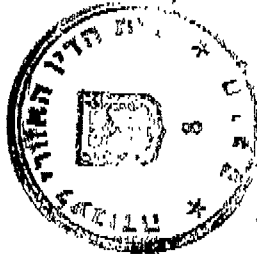




**בתי הדין לעבודה**

בשא 003872/00



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

נציגי ציבור : בן-יוסף גדעון ואברהם ינאי

יורם גזית

ע"י ב"כ עוה"ד אלון קורל ועוה"ד ארנון שוטלנד המבקש

- נ ג ד -

אינטל ישראל (1974) בע"מ

ע"י ב"כ עוה"ד גדעון הולין ועוה"ד רפי הולין המשיבה

החלטת

1. המבקש, יורם גזית, הינו עובד אינטל ישראל (1974) בע"מ (להלן: "אינטל") החל משנת 1983.
2. המבקש הינו מהנדס מחשבים בהשכלתו, עבד באינטל, וטיפט בסולם הדרגות בה עד לדרגה 8.
3. בשנת 1994 הצטרף המבקש לאינטל חיפה, למחלקת VALIDATION.
4. לטענתו, בשלב זה, לאחר הצטרפותו למחלקה זו החל להתפתח עימות בינו לבין חממונה עליו, מר יצחק סיילס, על רקע פיתוחה של מערכת PSMI מערכת זו - לעוסקת באיתור תקלות במעבדים חדשים בעולם המחשבים האישיים.
5. התובע טוען כי מר סיילס התנכל לו, על רקע הצלחתו בפיתוח המערכת - וכי קנאותו המקצועית של מנהלו כלפיו, הביאה להדרדרות היחסים ביניהם.
6. המבקש מתאר בבקשתו סידרה של עימותים בינו לבין מר סיילס סביב פיתוח מערכת ה-PSMI, כשלטענתו, מר סיילס התנגד לנטיעתו לארה"ב לחציג את פיתוח המערכת.
7. המבקש טוען, כי לאור הצלחתה של מערכת ה-PSMI התפתח בין סיילס לבינו מאבק על רקע קבלת קרדיט והכרה על פיתוח המערכת.





## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

- 1 עם זאת, לקראת סוף שנת 1996, יצא המבקש לשנתיים, לעבודה באינטל פורטלנד ארה"ב  
2 וחזר ארצה בחודש 8/99.
- 3
- 4 מוסיף המבקש, כי לאור חמתת ו"חיווצרות קו השבר" כלשונו, בינו לבין טיילס, היה ברור  
5 שעם שובו ארצה - לא ישובץ - למרות נחלי החבריה - במחלקתו של טיילס ממנה יצא  
6 לשליחתו בארה"ב.
- 7
- 8 להפתעתו, טוען התובע, שעם חזרתו, לא הוצע לו לעמוד בראש צוות פיתוח של ה-PSMI,  
9 עבור המוצר הבא של אינטל - הדבר שלדעתו היה ההגיוני ביותר לעשותו.
- 10
- 11 בסופו של דבר, שובץ המבקש, כמהנדס במחלקת התקשורת, לטענתו ונחזר האיום כי אם  
12 לא יבחר בתפקיד מיד - יפוטר.
- 13
- 14 בחודש 1/2000, שובץ המבקש למשימת הקמה של מעבדת ADSL וניהולה, כאשר בסוף  
15 חודש 7/2000 הודע למבקש - כי פרוייקט זה בוטל, וכי תחתיו עליו להתחיל בתפקיד חדש -  
16 פרוייקט GIGA.
- 17
- 18 אלא, שגם מפרוייקט זה - נדחק המבקש לטענתו בחודש 8/2000 בנימוק שאין עוד מקום  
19 להמשך שילובו בפרוייקט.
- 20
- 21 זוהי נקודת הזמן בה החלה ההדרדרות ומהירה ביחסים שבין המבקש למשיבת.  
22
- 23 טוען המבקש, כי בפגישה שקיים ביום 20/8/2000 עם מנהל מחלקת התקשורת, מר יוסי לוי  
24 הוצע לו להשאר במחלקת התקשורת בפרוייקט ה-FPGA, ומשסירב המבקש להצעתו זו של  
25 מנהל המחלקה לוי, ניתנה לו שהות של 3 שבועות למצוא עבודה חלופית באינטל. עוד  
26 הובהר לו כי אם לא יעלה הדבר בידי, הרי שבתום התקופה - יפוטר.
- 27
- 28 המבקש פנה לחפש תפקיד אחר ובין היתר פנה לאינטל ירושלים, והתראיין אצל גבי עדנה  
29 מנהיים, מנהלת הפרוייקט, לתפקיד TME (מהנדס טכני).
- 30



## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

- 1 טוען המבקש כי בפגישה שהתקיימה ב-5/10/2000, טיכס עם גב' מנהיים, כי יקלט בעבודה  
2 אצלה, וכי תחילת עבודתו תהיה ביום 22/10/2000, בהמשך ביקש להקדים את תחילת  
3 העבודה ליום 10/10/2000.  
4
- 5 18. עוד מוסיף המבקש וטוען, כי העברתו לירושלים אושרה ע"י הממונה עליו - ואובן לביא -  
6 וזאת ב-EMAIL מיום 10/10/2000 (נספח "ז" לבקשה), המופנה ממר לביא למבקש ולגב'  
7 מנהיים כאחד. לצד איחולי הצלחה למבקש בתפקידו החדש, הוא מוסיף -  
8
- 9 "As far as his current position, yoram has no duty left open and transfer is approved"  
10
- 11 19. מוסיף התובע, כי כבר באותו יום בשעות הצהריים, הודיעה לו גב' מנהיים כי שיבוצו  
12 במחלקתה בוטל - וזאת לאחר שמר יוסי לוי - מנהל מחלקת התקשורת באינטל חיפה -  
13 התקשר אליה והדיע לה שלראובן לביא מנהלו הישיר של המבקש, אין סמכות לאשר את  
14 העברתו אליה, וכי ההעברה טעונה את אישורו.  
15
- 16 20. כעבור יומיים, ב-12/10/2000, שב המבקש ונפגש עם גב' מנהיים. באותה שיתח מסרה לו גב'  
17 מנהיים, כי יוסי לוי הביא לידיעתה שבהערכה החצי שנתית - המתבצעת לעובדי אינטל -  
18 קיבל התובע ציון "Improvement required" I.R ("טעון שיפור"), שהיא הדרגה הנמוכה  
19 ביותר (מתוך 3) הניתנת לעובד. עוד נאמר למבקש באותה פגישה - לטענתו - שבאינטל  
20 חיפה תיאררו אותו כעובד טכני גרוע.  
21
- 22 21. המבקש אף מפנה אצבע מאשימה - בנושא טירפוד העברתו לאינטל ירושלים, לעבר מר  
23 שמואל אדן, המכהן כמנכ"ל אינטל חיפה, אשר הטיל לטענתו - וטו על העברתו לירושלים.  
24
- 25 22. א) לטענתו ביום 25/10/2000, הודיעה לו גב' מנהיים למבקש כי "אתה שדוף באינטל  
26 חיפה בגלל האנרגיה השלילית שהפעלת בקשר לאיציק סילס וה-PSMI" עוד  
27 טוען המבקש, כי גב' מנהיים סירבה להעניק לו תקופת CAP.  
28
- 29 ב) נבהיר כי "CAP" היא תוכנית לשיפור ביצועים, הנהוגה באינטל  
30 "CORRECTIVE ACTION PLAN"  
31 המיועדת לעובדים טעוני שיפור. (תוכנית זו תקרא להלן "תוכנית לשיפור  
32 ביצועים").





## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

1           אופן יישום התוכנית, והעובדים שעליהם היא מיושמת, יידונו בהמשך החלטתנו.

2  
3           23. גירסת המבקש היא, כי לאחר שיחתו זו עם גב' מנהיים, הועבר אליו ביום 29/10/2000  
4           E-MAIL מגב' שגית אקרמן - המשמשת בתפקיד נציגת פיתוח משאבי אנוש באינטל, ולפיו  
5           משלא מצא המבקש עבודה חלופית באינטל הרי שעליו להתחיל בהליך של סיום עבודתו  
6           בחברה וזאת עד ליום 1/11/2000 - שיהיה יום סיום העבודה. עם זאת - כך על פי עיקרי  
7           השדר - (נספח "ח" לבקשה), יישאר המבקש במצבת העובדים עד ליום 15/1/2000.  
8

9           24. לדבריו, ביום 2/11/2000 טילפן המבקש לגב' אקרמן ומטר לה שאין הוא מסכים לתוכן  
10          מכתבה הנ"ל, וביקש להמתין עד לקיום פגישה שנקבעה בינו לבין מר דוד פרלמוטר - מנכ"ל  
11          אינטל - הממונה על שמואל אדן - וחסימות העליונה לדון בעניינו.  
12

13          25. בו ביום, טלפנו גב' רבין, מנהלת משאבי אנוש באינטל, וגב' אקרמן למבקש והודיעו לו כי  
14          עליו להשלים את פרידתו מאינטל עד ליום 4/11/2000.  
15

16          26. ביום 6/11/2000 - נפגש המבקש עם מר דוד פרלמוטר לפגישה שארכה כ-30 דקות, ובה שב  
17          וביקש כי תינתן לו תקופת CAP. בקשתו נדחתה, ובצאתו מהפגישה, חיכה לו איש ביטחון  
18          אשר ליווה את המבקש אל מחוץ לשערי החברה.  
19

20          27. נוסף, כי טענה נוספת בפי המבקש ולפיה הטעם האמיתי לפיטוריו בחודש 1/2001, הוא  
21          שבחודש 4/2001 - מתגבשת זכותו למימוש אופציות של המשיבה, אופציות ששווין  
22          להערכתו כ- 600,000 ש"ח, ואשר פיטוריו קודם למועד זה, תשלו זכות זו.  
23          המבקש טוען כי פיטוריו נעשים בחוסר תום לב מתוך רצון למנוע ממנו הטבה זו - סמוך  
24          לזכאותו לקבלה.  
25

26          28. יום עבודתו האחרון של המבקש במשיבה היה כאמור 6/11/2000.  
27

28          29. משיצא המבקש את שערי החברה - באה בקשתו בשעריו של בית דין זה, ועתירותיו של  
29          המבקש הן:  
30

31          א) כי יינתן צו מניעה זמני המונע כניסתם לתוקף של פיטוריו, וזאת עד למתן פסק דין  
32          בתביעה העיקרית.





## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

1

2

(ב) לחילופין, לאסור על המשיבה את פיטורי המבקש לתקופה של 3 חודשים, שבמהלכם ייושם לגביו הליך של שיפור ביצועים, שפורט לעיל.

3

4

5

### תגובת אינטל

6

7

30. גירסתה העובדתית של אינטל פרושה על ארבעה תצהירים שצורפו לתגובתה:-

8

9

(א) תצהירו של מר שמואל אדן - מנכ"ל אינטל חיפה.

10

11

(ב) תצהירו של מר יוסי לוי - מנהל מח' תקשורת באינטל.

12

13

(ג) תצהירו של יצחק טיילס - מנהל מחלקת VALIDATION.

14

15

(ד) תצהירה של גב' שגית תזהר אקרמן - נציגת פיתוח משאבי אנוש באינטל.

16

17

31. מתצהירים אלו עולה כי עם שובו של המבקש משליחותו בארה"ב ב-8/99 התגלו בהתנהגותו בעיות מקצועיות ואתיות.

18

19

20

32. בעיות אלו, גרמו לטענת אינטל, לכך, שבשנה האחרונה לעבודתו בה היתה תרומתו של המבקש לחברה נמוכה, גישתו לעבודה היתה שלילית, ומערכת היחסים שיצר עם מנהלים ועובדים בחברה היתה עכורה.

21

22

23

24

33. אינטל, לגירסתה עשתה כמיטב יכולתה לאפשר לו להשתלב בעבודה. עוד טוענת אינטל כי בחודשים האחרונים השקיעו הי"ה שמואל אדן, יוסי לוי ורותי רבין זמן רב בחיפוש פתרון לבעיית העסקתו של המבקש.

25

26

27

28

34. מוסיפה המשיבה וטוענת שהליך CAP אינו מיועד לעובדים מסוגו ודרגתו של התובע, אלא לעובדים זוטרים יותר, מה גם שבעיותיו התפקודיות של המבקש אינן מסוג הבעיות הניתנות לפתרון או לשיפור לפי הליך זה.

29

30

31



## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

**בפני כב' השופט מיכאל שפיצר**

1 35. סיום עבודתו של המבקש באינטל - היה בהסכמה הדדית, לאחר שניתנה לו אורכה למציאת  
2 מקום עבודה חלופי בחברה - והדבר לא עלה בידיו. יתר על כן, החברה דחתה את מועד  
3 הפיטורים ליום 15/1/2001, כדי שהמבקש יוכל ליהנות מהבנוס השנתי הניתן למי שעובדים  
4 בחברה ביום 31/12/2000.

5  
6 36. הבקשה מוגשת בחוסר תום לב, שכן מטרתו האמיתית של המבקש אינה להמשיך ולעבוד  
7 באינטל, אלא להאריך את תקופת עבודתו בה עד לחודש 4/2000, כדי לאפשר לו לממש את  
8 האופציות.

9

10

### הטיעון המשפטי של המבקש

11

12

37. המבקש משתית את טיעונו המשפטי על האדנים הבאים :

13

14

(א) למבקש כעובד, זכות קניינית במקום עבודתו.

15

16

(ב) הליכי הפיטורים נעשו שלא בתום לב, ותוך הפרה של חובת שימוע שהיה על המשיבה  
17 לערוך למבקש.

18

19

(ג) אינטל, הינה גוף דו-מהותי ומחוייבת היא, עקב כן - בעקרונות המשפט המינהלי -  
20 אשר חופרו על ידיה.

21

22

(ד) פיטורי המבקש נומקו בטעם שונה מהסיבה האמיתית שבעטייה פוטר.

23

24

(ה) מאזן הנוחות ונסיבות המקרה, מצדיקים את מתן הצו המבוקש, שכן המדובר בעובד  
25 מבוגר יחסית, אשר שמו המקצועי הוכתם, וסיכוייו להיקלט במקום עבודה חלופי -  
26 נמוכים.

27

28

29

### טענות המשיבה

30

38. המשיבה בתגובתה סבורה כי יש מקום לסלק את הבקשה על הסף, שכן אין היא מגלה עילה  
31 של ממש נגד הפיטורים.

