בית דין אזורי לעבודה בבאר שבע

08 ינואר 2012

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

בפני כב' השופטת יהודית הופמן-גלטנר, סגנית הנשיאה

נציג עובדים – חנוך גלברג
נציג מעבידים – נתן בורוכוב

התובע: **סלאמה אבו סעיליק**
ע"י ב"כ עו"ד דכוור עבדאללה

נגד

הנתבעת: **עיריית רהט**
ע"י ב"כ עו"ד אופיר טל

פסק דין

1. בפנינו תביעת התובע להצהיר כי פיטוריו מהנתבעת הינם פיטורים שלא כדין ולשלם לו פיצויי בגין פיטורים שלא כדין בסך של 240,000 ₪

הרקע העובדתי

2. התובע עובד עיריית רהט (להלן: "**הנתבעת**" או "**העירייה**") משנת 1981.

3. בתפקידו האחרון שימש התובע כמנהל מפעל המים ברהט.

4. באוגוסט 2010 נסגר מפעל המים ועבר לשליטת תאגיד המים "מי רהט" (להלן: "**התאגיד**"). עקב כך בוטל תפקידו של התובע.

5. על רקע מחלוקות שהתעוררו בין נציגות העובדים לבין נציגי הנתבעת בשאלת פיטורי עובדים עקב סגירת מפעל המים, הועבר הסכסוך להליך בוררות מוסכמת על פי חוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות החלה על הצדדים, הליך אשר הסתיים בפסק בוררות מיום 24/1/11 (להלן: "**פסק הבוררות**").

6. פסק הבוררות אישר את הסכמות הצדדים לבוררות.

7. על פי פסק הבוררות נקבע כי התובע יפרוש לגמלאות בתנאים מועדפים כפי שיאושרו על ידי משרד הפנים ומשרד האוצר בעקבות ביטול משרתו.

8. קודם לכן ביום 15/8/10 נערך לתובע שימוע פרטני בפני ועדת הפיטורים בעירייה (פרוטוקול השימוע צורף כמסמך 1 לנ/1 בתיק המוצגים).

9. התובע קיבל את פרוטוקול ועדת השימוע (עמ' 2א בנ/1) והעיר הערותיו לפרוטוקול (עמ' 2ג' לנ/1).
ביום 25/8/10 שלח התובע מכתב ליועץ המשפטי של העירייה וביקש לבצע תיקונים בפרוטוקול (עמ' 2ג לנ/1).

10. ההחלטה של ועדת הפיטורים (עמ' 3 לפרוטוקול הנ"ל – י.ה.) נחתמה רק לאחר מתן פסק הבוררות.

11. בעקבות פסק הבוררות הודע לתובע ביום 3/2/11 על סיום עבודתו ויציאתו לפרישה מוקדמת והתובע התבקש למלא טפסי בקשה ליציאה לגמלאות (נספח ב' לכתב התביעה).

12. באותו היום פנה התובע באמצעות ב"כ במכתב לראש העירייה וביקש להורות על ביטול פיטוריו והשבתו לעבודה.

13. כשלא נענה הגיש בקשה למתן סעד זמני נגד הנתבעת ונגד ראש העירייה לביטול הפיטורים והשבתו לעבודה.

בקשתו נדחתה לאחר שהתקיים דיון ובהחלטה מנומקת של המותב (החלטה מיום 20/3/11).

14. בר"ע שהגיש התובע על ההחלטה לבית הדין הארצי לעבודה נדחתה, אך בית הדין הארצי הורה לקיים דיון בתביעתו של התובע בהקדם האפשרי בשים לב למהות התביעה.

15. ביום 27/2/10 הגיש התובע בקשה לתיקון כתב התביעה וביקש להוסיף כנתבעים נוספים את מנהל כח האדם בעירייה וגזבר העירייה ולהגדיל את סכום הפיצוי בגין פטורים שלא כדין ל-240,000 ₪.

16. בית הדין נעתר לבקשת התובע וניתן צו להגשת תצהירים ונקבע מועד לדיון.

17. ביום 20/4/11 הגיש התובע בקשה לצו עשה זמני להורות לנתבעים לשלם לו משכורות וחודשי הסתגלות לרבות חלף הודעה מוקדמת על מנת שישתכר בכבוד עד למתן פסק הדין בתביעתו העיקרית שכן טען כי ממועד פיטוריו נותר ללא הכנסה.

18. בתגובת העירייה נטען בין היתר כי התובע פוטר בתנאים משופרים שאינם כוללים פיצויי הסתגלות וכן כי זכאי לפנסיה תקציבית אך סירב לחתום על טופסי הבקשה לפרישה.

nevo.co.il

19. בית הדין דחה את הבקשה בהחלטה מנומקת מיום 8/4/11 ובין היתר בשל העובדה כי מדובר בבקשה לסעד כספי במסגרת הליך זמני.

20. ביום 22/6/11 הגישו הנתבעים בקשה לסילוק על הסף של התביעה נגד נתבעים 2-4 היינו ראש העירייה, מנהל כוח אדם בעירייה וגזבר העירייה שצורפו כנתבעים בכתב התביעה המתוקן. נטען בין היתר כי ההחלטה לתיקון כתב התביעה והוספתם כנתבעים ניתנה ללא קבלת תגובת הנתבעים בתביעה מקורית קודם לכן וכי לא פורטה כל עילה בכתב התביעה המתוקן המצדיקה את התיקון וצירוף הנתבעים הנ"ל.

התובע לא הגיב לבקשה למרות שניתנה לו ההזדמנות לעשות כן.

לפיכך ניתן פסק דין ביום 26/7/11 בו התקבלה הבקשה והתביעה נגד הנתבעים 2-4 נמחקה.

<u>תמצית טענות הצדדים</u>

21. התובע טוען בתביעתו המתוקנת מיום 24/2/11 כי באוגוסט 2010 נסגר מפעל המים בנתבעת והוקם התאגיד ובעקבות כך תפקידו בוטל. נטען כי מאז קיבל משכורת אך לא ביצע תפקיד כלשהו למעט תפקידים בודדים לפי בקשת מהנדס העירייה.

כשנסגר מפעל המים נקרא לישיבה עם מנהל כוח אדם בעירייה ונשאל מה בכוונתו לעשות והשיב כי הוא מוכן לעבור לעבוד בכל תפקיד אחר שיוצע לו המתאים לכישוריו.

התובע הגיש מועמדות למנהל יחידת הפיקוח בוועדה המקומית לתכנון ובנייה ברהט אך ועדת הבחינה קבעה כי אינו מתאים.

כמו כן טען התובע שהיה מוכן לעבור לעבוד בהשאלה בתאגיד תוך שמירה על כל זכויותיו העתידיות.

לטענתו, לא קיבל כל תשובה מהעירייה עד ליום 3/2/11 כאשר נמסר לו מכתב על סיום עבודתו ולכן פנה לבית הדין בבקשה למתן סעד זמני ובתביעה הנוכחית.

22. התובע אינו חולק על כך כי ביום 15/8/10 נערך לו שימוע בעקבות פיטורי עובדים בנתבעת לרבות פיטורי צמצום גם עקב סגירת מפעל המים אולם לטענתו לא היה מודע לפסק הבוררות מיום 24/1/11 וכי ועד העובדים לא עדכן אותו. נטען מפי התובע כי לא נערך לו כל שימוע לאחר מתן פסק הבוררות וכי ההחלטה של ועדת הפיטורים לפטר אותו התקבלה ונחתמה **<u>לאחר</u>** שניתן פסק הבוררות, ללא ידיעתו וללא ידיעת יו"ר העובדים וההחלטה לא נמסרה לו אלא במסגרת הדיון הנוכחי.

23. התובע טוען כי מדובר בפגם מהותי של החלטת ועדת הפיטורים היורד לשורשו של עניין ומצדיק את ביטול ההחלטה.

24. לגרסתו הוא פוטר מעבודתו ללא סיבה מספקת וטען כי בחודשים האחרונים נקלטו מספר עובדים ונוידו עובדים אחרים ובפרט ממפעל המים. נטען כי התובע הופלה לרעה לעומתם בשים לב לויתקו במקום העבודה לרבות העובדה כי היה מנהל מפעל המים וכן הוסיף כי לא ניתן משקל לנתונים הנדרשים שפורטו בסעיף 71 לחוקת העבודה טרם פיטוריו. נטען כי הליך פיטוריו של התובע נעשה באופן שרירותי כמשפט שדה ללא כל דיון ענייני בעניינו ומפנה לעובדה כי לא נוהלו פרוטוקולים של דיוני הועדה הפריטטית טרם מתן פסק הבוררות.

25. התובע טוען כי בנסיבות אלה פוטר בניגוד להוראת סעיף 71-70 לחוקת העבודה וטוען כי פיטוריו לא נעשו **מסיבה מספקת** ולא הוכח כי טרם קבלת ההחלטה על פיטוריו עמדו נתוניו האישיים.

26. העירייה טוענת להגנתה כי פיטורי התובע נעשו כדין ובהתאם לחוקת העבודה החלה על הצדדים.

נטען כי התובע פוטר בהתאם להוראת סעיף 171א (2) לפקודת העיריות ובהתאם לחוקת העבודה מסיבה מספקת. מדובר בפיטורי צמצום שנידונו הן במסגרת המישור הקיבוצי והן במישור הסטטוטורי. באשר למישור הסטטוטורי נטען כי עניינו של התובע נשקל במסגרת שימוע פרטני שנערך לו וניתנה לו ההזדמנות לטעון כל טענותיו והיה מיוצג בשימוע על ידי יו"ר העובדים.

עד לפסק הבוררות בו הוכרז על פיטוריו, זוכה התובע בשכרו המלא אם כי לא עבד בפועל חודשים רבים. התובע קיבל את פרוטוקול השימוע ואין כל פגם בקיום שימוע פרטני אף אם ההחלטה על פיטוריו נעשתה לאחר פסק הבוררות. כל הנתונים שפורטו בשימוע האישי נלקחו בחשבון גם במסגרת המשא ומתן בין הצדדים במהלך הבוררות ולא הוכח מפי התובע כי לא היו בפני הועדה הפריטטית טרם אישור הסכם הבוררות רק בשל העובדה שלא נוהל פרוטוקול.

נטען כי טרם פיטורי התובע נשקלו כל אפשרויות הניוד והעסקה בשים לב להיצע של התפקידים בעירייה ואכן התובע הביע נכונותו לעבוד בכל תפקיד בהתאם לכישוריו, ניסיונו והשכלתו ומעמדו, אולם התפקידים שהוצעו לא התאימו לדרישות אלה.

נטען כי התובע הגיש מועמדותו למכרז לתפקיד מנהל יחידת הפיקוח בוועדה המקומית לתכנון ובנייה אך נמצא לא מתאים (מכרז מיום 26/7/10).נטען כי בוועדת הבחינה דרש שכר

גבוה מהשכר שהשתכר באותה עת וציין כי אם לא תיעתר בקשתו יפנה לערכאה משפטית. התובע חלק על טענה זו.

27. במסגרת הטיעון המשפטי טוענת הנתבעת כי טענות התובע מתמקדות בביקורת על ההליך הקיבוצי וטענות אלה יש להפנות לארגון היציג ולבוררת ומן הראוי היה לצרפם כצד להליך.

נטען כי לא הוכח הבסיס לשיעור הפיצוי שתבע התובע.

28. התובע הגיש תצהיר עדות ראשית מטעמו וכן העיד מטעמו **סמי אלקרנאווי**, יו"ר ועד העובדים ו**דודו שמאי** נציג ההסתדרות בועדה הפריטטית שהתבקש להביא עימו אל כל הפרוטוקולים של ישיבות הועדה הפריטטית.

מטעם הנתבעת הוגש תצהירו של **סלים אבו האני**, מנהל כוח אדם בנתבעת.

