



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

1 31 ינואר 2019
2

לפני:

כב' השופטת חופית גרשון-יזרעאלי

נ.צ. – גב' שוש ברוך (עובדים)

נ.צ. – מר שלמה כסיף (מעסיקים)

התובע

פרי פרץ מילשטיין
ע"י ב"כ עוה"ד אדרי והלפגוט

-

הנתבעים

1. התעשייה האווירית לישראל בע"מ,
ע"י ב"כ עוה"ד הדס ודינור
2. ההסתדרות הכללית של העובדים בישראל – הארגון
הארצי של עובדי התעשייה האווירית בישראל
ע"י ב"כ עו"ד דוד ישראלי

3

פסק דין

4

5 השאלה העיקרית בתביעה שלפנינו היא האם פוטר התובע שלא כדין ובהליך לקוי,
6 מחמת הפלייה בשל גילו, שמא פוטר כדין, משיקולים ענייניים. בהקשר זה לתובע טענות
7 אף כלפי ארגון העובדים, הנתבעת 2, בדבר ייצוג לא ראוי בהליך הפיטורים.
8 כן טוען התובע כי הופרה זכותו לקידום בדרגות בתקופת עבודתו.
9

10

רקע עובדתי וההליך המשפטי

- 11 1. התובע, יליד 1953, טכנאי בהשכלתו, מועסק בנתבעת 1 מיום 17.8.1970.
- 12 2. הנתבעת 1 היא חברה ממשלתית (להלן גם: "החברה"), העוסקת, בין היתר,
13 בפיתוח וייצור מוצרי תעופה, חלל, מערכות ביטחוניות ומוצרים אלקטרוניים.
14 על עובדי הנתבעת 2 חלים הסכמים קיבוציים מיוחדים, והנתבעת 2, ההסתדרות
15 הכללית של העובדים – הארגון היציג של עובדי התע"א, היא הארגון היציג
16 בחברה (להלן גם: "הארגון").
17

18



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

3. התובע הועסק במפעל המטוסים של החברה, השייך לחטיבת הבדק וממוקם
בנמל התעופה בן גוריון. בחברה חמש חטיבות נוספות, ועיסוקיהן שונים. התובע
היה עובד קבוע, ושכרו שולם בהתאם לדירוג הטכנאים. תפקידו האחרון של
התובע, משנת 1984, היה: "ממונה- על תהליכים ומערכות מידע". התובע לא
היה ממונה על עובדים במסגרת עבודתו.
4. מיום 1.12.2007 ועד למועד סיום העבודה היה התובע מדורג בדרגה 45. התובע
פנה בתקופת עבודתו בתלונות שהופנו נגד מנהלו הישיר מר יהודה אליהו, מנהל
המפעל מר יעקב שירן ומנהל משאבי אנוש מר רמי גראור.
5. ביום 31.1.16 הסתיימה עבודתו של התובע בחברה. באותה עת היה התובע כבן
63. התובע פוטר בהליך פיטורים שנוהל במסגרת הסכם קיבוצי מיוחד מיום
29.7.10 (נספח ת/2 לתצהיר התובע). ההסכם הקיבוצי כונה "הסכם המאה",
שכן הסדיר פיטורי מאה עובדים קבועים בחברה (להלן גם: "הסכם המאה").
6. תחילתו של ההליך שלפנינו בבקשה מטעם התובע למתן צו מניעה זמני שיאסור
על פיטוריו. לאחר דיון שנערך הסכים התובע למחוק את הבקשה ותיקן את
תביעתו.
- לשם השלמת התמונה, להליך זה קדם הליך נוסף של התובע במסגרתו הלין נגד
הליך פיטוריו, שנפתח עוד טרם התקבלה ההחלטה הסופית בדבר הפיטורים
(15-12-1978). התביעה נדחתה בהסכמת הצדדים.
7. במסגרת ישיבות ההוכחות בתיק העיקרי נשמעו מטעם התובע עדותו של התובע
עצמו ועדות מר צחי שגב, מנהל מפעל המטוסים;
מטעם הנתבעת 1 העידו מר צפריר בר יוסף, סגן ראש מינהל משאבי אנוש לתנאי
עבודה בחטיבת בדק, ומר אליהו יהודה, ראש מינהל הנדסת תעשייה במפעל
מטוסים של החברה בנמל התעופה בן גוריון;
מטעם הנתבעת 2 העיד מר אלי סער, שכיהן בתקופה הרלוונטית כמשנה למזכיר
ארגון העובדים הארצי של התעשייה האווירית.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

1 לאחר תום שלב ההוכחות סיכמו הצדדים טיעוניהם בכתב. כן הוגשה עמדה
2 מטעם נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה (להלן גם: "נציבות השוויון"),
3 והתקבלה בקשתה להצטרף כידיד בית המשפט.

עיקר טענות הצדדים

טענותיו העיקריות של התובע:

- 7 **8. התובע פוטר שלא כדין, ממניעים פסולים תוך הפלייה פסולה עקב גילו:** על פי
8 ההלכה הפסוקה, הראיה הנדרשת מהעובד, בשלב הראשון, על כך שלא היה
9 בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו, היא ראשית ראייה בלבד. במועד
10 הפיטורים היה התובע בן 63, והוא משתייך לקבוצת עובדים מבוגרים הזקוקה
11 להגנה. התובע הוכיח כי פיטוריו היו עקב הפליה על רקע גילנות ויש להעביר את
12 הנטל הראייתי אל הנתבעות. התובע היה מוערך מאד, וזכה להערכה ממנהליו
13 לאורך השנים. לא נוהלו נגד התובע הליכים משמעותיים משך שנות העסקתו.
14 מנהלו הישיר מר יהודה אליהו המליץ בשנת 2015 לקדמו לדרגה 46, חודשים
15 ספורים לפני פיטוריו. התובע קיבל חוות דעת מצוינות בהערכות ומשובים.
16 **9. בשיחה מוקלטת של התובע עם גב' מירי לוי, אחראית פרישה במחלקת משאבי**
17 **אנוש בחברה (ת/22), התגלתה מדיניות מפלה של החברה כלפי התובע ובני גילו.**
18 **בשיחה מוקלטת של התובע עם מר צחי שגב, מנהל המפעל (ת/31), הוא אישר כי**
19 **השיקול המרכזי בהחלטתו היה גילו המתקדם של התובע והעובדה כי הוא נמצא**
20 **בוותק מתאים.**
21 **10. רשימת העובדים שפוטרו לפי "הסכם המאה" (ת/32) מלמדת כי פוטרו עובדים**
22 **מבוגרים בלבד. מר בר יוסף אישר בעדותו כי גילם המבוגר אינו מקרי. התובע**
23 **זומן לשימוע מאחר שסירב להליך של פרישה מרצון והפרמטרים לזימונו**
24 **לשימוע זהים לפרמטרים הנבחנים במהלך של פרישה מוקדמת וקשורים**
25 **ישירות לגילו המבוגר. אותם שיקולים גילניים העומדים בבסיס הצעת החברה**
26 **לפרישה מוקדמת משמשים כעת באופן מפלה כבסיס לפיטורים.**
27 **11. הנתבעת 1 הביאה לעדות את מר בר יוסף, ששהה בחל"ת משך 3.5 שנים, משנת**
28 **2011 ועד לחודש מרץ 2015 ומרבית עדותו הייתה מפי השמועה. הנתבעת 1 לא**
29 **הביאה לעדות עדים מהותיים שיכלו להעיד על הטיפול בתלונות התובע והיו**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 שותפים בהחלטה לפטרו, ובהם מר יעקב שירן שהיה מנהל המפעל ומר רמי
2 גראור, מנהל משאבי אנוש.
- 3 **12. התובע סבל מהתעמרות והתנכלות בעבודה** על רקע תלונותיו להנהלת החברה,
4 לארגון ולמבקר המדינה. התובע התלונן החל משנת 2011 ותלונותיו לא טופלו
5 על ידי החברה ולא זכו להתייחסות מצד הארגון. שיחה ראשונה ויחידה בקשר
6 לתלונות הייתה בשנת 2014, ובמהלכה ננזף התובע על תלונותיו הרבות (ת/21).
7 החברה לא הקימה ועדת בירור לבירור התלונות, כמתחייב מן ההסכם הקיבוצי
8 החל. התובע העיד על ההתעמרות שהייתה מנת חלקו, על התנהלות בלתי הולמת
9 של מנהלו כלפיו בפרהסיה, הכוללת צעקות מול עובדים אחרים, הפצת מיילים
10 בתפוצה רחבה כאשר המכתב היה מיועד לתובע בלבד ותוכנו משפיל ומבזה,
11 נטילת סמכויות מן התובע ואי קידומו בדרגה. חודש לפני פיטורי התובע, מיד
12 לאחר ההודעה על פיטוריו, התובע אף נותק מן המחשב על רקע פנייתו לבית
13 הדין לעבודה.
- 14 **13. התובע פוטר בשל עילה פיקטיבית, ששימשה מסווה לפיטורים מפלים ותוך**
15 **קיום שימוע למראית עין בלבד**: הוכח כי פיטורי התובע היו על רקע של הפלייה,
16 ולכן השימוע שהתקיים היה למראית עין בלבד. כבר כאשר סירב התובע להצעה
17 לפרוש בהסכמה נמסר לו כי הוא עתיד להיות מפוטר. החברה טוענת כי התובע
18 פוטר מאחר שאין לו תעסוקה ולא צפויה לו תעסוקה. נטען כי התובע היה
19 מחוסר מעש והדפיס פקודת אבטלה, המכונה "פקע אבטלה". הטענה לא הוכחה
20 שכן העד מר בר יוסף לא העיד על הדברים מידיעה אישית. בפועל, הוכח שהנוהל
21 הנוגע בעניין לא התקיים. מנהלו הישיר של התובע לא דיווח על כך שהתובע
22 מחוסר תעסוקה ולא ידע בעצמו כי התובע מחתים "פקע אבטלה". התובע עצמו
23 אף הוא לא ידע על הדבר, ונודע לו רק כארבעה חודשים לאחר שהחברה הצמידה
24 פקודה זו לכרטיס העבודה שלו. אף מתן ההמלצה להעלות את התובע בדרגה
25 אינה עולה בקנה אחד עם טענות החברה בדבר היעדר תעסוקה.
- 26 במהלך עדותו של התובע הוא טען גם טענות בדבר התנכלות על רקע פוליטי,
27 אולם טענות אלה נזנחו במסגרת הסיכומים.
- 28 **14. התובע הופלה לרעה בקבלת דרגות**: התובע קיבל דרגה אחרונה, דרגה 45, ביום
29 1.12.2007. הפז"מ לקבלת הדרגה הבאה, 46, הוא 36 חודשים. הנתבעת 1 ניסתה
30 להסתיר מסמכים משנת 2015 שהמליצו לקדם את התובע בדרגה. המסמכים





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 "נמצאו" לאחר שב"כ התובע ביקשו הבהרות, בעקבות מסמך אחד שהיה בידי
2 התובע. התובע מילא אחר התנאים הנדרשים להעלאה בדרגה, המלצת הממונה
3 ומילוי תקופת השהייה הנדרשת בדרגה הנוכחית. עובדים אחרים במינהל בו עבד
4 התובע קודמו בדרגה אף שבכירותם הייתה זהה ואף נמוכה מזו של התובע ואת
5 דרגתם הקודמת קיבלו הרבה שנים לאחר שהתובע קיבל את דרגתו. מכאן, כי
6 התובע לא קודם עקב שיקולים זרים ופסולים, בבסיסם התלוונות ששלח וגילו
7 המתקדם.
- 8 **ארגון העובדים הפר את חובת הנאמנות ואת השליחות כלפי התובע:** על הארגון .15
9 חלה חובת ייצוג הולם מול העובד הבודד. התובע הציג ראיות חד משמעיות
10 המוכיחות כי מר אלי סער, המשנה ליו"ר הארגון, הוליך אותו שולל בהבטחות
11 סרק, ומסר לו מידע כוזב ושקרי לפיו הארגון הפעיל את סמכותו לפי הוראות
12 "הסכם המאה" ופעל לביטול פיטוריו. בפועל הארגון הסכים לפיטורי התובע.
13 גרסתו של מר סער בעדותו הייתה מתחמקת ובלתי מהימנה. פיטוריו של התובע
14 לא נבעו מהיעדר תעסוקה ואף הייתה צפויה לו תעסוקה במקום אחר, תחת מר
15 רפי טל. לא היה כל סיכום בין מר סער למנהל המפעל בדבר המשך העבודה של
16 התובע תחת מר חגי כהן, והארגון בחר שלא לחקור את מר צחי שגב בנושא. מר
17 סער כתב ואמר לתובע בזמן אמת כי הארגון שלח בקשה להוציאו מרשימת
18 המפוטרים. המילים "לפנים משורת הדין" שהוזכרו בתצהיר מר סער, לא
19 הוזכרו לפני התובע בזמן אמת.
- 20 **בנסיבות העניין זכאי התובע לסעדים הבאים:** .16
- 21 א. **סעד של אכיפת יחסי עבודה:** בהתאם לפסיקה, דרך המלך בפיטורים
22 שלא כדין בשירות הציבורי הוא הכרזה על בטלות הפיטורים.
- 23 ב. **פיצוי בגין פיטורים שלא כדין:** התובע פוטר בשל הפלייה מחמת גילו,
24 תוך עריכת שימוע פיקטיבי ולמראית עין. התובע זכאי לפיצוי בגין נזק
25 ממוני בשיעור 24 משכורות, בסך 458,232 ₪, ובגין נזק לא ממוני, בשל
26 עוגמת הנפש שנגרמה לו, בסך 100,000 ₪. בפסיקת הפיצוי יש לקחת
27 בחשבון את חוסר תום הלב וההפליה הבוטה.
- 28 ג. **פיצוי בגין אובדן שכר עקב אי קבלת דרגה:** התובע לא קודם בדרגה עקב
29 גילנות ומשיקולים זרים. התובע זכאי לפיצוי בגין הפרשי שכר בסך
30 118,412 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 ד. **פיצוי בגין פגיעה בקצבת הפנסיה עקב אי מתן דרגה:** בשל אי קידומו
2 של התובע בדרגה שלא כדין הוא זכאי לפיצוי בגין הפרשי גמלה מגיל
3 פיטוריו 42 ו-4 חודשים, ועד לגיל 80, בסך 320,246 ₪.
- 4
5 **תמצית טענות הנתבעת 1, החברה:**
- 6 17. בשנת 2008 נקלעה החברה למשבר חריף, ונדרשה לצעדי התייעלות. במסגרת
7 הליכי ההתייעלות נחתם ביום 29.7.2010 "הסכם המאה". מטרת ההסכם
8 הייתה לאפשר פיטורי 100 עובדים קבועים בתנאים מיטיבים. מעבר לכך,
9 הסתיימה העסקתם של עובדים שאינם קבועים רבים נוספים. בדיעבד התברר
10 כי לא די היה בתהליכי ההתייעלות שנעשו, ונחתם בשנת 2016 הסכם קיבוצי
11 מיוחד נוסף, במסגרתו הוסכם לפטר 730 עובדים קבועים נוספים.
- 12 18. **לתובע לא הייתה תעסוקה, הוא ידע זאת ופעל להסתיר את הדבר:** במהלך
13 השנים התרוקן תפקידו של התובע מתוכן, כפי שהעידו עדי הנתבעת 1. התובע
14 החתים פקודת אבטלה מפעלית בהיעדר תעסוקה הולמת. התובע עצמו צירף
15 לתצהירו את פרוטוקול הישיבה מיום 21.7.14 (נספח 16 לתצהיר התובע) בה
16 הודה כי היקף עבודתו פחת. רק בסיכומיו העלה התובע טענות ביחס לקבילות
17 המסמך. מחודש אוגוסט 2016 הועסק התובע באמצעות פקודת "בטלה",
18 המלמדת על כך שאינו משויך לפרויקט פעיל ועל היעדר תעסוקה. התובע ידע על
19 הדבר מחודש נובמבר 2014 ואילך, אך לא עשה דבר.
- 20 19. התובע סירב לכל ניסיונות החברה למצוא לו תעסוקה. עוד בשנת 2013 חיפשה
21 החברה חלופות להעסקת התובע אך הוא התנגד לכך. גם לאחר השימוע הוצע
22 לתובע תפקיד שהיה מייתר את פיטוריו, תחת מר חגי כהן, אולם הוא סירב לכך
23 והעדיף את פיטוריו.
- 24 20. התובע לא התאים לעבודה כמקטלג ואפשרות זו לא הייתה מקובלת על החברה.
25 תפקיד זה לא היה רלוונטי. לחברה היה צורך במהנדס לתפקיד במינהל של מר
26 רפי טל.
- 27 21. מסמכי התובע (נספח 30 לתצהירו) מלמדים על תעסוקה בשיעור של כ- 20%
28 כבר בשנת 2011. התובע פירט בישיבת השימוע את עיסוקיו. העיסוק המרכזי
29 לדבריו הוא הצעות ייעול, התוספות כ- 40%- 50% מכלל העיסוקים. אין חולק
30 כי לכל היותר היו כ- 50 הצעות ייעול בשנה, כהצעה אחת לשבוע. ההצעות טופלו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 גם על ידי עובד נוסף וע"י מר שגב. מעדות מר שגב עלה כי לכל היותר הצעות
2 הייעול דרשו כ- 3 שעות עבודה בשבוע לכל העובדים יחד. משמע, תעסוקתו
3 השבועית המלאה של התובע הייתה בין שעתיים לשש שעות בלבד. יתר
4 התפקידים שפירט התובע היו זניחים, ודרשו תעסוקה בשעות בודדות.
5 22. ראיות התובע ביחס לשביעות הרצון מעבודתו ישנות ואינן רלוונטיות. המלצתו
6 של מר יהודה משנת 2015 להעלות את התובע בדרגה הוסברה בעדותו, והדברים
7 מתיישבים עם ההיגיון.
- 8 23. **תלונות התובע אינן מלמדות על התנכלות, אלא על סירובו לעבוד**: התלונות
9 עסקו באי קידומו בדרגה, הערות של מר יהודה הממונה עליו ומעברו ממשד
10 סגור לחלל עבודה פתוח. כל התלונות עוסקות ביחסי עבודה שגרתיים ומעידות
11 על התנהלות לגיטימית של מנהל מול עובד. על זאת פנה התובע בתלונות
12 לגורמים רבים מאד, לרבות מבקר המדינה, ח"כ כץ ומנכ"ל החברה. התלונות
13 היו אמצעי פסול של התובע לאלץ את החברה להסכים לדרישותיו לקידום
14 בדרגות ולשפר את תנאי עבודתו. כעולה מן המסמכים התלונות בוררו, התובע
15 הוזמן לפגישה עם מר גראור ביום 23.9.12. ביום 31.12.13 נערכה פגישה נוספת
16 בהשתתפות מר יהודה ונציג ועד העובדים. טענות התובע לגבי ועדת בירור הן
17 הרחבת חזית ומלמדות על חוסר הבנה. התובע מעולם לא ביקש לכנס את ועדת
18 הבירור, שהיא טריבוניל משמעת וכינוסה נתון לשיקול דעת החברה.
- 19 24. התובע העלה מספר גרסאות ביחס לקשר בין התלונות לפיטוריו. התובע טען כי
20 בעקבות התלונות נגד מר יהודה החל הליך הפיטורים. בדיון בבקשתו הראשונה
21 של התובע לצו מניעה הוא ציין שהוא "עובר התעללות כבר 8 שנים", משמע
22 משנת 2008, כאשר מר יהודה עוד לא היה ממונה עליו. בחקירתו הנגדית טען
23 שכבר משנות ה-90 של המאה הקודמת החל מר גראור להתעמר בו. מכאן כי
24 התובע היה מתלונן סדרתי, עוד משנות ה-90 של המאה הקודמת, ותלונותיו נגד
25 מר יהודה לא היו עניין חדש ולא היו העילה לפיטורים.
- 26 25. **התובע לא הופלה**: בהתאם לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, נטל הראייה מועבר
27 אל המעסיק ככל שהוכיח העובד שלא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה
28 לפיטורים. החברה הוכיחה כי לתובע לא הייתה תעסוקה ודי בכך כדי להצדיק
29 את הפיטורים, במיוחד בתקופה של צמצומים. מכאן כי הנטל לא עבר אל
30 החברה, הוא רובץ על התובע ולא הורם.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

26. התובע נשען על 3 ראיות בטענת ההפליה. ראיות אלא אינן מוכיחות הפליה אלא
את טבעו המניפולטיבי של התובע: 1. התובע העלה בשיחה עם גבי' מירי לוי את
עניין גילו, גבי' לוי לא ערכה את השימוע ולא החליטה לפטר את התובע; 2.
השיחה של התובע עם מר שגב אינה רלוונטית, שכן מר שגב עודכן ביחס
לפיטורים ולא היה מעורב בהם אישית. התובע ניצל שיחה אישית קרובה עם מר
שגב ומנסה להציג את הדברים באופן מעוות ומלאכותי לטובתו. ברור כי לא
הייתה הפלייה בהתנהלות החבר או מי מטעמה; 3. טענת התובע לפיה גילם של
העובדים שפרשו לפי "הסכם המאה" מלמד על הפלייה מהווה הרחבת חזית
אסורה, שלא נטענה בזמן אמת ובכתב התביעה המתוקן. "הסכם המאה" הוא
הסכם קיבוצי מיוחד שהתקבל כדין וחזקה עליו שהוא תקין. המפוטרים
בהתאם להסכם היו בגילאים שונים, 6 מתחת לגיל 60, אחד בן 69, לאחר גיל
הפרישה. למעסיק מותר לשקול גם שיקולים כלכליים בפיטורי צמצום. התובע
לא הוכיח דבר אשר לזהות המפוטרים האחרים המלמד כי לפיטורים היה קשר
לגיל. טענות התובע נעדרות הגינות ומתעלמות מן הקושי והמורכבות בהליך
פיטורים מעין זה.
- התובע עצמו לא סבר בזמן את כי מדובר בהפליה, ולא טען זאת בישיבת השימוע
או בתלונות שהגיש.
27. **לא נפל פגם בהליך פיטורי התובע:** פיטורי התובע היו בהתאם למנגנונים
שנקבעו בהסכם הקיבוצי. לתובע נערך שימוע תקין, ארגון העובדים פעל עבורו
לאחר שהתברר לו כי כוונת החברה לפטר את התובע הייתה מבוססת ומוצדקת.
התובע בחר שלא לעשות שימוש במנגנון בוררות בחובה בהתאם להסכם
הקיבוצי ולא מיצה את ההליכים הפנימיים. לו היה התובע פונה להליך בוררות
היה ההליך מושהה במהלך הבוררות. הסיבה שהתובע לא פנה לבוררות הייתה
כלכלית, להימנע מהפחתת הפיצוי המיטיב אשר היה זכאי לקבלו לפי ההסכם
הקיבוצי אם טענותיו ידחו.
28. **התובע לא היה זכאי לדרגה ולא הופלה באי קבלתה:** ההחלטה אם לקדם עובד
בדרגה היא החלטה בשיקול דעת של החברה בלבד. אף התובע טוען להפליה
בקבלת דרגה ולא להפרת זכות. חלוף הזמן כשלעצמו אינו מקנה זכות לקידום.
התובע אינו טוען מחמת מה הופלה לחברה עמדה ועומדת הזכות שלא לקדם את
התובע.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

29. **התובע אינו זכאי לסעדים אותם הוא תובע:** התשלומים שקיבל התובע מכוח "הסכם המאה" עולים לאין שיעור על כל פיצוי שיכול היה להיפסק לזכותו בהתאם לפסיקה הרלוונטית בבית הדין. שווי הזכויות המשולמות לתובע עד לגיל פרישת חובה, 67, הוא כ- 1,000,000 ₪, כ- 44 משכורות של התובע לפי שכרו במועד הפרישה. כן שולמה לתובע השלמת פיצויי פיטורים, 6 חודשי הסתגלות ומענק בשווי 10% מפיצויי הפיטורים. התובע לא עתר לסעד של אכיפת יחסי עבודה בכתב התביעה המתוקן ובתצהיריו, אך הסעד נדרש לפתע בסיכומים.
30. איש לא ביקש להרע לתובע, להשפילו או להפלותו לרעה. החברה חיפשה פתרונות שישמרו את התובע כעובד אך התובע סירב לכל הצעה. התובע מסלף את האמת ולא בוחל באמצעים להשגת מטרותיו.

