בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 21934-02-21

ניתן ביום 06 ספטמבר 2022

יצחק חקמון — **המערער**

-

1. מדינת ישראל
2. בית החולים רבקה זיו בצפת — **המשיבים**

תנועת "אומץ" - אזרחים למען מנהל תקין וצדק חברתי

ידידת בית המשפט

בפני הנשיאה ורדה וירט ליבנה, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופט רועי פוליאק
נציגת ציבור (עובדים) גב' עירית אלטשולר-זמני, נציג ציבור (מעסיקים) מר צבי טבצ'ניק

בשם המערער: עו"ד ראמי חזאן
בשם המשיבים: עו"ד מור שלמה מכטה

פסק דין

השופטת סיגל דוידוב-מוטולה

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי נצרת (השופטת רויטל טרנר ונציג הציבור מר עזמי תחאוחו; סע"ש 45806-11-15), במסגרתו התקבלה בחלקה תביעתו של המערער כנגד המשיבים (להלן יחד: **המדינה**) ונפסק לזכותו פיצוי כספי בסך של 60,000 ₪ בגין התנכלות תעסוקתית. טענתו העיקרית של המערער נוגעת לקיומו של פער בלתי סביר בין קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי לגבי העוול שנגרם לו, לבין הסעד שנפסק לזכותו.

הערעור מציף את תופעת ההתעמרות בעבודה, אשר המודעות לשכיחותה הולכת וגדלה בשנים האחרונות. תשומת הלב הציבורית וההכרה בחומרת הנזקים הנגרמים כתוצאה מהתעמרות בעבודה באות לידי ביטוי לא רק בספרות ובהצעות חוק שהונחו על שולחן הכנסת, אלא גם במקרים רבים המגיעים לפתחם של בתי הדין לעבודה. במסגרת פסק דיננו ייבחנו פניה השונים של התופעה (המכונה גם "המגפה השקטה"), היבטיה המשפטיים והסעדים האפשריים בגינה.

רקע עובדתי והשתלשלות ההליכים המשפטיים

2. המערער - מר יצחק חקמון, יליד שנת 1962 - עבד בבית החולים הממשלתי "רבקה זיו" בצפת (להלן: **בית החולים**) החל משנת 1992 או בסמוך לכך ועד לפרישתו המוקדמת לגמלאות ביום 31.5.12. מרבית התקופה שימש כפקיד קבלת חולים במערך המשולב לקבלת חולים ומרפאות חוץ (להלן מטעמי נוחות: **מחלקת המיון**).

3. בתביעה קודמת שהוגשה על ידי המערער (עב' (אזורי נצרת) 2950/03) הגיעו הצדדים ביום 16.9.05 להסכם פשרה, לפיו משרתו של המערער תהא בהיקף של משרה מלאה כעובד מדינה החל מיום 31.3.06. טרם לכן הועסק המערער בבית החולים בהיקף של מחצית משרה, ומחצית משרה נוספת באמצעות קרן המחקרים של בית החולים (באמצעותה אף הועסק באופן מלא בשנות עבודתו הראשונות).

4. ביום 4.5.08 נבחר המערער לוועד העובדים של עובדי המינהל והמשק בבית החולים, וסמוך לאחר מכן החל לכהן כגזבר הוועד וכיו"ר ועדת הבירורים. במסגרת זו ייצג עובדים מול הנהלת בית החולים, לרבות בוועדות בירור ושימוע לפני פיטורים, וכן לקח חלק בטיפול בתלונות עובדים ובירורן מול ההנהלה לרבות העברתן לטיפול נציבות שירות המדינה (להלן גם: **הנציבות**). כך, וכדוגמה, הגיש ביום 4.7.10 תלונה לנציבות כנגד מנהלת משאבי האנוש דאז של בית החולים, בטענה כי היא מעסיקה בבית החולים קרובי משפחה שלה. לטענת המערער, תלונה זו הובילה לפרישתה המוקדמת של המנהלת.

5. ביום 7.6.10 הגיש המערער לנציבות תלונה מפורטת כנגד מי שכיהן אותה עת כמנהלו האדמיניסטרטיבי של בית החולים, מר מאיר כהן חמוז (להלן: **חמוז**). בתלונה זו טען בעיקר לסירוב גורף מצד חמוז להכיר בו כמייצג עובדים מכוח תפקידו בוועד, ולפגיעה בעובדים כתוצאה מכך. עוד טען בין היתר כי חמוז נוהג להגיע להסדרים מול יו"ר הוועד בלבד, ובדרך זו "**בונה אותו פוליטית לשנים הבאות**".
ביום 28.2.11 החליט עו"ד אסף רוזנברג - הממונה על המשמעת דאז בנציבות - לסגור את התיק המשמעתי כנגד חמוז. עם זאת סגירה זו נעשתה בכפוף להמלצה לבית החולים "**לנהל את ההליכים בדרכים מקובלות וראויות בשיתוף פעולה עם כל חברי ועד העובדים**". עוד הובהר במכתב הסגירה כי הוגשה תובענה משמעתית

כנגד אחד מבעלי התפקידים בבית החולים בהמשך לאחת מתלונות העובדים שהוגשו בסיוע המערער, וכי בנושא אחד שנכלל בתלונה נדרש בירור נוסף מול חשב משרד הבריאות (מכתביו של עו"ד רוזנברג מיום 28.2.11 ומיום 18.12.11).

6. במהלך שנת 2010 או בסמוך לכך החלו להתגלע מחלוקות בין המערער לבין מנהלת מחלקת המיון במסגרתה עבד, לגבי דרך שיבוצו במשמרות ובהמשך לכך לגבי סוג המטלות שיבצע. לאור זאת נעדר רבות מעבודתו (בחודשים הראשונים של שנת 2011) ללא הודעה מראש, ובגין כך הוגשה נגדו תלונה על ידי חמוז לנציבות (ביום 24.1.11) וכן זומן ביום 4.4.11 לשימוע.

לבסוף ולאור מערכת היחסים העכורה בינו לבין מנהלת המחלקה הועבר בהסכמתו ביום 18.5.11 ממחלקת המיון למחלקת התחבורה של בית החולים. אין מחלוקת שעבודת המערער במחלקה זו הייתה משביעת רצון, ומנהל מחלקת התחבורה כתב ביום 31.7.11 כי התרשמותו מהמערער "**טובה מאוד, חרוץ, מסור לעבודה, ומעורב בכל ענייני התחבורה. אין ספק שכניסתו למחלקת התחבורה תרמה רבות להתייעלות המחלקה**".

7. ביום 30.8.11 הגיש חמוז כנגד המערער תביעה אישית בבית משפט השלום בבית שאן (ת"א 46511-08-11). חמוז טען בתביעתו כי המערער הוציא את דיבתו רעה, והפנה בקשר לכך לתלונה שהגיש נגדו המערער לנציבות וסגירתה. הפיצוי שנתבע מהמערער עמד על סך של 270,000 ₪.

8. ביום 26.10.11 נמסר למערער כי משרתו במחלקת התחבורה תופחת מאותו מועד ואילך להיקף של מחצית המשרה בלבד. לאור זאת, ובלית ברירה מבחינתו, אמור היה להשלים את משרתו במחלקה נוספת. משלא נמצא תפקיד שהתאים מבחינתו, בחר המערער ביום 18.12.11 לחזור למשרה מלאה במחלקת המיון (ונמסר לו במענה לכך שישובץ בה בהתאם לצרכי המחלקה, לרבות שתי משמרות ערב בשבוע). בפועל לא חזר למחלקה, כאשר לדבריו גורש ממנה לאחר שהתייצב בה, ובהמשך שהה בחופשת מחלה (לטענת המדינה ללא אישורים מתאימים).

9. ביום 20.12.11 הגיש המערער בקשה לפרישה מוקדמת לגמלאות (השתלשלות העניינים שהובילה לכך לטענתו תפורט להלן), וזו אושרה על ידי הנציבות ביום 28.2.12. לאחר אישורה התבקש המערער לשהות בחופשה ללא תשלום מיום 1.2.12

ועד לסוף חודש מאי 2012, וביום 31.5.12 פרש מעבודתו בשירות המדינה. בפועל הוצא לו לצורך כך מכתב פיטורים בחתימת חמוז ביום 19.4.12, והופעל ביוזמת הנציבות סעיף 15(4) לחוק שירות המדינה (גמלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970 (להלן: **חוק הגמלאות**), הקובע זכאות לפנסיה למי שפוטר לאחר עשר שנות שירות. יציאתו של המערער לשלושה חודשי חופשה ללא תשלום נועדה על מנת לעמוד בתנאיו של סעיף זה.

10. המערער בוטח כאמור בפנסיה תקציבית (אם כי רק בגין חלקי המשרה בהם הועסק לאורך השנים כעובד מדינה), ובהתאם מקבל מאז פרישתו פנסיה בשיעור 29.17% לפי שיעור משרה של 72.3% (שלטענתו עומדת בפועל על סך של כ-1,300 ₪ בלבד). כן קיבל - לפי אישור הנציבות (מכתבו של מר ציון לוי, יו"ר ועדת הפרישה והגמלאות בנציבות, מיום 28.2.12) - מענק פרישה מיוחד בסך 96,000 ₪, ומענק הסתגלות חד פעמי של 13 חודשי משכורת קובעת.

11. ביום 5.3.12 הגיש חמוז בקשה למחיקתה של התביעה האישית שהגיש כנגד המערער בבית משפט השלום. מחיקת התביעה נעשתה ללא צו להוצאות, בהמשך למכתב התנצלות ששלח המערער לחמוז ביום 27.2.12, וסמוך לאחר שאושרה בקשתו של המערער לפרישה מוקדמת (ביום 28.2.12 כאמור). אין מחלוקת כי מכתב ההתנצלות נוסח על ידי באת-כוחו של חמוז והועבר למערער על ידי עו"ד חנאן נג'ארה מאגף המשמעת בנציבות שירות המדינה. להלן נוסח המכתב, שהעתקים ממנו נשלחו לגורמים בכירים בנציבות ובמשרד הבריאות כמו גם למנהל בית החולים:

> **"מר מאיר כהן חמוז שלום,**
> **הנני מודיע בזאת באופן מפורש כי הנני מתנצל בפניך ומביע צער על הנזק ועוגמת הנפש שנגרמו לך, כמו כן איני מקל ראש בהוצאות הכספיות הכבדות שלך עקב הגשת תלונת שווא על ידי לנציבות שירות המדינה לגבי אותן "שחיתויות נטענות" אשר התבררו כחסרות בסיס ושחר.**
> **אני מודע לכך כי תלונה זו גרמה לך נזק, פגעה בשמך הטוב, בכבודך ובמשרתך ועל כך אני מצר ומכה על חטא.**
> **לאור התנצלותי הכנה והאמיתית ולנוכח פרישתי בסוף מאי 2012, אני פונה אליך בבקשה כי תשקול בחיוב פנייתי בדבר ניהול מו"מ לאפשרות סיום ההליכים המשפטיים בינינו באמצעות באת כוחך.**
> **אני מתנצל שוב בפניך ומקווה כי בזמן כלשהו תקבל את התנצלותי".**

12. בסמוך לאחר מכן נסגר גם התיק המשמעתי שנפתח כנגד המערער בנציבות. בהתאם למכתבו של עו"ד רוזנברג מיום 6.5.12 התיק נסגר נוכח פרישת המערער לגמלאות, תוך ציון המחלוקות בין הצדדים לגבי דרך שיבוצו של המערער בעבודה, לרבות טענות המערער כי "**מדובר בהרעת תנאים... וכי הנהלת ביה"ח ובמיוחד מר חמוז מתנכלים לו**".

13. למעלה משנה לאחר פרישתו, ביום 16.9.13, פנה המערער באמצעות בא כוחו במכתב מפורט שנשלח למשרד הבריאות, לנציבות ולבית החולים. בפנייתו הלין על השתלשלות העניינים שקדמה לסיום עבודתו, טען כי אולץ "להסכים" להפסקת העסקתו, וגרס כי יש לראות בכך פיטורים כתוצאה ישירה של פעילותו בוועד העובדים וכנקמה על התלונות שהגיש. משכך דרש את החזרתו לעבודה וכן פיצוי כספי. תנועת אומ"ץ פנתה אף היא בשמו בטענות דומות, במכתבים מטעמה שנשלחו החל מחודש אוגוסט 2013 ואילך, לרבות למשרד מבקר המדינה. התשובות שהתקבלו בגין פניות אלה דחו את טענות המערער, וקבעו - בתמצית - כי פרש ביוזמתו ומרצונו החופשי (ראו למשל את מכתב עו"ד רוזנברג מיום 19.1.14 וכן מכתב תשובה מפורט של חמוז ומנהל בית החולים מיום 20.10.13).

14. ביום 21.11.15 הגיש המערער (באמצעות בא-כוח אחר) את תביעתו לבית הדין האזורי. בתביעה טען להתנכלות (תוך פירוט מקיף של האירועים בשנות עבודתו האחרונות) ולכפיית פרישתו המוקדמת, אותה ביקש לבטל ולהחזירו לעבודה. כן ביקש פיצוי כספי בגין פיטורים שלא כדין, בגין אובדן השתכרות ובגין פגיעה בפרטיות (וכן סעדים נוספים שנדחו על הסף כפי שיפורט מיד).

15. התביעה הוגשה במקורה גם כנגד חמוז באופן אישי, אך נקבע בפסק דין חלקי כי בהעדר יחסי עובד-מעסיק בינו לבין המערער אין סמכות לבית הדין לדון בתביעה נגדו ומשכך סולקה היא על הסף (החלטת הנשיאה (בדימוס) ורד שפר מיום 4.6.17, שאושרה בהסכמת הצדדים במסגרת ערעור שהוגש לבית דין זה: ע"ע 43733-06-17 מיום 20.6.18, בכפוף להצהרת המדינה כי תשלם בעצמה את הפיצוי בגין הפרת סודיות רפואית ככל שייפסק כזה). עוד נדחו על הסף במסגרת פסק הדין החלקי, מחמת התיישנות, רכיבי התביעה מכוח חוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981, חוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), התשנ"ז-1977 (להלן: **חוק הגנה על עובדים**) וחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-

1957 (להלן: **חוק הסכמים קיבוציים**). גם קביעות אלה אושרו בהסכמה במסגרת הערעור על פסק הדין החלקי.

פסק דינו של בית הדין האזורי

16. בפני בית הדין האזורי נשמעו שבעה עדים: מטעם המערער העידו הוא עצמו; מר חביב מלול, סגן אפסנאי ראשי ויו"ר ועד העובדים בין השנים 2008-2011 וכן 2020 ואילך; גב' אסתר מוטעי, עוזרתו של חמוז (להלן: **מוטעי**); מר נביה ווהבה, סגנו של חמוז (להלן: **ווהבה**); ועו"ד אסף רוזנברג, ששימש כאמור בתקופה הרלוונטית כממונה על המשמעת בנציבות. שלושת האחרונים זומנו על ידי המערער לאחר שהמדינה בחרה שלא להגיש תצהירים מטעמם, ולאחר שנבחרו על ידי המערער מתוך רשימה ארוכה יותר של עדים שביקש לזמן - ממנה הותר לו לזמן ארבעה עדים בלבד לצורך הוכחת טענת ההתנכלות. מטעם המדינה העידו חמוז וכן גב' אנסטסיה שפרנובסקי, עובדת אגף המשמעת בנציבות.

17. בית הדין האזורי קבע כי אין מחלוקת שהמערער ייצג עובדים כחלק מתפקידו בוועד העובדים, וכי לא אחת נקט במסגרת זו צעדים שונים כנגד הנהלת בית החולים. כך, ולמשל, העביר לנציבות תלונה של עובד על כך שהממונה עליו דרש ביצוען של עבודות פרטיות; מסר על כך עדות במסגרת החקירה שנפתחה בעקבות התלונה באגף המשמעת; ואותו ממונה הועמד בסופו של דבר לדין משמעתי ואף הורשע בו. גם ביחס לעובד נוסף, העביר המערער מידע על כך שנדרש על ידי המנהלת הישירה שלו לבצע עבודות פרטיות. במקרה נוסף תמך המערער בעובד שפוטר מעבודתו, ופיטוריו בוטלו על ידי בית הדין האזורי במסגרת בקשה לצו מניעה זמני, לאחר מאבק ממושך שנמשך כשנתיים (החל ממחצית שנת 2010 לערך).
בית הדין סיכם כי "**מעורבותו של התובע בליווי עובדים ובירור עניינם מול הנהלת ביה"ח, כמו גם פעילותו מול נציבות שירות המדינה בחשיפת מחדלים או התנהגויות פסולות בביה"ח, לא נסתרה**", ומצא תמיכה לכך גם בעדותו של ווהבה, סגנו של חמוז, שאישר כי המערער "**היה כתובת להרבה אנשים**" לצורך הגשת תלונות. בית הדין לא נדרש לבחון את הכללת המערער בהגדרה של "חושף שחיתויות", בהתחשב בכך שהעילה מכוח חוק הגנה על עובדים סולקה על הסף.

18. בית הדין הוסיף כי "**גם התנהלותו של התובע לא היתה חפה מבעיות**", וציין כי בתיקו האישי מצויות מספר הערות ותלונות מהתקופה שקדמה לבחירתו לוועד העובדים. במסגרתו זו ננזף פעמיים: ביום 3.1.05 בעקבות אי מילוי הוראה, וביום 27.11.07 בעקבות התנהלות בלתי הולמת. גם בתקופת חברותו בוועד הופנו נגדו תלונות, על כך שהוא מסרב לבצע משימות של טיוב נתונים בארכיון בית החולים ועל כך שהוא נמנע מלהגיע למשמרות בוקר תוך המצאת אישורי מחלה (נעיר כי מדובר בתלונות מתקופת המחלוקות בינו לבין מנהלת מחלקת המיון כמפורט לעיל). לאור זאת כתבה עליו מנהלת משאבי האנוש של בית החולים, גב' ליאור עוזר, ביום 29.12.11, כי הוא "**עובד בעייתי המתנהל ומתפקד מזה שנים רבות באופן שלילי ביותר, הן בתחום המקצועי, הן בתחום המשמעתי והן במסגרת מרחב העבודה בבית החולים**" (נעיר כי דברים אלה נוסחו כחלק מהפנייה לנציבות לאשר למערער פרישה מוקדמת בתנאים מועדפים), ועו"ד רוזנברג ציין כי המערער "**מתקשה בקבלת הנחיות ואינו מבצע מטלות שהממונים ביקשו ממנו באופן שאינו סביר בעינינו**" (מכתב מיום 23.2.11).

בית הדין סיכם כי "**התובע לא היה חף מבעיות משמעת והתרשמנו כי היה לו קושי מסוים לקבל מרות. כאשר החלו חיכוכים בינו לבין ההנהלה, הרגיש התובע כי 'כולם מתנכלים לו' ותחושה זו הובילה אותו להתנגח בחזרה עם הממונים על דרך של התעלמות מהוראות או פעולה בניגוד להוראות. אין בבעיות משמעת אלו להצדיק, כמובן, התנכלות או התעמרות כלפי התובע, אולם יש ליתן את הדעת גם לפן זה במערכת היחסים המורכבת והטעונה שבין התובע לבין הממונים עליו**".

19. בית הדין הוסיף ובחן לפרוטרוט את הנושאים השונים עליהם ביסס המערער את טענתו להתנכלות והתעמרות, כמו גם את הבסיס המשפטי לטענה זו, ושוכנע כי "**התנהגות ביה"ח, באמצעות מר חמוז וגב' מוטעי, הגיעה לכדי התנהגות פוגענית כלפי התובע המזכה בפיצוי**". בית הדין פירט בקשר לכך את הדברים הבאים:

א. **התנכלות למערער כחבר ועד**: הוכח בעדויות ומסמכים כי חמוז ומוטעי התערבו באופן פסול בהתנהלות הוועד, ובמיוחד ניסו לסכל ולהצר את צעדיו של המערער כחבר ועד. הראיות מלמדות על פגיעה במערער כחבר ועד, ועל "**התערבות פסולה מצד מר חמוז וגב' מוטעי בפעילות הוועד כדי לגרום להשתקתו של התובע**". כך, ולמשל, כאשר התקיימה ועדת משמעת בפני חמוז והעובד הרלוונטי בחר

במערער לייצגו - ביקש חמוז כי יגיע נציג ועד אחר; חמוז סירב במופגן ולאורך כל שנות חברותו של המערער בוועד להיפגש עם המערער בכובעו כנציג הוועד או דרש כי רק יו"ר הוועד יתלווה אל העובד שעניינו עומד בבירור; חמוז ומוטעי הפעילו לחצים משמעותיים על יו"ר הוועד כדי להצר את צעדיו של המערער ולנשלו מתפקידיו בוועד, וכדוגמה - נאמר ליו"ר הוועד כי לא יזכה להטבות כקודמיו אם לא ישתף פעולה ויפעל להצרת צעדיו של המערער; לאחר שהוחלף יו"ר הוועד בשנת 2011 ניסה חמוז לשכנעו לפעול כנגד המערער וזאת בתמורה לתמיכה בו בבחירה חוזרת לתפקיד יו"ר הוועד בעתיד; יו"ר הוועד אף יצא בפועל כנגד התנהלותו של המערער בשל הלחצים שהופעלו עליו; והמחלוקות בתוך הוועד, לרבות הדחתו של המערער בסופו של יום מתפקידיו בוועד, הושפעו גם ממהלכיהם של חמוז ומוטעי.

בית הדין הוסיף כי המערער שב ופנה בקשר לכך להנהלת בית החולים והלין כי חמוז מסרב להשלים עם בחירתו ליו"ר ועדת הבירורים ומסרב להיפגש עמו - אך לא זכה למענה. ווהבה, סגנו של חמוז, אף אישר במפורש בעדותו (שבית הדין הגדיר כעקבית, מהימנה ומשכנעת) כי חמוז ועוזרתו מוטעי, שפעלה כידו הארוכה, ניסו באופן אקטיבי להדיר את המערער מתפקידיו בוועד והתערבו לצורך כך בחלוקת התפקידים בוועד. בניגוד לעדותו המהימנה של ווהבה, בעדותה של מוטעי נפלו סתירות משמעותיות וכן "**עלה הרושם הברור כי היא מנסה להתחמק ממתן תשובות ישירות... ולא נתנו אמון בעדותה**". גם ביחס לעדותו של חמוז נקבע כי "**הרבה להשיב בשאלות לשאלות שהופנו אליו, טען פעמים רבות כי אינו זוכר את הפרטים הרלוונטיים ו... הותיר רושם בלתי מהימן**".

ב. **שיבוץ ומטלות במחלקת המיון**: לא נסתרה טענת המערער כי הממונה עליו בחדר המיון, גב' רבקה תשובה, הפסיקה באופן חד צדדי במהלך שנת 2010 את שיבוצו במשמרות בוקר בלבד כפי שנהג עד לאותה תקופה, והחלה לשבצו במשמרות ערב. זאת, לרבות בימי ה' בהם ביקש במפורש שלא להשתבץ בשעות הערב בשל לימודי תורה, ותוך שבניגוד לנעשה עם שאר עובדי המחלקה - לא ביקשה ממנו סידור עבודה ולא התחשבה בבקשותיו. בית הדין הוסיף כי "**על פניו, נוצר הרושם כי גב' תשובה הקשתה על התובע, יתכן ממניעים לא**

עניניים, כאשר נקודה זו לא הובהרה בפנינו עד תום". חיזוק לטענותיו של המערער מצא בית הדין בעדותו של מר מלול, יו"ר הוועד, שאישר כי גב' תשובה "**חיפשה אותו** [את המערער - ס.ד.מ] **כל פעם מחדש**", וניסתה לפגוע בו על דרך של שינוי המשמרות וסידור העבודה.

בית הדין הוסיף כי זמן קצר לאחר מכן (יום 23.11.10) קיבל המערער אישור רופא תעסוקתי המחייב את שיבוצו במשמרות בוקר בלבד, כאשר גב' תשובה הודיעה במענה לכך כי אין לה אפשרות לכך ומשכך תמליץ לחמוז להעמיד את המערער בפני ועדה רפואית. בית הדין ציין כי "**לא הובא בפנינו כל הסבר מטעם הנתבעים מדוע לא ניתן היה באותו שלב להיענות לבקשת התובע לשיבוץ במשמרות בוקר**". בהמשך אמנם שובץ המערער במשמרות הבוקר אך נשלח לביצוע מטלות של טיוב נתונים בארכיון, מטלות שלדברי ווהבה לא תאמו את יכולותיו והיוו פגיעה במעמדו ו"**עבודה שולית**". עם זאת נקבע כי "**לא שוכנענו כי שיבוצו לטיוב נתונים נועד לפגוע בו, אלא נבע מאילוצי האישור הרפואי, והתובע לא הציג ראיות המלמדות אחרת**". בית הדין הוסיף כי "**דפוס הפעולה של התובע בנוגע לחלוקת המטלות במיון או חלוקת המשמרות גם הוא לא היה תקין**", ובמסגרת זו המציא המערער אישורי מחלה בתגובה לשיבוצו בעבודת טיוב הנתונים, או הגיע לעבודה תוך החתמת כרטיס אך ללא התייצבות לעבודה במחלקה בפועל. לאור היעדרויותיו אף זומן כאמור לשימוע ביום 4.4.11. רק לאחר כל זאת הועבר למחלקת התחבורה.

ג. **דרך הטיפול בבקשת המערער לעבור מחלקה**: נוכח מערכת היחסים העכורה מול גב' תשובה, והאישור הרפואי שחייב את שיבוצו במשמרות בוקר בלבד שהוביל כאמור לשיבוצו בפועל במטלת טיוב הנתונים, ביקש המערער החל מחודש פברואר 2011 לעבור למחלקה אחרת. בסופו של דבר אמנם נמצא לו כאמור שיבוץ במחלקת התחבורה אליה עבר בהסכמתו בחודש מאי 2011, אך בטיפול בבקשתו של המערער "**ניתן היה למצוא סימנים של התנהלות בעייתית מצד מר חמוז**". כך, תשובתו הראשונית של חמוז לבקשת ההעברה של המערער הייתה כי לא ניתן למצוא לו שיבוץ חלופי שכן מנהלי מחלקות אחרות אינם רוצים בו, אך הסתבר כי אמירה זו לא הייתה מבוססת: ווהבה אישר בעדותו כי "**בפנייה הראשונה למנהל הראשון מצאתי לו תפקיד**" ולכן טענת חמוז הייתה

לדעתו "**טענת סרק**", ועדותו של חמוז עצמו בקשר לכך הייתה "**מגמתית ובלתי מהימנה. במילים אחרות, טענתו של מר חמוז כי למנהלים דעה שלילית על התובע התגלתה כלא נכונה, או לכל הפחות לא הובא לה כל תימוכין**".

ד. **הפחתת משרתו של המערער ופיצולה**: בחודש אוקטובר 2011, כחצי שנה לאחר העברתו של המערער למחלקת התחבורה, ועל אף שביצע את עבודתו במחלקה זו לשביעות רצון הממונים עליו, נמסר לו כי תפקידו יצומצם להיקף של 50% משרה בלבד, כאשר המשמעות הישירה מכך הייתה אילוצו לעבוד במשרה מפוצלת. בית הדין שוכנע כי ההחלטה על פיצול המשרה הייתה ענייינית נוכח צרכי בית החולים כיוון שהתפקיד לא הצדיק משרה מלאה, אך כי "**אופן ביצועה** [של ההחלטה - ס.ד.מ] **לא היה תקין**". בית הדין פירט כי "**אין זה מן הנמנע כי כאשר שובץ התובע לעבודה במחלקת התחבורה, נדמה היה כי ניתן להקצות לתפקידו משרה מלאה, אולם כאשר חלפו החודשים, הסתבר כי אין צורך בפקיד במשרה מלאה אלא חלקית בלבד... על כן, לא שוכנענו כי פיצול המשרה כשלעצמו נעשה על מנת להתעמר בתובע**". וזהבה אף אישר כי "**אין שום בעיה לשבץ אותו במקום אחר חצי חצי יש לנו עובדים כאלו שעובדים בכמה, בשתי מחלקות**", כך שתיאורטית יכול היה המערער להמשיך ולעבוד במחלקת התחבורה, תוך פיצול משרתו בין שתי מחלקות.