על פי החלטת בית הדין ולפי בקשת התובע, נדרש אלי טרבלסי ראש חטיבת עובדי הרשויות המקומיות (שלא העיד בפנינו) ושהיה צד לדיוני הועדה הפריטטית להמציא את הפרוטוקולים של הועדה הפריטטית שנטען כי נמצאו בחזקתו (עמ' 24 לפרוטוקול מיום 12/9/11). המסמכים שהוצגו לתיק על ידי אלי טרבלסי הינם החלטת הועדה הפריטטית מיום 5/7/09, זימון לבוררות ליום 2/11/09 וההסכם שנחתם בין ההסתדרות לבין עיריית רהט ומרכז השלטון המקומי ביום 18/1/11 (להלן: "**הועדה הפריטטית**"), הסכם שקיבל תוקף של פסק בוררות.

אלי טרבלסי הוסיף:

א. הועדה הפריטטית אינה נוהגת לכתוב פרוטוקולים בישיבותיה אלא רק מסכמת את עיקרי הדברים כרקע להחלטה.

ב. המחלוקת הועברה לבוררות שהתקיימה ביום 2/11/09 בפני כב' הבוררת עו"ד מירב הלוי – יצחקי

ג. הצדדים ניהלו במשך כשנה וחצי משא ומתן, בתיווכה של הבוררת אשר בסיומו נחתם ההסכם הבוררות שצירף.

המצהירים והעדים שפורטו לעיל נחקרו בפנינו.

הצדדים הגישו סיכום טענותיהם בכתב.

<u>דיון והכרעה</u>

29. הפלוגתאות העולות מהצדדים הן:

א. האם הליך הפיטורים של התובע היה כדין.

ב. אם לאו, האם זכאי התובע לפיצויים בגין פיטורים שלא כדין (סעיף 1 לסיכום טענות התובע).

<u>המסגרת המשפטית:</u>

30. 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 עוברת ההכרעה לבוררות מוסכמת בהתאם לסעיף 84.

מתן הזדמנות להשמיע טיעונים - בהתאם להוראות החוק לפני שהרשות מחליטה לפטר את העובד היא חייבת לתת לו הזדמנות להשמיע טענותיו".

71. עיקרי התור לפיטורים:

"(א). העובדים יפוטרו על פי חוקת הפיטורים הנהוגה לפי <u>חוק שירות התעסוקה</u> ובהתחשב בעיקרים הבאים:

(1) כושר העובד לעבודתו.

(2) שנות עבודתו ברשות.

(3) מצבו המשפחתי.

(ב). על כל הצעת פיטורים של עובד שהרשות תציע, ישאו ויתנו באי-כח הרשות מצד אחד ובא-כח המרכז או ועד עובדי הרשות מצד שני. לא הושג הסכם בין השני הצדדים הנ"ל בעניין פיטורי עובדים, תקויים בוררות בהתאם לסעיף 84.

(ג). פיטורים מסיבת צמצום בעבודה יבוצעו אף הם לפי שלושת העיקרים האמורים ובשים לב לצרכי העבודה".

72. זכות קדימה למפוטר:

"עובד שפוטר בגלל צמצום בעבודה, תהייה לו במשך שנתיים מיום פיטוריו זכות קדימה לכל מועמד אחר בקבלת משרתו שנתחדשה או בקבלת משרה שנתפנתה, או בקבלתה של משרה חדשה שתיווצר והוא מתאים לה".

31. באשר להליך הסטטוטורי נקבע 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 (<u>דב"ע מז/3-82</u>, **עיריית תל-אביב יפו נ' אברביה** פד"ע יט 251).

nevo.co.il

32. 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.

33. 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).

34. 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).

<u>מן הכלל אל הפרט:</u>

35. אין חולק כי מדובר בפיטורי התובע כחלק מפיטורי צמצום בעקבות סגירת המפעל בו עבד, לרבות ביטול משרתו. אין מדובר בפיטוריו של התובע בלבד, אלא של כל העובדים בגין סגירת מפעל המים וסגירת אגף החינוך הבלתי פורמאלי ברהט.

36. לעניין פיטורי צמצום נפסק כי:

"פיטרי 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).

37. 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 על העובד, מחייב את המעביד לבחון את עניינו של העובד כפרט, 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.

...**בחינה אישית זו מחייבת קיומו של דיון עם העובד עצמו, או – למצער מתן הזדמנות לעבוד להשמיע את דברו בטרם קבלת החלטה בעניינו. ועד העובדים אינו מהווה תחליף לעובד ולעולם הבירור חייב להיעשות במסגרת היחסים האינדיבידואליים שבין המעביד לעובד**". (ע"ע 1268/01, **החברה הממשלתית למדליות ולמטבעות בע"מ – רחל כהן** פד"ע לט 71, 76).

38. בעקבות סגירת המפעל בו עבד התובע, 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, ולדיון הוועדה הפריטטית לפי סעיף 84 לחוקת העבודה.

39. 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.

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

41. באשר להליך הסטטוטורי הוכח כי טרם החלטה על פיטורי התובע נערך לתובע הליך שימוע פרטני בפני וועדת הפיטורים בה נכח גם יו"ר וועד העובדים ונשמעה דעתו של התובע, לרבות טיעוניו לעניין מצבו האישי.

בשימוע זה השתתף גם יו"ר ועד העובדים סמי אלקרינאוי יחד עם התובע ונציגי הנתבעת. יו"ר הועד העיד בפנינו הן במסגרת הסעד הזמני והן בתיק העיקרי כי עניינו של כל עובד ועובד הובא באופן אישי בפני הועדה הפריטטית טרם הגיעה להסכם שקיבל תוקף של פסק בוררות. אומנם יו"ר הועד לא זכר האם היתה התייחסות ספציפית למבקש אולם טען כי כל עובד שהתאים נויד לתפקידים בעירייה ו/או הגיש מועמדותו למכרז. יו"ר הועד העיד כי בתחילה הועד התנגד לפיטורים לרבות במסגרת הדיונים בועדה הפריטטית אך לא חלק על ההסכמה שהתקבלה בפסק הבוררות הנוגעת לתובע (עמ' 10-9 לפרוטוקול מיום 2/3/11).

42. יו"ר הועד העיד גם במסגרת הבקשה הזמנית כי סוכם שתינתן עדיפות למפוטרים והעירייה אכן נענתה לבקשה זו (עמ' 10-9 לפרוטוקול).

43. יו"ר ועד העובדים שהעיד מטעם התובע בתביעתו הנוכחית הדגיש כי הדיונים באשר לפיטורי הצמצום נמשכו כשנה ממועד סגירת מפעל המים של רהט והועד עשה כל מאמץ למצוא תפקידים חילופיים לעובדים ובמסגרת הדיונים הפרטניים דנו בכל הרשימה של עובדי מפעל המים (עמ' 17 לפרוטוקול).

44. גם מנהל כח האדם בעירייה, מר אבו האני העיד במסגרת הבקשה הזמנית כי הביא רשימה לועד של כל התפקידים הייעודיים הפנויים (עמ' 7 לפרוטוקול) וכן ציין כי פורסמו מכרזים למשרות שהתובע היה רשאי להגיש מועמדות ועשה כן לאחד המכרזים אך לא נמצא מתאים.

45. התובע בחקירתו במהלך הדיון בבקשה לסעד זמני העיד כי היה מוכן לקבל כל תפקיד אולם עמד על כך שהמשכורת תהיה אותה משכורת שקיבל בעבר ולא היה מוכן לעבוד חצי משרה (עמ' 5 לפרוטוקול מיום 2/3/11).

גם בועדת הבחינה למכרז למנהל יחידת הפיקוח התנה בין היתר קבלת שכר גבוה שכן המשכורת שקיבל באותה עת (26/7/2010) בשיעור 10,000 עד 11,000 ₪ נטו לטענתו לא הספיקה לו וטען כי יפנה לערכאות אם לא יתקבל לתפקיד.

46. התובע לא הפנה לכל תפקיד אשר היה מוכן למלא התואם את כושרו , מעמדו, ויתקו והשכר שדרש ואשר העירייה סרבה ליתן לו ההזדמנות למלא את התפקיד. אין ספק כי התובע היה במעמד גבוה בתפקידו האחרון בעירייה וכל תפקיד אחר התואם את כישוריו ומעמדו הנ"ל חייב בפרסום מכרז וככל שהוכח בפנינו המכרז היחיד שהתובע הציג מועמדתו היה המכרז למנהל יחידת הפיקוח, אולם לא זכה בתפקיד.

47. באשר לדיון בועדה הפריטטית טוען התובע כי מאחר ולא הוצגו פרוטוקולים לא הוכח כי עניינו נידון בפני הועדה טרם קבלת פסק הבוררות.

48. התובע חוזר על טענתו כי החלטת ועדת הפיטורים על פיטורי התובע (עמ' 3 לפרוטוקול השימוע) ניתנה לאחר חתימה על הסכם הבוררות, וטוען כי די בכך כדי לקבוע כי נפל פגם יסודי ומהותי בהליך הפיטורים המצדיק ביטולו.

49. אין דעתנו כדעת התובע ולא הוכח כי קיים פגם כלשהו בהחלטת ועדת הפיטורים שהתקבלה לאחר פסק הבוררות. כפי שצוין מדובר בפיטורים מחמת צמצומים כאשר ההליך התקיים בשני מישורים קיבוצי וסטטוטורי. ההליך שצוין לעיל תואם את הקריטריונים שפורטו בפסיקת בית הדין הארצי לעבודה אשר צוטטה לעיל באשר למתן זכות הטיעון האישי לעובד הבודד גם במסגרת פיטורי צמצום. באשר לאי ניהול פרוטוקול על ידי הועדה הפריטטית אלא של ההסכם שקיבל תוקף של פסק בוררות אומנם מדובר בהתנהלות שאינה

ראויה אולם בהתחשב במכלול נסיבות המקרה, אין בכך כדי לעיין את הפיטורים של התובע.

50. הליך הפיטורים שהתנהל ושפורט לעיל שולל את המסקנה כי מדובר בפיטורים שלא כדין.

51. התובע מעלה טענות כלפי התנהלות נציגי ארגונו היציג במהלך ישיבות הועדה הפריטטית שהתקיימו טרם הגיעו הצדדים להסכם הבוררות שקיבל תוקף של פסק דין. טענות בדבר אי ניהול פרוטוקול מהם הסיק כי עניינו לא הובא בפני הועדה הפריטטית. טענות אלה מקומם בתביעה, אם היתה מוגשת נגד ארגונו היציג אך אין בה כדי להוות עילה להצהיר על פיטורים שלא כדין שנעשו על ידי הנתבעת כמעבידה.

52. לאור מסקנתנו הנ"ל הוכח כי הליך הפיטורים הסטטוטורי בהתאם לפקודת העיריות נוהל כדין ולא הוכחה כל עילה ממנה ניתן להסיק כי התובע פוטר שלא כדין מטעמים פסולים או בשל שיקולים פוליטיים כפי שטען מעת לעת. לא הוכח כי התובע פוטר מחמת הפלייה ואף לא חזר על טענה זו בסיכום טענותיו.

53. למותר לציין כי בעקבות מסקנתנו הנ"ל יש לדחות תביעת התובע לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין ולמעלה מן הדרוש יצוין כי לא הוכח ולו בראשית ראיה שלתובע נגרם נזק בשיעור של כרבע מיליון ₪ בעילה זו.

54. לפיכך ומכל שנאמר לעיל דין התביעה להידחות.

55. הנתבעת בסיכום טענותיה תובעת מאת התובע תשלום הוצאות ושכ"ט בשל כל ההליכים שניהל נגד הנתבעת בעקבות פיטוריו לרבות מחיקת חלק מהנתבעים שפורטו בתביעתו המתוקנת והגשת תביעה לסעד כספי בשיעור שלא הוכח כי זכאי לו.

56. מדובר בתובע שפוטר מעבודתו ובמעמד פורמאלי של גמלאי, בנסיבות אלה אנו בדעה כי אין לחייבו בתשלום הוצאות ושכ"ט עו"ד.

<u>לסיכום</u>

57. תביעת התובע להצהיר כי פיטוריו היו פיטורים שלא כדין לרבות תביעתו לפיצוי כספי נדחית.

58. המזכירות תמציא פסק הדין לצדדים באמצעות הדואר הרשום.

ניתנה היום, י"ג טבת תשע"ב, 08 ינואר 2012, בהעדר הצדדים.

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

יהודית הופמן גלטנר 54678313

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

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