

צ"ו 20-03-20708

חן חנה אורן ת.ז. 034593673

ע"י ב"כ עוה"ד רועי גיל
מרח' כצנלסון 13/215 בית ימין
אשקלון 7862313
טל': 08-6726007 ; 08-6726006

המבקשת

- נגד -

1. מי רם מים ותשתיות בע"מ ח.פ. 513717454

2. יעקב צפירי ת.ז. 031909286

3. ועד מקומי מעגלים מס' ישוב 501610828

כולם ע"י ב"כ עוה"ד יוסי בן חמו ו/או אריה אטיאס
מרח' רוטשילד 45, ראשלי"צ 7526641
טל': 03-9608886 ; פקס: 03-9608778

המשיבים

תגובה לבקשה לצו מניעה זמני

בהתאם להחלטת בית הדין הנכבד מיום 01/03/2020 מוגשת בזאת תגובת המשיבים לבקשת המבקשת למתן צו מניעה זמני המורה למשיבים להימנע מפיטורי המבקשת ולהמשיך בהעסקתה אצל המשיבים.

כב' בית הדין מתבקש לדחות את הבקשה ולחייב את המבקשת בהוצאות משפט שכ"ט עו"ד ומע"מ.

אקדמות מילין

עסקינן בבקשה למניעת פיטורין, שכל מטרתה הינו ניסיון של המבקשת לשפר עמדות בכל הקשור לתנאי פרישתה, והרצון לקבל תנאים מועדפים ומופוזים, כפי שניתן להיווכח מהתנאים שהציבה למשיבים במהלך השימוע הראשון. כך למשל דרישתה לקבלת פיצויי פיטורים גבוהים מהקבוע בחוק. אביה של המבקשת ביקש בשמה של המבקשת בישיבת השימוע הראשונה 300% פיצויי פיטורים !!!, ולאחר מכן הסכים למתן את דרישתה לפיצויים בסך של 130%. גם המבקשת מבינה כי לאור מערכת היחסים העכורה שנוצרה בינה לבין מנהלה הישיר, לא ניתן להמשיך את עבודתה על אחת כמה וכמה בשעה שמדובר במשרה של פקידה יחידה שלנרטיב של אמון, לויאליות, כבוד הדדי והישמענות להנחיות, יש משקל דומיננטי רב. גם לשיטתה של המבקשת לא ניתן להמשיך במערכת יחסי העבודה וגם היא סברה שנכון להפסיקה אך בדרך של פיטורין ולא התפטרות. לפיכך מוטב היה שהמבקשת הייתה נוהגת בניקיון כפיים ובתום לב ולא מנצלת הליכים משפטיים לקידום תכליות שאינן ראויות.

ואלה נימוקי התגובה

1. הבקשה כנגד המשיב 2 חסרת כל בסיס עובדתי ומשפטי. המשיב 2 מעולם לא היה מעסיקה של המבקשת לא לצרכיו האישיים הפרטיים ולא לצרכיו הקשורים למשיבים האחרים. העובדה שהמבקשת שימשה מזכירתו של המשיב 2 מכח תפקידו כיו"ר המשיב 3 לא אמורה להפוך אותו למעסיקה. המשיב 2 מכחיש את טענת המבקשת כי הורה לה או הסכים לכך שהיא תטפל בענייניו הפרטיים השונים. היותו של המשיב 2 ממונה על המבקשת עפ"י הסכם העבודה שנחתם בין המבקשת למשיב 1 לא הופך אותה למעסיק של המבקשת. המבקשת לא הצביעה על הזיקות המצביעות על קיומם של יחסי עובד-מעביד. (כך ראו בנספח יב' שהמשיב 3 מתייחס למשיב 2 כממונה בלבד על המבקשת).

2. המשיב 2 מכהן מזה כ-20 שנה בתפקידים ציבוריים, כמו חבר מועצה, חבר ועד ויו"ר ועד בקדנציה קודמת והנוכחית. המשיב 2 נבחר בבחירות דמוקרטיות ליו"ר המשיב 3 פה אחד וזאת הוא עושה ללא שכר וללא החזר הוצאות, ומייחד מזמנו האישי והפרטי בין שעתים לארבע שעות ביום לטובת הישוב מעגלים ותושביו.

3. בנסיבות הנ"ל צירופו של המשיב 2 כמשיב בבקשה חסר תום לב.

4. אף הבקשה כנגד המשיבות 1 ו-3 חסרת בסיס עובדתי ומשפטי וראוי לדחותה על הסף, שכן התובעת לא הצביעה כלל וכלל על כל שיקולים זרים בפיטוריה, וכל מה שנטען על ידה כי הליך הפיטורין לא היה תקין- **טענה המוכחשת מכל וכל**- אין בו כל ממש. הרי ההחלטה לפטר את המבקשת התקבלה לאחר עריכת **שתי** ישיבות שימוע שבהן המבקשת פרסה את מלוא עמדתה כנגד הטענות שהועלו במכתבי הזימון לשימוע, ולאחר שהמשיבים שקלו את טענותיה בכובד ראש, אך לא מצאו כי היה בהן כדי לקבל החלטה אחרת.

התשתית העובדתית

5. המשיבה 1 עוסקת בגביית מיסים עבור ישובים שונים מתושביהם ובכלל זה הישוב מעגלים. המשיבה 1 התקשרה עם המשיב 3 בהסכם להספקת שירותי הגביה של מיסי ארנונה וחובות המים שצרכו חברי מושב מעגלים.

