



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7889-07-19

1
2
3
4
5
6
7

28 יולי 2019

לפני:

כב' השופטת חנה טרכטינגוט – שופטת בכירה

נציגת ציבור (עובדים) גב' אלינורה ויינטרוב

נציג ציבור (מעסיקים) מר ברוך מאיר

המבקשת:

אורלי כהן

ע"י ב"כ עו"ד יצחק קירה ועו"ד אוהד ריצ'מונד

-

המשיבה:

קרן המחקרים, פיתוח תשתיות ושרותי בריאות, ליד מרכז

הרפואי וולפסון

ע"י ב"כ עו"ד רחלי אידלביץ ואחי

8
9

החלטה

10

11 לפנינו בקשה למתן צו מניעה זמני, שיורה על ביטול החלטתה של קרן המחקרים, פיתוח
12 תשתיות ושרותי בריאות, ליד המרכז הרפואי וולפסון (להלן: "קרן המחקרים" או
13 "המשיבה") על פיטוריה של גב' אורלי כהן (להלן: "המבקשת") עד להכרעה בהליך העיקרי.

14

15 2. בפתח הדברים נבהיר, כי החלטה זו ניתנה מבלי שנפרשה בפנינו מסכת ראיות של כלל
16 העובדות באופן מקיף וממצה, ועל כן הקביעות העובדתיות בהן לכאורה בלבד, ובגדר הנחוץ
17 להליך זה.

18

19 3. אלה העובדות הנלמדות לכאורה מן הראיות אשר הובאו בפנינו –
20 א. המבקשת מועסקת באמצעות קרן המחקרים במרכז הרפואי ע"ש א. וולפסון (להלן:
21 "המרכז הרפואי" או "בית החולים") מיום 2.8.15 בתפקיד מזכירה במכון הלב, וזאת
22 בהסכם עבודה אישי.

23

24 ב. המבקשת עובדת החל מיום 1.6.16 בהיקף משרה של 100%, 5 ימים בשבוע, ושכרה
25 הוא 6,708 ₪ (לפני כן עבדה בהיקף משרה של 80%).

26

27 ג. המשיבה הינה תאגיד בריאות קיים ומתנהל לפי חוק יסודות התקציב, תשמ"ה-
28 1985, ותקנות יסודות התקציב (כללים לפעילות תאגיד בריאות) התשס"ב-2002
שהותקנו על פיו, הפועלת בשטח המרכז הרפואי. מדובר בעמותה שמטרתה לסייע
למרכז הרפואי וולפסון ובפרויקטים שונים בתחום הבריאות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7889-07-19

- 1 בסוף חודש אוגוסט 2016 היתה המבקשת מעורבת בשתי תקריות אשר התרחשו יום
2 אחרי יום במכון הלב.
3 התקריות נבדקו על ידי ניר כץ קצין ביטחון ועו"ד לובה טחלוב מהלשכה המשפטית,
4 והוצא לגביהן ביום 8.9.16 דו"ח (נספח א' לתגובה).
5 מסקנת עורכי הדו"ח היא להשעות עובדת אחת ולגבי המבקשת נרשם:
6 **"נוכחנו לדעת כי לאורלי סיפור חיים קשה. מדובר באם חד הורית**
7 **ושאחד מילדיה נכה. עוד התברר כי אין לה קשר עם משפחתה והיא**
8 **נאבקת על פרנסתה.**
9 **יחד עם זאת, הנושא המרכזי שעולה מתוך רוב עדויות העובדים**
10 **במכון הלב כי המדובר באישה בעייתית עם הפרעות התנהגות**
11 **קשות, עם מצבי רוח בלתי צפויים.**
12 **חלק גדול מהעובדים, לרבות רופא בכיר במכון, "זכה" מאורלי למנה**
13 **גדושה של גידופים, קללות בוטות, איומים לרבות בפיטורין. יש לתת**
14 **את הדעת לכך שעובדת חדשה בביה"ח, בתפקיד זוטר, בכל הכבוד,**
15 **שמרשה לעצמה לאיים בפיטורין על בכירי הרופאים. התנהגותה,**
16 **כפי שעלה מהבדיקה, אינה הולמת עובדת מדינה, קל וחומר עובדת**
17 **חדשה ואין לקבל אותה בשום אופן. ולכן מומלץ לשקול את המשך**
18 **העסקתה בביה"ח, בכפוף לכל דין."**
19 לא בוצע כל הליך בעקבות מסקנה זו ועבודתה של המבקשת נמשכה.
20 ה. המשיבה ביקשה לחשוף את העדויות הקשות על אישיותה של המבקשת אשר נגבו
21 במהלך חקירת התקרית ואשר לא צורפו על מנת להגן על פרטיותם של העדים.
22 לא מצאנו להתירם בשלב זה, משמדובר באירועים אשר התרחשו לפני כשלוש שנים,
23 וממילא המשיבה לא מצאה לנקוט הליך כלשהו בעקבותיהם.
24 די לנו בעצם קיום התלונות.
25 ו. ביום 23.4.17 זומנה המבקשת לשימוע אשר התקיים ביום 30.4.17 וזאת בעקבות
26 תלונות בדבר אלימות מילולית קשה מצד המבקשת של העובדות מרינה צ'סניקוב
27 ודורית הבר, טכנאיות במכון הלב.
28 בעקבות תלונות אלה הוצאה המבקשת לחופשה כפויה שלא על חשבון החופשה
29 השנתית הצבורה.
30 ז. ביום 30.4.17 נערך למבקשת שימוע על ידי מנהלת המרכז הרפואי דאז, ד"ר זיו-נר
31 בסיומו החלט:
32 **"א. הנך מוחזרת בזה לעבודה בתפקידך במכון הלב;**
33 **ב. הנך מוזהרת בזה כי ככל שתהיי מעורבת באירוע אלימות**
34 **מילולי ו/או פיזי נוסף ו/או בתקרית אלימות ו/או בהפרת**
35 **משמעת, ויתברר כי נטלת בו חלק פעיל, אשקול לנקוט נגדך**
36 **בהליך פיטורין בכפוף לכל דין.**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7889-07-19

