



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

1 07 יוני 2018  
2

לפני:

כב' השופטת חנה טרכטינגוט – שופטת בכירה  
נציג ציבור (מעסיקים) מר עמי שר-אל

התובעת:

שירלי בן חור  
ע"י ב"כ עו"ד כפיר זאב ואח'

-

הנתבע:

בנק דיסקונט לישראל בע"מ  
ע"י ב"כ עו"ד נחום פינברג ואח'

3

### פסק - דין

4

- 5 1. לפנינו תביעתה של גבי שירלי בן חור (להלן: "התובעת") אשר עבדה בבנק דיסקונט לישראל  
6 בע"מ (להלן: "הבנק" או "הנתבע") החל משנת 1973 ועד לפרישתה לגמלאות ביום 29.2.16.  
7 התביעה הינה לתשלומי שכר מחודש ספטמבר 2012 ועד לפרישתה, לרבות עדכון שכרה  
8 ובתוספת פיצויי הלנת שכר; תשלום 300% פיצויי פיטורים; החזר ימי חופשה שנוכו; מענק  
9 בהתאם לחוקת העבודה; פיצוי בגין אפליה; פיצוי בגין נזק שנגרם לתובעת בתקופת החל"ת;  
10 פיצוי בגין הפרת הסכם העבודה; פיצוי בגין פיטורים דה פקטו שלא כדין ופיצוי בין עוגמת  
11 נפש.
- 12
- 13 2. אלה העובדות אשר אינן שנויות במחלוקת –  
14 א. התובעת נקלטה לעבודה בבנק בחודש מרץ 1973 לתפקיד "נקבנית" ביחידת המחשוב  
15 בבנק.  
16 ב. לאחר כשנתיים-שלוש, כשהמקצוע התייתר, שימשה התובעת בתפקיד בקרה ומעקב  
17 באגף מערכות מידע.  
18 במסגרת תפקידה ביצעה התובעת בקרה ומעקב ידניים על התכניות אשר הכינו  
19 המתכנתים בבנק. כל עבודת התכנות היתה מאוגדת בתיק שבו היה מעקב מלא אחר  
20 התכנית, עם פרטי הגורם החותם עליה והמאשר אותה. התובעת היתה מבצעת בקרה  
21 על התיק ומעבירה אותו לארכיון.  
22 לטענת התובעת היא ניהלה את ארכיון אגף מערכות מידע והיתה אחראית עליו.
- 23 ג. החל משנת 2003 ועד לתחילת שנת 2004 הוכנסה לשימוש בנק באופן מדורג  
24 מערכת sure (להלן: "שור"), מערכת טכנולוגית ומקצועית לניהול תהליכי תצורת  
25 תכנה (SCM) מורכבים בפלטפורמת ה-Unisys. היה קיים צורך במערכת זו לאור  
26 פרויקט אופק ולאור הצורך במודרניזציה בתהליכים (סעיף 4 לתצהיר מר פישלוב).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

- 1 המערכת החליפה באופן מלא את התפקיד שביצעה התובעת עד אז וביצעה פונקציות  
2 נוספות.  
3 לאור זאת, התייתר כליל תפקידה של התובעת.  
4 הצדדים חלוקים על התאריך בו התייתר באופן סופי תפקידה של התובעת.  
5 ה. במהלך השנים נעשו ניסיונות לשיבוץ התובעת לאור העובדה שתפקידה התייתר  
6 והתובעת סירבה להצעות.  
7 הצדדים חלוקים על מועדי ההצעות, האם אלה ניתנו לראשונה בשנת 2004 או בשנת  
8 2012 והאם מדובר בהצעות אמיתיות או למראית עין.  
9 ו. אין מחלוקת כי במשך שנים רבות ישבה התובעת בבנק באפס מעשה, ולמעשה לא  
10 ביצעה כל עבודה.  
11 ז. במהלך שנת 2012 החלו ליישם במערך משאבי האנוש בבנק תכנית למציאת תעסוקה  
12 לעובדים בבנק שאותרו כבעלי תרומה נמוכה.  
13 שמה של התובעת נכלל על עובדים אלה.  
14 ח. ביום 31.7.12 קיבלה התובעת מכתב לפיו היא משובצת החל מיום 6.8.12 בחטיבת  
15 נכסי לקוחות, סניף מאפו.  
16 במכתב צוין כי הוצע לה תפקיד נוסף, מזכירות בחטיבה טכנולוגיות ותכנון אך  
17 התובעת סירבה לכל התפקידים.  
18 עוד צוין כי נוכחות תירשם לתובעת רק בסניף מאפו (נספח ז' לתצהיר התובעת).  
19 ט. התובעת המשיכה להתייצב במקומה הקודם.  
20 י. מכתב נוסף בענין שיבוץ מחדש נשלח לתובעת ביום 29.8.12, בו צוין כי התובעת  
21 מסרבת לכל הצעות השיבוץ וכן להצעת פרישה שהוצעה לה.  
22 על פי המכתב היא משובצת החל מיום 5.9.12 בחטיבה הבנקאית אגף ערוצים  
23 ישירים, מחלקת שירות טלפוני, וכי נוכחות תירשם רק באגף ערוצים ישירים.  
24 יא. ביום 4.9.12 הורה הבנק להפסיק לדווח לתובעת נוכחות החל מיום 5.9.12 ומיום  
25 11.9.12 הוחלט לדווח לתובעת חופשה (נספחים ח' ו- ט' לתצהיר התובעת).  
26 יב. על אף האמור המשיכה התובעת להתייצב לעבודה בכל יום (במקומה הקודם). הבנק  
27 המשיך לדווח לתובעת חופשה למרות שנכחה בפועל והכניס אותה ליתרה שלילית  
28 של 73 ימי חופשה.  
29 במהלך תקופה זו שהתה התובעת גם בימי מחלה בהתאם לאישורים רפואיים  
30 (בחודשים ינואר עד מאי 2013).  
31 יג. החל מחודש ינואר 2013 סווגה התובעת על ידי הבנק כעובדת בחל"ת.  
32 יד. החל מחודש יוני 2013 הפסיקה התובעת להגיע לעבודה.  
33 טו. ביום 29.2.16 פרשה התובעת לגמלאות.  
34  
35 3. מטעם התובעת העידו התובעת; מר אלישע יואלי, אשר עבד בבנק עד שנת 2009 בתפקיד  
36 מתכנת באמצעות קבלן כח אדם; גבי אידה וויסנברג, אשר עבדה בבנק עד שנת 2012 בתפקיד



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

1 ראש מדור באגף מערכות מידע ומר שלמה לוי, אשר עבד בבנק עד שנת 2000 כפקיד במחלקת  
2 הדרכה לסניפים ביחידת המחשב.  
3 מטעם הנתבעת העידו גבי דלית בר דוד, מנהלת משאבי אנוש בחטיבת טכנולוגיות ותפעול  
4 בבנק; מר יעקב ולבר, מנהל אגף תשתיות בחטיבת טכנולוגיות ותפעול בבנק ומר משה פישלוב  
5 אשר שימש כממונה הישיר על התובעת.

6

7

### 4. טענות התובעת –

8 א. התובעת זכאית למלוא השכר מהמועד בו הופסק תשלומי - 1.9.12, ועד למועד  
9 פרישתה.

10 הבנק סיווג את התובעת בחל"ת שלא כדין ואף עדיו מודים כיום כי "זה לא בדיוק  
11 חל"ת" או כי זה "חל"ת טכני". מדובר בהחלטה חד צדדית, שכל מטרתה להקנות  
12 תוקף נורמטיבי מאולץ להחלטה להפסיק לשלם לתובעת שכר.

13 הגדרת התובעת בסטטוס של חל"ת מנוגדת לחוקת העבודה של עובדי הבנק ונכפתה  
14 על התובעת שלא כדין. מאחר והתובעת לא שהתה בחל"ת, היא זכאית למלוא שכרה.

15 ב. התובעת זכאית להחזר יתרת החופשה השלילית בגין 73 ימים אשר הבנק ניצל שלא  
16 כדין, כאשר במרבית הימים התובעת המשיכה להגיע לעבודה.

17 על פי עדותה של התובעת, שלא נסתרה, התובעת חדלה להגיע לעבודה ב- 6/13 אחרי  
18 שנודע לה ממר פישלוב שהבנק הגדיר אותה בחל"ת, וזאת כשהגיעה לקבל את השי  
19 לחג הפסח.

20 אין מדובר בניצול חופשה ומכל מקום הנתבע לא עמד בנטל להוכיח כי התובעת  
21 שהתה בחופשה.

22 יש לדחות את טענת הבנק לפיה התובעת בחרה מיוזמתה להפסיק להגיע לעבודה.  
23 התובעת חדלה להגיע רק לאחר שהתברר לה כי היא מוגדרת כעובדת בחל"ת.

24 ג. ההצעות אשר הוצעו לתובעת לא היו אמיתיות.

25 הבנק בעדויותיו התעלם מכך שהתובעת עברה הכשרה במערכת שור ובפועל עבדה על  
26 מערכת זו בשנים 2004-2006.

27 רק בשנת 2009 הוחלפה המערכת שהתובעת היתה אחראית עליה על ידי מערכת  
28 מחוץ לבנק.

29 עד שנת 2012 ההצעות היו טלפוניות וכללו תפקידים שלא התאימו לתובעת. לבנק  
30 לא היתה כוונה להציע לתובעת תפקיד אמיתי או ביצוע הכשרה שתאפשר לה  
31 להמשיך לעבוד. התובעת עמדה לרשות העבודה כל הזמן והיתה נכונה לבצע כל  
32 הכשרה שנדרשה לשם שילובה בתפקיד המתאים לפרופיל התעסוקתי ולוותק שלה  
33 בבנק.

34 ד. הבנק התנהל שלא כשורה כשלא פנה לערוץ של פיטורים וזאת מחשש שוועד העובדים  
35 לא יתן את הסכמתו וכך אף לא להליך של ניווד בכפיה.

