



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נו' 53-3

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

<u>התובע</u>	אלון קורל	יהודה זלנקו ע"י ב"כ עוה"ד	בעניין:
	נגד		
<u>הנתבעת</u>		אלתא תעשיות אלקטרוניות בע"מ אורי רוזנברגר	

פסק דין

- 1
- 2 1. מדובר בתביעה לתשלום פיצויי פיטורים, לרבות פיצויי הלנת פיצויי פיטורים בגין התפטרות
- 3 מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או מחמת נסיבות שביחסי עבודה שבהם נטען ע"י
- 4 התובע, כי אין לדרוש ממנו, כי ימשיך בעבודתו.
- 5
- 6 2. העובדות כפי שעולות מכתבי הטענות הינן כדלקמן:
- 7 א. התובע הועסק על ידי הנתבעת החל מחודש 2/79.
- 8
- 9 ב. התובע התקבל לעבודה ככתב טכני. מדובר בתובע בעל תעודת טכנאי מוסמך ובעל
- 10 תואר שני בהוראה טכנית (נספח א' לתצהירו במקום עדות ראשית).
- 11
- 12 ג. התובע הוגדר כמומחה לכתיבת ספרות טכנית (סעיף 1.3 למוסכמות).
- 13
- 14 ד. בתקופת העסקתו הועסק התובע ככתב טכני, עורך ומתאם לוגיסטי של הספרות
- 15 הטכנית וקודם בסולם הדרגות עד לדרגה 43 בדירוג הטכנאים (סעיף 1.4 למוסכמות).
- 16 בתקופה זו עבד בכפיפות לאחראים על אותם פרויקטים.
- 17
- 18 ה. במשך תקופת עבודתו הממושכת, על אף היותו בעל מקצוע של כתב טכני, עסק
- 19 התובע בעיקר, עפ"י עדות מנהליו, בפעילות של תיאום ספרות טכנית מאחר וכישוריו
- 20 לכתיבת ספרות טכנית ברמה שנדרשה על ידי הנתבעת ולקוחותיה, היו דלים מדי.
- 21
- 22



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים - יהונתן לוי

- 1 .ו. בתקופה של מספר חודשים טרם להגשת הודעת ההתפטרות, נידחו בקשותיו של
- 2 התובע לצאת להשתלמות מקצועית (סעיף 1.5 למוסכמות). כן נטען על ידי התובע, כי
- 3 בקשתו לצאת לחל"ת לצורך השתלמות מקצועית, נדחתה, וכי עובדה זו היתה "הקש
- 4 ששבר את גב הגמל" להתפטרותו מעבודתו (עמוד 16 לסיכום טענותיו).
- 5
- 6 .ז. ביום 21.11.93 הודיע התובע לנתבעת על התפטרותו.
- 7
- 8 במכתב ההתפטרות שצורף לתצהירו במקום עדות ראשית של התובע (נספח ב'), נטען ע"י
- 9 התובע, כי מודיע התובע על התפטרותו ב- 20.1.94 מהסיבות הבאות:
- 10 א. כוונתי לעבור לגור בעיר פיתוח.
- 11 ב. אי יכולת החברה להציע לי תפקיד הממלא דרישות מקצועיות, והגעתי לשיא הקידום
- 12 הכספי.
- 13 ג. חוסר שביעות רצון מאופן ניהול נושאי ספרות והדרכה בפרוייקטים בתחום.
- 14 ד. רצוני למצוא קידום ניהולי עם תפקיד יותר סמכותי ואחראי.
- 15
- 16 התובע מפרט, כי לפיכך מבקש לפרוש ולקבל את פיצויי הפיטורים המגיעים לו.
- 17
- 18 התובע טוען, כי עובר לסיום תקופת עבודתו, חש כי נפגע מעמדו באופן מוחשי, לרבות
- 19 סיכוייו לעלות בדרגה מקצועית ומינהלית, אף כי עמד בתנאים הדרושים לכך.
- 20
- 21 במהלך חודש 11/93 הודיע לממונים עליו בע"פ ובכתב, כי בכוונתו להתפטר מהנתבעת,
- 22 ומהסיבות שפורטו לעיל. קודם להפסקת עבודתו פנה לממונים עליו וביקש לצאת לחופשה
- 23 ללא תשלום לצורך צבירת נסיון וקידום במקצועו - אך נענה בשלילה.
- 24
- 25 כן טוען, כי במשך תקופת עבודתו, סירבה הנתבעת לאפשר לו לצאת להשתלמות על מנת
- 26 לשפר יכולתו המקצועית, כאשר עובדים אחרים נשלחו לקורסים הנ"ל. לפיכך טוען, כי
- 27 קופח על ידי הנתבעת, כאשר זו התעלמה מבקשותיו החוזרות ונישנות ליחס שווה והוגן.
- 28
- 29 כאשר הסתבר לתובע באופן חד משמעי, למרות נתוני השכלתו וויתקו רב השנים בנתבעת,
- 30 ולמרות העובדה, כי עובדים אחרים בעלי נתונים בסיסיים דומים זכו לקידום ניכר בשכרם,
- 31 וכי אין לו כל סיכוי להתקדם וכי שכרו ותנאי עבודתו נסוגים באופן ממשי לעומת אלו של



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

- 1 עמיתיו העובדים עימו על אותם פרויקטים, נאלץ להודיע על התפטרותו תוך מתן הודעה
2 מוקדמת בת חודשיים, ומתוך נסיון נואש, כי הנתבעת תפעל לתיקון המצב.
3
4 אולם לטענתו, הנתבעת התעלמה מפנייתו ולא נקטה כל צעד אופרטיבי לשנות את
5 נסיבות עבודתו. בנסיבות אלה טוען התובע, כי זכאי לפיצויי פיטורים מחמת הוראות
6 סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963.
7
8 ט. כאמור, התובע התריע בפני הנתבעת קודם להתפטרותו, על כוונתו להתפטר (סעיף
9 1.6 למוסכמות).
10
11 3. הצדדים חלוקים בשאלה העיקרית והינה: האם זכאי התובע בגין התפטרותו ומהסיבות
12 שפורטו במכתב ההתפטרות, לתשלום פיצויי פיטורים עפ"י הוראת סעיף 11 (א) לחוק פיצויי
13 פיטורים, התשכ"ג - 1963?
14
15 4. טענות ההגנה
16 הנתבעת בכתב ההגנה ובתצהירה במקום עדות ראשית טוענת כדלקמן:
17
18 א. התובע אינו בא בידיים נקיות לבית הדין, שכן בתחילה נדרשה הנתבעת לשלם פיצויי
19 פיטורים, בין היתר, בטענה שעבר להתגורר בעיר פיתוח (בערד) ומשלא עלה בידו
20 להרים את נטל הראיה המוטל עליו ולהמציא לנתבעת מסמכים עפ"י בקשתה
21 התומכים בטענתו זו, זנח הטענה ותבע תשלום פיצויי פיטורים בטענות שונות, אשר
22 הנתבעת מכחישה אמיתותן.
23
24 ב. הנתבע הועסק ככתב טכני בתפקיד אחראי ובדרגה בכירה בדירוג הטכנאים (דרגה
25 43). לא חלה כל פגיעה במעמדו או בסיכויי קידומו. במינהל בו הועסק לא היה מקום
26 ל4שיוני אירגוני ולמינוי מנהלים, ובכל מקרה מינוי מנהלים נמנה בפרורגטיבה
27 הנתונות לידי המעביד.
28
29 ג. הנתבע נשלח במהלך עבודתו לקורסים מקצועיים הן בארץ והן בחו"ל. כן זוכה
30 בחלי"ת בשנת 82 לתקופה בת כ-112 ימים על פי בקשתו.
31



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כבי' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

- 1 בקשותיו של התובע בעבר לעבוד בפרוייקטים אחרים לצורך קידומו המקצועי, נענו
2 על ידי הנתבעת.
3
- 4 ה. מספר חודשים טרם הגשת הודעת התפטרותו חלה ירידה בתיפקודו. התובע לא עמד
5 בלוח הזמנים שנקבעו לפרוייקט בו עבד, ובתקופה זו אכן לא אושרו בקשותיו לצאת
6 להשתלמות, שכן הפרוייקט היה נתון בלחץ ומחוייבות ללקוח לעמוד בלוח זמנים.
7
- 8 ו. התובע גמר אומר להתפטר ולא מחמת התנהגות הממונים עליו, והא-ראיה, כי בראש
9 הסיבות להתפטרותו ציין בהודעת ההתפטרות, מעבר להתגורר בעיר ערד, ולא הותר
10 כל פתח לשכנעו להישאר בעבודה.
11
- 12 ז. הנתבעת מכחישה ולו באופן חילופי, שיעור פיצויי הפיטורים, לרבות זכאות לפיצויי
13 הלנה.
14
- 15 5. מטעם התובע העידו יוסף דוקלר, שהיה הממונה הישיר על התובע החל משנת 1989 עד
16 להתפטרותו. יורם וייס, שהיה ממונה על עבודת התובע בפרוייקט בשנים 89-90. מאיר קינן
17 שהחליף את יורם וייס בתפקיד מנהל הפרוייקט והיה ממונה על התובע בין השנים 92-94
18 וישי אלמז ששימש כיו"ר ועד העובדים של הנתבעת בשנת 1993.
19
- 20 מטעם הנתבעת הצהיר והעיד יעקב הרדי, אשר שימש בין השנים 86-96 כראש תחום ומינהל
21 מכ"מ, אשר נכללו בו מספר פרוייקטים שבאחד מהם הועסק התובע. כן הצהירה והעידה
22 אורלי דקר, ראש יחידת תעסוקה וכח אדם בנתבעת החל מ-1992.
23
- 24 **עדויות הצדדים** 6.
25 א. התובע בתצהירו במקום עדות ראשית מציין, כי בתחילת תקופת עבודתו באלתא
26 בשנת 1979, התקבל למחלקה מיוחדת, אשר עיסוקה היה כתיבת פירסומים טכניים
27 ואשר במסגרתה יכול היה להתקדם אירגונית ומקצועית, ומשפורקה המחלקה הני"ל,
28 בסמוך לתחילת עבודתו, הועבר למנהלים שונים, לסירוגין, כעובד נספח לפרוייקטים
29 שונים. החל ממועד זה החל לסבול מהעדר רצון מצד הממונים עליו לסייע ולשפר את
30 יכולתו המקצועית באמצעות השתלמויות אליהם נשלחו כל העובדים, תוך כדי
31 קיפוחו והתעלמות מבקשותיו.