6. במסגרת ההסכם סוכם כי המשיבה 1 תעסיק עובדת במשרה חלקית במשרדי המשיב 3 על מנת שזו תוכל לתת פתרון יעיל לחברי המושב באופן שמי שירצה לשלם את מסי הועד לא יצטרך לכתת רגליו אל משרדי המשיבה 1 במושב גורן שבצפון הארץ, אלא יוכל לקבל את השירות במישרין מפקידה שתעבוד בחצרי המושב.

7. לאור ההסכם הנ"ל ולאור העובדה, כי בשלב הראשון המשיב 3 לא יכול היה להעסיק עובדים במישרין בהיעדר תיק ניכויים, ובעצה אחת עם המשיבה 1, החליט המשיב 3 בשנת 2013 להעסיק עובדת שתעסוק בגביה עבור המשיבה 1 ברבע משרה וכמזכירה אישית של המשיב 2 כיו"ר המשיב 3 ברבע משרה, כאשר המעסיקה הינה המשיבה 1.

רצ"ב פרוטוקול ישיבת המשיב 3 מיום 12.3.13 מסומן **נספח א'** ומהווה חלק בלתי נפרד מתגובה זו.

8. בעקבות ההחלטה הנ"ל יצא פרסום להעסקת פקידה שבעקבותיו התקבלה המבקשת לעבודה במשיבה 1 החל מתאריך 29.4.2013.

9. הסכם העבודה נחתם עם המשיבה 1 והמשיבה 1 היתה זו אשר שילמה את שכרה של המבקשת והנפיקה לה תלושי שכר, ולמעשה הייתה מעסיקתה הישירה, כאשר מנגד המשיבה 1 והמשיב 3 במסגרת ההתחשבות הכללית ביניהם מתחשבנים גם על השכר של המבקשת.

רצ"ב הסכם העבודה מיום 31.12.2014 מסומן **נספח ב'** ומהווה חלק בלתי נפרד מתגובה זו.

10. כל המשימות שביצעה המבקשת, המפורטות בבקשתה ובתצהירה, בוצעו במהלך שעות עבודתה הרגילות והמבקשת לא טוענת שלא כך היה הדבר.

11. כאמור, בתקופת עבודתה עבדה המבקשת 1/4 משרה כפקידת גביה של חובות המים של תושבי מעגלים הכוללת גם בדיקת שעונים, הקמת הוראות קבע לתושבים, התראה בפני תושב כזה או אחר על נזילת מים מצינור מים שעובר בשטחו עפ"י חיווי מחשב שנמצא מולה) וכן 1/4 משרה כמזכירת היישוב מעגלים והכל באמצעות המשיבה 1 על בסיס הסיכום בינה ובין המשיב 3 (ראו סעיף 9 לבקשה). וכך טוענת המבקשת בסעיף 7 לתצהירה- **".. תפקידי יהיה "פקידה" של הישוב מעגלים בתפקיד של רבע משרה וכן תפקיד פקידותי במשיבה 1.."**

12. כפי שיתואר להלן בסופו של דבר לא נפל כל פגם בהליך השימוע ולא היה כל שיקול זר בנקיטת הליך זה אלא נלקחו בחשבון אך ורק שיקולים הנוגעים ליחסי העבודה בין המבקשת למשיב 2 כממונה עליה בעבודתה ולטיב עבודתה.

13. בשלהי שנת 2019 החלה המבקשת שלא להקפיד על הדפסת כרטיס נוכחות כדבעי ולא תיקנה דרכיה למרות **בקשות חוזרות** ונשנות מצד המשיב 2. כך מדוחות הנוכחות ניתן ללמוד, כי בימים רבים המבקשת לא הדפיסה כרטיס בסיום עבודתה.

רצ"ב דוחות נוכחות מחודש 9/19 ועד חודש 12/19 מסומנים **נספח ג'** ומהווים חלק בלתי נפרד מתגובה זו.

14. המבקשת לא נשמעה להוראות המשיב 2 והתעלמה ממנו כאילו אין הוא אחראי עליה בעבודתה וכי אין לו כל סמכות עליה. בהקשר זה, ראוי להאיר את הפרשה המתוארת בסעיפים 40-44 לבקשה (סעיפים 36-42 לתצהיר המבקשת) באור אחר שכן זו המתוארת ע"י המבקשת אינה מדויקת כלל ומגמתית. בתאריך 2.1.2020, יום חמישי, נכנס המשיב 2 למשרדו וראה את המבקשת מנהלת שיחת טלפון עם מחלקת התרבות במועצה האזורית שדות נגב בכדי לרכוש כרטיסים למורה של אחד מילדיה להופעה של הברדן ישראל קטורזה שהייתה אמורה להתקיים במועצה אזורית שדות נגב. המשיב 2 ביקש מהמבקשת לסיים את השיחה וחזר וביקש שוב ושוב והמבקשת בשלה וכך חלפו להם כ-20-30 דקות תמימות של התעלמות מהוראות המשיב 2 באופן מתריס. יובהר כי המועצה האזורית מעניקה לכל תושב את האפשרות לרכוש רק שני כרטיסים והמבקשת עוד קודם לכן רכשה כבר 2 כרטיסים דרך האינטרנט ובשל כך התעורר ויכוח והשיחה התארכה. כאשר המבקשת סיימה בסופו של דבר את השיחה פנה אליה המשיב 2 ושאל: **"האם אין לך טיפת כבוד כלפי? אין לך בושה? והמבקשת משיבה לו: "ילדי הם כל עולמי, תקפוץ לי".** המשיב 2 נעלב וכעס ונתן עם ידו מכה על השולחן ועקב כך נשפכו מים מכוס חד פעמית שהיתה על השולחן. המבקשת הרהיבה עוז וברוב חוצפתה פנתה למשיב 2 והטיחה בו שאין לו טיפת כבוד כלפיה. המבקשת קמה אספה את חפציה ואמרה: **"אני הולכת ולא חוזרת, ביי ביי".** המשיב 2 שראה שמפתחות המשרד היו עדיין "תקועות" בדלת אמר לה קחי את המפתחות והיא השיבה: **"לא צריכה".** על כך יאמר "הפוסל במומו פוסל".