- 1 ג. בנוגע לבקשת בא כוחך בעניין העברה מתפקיד של מי
2 מהצדדים המעורבים, אשיב כי בעת הזו אין באפשרותי
3 להיענות לה".
4 (נספח ו' לתגובת המשיבה).
5 ח. ביום 21.11.18 זומנה המבקשת לשיחת בירור עם מר יניב פוגל, מנהל
6 אדמיניסטרטיבי, בעקבת תלונות נוספות אשר הגיעו במהלך שנת 2018 ואלה הן:
7 1. תלונה של גב' סיגל בנפשי, מזכירתו של סגן מנהל בית החולים דאז, מחודש מאי
8 2018, על אלימות מילולית מצד המבקשת כאשר הרקע לתקרית הוא ייחוס
9 תלונה כנגד עובדת המועסקת בקרדיולוגיה ילדים שלא כדן למבקשת.
10 2. תלונה של גב' מורן כוכב, מזכירתה של סגנית מנהל בית החולים, מיום 8.11.18,
11 על אלימות מילולית מטעם המבקשת.
12 3. גב' דנה סויבלמן, מזכירת מנהלת בית החולים ד"ר אנג'ל, דיווחה על אירוע של
13 התפרצות אלימות מילולית של המבקשת כלפיה ועל תקרית נוספת עם סיגל
14 בנפשי.
15 בסיום שיחת הבירור הודיע מר פוגל:
16 "לסיכום, אני אחליט מה לעשות ואם להתקדם להליך לקראת פיטורים".
17 ט. ביום 3.12.18 נפלה המבקשת בזמן ובמקום העבודה, נפגעה קשה בראשה, עברה
18 החייאה ואושפזה 3 ימים.
19 למבקשת הוצאו אישורי מחלה עד ליום 30.1.19.
20 י. בעקבות האשפוז אובחנה המבקשת כחולת זאבת חמורה (לופוס), והמבקשת מקבלת
21 טיפול הכולל סטרואידים וטיפולי כימותרפיה פעם בחודש, למשך 6 חודשים.
22 המבקשת אמורה להמשיך במשך שנתיים בטיפולים כימותרפיים אחת ל-3 חודשים.
23 יא. ביום 6.12.18 קיבלה המבקשת זימון לשימוע שתוכנן ליום 13.12.18.
24 יב. מנהל מכון הלב פרופ' רוזנמן, אשר שהה באותה עת בחו"ל, פנה ביום 7.12.18 בבקשה
25 לדחות את השימוע עד לאחר שיתייצב מצבה הרפואי של המבקשת וכן עד לאחר
26 חזרתו לארץ.
27 פנייה נוספת לדחיית השימוע נעשתה ביום 20.12.18 על ידי ב"כ המבקשת.
28 יג. השימוע נדחה ליום 21.12.19.
29 יד. ביום 21.2.19 התקיימה שיחת השימוע.
30 בשיחת השימוע השתתפו פרופ' רוזנמן, מנהל מכון הלב והממונה הישיר, וד"ר מיכאל
31 גייסט, ממלא מקומו של פרופ' רוזנמן ויו"ר ועד הרופאים.
32 פרופ' רוזנמן הביע את דעתו במהלך השימוע:
33 "היא מזכירה מיוחדת, היא מפצה על בעיות הזיכרון במסירות
34 גבוהה, אוהב אצלה את המסירות ואת יחסי האנוש המצוינים
35 בהתנהלות מול רופאי המחלקה, היא מנומסת ובאינטראקציה שלה
36 עם חולים מנסה לעזור לכל מי שפונה אליה, גם למי שמגיע אליה
37 בטעות, הכל באנטייתזה לתלונות שהגיעו ממס' אנשים".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7889-07-19

