|  |
| --- |
| **בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו** |
|  |
| סע"ש 54471-10-15 ואח'  | 5 דצמ 201654471-10-15, 54495-10-15 |
|  |
| **סגן הנשיא** | שמואל טננבוים |
|  |
| **תובע** | דוד צוק כהןע"י עו"ד צבי שפר |
|  |
|  | **- נגד -** |  |
|  |
| **נתבעים** | 1. מדינת ישראל2. המרכז הרפואי לבריאות הנפש ע"ש יהודה אברבנאלע"י עו"ד רביב אבוקרט |

**פסק דין**

|  |
| --- |
|   |

1.בתביעה זו עותרים התובעים לבטל את פיטוריהם ולהורות על השבתם לעבודה באותם התפקידים (או בתפקידים חלופיים הולמים) ובאותם תנאי העבודה והשכר בה הועסקו ערב כניסת פיטוריהם לתוקף. לחילופין מבקשים התובעים לפסוק להם פיצויים בגין פיטורים שלא כדין לתובע 1 בגובה 35,000 ₪ ולתובע 2 בגובה 25,000 ₪.

 תיק זה החל בבקשה למתן סעד זמני, לביטול פיטורי התובעים והמשך העסקתם, וזאת עד למתן פסק דין בתביעה העיקרית. ביום 10.11.15 במעמד הדיון, הגיעו הצדדים לידי הסכמה דיונית אשר קיבלה תוקף של החלטה לאיחוד התיק הזמני עם התיק העיקרי.

**רקע עובדתי**

2.הנתבע 2 (להלן: "המרכז הרפואי" או "בית החולים") הינו גוף ציבורי המספק שירות חיוני לציבור בתחום בריאות הנפש. עובדי הנתבע 2 הינם עובדי מדינה – הנתבעת 1.

3.התובע 1 עבד במרכז הרפואי בתפקיד כוח עזר מיום 7.6.11 ועד ליום 31.10.15 מועד בו נכנסו פיטוריו לתוקף.

התובע 1 הועסק במרכז הרפואי בחוזה מיוחד להעסקת עובד כאשר סוג ההעסקה הוגדר מיום 7.6.11 ועד ליום 1.5.14 כמילוי מקום, ומיום 1.5.15 עד ליום 30.10.15 כמשימה חולפת. חוזי ההעסקה הוארכו מעת לעת עד ליום 30.10.15.

4.התובע 2 עבד במרכז הרפואי בתפקיד כוח עזר מיום 1.1.13 ועד ליום 31.10.15 מועד בו נכנסו פיטוריו לתוקף

התובע 2 הועסק במרכז הרפואי בחוזה מיוחד להעסקת עובד כאשר סוג ההעסקה הוגדר כמשימה חולפת.

5.ביום 20.9.15, ולאחר שקוים שימוע בעניינם, נשלח לכל אחד מן התובעים מכתב פיטורים ולפיו תסתיים תקופת העסקתם ביום 31.10.15.

**טיעוני הצדדים**

6.התובעים טוענים כי פוטרו ללא עילה תוך הפרת חובת תום הלב , פגיעה בכללי הצדק הטבעי ובחריגה מסמכות. לשיטתם העילה היחידה שעמדה מאחורי פיטוריהם הייתה אי יציאתם ללימודי סיעוד, כאשר דרישה זו אינה לגיטימית , אינה חיונית לצורכי התפקיד ואינה חלק מדרישותיו.

7.לעמדת התובעים הצבת התנאי של יציאה ללימודים, נועדה לגרום לכך שהתובעים לא יצברו את תקופת הוותק הדרושה לצורך קבלת מעמד של קביעות בשירות המדינה ועל כך ניתן אף ללמוד מהדרך בה הועסקו המנוגדת להוראות התקשי"ר.

8.התובעים שוללים בתוקף טענות הנתבעים באשר לתפקודם הלקוי ככוח עזר ומכל מקום אין לטענתם כל קשר סיבתי בין רמת תפקודם לבין ההחלטה על סיום העסקתם. התובעים מוסיפים כי ההערכות וחוות הדעת שניתנו להם במהלך תקופת העסקתם מוכיחות כי לא הייתה כל סיבה מוצדקת לפיטוריהם.

9.הנתבעים טוענים מנגד כי הליך פיטוריהם של התובעים נעשה בהתאם להוראות הדין ולא נפל בו כל פגם, לא כל שכן פגם המצדיק את התערבותו של בית הדין; לנתבע נתונה הפררוגטיבה הניהולית לנהל את מפעלו ובסמכותו להחליט על אי המשך העסקת עובד כזה או אחר בעבודה ובלבד שאין מניעה חוקית לכך וההחלטה התקבלה בתום לב.

10.לטענת הנתבעים, בשל הערכותיהם הבינוניות של התובעים, הוצע להם לצאת ללימודי סיעוד, בכדי שיוכלו להשתפר מן הבחינה המקצועית. נוכח תפקודם הבינוני ואי נכונותם לפעול בדרך שהוצעה להם על מנת לשפר את תפקודם, הוחלט להמליץ על סיום העסקתם במרכז.

**תצהירים ועדויות**

11.מטעם התובעים הוגשו תצהירי עדות ראשית וכן תצהירים משלימים. מטעם הנתבעים הוגש תצהירה של הגב' משית בן צרפתי, המשמשת כמנהלת מחלקת הסיעוד במרכז הרפואי מחודש אוקטובר 2013. בדיון שהתקיים ביום 19.6.16 נחקרו המצהירים על תצהיריהם בחקירה נגדית וכן נחקרה בחקירה ראשית ונגדית הגב' ויטין אלה- סגנית אחראית מחלקת אוטיסטים ב' במסגרתה עבד התובע 1 תקופה מסוימת.

**דיון והכרעה**

**מסגרת העסקת התובעים- על קצה המזלג**

12.התובע 1 הועסק בבית החולים מיום 7.6.11, תחילה הועסק בחוזה מיוחד כאשר סוג העסקה הוגדר כמילוי מקום ומיום 1.5.15 הועסק בחוזה מיוחד כאשר סוג העסקה הוגדר כמשימה חולפת. (העתק מחוזי ההעסקה של התובע 1 צורפו כנספח א' לבקשה לצו מניעה הזמני. להלן – הבקשה). התובע 2 הועסק בבית החולים מיום 1.1.13. במשך כל תקופת העסקתו הועסק גם בחוזה מיוחד להעסקת עובד כאשר סוג ההעסקה הוגדר כמשימה חולפת. (העתק חוזי העסקת התובע 2 צורפו כנספח י' לבקשה).

13.בפסק הדין סע (י-ם) 34801-05-11 נוסיאקוב נ' מד"י, (ניתן ביום 17.4.13) שעובדותיו, ככל שהן נוגעות למסגרת העסקת התובעים, דומות עד מאד לעובדות המקרה שבפנינו, סקר בית הדין בהרחבה סוגיה זו, ובסופו של דבר הגיע למסקנה כי נפל פגם בהעסקת התובע שם ,בכך שהעסקתו נעשתה במסגרת חוזה לביצוע משימה חולפת, זאת בשעה שעבודת כוח העזר בבית החולים אינה משימה חולפת בבית החולים ואינה עבודה אחרת שלפי טיבה אינה צמיתה.

הדברים שנאמרו על ידי בית הדין האזורי לעבודה בירושלים בעניין נוסיאקוב יפים הם לענייננו ולא מצאתי מקום להרחיב בנושא זה.

14.על רקע האמור, טוענים התובעים כי בהקשר ישיר לאופן העסקתם, הסיבה האמתית לפיטוריהם הייתה הרצון להימנע מלהעניק להם קביעות, לפיכך, משלא נמצאה הצדקה או סיבה עניינית לפיטורים ,הוצבה בפניהם דרישה בלתי חוקית, החורגת מסמכות , לצאת ללימודי סיעוד/ אח מוסמך, כתנאי להמשך העסקתם.

15.התובעים מפנים להליכי השימוע והתכתובות שהוחלפו בעניינם במהלך השנים אשר מהם לטענתם עולה כי לכל אורך הדרך בית החולים בא בדרישה חד משמעית לתובעים שיצאו ללימודי סיעוד – אחרת יפוטרו, כאשר עניין התפקוד כמעט ולא עלה, וגם כאשר עלה היה זה באופן משני ובלי בסיס לדברים.

נסקור להלן את השתלשלות העניינים לגבי כל אחד מהתובעים.

**התובע 1**

16.התובע 1 החל עבודתו בחודש יוני 2011 במחלקה 6ב'. לאחר כשבעה חודשים במחלקה, בהערכת עובד לשנת 2011 צוין: "השתלב יפה בצוות, שקט ואדיב. יחסו חם ואנושי כלפי המטופלים. סובלני ומקבל. מגלה גמישות רבה ונכונות לצורכי המחלקה בסידור העבודה. מקפיד על נוכחות. ממלא את תפקידו כנדרש. עובר למחלקה אחרת למתן חוות דעת נוספת ורוטציה". במסגרת ההערכה הכללית לעובד קיבל ציון של כמעט טוב מאד בקטגוריות: מקצועיות, משמעת ויחסי אנוש וציון טוב בקטגוריות : אפקטיביות ויעילות ואחריות, מעורבות ויוזמה. (גיליון הערכה ומשוב לשנת 2011 צורף כנספח ב' לבקשה).

17.בחודש פברואר 2012 הועבר התובע 1 למחלקה פסיכוגריאטרית. בהערכת עובד לשנת 2012 זכה התובע להערכה כללית בציון 9 (כמעט טוב מאד) במסגרתה צוין: "עובד נעים הליכות מתייחס בעדינות ובהבנה לקשישים נענה לצורכי המחלקה ". יצוין כי מרבית הציונים שקיבל התובע במסגרת הערכה זו היו כמעט טוב מאד כאשר בשלושה תחומים קיבל ציונים נמוכים יותר: ידע מקצועי, ראייה מערכתית ומשלבת, קידום נושאים שבתחום אחריותו.

כהחלטת פעולה וכיעד לשיפור צוין במשוב " מביע רצון לצאת לקורס מתאים לקידום אישי ומקצועי ". (גיליון הערכה ומשוב לשנת 2012 צורף כנספח ב' לבקשה).

18.בחודש פברואר 2013 הועבר התובע 1 לעבוד במחלקת נוער ב'. מדובר במחלקה שמאופיינת במטופלים אוטיסטיים, בעלי תפקוד עצמאי נמוך ביותר ובלתי עצמאי אשר זקוקים לסיוע מוגבר, בכל הפעילויות היומיומיות. בנוסף המטופלים בעלי רמת אלימות גבוהה ונדרשת רמת השגחה ותשומת לב גבוהים למטופלים.

בגיליון הערכה ומשוב מיום 2.5.13 זכה התובע 1 להערכה כללית בציון 7.5 כאשר נרשם לגביו: "השתלבותו בעבודה הייתה איטית ומאד הדרגתית. הפגין סובלנות כלפי מטופלים. קשרי עבודה תקינים. בעל נכונות להיענות לצרכי המחלקה עם זאת יש בעיית יוזמה על אף שעובד כמעט שנתיים בביה"ח חסר מודעות לצרכי הילדים".

התובע 1 הביע נכונות להשתפר בתחום האפקטיביות והיעילות ולגלות יותר אחריות מעורבות ויוזמה.

19.על רקע האמור, ביום 30.4.13 המליצה הגב' אתי בצלאל, מנהלת הסיעוד בפועל באותה תקופה, על סיום העסקתו של התובע 1 בבית החולים. (העתק מכתבה של הגב' בצלאל צורף כנספח א' לתצהיר הגב' בן צרפתי).

20.ביום 7.5.13 זומן התובע 1 לשימוע, אשר היה אמור להתקיים ביום 16.5.13. מר רפי כלב המנהל האדמיניסטרטיבי דאז, בחן את תיקו האישי והחליט לדחות את השימוע עד לאחר שהתובע 1 יקיים שיחה עם הגב' בצלאל.

ביום 26.5.13 בקשה הגב' בצלאל להאריך את העסקתו של התובע 1 בחצי שנה נוספת .

בהערכה ומשוב מיום 1.11.13 נרשם לגבי התובע 1: "דוד עובד במחלקה כ- 8 חודשים. עושה את המוטל עליו בצרה משביעת רצון, נענה תמיד בחיוב לצרכי המחלקה, חביב על הצוות, נחמד עובד בצורה שקטה ורגועה". עם זאת צוין כי יש לו בעיה בגישה עם המטופלים הוורבליים הבעייתיים ונאמר לו שקיבל על זה הערה בעבר.

ציוניו של התובע במסגרת משוב זה היו כדלקמן:

מקצועיות-7; אפקטיביות ויעילות – 8; אחריות מעורבות ויוזמה – 7; משמעת -9; יחסי אנוש-9; הערכה כללית -9 עליו לשפר את היוזמה והמוטיבציה. (גיליונות הערכה ומשוב לשנים 2013-2015 צורפו כנספח ב' לבקשה).

