

תיק 29/09

פרוטוקול וועדת תעסוקה מיום 22.6.09 בעניין תלונתו של עידו בייליס נגד פלאפון בע"מ
בעניין פיטורין בניגוד לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה) תש"ט-1949:

חברי הוועדה: עו"ד שלומי ברדוגו – יו"ר
עו"ד מיכל אטינגר - חברה
מר זאב פוטרמן - חבר
גב' מירי מרקוביץ' – חברה

נוכחים: מר עידו בייליס – התובע
עו"ד גיא נצר – ב"כ התובע
עו"ד יונתן פסי- ב"כ הנתבעת
עו"ד יפעת ארינובסקי- ב"כ הנתבעת
עו"ד אביינש- יועצת המשפטית של פלאפון
עו"ד מיכל בונדי ששון- מנהלת כוח אדם בחברה.
ליאן זקס מאור- המנהלת הישירה של העובד

לאחר דיון קצר הוסכם לצמצם את הדיון לטענה השניה שהעלה התובע בכתב תביעתו והיא הטענה של קיום זיקה בין פיטוריו לשירות המילואים בשל העובדה שלטענתו לא ניתנה לו הזכות להגן על משרתו כפי שניתן לעובדים אחרים, לטענתו בזמן ששהה בשירות המילואים.

שלומי: דור, עליך לאמר את האמת אם לא אתה צפוי לעונשים בשחוק.

עידו: כן.

שלומי: לטענתך החברה פיטרה חלק מהעובדים, 40 בערך, ואולי 10 עובדים מהדרג שלך אפשרו לדבר. למה אתה חושב שדווקא לך לא נתנו זכות לדבר?..

עידו: אני חזרתי ממילואים, שמעתי ממחלקות שונות בחברה שבדקו על התפקיד שלי, ניגשתי לליאן ושאלתי אותה לפשר זה, היא אמרה לי שבדקו את כל התפקידים וטוב שלא הייתי כי הייתה אוירה לא כיפית במחלקה.

יו"ר: אתה ידעת שעושים צמצומים בחברה?

עידו: לא משהו ספציפי, אבל לאור המצב זה לא הפתיע אותי.

יור : בתפקיד שלה ביטלו את התקן בחברה, אתה יודע?

עידו : מישהו עושה את זה בחצי משרה, בנוסף.

מיכל : למי עשית חפיפה?

עידו : לחלק בכלל לא עשיתי.

יור : לא בא מישהו חדש שעשית לו חפיפה?

עידו : לא. כשקיבלו את ההחלטה רשמו שעיקר עיסוקי היה אחראי על תחום הבקורות. אפשר לפרט יותר מה עשיתי, אני יודע שאת העבודה שלי מישהו בסופו של דבר עושה, חלק ממה שבוטל, יש בחור אחר שזה נפל עליו.

יור : אתה חזרת ממילואים ויצא לך לדבר עם האחראים עליך?

עידו : כן, עם ליאן

יור : אתה דיברת עם עוד מישהו? אורית?

עידו : כן, המנהלת הישירה.

יור : מי קיים איתך את השיחה ב 22?

עידו : אורית וליאן

יור : והם הסבירו לך למה הם מפרטים אותך?

עידו : הם אמרו לי שעשו בדיקה למחלקה ואת התפקיד שלי הוחלט לקצץ.

מיכל : יש טענה שהממונה הישירה הציגה את הנתונים לגבי התפקיד שלך. למה נראה לך שהממונה הישירה לא מודעת לתפקיד שאתה עושה?

עידו : ליאן מנהלת המחלקה. היא ניהלה 15 אנשים והיא לא יכולה לרדת לרזולוציה לכל אחד מה הוא עושה. היא אמרה לי שהיא יודעת בגדול מה אני עושה, אבל לא לפרטים. אני יכול להגיד לך שמישהי שנקראה לזה, אמרה לי שהיא נלחמה על התפקיד. כל מי שהציג את התפקיד נשאר לעבוד.

מיכל : מה לגבי הצעה שלהם לחזור לעבודה?

עידו : למה לא הסכמתי? הייתה הצעה לא ממשית, אחרי השיחה עם ליאן לא היה שום רצון ממשי של ליאן שאני אחזור לעבוד היא אמרה לי שאנחנו פיטרנו אותך לא חוקית, והיא אמרה לי שאני אחזור לעבוד והם ימצאו לי מה לעשות.

נצר : מה אתה יודע לגבי האנשים מהצוות שלך או מהמחלקה? מה היו תפקידיהם ומה הם עשו והאם הם נשארו או לא נשארו.

עידו : אני לא זוכר בדיוק מה, רותם היה אחראי על שביעות רצון ולילך על הטמעה. הם מקבילים לי מבחינת הדרג.

נצר : אתה יכול לתאר לוועדה את התפקיד שלך ולהרחיב.

עידו : התפקיד מתחלק לכמה דברים. כל התחום של הבקורות לקבוע איזה בקורות הופצו לשטח להחליט על מצבעים אם אפשר לבצע, לטפל בתלונות מהשטח לבדוק כל בקורות לפני שהם מופצות. יש תקציב של 5 מליון שקלים שתחת אחראיותי, היה תחום של הפצת פרויקטים לשטח. היתה להם חשיבות, בישיבה שחילקו את התפקידים שלי, דיברו רק על הבקורות.

יור : אתה יודע מי קיבל את ההחלטה לפטר אותך?

עידו : מישהו בארגון השיטות. אני לא יודע, נראה לי שורד דקל.

