בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 14761-06-19

16 נובמבר 2021

לפני:
כב' השופטת אופירה דגן-טוכמכר

נציג ציבור (עובדים) גב' דבורה גורין

נציג ציבור (מעסיקים) מר אבינועם בן יצחק

התובע	**יוסף גולן** **ע"י ב"כ: עו"ד ש. לנגא**
	-
הנתבעת	**חברת החשמל לישראל בע"מ** **ע"י ב"כ: עו"ד את עזרא וד. כהן**

חקיקה שאוזכרה:

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998: סע' 8, 9(א), 9(ג), 14

חוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965

פקודת הנזיקין [נוסח חדש]

חוק המתנה, תשכ"ח-1968: סע' 8

<u>פסק דין</u>

בפנינו תביעה לתשלום פיצויים בגין התעמרות בעבודה פיטורים שלא כדין והפרת הוראות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות בגין תקופת העסקתו של התובע בחברת החשמל.

<u>עיקר המחלוקת בקליפת אגוז</u>

1. התובע יליד 1958 , מוכר במל"ל כנכה בשיעור 100% בגין פגימות אורתופדיות, נוירולוגיות ו- PTSD על רקע תאונת דרכים שאירעה לו בשנת 1982.

2. התובע התקבל לעבודה בחברת החשמל [להלן: חח"י] במסגרת תכנית "ניצן אור" שתכליתה שילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה בחח"י.
3. התובע החל לעבוד בחח"י ביום 6/6/16 במעמד של עובד ארעי בחוזה, ולאחר כשנתיים וחצי פוטר מעבודתו בנסיבות הנתונות במחלוקת בין הצדדים.

<u>טענות התובע</u>

4. לטענת התובע, לאורך תקופת עבודתו הוא סבל מהתעמרות מצד הממונה עליו מנהל מחלקת משק מר אריק אזולאי. לטענתו, מצבו הנפשי התדרדר באופן משמעותי הן מחמת ההתעמרות והן משום שהגורמים הממונים לא טיפלו כיאות בתלונותיו, לא מילאו את החובות החלות עליהם מכח <u>חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות</u> ובסופו של דבר הביאו לפיטוריו שלא כדין מהחברה.
5. לטענת התובע במרכז ההליך דנן עומדת חובתו של המעסיק להבטיח כי עובד עם מוגבלות שנקלט לשורותיו יזכה לסביבת עבודה ראויה, לרבות בדרך של ביצוע כל ההתאמות הנדרשות, וכן חובתו למנוע כל אפשרות כי העבודה תביא לפגיעה בעובד שהוא בעל מוגבלות.
6. עוד הוא טוען, כי בעת קליטתו בחברה מצבו היה מאוזן ותפקודו תקין, ורק לאחר ההתעמרות שחווה מצד הממונה עליו, אשר הלכה והחמירה לאחר שהוא התלונן בעניין, החל מצבו הנפשי להידרדר, הוא החל לבטא סימני מצוקה נפשית ברורים ונאלץ להגביר את המינון התרופתי. ואולם לטענתו הממונים עליו לא נתנו משקל למצוקתו ולא עשו ניסיון רציני על מנת לנייד אותו למשרה אחרת או לסייע לו בדרך אחרת.
7. התובע טוען כי מחמת ההתנכלות וההתעמרות שחווה בעבודה נגרמה לו טראומה נפשית שהביאה אותו לכדי חוסר תפקוד כולל שכתוצאה ממנו הוא איננו משתלב בעבודה עד היום.
8. התובע טוען כי הנתבעת לא מילאה את חובתה על פי <u>חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות</u>, לא ביררה די הצורך את מצבו הרפואי (הנפשי) ולא התנהלה מול התובע באופן סביר על מנת להציב אותו בתפקיד המתאים למגבלותיו, בכפיפות לאנשים שיש להם יכולת להתמודד עם האתגר, ואשר עברו הכשרה מתאימה לכך, לא קיימה מעקב אחר ההשתלבות שלו בעבודה על מנת למנוע ממנו להיפגע, ולא ביצעה את ההתאמות הנדרשות על מנת לשלבו

nevo.co.il

בעבודה, לרבות בדרך של מציאת משרה אחרת שתהיה הולמת למצבו (התובע מפנה לתיק ע"ע (ארצי) 61235-02-17 קופולק (1949) בע"מ – חננשווילי).

9. התובע שולל מכל וכל את טענת הנתבעת לפיה היו פגמים בתפקודו וכן דוחה את הטענות לפיהן הירידה בתפקודו קשורה להודעה שנמסרה לו כי לא ניתן לקלוט את בנו כעובד בחברת החשמל. לדידו, טענותיו ובקשותיו לעבור לתפקיד אחר נובעות כולן אך ורק מההתנכלות שחווה לאורך כל תקופת עבודתו ועל אף שתפקודו היה מצויין.

10. לנוכח כל האמור לעיל ומאחר שלדידו אילו מילאה הנתבעת את חובותיה היה התובע ממשיך לעבוד עד גיל פרישה, טוען התובע כי הוא זכאי לתשלום שכר עד גיל פרישה בסך 1,195,200 ₪, וכן הוא תובע פיצוי בסך 100,000 ₪ בגין התעמרות בעבודה, פיצוי בסך 50,000 ₪ בגין נזק לא ממוני לפי סעיף 14 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, וכן פיצוי בסך 40,000 ₪ בגין פיטורים שלא כדין.

11. התובע זימן לעדות שלושה עדים שעבדו לצידו במחלקת משק במועדים הרלוונטיים לתביעה ואשר שותפים לטענותיו בדבר התנהלותו של מנהל המחלקה, וכן זימן שניים מעובדי חח"י אשר העידו כי התרשמו כי תפקודו של התובע היה מיטבי. כן זומן הפסיכיאטר פרופ' משה קוטלר אשר הגיש חוות דעת לעניין הפגיעה הנפשית שנגרמה לתובע בשל ההתנכלות בעבודה.

<u>טענות הנתבעת</u>

12. הנתבעת מצידה טוענת כי מדובר בתביעה המהווה שימוש לרעה בהוראות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות שכן לדידה קליטתו של התובע כעובד ארעי היתה במסגרת פרוייקט מיוחד, שכל תכליתו שילוב אנשים עם מוגבלות בחח"י, פרויקט אשר כולל ליווי והתאמות של צרכי העבודה תוך התחשבות באתגרי השילוב, מכוחו שולבו בחברה בהצלחה עובדים רבים בעלי לקויות נפשיות / קוגניטיביות אשר מועסקים בה עד היום, לרבות במחלקת משק ותחת ניהולו של אריק אזולאי.

13. הנתבעת טוענת כי ביצעה התאמות רבות על מנת לאפשר את שילובו של התובע, אשר במשך תקופה ארוכה הביע שביעות רצון מלאה מעבודתו. הנתבעת מציינת כי גילתה סבלנות ביחס לכשלים שונים בהתנהלותו, ואף שלחה אותו להכשרות שונות כל עוד הביע מוטיבציה ורצון ללמוד ולהשתפר.

14. לטענת חח"י, בשלהי שנת 2018 חלה ירידה דרמטית בתפקוד של התובע וזאת כתוצאה מסירובה של הנתבעת לקלוט את בנו לפרויקט ניצן אור, כמו גם על רקע אי קבלת קביעות, החלפת קבלן ההסעדה וקשיים במערכת היחסים בין התובע לבין הממונה עליו. לטענת הנתבעת הטענה בדבר התעמרות בעבודה צצה לראשונה בשלבים מאוחרים ביותר, וכל זאת לאחר שהתובע בעת קליטתו לעבודה הסתיר נתונים רלוונטיים בדבר מצבו הנפשי.

15. לטענת הנתבעת, היא עושה מאמצים ניכרים על מנת לשלב בשורותיה אנשים עם מוגבלויות, ומקיימת מערך ליווי שיסייע בקליטה ובניהול השוטף של העובדים בפרויקט. לטענתה, גם בעניינו של התובע נקטה במאמצים ניכרים ובסופו של דבר נאלצה לפטר את התובע מעבודתו וזאת מטעמים סבירים ועניינים משהוברר כי מערכת היחסים עם הממונה עליו איננה מאפשרת השארתו בתפקיד ולאחר שלא נמצא לו תפקיד אחר ההולם את מגבלותיו.

16. הנתבעת מכחישה את טענות התובע בדבר התעמרות בעבודה ובדבר הנזקים שלטענתו נגרמו לו. לדידה, יש לדחות את התביעה ולחייב את התובע בהוצאות משפט הולמות.

