



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

1

לפני:

כב' השופטת הבכירה יפה שטיין
נציג ציבור (עובדים) מר רפאל אלקובי
נציג ציבור (מעסיקים) גב' סימה פישר

אביגיל כהן

התובעת

ע"י ב"כ: עו"ד אורנה שמריהו

-

1. משרד החינוך התרבות והספורט
ע"י פרקליטות מחוז ירושלים - עו"ד מלאכי פש

הנתבעים

2. הסתדרות המורים בישראל

פסק דין

1. זהו פס"ד בתביעת התובעת לבטל את פיטוריה הפדגוגיים כגננת קבועה/מנהלת גן/גננת מחליפה, ולמתן פיצוי כספי בגין פיטורין שלא כדין ועוד. גובה התביעה עומד על סך של 968,952.87 ₪, מתוכם – 200,000 ₪ כפיצוי בגין עוגמת נפש.

2. הרקע לתביעה:

- א. התובעת, בעלת תואר ראשון בחינוך אקדמאי עם התמחות לגיל הרך ותואר שני בחינוך ובמדעי היהדות, בעלת תעודת הוראה ותעודת גננת מוסמכת.
- ב. תקופת עבודתה של התובעת נפרסה על פני כ-18 שנים, החל מיום 1.10.99 ועד לפיטוריה בתאריך 31.8.18.
- ג. המפקחת מטעם הנתבע 1 הייתה הגב' רינה כהן (להלן: גב' כהן), וזאת עד לשנת 2009, ולאחריה שימשה כמפקחת גב' גוילי מלמד (להלן: גב' מלמד).
- ד. בראשית דרכה, עבדה התובעת כממלאת מקום גננת מחליפה, ובסמוך לאחר מכן, בשנת 2000 שובצה כגננת משלימה, כאשר בשנת 2004 קיבלה גן וניהלה אותו, ובשנת 2005 קיבלה קביעות במשרד החינוך.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

3. ההליך:

א. ההליך החל בהגשת בקשה לצו עשה זמני וקבוע לביטול פיטוריה הפדגוגיים של המבקשת – בקשה שהוגשה ב-9/12/20 (כשנתיים ושלושה חודשים לאחר ההחלטה על הפיטורין). בדיון שקויים, ולאור השיהוי הרב, הסכימה המבקשת - התובעת לחזור בה מהבקשה, והבקשה נמחקה בהסכמה ללא צו להוצאות. יחד עם זאת נותר כתב התביעה על כנו, כולל לעניין תביעתה להחזרתה לעבודה, תוך תביעה לביטול הפיטורין, ומתן פיצוי בגין פיטורין שלא כדין ועוגמת נפש.

ב. בהליך העיקרי העידו: מטעם התובעת - התובעת בעצמה. מטעם הנתבעת – גב' רחל צרפי – ראש צוות כ"א בהוראה במחוז ירושלים ומנח"י (להלן: גב' צרפי), והמפקחת, גב' מלמד. מטעם הנתבעת הפורמאלית לא היו עדים והנתבעת הפורמאלית הסתפקה בהגשת עמדה, ולבקשתה – שוחררה מהתייצבות בדיון להוכחות.

ג. בסיום שמיעת העדויות קבע בית הדין כי הצדדים יגישו טיעוניהם בכתב ולאחר מכן תינתן החלטה האם יש מקום לחקור את האקטואר מטעם התובעת, והאם יש מקום לאפשר גם לנתבעת להגיש חוו"ד של אקטואר מטעמה.

ד. לאחר עיון בטיעוני הצדדים – ולאור מסקנותינו כמפורט מטה כי אין מקום לבטל את הפיטורין אשר נעשו מסיבות מקצועיות – לא מצאנו לנכון לקבוע דיון לחקירת האקטואר מטעם התובעת (על מנת להיחקר על תחשיביו בעניין הפסד הפנסיה התקציבית), ולאפשר

ה. הבאת אקטואר מטעמה. לאור זאת ניתן פס"ד זה על בסיס החומר שבתיק, העדויות ששמענו, וסיכומי הצדדים, ללא שמיעת האקטוארים (כאשר בהתאם לתוצאות פסה"ד חוות דעתם בעניין חישוב הפסדי הפנסיה אינם רלבנטיים).

4. טענות ב"כ התובעת:

א. התובעת עבדה שנים רבות כגננת מקצועית. בשנת 2013 התקדמה וקיבלה לידיה ניהול גן. לטענת התובעת – המפקחת, גב' מלמד, רצתה לפטרה כאשר כבר בשנת 2014 ביקשה לערוך לתובעת פרוטוקול שימוע להעברה יזומה של התובעת מניהול גן והעברתה לעבודה כגננת משלימה. התובעת ערערה על כך לגב' שלומציון אביחיל עמרמני, מנהלת גף כ"א. ערעורה התקבל, והיא חזרה לתפקד כמנהלת הגן. אלא שמאז, לטענתה, גב' מלמד עשתה הכל על מנת להכשילה בתפקידה.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

- ב. בשנת 2016 נקראה התובעת שוב לשיחת בירור אצל גב' מלמד (לאחר שהתקבלו 2 תלונות כנגד התובעת), ובסמוך לאחר מכן החלה גב' מלמד לערוך לתובעת דו"ח תצפיות - וזאת ללא מתן הודעה מוקדמת. בתצפית האחרונה אשר ביסודה הייתה שלילית, לא ערכה גב' מלמד עם התובעת כל שיחה אודות התצפית, ובסיכומה של תצפית זו המליצה על המשך הליך בחינת כשירותה הפדגוגית של התובעת, אם כי ציינה כי ככל שזו תשתפר - ייפסק ההליך.
- ג. בתאריך 24.5.17 נשלח לתובעת מכתב מאת מנכ"ל משרד החינוך מר שמואל אבואב אשר הובאו לידיעתו דו"חות שליליים על עבודתה של התובעת וכי דבר זה עשוי להביא לפיטוריה. (להלן: "מכתב אזהרה").
- ד. למרות זאת, מפקחות אחרות שהגיעו לערוך ביקורת בגן בחודש יולי 2017 התרשמו מהתובעת לטובה, והן לא ראו כל סיבה לביקורת הקשה שהוטחה כנגדה.
- ה. בתאריך 4.2.18 קיבלה התובעת זימון לאקוני לוועדה פריטטית. הוועדה התקיימה בתאריך 2.5.18. במהלך הוועדה השמיעה התובעת את טיעוניה, אך הוועדה נמנעה מקבלת החלטה. הוועדה אף לא פירטה בגין אילו עילות היא מזומנת לוועדה ועל אילו נושאים היא תידון.
- ו. ביום 3.5.18 קיבלה התובעת זימון לשימוע. גם בזימון זה לא פורטו די הצורך הטענות והעילות העומדות ביסוד ההזמנה לשימוע. מספר ימים לאחר השימוע, נציג הסתדרות המורים, מר שלום קיסר, בישר לתובעת כי לאור המלצות ההורים והרושם החיובי העולה מהן - שאינו עולה בקנה אחד עם אומד דעתה של המפקחת - הוחלט לתת לה הזדמנות נוספת חלף פיטוריה, ולהורות על העברתה לשמש כגננת משלימה ל-5 ימים מלאים, ואכן הביעה הסכמתה.
- ז. חרף האמור לעיל, בתאריך 31.5.18 נשלח לתובעת מכתב פיטורין עקב תפקוד לקוי בכיתת הגן; כשלים פדגוגיים וחוסר הפנמת הכשלים, כאשר הודיעו לה כי סיום יחסי עובד ומעביד יכנס לתוקף בתאריך 31.8.18.
- ח. בחודש יוני 2018 שלח יושב ראש הסתדרות המורים מכתב למנהל מחוז ירושלים וביקש לבטל את פיטוריי התובעת. ימים ספורים לאחר מכן ביקשה ההסתדרות לכנס וועדה פריטטית עליונה.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

- ט. בתאריך אוגוסט 2018 התכנסה הוועדה, אך הוועדה לא קיבלה כל החלטה וסיכמה כי תיבחן בקשת התובעת לשמש כגנת משלימה, דבר אשר לא קרה עד היום.
- י. התובעת פנתה לשר החינוך אך בתגובתו דחה את בקשתה.
- יא. התובעת פנתה לנציבות שירות המדינה באוקטובר 2018, הנציבות קיבלה את תלונת התובעת ובתמצית קבעה כי הופרה זכותה של התובעת להליך שימוע תקין - הן בזימון לשימוע והן בזימון לוועדה הפריטטית מיום 2.5.18, אשר לא כללו את פירוט העילות והטענות בגין זמנה התובעת, ואף במהלכו של השימוע כמו גם בוועדה לא הוצגו במהלכן מלוא המסמכים והדוחות עליהם התבססה ההחלטה בעניינה. עוד נקבע כי לא נערכו לתובעת כל שיחות משוב; לא ניתנה האפשרות להגיב לתרשומת ולדו"ח הפיקוח הסופי, וכי כלל לא נמסרו לה דו"חות הפיקוח. בנוסף נקבע כי לא נשקלה חלופה פוגענית פחות מפיטורין.
- יב. לדברי התובעת, נפגעה זכותה לזכות הטיעון בגין הזימון לשימוע; בגין הזימון לוועדה הפריטטית מיום 15.4.18; בגין אי הצגת מסמכים במהלך הוועדות הפריטטיות ובמהלך השימוע;
- יג. אי מסירת דוחות פיקוח + העדר שיחות משוב + אי מתן תגובה לתרשומות ולדוח הפיקוח הסופי, פיטורין שלא כדין.
- יד. על כן, תובעת התובעת את ביטול פיטוריה והשבתה לעבודתה במשרד החינוך וכן פיצוי בגין נזק ממוני בכך שפיטרו אותה שלא כדין, כולל הפסדי הפנסיה בסך 768,952 ₪ (ע"פ חישובי האקטואר מטעמה). בנוסף תובעת פיצוי בסך 200,000 ₪ בגין עוגמת נפש,

5. טענות ב"כ הנתבע:

- א. התובעת הועסקה כגנת החל מיום 1.4.2000. החל משנת הלימודים 2005/2006 הייתה במעמד עובדת הוראה קבועה, וזאת עד ליום 31.8.18 עת נכנסו פיטוריה לתוקף.
- ב. בשנים הראשונות לעבודתה עבדה התובעת באופן משביע רצון. למרות זאת, בשנים האחרונות היו טענות מקצועיות רבות כנגדה ולא הייתה שביעות רצון ממנה, ובמיוחד כמנהלת גן; התובעת לא הפגינה כישורים מספקים ולא הפגימה את הנחיות המפקחים והממונים עליה.
- ג. ההחלטה בדבר פיטורי התובעת התקבלה בסמכות מנכ"ל הנתבעת ואושרה בהחלטת שר החינוך, לאחר שנבחן עניינה של התובעת ולאחר עיון במלוא המסמכים.





בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

ד. התובעת פוטרה משיקולים פדגוגיים-מקצועיים בלבד, וזאת לאור תפקודה המקצועי הירוד - כפי שעולה מהמסמכים הרבים שצורפו לתיק והמתעדים תצפיות, חוות דעת, תלונות וראיות נוספות אשר צורפו לתצהירי הנתבעת.

ה. עוד בטרם הוחלט על פתיחתו של הליך גמישות בהעסקה, הצטברה תשתית ראייתית המעידה על בעיות תפקודיות קשות של התובעת, כאשר ממצאי הליך הגמישות חיזקו את הערכת גורמי המקצוע במשרד החינוך – שהתבררה לימים מוצדקת, לפיה התובעת אינה מתאימה לשמש עוד כגננת. לפיכך, משהשיקולים היו מקצועיים ופדגוגיים ונשקלו כראוי על ידי גורמי המקצוע, לא נפלו פגמים בהליך פיטוריה של התובעת ובוודאי שאין בטענות התובעת בדבר הפגמים הפרוצדורליים השונים (והזניחים) שנפלו לכאורה בהליך פיטוריה, כדי להביא לביטול החלטת הפיטורין. **הנתבעת צירפה חלק מהמסמכים שצורפו לזימון לשימוע בהן מתועדות התלונות אודות התנהלותה של התובעת, והמדברים בעד עצמם**

ו. בכל הנוגע לטענות התובעת בנוגע למסמכים ודו"חות שלא נמסרו לה, התובעת ידעה היטב מהן הטענות כלפיה. בפסיקות רבות של בתי הדין לעבודה (לדוגמא בס"ע (חיפה) -17826-05-09, **בן זאב – מדינת ישראל**) כי **גם אם נפלו פגמים בדרך התנהלותה של הנתבע כטענת התובעת, למשל באי חשיפת מסמכים מסוימים לפני הליך השימוע, אין בו בהכרח כדי להביא לביטול ההחלטה המנהלית על הפסקת העבודה כמנהלת.**

ז. קבלת טענות התובעת תהפוך את נוהל הפיטורין הפדגוגיים לפלסטר ותמנע פיטורים פדגוגיים גם במצב בו קיימים דוחות פיקוח רבים המעידים על כשלים חמורים בתפקוד תוך פגיעה קשה בילדי הגן ובאמון הציבור במערכת החינוך.

ח. בנוגע למכתב מנציבות תלונות הציבור מיום 25.8.20 שצורף לתצהירה של התובעת טוענת הנתבעת כי בסעיף 45 לחוק מבקר המדינה, תשי"ח-1958 [נוסח משולב], נקבע כי: **(א) החלטותיו של נציב תלונות הציבור בעניין תלונה - (1) אין בהם כדי להעניק למתלונן או לאדם אחר זכות או סעד בבית משפט או בבית הדין שלא היה להם לפני כן.** בנוסף, במכתב נכתב כי: **"הנציבות אינה מבררת את תוכן הטענות וההכרעות הפדגוגיות בעניינך, אלא הבירור התמקד בשאלת הליך הפיטורים בהתאם לדין ולנהלים החלים עליו".** לכן אין התובעת יכולה להיבנות ממכתב נציבות תלונות הציבור ואין בכך די כדי לבטל את פיטוריה.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

ט. מכל האמור לעיל, פיטורי התובעת היו מקצועיים ונערכו באופן ראוי ונכון, ובהתאם לכל הכללים, לאחר מתן הזדמנויות לתובעת לשפר את תפקודה – אך היא לא השתפרה. לפיכך, וגם אם תתקבל טענת התובעת כי נפל פגם טכני כלשהו – אין בכך כדי להצדיק את ביטול הפיטורין, ובוודאי שלא את סכומי העתק אותם תובעת התובעת.

6. עמדת ההסתדרות (הנתבע הפורמאלי):

ההסתדרות לא מצאה לנכון להתערב בהליך, אם כי לדעתה יש לפעול בהתאם להצעה שעלתה בעת הדיונים בוועדה הפריטטית ובשימוע, דהיינו לאפשר לתובעת להשתבץ כגננת משלימה אצל הנתבעת ולחילופין, לנקוט בכל סעד הגון וראוי.

7. דיון והכרעה:

א. ראשית נציין כי סעד האכיפה של יחסי עובד ומעביד הינו סעד שבשיקול דעת בית הדין, כאשר סעד זה ניתן אך במשורה, ורק כאשר נפל פגם מהותי המצדיק זאת. הכלל הינו כי בית הדין לא ישים עצמו במקום הוועדות המקצועיות, והתערבותו תהיה רק כאשר נפל פגם היורד לשורשו של עניין. וכך אמר בית הדין הארצי בע"ע 1123/01 **בית ספר תיכון עירוני - כל ישראל חברים בתל-אביב-יפו - צויזנר, פ"ד לו 438 (להלן: פס"ד צויזנר)** "... בית הדין יתן דעתו לסעד הראוי להינתן הנדרש בשים לב לנסיבות המיוחדות את המקרה הספציפי תוך שתעשה מלאכת האיזון והמידתיות. בין היתר, אך לא רק, ידרש בית הדין מבחינת מהותו של הפגם שנפל בהליך הפיטורים וחומרתו, סוג המשרה בה מדובר, השפעתו של הסעד שיינתן, אכיפה או פיצוי העובד..."

ב. עוד נפסק בפס"ד צויזנר כי: "כלל הוא, כי בית הדין לא ישים שיקול דעתו תחת שיקול דעתה של הרשות המוסמכת וכי לא יתערב בהחלטתה לשנותה, אלא אם כן נמצא כי אותה החלטה ניתנה בחריגה מסמכות, או כי יש בה פגיעה בכללי הצדק הטבעי, או כי היא נגועה בשיקולים זרים, או באי סבירות קיצונית היורדת לשורשו של עניין. בית הדין אף לא ישים שיקול דעתו תחת זה של הרשות אפילו היה הוא עצמו בוחר באפשרות אחרת מזו שבחרה בה הרשות ללכת, כל עוד מצויה אותה אפשרות במתחם הסבירות... השאלה אשר לה צריך היה בית הדין האזורי להידרש במהלך הביקורת השיפוטית ובהכרעתו, היא זו העומדת בפנינו כיום, בערעור: האם אכן, בנסיבות העניין, האפשרות בה בחר הדירקטוריון לפיטורין



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

של המנהל נמצאת להיות מופרכת, חורגת ממתחם המידתיות, או שהיא בלתי סבירה

בעליל, והאם עולה ממנה פגיעה בעיקרי הצד הטבעי." (ההדגשה לא במקור – י.ש).

ג. בתביעתה זו קובלת התובעת כנגד עצם פיטוריה, אשר נעשו, לטענתה, שלא כדין, וכי על כן תובעת את החזרתה לעבודה וכן תובעת פיצוי כספי בגין הנזקים שנגרמו לה (כולל הפסדי פנסיה עתידיים) ופיצוי בגין עוגמת נפש. בנקודה זו נציין כבר עתה כי משהתובעת הגישה בקשה/תביעה להחזרתה לעבודה לראשונה כשנתיים ושלשה חודשים לאחר הליך הפיטורין – ומאחר שאף לא מצאנו פגמים מהותיים בפיטוריה (כפי שיפורט בהמשך), אין מקום כלל להחזירה לעבודה, מה גם שהסעד של החזרה לעבודה ניתן, כאמור, אך במשורה, ובמקרים קיצוניים בלבד – שלא התקיימו בענייננו.

ד. בע"ע (עבודה ארצי) 174/05 ענת סחרטוב - מדינת ישראל משרד החינוך (מיום 30.08.2005)

(להלן: פס"ד סחרטוב) נדחתה תביעתה של מורה להחזרתה לעבודה לאחר שעבדה כ-13

שנים במשרד החינוך ופוטררה בפיטורים פדגוגיים, וכך אמרו בית הדין הארצי:

"דין טענתה של המערערת להידחות. בחינת משקלו של הפגם שנמצא בהליך הפיטורים,

חומרתו ותוצאותיו תיעשה על רקע נסיבות המקרה. לפי הנדרש בהוראות החוזר, ביקורי

מפקחים לאחר משלוח אזהרת מנכ"ל נועדו לבחון האם שיפר המורה את יכולות ההוראה

שלו. העולה מדו"חות הפיקוח במקרה שלפנינו הוא, כי לא נמצא שיפור במהלך

השיעורים שהעבירה המערערת במהלך שנת הלימודים תשס"ד, מה גם שבאותם דו"חות

נמצא ביטוי מפורש ומפורט להתרשמותן השלילית של המפקחות מיכולות ההוראה של

המערערת. הגם שאין אנו מתעלמים מקיומו של פגם בהליך הפיטורים, הרי שבנסיבות

העניין מתחייבת, בענייננו, החלתה של תורת הבטלות היחסית, לפיה בטלות החלטה

מינהלית אינה מביאה בהכרח לבטלות תוצאותיה (ראו: חוות דעתו של השופט מצא בפסק

הדין בבג"ץ 10455/02 אמיר נ' לשכת עורכי הדין, פ"ד נז(2) 729, 739). בעניינה של

המערערת אין די בהעדר המלצת פיטורים מפורשת מדו"חות המפקחות כדי לאיין כליל

את החלטת הפיטורים. זאת, נוכח התרשמותן הברורה והחד משמעית של כל אחת ואחת

מן המפקחות מכישורי ההוראה הבלתי הולמים של המערערת. על כן, ובהתחשב בכך

שסעד האכיפה לו עתרה המערערת הוא סעד שבשיקול הדעת (ראו: עע 1123/01 בית ספר

תיכון עירוני כל ישראל חברים בתל אביב יפו - צויזנר, פד"ע לו 438, 479) דין ערעורה



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

להידחות. לא מצאנו טעם מספק לשנות מפסיקתו של בית הדין האזורי ולא ניתן להיענות לבקשתה של המערערת כי נורה על בטלות פיטוריה והשבתה לעבודה במשרד החינוך".

