

46540-06-16  
17/10/2020

סעי"ש  
בית דין אזורי לעבודה

בפני השופטת :  
אסנת רובוביץ - ברכש

- נגד -

נתבע :  
משרד הרווחה והשירותים החברתיים  
עו"ד פרקליטות מחוז ת"א ( אזרחי) באמצעות  
גילה חממי-פינק

תובעת :  
חנה שטקלר  
עו"ד ענת שני - רבה

## פסק דין

עסקינן בתביעת הגב' פלונית , כנגד משרד הרווחה והשירותים החברתיים, בו עבדה שנים רבות, לפיצוי כספי בגין נזק ממוני ושאינו ממוני, שנגרם לה במסגרת עבודתה לטענתה, נוכח הליך העברתה שלא כדין מתפקידה כחוקרת מחוזית, תפקיד אליו נבחרה כדין במכרז משנת 2013.

### 1. תשתית עובדתית

- התובעת, הגב' פלונית (להלן: התובעת או גב' פלונית), עבדה במשרד הרווחה והשירותים החברתיים (להלן: הנתבע) החל מחודש ינואר 1988, בתפקידים שונים. תחילה כעובדת סוציאלית בשירות המבחן לנוער וקצינת מבחן וחוקרת ילדים במקביל.
- בשנת 1999 הקימה התובעת, לבקשת הממונים עליה, יחידה נפרדת בשירות המבחן לנוער של חוקרי ילדים במחוז ת"א והמרכז. לאחר מכן התובעת עברה לתפקיד פיקוח במחוז ת"א והמרכז, תפקיד אליו התקבלה במכרז ועבדה בתפקיד זה כשמונה שנים נוספות.
- בשנת 2004 נבחרה התובעת לתפקיד מפקחת מחוזית (טיפול בנערות וצעירות).
- בשנת 2013 הוקם שירות עצמאי ארצי הממונה על חקירות ילדים ונוער. התובעת התמודדה במכרז לתפקיד ניהול היחידה לחקירות ילדים במחוז ת"א-מרכז (להלן: חוקרת מחוזית). התובעת זכתה במכרז לתפקיד זה והחלה לעסוק זו החל מאוקטובר 2013.
- ביום 2.4.14 הוציא הנתבע מכתב לפיו הבהיר כי על פי חוות הדעת הממונים על התובעת, היא עמדה בהצלחה בתקופת הניסיון ולכן שובצה דרך קבע במשרת חוקרת מחוזית (ר' נספח י' לתצהיר התובעת).
- הנתבע הינו משרד ממשלתי, אשר תפקידו בין היתר, מתן שירותי רווחה לכלל הציבור.

משרד הרווחה אחראי מתוקף הדין לביצוע חקירות של ילדים עד גיל 14 או חקירת אנשים עם מוגבלות שכלית לצורך קבלת מידע בנושאים של פגיעות מיניות ואלימות חמורה שבוצעה בתוך המשפחה או בידי אחראי. לשירות פריסה ארצית בארבע מחוזות- ת"א מרכז, חיפה והצפון, דרום וירושלים.

○ במהלך חודש יולי 15 ועד פטירתו בטרם עת ביום 9.12.2016 כיהן בתפקיד מנכ"ל משרד הרווחה מר אליעזר יבלון ז"ל, לפניו כיהן כמנכ"ל משרד הרווחה מר סילמן.

○ במהלך חודש נובמבר 2015 התקיימה ישיבה שזים מנכ"ל הנתבע מר יבלון ז"ל בה נכחו, גב' רחל שרביט-מנהלת האגף, גב' רונית צור- מנהלת היחידה לחקירות ילדים, מר אלמוג שרב- מנהל האגף משאבי אנוש, גב' אפרת מייקין כנפו – ראש מטה לשכת מנכ"ל והתובעת, במהלכה נאמרו הדברים, כמצוטט:

"מנכ"ל: מתקיימת תרבות ארגונית בעייתית. יכול להיות שהעדר כלים ניהוליים מעצים את הקשיים. יש צורך בתהליך הבראה. תהליך הייעוץ הארגוני נכשל. תהליך ההבראה צריך לכלול מיסוד ליווי ארגוני פסיכולוגי. הבעיה העיקרית היא יצירת דיאלוג. לאור האמור, החלטתי שגם פלונית וגם אלן אלול יועברו מחקירות הילדים לתפקידים אחרים. כאשר תנאים לא יורעו וזאת לצורך הליך הבראה של חקירות ילדים מחוז ת"א. להבהיר: אין על פלונית אות קלון- אין מדובר באקט ענישה אלא לצורך הבראת המערכת. יש למצוא לפלונית תפקיד ראוי המתאים למעמדה- באחריות רחל שרביט ואלמוג שרב למצוא לה מקום ראוי. לגבי אלן אלול- תועבר מחקירות ילדים. בשלב זה, תועבר במסגרת הטלת תפקיד לשכת מנכ"ל. ... מנחה את אלמוג ורחל למצוא לפלונית מקום ראוי לתפקידה ומעמדה. פלונית: מאוד מעריכה את המאמץ שהמנכ"ל עושה כדי להבריא את המחוז. מפתיע אותי לוח הזמנים שהדברים יעשו תוך שבוע, לפני שנשאלתי אם יש תפקיד שמעניין אותי. 28 שנה אני במערכת".

○ בעקבות פגישה זו הוציאה התובעת מייל לעובדים תחתיה, בו כתבה: "שלום לכל צוות חקירות ילדים במחוז, אני מרגישה חובה להביא לידיעתכם את השתלשלות העניינים של הימים האחרונים. מנכ"ל המשרד בישר לי בפגישה שקיים איתי ביום ב' האחרון שעל מנת לפתור את הבעיות הקיימות בחקירות ילדים במחוז ת"א-מרכז, עליי לפנות את תפקידי. אני מייחלת לכך שזו ההחלטה הנכונה ושהעתיד יוכיח זאת וכמובן מקבלת את החלטתו. נבחר כבר מי שיכהן בתפקיד אותו אני ממלאה אולם זה אינו המנדט שלי לספר על כך. רוצה להודות לכם על שיתופי הפעולה ולאחל לכם המשך הצלחה בעבודה החשובה שאתם עושים" (ר' נספח כב' לתצהיר התובעת).

○ ביום 24.11.15 וכן ביום 1.12.15 פנתה התובעת, באמצעות ב"כ במכתב למר חיים כץ כדי לבטל את ההחלטה בדבר העברתה מתפקידה וכן פנתה בנדון לנציבות שירות המדינה.

○ ביום 13.12.15 ענה מר כץ לב"כ התובעת: "השינויים שנערכו במחוז ת"א בנוגע חקירות ילדים באו לתקן מצב בו נמשכו ליקויים רבים במשך תקופה ארוכה, בתפקוד היחידה, דבר שגרם לפגיעה קשה בחקירות ילדים, כפי שידוע לך נפגעו פגיעות חמורות. מרשתך והן המדריכה הוצאו מהיחידה במטרה לאפשר ליחידה למלא את תפקידה כראוי. כל זאת בראיה של טובת הילדים. לא היה בשינוי משום כוונה לפגוע אישית במרשתך. ההוכחה לכך כי הובטח לה במהלך הפגישה עימה בנוכחות המנכ"ל, מנהלת האגף והממונה על חקירות ילדים כי ימצא לה תפקיד הולם ולא יגרם נזק למעמדה ורמת התקן של תפקידה תלווה אותה בהמשך. למרשתך ניתן זמן סביר לפנות את משרדה וזאת כדי לאפשר המשכיות בתהליך העבודה. הוצע למרשתך ע"י מנהלת האגף תפקיד של מפקחת ארצית בנערות וצעירות, שלדעת מנהלת האגף מתאים לה ולרמת התקן שלה. מאחר ומרשתך סירבה לקבל תפקיד זה נמשכים המאמצים למצוא לה תפקיד הולם. אני מקווה כי אכן במהרה ימצא למרשתך תפקיד לשיעור רצונה וההולם את כישוריה..." (ר' נספח 10 לתצהיר מר ינון אהרוני).

○ ביום 16.12.15 שלחה מנהלת השירות גב' ציפי נחשון גליק מייל למר אלמוג שרב ממשאבי אנוש, עם העתק לתובעת ולממונה עליה גב' שרביט וכן לגב' שרה שאול בו ציינה: "בהמשך לשיחתנו בדבר העסקתה של פלונית כמפקחת ארצית הריני לציין שהתפקיד כרוך: א. פיקוח ארצי על תוכנית צלש- הכנה לצה"ל של צעירות במצוקה. התוכנית פועלת ב14 מקומות ברחבי הארץ. ב. פיקוח על 300 תקנים של שרות לאומי לצעירות בסיכון הפרוסים ברחבי הארץ ומופעלים ע"י 5 עמותות שונות. ג. פיקוח על תוכנית המנטורינג באזור המרכז ובאזור הדור... מטבע הדברים, הפיקוח ברמה ארצית כרוך בנסיעות ברחבי הארץ".

- במהלך חודש 12/15 נעשתה בדיקה בדבר אפשרויות פרישה לתובעת, נוכח בחינת התובעת אופציה זו (ר' נספחים 8-9 לתצהיר מר ינון אהרוני).
- בעקבות העברת התובעת מתפקידה פנתה התובעת לרופא והתלוננה על מתח ואי נוחות במקום העבודה והרופא אישר לתובעת ימי מחלה מיום 9.12.15 - 15.3.16. כמו כן נוכח מצבה, פנתה התובעת לפסיכיאטר (ר' נספחי לב לתצהיר התובעת).
- ביום 16.2.16 קיבלה התובעת תעודה רפואית לנפגע בעבודה שם צוין כי התובעת באי כושר מלא וכי אינה מסוגלת לעבוד בעבודתה ואף לא בעבודה מתאימה אחרת. כמו כן צוין במסמך זה: "תלונות של מתח ואי נוחות במקום עבודה. בהמשך הופנתה גם לפסיכיאטר לטיפול ולפי המלצתו קבלת מנוחה עד 14.3.16" (ר' נספח לב לתצהיר התובעת).
- ביום 20.3.16 רופא תעסוקתי הוציא לתובעת אישור רפואי בו נכתב: "הריני להודיעכם כי לאחר שבדקתי את גב' פלונית ועיינתי במסמכים הרפואיים שעמדו בפניי, להערכתי, בהתחשב במצב בריאותה הנוכחי, גב' פלונית אינה כשירה לעבודתה כמנהלת יחידת חקירות ילדים מחוז מרכז לתקופה של 6 חודשים" (ר' נספח לב לתצהיר התובעת).
- ביום 25.9.16 רופא תעסוקתי הוציא לתובעת אישור: "הריני להודיעכם כי לאחר שבדקתי את גב' פלונית ועיינתי במסמכים הרפואיים שעמדו בפניי, להערכתי, בהתחשב במצב בריאותה הנוכחי, גב' פלונית אינה כשירה לעבודתה כמנהלת יחידת חקירות ילדים מחוז מרכז ולכן יש לטפל בזכויותיה... רופא מטפל-אבקשך להמשיך חופש מחלה עד לסיום תהליכי יציאתה לפרישה" (ר' נספח לב לתצהיר התובעת).
- נוכח מצבה הנפשי של התובעת הגישה תביעה למוסד לביטוח לאומי בנוגע לדמי פגיעה בגין תאונת עבודה בנוגע להעברתה מתפקידה. במסגרת תביעה זו, גב' שרביט נחקרה בפני חוקר הנתבע. הנתבע קיבל את תביעת התובעת בנוגע לפגיעה בעבודה בנוגע לאירוע מיום 9.11.15. וביום 8.5.2016 קיבלה התובעת מכתב מהמוסד לביטוח לאומי שם הודע לה על החלטת ועדה רפואית בעניינה לגמלת נכות- פגיעה בעבודה מיום 9.11.15: "לידיעתך, ביום 5/5/16 קבעה ועדה רפואית את דרגת הנכות כדלקמן: נכות זמנים 100% מיום 9.2.16 ועד ליום 30.9.16". לאחר מכן הודע לתובעת כי ביום 25.5.17 קבעה ועדה רפואית דרגת נכות יציבה בשיעור של 10% מיום 1.4.17 (ר' נספח לג לתצהיר התובעת). לאחר מכן נקבע כי נקבעה לתובעת דרגת נכות לצמיתות בשיעור 15% מיום 1.4.17 (ר' נספחי לג' לתצהיר התובעת).
- ביום 25.6.17 קבעה ועדה רפואית מחוזית שהתכנסה ביום 5.6.17 כי יש סיבות רפואיות מספיקות להפסקת עבודתה של התובעת בשירות המדינה, בתפקידה התקני ובכל תפקיד אחר בשירות המדינה וכן נקבעה לתובעת דרגת נכות לצורכי גמלאות בשיעור 76% לצמיתות (ר' נספחים 2 לתצהירה של גב' צייגר).
- ביום 27.12.17 נציבות שירות המדינה – האגף הבכיר לפרישה וגימלאות הודיע לתובעת כי: "בקשתך להגדלת שירותך נדונה בוועדה הפרישה והגמלאות, בהתאם להוראות חוק שירות המדינה (גימלאות)... נציב שירות המדינה החליט בתוקף הסמכות שהוענקה לו ... על הגדלת תקופת שירותך במדינה, לעניין קביעת שיעור קיצבתך בלבד, זאת על יסוד הנימוקים שהובאו בפניו בדבר מצב בריאותך. שיעור גימלתך המעודכן יושתת על התקופה המוגדלת של שירותך הממשי מ-355 חודשים ל-402 חודשים, המזכים לקיצבה בשיעור 67% ממשכורתך הקובעת בהתאם לחלקיות עבודתך..." (ר' נספח 3 לתצהיר גב' צייגר).
- נשלח מייל (ללא ציון תאריך) ממשאבי אנוש בעניינה של התובעת בו נכתב: "העובדת נפסלה בוועדה רפואית ובנוסף נקבעו לה 76% נכות. סוכם כי תפרש ב 31.7.17. עד תאריך הפרישה תנצל 76% מיתרת ימי המחלה שלה.. ואת שאר הימים יש לקזז מיתרת ימי חופשה" (ר' נספח מה' לתצהיר התובעת).

## 2. טענות הצדדים

### טענות התובעת

- לטענת התובעת במסגרת התמודדותה לתפקיד חוקרת מחוזית, אחת המתמודדות במכרז, גב' אלין אלול היתה מדריכה בצוות. משלא זכתה במכרז, פעלה יחד עם קומץ מדריכות מקורבות לה לפגוע בתובעת בכל דרך אפשרית. במקביל אותה מדריכה אף נבחרה בחברה בוועד העובדים במחוז.
- התנכלות זו כללה השמצות התובעת והעלאת טענות שווא כנגדה, לרבות האשמת התובעת בהטרדות

מיניות כלפי עובדים (שהתבררו כחסרות בסיס כדי לנסות ולייצר מצג שווא של עיכובים בחקירות), סירוב לקבל משמעת מצד התובעת והפרעות משמעת. כל התלונות כנגד התובעת נבדקו על ידי הנהלת התובעת ונמצאו שקריות. כמו כן נמצא כי אותן מדריכות שהתלוננו ביצעו הפרת משמעת. השמצות בוטות אלו גרמו לתובעת פגיעה קשה בשמה הטוב ולעגמת נפש, על לא עוול בכפה. פניות התובעת לוועד בניסיון לברר את מקור השמועות ולהביא לסיומן לא נענו כלל. עם זאת, כנגד אותה מדריכה חברת ועד נפתחה חקירה משמעתית והמדריכות האחרות זומנו לשימוע בגין הפרות משמעת. ועד העובדים ניסה להביא לעיכוב ההליך המשמעתי ומשלא הצליח בכך יצא לשביתה במסווה של מאבק ארגוני לטובת העובדים. מנגד התלונות כנגד התובעת נמצאו כמופרכות.

- בעת כניסתה של התובעת לתפקיד, המחוז פעל באופן מנותק מהנהלת השירות ומספר רב של חקירות המתין לביצוע וזאת ללא קשר לתפקוד התובעת, שעה שהעיכוב החל הרבה לפני שהחלה את תפקידה שבנדון. התובעת פעלה להקטין את עומס התורים והצליחה בכך. כמו כן פעלה היא לקדם שינוי ארגוני במחוז במסגרת רפורמה ארצית שהוחלט עליה בהנחיית הנהלת השירות ומנכ"ל המשרד דאז, מר יוסי סילמן. אותן מדריכות שהשמיצו אותה, פעלו גם לעכב את ביצוע השינוי הארגוני בדרכים שונות, לרבות שימוש בוועד העובדים בו המדריכה שהפסידה במכרז היתה חברה.
- בעקבות המצב המתואר לעיל, עובדים מצאו עצמם תחת איומים והדרה חברתית בשל כך, וחלקם אף בחרו לעבור למחוז אחר בלית ברירה. כמו כן הועבר מידע מטעה ושקרי לתקשורת.
- התובעת נאלצה להתמודד עם קשיים רבים ועם התנכלות בוטה כלפיה במסגרת תפקידה. אך התובעת זכתה לגיבוי מלא מצד הממונים עליה, שהכירו את תפקודה המצוין ואת הבעייתיות בהתנהלות אותן מדריכות ואף פעלו כנגדם בהליכי משמעת.
- בשנת 2014, למרות הקשיים הרבים ונוכח הגיבוי שקיבלה מהנהלת המשרד המשיכה התובעת בעבודתה המאומצת ואכן זכתה למשוב חיובי מאוד, לרבות גיליון הערכה מצויין לשנת 2014 והמלצה להמשך שירות בתפקידה.
- בסוף שנת 2015 התחלף שר הרווחה ובמקומו נכנס השר חיים כץ וכן מונה מנכ"ל חדש למשרד, מר אליעזר יבלון ז"ל (שנפטר מאוחר יותר).
- לטענת התובעת, המנכ"ל החדש לא נפגש עימה כלל למעט פגישה אחת בעלת אופי פורמלי בלבד, בה התמקד בסיבות שהביאו את התובעת לעזוב את חקירות הילדים לפני יותר מעשור. כן נדרשה התובעת למסור נתונים אודות חקירות בהמתנה עם כניסתה לתפקיד. באופן תמוה כלל לא התבקשה להעביר נתונים לגבי מצב חקירות עדכני. לטענת התובעת מטרת הפגישה היתה לייצר ראיות כנגדה יש מאין.
- בהמשך, במהלך המחצית הראשונה של חודש 11/2015 נקבעה לתובעת פגישה נוספת עם המנכ"ל. התובעת סברה שמדובר בפגישה עבודה סטנדרטית שתעסוק בנושא התקנים למנהלי הנפות. לתדהמתה באותה פגישה, ללא הכנה מוקדמת ומבלי שניתנה לה כל אפשרות להיערך כראוי או להשמיע את טענותיה, נמסר לה כי המנכ"ל החדש החליט להעבירה מתפקידה כחוקרת מחוזית, תפקיד אליו נבחרה כאמור במכרז ואותו מילאה בהצלחה רבה, זאת חרף המכשולים הרבים שהוצבו בדרכה.
 

הדברים הקשים והפוגעים נאמרו לה כלאחר יד ומבלי שניתנה לה כל אפשרות להשמיע דבר כנגד החלטה זו. היא התבקשה באופן משפיל וחסר תקדים לפנות לאלתר את משרדה. כמו כן מונתה לה מחליפה, אחת המדריכות אשר היו אחראיות על ההתנכלות לה קודם לכן. אותה מדריכה החלה לעבוד כחוקרת מחוזית, ללא כל הליכי מכרז ובהליך לא תקין.
- בהמשך הופעלו עליה לחצים כבדים לקחת תפקיד חלופי של פיקוח ארצי, תפקיד שהיה כרוך בנסיעות רבות ברחבי הארץ אשר היוו הרעת תנאים מוחשית וכלל לא התאים לתובעת.
- העברתה מתפקידה באופן כה משפיל עולה כדי פיטורים שלא כדין, מכבש הלחצים שהופעל עליה לפנות את משרדה ולהיכנס לתפקיד חדש, הרחוק מלהיות חלופה מתאימה מבחינה מקצועית, ובהעדר ביצוע שימוע ומתן זכות טיעון בסיסית, התנהלות העומדת בניגוד לכללי הצדק החלים בשירות המדינה. לטענת התובעת העברתה מתפקידה נעשתה לאלתר, ללא כל הליך, בהעדר שימוע, ממניעים זרים ובאופן פוגעני ומשפיל אשר עולה כדי פיטורים דה פקטו שלא כדין. בעקבות התנהלות זו הגיעה התובעת לכדי התמוטטות נפשית וחלתה בדיכאון קליני קשה.