עם זאת, נפל פגם בכך שלמערער הוצע להשתבץ במחלקת התחבורה בהיקף של משרה מלאה (לתקופת ניסיון בת שישה חודשים כמקובל), מבלי שנמסר לו מבעוד מועד כי התפקיד עתיד להצטמצם לאחר תקופת הניסיון, ובלא כל רמז לכך שהיקף המשרה מצוי בבחינה, הגם שלטענתו לא היה מסכים לעבור לתפקיד ככל שהיה יודע זאת. וזהבה בעדותו הדגיש כי "**מלכתחילה היה ברור שהיקף המשרה במחלקה זו תואם למשרה חלקית**" וכי "**נהוג בביה"ח להודיע מראש לעובד כי משרתו אמורה להתפצל אך הדבר לא נעשה עם התובע**", ובהתאם הסיק בית הדין כי "**למרות שמר חמוז ידע מראש כי השיבוץ במחלקת התחבורה לא יהיה למשרה מלאה, נמנע מלמסור לתובע מידע זה, אלא ציין זאת רק בפני הממונה על מחלקת התחבורה... לתובע לא הועברה כל ידיעה באשר להיקף המשרה**". בית הדין הוסיף כי "**לכאורה, לא מן הנמנע כי בשגגה נמנע מהתובע מידע זה, אולם מעיון בפרוטוקול ישיבת מחלקת תחבורה מיום**

21.7.11 עולה תמונה אחרת...". מהפרוטוקול האמור עלה כי חמוז ביקש ממנהל המחלקה לכתוב מכתב כנגד המערער על מנת "**שמכתב זה ישפיע בהנהלה להרע את התנאים של מר חכמון...**", וכי מערכת היחסים בין חמוז למחלקת התחבורה התערערה מאז שהמערער הצטרף אליה. זאת ועוד: המערער לא זומן לשיחה מקדימה בקשר לפיצול המשרה ואף לא נמסרה לו הודעה כתובה אלא למנהל המחלקה בלבד, על אף שדובר בשינוי מהותי בתנאי עבודתו שחייב שיחה והסבר.

ה. **הגשת תביעת הדיבה על ידי חמוז**: התקבלה טענת המערער כי חמוז ומוטעי הפיצו את תביעת חמוז נגדו בין עובדי בית החולים. חמוז אישר כי סיפר לעובדים על התביעה, ו-וואהבה העיד כי כתב התביעה נמסר לו על ידי מוטעי בנוכחותו של חמוז, והוצע לו להציגו בפני עובדים אחרים ובפני חברי הוועד מתוך מטרה להרתיע את המערער כמו גם עובדים נוספים. בית הדין ציין כי הכחשותיהם של חמוז ומוטעי בקשר לכך לא היו מהימנות בעוד שהתרשם כי וואהבה דובר אמת. בהתאם נקבע כי "**מר חמוז וגב' מוטעי ניסו להפעיל לחצים פסולים על התובע באמצעות תביעת הדיבה. אף אם הגשת תביעת הדיבה מהווה שימוש לגיטימי בהליכי משפט, ואף אם הרגיש מר חמוז כי שמו הטוב נפגע שלא כדין, הרי שהשניים עשו שימוש חסר תום לב בעצם הגשת התביעה כדי להפעיל על התובע לחצים פסולים**". אשר לטענת המערער כי התריע בפני עו"ד חנאן נג'ארה מהנציבות כי מדובר בתביעת סרק וכי הוא זכאי להגנה, גם כיוון שנבצר ממנו כלכלית לממן ייצוג משפטי, וכי זו הבטיחה שתטפל בעניין אך לא עשתה דבר - נקבע כדלקמן:

> "**מעורבותה של נציבות שירות המדינה בהפעלת לחצים אלו לא הוכחה. עם זאת, ניתן להתרשם כי מר חמוז שלח את מסריו אל התובע לא רק באמצעות מר וואהבה אלא גם באמצעות עו"ד נג'ארה. טענתו של מר חמוז כי מנהל ביה"ח הוא שהעביר אליו מסר מהנציבות כי התובע מבקש לפרוש כדי שתימחק תביעת הדיבה - לא הוכחה בראיות או עדויות כלשהן. עוד נציין, כי אם אכן מר חמוז היה חפץ להגן על שמו הטוב בלבד, יכול היה להסתפק במכתב ההתנצלות שכתב התובע ולמחוק את התביעה. אולם, מר חמוז הסכים למחיקת תביעת הדיבה רק לאחר שהוסכם על פרישתו המוקדמת של התובע...**

העובדה שמר חמוז קשר את מחיקת התביעה לא רק למכתב ההתנצלות אלא גם לפרישתו של התובע, מלמדת על הרצון להפעיל לחצים פסולים".

20. לאור ממצאיו העובדתיים, סיכם בית הדין כי התנהלותו של חמוז:

"חצתה את הקו בין פררוגטיבה ניהולית לגיטימית לבין התנכלות תעסוקתית. מר חמוז 'סימן' את התובע כחבר ועד שאינו מיישר קו עם רצונו, ניסה ואף הצליח (תוך שיתופה של גב' מוטעי) להצר את צעדיו בתוך הוועד ומחוצה לו, פעל להעבירו למחלקה אחרת מבלי למסור לו את מלוא המידע הרלוונטי לגבי האופק התעסוקתי של המשרה החדשה, והפעיל (שוב בשיתופה של גב' מוטעי) לחצים פסולים באמצעות תביעת הדיבה שהגיש כנגדו...

אכן, התובע לא היה חף מבעיות בתחום המשמעת. עם זאת, הדרך בה נהגו מר חמוז וגב' מוטעי כלפיו, ובמידה מסוימת גם גב' תשובה, אינה דרך לגיטימית בה אמור ממונה או מנהל להתמודד עם עובד שתפקודו לכאורה לקוי".

21. טענות נוספות שהעלה המערער - נדחו. כך, נקבע שלא הרים את הנטל להוכיח את טענתו כי חמוז פנה אל הממונים עליו במטרה לקבל מידע שלילי אודותיו. אשר לטענתו כי גורש ממחלקת המיון לאחר שחזר לשורותיה בחודש דצמבר 2011, כאשר לגרסתו התייצב בשעות הבוקר במחלקה ונאמר לו לעזוב את המקום עד שיקוים בירור בענייננו עם חמוז - קבע בית הדין כי **"לא ניתן לקבוע מה אירע... אך כך או כך אנו סבורים כי אין בהתנהגות זאת התנהלות פוגענית המצדיקה פיצוי. נהפוך הוא, נעשו מספר ניסיונות מצד ביה"ח אל התובע כדי שיחזור ויתייצב בעבודה, אולם הוא לא עשה כן".**

22. אשר לפרישתו המוקדמת של המערער לגמלאות - התייחס בית הדין לטענת המערער כי עו"ד נג'ארה מטעם הנציבות יצרה עמו קשר טלפוני בעודו שוהה בביתו ללא תפקיד, והציעה הסדר לפיו יכתוב מכתב התנצלות לחמוז ויחתום על הסכם פרישה מוקדמת, וכנגד כך תימחק תביעת הדיבה. לדבריו סירב בתחילה להצעה זו, אך לאחר שעו"ד נג'ארה הפעילה עליו לחצים ובהתחשב במצבו הנפשי - הסכים לקבל את ההצעה. בהתאם, הועברו אליו נוסח מכתב ההתנצלות ובקשת הפרישה מעו"ד נג'ארה, ונכפה עליו לשהות בשלושה חודשי חל"ת עד הגעתו לגיל המאפשר פרישה, מבלי שנערכה עמו שיחת הסבר מסודרת ומבלי שפורטו בפניו תנאי הפרישה (ובהתאם לא ידע שקצבתו תעמוד על סכום כה נמוך).

בית הדין קבע כי "**לא שוכנענו כי פרישתו של התובע לגמלאות נכפתה עליו כטענתו באופן פסול**". המערער אמנם חזר וטען כי חתם על הסכם הפרישה בשל לחץ שהופעל עליו, פחד, חוסר יכולת כלכלית להתמודד עם תביעת הדיבה ומצב נפשי קשה בו היה שרוי אותה עת (וכדבריו: "**אני חתמתי ששברו אותי ושמו לי את הסכין בלב וגמרו אותי לגמרי בגלל זה חתמתי**") - אך הראיות מציגות תמונה מורכבת יותר. משכך, שוכנע בית הדין כי לא הוכחה כפייה (תוך הפנייה לע"ע (ארצי) 12029-11-13 **יוליוס מלק - מדינת ישראל** (24.12.16), להלן: עניין **מלק**), אלא כי מערכת היחסים העכורה בין הצדדים הובילה לכך שהונחה על השולחן אפשרות הפרישה, והמערער שקל את שיקוליו והחליט להיענות לה בחיוב, תוך קבלת הטבות כספיות לא מבוטלות שככל הנראה עמדו אף הן כחלק משיקוליו אותה עת. משכך, וכאשר בית הדין התרשם גם מעדותו של יו"ר הוועד (אם כי לא היה יו"ר הוועד במועד פרישתו של המערער) כי ככל שהמערער היה מעוניין להמשיך בעבודתו היה הוועד עומד לצדו, שוכנע כי אין לקבוע כי הפרישה נכפתה על המערער אלא כי המערער בחר בה. ממילא, בפועל התרחשה הפרישה כשלושה חודשים לאחר משלוח מכתב ההתנצלות לחמוז ומחיקת התביעה נגדו, אך גם במהלכם לא ביקש המערער לחזור בו מהסכמתו (על אף שפנה פעמיים לבית החולים במהלך תקופה זו לבקש מקדמות), גם לא לאחר שקיבל את המסמך המרכז את תנאי הגמלאות.

23. בית הדין הוסיף כי "**לא שוכנענו כי נציבות שירות המדינה לקחה חלק בהפעלת לחצים על התובע לפרוש מעבודתו**". מהמסמכים אמנם עולה כי עו"ד נג'ארה העבירה למערער את בקשתו של חמוז לכתיבת מכתב התנצלות כתנאי למחיקת תביעת הדיבה, אך לא הובאה ראיה משכנעת כי הנציבות עצמה התנתה את מחיקת התביעה בפרישת המערער. עו"ד רוזנברג נשאל בקשר לכך והשיב כי "**אין לי יכולת אמיתית לכפות על מישהו לחתום...**", ועדותו בהקשר זה הייתה "**עקבית, סדורה ומהימנה**". המערער אמנם ביקש לזמן את עו"ד נג'ארה לעדות אך בסופו של דבר הסתפק בצירוף תמליל שיחה טלפונית שנערכה ביניהם במהלך שהותו בחל"ת, אשר סבה סביב טענתו כי טרם קיבל את האישור הפורמלי לפרישה. בית הדין ציין כי התמליל אינו שלם וכן עולה ממנו תמונה שאינה החלטית בנוגע למניעיו של המערער או עמדתה של עו"ד נג'ארה, ומשכך לא שוכנע כי עו"ד נג'ארה הפעילה לחצים פסולים על המערער.

בית הדין הוסיף כי גם אם אפשרות הפרישה הועלתה בפני המערער על ידי הנציבות, אין בכך בהכרח פסול, שכן "**כאשר מדובר במערכת יחסים מתוחה ועכורה, עם משקעים של שנים ארוכות והתנהגות בעייתית הן של העובד והן של הממונה עליו, פרישת העובד מהעבודה הינה אחת האפשרויות שניתן להציע ולשקול, וכל זאת כאשר ניתנת לעובד האפשרות לשקול בנפש חפצה את דרכו**". בפועל ניתנה למערער שהות לשקול את צעדיו ולבחון את משמעות הפרישה והשלכותיה, כאשר יכול היה להתייעץ עם באי כוח כפי שעשה לאורך שנות עבודתו בנוגע לנסיבות אחרות. בית הדין התרשם כי המערער "**אדם דעתן, יציב, ובעל יכולת לעמוד על שלו ולהפעיל שיקול דעת מפוכח**", וכי "**טענותיו... כי הרגיש 'שבור' וחסר אונים הועצמו במהלך עדותו**". ממילא, עיקר הקושי שצוין על ידי המערער הוא גמלתו הנמוכה, דבר המלמד למעשה על טעות בכדאיות העסקה, הגם שההטבות הכספיות הובאו לידיעתו במהלך תקופת החל"ת ועוד טרם פרישתו הפורמלית (אם כי יצוין בקשר לכך כבר כעת כי מכתב אישור הגמלה מיום 28.2.12 מתייחס רק לתנאים המועדפים היינו המענק וחודשי ההסתגלות, בעוד שהגמלה החודשית נקבעה והודעה למערער רק במסמך מיום 13.8.12 לאחר שכבר פרש).

בית הדין סיכם כי "**אכן, התובע חווה עוגמת נפש במהלך השנים האחרונות להעסקתו, אולם לא שוכנענו כי עוגמת נפש זו שללה את יכולתו להפעיל שיקול דעת עצמאי. במצב דברים זה, אין לקבל את הטענה כי הפרישה נכפתה על התובע**". עם זאת ובהמשך לכך הובהר כי "**התובע לא פוטר מעבודתו, אלא ביקש והסכים לפרישה מוקדמת, אולם לא ניתן לנתק זאת מההתנכלות שעבר בביה"ח, ובמובן זה התנהלותם של הנתבעים כלפיו היתה שלא כדין תוך גרימת עוגמת נפש ברורה**".

24. בית הדין הוסיף והתייחס ל"יום כיף" בצפת שארגן חמוז לעובדי אגף המשמעת בנציבות בסמיכות זמנים לפרישת המערער, וציין כי חמוז התחמק ממתן תשובה ענייינית בקשר אליו ואף ניסה לגמד את היקף הפעילות. למרות זאת, שוכנע מכנות עדותו של עו"ד רוזנברג כי לא דובר במפגש חריג המלמד על התנהלות פסולה ושיתוף פעולה לא תקין בין בית החולים לבין הנציבות. עוד התייחס בית הדין לטענת המערער לפגיעה בפרטיותו בשל עיון בתיקו הרפואי ללא רשות על ידי מנהל בית החולים דאז, וקבע כי הטענה לא הוכחה.

