעביר את הגב' שרצקי מתפקידה נגועה אפוא בשיקולים זרים הקשורים לגילה ובנוסף, האם ההחלטה התקבלה מבלי שניתנה לה זכות טיעון? אדון בכך להלן.

30. סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 (להלן: "חוק השוויון"), אוסר על מעביד להפלות בין עובדיו או בין דורשי עבודה, בין היתר, מחמת גילם. איסור זה חולש על כל תקופת העבודה – החל משלב הקבלה לעבודה והקידום בה וכלה במעמד סיום העבודה.

31. על הפסול שבאפליה נכתב רבות. כך לדוגמא פסק בית המשפט העליון בדג"צ 4191/97 רקנט נ' ביה"ד הארצי לעבודה פ"ד נ"ד (5) 330 :

"הערך של "אל-תשליכני לעת זקנה" (תהילים, עא, ט [א]) הוא ביטוי לתפיסה הטבועה עמוק בתרבות החברתית שלנו. הפליה של אדם מחמת גילו המבוגר – להבדיל מסוגים אחרים של הפליה על בסיס של גיל – מהווה פגיעה קשה בכבודו של העובד המבוגר. אינני סבור שפגיעה זו מקוממת פחות מפגיעות אחרות אשר בית-המשפט העליון רואה בהן, כעניין שבשיגרה, שתירה לתקנת הציבור."

32. על האפליה מחמת גיל נפסק, כי היא פוגעת בכבוד האדם המופלה שכן הוא חש שהוא נבחן על פי גילו ולא על פי כישוריו ויכולותיו. האפליה פוגעת גם בחברה בכללותה, בכך שהיא מוותרת על תרומתם של אנשים רבים בעלי יכולת וניסיון, והיא מנציחה דעות קדומות בגי"ץ 10076/02 ד"ר רוזנבאום נ' נציב שירות בתי הסוהר והמפקח הכללי של משטרת ישראל (12.12.06).

33. באשר לנטל ההוכחה, נקבע בסעיף 9(א) לחוק השוויון כך :

"בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 – (1) ...  
(2) לענין פיתורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו."

34. בפסיקה נקבע כי לאחר שהעובד מבסס עילה לכאורה, עובר הנטל למעביד לסתור את הטענה לפיה, התנהגותו נגועה בהפליה פסולה. דהיינו, לצורך העברת נטל ההוכחה למעביד לפי סעיף 9 לחוק, די בכך שהעובד יוכיח כי לא היה במעשיו או בהתנהגותו סיבה לפיטוריו, על מנת להעביר את נטל השכנוע למעביד, ועל המעביד להוכיח כי לא נשקלו שיקולים פסולים בקבלת ההחלטה על הפיטורים (דב"ע נו/3-129 פלוטקין נ' אחים אייזנברג בע"מ פד"ע לג' 481).

35. כאמור, עניין לנו בהחלטת הבנק לנייד את הגב' שרצקי לתפקיד אחר, בניגוד לרצונה ואגב שינוי בתנאי העסקתה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45014-05-16

