



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

לפני:

כב' השופטת אורית יעקבס

נציג ציבור (עובדים): מר מימון אבוקרט

נציג ציבור (מעסיקים): מר זאב גולדנברג

התובעת:

ילנה מיטרוב
ע"י ב"כ עוה"ד דרור חייק

-

הנתבעת:

בקרה גבע אגש"ח בע"מ ח.פ. 570041970
ע"י ב"כ עוה"ד מיכל נצר ועוה"ד אורי דדו

פסק דין

1. התובעת, טענה כי חוותה מסכת קשה של התעמרות במסגרת עבודתה מצד עמיתותיה לעבודה, וכי מעסיקתה, הנתבעת, לא פעלה כמצופה ממעסיק סביר ובכך כשלה מלספק לה מקום עבודה בטוח וראוי.
2. בשל כך, ביקשה התובע כי ביה"ד יחייב את הנתבעת לשלם לה פיצוי בגין התעמרות בעבודה בסכום של 60,000 ₪ ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין משיקולים זרים וחוסר תום לב בסכום של 50,000 ₪.
2. **מהלך הדיון-**
- בתאריך 30.04.17 התקיים, לפני ראש ההרכב, דיון מוקדם מקיף במהלכו השמיעו הצדדים את טענותיהם, התייחסו זה לטענותיו של רעהו וענו לשאלות ביה"ד. בסיום הדיון, ניתנה החלטה על השלמת ההליכים המקדמיים ועל הגשת תצהירי עדות ראשית.
- בזיקה להחלטה הנ"ל הגישו הצדדים את תצהיריהם ובתאריך 25.03.18 התקיימה ישיבת הוכחות במסגרתה נחקרו על תצהיריהם התובעת וגבי מיטל שטוטמן (להלן: "מיטל") המשמשת בתפקיד סמנכ"לית משאבי אנוש בנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

1 בסיום ישיבת ההוכחות, קצב ביה"ד, לצדדים, לבקשתם, מועדים לשם
2 הגשת סיכומיהם ולאחר שאלו הוגשו (סיכומי התובעת בתאריך 08.06.18
3 וסיכומי הנתבעת בתאריך 23.08.18) הבשיל התיק למתן פסק דין.
4

3. להלן העובדות הרלוונטיות כפי שעלו מחומר הראיות-

- 5
6 א. הנתבעת הינה אגודה שיתופית חקלאית הרשומה כדין בישראל.
7 ב. התובעת עבדה כמנהלת חשבונות במשרדי הנתבעת בקיבוץ גבע
8 מתאריך 27.07.13 ועד לפיטוריה בתאריך 01.08.16.
9 ג. במחלקת הנהלת החשבונות עבדו שלוש עובדות: התובעת, גב' מאיה
10 יודיס אשר החלה לעבוד כ- 4 חודשים לפני התובעת (להלן: "מאיה")
11 וגב' אנדי גרייצר (להלן: "אנדי"), כאשר על המחלקה ממונה גב' רוני
12 מרומי (להלן: "רוני").
13 ד. התובעת ביצעה את תפקידה כראוי, במקצועיות ולשביעות רצונם
14 של הממונים עליה, ובפברואר 2016 היא קיבלה תעודת הערכה.
15 ה. במהלך חודש פברואר 2016 התקיימו שיחות משוב והתובעת ביקשה
16 העלאת שכר.
17 ו. בתאריך 10.03.16 פנתה התובעת למיטל וסיפרה לה כי היא לא חשה
18 בטוב בעקבות ריב שהיה לה עם מאיה, וכי פנתה למרפאה. כן סיפרה
19 כי קיימת מתיחות בינה לבין מאיה (העתק מסיכום השיחה שערכה
20 מיטל צורף כנספח ד' לתצהיר התובעת).
21 ז. בתאריך 13.03.16 קיימה מיטל, במשרדה של רוני ובנוכחותה, שיחה
22 משותפת עם התובעת, מאיה ורוני (העתק מפרוטוקול השיחה כפי
23 שנרשם על ידי מיטל צורף כנספח ו' לתצהירה של התובעת).
24 ח. יום למחרת, קרי - בתאריך 14.03.16, שלחה התובעת לרוני ולמיטל,
25 מייל, שהוכתר "בהמשך לשיחה" ובו רשמה:
26 "שלום,
27 ברצוני לשתף אתכן בתחושות ומחשבות שלי לאחר
28 שיחה של אתמול.
29 קודם כל אני שמחה שעירבתי אתכן, והתחושה שיש
30 אוזן קשבת מאוד עוזרת לי.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

1 בהקשר לשאלה של מיטל, האם אני רגישה שאני
 2 רוצה לקחת חלק בבניית יחסי עבודה תקינים,
 3 התשובה היא כן. גם קודם הפגנתי יחס מכבד כלפי
 4 מאיה וגם אמשיך כך.
 5 יחד עם זאת עוצמת הפגיעה שלי מיחס של מאיה
 6 כלפיי כל כך גדולה שאין להתעלם מזה.
 7 במשך כשנתיים קיבלתי יחס פוגעני, מזלזל, נורא
 8 סבלתי מזה.. לא מעט פעמים ניסיתי לדבר איתה
 9 ללא תוצאה. עד שזה הגיע לתקרית של יום חמישי
 10 שלאחר תקיפה אחרונה שלה לא יכולתי להמשיך יום
 11 עבודה עקב כך שפיזית הרגשתי לא טוב.
 12 בשיחה של אתמול היתה לי תחושה שלמרות הנ"ל
 13 הנושא הוצג בזווית כזאת ששתינו "תרמנו"
 14 להיווצרות המצב הקיים ביחסים ביננו, ומהעמדות
 15 השוות הללו עלינו לבנות יחסי עבודה תקינים.
 16 ה"תרומה שלי אך ורק שלא התעקשתי על כך
 17 שהנהלה תתערב.
 18 לכן הצגה של הסיטואציה לא הוגנת לדעתי.
 19 כמו שאמרתי אני מוכנה ואשתדל בכל מה שתלוי בי,
 20 אך בשל "לאפס" את הסיטואציה נדרשת התנצלות
 21 מצד מאיה... לפחות..
 22 היא לא עשתה זאת וככל הנראה לא מתכוונת
 23 לעשות..
 24 לכן מן הראוי אני סבורה כי מצד הנהלה אמורה
 25 לצאת הזהרה למאיה או דרישה להתנצלות.
 26 בברכה,
 27 לנה" (צורף כנספח ז' לתצהירה של התובעת).
 28 ט. בתאריך 16.03.16 זימנה מיטל את התובעת ואת שאר עובדות
 29 מחלקת הנהלת החשבונות; מאיה, אנדי ומנהלת המחלקה רוני
 30 לשיחה נוספת (העתק מסיכום הפגישה שנערך על ידי מיטל צורף
 31 כנספח ח' לתצהיר התובעת).