25. באשר לסעד הראוי: נקבע כי המערער פרש בהסכמה לפנסיה מוקדמת, ולכן אין להגדיר את סיום יחסי העבודה כפיטורים שלא כדין או לפסוק פיצוי בגין אובדן השתכרות. אף אין מקום לאפשר למערער לחזור בו מהסכמתו לפרישה, משלא הוכחה טענתו בדבר כפייה. המערער אמנם לא כלל בכתב התביעה עילת תביעה נפרדת בגין התנכלות או פיצוי בגין עוגמת נפש, אך מתקיימות הנסיבות החריגות המצדיקות פסיקת סעד שלא נתבע על ידו מפורשות (ע"ע (ארצי) 2808-13-12 **ימית סינון וטיפול במים - מלה קביטקה** (10.11.14); להלן: עניין **ימית סינון**). משכך נפסק למערער פיצוי בגין העסקה פוגענית בסך של 60,000 ₪. בשל הפער בין הסכום שנפסק לזכותו לבין הסכומים שנתבעו, נקבע כי כל צד יישא בהוצאותיו.

<u>טענות הצדדים בערעור</u>

26. **המערער** טוען כי קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי מדברות בעד עצמן ומלמדות על מסכת ייסורים ארוכה וקשה שעבר, רק בשל כך שפעל ביושר ובהגינות כחבר ועד וסייע לעובדים לשמור על זכויותיהם מול בית החולים. במסגרת זו חשף אי סדרים ומקרי שחיתות בבית החולים וכתוצאה מכך "סומן" כמטרה על ידי המנהל האדמיניסטרטיבי של בית החולים, חמוז, וסבל מרדיפה, התנהלות פוגענית, התנכלות, התערבות גסה בעבודתו כחבר ועד, וניסיון שלבסוף צלח להוציאו כשידיו על ראשו ממקום עבודתו בו הועסק במשך עשרות שנים. המערער מתאר כי במסגרת זו הועבר ממחלקה למחלקה שלא בצדק, הושמץ והוצג כעובד גרוע, משרתו צומצמה, הוגשה נגדו תביעת דיבה, ובסופו של דבר בשל הלחץ האדיר שהופעל עליו - לרבות לחץ כלכלי - אולץ לצאת לפרישה מוקדמת והוא נאלץ כיום להסתפק ב"גמלת רעב" בסך של 1,300 ₪ לחודש. בית הדין האזורי קיבל הלכה למעשה את רוב רובן של טענותיו בהיבט העובדתי, אך קיים פער שלא ניתן להשלים עמו בין חומרת הקביעות העובדתיות לבין הסעד המקל שנפסק.

27. המערער מוסיף כי מבחינה מהותית התקבלה למעשה עמדתו כי חשף שחיתויות וכי רק כתוצאה מכך התדרדרה מערכת היחסים בינו לבין הנהלת בית החולים, כך שאין לזקוף התדרדרות זו לחובתו. כן הוכחו התערבות אסורה בפעילות הוועד אשר נקבע כי נועדה לצורך השתקת המערער, והתנהלות פסולה כלפיו בכל הנוגע לשיבוצו והעברתו למחלקת תחבורה, תוך שהוסתרה ממנו הכוונה לצמצם את המשרה אליה

הועבר. במקביל הוגשה נגדו תביעת דיבה שנקבע מפורשות שנועדה לצורך הפעלת לחצים פסולים עליו. כתוצאה מכך לא ניתן היה להגיע למסקנה כי ההסכמה לפרישה מוקדמת ניתנה מרצונו החופשי, ולא ניתן להתעלם מכך שהמועד בו חתם על הצעת הפרישה היה לאחר מסכת אינטנסיבית של התנכלות שפגעה בו גם מבחינה כלכלית. בו זמנית נאלץ להתמודד עם קיצוץ משרתו, החזרתו למחלקת המיון, ותביעת הדיבה - מבלי שיכול היה לשאת בשכר טרחת בא כוחו שהפסיק כתוצאה מכך לייצגו. הצעת הפרישה המוקדמת ניתנה תוך ניצול מצבו הנפשי והכלכלי, מבלי שיכול היה להפעיל שיקול דעת עצמאי, כאשר התרשמות בית הדין ממנו כאדם רהוט ובטוח בעצמו אינה רלוונטית שכן לא ראה אותו במועד ה"שבירה" לאחר שהושפל והוכנע עד שקרס.

המערער סבור כי הוכחו הן כפייה והן עושק, באופן המצדיק לקבוע את בטלותו של הסכם הפרישה. אף אין זה נכון כי הסכם הפרישה מעניק לו הטבות; נהפוך הוא - מדובר בהסכם פרישה גרוע נוכח קצבתו הנמוכה.

28. המערער סבור כי מדובר במקרה חריג המצדיק את הסעד של השבה לעבודה, וכך סבר גם בית הדין במהלך הדיונים עת ביקש מהמדינה לבדוק את האופציה לכך. מי שטרפד זאת היה חמוז, ובכך הוסיף עוול על עוול. המערער מדגיש את הצטברות העוולות כלפיו, שאינה ניתנת לפתרון באמצעות סעד כספי בלבד - החל מפגיעה בהתארגנות, דרך התנכלות לחושף שחיתויות והתעמרות תעסוקתית, וכלה בפרישה שהיא "**כל כולה פיטורים מקוממים**". סעד ההשבה לעבודה מתבקש גם בהתחשב בכך שמדובר בגוף ציבורי, כאשר חברי הנהלת בית החולים ממילא התחלפו מאז עזיבתו ואף לא נותרו לו שנות עבודה רבות עד גיל הפרישה החוקי. לא הייתה כל טענה כלפי המערער במישור המקצועי והוא היה עובד מוערך וחרוץ עד שהחל מסע ההתנכלות נגדו, כאשר "מערכת היחסים העכורה" כביכול נוצרה רק בשל גילויי השחיתות על ידו. גם חלוף הזמן אינו אמור להיות גורם מכריע, בהתחשב בכך שמדובר בגוף גדול ובתפקיד שאינו ייחודי. המערער סבור כי קיימת חשיבות למסר שיועבר לעובדים ומעסיקים גם יחד, בהתחשב בערכים שנפגעו בהתנהלות כלפיו, לרבות הפגיעה הממשית בכבודו. לדבריו, "**המנהל האדמיניסטרטיבי של בית החולים אינו כל יכול אשר בית החולים הינו מגרש המשחקים הפרטי שלו, וכאשר**

הוא נוהג בצורה שכזו וגורם לפיטורי עובד אין לפטור זאת בפיצוי כספי אלא בהשבת המצב לקדמותו, בבחינת תיקון המעוות".

29. המערער טוען עוד כי טעה בית הדין בקביעתו כי הנציבות לא לקחה חלק פעיל בהפעלת הלחצים עליו לקראת פרישה. לא ניתן היה לזקוף לחובתו את אי זימונה לעדות של עו"ד נג'ארה, כאשר ביקש במפורש לזמנה אך בית הדין הגביל את מספר העדים שהותר לו לזמן (החלטה מיום 12.3.19 במסגרתה נקבעה לו מכסה של ארבעה עדים בעניין ההתנכלות ובמסגרת זו זימן את ווהבה, מוטעי, עו"ד רוזנברג ומר מלול). אף אין זה נכון כי השיחה ביניהם עסקה באישור הפורמאלי לפרישה, אלא באישור הפורמאלי למחיקת התביעה נגדו. לא ניתן להתעלם מכך שתפקידה של עו"ד נג'ארה הוא תובעת באגף המשמעת, ואין היא אמורה לעסוק בפרישה של עובדים ובוודאי שלא לקחת חלק בלחצים פסולים שהופעלו עליו באמצעות הגשת תביעת סרק כספית. אגף המשמעת הוא שליווה את המערער במאבקיו נגד שחיתויות שונות שהתגלו בבית החולים, ולכן הייתה השפעה רבה לשיחת הטלפון מעו"ד נג'ארה, שהתקבלה בעודו יושב בביתו ללא עבודה כאשר מצבו הנפשי והכלכלי קשה ומרחפת מעליו תביעת הדיבה, ובה ניסתה לשכנעו - כאשר לא היה מיוצג אותה עת - להסכים לפרישה מוקדמת כנגד מחיקת התביעה. עצם העברת הפנייה דרך עו"ד נג'ארה - שבית הדין הכיר בה עובדתית - פסולה כשלעצמה, ואף מלמדת על שיג ושיח בין אגף המשמעת להנהלת בית החולים לגבי פרישתו של המערער כנגד מחיקת תביעה אישית שהגיש נגדו חמוז (וראיה נוספת לכך הובאה במכתב של מוטעי לעו"ד רוזנברג, בו הודיעה על תאריך פרישתו של המערער והציעה להשהות את הטיפול בתיקיו המשמעתיים עד לפרישתו הסופית, תוך התערבות בוטה בשיקולי אגף המשמעת). עצם עירוב הדברים אינו תקין על פניו ובפני עצמו.

30. המערער סבור כי יש לראות ב"הפרשתו" ממקום העבודה כפיטורים שלא כדין ובהתאם עותר לפיצוי כספי בסך שווה ערך ל- 24 משכורות (שהועמד במסגרת כתב התביעה לצרכי אגרה על סך של 144,000 ₪). עוד עותר הוא להגדלת הפיצוי שנפסק בגין העסקה פוגענית, בהתחשב בהיקף ההתנכלות והרקע לה, המניעים העומדים מאחורי ההתנהלות כלפיו, והצורך בהרתעת מעסיקים והגנה על עובדים המעלים בתום לב טענות לעניין טוהר המידות. הסכום שנפסק אינו מכסה אף את ההוצאות שנגרמו לו במהלך השנים. עוד עותר המערער לפיצוי בגין אובדן שכר בגובה ההפרש

בין שכרו האחרון לבין גמלתו, שכן מאז הופסקה העסקתו בבית החולים לא הצליח להתקבל לעבודה אחרת, והוא מתפרנס מעבודה מעטה ולא סדירה כנהג מונית. הוגשה על ידו לצורך כך חוות דעת אקטוארית, המכמתת את הנזקים עד גיל פרישה ולאחריו.

31. **המדינה** סבורה כי דין הערעור להידחות. אשר לחלקיו העובדתיים של הערעור סבורה היא כי אין כל הצדקה להתערב בקביעות עובדתיות מנומקות ומפורטות של הערכאה הדיונית. בית הדין האזורי שוכנע כי המערער לא פוטר מעבודתו אלא פרש בהסכמה לגמלאות, כאשר קביעה זו מושתתת על העדויות שנשמעו לפניו ומכלול הראיות מבלי שהובא כל טעם המצדיק התערבות בכך. הדברים נכונים מכוח קל וחומר בהתחשב בכך שהמערער עצמו הוא שהעלה ראשון את אפשרות הפרישה המוקדמת (כך לפי סיכום פגישה מיום 12.12.11, אך נעיר בקשר לכך כבר כעת כי מדובר במסמך שנכתב ככל הנראה לאחר שיחותיו של המערער עם עו"ד נג'ארה), כאשר תביעתו של חמוז נמחקה בראשית מרץ 2012 בעוד שהמערער פרש לגמלאות ביום 31.5.12, כך שהיו לו כשלושה חודשים לחזור בו מכוונתו לפרוש לאחר שהוסרה התביעה אך הוא נמנע מלעשות כן. מאז פרישתו ועד הגשת התביעה על ידו אף חלפו כשלוש שנים וחצי, "**וגם בכך יש לחזק את המסקנה אליה הגיע בית הדין קמא כי המערער פרש מרצונו החופשי אלא שלאחר זמן התחרט ומבקש לבטל את פרישתו בטענות שונות**".

32. המדינה מציינת כי לאורך תקופת עבודתו הגיש המערער מספר תלונות שהתבררו כבלתי מבוססות כנגד חמוז - בשנת 2007 טען שהובטחו לו קידום ודרגה נוספת וטענותיו נדחו (ככל הנראה מתכוונת המדינה לטענת המערער כי במסגרת הסכם הפשרה בתביעתו הקודמת סוכם בעל פה כי יקבל דרגה נוספת אך הדבר לא יושם, אך לא נקבע כי תלונתו אינה מבוססת אלא שאין מקום להתערבות אגף המשמעת), ובחודש יולי 2010 טען כי חמוז מנצל את מעמדו ותפקידו לרעה אך לא נמצאה הוכחה לכך ולכן נסגר תיק התלונה. בעקבות "תלונת שווא זו" (כך לשון סיכומי המדינה), הוגשה תביעת הדיבה על ידי חמוז - כאשר התביעה הוגשה על ידו באופן אישי, על דעתו ובמימונו הפרטי, כאשר "**לא ניתן לראות בפנייה לערכאות שמגיש עובד אחר, על דעת עצמו, ביוזמתו ובמימונו, כאיום שלא כדין** [המדינה מתבססת בקשר לכך על קביעות לכאורה שנכתבו במסגרת פסק הדין החלקי - ס.ד.מ]...

ולבטח שלא ניתן לייחס את האחריות להגשת תביעה כאמור, למדינה כמעסיק".
עוד סבורה המדינה כי ניסיונו של המערער לקשור בין התביעה האישית שהגיש נגדו חמוז לבין פרישתו נדחו מבחינה עובדתית בפסק הדין.
המדינה מוסיפה כי לאורך תקופת עבודתו עלו בעיות רבות בתפקודו של המערער, כפי שפירט בית הדין האזורי בפסיקתו. כך, ולמשל, במסגרת עבודתו במחלקת המיון נעדר רבות מעבודתו ללא התראה מראש, ובגין כך הוגשה תלונה משמעתית נגדו לנציבות אשר נסגרה לאחר שבקשתו של המערער לפרוש אושרה. לבקשתו התאפשר לו בשלב זה לעבוד במחלקה אחרת - מחלקת תחבורה - כאשר מראש הוגדר שיועבר לתקופת ניסיון בת חצי שנה. בתום תקופת הניסיון הודע לו כי שיעור המשרה במחלקה זו עומד על 50%, והוצעו לו אפשרויות להשלמת המשרה אך הוא שביקש בסופו של דבר לחזור למחלקת המיון (מבלי שטרח להתייצב בה כנדרש) ולבסוף הגיש, כאמור מטעמיו, בקשה לפרישה מוקדמת שנענתה תוך מתן תנאים מועדפים.

