



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-05-21064 זאדה נ' משרד החינוך

בפני כבוד השופט משה טוינה
נציג ציבור (עובדים) - מר דוד פטיטו
נציג ציבור (מעבידים) - משה אהרוני

התובעת: עדנה זאדה
ע"י ב"כ עו"ד ירון אבני

נגד

הנתבעת: מדינת ישראל - משרד החינוך
ע"י ב"כ עו"ד אפנאן אבו טהה

פסק דין

- 1
- 2
- 3 פסק דין זה עניינו בתביעה שהגישה גבי עדנה זאדה (להלן: "התובעת") נגד
- 4 מדינת ישראל-משרד החינוך (להלן: "הנתבעת") בחודש מאי 2013. בתביעה
- 5 התבקש בית הדין להורות על שיבוצה של התובעת כמורה בשנת הלימודים
- 6 תשע"ד (שנת הלימודים המתחילה בספטמבר 2013) ובמקביל הוגשה בקשה לצו
- 7 עשה זמני המבקש להורות על שיבוצה של התובעת כמורה בשנת הלימודים
- 8 האמורה. הבקשה לסעד זמני נדחתה בהחלטת בית הדין מיום 23.3.2013
- 9 והתובעת סיימה את עבודתה כמורה במשרד החינוך, בסוף שנת הלימודים
- 10 תשע"ג – באוגוסט 2013.
- 11
- 12 2. ההליכים במסגרת התביעה נמשכו, מבלי שכתב התביעה תוקן כך שיתאים
- 13 למציאות החדשה ולפיה הסתיימו יחסי עובד מעסיק בין הצדדים. עם זאת
- 14 בסיכומים שהגישה התובעת ביקשה האחרונה את הסעדים הבאים –
- 15



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-05-21064 זאדה נ' משרד החינוך

- 1 "להכריז על ביטול ההחלטה על הפסקת העבודה, והשבתה של התובעת לעבודה
 2 סדירה כמורה מן המניין בבית ספר של משרד החינוך ההולם את יכולותיה
 3 וכישוריה המקצועיים, תוך שמירת רצף זכויותיה ותשלום שכרה לכל התקופה
 4 בה לא הועסקה במשרה מלאה כמתחייב.
 5
- 6 כמו כן וכנגזרת מהחלטת בטלות הפרישה המוקדמת של התובעת, מתבקש בית
 7 הדין הנכבד לפסוק כי הפרש השכר שנגרע מהתובעת במהלך התקופה שבה יצאה
 8 לפרישה מוקדמת והוקטנה משכורתה החודשית משכר משרה מלאה לשכר
 9 גמלאי, יושב לתובעת נושא ריבית והצמדה כחוק, כן מתבקש בית הדין הנכבד
 10 לחייב את משרד החינוך בהוצאות ההליך והוצאות שכר טרחת עורך הדין
 11 ועוגמת נפש רבה שנגרמה לה בשל ההתנהלות הפסולה של נציגי משרד החינוך
 12 כלפיה" סעיפים 314-315 לסיכומי התובעת.
 13
- 14 3. את הדיון בתביעה נפתח בהצגת המסגרת העובדתית שהיא הבסיס לטענות
 15 התובעת שלפנינו ומשם נפנה להצגה תמציתית של טענות התובעת ולדיון
 16 והכרעה בתביעה.
 17
- 18 4. ולענייננו הרקע העובדתי הוא כדלקמן:
 19
- 20 א. התובעת היא מורה מוסמכת בהכשרתה ונקלטה כעובדת הוראה במשרד
 21 החינוך בשנת 1982. בעקבות האירועים מושא התביעה, הסתיימו יחסי
 22 עובד מעסיק בין הצדדים בסוף שנת הלימודים תשע"ג - דהינו בסוף
 23 חודש אוגוסט 2013.
 24
- 25 ב. משנת 1985 ועד לסיום הקשר בין הצדדים באוגוסט 2013, לימדה
 26 התובעת בבית הספר העל יסודי "אמית" באשקלון.
 27
- 28 ג. בשנת 2007 מונה מר אברג'יל כמנהל בית ספר "אמית" באשקלון.
 29



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-05-21064 זאדה נ' משרד החינוך