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

- 1 בשלהי חודש אפריל 2016, במהלך שיחת שכר עם מנהלת המחלקה, י.
 2 רוני, הודיעה האחרונה לתובעת כי בקשתה, מחודש פברואר 2016,
 3 להעלאת שכר נדחתה, באותו המועד ביקשה התובעת מרוני שתכין
 4 לה מכתב המלצה כי בכוונתה לבדוק אפשרויות עבודה אחרות
 5 בתנאים טובים יותר.
- 6 בתאריך 08.05.16 הודיעה רוני לתובעת כי הנתבעת החלה לאתר י.א.
 7 מחליפה ושלחה, מיילים בנדון למנהלת מחלקת משאבי אנוש הגב' מיטל
 8 עם העתק לתובעת (נספח ט' לתצהירה של התובעת)
- 9 בתאריך 09.05.16 שלחה התובעת לרוני מייל בו רשמה: "רוני, יב.
 10 בהמשך למה שדיברנו... אני רוצה שלא יהיו אי הבנות. אני רציתי לשפר
 11 את תנאי עבודה שלי וקיבלתי סירוב, אבל לא התכוונתי להתפטר או
 12 לצאת לאבטלה. זה לא בתוכנית שלי. לכן שהנהלה תעשה את המהלכים
 13 שהיא חושבת לנכון, אך אני לא מעוניינת להיות בלי עבודה..." (נספח י'
 14 לתצהיר התובעת) (הטעויות במקור - א.י.).
- 15 הגב' רוני, בתגובה למייל ששלחה התובעת, רשמה לה: יג.
 16 "היי לנה
 17 בהמשך למה שדיברנו- ולמה שכתבת לי
 18 לאחר שהבנו ממך כי את מעוניינת לחפש מקום עבודה
 19 (ולכן ביקשת מכתב המלצה) שבו תוכלי לקבל את
 20 התנאים אותם ביקשת ולא הסכמנו לתת החלטנו
 21 להתחיל בתהליך של גיוס עובד חדש על- מנת לאייש את
 22 המשרה הזו בהקדם האפשרי (לא ניתן לאורך זמן
 23 להישאר ללא עובד במשרה זו).
 24 לאחר שנמצא ונגייס את העובד החדש כמובן שנעשה לך
 25 סיום עבודה על- פי חוק וכל המגיע לך תקבלי (הודעה
 26 מוקדמת וכו').
 27 אם משהו לא מובן לך או שיש לך משהו נוסף את מוזמנת
 28 לפנות אלי או אל ראובן/ מיטל בנושא.
 29 רוני" (נספח י' לתצהיר התובעת).
- 30 בתאריך 16.05.16 פרסמה הנתבעת מודעת דרושים לתפקידה של יד.
 31 התובעת (נספח י' לתצהיר התובעת)



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

- 1 טו. בתאריך 04.07.16 שלחה התובעת, מייל, לממונים עליה; רוני מיטל
2 ומנכ"ל הנתבעת מר יפתח בו העלתה את השתלשלות הדברים (נספח
3 טו' לתצהירה של התובעת).
- 4 טז. בתאריך 09.07.16 השיב מנכ"ל הנתבעת, מר יפתח לתובעת:
5 "לנה שלום,
6 הפרטים שאת מתארת לא מוכרים לי ובעיקר מה
7 שאת מכנה "תקרית" או "תקריות" "או חרם"
8 נמסר לי שאת מחפשת עבודה במקום אחר משום
9 שרצונך לעליית שכר לא התממש.
10 ברור שבמצב כזה נחפש מחליף או מחליפה.
11 לפי מה שהבנתי ממיטל כל ההתייחסות אליך
12 מטופלת באופן רגיש ואחראי על ידי מיטל, רוני
13 וראובן, ואני אדאג שכך יעשה בהמשך.
14 יפתח " (נספח טו' לתצהיר התובעת).
- 15 יז. התובעת שהתה בתקופת מחלה מתאריך 03.07.16 עד ליום 24.07.16.
16 יח. בתאריך 25.07.16 זומנה התבעת לשימוע לפני פיתורים ליום שנקבע
17 ליום 28.07.16.
- 18 יט. השימוע התקיים ביום 28.07.16 (פרוטוקול השימוע צורף כנספח כ'
19 לתצהיר התובעת).
- 20 כ. ביום 01.08.16, נשלח לתובעת מכתב פיתורים (נספח כ"א לתצהיר
21 התובעת).
- 22
- 23 4. להלן רשימת הפלוגתאות בהן עלינו להכריע-
24 א. האם הייתה התובעת נתונה להתנכלות וחרם מצד עמיתותיה? ואם
25 כן; האם הנתבעת פעלה כראוי?
26 ב. האם התובעת פוטרה משיקולים זרים ובחוסר תום לב, ובשל
27 תלונותיה על חרם ויחס בלתי ראוי והתנכלות בעבודה?
28
- 29 להלן נדון בפלוגתאות כסדרן;
- 30



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

5. האם הייתה התובעת נתונה להתנכלות וחרם מצד עמיתותיה? ואם כן; 1
 האם הנתבעת פעלה כראוי? 2
 התובעת טענה, כי 3
- א. היא סבלה מהתנכלות וחרם מצד עמיתותיה לעבודה, מאיה ואנדי, 4
 אשר עשו יד אחת נגדה והתעלמו ממנה, כאשר אף לא אחת מהן 5
 עמיתותיה דיברה איתה, כל זאת באופן ילדותי מביש וראוי לגינוי. 6
- ב. הנתבעת נתנה הכשר למעשים הנ"ל, טמנה ראשה בחול וחדלה 7
 מפעולה אקטיבית להסרת החרם. 8
- ג. הנתבעת נמנעה מטיפול בבעיה למרות שידעה על קיומה ולמרות 9
 שהתערבותה התבקשה פעם אחר פעם, כאשר היא בחרה, בכל עת, 10
 בפתרונות רפים במקום לבצע טיפול שורש. 11
- ד. הנתבעת כשלה מלספק לה מקום עבודה בטוח וראוי בו תרגיש 12
 בטוחה מוגנת ותחת זאת איפשרה קיומו של מקום עבודה מסוכן 13
 ופוגעני המתיר התנכלות והתעללות. 14
- ה. במעשיה הרפים ובמחדליה הרבים לא רק שאפשרה הנתבעת את 15
 המשך החרם וההתנכרות אלא אף הגבירה חומרתם ועוצמתם שכן 16
 המחרימות ראו כי הן יכולות להמשיך במעשיהן באין מפריע. 17
- ו. חובת המעסיק לספק סביבת עבודה בטוחה ונאותה ולמנוע פגיעה 18
 בעובדיו, בין פיזית ובין נפשית, טרם עוגנה בחוק, אך עוגנה בפסיקה 19
 זה מכבר. 20
- ז. התנהגות עמיתותיה השפיעה על מצבה הבריאותי והיא נזקקה 21
 לטיפול רפואי כאשר, כחודשיים וחצי לאחר סיום עבודתה, היא 22
 אינה מצליחה לשים דברים מאחוריה ולפתוח דף חדש. 23
- ח. אחריות הנתבעת למעשי עובדותיה, מאיה ואנדי, נובעת מכוח סעיף 24
 13 לפקודת הנויקין. 25
- מנגד, טענה הנתבעת, כי** 26
- א. התובעת אינה מפרטת מהו הבסיס החוקי לטענותיה ועל כן דין 27
 הטענות נגדה, בגין טיב יחסי העבודה, להידחות. 28
- ב. במהלך רוב תקופת עבודתה של התובעת, היא היתה עובדת 29
 מקצועית ואמינה, אך היא לא השתלבה חברתית במקום העבודה. 30



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

- 1 לפי הידוע לה עובדות מחלקת הנהלת חשבונות, בניגוד לטענת
2 התובעת, דוקא ניסו ליצור קשרי עבודה חברתיים עם התובעת על
3 מנת ליצור לכולן סביבת עבודה נעימה, למשל על ידי הזמנתה
4 לארוחות צהריים משותפות ולבילוי משותף בנופש החברה, אך
5 התובעת, אשר נראה כי באופן סובייקטיבי לא הסתדרה עם
6 העובדות הנוספות של המחלקה, סירבה להיענות למרבית ניסיונות
7 אלו.
- 8 ד. פעמים רבות זכתה התובעת לאוזן קשבת ולטיפול מידי לפניויתה
9 מהנהלת הנתבעת: מנכ"ל הנתבעת, מנהלת מחלקת הנהלת חשבונות
10 וסמכ"לית משאבי אנוש, כך שטענותיה כנגד היחס כלפיה מועלות
11 בעלמא.
- 12 ה. הנתבעת עשתה כל שביכולתה כדי "להרגיע את הרוחות".
13 ו. אחריות שילוחית של מעסיק למעשי עובדיו המוטלת מכוח סעיף 13
14 לפקודת הנזיקין, [נוסח חדש], אינה בסמכות בית הדין לעבודה לפי
15 הוראותיו סעיף 24 לחוק בית הדין לעבודה, תשכ"ט-1969.

