

ועדת תעסוקה - מחוז ירושלים
רח' הלל 24, קומה 5
טל': 02-6251735/6 פקס: 02-6250897
ת.ד. 2467, מיקוד 94581, ירושלים
תאריך: 25-9-2003

ועדת תעסוקה לפי חוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) התשי"ט - 1949

בעניין תלונתו של מר משה הראל כנגד:

חברת "אופטיבייס" בע"מ

חברי הועדה: עו"ד אמיר שושני - יו"ר
עו"ד גלינה צ'רניאבסקי - חברה
גב' גלית לוי - חברה
מר אשר חזן - מרכז עבודת הועדה

נוכחים: מר משה הראל - התובע ובא כוחו עו"ד יאיר דוד
נציגי הנתבעים: גב' אורנה גיל- בר סמנכ"ל משאבי אנוש
מר ירון עופר

מהלך הדיון:

עו"ד דוד: למעשה אנו נמצאים פה היום, אחרי שמרשי הראל, פוטר מעבודתו בעיתוי סמוך לתחילת שירות מילואים פעיל, כאשר עולה הן מתוך המסמכים והן מתוך העדויות, שיאמרו ע"י התובע עצמו. שהנתבעת מנסה להתכסות בכסות לגיטימית לכאורה? שהמניע האמיתי הוא: שירותו הצפוי של התובע. סמיכות הזמנים באה לידי ביטוי כך, שמכתב הפיטורים נמסר לתובע בתאריך 21.4.03 במהלך חופשת חג הפסח. תחילת השרות היה אמור להתחיל ביום ג' לאחר מכן. הדברים שנכתבו במכתבה של הגברת אורנה גיל-בר, בעניין הסיום הלגיטימי לכאורה של יחסי העבודה אינם מבוססים על כל ראיה בכתב.

כך לדוגמא ניתן לראות במכתב הפיטורים אינו מציין מהי סיבת הפיטורים. ולמעשה אינו תומך למעשה בסעיף 3 במכתבה של אורנה גיל-בר, לפיו היתה אי שביעות רצון מתפקודו הן מבחינה מעשית והן מבחינה אישיותית. ההפך הוא הנכון, לאחר כחודש עבודה במחלקה כמהנדס אבטחת איכות, נקרא התובע לשיחה עם מנהל מחלקת אבטחת איכות. בפגישה הזו נמסר לו על שביעות רצון מעבודתו, ועל כוונה להמשיך להעסיקו בחברה. על כך יעיד התובע בעצמו.

חוק חיילים משוחררים, מדבר על כך שפיטורים בשל שירות המילואים, הם פיטורים אסורים, למעט המצב שהוועדה מאשרת פיטורים מסוג זה והיא משתכנעת שלפיטורים לא היה קשר למילואים. לפיכך, אנו נבקש שהוועדה הנכבדת הזאת, תקבל את הדברים כמובן בכפוף לעדותו של התובע, ותקבע שהפיטורים קשורים לשירות המילואים, והם בשל שירות המילואים, ולכן היא תפסוק מה שתפסוק.

מר משה הראל מעיד לפני הוועדה :

בתאריך 20.2.03 קיבלתי צו קריאה לשירות מילואים. לתקופה 22.5.03-29.4.03 סה"כ 24 ימים.

בתאריך 21.4.03 זומנתי לחדרו של מר ירון עופר שהוא מנהל לאבטחת איכות. וניתן לי מכתב פיטורים שנכנס לתוקף ב- 24.4 במהלך כל תקופת עבודתי ביצעתי את עבודתי על הצד הטוב ביותר, מדובר בחודשיים וחצי, הן מבחינה מקצועית והן מבחינה אישיותית מכל הבחינות. כמו שנאמר לפני כן, במהלך חול המועד, בתקופה של ארבעה ימים לפני המילואים קיבלתי את מכתב הפיטורים ומאז שקבלתי את המכתב ועד המילואים היו שני ימי עבודה (בגלל שבתות וחגים). אני רוצה לציין שבאותו יום שפוטרתי, הגיע עובד חדש כמחליף וכמו שצינתי במהלך כל העבודה בצעתי את העבודה בצורה טובה.