- 1 ד. על רקע טענות מנהל בית הספר לכשל פדגוגי שייחס לתובעת, נדרשה
2 ביולי 2010 התערבות הפיקוח במשרד החינוך; ובמקביל נכנסה לתמונת
3 מערכת יחסי העבודה, הסתדרות המורים, הארגון היציג של התובעת.
4
- 5 ה. בחודש מרץ 2011 הגיעו התובעת והנתבעת יחד עם הארגון היציג של
6 התובעת, לסיכום הבא:
7
- 8 "ביום חמישי... 3/3/2011, סוכם עם המורה עדנה זאדה... העובדת
9 בב"ס "אמית" באשקלון... קדמה לפגישה זו פגישה של המורה עם
10 המחמ"ד מר מאיר סבג, וברוח הסיכום עם המורה ועם המחמ"ד הליך
11 הפיטורים הפדגוגיים של המורה יופסק.
12
- 13 היא מתחייבת לעשות את כל המאמצים לשפר את תהליכי ההוראה
14 והמשמעת בבית הספר.
15
- 16 בתום שנתיים ימים, כלומר בסוף שנת הלימודים תשע"ג, תפרוש המורה
17 לפנסיה, פרישה רגילה.
18
- 19 סיכום זה התקבל על דעת המורה והחתומים מטה.
20
- 21 כל הנ"ל כפוף לאישור מנהלת כ"א במשרד החינוך, הגב' שרה
22 ליכטנברג".
23
- 24 ו. בניגוד לסיכום מחודש מרץ 2011, התובעת הגישה בחודש מאי 2013 את
25 התביעה מושא פסק הדין שבמסגרתו דרשה את שיבוצה כמורה בשנת
26 הלימודים תשע"ד.
27
- 28 ז. כמצוין לעיל, יחד עם התביעה הגישה התובעת בקשה לסעד זמני ובו
29 התבקש בית הדין להורות על שיבוצה כמורה בשנת הלימודים תשע"ד.
30 כאמור לעיל, הבקשה נדחתה בהחלטת בית הדין מיוולי 2012 (ובקשת



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-05-21064 זאדה נ' משרד החינוך

- 1 רשות ערעור שהגישה התובעת על החלטת בית הדין מיולי 2012, נדחתה
 2 אף היא¹. בהתאם, הסתיימו יחסי עובד מעסיק בין הצדדים בסוף
 3 אוגוסט 2013.
 4
- 5 5. עיון בכתב התביעה ובסיכומי התובעת מגלה כי עיקר טענות התובעת הן
 6 כדלקמן:
 7
- 8 א. התובעת חתמה על ההסכם ממרץ 2011 בכפיה בעקבות פתיחת הליך
 9 לפיטוריה שנתפתח לכאורה, מטעמים פדגוגיים מבלי שניתנה לה
 10 אפשרות להתמודד עם ההשגות המקצועיות שהועלו כלפיה לראשונה
 11 דקות ספורות לפני החתימה על ההסכם ממרץ 2011. לטענת התובעת
 12 משאין ההסכם ממרץ 2011 מבטא הסכמה מרצון – ההסכם ממרץ 2011,
 13 בטל.
 14
- 15 ב. הליך הפיטורים מטעמים פדגוגיים שנפתח לכאורה נגדה, פסול מעיקרו
 16 בשל היותו נגוע בפגמים מנהליים ובהיותו נוגד את נהלי משרד החינוך.
 17 הוא הדין בדוחות הפיקוח שמצאו פגמים בעבודתה של התובעת.
 18
- 19 ג. לאור האמור טוענת התובעת, כי הנתבעת לא הוכיחה כישלון פדגוגי
 20 המצדיק את הפסקת עבודתה כמורה.
 21
- 22 ד. מנגד טוענת התובעת, כי חוות הדעת החיוביות על עבודתה כמורה מצד
 23 התלמידים ועמיתים למקצוע, הם הראיה לכך שתלונותיו של מנהל בית
 24 הספר מונעות משיקולים זרים; והתלונות עצמן – התנכלות.
 25
- 26 ה. על רקע זה – בטלות ההסכם ממרץ 2011, העדר הוכחה לכישלון פדגוגי
 27 המצדיק את הפסקת העסקתה; ומנגד ניסיונות להטיל בה דופי כמורה

¹ בר"ע 13-07-11864 מיום 10.7.2013.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-05-21064 זאדה נ' משרד החינוך