15. בתאריך 5.1.2020, יום ראשון שלאחר האירוע המתואר לעיל, שלחה המבקשת אל המשיב 2 הודעת וואטסאפ בזו הלשון:

בוקר טוב.
בהמשך להתנהגות שלך כלפי
חוסר האמון בנו לגבי העבודה
והטענות שלך כלפי טיב עבודתי
כנראה שאתה לא באמת מעריך מה אני עושה
בשביל הישוב
לאור כל הטענות
אני מבקשת שתפטר אותי
בכדי שלא אסבול עלבונות יותר (ההדגשה אינה במקור)

רצ"ב העתק ההודעה מסומנת **נספח ד'** ומהווה חלק בלתי נפרד מתגובה זו.

16. באשר להודעה זו ראוי לשים לב למספר נקודות. ראשית, המבקשת לא אומרת בהודעה זו דבר וחצי דבר על מחלה בה לקתה לכאורה שעליה היא מדברת בסעיף 46 לבקשה ובסעיף 44 לתצהירה. על מחלה נטענת זו לא הומצאו עד היום אישורי מחלה אך זה לא מנע מהמבקשת להיעדר מהעבודה ביום ראשון ושני ולטעון בשובה לעבודה כי היתה ועדיין חולה. יש בכך בכדי להעיד על חוסר מהימנותה של המבקשת ועל חוסר נאמנותה לעבודה. שנית, המבקשת **עצמה** מדברת על **חוסר אמון ועל טענות באשר לטיב עבודתה** ונשאלת השאלה איזו הצדקה יש בנסיבות אלה ליתן צו מניעה זמני לביטול הפיטורים והשבתה לעבודה כפי שהיא מבקשת. ומהפן השני יש לומר כי שיקולים אלה הינם שיקולים ראויים ומן העניין, המצדיקים פיטורים.

17. לא זו אף זו, המבקשת מציינת בהודעתה כהאי לישנא: **"אני מבקשת שתפטר אותי".** הדברים מדברים בשם עצמם.

18. בתאריך 7.1.2020, יום שלישי, הגיעה המבקשת למשרד בו נכח באותה עת המשיב 2 והחל להתפתח ביניהם דין ודברים באשר לעצם נוכחותה במקום, תכליתה של נוכחות זו ואף הועלו טענות באשר לדוחות הנוכחות.
19. כאמור שיחה זו הוקלטה ע"י המבקשת בלא ידיעת המשיב 2 (נספח ה' לתצהיר המבקשת). יושם לב כי התמליל שהוגש מתחיל מעמוד 4 ולא ניתן כל הסבר לכך. הכלל הוא שהמבקש להסתמך על הקלטה שביצע להגיש את **מלוא** תמליל השיחה ולא את חלקו.
20. אמירתה של המבקשת בסעיף 49 לתצהירה, כי המשיב 2 החל מדבר אליה בטון גבוה תוך שהוא מאיים עליה ולחילופין מדבר אליה בטון מאיים לא מתיישבת עם קובץ הקול של שיחה זו בו נשמע המשיב 2 די נינוח ורגוע וכלל לא מדבר בטונים גבוהים. יתכן והמבקשת ביקשה לגרום לו להרים את קולו ולצאת משלוותו אך ללא כל הצלחה.
21. מכל מקום, מן התמליל עולה שהמבקשת מציגה בפני המשיב 2 מצג לפיו היא לא באה לעבודה כי היא חולה גם נכון ליום שלישי שהרי היא לא מדברת על מחלה בלשון עבר אלא אומרת "אני חולה" ושואל אותה המשיב 2 "אז למה באת לעבוד אם את חולה?" וזו עונה לו "אני צריכה להגיש את השעות שלי. חוץ מזה היום אני בסדר" (ע' 4 לתמליל). המבקשת כנראה שכחה פרטים אלה שבתמליל אחרת לא ברור מדוע היא מצהירה בסעיף 45 לתצהירה כי קיבלה שני ימי מחלה. יושם לב כי במעמד זה לא הוצגו אישורי מחלה וכאמור גם לא בהמשך למרות דברי המבקשת "אני אביא, אין בעיה" (ע' 4 לתמליל). גם בתצהירה עדיין מדברת על כך שתצרף אישורי מחלה (סעיף 44 לתצהירה) והרי אנו כבר כחודשיים לאחר אותם ימי מחלה נטענים.
- יודגש ויצוין, כי במעמד זה המבקשת לא אומרת כי חזרה לעבודתה לאחר תום ימי המחלה אלא מציינת, כי הגיעה לעבודה בכדי "להגיש את השעות שלי".
22. את בקשתו של המשיב 2 מהמבקשת לעזוב את המקום (ע' 6 לתמליל) יש לראות על רקע טענתה למחלה (ע' 4 לתמליל) ושלמרות מצבה באה **רק** להגיש את השעות שלה. ניתן לראות בע' 6 לתמליל כי המשיב 2 מאיץ במבקשת לסיים את רישום השעות כדי לסיים משימתה וללכת הביתה. בשום מקום בתמליל לא נאמר למבקשת שהיא מפוטרת.
23. יש לראות באמור בתמליל ראייה מוצקה נוספת למחדליה של המבקשת בהדפסת כרטיס הנוכחות. כך אומר למבקשת המשיב 2: "כל יציאה לא החתמת הכל חסר" והמבקשת משיבה "יציאה אז אולי לא החתמתי" והמשיב 2 מקשה: "מה זה אולי, אבל כל הימים?" (ע' 5 לתמליל).
24. בסעיף 58 לבקשה (סעיף 57 לתצהיר המבקשת) המבקשת מייחסת למשיב 2 אמירה כלפיה לפיה היא "גזלה" כספים אולם עיון בתמליל מגלה שהמבקשת הוציאה דברים מהקשר ומייחסת למשיב 2 דברים שלא אמר. כל שאמר המשיב 2 הוא: "אני לא גוזל, אמרתי לך להחתים שלשה חודשים ולא החתמת כלום. ואני חותם על עיוור. זה גזלה כלפי שמיים אני יענישו אותי." (ע' 9 לתמליל).
25. בתאריך 7.1.2020 זומנה המבקשת לשימוע ליום 9.1.2020. בעקבות פניית המבקשת מיום 9.1.2020 לא התקיים בפועל הליך השימוע.
- רצ"ב הזימון לשימוע ותגובת המבקשת מסומנים **נספח ה'** ו- **נספח ו'** בהתאמה ומהווים חלק בלתי נפרד מתגובה זו.
26. בתאריך 8.1.2020 לאחר פניית בעלה של המבקשת מר מתי אורן שלח אליו המשיב 2 את דוחות הנוכחות.
27. בתאריך 12.1.2020 זומנה המבקשת לשימוע ליום 14.1.2020.
- רצ"ב הזימון ופרוטוקול השימוע מסומן **נספח ז'** ו- **נספח ז'** בהתאמה ומהווים חלק בלתי נפרד מתגובה זו.