21.בתקופה שבין 7.11.13 – 1.5.14 שהה התובע 1 בחופשת מחלה ממושכת (חלקה בחל"ת). בהתאם למכתב הרופא התעסוקתי, שובץ לעבודה בהוסטל מגורים טיפוליים- "ברוש". בתחילה בהיקף של 50% משרה, שעלה בהדרגה עד למשרה מלאה החל מיום 1.7.14.

22.בתקופת עבודתו של התובע 1 בברוש הוערך תפקודו: סובלני וסבלני; משרה אווירה שלווה ושקטה במגורים; מקפיד על הגעה בזמן; משתלב ברוטינה יומיומית ביחיד; מקיים קב' ספורט וכושר; מקפיד על מילוי הוראות יוזמתי ואחראי.

עם זאת צוינו נושאים לשיפור: הגברת מוטיבציה והתעניינות בתחומים הקשורים לטיפול בחולה וגמישות בסידור העבודה.

במסגרת זו הודיע התובע 1, כי נרשם ללימודי קורס הכנה לפסיכומטרי כולל הבחינה עצמה ואוחל לו כי יצליח בלימודים. (הערכת עובד לשנה זו צורפה כנספח ב' לתצהיר התובע).

23.ביום 20.10.14 זומן התובע 1 לשימוע. לזימון לשימוע צורף מכתבה של הגב' בן צרפתי מיום 7.10.14 (נספח ג' לתצהירה) , המפרט את הרקע לקיום השימוע. במכתב מפורטות הערכותיו של התובע במחלקות השונות. לבסוף ממליצה מנהלת הסיעוד:

"כהן דוד הינו כ"ע אשר התנסה במגוון מחלקות בביה"ח. במרבית תקופת הניסיון ההערכות היו בציון בינוני, כאשר בלטו בהן לחיוב יחס חם למטופלים, יחסי אנוש תקינים אך בעבודה השוטפת בלט חוסר יוזמה ומוטיבציה לפעילויות השוטפות במחלקה, נעשו הערכות לכל אורך תקופת הניסיון להן דוד היה שותף, אך לא חל שיפור משמעותי במחלקות אלו.**לאור הערכות בינוניות ברוב תקופת ההתנסות בדגש על חוסר יוזמה, אני מבקשת להפסיק את עבודתו ככוח עזר עקב אי התאמה**".

ביום 27.10.14 ניתנה החלטת המנהל האדמיניסטרטיבי מר יובל בן מרדכי, בעניין השימוע שנערך לתובע 1 כדלקמן:

"לאחר ששמעתי את דבריך ושמעתי את דברי מנהל הסיעוד החלטתי כי תוארך תקופת העסקתך עד 30.4.15 במתכונת המלצת רופא תעסוקתי במחלקת ברוש מגורים טיפוליים. שיבוצך מחדש ייבחן בהתאם לכשירותך הרפואית"(נספח א' לסיכומי התובעים).

24.ביום 25.2.15 לקראת סיום תקופת העסקתו, נערכה לתובע 1 שיחה עם הגב' בן צרפתי. בשיחה זו ציינה הגב' בן צרפתי כי נשקלת אפשרת לסיום העסקתו סביב בעייתיות המצב הרפואי שלא מאפשר עבודה במחלקות בית החולים ובנוסף תפקוד שהוא לא "גרוע ולא מצטיין".

כמו כן צוין בפני התובע 1 כי תפקודו בברוש אכן משביע רצון אך הוסכם כי בתקופות קודמות הערכותיו היו טובות פחות.

הוסבר לתובע 1, כי לא היה משהו קיצוני שלילי בעבודתו אך עם זאת יש שוני ממחלקות סגורות לברוש. ונוכח העובדה כי רוב המחלקות בביה"ח סגורות יש צורך בכ"א סיעודי המשתלב במחלקות הסגורות ולכן הנטייה היא להשאיר בסקטור הסיעוד אנשים שיש להם אופק של לימודים למקצוע הסיעוד.

התובע 1 נשאל אם יש אפשרות שיצא ללימודים והאם יש לו תעודת בגרות והשיב כי אין לו בגרות וכי הוא היה רוצה ללמוד אך זה לא בשליטתו. סוכם כי התובע יעבור בדיקת מאמץ ולאחר מכן ישקול את הדברים ויעדכן את הגב' בן צרפתי בתשובתו. (פרוטוקול השיחה מיום 25.2.15 צורף כמוצג ת/1).

25.ביום 24.3.15 נשלח לתובע 1 מכתב בנוגע להמשך העסקתו. במכתב צוין כי נוכח השיחות שנערכו עמו בהן דיווח כי הוא בודק את נושא הלימודים, ניתנת לו ארכה נוספת להציג אישור הרשמה ללימודי סיעוד עד ליום 19.4.15 (העתק המכתב צורף כנספח ד' לתצהיר הגב' בן צרפתי).

26.ביום 19.4.15 נשלח לתובע 1 מכתב בו צוין כי התובע 1 דיווח שבכוונתו לגשת בחינה פסיכומטרית ביום 2.9.15. עוד צוין כי תומלץ הפסקת העסקתו בבית החולים וכי עם הצגת אישור הרשמה ותחילת לימודים במקצוע הסיעוד, תישקל מחדש העסקתו (נספח ה' לתצהיר הגב' בן צרפתי).

27.התובע 1 זומן לשימוע ביום 27.5.15 (נספח ו' לתצהיר). למכתב הזימון צורף מכתבה של מנהלת הסיעוד, הגב' בן צרפתי המסביר את הרקע לסיום העסקת התובע 1. במכתב פורטה השתלשלות העסקתו בבית החולים לרבות התייחסות להערכות בדבר תפקודו ולהתחייבותו לצאת ללימודים.

28.ביום 27.5.15 התקיים השימוע (פרוטוקול השימוע צורף כנספח ח' לתצהיר) . התובע 1 הגיע לשימוע כשהוא מיוצג ע"י בא כוחו ובליווי גב' איריס זילברמן, מזכירת איגוד מקצועי בהסתדרות עובדי המדינה.

בפתח הישיבה התבקשה התייחסותו של התובע 1 לאפשרות של סיום העסקתו נוכח ההליכים הקודמים בעניינו.