- 1 משיקולים זרים – טוענת התובעת כי יש להורות על החזרתה לעבודה
 2 כמורה.
 3
- 4 1. בנוסף, התבקש בית הדין לפסוק לתובעת פיצוי על עוגמת נפש והפסדי
 5 השתכרות² (ההפרש בין שכר לו זכאית התובעת כמורה במשרה מלאה,
 6 לגמלה ששולמה לה מיום סיום יחסי עובד מעסיק בין הצדדים לתקופה
 7 שמחודש ספטמבר 2013 ועד להחזרתה לעבודה, כמבוקש בתביעה).
 8
- 9 6. נאמר מיד שיש לדחות על הסף את התביעה הכספית – פיצוי על עוגמת נפש
 10 והפסדי השתכרות, משאין ביטוי בכתב התביעה לתביעה הכספית, ומשהתביעה
 11 הכספית לא כומתה במסגרת העדויות ובסיכומי התובעת.
 12
- 13 7. נוסף כאן כי במציאות שבה יחסי עובד מעסיק מסתיימים בהחלטת המעסיק
 14 על פיטורי העובד בוחן בית הדין את הליך הפיטורים; ובמקרה של פיטורי עובד
 15 בגוף ציבורי - גם את סבירות ההחלטה. **במקרה הנוכחי יחסי עובד מעסיק בין**
 16 **הצדדים הסתיימו בהסכם ממרץ 2011, ומכאן שאנו נדרשים לבחינת תוקפו**
 17 **של ההסכם להבדיל מבחינת הליך הפיטורים סבירות ההחלטה ושיקולי הגוף**
 18 **המחליט.** אשר על כן אין מקום לכל אותם טענות על פגם בהליך הפיטורים,
 19 לרבות העדר שימוע ושיקולים זרים בהחלטה על פיטורי התובעת. טענות שלמען
 20 הזהירות נתייחס אליהן בקצרה בפרק הדין והכרעה שבפסק הדין.
 21
- 22 8. על רקע זה נקצר ונאמר, כי לדעת הנתבעת אין בסיס לתביעת התובעת להשבה
 23 לעבודה. זאת לאור הבנתה כי התובעת סיימה את עבודתה בהתאם לסיכום
 24 מוקדם המחייב את הצדדים שניהם. הנתבעת הוסיפה, כי כישלונה של התובעת
 25 כעובדת הוראה חייב פתיחת הליך פיטורים פדגוגים; ומשכך אין ממש בטענות
 26 התובעת לפיהן פעלו מנהל בית הספר ונציגי הפיקוח בחוסר תום לב ומשיקולים
 27 זרים בהליך שנועד להביא להפסקת העסקתה כמורה.
 28

² סעיף 315 לסיכומי התובעת.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-05-21064 זאדה נ' משרד החינוך

9. לאור טענות הצדדים כמפורט לעיל ניגש לבחון את טענות התובעת שהן כאמור
 בשני מישורים. במישור הראשון טענות נגד ההסכם לסיום העסקתה ממרץ
 2011 ובמישור השני טענות להתנכלות ולשיקולים זרים מצד מנהל בית הספר
 והפיקוח במשרד החינוך.
10. סעיף 17 לחוק החוזים דן בתוצאות ההתקשרות בחוזה בכפיה. לעניין זה קובע
 הסעיף:
- א. מי שהתקשר בחוזה עקב כפיה שכפה עליו הצד השני או אחר מטעמו
 בכוח או באיום רשאי לבטל את החוזה.
- ב. אזהרה בתום לב על הפעלת זכות אינה בגדר איום לעניין סעיף זה".
- וסעיף 20 לחוק האמור ממשיך וקובע כי :
- "ביטול חוזה יהיה בהודעת מתקשר לצד השני תוך זמן סביר לאחר שנודע לו
 עילת הביטול- ובמקרים של כפיה – זמן סביר לאחר שנודע לו שפסקה הכפיה"
11. תנאי השירות והשכר של עובדת הוראה במשרד החינוך דוגמת התובעת קבועים
 בתקנון שירות עובדי הוראה הכולל, פרק ה' בהליך פיטורי עובד הוראה קבוע
 מטעמים פדגוגיים³. על פי התקנון, הליך הפיטורים מטעמים פדגוגיים, נפתח
 במכתב אזהרה למורה⁴; ותנאי להוצאת מכתב אזהרה – פניה של המפקח לראש
 החטיבה – על בסיס שתי דוחות תצפית - בבקשה לפתוח בהליך פיטורים
 פדגוגיים ובעקבות כך כינוס וועדת פיקוח על ידי ראש החטיבה, שבסמכותה
 לחתום על מכתב אזהרה. מכאן שבהליך פיטורין פדגוגיים, יש להבחין בין שני
 שלבים; השלב המקדים לפתיחת ההליך הפורמאלי דוחות הפיקוח, שהם תנאי
 להוצאת מכתב אזהרה למורה והשלב הפורמאלי – שלב הוצאת מכתב האזהרה,
 שמשמעו העמדת המורה לשנת ניסיון שבסיומה, ככל שלא ישפר את איכות
 ההוראה יחל השלב השלישי להליך הפיטורין, הכולל דוחות תצפית ומשובים