טענות הנתבעת 2, הארגון:

31. עיקר טענות התובע מופנות נגד המעסיק ובכתב התביעה המתוקן נוסף הארגון כנתבע נוסף. כל טענות התובע שגויות.
32. מוסכם על כל הצדדים כי "הסכם המאה" בר תוקף והוראותיו מחייבות במישור הקיבוצי והאישי. מוסכם כי התחייבות הארגון לאפשר פיטורי 100 עובדים אינה מהווה כשלעצמה הפרה של חובת הייצוג ההולם. הוכחת התביעה נגד החברה היא תנאי הכרחי להקמת העילה נגד הארגון. אף אם מצד החברה היו הפרות עדין אין הדבר מחייב כי מצד הארגון הייתה הפרה.
33. על הארגון, שהוא הארגון היציג, חלה "חובת ייצוג הולם". בפסיקה גישות שונות הנוגעות להיקף החובה. חובת הייצוג ההולם היא בעיקרה חובה במישור הקיבוצי ולא תמיד במישור האינדיבידואלי. ייתכנו מצבים בהם האינטרס הקיבוצי והאישי ישתלב, ומצבים בהם יהיה מתח או ניגוד בין האינטרסים. ייתכנו דעות שונות, והארגון אינו חייב לאמץ את דעתו של העובד ולהעדיפה על פני דעת המעסיק. כל עובד המועמד לפיטורים לפי הסכם קיבוצי עשוי להאמין כי פיטוריו אינם תואמים את העילות המוגדרות בהסכם, ומנגד ייתכן כי הארגון יהיה משוכנע כי הפיטורים כן תואמים את ההסכם. ייתכן אף ניגוד עניינים של הארגון, ובמצבים כאלה הארגון מחויב להימנע מלייצג את העובד מול המעסיק.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 על הארגון לא מוטלת חובה לתמוך אוטומטית בכל טענה של כל עובד נגד 34
- 2 המעסיק. מחובתו של הארגון להפעיל שיקול דעת מעין שיפוטי. חובה על הארגון
- 3 לעשות מאמץ לברר מי צודק ולא להניח כי תמיד גרסת העובד נכונה. מחובת
- 4 הארגון לברר את האמת ולהגיע להחלטה נכונה. האגון יכול גם לטעות והחלטתו
- 5 נתונה לביקורת. כל עוד הטעות אינה חורגת ממתחם הסבירות, ההגינות ותום
- 6 הלב אין לגזור על הארגון חיוב כספי.
- 7 "בהסכם המאה" קיבל הארגון על עצמו מחויבות לאפשר פיטורי עובדים 35
- 8 קבועים, בכפוף למגבלות שנקבעו. לארגון ניתנה אפשרות להתנגד לפיטורים ואף
- 9 לעובד ניתנה אפשרות כזו, בהליך השימוע ובבוררות. לארגון מספר שלבי
- 10 "סינון": בשלב הראשוני של רשימת המועמדים לפיטורים המעסיק חייב לכלול
- 11 רק עובדים לגביהם מתקיימת עילה בהתאם להסכם הקיבוצי. לאחר מכן
- 12 הארגון רשאי למסור הודעה בדבר שמות העובדים אותם הוא דורש להוציא מן
- 13 הרשימה. ההודעה אינה מונעת את הפיטורים שכן גם למעסיק זכות נגדית.
- 14 לארגון זכות וטו המוגבלת ל- 15% מן העובדים השנויים במחלוקת בלבד. שלב
- 15 הסינון האחרון הוא מנגנון של בוררות במישור האישי והקיבוצי.
- 16 בהתאם ל"הסכם המאה", לא נדרש חוסר תעסוקה מלא של העובד. מדובר 36
- 17 במצב בו התעסוקה פחותה במידה רבה מתעסוקה רגילה ומסתמן כי חוסר
- 18 התעסוקה יימשך גם בעתיד. אין הכרח כי הסיבה לחוסר התעסוקה תהיה בלתי
- 19 תלויה בעובד. הכוונה למצב כרוני ואינה רק לאיכות עבודתו של העובד אלא
- 20 לכמות שלה.
- 21 בענייננו, התובע טוען כי יש לו ותהיה לו תעסוקה מלאה. טענה זו נבחנה על ידי 37
- 22 מר סער והוא ערך בירורים מעמיקים לגלות את האמת. מר סער מצא כי גרסת
- 23 המעסיק מסתברת יותר מזו של העובד. המצב העובדתי הוא שתעסוקת העובד
- 24 אכן ירדה לשיעור נמוך ביותר. יחד עם זאת, נעשה ניסיון למצוא פתרון של
- 25 פשרה, של תקופת ניסיון לתובע. דווקא חובת הייצוג ההולם במשמעות הנכונה
- 26 נותנת צידוק להתנהלות המאוזנת של הארגון בענייניו של התובע.
- 27 אין בסיס לטענת התובע בדבר הטעיה ו"קנוניה" עם המעסיק. הארגון לא היה 38
- 28 יכול להפיק כל רווח ממצג לפיו הפעיל את סמכותו למנוע את פיטורי התובע.
- 29 התובע מייחס לממונים עליו מניע של עוינות ונקמנות ואנו מפנה טענה דומה נגד
- 30 הארגון. הטענה בדבר מצג שווא מסתמכת על שיחה בין התובע למזכיר הארגון



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 מיום 24.12.15. בהתאם לשיחה נשלחה על ידי הארגון בקשה, ולא הודעה, ואין
2 כל ביטחון שהפיטורים יבוטלו.
- 3 39. לא הוצג כל מצג שווא לפיו ננקט צעד המונע את הפיטורים. מר סער אף דרבן
4 והמליץ את התובע לדרוש בוררות אינדיבידואליות. התובע מעולם לא הוטעה
5 על ידי מר אלי סער והמצג שהוצג כלפיו היה אמתי, שהארגון לא הפעיל את
6 הסמכות למניעת הפיטורים אלא רק מנסה ומשתדל למצוא פתרון מוסכם.
7 הארגון השתדל למצוא בהסכמה עם המעסיק פתרון חלופי לפיטורים, וכך הוצג
8 לתובע.
- 9 40. לדעת הארגון אין ממש בטענות התובע בדבר התעמרות והתעללות מצד
10 המעסיק. התנהגות התובע מלמדת על קושי גדול לקבל מרות, להשלים עם
11 מיקומו בהיררכיה ולהיגמל מדרישות מוקצנות שמסמכותו המלאה של
12 המעסיק לדחות.
- 13 41. התובע מעולם לא טען לפני מר סער כי הוא מופלה לרעה מחמת גילו. בזמן אמת
14 התובע לא חש בהפליה. אזכור הגיל בשיחות עם התובע אינו מלמד על הפליה
15 או קיפוח, אלא על כך שיגדלו סכומי הכסף שהתובע יהיה זכאי להם, שכן חישוב
16 הזכויות תלוי בוותק של העובד.
- 17 42. התובע לא נימק מדוע לעמדתו היה השימוע למראית עין. לדידו רק שימוע
18 המסתיים לטובתו יכול להיות לגיטימי. העובדה שכבר לפני השימוע התקבלה
19 החלטה "על תנאי", הכפופה לתוצאות השימוע, אינה יכולה כשלעצמה לפסול
20 את השימוע.
- 21 43. הטענה לפיה מדובר במהלך פוליטי לא הופיע בפניות הראשונות של התובע
22 ובכתב התביעה המתוקן והומצאה לראשונה לאחר פרסומים בתקשורת על
23 חשדות מסוג זה בעניינים שאינם קשורים כלל לתובע.
- 24 44. קידומו של עובד בדרגה תלוי בפז"מ- פרק זמן מינימאלי ולא מקסימאלי.
25 הקידום אינו זכות הקנויה לעובד ולא חובה המוטלת על המעסיק. אין כל ראייה
26 לכל שהתובע הופלה למול עובדים אחרים ואין הוכחה לכך שהארגון היה חייב,
27 או יכול, לנקוט בצעדים נגד המעסיק כדי לאלץ אותו לקדם את התובע בדרגה.
- 28 45. בהתאם להסכמי ההבראה בחברה פוטרו מאות עובדים. הארגון דאג
29 שהמפוטרים יזכו להטבות מפליגות. התובע הוא האחד והיחיד שהגיש תביעה
30 נגד הארגון.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 אין יסוד לתביעה לחייב את הארגון להשתתף בסעדים המבוקשים נגד המעסיק. 46
- 2 לא הוכח קשר סיבתי בין המעשים והמחדלים המיוחסים לארגון לבין הנוק
- 3 שנגרם לתובע. התובע בחר לפי שיקול דעתו לוותר על הליך בורות שהציע לו
- 4 מר סער. התובע לא הצביע על כל תקדים להטלת חבות על ארגון עובדים
- 5 להשתתף עם המעסיק בפיצוי כספי לעובד.
- 6
- 7 **טענותיה העיקריות של נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה:**
- 8 47. במציאות ימינו קיימת מגמה חברתית הולכת ומחריפה של הפליה מחמת גיל
- 9 במערכת יחסי העבודה בישראל. הסכנה להפליה על רקע גיל גדלה במיוחד
- 10 במקרה של פיטורי צמצום.
- 11 48. קיימים שני מצבים הנוגעים לפרישה מוקדמת של עובדים במסגרות תכניות
- 12 ייעול או הבראה: תכנית לעידוד פרישה, במסגרתה מאפשרים לעובדים לפרוש
- 13 מרצונם בתנאים משופרים, ותוכנית הכופה פרישה, ללא זכות בחירה. בשני
- 14 המקרים עלולות להיות השלכות בלתי מבוטלות על העובדים הפורשים. לדעת
- 15 הנציבות, פרישה מוקדמת מרצון, בדומה לפרישה כפויה מוקדמת, אינה יכולה
- 16 לכלול קריטריון גיל, לא באופן ישיר ולא באופן עקיף, כגון באמצעות קריטריון
- 17 של ותק. פרישה צריכה להיות מרצון חופשי וללא קשר לגיל העובד. על המעסיק
- 18 לבחון את כישוריו של העובד, תפוקתו ומחויבותו למקום העבודה, כך שהוותק
- 19 של העובד לא עמוד לו לרועץ. לעתים ייתכן שתוכנית לעידוד פרישה תבחן
- 20 קריטריונים עקיפים כגון ביטחון סוציאלי וזכויות שצבר העובד משך השנים,
- 21 וייתכן שלא יהיה בכך הפלייה על רקע גיל, אלא הבחנה בין עובדים שונים
- 22 והשלכת ההשתתפות בתכנית הפרישה על מצבם לאחר הפרישה. יש ליתן משקל
- 23 נכבד למשמעויות ולהשלכות החברתיות והכלכליות הצפויות במציאות בה
- 24 "מבצעי עידוד פרישה" יהיו הנחת עבודה לגיטימית וראויה בשוק העבודה.
- 25 49. רצונם של עובדים בפרישה מוקדמת הוא על פי רוב תוצר של מציאות גילנית.
- 26 50. מגמת הלכותיו של בית המשפט היא לראות בעצם תכנית עידוד פרישה ככזו
- 27 משום ראשית ראייה להפליה על רקע גיל, המעבירה את נטל ההוכחה לאי
- 28 קיומה של הפלייה אל כתפי המעסיק. הדברים מקבלים משנה תוקף כאשר
- 29 מדובר בתכנית הכופה פרישה. בהתאם להלכה שנקבעה בבג"צ, הסדר פרישה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 הכרוך בהבחנה בין עובדים על בסיס גילם הוא הסדר מפלה מחמת גיל, ללא
2 קשר ליחסם של העובדים להסדר האינדיבידואלי.
- 3 51. במסגרת תכנית הבראה מחויבת מציאות, על המעסיק להתחשב במכלול
4 שיקולים, ובין היתר בתרומת העובד למקום העבודה; בצבירת הזכויות של
5 העובד; מידת הצלחתו בתפקיד; המידה בו הפיטורים ישפיעו על יכולתו
6 להתקיים בכבוד; סיכוייו למצוא עבודה חדשה; מידת הפגיעה בתדמיתו כעובד;
7 הזכויות שצבר לצורך גמלאות ומספר השנים שנותרו לו עד הגיעו לגיל פרישה.
8 אין להכשיר מצב בו ברירת המחדל היא פיטורי עובדים ותיקים.
- 9 52. תכנית המחייבת פרישה הקובעת קריטריונים בהקשר לגיל העובד באופן ישיר
10 או עקיף עלולה להוות הפלייה על רקע גיל. על המעסיק לבחון שיקולים
11 רלוונטיים בלבד.
- 12 53. בענייננו, ההקלטות שהגיש התובע מלמדות על מגמה לפיה קרבתו של עובד לגיל
13 הפרישה עומדת בבסיס השיקול באשר לאופן בו יש "לרענן את השורות" באופן
14 שעלול להוביל להדרת עובדים מבוגרים. הדבר עולה מהשיחה עם גב' מירי לוי.
- 15 54. מעדותו של מר בר יוסף עולה, כי גיל העובדים אשר פוטנציאליות יכללו בהסכם
16 מהווה קריטריון. הקרבה לגיל הפרישה מתורגמת לשפה של "יעילות כלכלית"
17 באופן המסית את הדיון משיקולים של יעילות ניהולית, האמורה על פי רוב
18 להתבסס על שיקולי מקצועיות בלבד, בהם סביר להניח שהוותק יהיה לעובד
19 מגן ולא חרב.
- 20 55. הלכה למעשה, עצם בחינת סיום העסקתו של אותו עובד, גם אם בסופו של דבר
21 תמצא מוצדקת, היא פועל יוצא של גילו ולכן מועבר נטל ההוכחה אל המעסיק.
- 22 56. ההליך מעלה סוגיות מהותיות לשאלת הפרישה המוקדמת לפנסיה ומדגים את
23 הקשר בינה לבין אופייה הגילני של הפרישה הכפויה.
24



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

דיון והכרעה

פיטורי התובע

57. הצדדים חלוקים בשאלה מה הייתה הסיבה לפיטורי התובע, האם פוטר התובע ממניעים פסולים, כטענתו, והאם נפלו פגמים בהליך השימוע. התובע טוען כי פוטר בשל הפליה מטעמי גיל ועל רקע תלונות שהגיש נגד הממונים עליו.

האם הופלה התובע בשל גילו?

58. האיסור להפלות עובדים מחמת גיל מקורו בסעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: "חוק שוויון ההזדמנויות"), וזו לשונו:

" (א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, בכל אחד מאלה:

(1) קבלה לעבודה;

(2) תנאי עבודה;

(3) קידום בעבודה;

(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה".

59. בבגץ 1268/09 לאה זוזל נ' נציב שירות בתי הסוהר, (27.8.12) עמד בית המשפט העליון, בשבתו כבגץ, על מהותו של האיסור וחומרתו, בהאי לישנא:

"אחד האיסורים המנויים בחוק שוויון ההזדמנויות הוא על הפליה מחמת גיל. איסור זה התווסף לחוק בשנת 1995 במסגרת תיקון מספר 3 שהרחיב את האיסור על הפליה הקבוע בחוק וצירף בו עילות נוספות. הפליה מחמת גיל מופנית במרבית המקרים כלפי אלה הנמנים עם האוכלוסיה הבוגרת וניתן לאתרה הן כחסם לקבלה לעבודה, לקביעת תנאי העבודה ולקידום בעבודה, הן כמאיץ לפיטורי העובד או להוצאתו לגמלאות (ראו: שרון רבין-מרגליות "הבחנה, אפליה וגיל: משחק של יחסי כוחות בשוק העבודה" משפטים לב 131, -161 165 (2001) (להלן: רבין-מרגליות, הבחנה, אפליה וגיל); בתיה בן-הדור, עליזה אבן-חיריק, אפרת אפלבוים, הדס דרייזר, דפנה שרון, ינון כהן, גיא מונדלק "בדיקת אפליה בשכירה לעבודה על ידי מבחני היענות" עבודה, חברה ומשפט יא 381, 395 (2005); רות בן ישראל, שוויון ההזדמנויות ואיסור אפליה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

1 בעבודה, 1082-1089 (כרך ג', תשנ"ח) (להלן: בן-ישראל); רות
2 בן-ישראל, גדעון בן-ישראל מי מפחד מהגיל השלישי 56-60
3 (תשס"ד)).

4 הפליה זו של עובדים או דורשי עבודה מחמת גיל מבטאת לרוב
5 "סטריאוטיפים באשר למגבלות הגוף והרוח של האדם המבוגר.
6 זאת, בלא שלדברים יהיה לרוב בסיס רציונאלי או ענייני. הפליה
7 זו פוגעת בכבוד האדם המופלה. הוא חש כי הוא נבחן על-פי גילו
8 ולא על-פי כישוריו ויכולותיו" (עניין רוזנבאום, עמ' 871-872
9 לפסק-הדין. ראו גם דנג"ץ רקנט, 369, ולסקירת התפתחותו של
10 איסור ההפליה מחמת גיל ולמהותו ראו: בן-ישראל, 1029-
11 1186; פנינה אלון-שנקר "העולם שייך לצעירים": על אפליה
12 מחמת גיל מתקדם בעבודה ופרישת חובה בגיל נקוב" ספר דליה
13 דורנר 81 (שולמית אלמוג, דורית ביניש, יעד רותם - עורכים,
14 תשס"ט) (להלן: אלון-שנקר); ישראל דורון ועינת קליין "הזירה
15 הלא מתאימה? אפליה מטעמי גיל בראי בית הדין האזורי
16 לעבודה בחיפה" עבודה, חברה ומשפט יב 435 (2010) (להלן:
17 דורון וקליין); רבין-מרגליות, הבחנה, אפליה וגיל). מלומדים
18 שונים עמדו אף הם על כך שהפליה של עובדים מבוגרים מחמת
19 גיל מהווה אחד מן הביטויים החברתיים לראייתם של מבוגרים
20 כאנשים שונים ומוחלשים אשר יש להדירם מן החברה (תופעה
21 שזכתה למושג גילנות (Ageism), ראו: ישראל (איסי) דורון
22 "גילנות ואנטי גילנות" המשפט 25 (2008); "זכויותיהם
23 החוקיות של עובדים ותיקים וזקנים בתחום התעסוקה" עמותת
24 המשפט בשירות הזקנה (2010)).

25 15. המופע של הפליה מחמת גיל בקשר עם הוצאת העובד או
26 העובדת לגימלה הוא פוגעני ואכזר. פרישה מעבודה של אדם
27 מבוגר נושאת משמעויות כבדות-משקל והשלכות מהותיות על
28 חייו הן בהיבט הכספי, הן בהיבט חברתי, ולא פחות מכך על
29 דימויו העצמי, בהינתן הפגיעה הנגרמת לכבודו של מי שיכול
30 וחפץ להמשיך ולעבוד. על כן, לא ניתן להפריז בחשיבותה של
31 החובה לנהוג באופן שוויוני בין עובדים בעניין קביעת גיל
32 הפרישה (בג"ץ רקנט, 326).
33

34 60. בסעיף 9 (א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה נקבע, בכל הנוגע לנטלי ההוכחה:

35 " (א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות
36 סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד
37 להוראות סעיף 2 –

38 (1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה
39 להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים -
40 אם קבע המעסיק לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה
41 או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או
42 הכישורים האמורים;

43 (2) לענין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה
44 בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו."



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

ובע"ע (ארצי) 37078-11-13 חברת חשמל לישראל בע"מ - ליה נאידורף,
(13.2.18) נפסק בהקשר זה כי:

"המחוקק היה ער לצורך בקביעת כללים ראייתיים "מקלים"
המביאים בחשבון הן את החשיבות שבמיגור הצורות השונות
והמגוונות של אפליה בעבודה והן את הקשיים הניצבים בפני
העובד או המועמד לעבודה להוכיחה. בהתאם לכך, הותוו בסעיף
9 לחוק השוויון שורה של כללים ראייתיים, לרבות הכלל
המעביר את חובת ההוכחה אל המעסיק להראות כי הוא לא הפר
את איסור האפליה שבסעיף 2 לחוק "לעניין קבלה לעבודה,
קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות
מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים". זאת בנוסף, שבהן קבע
המעסיק לגביהם תנאים או כישורים, "ודורש העבודה או
העובד... הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים
האמורים" (סעיף 9(א)(1) לחוק השוויון). בנוסף, ובכל הנוגע
לפיטורים מהעבודה, הוטלה חובת ההוכחה כאמור על המעסיק
"אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה
לפיטוריו". (ר' סעיף 9(א)(2) לחוק השוויון)".

61. משמע, על העובד הנטל להוכיח כי לא הייתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה
לפיטורים, ואם יעשה כן, עוברת חובת ההוכחה לכתפי המעסיק.

62. בענייננו אין חולק, כי התובע פוטר בהתאם להוראות "הסכם המאה", הסכם
קיבוצי מיוחד מיום 29.7.10 (נספח 2/ לתצהיר התובע), תקף ומחייב את
הצדדים. הסכם זה נחתם על רקע משבר כלכלי עולמי אשר פגע במצבה של
החברה, ומטרתו העיקרית להסדיר פיטורי עובדים קבועים בתנאים מיטיבים.
לא נטענו לפנינו טענות אשר לנסיבות חתימת ההסכם הקיבוצי ונחיצותו,
ונקודת המוצא של דיוננו היא כי ההסכם היה נחוץ ונחתם משיקולים ענייניים.

63. בהתאם להסכם, נדרשים מספר שלבים עד לקבלת ההחלטה בדבר פיטוריו של
עובד. בשלב ראשון, החברה עורכת רשימה שמית של עובדים המועמדים
לפיטורים, אשר מתקיים לגביהם לפחות אחד מן התנאים הבאים:

א. העובד אינו מתפקד כראוי למרות שיש לו תעסוקה.

ב. לעובד אין תעסוקה ולא צפויה אפשרות למצוא לו תעסוקה.

ג. העובד בלתי מהימן.