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

1
2 בתחילת עבודתו בחברה אושרו לו מספר קורסים והשתלמויות אשר ביקש להשתתף
3 בהם, ואולם קורסים אלה תרמו לקידומו המקצועי באותה תקופה (דף ריכוז
4 ההשתלמויות צורף כנספח ה' לתצהירו).
5
6 אולם, בתקופה שלפני סיום עבודתו, מספר ההשתלמויות המקצועיות אשר נשלח
7 אליהן היה מועט ביותר. בינואר 92 פנה ליעקב הרדי, מנהל מחלקת מכ"מ שהיה
8 אחראי על הפרוייקט האחרון בו השתתף התובע, בבקשה לאשר השתתפותו בקורס
9 ניהול פרוייקטים אולם סורב בנימוק של חוסר התאמה בין נושא הקורס והגדרת
10 תפקידו. ביוני 92 פנה לראש מחלקת תיעוד ומידע (נחום גרובר), בבקשה להשתתף
11 בקורס מעבד תמלילים שנערך בנתבעת, ואף בקשתו זו נתקלה בסירוב, בטענה, כי
12 שכן הקורס אינו חיוני למילוי תפקידו.
13 הקורס האחרון בו השתתף התובע לפי בקשתו, היה קורס כתיבה טכנית, החל
14 מ-8.2.93 עד 12.7.93, ובמשך 60 שעות לימוד (נספח ה' לתצהיר התובע), אולם
15 לגירסתו, קורס זה הינו אפקטיבי רק במידה והמשתלם בקורס לומד במקביל
16 קורסים נוספים אשר צוטטו לעיל ואשר לא אושר לתובע להשתלם בהם.
17
18 בעקבות השתלמותו בקורס הנ"ל, נוכח לדעת, כי חסר לו מידע רב ונסיון ביישומי
19 מחשב רבים במקצועו, ובסיומו של הקורס ביקש לעסוק בתחום זה בנתבעת אולם
20 הדבר לא התאפשר.
21
22 החל מ-7/93 עד להתפטרותו לא נשלח לכל השתלמות.
23
24 במרץ 93 ביקש להשתתף בקורס בנושא תוכנת WORD לעובדי אלתא, אולם לא
25 נבחר על ידי יעקב הרדי, ראש מחלקת מכ"מ בה עבד באותה עת, למרות שנבחרו
26 מועמדים אחרים. מדובר בקורס שלטענת התובע היה חיוני למילוי תפקידו.
27 מדובר בעבודה בתחום ההיטק שהינו תחום דינמי ומתפתח באופן מתמיד. לטענת
28 התובע, ללא השתלמות מקצועית דחופה על מנת לשמור על הרמה המקצועית
29 במשלה ידו, עלול היה לאבד את מקצועו שרכש בעמל רב לאחר תקופת לימודים
30 ממושכת, וגרם לו "לקפוא על שמריו", להיות בפיגור רב מבחינת ידע ותוכניות
31 מקצועיות, לעומת עמיתיו למקצוע בשוק הכתיבה הטכני.



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נוי 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כבי' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

1
2 לגירסת התובע, קודם לעזיבתו עבדו עימו במחלקת מכ"מ מהנדסים וכן טכנאים,
3 אשר השתתפו בהשתלמויות מקצועיות ששימרו את רמתם המקצועית בעוד
4 שהתובע, שנדרש להיות בחזית הטכנולוגיה, כדי שתהא בידי היכולת לכתוב ספרות
5 טכנית וטכנולוגיה מתקדמת, הושאר מאחור ללא אפשרות לשימור רמתו ויכולתו
6 המקצועית.
7
8 קודם לסיום עבודתו, הצהיר התובע, החריפה באופן ניכר תחושתו למול התעלמות
9 מכל בקשתו להשתלמות או סיוע מקצועי, ונטען כלפיו, כי אינו מקצועי, לכאורה.
10
11 התובע נדרש מצד מעסיקו להתמודד מול עמיתים מאלתא ולקוחות מחוץ לאלתא,
12 אשר שליטתם המקצועית, אף בנושאים בהם עסק, עלתה על רמת יכולתו המקצועית
13 וזו גרמה לו לתחושה של קיפוח מקצועי. התובע צירף לתצהירו במקום עדות ראשית,
14 נספח בדבר הדרישות מאדם העוסק בכתיבה טכנית בשוק הטכנולוגיה המתקדמת,
15 ולטענתו, בעבודתו בנתבעת הורחק באופן שיטתי מכל החידושים הללו, תוך איבוד
16 יכולתו להדביק הפערים הטכנולוגיים שנוצרו.
17
18 עובר לסיום עבודתו, בחודש נובמבר 93, תוך כדי מצוקתו, פנה לממונים עליו בבקשה
19 לתקן את הפגיעה במעמדו, לרבות בקשה לצאת לחל"ת, אולם נענה בסירוב כאמור,
20 ולפיכך הגיש התפטרותו.
21
22 במכתב ההתפטרות ציין בין היתר התובע, כי זכאי לפיצויי פיטורים בגין התפטרותו,
23 שכן בכוונתו לעבור לעיר פיתוח (ערד), וזאת עפ"י יעוץ שקיבל בועד עובדים, אולם
24 תביעתו כאמור לתשלום פיצויי פיטורים אינה נסמכת על העילה הנ"ל, אלא על
25 הוראות סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים.
26
27 התובע מאשר בחקירתו הנגדית, כי התקבל לעבודה ככתב טכני ובשלב ראשון התקבל
28 לעבוד בפרוייקט מסויים ועסק בהוצאת הספרות הטכנית. כן עסק באיסוף חומר
29 טכני בקשר למוצר, אירגון וסדר לוגיסטי של הספרות וביצוע הכתיבה עצמה.
30 הפרוייקט הראשון ארך בערך שנה וחצי. הפרוייקט השני ארך שלוש-ארבע שנים,
31 ומר הרדי היה מנהל הפרוייקט השלישי הארוך ביותר מבחינת התובע.



בית הדין לעבודה

עב 300053/95

בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

- 1
2 בפרוייקט הראשון והשני עיקר עבודתו של התובע עפ"י גירסתו, היתה עריכה של
3 חומר קיים, ובפרוייקט השלישי (פרוייקט המכ"מ), בגלל כמות חומר, התובע מעיד,
4 כי יכול היה להיכנס גם לנושא הכתיבה, אולם לגירסתו, המגמה בנתבעת היתה
5 להעסיק קבלני משנה, כאשר גם הלקוח עצמו מבקש זאת כעזרה, והדבר נעשה החל
6 מסוף שנות ה-80. בחקירתו הנגדית, אינו מלין על השימוש בקבלני משנה, אלא מעיד,
7 כי ההיפך הוא הנכון, היינו "כדי לנהל את הדבר צריך מישהו מבין שצריך לעבוד
8 מולם".
9
10 באשר לקידומו הכספי, העיד, כי לא ראה עליות כספיות משמעותיות בדרגות מעבר
11 לדרגה 43, יחד עם זאת אינו חולק על העובדה, כי דרגה 43 הינה הדרגה לפני
12 האחרונה בדירוג הטכנאים (עמוד 2 לפרוטוקול מיום 1.10.98).
13
14 במהלך חקירתו הנגדית, הסכימו הצדדים, כי אין עילה בכתב התביעה לתשלום
15 פיצויי פיטורים בגין מעבר לאיזור פיתוח. הצהרה זו פורשה לאחר שהתובע החל
16 להיחקר על אמיתות גירסתו, כי התפטר בגין מעבר לאיזור פיתוח (עמוד 3-4
17 לפרוטוקול).
18
19 התובע אינו חולק בחקירתו הנגדית, כי מעולם לא הובטח לו תפקיד ניהול, ועל
20 העובדה, כי כאשר הודיע למר הרדי על התפטרותו השיב לו זה האחרון, כי אינו
21 מעונין שהוא יעזוב (עמוד 4 לפרוטוקול).
22
23 ב. מר דוקלר העיד מטעם התובע. העד הכיר התובע בשנת 89 והיה ממונה על עבודתו,
24 כאשר ראש הפרוייקט באותה עת היה יורם וייס (עד תביעה 2). מר דוקלר העיד, כי
25 בתקופתו התובע לא עסק בכתיבה טכנית, אלא בתיעוד והדרכה לפרוייקט. אמנם
26 הנתבעת ניסתה, כי הכתיבה הטכנית תעשה במחלקה, אולם הובהר, כי כתיבה זו
27 חייבת להעשות רק על ידי אנשים מקצועיים ברמה גבוהה ביותר, כי הלקוח מקפיד
28 על ביצועים, ולצורך כך התקשרה הנתבעת עם קבלני משנה חיצוניים לנתבעת שיבצעו
29 העבודה (עמוד 2 לפרוטוקול מיום 1.2.98). לגירסת העד, החל משנות ה-90 והלאה
30 התובע עזר לעד לרכז את נושא הכתיבה של קבלני המשנה ולא עסק בכתיבה באופן



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

- 1 עצמאי, כי לא היה איש מקצוע, ולא יכול היה להבין את הכתיבה שהיתה מיועדת
2 לאותו פרוייקט.
3
4 בחקירתו החוזרת נשאל איזו הכשרה צריך כתב טכני, והוסיף, כי כתב טכני טוב
5 צריך שיהיה לו נסיון בכתיבת מערכים או ספרים וכתב טכני שמתעסק במכ"מ צריך
6 להיות טכנאי או הנדסאי או מהנדס בנושא הרלוונטי (עמוד 6 לפרוטוקול מיום
7 1.2.98).
8
9 העד פירט, כי בפרוייקט הספציפי, התובע ביצע עבודה של איסוף חומר וריכוזו וחלק
10 מנושא השרטוטים, וכן העד ניצל את העובדה שהתובע ידע אנגלית וכל החומר נכתב
11 באנגלית, ועזר בחלק מהתרגומים. לגירסתו, כל אחד במחלקה יכול היה לבצע את
12 עבודתו של התובע ולא היה צורך בכתב טכני עם נסיון של 15 שנה. העד מוסיף, כי
13 אם היה נדרש להכשיר הנדסאי שזה עתה סיים לימודיו, יכול היה להכשיר אותו, כך
14 גם לגבי אדם שסיים יג' שנות לימוד יכול היה להכשירו לתפקיד שביצע התובע, תוך
15 חודשיים-שלושה, אולם מדובר בתלמיד יד' דובר אנגלית בעל תפיסה ממוצעת.
16
17 העד מאשר, כי היו בעיות עם התובע שמקורן ביחסי אנוש בינו לבין אנשי הצוות
18 האחרים. העד לא יכול היה לאשר האם עזיבתו של התובע גרמה נזק לפרוייקט,
19 אולם לאחר שהתובע התפטר העד ביקש כח עזר כגון מזכירה או עוזר לפרוייקט
20 שיעזרו לו בביצוע המשך המשימות.
21
22 בחקירתו החוזרת אישר אף, כי התובע נדרש בעבודתו לשימוש במעבד תמלילים,
23 והתובע ידע לעשות כן, אולם היו לו מגבלות מסויימות.
24
25 ג. יורם וייס, היה ממונה על התובע בשנים 89-90 וקלט אותו לפרוייקט שניהל ככתב
26 טכני. לגירסתו, התובע עסק באותה תקופה כמתאם בין הפרוייקט לקבלן המשנה,
27 שביצע עבור הפרוייקט את עבודת הספרות הטכנית ועסק גם בכתיבה. הכתיבה
28 הטכנית של הפרוייקט בוצעה על ידי גורמים חיצוניים שנקרא "מהות", אולם גם
29 נעשתה ע"י גורמים בתוך הפרוייקט (מר דוקלר). לגירסתו של העד, כתיבה טכנית
30 מורכבת משני נושאים, מתחקיר הפרוייקט והכתיבה הטכנית מא' עד ת', ושיטה
31 נוספת לכתיבת הספרות הינה תוך תאום בין הפרוייקט לבין הגוף החיצוני, אשר



