

## בתי הדין לעבודה

בשא 000622/03	בית הדין האזורי לעבודה – חיפה	
בתיק עיקרי עב 001393/03		
11/05/03	תאריך:	כב' השופטת מ. אריסון-חילו
		בפני:

ונציגי הציבור: גיורא רדר ונסים מידן

בעניין: 1. מיה זבין המבקשים

2. ועד העובדים הארצי של עובדי מועצת הפועלים  
במרחבים בהסתדרות הכללית החדשה – באמצעות  
יו"ר הוועד מר חיים חליוה

3. מפלגת העבודה הישראלית

ע"י ב"כ עוה"ד תמר גולן; שי תקן; יעל קרמר

נגד

1. הסתדרות העובדים הכללית החדשה המשיבים

2. גד סולומונוביץ – נציב כח אדם בהסתדרות

ע"י ב"כ עו"ד אורה ברנד

כתבי עת:

[אלישבע ברק, "משא ומתן לקראת חוזה", שנתון משפט העבודה, כרך ג \(תשנ"ב\) 047](#)[מ' מירוני, "חובת הייצוג ההוגן -", עיוני משפט, כרך ח \(תשמ"א-תשמ"ב\) 183](#)[פ' רדאי, "ארגוני עובדים - פריווילגיות", עיוני משפט, כרך ט \(תשמ"ג-תשמ"ד\) 543](#)

מיני-רציו:

עבודה – פיטורין – כיצד יבוצעו פיטורי צמצום ע"פ הסכם קיבוצי?

ביה"ד קיבל את הבקשה והעניק למבקשת סעד זמני המשהה את פיטוריה. הטענה, כי בפיטורי צמצום, להבדיל מפיטורים פרטניים שסיבתם העובד עצמו, אין קיימות חובות השימוע וההנמקה נדחתה.

נפסק, כי ההסתדרות היא גוף מנהלי וחובות השימוע וההנמקה הן חובות בסיסיות של המשפט המנהלי. פטור מחובת השימוע קיים כאשר ההתקשרות היא לביצוע עבודה מוגדרת לתקופה קצובה, כאשר ברור כי לאחריה מסתיימים יחסי העבודה. כבר נפסק, כי פיטורי צמצומים יש לעשות באופן מובנה, ברור ושקוף ויש לקבוע אמות מידה ברורות למדרג הפיטורים, כשהן מתועדות ומפורסמות ומאפשרות פיקוח על תקינות ההליך. כאן, הנימוקים לפיטורי המבקשת הובאו לראשונה רק בביה"ד. בועדת ההכרעה התקיים הליך עקר, ללא דיון ממשי,

ללא איסוף וסיכום הנתונים ובדיקת משמעותם, ללא שכנוע חברי וללא כל הנמקה. לא קיים הליך תקין לפיו ניתן להבין מדוע פוטרה המבקשת דווקא.

דומה כי הוועדה קיימה כדי לצאת ידי חובה בלבד. בהליך השימוע נשללה זכותה הראשונית של המבקשת להצגת הטענות כלפיה, על מנת שתוכל להגיב ולנסות לשכנע ולשנות דעתו של בעל הסמכות. בין חברי הוועדה לא קיים דיון והחלטה התקבלה בהצבעה טלפונית, ללא נימוקים. הדבר הוא חמור במיוחד נוכח העובדה, שבפני הוועדה עמדו טענות המבקשת אודות פיטורים פוליטיים ופסולים.

עבודה – פיטורין – מתי יחשבו פיטורין כפוליטיים?

הלכה היא, כי שיקול מפלגתי במינוי של עובד ציבור הוא בד"כ שיקול זר שיפסול את המינוי. מערכת המשפט רואה חשיבות רבה להיאבק במינויים הפוליטיים. על כן הוקל בנטל הראיה ודי בהוכחת חשד סביר של שיקולים פוליטיים כדי לערער את חזקת כשרות המינוי. כך גם בפיטורים פוליטיים. כמו כן, די בהוכחת התנהגות בלתי סבירה ואין צורך בהוכחת כוונה. כאן, לאור הפגמים הרבים אשר נפלו בטיפול בעניינה של המבקשת, הליך הפיטורין הפגום שבוצע ויתר נסיבות העניין נראה, כי קיים לכאורה חשד סביר לשיקולים פוליטיים בהליך הפיטורין. פיטורים ממניעים פוליטיים מצדיקים את אכיפת יחסי העבודה.