33. המדינה מדגישה כי טענות המערער לפיהן פוטר על רקע חשיפת שחיתויות נדחו למעשה על הסף במסגרת פסק הדין החלקי, עם סילוקן על הסף של העילות מכוח חוק הגנה על עובדים וחוק הסכמים קיבוציים, וממילא אין מקום לדון בנושא זה. טענותיו אף אינן עומדות בקנה אחד עם קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי, ועם מכתב ההתנצלות ששלח לחמוז בו כתב בין היתר כי התלונה שהוגשה על ידו הייתה "**תלונת שווא**" לגבי "**אותן שחיתויות נטענות אשר התבררו כחסרות בסיס ושחר**".
בנסיבות אלה לא הייתה הצדקה לפסוק לו פיצוי כלשהו בגין התנכלות תעסוקתית, ובוודאי שאין הצדקה להגדיל את סכום הפיצוי שנפסק כאשר פיצוי בגין עילה זו כלל לא נתבע במסגרת כתב התביעה, והמדינה מתנגדת לדרישת סעדים חדשים במסגרת הערעור. גם לגופו של עניין אין הצדקה להגדלת הסכום, משהעילה בקשר לכך יכולה להיות מבוססת על חובת תום הלב ההדדית, ובהתחשב בכך שהמערער הוא שפעל לשיטתה בחוסר ניקיון כפיים. המדינה מתבססת בקשר לכך על מכתב ההתנצלות שכתב המערער לחמוז בו הודה כאמור בהגשת "תלונת שווא", וכן על פסק הדין החלקי (שניתן טרם שמיעת ראיות) בו נקבע כי "**חלק בלתי מבוטל של טיעוני התובע מקימים חשש לשימוש לרעה בהליכי משפט**".

34. המדינה מטעימה כי הבסיס המשפטי לעילת ההתעמרות הוא חובת תום הלב, ומשכך "**לא ניתן לקבל תביעה בגין התעמרות בעבודה, מבלי שיימצא כי נפל פגם של ממש בדרך התנהלותו של המעסיק כלפי עובדו, כזו אשר ניתן לראות בה כהפרה של חוזה העבודה בין הצדדים**". לאור זאת "**אין די להוכיח כי העובד חווה התנהגות פוגענית**", שכן "**ברור כי המעסיק אינו יכול למנוע חיכוכים ועימותים - גם אם קשים, הפורצים מידי פעם בין העובדים, וברור, כי היקף הצעדים שבידו לנקוט כדי למונעם או ליישבם, הינו מוגבל, או למצער, אינו בלתי מוגבל**". משכך יש לבחון אם המעסיק היה מודע להתנהגות הפוגענית ואם עשה מאמצים סבירים כדי לטפל במקרה או למנעו (ע"ע (ארצי) 12069-06-20 **פלונית - מדינת ישראל** (18.11.20); להלן: עניין **פלונית**). לשיטת המדינה, "**המערער לא הראה כי המעסיק היה מודע להתנכלות כלפיו, כביכול, ולא כל שכן שלא הראה כי המעסיק לא נקט באמצעים נדרשים על מנת למנוע את ההתנכלות שבנידון**". ממילא, אותם "אירועים נקודתיים" בהם ראה בית הדין התנכלות - אינם עולים כדי התנכלות תעסוקתית, לא מבחינת אופי האירועים ולא מבחינת תדירותם. משכך אין מקום לפסוק למערער פיצוי נוסף בגין התנכלות תעסוקתית, ואף לא היה מקום לפסוק לו כן מלכתחילה.

35. תנועת **אומץ - אזרחים למען מנהל תקין וצדק חברתי ומשפטי**, הגישה בקשה שנענתה להגיש עמדה קצרה מטעמה כ"ידידת בית המשפט". בעמדתה ציינה כי לשיטתה נעשה עוול גדול למערער עקב חשיפת שחיתויות במקום עבודתו, וחשוב שיינתן לו סעד ההשבה לעבודה על מנת להעביר "**מסר לציבור כיצד יש לנהוג בעובד מסור שנלחם ללא חת נגד המערכת ע"מ להגן על זכויות העובדים...**".

דיון והכרעה

36. לאחר שעיינו בכל חומר התיק ושקלנו את טענות הצדדים כפי שהובאו בפנינו בכתב ובעל פה, הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור להתקבל בעיקרו. צודק המערער כי קיים פער ניכר בין קביעותיו העובדתיות הנוקבות והחמורות של בית הדין האזורי (אותן אף שוכנענו להרחיב במעט) לגבי דרך ההתנהלות כלפיו, לבין הסעד המינורי יחסית שנפסק לזכותו. משכך ראוי להגדיל ובאופן משמעותי את הפיצוי הכספי שנפסק. עם זאת, ולא בלי התלבטות, שוכנענו כי לא ניתן בשלב זה להחזיר את המערער לעבודה. נימוקינו למסקנות אלה יפורטו להלן.

התעמרות בעבודה: המסגרת הנורמטיבית

37. כידוע, התעמרות בעבודה (שלעיתים מכונה התנכלות תעסוקתית) טרם מצאה ביטוי בספר החוקים, על אף שכיחות התופעה וחומרתה (לתדירותה ראו למשל אצל בני פפרמן ורוני בר-צורי **הצקות והתעמרות במקום העבודה** (מנהל מחקר וכלכלה במשרד התמ"ת, 2013), שם הובהר בין היתר כי "**עבור כמחצית מאוכלוסיית העובדים השכירים בישראל תופעת ההצקות בעבודה חיה ובועטת**", להלן: **פפרמן**; כן ראו אצל ליבנת כהן **הצקה - Bullying במקום העבודה** (המוסד לבטיחות וגיהות, 2004), להלן: **כהן**; יריב איצקוביץ, ניבה דולב, סיביל היילברון "ניצול לרעה של כוח ארגוני - תיאוריה, מציאות ודרכי התמודדות" **משפט ועסקים** כא 365 (2018); סימה קרמר "חזרה לדיני משמעת: הפתרון לבריונות כהתנהגות בלתי הולמת?" **משפט ועסקים** כא 393, בעמ' 399-403 (2018); להלן: **קרמר**). בשנת 2005 הוגשה לראשונה הצעת חוק פרטית למניעת העסקה פוגענית, במסגרתה הוגדרה התנכלות כ"**פגיעה בכבוד העובד ובאנושיותו המתרחשת במהלך העבודה**". החל משנת 2015 ובהתאם למגמות דומות בעולם מוגשות באופן עקבי הצעות חוק פרטיות למניעת התעמרות בעבודה, האחרונה שבהן היא הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשפ"ב-2022 (להלן: **הצעת החוק**).

התעמרות בעבודה מוגדרת בהצעת החוק כ"**התנהגות חוזרת כלפי אדם, במספר אירועים נפרדים, שיש בה כדי ליצור עבורו סביבה עוינת בעבודה, לרבות אחת או יותר מהתנהגויות אלה...**" - תוך פירוט פניה הרבים של ההתעמרות הכוללים בין היתר התייחסות מבזה, משפילה או מזיקה; פגיעה בתנאי העסקה בשל עילות שלא מן המניין; שיבוש יכולתו של אדם לבצע את תפקידו, לרבות באמצעות הצבת דרישות בלתי סבירות או יצירת תנאים בלתי סבירים לביצועו; הכפפתו של אדם לאווירה של פחד ואיומים, לרבות באמצעות צעקות, קללות, האשמות שווא או הפצת שמועות מזיקות; ייחוס עבודתו והישגיו של אדם לאדם אחר או ייחוס לאדם כישלונות לא לו; ובידודו המקצועי או החברתי של אדם בעבודה.

38. בספרות הרחיבו על השלכותיה הקשות של התעמרות בעבודה ועל חומרת התופעה, המכונה "המגפה השקטה" בשל העדפתם של עובדים רבים הסובלים ממנה שלא להתלונן ובשל העדר הטיפול בה גם מצד מעסיקים (איתן מאירי **המגפה השקטה במקומות עבודה - התעמרות, הצקה, התנכלות, התעללות פסיכולוגית: להכיר,**

לדעת להתמודד (2013), להלן: **מאירי**, בעמ' 83-96; Gary Namie & Ruth Namie, *Workplace Bullying: How to Address America's Silent Epidemic*, 8 EM. RTS. & EMP. POL'Y J. 315 (2004)). כך, נמצא כי עובד אשר סובל מהתעמרות בעבודה סופג פגיעה קשה לא רק בכבודו וברווחתו אלא גם ביכולתו לבצע את עבודתו, בתפקודו המקצועי, בהיבטים רבים של בריאותו הגופנית והנפשית, חייו החברתיים וחיי המשפחה שלו, ואף בסיכון יציבותו הכלכלית (שולמית אלמוג "התנכלות תעסוקתית (mobbing)" **עבודה חברה ומשפט** יא 223 (2006), להלן: **אלמוג**, בעמ' 226-227; **מאירי**, בעמ' 78; **קרמר**, בעמ' 402-400 והאסמכתאות שם). הנזק הנגרם אינו מתמצה רק במושא ההתעמרות, אלא שעלול להיגרם נזק גם למי שנכחו בסיטואציה של התעמרות בעבודה, ואף המעסיק עשוי לספוג נזק עקיף בדמות ימי היעדרויות רבים של עובדים (לנתונים אמפיריים ראו למשל אצל **פפרמן**), וכן בשל "**ירידה בתפוקה, בנאמנות ובמורל, אי-שביעות רצון מוגברת ותחלופת עובדים גבוהה**" (**קרמר**, בעמ' 402).

מכאן החשיבות שראו מנסחי הצעות החוק בהנחתן על שולחן הכנסת, לצורך הגברת המודעות הציבורית לתופעה וחומרתה, בד בבד עם העלאת פתרונות למיגורה גם בזירה המשפטית (להרחבה ראו אצל **אלמוג** וכן אצל אורית קמיר "התעמרות בעבודה: בין פסיכולוגיה למשפט, בין חקיקה לפסיקה" **משפט ועסקים** כא 307 (2018); עוד ראוי להפנות ל-ILO Convention no. 190 כנגד אלימות והטרדה בעבודה; לסקירת המצב בעולם ראו למשל אצל **אלמוג** וכן **כהן**).

39. הגם שהצעות החוק טרם הבשילו לכדי חוק, נקבע בפסיקתם של בתי הדין לעבודה כי ניתן וראוי לתת להתנהגויות אלה מענה במסגרת הדין הקיים, בהתבסס על חובות תום הלב וההגינות בהן מחויב כל מעסיק כחלק בלתי נפרד מחוזה העבודה (לדוגמאות בפסיקה ראו למשל את סע"ש (אזורי י-ם) 38335-03-14 **מנחם נפתלי - מדינת ישראל** (10.2.16); ערעור שהוגש לבית הדין הארצי נמחק: ע"ע 23325-03-16 מיום 24.10.17; סע"ש (אזורי ת"א) 36775-04-18 **אמיל תובל - עיריית תל אביב יפו** (24.10.19), ערעור נדחה מטעמי בית הדין האזורי: ע"ע 50437-11-19 מיום 2.6.20; סע"ש (אזורי י-ם) 67012-07-18 **עו"ד אילנית מיכאלי - עיריית ירושלים** (21.2.21), ערעורים שהוגשו נדחו: ע"ע (ארצי) 51808-03-21 מיום 13.7.21).

בהתאם קבע גם בית דין זה כי "**כל עובד זכאי לסביבת עבודה ראויה ומכבדת, שההחלטות בה מתקבלות באופן ענייני, ושאין בה פגיעה בכבוד האדם שלו על היבטיו השונים**" (ע"ע (ארצי) 51279-03-19 **שלום בן חמו - עיריית בת ים** (10.9.21); להלן: עניין **בן חמו**), כך שפעולה בניגוד לכך - וכדוגמה באמצעות מידור לא ענייני, זלזול והקטנה של יכולות מקצועיות, הפעלת-יתר של סמכויות ניהוליות, ניכור המגיע כדי השפלה, או נידוי חברתי (גם אם מרומז) - עשויה ליצור סביבת עבודה עוינת שתוכר כהתעמרות וכהפרה של חוזה העבודה (ע"ע (ארצי) 54435-12-19 **ד"ר ליאנה בני עדני - עיריית תל אביב יפו** (4.8.21); להלן: עניין **עדני**). אין מדובר ברשימה סגורה שכן קשת ההתנהגויות שעשויה להיחשב כהתעמרות בעבודה היא רחבה ומגוונת, כאשר הודגש כי "**אין להסתפק... בבחינתה העצמאית של כל טענה בנפרד, שכן יש חשיבות גם למכלול הדברים והצטברותם. כיוון שהתעמרות יכולה להתרחש גם כאשר מעסיק או ממונה מטעמו פועלים במסגרת גדרי סמכותם - בחינה של כל טענה במנותק מההקשר הכולל עשויה להוביל להסבר ענייני לכל טענה שהוא לכאורה משכנע, וייתכן שבכך תוחמץ התעמרות שבאה לידי ביטוי בתמונה בשלמותה**" (עניין **בן חמו**).

מצדו השני של המטבע, הובהר גם כי "**לא ניתן להסתפק בטענות 'אווירה' כוללניות**" (שם), וכי "**לא כל התנהלות מצד המעסיק הגורמת הלכה למעשה לעגמת נפש לעובד מהווה התעמרות בעבודה, שהרי יחסי עבודה כרוכים מטבע הדברים גם בהחלטות שאינן פופולאריות ומחייבות בין היתר הערות על תפקוד העובד, הערכה שאינה תמיד חיובית, בחירה של איש המקצוע המתאים ביותר לכל משימה...**". משכך "**לא די... בעצם התחושה הסובייקטיבית של פגיעה, כנה ככל שתהא, ועדיין נדרש שההתנהגות שנטען כי מהווה התעמרות תהא כזו גם במבחן אובייקטיבי**" (עניין **עדני**).

40. כיוון שמדובר כאמור במגוון עצום של התנהגויות שקשה להגדיר מראש ובמדויק את גבולותיהן, הקביעה אם מדובר בהתעמרות או התנכלות מושתתת בעיקרו של דבר על ממצאי עובדה, בהתאם לנסיבותיו הספציפיות של כל מקרה (עניין **מלק**). עם זאת, וכפי שצוין לעיל, ניתן להצביע על מספר עקרונות מנחים אשר התגבשו בהלכה הפסוקה, כאשר נדגיש כי הפסיקה בקשר לכך מצויה בתחילת דרכה ומתפתחת עקב בצד אגודל.