32





## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

- 1 39. כן טוענת אינטל, כי שעה שמדובר במקום עבודה פרטי, יש ללכת בדרך המלך שהותוותה  
2 בפסיקה, ולפיה אין מחזירים עובד לעבודתו, וכי הסעד לו הוא זכאי, ככל שהוא זכאי, הוא  
3 פיצוי כספי.  
4
- 5 40. גם לגופה, טוענת אינטל, שדין הבקשה להידחות שכן :-  
6
- 7 א) סיום הקשר עם המבקש נעשה משיקולים ענייניים ובתום לב, והמבקש מצידו, לא  
8 הציג ראיות - ולו לכאורה המבטסות את גרסתו.  
9
- 10 ב) הבקשה נגועה בחוסר תום לב, שכן המניע האמיתי לתביעה הוא כספי, שחרי המבקש  
11 אינו חושב שהוא צריך להשתפר - אלא כל רצונו הוא להאריך את תקופת העבודה עד  
12 לחודש 4/2001, מועד מימוש האופציות.  
13
- 14 ג) הוא הדין לטענת אינטל בבקשה ליישם על התובע את ה-CAP, שאינו מיועד לעובדים  
15 בכירים מסוגו של התובע, וכי החליך אינו נועד לבעיות התנהגותיות אלא מקצועיות.  
16
- 17 ד) נסיבותיו האישיות של המבקש, והיותו עובד בכיר ומנוסה בתחום החיי-טק תקשורת  
18 ומחשבים, והפוטנציאל שלו למצוא עבודה חלופית, לעומת חשבתו לעבודה, שתגרום  
19 לתסיסה ולזעזועים במערכת, מטילים לדעת אינטל את מאזן הנוחות, לכיוונה של  
20 דחיית הבקשה.  
21

### דיון והכרעה

- 22
- 23
- 24 41. בטרם כל, נשוב ונזכיר כי המדובר הוא בסעד זמני, לפיכך, כל הקביעות העובדתיות  
25 הנקבעות על ידינו, הן **לכאורה בלבד**, גם אם לא יאמר הדבר במפורש בכל פעם שניזקק  
26 למימצאים עובדתיים. טענות של הצדדים שלא היו דרושות לצורך ההכרעה בבקשה זו - לא  
27 דנו בהן.  
28
- 29 42. בבואנו להכריע בבקשה זו, החלטנו לבחון את החלטה על רקע שלוש שאלות.  
30
- 31 א) אופן סיום הקשר בין הצדדים (פיטורים או הסכמה).  
32



## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

- 1 (א) האם היה המבקש זכאי להפעלת תכנית שיפור ביצועים.  
2
- 3 (ג) לאן נוטות כפות המאזניים בשאלת מאזן הנורות.  
4
- 5 אופן סיום הקשר שבין הצדדים  
6
- 7 43. בראשית הדברים, ברצוננו לשוב ולציין, כי מדובר בעובד ותיק - 17 שנה, שזכה באינטל  
8 להשגים מקצועיים נכבדים.  
9
- 10 44. בחוות הדעת השנתית "EMPLOYEE PERFORMANCE REVIEW" נספת "ב" לבקשה,  
11 (להלן "ההערכה השנתית") והמונייחסת לתקופה 2/99-2/2000, קיבל המבקש ציון  
12 "SUCCESSFUL"  
13
- 14 45. המבקש, זוכה בחוות דעת זו לשבחים על יכולותיו המקצועיות ובהן: -  
15
- 16 "Yoram is an expert at debug and in ia32 architecture"  
17 "Initiative: yoram initiates and drives ideas to fruition"  
18
- 19 46. בהערכה השנתית לא יוצא המבקש נקי מביקורת בכל הקשור בהתנהגותו ואישיותו: -  
20
- 21 "Yoram can improve the way he manage and plan activities. An  
22 example would be his first steps in the PSMI definition effort. In this  
23 case, lack of project leadership and development process impacted the  
24 team performance."  
25
- 26 ולהלן:  
27
- 28 "Interpersonal communication: Yoram can express his criticism in  
29 more constructive way. Yoram sometimes tends to make skeptical  
30 remarks that do not contribute but rather cause to destructive





**בתי הדין לעבודה**

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

**בפני כב' השופט מיכאל שפיצר**

- 1 environment. An example would be his statements on firelake silicon  
2 validation status in Hudson in front of large forum"  
3  
4 47. (א) לאתר שנשקלו חיתרונות וחיסרונות שמצאה המשיבה במבקש - סוכמה לאמור  
5 חוות הדעת בציון "מצליח".  
6  
7 (ב) ציון זה הוא הדריגה האמצעית שבחוות הדעת השנויות. מעליה מצויה דרגת מצטיין,  
8 ותחתיה "טעון שיפור".  
9  
10 48. (א) בחודש 3/2000, זכה צוות ה- PSMI באות "החוקרה הגבוה ביותר באינטל" כלשון  
11 המבקש. המדובר הוא בתואר IAA המוענק על ידי החברה.  
12  
13 (ב) מר אדן בסעי' 6 לתצהירו מאשר עובדה זו, אך טוען שהפרס מתייחס לשנים 8-1996  
14 ואין הוא רלבנטי לשנה האחרונה בה עבד המבקש באינטל.  
15  
16 49. עם שובו ארצה מחו"ל, ולמעשה כבר קודם לכן, החל המבקש לבחון את אפשרויות שיבוצו  
17 בארץ.  
18  
19 50. (א) אין למעשה מחלוקת בין הצדדים, שהמבקש סירב להמשיך במחלקת התקשורת אצל  
20 מר לוי - ובהסכמה חיפש שיבוץ אחר באינטל. בשלב זה נתמקד בנסיון ההשתלבות  
21 שלגביו העידו בפנינו הצדדים, וגם ממנו נגזור - לענין הסעד הזמני - את מסקנתנו.  
22  
23 (ב) המדובר הוא במאמץ שעשה המבקש להשתלב באינטל ירושלים, אצל גבי עדנה  
24 מנהיים, וחסירום בו נתקל בסופו של דבר, לקבלו לעבוד במחלקתה.  
25  
26 51. המבקש מפרט בסעי' 26-21 לתצהירו את טענתו שביום 5/10/2000 נפגש לשיחה עם גבי  
27 מנהיים אשר התרשמה לדבריו מכישוריו וסיכמה עמו על תחילת עבודתו במחלקתה,  
28 כשבועיים מאוחר יותר. למחרת הפגישה העביר המבקש לגבי מנהיים EMAIL ובו מבקש  
29 הוא להקדים את תחילת ההעסקה ליום 11/10/2000 (מש/14), לדבריו כדי לא לעבור את  
30 יום 11/10/2000 - שנקבע כמועד לתחילת הליכי הפרישה - אם לא ימצא תפקיד אחר.  
31  
32



## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

- 1            52. בהמשך הוצהיר, טוען המבקש, שיוסי לוי - הודיע לגבי מנהיים כי כל עוד לא אישר את  
2            העברתו אליה - אין היא רשאית לקבלו, וכי למנהלו הישיר מר לביא שכבר אישר את  
3            ההעברה לא היתה סמכות לכך.  
4
- 5            53. את מר אדן - מאשים כאמור המבקש כי הטיל וטו על ההעברה, וטענה דומה בפיו כלפי הגב'  
6            רות רבין.  
7
- 8            54. חן מר אדן, וחן מר לוי הגישו תצהירים במסגרת הליך זה.  
9            55. לא מצאנו בתצהירו של מר אדן התייחסות מפורשת לטענת המבקש כי הטיל וטו על  
10            ההעברה. אדרבא, טוען מר אדן, בסעי' 13 לתצהירו כי -  
11
- 12            "אני יכול להעיד על עצמי שרציתי בהמשך עבודתו של יורם באינטל  
13            ושעשיתי, יחד עם מנהלים אחרים באינטל, מאמצים לאפשר זאת. עניינו  
14            של יורם נבדק לפרטים וטופל במשך תקופה ארוכה, תקופה שבמהלכה הוא  
15            לא עבד או שכמעט לא עבד כלל. ואורך הנסיונות להשאירו במערכת לא עלו  
16            יפה, האשם רובץ, למיטב ידיעתי והבנתי, לפתחו של יורם בלבד.  
17            והאשמותיו לא דק שאינן אמת, אלא בגדר כפיות טובה".  
18
- 19            56. מר אדן אף נדרש לשאלה זו בעדותו, והוא מפרט (עמ' 17) -  
20
- 21            "ידעתי על נסיונו של יורם להשתלב בעבודה באינטל ירושלים. כשהתקשרו  
22            אלי מאינטל ירושלים, לשאול על חוות דעתי על המבקש, עניתי שלדעתי  
23            יחסי העבודה של המבקש אינם תקינים ולכן צריך לשקול לאיזה סוג של  
24            תפקיד מייעדים אותו".  
25
- 26            57. (א) בחנו גם את תצהירו של מר יוסי לוי בחקשר זה, ואף בו לא מצאנו התייחסות  
27            קונקרטית לארוע אותו מתאר המבקש.  
28
- 29            (ב) בסעי' 10 לתצהירו, מצהיר מר לוי כי אמר למבקש, שבמידה ויפנו אליו ויצגנו לו  
30            שאלות על כישוריו ויכולותיו, ישיב להם תשובה כנה מלאה, כפי שהוא מחוייב.  
31
- 32            (ג) "הוספתי", אומר לוי בתצהירו "שלא אפשריל כמובן את נסיונותיו למצוא תפקיד  
33            מתאים, אלא להיפך, אשמח מאד אם יצליח בכך. סיכמנו שאם יורם ימצא עבודה



## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

- 1 תוך שבוע, יעבור למקום עבודתו החדש ואם לאו - יתחיל בתחליף ההיפרדות  
2 מאינטל".
- 3
- 4 58. מהאמור בתצהירו של מר לוי אנו למדים שני דברים: -
- 5
- 6 (א) כי מר לוי יענה בכנות לשאלות של מעסיקים פוטנציאליים, אולם לא יגרום להכשלת  
7 המינוי, וחשוב מכך: -
- 8
- 9 (ב) שאם ימצא המבקש עבודה חדשה באינטל - יעבור למקום עבודתו החדש.
- 10
- 11 59. אמירתו זו, של מר לוי עצמו כמובא בסעי' 58 ב' לעיל - פירושה - כי נתן בידי המבקש כרטיס  
12 חופשי לעבור לכל מי שיסכים להעסיקו באינטל, וכי משיוסכם על העסקתו במקום החדש -  
13 יתחיל המבקש לעבוד שם.
- 14
- 15 60. גבי עדנה מנהיים מנהלת הפרוייקט בירושלים, זומנה להעיד בפנינו מבלי שניתן על ידיה  
16 תצהיר, וזאת על פי החלטתנו מיום 26/12/2001.
- 17
- 18 61. עדותה של גבי מנהיים, ונומכת, לכאורה, בשאלות מהותיות, בגירסתו של המבקש.
- 19
- 20 62. בעמ' 19 לפרוטוקול, מאשרת גבי מנהיים, לשאלות בית הדין את העובדות הבאות: -
- 21
- 22 (א) שביום 10/10/2000, לאחר קבלת אישורו של מנהלו הישיר של המבקש, הוזקשר  
23 אליה יוסי לוי - מנהל המחלקה, וחודיע לה שהוא עדיין צריך לאשר את המינוי, וכי  
24 גבי מנהיים תיצור איתו קשר.
- 25
- 26 (ב) מר לוי, הפנה אותה לקבל חוות דעת משני אנשים נוספים, מר שמואל אדן וגבי רות  
27 רבין.
- 28
- 29 63. גבי מנהיים הצטיידה לצורך עדותה, ברישומים אותם ערכה בכתב ידה בעת שירותיה עם  
30 האנשים השונים, (מש/1 - מש/5).
- 31
- 32



**בתי הדין לעבודה**

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

64. ברישום משיחתה עם יוסי לוי, שכאמור נכתבה תוך כדי השיחה עמו (מש/1) נאמר: -

"יוסי לוי

- שקדן

- עצלן

MID YEAR - IR -

10/10 לא מוצא עבודה

תהליך עזיבה

אולי - שלושה חודשי הסתגלות"

65. (א) אם ב"המלצות" אלו שנתן מר לוי בשיחתו מיום 10/10/2000 עם גבי מנהיים לא היה די כדי להכשיל את נסיונו של המבקש למצוא תפקיד אחר ולנעול את הדלת בפניו בדרכו לירושלים, הרי שהוא לא שכח גם להזכיר - קודם לכן, באי-מייל ששלח לגבי מנהיים, כי המעבר לירושלים - טעון את אישורו (אם כי בתשובה אחרת תבהירה גבי מנהיים שהבינה בסופו של דבר כי אם תחליט לקבל את המבקש - לאשר את ההעברה - עמ' 22).

(ב) תזכורת זו - בדבר הצורך באישורו להעברה, ואיזכור חוסר סמכותו של ראובן לביא לאשר את ההעברה הם כשלעצמם עולים לכדי חוסר תוס לב - על רקע העובדה שמר לוי צייד את המבקש "בברכת הדרך" לכל תפקיד שימצא.

(ג) אין בפנינו תשובה כיצד מתיישבים מעשיו של מר לוי עם דבריו בסעי' 10 לתצהירו "הוספתי שלא אכשיל כמובן את נסיונותיו למצוא תפקיד מתאים, אלא לחיפך, אשמח מאוד אם יצליח בכך"



## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

- 1 ז) אולם לא עלינו להשיב על שאלה זו - תפקידנו להסיק את המתחייב מפעילותנו של לוי  
2 שהיתה בבחינת "ימין זרחה ושמאל מקרבתי".  
3  
4 66. עסקנו עד כה ב-4 השורות הראשונות במש/1. גם מהשורות שלאחריהן - שאף הן חלק  
5 מאותה תרשומת, עולה לכאורה הרושם, שלגבי מנהיים גם נאמר ע"י יוסי לוי שאם המבקש  
6 לא מוצא עבודה באינטל עד ליום 10/10/2000 הרי שמיום זה ואילך, יתחיל המבקש  
7 בתהליך עזיבה, וכי אולי יקבל שלושה חודשי הסתגלות.  
8  
9 67. גבי מנהיים גם העידה כאמור, שיוסי לוי הציע לה לקבל חוות דעת משני אנשים נוספים,  
10 שמואל אדן ורות רבין, והיא עשתה כן.  
11  
12 68. השיחה עם מר אדן מסוכמת על גבי צידו השני של מש/1 כך: -  
13  
14 "עדן מולי (צ.ל. אדן - מ.ש.)  
15  
16 - בעיות כבר לפני ה- RELOCATION  
17  
18 - לא משדה אוירה טובה.  
19  
20 - לא ממליץ לקבל.  
21  
22 - מגיע לחוסר יעילות"  
23  
24 69. חוות דעת זו - של מר אדן שנמסרה לגבי מנהיים אינה תואמת את האמור בסעי' 13 לתצהירו  
25 על המאמצים שעשה לאפשר למבקש להיקלט במקום עבודה אחר, ועוד פחות מכך, את  
26 עדותו בפנינו ולפיה אמר לגבי מנהיים ש"צריך לשקול לאיזה סוג של תפקיד מייעדים  
27 אותו".  
28  
29 70. יש לשוב ולהזכיר כי דברים אלו מתרחשים, שעה שכבר התקבלה ההחלטה באינטל שאם  
30 המבקש לא ימצא תפקיד חדש - יפוטר.  
31



## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

- 1 גבי מנהיים תיארה בפנינו את השתלשלות הדברים, וניתן היה לחוש במצוקה אליה נקלעה -  
 2 הצורך בגיוס כ"א, אל מול חוות הדעת שקיבלה על התובע.  
 3
- 4 עוד סיפרה לנו גבי מנהיים שגבי רבין - מנחלת משאבי אנוש הוותירה את ההחלטה בידיה,  
 5 וכי היא ממליצה שאם תחליט לקבלו לעבודה במחלקתה, הרי שהדבר יהיה במסגרת  
 6 תוכנית שיפור ביצועים (CAP) שאם המבקש לא יצליח בה - יפוטר.  
 7
- 8 73. (א) התלבטנו בשאלה מדוע גבי מנהיים שכלשונה חיתה "נואשות - בצורך באנשים" (עמ'  
 9 20), לא נוננה למבקש את ההזדמנות לפתוח אצלה דף חדש - במסגרת הליך שיפור  
 10 ביצועים - של שלושה חודשים - פרוצדורה שניתן להפסיק בכל עת.  
 11
- 12 (ב) מסקנתנו היא, לכאורה, כי גבי מנהיים בנקודת זו ביטלה את דעתה מפני הדברים  
 13 ששמעה על המבקש ממר אדן ומר לוי, והדברים עולים בקנה אחד עם דברים  
 14 בעדותה שככל הנראה אמרה למבקש שהוא כבר "שדוף באינטל" וכי מן הראוי  
 15 שיעזוב את החברה, כך שגם אם אנו בסופו של דבר הושארה ההחלטה בידיה -  
 16 הובהר לה הדבר הבהר היטב - מהי ההחלטה שמן הראוי שתקבל.  
 17
- 18 (ג) מכל מקום, עצם ההתערבות של מר לוי בהעברה - ותיאוריו השליליים על התובע  
 19 די בהם לדעתנו, בשלב זה של סעד זמני, כדי להצדיק את התערבותנו, במיוחד שכל  
 20 שהיה על גבי מנהיים לעשות הוא - לקבל את המבקש לעבודה במסגרת הליך של  
 21 ביצוע שיפורים - שניתן - עפ"י הנוהל להפסיק בכל שלב אם אין הוא עולה יפה.  
 22
- 23 74. מהאמור לעיל, עולה לכאורה, שאכן בשלב ראשון, בחודשים 8-9/2000, עשתה אינטל נסיון  
 24 לשלב את המבקש בעבודה במפעלה בחיפה, אולם משחלטה לפתוח "דף חדש", במקום  
 25 אחר, וכבר היה על סף מקום עבודה חלופי נטרקה דלת זו, בשל פעילותם של ה"ה אדן ולוי,  
 26 שגרמו לכאורה לסיכול ההעברה.  
 27
- 28 75. בכך, שנשללה מהמבקש הזדמנות חוגנת, לנסות ולחשתלב במקום אחר, מתצאים אנו  
 29 לכאורה, חוסר תום לב במעשיה של אינטל כלפי המבקש.  
 30  
 31  
 32



## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

### נסיבות סיום העבודה

76. האם פוטר המבקש כטענתו או שהמבקש ואינטל הגיעו להסכמה על סיום עבודתו, כטענת אינטל.

77. בתגובה לבקשה, טוענת אינטל ש: -

"התובע לא פוטר מעבודתו אצל המשיבה, אלא סיים את עבודתו במשיבה בהסכמה. המשיבה מפנה לענין זה, לסעיפים 11 ו-12 לתצהיר שגית אקרמן..."

78. בסעיפים 11 ו-12 לתצהירה, מתארת גב' אקרמן פגישה שקיימה עם המבקש ביום 13/9/2000 ולפיה "בהסכמה הדדית" סוכם שתינתן לו שהות נוספת של 3 שבועות וכי אם עד 10/10/2000 לא ימצא תפקיד חלופי - יתחיל תהליך של עזיבה ביום 11/10/2000.

79. המבקש מתכחש להסכמה שכזו, וטוען כי פוטר.

80. אנו סבורים שיש בעדויות אינטל עצמה, די נתונים, כדי שנוכל לכאורה, לקבוע כי אכן המבקש פוטר מעבודתו אצלה.

81. ראש וראשון - הוא מכתב הפיטורים שנשלח לתובע (מש/10) ובו מודיעה לו אינטל "על הפסקת עבודתך בחברת אינטל בתוקף מיום 5/11/2000" אין זכר במכתב זה להסכמות כלשהן אליהן הגיעו לכאורה הצדדים.

82. ואולם, גב' רבין בעדותה, מסבירה כי משלוח המכתב עוכב עד לאחר פגישתו של המבקש עם מר פרלמוטר.

83. בעמ' 30, סותרת עצמה גב' רבין לכאורה בשתי אמירות מנוגדות: -

"הלו לנו מספר סיכומים עם המבקש לגבי מועד סיום עבודתו, שעל פי האחרון שבהם היה על המבקש להגיע לחברה ביום 5/11/2000, לצורך סיום עבודתו"



## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

ובהמשך: -

"במסגרת מדיניות הדלת הפתוחה הנהוגה באינטל והמאפשרת לכל עובד לפנות בעניינו עד לרמה הגבוהה ביותר, נקבעה פגישה בין המבקש לבין מנכ"ל אינטל ביום 6/11/2000, ואז חיכינו עם המכתב, שכן למנכ"ל הזכות לבטל את החלטתנו ביחס לפיטורים. מאחר והמנכ"ל לא ביטל, אז הוצאנו את המכתב..."

וכן ראו עדות גב' רבין עמ' 31 בו היא מתייחסת לדברי יוסי לוי כי על המבקש לעזוב את אינטל.

84. לכך נוסיף את העובדה שבתום הפגישה עם מנכ"ל אינטל, ביום 5/11/2000, נילווח אליו קצין ביטחון, כדי לוודא את יציאתו משטח המפעל.

85. ליווי מסוג זה אינו אחד המאפיינים של סיום מוסכם של יחסי עבודה, ואף גב' רבין בהגיונותה אישרה כי "התנהגות מסוג זה לא נהוגה באינטל ואני סבורה שלא נהגו נכון בענין זה" (עמ' 33).

