



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

30 נובמבר 2023

לפני:

כב' השופט אורן שגב

נ.צ. (עובדים) גב' עירית אילון

נ.צ. (מעסיקים) גב' דליה קוטאי

המבקשת:

לימור קראוס

ע"י ב"כ עוה"ד אריאל שמר ואח'

-

המשיבים:

1. מרכז משען בע"מ

ע"י ב"כ עוה"ד אפרת דויטש ואח'

2. הסתדרות העובדים הכללית - הסתדרות

המעוף

ע"י ב"כ עוה"ד יעל שילוני ואח'

1

2

החלטה

3

4

האם ההחלטה לפטר את הגב' לימור קראוס (להלן – המבקשת) מעבודתה התקבלה

5

כדין? זו השאלה בה עלינו להכריע.

6

7

א. הרקע להליך

8

1. משעות הבוקר של יום שבת ה- 07.10.23 ועד היום, מדינת ישראל נתונה במצב

9

של לוחמה מול החמאס - ארגון פלסטינאי טרוריסטי, שפלש לשטחה, ביצע

10

מעשי טבח ופשע נתעבים ללא רחם בכל בן אנוש שנקרה בדרכו, וחטף כ- 240

11

תינוקות, ילדים, נשים וגברים ממיטותיהם לתוך שטח רצועת עזה, תוך שהוא

12

משמיד באכזריות יוצאת דופן משפחות וקהילות שלמות ביישובי העוטף, והכל

13

תוך כדי מתקפת אלפי טילים על יישובי הארץ. חרף העובדה שחלפו למעלה מ-



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

- 1 50 יום מאז אותה שבת שחורה, נכון לכתיבת החלטה זו, טרם נחשפו כל ממדי
2 הזוועות שבוצעו. לא כל הנרצחים זוהו והובאו לקבר ישראל, ומרבית החטופים,
3 ביניהם תינוקות, ילדים והוריהם, טרם שבו לביתם.
- 4 2. מאז אותו בוקר ועד היום, מאות אלפי חיילים, המשרתים בצה"ל בשירות סדיר,
5 בשירות קבע ובמילואים, מגויסים ועסוקים במשימה אחת עיקרית: הגנה על
6 מדינת ישראל, תושביה וגבולותיה: הדרומי, הצפוני והמזרחי. רבים מחיילי
7 צה"ל ויתר גורמי הביטחון נמצאים בחזית ומחרפים נפשם בקרבות ובלוחמה
8 עיקשת בארגון המרצחים הנ"ל, אחרים עסוקים במשימות ביטחון שונות בעורף
9 – כולם רחוקים ממשפחותיהם ומחייהם השוטפים מזה כחודשיים ימים.
- 10 3. הורתו של הליך זה באמירות על חיילי צה"ל שיוחסו למבקשת במקום עבודתה
11 במהלך הימים הראשונים של המלחמה, אמירות בגינן פוטרה מהעבודה.
12
13

ב. תמצית העובדות

- 14 4. המבקשת עובדת אצל המשיבה, מרכז משען בע"מ (להלן – **משען**), כ- 11 שנים,
15 בתפקיד אחראית תחום תוכנה. ביום 08.10.23, יום לאחר פרוץ המלחמה,
16 בשעות הצהריים, המבקשת ישבה בחדר האוכל המשותף במשען, ביחד עם
17 עובדים נוספים, ובמהלך שיחה שהתנהלה על אודות אירועי המלחמה, ובתגובה
18 לאמירה של אחת העובדות: "איך אפשר להרוג נשים וילדים" (הכוונה למעשי
19 הטבח שביצעו מחבלי חמאס – א.ש.), השיבה המבקשת: "חיילי צה"ל עושים
20 דברים יותר גרועים". אמירה זו עוררה סערה גדולה בשולחן, ובתגובה לאמירה
21 של אחת העובדות, לפיה צה"ל הוא הצבא המוסרי בעולם, השיבה המבקשת כי
22 צה"ל הורג ילדים. בתגובה לכך עזבו מספר עובדים את השולחן, נסערים
23 והמומים (להלן – **האירוע הראשון**).
- 24 5. יומיים לאחר מכן, ביום 10.10.23, ניהלה המבקשת שיחה בעלת אופי פוליטי עם
25 השומר בכניסה לבניין משען, והדבר יצר מהומה רבה (להלן – **האירוע השני**).
- 26 6. בעקבות אירועים אלה, שלחה הגב' מאיה הלוי, סמנכ"לית משאבי אנוש (להלן
27 – **הגב' הלוי**), הודעת דוא"ל לכל עובדי משען, תחת הנושא: "מצב בטחוני",
28 שזהו נוסחה:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

עובדי מרכז יקרים,

אנחנו בעיצומו של אירוע קשה, מורכב וזכאב
בימים אלו אנו נדרשים יותר מתמיד לגלות חוסן אישי וארגוני ואורך רוח כלפי העמיתים שלנו לעבודה.
בעת הנוכחית, כולנו שמים את המחלוקות הפוליטיות בצד.

הביטחון של העובדים והדיירים עומדים בראש סדר העדיפויות שלנו ובה בעת חשוב לנו לשמור על המשך סדרי עבודה תקינים.
אנו עובדים לפי קנחיות של פיקוד העורף ונערכים בהתאם להתפתחויות.
נמשיך לעדכן בכל שינוי בהנחיות.

אחלת לכולנו ימים שקטים ובטוחים יותר.
לכל שאלה אנחנו כאן בשבילכם

מאיה

- 2 (להלן – הודעת הדוא"ל).
- 3 7. לטענת המבקשת, באותו היום, נכנס הממונה על המבקשת, מר דורון איזון
- 4 (להלן – מר איזון), לחדרה והפנה את תשומת לבה להודעת הדוא"ל, תוך שהוא
- 5 מציין בפניה, כי ההודעה נוסחה בעקבות פניות שהתקבלו מעובדי החברה על
- 6 אודות התבטאויותיה, ועל מנת שהיא תימנע מפגיעה נוספת בתחושת הביטחון
- 7 והחוסן האישי של עובדי משען.
- 8 8. חמישה ימים לאחר מכן, בשעה 14:00 ביום 15.10.23, נשמעה אזעקה וכ- 20
- 9 עובדי משען, ובכללם המבקשת, ירדו למקלט, בו דלקה טלוויזיה ששידרה את
- 10 המתרחש ברצועת עזה. לטענת משען, המבקשת אמרה מיוזמתה בקול רם, ולא
- 11 כתגובה לאמירה כלשהי: "פושעי מלחמה" בהתייחסה לחיילי צה"ל. כשנשאלה
- 12 האם התכוונה לכך שחיילי צה"ל פושעי מלחמה, השיבה: "כן, הם פושעי
- 13 מלחמה" (להלן – האירוע השלישי).
- 14 9. אמירה זו גרמה לסערה גדולה בקרב הנוכחים. עובדת אחת ציינה כי נכדה משרת
- 15 בצבא, עובדת אחרת בשם תמי סרוסי, אמרה לה: "הבן שלי במילואים, את
- 16 אומרת לי שהבן שלי הוא פושע מלחמה?" אמירה זו עוררה כעס, תסכול
- 17 והתרגשות רבה בין העובדים, אשר לחלקם בניים ונכדים המשרתים בצבא, בעת
- 18 ששהו במקלט וחוו לחץ וחרדה.
- 19 10. בשלב מאוחר יותר, כפי שיפורט להלן, טענה המבקשת כי לא התכוונה לחיילי
- 20 צה"ל, אלא לכך שלדעתה ראש הממשלה, מר בנימין נתניהו, הוא פושע מלחמה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

11. לאור האמור לעיל, למחרת היום, ביום 16.10.23 נערך למבקשת בירור בו נכחו:
הגב' הלוי, מר אשר משאלי, יו"ר העובדים המקומי (להלן – **מר משאלי**), נציגת
ועד נוספת, מר איזון ורגב' רחל אמור ממחלקת משאבי אנוש (להלן – **הבירור**).
12. במהלך הבירור, שתועד בפרוטוקול, עומתה המבקשת עם הטענה, כי התבטאה
פוליטית בזמן האזעקה במקלט, לאחר שהודעת הדוא"ל מיום 10.10.23 נשלחה
לכל העובדים, והמבקשת השיבה, כי לא היא זו שיזמה את השיחה, אלא הגיבה
לדברים שנאמרו במקלט.
13. עוד הוסיפה: "דיברו משהו וענית, התייחסתי למה שאמרו. נאמרה דעה מפי
מישהי ונכון שלא הייתי צריכה להגיב כך, אני מצטערת". בהמשך, לאחר
שמעה את טענותיהם של יתר הנוכחים, הוסיפה: "לא דברתי על חיילי צה"ל.
אני גם עושה דברים בזמן המלחמה, מתנדבת באקספו, אורות".
14. לאחר אמירה זו, הודיעה הגב' הלוי למבקשת, כי היא מושעת מהעבודה עד
להודעה חדשה.
15. מפאת חשיבות הדברים, להלן פרוטוקול ישיבת הבירור:

פרוטוקול ישיבת בירור מיום 16/10/2023 לעובדת לימור קראוס מ.ע 267

נוכחים: מאיה הלוי – סמנכ"ל משאבי אנוש, אשר משאלי – יו"ר ועד עובדים ארצי, אילנה
שרעבי – ועד עובדים מקומי, דורון איזון – מנהל מערכות מידע רחל אמור – משאבי אנוש
והעובדת לימור קראוס.

מאיה: הוזמנת לבירור ידוע לך מה הנושא?

לימור: כן אני יודעת

מאיה: התבטאות פוליטית במקום העבודה ולאחר שהוצאנו מייל שהיה מכון אלייך ודורון
אמר לך שמכוון אלייך. חשבתי שזה בסדר ובכל זאת את ממשיכה עם זה. אתמול זה קרה
שוב במקלט בזמן אזעקה.

לימור: אני לא יוזמת את הדיאלוג הזה, עובדים מתחילים ואני מגיבה.

אילנה: זה לא מה שנאמר.

לימור: דברו משהו וענית, התייחסתי למה שאמרו נאמרה דעה מפי משהי ונכון שלא הייתי
צריכה להגיב כך, אני מצטערת.

15



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

מאיה: חמור מאוד מה שנאמר יש עובדים שיש להם ילדים בשטח, היו מאוד נסערים.

דורון: אסור להשתמש במילים אלו

אילנה: לי נאמר פשעי מלחמה ורצית לתדד אמרת שהתכוונת לביבי.

מאיה: יש ציטוטים שאמרת שהחיילים רוצחים שנאמרו משפטים פוליטיים שאסור לאמור ודברנו על זה ועם המנהל הישיר שלך וועד העובדים.

אתמול זה קרה שוב במקלט שכולם נסערים. אני מזועזעת מכל הנושא הזה.

אילנה: הדעות שונות, אבל לא בזמן מלחמה.

דורון: הנושא עבר את סף הויכוח והפך לאלים.

לימור: לא דברתי על חיילי צה"ל. אני גם עושה דברים בזמן המלחמה מתנדבת באקספו אורזת.

מאיה: החלטה כרגע שאת מושעית לביתך עד להודעה חדשה.

2 16. למחרת היום נערך לתובעת שימוע. בזימון לשימוע נכתב, בין היתר:

שלוס רב,	הנדון: <u>זימון לשיחת שימוע</u>
1.	הנך מועסקת כעובדת החברה החל מיום 21.10.2012, ומשמשת כאחראית תחום תוכנה.
2.	הריני להודיעך כי החברה שוקלת לסיים את עבודתך וטרם כל קבלת החלטה בענייך, הינך מוזמנת לשיחת שימוע.
3.	כוונת החברה באה לאור התבטאויותייך הפוליטיות בימים האחרונים נגד חיילי צה"ל (ובכלל זה כינויים "רוצחים" ו"פשעי מלחמה"), וזאת לאחר שהחברה הבהירה בבירור - בהודעת דוא"ל מיום ה-10.10.2023 אותה היא שלחה לכלל עובדיה - כי, לנוכח המצב הרגיש, כולנו מתבקשים לשים את דעותינו הפוליטיות בצד ולא להתבטא פוליטית.
4.	יוער כי לאחר הודעת הדוא"ל האמורה הבחיר לך מר דורון איזון כי החודעה האמורה נוסחה, בין היתר, לאור התבטאויותייך והאווירה הקשה במקום העבודה שנוצרת על רקע ויכוחים פוליטיים המתפתחים לנוכח אמירותייך.
5.	חרף זאת, גם לאחר הבהרות ואזהרות אלה המשכת בהתבטאויותייך, וזאת אף במהלך השיחה עם חברייך לעבודה במקלט בזמן אזעקה, כאשר ממילא כולנו מתמודדים עם קושי נפשי ואווירה מתוחה.
6.	בבירור שנערך עמך ביום ה-16.10.2023 לא סיפקת הסברים מניחים את הדעת.
7.	אנו סבורים כי בנסיבות העניין ולאור תלונות של עובדים בנושא, יש קושי בהמשך עבודתך ופגיעה ביחסי העבודה.

3

4

(להלן – מכתב הזימון לשימוע)



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

17. ביום 31.10.23 התקיימה ישיבת השימוע בנוכחות המבקשת ובא כוחה מצד אחד, ונציגי המשיבה ובאת כוחה מצד שני. במהלך השימוע, הכחישה המבקשת כי אמרה את האמירה המיוחסת לה לפיה, חיילי צה"ל הם פושעי מלחמה, ושבה ועמדה על כך שבדבריה התייחסה לראש הממשלה.
18. יומיים לאחר מכן, ביום 02.11.23 נמסרה למבקשת הודעה על סיום העסקתה לאלתר בשל עבירת משמעת. נימוקי משען, בתמצית, היו כדלקמן:
- (א) המבקשת כינתה את חיילי צה"ל פושעי מלחמה, ומשען דוחה את גרסתה כי לא אמרה זאת אלא התכוונה לראש הממשלה;
- (ב) הדברים החמורים נאמרו חרף הודעת הדוא"ל מיום 10.10.23, שם הובהר כי יש לשים את הדעות הפוליטיות בצד ולא להתבטא פוליטית;
- (ג) האמירה על חיילי צה"ל לא היתה האמירה הפוליטית הראשונה של המבקשת;
- (ד) ניכר במהלך ישיבת השימוע כי אין כל הבנה מצד המבקשת בדבר הקושי והבעייתיות שבהתנהלותה המנוגדת להוראות הממונים אליה, ואין כל הפנמה בנושא (סעיף 6 להודעת הפיטורים – נספח 11 לבקשה);
- (ה) בימים אלה ובמקום העבודה, האמירות הפוליטיות של המבקשת אינן לגיטימיות, שעה שלחלק מעמיתה ילדים ונכדים בצבא;
- (ו) אמירות אלה מהוות פגיעה בביטחון ובבטיחות של העובדים במקום העבודה.
19. מכאן הבקשה שלפנינו להורות על ביטול פיטוריה של המבקשת.

ההליכים בתיק

20. בדיון שהתקיים בפנינו ביום 20.11.23, הגיעו הצדדים להסדר דיוני, לפיו הואיל ומדובר בבקשה למתן סעדים זמניים, וממילא קביעותיו של בית הדין הן לכאוריות בלבד, והואיל וקיימת מחלוקת עובדתית מהותית בין הצדדים, הנוגעת לשאלה האם הדברים המיוחסים למבקשת נאמרו על ידה, החלטת בית הדין תינתן בהנחה שהמבקשת אמרה את האמירות המיוחסות לה. עוד הוסכם, כי אין בהסכמה דיונית זו כדי להוות ויתור כלשהו של צד על טענותיו, כפי שבאו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

1 לידי ביטוי בכתבי הטענות. כפועל יוצא של ההסכמה הנ"ל, ויתרו הצדדים על
2 חקירות העדים.
3 21. לאור האמור לעיל, לצורך החלטה זו בלבד, נצא מנקודת הנחה כי האמירות
4 שיוחסו למבקשת אכן נאמרו על ידה, תוך התחשבות בעובדה שמדובר במחלוקת
5 עובדתית בין הצדדים: אל מול גרסתה של המבקשת לאופן בו התנהלו הדברים
6 ולתוכן האמירות שנאמרו מפיה, קיימת גרסת משען הנתמכת בתצהירים
7 שהגישו עובדיה, לרבות תצהיר משלים שהוגש, באישור ביה"ד, לאחר
8 שהמבקשת עצמה הגישה תצהיר משלים ערב הדיון.

תמצית טענות המבקשת

11 22. להלן תמצית טענות המבקשת:

- 12 (א) פיטוריה נעשו על רקע התבטאויות פוליטיות שנאמרו במקום העבודה;
13 (ב) בין הצדדים קיימת מחלוקת עובדתית בשאלה האם אותם אמירות
14 המיוחסות לה, אכן נאמרו על ידה;
15 (ג) לפני ישיבת השימוע, משען סירבה לבקשתה לקבל פרטים על אודות אותן
16 אמירות המיוחסות לה, למרות שנתבקשה, כמו גם על הדברים שנאמרו
17 למבקשת לכאורה ע"י מר איזון;
18 (ד) במסגרת הזימון לשימוע נטען כי הכוונה לסיים את העסקתה נובעת
19 מהתבטאויותיה הפוליטיות נגד חיילי צה"ל, מבלי לציין או לנקוב באירוע
20 או מועד ספציפי מסוים שבהם נאמרו אותן אמירות;
21 (ה) בהודעת הפיטורים משען חזרה בה ממצית הדברים שיוחסו למבקשת
22 בזימון לשימוע, וכך האמירה "רוצחים" נעלמה;
23 (ו) בהליך סיום העסקתה של המבקשת נפלו הפגמים הבאים, המחייבים את
24 ביטול ההחלטה:
25 (1) על משען חלות הוראות ההסכם הקיבוצי המיוחד שנחתם ביום 12.07.97
26 (להלן – **ההסכם הקיבוצי**), ואשר על פיו, המבקשת נמצאת במעמד של
27 עובדת קבועה;
28 (2) הוראות פרק 15 להסכם הקיבוצי קובעות, כי לא יפוטר עובד קבוע מן
29 העבודה, אלא לאחר מו"מ עם ועד העובדים, ולאחר שנשלחה לעובד



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

- 1 הודעה מוקדמת על פיטוריו, בהתאם לפרק 16 להסכם הקיבוצי. במקרה
2 זה, למבקשת לא ניתנה הודעה מוקדמת כנדרש ;
- 3 (3) בפרק 16 להסכם הקיבוצי נקבעו מספר עילות אפשריות לפיטורי עובד :
4 תפקוד לקוי או הפרת משמעת חמורה בעבודה ; ביצוע עבירה פלילית ;
5 מעילה באמון או מעילה בתפקיד ; מחלה תמידית ; צמצומים בעבודה ;
6 עובד בניסיון על פי שיקול דעת ההנהלה. במקרה דנן, מדובר על פיטורים
7 של עובדת שבחרה להביע את דעתה. פרק 13 להסכם הקיבוצי, שעניינו
8 חובות העובד ומשמעת בעבודה, אינו אוסר הבעת דעה או השקפה
9 פוליטית במקום העבודה ולכן, השמעת דעה פוליטית אינה עילה להשעיה
10 או לסיום העסקה ;
- 11 (4) במכתב סיום ההעסקה נכתב לראשונה כי מדובר בעבירת משמעת, וחרף
12 האמור, לא נפתח בעניינה הליך משמעותי, כמצוות פרק 14 להסכם
13 הקיבוצי, הקובע, כי עובד שיפר את המשמעת בעבודה או לא יציית
14 להוראה מפורשת של משען, יפוטר מהעבודה בתיאום עם ועד העובדים
15 לאחר שניתנה לו באותה שנה אזהרה בכתב. עניין זה לא התקיים בעניינה
16 של המבקשת ;
- 17 (5) בהתאם לפרק 16 להסכם הקיבוצי, למבקשת מגיעים 3 חודשי הודעה
18 מוקדמת, וזאת לאור העובדה שהיא עובדת למעלה מ- 10 שנים. במקרה
19 זה, הדבר לא נעשה ;
- 20 (6) פרק 22 להסכם הקיבוצי קובע מנגנון ישוב חילוקי דעות וקובע, כי
21 במקרה של חילוקי דעות בין משען לבין נציגות העובדים, תובא
22 המחלוקת לבירור והכרעה בין נציגות העובדים ומשען. במקרה של אי
23 הסכמה, יכול כל צד לדרוש שההכרעה תועבר לבירור בפני ועדה
24 פריטטית, או לחילופין, להעביר את המחלוקת בפני בורר. נציגות
25 העובדים, בהתאם להוראות סעיף 15 לפרק 22 בהסכם הקיבוצי היא
26 הוועד הארצי שיכול להעביר את סמכויותיו להסתדרות, כפי שנעשה
27 במקרה זה ;
- 28 (7) אשר להשעיה, זו שמורה למקרים קונקרטיים וחרגיגים שהוגדרו בהסכם
29 הקיבוצי, כגון : מקרה חמור של הפרת משמעת, הפרת משמעת חוזרת
30 לאחר שהעובד הוזהר בכתב, התנהגות בלתי הולמת מצד העובד כלפי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

- 1 ציבור הפונה למשען. בכל אחד ממקרים אלה, על הנהלת משען להודיע
2 בכתב לוועד העובדים ולהעביר מיוזמתה את העניין לבירור בפני רשות
3 השיפוט הארצית לפי תביעת ועד העובדים, או לפי פניית הנהלת משען
4 (סעיף 5 לפרק 14);
- 5 (8) משען לא פעלה בהתאם לאף אחת מההוראות הנ"ל, ולמעשה פעלה
6 בניגוד להוראות ההסכם הקיבוצי.
- 7 (ז) לאור כל הפגמים הנ"ל, פיטורי המבקשת לא השתכללו ויש לראות בחוזה
8 העבודה כחוזה שלא בוטל.
- 9 (ח) אשר לסעיף 4 לפרק 14, אליו הפנתה משען, זה קובע כי עובד שלא יציית
10 להוראות, או שיפר משמעת בעבודה, משען תנקוט כלפיו באחד מהאמצעים
11 הבאים: בירור התלונה בין העובד, הוועד וההנהלה, מתן התראה בכתב
12 והעתק לוועד העובדים, הפסקת עבודה של עובד עד לקיום בירור בעניין
13 ופיטורים. במקרה דנן, משען פעלה בהתאם לכל אחד מארבעת האמצעים,
14 ולא באחד מהם. לשון אחר, משען הפעילה בגין אותה עילה מספר סנקציות
15 והענישה את המבקשת על אותו מעשה, והכל בניגוד לדין, לפסיקה
16 ולהוראות ההסכם הקיבוצי.
- 17 (ט) בניגוד לטענת משען, נציגות העובדים מתנגדת לפיטורים, כפי שבא לידי
18 ביטוי בעמדת ההסתדרות שהוגשה לתיק;
- 19 (י) פיטורי המבקשת בשל אמירותיה הפוליטיות, הם פיטורים שעומדים בניגוד
20 לסעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן – **חוק**
21 **השוויון**) שכן מדובר בהפליה בשל השקפה אישית ובניגוד לזכות החוקתית
22 של חופש הביטוי.
- 23 (יא) אין לראות בהודעת הדוא"ל מיום 10.10.23 כמסמך שיש בו כדי להטיל
24 חובה כלשהי על מי מעובדי משען, ולא כל שכן מכתב אזהרה למבקשת,
25 כמתחייב מהוראות ההסכם הקיבוצי;
- 26 (יב) פיטורי המבקשת אינם מידתיים ונעשו בחוסר תום לב. פיטוריה פוגעים
27 בצורה בלתי מידתית בחופש הביטוי שלה, ומשען שמה עצמה בתפקיד
28 "שוטר דעות", ועובד שדעותיו אינן מתיישבות עם דעותיה, דינו פיטורים;



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

1 (יג) אין מדובר בהתבטאויות שעולות כדי עבירה פלילית או שתוכנן אינו לגיטימי
2 או שעלולות להיות בעלות השלכה על יכולת ביצוע התפקיד. במקרה דנן,
3 האמירות שנאמרו ע"י המבקשת (עליהן, כאמור, הדעות חלוקות), נאמרו
4 במסגרת שיח שנערך בין עובדים, ומדובר בשיח לגיטימי;
5 (יד) בהליך השימוע נפלו פגמים מהותיים, שכן:
6 (1) ההחלטה לסיים את עבודתה של המבקשת התקבלה לפני שהשימוע
7 עצמו נערך, שכן בתום הליך הבירור המזורז שנערך ללא התראה מראש,
8 המבקשת הושעתה מעבודתה;
9 (2) חרף בקשות ופניות אל משען, היא סירבה למסור את כל המסמכים
10 והפרטים שבגינם הוחלט לזמן את המבקשת לשימוע בטענה כי הם אינם
11 רלוונטיים, וכי אין מדובר בהליך משפטי. על מנת שזכות הטיעון תהייה
12 אפקטיבית על המעסיק לגלות לעובד את כל המסמכים והמידע
13 הקשורים להליך, והמעסיק אינו יכול לצאת ידי חובתו בכך שהוא קובע
14 שמדובר במסמכים לא רלוונטיים. סירוב משען למסור למבקשת את
15 מלוא המידע והפרטים באשר לטענות כלפיה, במיוחד שעה שמדובר
16 בטענות בדבר התבטאויות שהן "מילה כנגד מילה", הרי שהדבר יורד
17 לשורשו של ההליך ומהווה פגם מהותי המצדיק את ביטול ההחלטה. ככל
18 שמשען סברה כי אין מקום לעמת את המבקשת באופן ישיר עם העובדים
19 שהעלו כלפיה טענות, היה עליה, לכל הפחות, ליתן לה אפשרות הוגנת
20 וסבירה להתייחס לדבריהם ולהציג את תגובתה המסודרת;
21 (3) הסיבה המוצהרת שמשען ציינה בזימון לשימוע היתה כי התבטאויותיה
22 הפוליטיות של המבקשת אינן לגיטימיות; במכתב סיום ההעסקה
23 התברר כי מדובר בהתבטאויות שמהוות פגיעה בביטחון ובבטיחות
24 הדיירים וכי מדובר בהפרת משמעת – שתי עילות שלא צוינו בזימון
25 לשימוע.

תמצית טענות ההסתדרות

26
27
28 23. לטענת ההסתדרות, יש לקבל את הבקשה לסעדים זמניים ולהורות על ביטול
29 פיטורי המבקשת, תוך התניית סיום העסקתה במיצוי ההליכים הקבועים
30 בהסכם הקיבוצי החל על הצדדים, וזאת מן הטעמים הבאים:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

- 1 (א) משען נמנעה מלהציג אסמכתאות לטענות שהיא מייחסת למבקשת, ובכלל
2 זה התעלמה מפניות מפורשות בעניין ;
- 3 (ב) משען מחויבת בקיום ההליך הקבוע בהסכם הקיבוצי לבירור טענות וחילוקי
4 דעות. הליך זה לא בוצע כדין, חרף דרישת המבקשת ודרישת ההסתדרות ;
- 5 (ג) עד למיצוי הליך ישוב חילוקי הדעות הקבוע בהסכמים, מנועה משען מלסיים
6 את העסקת המבקשת, ומעשה הפיטורים במקרה זה לא התגבש ;
- 7 (ד) השעייתה של המבקשת נעשה שלא כדין, וההסתדרות מצטרפת לטענות
8 המבקשת בעניין זה ;
- 9 (ה) לא נוהל מו"מ עם ההסתדרות לפני או אחרי השימוע ונציגות העובדים
10 הביעה את עמדתה המפורשת בהודעת דוא"ל של יו"ר ההסתדרות המעו"ף,
11 מר גיל בר-טל מיום 22.10.23 ;
- 12 (ו) מכתב הזימון לשימוע לא מבהיר על פי איזה סוג הליך פיטורים מתכוונת
13 משען לפעול, שכן נכתב בו : "אנו סבורים כי בנסיבות העניין ולאור תלויות
14 של עובדים בנושא, יש קושי בהמשך עבודתך ופגיעה ביחסי עבודה" ;
- 15 (ז) בישיבת הבירור המבקשת לא הוזהרה בכתב טרם השעייתה, כי פעולתה
16 אסורה או מהווה עבירת משמעת בכלל ;
- 17 (ח) קיימת מחלוקת עובדתית בין הצדדים, והמבקשת מכחישה חלק מהעובדות
18 המיוחסות לה ;
- 19 (ט) נוכח מורכבות התקופה בה אנו מצויים והרגישות הגבוהה בציבור הישראלי
20 בכלל ובציבור העובדים במשען בפרט, ההסתדרות הציעה כי לצורך בירור
21 כל המחלוקות, לרבות העובדתיות, יקוצר ההליך הקבוע בהסכם הקיבוצי,
22 וכבר בשלב זה יועבר לבירור בפני שופט בדימוס שידון כבורר דן יחיד. משען
23 הודיעה שתשקול את הדברים אך תחת זאת, המבקשת קיבלה מכתב סיום
24 העסקה לאלתר ;
- 25 (י) ההסתדרות לא קיבלה עותק ממכתב סיום ההעסקה, ונודע לה על מעשה
26 הפיטורים מהעובדת. במכתב זה נכתב לראשונה כי מדובר בפיטורים מטעמי
27 משמעת, כאשר עבירת המשמעת המיוחסת לעובדת היא פגיעה בעובדים
28 אחרים, בביטחון ובבטיחות שלהם ושל מקום העבודה ;
- 29 (יא) משען מפרה את ההסכם הקיבוצי החל עליה ;



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

1 (יב) בתי הדין לעבודה נתנו תמיד מקום של בכורה ליישוב חילוקי דעות באמצעות
2 המנגנונים הקבועים בהסכמים הקיבוציים, ומשען מחויבת לכך.

תמצית טענות משען

5 24. בתגובתה ובסיכומיה, טענה משען כדלקמן:

6 (א) אמירותיה של המבקשת אינן חוסות תחת סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות
7 בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן – **חוק השוויון**) ואין לאמירה, לפיה חיילי
8 צה"ל הם פושעי מלחמה, מקום במרחב הציבורי של מקום עבודה בעת
9 מלחמה. מדובר באמירה שיש בה כדי לסכן את תחושת הביטחון של עובדי
10 משען;

11 (ב) משען הזהירה את המבקשת מפני שימוש בביטויים פוליטיים במסגרת
12 המרחב הציבורי במקום העבודה, אך המבקשת בחרה להפר את הוראות
13 הממונים עליה, ליצור סערה גדולה ולערער את תחושת הביטחון של
14 העובדים בזמן שהותם במקלט בזמן אזעקה;

15 (ג) הליכי הבירור והשימוע שמשען ערכה למבקשת התבצעו בנוכחות נציגי ועד
16 העובדים. המבקשת, שהייתה מיוצגת ע"י באי כוחה, סירבה לקבל אחריות
17 על התבטאויותיה וזלזלה בהן תוך הטחת האשמות שווא פוליטיות כנגד
18 משען;

19 (ד) לאחר שמשען שקלה את מכלול הנסיבות בעניין, היא החליטה על סיום
20 העסקתה של המבקשת בהתאם לקבוע בהסכם הקיבוצי, בהסכמת יו"ר
21 ועדת העובדים. משנוצר משבר אמון חמור בין המבקשת לבין משען, אין
22 מקום שביה"ד יתערב בפררוגטיבה הניהולית השמורה למשען בקביעת
23 סטנדרטים והתנהלות הולמת של עובדיו, במיוחד כאשר ניתנה הודעה
24 ואזהרה לעובדים;

25 (ה) הזכות לחופש ביטוי אינה בלתי מוגבלת, ובענייננו, התבטאויותיה של
26 המבקשת היו פומביות, מתריסות, חמורות, גרמו לסערת רוחות והפכו
27 לשיחת היום. המבקשת לא חזרה בה;



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

- 1 (ו) דברי המבקשת, שנאמרו במרחב המוגן ביום 15.10.23, נאמרו לאחר שמשען
2 הוציאה ביום 10.10.23 "אזהרה/אתראה במייל לכל עובדיה" (סעיף 16
3 לסיכומי משען);
- 4 (ז) בישיבת השימוע הודתה המבקשת לראשונה כי מר איזון נכנס לחדרה לאחר
5 משלוח המייל והתריע בפניה כי המייל נשלח בעקבות דברים שהיא אמרה
6 קודם לכן;
- 7 (ח) משעה שהמבקשת הוזהרה כי אין להביע עמדות פוליטיות בשעה קשה זו,
8 ובחרה בכוונת מכוון לומר בפני עובדי משען שנכחו בחדר המוגן כי חיילי
9 צה"ל רוצחים ילדים, הרי שהיא הפרה בכוונה את הנחיות מעסיקתה;
- 10 (ט) אין בסיס לטענת המבקשת, לפיה חלק ממגישי המצהירים מטעם משען שמו
11 לעצמם מטרה לסלק אותה ממקום העבודה;
- 12 (י) גם אם נפלו, כדברי המבקשת, פגמים בשימוע, אין בהם כדי להוות עילה
13 לחזרתה לעבודה;
- 14 (יא) המבקשת הכירה את הטענות כלפיה לפני ולפנים, והיא מתעלמת מכך
15 שלשיחת השימוע קדמה שיחת בירור, בה הועלו הדברים, ושנית – המבקשת
16 נכחה בחדר האוכל באירוע הראשון ויודעת היטב מי ישב בשולחן ומי היה
17 נוכח במקלט. מכאן שאין בסיס לטענה לפיה משען לא אמרה לה מי
18 מהעובדים אמר מה;
- 19 (יב) כפי שאפשר ללמוד מנוסחו של מכתב הזימון לשימוע, הטעמים שעמדו
20 בבסיס הזימון לשימוע לא הצטמצמו לכדי התבטאויות פוליטיות של
21 המבקשת, אלא כללו התייחסות להנחיה/אזהרה שניתנה לכלל עובדי משען,
22 כמו גם למבקשת באופן פרטני ע"י מר איזון, ולהתעקשותה של המבקשת
23 לחזור על דברי הבלע שלה פעם נוספת כאשר שהתה במרחב המוגן, תוך
24 שהיא מפרה את הנחיה שניתנה לה;
- 25 (יג) מכתב הפיטורים מצוי בהלימה מלאה לטענות שפורטו בזימון לשימוע;
- 26 (יד) משען התאכזבה לגלות גם במעמד השימוע, כי המבקשת מתכחשת לדברים
27 שאמרה, חרף עדויות העובדים וציפתה, כי לכל הפחות, במועד השימוע
28 שהתקיים כשבועיים לאחר שיחת הבירור, כאשר המבקשת כבר מיוצגת,
29 היא תתעשת ותחזור בה מאמירותיה הקשות והמתריסות;



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

- 1 (טו) בהתאם לפסיקה, דרך המלך בפיטורים שלא כדין אינה השבה לעבודה
2 כי אם תשלום פיצויים, והשבה תיעשה במקרים חריגים ;
- 3 (טז) משען פעלה בהתאם לפרק 14 להסכם הקיבוצי שעניינו משמעת : ראשית
4 זימנה את המבקשת לשיחת בירור בנוכחות מר משאלי (יו"ר ועד העובדים
5 הארצי) והגב' שרעבי (יו"ר ועד העובדים המקומי) ובנוכחות נציגו של ראש
6 חטיבה בהסתדרות המעו"ף, מר שמואל משה. ההסתדרות הייתה אפוא
7 נוכחת על כל נציגיה בהליך ;
- 8 (יז) בהתאם להוראות סעיף 4 בפרק 14 להסכם הקיבוצי, המבקשת הושעתה
9 מעבודתה, תוך תשלום שכר מלא עד לשיבת השימוע ;
- 10 (יח) אין לקבל את פרשנות המבקשת לסעיף 4, לפיו משען מוגבלת רק לאחד
11 מארבעת האמצעים המצוינים בו. מדובר באמצעים שונים שיש לנקוט בהם
12 על פי סדרם בסעיף, אך אין הגבלה על הפעלת יותר מאמצעי אחד, וגם
13 ההיגיון מחייב זאת ;
- 14 (יט) למבקשת ניתנה אזהרה בהתאם להוראות פרק 16 להסכם הקיבוצי, שכן
15 היא קיבלה את הודעת המייל מיום 10.10.23, הוזהרה ע"י מר איזון וועד
16 העובדים נתן את הסכמתו ;
- 17 (כ) הליכי הבוררות לפי ההסכם הקיבוצי הם בעניינים כלליים ועקרוניים
18 הנובעים מפרשנות ההסכם הקיבוצי, ואין מקום להחילם בעניינו של עובד
19 ספציפי, בוודאי כאשר קיימת הסכמה מצד ועד העובדים. מעבר לכך,
20 במקרה דנן, העובדת היא זו שפנתה לבית הדין ובכך הביעה את דעתה כי אין
21 לה עניין להעביר את המחלוקת להכרעת בורר יחיד ;
- 22 (כא) עילות חוקתיות כמו גם זכויות קוגנטיות, אינן יכולות להיות נושא
23 לבוררות, והזכות לחופש הביטוי היא זכות חוקתית. לפיכך, סכסוך זה, בו
24 נטען שפיטורי המבקשת נבעו בשל דעותיה הפוליטיות והשקפת עולמה, תוך
25 פגיעה בחופש הביטוי, אינו יכול להתנהל בהליך של בוררות ;
- 26 (כב) אין לתת צו מניעה מקום לא הוגשה תביעה עיקרית טרם הדיון, והתובעת
27 טרם עתרה לסעדים קבועים ;
- 28 (כג) בית הדין אינו מחליף את שיקול דעתו של המעסיק, אשר לו נתונה
29 הפררוגטיבה לנהל את עסקו כראות עיניו. השבת המבקשת לעבודה תגררם



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

1 לשיבוש של ממש בפעילות משען ועמיתיה של המבקשת, שהיו עדים
2 להתבטאויות קיצוניות ומטלטלות, יאלצו לחיות תחת צו שיפוטי לשוב
3 ולעבוד עם המבקשת. לאור האמור לעיל, לפיכך, מאזן הנוחות נוטה לכיוון
4 דחיית הבקשה.

5

6

דיון והכרעה

7 25. נקדים ונציין, כי אנו מביעים סלידה עמוקה והסתייגות גמורה מאמירות,
8 לפיהן חיילי צה"ל הם פושעי מלחמה או כי גם חיילי צה"ל הורגים ילדים.
9 אמירות אלה מעוררות סלידה ביתר שאת אל נוכח מעשי הזוועה שאנו עדים
10 אליהם מידי יום – מעשים שעולים כדי פשעי מלחמה ופשעים כנגד האנושות
11 שמבוצעים ע"י מחבלי החמאס ושולחיהם.
12 כל אמירה שיש בה לרמוז על השוואה כלשהי, ראויה לגינוי בכל פה. הדברים
13 נכונים שבעתיים שעה שהם נאמרים במקום עבודה, בו נמצאים עובדים
14 ועובדות שלהם בני משפחה שמשרתים בצה"ל בימים אלה ועושים לילות
15 כימים תוך הקרבת חייהם, פשוטו כמשמעו, למען כלל תושבי המדינה. יחד עם
16 זאת, אמירות אלה, חמורות ומקוממות ככל שיהיו, אינן יכולות להוות צידוק
17 לפיטורים בניגוד לחוק.

18

19

בללי

20 26. נשוב ונזכיר, כי משמדובר בבקשה לסעדים זמניים וקביעות בית הדין הן
21 לכאוריות בלבד, ובהתאם להסכמת הצדדים, נצא מנקודת הנחה, לצורך דיוננו
22 זה, כי המבקשת אכן התבטאה כנגד חיילי צה"ל באופן שמיוחס לה ע"י משען
23 ונותני התצהירים מטעמה.

24 27. על מערכת יחסי העבודה במשען חל הסכם קיבוצי והוראותיו מחייבות את
25 הצדדים לו. כפי שנבהיר להלן, אנו סבורים, כי משען פעלה בניגוד להוראות
26 ההסכם הקיבוצי בדבר פיטורי עובד, ובנוסף, בהליך הפיטורים המזורז שעשתה,
27 נפלו פגמים מהותיים היורדים לשורשו של עניין, המחייבים את ביטול ההחלטה
28 בדבר פיטורי התובעת, והכל כפי שנפרט להלן.

29 28. כמו כל מעסיק, משען רשאית ואף חייבת לקבוע נהלי עבודה וקוד התנהגות
30 במקום העבודה. לא ניתן להפריז בחשיבות העניין במיוחד, שעה שמדובר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

1 במקום עבודה שעיסוקו הוא ניהול ותפעול מסגרות מגורים לקשישים, לילדים
2 ונוער במצוקה, לרבות בעלי צרכים מיוחדים. ברי, כי אין הכוונה ליצירת סביבת
3 עבודה סטרילית ומלאכותית, וטבעי הדבר כי עמיתים לעבודה יחליפו במהלך
4 יום העבודה דעות, ישתפו בחוויות, כמקובל בסביבת עבודה קולגיאלי. מבלי
5 לגרוע מן האמור לעיל, בעתות משבר ומצוקה חריגים כפי שאנו חווים מאז ה-
6 07.10.23, מן הראוי שהמעסיק יקבע כללי 'עשה ואל תעשה' במקום העבודה
7 בכל הקשור להתבטאויות פוליטיות או להבעת דעות חריגות, וזאת על מנת
8 לאפשר סביבת עבודה שקטה ורגועה לכלל העובדים, תהיה השקפת עולמם
9 אשר תהייה.

10 29. לפיכך, מן הראוי היה שמשען תפיץ בקרב עובדיה מסמך הכולל כללי התנהגות
11 בזמן חירום, תסביר בדיוק מה מותר, מה אסור ומדוע, תציין כי אי ציות לכללים
12 ייחשב כהפרת משמעת ותפרט מהן הסנקציות שעובדים שלא יישמעו לכללים
13 אלה עלולים להיחשף אליהן. הואיל ומדובר בהגבלה של חופש הביטוי, מן הראוי
14 שהדבר ייעשה תוך ליווי משפטי צמוד, בעצה אחת עם נציגות העובדים,
15 ובמידתיות הראויה, כנהוג במקרים בהם מגבילים זכות חוקתית.

16 30. הטעם לכך נעוץ בעובדה, שמקום העבודה מהווה מקור פרנסה עבור אנשים
17 שמחזיקים בשלל דעות, חלקן רחוקות מאוד מלב הקונצנזוס (כמו במקרה דנן),
18 ועל כן, יש לנקוט בזהירות במימוש הפררוגטיבה הניהולית ויש לקחת בחשבון
19 את ההשלכה של המגבלות שמוטלות על חופש הביטוי של העובדים על מרקם
20 יחסי העבודה, והכל תוך עידוד היותו של מקום העבודה מגוון מבחינה אנושית
21 ומבחינת דעות מצד אחד, אך גם מוגן ולא פוגעני מצד שני.

22 31. נפרט להלן את הפגמים שמצאנו בהליך הפיטורים.

הודעת הדוא"ל

25 32. במקרה שלפנינו, משען משליכה את יהבה על הודעת הדוא"ל של הגב' הלוי מיום
26 10.10.23 ולאחר מכן על הדברים שמר איזון אמר למבקשת, וטוענת כי בכך
27 מתמלאת דרישת האזהרה הקבועה בהסכם הקיבוצי. דעתנו שונה, ונבהיר.

28 33. כאמור לעיל, סעיף 4 לפרק 14 בהסכם הקיבוצי קובע כי עובד שלא יציית
29 להוראות, או שיפר משמעת בעבודה, משען תנקוט כלפיו באחד מהאמצעים
30 הבאים:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

- 1 (א) בירור התלונה בין העובד, הוועד וההנהלה;
- 2 (ב) מתן התראה בכתב והעתק לוועד העובדים;
- 3 (ג) הפסקת עבודה של עובד עד לקיום בירור בעניין;
- 4 (ד) פיטורים.
- 5 34. האם הודעת הדוא"ל ששלחה גב' הלוי עומדת בדרישות של הוראה מחייבת, שהפרתה עולה כדי הפרת משמעת? תשובתנו לכך בשלילה, ונבהיר.
- 6 35. ההודעה כוללת מספר משפטים הצהרתיים כגון:
- 7 (א) "אנחנו בעיצומו של אירוע קשה, מורכב וכואב";
- 8 (ב) "בימים אלה אנו נדרשים יותר מתמיד לגלות חוסן אישי וארגוני ואורך רוח
- 9 כלפי העמיתים שלנו לעבודה";
- 10 (ג) הביטחון של העובדים והדיירים עומדים בראש סדר העדיפויות שלנו ובה
- 11 בעת חשוב לנו לשמור על המשך סדרי עבודה תקינים;
- 12 (ד) אנו עובדים לפי הנחיות של פיקוד העורף ונערכים בהתאם להתפתחויות";
- 13 36. לצד משפטים אלה נמצא משפט אחד, הצהרתי אף הוא, שמנוסח בלשון
- 14 אופרטיבית:
- 15 "בעת הנוכחית, כולנו שמים את המחלוקות הפוליטיות בצד" (ההדגשה במקור
- 16 – א.ש.).
- 17 37. אנו סבורים, כי על מנת שמשען תוכל להפעיל את סעיף 4 בפרק 14 בהסכם
- 18 הקיבוצי, נדרש ממנה לפרסם בקרב העובדים הוראות של ממש, ולצדן לפרט מה
- 19 הסנקציות הקבועות לנוכח הפרת הוראות אלה. הדבר נכון במיוחד שעה
- 20 שהאמצעים בהם רשאית משען לנקוט כנגד עובד שמפר את ההוראות, כוללים
- 21 "הפסקת עבודה של עובד עד לקיום בירור בעניין ופיטורים".
- 22 38. הודעה במייל שכל כולה דקלרטיבית אינה יכולה להיחשב כהוראה מחייבת,
- 23 וזאת משום שהפעלת הסנקציה האולטימטיבית שיש בידי מעסיק להפעיל –
- 24 פיטורי עובד – חייבת להיעשות רק לאחר שלא יכולה להיות מחלוקת כי אותו
- 25 עובד הפר ביוזעין הוראה מחייבת של מעסיקו, לאחר שהוזהר על כך ולאחר
- 26 שהיה מודע לסנקציה שבצד אותה הוראה.
- 27



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

1 39. המשפט: "בעת הנוכחית, כולנו שמים את המחלוקות הפוליטיות בצד", אינו
2 נכנס, לאור ניסוחו, להגדרה של הוראה כופה של מעסיק לעובדיו. מעבר לכך,
3 אין בצדו האזהרה הנדרשת לכך שהפרת ההוראה עלולה להוביל למימוש
4 סנקציות כלשהן, לא כל שכן סנקציה של פיטורים. ודוק. בהודעת הדוא"ל
5 ולאחר מכן בזימון לשימוע, משען עצמה לא ראתה לנכון לציין כי מדובר בהפרת
6 משמעת, ולכן שגתה כאשר הסתמכה על הודעה זו כעל הוראת מעסיק מחייבת,
7 שהופרה.

8

9

שיחת הבירור

10 40. לא מצאנו כל התייחסות בכתובים לכך שמשען שקלה את התנצלותה של
11 המבקשת בשיחת הבירור, שם, כזכור היא אמרה (ההדגשות אינן במקור –
12 א.ש.):
13 **"דיברו משהו ועניתי, התייחסתי למה שאמרו ונאמרה דעה מפי משהי ונכון**
14 **שלא הייתי צריכה להגיב כך, אני מצטערת".**
15 ולאחר מכן:

16 **"לא דיברתי על חיילי צה"ל. אני גם עושה דברים בזמן המלחמה, מתנדבת**
17 **באקספו אורזת".**

18 מיד לאחר דבריה אלה, הודיעה לה הגב' הלוי: "החלטה כרגע שאת מושעית
19 לביתך עד להודעה חדשה", ולמחרת היום, קיבלה המבקשת מכתב זימון
20 לשימוע לפני סיום העסקתה.

21 41. במקורותינו נאמר: **"מְכַסֶּה פְּשָׁעָיו לֹא יִצְלִיחַ וּמוֹדֵה וְעֹזֵב יִרְחֵם"** (ספר משלי). יש
22 להצטער שמשען לא ראתה לנכון כבר בשלב זה לסיים את העניין **תוך דרישה**
23 **שהמבקשת תביע את התנצלותה גם בפני אותם עמיתים לעבודה ששמעו את**
24 **דבריה ושחוו סערת רגשות כה גדולה בעקבות דבריה אלה.** יש להניח שפעולה
25 זו הייתה מביאה את העניין לסימו בעודו באיבו.

26

27

הליך השימוע

28 42. משען, וטעמיה עמה, החליטה לזמן את המבקשת ללא דיחוי לשיבת שימוע,
29 ובזימון ציינה כי הזימון נעשה "לאור התבטאויותיך הפוליטיות בימים



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

- 1 האחרונים כנגד חיילי צה"ל (ובכלל זה כינויים "רוצחים" ו"פושעי מלחמה"),
2 וזאת לאחר שהחברה הבהירה בבירור – בהודעת דוא"ל [...]."
3 בהמשך מכתב הזימון נכתב:
4 "בבירור שנערך עמך ביום ה- 16.10.23 לא סיפקת הסברים מניחים את הדעת"
5 (סעיף 6 למכתב הזימון), ובהמשך:
6 "אנו סבורים כי בנסיבות העניין ולאור תלונות של עובדים בנושא, יש קושי
7 בהמשך עבודתך ופגיעה ביחסי העבודה" (סעיף 7 למכתב הזימון).
- 8 43. כאן, לטעמינו מצוי פגם נוסף בהליך פיטוריה המזורז והחפוז של המבקשת. אין
9 כל אזכור להפרת משמעת חמורה, ומשען שבה ומתייחסת להודעת הדוא"ל
10 מיום 10.10.23 כאל הוראה מחייבת שניתנה כדין, והופרה. יתרה מכך, הקביעה
11 כי המבקשת לא סיפקה הסברים מניחים את הדעת, **מתעלמת** מכך שבישיבת
12 הבירור המבקשת טענה כי אמרה את הדברים בתגובה לאמירה שנאמרה, כי
13 היא לא הייתה צריכה להגיב כך, וכי היא מצטערת. כמו כן, יש התעלמות
14 מהכחשתה של המבקשת את הדברים שיוחסו לה בנוגע לחיילי צה"ל.
- 15 44. אשר לישיבת השימוע עצמה, אנו סבורים, כי זכות הטיעון של המבקשת נפגעה
16 באופן בסיסי מכך שלא נמסרו לה פרטים על אודות העובדים שייחסו לה את
17 האמירות, אותן היא מכחישה. יש לזכור כי המבקשת ובאי כוחה נחשפו
18 לראשונה לעדויותיהם של אותם עובדים **לראשונה** במסגרת כתב התשובה
19 שמשען הגישה לתיק ביה"ד.
- 20 45. צודקת משען, כי ישיבת השימוע אינה דיון משפטי במובן זה, שלא אמורים
21 לחקור במהלכה עדים. יחד עם זאת, מדובר בהליך שתנאי מוקדם לקיומו הוא
22 מתן אפשרות נאותה לעובד שזומן להתמודד עם ראיות שהמעסיק עצמו עושה
23 בהן שימוש בבואו לקבל החלטה על המשך עתידו התעסוקתי של עובד. הדבר
24 נכון במיוחד שעה שקיימת מחלוקת עובדתית מהותית בין הצדדים.
- 25 46. ודוק. בסעיף 7 לזימון לשימוע נכתב: "אנו סבורים כי בנסיבות העניין **ולאור**
26 **תלונות של עובדים בנושא**, יש קושי בהמשך עבודתך ופגיעה ביחסי העבודה"
27 (ההדגשה אינה במקור – א.ש.). אנו סבורים כי המבקשת הייתה זכאית לקבל
28 מידע קונקרטי הכולל פרטים כגון: מה תוכן התלונות הספציפיות, ומי הלין
29 עליה, וזאת במטרה לאפשר לה להתגונן בפני תלונות אלה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

47. אין בידינו לקבל את טענת משען, לפיה המבקשת ידעה במי המדובר מן הטעם
שהיא היתה נוכחת בעצמה באירועים ולכן לא היה במידע כדי להוסיף לה דבר.
יש לזכור כי אחת מהטענות המרכזיות של משען כלפי המבקשת היא כי
אמירותיה יצרו אווירה קשה במקום העבודה ופגעו בתחושת הבטיחות
והביטחון של הדיירים ושל העובדים. ודוק. במכתב סיום העסקתה של
המבקשת, שבה משען וציינה כי "כפי שאמרנו, מספר עובדים שמעו זאת
ואישרו זאת בפני הנהלת החברה, טרם זימונך לשימוע ולאחר מכן. (ההדגשה
אינה במקור – א.ש.)"
48. בנקודה זו, אנו מקבלים את טענת המבקשת, לפיה על מנת שזכות הטיעון
תהייה אפקטיבית על המעסיק לגלות לעובד את כל המידע הרלוונטי להליך,
והוא אינו יכול לצאת ידי חובתו בכך שהוא קובע ביחס למידע מסוים או
למסמכים מסוימים כי הם אינם רלוונטיים, במיוחד שעה שמדובר בטענות
בדבר התבטאויות שהן "מילה כנגד מילה" ועל המעסיק לשקול לאיזו גרסה הוא
מאמין. ואכן, במכתב סיום העסקתה של המבקשת, נכתב בסעיף 1, כי "מספר
עובדים מסר לחברה, כי אלו הדברים שנאמרו מפיך ואנו סומכים ובוטחים
בכך". ובהמשך: "אנו רואים בחומרה את ניסיונך לטעון טענות שאינן נכונות
ולנסות לשנות את הדברים שהיו" (שתי ההדגשות אינן במקור – א.ש.).
49. למען הסר ספק, נבהיר, כי אין כוונתנו לכך שמשען הייתה צריכה לאפשר
למבקשת להתעמת במהלך ישיבת השימוע עם אותם עובדים או לאפשר את
חקירתם הנגדית, ואולם, חובה היה על משען להביא עדויות בכתב, כפי שממילא
עשתה זמן קצר לאחר מכן שעה שהגישה את תצהיריהם של אותם עובדים,
ולמצער, לתת למבקשת ולבאי כוחה פרטים לגבי איזה עובד מייחס למבקשת
אמירה כזו או אחרת, וזאת על מנת לאפשר לה ליתן את התייחסותה הפרטנית
לכל עדות שכזו. החלטתה של משען לבכר את גרסאות העובדים על פני גרסת
המבקשת, נעשתה תוך קיפוח זכותה של המבקשת להתגונן כראוי כנגד אותן
עדויות שבאותה עת היו עלומות מבחינת המבקשת ובאי כוחה, ואנו סבורים כי
מדובר בפגם היורד לשורשו של הליך השימוע.
50. בשולי הדברים, אך לא בשולי חשיבותם, נציין עוד, כי אנו מקבלים את עמדת
המבקשת, לפיה אין הלימה בין הסיבה המוצהרת שצוינה במכתב השימוע -
התבטאויות הפוליטיות של המבקשת חרף בקשת הגב' הלוי לשים לעת הזו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

1 דעות פוליטיות בצד, לבין מכתב סיום ההעסקה, בו נכתב כי התבטאויותיה
2 מהוות "פגיעה בעובדים אחרים, בביטחון ובבטיחות שלהם [ו] של מקום
3 העבודה", ובסעיף 10 - כי פיטוריה נובעים מעבירת משמעת. כאמור לעיל, מכתב
4 הזימון לשימוע היה צריך לכלול באופן ברור את הטענה כי מבחינת משען מדובר
5 בהפרת משמעת שהסנקציה הקבועה בצדה – פיטורים. משהדבר לא נעשה,
6 מדובר בפגם מהותי.
7 51. די לנו בכל האמור לעיל, כדי לקבוע כי הליך הפיטורים נעשה שלא כדין ולכן דינו
8 להתבטל, ואולם, בכך לא סגי, הואיל ואנו מקבלים את טענת המבקשת ואת
9 טענת ההסתדרות, כי נפלו פגמים נוספים בהליך הפיטורים הקשורים **להפרתו**
10 **של ההסכם הקיבוצי**. להלן, נתייחס לכך בתמצית.
11
12

הפרת ההסכם הקיבוצי

13 52. אין חולק כי המבקשת היא עובדת קבועה, ועל כן, חלות עליה הוראות פרק 15
14 להסכם הקיבוצי הקובעות, כי לא יפוטר עובד קבוע מן העבודה, אלא לאחר
15 מו"מ עם ועד העובדים, ולאחר שנשלחה לעובד הודעה מוקדמת על פיטוריו,
16 בהתאם לפרק 16 להסכם הקיבוצי.
17 53. פרק 16 להסכם הקיבוצי קובע מספר עילות אפשריות לפיטורי עובד:
18 (א) תפקוד לקוי או הפרת משמעת חמורה בעבודה;
19 (ב) ביצוע עבירה פלילית;
20 (ג) מעילה באמון או מעילה בתפקיד;
21 (ד) מחלה תמידית;
22 (ה) צמצומים בעבודה;
23 (ו) עובד בניסיון על פי שיקול דעת ההנהלה.
24 54. במקרה דנן, רק בסעיף 10 למכתב הפיטורים נכתב כי פיטורי המבקשת הם בשל
25 עבירת משמעת. עוד נאמר כי פיטוריה ייכנסו לתוקף באופן מידי, היינו, ללא
26 מתן הודעה מוקדמת.
27 55. כפי שכבר פסקנו לעיל, הזימון לשימוע לא כלל עילה של הפרת משמעת, ובוודאי
28 לא הפרת משמעת חמורה, כמצוות פרק 16. מקובלת עלינו עמדת המבקשת
29 ועמדת ההסתדרות, לפיה פרק 13 להסכם הקיבוצי, שעניינו חובות העובד



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

- 1 ומשמעת בעבודה, אינו אוסר הבעת דעה או השקפה פוליטית במקום העבודה
2 ולכן, השמעת דעה פוליטית כשלעצמה, מקוממת ככל שתהיה, אינה כשלעצמה
3 עילה להשעיה או לסיום העסקה. נציין בהקשר זה, כי פרק 16 להסכם הקיבוצי
4 קובע כי עובד שיפר את המשמעת בעבודה או לא יציית להוראה מפורשת של
5 משען, יפוטר מהעבודה בתיאום עם ועד העובדים **לאחר שניתנה לו באותה שנה**
6 **אזהרה בכתב**. עניין זה לא התקיים בעניינה של המבקשת, ואין בידינו לקבל את
7 טענת משען, כי הודעת הדוא"ל ושיחתו של מר איזון עם המבקשת בסמוך לאחר
8 שליחת ההודעה, עונות על הדרישה של "אזהרה בכתב".
- 9 56. בנוסף, גם הוראתו של פרק 16 להסכם הקיבוצי, הקובע כי לעובדת במעמדה של
10 המבקשת מגיעים 3 חודשי הודעה מוקדמת, הופרה; זאת ועוד.
- 11 57. פרק 22 להסכם הקיבוצי קובע מנגנון ישוב חילוקי דעות וקובע, כי במקרה של
12 חילוקי דעות בין משען לבין נציגות העובדים, תובא המחלוקת לבירור והכרעה
13 בין נציגות העובדים ומשען. במקרה של אי הסכמה, יכול כל צד לדרוש
14 שההכרעה תועבר לבירור בפני ועדה פריטטית, או לחילופין, להעביר את
15 המחלוקת בפני בורר.
- 16 58. במקרה זה, מוכנים אנו לקבל את עמדתה של משען, כי בזמן אמת הסתמכה על
17 הסכמתו של ועד העובדים ולכן מנגנון יישוב חילוקי הדעות, כלל לא היה
18 רלוונטי. אלא שמשעה שהובהר למשען, כי הארגון היציג סבור כי נפלה טעות
19 בעמדת ועד העובדים, ולאחר שההסתדרות שטחה את נימוקיה וטיעוניה ביחס
20 לאותה טעות, מן הראוי היה שמשען תשוב ותשקול את צעדיה ותפעל בהתאם
21 להוראות ההסכם הקיבוצי המחייבות אותה.
- 22 59. לא נעלמה מעינינו טענתה העקרונית של משען לפיה מדובר ממילא במחלוקת
23 סביב חופש הביטוי שהנו זכות חוקתית, ובתור שכזו אינה ראויה להתברר בפני
24 בורר, בהתאם להלכה הנוהגת, לפיה זכויות קוגנטיות וחוקתיות צריכות
25 להתברר בבית הדין בלבד. אין בידינו לקבל את עמדה זו, משום שמשען עצמה
26 ציינה במכתב הפיטורים כי מדובר בעבירת משמעת, וממילא קיימת מחלוקת
27 עובדתית האם האמירות המיוחסות למבקשת נאמרו על ידה, אם לאו. בירור
28 העניין אפוא הוא עובדתי-משפטי וליבת הסכסוך אינה סוגיית חופש הביטוי
29 במקום עבודה, כי אם טענה בדבר הפרת משמעת לכאורה – כך לעמדת משען
30 עצמה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 20572-11-23

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17

אחרית דבר

60. לאור האמור לעיל, אנו קובעים כי בשל הפגמים הרבים שנפלו בהליך פיטוריה של המבקשת, פיטוריה לא השתכללו, ויש לראות בחוזה העבודה כחוזה שלא בוטל. בהתאם לכך, אנו מורים על ביטול החלטת משען לפטר את המבקשת.

61. יחד עם זאת, בהתאם להצעת ההסתדרות, ככל שמשען עומדת על החלטתה לפטר את המבקשת, **רשאית היא לעשות כן בהתאם להוראות ההסכם הקיבוצי, ובהתאם לדין**, לרבות בדרך המקוצרת שהוצעה ע"י ההסתדרות, בשים לב לנסיבות.

62. שאלת ההוצאות תידון במסגרת פסק הדין.

ניתנה היום, י"ז כסלו תשפ"ד, (30 נובמבר 2023), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

דליה קוטאי,
נציגת ציבור
מעסיקים

אורן שגב, שופט

עירית אילון
נציגת ציבור עובדים

18
19
20
21