ראשית, התעמרות בעבודה אינה כוללת רשימה סגורה של מקרים, ומדובר - ככלל - בהתנהגות חוזרת או במספר אירועים נפרדים (גם אם שונים זה מזה), להבדיל מאירוע חד-פעמי. שנית, קיימת חשיבות לבחינת טענות התובע כמכלול, שכן בחינת הטענות במנותק זו מזו עשויה להוביל להחמצת התעמרות שבאה לידי ביטוי בתמונה השלמה והכוללת. שלישית, לא כל עוגמת נפש הנגרמת לעובד בגין יחסים עכורים עם חבריו לעבודה או התנהלות הממונה עליו תחשב כהתעמרות בעבודה, שהרי "**מינון מסוים של חיכוכים ומתחים הינו בגדר הכרח בלתי יגונה בהתחשב באופיים הדינמי של יחסי העבודה. משכך, לא כל חיכוך מהווה התנכלות, אולם יש ועוצמתו תגיע כדי התנכלות...**" (ע"ע (ארצי) 12069-06-20 **פלונית - מדינת ישראל** (25.3.21); להלן: עניין **פלונית**). נדרש לפיכך שההתנהגות תהווה התעמרות גם במבחן אובייקטיבי, ולא די בתחושה סובייקטיבית של פגיעה. קריטריונים למבחן האובייקטיבי טרם התגבשו, ויש להניח כי יתבססו בין היתר על אמות מידה של מידתיות, סבירות וענייניות; על היקף הסטייה מנורמות ארגוניות וחברתיות; ועל החובה להעמיד לעובד סביבת עבודה ראויה ומכבדת שאין בה השפלה או פגיעה בכבוד, וכל זאת תוך שמירה על המרקם העדין של היחסים במקום העבודה, מבלי ליצור "משפוט יתר", ותוך איזון מול סמכותו ואפשרותו של מעסיק או ממונה מטעמו לנהל את הדרוש ניהול (וראו בקשר לכך את עניין **פלונית**, ובהיקש: ע"ע (ארצי) 46548-09-12 **לירן אבידן - פלאפון תקשורת בע"מ** (31.3.15)).

מצוידים בעקרונות אלה, ניגש לבחינת המקרה שלפנינו.

<u>מסקנת הממצאים העובדתיים - התנהלות פגומה ברף חומרה גבוה</u>

41. ממצאיו העובדתיים של בית הדין האזורי מעלים כי לאחר שהמערער נבחר כחבר ועד העובדים וכיו"ר ועדת בירורים (כאשר כפי הנראה נוכח היסטוריית היחסים ביניהם חשש חמוז מלכתחילה כי המערער לא "יישר קו" עם רצונותיו), ולאחר שפעל במסגרת תפקידו באופן נמרץ כנגד בעלי תפקידים בבית החולים תוך העלאת טענות (לרבות מול אגף המשמעת בנציבות) וחשיפת אי סדרים, התדרדרה באופן הדרגתי מערכת היחסים בינו לבין חמוז, המנהל האדמיניסטרטיבי של בית החולים. במסגרת זו מצא עצמו המערער מוחרם וממודר על ידי חמוז שסירב להכיר בו כמייצגם של העובדים, כאשר פנה בקשר לכך פעם אחר פעם להנהלת בית החולים אך ללא הועיל. בית הדין האזורי אף שוכנע - על בסיס העדויות שנשמעו בפניו - כי

חמוז, באופן ישיר ובסיועה של עוזרתו מוטעי, התערב בעבודת ועד העובדים ובחלוקת התפקידים בתוך הוועד, מתוך כוונה להביא להשתקתו של המערער והפסקת פעילותו. לצורך כך ובין היתר הפעיל לחצים משמעותיים על יו"ר הוועד על מנת להצר את צעדיו של המערער ולהביא להדחתו מתפקידיו השונים, תוך מתן הבטחות שונות ליו"ר הוועד ברמה האישית.

מדובר בקביעות הנושאות בחובן חומרה מיוחדת, ותמוה בעינינו כי המדינה - שבחרה שלא להגיש ערעור על פסק הדין - אינה רואה כך את הדברים והעדיפה להתייחס אליהם כתקלות נקודתיות של עובד מול חברו. הלכה למעשה מדובר בהתערבות בוטה מצד בעל תפקיד בכיר בהתנהלותו הפנימית של ועד העובדים באופן המגיע לכדי פגיעה של ממש בזכות ההתארגנות, תוך ניסיון להחליש את ייצוג העובדים ולהרתיע את המערער כמו גם אחרים מלפעול להגנה על זכויותיהם. במקביל לכך מדובר בהפרה חמורה של חובות המדינה כמעסיקה כלפי המערער עצמו, מעצם הפגיעה האישית בו ובזכויות יסוד שלו מטעמים שאינם ענייניים.

42. מעבר לפגיעה במעמדו של המערער כחבר ועד העובדים וביכולת תפקודו בכובעו זה, המשיכה פגיעה בו גם בתנאי עבודתו - החל מהעברתו לעבודה במשמרות ערב, לכאורה מטעמים שאינם ענייניים; דרך סירוב ראשוני להעבירו למחלקה אחרת על בסיס טענה בעלמא כי מנהלי מחלקות אחרים אינם רוצים בו; וכלה בהעברתו למחלקת התחבורה לתקופת ניסיון מבלי לעדכנו מראש כי סביר להניח שהמשרה במחלקה זו תצומצם ל-50% בלבד, באופן שחייב תוך זמן קצר את פיצול משרתו באופן המרע את תנאיו, ומבלי לטרוח לעדכנו בכך בצורה מסודרת. בשלב זה מצא עצמו לפיכך המערער במצוקה כאשר הצבתו בתפקיד בו עבד שנים רבות התערערה והוא נדרש להחליט אם לחזור למחלקת המיון למשמרות ערב תחת מנהלת שהקשתה עליו (ולפי אחת הגרסאות -"חיפשה אותו"), או להמשיך במחלקת התחבורה ולחפש במקביל מחצית משרה במחלקה נוספת, על אף שלא עבד בפיצול משך כל שנות עבודתו הארוכות בבית החולים. לכך יש להוסיף את הודעת מנהלת משאבי האנוש למערער, כי הסתיימה מכסת ימי החופשה והמחלה שלרשותו כך שכל היעדרות תביא לניכוי משכרו (מסמך מיום 12.12.11), כך שהלחץ התחיל לעשות את פעולתו גם מהבחינה הכלכלית.

בדברים אלה איננו מתעלמים מקביעות בית הדין האזורי לפיהן חלק מההחלטות הניהוליות בענייננו של המערער היו משיקולים ענייניים (דוגמת העברתו למשימות טיוב נתונים ועצם ההחלטה על צמצום המשרה במחלקת התחבורה ל-50%). אף איננו מתעלמים מהקביעה לפיה "התובע לא היה חף מבעיות משמעת", לרבות בדרך תגובתו להחלטות שלא נשאו חן בעיניו והובילו להיעדרויות שלכאורה לא היו מוצדקות. עם זאת גם בהתחשב בכך, וכאשר ניכר מדרך הניתוח כי בית הדין האזורי נזהר בקביעותיו המדודות והקפיד לראות את התמונה המורכבת במלואה - עדיין שוכנע כי התנהגות בית החולים (באמצעות חמוז ומוטעי) כלפי המערער הגיעה לכדי "**התנהגות פוגענית**"; "**חצתה את הקו בין פררוגטיבה ניהולית לגיטימית לבין התנכלות תעסוקתית**"; וכי הדרך בה נהגו חמוז ומוטעי כלפי המערער, ובמידה מסוימת גם מנהלת מחלקת המיון גב' תשובה, "**אינה דרך לגיטימית בה אמור ממונה או מנהל להתמודד עם עובד שתפקודו לכאורה לקוי**". ממכלול קביעותיו של בית הדין האזורי אף עולה - אם כי הדבר לא נקבע במפורש - כי התנהגויות אלה כלפי המערער נעשו כתגובת-נגד לפעילותו במסגרת ועד העובדים, וכדרך נוספת "להשתיקו" - בין באמצעות מסר ברור כי עדיף לו לחדול מתלונותיו שמא יבולע לו ברמה האישית, ובין באמצעות דרבונו לסיים את עבודתו בבית החולים, כפי שאכן קרה לבסוף.

43. לאמור יש להוסיף את תביעת הדיבה האישית שהגיש חמוז כנגד המערער בסוף חודש אוגוסט 2011. בית הדין האזורי נזהר מלקבוע כי יש פגם בעצם הגשתה שהרי הוגשה על ידי חמוז באופן אישי ובמימון אישי, וזו ודאי זכותו של בעל תפקיד שחש נפגע לעמוד על זכויותיו לרבות בערכאות משפטיות. עם זאת בצדק ראה בית הדין האזורי קושי משמעותי בדרך בה השתמשו חמוז ומוטעי בתביעת הדיבה, ובלחצים שהפעילו באמצעותה על המערער במסגרת יחסי העבודה תוך ניצול מעמדם בבית החולים. במסגרת זו לא רק הפיצו את התביעה בין עובדי בית החולים לצורך פגיעה בשמו הטוב של המערער והרתעת עובדים נוספים, אלא עשו בה שימוש על מנת להפעיל על המערער לחץ כלכלי פסול (מעצם חיובו לשאת בעלויות הייצוג המשפטי ולהיחשף לסיכון בגובה כל סכום התביעה) שנועד להפחידו ולגרום לו לפרוש מעבודתו. סופה של התביעה מעיד במידה רבה על תחילתה ותכליתה, שהרי הודעת המערער על הסכמתו לפרישה מוקדמת היא שהובילה ובאופן מידי למחיקת ההליך,

מבלי שמכתב ההתנצלות הספיק לצורך כך. בצדק ראה בכך בית הדין האזורי חלק מההתנכלות התעסוקתית, וקביעה זו מקובלת עלינו במלואה.

במאמר מוסגר נעיר כי בהתחשב בקביעות אלה על השימוש הפסול שנעשה בתביעה, תמוה בעינינו כי המדינה בחרה לצטט את מכתב ההתנצלות - שניסחה באת-כוחו הפרטית של חמוז כתנאי למחיקתה של תביעת הדיבה - כראיה כביכול לכך שהמערער הגיש "תלונת שווא". המדינה אף המשיכה לכנותה כך הגם שקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי (ביחס להדרתו המכוונת של המערער מפעילותו כמייצג עובדים, ובמידה מסוימת גם ביחס לדפוס פעולתו של חמוז כלפי יושבי ראש הוועד) מלמדות לכאורה כי תלונת המערער כפי שהוגשה לנציבות הייתה תלונת אמת, ולו בחלקה.

<u>משמעותם המשפטית של הממצאים העובדתיים - התעמרות בעבודה</u>

44. ממצאיו העובדתיים של בית הדין האזורי משקפים לכאורה התנהגות שנאסרה על ידי המחוקק באופן מפורש, הן במסגרת סעיף 2 לחוק הגנה על עובדים - האוסר על פגיעה בתנאי עבודתו של עובד בשל כך שהגיש תלונה נגד מעסיקו או סייע לעובד אחר בקשר להגשת תלונה, בתנאים הנקובים בחוק, והן בסעיף 33י' לחוק הסכמים קיבוציים - האוסר בין היתר על הרעת תנאי עבודה של עובד בשל חברותו או פעילות בוועד עובדים הפועל במסגרת ארגון עובדים. עם זאת כפי שהובהר לעיל - העילות מכוח חוקים אלה התיישנו וסולקו על הסף במסגרת פסק הדין החלקי, ומשכך הדיון בתיק חסר מטעם זה ולא מקיף את כל היבטיה המשפטיים של הסיטואציה.

45. גם ללא הוראותיהם המפורשות של חוקים אלה ונטלי ההוכחה המקלים שנקבעו ביחס אליהם (סעיף 3א' לחוק הגנה על עובדים; עס"ק (ארצי) 24/10 **הוט טלקום בע"מ - הסתדרות העובדים הלאומית** (10.3.16)), קיבל בית הדין האזורי חלקים גדולים מגרסת המערער, ושוכנע על סמך מכלול הראיות כי מדובר בהתנכלות תעסוקתית, שבאה לידי ביטוי בהצרת צעדיו של המערער, הפעלת לחצים פסולים עליו וקבלת החלטות ניהוליות לגבי תנאי העסקתו באופן שאינו ענייני. המדינה לא הגישה ערעור על קביעה זו ולהסרת ספק נבהיר כי היא מקובלת עלינו במלואה. גם אם הדברים אינם שחור ולבן נוכח התנהלותו של המערער שככל הנראה הייתה לה תרומה, קביעותיו העובדתיות של בית הדין מלמדות על קבלת החלטות כוחנית ובלתי עניינית, ושימוש בסמכות ניהולית לצורך השתקה והדרה של המערער כעובד

וכחבר ועד. במקביל ניכר ניסיון לפגוע בשמו הטוב ובמעמדו, תוך הפעלת לחץ כלכלי, תעסוקתי וחברתי. מדובר ברצף התנהגויות שכל אחת מהן בנפרד מהווה לטעמנו התעמרות בעבודה, והצטברותן יחד מביאה את הדברים לרף חומרה גבוה.

46. משמעות הדברים היא כי הוכחה הפרה חמורה של חובת תום הלב במערכת היחסים החוזית שבין המדינה כמעסיקה למערער, חובת תום לב שהיא אף מוגברת בהתחשב בהיותה של המעסיקה גוף ציבורי מובהק (ראו למשל: ע"ע (ארצי) 42050-05-14 **מדינת ישראל - פרופ' מנחם שדה** (9.4.16), להלן: עניין **שדה**, בסעיף 16 לפסק הדין). לא מצאנו כל ממש בטענות המדינה לפיהן מדובר כביכול באירועים "נקודתיים" שלא יכולה הייתה לדעת עליהם. אין מדובר כלל ועיקר באירועים מבודדים אלא בהתנהלות שיטתית שבאה לידי ביטוי במספר אפיקים מצטברים והתפרשה על כל קשת התחומים - הן מעמדו של המערער בוועד העובדים, הן תפקידו בבית החולים, הן היקף משרתו (על המשתמע מכך לגבי שכרו), הן הפחדתו באמצעות תביעה אישית שחייבה אותו לשאת בעלויות הגנה וחשפה אותו לסיכון כספי משמעותי, וכל זאת במקביל. מי שאחראי להתנהלות לא היה חבר לעבודה (כפי שהיה בעניין **פלונית**) אלא בעל תפקיד בכיר ומרכזי שניצל לצורך כך את סמכויותיו הניהוליות (ונעזר לצורך כך בעוזרתו), תוך שהמערער ניסה להתריע פעם אחר פעם בפני הנהלת בית החולים ואגף המשמעת בנציבות, אך לשווא.

הנושא היחידי שלכאורה אינו באחריות המדינה הוא הגשת תביעת הדיבה, אך כאשר חמוז ומוטעי ניצלו את דבר הגשתה על מנת להפעיל לחץ על המערער במסגרת תפקידם על מנת להביא לסיום עבודתו - הפך גם נושא זה לחלק מההתנכלות התעסוקתית שהמדינה אחראית לה, והדברים נכונים ביתר שאת כאשר אגף המשמעת היה מודע לכך ושיתף פעולה (כפי שיפורט להלן).

<u>הפרישה המוקדמת לגמלאות ומשמעות הלחצים שהופעלו על המערער</u>

47. המערער סבור כי טעה בית הדין בכך שלא הלך כברת דרך נוספת, וקבע כי לא ניתן לראות בהסכמתו לפרישה מוקדמת כהסכמה רצונית. טענה זו של המערער שובת לב במידה רבה. כפי שעולה מקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי ומהפירוט לעיל, בשלב בו הסכים המערער לפרישה מוקדמת הביאו פעולותיהם של חמוז ומוטעי הלכה למעשה לדחיקתו למצב בלתי אפשרי. כך, מצא את עצמו לאחר קרוב

לעשרים שנות עבודה בבית החולים ללא תפקיד מוגדר; ללא הכנסה בטוחה כתוצאה מכך; מבלי שנותרו לו ימי חופשה ומחלה כך שכל היעדרות תביא להפחתה בשכרו; כאשר תלונתו של חמוז נגדו עדיין תלויה ועומדת באגף המשמעת בנציבות; וכאשר הוא נאלץ להתמודד במקביל לכך עם תביעה אזרחית אישית על סכום לא מבוטל, ונדרש לממן את הוצאות ההגנה הנובעות מכך (כאשר לגרסתו, שלא נסתרה, בא כוחו התפטר אותה עת מייצוג משלא עלה בידו לשלם לו את שכר הטרחה) ולקחת על עצמו את הסיכון הכספי (מבחינתו - העצום) הכרוך בתביעה. במקביל לכך הופעל עליו לחץ באמצעות הפצת התביעה בין עובדי בית החולים, בניסיון לפגוע בשמו הטוב ובמעמדו בקרב העובדים. לכך יש להוסיף כי במועד מסוים (שלא צוין בפסק הדין ולא עולה באופן ברור מהראיות) הודח ככל הנראה המערער מתפקידיו בוועד העובדים.

כתוצאה מכל זאת נאלץ להתמודד בכוחות עצמו עם בעלי התפקידים הבכירים ביותר בבית החולים, כאשר כוחותיו הנפשיים מטבע הדברים הולכים ומתדלדלים, וכאשר החששות הכלכליים הולכים ומתעצמים (וראוי לזכור כי המערער היה עובד זוטר יחסית בשכר נמוך, כך שסביר להניח שלא היו לו משאבים כלכליים רבים ככרית ביטחון; הדברים עולים גם מהבקשות שהגיש במהלך תקופת החל"ת לקבל מקדמה על חשבון מענק הפרישה, וציין במפורש "**מצב כלכלי קשה**" (בקשה מיום 15.3.12) וכן "**חובות מצטברים, היות ואינני עובד כ-4 חודשים וללא משכורת, וההתחייבויות שלי הולכות וגדלות מחודש לחודש**" (בקשה מיום 14.5.12)).

48. עוד עולה מהראיות כי לאורך תקופה ארוכה שם המערער את מבטחו באגף המשמעת בנציבות, אליו שב ופנה עם תלונות שונות בשמו ובשם עובדים אחרים, וחש כי יש לו שם אוזן קשבת. משכך כאשר הגיעה מאגף זה (כפי שקבע בית הדין, באמצו בקשר לכך את גרסת המערער לפיה עו"ד נג'ארה היא שהעבירה למערער את ההצעה) הצעה להסדר כולל שמשמעו מחיקת תביעת הדיבה כנגד מכתב התנצלות והסכמה לפרישה מוקדמת - וכאשר הצטברו ונערמו הדברים זה על זה בנוסף לכל האמור לעיל - "נכנע" לבסוף המערער ונתן את הסכמתו להצעה שהוצעה לו.

אין בכך כדי לקבוע כי המערער נותר באותו שלב ללא רצון עצמאי כלל, ומובן שיכול היה לשקול את הדברים (כפי שקבע בית הדין האזורי גם על סמך התרשמותו הבלתי-אמצעית מעדותו) ובמסגרת זו לקח בחשבון גם את התנאים המועדפים

שהוצעו לו, שכללו פנסיה תקציבית מגיל 50 ומענק חד פעמי לא מבוטל. עם זאת, גם לא שוכנענו כי ניתן לקבוע שהסכמת המערער ניתנה מרצון מלא וחופשי, שכן בהכרח **הושפעה ולו במידה מסוימת מהלחצים הפסולים שהופעלו עליו**. במידה רבה נוסח מכתב ההתנצלות עליו הסכים המערער לחתום (כמצוטט בסעיף 11 לעיל, באופן שבבירור אינו משקף את עמדתו האותנטית) מלמד על מצבו הנפשי אותה עת וחששו הרב מהתביעה, כך שמוכן היה ללכת כברת דרך ארוכה יחסית על מנת להסיר מעצמו את הסיכון הכרוך בה. למעשה גם בית הדין האזורי שוכנע שלא ניתן להפריד לחלוטין את הפרישה המוקדמת מההתנכלות, בקבעו כי המערער "**ביקש והסכים לפרישה מוקדמת, אולם לא ניתן לנתק זאת מההתנכלות שעבר בביה"ח...**", וקביעה זו אף מורחבת על ידינו כמפורט לעיל.

49. איננו רואים עין בעין עם בית הדין האזורי גם את קביעתו כי לא נפל פסול בעצם השימוש בנציבות על מנת להעלות בפני המערער את ההצעה להסדר כולל. לא יכולה להיות מחלוקת כי פרישתו המוקדמת של המערער הייתה אינטרס מובהק של בית החולים וחמוז, והדברים נרשמו במפורש בפנייה לנציבות שנועדה לצורך אישור הפרישה (מכתבה של גב' עוזר מיום 29.12.11, בו ציינה כי "**להנהלת ביה"ח יש עניין רב בפרישתו של העובד...**"). פנייה למערער על מנת לעודדו לפרוש נעשתה לפיכך מתוך ראיית האינטרס של בית החולים בראש ובראשונה. גם אם עו"ד נג'ארה לא "הפעילה לחצים" על המערער כפי שקבע בית הדין האזורי - נפל לטעמנו פגם חמור בעצם החיבור שנוצר, בהסכמת הנציבות והשתתפותה הפעילה, בין פרישת המערער לבין מחיקת תביעת הדיבה האישית שהגיש נגדו חמוז. לא ראוי היה לטעמנו לחבר את הדברים, באופן שגרם לכך שתביעת הדיבה האישית שימשה בפועל כאמצעי לחץ על המערער לצורך קבלת החלטה על עתידו התעסוקתי. נוסיף מבלי לקבוע מסמרות כי גם השתתפות עובדי אגף המשמעת ב"יום כיף" שאורגן להם ללא תשלום על ידי חמוז בסמיכות זמנים להשתתפות האגף בהבאתו של המערער לכדי הסכמה לפרישה - מעלה אי נוחות משמעותית וראוי היה להימנע מכך.

50. עוד נוסיף - במאמר מוסגר - כי תנאי הפרישה המוקדמת לכאורה לא הוצגו בפני המערער באופן מסודר טרם שנתן הסכמתו לה (החלטת הגימלאות בעניינו המפרטת את אחוזי גמלתו ניתנה רק ביום 13.8.12 כאשר פרש ביום 31.5.12). על פני הדברים אין מדובר בתנאי גמלה טריוויאליים, בהתחשב בהעסקתו של המערער לאורך

השנים בחלקי משרה משתנים באמצעות קרן המחקרים של בית החולים, כאשר חלקי משרה אלה לא נלקחו בחשבון בעת חישוב זכויותיו. לאור זאת גם אם נמסר לו טרם פרישתו שיקבל מענק ו-13 חודשי משכורת - לא ידע מה יהא גובה גמלתו החודשית, והופתע כאשר הסתבר שזו עומדת על סך נמוך של כ-1,300 ₪ בלבד.

בהקשר זה כבר נקבע כי "**קיימת חשיבות רבה ביידוע עובדים שעומדים לפרוש, ובעיקר עובדים השוקלים לפרוש בפרישה מוקדמת, אודות הנתונים המלאים והמדויקים על גובה הגמלה שעתידה להיות משולמת להם...**"; כי "**חובה זו במסירת מידע מלא ומעודכן, וביידוע העובד העומד בפני פרישה על האפשרויות העומדות בפניו, היא חלק בלתי נפרד לטעמנו מחובות תום הלב וההגינות בהן מחויבת המדינה כלפי עובדיה**..."; כי "**הצורך ביידוע אף מקבל משנה תוקף בענייני ביטחון פנסיוני, נוכח פערי המידע והמומחיות והשלכותיה המשמעותיות של הגמלה על חיי האדם...**"; וכי חובות היידוע אינן נובעות רק מחובות תום הלב וההגינות אלא גם מהוראות חוק הגמלאות והתקשי"ר (עניין **שדה**). כיוון שטענות בנושא זה לא נטענו בצורה מסודרת על ידי הצדדים, אין באפשרותנו לקבוע לגביו מסמרות.

<u>המשמעות המשפטית של הפגיעה בוולונטריות הפרישה</u>

51. נותר לבחון מהי משמעותה המשפטית של קביעתנו, לפיה הסכמתו של המערער לפרישתו המוקדמת הושפעה במידה מסוימת מהלחצים הפסולים שהופעלו עליו. המערער לא ניסה לטעון בכתב התביעה לביטול הסכמתו מחמת כפייה או עושק (סעיפים 17 ו-18 לחוק החוזים (חלק כללי), התשל"ג-1973; להלן: **חוק החוזים**), וטען זאת לראשונה רק במסגרת הודעת הערעור (תוך שהמדינה הבהירה כי היא מתנגדת לכל הרחבת חזית). משכך אין באפשרותנו לבחון אם מתקיימים התנאים לביטול הסכמתו מחמת איזו מעילות אלה, לרבות השאלה האם די בהשפעה המסוימת על הסכמתו של המערער כמפורט לעיל כדי לקבוע שהופעל כלפיו כוח כופה שפגע ביכולתו להפעיל רצון חופשי (לצורך סעיף 17 לחוק החוזים), ולחלופין האם הוכח ניצול של מצוקה כלכלית או נפשית החורגת מקושי ארעי או חולף, והאם הסכם הפרישה קובע תנאים הגרועים במידה בלתי סבירה מן המקובל (לצורך סעיף 18 לחוק החוזים).

עם זאת נעיר כי גם אם היינו משתכנעים כי התקיים מצב של כפייה או עושק (והדברים אינם פשוטים) - הרי שהיה על המערער, לפי דרישות החוק, להודיע על ביטול הסכמתו תוך זמן סביר מהמועד בו נודע לו על עילת הביטול או ממועד חלוף המצב המיוחד שגרם לו להסכים (סעיף 20 לחוק החוזים; לגבי משכו של הזמן הסביר ראו למשל את ע"ע (ארצי) 292/05 **עלי ח'מיס - עיריית ירושלים** (14.8.06) וע"ע (ארצי) 28342-02-17 **יעקב שמיר - מדינת ישראל** (17.5.18)). על פני הדברים קיים קושי משמעותי בהיבט זה, בהתחשב בכך שהמכתב הראשון מטעם המערער המעלה טענות בנוגע לפרישה נשלח רק ביום 16.9.13, כשנה וחצי לאחר שפרישתו נכנסה לתוקף.

52. נוסיף כי המערער לא טען לביטול הסכמתו בשל עילה אחרת (דוגמת הטעיה או הפרת חובת תום הלב) אלא הסתפק בטענה כי משאין מדובר בהסכמה אמיתית ורצונית - יש לראות בסיום עבודתו בפיטורים שלא כדין. עם זאת טענתו בקשר לכך הייתה כוללנית במידה רבה, והוא אף לא ניסה להסתמך על כך שמבחינה פורמאלית הוצא לו מכתב פיטורים והופעל סעיף מחוק הגמלאות הקובע זכות לפנסיה לעובד שפוטר. לאור זאת; בנסיבות בהן אין מחלוקת שפרישתו המוקדמת של המערער התבססה על ההסכמה שנתן בזמן אמת; כיוון שלא הוכחה עילה מוכרת בדין המצדיקה לבטל את ההסכמה האמורה; וכאשר גם בהיבט ההתעמרות, שוכנענו כי מדובר בהשפעה מסוימת על שיקול דעתו של המערער אך לא באופן שהיה בו כדי לאיין את עצמאות שיקול הדעת - אין לטעמנו הצדקה מבחינה משפטית לבחון את סיום העסקתו כפיטורים, וממילא לא כפיטורים שלא כדין.

משכך, הדרך הראויה בה יש להתייחס בנסיבות המקרה להשפעת הלחצים על וולונטריות הפרישה היא כאל מרכיב נוסף בהתעמרות שבית הדין האזורי הכיר בה. לא נעלם מעינינו כי גם טענת ההתעמרות לא הועלתה בצורה מסודרת, אך ביחס אליה שוכנע בית הדין האזורי כי מתקיימים תנאי הפסיקה המאפשרים לדון בה, והמדינה לא ערערה על כך.

<u>הסעד הראוי להתעמרות התעסוקתית שהוכחה</u>

53. בהתחשב בקביעותינו לעיל, יש לעבור ולשקול מהו הסעד הראוי בנסיבות המקרה. המערער טען כי בהתחשב בחומרת המקרה יש להשיבו לעבודה, אך התבסס בקשר לכך על פסיקה העוסקת בפיטורים שאינם כדין וכאמור אין זה המקרה (אם כי ניתן

להקיש מפסיקה זו, שכן פיטורים שאינם כדין ולו בחלק מהמקרים נובעים מהפרת חובת תום הלב מצד המעסיק). כפי שהבהרנו לעיל לא נטען ולא הוכח כי הסכמת המערער לפרישה מוקדמת בוטלה כדין מבחינה חוזית, קביעה שמאפשרת הייתה לכאורה "להחזיר את הגלגל אחורנית". העילה היחידה שנותרה על הפרק היא עילת ההתעמרות בעבודה, ומשכך יש לפסוק סעד שמתאים לעילה זו ובהתאם למאפייני ההתעמרות שהוכרו.

54. כאמור לעיל, מבחינה עיונית מדובר בהפרה של חובת תום הלב החוזית. בפסיקה הובהר כי העובדה שסעיף 39 לחוק החוזים - הקובע את החובה - אינו מונה סעדים למקרה של הפרתה, אין משמעה שלא קיימת תרופה בגין הפרת הסעיף אלא קיים כר נרחב של אפשרויות לסעדים, בהתאם להקשר הדברים ונסיבותיו של כל מקרה. בהתאם, התרופה יכולה להיות "**בתשלום פיצויים או במתן אכיפה. לעתים התוצאה היא בשלילת פיצויים או אכיפה מהצד המפר. לעתים תוצאת ההפרה היא במתן כוח לבעל החוזה האחר לפעול פעולות מסוימות... שאחרת היו נחשבות להפרה, או שלילת כוח, הנתון לבעל החוזה המפר... לעתים התוצאה אינה אלא זו, שהפעולה, שבוצעה תוך הפרת החובה, אינה משתכללת ואינה תופסת**" (בג"צ 59/80 **שירותי תחבורה ציבוריים באר שבע בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה**, פ"ד להה(1) 828 (1980); כן ראו למשל בע"א 9784/05 **עיריית תל אביב יפו נ' גורן** (12.8.09), בסעיף 32).

כאמור, ניתן גם להקיש - בשינויים המחויבים - מהפסיקה העוסקת בסעד הראוי במקרה של פיטורים שלא כדין, כאשר קשת הסעדים האפשריים במקרה כזה כוללת ככלל השבה לעבודה, פיצוי בגין נזק ממוני, פיצוי בגין נזק שאינו ממוני ולעיתים גם "מרכיב עונשי", כל זאת בתלות בנסיבותיו של כל מקרה (לפירוט ראו בפסק דינו של השופט (כתוארו אז) אילן איטח בע"ע (ארצי) 43380-06-11 **פלוני - אלמונית** (9.12.14); להלן: עניין **פלוני**).

55. לענייננו, כל טווח הסעדים עומד לפיכך על הפרק, אך הסעד ה"טבעי" יותר הוא לכאורה פיצוי כספי. לא בלי התלבטות, שוכנענו כי אין הצדקה מספקת בנסיבות המקרה להורות על השבתו של המערער לעבודה. צודק המערער כי הממצאים בעניינו חמורים וכי יש חשיבות למסר מרתיע שחשוב כי יהדהד נוכח משמעותו הציבורית. לא בכדי קובע חוק הגנה על עובדים (שנזכיר כי אינו חלק מההליך

בעניינו מחמת התיישנות) כי לבית הדין סמכות "**ליתן צו מניעה או צו עשה, לרבות צו המבטל פיטורין**" (סעיף 3 לחוק), ובהלכה הפסוקה שב והודגש האינטרס הציבורי לעידוד הגשת תלונות בדבר חריגות מהמינהל התקין, באופן המחייב הקניית הגנה נאותה וממשית לעובד שהתלונן מפני פגיעה כתוצאה מתלונתו (ע"ע (ארצי) 20567-11-11 **משה חזות - רכבת ישראל בע"מ** (4.6.13); ע"ע (ארצי) 17365-11-11 **ג'קלין סויסה - עיריית יהוד** (5.3.14); עקרונות אלה הוחלו על ידי בית המשפט העליון גם ללא תחולה ישירה של החוק, תוך הדגשה כי בסקטור הציבורי קיימת לכך חשיבות מיוחדת, ותוך מתן צו החזרה לעבודה: בג"ץ 6840/01 **פלצמן נ' ראש המטה הכללי, צבא ההגנה לישראל**, פ"ד ס(3) 121 (2005)). אולם כאמור, לא ניתן להחיל את חוק הגנה על עובדים "בדלת האחורית", לאחר שהתביעה מכוחו נדחתה על הסף.

56. אף לא ניתן להתעלם מכך שעיקר ההתעמרות לא הייתה קשורה לסיום העבודה (אם כי הדברים הצטברו זה לזה ומשכך הובילו לתוצאה זו בסופו של דבר), ומדרך התנהלותו של המערער עצמו במהלך תקופת עבודתו כפי שנקבעה על ידי בית הדין האזורי (כאשר בית הדין שוכנע שלמערער עבר משמעתי מהתקופה שטרם בחירתו לוועד העובדים, כך שאין מדובר רק בתגובת-נגד להתנהלות כלפיו). עוד לקחנו בחשבון את קביעתו העובדתית של בית הדין האזורי, שניתנה גם על בסיס התרשמותו מעדות המערער, לפיה בסופו של דבר המערער הוא שבחר לפרוש, בהתחשב במכלול השיקולים לרבות הטבות הפרישה שניתנו לו. גם אם החלטתו הושפעה מהלחצים הפסולים שהופעלו עליו, קביעה זו עדיין עומדת על כנה. כן יש לתת משקל משמעותי לעובדת הגשתה של התביעה לבית הדין רק כשלוש שנים וחצי לאחר שפרישתו המוקדמת של המערער נכנסה לתוקף, כאשר גם המכתב הראשון בו העלה טענות ביחס לפרישתו נשלח כשנה וחצי לאחר הפרישה. חלוף הזמן תומך ולו במידה מסוימת בטענת המדינה כי המערער שינה דעתו בנוגע לפרישה רק בדיעבד.

לכך נוסיף כי כיום - ולא ניתן להתעלם מעובדה זו הגם שאינה באחריות המערער - חלפו כבר למעלה מעשר שנים מאז פרישתו. גם אם חלוף הזמן אינו גורם מכריע כשלעצמו (ראו למשל בבג"ץ 4284/08 **קלפנר נ' חברת דואר ישראל בע"מ**, פ"ד סג(3) 766 (2010)), בהקשר של פיטורים שלא כדין), יש לכך משמעות המתווספת לדברים

לעיל, כאשר המערער כיום בן למעלה מ-60 וככל שיוחזר לעבודה יידרש גם להחזיר את מענקי הפרישה שקיבל. לאור כל זאת, שוכנענו כי הסעד הראוי הוא פיצוי כספי, אך נדגיש כי אלמלא התיישנות העילה מכוח חוק הגנה על עובדים - ייתכן מאוד כי מסקנתנו לעניין הסעד הראוי, על אף חלוף הזמן, הייתה משתנה.

57. אשר לשיעורו של הפיצוי - בפסיקה טרם נקבעו מסמרות לגבי דרך קביעתו של הפיצוי המתאים במקרה של התעמרות בעבודה, ועל פני הדברים יש רלוונטיות הן לפיצוי בגין נזק ממוני ככל שרלוונטי, הן לפיצוי בגין נזק שאינו ממוני, והן ל"**מרכיב עונשי, המקפל בתוכו תכליות אחרות כגון הרתעה והכוונת ההתנהגות של הצדדים ליחסי העבודה**" (עניין **פלוני**, שם נפסקו הדברים בקשר לסעדים בגין פיטורים שלא כדין אך הדברים יפים גם לענייננו). לעניין נזק שאינו ממוני נראה כי יש לקחת בחשבון - מבלי למצות - את עוצמת הפגיעה בעובד מבחינה מוחשית (מידת ההשלכה הישירה על חייו, רווחתו ותנאי עבודתו); עוצמת הפגיעה בעובד בהיבט עוגמת הנפש והפגיעה בכבודו; היקף ההתעמרות הן במישור הזמן והן מבחינת תחומי התפרשותה; מידת החומרה בהתנהלות המעסיק ומניעיה; מיהות המעסיק; השלכותיה העקיפות של ההתעמרות; השלכות רוחב אפשריות; ועוד. כן ניתן לקחת בחשבון את "**התנהלותו של התובע במסגרת התמונה הכוללת**", ככל שזו רלוונטית (ע"ע (ארצי) 33260-03-20 **דן בן שלמה - מדינת ישראל** (28.7.20)).

58. בענייננו המעסיק הוא מדינת ישראל, היינו גוף ציבורי מובהק שחובות תום הלב וההגינות המצופות ממנו הן מוגברות; ההתנכלות כלפי המערער התפרשה על פני תקופת זמן לא מבוטלת ועל מספר אפיקים מצטברים כפי שפורט בהרחבה לעיל, כולל התערבות בוטה ואסורה בהתנהלותו של ועד העובדים; האחראי העיקרי להתעמרות הוא בעל תפקיד בכיר בבית החולים הממשלתי שהפעיל כלפי המערער סמכויות ניהוליות, מבלי שגורמים נוספים שהמערער פנה אליהם בזמן אמת עצרו זאת; ועוגמת הנפש שנגרמה למערער היא משמעותית וניכרת. לכך יש להוסיף כי בהתאם לקביעתנו לעיל, ההתנכלות השפיעה גם על ההסכמה שנתן המערער לפרישה מוקדמת, על כל הכרוך בכך מבחינתו לרבות מבחינה כלכלית לאורך השנים שלאחר פרישתו.

אשר להיבט הפגיעה הכלכלית הוגשה מטעם המערער חוות דעתו של האקטואר מר אליאור וייסברג, שהמדינה לא עמדה על חקירתו, ומפרטת את הפער בין השכר שאמור היה המערער להמשיך ולהשתכר ככל שהיה ממשיך בעבודתו בבית החולים לבין גמלתו. "הפסדי העבר" לפי חוות הדעת האמורה (ביחס לתקופה שעד מתן חוות הדעת) עומדים על סך של 288,505 ₪, וביחס לתקופה שעד הגיעו של המערער לגיל 67 על סך נוסף של 979,154 ₪. להסרת ספק נבהיר כי גם אם המערער היה מוכיח את טענתו בדבר פיטורים שאינם כדין - לא זכאי היה לפיצוי בגין מלוא הפער האמור שכן מלוא הנזק הנטען של אי עבודה בשירות המדינה עד גיל 67 אינו "תוצאה מסתברת" של הפרת חובת תום הלב מצד המדינה במשקפי סעיף 10 לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970 (לדרך בחינתו של הפיצוי הממוני במקרה כזה ראו בעניין **פלוני**), ובוודאי כך כאשר העילה בגינה הוא מפוצה היא התעמרות תעסוקתית שאמנם השפיעה במידה מסוימת על החלטתו לפרוש, אך כאמור לעיל נקבע עובדתית כי לא הייתה האחראית הבלעדית לה. קושי נוסף בחוות הדעת נובע מהתעלמותה המוחלטת מהשתכרותו של המערער כנהג מונית בתקופה שלאחר פרישתו. שוכנענו לפיכך כי בנסיבות המקרה אין לפסוק פיצוי נפרד בגין נזק ממוני, ועם זאת יש בחוות הדעת כדי לשמש אינדיקציה ולו מסוימת להשלכותיה הכלכליות של הפרישה, שתובאנה על ידינו בחשבון בעת קביעת הפיצוי הלא-ממוני.

59. לאחר שקלול מכלול הנסיבות, שוכנענו כי יש להעמיד את הפיצוי למערער בנסיבותיו של המקרה על סך של 300,000 ₪. מדובר בפיצוי על הרף הגבוה, כיוון ששוכנענו שנסיבות המקרה חמורות במיוחד ומצדיקות סעד מתאים. הפיצוי הוא בעיקרו בגין המרכיב הלא-ממוני, אך לוקח בחשבון גם את השלכותיה הכלכליות של הפרישה ומרכיב הרתעתי. להסרת ספק, סכום זה כולל בחובו את הסכום שנפסק על ידי בית הדין האזורי. לא נעלם מעינינו כי המערער לא תבע בכתב תביעתו באופן מפורש פיצוי כספי בגין התעמרות, אך כאמור לעיל בית הדין האזורי שוכנע שהתקיימו התנאים שנקבעו לצורך כך בפסיקה (עניין **ימית סינון**), מבלי שהמדינה ערערה על כך. משכך, ומאותם שיקולים, שוכנענו כי ניתן וראוי להגדיל את סכום הפיצוי, על מנת שישקף באופן מדויק יותר את חומרת ההתנהלות כלפי המערער.

60. טרם סיום נעיר כי חמוז ומוטעי אמנם העידו בבית הדין האזורי אך לא היו צדדים להליך ומטבע הדברים לא נשמעו טיעוניהם. גם בעלי תפקידים נוספים המוזכרים

בפסק הדין לא היו חלק מההליך, על כל המשתמע מכך. הקביעות בפסק דיננו רלוונטיות למערכת היחסים שבין המערער למדינה.

61. **סוף דבר** - הערעור מתקבל בעיקרו. קבענו כאמור לעיל כי מעבר להיבטי ההתעמרות בעבודה שהוכרו על ידי בית הדין האזורי, יש להכיר גם בהשפעתם של הלחצים הפסולים על הסכמת המערער לפרישה מוקדמת. עוד קבענו כי הפיצוי שנפסק על ידי בית הדין האזורי אינו תואם את חומרתה של ההתעמרות שנקבעה. משכך, הפיצוי הועמד על ידינו על סך של 300,000 ₪, והמדינה תשלם למערער את היתרה (סך של 240,000 ₪ נכון להיום) תוך 30 יום מהיום. כן תישא בהוצאות המערער בשתי הערכאות בסך של 30,000 ₪.

ניתן היום, י' אלול תשפ"ב (06 ספטמבר 2022), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

ורדה וירט-ליבנה, **נשיאה, אב"ד**	**סיגל דוידוב-מוטולה,** **שופטת**	**רועי פוליאק,** **שופט**
גברת עירית אלטשולר זמני, **נציגת ציבור (עובדים)**		**מר צבי טבצ'ניק,** **נציג ציבור (מעסיקים)**

הארצי לעבודה
נאמן למקור
38762913