86. נוסיף לאלו את דבריו הברורים של מר אדן בסע' 12 לתצהירו לפיהם: -

"בחודשים האחרונים לעבודתו, השקענו אני, יוסי לוי, ורות רבין זמן רב בחיפוש פיתרון לבעיית העסקתו של יורם והגענו סה אחד למסקנה ולהחלטה שלאור תרומתו הדלה, יחסי העבודה המשובשים והתנהגותו בתקופה האחרונה, אין אפשרות מעשית להמשך העסקתו באינטל".

87. מאידך, מאמציו של המבקש למצוא עבודה חלופית באינטל ירושלים וברמניה, מצביעים לכאורה על רצונו להמשיך ולעבוד במסגרת החברה, ולא לסיים את עבודתו בה.

88. מסקנתנו איפוא היא, שיש לתת בשלב זה, לכאורה, עדיפות לגירסתו של התובע כי פוטר מעבודתו.





## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

יישום תוכנית שיפור הביצועים CAP על המבקש

89. אינטל מתארת באתר האינטרנט שלה (נספח ד/1 לבקשה) את תוכנית שיפור הביצועים: -

"CORRECTIVE ACTION PLAN" או תכנית לשיפור ביצועים, היא תוכנית רשמית ומתועדת לשיפור ביצועי עובד שציונו "טעון שיפור" או שגוצרה בעיה מרכזית בתפקודו. (התוכנית יכולה להינתן לא רק בתחליך ההערכה אלא בכל תקופה בה מזהה המנהל הישיר בעיה מרכזית בתפקודו של עובד). לאחר שזיהה המנהל הישיר בעיה בהשגת יעדים מצופים או התנהגות חריגה הוא נותן תוכנית שיפור ביצועים לעובד. התוכנית היא כתובה, ועליה חתומים העובד, הממונה הישיר ומנהלו של הממונה הישיר". (ההדגשות שלי - מ.ש.)

90. כסעד חלופי, עותר המבקש כזכור שנאסור על המשיבה לפטרו, וזאת לתקופה בה ייושם לגביו נוהל שיפור ביצועים.

91. המשיבה מצליגה מספר הסברים מדוע אין ליישם את התוכנית במקרהו של המבקש: -

(א) התוכנית אינה מיועדת לעובדים ותיקים ובכירים כמבקש (סעי' 13 לתצהיר גבי אקרמן).

(ב) כאשר מדובר בבעייה התנהגותית או של יחס לעבודה או לעובדים, שאין זה סביר שתכנית CAP תפתור, התוכנית אינה מיושמת (סעי' 17 לתצהיר אדן).

92. נאמר מיד, שלא מצאנו, ואינטל לא המציאה אסמכתא כלשהי לכך, שהנוהל אינו חל על עובדים בכירים במעמדו של המבקש.

93. אדרבא, גבי רבין בעדותה, מאשרת כי עובד אחר (ששמו מצויין בפרוטוקול) שדוגתו נמוכה בדרגה אחת מזו של המבקש, נכנס לנוהל שיפור הביצועים, נכשל בו ועזב את החברה.

94. נימקה של גבי רבין לגבי אותו עובד שהוא "שינה לחלוטין תפקיד..." (עמ' 32) מתאימה גם למבקש שהיה מיועד לעבור לתפקיד חדש במחלקה חדשה, בעיר אחרת.



## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

- 1 גב' מנהיים מאשרת בעדותה - (עמ' 20 לפרוטוקול), שאילו היה מותקבל המבקש לעבודה  
2 במחלקתה, היה הדבר נעשה במסגרת תוכנית שיפור ביצועים, וכי גב' רבין, היא זו שהציעה  
3 לה דרך זו.  
4
- 5 96. אין ספק, שככל שמתארך ויתקו של עובד במשיבה, והוא מקודם בתפקידים ובדרגות,  
6 מתמעטים המקרים שעובד כזה יגיע לחליץ CAP - שהרי הדרגה הגבוהה (8 במקרהו של  
7 המבקש) והותק המצטבר - 17 שנה - הם כשלעצמם מצביעים לכאורה שהמדובר בעובד  
8 טוב, שנכון וראוי למצות לגביו כל סיכוי שיביא להשארותו בין כותלי החברה, וגם את זה -  
9 האחרון, של מתן ההזדמנות לעבור הליך שיפור הביצועים.  
10
- 11 97. אדרבא, הדעת נותנת - שהחברה תתאמץ לשמר את השקעתה, וזינו - תעשה כל שביכולתה  
12 להחזיר עובד "לרמת ביצועים טובה" (ז/1), ככל שהעובד ותיק יותר, ובכיר יותר. לא כך  
13 נוהגה אינטל במקרה זה.  
14
- 15 98. (א) חוסר ההגיון בעמדתה של אינטל בענין, בולט עוד יותר על רקע העובדה שביום  
16 10/10/2000, כבר היה המבקש על סף סיכום לתחילת תפקידו בירושלים ואלמלא  
17 ההתערבות של הממונים עליו, ככל הנראה היה מתקבל לשם.  
18 המשביה מצידה, סמוך לאותו יום - החליטה על סיום עבודתו ופיטוהו שיכנסו  
19 לתוקף ביום 15/1/2001 - לאמור - את אותה תקופת ביניים, ניתן היה לנצל לנסיון  
20 בירושלים ואם שם היה נכשל, לא היתה יכולה להיות טענה בפניו כנגד פיטוריו.  
21
- 22 (ב) משמונעה אינטל, מהמבקש, לכאורה שלא כדיון, את מיצוי ההזדמנות להמשיך ולעבוד  
23 במסגרתה בירושלים, על פי נוהל שהיא הנהיגה, מן הראוי שאנו ניתן לו הזדמנות זו.  
24
- 25 99. הטענה השניה של אינטל ולפיה התכנית אינה מיועדת לפתור בעיות התנהגותיות המיוחסות  
26 לתובע - אף היא אינה מקובלת עלינו, לפחות מ-2 טעמים: -  
27
- 28 (א) בתכנית שיפור הביצועים - המוגדרת בספח 1/ז לתצהיר המבקש כתכנית רשמית,  
29 נזכרת "התנהגות חריגה" כגורם שניתן לכלול במסגרת התכנית.  
30
- 31 (ב) נוסף, כי בעייתו ההתנהגותית של התובע, הגיעה אמנם לכלל ביטוי חריג אולם  
32 לכאורה, היו סיבות לכך, והן בעיותיו האישיות והדפואיות, שהמשיבה היתה מודעת



## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

1 לקיומן, סיבות שייתכן שבמהלך תקופת נסיון היה התובע מתמודד עימן ומתגבר  
2 עליהן.

3

4

5

### מאזן הנוחות:

6 100. בהציגו את כף הזכות של מאזן הנוחות, עיקר טענתו של המבקש היא, כי הוצאתו משורות  
7 אינטל בגיל 45, לאחר 17 שנות עבודה, עם "רקורד מקצועי מוכתם" (סעי' 56) יפגעו  
8 ביכולתו למצוא עבודה חילופית.

9

10 101. אינטל מצידה, גורסת כי התסיסה והזעזועים שייגרמו באינטל - אם ישאר בה המבקש,  
11 יקשו על המשיבה לפעול, וייגרם לה נזק (סעי' 23 לתגובה).