28. בתאריך 14.1.2020 התקיים השימוע בו נכח מר רפי עמר (להלן: "עמרי"), נציג המשיבה 1, המשיב 2, המבקשת ואביה מר מאיר עשור (להלן: "עשורי") (להלן: "השימוע הראשון"). ישיבה זו נפתחה באווירה חיובית. המשיב 2 שיבח את המבקשת על תקופת עבודתה ואמר שלאחרונה התגלעו מחלוקות כפי שהועלו במכתב הזימון לשימוע וכי הוא מבקש לבדוק איתה אם ניתן להתגבר על מחלוקות אלה. זמן קצר לאחר שהמבקשת החלה לטעון בענין זה, **שינה עשור כיוון והחל לדבר על ההיבטים הכספיים של הפסקת העבודה והעלה דרישה ל-300% פיצויי פיטורים**. בשלב זה שאל המשיב 2 אם השימוע הסתיים והמבקשת השיבה שאמרה את מה שהיה לה להגיד ולכן המשיב 2 אמר שמספרים זה לא הצד החזק שלו וככל שיגיעו להחלטה כספית יודיעו לו והוא ידאג להביאה לאישור כחוק אצל המשיבים, ויצא מן החדר בו נערך השימוע. עמר השיב לעשור כי זה לא מקובל ליתן 300% פיצויי פיטורים וכי ניתן לדבר רק על מה שהחוק מאפשר. לאחר מכן כבר ירד עשור לדרישה של 130%, ברם עמר חזר והדגיש כי המבקשת תקבל רק בהתאם לחוק, דהיינו 100% פיצויי פיטורים בצירוף פדיון חופשה, דמי הבראה יחסיים ותשלום שכר עד 14.2.2020. בשלב כלשהו עשור ביקש לתעד את הצעת עמר ולכן רשם **בכתב ידו** מה שהוצע תוך שהוא מוציא מעמר גם הצעה ליתן למבקשת מכתב המלצה וסיום העבודה במכתב התפטרות דווקא. לטענת עשור מכתב התפטרות ימנע שאלות מיותרות ממעסיקים אחרים. המבקשת ועשור הבטיחו ליתן בתוך מספר ימים תשובה אם מקבלים את ההצעה אם לאו. מפאת חשיבות העניין מצורף צילום ההצעה. יצויין כי גם במעמד זה הוצגו בפני המבקשת ועשור דוחות נוכחות.

הצעה
 1. 100% פיצויי פיטורים
 2. 130% פיצויי פיטורים
 3. 100% פיצויי פיטורים + פדיון חופשה + דמי הבראה
 4. 100% פיצויי פיטורים + פדיון חופשה + דמי הבראה + תשלום שכר עד 14.2.2020

15.1.2020 - 45289751

דווקא
 3 ח' - המלצה
 2 ח' - ישיבה
 1 ח' - כוונתו

רצ"ב הצעת עמר מסומנת **נספח ח'** ומהווה חלק בלתי נפרד מתגובה זו.