מיכל : אתה היית אמור לעבוד את תקופת ההודעה המוקדמת?
דור : לא בדיוק. ביום חמישי הודיעו לי שאני מפוטר, ישבתי עם ליאן והיא אמרה לי שאני אמור לעבוד, אמרתי לה שאני צריך לחפש עבודה.
מיכל : מתי בעצם העלית את הטענה שלא נתנו לך אפשרות להציג את התפקיד שלך?
דור : במהלך התקופה באחד מימי החפיפה הגעתי ושאלתי את ליאן מי הציג את התפקיד.
מירי : מה ענו לך?
דור : שיש תפקיד מוגדר ולא מוגדר וגם אם הייתי לא היו נותנים לי להציג את התפקיד.
פסי : המשפט להגן על התפקיד הוא רעיון שלו ולא היה ולא נברא בפלאפון.
דור : זה ציטוט של עובדת שעשתה את זה
פסי : יצאת למילואים בעבר?
דור : כן.
פסי : היו טענות לגבי זה שיצאת למילואים?
דור : לא
פסי : כשחזרת מהמילואים, מה ששמעת על סיום התפקיד לא היה רק לגבי סיום תפקידך אלא גם של אחרים. האם ידעת שיש עוד אנשים שעומדים לפטר?
דור : לא ידעתי.
פסי : ידעת שבודקים?
דור : כן, שבודקים ידעתי.
פסי : האם ידעת שאו"ש בודקים את האגף שבו עבדת?
דור : כן.
פסי : האם ידעת שיש מספר אנשים שיפסידו את עבודתם באגף שלך?
דור : כן.
פסי : האם אתה ביקשת שלא להופיע לעבודה בתקופה המוקדמת?
דור : כן.
פסי : זה הפוך למה שאתה אומר בסעיף 9. האם ליאן אמרה לך שמיכוון שאתה היית במילואים לא זימנו אותך להופיע בפני מחלקת עו"ש?
דור : לא, היא לא אמרה לי.
פסי : זה הפוך למה שאתה אומר בסעיף 10. האם אתה אמרת לרפי שאתה דורש 5 משכורות פיצויים?
דור : לא.
פסי : ולמיכל?
דור : לא
פסי : האם זה נכון שאתה התנית את חזרתך לחזור לעבודתך בהתחייבות להעסקה ל 6 חודשים?

דור: לא. מיכל אמרה לי תבוא ואנחנו נמצא לך מה לעשות, אין לי מה לבוא ולגלוש באינטרנט שברור שלא יחזיקו אותי הרבה זמן, התנאי היחיד היה שיחזירו אותי לתפקיד דומה למה שעשיתי. אמרתי שאני מעדיף לא לחזור לאותו אגף. זה התנאי היחיד שהיה לי.

יו"ר: ליאן, את מוזהרת להגיד את האמת.

בואי תספרי לנו על התהליך של הפיטורים שבסופו של דבר הוחלט לפטר את עידו.

ליאן: בדצמבר, לקראת סוף השנה ב 2008, החליטו לקצץ מספר עובדים. כל הסמנכלים והמנכלים, הם החליטו שצריך להתייעל במטה, במקביל לזה מנהלת האגף שלי איילת כהן הודיעה לי שרוצים לעשות שינוי במבנה של המטה. בעצם רוצים לעשות שינוי במטה, לעשות סדר.

יור: כמה אנשים יש במטה?

ליאן: בערך 50 באגף, ובמחלקה שלי בערך 15. אז התחילו עבודה של ארגון, ובמהלך הם קראו לי לספר על המחלקה שלי, הכל היה מאוד טבעי, הם גוף שהם חיצוני.

יור: עידו טועם שאת לא כל כך ידעת מה הוא עשה.

ליאן: בכל מקרה, אני יודעת על כל תפקיד והייתי מאוד מעורבת במה שכל אחד עשה.

יור: כמה זמן עבדת שם?

ליאן: 7 שנים. מעבר לזה אני מסכימה עם עידו שאני לא מעורבת בדברים הקטנים. עידו יזם פגישה עם הביקורות, הסביר להם, זה היה היוזמה שלו, כל עובד במסגרת התפקיד עושה עוד כמה דברים קטנים. אמנם הייתי המנהלת העקיפה שלו, אבל הייתי מעורבת במה שהוא עשה.

אחרי הישיבה איתי הם החליטו את מי לזמן. כשרוצים לזמן מישהו לא אומרים לו מה אתה עושה. מעבר להתייעלות רצו לדעת מה כל עובד עושה.

יור: זומנו כמה אנשים, האם רצו לזמן גם את עידו?

ליאן: יש תפקידים מאוד ברורים ויש תפקידים פחות. זה מאוד משתנה, תפקיד של מנהל מוצר שירות, התפקיד שלו השתנה מדי שבוע לשבוע, חודש לחודש, היו לו מדדים אבל לא היה משהו ברור בתפקיד שלו, מצד השני היו תפקידים מאוד ברורים כמו מנהל פרוייטקים של UMPS הרשת החדשה, הוא היה מנהל פרוייטקים אצלי, היה לו מנהל בתוך החטיבה, היה מוציא נהלים מסויימים, היה צריך להטמיע אותם, היה הכל מאוד ברור. הוא היה מיישם. עידו, היה מנהל פרוייטים בתחום הבקורות, הוא היה מקבל את הבקורות מחטיבת הכספים, היה מעבד אותם, שולח אותם לשטח, הכל היה מאוד ברור, היו תאריכים מאוד ברורים. התפקיד מאוד מוגדר וברור. היו 20% מהתפקיד שזה היה יוזמות שלו.

יור: כמה אנשים זימנו?

ליאן: 4-5 זומנו ו-7-8 לא זומנו.

יור: את מי שזימנו הם נשארו בתפקיד?

ליאן : כן. מנהלת הצוות יצאה לחופשת לידה ועד היום היא לא חזרה.

יור : עידו, במחלקה שלך היו 15 איש?

דור : כן.

יור : כולם באותו הדרג?

דורף לא, זה מחולק. למנהלי פרויקטים ומנהלי צוותים.

יור : זה נכון שמתוך ה 10 האלה כמו שאומרת ליאן לא זומנו כולם?

דור : אני יודע ששניים זומנו.

יור : אתה יודע על עוד אנשים שזומנו?

דורף : בכתב ההגנה זה רשום. אני יודע על שניים.

יור : אתה יודע על כאלה במחלקה שלך שלא זומנו?

דיברת עם אנשים נכון? לא שאלת אנשים אחרים אם הם זומנו גם?

דור : אני לא יודע בשמות.

יור : הם אמרו שזומנו רק 4 אנשים, אתה יכול לאמר שהעובדה נכונה?

עידו : נכון, אני לא יודע.