בית הדין לעבודה

עב 300053/95

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בתיק עיקרי: נו' 3-53

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן

נציג עובדים- יהונתן לוי

1 מבצע הכתיבה בפועל. כך היה במקרה הנדון, כאשר הגורם החיצוני ("מהות") ביצע
2 את הכתיבה, ועבודתו של התובע העיקרית היתה תיאום ומיעוט עבודה טכנית (עמוד
3 8 לפרוטוקול מיום 1.2.98).

4
5 "מהות" היא גוף בתוך התעשייה האווירית ואין מדובר בחברה פרטית. העד הבהיר,
6 כי גם הכתבים הטכניים של "מהות" משתתפים בתהליך תחקור צוותי הפיתוח,
7 המשך העבודה נעשית על ידי אותו קבלן משנה ובחלק מהמקרים - חלק מהכתיבה
8 הטכנית - נעשית על ידי אנשי הפרוייקט.
9 גם בפרוייקטים אחרים הכתיבה הטכנית נעשית הן על ידי כתבים חיצוניים ופנימיים.

10
11 תפקידו של התובע היה לתאם בין "מהות" לבין צוותי הפיתוח ולנהל את תהליך
12 עשיית ספרות בפרוייקט. בעבודתו זו עשה שימוש בידיעת השפה האנגלית, ולדעת
13 העד עובד חסר השכלה טכנית יכול היה למלא התפקיד.

14
15 העד מאשר, כי בתקופתו (עד יולי 93) לא פנה אליו התובע בטענה של קיפוח או אי
16 קידום, (עמוד 9 לפרוטוקול), ומציין, כי עזב את הנתבעת ביולי 93 למשך שנתיים
17 לתקופת שליחות (עמוד 10 לפרוטוקול מיום 1.2.98), כך שבנובמבר 93 לא השתתף
18 בפרוייקט.

19
20 ובאשר ללחץ בעבודה העיד, כי המוצר סופק ללקוח בסביבות שנת 93, ולמיטב זכרונו
21 המערכות הראשונות סופקו ברבעון הראשון של שנת 93, והמחוייבות היתה לספק
22 את הספרות יחד עם המוצרים הראשונים, ושנה-שנתיים לפני כן (1991) היתה תקופה
23 קריטית לפרוייקט, ומעיד בוודאות, כי אם התובע היה יוצא לחל"ת במהלך תקופת
24 הפרוייקט היה נגרם נזק לפרוייקט.

25
26 העד לא יכול היה להעיד בדבר נחיצות התובע בנובמבר 93, שכן במועד זה לא עבד
27 בנתבעת.

28
29
30
31



בית הדין לעבודה

עב 300053/95

בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן

נציג עובדים- יהונתן לוי

- ד. עד תביעה 3, קינן מאיר, היה ממונה על התובע בשנים 92-94 כראש הפרוייקט בו עבד התובע, והחליף את מר וייס. תפקידו המוגדר של התובע בתקופתו היתה לשמש כתב טכני ולדאוג לכתיבת הספרות הטכנית, והכוונה היתה, כי התובע יכתוב חלק מהספרות בעצמו, אולם כוונה זו לא התממשה והתובע עבד במשותף עם החברה שביצעה את כתיבת הספרות והיה אחראי על כך שהכתיבה תתבצע. העד מבהיר, כי כוונת הנתבעת לא התממשה בגלל מגבלות של התובע, היה פער טכני בין מגבלותיו לבין הידע לכתוב. אמנם התובע כתב דברים שונים, פשוטים יותר, שגם היו חלק מהפרוייקט, אך את הספרות כתבה חברת "מהות".
- העד מבהיר, כי לתובע לא אושר לצאת לקורסים מיוחדים בעיקר לאחר שנתקבלה החלטה שהכתיבה הטכנית תעשה על ידי "מהות", ולא היה טעם ללמד אותו את הדברים, ומדובר בשנים 91-92. הנתבעת לא ראתה טעם בהכשרת העובד (התובע), מעבר. הנתבעת ויתרה, מה שידע ידע, אולם עשה דברים נוספים הקשורים לפרוייקט. בכל מקרה מציין העד, כי הספרות במסגרת הפרוייקט הנ"ל כללה הרבה ספרים בהרבה תחומים, אשר קשה לאדם להשתלט עליהם (עמוד 11 לפרוטוקול מיום 1.2.98).
- התובע ומר דוקלר השתלטו על העבודה עם פיגורים לא קטנים, שהביאו בסופו של דבר לפיגור באספקת המוצר (עמוד 11 לפרוטוקול מיום 1.2.98).
- העד מאשר, כי בנתבעת אין מחלקה לכתיבה טכנית, והכתיבה מופנית לקבלני חוץ או לכתבים טכניים בכל פרוייקט (עמוד 12 לפרוטוקול מיום 1.2.98).
- באשר לפרוייקט עליו היה ממונה, מדובר בכתיבה של 2000 דפים שנעשתה על ידי גורמים חיצוניים ותרומתו של התובע ביצירת החומר הטכני הנ"ל היתה בינונית ומטה.
- באשר לאופיו של התובע, טוען, כי התובע הינו אדם נוח, אולם אינו מתאים לתפקיד ניהולי, שכן יש עימו בעיות בתקשורת עם הסובבים אותו.
- ובאשר לתלונות התובע, כי לא יצא להשתלמויות בגין עומס עבודה, אישר העד עובדה זו באשר לכלל העובדים, לרבות באשר לחופשות ארוכות. מר וייס מציין בעדותו, כי



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

1 שמע את התובע יותר מפעם אחת, כי אמר שרוצה לעזוב, כי אין מקדמים אותו
2 בעבודה. העד לא השיב על כך כי אין זה מסמכותו לקבל עובדים, ומדובר
3 בפרורגטיבה של מר הרדי (עמוד 13 לפרוטוקול).

4 העד לא יכול היה לאשר האם עובר לסיום עבודתו של התובע פנה אליו מר הרדי
5 בענין בקשתו של התובע לחופשה ללא תשלום, אולם העיד, כי "כמעט משוכנע שלא"
6 (עמוד 14 לפרוטוקול). כמו כן העיד, כי מר הרדי לא פנה אליו באשר לנחיצות התובע
7 בעבודתו בפרוייקט.

8
9 כמו כן העיד, כי הנתבעת דואגת להוציא עובדים להשתלמויות כדי לשמר את הידע
10 שלהם, גם בעת שקיים לחץ בעבודה, אולם מדובר במעט עובדים (עמוד 14
11 לפרוטוקול).

12
13 ה. ישי אלמז, עד תביעה מס' 4, היה בשנת 1993 יו"ר ועד העובדים של הנתבעת, העיד,
14 כי התובע לא פנה אליו טרם הגשת מכתב ההתפטרות, אלא הודיע לו, כי הגיש מכתב
15 התפטרות לנתבעת. העד העיד, כי ייעץ לתובע למשוך את מכתב ההתפטרות שלו
16 מהנתבעת, אולם זה סירב, ומוסיף, כי התובע התחייב למעביד חדש ולתאריך תחילת
17 עבודה ולכן לא היה מוכן למשוך את מכתב ההתפטרות. העד הבהיר לתובע, כי מי
18 שמתפטר מרצונו אינו זכאי לפיצויי פיטורים עפ"י הסכם העבודה שבמפעל, למעט
19 מקרים חריגים, והוסיף, כי האפשרות היחידה היתה לעבור להתגורר בישוב פיתוח
20 ולגור במקום מעל 6 חודשים, ובמקרה זה זכותו לבוא ולבקש ממקום עבודתו תשלום
21 פיצויי פיטורים, וזאת בכפוף לעובדה, כי כתב במכתב ההתפטרות שסיבת
22 ההתפטרות היא מעבר לאיזור פיתוח א', אולם הוסיף העד, כי התובע לא כתב עובדה
23 זו במכתב ההתפטרות (עמוד 15 ו-16 לפרוטוקול). כן ציין, כי מעולם לא ראה את
24 מכתב ההתפטרות.

25
26 כל שידע מדבריו של התובע אותה עת, כי התובע עוזב את הנתבעת כדי להתחיל
27 במקום עבודה חדש, אינו יודע היכן המקום, אך מדובר בכתיבה טכנית (עמוד 16
28 לפרוטוקול).

29
30 יו"ר הועד דאז, העיד, כי פירט בפני התובע האפשרויות החוקיות להתפטר בכפוף
31 לקבלת פיצויי פיטורים, לרבות מעבר לאיזור פיתוח, והוסיף, כי התובע הוא זה



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נוי 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כבי' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

1 שהציע לנקוב בישוב ערד כמקום מגורים אליו יעבור אם כי אמר במפורש לעד שהוא
2 לא חושב להתגורר במקום, אך העד הבהיר לו, כי הנתבעת תברר את הנושא ואם לא
3 יתגורר במקום אין מדובר בתנאי המזכה אותו בפיצויי פיטורים.
4
5 העד מציין, כי מדובר ביעוץ לגיטימי בדבר אכיפת הוראות ההסכם הקיבוצי ולא
6 עקיפתו (עמוד 17 לפרוטוקול). היעוץ ניתן לתובע לאחר ששאל את העד מה הן
7 האפשרויות לקבלת פיצויי פיטורים כאשר הגיש מכתב התפטרות ללא התייעצות עם
8 הועד, ובנקודה זו פירט העד את האפשרויות עפ"י חוק פיצויי פיטורים, לרבות מעבר
9 לעיר פיתוח.