### החלטה

1. המבקשת מס' 1, גב' מיה זבין (להלן "המבקשת" או "מיה זבין") פוטרה מעבודתה במשיבה מס' 1, הסתדרות העובדים הכללית החדשה (להלן "המשיבה" או "ההסתדרות") ופיטוריה נכנסו לתוקף ביום 12.2.03.

2. המבקשת הגישה בקשה למתן סעדים זמניים דחופים ובה היא עותרת, בין היתר, למתן צו הצהרתי לפיו ההחלטה לפטר את המבקשת היתה נגועה בשיקולים זרים שלא מן העניין ונובעת מהפליה על רקע פוליטי, נעשתה ללא קיום הליך תקין, ותוך פגיעה בכללי הצדק הטבעי. כן עותרת המבקשת לכך שינתן צו המורה על החזרתה לתפקידה, תוך תשלום מלוא שכרה החל ממועד כניסת פיטוריה לתוקף.

3. בטרם נבוא לגופם של דברים מוצאת לנכון אב בית הדין להודיע לצדדים כי ביום 28.4.2003 התייצבה המבקשת ביחד עם גב' יעקבי בבית הדין כמייצגות חמישה תובעים, יוצאי ברית המועצות, מטעם ההסתדרות - מרחב כרמיאל. אב בית הדין הודיעה למבקשת בפתח הדיון בתיק [1388/00](#), כי משעניינה האישי נדון בימים אלה בפניה (כראש מותב) אין היא מוצאת מקום לכך שהמבקשת תייצג את התובעים והמבקשת נתבקשה לעזוב את אולם בית הדין וכך עשתה, והתובעים המשיכו להיות מיוצגים על ידי גב' יעקבי.

### מהחומר שהונח בפנינו עלות, לכאורה, העובדות הבאות:

4. העובדות שיקבעו להלן, נקבעות לכאורה, על פי התצהירים, העדויות והמסמכים שהובאו בפנינו, במידה הדרושה לעניין הבקשה לצו הזמני ולא מעבר לכך.

אשר לעובדות השנויות במחלוקת בין הצדדים, ככל שהן רלוונטיות לתביעה העיקרית, הן תבוררנה במסגרת התביעה העיקרית.

5. ההסתדרות הינה ארגון העובדים הגדול במדינה הפועל במסגרת 30 סניפים ברחבי הארץ, המכונים "מרחבים".

6. המבקשת בת 56 שנה, נשואה ואם לשלוש בנות, עלתה ארצה בחודש ינואר 1991 ממולדובה. החל משנת 1995 מועסקת המבקשת כעובדת קבועה של ההסתדרות במרחב כרמיאל גליל.

7. הליכי סיום עבודתם של עובדי המרחבים ומועצות הפועלים במסגרת הליכי ההבראה ופעולות לצמצום כח האדם בהסתדרות, הוסדרו **בהסכם קיבוצי מיוחד מיום 23.12.1998** (להלן: "**הסכם 98**"), **בהסכם קיבוצי מיום 25.4.99** (להלן: "**הסכם 99**") ו**בהסכם קיבוצי מיוחד מיום 12.11.2001** (להלן: "**הסכם 2001**") (נספחים ל"א(1), ל"א(2) ו – ל"א(3) לבקשה). עד למועד חתימתו של הסכם 2001 פוטרו בהסתדרות, מכח ההסכמים הקודמים, כאלפיים מכלל שלושת אלפי עובדי ההסתדרות. סעיף 10(א) להסכם 2001 קובע כי מספר העובדים המפוטרים במרחבים לא יעלה על 55 משרות מלאות וזאת על פי הנוהל הקבוע בסעיף 8.4 להסכם 98. סעיף 10(ג) להסכם 2001 קובע כי כל העובדים הקבועים, אשר ההסכם חל עליהם, ואשר סיימו את עבודתם מאז 1.1.2001 יבואו בחשבון לצורך חישוב מכסת העובדים אשר מסיימים את עבודתם.