ליאן: אנשים באו ואמרו, אני מגן על התפקיד שלי, ומאוד כעסתי. פיטרו 3-4 תקנים. עידו היה הראשון, אח"כ היה מנהל מוצר מעבדה סמי טל שעבר אחרי חודש תפקיד ולא גייסנו במקום התקן שלו אף אחד. ומיכאל שהיה מנהל פרויקטים של הרשת החדשה. הוא גם עבר תפקיד ולא גויס במקומו אף אחד.

יור : מתי הודיעו לך שיש לפטר את עידו?

ליאן : זה היה לפני שסיימו את התהליך, אני לא זוכרת את התאריך. זה לא היה כשהוא היה במילואים, כשהוא חזר הוא בא אליי, אמרתי לו שעושים את העבודה כרגיל. אח"כ איילת המנהלת שלי באה ואמרה שהארגון הגיע למסקנה.

יור : מתי עידו בא אליך ואמר שלא ניתנה לו אפשרות להציג את התפקיד שלו?

ליאן : פעם אחד בסיום הטופס טיולים ופעם אחרת. בשתי שיחות שונות הוא בא ודיבר איתי.

יור : את ואורית הייתם בשיחה והודעתם לו ב22 שרוצים לפטר אותו?

ליאן : לי היה מאוד כבד. הוא קיבל את זה מאוד בקלילות. הוא צחק ואמר שהוא לא מופתע, הוא ישר עבר איתי לעניינים של השכר. זה היה ביום חמישי, אמרתי לו -עידו בוא נעכל את זה, ניקח את הסופ"ש, בוא נדבר ביום ראשון, ואני אבוא אלייך עם תנאים. אמרתי לו שזה לא היה להגן על התפקיד, התפקיד שלו מאוד מוגדר וברור.

יור : אתה מאשר את הדברים?

עידו : כן.

פסי : בשיחה שהודעת לו על הפיטורים אמרת לו משהו?

ליאן : לא ב 22 ולא ב 26.

פסי : הוא לא יצר קשר למילואים?

ליאן : לא.

נצר : זימנתם אותו ובאותו שיחה אמרתם לו? הוא לא ידע שהולכים לפטר אותו..

ליאן :נכון.

נצר : אתם בעצם בשיחה זה הייתה הודעה על קיצוץ התפקיד, לא הייתה שיחת שימוע רגילה. לא ניתנה לו הזדמנות...

ליאן : השיחה הייתה מאוד נעימה. אם הוא רצה להגיד משהו הייתה לו דלת פתוחה להגיד.

נצר : אתם כתבתם שהוא זומן לשיחת שימוע? יש לזה נוהל?

ליאן : הנוהל הוא שאני צריכה לקרוא לעובד להסביר לו. אם זה פיטורים רגילים השיחה היא אחרת ואני אומרת על הכוונה ואז יש דיון, אם יש התייעלות זו שיחה מלמעלה. אני עשיתי את זה בשתי שיחות. בשיחה השניה לא נתתי לו את הפרטים, בשיחה הנוספת אמרתי לו שאני נותנת לו חודשיים הסתגלות.

נצר : כמו שאת אמרת, הוא עבד מעבר להגדרת התפקיד?

ליאן : היו לו יוזמות.

נצר : את ציינת יוזמה אחת, את יכולה לציין לי עוד?

ליאן : בשירות שהוא היה נותן לשטח, הוא היה נותן שירות מצויין, אם הייתה בעיה הוא היה עושה שמיניות באויר בשביל לעזור למנהלים, הוא היה חס עליהם. אמרתי למנהלת שלי שברמה השירותית דברים יפגעו, שאין אנשים שיעשו את זה כמו עידו.

עידו : בשיחה עם או"ש, כמה זמן בערך, 2 דקות לכל אחד?

ליאן : לא זוכרת. את התפקיד שלך הצגתי פחות. ידעתי את הפעילות שלך, זה היה ברור.

עידו : פיטרו אותי על סמך של הגדרת התפקיד 21 שיחות שקויימו?
ליאן : את השיחות איתם זה לא היה קשור לתפקיד שלך, לא על סמך שמועות מפטורים בן אדם. חברה כמו פלאפון יודעת מה עידו עושה.

עידו : זה היה נכון שהוא עבד 7 וחצי שנים בחברה?

ליאן : כן. הוא היה שנה וחצי בתפקיד.

זאב : או"ש היה יכול לקרוא את התפקיד שלו?

ליאן : כן.

יור : מיכל, את מוזהרת לאמר את האמת. תזכירי לנו את התפקיד שלך?

מיכל : מנהלת כוח אדם בפלאפון.

יור : מה הייתה המוערבות שלך בפיטורים?

מיכל : אני נכנסתי לתמונה בתום תקופת ההודעה המוקדמת, הוא פנה אלינו ואמר לעובד שלי ואנחנו פיטרנו אותו בתוך תקופה שאסורה, אנחנו זימנו אותו מיד.

יור : מתקשר עידו לרפי ואומר שפיטרתם אותי, מה עושה רפי באותו הרגע?

מיכל : היה באותו היום כנס מנהלים, היה קשה להציג את העניין. הוא דיבר עם היועצת הפנימית שלנו, אני ורפי נפגשנו בערב באותו הכנס, רפי התקשר לעידו ואמר לו שאנחנו חוזרים בנו.

יור : מה הביא אותו להגיד את זה? זו הייתה החלטה שלך?

מיכל: ביום הראשון, זו הייתה החלטה של רפי. רפי באותו היום אמר לו בשיחה טלפונית שאנחנו חוזרים בנו, בגלל הארבעה ימים האלה שלפני.

יור: כשהוא עשה את זה הוא התייעץ איתך?

מיכל: הוא עדכן אותי בדיעבד. בינתיים קיבלנו החלטה שאנחנו נבקש ממנו לחזור מידית לעבודה.

ואז הוא בא אליי למשרד לשיחה, והוא היה מאוד נרגש וכועס. אני דיברתי איתו ושאלתי אותו למה הוא לא פנה קודם, הוא לא טרח ליצור קשר עם אף אחד מאיתנו.

יור: את ביררת עם ליאן מה קורה?

מיכל: דיברתי עם המנהלת של ליאן, איילת כהן. היא הסבירה לי בדיוק מה קרה לתפקיד, שהתפקיד הועבר לאחראיות חטיבת הכספים. התפקיד הוטמע לחטיבת הכספים. אחרי השיחה הודעתי לאיילת, אני ביקשתי לשוחח איתו, הייתי לבד בשיחה איתו, בשיחה הסברתי לו את התהליך שאנחנו לא מדברים עם עובדים כחלק מהנוהל. הם מקבלים החלטה אם עובד נשאר בתפקיד. אמרתי לו שאין פה מהלך כזה, אמרתי לו שאנחנו עשינו טעות של ארבעה ימים, הוא אמר שהוא לא יחזור, כי אין תפקיד בשבילו. אמרתי לו שהתפקיד לו קיים ואנחנו נמצא לו תפקיד.

מאותו השלב הוא יכנס ויעשה אותו. אמרתי לאיילת שהוא חוזר לעבודה מלאה.

זאב: היום אתם מוכנים לקבלת אותו לעבוד?

מיכל: אין החלטה שעידו הוא מוקצה. יש חוות דעת לגבי עידו, הוא היה מועמד לתפקידים בפלאפון. התפקיד הצפוי הוטמע בתוך המערכות. מאותו השלב הוא ניתן מגע הוא הבהיר שהוא הולך לתביעה מולנו.

פסי: היו לא תנאים לגבי חזרה לעבודה?

מיכל: הוא אמר שהוא לא מוכן לחזור לאגף הזה, הוא אמר שתעסיקו אותי לתקופה של 6 חודשים. אני בפירוש אמרתי לו שאנחנו נמצא לו תפקיד, אמרתי לו שעל התפקיד הספציפי אין מה לדבר, אין תפקיד כזה.

אין התחייבות לאף עובד בפלאפון. אמרתי לו שהוא יצטרך לחזור ולהוכיח את עצמו, הוא לא ידבר על משכורות.

נצר: את בעצם את התפקיד שלו לא מכירה?

מיכל: רק ברמה הכללית.

נצר: את הוצאת נוהל ששלחת למנהלים שאסור לפטר עובד בלי שבוצעה לו שיחת שימוע?

מיכל: נכון.

נצר: את יודעת שזה נעשה?

מיכל: כן.

עידו: ששאלתי אותך מה אני הולך לעשות איזה תפקיד אני אקבל את זוכרת מה ענית לי?

מיכל: אמרתי שאני כרגע לא יודעת שאני אדבר עם איילת ושהיא תמצא לך תפקיד.

עידו: ביום שלישי שלחתי לרפי את קורות חיי, ידעת על זה?

מיכל: כן, ידעתי.

עידו: שאלתי אותך מה אני אעשה, את זוכרת מה ענית לי?

מיכל: אני זוכרת שאמרתי לך שאנחנו נמצא תפקיד שהולם את הכישורים שלך. הכוונה היא לקחת עובד בכישור מסויים ולמצוא לו תפקיד הולם.

התפקיד הוטמע בתוך המערכות. אמרתי לאיילת שהיא צריכה למצוא לך תפקיד איכותי.

עידו: ששאלתי אותך מה אני אעשה שיפטרו אותי, מה אמרת לי?

מיכל: לא ניהלתי פרוטוקול של השיחה הזאת.

לי היה ברור שעידו נרגש מהסיטואציה אמרתי לעידו שאני אדבר איתו יותר מאוחר. באותו הערב אמרתי לו עידו אנחנו רוצים שתחזור לעבודה.

נצר: מה היה תוכן השיחה שלך עם הגברת?

עידו: יום קודם ניגשתי לרפי.

יור: למה חיכית כל כך הרבה זמן?

עידו: על הפיטורים הלא חוקיים, ידעתי כמה ימים אחרי, קיבלתי אישור מקצין העיר לקבל עו"ד וזהו. הסיבה שפנית את הפלאפון זה היה המקום העבודה הראשון והמרכזי בחיי.

גם בחודש הודעה מראש, פנית למנהלי אגפים.

עידו: בשיחה עם רפי לא אמרתי לו שמגיע לי 5 משכורות. בשיחה עם רפי הוא שאל למה אתה לא נלחם להיות בפלאפון, אתה עובד טוב. בסיום השיחה הוא אמר שאני חוזר לעבודה. אמרתי לו שבשביל מה. רפי התקשר באותו הערב ואמר שהוא דיבר עם עוזי ידיד, ואמר שעוזי נתן הוראה לפתוח את ההרשאות ושאני חוזר לעבודה. לא באמת היא נתנה לי את ההרגשה שרוצים שאני אחזור לתפקיד בפלאפון. מיכל אמרה לי שאני לא מוכנה לנסות להעסיק אותך תחת איום התביעה.

סיכומים

עו"ד נצר: מדובר בעובד שעבד 7 וחצי שנים, ללא כל טענות כלפיו, בחודש דצמבר 2008 יצא לשירות מילואים עד 11 לינואר 2009. כאשר חזר לעבודה נודע לו מלחשויים שהיו בעבודה שמתנהלת בדיקה ע"י האגף לגבי תפקידו בחברה. העידה ליאן כי במהלך שירותו במילואים זומנה לפגישה, היא לא התכוננה כראוי בפגישה.

היא העידה לאחר מכן שלתפקיד של התובע היא לא הקדישה הרבה זמן.

