



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 69644-04-25

ניתן ביום 10 מרץ 2026

המערער

ראובן משה ששון

-

המשיבה

על-בד משואות יצחק ב"מ

לפני: השופט רועי פוליאק, השופט דורי ספיבק והשופט עמיצור איתם  
נציג ציבור (עובדים) מר שמואל ציגלר, ונציגת ציבור (מעסיקים) גב' פפי יקירביץ'

ב"כ המערער - עו"ד שי אהרון  
ב"כ המשיב - עו"ד ירון לבקוביץ

### פסק דין

#### השופט דורי ספיבק

1. לפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי באר שבע (השופט יעקב אזולאי ונציגי הציבור מר יוסף כהן ומר חיים גולן גוטיץ; סע"ש 26516-06-22; להלן – **פסק הדין**), בגדרו נדחתה תביעת המערער לחייב את המשיבה בפיצוי מכוח חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998 (להלן – **חוק השוויון**) ובפיצוי בגין פיטורים שלא כדין.

#### רקע עובדתי

2. המשיבה היא חברה ציבורית, שמניותיה נסחרות בבורסה הישראלית (להלן – **החברה**). החברה עוסקת בין היתר בייצור ושיווק מגבונים לחים ומטליות ניגוב, והיא מעסיקה כ-750 עובדים בישראל. המערער הועסק על ידה באחד המפעלים שהיא מפעילה, במושב משואות יצחק, בתפקיד "משנע מיני מלגזה". העסקתו נמשכה למעלה מחמש שנים, החל מיום 12.12.16 ועד ליום 16.3.22, שישה ימי עבודה בשבוע, ובשלוש משמרות (בוקר, צהריים וערב). שכרו הממוצע עמד על 5,500 ₪ לחודש.

3. במהלך חודש מרץ 2021 לקה המערער בלבו ועבר שני צנתורים, שלאחריהם נעדר מעבודתו עד לאמצע יוני. עם שובו, הציג המערער בפני החברה אישור (להלן – **האישור הראשון**) מאת ד"ר תמי ליאורה מגן, מומחית ברפואה תעסוקתית (להלן –



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 69644-04-25

הרופאה התעסוקתית), וזו לשונו (ההדגשות בציטוט זה ובציטוטים הבאים הוספו על ידי... ד.ס.):

הריני להודיעכם כי לאחר שבדקתי את מר' משה ששון ראובן ועיינתי במסמכים הרפואיים שעמדו בפני, להערכתי, בהתחשב במצב בריאותו הנוכחי, הנ"ל כשיר לעבודתו כמשנע, תחת ההמלצות והמגבלות הבאות:

1. מוגבל בשלב זה מעבודות ומשמרות לילה, אזי יעבוד רק בוקר או ערב.
  2. בשלב זה יש להפחית חשיפה ללחצים אזי יש להתאים את עבודתו במהלך משמרת עבודה.
- תוקף ההמלצה מתאריך 16/06/2021 ועד 16.10.2021

4. החברה פעלה בהתאם לאישור הראשון, ואפשרה למערער לעבוד במשמרות בוקר וערב, בלא שנדרש לעבוד במשמרות לילה, במשך ארבעת החודשים, שבהם היה האישור בתוקף.

5. ביום 17.10.2021, עם תום תוקף האישור הראשון, המציא המערער לחברה אישור נוסף של הרופאה התעסוקתית (להלן – **האישור השני**), שבו נאמר כך:

הריני להודיעכם כי לאחר שבדקתי את מר' משה ששון ועיינתי במסמכים הרפואיים שעמדו בפני. להערכתי, בהתחשב במצב בריאותו הנוכחי, הנ"ל כשיר לעבודתו במשמרת בוקר בלבד באופן זמני.

תוקף ההמלצה מתאריך 17/10/2021 ועד 15/01/2022.

ישוב לביקורת חוזרת לפני תום התקופה עם מסמכים רפואיים עדכניים.

6. ביום 19.10.21, ולאחר שקיבלה את האישור השני, זימנה החברה את המערער לשימוע לפני פיטורים. וזו היתה לשון הזימון:

הנדון: זימון לשיחת שימוע

1. בהמשך לאישורים שהצגת מרופא תעסוקתית מכתבו מיום 17.10.2021 בדבר מגבלה מבחינתך להמשיך במילוי תפקידך המצריך עבודה במשמרות שוקלת החברה לסיים את העסקתך.
2. לאור האמור לעיל, הנך מוזמן לשיחת שימוע אשר תתקיים ביום ראשון 24.10.2021, בשעה 13:30 בנוכחות מנהל היצור ורכזת משאבי אנוש.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 69644-04-25

3. במסגרת השימוע תינתן לך הזדמנות לטעון את כל טענותיך ולהביא בפנינו את עמדתך בכל הקשור לעניינים שהוצגו לעיל, וכן להתייחס לאפשרות סיום העסקתך.
4. הרינו להביא לידיעתך, כי הנך רשאי להתייצב לשימוע מלווה על-ידי מי מטעמך.
5. במידה והינך מעוניין בכך אנא עדכן אותנו מראש.
6. לאחר קיום השימוע ושמיעת טיעוניך ועמדתך, תתקבל ההחלטה בדבר המשך או סיום העסקתך, אשר תובא, כמובן, לידיעתך.
7. יובהר למען הסדר הטוב, כי השימוע הינו זכותך, וכי במידה ותבחר שלא להופיע לשימוע, אנו ניקח זאת בחשבון בעת קבלת ההחלטה בעניינך.

