בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 64717-09-19
סע"ש 66994-01-20

28 אוגוסט 2022

לפני:
כב' השופט עמיצור איתם
נציג ציבור (עובדים) מר יוסף דרדיגר
נציג ציבור (מעסיקים) מר מימון אסולין

התובעת **חנה פורר**

ע"י ב"כ: עו"ד ד"ר מורן סבוראי

-

הנתבעים **1. המכללה האקדמית נתניה**

2. צחי רדיאנו

ע"י ב"כ: עו"ד אורית זילוני ועו"ד שרון לולצ'י

פסק דין

1. התובעת עורכת דין בהכשרתה שימשה כמרכזת המנהלית של בית הספר למשפטים במכללה במשך 22 שנה עד לפיטוריה. השאלות שעל הפרק הן האם התובעת זכאית לפיצוי בגין התעמרות והתנכלות תעסוקתית, בגין פרסום לשון הרע ובגין פיטורים שלא כדין ובניגוד להוראות ההסכם הקיבוצי. לדיון בתביעה העיקרית קדמו שתי בקשות לצווים זמניים אשר שתיהן נדחו לאחר שמיעת לא מעט עדויות, אולם נקבע, לרבות בערעור בביתה דין הארצי כי כל טענות התובעת שמורות לה להליך העיקרי. בתביעה העיקרית נשמעו שוב ובהרחבה כל הגורמים הצריכים לעניין. כך שבטרם הכרעה בתיק נשמעו עדויות וראיות בהיקף חריג. מטבע הדברים וגם בשים לב ליריעה שנפרסה בסיכומים ההתייחסות להלן תהיה ממוקדת וקצרה ככל האפשר.

2. אין חולק כי התובעת פוטרה מעבודתה בעקבות מערכת יחסים עכורה בינה לבין המנכ"ל. מערכת יחסים זו, לכל הדעות הלכה והסלימה עד לפיטוריה. השאלה המרכזית שעל הפרק תהיה שאלת אחריות המנכ"ל והנתבעת לדברים והאם מדובר בהתנכלות תעסוקתית או בהליכים בהם במסגרת הפררוגטיבה הסבירה

של מעסיק. בכלל זה, מה החלק של התובעת עצמה בהסלמה האמורה. שאלה אחרת נוגעת כאמור לתקינות הליך הפיטורים בהקשר של קיום הוראות ההסכם הקיבוצי במכללה.

3. כאמור, הורתו של הליך זה בשני הליכים נפרדים שהחלו כבקשות לסעדים זמניים אשר מטרתן עצירה או ביטול של פיטוריה. כך, נוהל הליך זמני בתיק סע"ש 15492-12-19 בפני כב' השופט גולדברג שקבע כי בשלב זה אין הצדקה להתערב בהמשך קיומו של ההליך לסיום ההעסקה. על החלטה זה הוגשה בר"ע 1860-01-20 ובית הדין הארצי לא התערב בהחלטת ביה"ד האזורי. בהמשך נדונה בפני מותב זה, בקשה נוספת לסעד זמני ונדחתה במסגרתה בקשת האכיפה הזמנית של יחסי עבודה, לנוכח המסקנה על קרע בלתי ניתן לאיחוי במארג יחסי העבודה. הדיון להלן הוא בתביעה העיקרית ובה בקשה לסעדים כספיים ואחרים כפי שיפורט.

<u>כרונולוגיה עובדתית</u>:

4. התובעת ציינה בעיקר את האירועים הבאים כנקודות משמעותיות במסכת הנטענת בשלב זה נמנה את האירועים ואת טענות הצדדים לגביהם ובהמשך נבחן האם הן מקימים לתובעת עילות תביעה.

5. **אירועים שקדמו להזמנה לשימוע**: לטענת התובעת, בתאריך 24.3.19 המנכ"ל טפל עליה האשמה באמצעות פניה לגורמים שונים הכפופים לה וכן לדיקן ביה"ס הממונה עליה, בטענה כאילו שיקרה שנעדרה מעבודתה בשל מחלה ובעצם שהתה בחו"ל. כשהתקשרה לבקש הסבר על כך השיב לה "את עו"ד, אז תגישי נגדי תביעת דיבה" וטרק הטלפון בפניה. לטענתה בהמשך היום פנה המנכ"ל לדיקן ודרש ממנו להודיע לתובעת כי אם לא תתנצל בפניו עוד באותו יום על פנייתה הטלפונית הוא "יוציא לה מכתב שימוע באופן מיידי". הנתבעים לא מכחישים את האירוע אך מבחינתם יש לו הסבר טוב.

6. ביום 27.3.19 חזרה לעבודה והדיקן ביקש להודיע לה כי המנכ"ל הוסיף לה שתי מטלות- לשמש כמזכירת הקליניקות המשפטיות, והקלדת מערכת השעות השנתית של ביה"ס למשפטים (תפקיד אשר לטענת התובעת עד לאותה עת היה שייך לעובדת הכפופה לתובעת). הדבר לא מוכחש אך נטען שמדובר בהחלטות ניהוליות לגיטימיות.

7. לטענת התובעת, בתאריך ה-15.4.19 המנכ"ל ציין לרעה במעמד הרמת כוסית לפסח את רמת השרותיות הנמוכה של התובעת תוך עריכת "משפט שדה" לתובעת שלא הייתה באירוע. הנתבעים מכחישים כל התייחסות לתובעת במהלך האירוע.

8. עוד נטען כי, במסגרת ישיבה מיום 1.5.19, הרים המנכ"ל את קולו עליה, ביזה אותה ונתן גיבוי להשתלחות עובדת אחרת בתובעת.

9. **ההזמנה לשימוע והתפתחות האירועים שאחריה**: בעניין זה מרבית הדברים מופיעים במסמכים כתובים ולא מוכחשים לכן למען הסדר הטוב נחזור על פירוט האירועים כפי שנקבעו בקווים כלליים בהחלטות קודמות בתיק בצווים הזמניים.

10. ביום 16.5.19 נשלח אל התובעת מכתב הנושא תאריך 16.4.19, שכותרתו הינה "הזמנה לשיחת משוב ושימוע טרם קבלת החלטה בדבר המשך העסקתך במכללה האקדמית נתניה". מכאן החלה מסכת של כמה חודשים בהם עשתה התובעת ניסיונות לסכל את פיטוריה ובמהלך תקופה זו מערכת היחסים בינה לבין המנכ"ל הסלימה והתערערה כאמור ללא תקנה.

11. ביום 16.5.19 (במכתב שבטעות נושא תאריך 16.4.19) שלח המנכ"ל למבקשת "הזמנה לשיחת משוב ושימוע טרם קבלת החלטה בדבר המשך העסקתך במכללה האקדמית נתניה". המכתב מחולק לשניים: בחלק הראשון, המוכתר "תפקוד לקוי והתנהלות בעייתית העולה כדי הפרת משמעת", פורטו טענות בדבר חוסר מקצועיות וידע המצופים מהתובעת בתפקידה, ניהול לקוי של צוות המזכירות, ועוד. הועלתה טענה לפיה עובדת אחרת מבצעת את מלאכת ניהול ובניית מערכות השעות, מערכות מפגשים ודיווחי שעות מרצים, חרף סיכום בין המנכ"ל בין דיקן בית הספר למשפטים לפיו התובעת תעסוק בכך, והוזכרה ישיבה שקיים המנכ"ל ב-1.5.19 במשרדו עם מזכריות בית הספר למשפטים, ואנשי מדור שכר, שבה טענה התובעת שדיקן בית הספר למשפטים מעולם לא שיתף אותה בסיכום כאמור. נטען כי התובעת אינה יודעת למלא מטלות אלה וזקוקה להדרכה של מדור מחשוב ושכר כדי למלא מטלה מהותית זו, שכל רכזות בתי הספר ממלאות. במכתב יוחסה למבקשת אמירה באותה ישיבה מיום 1.5.19 הכופרת בהיותו של המנכ"ל מנהלה, לפני כל משתתפי הישיבה, וכי דיקן בית הספר למשפטים לבדו הוא מנהלה הישיר. כן פורטו טענות בדבר זלזול

בעובדים הכפופים לה ובעובדים אחרים ושימוש בביטויים פוגעניים תוך התייחסות לא לגיטימית למראה חיצוני, לבוש, שיער וכיוצא באלה המצביעים על יחסי אנוש לקויים.

12. החלק השני הוכתר "הפרות משמעת" ונמנו בו יציאות מהמכללה בשעות העבודה לעיסוקים פרטיים ללא החתמת כרטיס נוכחות, אי קבלת מרות הנהלת המכללה, אי עדכונה לגבי היעדרויות או יציאות מוקדמות, דיבור בוטה וחצוף למנכ"ל, התססת עובדים, קיום ארוחות צהריים ממושכות כל יום כל צוות בית הספר למשפטים תוך פגיעה בשירות לסטודנטים ואי התייחסות להערות חוזרות בעניין זה, הכפשת שמו של מייסד המכללה פרופ' סיני דויטש בעניין השיקולים המנחים אותו בהענקת מלגות, פגיעה בחופש הדת של עובדת כפופה ולגלוג בפרהסיה על אורח חייה הדתי.

13. בשולי המכתב הועמדה התובעת על כך שהדברים הנ"ל מצביעים על חוסר לויאליות ואי הפנמה של תפקידה במכללה, תוך ראייה צרה ואינטרסנטית וניצול האמון שניתן בה, ועל התנהלות שפוגעת במכללה, ועל כן המכללה שוקלת את המשך העסקתה. הובהר שאי התייצבות לשימוע תיחשב על זכותה של התובעת להישמע.

14. ביום 16.5.19 פנה ועד עובדי המנהלה במבקשת למנכ"ל בעניינה של התובעת וטען כי הינו "המום מהתנהלותך הכוחנית בעניין העובדת שבנדון בפטר, ובכלל כלפי עובדי המכללה, התנהגות שמלווה בין היתר בצעקות וצרחות". הועד קרא למנכ"ל "להתעשת ולהרגיע את יחסי העבודה במכללה, וככל שברצונך לשנות סדרי עבודה עליך לדון עימנו בנושא". למחרת פנה ועד העובדים להסתדרות במרחב נתניה בבקשה לאשר הכרזת סכסוך עבודה. הוועד העלה טענות לפיהן המו"מ לחתימת הסכם קיבוצי חדש החל באווירה טובה אך לקראת סוף אפריל התקבלו תלונות על התעמרות בעובדים, כאשר השיא היה הישיבה ב-1.5.19. נטען כי המנכ"ל מוביל שינוי מבני חד צדדי. עניינה של התובעת לא הוזכר במפורש במכתב זה.

15. התובעת השיבה למכתב הזימון ביום 21.5.19. במכתבה הודיעה התובעת כי היא דוחה את כל האמור במכתב הזימון בהיעדר כל בסיס לטענות שהועלו בו, שכמותן לא הופנו כלפיה במשך 22 שנות עבודתה. התובעת הבהירה עמדתה שהממונה הישיר שלה הינו דיקן בית הספר למשפטים פרופ' גלברד, וטענה כלפי

המנכ"ל שמתחילת השנה היא סובלת מיחס פוגעני ומזלזל ממנו, ומיחס משפיל, והזכירה אירוע של הרמת כוסית לפני פסח שבו לטענתה המנכ"ל השפיל אותה בפרהסיה, וכן את הישיבה מיום 1.5.19 כאירוע שבו המנכ"ל צעק עליה והשתלח בה בפומבי, באלימות ובגסות. התובעת הודיעה כי "אם אתה סבור שיש לך טענות עניניות כלפיי ואפילו ביקורת יש דרכים רבות ומגוונות לקיים איתי שיח מכבד ומנומס ולא באופן משפיל, מתלהם ומבזה". התובעת דרשה "לחדול מההתעמרות והפגיעה בי וכלפיי" ו"לבטל את מכתבך אליי ואף את הזימון שנקבע בו".

16. ביום 26.5.19 פנה התובעת למכללה, באמצעות ב"כ, וטענה כי מכתב הזימון למבקשת נכתב בחוסר סמכות משום שהמנכ"ל אינו הממונה הישיר על התובעת ומשום שהוא פוסח בין הסעיפים בנוגע לטיב הניסיון להביא לסיום העסקתה ואינו מבהיר אם מדובר בפיטורי צמצום או במקרה של אי התאמה או במקרה של פיטורי משמעת.

17. לאחר שקיבל את מכתב ב"כ התובעת מיום 26.5.19, מסר המנכ"ל למבקשת (ישירות, שלא באמצעות ב"כ) מכתב שבו טען שדרישה מעובד לבצע את עבודתו אינה יכולה להיחשב כהתעמרות ודחה את הטענה שבמכתב ב"כ התובעת כי זימון התובעת נעשה בחוסר סמכות, וכי הזימון עומד בעינו.

18. ביום 28.5.19 פנתה התובעת למכללה באמצעות ב"כ ופירטה את טענת חוסר הסמכות שהועלה במכתב ב"כ התובעת מיום 26.5.19. הוסבר שהמכללה אינה מוסמכת "לברור לעצמו את צורת סיום העסקה כראות עיניו, אלא עליו לפעול בתום לב ותוך היצמדות למצב העובדתי האמתי ולטיב טענותיו, והכל בכפיפות להוראות ההסכם הקיבוצי וביחס לסוגי האפשריות לסיום ההעסקה המפורטים, ובהתאמה לטענות המועלות כלפי העובדת".

19. נטען כי לאור אופי הטענות, על המכללה לנהל את הליך הפיטורים לפי סעיף 13.5 להסכם הקיבוצי (פיטורים מחמת הפרת משמעת חמורה), וכי גם בהליך של אי התאמה לפי סעיף 13.3 להסכם הקיבוצי, לא ניתן להקדים את שלב ה"שימוע", טרם ביצוע שיחות המשוב, ועל כן אין בסיס לזימון ל"שימוע". עוד הובהר לעניין טענת הסמכות כי מאז ומתמיד הייתה כפיפותה הישירה של התובעת לדיקן בית הספר למשפטים ולא למנכ"ל, וכל הליך בעניינה צריך להיות מנוהל על ידיו. פורטו טענות בעניין חובת שיתוף ארגון העובדים בשינוי מבני

שנוגע למעמדה של התובעת ופורטו טענות התובעת להתעמרות בה על ידי המנכ"ל, והמכללה נדרש לבטל את הזימון לשימוע.

20. ב"כ המכללה השיבה ביום 2.6.19 לב"כ התובעת והודיעה כי זימונה של התובעת לשיחת משוב ושימוע בעינו עומד, וכי הישיבה קבועה ליום 6.6.19, וכי ככל שהתובעת לא תתייצב אליו, תתקבל החלטה על סמך כל החומר המצוי לפני המכללה.

21. ב"כ התובעת השיבה לב"כ המכללה ביום 3.6.19 ודרשה כי המכללה תבהיר על איזה סעיף בהסכם הקיבוצי מבוססת ההזמנה ל"שיחת המשוב והשימוע".