התובע השיב בתגובה :

" בשימוע הראשון סוכם שניתנת הארכה עד לבירור מצבי הבריאותי -הצגתי אישור שאני יכול לחזור לעבודה רגילה. ואז משית העלתה בקשה נוספת שלא נכללה בשימוע הקודם: שארשם ללימודי סיעוד. השבתי שאין לי בגרות ולא פסיכומטרי אבל אחפש ואתאמץ בכל כוחי – נרשמתי לקורס פסיכומטרי שילמתי חלק מהכסף, קבלתי ספרים, זה לא סיפק את משית".

בהמשך סקרה הגב' בן צרפתי את התנהלות הדברים לגבי התובע 1 כשברקע שתי שיחות שנערכו עמו במסגרתן הסבירה לו את הצורך בכ"א מקצועי והובהר לו כי אם יתחיל ללמוד יוכל להמשיך בעבודה.

בתגובה עמד בא כוח התובע 1 על כך שהדרישה ללימודי סיעוד אינה חלק מדרישות הסף לתפקיד; כי התובע עובד 4 שנים ללא תואר, הערכותיו טובות ואין סיבה דרסטית לשקילת פיטוריו למעט ניסיון להימנע ממתן קביעות. ב"כ התובע עמד על מצבו הכלכלי והשכלתו של התובע וסיכם בכך שהוא מבקש הזדמנות נוספת שלאחריה אם לא ימשיך להסמכה – "נבין את הפסקת עבודתו".

התובע נשאל אם הוא מתכוון ללכת עם הלימודים עד הסוף והשיב:

"אני נחוש להמשיך לעבוד פה וזה הדרייב שלי להמשיך לעבוד הקורס מתחיל עוד שבועיים . המבחן ב 9.2015".

29.בתום הישיבה התקבלה החלטה להאריך את תקופת העסקתו של התובע 1 עד ליום 30.10.15. בתקופה זו עליו לסיים לימודיו לפסיכומטרי ולהיבחן ב- 2.9.15. המשך העסקה מעבר לתאריך הנקוב מותנה בהצגת אישור רישום וקבלה ללימודי סיעוד.

30.לתצהירה של הגב' בן צרפתי צורף מסמך מיום 1.8.15 שכותרתו "סיכום תקופת הארכה של כהן דוד", הממוען אל הגב' בן צרפתי ובו סוקרת הגב' אמיליה ויינשטיין – יבור שהיא מפקחת קלינית את תפקוד התובע 1 ובין היתר: אי הגעתו לישיבות צוות; אי הגעה לסדנת הדרכה; תפקוד במחלקה טוב אך ללא יוזמה ומוטיבציה הראויים לציון; לרוב משתלב בסידור העבודה אך אינו מתמודד טוב אם תשובה שלילית לבקשותיו; הגעה בזמן למשמרות; מורגש חוסר שביעות רצון ופורמליות ביחסים בין אישיים.

הצדדים חלוקים בדבר אותנטיות המסמך משאינו חתום ומשהתאריך על גביו נרשם בכתב יד בעוד המכתב מודפס. מכל מקום אין חולק כי ביום 16.8.15 התקיימה שיחה בין התובע לבין הגב' בן צרפתי (פרוטוקול השיחה צורף כנספח ג' לתצהיר התובע). בשיחה זו עלה נושא רישומו של התובע ללימודים ולבחינה הפסיכומטרית. התובע 1 הודיע כי אמנם נרשם ללימודי פסיכומטרי אך הדברים לא הסתדרו. כן ציין כי בהתחשב בגילו ובמצבו הכלכלי – הדרישה כי ייצא ללימודים מופרזת ואינה הגיונית. התובע הסביר כי הסכים בעבר לצאת ללימודים מחוסר ברירה " אמרתי בשימוע שאני יעשה כל דבר כדי להישאר פה" וכן " לא השארת לי הרבה ברירות".

לנוכח דברים אלו הודיעה גב' בן צרפתי לתובע 1 כי העסקתו מעבר ליום 30.10.15 מותנית בהצגת אישור קבלה ללימודי סיעוד.

31.ביום 9.9.15 נשלח לתובע 1 זימון נוסף לשימוע ביום 17.9.15 בעניין סיום העסקתו. במהלך השימוע ציינה מנהלת הסיעוד בפני התובע 1 את הרקע לסיום העסקתו, אך עיקר הדיון עסק בסוגיית לימודיו של התובע 1 (העתק פרוטוקול השימוע צורף כנספח י' לתצהיר הגב' בן צרפתי):

"דוד : **כל הפעולות שלי הן בתום לב...העבודה הזו סופר חשובה ניגשתי ללמוד פסיכומטרי ברצון רב-לא יכולתי לעמוד בכל המטלות הפרטיות שלי-אין לי גב כלכלי שיתחזק אותי, אני צריך משכורת אני רוצה לשדרג את עצמי.**

**משית: לא ידעת שהתחייבת?**

**דוד: ראיתי הכל בטווח קצר-שלא יפטרו אותי... לגשת ללימודים זה אומר לוותר על 70% מהעבודה ולא עשיתי פסיכומטרי פספסתי את המועד כי משית זימנה אותי.**

**יובל: היו לך מספיק הזדמנויות להוכיח את רצינות כוונותיך. כל 3 חודשים יש פסיכומטרי ואם הייתה רציני היית נרשם למועד הבא.**

**דוד: כלכלית ומשפחתית לא יכול להתמודד עם זה. יש עוד עובדים שאינם אקדמאים בביה"ח.**

**משית:זו הזווית שלך. מהזווית שלי אני זקוקה לאחיות . בשימוע**

**הקודם ידעת מה מצבך הכלכלי. אתה בכל פעם מחפש תירוץ למה לא? אתה לא היחיד שיש לו קשיים לעשות הכל יחד. יש פה דרך שאתה אמרת שאתה מתחיל. אנחנו נמצאים היום באותו מקום לא התקדמנו.**

**יובל: יש אנשים שהם כוחות עזר- שהבינו שאין להם פה עתיד ונפרדנו מהם**.

**החלטה: לצערנו לאור כל ההזדמנויות שנתנו מ- 30.4.13 ועד היום לא השכיל למרות הבטחותיו להתחיל ללמוד. נאלצים לסיים העסקתו ".**

32.ביום 20.9.15 קיבל התובע 1 מכתב המודיע לו על הפסקת עבודתו בבית החולים. (נספח ז' לתצהיר התובע).

**התובע 2**

33.התובע 2 החל לעבוד בבית החולים ביום 1.1.13. מגיליונות ההערכה והמשוב שמולאו לגבי התובע 2 במהלך שנות עבודתו עולה כי התובע 2 זכה להערכה גבוהה בנוגע לתפקודו כשמרבית הציונים שקיבל הם 9 ו- 10.