ד. העובד חסר מקצוע או בעל מקצוע בלתי מבוקש.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 לאחר מכן, על החברה לערוך שימוע למועמדים לפיטורים ולהודיע לעובד את
2 תוצאות השימוע.
- 3
4 64. אשר לתפקידו של ארגון העובדים בהתאם ל"הסכם המאה", נקבע כי תוך 10
5 ימי עבודה מיום שרשימת המועמדים לפיטורים תימסר לידי הארגון, הוא רשאי
6 למסור הודעה מטעמו ולפרט מי העובדים שלדעתו יש להוציא מן הרשימה (סעיף
7 17 להסכם). החברה תשיב בהודעה מטעמה, בלוח זמנים שנקבע בהסכם
8 הקיבוצי, מי העובדים אותם אינה מסכימה להוציא מן הרשימה (סעיף 19
9 להסכם). לארגון תעמוד זכות לבחור, לפי שיקול דעתו הבלעדי, עד 15% מן
10 **העובדים השנויים במחלוקת** אשר ימחקו מן הרשימה.
- 11
12 65. כמו כן, נקבעה ב"הסכם המאה" זכות לכל עובד המועמד לפיטורים להביא את
13 שאלת פיטוריו להכרעת בורר, אף אם הארגון הסכים לפיטורים. בתקופה בה
14 טרם ניתנה הכרעתו של הבורר לא יכנסו הפיטורים לתוקף. עובד שהארגון
15 הסכים לפיטוריו, החליט להביא את שאלת פיטוריו להכרעת בורר והבורר
16 החליט להשאירו ברשימת המפוטרים, יופחתו הזכויות הכספיות המיטיבות להן
17 יהיה זכאי בהתאם להסכם. הבוררת שמונתה בהסכמת הצדדים הייתה פרופ'
18 הדרה בר- מור.
- 19
20 66. "הסכם המאה" מפרט עוד את התנאים המיטיבים שישולמו לעובדים שיפוטרו
21 לפיו, לרבות קצבה חודשית מוקדמת; מענק כספי בשיעור 10% מסכום
22 הפיצויים; ומענק כספי בשווי 6 חודשי שכר, שכר עידוד והחזר הוצאות רכב.
- 23
24 67. התובע נכלל ברשימת העובדים המפוטרים, מן הנימוק שאין לו תעסוקה ולא
25 צפוי שתמצא לו תעסוקה. החל מחודש אוגוסט 2014 הדפיס התובע פקודת
26 בטלה, "פק"ע בטלה", המעידה על כך שלכל הפחות מנקודת הראות של
27 המעסיק, הנתבעת 1, הייתה התעסוקה של התובע כבר באותה עת מצומצמת,
28 והוא לא הועסק במסגרת פרויקט מסוים (סעיפים 59-61 לתצהיר מר בר יוסף).
- 29
30 68. התובע אישר בעדותו, כי כחודש קודם לכן, בפגישה מיום 21.7.14 עם נציגי
31 הנתבעת (נספח 16 לתצהיר התובע), הוא עצמו אמר כי היקף עבודתו הולך
32 ופוחת, וכלשונו (ההדגשות, כאן ולהבא, אין במקור):



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 **ש"ש.** בעקבות אותו מכתב, זימנו אותך לפגישה אצל מנהל
2 מפעל מטוסים, מר שירן, שהתקיימה ביום 21.7.14.
3 אתה ידעת על הפגישה מראש, נכון? זה לא היה מעכשיו
4 לעכשיו?
5 ת. נכון.
6 ש. וגם את הפגישה הזו אתה הקלטת, נכון?
7 ת. לא נכון, וחבל שלא.
8 ש. באותה פגישה אמרת שהעבודה שלך הולכת ופוחתת,
9 נכון?
10 ת. אמרתי. אמרתי, אבל יומיים אחרי אותה פגישה,
11 התקשר אלי צחי, שעוד מעט יעיד והטיל עלי פרויקט,
12 וזה נמצא ברשימת פרויקטים, והוא אמר שזה על דעתו
13 ועל דעת שירן".
14 (עדות התובע, עמוד 26 שורות 4-11).
- 15
- 16 69. התובע צירף לתצהירו מכתבי הערכה, תעודות הוקרה ומסמכים המעידים על
17 שביעות רצון מעבודתו (נספחים ת/3- ת/8 לתצהיר התובע). מעיון במסמכים
18 עולה כי מדובר במסמכים ישנים, חלקם משנות ה-90 של המאה הקודמת,
19 והאחרונים משנת 2007 לערך. לא הוצגו מסמכים מ-10 השנים האחרונות
20 המעידים על שביעות רצון מעבודתו של התובע או על היקף עבודתו ונחיצותה.
21
- 22 70. אף המלצתו של הממונה על התובע, מר יהודה, לקדם אותו בדרגה בשנת 2015,
23 מסויגת בלשונה (נספחים ת/19- ת/20 לתצהיר התובע). מר יהודה אינו מתייחס
24 במסמך להיקף התעסוקה של התובע ומציין בטופס ההמלצה כי: "**העובד**
25 **מטופל ע"י משאבי אנוש ומנהל המפעל. לאחרונה מקבל מטלות ממנהל המפעל**
26 **לא דרכי. בקשתי להעביר את העובד ממנינהל הנדסת תעשייה**". משמע, בד בבד
27 עם מתן ההמלצה מבקש מנהלו של התובע להעבירו, על מנת שלא יהיה עוד תחת
28 כפיפותו. התובע מוגדר במסמך זה כעובד "ממוצע".
29 לדידנו, לא ראוי כי המלצה לקידומו של עובד בדרגה תתקבל במקביל להליך
30 פיטורים. עם זאת, לגופו של עניין אין בהמלצה זו כדי להפריך את טענת החברה
31 לפיה לתובע לא הייתה תעסוקה מלאה באותה עת, וניתן ללמוד על מידת
32 ההערכה כלפי תרומתו למקום העבודה דווקא מן הלשון המסויגת של הממונה
33 עליו.
34
- 35 71. מן הראיות עולה, כי השינוי באופי דיווחי הנוכחות של התובע והמעבר להחתמת
36 "פקודת אבטלה" לא הייתה בהתאם לנוהל מסודר, תוך יידוע מראש של התובע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

1 ושל הממונה הישיר עליו, מר יהודה, כראוי. התובע עצמו העיד כי ידע על השינוי
 2 כשלושה חודשים מאוחר יותר, בחודש אוקטובר או נובמבר 2014 (עדות התובע,
 3 עמוד 27, שורות 25-27). אף הממונה על התובע, מר יהודה, העיד כי לא ידע על
 4 העובדה שהתובע החל להחתים "פקודת אבטלה" (עדות מר יהודה, עמוד 169,
 5 שורה 32; עמוד 170 שורה 14).

6 בכך יש טעם לפגם, אך אין בכך כדי לשנות את עצם העובדה כי באותה עת בפועל
 7 התובע נדרש למשימות מעטות בלבד, ולא הייתה לו תעסוקה מלאה במסגרת
 8 התפקידים שמילא. על כך מעיד התובע עצמו, כאשר הסביר בעדותו לפנינו
 9 שכמחצית מעיסוקיו במסגרת עבודתו היה טיפול בהצעות ייעול (עדות התובע
 10 עמוד 26 שורות 30-32), יחד עם עובד נוסף ותחת המנהל מר שגב (עמוד 27
 11 שורות 7-10). המספר הכולל של הצעות הייעול היה כ-50 לשנה (עמוד 27 שורות
 12 13-14). בהתאם לעדותו של מר שגב, שהיה אחראי על הצעות הייעול, נדרשו
 13 **כשלוש שעות עבודה שבועיות לטיפול בהצעות הייעול:**

- 14 **ש. התובע הציג את עצמו בתצהירו כמי שהיה אחראי על**
 15 **הצעות ייעול במפעל, תסכים איתי שהתיאור הזה לא**
 16 **נכון. מי שהיה אחראי היית אתה?**
 17 **ת. נכון.**
 18 **ש. חוץ ממך בוועדת הצעת ייעול, היה עוד עובד פרט לתובע,**
 19 **ושמו בנצי?**
 20 **ת. כן. בנצי רחמנוב. הם היו באותו דרג.**
 21 **ש. תסכים איתי שבמהלך תקופת העבודה המשותפת שלכם**
 22 **בהצעות הייעול, היה בממוצע בשנה כ-50 הצעות ייעול**
 23 **שהצריכו טיפול? בממוצע קצת פחות מהצעה לשבוע?**
 24 **ת. כן.**
 25 **ש. תסכים איתי שלשלושתכם ביחד זה יצר עבודה של 3**
 26 **שעות בשבוע?**
 27 **ת. כן. סדר גודל". (עדות מר שגב, עמוד 43 שורות 3-12).**

29 **72.** הטיפול בהצעות הייעול היה העיסוק הראשון והמרכזי של התובע אף בהתאם
 30 לטבלת העיסוקים שהגיש (סומנה 6 בנספח ת/30 לתצהיר התובע). באותה טבלה
 31 פירט התובע מספר תפקידים נוספים, בהיקף נמוך, לרבות שני פרויקטים שכבר
 32 הסתיימו, ודרשו שירותי תמיכה מצומצמים (עדות התובע עמוד 27 שורות 19-
 33 24). מכאן, כי **התובע עבד שעות בודדות בשבוע בלבד.**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

73.

1 מוצאים אנו טעם רב בטענות נציבות השוויון, לפיהן יש לבחון בקפידה תכניות
2 לעידוד פרישה, מרצון או בכפייה, וייתכן שאף לראות בעצם קיומן של תכניות
3 מסוג זה ראשית ראייה לאפליה על רקע גיל, ככל שאינן מתבססות של טרוניות
4 הנוגעות לתפקודו של עובד זה או אחר. עם זאת, בענייננו "הסכם המאה" הוא
5 הסכם קיבוצי שמטרתו לאפשר פיטורי עובדים קבועים, בכל גיל, ואינו מיועד
6 דווקא לעובדים שמצויים בשלבים שלפני פרישתם לגמלאות. כאמור, כתנאי
7 ראשון לכך שעובד ייכלל ברשימת המועמדים לפיטורים בהתאם להסכם
8 הקיבוצי, נדרש כי תתקיים עילה הנוגעת לתפקודו בעבודה, מתוך רשימת
9 העילות המוגדרות המנויות בהסכם. משכך, אין בעצם העובדה כי פיטוריו של
10 התובע היו בהתאם ל"הסכם המאה" כדי להעביר את נטל ההוכחה למעסיק בכל
11 הנוגע לטענת ההפליה מטעמי גיל.

12 לשם השוואה ראו: סע"ש (תל אביב) 49821-01-16 **בת שבע שמחי - מוצרי**
13 **מעברות בע"מ** (4.12.16), שם, בשונה מענייננו, במסגרת פיטורי צמצום לא
14 הייתה מחלוקת כי לא היה בהתנהגותה או במעשיה של התובעת סיבה לפיטוריה
15 והנטל עבר למעסיק להוכיח כי פיטוריה של התובעת לא היו נגועים בהפליה
16 מחמת גילה.

74.

17 סיכומו של דבר, התרשמנו כי הצדק עם החברה בטענתה לפיה עם השנים פחת
18 באופן משמעותי היקף העבודה של התובע, והמעבר להחתמת "פקודת אבטלה"
19 היה על רקע ירידה של ממש בהיקף התעסוקה.
20 **התובע לא טען, ולא הוכיח, כי הוחלף בתפקידו על ידי עובד אחר, ובפרט עובד**
21 **צעיר ממנו.** בהתאם לעדותו של מר יהודה, לאחר פיטוריו של התובע הועברו
22 תפקידיו המעטים לעובדים האחרים הקיימים (עמוד 108 שורות 29-32). משכך,
23 לא נפל פגם בכך ששמו של התובע נכלל ברשימת המועמדים לפיטורים בהתאם
24 ל"הסכם המאה". כפועל יוצא, אף לא עלה בידי התובע להוכיח כי פיטוריו לא
25 היו בשל התנהגותו או מעשיו וכי יש להטיל את נטל ההוכחה בכל הנוגע להפליה
26 מחמת גיל על המעסיק.
27

75.