17. מטעם הנתבעת העידו מר אריק אזולאי שהיה הממונה על התובע וכן העידו אנשי משאבי אנוש שטיפולו בענייניו, גב' ענת צהל ממונה גיוון תעסוקתי באגף משאבי אנוש אגפית דרום, מר עופר קרן מנהל אגף משאבי אנוש וגב' אורית לאופר מנהלת מחלקת רווחה באגפית דרום וכן ניתנה חוות דעת מומחה מתחום הפסיכיאטריה, לפיה לא ניתן להצביע על התדרדרות במצבו התפקודי לאחר תקופת עבודתו בחברת החשמל.

הכרעה

18. טענות התובע כי סבל מהתעמרות בעבודה וכי הנתבעת הפרה את חובתה לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, כמו גם הטענות בדבר פיטורים שלא כדין משתלבות אלה באלה ונשענות על תשתית עובדתית משותפת.

19. אשר על כן, נידרש תחילה לתיאור כרונולוגי של התשתית העובדתית הרלוונטית, כפי שהיא עולה ממכלול המסמכים, העדויות והראיות שהובאו בפנינו, ולאחר מכן נידרש לכל אחת מעילות התביעה בנפרד.

התשתית העובדתית כפי שהתבררה בפנינו

20. מהראיות שהובאו בפנינו עולה כי הליך מועמדותו של התובע לקליטתו לעבודה במסגרת פרויקט "ניצן אור" היה ארוך והיה כרוך בהתלבטות.

21. התובע הגיש את מועמדותו בראשית שנת 2013[1] ואולם קליטתו נדחתה במשך כשלוש שנים וזאת בין היתר לנוכח הקושי במציאת משרה מתאימה למגבלותיו המשמעותיות באזור מגוריו (מושב חצב, באזור גדרה / גן יבנה) ולנוכח עמדתה של הגב' אורית לאופר, מנהלת מחלקת רווחה באגפית דרום, אשר מתפקידה היה לראיין את המועמדים לפרויקט "ניצן אור", ואשר התנגדה לקליטתו באשר התרשמה כי דפוסי התנהלותו יקשו עליו להשתלב בעבודה.[2]

22. על אף האמור, התובע המשיך להתקשר שוב ושוב לגב' ענת צה"ל, הממונה על גיוון תעסוקתי באגפית דרום, אשר הבטיחה לסייע לו במציאת משרה ואף הזמינה אותו למספר ראיונות, בניסיון למצוא משרה באזור הדרום על אף המלצתה השלילית של גב' לאופר.

23. משניסיון זה לא צלח, לבקשת התובע הורחב אזור החיפוש עד שבשנת 2016 נמצאה לתובע משרה המרוחקת ממקום מגוריו, במתקן המשרת את משרדי אגפית דרום ומיקומו ברחוב החשמל בתל אביב.

24. התפקיד אליו שובץ במחלקת המשק כמפקח חדר אוכל / מטבח תאם את המגבלות שקבע הרופא התעסוקתי של חח"י, שכן התובע לא נדרש למאמץ פיזי ומתפקידו היה בעיקר לפקח על ספק שירותי ההסעדה, למלא דוחות תפעוליים ביחס לשירות (מספר עובדי הקבלן שהתייצבו לעבודה, איכות המוצרים, והנקיון, כמויות מוצרים שסופקו וכיו"ב), בנוסף היה על התובע לתאם מתן שירות של קבלנים חיצוניים בחדר האוכל (קבלן מנדפים, הדברה, פינוי קרטונים), וכן משימות אחרות הקשורות לענייני המזון. אין חולק כי במהלך יום העבודה היו פרקי זמן בהם יכול היה התובע לנוח במשרדו בין המשימות השונות, באשר לא כל המשימות נעשו על בסיס יומיומי.

25. מהעדויות עולה כי התובע נדרש לחלק את שעות עבודתו בין משרדו במחלקת משק (רחוב החשמל 14), לבין מתחם חדר האוכל והמטבח (לצד בניין הנהלה שברחוב החשמל 16).

26. ניכר כי עם תחילת עבודתו התובע הפגין רמות גבוהות ביותר של מוטיבציה חריצות ורצון להצטיין בתפקידו, וקיבל על עצמו אף משימות שונות החורגות

[1] נספח 7 לתיק מוצגי הנתבעת.

[2] ראה סעיף 7 לתצהיר התובע, סעיף 23 לתצהיר גב' לאופר ועדותה בפנינו וראה גם נספח 8 לתיק מוצגי הנתבעת.

nevo.co.il

מהתפקיד המוגדר. כך לדוגמא, מדי יום נהג לקבל את פני עובדי חח"י בכניסה לחדר האוכל, לנקות ולסדר את השולחנות אגב הושבתם, קישט את חדר האוכל בפרחים ובשיבולים שהביא מהמושב, התנהל באדיבות ובשירותיות רבה כלפי באי חדר האוכל, סיפק חלב ומצרכים שונים למשרדי ההנהלה (מעבר לדרוש מתפקידו) כפי שעולה ממכתבי התודה וההערכה שנשלחו לתובע ולממונים עליו.

27. יחד עם זאת, בצד האדיבות והשירותיות שהפגין כלפי עובדי חח"י, ובפרט הבכירים שבהם, התקבלו טענות ביחס להתנהלותו של התובע אל מול עובדי קבלן המטבח ואל מול ספקים חיצוניים ובכלל זה הועלו טענות לפיהן הוא נוטה להתפרצויות.

28. עם הצבתו לעבודה, במשך כ-8 חודשים התובע עבד בכפיפות למר **מוטי רובינשטיין**, מנהל יחידת המשק דאז.
חוות הדעת של מר רובינשטיין על התובע היו בינוניות. לאחר 3 חודשי עבודה ציין מר רובינשטיין ביחס לתובע כי הוא אכפתי וחרוץ אך עם זאת לא עצמאי לחוץ ומתפרץ[3]. בחוות הדעת לאחר שישה חודשי עבודה צויין כי לאחר שיחות עם העובד הוחלט לתת לו סיכוי נוסף להשתפר.[4]

29. כחודשיים לאחר שניתנה לתובע הזדמנות לשפר את תפקודו מר רובינשטיין סיים את עבודתו כאחראי משק, והחל מחודש פברואר 17 נכנס לנעליו מר אריק אזולאי [להלן: "אריק"] והפך ממונה על התובע. ניכר כי בראשית תקופת כפיפותו לאריק שררו יחסי עבודה טובים בין השניים התובע נשלח להכשרות והשתלמויות שונות, על מנת לקדמו בעבודה ואריק אף המליץ עליו לקבלת אות העובד המצטיין.

30. יש לציין כי ממכלול העדויות עולה כי לאורך כל תקופת העסקתו היה קיים פער בין תפיסתו של התובע לבין האופן בו ראו הממונים עליו את התנהלותו של התובע כלפי בכירים בחברת החשמל. ניכר כי התובע סבר כי הוא ראוי לשבח על השירות המיטבי וההשקעה שלו, הוא חש שהוא מתחבב על באי חדר האוכל לרבות המנהלים הבכירים ביותר של חח"י, ומקיים איתם קשרי חברות. חלק מעובדי חברת החשמל, ובכלל זה העדים מטעם התובע, נהנו מאוד משירותיו ומהחברות עמו וסברו כי הוא עובד חרוץ ומשקיען.

[3] נספח 34 לתיק מוצגי הנתבעת.
[4] נספח 35 לתיק מוצגי הנתבעת.

לעומת זאת, ארבעת העדים מטעם הנתבעת העידו כי התנהלותו של התובע התאפיינה בחנופה לעובדי חח"י ובעיקר הבכירים שבהם[5] ובביצוע משימות שונות שמחוץ לגדר תפקידו תוך מציאת אמטלות להסתובב בבניין ההנהלה שלא לצורך, לתת שירות צמוד (מדי) לבכירים שהגיעו לחדר האוכל באופן שאין לו מקום. בכירים בחברת החשמל מצאו לעיתים להתלונן כי התנהלותו מביכה / מטרידה, ואולם כל זאת לא באופן שהצריך טיפול מיוחד מעבר להערות נקודתיות[6].

31. לאורך התקופה, הממונים על התובע סברו כי ראוי שישפר את התנהלותו בכל הנוגע למשימות הפיקוח שמאחורי הקלעים, בהם התגלו קשיים שונים, כאשר להשקפת הממונים על התובע, משימות הפיקוח והעבודה מול נותני השירותים החיצוניים הן שעומדות בליבת התפקיד ובהם התקבלו טענות מצד קבלן ההסעדה ומצד נותני שירותים חיצוניים ביחס להתנהלותו של התובע.[7]

32. מכל מקום ניכר מהראיות שהובאו לפנינו כי עד שנת 2018 הייתה באופן כללי שביעות רצון הדדית מאופן קליטתו של התובע בעבודתו וגם אם היו הערות נקודתיות שהופנו כלפי התובע, הרי שלא עלתה מצד הממונה עליו בשום שלב בקשה לסיים את העסקתו.