10
11 1. יעקב הרדי הצהיר מטעם הנתבעת, כי תפקידו המוגדר של התובע הינו כתב טכני,
12 אולם הוברר לו, כי לא היו לו הכישרים והיכולות המתאימים לבצע את הכתיבה
13 הטכנית של הפרוייקט, לכן עסק בפועל בתיאום בין מהנדסי הפרוייקט והכתבים
14 הטכניים, בהגהת חומר טכני והעברתו מן הגורמים שעסקו בכתיבתו אל הלקוח. העד
15 מציין, כי היה פער עמוק בין תפיסתו את עצמו ובין יכולתו המקצועית בפועל של
16 התובע. אירועים משנת 1990 ופיגורים באספקה עפ"י תוכנית הפרוייקט בו עבד
17 התובע אותה עת, הביאו את הנתבעת לחיזוק דעתה בדבר הערכה, כי התובע אינו
18 מסוגל לטפל בנושא הספרות הטכנית כאחראי באופן משביע רצון.

19
20 הנתבעת סירבה, לגירסת המצהיר, לאשר לתובע יציאה לקורסים והשתלמויות בשנת
21 93-94, שכן גוייסו כל העובדים לעמוד ביעדי הפרוייקט. כן נתבקשו העובדים שלא
22 לצאת לחופשות ארוכות. על רקע עובדה זו לא אושרה בקשתו של התובע ליציאה
23 להשתלמות באותה עת. לעד לא זכור, כי התובע פנה אליו בבקשה לצאת לחופשה
24 ללא תשלום, ולא נתבקש לחתום על בקשות בכתב כלשהן. כשהודיע התובע על
25 התפטרותו ביקש המצהיר, כי התובע ימשיך בעבודתו.

26
27 בחקירתו הנגדית מיום 1.10.98 העיד, כי אינו זוכר אם התובע פנה אליו בבקשה
28 לצאת לחל"ית, אולם אם היה פונה התשובה הצפויה שהיה מקבל היתה, כי היה
29 מתנגד ליציאתו לחל"ית, שכן היה זקוק לו בעבודה (עמוד 5 לפרוטוקול).
30 העד אינו חולק על גירסת הגב' דקר בתצהירה, כי שוחח עימה גם בנושא בקשת
31 התובע לצאת לחל"ית, אף כי העיד בבית הדין, כי לא זכורה לו שיחה בנושא זה עם



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

- 1 העדה, ואף הוסיף, כי לא זכורה לו בקשה לחופשה על ידי התובע והדגיש, כי אם
2 היתה פניה כזו היה מסרב לה (עמוד 6 לפרוטוקול מיום 1.10.98).
- 3
- 4 באשר למהות עבודתו של התובע, העיד מר הרדי, כי מדובר בעבודת תיאום בין כותבי
5 הספרות הטכנית שישבו בחברת "מהות" לבין הפרוייקט. התובע לא עסק בעיקר
6 בכתיבה טכנית, אלא עסק מעט מאוד בכתיבה טכנית. העד קיבל דיווחים ממר וייס
7 ומר קינן.
- 8
- 9 בתגובה לעדותו של מר וייס באותו נושא, כי הפרוייקט נמסר ללקוח ועימו הספרות
10 המלווה כבר ברבעון הראשון של שנת 93, ולפיכך לא היתה כל סיבה לסרב לבקשת
11 התובע לצאת לחל"ת סמוך לנובמבר 93 בשל לחץ בעבודה, השיב מר הרדי, כי אינו
12 יכול לאשר עדות מר וייס, אולם היו הרבה אספקות בפרוייקט, לרבות השלמת
13 אספקות, עפ"י החוזה. אמנם העיד, כי מר וייס דייק, וזאת לאחר שקרא את
14 פרוטוקול הדיון בו העיד מר וייס, ובנקודה זו טען העד, כי עוה"ד הטעה אותו, שכן
15 לגירסת העד וייס, המחוייבות היתה לספק את הספרות יחד עם המוצרים
16 הראשונים, ולגירסת מר הרדי, הספרות שבה מדובר סופקה בסביבות נובמבר 93,
17 סמוך להתפטרותו של התובע, אף אם המחוייבות היתה לספק הספרות בתחילת
18 השנה (עמודים 7-8 לפרוטוקול מיום 1.10.98).
- 19
- 20 לאחר מכן נשאל העד בדבר תקופות הלחץ בעבודה, בין השנים 91 עד למועד
21 התפטרות התובע. העד אינו חולק על העובדה, כי הלחץ בשנת 91 היה רב יותר מאשר
22 בשנת 93, אולם גם בשנים אלה דובר בתקופה ממושכת של לחץ מתמשך, אם כי אין
23 מדובר בקטסטרופה, ובפרט כאשר מדובר בלחץ של אספקת הספרות הטכנית במועד
24 (עמוד 9 לפרוטוקול).
- 25
- 26 בסיום עדותו, התבקש להגדיר את התובע בעבודתו, והשיב, כי מדובר בעובד חרוץ
27 אשר לא רצה לפטרו ואף חיבב אותו, אולם היתה לתובע בעיה מהותית אשר פגעה
28 בתיפקוד, ומפנה לסעיף 4 בתצהירו, היינו פער עמוק בין תפיסתו את עצמו ובין
29 יכולתו המקצועית בפועל. העד הבהיר, כי קלטו את התובע מתוך כוונה שיעשה את
30 הספרות הטכנית, ואם היה מתאים למטרה זו, היו מתגברים אותו והיה כותב את
31 הספרות הטכנית, אולם במהלך התקופה הראשונה של קליטתו, הובהר, שהתובע



בית הדין לעבודה

עב 300053/95

בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן

נציג עובדים - יהונתן לוי

1 אינו מסוגל לעשות את העבודה ועל כן התקשרו עם גוף מקצועי. העד מגדיר את
2 כישוריו של התובע כדלים מדי, אך כדי לבצע את עבודת התיאום עם גוף מקצועי
3 שכותב את הספרות הטכנית, כישוריו היו מתאימים, ויכול היה לפעול היטב תחת
4 השגחה של מנהל אך לא ככתב טכני וכמנהל טכני (עמוד 10 לפרוטוקול).

5
6 העד מעריך, כי התובע התפטר בשל תסכול מהעבודה, ומהעובדה שהעד לא קידם
7 אותו לדרגת ניהול, וסיבה נוספת, כי מצא מקום עבודה אחר שהבטיח לו עבודה
8 בהיבט הניהולי ועניין בעבודה.

9

10 אורלי דקר הצהירה, כי ההזדמנות הראשונה בה הובאה לידיעת הנתבעת, כי התובע .2
11 אינו מרוצה מתנאי עבודתו, הינה בהודעת ההתפטרות. המצהירה חוזרת על האמור
12 בכתב ההגנה שצוטט לעיל, ומבהירה, כי הכתיבה הטכנית בפועל בוצעה על ידי
13 כתבים טכנים אחרים, כי אופי העבודה בנתבעת המייצרת מערכות טכנולוגיות
14 מתוחכמות, הינה כי לכל פרוייקט מגוייס כח אדם טכני ולוגיסטי עפ"י הצרכים. כך
15 משובצים עובדים מידי פעם במינהלים שונים ובפרוייקטים שונים, וכך עבר גם
16 התובע בין פרוייקטים ומשימות שונות עפ"י תוכנית עבודה בחברה, ובמספר פעמים
17 עבר מפרוייקט לפרוייקט עפ"י בקשתו. העדה מצהירה, כי התובע מעולם לא עבד
18 במחלקה מיוחדת לכתיבה טכנית, כפי שטען בתצהירו, אלא נקלט מלכתחילה
19 במחלקה תפעולית רגילה כאחד מאנשי הצוות. באשר להשתלמויות, נטען, כי בקשת
20 התובע לצאת לקורס לניהול פרוייקטים נדחתה כדן, שכן אין מדובר בקורס שהינו
21 רלוונטי למקצועו כמתאם כתיבה טכנית. כך גם לגבי תוכנית ה-WORD. התובע זוכה
22 בדרגה 43 בדירוג הטכנאים שהינה דרגה אחת לפני הדרגה הגבוהה ביותר בדירוג זה
23 באותה עת, ומעבר לכך לא קודם העובד לתפקידי ניהול, שכן לא הוכיח נתונים
24 מתאימים לקידומו לתפקיד ניהולי.

25

26 העדה נחקרה באשר לנוהלים הנהוגים בנתבעת, כאשר עובד מודיע על התפטרותו.

27

28 מחקירת העדה (פרוטוקול מיום 9.9.99) עולה, כי עם קבלת מכתב ההתפטרות מוזמן
29 כל עובד לכח-אדם על מנת לקיים איתו שיחה, ולאחר מכן שולחים הודעה לעובד
30 שהודעתו התקבלה. העדה לא ידעה להשיב מתי הוזמן התובע לישיבה בנתבעת, אולם
31 השיבה כי ב-20.12.93 זומן על ידי יוסי זיידוביץ שהיה מנהל כח האדם באותה עת,