(ההדגשות לא במקור – י.ש). דברים אלו נכונים גם לענייננו.

ה. עוד נפסק כי גם אם מתגלים כשלים טכניים, בהליכי פיטורים, אין הדבר אמור להביא, בהכרח, לביטול הפיטורים ולאכיפת המשך יחסי העבודה, אם כי מצדיק במקרים מסויימים פיצוי כספי. בבג"ץ 10455/02 אמיר נ' לשכת עורכי הדין, פ"ד נו (2) 729, 739 נאמר כי "הגם שאין אנו מתעלמים מקיומו של פגם בהליך הפיטורים, הרי שבנסיבות העניין מתחייבת, בענייננו, החלטה של תורת הבטלות היחסית, לפיה בטלות החלטה מינהלית אינה מביאה בהכרח לבטלות תוצאותיה..."

ו. כאמור, כאשר בית הדין רשאי, אם הוא רואה לנכון שהייתה הפרת חוזה שהיא בלתי צודקת בנסיבות העניין לפצות את התובעת בפיצויים.

בבג"ץ 4485/08 רבקה אלישע נ' אוניברסיטת תל-אביב (נבו 05.10.2009) (להלן: בג"ץ אלישע), נפסק כי דרך המלך במקרה של הפרת חוזה היא מתן סעד של פיצוי כספי. "יחד עם זאת יודגש, כי דרך המלך במקרה של הפרת חוזה עבודה הייתה ועודנה במתן סעד של פיצוי כספי ולא במתן סעד של אכיפת יחסי העבודה. ואולם, כאמור, הגישה בעניין זה אינה נוקשה כבעבר אלא גמישה מעט יותר (ראו: פרשת אבשלומוב, פסקה 9 לפסק דיני וההפניות שם)".

גם בפסק הדין של בית הדין הארצי ע"ע (עבודה ארצי) 411/99 מדינת ישראל - צפריה

צור, לה (2000) 180 (2000) נפסק כי: "מקום שניתן לפצות את העובד על-ידי פסיקת

פיצויים על הפרת חוזה, לא יפסוק בית-הדין על ביטול הפיטורים".

ז. השאלה בעניין זה הינה האם נפלו פגמים המצדיקים פיצוי כספי בגין פיטוריה ובאיזה שיעור והאם נכונה טענתה כי משמדובר בהליך פיטורין בניגוד לדין – זכאית לקבל את הפרשי הפנסיה שהייתה מקבלת לו המשיכה לעבוד עד גיל פרישה - לצורך קבלת מלוא הסכומים שהיו משולמים לה כפנסיה תקציבית, וכן מענק פרישה שהיה מגיע לה לולא פוטרה, ופיצוי נוסף בגין עוגמת נפש.

ח. התובעת עבדה, כאמור, שנים רבות כגננת, כאשר אין חולק כי במשך שנים לא מעטות עבדה לשביעות רצון הממונים עליה, ואף הועלתה לדרגת מנהלת גן. בשנים אלו אף





בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

- קיבלה התובעת מכתבי תודה המלמדים כי זכתה להערכת ההורים, כפי שעולה מהמסמכים שצורפו לתצהירה. אלא, שבחלוף השנים, ובמיוחד עם קידומה למנהלת גן, התגלעו – לטענת הממונים עליה – קשיים בתפקודה כפי שיפורט בהמשך.
- ט. נציין כבר עתה כי הסמכות לפקח על הגנים ועל איכות ההוראה של עובדי הוראה (כולל בגנים), נתונה בידי הנתבעת על פי חוק. מטרתו ואחריותו של הפיקוח על ההוראה היא להבטיח רמה מקצועית נאותה של חינוך והוראה במערכת החינוך, באמצעות תהליכי מעקב, בקרה, בדיקה, הדרכה והכוונה המיועדים לשיפור רמתם המקצועית של המורים, וכפועל יוצא מכך – על שלומם וחינוכם של הילדים המצויים במערכת החינוך.
- י. מכאן, שהפיקוח על תפקודה המקצועי של התובעת צריך להיעשות על ידי מפקחי הנתבעת ולא על ידי בית הדין, אשר בוחן אך את אופן תקינות הליך הפיטורין, והאם הנתבעת פעלה בהתאם לסמכויותיה, האם שקלה שיקולים ענייניים וכד', וכי אין בית הדין מחליף את שיקול הדעת המקצועי של בעלי התפקידים בנתבעת, בשיקול הדעת שלו.
- יא. כפי שיפורט בהמשך, לאחר ששמענו את העדויות ועיינו במסמכים שצורפו על ידי הצדדים, הגענו למסקנה כי לא נפל פגם מהותי בפיטוריה הפדגוגיים של התובעת והמצדיק את התערבות בית הדין תוך ביטול הפיטורין (והחזרתה לעבודה) וכפועל יוצא מכך איננו סבורים כי התובעת זכאית לתשלום פיצוי בשיעור הפסד הפנסיה התקציבית העתידית, כנתבע על ידה. יחד עם זאת, מצאנו כי הגם שלא נפל בהליך פגם מהותי המצדיק את התערבות בית הדין, ההליך נעשה בחוסר רגישות מספק הן לאור ויתקה הרב כגננת (כ-18 שנים במערכת), הן בעניין מועד פיטוריה (כחמישה עשר חודשים בטרם הגיעה לגיל בו הייתה זכאית לצאת לפנסיה), והן בכך שלא נשקלו די הצורך אפשרויות אחרות, זולת פיטוריה. זאת, בנוסף לכשלים טכניים שנפלו בהליך, כפי שיפורט בהמשך.
- יב. התובעת פוטרה בהחלטת מנכ"ל משרד החינוך מיום 30.5.18. לאחר ששמענו את עדויות הנתבעת – ובמיוחד של גב' מלמד, הגענו למסקנה כי הפיטורין נעשו בשל שיקולים מקצועיים – פדגוגיים, לאור כשלים בהתנהלותה. זאת בהתאם לבירורים שנערכו ביחס אליה, ובכלל זה הביקורים הרבים שנערכו בגן שניהלה התובעת, וכן על בסיס הדו"חות שנרשמו על ידי גורמי מקצוע בנתבעת וע"י גורמים שונים נוספים. ע"פ חוות הדעת המקצועית, לא ניתן היה להמשיך את עבודתה של התובעת כגננת/מנהלת גן.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

יג. מעיון בחוות הדעת של המפקחות שביקרו בגן התובעת, ולאחר מתן אזהרת מנכ"ל, עולה, כי התובעת הוזהרה לא אחת על כך שרמתה המקצועית, כמו גם תפקודה המקצועי בגן אינם עומדים במבחן.