- התובעת הגיעה למצב בו בהתאם להנחיית רופאה תעסוקתית היא אינה יכולה להמשיך לעבוד, כמו כן המוסד לביטוח לאומי הכיר במצבה הנפשי כתאונת עבודה לאחר חקירה ובירור וקבע לה נכות צמיתה.
- כמו כן נגרם לה נזק עתידי, לרבות נזק בזכויות הפנסיה שלה. התובעת השלימה לימודי טיפול התנהגותי קוגניטיבי והתכוונה לעבוד כמטפלת לאחר פרישתה. אולם לאור מצבה הנפשי לא תוכל לעשות כן ומשכך נגרם לה נזק כלכלי רב ועגמת נפש רבה.
- ההתנהלות כלפיה, שהיתה עובדת מוערכת וקבועה שלא הייתה כל מחלוקת על פועלה במשך שנים, גרמו לה עגמת נפש רבה ונזק נפשי כבד. העברתה מתפקידה ללא כל הליך בירור ושימוע עובר לכן, פגעו בכבודה שלא לצורך ומשיקולים זרים, תוך התנכלות חברתית ומבלי שניתנה לה הזדמנות להשמיע טענותיה.
- נוכח האמור עותרת היא לפיצוי בסך של 500,000 ₪ בגין הנזק הנפשי שנגרם לה ועוגמת הנפש וכן פיצוי על סך 500,000 ₪ בגין אבדן הכנסה, וסך של 200,000 ₪ בגין אבדן זכויות פנסיוניות.

### טענות הנתבע

- מנגד טוען הנתבע כי החל משנת 2011, התעוררו בעיות ביחסי העבודה בשירות חקירות הילדים במחוז תל אביב ומרכז (להלן: היחידה). בדיקות שערכה הנהלת משרד הרווחה בנושא זה, העלתה צורך בהקמת תוכנית עבודה חדשה שהוצגה בפני העובדים ובפני ועד העובדים וצוות המדריכות בחקירות ילדים. אולם התכנית נתקלה בהתנגדות חלק מצוות המדריכות בשירות חקירות ילדים במחוז תל אביב.
- המחלוקות שבין הנהלת משרד הרווחה, ועד העובד וחלק מהמדריכות ביחידה הובילו למשבר במערכת היחסים בין הצדדים, אשר השפיע על התנהלות היחידה, עד כדי פגיעה באוכלוסיית היעד לה ניתן השירות.
- התובעת, בתפקידה כמנהלת חקירות ילדים במחוז תל אביב מרכז, לא נתנה את המענה הנדרש למציאת פתרון למשרד הקיים ביחידה ולא זכתה לשיתוף פעולה מצוות המדריכות במחוז אותו ניהלה.
- עם כניסתו של מר יבלון ז"ל לתפקידו כמנכ"ל, פעל הוא ליצירת פתרונות למשבר הקיים בשירות חקירות ילדים במחוז ת"א. בין היתר, ערך הוא מספר פגישות כדי לבחון את נסיבות המשבר ולקבל מידע כדי למצוא פתרונות. כחלק מפגישות אלה, נפגש המנכ"ל עם התובעת ביום 22.10.15.
- במהלך נובמבר 2015 נערכה ישיבת נוספת בלשכת המנכ"ל בנושא חקירות ילדים, בהשתתפות גב' שרביט – מנהלת האגף, גב' רונית צור- מנהלת היחידה לחקירות ילדים, מר אלמוג שרב- מנהל אגף משאבי אנוש, גב' אפרת מייקין כנפו – ראש מטה לשכת מנכ"ל והתובעת. במהלך ישיבה זו, הועלה הקושי הרב הקיים בביצוע חקירות ילדים במחוז ת"א וההכרח בביצוע הליך הבראה. בישיבה זו ציין המנכ"ל כי בכוונתו להעביר את התובעת ועובדת נוספת מהיחידה לתפקידים אחרים במשרד הרווחה. במהלך הישיבה התובעת לא הביעה כל התנגדות להעברתה מתפקיד זה וציינה שהיא מעריכה את המאמץ שעושה המנכ"ל להבריא את המחוז (ר' נ/1 לכתב ההגנה).
- כמו כן, לבקשת התובעת, פעל אגף משבי אנוש לבירור תנאי פרישה שניתן להציע לתובעת. בנוגע לכך התקיימה ישיבה ביום 12.11.15 בנוכחות התובעת (ר' נספח 2/).
- ביום 18.11.15 נשלח מכתב של סגנית מנהל אגף משאבי אנוש למנהל אגף בכיר פרישה וגמלאות בניצבות שירות המדינה, כדי לבחון תנאי פרישה בתנאים מועדפים לתובעת (ר' נ/3).
- ביום 24.11.15 פנתה התובעת, באמצעות ב"כ, לשר הרווחה בדרישה לבטל את העברתה לתפקיד אחר לאלתר וכן שלחה ביום 1.12.15 מכתב נוסף ביום 13.12.15 נשלח מכתב תשובה לתובעת בו צוין כי מטרת העברתה הינה תיקון הליקויים ביחידה אותה ניהולה ונוכח סירובה לקבל את התפקיד שהוצע לה, נעשים מאמצים למציאת תפקיד הולם.
- אולם מיום 9.12.15 ועד למועד הגשת כתב ההגנה, שהתה התובעת בחופשת מחלה ממושכת. וניסיונות ומאמצים למיצוי הליך העברתה לתפקיד אחר או פרישה נמשכים. בשל היעדרותה הממושכת של התובעת, עליה היה להתייצב בפני ועדה רפואית לצורך קביעת כשירותה לעבודה בשירות המדינה.

- לטענת הנתבע העברת התובעת מתפקידה מצוי בגדר הפררוגטיבה הניהולית של הנתבע כמעסיק.
- במסגרת הפררוגטיבה הניהולית של הנתבע רשאי הוא להביא לטיוב מצבה של היחידה לחקירות ילדים וחקירות מיוחדת, ובהתאם לכך עלה הצורך בהעברת התובעת מתפקידה בשל תמונת מצב מורכבת שנוצרה והקושי הניהולי בתפקודה של התובעת כמפקחת מחוזית.
- סמכות המדינה להעביר עובד ממקום למקום מעוגנת לא רק בהלכה הפסוקה אלא גם בהתאם לסעיף 11.211 לתקשי"ר.
- נוכח היעדרותה הממושכת של התובעת והצורך להעמידה בפני ועדה רפואית, אשר החלטה בעניינה עלולה לייתר את הצורך בהעברתה של התובעת לתפקיד אחר, לא היה בידי הנתבע האפשרות הממשית למצות את ההליכים בעניינה.

## להלן הכרעתינו

### הליך העברת התובעת מתפקידה והליך סיום העסקת התובעת – האם נעשו כדין?

3. לאחר שעיינו בכלל הראיות ושמענו את כלל העדים בתיק, שוכנענו כי הנתבע פעל בחוסר תום לב ושלא כדין בכל הנוגע להליך העברת התובעת מתפקידה, שהוביל בסופו של יום להפסקת העסקת התובעת ולגרימת נזקים המזכים את התובעת בפיצויים, מהנימוקים כמפורט:
4. **ראשית**, מחומר הראיות עולה כי לא בוצע כל הליך של שימוע עובר להחלטה להעביר את התובעת מתפקידה. חמור מכך התובעת כלל לא עודכנה מראש כי שוקלים להעביר אותה מתפקידה, אותו ביצעה תקופה ארוכה, לאחר שנבחרה אליו במכרז ועמדה בהצלחה בתקופת הניסיון. כמו כן, התובעת כלל לא עודכנה עובר לפגישה, כי נושא העברתה מתפקידה יידון במהלך ישיבה זו, בנוכחות עובדים רבים של הנתבע לרבות עובדים בכירים.
5. יודגש, כי זכות הטיעון מוקנית לעובד לא רק במקרה של פיטורים, אלא גם במקרים שבהם מבקש המעסיק לשנות את תנאי ההעסקה כגון – העברה לתפקיד אחר, שינוי היקף המשרה, וכיו"ב (ר' ע"ע (ארצי) 1465/02 בנימין משה – איגוד ערים לכבאות והצלה טבריה, פד"ע לט 646 (2004); ע"ע (ארצי) 173/06 מירה גרינשפן – האוניברסיטה העברית בירושלים (8.11.07); ע"ע (ארצי) 39172-11-16 מדינת ישראל – דניאל שדה (3.6.18)).
6. תכליתה של מתן זכות טיעון לעובד היא לאפשר לעובד להציג את עמדתו טרם קבלת החלטה בעניינו, עת מדובר בהחלטה שהוא עלול להיפגע ממנה. זכות זו נגזרת מכבודו של העובד – כאדם וכעובד. אכן, זכות זו מגבילה במידה מסוימת את הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק, אולם כבר נפסק כי:

"...הפררוגטיבה הניהולית אינה ערך העומד לעצמו ולעולם תהא כפופה לדרישת הסבירות, המידתיות, תום הלב וההגינות (ע"ע 1159/01 ד"ר אבנר כרמי – מדינת ישראל-מינהל המחקר החקלאי, 5.11.02) כאשר אל מול הפררוגטיבה הניהולית עומד האינטרס של העובד אותו יש להביא בחשבון. בתוך כך, על הפררוגטיבה הניהולית 'להתאזן לעומת הזכות לעבוד' הכוללת את זכות העובד 'שחווה העבודה לא ישונה בצורה לא סבירה תוך פגיעה חז' צדדית בעובד' (ר' ע"ע 300019/98 דב אורן – דניה סיבוס חברה לבנייה בע"מ, 7.7.04; אלישבע ברק אוסוסקין, "אילוצים כלכליים של המעביד מול זכות העובד לעבוד – האיזון הראוי", ספר מנחם גולדברג, ירושלים, התשס"ב - 2002 עמוד 224; ע"ע (ארצי) 491/08 סוהא סארג'י - קופת חולים לאומית [פורסם בבנו] (10.05.09))."

7. **עיון בנספח כ' לתצהיר התובעת מעלה כי ההחלטה בדבר העברת התובעת מתפקידה נמסרה לתובעת ללא כל הודעה מראש, מבלי שנשמעה עמדתה ובנוכחות אנשים רבים שנכחו בפגישה זו שם הבהיר מר אליעזר יבלון, המנכ"ל כמצוטט: "מנכ"ל: מתקיימת תרבות ארגונית בעייתית. יכול להיות שהעדר כלים ניהוליים מעצים את הקשיים. יש צורך בתהליך הבראה. תהליך הייעוץ הארגוני נכשל. תהליך ההבראה צריך לכלול מיסוד ליווי ארגוני פסיכולוגי. הבעיה העיקרית היא יצירת דיאלוג. לאור האמור, החלטתי שגם פלונית וגם אלן אלול יועברו מחקירות הילדים לתפקידים אחרים. כאשר תנאים לא יורעו וזאת לצורך הליך הבראה של חקירות ילדים מחוז ת"א. להבהיר: אין על פלונית אות קלון- אין מדובר באקט ענישה אלא לצורך הבראת המערכת. יש למצוא לפלונית תפקיד ראוי המתאים למעמדה- באחריות רחל שרביט ואלמוג שרב למצוא לה מקום ראוי. לגבי אלן אלול- תועבר מחקירות ילדים. בשלב זה, תועבר במסגרת הטלת תפקיד ללשכת מנכ"ל. ... מנחה את אלמוג ורחל למצוא לפלונית מקום ראוי לתפקידה ומעמדה. פלונית: מאוד מעריכה את המאמץ שהמנכ"ל עושה כדי להבריא**

את המחוז. מפתיע אותי לוח הזמנים שהדברים יעשו תוך שבוע, לפני שנשאלתי אם יש תפקיד שמעניין אותי. 28 שנה אני במערכת".

8. עיון בתצהירה של התובעת מעלה כי היא לא ידעה כי בפגישה שנקבעה ליום 9.11.15 יתקיים דיון ותנתן החלטה בדבר העברתה מתפקידה, אליו נבחרה במכרז ושימשה בו מספר שנים:

"54. בהמשך, ביום 9.11.2015, נקבעה לי פגישה נוספת עם המנכ"ל, בזימון לא נכתב נושא או תוכן הפגישה למעט "חקירות ילדים". 55. לאור זאת סברתי לתומי שמדובר בפגישה, שתעסוק בנושא התקנים למנהלי נפות, דבר שעמד באותו זמן על הפרק, מאחר שלפגישה זומן גם מ"מ סמנכ"ל משאבי אנוש. 56. לתדהמתי הרבה הודיע מר יבלון במעמד הפגישה, ללא כל הכנה מוקדמת ומבלי שניתנה לי כל אפשרות להיערך, כשאני מופתעת לחלוטין (ולמיטב ידיעתי כך גם הממונות עלי שנכחו בפגישה), כי החליט להעביר אותי מתפקידי כחוקרת מחוזית, תפקיד אליו נבחרתי כאמור במכרז ואותו מילאתי בהצלחה רבה, זאת חרף המכשולים הרבים שהוצבו בדרכי. 57. הודעה זו נמסרה מעל ראשי – כשמר יבלון מתעלם מנוכחותי, מדבר בגוף שלישי... ומודיע את הדבר לממונות עליי, כביכול איני בחדר, באופן משפיל ופוגעני במיוחד. 58. כן הדברים הקשים והפוגעים נאמרו כלאחר יד, כאשר מר יבלון אף לא זכר את שמי וכינה אותי בשם אחר. 59. ויודגש קודם לפגישה זו לא נתנה לי כל הודעה בדבר כוונה להעביר אותי מתפקידי, לא ניתנה לי אפשרות להשמיע דברים כנגד החלטה זו וממילא לא נערך כל הליך, אשר מקיים ולו לכאורה את חובת השימוע המתחייבת כלפיי, כפי שמודה אף הנתבעת. בישיבה זו ציין המנכ"ל, כי בכוונתו להעביר את התובעת ועובדת נוספת מהיחידה לתפקידים אחרים במשרד הרווחה... במועד הישיבה הייתי המומה לא פחות מכך, הרגשתי שעולמי מתמוטט עליי, הן מעצם ההודעה והן מהאופן המשפיל בו נעשו הדברים. 62. אציין כי אותה עובדת שצויינה בפרוטוקול, הינה גבי אלול, שהועברה זמן קצר לאחר מכן לשמש בתפקידים בכירים ביותר במשרד וקודמה כמה וכמה רמות מעבר לתפקידה הנוכחי כמדריכה...". עיון בחקירתה הנגדית של התובעת מעלה כי גרסתה לא נסתרה (ר' עמ' 14 שורות 23-33).

9. נציין כי ההודעה בדבר העברת התובעת מתפקידה אף לא נמסרה לתובעת לבדה, בארבע עיניים, אלא נמסרה לה בפעם הראשונה בנוכחות אנשים רבים, תוך פגיעה וללא כל התחשבות כי מדובר בהודעה שהתובעת קיבלה לראשונה כעובדה מוגמרת ללא כל הכנה וללא כל אפשרות לטעון כנגדה, תוך שהיא צריכה להתמודד עם הדברים, שנאמרו גם בנוכחות אנשים נוספים.

10. חמור מכך גם לא צוין במהלך פגישה זו, הסבר של ממש בגינו הוחלט להעביר את התובעת מתפקידה שביצעה במהלך שנים רבות, לאחר שנבחרה אליו במכרז כדיון, בהתאם להמלצות שקיבלה. אכן דובר בישיבה שבנדון, באופן כללי על הצורך בהליך הבראה, בעיה ניהולית וכישלון הליווי הארגוני אולם לא צוין הסבר ספציפי הקשור לתובעת. משכך התובעת כלל לא יכולה היתה להתמודד עם החלטה זו ולטעון כנגדה שעה שלא נמסר לה כל הסבר של ממש להעברתה. יתרה מזאת, לא הוצגה כל תוכנית הבראה על ידי הנתבע על לא הובהר מה תוכנית העבודה הנדרשת בנדון, שבגינה הוחלט להעביר את התובעת מתפקידה. למותר לציין כי לא ניתנה לתובעת כל אפשרות של ניסיון לבצע ולשנות דברים, עובר להחלטה בדבר העברתה מתפקידה.

11. **שנית**, במסגרת ההחלטה החד צדדית להעביר את התובעת מתפקידה, היתה התעלמות מוחלטת מהמשובים המעולים שקיבלה התובעת במהלך תקופת העסקתה, לרבות בסמוך להודעה על העברתה מתפקידה, כמפורט.

12. עיון בנספח ה' לתצהיר התובעת מעלה כי עוד ביום 27.9.12 שלחה מרכזת השירות, גבי שושנה גורדון, עו"ס מכתב לוועדת המכרזים בעניינה של התובעת בה רשמה כי: "כמרכזת השרות למתבגרים צעירות וצעירים אני ממונה על גבי פלונית החל ממרץ 2011. עד אז הייתה פלונית מפקחת בשרות לנערות וצעירות. פלונית מעורבת מאוד בסוגיות מקצועיות פרטניות הקשורות למקרי חירום ולטיפול פרטני חריג בנערות וצעירות. המעורבות המקצועית שלה יחד עם הנחישות סייע לא פעם לפתור בעיות חריגות הדורשות פתרון יצירתי ... היום עם איחוד השרות לנערות וצעירות עם השרות לנוער וצעירים, היא הפכה לאחת הדמויות המקצועיות המומחיות לתחום הנערות והצעירות, ועושה הכל גם כדי להעמיק את הידע בתחום הטיפול בנערים וצעירים שבקהילה..... יכולה העבודה שלה בצוות הם טובים מאוד ויחסי האנוש הבין אישיים שלה מעולים...".

13. גם עיון בהערכות עובד של התובעת במהלך השנים מעלה כי התובעת קיבלה ציונים גבוהים ביותר, גם בשנת 2014 (ר' נספח ו' לתצהיר התובעת).

14. גם עיון בפרוטוקול ועדת בוחרים למשרת חוקר מחוזי (חקירות ילדים וחקירות מיוחדות) תל אביב והמרכז, נספח י' לתצהיר התובעת מעלה כי חברי הוועדה נימקו את בחירת התובעת במכרז לתפקיד שבנדון: " ... לפלונית יש





למעלה משנתיים על ידי קבוצות עובדות שאינן מקבלות את ניהולה שלא בצדק ונתמכות ע"י ועד המשרד שהן בעצמן חלק ממנו. ש. כיצד הגיבה פלונית למשמע הדברים? ת: כמוני, קיבלה הלם. דמעות זלגו מעיניה ויחד עם זאת אמרה למנכ"ל לאחר.. חצי שעת דיון לאחר שנתן לה את זכות הדיבור כי היא נוכחת בחדר וראוי לדבר איתה. הבהרתי למנכ"ל כפי שעשיתי בעבר עם מנכ"לים אחרים כי פלונית מנהלת ראויה ואין שום סיבה להזיזה מתפקידה בשל התנכלותם של מספר עובדים הנתמכים ע"י הוועד ומשסים את אמצעי התקשורת נגדה. ש: האם התקיימו עם הגב' פלונית דיונים קודמים לגבי העברתה מהתפקיד? ת: לא. התקיימו עמה דיונים קודמים לאור הטענות של אותה קבוצת עובדים שרצתה בהחלפתה. הנושא של העברתה מתפקיד הועלה בפני ע"י השר מאיר כהן ועוזריו. הודעתי שעל גופתי והנושא הוסר ולא הגיע אליה. מבחינת פלונית, לראשונה באותה פגישה נחשפה לרעיון העברה מתפקידה. כל הדיבורים בעניינה היו בע"פ כולל הטענות כלפיה. בקשתי לראות את הטענות של הוועד כלפיה בכתב ומעולם לא קיבלנו דבר.. למיטב ידיעתי נכתב פרוטוקול ע"י הגב' אפרת מייקן אולם לא הופץ ולא הגיע לידיי" (ר' נספח כו' לתצהיר התובעת).