³ פרק 6 לתקנון שירות עובדי הוראה, פרק משנה 5 ה' בהפסקת עבודתו של עובד הוראה.
⁴ פסקה 9 לפרק 6.5 לתקנון שירות עובדי הוראה.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-05-21064 זאדה נ' משרד החינוך

- 1 שבסיומם רשאית להתכנס ועדה משותפת, כהגדרתה בתקנון, שבסמכותה
 2 להחליט על הפסקת העסקה של עובד הוראה קבוע מטעמים פדגוגיים.
 3
 4 בענייננו, אין חולק כי נכון למועד הצגת ההצעה שקיבלה ביטויי בהסכם ממרץ
 5 2011, עמדו לדיון שתי דוחות צפייה של המפקחת בן הרוש; ובפנינו העידה
 6 המפקחת על עמדה שגיבשה לפעול לסיום העסקתה של התובעת מטעמים
 7 פדגוגיים⁵. מכאן שנכון למועד הסיכום ממרץ 2011 נפתח "הליך פיטורים".
 8
 9 12. לפיכך עצם הפניה לתובעת בהצעה לסיום קשרי עובד מעסיק בהסכמה ובכך
 10 לייתר את הצורך בהפעלת הליך הפיטורים הפדגוגיים, אינו איום כהגדרתו
 11 בסעיף 19א לחוק החוזים (חלק כללי), ובתנאי שההצעה להביא לסיום מוסכם
 12 של הקשר הועלתה ב"תום לב".
 13
 14 13. על רקע זה ניגש לבחינת דרישת "תום הלב" בהצעה לתובעת לסיים את
 15 העסקתה בהסכמה תחת פתיחת הליך פיטורים מטעמים פדגוגיים; ובמימוש
 16 זכותה של התובעת לביטול ההסכם ממרץ 2011, ככל שזכות זו עומדת לה, על
 17 פי סעיף 20 לחוק.
 18
 19 14. בשונה מבחינת שיקול דעת מנהלי, ששם בוחן בית הדין את מניעי הגוף המנהלי
 20 ואת סבירות ההחלטה המנהלית - בחינת שאלת "תום הלב" בהצגת הברירה
 21 לתובעת לסיים את עבודתה בהסכמה, היא שאלה עובדתית טהורה. את הקביעה
 22 העובדתית בסוגיה זו מבקשים אנו לבחון על יסוד העובדות:
 23

⁵ כך לדוגמה משאלה המפקחת בעדותה לפנינו והשיבה: "הליך הפיטורין היה אמור להתחיל על בסיס השיעורים שצפיתי בה" עמ' 41 לפרוטוקול שורה 20. וכן תשובת המפקחת לשאלה למה התכוונה שאמרה שהליך הפיטורין נפסק, ענתה כדלקמן: "כיוון שהגיע הסיכום (ההסכם) מחדש מרץ 2011 על סיום העסקתה של התובעת, הוספה שלי - ט.מ.) כל הפרוצדורה שהייתה צריכה להתבצע לאחר איסוף העדויות בשיעורים שצפיתי, לא קרה כיוון שההסכם הזה התקבל על דעתה ובשיתוף המחמ"ד (מנהל המחוז), לחינך ממלכתי דתי) מתוך כוונה של כבוד כלפי העשייה שלה בעבר והיא הסכימה ועל דעתה, היא חתמה על הדבר הזה, הסכם זה הסכם לכן לא התחלנו אחר כך את הפיטורין הפדגוגיים" עמ' 40 שורה 29 עד עמ' 41 שורה 2).