8. המשיב מס' 2, **מר גד סולומונוביץ**, המשמש כנציב כח אדם בהסתדרות (להלן "**הנציב**") או "**מר סולומונוביץ**") מעיד בתצהירו (מוצג מש/7) כי **ביום 22.7.2002** הגישה הנהלת המשיבה רשימה שמית של מועמדים לפיטורים ושמה של המבקשת היה ברשימה.

9. **ביום 30.7.2002** התקיים דיון בין הועד להנהלה ובו הציע הועד הצעה לדיון כדלקמן (נספח א' לתצהירו של הנציב - מוצג מש/7):

"ועד העובדים גורס כי מאחר ובין ה – 1.1.2001 ועד היום פרשו בין 25-27 עובדים, ומאחר ועפ"י ההסכם יש לגרוע מס' זה ממס' התקנים. מבקש הועד, כי נדון עכשיו לא ב-55 תקנים מלאים, אלא נגרע חלק מהרשימה ורשימת המועמדים לפיטורין תעמוד על 43-46 עובדים. סוכם כי: ההנהלה תשקול את עמדת הועד ותודיע במהלך הימים הקרובים על עמדתה."

10. **ביום 4.8.2002** התקיים דיון נוסף בין ההנהלה לוועד וברשימת הסתייגויות הועד מופיעה המבקשת. בדיון בהסתייגויות הועד ביחס לעובדים במרחב כרמיאל נרשם בפרוטוקול (נספח ב' למוצג מש/7):

"לאור ההסתייגויות מציע גד סולומונוביץ:  
1. לא לכפות על יו"ר המרחב עובדים.  
2. לבדוק את היחס במרחב בין חברי הסתדרות משלמי 0.9, יהודים ובני דתות אחרות."

3. **העובדים במרחב יתפלגו עפ"י היחס באוכלוסייה המקומית**  
**כך שבני מיעוטים יוכלו לתת שירות לקהילה באופן ישיר ואוטנטי."**

11. לאחר הדיונים עם הוועד נמסר למבקשת **ביום** 1.9.2002 מכתב פיטורים (נספח ב' לבקשת המבקשת). כך גם נמסרו מכתבי פיטורים לעוד שלושה עובדים.

12. **ביום** 18.9.2002 כתב יו"ר **ועד העובדים, מר חיים חליוה**, המבקש מס' 2 (להלן: "**מר חליוה**" או "**יו"ר ועד העובדים**") אל הנציב, כי כיו"ר ועד העובדים הארצי, ובנוכחות חברתו למזכירות הגב' קלריס וינג, הביע את הסתייגותו מפיטוריה של המבקשת. בבדיקה נוספת אישית שערך מר חליוה, מצא כי הנתונים שקיבל מהנציב אינם משקפים את היקף פעילותה של המבקשת, הן בקרב מספר העולים והן את חלקה באיגוד המקצועי, שגם בו היא עוסקת. מר חליוה מציין כי הוועד הציע שתי חלופות במקום המבקשת, אך אלה נדחו על ידי הנציב. לפיכך לא נותרה לועד ברירה אלא לכנס את המזכירות ביום 12.9.2002 וזו קיבלה החלטה חד משמעית **להתנגד לפיטוריה של המבקשת**. עוד מציין מר חליוה כי לא יוכלו להסכים לכך שעובדת קבועה ויעילה למערכת תפוטר, בה בעת שההנהלה מתעקשת באופן מוזר להשאיר במערכת עובדים אשר לפחות לגבי אחד מהם אף הנציב הורה להפסיק את עבודתו. על כן מודיע מר חליוה כי אין הוועד מסכים שהמבקשת תגיע לוועדת השימוע ומשכך נותרו לנציב שתי אפשרויות: לקבל את החלופין שהוועד הציע או לנהוג בהתאם להסכם.

13. יו"ר הוועד כתב **ביום** 6.10.2002 אל הנציב, כי נציגי המו"מ מטעם מזכירות הוועד הגיעה עמו (עם הנציב) להסכם לגבי 10 תקנים מתוך ה- 55 המיועדים לסיום העבודה, אשר לגביהם תהיה זכות ווטו מטעם הוועד. מאחר וההסכמה היתה ללא תנאים, לא נקבעו כללים להחלטת הווטו אשר על כן מבקשת מזכירות הוועד הארצי להטיל את זכות הווטו באשר לפיטוריהם של שני העובדים: **מיה זבין** וניסים אדרי (נספח כ' לבקשה).

14. **ביום** 2.12.2002 כתב יו"ר הוועד אל הנציב, כי קיבל זימון לוועדת הכרעה, אך לא ברור למזכירות ועד העובדים הארצי מדוע נקבעה לגבי מיה זבין ועדת הכרעה, זאת משום שביום 19.9.2002 הודיעה המזכירות דבר התנגדותה החד משמעית לפיטוריה של המבקשת וכן בתאריך 20.10.2002 הודיעה המזכירות כי החליטה להכליל את המבקשת בין עשרת העובדים השמורים לועד העובדים, מה גם שעד ליום כתיבת המכתב לא מיצה הוועד את זכותו לגריעת עשרת העובדים, העומדים לרשות הוועד, על פי ההסכם עם הנציב ועם מנהלת משאבי האנוש הגב' רותי באני (נספח כ"א לבקשה).

15. **ביום** 9.12.2002 השיב הנציב למכתבו של יו"ר הוועד וציין כי אינו עומד בסיכומים שסוכם ביניהם. זאת משום שבמהלך השיחות, טרם הוצאת מכתב הפיטורים, העבירה הנציבות את שמה של המבקשת לפיטורים עקב צמצומים, ובשיחות שהתנהלו בין הנציב לבין מר חליוה, כשעלה שמה של המבקשת, הודיע הנציב כי המבקשת לא תהיה ברשימות משוריינים או ברשימות דומות להם. הנציבות עמדה על כך שיש להוריד שני תקנים במרחב כרמיאל. הוועד אמר בישיבה כי לאחר בדיקה יש לפטר עובדים אחרים ועל כך חלק הנציב. הסיכום שיצא בכתב לאחר שסוכם בע"פ היה שהוועד מסתייג מפיטורי המבקשת אך הותיר את ההחלטה בידי הנציב. עוד מציין הנציב כי מר חליוה הודיע לאחר מספר ימים שהוא לא מקבל את הסיכום וציין כי הברירה היחידה היא להביא את הנושא לוועדת הכרעות, ועתה מחליט מר חליוה החלטות אחרות, שאינן עומדות בסיכומים שסוכם בין הנציב ומר חליוה (נספח ד' למוצג מש/7).

16. ועדת הכרעה התקיימה **ביום** 30.12.2002 והחלטתה היתה להמשיך את הליך הפיטורים בעניין המבקשת (נספח ה' למוצג מש/7).

17. לאור החלטת ועדת ההכרעה הודיע הנציב למבקשת **ביום** 31.12.2002 כי מועד סיום עבודתה יהא **ביום** 2.2.2003 וכי היא מוזמנת לוועדת שימוע (נספח כ"ב לבקשה).

18. בעקבות החלטת ועדת ההכרעה כתב יו"ר הוועד **ביום** 2.1.2003 לנציב, כי בהתאם לאמור בסעיף 10(ג) להסכם 2001 כל מסיימי העבודה מחודש 1/2001 יכללו ברשימת המפוטרים להסכם. למרות שלמעלה מ-20 איש סיימו את עבודתם מהתאריך הקובע בהסכם, הסכימה נציגות העובדים, מתוך התחשבות בצרכי ההבראה, לגרוע 10 תקנים בלבד מתוך 55 שמות, וכי הוועד דרש לכלול את המבקשת בין עשרת מוגני הוועד, על פי הסכם הפשרה עם הנציב, אך למרות זאת החליט הנציב לכלול את המבקשת ברשימת המפוטרים ואגב כך שמה הועבר לוועדת ההכרעות, ועל כן הודיע יו"ר הוועד לנציב כי לא הותיר ברירה בידיהם אלא לעתור לערכאות ולדרוש את קיום הסעיף בהסכם ולחזיר את כל המפוטרים בהסכם כמניין מסיימי העבודה (נספח כ"ז(1) לבקשה). יו"ר הוועד חזר על דברים אלה במכתב נוסף אל הנציב **מיום** 23.1.2003, לאחר שקיבל הודעה על כינוס ועדת השימוע (נספח כ"ז(2) לבקשה).

19. באי כוח המבקשת כתבו **ביום** 7.1.2003 אל ח"כ עמיר פרץ יו"ר ההסתדרות, מכתב ארוך ומפורט בדבר התראה חמורה בעניין **פיטורים פוליטיים** ובו ציינו כי מהדברים שתארו במכתב נידף ריח של שחיתות פוליטית, בה שיקולים פסולים ובלתי ראויים עומדים מעל הכל וכי מרשתם שלא בטובתה, נוצלה כקורבן לטובת העדפה בוטה של עובדים אשר הנם חפצים ביקרם, מטעמים השמורים עם ההסתדרות, אך הגלויים לכל. כן ביקשו באי כוח המבקשת כי אקט פיטורי המבקשת יבוטל והמבקשת תוחזר לעבודתה. העתק מהמכתב נשלח, בין היתר, אל הנציב ואל יו"ר אגף ארגון ומרחבים (נספח כ"ג לבקשה).

20. מנהלת כ"א ומשאבי אנוש הודיעה למבקשת **ביום** 20.1.2003 כי כינוס ועדת השימוע יהא **ביום** 11.2.2003 וכי מועד סיום עבודתה יהא **ביום** 12.2.2003 ובכפוף להחלטת ועדת השימוע (נספח כ"ו).

21. המבקשת התקיים **ביום** 11.2.2003. לישיבה התייצבו חמשת חברי הוועד ויו"ר המרחב גב' שולה כהן. **ביום** 12.2.2003 נשלח למבקשת מברק ובו הודיעה לה המשיבה כי ועדת השימוע החליטה ברוב קולות בדבר סיום עבודתה, ועל כן מועד סיום עבודת המבקשת חל **ביום** 12.2.2003.

22. באי כוח המבקשת פנו **ביום** 13.2.2003 אל הנציב וביקשו לקבל העתק מהחלטת ועדת השימוע לרבות הנימוקים בכתב להחלטתה של ועדת השימוע לאשר את פיטורי המבקשת. כן ביקשו באי כוח המבקשת את העתק פרוטוקול ועדת השימוע מיום 11.2.2003.

### **טענות המבקשים:**

23. להודעת הפיטורים הראשונה מיום 1.9.2002 לא קדם הליך פרישה מרצון וזאת על אף הוראותיו המפורשות של סעיף 8.2 להסכם הקיבוצי משנת 98.

24. ועד העובדים הסתייג מלכתחילה מפיטוריה של המבקשת וכלל את שמה ברשימת ההסתייגויות, אך למרות זאת ובניגוד גמור להוראתו המפורשת של סעיף 8.4 להסכם 98, נשלחו למבקשת על ידי הנציב שני מכתבי פיטורים ביום 1.9.2002 וביום 9.9.2002 וזאת עוד בטרם התכנסה ועדת ההכרעה בעניינה.

25. לא זו בלבד שהחלטת ועדת ההכרעות לא נתקבלה פה אחד, היא נתקבלה בעקבות דיון שהתנהל באופן פסול ולקוי וההחלטה ניתנה ללא הנמקה כלשהי.

26. על אף כל הנימוקים והטיעונים אשר נטענו בעל פה ובכתב בפני ועדת השימוע, נמסרה למבקשת, למחרת היום, ב - 12.2.2003 באמצעות מברק, הודעה לאקונית מאת הנציב לפיה ועדת השימוע החליטה ברוב קולות כי סיום עבודתה נכנס לתוקפו. החלטת ועדת השימוע ניתנה ללא שקדם להחלטה דיון ענייני בין חברי ועדת השימוע. ההחלטה נתקבלה באמצעות הצבעה טלפונית, וללא מתן נימוקים כלשהם.

27. חובת ההנמקה חלה הן באשר להחלטת ועדת ההכרעות והן באשר להחלטת ועדת השימוע, כאשר על ועדת השימוע חלה החובה באופן מוגבר, משזו מהווה החלטה סופית ואחרונה בהליך פיטורי המבקשת.

28. בסמוך למתן החלטת ועדת השימוע פנו באי כח המבקשת לנציב בבקשה כי ימציא לידיהם את נימוקי החלטת ועדת השימוע אך בקשתם לא נענתה.

29. אי הנמקת החלטת ועדת ההכרעה וועדת השימוע הינו פגם היורד לשורש העניין, דבר שדי בו כדי להביא לבטלות הפיטורים. אי ההנמקה יוצרת חזקה כי אכן טעמים פסולים עמדו בבסיס החלטת הפיטורים והנטל הוא איפוא על המשיבים להוכיח שאין כך הדבר.

30. המבקשת נכללה במסגרת עשרת העובדים שלגביהם הייתה לוועד זכות וטו, שסוכם עליה בין הוועד להנהלה, ומשכך לא היה מקום להתחיל בהליך פיטורים בעניינה ופיטוריה כלל לא היו צריכים לעלות לדיון בוועדת ההכרעות.

31. המבקשת שימשה כמזכירת האיגוד המקצועי לפרט, קליטה וצרכנות וכן שימשה כרכזת העובדת השכירה בכפיפות לאגף לאיגוד מקצועי. כך גם הוכרה המבקשת כאשת איגוד מקצועי על ידי כל הנוגעים בדבר. המבקשת, כמו כן, חיונית למרחב כרמיאל בהיותה העובדת היחידה, הדוברת את השפה הרוסית.

32. ועד העובדים הציע שמות של שני עובדים כמועמדים חליפיים לפיטורים, מר מחמוד נעמה ומר איברהים טאהא.

33. נכון לחודש אוקטובר 2002 השתייכו למרחב כרמיאל 1,275 חברי הסתדרות שהינם בני מיעוטים, בעוד מספר חברי הסתדרות במרחב כרמיאל עולי בריה"מ עומד על 1,461 חברים. זאת ועוד המבקשת הינה דוברת הרוסית היחידה במרחב כרמיאל בעוד שבמרחב כרמיאל ישנם ארבעה עובדים שהם בני מיעוטים ודוברי ערבית. כיצד נוכח נתונים אלה, יכלו המשיבים להורות על פיטוריה?! על שאלות אלה לא ניתן כל מענה סביר על ידי המשיבים.

34. המשיבים ציינו כי היתרון שיש לאנשי איגוד מקצועי בני המיעוטים הוא בגיוס פרטני של חברי הסתדרות חדשים. מהנתונים שהוצגו בפני בית הדין עולה כי במהלך השנים 2000-2003 גייסו מר מחמוד נעמה ומר אברהמים טאהא ביחד מספר זהה למספר החברים אותם גייסה המבקשת לבדה. יתרה מכך, בהתחשב בנתוני ביטולי החברות עולה כי המבקשת לבדה, גייסה להסתדרות מספר חברים חדשים העולה פי שלושה ממספר חברי ההסתדרות אותם גייסו מר מחמוד נעמה ומר אברהמים טאהא יחדיו.

35. המשיבים כלל לא נתנו ליו"ר המרחב, המשמשת כאחראית ישירה על המבקשת, כל הזדמנות להביע את עמדתה בנוגע לפיטורי המבקשת.