29. יאמר מייד, המבקשת בסעיף 72 לתצהירה מדגישה כי מעולם לא ביקשה להתפטר אלא ביקשה שהמשיב 2 יפטר אותה אך בנספח ח' ביקשה המבקשת באמצעות עשור שיהיה מכתב התפטרות במקום מכתב פיטורים. כלומר המבקשת משנה עמדתה חדשות לבקרים ואינה עקבית בסוגיה זו. המבקשת גם לא חשפה מסמך זה בבקשה זו. מאחר והסעד המבוקש הוא מן היושר הרי עליה לפעול בתום לב ולגלות מסמך זה ומשלא עשתה כן יש לדחות את בקשתה.

30. בכל מקרה בין אם המבקשת מבקשת, כי יפטרו אותה ובין אם היא מעוניינת שהפסקת עבודתה תהא בדרך של התפטרות, עולה השאלה, **מה נפקא מינה בבקשה לצו למניעת פיטוריה**, שכן הבקשה סותרת את הבסיס לשתי הדרכים והוא שלא להמשיך ולעבוד עבור המשיבים.

31. בתאריך 26.1.2020, לאחר שמספר ימים לאחר השימוע הראשון הודיעה המבקשת, בעקבות פניית עמר אליה, כי היא לא מסכימה להצעה שהועלתה בנספח ח', וכי היא מבקשת שימוע כדת וכדין. המבקשת זומנה לשימוע נוסף ליום 30.1.2020 (להלן: "השימוע השני"). בשל כך ביטל המשיב 2 את ישיבת המשיב 3 שנועדה לדון בעניין. בין

לבין קיבל המשיב 2 שיחת טלפון מבעלה של המבקשת אשר לא חסך בקללות והדגיש כי הוא הקובע ולא אביה של המבקשת.

רצ"ב ההזמנה לשימוע מסומנת נספח ט' ומהווה חלק בלתי נפרד מתגובה זו.

32. בתאריך 30.1.2020 התקיים השימוע ובו נכחו אותם האנשים שנכחו בשימוע הראשון ובמסגרתו נערך פרוטוקול שנחתם ע"י כל הנוכחים.

רצ"ב פרוטוקול השימוע מסומן נספח י' ומהווה חלק בלתי נפרד מתגובה זו.

33. בתכוף לאחר השימוע הגיע אל המשיב 2 מכר משותף בשם נמי והציע לקיים פגישה ללא הקלטות בין המשיב 2 למבקשת בנוכחותו בכדי לנסות ולסיים הפרשה בדרכי נועם. פגישה כזו מתקיימת כיומיים לאחר מכן במשרדי מזכירות המושב. לדברי המכר, המבקשת אמרה לו שהכל משום שאביה לחץ עליה. במהלך הפגישה אמר המשיב 2 למבקשת שהגיעו למצב כזה שלא ניתן להמשיך לעבוד ביחד והיא לא יכולה להיות פקידה שלו ואולם המשיב 2 ביכר לנהוג כמנהג בית הלל, והציע לה לעבוד במשרד סמוך במושב באותם תנאי עבודה (4 שעות) אך רק בתחום הגביה בכפוף להדפסת כרטיס. ככל שהמבקשת היתה מסכימה היה עושה המשיב 2 ככל אשר לאל ידו כדי שאכן היא תועסק כאמור. ברם, המבקשת סירבה להצעה ורצתה לעבוד כפי שעבדה בעבר. המשיב 2 הפציר בה לחשוב על כך ולמחרת חזרה המבקשת והודיעה שהיא לא מעוניינת.

34. בתאריך 5.2.2020, לאחר השימוע השני, ועקב סירובה של המבקשת לקבל את ההצעה שהוצעה לה, הודיע המשיב 2 לכל חברי המשיב 3 כי ביום 9.2.2020 תתקיים ישיבה בה יידונו, בין שאר העניינים שציין, גם בעניינה של המבקשת.

רצ"ב ההודעה מסומנת נספח יא' ומהווה חלק בלתי נפרד מתגובה זו.

35. בתאריך 9.2.2020 התקבלה אצל המשיב 3 החלטה לפטר את המבקשת. ראוי לשים לב כי ההחלטה התקבלה לאחר דיון שבמסגרתו הובאו לידיעת חברי הוועד הנימוקים שהיו בבסיס השימוע השני. חברת הוועד הגב' דבורה חורב אף ציינה כי המבקשת "**לא אומרת את האמת. מס' פעמים בתקופה העבודה היא אמרה שהיא עייפה מהישוב ורוצה לעזוב את עבודתה.**"

רצ"ב פרוטוקול הישיבה מסומן נספח יב' ומהווה חלק בלתי נפרד מתגובה זו.

36. ההחלטה התקבלה גם על ידי מר רפי עמר נציג המשיבה 1.

37. בתאריך 10.2.2020, יום לאחר הדיון אצל המשיב 3, הוציאה המשיבה 1 מכתב פיטורים למבקשת שיכנסו לתוקפם ביום 10.3.2020 (הודעה מוקדמת).

רצ"ב מכתב הפיטורים מסומן נספח יג' ומהווה חלק בלתי נפרד מתגובה זו.