יד. עוד עולה מהדו"חות, כי התובעת היתה מודעת למצבה, קרי, לחוסר שביעות רצון הנתבעת מעבודתה, אך לא שיפרה את התנהלותה באופן מספק. ולהיפך, התובעת עצמה לא סברה כי עליה לשפר את התנהלותה, ואף האשימה אותם בחד צדדיות ובהתנכלות.

טו. גב' מלמד אשר משמשת בתפקיד מפקחת כוללת (בגני ילדים ממלכתי דתי) במחוז ירושלים, הצהירה, כי ביום 18.4.16 ערכה פגישה עם התובעת, בה שאלה את התובעת על חוסר סדר היום בגן בו היא משמשת כגננת, וטענה בפנייה כי נודע לה מטעם אחראית הגנים ומטעם העירייה כי התובעת צועקת על הצוות בגן ומתנהגת לא כשורה.

טז. לדבריה, ביום 15.11.16, הגיעה לביקור בגן וצפתה בתפקודה של התובעת, ולאחר כחודש ערכה פגישה נוספת עם התובעת ובה פרטה את הנקודות בהן על התובעת לשפר.

יז. ביום 22.11.17 ערכה המפקחת תצפית נוספת, ובו רשמה, (בעמוד 4 לדו"ח התצפית) כדלקמן: **"מסביב יש באלאגן רוב הילדים כבר לא ישובים סביב שולחנות. הסייעת מנסה לכוון את הילדים שבקבוצה שלה וגם יתר הילדים בגן. אביגיל מרוכזת רק בילדים סביב השולחן שלה. אם הם קמים היא לא שמה לב שהם לא חוזרים. בזמן "משחקים שקטים" היו 3 שולחנות שהילדים ישבו סביב "מה במשבצת" או דו קלף אחרי מעט זמן הם קמו והסתובבו בחלל.... ילדה עומדת על יד התיקים ואוכלת. 2 בנות מסתובבות עם שקיות של פופקורן"...** בהמשך **"הילדה עדי שוב לא רגועה אביגיל מרימה גם אותה עם היד ומושיבה אותה במקום אחר, היא לא נרגעה ואביגיל בקשה עזרה משולי. שולי ענתה שהיא לא יכולה כי היא מכינה את האוכל. התשובה לא הייתה המקובלת על אביגיל"**.

יח. בעמוד 5 בדוח התצפית, רשמה גב' מלמד: **"ילדה מסתובבת עם מטריה. ילדה לוקחת פרוסה של ילדה אחרת. הרבה בכי, רעש ואווירה של בלגן בגן. ילדה בוכה ולא מתייחסים שולי "מה קרה" אביגיל עונה לשולי כאילו שהילדה לא נמצאת", כשהמילה "שקט" והמילה "ששש" מופיעות בדוח התצפית הרבה מאוד פעמים מפי התובעת.**



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

- יט.** נציין כי פיטורי עובדי הוראה (כולל גננות) יכולים להתבצע או בשל משמעת שמופרעת, בקביעות ובאופן קשה בשיעוריו של או בשל משמעת המקויימת באמצעים פסולים כגון הכאה וכד' (סעיף 28 לחוזר משרד החינוך תשמ"ה/7).
- כ.** כמו כן נציין כי פיטורים פדגוגים יהיו אף בשל התרשלות בעבודה, לרבות העדרויות ללא הצדקה, הזנחת חובות המוטלות עליו, אי קיום החובות המוגדרות בהוראות המנכ"ל ועוד.
- כא.** בענייננו כבר ביום 13.4.16, נשלח לתובעת זימון לשימוע לפני נקיטת צעדים משמעתיים לפי סעיף 31 לחוק שירות המדינה (משמעת), התשכ"ג – 1963.
- כב.** כפי שצוין בזימון לשימוע, נרשם בו כי הזימון נעשה בשל דיווחים מגורמים שונים אודות התנהלותה של התובעת בשנה שקדמה לשליחת הזימון.
- כג.** התלונות שהגיעו לפיקוח כללו טענות בדבר הזנחת ילדים, והן בגין כעס בלתי מרוסן וחשש להפיכת הגן למקום שאינו בטוח עבור הילדים. תלונות אלו נשמעו ממספר גורמים הבאים במגע ישיר עם מנהלת גן כגון: גורמים מהעירייה, גורמים ממשרד החינוך, צוות הגן והורי התלמידים המתחנכים בגן.
- כד.** לזימון לשימוע צורפו מספר מסמכים, ובין היתר סיכום ביקור מיום 13.5.15 של הגברת הילה שוורץ, יועצת הגנים בבית שמש, אשר בסיומו נכתב כך: "ברצוני להביע את דאגתי לילדים. זהו אינו סוד שלאביגיל יש קשיים בניהול הגן. הן ברמה הפדגוגית והן ברמה המקצועית טיפולית. בנוסף, ידענו גם על קשיי התקשורת עם צוות הגן (גם אביגיל מודה בכך לא מזמן קיימנו פגישה עם הגננת המשלימה).... בשבוע שעבר ואתמול ראיתי התפרצות הכעס שלה בדרך לא מכבדת, ובעיקר לא מווסתת, ללא פרופורציה לאירוע וללא יכולת לקיום דו שיח מכבד. התנהגות כזו אצל איש חינוך מדאיגה אותי".
- כה.** בסיכום ביקור של הגברת מלכי מיום 8.2.16, נכתב כי: "סיימנו מהגן עם הרגשה נוראית, הילדים בגן זה נתונים למצבים קשים, התנהגות כזו מצוות הגן אסור שתתרחש בגן אני רואה בחומרה רבה מאוד את הדברים. ילדי הגן אמורים לשהות בסביבה בטוחה ומוגנת ולא במקום של ויכוחים וקפריזות של אנשי הצוות. במקרה זה בעיקר של הגננת מפני שהסייעת לא דיברה בכלל. אני מבקשת לזמן את הצוות לשיחה ולהבהיר שהדברים הם קשים. מי שלא יודיע לשלוט בפיו אין לו מקום בחינוך ילדים".



