



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

לפני :  
כב' השופט אורן שגב

התובעת: [REDACTED]  
ע"י ב"כ עו"ד פבל מורוז, מיטל ואקנין-גולד ואח'

נגד

הנתבעת: גידרון תעשיות בע"מ  
ע"י ב"כ עו"ד עידו רזגור, חנאן חלייחל ואח'

1

2

### פסק דין

3

לפניי תביעתה של התובעת, הגב' [REDACTED] (להלן – **התובעת**) לקבלת פיצויים בגין

4

התעמרות בעבודה, בגין פיטורים שלא כדין ותשלום שכר עבודה שנשלל ממנה.

5

לאחר שנתתי את דעתי לטענות הצדדים ולראיות שהוגשו לתיק, החלטתי לקבל את

6

התביעה בחלקה, והכל כפי שיפורט להלן.

7

8

### **הרקע העובדתי וטענות הצדדים**

9

1. הנתבעת, חברת גדרון תעשיות בע"מ (להלן – **הנתבעת**) היא חברה בת של חברת

10

שופרסל בע"מ (להלן – **שופרסל**), עוסקת בייצור ובשיווק מאפים בעיקר לרשת

11

שופרסל, והתובעת הועסקה אצלה במשך 24 שנים, מיום 01.04.1995 ועד

12

לפיטוריה ביום 11.06.2019 במחלקת השיווק.

13

2. אין חולק, כי במהלך תקופת עבודתה, התובעת חלתה בסרטן וכתוצאה מכך

14

עברה טיפולים שונים במשך כ- 10-11 שנים, במהלכן המשיכה לעבוד.

15

3. לטענת **התובעת**, לאחר שחלתה, זכתה ליכתף קרה' מצד מנהליה אשר יצרו

16

סביבת עבודה עוינת, מידרו אותה, נטלו ממנה סמכויות ואף הביאו עובדת

17

נוספת בשם אנסטסיה כדי להחליף אותה בתפקידה (להלן – **אנסטסיה**). לאחר

18

תום הכשרתה של אנסטסיה, פיטרו את התובעת, חרף העובדה שידעו על אודות

19

מצבה הבריאותי המורכב, וידעו כי היא מפרנסת יחידה. התובעת הוסיפה, כי

20

דיווחה לנתבעת על אודות היחס המתעמר לו זכתה, אך מנהליה לא עשו דבר.

21

לטענתה, יחס זה השפיל אותה והשפיע עליה פיזית ונפשית והיא שקעה בדיכאון





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

- 1 והרגישה חסרת ערך ומיותרת. לאור האמור לעיל, תבעה פיצוי בגין עוגמת נפש  
2 בסך 75,000 ₪.
- 3 4. התובעת טענה בנוסף, כי בסיום חופשת המחלה בה שהתה עקב מחלתה, היא  
4 נדרשה להביא אישור מרופא תעסוקתי שהיא כשירה לעבודה, למרות שהייתה  
5 מוכנה לשוב לעבודה ללא דיחוי. כשפנתה לרופא תעסוקתי הוא התנה את מתן  
6 חוות דעתו בכך שתומצא לו חוות דעת פסיכולוגית, וההליך עד לקבלת חוות  
7 הדעת התעסוקתית ארך 4.5 חודשים, במהלכם היא לא קיבלה שכר. בחוות  
8 הדעת שניתנה לה לבסוף ביום 13.05.2019, נקבע כי היא כשירה לשוב לעבודה  
9 כפקידה (נספח ת/14 לכתב התביעה). לאור האמור לעיל, תבעה תשלום של שכר  
10 העבודה שנשלל ממנה בתקופה זו בסך 31,770 ₪.
- 11 5. אשר לפיטוריה, התובעת טענה, כי חרף האמור בחוות הדעת התעסוקתית,  
12 העבודה החלופית שהוצעה לה, הייתה עבודה פיסית בחנות הנתבעת, וזאת  
13 לאחר שלמעלה משני עשורים עבדה בעבודה משרדית במחלקת השיווק. לאור  
14 סירובה לקבל את התפקיד שהוצע לה בחנות המפעל, פוטרה מעבודתה בהליך,  
15 שלטענתה, נפלו בו פגמים מהותיים ושנעשה כולו מן הפה אל החוץ. לפיכך תבעה  
16 פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 89,744 ₪.
- 17 6. לטענת הנתבעת, פיטוריה של התובעת, לאחר שימוע שנערך לה כדין, נבעו  
18 מחוסר שביעות רצון מתפקודה המקצועי, ומכך שסירבה לכל ניסיון שנעשה  
19 לאפשר את המשך העסקתה בנתבעת. הנתבעת טענה, כי ידעה על אודות מחלתה  
20 של התובעת, וכי התובעת קיבלה גיבוי מלא מצד החברה כאשר ביקשה להיעדר  
21 עקב מצבה הבריאותי.
- 22 7. אשר להליך השימוע, הנתבעת טענה, כי לתובעת נערך שימוע ביום 07.01.18  
23 (להלן – השימוע הראשון), במהלכו הוסברו לה העילות בגין זומנה לשימוע,  
24 וביניהן: אי עמידה בציפיות הנתבעת כפקידת הזמנות, איטיות בעבודה, טעויות  
25 מרובות ותלונות של לקוחות על איכות השירות. התובעת ביקשה כי לאור  
26 נסיבותיה האישיות תינתן לה הזדמנות להישאר במקום העבודה, ולבקשתה, אף  
27 נפגשה עם מנכ"ל החברה מר שאול עמיר (להלן – מר עמיר) בנוכחות מנהלת  
28 משאבי אנוש בשופרסל, שאחראית גם על נושא משאבי אנוש בנתבעת. לאחר  
29 שמיעת התובעת, הוחלט לנסות ולאתר עבורה תפקיד פנוי אחר בחברה, וזאת  
30 חלף פיטוריה, והיא הופנתה לראיון עם מנהל מחלקת הגבייה, שמצא כי היא



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

- 1 אינה מתאימה לדרישות התפקיד. לפיכך, לאחר פגישה נוספת עם מר עמיר,  
2 הוזמנה להתמודד על תפקיד נציגת קשרי לקוחות במוקד של חברת שופרסל ואף  
3 זומנה לראיון מקדים אצל מנהלת המחלקה דאז, אלא שגם ניסיון זה לא צלח  
4 בשל אי התאמת התובעת לתפקיד. בשיחה עם מר עמיר, הוצע לתובעת לעבוד  
5 בחנות המפעל של החברה, ונאמר לה כי ככל שלא תקבל את ההצעה, היא תוזמן  
6 שוב לשימוע לפני פיטורים. התובעת הייתה אמורה להתחיל את עבודתה בחנות  
7 ביום 08.02.18, ובאותו יום יצאה לחופשת מחלה עד ליום 28.05.18. באותו יום  
8 התקיימה שיחה נוספת בינה לבין מר עמיר, ששב והבהיר לה כי ההצעה לעבוד  
9 בחנות המפעל בעינה עומדת, וסוכם, כי עם שובה של תובעת לעבודה כשהיא  
10 כשירה ובריאה, תתואם פגישה נוספת על מנת לדון בהמשך דרכה בנתבעת.  
11 לאחר אותה פגישה, התובעת האריכה את חופשת המחלה שלה ב- 9 חודשים  
12 נוספים, ולמעשה, באופן מצטבר שהתה בתקופת מחלה במשך שנה, במהלכה  
13 קיבלה את שכרה.
- 14 8. לאחר שובה מחופשת המחלה בת השנה, דרשה הנתבעת כי התובעת תציג אישור  
15 מרופא תעסוקתי לפיו היא כשירה לעבודה, וציינה כי זהו הנוהל בחברה ביחס  
16 לעובדים שנעדרים מפאת מחלה לתקופה העולה על 3 חודשים. בהקשר זה טענה,  
17 כי העובדה שהרופא התעסוקתי התנה את מתן אישורו בכך שהתובעת תמציא  
18 חוות דעת פסיכולוגית, מחזקת את טענתה, כי היה צידוק לדרישתה שהתובעת  
19 תמציא אישור רפואי בדבר כשירותה. עובדה זו מתחזקת לאור דרישתה של  
20 הפסיכולוגית, כי אישור כאמור יינתן רק לאחר קיום מספר מפגשים עמה.  
21 הנתבעת הטעימה כי לא הייתה לה שליטה על קצב האירועים עד לקבלתה של  
22 חוות הדעת בתחום התעסוקתי ולכן דין רכיב התביעה להידחות.
- 23 9. לאור סירובה של התובעת להיעתר להצעת העבודה לעבוד בחנות המפעל, היא  
24 זומנה לשימוע ביום 04.06.19 (להלן – **השימוע השני**). ישיבת השימוע התקיימה  
25 ביום 06.06.19, וביום 11.06.19 הוחלט על סיום העסקתה של התובעת.
- 26  
27
- 28 **ההליכים בתיק**
- 29 10. התובעת הגישה תצהיר עדות ראשית מטעמה, ומטעם הנתבעת הוגשו  
30 תצהיריהם של מר עמיר, מר דוד בן דהן, מנהל מחלקת השייוק (להלן – **מר בן דהן**), גב' נורית רול, מזכירתו של מר עמיר בזמנים הרלוונטיים (להלן – **גב' רול**),





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

- 1 גב' אורנה דיין מנהלת הזמנות במחלקת השיווק (להלן – גב' דיין) ושל הגב' לוי  
 2 חכם, מנהלת תחום משאבי אנוש (מטה ושרשרת אספקה) בחברת שופרסל (להלן  
 3 – גב' חכם).
- 4 11. בתיק התקיימו 2 ישיבות הוכחות: הראשונה ביום 06.06.23, במהלכה נשמעה  
 5 עדותה של התובעת, והשנייה ביום 12.02.24, במהלכה נשמעו עדויותיהם של עדי  
 6 הנתבעת. מטעמי נוחות ועל מנת להקל על הקורא את ההתמצאות בתמלולים,  
 7 הם יכוננו "התמלול הראשון" ו"התמלול השני", בהתאמה.
- 8 12. אתייחס להלן לטענותיה המרכזיות של התובעת: טענת ההתעמרות ובכללה  
 9 הטענה כי הופלטה בשל מצבה הבריאותי, הטענה בדבר פגמים מהותיים בהליך  
 10 פיטוריה והדרישה לקבלת פיצוי בגין התקופה בה לא עבדה עד שהתקבלה חוות  
 11 הדעת מהרופא התעסוקתי בעניינה.