36. הבנק הדף את הטענה כי מדובר בשיקולי גילנות והשליך יתרו על הציון המשוקלל שהגב' שרצקי קיבלה ביחס לעמיתיה. בסיכומיו, הבנק אף מפנה לעדותה של הגב' בן לוי, אשר העידה כדלקמן:
- "ש. שמעת שיקולים ומכוונים לך אקדח לרקה ואת צריכה לבחור. במי תבחרי?"**
- ת. בצער רב – במבקשת. זה בין אם חד הורית שמפרינסת, כולם היו בניי. המבקשת היא הכי פחות ותיקה ועם כל הצער והכאב שהיא עובדת טובה וקשה לי לוותר, אם היו שמים לי אקדח לרקה זה מה שהייתי בוחרת. בסך הכל הכללי לא שהיא לא טובה, אחרים יותר טובים. אני מרגישה לא נוח עם זה שהמבקשת פה ואני אומרת את זה. כל אחד מהשיקולים שלו. יש עובד שהוא מדריך בחלק מהמשרה ובחלק האחר הוא איש טכני. אני לא יכולה לוותר על זה. אם אני בודקת שני מדריכים אחרים הם יותר טובים. ש. מה זה להיות מדריך יותר טוב?
- ת. היכולת לאלתר באותו רגע כי לפעמים יש דברים לא צפויים. להיות יצירתי באותו רגע לאור הקהל שנמצא מולך. היכולת להיות גמיש בשינויים תוך כדי. זה עניין של ניסיון נצבר. אלה העובדות ואני אומרת זאת בכאב רב."
37. הבנק ביקש שנראה בדברים אלה ביטוי לפררוגטיבה הניהולית תחת נסיבות של אילוץ שנכפה על הגב' בן לוי. אציין, כי הגם שמצאתי את עדותה של הגב' בן לוי מהימנה, התקשיתי להלום את תשובתה לאור הדברים שכתבה על אודות הגב' שרצקי בדוא"ל מיום 30.03.16 למר צ'צ'קס, וזאת משום שלא הובאה כל ראשית ראיה בנוגע לטענה שנשמעה בעדותה בפניי כי שני העובדים האחרים טובים ממנה.
38. אכן, עובדים אלה זכו לציונים גבוהים יותר, בהתאם לטבלה שצוינה בסעיף 30, אלא שאין בידי לקבל את הציונים הללו כי כוזה ראה וקדש' מן הטעם שהגב' בן לוי העידה כי שיטת הניקוד אינה משקפת בהכרח את ההערכה האמתית שהיא רוכשת לעובד, וכדבריה:
- "לשאלת בית הדין כשאת לא מצליחה לשכנע את הממונה?"**
- ת. אני צריכה לקבל החלטה איפה אני מוותרת כדי להעלות או להוריד ציון.
- ש. לשאלת בית הדין זו בטח החלטה לא פשוטה. איך אם כך הציון הסופי שנאלצת לרשום משקף או יכול לשקף נאמנה הערכה לעובד?
- ת. לעתים הוא לא משקף נאמנה את ההערכה לעובד."
- (עמ' 22 לפרוטוקול מול שורה 28 ואילך).
39. מהאמור לעיל מתבקש המסקנה כי אין לייחס לציונים המופיעים בהערכת העובד משמעות גדולה מידי, בוודאי שעה שהפער בין הגב' שרצקי לבין מי שהקדים אותה, עומד על 0.5 נקודה בלבד.
40. בהיעדר נתונים כלשהם ביחס ליתר המדריכים במוזיאון (למעט הגיל והציון, ללא קורלציה ביניהם), אין בידי לקבל בשלב זה את טענתה של הגב' בן לוי כי הגב' שרצקי נופלת מהם