33. התובע מצדו הפגין שביעות רצון רבה מעבודתו, הוא יצא לקורסים שונים, שלח הודעות רבות לגב' ענת צהל בהם הודה לה על שסייעה בקליטתו לעבודה, כינה אותה "מלאך" ותאר בפניה את תחושת האושר והסיפוק שלו בעבודה, ביקש לקבל קביעות בחברה ואף לקלוט את בנו במסגרת פרויקט ניצן אור. כאמור, אריק פירגן לתובע, הוציא אותו להכשרות והמליץ עליו כעובד מצטיין, ומהראיות שבפנינו עולה כי אף סייע לו בעניינים אישיים שונים באופן המצביע לכאורה על יחסי עבודה תקינים ועל השתלבות בעבודה, מקצועית וחברתית, גם אם מעת לעת היו הערות ביחס לתפקוד.

<u>סיום העסקתו של התובע</u>

[5] ראה לדוגמא תצהיר גב' לאופר סעיף 36 וטענות הבכירים בעניין התנהלותו של התובע מפורטות במוצג 40 לתיק מוצגי התובע.

[6] ראה תצהיר גב' צה"ל סעיפים 67-60 .

[7] אוסף הטענות של אריק בעניינו של התובע פורט במסמך מיום 3/10/18 נספח 40 לתיק מוצגי הנתבעת.

nevo.co.il

34. ניסיונו של בית הדין להתחקות אחר השתלשלות הדברים ואחר הגורמים להתדרדרות במערכת היחסים בין התובע לבין הממונה עליו אריק, במהלך שנת 2018, ואחר ריבוי התלונות והטענות שהועלו כלפיו, אשר הלכו והחריפו לא היה פשוט, הן מן הטעם שבשנת 2018 לא מולאו בעניינו של התובע חוות דעת תקופתיות, והן בשים לב לכך שהטענות והתלונות בדבר כשלים בתפקודו של התובע לא תועדו בכתב בזמן אמת (עדותו של אריק לפיה בחודש יוני 18 הוא ערך עם התובע שיחה ארוכה ומפורטת שבה שטח בפניו את התלונות באופן מרוכז אף היא לא נתמכה בסיכום בכתב של אותה שיחה).

35. עם זאת, אין כל ספק שעוד לפני חודש ספטמבר 18 מערכת היחסים שבין התובע לבין אריק עלתה על שרטון, וזאת על רקע הערות שונות שהיו לאריק ביחס לתפקודו המקצועי של התובע, הערות אשר התובע התקשה לקבל, נעלב מהם וחש שהוא סובל מחוסר פירגון ומחוסר הערכה ביחס להשקעה הרבה שלו.

36. בחודש ספטמבר 18' במהלך חגי תשרי, בעת שאריק היה בחופשה בחו"ל, פנה התובע למר אהרון דבידה, הממונה על אריק [להלן: "דבידה"] והתלונן בפניו על כך שהוא סובל בתפקידו, כי איננו מסתדר עם אריק וביקש לעבור לתפקיד אחר.[8] דבידה, אשר נדמה כי בעצמו התרשם מכך שמערכת היחסים שבין אריק לבין התובע עלתה על שרטון, הפנה את פנייתו של התובע לגב' ענת צהל, הממונה על גיוון תעסוקתי באגפית דרום [להלן: "ענת"] מתוך תקווה שתמצא לתובע תפקיד אחר.

37. ענת העידה, כי שוחחה עם התובע וכי שמעה ממנו כי הוא חש נעלב ומושפל לנוכח ההערות שהוא מקבל מאריק. ענת אף ציינה כי התובע החל לדמוע בפניה כשתיאר את תחושותיו וציינה בעדותה כי ניסתה להסביר לתובע כי הערות מקצועיות הן דבר לגיטימי.

38. נדמה כי ענת ניסתה לקיים בירור בעניין וביקשה הן מהתובע והן מאריק לפרט את טענותיהם ההדדיות, שכן ביום 3/10/19 העלה אריק על הכתב באופן מפורט את הטענות שלו ביחס לתפקוד של התובע, תוך שציין מספרי טלפון של גורמים שונים מטעם קבלן ההסעדה ומטעם קבלנים חיצונים, וכן הפנה למספר עובדי חח"י שאת תלונותיהם פירט במסמך שחיבר, על מנת שענת תוכל לאמת מול גורמים שונים את הטענות שהצטברו ביחס לתפקודו של התובע.[9]

[8] ראה התיחסות של מר דבידה לאותה שיחה בתמליל יח1 לתצהיר התובע בעמ' 4

[9] ראה נספח 40 לתיק מוצגי הנתבעת.

nevo.co.il

39. לא ברור האם ובאיזה אופן הטענות המפורטות של אריק הובאו להתייחסותו של התובע, ומכל מקום התובע מצידו ביקש באותו שלב שלא לפרט את טענותיו כנגד אריק ותחת זאת בהודעת SMS ששלח לגב' צהל ביום 5/11/18 טען שתפקידו כפוי טובה, שהוא לא זוכה לפירגון וביקש תפקיד אשר שיתאים לטוב לבו:

"ענת היקרה. אני קורס בתפקיד שלי זה תפקיד כפוי טובה ואני סובל המון. אני מתחנן ומבקש שתמצאי לי תפקיד שיתאים לטוב ליבי, תפקיד שיפרגנו לי על ההשקעה הרבה שאני נותן וממשיך לתת. אנא בלי פרוט מעמיק עזרי לי ותביני אותי."

40. בתשובה כתבה לו ענת:

"מפרגנים לך המון; אין לי תפקיד בדרום כרגע חבר יקר; דבר איתי".

41. למחרת התכתובת התובע יצא לחופשת מחלה עד ליום 9/11/18 ועם שובו, ככל הנראה בתיווכה של ענת, אשר נדמה שהבינה שיהיה קושי למצוא לתובע משרה חלופית, עשו התובע ואריק נסיון ליישר את ההדורים ביניהם. כך ביום 11/11/18 אריק הודיע לענת שהחליט לתת לתובע חודש נסיון נוסף. לפנייתו של אריק צורף מכתב של התובע בו צויין כך:

"אני עובד במשק כשנתיים וחצי בפיקוח על קבלן ההסעדה ברח' החשמל כנציג של חח"י. בחודשים האחרונים היו שינויים והוחלף הקבלן לקבלן חדש ועקב כך היו שינויים רבים במטבח ועומס עבודה רב יותר והתבקשתי להיות קשוב יותר לממונה עלי אריק אזולאי. אריק הזמין אותי לשיחת הבהרה והוסכם בינינו שאני יעשה מאמץ יתר כדי לשפר דברים שלא תפקדו כנדרש. אני מאוד אוהב את העבודה שלי ומאוד אוהב את המשק (עובדי המשק) ומעוניין להמשיך לעבוד פה עד לפנסיה שלי בעזרת השם, אני ישפר עוד יותר את ההישגים שלי בתפקיד זה."

42. אלא, שלמרבה הצער, תקופת הנסיון לא עלתה יפה. לאריק המשיכו להיות טענות רבות לעניין תפקודו של התובע, ומנגד התובע נפגע מהביקורת ומהעדר ההערכה כלפיו.

43. בחודש פברואר 19' התובע נעדר מעבודתו למשך מרבית החודש תוך שהמציא אישורי מחלה מרופא משפחה. בחלק מהביקורים אצל רופא המשפחה התלונן על צינון ובחלקם נרשם כי לא הגיע למרפאה אלא התקשר וביקש אישור מחלה תוך שהעלה טענות שונות ובכלל זה טען למצב רוח ירוד עקב סכסוך בעבודה.

בסמוך לכך, במועד שלא בואר התובע אף יצא לחופשה בחו"ל תוך שהמציא אישורי מחלה.

44. במהלך החודשים פברואר-מרץ ניסתה ענת למצוא לתובע תפקיד אחר[10], הוא זומן לראיונות ואולם לא נמצא עבורו תפקיד מתאים ההולם את יכולותיו ומגבלותיו. במקביל פנה גם אריק לענת והמשיך להתלונן על היעדרויותיו של התובע ועל תפקודו הירוד.[11]

45. התובע התייצב לעבודה ביום 6/3/19 ובאותו מועד נערכה לגביו חוות דעת תקופתית שלילית ביותר, במסגרתה צויין כי התובע איבד את המוטיבציה, כי חלה ירידה בתפקודו, כי איננו יעיל, משתמש בשפה בוטה, צועק, אימפולסיבי מאוד.[12] במקביל ענת הבהירה לתובע כי יש קושי במציאת תפקיד אחר.

46. ביום 24/3/19 התובע התייצב במשרדו של אריק לאחר תקופת היעדרות ממושכת וביקש לחזור למשרתו לאחר שלא נמצאה לו משרה אחרת. אריק הודיע לתובע כי בתקופת היעדרותו הארוכה התפקיד אוייש על ידי אחרים. בהמשך הדברים אריק כתב לענת וביקש לזמן את התובע לשימוע לצורך שקילת פיטוריו מעבודה.