במהלך השיחה, לאחר שחזר משירות מילואים, נודע לו כי במהלך שהותו במילואים תפקידו הוצג ע"י המנהלת ולא ניתנה לו אפשרות באופן אישי להגן על תפקידו. מסכימה ליאן שבניואנסנים של התובע היא לא הייתה מעורבת, שנשאלה לגבי תוספת יוזמה אישית מעבר להגדרה היא נזכרה בדוגמה אחת בלבד ונאלצה לאמץ את הזיכרון בשביל למצוא תפקיד נוסף מעבר לתפקיד. העיד התובע לגבי 4-5 נושאים נוספים מרכזיים שבהם טיפל מעבר להגדרת התפקיד הרגיל שלו. התובע פוטר ב.22 בשיחה שהתקיימה עם המנהלת הישירה שלו ועם ליאן מבלי שנערך לו שימוע כדון ומבלי שניתנה לו הזדמנות להסביר או לנמק מדוע צריך להשאיר אותו בעבודה. הובהר לו ב.22 שהוא לא ממשיך לעבוד, בניגוד לנוהל ברור שהוציאה גברת מיכל לכלל מנהלי החברה. התובע הביע את מורת רוחו במהלך

ימי החפיפה בפני גברת ליאן מדוע כששהה במילואים לא ניתנה לו האפשרות להגן על תפקידו ולהציגו בפני ארגון ושיטות למרות שידוע לליאן שתפקידו כולל נושאים מעבר להגדרתו הבסיסית. לתובע ברור כי במידה ואכן היה נמצא בעבודה במקום בשירות במילואים הייתה ניתנת לו הזדמנות להציג את תפקידו באופן המיטבי ולשמר את מקום עבודתו בחברה על שלל תפקידיו מעבר לתפקיד המוגדר. הראיה היא כי מתוך 10 עובדים במחלה 4 עובדים אכן זומנו כך שהייתה אפשרות לזמן גם את התובע. התובע שהה בשירות מילואים. אין בידיעתו זומנו דווקא אנשים אחרים, האם היה קשר לכך. העובדה היא ש 4 אנשים אכן זומנו ומתוכם שניים אדון רותם מסילתי ולילך קרפת נשארו לעבוד כתוצאה מהשיחה אותה קיימו בארגון. אנחנו טוענים לאור זאת כי תפקיד התובע היה תפקיד יותר מורכב מכפי שהוצג פה. אילו לא שהה בשירות מילואים הייתה ניתן לו הזדמנות להגן על תפקידו. הייתה סבירות גבוהה שאם הוא היה מציג את תפקידו על שלל גווניו, היה נשאר כעובד בשירות פלאפון.

בעצם היותו בשירות מילואים בתקופה הבאה, הוצג תפקידו עיי המנהלת ולא על ידו ובכך נמצא קשר לפיטוריו. אמנם אין טענה כי התובע פוטר כי לא אהבו את העובדה שהוא יוצא לשירות מילואים, אלא כי הוא פוטר עם קשר ליציאתו למילואים. אנו נבקש מהועדה לפסוק לתובע פיצוי ראוי בהתאם לחוק ולקחת גם בחשבון כי בשביל יציאתו לשירות מילואים לא זכה העובד לשום שיחה בעניינו אף לא במהלך בשיחת הפיטורים עצמה. לכן לתובע מגיעים ימי הודעה מוקדמת כפי שעולה ממשכורות מחודש פברואר שניתנו באופן חלקי.

עו"ד פסי: פלאפון תמכה ותומכת בחיילי המילואים ובעובדיה שהם חיילי מילואים ודבר זה בא לידי ביטוי בהתנהגותו של רפי אפלר אשר על דעת עצמו ועל פי מדיניות פלאפון מבלי להתייעץ עם אף אחד לבקש שהוא יוחזר מידיית לעבודה וגם הנחיית המחלקה המשפטים מבלי קשר לסוגיית החוקיות הנחתה להחזירו לעבודה לאלתר גם אם התקן שלו ותפקידו אינם קיימים. הגרסה המפורטת בבקשה אינה מדויקת בפרטים מהותיים, למשל בסעיף 8 לבקשה אפשר להבין כאילו אגף ארגון ושיטות עוסק בבדיקת תפקידו של המבקש בלבד. גרסה עובדתית זו התבררה כלא נכונה. בסעיף 9 טוען התובע שהוא נשלח לביתו עד להודעה מוקדמת, והתברר שהוא ביקש שלא להופיע לעבודה במהלך ההודעה המוקדמת. בסעיף 10 טוען התובע כי מאחר שהוא היה במילואים ליאן החליטה להציג בעצמה את תפקידו בעדויות שנשמעו כאן ואין בסיס עובדתי לטיעון הזה. כיוון שאו"ש החליט את מי להזמין ועקב תפקידו הברור של התובע, אגף או"ש החליט לא להזמין כמו שעשה לעובדים אחרים. התובע לא יכול להיות מופלה לרעה כאשר נהגו כלפיו כמו שנהגו כלפי עובדים אחרים. בבקשה וגם בחקירה הנגדית לא ציין התובע שהוא איים בתביעה רק בסוף דבריו יצא המרצע. התובע החליט לתבוע ולא היה מוכן למכור "את זכות התביעה" בהודעה של פלאפון שהוא חוזר מידיית לעבודה והתנהגות כזאת אסור שבין מבחינת מדיניות ובין מבחינת גופו של עניין במקרה הספציפי תאושר או שינתן לה תוקף. ברור שהתובע לא דייק בתוכן שיחותיו עם רפי ומיכל כפי שהם מופיעים בבקשה, בפנינו בעדויות הועלו גרסאות אחרות ושונות. אין ספק שהתובע פוטר עקב התייעלות. והעובדה מוסכמת גם על התובע, אין קשר ישיר בין הפיטורים לבין שירות המילואים. מנסה התובע לייצר זיקה או רעיון שקושר את שירות המילואים לבין הפיטורים רק בנקודה אחת בכך שבגלל שהוא היה במילואים הוא לא זומן על ידי או"ש. לא הוכח עיי התובע שאם לא היה במילואים הוא היה מזומן על ידי או"ש

והוכח ההפוך על ידי פלאפון שהוא לא היה מזומן בכל מקרה מאחר ותפקידו היה ברור. ניסיונו של חברי לטעון כאילו ליאן לא הכירה את תפקידו של התובע נדון לכישלון מוחלט כיוון שליאן נתגלתה בפני כבודכם כמי שיודעת היטב מה עושה כל אחד מ-15 העובדים שהיו כפופים לה.

הקונסטרוקציה העובדתית המופיעה בסעיף 10 לבקשה היא שמועות לא מבוססות ועל אחת כמה וכמה המסקנות המופיעות בסעיף 11-14. הדוגמה הבולטת לחוסר תום הלב של התובע שבסעיף 15 מופעים המילים למעלה מן הצורך. אומרים לתובע לחזור לעבודה, זו המהות. פלאפון החליטה כי ברגע שיש חשש לפגוע בחייל מילואים הוא יחזור לעבודה. זה קיום מדיניות ורוח החוק. לעניין החודשיים הסתגלות התובע קיבל חודשיים הסתגלות שהוא זלזל בהם ואמר שכל אחד מקבל. לא כל אחד מקבל.

לעניין השימוע, עם כל הכבוד, זה לא נושא שמצוי במסגרת סמכותה של הועדה, וכמובן שפלאפון תטען שהשימוע היה תקין במידה הנדרשת.

התובע עשה פעמים רבות שירות מילואים ומעולם לא העיד לו שלפלאפון היו טענות ושהיא פגעה בו בגין כך. אני מבקש לדחות את הבקשה.

עו"ד נצר: חברי השתמש במושג "פלאפון החליטה". פה נמצאת הבעייתיות שנדרש מהעובד לחזור לעבודה וזאת כחודש לאחר שהעובד לא מצוי בעבודה, וכשבוע לאחר שימי ההודעה המוקדמת הסתיימו. פלאפון לא יכולה להחליט, פלאפון יכולה להציע. בשיחות שהוא ביצע הוא הבין שאין שום תפקיד על הפרק שמציעים לו אלא הניסיון הוא לכסות על טעות שפלאפון עשתה ולתקופה מוגבלת, שברור היה לו שהדבר נעשה באופן ארעי ושהתקופה אסורה על פי דין תחלוף. אז הם סברו שהם עשו טעות, והציעו הצעה שהיא לא הצעה. התובע היה בתהליכים לעבודות אחרות, למרות זאת הוא הסכים לחזור. הוא לא אמר שהוא מאיים בתביעה. ומה היה קורה אם התובע היה פונה לפלאפון חודש חודשיים לאחר שהוא פוטר. התובע היה שמח לחזור לפלאפון, אבל בדרך שהדבר הוצג לו, החוק מדבר על קשר עם שירות המילואים ואם ספק כי הוכחנו והראנו בכלים העומדים ברשותנו כי אין לתובע את כל הדוחות את מי הוחלט לפטר או לא לפטר. הועדה צריכה לבחון מעבר לכך שיש עובדים שזומנו ונשארו. יש קשר ישיר שהוא היה בשירות מילואים ומצא את עצמו מחוץ לחברה.

עו"ד שלומי ברדוגו, יו"ר

פסק דין

עיקרי העובדות וטענות הצדדים

1. התובע החל לעבוד אצל הנתבעת, שהינה מפעילה של טלפון סלולארי, ביום 6.8.01. בארבע השנים האחרונות לעבודתו של התובע אצל הנתבעת הוא מילא תפקיד של מנהל פרויקטים.
2. בסוף חודש אוקטובר 2008 זומן התובע לשירות מילואים לתקופה של 26 ימים, מיום 7.12.08 ועד ליום 1.1.09. עם קבלת הצו הודיע על כך התובע לממונה הישירה עליו, גב' אורית דולגין, מנהלת הצוות, ולמנהלת המחלקה גב' ליאן זקס.
3. ביום 4.1.09, שב התובע לעבודה לאחר שירות המילואים. לטענתו, עם שובו משירות המילואים שמע התובע "לחשויים" מגורמים לא רשמיים כי נעשתה בדיקה כלשהי על ידי ארגון ושיטות ("אוי"ש") לגבי תפקידו של התובע בנתבעת. התובע פנה למנהלת גב' ליאן זקס, שאשירה בפניו את ביצוע הבדיקה, אך הודיעה לו כי שבשלב זה עוד אין מסקנות.
4. ביום 22.1.09, זומן התובע לשיחה עם גב' דולגין וגב' זקס בה נאמר לו כי הוא מפוטר מעבודתו עקב התייעלות בחברה, וזאת בהמשך לתהליך הבדיקה שנעשתה. לטענת התובע, הוא הופתע מההודעה לאור העובדה שסבר כי הוא עובד טוב.
5. ביום 26.1.09, זומן התובע לשיחה עם גב' ליאן זקס שמסרה לו מכתב פיטורים לפיו עבודתו בחברה מסתיימת ביום 26.2.09. התובע נדרש להגיע למספר ימי חפיפה במהלך תקופת ההודעה המוקדמת.
6. לטענת התובע, לאחר קבלת הודעת הפיטורים, הוא שוחח עם הגב' ליאן על סיבת פיטוריו. רק אז התברר לו, כי בעת ששהה במילואים, זומנו חלק ממנהלי הפרויקטים להציג ו"להגן" על עבודתם, אולם בהעדר התובע בשל היותו בשירות מילואים, הוצג תפקידו של התובע על ידי הגב' ליאן זקס. התובע טען, כי הגב' ליאן זקס לא הכירה היטב את תפקידו, ואילו ניתנה לו ההזדמנות "להגן" על תפקידו בפני או"ש, הרי שהוא לא היה מפוטר. לפיכך, מוצא התובע זיקה בין שירות המילואים לבין פיטוריו, עובדה ההופכת את פיטוריו כמנוגדים לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), תש"ט-1949 (להלן: "החוק").

7. עוד טוען התובע, כי ביום 3.3.09, לאחר שעבודתו של התובע אצל הנתבעת הסתיימה, ציין התובע בפני מנהל מחלקת שכר של הנתבעת, מר רפי אלפר, כי הוא פוטר שלא כדין ובתוך התקופה האסורה לפיטורים על פי החוק. לטענתו, לאחר שמר אלפר בדק את הנושא הוא התקשר אליו ואמר לו כי מבחינת הנתבעת הוא חוזר מיד לעבודה. לטענת התובע, הוא ראה בדרישה זו של הנתבעת להשיבו לעבודה כפיקציה, שכן לא הוצע לו תפקיד מוגדר.

8. יום למחרת זומן התובע לשיחה עם מנהלת כח אדם, הגב' מיכל בונדי ששון, אשר לטענת התובע חזרה על הדברים שנאמרו לו על ידי מר אלפר. בסופו של דבר דחה התובע את ההצעה לשוב לעבודה.

9. לטענת הנתבעת, התובע פוטר במסגרת הליך של רה ארגון והתייעלות בחטיבת השירות בה הועסק התובע. התובע היה אחד מבין 13 עובדים שפוטרו באותו חודש בחטיבת השירות בלבד, ואחד מבין 3 עובדים באגף המטה שפוטרו באותו החודש. לפיכך, אין כל קשר בין הפיטורים לבין שירות המילואים.

10. הנתבעת הבהירה, כי התהליך של ביצוע שינויים ארגוניים וצמצום במצבת כח האדם בנתבעת גובש לאחר ביצוע עבודת מטה ובדיקה על ידי אגף או"ש ובשיתוף עם מנהלי האגפים הרלוונטיים. במקרים בהם נדרש מידע נוסף לצורך השלמת התהליך מקיים אגף או"ש שיחות עם דרג הניהול הזוטר הכולל מנהלי מחלקות ומנהלי צוותים. לעיתים נערכות שיחות עם עובדים נוספים לצורך קבלת מידע לגבי תוכנו המדויק של התפקיד אותו הם מבצעים, זאת במידה ומדובר בתפקיד אשר הגדרתו אינה ברורה.

11. בהמשך להליך הבדיקה שנערך התגבשה המלצה, אשר אושרה על ידי מנהלת האגף, כי בין היתר יצומצם התקן אותו מילא התובע: מנהל פרויקטים – תחום בקרות (במחלקת איכות ותמיכת שטח). ההנחה היתה כי ניתן לפצל את תפקידו של התובע, ללא תוספת תקנים.

12. בכל הנוגע לפיטורי התובע, הרי שבעקבות המסקנות שגובשו זומן התובע לשיחת שימוע. בשימוע שנערך לתובע ביום 22.1.09 על ידי מנהלת מחלקת איכות ותמיכת שטח, גב' זקס ובנוכחות המנהלת הישירה של התובע, גב' אורית דולגין, נאמר לתובע כי תקן משרתו מתבטל עקב התייעלות. בפגישת ההמשך שנערכה עם התובע נמסר לו מכתב פיטורים. באותה פגישה לא העלה התובע דבר לענין שירות המילואים

13. לטענת הנתבעת, מספר ימים לאחר מכן ציין התובע כי הוא כועס על כך שהבדיקה הארגונית נעשתה בתקופה בה שהה בשירות מילואים בעוד עובדים אחרים זומנו

לשיחות עם או"ש ואילו לו לא ניתנה אפשרות ל"הגן" על תפקידו. על כך השיבה גבי זקס, כי או"ש שוחחו רק עם חלק מן העובדים וכי בכל מקרה הוא לא היה מוזמן לשיחה מאחר ולא היה כל צורך לזמן אותו לשיחה כזו, שכן תפקידו היה ברור למקבלי החלטות ולא היה צורך לברר עמו באופן אישי.

14. לטענת הנתבעת, התובע עצמו לא טוען שפוטר בשל שירות המילואים, אלא הוא מנסה בדיעבד ליצור קשר עקיף ומלאכותי למילואים באמצעות תהליך הבדיקה הפנימי שערכה הנתבעת, טרם ההחלטה אילו תקנים יצומצמו וכיצד הנתבעת תתמודד עם הפחתת תקנים אלה במישור התפעולי השוטף.

15. באשר להחזרה של התובע לעבודה, טוענת הנתבעת כי כשבוע לאחר שהסתיימו יחסי עובד מעביד בין התובע לבין הנתבעת פנה התובע אל מר רפי אלפר, מנהל תגמול והטבות בחטיבת משאבי אנוש, בטענה כי פוטר מעבודתו בניגוד לחוק. מייד באותו יום הודיע לו מר אלפר לשוב לעבודה. לענין השיבוץ בתפקיד נאמר לתובע כי ענין זה יוסדר עם המנהלים הישירים שלו.

16. ביום 4.3.09, זומן התובע לפגישה עם הגב' מיכל בונדי-ששון, מנהלת כ"א ורווחה בנתבעת. בפגישה זו הבהירה גבי בונדי לתובע, כי הנתבעת החליטה לבטל את הליך הפיטורים ולהחזירו לעבודה. במקביל התבקש התובע להשיב את פיצויי הפיטורים ששולמו לו. לטענת הנתבעת, התובע מצידו התנה את שובו לעבודה בשני תנאים: האחד – שיוצב בתפקיד אמיתי ומשמעותי, השני – כי הנתבעת תתחייב מראש להעסיקו לתקופת מינימום של חצי שנה, שכן ראה בהצעה של הנתבעת מס שפתיים. הגב' בונדי הבהירה לתובע, כי לא ניתן להשיב את התובע לתפקידו הקודם, שכן זה בוטל, אולם ימצא לו תפקיד מתאים וראוי. לגבי תקופת המינימום, הובהר לתובע שדבר זה אינו מקובל אצל הנתבעת. בתום הפגישה אף הוצא לתובע מכתב המסכם את עיקרי הדברים שנדונו בפגישה. התובע בסופו של דבר לא נענה לדרישת הנתבעת לשוב לעבודה.

17. לאור זאת, הנתבעת דוחה את טענות התובע כי הוא פוטר בניגוד לחוק. התובע פוטר בשל צמצום התקן והתייעלות ולא היה כל קשר בין הפיטורים לבין שירות המילואים של התובע. לטענתה, תביעת התובע הוגשה בחוסר תום לב, אך ורק על מנת לזכות את התובע בפיצוי הקבוע בחוק תוך שמימוש לרעה בהוראות החוק.

18. הנתבעת מדגישה כי החלטתה להשיב את התובע לעבודה נבעה מהחשיבות שהיא מייחסת לנושא שירות עובדיה במילואים, ורצונה להימנע מכל מצב בו עובד סובר, גם אם ללא כל הצדקה שהיא, כי סיום עבודתו קשור באופן כלשהוא לשירותו במילואים.

דיון והכרעה

19. בפתח הדיון בפני הועדה, הוסכם לצמצם את המחלוקת בתיק זה רק לטענת התובע לפיה קיימת זיקה בין פיטוריו לבין שירות המילואים. התובע הסכים להסיר את טענתו לפיה פיטוריו נעשו במהלך התקופה האסורה, לאור זאת שאין מחלוקת עובדתית בין הצדדים כי יחסי עובד-מעביד בין התובע לבין הנתבעת הסתיימו לאחר התקופה האסורה לפיטורים על פי החוק. הובהר, כי הכלל המנחה את הועדה הוא שהמועד הקובע הוא מועד סיום יחסי עובד-מעביד ולא מועד מסירת ההודעה על הפיטורים (שאותה ניתן למסור לעובד במהלך התקופה האסורה). כפי שיובהר להלן, גם הנתבעת פירשה בטעות בתום לב את הוראות החוק, ומסיבה זו סברה שיש להשיב את התובע לעבודה.

20. לגופו של ענין, לאחר שמיעת טענות ועדויות הצדדים, ולאור הראיות שהוצגו בפני הועדה, הועדה סבורה, וכך היא קובעת, שהנתבעת הרימה את הנטל המוטל עליה על פי החוק להראות שפיטורי התובע לא היו קשורים עם שירות המילואים.

21. התובע עצמו מאשר את העדויות שהוצגו על ידי עדי הנתבעת כי ההחלטה על פיטורי התובע התקבלה על ידי אגף או"ש במסגרת הליך של התייעלות במסגרתו הוחלט לבטל את התפקיד של התובע ולמזג אותו עם תפקידים אחרים במטה של הנתבעת.

22. התובע גם מאשר כי אין קשר ישיר בין פיטוריו לבין שירות המילואים. התובע, כאמור, טוען לזיקה בין פיטוריו לבין שירות המילואים. טענה זו מעוררת את השאלה המשפטית האם די בקיומה של זיקה בין הפיטורים לבין שירות המילואים או שהחוק דורש קיומו של קשר סיבתי ישיר בין הפיטורים לבין שירות המילואים. הועדה מחליטה להשאיר שאלה זו בצריך עיון, שכן כפי שיובהר להלן, עובדתית לא הוכחה אותה זיקה שלה טוען התובע. בשלב זה הועדה תסתפק בלציין כי ככלל גם קשר סיבתי עקיף בין הפיטורים לבין שירות המילואים עשוי להגדיר את הפיטורים כמנוגדים לחוק. עם זאת, יש לבחון סוגיה זו בהתאם לנסיבות של כל מקרה, ובהתאם לעוצמת הזיקה שבין הפיטורים לבין שירות המילואים.

23. במקרה הנדון, התובע מוצא את הזיקה בין שירות המילואים לבין פיטוריו בעובדה שלא ניתנה לו, לטענתו, האפשרות להופיע בפני אגף או"ש ו"להגן" על תפקידו ובכך להסיר את רוע הגזרה של הפיטורים, וזאת בשל העובדה שבאותה תקופה שהה בשירות מילואים.

24. הגב' ליאן זקס, שכינה באותה תקופה כמנהלת הישירה של התובע אצל הנתבעת, הבהירה בעדותה, אשר נמצאה מהימנה על ידי הועדה, כי במחלקה שלה עבדו 15 איש. התפקידים במחלקה נחלקו לכאלה שהגדרת התפקיד בהם היתה ברורה לעומת

עובדים שהגדרת התפקיד שלהם לא היתה ברורה. בפועל, הוועדה זימנה לשמוע רק 4 עובדים מתוך 15 עובדים שהגדרת התפקיד שלהם לא היתה ברורה. אגף או"ש רצה להבין את התפקיד כדי לקבל החלטה את מי מהעובדים ניתן לפטר. גב' ליאן היא זו שהופיעה בפני אגף או"ש, כמנהלת המחלקה, ליתן הסברים על התפקידים השונים במחלקה. לא מקובלת על הוועדה טענת התובע, כי הגב' ליאן לא הכירה את תפקידו של התובע. התרשמנו מעדות הגב' ליאן שהיא אכן הכירה את התפקיד, גם אם היו נושאים נוספים שהיו תוצאה של יוזמה אישית של התובע.

25. סיכומו של דבר, הוכח בפני הוועדה, שגם אם התובע היה בעבודה בזמן השירות במילואים הוא לא היה מוזמן להופיע בפני אגף או"ש כדי "להגן" על תפקידו. יתירה מזאת, ולמעלה מן הצורך, אין כל ודאות שגם אם התובע היה מופיע בפני אגף או"ש הוא היה משנה מההחלטה לבטל את התקן שמילא במטה.

26. אין חולק שההחלטה לפטר את התובע מהעבודה לא נבעה מליקויים בתפקודו של התובע. היא נבעה אך ורק מההחלטה של הנתבעת לבטל את התקן של התובע בשל התייעלות.

27. באשר להחלטה של הנתבעת להשיב את התובע לעבודה: אין ספק, כי הנתבעת סברה, בטעות, שהתובע פוטר במהלך התקופה האסורה, ולכן פעלה באופן מיידי לתיקון "התקלה" וביקשה את התובע לשוב לעבודה. בפועל, התברר שלא היה כל פגם בפיתורי התובע מההיבט של מועד הפיטורים. התובע מצדו העדיף שלא לקבל את הצעת הנתבעת לשוב לעבודה, ויש רק לתמוה על מניעיו.

28. הנתבעת הבהירה, כי החלטתה להשיב את התובע לעבודה נבעה מהחשיבות שהיא מייחסת לנושא שירות עובדיה במילואים, ורצונה להימנע מכל מצב בו עובד סובר, גם אם ללא כל הצדקה שהיא, כי סיום עבודתו קשור באופן כלשהו לשירותו במילואים. אין לועדה ספק שהנתבעת פעלה בתום לב בכל הנוגע להצעה להשיב את התובע לעבודה והוועדה מברכת על מדיניות זו של הנתבעת. לא יעלה על הדעת שאימוץ מדיניות זהירה על ידי הנתבעת שנועדה להגן על זכויות עובדיה שמשרתים במילואים תעמוד לה כרועץ.

29. לאור האמור לעיל, הועדה קובעת כי פטורי התובע לא היו מנוגדים לחוק והיא מחליטה בזאת לדחות את התביעה.

ניתן היום, 12 ביולי 2009

עו"ד שלומי ברדוגו

יו"ר

גב' מירי מרקוביץ

חברה

עו"ד מיכל אטינגר

חברה

זאב פוטרמן

חבר