16

17

דיון והכרעה-

- 18 נושא ההתעמרות בעבודה עדיין לא הבשיל לדבר חקיקה והגנה משפטית
19 מפני "התנכלות תעסוקתית" טרם עוגנה בחקיקה. על שולחן הכנסת
20 מונחות שתי הצעות חוק: האחת; הצעת חוק למניעת התנכלות תעסוקתית,
21 התשע"ה - 2015 והשניה הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה -
22 2015. הצעות החוק אינן מהווה עדיין מקור לחיוב מעסיק בפיצוי. יחד עם
23 זאת, משמשות הן את בתי הדין כמקור נורמטיבי, גם אם כזה שמעמדו נמוך
24 מזה של דבר חקיקה (ראה לדוגמא התייחסות להצעת החוק למניעת
25 התעמרות בעבודה בסע"ש (תל אביב) 53849-07-15 יעל וייס - רוקונט
26 אלקטרוניקה בע"מ (מיום 09.11.17), בסע"ע 35082-03-12 ד"ר אבי אביטל
27 - המכללה האקדמית עמק יזראעל ע"ש מקס שטרן (מיום 10.02.16) -
28 להלן: "פס"ד אבי אביטל"; בסע"ש 16783-04-14 גיא אליהו - משרד ראש
29 הממשלה ואח' (מיום 31.05.16) וכן בסע"ש 38335-03-14 מנחם נפתלי -
30 משרד ראש הממשלה ואח' (מיום 10.02.16) - להלן: "פס"ד נפתלי".



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

1 בפסק דין נפתלי קבעה נשיאת בית הדין לעבודה בירושלים דאז, כבי
 2 השופטת דיתה פרוז'ינין, כי ניתן לפסוק פיצוי עקב תנאי העסקה פוגעניים
 3 והתעמרות בעבודה במסגרת פסיקת פיצוי בגין עגמת נפש.
 4 בתביעה לפיצוי בשל התנכלות תעסוקתית על בית הדין לערוך בירור עובדתי
 5 ולהכריע בשאלה האם ההתנכלות הנטענת אכן התרחשה. השופטת גלקיסמן
 6 בע"ע 12029-11-13 יוליוס מלק - מדינת ישראל הקריה למחקר גרעיני,
 7 מיום 24.11.16, קבעה כי - "אין חולק, שקיימת תופעה של התנכלות בעבודה,
 8 או בשמה האחר "התעמרות במסגרת העבודה", כלשון הצעת החוק למניעת
 9 התעמרות בעבודה, התשע"ה - 2015 [וראו בעניין זה גם שולמית אלמוג,
 10 "התנכלות תעסוקתית" (mobbing), עבודה חברה ומשפט יא' (התשס"ו)
 11 [223]... בסופו של יום, השאלה אם התרחשה או לא התרחשה התנכלות כלפי
 12 העובד במקום העבודה היא שאלה עובדתית, שעל הערכאה הדיונית להכריע בה,
 13 על יסוד התרשמותה ממכלול הראיות והעדויות לפנייה".
 14 בהיעדר עיגון חקיקתי, אין הגדרה ברורה למושג "התנכלות תעסוקתית"
 15 אך ניתן ללמוד על זו ממקורות שונים; בהצעת החוק הוגדרה התנכלות
 16 כפגיעה בכבוד או השפלה לאורך תקופה ובאופן חוזר ונשנה שהופך את
 17 סביבת העבודה לעוינת ויוצר הטרדה רגשית, לרבות התנהגות בריונית כלפי
 18 עובד במקום העבודה. וכן בהצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה:
 19 "התעמרות בעבודה" - התעמרות במסגרת עבודה היא
 20 התנהגות חוזרת ונשנית כלפי אדם, במספר אירועים
 21 נפרדים, שיש בה כדי ליצור עבורו סביבה עוינת במסגרת
 22 עבודה, לרבות אחת או יותר מהתנהגויות אלה:
 23 (1) התייחסות מבזה או משפילה או מזיקה כלפי אדם,
 24 לרבות באמצעות צעקות, קללות, האשמות שווא, או
 25 הפצת שמועות מזיקות;
 26 (2) שיבוש יכולתו של אדם לבצע את תפקידו, לרבות
 27 באמצעות הצבת דרישות בלתי סבירות או יצירת תנאים
 28 בלתי סבירים לביצועו, שאינם נחוצים לביצוע התפקיד
 29 ואינם מטעמים ענייניים, כגון היטפלות קנטרנית
 30 למעשיו, הצגת דרישות או שינוי באופן שלא ניתן
 31 להתמודד עמן, שליטה הדוקה באופן בלתי סביר על
 32 פעילותו במסגרת עבודה או הצרה, בפועל או בכוח, של



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

- 1 סמכויותיו או תחומי אחריותו כנגזר מתפקידו, מטעמים
 2 בלתי ענייניים וכשביצוע העבודה אינו מחייב זאת;
 3 (3) הטלת משימות על האדם שמטרתן מילוי צרכיו
 4 האישיים של אחר ושאינן נוגעות לתחומי תפקידו;
 5 (4) הכפפתו של אדם לאווירה של פחד ואיומים;
 6 (5) ייחוס עבודתו, הישגיו והצלחותיו של אדם לאדם אחר
 7 או ייחוס לאדם כישלונות לא לו, תוך הסתרת עובדות או
 8 הצגה מעוותת שלהן;
 9 (6) נקיטת פעולות שיש בהן כדי להוביל לבידוד מקצועי
 10 או חברתי של האדם;
 11 (7) נקיטת פעולות שיש בהן כדי לפגוע באופן בלתי סביר
 12 בפרטיותו של האדם."
 13
 14 המלומדת שלומית אלמוג במאמרה "התנכלות תעסוקתית (mobbing)",
 15 עבודה חברה ומשפט יא' (התשס"ו) 223 (להלן: "מאמר אלמוג"), מתארת
 16 התנכלות תעסוקתית כפגיעות בכבוד העובד, המשפילות ומבזות אותו, תוך
 17 גרימת סבל רגשי.
 18 אשר לביטויי ההתנכלות, במאמרה, מסבירה אלמוג - "ביטוייה המעשיים
 19 של ההתנכלות התעסוקתית עשויים להיות מגוונים ככל שיעלה הדמיון... פגיעה
 20 בעובדים באמצעים מילוליים-תקשורתיים (צעקות, ביקורת לא-מוצדקת
 21 וכדומה); פגיעה במעמדם של העובדים (באמצעות הפצת שמועות, פעולות
 22 השפלה פומביות וכדומה); ומתן משימות משפילות (שאינן בהן צורך או מניעת
 23 עבודה בפועל). מקובל לראות התנכלות תעסוקתית לא כמקרה חד-פעמי, אלא
 24 כחשיפה מתמשכת למעשים המתוארים".
 25
 26 בענייננו, התובעת תארה בתצהירה את מערכת היחסים, שלכאורה, שררה
 27 בינה לבין עמיתותיה לעבודה, התובעת טענה, כי הכל החל "במהלך שנת
 28 2015 התחלתי לסבול מיחס לא נעים ובלתי חברי ממאיה (בעיקר) ומאנדי, אשר
 29 חלקו איתי את אותו משרד ואת אותה סביבת עבודה (למען הסר ספק מובהר כי
 30 בין רוני לביני היחסים היו תקינים לחלוטין)" התובעת טענה, כי "זה החל
 31 בהצקות קטנות, הערות על כל דבר ועניין בטונים לא נעימים, מבטים נוזפים,
 32 ודחיקה זוחלת שלי מכל שיחה או אינטראקציה במשרד" התובעת ממשיכה



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

1 ומצהירה "כי, התחושה אצלי לפיה איני רצויה על 2 עמיתותיי לעבודה הפכה
 2 מיום ליום מתחושת בטן למציאות עגומה וכך גם האוירה במחלקת הפכה לבלתי
 3 נעימה" "יחד עם זאת המשכתי בעבודתי כרגיל, אולי מתוך משאלת לב כי הגל
 4 העכור יחלוף" ו- "כך חלפו החודשים עד למרץ 2016, ומאותו חודש הפך היחס
 5 המתנכר והבלתי חברי כבר לחרם של ממש". (סעיפים 23 עד 27).
 6 התובעת ממשיכה בתצהירה ומצהירה, בסעיף 28, כי "ייתכן כי תעודת
 7 ההוקרה אשר קיבלתי בחודש 2/16 עוררה אצל עמיתותיי תסכול או קנאה, ייתכן
 8 כי הן רצו להמאיס את מקום העבודה עליי, כך או אחרת הסיבות לחרם אינן
 9 ידועות לי ועד היום לא מצאו חברותיי לעבודה האומץ להסביר את התנהגותן".
 10 התובעת, בסעיפים 29 עד 30, לתצהירה מציינת אירוע שהיווה תפנית
 11 ביחסיה עם עמיתותיה, לגרסתה "בתאריך 9.3.16 שלחתי באמצעות אחד
 12 מעובדי הנתבעת כסף מ"קופה קטנה" לאחד הסניפים במרכז; מדובר במשימה
 13 המבוצעת ע"י מאיה, אך מכיוון שהשליח הגיע בשעה 17:00, לאחר שמאיה כבר
 14 סיימה את עבודתה, מסרתי לו בעצמי את המעטפה" "בתאריך 10.3.16, למחרת,
 15 התגוללה עליי מאיה בנוכחות אנדי בטענה כי פעלתי בצורה שגויה. לא מדובר
 16 היה בהערה מקצועית אלא בפתיחת פה של ממש, השפלה, צעקות, לעג והכל
 17 בפומבי" "נתקפתי מצוקה רבה נבהלתי, חשתי בלבי והתקשיתי להמשיך
 18 לעבוד".
 19 עוד מוסיפה התובעת ומספרת על אירועי אותו היום כי "חזרתי לעבודה
 20 והייתי נסערת. מכיוון שרוני, האחראית עליי, לא נכחה, נכנסתי למשרדה של
 21 מנהלת משאבי אנוש, מיטל שטוטמן טבול (להלן: "מיטל"), וסיפרתי את
 22 שאירע. באותי שיחה מיטל התעניינה בפעם היחידה מה גרם ליחס כזה מצד
 23 מאיה. שאלה אותי, האם הענקת תעודת הערכה החמירה את המצב?" (סעיף
 24 33).
 25 בעקבות פנייתה של התובעת למיטל התקיימו שתי פגישות משותפות
 26 הראשונה בנוכחות מאיה ורוני, והשנייה השתתפה גם העובדת
 27 השלישית במחלקה, היא אנדי. ובעקבות חילופי הדברים במסגרתם, טענה
 28 התובעת, כי "מנקודה זו החל עליי חרם של ממש במחלקה" חרם שהתבטא
 29 בכך ש "מאיה לא דיברה עמי כלל, ואין מדובר רק על "שלום" או "להתראות"
 30 אלא אף על היעדר מענה כלשהו לשאלות או לפניית בקשר לעבודה, היער יחס
 31 מוחלט" "גם מבחינת אנדי, העובדת השלישית במחלקה, הפך היחס כלפיי
 32 למעין חרם, היא לא שוחחה עמי כלל, לא שיחת נימוסין, היעדר יחס מוחלט.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

1 כאשר פניתי אל אנדי היא הסתפקה בתשובות לקוניות בלבד של כן ולא וגם זאת
 2 תוך גילוי חוסר רוח; אפילו כשאמרתי לה "שלום" השיבה מבלי להרים את
 3 הראש, כאילו אין מולה אדם שמדבר" "2 הבנות הפגינו כלפיי יחס מביש
 4 ומשפיל, גרמו לכך שכל דקה אותה העברתי בעבודה הייתה כרוכה בעוגמת נפש
 5 ובסבל" (סעיפים 37-40).
 6 קריאה של פרוטוקולי הפגישות שנערכו וחילופי מיילים בין התובעת למיטל
 7 ורוני מעלה כי אכן, קיימת מערכת יחסים שאינה סימפטית, מרובת
 8 מחלוקות ומעיקה במחלקה אך, ממכלול הדברים, לא התרשמנו, כי אלו
 9 מגיעים לכדי השפלה וביזוי של התובעת ובנסיבות העניין לא ניתן להגדיר
 10 את ה"אירוע"/ים" שתיארה התובעת והיחס ששרר במחלקה, כתוצאה
 11 מכך, ככאלה העולות כדי חרם והתנכלות תעסוקתית;
 12 בפרוטוקול השיבה מיום 13.03.16 (נספח ו' לתצהירה של התובעת), נרשם
 13 כי "מזה זמן רב לנה ומאיה נמצאות ביחסים שאינם טובים ומעיקים על יכולתן
 14 לעבוד יחד". וכי האירוע מיום 10.03 "היה אירוע קשה ביניהן ואשר שתיהן
 15 יצאו ממנו פגועות וכועסות אירוע זה הינו בבחינת הקש ששבר את גב הגמל".
 16 מלבד האירוע מיום 10.03 התובעת אינה מציינת אירועים נוספים זאת על
 17 אף טענתה, כי הריבים התחילו במקום העבודה בשנת 15' (עמ' 11 שורות
 18 5-6 לפרוטוקול).
 19 מהראיות ומעדות התובעת לא ניתן היה לעמוד על חומרת האירוע
 20 והשלכותיו על התובעת, שכן היא לא פירטה מה נאמר לה, איך הושפלה,
 21 ואיך מאיה פגעה ולעגה לה. אמירותיה וטענותיה של התובעת היו כלליות
 22 "פתיחת פה של ממש" "השפלה" "צעקות" "לעג" כך שעל בסיס אמירות
 23 כלליות אלה בלבד, לא ניתן לדעת, למשל, אם דבריה של מאיה היו בגדר
 24 ביקורת מקצועית ולגיטימית על תפקודה של התובעת או שמא, כטענתה של
 25 התובעת, היתה "פתיחת פה של ממש" במטרה לפגוע בכבודה ולהשפילה.
 26 עיינו גם בפרוטוקול השיחות ובחילופי המיילים בין התובעת למיטל ורוני
 27 גם שם לא מצאנו תיעוד ליחס מזלזל, פוגע או משפיל. הראיות מעידות כי
 28 היחס כלפי התובעת לא היה אוהד וסימפטי במיוחד, אך לא מעבר לכך.
 29 חיזוק לכך נמצא בעדותה של מיטל, שהיתה מהימנה ותאמה את התיעוד
 30 וחילופי המיילים בין הצדדים, שלראשונה נחשפה ליחסי העבודה במחלקת
 31 הנהלת החשבונות רק לאחר תלונתה התובעת ביום 10.03 וכי באף רגע לא



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

- 1 הבינה כי התובעת נמצאת בבידוד חברתי, כאשר טענת התובעת לחרם עלתה
 2 רק ב- 04.06, כך העידה:
- 3 "ש. האם קיבלת את הרושם בשיחה הזו כי
 4 התובעת נמצאת תחת בידוד חברתי.
 5 ת. חד משמעית, לא. מאיה היתה פגועה
 6 בעוצמות שאני לא בטוחה כי הן פחותות
 7 מעוצמת הפגיעה של התובעת.
 8 ש. מתי לראשונה הבנת שהתובעת נמצאת
 9 בבידוד חברתי.
 10 ת. לא הבנתי בשום רגע שהיא נמצאת בבידוד
 11 חברתי, ציינתי ואציין שוב, גם מאיה חוותה
 12 עלבון בעוצמות.
 13 ש. גם היום מעולם לא שמעת את הטענה של
 14 התובעת שהיא בבידוד חברתי ובחרם, האם
 15 שמעת זאת לראשונה בתביעתה?
 16 ת. לא, אני שמעתי את הטענה של התובעת על
 17 חרם, במייל שהיא הוציאה לנו ב- 4.6 נספח
 18 ט"ו.
 19 ש. אז למה אמרת קודם כי באף רגע לא הבנת
 20 שהיא נמצאת בבידוד חברתי.
 21 ת. כי ההתרשמות שלי היתה שונה.
 22 ש. באה עובדת שאתם בעצמכם כתבתם שהיא
 23 אמינה ומהימנה והיא בעצמה כותבת שהיא
 24 בחרם ולא מדברים איתה ואת מודה כי
 25 שמעת את זה אבל אומרת כי התרשמת
 26 אחרת, זה מה שאת אומרת?
 27 ת. נכון אבל חשוב גם לציין ולשים לב למועד בו
 28 היא מציינת שהיא בחרם - שזה היה ב-
 29 4.6, הטיפול שלנו נעשה בחודש מרץ כאשר
 30 התברר כי יש קושי במחלקה, שם לא טענה
 31 לחרם אלא ליחסי עבודה ואווירה לא טובים



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

- 1 בין חברי הצוות וכך גם הבנות האחרות בתוך
 2 הצוות טענו כי קיימים יחסים לא טובים.
 3 ש. אם התובעת טוענת כי היא תחת חרם ולא
 4 מדברים איתה, הבנות היושבות איתה כל
 5 יום במשרד, לפי מה את אומרת שהתרשמת
 6 כי זה לא כך, הרי את לא יושבת איתן
 7 במשרד, לפי מה?
 8 ת. כי הבנות האחרות טענו אחרת וגם רוני
 9 טענה אחרת וגם התובעת בפגישה שערכתי
 10 איתה מספר ימים קודם לכן, הכוונה ב-
 11 26.5 בתחילת ההקלטה תוכל לשמוע שהיא
 12 מעידה כי יחסי העבודה נוחים, לא אידיליה
 13 אבל קיימים שיתופי פעולה הקשורים
 14 לעבודה. הגדרת חרם בהבנתי היא שונה
 15 מאשר המצב שתואר. " (עמ' 22 שורות 14-28
 16 לפרוטוקול ועמ' 23 שורות 1-11 שם).
 17 מיטל חזרה, במהלך עדותה, והבהירה, מספר פעמים, כי "ההתרשמות
 18 שלנו היתה שלא מדובר בחרם אלא קיימים יחסים לא טובים... " (עמ' 25 שורות
 19 3-4 לפרוטוקול), וכך, אכן, מהראיות, זו מערכת היחסים שהשתקפה גם
 20 לפנינו, כאשר, גם אם נצא מנקודת הנחה שגרסתה העובדתית של התובעת
 21 נכונה במלואה (ואין זה המצב), ונזקוף לחובת הנתבעת, אי הבאת מי
 22 מעובדות המחלקה להעיד באשר לטיב היחסים ששררו אז, הרי, לא מצאנו,
 23 כטענתה של התובעת, כי הנתבעת, טמנה ראשה בחול, לא פעלה כמצופה
 24 ממעסיק סביר ולא גילתה אנושיות וחמלה ו/או לא טיפלה בעניין, נהפוך
 25 הוא;
 26 לאחר האירוע מיום 10.03.16, מיד, ביום 13.03.16 זימנה מיטל את
 27 התובעת, מאיה ורוני (מנהלת המחלקה) לפגישה. בסיכום פרוטוקול
 28 השיחה, שנרשם על ידי מיטל, צויין כי מטרות הפגישה הן:
 29 "1. להעביר את המסר שלא ניתן להמשיך לעבוד בצורה
 30 כזו.
 31 2. לברר האם הן רוצות לשנות את המצב וליצר יחסי



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

1 עבודה תקינים.
 2 3. האם הן מאמינות שהן יכולות לעשות זאת"
 3 בפרוטוקול, ציינה מיטל, גם, את הלך הרוח ששרר בין הצדדים: "השיחה
 4 החלה בונטלציה של שתיהן.
 5 לאחר מכן לנה השיבה כי היא רוצה ומקווה שיכולה ליצור יחסי עבודה תקינים
 6 מאיה לא אמרה זאת מפורש אך ציינה שהיא תתאמץ לשנות את התנהגותה..."
 7 זו לא הפגישה היחידה שקיימה מיטל בנדון; שלושה ימים לאחר מכן, ביום
 8 16.03.16, התקיימה ישיבה נוספת אליה צורפה גם העובדת השלישית של
 9 המחלקה - אנדי, כאשר בפגישה זו, כפי שצויין בפרוטוקול שלה (נספח ח'
 10 לתצהיר התובעת), "שוחחנו על המקום הפגוע של כל אחת וכיצד כל אחת
 11 חווה את השניה".
 12 להתרשמותנו, הפגיעה של התובעת, מהנתבעת, לא נבעה מאי טיפולה
 13 בחרם, אותה היא טוענת שחוותה, ובהתנכלות אלא "מאכזבתה" מדרך
 14 הטיפול. ניכר מחילופי המיילים ומעדותה של התובעת כי היא ציפתה כי
 15 הנתבעת תצדד בה ותראה בה, ובה בלבד, הקורבן וכן ניכר כי היא התקשתה
 16 לקבל את עמדת יתר העובדות, שלהן אגב גם הנתבעת מחוייבת, ולקבל את
 17 האפשרות שגם היא "תרמה" למצב של "החרם" כך למשל היא כתבה במייל
 18 שלה למיטל ורוני מיום 14.03.16:
 19 "... ברצוני לשתף אתכן בתחושות ומחשבות שלי לאחר
 20 שיחה של אתמול.
 21 קודם כל אני שמחה שעירבתי אתכן, והתחושה שיש אוזן
 22 קשבת מאוד עוזרת לי.
 23 בהקשר לשאלה של מיטל, האם אני רגישה שאני רוצה
 24 לקחת חלק בבניית יחסי עבודה תקינים, התשובה היא
 25 כן. גם קודם הפגנתי יחס מכבד כלפי מאיה וגם אמשיך
 26 כך.
 27 יחד עם זאת עוצמת הפגיעה שלי מיחס של מאיה כלפיי
 28 כל כך גדולה שאין להתעלם מזה.
 29 במשך כשנתיים קיבלתי יחס פוגעני, מזלזל, נורא סבלתי
 30 מזה.. לא מעט פעמים ניסיתי לדבר איתה ללא תוצאה.
 31 עד שזה הגיע לתקרית של יום חמישי שלאחר תקיפה



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

1 אחרונה שלה לא יכולתי להמשיך יום עבודה עקב כך
 2 שפיזית הרגשתי לא טוב.
 3 בשיחה של אתמול היתה לי תחושה שלמרות הנ"ל
 4 הנושא הוצג בזווית כזאת ששתינו "תרמנו" להיווצרות
 5 המצב הקיים ביחסים ביננו, ומהעמדות השוות הללו
 6 עלינו לבנות יחסי עבודה תקינים.
 7 ה"תרומה שלי אך ורק שלא התעקשתי על כך שהנהלה
 8 תתערב.
 9 לכן הצגה של הסיטואציה לא הוגנת לדעתי.
 10 כמו שאמרתי אני מוכנה ואשתדל בכל מה שתלוי בי, אך
 11 בשל "לאפס" את הסיטואציה נדרשת התנצלות מצד
 12 מאיה... לפחות..
 13 היא לא עשתה זאת וככל הנראה לא מתכוונת לעשות..
 14 לכן מן הראוי אני סבורה כי מצד הנהלה אמורה לצאת
 15 הזהרה למאיה או דרישה להתנצלות.
 16 בבכרה,
 17 לנה"

18
 19 עדותה של התובעת, בעניין המייל מיום 14.03.16, מחזקת את התרשמותנו,
 20 כי השגותיה של התובעת הינן לגבי האופן בו הנתבעת טיפלה בעניינה, וכך
 21 העידה לפנינו:

22 "ש. מקריאה לך ממייל שכתבת למיטל ורוני בחודש
 23 3/16 נספח ז' "התחושה שיש אוזן קשבת מאוד
 24 עוזרת לי. "התרומה" שלי אך ורק שלא
 25 התעקשתי שהנהלה תתערב". אני מבינה מזה
 26 שברגע שפנית להנהלה ושיתפת לגבי התחושות
 27 שלך במקום עבודה הם היו עבודך אוזן קשבת,
 28 הרי את כותבת בעצמך.
 29 ת. אבל יש המשך למייל הזה, נכון? בהמשך אני
 30 כותבת שהתחושה שהמצב אליו הגענו יש בו שני
 31 צדדים אשמים, כך הנהלה העבירה לי את



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

- 1 המסר הזה והמסר אינו נכון, כי האשמה היתה
 2 רק מצד אחד, צד אחד היה מקפח והשני מקופח.
 3 ש. אז בעצם כשאת טוענת שהנתבעת לא פעלה כפי
 4 שמצופה ממעסיק סביר. את לא מתכוונת שלא
 5 היה טיפול אלא שהוא לא הביא לתוצאה שרצית,
 6 נכון?
 7 ת. לא, אני מתכוונת כי בעיה מהתחלה לא אובחנה
 8 נכון. אם הבעיה לא אובחנה נכון לא יכול להיות
 9 טיפול נכון וכמובן גם שהתוצאה לא תהיה נכונה.
 10 ש. מה שאת עונה באמת מתיישב עם מה שאמרת
 11 בשימוע, אמרת "אם אני לא רואה תוצאה זה לא
 12 טיפול"?
 13 ת. נכון.
 14 ש. כך גם את אומרת עכשיו. כלומר מבחינתך, אם
 15 מאיה ואנדי, או אחת מהן, היו מפוטרות או לכל
 16 הפחות מקבלות נזיפה, היית קוראת לזה טיפול
 17 נכון?
 18 ת. לא. לא דיברתי בשום מייל ובשום שיחה לא
 19 דיברתי על פיטורים ועל סנקציות קשות לבנות
 20 שבעצם התעמרו בי. אני דיברתי על זה שהנהלה
 21 תיקח עמדה ברורה וחד משמעית ותפגין איך
 22 אסביר את זה... (חושבת) איך אומרים את זה,
 23 מהמילה גינוי כלומר שהמעסיק היה צריך לגנות
 24 את המעשים שלהם. בדרך שהיא בוחרת,
 25 ההנהלה. אני לא קובעת את הדרך.
 26 ש. אני מבינה ממה שאת אומרת שאם הנתבעת
 27 היתה מקבלת את מלוא הטענות שלך, ונותנת
 28 נזיפה לשתי העובדות האחרות בעצם לא היית
 29 מגישה תביעה זו.
 30 ת. לא דווקא נזיפה אלא פועלת לפי מה שהיא בוחרת
 31 אבל שזה יוביל לתוצאה שנראית לעין.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

- 1 ש. כלומר זה לא כפי שמוצאים לנכון, ציפית לתוצאה
 2 מסוימת. כמו שכינית את עצמך כקורבן, שיבינו
 3 שאת הקורבן.
 4 ת. זה מה שהיה אין פה מה בכלל.. זה מה שהיה.
 5 הבנות לא דיברו אותי והייתי בחרם תקופה
 6 ממושכת. כל השהיה במשרד היתה עינוי אחד
 7 מתמשך. " (עמ' 10 שורות 4-28 לפרוטוקול ועמ'
 8 11 שורות 1-4 שם) (ההדגשות אינן במקור- א.י.).
 9 דברים דומים ציינה התובעת במייל מיום 15.07.16 (נספח יח') שהפנתה
 10 להנהלה: למיטל רוני ויפתח רונן המנכ"ל הכללי: "כפי שאמרתי במכתב מ-
 11 04.07.16 ההתייחסות אליי שהיא חרם לא טופלה בפגישות ... ניתנה לי הרגשה
 12 שאני פגיעה מידי ואמרו לי שאני משחקת את עצמי "מסכנה" לפי דברי אנדי
 13 וניסו לגרום לי להתמודד עם הפגיעות ו "המסכנות" שלי בדרך הזאת גוננו על
 14 המעשים של מאיה בדיוק כמו שכתוב בכתבה ששלחתי במייל הקודם.
 15 ...
 16 מיטל ורוני חוזרות על המשפטים "את לא רואה את הצד שלהן" ו- "הן גם
 17 נפגעו". עד עכשיו לא שמעתי פירוט או תיאור של "המעשים הרעים" שאני
 18 עושה שגרמו למאיה ואנדי להיפגע"
 19
 20 מכל האמור עולה, כי אכן היו לתובעת יחסים עכורים עם עמיתותיה, שלא
 21 שמצב הדברים שתיארה אינו כזה המגיע כדי התנכלות תעסוקתית או פגיעה
 22 בכבודה המקנים זכאות להגנה משפטית, כאשר, בכל מקרה וכפי שפרטנו
 23 לעיל, מצאנו כי הנתבעת, כמעסיקה, התנהגה וטיפלה בתלונות התובעת,
 24 במהירות ביעילות ובאופן סביר והוגן, תוך שגילתה סבלנות כלפיה, אלא,
 25 כפי שהתברר, גם במהלך חקירתה הנגדית של התובעת, היא לא היתה
 26 מרוצה מאופן הטיפול בעניינה, אלא שבחוסר שביעות רצון זה אין כדי
 27 להוכיח את טענותיה כלפי הנתבעת.
 28 לנוכח האמור לעיל ובשים לב לטעם שמצאנו בסיכומי הנתבעת, הרינו
 29 קובעים כי לא התקיימו נסיבות עובדתיות המצדיקות פסיקת פיצוי בגין
 30 עילה זו ולכן הרינו מורים על דחיית רכיב זה של התביעה.
 31



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

6. האם התובעת פוטרה משיקולים זרים ובחוסר תום לב, ובשל תלונותיה על חרם ויחס בלתי ראוי והתנכלות בעבודה?
 התובעת טענה, כי
- א. פיטוריה נגועים בשיקולים זרים ובחוסר תום לב ניכר.
- ב. היא הבהירה במפורש, שוב ושוב, כי אין היא רוצה להתפטר אלא ההיפך, היא חפצה להמשיך בעבודתה, כאשר למרות הבהרותיה, היא זומנה לשימוע, בין היתר, עקב רצונה לעזוב.
- ג. נימוקי הפיטורים, כפי שצויינו, במכתב השימוע, הינם בדויים וחסרי כל קשר למציאות.
- ד. התובעת סבלה מחרם מצד חברותיה לעבודה, אשר התאפשרה בשל עצימת עיני הנתבעת והעובדה שטמנה ראשה בחול, כאשר בסופו של דבר היא פוטרה בשל "יצירת סביבת עבודה מתוחה" או "פגיעה ביחסי העבודה בין הצדדים".
- ה. היא פוטרה בחוסר תום לב מובהק, בטיעונים מצוצים מן האצבע וחסרי קשר למציאות, ותוך הסתרת הסיבה האמיתית לפיטוריה (חוסר יכולתה של הנתבעת להתמודד עם העובדות אשר קיימו את החרם) והסתרת העובדה כי לתפקיד כבר נבחרה מחליפה.
- ו. לנתבעת לא היה נימוק לגיטימי לפיטוריה וגם אם היה נימוק כזה שיקוליה לא היו סבירים ולא מידתיים.
- הנתבעת מאידך טענה, כי:**
- א. פיטורי התובעת נעשו כדין.
- ב. התובעת זומנה לשימוע רק לאחר שהודיעה, בשלהי חודש אפריל 2016, במהלך שיחת שכר עם מנהלת המחלקה, על רצונה לסיים את עבודתה. והחלה להתראיין למקומות עבודה בזמן ששהתה בחופשת מחלה.
- ג. לתובעת נערך שימוע כדין, ניתנה לה הזדמנות לטעון טענותיה וההחלטה על פיטוריה נעשתה לאחר שקילה כדין.
- ד. התובעת היא זו אשר הודיעה על רצונה לעזוב את עבודתה ולא הותירה לה כל ברירה אלא להתחיל לחפש לה מחליפה.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

1 **דיון והכרעה-**

2 בחינת הטעמים לפיטורי התובעת מבחינה מהותית, כפי שאלו פורטו בזימון

3 לשימוע, מלמדת כי אלו היו מבוססים, מבחינה עובדתית, ולא הופרכו על

4 ידי התובעת במעמד השימוע או לאחר מכן במסגרת הליך ההוכחות ועדויות

5 הצדדים בהליך דן.

6

7 בזימון לשימוע כתבה הנתבעת, כי: "הנך מוזמנת לשימוע משום שאנו

8 שוקלים לסיים את עבודתך מהסיבות הבאות:

9 2.1 רצונך, כפי שהוצג בפנינו על ידך, לסיים את עבודתך בבקרה תוך חיפוש

10 עבודה בארגון אחר.

11 2.2 פגיעה ביחסי העבודה בין הצדדים, לרבות פגיעה באמון.

12 2.3 יצירת סביבת עבודה מתוחה.

13 2.4 טענות רבות כנגד המעביד ונהלי העבודה בשורותיו..." (נספח יט' לתצהיר

14 התובעת).

15 בשימוע שנערך לתובעת נאמר לה כי היא מועמדת לפיטורים כאשר "הסיבה

16 הראשונה שכתבנו והיא הסיבה המשמעותית ביותר שבגינה התחלנו לשקול

17 לסיים את עבודתך זו הבקשה שלך לסיים את העבודה שלך בבקרה.

18 תחילת ההשתלשלות הייתה שביקשת לקבל העלאת שכר. דנו בבקשה שלך

19 במסגרת דיוני שכר ומכיוון שלא עמדת בקריטריונים שנקבעו ע"י ההנהלה

20 למתן העלאות שכר הוחלט שלא תינתן לך העלה בשכר השנה. הצגנו בפניך את

21 הקריטריונים.

22 כאשר קיבלת את ההחלטה שלנו שלא להעלות לך את השכר הודעת לנו שאת לא

23 מעוניינת להמשיך ולעבוד בבקרה ואת מחפשת מקום עבודה אחר.

24 עקב ההודעה שלך שלא תמשיכי לעבוד בבקרה שיתפנו אותך, באופן שקוף, כי

25 אנו מתחילים לחפש עובדת מחליפה שתחליף אותך בעבודה. עד כאן הדברים היו

26 מאוד ברורים. אנחנו מבחינתנו התחלנו לחפש מחליף" (עמ' 1 לנפח כי לתצהיר

27 התובעת -להלן: "פרוטוקול השימוע").

28 התובעת אינה מתכחשת לכך, כי בסוף 4/16 כשהודיעה לה רוני כי בקשתה

29 להעלאת שכר נדחתה "באותו מועד שאלתי את רוני האם היא תוכל להכין לי

30 מכתב המלצה כי אין תמיכה בי כאן ואני רוצה לבדוק האם יש אפשרות למצוא

31 עבודה אחרת בתנאים מועדפים, גם מבחינת האוירה וגם מבחינת השכר"

32 (סעיפים 43 ו-44 לתצהירה) אך טענה, כי לא היתה כוונתה להתפטר ולא



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

1 חפצה בכך, כפי שהבהירה במייל ששלחה לרוני ביום 09.05.16 (נספח י') "אני
2 רוצה שלא יהיו אי הבנות. אני רציתי לשפר את תנאי העבודה שלי וקיבלתי
3 סירוב, אבל לא התכוונתי להתפטר או לצאת לאבטלה. זה לא בתוכנית שלי. לכן
4 שהנהלה תעשה את המהלכים שהיא חושבת לנכון, אך אני לא מעוניינת להיות
5 בלי עבודה..." (הטעות במקור. א.י.).
6 יוצא איפוא, כי מסלול הפיטורים נפתח עקב מהלך "מוטעה" של התובעת,
7 ובעקבות הודעתה על רצונה לחפש מקומות עבודה אחרים בתנאים טובים
8 יותר. התובעת, כנראה, פשוט, לא ציפתה שהדברים יתפתחו ויתגלגלו לכדי
9 פיטוריה, וכך העידה:

10 "ש. שמעתי את התשובה אבל בפועל משיחתך עם
11 מיטל ב- 26.5 שהוקלטה, כשמיטל אומרת לך
12 שהיא התחילה בהליך גיוס כי אמרת שאת רוצה
13 לעזוב, את לא אומרת שזה לא נכון, את אומרת
14 שיש חודש ימים.
15 ת. אני אמרתי בשיחה הזו של 29.5.
16 ש. 26.5.
17 ת. כן, שניסיתי לחפש ואני לא רוצה לעזוב ולכן זו
18 המטרה שיזמתי את השיחה. השיחה היתה
19 ביוזמתי, כי ראיתי שמייצרים לי פיטורים.
20 למרות שבמייל שלי מה- 9/5 רשמתי שאני לא
21 רוצה להתפטר, זה יום אחרי שרוני הודיעה לי
22 שמחפשים לי מחליפה.
23 ש. במייל ששלחת ביום 15/7 נספח י"ח שבועיים
24 בלבד לפני שנערך לך השימוע, את כותבת
25 "עשיתי ניסיון לחפש עבודה אחרת ולא הסתרת
26 את זה. זו לא סיבה לפטר עובד עקב חיפוש עבודה
27 הרי כל צד מוגן על ידי חודש של הודעה מוקדמת"
28 כלומר שבועיים לפני השימוע את אומרת נכון
29 זכותי לחפש עבודה אחרת, אתם תקבלו ממני
30 הודעה מוקדמת וגם בשימוע עצמו את חוזרת על
31 המשפט "לכל צד שמורה ההודעה המוקדמת"



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

- 1 עמ' 1 לנספח כ'. אני חושבת כי פשוט הופתעת כי
 2 ההודעה שלך שאת מחפשת עבודה אחרת הובילה
 3 להתחלה של תהליך גיוס לתפקיד שלך נכון?
 4 ת. אני לא יודעת אם הופתעתי, אני פשוט התבאסתי,
 5 הייתי בייאוש.
 6 ש. לא ציפית כי זה יגרום לכדור שלג מתגלגל.
 7 ת. אנו לא מדברים על הסיבות שגרמו לי להתחיל
 8 לחפש עבודה אחרת.
 9 ש. את זה רשמת בתצהירך.
 10 ת. יש לי עוד משהו להוסיף, רוני אמרה בשימוע
 11 שאני אפילו אמרתי שאני אהיה מוכנה לתת
 12 חודשיים הודעה מוקדמת. אבל אף אחד לא הציע
 13 לי מצד המעסיק, להפסיק לחפש עבודה. מתקנת,
 14 הכוונה להפסיק לחפש מחליף לתפקיד שלי."
 15 (עמ' 12 שורות 1-24 לפרוטוקול)..
 16
 17 עוד מקריאת פרוטוקול השימוע, עולה כי הודעת התובעת על רצונה לבדוק
 18 מקומות עבודה אחרים בתנאים עדיפים, באה, בעיקר בעקבות דחיית
 19 בקשתה להעלאת שכר, ולא, כטענתה, אזלת יד הנתבעת לטפל בחרם נגדה
 20 - התובעת בשימוע נשאלה, על ידי מיטל, "את אמרת לי שאם נעלה לך את
 21 השכר בשלושה שקלים תפסיקי לחפש עבודה, נכון?" ועל כך השיבה בפשטות
 22 "נכון" (עמ' 3 לפרוטוקול השימוע). בניגוד לעדותה בפנינו, לפיה: "...הסיבה
 23 הראשונה והכי מציקה זה היה אי טיפול בבעיה... הפגיעה שלי על זה שלא
 24 הוסיפו לי תוספת שכר היתה בשבילי הוכחה נוספת שאין לי גב מצד ההנהלה"
 25 (עמ' 13 שורות 13-17 לפרוטוקול).
 26 לאמור לעיל נוסף, כי התובעת "מימשה איומה" והחלה לחפש ולהתראיין
 27 למקומות עבודה אחרים ואלו בתורם אף פנו לנתבעת לקבל המלצות (ראה
 28 דבריי התובעת בשימוע עמ' 4) כך, שבנסיבות אלו, היה סביר והגיוני מצדה
 29 של הנתבעת, שהיא בתורה תתחיל, לחפש לתובעת מחליפה.
 30 סיבה נוספת לפיטורים היו יחסיה העכורים עם עמיתותיה, הדבר צויין ועלה
 31 מפורשות בישיבת השימוע וניתנה לתובעת הזדמנות להשיב לטיעוני



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

- 1 הנתבעת בנדון, כך שגם בענין זה, נהגה הנתבעת עם התובעת בשקיפות
 2 מלאה, כאשר כתבה ענין זה, מפורשות, בזימון לשימוע וכאשר דנה בענין
 3 גם בשימוע עצמו.
- 4 כך שטענת התובעת, כי הסיבה האמיתית לפיטוריה (חוסר יכולתה של
 5 הנתבעת להתמודד עם העובדות אשר קיימו את החרם) והסתרת העובדה
 6 כי לתפקיד כבר נבחרה מחליפה, אינה נכונה. מה גם, שמערכת יחסים
 7 עכורה בין עובד לממונים עליו ו/או לעמיתיו, בפני עצמה, אינה שיקול פסול
 8 בהחלטה לפטר עובד. לעיתים, זוהי הדרך הטובה ביותר ואף היחידה
 9 לאפשר המשך עבודה תקינה (ע"ע 300146/98 יצחק פרנקשטיין - מועצה
 10 איזורית גליל תחתון, עבודה ארצי, כרך לג (26), 38; ע"ע 1123/01 בית ספר
 11 תיכון עירוני - כל ישראל חברים בתל-אבי יפו - יצחק צויזנר, פד"ע לו,
 12 4381 ע"ע 300151/98 יעקב שפירו - נציבות מס הכנסה, עבודה ארצי כרך
 13 לג(58), 38).
- 14
- 15 לסיכום - בשים לב לראיות שהונחו לפנינו לעדויות ששמענו, הגענו לכלל
 16 מסקנה כי לא נפל כל פגם באופן בו הסתיימו יחסי העבודה שבין הצדדים
 17 ולכן, דין התביעה, גם ברכיב זה, להידחות.
- 18
- 19 **7. לסיכום-**
- 20 לנוכח כל האמור לעיל ובשים לב לטעם שמצאנו בסיכומי הנתבעת וחרף
 21 סיכומי התובעת, הרינו מורים על דחיית התביעה, במלואה.
- 22
- 23 **8. הוצאות ושכר טרחת עו"ד -**
- 24 לנוכח התוצאה אליה הגענו והואיל ולא מצאנו ממש בטענות שטענה
 25 התובעת כלפי הנתבעת הרינו מחייבים את התובעת לשלם לנתבעת את
 26 הסכומים הבאים:
- 27 סכום של 1,000 ₪ בגין הוצאות משפט
- 28 סכום של 10,000 ₪ בגין שכ"ט עו"ד.
- 29 הסכומים הנ"ל יישאו הפרשי ריבית והצמדה כחוק מהיום אם לא ישולמו
 30 בתוך 30 יום.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 31108-10-16

- 1 9. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, בתוך 30 יום מקבלת
- 2 פסק הדין.
- 3
- 4 ניתן היום, כ"ה בתשרי תשע"ט, (4 באוקטובר 2018), בהעדר הצדדים.
- 5

נציג ציבור
(מעסיקים)

יעקבס אורית,
שופטת

נציג ציבור
(עובדים)