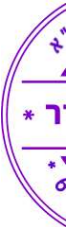
### דיון והכרעה

#### טענת ההתעמרות

- 16 13. התובעת ציינה כי הייתה חשופה להתעמרות מצדה של הנתבעת, שהלכה  
 17 למעשה, התבטאה ה-2 מישורים: האחד - יחסם של חלק מעובדי הנתבעת  
 18 כלפיה (להלן – טענת ההתעמרות הכללית); והשני - הפלייתה על רקע מצבה  
 19 הבריאותי (להלן – טענת ההתעמרות הספציפית). ביתר פירוט טענה, כי  
 20 ההתעמרות הכללית כלפיה הייתה מצדם של 3 עובדי הנתבעת: גב' דיין,  
 21 המנהלת הישירה שלה, אנסטסיה, שהובאה להחליף אותה בתפקידה ומר בן  
 22 דהן, מנהל מחלקת השיווק.

#### טענת ההתעמרות הכללית

- 25 14. לטענת התובעת, גב' דיין, מר בן דהן ואנסטסיה הפכו את סביבת העבודה שלה  
 26 לעוינת, לקשה ולבלתי נסבלת (סעיף 120 לסיכומי התובעת). התובעת טענה, כי  
 27 גב' דיין לא יידעה אותה בדבר הגעתה של אנסטסיה לעבוד במחלקה, סירבה  
 28 לבקשת התובעת לקיים נוהלי עבודה ברורים ולהגדיר את התפקיד ואת גדרי  
 29 האחריות של כל אחת מהן, והדבר הוביל לסביבת עבודה עוינת ותחרותית, בה  
 30 התובעת נאלצה להיאבק על מקומה והתקשתה לתפקד במצב החדש שנוצר.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

15. התובעת הביאה כדוגמה את הודאתה של גב' דיין בעדותה, לפיה דרשה מאנסטסיה להתנצל בפני התובעת (הגם שהתובעת טענה שהיא עצמה אינה זוכרת כי הייתה התנצלות). עוד הוסיפה, כי למרות שגם אנסטסיה ביצעה טעויות בעבודתה, היא, בניגוד לתובעת, לא פוטרה. כמו כן הוסיפה, כי שמעה את גב' דיין אומרת מאחורי גבה כי התובעת מתחלה. לטענתה, יחסה זה של גב' דיין אליה גרם לה להרגיש חסרת ערך, ולתחושה שבעקבות מחלתה, היא הפכה לנטל על התובעת.
16. התובעת הוסיפה וטענה, כי ההתנכלות אליה באה לידי ביטוי גם בעובדה שבחודשים 12/2017 ו- 01/2018 לא קיבלה מענק מנכ"ל, וזאת לאחר שבמהלך 2016 קיבלה מענק כאמור בסך של 2,500 ₪. התובעת קשרה זאת למועד הגעתה של אנסטסיה למחלקה. התובעת הוסיפה עוד, כי הודרה מאירועים מחלקתיים ומטיולי גיבוש, ובאופן כללי מודרה, בודדה ונטלו ממנה סמכויות שהועברו לאנסטסיה. עוד ציינה בהקשר זה, כי אף לא ניתנה לה האפשרות להיפרד מעובדי המחלקה לאחר תקופת עבודה כה ארוכה.
17. ביחס לאנסטסיה טענה, כי היא "משכה" את שיחות הטלפון שלה והפריעה לה לעבוד, שוחחה עם לקוח של התובעת, ובאופן כללי לא התנהגה אליה יפה, כפי שגב' דיין בעצמה אישרה בעדותה (סעיף 151 לסיכומי התובעת).
18. ביחס למר בן דהן, טענה כי הוא קרא לה לחדרו ללא כל התראה מוקדמת והודיע לה כי הוחלט לפטר אותה, הטיח בפניה באותה פגישה כי "אינה אנושית", חרף העובדה שנעדרה מהעבודה מפאת מחלה, הורה להביא את אנסטסיה כדי להחליפה ולא עשה דבר בנוגע לתלונותיה בדבר התעמרות לכאורה מצד גב' דיין ומצד אנסטסיה. עוד הוסיפה, כי הוכח שהיא הלינה על היחס לו זכתה, אך תלונותיה לא טופלו, והוכח כי אין בגדרון גורם אחראי על טיפול בתלונות בדבר התעמרות והתנכלות בעבודה; ההצעה שהוצעה לה לעבוד בחנות, משמעה פיחות ממשי במעמדה, מעבר לעובדה שמדובר בעבודה פיסית. התובעת שבה ופירטה את ההצעות שהוצעו לה וטענה כי הן תומכות בטענותיה בדבר התנכלות והתעמרות.
19. התובעת טענה, כי התובעת לא הוכיחה התנכלות, וכי במהלך תקופת עבודתה, הגב' דיין גילתה יחס הוגן כלפיה וגיבתה אותה כאשר נאלצה להיעדר מחמת מצבה הבריאותי. עוד הוסיפה, כי הגב' דיין העידה כי פעמים רבות כשהתעוררו





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

1 בעיות בעבודתה של התובעת, היא העדיפה לפתור אותן באופן אישי מולה, ולא  
2 פנתה בעניין למר בן דהן, למעט במקרים בהם לא הייתה ברירה.

### 4 אשר להכרעתי

5 20. במסגרת סיכומיה, התובעת הפנתה לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה בעניין  
6 חקמון ע"ע (ארצי) 21-02-21934 יצחק חקמון – מדינת ישראל (06.09.22) (להלן  
7 – עניין חקמון). אף אני אתייחס לפסיקה זו, אם כי מסקנתי שונה ממסקנת  
8 התובעת.

9 21. כפי שצוטט בסעיף 67 לסיכומי הנתבעת, מקובל לבחון 3 עקרונות מרכזיים  
10 ביחס להתעמרות בעבודה: האחד – יש צורך להוכיח התנהגות חוזרת או מספר  
11 אירועים נפרדים, ולא אירוע חד פעמי; השני – יש לבחון את טענות העובד  
12 המעלה טענת התעמרות כמכלול בשאיפה לראות את התמונה השלמה; השלישי  
13 – לא כל עוגמת נפש הנגרמת לעובד בגין יחסים עכורים עם חבריו או עם  
14 הממונים עליו, תיחשב כהתעמרות, וזאת מתוך הבנה שבמסגרת יחסי עבודה לא  
15 מן הנמנע כי יתגלעו חיכוכים ומתחים. לפיכך, יש לבחון טענת התעמרות גם  
16 במבחן אובייקטיבי, ולא די בתחושה סובייקטיבית של פגיעה.

17 22. זוהי אפוא נקודת המוצא לבחינת טענותיה השונות של התובעת, ולהלן אתייחס  
18 לכל אחת מטענותיה.

19 23. התובעת ייחסה לגבי דיין התנהגות ממדרת בכך שגבי דיין לא יידעה אותה בדבר  
20 הגעתה של אנסטסיה לעבוד במחלקה, לא קיימה נוהלי עבודה ברורים להגדרת  
21 התפקיד של כל אחת מהן והדבר יצר תחרותיות ועוינות. מנגד, הגבי דיין טענה  
22 כי לאחר ששבה מחופשה, והתגלו תקלות רבות בהזמנות של לקוחות, היא  
23 נדרשה ע"י המנכ"ל לקלוט עובדת נוספת למחלקה (סעיף 12 לתצהיר גבי דיין).  
24 בעדותה בפניי, כשעומתה עם הטענה כי היא זו שדרשה שהתובעת תוחלף,  
25 השיבה:

26 "ממש לא, זה לא נכון אני לא ביקשתי להחליף אותה את כל הזמן אומרת את זה ואני  
27 טוענת שוב שאני לא ביקשתי להחליף אותה לא היה הרעיון".

28 [..]

29 "אני לא ביקשתי להחליף אותה נאמר לי להביא עוד עובדת זה מה שנאמר לי, אחרי  
30 אותו יום שאני לא הייתי וחלק מהלקוחות החליטו שצריך להביא עוד עובדת".

31 (עמ' 41 לפרוטוקול השני מול שורות 32-31 ו-37-36).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

24. מעדותה של גב' דיין, אותה אני מקבל, היוזמה להביא עובדת נוספת לא הייתה שלה מלכתחילה ונבעה מבעיה מבעיה מקצועית בה נדרשה לטפל כאחראית. אשר ל"אחירותה" של גב' דיין למערכת היחסים העכורה בין התובעת לבין אנסטסיה, אין בידי לקבל טענה זו, שכן גב' דיין הצהירה, ודבריה לא נסתרו, כי לא הייתה אינטראקציה טובה בין התובעת לבין אנסטסיה וכי לעיתים התגלעו בין השתיים מריבות מילוליות. גב' דיין אישרה בחקירתה, כי במקרה מסוים אף דרשה מאנסטסיה להתנצל בפני התובעת, וכך העידה: "נכון כי אני דרשתי, כי חשבתי ש [redacted] צדקה בעניין הזה והיא באמת הלכה והתנצלה" (עמ' 33 לתמלול השני מול שורות 36-37).
25. לא מצאתי בתיאורי התובעת ביחס לגב' דיין דבר שעולה כדי התנכלות תעסוקתית או יחס שלילי עקבי, והגם שאיני מקל ראש בתחושותיה הסובייקטיביות של התובעת, שחששה שמעמדה המקצועי מתערער, הרי שבמבחן אובייקטיבי אין בתיאורי התובעת דבר החורג ממתחים וחיכוכים שהם חלק אנהרנטי משגרת יחסי עבודה. העובדה שגב' דיין דרשה מאנסטסיה במקרה מסוים להתנצל בפני התובעת (בין אם אנסטסיה עשתה כן, אם לאו), היא הנותנת שגב' דיין פעלה כמצופה ממנה כמנהלת צוות של שתי עובדות. ביחס לדברים שהתובעת טענה שגב' דיין אמרה עליה מאחורי גבה, מעבר להכחשתה של גב' דיין את הטענה, הרי שגם אם הייתי נכון לקבלה, הרי שמדובר במקרה קונקרטי ולא בהתנהגות חוזרת ונשנית, ולכן מעשה זה לא מתגבש לכדי התעמרות; אשר לטענת התובעת, לפיה, בניגוד אליה, אנסטסיה לא פוטרה למרות שעשתה טעויות, אציין, כי אין בחומר הראיות דוגמאות לטעויות שהתובעת מייחסת לאנסטסיה ועל כן, אין מקום לערוך השוואה בין השתיים.
26. אשר לאי קבלת מענק מנכ"ל בשנים 2017 ו-2018, אין בידי לקבל את טענת התובעת, כי הדבר מהווה כשלעצמו ראיה להתנכלות. ראשית, מענק מנכ"ל, כשמו כן הוא – כפוף לשיקול דעתו של המנכ"ל ומותנה ככל הנראה בהישגים מקצועיים העולים על המינימום הנדרש מכל עובד במסגרת עבודתו הרגילה. התובעת לא טענה כי היו לה הישגים יוצאי דופן בשנים אלה וגם לא טענה כי בניגוד אליה, כל יתר עמיתיה קיבלו, זולתה. טענתה של התובעת כי הדבר קשור למועד הגעתה של אנסטסיה למחלקה, לא הוכח. מאידך, גם אילו קיבלתי טענה זו, הדבר דווקא מתיישב עם עדותו של מר בן דהן שטען כי אנסטסיה התגלתה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

- 1 כעובדת בעלת ביצועים טובים יותר מאלו של התובעת, ולכן זוהרה המקצועי של  
2 התובעת הועם.
- 3 27. התובעת גם לא הוכיחה אלו סמכויות ניטלו ממנה והועברו לאנסטסיה, וגם לא  
4 סתרה את טענת הנתבעת, לפיה ממילא עובדות המחלקה אינן מתוגמלות לפי  
5 מספר הלקוחות בהן הן מטפלות או מיהותם. לפיכך, גם אילו קיבלתי את טענת  
6 התובעת, לפיה אנסטסיה טיפלה בלקוחות שהתובעת טיפלה בהם בעבר, אין  
7 בעובדה זו כשלעצמה כדי להצביע על התעמרות בעבודה, כי אם על ניהול יעיל  
8 של עבודת המחלקה באמצעות ביזור סמכויות וחלוקת נטל העבודה, בשים לב  
9 לכך שהמחלקה נדרשה לעמוד בסטנדרטים מקצועיים כלפי לקוחותיה.
- 10 28. טענת התובעת לפיה לא ניתן לה להיפרד מעובדי המחלקה, מצערת במיוחד  
11 לאחר תקופת עבודה כה משמעותית של כמעט רבע מאה. אלא שלא הובאו בפניי  
12 ראיות לכך שהדבר נעשה במתכוון ע"י מאן דהו בנתבעת, או לחלופין, כי מישהו  
13 ממנהליה של התובעת מנע ממנה להיפרד מעמיתיה. הדעת נותנת כי בנסיבות  
14 בהן התובעת פוטרה, ולאור תחושותיה הסובייקטיביות הקשות כלפי הנתבעת,  
15 הדבר לא עלה על הפרק. כך או כך, אין בעובדה קונקרטית זו כדי להצביע על  
16 התעמרות.
- 17 29. אשר לטענות כנגד אנסטסיה, סבורני כי מדובר במערכת יחסים עכורה בין שתי  
18 עובדות, שאינה חורגת מגבולותיו של סכסוך שגרתי בין עובדים במקום עבודה.  
19 העובדה שגב' דיין ראתה לנכון להתערב במקרה מסוים ודרשה מאנסטסיה  
20 להתנצל, מוכיחה, כאמור לעיל, כי גב' דיין לא נשארה אדישה לכך שבאותו  
21 מקרה התובעת נפגעה, וכמצופה ממנה, פעלה ליישוב ההדורים.
- 22 30. אשר לטענות כלפי מר בן דהן, לא מצאתי בחומר הראיות תיעוד מצד התובעת  
23 לכך שפנתה והלינה בפניו או בפני הממונים עליו על יחס מתעמר **לאורך זמן**.  
24 בהקשר זה אציין, כי גם אילו קיבלתי את טענת התובעת, לפיה הלינה בפניו,  
25 ולימים גם בפני מר עמיר על מקרים מסוימים שבהם נפגעה, לא מצאתי בחומר  
26 הראיות עדות לכך כי התלונות חרגו ממסגרת של תלונות על מקרים קונקרטיים,  
27 להבדיל מיחס מתעמר מתמשך. בהקשר של מר עמיר אציין, כי כשנשאל על כך  
28 בחקירתו הנגדית, השיב (ההדגשה שלי – א.ש.):  
29 "כב' הש' שגב: השאלה הייתה מה אתה, האם פעלת ואם כן כיצד בשעה שאתה שומע  
30 שהיא אומרת לך מתנכלים אלי, משפילים אותי?"







## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

1 העד מר עמיר : זה היה דיבור בלשון עבר כי ברגע שהיא לא הייתה בתפקיד כבר כמה  
2 חודשים אז אף אחד כבר לא להתנכל לה כי היא באה לעבודה מתי  
3 שהיא הייתה צריכה לעבוד והלכה עד כמה מתי שהיא הייתה צריכה  
4 וישבה מול שולחן ולא עשתה מהום [השיבוש במקור – א.ש.], אז  
5 ככה שבתקופתי ובזה אף אחד לא התנכל לה, מה גם ששוחחתי עם  
6 האנשים גם עם דוד וגם עם אורנה והם הכחישו את זה מכל וכל".  
7 (עמ' 9 לתמלול השני מול שורות 5-11).

8 31. אשר לטענה כי ההצעה שהוצעה לה לעבוד בחנות המפעל לאחר 24 שנות עבודה  
9 במחלקת השיווק, היוותה פחות במעמדה המקצועי, הגם שאני מקבל את טענת  
10 התובעת בנקודה זו, מדובר במקרה קונקרטי אחד, שאיני רואה בו כשלעצמו  
11 התעמרות בעבודה, במיוחד לאור העובדה שבדעתי להתייחס לנושא זה בהקשר  
12 של היותה של התובעת בעלת מוגבלות ובהקשר של אופן פיטוריה.

13 32. אשר להצטרפותם של כל אותם מקרים קונקרטיים אלו לכדי מכלול, לא  
14 התרשמתי כי הם תוצאה של התנכלות תעסוקתית כלפי התובעת, וזאת מבלי  
15 לגרוע מתחושתיה הסובייקטיביות. חלק מאותם אירועים ספציפיים, כגון  
16 הבאת עובדת נוספת למחלקה, הם תולדה של החלטות ניהוליות שנטועות  
17 בפררוגטיבה הניהולית של הנתבעת ומנהליה, וחלקם האחר אינו חורג מתחום  
18 עימותים וחיכוכים שמתרחשים במקומות עבודה, באופן שמצדיק את  
19 התערבותו של בית הדין. אשוב ואפנה בהקשר זה לעניין חקמון, שם נפסק, כי  
20 לא כל עוגמת נפש הנגרמת לעובד בגין יחסים עכורים עם חבריו או עם הממונים  
21 עליו, תיחשב כהתעמרות, ואין די בתחושה סובייקטיבית של פגיעה.

22 33. לאור כל האמור לעיל, אני דוחה את טענתה הכללית של התובעת בדבר  
23 התעמרות בעבודה, וכעת אפנה לדון בטענה, לפיה הופלתה מחמת בריאותה  
24 ובדרישתה לקבלת פיצוי בגין נזק לא ממוני.

### הפלייה על רקע מצב בריאותי

27 34. בסעיף 3 לכתב התביעה טענה התובעת, כי הופלתה בשל גילה - טענה שלא  
28 הוכחה - ובשל מצבה הבריאותי.

29 35. מנגד, הנתבעת טענה בסיכומיה, כי התובעת לא הפנתה בכתב התביעה  
30 להוראותיו של חוק שוויון לאנשים עם מוגבלות, וכי טענה זו עלתה לראשונה רק





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

1 בסיכומיה. מכאן שמדובר בהרחבת חזית אסורה. עוד הוסיפה, כי התובעת לא  
 2 הוכיחה כי היא עונה להגדרת אדם עם מוגבלות בהתאם לסעיף 5 לחוק שוויון  
 3 אנשים עם מוגבלות, ו"מעולם לא הודיעה לנתבעת או למנהליה, ובוודאי שלא  
 4 סיפקה אסמכתאות לפיהן היא סובלת ממוגבלות, שבגינה יש לבצע התאמה"  
 5 (סעיף 134 לסיכומי הנתבעת).

6 36. המקור הנורמטיבי לבדיקת טענת התובעת, לפיה הופלתה על רקע מצבה  
 7 הבריאותי מצוי בחוק שוויון אנשים עם מוגבלות (להלן – **חוק שוויון לאנשים**  
 8 **עם מוגבלות או החוק**).

9 37. האיסור על הפליית אדם מחמת מוגבלות בריאותית, מעוגן בסעיף 2 לחוק שוויון  
 10 לאנשים עם מוגבלות, אשר קובע, כי (ההדגשות שלי – א.ש.):  
 11 חוק זה מטרתו להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות, ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית  
 12 ופעילה בחברה בכל תחומי החיים, וכן לתת מענה הולם לצרכיו המיוחדים באופן שיאפשר לו  
 13 לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלוא יכולתו.

14 38. סעיף 5 לחוק מגדיר מהו **אדם עם מוגבלות**, וקובע, בין היתר, כי מדובר באדם  
 15 עם מוגבלות פיסית, אשר בעטיה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או  
 16 יותר מתחומי החיים העיקריים. סעיף 8, שעניינו איסור הפליה בתעסוקה, קובע  
 17 כי אסור למעסיק **להפלות** בין עובדיו בעניינים שונים, ובין היתר, בתנאי עבודתם  
 18 או בפיטוריהם, למעט אם מדובר בפעולה או בהימנעות מפעולה המתחייבת  
 19 מהדרישות המהותיות של התפקיד או המשרה. **הפלייה** מוגדרת באותו סעיף  
 20 גם כאי-ביצוע **התאמות** שנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות  
 21 אשר יאפשרו את העסקתו, ו"התאמה" או "התאמות" מוגדרות כהתאמת מקום  
 22 העבודה, הצידוד, דרישות התפקיד, שעות העבודה, נוהלי עבודה, וזאת בתנאי  
 23 שהדבר אינו מטיל על המעסיק **נטל כבד מידי**, שמוגדר בסופו של אותו סעיף  
 24 כ"נטל בלתי סביר בנסיבות הענין, בהתחשב, בין היתר, בעלות ההתאמה וטיבה, בגודל העסק  
 25 ובמבנהו, בהיקף הפעילות, במספר העובדים, בהרכב כוח האדם, ובקיומם של מקורות מימון  
 26 חיצוניים או ממלכתיים לביצוע ההתאמה."

אשר לענייננו

27  
 28  
 29 39. מצבה הבריאותי של התובעת היה ידוע היטב לנתבעת זה מכבר, וזאת לאור  
 30 העובדה שהתובעת לקתה בסרטן, עברה ניתוחים והייתה בטיפולים שונים



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

- 1 במהלך לא פחות מ- 10-11 שנים, במהלכן המשיכה לעבוד בנתבעת. מסקנתי  
2 מבוססת בין היתר על העובדות הבאות, שאין עליהן חולק:  
3 39.1 היעדרויותיה של התובעת מהעבודה מפאת מחלת הסרטן;  
4 39.2 אישורי המחלה שהתובעת הציגה בזמן אמת;  
5 39.3 עדותה של הגב' רול, מזכירתו של מר עמיר, על כך שהתובעת שלחה אליה  
6 את אישורי המחלה בזמן אמת (עמ' 28 לתמלול השני מול שורה 11);  
7 39.4 עדותו של מר עמיר, כי ניסה לעזור לה למצוא משרה אחרת בנתבעת לאור  
8 מה שהגדיר "הסיפור האנושי שהיא סיפרה" (עמ' 9 לתמלול השני מול  
9 שורות 1-2);  
10 39.5 עדותו של מר בן דהן, כי לקח בחשבון את מצבה הרפואי, ולדבריו:  
11 "לקחתי בחשבון, תמיד דיברתי עם אורנה הנושא הזה שצריך להתחשב בה בכל  
12 הנושא הזה אבל, [...] " (עמ' 16 לתמלול השני מול שורות 1-2). לשאלת בית  
13 הדין, האם ייתכן שהירידה בתפוקה של התובעת נובעת אולי מ"עייפות  
14 החומר, שחיקה, אולי זה קשור למחלה? היא בכל זאת עברה טיפולים היא לא הייתה  
15 עם שפעת" (עמ' 24 לתמלול השני מול שורות 1-6), מר בן דהן השיב כי הוא  
16 ניזון מהמידע שגב' דיין מעבירה אליו על אודות התובעת;  
17 39.6 עדותה של גב' דיין, שעבדה עם התובעת במשך 23 שנה. מפאת חשיבות  
18 עדותה, אביא את דבריה כלשונם:  
19 "עו"ד וקנין גולד : את יודעת ש [REDACTED] חולת סרטן?  
20 העדה גב' דיין : בוודאי שידעת.  
21 עו"ד וקנין גולד : וידעת שהיא עברה ניתוח.  
22 העדה גב' דיין : הכל ידעתי.  
23 עו"ד וקנין גולד : ידעת שהחליפו את הטיפול ההורמונלי  
24 העדה גב' דיין : הכל ידעתי.  
25 עו"ד וקנין גולד : והיא היא סבלה מכאבי גב.  
26 העדה גב' דיין : נכון.  
27 עו"ד וקנין גולד : היא סבלה מאוד,  
28 העדה גב' דיין : נכון, נכון.  
29 עו"ד וקנין גולד : היא הייתה מגיעה כאובה לעבודה.  
30 העדה גב' דיין : אף אחד לא הכחיש את זה של [REDACTED] יש לה בעיות בריאות  
31 והרבה.  
32 כב' השי' שגב : ואת החלק השני של השאלה שהיא גם נהגה להגיע,



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

- 1 העדה גבי דיין: כן, כן אני לא נכון.  
2 כב' הש' שגב: בימים שהייתה פחות,  
3 העדה גבי דיין: כן היא הגיעה גם בזמן הטיפולים היא הגיעה כן.  
4 עו"ד וקנין גולד: היא הגיעה כאובה לעבודה וזה אומר שהתפקוד שלה היה  
5 פחות טוב? היא הייתה יותר איטית?  
6 העדה גבי דיין: אני לא יודע אם זה קשור למחלה באותו רגע אבל יכול להיות  
7 אני לא יודעת.  
8 עו"ד וקנין גולד: אם היא מגיעה כאובה כי עוברת טיפולים קשים הורמונליים  
9 אז,  
10 העדה גבי דיין: יכול להיות" (עמ' 31 לתמלול השני מול שורות 15-35).  
11 ובהמשך עדותה:  
12 "כב' הש' שגב: אי פעם חשבת שהיא מתחלה?  
13 העדה גבי דיין: לא ממש לא, אני ידעתי שהיא סובלת מהרבה בעיות  
14 בריאותיות, ידעתי מזה, מעולם לא הכחשתי את זה".  
15 (עמ' 40 לתמלול השני מול שורות 18-20).  
16  
17 "כב' הש' שגב: אגב שמענו האם את יכולה לאשר או לא או להכחיש שהתובעת  
18 נידמה לי בעצם שהתייחסת לזה אבל רק ככה שניישר קו ש  
19 גם הגיעה בימים פחות מוצלחים של אחרי טיפולים בזמן  
20 טיפולים?  
21 העדה גבי דיין: כן אני אמרתי לא הכחשתי את זה מעולם".  
22 (עמ' 40 לתמלול השני מול שורות 26-29).  
23 40. די באמור לעיל, כדי לקבוע כי מנהליה של התובעת היו מודעים היטב למצבה  
24 הבריאותי המורכב והממושך.  
25 41. טענות הנתבעת בסעיף 132 לסיכומיה, לפיה התובעת לא טענה כי היא סובלת  
26 ממוגבלות כלשהי, וכי לא הוכיחה כי היא עונה על ההגדרה שבסעיף 5 לחוק  
27 שוויון אנשים עם מוגבלות, "ולו בדוחק", אין להן על מה לסמוך מבחינה  
28 עובדתית. הטעם לכך פשוט: מצבה הבריאותי המורכב והממושך של התובעת  
29 אינו שנוי במחלוקת. כך גם אין בסיס לטענת הנתבעת, לפיה התובעת "מעולם  
30 לא הודיעה לנתבעת או למנהליה, ובוודאי שלא סיפקה אסמכתאות לפיהן היא  
31 סובלת ממוגבלות, שבגינה יש לבצע לתובעת התאמה" (סעיף 134 לסיכומי  
32 הנתבעת). ודוק: במהלך הדיון המקדמי שהתקיים ביום 12.07.21, טען ב"כ





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

1 הנתבעת לפרוטוקול, כי העבודה שהוצעה לתובעת בחנות המפעל אינה כוללת  
2 הרמה פיזית של סחורות.

3 42. אשר להגדרת אדם עם מוגבלות, כהגדרת המונח בסעיף 5 לחוק שוויון אנשים  
4 עם מוגבלות, הדברים שנפסקו ע"י בית הדין הארצי לעבודה בעניין אמדוקס,  
5 פים לענייננו. בע"ע 43951-09-22 אלברט כהן – אמדוקס (ישראל) בע"מ  
6 (05.10.23) (להלן – עניין אמדוקס), תוך שהוא מפנה לפסיקה קודמת שלו בעניין  
7 תרכובות ברום (ע"ע (ארצי) 34784-10-16 תרכובות ברום בע"מ - יהודית  
8 בורוכוב [פורסם בנבו] (15.10.18)), פסק בית הדין הארצי לעבודה, כי (ההדגשה  
9 בקו תחתון שלי – א.ש.)

10 "תכלית החוק מצדיקה לפרש בגמישות ובהרחבה את ההגדרה של "אדם עם  
11 מוגבלות" כמשמעותה בסעיף 5 לחוק. בהתאם, אין צורך במוגבלות  
12 "חמורה"; אין רלוונטיות לקביעה או אי קביעה של אחוזי נכות מכוח חוק  
13 הביטוח הלאומי; אין צורך לעמוד בתנאים הנוקשים שנקבעו בחוק ובצו  
14 ההרחבה לצורך מכסות הייצוג ההולם; אין דרישה הכרחית להצגת אישור  
15 רפואי של רופא תעסוקתי או אחר הקובע במפורש כי מדובר ב"אדם עם  
16 מוגבלות" (אם כי יידרשו דרך כלל מסמכים רפואיים לצורך הוכחת הלקות  
17 והשלכותיה); ודי בהשפעת הלקות על תחום חיים עיקרי אחד, שאינו חייב  
18 להיות תעסוקה..."