- 1 ד"ר גייסט ציין אף הוא :
2 "למוסד היה צריך להיות שיקול דעת יותר רציני, לבקש מהממונה
3 חו"ד בזמן אמת, שהמוסד יגלה רגישות לעובד חולה ולקחת זאת
4 במסגרת שיקוליו.
5 ההתנהלות לא היתה מיטיבית וזאת למרות שהעובדת הוכפשה
6 בעבר על לא עוול בכפה, הדברים לא נשקלו בצורה אובייקטיבית.
7 2 רופאים בכירים אומרים את דעתם וזה מדבר בעד עצמו".
8 טו. ביום 16.6.19 התקבלה החלטה כדלקמן :
9 "...לאחר ששמענו את עמדתך כפי שהובאה במהלך השימוע ושקלנו
10 אותה בכובד ראש, הגעתי לכלל מסקנה כי לצערי אינך מתאימה
11 לתפקיד מזכירה במכון הלב של המרכז הרפואי.
12 לפיכך אנו נאלצים להודיע על פיטוריך.
13 ניתנת לך בזאת הודעה מוקדמת לפיטורין בת חודש ימים, בהתאם
14 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א-2001.
15 לפיכך יחסי עובד ומעביד יסתיימו ביום 1.8.19".
16 טז. החלטה זו הינה מושא הליך זה.
17
18 4. ביום 18.7.19 התקיים דיון בבקשה ונשמעו העדים הבאים :
19 מטעם המבקשת העידו המבקשת, פרופ' רוזנמן וד"ר גייסט, ומטעם המשיבה העידו גב' דנה
20 סויבלמן, מזכירתה של מנהלת בית החולים (ד"ר אנג'ל), מר שי סייג, סגן מנהלת משאבי אנוש
21 במרכז הרפואי וד"ר אנג'ל מנהלת בית החולים.
22
23 5. טענות המבקשת –
24 א. הליך הפיטורים פגום מראשיתו ועד סופו. מההחלטה לערוך למבקשת שימוע בזמן
25 אשפוז בב"ח ועד לקבלת ההחלטה שהתקבלה בשיהוי רב, באופן שמנתק את
26 הקשר בין השימוע לבין ההחלטה, בחוסר תום לב מוחלט, בזמן שהמבקשת מצויה
27 בטיפולים כימותרפיים תוך הפעלת שיקולים זרים כגון צמצומים.
28 ב. לא הוכח ולא נמצאו ממצאים שהטילו דופי בכישוריה של המבקשת כמזכירה.
29 יתר על כן, בתקופה שבין השימוע לבין ההחלטה לא נטענה כל טענה כנגד המבקשת.
30 לא זאת אף זאת, מגיליון הערכת עובד שנערך למבקשת ביום 7.3.19, נרשם כי
31 המבקשת "מצטיינת ביחסי אנוש והתנהגות מנומסת לחולים ולצוות" וכי היא
32 מומלצת לתפקיד ניהולי בכיר יותר בתקופה שבין 2 ל-5 השנים הקרובות.
33 ג. אין כל הסבר כיצד זימנה המשיבה את המבקשת לשימוע עת היתה מאושפזת, תוך
34 התעלמות ממצבה המורכב והפרת זכויותיה.
35 המבקשת נפגעה קשה ביום 3.12.18 במקום העבודה על רקע הלחץ הנפשי בו היתה
36 שרויה לאחר שיחת הבירור מיום 20.11.18 עם מר פוגל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7889-07-19

- 1 המבקשת הינה אם חד הורית לשני ילדים קטנים כאשר אחד מהם נכה (C.P.)
2 ופרנסתה היחידה היא מעבודתה.
3 המבקשת אובחנה כחולה בזאבת חמורה ומטופלת בטיפולי כימותרפיה.
4 הבהילות מצד אחד בקיום השימוע וחלוף הזמן של 4 חודשים עד לקבלת ההחלטה ד.
5 על פיטורים מהצד השני, מנתקים את הקשר ומעלים חשד כי מאחורי ההחלטה על
6 הפיטורים עומדים שיקולים זרים שאינם קשורים לשימוע, כמו קיצוצים בכח אדם.
7 מסקנה זו מתחזקת לאור העובדה כי מנהלה הישיר, פרופ' רוזנמן, הביע את דעתו
8 הנחרצת במהלך השימוע כי הוא שבע רצון מתפקודה והתנהלותה, תוך ציון לטובה
9 של יחסי האנוש שלה ולאור גיליון הערכה ומשוב עליו חתומה גם גב' אסא רחל, סגן
10 מנהל אדמיניסטרטיבי.
11 תמיכה למסקנה כי מדובר בשיקולים זרים ניתן למצוא בעובדה כי נושא היקף ה.
12 משרתה עלה בזמן השימוע על ידי עו"ד לובה טחלוב כששאלה האם המבקשת עובדת
13 משרה מלאה מאז פברואר 2019, ובעובדה כי לדיון הגיעה מנהלת בית החולים
14 במטרה "להגן" על מזכירתה האישית, דנה סויבלמן ועל מזכירתה של סגניתה.
15 אשר לאירועי האלימות הקודמים בהם לכאורה היתה המבקשת מעורבת, באירוע ו.
16 משנת 2016 היא זו שהותקפה, באירועים משנת 2017 היו מעורבות שתי עובדות
17 נוספות, כאשר אחת מהן תקפה את המבקשת באירוע משנת 2016. עובדות אלה
18 הציקו למבקשת זמן רב, הקניטו והציקו לה. באירוע לא היתה כל אלימות מצד
19 המבקשת אלא היא נאלצה להזיז את הרגליים של אחת העובדות אשר חסמה
20 למבקשת את המעבר ברגליה.
21 אחת מעובדות אלה לא עובדת עוד במשיבה.
22 ההתנכלות למבקשת הגיעה לכך שלמבקשת יוחסה תלונה בה צוין השם "אורלי כהן" ז.
23 הגם שהתלונה התייחסה לטיפול בקרדיולוגית ילדים, כאשר ידוע שהמבקשת עובדת
24 במכון הלב.
25 יש לדחות את טענת המשיבה כפי שעולה מחקירתנו של מר שי סייג כי המשיבה רק ח.
26 "הטיבה" עם המבקשת בכך שחלפו 4 חודשים בין השימוע להחלטה שכן היא
27 המשיכה לעבוד ולקבל שכר.
28 כן יש לדחות את הניסיון להתנער מאישורה וחתימתה של גב' אסא רחל על גיליון
29 הערכה ומשוב.
30 המשיבה נותנת משקל לרעת המבקשת לפתק ההתנצלות שנתנה המבקשת לדנה ט.
31 סויבלמן. אלא שפתק זה צריך לפעול לטובתה, שכן האירוע עם גב' סויבלמן הסתיים
32 בחיבוק ובפיוס. יש לדחות את טענת מנהלת בית החולים לפיה פתק התנצלות הוא
33 כמו גבר מכה שבא אח"כ ומביא פרחים (פרוטוקול עמ' 16 ש' 9-10).
34 עדותה של מנהלת בית החולים היתה מתחמקת ומעוררת תמיהות ואין בה כל הסבר י.
35 מדוע לא פוטר המבקשת באופן מיידי אם אכן המבקשת השליטה, כטענתה
36 בעדותה, טרור פחד ואיימה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7889-07-19