בית הדין לעבודה

עב 300053/95

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בתיק עיקרי: נו' 3-53

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן

נציג עובדים- יהונתן לוי

1 ולא יכולה היתה להעיד על תוכן השיחה, אלא העידה על תוכן הכתוב בהודעת
 2 ההתפטרות בחתימתו של יוסי זוידוביץ, היינו, כי פיצויי פיטורים ינתנו לתובע רק
 3 עפ"י החוק (עמוד 15, 17 ו-20 לפרוטוקול מיום 9.9.99). העדה לא דיברה עם התובע,
 4 ומבחינה, כי אמנם מצויין במכתב, כי הגיע לשיא הקידום היחסי והמקצועי שלו,
 5 ומצויין חוסר שביעות רצון, והעדה טיפלה באותה עת בנושא של ניווד עובדים, ובעבר
 6 טיפלה בבקשות רשמיות של התובע ואמנם עבר מספר מחלקות, אולם התובע לא
 7 שוחח עם העדה בנושא זה לפני הגשת מכתב ההתפטרות (עמוד 16 לפרוטוקול). בדרך
 8 כלל עובד מתלונן על חוסר שביעות רצון לממונה עליו או שפונה לועד העובדים, ויש
 9 דרך להביא הפניה בפני מחלקת משאבי אנוש, ויכול והתובע פנה לממונים עליו, אולם
 10 לא נתקבלה במחלקת משאבי אנוש כל פניה מטעם הממונה אלא במכתב
 11 ההתפטרות. העדה מסכמת, כי באשר לאי קידום מקצועי, יכול ואדם חושב שאינו
 12 מקודם, אולם יש להבחין בין מחשבותיו האישיות של העובד ומה חושבים עליו
 13 הממונים. אי קידומו המקצועי של התובע מעולם לא הובא לביטוי או לידיעת העדה
 14 שהיתה אמורה לטפל בתלונה זו, אם היתה יודעת.
 15 לפיכך נשאלה מדוע, לאחר קבלת מכתב ההתפטרות, לא טופלה תלונה זו של התובע
 16 והשיבה, כי במכתב ההתפטרות, התובע לא העלה טיעונים אלא רצה לפרוש ולקבל
 17 פיצויים. התובע לא השאיר לנתבעת כל פתח לנתבעת לסייע לו או לטפל בטיעונו. גם
 18 הממונה עליו, מר הרדי, רשם בטופס ההתפטרות, כי מתנגד להתפטרותו ומבקש
 19 שימשיך בעבודתו, אולם התובע סירב (עמוד 19 לפרוטוקול).
 20 עוד הוסיפה, כי מחלקת כח אדם פעלה כראוי, כאשר זימנה את התובע, לאחר קבלת
 21 מכתב ההתפטרות, לשוחח עם מר זוידוביץ, אולם לגופו של ענין ולאחר אותה שיחה,
 22 כשהתובע ציין שהוא מתפטר, שכן עובר לגור בערד, אין אפשרות לשכנע אותו לגבי
 23 תנאים כאלה או אחרים. אמנם באותה עת, העדה לא פנתה לתובע על מנת לשכנע
 24 אותו, שכן מר זוידוביץ הוא זה שנפגש איתו, אולם לטענתה, התובע היה נחרץ בדעתו
 25 לעבור ולכן אושר הטופס על ידי מר זוידוביץ ונרשם על ידי העדה, כי התפטרותו
 26 מתקבלת. היה זה יום למחרת השיחה של מנהל כח אדם עם התובע.
 27
 28 העדה מאשרת, כי נאמר לה על ידי מר הרדי בעיצומו של הפרוייקט עליו היה ממונה,
 29 כי התובע ביקש ממנו לצאת לחל"ת, מדובר בפניה בע"פ, וכי בשל מצב הפרוייקט, מר
 30 הרדי לא יכול היה לאשר לו חל"ת. בכל מקרה נטען, כי לא הוגשה בקשה רשמית
 31 ליציאה לחל"ת, ודובר למעשה בגישושים בלבד (עמוד 20 לפרוטוקול).



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים - יהונתן לוי

- 1
2 במהלך עדותה הוגש מסמך (נ/1), מיום 23.1.94, מדובר בגליון סיכום הערכה של
3 עובד עוזב, ובו צויין, כי עפ"י חוות דעתו של מר הרדי, אין מניעה לקבל את התובע
4 חזרה לעבודה אם יבקש זאת, והעדה חתמה כמנהלת כח-אדם באותה עת, כי לא
5 תהיה מניעה להחזיר התובע לעבודה בעתיד, אם יהיה צורך בתפקידו. העדה
6 הסבירה, כי מדובר במסמך אשר הנתבעת ממלאה בכל מקרה של עזיבת עובד ואין
7 משנה מאיזו סיבה. לפעמים מציינים, כי לא מומלץ להשיב את התובע בעתיד
8 לעבודה, כאשר מדובר בבעיה של איכות העובד או בעיות אחרות.
9
10 התובע בסיכום טענותיו, טוען, כי תביעתו לקבלת פיצויי פיטורים נסמכת על העובדה, כי
11 בתקופת עבודתו האחרונה בנתבעת, נידחו על ידי הממונים עליו בנימוקים שרירותיים
12 ובלתי ענייניים, בקשותיו להשתלמויות מקצועיות, ועל רקע עובדה זו לא ניתן לדרוש ממנו,
13 כי ימשיך בעבודתו, שכן הנתבעת "הקפיאה" התעדכנות התובע ברכישת ידע וחידושים
14 מקצועיים בתחום מומחיותו האקדמית כטכנאי מוסמך בעל תואר שני בהוראה טכנית,
15 ו"דחיקתו" ממקצועו ומתחום מומחיותו הפכה אותו לשוליה אדמניסטרטיבית בלבד,
16 תפקיד "בר החלפה" על ידי עובד בלתי מיומן או אף נער בשנת לימודיו היג' (סעיף א' (1))
17 לסיכום הטענות).
18
19 לגירסת התובע, הנתבעת לא עשתה כל צעד אופרטיבי על מנת לתקן או לבדוק את נושא
20 העוול המקצועי שנגרם לו, וזאת כפי שעולה מעדותו של הגב' אורלי דקר.
21
22 בנסיבות אלה, התובע ביכר להתפטר מהנתבעת על פני המשך עבודתו בה, שכן בשנים
23 האחרונות לעבודתו בנתבעת התקיימו לגביו תנאי עבודה בלתי ראויים ובלתי מקובלים,
24 כאשר דחו בקשותיו להשתלמויות מקצועיות באופן שיטתי ושרירותי.
25
26 משלב החלטת הנתבעת להעביר את נושא הכתיבה הטכנית כמדיניות ל"מהות", אף כי
27 התובע המשיך להיות מוגדר ככתב טכני בנתבעת, והועסק בתחום מומחיותו בפרוייקטים
28 שונים בנתבעת (כפי שהוסכם במסגרת הדיון המקדמי), עסק התובע למעשה בתפקידים
29 זוטרים בפרוייקט בבחינת תפקידים שוליים שהינם אקראיים למומחיותו ככתב טכני (עדות
30 יוסף דוקלר, יורם וייס ומר הרדי - עמוד 3 לסיכום הטענות).
31



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

1 לגירסת התובע, העדר קידומו המקצועי גרם בחלוף הזמן למצב בו לא היו בידיו כלים
2 מקצועיים סבירים שיאפשרו את עבודתו, ומצד שני - באופן אבסורדי ומקומם - הוטחה
3 בפניו ביקורת נוקבת מצד הממונים עליו בגין "אי מקצועיותו לכאורה" (התובע מפנה לעדות
4 עדיו, לרבות עדותו של מר הרדי בדבר כישוריו הדלים - סעיף 8 לסיכום הטענות). לפיכך
5 טוען, כי במקום שהיה על הנתבעת לפעול לצמצום הפער המקצועי שנטען נגדו ושנגרם לו
6 בגינה - מצאה הנתבעת לעצמה פיתרון לבעיה, על דרך של "ריפוי בעיסוק" (בלשון התובע -
7 י.ה.) (סעיף 9 לסיכום הטענות).

8
9 התובע למעשה נדחק ממילוי תפקידו וממקצועו, שימש כמזכיר ועוזר ומתורגמן לאנגלית,
10 עפ"י עדות עדיו, ולפיכך עובדה זו הביאה אותו להרגיש מנוצל, מנוון ומנושל מתפקידו
11 וממקצועו עד כי ביקש להתפטר מהנתבעת, אף כי לא היתה לו עבודה חילופית באותה עת,
12 וזאת לאחר שסוכלה כוונתו, פרי יוזמתו, לצאת לחל"ת על מנת להעשיר ידיעותיו
13 המקצועיות (סעיף 6 לסיכום טענותיו).

14
15 עקב העברת תחום הכתיבה הטכנית לגורם חיצוני, ועוד קודם לכן, החל קידומו המקצועי
16 של התובע להעצר בהדרגה, והממונים עליו סירבו לאפשר לו להשתתף בהשתלמויות על מנת
17 להתפתח מקצועית או לכל הפחות למנוע את ניוונו המקצועי בנתבעת (סעיף 7 לסיכום
18 הטענות). במצב זה, הטענות שהועלו כלפיו בדבר "אי מקצועיות" הינן טענות מקוממות.

19
20 התובע מדגיש בסיכום טענותיו, כי מדובר בעבודה בתחום ההייטק שהינו תחום דינמי
21 מתפתח באופן מתמיד וללא השתלמויות מקצועיות לא ניתן לשמור על הרמה המקצועית
22 הנדרשת, כך שהתנהגות הנתבעת גרמה לתובע ל"קפוא על שמריו" ולהיות עובד "מנוון".

23
24 התובע מלין הן על מספר ההשתלמויות אשר השתתף בהן במהלך תקופת עבודתו, ולו
25 בשנתיים וחצי האחרונות לעבודתו, וכן דוחה את טענת הנתבעת בדבר חוסר הרלוונטיות של
26 השתתפות בקורס לניהול פרויקטים, לרבות בהשתלמות במעבד תמלילים.

27
28 דחיית בקשותיו של התובע לצאת להשתלמויות היו בלתי ענייניות, בלתי מוצדקות עד כדי
29 התעמרות ממש בתובע הגובלת בשרירות לב לשמה.

30



בית הדין לעבודה

עב 300053/95

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בתיק עיקרי: נו' 3-53

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן

נציג עובדים - יהונתן לוי

1 לגירסת התובע, די בהרגשה זו אשר מגיעה מ"השטח", כי מעבידתו חוסמת בפניו באופן
2 שרירותי לגמרי את קידומו המקצועי, וזאת לאחר שנים רבות של עבודה בחברה, כדי
3 להצדיק, שלעצמה, את הפעלת סיפא סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, לענין התפטרות בגין
4 מפורט (סעיף 7 לסיכום הטענות).

5
6 התובע מפנה לאמור בתצהירו בדבר יאוושו מנסיבות עבודתו, כאשר ראה את כל עולמו
7 המקצועי מתמוטט, חש בניוון מקצועי וראה כיצד עובדים אחרים, צעירים יותר ובעלי
8 השכלה נמוכה משלו, חולפים על פניו גם בהיבטים מקצועיים המצויים בתחום הגדרת
9 עיסוקו (סעיף 7 לסיכום הטענות).

10
11 באשר לעדותו של מר הרדי טוען התובע, כי מדובר בעדות בלתי מהימנה, בסתירה בעדותו
12 באשר למועד בו היה לחץ בפרוייקט, אשר הצדיק לכאורה את סירובו של מר הרדי לאשר
13 לתובע לצאת לחל"ת. כן לא הוכח, כי יציאתו לחל"ת במועד בו פנה למר הרדי, היתה גורמת
14 נזק לנתבעת. התובע מפנה לעדותו של יוסף דוקלר, אשר העיד, כי לאחר עזיבת התובע נאלץ
15 לעשות מאמצים נוספים בעבודה, אולם בסופו של דבר הסתדר לבדו.

16
17 כן נטען, כי הודעת הפיטורים ניתנה חודשיים טרם נכנסו לתוקף, ובמועד זה לא היתה כל
18 התייחסות מטעם הנתבעת לנושא ניוונו ואי קידומו המקצועי עליו התלונן במכתב. לטענתו,
19 הנתבעת העדיפה לקבל התפטרותו על פני עשיית מעשה שיהא בו כדי לשכנע את התובע
20 להישאר. התובע מציין, כי עדותה של אורלי דקר הינה ברובה עדות שמיעה.