נרשם:

" פאיז עובד במחלקה כשנה. מגלה יחס טוב כלפי המטופלים. מבצע את עבודתו על הצד הטוב ביותר. יחסים בצוות ראויים לציון. תורם לאווירה טובה ורוגע. נענה לפניות המטופלים בחיוב; נענה לצרכי המחלקה בחיוב".

וכן –

" חרוץ וקפדני בביצוע משימות. תמיד מוכן לעזור ולקחת על עצמו תפקידים נוספים... עומד במצבי לחץ בהצלחה, באופן מקצועי " .

....

" פאיז עובד יפה, ממלא את כל הדרישות לפי הגדרת תפקידו. מגלה יוזמה אישית ומעורבות, ערנות ומוכנות".

עם זאת בשנת 2014 מצביעים גיליונות ההערכה של התובע 2 כי חלה ירידה בשביעות הרצון מתפקודו בהיבט המשמעתי עקב היעדרויות רבות, איחורים משמעותיים לעבודה ויכולת וורבלית לוקה בחסר. עוד צוין כי יש צורך לוודא המשך לימודי סיעוד בעתיד. (גיליונות הערכה ומשוב של התובע 2 צורפו כנספח יא לבקשה).

34.הגב' בן צרפתי העידה בתצהירה כי התובע 2 נהג להיעדר מהעבודה ללא הודעה מראש. בשנים 2014-2015, נעדר ללא דיווח וללא קבלת אישור מראש לא פחות מ- 24 פעמים, כאשר מרבית ההיעדרויות היו ממשמרות בוקר בימי חול שהן המשמרות העמוסות ביותר.

היעדרויות אלה היו מעבר לימי החופשה להם היה זכאי ואשר נוצלו במלואם ואף לא הוצג בגינן אישור מחלה.

35.עוד לגרסתה נהג התובע 2 לאחר למשמרות שנקבעו לו, כשמספר האיחורים הגיע לכדי עשרות ומאות איחורים בשנה. לתצהירה של הגב' בן צרפתי צורפו דוחות נוכחות של התובע (נספח יג' לתצהירה של הגב' בן צרפתי). עיון בדוחות אלה מגלה כי הנתבעת אמנם הפריזה בכמות האיחורים וההיעדרויות המיוחסים לתובע 2 ומספרם של אלה נמוך מהנטען על ידה. אולם אין להתעלם מכך כי התובע נהג להיעדר מהעבודה ולאחר בתדירויות העולות על המצופה מעובד סביר.

36.לאיחורים ולהיעדרויות של התובע 2 משמעות רבה בעיקר נוכח אופי תפקידו של התובע ובשל העבודה במשמרות. כפי שהעידה הגב' בן צרפתי, לעובדי צוות הסיעוד בבית החולים הובהר בצורה ברורה המשמעות הקריטית של הגעה בזמן למשמרות והודעה מראש על כל היעדרות צפויה . עם קליטתו, כמו כל עובד במרכז הרפואי, הוחתם התובע 2 על טופס שעות עבודה בו מפורטות שעות העבודה התקניות בכל משמרת. (העתק הטופס צורף כנספח יד' לתצהיר).

37.הגב' בן צרפתי הסבירה כי התובע 2 עבד במחלקה סגורה, בה נמצאים מטופלים בהסתכלויות, עם פוטנציאל מסוכנות גבוה. במחלקה זו מעבר לחוסר כוח האדם המובנה, כוחות העזר לעיתים קרובות נדרשים ללוות מטופלים לבתי משפט, מה שמותיר את המחלקה עם צוות עובדים מצומצם. לכן ההשלכה של איחורים והיעדרויות תכופות ללא כל התראה מראש, במחלקה שכזו, הינן קשות.

38.הגב' בן צרפתי העידה כי לתובע נערכו 2 שיחות במועדים 13.8.15 ו- 20.8.15 בהן הוסבר לו חוסר שביעות הרצון מתפקודו והציפיות ממנו. בשיחות אלו צוין מפורשות, כי עליו לשפר את נושא ההיעדרויות והאיחורים אשר נמשכים על פני תקופה ארוכה והובאו לידיעתו על ידי אחראית המחלקה. עוד צוין כי עליו לשפר את יכולותיו הוורבלית.

39.ביום 9.9.15 זומן התובע 2 לשימוע. למכתב הזימון לשימוע צורף מכתבה של מנהלת הסיעוד, המסביר את הרקע להמלצה לסיום ההעסקה. עוד צוין במכתב כי התובע 2 התבקש לבדוק אפשרות ללמוד סיעוד אך בשיחה עמו שלל אפשרות ללימודים. לפיכך ולאור דבריו כי אין בכוונתו ללמוד סיעוד הומלץ על אי חידוש חוזה ההעסקה. (נספח טו לתצהירה של הגב' בן צרפתי).

40.ביום 17.9.15 נערך לתובע 2 שימוע (פרוטוקול השימוע צורף כנספח טז לתצהיר). בפתח הישיבה צוין:

**"קיבלת זימון לישיבת שימוע: לאור זה שנבחנת האפשרות לסיים את תקופת העסקתך במרכז. היו לך מספר מפגשים עם משית שבהם הוסבר לך במה דברים אמורים, מבחינת נושא הלימודים וההתנהלות האישית שלך וכן ההיבט המשמעתי**".

בהמשך הישיבה נאמרו, בין היתר, הדברים הבאים:

**"הגב' בן צרפתי: אם בעתיד תתקבל ללימודי סיעוד, אוכל לשקול מבחינת תקנים חזרה לעבודה. כמו כן נושא איחורים וחיסורים: ריטה אחראית מחלקה העירה לך מדי פעם – חלק משמעתי של התנהלות בעבודה. תקופה ממושכת (ידוע לנו על קושי זמני שהיה לך במשפחה) הייתה בעיה של איחורים וחיסורים**.

**יובל: אם אתה רוצה לבחון את המסלול של החזרה לפה אתה צריך לבחור במסלול של לימודים.... באופן עקרוני בלי לימודים לא תוכל להמשיך**.

**החלטה**: יסיים שירותו במרכז. במידה ויתכנס למסלול לימודים בסיעוד תישקל האפשרות להחזירו לעבודה".

41.ביום 20.9.15 קיבל התובע 2 מכתב המודיע לו על סיום העסקתו (נספח יז' לתצהיר גב' בן צרפתי).

