



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2503-11-21

1 11 נובמבר 2021

2

לפני:

3

כב' השופטת שרון שביט כפתורי

4

נציג ציבור (עובדים) גב': אלינורה ויינראוב.

5

נציג ציבור (מעסיקים) מר: אבי איילון.

6

התובע:

עזריאל רוזנברג

ע"י ב"כ: עו"ד פנינה זידנברג ואח'

-

הנתבעת:

החברה לפיתוח פתל-תקוה בע"מ

ע"י ב"כ: עו"ד רהב עוז

7

8

### החלטה

9

- 10 1. במסגרת החלטתנו זו אנו נדרשים לבחון האם מתקיימות בענייננו נסיבות  
11 המצדיקות העתרות לבקשת המבקש (להלן גם – מר רוזנברג) למתן סעד זמני,  
12 למניעת פיטוריו מן המשיבה (להלן גם – החברה לפיתוח), עד לבירור והכרעה  
13 בתביעה העיקרית.  
14 2. בשים לב לטיב ההליך ולמהותו הקביעות הינן קביעות לכאוריות בלבד.

15

16

### הצדדים להליך ורקע עובדתי

- 17 3. מר רוזנברג, בן 66 שנים, המועסק אצל המשיבה החל מיום 1.1.1990, במשך כ- 32  
18 שנים, בחברה לפיתוח, כעובד זוטרי ברשות החניה העירונית פתח-תקווה.  
19 4. המשיבה, חברה הרשומה בישראל, הינה זרוע של עיריית פתח-תקווה, הנמצאת  
20 בבעלותה ובשליטתה המלאה. ראש העיר משמש כיו"ר הדירקטוריון של המשיבה.

21

22

23



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2503-11-21

5. ביום 12.9.2021 שלח מר רוזנברג, למנכ"ל המשיבה, הודעת וואטס-אפ, בה העתק  
מברכת שנה טובה מאת ראש העיר, ויו"ר הדירקטוריון של המשיבה, כאשר המילה  
"שינוי" מסומנת בעיגול, ועל גבי המסמך נרשם, בכתב ידו של המבקש כך: "לירון  
מתכון לממשלה של בנט ולפיד, עזריאל רוזנברג" (להלן – "הודעת הוואטס-אפ").<sup>1</sup>
6. ביום 13.9.2021 הודיעה המשיבה, למר רוזנברג, באמצעות מכתב שכותרתו "הזמנה  
לשיחת בירור בלשכת מנכ"ל", במסגרתו הוזמן על ידי מר יעקב פישר, סמנכ"ל,  
לשיחת בירור ביום ראשון 19.9.2021 בשעה 14:30 (להלן – "הזמנה לבירור").  
בהזמנה לבירור נרשם בכתב יד כך: 13:30 13.9.21 – מסרב לחתום – לא רוצה לבוא  
לשיחה".<sup>2</sup>
7. בדו"ח הנוכחות של המשיבה נרשם כי ביום 19.9.21 שהה המבקש בחופשת מחלה.<sup>3</sup>
8. ביום 29.9.2021 הוציאה המשיבה מכתב "הזמנה לשיחת שימוע".<sup>4</sup>
9. בסעיף 2 להזמנה לשיחת השימוע נכתב כך:  
"2. נושא השימוע:  
2.1. שלחת למנכ"ל החברה, בתפוצה, הודעה שהיא בבחינת לשון הרע.  
2.2. האמור מצטרף לשורה ארוכה של מקרים בהם חרגת בתחום המשמעת (בריונות,  
אלימות מילולית ופיזית) וזאת על אף מספר רב של ניסיונות לאפשר לך לחזור בך  
מהתנהגויות אלה ולהמשיך לעבוד בחברה. הכל כידוע לך היטב.  
2.3. ביום 13/9/2021 קיבלת זימון לשיחת בירור עם מנכ"ל החברה ושנקבעה ליום ראשון  
19/9/2021 בשעה 14:30, אליה לא הגעת".<sup>5</sup>
10. ביום 17.10.2021<sup>6</sup> התקיימה ישיבת השימוע בה נכחו: המבקש ובאי כוחו; עו"ד  
לירון גולדנברג, מנכ"ל המשיבה; מר יעקב פישר, סמנכ"ל לארגון והון אנושי ועו"ד  
רהב עוז. מנהלו הישיר של המבקש לא הוזמן ולא נכח.
11. ישיבת השימוע תומללה על ידי נציגי המשיבה והועברה לידי מר רוזנברג ביום  
18.10.2021.<sup>7</sup>
12. ביום 27.10.2021 נשלחה למר רוזנברג, הודעה על סיום העסקה במסגרתה, נכתב בין  
היתר כך: "1. בהמשך לישיבת השימוע שהתקיימה ביום 17.10.2021 הרינו להודיעך כי

<sup>1</sup> נספח 1 לבקשה.

<sup>2</sup> נספח 3 לתגובה לבקשה.

<sup>3</sup> נספח 12 לבקשה.

<sup>4</sup> המבקש טען כי מכתב הזימון לשיחת שימוע נשלח לכתובת בה אינו מתגורר עוד, אך אין מחלוקת כי המכתב הגיע לידי.

<sup>5</sup> נספח 4 לתשובת המשיבה.

<sup>6</sup> לאחר שנדחתה לבקשת ב"כ המבקש.

<sup>7</sup> נספח 5 לתגובת המשיבה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 21-11-2503

1 עבודתך בחברה לפיתוח פ"ת בע"מ תסתיים לאלתר, גמר חשבון לרבות חלף הודעה  
2 מוקדמת ישולמו לך בתלוש חודש אוקטובר 2021".<sup>8</sup>  
3 13. עוד הועבר לידי המבקש וב"כ, ביום 27.10.201, מכתב שכותרתו "ישיבת שימוע  
4 מיום 17.10.2021", במסגרתו הודע לו בין היתר, כדלהלן:  
5 "2. לצערנו, לא התרשמה החברה שיש בדברים שהושמעו במהלך השימוע כדי לרפא את  
6 הסיבות שבגינן הוזמנת לשימוע ובגינן נשקלה האפשרות לסיים את העסקתך בחברה,  
7 כך למשל, לא הסברת מה פשר הודעתך לסמנכ"ל לארגון והון אנושי – שאין בכוונתך  
8 להגיע כלל לשיחת הבירור, גם לא ביקשת לדחות מועד הבירור או לקבוע חדש, אלא  
9 שהתעלמת מהזימון.  
10 3. בנוסף, לא הראית נכונות לשפר את התנהלותך, כפי שבאה לביטוי לאורך השנים וכך  
11 גם בעת האחרונה ביחס לנוהלי החברה, להלך התנהגותך ביחס להוראות החברה,  
12 להיררכיה הארגונית, להלך התנהגותך עם עמיתך לעבודה ועם צדדים נוספים".<sup>9</sup>  
13  
14

### ההליכים המשפטיים

15 14. ביום 1.11.2021, הגיש המבקש בקשה למתן סעד ארעי (במעמד צד אחד) למניעת  
16 פיטורי המבקש במסגרתו ביקש כי בית הדין יורה כי פיטוריו לא יכנסו לתוקף עד  
17 להכרעתו של בית הדין בתובענה העיקרית, במסגרתו עתר: לקבל צו מניעה האוסר  
18 על המשיבה לפטר אותו ולהקפיא את פיטוריו; ליתן צו לפיו המבקש זכאי למלוא  
19 שכרו, לרבות הטבות וזכויות סוציאליות, בגין התקופה שממועד סיום עבודתו ועד  
20 להחזרתו לעבודה; ליתן צו הצהרתי כי הליך הפיטורים שבוצע למבקש נעשה שלא  
21 כדין ועל כן הוא בטל ו/או דינו בטלות.  
22 15. עוד באותו היום ניתנה החלטה לפיה הבקשה תידון ביום 9.11.2021 במעמד  
23 הצדדים.  
24 16. ביום 8.11.2021 הוגשה תגובת המשיבה.  
25 17. ביום 9.11.2021, התקיים בפנינו דיון בבקשה. לאחר ניסיון, שלא צלח, להגיע  
26 להסכמות, התקיים דיון, במסגרתו העידו המבקש ומנכ"ל החברה לפיתוח, מר  
27 גולדנברג. בסיום הדיון סיכמו הצדדים טענותיהם בעל פה.  
28  
29  
30

<sup>8</sup> נספח 6 לתגובת המשיבה.  
<sup>9</sup> נספח 7 לתגובת המשיבה.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 21-11-2503

### טענות המבקש בתמצית

- 1  
2  
3 18. המבקש בן 66, העובד הוותיק ביותר אצל המשיבה, עובד חרוץ, מסור ונאמן, אשר  
4 תרם רבות במשך 32 שנות עבודתו ברשות לפיתוח.  
5 19. פיטורי המבקש נעשו על ידי מנכ"ל המשיבה, אשר למבקש אין קשרי עבודה איתו,  
6 רק בעקבות הודעת הוואטס-אפ. בשונה מטענת המשיבה, הודעת הוואטס-אפ לא  
7 הופצה לאף אדם מלבד מר גולדנברג, כפי שהתברר בישיבת השימוע. לטענת המבקש  
8 זו היתה הסיבה היחידה לפיטוריו. כן לטענתו, כל אדם סביר אשר יקרא את  
9 ההודעה יבין כי פיטורים בעקבותיה, הינם "על גבול האבסורד", וכי מדובר  
10 בפיטורים בשל כבודו של המנכ"ל, ונעשו בשרירות לב, ממניעים פסולים ושיקולים  
11 זרים לחלוטין, תוך אי קיום הוראות הדין, בניגוד לסדרי מינהל תקינים, בניגוד  
12 לכללי הצדק הטבעי, ותוך הפרת חובת תום הלב.  
13 20. המנהל הישיר של המבקש, לא נכח בהליך השימוע ולא נשמעה כל טענה מטעמו כנגד  
14 המבקש, כמו גם לא הוצגה חוות דעת מטעמו, באשר ליחסי האנוש של המבקש.  
15 זאת שעה שלמנכ"ל המשיבה אין מגע יום יומי עם המבקש. כך גם לעמדתו,  
16 פרוטוקול השימוע אינו משקף את כל מה שנאמר והתרחש בישיבת השימוע.  
17 21. הטיעונים המפורטים בזימון לישיבת השימוע, נסתרו בישיבת השימוע, ולפיכך אינם  
18 כדין.  
19 22. המבקש לא הפיץ את הודעת הוואטס-אפ, אשר אין בתוכנה כל פגיעה במר גולדנברג.  
20 המשיבה לא הביאה כל ראיה לפיה המבקש הפיץ את ההודעה לאחרים ולכן אין  
21 בסיס כי מדובר ב"לשון הרע". אין בהודעה רצון לפגוע במנכ"ל, אלא "בדיחות דעת"  
22 ותגובה פוליטית.  
23 23. באשר לנימוק השני במכתב הזימון לשימוע, מאחר שהנימוק הראשון אינו נכון, הרי  
24 שהמפורט בסעיף השני, לפיו "האמור לעיל מצטרף", אינו מתקיים.  
25 24. המבקש מודה כי במהלך 32 השנים בהם הועסק ע"י המשיבה, התרחשו אירועים  
26 בהם צעק על עובדים אחרים, אך אירועים אלו התרחשו עת ניסה להגן על עובדים  
27 אחרים, והתקיימו לפני שנים רבות. אירועים אלו הסתיימו בבירורים שנערכו  
28 והמשיבה החליטה להמשיך ולהעסיק את המבקש, לאחר אירועים אלו.<sup>10</sup>  
29 25. במסגרת הערכות שנערכו למבקש לאורך השנים, קיבל המבקש הערכות גבוהות על  
30 יחסיו עם עובדי הרשות לפיתוח.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> נספח 11 לבקשה. פירוט האירועים קיים גם בתשובת המשיבה ובנספח 8 לתגובה.  
<sup>11</sup> בנספח 7 לבקשה – צורפו הערכות המבקש לשנים 2010-2015.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 21-11-2503

26. האירוע האחרון אליו התייחסו בזימון לשימוע, התרחש לפני כשנה וחצי, בחודש יוני 2020, לפני כשנה וחצי, כאשר אירוע זה סוכם בשיחת בירור שהתקיימה ביום 11.6.2020. בשיחת הבירור עלה כי אכן היתה אלימות מילולית מצדו של המבקש, כמו גם מצדן של העובדות המתלוננות, כאשר הבסיס להתלהמות היה רצונו של המבקש להגן על עובדת אחרת שעברה ניתוח לב פתוח. בעקבות האירוע המבקש לא זומן לשימוע.
27. "בצירוף מקרים לא מציאותיים" בשיא התפרצות מחלת הקורונה, ביום 17.10.2021, חמישה ימים לאחר הבירור, נדרש המבקש להתייצב במוקד החירום של אגף הביטחון ושירותי החירום של עיריית פתח-תקווה. המבקש, איש מבוגר יחסית, חולה מאוד, היה חרד מאוד לעבוד בסביבת חולי קורונה, וסרב לעבור למוקד הקורונה של עיריית פתח-תקווה, שכן פחד למות.
28. ממילא, המבקש לא יכול היה להתייצב במוקד, מאחר שביום 17.6.2020 עבר תאונת עבודה, כאשר נפל בשעות הבוקר בעת שהיה בשליחות מטעם המשיבה.<sup>12</sup>
29. הנימוק השלישי במכתב הזימון לשיבת השימוע, מוטב שלא היה מועלה, היות והמבקש היה חולה במועד זה, כפי שעולה מדו"ח הנוכחות של המשיבה, כאשר למחרת היה ערב סוכות.
30. משיבת השימוע ניתן להתרשם כי מר גולדברג שם דגש על פניות המבקש אליו, כפי שניתן להתרשם מעמ' 2 ועמ' 8 לפרוטוקול ישיבת השימוע.<sup>13</sup> מטענת מר גולדברג כי הוא רואה בהודעות הוואטס-אפ שהוא קיבל מן המבקש, כהתדרדרות בהתנהגות של מר רוזנברג, עולה כי הפנייה הישירה של המבקש אליו היא חמורה יותר מבחינתו, מאותן טענות באשר לאלימות המילולית.
31. בנסיבות אלו טוען המבקש, כי הסעד הראוי בנסיבות הבקשה הוא סעד של אכיפה, לאור ההלכה הפסוקה.
32. באשר למאזן הנוחות, טוען המבקש כי הוא מטה את כפות המאזניים לטובתו. ההחלטה על פיטוריו, לעמדתו, התקבלה שלא על רקע שיקולים מקצועיים, שכן גם לשיטת המשיבה הוא עובד מסור ומקצועי. המבקש הועסק אצל המשיבה במשך כ- 32 שנים, כעובד מוערך ומסור, בעל יחסי אנוש טובים. המבקש הוא נכה, המפרנס את משפחתו בשכר זעום, כאשר פיטוריו, שנה לפני יציאתו לפרישה יגרמו לו נזק בלתי הפיך, היות ובגילו ובמצבו יתקשה למצוא מקום עבודה חלופי וייגרמו לו נזקים כלכליים ונפשיים. כך גם, משיבה העסיקה את המבקש, במשך 32 שנים, ולא

<sup>12</sup> הודעת ההצבה וטפסי המל"ל צורפו כנספח 10 לבקשה.  
<sup>13</sup> סעיף 50 לבקשה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 21-11-2503

1 פיטרה אותו גם לאחר אותם אירועים שלגביהם הוזמן לבירור בשל אלימות  
2 מילולית (האחרון לפני שנה וחצי). פיטורי המבקש, בנסיבות אלו, שנה לפני פרישתו  
3 לפנסיה, הינם צעד קיצוני ולא מידתי. מנגד, לא ייגרם למשיבה כל נזק, שכן גם  
4 לשיטתה הוא עובד מוערך. הנזק למבקש יהיה באופן משמעותי חמור יותר מאשר  
5 למשיבה, בהחזרתו לעבודה, במסגרת הסעד הזמני ועד לבירור התביעה העיקרית.

6

7

### טענות המשיבה בתמצית

8

9 33. המשיבה גילתה לאורך השנים סבלנות רבה כלפי המבקש ובמיוחד לאור גילו  
10 המתקדם ומצבו. סייעה לו כלכלית, גם באמצעות הלוואות, ונתנה בידיו אופניים  
11 חשמליים.

12 34. אין מדובר בעניין אישי של מר גולדנברג, מנכ"ל המשיבה. המשיבה זימנה את  
13 המבקש לשיחת בירור, לרבות בשל הודעות חריגות ומשתלחות ביותר באמצעות  
14 הוואטס-אפ, ששלח למנכ"ל החברה, הודעות העולות כדי דיבה ומבטאות זלזול  
15 וחריגה חוזרת מנוהלי החברה לפיתוח.

16 35. המבקש הודיע שאין בכוונתו להגיע לשיחת הבירור, בשונה מבירורים קודמים  
17 אליהם הגיע, וגם התנהלות זו מהווה חריגה וחוסר הבנה (ולא בפעם הראשונה),  
18 לחובות העובד בארגון, כמו גם להיררכיה הארגונית. דברים אלו משפיעים גם על  
19 יתר עובדי החברה לפיתוח, זאת על רקע עברו העשיר בהתעמרות בעובדות המחלקה  
20 בה הוא עובד.

21 36. מדובר בעובד שעברו מעיד עליו שהוא משולח כל רסן, עד כדי זלזול חמור בנוהלי  
22 המשיבה, ובפעולות להן נדרש מעצם היותו עובד, ומשיקולים אלו זומן לשיבת  
23 השימוע, בפני מנכ"ל החברה לפיתוח. מאחר שהטענות כנגד המבקש לא היו במישור  
24 המקצועי, מנהלו הישיר של המבקש לא נכח בשימוע.

25 37. במהלך ישיבת השימוע, המבקש הקל ראש בהתנהגותו ובהתנהלותו, זאת במיוחד  
26 לאור התיק עב הכרס אותו קיבלו באי כוחו, הנוגע לאירועים קשים של המבקש  
27 לאורך שנות התנהלותו במשיבה, כמו גם בשנתיים האחרונות בהן כיהן מר  
28 גולדנברג. המבקש כלל אינו מבין את פשר התנהגותו, כאשר גם בקשתו דנן מנותקת  
29 מן המצאות, לאור טענתו כי הוא עובד מוערך בעל הישגים רבים.

30 38. גם בשיחת השימוע המשיבה לא קיבלה מענה לדרך בה בחר להתנהל, שוב בניגוד  
31 לנוהלי המשיבה, ובמיוחד לנוכח סירובו להגיע לשיחת הבירור. מר רוזנברג לא  
32 לקחת אחריות, למרות ניסיונות המשיבה לקבל מענה באשר לסיבות להתנהגותו





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 21-11-2503

- 1 ומה צופן העתיד, כאשר הטענות שהעלה בישיבת השימוע, אינן רלבנטיות  
2 להתנהלותו הקלוקלת, התנהלות שאף באת כוחו הבינה שאינה מקובלת והודתה  
3 בכך בישיבת השימוע.
- 4 39. המבקש בחר להטיל רפש כנגד מנכ"ל החברה, כאילו מדובר בעניין אישי ולא כך הם  
5 פני הדברים. מדובר במנכ"ל מסור, מקצועי ובעל ידע עשיר מאוד בניהול עובדים,  
6 המנהל את המשיבה ביד רמה מאז מינויו לפני כשנתיים והוביל את החברה לפיתוח  
7 להישגים עצומים.
- 8 40. המשיבה שקלה בכובד ראש, בנפש חפצה, באופן מקצועי ובתום לב, את פיטורי  
9 המבקש, כאשר גילו היה חלק חשוב בתהליך השיקולים ואולם במעמד השימוע  
10 המשיבה לא קיבלה את הרושם כי המבקש מתכוון לשנות את דרכיו.
- 11 41. המשיבה מוסיפה כי מדובר בעובד ששאר העובדים ובמיוחד העובדות במחלקה  
12 חוששות ממנו, בשל אלימות פיזית ומילולית, כאשר רק בשנתיים האחרונות היה  
13 מעורב ב- 2 מקרי אלימות מילולית, בעקבותיהם נזף, ובמקרה נוסף של סירוב  
14 לבצע את הוראות המשיבה.
- 15 42. לאור אלו, שעה שהמבקש מפר את הוראות המשיבה באופן בוטה, ולא נראה כי צפוי  
16 שינוי בהתנהגותו, אלא אף חשש להחמרה, נמצא כי הותרתו של המבקש במשיבה,  
17 תגרום למשיבה ולעובדיה יותר נזק, בתחום המשמעותי במשיבה, לאור הקושי  
18 לאכוף את נוהלי המשיבה.
- 19 43. התנהגות והתנהלות משולחת רסן של עובד כלפי החברה ועובדיה, הוא דבר שיש  
20 לעקור מן השורש, שאם לא כן, כיצד המשיבה יכולה לאכוף את נוהליה.
- 21 44. בנסיבות אלו, לעמדת המשיבה, עילת הפיטורים היא התנהלותו והתנהגותו של  
22 המבקש, אשר התחדדה דווקא במהלך השימוע, עת לא מצא המבקש אף להראות  
23 נכונות אמתית לשינוי דרכיו.
- 24 45. בעניין זה, מפנה המשיבה, לסירובו של המבקש בחודש 6/2020, לעבור למטה  
25 החירום במתחם הקורונה של עיריית פתח- תקווה, באופן פומבי, שעה שהוא  
26 מתעלם מכך וטוען כי היה במחלה בעקבות תאונת עבודה.
- 27 46. השימוע שנערך, נערך כדין, כאשר המבקש בחר לשלוח הודעות חמורות כנגד מנכ"ל  
28 המשיבה, תוך שיח מתלהם. דברים אלו מצטרפים לשורה ארוכה של התנהגויות לא  
29 ראויות של המבקש, הן כלפי עובדות המחלקה והן כלפי הציבור. המבקש זומן כדין  
30 לישיבת השימוע. השימוע נקבע בהתאם ללוחות הזמנים של באי כוחו. במסגרת  
31 שיחת השימוע, המבקש קיבל הזדמנות להשמיע את תשובותיו, אך הוא בחר





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 21-11-2503

1 להעלות טענות מטענות שונות, להקטין את התנהלותו לאורך השנים ולא ולהתייחס  
2 ברצינות הראויה להשתלשלות התנהגותו שמצריכה ממנו שינוי.  
3 47. המשיבה פירטה במסגרת סעיף 17 לתגובתה, את האירועים השונים, לאורך השנים,  
4 משנת 1999 ועד לחודש 6/2020. בנסיבות אלו טוענת המשיבה, אשר רואה  
5 בהתנהלותו האחרונה של המבקש "כאסקלציה", כי המבקש קיבל הזדמנות לתקן  
6 את דרכיו, ולא עשה כן ואף בחר לוותר במסגרת שיחת השימוע, על זכותו להשיב  
7 לסוגיות אלו. המשיבה שבה וטוענת כי החזרתו של המבקש לעבודה, בנסיבות אלו,  
8 משמעותה כי מותר לו לעשות הכל – ומביעה דאגה באשר למשמעות של החזרתו  
9 לעבודה, אל מול העובדים האחרים של המשיבה, שכן פועלים בהתאם לנוהלי  
10 החברה לפיתוח.  
11 48. בנסיבות אלו טוענת המשיבה, כי עילת הפיטורים מתקיימת וכך גם מאזן הנוחות,  
12 נוטה לכיוון המשיבה. המשיבה מוסיפה כי, אכיפת יחסי עבודה תגרום לה נזק כבד,  
13 שכן הדבר יכפה עליה להעסיק עובד שאיבדה כלפיו כל אמון, כי יהיה בכך כדי לפגוע  
14 בפעילותה השוטפת של החברה לפיתוח, וחזרתו לעבודתה תהיה בבחינת אישור  
15 להמשך התנהגותו כלפי עתיד. בנסיבות אלו, לדידה של המשיבה, אין מקום להשיב  
16 את המבקש לעבודתו אצלה, ויש לדחות את בקשתו, ולחייבו בהוצאות לרבות שכ"ט  
17 עו"ד.

### דיון והכרעה

#### עיקרי המסגרת הנורמטיבית

21 49. בע"ע (ארצי) 30914-04-10 שמחה בוסי נגד רשות הגנים של אגודת ישראל [פורסם  
22 בנבו] (12.9.10) סוכמה ההלכה הפסוקה בנוגע לתנאים הנבחנים בעת הכרעה  
23 בבקשה לסעדים זמניים, באופן הבא:

24 "כאשר מוגשת בקשה למתן סעד זמני עלינו לבחון קיומם של שני תנאים  
25 מצטברים עיקריים: קיומה של זכות לכאורה, הנבחנת באמצעות בדיקתם  
26 של סיכויי התביעה העיקרית, וקיומה של הצדקה למתן סעד טרם בירור  
27 התביעה לגופה, הנבחנת באמצעות "מאזן הנוחות" (תקנה 362 לתקנות  
28 סדר הדין האזרחי, התשמ"ד – 1984, החלה בבתי הדין לעבודה מכוח  
29 תקנה 129 לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין), התשנ"ב – 1991).

30 בין התנאים "מתקיים יחס המוכר כ"מקבילית כוחות". היינו, ככל שבית  
31 המשפט יתרשם כי סיכוייו של מבקש הסעד לזכות בתביעתו גבוהים, יקל  
32 עימו בדרישת מאזן הנוחות; כך גם להיפך... יחד עם זאת, ברי כי הן הזכות





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 21-11-2503

- 1 לכאורה והן מאזן הנוחות חייבים לעמוד ברף מינימאלי, שאם לא כן לא  
2 יהיה מקום למתן סעד זמני" (רע"א 706/09 קופת חולים מאוחדת נ.  
3 המרכז הכירורגי ירושלים, [פורסם בנבו] מיום 10.3.09).
- 4 שאלות משנה המסייעות להכרעתנו נוגעות להתנהגותם של בעלי הדין,  
5 תום ליבם, מועד הפנייה לבית הדין והאם הנו נגוע בשיהוי, דרך הפנייה  
6 לבית הדין לרבות ניקיון כפיים, והאם מתן סעד זמני הנו צודק ומידתי  
7 בהתחשב בכלל נסיבות העניין. כלשון מחוקק המשנה – עלינו לבחון "אם  
8 הבקשה הוגשה בתום לב ומתן הסעד צודק וראוי בנסיבות העניין, ואינו  
9 פוגע במידה העולה על הנדרש" (תקנה 362(ב)).
- 10 50. על הלכה מושרשת זו שב וחזר בית הדין הארצי (ר' לדוגמא [בר"ע \(ארצי\) 24480-10](#)  
11 [19 ארז כהן נגד הטכניון מכון טכנולוגי לישראל](#) [פורסם בנבו] (13.11.19) (להלן –  
12 "פרשת הטכניון"); ולאחרונה גם במסגרת [בר"ע \(ארצי\) 34728-08-20 בותיינה](#)  
13 [קייס - מדינת ישראל \(נבו\) 13.09.2020](#),
- 14 51. על אף שסעד של אכיפת יחסי עבודה אינו שכיח (רע"ע (ארצי) [215/03 נורית ענבר](#)  
15 נגד יישום חברה לפיתוח המחקר של האוניברסיטה העברית בירושלים [פורסם  
16 בנבו] (6.11.03) והאזכורים בו); [ע"ע \(ארצי\) 456/06 אוניברסיטת תל אביב נגד](#)  
17 [רבקה אלישע](#) [פורסם בנבו] (27.2.08) ור' [ע"ע \(ארצי\) 4903-10-19 דניאל דדון נגד](#)  
18 [עיריית פתח תקווה](#) [פורסם בנבו] (6.11.19), נפסק ש"אין לומר כי אכיפת יחסי  
19 עבודה מהווה בהכרח 'סטייה מדרך המלך'" ([בר"ע \(ארצי\) 20400-09-15 סוהיר](#)  
20 [תורכי נגד המועצה המקומית שעב](#) [פורסם בנבו] (20.9.15)).
- 21 בהתאם להלכה הפסוקה אין הכרח לפרש בצמצום רב ובדווקנות מוחלטת את  
22 החריגים לכלל של אי כפיית יחסי עבודה, אלא שיש לערוך בהקשר זה מלאכת איזון  
23 ומידתיות, בהתחשב בנסיבותיו הספציפיות של כל מקרה ([ע"ע \(ארצי\) 506/09 רות](#)  
24 [הורוביץ נגד עמותת בית חנה](#) [פורסם בנבו] (24.10.10)).
- 25 52. אכן, ככלל, קיימת למעסיק פררוגטיבה לנהל את עסקו לפי מיטב הבנתו ורצונו, תוך  
26 הפעלת סמכויות שמוקנות לו בדין, לרבות עריכת שינויים מבניים, פיטורי עובדים  
27 וכיוצ"ב (ר' [דב"ע \(ארצי\) מח/2-3 אורי גנני נגד מושב אמירים](#) [פורסם בנבו]  
28 (9.5.88), [דב"ע \(ארצי\) נב/3-15 אליהו שבילי נגד מדינת ישראל – משרד הביטחון](#)  
29 [פורסם בנבו] (25.5.92)). ואולם פררוגטיבה זו אינה בבחינת "מילת קסם" והיא  
30 כפופה למגבלות המסייעות את הסמכות מכוח הדין.
- 31 53. גם בית המשפט העליון נדרש לסוגיה, וכך לדוג' קבע במסגרת [בג"ץ 4485/08 רבקה](#)  
32 [אלישע נ' אוניברסיטת תל-אביב \(נבו\) 05.10.2009](#), במסגרתו, נאמר, בין היתר, כך:  
33 "הגישה התומכת בצמצום השימוש בסעד של אכיפת יחסי עבודה הייתה הגישה  
34 השלטת במשפט הישראלי שנים רבות, והיא מכונה "הגישה המסורתית" ... ברם, עם



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2503-11-21

1 השנים חל כרסום בגישה המסורתית וכיום מסתמנת נכונות רבה יותר לאכוף חוזה עבודה  
2 ולהרחיב קמעה את החריגים לכלל של אי כפיית יחסי עבודה... התמיכה בהרחבה  
3 מסוימת של השימוש בסעד האכיפה מתבססת, בין השאר, על שיקולי מדיניות  
4 ושיקולים חברתיים ציבוריים, כגון החשיבות בהקמת הגנה אפקטיבית על זכויות  
5 עובדים וחיזוק העובד כבעל זיקה למקום עבודתו... בין האדם למקום עבודתו נרקמת עם  
6 הזמן זיקה שאינה מצטמצמת להיות מקום העבודה מקור פרנסה בלבד. העובד משקיע  
7 במקום עבודתו את מירב זמנו ואת מיטב מרצו, הוא קושר במקום העבודה קשרים  
8 חברתיים המלווים אותו בשגרת יומו, וזהו לו מקור של סיפוק, התפתחות והגשמה  
9 עצמית...".

ועוד -

11 "כאמור לעיל, ההכרעה בדבר הסעד הראוי לעובד אשר פוטר שלא כדין נתונה לשיקול  
12 דעתה של הערכאה השיפוטית בהתאם לנסיבות המקרה המסוים שבפניה. שיקול דעת  
13 זה מובנה ממלאכת שקילה ואיזון בין מספר היבטים שעליהם נמנים, בין היתר, חומרת  
14 הפגם בפיטוריו של העובד; ההקשר התעשייתי והתעסוקתי של יחסי העבודה; הערך  
15 שנפגע בפיטורים; אופיו של המעביד – האם הוא גוף פרטי או ציבורי; וההסכם החל על  
16 הצדדים, הכול כפי שיפורט להלן. 15. חומרת הפגם שדבק בפיטורים ותום ליבו של  
17 המעביד: כאשר הפגמים שנפלו בהליך הפיטורים הינם חמורים במיוחד, וכאשר  
18 התנהלותו של המעביד מעידה על חוסר תום לב, ייטה בית המשפט לטובת אכיפה של  
19 יחסי-העבודה. כך למשל, בע"ע 1417/02 שירותי בריאות כללית - פרידלנד, פד"ע לט 8  
20 (2003) קבע בית הדין הארצי לעבודה כי במקרה של פיטורים שבוצעו שלא על-ידי הגורם  
21 המוסמך לכך, ללא קיום הליכים ראויים בעת גיבוש ההחלטה על הפיטורים ותוך הפרה  
22 של זכות השימוע, מצדיקים הפגמים המהותיים שנפלו בהחלטה מתן סעד של אכיפה.  
23 בפרשת בן נון, קבע בית משפט זה כי בית הדין הארצי לעבודה ערך איזון ראוי ומידתי  
24 בין שיקולים כאשר נתן סעד של אכיפה לעובד, לאחר שמצא כי סולק מעבודתו באמתלות  
25 שווא ובבושת פנים (פרשת בן נון, פסקה 20)".

26 54. בעניינינו, החברה לפיתוח, הינה חברה המוחזקת בבעלות מלאה על ידי עיריית פתח-  
27 תקווה, הינה גוף דו-מהותי וככזו היא מחויבת בנורמות מתחום המשפט הציבורי.  
28 בעניין זה נפנה להלכת ביבס, [ע"ע \(עבודה ארצי\) 300178/98 דוד ביבס - שופרסל](#)  
29 [בע"מ, לו\(2001\) 481 \(2001\)](#), כמו גם לפרשת הטכניון, המוזכרת בסעיף 50 לעיל.  
30 55. בסופו של יום ובטרם דיון לגוף העניין, בכל הנוגע לעילת התביעה שיש להוכיח  
31 בבקשה לסעד זמני, הרי די בכך שהערכאה המשפטית תשתכנע שהתובענה מעלה  
32 שאלה רצינית ואיננה בגדר תביעת סרק על מנת שתקבע זכות לכאורה [\(רע"א](#)  
33 [5841/11 אקסלרוד נ' בנק מזרחי \[פורסם בנבו\] \(20.9.2011\)](#); [רע"א 3569/10 אלו עוז](#)  
34 [בע"מ נ' קליל תעשיות בע"מ \[פורסם בנבו\] \(28.06.2010\)](#). בנוסף, במקרים בהם



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2503-11-21

1 מאזן הנוחות נוטה במובהק לטובת מתן סעד זמני, בשל 'מקבילית הכוחות' שבין  
2 השיקולים העומדים בבסיס החלטה ליתן סעד זמני, די בהוכחת עילת תביעה ברף  
3 הנמוך ביותר (רע"א 6918/17 מריה (מרים) גילי נגד נציגות קבוצת 99 רוכשים  
4 בפרוייקט אור בשדה [פורסם בנבו] (8.11.17)).

### מן הכלל אל הפרט

5  
6 56. נקדים ונאמר כבר עתה, כי לאחר שבחנו את כתבי הטענות, הראיות שהובאו לפנינו  
7 ולאחר ששמענו את המבקש, מר רוזנברג ומנכ"ל המשיבה, מר גולדנברג - הגענו  
8 לכלל החלטה בהתבסס על תשתית עובדתית לכאורית בלבד, כי יש להיעתר לבקשה  
9 ולהורות על השבת המבקש לעבודה. זאת מן הנימוקים שלהלן.

### סיכויי התביעה הלכאוריים

10  
11 57. בתחילת הדברים נבקש לציין כי המשיבה שבה וטענה, הן במסגרת תגובתה והן  
12 במסגרת סיכומיה, כי המבקש פעל בניגוד לנוהלי החברה לפיתוח. למרות זאת,  
13 המשיבה לא הציגה ו/או המציאה את נהליה במסגרת ההליך הזמני. בעניין זה השיב  
14 מר גולדנברג, באופן כן וישיר, כך:

15 "ש.האם בחברה לפיתוח יש נהלי עבודה כתובים

16 ת. בהחלט, ספר שלם.

17 ש. האם המבקש חתום שהוא קרא וקיבל אותן?

18 ת. לפני 32 שנה אני לא יודע.

19 ש. נכון שאין נוהל מפורט לגבי פיטורי עובדים?

20 ת. לא זכור לי אם כן או לא. מדובר בספר עב כרס של מאות עמודים שגובשו במהלך השנים.

21 טרם כניסתי לתפקיד קראתי את כל הספר.

22 ש. אם קראת אז אתה זוכר לגבי נוהל פיטורי עובדים?

23 ת. לא זוכר.<sup>14</sup>

24 58. בכל הנוגע לטענות המשיבה, באשר לסיבות בשלן זומן המבקש לשימוע, הרי  
25 שלכאורה, בהתאם לראיות שהומצאו לנו במסגרת ההליך הזמני, כמו גם חקירות  
26 המבקש, ומנכ"ל המשיבה, על פניו, נראה כי המשיבה לא הצביעה על עילה אשר  
27 הצדיקה, לכאורה, את פיטורי המבקש, בעת זו, כמו גם כי שקלה את טענות המבקש  
28 במסגרת שיחת השימוע. ונפרט.

<sup>14</sup> פרוטוקול הדיון מיום 9.11.21, עמ' 9, שורות 7-15.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 21-11-2503

59. בכל הנוגע להודעת הוואטס-אפ, היא העילה הראשונה המנויה במכתב הזימון  
לשימוע, הרי שהמשיבה בחרה שלא לחקור את המבקש כלל אודותיה. המשיבה לא  
הכחישה כי היא לא פעלה לברר (שלא באמצעות המבקש), האם אכן הודעה זו  
הופצה לאחרים מלבד מנכ"ל המשיבה. לשיטתה, היא לא יכלה לפעול כן, לאור כך  
שהמבקש סירב להגיע לשיבת הבירור שנקבעה ליום 19.9.21 (בכך נדון בהמשך).  
60. במסגרת ישיבת השימוע, אשר תומללה על ידי המשיבה, הובהר על ידי ב"כ המבקש  
כי הודעת הוואטס-אפ, לא הופצה לאחרים. במענה לכך השיב מר גולדנברג כך: "אם  
העובד היה מגיע לבירור או מבקש מועד אחר ואומר את דעתו, אולי הנושא הזה לא  
היה מופיע בזימון לשימוע". מדברים אלו עולה כי המשיבה זנחה למעשה את  
הטענה כי בהודעה זו יש משום לשון הרע ו/או כי היא היתה העילה לפיטורי המבקש.  
בעניין זה העיד מנכ"ל המשיבה כך:

"ש.מציגה לך את הודעת הוואטספ שמופיעה בס' 2.1 לזימון לשימוע.  
המבקש לא שלח את ההודעה הזו לאף אחד מלבדך. אז תסכים איתי שאין בהודעה הזאת לשון  
הרע?  
ת. מסכים."<sup>15</sup>

61. נוסף כי המבקש פנה למנכ"ל המשיבה, מספר פעמים באמצעות הודעות בוואטס-  
אפ, הן לברכו, כך ביום 23.12.2019 והן להעביר ביקורת באשר לתפיסתו של המבקש  
את היחס של המנכ"ל לרשות החניה ותנאי העבודה של העובדות, כך ביום  
15.7.2021.<sup>16</sup> מנכ"ל המשיבה השיב לו בהתאם. בכל מקרה גם לשיטת המשיבה,  
דברים אלו לא היוו את העילה לפיטורי המבקש.

62. לעמדת המשיבה, המעשה החמור ביותר, היה דווקא סירובו של המבקש להתייצב  
לשיחת הבירור, מעשה שהיא ראתה כזלזול ופגיעה הנוהלי החברה, כפי המפורט  
כעילה השלישית, במסגרת מכתב הזימון לשימוע.

63. המבקש נשאל על כך, על ידי המנכ"ל, במסגרת ישיבת השימוע, אך עורכי דינו ביקשו  
להשיב במקומו במהלך השיחה, כפי שיפורט להלן. רק במסגרת הדיון במסגרת צו  
המניעה אמר המבקש, מפיו, כי הוא לא סירב להגיע לבירור. מפאת חשיבות הדברים  
נביא את החקירה בשאלה זו במלואה:<sup>17</sup>

<sup>15</sup> פרוטוקול הדיון מיום 9.11.2021, עמ' 8, שורות 32-35.

<sup>16</sup> נספח 2 לתגובת המשיבה.

<sup>17</sup> פרוטוקול הדיון מיום 9.11.2021, עמ' 5, שורות 26-28; עמ' 6, שורות 1-22 ו-26-35.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 21-11-2503

- 1 ש. בעמ' 26 לתיק המוצגים שלנו, קיבלת זימון לשיחת בירור בלשכת המנכ"ל. מציג לך וסירבת  
2 לחתום על קבלתה ואמרת שאתה גם לא רוצה להגיע לשיחה. זה שונה מבעבר. פה אתה לא  
3 הסכמת לבוא לשיחת בירור?  
4 ת. לא. אמרתי לו שאם אני ארגיש טוב, אני אגיע ואם לא ארגיש טוב, אני לא אגיע ואז כתבו  
5 שאני מסרב.  
6 ש. אז למה סירבת לחתום?  
7 ת. אני לא סירבתי לחתום.  
8 ש. את הדברים האלה, מה שאתה אומר עכשיו, לא אמרת בשיחת השימוע, נכון?  
9 ת. אני לא דיברתי. דיברו פנינה, ועורך הדין רפי, שהיו בזה.. אני לא נשאלתי שמה.  
10 ש. בשיחת השימוע נשאלת, מפנה לנספח 5 לתיק המוצגים שלנו. וגם שאתה דיברת, ואתה לא  
11 הסברת ולא אמרת את מה שאתה אומר עכשיו, נכון?  
12 ת. כי פנינה אמרה לי שיש לך עורך דין, אתה לא מדבר.  
13 ש. ואתה אמרת להם את הדברים שעכשיו אתה אמרת?  
14 ת. שאם אני ארגיש טוב, אני אבוא, ואם לא, אז לא. אני לא אמרתי את זה להם, אני אמרתי את  
15 זה ליעקב.  
16 ש. בשיחת השימוע ביקש ממך לירון הסבר לזה, ועדיין לא אמרת, וגם יעקב ישב בשיחת  
17 השימוע, נכון?  
18 ת. נכון.  
19 ש. מפנה לעמ' 30-32 – לירון אומר לך שהוא רוצה לשמוע את תגובתך. מפנה גם לעמ' 32 – יש  
20 כמה מקומות שלירון אומר לך שאין הסבר, ובכל זאת לא העלית את זה בשימוע, אלא פה בפעם  
21 הראשונה באולם, נכון?  
22 ת. הם דיברו עורכי דין.  
23 ש. את זה שאמרת עכשיו שאם לא תרגיש טוב אתה תגיע, את זה אתה אומר רק עכשיו ועד  
24 היום לא אמרת את זה? חוץ מליעקב, לא אמרת את זה שוב עד היום? זה מה שאתה אומר?  
25 ת. יכול להיות...".  
26 ובהמשך הדברים :  
27 "ש.תסכים איתי שמה שנאמר בשיחת השימוע, נכתב בפרוטוקול, כן או לא?  
28 ת. כן. יש לי עוד עשרה חודשים לעבוד, יש לי סדר יום עבודה, לאן אתה רוצה לקחת אותי?  
29 ש. תסכים איתי שאם מנהל מבקש ממך להגיע לשיחת בירור ואתה לא מגיע, זה דבר חמור?  
30 ת. מנכ"ל החברה לא ביקש ממני, ביקש ממני מר יעקב פישר. מנכ"ל החברה אף פעם לא פונה א  
31 אלי.  
32 ש. ובכל זאת אתה לא מגיע לשיחת בירור, אתה מסכים איתי שזה דבר חמור? וזה אומר שאתה  
33 מסרב?  
34 ת. למה שאני אסרב. מה עשיתי פשע? מה?  
35 ש. אז למה לא הגעת?  
36 ת. אני אומר לך שלא הרגשתי טוב. מה יש לי? "



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 21-11-2503

- 1 64. התרשמותנו מן המבקש כי הוא אדם פשוט, כאשר לעיתים התקשה להבין את  
2 השאלות שנשאל, אך השיב, כפי התרשמותנו בכנות ובתום לב. לא ראינו לפנינו את  
3 אותו עובד, מחוסר רסן, כפי טענת המשיבה או כעובד אשר זלזל בזימון לישיבת  
4 הברור, ועל פניו, גרסתו לאי התייצבותו באותה שיחת ברור, נראתה לנו אמינה.
- 5 65. באשר לטענה כי המבקש הודיע כי לא יגיע ו/או כי סירב לקבל את הזימון, הרי  
6 שסמנכ"ל המשיבה, מר פישר, אשר מסר לו את הזימון לא הגיע להעיד בפנינו,  
7 ולפיכך לא ניתן היה לברר, אל מול מוסר ההזמנה לברור, את העובדות לאשורן.  
8 יצוין כי מר פישר אף לא העלה טענה כלשהי במהלך שיחת השימוע, כך שגרסתו  
9 לאירועים לא עלתה גם במסגרת זו.
- 10 66. אכן, מנכ"ל המשיבה, ביקש מן המבקש לקבל מענה באשר לסירובו להגיע לברור,  
11 כך למשל בעמוד השני לתמלול השימוע, בסיפא של דברי הפתיחה. ואולם, ב"כ  
12 המבקש השיב לדברים אלו כי הוא מתכוון להשיב בשמו של המבקש. כך גם בעמוד  
13 השלישי, במסגרת דבריו של ב"כ המבקש, בפסקה השנייה, נאמר: **בעניין הברור**  
14 **שעזריאל לא הגיע, עזריאל היה חולה והגיש אישורי מחלה**."
- 15 67. אין חולק כי בדו"חות הנוכחות של המשיבה נרשם כי המבקש שהה בחופשת מחלה  
16 במועד זה.
- 17 68. עוד נוסף, כי גם לשיטת המשיבה, המבקש התייצב לברורים שנערכו בעניינים  
18 שונים בעבר. גם התנהלות זו, מחזקת, לכאורה, את המסקנה לפיה לא היתה סיבה  
19 לסירובו של המבקש להתייצב לברור נוסף, כפי טענתו במסגרת חקירתו.
- 20 69. בכל הנוגע לטענות המשיבה באשר לאירועי העבר, אין חולק כי אותם אירועים  
21 שתחילתם, לשיטת המשיבה, עוד בשנת 1999, כפי שעולה מסעיף 17 לתגובה  
22 שהגישה, לא הובילו בזמן אמת, לפיטורי המבקש. המשיבה ערכה ברורים וביכרה  
23 להשאיר את המבקש בתפקידו.
- 24 70. במסגרת סעיף 3 לתצהירו של מר גולדנברג, כמו גם בחקירתו, התייחס מר גולדנברג,  
25 לאירועים בשנתיים האחרונות לעבודתו של המבקש, בנוסף לסירוב המבקש להגיע  
26 לשיחת הברור בתקופה בה הוא מכהן כמנכ"ל המשיבה, ובהתאם לכך, נבחן את  
27 טענות המשיבה באשר לאירועים אלו. כך השיב בחקירתו:
- 28 **ש. אני מבקשת לדעת על אילו אירועים אתה מתכוון.**  
29 ת. כולם מצוינים בסעיף 3 וגם בכל הבקשה שלנו.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2503-11-21

- 1 ההתדרדרות הינה החל מהתנהגות שלאלימות מילולית כלפי עובדות. היה אירוע של צעקות  
2 ברשות החניה שבוצעו על ידי עזריאל אל מול עובדת בשם פנינה, עובדת שעובדת גם 25 שנה  
3 בחברה. אירוע שבעקבותיו נערך בירור.  
4 **ש. אתה מתכוון לאירוע מיוני 2020 ?**  
5 ת. כן. נספח 2 לתגובה. נושא נוסף של התדרדרות ואי ביצוע הנחיות של מנהל ישיר שלו, סמנכ"ל  
6 בחברה ושלי ולעבור לחמ"ל קורונה כפי שעברו עשרות עובדים מהעירייה ומהחברה.  
7 אירועים נוספים זה חוסר הגעה לשיחת בירור. אני לא מונה אותם בסדר רציף.  
8 בנוסף הודעות וואטספ שנשלחו אלי ישירות שלמדות על חוסר הבנה מהי ההיררכיה  
9 הארגונית וכיצד מתנהגים בחברה תקינה. זה למיטב זכרוני האירועים בשנתיים  
10 האחרונות".<sup>18</sup>  
11  
12 71. בכל הנוגע לאירוע מחודש 6/2020, אין מחלוקת, גם לשיטת המשיבה, כי נערך בירור  
13 שלם ומלא בעניין אותו אירוע. שאירוע זה, חמור ככל שיהיה, הסתיים בהתנצלות  
14 הדדית, כאשר המשיבה, קיבלה, לכאורה, את התנצלותו של המבקש, כמו גם את  
15 העובדה שהמבקש הגן על עובדת אחרת במשיבה. אירוע זה, לא הוביל לזימונו של  
16 המבקש לשימוע, למרות השיחה הקשה שהתנהלה גם במסגרת אותו בירור.<sup>19</sup>  
17 72. באשר לסירובו של המבקש להתייצב במוקד הקורונה של עיריית פתח תקווה, גם  
18 המבקש לא חולק על העובדה כי הוא סירב להתייצב, למרות בקשת מנהליו. לעמדת  
19 המבקש סירובו היה בעקבות החשש שלו להימצא ליד חולי קורונה, שעה שהאירוע  
20 התרחש בחודש 6/20 בסמוך לאחר פריצת פנדמיית קורונה, לאור גילו ומצבו  
21 הבריאותי. בעניין זה העיד המבקש כך:  
22  
23 **"ש. חוזר על השאלה – מישל ביקש ממך לעבור לחמ"ל קורונה ואתה סירבת?**  
24 ת. כן. בגלל הקורונה.  
25 **ש. גם הסמנכ"ל להון ואנוש בחברה ביקש ממך וגם הוא הסביר לך, וגם לאור ההסבר שלו, גם**  
26 **אז סירבת לעבור נכון?**  
27 ת. הוא לא הסביר לי, הוא אמר לי שצריך לעבור ואני בגלל המחלות שלי ומחלות הרקע שלי,  
28 לא הסכמתי.  
29 **ש. מפנה אותך לעמ' 18 לתיק המוצגים – זה המכתב שהוא מסביר לך מה המטרה, ואתה במענה**  
30 **למכתב הזה, בעמ' 19 לתיק המוצגים שלנו, עדיין אומר שאתה לא מוכן, ומבקש שהמנכ"ל**  
31 **יסביר לך. מפנה גם לעמ' 18-20 לתיק המוצגים?**  
32 ת. כן. בגלל המצב שלי.  
33 **ש. באותו היום מסביר לך המנכ"ל ל שוב, מה המשמעות של לענות לטלפונים בחמ"ל קורונה?**

<sup>18</sup> פרוטוקול הדיון מיום 9.11.2021, עמ' 9, שורות 29 – 32; עמ' 10, שורות 5-1.  
<sup>19</sup> נספח 10 לבקשה.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2503-11-21

- 1 ת. אמרו לי לעבור לחמ"ל קורונה.  
2 ש. וגם אז סירבת נכון?  
3 ת. כן, נכון.  
4 ש. איך זה מתיישב עם סעיף 45 לתצהירך – שאתה אומר שאתה עושה את כל הפעולות  
5 שמבקשים ממך, שאתה עובד מסור ונאמן. איך זה מתיישב עם זה?  
6 ת. תביא את מישל ואת איטה. בגלל שזה חמ"ל קורונה אז פחדתי. לא אמרו לי טלפונים. פחדתי  
7 מקורונה וגם לא ראיתי את הפתק הזה, אמרו לי שצריך לעבוד בחמ"ל קורונה.<sup>20</sup>
- 8 73. גם בעניין זה, עדותו של המבקש היתה אמינה, כאשר, בכל מקרה, במועד זה,  
9 המבקש נפגע בתאונת עבודה. בעדותו, נשאל מנכ"ל המשיבה, בעניין תאונת  
10 העבודה, כאשר תשובתו היתה מתחמקת מעט, ויתכן כי אכן לא היה בקיא באירועי  
11 אותו היום. נזכיר כי גם לשיטת המשיבה מנהלו הישיר של המבקש, היה זה שביקש  
12 ממנו להגיע לחמ"ל קורונה, לאחר שמר רוזנברג סירב להישמע להנחיות הגורמים  
13 בעירייה בעניין זה.  
14  
15 ש. עזריאל נדרש להתייצב בחמ"ל קורונה ב- 17.6 נכון?  
16 ת. כן.  
17 ש. האם אתה מודע לזה שבתאריך 17.6 קרתה לו תאונת עבודה?  
18 ת. למיטב ידיעתי במועד זה היה בעבודה וההודעה ניתנה לו ישירות על ידי מנהלו הישיר מישל,  
19 בסיום שעות העבודה או למחרת נודע לי שקרתה לו תאונת עבודה, לאחר שסירב לעבור  
20 לחמ"ל הקורונה.  
21 ש. תסכים איתי שיכול להיות שבדרכו לחמ"ל הקורונה קרתה לו התאונה הזו?  
22 ת. אני נאלץ לא להסכים איתך לצערי, שכן מנהלו הישיר הודיע לנו שעם מתן ההודעה לעובד,  
23 העובד סירב להתייצב בחמ"ל.  
24 ש. מראה לך את טופס בל/250 שצורף לבקשה על פיו התאונה התרחשה בין תשע לעשר בבוקר.  
25 ת. זה אכן מה שכתוב בטופס. כך הוצהר בטופס שבו קרתה התאונה.  
26 זה הוצהר לא על ידינו.  
27 ש. זה חתום על ידכם. אני מראה לך.  
28 ת. בסדר. אני מניח שהשעה הזו זה לפי הצהרת העובד.<sup>21</sup>
- 29 74. יתכן כי העובדות לאשורן היו מתבררות, אילו מנהל הישיר של המבקש, היה מגיע  
30 לעדות ו/או נוכח בישיבת השימוע. יחד עם זאת, לא ניתן להתעלם מן המסמכים  
31 מזמן אמת, לפיהם למבקש אכן אירעה תאונת עבודה במועד זה בשעות הבוקר,

<sup>20</sup> פרוטוקול הדיון מיום 9.11.2021, עמ' 4, שורות 1-18.  
<sup>21</sup> פרוטוקול הדיון מיום 9.11.2021, עמ' 10, שורות 6-19.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 21-11-2503

1 בהתאם לדיווח המשיבה למוסד לביטוח לאומי, וכי, בסופו של יום, גם אירוע זה,  
2 לא הוביל לזימונו של המבקש לשימוע לפני פיטורים.  
3 75. ממכלול הדברים דלעיל עולה, לכאורה, כי, על פניו, תביעתו של המבקש, במסגרת  
4 התביעה העיקרית, אינה מופרכת.  
5 76. לכך נוסיף כי לטעמנו, לכאורה, ובהתבסס על פרוטוקול ישיבת השימוע, גם האמור  
6 במכתב המשיבה מיום 27.9.2021<sup>22</sup> מעלה קושי, כמו גם טענות המשיבה, במסגרת  
7 סעיף 9 לתצהיר מר גולדנברג.  
8 77. עיון בפרוטוקול ישיבת השימוע, מעלה כי המבקש לא הרבה לדבר. יחד עם זאת,  
9 המבקש כן התנצל בפני מנכ"ל המשיבה, כפי שעולה מדבריו בסוף ישיבת השימוע.  
10 "...אני העובד הכי וותיק בחברה. רשות החניה מאוד חשובה לי. אני עובד מסור ונאמן.  
11 פגיעה ברשות החניה כמוה כפגיעה בי. לעניין ההודעה ששלחתי ללירון, אני מתנצל, לא  
12 היתה לי כל כוונה לפגוע. פונה ישירות ללירון, אני מדבר מלב אל לב....  
13 78. לסיכום דברים אלו, התרשמותנו היא כי לכאורה, ובהתבסס על הראיות שהוצגו  
14 בפנינו בשלב מקדמי זה, תביעתו של המבקש אינה מחוסרת בסיס וכי לתביעתו קיים  
15 סיכוי.

### מאזן הנוחות

16  
17 79. לאחר ששקלנו בעניין אנו קובעים כי מאזן הנוחות נוטה לטובת המבקש. המבקש,  
18 אשר עבד אצל המשיבה במשך 32 שנים, בעל משפחה, נכה, איש קשה יום וחולה  
19 במחלות שונות, המצוי כ- 11 חודשים לפני גיל הפרישה לקצבה יפסיד כתוצאה  
20 מסיום עבודתו את מקור הכנסתו העיקרי.  
21 80. מנגד, אנו מתקשים לקבל את עמדת המשיבה, לפיה מאזן הנוחות נוטה לטובתה,  
22 לאור המסר שיעבור לעובדים האחרים, עקב הפרת הנהלים של המבקש. אירועי  
23 העבר, אשר נדמים, על פניו, כאירועים חמורים ביותר, לא הובילו לפיטוריו בעבר.  
24 כך גם האירוע הנטען מחודש 6/2020, אשר לא הוביל לפיטורי המבקש.  
25 81. יוצא אפוא כי הנזק האפשרי למשיבה, בשים לב לעקרון מקבילית הכוחות, אינו  
26 עולה על הנזק האפשרי שיגרם למבקש אם לא ינתן הצו הזמני.

<sup>22</sup> נספחים 6 ו-7 לתגובת המשיבה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2503-11-21

לסיכום

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12

82. לאור האמור לעיל, שוכנענו לכאורה, כי סיכויי התביעה מצדיקים מתן סעד זמני וכי מאזן הנוחות נוטה לטובת המבקש ועל כן החלטנו לקבל את בקשתו, ולהורות למשיבה להשיבו לעבודתו, וזאת עד להכרעה בתביעה העיקרית.  
83. קביעותינו כאמור הן לכאוריות בלבד ולשלב ההתחלתי בו נמצא ההליך.  
84. בהחלטה נפרדת ייקבעו לוחות זמנים להגשת כתב הגנה בהליך העיקרי והגשת תצהירי עדות ראשית מטעם הצדדים וכן ייקבעו מועדים מזורזים לדיון.  
85. המשיבה תישא בהוצאות המבקש בהליך הזמני בסך 5,000 ₪, אשר ישולמו בתוך 30 ימים, אחרת יישא הסכום הפרשי הצמדה וריבית ממועד מתן ההחלטה ועד מועד התשלום בפועל.



אבי אילון,  
נ.צ. מעסיקים

שרון שביט כפתורי,  
שופטת

אלינורה ויינטרוב,  
נ.צ. עובדים

13  
14  
15  
16  
17  
18

ניתנה היום, ז' כסלו תשפ"ב, (11 נובמבר 2021), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

שרון שביט כפתורי, שופטת

19  
20



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2503-11-21

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13