21
22 התובע בסיכום טענותיו מתייחס לסוגיית טענתו, כי התפטר, שכן עבר לגור באיזור פיתוח,
23 על אף שעילה זו לא נטענה בכתב התביעה, והבהיר, כי מתוך תחושת עלבון קשה כתב
24 התובע מכתב התפטרות חדש והוסיף על סיבות עזיבתו, אשר פורטו במכתב ההתפטרות
25 הראשון, היינו, כי הינו מתכוון לעבור לגור בערד. התובע טוען, כי עשה כן עפ"י יעוץ שקיבל
26 מיו"ר ועד העובדים. התובע עשה כן, כי היה נואש ומתוסכל, וראה בכך דרך יחידה בה יוכל
27 לעזוב את הנתבעת ולנסות ולשקם את עולמו המקצועי במקום עבודה אחר בו יוכל
28 להתקדם וליישם את כישוריו וידיעותיו, ולקבל פיצויי פיטורים מהנתבעת בגין 15 שנות
29 עבודתו בה, היא לעבור לגור בערד. התובע טוען, כי הובל לדרך זו (ההדגשה במקור - י.ה.),
30 אשר גרמה לו להוצאות שכר דירה מיותרות עקב מצבו הנואש כאשר פעל עפ"י הצעתו של
31 אלמוז, אולם טוען, כי אין סוגיה זו צריכה לעלות או להוריד לענין בחינת זכאותו של התובע



בית הדין לעבודה

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

עב 300053/95

בתיק עיקרי: נו' 53-3

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן

נציג עובדים - יהונתן לוי

- 1 לפיצי פיטורים, שכן תביעתו הינה מכוח סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, וזו הוכחה
2 במלואה.
- 3
- 4 לגירסתו, בכל מקרה וסוג עבודה יש לבחון את הנסיבות ביחסי עבודה לגופן, טרם יוחלט
5 עפ"י אמת מידה אובייקטיבית אם יש באותן נסיבות כדי להביא למסקנה שאין לדרוש
6 מעובד שימשיך עבודתו בהן. כן טוען התובע, כי במקרים בהם ניטל מעובד תפקידו מסיבה
7 שאינה מוצדקת מבחינה אובייקטיבית, יוכר הדבר כהרעת תנאים מוחשית וכפגיעה
8 במעמדו, אף אם לא היתה בכך פגיעה בתנאי שכרו של העובד (סעיף 5 בעמוד 23 לסיכום
9 הטענות).
- 10
- 11 8. הנתבעת בסיכום טענותיה דוחה את טענת התובע. לגירסתה, החל מתחילת עבודתו של
12 התובע בנתבעת, נקלט התובע עפ"י צרכי כח האדם במסגרת פרוייקט קיים בנתבעת ולא
13 במחלקה מיוחדת לכתובה טכנית, כפי שטען התובע. במהלך תקופת עבודתו הועבר התובע
14 מפרוייקט לפרוייקט עפ"י שיקול וצרכי כח-האדם בפרוייקטים, ועפ"י זכותה של הנתבעת
15 כמעבידה לעשות כן, לרבות מכוחו של ההסכם הקיבוצי המיוחד. לא זו אף זו, מציינת
16 הנתבעת, התובע ביקש מעת לעת לעבור מפרוייקט לפרוייקט, והנתבעת נענתה לבקשותיו
17 במידת האפשר, על כן בעצם מעברו ממחלקה למחלקה לא התקיימה הרעה מוחשית בתנאי
18 עבודתו (ראה נספח ג' לתצהירו של התובע במקום עדות ראשית).
- 19
- 20 לענין קידומו של התובע, העובדה, כי קודם עד לדרגה 43 (טכנאים), שהינה דרגה בכירה, לא
21 חלה בפועל כל פגיעה מוחשית במעמדו ובסיכווי קידומו המקצועי והמינהלי. התובע הודה
22 בעדותו, כי לא נאמר לו שהוא מיועד לתפקידי ניהול, וכפי שעולה מהעדויות לא היה התובע
23 בעל כישורי ניהול.
- 24
- 25 לענין תחושתו האישית נפסק, כי אי שביעות רצון של עובד ומורת רוחו מתפקידו אצל
26 מעבידו, וקביעה שקבע לעצמו, כי לא יהיה לו קידום בעבודה, טעונים הוכחה על מנת שיראו
27 בהתפטרותו - התפטרות מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה.
- 28
- 29 הנתבעת נאלצה לדחות את בקשתו של התובע לצאת להשתלמות בתקופת עבודתו האחרונה
30 מחמת אילוצים חוזיים והתחייבות מול לקוחותיה, ונידחו בקשות עובדים נוספים
31 להשתלמות. למותר לציין, כי התובע לא המציא בקשה מוסדרת לשם יציאה להשתלמות,



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

1 ובכל מקרה סירובה של הנתבעת בנסיבות שפורטו על ידה, אינה מהווה הרעה מוחשית
2 בתנאי העבודה.

3

4 התובע לא השכיל להוכיח, כי זכה ליחס עויין.

5

6 כל שהשכיל התובע להוכיח, כי היה עובד מתוסכל, ממורמר ומלא טענות למנהליו, אולם
7 אין בהן לבד מעילה קלושה להיתלות בה על מנת להכיר בהתפטרותו כפיטורים. עפ"י
8 הפסיקה ההרעה צריכה להיות מוחשית עד כדי כך שאין לדרוש מהעובד, כי ימשיך בעבודתו
9 או שניתן ליחס למעביד את הרצון להתפטר מהעובד. התובע לא השכיל להוכיח הרעה
10 מוחשית, ובוודאי שלא הוכיח, כי הנתבעת ביקשה להתפטר ממנו כפי שעולה מהעדויות,
11 והיתה אף מוכנה לקלוט אותו בחזרה.

12

13 תפיסתו האישית של התובע בדבר מעמדו ויחס הסביבה אליו, אינה תואמת את המציאות
14 שהוכחה בפני בית הדין. פער זה אין בו כדי לזכות התובע בפיצויי פיטורים מחמת סעיף 11
15 לחוק.

16

17 הנתבעת מדגישה בסיכום טענותיה את העובדה, כי התובע פעל בחוסר תום לב, כאשר בחר
18 לנמק את התפטרותו במכתב ההתפטרות בנימוק כוזב של העתקת מגוריו לעיר פיתוח,
19 וכאשר לאחר חקירה ודרישה מאת הנתבעת, סירבה לשלם לו פיצויים בעילה זו, בחר
20 התובע להגיש תביעה בהסתמך על סעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורים.

21

22 **9. ההכרעה**

23

24 א. לאחר עיון בטענות הצדדים, מסקנתנו, כי במקרה הנדון השכיל התובע להוכיח עילת
25 תביעה המזכה אותו להתפטר, ולו בשל נסיבות שביחסי עבודה שבהם אין לדרוש
26 ממנו, כי ימשיך בעבודתו.

27

28 ב. סעיף 11 (א) לחוק, מפרט, כי: "התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה,
29 או מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו, כי
30 ימשיך בעבודתו, רואים את ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים".

31



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

- 1 ג. אם התקיימו התנאים האמורים בסעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, או שלא התקיימו,
2 יש לבחון לפי מצב הדברים עובר להתפטרות, ויש לתת את הדעת לנתונים שפעלו
3 למעשה ולא לנתונים רדומים, אשר יכלו לפעול, אך לא הן היו אלה שמחמת קיומן
4 התפטר העובד (דב"ע ל' 123-3 מדינת ישראל - שלום לבני, פד"ע ח', 261).
- 5
6 ד. עוד נפסק, כי הנסיבות אשר בהן מדובר בסעיף 11 (א) לחוק, צריך שתהיינה נסיבות
7 "שביחסי עבודה" ולא "אישיות" (דב"ע לד/4-3 רוברט יקואל - אליהו פלד, פד"ע
8 ה', 328).
- 9
10 ה. התובע במכתב ההתפטרות מפרט 4 עלילות להתפטרותו:
11 (א) כוונתו לעבור לגור בעיר פיתוח - עילה זו נזנחה על ידו בעת הגשת התביעה.
12 (ב) אי יכולת החברה להציע לו תפקיד הממלא דרישות מקצועיות והגיע לשיא
13 הקידום הכספי.
14 (ג) חוסר שביעות רצון מאופן ניהול נושאי ספרות והדרכה בפרוייקטים בתחום.
15 (ד) רצונו למצוא קידום ניהולי עם תפקיד יותר סמכותי ואחראי.
- 16
17 ו. התובע התקבל לעבודתו בנתבעת ככתב טכני. הצדדים הסכימו במסגרת הדיון
18 המקדמי, כי מדובר בתובע שהינו מומחה לכתיבת ספרות טכנית. כן הסכימו, כי
19 במהלך עבודתו הועסק התובע כעובד בתחום מומחיותו בפרוייקטים שונים ובכפיפות
20 לאחראים על אותם פרוייקטים, אולם מתוך עדותם של מנהלי הפרוייקטים הנ"ל
21 בפנינו, עולה, כי התובע לא הועסק בתחום מומחיותו, אלא בתפקידים זוטרים
22 בעבודות של תיאום, הגהה ותרגום עפ"י כישוריו המקצועיים. במשך מספר שנים,
23 עובר להתפטרותו, גם לדעת העדים מטעמו, שהינם עובדי הנתבעת, עסק התובע מעט
24 מאוד בכתיבה טכנית בשל "כישוריו הדלים", כפי שהגדירם מר הרדי. מהעדויות
25 שבפנינו הוכח, כי התובע בשנות עבודתו האחרונות עסק בתיאום ומיעוט עבודה
26 טכנית. השימוש שנעשה בכישוריו היה שימוש כמתורגמן לאנגלית או כ"מזכיר
27 ועוזר", כפי שהעיד יורם וייס, והוסיף, כי גם איש חסר השכלה טכנית יכול היה
28 למלא תפקידו של התובע בפרוייקט (עמוד 9 לפרוטוקול מיום 1.2.98), כאשר מר
29 דוקלר העיד, כי התובע לא מילא תפקיד של כתב טכני וכי התובע עזר לפרוייקט
30 בלבד, היינו לאסוף חומר ולרכז אותו, וכי לביצוע עבודתו לא היה צורך בכתב טכני
31 עם נסיון של 15 שנה, וכי כל אחד שעבד במחלקה יכול היה לעשות זאת, וכי יכול היה



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נוי 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כבי' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים - יהונתן לוי