19 43. לאור האמור פסק בית הדין הארצי (בהמשיכו לצטט מתוך עניין ברום), כי יש  
20 לפרש את ההגדרה כך (ההדגשה בקו תחתון שלי – א.ש.):

21 "לא די להפנות לעצם קיומה של אבחנה רפואית כלשהי בתיק הרפואי, כל  
22 עוד למרות קיומה, ולמרות קשיים מסוימים שעשויים להיגרם כתוצאה  
23 ממנה, האדם בו מדובר משולב באופן מלא ושוויוני בתעסוקה, במשפחה,  
24 בלימודים, בקהילה ובחיים החברתיים והפוליטיים. האדם שהחוק נועד  
25 להגן עליו הוא אדם שהלקות ממנה הוא סובל עלולה הייתה לגרום לו, לולא  
26 הגנות החוק, לקושי בהשתלבות; קושי לעבוד, להתפרנס ולהתקדם; או  
27 לפגיעה אחרת במיצועי הפוטנציאל שלו או בהשתתפות מלאה ושוויונית  
28 בתחומי החיים השונים... הדגש הוא לפיכך על עצם הקושי שעלול להיגרם  
29 כתוצאה מהמוגבלות, גם אם קושי זה אינו מחויב המציאות אלא פרי הבניה  
30 חברתית מפלה.

31 שוכנענו לפיכך כי נדרשת "מסה קריטית" כלשהי (גם אם אין להציב לה רף  
32 גבוה במיוחד) של קושי תפקודי פיזי, חושי, נפשי, קוגניטיבי, שכלי או  
33 חברתי, לרבות כתוצאה מסטיגמות ודעות קדומות, על מנת להגיע למסקנה  
34 כי תפקודו של האדם אכן "מוגבל... באופן מהותי בתחום אחד או יותר  
35 מתחומי החיים העיקריים". לצורך כך יפורש "אופן מהותי" כאופן ניכר,  
36 שאינו מצומצם או שולי, בעוד ש"תחום חיים עיקרי" ייבחן בין בהתבסס  
37 על תחומי חיים דוגמת עבודה, ניידות, קהילה, לימודים, משפחה, חיים



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

1 חברתיים וכיו"ב; ובין - בדומה לחוק האמריקאי - על בסיס תפקודם של  
 2 מערכות הגוף ואיברי הגוף השונים, או תפקודי הגוף דוגמת הליכה, קריאה,  
 3 יכולת ריכוז וכיו"ב.  
 4 החשיבות היא לכך שהבחינה לא תיעשה באופן טכני אלא מהותי. הבדיקה  
 5 שיש לבצע היא האם מדובר באדם שהמחוקק התכוון להגן עליו במסגרת  
 6 החוק, תוך מתן פרשנות רחבה ותכליתית לכך...".

7  
8

9 **ומן הכלל אל הפרט**

10 44. אקדים ואציין, כי העובדה שהתובעת לא ציינה בכתב התביעה את החיקוק  
 11 הרלוונטי – חוק שוויון לאנשים עם מוגבלות, אלא טענה שהופלתה לרעה בשל  
 12 מצבה בריאותי כחלק מטענת ההתעמרות, אין בה כשלעצמה כדי לאיין את  
 13 העובדה שקשרה בין מצב בריאותה לבין היחס המפלה לו זכתה, לטענתה. האם  
 14 מדובר כהגדרת הנתבעת בהרחבת חזית אסורה שפגעה ביכולת ההגנה שלה בפני  
 15 טענות התובעת? התשובה לכך בשלילה, ואבהיר.

16 45. מצבה הבריאותי של התובעת הוא האבן הראשה בדיוננו זה, וכאמור לעיל, הוכח  
 17 כי כל הנוגעים בדבר בנתבעת ידעו על אודותיו בזמן אמת לאורך כל תקופת  
 18 מחלתה ובמהלך השנים הרבות בהן עברה טיפולים שונים. היעדרותה הממושכת  
 19 של התובעת במהלך השנה האחרונה לעבודתה תומכת במסקנה זו. לא בכדי  
 20 מנהליה דרשו ממנה חוות דעת מרופא תעסוקתי כתנאי לחזרתה לעבודה, "מתוך  
 21 חשש אמתי למצבה הבריאותי של התובעת עם שובה לעבודה, וכפי שמתחייב  
 22 במקרים אלה [...]". (סעיף 44 לכתב ההגנה).

23 46. במסגרת כתב ההגנה, הנתבעת התייחסה בהרחבה לסוגיית בריאותה של  
 24 התובעת ותיארה את הניסיונות שנעשו כדי להשאירה במערכת. בסעיף 15 לכתב  
 25 ההגנה צוין בירחל בתך הקטנה, כי "הנתבעת קיבלה גיבוי מלא מצד החברה  
 26 כאשר ביקשה להיעדר עקב מצבה הבריאותי או לצורכי טיפולים" (ההדגשה  
 27 במקור – א.ש.). בהמשך, הנתבעת התייחסה באופן מפורט לטענות התובעת  
 28 בדבר הפלייה לכאורה מחמת מצבה הבריאותי, והדגישה כי חוסר שביעות  
 29 הרצון מהתובעת במהלך עבודתה נבע מתפקודה המקצועי הבלתי מספק  
 30 בעבודה, וכי "מנהליה של התובעת לא הטילו ספק במחלתה" (סעיף 26 לכתב  
 31 ההגנה).





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

- 1 47. מהאמור לעיל עולה, כי הנתבעת התייחסה במסגרת כתבי הטענות באופן מלא  
2 לטענת התובעת בדבר הפלייה מחמת מצב בריאותי. מעבר לכך, מקובלת עלי  
3 טענת התובעת, לפיה בעל דין יכול להעלות טענות משפטיות (בניגוד לעובדתיות)  
4 גם במהלך ההליך, ואינו מוגבל לטיעונים המשפטיים שהעלה בכתב ההגנה. כך  
5 או כך, השתכנעתי, כי מבחינה מהותית, ניתנה לנתבעת ההזדמנות הראויה  
6 להתגונן בפני טענת ההפליה הספציפית, חרף העובדה שחוק שוויון לאנשים עם  
7 מוגבלות לא אוזכר.
- 8 48. אשר לטענה כי התובעת לא הלינה על מוגבלות במהלך עבודתה, אין בידי לקבל  
9 טענה זו. בעדותה בפניי, גב' דיין לא שללה שיכול להיות קשר בין מצבה  
10 הבריאותי של התובעת לבין איכות עבודתה בשנים האחרונות בהם עברה  
11 טיפולים מסוגים שונים. גב' דיין גם אישרה כי מעולם לא חשבה שהתובעת  
12 מתחלה, והוסיפה כי הייתה מודעת היטב למצבה הבריאותי של התובעת. מכאן,  
13 שגם אילו קיבלתי את טענת הנתבעת, לפיה, במהלך עבודתה התובעת לא הלינה  
14 על מוגבלות כלשהי, הרי שהוכח שגב' דיין הייתה מודעת למצבה של התובעת  
15 ולקשיים בתפקודה באותן שנים שבהן נאלצה לעבור טיפולים – אותן שנים בה  
16 התפקוד המקצועי שלה ירד, שעה שמהות עבודתה כפקידה לא השתנתה.
- 17 49. לאור האמור לעיל, אני פוסק, כי התובעת עונה על ההגדרה שבסעיף 5 לחוק  
18 שוויון לאנשים עם מוגבלות, ואפנה לדון בשאלה האם התובעת הופלתה לרעה  
19 (כהגדרת המושג בחוק שוויון לאנשים עם מוגבלות) בשל מצבה הבריאותי.
- 20 50. הנתבעת טענה, כי ניסתה למצוא לתובעת עבודות חלופיות לאחר שאנסטסיה  
21 החליפה אותה במחלקה. לטענתה, נערך הליך של חיפוש עבודה לתובעת לצורך  
22 השארתה במערכת, וזאת כפי שהוכח באמצעות המסמכים שהוגשו בעניין  
23 ובעדויותיהם של עדי הנתבעת. ביתר פירוט טענה, כי בשנים האחרונות  
24 לעבודתה, תפקודה של התובעת היה איטי והחלו להתקבל נגדה תלונות בנוגע  
25 לחוסר התפקוד שלה מצד גב' דיין. עוד הוסיפה, כי כל השיחות שגב' דיין ומר בן  
26 דהן ערכו איתה בנושא, לא הועילו; היא נמנעה מלקחת אחריות למחדליה  
27 המקצועיים והתקשתה לקבל את מרותה הניהולית של גב' דיין. הנתבעת  
28 הוסיפה, כי התובעת הודתה בחקירתה כי אכן התקיימו איתה שיחות ביחס לפן  
29 המקצועי בעבודתה.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

51. לטענת הנתבעת, משהובהר לה, כי לא חל שיפור בהתנהלותה המקצועית של התובעת, היא ניסתה לאתר עבורה תפקידים חלופיים הן בנתבעת והן בחברה האם – שופרסל, וזאת במטרה להימנע מפיטוריה, **"הרבה לפני משורת הדין, ולאור התחשבות במצבה האישי"** (סעיף 45 לסיכומי הנתבעת. ההדגשה במקור – א.ש.). וכך, נעשה ניסיון להעביר את התובעת למשרה במחלקת הגבייה של שופרסל (להלן – **מנהל מחלקת הגבייה**), והנתבעת דאגה לכך שהיא תזומן לראיון, אלא שלאחר ראיון שנערך עמה, מנהל מחלקת הגבייה הודיע שהתובעת אינה מתאימה לתפקיד. לפיכך, ביום 21.01.18, ולאחר שהתובעת שבה ונפגשה בשנית עם מנכ"ל הנתבעת, הוצע לה להתמודד על תפקיד נציגת קשרי לקוחות במוקד של שופרסל, אלא שבמסגרת ראיון טלפוני שערכה מנהלת קשרי הלקוחות בשופרסל עם התובעת, והואיל והתובעת הפגינה חוסר רצון לאייש את התפקיד שהוצע לה, מועמדותה נדחתה. יומיים לאחר מכן, ביום 23.01.18, נערך לה ראיון למשרה במחלקת תווים (גזברות) באגף הכספים בשופרסל, אלא שהתובעת נמצאה לא מתאימה גם לתפקיד זה. או אז, הוצע לה ע"י מר בן דהן תפקיד בחנות המפעל, ונאמר לה כי ככל שתדחה אותו, היא תזומן לשימוע לפני פיטורים. לטענת הנתבעת, ארבעת הניסיונות נעשו כדי להשאיר את התובעת במערכת, כחלופה לפיטוריה.