22. ביום 4.6.19 הודיע המנכ"ל למבקשת שממכתבי באי כוחה לא ברור אם בכוונתה להגיע לשיחת המשוב והשימוע בכל תאריך שייקבע, והוצעו מועדים לקיום הישיבה.

23. ביום 6.6.19 הודיעה ב"כ התובעת למנכ"ל כי "משלא מצאת להשיב על איזה מהקשיים והקושיות המועלים במכתבינו הקודמים, ומשאתה נמנע, במכוון, מלהביא בפני מרשתנו את התמונה הנכונה, המלאה והברורה – תוך שקיפות מרבית מהו הסעיף בהסכם הקיבוצי עליו את נסמך בזימונה לשיחת "משוב שימוע" או שמא בחרת משום-מה לילך על פי איזה מהוראות ההסכם הקיבוצי שאנחנו לא מכירים, הרי ברי כי גמלה בלבך ההחלטה לפעול בדרך-לא-דרך, וכלל הנראה גם ממניעים זרים וחוסר תום לב בחינת יקוב הדין את ההר ועל אף שכל פעולותיך נעשות בניגוד לקבוע בהסכם הקיבוצי", והובהר כי "על מנת להיערך כראוי לשיחת "משוב שימוע" נדרשת לנו תשובה חדה וברורה".

24. ביום 12.6.19 השיבה ב"כ המכללה לב"כ התובעת והבהירה ש"מרשתנו התייחסה במכתבנו הקודם אליכם לטענות מרשתכם, והבהירה כי היא עומדת על קיומה של שיחת מושב ושימוע ביום 16.6.19, נוכח טענות שונות שהתעוררו בקשר עם עבודתה והתנהלותה ... המחייבות בירור וטיפול, ובטרם קבלת החלטה ביחס לאופן שבו תטופל מרשתכם, יש רצון לשמוע את התייחסותה וטענותיה". נטען שהתובעת מבקשת "לדחות את המהות תוך היאחזות בפרוצדורה".

25. ב"כ התובעת השיבו לב"כ המכללה כי התובעת "עומדת על זכותה, לקבל תשובה חדה וברורה בכל הנוגע לטיב המסלול שמרשתך מבקשת לפעול בו מכוחו של ההסכם הקיבוצי" והודיעו כי "מרשתנו תתייצב, כמובן, להליך תקין אליו תוזמן

באם מרשתך, במקום להשחית מילים ולהשחיז סכינים, לטפול אשמות ולהטיף מוסר, תתכבד ותבהיר את מהות המסלול מכוחו של ההסכם הקיבוצי על פיו בכוונתה לפעול כלפיה ותמציא את מלוא הנתונים והמידע בנושא מראש. המצאת מסלולים עוקפים והליכים שלא נקבעו בהסכם הקיבוצי אחת דינם להיכשל".

26. התובעת לא התייצבה ל"שיחת משוב ושימוע" ביום 16.6.19.

27. ביום 27.6.19 הודיע המנכ"ל למבקשת על "החלטת הנהלה בעקבות זימון לשיחת משוב ושימוע". במכתב קבע המנכ"ל כי התובעת בחרה שלא להתייצב לשיחת המשוב והשימוע. כן קבע כי התנהלות התובעת כפי שפורטה במכתב ההזמנה חמורה במיוחד וכי יחסי העבודה בינו לבין התובעת אכן מצויים בשפל חסר תקדים. המנכ"ל דחה את טענות התובעת להתנכלות או להתעמרות מצידו, וכן מנה את ממצאיו לגבי תפקודה של התובעת וקבע כי הם מבססים "חוסר התאמה שלך לתפקיד בו הנך משובצת, ולפיכך הריני להודיעך על החלטתי כי בתקופה של 3 החודשים הקרובים תיכנסי לתהליך של בחינה וניסיון לשיפור התנהלות ותפקודך המקצועי, תוך שמובהר מראש כי בתפקידך הנך פועלת בכפיפות מקצועית לדיקן ולח"מ". בהמשך נמנו נושאים שלגביהם תעמוד עבודת התובעת לבחינה.

28. ביום 7.7.19 פנתה התובעת, באמצעות ב"כ, למנכ"ל והודיעה כי התובעת דוחה את כל האמור במכתבו מיום 27.6.19 לאחר שהמנכ"ל התעלם מדרישות חוזרות להפנות את התובעת לסעיף בהסכם הקיבוצי עליו מסתמך ההליך שנקט. התובעת הבהירה שהיא לא בחרה שלא להתייצב לשיחת המשוב והשימוע, כי לא הובהרה מהות ההליך באופן הפוגע בזכויותיה וכי התובעת לא וויתרה על כל זכות. נטען כי ההחלטה מיום 27.6.19 שגויה ומגמתית, לא ברורים הנתונים עליהם היא נסמכת ומדובר אך בסיסמאות חלולות. המכללה נדרשה, על רקע הימנעותה מללכת במתווה שנקבע בהסכם הקיבוצי והפגיעה בזכות הטיעון של התובעת וניהול הליך השימוע ללא ראיות מנהליות, לגנוז את המכתב מיום 27.6.19. הוסבר שבשל התנכלות המנכ"ל מצויה התובעת בחופשת מחלה.

29. התובעת שהתה בחופשת מחלה בחודש 7/19. עם שובה של התובעת מחופשת המחלה פנה אליה המנכ"ל ביום 4.8.19 "בהמשך למכתבי אליך מיום 27.6.19 בו הובהר לך כי בתקופת 3 החודשים הקרובים תהיי בתקופה של בחינה וניסיון,

אני מבקש להזכיר לך כי במהלך החודשים הקרובים הנך נדרשת (ככל שאר מרכזות החוגים) לביצוע המטלות המפורטות להלן. לכן, עם סיום תקופת ימי מחלתך וחזרתך היום לעבודה, אבקשך לפעול בלוחות זמנים קצרים להשלמת ביצוע המטלות שנדרש היה לבצען בחודשים אלה, ולהעביר אלי דיווח מפורט בדבר התקדמות וסטטוס המטלות השונות, והכל במועדים המתאימים לפי המפורט ביחס לביצוע הנדרש לכל מטלה....". בהמשך פורטו 20 מטלות והתובעת נדרשה להציג מידי שבוע דו"ח פעילות למנכ"ל, כאשר הישיבה הראשונה נקבעה ליום 8.8.19. הובהרה הדרישה לעסוק בענייני עבודה בלבד וחובת החתמת כרטיס נוכחות בכל יציאה. התובעת נדרשה לשמור על כבוד המכללה, נשיאה והמנכ"ל.

30. ביום 7.8.19 פנה ועד עובדי המנהלה במכללה למנכ"ל והודיע כי "ועד העובדים עומד לצידה של חנה ומתנגד להתנהלות הכוחנית והמשפילה כנגדה", טען שההליך שנפתח נגד התובעת אינו מעוגן בהסכם הקיבוצי וכי כפיפותה של התובעת הינה לדיקן, ודרש שהמנכ"ל יחזור בו ממכתבו מיום 4.8.19 וכן ממכתבו מיום 27.6.19. המנכ"ל השיב לחברי הוועד במכתב מיום 8.8.19 ופירט את תשובותיו לטענותיהם.

31. התובעת הגיעה לפגישה שנקבעה בינה לבין המנכ"ל ביום 8.8.19 בליווי שתי חברות ועד. המנכ"ל הודיע שאינו מסכים לקיים את הפגישה בהרכב זה, והפגישה לא התקיימה.

32. ביום 13.8.19 פנה המנכ"ל למבקשת במכתב בו הודיע כי הוא רואה בחומרה את סירובה של התובעת להשתתף בישיבת עבודה מקצועית עמו אליה זומנה ליום 8.8.19, והזכיר כי התובעת מצויה בתקופת ניסיון בה נבחנות עבודתה והתנהלותה האישית. הועלו נושאים שונים במכתב והתובעת הוזמנה לישיבת עבודה נוספת ליום 15.8.19 בשעה 10:00.

33. ביום 15.8.19 התקיימה אסיפת עובדים שזומנה ע"י ההנהלה. לטענת התובעת, באסיפה התייחס נשיא המכללה, פרופ' יעקב הרט, לתובעת בצורה ביקורתית משום שהקליטה אסיפה. בנוסף, המנכ"ל התייחס לבירור הנערך לתובעת בפני כלל העובדים. הוא אף האשים את התובעת בפני העובדים כי בשל העובדה שהוועד ניסה להגן עליה לא נחתם ההסכם הקיבוצי במכללה.

34. באותו יום בשעה 13:53 תיעדה התובעת אירוע שהתרחש מספר דקות לפני כן, שבו המנכ"ל הגיע לפתח משרדה של התובעת וצילם אותה. התובעת טענה במזכר דוא"ל ששלחה למנכ"ל עם תפוצה שכללה את נשיא המכללה פרופ' יעקב הרט, סגן השיא פרופ' סיני דויטש, פרו"פ ברנדרד פינצ'וק, דיקן בית הספר למשפטים פרופ' גלברד, וכן גורמים של ועד העובדים וההסתדרות המרחבית, כי המנכ"ל פגע בפרטיותה בהמשך לרדיפה אובססיבית שלו כלפיה ולהתנכלות ולהתעמרות שהיא חווה ממנו בחודשים האחרונים. היא הודיעה כי התנהגותו משפיעה עליה קשות, כי אין היא עומדת בזאת נפשית ולאור מצבה הבריאותי בכוונתה לפנות לגורם בריאותי מטפל.

35. המנכ"ל השיב למבקשת באותו יום בשעה 16:44 בתפוצה דומה, כי על רקע טענותיה להיעדר כוח אדם מספק במזכירות (בית הספר ל)משפטים ואי עמידה של התובעת בעומסים, הוא ראה אותה במשרדה עם מכשיר הטלפון שלה מעלעלת באתר ynet ותיעד אותה. המנכ"ל קבע כי "הפוסל במומו פוסל, שהרי היום, רק לפני שעות ספורות, תיעדת את פרופ' הרט ואותי במהלך ישיבת העובדים". המדובר באותו אירוע שבו נשיא המכללה והמנכ"ל פגשו את עובדי המכללה כדי לדווח את המו"מ לחתימת הסכם קיבוצי חדש.

36. באותו יום הודיעה מזכירת המנכ"ל, גב' מיכל קופלר, למבקשת כי בשל האיחור בהגשת דו"ח הפעילות השבועי של התובעת, המנכ"ל לא יוכל לקיים את הפגישה שנועדה לשעה 15:00 וביקש לדחותה לשעה 17:00. המנכ"ל הזכיר בדוא"ל שלו משעה 16:44, שהתובעת לא ענתה לפנייתו לקיים פגישה בנושאי עבודה והגישה את דו"ח הפעילות השבועי שלה באיחור.

37. ביום 19.8.19 פנתה התובעת למנכ"ל במכתב "התראה לפני הליך משפטי". המכתב נענה ביום 25.8.19. ביום 26.9.19 הגישה התובעת לבית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב-יפו כתב תובענה שהוכתרה "תביעה כספית ובקשה לצווים קבועים (צווי מניעה וצווים הצהרתיים) בגין פרסום לשון הרע, ובגין התנכלות התעמרות תעסוקתית).

38. התכתבויות נוספות בין הצדדים התקיימו במהלך חודש 10/19 ו-11/19, וביום 25.11.19 הוזמנה התובעת לשיחת משוב ושימוע שכנגד קיומה הוגשה הבקשה בהליך הקודם. במכתב הוזכר הזימון לשיחת משוב ושימוע מיום 16.5.19, הוזכרו עיקרי טענות התובעת בכתב בתגובה לזימון שעניינן התנכלות

והתעמרות של המנכ"ל כלפיה, אי התייצבות התובעת לשיחה הראשונה ותוצאותיה, לפיה המכללה קבעה כי התנהלות התובעת מבטאת אי התאמה לתפקידה, וההחלטה לאפשר לה תקופת ניסיון בת 3 חודשים לשפר את התנהלותה ותפקודה, תוך הבהרה שאם לא יחול שינוי משמעותי בהם תישקל הפסקת עבודתה במכללה. כן נזכרו הפרות המשמעת שנקבע בהחלטה מיום 27.6.19 כי התובעת ביצעה, והוזכרו המשך חוסר שיתוף פעולה מצידה לאחר מכן, היעדרות ללא דיווח מאירוע טקס בוגרים, ועוד חילופי דברים בין התובעת למנכ"ל והתנהגויות נוספות

39. לאור החלטת כב' השופט גולדברג להתיר את המשך הליך הפיטורים, הוזמנה התובעת לשיחה "בהמשך להחלטת בית הדין מיום 23.12.19 בעניינך ובהמשך למכתב הזימון שנשלח אלייך ע"י המנכ"ל ביום 25.11.19". כתום תכתובות שונות בין הצדדים התקיימה השיחה. לשיחה הוזמן לכאורה גם דיקן בית הספר למשפטים אולם לא התייצב אליה. תמליל של השיחה מעלה כי התובעת טענה שהיא לא מבינה את מטרת השיחה, טענה שקיומה אינו תואם את הוראות ההסכם הקיבוצי ובאופן כללי לא נטענו שום טענות לגופו של עניין. בסופו של יום הודיעה באת כוחה כי לא ניתן לקיים כך את השיחה.

40. כתוצאה מן הדברים, קיבלה התובעת ביום 19.1.20 מכתב לסיום העסקתה בו פורט חוסר השיפור בהתנהלותה ואף נטען כי הייתה הסלמה מאז שיחת השימוע.

41. לטענת התובעת, בתקופה הנדונה, ובעקבות התנהלותם של הנתבעים, נפלה למשכב למשך כ-97 יום, וזאת בשל המתח, הפגיעה, וההכפשה שהיו מנת חלקה מהמנכ"ל ומנשיא המכללה. אנשי מקצוע אבחנו את מצבה הנפשי הקשה.

42. התובעת טענה כי לאחר שהגישה את התביעה, היחס אליה הוחרף, וניסו לטפול עליה עלילות של ניסיון לשחד את דיקן ביה"ס למשפטים הממונה עליה. עוד לטענתה, ניסו להלך אימים על מי שהעניק לה מכתבי המלצה או שבח בכך שפנו אליהם אישית וניסו להניעם לבטל המלצות אלה.

43. לטענת התובעת, ההסלמה באה לידי ביטוי גם בהסרת הווילון בין חדר משרדה של התובעת לבין המשרד הכללי של ביה"ס למשפטים באופן שהקשה על עבודתה, ניסיון להלך אימים על עמיתיה לבל יהיו בקשר מקצועי וחברי איתה, פגיעה בסמכויותיה- בין היתר העברת מסר למזכירות שהיו כפופות לה הכי הן

אינן כפופות לה, הוצאת מכרזים לתפקידים הכפופים לה ללא יידועה, והוצאתה מרשימת המייל של עובדי המכללה.

<u>התעמרות והתנכלות תעסוקתית</u>:

<u>טענות הצדדים:</u>

44. חלק גדול מהעובדות לדעתנו אינן במחלוקת ובוודאי שלא קוטבית. המחלוקת העיקרית היא בפרשנות שיש לתת לאותן עובדות ובמסקנה המשפטית היוצאת מהן.