47. ביום 27/3/19 נמסרה לתובע הזמנה לישיבת שימוע, וביום 7/4/19 התקיימה ישיבת שימוע במהלכה יוצג התובע באמצעות עו"ד.

48. ביום 30.4.19 נמסרה לתובע הודעה על סיום העסקתו.

<u>הכרעה</u>

<u>התעמרות בעבודה מהי</u>

49. פעמים רבות בית הדין לעבודה עמד על כך שבמקום העבודה נוצרת רקמה אנושית מורכבת, המהווה כר למגוון התנהגויות ולדינמיקה ייחודית, המושפעת גם מטיבו של מקום העבודה כארגון היררכי ומאופיים של סביבת העבודה והעובדים הרלוונטים.

50. מקום העבודה, אשר בכוחו להעניק לעובד תחושת משמעות ושייכות, עלול בנסיבות מסויימות לחשוף את העובד לסיכונים מעבר לאלו שכרוכים בביצוע העבודה עצמה. בשנים האחרונות גברה המודעות לתופעה של התנהגות פוגענית בעולם העבודה שהייתה נפוצה מאז ומעולם, אך לא נמצא לה מענה

[10] ראה מוצגים 52-50 לתיק מוצגי הנתבעת.
[11] מוצג 50 לתיק מוצגי הנתבעת.
[12] נספח 37 לתיק מוצגי הנתבעת.

ראוי בדין, כפי שקיים בנוגע להתנהגויות פוגעניות שמתרחשות על רקע "ספציפי" אסור כמו הטרדה מינית, הפרת עקרון השוויון או חשיפת שחיתויות.

51. "התנכלות תעסוקתית" היא התנהגות שעיקרה השפלה והיא מלווה בבריונות, פגיעה בכבוד האדם, עלבונות, יצירת סביבת עבודה עוינת, הטרדה ואף אלימות נפשית. התנהגות זו גורמת לנחשפים אליה סבל רגשי בדרגות שונות, פיזי ונפשי כאחד. ההתנכלות התעסוקתית מגיעה בד"כ מגורם ממונה, על אף שיכולה להגיע גם מעמית לעבודה, קבוצת עובדים ואפילו לקוחות.

52. עם התגברות תופעת ההתעמרות במקום העבודה (workplace bullying או workplace mobbing) והמודעות לקיומה, מתרחב בעולם המאבק בתופעה, גם במסגרת הזירה המשפטית. חוקים אשר נועדו להתמודד עם התופעה נחקקו במדינות רבות, ובמדינות אחרות מתקיימת מערכה נמרצת לקידומה של חקיקה דומה.

53. בעולם המשפט הישראלי ההכרה בתופעה של התנכלות תעסוקתית ושאלת ההגנה על עובדים מפניה במקום עבודתם, הן סוגיות חדשות יחסית. עילת התביעה שמכונה בישראל "התנכלות תעסוקתית", "התעמרות בעבודה" או "העסקה פוגענית", מקנה סעד משפטי לעובד אשר מוצא עצמו פגוע במקום עבודתו: מתנאי העבודה, מהממונים עליו או מחבריו לעבודה. החידוש בעילה זו הוא מתן הגנה לעובד מפני כלל הפגיעות וההטרדות הפוגעות בכבודו, וזאת בניגוד להגנות המשפטיות המוכרות בחוק הישראלי, המצומצמות למקרים של הטרדה מינית או אפליה.

54. אמנם הגנה משפטית מפני התנכלות תעסוקתית או התעמרות בעבודה טרם עוגנה בחוק בישראל, ואמנם בהיעדר עיגון חקיקתי, אין הגדרה ברורה למושג "התנכלות תעסוקתית" ואולם פסיקת בתי הדין קבעה מסגרת מסוימת להכרה בהתעמרות בעבודה כעילה עצמאית תוך שהיא תוחמת את העילה על בסיס הצעת החוק הקיימת, מחקרים ושכל ישר.

55. הצעת החוק למניעת התעמרות בעבודה, התשע"ה – 2015 (פ/971/20 (16.7.2015); שהוגשה מחדש בשנת 2019 במסגרת הצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה התש"ף פ/1352/22, (9.12.2019)) הגדירה "**התעמרות בעבודה**" כך:

"התעמרות במסגרת עבודה היא התנהגות חוזרת ונשנית כלפי אדם, במספר אירועים נפרדים, שיש בה כדי ליצור עבורו סביבה עוינת במסגרת עבודה, לרבות אחת או יותר מהתנהגויות אלה:

(1) התייחסות מבזה או משפילה או מזיקה כלפי אדם, לרבות באמצעות צעקות, קללות, האשמות שווא, או הפצת שמועות מזיקות;

(2) שיבוש יכולתו של אדם לבצע את תפקידו, לרבות באמצעות הצבת דרישות בלתי סבירות או יצירת תנאים בלתי סבירים לביצועו, שאינם נחוצים לביצוע התפקיד ואינם מטעמים ענייניים, כגון היטפלות קנטרנית למעשיו,
הצגת דרישות או שינוין באופן שלא ניתן להתמודד עמן, שליטה הדוקה באופן בלתי סביר על פעילותו במסגרת עבודה או הצרה, בפועל או בכוח, של סמכויותיו או תחומי אחריותו כנגזר מתפקידו, מטעמים בלתי ענייניים וכשביצוע העבודה אינו מחייב זאת;

(3) הטלת משימות על האדם שמטרתן מילוי צרכיו האישיים של אחר ושאינן נוגעות לתחומי תפקידו;

(4) הכפפתו של אדם לאווירה של פחד ואיומים;

(5) ייחוס עבודתו, הישגיו והצלחותיו של אדם לאדם אחר או ייחוס לאדם כישלונות לא לו, תוך הסתרת עובדות או הצגה מעוותת שלהן;

(6) נקיטת פעולות שיש בהן כדי להוביל לבידוד מקצועי או חברתי של האדם;

(7) נקיטת פעולות שיש בהן כדי לפגוע באופן בלתי סביר בפרטיותו של האדם" (הצ"ח פ/1352/22 9.12.19);

56. ביטוייה המעשיים של התעמרות הם רבים ומגוונים. היא יכולה לבוא לידי ביטוי בצעקות, בקללות, בהאשמות שווא, בהפצת שמועות מזיקות, בגרימת נידויו של אדם או בהחרמתו, במתן משימות משפילות, בפגיעה בדימויו, בפגיעה ביכולתו לבצע את תפקידו או ביכולתו להתקדם בעבודה, וכיו"ב.

57. אף על פי שהצעת החוק טרם עברה את כל שלבי החקיקה, היא משמשת את בתי הדין לעבודה כמקור נורמטיבי, גם אם כזה שמעמדו נמוך בהרבה מזה של דבר חקיקה (ר' לדוגמא ס"ע 35082-03-12 ד"ר אבי אביטל - המכללה האקדמית עמק יזראעל ע"ש מקס שטרן, ניתן ביום 10.2.2016, פורסם במאגרים האלקטרוניים [פורסם בנבו]; סע"ש 16783-04-14 גיא אליהו - משרד ראש הממשלה ואח', ניתן ביום 31.5.2016, פורסם במאגרים האלקטרוניים [פורסם בנבו]; סע"ש 38335-03-14 מנחם נפתלי - משרד ראש הממשלה ואח', ניתן ביום 10.2.2016, פורסם במאגרים האלקטרוניים, [פורסם בנבו]; וכן סע"ש (ת"א) 53849-07-15 יעל וייס נ' רוקונט אלקטרוניקה בע"מ, ניתן ביום 9.11.2017, פורסם במאגרים האלקטרוניים, [פורסם בנבו]). הפסיקה בבתי הדין האזוריים לעבודה אימצה את הלך הרוח שבהצעת החוק, ותביעות שהוגשו על התעמרות בעבודה התקבלו, ובמקרים מסוימים אף נפסקו פיצויים. הצעת החוק קובעות כי התנכלות תעסוקתית או התעמרות בעבודה הן עוולות אזרחיות אשר בהוכחת קיומן זכאי עובד לפיצוי ללא הוכחת נזק, בגבול עליון של 120,000 ₪.

58. תופעת ההתעמרות במקום העבודה היא תופעה קשה, ויש להגן על העובד מפני פגיעה בכבודו ובחופש העיסוק שלו. עם זאת, חשוב לזכור שלא פעם מערכות היחסים במקום העבודה הן מערכות יחסים מורכבות, שנמשכות לאורך זמן וחושפות את העובדים הממונים והכפופים להם לחיכוכים, להתמודדות עם ביקורת ולעליות וירידות בטיב הקשר המקצועי והאישי. לא כל התנהגות של הממונה מטעם המעסיק, שממנה נפגע העובד מהווה "התנכלות תעסוקתית". יש פעולות שעשויות לגרום לפגיעה בעובד אף כי הן חלק בלתי נפרד מעולם העבודה ומהפררוגטיבה הניהולית של המעסיק, כגון הערות על תפקודו של העובד, מתן הערכה לא חיובית וכדומה. לא כל יחסי עבודה עכורים עולים כדי התנכלות תעסוקתית או התעמרות בעבודה ומקנים זכאות להגנה משפטית ולסעד.