**בחינת עילת הפיטורים**

42. כפי שעולה מהחלטות הנתבע, אשר התקבלו בעניינם של התובעים במסגרת השימועים שנערכו להם ביום 17.9.15 – העילה בגינה הופסקה העסקתם הייתה אי יציאתם של התובעים ללימודי סיעוד.

בהחלטה על סיום העסקתו של התובע 1 נאמר :

"לאור כל ההזדמנויות שניתנו מ- 30.4.13 ועד היום לא השכיל למרות הבטחותיו להתחיל ללמוד. נאלצים לסיים העסקתו".

בהחלטה על סיום העסקת התובע 2 צוין:

"יסיים שירותו במרכז. במידה ויתכנס למסלול לימודים בסיעוד תישקל האפשרות להחזירו לעבודה".

אף מהשיחות שקוימו עם כל אחד מהתובעים קודם לשימוע מיום 17.9.15, ניתן ללמוד כי אלו נסבו בעיקר סביב הדרישה כי ייצאו ללימודי סיעוד.

43.דרישת בית החולים כי התובעים ייצאו ללימודים, כתנאי להמשך העסקתם היא כשלעצמה אינה לגיטימית.

התובעים הינם עובדי כוח עזר בבית החולים. מתיאור התפקיד של כוח עזר בלוח התפקוד של משרד הבריאות עולה, כי מעבר להשכלה עממית וידיעת השפה העברית כדי קריאה וכתיבה אין כל דרישה, וודאי לא ללימודים אקדמאים. (העתק המשרה מספר התפקוד צורף כנספח טז' לתצהיר התובע 1).

44.הדרישה כי מי שמשמש ככוח עזר בבית החולים ילמד לימודי סיעוד אינה דרישת סף לתפקיד, ולראיה התובעים עבדו תקופה ארוכה מבלי שהיה צורך בהכשרתם כאחים מוסמכים. דרישה זו עלתה עם כניסתה של מנהלת הסיעוד הגב' בן צרפתי לתפקיד.

45.הסמכות להוסיף דרישת סף לתקן כ"א במשרה מסוימת נתונה לנציבות כחלק מהגדרת תקן המשרה, ובית החולים אינו רשאי, על דעת עצמו, להוסיף קריטריונים כחלק מדרישות התפקיד. יוסף עוד כי הצבת התנאי של לימודי סיעוד אף אינה סבירה ביחס לתובעים עצמם שכן כפי שהוכח מצבם הסוציואקונומי נמוך והם אינם בעלי תעודת בגרות.

46.חרף האמור לעיל, הרי שבנסיבות המקרה שבפנינו הדרישה שהתובעים יצאו ללימודים, לא באה בחלל ריק.

גיליונות הערכת התובע 1 מראים כי מדובר בעובד טוב אך לא מצטיין. התובע אמנם זכה לציונים גבוהים בכל המדדים הקשורים ביחסי אנוש, משמעת והשתלבות בצוות, אך עם זאת בתחומים של מעורבות, לקיחת אחריות , יוזמה וידע מקצועי ציוניו היו בינוניים.

47.בחקירתה הנגדית הרחיבה הגב' בן צרפתי בעניין זה ובהתייחס להערכה לשנת 2011:

"בנושא יוזמה מעורבות ואחריות דבר שחוזר על עצמו הייתה ירידה במשך הערכות בדיוק בנושאים האלו של אחריות ויוזמה, אפקטיביות ויעילות. הערכה הזאת נעשתה באותו זמן שהעובד נקלט ב 7.6.11 הוא מונה לתפקיד והערכה הזאת נעשתה ביום 30.1. הציון טוב הוא בעיני בינוני. הנושאים שחוזרים לאורך כל ההערכות זה לא ציון שהייתי מצפה מעובד חדש. הייתי מצפה נושא של יוזמה 9-10..." (עמ' 12 לפרוט' ש' 8-13).

בהמשך נשאלה גב' בן צרפתי לגבי סתירה לכאורה בין ההערכה המילולית החיובית לבין קביעתה כי תפקודו של התובע 1 היה בינוני. הגב' בן צרפתי בקשה בחקירתה להסביר את המורכבות המובנית בהערכת עובד בכלל ובהערכת התובע 1 בפרט:

"הערכה הזאת בנושא של יחס והוא גילה יחס חם למטופלים. לכוח עזר אני זקוקה לעובדים שיעבדו במצבי לחץ ומצבי חירום. הטיפול בפגועי נפש מחייב יכולת לתגובה במצבי חירום משתנים, אנשים שמטופלים בצווי אשפוז ומצבים פסיכוטיים שצריכים מעורבות יוזמה ואחריות "(ש' 15-18).

48.בעניין זה הדגישה העדה, כי חוסר שביעות רצון מתפקודו של עובד והערכה כי אינו מתאים להמשיך בביצוע תפקידו, בוודאי בתקופת הניסיון, אינה מחייבת כי העובד יקבל הערכות שליליות באופן קיצוני או ייכשל בכל סעיף וסעיף בהערכת עובד. עובד ככל אדם יכול להיות טוב בתחומים מסוימים ופחות טוב באחרים. וכאמור כפי שעולה מהערכות התובע 1 הוא זכה להערכה גבוהה בכל הקשור לקשרים בינאישיים ויחס חם וסובלני למטופלים ואולם תפקודו היה לקוי בכל הנוגע למעורבות, אחריות ויזמה.

49.הגב' בן צרפתי הבהירה כי על מנת לתת לתובע 1 הזדמנות לשפר את תפקודו, הועבר התובע 1 בחודש פברואר 2012 למחלקה אחרת- פסיכוגריאטרית. בניגוד לטענת התובע 1 כי מדובר ברוטציה שגרתית בין מחלקות של עובדי כוח העזר, טענה הגב' בן צרפתי כי הדבר נעשה במקרה של התובע 1 , על מנת לתת לו הזדמנות לעבוד בסביבת עבודה שונה ולשפר תפקודו:

**"לגבי רוטציה זה לא כלל בל יעבור, יש עובדים שעוברים למחלקה אחרת ונשארים באותה מחלקה לאורך כל תקופת הניסיון. לגבי דוד בגלל שהערכה שלו לא הייתה טובה הוא הועבר למתן חוות דעת נוספת וגם רוטציה** " (עמ' 12 ש' 25-27).

50.כפי שעולה מהערכת עובד שנערכה בידי הגב' אתי בצלאל (צורפה כנספח א' לתצהירה של גב' בן צרפתי) גם במחלקה זאת גילה התובע יחס חם למטופלים וזכה לציונים גבוהים בכל הקשור להתנהלות בינאישית, אך מנגד " תפקודו היה איטי, חסר יוזמה ועניין. נדרש לדרבון כדי לבצע את הפעילות אשר נדרש לה באופן רוטיני...".

51.בחודש פברואר 2013 הועבר התובע 1 לעבוד במחלקת נוער ב'. מדובר במחלקה שמתאפיינת במטופלים אוטיסטיים הנדרשים לסיוע מוגבר בכל פעילויות היום יום.

הערכתו של התובע 1 במחלקה זו הייתה נמוכה (ציון כללי 7.5 ובהמשך 8) במיוחד במדדים של אחריות, מעורבות, יוזמה ומקצועיות.

בהתייחס לשתי הערכות העובד שניתנו לתובע 1 בשנת 2013, הרחיבה הגב' בן צרפתי בחקירתה:

"בנושא של יוזמה והנושא של תאום וארגון יכולת תכנון, בקרה עצמית הציונים הם 7. בנושא של קידום נושאים שבתחום אחריות 7, יוזם מהלכים לשיפור 7. בנושאים האלה שהם נושאים קריטיים שחוזרים על עצמם של יוזמה ואחריות הוא נמצא בציון 7 ולכן עובד שלא משפר משמעותית את הציונים האלו אז אין שיפור " (עמ' 14 ש' 23-27).

52.על רקע האמור ביום 30.4.13 המליצה הגב' בצלאל, מנהלת הסיעוד באותה תקופה, על סיום העסקתו של התובע 1.

אין בידי לקבל טענות התובע 1 לפיהן בית החולים אינו רשאי להסתמך על מסמך זה החתום בידי הגב' בצלאל שאינה עובדת עוד בבית החולים ואף לא הובאה לעדות מטעמו. אין כל פסול בכך כי לצורך הערכת תפקודו של התובע לאורך זמן תסתמך הנהלת בית החולים גם על הערכות ממונים משנים קודמות.

53.בתקופה שבין 7.11.13 – 1.5.14 שהה התובע 1 בחופשת מחלה ממושכת, שלאחריה שובץ לעבודה בהוסטל מגורים טיפוליים ברוש. בתקופה זו חל שיפור בתפקודו של התובע 1 ובהערכת עובד שנערכה ב 30.7.14 אף צוין לגביו " מגלה אחריות, יוזמתי ואחראי ".

עם זאת בהערכה מאוחרת יותר חלה שוב ירידה בתפקוד בכל הקשור למוטיבציה והתעניינות בתחומים הקושרים בטיפול בחולה.

54.הגב' בן צרפתי הסבירה בחקירתה הנגדית (עמ' 15 ש' 1-9) כי בחודשים הראשונים לאחר קליטתו של התובע 1 (בברוש- ש.ט) הוא עבד רק 6 שעות ביום 4 פעמים בשבוע בשל מצבו הרפואי ובאותה תקופה קצרה הערכת תפקודו הייתה טובה יותר, ואולם הדברים השתנו בהמשך. כמו כן הסבירה כי "יש שוני במחלקות הסגורות ואנחנו זקוקים לכוח עזר שיתפקד בצורה טובה ויוכל להיות בעל אופק מקצועי ויוכל לשפר את התפקוד שלו אמצעות לימודים" (עמ' 15 ש'25- עמ' 16 ש' 2).

55.נוכח האמור לעיל זומן התובע 1 ביום 20.4.14 לשימוע נוסף כאשר בסופו של יום הוחלט להאריך את העסקתו, במתכונת המלצת רופא תעסוקתי.

56.בהמשך וכפי שתואר לעיל בהרחבה במסגרת שיחות ושימועים שקוימו עם התובע 1, הועלה בפניו נושא תפקודו הבינוני וכן עלתה האפשרות שיתכן ויוכל יהיה להשתפר מבחינה מקצועית בעזרת יציאה ללימודי סיעוד. תכנם של גיליונות ההערכה והמשוב היו ידועים לתובע 1 והוא אף חתם והסכים להגיב על האמור בהם. בשימוע שנערך לתובע 1 בחודש מאי 2015 הוא היה מיוצג ואף הגיע בליווי של מזכירת האיגוד המקצועי.

כפי שעולה מכלל השיחות והשימועים, כמו גם מעדותה של הגב' בן צרפתי בפנינו, על פי תפיסת עולמה המקצועית, לימודים הינם בעלי חשיבות רבה באפשרות שיפור תפקודו של העובד, ביצירת מחויבות שלו לתהליך וביצירת אופק מקצועי עבורו. לכן הדרישה כי התובע 1 ייצא ללימודי סיעוד באה על רקע הערכות תפקוד בינוניות ומתוך רצון כי התובע ישפר את תפקודו.

57.בתצהירו המשלים התייחס התובע 1 לכך, כי לאחר שהופסקה העסקתו, נעשתה אליו פניה על מנת שיעבוד בבית ספר שחף בבית החולים. התובע 1 טוען כי פנייה זו אליו, מוכיחה כי תפקודו לא היה לקוי כמתואר לעיל.

בעניין זה העידה הגב' ויטין, אשר המליצה על התובע 1, כי אין קשר בין הדברים וכלשונה:

"זה תפקיד אחר לגמרי . בהתחלה בתור אדם הוא מעולה יש לו שפה גבוהה ויש לו הכל וזה בשביל להיות עם ילד שולחן ולימודים והוא לא מתפקד עצמאי והוא כל הזמן תלוי עם מורה בבית הספר והם 99% ביחס וזה לא דורש עבודה פיזית"(עמ' 10 ש' 9-13).

ובהמשך:

"אני ידעתי שהוא מבחינה אנושי מאד מתאים לעבודה של סייע אבל מי מתאים של עובד בבניין לא מתאים לעבוד עורך דין". (שם ש' 23-25).

58.לגבי תפקודו ככוח עזר העידה הגב' ויטין:

" הכל צוין בהערכה שלו... אני חתמתי על זה ביחד עם אחראי המחלקה. הוא לא היה מתאים לתפקיד כוח עזר לדעתי, שזה תפקיד מאד שונה ממה שהוא ממלא עכשיו. זה תפקיד שדורש אחריות על כל דבר ועל בריאות הילד ועל התפקוד שלו ועל כל המעשים שלו פלוס תלות מלא של הילדים. לחשוב על האוכלוסייה שאנחנו מטפלים כולל רחצה, הלבשה ובזמן האוכל וכל דבר ודבר וזה עבודה דורשת תפקוד עצמאי. להחלטה לכל דבר. בתור בן אדם הוא מעולה אבל בתור כוח עזר לא תפקד כמו שצריך" (עמ' 10 ש' 1-8).

59. כך גם באשר לתובע 2 – אמנם בתחילה גיליונות ההערכה של התובע 2 היו טובים ואף טובים מאד, אך לאחר מכן חלה ירידה בשביעות הרצון מתפקודו, עקב היעדרויות רבות, איחורים משמעותיים לעבודה ויכולת וורבלית לוקה בחסר.

כאמור, מדובר במספר חריג של איחורים והיעדרויות, אשר הינם בעלי משמעות רבה גם בשל אופי תפקידו וגם בשל העבודה במשמרות.

הגב' בן צרפתי העידה כי היעדרויותיו ואיחוריו של התובע 2 מנעו מן המחלקה להתנהל באופן סדיר. שכן, על פי נהלי בית החולים על כל עובד להגיע למשמרת מספר דקות קודם לכן כדי לבצע החלפת משמרת מסודרת עם הצוות היוצא ולקבל מידע עדכני אודות הטיפולים. כאשר עובד מגיע באיחור ללא קבלת מידע כנדרש באופן מסודר, נפגע רצף הטיפולים בחולה.

כמו כן על פי גרסתה, איחוריו של התובע 2 אף פגעו בחבריו לעבודה. היות ולא ניתן להתחיל משמרת ללא מלוא כוח האדם הנדרש, נאלץ אחד מחברי צוות המשמרת הקודמת, להמתין עד להגעתו של העובד המאחר. המשמעות היא אף עיכוב של ההסעה של כלל העובדים.

60.התובע 2 היה מודע לחוסר השביעות מתפקודו והציפיות ממנו, והדברים אף הועלו במסגרת הזימון לשימוע ובשימוע עצמו. (ראה חקירתו בעמ' 8 ש' 1-16 לפרוט').

61.הנה כי כן , מן המפורט לעיל משתקפת התמונה בכללותה וממנה עולה כי אמנם העילה בגינה פוטרו התובעים הייתה אי היענותם לדרישה כי יצאו ללימודים, וזו כשלעצמה אינה עילה לפיטורים, הרי שדרישה זו באה על רקע ליקויים בתפקודם , מתוך רצון לשפר ולייעל את עבודתם והכל בתום לב.

62.על רקע זה מזכיר בית החולים בסיכומים מטעמו את החלטת ההסתדרות, משרד האוצר ואיגוד האחיות ובה נקבע כי בבית חולים פסיכיאטרי תמהיל אחיות מוסמכות ביחס לכוח עזר ואחיות מעשיות הינו 80% אחיות מוסמכות, 20% כוח עזר ואחיות מעשיות.

 בית החולים מציין בסיכומיו, כי בבית החולים כיום, היחס הוא 65% אחיות מוסמכות ו- 35% כוח עזר ואחיות מעשיות, כך שמצבו של בית החולים ביחס לתמהיל הדרוש הינו חמור ביותר.

63.מצב דברים זה לטענת הנתבעים מחייב את בית החולים להשאיר בעבודה וליתן קביעות רק לעובדי כוח העזר הטובים ביותר ולא להסתפק בעובדים שדרוג תפקודם הוא בינוני, כשל התובעים. בנסיבות אלו, טוענים הנתבעים, הערכתם המקצועית של מנהלי הסיעוד הינה קריטית ויש ליתן משקל רב לעמדתם המקצועית בשאלת המשך העסקת עובד בבית החולים.

64.הנתבעים מדגישים, כי אף שברמה האישית, הנהלת בית החולים לא הטילה ספק בכך שהתובעים הינם אנשים חיוביים עם יחסי אנוש טובים אשר רוצים לפרנס את משפחותיהם, היא ראתה לנגד עיניה את החובה והאחריות לקלוט עובדים אשר עומדים בקריטריונים מחמירים שדורש מקום עבודה רגיש מעין זה.

**הסעד הראוי**

65.חרף העובדה כי התובעים הועסקו על פי מדיניות העסקה פסולה והעובדה כי ההחלטה על פיטוריהם נומקה בעילה שאינה מעוגנת בדין או במקור נורמטיבי אחר, שוכנעתי כפי שפורט בהרחבה לעיל, כי נוכח תפקודם הלקוי של התובעים אין להתערב במדיניותו של בית החולים לגבי סיום עבודתם ככוח עזר, מדיניות המבוססת על דרישה להצלחה בולטת ומרשימה במיוחד , ואין להורות על השבת התובעים לעבודתם.

אצין, כי איני מקבל את טענת הנתבעים בסיכומיהם, לפיה אין לייחס חשיבות להערכת העובד. מסקנתי מבוססת על הערכות העובד של התובעים כמו גם על יתר המסמכים והעדויות כפי שהובאו בפני בית הדין.

66.כפי שנפסק סעד האכיפה הינו, סעד שבשיקול דעת:

**"...בית הדין יתן דעתו לסעד הראוי להינתן הנדרש בשים לב לנסיבות המייחדות את המקרה הספציפי תוך שתעשה מלאכת האיזון והמידתיות. בין היתר, אך לא רק, ידרש בית הדין לבחינת מהותו של הפגם שנפל בהליך הפיטורים וחומרתו, סוג המשרה בה מדובר, השפעתו של הסעד שיינתן על העובד והשלכותיו על הציבור, על ההקשר התעשייתי והתעסוקתי וכל כיוצא באלה.."**

(ע"ע 1123/01 בית ספר תיכון עירוני - כל ישראל חברים בתל-אביב-יפו נ' צויזנר, פ''ד לו 438).

67.עם זאת ועל אף מסקנתי, כי אין מקום להיעתר לסעד האכיפה, מצאתי, כי יש לקבל את תביעתם החלופית של התובעים ולפסוק להם פיצוי כספי בגין הפגמים שנפלו בהעסקתם ובהליך פיטוריהם כמפורט לעיל.

68.בשים לב למהות הפגמים בהעסקת התובעים ובסיומה, תקופת עבודתם, שכרם ושאר נסיבות עניינם, אני מעמיד את הפיצוי הראוי על סך של 35,000 ₪ לתובע 1 ו- 25,000 ₪ לתובע 2. לסכומים הללו יתווספו הפרשי הצמדה וריבית מיום הגשת התביעה ועד לתשלום בפועל.

הנתבעת תשא בהוצאות התובעים ובשכ"ט עו"ד בסכום כולל של 10,000 ₪ תוך 30 יום מקבלת פסק הדין.

**ניתן היום, ה' כסלו תשע"ז, (05 דצמבר 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