36 הבנק פנה לוועד העובדים בשנת 2012 והבין כי לא יזכה בשיתוף פעולה מהוועד  
37 להפסקת עבודת התובעת או לניודה (נספח ט"ז לתצהירי הנתבע).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

- 1 בשנת 2012 הגדיר הבנק את התובעת שלא כדין כעובדת "בעלת תרומה נמוכה".
- 2 ה. הבנק לא הופתע מהצורך שהיה למצוא תעסוקה מתאימה לתובעת, שכן ההליך של
- 3 החלפת התשתיות נעשה על בסיס תכניות שגובשו במשך שנים ארוכות.
- 4 ו. הבנק הציע לתובעת לראשונה הצעות בשנת 2012 וזאת ניתן ללמוד ממוצג ט"ז
- 5 למוצגי הנתבע.
- 6 גם התפקידים אשר הוצעו לתובעת בשנת 2012 היו פיקטיביים וחלקם אף לא קיים
- 7 בספר התפקידים בבנק, כך למשל התפקיד של סייעת למזכירה.
- 8 ז. הבנק הפסיק לשלם לתובעת שכר בספטמבר 2012, חודש בלבד לאחר המועד בו
- 9 קיבלה הצעות לכאורה לתפקיד אחר, כאשר ברור כי ההצעות לא אמיתיות לאור
- 10 העובדה שבחודש מאי 2012 נכללה התובעת בין העובדים אשר "סומנו לפרישה ללא
- 11 תחלופה".
- 12 ח. על הבנק היתה החובה לשלוח את התובעת לקורס או הכשרה לשם המשך ביצוע
- 13 תפקידה או תפקיד אחר המתאים לפרופיל התעסוקתי שלה.
- 14 התובעת לא התנגדה להשתלב בתפקיד המתאים לשינוי הטכנולוגי, אך הבנק לא נתן
- 15 לה כל הזדמנות להשתלב ולהתקדם אחרי 30 שנה באגף מערכות מחשוב ולא הציע
- 16 לה כל הצעה להכשרה.
- 17 יש לדחות את טענת הבנק כי התובעת לא רצתה או היתה מסוגלת לבצע הכשרה
- 18 מתאימה והראיה שהתובעת עברה הדרכה על מערכת שור ועבדה על מערכת זו.
- 19 ט. התובעת לא קודמה בשכר משנת 2004 מאחר ולא היתה משובצת לתפקיד ולכן לא
- 20 ניתן היה להעריך אותה. הקידום היחיד שניתן לה היה הקידום המינימלי הקבוע
- 21 בשכר כפי שניתן לכל עובדי הבנק.
- 22 תמיכה לקיפוח של התובעת היא העובדה שבשנת 2006 קיבלה תוספת של 6% לשכר
- 23 מתוכם 1% בגין קיפוח בהתערבות של ועד העובדים.
- 24 ממוצע הקידום של התובעת עד לשנת 2006 היה 3.63% לשנה ומשנת 2006 ועד לשנת
- 25 2016 - 1.98%.
- 26 ההפרש הוא 1.65%, לפיכך זכאית התובעת להפרש זה כל שנה, הפרש שנגרע ממנה
- 27 בשל התנהלות הבנק שלא שיבץ אותה לתפקיד.
- 28 לפיכך זכאית התובעת לנזק הממוני שהינו הפרש השכר לו זכאית התובעת בתוספת
- 29 פיצויי הלנת שכר.
- 30 י. הבנק מנע מן התובעת את האפשרות לפרוש בתנאים מיטיבים כפי שניתנו לעובדים
- 31 אחרים בוותק דומה.
- 32 הוכח כי קיימת אפשרות להציע תכנית פרישה לפרט והתובעת הביאה דוגמא של
- 33 העובדת חיה גרוס, אשר פרשה עם פיצויים מוגדלים של 300% לאחר 37 שנות עבודה.
- 34 הבנק מנע משא ומתן על תנאי פרישתה משנמנע מלפתוח הליך של פיטורים, שאז
- 35 היה נאלץ לקבל את הסכמת ועד העובדים במסגרתו היה נדרש להסכים לתנאי
- 36 פרישה מיטיבים.
- 37 יא. התובעת זכאית בנסיבות המקרה לפיצוי על נזק לא ממוני.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

- 1 התובעת הורחקה ממקום העבודה שלא כדין, תוך שהבנק מנסה לעקוף את חובותיו  
2 כלפיה.  
3  
4
- 5 **טענות הבנק –** 5.  
6 א. התובעת סירבה להצעות השונות שהוצעו לה לאורך כל השנים מאז התייתר תפקידה.  
7 התובעת סירבה לעבור הכשרה מקצועית שתאפשר את ניודה. התובעת סירבה לכל  
8 תפקיד הכרוך בהפעלת מחשב. התובעת ישבה בחיבוק ידיים משך כל יום העבודה  
9 והלכה לביתה וכך בכל יום.  
10 אפילו ועד העובדים החזק והכוחני של הבנק הרים ידיים משעה שנוכח שלא ניתן  
11 לעזור לעובדת שאינה רוצה לאמיתו של דבר שיעזרו לה.  
12 רק כשכלו כל הקיצין והתברר לבנק שלא ניתן לשבץ את התובעת לעבודה בהסכמתה,  
13 הפעיל הבנק את הפררוגטיבה הניהולית שלו והורה לתובעת להשתבץ בתפקיד שרק  
14 בו תהיה זכאית לשכר.  
15 התובעת עשתה דין לעצמה ולא התייצבה לתפקיד זה ולפיכך על פי דין נשללה זכותה  
16 לשכר. התובעת חדלה אפילו להגיע לעבודה. משכך סווגה התובעת במערכת השכר  
17 של הבנק כמי שמצויה בחל"ת.  
18 ב. העובדה שהתובעת סירבה לבצע כל עבודה עם מחשב אושרה בתצהירי מר ולבר ומר  
19 פישלוב שהתובעת אישרה שהם אנשים הוגנים. אף התובעת שינתה את גרסתה בענין  
20 זה ואישרה כי בהתחלה אמרה "לא" לעבודה עם מחשב.  
21 הטענה לגבי הכשרתה במערכת שור מהווה הרחבת חזית.  
22 לגופו של ענין, מדובר בהכשרה בת יומיים בשנת 2003 וגם לאחריה סירבה התובעת  
23 לעבוד עם מחשב.  
24 ג. אין כל פסול בהפיכת תפקיד ידני לתפקיד ממוחשב.  
25 ד. התובעת דחתה את כל התפקידים שהוצעו לה אחרי שתפקידה התייתר, ללא כל  
26 סיבה.  
27 בחודש 6/04 הוצעו לתובעת שני תפקידים: להשתלב בצוות ניהול תצורה ביחידת  
28 המשכיות עסקית והתפקיד השני סיוע בעבודת מזכירות.  
29 מר פישלוב העיד שבמהלך 2010 התובעת עדכנה אותו על שני תפקידים שהוצעו לה:  
30 תפקיד הקשור לעיסוק במטבע חוץ ותפקיד במחלקת הרכש ושהיא דחתה את שתי  
31 ההצעות. את ההצעה הראשונה דחתה מכיוון שהיא תצטרך להחליף אוטובוס, ואת  
32 ההצעה השניה כיוון שהיא לא אוהבת את המנהל הממונה.  
33 ה. התובעת סירבה שלא כדין לכל ההצעות אשר היו אמיתיות.  
34 התובעת רצתה להשתלב רק בתפקיד בתפ"י. אין לתובעת זכות להישאר במחלקה או  
35 ביחידה אליה היתה משויכת, מה גם שמעדותו של מר פישלוב עולה כי תפ"י שייכים  
36 ארגונית לאגף שירותי מחשב ומבצעים שם עבודה טכנולוגית כשלתובעת לא היה ידע  
בסיסי במחשבים.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

- 1 בשנת 2012, במסגרת תכנית למציאת תעסוקה לעובדים שאותרו כבעלי תרומה  
2 נמוכה, הוצעו לתובעת שני תפקידים נוספים: טיוב נתונים לקראת סגירת בנק  
3 דיסקונט בסניף מאפו ובמחלקת שירות טלפונים.  
4 התובעת סירבה שלא כדין להתייצב אף לתפקידים אלה.  
5 הבנק קיים את חובת השימוע טרם ניודה של התובעת.  
6 בנסיבות שהתובעת יצרה היא לא היתה זכאית לשכר, ואף התובעת מאשרת כי  
7 מחודש 6/13 חדלה להתייצב בבנק, לא לתפקיד הקודם ולא לתפקיד אליו ניודה.  
8 הזכאות לשכר מותנית בנכונות לעבודה בפועל.  
9 ז. לחלופין ומכל סכום שייפסק לתובעת, יש להפחית סך של 16,687 ₪ בגין ימי מחלה  
10 שניצלה ושכר חלקי ששולם לה בתקופה זו.  
11 בנוסף, התובעת היתה ביתרה שלילית של ימי חופשה כבר ב- 8/12 של 36.8 ימים, כך  
12 שימים אלה יש להפחית מ- 73 ימי החופשה במינוס ולכל היותר יש לתובעת זכאות  
13 לסך של 18,000 ₪.  
14 ח. השיהוי הרב מהניוד ועד להגשת התביעה מלמד שהתובעת הסכימה מכללא לשינוי.  
15 כך אף ביחס לטענתה לקיפוח בשכרה, שכן התובעת טוענת כי היא מקופחת משנות  
16 ה- 90.  
17 ט. שכרה של התובעת שיקף את מורכבות תפקידה ואת הערכות העובד הנמוכות שניתנו  
18 לה לאורך השנים.  
19 תפקידה של התובעת (בשנים שביצעה עבודה) היה תפקיד תפעולי המשויד לדרג  
20 הפקידותי, מדובר בעבודה טכנית פשוטה.  
21 גובה שכרה של התובעת שיקף את הערכות התובעת במהלך השנים שהיו סבירות  
22 ואף נמוכות, וגורם נוסף שהשפיע על גובה שכרה של התובעת היה סירובה לבצע  
23 תפקיד נדרש בבנק לאחר שתפקידה התייתר. התובעת לא ביצעה כל עבודה לאחר  
24 שתפקידה התייתר.  
25 לאורך כל השנים ואף שנים רבות קודם לשינוי הטכנולוגי התובעת קיבלה תוספות  
26 שכר בגין קידום סלקטיבי הנמוכות באופן משמעותי משיעור התוספת הממוצע  
27 שהוענק לכלל עובדי הבנק.  
28 התובעת נמנעה מבלי הסבר סביר להעיד את מר יורי פוליאק שלטענתה יכול להעיד  
29 על תפקודה הטוב.  
30 י. יש להוסיף כי הוכח שהיו בבנק עובדים בדרגתה של התובעת ובוותק דומה לשל  
31 התובעת ששכרם היה אף נמוך משכרה של התובעת.  
32 יא. התובעת אישרה כי פנתה לוועד העובדים ואף אישרה כי יו"ר ועד העובדים (מר ריקי  
33 בכר) היה איש חזק מאוד, אך ועד העובדים בחר שלא להתערב בעניינה (למעט פעם  
34 אחת בהשגת תוספת של 1% לשכרה בשנת 2006 בגין קיפוח).  
35 יב. אין בסיס לתחשיב התובעת לעדכון שכר, שכן במסגרת הסכמי השכר בבנק ניתנות  
36 תוספות שכר בשיעורים משתנים מעת לעת.  
37 כמו כן לא הוכח כי בשנים 2015 ו- 2016 ניתנו בבנק תוספות שכר ובאיזה שיעור.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

1. ג. התובעת לא הוכיחה זכאות לפיצויי פרישה מוגדלים.  
2. התובעת לא הוכיחה כי קיים נוהג לשלם פיצויי פיטורים מוגדלים בשיעור 300%  
3. במסגרת הסכמי פרישה אישיים.  
4. טענת התובעת בסיכומיה, שלו הבנק היה מפטר אותה סביר להניח שוועד העובדים  
5. היה דורש עבודה תנאי פרישה משופרים, מהווה הרחבת חזית ולא הוכחה, במיוחד  
6. לאור העובדה שוועד העובדים "הרים ידיים" וחדל לטפל בעניינה.  
7. בנוסף תביעת התובעת לפיצויי פרישה מוגדלים עומדת בסתירה לתביעתה לתשלום  
8. שכר עד לגיל פרישה.  
9. מכל מקום יש להפחית מרכיב זה, ככל שייפסק, סך של 359,119 ₪ אותם קיבלה  
10. התובעת במסגרת גמר חשבון שנערך לה עם פרישתה.  
11. התובעת לא הוכיחה זכאות לנוק ממוני ולא הוכיחה זכאות לפיצוי בגין עוגמת נפש.  
12.  
13.