28 התובע מפנה לשלוש ראיות עיקריות בכל הנוגע להפלייתו הנטענת:
29 הקלטת שיחה מיום 28.10.15 עם גב' מירי לוי מחלקת משאבי אנוש (ת/22)
30 לתצהיר התובע); הקלטת שיחה מיום 3.1.16 עם מנהל המפעל הנכנס, מר צחי
31



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 שגב (ת/31 לתצהיר התובע); רשימת העובדים המפוטרים בהתאם ל"הסכם
2 המאה" (ת/32 לתצהיר התובע). נבחן את הראיות לגופן.
3
4 76. שיחתו של התובע עם גבי לוי, עובדת במחלקת משאבי אנוש (ת/22), קדמה
5 לתחילת הליכי הפיטורים, והתנהלה ביום 28.10.15. בשיחה, שהוקלטה על ידי
6 התובע, נשמעת גבי לוי מפצירה בתובע לקבל את ההצעה שהוצעה לו באותה עת
7 לפרישה מוקדמת מרצון. גבי לוי מבהירה לתובע כי הוא הגיע למיצוי סופי של
8 זכויותיו הפנסיוניות (עמוד 2 שורה 3) ומשתפת אותו בלחץ המופעל מן ההנהלה
9 לשפר את מצבה הכלכלי של החטיבה (עמוד 2 שורות 7-12). כן מבהירה גבי לוי
10 לתובע כי: **"המפעל מרגיש שאתה מיצית את התפקיד שלך"** (עמוד 24 שורות
11 2-3).
- 12 ניתן להתרשם כי השיחה התנהלה באופן חברי, והדוברים אף שיתפו זה את זה
13 במידע הנוגע לבני משפחתם, הוריה של גבי לוי וילדיו וגיסתו של התובע.
14 במהלך השיחה אמרה גבי לוי לתובע את הדברים הבאים:
15 **"...מצד שני גם יש את כל אלה שכבר צברו את הוותק שלהם,
16 צברו את הזכויות תפנו את המקום שלכם, כי אתם לא... אתם
17 תופסים מקום של צעירים"** (עמוד 10 שורות 21-23).
18
19 אמירה זו פסולה מוסרית ואינה ניתנת להצדקה.
20 על אף האמור, אין חולק כי גבי לוי לא הייתה מעורבת כלל בהליכי פיטוריו של
21 התובע או בהחלטה לפטרו. גבי לוי לא הייתה מוסמכת להחליט על פיטוריו של
22 התובע והשיחה בין השניים קדמה לתחילת הליכי הפיטורים. משכך, אין
23 בהתבטאות זו כדי להכתיים את הליך הפיטורים.
24 יובהר, כי אין כל פסול בכך שקודם לתחילת הליך הפיטורים פנתה החברה
25 לתובע בהצעה לפרישה מרצון, תוך מיצוי זכויותיו.
26
27 77. ביום 3.1.16, בעיצומם של הליכי הפיטורים, שוחח התובע על פיטוריו עם מנהל
28 מפעל המטוסים שנכנס לתפקיד באותם ימים, מר צחי שגב (ת/31 לתצהיר
29 התובע). מר שגב הבהיר בתחילת השיחה כי ההחלטה לפטר את התובע לא
30 טופלה אישית על ידו עד לשלב זה, אלא "התקבלה בירושה" מקודמיו (עמוד 5
31 שורות 2-3).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

בטיעוני של התובע, הוא נתלה בכך שמר שגב הזכיר בשיחה את גילו, 62, כדלקמן:

"צחי: ...תודה, אבל אני מדבר פה בדברים מטורפים, אז בקטע הזה אני... ה... מה שאני יודע מ... משירן, זה... שאתה בתהליך, כלומר בקטע של הכוח אדם, א... שאתה בתהליך של שימוע, בן 62 אם אני זוכר טוב, פרי: 62 היה לי לפני כמה חודשים צחי: כן, פרי: כן כן צחי: כי שאלתי בן כמה הוא ו... כי יש כמה מקרים פרי: אה, צחי: אז גם זה ועם וותק מתאים ואז אמרנו יוצא... זה... הוצא החוצה, אמרתי בסדר, הבנתי, תודה, המשכתי הלאה". (עמוד 7 שורות 2-12).

בעדותו של מר שגב הוא התבקש להסביר את אמירותיו והשיב כך:

"אנחנו כן בני אדם בתעשייה האווירית, כשבן אדם יוצא כן מסתכלים בן כמה הוא, מה הוותק, כוח אדם בודק את כל הנתונים שלו, על מנת לדעת שלא קורה לו נזק אמיתי, הוא לא נזרק לרחוב. לי אישית זה חשוב, וזה חשוב לנו. וזה לא חשוב אם אני אישית טיפלתי. זה הקטע של הגיל והוותק, ואני אישית תמיד מסתכל. התובע יודע את זה". (עמוד 41 שורות 6-3).

וכן העיד:

"ש. האם באיזו שהיא מידה, ואפילו הקטנה ביותר, אתה התרשמת שהגיל שלו, גיל 62 הוא סיבה לפיטורים, או שאתה ראית בזה נסיבה מקלה, שיכולה לעזור לו לאחר יציאתו בהיותו קרוב לגיל הפנסיה. מה ראית בגיל? האם ראית בזה עילה לפיטורים?
ת. ממש לא. זו הייתה הצורה שלי להגיד לו, תראה זה לא נורא, אתה עם פנסיה, אתה יכול לשרוד ואפילו למצוא מקום עבודה אחר. מה זה גיל 62? זה צעיר. אני כמעט בן 62. אני בן 57. בארגון שאני גאה להיות בו לא מפלים". (עמוד 45 שורות 12-17).

משמע, העד הסביר כי התעניין בנתוניו האישיים של התובע, ובפרט בוותק, על מנת שתנוח דעתו כי התובע אינו "נזרק לרחוב", אלא עוזב את העבודה תוך מיצוי זכויותיו. העד אף העיד על עצמו כי הוא עצמו אינו רחוק מגילו של התובע, ומהימנים עלינו דבריו, כי לא נקב בגילו של התובע כשיקול בעד פיטוריו, אלא במסגרת שיחה חברית, כדי לעודדו ולוודא כי זכויותיו אינן נפגעות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 על פי תצהירו של מר בר יוסף (סעיפים 77-78), זכה התובע לתנאי פרישה
2 "מפליגים בטיבם", כלשונו, אשר כללו קצבה פנסיונית חודשית על חשבון
3 החברה עד הגיעו לגיל 67, העומדת כיום על סך כ- 12,800 ₪, מענק בשווי 6
4 חודשי הסתגלות, השלמת פיצוי פיטורים ותוספת בשיעור 10% לפיצויי
5 הפיטורים בסך כולל של כ- 400,000 ₪. בסך הכול, הוענקו לתובע תנאי פרישה
6 ששווים יעמוד על כמיליון ₪ עד למועד בו ימלאו לו 67.
7 לא ניתן לקבל את הטענה, לפיה כל אזכור של גילו של אדם במסגרת שיחה בעלת
8 אופי חברי מהווה בהכרח ראיה לשיקול מפלה, במנותק מהקשר הדברים. לא
9 מצאנו בהקלטת השיחה יסוד לטענת התובע לפיה אישר מר שגב כי השיקול
10 המרכזי בהחלטתו היה גילו המתקדם של התובע. במקרה זה, שוכנענו כי הנתון
11 הוזכר בתום לב, ללא קשר לשיקולים שהובילו לפיטוריו, ואינו מעיד על הפליה
12 בשל גילו של התובע.
- 13
14 התובע מצביע בסיכומיו על נתונים של עובדים אחרים שפוטרו בהתאם ל"הסכם .78
15 המאה" (ת/32 לתצהיר התובע), בטענה כי הם מלמדים על מדיניות של הפליה
16 מטעמי גיל. לעמדת התובע, העובדה כי גילם של 27 עובדים מתוך 28 עובדים
17 ברשימת המפוטרים הוא מעל 55, ומתוכם ל- 24 עובדים מלאו כבר 60 שנה,
18 מעידה על הפליה על רקע גילנות.
- 19
20 בחקירתו הנגדית של מר בר יוסף, הוא נשאל בהקשר זה והשיב כי קיים קשר .79
21 בין גילם של המפוטרים לכך שנכללו בתנאי "הסכם המאה", מאחר ש"הסכם
22 המאה" נחתם על רקע כלכלי, כדלקמן:
- 23 "עד, מר בר יוסף: אני אומר שוב, אתם אנשים שפרשו
24 במסגרת הסכם ה-100 שהופסקה עבודתם מאחר וההסכם הזה
25 כפוף לממדים כלכליים אז ודאי שהגילאים הם אכן גילאים
26 יחסית גבוהים". (עמוד 121 שורות 1-3).
- 27
28 עם זאת, הבהיר העד כי העילה להכללת עובד זה או אחר ברשימת המפוטרים
29 לא הייתה גילו, שכן בחברה עובדים רבים שמלאו להם 60, אלא התפקוד
30 והתרומה למקום העבודה:
- 31 "עו"ד אדרי: מצוין. תגיד לי, זה רק מקרי גם שגם מירי כשהיא
32 מדברת בשיחה המוקלטת עם פרי, וגם צחי שגב מנהל המפעל,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

1 מדברים על הגיל של העובד כחלק אני הייתי אומר מרכזי
2 מהשיקולים? זה מקרי הדבר הזה?
3 עד, מר בר יוסף: מקרי לחלוטין, מסיבה מאוד פשוטה.

4 ...
5 עד, מר בר יוסף: מסיבה מאוד פשוטה, יש בתעשייה
6 אווירית אם דיברנו קודם על כמויות, יש מאות רבות, אולי אפילו
7 אלפים, של עובדים מעל גיל 60. חלק מהאנשים האלה עובדים,
8 מגיעים יום ליום לעבודה". (עמוד 123 שורות 7-17).

9
10 80. לא הובאו ראיות אשר ליתר העובדים המפוטרים, והעילות לפיטוריהם,
11 ובנסיבות אלה יפים לענייננו הדברים שנפסקו בע"ע (ארצי) 295/08 יצחק דדון -
12 קופת חולים לאומית, (2.6.09), לפיהם:

13 "לא הוכח כי שיקולים שרירותיים או בלתי ראויים, עמדו ביסוד
14 החלטת הקופה ונציגות העובדים בקביעת רשימת המועמדים
15 לפיטורים. ככלל, למעביד ו"לאירגון הזכות והחובה לבחון את
16 מספר העובדים שסביר להניח שיש לפטר, את סדר העדיפויות,
17 נחיצות פיטורי כל אחד מהמועמדים לפיטורין ובחירת העובדים
18 המפוטרים באופן שהנזק שיגרם הן לעובדים והן למפעל יהיה
19 הקטן ביותר האפשרי" [עע 1465/02 בנימין משה - איגוד ערים
20 לכבאות והצלה טבריה, פד"ע לט 646, 668; וראו גם: עע 359/99
21 לאה לוי - רשות השידור, פד"ע לו 400, 407; אלישבע ברק,
22 אילוצים כלכליים של המעביד מול זכות העובד לעבוד - האיזון
23 הראוי, ספר מנחם גולדברג, עמ' 209, 228-230]."

24
25 81. בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה בעניין ע"ע (ארצי) מאשה לוי- בזק
26 החברה הישראלית לתקשורת (17.3.08), אין כל פסול בכך שהמעסיק שוקל
27 במסגרת השיקולים בפיטורי צמצום את הוותק של העובד, המקנה לו זכויות
28 פרישה בסכומים גבוהים יותר בהשוואה לעמיתיו לעבודה. משמע, בנוסף
29 לשאלת התרומה למקום העבודה, ניתן להתחשב בוותק של העובד ולהעדיף
30 פיטורי עובד בעל וותק גבוה, על פני עובדים בעלי וותק נמוך יותר, כפי שנעשה
31 בענייני של התובע.