7. לאחר השימוע, ביום 17.11.2021, מסרה החברה למערער את החלטתה בעניינו, בזו הלשון:

הנדון: תשובה משיחת שימוע - ראובן משה ששון

1. בהמשך לשיחת השימוע שנערכה לך ב 24.10.2021 בנוכחות מנהל הייצור ורכזת משאבי אנוש ולאחר ששקלנו את מכלול הנסיבות בגינן התבצעה שיחת השימוע ואשר פורטו בשיחת השימוע, החלטנו את ההחלטות הבאות:
2. לאור התחשבות המערכת בוותק שלך ובמסירותך הרבה לעבודה במהלך השנים החלטנו לאשר ולכבד את המגבלה הזמנית אשר הוזכרה בהמלצתו של הרופא התעסוקתי מכתבו מיום 17.10.2021.
3. יובהר כי המגבלה המוזכרת במכתבו של הרופא הינה עבודה במשמרת בוקר בלבד וזאת עד לתאריך 15.01.2021
4. מובהר כי הסיכום הזה הוא פתרון מותאם למגבלה זמנית שהצגת באישור רופא תעסוקתי וכי אישורנו הזמני לעבודתך במשמרת בוקר בלבד בא לקראתך במסגרת המגבלה על מנת כן לאפשר לך לממש את תפקידך כיום. בתחילת ינואר 2022 תתקיים הערכה מחדש בעניינך ויוחלט האם יש או אין אפשרות להמשיך לכבד את המגבלה בהתאם לאישור עדכני שתציג מרופא תעסוקתי.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 69644-04-25

5. נציין כי כל המוסכם הינו לבקשתך ובהסכמתך המלאה לנוחיותך וכי אין לך ולא תהיינה לך דרישות או תביעות בהמשך לגבי הרעה ואו שינוי בתנאי העבודה. וכמו כן הובהר לך כי לא תעשה כל התחשבות בין על-בד לביןך לגביי אי עבודתך בשלוש משמרות בתקופת המגבלה האמורה.

6. האישור הינו זמני והחברה שומרת לה את הזכות לעשות שינויים ואו לחדול מאישור זה ובכל בהתאם לצרכים המערכת.

8. בהתאם להחלטת החברה שהובאה לעיל, אכן הועסק המערער במשך שלושת החודשים הבאים במשמרות בוקר בלבד.

9. ביום 24.1.2022, המציא המערער אישור שלישי במספר מאת הרופאה התעסוקתית (להלן – **האישור השלישי**), שבו נאמר כי "בהתחשב במצב בריאותו הנוכחי" הרי שהמערער כשיר להמשיך לעבוד במשמרות בוקר בלבד בכחמישה חודשים נוספים, עד ליום 30.6.2022, תוך הימנעות "מעבודה פיזית הכוללת הרמת משאות כבדים".

להשלמת המסגרת העובדתית, נציין כי בכתב תביעתו (סעיף 16), ובסיכומיו לפנינו (סעיף 9) טען המערער כי לאחר אירוע הלב שעבר ביוני 2021, הוא נאלץ לעבור ניתוח נוסף בכיס המרה בדצמבר 2021. מטענה זו משתמע כי זו היתה הסיבה לכך שבאישור השלישי הרופאה התעסוקתית האריכה לא רק האריכה את תוקף המלצתה שיעבוד במשמרות בוקר בלבד, אלא אף הוסיפה הגבלה על עבודה פיזית. עם זאת, בתצהיר עדותו לא התייחס המערער לעניין עובדתי מהותי זה, ובכלל זה לא הביא ראיה לכך שאכן עבר ניתוח נוסף זה. בהתאם, אף בפסק דינו של בית הדין האזורי לא מצאנו התייחסות לכך, ודומה ששני הצדדים – אף בטיעוניהם לפנינו – לא ייחסו לעניין עובדתי זה משנה חשיבות.

10. מכל מקום, ביום 13.2.22, בסמוך לאחר שנמסר לה האישור השלישי, זימנה החברה את המערער לשיחת שימוע נוספת. וכך נכתב בזימון:

הנדון: זימון לשיחת שימוע

1. בהמשך לאישורים שהצגת מרופא תעסוקתי מכתבו מיום 24.01.2022 בדבר מגבלה מבחינתך להמשיך במילוי תפקידך המצריך בין היתר עבודה במשמרות שוקלת החברה חלופות



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 69644-04-25

- להעסקתך וביניהן גם את אפשרות סיום העסקתך.
2. לאור האמור לעיל, הנך מוזמן לשיחת שימוע אשר תתקיים ביום שלישי 15.02.2022, בשעה 09:30 בנוכחות מנהל היצור ורכזת משאבי אנוש.
  3. במסגרת השימוע תינתן לך הזדמנות לטעון את כל טענותיך ולהביא בפנינו את עמדתך בכל הקשור לעניינים שהוצגו לעיל, וכן להתייחס לאפשרות סיום העסקתך.
  4. הרינו להביא לידיעתך, כי הנך רשאי להתייבב לשימוע מלווה על-ידי מי מטעמך. במידה והינך מעוניין בכך אנא עדכן אותנו מראש.
  5. לאחר קיום השימוע ושמיעת טיעוניך ועמדתך, תתקבל ההחלטה בדבר המשך או סיום העסקתך, אשר תובא, כמובן, לידיעתך.
  6. יובהר למען הסדר הטוב, כי השימוע הינו זכותך, וכי במידה ותבחר שלא להופיע לשימוע, אנו ניקח זאת בחשבון בעת קבלת ההחלטה בעניינך.

11. ביום 16.3.22, לאחר השימוע השני, ולאחר שהמערער סירב להצעה שהוצעה לו לעבוד רק במשמרות בוקר אך בתפקיד אחר, פיטרה החברה את המערער מעבודתו, וביצעה לו גמר חשבון, לרבות תשלום חלף הודעה מוקדמת.
12. לאחר פיטוריו הגיש המערער את תביעתו לבית הדין האזורי, בה טען כי פיטוריו עמדו בניגוד להוראות חוק השוויון, ועתר לפסיקת פיצוי בגין כך בסך 50,000 ₪. עוד טען המערער כי יש לפסוק לו, בנוסף, פיצוי על פיטורים שלא כדין בסך 35,000 ₪.

### פסק הדין

13. נקודת המוצא לפסק הדין היתה כי החברה "היתה מחויבת לפעול בגדרם של האישורים שהמציא התובע מטעם הרופא התעסוקתי. כעולה מהאישורים הרפואיים היה על הנתבעת להעסיק את התובע במשמרות בוקר בלבד ובהמשך היא נדרשת אף למצוא חלופה/תפקיד התואמים גם את הדרישה הנוספת שמצאה ביטוי באישור השלישי 'להימנע מעבודת פיזית הכוללת הרמת משאות כבדים'". עם זאת, בית הדין המשיך וקבע, כי "לא מדובר בהכרח בחובה תוצאתית, אלא בחיוב השתדלות. הכוונה לאתר תפקיד חלופי בשקידה ראויה וסבירה... חובת ההשתדלות צריכה להיות בגבולות המאמץ הסביר בנסיבות העניין".
14. על רקע מסגרת נורמטיבית זו, הגיע בית הדין האזורי למסקנה כי החברה התנהלה בתום לב, תוך שהוצעו למערער חלופות סבירות התואמות את מגבלותיו. בית הדין



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 69644-04-25

קבע כי "הנתבעת פעלה במסגרת ההגבלות שהלכו והתווספו מאישור לאישור של הרופא התעסוקתי ובכל פעם שהתווספה המלצה נוספת, ניסתה הנתבעת להתאים את התפקיד בהתאם למגבלות האובייקטיביות" וכל זאת תוך רגישות ליכולותיו המקצועיות. בית הדין הוסיף וקבע כי המערער הותיר עליו רושם כי גמלה בליבו ההחלטה לסיים את העסקתו חרף החלופות שהוצעו לו והוסיף כי "הדבר מעורר תמיהה בפרט לאחר שהסתיימה העסקתו ולאחר מספר חודשים מועט, הוא החל לעבוד כמלגזן במקום אחר ונשאלת השאלה, האם התפקיד כמלגזן לא כרוך במאמץ פיזי לפחות כמו זה שהוצע לו בתפקידים השונים ערב סיום העסקתו". עוד ציין בית הדין כי למערער הוצעו הצעות שכללו "מינימום מעורבות פיזית, אולם התובע בחר משיקוליו לשלול את החלופות שהוצעו לו". משכך, ובשים לב "כי מדובר במפעל שרוב עובדיו הם מרצפת הייצור הרי שהתפקידים האפשריים מגלמים מידת מסוימת של מעורבות פיזית המצריכה לעיתים מאמץ מסוים", קובע בית הדין כי לא עלה בידי המערער להרים את הנטל כדי להעבירו לכתפי החברה, וכי אין כל חובה שבדין לחייב את החברה ליצור תפקיד שאינו דרוש. עוד הוסיף וציין בית-דין כי יש להביא לחובתו של המערער את אי זימונו של אריה, מנהלו בעבודה. לנוכח כל האמור, נפסק כי דין התביעה לפיצוי על הפרת הוראות חוק השוויון להידחות, ולאחר שבית-הדין מגיע למסקנה כי גם בהליך הפיטורים לא נפל כל פגם, נדחתה התביעה במלואה.

### טענות הצדדים בערעור

15. המערער טוען בערעור שלפנינו כי החברה, שהינה מעסיקה גדולה, לא ביצעה את ההתאמות הנדרשות לפי חוק השוויון, שיכלו לאפשר את המשך העסקתו. החברה סירבה לאפשר לו להמשיך בעבודתו כמשנע, עבודה שיכול היה לבצע אף בהינתן המגבלות הרפואיות. הוצעה לו רק עבודה אחת, לעבוד כממשטח, שהינה עבודה הכרוכה במאמץ פיזי קשה העולה על זה הנדרש בתפקידו הקודם, ולכן נאלץ לדחותה.

16. לטענת החברה, טענת המערער כי פוטר בשל מוגבלותו הופרכה עובדתית ומשפטית בפסק הדין. בית הדין האזורי קבע כי החברה פעלה בתום לב למציאת פתרון למערער, וכי הוא זה שסיכל זאת, לאחר שהוצעו לו תפקידים קיימים עם התאמות, אך הוא דחה אותן; המערער לא עמד בנטל ההוכחה הראשוני לקיומה של אפליה כפי הנדרש בסעיף 9 לחוק השוויון, כך שאין להעביר את הנטל לכתפי החברה; בפסק



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 69644-04-25

הדין נקבע כי לאחר פיטוריו החל המערער לעבוד כמלגזן במפעל אחר, דבר שיש בו לסתור את טענתו לאובדן כושר עבודה; לא נפל פגם בהליך השימוע.

### המסגרת הנורמטיבית

17. מטרתו של חוק השוויון הינה "להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות, ולעגן את זכותו להשתתפות פעילה בחברה בכל תחומי החיים" (סעיף 2 לחוק). סעיף 8 לחוק אוסר על הפליית עובדים מחמת מוגבלותם "ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים", ומוסיף וקובע כי הפלייה לעניין חוק זה הינה "לרבות אי-ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו" (לפירוט נוסף אודות הוראות החוק, ובאופן ספציפי ביחס להצדקות לאיסור ההפליה הרחב שנקבע בו, ראו: בג"ץ 6069/10 מחמלי נ' שרות בתי הסוהר (8.5.14); להלן – ענין מחמלי); ע"ע (ארצי) 34784-10-16 תרכובות ברום בע"מ נ' בורוכוב (15.10.18); השופטת סיגל דוידוב מוטולה); שגית מור "אנשים עם מוגבלויות בתעסוקה – מתיקון הפרט לתיקון החברה" עיוני משפט לה 97, 101 (התשע"ב); נטע זיו "אנשים עם מוגבלויות – בין זכויות חברתיות לצרכים קיומיים" זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות בישראל (יורם רבין ויובל שני עורכים) 816, 813 (2004).

18. בכל הנוגע לחובת ההתאמה, החוק מבהיר כי "התאמה" כוללת בין היתר "התאמת מקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות העבודה... והכל מבלי שהדבר יטיל על המעסיק נטל כבד מדי", והכל לפי העקרון כי "הנכה זכאי לעיתים להעדפה מתקנת. זה חובה של החברה כלפיו" (השופט מישאל חשין ב-בג"ץ 6790/98 אברץ נ' פקיד הבחירות לעיריית ירושלים, פ"ד נב(5) 323 (1998); כן ראו: גדעון ספיר "הצדקות לחובה לערוך התאמות בתחום התעסוקה בעבור אנשים עם מוגבלות" משפט וממשל יג 411 (תשע"א).

ומהו נטל כבד מדי? לפי החוק, המדובר ב"נטל בלתי סביר בנסיבות העניין, בהתחשב, בין היתר, בעלות ההתאמה וטיבה, בגודל העסק ובמבנהו, בהיקף הפעילות, במספר המערערים, בהרכב כוח האדם, ובקיומם של מקורות מימון חיצוניים או ממלכתיים לביצוע ההתאמה". בפסיקה נקבע כי "המושג 'נטל כבד מדי' או 'נטל בלתי סביר' הוא מונח נורמטיבי, ואין לו משמעות אחידה, אלא היקף הנטל הסביר משתנה בהתאם לנסיבותיו של כל מקרה ומקרה. המחוקק קבע רשימה בשאלת הגדרתה של התאמה ובשאלה אם הנטל הכרוך בהתאמה הינו כב' מדי (ולכן ההימנעות מהתאמה אינה מהווה הפליה) או שאינה כבד מדי (ולכן



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 69644-04-25

ההימנעות מהתאמה מהווה הפליה). (ע"א (ארצי) 48726-11-18 רזנברג – גיוון אימג'ינג בע"מ (6.1.2020, סעיף 19 לפסק הדין)).

הנה כי כן "לא די במדיניות סבילה, אלא נדרשת פעולה אקטיבית מצד המעסיק..." על המעסיק לשתף את העובד בעל המוגבלות בתהליך איתורן של ההתאמות הנדרשות ובביצוען, ולהתרשם ממנו על יכולות, ועל האופן שבו הוא רואה את יכולתו להשתלב בעבודה חרף מוגבלותו" (עניין מחמלי, סעיף 35 לפסק הדין). נפסק והובהר בהקשר זה, כי מדובר ב"חובה מוגברת" שהיא מעבר לחובת ההשתדלות הרגילה של מעסקי מכוח חובות תום הלב וההגינות הכלליות שבדיני עבודה (ע"ע (ארצי) 43951-09-22 כהן נ' אמדוקס (ישראל) בע"מ (5.10.2023); השופטת סיגל דוידוב-מוטולה; להלן – עניין אמדוקס).

כך ובין היתר "מצופה ממעסיק להיעזר באיש מקצוע רלוונטי שהוא בעל מומחיות בשילוב אנשים עם מוגבלויות בתעסוקה, ולא די באמירה בעלמא לפיה 'נבחנו כל האפשרויות' (ע"ע (ארצי) 61235-02-17 קופולק (1949) בע"מ – חנשוילי (16.10.18); השופטת סיגל דוידוב-מוטולה; להלן – עניין קופולק)).

19. לעניין נטל ההוכחה בתובענה שעניינה אפליה, סעיף 13(א) לחוק השוויון החיל הוראות מחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 לרבות הוראת סעיף 9(א) הקובעת כי "אם הוכיח המערער שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו" יעבור הנטל אל המעסיק להוכיח שלא מדובר בפיטורים מפלים. בפסיקה נקבע כי משהוחל סעיף 9(א) לחוק השוויון בעבודה על פרק ההעסקה, אזי מוחלות גם הפרשנויות שניתנו לו בפסיקה (ע"ע (ארצי) 5799-05-23 אלמונית - מכון התקנים הישראלי (31.10.24), ראו פסקה 49; להלן – עניין מכון התקנים). באשר לפרשנות שניתנה לסעיף 9(א) לחוק השוויון בעבודה, נקבע בפסיקה כי "הנטל המועבר על פי הוראת הסעיף הוא נטל השכנוע ולא נטל הבאת הראיות. על המעסיק מוטלת החובה לשכנע כי לא קיבל את החלטתו תוך התחשבות באחד מן הטעמים המנויים בסעיף 2(א) לחוק" (ע"ע (ארצי) 35753-03-24 רוכלמר - מרכז רפואי שערי צדק (23.6.25) והאסמכתאות שם). עוד הודגש בפרשה זו כי "בשלב הראשוני, על העובד להביא ראשית ראיה בלבד" וכי "הנטל המוטל על המערער הוא נטל קל יחסית". (שם, בפסקאות 44-45, וראו האסמכתאות שם).

20. עוד נפסק, כי לא תוכל לעמוד לזכות המעסיק הטענה כי לא היתה בכוונתו להפלות, וכי בחינת ההפליה תהיה לפי מבחן התוצאה, ודי בכך שאחד השיקולים לסיום



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 25-04-69644

העסקתו של עובד היה שיקול מפלה בכדי להכתים את ההחלטה כולה (עניין **מכון התקנים**, וראו האסמכתאות שם).  
21. ולבסוף, מעבר לעצם החובה שלא להפלות, ובכלל זה לבצע התאמות שאינן מטילות נטל כבד מדי, חוק השוויון מטיל על מעסיקים המעסיקים יותר מ- 25 עובדים חובה אקטיבית לפעול לקידום הייצוג ההולם של אנשים עם מוגבלות (ראו סעיף 9 לחוק השוויון; ע"ע (ארצי) 30279-05-19 **זר – מת"ש – מרכזי תעסוקה שיקומיים** (10.10.2021); בפסקאות 37-38 לחוות-דעתה של סיגל דוידוב מוטולה; עינת אלבין ושגית מור "ייצוג הולם של אנשים עם מוגבלויות בתעסוקה בישראל" **עבודה, חברה ומשפט** טו 57 (2018)).

### דיון והכרעה

22. נציין תחילה כי בתקופה הרלוונטית לתביעה, אין מחלוקת לגבי היותו של המערער "אדם עם מוגבלות" כפי שזו נקבעה בחוק השוויון.

### נטל ההוכחה

23. בית הדין האזורי קבע כי "**התובע לא הרים את הנטל כדי להעבירו לכתפי הנתבעת**" וזאת מבלי לנמק קביעתו זו. בעניין זה דעתנו שונה, שכן מראיות החברה עצמה עולה כי לא היה בהתנהגות המערער או במעשיו משום הצדקה לסיום העסקתו, כך שהמערער עמד בנטל הראשוני לצורך העברת הנטל לכתפי החברה. להלן נפרט כיצד הגענו למסקנה זו:

ראשית, במכתב ההזמנה לשימוע הראשון, החברה עצמה כתבה כי היא שוקלת את סיום העסקתו של המערער בשל האישורים הרפואיים שהמציא. גם בהזמנה לשימוע השני, בעקבותיו פוטר המערער, צוינה סיבה זהה. משכך, לפי הזימונים לשני השימועים לחברה לא היתה כל טענה בכל הנוגע להתנהלותו המקצועית של המערער, או טענה אחרת בנוגע ל"התנהלותו או מעשיו" (בלשון סעיף 9(א) לחוק השוויון); שנית, אלעד חוברה נציג החברה והמצהירה מטעמה (להלן – **חוברה**) העיד מפורשות בעמ' 21 ש' 33 לפרוטוקול דיון ההוכחות בבית הדין האזורי (להלן – **הפרוטוקול**) כי:

ש: ... לאחר חצי שנה ב- 02/2022, הזמנתי אותו שוב לשימוע שני, ותאשר לי שוב שהסיבה היחידה שאתם מזמינים אותו לשימוע שני זה בגלל המגבלות הרפואיות.  
ת: בגלל שהוחמר המצב שלו הרפואי, כן.  
ש: כשאתה אומר הוחמר, למה אתה מתכוון מבחינתכם?



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 69644-04-25

ת: שאני אומר שהוא בא עם עוד הגבלה רפואית.  
ש: כן.

הנה כי כן, ברור באופן חד משמעי מעדות זו כי הטעם היחיד לזימון המערער לשני השימועים, ופיטוריו לאחר מכן, היתה מוגבלותו;

שלישית, למעלה מהנדרש נציין, כי גם אילולא היו מוזכרים אישורי הרופאה התעסוקתית בזימון לשימועים, ואף אם מוגבלות המערער כלל לא היה נדונות בשיחות השימוע, הרי שדי היה בסמיכות הזמנים בין מסירת האישורים לבין קיום השימועים, בכדי ללמד על קיומו של קשר סיבתי לכאורי בין האישורים הרפואיים לבין הכוונה לסיים את ההעסקה, ובדרך כלל די בכך, כפי שנפסק במקרים דומים, כדי להעביר את הנטל לכתפי החברה (השוו: עע (ארצי) 11260-10-13 **מרכז הפורמיקה אברבוך נ' גאלי** (14.11.16, בסעיף 38));

רביעית, המערער היה עובד מוערך בחברה – בעדותה בדיון קדם משפט שהתנהל בפני בית הדין האזורי, אמרה מנהלת משאבי אנוש בחברה, גב' מירי כהן, ש"המערער מאוד מוערך, עוד הבוקר שוחחתי עם המנהל שלו, מנהל הייצור אלעד, שזוכר ומכיר ומעריך ושמח אז וישמח היום לקבל חזרה את המערער לעבוד. עובד טוב ולא פשוט בכלל היום למצוא עובדים טובים. עשה את עבודתו מצוין..." (עמ' 1 ש' 23 לדיון מיום 22.1.23). חוברה העיד על כך באופן דומה בסעיף 10 לתצהירו:

10. אחזור ואדגיש כי התובע היה עובד מוערך, אהבתי להעסיק אותו ואף הייתי שמח להעסיק אותו שוב. הזכרתי ואדגיש שוב כי דלתות המפעל היו ונשארו פתוחות בפני התובע וכי כל מבוקשו החוזר היה לצערי בדמות שלילת החלופות ופניו לכיוון סיום העסקה.

וכך אף הודתה החברה, בבחינת הודאת בעלת דין, בסעיף 21 לסיכומיה בפנינו; חמישית, המערער הגיש העתק של שתי תעודות עובד מצטיין שאחת מהן נושאת את התאריך 16.3.22, התאריך שבו פוטר המערער מעבודתו. גם תעודות אלה מלמדות, כך להבנתנו, שהחברה הייתה שבעת רצון מעבודתו עד ליום עבודתו האחרון.

24. כאמור, די בכך שאין כל טרוניה מצד החברה ביחס להתנהלות המערער על מנת להעביר לכתפיה את הנטל להוכחת שביצוע ההתאמות לו נדרשה, היווה "נטל כבד מדי", ולכן היא נאלצה לפטר את המערער. אך עוד בטרם נתייחס לכך, מצאנו לנכון להתייחס בנפרד לפגם שנפל בהתנהלות החברה בעצם זימון המערער לשימועים.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 69644-04-25

### זימון המערער לשימועים

25. משמעות זימון עובד לשימוע לפני פיטורים הינה, פשוטו כמשמעו, כי מעסיקתו שוקלת לפטרו. עובד הנקלע, שלא בטובתו, למצב של מוגבלות, זכאי לכך שמעסיקתו תבצע עבורו התאמות נדרשות, במגבלות הקבועות בחוק, אך עוד קודם לכן, הוא זכאי לכך שתהליך בירור אותן התאמות לא ייעשה כשחרב הפיטורים מתנופפת מעליו, לאחר שהחברה הודיעה לו, באמצעות אותו הזימון לשימוע, כי נשקלים פיטוריו.

26. נבהיר אם כן, כי עצם זימונו של עובד לשימוע לפני פיטורים, רק משום שהציג אישור מרופא תעסוקתי בדבר מוגבלות, ועוד בטרם נדון עניינו על ידי המעסיק ונמצא כי לשיטת המעסיק לא ניתן להותירו בעבודה, עשוי להצדיק, במקרים המתאימים, פסיקת פיצוי ללא הוכחת נזק בגין עוגמת הנפש שנגרמה לעובד עקב כך.

27. במקרה שלפנינו, מדובר לדעתנו בפגם מהותי בהליכי השימוע, שכן בשתיים מבין שלוש הפעמים שבהן נאלץ המערער להציג למעסיקתו אישור רופא תעסוקתי, היתה תגובתה המיידית של המעסיקה זימון לשימוע לפני פיטורים. בעצם הזימונים לשימוע תוך שנמסר למערער כי נשקלת סיום העסקתו, עוד קודם לבדיקת יכולתה של החברה לפעול בהתאם להנחיות הרופא התעסוקתי, היה לדעתנו כדי לגרום עוגמת נפש למערער ולפגוע בכבודו, באופן המצדיק פסיקת פיצויים. זאת, ללא קשר לשאלה האם בתום ההליך היה נמצא כי החברה יכולה להתאים את משרתו של המערער לאמור באישור הרופא התעסוקתי, אם לאו.

28. אשר לגובה הפיצוי בגין כך, המערער תבע סך של 35,000 ₪ בגין פיטורים שלא כדין (פגמים בשימוע). בנסיבות העניין סבורים אנו כי הפיצוי עומד באמות המידה שנקבעו בפסיקה לעניין זה, ודאי בהינתן שמדובר במקרה שלפנינו במעסיק גדול, המעסיק מאות רבות של עובדים, ושמצופה ממנו להקפיד הקפדה יתירה בניהול כח האדם שלו ובשמירה על כבודו. לנוכח כל האמור, ועוד בטרם נפנה לבחון את טענות המערער בכל הנוגע להפרת הוראות חוק השוויון, אנו קובעים כי הערעור לעניין תקינות הליך הפיטורים מתקבל, ועל המשיבה לשלם לו בגין כך פיצוי בסך 35,000 ₪.

נעבור עתה לדון בטענות המערער לעניין הפרת חוק השוויון.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 69644-04-25

נטל כבד מדי?

29. במקרה שלפנינו, לאחר מסירת האישור השלישי, ביקש והסכים המערער להמשיך ולעבוד כמלגזן, כפי שהועסק לאחר שובו מחופשת המחלה, אך במשמרות בוקר בלבד, בהתאם למגבלה שנוספה באישור השלישי.

30. מהראיות עולה בבירור, כי לחברה לא היה קושי עם עצם העסקתו של המערער במשמרות בוקר לתקופה מסוימת, ומה שהטריד אותה היתה העובדה ש"לא ידעה לאן זה הולך" במובן זה שלא היה ברור לה עד מתי צפויה המוגבלות הזמנית של המערער להימשך. וכך העיד בעניין זה חוברה (עמ' 29 ש' 23):

ת: עובדים חסר כל הזמן, ואנחנו עושים כל הזמן שעות. גם בחלופה שהוא עבד רק בוקר, בסופו של דבר אני נאלצתי להתמודד עם להעביר עובד למשמרת כזאת, מישו היה צריך לכסות את החוסר שלו, מישו היה לעשות שעות נוספות, את זה אני הייתי מוכן לספוג. אבל, ברגע שזה החמיר ונהיה משהו שאני לא יודע לאן זה הולך, אז כן אני חייב לשים את הדברים על השולחן ולבדוק את זה, ולכן נעשה השימוע.

31. כך ובהתאם להודאת החברה עצמה, ההתאמות שנדרשה לבצע הסתכמו בהמשך הגמשת סידור העבודה, במובן זה שהיה ניתן למערער להמשיך לעבוד בתפקידו במשמרות בוקר. על פני הדברים, ולא הוכח שאחרת, ומשלא מדובר במעסיק "קטן" המעסיק עובדים בודדים, אלא במעסיק המעסיק מאות רבות של עובדים – לרבות בעבודת משמרות – הרי שאין מדובר בדרישה מרחיקת לכת או בגזירה שאין החברה היתה יכולה לעמוד בה. נהפוך הוא, על פני הדברים המדובר בדרישה אלמנטרית ממש. כך לדעתנו אף אם היה מדובר באישור מוגבלות קבוע, וכך בוודאי בהינתן שעל פי אישור הרופאה התעסוקתית עצמה מדובר היה במוגבלות זמנית. חרף זאת, החברה בחרה לבטל את ההתאמות שבצעה משכבר. ממשיך והעיד בעניין זה חוברה (עמ' 26 ש' 2):

ת: אני אומר, אני חושב שדווקא במקרה של ראובן אנחנו לאורך כל הדרך באנו לקראתו בזה שנתנו לו להמשיך בעבודה שלו. ברגע שהייתה החמרה היינו חייבים למצוא חלופות, כי לא היה לי אפשרות להמשיך להעסיק אותו בתפקיד. זה שהוא רצה להמשיך זה יפה וזה טוב, אבל אין לי, אין לי תפקיד כזה, אני לא יכול להמציא עכשיו תפקיד, יכולתי למשוך את הזמן עד שהמצב הרפואי שלו השתפר וראינו שהמצב שלו לא השתפר, לראייה, עבר תקופת זמן



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 69644-04-25

קרוב לחצי שנה אם לא יותר, וראינו רק החמרה, ולכן נאלצנו, להציע לו את החלופות.

32. מכאן שהחברה לא רק שלא פעלה לפי האישור השלישי, אף שפעולה באופן זה לא היתה מטילה עליה נטל כבד מדי, אלא שהיא ביטלה את כל ההתאמות שביצעה לפני כן, ובכך מנעה את המשך העסקתו של המערער בתפקידו.

33. זאת ועוד, בניגוד לטענת החברה, למערער לא הוצעו מספר תפקידים חלופיים, אלא הוצע לו תפקיד אחד בלבד – "ממשטח", שהינו בהודאת חוברה, תפקיד הדורש מאמץ פיזי גדול מהעבודה כמלגזן, וכך אמר (עמ' 25 ש' 23):

ש: ואתה אומר לו תבוא, תרים לפחות לשיטתך, לפחות לזה, תתכופף תרים קרטונים, 9 חבילות של מגבונים בכל דקה ל.. ל.. בעצם למשטח, זה יוצא 60 קרטונים כאלה בשעה כפול 8 שעות, זה מה שהצעת לו, כחלופה?

ת: כן, כן.

ש: לבן-אדם עם קושי ולחצים ומגבלה של רופא שכותב, אסור שהוא יעבוד בעבודה פיזית, זה מה שאתה מציע לו כמגבלה? זה מה שאתה מציע לו כחלופה?

ת: הצעתי לו, הצעתי לו מה שיכלתי להציע לו..

ובהמשך, בעמ' 26 ש' 8:

כב' השופט: שאלת בית הדין, שמעתי שיש לך, של תפקיד אחד שזה משנע, השם לא אומר לי הרבה, אבל על-פניו אתה אומר שזה גם כרוך באיזושהי הרמה של..

ת: יש עבודה פיזית, פחות ממשטח, כן.

כב' השופט: של עבודה פיזית, אני לא יודע אגב עם איזו עבודה פיזית, אם זה רק הרמת משאות, או לצורך העניין דחיפה, או לצורך העניין..

ת: יש, יש דחיפה, יש הרמת משא, יש התכופפות, אבל פחות, כן, ממשטח.

כב' השופט: אז אני אומר, אז על-פניו, כרוך, כרוכה בצידה של העבודה הזו, איזושהי פעולה או פעולות שהם בעצם חלקן פיזיות.

ת: כן.

כב' השופט: וכממשטח?

ת: משנע, גם יש פעולות פיזיות אבל פחות, כן.

ובהמשך, בעמ' 26 ש' 8:

ת: ... משנע, זה בעצם איש שירות, שנותן שירות לכל המחלקות, מוציא משטחים, מביא חומרי גלם, מחליף בהפסקות כמו שאמרתי.

ש: עכשיו תגיד את הדבר המרכזי, שהוא על מלגזה.

ת: אמרתי, נכון..



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 69644-04-25

ש : אמרת את כל המסביב.

ובהמשך, בעמ' 29 ש' 39 :

ש : אז הממשטח הוא בעצם מרים, נכון? ארגזים מלאים במגבונים, למשטח.

ת:משטח, נכון.

ש : נכון, יפה, זה מה שעושה..

ת: נכון.

ש : ממשטח.

ת: כן.

ש : זה עבודה, חלופה אחת שהצעתם ל.. ל..

ת: נכון.

ש : לראובן.

ת: נכון.

ש : החלופה השנייה שראובן הסכים ורצה להישאר בה, היא מלגזן.

ת: משנע.

ש : משנע, מיני מלגזה, נכון?

ת: כן.

ש : יושב על מיני מלגזה.

ת: נכון.

ש : ומרים משאות, אבל עם מלגזה, לא ביד, נכון?

ת: גם ביד.

34. בהמשך אמנם ניסה חברה לצייר את עבודת הממשטח כפחות פיזית מעבודת המלגזן

מאחר שהיא נעשית בקצב עבודה נמוך יותר, אלא כאמור הדבר מנוגד לדבריו הקודמים שאת חלקם ציטטנו לעיל, והדברים אינם משכנעים, בלשון המעטה.

35. מכל האמור עולה, כי בניגוד לקביעת בית הדין האזורי, אין לראות בסירוב המערער לעובד כממשטח משום הצדקה לפיטוריו, לנוכח מגבלותיו כפי שאלה הוצגו באישור הרופאה התעסוקתית, ונדגיש כי החברה לא טענה לפסול או פגם כלשהו באותו אישור רפואי.

36. למעלה מהנדרש, נציין כי על פי הפסיקה, מעסיק הנדרש לביצוע התאמות לעובד להיעזר להקדים לפיטורים בחינת התאמות אפשריות באמצעות מומחה לשילוב אנשים עם מוגבלות (כפי העולה מעניין קופולק, שציטוט ממנו הבאנו מוקדם יותר, וכפי שנקבע אף בעניין רב-בריח). מכל מקום, במקרה שלפנינו, ברי כי לא היה צורך במומחה כדי לבצע את ההתאמה שנדרשה – עבודה במשמרות בוקר בלבד – ולמעשה, ניתן היה פשוט להאריך בעוד מספר חודשים את ההתאמה שכבר בוצעה לפיה הועסק המערער במשמרות בוקר בלבד.



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 69644-04-25

37. בטרם נסיים את הדיון בטענת ההפליה, שתי הערות:

ראשית, בין הצדדים היתה מחלוקת עובדתית בשאלה מה היה המועד שבו ידעה החברה על כך שהמערער עבר התקף לב. לטענת החברה, בכל החודשים הראשונים להיעדרות המערער, היא לא היתה מודעת לכך, שכן מנהלו של המערער היה סבור, על בסיס מסרון שקיבל מהמערער, כי המערער אושפז לכמה ימים בגלל דלקת. בית הדין האזורי הביא לחובת המערער, במאזן הראייתי, את העובדה שנמנע מלזמן בעצמו את המנהל למתן עדות. לא ראינו כל מקום להידרש למחלוקת עובדתית זו, שכן אף אם נניח לטובת החברה שאכן לא היתה מודעת לכך, הרי שמהוצגו לה אישורי הרופאה התעסוקתית, היה עליה לפעול על פיהם. עם זאת נציין, כי בניגוד למה שנקבע בפסק-הדין, מי שהיתה אמורה להעיד את המנהל הישיר של המעסיק בעניין זה היתה מעסיקתו, החברה. על כן, ואם בכלל, אי העדת המנהל בעניין זה צריכה היתה להיזקף דווקא לחובת החברה במאזן הראייתי;

ושנית, לא מצאנו כל רלוונטיות לטענות החברה בקשר לעובדה שמספר חודשים לאחר פיטורין החל המערער לעבוד במקום עבודה אחר, כמלגזן, בשים לב לכך שלכל אורך הדרך לא היתה מחלוקת בין הצדדים על עצם כשירותו של המערער לעבוד כמלגזן, כועל כן לא נדרשנו להן.

38. אשר לסעד הראוי בגין הפרת הוראות חוק השוויון, בעניין **רב בריח** צוין כי "**הסעד הכספי בסעיף 14(1) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה טומן בחובו רכיב ממוני בגין הפסדי שכר אפשריים ורכיב לא ממוני שיש לראות בו הן כרכיב שבא לפצות על הכאב והסבל שנגרם לעובד בשל הפרת החוק והן כרכיב עונשי שמטרתו להרתיע את ציבור המעסיקים בכלל**".

39. בעניין שלפנינו, ולאחר לאחר ששקלנו בין היתר את העובדה שמדובר במעסיקה גדולה, חברה ציבורית המעסיקה 750 עובדים; את תקופת ההעסקה הלא קצרה (מעל ל-5 שנים); את זימון המערער לשימוע לפני פיטורים אך ורק בשל מוגבלותו; ואת הצורך ביצירת הרתעה אפקטיבית; ובשים לא לאמות המידה שנקבעו לעניין פסיקת פיצוי על פיטורים בניגוד לחוק השוויון (ראו עניין **רב-בריח**, והאסמכתאות שם) ראינו לפסוק למערער 50,000 ₪, סכום המהווה את מלוא תביעתו ברכיב זה.

40. בטרם נחתום, נציין כי אין בכל האמור בפסק דיננו כדי לקבוע כי עובדי החברה לא עשו, בתום-לב מבחינתם, מאמץ לבוא לקראתו של המערער, או שהתנהלו כלפיו שחוסר תום-לב. ברם, עצם העובדה שבמשך מספר חודשים לא מבוטל הם התנהלו מול המערער באורך רוח לנוכח מגבלתו הנמשכת כדי להוות הגנה לגיטימית מפני



## בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 69644-04-25

תביעה לפי חוק השוויון. כך תמיד, ושבעתיים שעה שמדובר בחברה ציבורית, שמעסיקה מאות רבות של עובדים.

### סוף דבר

41. הערעור מתקבל. על החברה המשיבה לשלם למערער את הסכומים הבאים:  
 א. 35,000 ₪ בגין הפגמים בהליכי השימוע שקדמו לפיטורים.  
 ב. 50,000 ₪ בגין פיטורים בניגוד להוראות חוק השוויון.  
 לשני הסכומים תתווסף ריבית שיקלית מיום הגשת התביעה (13.6.22).  
 כן תשלם החברה למערער את הוצאות ההתדיינות בשתי הערכאות בסך 25,000 ₪.

ניתן היום, כ"א אדר תשפ"ו (10 מרץ 2026), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

עמיצור איתם,  
שופט

דורי ספיבק,  
שופט

רועי פוליאק,  
שופט, אב"ד

גב' פפי יקירביץ,  
נציגת ציבור (מעסיקים)

מר שמואל ציגלר,  
נציג ציבור (עובדים)