- 1 להכשיר תלמיד כיתה יג' לתפקיד בתוך חפיפה של חודש ימים בלבד (עמוד 3
2 לפרוטוקול מיום 1.2.98), והוסיף, כי כאשר התובע התפטר פנה וביקש כח עזר אחר
3 או על ידי מזכירה שתעזור לו או עוזר פרוייקטים.
4
5 כל אלה מובילים למסקנה, כי הוכחה פגיעה והשפלה, ולו במעמדו המקצועי של
6 התובע במקום עבודתו, ועדותו, כי הרגיש מצוקה מקצועית מול כל אלה שעסקו עימו
7 בעבודתו, ובסופו של דבר הביאה אותו, בין היתר, להחלטה להתפטר, הרי השכיל
8 התובע להוכיח, כי מטעם זה בלבד זכאי היה להתפטר מעבודתו בדין פיטורים, שכן
9 אין לדרוש ממנו בנסיבות אלה שביחסי עבודה, במשמע תנאי עבודה, להמשיך
10 בעבודתו.
11
12 ז. בית הדין התרשם מעדותו של התובע, כי היה במצוקה עובר להתפטרותו, מצוקה
13 אשר ניתן לראותה כעילה ממצוקה מקצועית הנובעת מתנאי עבודתו שצוטטו לעיל.
14 התובע המציא לראשונה מכתב התפטרות, אשר לא כלל את העילה של מעבר לאיזור
15 פיתוח, ולפיכך ניתן להסיק, כי הסיבות האמיתיות להתפטרותו היו הסיבות שפורטו
16 במכתב ההתפטרות שצורף לתצהירו במקום עדות ראשית, למעט הסיבה שפורטה
17 כעילה מס' 1, שכן הוברר, כי עילה זו הוספה לאחר שקיבל "יעוץ" מטעם יו"ר ועד
18 העובדים, אשר הורה לו, בין היתר, למשוך את מכתב ההתפטרות, אך התובע סירב,
19 אולם כאשר הובהר לו, כי הדרך היחידה לקבל פיצויי פיטורים בגין התפטרות, הינה
20 מהעילות המפורטות בחוק פיצויי פיטורים, שכן עפ"י הוראותה הסכם הקיבוצי החל
21 על הצדדים, מי שמתפטר מרצונו אינו זכאי לפיצויים, למעט מקרים חריגים ולפי
22 שיקול דעת הנתבעת, הוסיף העילה הנ"ל במכתב ההתפטרות.
23
24 ח. במקרה שלפנינו, אין מדובר במורת רוח בלבד או חוסר שביעות רצון של התובע, אלא
25 מדובר בנסיבות הן אובייקטיביות והן סובייקטיביות הנעוצות בתנאי עבודתו שבהן
26 אין לדרוש, כי ימשיך בעבודתו בנתבעת.
27
28 ט. בכל מקצוע וסוג עבודה, יש לבחון הנסיבות ביחסי עבודה לגופם, טרם יוחלט על פי
29 אמת מידה אובייקטיבית, אם יש באותן נסיבות כדי להגיע למסקנה שאין לדרוש
30 מעובד שימשיך עבודתו (דב"ע נג/223-3 פלסטין פוסט בע"מ נ' ג'ואנה יחיאל, פד"ע
31 כז', 436).



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

1
2 המבחן הנכון לענין "נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד... הוא מבחן
3 סובייקטיבי. על בית הדין להביא בחשבון את מהות מקום העבודה מחד, ואישיותו
4 ומעמדו של העובד מאידך. את הנסיבות הנטענות יש להציג במבחן הסבירות (גוטמן).

5
6 את הדיבור "יחסי עבודה" שלו הזדקק המחוקק בסעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורים,
7 יש לקרוא בהקשר לדברים שבהם הוא בא. לא ב"יחסי עבודה" סתם מדובר, לא
8 ב"יחסי עבודה" במשמעות היחסים הקיבוציים, אלא ב"יחסי עבודה" לגבי העובד
9 המתפטר שהן בבחינת "נסיבות אחרות" מאשר "הרעה מוחשית בתנאי העבודה"
10 (דב"ע לב/3-3 מרכז החינוך העצמאי נ' מנחם שוורץ, פד"ע ג', 318).

11
12 "אין צורך שהנסיבות האחרות שבהן אין לדרוש ממנו, כי ימשיך בעבודתו,
13 תתייחסנה למעביד דווקא, או שהמעביד יהיה הגורם הישיר להוצרותן. זכותו של
14 המעביד לארגן את מפעלו לפי צרכיו, ולחלק את התפקידים בין העובדים. אם
15 בראורגניזציה הפוגעת בעובדים מסויימים, זכותם לראות בזה הרעה מוחשית של
16 תנאי העבודה או נסיבות אחרות המצדיקות התפטרותם תוך קבלת פיצויי פיטורים
17 (דב"ע לז/3-50 דב סופר נ' מכרות נחושת תמנע בע"מ).

18
19 לדעתנו, פגיעה במעמדו של עובד שאינה רק פרי תחושתו הסובייקטיבית, אלא אף
20 מבחינה אובייקטיבית, יש בה משום עילה להתפטרות בגין פיטורים.

21
22 אף אם הנתבעת צודקת בטענתה, כי בשל הפרורגטיבה הנתונה לה כמעבידה,
23 מסמכותה להציב התובע בעבודות התואמות את כישוריו, ואין בית הדין יכול לבחון
24 נתוניו המקצועיים של התובע, ואין זה מתפקידו, אך מסקנתנו, כי התובע מילא
25 בסופו של דבר, לקראת סיום תקופת עבודתו בנתבעת ובמשך מספר שנים, תפקידים
26 זוטרים בלבד, הגיע לקצה קידומו הכספי, ובנסיבות אלה, כאשר הוכח, כי באשר
27 למהות התפקיד שלשמו התקבל לעבודה מיצה יכולתו המקצועית בנתבעת, זמן רב
28 לפני התפטרותו, ובמשך השנים שלאחר מכן כושרו המקצועי הלך ופחת, וכך גם
29 תפקידו והגדרתו על ידי הממונים עליו, בנסיבות אלה, זכאי היה התובע להתפטר
30 בדין פיטורים עפ"י הוראת סעיף 11 (א) לחוק.

31



בית הדין לעבודה

עב 300053/95

בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

- 1 הן מהטעם האובייקטיבי והן מהטעם הסובייקטיבי, היינו נקודת מבטו של התובע -
2 יש להעתר לתביעתו.
3
- 4 יא. התובע מדגיש בסיכום טענותיו, כי ה"יקש ששבר את גב הגמל" הינו סירוב הנתבעת
5 לאפשר לו לצאת לחופשת חל"ת סמוך לנובמבר 93. יצויין, כי התובע לא השכיל
6 להוכיח, כי היה זכאי לצאת לחל"ת במועד בו ביקש לעשות כן. דחיית בקשתו, ככל
7 שהוכח בפנינו, לא היתה משיקולים זרים, ורשאית היתה הנתבעת לסרב לבקשתו,
8 שכן לא הוכח, כי היה זכאי ליציאה לחל"ת. ככלל חל"ת ניתנת לעובד בהסכמת
9 המעביד ואין מדובר בזכות מוקנית, אולם אין בכך כדי לשנות ממסקנתנו שפורטה
10 לעיל.
11
- 12 יב. העילות הנוספות שפורטו במכתב ההתפטרות, היינו עילה 3 ו-4, אין בהן כדי להוות
13 במקרה הנדון סיבה להתפטרותו בדין פיטורים. חוסר שביעות רצון מאופן ניהול
14 ספרות והדרכה בפרוייקטים שבתחום עיסוקו, אינם עילה להתפטרות בגין פיטורים.
15 מדובר בדרך ניהול הנתבעת הנתונה לפרורגטיבה של מנהליה. כן לא השכיל להוכיח,
16 כי היה זכאי לקידום ניהולי שנשלל ממנו על ידי הנתבעת או מי ממנהליה. רצונו
17 להתקדם, אין בו די כדי להוות סיבה להתפטרות בתנאי סעיף 11 (א) לחוק. למותר
18 לציין, כי לא הוכחה הרעה מוחשית בתנאי עבודתה בבחינת אי מתן פיצוי כספי
19 בהתאם לדרגה, אשר לדעת הנתבעת הינה הדרגה הגבוהה ביותר, אשר היה זכאי לה
20 התובע מכח תפקידו בנתבעת.
21
- 22 יג. הנתבעת בסיכום טענותיה, תוך ציטוט מעדותו של מר הרדי, טוענת, כי בסופו של
23 דבר בשנה האחרונה לעבודתו, היה התובע עובד ממורמר ומתוסכל, כי חלה ירידה
24 בתפקודו המקצועי (סעיף 13 לתצהיר). הנתבעת מציינת, כי בתקופה זו התובע היה
25 מלא כעסים הן על חבריו לעבודה והן על הנתבעת, דבר אשר אין חולק, כי השפיע על
26 המוטיבציה של התובע להמשיך בעבודה המסורה אצל הנתבעת, גם לגירסתה. אין לך
27 עילה טובה מזו אשר פורטה על ידי הנתבעת, כדי להכיר בנסיבות שהביאו את התובע
28 לאותה הרגשה של תסכול ומרירות, הן מחמת נתונים אובייקטיביים והן מבחינתו
29 האישית - הסובייקטיבית, כדי לקבוע, כי בנסיבות אלה זכאי היה להתפטר ולזכות
30 בפיצוי פיטורים.
31



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נו' 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כבי' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים - יהונתן לוי

1 יד. יצויין, כי התובע לא השכיל להוכיח יחס עויין של הנתבעת כלפיו במהלך עבודתו, או
2 יחס ממנו ניתן להסיק, כי הנתבעת ביקשה להביאו לידי התפטרות וסילוקו
3 מהנתבעת על דרך התשתו והמאסתו עליו את עבודתו בנתבעת (סעיף 1.6 בעמוד 23
4 לכתב הסיכומים). התובע בחקירתו העיד, כי מר הרדי אמר לו שאינו מעוניין שיעזוב
5 (עמוד 4 לפרוטוקול מיום 1.10.98), וכך אף ניתן להסיק מהמוצג נ/1 שהוגש
6 באמצעות העדה אורלי דקר ושהינו "גיליון סיכום הערכה של עובד עוזב", בו חתום
7 מר הרדי, כי במידה והתובע יהיה מעוניין אי פעם לחזור לעבודה, הינו ממליץ לקבלו
8 בחזרה אם יבקש זאת. יצויין, כי לאור עדויות עדי הנתבעת ועובדי הנתבעת שהעידו
9 מטעם התובע, לא התקבל הרושם שהנתבעת נקטה צעדים על מנת להביא את התובע
10 לידי התפטרות.

11
12 טו. כן לא השכיל להוכיח, כי הנתבעת לא עשתה דבר על מנת לתקן את העוול שנגרם לו
13 לטענתו. טוענת הנתבעת, באמצעות העדה אורלי דקר, המשמשת כראש יחידת
14 התעסוקה וכ"א במפעל, כי לא הובא לידיעתה, קודם להפסקת עבודתו, בקשה לעבור
15 לתחום אחר בחברה, וכי בקשות שמילא בעבר התובע נענו על ידי החברה.
16 עובדה זו הוכחה על ידי הנתבעת, באשר לבקשות העברה בתקופת העבר (נספח ג'
17 לתצהירו במקום עדות ראשית של התובע וחקירת העדה בעמוד 16 לפרוטוקול מיום
18 9.9.99). העדה הבהירה בחקירתה הנגדית, כי במכתב ההתפטרות התובע לא העלה
19 טיעונים אלא פירט, כי רוצה לפרוש ולקבל פיצויי פיטורים, ולפיכך לא השאיר
20 לנתבעת כל פתח לסייע לו או לטפל בטיעונו. גם הממונה עליו הבהיר שמתנגד
21 לעזיבתו ומבקשו להמשיך בעבודה, אולם התובע לא הסכים. אורלי דקר העידה, כי
22 נודע, כי התובע התקבל באותה עת לעבודה ברחובות, ולפיכך לא השאיר לנתבעת כל
23 אפשרות לטפל בטיעונו האחרים, ובין היתר, טען שהוא עובר לערד ולכן עוזב,
24 והדגישה, כי התובע היה נחרץ בדעתו לעזוב, ולכן התקבלה התפטרותו (עמוד 20
25 לפרוטוקול מיום 9.9.99).

26
27 גירסת הנתבעת, כי במועד התפטרותו התקבל הרושם שהתובע היה נחרץ בדעתו
28 לעזוב ולזכות בפיצויי פיטורים בשל המעבר לעיר ערד, עולה אף מהנספחים שצורפו
29 לכתב ההגנה מטעמה, מהם עולה, כי הנתבעת נקטה, סמוך למועד כניסת ההתפטרות
30 לתוקף, בפעולות ובהתכתבויות לצורך בירור זכויות התובע לקבלת פיצויי פיטורים



בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נוי 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כב' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

- 1 בגין המעבר לערד, עילה אשר הוכחה בשלב מאוחר יותר כבלתי אמיתית ובסופו של
2 דבר התובע זנח עילה זו.
3
- 4 בנסיבות אלה, לא ניתן להסיק, כי הנתבעת נקטה ב"שב ואל תעשה", כפי שנטען על
5 ידי התובע בסיכום טענותיו, לאחר שהודיע על התפטרותו.
6
- 7 טז. יצויין, כי העובדה שהתובע ציין במכתב ההתפטרות עילה, אשר לא היוותה את
8 הסיבה האמיתית להתפטרותו, יש בה משום התנהגות בחוסר תום לב מצד התובע
9 כלפי הנתבעת. אולם כאמור התובע לא השתית תביעתו בבית הדין על עילה זו, ולאור
10 העדויות שנשמעו בפנינו, בחן בית הדין את העילות האמיתיות הנוספות שפורטו
11 במכתב ההתפטרות והגיע לכדי מסקנה, כי בשל הוכחת מצוקה מקצועית ומיצוי
12 תפקידו וכישוריו המקצועיים של התובע בעבודתו בנתבעת, זכאי היה בנסיבות
13 המקרה הנדון, להתפטר בדין פיטורים, כטענתו.
14
- 15 יז. לפיכך התובע השכיל להוכיח, כי התפטר מחמת נסיבות שביחסי עבודה לגביו, אין
16 לדרוש ממנו, כי ימשיך בעבודתו.
17
- 18 10. ובאשר לשיעור הפיצויים
19
- 20 א. לגירסת התובע, שכרו הממוצע הנומינלי עמד על סך 7,112 ש"ח, אולם שכר עבודתו
21 המלא, ללא שעות העדרות, עמד על סך 7,500 ש"ח לפחות נכון למועד סיום עבודתו
22 בחודש 1/94, ובשים לב לנתונים שפורטו בפרק ח' לסיכום טענותיו, ולפיכך תובע
23 תשלום פיצויי פיטורים עפ"י שיעור השכר הנ"ל, ובסך כולל של 111,875 ש"ח.
24
- 25 ב. הנתבעת בסיכום טענותיה, טוענת, כי שיעור שכרו של התובע לצורך חישוב פיצויי
26 פיטורים, עפ"י הוראות החוק ותקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים
27 והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד - 1964, הינו בסך 6,164 ש"ח (סעיף
28 4.11.2 בעמוד 20 לסיכום הטענות), ועפ"י הוראת סעיף 12 (א) לחוק, זכאי התובע
29 בגין כל תקופת עבודתו ל- 91,905.24 ש"ח.
30



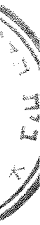
בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נוי 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כבי' השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים- יהונתן לוי

- 1 עפ"י הוראות ההסכם הקיבוצי המיוחד החל על הצדדים, חישוב שכר עבודתו של
2 התובע צריך להעשות לפי שכרו של התובע ערב פיטוריו (אם אכן תחשב התפטרותו
3 כפיטורים), ועפ"י הוראת תקנה 2 ל"תקנות" שצוטטו לעיל ולא עפ"י ממוצע
4 השתכרותו הנומינלי של התובע בתקופת עבודתו האחרונה, כפי שנטען על ידי התובע
5 בסיכום טענותיו (סעיף 4.11.4 לסיכום טענות הנתבעת).
6
- 7 ג. התובע לא העיד ולא טען בבית הדין, כי הינו עובד בשכר או כי מדובר בהיקף משרה
8 משתנה מעת לעת, לפיכך אין לערוך חישוב השכר הקובע, לצורך חישוב פיצויי
9 פיטורים, עפ"י ממוצע השתכרותו (ראה דב"ע נז/57-3 סנונית הדגמות נ' פרץ, פד"ע
10 ל' 364).
11
- 12 כן לא השכיל להוכיח, כי שיעור שכרו הקובע הינו 7,500 ש"ח לחודש, כפי שניתן
13 להסיק מתלושי השכר שצירף לתצהירו במקום עדות ראשית, אין לכלול כל התוספות
14 והנלווים שפורטו בתלוש השכר בשיעור השכר הקובע, כפי שפירט ב"כ התובע
15 בסיכום טענותיו. לא הוכח, כי התוספות, הנלווים והחזר ההוצאות הינם חלק משכרו
16 הרגיל של התובע.
17
- 18 ד. מנגד, מתוך עיון בתלושי השכר עולה, כי שכרו ברוטו של התובע הינו שכר הפחות
19 מהשכר שציין התובע בסיכום טענותיו.
20
- 21 ה. לפיכך, באשר לשיעור שכרו הקובע, טיעוני הנתבעת בסיכום טענותיה עדיפים
22 וראויים מאופן חישוב השכר שפירט התובע בסיכום טענותיו, כאשר מדובר בעובד
23 בשכר חודשי ועובדה זו עולה מעיון בתלושי השכר.
24
- 25 ו. לפיכך, שיעור פיצויי הפיטורים הינם בסך 91,905.24 ש"ח (סעיף 4.11.3 לסיכומי
26 הנתבעת).
27
- 28 **11. התביעה לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים**
- 29 לא מצאנו כל מקום לפסוק פיצויי הלנת פיצויי פיטורים. הנתבעת השכילה להוכיח, כי נתגלו
30 חילוקי דעות של ממש באשר לעצם זכאותו של התובע לקבלת פיצויי פיטורים בגין
31 התפטרותו. די בכך על מנת לדחות התביעה לתשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, והתובע





בית הדין לעבודה

עב 300053/95
בתיק עיקרי: נוי 3-53

בית הדין האזורי לעבודה באר-שבע

בפני כבי השופטת יהודית גלטנר הופמן
נציג עובדים - יהונתן לוי

- 1 זכאי לתשלום פיצויי הפיטורים בצירוף הפרשי הצמדה וריבית חוקית ממועד הגשת כתב
2 ההגנה ועד לפרעון המלא בפועל. במקרה הנדון המועד לתשלום פיצויי פיטורים בגין
3 התפטרותו של התובע, הינו המועד בו הגיש הדרישה למעבידו.
4
5 במקרה שלפנינו, התובע הגיש דרישה לנתבעת עם הגשת מכתב ההתפטרות, ב-20.11.94,
6 אולם כפי שהוכח בפנינו, במכתב ההתפטרות צויינה העילה של מעבר לאיזור פיתוח
7 והנתבעת בחנה זכאותו של התובע לפיצויי פיטורים בגין עילה זו (ראה נספחים לכתב
8 ההגנה). אולם, החל ממועד הגשת כתב התביעה הובהר, כי התובע זנח תביעתו זו, ולפיכך יש
9 להשית על הנתבעת הפרשי הצמדה וריבית חוקית בגין פיצויי הפיטורים החל ממועד הגשת
10 כתב התביעה בלבד, היינו המועד בו היה ידוע, כי תביעת התובע לקבלת פיצויי פיטורים בגין
11 מעבר לאיזור פיתוח, נזנחה, ועילת תביעתו הינה עפ"י סעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורים.
12
13 12. לפיכך, התובע השכיל להוכיח, כי התפטר מחמת נסיבות שביחסי עבודה, לגביו אין לדרוש
14 ממנו כי ימשיך בעבודתו.
15
16 הנתבעת תשלם לתובע פיצויי פיטורים בשיעור 91,905.24 ש"ח בצירוף הפרשי הצמדה
17 וריבית חוקית מיום הגשת התביעה (19.9.95) עד לפרעון המלא בפועל.
18
19 13. באשר להוצאות - הנתבעת תשלם לתובע הוצאות בשיעור 3,500 ש"ח בצירוף מע"מ, תוך 30
20 יום, שאם לא כן ישא הסך הנ"ל הפרשי הצמדה וריבית חוקית מיום פסק הדין עד לפרעון
21 המלא בפועל.
22
23 14. זכות ערעור תוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין, לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים.
24

25 ניתן היום כ' בסיון תש"ס, 23 ביוני 2000 בהעדר הצדדים.

26 המזכירות תמציא העתק לב"כ הצדדים בדואר רשום עם אישור מסירה.

27
28
29
30
נציג ציבור

י. גלטנר-הופמן - שופטת

סיגל / d30005395z.001

בית הדין האזורי לעבודה
בבאר שבע
נתיב סאטר 20, טלפון 08-62816100
פנוי ומתאים למקור

מכ"כ
התקיד
PLC
ט"ס המוסר
2816100
התקיד