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-05-21064 זאדה נ' משרד החינוך

- א. לתצהיר מטעמה צירפה התובעת מכתבי תלונה של מנהל בית הספר 1
בסוגיות מקצועיות – הגעה באיחור לתורנות תפילה⁶, התנהלות פוגענית 2
כלפי תלמיד⁷, העדר שליטה וחוסר יכולת להטיל מרות בכיתה⁸. 3
4
ב. מכתבי התגובה של התובעת למנהל בית הספר מאשרים את הגרסה 5
העובדתית שבמכתבי התלונה המצורפים^{9,10,11}. 6
7
ג. ממכתבים נוספים שצירפה התובעת מספרים כי מנהל בית הספר התלונן 8
על התנהגות לא מכבדת של התובעת כלפי מורה עמית¹². גם כאן הטענות 9
העובדתיות במכתב התלונה מקבלות אישור בראייה עצמאית שצירפה 10
התובעת - תמליל שיחה עם אותו מורה שהוקלטה שלא בידיעתו. 11
12
ד. עדות¹³ והמסמכים שצירפה התובעת לתצהירה מלמדים כי התובעת 13
פנתה לתלמידיה לקבלת חוות דעת ותמיכה בגרסתה העובדתית 14
לאירועים שבמחלוקת המייחסים לה התנהלות שאיננה מתאימה לעובד 15
הוראה¹⁴. כן מלמדים המסמכים על הפעלת חוקר פרטי שגבה "הודעה" 16

⁶ מכתב מנהל בית הספר מיום 2.12.2010.

⁷ מכתבו של מנהל בית הספר לתובעת מחדש אוקטובר 2010, פנייה לתלמיד י.ק בתואר טיפוש.

⁸ מכתב מנהל בית הספר מיום 6.11.2011 הנפתח במשפט – "מאז תחילת השנה לצערי הרב, שוב אינך מצליחה להתמודד עם תלמידי כיתותיך. אינך מוצאת דרכים חינוכיות להגיע אליהם והפתרון היחיד והמיידי שלך שוב ושוב "תצא מהכיתה". ומכתבו מיום 7.6.2012 שבו מספר מנהל בית הספר כי הגיע לכיתה בה מצא את התובעת, לבד מול שני תלמידים – "ללא כל ציד וללא כל למידה".

⁹ מכתב תשובה של התובעת מיום 9.1.2011 – "ברצוני להסב את תשומת לבך שמתחילת השנה איחורתי פעם אחת לתפילה..."

¹⁰ תגובת התובעת למנהל בית הספר מחדש אוקטובר 2010, מיום 24.11.2010 – "פעם אחת בלבד אמרתי לתלמיד יי טיפוש".

¹¹ מכתב תשובה מיום 26.1.2012 למכתב מיום 6.11.2011 – "מתחילת השנה ועד עתה לא הוצאתי אף תלמיד אחד מהכיתה בגין בעיית משמעת למעט מקרה אחד".

¹² מכתב מנהל בית הספר מיום 12.11.2011, טענת מנהל בית הספר להתפרצות כלפי מורה בשם גבי ביטון. התובעת צירפה תמליל של הקלטת סתר, עם מר ביטון, שם בתשובה לשאלה, פונה מר ביטון לתובעת: "למה את פונה אלי קודם כל בצורה כזאת? מה את צוקת עליי? אני מדווח שתלמיד כך וכך יצא מחוץ לכיתה".

¹³ עדות התובעת בעמ' 21 שורות 11-7 לפרוטוקול שם בתשובה לשאלה מעידה התובעת כך – "...אני בעקבות מכתב שלו אמרתי שיכתבו מה רואים בשיעורים שלי. אני יודעת שהם נהנים ואמרתי להם לכתוב. הוא מכפיש אותי במכתבים על דברים שלא היו ולא נבראו. למה בתקופה של אוון לא ביקשתי שהתלמידים יכתבו ובתקופה של יצחק הוא מכפיש ורציני לקחת כמה ראיות של תלמידים שיראו מה כתבים עליי". ובהמשך בשורה 16: "זה שפנית ל כמה תלמידים שיכתבו כמה דברים עשיתי את זה כדי להגן על שמי הטוב".

¹⁴ ראה לדוגמה מכתב של התלמידה ש.א: "למנהל המורה עדנה לא עשתה כלום ל-א' אין על המורה בעולם. המורה לא שרטה את התלמידה א' לדעתי התלמידה סתם מעלילה על המורה דברים ואני הייתי לידה והיא לא עשתה כלום רק אמרה להיכנס לכיתה וזו האמת"



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-05-21064 זאדה נ' משרד החינוך

- 1 מאביה של התלמידה¹⁵, שהאשימה את התובעת באלימות, וניסה
 2 ל"יתשאל" את אותה התלמידה במקום עבודתה בגן ילדים¹⁶.
 3
 4 ה. באוגוסט 2010, התקיימה ישיבה בנוכחות נציג הסתדרות המורים, מר
 5 מנצור, הגב' בן הרוש, מפקחת והתובעת. נושא השיחה היה העברה לבית
 6 ספר אחר לאור מערכת היחסים הבלתי תקינה בין התובעת למנהל בית
 7 הספר¹⁷.
 8
 9 בינואר ופברואר 2011 צפתה המפקחת בן הרוש, בשני שעורים של
 10 התובעת. הדוחות שיצאו בעקבות אותן תצפיות צורפו לתצהיר התובעת
 11 והם שליליים¹⁸. מבלי להיכנס לטענות התובעת על אי שמירה על נוהלי
 12 משרד החינוך לעניין הליך הוצאת הדוחות, הרי שגם התובעת עצמה
 13 מאשרת אירוע של הפרת משמעת במהלך השיעור שנצפה בפברואר 2011
 14 והמתועד בדו"ח¹⁹.
 15
 16 15. רצף הטענות העובדתיות במכתבי התלונה שאינן במחלוקת, ההתנהלות הלא
 17 מכבדת של התובעת כלפי עמיתה, הקלטות סתר במקום העבודה, קבלת חוות
 18 ותמיכה בגרסתה העובדתית מתלמידיה במציאות של יחסי מרות וההכרה של
 19 הפיקוח וארגון העובדים המייצג של התובעת כי אין תוחלת להמשך העסק
 20 האחרונה בבית הספר אמיי"ת- הן כולם עובדות המחייבות את המסקנה כי הצגת
 21 הברירה בפני התובעת לסיים את עבודתה בהסכמה שאם לא כן יפתחו נגדה
 22 בהליך פיטורים- הוצגה בפניה בתום לב.
 23
 24 16. אשר על כן - משעמדה לנתבעת הזכות לנקוט נגד התובעת בהליך של פיטורים
 25 פדגוגים ומשהצגת הברירה בפני התובעת לסיים את העסקתה בהסכמה ולא

¹⁵ הודעה מיום 13.3.2013.

¹⁶ דוח פעולה של החוקר הפרטי מר אטיאס מיום 13.3.2013 – "בתאריך הנ"ל... ביקרתי בגן הילדים שבו עובדת א' ברח'.... שדרות. בביקור שערכתי פגשתי את המנהלת (הגן, הוספה שלי – ט.מ.) במשרדה ביקשתי את עזרתה... המנהלת התנגדה נחרצות למהלך הזה שבו אשוחח עם העובדת שלה"

¹⁷ סיכום פגישה מיום 23.8.2010 המצורף כנספח יא לכתב התביעה.

¹⁸ דוחות הפיקוח צורפו כנספח ט' לתצהירה של הגב' שרה ליכטנברג.

¹⁹ עדות התובעת בעמ' 18 לפרוטוקול שורות 22-29.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-05-21064 זאדה נ' משרד החינוך

- 1 יפתחו נגדה בהליך פיטורים הועלתה בתום לב ובמטרה ראויה- לחסוך בצעדים
 2 המהווים פגיעה קשה במורה – אין בהצגת האפשרות בפני התובעת על סיום
 3 העסקתה בהסכמה, משום "כפייה".
 4
- 5 17. זאת ועוד. ככול שקמה לתובעת עילה לביטול ההסכם ממרץ 2011 בשל הפגם
 6 שבכריתתו, אין ההסכם בטל מעיקרו אלא נדרשת הודעת ביטול שאותה היה על
 7 התובעת להעביר בלשון החוק - "תוך זמן סביר לאחר שנודע לו שפסקה
 8 הכפייה"²⁰. לפיכך, אפילו אמרנו שההסכם ממרץ 2011, על סיומם של יחסי עובד
 9 מעסיק באוגוסט 2013, מוכתם ב"כפייה"- וזו אינה דעתנו - היה על התובעת
 10 לשלוח הודעת ביטול בתוך פרק זמן סביר. כפי שנראה מיד תנאי זה איננו
 11 מתקיים כאן ונבהיר.
 12
- 13 18. ביולי 2011 כתב ב"כ דאז של התובעת עוה"ד מינצר, מכתב בשם התובעת לד"ר
 14 אמירה חיים מי שהייתה באותה עת מנהלת מחוז דרום במשרד החינוך. במכתב
 15 מלין עוה"ד מינצר על התנכלות בתובעת ומתייחס במישרין להסכם ממרץ 2011.
 16 לעניין זה נאמר שם:
 17
- 18 "סיכום הפגישה מיום 3.3.11 עליו חתומה גם המורה, נראה על פניו כי הסכם
 19 מרצון, ברם, לא בקושי רב יונח עד כמה בלתי מאוזנים ולא נאותים היו הלחצים
 20 אשר הופעלו על המורה לשם חתימתה, בין היתר, תוך כך ש'הובהר לה' כי היא
 21 מצויה בעיצומו של 'הליך פיטורים פדגוגי' (כלשון המסמך) אשר ביכולתה לעצור
 22 ע"י חתימתה על הסכם הפרישה המוקדמת.
 23
- 24 הואיל ו'סיכום הפגישה' הותנה באישורה של מנהלת כ"א במשרדכם, הגברת
 25 שרה ליכטנברג ואין בידי כל מידע באם אכן אושר, לא ראיתי, עד כה, ענין רב
 26 לתקוף את כשרות ההסכם או לדרוש ביטולו עקב הכפייה הנראית לעין שהובילה
 27 את העובדת לחתימתו".

²⁰ גבריאלה שלו, דיני חוזים – חלק כללי (תשס"ה) עמ' 362 – "סעיף 20 לחוק... קובע בראשיתו כי "ביטול החוזה יהיה בהודעת המתקשר" ללמדך שאין ביטול בלא הודעה. ההודעה היא לפיכך קונסטטיטיבית – תנאי מכונן של הביטול. כאשר ההודעה אינה בנמצא או כאשר אין ההודעה עומדת בדרישות הדין... או מבחינת זמנה – אין ביטול, והחובה נשאר בתוקפו."



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-05-21064 זאדה נ' משרד החינוך

- 1
- 2 19. מכאן שכבר ביולי 2011 יכלה התובעת להודיע על ביטול ההסכם ונמנעה
- 3 מלעשות כן. זאת ועוד, בעקבות מסכת מכתבים נוספת ששלח עוה"ד מינצר
- 4 למשרד החינוך מחוז דרום הוציאה הגבי' ליכטנברג לב"כ התובעת את המכתב
- 5 הבא ממאי 2012:
- 6
- 7 "מבלי להיכנס לטענות שהועלו כלפי המנהל, מבקשת להביא לידיעתך, כי בשל
- 8 אי שביעות רצון מעבודתה של מרשתך, שקל המשרד אפשרות פיטוריה מטעמים
- 9 פדגוגיים.
- 10
- 11 כדי לאפשר למורה לסיים את שירותה באופן מכובד, זומנה למשרד לשיחה.
- 12
- 13 בשיחה שהתקיימה עמה ועם נציג הסתדרות המורים סוכס, שמרשתך תסיים
- 14 עבודתה במשרד התום שנה"ל תשע"ג, הצדדים חתמו על הסכם זה, הבעיות
- 15 והטענות הדו צדדיות לא מאפשרות המשך העסקה, הוצע למורה לעבור למוסד
- 16 אחר או לצאת לשבתון.
- 17
- 18 לאור האמור, המשרד דבק בעמדתו שההסכם מחייב ונפעל על-פיו.
- 19
- 20 לנוחיותך, מצ"ב העתק מההסכם".
- 21
- 22 20. החשוב הוא כי מכתבה של הגבי' ליכטנברג איננו נענה בשום תגובה עד להגשת
- 23 התביעה במאי 2013, בפרט בהודעה על ביטול ההסכם ממרץ 2011. דהיינו על
- 24 אף שהתובעת ובאי כוחה מודעים להסכם ממרץ 2011 ומודעים לעמדת משרד
- 25 החינוך כי ההסכם מחייב וזאת לכל המאוחר בחודש מאי 2012, מועד מכתבה
- 26 של הגבי' ליכטנברג - הם נמנעים מלהודיע על ביטולו כאשר במהלך כל אותה
- 27 תקופה, ממשיכה הנתבעת, להסתמך על ההסכם מחודש מרץ 2011 ונמנעת
- 28 מלהפעיל את סמכויותיה להביא לסיום העסקתה של התובעת מטעמים
- 29 פדגוגיים.
- 30