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

- כו. במכתב מיום 15.2.16 מאת מר מנחם ברוכמן, מנהל אגף החינוך בעיריית בית שמש, נכתב, בין היתר, כי תפקודה של התובעת לוקה בחסר, וכי יחסי האנוש שלה גרועים עם כלל צוות הגן. במכתב מיום 21.2.16 שנכתב ע"י גברת עידית הוכנברג, תוארו כשלים בהתנהלותה של התובעת כמנהלת גן. בין היתר נרשם כי אין בגן סדר יום ברור; אין כללים וגבולות קבועים; המשחקים בגן אינם מותאמים לילדים; אין מענה רגשי מותאם לילדי הגן, וכי התנהגות התובעת אינה הולמת איש חינוך.
- כז. בסיכום הפגישה מיום 16.3.16, בה נכחו מר יוחנן קירשנבאום, מנהל אגף החינוך בעיריית בית שמש, נציגי משרד החינוך, מר שלום קיסר מהסתדרות המורים, התובעת, ונוכחים נוספים, נכתב כי הפגישה התקיימה בעקבות פניות של הורים, שאינם שבעי רצון מהמתרחש בגן, וטוענים שהגן אינו מקום בטוח לילדים, ומאחר שלא נרשמו לגן ילדים לשנת הלימודים תשע"ז. בסיכום פגישה מיום 12.4.16, עולה כי בשל היחסים העכורים בצוות הגן, יופסקו שעות שילוב בגן.
- כח. כפי שצינו לעיל, משך השנים קיבלה התובעת גם מכתבי תודה והערכה, אשר חלקם ניתנו כהערכה על חלקה של התובעת בעבודת צוות הגנים, ואכן הדבר ראוי לציון. יחד עם זאת אין בהם כדי להוות משקל מספיק כנגד הערכות מקצועיות של גורמי המקצוע בעניין כישוריה הפדגוגיים של התובעת בתקופה מאוחרת יותר. כמו-כן, ברוב מכתבי ההערכה שקיבלה אין התייחסות לעבודתה של התובעת בסיטואציה של גננת בגן עם הילדים בשעות הפעילות בגן או בתפקידה כמנהלת גן.
- כט. לטענת התובעת, גב' מלמד "חיפשה אותה" ולמעשה ניסתה כל הזמן למצוא מגרעות אשר יגרמו לפיטוריה, אף שעבדה באופן ראוי ונכון. לא מצאנו לטענה זו בסיס. לאור המסמכים והתצפיות שנערכו לתובעת עולה כי לא הייתה כאן התנכלות במטרה להוציאה מהמערכת. נראה אף כי גב' מלמד נתנה לה הזדמנויות לשיפור ואף כתבה לה זאת כאשר סברה כי יש שיפור בהתנהלותה. וכך כתבה לתובעת (נספח ב1 לתצהירה):
- "יש ניסים ויש נפלאות וכשמתאמצים רואים גן תוצאות ולך אביגיל יש במה להתגאות".**
- משמעות הדבר שכשהייתה התקדמות, והתובעת השתדלה והגיעה לתוצאות חיוביות – ניתן לה על כך משוב חיובי.





בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

- ל. יתרה מכך, נראה כי גב' מלמד נתנה לתובעת גיבוי ומשובים חיוביים בתקופות בהן הייתה שביעות רצון ממנה, אולם כשסברה שאינה מתפקדת כראוי, והגיעו תלונות נגדה, גילתה כלפיה נוקשות רבה יותר, על מנת לעמוד בסטנדרטים הדרושים.
- לא. ממכלול הראיות ובמיוחד מעדויותיהן של עדות התובעת שהיו אמינות עלינו, עולה כי גם גב' מלמד וגם גב' רחל צרפי פעלו באופן ראוי עם התובעת, בהתאם להתנהלותה ולתלונות שקיבלו. מתוך החומר שבתיק עולה כי בשנים האחרונות לעבודתה לא הצליחה התובעת "להחזיק" גן ולהתמודד עם צרכי הלמידה ועם בעיות המשמעת של הילדים השונים בגן. לכך מצטרפת גם העובדה שהתלונות הגיעו ממספר מנהלות, רכזות מקצוע, מפקחות ואף סייעות, דבר אשר יש בו כדי לחזק את הטענה כי הבעיה בגן, לפחות בחלקה המשמעותי - טמונה בתובעת עצמה.
- לב. במהלך חקירתה של התובעת, התרשמנו כי אף שבעברה הייתה שביעות רצון מתפקודה כגננת, ייתכן שאינה מודעת די הצורך לחומרת התלונות כנגדה, ולכן אף לא סברה כי עליה להשתפר (פרט לנושא ניהול הגן שהביעה את חששה כי אולי עצם הניהול לא התאים לה), ומקובלת עלינו עדותה של גב' מלמד כי בפועל היו בעיות תקשורת עם התובעת וחוסר נכונות ורצון להשתפר. האירוע המשמעותי אירע – ע"פ הרשום בדו"ח התצפית מיום 8.2.16, בו נכתב כי התובעת עזבה את הגן בשל ויכוח עם הצוות והשאירה גן שלם רק עם הסייעת – דבר שוודאי איננו תקין. וכך נרשם בתצפית זו:
- "אביגיל יצאה מהגן. לאחר שהבהרתי לה שכך לא מתנהגים, אמרה שלום לילדים ויצאה, אך הצוות המשיך להיות תוסס. אילנה הייתה כעושה וניסתה להסביר למה אביגיל מתנכלת לה".** ברור שיש מקום לאנשי מקצוע להתייחס להתנהלות זו אשר משאירה ספק של ממש לעניין כישוריה כאשת חינוך.
- לג. מהאמור לעיל, לא מצאנו כי פיטורי התובעת נבעו מהתנכלות אישית וכד' אלא מסיבות מקצועיות-אובייקטיביות. הליך הפיטורים החל על התובעת, מעוגן בחוזרי מנכ"ל ובהוראות תקנון שירות עובדי ההוראה שהינם בגדר הסדר קיבוצי (ולא הסכם קיבוצי). כפי שנאמר לעיל, שוכנענו כי המפקחות מטעם התובעת ביצעו עבודתן באופן מקצועי וענייני ולא מצאנו כי שקלו שיקולים זרים.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

- לד. בנוסף, ההחלטה הסופית על פיטוריה של התובעת, החלטת שר החינוך דאז, דחתה את בקשת התובעת לשמש כגננת משלימה, וכך נכתב בהחלטת שר החינוך: **"אינך כשירה לשמש כגננת בכל היקף או תפקיד שהוא ועל כן אין בידי לקבל הצעה זו"** (נספח 28 לתצהירה של הגב' צרפי). כאמור, בית הדין אינו מתערב בשיקול דעתה של הרשות, ובמיוחד כשהחלטה הינה סבירה ומידתית (אף כי כאמור ייתכן וניתן היה למצוא הסדרים אחרים, פחות כואבים ודרסטיים מפיטורין – ובמיוחד לאור גילה וויתקה כגננת).
- לה. טענה נוספת שהעלתה התובעת הינה כי הנתבעת היתה מחוייבת לפעול בהתאם להחלטת הנציבות, דבר שלא עשתה. אלא, שבמכתב מאת הנציבות, נכתב באופן מפורש כי **"הנציבות אינה מבררת את תוכן הטענות וההכרעות הפדגוגיות בעניינך, אלא הבירור התמקד בשאלת ניהול הליך הפיטורים בהתאם לדין ולנהלים החלים עליו"**.
- לו. כפי שאף עולה בבירור ממכתב הנציבות, שאלת הבירור התמקדה בשאלת ניהול ההליך, אך אין בכך כדי לגרוע מהנתבעת לפעול, כאשר על בסיס שיקולים פדגוגיים סברה שיש מקום להמשיך בהליך הפיטורין, ובוודאי שאין החלטת הנציבות מאיינת את סמכות בית הדין לבחון את חוקיות הפיטורין. הנציבות אף אינה אמורה להיות בקיאה בפרטים בנוגע להתנהלות התובעת אצל הנתבעת, לפגמים שנפלו בהתנהגותה, ולא מתפקידה לערוך חקירות בעניין זה. מכל מקום, ע"פ התנהגות התובעת וע"פ האזהרות, הדוחות והתצפיות – הנתבעת אינה מחויבת לקבל את החלטת הנציבות, אלא רק בעניין אופן ההחלטה שניתנה בוועדה עצמה, כפי שמתייחסת החלטת הנציבות עצמה, ולא בעניין החזרתה לעבודה. מכל מקום גם בעניין זה, ניתן לפצות את התובעת כספית, אך לא בשיעורים שהתבקשו על ידה.
- לז. כאמור, הנתבעת אכן ביצעה מספר ביקורי פיקוח בהתאם להוראות התקנון וכי גם ממצאה מהביקורים, שנשלחו לתובעת בדואר רשום, וכי לאור האמור לעיל לא היו כשלים מהותיים המצדיקים התערבות בית הדין. יחד עם זאת נפלו מס' כשלים טכניים ואחרים המצדיקים פיצוי כספי, אך לא בגין הפסדי פנסיה או פיצויים בגין הפסד מענק שלא קיבלה בשל פיטוריה (שהיו משמעותיים לו הכשלים היו מהותיים), אלא בגין עוגמת נפש.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

לח. הזימון לוועדה הפריטטית מיום 15.4.18 :

לטענת התובעת לא נמסר לה מלוא החומר בגין התלונות שהיו נגדה ובגין מה נערך הזימון לוועדה, וכי נפגעה זכות הטיעון שלה בוועדה. ואכן הנתבעת לא צירפה לזימון את מלוא המסמכים והתלונות, על מנת שתוכל להיערך בהתאם. יחד עם זאת מעדותה של התובעת עולה כי ידעה כי ישנן טענות בדבר כשלים בהתנהגותה. גם בתצהירה שלה הצהירה כי היו לה 3 תצפיות שליליות, ואזהרות מהמנכ"ל. וכך אף נשאלה והשיבה בחקירתה הנגדית (עמ' 10 ש' 25-21) :

"ש. אחרי הדו"ח הזה של דפנה, את זומנת לוועדה פריטטית, למה?

ת. אין לי מושג. לא קיבלנו שום חומר, והזמינו אותי.

ש. קיבלת אזהרת מנכ"ל עם ארבעה כשלים בהתנהגות, בתצהיר את כותבת שהיו לך 3

תצפיות שליליות, למה קיבלת הזמנה לוועדה פריטטית?

ת. זה לא קשור, חוק זה חוק. אין לי מושג למה זימנו אותי לוועדה פריטטית."

(ההדגשות לא במקור – י.ש).

לט. טענת התובעת כי לא ידעה מדוע זומנה לוועדה הפריטטית (ולשימוע) - אינה יכולה להתקבל. הזימון נקבע לאחר שהתובעת כבר הייתה חשופה למידע בעניין התצפיות, וידעה מהן התלונות כלפיה. בנוסף בזימון לוועדה נכתב כי התובעת מוזמנת להגיע ולטעון את טיעוניה, והדבר נעשה אחרי שידעה - לפחות מפגישותיה עם המפקחת, מהן הטענות כלפיה. יחד עם זאת הנתבעת לא צירפה לזימון את מלוא המסמכים והתלונות, על מנת שתוכל להיערך בהתאם, ואין די בכך שהתובעת ידעה באופן כללי מהן הטענות כלפיה. בנסיבות אלו אכן נפל פגם בזימון לוועדה בכך שלא נרשם ברחל ביתך הקטנה מהם התלונות והמסמכים שבגינם הוזמנה לוועדה. בעניין זה נפנה שוב למכתב הנציבות אשר מצא פגמים הן בזימון לשימוע והן בזימון לוועדה הפריטטית מיום 2.5.18, אשר לא כללו את פירוט העילות והטענות בגינן זומנה התובעת, וגם בכך שלא הוצגו לה מלוא המסמכים והדוחות עליהם התבססה ההחלטה בעניינה. בנוסף לכך מצאנו כי לא נשקלה חלופה פוגענית פחות מפיטורין.

מ. עוד נציין לגבי הזימונים והמסמכים, כי הנתבעת לא המציאה אישור מסירה של הדואר הרשום בדבר החומר שהומצא לתובעת. בעניין זה העידה גב' רחל צרפי, עדת הנתבעת,



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

אשר נשאלה והשיבה (עמ' 12 לפרוטוקול 18-26)

ש. שלחת כל מה שצריך לשלוח?

ת. כן.

ש. איך שלחת?

ת. בהתחלה בדואר רשום, בתחילת ההליך שלחנו את התצפיות וכל הדו"חות בדואר רשום לתובעת, בהמשך מאחר והיא לא אספה את הדואר הרשום שלחנו את הכל באמצעות הסתדרות המורים כי היא לא אספה את הדואר, והם היו אמורים להעיר את זה אליה. ש. מה לגבי מייל, לא שלחת חומר במייל?

ת. אנו מדברים על 2016, ואז היינו שולחים בדואר רשום את כל החומר.

ש. רק בדואר רשום?

ת. כן. (ההדגשות לא במקור – י.ש).

מא. אלא, שאין בתיק אישור מסירה כנדרש, ואין אישור מההסתדרות על כך שהיא אכן קיבלה את החומר שיועד לה. אכן, לא ניתן להתעלם מכך כי התובעת היתה מודעת לכך (גם אם לא בהכרח באופן מפורט) שהינה מצויה בהליך פיטורים, וכי ידעה מהשיחות עימה כי הפיקוח אינו שבע רצון מתפקודה. גם התובעת עצמה העידה על כך, כי סברה, לאור הביקורת כלפיה, כי ייתכן ולא התאימה לשמש כמנהלת גן, אך רק כגננת. (עמוד 8 ש' 26) לפרוטוקול. אעפ"כ, העובדה שאין אישור על קבלת החומר במלואו – פועל לחובת הנתבעת, וכי אין באמור לעיל די כדי לקבוע בוודאות על המצאת המסמכים לידיה. עניין זה נלקח בשיקול בעניין גובה הפיצוי.