- 1 יש לתת משקל לעדות של הממונה הישיר על המבקשת פרופ' רוזנמן, וכן לעדותו של יא.
2 ד"ר גייטס לפיה מחלתה של המבקשת שאובחנה לאחר הנפילה היא שגורמת לשינויים
3 התנהגותיים וכל שהיתה צריכה המבקשת הוא טיפול רפואי שיטפל בבעיה שלא
4 היתה מאובחנת.
- 5 מאזן הנוחות נוטה בבירור לטובת המבקשת ולהמשך העסקתה. המתנה עד למתן יב.
6 החלטה סופית בתביעה העיקרית לא תפגע במשיבה עת נשאר על עובד אצלה עובדת
7 מצוינת ומוערכת ולעומת זאת באם יינתן הצו והמבקשת תפוטרו יגרם לה עוול נוראי,
8 בלתי הפיך.
- 9
- 10 **טענות המשיבה –** 6.
11 א. במהלך עבודתה היתה המבקשת מעורבת באירועי אלימות פיזית ומילולית קשים.
12 כך בשנת 2016 היתה מעורבת בשני אירועי אלימות פיזית וגם בשנת 2017 היתה
13 מעורבת בתקריות אלימות קשות בשטח ביה"ח בעקבותיהן הוצאה לחופשה שלא על
14 חשבון חופשה שנתית צבורה וזומנה לשימוע.
15 בשימוע מיום 30.4.17 הוזהרה המבקשת כי ככל שתהיה מעורבת באירוע אלימות
16 מילולי ו/או פיזי נוסף ו/או בתקרית אלימות ו/או הפרת משמעת ויתברר כי נטלה בו
17 חלק פעיל, יישקל לנקוט נגדה בהליך פיטורין בכפוף לכל דין.
18 ב. למרות ההזדמנות הנוספת שקיבלה המבקשת, היא שוב היתה מעורבת בשנת 2018
19 באירועים חריגים עם קולגות לעבודה, בנוסף לאירוע מיום 2.5.18 עם סיגל בנפשי,
20 על רקע ייחוס למבקשת תלונה כנגד עובדת אחרת. נגד המבקשת התקבלו ביום
21 8.11.18 תלונות על ידי מורן כוכב, רכזת נושא חוויות המטופל ומנהל ומזכירתה של
22 סגנית מנהל בית החולים, וכן נודע ממזכירתה של מנהלת בית החולים, דנה סויבלמן
23 על אירוע התפרצות אלימות מילולית של המבקשת כלפיה ועל תקרית נוספת עם
24 סיגל בנפשי.
25 העובדה שהמבקשת התנצלה בפני דנה סויבלמן כעולה מפתק ההתנצלות לא מאיינת
26 את האירוע ואין כל פסול בשמירת הפתק על ידי דנה סויבלמן.
27 ג. יש לתת אמון ומשקל לעדותה של ד"ר אנג'ל שהצהירה כי מורן נכנסה אליה נסערת
28 ובוכה וגם סיגל בנפשי נכנסה אליה רועדת ומפוחדת.
29 בלתי נתפס כי בבית חולים בו מנסים להפחית את האלימות נגד צוותים, תעבוד
30 עובדת שיש נגדה תלונות מסוג זה, וכדבריה:
31 **"... אבל הטרור והפחד והאימה של האנשים שהיו אמורים להעיד**
32 **פה ולספר את המקרים – הרי לא הייתי בפעם הקודמת, שהבנתי**
33 **שאם אני לא אבוא לא יהיה את הייצוג הנכון. אלימות בבי"ח אנחנו**
34 **רואים גם כלפי מטופלים, רק שבוע שעבר רופאה בהריון הוכתה, לא**
35 **ניתן לתת לא לצוות להיות אלים מילולית, לא ביחסים בין צוותים**
36 **ובטח לא להלך אימים".**
37 (פרוטוקול עמ' 15 ש' 12-16).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7889-07-19

- 1 לא יתכן שכל כך הרבה עובדות מתקופות ומחלקות שונות ישקרו על התפרצויות
2 אלימות של המבקשת והמבקשת תכחיש את הדברים, תאשים את המתלוננות ותטען
3 שכל העולם נגדה.
- 4 ה. אין גם לקבל את טענותיה שהעובדות הן שהתנצלו בפניה לאחר האירוע, כך לגבי דנה
5 סויבלמן וכך לגבי מורן.
6 מתוך התלונות עולה כי המבקשת מגיבה באלימות פיזית קיצונית תוך מוטיב חוזר
7 של איום בפיטורים.
- 8 ו. רצונה של המשיבה להפסיק את העסקתה של המבקשת נובע מרצון להקפיד על
9 תרבות ארגונית ולמגר תופעות של אלימות על כל סוגיה בשטח בית החולים.
- 10 ז. אין מחלוקת כי המבקשת הינה עוזרת אישית מצוינת לפרופ' רוזנמן, אך מהתלונות
11 נגדה עולה כי נאמנותה למנהליה הישירים היא אכן ללא גבולות ועל חשבון המערכת
12 כולה.
13 פרופ' רוזנמן מודע לתלונות ואינו מצליח לגרום לשינוי דפוס ההתנהגות ואכן העיד
14 כי הוא אינו מסוגל לבדוק את התלונות ולכן הפנה אותן להנהלת ביה"ח שתברר.
15 ח. על אף שמדובר בעוזרת אישית מושלמת עבור פרופ' רוזנמן וד"ר גייטס, לבית החולים
16 ולמשיבה יש אינטרסים רחבים יותר מעבר לאינטרסים הצרים של מנהלי מכון הלב.
17 מותר לבית החולים ולמשיבה לאכוף משמעת בעבודה, לדאוג לתרבות ארגונית
18 במקום העבודה ולמגר תופעות אלימות פיזית ומילולית.
19 הנהלת בית החולים לא אמורה להתעסק עם תלונות של עובדות וחיכוכים ביניהן
20 חדשות לבקרים, אלא להקדיש את זמנה למטופלי בית החולים. המבקשת קיבלה
21 מספר הזדמנויות ולא ניצלה אותם, וכיוון שמדובר באירועים חוזרים ונשנים -
22 המסקנה הייתה שמדובר בדפוס התנהגות אשר לא ישתפר.
- 23 ט. במעמד הוצאת מכתב הזימון לשימוע לא היה ידוע למשיבה על מחלה כלשהי של
24 המבקשת או על אשפוז.
25 מדובר בגוף גדול המעסיק עובדים רבים ועצם האשפוז לא הגיע למחלקת משאבי
26 אנוש. עניין מחלתה של המבקשת נודע למשיבה רק בעת השימוע מטיעוניהם של
27 פרופ' רוזנמן וד"ר גייטס.
- 28 י. משך הזמן לקבלת החלטת הפיטורים מהשימוע נובע משיקולים ענייניים,
29 התייעצויות ובירורים נוספים שהתקיימו לאור הטענות שעלו בשימוע, בעיקר על
30 מצבה הבריאותי של המבקשת, נסיבותיה האישיות וחווות דעת הממונים הישירים
31 עליה.
32 כמו כן ביקשה המשיבה לתת למבקשת זמן התאוששות, על אף שהיא לא ניצלה ימי
33 מחלה רבים בתקופה שבין השימוע להוצאת מכתב הפיטורים.
34 בנוסף, נהוג לקבל החלטה בשימוע לאחר התייחסות המעורבים לפרוטוקול.
35 התייחסותו של פרופ' רוזנמן התקבלה כחודש לאחר הפצת הפרוטוקול ב- 17.3.19.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7889-07-19

- 1 למבקשת לא נגרם נזק מחלוף הזמן עד לקבלת החלטה, שכן היא עבדה והשתכרה .יא.
2 וזה רק היטיב עמה. לו חוסר הוודאות הפריע למבקשת, היתה פונה מיוזמתה לקבל
3 החלטה.
4 יב. אמנם לא התקבלו תלונות חדשות בתקופה שבין השימוע להוצאת מכתב הפיטורים,
5 אך גם לא היו נתונים שמצביעים כי המבקשת השתנתה. לא היו בקשות של
6 המתלוננות לחזור בהן מן התלונות או פניות לטובת המבקשת.
7 יג. אין לתת משקל למשוב מחודש מרץ 2019 אותו מילא פרופ' רוזנמן בגין השנה
8 הקודמת.
9 גב' רחל אסא לא כתבה מאומה במשוב.
10 יד. אין כל קשר בין מחלת המבקשת בתקופה האחרונה לבין פיטוריה וגם הטענה
11 לפיטורים על רקע צמצומים הינה שקרית. אין בהתייחסות עו"ד טחלוב בשימוע
12 לעניין היקף משרתה של המבקשת לאחר חזרתה לעבודה כדי להעיד על צמצומים.
13 אף אחד מהעדים לרבות עדי המבקשת לא ידע להעיד על צמצומים.
14 טו. לא נפלו כל פגמים בהליך הפיטורים אך גם לו נפלו, אין מדובר בפגמים היורדים
15 לשורשם של דברים ולפיכך אינם מצדיקים אכיפה אלא לכל היותר פיצוי כספי.
16 התערבות בשיקול הדעת של בית החולים מהווה התערבות בפררוגטיבה של המעסיק
17 ובזכותו להקפיד על משמעת ונהלים בעבודה ולהתייחס באפס סבלנות לגילויי
18 אלימות מילולית/פיזית במקום שהינו בית חולים ושתפקידו לתת שירות לציבור.
19 טז. אין ללמוד מהנסיבות של תיק פ"ה (ח"י) 61236-05-19 **איציק משה – רכבת ישראל**
20 **בע"מ (19.6.19) (להלן: "פסק דין איציק משה")**, שכן בענייננו ההשתהות קשורה
21 למחלת המבקשת והרצון ליתן לה זמן התאוששות ושנית, שם מדובר בהחלטה
22 שקשורה לתפקוד המקצועי שהשתפר ובענייננו מדובר באירועי אלימות בשטח בית
23 החולים כאשר בתקופה שבין השימוע להחלטת הפיטורים לא חל כל שינוי.
24 יז. המבקשת לא פנתה לבית הדין בניקיון כפיים ולא גילתה את מלוא העובדות ולא
25 טרחה לצרף לבקשה את החומרים מתיקה האישי אודות אירועי אלימות בהם היתה
26 מעורבת לאורך כל תקופת העבודה וכי הוחזרה לעבודה תוך כדי אזהרה.
27 יח. במאזן הנוחות, למשיבה ייגרם נזק בלתי הפיך אם תועסק בחצרי בית החולים עובדת
28 שמעורבת באירועי אלימות ושיחסייה עם עובדות רבות עכורים ואילו נזקה של
29 המבקשת, לכל היותר כספי זניח, לאור התפקיד הזוטר אותו היא ממלאת שלא דורש
30 מומחיות מיוחדת.
31 ברי כי המבקשת תקבל המלצה של הממונים הישירים וכי תמצא עבודה אחרת
32 בתחום המזכירות.
33
34
35
36
37
38
- ההכרעה –
7. כלל יסוד הוא כי בית הדין לא ישים את שיקול דעתו תחת שיקול דעתה של הרשות המוסמכת
וכי לא יתערב בהחלטתה לשנותה אלא אם כן ימצא כי אותה החלטה ניתנה בחריגה מסמכות,
יש בה לפגוע בכללי הצדק הטבעי, או אם היא נגועה בשיקולים זרים או באי סבירות קיצונית



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7889-07-19

- 1 היורדת לשורשו של עניין. בית הדין אף לא ישים שיקול דעתו תחת זה של הרשות אפילו הוא
2 עצמו היה בוחר אפשרות אחרת מזו שבחרה בה הרשות ללכת כל עוד מצויה אפשרות זו
3 במתחם הסבירות.
- 4 [ע"ע 11233/01 בית ספר תיכון עירוני כל ישראל חברים בתל-אביב יפו – יצחק צויזנר (פד"ע
5 לו 438)].
- 6
- 7 8. לא מצאנו כי נפל פגם כלשהו בשיקול דעתה של המשיבה, אשר החליטה להזמין את המבקשת
8 לשימוע בגין אירועי האלימות מחודש נובמבר 2018 וזאת מהטעמים שיפורטו.
- 9
- 10 9. כנגד המבקשת הצטברו תלונות משלוש עובדות על אלימות בחודש נובמבר 2018 - מורן כוכב,
11 רכזת נושא חוויות המטופל ומנהל ומזכירתה של סגנית מנהלת בית החולים, דנה סויבלמן,
12 מזכירתה של ד"ר אנגיל וסיגל בנפשי, אחראית על פניות הציבור.
13 במסגרת ההליך שלפנינו טען כל אחד מהצדדים כי האשמה לאירועים מוטלת על האחר וכן
14 קיימת מחלוקת האם ומי מהצדדים התנצל והאם יש לזקוף זאת לזכות או כנגד הצד
15 המתנצל.
- 16
- 17 10. נקדים ונאמר כי איננו נדרשים להכריע במחלוקות אלו ומקבלים אנו את עמדת המשיבה כי
18 למעסיק פרוגטיבה לשקול סיום העסקתו של עובד המעורב במקרי אלימות תוך יצירת
19 סביבת עבודה רווית מתח ותלונות.
- 20
- 21 11. יש להדגיש כי התלונות מחודש נובמבר 2018 הן על רקע תלונות קודמות אשר הוגשו נגד
22 המבקשת בשנת 2016 ו- 2017.
- 23
- 24 12. למבקשת ניתנו הזדמנויות רבות ובשימוע אשר נערך בחודש אפריל 2017 אף הוזהרה אך
25 המשיכה להיות מעורבת באירועי אלימות.
26 הגם שהממונים הישירים עליה, פרופ' רוזנמן וד"ר גייטס, שבעי רצון מהתנהלותה, סבורים
27 אנו כי למעסיק פרוגטיבה לשקול את סיום העסקתה על רקע זה.
28 לא הוכחה קנוניה כנגד המבקשת ואין די בכך שמדובר בתלונות של מזכירת מנהלת בית
29 החולים ושל מזכירת סגניתה כדי להוכיח קיומה של קנוניה כנגד המבקשת.
30 לא מצאנו כי העובדה שדנה סויבלמן שמרה את הפתק בו התנצלה המבקשת מלמדת על
31 קנוניה כנגדה.
32 מנגד מצאנו להעיר כי לא מצאנו שיש מקום להשוואה בין בעל מכה שמביא פרחים לבין עובד
33 הנתקל בתקרית עם חבר לעבודה שמביא עוגה עם פתק התנצלות.
34 כמו כן לא הוכח כי ההחלטה על הפיטורים במועד שהתקבלה הינה על רקע צמצומים. לא
35 מצאנו כל קשר בין שאלת עו"ד לובה טחלוב במהלך השימוע על היקף משרת המבקשת
36 למסקנת המבקשת בעניין זה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7889-07-19

- 1 לא נעלם מעינינו כי בחודש מאי 2018 יוחסה למבקשת שלא כדין תלונה נגד עובדת אחרת .13
2 במחלקת קרדיולוגית ילדים, ולפיכך מצאנו להתעלם מהתלונה על אלימות כנגד העובדת סיגל
3 בנפשי בגין אירוע זה, וזאת מבלי להקל ראש לא בייחוס התלונה שלא כדין למבקשת ולא
4 בעוצמת התגובה הנטענת של המבקשת, אולם בשל הרקע לאירוע לא מצאנו להתייחס אליו.
5 די לנו, כאמור, בתלונות הנוספות מחודש נובמבר 2018 כדי שלא נמצא כי נפל פגם בהחלטת
6 המשיבה להזמין את המבקשת לשימוע על רקע זה.
7
- 8 כמו כן קיבלנו את הסברה של המשיבה כי במועד ההזמנה לשימוע 6.12.18 לא הובא לידיעת .14
9 מחלקת משאבי אנוש כי המבקשת נפגעה בעבודתה וכי היא מאושפזת בבית החולים.
10 משהדבר הודע למשיבה, השימוע נדחה ליום 21.2.19.
11
- 12 לעומת זאת מצאנו כי נפל פגם מהותי בעובדה כי בין השימוע לבין קבלת ההחלטה על .15
13 הפיטורים חלפו כארבעה חודשים.
14
- 15 לטעמנו פרק הזמן שחלף מנתק את הקשר בין השימוע לבין הפיטורים וככל שהמשיבה עמדה .16
16 על הליך הפיטורים, חלה עליה חובה לשוב ולבחון פעם נוספת האם הבסיס העובדתי להחלטה
17 עדיין תקף והאם לא חלו שינויים בנסיבות האישיות של המבקשת.
18 החובה לשוב ולשקול שוב את ההחלטה מעמידה אף למבקשת זכות להשמיע שוב את טענותיה
19 בהליך שימוע ראוי המאפשר לה לשוב ולנסות לשכנע את בעל הסמכות, על רקע הזמן שחלף
20 ושינוי הנסיבות, לשנות מדעתו.
21
- 22 בעניין פרק הזמן שחלף ממועד השימוע ועד להחלטה על הפיטורים הבהיר מר סייג בתצהירו .17
23 כדלקמן:
- 24 "לאור הטענות שעלו בשימוע, בעיקר מצבה הבריאותי והאישי של המבקשת
25 ונסיבותיה האישיות, חוות דעת הממונים הישירים עליה, שקלנו בכובד ראש
26 אם לפטר את המבקשת. ערכנו התייעצות וביורורים נוספים. חוץ מזה רצינו
27 לתת זמן התאוששות למבקשת שחזרה מתקופת אי כושר ולאחר שנודע לנו
28 בשימוע שהיא חולה לאחרונה, על אף שלא ניצלה ימי מחלה רבים בתקופה
29 שבין השימוע להוצאת מכתב הפיטורים. הייתה התלבטות אמיתית. לא
30 רצינו לקבל את ההחלטה בחיפזון שעל כך בדרך כלל מתלוננים העובדים.
31 בסופו של דבר לא נגרם למבקשת כל נזק מכך שלקח לנו זמן להחליט אם
32 לפטר אותה או לאו. ההפך הוא הנכון: היא עבדה והשתכרה וזה רק הטיב
33 עמה! היא בעצמה לא פנתה לבקש שתתקבל החלטה בעניינה. אם חוסר
34 ודאות היה מפריע לה - הייתה עושה זאת.
35 בתקופה שבין השימוע לבין הוצאת המכתב אמנם לא התקבלו תלונות
36 חדשות, אך גם לא היו נתונים שמצביעים שהמבקשת השתנתה. לא היו
37 בקשות של המתלוננות לחזור בהן מן התלונות או פניות לטובת המבקשת".
38 (סעיפים 25-26 לתצהירו).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7889-07-19

- 1 דבריו אלה של מר סייג הינם כלליים ולא מפורטים. לא ברור אלו התייעצויות נערכו, באלה
2 מועדים ועם מי.
3
- 4 עוד טוען מר סייג כי משך הזמן לא פגע במבקשת אלא היטיב עמה שכן המבקשת המשיכה
5 לעבוד ולהשתכר.
6 טענה זו נדחת על ידינו.
7
- 8 אין זה ראוי להותיר את המבקשת במצב של חוסר ודאות לגבי המשך העסקתה ויתרה מכך,
9 מקובלת עלינו טענת המבקשת כי משחלף הזמן ולא התקבלה החלטה, היה לה מקום להניח
10 כי הוחלט על המשך העסקתה. אין לדרוש מן המבקשת ליזום פנייה בעניין החלטה המוטלת
11 על מעסיקה.
12
- 13 בפרק הזמן שחלף לא הוגשה כל תלונה כנגד המבקשת. יש להדגיש כי בכל מקרה התלונה
14 האחרונה היתה בחודש נובמבר ודהיינו מעל 8 חודשים מהמועד בו הוחלט על הפיטורים.
15
- 16 אם לא די בכך הרי שבפרק הזמן נערכה למבקשת הערכת עובד בחודש מרץ 2019 בסיכומה
17 נרשם:
- 18 **"מבצעת את תפקידה בצורה מיטבית, מפגינה יוזמה אחריות ומסירות**
19 **בתפקידה מצטיינת ביחסי אנוש והתנהגות מנומסת לחולים ולצוות".**
- 20 אמנם הערכת עובד זו נערכה על ידי פרופ' רוזנמן אשר לאורך כל הדרך הביע את שביעות
21 רצונו, אלא שעל ההערכה חתומה אף "המעריך העקיף" גב' אסא רחל, סגן מנהל
22 אדמיניסטרטיבי.
23 אין לקבל את עדותו של מר סייג כי מדובר בחתימה פורמלית בלבד. מדובר במי שעברה על
24 הערכת פרופ' רוזנמן ואישרה את האמור בהערכה בחתימתה.
25
- 26 זאת ועוד, לאחר נפילתה של המבקשת היא אובחנה כחולת זאבת קשה וטופלה בטיפולים
27 כימותרפיים אחת לחודש וכיום זקוקה לטיפולים כימותרפיים אחת ל- 3 חודשים למשך
28 שנתיים.
29 ד"ר גייטס העיד בעניין מחלתה של המבקשת כך:
- 30 **"...אני מומחה ברפואה פנימית ובקרדיולוגיה, אורלי סובלת מלופוס – אי**
31 **מעורבות מוחית שמתבטאת באפילפסיה עד כדי כך שלפני כל האירוע היא**
32 **עברה החיאה במכון, לופוס – בוודאי ד"ר אנגל שעסקה ברפואה פנימית**
33 **יודעת, שזה גורם לשינויים התנהגותיים ולכן כאשר יש שינויים בהחלט**
34 **אפשר לייחס חלק או כל הבעיות האלה להשפעה של לופוס לא מאובחן, כי**
35 **באותה תקופה היא לא היתה מאובחנת. היא לא היתה צריכה טיפול**
36 **פסיכיאטרית היא הייתה צריכה טיפול רפואי שיטפל בבעיה שלא היתה**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7889-07-19

- 1 מאובחנת. ולכן ציפיתי מביה"ח שיפתח טקסטבוק לגבי המחלה, וכרגע
2 שהיא בלי בעיות היא תחת טיפול".
3 (פרוטוקול עמ' 10 ש' 16-23).
4
5 24. אמנם דבר מחלתה של המבקשת היה ידוע למשיבה בעת השימוע, שכן כעולה מהפרוטוקול
6 עובדה זו הוצגה הן על ידי פרופ' רוזנמן והן על ידי ד"ר גייטס.
7 יחד עם זאת, המשיבה כגוף האמון על נושאים רפואיים ומתן טיפול תואם לחולים, לא שקלה
8 את האבחנה הרפואית, את אופן הטיפול שניתן למבקשת ואת הטענה כי התנהגותה של
9 המבקשת נבעה מהיעדר אבחנה וטיפול במחלה ואת הטענה כי היעדר תלונות נוספות נובע
10 מהטיפול שניתן למבקשת מעת שהמחלה אובחנה.
11
12 25. פרק הזמן שחלף לרבות הנסיבות שפורטו חייב את המשיבה, אשר חפצה להמשיך בהליך
13 הפיטורים לערוך למבקשת שימוע נוסף, לאפשר למבקשת לטעון את טענותיה ולקבל החלטה
14 על רקע הטיעונים החדשים.
15
16 26. משמסקנתנו הינה כי נפל פגם בהליך הפיטורים, יש להידרש לשאלה מהו הסעד הראוי
17 במסגרת ההליך הזמני ולהיכן נוטה מאזן הנוחות.
18
19 27. במסגרת זו, יש ליתן את הדעת להלכות הכלליות בדבר אכיפתם של יחסי עבודה בשים לב,
20 בין היתר, להוראות סעיפים 23(2) ו-3(4) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א-
21 1970; וכן לנסיבות הספציפיות המייחדות כל עניין ועניין, ובכלל זה - מהות הפגם שנפל בהליך
22 הפיטורים ומידת חומרתו; סוג התפקיד בו מדובר; היות המעביד גוף פרטי או ציבורי;
23 השפעת הסעד על העובד וכן על ההקשר התעשייתי-תעסוקתי ועוד [נע"ע 300253/96 המועצה
24 הדתית נתיבות – הרב בנימין כהן (לא פורסם), ניתן ביום 20.7.05; בג"ץ 4485/08 רבקה
25 אלישע – אוניברסיטת תל אביב (לא פורסם), ניתן ביום 5.10.09].
26
27 28. לאחר ששקלנו את העובדה כי אין מדובר במעסיק פרטי אלא בגוף ציבורי ולכל הפחות גוף דו
28 מהותי, למהות הפגם אשר תוצאתו היא ניתוק בין השימוע לבין החלטה, לנסיבותיה
29 האישיות של המבקשת החולה במחלת זאבת קשה, במהלך טיפולים רפואיים, אם חד הורית
30 כשאחד מילדיה חולה C.P, מסקנתנו הינה כי בשלב זה מאזן הנוחות נוטה לטובת המבקשת.
31 לא התרשמנו כי למשיבה ייגרמו נזקים בלתי הפיכים אם המבקשת תמשיך לעבוד עד לאחר
32 מתן פסק דין בהליך העיקרי, והראיה כי המתנינה במשך 4 חודשים עד לקבלת החלטה.
33 לעומת זאת הנזק שייגרם למבקשת במצבה הרפואי והכלכלי, אם תדחה הבקשה בשלב זה,
34 הוא כבד וספק אם פיצוי כספי יהווה עבורה פתרון.
35
36 29. יש להדגיש כי אין באמור כדי למנוע מהמשיבה לפתוח בהליך פיטורים נוסף ולהזמין את
37 המבקשת לשימוע ככל שתסבור בכל שלב שהוא כי מתקיימות נסיבות המצדיקות זאת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 7889-07-19

- 1 לפני נעילה נעיר כי לטעמנו נסיבותיו של פסק הדין בעניין איציק משה מתאימות לענייננו הגם .30
2 ששם מדובר בהחלטה על רקע תפקוד מקצועי שהשתפר ובענייננו על אירועי אלימות שנפסקו
3 לאחר השימוע ובעת שהמבקשת נמצאת בטיפול רפואי.
4 עוד יש להדגיש בענין זה, כי בשונה מענייננו של איציק משה, המבקשת מועסקת בחוזה אישי
5 וכאמור לעיל - פתוחה למשיבה הדרך, בהתקיימות נסיבות מתאימות, לפתוח בהליך חדש.
6
7 התוצאה הינה שהבקשה מתקבלת. .31
8 ניתן בזאת צו זמני אשר יעמוד עד למתן החלטה בתיק העיקרי, לפיו מבוטלים פיטורי
9 המבקשת.
10
11 המשיבה תישא בהוצאות ההליך בסך של 5,000 ₪ וזאת תוך 30 יום מהיום שתומצא .32
12 ההחלטה.
13
14 כתב הגנה בתיק העיקרי יוגש עד ליום 1.10.19. .33
15 קדם משפט יתקיים ביום 17.11.19 שעה 14:30.
16
17 ההחלטה ניתנת לערעור ברשות בית הדין הארצי לעבודה בירושלים. בקשת רשות ערעור יש .34
18 להגיש לבית הדין הארצי בתוך 15 ימים ממועד קבלת ההחלטה.
19
20 **ניתנה היום, כ"ה תמוז תשע"ט, (28 יולי 2019), בהעדר הצדדים.**
21

אלינורה

חנה טרכטינגוט

ברוך מאיר

נ.צ.מ. אלינורה ויינטרוב

חנה טרכטינגוט, שופטת בכירה

נ.צ.ע. ברוך מאיר

22