### אשר להכרעתי

52. לא ניתן להתעלם מארבעת ניסיונותיה של הנתבעת למצוא לתובעת עבודה חלופית, ואולם, אבקש להצביע על מספר בעיות המתעוררות בקשר לכך.

53. ראשית, מקובלת עלי טענת התובעת, לפיה הנתבעת לא הציגה תשתית ראייתית לטענה כי שלושת הניסיונות הראשונים הסתיימו כולם בדחייה. לא נעלמו מעיניי המסמכים שצורפו כנספחים 4 עד 7 לתצהירה של הגב' חכם, שעניינם התכתבות בדוא"ל בין גב' חכם לבין גורמים שונים בנתבעת ובשופרסל בנוגע להעברתה של התובעת לתפקיד אחר, ואלו הם:

א. דוא"ל מיום 07.01.18 בין גב' חכם לבין גב' איריס אדטו;

ב. דוא"ל מיום 08.01.18 בין גב' חכם לבין מר גיל טובי;

ג. דוא"ל מיום 8.01.18 בין גב' חכם לגב' וויס;





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

- 1 ד. דוא"ל מיום 14.01.18 בין גבי' חכם לגבי' חני פרנקל, מנהלת הדרכה, מערך  
2 קשרי לקוחות;
- 3 ה. דוא"ל מיום 15.01.18 בין גבי' חכם לגבי' חני פרנקל;
- 4 ו. דוא"ל מיום 15.01.18 בין גבי' גילי וויס, מנהלת גיוס, לבין גבי' חכם;
- 5 ז. דוא"ל מיום 15.01.18 בין גבי' חכם לבין גבי' איריס אדטו, מנהלת כספים  
6 בשופרסל;
- 7 ח. דוא"ל מיום 16.01.18 בין גבי' חכם לבין גבי' דין;
- 8 ט. דוא"ל מיום 23.01.28 מגבי' חכם למושיק אלבכרי;
- 9 י. דוא"ל מיום 22.01.18 ממר גיל טובי לגבי' אדטו, בו צוין לצד שמה של  
10 התובעת: "לא מתאימה".
- 11 יא. דוא"ל מיום 23.01.18 בין גבי' חכם לבין גבי' רול, מנכ"ל הנתבעת;
- 12 54. מסמכים אלה, שהוגשו ע"י גבי' חכם, מהווים ראיה לכך שגבי' חכם שלחה אותם  
13 או קיבלה אותם, אך למעט המסמך מיום 22.01.18, בו צוין לאקונית כי התובעת  
14 לא מתאימה, לא הוגשה ראיה שתתמוך בטענת הנתבעת לכך **שהתובעת נמצאה**  
15 **לא מתאימה**, ומה הסיבה לחוסר התאמתה.
- 16 55. הנתבעת, וטעמיה עמה, בחרה שלא להביא את בעלי התפקידים השונים שזכרו  
17 לעיל לעדות, והדבר צריך להיזקף לחובתה. בהקשר זה אוסיף, כי במהלך ישיבת  
18 השימוע השנייה שנערכה לתובעת בפני מר בן דהן, היא הכחישה כי קיבלה  
19 הצעות לשמש כפקידת גבייה וכפקידה בשירות לקוחות בשופרסל (עמ' 2 לתמלול  
20 ישיבת השימוע מיום 06.06.19 מול שורה 22 ואילך עד עמ' 3 מול שורה 1 - נספח  
21 16 לתצהיר התובעת).
- 22 56. שנית, גם אילו הייתי מקבל את טענת הנתבעת כפשוטה, לפיה ביצעה שלושה  
23 ניסיונות לשבץ את התובעת בעבודה משרדית אחרת, אך התובעת נמצאה לא  
24 מתאימה, הבעייתיות בהתנהלות הנתבעת נעוצה דווקא בהצעת העבודה  
25 הרביעית והאחרונה שהוצעה לתובעת בחנות המפעל, ואבהיר.
- 26 57. כאמור לעיל, בהתאם לדרישת הנתבעת, התובעת המציאה חוות דעת מרופא  
27 תעסוקתי, מגובה בחוות דעת פסיכולוגית, לפיה התובעת כשירה לעבוד **בעבודה**  
28 **משרדית**. הצעתה האחרונה של הנתבעת אפוא לפיה התובעת תעבוד בחנות





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

- 1 המפעל, או שתפוטר, אינה עולה בקנה אחד עם האמור בחוות הדעת בדבר  
2 הגבלה לעבודה משרדית.
- 3 58. בהקשר זה אציין, כי לאור העובדה שנבצר ממנהל החנות, מר ברששת, להתייצב  
4 לעדות ביום הדיון מסיבות אישיות, הנתבעת ביקשה להוציא את תצהירו  
5 מהתיק. לפיכך, לא הונחה תשתית ראייתית לכך שהעבודה בחנות המפעל אכן  
6 תואמת את האמור בחוות הדעת של הרופא התעסוקתי. אשר על כן, לא מצאתי  
7 תימוכין להצהרת ב"כ הנתבעת בדיון המקדמי מיום 12.07.21, לפיה העבודה  
8 שהוצעה לתובעת בחנות המפעל אינה כוללת הרמה פיזית של סחורות. העובדה  
9 שמר ברששת לא נחקר על תצהירו, מנעה מהתובעת לעמת אותו עם תנאי  
10 העבודה בחנות המפעל והתאמתם למוגבלות התובעת.
- 11 59. בהקשר זה, אשוב ואפנה להוראות סעיף 8(ה) לחוק שוויון לאנשים עם  
12 מוגבלות, שמטיל חובה **פוזיטיבית** על מעסיקים לבצע התאמות נדרשות מחמת  
13 צרכיו המיוחדים של עובד עם מוגבלות, וזאת במטרה לאפשר את העסקתו.
- 14 60. בהתאם, מעסיק שלא נוהג כך, **מפלה, הלכה למעשה, גם אם לא מדעת**, וזאת  
15 בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי בע"ע 5799-05-23 **אלמונית נ' מכון התקנים**  
16 **הישראלי** (31.10.2024), שם נפסק, כי "אין צורך להוכיח מניע רציונלי להפליה  
17 על מנת להשתכנע כי היא קיימת". בית הדין הארצי שב על הלכה זו בעניין  
18 אמדוקס, שם פסק, כי החל מהמועד בו עובד עונה להגדרת "אדם עם מוגבלות"  
19 לפי סעיף 5 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, מעסיקתו אינה יכולה  
20 לצאת ידי חובתה במילוי "חובת ההשתדלות" בלבד, אלא חלה עליה **חובה**  
21 **מוגברת**, שכוללת גם חובה לשקול ולבצע התאמות שיאפשרו את שיבוצו  
22 בתפקיד מתאים אחר.
- 23 61. לא נעלמה מעיניי טענת הנתבעת, לפיה התובעת סיכלה את הצעת העבודה  
24 בחנות בעודה באיבה, וזאת משום שראתה בכך פגיעה בכבודה, וכי יש לזקוף  
25 זאת לחובתה. אין בידי לקבל טענה זו, מהטעם שבשום שלב לא הובטח  
26 לתובעת כי מדובר בעבודה משרדית בחנות, והנתבעת לא הציגה כל ראייה לפיה  
27 ממצאי חוות הדעת התעסוקתית, שהיא עצמה דרשה, הובאו בחשבון באופן  
28 כלשהו. לפיכך, היה זה אך טבעי שהתובעת תדחה את ההצעה. העובדה  
29 שהתובעת ראתה בהצעה זו גם פחיתות כבוד מבחינה מקצועית, אינה מעלה  
30 ואינה מורידה.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

- 1 62. לאור האמור לעיל, מסקנתי היא כי התובעת הופלתה מחמת מוגבלותה.  
 2 63. אשר לפיצוי הראוי, בהתאם לסעיף 14(1) לחוק שוויון לאנשים עם מוגבלות,  
 3 לבית הדין לעבודה הסמכות לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון,  
 4 וזאת בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין.  
 5 64. לאור כל האמור לעיל, ובשים לב לתקופת עבודתה המשמעותית של התובעת  
 6 בנתבעת, אני פוסק לה פיצוי בסך 60,000 ₪ בגין נזק לא ממוני בשל הפליית  
 7 על רקע מצבה הבריאותי.

### הליך פיטוריה של התובעת

- 8  
 9  
 10  
 11 65. אין חולק, כי לתובעת נערכו שני שימועים: הראשון ביום 07.01.18 (להלן –  
 12 השימוע הראשון), והשני – ביום 06.06.19 (להלן – השימוע השני). אקדים  
 13 אחרית לראשית ואציין, כי בשני השימועים נפלו פגמים היורדים לשורשו של  
 14 עניין, והכל כפי שיפורט להלן.  
 15 66. זהו נוסחו של הזימון לשימוע הראשון:

הנדון: שימוע לפני הפיטורין.

לכבוד: \_\_\_\_\_

שם + שם משפחה

ת.ז.: \_\_\_\_\_

הינך מוזמן לשימוע לפני פיטורין

בתאריך: 7.1.2018

0900 =

- 16  
 17 67. וזהו ניסוחו של הזימון לשימוע השני:  
 18



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

02 יוני 2019  
מספרנו: 003

לכבוד  
**במסירה אישית**

שלום רב,

**הנדון: זימון לשימוע חוזר לפני פיטורים**

בהמשך לשימוע שנערך לך בינואר '18, לאחריו יצאת לחופשת מחלה ממנה שבת בימים האחרונים הנך מוזמנת לשימוע חוזר, מכל הטעמים שצוינו בשימוע מינואר '18. השימוע יתקיים ביום חמישי 6.6.19 בשעה 10:00 במשרדי.

בברכה,

1

2

3

### הפן המשפטי

- 4 68. רבות נכתב על מהותה, תכליתה וחשיבותה של זכות השימוע, ואף אנו לא נלאה  
5 מלשוב ולהזכיר בפסק דין זה, כי מעסיק, לרבות מעסיק פרטי, חייב ליתן לעובד  
6 הזדמנות הוגנת להשמיע טענותיו טרם פיטוריו. מטרת השימוע היא בעיקרה  
7 לאפשר לעובד להביא בפני מעסיקו את האידיך גיסאי ולנסות לשכנע את בעל  
8 הסמכות שלא לממש את כוונת הפיטורים ע"ע (ארצי) 10940-10-15 **מנורה**  
9 **מבטחים ביטוח בע"מ נ' יונתן רון** (06.09.18) (להלן – **עניין רון**).
- 10 69. עוד נפסק כי "על המעסיק לפרט בפני העובד טענות שיש בהן כדי להכריע בגורלו,  
11 באופן שהעובד ידע לאילו טענות להשיב ולהתייחס בבואו לממש את זכות הטיעון.  
12 וכבר ציינתי בעניין גוטרמן: 'זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות  
13 המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידיך גיסא מנקודת  
14 ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו"  
15 (ע"ע (ארצי) 516-09 **מלכה אברהם - עגם מפעלי מתכת בע"מ** (17.12.09).
- 16 70. בע"ע (ארצי) 23402-09-15 **אוריאל ברד - קנסטו בע"מ** (28.2.17) (להלן: **ענין**  
17 **ברד**) פסק בית הדין הארצי, כי על מנת שהליך השימוע ישיג את תכליתו, עליו



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

1 לכלול מספר מרכיבי ליבה (ההדגשות במקור כפי שהובא בעניין ברד):

2 "הגם שהגשמת חובת השימוע יכולה להיות במספר דרכים הרי  
 3 שניתן לזהות מכנה משותף חיוני בין הדרכים השונות לקיומה,  
 4 וזאת על מנת שתכלית השימוע תוגשם. מכנה זה – מבלי להתיימר  
 5 למצותו – כולל, בין היתר, יידוע העובד בדבר אפשרות הפיטורים;  
 6 מתן הנימוקים המפורטים בגינם נשקלת אפשרות פיטוריו מספיק  
 7 זמן מראש, וזאת על מנת שתהא לעובד האפשרות להיערך לקראת  
 8 השימוע; שקילת טענות העובד בנפש פתוחה וחפצה; ככל שהעובד  
 9 חפץ להיות מיוצג בהליך השימוע שמורה לו ככלל הזכות לכך".  
 10

11 71. בית הדין הארצי התווה מספר עקרונות:

12 (א) על מנת שלעובד תהא אפשרות מעשית להיערך לקראת השימוע יש ליתן לו  
 13 שהות סבירה להיערך לקראתו לרבות לשקול ייצוג באמצעות עורך דין  
 14 במהלכו;

15 (ב) מכתב השימוע צריך להיות מפורט ולא כללי. שאלת מידת הפשטתם של  
 16 נימוקי השימוע מתחדדת בעיקר כאשר התנהלות העובד – להבדיל מאירוע  
 17 ממוקד – עומדת ביסוד שקילת פיטוריו. שימוש בנימוק מופשט מדי עשוי  
 18 להחטיא את מטרת השימוע, שכן בהעדר פירוט אין בידי העובד להיערך  
 19 מראש לטענות קונקרטיות אשר תעלנה אך בשלב השימוע.

20 (ג) מטרת השימוע היא שיג ושיח אודות הטעמים בגינם נשקלת אפשרות פיטורי  
 21 העובד, תוך שניתנת לו הזדמנות הוגנת להעלות טענותיו בצורה מסודרת  
 22 ומושכלת. לשם כך, על המעסיק להציג את עילות הפיטורים ולהביא  
 23 דוגמאות לשם המחשתן.

### אשר לעניינו

24  
 25 72. סבורני, כי שני הזימונים לשימוע מדברים בעד עצמם. הם ריקים מכל תוכן,  
 26 ובזימון השני, הנתבעת הגדילה לעשות שעה שהסתפקה בהפנייה ל"לטעמים  
 27 שצוינו" בזימון הראשון. רמת ההפשטה של הזימונים כה גדולה, עד כי ניתן  
 28 לכנותם אבסטרקטיים וסתמיים לחלוטין, משל התובעת 'מוזמנת' לצקת לתוכם  
 29 כל תוכן שתחפוץ בו.

30 73. די לי באופן בו נוסחו הזימונים לשימוע כדי לקבוע כי מטרת ההליך, בשתי  
 31 הפעמים, החטיאה לחלוטין את מטרתה, עוד לפני שההליך עצמו קרם עור



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

- 1 וגידים. גם לו הנחתי, כטענת הנתבעת, כי הזימון לשימוע בכל אחת מהפעמים  
 2 לא בא בחלל ריק, וכי התובעת ידעה על אודות חוסר שביעות הרצון המקצועית  
 3 מעבודתה, אין בכך כדי לרפא פגם כה שורשי ויסודי, ששם לאל את זכותה של  
 4 התובעת להליך הוגן.  
 5 74. אך בכך לא סגי. מעיון בתמלול (ת/8 לתצהיר התובעת) של ישיבת השימוע, עולה,  
 6 כי התובעת משוועת לקבל דוגמאות קונקרטיות ממר בן דהן מדוע היא לא  
 7 מתאימה להמשיך ולעבוד באותה עבודה שבה עבדה 24 שנים, וכך הדברים  
 8 התנהלו:

- 8 דוד: אם אני הייתי רוצה באמת, היו לי כוונות, חס וחלילה, אני באמת אין לי  
 9 שום, שום מילה רעה מבחינת אופי מבחינת זה, את לא עשית שום דבר  
 10 רע לאף אחד. אני לא יכול לבוא ולהגיד לך... אבל מבחינה מקצועית לא  
 11 התאמת מבחינה מקצועית לתפקיד הזה  
 12 זה לא נכון, זה לא נכון, אחרי 23 שנה.  
 13 דוד: ולמשימות החדשות,  
 14 23 שנה פתאום לא מתאים? די.  
 15 דוד: היו בעיות כל הזמן.  
 16 לא בעיות. שוב.  
 17 דוד: אבל נתנו צ'אנס ועוד צ'אנס ועוד צ'אנס.  
 18 מה הבעיות? איזה בעיות?  
 19 דוד: בעיות בהזמנות, בעבודה,  
 20 לא. אוקיי.  
 21 דוד: בריכוז, ב...  
 22 דוד, דוד,  
 23 דוד: אני לא יכול להיכנס עכשיו לכל הדברים האלה. באמת  
 24 מה להיכנס? אז הטעויות שקרו מדי פעם? למה? אז מה היו הטעויות?  
 25 דוד: זה לא רק טעויות, באמת, זה לא, זה לא סתם קרו הטעויות האלה.

- 9  
 10  
 11 75. ראוייה לציון תשובתו של מר בן דהן מול שורה 23 לתמלול: "אני לא יכול  
 12 להיכנס לכל הדברים האלה. באמת, [redacted]". כשהתובעת מתעקשת לקבל  
 13 הסברים, מר בן דהן מחלץ לבסוף סיבה:





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

- 1 מה זה לא סתם? [redacted]
- 2 דוד: את לא היית מרוכזת בעבודה,
- 3 תפסיק להמציא המצאות. [redacted]
- 4 דוד: לא ממציא. [redacted]
- 5 אתה ממציא המצאות. מה זה לא מרוכזת? [redacted]
- 6 דוד: לא ממציא. לא ממציא. לא ממציא. לא ממציא. ... [redacted]
- 7 טעויות. וטעויות שאחרים עושים אז הם כן מרוכזים? [redacted]
- 8 דוד: יש, תלוי בכמות. [redacted]
- 9 אה, תלוי? [redacted]
- 10 דוד: תלוי בכמות הטעויות. [redacted]
- 11 אה, תלוי גם כמה מעבירים וכמה... לא נכון. [redacted]
- 12 דוד: אני עוד פעם אומר לך [redacted] לא סתם, לקוחות פנו אלינו, לא רוצים
- 13 לעשות פה הזמנות, כל הזמן יש טעויות, [redacted]

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18

76. הנה כי כן, מסתבר שיש עילה קונקרטית אחת לפחות – טענות של לקוחות בדבר טעויות שהתובעת ביצעה לכאורה – אלא שהנתבעת לא ראתה לנכון לציין אפילו אותה במכתב הזימון לשימוע, ואין זה פלא שבשלב מסוים, התובעת מטיחה בו שמדובר בשקר (עמ' 13 לתמלול מול שורות 14, 16).

77. בסיכומיה, התובעת הצביעה על פגמים נוספים, כגון: העובדה שאנסטסיה הובאה למחלקה כדי להחליף את התובעת ולכן, השימוע לא נעשה אלא לצאת ידי חובה, שכן ההחלטה לסיים את עבודתה של התובעת במחלקה, הייתה מעשה עשוי זה מכבר. חיזוק לכך מצאה בעדותו של מר עמיר, שכך העיד (ההדגשה שלי – א.ש.):

"זה ת/9 זה עמוד 128 לתצהיר שורות 5 עד 8. רגע עמוד 5 שורות 5 עד 8. "אני באמת לא מכיר אותך אני הגעתי לפה אמרו לי צריך לסיים את העבודה של [redacted] כי באה במקומה תקשיבי עד הסוף מישהי חדשה קוראים לה אנסטסיה אני לא יכול להחזיר את הגלגל אחורה דוד בן דיין קראה לך עשה לך שימוע לפני פיטורים". (עמ' 3 לתמלול השני מול שורות 19-15).

78. אין לי אלא להצטרף למסקנתה של התובעת. ההחלטה לפטרה מהעבודה במחלקה לא רק נחזית להיות מעשה עשוי בטרם התקיים השימוע, אלא לאור הדברים שצוטטו לעיל, אכן הייתה כזו.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

1 79. אשר לשימוע השני, גם הוא נעשה כמעין טקס חסר כל משמעות, שעה שמר בן  
2 דהן אמר לתובעת בתחילתו:

19	דוד:	טוב, אני אעבור איתך רק על הפרטים כי אני רוצה ש... להסביר לך שאנחנו
20		בעיקרון עשינו שימוע ואחרי זה יצאת למחלה. אז צריך לעשות עכשיו
21		כאילו את השימוע עוד פעם. אוקיי? האם השתנה משהו מהפעם האחרונה
22		מבחינתך? אני זוכר ששאלו הציע לך איזה שהיא הצעה בשופרסל, משהו
23		ב... שלא הסתדר.

3

4

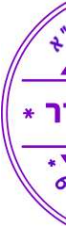
ובסופו:

6	דוד:	אז אני מאחל לך בהצלחה לאן שתלכי, אני אעביר את כל מה שנאמר היום
7		לממונים שלי ואת יכולה לחתום על זה אם את רוצה, ואם לא, אז זה... זה
8		כבר עניין שלך. בסך הכל רשמתי מה שאמרת לי. אז זה בסדר? רוצה
9		לראות את זה?
10		לא מעניין אותי כבר. תעשו מה שאתם רוצים לעשות,
11	דוד:	בסדר, זה לא קשור, זה פרוצדורה. זה לא משהו שהולך לבית משפט. זה
12		רק פרוצדורה ש... לגבי השימוע,

5

6 80. עד כמה הנתבעת ראתה בשימוע השני 'פרוצדורה' ותו לא, ניתן להסיק גם מנוסח  
7 מכתב הזימון לשימוע, שהובא לעיל, שם הפנתה ל"טעמים שפורטו" בזימון  
8 לשימוע הראשון. מעבר לכך, לא מצאתי כל התייחסות בדבריו של מר בן דהן  
9 לחוות הדעת התעסוקתית (שהנתבעת התעקשה לקבל) ולמגבלה שצוינה בה,  
10 והרושם שמתקבל הוא, כי ההחלטה לפטר את התובעת, שסירבה לעבוד בחנות  
11 המפעל, הייתה כקודמתה, מעשה עשוי.

12 81. לאור כל האמור לעיל, אני פוסק, כי בשני השימועים שנערכו לתובעת נפלו פגמים  
13 היורדים לשורשו של עניין, באופן שזכות הטיעון שלה נפגעה בצורה ממשית.  
14 ודוק: ביחס לשימוע השני, שחרץ סופית את גורלה המקצועי של התובעת  
15 בנתבעת, אילו היה נערך כהלכתו, לרבות התייחסות משמעותית למוגבלותה  
16 התעסוקתית של התובעת, ייתכן שהתוצאה הייתה משתנה, והתובעת הייתה  
17 ממשיכה לעבוד בנתבעת. שלא במפתיע, גם מכתב סיום העסקתה של התובעת,  
18 לאחר אותו שימוע, היה לאקונוי וחף מכל נימוק.







## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

1 82. התוצאה מהאמור לעיל, היא כי התובעת פוטרה ללא הליך שימוע כדין, ולכן  
2 זכאית לפיצוי.

3 **הפיצוי הראוי**

4 83. בע"ע 10940-10-15 **מנורה מבטחים בע"מ נ' יונתן רון** (06.09.18) (להלן – **עניין רון**),  
5 פסק בית הדין הארצי, כי פסיקת פיצוי בלתי ממוני בגין פגמים בהליך פיטורים שוב  
6 אינה נגזרת מהכפלת שכר העובד במספר שנות עבודתו, וזאת בהתבסס על פסיקה  
7 קודמת של בית הדין הארצי, לפיה עגמת נפש אינה עומדת בהכרח ביחס ישיר לגובה  
8 השכר, ו"צערן של עובד המשתכר שכר גבוה אינו בהכרח גדול מצערן של עובד  
9 המשתכר שכר נמוך". עוד נפסק, כי הפיצוי אינו רק כלי לביטוי מורת הרוח של בית  
10 הדין מהתנהלות המעסיק בהליך הפיטורים, אלא מקפל בתוכו גם תכלית של  
11 הכוונת התנהגות הצדדים ליחסי עבודה.

12 84. **בעניין ברד** שנזכר לעיל, פסק בית הדין הארצי, כי בפסיקת פיצוי בלתי ממוני לעובד  
13 שפוטר שלא כדין, יש להביא בחשבון שיקולים כגון: עוצמת הפגם והחומרה במחדלי  
14 המעסיק, האם חובת השימוע הופרה באופן מלא או חלקי; אופיו של ההליך שקיים  
15 – ככל שקיים – והאם נשמר בגדר השיח והשיג כבודו של העובד כאדם או שאך  
16 הוטחו האשמות; האם הפיטורים היו מסיבה עניינית או שאינה עניינית; משך  
17 תקופת העסקת העובד; גילו והאם נפל דופי גם בהתנהגותו. בהתאם לכך נפסק, כי  
18 כאשר בית הדין מתרשם כי המדובר בפגם חמור שהשפיע על יעילות הליך השימוע  
19 או הוגנותו, הדבר צריך להשתקף בסכום הפיצוי.

20  
21 **אשר להכרעתי**

22 85. בבואי לשקול את גובה הפיצוי הראוי במקרה זה, לקחתי בחשבון את הנסיבות  
23 הבאות: העובדה שחובת השימוע הופרה **פעמיים** באופן יסודי; משך תקופת  
24 העסקת התובעת; גילה ומצבה הבריאותי והשפעת הליקויים על יעילות הליך  
25 השימוע והוגנותו. בהקשר זה אציין, כי אילו השימוע השני קיים כהלכתו, תוך  
26 התייחסות לחוות הדעת של הרופא התעסוקתי, ייתכן שהעסקתה של התובעת  
27 לא הייתה מסתיימת במועד ובאופן בו הסתיימה.

28 86. לאור האמור לעיל, אני פוסק לתובעת פיצוי בסך 80,000 ₪.

29





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58006-06-20

17 ינואר 2025

### תשלום שכר עבודה

1

2 87. כאמור בפתח הדברים, בתום תקופת המחלה של התובעת שארכה שנה,  
3 הנתבעת דרשה ממנה להמציא אישור מרופא תעסוקתי, שמאשר לה לעבוד.  
4 הליך קבלת חוות הדעת ארך 4.5 חודשים, במהלכם התובעת לא קיבלה שכר.  
5 מבחינת ציר הזמן, מדובר בתקופה בה התובעת כבר מיצתה את כל ימי המחלה  
6 ואת כל ימי החופשה הצבורים שעמדו לרשותה עד לאותו מועד.

7 88. בשים לב לתקופת ההיעדרות הארוכה, דרישת הנתבעת הייתה מוצדקת. ואכן,  
8 הרופא התעסוקתי לא נחפו לתת חוות דעת, אלא ביקש הערכה פסיכולוגית  
9 קודם לכן, וזו ניתנה רק לאחר שהתובעת קיימה לא פחות מ- 10 פגישות עם  
10 פסיכותרפיסטית (ת/13 לתצהיר התובעת). חיזוק נוסף לנחיצותה של אותה  
11 חוות דעת בתחום הרפואה התעסוקתית היא העובדה שנקבע כי התובעת  
12 מוגבלת לעבודה משרדית בלבד.

13 89. לאור האמור לעיל, אני דוחה את רכיב התביעה המתייחס לתשלום שכר עבודה  
14 שנשלל מהתובעת בתקופת ההמתנה לקבלת חוות הדעת הרפואית.

15

16

### **אחרית דבר**

17 90. התביעה מתקבלת בחלקה, והנתבעת תשלם לתובעת את הסכומים הבאים:

18 א. פיצוי בגין נזק לא ממוני בשל הפלייה מחמת מצב בריאותי – 60,000 ₪;

19 ב. פיצוי בגין נזק לא ממוני בשל פיטורים שלא כדין – 80,000 ₪.

20 91. בנוסף לשני הסכומים דלעיל, הנתבעת תשתתף בשכ"ט עו"ד התובעת בסך של

21 20,000 ₪. סכום זה נפסק על ידי על הצד הגבוה מן הטעם שהתובעת נאלצה

22

לנהל את ההליך עד תומו.

23

24 ניתן היום, י"ז טבת תשפ"ה, (17 ינואר 2025), בהעדר הצדדים ויישלה אליהם.

אורן שגב, שופט

25

26

27