45. לטענת התובעת היא עובדת ותיקה ומסורה שעבדה 22 שנים בנתבעת, לשביעות רצונם של הממונים עליה.

46. עיקר טענותיה כי בעקבות מינויו של הנתבע 2 עו"ד צחי רדיאנו, בחודש 2.18, לתפקיד מנכ"ל המכללה החדש, נאלצה לסבול התנכלות תעסוקתית, התעמרות, יחס פוגעני ומשפיל, שימוש בשפה בוטה ופוגענית בניגוד לחוק איסור לשון הרע, יצירת סביבת עבודה עוינת, שליטה הדוקה, וניסיון לפגוע בה בכל דרך- לרבות פיטוריה.

47. בין היתר לטענת התובעת הדברים באו לידי ביטוי בהתנהלות הבאה המשתקפת במסכת האירועים שצוינה: שינוי לא צפוי, לא סביר, וחסר היגיון של הנחיות והוראות; ניסיון לפגוע במעמדה ובסמכויותיה ללא שימוע והצדקה החל מחודש 12.18; ביזוי, השפלה והתעמרות; הפעלת פרקטיקה של שליטה הדוקה של המנכ"ל במתן הוראות לעניין סמכויותיה ותפקידה של התובעת- לרבות ביטול ועקיפת סמכויותיה והטלת עבודות ברמות אחריות או כישורים נמוכים יותר עליה; הועמסו עליה משימות בהיקף ובלו"ז לא ריאליים, לרבות משימות שלא בגדר אחריותה; לטענתה, המנכ"ל היה מעורב בניסיונות לפטרה תוך שיטוח המבנה האירגוני ופגיעה בסטטוס קוו ובנוהג לפיו הכפיפות הישירה של התובעת היא לדיקן ביה"ס למשפטים; המנכ"ל חדר לפרטיותה וצילם אותה בצורה פתאומית וכן עקב ובלש אחריה- וזאת כחלק מהניסיון לשליטה הדוקה ולטפילת האשמות עליה; לטענתה הואשמה בהאשמות שווא כגון האשמה כי היא לא באמת חולה אלא נמצאת בחו"ל או שאינה עובדת ונמצאת בחוסר מעש.

48. גרסת הנתבעים לדברים שונה. לטענת הנתבעים באופן כללי דובר בעובדת ותיקה וחזקה אשר במקביל לעוצמה שצברה, תפקודה המקצועי היה לקוי.

הנתבעים תיארו את המשימה הקשה שעמדה בפני המנכ"ל עם כניסתו לתפקיד, בהבראת המכללה שעמדה בפני מצב כלכלי קשה ביותר. אחת הבעיות שזיהה המנכ"ל הייתה מתן שירות לקוי לסטודנטים, דבר שגרם לעזיבה של סטודנטים מצטיינים. בעיה נוספת עמה היה צריך להתמודד היא טעויות חוזרות ונשנות בדיווחי השעות של מרצים, אשר גרמו לטעויות בשכרם. בין היתר היו תחומים אלו באחריות התובעת ופעולות המנכ"ל נועדו לגרום לכך שיחול בהם שיפור. אולם באופן כללי, לא רק שלא חל שיפור אלא שהתובעת סירבה לקבל את מרותו של המנכ"ל ופתחה במערכה אישית נגדו תוך חציית גבולות מקובלים במקום עבודה. לטענת הנתבעים בין היתר, התובעת היא עורכת דין במקצועה וטענותיה בנוגע להתעמרות בעבודה אינה אלא מניפולציה שתוכננה מראש. אדרבא, הנתבעים טוענים כי התובעת היא שנהגה להתעמר בעובדים אחרים במכללה.

49. מטעם התובעת העידו היא וכן שתי עובדות נוספות, גב' מוניקה קושניר טופז אשר עבדה תחתיה כמזכירה וגב' עדי יבלונסקי שעבדה במכללה אף הייתה חלק מוועד העובדים בתקופה הרלוונטית וכן דיקן בית הספר למשפטים פרופ' גלברד. מטעם הנתבעים העידו המנכ"ל עצמו, נשיא המכללה פרופ' הרט, פרופ' סיני דויטש הדיקן הקודם של בית הספר למשפטים, דיקנית הסטודנטים פרופ' הדרה בר מור, מזכירת המנכ"ל הגב' מיכל קופלר, ראש מדור שכר במכללה גב' אביטל גבאי וגב' קרן צוברי שעבדה במכללה.

50. מרבית האירועים האמורים תועדו על ידי התובעת במעין יומן שערכה וצורף כנספח 40 לתצהירה. נבהיר כבר כעת כי תיעוד זה אף שיש לו ערך ראייתי אינו בבחינת ראיה ניצחת. ראשית התובעת הודתה כי בניגוד לרושם המתקבל מקריאתו הוא לא נכתב תמיד בזמן אמת אלא "**יש פה אירועים שכתבתי אותם בדיליי של יומיומיים**". שנית, התובעת הודתה כי הדברים נכתבו בראיה צופת פני עתיד ועל מנת לאסוף ראיות משפטיות בנוגע לטענתה להתעמרות בעבודה. כך העידה: "**מאחר ואני עורכת דין ואני מקפידה כל השנים לקרוא פסיקה. למרות שאני לא עוסקת במקצוע. אז הייתי קצת בעניינים. ומאחר וראיתי כבר סימנים ראשונים להתנהגות המשפילה והמתעמרת של צחי כלפיי ולא ידעתי מה יילד יום וידעתי שגם בגלל סערת הנפש שלי הזיכרון שלי עלול לבגוד בי באיזשהו שלה. אמרתי לעצמי קודם כל אני מתחילה לעשות לעצמי איזשהו**

רישום בצד". ממילא היומן כולל גם שמועות שונות שהגורמים שהשמיעו אותם לא הוזמנו לעדות.

<u>רקע נורמטיבי</u>:

51. נבקש לציין מנקודת מבטינו, מספר הערות נורמטיביות לסוגיה: רק לאחרונה ניתן פסק דינו המקיף של כב' הנשיא אברהמי בסעש (י-ם) 53675-10-17 **<u>שירה רבן - שרה נתניהו</u>**. שם נסקר בהרחבה ובפירוט הרקע הנורמטיבי נכון להיום בנוגע לתביעות בעילה של התעמרות בעבודה, והרוצה להרחיב מוזמן לעיין שם. בקצרה נציין כי אין הוראה סטטוטורית המסדירה את העניין והפיתוח הוא כולו פרי הפסיקה אשר הלכה בעיקר במסלולים של פיצוי בגין עגמת נפש או הפרה של חובת תום הלב. בין היתר הובאה שם קביעת בין הדין הארצי בע"ע 51279-03-19 **<u>שלום בן חמו נ' עיריית בת ים ואח'</u>** (10.9.2021): "**אין חולק כי כל עובד זכאי לסביבת עבודה ראויה ומכבדת, שההחלטות בה מתקבלות באופן ענייני, ושאין בה פגיעה בכבוד האדם שלו על היבטיו השונים [...] ביחס לעיגון המשפטי של עילה זו צוין לאחרונה כי "כידוע זו טרם מצאה ביטוי בספר החוקים, על אף שכיחות התופעה וחומרתה, ומשכך ניתן לה מענה על ידי בתי הדין לעבודה במסגרת הדין הקיים, לרבות בהתבסס על חובות תום הלב וההגינות בהן מחויב כל מעסיק...לא די... בעצם התחושה הסובייקטיבית של פגיעה, כנה ככל שתהא, ועדיין נדרש שההתנהגות שנטען כי מהווה התעמרות תהא כזו גם במבחן אובייקטיבי**".

52. בעניין שירה רבן האמור בחר בית הדין לברר את התקיימות העילה על פי הלשון שננקטה בהצעת חוק למניעת התעמרות בעבודה, התשפ"א–2021, פ/ 1312/24 אשר לא אושרה בכנסת ולקבוע כי התנאים המצטברים להוכחת התעמרות בעבודה הם: התנהגות מתעמרת או מתנכלת, כלפי אדם במסגרת יחסי עבודה, באופן חזרתי ומתמשך.

53. ככלל, הדברים שנכתבו ברקע הנורמטיבי בעניין שירה רבן מקובלים גם עלינו, אך נבקש כאמור לציין מספר נקודות: אנו סבורים כי קיים קושי להסתמך על לשונה של הצעת חוק אשר לא בכדי, מונחת על שולחן הכנסת לא בפעם הראשונה ולא אושרה על ידי המחוקק. בנוסף קיימת סכנה משמעותית שהפיתוח פרי הפסיקה יוביל, כפי שנראה לעין לא מדעית, לניצול לרעה של

החובות הבלתי מוגדרים המוטלים על המעסיק בעניין זה. הדבר עלול להביא לכך שבית הדין יהפוך הלכה למעשה למוסד השופט בעניינים הנוגעים לנימוסים והליכות ויצטרך להכריע מנקודת מבטו הסובייקטיבית של כל מותב, האם אמירה או התנהגות זו או אחרת מקימות "סביבת עבודה ראויה ומכבדת" אם לאו. כל זאת, כאשר אין חולק שכל מקרה צריך להיות נדון לגופו הן בהיבטים של אישיותו של העובד עצמו והן בהיבטים של סביבת העבודה והדרישות מהמנהל ומהעובד. יש להביא בעניין זה בחשבון כל כך הרבה משתנים - שכל אחד מהם יכול להיות רלוונטי - עד שקשה לראות איך תיתכן פסיקה אובייקטיבית שיש בה אמות מידה כלפי הכלל. לפי דעתנו אפוא הפסיקה בעניינים אלו צריכה להיות שמורה למצבים הקיצוניים ביותר. מצבים בהם עובד אכן הושם למשך תקופה ממושכת קורבן להתעמרות של ממש ללא כל הצדקה ניהולית או אחרת והדברים מגובים בראיות חד משמעיות. שאם לא כן כאמור יהפכו בתי הדין לזירה בה נמדדת כל החלטה ניהולית בשאלה אם היא מנומסת מספיק בעיניים של עובד שאינו מרוצה ממנה.

54. לדעתנו אין ההתעמרות יכולה להיבחן במשקפי תחושותיו הסובייקטיביות של עובד. בהחלט ייתכן שעובד יחוש תחושות קשות ואף תיגרם לו פגיעה נפשית של ממש כתוצאה מדרישות ניהוליות שונות או אווירה במקום העבודה אשר יש לה הצדקה ניהולית אמתית. למשל, ייתכן שמקום עבודה ייקלע לתקופה קשה ולחוצה בה יידרש מהעובדים מאמץ מיוחד אשר אותו עובד אינו בנוי לו. על כן, אמת המידה העיקרית לבחינה היא השאלה האם הדרישות מהעובד ניתנות להצדקה בראיה של הצורך של המנהל בהן.

55. שמא ראוי בעניין זה המתפתח בפסיקה, לשאוב אמות מידה מהמשפט העברי המבחין בין התווית אמות מידה נורמטיביות אידיאליות, ובין האפשרות לפסוק פיצוי כספי בגין הפרתן. אכן כפי שנכתב בעניין שירה רבן האמור המשפט העברי מטיל חובה על בעל הבית להתנהג עם העובדים במידת אהבה, כבוד, עין טובה ונדיבות לב. עם זאת הכלל במשפט העברי כי ביוש אדם בדברים (בניגוד לביוש בהכאה למשל), אינו מצדיק פיצוי כספי. כפי שכבר נסקר בעבר על ידי אב"ד זה בעניין דמ (י-ם) 32179-04-17, **<u>מרים שופל נ' סופר נח בע"מ</u>** והדברים יובאו שוב כלשונם. כך קובע הרמב"ם בהלכות חובל ומזיק פרק ג':

56. **"המבייש את חבירו בדברים או שרקק על בגדיו פטור מן התשלומין. ויש לבית דין לגדור בדבר בכל מקום ובכל זמן כפי שיראו. ואם בייש תלמיד חכם חייב לשלם לו בושת שלימה אע"פ שלא ביישו אלא בדברים...אע"פ <u>שהמבייש שאר העם בדברים פטור מן התשלומין עון גדול הוא</u>. ואינו מחרף ומגדף לעם אלא רשע שוטה. ואמרו חכמים הראשונים שכל המלבין פני אדם כשר מישראל בדברים אין לו חלק לעולם הבא"**.

57. היינו- ישנן התנהגויות שבין אדם לחברו אשר אף שאין חולק כי הנן בגדר עוון גדול, הרי שאין מקום להתערבות של בית דין בהם בחיוב פיצוי כספי. (ראה גם שו"ע חו"מ תכ לח)

58. אמנם יש להעיר כי ביוש "תלמיד חכם" אף בדברים כן מחייב פיצוי. אין זה המקום להיכנס לגדר האבחנה בין תלמיד חכם לשאר אדם בעניין זה. רק נעיר כי להוציא מן המסקנה שעובד הנו במעמד "רגיש" יותר מאדם רגיל לעניין זה, ניתן להיעזר בדברי הרמב"ם בהלכות עבדים פרק א הלכה ז:

59. **"כל עבד עברי אסור לישראל שקנהו להעבידו בדברים בוזים שהם מיוחדים לעשות העבדים כגון שיוליך אחריו כליו לבית המרחץ או יחלוץ לו מנעליו שנאמר לא תעבוד בו עבודת עבד אינו נוהג בו אלא כשכיר...במה דברים אמורים בעבד עברי מפני שנפשו שפלה במכירה אבל ישראל שלא נמכר מותר להשתמש בו כעבד שהרי אינו עושה מלאכה זו אלא ברצונו ומדעת עצמו"**

60. היינו הרמב"ם סבור כי ככלל, מותר להעביד פועל, בניגוד לעבד, במלאכות בזויות, שכן הפועל בעל חופש הבחירה יכול לבחור היכן ובמה לעסוק. כך מפרש הרדב"ז בפירושו "יקר תפארת" על הלכה זו "**שאין העבד דומה לשכיר, שאם אמר לפועל 'עבוד עד שאבוא' ולא נתן לו קצבה אם רוצה לקבל מוטב ואם לאו יחזור.. אבל עבד אינו יכול לחזור בו**" (ראה בספר **דיני עבודה במדינת ישראל על פי ההלכה**, מאת הרב אורי סדן בהוצאות כת"ר עמ' 136 והערות השוליים שם).

61. ייתכן לומר שהדאגה להשפלתו הנפשית של עובד, אינה חמורה מזו שנוהגת לגבי כל אדם. עובד הוא אדם חופשי, בעל זכות בחירה בעל גאווה ובעל אפשרות עמידה. דווקא משום כך –יש מקום לומר כי ביושו בדברים, חמור ככל שיהיה, לא יצדיק פיצוי כספי בדיוק כשאר אדם.

62. מכל מקום וודאי שגם לדעת הרמב"ם והשו"ע "**יש לבית דין לגדור בדבר בכל מקום ובכל זמן כפי שיראו**". כמובן שבזמן הזה, ככל שבית הדין סבור שיש מקום לגדור יש מקום גם לפסוק פיצוי כספי. ניתן ללמוד מן הדברים, שהגידור צריך להתחשב בין היתר בשאלה עד כמה חופש הבחירה של העובד הוא אכן חופש בחירה אמיתי ואותנטי, או שמא אילוצי חייו מקרבים אותו יותר למעמדו של מי שאין לו אפשרות "לחזור בו".

<u>דיון והכרעה</u>:

63. לגופו של העניין הנדון לפנינו, לא מצאנו לנכון לקבל את התביעה בנוגע לפיצוי לא ממוני בגין עגמת נפש, התעמרות, התנכלות או כיוצא בכך, זאת על אף שיש מקום לביקורת כלפי התנהגות המנכ"ל בחלק מהעניינים.

64. ככלל מצאנו כמקובלות עלינו את העובדות לפיהן המנכ"ל מונה לתפקידו על מנת להציל את המכללה ממצב כלכלי קשה ביותר. לשם כך, נדרש ממנו לנקוט בצעדי ייעול אשר חלקם הגדול יצרו מצבים לא נוחים לעובדים. במיוחד לעובדים ותיקים ובמיוחד לתובעת אשר הורגלה לשיטות עבודה מסוימות שהמנכ"ל החדש ביקש לשרש. על מנת להמחיש את מצב החירום הניהולי נביא מקצת מהדברים עליהם העיד הנשיא (עמ' 195 שורה והדברים דומים לאלו של המנכ"ל) כי "**בתחילת 2018 התברר לי שיש משבר כלכלי עמוק, שהמכללה סיימה את השנה הקודמת והם נזקקים לתפקיד ב-4,000,000 גירעון ואת השנה שאני נכנסתי לתפקיד היא עלולה לסיים בעוד 4,000,000 שקל גירעון כי כל החוזים כבר חתומים. בנוסף לכך היו התחייבויות לבנקים ולספקים בסדר גודל של כ-23,000,000 שקל. בערך סמוך לכניסתו של צחי למכללה אמר לי מנהל הכספים של המכללה שלא יהיה כסף לשלם משכורות בקיץ, ביולי, אוגוסט וספטמבר בגלל הגירעונות של המכללה. פנינו לשני בנקים גדולים בבקשה לקבל הלוואת גישור ולא קיבלנו**". באווירת חירום כזאת היה מצופה מכלל העובדים ובמיוחד מעובדת ותיקה ובעל שכר גבוה כמו התובעת להתגייס ולתת את התפוקה המקסימלית המצופה, גם אם הדבר מצריך שינויים באופי העבודה כפי שנהג עד כה. זה לא הרושם שאנו קיבלנו מהתנהלות התובעת.

65. התרשמנו מדברי מרבית העדים מטעם הנתבעים כי בניגוד לרושם שניסתה ליצור התובעת, הרי ששביעות הרצון מעבודתה פחתה והלכה עם הזמן עוד לפני

תקופתו של המנכ"ל. כך, פרופ' דויטש אשר אין ספק שהתובעת עבדה בקרבה אליו לאורך שנים רבות, הצהיר אמנם כי מדובר ב"**אישה אינטליגנטית, מוכשרת, חריפה ביותר ואשת שיחה**", אולם בד בבד הצהיר והעיד כי "**בשנים האחרונות לעבודתה של חנה הייתה ללא ספק התדרדרות ברמת עבודתה ולא הייתי מרוצה מתפקודה...היא עצמה עשתה פחות ופחות זמינותה ואיכות המענה שניתן לי על ידה פחתו לא ניתן מענה כלל להיבטים המזכירותיים שלי בתפקידי כדיקן**".

66. פרופ' דויטש הצהיר כי בחר שלא להתעמת עם התובעת בעניין זה ובין היתר משום שסבר שהאחריות על כך היא של מנכ"ל המכללה אך גם מפני שחשש שפעולות כלפי התובעת יגרמו לה לשבש את עבודתה המזכירות ובית הספר. בעניין זה גם העיד (עמ' 187 שורה 10) "**לא פחדתי מחנה אבל דאגתי מבית ספר, מהמכללה, אני חשבתי ראית מה הוויכוחים האלה גרמו, חשבתי שיצירת אווירה עכורה יכולה לפגוע בבית ספר יותר מזה שיש איתה בעיות**". הדברים כנים לדעתנו. העובדה הלא מוכחשת כי לא תועדו ליקויים בתיקה האישי של התובעת אינה משמעותית לפי דעתנו, זאת שכן מטבע הדברים לא כל אי שביעות רצון מעובד מתועדת. התרשמנו כי ממילא לאורך השנים, היה רפיון ניהולי במכללה אשר הביא לכך שנורמות בסיסיות של הערכות עובדים לא התקיימו בה כלל.

67. גם פרופ' בר מור הצהירה כי לאורך שנים הייתה תופעה של אי מענה טלפוני ושל רמת שירות בלתי מספקת לסטודנטים ולאנשי סגל, במזכירות בית הספר למשפטים וכי סטודנטים נתקלו לא אחת במענה לא אדיב. לטענתה גם התריעה על כך. לא מצאנו כי דברים אלו נסתרו בחקירתה הנגדית וגם הניסיון להטיל ספק במהימנותה מעצם היותה מועסקת במכללה ובעל שאיפות למשרת הדיקן, לא עלה יפה לטעמנו.

68. המנכ"ל הקודם מר רשף הצהיר כי לאורך כל תקופת עבודתו הלא ארוכה במכללה נתקל בחוסר שיתוף פעולה מצדה של התובעת, ביחס כוחני ובחוסר נכונות לקבל ביקורת מקצועית, רושם כי התובעת נוהגת כלפיו בזלזול ועוד. הוא גם העיד כי הצורך לשפר את תפקוד התובעת היה חשוב מאוד שכן היא "**הייתה מרכיב מאוד משמעותי כי הפקולטה למשפטים היא הפקולטה הגדולה ביותר, הייתה, אני לא יודע מה המצב היום וכדי שהמוסד הזה ישרוד היה צריך**

לעשות שינוי מאוד משמעותי בשביעות הרצון של הסטודנטים". נציין כי התובעת עשתה ניסיון לפגוע במהימנות של העד באמצעות ניסיון להביא ראיות בכל הנוגע לסיבה בעטיה עזב את המכללה (ראיות שחלקן לא הותרו בהגשה) וגם בנוגע להליך פלילי שננקט נגדו בנוגע לרישום כוזב במסמכי תאגיד (אשר הסתיים בהסדר ללא הרשעה). אלו לטעמנו לא פגעו בליבת עדותו לפנינו אשר הייתה בסך הכל פשוטה וישירה. יש לציין גם כי בזמן עדותו כבר לא הועסק במכללה ולא היה לו אינטרס להעיד לטובתה.

69. אפילו העדה מטעם התובעת גב' יבלונסקי הודתה כי אחת הפניות הראשונות של וועד העובדים למנכ"ל החדש הייתה בדרישה שכוונה גם כלפי התובעת "**לגבי חנה אנחנו רצינו שיהיה פשוט סדר שהיא יותר תיקח אולי אחריות אליה**"

70. בהקשר זה, ההמלצות השונות שניתנו לתובעת אינן בעלות משקל רב. ראשית מפני שהמלצות מטיבן נועדו לפאר את המומלץ ולא לבטא עובדות משפטיות. שנית מפני שאיש מנותני ההמלצות לא הגיע לעדות וחלקן אף חזרו בהן מההמלצות משעה שהתברר שישמשו כראיה משפטית.

71. גם עדויות נוספות חיזקו בעיננו את התמונה לפיה בנקודת הזמן בה נכנס המנכ"ל לתפקידו התובעת הייתה עובדת ותיקה, בעל נטייה לעצמאות ולאי קבלת מרות, מורגלת בשיטות עבודה שהייתה עליהן ביקורת, ואחזה בתפקיד שהייתה חובה להביא לשיפור בו כדי להמשיך ולקיים את המכללה.

72. גם עדות המנכ"ל בעניין זה נמצאה ככלל מקובלת עלינו. כאמור, מקובל עלינו שהיה צורך להילחם על שביעות הרצון של הסטודנטים, ושאחד המפתחות הקריטיים לכך היה שיפור השירות במזכירות בית הספר למשפטים שעליו עיקר פעילותה של המכללה.

73. אימתי בדיוק החל מסע ההתנכלות? לטענת התובעת היו אירועים כבר ממועד כניסת המנכ"ל לתפקידו בסוף שנת 2018 אולם היא נמנעה מלתת דוגמאות ספציפיות לכך ולא תיעדה אותם (עמ' 49 שורה 7). אנו נתמקד בבחינת האירועים אותם תיעדה התובעת ביומנה ואשר היוו את מסכת ההתנכלות הנטענת.

74. המנכ"ל הצהיר כי במסגרת השיחות שקיים עם כניסתו לתפקיד הטענות הקשות ביותר עלו נגד התובעת והמזכירות שבראשה עמדה. המנכ"ל תיאר את ניסיונותיו להביא לשיפור בשני הנושאים אותם זיהה כמשמעותיים – השירות

לסטודנטים והטעויות בשכר המרצים. כך, תיאר מצב לפיו נוכח לדעת שקיים נוהג של ארוחת צהרים משותפת לכל המזכירות כך שבמשך כשעה שלמה בצהריים לא ניתן שירות לסטודנטים כלל. המנכ"ל הצהיר כי התובעת התעלמה מהנחייתו לחדול מכך עד שנאלץ להתיישב בכסאה של אחת המזכירות ולהכריז כי ייתן שירות לסטודנטים בעצמו. אין חולק על קיומו של אירוע זה אלא שאצל התובעת הוא נתפס כהתעמרות ואילו אנו נוטים יותר לעמדתו של המנכ"ל לפיה דובר על פעולה לגיטימית שנועדה להבהיר את הנחייתו הלגיטימית שלא לאפשר מצבים בהם מופסק כליל השירות לסטודנטים.

75. המנכ"ל אכן העיד שבמהלך ינואר 2019 הבחין בתובעת ומזכירה נוספת כשהן חוזרות למכללה באמצע יום עבודה עם שקיות ומשבדק את העניין התחוור לו שלא החתימו כרטיס ביציאה ועל כן העיר להן על כך בתכתובת מייל. מאחר שלא הוכחש על ידי התובעת שאכן כך היה (לא הושב למייל בכל אופן) לא מצאנו פסול בהתנהלות זו של המנכ"ל שהיא במסגרת סמכותו וחובתו.

76. כאמור, האירוע הראשון שתועד ביומנה של התובעת היה ביום 24.3, כניסה של המנכ"ל למזכירות בהיותה חולה. לטענתה המנכ"ל שאל את המזכירות היכן התובעת ומשנענה שהיא חולה שאל אותן אם הן בטחות שהיא לא בחו"ל. לטענת המנכ"ל הוא חייג למשרדה, שמע צליל "כשל מענה אוטומטי בעת שהיה בחו"ל" ולכן שאל את המזכירות אם היא בחו"ל. גם לגבי אירוע זה לא מצאנו כי הוא עולה כדי התעמרות או התנכלות. מדובר בשאלה לגיטימית שהמניע לו הוסבר היטב על ידי המנכ"ל. ייתכן שהתובעת פירשה אותה אחרת ואף נעלבה ממנה אולם אין בכך משום חריגה כלשהי מהסמכויות הסטנדרטיות המוקנות למנהל. מה גם שהתובעת כלל לא נכחה במקום.

77. כאמור, ביום 15.4 נערכה הרמת כוסית לכבוד חג הפסח בה נשא המנכ"ל נאום. התובעת לא נכחה באירוע וטענה בתצהירה משמועה כי נאמרו עליה דברים קשים בנוגע לרמת השירותיות שלה. טענות התובעת לא נתמכו בעדויות ישירות למעט תצהירה של גב' עדי יבלונסקי זו טענה בתצהירה כי המנכ"ל "**נתן דוגמא על מרכזת מנהלית שלא נמצאת, מרכזת שלדבריו צועקת על סטודנטים וסוגרת את דלת חדרה בפניהם**". המנכ"ל לעומת זאת טען כי דבריו באותו מעמד הוקראו מהכתב ולכן יכול היה לחזור עליהם במדויק. הדברים לטענתו היו בנוסח: "**...הסטודנט הוא הלקוח והלקוח צריך להיות מרוצה. כך הוא מתייחס**

לסטודנטים שלו. הוא ביקש מאיתנו במילותיו להיות נחמדים סבלניים וקשובים. את מילותיו אלו של פרופ' הארט פרטנו למעשים בשנה האחרונה. אין עוד מצב שסטודנט מגיע ודלת המזכירות סגורה בפניו. אין עוד מצב של רכזת שמדברת בגסות אל סטודנט ואין יותר סיטואציה בה ראש מדור צועקת על סטודנט". גב' יבלונסקי עומתה עם הדברים אך בעדותה אמרה: "**והוא גם ציין שהוא מתכוון לרכזת ספציפית שלא נמצאת כאן כרגע. ש: הוא הקריא את זה מתוך נייר. ת: עכשיו אני רואה שהוא הקריא את זה. לא ידעתי שזה היה חלק מהמלל שלו אבל הוא אמר את זה והוא אמר כי יש פה רכזת שצועקת על חלק מהסטודנטים. התנהגות שלא מקובלת עליי דברים כאלו. מי שיתנהג ככה לא יהיה ככה**", בדברים יש משום חזרה מסוימת מקביעות קודמות של העדה.

78. בהקשר זה מצאנו לנכון להעדיף את גרסת המנכ"ל לפיה דבריו המדויקים הוקראו מהכתב ולא ניתנה כל התייחסות לתובעת. הדברים כפי שהוקראו הם לגיטימיים. המנכ"ל נקב בתארים "ראש מדור" ו"רכזת" על מנת להדגים תופעות שלא מצאו חן בעיניו. אין חולק כי המנכ"ל לא התייחס לתובעת בשמה, ככל הנראה לא אמר את הדברים שיוחסו לו לפיהם מדובר ברכזת "שלא נמצאת פה". ממילא כאמור הדברים הם לגיטימיים, כוללניים ביותר, ונועדו להדגים בקנה מידה רחב מאוד צורה של התנהגות לא שירותית שהוא ביקש לבער מהמכללה. לא מצאנו בדברים כל קשר אובייקטיבי לתובעת וגם אם קיים כזה, לא מצאנו כל בעיה שהדברים נאמרו בהקשר בו נאמרו.

79. בעיה נוספת שהתחוורה למנכ"ל בעקבות פניותיה של ראש מדור שכר, אביטל גבאי, נגעה כאמור לדיווחי השעות של המרצים אשר הטעויות בהן פגעו לעתים בשכר המרצים. לטעמינו הוכחו כהנחה מקדימה שני דברים: האחד, כעולה מנספח 2 לתצהיר המנכ"ל כי בעיות כאלו אכן היו, השני, כעולה מנספח 3 לתצהירו כי אכן הטיפול בדיווחים אלו היה כלול באחריות המרכזות המנהליות בבתי הספר השונים במכללה ואילו התובעת נהגה להשאיר אותו לעובדות אחרות.

80. מנהלת מדור שכר במכללה, גב' אביטל גבאי, הצהירה שהבעיה של הקלדת שעות המרצים בבית הספר למשפטים חזרה מדי שנה על אף ניסיונות שלה לשפר את המצב. לטענתה, התובעת תמיד התנערה מביצוע מטלה זו ומעולם לא הייתה כתובת עבורה לניסיונות בירור בעניין. היא גם נתנה דוגמאות לניסיונות שקדמו

למינוי הנתבע 2, לטיפול בעניין אשר לא הועילו. נבהיר כי לטעמינו התובעת לא הצליחה להטיל דופי במהימנות או במניעים של גב' גבאי אשר עדותה ככלל עשתה רושם כנה. גב' גבאי העידה על חומרת הבעיה כך: "**תלונות של מרצים שבאים למשרד שלי ומתלוננים שאני עושה טעויות בשכר שלהם. עם כל הכבוד לגברת חנה פורר אני לא אחטוף את כל הריקושטים מכל המרצים בגלל שהיא החליטה שהיא לא עובדת ולתת לעובדות שלה לעשות את העבודה שלהם. יש לי תפקיד של מה לעשות כפוי טובה...יש לי יחסים מעולים עם המרצים, עם הדיקנים, עם הנשיא עם כולם אבל מגיעה טעות אחת בשכר אז מגיע הראשון לחודש ואני זאת שחוטפת את הריקושטים, לא מוכנה עוד, לא מוכנה ועברתי ככה מהרגע שאני נמצאת מ-98' ועד הרגע שהיא עזבה זה היה חודש אחרי חודש**".

81. דומה שאין חולק כי כבר מתחילת 2019 , משעה שהמנכ"ל עמד על הבעיה, נדרש מהתובעת להקפיד שהנושא יבוצע על ידה באופן אישי על מנת למנוע טעויות. התובעת לא ששה להיענות להנחיה זו. התובעת עצמה כתבה ביומנה (נספח 40) כי ביום 2.4.19 "**ניסיון שלי לפנות למשה וצחי בניסיון לבטל חלק מרוע הגזירה ולהשאיר חלק מעבודת המערכת אצל גלית נכשל. גלברד פונה לצחי וצחי עומד על כך שהוא לא מרשה שגלית תיגע במערכת השעות**". בשלב זה היה אפוא רקע ניהולי לגיטימי לדרישה שהתובעת תנהל את מערכת השעות בעצמה, הייתה הבהרה ברורה של הדרישה גם מצד המנכ"ל וגם מצד הדיקן והיה גם חוסר רצון מצד התובעת לשתף פעולה עם ההנחיות. התובעת עצמה העידה "**כלומר, גלברד מבהיר לך שאלו הדרישות של המנכ"ל ממך. ת: נכון. ש: גלברד אמר לך שאת יכולה להתעלם מהדרישות הללו?ת: הוא, אני מנסה לשחזר את השיחה. אה, לא דיברנו על הביצוע של, של המשימות האלו כן או לא. הוא אמר לי שזה המסר שהוא נתבקש להעביר מהמנכל אנחנו דיברנו על זה, זה זכור לי במפורש**"

82. לא מצאנו לנכון לקבל את טענת התובעת כי הדברים נועדו על מנת להתעמר בה אישית. כאמור, הבעיה הייתה אובייקטיבית וחמורה. ניסיונות לפתור אותה לא עלו יפה וזכותו של מנהל בשלב זה להתערב ולדרוש גם פתרונות קונקרטיים וספציפיים ובהם זהות העובד שיבצע את הדברים בפועל. בהקשר זה אין כל בעיה של "ניהול מיקרו" או מונחים מעין זה הלקוחים מהשיח התיאורטי בנוגע להתעמרות בעבודה.

83. ביום 1.5.19 התקיימה ישיבה שהיא כאמור אבן יסוד בטענת ההתעמרות. ישיבה זו הייתה יוזמה של הגב' גבאי אשר כאמור, קצה בבעיות שעלו. בעדותה סיפרה: "**יצאתי לישיבה ושמעתי את אורלי צועקת שנמאס לה לעשות את המערכות שעות. נמאס לה כל האחריות הזאת נמאס לה ונמאס לה ומדור שכר מה אני אגיד למדור שכר, איך אני אעשה אותם עם מדור שכר? לא אמרתי כלום, עליתי למשרד, אמרתי לה אורלי אנחנו נדבר על זה, אני מבינה שמשהו מציק לך, עליתי למשרד שלי, התקשרתי לאורלי ואמרתי, ואמרתי לה אורלי זה עניין שהוא צריך, אנחנו נפתור ואנחנו נדבר עם צחי ואנחנו נבקש לעשות סדר כי גם לי זה מציק, בואו נעשה חלוקה שווה בינכם בין העובדות, לא אכפת לי מי יעשה את המערכות, לא מעניין אותי מי יקליד אותן אבל שמישהו יעשה את זה. שמישהו ייקח אחריות על המדור**".

84. בעקבות פניות אלו כונסה כאמור ישיבה עם אביטל גבאי והמנכ"ל אליה הוזמנו כל המזכירות בבית הספר למשפטים ובראשן התובעת. התובעת תיעדה ביומנה את גרסתה לדברים. לטענתה זומנה בהתראה של חצי שעה לישיבה. אביטל פתחה בדברים והיא הטיחה האשמות בדברת התנהלות לא תקינה של המזכירות והזכירה את תלונותיה של אורלי. המנכ"ל לטענתה הרים את קולו והודיע שמי שאמורה לעשות את עובדת המערכת היא התובעת והתובעת בלבד. בשלב זה ביקש המנכ"ל מאורלי ומוניקה לצאת. בשלב זה כתבה התובעת ביומנה: "**צחי צעק עלי טוב טוב שאני אמורה להקליד את מערכת השעות למחשב...עניתי לו שחלוקת העבודה במזכירות היא בידיעתו ועל דעתו של גלברד. צעק שגלברד הוא לא המנהל שלי אלא הוא ורק הוא...אמרתי לו שזה חדש לי וענה לי ברוכה הבאה**" בהמשך טענה שאמרה למנכ"ל שהיא מבקשת שהשיחה לגביה לא תהיה בנוכחות כל המזכירות וכי נענתה בגסות שרק הוא יחליט. עוד טענה שאביטל דיברה אליה בגסות והמנכ"ל היסה את התובעת שביקשה להגיב. כתבה "**שני דברים שצחי חזר עליהם בצורה בוטה גסה ואלימה במהלך השיחה... אני המנהל שלך את תתני לי דיווחים...את ורק את תקלידי את מערכת השעות**". בהמשך סיכמה התובעת ביומנה את הדברים תוך ניסוח משפטי של הדברים והגדירה את השיחה כהשלטת "טרור מילולי", הרעת תנאים ועוד.

85. הנתבעים לא כופרים בכך שהשיחה אכן התקיימה וככלל בתוכנה, ובעובדה שהייתה זו שיחה לא נעימה. כך בעדויות המנכ"ל הגב' גבאי והגב' מיכל קופלר. אלא שהמיקוד בעדותם עובר מצעקות ו"טרור מילולי" של המנכ"ל לבוטות והתרסה של התובעת דווקא אשר בהתבטאותה סירבה להכיר במרותו של המנכ"ל עליה. לטענת המנכ"ל התובעת הבהירה במספר פעמים ומספר וריאציות שהיא כפופה אך ורק לדיקן ואין לה כוונה להכיר בסמכותו או לבצע את המטלות שהוטלו עליה.

86. **אנו לא מצאנו לקבל את טענות התובעת בעניין זה**. אכן דובר בשיחה לא נעימה ועל כך אין חולק וכמעט אין חולק על הדברים שנאמרו בה. עם זאת, פרשנות הדברים מתיישבת גם עם גרסת העדים מטעם הנתבעים לפיהם הגורם להתססת האווירה היה חוסר נכונות התובעת לקבל מרות של המנכ"ל וטון דיבורה המזלזל. כפי שהעידה הגב' קופלר " **חנה ישבה מולו והיתממה כי היא לא יודעת בכלל שהיא צריכה לקבל ממנו הוראות, היא לא יודעת שהוא המנהל שלה, שהיא כפופה אליו כאילו היא לא יודעת. היא חושבת שרק היא כפופה לדיקן היא לא יודעת שהיא כפופה למנהל. ישבה שם בעזות מצח והתריסה כנגדו אני לא כפופה אלייך , אני לא יודעת שאני צריכה לעשות את זה וזה מה שהיה**". עדות הגב' קופלר הייתה מהימנה עלינו. אין בנמצא עדות או מכשיר הקלטה אשר יכולים להמחיש לנו את הטון והאווירה הכללית אך כאמור, כינוס הישיבה היה לגיטימי, כך גם זימונן של המזכירות האחרות למה שאמור להיות ישיבת עבודה בנושאים משותפים להם וכך גם הוצאתן מהחדר לבקשת התובעת. האם המנכ"ל הרים את קולו? ייתכן. האם הוא ראוי לביקורת על כך? ייתכן. הם התובעת חשה תחושות קשות בעקבות הישיבה? ייתכן. אך הדברים לא מצויים במסגרת מתחם ההתערבות של בית הדין לפי דעתנו.

87. עובדה היא שהתובעת ידעה שהיא נדרשת להיות כפופה למנכ"ל יותר משהיה נהוג בהנהלות קודמות ; ידעה שהדבר הוא על דעתו של הדיקן ובפועל בלמה כל ניסיון לתת לה הנחיות מקצועיות. טענותיה בהליך זה כאילו היה חוסר בהירות ועמימות בדרישות ובמטלות, אינן מתיישבות עם הרישום ביומנה שלה ולא הוכחו. דומה שדרישות המנכ"ל היו ברורות. כך גם האפשרות לבקש להבהיר אותן, שלא נוצלה על ידי התובעת אשר בחרה בדרך לעומתית כאמור. כך גם הטענה שהיא "נקרעה" בין מטלות שונות שהוטלו עליה על ידי הדיקן והמנכ"ל

גם יחד. אכן הדיקן היה ביחסים מעורערים עם המנכ"ל ולא ראה עין בעין עמו חלק מהדברים אולם לא הובאה בעדותו ולו דוגמה אחת לפער מקצועי שיצרו דרישות המנכ"ל מהתובעת בעבודה השוטפת עם הדיקן. אדרבא, נראה כאמור שהדיקן הורה לתובעת להישמע להוראות המנכ"ל.

88. הטענה כאילו מכתבו של המנכ"ל מיום 27.6.19 מלמד על "שליטה הדוקה" או על הוספת מטלות בהיקף לא ריאלי ובלוח זמנים לא ריאלי לא הוכחה. עיון במכתב זה וגם במכתב מיום 4.8.19 אכן מלמד כי הוצבו בהם דרישות ואמות מידה ברורות אולם כולן על פני הדברים במסגרת העבודה השוטפת של המזכירות. גם בעניין זה יש להניח כי לו התובעת היתה נענית לניסיון להשיב את העבודה לפסים סבירים, היה נמצא פתרון לכל קושי נקודתי שהיה עולה. בין היתר מכתבי המנכ"ל פותחים פתח לביצוע המטלות על ידי עובדות נוספות אלא שהדבר דרש בנסיבות העניין את יידוע ואישור המנכ"ל. בנסיבות שנוצרו לא התאפשר בכלל לקיים ישיבות עבודה שוטפות ולבדוק האם אכן מדובר בעומס מטלות בלתי סביר או בלוחות זמנים לא ריאליים שכן השיח בין הצדדים מעולם לא הגיע ליישום מקצועי של ההנחיות שניתנו לתובעת. הדרישות אכן מעלות תמונה של רצון לשליטה הדוקה של המנכ"ל אך זאת לא במסגרת של יחסי התעמרות, אלא במסגרת של תקופה בה אמור להיבחן בזכוכית מגדלת תפקודה המקצועי של התובעת.

89. אכן ביום 15.8.19 המנכ"ל עבר ליד חדרה של התובעת הסמוך לחדרו וראה אותה משוטטת באתר חדשות במהלך העבודה. באותו מעמד הוציא את הטלפון שלו וצילם את התובעת. ייתכן שמדובר באירוע שלא צריך היה לקרות, אולם בוודאי שאין לייחס לו את המשמעות הדרמטית לה טוענת התובעת. הצילום בוצע בגלוי, במקום ציבורי ומבעד לדלת פתוחה כך שקשה לראות בו פגיעה מזעזעת בפרטיות. לא דובר על צילום סתר או "מעקב" זה או אחר. מקובלים עלינו הסברי המנכ"ל לכך שחש צורך לתעד את הדברים לנוכח טענות חוזרות ונשנות כי מזכירות בית הספר למשפטים מצויה על סף קריסה ואילו הוא הופתע לגלות כי התובעת עוסקת בגלישה באינטרנט. המנכ"ל הסביר בעדותו "**אני חושב שבהחלט עובד יכול להיכנס לאינטרנט ועובד יכול לראות ועובד יכול ללכת לעשות פיפי ועובד יכול לעשות את כל, אבל בסוף כשהכל נעשה מתוך איזו שהיא התרסה, שהכל נעשה מתוך איזה שהוא מקום לגמד, שהכל נעשה**

אחרי שטוענים שהמזכירות קורסת, קורסת וזאת דרכי להתנכל לה, אז כן, אני חושב שיש בזה טעם לפגם"

90. זה המקום לדבר מעט על האווירה הנגדית אותה יצרה התובעת בכל התקופה האמורה. ראשית לגבי עובדים אחרים במכללה: כך, אין חולק כי באוקטובר 2018 נדרש המנכ"ל לטפל בעניינה של מזכירה בשם קרן צוברי שהיתה כפופה לתובעת ושהלינה בפניו על התעמרות התובעת כלפיה וסירבה להמשיך לעבוד בכפיפות לתובעת עד כי לא היה מנוס מהעברתה לעבוד במזכירות אחרת במכללה. בהמשך, הסלימה מערכת היחסים בין גב' צוברי לתובעת עד שהראשונה טענה שהתובעת עוקבת אחריה באופן מאיים וביקשה ואף קיבלה צו הרחקה שיפוטי (אשר כמסתבר הפך בהסכמה להיות הדדי). גם עובדות נוספות והן מיכל קופלר והן אביטל גבאי העידו על התנהגות מזלזלת ובוטה ועל הערות משפילות שהפנתה התובעת כלפיהן.

91. שנית לגבי המנכ"ל עצמו: לטענת המנכ"ל היו עוד אירועים שהביעו זלזול בו ובסמכותו ואף איומים עליו. למשל נטען כי ביום 12.5.19 נתקלה במנכ"ל בעמדת הקפה, הישירה אליו מבט ואמרה לו "אתה גמרת פה, אני כבר אדאג לטפל בך בכלים שלי, מגבוה מאוד". בהמשך לאיום זה הסתבר למנכ"ל כי נעשה ניסיון שלא צלח למנות את בן זוגה של התובעת, בעבר בכיר בעריית נתניה לוועד המנהל של המכללה.

92. עוד נטען ולא נסתר כי ביום 15.8 במהלך אותה ישיבת עובדים התובעת צילמה את המעמד בהפגנתיות ותוך הבעת זלזול בנשיא ובמנכ"ל.

93. למשל נטען כי ביום 23.20.19 המנכ"ל נתקל בתובעת בחדרה של עובדת אחרת וביקש ממנה לחזור לעמדתה ולבצע עבודתה ונענה כי "אתה לא תגיד לי מה לעשות ואני אחזור למקום העבודה שלי כשיבוא לי".

94. לטענת המנכ"ל, ביום פתיחת הלימודים, 3.11.19 סטודנטים רבים גדשו את המזכירות אולם התובעת שוחחה עם עובדת אחרת במזכירות בי"ס לתקשורת. המנכ"ל ביקש ממנה לחזור למזכירות משפטים ולתת שירות והיא אמרה שתחזור כאשר "הרגליים שלה יחליטו שהן רוצות לחזור לחדר" וכאשר שאל אם היא משוחחת בענייני עבודה היא השיבה באופן מתריס כי היא מדברת על המתנה היקרה שקנתה לנכדתה ושאם זה לא מוצא חן בעיניו אז שהוא והעו"ד של המכללה יכולים להמשיך להוציא לה מכתבים.

95. טענות אלו ואחרות דומות להן, ככלל לא הוכחשו או שנמצאו מקובלות עלינו לאור העדויות. אלא ששוב, פרשנות הצדדים להן, שונה. התובעת רואה בכך ביטוי להתקוממות שלה כנגד ההתעמרות בה. אשר כללה לטענתה גם מעקבים וירידה לחייה. הנתבעת רואה בכך את השורש להתערערות יחסי העבודה. אנו לא מצאנו בכל המסכת הזאת מקום להטיל את האחריות על הנתבעים דווקא. כאמור הרושם היה שהתובעת כעובדת ותיקה, חזקה ובטוחה במעמדה (העדה מטעם התובעת עצמה הצהירה "**כולם במכללה דיברו על כך שמקום עבודתה מובטח לעולמים כיוון שהיא חוסה תחת הגנתו של פרופ' דויטש**"), ביקשה לקבוע עובדות בכל הנוגע ליחסיה עם המנכ"ל החדש וכפי שהתרגלה לכך מהנהלות קודמות. בהקשר זה נזכיר כי מר רשף כיהן תקופה קצרה מאוד והעיד על זלזול מוחלט כלפיו מצד התובעת ואילו לגבי המנכ"ל שקדם לו, הוסכם על הכל שהיה איש נעים הליכות באופן שגרם להיעדר מוחלט של סמכות ניהולית כלפי הכפופים לו. מגמה זו לא הייתה מקובלת על המנכ"ל אולם התובעת תחת לקבל את השינוי בסגנון הניהול בחרה להתעמת ולגרור אחריה את המערכת כולה לסחרור.

96. לא מצאנו ראיות כי התקיימו כלפי התובעת "מעקבים" או בילוש זה או אחר. המנכ"ל העיד כי "**אנחנו נמצאים במסדרון אחד במכללה, החדר הראשון הוא החדר שלי. החדר השני הצמוד לי, בקיר גבס, הוא חדר מזכירות משפטים ואחרי החדר הזה יש עוד חדר של מזכירות נוספת, יציאה לקומה השנייה, חדר שירותים, יציאה החוצה ומטבחון. זו הקומה, אני ממשיך עם משרדים. אני מבקש מכבודו ומכובדי תסתכלו על התרשים הזה אין על פעם אחת שאני יוצא מחדרי ולא עובר על פני חדר של מזכירות משפטים. כל האמירה הזאת שאני בולש אחריה, שאני מסתכל עליה, הרי בכל פעם שאני יוצא מחדרי אני מסתכל ואני רואה את החדר שלה שפרוס לפני**".

97. כאמור מעדות התובעת עצמה עולה שנטתה לייחס כבר לכל פעולה תמימה כ"מעקב" אחריה. כך העידה: " **אני ראיתי במו עיניי איך מיכל מזכירתו ולא רק מיכל מזכירתו אלא גם מזכירות בעיקר שסרו למרותו. כמו גלית סיבוני למשל. איך הן הופעלו בפועל נגדי. כשאני אומרת הופעלו נגדי אני מתכוונת לזה שהם עסקו יחד איתו במעקבים אחריי. הם הודיעו לו שאני יוצאת והוא אץ רץ רדף אחריי... מיכל קופלר עקבה אחרייך? גם את מיכל קופלר ראיתי לא**

פעם ולא פעמיים אחריי. כן. הולכת במסדרון זה אומר שהיא עוקבת אחרייך?
בוודאי" הדברים מדברים בעדם. זאת כאשר אין חולק כי משרדה של הגב' קופלר צמוד לזה של התובעת.

98. הוא הדין לדעתנו גם באשר להסרת הווילון בחדרה של התובעת אשר נומקה בנימוקים ענייניים והוכח שננקטה במקומות נוספים במכללה. וכן לעניינים אלו או אחרים שהם בגדר זוטי דברים כגון אי כיתובה למיילים אחדים וכיוצא באלו (המכללה הוכיחה לטעמנו כי הדבר קרה כתוצאה מתקלה טכנית- נספח 42 לתצהירים). לא מצאנו גם ראיות לכך שמאן דהו פעל ל"בידוד חברתי" של התובעת כשיטה.

99. אמנם, אין לערער על כך שהתובעת חשה תחושות קשות ביותר בתקופה שקדמה לפיטוריה ואכן מקום עבודתה הוותיק והיציב הפך עבורה מבית לזירה עוינת. כך טבעי בשעה שיש כלפיה טענות מקצועיות ואישיות קשות. אין גם ספק שהתובעת בתוך האווירה הקשה ששררה במכללה בתקופה האחרונה כבר ראתה בכל דבר כניסיון להתנכל לה, אולם ראיות לכך שהיה כלפיה הליך מובנה של התנכלות או התעמרות לא מצאנו. מצאנו כאמור, מצב של מערכת יחסים קשה ועכורה אשר התובעת הייתה לכל הפחות שותפה לו באופן שווה. אין ספק שהדבר הביא את המנכ"ל לעתים לתגובות לא ראויות או כאלו שניתן היה להימנע מהן אולם התנכלות תעסוקתית במובן של ירידה לחייו של עובד חלש ללא סיבה וללא הנמקה- לא הייתה כאן. לכל צעד שבוצע כלפי התובעת הייתה הצדקה ניהולית סבירה אם כתוצאה מצורך לשפר את עבודתה המקצועית ואם כתגובה על התנהגות שלה שאינה מצופה מעובד. בנוסף, הבאנו בחשבון שהמנכ"ל היה נתון באותם ימים ללחצים כבדים ללא קשר לתובעת בשל הצורך כאמור, להראות תוצאות בזמן מהיר בכל הנוגע להבראת המכללה. לכן מתקרבת הדעת עוד יותר להנחה שבאותה נקודת זמן נדרש ממנו ניהול "דורשני ואף דורסני" כהגדרת הפסיקה, כל עוד הוא בגבול הסביר. לא מתפקידנו לשפוט את אופיו, את נועם הליכותיו או את מידת הכעס שדברים מסוימים עוררו בו.

100. העדויות היו ארוכות, הפרטים היו רבים, עלתה בהחלט כאמור תמונה של מערכת יחסים שהלכה והסלימה ובסופה בהחלט אופיינה סביבת העבודה באווירה לא נעימה ולא מכובדת. אולם, תמונה של התעמרות לא מצאנו כאן. בסופו של יום עובד אינו יכול, (אלא בנסיבות חריגות כמו חשיפת שחיתות),

לבחור לצאת למלחמה בממונים עליו על רקע של דרישות מקצועיות שאינן נושאות חן לפניו. מקום עבודה, אחרי כל הדברים הנכונים כשלעצמם בדבר היותו גם בית לעובדים, הוא ככלות הכל מקום שנדרש לתוצאות מקצועיות ואלו מוגדרות ונמדדות על ידי המנהלים.

<u>לשון הרע:</u>

101. גם בעילה זו לא מצאנו לנכון לקבל את טענות התובעת. הפסיקה כבר קבעה לא אחת כי יש להיזהר ממגמה אשר תהפוך מקומות עבודה ממקומות "חיים" לכאלה שיש להישמר בהם מכל מילה שנאמרת. לכן, המגמה בפסיקה היא לפסוק פיצויים בגין לשון הרע רק במקרים המתאימים החורגים מהתנהלות סבירה של מקום עבודה.

102. בהתאם לכך וכפי שפירטנו בהרחבה- אין כל עילה בהקשר זה בנוגע לאירוע בו המנכ"ל שאל את המזכירות אם הן בטוחות שחנה לא בחו"ל. שאלתו הייתה לגיטימית ומשנענה לא הביע כל עמדה נוגדת באוזני איש. הטענה כאילו המנכ"ל אמר הוא רמז כי התובעת שקרנית נדחתה אפילו בעדות התובעת עצמה.

103. כך גם באשר לדברים שנאמרו בכינוס ביום 15.4.19. כאמור נאמרו בו דברים כלליים, מקצועיים, ענייניים. התובעת לא הוזכרה בשמה ואף לא הוכח כי הכוונה הייתה אליה. אנו מסכימים עם הנתבעים כי חיוב בעילת לשון הרע כאשר מדובר בפרסום לא מסוים ייעשה בנסיבות חריגות בלבד אשר לא מתקיימות בענייננו (למשל השווה ל**עע (ארצי) 26439-10-16 מאיר אברהם שוקרון נ' ערן הלפרן** שם נאמרו על עובד ביטויים קשים אשר ייחסו לו עבירות חמורות שלא כבענייננו)

104. הפרסום גם היה כאמור כחלק לגיטימי מפרסום מדיניות כללית של המנכ"ל שהוכח שפרסומה ברבים היה כאמור ענייני ונצרך והפרסום היה במידה הראויה ולא מעבר לכך. מובן שאין יסוד להשוואה שניסתה לעשות התובעת למה שנפסק **בעע (ארצי) 36064-09-16 ישראייר תעופה ותיירות בע"מ נ' סיגל שמעון**, שם דובר על פרסום פרסונלי, בוטה במיוחד שרק בסופו הפניה למדיניות כללית כלשהי בדיוק ההיפך מהמקרה שלנו. ממיל אנוסיף כי סביר ממכלול הנסיבות כי גם לו הכוונה הייתה לתובעת הרי שהפרסום ככלל היה מדויק למדי ושיקף את אופן התנהלותה מול הסטודנטים.

105. פרסום זה עומד אפוא בהגנה הקבועה בסעיף 15 (7) לחוק איסור לשון הרע ואף בהגנה הקבוע בסעיף 14 לחוק בבחינת אמת בפרסום.

106. אשר לטענה בנוגע לדברים שאמר המנכ"ל באסיפת עובדים מיום 15.8.19: הדברים הוקלטו ונאמר בהם "...**החליט הוועד לשנות את נושא הפגישה על רקע עניין פרטי של עובדת בודדת אשר ביקשתי לבדוק את התנהלותה ואיימו עלי שאם לא אפסיק את העניין הזה לא ייחתם שום הסכם קיבוצי...ואני לא מפסיק לבדוק את העניין הזה**". לא ברור מה הכפשה יש בכך כלפי התובעת אשר אין חולק שעניינה נבדק באותה עת. הדברים פורטו בפני העובדים באופן כללי ביותר ועניינו. המנכ"ל לא פירט שום דבר אישי בנוגע לתובעת והיא אף לא נזכרה בשמה. מעבר לכך, הטענה שהוועד הערים באותם ימים קשיים על חתימת ההסכם בשל עניינה של התובעת הוכחה כנכונה. הגב' יבלונסקי העידה בעצמה בעמ' 118 כי "**אנחנו מבחינתנו לא היינו מוכנים לחתום על הסכם חדש עד שאנחנו למעשה לא סוגרים את העניין של חנה לפה או לפה**". זכותו וחובתו של המנכ"ל הייתה להציג בפני העובדים את מצב הדברים כפי שהוא ראה אותו והדברים נעשו כאמור באופן סביר ועניני. גם פרסום זה אינו בכלל בגדר לשון הרע ומכל מקום אם היה כזה היה חוסה תחת אותן הגנות הקבועות בסעיפים 15 (7) ו- 14 לחוק.

107. גם לגבי הצילום שצילם המנכ"ל בחדרה של התובעת. כאמור לא מצאנו כי יש בו משום פגיעה בפרטיות או לשום הרע המחייבות פיצוי. אין גם ראיה כי הצילום הופץ למאן דהו מלבד הנשיא וזאת כתגובה על טענותיה של התובעת בנושא. נזכיר גם כי טענת המנכ"ל כי ראה את התובעת מעלעלת באתר חדשות בשעות העבודה נכתבה אמנם במייל בתפוצה רחבה (15.8.19 16:44 נספח 23 לתצהירי הנתבעים) אולם הדברים נכתבו כתגובה על פנייתה של התובעת עצמה באותה תפוצה בעניין זה כמה שעות קודם לכן בה הלינה על "רדיפה אובססיבית" ועוד מצד המנכ"ל. אם כן הדברים חוסים גם תחת ההגנות הקבועות בסעיפים 15 (3) או 15 (10) לחוק.

108. טענה אחרונה בהקשר זה נוגעת להאשמה לכאורה של התובעת במתן שוחד לדיקן:

109. הורתו של הסיפור, בטענה של המנכ"ל כי התובעת נשמעה אומרת במסדרונות כי הדיקן חייב לה משום שהתארח ללא תשלום בדירה השייכת לבן

זוגה באמסטרדם. אין חולק כי הדיקן אכן התארח בדירה (הודה בכך בעצמו עמ' 75 שורה 11). אין חולק כי המנכ"ל ראה בכך התנהלות פסולה ועל רקע זה גם נוצר קרע בינו לבין הדיקן. עם זה, המנכ"ל הכחיש שאמר או שסבר שמדובר בשוחד. כך העיד כי " **אני אגב ושוב אני אומר לא אני חשבתי שזה שוחד, מי שעשתה את ההקשר זו חנה פורר שבאה ואמרתי נתתי ואני מצפה לקבל. סברתי, סברתי ואגב זה מה שאני סובר גם היום, שההתנהלות של הדיקן לא הייתה ראויה וזה בלשון המעטה, יותר מזה, אמרתי וכתבתי שגם אלי נעשתה פנייה והצעה דומה יותר מפעם אחת וסירבתי**". מאידך הודה שהדברים עלו בשיחה בה השתתפו הנשיא הדיקן והוא. כך אמר: "**אני אמרתי ואני אומר את זה גם פה שאני סבור שיש קשר הדוק בין הגיבוי שנתן פרופ' גלברד לחנה לבין אותה תמונה (צ"ל תמורה) שקיבל מחנה**". המנכ"ל הצהיר כי הדברים עלו בשיחות בין היתר עם הנשיא וגם בוועד המנהל וועדת הביקורת של המכללה. אין חולק גם כי המנכ"ל האשים את הדיקן בכתב במייל בתפוצה רחבה כי חטא בקבלת טובת הנאה מעובדת (נספח 28 לתצהירי התובעת)

110. גב' גבאי העידה שלא שמעה כל טענה של המנכ"ל בה הואשמה התובעת בשוחד אלא " **שמעת שצחי מאשים את פרופ' גלברד בקבלת שוחד? לא, אני יודעת שחנה צעקה במסדרון שמשה גלברד צריך להגן עליה שצחי רוצה שהיא תעשה את המערכת שעות הוא צריך להגן עליה כי הוא ישן בחדר של הבן זוג שלה אני חושבת. היא אמרה את זה במסדרון בפני כולם...האם את יודעת שצחי האשים את פרופ' גלברד בשוחד? לא. שוחד לא.לא שמעת על זה? לא שוחד אבל תקשיבי לישון, לא נשמע טוב**"

111. פרופ' בר מור העידה: "**כן, מה אני שמעתי? אני שמעתי שגברת פורר הציעה לו לנסוע והתאכסן בדירה של בן זוגה באמסטרדם וכך אכן קרה וזאת בתמורה להטבות**"

112. פרופ' דויטש העיד: " **ממי שמעת את הסיפור של השוחד? אני חושב שמהמנכ"ל...ואמרתי לו על המקום אמרתי לו תשמע, אולי הוא טעה, אולי לא היה צריך לעשות את זה אבל שוחד, קשה לי לראות בדבר כזה, זה לא היה שוחד וגם אמרתי למנכ"ל אני לא חושב שזו הסיבה למה שהוא כתב או אמר**".

113. בעניין זה לא מצאנו כי הופרו הוראות חוק איסור לשון הרע **כלפי התובעת**. אין בכוונתנו להיכנס לשאלה האם ובאיזו מידה מהווים הדברים

מעשה פסול מבחינה אתית או פלילית. מכל מקום, עובדה היא שאיש במכללה לא מצא לנכון לנקוט בצעדים כלשהם בעניין זה, כך שככל הנראה מבחינה מהותית לא נמצא בהם דופי. אנו מאמינים גם לדברי הדיקן כי בכל מקרה דובר על כנס שמומן על ידי גוף חיצוני ולא ניתנה לו כל טובת הנאה בדברים מעבר ליחסים רגילים בין חברים. אולם, כאמור בהקשרים של דיני לשון הרע אין מקום לפסוק פיצוי.

114. ראשית הדברים במהותם הם אמת. הדיקן ישן ללא תמורה בדירה. ככל שמדובר בהאשמת הדיקן בקבלת טובת הנאה או שוחד- לא תביעתו של הדיקן עומדת לפנינו ולא נביע דעה בעניין. לעומת זאת ככל שהדברים נוגעים להכפשת התובעת הרי התובעת עצמה היא שקשרה בין הטובה שעשתה לדיקן ובין דרישתה להגנה עליה. כך העידו המנכ"ל וגב' גבאי והתובעת ככל הנראה לא מצאה לנכון להסתיר את הדברים אלא התגאתה בהם. מבחינתה של התובעת אפוא לא מדובר בלשון הרע.

115. מעבר לכך, זכותו הלגיטימית של המנכ"ל לסבור שמדובר בהתנהלות פסולה במסגרת יחסי עבודה בין ממונה לעובדת, זכותו ושמא אף חובתו לפנות בעניין זה לגורמים שונים בתוך המכללה וזכותו להביע את עמדתו לעניין הפרשנות החוקית העולה מהדברים לטעמו. בשום מקום ובשום פרסום שהתובעת הצביעה עליו לא נטען שהמנכ"ל פרסם דברים שאינם אמת ככל שנוגע **לעובדות** שאירעו.

116. לכן, אין מקום לראות בדברים "הכפשה" כטענת התובעת ואין מקום לפסוק לה פיצוי בגינם. גם דברים אלו הם בתוך המסגרת של עניינים שנאמרים בתוך מקום עבודה סביר וכאמור דומה שהם גם בגדר חובתו של המנכ"ל במסגרת תפקידו.

<u>פגמים בהליך הפיטורים</u>:

117. לתובעת שלל טענות הנוגעות לפגמים בהליך פיטוריה. עיקרן, כי ההליך הפר את הוראות ההסכם הקיבוצי, הפר את הוראות הדין בנוגע לימי מחלה וגם הפר את החובות הכלליים בנוגע לעריכת שימוע.

118. בפתח הדברים נחזור על הרקע הנורמטיבי כפי שנסקר בהחלטות קודמות:

119. על המכללה חל הסכם עבודה קיבוצי מיוחד מיום 17.11.15 שנחתם על ידי המכללה עם הסתדרות העובדים הכללית החדשה במרחב נתניה וועד הסגל המינהלי של המכללה. הוראות ההסכם הקיבוצי בעניין פיטורים מפורטות בסעיף 13 לו:

13.1 <u>פיטורי עובד בתקופת נסיון</u>

במהלך תקופת הנסיון רשאית המכללה לפטר את העובד משיקולים עניינים ובתום לב, בכפוף לכל דין, לרבות זכות שימוע.

13.2 <u>פיטורי עובד לאחר תקופת הנסיון</u>

המכלל רשאית לפטר עובד לאחר תקופת הנסיון על פי הקבוע בפרק זה להלן

13.3 <u>פיטורים מחמת אי התאמה</u>

<u>13.3.1</u> מצאו המנהל או הממונה הישיר, או מנהל המכללה או אחד מחבר המייסדים כי התנהלותו של עובד מצביעה על ליקויים בעבודתו ו/או תפקוד לקוי, תוכל ההנהלת או מי שמונה מטעמה לעניין זה, לזמן את העובד לשיחת משוב ובה יוצבו לו יעדים ברורים לשיפור למשך תקופה שלא תפחת משלשה (3) חודשים.

<u>13.3.2</u> לאחר תקופה זו, יערך לעובד משוב נוסף, לא חל שיפור בתפקודו של העובד בהתאם לדרישות מנהליו, תינתן לעובד הזדמנות נוספת לשיפור ביצועיו ותפקידו, במשך תקופה נוספת שלא תפחת גם היא משלושה (3) חודשים.

<u>13.3.3</u> אם בחלוף תקופה כוללת שלא תפחת מ-6 חודשים רצופים ובכפוף לביצוע שיחות משוב כאמור לעיל, תמצא המכללה שלא חל שיפור משביע רצון בתפקודו של העובד בהתאם לדרישות מנהליו, תהא רשאית המכללה לפתוח בהליכים להפסקת עבודתו של עובד ולזימונו לשימוע.

<u>13.3.4</u> מכתב ההזמנה לשימוע יפרט את הסיבות והשיקולים בגינם שוקלת המכללה לסיים את העסקתו של העובד – המכתב יימסר לעובד והעתק ממנו יישלח ליו"ר וועד העובדים.

<u>13.3.5</u> ישיבת השימוע תתקיים לפחות 7 ימי עבודה לאחר מועד מסירת מכתב ההזמנה לשימוע.

<u>13.3.6</u> השימוע יערך בפני מנהל המכללה, נציג של הנשיאות או מישהו מטעמם, והמנהל הרלוונטי של העובד (אם יש). העובד יוכל להיות מיוצג על ידי יו"ר ועד העובדים או מי מטעמו, ו/או על ידי עורך דין

13.3.7 ככל שלאחר השימוע החליטה המכללה לפטר את העובד והוועד מתנגד לפיטורים, יתקיים דיון בנוגע לפיטורי העובד בין מנהל המכללה ליו"ר ועד העובדים, והצדדים ינסו להגיע להחלטה מוסכמת. במסגרת הדיון יוכלו הצדדים להסכים על חלופה לפיטורים.

3.8 13 ככל שבסיום הדיון לא הגיעו הצדדים להסכמה, יתקיים דיון נוסף בין אחד מחבר המייסדים לבין נציג ההסתדרות.

13.3.9 כלל שצדדים אלה לא הגיעו להסכמה יכריע נשיא המכללה בנוגע לפיטורי העובד.

13.3.10 אם תתקבל החלטה לפטר את העובד תימסר לו הודעה במכתב והמכללה תפעל על פי הדין לרבות מתן הודעה מוקדמת.

13.3.11 מובהר, כי תקופת ההודעה המוקדמת תימנה בכפוף לכל דין, החל מהמועד בו הושגה הסכמה לפיטורים או ניתנה הכרעת נשיא המכללה.

13.3.12 עד למיצוי ההליך כאמור לעיל, בהסכמה או בהכרעת נשיא המכללה, פיטורי העובד לא יהיו בתוקף.

120. חלק אחר של ההסכם עוסק בפיטורים בשל "הפרת משמעת חמורה" (המוגדרת כגניבה, הטרדה מינית, אלימות פיזית, אלימות מילולית קשה, עבירה פלילית בקשר עם העבודה, עבירה פלילית חמורה, חבלה במזיד לרכוש המכללה) שאז מוקמת וועדת משמעת והעובד מוזמן ל"שימוע" בפניה. נזכיר כי בעניינים אלו התקבלו שלוש החלטות בבקשות לסעדים זמניים. החלטת השופט גולדברג בסע"ש 15492-12-19 קבעה בין היתר שהמסלול הנכון לפיטורי התובעת הוא מסלול של פיטורים בשל אי התאמה ולא פיטורים בגין הפרת משמעת חמורה וכי הדבר ברור לכל. עוד נקבע כי לאור המשטר הנוהג במכללה אין הפרדה דיכוטומית בין אי התאמה ובין הפרות משמעת שאינן חמורות. על פסיקה זו הוגש כאמור ערעור לבית הדין הארצי. במסגרת החלטת בית הדין הארצי בבר"ע 1860-01-20 , נדחה הערעור על קביעות אלו אך נקבע כי " **כי כל טענות המבקשת בדבר פגמים שנפלו בהליך הפיטורים שנקטה המשיבה (אשר בינתיים הגיע לסיומו במכתב פיטורים שנשלח למבקשת ביום 19.1.2020), גם אם מדובר בהליך פיטורים בשל אי התאמה על פי סעיף 13.3 להסכם הקיבוצי (לרבות הטענה כי לא ניתן לנקוט בהליך מעורב של "הליך משוב ושימוע" ולכן ההליך שננקט הוא חסר תוקף על פי הוראות ההסכם הקיבוצי; הטענה בדבר נפקותה (או העדר נפקותה) של החלטת המשיבה מיום 27.6.2019; הטענה כי נפל פגם**

בכך שהממונה הישיר על המבקשת לא היה שותף להליך הפיטורים; הטענה כי ועד העובדים לא שותף בהליך הפיטורים; הטענה כי לא הושלמו השלבים הנדרשים לפיטורים על פי הוראת סעיף 13.3 להסכם הקיבוצי, לרבות בעניין "תקופת שיפור"; הטענה כי נפל פגם בזימון מיום 24.12.2019; הטענה בנוגע לשיחה שהתקיימה ביום 12.1.2020; הטענה כי הליך הפיטורים הוא חלק ממסכת התעמרות והתנכלות וכל טענה אחרת) שמורות למבקשת".

121. לאחר ההחלטה על פיטורי התובעת התקיים כאמור הליך זמני בפני מותב זה ונקבע במסגרתו בין היתר: "**כבר הוכרע על ידי בית הדין בהליך הקודם וגם על ידי בית הדין הארצי הלכה למעשה כי ההליך יוכל להימשך מן הנקודה האחרונה בה הופסק בשל פתיחת ההליך המשפטי נגדו. היינו, התאפשר לנתבעת להשלים את השלב הנוסף הנדרש בהסכם ולהזמין את המבקשת לשיחת "משוב ושימוע"..ממילא אנו סבורים כי עולה מן הראיות לכאורה... כי אף המבקשת תרמה לא מעט לסיכול ניהול ההליך כסדרו בכך שלא התייצבה לשיחה הראשונה...מה שברור מן הראיות כי מערכת היחסים בין הצדדים הגיעה לנקודה בה תקופת הניסיון לא הביאה לשיפור הנדרש בתפקודה של התובעת. אנו סבורים כי בנסיבות אלו התקיימה תכליתו של ההסכם הקיבוצי- היינו, הזמנה סדורה וברורה לשיחה שתבהיר לעובד את הטענות נגדו, מתן אפשרות לייצוג מלא ומתן אפשרות לתקופת שיפור וייעול. לטעמינו דומה שהמבקשת בחרה לכאורה בדרך של התנהלות לעומתית תוך שקיעה בפלפולים משפטיים תחת לעשות ניסיון כנה להתאים את עצמה לדרישות המנכ"ל החדש ממנה...במסגרת הבקשה שלפנינו ההסתדרות בחרה באופן מופגן שלא להגיש כל עמדה ולא להתייצב להליך אף שניתנה לה אפשרות לכך וכמסתבר אף נערכו פניות על ידי המבקשת. לעובדה זו, בשעה שלב הבקשה נוגע להפרתו של הסכם קיבוצי, ישנה משמעות לא מבוטלת לטעמינו...אין לדעת מדוע שונה נוסחו של מכתב הזימון או מי אחראי לכך אולם אין כל ספק שהדבר היה לאחר שהמבקשת ניהלה הליך שלם בבית דין זה בשאלת הלגיטימיות של המשך הליך פיטוריה וכל השאלה שבמחלוקת הייתה שאלת הזמנתה לאותה שיחה. לא ניתן אפוא לקבל את הטענה לפיה הניסוח "בהמשך להחלטת בית הדין מיום 23.12.19 בעניינך ובהמשך למכתב הזימון שנשלח אלייך ע"י המנכ"ל ביום 25.11.19" היה בלתי ברור עד כדי כך שהמבקשת הופתעה ולא ידעה להיערך לשיחה. שום דבר בהליך הארוך של**

פיטורי המבקשת לא היה בלתי ברור. מכתב הזימון לשימוע מיום 25.11.19 אליו הופנתה הוא מכתב מפורט, ארוך וברור...בעצם סירובה של המבקשת לשתף פעולה בשיחה, בעצם סירובה להביע נכונות לשיפור ובעצם העובדה שבחרה שלא לקבל את מרותו של מנכ"ל המכללה- סתמה לטעמינו את הגולל להוכיח לכאורה כי יש להורות על בטלות מעשה פיטוריה...לטענה כי נפל פגם באי ייצוגה של המבקשת על ידי ועד העובדים בשיחה האחרונה- הרי שהמבקשת עצמה הודתה כי לא פנתה אל ועד העובדים החדש (והלעומתי כלפיה כמסתבר). בנסיבות בהן ההסכם הקיבוצי אינו מחייב ייצוג על ידי הוועד אלא מציג זאת כחלופה אפשרית בלבד, הרי שאין מדובר בפגם המצדיק את בטלות ההחלטה. האינטרס לדאוג לזימון הוועד לדיון הוא של המבקשת ובאחריותה...לטענה כי נפל פגם בכך שדיקאן בית הספר למשפטים לא התייצב לשימוע- גם בכך אין לטעמינו פגם היורד לשורש העניין לכאורה. ראשית- הדיקאן זומן לדיון ולא התייצב. מאחר שלא העיד לפנינו אין דרך לדעת מדוע לא התייצב. גם כאן האינטרס לדאוג לזימונו של הדיקאן ולהתייצבותו לדיון היה של המבקשת וכל הפחות היה עליה להזמינו לעדות לפנינו. מכל מקום אין מדובר ב"מותב חסר" אשר משמעותו בטלות ההחלטה...בעניינו גם לא ברור לחלוטין כי הדיקאן הוא אכן המנהל "הרלוונטי" באשר מדובר בעובד מנהלית אשר את הוראותיה המקצועיות מקבל כמסתבר ישירות מהמנכ"ל. משמע שייתכן מאוד לומר כי בעניינים עליהם נסוב השימוע הוא המנהל "הרלוונטי"...לטענה כי נפלו פגמים באופן ההיוועצות בוועד העובדים ובהסתדרות וכן בהליך שיקול הדעת הסופי של נשיא המכללה. גם כאן אנו סבורים כי על פני הדברים מדובר בפגמים טכניים לכל היותר. וועד העובדים וההסתדרות לא הביעו התנגדות לפנינו לאופן בו התבצע ההליך. נשיא המכללה חתם על פיטורי המבקשת ואף העיד לפנינו כי היה בקיא בהליכים והטענות נגדה. מאחר ולפי ההסכם- בכל מקרה ובכל מצב נשיא המכללה הוא שמכריע בדבר הפיטורים הרי שהעיקר התקיים...לטענה כי לא נוהל שימוע כהלכתו...המבקשת היא שבחרה שלא לשתף פעולה עם ההליך ולא לטעון לגופם של דברים זאת כטקטיקה משפטית אשר לטעמנו התבררה כשגויה...לטענה כי המבקשת פוטרה בהיותה בחופשת מחלה- המנכ"ל הצהיר כי לא ידע על כך שהמבקשת מצויה בחופשת מחלה במועד הרלוונטי. בנוסף, אישור המחלה הומצא הונפק והומצא בדיעבד. מכאן שאין

בכך כדי לאיין את הפיטורים ככל שהדברים אמורים בהליך זמני ובראיות לכאורה. עם זאת, על המכללה לכבד את אישורי המחלה כך שתקופת ההודעה המוקדמת תימנה מסיומם".

122. **במסגרת ההליך העיקרי שהתנהל לא שמענו ראיות אשר היה בהן כדי לשכנע אותנו כי הקביעות שנקבעו לכאורה בסעד הזמני ראויות להשתנות**. נבקש רק להוסיף לדברים מספר נקודות:

123. **אשר לטענה כי אופי ההליך אליו הוזמנה התובעת אינו ברור** - הדבר כבר נענה על ידי בית הדין בהליך הראשון והתקבל גם בבית הדין הארצי. נקבע מפורשות כי ההליך הנו הליך של פיטורי אי התאמה. ברמה הנורמטיבית אנו סבורים שהנתבעים צודקים בכך שההסכם הקיבוצי לא מסדיר מצב בו נטענות נגד עובד טענות משני מישורים: תפקוד מקצועי והפרות משמעת **שאינן** חמורות. למעשה ההסכם אינו מסדיר כלל מצב של הפרות משמעת שאינן חמורות, ודומה שככל שזה אופי הטענות, המכללה רשאית לנקוט בהליך שעונה על הגדרות הדין הכללי, היינו, קיום של הליך ראוי בו מתאפשר לעובד להשמיע טענות. ממילא הגדרת השיחה כשיחת "משוב ושימוע" הייתה אפילו **נכונה יותר** מאשר היצמדות להגדרות החסרות של ההסכם הקיבוצי.

124. מכל מקום, העניין כולו הוא בגדר היתממות לא ראויה של התובעת. הטענות נגדה נפרשו במסמך מסודר וברחל בתך הקטנה. המונחים "משוב" ו"שימוע" בהקשר זה הם כמעט היינו הך ומשמעם: הזמנת התובעת להתייחס לליקויים שונים במספר מישורים של עבודתה. כל תכלית השיחה הייתה לאפשר לתובעת להתייחס לדברים ומתוך כך להציע לה מקום של שיפור ושיקום. לטעמינו לא היה מקום שלא להתייצב לשיחה והמשמעות של אי ההתייצבות תוך היתלות בטענות פורמליסטיות- משמעה ויתור על זכות הטיעון שניתנה לתובעת. בנוסף, אין משמעות למונח "שימוע" בעניינו משום שהמכללה בחרה להמשיך ולהתנהל לפי השלבים הקבועים בהסכם הקיבוצי ולא לנקוט בהליך של פיטורי התובעת בשל הפרות המשמעת הלא חמורות. אחרון בעניין זה, התובעת יכולה הייתה לנצל את שיחת ה"משוב והשימוע" גם על מנת להשמיע טענות בנוגע לפרוצדורה של ההליך וגם על זאת ויתרה. ככלל, הבחירה בטקטיקה משפטית של הימנעות מהליך של שמיעת טענות אינה מקובלת עלינו.

125. על כן, בכל הנוגע להחלטה מיום 27.6.19 איננו רואים כיצד יכולה הייתה המכללה לפעול אחרת. התובעת בהתנהלותה בחרה לוותר על זכות הטיעון בעל פה וההחלטה שהתקבלה ביום 27.6.19 היא החלטה שבמסגרת סמכותה ובמסגרת הדין. כאמור, לפי דעתנו כהחלטה ראשונית שמשמעותה התנעה של הליך בחינת תפקוד והשתפרות היא החלטה סבירה. גם בנקודת זמן זו יכולה הייתה התובעת לבחור לשתף פעולה עם ההליך ולהראות מגמת שיפור או מגמה של התאמה לרוח הניהולית החדשה אולם היא בחרה לפעול הפוך- להסלים את המצב גם מבחינה אישית וגם מהבחינה של אי שיתוף פעולה עם הליך ההערכה המקצועית.

126. הדבר נכון שבעתיים בנוגע לשיחת המשוב והשימוע השנייה. גם בהליך העיקרי לא קיבלנו תשובות מניחות את הדעת מדוע התובעת בחרה גם הפעם שלא לשתף פעולה עם השיחה. כבר נקבע בשלב זה על ידי בית הדין כי ההליך הוא הליך של אי התאמה. היה ברור לתובעת וקל וחומר לבאי כוחה מה מטרת השיחה והיה ברור ומובן מה מגמת הדברים. נזכיר שוב כי בהליך לפני השופט גולדברג כבר נשמעו עדים רבים ונפרשו טענות מפורטות. לא ברור כיצד ניתן היה שלא להבין מה מטרת ההליך והשיחה. גם הפעם התובעת בחרה, במקום לנסות ולהשמיע את עמדותיה לגופן, שהיא תכלית כל ההסכם הקיבוצי, "לפוצץ" את השיחה על רקע טענות פרוצדורליות.

127. בהקשר זה נציין כי גם הטענות בדבר קיום השיחה ללא נוכחות הדיקן לא נמצאו כמקובלות עלינו. כבר קבענו בהליך הזמני ומסקנה זו רק התחזקה כי הממונה הישיר על התובעת לעניינים שבנדון היה המנכ"ל ולא הדיקן. הדיקן עצמו אישר בעדותו כי "**עד שכל הסכסוך הזה פרץ, אני ממש לא הייתי ממש לא נתתי דעתי לשאלה כזו. שאלה כזו לא התעוררה. היה ברור שמבחינה פורמלית. היא שייכת לסגל המנהלה ואני מניח שמבחינה היררכית. שוב אני לא יודע אם זה כתבו באיזשהו מקום. זו הבנה שלי. מבחינת ההיררכיה של המנהלה יש מנכ"ל ויש עובדי סגל מנהלה**" בהמשך הודה שקיבל הוראה ברורה מהנשיא כי הממונה על רכזת המנהלה הוא המנכ"ל. עוד אמר "**באופן מעשי העבודה התנהלה מול הדיקן גם בתקופה של פרופ' דויטש ואחרי כן זה המשיך גם בתקופה שלי. אני מניח שהיה גם ממשק מול המנכ"ל , איפה בדיוק עובר קו הגבול של הסמכות, אני, אני קשה לי לענות לך על זה. היום**

אני חייב לומר אני מדיר את רגליי באופן מוחלט מכל מה שקשור בענייני מנהלה". ממילא השימוע לא עסק כלל בנושאים אקדמיים אלא בנושאים שהם בסמכות המנכ"ל בלבד.

128. מכל מקום, **הדיקן הוזמן לשיחה ולא התייצב אליה**. לטענתו הדבר היה בגלל שנקבעה לו הרצאה באותו מועד אולם הדיקן יכול היה כמובן לפעול באופן אקטיבי על מנת להבטיח את השתתפותו בשיחה לו חפץ בכך.

129. יתרה מכך, בעדותו עלה כי בניגוד לתפיסה שהייתה הנחת המוצא בדיון בצו הזמני, על אף שלא ראה עין בעין עם המנכ"ל את הטענות על התנהלותה של התובעת, הרי שכלל לא ברור שהיה תומך בה באותו מעמד (וייתכן שעל כן נמנע מלהתייצב): "**...שאחרי שהסכסוך התלקח באופן מאוד משמעותי, אני כבר לא בטוח מה הייתה עמדתי. מפני שהתפקוד היה מאוד בעייתי ומאוד קשה. על רקע הסכסוך הזה. אני לא יודע שוב, אני בהכירי את הנפשות הפועלות אני לא בטוח שהיה אפשר ליישר שם את ההדורים וזה גרם לתקלות גדולות מאוד בעבודה המנהלית שלנו. אז אם את שואלת אותי רגע לפני הסכסוך היו לצחי טענות. אני חשבתי שגם אם יש טענות מוצדקות. יש דרך לדבר ולתקן את הדברים ואם הוא טען שהיא לא עושה עבודות מסוימות אז אפשר לדבר איתה אחרי כל כך הרבה שנים במכללה וזה. אחרי שהסכסוך הגיע לממדים כאלו אני לא יודע. זה היה מאוד. אני אומר לך שמשך כמה חודשים כדיקן אני תפקדתי גם אני וגם סגני. היה לנו מאוד קשה לתפקד. חנה שוב מהסיבות שלה. נעדרה מהעבודה תקופה. הייתה חולה. ושוב מבחינתנו היה כאוס. אני הגעתי כמה פעמים אל הנשיא וביקשתי עזרה בעניין הזה מפני שהיה לנו קשה מאוד להמשיך ולתפקד**".

130. בשולי העניין: עדותו של הדיקן חיזקה אצלנו את הרושם שהמנכ"ל היה הדמות שהועמדה בחזית העיסוק הלא נעים בבעיות שעלו עם עובדים ובצורך להביא לשיפור ההתנהלות במכללה. זאת בעוד שבכירים אחרים והדיקן בכללם יכולים היו - באופן נוח - להימנע מכך ומטבע הדברים להימנע מחיכוכים.

131. גם באשר להזמנת והיוועצות עם וועד העובדים, עמדתנו נותרה בעינה. אין חולק כי וועד העובדים שהיה בעת שיחת השימוע השנייה היה לעומתי לתובעת והיא שבחרה שלא להזמין אותו ולא לשתף אותו בהליך. המנכ"ל הצהיר כי ביום 13.1.20 קיים פגישה עם כל חברי וועד העובדים החדש, עדכן

אותם ברצון לסיים את העסקת התובעת והשמיע להם את הקלטת השיחה מיום 12.1.20. בנוסף הצהירו הנשיא והמנכ"ל כי העניין הובא לידיעתו של יו"ר המרחב בהסתדרות בפגישה מיום 16.1.20. דברים אלו לא נסתרו בחקירה. ההסתדרות והוועד לא נקטו כל עמדה ביחס לפיטורי התובעת וגם לא התייצבו בהליך הזמני לפנינו על אף שהוזמנו לעשות כן. בכך הוכשרה הדרך לפטר את התובעת בהתאם להליך הקבוע בהסכם הקיבוצי.

132. אכן, אין ספק שההליך הסדור הקבוע בהסכם הקיבוצי לא התקיים, בשעה שלמעשה לא קוים השלב השלישי הקבוע בו של תקופת ההזדמנות הנוספת לשיפור. אלא, שלטעמינו צודקים הנתבעים בכך שלא הייתה תועלת או תכלית להמשיך בהליך על פי תכליתו של ההסכם. כל מטרת תקופת השיפור כפי שנקבעה נועדה לאפשר לעובד המעוניין בכך, לגלות שיפור. התובעת לא די שלא הייתה מעוניינת בכך, לא הגיעה לשיחות שימוע ולא שיתפה פעולה עם ההליך המקצועי כפי שנדרש ממנה - אלא שבשיחה האחרונה בה נמנעה מלפרט את טענותיה דומה שהבהירה כי כל שיפור הוא לא רלוונטי.

133. כאמור, גם שוחרי טובתה של התובעת ובהם הדיקן, כבר הגיעו למסקנה באותו שלב כי הפסקת עבודתה היא בלתי נמנעת. על אף זאת לדעתנו כל שנדרש מהתובעת היה הבעה של רצון לשתף פעולה, הסכמה עם חלק לפחות מהדרישות המקצועיות שהופנו כלפיה או מחווה מעין זו על מנת שניתן יהיה לקיים את השלב הבא בהסכם. לעומת זאת בנסיבות שנוצרו כל החלטה על תקופת שיפור שלישית הייתה החלטה חסרת משמעות אשר לא רק שלא הייתה מתאימה לתכלית ההסכם הקיבוצי אלא הייתה שמה אותו ללעג. לא בכדי כאמור ההסתדרות וועד העובדים בחרו לשתוק נוכח הדברים.

134. נמצא כי גם אם היו אי התאמות בין כל שלבי ההסכם הקיבוצי לבין מה שנעשה בפועל הרי שאין מקום לפסוק פיצוי כספי בגין זאת ובוודאי שאין מקום לפיצוי בגין הפרות החובות הכלליים של דיני השימוע.

135. אשר לפיטורים בתוך תקופת המחלה- לדעתנו לא נסתרה הקביעה כי המנכ"ל לא ידע על היותה של התובעת בחופשת מחלה ואין ספק כי אישורי המחלה הומצאו בדיעבד ולאחר הפיטורים.

136. **לאור כל הדברים שנמנו בעמודים מעלה, דין התביעה על כל חלקיה וסעדיה להידחות**. כאמור, התובעת עברה תקופה קשה מאוד שלטעמינו יכולה

הייתה גם להימנע תוך בחירה בחלופות ניהוליות ואישיות אחרות מצד שני הצדדים וצר לנו על כך. אלא שכאמור אין זה מקומו של בית הדין להתערב בדברים. עם זאת, לנוכח האמור מצאנו לנכון לפסוק הוצאות על הצד הנמוך. התובעת תשלם אפוא לנתבעים הוצאות משפט בסך 7000 ₪ (3500 לכל אחד מהצדדים).

137. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 יום.

ניתן היום, א' אלול תשפ"ב, (28 אוגוסט 2022), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

"ההחלטה אושרה בידי נציגי הציבור ועותק נמצא בתיק בבית הדין. לצדדים מופץ עותק בחתימה אלקטרונית של השופט לבדו".

מימון אסולין, נציג ציבור	**יוסי דרדיגר, נציג ציבור**	**עמיצור איתם, שופט**