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-05-21064 זאדה נ' משרד החינוך

- 1 בנסיבות הללו אין לראות בתובעת כמי שמימשה את זכות הביטול של ההסכם
 2 ממרץ 2011 – ככל שהייתה בידיה זכות שכזו – בתוך פרק זמן סביר. לטעמנו,
 3 אין לתת יד למציאות שבה התובעת מודעת בזמן אמת, ל"פגמים" בהסכם ממרץ
 4 2011, ועם זאת נמנעת מלפעול לביטול ההסכם במטרה לנצל את היתרונות
 5 הגלומים בו.
 6
- 7 21. משיחסי עובד מעסיק הסתיימו בהסכמה בהסכם ממרץ 2011; ומשמצאנו כי
 8 אין לקבל את טענת התובעת לפגם בהסכמה; ומשדעתנו היא גם אילו חתימתה
 9 של התובעת על ההסכם ממרץ 2011 מוכתמת, לא ניתנה הודעת ביטול בתוך פרק
 10 זמן סביר ולפיכך ההסכם תקף - דין התביעה להידחות. עם זאת ולמעלה
 11 מהצורך נאמר כאן כי אין ממש בטענות התובעת להתנכלות.
 12
- 13 22. כפי שראינו לעיל הבסיס העובדתי שבתלונות מנהל בית הספר כלפי התובעת
 14 אושר על ידה. ההתנהלות של התובעת כפי שבאה לידי ביטוי במהלך ההליך,
 15 בבקשה לחוות דעת של תלמידים ובשימוש בחוקר פרטי נגד תלמידה לשעבר, יש
 16 בהם כדי לבסס את אותן תלונות של מנהל בית הספר להתנהגות של התובעת
 17 אשר איננה תואמת את ההתנהגות המצופה מעובדת. לפיכך לא ניתן לטעון
 18 לקיומה של התנכלות על רקע רצון של מנהל בית הספר ושל הנתבעת להביא
 19 לסיום העסקתה של התובעת.
 20
- 21 23. עוד נוסיף כי סעד של אכיפת יחסי עובד מעסיק שזו היא מהות התביעה שלפנינו,
 22 הוא תמיד סעד שבשיקול דעת. על רקע זה אפילו היה ממש בטענת התובעת, לא
 23 זה המקום להורות על אכיפת יחסי עובד מעביד משאין לתת יד למציאות בה
 24 מורה שמצוי בעמדת כוח מול תלמידיו פונה לאותם תלמידים לקבלת חוות דעת
 25 ותמיכה בעמדתו בעימות מול מנהל בית הספר וקל וחומר מול תלמיד אחר,
 26 ומשלגישתנו לא ניתן להשלים עם מציאות שבה מורה מפעיל חוקר פרטי נגד
 27 תלמיד או תלמיד לשעבר.
 28
- 29 24. סוף דבר התביעה נדחית. משנדחתה התביעה תשיא התובעת בהוצאות הנתבעת
 30 בסך 7,500 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

פ"ה 13-05-21064 זאדה נ' משרד החינוך

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

הערעור על פסק הדין הוא בזכות לבית הדין הארצי בירושלים, בתוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין לצד המבקש.

ניתן היום, י"ז אייר תשע"ו, 25 מאי 2016, בהעדר הצדדים.

		
_____ נציג מעסיקים – מר משה אהרוני	_____ משה טוינה, שופט	_____ נציג עובדים – מר דוד פטיטו

- 7