59. ראוי להזכיר בהקשר זה דברים שנקבעו על ידי בית הדין הארצי לעבודה בתיק ע"ע (ארצי) 46548-09-12 אבידן נ' פלאפון [פורסם בנבו] בו נדונה תביעה של עובדת לפי חוק איסור לשון הרע:

"במערכת של יחסי עבודה קיימים גם ערכים נוספים שיש לקחתם בחשבון בעת יישומו של החוק וההגנות הנקובות בו, הנובעים מהיותו של מקום העבודה מעין "משפחה" מורחבת, שחבריה שוהים זה עם זה שעות רבות מדי יום ואמורים להגשים יחד מטרות משותפות. ....

עוד יש לקחת בחשבון שלעיתים נאמרים דברים מתוך רוגז רגעי או סערת רגשות, כחלק מהתנהלות יומיומית או בעידנא דריחתא נוכח לחץ העבודה; לא לכל עלבון יש להתייחס כאל לשון הרע במובנה המשפטי, ותיתכן בהקשר זה אף הגנת זוטי דברים (סעיף 4 לפקודת הנזיקין (נוסח חדש); רע"א 4447/07 מור נ. ברק אי.טי.סי (1995) החברה לשירותי בזק בינלאומיים בע"מ [פורסם בנבו] (25.3.10), בפסקה ח' לחוות דעתו של השופט (כתוארו אז) אליקים רובינשטיין). מאידך יש להתחשב בחובות תום הלב המוגברות המוטלות על צדדים לחוזה עבודה; בפערי הכוחות הקיימים דרך כלל בין עובד לממונה עליו; ובהשפעה המשמעותית שתיתכן לאמירותיו של ממונה בנסיבות מסוימות (ראו למשל בסע"ש (נצ') 5776-02-13 אסנת כהן - אגודת הסטודנטים מכללת עמק יזרעאל [פורסם בנבו] (27.8.13)). לאור זאת, על שני הצדדים ליחסי העבודה - במסגרת חובתם לנהוג זה כלפי זה בהגינות ותום לב - להיזהר האחד בכבודו של משנהו, תוך הקפדה על מידתיות וסבירות."

60. בבוחנו תביעה להתעמרות במקום העבודה, על בית הדין להביא בחשבון את קשיי ההוכחה של טענה זו, שפעמים רבות הינה חסרת ביסוס עובדתי, ונובעת מתחושתו הסובייקטיבית של העובד. כדבריה של כב' השו' לאה גליקסמן, בעע"ע 12029-11-13 יוליוס מלק - מדינת ישראל הקריה למחקר גרעיני, ניתן ביום 24.11.2016, [פורסם בנבו]: "בסופו של יום, השאלה אם התרחשה או לא התרחשה התנכלות כלפי העובד במקום העבודה היא שאלה עובדתית, שעל הערכאה הדיונית להכריע בה, על יסוד התרשמותה ממכלול הראיות והעדויות לפניה".

<u>מן הכלל אל הפרט</u>

61. להלן נבחן האם עלה בידי התובע להוכיח כי סבל מהתעמרות בעבודה:

62. נקדים ונבהיר כי בכל הנוגע לביקורת שקיבל מאריק אודות תפקודו המקצועי, אנו סבורים כי הביקורת לגופה הייתה ענייינית ונגעה לנושאים שקשורים לתפקידו של התובע. כפי שהזכרנו לעיל, אריק פירט במכתבו מיום 3.10.18 [13] שורה ארוכה של טענות שהתקבלו אצלו אודות תפקודו של התובע בגינן הוא העיר לתובע, לכל אורך תקופת העסקתו. במכתב צויינו פרטי המתלוננים לרבות מספרי טלפון שלהם. ודוק, הגם שהתובע לא בחל באיסוף ראיות בדרך של ביצוע הקלטות של גורמים שונים בחברת החשמל, ובאיסוף עדויות, והיה בידו ליצור קשר עם כל אחד מהגורמים שצויינו כמתלוננים ולהקליט את השיחות, הרי שאף אחת מהטענות שפורטו במכתב של אריק לא הופרכה, ולפיכך אנו קובעים כי היו ליקויים שונים בעבודתו של התובע.

63. אשר על כן אנו קבעים כי ביסוד הביקורת של אריק כלפי התובע עמדו טענות מקצועיות ענייניות שמתפקידו היה להעיר לתובע בגינן. השאלה היא איפה ביחס לסגנון הביקורת ולא לתוכן, וכן ליכולתו של התובע לקבל את הביקורת ולהפנים אותה.

64. מהתרשמותנו מהנפשות הפועלות אנו מקבלים את טענת התובע כי במקרים שונים הביקורת הושמעה בקול רם במילים בוטות, ולאוזני עובדים אחרים. נציין כי במהלך עדותו של התובע התרשמנו כי יש קושי בהטלת מרות על התובע, אשר מתקשה לקבל הוראות/ביקורת, נוטה להתפרצויות ומרבה להרים את קולו. למרבה הצער גם בית הדין נאלץ מספר פעמים להרים את הקול על מנת לנסות לעצור את התובע בשטף הרצאתו, וגם באת כוחו הודיעה

[13] מוצג 40 לתיק מוצגי הנתבע

לו מספר פעמים במהלך הדיון כי תבקש להוציאו מהאולם בשל התפרצויותיו ובית הדין נאלץ לקרוא לו לסדר (הן בפרשת התביעה והן בפרשת ההגנה) ובסופו של דבר לא היה מנוס מהוצאתו מהאולם. מנגד אריק העיד בפנינו כי מחמת הגמגום ממנו הוא סובל הוא נאלץ להרים את הקול כדי להשיג שטף דיבור. בנסיבות העניין לא קשה לדמיין כיצד הערה של אריק אשר לא הייתה מקובלת על התובע צמחה חיש מהר לוויכוח קולני אשר מטבע הדברים, יש להניח כי הסתיים בתחושות עלבון/תסכול של שני הצדדים. מטבע הדברים הצורך להעיר שוב ושוב משפיע כשלעצמו על רמת הסבלנות, ועל האינטנסיביות של התלונות.

65. ודוק, לא התרשמנו כי כדבר שבשגרה ההערות של אריק לתובע נעשו בחלל חדר האוכל בנוכחות עובדי חח"י, נדגיש כי מלכתחילה באי חדר האוכל שזומנו כעדים מטעם התובע כלל לא התבקשו להצהיר על כך שאי פעם שמעו את אריק צועק על התובע בשעת ארוחת הצהריים, כשחדר האוכל מלא בסועדים.
העד מר טומי רוט העיד באופן ספונטני[14] כי זכור לו מקרה אחד בשלהי 2018 שבו היה עד למקרה שבו אריק צעק על התובע בחדר האוכל (מהעדות עולה כי בזמן אמת מר רוט לא מצא לפנות למי מהממונים על השניים, וגם במייל ששלח לענת צהל ביחס לתובע באוקטובר 18' לא הזכיר את המקרה, מה שעשוי להעיד על עצימותו המוגבלת).
עד התביעה האחר מקרב באי חדר האוכל מר מישראל חיים (חבר ועדה פריטטית לפיקוח על ההסעדה) העיד כי לא ראה בעצמו את אריק צועק על התובע בחדר האוכל אך שמע מהשף שהיה אירוע כזה, ושהיה זה אירוע חריג.[15] מכל מקום נראה כי גם התובע חזר בו מהטענה כי הצעקות עליו היו כשחדר האוכל מלא בעובדי חח"י.[16]

66. לנוכח האמור אנו סבורים כי עדותו של התובע כי מדי יום אריק היה צועק עליו בחדר האוכל המלא בסועדים נוטה להגזמה ולדרמטיזציה ואיננה מהימנה.

67. התרשמנו כי עיקר החיכוכים בין התובע לבין אריק התרחשו בבניין מחלקת משק (בניין נפרד מרוחק ממתחם ההסעדה) בחדרו של התובע או בחדרו של אריק. מטבע הדברים, כאשר הטונים עולים במהלך ויכוח הם נשמעים על ידי עובדים אחרים במשרדים סמוכים.

[14] ראה עדות מר רוט בעמודים 48-47 לפרוטוקול.
[15] ראה עדות חיים משראל בעמ' 75 שורות 10-1
[16] ראה עמ' 59 לפרוטוקול.

68. מעדותם של עדי התובע ובמיוחד מעדותו של רוני כורם עולה כי החיכוכים הלכו והתגברו במהלך השנים[17] והתרשמנו כי הגיעו לידי קרע חריף לאחר שעם שובו מחו"ל, נודע לאריק כי התובע התלונן בפני ענת על כך שהוא סובל מחוסר פירגון והעלה טענות, אשר טיבן המדוייק לא בואר (שכן התובע ביקש שלא לפרטן).

69. הגם שעל פני הדברים הצהירו הצדדים בעידודה של ענת כי הם מבקשים לפתוח "דף חדש", בפועל התובע פעל על מנת לחפש תפקיד אחר, ונדמה כי גם מצדו של אריק לא נעשה נסיון של ממש ליישר את ההדורים עם התובע, ולו בדרך של הימנעות מחיכוך, מתוך המתנה למציאת תפקיד אחר.

70. על רקע האמור, ממכלול הראיות עולה כי בחודשים אוק' 18- ינואר 19 התנהלותו של אריק כלפי התובע חרגה מהסטנדרט שאותו ניתן לקבל בנסיבות העניין (בחודשים פברואר – מרץ 19 התובע שהה בחופשת מחלה / חופשה בחו"ל וכבר לא התייצב לעבודה סדירה). גם אם נניח כי עדותו של העד מטעם התובע מר אייל יצחקי (שהתייחסה לתקופה האמורה בלבד) לקתה בנקודות מסויימות בהגזמה, הרי שבעיקרו של דבר עדותו, לרבות בעניין חוסר הסבלנות וההתפרצות של אריק על התובע ביום הגיבוש (לה היה עד), עולה בקנה אחד עם דברים שנשמעו מפי הממונה העקיף על התובע מר דבידה בשיחה שהוקלטה בסתר על ידי התובע (ר' לעיל). עיון בתמליל מעלה כי גם מר דבידה התרשם כי בסיטואציה שנוצרה לאחר חודש אוקטובר 2018 לא היה מקום להמשיך את העסקתו של התובע בכפיפות לאריק אלא שהיה צריך להעביר אותו למקום אחר, ולא היה טעם לתת לו "נסיון נוסף".

71. נציין כי גם עד התביעה מר חיים מישראל העיד כי הטענות בדבר "התעמרות" בתובע הגיעו לידיעתו על ידי חבריו של התובע במחלקת משק בסביבות ינואר - פברואר 19' וכי לפני כן לא הובאה לידיעתו כל טענה בדבר התעמרות בתובע. לדבריו הוא פנה לענת צהל שאמרה לו שמטפלים בזה וכי מנסים למצוא לתובע מקום אחר וכי תשובה זו הניחה את דעתו.[18]

72. מעדותו של אריק לפנינו עולה כי הוא חש נפגע מכך שהתובע ניצל את היעדרותו מהארץ על מנת לפנות למר דבידה בטענות שונות (שטיבן המדוייק לא בואר בהעדר תיעוד בכתב), כל זאת כאשר לפי תפיסתו של אריק, הוא התנהל כלפי התובע באופן מכיל וסבלני, היה חבר שלו, עזר לו בעניינים

[17] ראה עדות כרום בעמ' 66 שורה 14 , שורה 34
[18] ראה עמ' 76 לפרוטוקול

אישיים ונתן לו אין ספור הזדמנויות להשתפר מבלי שהעביר את הטענות הרבות בעניין תפקודו לטיפול הממונים, ומבלי שביקש לפטר אותו על אף חוסר שביעות הרצון. לא מן הנמנע כי בהתנהלותו מול התובע בחודשים נובמבר – דצמבר 18' אריק התקשה להתגבר על תחושותיו הקשות כלפי התובע, בפרט בהעדר ליווי והדרכה, לא כל שכן כאשר התרשמנו כי ניהולו של התובע מאתגר כשלעצמו ונדמה כי הוא דורש כישורים מיוחדים וסבלנות רבה.

73. בהקשר זה ראוי להבהיר כי במסגרת עדותו של מר עופר קרן הבהיר מר קרן כי על פי הנהלים הפנימיים החלים על קליטת אנשים עם מוגבלות בחברת חשמל איש משאבי אנוש נדרש לעמוד בקשר הן עם העובד והן עם הממונה עליו על מנת לוודא את תקינות הקליטה והתפקוד במשרה. לדבריו ראיונות מסוג זה אמורים להיות מתועדים בכתב לאורך ההעסקה.

74. אלא שמעדותה של גב' ענת צהל עולה כי היא איננה מודעת לקיומן של הנחיות מסוג זה, וכפי שפירטנו לעיל, לאורך שנת 2018 אין כל תיעוד של פגישה של איש משאבי אנוש עם התובע ונדמה כי גם אריק הממונה עליו לא עדכן את מחלקת משאבי אנוש בכתב בדבר התדרדרות בתפקודו של התובע.
ענת צהל העידה שגם בלי ראיונות תקופתיים או תיעוד היא עשתה את המעקב אחרי קליטתו של התובע במחלקה "מכל הלב" אלא שהתקשתה מאוד להצביע על מהלך הדברים שהוביל להתדרדרות במערכת היחסים ונדמה כי ככל שבמהלך 18' ששמעה מאריק טענות בדבר התדרדרות בתפקודו של התובע (וידיעה כאמור לא הוכחה), לא מצאה לזמן את התובע לשיחת התראה בעניין ונדמה כי הותירה את הטיפול לאריק ואף לא הנחתה אותו לתעד את השיחות / ההתראות והטיפול (אף לא ברור מעדותה מתי פנה אליה התובע והתלונן על אריק ומה בדיוק טען ומתי, כך שלא ברור האם הבירור מול אריק היה מספיק או שמא היה מקום לברר את העניין מול עובדים אחרים).

75. ודוק, לא התרשמנו כי ההידרדרות במערכת היחסים שבין התובע לבין הממונה עליו קשורה לרצונו של התובע לעבור לאתר הסמוך למקום מגוריו שהרי בקשה מסוג זה לא הוצגה אלא לאחר אוקטובר 18'. גם אם נניח כי חלה התדרדרות בתפקודו של התובע בשל תשובות שליליות שקיבל בעניין הסירוב לקלוט את בנו כעובד חח"י כמו גם בשל הסירוב לבקשתו לקבל קביעות, או הקושי שלו לקבל ביקורת הרי שהיה מקום לזמן את התובע לשיחה מסודרת ומתועדת בעניין, בהשתתפות נציגת משאבי אנוש ולא לתת לדברים להתדרדר, עד שהתובע פנה מיזמתו בטענות כנגד אריק.

76. הדברים מקבלים כמובן משנה תוקף לאחר אוקטובר 18, כאשר בנסיבות העניין לא היה מקום להשאיר את התובע ואת אריק לגורלם. אלא שהיה מקום ללוות את המשך ההעסקה. לא נעלמה מעינינו ההצעה שניתנה לתובע לשוחח עם גב' אורית לאופר (שמלכתחילה התנגדה לקליטתו) אלא שבנסיבות העניין ניתן להבין כי התובע העריך שלא תצמח לו תועלת מכך וראוי היה להציע ליווי משמעותי אחר.

77. לאור קביעתנו כי היחס של אריק כלפי התובע בתקופה שמחודש אוקטובר 18' עד ינואר 19' לא היה נאות, וכי בנסיבות שנוצרו מוטב היה להפריד בין השניים ולהציב את התובע במקום אחר עד למציאת תפקיד אחר/פיטורים (או לחילופין ללוות את ההשתלבות שלו במחלקה) אנו סבורים כי התובע זכאי לפיצוי בגין עגמת הנפש שנגרמה לו בנסיבות הענין.

עם זאת, אין בידינו לקבלת את טענות התובע בדבר הנזקים הנפשיים שנגרמו לו כתוצאה מההתעמרות בעבודה בתקופה זו.

78. מבלי להידרש למחלוקת העקרונית שבין המומחים ביחס לאבחנתו המדוייקת של התובע, ולשאלת הגדרת אירוע דחק שעשוי לגרום ל- PTSD כמו גם להשפעת תאונת דרכים נוספת שאירעה לתובע בתקופת עבודתו על מצבו, לאחר שעיינו בחוות הדעת של המומחים מטעם שני הצדדים ובחקירותיהם הנגדיות, מצאנו להעדיף את חוות הדעת של המומחה מטעם הנתבעת אשר נדמה כי הוצגה בפניו תשתית עובדתית ורפואית רחבה ומפורטת יותר ביחס למצבו של התובע עובר לקליטתו בחברת החשמל.

כך, בניגוד לטענת התובע בדבר רצף תעסוקתי משמעותי ותפקוד תקין לפני קליטתו של התובע בחברת חשמל הרי שממסמכים שהוצגו בפני בית הדין עולה כי תפקודו במישורי החיים היה לקוי ביותר עובר לקליטתו בחברת חשמל[19] כל אלה לא באו לידי ביטוי בחוות הדעת הרפואית מטעם התובע.