ההכרעה –

### א. זכאות התובעת לשכר לתקופה מיום 1.9.12 ועד לפרישתה ביום 29.6.16 –

1. האם הוצעו לתובעת תפקידים אחרים לאחר שתפקידה התייתר –  
6. לא היתה מחלוקת כי תפקידה של התובעת התייתר לאור הכנסת שינויים טכנולוגיים במהלך  
שנת 2004 והחל ממועד זה, או לכל המאוחר משנת 2005, לא ביצעה התובעת בפועל כל עבודה  
וישבה באפס מעשה בעבודתה ואף התובעת מודה כי למעשה הושארה כ"עציץ" במחלקה  
(פרוטוקול עמ' 12 ש' 21).

עובדה הזו התאשרה גם על ידי עד התובעת מר אלישע יואלי כך:  
"כשהיא לא עובדת? היא פשוט יושבת במקום. והרבה פעמים, נגיז בשעות  
ההפסקה, מספרת כמה שזה קשה".  
(פרוטוקול עמ' 5 ש' 12-13).

ומר פישלוב העיד:

"כמו שכתוב בתצהירי, מסוף 2004, ברגע שפורמאלית היא סופחה למחלקה  
שלי, היא לא עשתה למעשה כלום. היתה באה, קוראת עיתונים".  
(פרוטוקול עמ' 34 ש' 9-10).

7. אנו ערים לעדותה של גבי וויסנברג, לפיה עד שנת 2009 היתה בקשרי עבודה עם התובעת,  
אולם אין בכך כדי לשנות ממסקנתנו וזאת מהטעמים הבאים:  
ראשית, הממשק של גבי וויסנברג עם התובעת היה בתחום קופות הגמל בלבד, ולפיכך גם אם  
נמשכה בקרה ידנית באמצעות התובעת בתחום זה עד שנת 2009, מדובר בתחום ספציפי.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

- 1 שנית, עדות זו סותרת אף את טענת התובעת בסיכומיה לפיה 10 שנים היא הסתובבה בבנק  
2 חסרת אוניס ומשוועת לעבודה, כך שאף לגרסתה לפחות מתחילת שנת 2006 היא חסרת  
3 עבודה.  
4 שלישית, וזה העיקר, אין נפקא מינא למסקנתנו הסופית אם התובעת ישבה בחוסר מעש  
5 חסרת עבודה החל משנת 2004 או החל משנת 2009.  
6 למעלה מן הצריך נוסף כי מהודעת דוא"ל מיום 14.5.07, המסכמת פנייה של מר ולבר אל  
7 רפרנטית משאבי אנוש, עולה שהתובעת במועד כתיבת הדוא"ל לא עשתה בבנק שום דבר  
8 תקופה ארוכה (נספח ז' לתצהיר הנתבע).
- 9
- 10 8. אנו דוחים את טענת התובעת כי במהלך כל השנים לא הציעו לה תפקיד אחר.  
11 השתכנעו כי הוצעו לתובעת תפקידים והיתה זו התובעת אשר סירבה לנסות להשתבץ  
12 מנימוקים שונים.  
13 טענת התובעת כי היה על הבנק להקנות לה הכשרה על מנת להתאים לה תפקיד, היא טענה  
14 כללית בעלמא, המנותקת מהנסיבות לפיהן התובעת סירבה להשתבץ לכל תפקיד הדורש  
15 שימוש במחשב.
- 16
- 17 9. גב' בר דוד הציגה בתצהירה פנייה בדוא"ל שנעשתה על ידי מר ולבר ביום 20.6.04 למשאבי  
18 אנוש על מנת לנסות למצוא לתובעת תפקיד (נספח ו' לתצהירי הנתבע).  
19 מלבד התפקידים אשר הוצעו לתובעת בכתב בשנת 2012 - מזכירה בחטיבת טכנולוגיות ותכנון  
20 ובטיוב נתונים בחטיבת נכסי לקוחות סניף מאפו, שוכנענו כי במהלך השנים הוצעו לתובעת  
21 הצעות נוספות.  
22 נתנו אמון מלא בעדותו של מר פישלוב אשר הסביר כדלקמן:
- 23 **"צריך להבין ששירלי היתה מקרה מיוחד. בשיחת הפתיחה הראשונה, לאחר**  
24 **שסיפחו אותה, ודרך אגב, זה בלי שיידעו אותי, שזה דבר קצת חריג בבנק,**  
25 **מה שהיא אמרה לי בשיחת הפתיחה זה – גם אתה וגם קובי (הממונה שלי),**  
26 **מה שעשיתם, זה גזלתם את פרנסתי, נישלתם אותי מתפקידי, ואני מבקשת**  
27 **כבר עכשיו הרגע שתקבע לי ראיון עם מי שצריך, אני רוצה לעזוב את ענף**  
28 **התשתיות, לא רוצה תשתיות, ואני מעוניינת לחזור למנהלת האגף, ששם**  
29 **היה תפקידי הקודם של בקרת טפסים ידנית".**  
30 (פרוטוקול עמ' 33 ש' 6-11).  
31  
32 ובהמשך:
- 33 **"כאשר שיחת הפתיחה איתה התנהלה בצורה הזאת, והיא אמרה לי – אין**  
34 **לי את הרקע, אין לי את הניסיון במחשבים ואני לא חושבת שאני יכולה**  
35 **לתרום הרבה לענף התשתיות עם הידע שלי, ואני גם לא עובדת עם מחשב.**  
36 **מכיוון שהכרתי את שירלי כבר מהתפקיד הקודם, כבר לא מעט זמן, לא היה**





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

1 לי ספק שעבודה הדבר הנכון והטוב הוא למצוא לה תפקיד שהולם את  
2 כישוריה.

3 אני יכול להוסיף יותר מזה, אני יודע שהוצעו לה הצעות, שתיים מהן אני  
4 יודע כי היא סיפרה לי עליהן, להערכתי, אם היא היתה לוקחת את אחת  
5 ההצעות ומבצעת את התפקיד בצורה רצינית, כמו שהיא ביצעה את התפקיד  
6 בבקרה הידנית של הטפסים, ההערכה שלי שלא היינו מגיעים לפה".

7 (פרוטוקול עמ' 33 ש' 18-26).

8  
9 גם מר ולבר העיד באופן דומה כדלקמן:

10 "לשאלתך, ניסיתי בתקופה הראשונה לנסות עם שירלי למצוא לה תפקיד  
11 אחר. כשזה לא הלך והבנתי שאין סיכוי, העברתי את הטיפול למשאבי אנוש,  
12 ולמיטב זכרוני גם הרבה שנים אחרי זה כששמעתי לשירלי קשה והיא  
13 נמצאת במצוקה, אז הייתי פונה אליה מדי פעם או שהיא היתה פונה אלי  
14 והייתי משתדל לעזור לה".

15 (פרוטוקול עמ' 37 ש' 15-27).

16  
17 10. אף התובעת מודה בעדותה כי הוצעו לה הצעות, אם כי טוענת שלא היו אמיתיות וכן היא  
18 מודה כי לפחות בתחילת הדרך סירבה לכל תפקיד הכרוך בעבודה עם מחשב.

19 "ש. אומרים גם משה וגם קובי שהם דיברו איתך על לעבור לתפקיד אמרת בסדר  
20 אבל לא במחשב?"

21 ת. אמרתי בהתחלה לא עם מחשב בחודשים הראשונים שהעבירו, 6-2005  
22 בערך. מה שקרה אז אמרתי לו שאני רוצה להמשיך לעבוד שימציאו לי עבודה  
23 טכנית שיעבירו אותי לתפ". ללמד אותי או לשלוח אותי לקורס ללמוד את  
24 העבודה שאני עשית.

25 ש. אומרים שניהם שאמרת שאת לא רוצה להתקרב למחשב?

26 ת. לא אמרתי את זה, אמרתי את זה רק בהתחלה, אמרתי שאני אלמד, אמרתי  
27 שילמדו אותי ויעבירו אותי לתפ"י ושילמדו אותי דברים טכניים ואני אדע.  
28 ביקשתי שאשאר במחשב כמו שהייתי שם. עבדתי ביחידה של המחשבים  
29 אבל לא עבדתי על מחשב. העבודה שלי היתה ידנית יותר מ- 30 שנה".

30 (פרוטוקול עמ' 11 ש' 3-12).

31  
32 התובעת מאשרת בעדותה כי הוצעו לה תפקידים נוספים אך היא סירבה: בטיוב נתונים,  
33 טוענת שמדובר בתפקיד שאינו מתאים לה ושיחפשו משהו אחר, טלפוניסטית גם כן לא  
34 מתאים, וכן הוצע תפקיד נוסף.

35 כמו כן אישרה כי הוצע לה תפקיד במטבע חוץ אבל גם לא הסכימה כי צריך שהתפקיד יהיה  
36 כמו התפקיד הקודם.

37 אשר לתפקיד במחלקת הרכש טוענת כי אמרה שתחשוב, כי היא רוצה בתפ"י ותיתן תשובה,  
38 אך הודתה שלא נתנה תשובה.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

- 1 התובעת מאשרת כי עד 2012 היו הצעות שניתנו בטלפון, וכך הבהירה: "כל 3 שנים הם  
2 התעוררו והציעו תפקיד שלא מתאים לי" (פרוטוקול עמ' 11 ש' 29-30).
- 3
- 4 11. המסקנה הינה כי הוצעו לתובעת תפקידים שונים החל מהמועד בו תפקידה התייתר, בין  
5 בכתב ובין בעל פה, הן על ידי משאבי אנוש והן על ידי הממונים עליה, אך התובעת סירבה לכל  
6 תפקיד השונה מהתפקיד הידני אותו מילאה עד למועד בו הוא התייתר, ובכל מקרה סירבה  
7 לכל תפקיד הכרוך בעבודה עם מחשב.  
8 איננו מקבלים את גרסת התובעת כי סירובה לעבור לתפקיד הכרוך בעבודה עם מחשב היה  
9 רק בהתחלה.
- 10
- 11 12. התובעת מבקשת להסתמך על עדותו של מר יואלי, לפיה הוא יודע שהתובעת היתה נוהגת  
12 לשלוח מיילים בתפקידה הקודם ולכן לא היתה לה כל רתיעה לעבוד עם מחשב, וכן על כך  
13 שכבר עברה בשנת 2003 הכשרה בת יומיים בקורס למערכת שור.  
14 כמו כן טוענת התובעת שעל הבנק היה לשלוח אותה להכשרה על מנת שתתאים לתפקיד  
15 המתאים לתפקידה הקודם.  
16 אין בטענות אלה כדי לשנות את מסקנתנו.  
17 עדותו של מר יואלי אינה מעלה ואינה מורידה משהתובעת אישרה בעדותה כי לא היה לה  
18 דואר אלקטרוני כך:  
19 "ש. היה לך דואר אלקטרוני?  
20 ת. לא, לא עבדתי בזה. מה שהשתמשתי עד שנת 2009 היה עבודה ידנית.  
21 ש. היום יש לך דוא"ל?  
22 ת. לפעמים אני משתמשת.  
23 ש. את לא משתמשת במחשב?  
24 ת. לא. אני לומדת לאט לאט.  
25 ש. מי מלמד אותך?  
26 ת. הבן שלי. הוא מהנדס תוכנה. לאט לאט אני אדע בסוף הכל. זו היתה עבודה  
27 של 40 שנה שעבדתי ממש ידני.  
28 (פרוטוקול עמ' 10 ש' 27 - עמ' 11 ש' 2).  
29 אשר להכשרה בקורס למערכת שור, איננו נותנים משקל להכשרה זו מהטעמים הבאים:  
30 ראשית, התובעת עצמה לא זכרה ולא ציינה בתצהירה את הכשרתה בקורס זה, ונאחזה בו  
31 רק לאחר שנחשפה לנספח א' לתצהירי הנתבע "טופס חיי עובד" בו מצוין כי עברה הכשרה  
32 מ- 1.5.13 עד 30.4.13.  
33 בנסיבות אלה נתנו משקל לעדותו של מר פישלוב בענין זה:  
34 "ש. מפנה לעמוד האחרון במוצג א' לתצהיר הנתבעת.  
35 התובעת עברה קורס שור.  
36



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

- 1 ת. למיטב ידיעתי היא לא עברה קורס שור, א' - כי היו כמה מחזורים, את  
2 המחזור הראשון והשני העביר מומחה שור מחו"ל ואת המחזורים הבאים  
3 אני וקולגה שלי העברנו, לא זכור לי ששירלי היתה בקורס שור. אני חושב  
4 שכאן דלית טענה".  
5 (פרוטוקול עמ' 34 ש' 1-5).  
6  
7 גם מר ולבר העיד :  
8 "ש. תסכים איתי שאם שירלי היתה עוברת הכשרה למערכת שור, היא היתה  
9 יכולה להשתלב בעבודה גם אחרי השינוי הטכנולוגי.  
10 ת. אני מסכים, אבל שירלי לא היתה מוכנה לעבור שום הכשרה למה שכרוך  
11 בעבודה עם מחשב. לשירלי היתה עמדה מאוד ברורה באותם שנים : היא לא  
12 עובדת עם מחשב".  
13 (פרוטוקול עמ' 37 ש' 30-33).  
14  
15 13. המסקנה איפוא הינה שבין אם התובעת עברה הכשרה בת יומיים במערכת שור ובין אם לא,  
16 היא סירבה לעבוד עם מחשב.  
17 טענת התובעת כי היה על הבנק לשלוח אותה להכשרות היא טענה שאין מאחוריה תוכן  
18 משהתובעת סירבה לעבודה עם מחשב.  
19 בנוסף משנשאלה התובעת ספציפית :  
20 "ש. אם הבנק היה מסכים להכשיר אותך לטיוב נתונים היית מסכימה לתפקיד?  
21 ת. אני לא עונה לכך. אין לי מה לענות לזה. אני לא רוצה לענות".  
22 (פרוטוקול עמ' 15 ש' 6-7).  
23  
24 14. לסיכום פרק זה, תפקידה של התובעת התייתר לאור המעבר כדין לטכנולוגיה ממוחשבת.  
25 הבנק הציע לתובעת תפקידים שונים, אך התובעת סירבה לכל תפקיד כאשר הסיבה העיקרית  
26 היתה התנגדותה לעבודה עם מחשב.  
27  
28 א.2 האם בדיו הפסיק הבנק לשלם לתובעת את שכרה –  
29  
30 15. על אף שהתובעת לא ביצעה למעשה כל עבודה, שכרה המשיך להשתלם כדין.  
31 ביום 11.9.12 התקבלה בבנק הנחיה לדווח לתובעת חופשה, על אף שהיא התייצבה לעבודה.  
32 גב' בר דוד הבהירה בתצהירה כך :  
33 "לאחר שנים רבות בהן הציע הבנק לתובעת תפקידים להם היא סירבה,  
34 ולאחר שהתובעת בחרה להתעלם גם ממכתבו השני של הבנק ולא התייצבה  
35 לשיבוץ שהוצע לה, ראה הבנק בימי ההיעדרות של התובעת כימי ניצול  
36 חופשה שנתית ושילם לה לפניו משרות הדין דמי חופשה בגין ימים אלה".  
37 (סעיף 34 לתצהיר גב' בר דוד).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

- 1 עם תום ניצול ימי החופשה הצבורה, המשיד הבנק לשלם לתובעת את שכרה תוך שהוא יוצר  
2 לה יתרה שלילית של ימי חופשה של 73 ימים.  
3
- 4 16. אין חולק כי גם לאחר 11.9.12 התובעת המשיכה להתייצב בבנק לתפקידה הקודם ולמעשה  
5 לשבת בחוסר מעש.  
6 התובעת היתה מודעת לכך כי בתקופה זו שולם לה שכר כדמי חופשה, אם כי עדותה בעניין  
7 זה היתה מבולבלת ולא עקבית:  
8 "ש. ממתי את יודעת שהבנק מדווח עליך שאת בחופשה בתשלום?  
9 ת. אני ראיתי בתלוש שלי. מתי שראיתי כל הזמן שמורידים לי חופש שאני לא  
10 הייתי בחופש.  
11 ש. שנה?  
12 ת. ממתי שישבתי ולא היה לי מה לעשות שם. אני לא יודעת בדיוק התאריך.  
13 ש. אם אומר לך שזה מאמצע 2012 נשמע לך הגיוני?  
14 ת. כן".  
15 (פרוטוקול עמ' 16 ש' 16-21)  
16  
17 "ש. מפנה לכתוב מטה, ז"א את כבר יודעת לפחות מ- 11.9.12 שמדווחים לך  
18 חופשה.  
19 ת. כן".  
20 (פרוטוקול עמ' 16 ש' 24-25)  
21  
22 "ת. אני התייצבתי בעבודה, הייתי חותמת שאני מגיעה לעבודה והם כתבו שאני  
23 בחופש.  
24 ש. ולא ידעת שהם כותבים שאת בחופש?  
25 ת. לא. מאיפה ידעתי?"  
26 (פרוטוקול עמ' 16 ש' 29-31)  
27  
28 "ת. כל הזמן. הם דיווחו במקום נוכחות הם דיווחו חופש.  
29 ש. ואת לא ידעת את זה?  
30 ת. ברור שלא. אף אחד לא אמר לי את זה.  
31 ש. ולא בדקת את התלוש?  
32 ת. לא בדקתי, כן בדקתי, בשבילי זה לא רלבנטי".  
33 (פרוטוקול עמ' 16 עמ' 17 ש' 16-20)  
34
- 35 17. החל מינואר 2013 חדל הבנק לשלם לתובעת שכר והגדיר אותה כעובדת חל"ת.  
36 וכך הבהירה גב' בר דוד:  
37 "אבהיר כי עובד הנעדר מעבודתו בבנק מעבר לפרק זמן מסוים ואינו משובץ  
38 לאף מחלקה מוגדר כעובד ב"חל"ת". בהתאם, לאחר שהתובעת סירבה  
39 לשיבוצים שהוצעו לה על ידי הבנק, ומיצתה את מכסת החופשה והמחלה,



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

1 חדל הבנק לשלם לתובעת תשלומים כלשהם ולאחר זמן מה היא הוגדרה  
2 במערכות הבנק כעובדת בחל"ת.

3 אדגיש כי התובעת היתה יכולה לחזור לעבוד בבנק, בתפקיד נדרש, בכל שלב.  
4 מתוך התחשבות בתובעת, לא סיים הבנק את העסקתה של התובעת אלא  
5 השאיר אותה במצבת העובדים על מנת לאפשר לה להיעתר להצעות הבנק  
6 במקרה שתשנה את דעתה ותיאות לשקול את הצעות הבנק לתפקידים  
7 חלופיים או תבקש לפרוש במסגרת תוכניות הפרישה שהונהגו בבנק".

8 (סעיפים 36-37 לתצהיר גב' בר דוד)

9  
10 פעולות אלה של ניצול ימי חופשה של התובעת הגם שהתייצבה במקום העבודה ושל הגדרתה .18

11 כעובדת בחל"ת נעשו לאחר קבלת החלטה חד צדדית על ידי הבנק מבלי לקבל את הסכמת  
12 ועד העובדים ומבלי לתת לתובעת זכות טיעון.

13 הנתבע טוען כי הגדרת התובעת כעובדת בחל"ת היתה למעשה סיווג טכני בלבד של עובד  
14 שנעדר מתפקידו ואינו משובץ.

15 טענה זו דינה להידחות.

16 ראשית, התובעת המשיכה להתייצב לאחר חודש ינואר 2013, אם כי לא לתפקיד אליו שובצה.  
17 שנית, כל שינוי במעמד התובעת, קל וחומר שינוי בעקבותיו שכרה מפסיק להיות משולם, ניתן  
18 לבצע לאחר שניתנת לתובעת זכות טיעון כדין ולאחר מתן הזדמנות להתייעץ לכל הפחות עם  
19 ועד העובדים במקום העבודה.

20 שלישית, ההחלטה על הגדרת התובעת כעובדת בחל"ת התקבלה אף ללא ידיעת הממונה  
21 עליה.

22 מר פישלוב העיד כי גילה זאת במקרה כשהזמין את התובעת לחתום על המתנה לחג הפסח  
23 ואז ראה שרשום שהיא במעמד חל"ת.

24 לא זאת אף זאת, כשניסה לברר זאת נענה כך :

25 **"ש. כשגילית שהיא בחל"ת לא הלכת לשאול מה נעשה איתה, למה להביא אותה**

26 **למצב כזה?**

27 **ת. הלכתי. קיבלתי תשובה מבחורה בשם יפעת ממשאבי אנוש, שהיום היא**

28 **פרשה, והיא אמרה לי... שירלי כבר אז לא היתה תחתיי ויפעת הסבירה לי**

29 **שזה שאני רואה שם חל"ת זה לא בדיוק חל"ת, אלא משהו שהוחלט לבצע**

30 **עבורה, וזה לא עניינדך. הוחלט לשנות לה סטטוס, וזה לא עניינדך".**

31 (פרוטוקול עמ' 36 ש' 11-15).

32  
33 מסקנתנו איפוא כי ההחלטות אשר התקבלו אצל הנתבע באופן חד צדדי לניצול ימי החופשה .19

34 של התובעת תוך הכנסתה ליתרה שלילית וסיווגה כעובדת בחל"ת, גם אם תתקבל טענת הבנק  
35 כי מדובר בסיווג טכני, הינן החלטות אשר אופן קבלתן מוכתם ופגום.

36 במכתבי השיבוץ מיום 31.7.12 ומיום 29.8.12 נרשם כי נוכחות תירשם רק בשיבוץ החדש, אך  
37 אין בכך די להעניק לבנק זכות להפסיק לשלם שכר בהחלטה חד צדדית.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

- 1 בידי מעסיק כלים ניהוליים ביחס לעובד המפר משמעת, קל וחומר היושב בחוסר מעש ללא  
2 כל עבודה, בין היתר ביצוע הליך של הפסקת עבודה.  
3 אך בין כלים ניהוליים אלה לא כלולה הזכות לרשום לעובד המתייצב לעבודה "ניצול חופשה"  
4 לרבות "חופשה שלילית" או סיווגו כעובד בחל"ת.  
5  
6 20. נדחית טענת הבנק בסיכומיו כי התובעת חדלה להתייצב בעבודה ולפיכך סווגה כעובדת  
7 בחל"ת. מדובר בסדר דברים הפוך. התובעת סווגה כעובדת בחל"ת ורק לאחר שעובדה זו  
8 נודעה לתובעת באופן מקרי על ידי מר פישלוב, ולאחר שניצלה ימי מחלה בחודש מאי 2013,  
9 חדלה להתייצב לעבודה ב- 1.6.13.  
10 התובעת לא שבה לעבודה עד לפרישתה.  
11  
12 21. ערים אנו למציאות אליה נקלע הבנק לפיה ניסה לפנות אל התובעת ולהציע לה תפקידים  
13 שונים והיא סירבה וכן ניסה לפנות לעזרת ועד העובדים אך לא נענה. כמו כן הציע הבנק  
14 לתובעת תכניות פרישה אשר התפרסמו בבנק מעת לעת אך היא סירבה.  
15 אלא שהפתרון אשר בחר הבנק והוא ביצוע פעילות חד צדדית של הפסקת תשלום שכר אינו  
16 כדון. לא הוכח כי היתה לבנק מניעה לפתוח בהליך הפסקת עבודה או לכל הפחות בהליך  
17 משמעותי.  
18  
19 22. אשר לסעד המבוקש והוא תשלום מלוא השכר עד למועד הפרישה, יש לחלק את התקופה  
20 הנטענת לשתי תקופות: מיום 11.9.12 ועד למועד בו הפסיקה התובעת להתייצב לעבודה -  
21 1.6.13, וממועד זה ועד לפרישה, תקופה בה לא התייצבה לעבודה.  
22  
23 23. בע"ע 4020-10-14 הרב מאיר פרנקל – המועצה הדתית יבנאל (30.4.18) חזר בית הדין הארצי  
24 לאחרונה על מושכלות ראשונים לפיהם תנאי בסיסי בהסכם העבודה הוא כי העובד מעמיד  
25 את כח עבודתו לרשות המעסיק ולפיכך הוא זכאי לשכרו עם היותו מוכן ומזומן למלאכה.  
26 **"ביסודם של יחסי עובד-מעביד מונחת ההתקשרות חוזית, עת המטרה**  
27 **העיקרית של ההתקשרות היא ביצוע עבודה"** [דב"ע (ארצי) לד/60-3 עזבון  
28 המנוח בלה ורי ז"ל – לאורווי בע"מ [פורסם בנבו] פד"ע ו' 10 (1974)]. מכאן  
29 שבהיעדר "עבודה" או נכונות לעבודה מצד העובד, וכל עוד לא מדובר  
30 בהיעדרות כדון, אין זכות מוקנית (ככלל, וכפוף למכלול הנסיבות) לקבלת  
31 **"שכר עבודה"**.  
32  
33 כמו כן נפסק כי:  
34 **"עובד זכאי לשכרו עם היותו מוכן ומזומן למלאכה בתקופת השכירות ולא דווקא משעבד**  
35 **בפועל"** (דב"ע תשן/32-3 בני קונפורטי - התאגדות לתרבות גופנית "הפועל", פד"ע כא 494,  
36 498).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

- 1 לפיכך חל, כאמור, דין שונה בתקופה בה התובעת העמידה את עצמה לרשות העבודה, אף אם  
2 סירבה להשתבץ לתפקידים אשר הוצעו לה, לעומת התקופה בה התובעת אף לא טרחה להגיע  
3 אל מקום העבודה ובוודאי שלא העמידה את עצמה לטובת העבודה.  
4
- 5 כל עוד העמידה התובעת את עצמה לרשות העבודה זכאית התובעת לשכרה הרגיל ורישום .24  
6 ניצול של ימי חופשה בתקופה זו נעשה שלא כדין, קל וחומר ניכוי היתרה השלילית בגמר  
7 החשבון, אליה נתייחס בהמשך.  
8 ככל שהבנק לא הסכים לקבל את ישיבת התובעת בעבודה בחוסר מעש, היה עליו לפעול  
9 בהתאם לדין ולהסכמים הקיבוציים החלים עליו ולפתוח בין היתר בהליך של הפסקת עבודה.  
10 לא הוכח ואף לא נטען כי על ידי הבנק כי היתה מניעה לעשות כן.  
11
- 12 אשר לתקופה מחודש 6/13 ועד לפרישת התובעת לגמלאות מסקנתנו שונה. .25  
13 התובעת כאמור לא העמידה את עצמה לרשות העבודה, הגם שהיה זה לאחר שנודע לה כי  
14 הבנק החליט לסווגה כעובדת בחל"ת.  
15
- 16 בנסיבות אלה, הגם שהתובעת לא העמידה את עצמה לרשות העבודה, מסקנתנו הינה כי  
17 התובעת זכאית בתקופה מחודש 6/13 לשכר מינימום כהגדרתו בחוק שכר מינימום תשמ"ז-  
18 1987.  
19 את אי התייצבותה של התובעת לעבודה יש אמנם לזקוף בראש ובראשונה להחלטת התובעת  
20 עצמה להפסיק להתייצב לעבודה והפרתה את הסכם העבודה, אך יש לטעמנו להטיל אף על  
21 הבנק אשם תורם להפרה זו.  
22 התובעת הפסיקה להתייצב לעבודה רק לאחר שהבנק סיווג אותה שלא כדין במעמד של חל"ת  
23 והפסיק שלא כדין לשלם לה שכר חמישה חודשים קודם לכן.  
24
- 25 הפסיקה הכירה בטענת אשם תורם כטענת הגנה העומדת למפר חוזה כנגד מי שנפגע מהפרתו. .27  
26 באשר להגדרה של מושג זה נאמר:  
27 **"הגנת האשם התורם הינה הגנה העומדת למפר חוזה כנגד הנפגע כאשר זה**  
28 **האחרון תרם באשמו לנזקיו. תוצאת תחולתה היא חלוקת נטל הנשיאה**  
29 **בנזקיו של הנפגע בין שני הצדדים לחוזה. הגנת האשם התורם מביאה לידי**  
30 **חלוקת אחריות אופקית הנובעת מאחריות משותפת לאותם נזקים, להבדיל**  
31 **מחלוקת אחריות אנכית, הנובעת מאחריות נפרדת לנזקים או לחלקי נזק**  
32 **שונים".**
- 33 (אריאל פורת, הגנת אשם תורם בדיני חוזים, עמ' 13-14).  
34
- 35 בע"א EXIMIN S.A 3912/90 תאגיד בלגי - טקסטיל והנעלה איטל סטייל פראררי בע"מ פ"ד  
36 מז' (4) 64, מדובר היה בעיסקה שנכשלה תוך שנקבע כי מהתנהגות הצדדים עולה, שהם לא



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

1 טרחו לשתף פעולה בינם לבין עצמם על מנת לנסות וליישב את ההדורים ולמנוע את הנזק  
2 הצפוי.

3 בית המשפט קובע, כי שני הצדדים פעלו בחוסר תום לב בביצוע החוזה בניגוד לסעיף 39 לחוק  
4 החוזים (חלק כללי) התשלי"ג-1973. המסקנה המשפטית היתה כי החוזה הופר על ידי שני  
5 הצדדים, הפרה שהביאה בסופו של דבר לנזק.

6 הנשיא שמגר קובע, כי חלוקת האחריות לנזק בין שני הצדדים עולה בקנה אחד עם הרעיונות  
7 של מוסר, צדק ואי עשיית עושר שלא כדין וממשיך בזו הלשון:

8 **"כאשר שניים גרמו לנזק, אין זה הוגן ואין זה מוסרי שהאחד ישא במלוא**  
9 **ניזקו של האחר. מדוע יזכה צד לחוזה בפיצוי מלא על נזק שנגרם גם עקב**  
10 **התנהגותו הטפשית וחסרת תום הלב? יתר על כן, בחלוקת האחריות ביניהם**  
11 **יהיה כדי לעודד תום לב או זהירות מצידם של שני הצדדים לעיסקה. הכרה**  
12 **בחוסר תום לב של צד לחוזה אין בה כדי לפגוע בכוחה המחייב, מוסרית, של**  
13 **הבטחתו של הצד שכנגד"** (עמ' 85).

14 ממשיך בית המשפט וקובע, כי בסיטואציה שבפניו, בה מדובר בשני צדדים שתרמו לנזק  
15 בהתנהגותם, חלוקת האחריות היא התוצאה המתבקשת והצודקת. (עמ' 86).

16 בפרשה נוספת דן בית המשפט העליון בעקרונות יישום הגנת האשם התורם ובמבחנים  
17 לחלוקת הנזק בין הצדדים מקום שהוכח, כי אכן שני הצדדים גרמו לנזק:

18 **"נראה כי רצוי להימנע מלקבוע מבחנים קשיחים לחלוקת הנזק ובמקום זאת**  
19 **להיעזר בשורה של מבחני עזר וקריטריונים שיסייעו בחלוקה צודקת של**  
20 **הנזק בכל מקרה על פי נסיבותיו. בחלוקת הנזק יש להביא בחשבון את היחס**  
21 **בין חומרת ההפרות של הצדדים, ראוי להתחשב במידת האשם שדבק**  
22 **בפעולותיו של כל אחד מהם, ויש להשוות את התרומה הסיבתית של כל אחת**  
23 **מההפרות לנזק. במקרים מסויימים יש מקום להבחין בין המשקל שניתן**  
24 **לאינטרס ההסתמכות של הצדדים לבין זה הניתן לאינטרס הציפיה.**  
25 **במקרים אחרים יש מקום לבחון אם מטעמים של מדיניות משפטית ראוי**  
26 **להטיל על צד אחד לחוזה אחריות רבה יותר. שיקולים אלו ואחרים יובאו**  
27 **בחשבון כשהמטרה היא חלוקה צודקת של הנזק בהתחשב במאפייניו של**  
28 **המקרה הנדון"**.

29  
30 [ע"א 3940/94 שמואל רונן חברה לבנין ופיתוח בע"מ - ס.ע.ל.ר. חברה לבנין בע"מ

31 פ"ד נב' (1) 210 בעמ' 227].

32  
33 ההלכה העולה מפסיקת בית המשפט העליון מבוארת על ידי המלומדים שלו ואדר בזו הלשון:

34 **"המסקנה העולה מהלכות EXIMIN ושמואל רונן היא, כי דין האשם התורם**  
35 **מאפשר לבית המשפט האזרחי בישראל שיקול דעת נרחב וגמישות רבה**  
36 **בבואו לקבוע מי מבין הצדדים לחוזה יישא באחריות לנזקי הפרה, ובאיזה**  
37 **מידה. גמישות זו באה לידי ביטוי בראש ובראשונה בעצם האפשרות לחלק**  
38 **את האחריות לנזק שנגרם על ידי הפרה נתונה בין המפר לבין הנפגע. אכן,**





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

1 העיון בפסיקה של השנים האחרונות מלמד על נכונותם של בתי המשפט  
2 בערכאות הדיוניות לישם את הלכת EXIMIN ולחלק בין הנפגע לבין המפר  
3 את האחריות לכשלון החוזה ולנזקי ההפרה, על פי המבחנים והשיקולים  
4 שנדונו בסעיף הקודם.

5 אולם דין האשם התורם אינו מחייב את בית המשפט לחלק את האחריות  
6 לנזק בין הנפגע לבין המפר. במקרים מתאימים יוכל בית המשפט להטיל את  
7 האחריות לנזק באופן בלעדי על אחד מבין הצדדים. כאשר האחריות לנזק  
8 מוטלת במלואה על המפר, פירוש הדבר הוא שבית המשפט אינו מייחס  
9 לנפגע הניזוק אשם תורם כלשהו.

10 לעומת זאת ייתכן גם מצב הפוך, שבו תוטל מלוא האחריות לגרימת הנזק על  
11 הנפגע שספג אותו. כך יהיה בדרך כלל כאשר מידת האשמה המוסרית  
12 שנפלה בהתנהגות המפר היתה קלה (או שהתנהגותו נחזתה כנטולת אשמה  
13 כלשהי), בעוד שהתרשלותו העצמית של הנפגע היתה מובהקת. במקרים  
14 אלה יוכל בית המשפט להטיל את מלוא משאו של הנזק על כתפי הנפגע תוך  
15 שהוא מייחס לו אשם תורם בשיעור של 100%. אשם כזה מצידו של הנפגע  
16 שקול, למעשה, לניתוק הקשר הסיבתי (המשפטי) בין מעשה ההפרה לבין  
17 הנזק".

18 (גבריאלה שלו ויהודה אדר, דיני חוזים – התרופות, עמ' 381 – 383).

19  
20 בית הדין הארצי לעבודה בע"ע 652/08 מדינת ישראל - משטרת ישראל – יואל בן חמו (פס"ד  
21 מיום 9.2.11) אישר כי דוקטרינת האשם התורם חלה אף בדיני חוזים:

22 "הטענה כי דוקטרינת האשם התורם אינה חלה עת עסקינן בדיני חוזים –  
23 אינה נכונה. הלכה פסוקה היא כי ניתן להפעיל את דוקטרינת האשם התורם  
24 גם עת עסקינן בדיני חוזים בכלל, ועת עסקינן בהפרת חוזה עבודה בפרט  
25 (ע"ע 499/07 אלפרן – סיפן מוליכים למחצה בע"מ, טרם פורסם, ניתן ביום  
26 10.8.1999). הפעלת דוקטרינה זו בדיני החוזים נסמכת בעיקרה על עקרון  
27 תום הלב, והיא מהווה חריג לכלל הקובע אחריות מוחלטת של המפר כלפי  
28 מי שניזוק מן ההפרה".

29  
30 28. מן הכלל אל הפרט –

31 לבנק ולתובעת אשם תורם בכך שהתובעת הפסיקה להגיע לעבודה ולהעמיד את עצמה לרשות  
32 העבודה.

33 כאמור, הפסקת תשלום שכר לעובדת שמעמידה את כוחה לרשות העבודה בהחלטה חד  
34 צדדית הינה פעולה פסולה, קל וחומר כאשר מדובר במעסיק, מהגדולים במדינת ישראל.  
35 הפסקת תשלום השכר החלה ברישום היעדרות בימי התייצבות לעבודה והמשיכה בסיווג  
36 שלא כדרך כחל"ת.

37 פעולות אלה נעשו ללא מתן זכות טיעון לתובעת ובלא הסכמת ועד העובדים או שיתופו.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

- 1 מדובר בהתנהלות כוחנית אשר מהווה פגיעה בכבודה של התובעת וזכויותיה הבסיסיות.  
2 מנגד התובעת התנגדה לכל שיבוץ שהוצע לה ובחרה להפסיק להתייצב לעבודה.  
3 התובעת המתינה לפחות מחודש אפריל 2013, מועד בו נודע לה לטענתה כי סווגה כעובדת  
4 בחל"ת, ועד שהגישה את תביעתה לבית הדין.  
5 לא ניתן להתעלם מחוסר תום הלב בהתנהלות התובעת אשר בחרה לפנות לסעד בית הדין  
6 לאחר כשנתיים ואף זאת במסגרת כתב תביעה ללא בקשה לצו זמני כלשהו שיורה על שיבוצה  
7 בתפקיד כלשהו או לפחות על תשלום שכרה.  
8
- 9 בבואנו להעריך המשקל של אשמו של כל אחד מהצדדים לנזק שבאי תשלום שכרה של .29  
10 התובעת, הבאנו בחשבון כי מאזן הכוחות אינו זהה וכי התובעת על אף התנהלותה היתה  
11 בעמדה נחותה יותר.  
12 מסקנתנו הינה כי בנסיבות הענין יש לחייב את הבנק בתשלום שכר מינימום לתובעת לתקופה  
13 מיום 1.6.13 ועד למועד פרישתה.  
14 משהתובעת לא עבדה כלל, לא ניתן להעריך מהו שכרה הראוי בדומה להלכות העוסקות  
15 בקביעת שכר ראוי במצב של צמצומים.  
16 מאידך, מאחר והבנק בחר שלא להפסיק את עבודת התובעת, חלה עליו חובה לשלם לה בגין  
17 כל התקופה בה נמשכו יחסי עובד ומעביד שכר מינימום.  
18
- 19 התוצאה איפוא כי על הנתבעת לשלם לתובעת שכר בסך של 95,193 ₪ (9 X 10,577) בגין .30  
20 החודשים ספטמבר 2012 עד מאי 2013 בניכוי ימי מחלה בסך 16,687 ₪ כעולה מתצהיר גבי  
21 בר דוד שלא נסתר וסה"כ 78,506 ₪.  
22 נדחית טענת הנתבע לניכוי שכר חלקי ששולם לתובעת בחודשים אלה, משמדובר בטענה  
23 כללית שלא כומתה.  
24 שכר המינימום החל מיום 1.10.12 ועד ליום 1.4.15 היה 4,300 ₪, לפיכך זכאית התובעת  
25 לתקופה מיום 1.6.13 ועד ליום 29.2.16 לסך של 141,900 ₪ (33 X 4,300).  
26
- 27 בנסיבות הענין, לאור האשם התורם של התובעת והמחלוקת הכנה בדבר הזכאות לשכר .31  
28 והשיהוי שבהגשת התביעה, איננו פוסקים פיצויי הלנה, ולסכום יתווספו הפרשי הצמדה  
29 וריבית כדין ממחצית התקופה ועד התשלום בפועל.  
30
- 31 **ב. זכאות התובעת לעדכון שכרה –**  
32
- 33 התובעת טוענת כי שכרה היה נמוך מהשכר לו היתה זכאית ולפיכך תבעה כי שכרה לתקופה .32  
34 מחודש ספטמבר 2012 ועד הפרישה יחושב לפי השכר לו היתה זכאית.  
35 עוד מוסיפה התובעת כי אף את פיצויי הפיטורים (בשיעור של 300%) יש לחשב בהתאם לשכר  
36 לו היתה זכאית.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

1 את הזכאות לשכר גבוה יותר מבססת התובעת על הטענה כי שכרה נפגע עקב העובדה שלא  
2 שובצה לכל תפקיד ולכן לא היתה המלצה של הממונה לקידום. הקידום היחיד אשר ניתן  
3 לתובעת היה הקידום המינימאלי הקבוע בשכר כפי שניתן לכל עובדי הבנק.  
4 עוד היא מוסיפה בעדותה כי היא מקופחת בשכרה כל השנים:

5 "ש. טענה מרכזית בתצהירך היא שהשכר שלך היה נמוך מדי.

6 ת. כל השנים הייתי מקופחת.

7 ש. מאיזה שנה את מקופחת?

8 ת. הרבה שנים. אחרי שנות ה-80.

9 ש. משנות ה-90 את מרגישה מקופחת בשכרך?

10 ת. כן."

11 (פרוטוקול עמ' 9 ש' 8-3)

12 נימוק נוסף עליו מבססת התובעת את תביעתה לעדכון שכר הינו הבטחה של מר נועם הנגבי.

13  
14 33. את הקביעה מהו השכר הראוי מבססת התובעת בסיכומיה על ממוצע קידום השכר כפי שהיה  
15 בעבר ובסיכומיה אף מוסיפה כי בשנים 2015 ו-2016 התקבלו תוספות בבנק להן לא זכתה  
16 התובעת.

17  
18 34. לאחר שבחנו את טענות הצדדים בנושא זה, דין התביעה לעדכון שכר להידחות.

19 התובעת לא הוכיחה כל מקור נורמטיבי לעדכון שכרה.

20 בהתאם לתצהירה של גב' בר דוד "גובה שכרה של התובעת נגזר ממורכבות התפקיד אותו  
21 ביצעה והמלצות הממונים עליה לאורך השנים: עבודתה של התובעת היתה עבודה טכנית  
22 ביותר במהותה ופשוטה, המשוייכת לדרג הפקידותי בבנק, ומאפיינים אלה מצאו ביטוי  
23 בגובה שכרה" (סעיף 12 לתצהיר גב' בר דוד).

24 באשר לעדכון השכר לאחר שתפקידה של התובעת התייתר, לטעמנו השיקול כי התובעת  
25 סירבה להשתבץ לתפקידים אחרים ולמעשה לא ביצעה כל עבודה בבנק, הוא שיקול לגיטימי  
26 בשאלה האם יש מקום לקידום בשכר.

27 בענין זה העיד מר פישלוב:

28 "ש. למה לא עזרת לה לקבל תיקון שכר?"

29 ת. אני לא משוכנע שזה נכון. הנושא של תיקון שכר, קודם כל יש בבנק תהליכים

30 מסויימים. זה לא שאני בתור מנהל מחלקה יכול לפרוץ את התהליכים.

31 התהליכים היו שיחות משוב, וצריך להבין שבתקופה הזאת שהיא לא עבדה,

32 ובקושי הגיעה מדי כמה שבועות למשרד, ראשית התנגדתי ואמרתי למשאבי

33 אנוש שאני לא חושב שלעובדת כזו יש טעם לעשות שיחת משוב, כי היא לא

34 עושה כלום, ואמרו לי שאני חייב לעשות. אז בשיחות המשוב כתבתי במפורש

35 – אני מעריך את שירלי כפי שהכרתי אותה כלקוח שלה ולא כממונה עליה.

36 לכן שיחות המשוב התייחסו לתקופה ההיא, וציננתי את זה בסוף השיחה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

- 1 תמיד, ועל סמך זה אני חושב שהיא תמיד קיבלה את המינימום, ולמרות  
2 שהיא לא עשתה כלום, היא קיבלה את הקידום".  
3 (פרוטוקול עמ' 35 ש' ש' 21-29).
- 4  
5 35. יתירה מכך, התובעת לא הוכיחה כי שכרה נמוך בהשוואה לעובדים בוותק שלה ובאופי  
6 התפקיד אותו ביצעה ו/או לא ביצעה.  
7 מר לוי העיד כי שכרו האחרון בבנק בשנת 2000 היה 11,500 ₪ וכי הוא היה בוותק של 29  
8 שנים ו- 8 חודשים.  
9 זאת ועוד, הנתבע הציג תלושי שכר של עובדים אחרים בוותק של מעל 40 שנה בשכר שהוא  
10 אף נמוך משכר התובעת (נספח ה' לתצהירי הנתבע).  
11  
12 36. התובעת לא הוכיחה כי התחשיב אותו ביצעה משקף אכן את השכר לו היתה זכאית לו היתה  
13 התובעת מוכיחה זכאות לעדכון השכר.  
14 נדחית הטענה כי היה על הבנק לשמור על קידום ממוצע אותו קיבלה בשנים בהן ביצעה  
15 התובעת את התפקיד אשר הוטל עליה.  
16 בנוסף, כפי שצוין בפרק המתייחס לעצם הזכאות לשכר, אין מקום לבחון מהו השכר הראוי  
17 לתובעת מקום בו התובעת לא ביצעה כל עבודה.  
18  
19 37. למעלה מן הצריך נוסף, כי גם ועד העובדים לא תמך בתביעת התובעת לתוספת שכר למרות  
20 שהתובעת הודתה כי פנתה לעזרתו. התערבותו היחידה של ועד העובדים היתה בשנת 2006  
21 כאשר בעקבות התערבות זאת הוספה לתובעת תוספת של 1% בגין קיפוח.  
22 עוד נעיר כי נדחית טענת התובעת להבטחה מחייבת לעדכון השכר, משטענה זו לא הוכחה.  
23 כל שהוכח הוא שבשנת 2001 נערך בירור לגבי טענת התובעת לשכר נמוך, זאת ותו לא. (הערה  
24 בתדפיס הערכת עובדים בדרג פקידים 2001/2002, נספח ב/2 לתצהירי הנתבע).  
25  
26 38. התוצאה איפוא כי התביעה לעדכון השכר נדחית.  
27  
28 ג. החזר ימי חופשה –
- 29  
30 39. אין חולק כי החל מחודש ספטמבר 2012 חויבו ימי החופשה של התובעת למרות שהתובעת  
31 התייצבה לעבודה.  
32 התובעת נכנסה ליתרה שלילית של ימי חופשה והיתרה השלילית קוזה מהתובעת במועד גמר  
33 החשבון, בסך של 53,172 ₪ (סעיף 45 לתצהיר בר דוד).  
34 אין צורך להכביר מילים על הפסול שבהתנהלות זו של הבנק.  
35  
36 40. השאלה הטעונה הכרעה, מהו סך ימי החופשה אשר נרשמו לתובעת שלא כדין החל מחודש  
37 ספטמבר 2012.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

- 1 לטענת התובעת היא הוכנסה למינוס של 73 ימי חופשה שלא כדין, ובגין רכיב זה תובעת החזר  
2 של 36,500 ₪ (יש לציין כי סכום זה נמוך מהסכום אשר צוין בתצהיר גב' בר דוד).  
3 מתלוש השכר של התובעת לחודש אוגוסט 2012 עולה כי התובעת היתה ביתרה שלילית של  
4 36.8 ימי חופשה.  
5 לפיכך על הבנק להשיב לתובעת את דמי החופשה אשר יוחסו לתובעת החל מספטמבר 2012,  
6 36.2 ימים ובסך של 18,100 ₪.  
7  
8 41. התוצאה איפוא כי התובעת זכאית ל- 18,100 ₪ בגין ימי חופשה אשר נזקפו לחובתה שלא  
9 כדין ובתוספת הפרשי הצמדה וריבית כדין מהיום בו נוכח התשלומים 1.3.16 ועד ליום  
10 התשלום בפועל.  
11  
12 **ד. פיצויי פיטורים בשיעור 300% –**  
13  
14 42. אין חולק כי בפני התובעת הועלו מעת לעת במהלך השנים האחרונות לעבודתה הצעות  
15 משופרות לצאת לפרישה מוקדמת כחלק מתכניות שהיו נהוגות בבנק באותה עת והוצעו  
16 לעובדים אחרים בבנק. התובעת סירבה (סעיף 29 לתצהיר גב' בר דוד).  
17 לטענת התובעת היה על הבנק לבנות לה תכנית אישית מיוחדת, כך:  
18 **"לטעמי אני זכאית לתנאי פרישה מיטיבים כפי שהם ניתנים לעובדי הבנק**  
19 **הפורשים מעבודה לאחר 42 שנות עבודה, ולאור נסיבות העסקתי, אני זכאית**  
20 **לתנאי הפרישה המיטיבים המקסימליים ששילם הבנק לעובדים בוותק**  
21 **שלי, לפי שכר מתאים, ולא בשכר נמוך שאינו מתאים למקובל בבנק לעובדת**  
22 **בוותק של 42 שנות עבודה"**  
23 (סעיף 137 לתצהיר התובעת).  
24  
25 עוד מוסיפה התובעת כי הבנק מנע את פיטוריה כדי להתחמק מהתערבות הוועד לפיטורים.  
26 תהליך הפסקת העבודה היה מאלץ את הבנק לקבל את הסכמת ועד העובדים לפיטורים תוך  
27 מתן תנאי פרישה מיטיבים לתובעת.  
28  
29 43. לאחר שבחנו את טענות הצדדים מסקנתנו הינה כי דין התביעה לפיצויי פיטורים בשיעור  
30 300% להידחות.  
31  
32 44. התובעת לא הביאה ראשית ראיה כי קיים נוהג בבנק לפיו קיימת זכאות לפיצויי פרישה  
33 מוגדלים לעובדת בוותק דומה לשל התובעת או בגיל דומה לשל התובעת.  
34 התובעת סירבה להיכלל בתכניות פרישה מיטיבות אשר פורסמו בבנק מעת לעת למרות  
35 שהבנק הציע אותם לתובעת באופן פרטני.  
36



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

- 1 לא נעלמה מעיינינו עדותה של גב' בר דוד, לפיה היא לא שללה שיתכן ובעבר היו מקרים עם .45  
2 נסיבות מיוחדות שגרמו לבנק להציע תכניות פרישה לפרט (פרוטוקול עמ' 28 ש' 10-11), אלא  
3 שאין בעדות זו כדי להקנות לתובעת זכות בדיעבד לפיצויי פיטורים בשיעור של 300%  
4 משהצעות לתנאי פרישה מיטיבים הוצעו לה בזמן אמת והיא סירבה להם.  
5  
6 נדחית אף הטענה כי מניעת הפיטורים שלא כדין גרמה לכך שלא יוצעו לה בעקבות הלחץ של .46  
7 ועד העובדים תנאי פרישה אישיים טובים יותר.  
8 מדובר בטענה כללית שלא נזכרה בכתב התביעה, ואף לא הוכחה.  
9  
10 לא זו אף זו, תנאי פרישה מיטיבים מוצעים למי שפורש בטרם גיל פרישה. .47  
11 התובעת מנסה לאחוז בחבל משני קצותיו. מצד אחד תובעת את שכרה עד למועד הפרישה  
12 ומנגד טוענת לזכאות לפיצויים מוגדלים, כאלה המוענקים למי שפורש בטרם הגיעו לגיל  
13 פרישה.  
14  
15 בסיכומיה מציינת התובעת שם של עובדת בשם חיה גרוס אשר קיבלה פיצויים מוגדלים עת .48  
16 פרשה לאחר 37 שנות עבודה.  
17 לא נתנו כל משקל לעובדה זו, אשר נטענה לראשונה בסיכומים ולא הוכחה.  
18 כמו כן לא נטען וממילא לא הוכח מה היו נסיבות פרישתה של גב' חיה גרוס ובאיזה גיל היא  
19 פרשה.  
20  
21 התוצאה איפוא כי התביעה לפיצויי פיטורים בשיעור 300% נדחית. .49  
22  
23 **ה. מענק בסך 327,478 ₪ בהתאם לפרק י"ח לחוקת העבודה –**  
24  
25 פרק י"ח לחוקת העבודה לעובדי בנק דיסקונט לישראל בע"מ עוסק במענקי חופשות ויובלות. .50  
26 התובעת קיבלה במסגרת גמר החשבון שנערך לה עם סיום עבודה "מענק יובלות" בסך 25,347  
27 ₪.  
28 התובעת לא ערכה כל תחשיב ולא הפנתה לסעיף בחוקת העבודה ממנו עולה כי מגיע לה  
29 הסכום הנתבע על ידה.  
30  
31 התוצאה איפוא כי נדחית התביעה למענק. .51  
32  
33 **ו. פיצוי בגין הפרת הסכם העבודה, עוגמת נפש ואפליה –**  
34  
35 התובעת טוענת כי התנהלות הבנק החל מהמועד בו התייתר תפקידה וכפי שתואר מזכה אותה .52  
36 בפיצוי בגין נזק לא ממוני ועוגמת נפש. כן יש בהתנהלות זו אפליה בניגוד להוראות חוק שוויון  
37 הזדמנויות בעבודה תשמ"ח-1988 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות").



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

- 1     הבנק טוען כי התנהלותו לרבות ניוודה של התובעת לתפקיד אחר הוא חלק מהפררוגטיבה     .53  
2     הניהולית שלו, ומשהתובעת הפרה את הסכם העבודה ולא התייצבה לתפקיד אליו שובצה,  
3     אין היא זכאית לסעד כלשהו.  
4     העובדה שוועד העובדים לא התערב בצעדי הבנק מקימה לבנק חזקת תקינות.  
5  
6     .54     איננו מקבלים את עמדת הבנק בענין זה.  
7  
8     .55     אכן לבנק יש פררוגטיבה ניהולית, ובכפוף לדין ולהסכמים הקיבוציים רשאי ואף חייב הוא  
9     לנייד עובדת שתפקידה התייתר.  
10    יחד עם זאת כפי שפורט בהרחבה, הבנק בחר בהתנהלות כוחנית חד צדדית של זקיפת ימי  
11    חופשה לעובדת אשר לא התייצבה לשיבוץ החדש, ובהמשך חדל לשלם לה שכר על ידי סיווגה  
12    שלא כדין כעובדת בחל"ת.  
13    מדובר בהחלטה שהתקבלה ללא שניתנה לתובעת זכות טיעון.  
14  
15    .56    ההלכה היא כי פיצויים בגין עוגמת נפש אינם נפסקים כדבר שבשגרה אלא במקרים קיצוניים  
16    ויוצאי דופן בחומרתם.  
17    לטעמנו המקרה שלפנינו נמנה על המקרים הקיצוניים.  
18  
19    .57    עוד נפסק כי אין לפסוק סכום נפרד בגין התנהלות בחוסר תום לב ובגין עוגמת נפש :  
20    "באשר לטענה כי לא היה מקום לפסיקת פיצוי בגין עוגמת נפש - לא מצאנו  
21    גם בעניין זה כי נפלה שגגה במסקנת בית הדין האזורי שלפיה נגרמה למשיב  
22    עוגמת נפש רבה, ויש יסוד לקביעתו שהמשיב זכאי לפיצוי בגין כך.  
23    אלא מאי? - באשר לטענה כי פסיקת פיצוי בגין עוגמת נפש ובגין התנהלות  
24    בחוסר תום לב, מהוות פיצוי כפול - הצדק עם המערערת. ככלל, פיצוי בגין  
25    התנהלות בחוסר תום לב ניתן מקום שבו נפל פגם במעשיו של אדם כאשר  
26    הדגש בתביעה שכזו ניתן לבחינת ההתנהלות, בעוד שפיצוי בגין עוגמת נפש  
27    ניתן בעבור תחושת הפגיעה של אדם. היינו, הדגש מושם על בחינת עוצמת  
28    הפגיעה. אלא שהאבחנה בין השניים אינה חדה ולמעשה מצינו כי במרבית  
29    המקרים שלובים הם זה בזה בבחינת "הא בְּהָא תְּלִיא" (שבת קלה ב).  
30    בבחינת התנהלות הנעשית בחוסר תום לב נבחנת עוצמת הפגיעה כך ששיעור  
31    עוגמת הנפש מהווה חלק מהנסיבות לשקילת הפיצוי על התנהלות בחוסר  
32    תום לב ומגולמת בה".  
33    [ע"ע 25805-11-12 מדינת ישראל – מירון חומש (29.11.16)].  
34  
35    באשר לגובה הפיצוי הנפסק בגין עוגמת נפש נאמר :  
36    "ככלל, הלכה היא כי פיצוי בגין עוגמת נפש "לא יינתן כדבר שבשגרה אלא  
37    במקרים הקיצוניים"; כי יש לבחון את טיב הפגיעה בעובד וחומריתה ביחס



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

1 "להוראות שבחקיקה בנוגע לשיעור הפיצוי ללא הוכחת נזק" וביחס למתחם  
 2 גובה הפיצוי שנפסק ברכיב זה, במסגרת שיקול דעתו של בית הדין בקביעת  
 3 פיצוי על נזק שאינו ממוני, שלא במסגרת הוראות חקיקה מיוחדות...  
 4 הפיצוי בגין עוגמת נפש אינו בבחינת פיצויים עונשיים. תכליתו לפצות על  
 5 התנהגות קיצונית של המדינה אשר ללא ספק גרמה נזק לא ממוני יוצא דופן  
 6 לעובדת. זאת, נוכח הפגיעה החמורה בה כאדם וכעובדת" בטלטולה מהכא  
 7 להתם"; העסקתה בתפקיד ריק מתוכן וללא תקן; אי הבאת פעולות המדינה  
 8 בקידום ההליך המשמעותי לידיעת העובדת...".  
 9 [ע"ע 419/07 משרד המסחר והתעשייה – יעל חן (3.11.08)].

10  
 11 58. בבואנו להעריך את גובה הפיצוי, נקודת המוצא הינה כי ייפסק סכום אחד. למעלה מן הצריך  
 12 נעיר כי הטענה לאפליה נטענה בעלמא ולא הוכחה.  
 13 אשר לסכום, שקלנו את התנהגותו הכוחנית החד צדדית של הבנק, תוך ניצול היתרון הכוחני  
 14 שיש לו לעומת התובעת ואת הפגיעה שנגרמה לתובעת כעובדת וכאדם אשר עבודתה בפועל  
 15 "התאיידה" מאליה מבלי שאף גורם בבנק מנסה להתערב לצורך זה (למעט פגישה שנערכה  
 16 ביום 5.6.14 שמטרתה היתה לנסות למצוא פתרון למצבה, דבר שלא צלח (נספח י"ד לתצהירי  
 17 הנתבעת).  
 18 מנגד נתנו משקל אף בפסיקת הפיצוי גם בהתנהגות התובעת כפי שתוארה, אשר תפקידה  
 19 התייתר כדין והיא סירבה לכל הצעות שיבוץ שניתנו לה, תוך העמדת תנאים לא אפשריים.  
 20 לאחר שבחנו שיקולים אלה, מסקנתנו הינה כי הפיצוי הראוי בגין עוגמת נפש במקרה זה הינו  
 21 ₪70,000.  
 22 למעלה מן הצריך נעיר, כי לא הוכח שהבנק פעל בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות.

### ז. פיצוי בגין נזק שנגרם לתובעת בחל"ת –

23  
 24  
 25  
 26 59. התובעת עתרה ברכיב זה לתשלום של ₪750,000.  
 27 בכתב התביעה פירטה התובעת את הנזק הממוני: נטילת הלוואה שלקחה מקרן ההשתלמות;  
 28 נטילת הלוואה מחברת האשראי; משיכת כספים מקופת הגמל; נימול בידיים ופריקת הכתף.  
 29  
 30 60. אשר לנזקים מליקויים רפואיים, לא הוכח כל קשר בין נזקים אלה לעבודתה של התובעת  
 31 ולהתנהלותו הפסולה של הבנק. יתירה מכך, התובעת הודתה שפריקת הכתף ארעה כשנפלה  
 32 בזמן שערכה קניות ובאשר לנימול בידיים, אישרה שלא ביקשה מהבנק או מביטוח לאומי  
 33 פיצוי בגין נזקים אלה.  
 34 אשר לנזקים הכספיים בגין הלוואה מקרן ההשתלמות ומקופת האשראי, הגם שעדותה של  
 35 התובעת בנושא זה לא היתה ברורה, ממילא משנפסק לתובעת שכר בתקופת החל"ת (גם אם  
 36 שכר מינימום) פסיקת פיצוי בגין נטילת הלוואות בתקופה זו מהווה כפל פיצוי.  
 37





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 47476-04-15

- 1 61. בסיכומיה הוסיפה התובעת וטענה כי הנזק הממוני נעוץ בעובדה שלא קודמה, שכרה לא  
 2 עודכן, עובדה שאף פגעה בתנאי הפרישה שלה.  
 3 משנדחתה טענת התובעת לזכות לעדכון שכר, נדחת אף טענה זו.  
 4
- 5 62. התוצאה הינה כי התביעה לפיצוי בגין נזקים כספיים בתקופת החל"ת נדחתה.  
 6
- 7 **סיכום –**  
 8
- 9 63. התוצאה איפוא כי התביעה מתקבלת בחלקה.  
 10 הנתבע ישלם לתובעת את הסכומים הבאים:
- 11 א. שכר לתקופה מספטמבר 2012 עד מאי 2013 בסך של 78,506 ₪ בצירוף הפרשי  
 12 הצמדה וריבית כדין מיום 1.2.13 (מחצית התקופה) ועד ליום התשלום בפועל.  
 13 ב. שכר לתקופה מיוני 2013 ועד פברואר 2016 בסך של 141,900 ₪ בצירוף הפרשי  
 14 הצמדה וריבית כדין מיום 1.9.14 (מחצית התקופה) ועד ליום התשלום בפועל.  
 15 ג. פדיון חופשה בסך 18,100 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 1.3.16 ועד  
 16 ליום התשלום בפועל.  
 17 ד. פיצוי בגין עוגמת נפש בסך של 70,000 ₪.
- 19 כמו כן ישלם הנתבע לתובעת הוצאות ושכ"ט עו"ד בסכום כולל של 35,000 ₪.  
 20  
 21 כל הסכומים ישולמו לתובעת תוך 30 יום מהיום שיומצא לנתבעת פסק הדין.  
 22
- 23 64. זכות ערעור על פסק דין זה לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום מהמצאתו.  
 24

25 **ניתן היום, כ"ד סיוון תשע"ח, (07 יוני 2018), בהעדר הצדדים.**

26 חנה טרכטינגוט

27 חנה טרכטינגוט, שופטת

נ.צ.מ. עמי שר-אל