19. **רביעית**, עובר להודעה החד צדדית של מנכ"ל הנתבע, בדבר העברת התובעת מתפקידה לא נעשתה כל בדיקה מראש, מה החלופה והתפקיד החדש שיוצע לתובעת, תוך התעלמות כי מדובר בעובדת ותיקה, מוערכת, בעלת משובים מעולים שלעמדתנו היתה זכאית לדעת, עובר להחלטה בדבר העברתה מתפקידה, מהות ופרטים מדויקים לחלופה שמציעים לה, תוך שיח והתייעצות מולה עובר לכן. כפועל יוצא ממהלך זה, תקופה ארוכה התובעת ישבה ללא מעש ומבלי שניתנו לה כל חלופות לעשייה, דבר שתסכל אותה וככל הנראה החמיר את מצבה כעולה מתצהירה שלא נסתר בנדון. זה המקום לציין כי בשונה מהתובעת, בכל הנוגע לגב' אלול הרי שלה כבר מצאו מקום חלופי עובר לישיבה מנובמבר 2015 כעולה מפרוטוקול ישיבה זו בו נכתב: " לגבי אלן אלול- תועבר מחקירות ילדים. בשלב זה, תועבר במסגרת הטלת תפקיד ללשכת מנכ"ל...".

20. יפים לענייננו פסיקת בית הדין הארצי בע"ע ( ארצי ) 18296-06-19 כרמית רהב- קדימה מדע- חינוך לחיים בע"מ ( פורסם ביום 11.6.20 ) ( להלן : פרשת כרמית ירב ) :

"במסגרת חובות תום הלב וההגינות המוטלות עליה כמעסיקה פוטנציאלית גם בשלב הטרור-חוזי, להביא לידיעת המערערת, פרק זמן סביר מראש בנסיבות העניין, פרטים ברורים ובלתי אמצעיים אודות המשרה המוצעת לה, לרבות היקפה. לא באמצעות "שמועות", לא בדברים עמומים אודות "כוונה" לשינוי זה או אחר, כי אם בדברים ברורים וחד משמעיים, הנמסרים על ידי המשיבה באופן ישיר ורשמי, וככל הניתן בכתב. רק באופן זה יכול היה לעמוד לרשות המערערת די זמן לשקול את האפשרויות העומדות לפניה, בהתבסס על נתונים ברורים, ולקבל החלטה מושכלת באשר להמשך דרכה, ובכלל זה לפעול לשינוי החלטת המשיבה בנוגע להיקף משרתה. כך באים דברים אלה לידי ביטוי אצל הרדוף :

"בהתחלף מעבידים, ייטיב המעביד החדש לעשות אם יבהיר חד-משמעית – ובהקדם – מה יהיו תנאי העבודה אצלו. בטרם יתחיל העובד לעבוד אצל המעביד החדש, רצוי שיסכם אתו את תנאי העבודה".

21. ערים אנו לכך כי פסיקה זו רלוונטית לחובת המעסיק החדש המקבל את העובד באותו מקום עבודה. עם זאת, אנו סבורים כי פסיקה זו רלוונטית גם כאשר מעבירים עובד מתפקיד אותו ביצע תקופה ארוכה וכי יש לבחון עובר לכך מה התפקיד האחר שמציעים לאותו עובד וליידע מראש את העובד על כך, תוך התייעצות עימו ומתן זכות טיעון בנדון.

22. בעניינה של התובעת, מעבר לזה שלא בוצע הליך שימוע, עובר להודעה החד צדדית בדבר העברתה מתפקידה, כלל לא נעשה כל הליך של חיפוש תפקיד אחר, לא היה שיח מול התובעת על כך, עובר להחלטה להעבירה מתפקידה.

23. מנכ"ל הנתבע במהלך הישיבה בה הודיעה לתובעת לראשונה, באופן חד צדדי על העברתה מתפקידה אמר לגב' שרביט כי עליה למצוא לתובעת תפקיד אחר. קרי, באותו רגע לא היה כל תפקיד רלוונטי עובר התובעת.

24. עיון בנספח כז מעלה כי אכן גם לאחר הפגישה עדין לא הוצע לתובעת דבר בנוגע להמשך העסקתה.

25. ערים אנו לכך כי הנתבע הציע לתובעת הצעת עבודה, אולם זה היה רק לאחר שהודיעו לה על העברתה מתפקידה ( כחודש אחר ) וכן התפקיד שהוצע לתובעת היה כרוך בנסיעות רבות בשונה מתפקידה הקודם. עיון בסעיף 79-82 לתצהיר התובעת מעלה כי הבהירה כי התפקיד שהוצע לה, היה בו הרעת תנאים : "79. בניגוד לנטען בכתב ההגנה, הנתבעת לא פעלה למציאת תפקיד מתאים לדירוגי ומעמדי. כזכור שמשתי כחוקרת מחוזית, תפקיד המתנהל בעיקרו ממשרדי המחוז בתל אביב, הוא תפקיד בכיר, שאינו כרוך בנסיעות ברחבי הארץ. לא היה תפקיד מתאים להציע לי לאור החפזון שבהחלפתי. אני באופן אישי חיפשתי תפקיד מתאים אך לא היה כזה כלל – אלא תפקידים

ארציים שדרשו נסיעות רבות בין מקומות רבים בארץ, וטלטלה רבה בין ערים שונות, תנאיהם היוו הרעת תנאים מוחשית ולא היו רלוונטיים לי, ממילא מדובר היה בתפקיד השונה מהותית מן התפקיד אותו ביצעתי כחוקרת מחוזית". עיון בחקירתה הנגדית של התובעת מעלה כי תצהירה לא נסתר.

26. גם עיון בנספח כה לתצהירה מעלה כי אכן ההצעה שהוצעה לתובעת כרוכה בנסיעות רבות בכל רחבי הארץ כעולה ממייל ששלחה גב' ציפי נחשון גליק לאלמוג שרב שם כתבה: "בהמשך לשיחותינו בדבר העסקתה של פלונית כמפקחת ארצית, הריני לציין שהתפקיד כרוך: א. פיקוח ארצי על תונית צלש- הכנה לצה"ל של צעירות במצוקה. התוכנית פועלת ב-14 מקומות ברחבי הארץ. ב. פקוח על 300 תקנים של שרות לאומי לצעירות בסיכון הפרוסים ברחבי הארץ... ג. פקוח על תכנית המנטורניג הפועלת באזור המרכז והדרום. ... מטבע הדברים הפיקוח ברמה ארצית כרוך בנסיעות ברחבי הארץ".

27. גם עיון בתצהירה של גב' שרביט מעלה כי אכן לא היה תפקיד שמתאים לתובעת: "לא היה כל תפקיד מתאים להציע לפלונית, שעבדה ברמה מחוזית ונדרשה לנסיעות בתוך המחוז בלבד. תפקידים ארציים היו בלתי רלוונטיים, מאחר שהיו מאלצים את פלונית לבצע נסיעות רבות והיוו הרעת תנאים חמורה מבחינתה... כך פלונית נותרה מחוסרת עבודה לאחר שהועברה מתפקידה, אותו מילאה כנדרש ואשר בו זכתה במכרז והיתה מושפלת ופגועה מאוד" (ר' סעיפים 36-38 לתצהירה). עיון בחקירתה הנגדית מעלה כי תצהירה לא נסתר.

28. יצוין כי גם עיון בעדותו של מר ינון אהרוני, עד הנתבע מעלה כי אישר כי רק בשנה האחרונה שונה נוהל הנסיעות ברחבי הארץ בכל הנוגע לתפקידה שהוצא לתובעת, קרי העד מאשר כי אכן במועד בו הוצע לתובעת תפקיד זה אכן הוא היה כרוך בנסיעות בכל הארץ (ר' עמ' 51 שורות 25-30 לעדותו).

29. ערים אנו לטענת הנתבע לפיה התובעת הסכימה להעברתה מתפקידה, כעולה מפרוטוקול השימוע ומהמייל אותו הוציאה התובעת לעובדיה (ר' נספח כב' לתצהירה).

עם זאת, לא שוכנענו כי מדובר בהסכמה כלל ועיקר. עיון בתצהיר התובעת מעלה כי היא הבהירה את הסיטואציה ואת העובדה כי כלל לא מדובר בהסכמה: "71. טענת הנתבע כאילו ניתן ללמוד ממייל זה, כי אני מקבלת את החלטתו של מר יבלון להעברתי הכפוייה והמפתיעה מתפקידי, מופרכת מאין כמוה. כפי שניתן ללמוד מפנייתי "בזמן אמת" לנציבות שירות המדינה, הוצאת המייל לעובדים נכפתה עליי... וממילא, במצב המשפיל בו העמיד אותי הנתבע, היה זה המעט שיכולתי לעשות על מנת להציל את כבודי וממילא הוצאת המייל למעשה נכפתה עלי כפי שצינתי בזמן אמת בפנייתי לנציבות שירות המדינה...". עיון בנספח ג' לתצהיר התובעת מעלה כי תצהירה עולה בקנה אחד עם מכתב זה שהוציאה התובעת ביום 15.11.16 לנציבות שירות המדינה ועם המכתב שהוציאה לשר כץ בנוגע לביטול ההחלטה של העברתה מתפקידה, דבר המעיד כי לא הסכימה להליך העברתה מתפקידה כלל ועיקר.

עיון בחקירתה הנגדית מעלה כי תצהירה לא נסתר בנדון:

"בסעיף 71 את מציננת שנכפה עלייך להוציא מייל. מי כפה עלייך? ת. אני רוצה לתקן. באותה ישיבה שהתקיימה בשעות אחר הצהריים, כמעט ערב, בלשכת המנכ"ל יבלון נוצר מצב חדש שאני מהיום לכמעט מחר אין לי תפקיד. אני בעצמם מסולקת ביד גסה מהתפקיד שזכיתי בו במכרז חוקי לעיני 50 עובדים שחלקם יחגגו להם והשאר ירכינו ראש בצניעות. המנכ"ל אמר שאותה ישיבה שעד יום שני אני לא בתפקיד והטיל על רחל שרביט ואלמוג שרב תוך שבוע למצוא לי תפקיד חלופי, כאילו זה לא ביג דיל למצוא לי תפקיד חלופי בדירוג וברמה שלי, ושהוא יודיע לעובדים שאני עברתי לתפקיד אחר. אני הרגשתי שאחרי כל כך הרבה שנים של עשייה ושל מסירות טוטאלית יש פה ניסיון להוציא אותי בחושך בדלת אחורית ועל קצות אצבעות ואני הרבה לא יכולתי לשנות אבל (בוכה) לא התייחסתי לאמירה שלו שהוא יודיע לחוקרים והבנתי שהמינימום שאני יכולה לעשות כדי להציל את כבודי זה להוציא בעצמי מכתב לעובדים, זה מרגיש לי הרבה יותר מכובד מאשר להיעלם. אז את אומרת נכפה עליי? לא הייתי יכולה לחיות דקה אחת כמו שחייתי, גם ככה בקושי יכולתי לחיות, אז הוצאתי מכתב ראוי ממלכתי. זה מה שיכולתי לעשות" (ר' עמ' 14 שורות 23-33 ועמ' 15 שורות 1-6).

30. **חמישית**, הנתבע לא דאג לתובעת למקום ישיבה אחר, אלא הודיע לה כי עליה לעזוב את המשרד בו ישבה שנים רבות, מבלי שנמסר לה היכן עליה לשבת וחמור מכך מבלי שהובהר לה מה עליה לעשות בימים אלו, לאחר שהודיעו לה חד צדדית על העברתה מתפקידה.

עיון בנספח כד לתצהיר התובעת, מעלה כי גם לאחר הישיבה בו נודע לה על העברתה מתפקידה, עדין לא היה

ברור היכן התובעת תשב ולמעשה לא היה לה חדר או משרד שיכולה היתה להגיע אליו מאותו מועד של הפגישה.

31. הנתבע הורה לתובעת לפנות את חדרה תוך שבוע וזאת מבלי שנמצא לה מקום אחר לשבת בו כעולה מתצהיר התובעת שלא נסתר: "אם לא די בכך, אז עוד בטרם יבשה הדיו מעל ההחלטה להעביר אותי מתפקידי, נתבקשתי באופן משפיל וחסר תקדים לפנות לאלתר את משרדי ואף אויימתי באופן מבזה, כי חפציי יפוגו ממנו ללא נוכחותי... מצאתי את עצמי כחודש נטולת משרד קבוע, בו נדדתי מידי יום או יומיים בין משרדים שונים, באופן משפיל לחלוטין, כשאני בחוסר מעש ומושפלת לעיני העובדים, הייתי במצב של בכי כמעט בלתי פוסק ודיכאון. חלק מהזמן הייתי במשרד זמני ברמלה ואף אותו נדרשתי לפנות מאחר שהיתה אמורה לחזור עובדת מחופשת לידה".

עיון בחקירתה הנגדית של התובעת מעלה כי תצהירה לא נסתר: "בסמוך לכך את פנית למשרד לבדוק תנאי פרישה? ת. ברור. ש. וסירבת להצעת הפרישה שהציעו לך? ת. הבנתי שמבחינתי נוצרה מציאות חדשה. אין לי תפקיד, אין לי חדר, אני נדדתי ממשרד למשרד רק כדי שאוכל לדווח על יום עבודה כי לא היה לי לאן ללכת. אני קמה בבוקר, כביכול הולכת לעבודה. אני אסע לרמלה? לרי"ג? ככה התנהלו חיי במהלך חודש. (בוכה). מוצאת לי משרד כדי להיות בו כדי לעשות כלום. כלום. אין לי מה לעשות במשרד. אני שהייתי מבלה, יוצאת מהבית ב-6:30 בבוקר, מוזמנים לבדוק את כל הכרטיסים שלי, לצאת ב-19:00 פתאום נמצאת במשרד ואפילו מחשב אני לא צריכה. אין לי מילים להסביר את ההשפלה אל מול כל העובדים שראו אותי, את השבר, הכאב, האובדן. כעבור חודש, לי זה היה נצח, הסכמתי לשקול הצעתה של מיכל ברייטמן שבשיחת טלפון היא אמרה לי פלונית את נשמעת מאוד רע, את חייבת ללכת לרופא ולקבל עזרה. היא אמרה לי, הייתי ברמלה, אני מתקשרת עוד שעה לוודא שאת אצל רופא. הלכתי לרופא משפחה הרגיל שלי. סיפרתי לו, בכיתי לו מה שקורה לי, הוא נתן לי חופשת מחלה של שבוע ואמר לי במהלך השבוע לראות פסיכיאטר. אני כבר הייתי בחוסר תפקוד, לא ראיתי את זה. בן זוגי הצליח להשיג לי פסיכיאטר שיראה אותי כבר כעבור יומיים, ואז ראיתי פסיכיאטר לראשונה בחיי. (בוכה). הוא נתן לי טיפול תרופתי, נתן לי חופשת מחלה ממושכת, אני לא זוכרת אם זה היה חודש או יותר. הייתי די בשוק מזה, כי אני עד אז אולי בגלל העיסוק שעסקתי בו חשבתי את עצמי לאדם מאוד חזק וחסון. לא שלא עברתי משברים בחיים, כל אדם עובר. אבל הדרך שלי להתגבר תמיד הייתה להיכנס לרוטינה שלי ולהשקיע במה שאני עושה וזה תמיד עזר לי לעמוד מחדש על הרגליים. עכשיו הרוטינה שלי נלקחה מהיום למחר, לא היה לי במה להיאחז. לא מצאתי עניין בשום דבר. אפילו הילדים והנכדים שלי לא עניינו אותי" (ר' עמ' 15 לעדותה של התובעת).

32. **שישית**, הנתבע לא הציג את פרוטוקול השימוע בזמן אמת ולא מסר לתובעת עותק ממנו.

עיון בסעיף 63-67 לתצהיר התובעת מעלה כי הצהירה בכל הנוגע לפרוטוקול כמצוטט: "63. לכתב ההגנה צרפה הנתבעת פרוטוקול לכאורי של הישיבה, בה הועברתי מתפקידי. 64. פרוטוקול זה לא נמסר לי מעולם ולא ראיתי אותו קודם לצירופו לכתב ההגנה של הנתבעת. יתרה מכך, נראה כי פרוטוקול זה הוכן לצורך ההליך שעה שהוא אינו משקף את שהתרחש בישיבה ואף מועד הישיבה הנקוב בפרוטוקול שגוי שעה שהישיבה התקיימה ביום 9.11.15 בעוד שכותרת הפרוטוקול שצורף לכתב ההגנה הינה: "פרוטוקול ישיבה בנושא חקירות ילדים מיום 15.11.15". וכן מופיע במסמך התאריך 17 נובמבר 2015, לכאורה המועד בו הוקלד הפרוטוקול. .. יתרה מכך הפרוטוקול לא מופיע בתיקי האישי, על אף שהנתבעת נתבקשה להמציאו לביטוח לאומי במסגרת בירור תביעתי לתואנת עבודה, כפי שעולה ממייל ששלחה גבי שאול למר שרב מיום 14.2.2016: "ביטוח לאומי פנה למחלקת משכורת וביקש לצרף פרוטוקולים של ישיבות בעניינה ובעניין העברתה מתפקידה... . יצויין כי למסמכים שגולו על ידי הנתבעת לא צורפו גם תשובתו של מר יריב למייל זה... כן כאמור לא מופיע הפרוטוקול במסמכים שגולו לי במסגרת התביעה דן וזאת למרות דרישתה המפורשת של נציבות שירות המדינה מהנתבעת, כי תתייחס לפניתי בעניין הליך העברתי מתפקידי... 67. לפיכך ברור כי לא מדובר בתיעוד אמיתי ונכון של הישיבה הפוגענית, בה נזרקתי מתפקידי כלאחר יד ובאופן משפיל במיוחד שגרם לי לנזקים כבדים ביותר...". תצהירה של התובעת בנקודה זו לא נסתר. כמו כן האמור עולה בקנה אחד עם חקירתה של גבי שרביט כפי שצוטט לעיל.

33. **שביעית**, עיון בנספח ג' מעלה כי למרות שנציבות שירות המדינה הורתה לנתבע להתייחס לפניית התובעת בעניין העברתה מתפקידה וכן הבהירה כי עד אז על הנתבע לשמור על תנאי העסקתה של התובעת הרי שהנתבע לא פעל בהתאם לאמור והורה לתובעת לעזוב את תפקידה תוך שבוע וכן גם את המשרד בו ישבה שנים רבות (ר' נספח ג' לתצהיר התובעת).

34. **שמינית**, הנימוק הכללי בו השתמש מנכ"ל הנתבע כי יש להבריא את המחוז או שיש בעיה ניהולית או שיש עיכוב

בביצוע חקירות, שהוביל לסיום תפקידה של התובעת, נאמר לאחר יד מבלי לבדוק לעומק את מצב הדברים האמיתי, לרבות כי התובעת נכנסה לתפקיד כאשר היו כבר עיכובים רבים ומשמעותיים בניהול ומיון החקירות, ללא קשר לתובעת בשום צורה. הנתבע אף התעלם מכך שהעיכוב נוצר בשל אופן פעולה בעייתי של מדריכות אחרות שפעלו גם כנגד התובעת כפי שיפורט.

35. לא שוכנענו כי יש לקבל את טענות הנתבע כנגד התובעת בכל הנוגע לעיכוב בביצוע חקירות, שעה שטענה זו סותרת את חומר הראיות לפיו ככל שהיה עיכוב, הרי שלתובעת אין כל קשר לכך שכן הדבר נוצר הרבה לפני כניסתה לתפקיד וכי התובעת דווקא פעלה להקטין עיכוב זה.

36. עיון בסעיף 27 לתצהיר התובעת מעלה כי התייחסה לכך: "בעת כניסתי לתפקיד, המחוז פעל באופן מנותק מהנהלת השירות ומספר רב מאוד של חקירות המתין לביצוע. פעלתי להקטין את עומס התורים והצלחתי בכך.....".

כן עיון בנספח י"ג לתצהיר התובעת מעלה כי אכן התובעת פעלה להקטין את מספר החקירות הממתינות לביצוע, כפי שציינה בתצהירה.

37. גם עיון בחקירתה הנגדית של גב' שרביט מעלה כי לתובעת אין קשר לאמור והתנהלות המדריכות גרמה לכאוס במחלקה הרבה לפני שהתובעת נכנסה לתפקידה ואי קבלת מרות לא היתה רק מול התובעת אלא מול כל ההנהלה: "שמעת את התלונות מאותה קבוצת מדריכות מפיהן? ת. שמעתי בפגישה שערכתי איתן את התנגדותן, זה בכלל לא קשור לתובעת. ההתנגדות שלהן להבניה שלנו את השרות שהוא רק קס, הם התנגדו לכל מבנה שהצענו להם יש מבנה יותר טוב שמעולם לא ראיתי וזה נגרר לקדנציה של התובעת. כשהתובעת התמנתה היא התחילה לסבול מהתנגדויות של המדריכות לכל צד שאנו ניווטנו כהנהלה והיא ייצגה זאת במחוז מאוד במקצועיות והבנה. היא הכילה את זה, לא נכנסה לעימותים. ש.4 המדריכות שציינת קודם לא קיבלו את הסמכות של התובעת? ת. גם לא שלי וגם לא של המנכ"ל וההסתדרות עזרה להם על זה" (ר' עמ' 24 שורות 12-20).

38. גם עיון בחקירתו הנגדית של מר סילמן מעלה כי ההתנהלות הבעייתית של חלק מהמדריכות היא שהובילה לעיכוב בחקירות, וזאת הרבה לפני שהתובעת נכנסה לתפקידה האחרון: "אתה מציין בתצהירך תוכנית רפורמה. נעשה ניסיון ליישם בתוכנית הרפורמה שהציגה ההנהלה גם בתקופתך כמנכ"ל? ת. בסוף תקופתי. למעשה החל מ-8.2014 ולאחר מיפוי ועבודת מטה רצינית כולל שאלות שהפנינו לכל חוקר ילדים איפה הוא רוצה להשתבץ, חילקנו את זה למחוזות ולאחר הסכמה עם כל העובדים התחלנו לנסות, אני אומר לנסות כי בהמשך הדבר הוכשל ע"י קבוצת מדריכות מיליטנטיות ועד העובדים ואיגוד העו"ס, הרפורמה הוכשלה. קבענו ישיבה עם המדריכות והחוקרים להנעת הרפורמה ואחרי שעה התקל למשרדי מכתב מועד העובדים ממחוז ת"א שקבע ישיבת עובדים עם ההסתדרות על אותה שעה בדיוק. הדבר הזה התרחש פעמיים והבנתי, לא היה קשה להבין, שההסתדרות וועד העובדים מכשילים את ביצוע הרפורמה שכולם ידעו שהיא קריטית להצלחת חקירות ילדים ולמעשה מניעת עיכובים מיותרים בחקירות ילדים שעברו התעללות" (ר' עמ' 6 שורות 10-20).

39. מסקנה זו עולה בקנה אחד עם 3/3, מסמך מיום 29.8.12 של אגף לביקורת פנימית והלשכה המשפטית של משרד הרווחה והשירותים החברתיים, שדן בממצאי הבדיקה בעניין חקירות ילדים שם נכתב: "בהתאם לכתב המינוי שלך מתאריך 24.1.12 התמנינו לצוות בדיקה לצורך בחינת ההתנהלות הארגונית והמקצועית של היחידה לחקירות ילדים על מחוזותיה, ובפרט בכל הנוגע לנושא רשימות ההמתנה. בהתאם להנחייתך, התמקדנו בנושא רשימות ההמתנה ומיון התיקים במחוז תל אביב, זאת בעקבות דיון בכנסת בענין מיום 5.12.2011 ובעקבות ידיעות וכתבות שונות בתקשורת. הבדיקה התבצעה ע"י פגישות או/ו שיחות טלפוניות עם עובדים רבים מהמשרד, הן מיחידת חוקרי הילדים, והן מיחידות אחרות... לאחר בדיקה יסודית מצאנו כי לא היה כל דופי בהתנהלות סביב נושא מיון התיקים שהיו ברשימות ההמתנה של מחוז תל אביב, שפי שנטען בכתבות השונות ובכנסת. ההיפך הוא הנכון, המפקחת הארצית לחקירות ילדים ומנהלת אגף תקון, פעלו כמתחייב ומתוקף תפקידן ומתוך מסירות ואחריות לגורלם של הקטינים שעניינם המתין חודשים ארוכים ברשימות ההמתנה בתל אביב. המיונים בשטח, נעשו באופן תקין ובהתאם לקרטיונים לפיהם פועלים חוקרי ילדים לאורך כל השנים.... כמו כן, צוות הבדיקה התרשם כי התנהלות חלק מהמדריכות ממחוז ת"א ובעיקר של מובילות המאבק, הייתה בלתי ראויה ובניגוד למצופה מתפקידן הן כעובדות ציבור והן כחוקרות ילדים".

40. ערים אנו לכך שאכן במסגרת עבודתה של התובעת לאחר שנבחרה במכרז היו מקרים שבהם לא קיבלו את מרותה, אולם שוכנענו כי אין הדבר מעיד על חוסר תפקוד התובעת ואין באמור כדי להוביל למסקנה שהתובעת היא זו שצריכה לעזוב את התפקיד אליו נבחרה במכרז נוכח כישוריה וניסיונה. שוכנענו כי מדובר היה בקומץ מדריכות שהתנכלו לתובעת שלא כדין, כמפורט, ולא אפשרו לה לבצע את תפקידה. למרות האמור, מצאו לנכון

דווקא להעביר את התובעת מתפקידה.

41. עיון בסעיפים 33-19 לתצהיר התובעת מעלה כי הבהירה כי נעשה ניסיון שלא כדין להתנכל לה ולהפריע לה לבצע את תפקידה: "אחת המתמודדות למכרז היתה מדריכה בצוות בשם גב' אליו אלול (להלן: "גב' אלול"). משלא זכתה במכרז פעלה גב' אלול יחד עם קומץ מדריכות מקורבות לה לפגוע בי בכל דרך אפשרית. במקביל גב' אלול נבחרה כחברה בוועד העובדים במחוז. ... התנכלות זו כללה השמצתי והעלאת טענות שווא כנגדו, שכולן נתבררו כחסרות בסיס, ניסיון לייצר מצג של עיכובים בחקירות, סירוב לקבל משמעת מצידי, סירוב לבצע שינוי ארגוני ארצי שהובלתי במחוז וככלל הפרות משמעת שונות. כל התלונות נבדקו על ידי הנהלת הנתבעת ונמצאות שקריות. כן נמצא כי אותן מדריכות ביצוע הפרות משמעת ונפתחו חקירות בנציבות שירות המדינה".

ובהמשך הצהירה התובעת:

"במחוז תל אביב אותו קומץ מדריכות פעל להתנכל לי בכל דרך אפשרית, לרבות השמצתי בהשמצות שווא.... כך אותן מדריכות בהנהגת גב' אלול הילכו אימים על חבריהן לעבודה, שלא תמכו בהתנכלותם ופעלו לעכב את ביצוע השינוי הארגוני בדרכים שונות, לרבות שימוש בוועד העובדים, בו כאמור גב' אלול, שהפסידה במכרז, היתה חברה.. מצב עניינים חמור זה עולה בבירור גם ממכתבה של גב' צור למנכ"ל המשרד... בחוסר תום לב קיצוני ציטטה הנתבעת ממכתבה זה של גב' מור אולם השמיטה את אמירתה הברורה ביחס להתנהלותן של קומץ המדריכות כלפי וכלפי הנהלת הנתבעת.... באותה תקופה אותו קומץ מדריכות לא טיפל בחקירות כנדרש והן סרבו לבצע חקירות בעצמן, תוך פגיעה באוכלוסייה הנזקקת לשירות תוך יצירת מצג שווא של עיכובים בחקירות, וכן סרבו לקבל על עצמן אחריות ומרות....".

בהמשך הצהירה גם כי:

"... לממונים עליי היה ברור, כי הבעיות בהתנהלות היחידה נבעו אך ורק מאי היבחרה של גב' אלול במכרז לתפקיד אליו נבחרתי ומעולם לא נטען כלפי כי יש בעיה כלשהי ב"השתלבותי המקצועית" להפך.. כך למרות שהתמודדתי עם הקשיים, זכיתי לגיבוי מלא מצד הנהלת המשרד, שהכירה את תפקודי הטוב ואת הבעייתיות בהתנהלות אותן מדריכות וגיבתה אותי באופן מלא לאחר בירורים מעמיקים של כל תלונה ולתלונה.. לאור הגיבוי הברור שקיבלתי מהנהלת המשרד המשכתי בעבודתי הטובה, למרות ההתנהלות הקשה מצד אותו קומץ מדריכות... אציין כי אמנם התנהלות הקומץ היתה אגרסיבית באופן חריג אך מדובר היה במיעוט מבין העובדים במחוז. 46. כך, חרף הקשיים הרבים הצלחתי בתפקידי וזכיתי למשוב חיובי מאוד וגיליון הערכה מצוין לשנת 2014 והמלצה להמשך שירות בתפקידי".

42. עיון במשוב התובעת לשנת 2014 מעלה כי הממונים על התובעת התייחסו למצב ושיבחו את תפקודה של התובעת גם במצב זה: "... למרות שכניסתי לתפקיד לוויתור ברמות שונות של התנגדות מצד חלק קטן מן העובדים, פלונית מתמודדת בצורה מיטבית, מכניסה אנרגיה חיובית ומשקיעה בשיקום מערכות יחסי העבודה בקרב העובדים" (ר' נספח טז לתצהיר התובעת). עיון בחקירתה הנגדית של התובעת מחדד את האמור (ר' עמ' 12 שורות 15-22).

43. עיון בתצהירה של גב' שרביט מעלה כי הוא עולה בקנה אחד עם גרסת התובעת בנדון: "לצערי הרב אותן מדריכות שניהלו מאבק קודם לכניסתה של פלונית לתפקיד המשכו לנסות ולשבש את התנהלות המחוז ובמסגרת זו אף התנהל מאבק אישי מכוער כנגד פלונית שלוה בהשמצות ולחצים קשים כלפי הנהלת המשרד במטרה להזיז את פלונית מתפקידה. בתיאום עם המנכ"ל דאז סוכם כי אגיע לחקירות תל אביב באופן אינטנסיבי ואלווה את פלונית בניהול. התרשמתי מאוד מאופן עבודה... חלק מהאשמות נאמרו לי על ידי צפרא דוויק, יו"ר ארגון העובדים הסוציאליים, כך למשל זכור לי שטענה בפני כי פלונית הטרידה מינית עובד, טענה שמיד נבדקה מול העובד שהיה המום..." עיון בחקירתה הנגדית של גב' שרביט מעלה כי תצהירה לא נסתר.

44. ערים אנו לכך שהתובעת מילאה לגב' אליו משוב ובו לא העלתה טענות נגדה, עם זאת עיון בחקירתה הנגדית מעלה כי היא מבהירה מדוע עשתה זאת ואנו מקבלים את הסבריה בנדון: "אמרת קודם וציניתי את אליו אלול, אני רוצה להראות לך במסגרת המסמכים שהנתבעת הגישה באמצעות תצהירו של יינון אהרוני, משוב שערכת לגב' אלול, נספח 4 לתצהירו? המשוב הוא לשנת 2014 ונכתב ב-28.6.15. את ערכת את המשוב הזה? ת. כן. ש. במשוב די שיבחת אותה? ת. כן. ש. לא טענת מילה כנגדה במשוב בזמן אמת, כפי שאת טוענת היום? ת. אני ערכתי לאליו אלול משוב ואני אמרתי אז וגם היום, שהיא אשת מקצוע ראויה מבחינת ידע, מבחינת מיומנויות ובוודאי מבחינת אינטליגנציה. באותה תקופה שכתבתי את המשוב, זה היה בשנת 2015, אני מתקנת, הדברים התחילו ללכת קשה מאוד בכל הנוגע לקשרים עימה שנכנסתי, ולאט לאט מתוך עבודה קשה ומאומצת בעיקר מצידי, ראיתי שחל סוג של שיפור ביחסים. רשימת ההמתנה של חקירות ילדים הלכה והצטמקה, שזה מבחינתי פרמטר

חשוב. כאילו לכאורה מהמקום שהייתי בו, גם היא מציינת באותו משבש שהפנת, שהיתה אוריה טובה והערכה נעשתה מתוך כבוד הדדי וכו', אני רצייתי לשבח אותה, על ההתקדמות שמבחינתי חלה בהתייחסות שלה למשרד, ומצד שני היה לי אינטרס גדול ואני מציינת זאת, לגייס אותה כי יש לה המון מה לתת, כדי שיחד איתי ולא נגדי נציע את כל היחידה קדימה. וזה הסיפור של זה. עוד דבר אבקש לציין שגם בתקופות הקשות ביותר ותאמינו לי שהיו תקופות איומות, אם הכפשות והשמצות הכי נמוכות שאפשר רק לדמיין, גם אז כל אחת מהן זכתה ממני ליחס מכובד, אני גם לא יודעת לדבר לא מכובד" (ר' עמ' 13 שורות 11-26).

45. עיון בחקירתו הנגדית של מר סילמן מעלה כי עדותו עולה בקנה אחד עם תצהירה של התובעת: "אתה מציין בתצהירך תוכנית רפורמה. נעשה ניסיון ליישם בתוכנית הרפורמה שהציגה ההנהלה גם בתקופתך כמנכ"ל? ת. בסוף תקופתי. למעשה החל מ-8.2014 ולאחר מיפוי ועבודת מטה רצינית כולל שאלות שהפנינו לכל חוקר ילדים איפה הוא רוצה להשתבץ, חילקנו את זה למחוזות ולאחר הסכמה עם כל העובדים התחלנו לנסות, אני אומר לנסות כי בהמשך הדבר הוכשל ע"י קבוצת מדריכות מיליטנטיות ועד העובדים ואיגוד העו"ס, הרפורמה הוכשלה. קבענו ישיבה עם המדריכות והחוקרים להנעת הרפורמה ואחרי שעה התקבל למשרדי מכתב מועד העובדים ממחוז ת"א שקבע ישיבת עובדים עם ההסתדרות על אותה שעה בדיוק. הדבר הזה התרחש פעמיים והבנתי, לא היה קשה להבין, שההסתדרות וועד העובדים מכשילים את ביצוע הרפורמה שכולם ידעו שהיא קריטית להצלחת חקירות ילדים ולמעשה מניעת עיכובים מיותרים בחקירות ילדים שעברו התעללות. ש. רונית צור הייתה מובילת הרפורמה? ת. לא, התובעת כמובילה בפרונט עם גיבוי מלא של כל ההנהלה, רונית, רחל ואני. הבנתי שאם אני לא אהיה מעורב אישית זה לא יתבצע. הבנתי את הכוחות המנוגדים במרחב שמנסים להכשיל כל שיפור אפשרי בחקירות ילדים" (ר' עמ' 6 שורות 25-6).

46. עיון במכתב של גב' צור למנכ"ל המשרד מיום 14.1.14 מעלה כי הבהירה כי אכן מתנכלים לתובעת אותן קומץ מדריכות עליהן הצהירה התובעת: " מאז כניסתה לתפקיד של החוקרת המחוזית גב' פלונית, שנבחרה במכרז, אנו עדים לניסיונות חוזים ונשנים מצד חלק מהמדריכות במחוז לחבל בעבודה השוטפת במחוז. אנו מתמודדים עם חוסר שיתוף פעולה, אי קבלת סמכות, חוסר נכונות לקבלת תפקידים וחוסר נכונות לסייע בעבודה השוטפת. בנוסף אנו עדים לחתירה בלתי פוסקת נגד החלטות ההנהלה והחלטות החוקרת המחוזית" (ר' נספח י"ד לתצהיר התובעת).

47. כמו כן עיון בנספחי טו לתצהיר התובעת מעלים כי בנתבע ידעו על עבירות המשמעת של אותן עובדות שחתרו תחת התובעת ועל כך שהן מסרבות לבצע את עבודתן לרבות חקירות. עיון במכתב ששלח מנכ"ל הנתבעת דאז, מר יוסי סילמן ליו"ר איגוד העובדים הסוציאליים ויו"ר ועד עובדי ארצי גב' גולן מזל מעלה כי העיכוב בביצוע החקירות לא היה קשור כלל לתפקוד התובעת אלא שוב לאותן מדריכות שהתנכלו לתובעת: "ברצוני להסב את תשומת ליבכם כי ביצוע חקירות ע"י מדריכים הוא חלק מתפקיד המדריך כפי שמופיע במרכז לתקן מדריך... על המדריכות לבצע את הוראות הממונים והפרת הוראה כאמור, תחשב כאי ציות להוראות הממונה...".

48. עיון בתצהירו של מר יוסי סילמן מעלה כי כלל התלונות שנטענו כנגד התובעת התבררו כתלונות שווא וכי למעשה הטענות שנטענו כלפי התובעת לחוסר תפקוד היו מגמתיות ובאו לעולם מעובדות שהתנכלו לתובעת: "8. לצערי, לאורך כל תקופת עבודתה של פלונית, בעת שאני שמשתי כמנכ"ל נעשו מספר מהלכים בלתי ראויים באופן חריג ביותר כלפי פלונית- פעם אחת הופצה עליה עלילה באופן כתוב ואנונימי כביכול הטרידה עובד- ערכת בירור ולא היו דברים מעולם ומדובר היה בעלילת שווא. כמו כן קבלתי תלונה כאילו פלונית התבטאה בגסות כלפי חוקרות ומשפחות- גם תלונה זו נבדקה על ידי ולא נמצא כל ממש בתלונה- אלא התברר כי מדובר בתלונת שווא. התחוויר לי עם הזמן שמתנהל מסע הכפשה כנגד פלונית שכולל הסתה פרועה כנגדה מול העובדים הצעירים. שיא הדברים הגיע להזלפות יזומות מצד גורמים במחוז לתקשורת על חוסר תפקוד של החוקרת המחוזית תוך הדלפות מגמתיות של נתונים ותיקים אישיים ותוך הפרה חמורה של כללי האתיקה. בבדיקה שלי, שערכת יחד עם גב' רחל שרביט מנהל האגף ופלונית, זיהיתי מגמה של עיכוב חקירות מגמתי וברור ילדים אצל מדריכות מסוימות... במקביל התחלתי לקבל לחצים מצד יו"ר הועד, מזל אוזן ויו"ר האיגוד הקודמת, צפרא דוויק, לסלק את התובעת מתפקידה בטענה לחוסר תפקוד. בחנתי באופן ענייני ומעמיק את כל הטענות... וראיתי שפלונית מתפקדת כנדרש... ברצוני להבהיר כי לאורך כל תוקפת היותי מנכ"ל בעת שפלונית שימשה כחוקרת מחוזית הייתי שבע רצון מתפקודה כמנהלת, היא ידעה להפריד בין טפל לעיקר, להתמקד בצווארי הבקבוק והיה צמצום בתיקים בהמתנה. לא היתה כל סיבה עניינית להדיח את פלונית, אלא כניעה לבריונות. לי לא היתה שום בעיה עם תפקודה של פלונית ולא היתה כל תמונת מצב מורכבת שחייבה העברתה לתפקיד אחר. עד שפלונית נכנסה לתפקיד הרפורמה עליה הומלץ בעבר, לא קודמה כלל ופלונית היא שקידמה את הרפורמה והביאה הישגים משמעותיים ולכן איני מבין את הטענות כלפיה. תפקוד המדריכות שהפרו את הנהלים דרש טיפול משמעותי ולא היה קשור להתנהלותה של פלונית. לא ברורה לי הטענה לגבי אי השתלבות מקצועית של התובעת- היא היתה עובדת טובה ומלאה תפקידה כראוי ולא היתה כל סיבה להעבירה מתפקידה. אני לא שוחחתי עמה בענין מעולם" (ר' סעיפים

8-26 לתצהירו).

49. עדותו של מר סילמן עולה בקנה אחד גם עם כתב ההגנה שהגיש בתיק שנתבע על ידי 3 עובדות שעבדו שם, כמצוטט: "14. האווירה שנוצרה בחקירות הילדים במחוז תל אביב היא של חוסר משמעת, אי קבלת מרון, אי רצון להגיע לשיבות, הדלפות של פרטים חסויים לתקשורת, איומים על חלק מהמדריכות מצידין של האחרות והשמצות אישיות כלפי החוקרת המחוזית..." (ר' נספח יב).

50. חרף האמור, הנתבע בחר להתעלם מהדברים וכלל לא בוצע בירור מול התובעת כדי לשמוע את עמדתה, עובר להעברתה מתפקידה.

51. ערים אנו לתצהירה של רקפת בן גיא שם עולה כי מר סילמן הציע לה להחליף את התובעת. עם זאת עיון בחקירתו הנגדית של מר סילמן מעלה כי הוא נתן לכך הסבר בעדותו והסבר זה מקובל עלינו: "בסך הכל הייתה מגמת השתפרות בתפקודה של התובעת עם תמיכה שלנו בגלל ההתנגדות הקשה שהיא נתקלה בתוך המחוז. אני רוצה לציין שהיה רגע של שבירה ב-4.2014, 4 חודשים לאחר שנכנסה לתפקיד אחרי שפורסמו כנגדה טענות בפייסבוק שהיא חושפת את איבריה, מתבטאת באלימות מינית פוגעת ובשלב מסויים התייעצתי עם רחל אולי מתוך חמלה כלפי התובעת אולי נמצא לה תפקיד אחר כי חשתי כי בחרנו בה והעדפנו אותה ולא באלין אלול חביבת הועד, היה באמת קשים ואכן פניתי וראיתי אתמול את התצהיר ששלחתם מהר ופניתי ל-3 עובדים, אחת מהם זאת לימור שהייתה סגנית מנהלת המחוז, אחת רקפת היתה בהתמכרויות ממלאת מקום ואחת שאני לא זוכר את שמה, בניסיון האם הן יכולות לקחת את התפקיד בהטלת תפקיד, שאתה יכול לתת מ"מ עד הוצאת מכרז. תשובת הייתה "לקן צרעות הזה אין בכוונתנו להיכנס בעד שום הון שבעולם". זה משקף בערך את התשובות של שלושתן. ואז החלטתי שאני ממשיך, בהתייעצות עם רחל, שאנו ממשיכים עם התובעת, שאפתי עידוד מהרצון והנחישות של התובעת להמשיך בתפקיד והמשכנו. לשאלת ביה"ד התצהיר שראיתי זה של לימור ושל רקפת. אני פניתי אליהן אז ב-2014. ש.לא מצאת לנכון לציין את מה שאתה מתאר כרגע בתצהירך? ת. האמת שלא.

גם	לא	מצאתי	לנכון	את	התת-
תרבות העבריינית שהתנהלה ביחידה מצד אלין וחברותיה שעכבו חקירות בכוונה ואירועי משמעת קשים.					
על כך אסכם שאלין אלול הגישה תביעה נגדי ואני כל כך שמח שעו"ד גדי שילו היה נחוש להגן עליי למרות איומי אני מציע לביה"ד לעיין בכתב ההגנה שהגשתי אז כדי להבין את האווירה הכללית, שאלין אלול קיבלה את כתב ההגנה היא פשוט ברחת מהתביעה כי הבינה שטוב לא יצא מזה מבחינתה. המסמך יכול להאיר לביה"ד על מה שקרה שם במחוז" (ר' עמ' 7-8 לעדותו).					

52. זה המקום לציין כי עיון בחקירתה הנגדית של רקפת בן גיא מעלה כי כלל ידעה להגיד מה היתה ההצעה שהוצעה לה (ר' עמ' 38 שורות 24-26).

53. חרף האמור, ולמרות שהנתבע היה אמור לדעת את כל הנתונים לעיל, התעלם מהם והעדיף להעביר את התובעת מתפקידה, למרות שלא הוכח כל כשל בביצוע עבודתה ולמעשה בכך נתן יד לפעילות המדריכות שיצאו כנגד התובעת, שלא כדין כפי שפורט לעיל.

54. **שמינית**, לאחר שמיעת הראיות שוכנענו כי היו שיקולים זרים בכל הנוגע להתנהלות מול התובעת, שעה שהיו לחצים להפסיק את העסקתה, מנימוקים שלא שוכנענו שהיו עניינים.

כך עולה מחקירתו הנגדית של מר סילמן: "גב' שרביט בתצהיר אותו הגישה מציינת שנושא העברת התובעת מתפקידה עלה גם בפניה על ידי השר מאיר כהן? ת. מאיר כהן פנה אליי ואל רחל ואמר לנו שמופעלים עליו לחצים כבדים בנושא התובעת, סירבתי בכל תוקף אני ורחל לסיים את תפקידה, גם עם עימות עם השר. כל הטיעונים של מאיר כהן היו בגלל לחצים פוליטיים של אורלי אבוקסיס וחסידות אומות העולם ורינו צרור וכמובן הועד מזל וצפרה. למרות דרישתו של השר שחזר עליה מס' פעמים להעניף את התובעת מהתפקיד גם אני וגם רחל סירבנו בתוקף כי בהחלט ראינו שיפור בתפקוד החקירות ולא עניינו אותנו לחצים פוליטיים והיינו אמיתיים עם עצמנו" (ר' עמ' 8 שורות 15-22).

ובהמשך בחקירה חוזרת:

"דיברת על לחצים פוליטיים שהופעלו, והזכרת שהיית בטוח שהתובעת אכן תסיים את תפקידה, נא הסבר?..... ת. ועד העובדים ויו"ר ועד העובדים מזל גולן וצפרא דוויק יו"ר איגוד עו"ס סימנו את התובעת כמטרה ולחצו עליי במשך שנה להדיח אותה. היה ברור לי ברגע שחיים כץ מגיע ודרש ממני לפטר סמנכ"לים שהתפטרו לאחר מכן הוא לחץ שאפטר אותם בעקבות תלונות של ועד העובדים, היה ברור לי שברגע שאני

עוזב יפטרו אותה באמתלה כזו או אחרת".

55. גם עיון בתצהירה של גבי שרביט עולה כי אכן היו לחצים פוליטיים לתמוך בפיטורי התובעת: "19. פלונית זכתה גם לגיבוי של מנכ"ל המשרד, גם מול לחצים פוליטיים שהופעלו על שר הרווחה דאז. מר מאיר כהן. 20. במחצית שנת 2015 התחלף השר במשרד הרווחה ומונה לתפקיד מר חיים כץ, שעד אז היה יו"ר ועד עובדי התעשייה האווירית. מר כץ מינה לאחר מספר חודשים מנכ"ל חדש- מר אליעזר יבלון ז"ל, שעד אז עבד בתעשייה האווירית.. מר יבלון טען, שקיבל הנחיה לברר את הטענות שהועלו על ידי קבוצת העובדות, כי כביכול הרפורמה המנהלית בחקירות ילדים, עליה הוחלט בהנהלת המשרד בהובלתי אינה מתאימה. במסגרת זו ערך מר יבלון פגישות איתי ועם גבי צור, בדק את הרפורמה שוב ושוב, ביקש ניירות והסברים, העלה שוב את הטענות הישנות בדבר אי התאמתה של פלונית ואת דבר מפגשיו עם הוועד וקבוצת העובדות הטוענת נגד פלונית ונגד הרפורמה. שבתי והבהרתי כי פלונית היא האדם המתאים לתפקיד, כי ניהלה את המחוז בצורה מקצועית וראויה וכי אין כל בסיס להזיזה מתפקידה..." (ר' סעיפים 19-24). עיון בחקירתה הנגדית מעלה כי תצהירה לא נסתר.

56. **תשיעית**, הנתבע בחר להביא לעדות מטעמו את מר ינון אהרוני שכלל לא הכיר את התובעת ולא עבד בזמן שהיא עבדה ומנגד בחר שלא להביא עדים רלוונטיים שעובדים עדיין בנתבע, כמו רונית צור או אלמוג שרב, כעולה מעדותו של מר ינון אהרון (ר' עמ' 46 שורות 13-27). משהנתבע בחר שלא להביא עדים רלוונטיים שהיו מעורבים בהליך העברת התובעת מתפקידה ומנגד בחר להביא עד מרכזי שכלל לא הכיר את התובעת ואת הליך העברת תפקידה אלא העיד רק מעיון במסמכים, הדבר יפעל לחובת הנתבע.

57. ערים אנו לכך כי לנתבע יש פררוגטיבה ניהולית להעביר עובד מתפקידו וכן הדבר אפשרי גם בהתאם להוראות התקש"ר, עם זאת יש לבצע מהלך כזה בתום לב, באופן ענייני ותוך מתן זכות טיעון ובחינת הדברים באופן יסודי עובר למתן החלטה, דבר שלא נעשה במקרה דנן.

58. נוכח פגמים רבים אלו כפי שפורטו לעיל שוכנענו כי הנתבע פעל בחוסר תום לב, תוך שהפר את חובת הנאמנות שיש לו כמעסיק כלפי התובעת, במיוחד שעה שמדובר בנתבע שהינו גוף ציבורי ובמצב בו התובעת נבחרה למשרתה כדין במכרז, ומשלא הוצגו כל טענות כנגד תפקודה בזמן אמת. עוד שוכנענו כי אכן הוכח כי הנתבע הפר את חוזה העבודה עם התובעת; שלל הימנה את הזכות לעבוד; פגע בכבודה והפר את חובת הנאמנות וחובת תום הלב שהוא חב לה; הפר את החובה המוטלת עליו לנקוט הליך תקין (הפרת החובה לערוך שימוע וליתן זכות טיעון) וכי פעל להעביר את התובעת מתפקידה משיקולים שאינן עניינים, תוך התנהלות פוגענית ומשפילה שבוצעה כלפי התובעת בהתאם לכלל הנימוקים שפורטו לעיל. משכך התובעת זכאית לפיצוי בגין מחדלים אלו.

#### **פיצוי התובעת – עגמת נפש ונזק נפשי**

59. עיון בכתב התביעה של התובעת מעלה כי תובעת היא פיצוי בגין עגמת נפש וגרימת נזק נפשי בשל האופן שבו הנתבע העביר אותה מתפקידה באופן חד צדדי מבלי שניתנה לה כל אפשרות להשמיע את טענותיה ונוכח הפגמים הרבים שחלו בנדון כמפורט בכתב התביעה. לטענת התובעת כתוצאה מהאירועים שתוארו בכתב התביעה חוותה התמוטטות נפשית קשה שהובילה לפגיעה עצומה באורך חייה ופגיעה קשה בחיי משפחתה. לפיכך עתרה לפיצוי בסך 500,000 ₪ בגין הנזק הנפשי ועוגמת הנפש הרבה שנגרמה לה, 500,000 ₪ בגין אבדן הכנסה ו-200,000 ₪ בגין אבדן פנסיה עתידית.

60. נציין כי כפי שפורט בהחלטת בית הדין הארצי מיום 17.7.19 בבקשת רשות ערעור, כי התובעת לא ביססה את תביעתה על עילות תביעה נזיקיות (כגון רשלנות, מצג שווא, תרמית). עילות התביעה הן על הפרת חובותיה של הנתבעת כמעסיקה, ובכלל זאת - הפרת חובת תום הלב, הפרת החובה לנקוט הליך תקין (הפרת החובה לערוך שימוע וליתן זכות טיעון) והתנהלות פוגענית ומשפילה כלפי התובעת בהליך העברתה מתפקידה שהובילה להפסקת העסקתה. דהיינו עילות תביעה שעילתן ביחסי עבודה שהן בסמכותו העניינית של בית הדין לעבודה לרבות תביעת פיצוי ממוני ושאינו ממוני גם בגין נזקים נפשיים ככל שיוכחו, מכוח סעיף 10 ו-13 לחוק החוזים תרופות. (ר' ע"ע (ארצי) 687/05 אלי גור – מכתשים מפעלים כימיים בע"מ (15.11.2006)).

61. משקבענו כי אכן הנתבע הפר את חובות תום הלב ואת חובותיו כמעסיק בכל הנוגע להליך העברת התובעת מתפקידה וההתנהלות לאחר מכן, הרי שיש לבחון האם בנסיבות העניין התובעת זכאית לפיצוי ומה כימותו.

#### **פיצוי התובעת בגין נזק שאינו ממוני בנוגע להליך העברת התובעת מתפקידה – עגמת נפש**



62. הסמכות לפסוק פיצויים בגין נזק לא ממוני צומחת מסעיף 13 לחוק התרופות: סעיף 13 לחוק החוזים תרופות, הקובע: "גרמה הפרת החוזה נזק שאינו נזק-ממון, רשאי בית המשפט לפסוק פיצויים בעד נזק זה בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין".

63. על מנת שהתובעת תזכה בתביעתה לפי סעיף זה, עליה להוכיח קיומו של קשר בין הנזק הבלתי ממוני שנגרם לה, ככל שנגרם, ובין הליך העברתה מתפקידה.

64. הפיצוי בגין נזק שאינו ממוני נועד לפצות את העובד על עוגמת הנפש שנגרמה לו עקב כך שהמעסיק הפר את חובת תום הלב כיוון שלא ניתנה לו הזדמנות הוגנת להשמיע טענותיו טרם פיטוריו (ר' [ע"ע \(ארצי\) 43380-06-11](#) פלוני נ' אלמונית [פורסם בנבו] (9.12.2014) (להלן: עניין פלוני) וע"ע (ארצי) 25805-12-11 מדינת ישראל נ' מירון חומש [פורסם בנבו] (29.11.16). בענין פלוני הודגש כי "עגמת הנפש היא סוג של נזק לא ממוני, שכלל אין מניעה לפסוק עבורו פיצוי וזאת במקרים המתאימים, כגון פגיעה בזכויות חוקתיות, ובכלל זה פיטורים על רקע של הפליה, או במקרה של פיטורים בהליך לקוי". בנוסף, הפיצוי בגין נזק שאינו ממוני נועד ליתן ביטוי לעוגמת הנפש ולפגיעה בכבוד העובד שעה שפיטוריו נעשו מבלי שניתנה לו הזדמנות נאותה להשמיע את דבריו. על הקשר שבין כבוד האדם של העובד לבין זכות הטיעון בהליך פיטורים עמדה כב' הרשמת רעות שמר בגס "צדק פרוצדוראלי בהליך הפיטורים – עיונים בהלכת השימוע", עבודה, חברה ומשפט יג', בעמ' 17-19, וראו גם ע"ע (ארצי) 666-09 מולי אורן נ' מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ [פורסם בנבו] (1.4.12) (להלן: עניין אורן) וע"ע (ארצי) 27600-10-11 ד"ר גרשון אהרונוב נ' המרכז האוניברסיטאי אריאל בשומרון [פורסם בנבו] (22.12.15) (להלן: עניין אהרונוב).

65. ביחס לפיצוי בגין נזק שאינו ממוני נקבע כי "עגמת נפש אינה עומדת בהכרח ביחס ישיר לנזק הממוני, וזערו של עובד המשתכר שכן גבוה אינו בהכרח גדול מצערו של עובד המשתכר שכן נמוך (ר' [בר"ע \(ארצי\) 20418-03-13](#) משה סעיד נ' מנוסביץ רעות (7.11.2013)).

66. עם זאת, הלכה היא כי פסיקת פיצוי על נזק שאינו ממוני, שהינה פרי מדיניות משפטית, תיעשה במשורה ובריסון, ובמיוחד עת מדברים אנו בתביעות שמקורן ביחסי עבודה. (ר' דב"ע נג 114-3, דב"ע נג 99-3/ משרד החינוך, מדינת ישראל - דוד מצגר פד"ע כ"ו 563) (להלן: פרשת מצגר).

67. בהסתמכו על הלכת בית המשפט העליון בענין גולדמן נ. מיכאלי ([ע"א 348/79 פד"י לה \(4\) 31](#)), מוסיף בית הדין הארצי כי בפסיקת כל סכום בגין עגמת נפש יש להתחשב בתחום הציפיה הסבירה של מפר ההסכם.

68. יפים לעניינו דברי בית הדין הארצי לעבודה בע"ע [360/99](#) אהרון כהן נ. מדינת ישראל עבודה (ארצי כרך לג' (61) (32) (להלן: פרשת כהן) שם נדון עניינו של עובד שהועבר מתפקידו כמנהל מינהל סחר פנים במשרד המסחר והתעשייה, בית הדין קבע כי העברתו מתפקידו נעשתה שלא כדין, בחוסר תום לב, ותוך הפרת חוזה העבודה בין הצדדים, על כן קבע בית הדין כי יש מקום לפסוק לתובע פיצוי בגין נזק לא ממוני, בית הדין קבע לאמור: "עגמת נפש, כאב וסבל, אי נוחות, פגיעה ברגשות, אשר נגרמו עקב קיומו הלקוי של חוזה, כולם מהווים נזק לא ממוני, אשר, כבדיני הנזיקין, מוכרים גם בדיני החוזים. דיני החוזים מכירים בהם כנזק בר פיצוי (ראה [ע"א 348/79 פלונית גולדמן נ' יצחק מיכאלי, תמר מיכאלי וחברת ביניש בע"מ, פ"ד לה \(4\), 31; דוד קציר, "תרופות בשל הפרת חוזה", חיפה 1991, חלק ב', עמוד 1087\). אין הבדל מבחינה זו בין בית הדין לעבודה לבית המשפט האזרחי. בשניהם הדין הוא בביצוע לקוי של חוזה הגורם לנזק לא ממוני. בשניהם יש לאמוד את הנזק".](#)

69. יוזכר כי "במקרה של תביעת פיצויים בגין נזק לא ממוני, פטור התובע מהוכחת היסוד הרביעי, הוא שיעור הנזק, אולם עודנו חייב לעמוד בכל שלושת היסודות האחרים – נזק, סיבתיות וצפיות. אי-עמידה באחד מאלה, תביא לדחיית תביעתו (שם)" (ר' ע"א 1226/11 עוזי ישראל-פור נ' יהודה אליהו, [פורסם בנבו] (28.7.14) (להלן: עניין ישראל-פור).

70. בע"ע (ארצי) [30585-09-12 חברת יישום פתרונות אנושיים בע"מ – אורית בויס](#), (4.8.13) נקבע:

"עגמת הנפש היא סוג של נזק לא ממוני, שכלל אין מניעה מלפסוק עבורו פיצוי וזאת במקרים המתאימים, כגון פגיעה בזכויות חוקתיות, ובכלל זה פיטורים על רקע של אפליה" או אף במקרה של פיטורים בהליך לקוי" (ר' [ע"ע \(ארצי\) 360/99](#) אהרון כהן – מדינת ישראל, פד"ע לח 1; [ע"ע \(ארצי\) 14039-07-11 פלונית סולטני – מדינת ישראל](#), (19.12.13)).

וכן נקבע שם:

בנוסף ובצד הפיצוי על נזק, מוכרת בדין האפשרות לפסוק, במקרים הראויים, מה שנהוג לכנות 'פיצויים עונשיים' או 'פיצויים לדוגמא'; ואולי מדויק יותר לכנותם – נוכח מטרתם – 'תשלום עונשי' (ר' רע"א 9670/07 פלונית נ' פלוני, (6.7.09) והאסמכתאות הנזכרות שם; ע"ע (ארצי) 33680-08-10 דיזינגוף קלאב בע"מ - מועדון שייפ דיזינגוף – יעקב זואילי, (16.11.11) (להלן: עניין דיזינגוף קלאב).

יפים לעניינו דברי בית הדין הארצי בתיק ע"ע (ארצי) 23402-09-15 אוריאל ברד נ' קנסטו בע"מ [פורסם בנבו] (28.02.17) שם נקבע כמצוטט:

..."  
**בנוסף,**  
 הפיצוי בגין נזק שאינו ממוני נועד ליתן ביטוי לעוגמת הנפש ולפגיעה בכבוד העובד שעה שפיטוריו נעשו מבלי שני... במסגרת זו ניתן לשקול מגוון שיקולים, אשר מבלי להתיימר למצותם, כוללים: עוצמת הפגם והחומרה במחדלי המעסיק, האם חובת השימוע הופרה באופן מלא או חלקי (לענין בחינת מהותיות הפגם ראו: ענין אורן; ענין אהרונוב פסקה 63); אופיו של ההליך שקיים – ככל שקיים – והאם נשמר בגדר השיח והשיג כבודו של העובד כאדם או שאך הוטחו האשמות (ראו ענין פלונית וענין אורן); האם הפיטורים היו מסיבה עניינית או שאינה עניינית, שכן החומרה המהותית הקיימת במקרה בו עילת הפיטורין אינה עניינית משליכה גם על תוצאת החומרה שבאי ע משך תקופת העסקת העובד; גילו של העובד (ראו ענין אהרונוב פסקה 63); האם נפל דופי גם בהתנהגות העובד (ראו ענין פלונית פסקה 42) ועוד.."

71. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, העדויות והראיות, מצאנו כי מתקיימים התנאים לפסוק פיצוי בגין עגמת נפש נוכח הפגמים הרבים שפרטנו לעיל, וזאת בשלב זה ללא קשר לנזק הנפשי אליו נתייחס בנפרד בהמשך. שוכנענו כי מקרה זה נופל לגדר נסיבות חריגות המצדיקות תשלום פיצוי בגין עוגמת נפש לתובעת.

72. במסגרת השיקולים ששקלנו בפיצוי שבנדון לקחנו בחשבון כי חלו מחדלים רבים בכל הנוגע להליך העברת התובעת מתפקידה, חובת השימוע הופרה באופן מלא- אי עדכון התובעת מראש על שקילה להעביר אותה מתפקידה; אי מתן זכות שימוע, אף לא מינימלית, לתובעת עובר להחלטה בדבר העברתה מתפקידה, אותו מילאה שנים רבות לאחר שהתקבלה אליו במכרז על בסיס שביעות רצון מתפקודה ומקצועיותה רבת השנים וחרף האמור לא היתה כל התייחסות לכישוריה הרבים של התובעת בהליך העברתה מתפקידה; אי עדכון הממונים על התובעת בהליך; העברתה ללא נימוקים עניינים הקשורים לתובעת, אי התייחסות לשביעות רצון הממונים על התובעת; הכנסת שיקולים זרים; אי מציאת תפקיד לתובעת ההולם את כישוריה; אי מתן מקום ישיבה הולם לתובעת בסמוך להחלטת העברתה מתפקידה אי התייחסות לכך שהיו עובדים שהתנכלו לתובעת וגרמו לה במכוון להיכשל בתפקידה משיקולים לא עניינים, הוותק הרב של התובעת, גילה, האופן הלא מכבד בו נאמרו הדברים לתובעת וחמור מכך בנוכחות אנשים רבים.

73. יתרה מזאת, התובעת מצאה את עצמה תקופה ארוכה שהינה יושבת בחוסר מעש ומבלי שניתנו לה משימות וזאת לאחר תקופת עשייה משמעותית של שנים רבות וזאת בשל העובדה שהנתבע לא השכיל למצוא לתובעת תפקיד חלופי בתיאום עימה מראש.

שוכנענו כי במקרה דנן הנתבע הפר את החובה לקיומו של חוזה עבודה בתום לב, בהפרת חובת ההגינות כלפי התובעת, בפגיעה בכבודה של התובעת כאדם וכעובדת. לקחנו בחשבון גם את העובדה כי התפקיד שממנו הועברה התובעת באופן חד צדדי הינו תפקיד אליו נבחרה לאחר שעמדה בכלל תנאי המכרז לאחר שבחרו בה כמועמדת ראויה נוכח כישוריה ועבודתה הטובה רבת השנים ואת העובדה שהנתבע הינו גוף שלטוני המחויב לפעול כלפי כל אזרח על-פי כללי המשפט המנהלי, כך לגבי כל אזרח, כך לגבי כל אחד מעובדיה. המדינה היא מעסיק ציבורי המחויב לפעול במילוי תפקידו כמעסיק בהתאם לכללי המשפט הציבורי. מכלול הפגמים הרבים שכוללים גם הליך לקוי וגם הפעלת שיקולים זרים מובילים למסקנה כי מדובר במקרה שמזכה את התובעת בפיצוי בגין עגמת נפש.

74. בקביעת גובה סכום הפיצוי לו זכאית התובעת בגין עוגמת הנפש אשר נגרמה לה, שקלנו גם מהות הנתבע - גוף שחלות עליו נורמות המשפט הציבורי לנהוג בעובדיו בהגינות ובתום לב; חומרת הפגמים שהיו בהליך העברת התובעת מתפקידה כפי שפורט בהרחבה לעיל; שיקול עונשי, המקפל בתוכו תכליות אחרות כגון הרתעה והכוונת ההתנהגות של הצדדים ליחסי העבודה, מנגד לקחנו בחשבון כי מדובר בפיצוי שיש ליתן באופן מידתי ומאוזן.

75. מששוכנענו כי מדובר בפגמים משמעותיים מצאנו כי בנסיבות מקרה זה, התנהלות הנתבע באה בגדר המקרים יוצאי הדופן בחומרתם. בהתאם לכך, אנו קובעים כי על הנתבע לשלם לתובעת פיצוי בגין עוגמת נפש בסך של 70,000 ₪ בגין אופן ניהול ההליך.

### פיצוי בגין הנזק נפשי

76. כמו כן עלינו לבחון האם אכן נגרם לתובעת נזק נפשי והאם הוא קשור לנתבע ולהליך העברת התובעת מתפקידה והאם התובעת זכאית לפיצוי בשל כך.

77. ההלכה שנקבעה בבית הדין לעבודה בשאלת היקף הסמכות לפסוק פיצויים בגין נזק נפשי ניתנה בדב"ע (ארצי) נג/3-144 משרד החינוך, מדינת ישראל - דוד מצגר פד"ע כו 563 (1994): "גם באנגליה ובארצות הברית הוכר נזק נפשי בלתי ממוני כנזק בר פיצוי חוזי כל אימת שהיה רציני והיה צפוי בעת כריתת החוזה... בתקדים אנגלי בפרשת COX V. PHILIPS INDUSTRIES LTD 3 ALL E.R. 161 Q.B.D (1976), היו העובדות דומות, כלשהו, לעובדות שבפנינו באותו ענין הועבר התובע מתפקידו בחברה המעסיקה לתפקיד במעמד נחות יותר, הכרוך באחריות פחותה. כתוצאה מכך סבל עוגמת נפש ותסכול, ובריאותו נפגעה. לבסוף הופעלו עליו לחצים והוא נאלץ להתפטר. לתובע נפסקו באותו עניין פיצויים על עוגמת הנפש שהייתה מנת חלקו בשל העברתו לתפקיד הכרוך באחריות פחותה תוך הפרת חוזה העבודה, הגם שלא נפסקו לו פיצויים בגין סיום יחסי העבודה".

78. לאחר ששמענו את כלל העדים ועיינו בכל הראיות שוכנענו כי התובעת הרימה את הנטל הנדרש להוכחת זכאותה לפיצוי בגין נזק נפשי. שוכנענו כי אכן נגרם לתובעת נזק נפשי וכי יש קשר סיבתי בין נזק זה למחדלי הנתבע כפי שפורטו לעיל בכל הנוגע להליך העברתה מתפקידה שהוביל להפסקת העסקתה. בנסיבות העניין ונוכח חומרת הפגמים הרי שהנתבע היה צריך לצפות כי אכן אופן התנהלות זה יגרום לתובעת נזק נוכח מעמדה הבכיר וותקה אל מול חומרת הפגמים, כמפורט:

עיון בתצהיר התובעת מעלה כי הצהירה: "כתוצאה מהתנהלות הנתבע כלפיי, הגעתי לכדי התמוטטות נפשית וחליתי בדיכאון קליני קשה. נזקתי לחופשת מחלה ממושכת, לקבלת תרופות פסיכיאטריות במינון משמעותי ולטיפול מתמשך לאור מצבי הנפשי הקשה. ויודגש – הייתי בריאה לחלוטין בנפשי קודם לאירועים המתוארים לעיל ולא נדרשתי לכל טיפול קודם להזדחתי המשפילה מתפקידי, כפי שעולה גם מהבדיקות הרפואיות שנדרשתי לעבור על ידי הנתבעת עצמה עם קבלתי לעבודה... בתחילה נטלתי ימי מחלה בעקבות מצבי. בהמשך הופנתי לרופאה תעסוקתית, אשר קבעה כי איני כשירה במצבי להמשיך ולעבוד עד סוף חודש ספטמבר 2016 ולאחר מכן ביום 25.9.19 קבעה כי איני כשירה לעבוד וביקשה מהרופא המטפל להמשיך בחופשת המחלה עד לסיום תהליכי יציאתי לפרישה". עיון בחקירתה הנגדית של התובעת מעלה כי תצהירה לא נסתר.

79. יתרה מזאת עיון בנספחי לב לתצהיר התובעת מעלה כי תצהירה לא נסתר. עיון במסמכים אלו מעלה כי בעקבות העברת התובעת מתפקידה פנתה לרופא והתלוננה על מתח ואי נוחות במקום העבודה והרופא אישר לתובעת ימי מחלה לתקופה 9.12.15 - 15.3.16. כמו כן נוכח מצבה התובעת פנתה לפסיכיאטר (ר' נספחי לב לתצהיר התובעת).

80. ביום 16.2.16 קיבלה התובעת תעודה רפואית לנפגע בעבודה שם צוין כי היא באי כושר מלא וכי אינה מסוגלת לעבוד בעבודתה ואך לא בעבודה מתאימה אחרת. כמו כן צוין במסמך זה: "תלונות של מתח ואי נוחות במקום עבודה. בהמשך הופנתה גם לפסיכיאטר לטיפול ולפי המלצתו קבלת מנוחה עד 14.3.16" (ר' נספח לב לתצהיר התובעת).

81. ביום 20.3.16 רופא תעסוקתי הוציא לנתבעת אישור רפואי בו נכתב: "הריני להודיעכם כי לאחר שבדקתי את גבי פלונית ועיינתי במסמכים הרפואיים שעמדו בפניי, להערכתי, בהתחשב במצב בריאותה הנוכחי, גבי פלונית אינה כשירה לעבודתה כמנהלת יחידת חקירות ילדים מחוז מרכז לתקופה של 6 חודשים" (ר' נספח לב לתצהיר התובעת).

82. ביום 25.9.16 רופאה תעסוקתי הוציא לנתבעת אישור, כדלקמן: "הריני להודיעכם כי לאחר שבדקתי את גבי פלונית ועיינתי במסמכים הרפואיים שעמדו בפניי, להערכתי, בהתחשב במצב בריאותה הנוכחי, גבי פלונית אינה כשירה לעבודתה כמנהלת יחידת חקירות ילדים מחוז מרכז ולכן יש לטפל בזכויותיה... רופא מטפל- אבקשך להמשיך חופש מחלה עד לסיום תהליכי יציאתה לפרישה" (ר' נספח לב לתצהיר התובעת).

83. עיון בסעיף 106 לתצהיר התובעת מעלה כי הצהירה כי: "כן באופן חסר תקדים הכיר המוסד לביטוח לאומי במצבי הנפשי כתאונת עבודה לאחר חקירה מעמיקה וקבע לי נכות זמנית בשיעור 100% עד לחודש ספטמבר ולאחר מכן דרגת נכות יציבה בשיעור של 10%. לאחר שערערתי על קביעה זו, הועלתה דרגת הנכות שלי לשיעור של 15% החל מיום 1.4.17, כן נקבע לי עבדן כושר עבודה בשיעור 40%".

84. עיון בנספחי ל"ג לתצהיר התובעת מעלה כי אכן תצהירה לא נסתר וכן המוסד לביטוח לאומי הכיר בתביעת התובעת במצבה הנפשי בשל העברתה מתפקידה כתאונת עבודה ונקבעו לה אחוזי נכות בשל כך. ביום 8.5.16 קיבלה התובעת מכתב מהמוסד לביטוח לאומי שם הודע לה על החלטת ועדה רפואית בעניינה לגמלת נכות- פגיעה בעבודה מיום 9.11.15: "לידיעתך, ביום 5/5/16 קבעה ועדה רפואית את דרגת הנכות כדלקמן: נכות זמנים 100% מיום 9.2.16 ועד ליום 30.9.16". לאחר מכן הודע לתובעת כי ביום 25.5.17 קבעה ועדה רפואית דרגת נכות יציבה בשיעור של 10% מיום 1.4.17 (ר' נספח לג לתצהיר התובעת). בעקבות ערעור שהגישה, נקבע כי לתובעת דרגת נכות לצמיתות בשיעור 15% מיום 1.4.17 (ר' נספחי לג' לתצהיר התובעת).

85. עיון בסעיף 107 לתצהיר התובעת מעלה כי הצהירה כי: "לאור חוות הדעת של רופאה תעסוקתית כי איני כשירה לעבודה עד לסיום הליכי יציאתי לפרישה, זומנתי לוועדה רפואית מטעם לשכת הבריאות אשר קבעה לי 76% נכות ובשל החמרה במצבי הנפשי הוגדלו אחוזי הנכות לצרכי גימלאות ל-78% נכות לצמיתות". עיון בנספחי לד- לה לתצהיר התובעת מעלה כי הצהירה לא נסתר. אכן ביום 5.11.17 התכנסה ועדה רפואית מחוזית במשרד הבריאות ודנה בעניינה של התובעת. ר' נספחים 2 לתצהירה של גב' צייגר. ביום 25.6.17 קבעה ועדה רפואית מחוזית שהתכנסה ביום 5.6.17 כי יש סיבות רפואיות מספיקות להפסקת עבודתה של התובעת בשירות המדינה, בתפקידה התקני ובכל תפקיד אחר בשירות המדינה וכן נקבעה לתובעת דרגת נכות לצורכי גמלאות בשיעור 76% לצמיתות" (ר' נספחים 2 לתצהירה של גב' צייגר).

86. התובעת גם כתבה לוועדה הרפואית שדנה בעניינה ביום 5.5.16 ואשר קבעה לה נכות זמנית בשיעור 100%: "לא היה שימוע. עבדתי במשרד הרווחה. היתה ישיבה עם המנכ"ל ואמר לי שאני מועברת תפקיד בגלל מאבקים פוליטיים בינאישיים. מאז התרסקתי. מצטערת שלא הכירו אותי קודם, אני לא מי שהיתי, אני מתגעגעת לעצמי המון. חשבתי שאין אדם חסון ממני בעולם מבחינה נפשית וכבר התמודדתי כמו הרבה אנשים בגילי עם קשיים והצלחתי לעמוד על רגליי. הכי עזר לי זה ההחזקה בשגרה. במקרה זה השגרה נלקחה ממני ביום אחד ונשארת חסרת כלים להתמודד. בהתחלה ביליתי את כל היום ב"פינת הדיכאון" בבית, בקצה הספה עם שמיכה וכרית. לא מסוגלת לקרוא ולא כלום..." (ר' נספח ל"ח לתצהיר התובעת).

87. ביום 27.12.17 נציבות שירות המדינה – האגף הבכיר לפרישה וגימלאות הודיע לתובעת כי: "בקשתך להגדלת שירותך נדונה בוועדה הפרישה והגמלאות, בהתאם להוראות חוק שירות המדינה (גימלאות)... נציב שירות המדינה החליט בתוקף הסמכות שהוענקה לו ... על הגדלת תקופת שירותך במדינה, לעניין קביעת שיעור קיצבתך בלבד, זאת על יסוד הנימוקים שהובאו בפניו בדבר מצב בריאותך. שיעור גימלתך המעודכן יושתת על התקופה המוגדלת של שירותך הממשי 355 חודשים 402 חודשים, המזכרים לקיצבה בשיעור 67% ממשכורתך הקובעת בהתאם לחלקיות עבודתך..." (ר' נספח 3 לתצהיר גב' צייגר).

88. כמו כן עיון בנספח מה לתצהיר התובעת מעלה כי נשלח מייל (ללא ציון תאריך) ממשאבי אנוש בעניינה של התובעת בו נכתב: "העובדת נפסלה בוועדה רפואית ובנוסף נקבעו לה 76% נכות. סוכם כי תפרש ב 31.7.17. עד תאריך הפרישה תנצל 76% מיתרת ימי המחלה שלה.. ואת שאר הימים יש לקזז מיתרת ימי חופשה".

89. התובעת אף צרפה לתצהירה חוות דעת של מומחה פסיכיאטרי ששיקף את הרקע שגרם לתובעת את הנזק הנפשי, כמצוטט:

"... פלונית מתארת שינוי קיצוני עם חילופי המנכ"ל המשרד. באותה עת הובילה רפורמה הכרוכה בשינוי ארגוני בתחום חקירת ילדים, דבר שנתקל בהתנגדויות של הועד. יום אחד זומנה לפגישה בלשכת המנכ"ל, מבלי שנמסר לה מטרת הפגישה. בפגישה זו, בנוכחות אנשים בכירים, הכריז המנכ"ל כי "יש לו פתרון לבעיות בחקירות ילדים" וכי הפתרון הוא "להוציא את המנהלת (פלונית)" והודיע לה כי בתוך 3 ימים ("עד יום שני הקרוב") עליה לעזוב את התפקיד. הדבר נעשה בצורה פוגעת ומשפילה, ניכר כי המנכ"ל אפילו לא זוכר את שמה, ולא ניתנה לה כל אפשרות להגיב. התגובה הנפשית לאירוע: "פלונית מתארת תגובה ראשית של "הלם" והדחקה: נאטמה והמשיכה בענייניה, למחרת המקרה באה למשרדה כרגיל, ואז המידע "חלחל" בפתאומיות, והופיעה תגובה רגשית קשה. הציעו לה מסגרה שבה "תשב ולא תעשה כלום" מצאה את עצמה יושבה ללא מעש מול המחשב. מצב שנמשך לאורך כ-3 שבועות, חברתה הבחינה במצבה הנפשי הקשה והפצירה בה לפנות לרופא. פנתה לרופא המשפחה שהפנה אותה בדחיפות לפסיכיאטר במסגרת קופת חולים. "הייתי בהלם מכך

שקיבלתי חופשת מחלה... קיבלתי טיפול תרופתי... אולם משך חודשים ארוכים לא יצאה מהבית... איבדה עניין בכל".

90. עיון בחוות הדעת של ד"ר קרון מעלה כי לאחר ששמע את התובעת ועיין בכל המסמכים הרפואיים קבע כמצוטט: "דיון: התובעת לא סבלה ממגבלה כלשהי בתחום הפסיכיאטרי קודם לאירוע נשוא תביעתה, שאירע בנובמבר 2015. על פי התייעוד הרפואי, מיד לאחר מעמד זה החלה לסבול מתסמינים משמעותיים אשר כללו: ירידה חדה במצב הרוח, תחושת פגיעה קיצונית בערך העצמי, קושי בתפקוד שהינו בולט ביותר במישור הבינאישי, אנהדוניה ניכרת, הופיעו הפרעות בתיאבון, בשינה... הסתגרות מתמשכת לאורך חודשים ולאחר מכן צמצום חברתי, קיימת פגיעה בקשר הזוגי והמשפחתי. מצבה אובחן על ידי פסיכיאטר מומחה כהפרעת מצב רוח- דיכאון רבה... ובהתאם הוחל טיפול תרופתי בציפרלקס. יש לציין כי המינון שניתן לה הינו 20 מ"ג- מינון כפול מהרגיל, הניתן בדרך כלל במצבים של דיכאון קשה או עמיד. בהדרגה חל שיפור חלקי במצבה, אולם ניכר כי היא עדיין זקוקה לטיפול תרופתי משמעותי וכי קיימת מגבלה תפקודית ניכרת במישורים הבאים: 1. בתפקוד המקצועי: התובעת הינה בעלת הכשר בתחום הטיפול הנפשי, אולם כמתואר לעיל, מצבה מונע ממנה לחלוטין מלעבוד בתחום זה. יכולתה לעבוד מוגבלת לכל תחום הדורש יכולות בין אישיות כגון הכלה, משא ומתן ועמידה בלחצים. 2. בתפקוד החברתי: קיימת ירידה משמעותית ביכולת להנאה, בשמחת החיים, ביוזמה, ביכולת לפתח ולקיים קשרים חברתיים. 3. בתחום המשפחתי והזוגי: ... 4. הפרעה בתפקוד הגופני בעיקר שלשולים מסיבה שאינה מוסברת דייה וקיימת סבירות גבוהה שמושפעים במישרין או בעקיפין ממצבה הנפשי. סיכום: על יסוד החומר שהועמד לרשות ועל סמך הדברים שנמסרו לי על ידי התובעת והבדיקה הפסיכיאטרית שביצעתי לה, התובעת סובלת מנכות נפשית אשר הינה תוצאה ישירה של האירוע שהתרחש בעבודתה ביום 9.11.15, אירוע דחק משמעותי ביותר הכרוך והטומן בחובו משמעותיות קשות של ביוש, השפלה, נטישה, אבדן ערך עצמי וחברתי וחוסר אונים. בעקבות אירוע זה התפתחה הפרעה נפשית אשר הסתמנתה הקלינית מתאימה להגדרות המקובלות של הפרעת דיכאון רבה.... ההפרעה בדרגת חומרה התחלתית גבוהה, מצב אשר השתפר באופן חלקי בעקבות טיפול תרופתי. אני מעריך את שיעור נכותה שכתוצאה מאירוע זה כלהלן:

**מיום 9.11.2015 ועד 31.3.2017 - נכות בשיעור 50% על פי סעיף 34 א' (5) לתקנות הביטוח לאומי.**

**מיום 1.4.2017 - נכות בשיעור 30% על פי סעיף 34 א' (4) לתקנות הביטוח לאומי, מאחר ומצבה הינו ממושך וכרוני, איני רואה סיכויי הטבה ועל כן אני מעריך כי נכות זאת היא לצמיתות.**

**עקב הפרעה זו היא זקוקה לטיפול פסיכיאטרי קבוע...בסדר גודל של כ-6 פגישות בשנה וכן לטיפול נפשי בהיקף של כ-30 פגישות בשנה. אני מעריך את עלותו של טיפול כזה... בכ- 25,000 ₪ לשנה.**

**נכותה של התובעת בתחום הנפשי מונעת ממנה מלשמש כמטפלת בתחום הטיפול אליו הוכשרה... ובכך גורמת לה לאבדן מלא של כושר השתכרות בתחום זה, להערכתני ההכנסה הצפויה למטפלת/ CBT במחירי השוק הפרטי עומד כיום השיעור במוצע של כ-400-500 ₪ לשעת טיפול."**

91. עיון בחקירתנו הנגדית של ד"ר שמואל קרון עולה כי עיקר המפורט בחוות דעתו לא נסתר כמצוטט: "קבעת את הנכות של התובעת מה-1.4.2017 לפני סעיף 34 א' (4) שקובע רמיסיה חלקית...? ת. כן ש. כלומר, דורש שאצל הנפגע יש צורך בזיהוי סימנים קליניים א-פקטיביים. מה זה סימנים קליניים בהפרעה בינונית? ת. אני פותח את התקנות. אני מצטער, אני קבעתי בתחילה לפי סעיף 34 א' (5). בתקנות המ"ל הגדרות החומרה משתמשות בביטויים קלה עד בינונית, ניכרת וקשה ולמעלה מקשה. התקנות לא קובעות אמות מידה מקל בינוני ניכר או קשה. ביטויים אלה מתייחסים לשני היבטים, מצד אחד לחומרת התסמינים ומצד שני בכל סעיף וסעיף למידת הפגיעה התפקודית. זה הגדרה קצת מלאכותית מכיוון שהפגיעה התפקודית היא תסמין ב-DSM ולחומרתה היא מידת ההשפעה על התפקוד. כשאנו באים לקבוע אם מדובר בהפרעה בינונית או קשה, אנו מתייחסים להיבטים סובייקטיביים, דהיינו מידת סבל, קושי וכאב. מתייחסים למידת פגיעה באיכות החיים וגם להיבט התפקודי של האדם, מה הוא יכול או לא יכול לעשות בהשוואה לאדם שלא סובל מכך. הפרעה ניכרת היא הפרעה שקיימת חלק משמעותי מהזמן, היא הפרעה שבה פרקי הזמן בהם התסמינים לא משפיעים על התפקוד ואיכות החיים ומעטים אם בכלל. לדוגמה, הפרעת דיכאון מתבטאת בכך שכל חוות העצמי של האדם השתנתה לרעה עד הקצה זאת תהיה לפחות הפרעה ניכרת. הפרעה קלה מזה היא הפרעה שיש בה אמנם סבל ומצוקה אך האדם לא עובר שינוי פסיכולוגי חויותי כ"כ עמוק כמו בהפרעה ניכרת. ש. הפרעה ניכרת בתפקוד החברתי הנפשי, נפגע כזה לא יכול לטייל ולהיפגש עם חברים ולבלות עם ילדיו? ת. אם אנו מדברים לגופו של מקרה זה או באופן כללי, כשאדם מתאר לי שהוא פוגש את ילדיו ולא מרגיש שמחה, כאשר סבתא אומרת לי שהיא

מתקשה מאוד לקבל משימה פשוטה כמו להשגיח על הנכדים כי זה מתיש אותה מאוד. היא לא מסוגלת לתמוך בבתה שיש לה בעיה משום שהיא לא יכולה להכיל שום מצוקה של אדם אחר. בעיניי זו הפרעה ניכרת. אנשים בדיכאון וגם דיכאון חמור לעיתים מחפים, עושים קומפנסציות, פיצוי פסיכולוגי על הקושי בדרכים שונות, בהחלט אני מכיר מקרים של אנשים בדיכאון שמאוד מנסים לעניין את עצמם, להיפגש ולנסוע כמובן, השאלה המהותית היא מה החוויה הסובייקטיבים שלהם המקרה זה. ש. מנסיוןך היית אומר שאדם עם הפרעה ניכרת נדרש לטיפול תרופתי ונפשי נכון? ת. נדרש לטיפול תרופתי" (ר' עמי' 32-33).

ובהמשך:

"תסכים איתי שהתובעת לא מטופלת בהפרעה נפשית הניכרת שקבעת בחוות דעתך? ת. כידוע לי, התובעת מטופלת בטיפול נוגד דיכאון עד היום ובמינון גבוה מהרגיל. ש. תוכל להפנות אותי? ת. זה כתוב בפרק הדיון בעמ' 4, בעמ' 2 למטה ובעמ' 3 מטה. מקריא. ש. מוכרים לך מקרים רבים בהם השתפר מצבו של אדם עם הפרעה בתפקוד הנפשי אם הוא יקבל טיפול נכון? ת. כן ש. אתה מסכים שיש אפשרות לקבל טיפולים גם במסגרת סל הבריאות? ת. ברור שאפשר לקבל טיפולים במסגרות ציבוריות אבל יש בעיה קשה של זמינות. התור לטיפול נפשי בקופות החולים רק לתחילת טיפול פסיכולוגי הוא בסביבות שנה. ש. הטיפול שקיבלה התובעת כפי שאתה מציין בעמ' 3 לחוות דעת, הטיפול אצל דר' דורנל היה טיפול המסגרת סל הבריאות? ת. כן, בקופת החולים" (ר' עמי' 34 שורות 12-34).

92. הנתבע הגיש חוות דעת פסיכיאטרית מטעמו, של פרופ' צבי זמישלני. עיון בחוות דעת זו מעלה כי גם בה נכתב בנוגע לתובעת כי: "לא ידוע על הפרעות נפשיות בעבר". כמו כן גם בחוות דעת זו מודה המומחה כי התובעת עדין ממשיכה להיות מטופלת בציפרקסל 15 מ"ג ליום. עוד עולה מחוות דעתו כי: "אני מסכים עם ד"ר קרון כי כתוצאה מהאירוע המפגש בלשכת המנכ"ל ביום 9.11.14 הגיבה בתגובה של דיכאון אשר הגיע בעוצמתו לחומרה של דיכאון רבא".

93. עם זאת מומחה הנתבע, בשונה ממומחה התובעת, קובע כי מצבה של התובעת השתפר באופן משמעותי עם הטיפול התרופתי ועם הזמן וכן הוא קבע כי: "דיכאון מגורי מעצם טבעו הינו ממושך וכוני. כאמור, אין כיום סימנים לדיכאון, קיימת עדיין פגיעה באגו (פגיעה נרקסיסטית) מובנת מצורת העברתה מתפקידה, אך בולט יותר קושי להסתדר לצורת חיים של גמלאית...". כמו כן מומחה הנתבע ציין כי אינו מסכים עם תיאור המגבלות התפקודיות אותן ציין ד"ר קרון ולבסוף קבע: "לאור האמור לעיל, אני מעריך את שיעור נכותה הנפשית כתוצאה מהאירוע הנידון כלהלן: מיום 9.11.15 ועד 31.3.17: נכות בשיעור 40% ע"פ סעיף 34 א' (4-5) לתקנות מל"ל בגין דיכאון בעוצמה של דיכאון מגורי... מיום 1.4.17: נכות צמיתה בשיעור של 10% לפי סעיף 34 ב' (2) בגין הפרעת הסתגלות... כפי שנקבע בוועדה הרפואית של המוסד לביטוח לאומי ביום 25.5.17 ובוועדת הערר מיום 4.9.17. היות והתובעת בגיל פרישה לגמלאות אין מקום להפעלה של תקנה 15....

**טיפול פסיכותרפיה קצר מועד עשוי לשפר בצורה משמעותית את תגובת ההסתגלות. הטיפול יכול להינתן בקופת החולים במסגרת סל הבריאות".**

94. עם זאת, לא שוכנענו כי יש לקבל את חוות דעת של המומחה מטעם הנתבע לרבות הבחנתו לעניין הפרעת הסתגלות של התובעת מיום 1.4.17.

שכן האבחנה זו סותרת מסמכים רפואיים מזמן אמת שניתנו לתובעת וכן סותרת את קביעות הוועדות הרפואיות של התובעת.

המומחה נשאל על כך והופנה למסמכים הרפואיים הרלוונטיים במסגרת חקירתו הנגדית ולא נתן כל מענה לסתירות אלו, כמצוטט: "מה קרה ב-4.2017 ששינת את האבחנה שלך? ת. יש דיווחים על הטבה בהרגשתה, ישנו הפסקת טיפול פסיכיאטרי ובדיקה בוועדה של המל"ל במאי 2017 ששם התרשמו באופן ברור מהיעדר בסימני דיכאון ואבחנה של הפרעת הסתגלות בבדיקה חוזרת 4 חודשים לאחר מכן בוועדת ערר התובעת נבדקה ע"י פסיכיאטר אחר וההתרשמות הייתה דומה, קרי הפרעת הסתגלות. ש. אמרת שדיכאון מזיורי הוא מטבעו אפיזודי וחולף. ב-DSM5 שאני מניחה שאתה פועל על פיו בפרק שדן על דיכאון מזיורי נכתב שמהלך הדיכאון המזיורי הוא משתנה כך חלק מהחולים אף פעם לא יחוו רמיסיה, אף פעם לא יחלימו? מייל מיום 23.3.2016 מוגש ומסומן ת/1. הדפים הרלוונטיים מוגשים ומסומנים ת/2, ת/3 ו-ת/4. תסביר לי איך מה שכתוב כפי שצוטט לעיל מסתדר עם עדותך?...ת. כתוב שהמהלך של

דיכאון מזוירי בעל וריאציות, כך שכמה אנשים חווים רמיסיה. יכתבו ששפעת היא מחלה שכיחה וחולפת אבל כמה ייתכן שכמה אנשים גם ימותו. עדיין שפעת ככלל לא מתים ממנה. ש. תסכים איתי שיש אנשים שהמחלה של דיכאון מזוירי היא כרונית? ת. כן, אבל מעט SOME. דיכאון זו המחלה הכי שכיחה זה הלחם והחמאה של הפסיכיאטריה. אי אפשר לקחת שורה ולנופף בה, אבל לא מדובר על הכלל. אם אדם מת משפעת אז הוא מת. כאן אין סימנים של דיכאון מזוירי, בכל הנוגע מהתקופה של 4.2017 ויש על זה הסכמה על ידי כל מי שבדק את התובעת. ש. ראית את החומר של מל"ל? ת. כן ש. תאמר לי איפה בפרוטוקול של הוועדה הרפואית נכתב שההפרעה היא הפרעת הסתגלות? כי אני אומרת לך שכל האבחנות הן לא הפרעת הסתגלות אלא דיכאון? מפנה אותך לסעיף האבחנות של הוועדה מיום 25.5.2017, בפרוטוקול כתוב דיכאון מזוירי בעמ' 4 סעיף 10. ת. נכון, מאשר שזה מה שכתוב. עם זאת, הוועדה התרשמה לא מאחוזי נכות של דיכאון מזוירי אלא 10% שזה סימנים שארתיים של הגדרת דיכאון לפי התקנות של מל"ל. ש. בוועדה הרפואית של המל"ל מ-4.9.2017 וגם שם האבחנה היא דיכאון ולא הפרעת הסתגלות? ת. נכון. אבל צריך לראות מה שנכתב, נכתב דיכאון באופן כללי ואני לא מתווכח עם זה. ש. אז טעית בחוות דעתך? ת. כתבתי אבחנה של דיכאון, מפנה לעמ' 5. לטעות זה אנושי אבל המקרה זה לא טעיתי. התכוונתי לשיעורי הנכות. הם קבעו 10% עם תקנה 15 שאחרי הפרישה כבר לא רלוונטי".

95. חוות דעתו של המומחה מטעם הנתבע גם לא עולה בקנה אחד עם קביעת המוסד לביטוח לאומי שקבע כי לתובעת נכות צמיתה מיום 1.4.17 של 15% ולא נקבע שם כי מדובר בהפרעת הסתגלות.

96. עיון בעדותו של ד"ר קרון מחזקת כי אין לקבל את קביעת המומחה להפרעה הסתגלות: "הפרעת הסתגלות היא מצב בו אדם מגיב לגורם דחק שהיא בלתי פורפורציונלי וחורגת מהתגובה הצפויה, זו הגדרה של הפרעת הסתגלות. הפרעת הסתגלות בעצם הגדרתה לא יכולה להימשך יותר מחצי שנה, מעת סיום גורם הדחק. זו ההגדרה... דיכאון היא הפרעה שיכולה להופיע בעקבות סטרסורים ויכולה להופיע גם ללא כל סטרסור, כאשר ההפרעה עונה לקרטיונים האבחנתיים של דיכאון אין זה נכון לאבחן הפרעת הסתגלות..." (ר' עמ' 34 שורות 7-2).

97. משכך שוכנענו כי אין לקבל את חוות דעת של המומחה מטעם הנתבע שנסתרה וכי יש לקבל את חוות הדעת של מומחה מטעם התובעת בכל הנוגע לקשר הסיבתי ואחוזי הנכות שנקבעו.

98. לפיכך נבחן מהו שיעור הפיצוי אותו יש לפסוק לתובעת בגין הנזק הנפשי בהסתמך על חוות הדעת שקבעה את הקשר הסיבתי בין הליך העברת התובעת מתפקידה על ידי הנתבע לנזק הנפשי ולאחוזי הנכות שנקבעו לה וזאת בהתאם למפורט בכתב התביעה.

99. עיון בכתב התביעה מעלה כי נתבעו נזקים לא ממוניים בגין רכיב זה של הנזק הנפשי, עגמת נפש בשל המצב הנפשי של התובעת. מאידך, עיון בחוות הדעת מעלה כי פורטו גם נזקים ממוניים בגין הוצאות עתידיות לטיפול ונזקי הכנסה עתידית. יצוין כי בכתב התביעה רכיבים אלו לא נתבעו תחת הנזק הנפשי אלא בנפרד ודי בכך כדי לדחותם בכל הנוגע לטענה בדבר נזק נפשי.

100. נציין כי אף לגופו של ענין, לא שוכנענו כי יש לקבל רכיבים אלו – בכל הנוגע לנזקים הממוניים. ונבהיר.

101. בחוות הדעת צוין כי עקב מצבה זקוקה התובעת לטיפול פסיכיאטרי קבוע שהוערך בעלות של כ-25,000 ₪ לשנה. אולם התובעת לא הציגה קבלה כלשהי על טיפול נפשי או טיפול פסיכיאטרי בו השתמשה בעקבות העברתה מתפקידה. יותר מכך עיון בחוות דעת הנתבע מעלה כי התובעת ציינה כי "לא הייתה בטיפול פסיכולוגי. בהתחלה בשנה או בשנתיים הראשונות הופעל עליי לחץ מטורף ללכת לטיפול. לא יכולה לחשוב על זה". משכך לא שוכנענו כי יש לפצות את התובעת בגין רכיב זה שעה שעולה מדברי התובעת כי לא מימשה אותו בשל בחירתה שלה. ערים אנו לכך שהתובעת צרפה קבלות לגבי טיפול זוגי שקיבלה. עם זאת לא שוכנענו כי מבחן הצפיות מתקיים בנוגע לכך בהתאם לסעי' 10 לחוק התרופות.

102. בכל הנוגע לקביעת המומחה לפיה נכותה של התובעת בתחום הנפשי תמנע ממנה בעתיד מלשמש כמטפלת בתחום הטיפול אליו הוכשרה ובכך גורמת לה לאבדן מלא של כושר השתכרות בתחום זה, ובממוצע של כ-400-500 ₪ לשעת טיפול. לא שוכנענו כי התובעת הרימה את הנטל הנדרש בכל הנוגע לפיצוי בנדון.

103. ראשית, התובעת לא הציגה כל מסמך ממנו עולה כי אכן עברה וסיימה את ההכשרה שבנדון. כמו כן לא

הוצגה כל ראייה כי אכן התובעת היתה מטפלת בעבר בתחום זה וכי אכן היו לה לקוחות. הראיה היחידה שהוצגה לכך שהתובעת עבדה בתחום המקצועי שלה מחוץ לעבודה בנתבע, היה מסמך משנת 95, היתר לעבודה פרטית. משכך לא שוכנענו כי התובעת הרימה את הנטל להוכיח כי אכן מדובר על אבדן כושר השתכרות, שעה שכלל לא הוכח כי אכן התובעת סיימה את הקורס והיתה כשירה להשתכר כפועל יוצא מכך. מנגד לא שוכנענו כי התובעת לא תוכל אף פעם להשתכר בתחום אחר ככל שתרצה, שעה שעיון בחוות הדעת מעלה כי הסיבה לאי כושר נוגע רק לתחום זה ולא לתחומים אחרים. מעבר לאמור, התובעת מקבלת פנסיה תקציבית מלאה ולא מן הנמנע כי בכל מקרה לא היה לה השתכרות עתידית נוספת. מעבר לאמור גם מבחן הצפיות אינו מתקיים בנוגע לרכיב זה.

104. מנגד שוכנענו כי אכן נגרם לתובעת נזק נפשי משמעותי שקשור למחדלי הנתבע בכל הנוגע להליך העברתה מתפקידה ומשכך שוכנענו כי יש לפצות את התובעת בגין רכיב זה, במסגרת פיצוי שאינו ממוני שעה שהוכיחה את הקשר הסיבתי ואת התנאים הנדרשים לפי סעיף 10 לחוק החוזים תרופות (שאינן בו את תנאי הציפייה).

105. בהתחשב במכלול השיקולים כאמור, הנכות הרפואית שנגרמה לתובעת בשל מצבה הנפשי (30%), מצבה הנפשי כפי שמתואר בחוות דעת של ד"ר קרון, משך זמן העסקתה, תפקידה הבכיר, הוותק הרב שצברה והעובדה שמדובר בנתבע שהוא גוף ציבורי, הפגיעה רפואית של התובעת גם במישורים נוספים, ביצוע המהלך על ידי בעל תפקיד כה בכיר אל מול אנשים רבים ובכירים וכן כדי להעביר גם מסר עונשי והרתעתי מחד ומנגד שמדובר ביחסי עבודה בהם יש גם הגבלה לרמת הצפייה הנדרשת בכל הנוגע לנזקים עתידיים שוכנענו כי יש להעמיד את הפיצוי הלא ממוני בשל הנזק הנפשי שנגרם לתובעת במקרה דנן על סך של 70,000 ₪.

#### נזק ממוני - אבדן הכנסה

106. במסגרת כתב התביעה עותרת התובעת לפיצוי בגין אבדן הכנסה וזאת במסגרת פיצוי בגין נזק ממוני שנגרם לה. לטענתה היות ובמועד הגשת התביעה היתה בת 64 והיו לה עוד שלוש שנים לעבוד עד לגיל הפרישה. לטענת התובעת הליך העברת התובעת מתפקידה היה כרוך בפגמים רבים והתנכלות המהווה נסיבות של פיטורים שלא כדין דפקטו.

107. עוד טוענת התובעת כי היא נמצאת באבדן כושר עבודה לאור הנכות שנקבעה לה ולכן ספק עם תוכל לשוב לעבודתה לאור מצבה הנפשי. לכן התובעת טוענת כי הינה זכאית לפיצוי בגין אבדן הכנסה לשנים 2016-2019 בתוספת זכויות והפרשות סוציאליות אילו היתה ממשיכה להיות מועסקת כרגיל. עוד טוענת התובעת כי נגרם לה אבדן הכנסה עתידי, לאור מצבה הנפשה נפגעה יכולתה להתפרנס כמטפלת בעתיד. התובעת תביעה בגין רכיב זה סך של 500,000 ₪ וכן 200,000 ₪ נוספים בגין העדר אפשרות להיות מועסקת עד גיל פרישה ואבדן פנסיה תקציבית למשך 3 השנים. לטענת התובעת יש לקחת בתחשיב זה את השכר שלה עובר למועד העברתה מתפקידה בצירוף כלל הנלוות לשכר זה. הנתבע מכחיש את האמור.

108. סמכות בית הדין לפסוק פיצוי בגין נזק ממוני צומחת [מסעיף 10](#) לחוק התרופות, החל גם על בית-הדין לעבודה.

10" הנפגע זכאי לפיצויים בעד הנזק שנגרם לו עקב ההפרה ותוצאותיה ושהמפר ראה אותו או שהיה עליו לראותו מראש, בעת כריתת החוזה, כתוצאה מסתברת של ההפרה".

109. בכדי להוכיח זכאות לפיצוי לפי סעיף 10 לחוק התרופות על התובעת להוכיח את התקיימותם של שלושת אלה: ראשית עליה להוכיח קיומו של נזק, שנית עליה להוכיח כי הנזק הנטען נגרם עקב הפרת החוזה ותוצאותיה, ושלישית עליה להוכיח כי המפר ראה נזק זה או שהיה עליו לראותו מראש.

110. יפים לעניינו דברי בית הדין הארצי שנפסקו בע"ע 43380-06-11 פלוני נ' אלמוני, כמצוטט:

"על התובע פיצוי לפי [סעיף 10 לחוק התרופות](#) למלא אחר דברים אלה: "ראשית, עליו לטעון כי סבל נזק ולהגדיר במדויק מהו נזקו (יסוד הנזק); שנית, עליו להצביע על הקשר הסיבתי שבין כל אחד ואחד מבין הנזקים (ראשי הנזק) שבגינם הוא מבקש פיצוי לבין ההפרה (יסוד הסיבתיות); שלישית,



עליו להראות כי בעת כריתת החוזה צפה המפר - או למצער חייב היה לצפות - כי במקרה של הפרה יתרחש נזק מסוגו של הנזק שהנפגע תובע בגינו פיצוי (יסוד הצפיות); רביעית ואחרונה - עליו להביא ראיות לשיעורו, במונחים כספיים, של הנזק הנטען ושל הפיצוי המבוקש בגינו (יסוד ההוכחה של שיעור הנזק).".  
 כאשר מופר הסכם לתקופה קצובה קל יותר לכמת את הנזק הממוני - ובעיקרו של דבר, שווה זה להפסד "ההכנסה" של העובד עד לתום התקופה הקצובה, לרבות של התנאים הנילוויים. כאשר מופר הסכם לתקופה בלתי קצובה, וזהו המצב ברוב המקרים הנדונים לפנינו, קיים קושי אמיתי לכמת את הנזק הממוני, ולעניין זה נידרש בהמשך הדברים.  
 מאחר שהמטרה היא לנסות ולקבוע מה היה הנזק הממוני שנגרם כתוצאה מההפרה, הרי שאמת המידה לקביעת הפיצוי בגין אותו נזק היא מכפלת "אורך תקופת הפסד השכר" ב"שכרו החודשי של העובד". מכל מקום, בשני המקרים, במסגרת קביעת סכום הפיצוי המגיע לנפגע מההפרה, יש להפחית מהנזק הממוני את מרכיב "הקטנת הנזק". ברוח זו פסק בג"ץ, בהתייחס למקרה שבו הפיטורים אינם מבוטלים:

"הזכות היחידה העומדת לעובד היא הזכות לפיצויי נזיקין על הפרת חוזה ולא לשכר בעד הזמן שמעבר לתקופת ה אשר תמה ונשלמה עם הפיטורים. עם זאת הוסיף ואמר בית-המשפט כי הפיצוי, אף שאינו שכר עבודה ממשי, הרי קנה- המידה שלו עלול להיות השכר שהתובע היה זוכה בו אילו המשיך לעבוד בהתאם לתנאי חוזה העבודה."  
**א.1. אורך תקופת הפסד השכר** - במקרה של פיטורים שלא כדין, כאשר ההסכם הוא לתקופה בלתי קצובה, לרוב, מטבע הדברים, קיים קושי לקבוע את משכה של תקופת הפסד השכר שהיא תוצאה של "ההפרה". אמנם, תיתכנה נסיבות שבהן ניתן לאתר ביתר קלות את תום תקופת הפסד השכר: למשל, כאשר עובד מפוטר בתוך "תקופה מוגנת"; או, כאשר מתרחשת נסיבה מאוחרת המאפשרת "לקצוב" את אורך התקופה, כגון: סגירת מפעל, סגירת מחלקה, או כיוצ"ב.  
 אלא שבמקרים הנפוצים קיים קושי אמיתי לאמוד את אורך תקופת הפסד השכר שהיא תוצאה של ההפרה, ונותרת על כנה השאלה מה יהיה משך התקופה שבגינה יזכה העובד לפיצוי ממוני בגין פיטוריו שלא כדין. הקושי ב"קציבת" התקופה נעוץ הן בקושי לקבוע את הסיבתיות העובדתית שבין "ההפרה", ובין, למשל, אי מציאת עבודה אחרת; והן נוכח שיקולים של קביעת סיבתיות משפטית. בפסיקה נקבעו מספר קריטריונים לקביעת תקופת הפסד השכר. כפי שנקבע בעניין רבקה אלישע, כמו גם בפסק הדין הארצי (פסק הדין הקודם בעניינו של המערער), נקודת המוצא היא שלתקופת הפסד השכר נקבע "רף עליון" של שנה. אמת מידה זו ניתן למצוא לה אחיזה גם בפסיקת בית המשפט העליון. בעניין קלפנר, שם פוטרו עובדים מטעמים פוליטיים, העמיד בית המשפט העליון בשבתו כבג"ץ, את הפיצוי הממוני שנפסק לעובדים בגין הפסד השכר על שיעור של שכר שנת עבודה (בכך נוספו שישה חודשי שכר על השישה שכבר נפסקו על ידי בתי הדין לעבודה). קביעת "הרף" האמור יסודה בהנחה בדבר "העסקה שנתית" - קרי, ההנחה כי העסקתו של עובד היא לשנה. יסודה של הנחה זו בעניין שזר, שבו פוטרה נגנית מתזמורת תוך הפרת ההסכם הקיבוצי. וכך נקבע שם:

"לעניין נקודת המוצא אשר צריך שתשמש בסיס לחישוב הפיצוי על הפרת החוזה, נצא מההנחה שבמסגרת ה'קביעות' קמה, מזמן לזמן, התקשרות חוזית לשנה אחת לפחות".  
 נדגיש כי מעיון בעניין שזר עולה כי ההנחה בדבר ההעסקה שנתית, היא פרי מאפייני ההעסקה של נגנים בתזמורת. קביעת "אורך התקופה" בטווח השנה כאמור, תיעשה תוך "שקלול כלל הנסיבות, לרבות חומרת הפגם שנפל במעשה הפיטורים; הנזק הממוני כתוצאה מאיבוד מקור הפרנסה, ככל שרלוונטי...; הנסיבות האישיות, לרבות ותק במקום העבודה; והפגיעה בכבוד העובד כאדם כתוצאה מהדרך בה בוצעו פיטוריו...".  
 השופט פליטמן, כתוארו אז, קבע בעניין רבקה אלישע כי:

"... באשר לנזק הממוני - שיעורו ראוי להיקבע בעיקרו של דבר, על פי הפסד שכר העבודה שנגרם לעובד כתוצאה מפיטוריו בחוסר תום לב ואיבוד מקור פרנסתו. משום כך, אמת המידה לפיצוי זה הינה - שיעור שכרו החודשי של העובד.

אורך תקופת הפסד השכר על פי אמת המידה האמורה, ראוי להיקבע, על פי מידת חוסר תום הלב של המעביד בפיטורים. ככל שאי הצידוק לפיטורים גדול יותר, ראוי להניח שהעובד שפוטרו, היה מועסק תקופה ארוכה יותר. בבוא בית הדין לקבוע כאמור על פי עילת הפיטורים והליך הפיטורים את מספר החודשים בגינם מגיע לעובד פיצו עליו להתחשב בקורות העובד במהלך אותה תקופה, ואשר נעשה להקטנת נזקיו. למשל – קבלת דמי אבטלה ומציאת מקום עבודה חלופי והשכר ותנאי העבודה שניתנו לו שם" (ר' ג. של וי. אדר, דיני חוזים – התרופות, לקראת קודיפיקציה של המשפט האזרחי [פורסם בנבו] (התשס"ט-2009), 295; ע"ע (ארצי) 216/10 יצחק אבישר – א.ס. עירוני רמת גן מיסודם של בית"ר ומכבי רמת גן בע"מ, [פורסם בנבו] (6.3.13); ע"א 1226/11 עוזי ישראל-פור נ' יהודה אליהו, [פורסם בנבו] (28.7.14) (להלן: עניין ישראל-פור). ראו גם: דב"ע (ארצי) מח/3-22 טלמיר אלקטרוניקה בע"מ – שמואל יפה, [פורסם בנבו] פד"ע כ 107 (23.10.88); דב"ע (ארצי) נד/3-128 אהרון דב קמחי – דיור לעולה בע"מ, [פורסם בנבו] פד"ע כח, 342 (24.4.95) (להלן: עניין דיור לעולה), והאסמכתאות הנזכרות בפסק הדין הנ"ל, בג"ץ 4284/08 שמואל קלפנר נ' חברת דואר ישראל בע"מ [פורסם בנבו] (26.4.10) (להלן: פרשת קלפנר). ר. שמר בגס, "צדק פרוצדוראלי וכבוד העובד בהליך הפיטורים – עיונים בהלכת השימוע", עבודה, חברה ומשפט י"ג (2012) 175 (להלן: בגס), 213. ע"ע (ארצי) 10-10-21781 לולו ראשד – הוועדה המרחבית לתכנון ובנייה גבעות אלונים, [פורסם בנבו] (13.7.2012); עניין פניבלוב; ע"ע (ארצי) 666/09 מולי אורן – מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ, [פורסם בנבו] (1.4.12) (להלן: עניין מולי אורן)".

111. הגם שאורך התקופה לענין אבדן הכנסה עמד על שנה הרי שבמקרים חריגים ניתן לקבוע, במסגרת חישוב הפסד השכר, תקופה ארוכה משנה אחת. כך למשל, בעניין אסנת ניתאי נקבע כי תקופת הפסד השכר תעמוד על 24 חודשים. בין השיקולים שנמנו בפסיקה כמצדיקים סטייה מ"הרף העליון" של שנה נמנו, בין היתר: "... מקרים המצדיקים פסיקת פיצוי 'עונשי', הסיכוי להמשיך ולעבוד במקום העבודה אלמלא הפיטורים; הוותק והסטטוס של העובד כעובד קבוע, ר' ע"ע (ארצי) 300053/96 אסנת נתאי – בית התפוצות על שם נחום גולדמן, [פורסם בנבו] פד"ע לו 311 (24.4.02).

112. במקרה דנן שוכנענו כי יש לפסוק פיצוי לתקופת הפסד שכר ל-24 חודשים נוכח הוותק של התובעת, היותה עובדת מעורכת, הפגמים הרבים שחלו בהליך סיום העסקתה, הנזק הנפשי שקבענו שנגרם לה והעובדה שפעלה להקטנת נזקה על ידי פנייתה לוועדות רפואיות שהובילה להוצאתה לפנסיה רפואית מוקדמת.

113. בכל הנוגע לשכר הקובע שוכנענו כי יש לקחת בחשבון את שכר התובעת לרבות הנלווים לשכר אולם תוך קיזוז סכומי הפנסיה שקיבלה. עם זאת לא שוכנענו כי יש לקזז את הסכומים שקיבלה מהמוסד לביטוח לאומי שעה שיש בהם כדי לפצות אותה על הנכות הנפשית שנגרמה לו ואין לכך קשר לפיצוי ממוני בנוגע להפסד שכר.

114. ע"ע (ארצי) 573/09 דב זיידמן – אי סי איי טלקום בע"מ [פורסם בנבו] (16.12.10) קבע בית הדין הארצי בנדון כי:

דומני כי הדרך המדויקת יותר בחישוב שיעור הפיצויים בגין הנזק הממוני, היא להתחשב בהפסד התנאים הנלווים, אף במקרה של חוזה לתקופה בלתי קצובה. לכך קיימים שני טעמים מרכזיים: הראשון - ככלל רצוי להבחין בין נזק ממוני לבין נזק לא ממוני, ולפסוק לגבי כל ראש נזק לפי הכללים המתייחסים לאותו ראש נזק; השני – העיקרון של העמדת הנפגע במקום שבו היה עומד אלמלא ההפרה נכון גם להפסד שנגרם בשל אובדן התנאים הני הפסד הוא הפסד – בין אם כותרתו "שכר שוטף" ובין אם כותרתו "זכויות נילוות". אין הבדל ממשי, לעניין זה,

בין נזק ממוני שנגרם עת פוטר העובד שלא כדין בעת שהוא מועסק לתקופה קצובה לבין העסקתו לתקופה בלתי ק השלישי והוא העיקר – ביסוד ההלכה שנקבעה באשר לאופן חישוב תמורת ההודעה המוקדמת עמדה "פשרה": מחד גיסא, הפיצוי לא כלל את התנאים הנלווים, ומאידך גיסא, הפיצוי נפסק ללא קשר לקיומו של נזק ממוני ממש. דהיינו, גם אם "הוקטן" הנזק על ידי הנפגע, לא היה בכך כדי לפטור את המעביד מלשלם "פיצוי" בגין ההפרה. לעומת זאת, במקרה של פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, בית הדין כן מביא בחשבון בקביעת הפיצוי הממוני גם את הקטנת הנזק. אם כך, ההגיון שעמד ביסוד ההלכה הנוגעת לאי מתן הודעה מוקדמת, ושתכליתו היתה, בין היתר, יצירת מנגנון פשוט לחישוב הפיצוי, לא משמש עוד בכל הנוגע לחישוב הפיצוי בגין פיטורים שלא כדין. ואמנם, במספר מקרים, בית הדין הארצי אכן פסק כי בחשבון "הפסד השכר"

**יבואו גם התנאים הנלווים, כך, למשל, בעניין רבקה אלישע וכך בעניין ורד זפרן גני". ר' ע"ע (ארצי) 1828-10-11 ורד זפרן גני – האקדמיה לאמנות ולעיצוב "בצלאל", [פורסם בנבו](28.11.12))."**

115. אשר על כן שוכנענו כי יש לפצות את התובעת בגין ההפרש בין השכר שקיבלה עובר להעברה מתפקידה לבין הפנסיה שקיבלה וזאת לתקופה של 24 חודשים.

116. עיון בתלושי השכר שלה התובעת מעלה כי עובר להעברתה מתפקידה קיבלה שכר כולל נלוות (ללא שעות נוספות שהיו משתנות ולכן לא נלקחו בחשבון) בסך של 13,906 ₪ ואילו התובעת קיבלה גמלת פרישה חודשית בסך 9,398 ₪ כך שההפרש עומד ע"ס 4508 ₪ \* 24 חודשים = 108,192 ₪.

117. להפסד השכר של התובעת יש להוסיף גם את הפסד חלק המעסיק בתנאים הנלווים: 14.3% הפרשה לקרן הפנסיה (תגמולים ופיצויי פיטורים) ו- 7.5% הפרשה לקרן השתלמות. סה"כ – 21.8%, קרי 23,585 ₪.

118. בכל הנוגע לרכיבים נוספים שפורטו בסיכומי התובעת, בנוגע לאבדן הכנסה הרי שאינם מופיעים בכתב התביעה ומדובר בהרחבת חזית שאין אנו מתירים. כמו כן מדובר בפיצוי בגין ימי מחלה שהתובעת בחרה לקבלם והתשלום בגין נעשו בהתאם להוראות חוק דמי מחלה והוראות התקשי"ר.

119. בכל הנוגע לטענת של אבדן אחוזי פנסיה לא שוכנענו כי יש לפצות בגין רכיב זה, שעה שהתובעת קיבלה יותר משבעה אחוזי פנסיה נוספים בשל מצב בריאותה. מעבר לאמור מדובר בכפל פיצוי שעה שפיצונו את התובעת על אבדן השכר כמפורט לעיל.

120. אשר על כן הנתבע לשלם לתובעת תוך 30 ימים מיום קבלת פסק הדין את הסכומים כמפורט:

א. פיצוי בגין עוגמת נפש בסך 70,000 ₪.

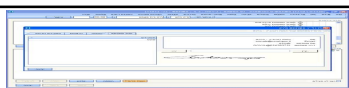
ב. פיצוי בגין נזק נפשי לא ממוני בסך 70,000 ₪.

ג. פיצוי בגין הפסדי שכר בסך 131,777 ₪.

121. הסכומים יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום הגשת התביעה 22.6.16 ועד ליום התשלום בפועל.

122. הנתבע יישא בהוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך של 25,000 ₪ שישולמו תוך 30 יום מיום קבלת פסק הדין שאם לא, יישאו הפרשי ריבית והצמדה כדין עד ליום התשלום בפועל.

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



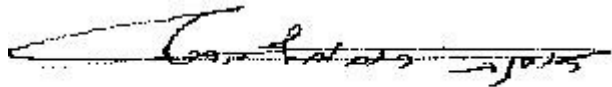
רונית - עזר

נציג ציבור מעסיקים,  
מר מאיר ליברמן

אסנת רובוביץ - ברכש, שופטת

נציגת ציבור עובדים, גב' רונית  
עזר

**ניתן היום, כ"ט תשרי תשפ"א, (17 אוקטובר 2020), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**



אסנת רובוביץ - ברכש, שופטת

## הורד קובץ

בעלי דין המבקשים הסרת המסמך מהמאגר באמצעות פניית הסרה בעמוד [יצירת הקשר](#) באתר. על הבקשה לכלול את שם הצדדים להליך, מספרו וקישור למסמך. כמו כן, יציין בעל הדין בבקשתו את סיבת ההסרה. יובהר כי פסקי הדין וההחלטות באתר פסק דין מפורסמים כדין ובאישור הנהלת בתי המשפט. בעלי דין אמנם רשאים לבקש את הסרת המסמך, אולם במצב בו אין צו האוסר את הפרסום, ההחלטה להסירו נתונה לשיקול דעת המערכת.

### Disclaimer

### הודעה

באתר זה הושקעו מאמצים רבים להעביר בדרך המהירה הנאה והטובה ביותר חומר ומידע חיוני. עם זאת, על המשתמשים והגולשים לעיין במקור עצמו ולא להסתפק בחומר המופיע באתר המהווה מראה דרך וכיוון ואינו מתיימר להחליף את המקור כמו גם שאינו בא במקום יעוץ מקצועי.

האתר מייעץ לכל משתמש לקבל לפני כל פעולה או החלטה יעוץ משפטי מבעל מקצוע. האתר אינו אחראי לדיוק ולנכונות החומר המופיע באתר. החומר המקורי נחשף בתהליך ההמרה לעיוותים מסויימים ועד להעלתו לאתר עלולים ליפול אי דיוקים ולכן אין האתר אחראי לשום פעולה שתעשה לאחר השימוש בו. האתר אינו אחראי לשום פרסום או לאמיתות פרטים של כל אדם, תאגיד או גוף המופיע באתר.