מב. בעניין דומה בנוגע למסמכים ודו"חות שלא נמסרו לתובעת, קבע בית הדין האזורי לעבודה

בחיפה ס"ע (אזורי חי') 17826-05-09 ד"ר רות בן זאב - מדינת ישראל - משרד

החינוך (09.08.2009) כי "גם אם נפלו פגמים בדרך התנהלות המשיב טרם ההחלטה, המבקשת היתה מודעת, לכאורה, לטענות שהועלו כלפיה, ולכן אין בכך, בהכרח, כדי להביא לביטול ההחלטה. המשיב הוא גוף ציבורי ועליו לפעול בהתאם לכללי המשפט המנהלי ולנהוג בתום לב ביחסי העבודה. החובה להקפיד על הגינות ועל סדרי מינהל בהליך פיטורים הינה חלק מהחובה לבצע חוזה עבודה בתום לב. מטרתו העיקרית של שימוע הוא לאפשר לעובד להזים את הטענות כלפיו, להביא תימוכין לגירסתו, ולנסות



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

לשכנע את העומד להכריע בגורלו שלטענות אין בסיס, או לפחות אינן כצעתה. מעבר לכך

הליך השימוע נועד להביא לקבלת החלטה נכונה ומושכלת ע"י בעל הסמכות להחליט,

לאחר בחינת כל המידע והשיקולים הנוגעים לעניין. עם זאת, פגם בהליך השימוע

כשלעצמו אין בו בהכרח כדי להביא לביטול ההחלטה המינהלית"

(ההדגשות אינן במקור – י.ש). דברים אלו נכונים אף בענייננו, כאשר במקרים מעין אלו

בית הדין מסתפק בפיצוי כספי בהתאם לנסיבותיו של התיק.

מג. כאמור, כפי שעולה גם ממכתב הנציבות וגם מכל האמור לעיל, נמצאו כשלים טכניים

בהליך השימוע. מכל מקום לא שוכנענו כי נעשה מאמץ מספק למצוא הסדר חלופי

לפיטורין, הפוגע פחות, וזאת בהתחשב בהשכלתה, וויתקה בנתבעת ובגילה. ועל פניו ניתן

היה למצוא הסדר אחר, פוגעני פחות - דבר שלא שוכנענו כי אכן ניסו לעשות, וייתכן שלו

היו עושים כן, הפסדיה הכספיים כמו גם תחושותיה הקשות שנבעו מפיטוריה - היו

נמוכים יותר. התנהלות זו מצדיקה פיצוי כספי ולו גם כעוגמת נפש.

מד. אמנם התובעת תובעת פיצוי כספי הן בגין מענק חד פעמי (בסך 95,151.34 ₪) שהפסידה

בשל פיטוריה המוקדמים; הן בשל הפסדי פנסיה מוקדמת לתקופת עבר (בסך 97,737.20 ₪)

והן בשל הפסדי פנסיה מוקדמת לעתיד (בסך 645,250.26 ₪) - זאת מעבר לעוגמת נפש.

אעפ"כ, משקבענו כי לא נפלו פגמים מהותיים בהליך הפיטורין, ממילא אין מקום לפצותה

בשל ההפסדים שנגרמו לה עקב פיטוריה. יתרה מכך, על פי הפסיקה, אין מקום לפצות

אדם על ההפסדים שנגרמו לו מפיטוריו, כאשר פיטוריו נבעו מתפקוד לקוי שלו בעבודתו

ושלא תוקן למרות שניתנה לו הזדמנות לתקן. לפיכך אין מקום לפצות את התובעת בכך

שבשל הליך הפיטורין לא השלימה את זכאותה לקבלת מענק עתידי שהייתה זוכה לו לולא

פוטרה ולשווה כך לפנסיה התקציבית, כטענתה.

מה. בכל מקרה וכאמור – משקבענו כי בפיטוריה לא היו פגמים מהותיים אלא פרוצדוראליים

היו כדין, אין מקום לערוך את החישובים של הפנסיה/מענקים שהייתה מקבלת לו הייתה

ממשיכה לעבוד.

מו. פיצוי בגין עוגמת נפש:

בע"ע (ארצי) 43380-06-11 פלוני – אלמונית, ע' 17 (9.12.14) נפסק בעניין ראש נזק לא

ממוני, כי: "בעניין יישום פתרונות קבעתי כי עגמת הנפש היא סוג של נזק לא ממוני,



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

שכלל אין מניעה מלפסוק עבורו פיצוי וזאת במקרים המתאימים, כגון פגיעה בזכויות

חוקתיות, ובכלל זה פיתורים על רקע של אפליה או אף במקרה של פיתורים בהליך

לקוי". (ההדגשה לא במקור – י.ש).

מז. בענייננו, ובהתחשב במספר השנים בהם עבדה התובעת במערכת החינוך (18 שנה), והזמן שהקדישה למערכת, (כשבחלק ניכר מהתקופה – אף עבדה לשביעות רצון הממונים עליה), ובהתחשב בעובדה כי התובעת פוטרה תקופה קצרה לפני שהייתה יכולה לפרוש ולקבל פנסיה תקציבית, ולאור מסקנתנו כי הנכון היה לשקול ובאופן רציני מציאת פתרונות גמישים להמשך העסקתה עד למועד הפרישה, וכי לא נבחנו אפשרויות נוספות להמשך העסקתה, חלף פיתוריה, ולאור הפגמים שצוינו לעיל, מצאנו לנכון לפסוק לתובעת פיצוי בגין עוגמת נפש. בנסיבות העניין אנו קובעים כי הנתבעת תשלם לתובעת פיצוי בגין עוגמת נפש בסך של 180.000 ₪ בצירוף 20,000 ₪ כהוצאות ושכ"ט עו"ד.

סוף דבר:

התביעה להחזרת התובעת לעבודה ו/או לביטול פיתוריה – נדחית.

יחד עם זאת מצאנו כי הנכון הוא לפצות את התובעת בגין עוגמת נפש בסך של 180,000 ₪

בצירוף 20,000 ₪ כהוצאות ושכ"ט עו"ד.

סכומים אלו ישולמו לתובעת תוך 30 יום.

ערעור על פסק דין זה ניתן להגיש לבית הדין הארצי תוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין ליד

הצד המבקש לערער

יפה שטיין, שופטת בכירה
אב"ד

סימה פישר

נציג ציבור(ע)
רפאל אלקובי

יפה שטיין, שופטת בכירה

נציג ציבור(מ)

נציג ציבור(ע)

אב"ד

סימה פישר

רפאל אלקובי

1

2 ניתן היום, כ"ט חשוון תשפ"ג (23 נובמבר 2022), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

3



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 19327-12-20

23 נובמבר 2022

1
2

3

יפה

יפה שטיין, שופטת בכירה

4
5
6
7
8
9
10