12

13 102. ותק בעבודה כשלעצמו, מקנה זכויות הולכות וגדלות ככל שתקופת העבודה מתארכת.  
14 כאן הזכות לחופש, הבראה, הזכות להודעה מוקדמת ההולכת ומתארכת, וזכויות נוספות  
15 המקבלות ביטוי בהסכמים קיבוציים.

16

17 103. יתר על כן, גם משך ההתקשרות שבין צדדים לחוזה קיבל בפסיקה ביטויים נוספים ורבי  
18 חשיבות והביא להכרה בזכויות החורגות מתנאי העסקה גרידא, כגון:-

19

20 א) בעניין אילנה לוינגר נ' מדינת ישראל ואח' (ע"ע 1189/00 - טרם פורסם) מסרבת כב'  
21 סגנית הנשיא גבי ברק להכיר בתקופת עבודה של 11 שנה כתקופת נסיון, והיא קובעת  
22 שבחלוף שנות העסקה ממושכות, דינו של עובד כעובד קבוע, גם אם מנסים להגדירו  
23 כעובד זמני.

24

25 ב) דוגמא נוספת למשקל הניתן למשך ההתקשרות, אנו מוצאים בבג"צ 5168/93 מור נ'  
26 בית הדין הארצי לעבודה ואח' פד" כ (4) 628, שם מתייחס כב' הנשיא ברק  
27 להתמשכות הקשר - כגורם שיש לקחת בחשבון בבחינת השאלה האם המזוהר  
28 ביחסים של קבלן עצמאי - או עובד (שם עמ' 647), לאמור - שאורך תקופת  
29 ההתקשרות כשלעצמו, יכול להוות פרמטר לקיומם של יחסי עובד-מעביד.

30

31

כב' חשי' גולדברג מוסיף ואומר:-

32



## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

**בפני כב' השופט מיכאל שפיצר**

- 1 "אם כן, התמשכות הקשר הינה שיקול לעניין ההבחנה בין מי שאינו עובד  
2 לבין מי שאינו עובד, אך, כאמור לעיל, לא ניתן לייחס לה משקל מכריע..."  
3 (עמ' 659).
- 4
- 5 104. א) חשיבות לא פחותה, יש לתת לדעתנו לותק שיש לעובד במקום עבודתו, שעה שבאים  
6 לפטרו, ובמיוחד יש להציג כלפי המעביד את הדרישה למצוות את החליכים שהוא  
7 עצמו גיבש, והמהווים למעשה חלק מהסכם העבודה, ולפיו, עובד היודע שחלה  
8 הרעה בתפקודו - מסתמך על כך, שיוטל לעברו "גלגל הצלה" - נוהל CAP.
- 9
- 10 ב) 17 שנות הותק, והדרגה הבכירה אליה הגיע המבקש, מחייבים לדעתנו את אינטל  
11 למצוות כל סיכוי להשארותו במסגרת העבודה, ואת זאת לא עשתה.
- 12
- 13 105. לדעתנו, הדברים נכונים שבעתיים, שעה שהתברה עצמה מגדירה נוהל זה כ"תוכנית  
14 רשמית" כך שהמבקש זכאי לדעתנו בשלב זה - להמשיך ולעבוד במסגרת החברה.
- 15
- 16 106. מאידך, איננו מקבלים את טענות המשיבה שאם נשאיר את המבקש בשורותיה, יגרום  
17 הדבר לתסיסה וזעזועים שיקשו על פעילותה.
- 18 המבקש היה אמור להתחיל בעבודה בירושלים, מרחק ת"ק פרסה ממוקם עבודתו  
19 בחיפה, בתנאים של תוכנית "טעון שיפור" תחת השגחה צמודה - ולא שוכנענו כי העסקתו  
20 במסגרת זו, אכן היתה גורמת לקשיים הנטענים בפעילות אינטל.
- 21
- 22 107. בשולי שאלת מאזן הנוחות, נוסיף מספר הערות, שאף לתן משקל בחלטתנו :-
- 23
- 24 א) כזכור - בחודש פברואר 2000 קיבל המבקש ציון "מצליח" בהערכה השנתית,  
25 ובחודש מרץ 2000 היה שותף בצוות שקיבל את אות ההוקרה IAA מטעם אינטל.
- 26
- 27 ב) לכן, גם רבה התמיחה, כיצד חלה הדרדרות כה מהירה שהביאה לחוות דעת  
28 תקופתית (בחודש אוגוסט 2000) בציון "טעון שיפור", ולהעלאת המבקש על מסלול  
29 פיטורים.
- 30



## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השופט מיכאל שפיצר

- 1                     ג) התשובה לכך, נעוצה ולו בחלקה, בבעיות האישיות והרפואיות אליהן נקלע המבקש, ושהתברר הייתה מודעת להן (ראה עדות המבקש עמ' 6 עדות ד. רבין עמ' 32). זו
- 2                     סיבה נוספת המטה את מאזן הנוחות לטובת התובע.
- 3
- 4
- 5                     ד) נציין גם כי חוות הדעת החצי שנתית (מש/10) - אינה חתומה, ומר' לביא - ששמו
- 6                     מופיע בשוליה, לא נתן תצהיר ביחס למסמך האמור, כך שלמרות שהתקבל לתיק -
- 7                     נעשה הזיכר בהסתניגות רבה.
- 8
- 9                     ה) גם לנושא "האופציות" שמימושן חל בחודש 4/2000, היה משקל בהחלטתנו, שכן,
- 10                    לכאורה - גם בשאלה זו - אנו סבורים שמאזן הנוחות הוא עם המבקש. מימוש
- 11                    האופציות מתייחס לצבירת זכות בגין תקופת עבודה של 5 השנים האחרונות מאז
- 12                    1995 - ושלילתה של זכות ע"י פיטורים, בגלל ירידה נטענת בתפקוד המבקש, בחצי
- 13                    השנה האחרונה, אינה נראית, לכאורה, צודקת. וגם אם ביטויין של המניות
- 14                    הממומשות הוא כספי - יש כאן גם מימד חשוב לא פחות, והוא הפוטנציאל להפיכת
- 15                    העובד לבעל מניות, ולשותף בחברה. פיטוריו, לעת הזו - בבחינת "את הארץ יראה
- 16                    ואליה לא יבוא", 3 חודשים לפני המימוש, פגיעתה במבקש קשה, ולא פרופורציונלית
- 17                    - מול הישארותו כעובד המשיבה.
- 18
- 19                    108. נסכם פרק זה בדבריו של כב' הנשיא אדלר בפסק זינו בעניין בית חולים המשפחה
- 20                    הקדושה נצרת ואחי' נ' ד"ר חליל עבוד (ע"ע 1163/00): -
- 21
- 22                    "נראה שגם מאזן הנוחות נוטה לטובת המשיב, בהיותו עובד ותיק ובכיר
- 23                    העוסק ברפואה, עבודה הדורשת מיומנות רבה ונסיון מעשי שוטף, בתוצאות
- 24                    התנתקותו מעבודתו לאחר 13 שנות עבודה, לרבות הפגיעה ביכולתו
- 25                    המקצועית, ובנבדו (ראה זב"ע 1068/00 ז'וסלין גולדאפר - קופת חולים
- 26                    כללית, לא פורסם, שם דובר על עובדת שעסקה בתחום הרפואי (רוקחות)
- 27                    ועבדה אצל המשיבה תקופה של 17 שנה. סיב מקצועה ומשך תקופת
- 28                    עבודתה הארוך היטו את מאזן הנוחות לטובתה)" (סע' 12 לפסה"ד).
- 29
- 30                    סבורים אנו, כי ההחלטה לאפשר לעובד מיצוי של זכויותיו לחזור ולעלות על דרך המלך,
- 31                    עולה בקנה אחד עם רוח דבריו של כב' הנשיא.
- 32





## בתי הדין לעבודה

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

בפני כב' השומט מיכאל שפיצר

נשווה כמו כן : -

\* גבי אלישבע ברק - "עקרון תום הלב במשפט העבודה", ספר ברנזון חלק (2) עמ' 490, 532.

