בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

20 מרץ 2011

ס"ע 10457-02-11 אבו סעיליק נ' עירית רהט ואח'

בפני כב' השופטת יהודית הופמן-גלטנר, סגנית הנשיאה

נציג עובדים – חנוך גלברג

נציג מעבידים – נתן בורוכוב

המבקש: סלאמה אבו סעיליק

ע"י ב"כ עוה"ד דכוור עבדאללה

נגד

המשיבים: 1. עירית רהט

2. ראש העיר רהט מר פאיז אבו סהיבאן

ע"י ב"כ עוה"ד אופיר טל

<u>החלטה</u>

1. מדובר בבקשה למתן סעדים זמניים למניעת פיטורי המבקש מיום 3.2.2011 שנכנסו לתוקף ביום 17.2.2011, עד למתן פסק דין בתביעה העיקרית שהגיש נגד המשיבה 1 (להלן: "העירייה") ונגד ראש העירייה.

2. בתביעה העיקרית תובע המבקש ליתן פסק דין הצהרתי על ביטול פיטוריו ולפסוק לזכותו פיצוי בשיעור של 100,000 ₪ בגין פיטוריו שלא כדין.

הרקע לבקשה:

3. המבקש מפרט בבקשתו ובטיעוניו לפנינו כי הינו בן 57, אב למשפחה שעובד בעיריית רהט משנת 1981 ותפקידו האחרון היה מנהל מפעל המים בעירייה, במשך עשרות שנים.

4. עקב סגירת המפעל באוגוסט 2010, והקמת תאגיד המים "מי רהט", עבר המפעל לשליטת התאגיד ותפקידו של המבקש בוטל.

5. מאז ומזה מספר חודשים עד למועד בו פוטר, לא הוגדר תפקידו של המבקש אלא ביצע מספר משימות לפי הוראות מהנדס העירייה.

nevo.co.il

6. המבקש הגיש מועמדתו למכרז למשרת מנהל יחידת הפיקוח בוועדה המקומית לתכנון ובניה ברהט – אך נמצא כי אינו מתאים.

7. המבקש ביקש להמשיך בעבודתו בעירייה, בכל תפקיד שהוא, בשים לב לניסיונו הרב והשכלתו כהנדסאי בניין ובכפוף לשמירת רציפות זכויותיו. מאז שבוטלה משרתו ממשיך לעבוד בעירייה ומקבל שכר.

8. ביום 3.2.2011 קיבל המבקש מכתב על סיום עבודתו בעירייה, לאחר שנערך לו שימוע ביום 15.8.2010 ובהתאם לפסק הבוררות מיום 24.1.2011. במכתב הנ"ל צוין כי סוכם שהמבקש יצא לפנסיה מוקדמת ובעקבות כך התבקש לסור לעירייה ולחתום על מסמכים (נספח ב' לבקשה).

9. באותו יום פנה המבקש לראש העירייה באמצעות בא-כוחו, בבקשה לבטל את הפיטורים, שאם לא כן יפנה לבית הדין לעבודה ויגיש תביעה על פיטורים שלא כדין.

10. על רקע עובדה זו הוגשה הבקשה הנוכחית.

נימוקי הבקשה:

11. המבקש טוען בבקשתו כי לא היה מודע להליך השימוע שנטען כי התקיים ביום 15.8.2010 וכן גם באשר להחלטת הוועדה הפריטטית ופסק הבוררים מיום 24.1.2011.

12. נטען כי מדובר בפיטורים בניגוד להוראת סעיף 70 לחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות והמועצות האזוריות (להלן: "חוקת העבודה") ובניגוד לסעיף 71 לחוקת העבודה באשר לא נלקחו בחשבון עובר לפיטוריו, כושר עבודתו, שנות הוותק ומצבו המשפחתי של המבקש. לפיכך נטען כי לא הוכחה סיבה מספקת לפיטורי המבקש.

13. נטען כי נקלטו מספר עובדים חדשים לעירייה, לפיכך נטענה טענת הפליה ופיטורים בחוסר תום לב של העירייה, לרבות שיקולים זרים.

14. החלטת וועדת הפיטורים של העירייה התקבלה **לאחר** שניתן פסק הבוררות ועובדה זו מלמדת כי לא הובאה בפני הוועדה הפריטטית והן בפני וועדת הבוררות, נתוניו האישיים של המבקש טרם קיבלה ההחלטה לפטרו ולא הוכח כל נימוק לפיטוריו.

15. די בעובדה זו טוען המבקש, כי נפל פגם יסודי בהליך הפיטורים היורד לשורשו של עניין ולפיכך יש לבטל הפיטורים.

16. נטען כי גם לא הוכח מפי העירייה כי נשקלו משרות חילופיות לנייד את המבקש בשים לב לותקו ומעמדו בעירייה.

תגובת המשיבה:

17. המבקש פוטר מעבודתו עקב סגירת המפעל והעדר אפשרויות ניודו, הכל כפי שנקבע בפסק הבוררות שניתן על דעת הארגון היציג של המבקש.

18. עניינו האישי נשקל במסגרת הליך השימוע הפרטני שנערך לו ביום 22.8.2010 במעמד יו"ר וועד העובדים.

19. פיטוריו נכנסו לתוקף ביום 17.2.2011, כאשר חודשים קודם לכן קיבל המבקש שכר ללא ביצוע תפקיד כלשהו, ובקשתו הנוכחית הינה למעשה להמשיך ולקבל סעד כספי ללא ביצוע תפקיד כלשהו.

20. המשיבה פעלה כדין במסגרת ההליך הקיבוצי והסטטוטורי (סעיף 171.א (2) לפקודת העיריות) והעובדה כי ההחלטה בוועדת השימוע על פיטורי המבקש, ניתנה לאחר הדיון בהליך הקיבוצי, אין בה כל פגם.

21. הבקשה הוגשה בשיהוי רב, בשים לב למועד כניסת הפיטורים לתוקף, לרבות העובדה כי לתובע נערך שימוע עוד באוגוסט 2010.

22. טענותיו של המבקש מתמקדות בעיקר בהליך הפיטורים הקיבוצי, כאשר נטען כי הליך הפיטורים נעשה בניגוד להוראות חוקת העבודה. טענות אלה יש להפנות לארגון היציג ולהסתדרות ועל המבקש היה לצרפם להליך זה.

23. הסעד של מניעת הפיטורים בהליך קיבוצי אינו יכול להינתן במסגרת הבקשה הפרטנית הנוכחית, בגין הפרת הוראת סעיף 70 לחוקת העבודה, אלא לפיצוי כספי בלבד.

24. בפסק הבוררות נידונו עניינם של עובדים רבים בשל סגירת מפעל המים וסגירת אגף החינוך הבלתי פורמאלי ושקלו את כל אפשרויות הניוד והעסקה עוד קודם לכן ופסק הבוררות שאישר את ההסכם מ-18.1.2011, הינו תוצאת משא ומתן לרבות ההחלטה בדבר פרישה מוקדמת של המבקש לגמלאות. ואכן לאחר פסק הבוררות הושלם הליך הפיטורים בהחלטת וועדת השימוע ואין בכך הפרת הדין.

25. הוכח כי העירייה עשתה מאמצים לאתר משרה חלופית למבקש ולעובדים אחרים, כפי שעולה מעדותו של מנהל כוח האדם בעירייה, לרבות יו"ר הוועד.

26. לנוכח סיכויי התביעה הקלושים ומאזן הנוחות הנוטה לטובת המשיבה – יש לדחות את הבקשה.

ההליך:

27. הדיון בבקשה התקיים ביום 2.3.2011.

28. מדברי ב"כ העירייה עולה כי המבקש לא חתם על המסמכים הדרושים כדי לטפל בבקשתו להוציאו לפנסיה מוקדמת (כפי שנפסק בפסק הבוררות), שאם היה עושה כן היה זכאי לפנסיה תקציבית.

29. המבקש כאמור הצהיר כי סרב ביודעין לחתום על הבקשה לפרישה לגמלאות.

30. המבקש נחקר בפנינו וכן נחקר מר סלים אבו האני, מנהל כוח האדם בעירייה וכן יו"ר וועד העובדים שהינו המשיב מספר 2 בבקשה.

31. המבקש בחקירתו אישר כי אכן קיבל את פרוטוקול וועדת הפיטורים מיום 15.8.2010, אם כי את ההחלטה של הוועדה לפטר אותו ונימוקיה, ניתנו לו רק לאחר פסק הבוררות (עדות אבו האני בעמ' 9 לפרוטוקול מיום 2.3.2011).

32. מר אבו האני הסביר כי במהלך ארבעת החודשים בין פרוטוקול וועדת השימוע (וועדת הפיטורים) לבין מתן ההחלטה, המתינו להליך הקיבוצי ולחיפוש תפקידים חילופיים למבקש (עמ' 9 לפרוטוקול).

33. המבקש לא חלק בחקירתו כי אכן מאוקטובר 2010 תפקידו הסתיים, אך טען כי ביקש עבודה חילופית בשכר ובמעמד שאינו נמוך מהמעמד שכיהן בו במפעל המים, אך הוצעו לו תפקידים בשכר נמוך. עוד הוסיף כי ראש העירייה הנוכחי, מנהל כוח האדם וגזבר העירייה מתנכלים לו.

34. מנגד העיד מר אבו האני כי נבחנו הצעות עבודה שונות למבקש. בעירייה ישנם תפקידים ייעודיים שהמבקש לא עומד בדרישות התפקיד וכי הרשימה של כל התפקידים הפנויים נמסרה ליו"ר וועד העובדים לבחון את המשרות במסגרת פיטורי צמצום בעקבות תוכנית ההבראה בעירייה. למבקש ניתנה הזדמנות לגשת למכרזים – אך הוא לא עשה כן (עמ' 7 לפרוטוקול). כן אישר כי לתפקיד נוסף הגיש המבקש את מועמדותו, היינו למנהל פיקוח על בניה בלתי חוקית ברהט והיה מועמד לראיון אצל העד, לאחר הדיון בבקשה. עד למועד החלטה זו לא התקבלה כל הודעה מטעם מי מהצדדים באשר לגורל התפקיד הנ"ל.

35. יו"ר הוועד העיד בפנינו כי דובר בהליך קיבוצי. כי בתחילה הוועד התנגד לפיטורים, אך מאחר ודובר בהליך קיבוצי והסכמה קיבוצית סוכם כי ייערכו מכרזים וכל העובדים שיתאימו לתפקידים שיפורסמו תהיה להם עדיפות לקבלת התפקידים, הן לגבי מכרז פנימי והן לגבי מכרז חיצוני. ובאשר להסכמה לפיטורי המבקש, יו"ר הוועד בהגינותו העיד כי כל תפקיד שיתפנה שיגיש העובד מועמדות וגם יזכה –יזכה בתפקיד (עמ' 10 לפרוטוקול).

המסגרת המשפטית:

36. על יחסי העבודה בין הצדדים, חלה חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות, אשר הוראותיה הרלוונטיות לענייננו הן:

> **70. "פיטורי עובדים, חוץ מעובדים בתקופת ניסיונם, ייעשו רק מסיבה מספקת ותוך הסכמה הדדית בין הרשות ובין ועד העובדים או מרכז הסתדרות הפקידים ובאין הסכמה עובדת ההכרעה לבוררות מוסכמת בהתאם לסעיף 84.**
>
> ...
>
> **81. בא כוח העובדים ודרכי המו"מ – ההנהלה מכירה בוועד העובדים שנבחר על ידי הרשות המקומית ואושר על ידי המרכז, כבא-כוחם של העובדים."**

37. מכאן עולה כי פיטורי עובדי רשות מקומית מחייבים קבלת החלטת מועצת הרשות המקומית או ועדה שהיא מינתה לכך, טרם הפיטורים. מטרת הוראה זו היא להבטיח הן דרך יעילה לפיטורי עובדי העירייה והן הגנה לעובדי העירייה נגד פיטורים שרירותיים על ידי איש אחד, אפילו הוא ראש העיר (דב"ע מז/82-3, **עיריית תל-אביב יפו נ' אברביה** פד"ע יט 251).

38. במישור המנהלי מוטלות חובות על הרשות המנהלית מכוח כללי הצדק הטבעי. על הרשות לתת בנסיבות המתאימות את זכות הטיעון והשימוע, והחלטותיה יתקבלו בהגינות, בתום לב ובשוויוניות ולאחר שהופעל שיקול הדעת הראוי. על הרשות להחליט בלב פתוח ובנפש חפצה.

39. כך גם נפסק כי "**על המעביד, שעה שהוא מפעיל את "הכוח" אשר בידו, לפעול בתום לב ומתוך שיקולים רלוונטיים, ולפיכך "פיטורים שנעשו ממניעים פסולים, הם פיטורים שלא כדין", גם כשבוצעו מכוח זכותו הקניינית של המעביד לפטר.**" (דב"ע מו/4-13, **מדינת ישראל – הסתדרות עובדי המדינה** פד"ע יז 181).

40. באשר לביקורת השיפוטית על ההחלטה המנהלית נפסק כי:

> "**בית הדין לא ישים את שיקול דעתו תחת שיקול דעתה של הרשות המוסמכת וכי לא יתערב בהחלטתה לשנותה, אלא אם כן נמצא, כי אותה החלטה ניתנה בחריגה מסמכות,**

או כי יש בה פגיעה בכללי הצדק הטבעי, או כי היא נגועה בשיקולים זרים, או באי-סבירות קיצונית היורדת לשורשו של עניין. בית הדין אף לא ישים שיקול דעתו תחת זה של הרשות אפילו היה הוא עצמו בוחר באפשרות אחרות מזו שבחרה בה הרשות ללכת, כל עוד מצויה אותה אפשרות במתחם הסבירות". (עע"ע 1123/01, **בית הספר התיכוני עירוני "כל ישראל חברים" בת"א יפו – צביזנר** שפורסם בפד"ע לו, עמ' 438, עמ' 475 והפסיקה שצוטטה בהערת שוליים 45).

41. סבירותה של החלטת הפיטורים נבחנת בשים לב לתשתית העובדתית עליה הסתמכה הרשות עובר לקבלת ההחלטה. (ראה: עע"ע 351/99, **אסתר מנדלברוט – מדינת ישראל (משרד הביטחון)**, מפי כב' השופטת נילי ארד – (תוארה דאז).

מן הכלל אל הפרט:

42. לאחר עיון בטענות הצדדים, לרבות בכתבי טענותיהם, אנו בדעה כי המבקש לא השכיל להוכיח זכאותו לקבלת הסעד הזמני, היינו לבטל את הודעת הפיטורים ו/או לעכב את כניסת הפיטורים לתוקף, עד למתן פסק דין בתביעה העיקרית ובעקבות כך להמשיך ולאכוף יחסי עובד מעביד על הצדדים.

43. ככל שהוכח בפנינו בשלב זה, מדובר בפיטורי המבקש כחלק מפיטורי צמצום בעקבות ביטול המפעל בו עבד, לרבות ביטול משרתו. אין מדובר בפיטוריו של המבקש בלבד, אלא של כל העובדים בגין סגירת מפעל המים וסגירת אגף החינוך הבלתי פורמאלי ברהט.

44. לעניין פיטורי צמצום נפסק כי:

"**פיטורי צמצום אינה מילת קסם המצדיקה נקיטת צעדים שרירותיים או חד צדדיים. פיטורי צמצום הם, במקרה המתאים, צורך של המעביד לצמצם את היקף פעילותו או לשנות את דפוסי פעילותו. עצם הצורך בפיטורי צמצום – מעצם טיבו – הוא עניין למעסיק לענות בו אלא שביצועם של הפיטורים, או השינויים הארגוניים, חייב להיעשות לפי הכללים והנורמות החלים על יחסי העבודה במקום העבודה הנתון. אם קיימת הוראה מיוחדת לעניין פיטורי צמצום- יש ללכת על פיה, ואם לא קיימת – יש לכבד את ההוראות הכלליות החלות על פיטורים. באין כל הוראה שהיא, יש לפעול בדרך המקובלת ביחסי עבודה, כמתחייב מעקרונות תום הלב החלים ביחסים קיבוציים.**" (עס"ק 2/03, **מרכז הירידים והקונגרסים בישראל בע"מ – ההסתדרות הכללית החדשה** פד"ע לט 106).

45. כן עמד בית הדין הארצי על חבותו של מעביד "**לתת ביטוי למימד האישי המתחייב מתוכנית הבראה. כל תוכנית חלה ומשפיעה, בסופו של דבר, על פרט זה או אחר... יישומה של תוכנית העובד, מחייב את המעביד לבחון את עניינו של העובד הפרט, את הצורך בפגיעה בו או בתנאי עבודתו, את מידת הפגיעה הראויה, את השאלה האם אמות המידה**

שנקבעו מיושמות כהלכה בעניינו של הפרט, את מצבו האישי וכיוצאים באלה שיקולים ועניינים עליהם יש לתת את הדעת ביחסים שבין המעביד לעובד הבודד." (עע"ע 1268/01, **החברה הממשלתית למדליות ולמטבעות בע"מ – רחל כהן** פד"ע לט 71).

46. בעקבות סגירת המחלקה בה עבד המבקש, ביקשה העירייה לפטר מספר עובדים. בין העירייה לוועד העובדים התעוררו מחלוקות בשאלת הפיטורים. מחלוקות אלה נסובו בעיקר בנושא פיטורי עובדים וכן בקבלתם או אי קבלתם לתפקידים חילופיים בעירייה. הסכסוך הועבר למשא ומתן בין נציגי מרכז השלטון המקומי לבין ההסתדרות החדשה, הסתדרות הפקידים המנהל והשירותים, לאחר מכן לדיון הוועדה הפריטטית לפי סעיף 84 לחוקת העבודה.

47. הואיל ונותרו מחלוקות בין הצדדים, הועבר הסכסוך לבוררות מוסכמת בפני כב' הבוררת, עוה"ד מירב הלוי, במסגרת הבוררות הגיעו הצדדים להסכמות שונות אשר קיבלו תוקף של פסק בוררות ביום 24.1.2011.

48. בפסק הבוררות נדונו עניינים של 27 עובדי עירייה וביניהם המבקש. המשיבה טוענת כי המבקש היה מבין המעטים אשר לא נמצא להם כל תפקיד אחר ולאחר שנשקלו כאמור כל השיקולים, פוטר מעבודתו בתנאים מועדפים על פי פסק הבוררות.

49. כן הוכח כי טרם ההחלטה על פיטורי המבקש נערך הליך שימוע בפני וועדת הפיטורים בה נכח גם יו"ר וועד העובדים ונשמעה דעתו של המבקש, לרבות טיעוניו לעניין מצבו האישי. המבקש טען כי מדובר במינויים פוליטיים כשהוא מלין על כך שהגיש מועמדות לתפקיד מנהל היחידה לפיקוח על הבניה ולטענתו הוא היחיד המתאים למשרה, אך נדחה כי שמע כי רוצים רק יהודי. טענה זו שעניינה הפליה לא הוכחה ולו לכאורה ובכל מקרה מקומה במסגרת הדיון בתיק העיקרי, טענה המצריכה ראיות והוכחות.

50. הוכח לכאורה מפרוטוקול וועדת השימוע, כי המבקש נתן הסכמתו העקרונית להעדפה לפרישה מוקדמת, יחד עם זאת טען כי מדובר בפיטורים פוליטיים וגם טענה זו לא הוכחה לכאורה בפנינו.

51. העובדה שהחלטת וועדת השימוע ניתנה לאחר פסק הבוררות, אינה פוסלת את ההחלטה. לא הוכח ולו בראשית ראיה כי הנתונים האישיים של המבקש לא היו ידועים לצדדים טרם חתימה על ההסכם מיום 18.1.2011, היינו מספר חודשים לאחר מכן, הסכם שקיבל תוקף של פסק בוררות.

52. אין להסיק כך גם מעדותו של יו"ר הוועד. כל שניתן להסיק כי הצדדים פעלו לפי הוראת סעיף 84 לחוקת העבודה, טרם פנו לבוררות וכך היה עליהם לפעול.

53. לפיכך בשלב זה לא הוכח ולו לכאורה כי המבקש פוטר בניגוד לסעיף 71-70 לחוקת העבודה או כי עובדה זו, אף אם היה המבקש מוכיחה לכאורה, מקנה לו במסגרת ההליך הנוכחי סעד לביטול פיטוריו, בשים לב לעובדה כי משרתו, לרבות האגף בו עבד – בוטלו.

54. לפיכך הבקשה נדחית.

55. לא מצאנו מקום לחייב המבקש בהוצאות ושכ"ט עו"ד בשלב זה, ועובדה זו תילקח בחשבון בסיום ההליך העיקרי.

56. החלטה זו נחתמה בחתימת ידם של שני נציגי הציבור ונמצאת בתיק ותופץ לצדדים בחתימתה האלקטרונית של השופטת לבדה.

57. המזכירות תדאג להמציא דרישה להגשת כתב הגנה לכתב התביעה המתוקן, תוך 30 יום והתיק ייקבע לדיון מקדמי, על פי יומן בית הדין.

ניתנה היום, י"ד אדר ב תשע"א, 20 מרץ 2011, בהעדר הצדדים.

נציג עובדים- חנוך גלברג	**נציג מעבידים- נתן בורוכוב**	**יהודית הופמן, שופטת סגנית נשיאה**

יהודית הופמן גלטנר 54678313

קלדנית: נורית רזניק

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן