



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

לפני:

כב' השופטת עידית איצקוביץ

נציגת ציבור (עובדים) גב' הילה ידיד ברזילי

נציג ציבור (מעסיקים) מר משה הרץ

המבקשת:

גליה כהן

ע"י ב"כ עו"ד כפיר זאב ועו"ד יונתן ליטבק

המשיבה:

אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד אוהד גלעדי ועו"ד אור איבשיץ

החלטה

1.

לפנינו בקשות למתן צווים זמניים שהגישה גב' גליה כהן (להלן - גלי או המבקשת) כנגד אל על נתיבי אויר לישראל בע"מ (להלן - אל על או המשיבה). בקשות אלה הן המשך לסכסוך הקיים בין הצדדים ולתביעה הקודמת של המבקשת, כפי שנפרט בהמשך.

2.

גלי עובדת באל על החל מיום 28.12.1996. היא הגישה תביעה קודמת כנגד המשיבה במסגרת תיק ס"ע 3983-04-12, בו טענה לפגיעה בקידומה ולהתנכלות בה, וביקשה שבית הדין יורה על קידומה לדרגת סגן ראש אגף. תביעה זו התנהלה לפני מותב של בית דין זה בראשות כב' השופט דורי ספיבק. בפסק הדין, שניתן ביום 17.5.2015 (להלן - פסק הדין הקודם), נדחתה התביעה והסעד המרכזי והעיקרי שבה - קידום לדרגת סגן ראש אגף והענקת כל הזכויות הנגזרות מכך, החל מיום 1.4.08.

סוגיית ההתעמרות וההתנכלות כלפי המבקשת עלתה במסגרת התביעה הקודמת ועל כך צוין בפסק הדין הקודם:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

1 "...לא נעלם מאיתנו שלצד סעד זה, ביקשה התובעת בכתב
2 תביעתה שבית הדין "יגן עליה מכל ניסיון המעבידה לפגוע בה
3 ובפרנסתה, לרבות פיטורין בשל הגשת תביעה זו, במסווה ותואנה
4 של וועדות משמעתיות כאלו ואחרות" וזו "לאור חששותיה
5 וניסיונה המר" (ס' 6 לכתב התביעה). עם זאת, התובעת לא
6 הצביעה בכתב התביעה על סוגייה קונקרטי - שימוע או הליך
7 משמעת או אחר - שמפניו היא מבקשת שתינתן לה אותה ההגנה.
8 לא ניתן לדעתנו במסגרת כתב תביעה המוגש לבית דין זה לבקש
9 הגנה מראש מפני התנהלות עתידית של המעסיק אל מול המעביד
10 (כך במקור), לרבות נקיטה בהליכים להפסקת עבודה, ועל כן אף
11 דינו של סעד זה להידחות, מבלי כל צורך להתייחס למשמעותם
12 של אירועים כאלה ואחרים שהתרחשו לאחר הגשת התביעה;
13 שלישית כפי שכבר ציינו קודם לכן, אין ספק שקיימת כיום
14 מערכת יחסים עכורה מאד בין התובעת לבין הממונה הישירה
15 עליה, גב' תאומים, שדורשת התייחסות מצד ההנהלה ויתכן שאף
16 מחייבת מציאת תפקיד חלופי לתובעת. לאחר ששמענו את
17 העדויות של שתיהן, ברור לנו, בלשון המעטה, שלא יהיה לשתיהן
18 קל להמשיך ולעבוד יחד. עם זאת, סברנו שאת המעט שלנו
19 לשיפור מצב הדברים ולהגברת הסיכויים שהצדדים יוכלו לפתוח
20 דף חדש עם מתן פסק דין זה, נעשה בכך שנימנע מפירוט והכרעה
21 במסכת האשמות ההדדיות שהוחלפו ביניהן במסגרת הליך זה.
22 זאת, שעה שכפי שהסברנו קודם לכן, פירוט והכרעה שכאלה
23 אינם נדרשים כלל כדי להגיע למסקנה שדין התביעה להידחות.
24

25 הערעור על פסק הדין הקודם נמחק, בהסכמת המבקשת, ביום 30.3.17.

26

27 החשש אשר ביטא פסק הדין הקודם התממש, ויחסי העבודה בין הצדדים
28 המשיכו להיות עכורים. המבקשת הייתה ללא תפקיד מוגדר ולא ביצעה
29 עבודה בפועל, משך תקופה ארוכה (על כך נרחיב בהמשך).

30

31 3. הבקשה הראשונה הוגשה לבית הדין ביום 21.12.17 (להלן - הבקשה הראשונה)
32 במסגרתה ביקשה המבקשת - כסעד עיקרי - לשבץ אותה בתפקיד ניהולי
33 במעמדה, בתחום בו עסקה באל על או בתחום משיק אחר ובתקן, תוך קבלת
34 הסכמתה לכל תפקיד בו תשובץ.

35

36 4. המשיבה הגישה תגובה לבקשה (ביום 1.1.18), בה נאמר כי מדובר בבקשה למתן
37 צווי עשה זמניים אשר חלקם זהים לסעדים הסופיים המבוקשים בכתב
38 התביעה, וכי הבקשה הוגשה בחוסר תום לב, תוך הסתרת עובדות מהותיות