בשיחת החתך, חודש לאחר תחילת העבודה, הוא אמר שהוא נוהג לבצע עם כל עובד חדש, נאמר ע"י מר ירון עופר שהוא בהחלט מאד מרוצה מתפקודי. והמשיך לדבר איתי על נושאים מקצועיים שקשורים לעבודה. אינני יודע את התאריך המדויק של שיחת החתך.

לסיכום כתוצאה מהפיטורים נגרם לי עוול גדול, שלא היתה להם סיבה, פרט לשירות המילואים, מהלך המילואים הוא שלושה שבועות וחצי ובתקופה זו לא היה מי שייבצע את תפקידי, ולכן הביאו עובד מחליף שיבצע את התפקיד.

שאלת הוועדה : מה היה תפקידך ?

תשובה : מהנדס אבטחת איכות

שאלת הוועדה : כמה מהנדסי אבטחת איכות היו במחלקה?

תשובה : במחלקת האבטחה היו, חמישה עובדי אבטחת איכות נוספים, שכל אחד מתמחה בתחום אחר.

שאלת הוועדה : כשהתקבלת לעבודה כמה זמן עשית חפיפה עם מי שקדם לך?

תשובה : ביצעתי חפיפה עם מנהל אבטחת איכות, ולא עם עובד אחר שבאתי במקומו.

שאלת הוועדה : כמה זמן ארכה החפיפה הזו?

תשובה : באופן אינטנסטיבי מספר ימים , ואחר כך במשך חודש ימים, בצורה פחות אינטנסיבית.

שאלת הוועדה : היו לך אנשים שהיו כפופים לך?

תשובה : לא , הייתי כפוף למנהל אבטחת האיכות, ועבדתי בשיתוף פעולה עם עובד נוסף במחלקה זו ובמחלקה אחרת.

שאלת הוועדה : מה שמות העובדים?

תשובה : שניים עיקריים, מהנדס עופר כהן ממחלקת האינטגרציה , וסלבה ממחלקת אבטחת איכות.

שאלה : למה לא הבאת את שניהם להעיד פה היום?

תשובה : אין לי קשר איתם, וסביר להניח שהם עדיין עובדים בחברה, והם לא היו יכולים להעיד כנגד החברה בה הם עובדים. לא דיברתי איתם מאז שסיימתי לעבוד בחברה.

שאלת הוועדה : האם שני העובדים הללו עשו מילואים?

תשובה : לא ידוע לי בתקופה שאני עבדתי איתם הם לא נעדרו מן העבודה לתקופה ארוכה. אין לי התנגדות שהוועדה תזמן את העובדים, מיוזמתה.

שאלת הוועדה : מה הכתובת המדויקת שלך?

תשובה : הכתובת בתעודת הזהות : היא במבשרת.

גב' אורנה גיל-בר : שאלה מהותית, אמרת שקיבלת ב- 20.2.03 צו מילואים.
תשובה : נכון.

גב' אורנה גיל- בר : מדוע הודעת לנו על המילואים, רק חודשיים לאחר קבלת הצו.

תשובה : קיבלתי את הצו ב- 20.2.03 שלושה ימים אחר כך ב- 23.2.03 הודעתי על כך לירון המנהל האישי שלי.

התובע ובא כוחו : אין לנו עדים נוספים.

מר ירון עופר מעיד לפני הוועדה :

אני רוצה לפתוח בזה, לחדד את העובדה שאין שום קשר, לכך שלמשה היה זימון למילואים ולפיטורים שלו. נתחיל בעובדות, משה התקבל לעבודה לשלושה חודשי ניסיון, על פי ההסכם היתה לנו זכות להחליט אם הוא מתאים או לא מתאים. הסיבה שהחלטתי לפטר את משה היא מקצועית גרידא. הייתי רוצה לרדת יותר נמוך ולומר : התפקיד של מהנדס אבטחת איכות, הוא לחתום על סט מבחנים שהוא עושה למוצר ורמת האמינות הנדרשת היא רמה של מאה אחוז. משה הגיש מסמכים כוזבים, על מבחנים לכאורה שהוא עשה. תוצאות שלא משקפות את המציאות.

שאלת הוועדה : האם יש לך מסמכים כאלה כאן, תציג בפנינו.

תשובה : לא הבאתי עמי מסמכים.

מר ירון עופר : אני קיבלתי את ההודעה בע"פ ולא בכתב.

את ההחלטה על פיטוריו קיבלתי עוד לפני שקיבלתי ממנו הודעה על המילואים. נוסח ההודעה שהוא מסר : הוא מזומן למילואים בתאריך זה או אחר, והוא יכול לבטל אותם לאלתר אם הוא יתבקש. רציתי להשאיר לו את ההחלטה לבטל את המילואים, אמרתי לו תחכה אני צריך להודיע לך משהו. יומיים אחר כך הודעתי לו על פיטוריו.

שאלת הוועדה : במידה ולא היה מודיע על המילואים האם נכון שהיית מחכה עם מכתב הפיטורים עד אחרי חג הפסח?

תשובה : לא נכון. אני רציתי לפטר אותו עוד לפני קבלת ההודעה בדבר המילואים, מכיוון שיש לנו נהלים לגבי התראה מראש, אזי ניגשתי למחלקת משאבי אנוש, וביקשו ממני לעבוד על פי הנהלים, ולכן לא פיטרתי אותו עוד ביום קודם. ההודעה שלי למחלקת משאבי אנוש, היתה חודש לפני המילואים שלו, ובזמן שלא ידעתי עדיין על שירות המילואים. הפנייה שלי למחלקת משאבי אנוש היתה בע"פ, אמרתי להם שברצוני לפטר את משה הראל.

עו"ד דוד : מבקש להוציא את העדה גב' אורנה גיל-בר.

גב' אורנה גיל-בר : אין לי התנגדות ואני יוצאת.

מר ירון עופר : הנוהל אומר, שצריך חודש לפני הפיטורים לשבת עם אדם, ולהצביע על הדברים הרעים.

שאלת הוועדה : ישיבה כזו היתה?

תשובה : כן, כחודש לפני הודעת הפיטורים.

שאלה : האם יש תיעוד לישיבה?

תשובה : אני לא תיעדתי את הישיבה, ולאחר מכן יצא נוהל שצריך לתעד.
אין לי את הנוהל.

שאלת הוועדה : התובע אומר שחודש לאחר תחילת העבודה, היתה ישיבה, האם היו שתי ישיבות?

תשובה : אני ערכתי איתו ישיבה כשבועיים לאחר תחילת עבודתו, ואמרתי לו שאני מרוצה מקליטתו המהירה, ומהבנתו המקצועית. לאחר שהתחוויר לי שהמבחנים שהוא הריץ אינם אמינים, החלטתי שאין לו מקום אצלנו.
ההחלטה היתה לפני הישיבה שהיתה לי אתו במרץ.

שאלת הוועדה : האם בישיבה במרץ שבו הודעת לו על אי שביעות הרצון, האם אמרת לו שאי שביעות הרצון נובעת מחוסר אמינות דיווחיו.

תשובה : כן

שאלה : האם היתה סיבה נוספת שהועלתה באותה הישיבה.

תשובה : לא, אני רוצה להוסיף שהנוהל אצלנו בחברה הוא לא לפרט לעולם מהן סיבות הפיטורים, ולכן לא כתבנו את סיבת הפיטורים, אבל מאידך משה ישב גם עם מנהל הפיתוח שלנו מר דוד זקסטיין וגם עם גב' אורנה גלבר, וגם עם בעל החברה טומי ווילר, שבו נאמר לו בפירוש שהסיבה לפיטוריו היא מקצועית גרידא.

שאלה : מתי הוא ישב איתם?

תשובה : כל הפגישות היו לאחר הוצאת מכתב הפיטורים ולא לפניו.

שאלה : טענות על אמינות דיווח הן טענות קלות או חמורות?

תשובה : אלה טענות חמורות מאד , צריך להבין שמדובר במחלקת אבטחת איכות. זה הדבר החמור ביותר , זאת רשלנות. האמינות במחלקה הזו היא המקצועיות. בחברה יש כ- 150 עובדים, אני עובד בחברה כ- 3 שנים. ואני רוצה לציין , שבחברה שלנו העובדים עושים מילואים ובגדול, עופר כהן עושה 30 יום בשנה, גם אני עושה מילואים. משה אמר שהביאו מחליף לתפקידו ביום שהוא עזב אכן הבאנו מישהו אחר. אני ראינתי אותו לעבודה כחודש לפני שמשה עזב. החלטה על קבלת האדם לעבודה, היתה של מנהל הפיתוח מנהל כח-האדם ואני שקיבלנו אותו זה לא היה על מנת להגדיל את המחלקה.

עו"ד דוד : מספר שאלות קצרות

החלטה על פיטורים בחברה? האם זו החלטה שלך באופן בלעדי?
תשובה : לא, הנוהל הוא שאם אני רוצה לפטר אני הולך לממונה עלי, זה מנהל הפיתוח ולמנהל כח האדם , ומציג את העובדות, את הסיבות לפיטורים, ואז מתקבלת החלטה. לכן התעכבנו , אני רציתי לפטר אותו עוד קודם אבל עבדנו לפי הנוהלים.

עו"ד דוד : הטסטים הלא אמינים מתי אירעו הבדיקות?

תשובה : זה לא היה אירוע נקודתי, זה היה במספר טסטים. האיש התחיל לעבוד ב- 10.2.2003 , כעבור שבועיים היתה לנו שיחה שבה הבעתי שביעות רצון מכושר הלמידה שלו. זאת היתה תקופת חפיפה והיתה לו סמכות כבר אז לחתום על

טסטים. באותה תקופה הוא עשה טסטים של תעבורת רשתות, תחום שהוא מומחה בו , והטסטים היו אמינים, והטסטים שהיו לא אמינים היו בתחום פונקציונליות כוללת וידאו ואודיו.

לפני שהתובע התקבל לעבודה הוא עבר ארבעה ראיונות , זו כמות גדולה מהמקובל בגלל שהיה לנו חשש מראש בשל העובדה שהתובע לא נתן רשימות ממליצים, ולבסוף החלטנו לקבלו למרות החשש.

ממליץ אחד שהוא כן נתן לנו , היה חברו לעבודה. ביקשנו את שם מנהלו הישיר הקודם, והוא לא הסכים לתת את פרטיו.

לא ידוע לי האם דובר עם אנשים נוספים ממקום העבודה הקודם, אני לא דיברתי עם אנשים.

עו"ד דוד : למעשה לאחר שהאיש עשה מעשים חמורים ביותר, הגיש דיווחים בלתי אמינים, ואז למרות שעל פי ההסכם יכולת לפטר אותו לאלתר, החלטת לתת לו הזדמנות נוספת האם נכון?

תשובה : לא נכון, אני פעלתי על פי נהלי החברה, שאומרים שצריך לתת הודעה חודש מראש.

עו"ד דוד : אז האם נכון שבאותה ישיבה הודעת לו שאתה מפטר אותו?
תשובה : לא, זו היתה שיחת אזהרה.
עו"ד דוד : לפי דברייך למעשה היית צריך בתאריך 21.4.03 לתת לו הודעה של חודש מראש.
תשובה : חודש לפני כן הודעתי לו שאני לא מרוצה, ובעיני זה ממצה את עניין ההודעה המוקדמת.
עו"ד דוד : לא יתכן שבחברה כל כך גדולה מסוג כמו "אופטיבייס" שמקפידה על תיעוד גדול כקטן, שישבה כפי שאתה מתאר שבה הוזהר התובע, לא יהיה תיעוד. תשובה : לא היה תיעוד, ומאז יש נוהל חדש שצריך לתעד.
עו"ד דוד : האם גב' אורנה גיל- בר ידעה על כוונתיך ?
תשובה : שיחת האזהרה נעשתה על פי הנחייתה של גב' אורנה גיל- בר .
עו"ד דוד : האם למעשה אתה יכול לומר בוודאות שבאותה השיחה, גמלה ההחלטה לפטר אותו?
תשובה : בקרבי לפחות כן. לא פיטרתי אותו בפועל כי פעלתי על פי נהלים.
שאלה : מה היתה עמדתה של גב' אורנה גיל-בר?
תשובה : היא דרשה שיחת אזהרה.
שאלה : הממצאים החמורים לא הצדיקו פיטורים מיידים?
תשובה : לא אמרתי דבר כזה.
שאלה : מה ההבדל בין שיחת אזהרה לשיחת פיטורים?
תשובה : שיחת אזהרה- מציג בפני העובד את ההתרשמות שלך, אומר לו באיזה דברים הוא לוקה, יכול להיות שלא הייתי בוטה באותה שיחה, ולא יכולתי להגיד לו שהוא מפוטר לאלתר.
שיחת הפיטורים- זו השיחה שאתה אומר על הפיטורים.
שאלה : למעשה אותה שיחה יכולה להתבצע ולא יהיו פיטורים לאחריה תשובה : נכון.
שאלה : האם נכון שלאחר שיחת האזהרה המשיך התובע לבצע בדיקות לא אמינות?
תשובה : נכון
שאלה : אתה יכול לאשר לי שב- 23.2.03 קיבלת הודעה בע"פ לפחות על המילואים?
תשובה : לא, יומיים שלושה לפני מכתב הפיטורים קיבלתי את ההודעה.
שאלת הוועדה : אני אומר שהעובד שהחליף את התובע, יצא שבועיים לאחר שהתחיל לעבוד יצא לשירות מילואים של כ- 20 יום ולא פוטר.

גב' אורנה גיל- בר מעידה בפני הוועדה לאחר שהוזהרה :
אני מעידה פה בפני הוועדה מכיוון שירון עופר אינו בקיא בענייני עבודה ופיטורים.
שתי הערות :

דבר ראשון : נכון שלא כתבנו את הסיבות לפיטורים במכתב, אנחנו אף פעם לא
עושים כך. זה מכתב שהולכים איתו ללשכת התעסוקה ולא נאות לרשום בו את
סיבת הפיטורים, אם יש צורך אני יכולה להראות את המכתב.
דבר שני : מכתב הפיטורים נמסר לו שמונה ימים לפני הפיטורים, יומיים לפני צאתו
למילואים.

חברת "אופטיבייס" היא חברה ציבורית בת שלוש עשרה שנה, ולא תלכלך ידיה
בגלל עניין שכזה שהוא בלתי חוקי. כשירון רצה לפטר את משה, ביקשנו ממנו
שיפעל לפי נוהלי החברה, שהם לקיים שיחה עם העובד לפני הפיטורים.
מדובר בעובד חדש ואנחנו לא מחויבים לנהוג לפי הנוהל, אבל כך אנו נוהגים.
הכוונה היתה לפטר לפני תום שלושה חודשים, מאחר ולאחר שלושה חודשי עבודה
אנו מחויבים להודיע על הפיטורים חודש מראש.

עצם העובדה שחיפשנו עובד מחליף, דבר שלוקח אפילו למנהלת הגיוס שלנו שהיא
מומחית לפחות שבוע שבועיים, לפני הודעת הפיטורים למשה, והעובדה שעובד חדש
הגיע כבר למחרת היום, מעידה על כך שהחלטה על הפיטורים היתה קודם לכן.

עו"ד דוד : האם נפגשת עם משה לפני הפיטורים?

תשובה : לא זכור לי

שאלה : האם ידעת על הפגישה של ירון עם משה חודש לפני הפיטורים?

תשובה : כן, ירון רצה לפטר אותו, ואנחנו אמרנו לו לעשות שיחת אזהרה.
בגדול, אם משה היה משפר את תפקודו הוא לא היה מפוטר.
אבל, כשיש בעיה חריפה, עם עובד שהוא חדש, הסיכויים שיהיה מהפך הם
קלושים. שונה המצב של עובד ותיק שאחרי תקופה ארוכה סורח לזמן קצר, אז יש
סיכוי שאחרי שיחת האזהרה הוא יתנער ויחזור לעצמו, לעומת מצבו של עובד חדש
שמלכתחילה יש בעיות.

שאלה : כמה זמן את בחברה?

תשובה : מעל שלוש שנים.

שאלה : כמה עובדים פיטרת?

תשובה : לצערי הרבה

שאלה : כמה פעמים נאלצת לפטר עובד בשל פגיעה בטוהר המידות, לדוגמא עבירות
אמינות או גניבה?

תשובה : ככל הזכור לי , לא נאלצתי.

שאלה : האם זה היה מקרה ראשון שהיה כל כך חמור?

תשובה : אנחנו לא מחכים שיהיה מקרה כה חמור, אנו מפטרים במידה ויש עבירת
אמינות. אני לא בקיאה בנושא של משה.

שאלה : האם המקרה כמקרה הוא של עובד שלא התאים לחברה שלכם מבחינה
מקצועית?

תשובה : מקרה של עובד שלא התאים לחברה.

שאלה : מתי התקבלה החלטה על הפיטורים בפועל? כהחלטה סופית?

תשובה : אני לא זוכרת נכון, עדיין היתה אי שביעות רצון, והמטרה היתה להודיע
באופן פורמלי בכתב, לפני התקופה של שלושה חודשים.

שאלה : תום שלושה חודשים היה אמור לחול ב- 10.5.03, אם כן מדוע פטרת אותו
חודש לפני תום התקופה 21.4.03, האם היה אירוע סמוך לתאריך זה, שבגיננו
החלטת לתת לו את מכתב הפיטורים, ולא להמתין עד תאריך תום התקופה.

תשובה : המטרה היא לא לפטר אחרי יותר משלושה חודשים, כמה לפני השלושה
חודשים זה לא רלוונטי.

שאלה : כשמתקבלת החלטת פיטורים, או כשיש אי שביעות רצון מתפקודו של
עובד, הן בפן המקצועי, והן בפן האישיותי, האם יש תכתובת בין המשתתפים
בקבלת ההחלטה?

תשובה : זה תלוי, יש תהליך פורמלי בחברה שמתבצע פעמיים בשנה, שנקרא תהליך
הערכת עובד, תהליך שמתבצע בין המנהל הישיר לעובד שלו. התהליך הזה ממוסמך,
במידה ויש צורך בשיחת משוב או התראה בתקופות שבין המשובים הפורמליים.
השיחה נעשית בע"פ (מעולם לא נזקקנו לסימוכין בכתב, והודות למקרה של משה
אנחנו החלטנו לפרמל גם את התהליך הזה).

שאלה : במכתב של התובע, שאני מניח שהגיע לידיך, מאחר והשבת עליו, בו הוא טוען שקיבל צו מילואים לתאריך 23.2.2003, משום מה לא התייחסת לעובדה הזו במכתבך, ופה אמרתם שלמעשה נודע לכם על השרות מילואים של התובע, יומיים לפני הפיטורים האם את מאשרת זו?

תשובה : כן

שאלה : מדוע לא כתבת כבר בכתב התשובה שלך לתביעתו של התובע, שההודעה על המילואים נמסרה לכם רק בחודש אפריל.

תשובה : כנראה משתי סיבות, ואני אציין רק אחת. כל השיקול של המילואים, לא היה רלוונטי מלכתחילה, והסיבה שבעינינו היתה רלוונטית היתה מצוינת בסעיף חמש.

שאלה : מדוע לא הבאתם מסמך?

תשובה : אין

שאלה : מי החליף את משה בעבודה? יכול להיות שהוא יצא למילואים?

תשובה : אני לא זוכרת, קיבלנו אנשים בהריון, עם מילואים בלי מילואים.

אני מבקשת להוסיף יש בידי סיכום ראיון אישיותי, שערכה רויטל, אחרי ראיון עם העבודה, אחרי שהוא התקבל לעבודה, ועל פי הסיכום הזה, ניתן לראות שהיו לה ספקות הן בגלל שלא הסכים לרשום, ממליצים מטעם חברת יס והן מבחינת דברים אחרים שרשומים שם. אני מבקשת להגיש את זה

עו"ד דוד : מתנגד משתי סיבות :

הראשונה : הוגש בפני בפעם הראשונה ואין לי זמן להתייחס אליו השנייה :האדם שכתב מסמך זה לא מופיע בפני. אני מבקש זמן לעיין במסמך ולהגיב עליו במועד אחר.

שאלת הוועדה אל מר משה הראל : הבנו שהיו שתי שיחות בינך לבין ירון. אחת שאמרו עליך דברים טובים, והשניה שאמרו עליך דברים רעים.

תשובה : חודש לאחר תחילת העבודה התקיימה שיחה שבה נאמר לי שהוא מרוצה מתפקודי והמקצועיות שלי, דיברנו דברים טובים. ולא הייתה שום שיחה שבה נאמרו לי דברים שליליים, כלומר אני אומר שבכלל לא היתה מעולם פגישה שנייה. נאמר לי שאני מבצע עבודה טובה.

העבודה מתבצעת כך: שכל יום יש תיעוד של הבדיקות שנעשות על ידי תוכנה שנקראת טסט דיירקטור, שבה עובדים רוב העובדים.
ביום השלישי שביצתי טסטים בפועל לאחר סיום החפיפה הרשמית, כבר בדיקות ותיעדתי אותם, כמובן שכל הגורמים שקיבלו את הבדיקות, ראו את הדברים.
אפשר לראות התדפיסים שהזמינה הוועדה ממר ירון עופר, שבאמת הדיווחים שלי היו אמינים.

החלטה

מר ירון עופר התבקש לפני כחמישים דקות להעביר אלינו בפקס תדפיסים של בדיקות איכות. וכן תדפיס של הנוהל שנקבע בחברה לאחר מקרהו של התובע. הנתבעת תגיש את המסמכים הללו מיידית, ולצורך העניין נציג מטעם הנתבעת ישאר פה עד אשר יגיעו המסמכים באמצעות הפקס. ויגיש אותם אל הוועדה תוך כדי שהוא יצהיר שהמסמכים האלו הם אוטנטיים ולא נעשה בהם שום שינוי או עריכה. לאחר מסירת המסמכים לוועדה יועבר עותק לצד שכנגד והוא יוכל להגיב על המסמכים הללו בתוך 30 יום, לאחר מתן תגובתו, יוחלט על אופן המשך הדיון בתיק זה.

ניתן לערער על החלטה זו לפני בית הדין האזורי לעבודה, תוך 20 ימים מקבלת ההחלטה.
המשיבים בערעור יהיו כל מי שהיו צדדים להליך בפני ועדת התעסוקה.
בהליך בו מבוקש היתר לפיטורים מראש, יש לצרף גם את ועדת התעסוקה כמשיבה בערעור.
מאחר והליך זה אינו בעניין היתר לפיטורים מראש, אין לצרף את ועדת התעסוקה כמשיבה.

ניתן היום, 25-9-2003

עו"ד גלינה צירניאבסקי
חברה

גב' גלית לוי
חברה

מר אשר חזן
חבר ומרכז הוועדה

עו"ד אמיר שושני
יו"ר הוועדה