38. אין כל ממש בטענות המבקשת באשר להתנהלות בישיבת המשיב 3 מיום 9.2.2020 כפי שפורטו בסעיפים 104-100 לתצהירה. כפי שצויין לעיל התקיים דיון מעמיק בעניינה של המבקשת וגם דבריו של חבר הוועד משה חניה אותו מזכירה המבקשת בתצהירה, ולא בבקשתה, נרשמו והם לא עוסקים בטענות שלכאורה העלה בפניה. אין כל זכר בפרוטוקול הישיבה לטענה בדבר טענת המבקשת להעלאת שכר לכאורה. כל הטענות בדבר התנהלות ישיבת המשיב 3 הינן בבחינת רכילות זולה בלתי מבוססת שאך מעידה על מי שמציג אותה. יש לתהות מדוע לא טרחה המבקשת להמציא תצהיר של מר משה חניה כדי לעמוד מאחורי הדברים המיוחסים לו ועל מנת שייחקר על כך. בהיעדר תצהיר של משה חניה גם אין זה ראוי להטריד חברי ועד שיעידו מטעם מה התחולל בישיבה שעה שיש פרוטוקול המשקף זאת.

39. יודגש, כי גם המבקשת מאשרת כי היו מחלוקות בינה לבין המשיב 2 שהינו מנהלה הישיר וכי ברי לכל בר בי רב כי לא היו כל שיקולים זרים בהליך פיטורי המבקשת וכי השיקולים היו ענייניים ומוכרים בפסיקה כמצדיקים פיטורים.

40. גם מעיון מעיון מעמיק בתצהירה של המבקשת ו/או בבקשתה לא ניתן לדלות גם לשיטתה ולו שיקול זר אחד, שעמד לנגד עיני המשיבים בבואם לקבל את ההחלטה למעט רישום בעלמא כי סיום עבודתה נבע משיקולים זרים.

41. אמור מעתה, מנהלה הישיר של המבקשת לא היה מרוצה מתפקודה בתקופה האחרונה בין השאר מעצם העובדה כי לא מילאה אחר הנחיותיו, לא הדפיסה כרטיס נוכחות, לא התייחסה אליו בכבוד הראוי כפי שפורט בהרחבה במכתבי הזימון לשימוע וכי אלו ואך ורק אלו היו הסיבות שבגינם הופסקה לבסוף עבודתה של המבקשת, **ואין בלתם**. מערכת היחסים שנוצרה היתה עכורה ביותר !!! ולכן לא ניתן היה להמשיך ולהעסיק את המבקשת. לעניין זה קטע מהשיחה בין המבקשת למשיב 2 לאחר שיחה שעסקה בין השאר בהחתמת הכרטיס- "חן: חצוף. ינקי: כן חצופה. קומי ותלכי. הנה אמרתי לך **היה לי 4 ימי שקט, חזרת נהיה לי עצבים לא רוצה**" (ע"י 9 לתמליל ש' 1-2).

42. יוער, בשום שלב לא התנצלה המבקשת על התנהגותה, לא ביקשה בשימועים לפתוח דף חדש ו/או להתחייב כי האירועים שבסיס הטענות לשימוע, **לא יישנו**, כך שהתנהלות זו של המבקשת רק העצימה את הצורך בסיום ההתקשרות בין הצדדים.

43. מכל האמור לעיל עולה, כי על גרסת המבקשת יש לומר לא מיניה ולא מקצתי. הבקשה לא נתמכת לחלוטין וכנראה שלא בכדי ניסתה להשיג צו במעמד צד אחד. כפי שפורט לעיל מסתבר שהגרסה העובדתית הנכונה שונה לחלוטין והיא נתמכת במסמכים ברורים ונהירים הסותרים לחלוטין את הגרסה העובדתית שהגישה המבקשת בבקשתה ובתצהירה. המשיבים תמהים מנין שאבה המבקשת את העוז והרהב להציג בפני בית הדין גרסה עובדתית שאינה נשענת ולו על רגלה האחת של החסידה.

44. **ניקיון כפיים** - המבקשת דגן לא עמדה בנטל לבוא לבית הדין הנכבד בידיים נקיות. המבקשת טענה בפני בית הדין הנכבד, כי הליכי פיטוריה אינם תקינים ואולם בחרה להסתיר מבית הדין הנכבד בעת הגשת בקשתה כי בישיבת השימוע הראשון הדין התגלגל ביוזמתה לניהול מו"מ כספי ואף לא צירפה את המסמך שהמייצג שלה ערך בכתב ידו. ועוד הסתירה המבקשת כי קיבלה שלושה מכתבי זימון לשימוע וזאת בניגוד לנטען בסעיפים 142 ו-143 לבקשתה, כי לכאורה **לא קיבלה מכתב זימון לשימוע וכי מעולם לא קיבלה תלונות על תפקודה** !!! ועוד במהלך השימוע בחרה המבקשת שלא להתייחס במישרין לטענות כלפיה¹ ולא ציינה ולו לרגע כי בכוונתה לשנות ו/או לתקן את התנהלותה אלא טוענת כי השימוע היה שלא כדין מבלי להסביר מה לא היה תקין בו. בסעיף 155 לבקשתה טוענת המבקשת כי פיטוריה יפגעו קשות, בין השאר, במקור פרנסתה, ברם שבחרה שוב להסתיר מבית הדין הנכבד, כי קיימות לה הכנסות נוספות ו/או אחרות, שכן ארבעה חודשים בטרם החלו המשיבים בהליכי השימוע היא הגישה מועמדות והתקבלה לעבודה במושב תושייה, וכי שכרה במקום העבודה הנוסף גבוה מהשכר שמקבלת כתוצאה מעבודתה במושב מעגלים. די בעובדות הללו של אי גילוי מלא בכלל וגילוי חלקי המציג תמונה שאינה נכונה בפרט, כדי לדחות הבקשה שבכותרת על הסף בשל חוסר ניקיון כפיים.

45. הלכה פסוקה היא כי בית המשפט אינו יכול להתעלם מהתנהגותו של המבקש ובמידה והעלים המבקש מבית המשפט עובדות חשובות שעשויות היו להשפיע על שיקול הדעת ו/או היה ניסיון להטעות את בית המשפט עלולה להיות התנהגות זו בעוכרי המבקש (ראה לעניין זה ע"א 121/65 נחמד נ' ביגיי פד"י יט(2) 578, 581).

46. **מאזן הנוחות** - כפי שפורט לעיל ויפורט להלן מאזן הנוחות נוטה לכיוון המשיבים שכן אכיפת יחסי העבודה יש בה בכדי לגרום נזק חמור למושב שכן ייכפה על המשיבים להעסיק עובדת שהמשיבים ובעיקר המשיב 2 איבדו כל אמון בה וכי יש בהמשך העסקתה בכדי לפגוע בפעילות השוטפת של המושב.

47. הכלל הוא שסעד של החזרת עובד למקום עבודתו ניתן אך במקרים חריגים בהם יש הצדקה לכך. כמו כן, החזרתו של עובד לעבודה אינה "עונש" המוטל על המעסיק, אלא סעד, שניתן לעובד בנסיבות הראויות לכך. דא עקא, מהתמונה הכוללת של מערכת יחסי העבודה שבין הצדדים, וכפי שגם עולה מבקשתה של המבקשת ומתמליל ההקלטה

¹ הלכה פסוקה היא כי משבחר עובד שלא לשתף פעולה עם הליך השימוע, לא תישמענה בשלב מאוחר יותר טענותיו לפגמים בקיומו של שימוע (ראו למשל ע"ע (ארצי) 113/08 והיב - עו"ד יוסף קבלאן ראש המועצה המקומית בית גן (ניתן ביום 24.1.10), בסעיף 18 לפסק הדין).

שצירפה, הרי שגם לשיטת המבקשת מדובר במערכת יחסים כל כך עכורה שנובעת מתלונות וטענות של המשיב 2 כלפי המבקשת ושגם היא עצמה לא מכחישה את העלאתן על ידו. ברי, שבנסיבות שכאלה לא ניתן להמשיך את העבודה המשותפת, ובעיקר לאור טיבה ואופייה של משרת מזכירה ו/או פקידה יחידה במשרדו של המעסיק שלה, שאין מחלוקת שמדובר במערכת יחסי עבודה קרובה המושתתת על אמון וכבוד הדדי.

48. למעלה מן הצריך ייאמר, כי עקרון מקובל הוא במשפט העבודה הישראלי כי אין לכפות על מעביד להעסיק עובד בניגוד לרצונו. גם במקרים בהם נפל פסול בפיטורין – טענה המוכחשת מכל וכל. מקום שסעד של פיצוי ייטיב את נזקו של העובד בצורה נאותה, יש להעדיפו על פני כפיית העסקתו של העובד בידי המעביד, על אחת כמה וכמה בשעה שמדובר ביחסים אישיים וקרובים שכן מדובר בהעסקת פקידה אחת ויחידה בכפיפות ישירה למשיב 2.

49. יודגש כי המשיבה 1 הינה חברה פרטית וככזו, במרבית המקרים יימנע בית הדין מלאכוף על הצדדים קיומם של יחסי עובד-מעביד. (ראה - [ע"ע 300178/98 דוד ביבס נ. שופרסל](#) פד"ע לו 481; [ע"ע 1123/01 בית ספר תיכון עירוני – כל ישראל חברים בתל אביב – יפו](#) פד"ע לו 438). אכן, אין מעביד פרטי פטור מניהול ענייניו בתום לב ובהגינות וכי המשיבים טוענים שכך נהגו לאורך כל הדרך אל מול המבקשת. הרי אין מחלוקת כי עולה מהעובדות שהמעביד איבד את אמונו בעובדת וכי במעשי המבקשת נפלו פגמים רבים, ולכן אין זה ראוי וצודק לאכיפת יחסי העבודה בין הצדדים.

המצב המשפטי

50. כבר נפסק כי: "למעביד הפרווגטיבה לנהל את מפעלו על הצד הטוב והמועיל ביותר לפי הבנתו ושיפוטו" ... (דב"ע לה/3-1 [עירית רמת גן – לייבו מרצ'ל](#), פד"ע ו' 337, 343). עוד נפסק כי: "...סמכותו של כל מעביד לפטר עובד בכל עת כפוף למגבלות שבחוק או למגבלות אותן קיבל על עצמו המעביד בהסכם קיבוצי או בחוזה אישי, ומגבלות אלה יש לפרש בצורה דווקנית. אולם על המעביד שעה שהוא מפעיל את הכח אשר בידו, לפעול בתום לב ומתוך שיקולים רלוונטיים" (דב"ע מו/4-13 [מדינת ישראל - הסתדרות עובדי המדינה](#), פד"ע יז 181; דב"ע מט/9-145 [שק"ם בע"מ – אלפסי ואח', פד"ע כא 124](#)).

51. בעע (ארצי) 653/07 [גוינט ישראל ומחלקת גוינט חמ"ע בישראל נ' יורם אברג'ל](#), נפסק כי: "למעשה, קבעה הפסיקה, כי יש להעניק למעסיק פרטי – וכזו היא המבקשת בענייננו – גמישות לניהול עסקו, תוך מתן משקל ראוי לפרווגטיבת הניהול, ושיקולי טובת התאגיד. וכך עיצב כבוד הנשיא סטיב אדלר, את הכלל בעניין זה:

"מהי אם כן דרך המלך בסוגית אכיפת יחסי עובד – מעביד במגזר הפרטי? בפסיקה שבה נדונה אכיפת יחסי עובד – מעביד בחברות ממשלתיות נפסק שבמקרה של פיטורים בניגוד להסכם קיבוצי הכלל הוא, מתן סעד של פיצוי כספי. יחד עם זאת, במקרים ראויים ניתן גם לאכוף את יחסי העבודה. לשיטתי, אין מקום לגזור כלל נוקשה כזה במגזר הפרטי. ההפך הוא הנכון, יש מקום להעניק למעסיקים הפרטיים יותר גמישות ולהתחשב בפרווגטיבה של הנהלות ומפעלים לפטר עובד שאבד להן האמון בן [הדגשה אינה במקור], ולפעול לקידום ושמירה על המשמעת במפעל.

דרך המלך במגזר הפרטי צריכה להיות - מקום בו מדובר בפיטורים בניגוד לחוזה עבודה או הסכם קיבוצי - מתן סעד של פיצוי כספי. ככלל, מוכן אני לעשות חלק מהדרך יחד עם חברתי ולומר, כי ניתן לעתים לאכוף יחסי עובד-מעביד במגזר הפרטי, גם כאשר אין מדובר בפיטורים הנוגדים זכות חוקתית או הוראה מפורשת בחוק (כגון האיסור לפטר אישה בהריון, אשר בחוק עבודת נשים, התשי"ד – 1954). אולם, מקרים אלה יהיו בבחינת היוצא מהכלל וייחודו לאותם המקרים חריגים, בהם ימצא בית הדין טעם מיוחד המצדיק מתן סעד של אכיפת יחסי העבודה..." (ע"ע 300178/98 [ביבס – שופרסל](#), פד"ע לו 481, 500 – ההדגשה הוספה – פ.ד).

52. גישה זהירה אומצה והתקבעה בשורה ארוכה של פסקי דין בבתי הדין לעבודה (ראו: ע"ע 144/99 [נעמת נ' אהרון כהן](#), פד"ע לו 157; עב' 141789/98 [כליף – מדינת ישראל](#) (טרם פורסם), ניתן ביום 20.1.99 מפי כב' השופטת ע' פוגל; תב"ע נז/14-29 [גבע – בנק המזרחי](#)

המאוחד בע"מ (טרם פורסם); **שמואלי – סולל בונה** הנ"ל, בפסקה 11 להחלטה, וכן בש"א 852/99 **שפיצר – עיריית ירושלים**, לא פורסם, ניתן ביום 5.9.99 מפי כבי השופטת פרוז'נין; עב' 2335/01 **הרב יוסף לנדאו – עיריית ירושלים**, לא פורסם, ניתן ביום 1.4.04 מפי כבי השופטת אגסי.

53. **"בעניינינו שרירה וקיימת ההלכה הפסוקה הקובעת, כי זכותו של המעביד לפטר את העובד כל עוד נעשו הפיטורין כדין. במסגרת יחסי העבודה בין המבקש למשיבה לא מוטלת על המשיבה מגבלה כלשהי לגבי פיטורי המבקש. מכאן שלא הוכח, כי למבקש זכות שלכאורה קנויה לו, וכי פיטוריו פוגעים בזכות זו"** (בש"א 852/99, שפיצר - עיריית ירושלים, החלטת כבי השופטת פרוז'נין מיום 5.9.99);

54. ובהעדר זכות קנויה, לכאורה, אין מקום למתן סעד זמני. ראו **רע"א 5095/93 פ.א. ארבן בע"מ נ' גבי א.ג.ר. שותפות לבנין ולפיתוח**, פ"ד מט(1) 730, 736 וכן ראו ע"א 2512/90 **סופרגז חברה ישראלית נ' תופיני סער**, פ"ד מה(4) 409; ע"א 483/85 **דניאל לב נ' דגם מערכות בע"מ**, פ"ד לט(4) 729.

55. יצוין כי בקשת המבקשת מקפלת בתוכה גם צו עשה שהרי המבקשת מבקשת ליתן צו להשיב את העובדת לעבודה והיעתרות לבקשה כזו מצדיקה נסיבות הרבה יותר חריגות מאשר אלה הנחוצות למתן צו אל תעשה שלא מתקיימות ממילא במקרה דנן.

56. הפסיקה הרחבה שהובאה לעיל ויישומה על נסיבות המקרה דנן מובילה למסקנה אחת והיא דחיית הבקשה.

57. לתגובה זו מצורפים תצהירי המשיב 2 ומר רפי עמר כנציג המשיבה 1 שיהווה חלק בלתי נפרד מתגובה זו.

58. אשר על כן מתבקש כבי בית הדין לדחות את הבקשה ולחייב את המבקשת לשלם למשיבים הוצאות התגובה, שכ"ט עו"ד ומע"מ.

יוסי בן חמו, עו"ד
ב"כ המשיבים