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

1 והצגת עובדות אחרות באופן מגמתי ומעוות, וכן תוך ניסיון להביא לבירור
2 מחודש של טענות שכבר נדונו ונדחו בפסק הדין הקודם.
3
4 עוד נטען בתגובה כי המבקשת לא מגיעה לעבודה מאז פברואר 2017 ומחודש
5 יולי 2017 נעלמו עקבותיה, היא ניתקה כל קשר ולא ענתה לפניית אל על לשוב
6 לעבודה. המבקשת פיתחה לעצמה שיטה לדווח על נוכחות מלאה מבלי להגיע
7 לעבודה, בין באמצעות דיווחים ידניים (המבוצעים מרחוק באמצעות כניסה
8 לפורטל הארגוני באינטרנט) ובין על ידי הגעה לחצרי אל על, החתמת כרטיס
9 נוכחות, דיווח כניסה לעבודה ועזיבה. מעשים אלה נקלטו, תועדו ונצפו במערכות
10 המחשוב, הבקרה והמצלמות של אל על, ונתגלו לאחר שעות רבות של עבודה
11 בהצלבת הנתונים מכלל המערכות ומעקב אחר תנועות המבקשת.
12
13 לאחר פסק הדין הקודם, במהלך חודשים יולי-נובמבר 2015, הציעה אל על
14 למבקשת מספר תפקידים: עוזרת ראש אגף בטיחות וגהות, עוזרת ראש אגף
15 אחזקת מטוסים, עוזרת בנושא הסכמי איטרליין בחטיבת מטענים ותפקיד נוסף
16 באותה חטיבה שיש בו אלמנטים הנוגעים לשיווק. המבקשת דחתה את כל
17 ההצעות, על אף שהובהר לה כי דרגתה והשכר הצמוד לה לא ייפגעו עקב שיבוצה
18 לאחד התפקידים.
19 בטרם התקבלה החלטה סופית על שיבוצה של המבקשת לתפקיד, היא הוזמנה
20 לשימוע בפני מר שלומי עם-שלום (אשר שימש עד מאי 2017 כראש אגף משאבי
21 אנוש במשיבה, והחל מחודש יולי 2017 משמש כראש מטה מנכ"ל אל על, להלן
22 - **מר עם-שלום**) ליום 26.11.15 - הישיבה התקיימה בסוף ביום 3.1.16. בישיבה
23 השתתף מר ליאור קזימירסקי, חבר נציגות העובדים באל על ומר רפי קטשווילי,
24 נציג הסתדרות העובדים החדשה.
25 בסופו של יום הוסכם על שיבוצה של המבקשת לתפקיד שהוצע לה בחטיבת
26 המטענים ואל על קיבלה את בקשתו של מר קזימירסקי כי תכולת התפקיד
27 תוגדר במשותף עם המבקשת.
28 אולם, במשך כחצי שנה (מ- 12.1.16 עד 5.6.16) נעדרה המבקשת מהעבודה
29 כמעט באופן רציף מטעמים רפואיים שלה ושל בני משפחתה. לאחר חזרתה של
30 המבקשת לעבודה, ביום 19.6.16 נפגשה עם גורמים מוסמכים באל על על מנת
31 לדון בשיבוצה בחטיבת מטענים. בפגישה סוכם כי היא תשובץ בתפקיד בתחום



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

1 השיווק בחטיבת מטענים ותעבוד בכפיפות לגבי יעל תם, מנהלת שיווק והכנסות
2 בטיסה בחטיבת מטענים (להלן - **גבי תם**). סוכם שדרגתה והשכר הצמוד לה לא
3 ייפגעו.
4 מאחר שמקום העבודה בתפקיד היה במשרדי ממ"ן - מחוץ ל"קמפוס" של אל
5 על, הועלתה בקשה של המבקשת בקשר למקום חניה.
6
7 ואולם, על אף השיבוץ, המבקשת נעדרה רבות ובחודשים יולי 2016 עד פברואר
8 2017 נוכחותה עמדה בממוצע על כ-9 ימים בחודש, 67 שעות בממוצע. המבקשת
9 ניצלה את כל ימי המחלה הצבורים והמשיכה להיעדר.
10
11 בחודש ינואר 2017 הועלתה (על ידי נציג ועד העובדים באל על) האפשרות
12 שהמבקשת תפרוש מרצון. אולם, הצדדים לא הצליחו להגיע להבנה.
13 בחודש פברואר 2017 המבקשת, מיוזמתה, פינתה את משרדיה במתחם הממ"ן
14 ולא שבה לתפקיד, למרות שלא הסכימה לתנאי הפרישה שהוצעו לה.
15
16 לפי האמור בתצהירה של גבי יפעת מלכין, מנהלת הביטחון של אל על (להלן -
17 **גבי מלכין**), שצורף לתגובה מטעם אל על, תנועת עובדי אל על לנתב"ג, כמו גם
18 אל תוך הקמפוס והחוצה, מנוטרת ומבוקרת בין היתר באמצעות מספר מערכות
19 - דוחות ממוחשבים של העברת תג עובד במקומות ובכניסות שונים, תמונות
20 סטילס ממצלמות המצלמות כלי רכב נכנסים ויוצאים מהקמפוס וכן צילומי
21 וידאו ממצלמות הממוקמות בכניסות לקמפוס.
22 לפי האמור בתצהירה של גבי מלכין מהצלבה של הנתונים עלה, לכאורה, כי היו
23 דיווחי נוכחות כוזבים באופן שדווח על נוכחות על אף שהמבקשת לא הייתה
24 בפועל במקום העבודה - ולא עבדה.
25
26 5. ביום 3.1.18 התקיים דיון בבקשה. בדיון הבהיר ב"כ המבקשת כי הסעד
27 המבוקש הוא לשיבוץ המבקשת לתפקיד המתאים למעמדה ולתנאי השכר שלה,
28 שיש בו תוכן ושהיא יכולה לבצע ולא לתפקיד שלא מתאים לפרופיל תעסוקתי
29 שלה בחברה.
30 ב"כ המבקשת אישר בדיון כי המבקשת לא עובדת בפועל החל מחודש ינואר
31 2016. מיום חזרתה לאחר תקופות המחלה, היא מתייצבת ב"דיספאץ"



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

1 (משגרה), נמצאת שם כל יום, כל היום, ומחכה שמישהו יתייחס אליה. "היא
2 מקבלת שכר, מגיעה למקום ואין לה מטלות" (ראו ע" 2, ש" 6 לפרוטוקול הדיון).

3

4 ב"כ המשיבה עמד בדיון על סירובה של המבקשת להתייצב לעבודה שבה היא
5 שובצה, בחטיבת המטענים, ועל מעשיה באשר לדיווחי הנוכחות, תוך הפנייה
6 לסרטון שממנו עולה כי המבקשת מגיעה עם הרכב, חונה בחניית נכים, נכנסת
7 להחתים נוכחות ומיד לאחר מכן עולה לרכב שוב ונוסעת.

8 הובהר בדיון על ידי ב"כ המשיבה כי על המבקשת להתייצב למחרת הדיון
9 במשרד משאבי אנוש של המשיבה, שם תקבל זימון לשימוע.

10

11 6. בתום הדיון מיום 3.1.2018 ניתנה החלטה כדלקמן:

12 נאמר על ידי המשיבה שעל המבקשת להתייצב מחר במחלקת משאבי
13 אנוש של המשיבה לצורך קבלת שיבוץ לתפקיד חדש. זה בעצם מטרת
14 הצו.

15 נוכח הדברים שנאמרו, כולל שיהוי בהגשת הבקשה ושמדובר בבקשה
16 לצו עשה ולא בקשה לסעד זמני דחוף, אנו ממליצים למבקשת למחוק
17 את הבקשה.

18 מאחר ויכולות להיות התפתחויות בעת התייצבותה מחר, אנו מבקשים
19 שתגובת ב"כ המבקשת תוגש לבית הדין עד ליום 9.1.2018.
20 אם תוגש בקשה למחיקת הבקשה ללא צו להוצאות, היא תועבר לב"כ
21 המשיבה לתגובה תוך יומיים.

22

23 7. אכן היו התפתחויות, כפי שציפינו בתום הדיון הראשון, וביום 7.1.18 הוגשה

24 מטעם המבקשת "בקשה בהולה לסעד ארעי במעמד צד אחד ולסעד זמני".
25 המבקשת התייצבה למחרת הדיון (4.1.18) וקבילה זימון ל"שימוע לפני השעיה"
26 ליום 7.1.18 בשעה 10:00. במסגרת הבקשה החדשה (להלן - **הבקשה השנייה**)
27 ביקשה המבקשת להקפיא את המצב נכון לערב הגשת הבקשה הראשונה.

28

29 בבקשה השנייה נטען כי הזימון לשימוע נמסר למבקשת בעודה בחופשת מחלה
30 וכבר בהליך הקודם התרשם בית הדין כי יש סיכוי שהמשיבה תנסה לפגוע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

- 1 במבקשת בשל ניהול ההליכים כנגדה באמצעות הליכים משמעותיים או אחרים.
2 נטען כי המשיבה מפעילה לחץ בלתי הוגן על המבקשת באמצעות איום ישיר על
3 בטחונה התעסוקתי עוד בטרם בוצע כל בירור, כאשר אף נאמר על ידי עו"ד
4 רובינשטיין, מנהלת יחסי עבודה במשיבה החתומה על הזימון לשימוע, כי בשלב
5 זה האפשרות היחידה העומדת בפני המבקשת היא להתפטר.
6
7 8. בבקשה השנייה הועלו מספר טענות:
8 א. קיים חשש סביר שהמסמכים שהציגה המשיבה לבית הדין הושגו תוך פגיעה
9 בפרטיות ועל כן הם פסולים מלשמש כראיה;
10 ב. למבקשת נתונה הזכות לגשת למחשב שלה ולתיבת הדוא"ל שלה להוצאת
11 מסמכים ועל המשיבה חל איסור להיכנס למחשב, לתיקיות שבו, ולתיבת
12 הדוא"ל של המבקשת.
13 ג. המשיבה הגיעה לעבודה בכל החודשים האמורים, והמשיבה היא זו שמנעה
14 ממנה את היכולת לדווח נוכחות.
15
16 9. ביום 9.1.18 הודיע ב"כ המשיבה כי ישיבת השימוע לא התקיימה בשל אי
17 התייצבותה של המבקשת, אשר כחצי שעה לפני השימוע הודיעה שהיא חולה
18 החל מתאריך 24.12.17.
19
20 10. ביום 15.1.18 הגישה המבקשת בקשה נוספת (להלן - **הבקשה השלישית**)
21 לקביעת דיון דחוף, למתן סעד זמני ולצירוף היועץ המשפטי לממשלה להליך.
22 בית הדיו התבקש לתת צו המונע כל שינוי במצב הקיים, ולהורות לרשות להגנת
23 הפרטיות שבמשרד המשפטים להתייצב כצד הליך.
24 בבקשה השלישית נאמר כי המשיבה צירפה ראיות לכאורה שנאספו ממצלמות
25 שונות הפזורות בחצריה וברחבי נתב"ג (שאינו חלק ממשרדיה). לטענת ב"כ
26 המבקשת חל איסור לעשות שימוש בנתונים מתוך מצלמות בקרת הכניסה
27 והאבטחה המותקנות בנתב"ג (שאינו חצרי המשיבה) ובאלו המותקנות בחצרי
28 המשיבה כפי שנעשה כנגד המבקשת. לכן, מבוקש צו שיורה על פסילת הראיות
29 שהגישה המשיבה לתיק בית הדין ויאסור על המשיבה לעשות שימוש בראיות
30 אלה.
31



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

11. בהחלטה מאותו יום 15.1.18 הורתה ראש ההרכב להעביר עותק מכתבי הטענות למדינת ישראל, על מנת שתודיע האם היא מעוניינת להתייצב להליך.
- הודעה מטעם המדינה הוגשה ביום 17.1.18, במסגרתה הוסבר כי ההחלטה והחומר הנלווה הועברו לגורמים הרלוונטיים במדינה, התבקשה שהות של 30 ימים להגשת הודעה, וכי ככל שתתקבל החלטה על הגשת עמדה מטעם המדינה תבקש המדינה שהות נוספת, בת 60 ימים, לגיבוש עמדתה. בהתאם לדברים אלה, לא ניתן היה לקבל את עמדת המדינה במסגרת ההליכים בבקשה לצווים זמניים וזו תתקבל במסגרת ההליך העיקרי.
12. במסגרת תגובתה של אל על לבקשה השלישית, טענה כי קיימת לה זכות לגיטימית לקיים הליך בירור. אשר לטענה של "פגיעה בפרטיות" בנוגע לצילומי המבקשת, צוין כי מדובר במצלמות אבטחה שהוצבו בכניסה לבניין אל על בו עבדה המבקשת ובחניון הסמוך לו, מקום ציבורי ברשות רבים ולא ברשות יחיד. המצלמות נמצאות במקום גלוי ואינן נסתרות. אין כל ציפייה לגיטימית לפרטיות במקום ציבורי. על כן, מבוקש לדחות את הבקשה למתן צו מניעה כנגד קיום שימוע למבקשת.
13. ביום 18.1.18 התקיים דיון נוסף. בדיון זה נאמר מפי ב"כ המשיבה כי ביום ראשון (21.1.18) אמור להיות דיון בוועדת משמעת, שהרכבה יהיה סמנכ"לית משאבי אנוש גבי יהודית גריסרו, סמנכ"ל חטיבת מטענים מר רונן שפירא ונציג ועד העובדים.
- ב"כ המבקשת טען כנגד הרכב הוועדה וכן לגבי שימוש פסול של מידע שהוגש תוך פגיעה בפרטיות העובדת.
14. בסופו של דיון זה נקבע דיון לשמיעת חקירות ליום 1.2.18.
- בתאריך זה נשמעו חקירות המצהירים: המבקשת, גבי סימה שבו, עוזרת למנהל חטיבת המטענים מר רונן שפירא (להלן - **גבי שבו**), מר עס-שלום וגבי מלכין.
- בתום הדיון ניתנה החלטה על הגשת סיכומים בכתב.
15. לאחר שהוגשו סיכומי ב"כ המבקשת, ביום 18.2.18 הוגשה "הודעה מטעם המשיבה ובקשה למתן הוראות". בהודעה נאמר כי ביום 14.2.18 התקיים "דיון



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

- 1 מסכם של ועדת משמעת" בה ישב גם יו"ר נציגות עובדי אל על, עו"ד אבי אייזנר,
2 והתקבלה החלטה פה אחד, לפיה:
3
- 4 **הסיבות בעטיין עניינה של גלי נדון בוועדת משמעת הוא דיווחי הכזב**
5 **לאורך זמן, שהסתברו לנו לאחר בירור יסודי. מהנתונים עולה כי**
6 **מספטמבר עד דצמבר 2017 ובכלל, ככל הנראה זה המשיך גם מעבר**
7 **לתקופה זו, עולה תמונה של דיווחים שקריים באשר לנוכחות.**
8 **הדיווחים השקריים כמוהם כגניבה. היות וכך, מתקיימת העילה**
9 **שמאפשרת לנו על פי ההסכם הקיבוצי לפטר עובד. עם זאת, מתוך**
10 **חמלה ואנושיות, לאור היותה אם חד הורית ולאור בקשת יו"ר הנציגות**
11 **אנו בוחרים להעמיד בפי גלי אופציה לפרישה תוך מתן פיצויים בהיקף**
12 **של 150%, שהם פיצויי פיטורים מוגדלים לפנים משורת הדין. היה ולא**
13 **נמצא שותפים לקידומה של האופציה, נממש זכותנו לפטרה, ביום**
14 **10.3.18.**
- 15
- 16 16. ביום 25.2.18 הוגשה בקשה לסעד ארעי - הקפאת ההחלטה של ועדת המשמעת
17 (להלן - **הבקשה הרביעית**). בהחלטה מאותו יום נדחתה הבקשה, בהתחשב בכך
18 שנותר להגיש סיכומי תשובה ולאחר מכן אמורה להינתן החלטה דחופה (כפי
19 שקרה), עוד בטרם תיכנס לתוקף החלטת ועדת משמעת.
20
- 21 נציין כי מאחר שההחלטה של ועדת משמעת ניתנה אחרי שהסתיים הדיון בתיק
22 ולאחר שהוגשו סיכומי המבקשת, לא היינו צריכים להתייחס להחלטה שניתנה
23 בוועדה במסגרת ההחלטה בבקשות לצווים זמניים. אולם, ב"כ המבקש התייחס
24 לאותה החלטה בסיכומי התשובה ולכן, בהתחשב כי מדובר בקביעות עובדתיות
25 לכאוריות בלבד, אנו נתייחס גם להחלטת ועדת המשמעת.
26
- 27 17. במסגרת סיכומי המבקשת נטען כי ביום 5.2.18 המבקשת התייצבה לעבודה, אך
28 הממונה עליה, מר יוני לאופר, שהה בחו"ל. בנסיבות אלה, היא התבקשה לשבת
29 בבית, המשיבה סירבה לקבלה ונאמר לה כי טרם הוחלט אם תקבל תשלום על
30 ימים אלה. ביום 6.2.18 נשלח שוב מכתב למבקשת בו ביקשה אל על לדעת אם



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

1 היא חולה או לא, כמו-כן הודיעה לה כי לאחר התייצבותה לעבודה, בכוונתה
2 לקבל החלטה בכל הנוגע להשעייתה.

3 בד בבד עם הסיכומים הגישה המבקשת את טיעוניה כנגד כוונת אל על
4 להשעותה. והציגה את דרישתה לחייב את המשיבה לשלם את שכרה החל
5 מחודש ינואר 2018.

6
7 כאן תם התיאור הארוך אך הבלתי נמנע של ההתרחשויות במסגרת התיק, עד
8 למתן החלטה בבקשות לצווים זמניים.

18. צו מניעה – שיקולים

10

11
12 התנאים למתן צו מניעה זמני גובשו בפסיקה. השאלה הראשונה היא "אם מתן
13 הסעד הזמני הוא כה הכרחי עד כדי להצדיק את התערבותו של בית המשפט
14 בשלב מוקדם לפני בירור התביעה" (זוסמן, סדר דין אזרחי, מהדורה שישית,
15 סעיף 462). הכלל הוא שצו כאמור יינתן כאשר יש צורך לשמור על מצב קיים
16 שאם יחול בו שינוי עד לגמר הדיון, עלול התובע לקפח את זכותו.
17 שאלה נוספת, חשובה לא פחות שעה שמבוקש צו זמני, היא: "האם ניתן נזקו
18 של התובע לפיצוי בכסף אם ימאן בית המשפט לתת לו סעד זמני? ומאיך גיסא
19 - מה נזק עלול הצו הזמני לגרום לנתבע אם התביעה תדחה" (זוסמן, לעיל,
20 בסעיף 494 ואסמכתאות שם, דב"ע נב/262-3 מעריב הוצאת מודיעין בע"מ -
21 ארנון מוזס ואח', פד"ע כד 511).

22

19. האם קיימות ראיות לכאוריות לזכאות המבקשת לקבלת הסעד המבוקש

23

24
25 א. שיבוץ המבקשת והצורך "לשמר את המצב הקיים"
26 התחזית הפסימית שצפה בית הדין בפסק הדין הקודם (מותב בראשות כב'
27 השופט ספיבק), לצערנו ולצערם של הצדדים, התגשמה. יחסי העבודה המשיכו
28 להיות עכורים. כפי שעולה מעדותה של המבקשת בדיון, היא לא השלימה עם
29 קביעות פסק הדין, על אף שהסכימה למחוק את הערעור שהוגש.

30

31

32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

1 כך אמרה המבקשת :
2 אני משכתי את הערעור. באזורי השופט קבע שכל הדברים... . אני חושבת
3 שבבחירה של השופט שלא דן בנושא התנכלות שהתגברה בגלל שזה קרה
4 אחרי מועד הגשת התביעה, זה השפיע על ההחלטה שלו שהיתה שגויה (ע' 20
5 ש' 1-3 לפרוטוקול הדיון).
6
7 המבקשת לא חולקת על כך שקיבלה שיבוץ לתפקיד שבו אלמנטים שיווקיים
8 בחטיבת המטענים, אך היא לא הייתה מרוצה מאותו שיבוץ. על כך העידה :
9
10 אני לא הייתי מרוצה מהשיבוץ, אבל אמרתי באותה נשימה שאני נותנת
11 לזה צ'אנס, אני חייבת לציין כי התפקיד שאמרו לי שאני הולכת אליו
12 והתפקיד שאני ביצעתי בפועל, זה שני דברים שונים, כולל מנהל שזה
13 לא אותו מנהל, ולא אותו מקום והתפקיד לא אותו תפקיד. למעשה
14 בפועל אני הייתי נטולת... התפקיד עצמו היה ללא "בשר" ועדיין אני
15 באתי עם רצון מלא לבצע את העבודה ועם כל המוטיבציה ואני גם
16 אמרתי את זה לא אחת למנהלים וגם בשיחה שהיתה לקראת השיבוץ.
17 אם אני מבין נכון ממה שאמרת שבהתחלה לפני השיבוץ לא היית
18 מרוצה מהשיבוץ הזה ואחרי התפקיד עוד יותר לא היית מרוצה?
19 ת. זה לא מה שאמרתי. מה שאני אמרתי כשהגעתי לשיחה לקראת שיבוץ
20 לתפקיד אחר שהוצע לי במקום אחר שהוצע לי, למנהל אחר שהוצע לי,
21 וכשהגעתי לפגישה, התחוור שזה לא המנהל, ולא התפקיד וזה לא
22 המקום, ועדיין הסכמתי לעבור בתקווה שאני אצליח לעשות את מה
23 שהם הבטיחו ולא קיימו שאעסוק בשיווק, ויחסי ציבור ובמה שעסקתי
24 עד עכשיו ובפועל זה לא מה שקרה. אני רוצה להזכיר כי זה לא אני שלא
25 הייתי מרוצה אלא המנהלים לא היו מרוצים.
26 (ראו ע' 21, ש' 3-15 לפרוטוקול הדיון)
27
28 התובעת החליטה על דעת עצמה שנוכח חילוקי הדעות עם הממונה עליה
29 בחטיבת מטענים, היא מתייצבת ב"דיספאץ" (משגרה) שבו מתכנסים צוותי
30 המטוס לקראת המראה ושם נשאר ללא מעש - כך לפי עדותה - במהלך כל יום
31 עבודה, כל ימות השבוע.
32
33 מדובר במצב אבסורדי לפיו המבקשת מתייצבת, כביכול, במקום שבו אינה
34 משובצת, לא מבצעת כל עבודה ומקבלת שכר (למעט בתקופה שבה הגישה
35 אישורי מחלה לאחר שניצלה כל הימים שעמדו לזכותה). כפי שנאמר על ידי ב"כ
36 המבקשת בדיון הראשון, מדובר במצב שנמשך מספר חודשים, לכל הפחות
37 מחודש יולי 2017 ועד לאותו דיון שהתקיים ב-3.1.18.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

1
2 מטרת צו מניעה זמני היא לשמר את המצב הקיים. אך אין "לשמר מצב" בו
3 עובד מתייצב למקום מבלי שנדרש ואין הוא יכול לבצע כל עבודה.
4 המבקשת ובא כוחה מציינים כי העילה להגשת הבקשה הייתה ההבנה כי לא
5 ניתן להגיע להסכמה על תנאי הפרישה של המבקשת.
6
7 נאמר על ידי של גבי שבו בדיון שבחטיבת המטענים הגיעו למסקנה כי המבקשת
8 לא מתאימה לתפקיד בשל היעדרויותיה הרבות (עי' 33, שי' 8-10). בכל מקרה, אין
9 חולק כי המבקשת לא ביצעה בפועל את התפקיד בחטיבת המטענים ולא היה
10 לה תפקיד בפועל במשך תקופה של קרוב לשנה.
11
12 **ב. ראיות לכאוריות שהובאו על ידי הצדדים, בשלב זה של הדיון, לעניין מחלת**
13 **המבקשת.**
14
15 ב"כ המבקשת טען כי על המשיבה היה להעיד את מנהל חטיבת המטענים, מר
16 רונן שפירא, או את גבי יעל תם, הממונה הישירה של המבקשת, ומשלא עשתה
17 כן, המחדל ייזקף לחובתה.
18 אולם, מדובר בדיון בבקשה לצו זמני, בה נבחנות ראיות לכאוריות בלבד, כך
19 שלא קיימת חובה לפרוס את כל המסכת הראייתית הרלוונטית.
20 ברם, לא הובאה כל ראיה לכאורה על כך שהמבקשת "הוצאת לחופשה כפויה
21 ללא תשלום" כפי שנטען על ידה. סביר יותר כי לא קיבלה שכר לאחר שהסתיימו
22 ימי המחלה שעמדו לזכותה, והיא המשיכה להציג אישורי מחלה.
23
24 המשיבה מעמידה בספק את אמינות האישורים ואת מחלת המבקשת נוכח
25 התייצבותה בבית הדין; פוסטים שפורסמו בפייסבוק בימים שדווחו כ"ימי
26 מחלה"; ונוכחותה בחדר כושר (עי' 26 ו-28 לפרוטוקול הדיון).
27
28 בנוסף, טענותיה של המבקשת באשר למחלה ממנה היא סובלת, שטרם אובחנה,
29 אך לא מאפשרת לה לעבוד (היא סובלת משלשולים תכופים ומדיכאון, ראו עי'
30 24 לפרוטוקול הדיון) אינן מתיישבות, לפחות לכאורה, עם בקשה לשיבוץ. כפי
31 שהסביר מר עס-שלום, כאשר מסתיימים ימי המחלה העובד מועבר לסטטוס



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

1 של "מחלה ארוכה" תחת חסות של המוסד לביטוח לאומי (עי' 36, ש' 19-26
2 לפרוטוקול הדיון).

3
4 בשלב זה של הדיון, אנו מקבלים את אישורי המחלה של המבקשת כאילו לא
5 נסתרו, אולם גם נוכח אלה אין ספק כי תקופה מאוד ארוכה המבקשת לא
6 מבצעת עבודה בפועל, מתייצבת במקום עבודה שאינו מקומה וכי ניצלה את כל
7 ימי המחלה שנצברו לזכותה.

9 ג. הרכב ועדת המשמעת וההחלטה שהתקבלה על ידה

10
11 ב"כ המבקשת טען כי הרכב ועדת המשמעת נוגד את הוראות ההסכם הקיבוצי,
12 אשר קובע כי הגוף שמוסמך לברר טענות משמעתיות הוא "ועדה שתורכב
13 משלושה חברים: שני חברי הנהלה - הסמנכ"ל הנוגע וסמנכ"ל למשאבי אנוש
14 ומינהל; ונציג ההסתדרות".

15
16 הוועדה שדנה בעניינה של המבקשת הייתה מורכבת ממר שפירא, שאינו ממונה
17 על המבקשת, ואינו סמנכ"ל; גבי גריסרו, סמנכ"לית משאבי אנוש, אשר הביעה
18 עמדתה כבר בחודש יולי 2017 כי הדרך היחידה מבחינת יחסי העבודה עם
19 המבקשת היא הבאתם לכדי סיום; ומר אייזנר, יו"ר ועד העובדים, שאינו נציג
20 ההסתדרות.

21
22 בנוסף, נטען כי השתתפה ולקחה חלק פעיל בוועדה עו"ד יעל רובינשטיין, מנהלת
23 יחסי עבודה במשיבה ונציגת ההנהלה שפעילותה חורגת מתפקידה כמנהלת
24 משאבי אנוש במשיבה.

25
26 לא הובאה בשלב זה ראיה לכאורה לגבי התערבות פסולה של עו"ד רובינשטיין
27 בהחלטת הוועדה, אשר התקבלה פה אחד על ידי חבריה, הממלאים, לכאורה,
28 את דרישות ההסכם הקיבוצי החל על המבקשת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

ד. ראיות פסולות

לגישת המבקשת, הראיות שהובאו בפני הוועדה ומונחות גם לפני בית הדין, ובמרכזן צילומים של המבקשת ממצלמות הווידאו הממוקמות בשערי הכניסה לאל על, הן ראיות פסולות אשר הושגו תוך הפרת חוק הגנת הפרטיות התשמ"א-1981 (להלן - חוק הגנת הפרטיות).

על פי הנחייה מס' 5/17 של רשם מאגרי המידע בעניין שימוש במצלמות מעקב במקום העבודה ובמסגרת יחסי עבודה: "הקלטות ממצלמה שהתקין המעסיק לבקרת כניסה למפעל, למטרות ביטחוניות או לשמירה על שלום העובדים, אינן יכולות לשמש אותו למטרת ניהול ומשמעת כגון בחינת ההספק של העובד, או תיעוד משך ההפסקות שהוא נוטל. שימוע חורג כזה בצילומים מפר את הוראות סעיפים 2(9), 8(ב) ו-11 לחוק הגנת הפרטיות, וממצאים שהושגו באמצעותו גם עלולים להיפסל כראיה בבתי המשפט, בהתאם לסעיף 32 לחוק".

הראיות להן טוענת המשיבה הן צילומים משערי הכניסה לנתב"ג ו/או לחצרי החברה, ולא ניתן עד עתה הסבר מניח את הדעת כיצד יש למשיבה גישה למאגרי המידע של נתב"ג. המסמכים הוגשו באמצעות גב' מלכין, אך עלה מעדותה שהיא לא ערכה בעצמה את הבדיקה, אלא היא נעשתה על ידי עובד שלה בשם ויטלי (שלא העיד במשפט). גם מעדותה של גב' מלכין עלה כי ישנן בחצרי המשיבה בין 150 ל-200 מצלמות פזורות בהן לא צפתה.

יחד עם זאת, לא נראה לנו כי קיימת הצדקה, בשלב זה, לפסול את הראיות שהוגשו, אשר הצדיקו הזמנתה של המבקשת לפני ועדת משמעת מן הטעם של "פגיעה בפרטיות של המבקשת".

בסיטואציה דומה לזו שלפנינו, שבה צולמה עובדת על ידי מצלמת אבטחה בעת חתימת כרטיס נוכחות על"ח ת"א 1116-02-12 פזית דלל גפנר נ' פריגו ישראל סוכנויות בע"מ 18.8.13 (כב' הסגנית השופטת הדס יהלום) נפסק:

"פגיעה בפרטיות" מוגדרת בסעיף 2(3) לחוק הגנת הפרטיות, בין היתר, כ"צילום אדם כשהוא ברשות היחיד".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

- 1 במקרה הנדון, מצלמות האבטחה הוצבו בכניסה לבניין, מקום בו עובדים מידי יום
2 מספר רב של אנשים (עובדים ומבקרים). מדובר במצלמות שהוצבו במקום ציבורי
3 ולא ברשות היחיד.
- 4 בבג"ץ פלונית, המאוזכר בסיכומי העובדת, נקבע בהתייחס למונח "רשות היחיד"
5 כי:
- 6 "לדיבור 'רשות היחיד' משמעות שונה על פי הקשרה ... בהקשר שלנו, שעניינו
7 צילום של אדם שלא בהסכמתו, הדיבור 'ברשות היחיד' אינו מצביע על 'יחידה
8 קניינית'. הוא מצביע על 'יחידה אוטונומית'. הוא לא נקבע על פי דיני הנכסים.
9 הוא נקבע על פי דיני הפרט. אכן, 'הזכות לפרטיות היא זכותו של האדם ולא של
10 המקום' ... אכן, סביב כל אדם יש מרחב שבתוכו הוא זכאי להיות עם עצמו. מרחב
11 זה נע עם האדם עצמו. היקפו של המרחב נגזר מהצורך להגן על האוטונומיה של
12 הפרט. על כן הוא עשוי לחול גם במקום בו אין לפרט כל קניין". בג"צ 6650/04
13 פלונית נ' בית הדין הרבני האזורי בנתניה, פ"ד סא(1) 581. אין להסיק מפסיקה זו
14 כי כל צילום של אדם, גם כשהוא ברשות הרבים, מהווה פגיעה בפרטיותו.
- 15
- 16 בענייננו הצילומים של המבקשת נעשו ברשות הרבים. העובדת צולמה כשהיא
17 נכנסת או יוצאת מהבניין, או בעודה מחתימה כרטיס נוכחות. פעולות אלה אינן
18 מחייבות הגנה מיוחדת על אוטונומיית הפרט. הצילומים אינם מציגים כל מידע
19 אישי ופרטי אודות העובדת, למעט עובדת כניסתה ויציאתה מהבניין.
- 20
- 21 שונה המצב ממה שנפסק בפסק הדין בעניין איסקוב (ע"ע 90/08 טלי איסקוב נ'
22 מדינת ישראל ואח', 8/2/11) במסגרתו דן בית הדין הארצי בשאלת חוקיות
23 המעקב שביצע המעסיק אחר התכתבויות אישיות של העובדת בתיבת הדואר
24 הפרטית שלה בעבודה, וחדירה לתוכנה של התכתבות זו. בעניין זה נקבעו
25 הכללים של הסכמת העובד לפגיעה בפרטיותו ועיקרון צמידות המטרה. זאת
26 מאחר ומדובר בפעולה אשר כשלעצמה מהווה פגיעה מובהקת בפרטיות העובד.
- 27 בענייננו לא מדובר בפעולות הפוגעות באופן מובהק בפרטיות העובדת, שכן
28 כאמור, המצלמות הוצבו במרחב ציבורי.
- 29
- 30 לפי סעיף 32 לחוק הגנת הפרטיות, "חומר שהושג תוך פגיעה בפרטיות יהיה
31 פסול לשמש ראיה בבית משפט, ללא הסכמת הנפגע, זולת אם בית המשפט
32 התיר מטעמים שיירשמו להשתמש בחומר, או אם היו לפוגע, שהיה צד להליך,
33 הגנה או פטור לפי חוק זה."



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

1 כפי שעולה מהוראות החוק, וגם לפי ההנחיות, אין איסור מוחלט על שימוש
2 בחומר שהושג תוך פגיעה מסוימת בפרטיות, הכל תלוי במידת הפגיעה
3 והאינטרס המוגן המצדיק הסתמכות על אותן ראיות.
4 עת מדובר במצלמות גלויות שנמצאות במקום ציבורי, וסביר להניח שהן בידיעת
5 העובדת, הציפייה לפרטיות נמוכה יותר מאשר עת מדובר במצלמות ברשות
6 הפרט. כמו-כן, גילוי מעשה שלא כדין - כגון דיווח שקרי של שעות עבודה -
7 מהווה אינטרס לגיטימי אשר מצדיק מידה מסוימת של פגיעה בפרטיות.
8 לכן, אין לקבל בשלב זה את טענת המבקשת אשר לפסילת הראיות בשל הפגיעה
9 בפרטיותה.

10

11

ה. סבירות החלטתה של ועדת המשמעת

12 לטענת ב"כ המבקשת, כל פעולותיה של המשיבה מאז חודש ינואר 2017 נועדו
13 להוציא את המבקשת מהמערכת. בהיעדר עילה אמיתית לפיטורים, ניסתה
14 המשיבה להפעיל לחץ בלתי הוגן ולא ראוי על המבקשת להסכים לפרישה מרצון
15 בתנאים שהציעה. זאת, כאשר בבית הדין נאמר כי "כל הסיפור" הוא היעדרות
16 המבקשת מטעמי "מחלה", ולמרות שערב הגשת הבקשה עמדה המבקשת
17 לרשות העבודה, גם לתפקיד (שהוכח שאינו תפקיד אמיתי) בו שובצה בחטיבת
18 המטענים.

19 לדברי ב"כ המבקשת בסיכומי התשובה, ועדת המשמעת סיימה את עבודתה
20 ללא קביעה כי המבקשת "נעלמה" מעבודתה, וזיכתה את המבקשת מכל
21 הטענות והאישומים כנגדה. לטענתו, בהחלטה זו הוכחה חד משמעית לכך
22 שהמבקשת יצאה זכאית בוועדת המשמעת, כי עמדה לרשות העבודה, נכחה
23 בעבודה ולא הוכחה כל טענה לדיווחי נוכחות כוזבים. בהתאם, לא נמצאה עילה
24 להשעיה, לא הוכחו העילות והעבירות שבבסיס זימונה של ועדת המשמעת שהיא
25 בטלה מעיקרה, וכל החלטה שניתנה על ידה פסולה ומבוטלת. בהתאם, מבקש
26 ב"כ המבקשת להורות על מתן סעד זמני להקפאת החלטת ועדת הפיטורים.

27 אין אנו מקבלים את פרשנותו של ב"כ המבקש לדיון שנערך בפני ועדת
28 המשמעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

1 בהתאם לפרוטוקול אומרת גב' גריסרו בדיון בוועדה:

2 יהודית: מדובר פה במקרה הקיצוני ביותר שאני מכירה של ABUSE של מערכת
3 יחסי העבודה הקיבוצים. אנו חברה שמעסיקה כ- 6,000 עובדים. אין לנו היכולת
4 לפקח באופן המושלם על כל אחד ואחד מהם, והעובדים שלנו אינם מושלמים. אבל
5 מדובר פה במקרה הקיצוני ביותר. אנחנו יושבים בוועדות משמעת, ודנים במקרים
6 שאינם חמורים כמו זה, ויודעים לשקול ולקחת בחשבון מכלול שיקולים, ולהקל
7 במקומות שצריך. עשינו זאת לא אחת. לא מדובר כאן במעידה מעידות קורות, ולשם
8 כך אנו חברי הוועדה מתכנסים ודנים. מדובר פה בדיווחים כוזבים שמתקיימים
9 באופן שיטתי על פני תקופה. היו מקרים בעבר שעובדים שדיווחו דיווחים כוזבים
10 של ימים בודדים פוטר מהחברה. אני לא רואה דרך שנוכל להחזיר אותה לדרך
11 הישר. אין מנוס מסיום ההעסקה שלה. מדובר באירוע חמור וחריג ביותר.

12 רוצה לבקש מחברי הוועדה לקבל פה החלטה לסיים את עבודתה. מערכת היחסים
13 לא יכולה להימשך בנסיבות האלה. אני רוצה להציע הצעה. כפי שעשינו במקרים
14 אחרים. לקבל החלטה על פיטוריה, ולאפשר לה לאחר מכן להתדיין עימנו לגבי
15 תנאי פרישה מיטיבים של 150% פיצוי פיטורים. ככל שלא תגיע להסכמה איתנו,
16 נממש את החלטת הפיטורים.

17

18 גם יתר חברי הוועדה מסכימים כי מדובר בנסיבות חמורות ומתקבלת ההצעה
19 לאפשר למבקשת לפרוש בצורה מכובדת בתוספת קבלת פיצויי פיטורים
20 מוגדלים של 150%, וכי במידה שלא תסכים לכך עד ליום 10.3.18 - תפוטר.

21 חברי הוועדה התרשמו מן הראיות שהוצגו לפנייהם והגיעו למסקנה כי המבקשת
22 ביצעה מעשים שלא כדיון. אולם, תוך רצון לסיים יחסי עבודה של למעלה מ-21
23 שנים בצורה מכובדת, הציעו פרישה מרצון עם תנאים מיטיבים.

24 במאמר מוסגר נציין כי ניסינו להגיע לפתרון דומה במסגרת הדיון, אך בשל
25 סירובם של הצדדים לא הצלחנו, עת ב"כ המשיבה הבהיר כי לא ניתן להגיע
26 להסכמה טרם כינוסה של ועדת המשמעת.

27 מאחר שמדובר בהחלטה סבירה לכאורה, לא ניתן לומר בשלב זה של הדיון
28 שהמבקשת הצליחה להוכיח את זכאותה לסעד של ביטול החלטת הוועדה, כפי
29 שנדרש כדי לזכות אותה בצו זמני כמבוקש.

30

31 **מאזן הנוחות** .20

32 אם נקבל את הבקשה לסעדים זמנים, יהיה צורך לכפות על המשיבה להשאיר
33 את המבקשת בעבודה, עבודה שהיא לא מבצעת בפועל - בהעדר שיבוץ שיהיה
34 מוסכם עליה - תקופה של מעל שנה, למעשה לאחר מתן פסק הדין הקודם.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

1 החלטה זו משמעותה לכפות על המשיבה לקבל את המבקשת לעבודה בתפקיד
2 לא ידוע, ייתכן אף תוך סתירה לקביעה שבפסק הדין הקודם. זאת, מבלי
3 להתייחס כלל וכלל לטענות המשיבה בנוגע לימי היעדרות של המבקשת בשל
4 מחלתה או מחלת קרובי משפחתה - שכל עוד לא הוכח אחרת, אנו מקבלים
5 כמוצדקים.

6 ברם, אם לא יתקבלו הסעדים הזמניים המבוקשים, ובסופו של יום תביעתה של
7 המבקשת תתקבל, היא תהיה זכאית לפיצוי כספי מלא בגין כל התקופה שבה
8 לא קיבלה שכר בפועל, עד לחזרתה לעבודה. אנו ערים לכך שהזכות לעבוד היא
9 הרבה מעבר לזכות לקבל שכר, אך יש להביא בחשבון כי כבר בעת שהוגשה
10 הבקשה הראשונה לבית הדין המבקשת לא ביצעה עבודה בפועל במשך תקופה
11 של קרוב לשנה.

12

13 **נציגת ציבור עובדים גב' הילה ידיד ברזילי:**

14

15 אני רואה בעיה עם הראיות שהושגו לכאורה תוך פגיעה בפרטיות המבקשת, אך
16 הדבר צריך להעלות במסגרת הדיון בתיק העיקרי.

17 מן הראוי שלמרות היחסים העכורים בין הצדדים יתאפשר למבקשת להשתבץ
18 בתפקיד לפי צרכי המעסיק ולא לפי בחירתה ולחזור למעגל העבודה, ללא פגיעה
19 בשכר. אין בעמדה זו כדי לשנות את התוצאה במסגרת הסעד הזמני.

20

21 **לסיכום:** 21.

22

23 נוכח כל האמור לעיל, אנו דוחים את הבקשות לסעדים זמניים כנגד המשיבה.

24 על המבקשת לשלם למשיבה הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך 10,000 ₪.

25

26



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 45564-12-17

1 22. על הנתבעות להגיש כתב הגנה, שטרם הוגש, עד ליום 15.4.18.

2

3

נקבע דיון מוקדם בתיק עיקרי ליום 14.5.2018 שעה 9:00.

4

5

ניתנה היום, כ"ב אדר תשע"ח, (9 מרץ 2018), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.

מר משה הרץ,
נציג מעסיקים

עידית איצקוביץ, שופטת

גב' הילה ידיד ברזילי
נציגת עובדים

6

7