32
33 82. לאור כל האמור, שוכנענו כי ההחלטה לפטר את התובע לא הייתה נגועה
34 בהפליה, והתובע לא הופלה לרעה על רגע גילנות. למעלה מן הצורך, אף לו היה
35 מועבר הנטל לכתפי המעסיק, הורם הנטל להוכיח כי פיטורי התובע היו ענייניים,
36 בשל היעדר תעסוקה מספקת, בהתאם לשיקוליו של המעסיק במסגרת הליכי
37 צמצומים בהתאם להסכם קיבוצי שנחתם כדין.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

התלונות שהגיש התובע

- 1
- 2 83. טענתו המרכזית השנייה של התובע היא כי פיטוריו היו בשל תלונות שהגיש נגד
- 3 הממונים עליו, ובפרט נגד מר יהודה, מנהלו הישיר.
- 4
- 5 84. אין חולק כי התובע הרבה להגיש תלונות נגד הממונים עליו, משך שנים רבות
- 6 קודם לתחילת הליך פיטוריו. התובע התלונן בין היתר אודות הממונה הישיר
- 7 עליו, מר יהודה, אודות מר גראור, מנהל מינהל כוח אדם ואודות מר יעקב שירן,
- 8 שהיה מנהל מפעל המטוסים.
- 9
- 10 85. בשנת 2011 לערך התלונן לראשונה נגד מר יהודה, הממונה עליו שנכנס לתפקיד
- 11 בשנת 2010 :
- 12 **ש. מתי התלוננת לראשונה על העוינות הבלתי מוצדקת של**
- 13 **יהודה אליהו? מתי התלוננת על יהודה?**
- 14 **ת. אולי בשנת 2011. אני לא זוכר בדיוק". (עמוד 31 שורות**
- 15 **4-6).**
- 16
- 17 86. גם קודם לכן, העיד התובע על עצמו כי כבר בשנת 2008, עוד טרם כניסתו של מר
- 18 יהודה לתפקיד, חש "התעללויות" בעבודה על רקע מעבר לעבוד בחלל פתוח :
- 19 **ש. לאחר שזומנת לשימוע בפעם הראשונה, פנית לבית הדין**
- 20 **לעבודה בבקשה לצו מניעה. זה היה ביום 1.12.15**
- 21 **והתקיים דיון ביום 3.12.15, כשהדבר הראשון שמופיע**
- 22 **בפרוטוקול הדיון מפיך, ואני מצטט – שמתעללים בך כבר**
- 23 **8 שנים. ההתעללויות התחילו לשיטתך בשנת 2008,**
- 24 **נכון?**
- 25 **ת. לא. לא אמרתי התעללויות.**
- 26 **ש. מפנה אותך לפרוטוקול?**
- 27 **ת. אני מתקן. היו התעללויות.**
- 28 **ש. אתה מדבר על עבודה בחלל פתוח?**
- 29 **ת. נכון. אבל אני רוצה להוסיף..." (עמוד 2 שורות 26-33).**
- 30
- 31 87. התובע אף העיד כי מר גראור, שהיה מנהל מינהל כוח אדם, "שונא אותי" כבר
- 32 משנות ה-90 (חקירת התובע, עמוד 30 שורות 20-24).
- 33
- 34 88. מעיון במכתבי התלונה השונים ששלח התובע (נספחים ת/9- ת/9 לתצהירו),
- 35 עולה כי הם עוסקים בעיקר בהנחיות מקצועיות שניתנו לו, שלדעתו היו שגויות,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 וביקורת מקצועית שהופנתה כלפיו וכן בניסיונות שנעשו, לתפיסתו, להקטין את
2 תרומתו למקום העבודה. כן עוסקות התלונות בישיבה בעבודה בחלל פתוח.
3
- 4 89. הנתבעת 1 ערכה מספר פגישות עם התובע בניסיון לברר את תלונותיו
5 וטרוניותיו, לרבות ביום 23.9.12 (חקירת התובע, עמוד 25 שורות 12-13) וביום
6 21.7.14 (חקירת התובע, עמוד 26 שורות 4-6).
- 7
8 90. בניגוד מוחלט לטענות התובע בדבר התעמרות, התמונה המצטיירת מן התלונות
9 היא של עובד ותיק שאינו שבע רצון, משך שנים רבות מאוד קודם להליכי
10 פיטוריו, ואינו מקבל את מרות הממונים עליו. כך, בין היתר בפגישה מיום
11 21.7.14, פרוטוקול בכתב יד (נספח ת/16 לתצהיר התובע), נערכו ניסיונות
12 למצוא לתובע תעסוקה חלופית והתובע הציב תנאים:
13 **"עד שלא אקבל דרגה, אני לא עוזב את המפעל"**
14 **(עמוד 3 לפרוטוקול בכתב יד).**
15
- 16 91. התובע אף דחה הצעה שהוצעה לו לעבוד בכפיפות למר חגי כהן, שוב תוך שימוש
17 סתמי וכללי במונח "התעמרות", כפי שהעיד לפנינו:
- 18 **" ש. האם זה נכון שבסוף כל התהליך הזה שאנחנו דנים בו**
19 **ושהוא נשוא התביעה שלך, קיבלת הצעה בעזרתו של מר**
20 **אלי סער, להמשיך ולעבוד תחת חגי כהן?**
21 **אלי סער מסר לי על זה.**
22 **ש. האם זה נכון שאתה הודעת בצורה מוחלטת שאתה דוחה**
23 **את ההצעה?**
24 **כן.**
25 **ש. אבל חגי כהן הוא לא אחד מאלה שהתלוננת עליהם, והוא**
26 **לא אחד מאלה שזכרת לומר שהוא עוין כלפיך בצורה**
27 **אישית, אז למה דחית את האפשרות שניתנה לך**
28 **להמשיך לעבוד תחתיו?**
29 **ת. להכפיף אותי לחגי כהן, זה היה חלק מההתעמרות,**
30 **מכיוון שאני עבדתי במקביל עליו, הייתי באותו לבל...
31 ולומר לי שאני אעבוד תחתיו, זו ההתעמרות**
32 **בהתגלמותה".**
33 **(עדות התובע, עמוד 31 שורות 13-21).**
34
- 35 92. הממונה הישיר על התובע, מר יהודה, אף לא המליץ לפטר אותו, אלא להעבירו
36 למקום עבודה אחר, שאינו תחת כפיפותו (ראו, בין היתר: עדות מר יהודה, עמוד
37 95 שורות 6-8; ת/20, טופס בנוגע לקידום בדרגה).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 בסיכומיו טען התובע לראשונה כי היה על הנתבעת לכנס ועדת בירור בעניינו, 93
2 בהתאם להסכם הקיבוצי החל בנתבעת. כעולה מהוראות ההסכם הקיבוצי,
3 ועדת הבירור היא גוף משמעותי, המתכנס בהתאם לשיקול דעתו של המעסיק
4 בתנאים המפורטים בהסכם. התובע לא טען כי ביקש לכנס את הוועדה בתקופת
5 עבודתו, ואף במסגרת השימוע שנערך לו טרם פיטוריו לא עלתה טענה זו.
6 בנסיבות אלה, לא נפל כל פגם בכך שהוועדה לא כונסה.
7
8 ממילא, שעה שהתובע פנה במכתבי תלונה נגד הממונים עליו משך שנים ארוכות 94
9 קודם להליך הפיטורים, ואף קודם לחתימת "הסכם המאה", לא הוכח כל קשר
10 בין הדברים. העובדה כי התובע התלונן תלונות שונות הנוגעות בעיקר לתנאי
11 עבודתו אינה מקנה לו חסינות מפני פיטורים.
12
13 הטענות לפיהן התובע פוטר שלא כדין בשל תלונותיו נדחות. 95
14
15 **הליכי הפיטורים**
- 16 חובת השימוע לעובד מקורה בהלכה הפסוקה, בבתי המשפט ובבתי הדין 96
17 לעבודה. בפסק הדין בעניין ע"ע (ארצי) 701/07 חברת החשמל לישראל -
18 תורג'מן (3.3.09) פורטו והוסברו תכליתה ויסודותיה של חובת השימוע, בהאי
19 לישנא:
- 20 "החובה לקיים לעובד הליך של שימוע בטרם פיטוריו מקורה
21 בפסיקה. חובה זו מעוגנת בעקרון תום הלב החל ביחסי עבודה.
22 מעקרון זה נגזרת חובת המעסיק לברר לעומק את עניינו של
23 העובד המועמד לפיטורים, את בהסיבות לפיטוריו ואת
24 האפשרות לבחון את המשך העסקתו. חובה זו מוגשמת בדרך של
25 מתן זכות לעובד להשמיע את טענותיו בטרם פיטוריו. חובה זו
26 נועדה לגרום למעסיק לקבל החלטה מבוססת, מושכלת ומאוזנת
27 בעניין העסקתו של העובד, לאחר שמיעת ה"אידך גיסא" של
28 עמדת העובד (ע"ע 1027/01 דר' יוסי גוטרמן - המכללה
29 האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע ל"ח, 448). חובת השימוע הוכרה
30 בתחילה ביחסי עבודה במיגזר הציבורי, אך לימים היא הורחבה
31 גם על מעסיקים מן המגזר הפרטי (ע"ע 772/06 שאול אליאס
32 ואח' - משרד החינוך, לא פורסם, ניתן ביום 26.5.2008); ע"ע
33 415/06 דני מלכה - שופרסל, (ניתן ביום 15.5.2007)".
34
- 35 בהתאם להלכה הפסוקה, אין לראות בשימוע טקס שיש לקיימו כדי לצאת ידי 97
36 חובה, אלא יש לאפשר לעובד לפרוש את טיעוניו, תוך שהמעביד יתן דעתו בלב



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 פתוח ובנפש חפצה. כמו כן יש ליידע את העובד מראש על הכוונה לערוך שימוע
2 בעניינו ומה הטענות כלפיו, ועל זכותו לייצוג.
- 3 **ראו:** ע"ע (ארצי) 1027/01 גוטרמן – המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע לד
4 448 (2003); ע"ע (ארצי) 415/06 מלכה – שופרסל בע"מ (15.7.07); ע"ע (ארצי)
5 1349/01 אסחאק – מדינת ישראל (16.2.04); ע"ע (ארצי) 620/07 דב גמליאל-
6 חברת החשמל בישראל בע"מ (19.6.08).
- 7
8 98. אין חולק כי במסגרת הליכי הפיטורים נערך לתובע שימוע ביום 8.12.15, לאחר
9 שקיבל הזמנה מראש. התובע טען טענותיו בהרחבה במסגרת השימוע, ולאחריו
10 הוסיף טיעונים ומסמכים בכתב (נספח ת/24 לתצהיר התובע).
- 11
12 99. התובע טוען כי השימוע היה למראית עין, אולם טענה זו לא בוססה, ונסמכת על
13 עמדתו היסודית לפיה לא הייתה עילה לפיטורים. כאמור, איננו מקבלים טענה
14 זו. התובע לא הצביע על עילות ונימוקים שהעלה בהליך השימוע, כגון נסיבות
15 אישיות המבדילות אותו מעובדים אחרים, שלא נשקלו כיאות.
- 16
17 100. זאת ועוד, התובע בחר שלא למצות את ההליכים שעמדו לפניו בהתאם ל"הסכם
18 המאה", ולא לפנות להליך בוררות, אף שהיה מודע לזכותו לעשות כן. התובע אף
19 לא ערך בירור בסיסי בדבר זהות הבורר, כפי שעולה מעדותו:
20 **ש" אתה ידעת שאתה יכול לפנות להליך בוררות, נכון?**
21 **ת. כן.**
22 **ש. ולא הלכת להליך בוררות כי לא רצית לשאת בהוצאות?**
23 **ת. לא האמנתי בהליך. לא ידעתי מי הבורר, אבל ידעתי עבור**
24 **מי הוא עובד.**
25 **ש. אתה מכיר את פרופ' הדרה בר מור?**
26 **ת. לא". (עמוד 28 שורות 25-30).**
27
- 28 101. בנסיבות אלה, בהן התובע לא ניצל את זכותו לפנות לבוררות לפני גורם
29 אובייקטיבי, לבירור טענותיו עוד טרם יכנסו הפיטורים לתוקפם, מה לו כי ילין.
30
31 102. הטענה בדבר פגמים בהליכי הפיטורים נדחית.
32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

ארגון העובדים

1
2 103. התובע מבקש להטיל על ארגון העובדים אחריות, יחד עם המעסיק. עיקר טענות
3 התובע נגד הנתבעת 2, הארגון, עוסקות בהליכי הפיטורים. התובע אמנם מפנה
4 את התביעה על כל רכיביה גם נגד הארגון, ללא הבחנה בין הנתבעות, אך אינו
5 מפרט מה הסמכות המוקנית לארגון, לשיטתו, בכל הנוגע לקידום בדרגות. אף
6 בסיכומי התובע מוקדש הפרק הנוגע לחבות הארגון (פרק חמישי) לנושא
7 הפיטורים בלבד.

8
9 104. כאמור, נדחות טענות התובע נגד החברה, מעסיקתו, בכל הנוגע לעילות לפיטוריו
10 ולהליכי הפיטורים. התובע בחר להפנות תביעתו גם נגד ארגון העובדים אך לא
11 עתר לסעדים נפרדים בתביעתו נגד הארגון, והפנה את תביעותיו כלפי שתי
12 הנתבעות יחדיו. משכך, ברי כי ממילא יש לדחות גם את תביעתו נגד ארגון
13 העובדים.
14 ממילא, עתירה לסעד כספי, לפיו ארגון העובדים יישא עם המעסיק בנזקי העובד
15 עקב פיטוריו, אינו סעד המתאים לתביעה נגד ארגון עובדים, כפי שנפסק בע"ע
16 (ארצי) 57454-11-14 הסתדרות העובדים הכללית החדשה - מרדכי שמלה,
17 (13.1.16) (להלן: "עניין שמלה"):

18 "עוד אנו ערים לכך, שבמסגרת תביעתם עותרים למעשה
19 המשיבים כי ההסתדרות תבוא בנעליה של המעסיקה ותשלם
20 במקומה את הזכויות הסוציאליות אשר הם טוענים שזכאים
21 להם כעובדים, משל הייתה ההסתדרות מעסיקתם או מי שבאה
22 בנעליה. לכאורה ניתן היה לומר כי סעד זה אינו ממין הסעדים
23 שניתן לזכות בהם בעילה של ייצוג בלתי הוגן, ועל כן ברור שגם
24 אם יוכחו העובדות שביסוד כתב התביעה לא יצמחו למשיבים
25 זכויות על פי דין, ועל כן זהו המקרה בו חלק מכתב התביעה אינו
26 מראה עילה בת תביעה..."

27
28 105. פטורים בלא כלום לא נצא, ונתייחס לטענותיהן העיקריות של הצדדים: חובת
29 הייצוג ההולם החלה על ארגון עובדים כלפי עובדיו, הוכרה ופותחה בפסיקת
30 בתי הדין ובתי המשפט. בעניין שמלה נקבע בהקשר זה כי:

31 "נקודת המוצא היא שארגון עובדים אמון על הדאגה לזכויותיהם
32 של העובדים, וזאת כחלק מחובתו האינהרנטית של ארגון
33 עובדים בהיותו ארגון עובדים. משכך, ככל שאיננו פועל בהתאם
34 לאמות המידה הנדרשות, הרי שעלולה לקום לעובד זכות תביעה
35 כנגד הארגון....



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

1 בדברים אלו גם מודגש, כי חובת הייצוג ההולם חלה על ארגון
2 העובדים אף כלפי עובד בודד, ואין מדובר איפוא בחובת הארגון
3 רק כלפי הקולקטיב".
4

5 106. בענייננו, אין התובע מעלה טענות כלפי הארגון בכל הנוגע לחתימה על "הסכם
6 המאה", או טענות אחרות במישור הקיבוצי. התובע טוען כי במסגרת ההליכים
7 לפיטוריו הוליך אותו שולל מר סער, המשנה למזכיר הארגון, ומסר לו כי הארגון
8 הפעיל את סמכותו על פי הוראות "הסכם המאה", ופעל לביטול פיטוריו, שעה
9 שבפועל הארגון הסכים לפיטורים. התובע הפנה למספר שיחות מוקלטות בינו
10 לבין מר סער (נספחים ת/27- ת/29 לתצהיר התובע) וכן להתכתבות ביישומון
11 ווטסאפ (ת/34).

12 107. מעיון בתמלילי השיחות בין התובע למר סער, כמו גם בהתכתבויות בין השניים,
13 לא מצאנו מקום בו נאמר לתובע שהארגון הודיע שהוא מתנגד לפיטוריו,
14 בהתאם לסמכות המוקנית לו בהתאם ל"הסכם המאה". מר סער אף לא אמר
15 מעולם לתובע כי הארגון הפעיל את זכותו להטיל וטו על הפיטורים. מר סער
16 אמר לתובע כי הארגון **ביקש** שלא לפטר את התובע (ת/28, עמוד 1 שורה 20 ;
17 עמוד 3 שורות 19-20). מן השיחות אף ברור שלא הופעלה הסמכות למנוע את
18 פיטורי התובע, שכן מר סער הבהיר כי "לא הכול תלוי בנו" (ת/28, עמוד 3 שורות
19 19-20).

20 108. עוד עולה מן השיחות, כי הארגון ניסה למצוא תעסוקה חלופית לתובע. התובע
21 אף הודה בעדותו כי הוצע לו תפקיד חלופי באמצעות הארגון, תחת מר חגי כהן,
22 אך הוא בחר לדחות את ההצעה (עדות התובע, עמוד 31 שורות 13-17). השאלה
23 אם בסופו של דבר הייתה ההנהלה מסכימה ליוזמת הארגון להעביר את התובע
24 לעבוד בכפיפות למר כהן אינה משנה, שעה שהתובע עצמו לא הסכים לכך.
25 יובהר, כי ההחלטה אם לשבץ את התובע בתפקיד אחר נתונה בידי המעסיק,
26 בהתאם לצרכיו ולשיקוליו.
27

28 109. ייתכן, שהתובע בחר להבין את דבריו של מר סער בשיחותיהם כאילו הארגון
29 הודיע על התנגדותו לפיטורים, אף ייתכן שמוטב היה שמר סער יבהיר לתובע
30 באופן חד משמעי כי הארגון לא התנגד לפיטורים ופנייתו לחברה הייתה בגדר
31
32



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 בקשה למצוא פתרון בלבד. כך או כך, לא הוכח כי הארגון מעל בחובתו לייצוג
2 הוגן. הארגון, כצד להסכם הקיבוצי, נתן כבר מראש את הסכמתו לפיטורי
3 עובדים קבועים במסגרת החתימה על "הסכם המאה". לא הוכח כי התקיימו
4 בענייניו של התובע נסיבות חריגות, בהשוואה ליתר העובדים המפוטרים, בהן
5 היה על הארגון להפעיל את זכותו המצומצמת לבטל את הפיטורים.
6
7 110. יתרה מכך, בשיחה מיום 31.12.15 (ת/29), הציע מר סער לתובע למצות את
8 זכותו ולפנות לבורר (ת/29 עמוד 5 שורה 18 - עמוד 6 שורה 10). מכאן, כי היה
9 ברור לתובע שלא הוטל וטו על פיטוריו והסיכון שיפוטר תלוי ועומד. התובע
10 הבהיר בשיחה כי הוא מעדיף שלא לפנות לבורר מאחר שהוא חושש מהפחתה
11 בזכויות הכספיות המיטיבות בהתאם ל"הסכם המאה" ככל שעמדתו לא
12 תתקבל (עוד 6 שורות 6-7). כאמור, גם לאחר שידע התובע אודות ההחלטה
13 הסופית לפטרו בחר שלא לפנות להליך בוררות.
14
15 111. לאור כל האמור, נדחית התביעה נגד ארגון העובדים.
16
17 **קידומו של התובע בדרגה**
18 112. טוען התובע, כי הופלה לרעה בכך שלא קודם מדרגה 45, הדרגה בה שהה מיום
19 1.12.2007, לדרגה 46.
20
21 113. בטענה זו מתבסס התובע על העובדה שהפז"מ (פרק הזמן המינימאלי) הנדרש
22 לצורך קידומו בדרגה (נספח ת/11 לתצהיר התובע) חלף, אולם הוא לא קודם
23 בדרגה על אף המלצת מר יהודה, הממונה עליו, בשנת 2015. עובדים אחרים,
24 חלקם בתפקידו מקביל מבחינת בכירות לתובע וחלקם זוטרים מן התובע,
25 קודמו לפניו. עוד נטען, כי הנתבעת 1 הסתירה נתונים ביחס לתקופה הנחוצה
26 לצורך קידום בדרגה וכן הסתירה תחילה את המלצת מר יהודה משנת 2015
27 לקדם את התובע.
28
29 114. טענת ההפליה של התובע נטענה בעלמא. התובע לא הצביע על עילה בגינה
30 הופלה, לשיטתו, האם הופלה מחמת גילו, מינו וכו'. לא הוצגו נתונים ביחס



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

- 1 לעובדים אחרים שקודמו שיש בהם כדי להוות ראשית ראייה בדבר הפליית
2 התובע בשל עילה המנויה במסגרת העילות בחוק שוויון הזדמנויות.
- 3
4 115. לא נרחיב ונידרש לשאלה שנדונה בפסיקה, האם רשימת העילות בחוק שוויון
5 הזדמנויות היא רשימה סגורה או פתוחה. לענייננו, די בכך שנאמר כי ברי שעל
6 מנת להיכנס לגדרו של החוק, על התובע להוכיח כי הסיבה לשונות בינו לבין
7 העובדים האחרים מקורה בהפליה אסורה התואמת את העילות המנויות בחוק
8 שוויון הזדמנויות או לכל הפחות את תכלית החוק. חוק שוויון ההזדמנויות לא
9 נחקק במטרה להתמודד עם שונות בין עובדים בכל הנוגע לתנאי עבודה, שאינה
10 נובעת מעילה פסולה אשר החוק בא להוקיעה.
- 11
12 116. התובע לא הצביע על זכות מוקנית העומדת לו לקידום בדרגה עם תום תקופת
13 השהייה המינימאלית בדרגה הקודמת. ככלל, קידומו של עובד אינו זכות
14 מוקנית, אלא מותנית בשיקול דעת המעסיק. הממונים על התובע לא המליצו
15 לקדמו בדרגה עד לשנת 2015. המלצתו של מר יהודה לקדם את התובע בדרגה
16 הייתה בשנת 2015, בתקופה שבה, כאמור, הייתה התעסוקה של התובע
17 ותרומתו לחברה מצומצמת.
- 18
19 117. הנתונים עליהם הצביע התובע בנוגע לעובדים אחרים (נספח ת/38 לתצהירו)
20 מלמדים על עובדים אחרים שקודמו בפועל לדרגה 46, ואינם מעידים דבר על
21 כלל העובדים, לרבות העובדים שלא קודמו לדרגה בכירה זו, וקידומם בדרגה.
22 כפי שהעיד בהקשר זה העד מר בר יוסף:
- 23 "עו"ד אדרי : תאמר לי בבקשה, אני מפנה אותך ל-ת/38, מסמך
24 הדרגות, תאשר לי שהטווח שבו, אני מפנה אותך ל-ת/38, כפי
25 שניתן לראות בבירור תאשר לי טווח החודשים שניתנה דרגה 46
26 נע בין 60 ל-78 חודשים, אמת?
27 עד, מר בר יוסף : לא.
28 עו"ד אדרי : תראה לי מישהו אחר.
29 עד, מר בר יוסף : מסיבה מאוד פשוטה.
30 עו"ד אדרי : לא, רק תפנה אותי בבקשה אם מישהו היה לו,
31 אני רוצה שתפנה אותי.
32 עד, מר בר יוסף : אז אני מסביר.
33 עו"ד אדרי : לא להסביר, להפנות.
34 עד, מר בר יוסף : אני מנסה לענות.
35 עו"ד אדרי : אני מבקש שתפנה אותי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 57895-01-16

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26

(מדברים יחד)

כב' הש' גרשון יזרעאלי : תן לעד להשיב אדוני. כן.
עד, מר בר יוסף : מסיבה מאוד פשוטה – יש פה הרבה מאוד עובדים שבכלל לא קודמו לדרגה 46. ולכן יכולת למצוא כאן גם 100 חודשים שעובד לא קודם.

עו"ד אדרי : לא הבאת את זה. נכון? היית יכול לערוך טבלה כזו.

עד, מר בר יוסף : אתם ביקשתם מי קודם לדרגה 46". (עדות מר בר יוסף, עמוד 143 שורה 22- עמוד 144 שורה 5).

118. לאור האמור, לא הוכיח התובע כי היה על הנתבעת 1 לקדם אותו בדרגה במהלך עבודתו לדרגה 46, או כי הופלה לרעה בכך שלא קודם בדרגה כאמור. התביעה בהקשר זה נדחית.

סיכום

119. התביעה, על כל רכיביה נדחית.

120. התובע יישא בשכ"ט עו"ד הנתבעת 1 בסך 10,000 ₪ ובשכ"ט עו"ד הנתבעת 2 בסך 2,500 ₪, אשר ישולמו תוך 30 יום. קביעת סכום ההוצאות, על הצד הנמוך, נעשתה תוך התחשבות בכך שהתובע גמלאי.

ניתן היום, כ"ה שבט תשע"ט, (31 ינואר 2019), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר שלמה כסיף,
נציג ציבור מעסיקים

חופית גרשון-יזרעאלי,
שופטת- אב"ד

גב' שוש ברוך,
נציגת ציבור עובדים