79. עוד יש לציין, כי פנייתו של התובע לקבלת טיפול פסיכיאטרי עקב החמרה במצבו הנפשי לא הגיעה רק בחודש מרץ 19' לאחר שנמסרה לו הודעה על שלא עלה בידי ענת למצוא לו תפקיד חלופי, ערב זימונו לשימוע ולא בשום שלב קודם לכן (הגם שהתובע טוען כי התמוטט נפשית בחודש אוגוסט 18).

80. הגם שיש להניח כי התובע חש במצוקה בשל החשש לאובדן מקום העבודה הרי שהפניה לקבלת טיפול נעשתה כחודשיים לאחר שהתובע הפסיק להתייצב

[19] על מנת שלא לפגוע בפרטיותו של התובע די אם נפנה למוצגים 8 ו 66 לתיק המוצגים של הנתבעת.

nevo.co.il

במקום העבודה ובאותה תקופה ממילא לא נתקל באריק על בסיס יומיומי. עוד יש לציין כי התובע אמנם העיד כי היה מרותק לביתו בשל ההתדרדרות במצבו הנפשי, אלא שבמועדים שלא בוארו אך נדמה כי אין חולק כי היו סמוכים לפיטורים ולחופשת המחלה שנטל, התובע טס לחו"ל לשתי חופשות האחת ברומניה והשניה באיטליה.

81. לנוכח האמור ובשקלול מכלול התמונה העובדתית שהובאה בפנינו, אנו קובעים כי על הנתבעת לשלם לתובע פיצוי בגין התעמרות בעבודה בתקופה שקדמה לפיטוריו בסך 50,000 ₪.

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

82. חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח 1998 [להלן: "חוק השוויון"] אשר תכליתו לקדם את שילובם של אנשים עם מוגבלות בכל תחומי החיים מקדיש פרק נכבד ביותר לנושא התעסוקה.

83. החשיבות הרבה שהקנה המחוקק לפרק התעסוקה בואר בפסיקת בתי המשפט ובית הדין לעבודה אשר עמדו על כך שמקום עבודתו של אדם מעניק לו לא רק מקור פרנסה, אלא שהוא גם אמצעי להגשמה עצמית, סיפוק, משמעות, התפתחות אישית, קשרים בין אישיים, מעורבות חברתית וכבוד. בהתאם לכך נקבע, כי "**לא ניתן למעט בכוחה של השתלבות ראויה במקום עבודה לתרום להשתלבותו של האדם עם מוגבלות בחברה, הגשמה של כישוריו ויכולותיו, השגת עצמאות כלכלית ומימוש זכותו לכבוד ולשוויון**".

84. על מנת להגשים את תכלית החקיקה, הוטלה על מעסיקים גדולים כדוגמת הנתבעת החובה להבטיח ייצוג הולם לאנשים עם מוגבלות במקומות עבודה, כאשר חובה זו כוללת הן חובה כללית על כל מעסיק, לרבות פרטי, המעסיק יותר מ - 25 עובדים, לפעול לקידום הייצוג ההולם של אנשים עם מוגבלות בקרב עובדיו (סעיף 9(א)); הן הוראות משלימות שרשאי שר הרווחה והשירותים החברתיים לקבוע בהתייעצות עם גורמים שונים וביניהם ארגוני עובדים ומעסיקים (סעיף 9(ג)), וטרם נקבעו על ידו; והן "יעד ייצוג" בגוף ציבורי (כמשמעותו בחוק) המעסיק 100 עובדים לפחות, המוגדר כלפחות 5% עובדים שהם בעלי "מוגבלות משמעותית" (כהגדרתה בחלק א' לתוספת הרביעית לחוק).

85. החוק מוסיף וקובע בסעיף 8:

"לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה, מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים, בכל אחד מאלה:

(1)קבלה לעבודה לרבות מבדקי קבלה;

(2)תנאי עבודה;

(3)קידום בעבודה;

(4)הכשרה או השתלמות מקצועית;

(5)פיטורים או פיצויי פיטורין;

(6)הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה.

(ב)לעניין סעיף קטן (א) רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין העניין.

(ג)אין רואים כהפליה לפי סעיף זה, פעולה או הימנעות מפעולה, המתחייבת מהדרישות המהותיות של התפקיד או של המשרה.

..".

סעיף 8 לחוק קובע כי הפליה היא:

"לרבות אי ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו;

אשר למהותה של ההתאמה, נקבע:

"התאמה", "התאמות"- לרבות התאמת מקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה והדרכה, נוהלי עבודה, והכל מבלי שהדבר יטיל על המעביד נטל כבד מדי;

***"נטל כבד מדי"- נטל בלתי סביר בנסיבות העניין, בהתחשב, בין היתר, בעלות ההתאמה וטיבה, בגודל העסק ובמבנהו, בהיקף הפעילות, במספר העובדים, בהרכב כוח האדם, ובקיומם של מקורות מימון חיצוניים או ממלכתיים לביצוע ההתאמה".**

86. כאמור, סעיף 8 לחוק מתנה את איסור ההפליה, בכך שהעובד כשיר לתפקיד או למשרה הנדונה. החובה לבצע "התאמות" כמשמעה בחוק, כוללת את החובה לנסות להתאים את התפקיד הרלוונטי למגבלה / ואף לאתר תפקיד אחר ואולם המעביד איננו מחוייב להמשיך להעסיק את העובד במשרה שאת עיקרה אין הוא כשיר למלא.

87. בנוסף נקבע בפסיקה כי מעסיק מחויב לנסות ולאתר לעובד תפקיד חלופי התואם את מגבלותיו הרפואיות, בכפוף לכך שתפקיד כאמור תואם את כישוריו ויכולותיו של העובד, כמו גם את צרכיו ואפשרויותיו של המעסיק. זאת מכוח חובת תום הלב, שאף ניתן לפרשה באופן רחב בהתבסס על רוחו ותכליתו של החוק (ע"ע (ארצי) 141/10 **ג'קי רבח - דן חברה ציבורית לתחבורה בע"מ** (6.12.12); ע"ע (ארצי) 60058-01-13 **זלמן שוחט - מע"צ החברה הלאומית לדרכים בישראל בע"מ** (15.12.16)).

<u>מן הכלל אל הפרט</u>

88. אין חולק כי התובע הוא אדם עם מוגבלות כמשמעו בחוק, וקליטתו לעבודה בחברת חשמל הייתה מכח תכנית "ניצן אור" אשר גובשה על מנת לקדם העסקה של אנשים עם מוגבלות בהתאם לחוק.

89. מהעדויות עולה כי מלכתחילה היתה התלבטות בדבר התאמתו של התובע אשר הצטייר כמי שאפשר שיתקשה בהסתגלות למסגרת, וכן היה קושי של ממש לאתר עבורו משרה אשר הולמת את מגוון המגבלות האורתופדיות והנוירולוגיות מהן הוא סובל והעדר כישורים/השכלה מיוחדת.

90. בסופו של דבר אותרה המשרה אשר כפי שפירטנו לעיל, היתה מותאמת לכאורה למגבלות עליהן דיווח התובע, כפי שנקבעו על ידי רופא תעסוקתי.

91. יש לציין, כי בהליך קבלתו לעבודה, התובע לא דיווח על כך שבעבר הוא אובחן כסובל מהפרעת אישיות, והסתפק בכך שציין כי הוא סובל מ PTSD בעקבות תאונת דרכים משנת 1982, וכן ציין את נכותו האורתופדית והנוירולוגית. בשים לב למצבו הרפואי ולמגבלותיו המדווחות, קבע רופא תעסוקתי את המגבלות על העסקתו בעבודה משרדית, בחצי משרה, ללא מאמצים / משמרות וללא עבודה בלחץ נפשי והתובע נמצא כשיר למשרה.

92. התרשמנו כי פיטוריו של התובע מעבודתו הם תוצאה ישירה של האופן בו ביצע את תפקידו, הקושי שלו בהבנת מקומו במסגרת ההיררכית והגבולות המקובלים, אי היכולת שלו לקבל את מרותו ואת ביקורתו של אריק, וההתדרדרות במערכת היחסים ביניהם בשנת 18'. בין אם ההתערערות במערכת היחסים נעוצה באכזבתו של התובע מכך שלא קיבל קביעות או מכך שבנו לא התקבל לעבודה ובין אם היא קשורה לתחושה שהוא לא זוכה להערכה מספקת בגין תפקודו (אותו תפס כמיטבי) הרי שמערכת היחסים הרעועה בינוי לבין הממונה עליו הובילה לחוסר יכולתו לעבוד בשיתוף פעולה ומתוך יחסי אמון וכבוד הדדי עם הממונה עליו.

93. בנסיבות שנוצרו על דעת כל הצדדים הוסכם כי יש לנסות למצוא לתובע תפקיד אחר, אלא שנסיון זה לא צלח מטעמים ענייניים בהעדר תפקיד אשר יהלום את מגבלותיו הרבות של התובע ואת כישוריו המוגבלים. למרבה הצער על אף המאמצים שהושקעו בכך על ידי ענת במשך מספר חודשים, כפי שעולה מהמסמכים הרבים שצורפו לתצהירה, לא נמצא תפקיד אחר, ופשיטא שבמצב הדברים שנוצר לא ניתן היה עוד להמשיך ביחסי הכפיפות בין התובע לבין אריק ולא היה מנוס מפיטוריו.

nevo.co.il

94. עם זאת, אנו סבורים כי בבחינת התמונה הכוללת לא ניתן להתעלם מהנסיבות המיוחדות הקשורות למסגרת המיוחדת לקליטתו של התובע לעבודה כאדם עם מוגבלות. התובע דיווח, בהליך קבלתו לעבודה כי הוא סובל מנכות אורתופדית ונוירולוגית וכן מ- PTSD, הפרעה אשר לה תסמינים שונים אשר לא מן הנמנע שהם בעלי השלכות על התנהלות התובע באספקטים שונים של חייו ואף בעבודתו. אף בהתחשב במצב הבריאותי עליו הצהיר התובע עם קבלתו לעבודה, אנו סבורים כי הנתבעת לא עמדה באופן מספק בחובות ההתאמה הקבועות בחוק השוויון ובחובה לפעול באופן סביר על מנת לקדם ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלויות במקום העבודה, ובפרט מקום שמדובר במעסיק מסוגה ובגודלה של הנתבעת.

95. מר קרן העיד כי בחח"י מבוצע מעקב אחר העסקת עובדים עם מוגבלות במשך תקופת ההעסקה הכולל מעטפת תמיכה ארגונית, הכשרת מנהלים, צוות רב מערכתי המלווה את ההעסקה הכולל אנשים מקצוע שונים הכוללים פסיכולוגים ארגוניים, עובדים סוציאלים, גורמי רווחה ועוד[20] ונדמה כי הנתבעת מכירה בכך שעל מנת להשיג שילוב מיטבי בעבודה, לעיתים יש צורך בליווי ובהדרכה של הממונים ואף במעורבות של גורמי מקצוע כנגזרת של החובה לבצע התאמות.

96. חרף האמור, מהראיות שלפנינו עולה כי מלבד ליווי של תהליך הקליטה והתקופה הסמוכה לה, בעניינו של התובע לא בוצעו הכשרה/הדרכה של הממונה, מעקב מובנה ומסודר לאורך תקופת העסקתו, ליווי מתאים או מתן כלים מספקים שיאפשרו השתלבות מיטבית במקום העבודה תוך טיפול בתקלות אשר עלולות לנבוע מהנכות.

97. כך למשל ענת, אשר שימשה בין היתר כממונה על גיוון תעסוקתי במחוז בו הועסק התובע, העידה רבות על קיומה של "מעטפת" מקצועית המלווה העסקה של עובדים עם מוגבלות, בה ניתן להיעזר במקרה שעולות בעיות, אולם ציינה כי הלכה למעשה לא ידוע לה על מעקב מובנה שמתבצע על העסקת עובדים עם מוגבלות[21].

98. אף מעדותו של אריק עולה כי הוא לא עבר כל הכשרה להתנהלות מול עובדים עם מוגבלויות[22] ואף ציין בעדותו כי לא ברור לו למה לתובע לא היה ליווי

[20] פרוטוקול, עמ' 98-99
[21] פרוטוקול, עמ' 126, ש' 26-28
[22] פרוטוקול, עמ' 106, ש' 17-36

כמקובל עם עובדים אחרים בעלי מוגבלויות[23]. ומכל מקום במשך למעלה משנה לא התבצע לתובע משוב מסודר, שכולל הערכה של התפקוד ושל ההשתלבות.

99. בפרשת מחמלי[24] נקבע כי ההתאמות שאי ביצוען עולה כדי הפלייתו של אדם עם מוגבלות, הינן מגוונות ומשתנות ממקרה למקרה, בהתאם לצרכיו של האדם בעל המוגבלות וכפי שנפסק:

> **"החוק מגדיר "רשימה פתוחה" של התאמות אפשריות, אך איננו מתיימר למצות את מלוא קשת האפשרויות. ביצוען של ההתאמות הנדרשות על מנת לקיים את החובה המוטלת על המעסיק להימנע מאפלייתם של עובדים בעלי מוגבלות מצריכה גמישות ומעוף מחשבתי מצד המעסיק. החובה לבצע התאמות – חובה שהפרתה נתפסת כהפליה אסורה – מחייבת את המעסיק לראות את מקום העבודה דרך עיניו ומציאות חייו של האדם עם המוגבלות ולהביא בחשבון את צרכיו".**

100. ודוק, לצד החשיבות הרבה שיש בעצם הקליטה של אנשים עם מוגבלות במקומות תעסוקה, ובכלל זה בעלי מוגבלות נפשית, הרי שאין בכך די, ויש מקום להטיל על המעביד במסגרת החובה לבצע התאמות גם פעילות סבירה של הכשרה והדרכה לממונים, להם קשר יום-יומי עם העובדים, ליווי ומעקב של אנשי מקצוע ומתן כלים לעובדים ולממונים אשר יסייעו להצלחתה של ההעסקה, וכל זאת בשים ללב למהות המעסיק, לגודלו למעמדו הציבורי וכיו"ב.

101. בעניינו, כפי ששבו והעידו עדי חח"י, קיים ארסנל של כלים המאפשר ביצוע התאמות, ובכלל זה קיימת בארגון "מעטפת" של אנשי מקצוע, אשר בידם הכלים להתמודדות עם אתגרים העלולים לעלות מהעסקתו של עובד כגון התובע ועל כן, ואף בהתחשב באופייה של הנתבעת, איננו סבורים כי מדובר בנטל כבד מדי או שעלול להוות הרתעת יתר.

102. בנסיבות שלא בוארו מעגלי התמיכה והפיקוח לא יושמו בעניינו של התובע ונותרו בבחינת מעטפת ריקה מתוכן, שכן הממונה של התובע לא עבר הדרכה/הכשרה לעניין ניהול עובדים בעלי מוגבלויות, לא בוצע מעקב מובנה ומסודר לעניין העסקתו של התובע ולמעשה לא ניתנו כלים לתובע ולממונה עליו על מנת לשפר את סיכויי ההשתלבות שלו בעבודה. כתוצאה מכך, אין לשלול את האפשרות כי הדברים היו עולים יפה יותר בהינתן מעטפת תמיכה

---

[23] פרוטוקול, עמ' 109, ש' 10-4

[24] בג"ץ 6069/10 **רמי מחמלי נ' שרות בתי הסוהר ואח'** (פורסם בנבו, 8.5.2014).

nevo.co.il

טובה יותר. ודוק, כמובן שאין בדעתנו לקבוע כי חלה על המעסיק חובה לספק לכל מי שממונה על אדם עם מוגבלות הכשרה של עו"ס או להצמיד לכל עובד גורם טיפולי מלווה קבוע, ואולם מאידך, יש קושי להשלים עם מצב של העדר מוחלט של הכשרה ופיקוח, ובפרט, כאמור, בשים לב למהות המעסיקה ולכינונה של תוכני תיעודית לשילוב בעלי מוגבלויות.

103. יחד עם זאת, אין בידינו לקבוע כי אילו הייתה מסופקת לתובע ולממונה עליו מעטפת תמיכה טובה יותר, היה בכך כדי להבטיח את המשך ההעסקה בנסיבות העניין שכן כאמור לעיל, התרשמנו כי העסקתו של התובע מאתגרת ביותר ודורשת משאבים ניכרים, ואולם אנו סבורים כי בהעדר בקרה ופיקוח במשך תקופה משמעותית אין מנוס מלקבוע כי חח"י לא מילאה באופן שלם את חובותיה לבצע התאמות על מנת לאפשר קליטה מיטבית של התובע בשורותיה.

104. לנוכח כל האמור אנו פוסקים לתובע פיצוי בגובה **20,000** ₪ בגין הפרת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

כללו של דבר

105. בתוך 30 יום תשלם הנתבעת לתובע פיצוי בשל עוגמת הנפש שנגרמה לו בחודשי העסקתו האחרונים בסך 50,000 ₪, ופיצוי לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בסך 20,000 ש"ח.

106. הנתבעת תשלם לתובע השתתפות בהוצאות משפט ושכ"ט בסך 10,000 ש"ח.

ניתן היום, י"ב כסלו תשפ"ב, (16 נובמבר 2021), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

גב' דבורה גורין **נציגת עובדים**	**אופירה דגן-טוכמכר,** **שופטת – אב"ד**	**מר אבינועם בן יצחק** **נציג מעסיקים**

בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן