



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 17 אפריל 2023
2

לפני:

כב' השופטת אסנת רובוביץ - ברכש

נציג ציבור (עובדים) מר מרדכי נגר

נציג ציבור (מעסיקים) מר יצחק קוגמן

התובע

תמיר יאסו

ע"י ב"כ: עו"ד עינב זוסים ועו"ד עמיקם ברון

-

הנתבעת

רשות האוכלוסין וההגירה ומעברי הגבול - מת"ש
ירושלים

ע"י פרקליטות מחוז ת"א (אזרחי)

3
4

פסק דין

5

6 לפנינו תביעת התובע, מר יאסו תמיר, כנגד מעסיקתו, רשות האוכלוסין וההגירה,
7 לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין, עגמת נפש והפרת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה,
8 תשמ"ח-1988 בשל אפליה מחמת מוצא.

9

תשתית עובדתית כעולה מחומר הראיות

10 1. התובע, מר יאסו תמיר (להלן: **התובע** או **מר יאסו**), עלה לארץ מאתיופיה בשנת
11 1983, הועסק בשירות הנתבעת במתקן משמורת גבעון. התובע החל את עבודתו
12 בנתבעת ביום 3.6.09 כמפקח הגירה ביחידת "עוז" במרחב תל אביב.

13 2. במסגרת תפקידו של התובע הוא היה אחראי על הפקת אשרות, צווים,
14 לוגסיטיקה, אחראי משמרות, ביצוע מטלות במתקן לרבות תיאום טיסות, ראיון
15 עם הנתינים, טיפול בהפקדת דרכונים, בקשות מקלט, עבודה מול יחידות שונות
16 של הרשות ופרקליטות המדינה, עבודה שוטפת מול משרד המשפטים, שב"ס,
17 משטרה ועורכי דין.

18 3. ביום 7.2.17 זכה התובע במכרז פנימי של רשות האוכלוסין וההגירה לתפקיד
19 מרכז ראש צוות מתקן משמורת "גבעון" בזרוע ההרחקה והחל את עבודתו כמרכז



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

- 1 צוות ביום 3.3.17. עיון בפרוטוקול ועדת הבוחנים של המכרז הפנימי מעלה כי
2 בסעיף ט' לפרוטוקול צוין על ידי הנתבעת: "ט. העדפה מתקנת וחובת הייצוג
3 ההולם.... ההחלטה התקבלה תוך מתן התייחסות להעדפה מתקנת לנשים, בני
4 מיעוטים ובני האוכלוסיה האתיופית" (ר' נספח א' לתצהיר התובע).
- 5 4. לאחר זכיית התובע במכרז, התקיימה ביום 26.2.17 פגישת עבודה ותיאום ציפיות
6 בין התובע לבין הממונה עליו, מר אייל הראל, ממונה מתקן משמורת גבעון (להלן:
7 מר הראל), לאור זכיית התובע במכרז לתפקיד מרכז צוות. בשיחה הבהיר הממונה
8 לתובע את חובותיו המקצועיות ואת המטלות הנדרשות לביצוע במסגרת תפקידו,
9 ביניהן, הכרת החוקים ונהלי עבודה, ביצוע משימות באופן מלא, העברת דו"ח
10 מפורט על משימות שבוצעו ושלא בוצעו. במסגרת הפגישה הובהרו לתובע חשיבות
11 התפקיד והציפיות ממנו (ר' נספח א' לכתב ההגנה).
- 12 5. ביום 28.2.17 התקיימה שיחת בירור והבהרה לתובע עם מר הראל בנוגע לדיווח
13 שעות של התובע ביום 7.2.17, היום בו התקיים המכרז. במענה לטענות כלפי
14 התובע בנוגע לדיווח זה הבהיר התובע:
- 15 "אכן ביום זה יצאתי מקריית מלאכי למכרז, בסיום המכרז בסביבות
16 השעה 13.20 שאלתי את הממונה, האם יש צורך לחזור לעבודה
17 וקיבלתי תשובה שהנושא נתון להחלטתי. החלטתי לחזור לקריית
18 מלאכי. אבקש לציין כי ביום זה הגעתי לקריית מלאכי בסביבות
19 השעה 16.30 עד שעה 17.00." (מסמך זה הועבר גם למר עמרני- מנהל
20 זרוע הרחקה. ר' נספח ב' לכתב ההגנה).
- 21 6. ביום 28.3.17 בעקבות פנייתו של התובע למר נאיף הינו, סמנכ"ל מנהל ומשאבי
22 אנוש ברשות, העביר מר איציק עמרני, מנהל זרוע הרחקה ברשות (להלן: מר
23 עמרני), את התייחסותו לפניית התובע. במכתבו ציין מר עמרני כי לכל אורך
24 תקופת הניסיון פעל התובע בניגוד למצופה ממנו, נקרא לשיחת הבהרה, וכן
25 התריעו בפניו במספר הזדמנויות כי תפקודו לוקה בחסר ועליו לשפרו בהקדם. עוד
26 ציין מר עמרני במכתבו כי ניסיונות ההידברות עם התובע העלו חרס וכי התובע
27 קובע לעצמו את סדר היום ואינו מתייעץ עם הממונים עליו (ר' נספח ג' לכתב
28 ההגנה).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

7. ביום 23.4.17 התובע נקרא ביחד עם עובד נוסף לשיחת נזיפה, ונכתב מכתב בנדון על ידי הממונה על התובע מר הראל, שנשלח למר עמרני, בו נכתב :

3 "רקע: מעל לחודשים שהנכם ראשי צוות, דרישתי שכל אחד מכם
4 ישב עם העובד בצוות שלו. ז"א תמיר יחד עם אלון קופרמן וירון עם
5 עופר דגון, זאת בכדי לייעל את העבודה במתקן. אמנם ביצעתם את
6 ההנחיה אבל לאחר מספר ימים חזרתם לשבת לפי נוחות ולא לפי
7 צרכי העבודה. דברי הח"מ: הזמנתי אתכם לראיון נזיפה מאחר שלא
8 ביצעתם את הנחייתי. ביקשתי מספר פעמים שתחליפו מקומות אבל
9 אתם לא מתייחסים. אני מצפה מכם להתנהג בצורה מקצועית ובטח
10 בהיותכם ראשי צוות. דברי המרכז תמיר יאסו: מקומי הקודם לפני
11 שזכיתי בראש צוות היה בחדר בו אני יושב עכשיו. בחדר זה אני יושב
12 קרוב לשנתיים... המקום שאליו אמור הייתי לעבור לא ניתן לי לבצע
13 את עבודתי בצורה מקצועית, לא נוח לישיבה ולא ניתן לעבוד בו....
14 יש כאן חתירה לקחת לי את מקום הישיבה שבו אני מבצע את
15 עבודתי נאמנה.. ולשים אותי במקום שממנו אי אפשר כלל לעבוד.
16 אני רואה בכך פגיעה בעבודתי כאשר מנסים לתת נוחות למישהו
17 אחר. בהתאם לזאת אני מבקש להישאר במקומי ולעשות עבודתי
18 בצורה הטובה ביותר... אין סיבה שצד אחר יבוא בטענה שרוצה
19 לשבת במקומי כי לא יכול לעבוד מהמקום ההוא.... הח"מ: תמיר
20 שמעתי את טענותיך, בכל זאת הפרת הנחייה ברורה של החתום
21 מטה. דרשתי שתעבור לשבת במשרד יחד עם אלון מקום שבמשך
22 שנים היה מאויש על ידי טובי העובדים במתקן.. " (ר' נספח ד' לכתב
23 ההגנה).

8. ביום 2.8.17 התקיימה הערכת תפקוד לתובע על ידי הממונה עליו מר הראל שנשלחה למר עמרני, שם נכתב :

26 "הח"מ- במהלך חודשי הניסיון בהם עבדת כמרכז צוות הפגנת יכולת
27 מקצועית טובה הקפדת על העברת דיווחים לממונים עליך כמצופה
28 ממך. יחד עם האמור ישנם מספר נושאים שעליך לתת עליהם את
29 הדעת: 1. כראש צוות במתקן מצופה ונדרש ממך לקיים שיחות עם



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 צוות העובדים תחתיך לפחות אחת לחודש. 2. מתוקף תפקידך, עליך
2 להעביר לו"ז חופשות של העובדים תוך הקפדה על כך שלא תהיה
3 פגיעה במטלות ומשימות המתקן. 3... עליך לקיים שיחות עם
4 המרכזים האחרים, תוך הקפדה על עבודת צוות סדורה ושיתוף
5 המקבילים בסוגיות מורכבות והפקת לקחים להמשך. 4. מכניסתך
6 לתפקיד אירעו מספר מקרים שהביאו לשיחה אצל החתום מטה
7 ואצל איציק עמרני – מנהל זרוע הרחקה להלן פירוטם: א. אופן
8 הוצאת ראיון עם הכפוף לך אלון קופרמן, הוצאת מכתב בצורה
9 רשלנית ולא מקצועית, שלא עומד בדרישות להם נתבקשת בפגישת
10 עבודה ותיאום צפיות בעת כניסתך לתפקיד. ב. בעניין החתמת
11 כרטיס שעות עבודה ביציאתך למכרז בירושלים, אשר הביא אותך
12 לבירור אצל מנהל זרוע הרחקה. ג. אי ביצוע הנחיית הממונה, כאשר
13 התבקשת לשבת במשרד יחד עם הכפוף לך אלון קופרמן, דרישה
14 שלא ביצעת עד היום וגורמת לבעיות קשות בצוות בית הדין, בגינה
15 קיבלת מכתב נזיפה. ד. הוצאת מייל לגורמי חוץ המבזה אותם ואת
16 רשות ההגירה, אשר על הוצאתו התנצלת בהמשך. 5. עליך לשפר את
17 רמת התקשורת עם הרכזים וכלל העובדים במתקן, עליך ללמוד כיצד
18 לדרוש ביצוע מטלות בנעימות ולא תחת היותך בעל תפקיד. לעבוד עם
19 המרכזים בצורה נעימה ולא באופן דורסני. 6. עליך לשפר איכות
20 התקשורת המילולית ואת מקצועיותך בעבודה עם גורמי חוץ
21 והרכזים במתקן. התייחסות המרכז: כפי שצויין אכן זכיתי במכרז,
22 לאחר מכן הגעתי לשיחה עם הממונה וקיבלתי הנחיות עבודה ...
23 התחלתי את עבודתי כנדרש ובצעתי שיחה אחת לחודש עם הכפופים
24 לי. מתן הנחיות לעובדים ביצוע משימות ומטלות, לא לחרוג משעות
25 העבודה. להבנתי המלאה אני עובד בשיתוף מלא עם גורמי חוץ וגורמי
26 פנים. אני באישיותי עובד מכל הלב... אני ממתין מעל ארבע שנים
27 למקום ישיבה נורמלי וריאלי. שיתפתי בדבר את הממונה ואת מנהל
28 זרוע ההרחקה מר איציק עמרני ותמיד קיבלתי הסבר שיתפנה מקום
29 לאחר שהתפנה מקום עברתי לשבת בו והרגשתי שיש לי מקום לשבת
30 ולעבוד בצורה יעילה. לאחר שזכיתי במכרז התבקשתי לעבור לשבת





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 במקום שלדעתי לא ראוי לי ולכן לא הסכמתי לשבת שם. סיכום
2 הח"מ – אתה משתדל לבצע את תפקיד מרכז צוות כמצופה ממך,
3 אתה מציג יכולות מקצועיות גבוהות, עליך להפנים כי במעמדך אתה
4 נדרש לנהל את העובדים תחתיו ולהקפיד על הנעת העובדים בצורה
5 יעילה... עליך להקפיד לשפר את הנקודות החלשות האמורות לעיל.
6 לאור תפקודך במהלך תקופת הנסיון, המלצתי למנהל זרוע ההרחקה
7 להעריך (כך במקור א.ר.ב) את תקופת הנסיון שלך בעוד שלושה
8 חודשים, שבסופן נקיים פגישה נוספת...” (ר' נספח ה' לכתב ההגנה).

9 .9 ביום 31.10.17 התקיימה שיחה נוספת עם התובע שהועלתה על הכתב:

10 ”סיכום תקופת ניסיון למרכז צוות גבעון מר תמיר יאסו.... במהלך
11 חודשי הניסיון הנוספים בהם עבדת כמרכז צוות הפגנת יכולת
12 מקצועית סבירה, התבקשת לשפר בדחיפות את תפקודך בתחום
13 הניהולי בדגש על עבודת צוות עם המרכזים האחרים. הקפדה על
14 מילוי הוראות והנחיות הממונים עליך.. אני מצר על כך שעד היום לא
15 שיפרת את תפקודך הניהולי התייחסות המרכז: לדעתי הדברים
16 ולטענות הנאמרים אין בסיס, אחרת איך אתה מסביר ביצוע כלל
17 המשימות, כולל משימות אקסטרה. סיכום הח"מ : עמידה במשימה
18 ללא התייחסות לכלל המשימות האחרות המוטלות על המתקן אינה
19 מעידה על ביצוע מושלם. מעבר לעבודתך השוטפת בצוות יש נושאים
20 נוספים רבים בתחום אחריותך מתוקף היותך מרכז צוות המתקן אשר
21 אינך מודע אליהם, ואשר עליהם החתום מטה צריך לתת את הדעת.
22 לאחרונה נראה שאתה לא חלק אינטגרלי ממתקן גבעון. לדוגמא,
23 לבקשתי שתתייעץ עם המרכזים. אתה מעדיף להודיע להם ולא
24 להיות חלק מהחלטתם. אתה שולח הוראות ומחליט החלטות ללא
25 שיתוף פעולה, מה שגורם לחוסר אחידות ופגיעה בניהול השוטף.
26 מספר פעמים נתבקשת לבצע הוראות אבל בפועל הן לא בוצעו על ידך
27 בסופו של דבר נאלצתי לטפל בדברים במקומך. עליך להפנים שיש
28 מסביבך מרכזים שאיתם עליך להתייעץ ולהיות חלק מההחלטות
29 המשותפות. אתה כמו שאר המרכזים האחרים, חלק מהיחידה
30 שלמה שעליה מוטלות משימות רבות ועליכם לתת פתרונות בכל



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 תחומי העבודה... בענין ביצוע הנחיית הממונה אין עוררין שלא
2 ביצעת את דרישתו לעבור מקום ישיבה למשרד ביחד עם הצוות
3 שלך... עליך להקפיד ולשפר את הנקודות המובאות. זכור שאתה
4 משמש דוגמא לעובדים תחתיך ואמור לייצג את עמדת המשרד בצורה
5 מכובדת.. לאור תפקודך במהלך תקופת הניסיון הנוספת שניתנה לך,
6 המלצתי למנהל זרוע ההרחקה להעריך (צ"ל להאריך א.ר.ב) את
7 תקופת הניסיון שלך בעוד שלושה חודשים, שבסופן נקיים פגישה
8 נוספת. אציין כי זו תקופת הערכה (צ"ל הארכה) אחרונה שבסופה
9 נחליט על המשך דרכך ועליך לשקול בכובד ראש את הנאמר ולשנות
10 את גישתך... התייחסות המרכז: אין לי מה להתייחס, מבחינתי זו
11 המצאה. ברצוני לדבר עם ראש המנהל מר יוסי אדלשטיין." (ר' נספח
12 ו' לכתב ההגנה).

13 10. ביום 7.11.17 העביר הממונה המלצה להארכת העסקת התובע תוך ציון:

14 "תמיר מרכז צוות עובדים במתקן גבעון, על תמיר לשפר את צורת
15 עבודתו עם המרכזים האחרים".

16 ובהמשך :

17 "הריני ממליץ לאשר את העסקתו/ה של העובד/ת לשנת התקציב
18 2018 לתקופת של ... 12 חודשים." (ר' נספח ז' לכתב ההגנה).

19 11. ביום 28.11.17 הוציא מר עמרני מכתב למר אדלשטיין, ראש מינהל אכיפה זרים,

20 מר הראל, וליזה וקנין שתויק לתיק האישי של התובע:

21 "הנדון: סיכום תקופת ניסיון למרכז צוות גבעון מר תמיר יאסו.
22 העובד זומן לשיחה עימי ב28/11/17 לבקשתו ובענין תפקודו
23 המקצועי... תקופת הניסיון הוארכה מספר פעמים כיוון שהעובד
24 הפגין יכולות מקצועיות לא טובות ולא השכיל לשנות את התפקוד
25 המקצועי. בשיחת סיכום הערכת תפקוד האחרונה עם ממונה גבעון
26 העובד סירב לקבל את האמור, ביטל את הנאמר ודרש לשוחח עם
27 הח"מ. התייחסות העובד- לא ידעתי למה הוזמנתי לכאן אבל עכשיו
28 אחרי שאתה מסביר לי שזה בעקבות סיכום תקופת הניסיון אני



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 מבין. אני רוצה להגיד שאני מקצועי ובתחילת הדרך אפילו חנכתי את
2 מרכזי הצוות האחרים.... אני מבצע את המוטל עליי בצורה מקצועית
3 טובה ולא מקבל את מה שאתם אומרים. אייל הממונה ביקש ממני
4 לעבור למשרד סמוך כדי שאשב עם הפקחים שלי בצוות ואני סירבתי
5 ועדין מסרב כי שנים אני רוצה מקום נוח וראוי ובעבר אמרת לנו שיש
6 לנו מקום אז אני לא רוצה לאבד את מה שיש לי. אתמול (27.11)
7 המתנתי לשיחה איתך אבל ראיתי שהשיחה עם ערן לוי מתארכת
8 והחלטתי לעזוב ולחזור למתקן גבעון. סיכום הח"מ- התחלת לעבוד
9 כמרכז צוות במרץ 17 יחד עם מרכזי צוות נוספים ואף קיבלת אחריות
10 על עובדים. במהלך התקופה ממונה המתקן שוחח איתך מס' פעמים,
11 התריע בפניך שעליך לשפר את תפקודך בנושאים מקצועיים שונים.
12 בנוסף, כחלק מהנהלת המתקן התבקשת לקחת חלק בשינויים
13 המבניים במתקן ולעבור משרד כדי לשבת עם הצוות שלך אך סרבת
14 ועדין מסרב תוך דוגמא רעה לעובדים תחתיך. בסיכום תקופת
15 הניסיון ולאחר שניתנו לך מספר הזדמנויות לשנות את המצב הנוכחי
16 ולשפר את תפקודך בחרת שלא לעשות זאת ואף הפגנת התנגדות
17 לביצוע השינויים במתקן תוך התעלמות מכך שאתה חלק מהנהלה
18 ואמור לשמש דוגמא. עוד לציין כי אין ולו שת"פ מינימלי בינך לבין
19 מרכזי הצוות... התפקוד המקצועי שלך כפקח בלבד עם משימות
20 נקודתיות טוב אך כמרכז צוות אין לך ראייה מערכתית ... לאור כל
21 האמור, תקופת הניסיון בהעסקתך כמרכז צוות מסתיימת והמלצתי
22 היא שאינך מתאים לתפקיד מרכז צוות. תקבל עדכון במועד בו תחזור
23 לתפקידך הקודם כפקח במתקן. התייחסות העובד לסיכום- מאכזב
24 אותי שזאת ההחלטה, אני חושב שאני בסדר גמור, אני בכלל חושב
25 שזה לא תקין שלא קיבלתי את המינוי בקביעות כבר בהתחלה. אני
26 לא חושב שאכזבתי אלא אני מתפקד בצורה טובה. אני לא מתכוון
27 לוותר על מרכז הצוות הזה ואני יפעל בדרכים המקובלות". (ר' נספח
28 8 לתצהיר מר עמרני)



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

12. ביום 11.12.17 פנה התובע לסמנכ"ל בתלונה על הממונים עליו במתקן. פנייתו הועברה לרו"ח נירית גור אריה אלקלעי, מנהלת אגף ביקורת פנים ותלונות ציבור (להלן: גב' אלקלעי).
13. ביום 29.3.18 הוציאה גב' אלקלעי מכתב תשובה לתובע במענה לפנייתו מיום 11.12.17. במכתב זה צידדה בעמדת הממונים על התובע (ר' נספח ז' לכתב ההגנה).
14. ביום 25.4.18 זומן התובע לשימוע בנוגע להחזרתו לתפקידו הקודם כפקח אכיפה. מכתב הזימון נכתב על ידי נאיף הנו, סמנכל בכיר למינהל ומשאבי אנוש, כמצוטט:
- 10 **"ועדה לבדיקת התאמתך בתקופת הניסיון שהתכנסה ביום 15.1.18**
11 **דנה בבקשת הממונים עליך להחזירך לתפקידך הקודם כפקח**
12 **אכיפה. 2. הועדה התרשמה כי אינך מתאים לתפקיד והמליצה על אי**
13 **סיום תקופת הניסיון וחזרה לתפקיד הקודם. 3. להלן הטעמים**
14 **להמלצת הועדה: א. אי ביצוע הוראות ממונה- התבקשת מס' פעמים**
15 **ע"י הממונה שלך לעבור למשרד יחד עם הצוות אך סירבת.... ב.**
16 **כושר ניהול- התבקשת לקיים שיחות עם המרכזים האחרים, תוך**
17 **הקפדה על עבודת צוות סדורה ושיתופם בסוגיות מורכבות והפקת**
18 **לקחים להמשך אבל לא עשית זאת ואינך עובד כחלק מצוות ומתנהל**
19 **בעצמאות מוחלטת...ג. ממשקי עבודה עם גורמי חוץ- מעת כניסתך**
20 **לתפקיד, מס' גורמים פנו לממונים עליך בטענה שאינם מצליחים**
21 **להגיע איתך לממשק עבודה מסודר ולבסוף העדיפו לפנות למרכזים**
22 **אחרים....4. חשוב לציין כי ניתנה לך הארכה בתקופת הניסיון**
23 **בשלושה חודשים לאחר שזו הייתה אמורה להסתיים ביום 1.9.17**
24 **וזאת כדי לאפשר לך הזדמנות נוספת בטרם תועבר בקשה לאגף**
25 **משאבי אנוש לא לסיים את תקופת הניסיון שלך. 5. בהתאם לאמור**
26 **לעיל, טרם קבלת החלטה לענין זה הנך מוזמן להציג טענותיך במעמד**
27 **השימוע שיתקיים ביום 2.5.18..." (ר' נספח ט' לכתב ההגנה).**
15. ביום 2.5.18 התקיים שימוע בעל פה בעניינו של התובע. במהלך השימוע נחו התובע, מר נאיף הינו - סמנכ"ל בכיר למינהל ומשאבי אנוש, גב' ענבל אוחנה -



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

מנהלת תחום פרט משאבי אנוש, עו"ד לירון אקס גוגן - מחלקה משפטית, גב' אתי פרנסיס - לשכת סמנכ"ל. (ר' נספח י' לכתב ההגנה).

16. ביום 27.5.2018 ניתנה החלטת סמנכ"ל בעניינינו של התובע ונכתב בה:

"... ביום 7.2.17 זכית במכרז... 2. בעקבות אי שביעות רצון מתפקודך כמרכז צוות במהלך תקופת הניסיון, פנו הממונים עליך לאגף משאבי אנוש. 3. בהתאם להנחיית נציב 1.10 מיום 26.2.17 התכנסה ועדה לבדיקת התאמתך בתקופת הניסיון ביום 15.1.18 והמליצה על סיום תקופת הניסיון וחזרתך לתפקידך הקודם כפקח אכיפה. 4. להלן הטעמים בגינם המליצה הועדה על החזרתך לתפקידך הקודם: א. אי ביצוע הוראות ממונה- התבקשת מספר פעמים ע"י הממונה שלך לעבור למשרד יחד עם הצוות אך סירבת... ב. כושר ניהול – התבקשת לקיים שיחות עם המרכזים האחרים, תוך הקפדה על עבודת צוות סדורה ושיתופם בסוגיות מורכבות והפקת לקחים להמשך אבל לא עשית זאת ואינך עובד כחלק מהצוות ומתנהל בעצמאות מוחלטת... ד. ממשקי עבודה עם גורמי חוץ.... 5. ביום 2.5.18 זומנת ללשכתך לשימוע, להלן התייחסותך: א. בענין מקום הישיבה מסרת כי הסכמת לעבור לעבוד בחדר אחר לתקופה מוגבלת עד שהעובד החדש יתמקצע. עוד מסרת כי מקום הישיבה החדש לא נוח לך וגרם לך לכאבי צוואר וחזרת למקום הישיבה הקודם ללא אישור הממונה בטענה כי הובטח לך ע"י איציק עמרני שתחזור לשבת שם. ב. בענין שיחות עם המרכזים האחרים מסרת כי טענה זו לא נכונה וכי המשימות מבוצעות תמיד במלואן. ג. בעניין ממשקי עבודה עם גורמי חוץ מסרת כי לא היה לך עימות עם עו"ד לירון גבאי אלא ויכוח מקצועי עקרוני וכי יש לך יחסי עבודה טובים מול שאר הגורמים ואף מסרת מספר שמות של עובדים שניתן לשוחח עימם ולבדוק כיצד יחסי העבודה שלך עימם. ד. בענין יציאה לחופש ושיבוץ במשמרת במהלך חג הפסח מסרת כי ביקשת חופש מהממונים עליך ולא הגעת למשמרת בחג הפסח בטענה שעבדת בפסח בשנה שעברה... 6. בבדיקה שערכת עולה כי הודעת לממונה עליך כי הינך יוצא לחופש ולא ביקשת את אישורו.... עוד מצאתי כי לגבי שיבוץ במשמרת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

- 1 במהלך חג הפסח ענית באופן לא ראוי לממונה עליך... 7. מבירור
2 שערכה עו"ד לירון אקס גונן למול מר עידן כהן ועו"ד לירון גבאי,
3 שמות העובדים אותם אתה מסרת, עולה כי האחרונים לא רלוונטיים
4 לתקופת עבודתך כראש צוות, ... 8. כמו כן, חשוב לציין כי פניתי למר
5 אייל הראל, הממונה הישיר שלך וביקשתי שיצלם לי את העמדה
6 החדשה והישנה כדי שאוכל לבחון בעצמי האם עסקינן במקום
7 ישיבה שאינו ראוי. התמונות הראו כי אין הבדלים משמעותיים בין
8 העמדות. 9. לאחר ששקלתי את דברייך ובחנתי את הממצאים שעלו
9 מהבדיקה שביקשת שנבצע, אני מוצא את התנהלותך כמרכז צוות
10 אינה תקינה. נראה כי אינך ממלא אחר הוראות הממונים עלייך,
11 עושה דין לעצמך, מחליט על דעת עצמך היכן תשב ולאילו משמרות
12 תגיע ופונה באופן לא ראוי לממונה עלייך. 10. לאור האמור לעיל,
13 החלטתי להחזירך לתפקידך הקודם כפקח אכיפה במינהל אכיפה
14 וזרים החל מיום 1.6.18. .." (ר' נספח יא לכתב ההגנה).
- 15 17. ביום 20.6.18 הוציאה גבי אלקלעי מכתב תשובה לתובע בנוגע להתייחסות מיום
16 28.5.18 (ר' נספח יב' לכתב ההגנה).
- 17 18. התובע פנה בכתב לנציבות שירות המדינה ביום 29.7.18, ר' נספח א' לכתב
18 התביעה שם כתב:
- 19 "... ביום 7.2.17 זכיתי במכרז... מרכז מתקן משמורת גבעון מקום בו
20 אני עובד זה שנים. בתום תקופת ניסיון של חצי שנה הממונה גבעון
21 מר אייל הראל סירב לחתום על הדרגה תוך טענות דברי שקר. 1. אי
22 שיתוף פעולה עם שאר המרכזים (שני עובדים שהגיעו מיחידות
23 אחרות)- אך בפועל קלטתי, למדתי והדרכתני אותם כיצד לעבוד בכל
24 תחום ותחום שיש לי שליטה מקצועית בצורה הגבוהה ביותר בכל
25 המשימות המבוצעות במתקן משמורת. 2. אי ביצוע שימוע בזמן-
26 בפועל כל השימועים בוצעו לפני הזמן והכל מתועד במערכת
27 ממוחשבת (יש ראיות) 3. אי שיתוף פעולה עם גורמי חוץ- בפועל
28 עבדתי באופן שותף (צ"ל שוטף א.ר.ב) עם כל גורמי חוץ: יועצים
29 משפטים של הגירה, מרחבים של הגירה.... 4. שימוש בכל מיני



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 תירוצים לא מקצועיים. דברי השקר של הממונה פגעו בי פגיעה
2 אישית ומקצועית ויתרה מזו נמנע ממני עד היום לקבל את דרגת
3 המרכז. כאמור רישום כל דברי השקר הזה נועד למנוע חתימה על
4 דרגת המרכז שבה זכיתי בחוק וכדין על פי כללי של נציבות המדינה.
5 אבקש את טיפולכם ולקבל את דרגת המרכז שבה זכיתי לאחר עבודה
6 מסורה נאמנה וקשה למען שרות רשות ההגירה והמדינה...".

7 19. ביום 2.10.18 נשלח לתובע מכתב ממר בצאלאל אביטבול, מנהל תחום (משמעת)
8 בו נכתב:

9 "הובא לידיעתי כי בחודשים אחרונים הנך מסרב לקבל את מרות
10 הממונים עליך באופן גורף וזאת בניגוד לפסקאות 42.221 ו- 42.211
11 לתקשי"ר, שהנך מגיע לעבודה ועוזב בתום העבודה על פי שיקול
12 דעתך ולא באישור הממונים עליך... ושאינך פונה לממונים עליך
13 בנימוס...2. בטרם יומלץ על נקיטת סנקציה משמעתית נגדך
14 בהתאם לסעיף 31 לחוק שירות המדינה... על ידי מר נאיף הנו,
15 סמנכ"ל בכיר למינהל ולמשאבי אנוש, ניתנת לך בזאת הזדמנות
16 לטעון את טענותיך לעניין זה. 3. עליך לטעון את טענותיך בכתב עד
17 ליום 9.10.18...." (ר' נספח יג לכתב ההגנה).

18 20. הנתבעת שלחה לתובע ביום 15.5.2019 מייל הנושא כותרת שימוע בכתב, בו נכתב:

19 "... ביום 03.06.2009 התחלת את עבודתך במינהל אכיפה וזרים
20 ברשות האוכלוסין וההגירה (להלן-"הרשות") בתפקיד מפקח
21 הגירה. 2. ביום 07.02.17 זכית במכרז לתפקיד מרכז צוות (משמורת)
22 במתקן גבעון. 3. בעקבות אי שביעות רצון הממונים עליך מתפקודך
23 כמרכז צוות במהלך תקופת הניסיון, הוחלט להחזירך לתפקידך
24 הקודם כפקח אכיפה החל מיום 27.5.18 וזאת בכפוף לשימוע וכינוס
25 ועדת התאמה כפי שמחויב בהנחיית נציב 1.10 מיום 26.2.17. מצ"ב
26 החלטת סמנכ"ל מסומנת כנספח א'. 4. בהמשך לאמור לעיל
27 ובעקבות חוות דעת הממונים עלייך, התבקשתי לסיים העסקתך
28 ברשות האוכלוסין וההגירה. להלן הטעמים לבקשה: 4.1 תפקוד
29 מקצועי לקוי – א. נטען כי הנך פועל באופן אמצעי ונמצא בנתק עם





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 הממונה או עם שאר מרכזי הצוות במתקן ובכך פוגע באופן ישיר
2 בעבודה השוטפת המושתתת על שיתוף פעולה מלא ועל עבודת צוות.
3 ב. ריבוי היעדרויות ללא הודעה מראש לממונים עליך : בימים
4 2.1.19, 7-9.1.19, 31.1.19, 4-5.2.19, 21.2.19. מצ"ב דוחות נוכחות
5 מסומנים כנספח ב' 4.2. אי קבלת מרות- א. מר איציק עמרני , מנהל
6 זרוע הרחקה, קרא לך מס' פעמים לשיחת בירור וסירבת להגיע. כמו
7 כן, לא הגעת לשיחה שנקבעה במשרדו של מר עמרני ביום 21.1.19.
8 ב. יציאה מהמתקן ללא אישור הממונים עלייך, למשל ביום 05.11.18
9 יצאת מהמתקן בשעה 12.12 עד לשעה 13.44 וזאת למרות שמר אייל
10 הראל, ממונה מתקני משמורת, לא אישר לך לצאת... בנוסף ביום
11 20.3.19 יצאת מהמתקן בשעה 10.30 עד לשעה 12.06 ללא קבלת
12 אישור הממונה לכך. ג. אינך נשמע להוראות הממונים עלייך ומסרב
13 לקבל את מרותם, וזאת בניגוד לפסקאות 42.221 א-42.211
14 לתקש"יר...5. נוכח זאת, הנהלת המשרד שוקלת אפשרות להביא
15 לסיום העסקתך ברשות, בכפוף לשימוע. 6. בטרם יקבל פרופ' שלמה
16 מור יוסף, מנכ"ל הרשות, את החלטתו לענין זה, הנך רשאי להגיש
17 את תגובתך בכתב עד ליום 22.5.19, לחלופין תוכל לבקש, עד ליום
18 15.5.19 להציג את טענותיך בעל פה ותיקבע לך בהתאם שיחת
19 שימוע...." (ר' נספח ב' לכתב התביעה).

20 21. ביום 22.5.19 ענה התובע למכתב השימוע. בין היתר כתב במכתב זה :

21 "... לאחר שהשבתי על פנייתך ברצוני להוסיף ולומר, שלא באתי
22 להילחם ולהתנצח עם דברי שקר שעמרני ואייל עושים דברים
23 פוגעניים, ואציין מספר דברים: 1. ההתנכלות בי החלה מרגע זכיה
24 במכרז מרכז. 2. כפיה לעבור למקום ישיבה לא נוח על מנת לרצות
25 ולתת מקום נוח לעובד אחר. 3. רישום דברי שקר (כאילו אי ביצוע
26 עבודה, אי שיתוף פעולה וכל שקר אפשרי) על מנת להצדיק התנכלות
27 ולא לחתום על דרגת המרכז לאחר שזכיתי בזה כחוק וכדין. 4. עשיה
28 איפה ואיפה מתוך מניעים גזעניים... זלזול בוטה של הממונה אייל...
29 7. מניעה במילוי תפקידי (חסימה במערכת תעוזה...) 8. מניעת
30 ביצוע שעות נוספות... 9. סירוב לחתום על בקשה לצאת לקורסים.





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

10 . עבודה בתת תנאים (משרד קטן, אין מנקה משרדים, רעשים, סכנת חיים) ולמרות כל זה העבודה בוצעה ומבוצעת על הצד הטוב יותר, והנה בא המנהל והממונה עם חוסר הערכה ממציאיים כל מיני שקרים בכדי לא לחתום על הדרגה. 11. כל העיסוק של הממונה והמנהל זה כיצד להזיק ולרשום דברים שלילים על עובד (לא לה שושים את העבודה בצורה הטובה ביותר) 12. התנהלות בריונית ולא מקצועית של הממונה והמנהל (כאילו זה היה עסק הפרטי – העבודה בכלל לא עניינה אותם) יש כישרון לעמרני להמציא מקרה דמיוני ואז להאשים את העובד. 13. אי חתימה על דרגת מרכז שבה זכיתי כדין פגעה בי הן כלכלית והן בקידום דרגה. 14. הממונה והמנהל ניצלו אותי עד כדי שהטילו על תפקיד של 10 אנשים אך כשהיו צריכים לחתום לי על הדרגה, התחילו במסכת של התנכלות, בחוסר מקצועיות ושקרים. 15. עשיתי ועושה את העבודה מתוך נאמנות, מקצועיות ויושר למען רשות ההגירה והמדינה- והנה באים שני אנשים שלא אכפת להם...17. המומחיות של עמרני ואייל היא לתפור תיק לעובדים יעילים כמו שעשה לי: כתב מכתבים שקרים, כך גם הממונה אייל, כך אייל הנחה את המרכזים שירשמו עלי מכתבים הכל במטרה להצדיק את המהלך השקרי שלהם...." (ר' נספח טו לכתב ההגנה).

22. ביום 6.6.19 קיבל התובע מכתב סיום העסקה מפרופ' שלמה מור יוסף, בו נכתב כמצוטט:

"... 1. ביום 3.6.2009 התחלת את עבודתך במינהל אכיפה וזרים ברשות האוכלוסין וההגירה... בתפקיד מפקח הגירה 2. ביום 7.2.17 זכית במכרז לתפקיד מרכז צוות (משמורת) במתקן גבעון. 3. בעקבות אי שביעת רצון הממונים עליך מתפקודך כמרכז צוות במהלך תקופת הניסיון, הוחלט להחזירך לתפקידך הקודם כפקח אכיפה החל מיום 27.5.18 וזאת בכפוף לשימוע וכינוס ועדת התאמה כפי שמחויב בהנחיית נציב 1.10 מיום 26.2.17... 4. בהמשך לאמור לעיל ובעקבות חוות דעת הממונים עלייך. הנהלת הרשות התבקשה לסיים העסקתך ברשות האוכלוסין וההגירה. להלן הטעמים לבקשה. 4.1.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 תפקוד מקצועי לקוי א. נטען כי הנדך פועל באופן עצמאי ונמצא בנתק
2 עם הממונה או עם שאר מרכזי הצוות במתקן ובכך פוגע באופן ישיר
3 בעבודה השוטפת המושתת על שיתוף פעולה מלא ועל עבודת צוות.
4 ב. ריבוי העדרויות ללא הודעה מראש לממונים עלייך... 4.2. אי קבלת
5 מרות- מר איציק עמרני, מנהל זרוע ההרחקה, קרא לך מספר פעמים
6 לשיחת בירור וסירבת להגיע. כמו כן, לא הגעת לשיחה שנקבעה
7 במשרדו של מר עמרני ביום 21.1.19. ב. יציאה מהמתקן ללא אישור
8 הממונים עליך, למשל ביום 5.11.18 יצאת מהמתקן משעה וזאת
9 למרות שמר אייל הראל, ממונה מתקני משמורת, לא אישר לך לצאת.
10 מצ"ב דוא"ל בנושא... בנוסף ביום 20.3.19 יצאת מהמתקן בשעה
11 10.30 עד לשעה 12.06 ללא קבלת אישור הממונה לכך. ג. אינך נשמע
12 להוראות הממונים עליך ומסרב לקבל את מרותם...6. בהתאם
13 למתואר לעיל, ביום 15.5.19 שלחת את התייחסותך לטענות שהועלו
14 כנגדך בשימוע. להלן עיקרי הדברים: א. טענת כי מיום זכייתך
15 במכרז בדרגת מרכז, מר איציק עמרני ואייל הראל החלו להתנכל לך.
16 ב. באשר לטענה כי הנדך מתנהל באופן עצמאי ומסרב לשתף פעולה
17 עם הממונים עליך... טענת כי הממונה הוא זה שיצר את הנתק בכך
18 ששלח לך הנחיות באמצעות עובדים אחרים. בנוסף ציינת כי הנדך
19 מתנהל מול הגורמים הנ"ל במישור המקצועי בלבד וזאת לאור
20 העובדה כי לא אישרו לך מתן דרגת מרכז. ג. טענת שמעולם לא
21 נעדרת ממקום עבודתך ללא הודעה מראש על כך. ד. באשר לטענה
22 אודות אי התייצבותך לפגישות עם מר עמרני, טענת כי בניגוד לנאמר
23 ע"י מר עמרני, התייצבת לאחת הפגישות שנקבעו לטענתך פגישות
24 אלא נקבעות כדי להשפיל אותך ולאיים עליך... 7. עיקרי הטענות
25 שהעלית בהתייחסותך לשימוע נגעו בטענה להתנכלות ולא במענה
26 לגופן של הטענות. חשוב לציין כי ביום 20.4.18 שלחה לך רו"ח נירית
27 גור- אלקלעי, מנהלת אגף בכירה ביקורת פנים ותלונות ציבור את
28 ממצאי בדיקתה בדבר טענתך להתנכלות מצד הממונים עליך ולא
29 מצאה שיש ממש בטענתך זו וקבעה כי לא נפל פגם בהחלטתם
30 להחזירך לתפקיד הקודם... 8. לאחר בחינה מעמיקה של טענותיך,



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 תוך שקילת כלל השיקולים בכובד ראש, בלב פתוח ובנפש חפצה.
2 הנהלת הרשות סבורה כי לא הצגת הסברים מניחים את הדעת אודות
3 הטענות שהועלו בפניך במכתב השימוע לכן החלטתי היא לסיים את
4 העסקתך ברשות, כך שזו תבוא לסיימה ביום 6.7.19....". (ר' נספח
5 ד' לכתב התביעה).

הראיות שהוצגו

6
7 23. התובע הגיש תצהיר עדות ראשית מטעמו. מטעם הנתבעת הוגש תצהיר עדות
8 ראשית של מר עמרני איציק, מנהל זרוע הרחקה ברשות האוכלוסין וההגירה ושל
9 גב' פרנסיס אתי, מנהלת תחום משמעת ברשות האוכלוסין וההגירה.
10 24. ביום 9.6.22 התקיים דיון הוכחות בו נשמעו עדויות הצדדים.

תמצית טענות הצדדים

11
12 25. טענות התובע

13 א. התובע עבד ותרם רבות למחלקה ולמדינה תקופה של עשור, וביצע את
14 עבודתו לשביעות רצון ממוניו ואף למעלה מכך.

15 ב. מתכונת עבודתו היתה העסקה של 5 ימים בשבוע, משמרת בוקר מ 7.00 עד
16 15.00 ומשמרת צהרים מ 11.00 - 19.00, וכך עבד כ-30 שעות נוספות בממוצע
17 בחודש.

18 ג. הערכות התפקוד שלו היו גבוהות ולא בכדי זכה במכרז פנימי של הרשות
19 לתפקיד ראש צוות (מרכז) ביום 7.2.17. הוא היחיד שהגיע מתוך המתקן
20 ולא גויס מבחוץ.

21 ד. עוד טרם קבלת התובע למכרז היה ברור לו כי מר עמרני לא מעוניין בקידומו
22 וגם במכרז הפנימי הדירוג שלו היה נמוך משאר נציגי שירות נציבות
23 המדינה.

24 ה. כשבועיים לאחר שמונה התובע, זומן לשיחה אצל מר עמרני ששיתף אותו,
25 בנוכחות הממונה הישיר שלו מר אייל ובנוכחות המזכירה של מר עמרני כי:
26 "אתה לא תהייה מרכז", זאת בטון מאיים ובוטה. איום שהתממש.





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

- 1 ו. לאחר שהתובע שובץ מחדש בתפקיד כמרכז החלו להתנכל לו, לרבות
2 הערכת תפקוד נמוכה ושקרית שכל מטרתה היתה להוריד את התובע
3 מתפקידו כמרכז.
- 4 ז. לאחר ביצוע ההערכה ולאחר שהוחלט למראית עין ליתן לתובע תקופה
5 נוספת של 3 חודשים בתפקיד מרכז, חזר בו מר עמרני מהחלטתו, ולאחר
6 כחודש דאג לשלול מהתובע את הדרגה וזאת מבלי לתת לו הזדמנות להוכיח
7 את עצמו בתפקיד זה.
- 8 ח. שלילת הדרגה נעשתה ללא נימוק מקצועי. מדובר בהתנכלות אישית על רקע
9 מוצאו ותוך הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.
- 10 ט. הפגיעה בו נמשכה גם לאחר שהורד מתפקידו כראש צוות והוחזר לתפקידו
11 הקודם שעה שנשללה מהתובע הזכות לבצע שעות נוספות בניגוד ליתר
12 העובדים במחלקה, וכן לא אפשרו לו לבצע את סידור וחלוקת המשמרות
13 במחלקה. מעבר לכך דרשו ממנו לעבור מהחדר בו ישב לחדר אחר תוך
14 העברת עובד אחר במקומו וזאת תוך השפלתו ואפלייתו על רקע מוצאו.
- 15 י. הנתבעת עשתה ככל יכולתה כדי לנסות להציג את התובע כמי שלא ממלא
16 אחר תפקידו ובחרה להצר צעדיו בהחלטות שרירותיות ולהביא לפיטוריו
17 תוך קיפוחו והעדפת עובדים אחרים על פניו ללא סיבה אמיתית או נימוק
18 רלוונטי. הנתבעת פעלה מתוך שיקולים זרים ושאינם ענייניים תוך פגיעה בו
19 על לא עוול בכפו תוך אפליה ברורה על רקע מוצאו.
- 20 יא. אייל הממונה הישיר על התובע ומר עמרני הם אלו שסללו את הדרך
21 לפיטוריו של התובע ואך הביאו לכך שהנתבעת לא אפשרה לתובע לעבור
22 הליך שימוע תקין וראוי תוך שהנתבעת מבצעת הלכה למעשה את מה
23 שביקשו אייל ומר עמרני לעשות קרי לפטר את התובע עוד בטרם עריכת
24 השימוע והכל באמצעות מכתב שקרי שייצר אייל ע"י "פייק" סכסוכים.
- 25 יב. התובע קיבל מכתב הנושא כותרת "שימוע בכתב" מגב' אתי פרנסיס, מנהלת
26 תחום (משמעת). במכתב זה התבקש התובע למסור את טיעוניו עד ליום
27 15.5.19 בעוד שהמכתב נמסר לו רק ביום זה בשעות הצהריים. מעבר לאמור
28 הטענות שעלו במכתב זה, היו טענות שעלו שנה לפני כן וזאת ללא כל בסיס.





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

- 1 מדובר היה בשימוע למראית עין בלבד וההחלטה על פיטוריו נתקבלה קודם
2 לשימוע ממניעים פסולים.
- 3 יג. משכך התובע תובע פיצויי בגין פיטורים שלא כדין ופיצוי מכוח חוק שוויון
4 הזדמנויות בעבודה בשל פיטורים תוך הפליה בשל מוצאו.
- 5 **26. טענות הנתבעת**
- 6 א. טענות התובע לעניין פיטורים שלא כדין הועלו תוך הצגה מגמתית והשמטת
7 פרטים רלוונטיים, מבלי שפורטה מלוא התמונה העובדתית. בתביעתו לא
8 הוזכרו השיחות והפגישות הרבות שהתקיימו בינו לממונים עליו, ולא הוזכר
9 המענה שקיבל. התובע צייר תמונה מטעה לפיה לא נבחנו טענותיו כלל עד
10 שקיבל זימון לשימוע טרם פיטורים.
- 11 ב. ההחלטה על פיטורי התובע התקבלה לאחר בחינה מעמיקה של כל טענות
12 התובע, בלב פתוח ונפש חפצה.
- 13 ג. לתובע ניתנו שלוש תקופות ניסיון בתפקידו כמרכז צוות, על אף תפקודו
14 הלקוי לדעת ממוניו. הממונה עליו קיים שיחות רבות עם התובע בניסיון
15 לשיפור תפקודו והתנהלותו במתקן בתפקידו כמרכז צוות ואף המליץ פעם
16 אחר פעם להאריך את תקופת הניסיון בתפקיד בכדי לאפשר לו לתקן את
17 דרכיו ולהמשיך לבצע את תפקידו כמרכז. התובע לא הראה כל שינוי
18 בהתנהלותו. תלונות התובע להתנכלות נבחנו פעמיים על ידי המבקרת
19 הפנימית ברשות - הן בעודו משמש כמרכז צוות והן לאחר שהוחזר לתפקידו
20 הקודם ובשני המקרים כל טענותיו נדחו.
- 21 ד. לתובע נשלחה הודעת זימון לשימוע טרם פיטורים כדין, בה הוצגו בפניו
22 הטענות המופנות כלפיו, אשר יש בה כדי להשפיע את ההחלטה בעניינו וזאת
23 בהגינות ותום לב. לתובע ניתנה ההזדמנות להשמיע את טענותיו בכתב או
24 בבעל פה, לפי בחירתו וכן צוינה זכותו לייצוג בהליך השימוע.
- 25 ה. לאחר קבלת תגובתו המפורטת של התובע, נתן המנכ"ל את דעתו לטיעוניו
26 בנפש חפצה ולאחר שיקול דעת ומתן תשומת לב למלוא הממצאים שהונחו
27 בפניו, קיבל את החלטתו באופן ענייני. התובע לא פעל לתקיפת ההחלטה על



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

- 1 הפיטורים במועד קבלתה. משכך לא נפל כל פגם, ובוודאי לא פגם מהותי
2 בהליך השימוע של התובע ובאופן בו פוטר.
- 3 1. כלל טענות התובע הנוגעות לאפליה ולהפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה
4 מוכחשות. הרשות פעלה ופועלת למתן יחס שווה לכל אדם ולמניעת אפליה
5 פסולה מכל סוג שהוא. מועסקים ברשות נכון למועד הגשת כתב ההגנה כ-
6 80 עובדים ממוצא אתיופי בשלל תפקידים ביחידות הארגוניות השונות
7 ברשות, מתוכם כ- 20 מועסקים במנהל אכיפה וזרים תחתיו הועסק התובע
8 וכ-7 עובדים בזרוע ההרחקה שהיא אחת היחידות המרכיבות את מנהל
9 אכיפה וזרים בה הועסק התובע. יתר על כן, בזרוע ההרחקה בה הועסק
10 התובע, הועסקו במקביל לתובע 3 מרכזי צוותים נוספים ממוצא אתיופי.
- 11 2. כלל ההחלטות שהתקבלו בעניינו של התובע, לרבות החזרתו לתפקידו
12 הקודם וסיום העסקתו, נתקבלו מסיבות ענייניות ומקצועיות ובמסגרת
13 הפררוגטיבה הניהולית של הנתבעת.

דיון והכרעה

עקרון השוויון – בכלל ועל רקע מוצא בפרט

- 14
15
- 16 27. אין צורך להכביר במילים על כך שעקרון השוויון הוא עיקרון על, המשמש כתנאי
17 בסיסי לקיום משטר דמוקרטי המבוסס על הגינות וצדק עם חקיקת חוק יסוד:
18 כבוד האדם וחירותו. הזכות לשוויון הוכרה כזכות בעלת מעמד חוקתי (ראו בג"צ
19 1758/11 אורית גורן - הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ (17.5.12) (להלן: **בג"צ**
20 **גורן**); ובג"צ 6427/02 **התנועה לאיכות השלטון בישראל - כנסת ישראל**, פ"ד
21 סא(1) 619, 2006).
- 22 28. חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 (להלן: **חוק שוויון הזדמנויות**)
23 אוסר על הפליה לאורך כל שלבי התעסוקה החל משלב הקבלה לעבודה, דרך תנאי
24 העבודה וקידום במסגרתה, וכלה בפיטורים ובהטבות בגין פרישה (סעיף 2(א)).
25 בשנת 1995 הוסף לחוק האיסור להפלות בגין "**ארץ מוצא**" (תיקון מס' 3 לחוק),
26 ומכאן שהמחוקק הכיר בתופעה הקיימת של אפליה מטעם זה, ומצא לנכון
27 להיאבק בה במפורש (וראו את דברי ההסבר להצעת החוק – ה"ח 2294 התשנ"ד
28 556; כן ראו את סעיף 42 לחוק שירות התעסוקה, התשי"ט – 1959 ואת חוק



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

- 1 איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות
2 ציבוריים, התשס"א – 2000).
- 3 29. סעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות קובע:
- 4 "2(א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם,
5 נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי
6 הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ
7 מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים,
8 קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים
9 כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], תשמ"ו-1986, לרבות
10 מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות בטחון [נוסח
11 משולב], תשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:
- 12 (1) קבלה לעבודה;
- 13 (2) תנאי עבודה;
- 14 (3) קידום בעבודה;
- 15 (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;
- 16 (5) פיטורים או פיצויי פיטורים;
- 17 (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה."
- 18 30. בפסק דין תע"א (תל אביב – יפו) 7757-09 מדינה פישר נ' הנוער הדתי העובד
19 בישראל (27.1.13), שניתן על ידי חברתי כב' השופטת (בדימוס) נטע רות, נכתבו
20 הדברים הבאים, אליהם אנו מצטרפים בהקשר לתיק זה כמצוטט:
- 21 "כידוע, לעקרונות איסור האפליה, לרבות אפליה מחמת מוצא, כפי
22 שאלה מצאו ביטויים, בין היתר, בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה
23 התשמ"ח - 1988, (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות") ישנם מספר
24 תכליות הנוגעות למישור הפרט ולמישור הכלל כאחד.
- 25 אשר למישור הכלל - הרי שעקרונות אלה נועדו להביא לייצוג הולם
26 של קבוצות באוכלוסייה שסבלו או סובלות מאפליה בשוק התעסוקה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 על כל גווניו ורבדיו. זאת על בסיס ההנחה כי ייצוג מעין זה יביא
2 להגברת הלכידות החברתית ובה בעת ישדר מסר של קבלה חברתית
3 בכל תחומי התעסוקה לאלה המשתייכים לקבוצות שהמחוקק ראה
4 בהן טעונות הגנה וקידום.

5 אשר למישור הפרט - הרי שהתפיסה הרווחת היא כי הטמעה של
6 עקרונות השוויון באופן שיאפשר לכל אדם באשר הוא להשתלב
7 בשוק התעסוקה על כל רבדיו בלא שהשתייכותו לקבוצה מוגנת
8 שסבלה או סובלת מאפליה היסטורית ונחיתות תעסוקתית, תעמוד
9 לו לרועץ לעניין קבלה לעבודה, קידום, קביעת תנאי עבודה או
10 פיטורים - חיונית היא לצורך הגנה על כבודו כאדם. ...

11נוכח האמור נראה כי יש אחיזה לדעה לפיה, כדי להשיג באופן
12 אפקטיבי תכליות נעלות אלה של הגנה על כבוד האדם ועל הלכידות
13 החברתית יש להתייחס לא רק "להיבט האובייקטיבי" של התנהגות
14 המעביד על מנת להגדירה כמפלה - הווי אומר - לא רק להיבטים
15 התוצאתיים המיידיים של התנהגות זו ולגילוייה הברורים לעין
16 במציאות התעסוקתית האובייקטיבית, אלא גם - "להיבט
17 הסובייקטיבי" של ההתנהגות ולאופן בו היא נתפסת בתודעתו של
18 קורבן האפליה.

19 משמע - להשפעת התנהגותו של המעביד על תחושות ההשפלה,
20 העלבון והפגיעה כפי שאלה נחוות על ידי בן הקבוצה המוגנת וככל
21 שהמעביד יכול לצפות על רקע הנסיבות ובאופן סביר כי העובד או
22 המועמד לעבודה ייחס התנהגות זו להשתייכות לקבוצה המוגנת
23 ויחווה בעטיה השפלה ופגיעה בדימוי העצמי. זאת, תוך הכרה בכך
24 שאלמלא יובא בחשבון היבט זה של הפגיעה בדימוי העצמי לצורך
25 הגדרתה של התנהגות כמפלה - לא יושגו באופן אפקטיבי אותם
26 יעדים הנזכרים לעיל של דיני איסור האפליה ובכלל אלה: הגנה על
27 כבוד האדם וייצוג הולם בשוק התעסוקה על כל רבדיו של קבוצות
28 מוגנות שסבלו וסובלות מנחיתות תעסוקתית, אפליה הסטורית
29 ודעות קדומות. זאת, בין היתר משום חשיבותו ותרומתו של הדימוי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 העצמי החיובי של בני הקבוצה המוגנת להשגת יעדים
2 "אובייקטיביים" ארוכי טווח של שוויון מלא בשוק
3 התעסוקה".....ביטוי אחר להכרה "בהיבט הסובייקטיבי" של
4 ההתנהגות המפלה ניתן למצוא בהכרה בקיומה של התנהגות בעלת
5 אופי מפלה, ללא קשר להיבט התוצאתי המיידי שלה (להבדיל מזה
6 ארוך הטווח) ולהשפעתה המיידית על המציאות האובייקטיבית
7 הנוגעת לתנאי ההעסקה, לקבלה לעבודה או לפיטורים. זאת כל
8 אימת שהתנהלות המעביד כלפי העובד או המועמד לעבודה
9 בסיטואציה מסוימת, על רקע נסיבותיה, עלולה לעורר אצל בן
10 הקבוצה המוגנת (הסביר) תחושה כי נשקלים לגביו או עשויים
11 להשקל שיקולים שלא ממין העניין הנוגעים להשתייכותו
12 הקבוצתית ושעה שעל רקע הנסיבות ניתן לצפות מן המעביד הסביר
13 לצפות תחושה זו. שכן חוויה זו של קורבן האפליה מעצימה כאמור
14 את הפגיעה בכבוד ובדימויו העצמי, על ההשלכות ארוכות הטווח
15 שיש לכך על ההשתלבות השוויונית של בני קבוצות מוגנות בשוק
16 התעסוקה.....

17 על רקע זאת, נראה כי העיקרון של איסור האפליה מחמת מוצא,
18 המתבטא בהשתייכות לקבוצה בעלת מאפיינים תרבותיים משותפים
19 כמו לשון, מסורת, מנהגים, קוד לבוש וקודים תרבותיים - טומן
20 בחובו מאפיין ייחודי הקשור דווקא "ליכולת ההשתחררות" של בן
21 הקבוצה מהשתייכות זו על פי בחירה ולהיקף השליטה על בחירה זו
22 ומשמעותה. משמע – בשונה מסוגי השתייכות אחרים לחלק מן
23 הקבוצות המוגנות, לגביהן נתונה לעיתים לפרט, יכולת מוגבלת אם
24 בכלל "להשתחרר" מכבלי ההשתייכות (כמו למשל, במקרה של
25 השתייכות לקבוצת גיל, מין או גזע) - הרי שבמקרה דנן הגמישות
26 האפשרית, הנוגעת "ליכולת ההשתחררות" מסממני המוצא נותנת
27 ביטוי לחירות הפרט, ליכולתו לעצב את זהותו "ולכתוב את סיפור
28 חייו" כרצונו. זאת, תוך התניידות ונדידה חופשית מקבוצת שייכות
29 אחת לאחרת, מקבוצת מיעוט תרבותית לקבוצת הרוב או להפך.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

- 1 הגשמתה של אותה "זכות יציאה" והוצאתה מן הכוח אל הפועל
2 מותנית אפוא בתמונת הראי המשפטית של זכות זו הווי אומר –
3 בחובתה של קבוצת הרוב לגלות כלפיה פתיחות וקבלה. חובה שניתן
4 להוציאה מן הכוח אל הפועל, בין היתר, הודות לחשיפתה של קבוצת
5 הרוב לקבוצות אתניות שונות באופן המקל על קבלתם החברתית
6 ומקל על בני קבוצות מיעוט לשנות ולעצב את זהותם, להתנייד ולנדוד
7 מקבוצה אחת לאחרת."
- 8 31. בהתאם למפורט לעיל, מטרתם של דיני איסור האפליה אינה רק למנוע אפליות
9 מכוונות ומוצהרות; מטרתם להיאבק גם בתופעה של "הטיות לא רציונאליות
10 הרווחות בחברה נגד קבוצות פגיעות שחבריהן נתפסים כ"אחרים" – הטיות
11 אשר מנמיכות אותם ומדירות אותם מהשתתפות שווה בחיים הציבוריים
12 והמשקיים" (משה כהן-אליה, שלוש הסתייגויות ממפעל ההרחבה של איסורי
13 ההפליה בחקיקת העבודה בישראל, עבודה חברה ומשפט י"א 195 (2006); להלן:
14 כהן-אליה). הטיות לא רציונאליות אלו הן לרוב לא מודעות, ויכולות לבוא יחד
15 עם מחויבות מוצהרת לעקרון השוויון; מכאן הקושי, אך גם החשיבות, להכיר
16 בהן."
- 17 **הקושי הראיתי בהוכחת אפליה**
- 18 32. מעבר לאמור, יש בתיק הפלייה גם קושי ראיתי בפני מי שמבקש להוכיח הפלייה
19 ובוודאי שמדובר בהפליה מחמת מוצא. (ר' רונן שמיר ומיכל שטראי, שוויון
20 הזדמנויות בבית הדין לעבודה: לקראת סוציולוגיה של ההליך השיפוטי, שנתון
21 משפט העבודה ו' 287 (1996); שרון רבין-מרגליות, המקרה החמקמק של אפליה
22 בעבודה – כיצד מוכיחים את קיומה? הפרקליט מ"ד 529 (1998)).
- 23 33. במסגרת זו יש לקחת בחשבון גם את הממצאים האמפיריים המלמדים כי
24 "עמדות סמויות בנושא גזע ומוצא משפיעות יותר על התנהגותו של האוחז בהן
25 מאשר עמדותיו הגלויות, וכי הדבר בולט במיוחד בנוגע להעדפת מועמדים
26 לעבודה" (ר' פסק דינה של השופטת נטע רות ב-עב' (ת"א) 9690/09 יצחק אבבה –
27 א.א. מוקד 101 בע"מ (23.10.12)).
- 28 34. סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות, קובע הסדר של העברת הנטל למעסיק:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 9" (א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות
2 סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות
3 סעיף 2 – (1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה,
4 שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים
5 - אם קבע המעביד לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או
6 העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים
7 האמורים; (2) לענין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא
8 היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו."

9 35. הלכה היא כי על העובד להביא "ראשית ראיה" לכך שהחלטת המעסיק הייתה
10 נגועה בהפליה פסולה על מנת להעביר את נטל ההוכחה על כתפי המעסיק וכי אין
11 צורך בהוכחה פוזיטיבית להפליה (דב"ע נו/129-3 פלוטקין - אחים אייזנברג
12 בע"מ, פד"ע לג 481).

13 36. בע"ע (ארצי) 627/06 אורלי מורי – מ.ד. פילו בע"מ (16.3.08) קבעה כב' השופטת
14 (כתוארה אז) וירט ליבנה:

15 "מנוסח הסעיף עולה כי נקודת המוצא היא שנטל ההוכחה מוטל על
16 המעביד, אולם, בכל הקשור בפיטורים מעבודה, על העובד להוכיח
17 בשלב הראשון כי לא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו.
18 המחוקק נתן דעתו לקושי בהוכחת טענת ההפליה, ולכן אין הוא
19 מטיל על העובד להוכיח פוזיטיבית את טענת ההפליה, אלא נקבע כי
20 על העובד להוכיח כי לא היתה קיימת עילה ברורה לפיטוריו על פי
21 התנהגותו או מעשיו, ולאחר מכן עובר הנטל על כתפי המעביד. בשלב
22 הראשוני, על העובד להביא ראשית ראיה בלבד (ראו פסק דין
23 פלוטקין, בעמ' 495). רק לאחר שעמד העובד בנטל זה והציג ראשית
24 ראיה לקיומה של עילה לכאורה לפיטורים מחמת הפליה אסורה,
25 עובר הנטל על כתפי המעביד לסתור את טענות העובד ולהוכיח כי לא
26 פעל מתוך הפליה אסורה על פי עילות ההפליה המנויות בסעיף 2
27 לחוק שוויון ההזדמנויות."

28



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

מִן הַכֹּלֵל אֶל הַפֶּרֶט

האם התובע הוכיח כי לא היתה בהתנהגותו ובמעשיו סיבה לפיטוריו?

- 1
- 2
- 3 37. לאחר שמיעת העדויות ושקילת מלוא הראיות, שוכנענו כי התובע במקרה שלפנינו
- 4 עמד בנטל הראשוני המוטל עליו לצורך העברת נטל ההוכחה לכתפי הנתבעת לענין
- 5 הוכחת הפלית התובע והפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. שוכנענו כי התובע
- 6 הרים את הנטל להוכיח כי לא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה להדחתו
- 7 מהתפקיד אליו נבחר במכרז ולפיטוריו, כפי שיפורט בנימוקים להלן:
- 8 38. **ראשית**, בשיחת התיאום שנערכה עם התובע כלל לא נאמר כי לתובע יש תקופת
- 9 ניסיון, כפי שעולה ממכתב פגישת עבודה ותיאום ציפיות מיום 26.2.17. למרות
- 10 זאת הנתבעת החליטה על תקופת ניסיון לתובע וזאת מבלי ליידע אותו מראש על
- 11 כך. (ר' נספח 1 לתצהירו של מר עמרני).
- 12 39. **שנית**, התובע זומן לבירור ממש בסמוך לזכייתו במכרז, כבר ביום 28.2.17 וזאת
- 13 בנושאים שנראה כי לא מצדיקים בירור בכתב וטיפול המשך, וזאת על ידי
- 14 הממונה על התובע מר הראל (ר' נספח 2 לתצהירו של מר עמרני).
- 15 40. **שלישית**, ביום 28.3.17, פחות מחודשיים לאחר שהתובע זכה במכרז, מצא לנכון
- 16 מר עמרני, מנהל זרוע ההרחקה, לכתוב למר נאיף הינו, סמנכ"ל מינהל ומשאבי
- 17 אנוש ברשות מכתב תשובה בעניינו של התובע שם כתב:
- 18 " ... בתאריך 7.2.17 תמיר זכה במכרז מרכז צוות במתקן גבעון, אני
- 19 שימשתי כיו"ר הוועדה... במהלך תקופת הניסיון תמיר נקרא
- 20 לשיחות הבהרה בהן התרעתי כי התפקוד אינו טוב וכי עליו לשפר
- 21 את תפקודו בדחיפות, פרסנו בפניו את הנושאים הנדרשים אך תמיר
- 22 לא עשה כן אלא להיפך, התבצר בעמדתו וניתק מגע עם מרכזי הצוות
- 23 המקבילים ... בעקבות הארכת תקופת העסקה תמיר התבקש לשפר
- 24 בדחיפות את תפקודו בתחום הניהולי... תמיר נשאר בעמדתו וציין כי
- 25 הוא עובד טוב ולכן הדרגה מגיעה לו. כל ניסיונותיי להסביר לתמיר
- 26 כי קיים הבדל בין עובד טוב למנהל טוב וכי המשרה אינה הטבה אלא
- 27 צורך קיים לניהול המתקן נתקבלו בסירוב מצידו...". (ר' נספח 3
- 28 לתצהיר מר עמרני).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 שהתובע נדרש למלא את הנחיות הממונה, אתה בעצם מתייחס לכך
2 שהתובע לא הסכים לעבור מקום ישיבה, נכון? העד, מר עמרני: לא.
3 יש מכלול של דברים שהעובד מן הסתם עשה אותם או לא עשה
4 אותם. עו"ד זוסים: או-קיי. אני אחזור שוב. אתה אתה בעצם אומר,
5 התשובה לשאלה שלך, שלא, שמדובר על דברים נוספים, ז"א לא רק
6 העניין של המקום" (ר' עמ' 21 שורות 14-30).

7 עם זאת, העד לא פרט מהם הדברים הנוספים ומשכך הדבר יפעל לחובתו.

8 43. מעבר לאמור, מכתב זה מיום 28.3.17 אינו עולה בקנה אחד עם עמדת הממונה
9 הישיר של התובע שניתנה ביום 2.8.17:

10 ".... ביום 2.8.17 התקיימה הערכת תפקוד לתובע על ידי הממונה עליו
11 מר הראל שנשלחה למר עמרני שם נכתב: "הח"מ - במהלך חודשי
12 הניסיון בהם עבדת כמרכז צוות הפגנת יכולת מקצועית טובה הקפדת
13 על העברת דיווחים לממונים עליך כמצופה ממך. יחד עם האמור
14 ישנם מספר נושאים שעליך לתת עליהם את הדעת: ... סיכום הח"מ
15 – אתה משתדל לבצע את תפקיד מרכז צוות כמצופה ממך, אתה מציג
16 יכולות מקצועיות גבוהות, עליך להפנים כי במעמדך אתה נדרש לנהל
17 את העובדים תחתך ולהקפיד על הנעת העובדים בצורה יעילה...
18 עליך להקפיד לשפר את הנקודות החלשות האמורות לעיל. לאור
19 תפקודך במהלך תקופת הניסיון, המלצתי למנהל זרוע ההרחקה
20 להעריך (כך במקור א.ר.ב צ"ל להאריך) את תקופת הניסיון שלך
21 בעוד שלושה חודשים, שבסופן נקיים פגישה נוספת..." (ר' נספח ה'
22 לכתב ההגנה).

23 44. בהקשר זה יש לציין כי מעדותו של מר עמרני עולה כי היתה שביעות רצון מתפקוד
24 התובע במהלך תקופת העסקתו עד לזכייתו במכרז:

25 "עו"ד זוסים: או-קיי. אתם נוהגים ברשות לבצע הערכות תפקוד
26 שנתיות לעובדים? העד, מר עמרני: כן. עו"ד זוסים: כל כמה זמן?
27 העד, מר עמרני: קודם כל אחת לשנה זה במסגרת תהליך העבודה
28 שלנו, אנחנו נדרשים לבצע הערכה, ומעת לעת אנחנו קוראים



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 לעובדים ומשוחחים איתם. עו"ד זוסים: או-קיי. אתה יודע להגיד לי
2 אם לתובע גם נערכו שיחות כאלה בין 2009 ל-2017? העד, מר עמרני:
3 אני חושב שכן. עו"ד זוסים: או-קיי. זה יהיה נכון לומר שבתפקידו
4 כפקח, התובע מילא את התפקיד שלו במקצועיות? העד, מר עמרני:
5 למיטב זכרוני כן. עו"ד זוסים: ובעצם עד 2017 שהתובע בעצם קיבל
6 את הדרגה ואת התפקיד כמרכז, לא היו איתו איזשהן בעיות
7 תפקודיות או מקצועיות שאפשר לשים עליהן את האצבע? העד, מר
8 עמרני: בגדול אני לא יודע להגיד לך משהו ספציפי, בכל מקרה ברגע
9 שהוא מן הסתם אם הוא נבחר לתפקיד אז אני מניח שהיו לו יכולות
10 מקצועיות טובות. " (ר' עמ' 15 שורות 30-17).

11 זה המקום לציין כי עדות זו לא עולה בקנה אחד עם סעיף 4 לתצהירו של מר
12 עמרני בה הצהיר דווקא כי :

13 "התובע הועסק כפקח הגירה ברשות האוכלוסין וההגירה בין השנים
14 2009-2019, במהלך אותן שנים, וביתר שאת, בשנתיים האחרונות
15 להעסקתו אירעו מספר תקריות בגינן החליטה רשות האוכלוסין
16 וההגירה, לסיים את העסקתו".

17 45. כמו כן בהמשך עדותו, מר עמרני לא ידע לתת דוגמאות לאותם אירועים חריגים
18 שהוזכרו בתצהירו :

19 "סעיף 4 לתצהיר עדות שלך, אתה טוען שהפיטורים נבעו בגלל מספר
20 תקריות שאירעו בין השנים 2009-2019, וביתר (לא ברור) בשנתיים
21 האחרונות. זה מה שכתוב? העד, מר עמרני: או-קיי, כן. עו"ד זוסים:
22 או-קיי. על התקריות אני הלכאוריות שנטענו בעצם מ-2009 עד
23 2017, הן נטענו גם בכתב ההגנה? העד, מר עמרני: אני לא יודע
24 להגיד לך, אני, עו"ד זוסים: או-קיי. והסכמנו שסיכומי שיחות או
25 הערכות זה משהו שמתבצע באופן רציף בעצם ברשות מדי שנה ואם
26 יש משהו חריג אז אפילו מקיימים שיחה נוספת, נכון? עד, מר
27 עמרני: או-קיי. עו"ד זוסים: נכון. העד, מר עמרני: אני אחדד,
28 הערכת עובד נעשית לכל עובד בסוף השנה, נעשית הערכת עובד לכל



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 עובד, לא משנה לטוב ולרע. בשאר ימות השנה, אם יש איזושהי בעיה
2 עם עובד כזה או אחר, מזמנים אותו, יושבים איתו, מסבירים לו למה
3 הוא זומן ולאחר מכן גם כמובן שומעים את גרסתו ומסכמים על
4 המשך התהליך. עו"ד זוסים: זאת אומרת שאם הייתה שיחה כזו עם
5 התובע, היה צריך להיות לזה תיעוד בכתב. העד, מר עמרני: אני יכול
6 להגיד לך שיש לא מעט שיחות שהן לא מתועדות. לי באופן אישי היו
7 גם שיחות עם הלקוח שלך באופן אישי כדי להימנע מהמצב שהגענו,
8 אבל לא בהכרח זה תמיד היה לפרוטוקול, היו גם שיחות בעל פה.
9 עו"ד זוסים: או-קיי, אבל אם אתה אומר תקריות, אני מניחה
10 שמדובר על משהו שהוא חריג, לא משהו בשוטף. העד, מר עמרני:
11 לא, אני לא אומר פה שהיו תקריות בשוטף, אלא אני מניח שהיו
12 תקריות נקודתיות. אני באמת לא יודע להגיד לך עכשיו מ-2009 עד
13 היום את התקריות, אני מניח שמה שמופיע, עו"ד זוסים: אז השאלה
14 שלי היא באמת אם אתם טוענים, ז"א אתה טוען בתצהיר שלך שהיו
15 מספר תקריות בין השנים 2009 ל-2019, למה לא צורפה איזושהי
16 אסמכתא לתקרית כזאתי בין 2009 ל-2017? סיכום שיחה, מייל,
17 הערכת תפקוד, משהו בין השנים האלה? העד, מר עמרני: אני מניח
18 שזה קיים פה בכתב ההגנה. עו"ד זוסים: אני יכולה להגיד לך שלא
19 קיים, אתה יכול גם לדפדף. למעט 2017 והלאה אין שום דבר אחורה
20 אבל בסדר, נתקדם. העד, מר עמרני: אני רק רוצה לחדד, אני נבחרתי
21 ב-2012 ואני פחות יכול להתייחס מ-2009 עד 2012, אני יכול
22 להתייחס מ-2012 הלאה, כי מ-2009 עד 2012 הכרתי את הלקוח שלך
23 אבל לא, עו"ד זוסים: לא בתפקיד" (ר' עמ' 19-18 לעדות עמרני).

24 46. רביעית, עיון בנספח ו' לתצהיר מר עמרני מעלה כי ביום 31.10.17 התקיימה שיחה
25 נוספת בין התובע לבין הממונה עליו מר הראל שם צויין:

26 "סיכום תקופת ניסיון למרכז צוות גבעון מר תמיר יאסו.... במהלך
27 חודשי הניסיון הנוספים בהם עבדת כמרכז צוות הפגנת יכולת
28 מקצועית סבירה, התבקשת לשפר בדחיפות את תפקודך בתחום
29 הניהולי בדגש על עבודת צוות עם המרכזים האחרים. הקפדה על
30 מילוי הוראות והנחיות הממונים עליך.. אני מצר על כך שעד היום לא



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 שיפרת את תפקודך הניהולי התייחסות המרכז: לדעתי הדברים
2 ולטענות הנאמרים אין בסיס, אחרת איך אתה מסביר ביצוע כלל
3 המשימות, כולל משימות אקסטרנה. סיכום הח"מ : עמידה במשימה
4 ללא התייחסות לכלל המשימות האחרות המוטלות על המתקן אינה
5 מעידה על ביצוע מושלם. מעבר לעבודתך השוטפת בצוות יש נושאים
6 נוספים רבים בתחום אחריותך מתוקף היותך מרכז צוות המתקן אשר
7 אינך מודע אליהם, ואשר עליהם החתום מטה צריך לתת את הדעת.
8 לאחרונה נראה שאתה לא חלק אינטגרלי ממתקן גבעון. לדוגמא,
9 לבקשתי שתתייעץ עם המרכזים. אתה מעדיף להודיע להם ולא
10 להיות חלק מהחלטתם. אתה שולח הוראות ומחליט החלטות ללא
11 שיתוף פעולה, מה שגורם לחוסר אחידות ופגיעה בניהול השוטף.
12 מספר פעמים נתבקשת לבצע הוראות אבל בפועל הן לא בוצעו על ידך
13 בסופו של דבר נאלצתי לטפל בדברים במקומך. עליך להפנים שיש
14 מסביבך מרכזים שאיתם עליך להתייעץ ולהיות חלק מההחלטות
15 המשותפות. אתה כמו שאר המרכזים האחרים, חלק מהיחידה
16 שלמה שעליה מוטלות משימות רבות ועליכם לתת פתרונות בכל
17 תחומי העבודה... בענין ביצוע הנחיית הממונה אין עוררין שלא
18 ביצעת את דרישתך לעבור מקום ישיבה למשרד ביחד עם הצוות
19 שלך... עליך להקפיד ולשפר את הנקודות המובאות. זכור שאתה
20 משמש דוגמא לעובדים תחתיך ואמור לייצג את עמדת המשרד בצורה
21 מכובדת.. לאור תפקודך במהלך תקופת הניסיון הנוספת שניתנה לך,
22 המלצתי למנהל זרוע ההרחקה להעריך (צ"ל להאריך א.ר.ב) את
23 תקופת הניסיון שלך בעוד שלושה חודשים, שבסופן נקיים פגישה
24 נוספת. אציין כי זו תקופת הערכה (הצ"ל הארכה) אחרונה שבסופה
25 נחליט על המשך דרכך ועליך לשקול בכובד ראש את הנאמר ולשנות
26 את גישתך... התייחסות המרכז: אין לי מה להתייחס, מבחינתי זו
27 המצאה. ברצוני לדבר עם ראש המנהל מר יוסי אדלשטיין. " (ר' נספח
28 ו' לכתב ההגנה).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 לאחר שיחה זו החליט הממונה על התובע מר הראל ביום 7.11.17 להאריך
2 את תקופת הניסיון של התובע לשנת התקציב 2018 (ר' נספח ז' לתצהיר מר
3 עמרני).

4 47. למרות החלטה זו ולמרות שהתובע ביקש בסיום הפגישה עם הממונה עליו ביום
5 31.10.17 להיפגש עם ראש המנהל מר אדלשטיין, הרי שמר עמרני מצא לנכון לזמן
6 את התובע לשיחה ביום 28.11.17, ובה הלכה למעשה הודיע לו, בשונה מהחלטת
7 הממונה עליו להאריך את תקופת הניסיון שלו, כי תקופת הניסיון שלו מסתיימת
8 והעסקתו כמנהל מרכז גם מסתיימת, תוך העברת החלטה זו למר אדלשטיין, ראש
9 מנהל אכיפה וזרים וכן למר אייל הראל הממונה על התובע ולתיק האישי של
10 התובע כמצוטט :

11 **"לאור כל האמור, תקופת הניסיון בהעסקתך כמרכז צוות מסתיימת**
12 **והמלצתי היא שאינך מתאים לתפקיד מרכז צוות. תקבל עדכון למועד**
13 **בו תחזור לתפקידך הקודם כפקח במתקן (ר' נספח 8 לתצהיר מר**
14 **עמרני).**

15 למותר לציין כי החלטה זו אינה עולה בקנה אחד עם מכתב הזימון לשימוע שקיבל
16 התובע לאחר מספר חודשים בנוגע לשקילת הדחתו מתפקידו וכל ההליך נראה כי
17 נעשה בחוסר תום לב ולאחר שעניינו של התובע למעשה כבר הוחלט מראש עובר
18 לשימוע, כפי שיפורט בהמשך.

19 48. **חמישית**, חלק מהטענות של הנתבעת שהיו בבסיס הורדת התובע מדרגתו היה כי
20 הוא לא מתקשר עם רכזים אחרים ויש גורמים שלא מצליחים לעבוד איתו. כך
21 למשל צוין בהקשר זה במכתבו של מר הראל מיום 31.10.17 :

22 **"ממשקי עבודה עם גורמי חוץ. מעת כניסתך לתפקיד פנו לחתום**
23 **מטה גורמים שלטענתם לא הצליחו להגיע אתך לממשק עבודה**
24 **מסודר. לבסוף העדיפו לפנות למרכזים אחרים במתקן גבעון או**
25 **לעובדי הצוות שלך. כדוגמא, ממונה תאום מבצעים ומשל"ט וחלק**
26 **מיועמ"ש הרשות."**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 . אולם מנגד הנתבעת לא הציגה כל ראיה מזמן אמת ממנה עולה כי היו תלונות
2 כלשהן בנדון כלפי התובע. גם כאשר נשאל על כך התובע הבהיר הוא כי מעולם לא
3 ידע על תלונות אלו:

4 "ואני שואלת, ידעת שיש גורמים שפונים למרכזים אחרים בגלל
5 שטוענים שלא מצליחים לעבוד איתך, נכון? העד, מר יאסו: זו
6 המצאה אחת גדולה פה. אני במקום העובדה זה עובד מעל 5 שנים,
7 וגם כשהמרכזיים האלו החדשים, הם הגיעו מבחוץ, הדרכתני אותם,
8 ליוויתני אותם, גם לפני כן גורמי חוץ (לא ברור) באופן שוטף אני יכול
9 לציין, שזה שב"ס, משטרת ישראל, הפרקליטות, עו"ד חיצוניים.
10 ברגע שהתחיל כל הסיפור הזה שמנעו ממני לקבל את דרגת המרכז,
11 הם כביכול כיוונו שאנשים לא יתקשרו אליי, אבל (לא ברור) פתאום
12 אלה ששיתפו איתי פעולה פתאום אני מקבל פחות טלפונים, ואז
13 מפנים לזה אליי כאילו אני לא שיתפתי פעולה. אני יותר מזה יוזם
14 ונתתי שירות באופן שוטף, עו"ד אייזנקוט: רגע, אני אעצור אותך.
15 ידעת או לא ידעת אם יש תלונות? העד, מר יאסו: לא ידעתי, לא
16 ידעתי. עו"ד אייזנקוט: לא ידעת. העד, מר יאסו: לא, בשום פנים
17 ואופן. עו"ד אייזנקוט: או-קיי. העד, מר יאסו: לא היה מצב כזה. זה
18 כאילו, הם אומרים כאילו פנו אליך. לא היה מצב שמישהו פנה אליי
19 ולא קיבל שירות. עו"ד אייזנקוט: או-קיי. העד, מר יאסו: אני אומר
20 יותר מזה, הדרכתני, ליוויתני אנשים שבאו מבחוץ, אנחנו 4 מרחבים.
21 עו"ד אייזנקוט: ידעת שלא רוצים לפנות אליך? העד, מר יאסו: לא,
22 לא ידעתי את זה. לא ידעתי את זה. אף פעם לא נאמר לי שמישהו
23 פנה אליי ולא קיבל שירות, לא היה מצב כזה. עו"ד אייזנקוט:
24 ולמרות שביקשו ממך לקיים שיחות עם מרכזים אחרים, לא קיימת.
25 נכון? העד, מר יאסו: מה זאת אומרת? לא היה דבר כזה, לא היה מצב
26 שהיה שאמור להתקיים שיחה עם מרכזים ולא קיימתני. אנחנו
27 עובדים, אני שוב אומר, אנחנו עובדים בשיתוף פעולה עם מרכזים,
28 כל אחד יש לו את החדר שלו, מה זאת אומרת תקיים? זה לא שאני
29 נגיד יוזם באופן חד-צדדי או מישהו אחר יוזם באופן חד-צדדי, אנחנו
30 עבדנו בשיתוף פעולה. עו"ד אייזנקוט: כן, אבל פה בנספח כתוב



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 "התבקשת לקיים שיחות עם המרכזים האחרים, אבל לא עשית
2 זאת". העד, מר יאסו: לא היה דבר כזה. עו"ד אייזנקוט: השאלה
3 שלי, האם, למרות שביקשו ממך לקיים את אותן השיחות עם
4 המרכזים, לא קיימת או קיימת? העד, מר יאסו: לא היה דבר כזה,
5 לא היה מה שביקשו ממני לקיים שיחה עם המרכזים וזה לא בוצע.
6 אנחנו נמצאים במתחם ממש מצומצם ואנחנו, ממש כל רגע אנחנו
7 ביחד, כל הזמן אנחנו ביחד, עובדים בשיתוף פעולה. עו"ד אייזנקוט:
8 אז זה בוצע או לא בוצע? העד, מר יאסו: לא הייתה בקשה כזאת, לא
9 הייתה בקשה כזאת. אנחנו עבדנו, יחד עם זאת עבדנו כל הזמן
10 בשיתוף פעולה. ברק פנה אליי נגיד באיזושהי שאלה כזו או אחרת,
11 ירון פנה אליי בשאלה כזו או אחרת, קיבל מענה באופן שוטף יום-
12 יום שהגענו לעבודה. עו"ד אייזנקוט: או-קיי. עכשיו, העד, מר יאסו:
13 זה כאילו, אני יכול להוסיף על זה עוד? זה כאילו מנסים, עו"ד
14 אייזנקוט: אין צורך להוסיף, תודה. כב' הש' רובוביץ - ברכש: כן,
15 תסיים את התשובה. העד, מר יאסו: כן, אני אומר מנסים פה להפנות
16 כאילו איזשהו, כאילו אני הגורם פה הרע כביכול. מצד התביעה
17 מציגה כאילו 'לא עשית את זה' כאילו, 'לא עשית את זה'. צריך את
18 שיתף הפעולה שיהיה, בוא, שנקיים את השיחות בוא תן לנו חדר,
19 כן? בוא תגיד, שנעשה את השיחות, אבל זה כאילו אומר אמרתי אבל
20 לי אף פעם לא הגיעה פנייה כזאת. " (ר' עמ' 4-3 לעדות התובע).

21 שעה שלא הוצגו ראיות מזמן אמת ושעה שגרסת התובע לא נסתרה, לא
22 שוכנענו כי מדובר בתלונות שיש בהן ממש.

23 50. **שישית**, קיים פער בין המידע שנמסר למנהלת אגף בכירה ביקורת פנים ותלונות
24 הציבור הגב' אלקלעי לבין מצב הדברים בפועל, כאשר עיון בנספח 9, מכתב גב'
25 אלקלעי לתובע בפנייה למכתבו מיום 11.12.17 (שאף צד לא צרף) מעלה כי היא
26 התייחסה לדברים הבאים:

27 "ג. לעניין תפקוד המקצועי, טען מר הראל כי הנך מזלזל בעבודה,
28 במרכזים האחרים וכו'. בין היתר, ציין את אי התייצבותך לשיחה עם
29 מר עמרני ועימו. משנשאלת מדוע אינך מתייצב כאמור, אמרת כי הם



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 מוזמנים לבוא אלייך, בנוסף, ציין את סירובך להשתבץ לתורנות בחול
2 המועד פסח, למרות בקשתו ואת דבריך "אני עשיתי תורנות בשנה
3 שעברה... לטענתו למרות מספר שיחות שקיים עמך... המשכת
4 להתנהל בחוסר מקצועיות ובהפגנת זלזול כלפי הממונים..."

5 מנגד עיון בנספח 5 לתצהיר עמרני, מכתב ששלח מר הראל למר עמרני ביום
6 2.8.17, מעלה כי התייחס לאירועים אחרים לגמרי ואין בו תלונות שפורטו במכתב
7 גב' אלקלעי ובמכתב זה דובר על:

8 "אופן הוצאת ראיון עם הכפוף לך אלון קופרמן, הוצאת מכתב בצורה
9 רשלנית ולא מקצועית... ב. בענין החתמת כרטיס שעות עבודה
10 ביציאתך למכרז בירושלים, אשר הביא אותך לבירור אצל מנהל זרוע
11 ההרחקה ג. אי ביצוע הנחיית ממונה, כאשר התבקשת לשבת במשרד
12 יחד עם הכפוף לך אלון, דרישה שלא ביצעת עד היום וגורמת לבעיות
13 קשות בצוות בית הדין, בגינה קיבלת מכתב נזיפה. ד. הוצאת מייל
14 לגורמי חוץ המבזה אותך ואת רשות ההגירה, אשר על הוצאתך
15 התנצלת בהמשך 5. עליך לשפר את רמת התקשורת עם הרכזים וכלל
16 העובדים במתקן, עליך ללמוד כיצד לדרוש ביצוע מטלות בנעימות
17 ולא תחת היותך בעל תפקיד. לעבוד עם המרכזים בצורה נעימה ולא
18 באופן דרסני סיכום הח"מ: אתה משתדל לבצע את התפקיד
19 מרכז צוות כמצופה ממך. אתה מציג יכולות מקצועיות גבוהות, עליך
20 להפנים כי במעמדך אתה נדרש לנהל את העובדים תחתיד ולהקפיד
21 על הנעת העובדים בצורה יעילה..." (ר' נספח 5 לתצהיר מר עמרני).

22 51. כאשר נשאל על כך מר עמרני בעדותו הודה כי קיים פער ולא נתן כל הסבר בנדון:

23 "עו"ד זוסים: זה לא עונה לי על השאלה. השאלה שלי אולי לא
24 הייתה ברורה, אני אנסה לחדד. מוצגת פה איזושהי תמונה בפני
25 הגברת גור אריה. אייל טען בפניה שהתובע מזלזל, איך היא רשמה
26 פה, הפגנת זלזול כלפי הממונים, חוסר מקצועיות, והיא מפנה לאותו
27 סיכום שיחה שאייל ערך עם התובע באוגוסט שבאותו סיכום שיחה
28 לא מופיע בשום מקום שהתובע מזלזל או מתנהל בחוסר מקצועיות,
29 להפך, כתוב בסיכום שיחה שהיכולות המקצועיות גבוהות, שהוא,



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 נחזור לנספח, זה היה נספח 5. עו"ד לבוביץ' שקד: אתה יכול
2 להסתכל, זה נספח 5 לתצהיר שלך. עו"ד זוסים: הפגנת יכולת
3 מקצועית טובה, הקפדת על העברת דיווחים לממונים עליך כמצופה,
4 בהמשך הוא כותב אתה מציג יכולות מקצועיות גבוהות, נכון שיש פה
5 דברים שטעונים שיפור, אבל יש הבדל בין זה לבין להגיד שהוא
6 מתנהל בחוסר מקצועיות ומזלזל בממונים שלו, שזה דברים שלא
7 כתובים, זה דברים שנאמרו בעל פה לאותה גברת, אבל הם לא
8 כתובים בסיכומים. איך עובד יכול להתמודד עם דברים שנאמרים
9 בעל פה לגורם שהוא גורם ביקורתי והם לא מופנים כלפיו?? העד,
10 מר עמרני: אבל זה לא בעל פה, זה מפורט בנספח 5. עו"ד זוסים:
11 איפה כתוב שהוא מזלזל? העד, מר עמרני: יחד עם האמור על כל
12 ה, עו"ד זוסים: מספר הנושאים שעליך לתת עליהם את הדעת, נדרש
13 ממך לקיים שיחות, להעביר לו"ז, בשום מקום לא כתוב פה שהעובד
14 מזלזל בממונים עליו ומתנהג בחוסר מקצועיות. יש שיפור, זה תפקיד
15 חדש, בסדר, זה מובן. אבל אני שואלת על העברת מידע בין מה שעובר
16 למי שהממונה (לא ברור) על ביקורת הפנים, לבין המידע שעובר אל
17 מול התובע. העד, מר עמרני: אני, עוד פעם אני רואה פה בנספח 5 את
18 כל הסעיפים, מ-1 עד 6, עד 5, אני חושב שזה כן מעיד על, עו"ד
19 זוסים: כתוב מזלזל בעבודתו? העד, מר עמרני: לא כתוב אולי מזלזל,
20 עו"ד זוסים: לא מעיד, כתוב מזלזל בעבודתו? העד, מר עמרני: לא
21 כתוב מזלזל בעבודתו אבל כתוב, כראש צוות במתקן מצופה ונדרש
22 ממך לקיים שיחות עם צוות העובדים תחתיו לפחות 1 לחודש, מן
23 הסתם זה לא נעשה אם זה מופיע פה, מתוקף תפקידך עליך להעביר
24 לו"ז חופשות של העובדים תוך הקפדה על-כך שלא תהיה פגיעה
25 במטלות, כלומר משימות המתקן שבעצם עובד צריך להעביר. עו"ד
26 זוסים: חידוד נהלים, זה חידוד נהלי עבודה. כב' הש' רובוביץ' -
27 ברכש: היא שואלת על ג', על מה שמופיע בנספח 9 ג', מדוע זה לא
28 מופיע בנספח 5. אין צורך אז לקרוא את כל מה שמופיע בסעיף 4.
29 העד, מר עמרני: או-קיי, אני לא רואה פה מילה, אני לא רואה פה
30 בסיכום של אייל מילה של זלזל אבל... " (ר' עמ' 27-28 לעדות עמרני)



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 52. זה המקום לציין כי התובע כלל לא הוזמן לשיחה בפני גב' אלקלעי, ולמעשה
2 המכתב המפורט נגדו נעשה ללא שמיעת התובע. גם עיון בעדות של מר עמרני
3 מעלה כי הוא לא סתר את האמור, כמצוטט:

4 **"עו"ד זוסים: אם אתה יודע אם הגברת גורן נפגשה עם התובע? העד,**
5 **מר עמרני: אני לא יודע."** (ר' עמ' 28 שורות 6-7)

6 53. עוד יצוין כי מכתבה של גב' אלקלעי נכתב ביום 29.3.18. בעוד שעיון בנספח
7 לתצהיר מר עמרני מעלה כי מספר חודשים לפני כן היתה המלצה להאריך את
8 תקופת הניסיון של התובע תוך התייחסות לדברים החיוביים במקצועיות התובע,
9 ולכך לא התייחסה גב' אלקלעי כלל ועיקר. כאשר נשאל על כך מר עמרני שוב לא
10 היתה לו תשובה של ממש בנדון:

11 **"איך נספח 7 מתיישב עם כל מה שאמרת לגבי התפקוד של התובע**
12 **ולגבי המסמכים שלכאורה הוצגו מבחינת החוסר תפקוד, חוסר**
13 **מקצועיות, כשאנחנו מדברים על עובד שבעצם נמצא בתפקיד מה-**
14 **01/03/2017? אנחנו נמצאים כבר אחרי תקופת הניסיון הראשונה**
15 **ובתוך, אפילו אחרי תקופת הניסיון השלישית גם, ובכל זאת יש**
16 **המלצה להאריך את העסקה שלו לשנה נוספת. איך זה מסתדר?**
17 **העד, מר עמרני: אני יכול להגיד לך שכמנהל אני לא ממחר להמליץ**
18 **על סיומי העסקה, אני לא מאמין בזה, גם לי לוקח זמן, אני לא חושב**
19 **שזה צריך להיות בהינף יד. כמו שאמרתי יש לא מעט שיחות שהן גם**
20 **לא שיחות לפרוטוקול כדי לנסות להגיע לעמק השווה ולא להגיע לזה,**
21 **וגם אם זה אומר להאריך בשנה כדי שבשנה הזאת ניתן קצת יותר גז**
22 **ואם צריך ננער את העובד, ואם צריך גם אצלנו בבית לתקן דברים אז**
23 **נתקן, אבל אני לא ממחר לסיים העסקה."** (ר' עמ' 28 שורות 21-8. ר'
24 נספח 7 לתצהיר מר עמרני) של העד.

25 54. **שביעית, עיון בתצהירו של התובע מעלה כי הצהיר:**

26 **"...9. כשבועיים לאחר שמוניתתי לתפקיד, זומנתי לשיחה אצל עמרני**
27 **ובנוכחות הממונה הישיר, אייל ומזכירתו של עמרני, רותם וזה לא**
28 **היסס לשתף אותי בתחושותיו לפיו: "אתה לא תהיה מרכז" כל זה**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 כשהוא מדבר אליי בטון מאיים ובוטה. איום זה, אכן התממש ומהר
2 מאוד מצאת את עצמי מחוץ ליחידה ומחוץ לשירות המדינה".

3 עיון בחקירתו הנגדית של התובע מעלה כי תצהירו לא נסתר.

4 55. שמינית, מחומר הראיות עולה כי גם לאחר שהוחלט להוריד את התובע מדרגתו
5 ולא לאפשר לו לכהן בתפקיד בו נבחר במכרז, לא אפשרו לתובע להמשיך את
6 עבודתו. עיון בסעיפים 13-14 לתצהיר התובע מעלה כי הצהיר לעניין זה:

7 "13. בחודש אפריל 2019, ביקשתי לצאת לקורס- דבר שהיה נהוג עד
8 כה לכלל העובדים בנתבעת, אך לא התייחסו כלל לבקשתי לצאת
9 לקורס, ככל הנראה כי הם כבר ידעו שהם הולכים לפטר אותי. 14.
10 לא רק שנשללה ממני דרגתי והורדתי מתפקידי כמרכז, ללא כל סיבה
11 מוצדקת, הפגיעה כלפי נמשכה גם לאחר שהורדתי מתפקידי כראש
12 צוות, כך היה לקראת סוף 2017, ומבלי שעודכנתי על כך, נחסמה
13 ממני הגישה למערכת "תעוזה" בענין ביצוע משמרות לעובדים אותה
14 ביצעה, כך שלא הייתי יכול עוד לבצע את התפקיד שלי ולהיות
15 אחראי על חלוקת המשמרות במחלקה". תצהיר התובע לא נסתר.

16 56. תשיעית, מחומר הראיות עולה כי התובע הוחזר לתפקידו הקודם כפקח אכיפה
17 ביום 28.11.17. למרות זאת, לאחר שנה חצי זומן התובע לשימוע בכתב ביום
18 15.5.19. יצוין כי מחומר הראיות עולה כי אין חולק כי התובע ביצע את תפקידו
19 כפקח אכיפה בצורה טובה ביותר, והנתבעת לא הוכיחה כי היו לה טענות כלשהן
20 בדבר תפקודו של התובע בתפקיד זה. מנגד, עיון במכתב הזימון לשימוע מעלה כי
21 הנתבעת השתמשה באותם נימוקים בהם השתמשה בשימוע להדחת התובע
22 מתפקידו כמכרז, ולא עלו טענות חדשות כלשהן בנדון. הנימוק היחידי החדש נגע
23 בהיעדרויות. עם זאת, מדובר בהיעדרויות שהיו בימים בהם התובע היה חולה ואף
24 המציא אישורי מחלה בגין ימים אלו (ר' נספח ג' לכתב התביעה). הנתבעת התעלמה
25 מנתון זה במהלך השימוע.

26 57. משכך, שעה שבשיחת התיאום כלל לא הוסבר לתובע כי הוא בתקופת ניסיון
27 ומשהתלונות כלפיו ושיחות הבירור הופיעו סמוך לאחר זכייתו במכרז, ונוכח טיב
28 התלונות בהינתן תפקידו החדש, ושעה שלא הועלתה כל טענה בדבר תפקודו של



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 התובע עובר לזכייתו במכרז ומשלא הוצגו כלל ראיות מזמן אמת אודות התלונות
2 שעלו כנגדו לאחר מכן, ונוכח הפערים שעלו בין ההחלטות והמכתבים שנכתבו
3 בעניינו כמפורט לעיל מבלי שהוצג לכך כל הסבר, שוכנענו כי התובע הרים את
4 הנטל הראשוני כי לא היה בסיס להדיח אותו מתפקידו ולהפסיק את העסקתו
5 לאחר מכן.

6 **האם הנתבעת הוכיחה כי לא הפרה את סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות**

7 58. משכך נעבור לבחון האם הנתבעת הרימה את הנטל להוכיח כי החלטתה בנדון לא
8 היתה נגועה באפליה. דהיינו, האם הצליחה הנתבעת לעמוד בנטל ההוכחה
9 שהועבר אל כתפיה, ולהוכיח כי לא הפרה בעניינו של התובע את סעיף 2 לחוק
10 שוויון הזדמנויות.

11 לאחר שקילת כלל הראיות וטיעוני הצדדים, לא שוכנענו כי הנתבעת עמדה בנטל
12 האמור. להלן יובאו הנימוקים לכך:

13 59. **ראשית**, הנתבעת לא הביא את הממונה הישיר של התובע, מר הראל, לעדות על
14 מנת שיתן את גרסתו הישירה בכל הנוגע להתנהלות התובע וכן לעובדה שהוא
15 המליץ להאריך את תקופת הניסיון של התובע מספר פעמים, ולמרות זאת מר
16 עמרני בחר שלא לאמץ המלצה זו כפי שפורט לעיל. יצוין כי כשנשאל על כך מר
17 עמרני, הרי שאישר כי אכן מר הראל עדין עובד בנתבעת (ר' עמ' 20 שורות 4-20)
18 ולא היה לו תשובה של ממש בנדון - משכך הדבר יפעל לחובת הנתבע:

19 **"השאלה שלי בעצם היא כזו, אם אייל הראל היה הממונה הישיר של**
20 **התובע והוא זה שביצע מולו את השיחות וכן היה יכול לבוא ולהעיד מידיעה**
21 **אישית מה אכן קרה באותן שיחות, למה הוא לא הגיע להעיד פה היום?**
22 **עו"ד לבוביץ' שקד: את שואלת אותנו? עו"ד זוסיס: כן, אני שואלת אותנו.**
23 **כב' הש' רובוביץ' - ברכש: כן. הוא עובד עדיין אצלכם? העד, מר עמרני:**
24 **אייל הראל עובד, במקרה הוא כרגע, יש לו קורונה, אבל יש איזשהו עניין**
25 **שכרגע מטופל ע"י משטרת ישראל על איזשהו מקרה שהיה לו עם התובע**
26 **על, עו"ד זוסיס: אנחנו נגיע גם לזה, אבל זו לא צריכה להיות סיבה לא**
27 **להביא מישהו שיודע את הדברים מידיעה אישית להעיד כאן אבל בסדר,**
28 **אני מבינה " (ר' עמ' 20 שורות 4-20)**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

60. **שנית**, מחומר הראיות עולה כי עובר לזימון התובע לשימוע בכל הנוגע להחזרתו לתפקידו הקודם כפקח אכיפה, התכנסה עוד ביום 15.1.18 ועדה לבדיקת התאמת התובע בתקופת הניסיון, וזאת ללא ידיעת ושיתוף התובע:

"ועדה לבדיקת התאמתך בתקופת הניסיון שהתכנסה ביום 15.1.18 דנה בבקשת הממונים עליך להחזירך לתפקידך הקודם כפקח אכיפה. 2. הועדה התרשמה כי אינך מתאים לתפקיד והמליצה על אי סיום תקופת הניסיון וחזרה לתפקיד הקודם. 3. להלן הטעמים להמלצת הועדה: א. אי ביצוע הוראות ממונה- התבקשת מס' פעמים ע"י הממונה שלך לעבור למשרד יחד עם הצוות אך סירבת.... ב. כושר ניהול- התבקשת לקיים שיחות עם המרכזים האחרים, תוך הקפדה על עבודת צוות סדורה ושיתופם בסוגיות מורכבות והפקת לקחים להמשך אבל לא עשית זאת ואינך עובד כחלק מצוות ומתנהל בעצמאות מוחלטת...ג. ממשקי עבודה עם גורמי חוץ- מעת כניסתך לתפקיד, מס' גורמים פנו לממונים עליך בטענה שאינם מצליחים להגיע איתם לממשק עבודה מסודר ולבסוף העדיפו לפנות למרכזים אחרים....4. חשוב לציין כי ניתנה לך הארכה בתקופת הניסיון בשלושה חודשים לאחר שזו הייתה אמורה להסתיים ביום 1.9.17 וזאת כדי לאפשר לך הזדמנות נוספת בטרם תועבר בקשה לאגף משאבי אנוש לא לסיים את תקופת הניסיון שלך. 5. בהתאם לאמור לעיל, טרם קבלת החלטה לענין זה הנך מוזמן להציג טענותיך במעמד השימוש שיתקיים ביום 2.5.18..." (ר' נספח ט' לכתב ההגנה).

גם עיון בתצהירה של גב' אתי פרנסיס מעלה כי היא מצהירה בנוגע לכך:

"4. ביום 15.1.2018 התכנסה הועדה לבדיקת התאמה ברשות ההגירה והאוכלוסין, במהלך תקופת הניסיון לדון בבקשת הממונים על התובע להחזירו לתפקידו הקודם כפקח אכיפה. 5. הוועדה התרשמה כי התובע אינו מתאים לתפקיד מרכז צוות והמליצה להחזיר את התובע לתפקידו הקודם. 6. בעקבות המלצת הוועדה, ביום 25.4.18 שלח הסמנכ"ל לתובע מכתב זימון לשימוע טרם החזרה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 לתפקידו הקדום 7. במכתב זומן התובע להציג את טענותיו במעמד
2 השימוע שנקבע ליום 2.5.18....”.

3 61. חרף האמור, הנתבעת לא הציגה כל ראיה או תיעוד בנוגע למה היה בוועדה זו, מי
4 ישב בוועדה זו ועל בסיס מה ניתנה החלטת הוועדה בדבר ההמלצה להדיח את
5 התובע מתפקידו, משכך הדבר יפעל לחובת הנתבעת. מעבר לאמור, חרף הדיון
6 בוועדה בעניינו של התובע, הנתבעת לא מצאה לנכון לזמן את התובע לטעון בפני
7 ועדה זו שדנה בהמשך זכייתו במכרז. קרי כינוס ועדה זו בעניינו של התובע, נעשה
8 מבלי שהתובע זומן אליה כלל ועיקר ומבלי שניתנה לו זכות לטעון בפניה. למותר
9 לציין כי מדובר בפגם משמעותי בהליך זה ופגיעה קשה בזכות הטיעון של התובע.
10 וחמור מכך, הגעה להחלטה מראש עובר לשימוע.

11 62. **שלישית**, הנתבעת השתמשה בסירוב החוזר ונשנה של התובע לשבת בחדר אליו
12 התבקש לחזור כנימוק לאי קבלת מרות, דבר שהיה בסיס משמעותי להדחתו
13 מתפקידו ובסופו של יום הובילה אף לפיטוריו. עם זאת, הנתבעת לא הציגה כל
14 ראיה ממנה עולה כי הבהירה מה הסיבה בגינה דרשה מהתובע לעזוב את חדרו,
15 ולא מסרה גרסה בנדון ומשכך הדבר יפעל לחובתה. מנגד הצהיר התובע בכל הנוגע
16 לדרישה זו באריכות במסגרת תצהירו:

17 **”15. הפגיעה כלפי המשיכה בכך, שנעשה ניסיון לדרוש ממני לעבור**
18 **מהחדר בו אני יושב לחדר אחר, לענין זה חשוב לי לציין כי תקופה**
19 **ארוכה ישבתי במקום אשר הקשה עליי לבצע את תפקידי על הצד**
20 **הטוב ביותר שכן זה היה מקום רועש צפוף וקטן. עד שלבסוף הצלחתי**
21 **לעבור למקום עבודה נוח יותר, קיבלתי לפתע הנחיה שאני נדרש**
22 **לחזור למקום בו ישבתי קודם, ללא כל סיבה מוצדקת, דבר אשר רק**
23 **חיידך את העובדה כי עובדים אחרים אצל הנתבעת חשובים יותר**
24 **וטובים יותר ממני ועל כן ”מגיע” להם מקום טוב יותר מזה אשר**
25 **מגיע לי. במקום לדאוג לי לתנאי עבודה נאותים בחרו מנהלי הנתבעת**
26 **לנהוג איפה ואיפה ולהעדיף עובדים אחרים על פני ולדאוג להם תוך**
27 **פגיעה אישית בי. 16. לאחר שלא הבנתי מדוע אני נדרש לעבור**
28 **למקום אחר, אך גם פה לא קיבלתי שום הסבר מוצדק להתעקשות**
29 **עמרני שאני אחזור למקום בו ישבתי זאת בשעה שמרכז אחר, אשר**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 גם התקבל לתפקיד ביחד איתי ואשר הגיע מחוץ ליחידה, ביקש
2 לעבור מקום בשל חוסר נוחות שאגב היה אותו מקום ישיבה אליו
3 דרש עמרני שאני אחזור בכך למעשה העדיפו להיטיב עם העובד
4 שעמרני חפץ ביקרו על פני..".

5 63. עיון בחקירתו הנגדית של התובע מעלה כי גרסתו בנדון לא נסתרה:

6 "בפרוטוקול השימוע כתוב "הממונה אישר לך לחזור לשבת שם?"
7 ואתה עונה "לא, הוא לא אישר אבל הוא יודע שחזרתי לשבת שם."
8 אתה בעצם החלטת על דעת עצמך לחזור לשבת במקום הקודם שלך?
9 העד, מר יאסו: זה לא מדויק. תחילה אני אמרתי תן לו שבועיים
10 לשבת במקום שלי ואחרי שבועיים שאני אחזור למקום שלי
11 ומהאמרה הזאת אחרי שבועיים חזרתי למקום שלי, זה מה שהיה.
12 עו"ד אייזנקוט: או-קיי. אז בעצם קבעת בעצמך איפה תשב? נכון?
13 העד, מר יאסו: לא קבעתי, אנחנו דיברנו על זה מלכתחילה. אמר 'תן
14 לו שבועיים לשבת במקום שלך כדי שהוא, אתה תלמד את העבודה,
15 ואז אחרי שבועיים תחזור'. עו"ד אייזנקוט: מי זה לו? העד, מר יאסו:
16 לשותף, לירון. עו"ד אייזנקוט: או-קיי, אז בעצם לא קיבלת את
17 האישור של הממונה עליך, נכון? העד, מר יאסו: אני שוב אומר,
18 בשיחת הפתיח שעשינו נאמר שזה לשבועיים ואחרי שבועיים תחזור
19 לשבת במקום שלך, וזה מה שהיה. אחרי שבועיים חזרתי לשבת
20 במקום שלי. עו"ד אייזנקוט: או-קיי, אבל כתוב כאן 'הוא לא אישר
21 אבל הוא יודע שחזרתי לשבת שם'. העד, מר יאסו: זה ניסוח שלו."
22 (ר' עמ' 2 שורות 20-3)

23 וכן התובע המשיך בגרסה זו גם בהמשך עדותו:

24 "כן, מפספסים פה את הסאגה. היה פה מקום שהוא ישיבה בעייתי,
25 מר ירון פנה לממונה ואמר שהמקום שהוא יושב בו לא נוח לו ולא
26 מתאים לו. ואז מכאן הממונה בא ואמר לי כמו שאמרתי בהתחלה, זו
27 הייתה הנחיה לעבור לשבועיים כביכול כדי שילמד את העבודה,
28 יעבור למקום ישיבה שלי ואני אחזור למקום הישיבה שלו, שהמקום
29 של הישיבה הזה הוא לא נוח לאף עובד, אבל עליי נכפה לעבור למקום



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 הזה בעצם. כב' הש' רובוביץ - ברכש: או-קיי, אבל היא שואלת
2 לגבי ירון, אם זה רק עליך נכפה או ש? נ העד, מר יאסו: זה נכפה רק
3 עליי. כב' הש' רובוביץ - ברכש: אז מה לגבי ירון? העד, מר יאסו:
4 ירון קיבל את המקום, כביכול מקום ישיבה שהוא יותר נוח, שהוא
5 יותר ריאלי, יותר נוח לעבוד איתו. המקום איפה שישבתי בו וזה מה
6 שקרה, כן." (ר' עמ' 5 שורות 22-23)

7 וכן בהמשך העיד התובע בנדון:

8 "במקרה הזה זה היה ספציפי רק לי, לאף אחד לא אמרו 'בוא תעבור',
9 אנחנו 10 עובדים, לא אמרו למישהו אחר 'בוא תעבור ממקום כזה
10 למקום כזה'. דרך אגב אנחנו 3 עובדים, הצוות, אנחנו 3 עובדים בצוות
11 שלנו. עו"ד אייזנקוט: זה אבל זה לא היה רק אליך, מצוין פה
12 במפורש, "דרישתי שכל אחד מכם יישב עם העובד בצוות שלו". העד,
13 מר יאסו: אני מסביר, פה הייתה כפייה, עליי כביכול. זה היה מקום
14 ישיבה, ואני שוב, אני מדגיש את זה באופן ברור שהמקום ישיבה
15 איפה שירון ישב לא היה לו נוח ואני גם מסכים איתו, אני גם ישבתי
16 שמה פעם וחיכיתי למקום ישיבה ראוי, וגם איציק יודע את זה והוא
17 אמר 'ברגע שיהיה מקום ישיבה נורמלי, אתה תעבור לשמה', וזה מה
18 שקרה. ירון בא אחרי תקופה מסוימת, בא וישב במקום הזה, המקום
19 היחידי שהיה פנוי, הוא ישב שמה, לא היה לו שם נוח לעבוד אז הוא
20 חיפש לעבור למקום אחר ואז אמרו לי תחזור אתה למקום הזה, תשב
21 עם אלון, והוא יושב במקום איפה שישבתי." (ר' עמ' 6 שורות 8-21)

22 64. מעבר לאמור, מהראיות עולה כי העובד הנוסף מר ירון ברינדר הסכים לשבת
23 במקום של התובע (ר' נספח ד' לכתב ההגנה) ובכך היתה נפתרת כל הבעיה. אולם
24 כאשר נשאל על כך מר עמרני, הוא לא נתן כל מענה מדוע התעקש על כך, למרות
25 שהיתה אופציה אחרת לפתרון:

26 "או-קיי, אבל אם 2 העובדים, גם התובע וגם ירון, זה מה שמופיע
27 בנספח 4 בסיכום שיחת נזיפה, התובע אומר שזה מקום שלא מתאים
28 לו לשבת בו, זה פוגע בתפקוד שלו, ירון מנגד אומר שלו זה לא מפריע,
29 אין לו בעיה לשבת או פה או פה. למה להתעקש על שינוי מקום? זאת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 אומרת אתה אומר התובע היה צריך לבוא ולדבר, התובע דיבר, הציף
2 את הקושי שלו והתגובה שהוא מקבל זה התעלמות ויש איזושהי
3 הנחיה שלשני הצדדים אגב היא לא ברורה כי לשניהם אין בעיה
4 להישאר לשבת באותו מקום ובכל זאת מתעקשים על העניין של
5 השינוי. העד, מר עמרני: אני מניח ש, עו"ד לבוביץ' שקד: את יכולה
6 להפנות איפה הדברים האלה כתובים? עו"ד זוסים: כאן בסיכום
7 שיחת נזיפה, ירון, כב' הש' רובוביץ' - ברכש: נספח 4, כן. עו"ד
8 זוסים: ירון אומר לא משנה, רגע, שנייה, בדברי המרכז ירון ברינדר,
9 "לא משנה כלל היכן אני יושב, העיקר שנבצע את עבודתנו יחד", הוא
10 חזר על זה פה כמה פעמים. העד, מר עמרני: באיזה סעיף זה ב?
11 עו"ד זוסים: נספח 4, בדף הראשון, דברי המרכז ירון ברינדר, אני
12 אראה לך. כב' הש' רובוביץ' - ברכש: נספח 4 לתצהיר שלך. העד, מר
13 עמרני: כן, דברי המרכז ירון ברינדר, הוא אומר בסוף "לא משנה
14 היכן אני יושב, העיקר שנבצע את עבודתנו יחד". אני שואל שאלה
15 נוספת. בפועל 2 הצדדים, גם ירון וגם התובע נשארו לשבת במקום
16 שלהם. או-קיי. עו"ד זוסים: העבודה התבצעה? העד, מר עמרני:
17 העבודה התבצעה אבל אני לא חושב שזה העניין, זה, עוד פעם, יש
18 תהליכים ואתה חלק ממערכת, יכול להיות שלטעמך העבודה
19 התבצעה, אבל בתהליכי עבודה של מנהל יש לפעמים דברים שיכול
20 להיות שלדרג הנמוך יותר הם נראים שהם בסדר גמור אבל הוא
21 המנהל, הוא הממונה, הוא מבחינתו יש לו את הסמכות להחליט,
22 יכול להיות שהוא, אני רואה פה שהוא ניסה לייעל אבל. כב' הש'
23 רובוביץ' - ברכש: לא, השאלה הייתה למה ההתעקשות? הייתה
24 הנחיה, היה הסבר של העובדים שמבחינתם אין מניעה להמשיך
25 לעבוד בצורה כזאת כי ירון מוכן ונוח לו לעבוד איפה שהוא היה
26 והתובע לא נוח לו והוא נתן מענה, השאלה מדוע יש התעקשות? העד,
27 מר עמרני: אני לא יודע להסביר לך מדוע יש התעקשות, אני יודע
28 לומר שבתקופה ההיא, בעת ההיא, היה איזושהו ניסיון לייעל את
29 התהליכים, תהליכי העבודה בפועל ופחות הייתה את ההתייחסות
30 למיקום עצמו, למיקום של, כב' הש' רובוביץ' - ברכש: אז על אחת



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 כמה וכמה. העד, מר עמרני: או-קיי. כב' הש' רובוביץ - ברכש: אם
2 לא היה התעקשות על המקום ונותנים לכם מענה שלא פוגע 1
3 ומיטיב עם השני, לא על חשבון השני, אז למה לא, למה אין
4 התייחסות לזה? העד, מר עמרני: אני לא יודע לענות לך על זה פה."
5 (ר' עמ' 24-25)

6 65. רביעית, למרות שנתנו לתובע 3 תקופות ניסיון הרי שאת תקופת הניסיון
7 השלישית שאושרה לתובע על ידי הממונה עליו, לא נתנו לתובע כלל לסיים. כאשר
8 נשאל על כך מר עמרני הוא לא הכחיש את הדברים:

9 "כב' הש' רובוביץ - ברכש: זו לא הייתה השאלה, השאלה הייתה
10 מדוע כעולה מנספח 8 שהוא מיום 28 לנובמבר שממנו עולה שתקופת
11 הניסיון השלישית הייתה 20 ימים, איך זה עולה בקנה אחד עם
12 הנספח 6 שדיבר על 3 תקופות ניסיון של 3 חודשים כל אחת? זו
13 הייתה השאלה. העד, מר עמרני: זה אולי לא עולה מבחינת התקופה
14 אבל אם העובד מראש מבטל את הכוונה של הממונה לתת לו 3
15 חודשים, עו"ד זוסים: איפה זה כתוב שהעובד ביקש לבטל? בואו
16 נעבור, נחזור רגע לסיכום שיחה עם אייל הראל, לא רשום שם שהוא
17 מבקש לבטל. מה שהוא לכאורה לא מסכים איתו, הוא לא מסכים עם
18 זה שהוא לא מקצועי, כי אם אנחנו נחזור לסיכום הערכה מאוגוסט
19 רשום שם שחור על גבי לבן, אייל כתב, 'יכולות מקצועיות גבוהות,
20 יכולת תפקוד גבוהה, עובד כמצופה ממנו'. העובד לא מבין מה
21 השתנה, איך מצד אחד אני טוב, מבצע את העבודה, עושה הכל, מצד
22 שני באים ואומרים אני לא טוב. הדברים קצת לא מתיישבים. העד,
23 מר עמרני: אני מסתכל פה על הסיכום של אייל הראל, אנחנו
24 מדברים על נספח 6, נכון? עו"ד זוסים: כן, נספח 6 מיום 31/10,
25 התייחסות המרכז. העד, מר עמרני: ובסיכום הוא מפרט לו את
26 הדברים ובסוף למטה הוא רושם "אין לי מה להתייחס, מבחינתי זו
27 המצאה", הוא לא מקבל את הדברים, עו"ד זוסים: אבל הוא לא אמר,
28 אתה מסיק פה מסקנה, הרי הוא המשיך בתקופת הניסיון, אם הוא
29 לא היה מקבל אז הייתם מחזירים אותו לתפקיד כפקח ב-1
30 לנובמבר." (ר' עמ' 28 לעדותו).?



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

66. חמישית עיון במכתב של המבקרת מעלה כי היא נתנה את
התייחסותה לכלל הטענות, אולם מעדות התובע עולה כי המבקשת
כלל לא נפגשה עימו ולמעשה כל הנתונים נמסרו לה מנציגי המעסיק
בלבד, וזאת מבלי שבחנה את תגובת התובע בנדון: "רואה החשבון
נירית אלקלעי היא מבקרת הפנים של הרשות, ואני אומרת לך
שמבקר הפנים של הרשות הוא אדם בעל סמכות לבחון תלונות לגבי
תלונות של עובדי הרשות, אז בעצם התלונות שהעברת לגבי השיחה
על היציאה למכרז, על החדר בו אתה יושב, על התלונות על התפקוד
המקצועי ועל הפליה, כולן נענו לאחר בדיקה. נכון? העד, מר יאסו:
ע"י מי? עו"ד אייזנקוט: ע"י המבקרת של הרשות. העד, מר יאסו:
באופן חד-צדדי. עו"ד אייזנקוט: מה ז"א חד צדדי? העד, מר יאסו:
מה זה באופן חד-צדדי? אני בדיעבד ידעתי שהדברים הגיעו אליה,
היא ניזונה מהפרטים של המנהל איציק עמרני, אני בכלל לא דיברתי
איתה, כב' הש' רובוביץ - ברכש: אתה לא יושבת איתה? העד, מר
יאסו: בשום פנים ואופן. ואז אני מקבל מכתב סיכום גם שלקראת
יציאה לחופש של פסח, אני שואל מה קורה את הנציג של נציבות,
הוא אומר לי 'תשמע, מבקרת הפנים פה שלחה לך מכתב', אני אומר
לו, עו"ד אייזנקוט: או-קיי, לנציבות נגיע בהמשך. כב' הש' רובוביץ
- ברכש: סליחה. עו"ד ברון: תנו לו להשיב בבקשה. העד, מר יאסו:
אני אומר 'לא קיבלתי שום מכתב', הוא אומר לי 'היא שלחה לך את
זה לקראת יציאה לפסח', אני עכשיו מחפש במיילים, היא שלחה
איזה יום חמישי באיזה סביבות שעה 04:30, כאשר יצאתי לבית כבר
בשעה 4. ואז אחרי פסח אני מדבר איתה ואז אומרים לי 'או-קיי
עכשיו תגיב', אחרי שכבר החליטו בעצם, היא אומרת לי 'או-קיי,
תגיב על הזה'. ואז שלחתי עוד הפעם תגובה ואחרי עוד הפעם חודש,
ההחלטה נשארת בעינה. כב' הש' רובוביץ - ברכש: היה לך מפגש
פיזי בינך לבין רואת החשבון? העד, מר יאסו: בשום פנים ואופן לא,
לא היה שום מפגש. הכל, היא קיבלה את כל הנתונים מהמנהל, הם
סגרו את זה ביניהם, ככה, גם לגבי המנהלים, גם כשפניתי אליהם
אף אחד לא היה מוכן להקשיב. פשוט אין. ראש המנהל, הסמנכ"ל,



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

- 1 והמנכ"ל. שלושתם, אחד אחרי השני, אף אחד לא היה מוכן
2 להתייחס או להקשיב. שלחתי מכתבים, ביקשתי פגישות. " (ר' עמ'
3 10-11 לעדותו).
- 4 67. ערים אנו לכך כי בכתב ההגנה טענה הנתבעת כי אין אצלה מדיניות מפלה, וכן כי
5 היא מעסיקה בעלי מוצא אתיופי רבים. עם זאת, עיון בתצהירי הנתבעת מעלה
6 כי אין כל הצהרה בנושא זה, ולא הוצגה כל ראיה התומכת בדברים שנכתבו בכתב
7 ההגנה, ומשכך הדבר יפעל לחובת הנתבעת.
- 8 68. בנוסף, ערים אנו לכך כי התובע נבחר במכרז וכי מר עמרני הוא זה שישב בוועדת
9 מכרזים והוא גם תמך בהיבחרו של התובע. כמו כן, עיון בפרוטוקול ועדת
10 הבוחנים של מכרז פנימי זה שצורף כנספח א' לתצהיר התובע מעלה כי בסעיף ט'
11 לפרוטוקול זה צוין על ידי הנתבעת: "ט. העדפה מתקנת וחובת הייצוג ההולם....
12 ההחלטה התקבלה תוך מתן התייחסות להעדפה מתקנת לנשים, בני מיעוטים
13 ובני האוכלוסיה האתיופית".
- 14 עם זאת, לא שוכנענו כי העובדה שהתובע נבחר במכרז במסגרת כללי העדפה
15 מתקנת מעידה כי אכן התובע לא הופלה בשל מוצאו שעה שבמקרה דן שוכנענו
16 מחומר הראיות כי מלכתחילה לא ניתנה לתובע כל הזדמנות להוכיח את עצמו
17 בתפקידו החדש. מחומר הראיות עולה כי מר עמרני ביחד עם מר הראל שבחר לא
18 להעיד, עשו הכל כדי להכשיל את התובע בתפקידו, ושעה שלא שוכנענו כי היה
19 בסיס מקצועי לכך – אנו סבורים כי התובע הרים את הנטל להוכיח כי אכן הופלה
20 מחמת מוצאו.
- 21 69. מעבר לאמור, הנתבעת לא הביאה כל ראיה מיהם שני העובדים הנוספים שנבחרו
22 במכרז ולא הביאו כל הסבר כיצד דווקא הם נשארו בתפקיד בניגוד לתובע ומשכך
23 הדבר יפעל לחובת הנתבעת.
- 24 70. ממשכך שוכנענו כי התובע הרים את הנטל להוכיח כי הנתבעת הפרה את הוראות
25 חוק שוויון הזדמנויות, וכי התובע הופלה על ידי הנתבעת בשל מוצאו.
- 26 **סעד בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה - פיצוי שאינו ממוני**
- 27 71. עיון בכתב התביעה מעלה כי התובע עתר לפיצוי לא ממוני בסך 100,000 ₪ בגין
28 הפרת חוק שוויון הזדמנויות.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 "הוראה זו, כמו הוראות נוספות המסמיכות את בית הדין לפסוק
2 פיצוי על נזק שאינו ממוני, מושתתת על ההכרה בכך שגם נזק שאינו
3 נילווה לפגיעה פיזית ואינו מתבטא בחסרון כיס ראוי לפיצוי. ככלל,
4 הושטת פיצוי בגין נזק שאינו ממוני מגשימה בראש ובראשונה
5 תכלית תרופתית, היינו הטבת נזק שנגרם לנפגע. בנוסף, פיצוי זה,
6 ככל פיצוי, מגשים תכלית חינוכית הרתעתית, שכן הוא מחייב את
7 המפר לשאת בעלות הפרתו, וכפועל יוצא מכך עשוי הפיצוי להוות
8 תמריץ שלילי להפרה עתידית על ידו או על ידי אחרים".

9 74. בע"ע (ארצי) 30585-09-12 חברת יישום פתרונות אנושיים בע"מ – אורית בוסי
10 (4.8.13) נקבע כי:

11 "עגמת הנפש היא סוג של נזק לא ממוני, שככלל אין מניעה מלפסוק
12 עבורו פיצוי וזאת במקרים המתאימים, כגון פגיעה בזכויות חוקתיות,
13 ובכלל זה פיטורים על רקע של אפליה".

14 75. לגבי פסיקת פיצוי בגין עוגמת נפש נפסק בבשא (ארצי) 205/07 אוניברסיטת תל
15 אביב – רבקה אלישע (27.2.08):

16 "אשר לפיצוי בגין עוגמת נפש עילת תביעה זו שייכת לעילות הפיצוי
17 בגין נזק לא ממוני בשל פיטורים בחוסר תום לב. שיעורו של אותו
18 פיצוי בגין עוגמת נפש צריך להיקבע גם כן, כפי שנקבע הפיצוי בגין
19 הנזק הממוני, על פי מידת חוסר תום הלב בפיטורי העובד. ככל
20 שמדובר בפיטורים שרירותיים יותר על פי עילתם ובהליך לקוי יותר;
21 כך ראוי להניח, שנגרמה לעובד עוגמת נפש רבה יותר, בחינת -
22 "לפום צערא האגרא", שעל המעביד לשלם לעובד.

23 סכום פיצוי זה אפשר שיגדל, ככל שיוכחו נסיבות אישיות קשות
24 יותר אצל העובד מכפי שניתן היה לצפות עקב התנהלות המעביד,
25 כגון תופעות נפשיות של דיכאון וכדומה.

26 ההלכה היא, שאין להרבות בשיעור הפיצוי בגין עוגמת נפש. אמת
27 המידה העליונה לקביעת פיצוי בגין נזק לא ממוני, של עוגמת נפש,
28 צריכה להיות לדידנו אותה אמת מידה שנקבעה על ידי המחוקק



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 במקרה של הטרדה מינית בניגוד לחוק הטרדה מינית, וחוק שוויון 2 ההזדמנויות בעבודה ... "

3 76. מששוכנענו כי הנתבעת פעלה בחוסר תום לב והפלתה את התובע בשל מוצאו תוך
4 הפרת חוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, וכשאנו מביאים בחשבון את הפגיעה
5 בתובע, אשר תוך הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה פוטר לאחר שנים רבות
6 ומבלי שניתנה לו הזדמנות של ממש להוכיח את כישוריו בתפקיד החדש אליו
7 נבחר במכרז, וכשאנו מביאים בחשבון את תקופת העסקתו הארוכה, ואת הפגיעה
8 בפיתורים תוך הפלייה מחמת מוצא, ואת הקושי בכך גם בהיבט הכלכלי והנפשי,
9 וכשאנו לוקחים בחשבון גם את רכיב עגמת הנפש וגם את שיקולי הרתעה
10 המצדיקים פסיקת פיצוי על הצד הגבוה כדי לבטא הסתייגות חברתית, שוכנענו
11 כי על הנתבעת לפצות את התובעת בגין רכיב זה בסך של 50,000 ₪.

12 פיתורים שלא כדין - נזק ממוני ושאינו ממוני

13 77. מעסיק, לרבות מעסיק פרטי, חייב ליתן לעובד הזדמנות הוגנת להשמיע טענותיו
14 טרם פיתוריו. מטרת השימוע היא בעיקרה לאפשר לעובד להביא בפני מעסיקו את
15 ה'אידך גיסא' ולנסות לשכנע את בעל הסמכות שלא לממש את כוונת הפיתורים.
16 לעניין זה יפים דברי כב' השופטת ארד (כתוארה אז) בע"ע (ארצי) 516-09 מלכה
17 אברהם - עגם מפעלי מתכת בע"מ (17.12.09), וכך נאמר:

18 "על המעסיק לפרט בפני העובד טענות שיש בהן כדי להכריע בגורלו,
19 באופן שהעובד ידע לאילו טענות להשיב ולהתייחס בבואו לממש את
20 זכות הטיעון. וכבר ציינתי בעניין גוטרמן: 'זוהי זכותו הראשונית של
21 העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן
22 תגובתו להן, להציג את האידך גיסא מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע
23 את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו'".

24 78. בע"ע (ארצי) 23402-09-15 אוריאל ברד - קנסטו בע"מ (28.2.17) (להלן: ענין
25 ברד) עמד בית הדין על כך שהגם שחובת השימוע ניתנת להגשמה בדרכים רבות
26 ניתן לזהות מספר מרכיבי ליבה האמורים להתקיים על מנת שהשימוע יגשים את
27 תכליתו. וכך נאמר:



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

- 1 "הגם שהגשמת חובת השימוע יכולה להיות במספר דרכים הרי
2 שניתן לזהות מכנה משותף חיוני בין הדרכים השונות לקיומה, וזאת
3 על מנת שתכלית השימוע תוגשם. מכנה זה – מבלי להתיימר למצותו
4 – כולל, בין היתר, יידוע העובד בדבר אפשרות הפיטורים; מתן
5 הנימוקים המפורטים בגינם נשקלת אפשרות פיטוריו מספיק זמן
6 מראש, וזאת על מנת שתהא לעובד האפשרות להיערך לקראת
7 השימוע; שקילת טענות העובד בנפש פתוחה וחפצה; ככל שהעובד
8 חפץ להיות מיוצג בהליך השימוע שמורה לו ככלל הזכות לכך".
- 9 79. לאחר בחינת נסיבות העניין אנו סבורים כי במקרה דנן בתהליך השימוע נפלו
10 מספר פגמים כמפורט:
- 11 80. ראשית, במהלך הליך הדחת התובע מתפקידו התקיימו מספר פגישות
12 משמעותיות הנוגעות להדחתו, לרבות כינוסה של וועדה שדנה בהארכת תפקידו
13 של התובע לתפקיד שנבחר אליו במכרז, וזאת עובר לזימון התובע לשימוע. למרות
14 שוועדה זו דנה בעניינו של התובע, הרי שהתובע לא זומן אליה ולא ניתנה לו זכות
15 טיעון בפניה.
- 16 81. שנית, גם מבקרת הנתבעת, גב' אלקלעי, לא מצאה לנכון להיפגש עם התובע עובר
17 להחלטתה ומסירת ממצאיה בכתב, ממצאים שהיו בסיס הטיעונים של הנתבעת
18 בכל הנוגע להדחת התובע. כפי שפורט לעיל, היא כלל לא נפגשה עם התובע ולא
19 שמעה את עמדתו.
- 20 82. שלישית, עיון במכתבים בעניינו של התובע, כפי שפורט לעיל, מעלה כי נכתבו
21 נימוקים שונים שלא עולים עם עמדת הממונה הישיר של התובע, במיוחד
22 במכתבים שכתב מר עמרני שעל בסיסם הודח התובע מתפקידו ואף פוטר
23 מעבודתו בסופו של יום.
- 24 83. רביעית, עיון במכתב השימוע מעלה כי לא ניתנה לתובע שהות מספקת להחליט
25 אם הוא מעוניין להציג את טיעוניו בעל פה, שכן מכתב הזימון הוא מיום 15.5.19
26 והתובע נדרש להודיע עד לאותו היום אם הוא מעוניין להציג את טיעוניו בעל פה
27 כחלופה להגשת טענותיו בכתב עד ליום 22.5.19. ר' סעיפים 20-22 לתצהירו.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

- 1 84. עיון בעדותה של גב' פרנסיס מעלה כי לא הכחישה כי אכן התובע נדרש להודיע עד
2 לאותו יום בו נשלח לו הזימון, אם הוא מעוניין בשימוע בעל פה:
- 3 **"עו"ד זוסיס: או-קיי. וזה נראה לך בסדר שכתוב בזימון שהוא נשלח**
4 **ב-15/05/2019, לאפשר בעצם לתובע אם הוא רוצה שימוע בעל פה**
5 **להודיע עד לאותו היום 15/05/2019? זה נחשב סביר בעיני הרשות?**
6 **העדה, גב' פרנסיס: לא, אנחנו תמיד נותנים יותר ימים, כנראה שזה**
7 **היה בטעות. עו"ד זוסיס: כנראה שהייתה פה טעות. העדה, גב'**
8 **פרנסיס: כן." (ר' עמ 36 שורות 32-36)**
- 9 85. **חמישית**, עיון במכתבי השימוע ובכלל המכתבים שהיו בבסיס הליך סיום
10 העסקתו של התובע והדחתו מעלה כי נטענו כנגד התובע טיעונים רבים וזאת מבלי
11 שניתנו דוגמאות ספציפיות או ראיות מזמן אמת המעידות כי מה שנכתב
12 במכתבים אלו הוא נכון ובעיקר ביחס לטענה בדבר ממשקי עבודה עם גורמי חוץ.
- 13 86. **שישית**, הנתבעת זימנה את התובע לשימוע ביום 25.4.18 בכל הנוגע להדחתו
14 והחזרתו לתפקידו הקודם לאחר שמר עמרני נתן כבר ביום 28.11.17 את החלטתו
15 הברורה לפיה הוא מדיח את התובע מזכירתו במכרז.
- 16 87. **שביעית**, עיון בפרוטוקול השימוע מיום 2.5.18 (נספח י' לכתב ההגנה) מעלה כי
17 עיקר השימוע נסוב על סוגיית החדר, הגם שמדובר באירוע שהדיון בו והנזיפה
18 בגינו היו שנה לפני השימוע. מעבר לאמור, במהלך השימוע ציינה עו"ד גונן:
- 19 **"מה התייחסותך לטענות לגבי עבודה עם גורמי חוץ, למשל עם לירון**
20 **וגבאי? מר יאסו: הממונה שלי טען שהיה לי עימות עם לירון גבאי**
21 **אבל זה לא נכון. היה בינינו ויכוח מקצועי עקרוני כמו שזה קורה**
22 **פעמים רבות בין עמיתים לעבודה שלא מסכימים על דבר מסוים.**
23 **לגבי עבודה מול גורמי חוץ ממונה משל"ט העביר חומר לעובד זוטר**
24 **במקום אליי, הערתי לו על כך והוא התלונן עלי בפני הממונים שלי.**
25 **מלבד המקרה הזה, יש לי יחסי עבודה טובים מול שאר הגורמים....**
26 **עו"ד אקס גונן: אנחנו נבדוק איתם לגבי ההתנהלות שלך מולם ואופן**
27 **העבודה...." גם בסיכום פרוטוקול השימוע עולה כי נכתב שם: "...**
28 **2. עו"ד אקס גונן תברר עם גורמים נוספים אודות שיתוף פעולה למול**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 **מר יאסו....".**

2 עם זאת, הנתבעת לא העבירה כל ממצא בנדון וזאת בניגוד לסיכום. יתרה מכך
3 גם עיון במכתב מיום 27.5.18- החלטת סמנכ"ל להחזיר את התובע לתפקידו
4 הקודם, מעלה כי לא נעשה בירור כנדרש. יתרה מכך עיון בסעיף 7 למכתב זה
5 מעלה כי צוין בו:

6 **" מבירור שערכה עו"ד לירון אקס גונן למול מר עידן כהו ועו"ד לירון**
7 **גבאי, שמות העובדים אותם אתה מסרת עולה כי האחרונים לא**
8 **רלוונטים לתקופת עבודתך כראש צוות, שכן שניהם השיבו כי בשנים**
9 **האחרונות לא היה להם כל קשר מקצועי למולך".**

10 זה המקום לציין כי עיון בשימוע מעלה כי הטענה כלפי התובע היתה בנוגע לעבודה
11 עם גורמי חוץ, ביניהם עם לירון גבאי כטענה שהועלתה כנגד התובע, ומשכך נוכח
12 תשובתם לא ברור מדוע נושא זה בכלל עלה על ידי הנתבעת במהלך השימוע שעה
13 שנראה לפי המפורט לעיל כי לא היתה לו כל טענה כנגד התובע.

14 **88. שמינית**, עיון בנספח 8 לתצהיר עדת הנתבעת, הגב' פרנסיס, מעלה כי קיימת
15 תכתובת בינה לבין יו"ר הועד, הגב' שבתוב, עובר להפסקת העסקתו, שם כותבת
16 העדה:

17 **"... ועוד משהו... תמיר יאסו אפילו לא התייעץ עם העו"ד שלו... הוא**
18 **מעופף לגמרי... לדעתי הוא לא מבין שהולכים לפטר אותו. הוא שואל**
19 **אותי אם התגובה שלו מבטלת את השימוע". במענה לכך עונה גב'**
20 **שבתוב: "מה אחלה? שיקפתי את מה שהיה. עלאק הוא קורה לזה**
21 **תחקיר".**

22 כאשר נשאלה העדה על כך העידה כי:

23 **"עו"ד זוסיס: או-קיי, תודה. בהודעה נכתב ע"י הגברת שני 'לדעתי**
24 **הוא לא מבין שהולכים', העדה, גב' פרנסיס: זה אני כתבתי. עו"ד**
25 **זוסיס: זה את כתבת? העדה, גב' פרנסיס: כן. עו"ד זוסיס: אוקיי.**
26 **אז שני כתבה את השם. העדה, גב' פרנסיס: כן. עו"ד זוסיס: אז את**
27 **כותבת בעצם לנציגת הוועד 'תמיר יאסו אפילו לא התייעץ עם עוה"ד**
28 **שלו, הוא מעופף לגמרי, לדעתי הוא לא מבין שהולכים לפטר אותו".**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 העדה, גב' פרנסיס: נכון. עו"ד זוסיס: וזה לפני שהתקבלה
2 ההחלטה על הפיטורים? העדה, גב' פרנסיס: נכון. עו"ד זוסיס:
3 זאת אומרת שהוועד כבר יודע ואתם מודעים לכך שהתובע הולך
4 להיות מפוטר. העדה, גב' פרנסיס: לא. עו"ד זוסיס: לא? העדה, גב'
5 פרנסיס: לא. אני לא קובעת מי הולך להיות מפוטר, אנחנו בוחנים
6 תהליך מול הוועד, עו"ד זוסיס: או-קיי. העדה, גב' פרנסיס: אז
7 אנחנו משקפים לוועד את התהליך שאנחנו רוצים לנקוט נגד אותו
8 עובד, והוועד או שהוא מצטרף לדעה שלנו או שלא. " (ר' עמ' 40
9 לעדותה).

10 זה המקום לציין כי עיון בתצהירה של גב' פרנסיס מעלה כי הצהירה בנוגע למייל
11 זה כי:

12 "18. כמו כן, וועד העובדים היה מודע להליך הפיטורים של התובע
13 ולא הביע את התנגדותו למרות שלשיחות אין תיעוד שכן היו
14 טלפוניות, אולם ההודעה המצורפת מראה כי הוועד הכיר בהליך
15 הפיטורים ולא הביע התנגדות".

16 למותר לציין כי לא ברור מתכתובת זה כיצד העדה הגיעה למסקנה לפיה הוועד
17 הכיר בהליך הפיטורים ולא הביע התנגדות. מעבר לאמור הנתבעת לא הציגה כל
18 מכתב פניה לוועד העובדים כדי לקבל את התייחסותו וכן לא הזמינה את נציגות
19 הוועד לשימועים שנעשו לתובע.

20 89. **תשיעית**, עיון במכתב זימון לשימוע מעלה כי נטען כלפי התובע כנימוק להפסקת
21 העסקתו 'אי הגעה לעבודה בימים מסוימים'. עם זאת, התובע הציג אישורי מחלה
22 בגין ימים אלו, כפי שפורט לעיל. כאשר נשאל על כך מר עמרני תוך שהופנה לימי
23 מחלה שהציג התובע בגין אותם ימים, שינה את גרסתו והעיד כי הבעיה היתה
24 שהתובע לא הודיע על כך. עם זאת עיון בנספחי יב' לכתב ההגנה מעלה כי התובע
25 דווקא הודיע על היותו חולה.

26 90. כמו כן, בניגוד לטענת הנתבעת לפיה התובע לא התייצב לפגישות עם מר עמרני,
27 הרי שעיון בנספחי יב' לכתב ההגנה מעלה כי דווקא התובע התייצב לשיבות אולם
28 חיכה יותר משעה לפגישה שלא התקיימה בגבעון ולכן חזר למקום עבודתו.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

- 1 91. נוכח האמור לעיל, שוכנענו כי שיחות השימוע שנערכו לתובע בוצעו למראית עין,
2 כאשר ההחלטה בדבר סיום העסקתו התקבלה עוד טרם השימוע ומשכך נפל פגם
3 בהליך פיטוריו של התובע. מעבר לאמור, שוכנענו כי קיים גם פגם בעילת
4 הפיטורים – לא שוכנענו כי היתה קיימת סיבה של ממש להדחתו של התובע, וכי
5 לתובע נמסרו מספר רב של נימוקים שונים במנותק מהנימוק האמיתי, אשר כפי
6 שצוין לעיל, שוכנענו כי הנימוק האמיתי קשור למוצאו של התובע כפי שפורט
7 לעיל.
- 8 92. משכך שוכנענו שהתקיימו בהליך הפסקת העסקת התובע גם פגמים פרוצדורליים
9 בכל הנוגע להליך השימוע וגם פגמים מהותיים הנוגעים עילת הפיטורים.
- 10 **הסעד בגין פיטורים שלא כדין**
- 11 93. מהו הסעד הראוי בגין הפגמים שנפלו בהליך הפיטורים וזאת לאחר שהפיטורים
12 השתכללו? במוקד התביעה מצוי הסעד הכספי, ולכן לא נדרש לשאלת הושטתם
13 של סעדים אחרים.
- 14 94. בע"ע (ארצי) 43380-06-11 פלוני - אלמונית (9.12.14) (להלן: ענין פלוני), סקר
15 השופט איטח (כתוארו דאז), את הכללים לפסיקת פיצוי כספי בגין פיטורים שלא
16 כדין תוך הבחנה בין פיצוי על נזק ממוני ובין פיצוי על נזק שאינו ממוני. הפיצוי
17 בגין נזק ממוני נועד לפצות את העובד על אובדן הכנסותיו בתקופה שלאחר
18 הפיטורין. הפיצוי בגין נזק שאינו ממוני נועד לפצות את העובד על הפגיעה בכבודו
19 ועוגמת הנפש שנגרמה לו. בעניין פלוני הודגש כי:
- 20 **"עגמת הנפש היא סוג של נזק לא ממוני, שככלל אין מניעה לפסוק**
21 **עבורו פיצוי וזאת במקרים המתאימים, כגון פגיעה בזכויות חוקתיות,**
22 **ובכלל זה פיטורים על רקע של הפליה, או במקרה של פיטורים**
23 **בהליך לקוי".**
- 24 פיטורים על יסוד עילה שחל איסור לפטר בגינה (כגון, הפליה אסורה, מימוש זכות
25 חוקתית או חוקית, עקב חשיפת שחיתות, הפרת חובת תום הלב המוטלת על
26 המעסיק לאורך יחסי העבודה לרבות בסיומם, ועוד) – הינם פיטורים שלא כדין,
27 המזכים בפיצוי בגין נזק בלתי ממוני, ואף משפיעים על שיעורו. בנוסף, הליך
28 פיטורים לקוי עשוי אף הוא להצדיק פיצוי בגין נזק שאינו ממוני. כפי שציינו לעיל



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

- 1 מטרת השימוע היא בעיקרה לאפשר לעובד להביא בפני מעסיקו את ה'אידיך גיסאי'
 2 ולנסות לשכנע את בעל הסמכות שלא לממש את כוונת הפיטורים. בהתחשב
 3 במעמדה וחשיבותה של העבודה עבור האדם העובד מבחינה כלכלית ומבחינת
 4 זהותו האישית הרי שהזדמנות זו יש ליתן בצורה הוגנת והולמת, וזאת אף אם
 5 עילת הפיטורים חוקית. אך מובן הוא כי הדברים מקבלים משנה תוקף כאשר
 6 ההליך הלקוי הוא בעצם מסווה לעילת פיטורים שאינה חוקית (שם; וע"ע (ארצי)
 7 25805-12-11 **מדינת ישראל - מירון חומש** (29.11.16)).
- 8 .95 בענייננו, תבע התובע פיצויי ממוני בסך 90,000 ₪, אולם לא פרט מה כולל פיצוי
 9 זה. עיון בכתב התביעה מעלה כי התובע טען באופן כללי בנוגע לרכיב זה. התובע
 10 לא הביא כל ראיה לנזק ממוני שנגרם לו. משכך לא שוכנענו כי התובע הרים את
 11 הנטל להוכחת נזק ממוני בנסיבות העניין.
- 12 .96 אשר לנזק שאינו ממוני, הסמכות לפסוק פיצויים בגין נזק זה כתוצאה מפיטורים
 13 לא כדין מעוגנת בסעיף 13 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א –
 14 1970 (להלן: **חוק החוזים תרופות**). הוראה זו, כמו הוראות נוספות המסמיכות
 15 את בית הדין לפסוק פיצוי על נזק שאינו ממוני, מושתתת על ההכרה בכך שגם
 16 נזק שאינו נילוה לפגיעה פיזית ואינו מתבטא בחסרון כיס ראוי לפיצוי. ככלל,
 17 הושטת פיצוי בגין נזק שאינו ממוני מגשימה בראש ובראשונה תכלית תרופתית,
 18 היינו הטבת נזק שנגרם לנפגע. בנוסף, פיצוי זה, ככל פיצוי, מגשים תכלית חינוכית
 19 הרתעתית, שכן הוא מחייב את המפר לשאת בעלות הפרתו, וכפועל יוצא מכך עשוי
 20 הפיצוי להוות תמריץ שלילי להפרה עתידית על ידו או על ידי אחרים.
- 21 .97 בסעיף 13 לחוק החוזים תרופות – אשר מכוחו נפסק הפיצוי בגין פיטורים שלא
 22 כדין – לא הוגבל – במישרין או בעקיפין – שיעור הפיצוי שניתן לפסוק. עסקינן
 23 בעניין הנתון לשיקול דעת בית הדין. בעבר, קבעה הפסיקה את שיעור הפיצוי בגין
 24 נזק שאינו ממוני כמכפיל של שכר העובד. בהמשך, נסוגה הפסיקה משיטה זו
 25 לקביעת גובה הפיצוי. זאת, תוך שהודגש כי עגמת נפש אינה עומדת בהכרח ביחס
 26 ישיר לגובה השכר, וצערן של עובד המשתכר שכר גבוה אינו בהכרח גדול מצערן
 27 של עובד המשתכר שכר נמוך (ראו: ע"ע 247/07 **פלוגי – קוציק** (24.9.09), פסקה
 28 8 בפסק דינו של השופט פליטמן; בר"ע 20418-03-13 **סעיד – מנסוביץ** (7.11.13);
 29 ענין פלוגי; ע"ע 27600-10-11 **ד"ר גרשון אהרונוב - המרכז האוניברסיטאי אריאל**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

- 1 **בשומרון** (22.12.15); ענין ברד; ע"ע (ארצי) 55550-09-14 **שמעון בן אלי - קומבה**
 2 **בע"מ** (24.9.17); עע (ארצי) 39172-11-16 **מדינת ישראל משרד החינוך - דניאל**
 3 **שדה** (3.6.18)). בנוסף, יש לזכור כי הפיצוי הוא אמנם כלי לביטוי מורת הרוח
 4 מהתנהלות המעסיק בהליך הפיטורים וזאת כחלק מצדק קונקרטי בין העובד
 5 למעסיק, אך הוא מקפל בתוכו גם תכלית של הכוונת התנהגות הצדדים ליחסי
 6 עבודה, ותכלית נוספת זו אינה קשורה לגובה שכרו של העובד. דומה כי כיום
 7 קיימת תמימות דעים כי פסיקת פיצוי בגין נזק שאינו ממוני צריכה להיקבע
 8 כסכום גלובלי בהתאם לאמות מידה שפותחו בפסיקה, ולא כמכפלת השכר.
- 9 98. מהן אמות המידה לקביעת שיעור הפיצוי הבלתי ממוני כסכום גלובלי? בענין ברד
 10 מנינו – מבלי להתיימר למצות - מספר שיקולים שניתן לשקול בעת פסיקת סעד
 11 בלתי ממוני בגין פיטורים שלא כדין. וכך נאמר:
- 12 **"במסגרת זו ניתן לשקול מגוון שיקולים, אשר מבלי להתיימר**
 13 **למצותם, כוללים: עוצמת הפגם והחומרה במחדלי המעסיק, האם**
 14 **חובת השימוע הופרה באופן מלא או חלקי; אופיו של ההליך**
 15 **שקוים – ככל שקוים – והאם נשמר בגדר השיח והשיג כבודו של**
 16 **העובד כאדם או שאך הוטחו האשמות ...; האם הפיטורים היו**
 17 **מסיבה עניינית או שאינה עניינית, שכן החומרה המהותית הקיימת**
 18 **במקרה בו עילת הפיטורין אינה עניינית משליכה גם על תוצאת**
 19 **החומרה שבאי שמירה על זכויותיו הדינוניות של העובד טרם**
 20 **פיטוריו; משך תקופת העסקת העובד; גילו של העובד; האם נפל**
 21 **דופי גם בהתנהגות העובד ... ועוד".**
- 22 99. בקביעת רף הפיצוי בהתאם לאמות המידה שמנינו לקחנו בחשבון את משך
 23 תקופת העסקתו הארוכה של התובע בנתבעת, ואת הפגמים שנפלו בהליכי הזימון
 24 לשימוע, מבחינת ההתראה לעובד ומידת פירוט נימוקי השימוע, כמו גם את
 25 מסקנתנו כי הליך השימוע נעשה למראית עין לאחר שהחלטה בעניינו של התובע
 26 כבר התקבלה עובר להדחתו ופיטוריו. בנוסף, לקחנו בחשבון את העובדה
 27 ששוכנענו כי במסגרת ההליך שקדם לשימוע הנתבעת ביצעה בירור בעניינו של
 28 התובע מבלי ליידע אותו ותוך פגיעה משמעותית בזכות הטיעון שלו, לפיכך
 29 שוכנענו כי מדובר בפגמים שאין להקל בהם ראש, שכן המדובר באחד ממרכיבי



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

1 הליכה של השימוע, אשר נועדו להבטיח כי השימוע יגשים את תכליתו. מעבר
2 לאמור, שוכנענו כי הפיטורים נעשו מסיבות שאינן ענייניות, תוך הפליית התובע
3 בשל מוצאו ומשכך הרי שמדובר בעצמת פגם חמורה ובמחדל משמעותי של
4 הנתבעת. מנגד לקחנו בחשבון כי אכן התובע לא פעל בהתאם להנחיית הנתבעת
5 בכל הנוגע לשינוי מקום ישיבתו, עם זאת, שוכנענו כי דרישה זו לא היתה עניינית
6 והיתה חלק מהפגמים בהליך סיום העסקתו.

7 100. נוכח פסיקת בית הדין הארצי בנדון ולאחר ששקלנו את הפגמים שפורטו, שוכנענו
8 כי מדובר בפגמים משמעותיים הן בפן הפרוצדורלי והן בעילת הפיטורים ומשכך
9 שוכנענו כי על הנתבעת לפצות את התובע בסך 30,000 ₪ כפיצוי שאינו ממוני בגין
10 פיטורים שלא כדין.

סוף דבר

11

12 101. הנתבעת תשלם לתובע, בתוך 30 יום מקבלת פסק הדין, את הסכומים הבאים,
13 בתוספת הפרשי ריבית והצמדה כחוק מיום הגשת התביעה (12.2.20) ועד ליום
14 התשלום בפועל:

15 א. פיצוי שאינו ממוני בגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך 50,000 ₪;
16 ב. פיצוי שאינו ממוני בגין פיטורים שלא כדין בסך 30,000 ₪.

17 102. הנתבעת תישא בהוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך של 20,000 ₪ שישולמו תוך 30
18 יום מיום קבלת פסק הדין שאם לא כן, יישאו הפרשי ריבית והצמדה כדין.

19 103. זכות ערעור לבית הדין הארצי, תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין.

20
21

נציג ציבור מעסיקים, מר
יצחק קוגמן

אסנת רובוביץ - ברכש, שופטת

נציג ציבור עובדים, מר
מרדכי נגר

22
23
24

ניתן היום, כ"ו ניסן תשפ"ג, (17 אפריל 2023), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 32231-02-20

אסנת רובוביץ - ברכש, שופטת

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7