\* עסק 1008/00 הורן את ליבוביץ בע"מ - הסתדרות העובדים הכללית החדשה, סעיף 9 לפסק דינו של כב' הנשיא אדלר.

### אכיפת יחסי עובד - מעביד

109. (א) בדב"ע נו 3-209/ מפעלי תחנות בע"מ נ' (ניק ואח') פד"ע כטי' 325, אומר כב' הנשיא גולדברג: -

"האם החובה המוטלת על עובד לבצע אישית את העבודה מביאה למסקנה שהדיבור "עבודה אישית" או "שירות אישי" שבחוק החוזים (תרופות) כולל כל עובד ביחסיו עם מעבידו?

כל חוק יש לפרט על פי תכליתו. תכלית החוק, היתה למנוע אכיפה של "עבודה אישית", במובן זה שקיים קשר אישי של ממש, קשר של אמון, בין מבצע העבודה והבעלים או המנהל של המעביד. כך למשל, במקום עבודה בו מועסקים עובדים ספורים המקיימים קשר רצוף ומלא עם המעביד בביצוע העבודה, יראו כולם כמבצעי "עבודה אישית". לעומת זאת במפעל בו מועסקים עשרות או מאות עובדים, לא יראו באלה, שלהם אין קשר ישיר עם ההנהלה, כמבצעי עבודה אישית. הניתן לאמר שמועל ייצור במפעל גדול מבצע "עבודה אישית"? הניתן להעלות על הזעת שתכלית החוק לכלול במונח "עבודה אישית" פועל נקיון ברשות מקומית? (ההדגשה שלי מ.ש.).

במסגרת זו, ניתן לטעון כי במונח "עבודה אישית" יש לכלול עובדים שתפקידם ותפקידי הנהלה, או שתפקידם דורש מידה מיוחדת של אמון אישי לעניין זה אין נפקא מינה אם ההתקשרות נובעת מחוזה עבודה אישי או הסכם עבודה קיבוצי.

נבחר אף זאת, לא עולה ממסקנתנו האמורה שמסלול האכיפה, במקרה של הפרת חוזה עבודה, יהיה "דרך המלך". כל אשר משתמע ממסקנתנו הוא



## בתי הדין לעבודה

גשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

גפני כב' השופט מיכאל שפיצר

1 שלבית הדין יהיה שיקול זעוט, באותם מקרים בהם אין מדובר "בעבודה  
2 אישית", אם ליתן, במקרה של פיטורים הנעשים בהפרת חוזה העבודה,  
3 פיצוי מספי או צו אכיפה.  
4

5 על בית הדין, בבואו לשקול את הסעד הראוי, יהיה להביא בחשבון את  
6 החלופה הרביעית של סעיף 3 לחוק החוזים (תרופות), דהיינו, אם האכיפה  
7 "מוצדקת בנסיבות העניין", וכן את השפעת האכיפה על יחסי העבודה  
8 במקום העבודה."  
9

10 מקרה זה שלפנינו, הוא מקרה ראוי ונכון לדעתנו - להפעיל בשלב זה, את שיקול הדעת -  
11 לטובת המבקש.  
12

13 110. א) בית הדין הארצי מביע עמדה ברוח זו בדבריו של כב' הנשיא בעניין בית הולים  
14 המשפחה הקדושה (סעי' 13 לפסק דינו) -  
15

16 "אכן, דרך המלך במקרה של פיטורים שלא נדין היא פסיקת פיצויים,  
17 אולם, בנסיבות מיוחדות רשאי בית הדין לחרוג מהלכה זו ולפסוק אכיפת  
18 יחסי עובד מעביד. (ראה: דב"ע נו/209-3 מפעלי תחנות בע"מ - ישראל יניב  
19 ואח', פד"ע לג' 289, דב"ע נה/272-3 עומר עבד אל חמיד עדווי - מועצה  
20 מקומית כפר טורעאן, לא פורסם, עס"ק 1008/00 הודן את ליבוביץ, ניתן  
21 ביום 23.7.00) בנסיבות המיוחדות של המקרה דנן, אין מקום להתערב  
22 בשיקול זעוטו של בית הדין האזורי בעניין סעד פינייים."  
23

24 ב) סבורים אנו, שמתקיימות כאן אותן נסיבות מיוחדות המצדיקות את מתן הסעד  
25 הזמני המבוקש, היינו, מניעת פיטוריו של המבקש.  
26

סוף דבר

27  
28  
29 111. אנו מורים איפוא למשיבה לבטל את פיטוריו של המבקש (ככל שנכנסו לתקפם), ולהמשיך  
30 להעסיקו, וזאת עד למתן פסק דין בהליך העיקרי, או החלטה אחרת.  
31 בשולי הדברים נעיר, כי גם אם חלף מועד הפיטורים, הרי שהבקשה הוגשה לפני סיום  
32 יחסי עובד-מעביד בין הצדדים, ולכן - ובמיוחד לאור דבריה של כב' השי ברק בענין לוינגר  
33 - אין לעובדת סיום יחסי העבודה משקל.



**בתי הדין לעבודה**

בשא 003872/00

בית הדין האזורי לעבודה חיפה

**בפני כב' השופט מיכאל שפיצר**

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14

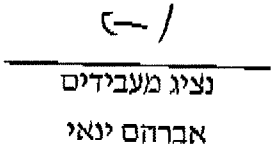
112. המשיבה תגיש כתב הגנה עד ליום 15.3.2001 ותעביר עותק חימנו במישרין לבי"כ המבקש.

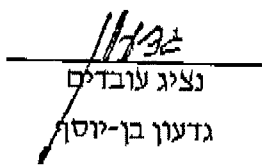
113. נקבע לדיון מוקדם נוסף ביום 29/3/2001 שעה 14.00.  
לדיון זה יתניצבו בעלי הדין או נציגים מוסמכים שלהם.

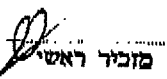
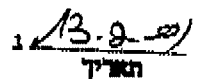
114. המשיבה תשא בהוצאות בקשה זו בסכום של 6,000 ש"ח בצירוף מע"מ.

ניתן היום י"ט שבט, תשס"א (13/02/01) בהעדר הצדדים.

  
מיכאל שפיצר, שופט

  
נציג מעבידים  
אברהם ינאי

  
נציג עובדים  
גדעון בן-יוסף

**בית הדין האזורי לעבודה בחיפה**  
**אני מאשר**  
שהעתק זה נכון ומתאים למקור  
 מזכיר ראשי  
 תאריך 13.2.01