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45014-05-16

- 1 בכישוריה או בתרומתה לבנק, וכי ההחלטה לבחור בה נובעת אך ורק מכך שהשיגה לכאורה  
2 הערכה מספרית משוקללת נמוכה משל יתר עמיתיה המדריכים.
- 3 41. יתרה מכך, בהתאם לעדותה של הגב' בן לוי, כלל לא ברור כיצד היא מבצעת את אותו "קיוזו"  
4 בציונים המשוקללים של עובדיה, כפי שהעידה בפניי, על מנת לענות על הדרישה של הממונה  
5 עליה לתקן חריגות (עמ' 22 מול שורה 19 ואילך).
- 6 42. בנוסף לאמור לעיל, בהתאם לעדותו בפניי, מר פלד, שקיבל את ההחלטה לנייד את הגב'  
7 שרצקי (בהסתמך על המלצתה של הגב' בן לוי), כלל אינו מכיר את הגב' שרצקי.
- 8 43. בכנות רבה העיד כי אין בעובדה ששימש בתפקיד אחראי המוזיאון, כדי לתת לו את התחושה  
9 שהוא יכול להכריע באופן מושכל (עמ' 9 לפרוטוקול מול שורה 9 ואילך).
- 10 44. בעדותו, שאף היא הייתה אמינה בעיניי, אישר כי לא הודיע לאף מדרוך אחר שבדעתו  
11 להעבירו מתפקידו (עמ' 9 לפרוטוקול מול שורות 20-21) ומכאן מתבקשת המסקנה כי  
12 ההחלטה לנייד את הגב' שרצקי, הייתה מעשה עשוי עוד בטרם הובא הדבר לידיעתה. הגעתי  
13 למסקנה זו משום שלא הוצגו בפניי ראיות שמאפשרות להתחקות אחרי אופן קבלת ההחלטה  
14 בבנק, הלך מחשבתו והשיקולים האמתיים שהנחו אותו בבחירת הגב' שרצקי.
- 15 45. זאת ועוד. מר פלד העיד כי לא ראה את הערכת העובד ביחס לגב' שרצקי אלא לאחר שזו  
16 נערכה ונחתמה ע"י הגב' בן לוי, כלומר לאחר שיחתו עם הגב' שרצקי בה הודיע לה, על בסיס  
17 הציון המשוקלל בערכת העובד שלה, לכאורה, על ניוודה, וכדבריו: **"... הבקשה שלי ממנהלת**  
18 **המוזיאון להציג מהמדרוך** (כך הוקלד במקור. צ"ל: "מי המדרוך" – א' ש') **הכי פחות חיוני**  
19 **בנסיבות האלה היו בשיחות ולא דווקא חיכיתי לחוות דעת כזו או אחרת"** (עמ' 11 לפרוטוקול  
20 מול שורות 1-2).
- 21 46. עוד אישר כי למעשה כאשר שוחח עם הגב' בן לוי בחודש פברואר 2016 וביקש לדעת מי העובד  
22 הכי פחות חיוני, האחרונה כלל לא ציינה בפניו את ציוניה של הגב' שרצקי בהערכת העובד  
23 ועמדו בפניו רק ציונים כלליים. זאת ועוד, לדבריו משום שלא הכיר את טיב ואיכות העבודה  
24 של הגב' שרצקי, הוא הסתמך רק על הציון המשוקלל שניתן לגב' שרצקי ע"י הגב' בן לוי,  
25 וזאת מבלי לקחת בחשבון את העובדה שחל שיפור בציון ההערכה בשנת 2015 ביחס לשנת  
26 2014.
- 27 47. כשנשאל האם לקח בחשבון שיקולים נוספים בטרם קיבל את ההחלטה בעניינה של הגב'  
28 שרצקי, כגון: גילה, וותקה, השכלתה, מצבה הרפואי והתאמתה לתפקידים אחרים, השיב  
29 בשלילה. כך גם העיד כי העובדה ששכרה בכל אחת מהמשרות החלופיות שהוצעו לה נמוך  
30 משכרה הנוכחי לא עמד בפניו כלל (עמ' 14 לפרוטוקול מול שורה 4 ואילך).
- 31 48. מר פלד העיד כי אף לא ידע מהן ההצעות החלופיות שהוצעו לגב' שרצקי ולא היה מודע  
32 לאמור במכתבה של הגב' בן לוי מיום 30.03.16 (נספח ד' לבקשה), שכן, מטבע הדברים, מכתב  
33 זה טרם בא לעולם במועד בו נפגש עם הגב' שרצקי.
- 34 49. אלא שלדבריו, גם ביום 08.05.16, הוא מוידע ההודעה על העברתה של הגב' שרצקי מתפקידה  
35 (נספח א' לבקשה), לא ראה את המכתב הנ"ל (עמ' 14 לפרוטוקול מול שורה 32). לאחר מכן,  
36 העיד כי ראה את המכתב (עמ' 15 לפרוטוקול מול שורה 5).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סעי' 16-05-45014

- 1 50. לאור האמור לעיל, התקשיתי לקבל את עמדת הבנק כי החלטה לנייד את הגב' שרצקי  
2 התקבלה מטעמים ענייניים ולאחר שיקול דעת מעמיק, כמתחייב ממהותה של החלטה.  
3 למען הזהירות, ומשעסקינן בחלטה בסעד זמני, אטעים, כי אם אכן היו שיקולים ענייניים,  
4 לא הוצגה בפניי ראשית ראיה לגבי קיומם.  
5

### סיכום ביניים

- 6  
7 51. נמצאנו למדים, כי החלטתו של מר פלד לבחור בגב' שרצקי, נשענה, לדבריו, על הציון  
8 המשוקלל שלה, מבלי שנלקחו בחשבון שיקולים רלוונטיים אחרים;  
9 52. הציון המשוקלל הותאם ו"עובד" ע"י הגב' בן לוי בהתאם לדרישות הממונים עליה ולדבריה,  
10 ייתכן כי שוב אינו משקף את הערכתה האמיתית לגבי שרצקי;  
11 53. מכתב ההערכה מיום 30.03.16 שכתבה הגב' בן לוי, מדבר בעד עצמו וזקוק למעט מאוד  
12 פרשנות. אלא שמר פלד העיד כי בטרם קיבל את החלטה לא היה מודע לו;  
13

### האם ניתנה לגב' שרצקי זכות טיעון

- 14  
15 54. לדברי הבנק, " ... למבקשת ניתן זמן רב מאוד לנסות ולשכנע את המשיב לשנות את כוונתו  
16 לנייד אותה... " (סעיף 24 לסיכומים). אין בידי לקבל טענה זו כלל ועיקר.  
17 55. למותר לציין, כי החלטה כה דרמטית בחייו המקצועיים של עובד, לנייד אותו במקום העבודה  
18 לתפקיד שונה בתכלית מהתפקיד שביצע עד כה, ושכרוך מניה וביה בירידה בשכרו, מחייבת  
19 את המעסיק לערוך לו שימוע כדת וכדין. האמור לעיל מקבל משנה תוקף שעה שמדובר בעובד  
20 שעבד שנים כה רבות עבור אותו מעסיק ומצוי בישורת האחרונה של חייו המקצועיים.  
21 56. רבות נכתב על זכות הטיעון, על חשיבותה ועל היותה מעוגנת בעקרון תום הלב החל ביחסי  
22 עבודה, וזאת על מנת שתתקבל החלטה מבוססת, מושכלת ומאוזנת בעניין העסקתו של עובד  
23 (נעי"ע 1027/01 ד"ר יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל פד"ע לח 455 (2003);  
24 נעי"ע (ארצי) 415/06 דני מלכה נ' שופרסל בע"מ (15.7.07); נעי"ע (ארצי) 109/08 מרכז החינוך  
25 העצמאי לתלמוד תורה נ' עובדיה בינון (21.8.08)).  
26 57. לא כך נהג הבנק במקרה שלפניי. הגב' שרצקי לא זומנה לשימוע כי אם לשיחה בה הודע לה  
27 על הכוונה לניידה. ניתן ללמוד זאת בראש ובראשונה מכך שלא נשקל ניודו של עובד אחר  
28 מקרב עמיתיה, ההחלטה התקבלה ע"י מר פלד לאחר ששוחח עם הגב' בן לוי ולאחר שהסתמך  
29 על הציון המשוקלל שעתיד היה להיכתב בטופס הערכת העובד שלה שבועות מספר לאחר מכן.  
30 58. שנית, מר פלד אישר כל לא נשקלו כל שיקולים אישיים רלוונטיים כגון: וותקה, מס' השנים  
31 שנותרו לה עד לפרישה, השכלתה, העובדה שהערכת העובד שלה השתפרה משנת 2014 לשנת  
32 2015, ניסיונה, מצבה הבריאותי, הכלכלי-משפחתי או את ההערכה המקצועית האמיתית של  
33 הגב' בן לוי אליה כפי שבא לידי ביטוי במכתבה למר צ'צ'קס.  
34 59. כל אלה, לו נשמעו ע"י הגב' שרצקי מבעוד מועד (במסגרת שימוע כדת וכדין) ונשקלו ע"י הבנק  
35 בנפש חפצה, היו עשויים לשנות את החלטה בעניינה. אלא שתחת זאת, כך לטענת מר פלד,





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45014-05-16

- 1 הוא לקח בחשבון את הציון המשוקלל בלבד, ומשמצא שהוא הנמוך ביותר, הגם שבמחצית  
2 הנקודה בלבד, החליט לבחור בה.
- 3 60. לדברו של מר פלד, אף אחד מעמיתיה של הגב' שרצקי לא זומן לשיחה בעניין, ולכן, ובהיעדר  
4 כל ראיה לסתור, הגעתי למסקנה כי הגב' שרצקי עמדה בנטל השכנוע המוטל עליה לעת הזו  
5 כי אין סיבה עניינית נגלית לעין להחלטה לניידה. מכאן כי יש להעביר נטל השכנוע לבנק  
6 להוכיח כי נהג כלפיה בשוויוניות, וזה כשל, לעת עתה, בהרמתו.
- 7 61. מכאן, אין מנוס מהמסקנה כי ההחלטה לנייד את הגב' שרצקי, התקבלה לכאורה מטעמים  
8 בלתי ענייניים.
- 9 62. לא נעלמה מעיניי טענת הבנק בנוגע לשיהוי ואולם אין בידי לקבלה. עם היוודע לה ההחלטה  
10 לניידה, הגב' שרצקי לא שקטה על שמריה. היא הביעה בכל הזדמנות את התנגדותה לכך  
11 וממילא טוען הבנק כי ההחלטה הסופית בעניינה התקבלה רק בחודש מאי שנה זו ובאותו  
12 חודש הוגשה הבקשה מושא החלטה זו. לפיכך, טענת השיהוי נדחית.
- 13 63. ביחס לטענת הבנק כי דין הבקשה להידחות מן הטעם שלא צורפו עמיתיה המדריכים  
14 כמשיבים לבקשה, גם דין טענה זו להידחות. כזכור, מר פלד העיד כי נידום כלל לא נשקל (עמי  
15 9 לפרוטוקול מול שורה 20). שנית, לא נטען כי מהם שינה או עתיד לשנות את מצבו לרעה  
16 בזמן הקרוב ככל שהבקשה תתקבל.
- 17 64. לאור כל האמור לעיל, הגעתי לכלל מסקנה, כי בהחלטה לנייד את הגב' שרצקי נפלו פגמים  
18 מהותיים היורדים לשורשו של עניין.
- 19 65. משמדובר בראיות לכאורה, אמנע בשלב זה מלקבוע כי הונחה בפניי תשתית ראייתית לכך  
20 שהחלטה נבעה אך ממניעים הקשורים לאפליה אסורה מטעמי גילנות, עם זאת, הגב' שרצקי  
21 הצליחה להניח תשתית ראייתית לכאורה לפיה התנהלותו של הבנק כלפיה בכל הקשור  
22 להחלטה לניידה לתפקיד אחר, שאינו מתאים לכישוריה, היתה התנהלות פסולה ופוגענית.
- 23 66. אין לי אלא להצר על כך שחרף כל הניסיונות, הצדדים לא השכילו להגיע לפתרון מוסכם.  
24 ההצעות שהוצעו לגבי שרצקי אינן הולמות את כישוריה, השכלתה וניסיונה.
- 25 67. כמו כן, מן הראוי שהבנק ייקח בחשבון את מצבה המשפחתי, הבריאותי (כפי שידוע לו  
26 בעקבות התאונה שעברה) ולא פחות חשוב מכך, את התקופה הקצרה יחסית שנותרה לה עד  
27 לפרישתה, וישוב וישקול את החלטתו לניידה לתפקיד אחר.
- 28
- 29
- 30 **אחרית דבר**
- 31 68. הבקשה מתקבלת.
- 32 69. עד להחלטה שיפוטית אחרת, ניתן צו מניעה זמני כנגד כל שינוי בתפקידה של הגב' שרצקי  
33 כמדריכה במוזיאון.
- 34 70. בית הדין שב וקורא לצדדים להידבר ביניהם על מנת להגיע להסכמות בנוגע להמשך  
35 תעסוקתה של הגב' שרצקי באופן שהולם את נתונה האישיים, כפי שפורטו לעיל, ולחילופין,  
לשקול פרישה (בהסכמה) בתנאים שישקפו את נכונותה של הגב' שרצקי לעבוד עד גיל פרישה,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45014-05-16

- 1 את שביעות הרצון הרבה מתפקודה במשך כל השנים ואת העובדה שנקלעה, שלא בטובה  
2 לעין הסערה שנים ספורות לפי הגיעה לגיל פרישה ולאחר 27 שנות עבודה מסורות.  
3 71. הבנק יישא בהוצאותיה של הגב' שרצקי בגין הליך זה בסך 2,000 ₪ ובשכ"ט עו"ד בסך  
4 15,000 ₪ בתוספת מע"מ כדין.  
5 72. ככל שלא יושג הסדר בין הצדדים, יגיש הבנק כתב הגנה מטעמו עד ליום 28.07.16.  
6 73. לעיוני ביום 28.07.16 או עם קבלת הודעה מטעם מי מהצדדים.  
7 74. המזכירות תשלח החלטתי זו לב"כ הצדדים גם בפקס, בהקדם.  
8  
9  
10 **ניתנה היום, כ"ג סיוון תשע"ו, (29 יוני 2016), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.**

11  
12

  
אורן שגב, שופט

13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26