36. על פי הסכם 98 וותקו של העובד מהווה שיקול נוסף במסגרת פיטורי העובד. המבקשת הינה בעלת וותק רב משל מר אברהמים טאהא, שאומנם עבד בנוער העובד, אך כשהיו צמצומים הוא פוטר והוחזר, ואת עבודתו במרחב כרמיאל החל בחודש ינואר 2002.

37. ועדת השימוע לא שקלה את מצבה הסוציאו-אקונומי של המבקשת.

38. ההסבר היחיד לעיקשותם של המשיבים, בכל הנוגע לעובדים מר אברהמים טאהא ומר מחמוד נעמה, נובע מחשיבותם של אלה לצרכיהם הפוליטיים של המשיבים ובהיותם משמשים קבלני קולות של מפלגת "עם אחד".

39. המשיבים לא הצליחו לספק הסבר סביר מדוע החלטת היועצת המשפטית של ההסתדרות דאז, עו"ד טליה ליבני מיום 2.3.00, בדבר אי הכללת תקנו של מר מחמוד נעמה במסגרת תקני מרחב כרמיאל וכן הפחתת משרתו של העובד ל- 6/8 משרה לא קויימה עד היום.

40. המבקשת ציינה גורמים שונים שניסו לשדל אותה להתפקד למפלגת "עם אחד" תחת חברותה במפלגת העבודה תוך רמיזות ואמירות כי סירובה לכך יהא בעוכריה. עדותה של שולה כהן, על נסיונות שידול שלה ושל עובדי המרחב להתפקד למפלגת "עם אחד", וטענותיה בדבר התנכלות המשיבים למרחב כרמיאל, לעניין צמצום תקני המרחב משיקולים זרים ופוליטיים, לא הופרכו.

41. הנימוק היחיד להתנכלות המשיבים למבקשת ולעמידתם הנחרצת על פיטוריה, תחת פיטוריהם של עובדי מרחב אחרים, נובעים כולם משיקולים פוליטיים גרידא, ובשל השקפתה הפוליטית והשתייכותה המפלגתית של המבקשת.

### טענות המשיבים:

42. המשיבים טוענים כטענה מקדמית כי יש למחוק מהתביעה ומהבקשה את מפלגת העבודה הישראלית, המבקשת מס' 3, את ועד העובדים הארצי ואת מר סולומונוביץ, הנציב.

43. התיק הוא תיק בעל אופי פוליטי מובהק, וכי היוצרים והמחוללים של תיק פוליטי זה הם מפלגת העבודה, ששמה עצמה כמבקשת מס' 1 בתיק, והדוברת מפי יושבת ראש מרחב כרמיאל

בהסתדרות הגב' שולה כהן. הגב' כהן החשה רדופה, בגלל השתייכותה הפוליטית (אם כי לא הובאה כל ראיה שהיא המבססת תחושת רדיפה זו), משוכנעת שפוגעים בעובדת בעלת השתייכות פוליטית זהה, מתוך ניסיון לפגוע בה. העובדת הינה רק, "קורבן" של המאמצים לפגוע בה.

44. פיטורי המבקשת נעשו מכוח הוראות ההסכם הקיבוצי המיוחד, שנחתם ביום 12.11.01. מרחב כרמיאל עמד ערב פיטורי המבקשת על מצבת כח אדם של 14.12 עובדים לעומת התקן שאושר לו עוד בהסכם 98 – שהוא 11 עובדים. לפי סעיף 3.8(ב) להסכם 98 ילקחו בחשבון לצורך עריכת רשימות המועמדים לפיטורין צרכי היחידה, תוך התחשבות בויתקו ובמצבו הסוציאלי של העובד, אך בראש וראשונה מכתבים את הדבר הצרכים והמטרות של הארגון. מועמדים ראשוניים לפיטורים הם העובדים שאינם נוגעים בליבת הארגון, הוא האיגוד המקצועי. עיקר המפוטרים היו עובדים ארגוניים, עובדי אחזקה ועובדים בתחום הצרכנות והקליטה. כתשעים מתוך מאה רכזי קליטה פוטרו במהלך שמונה שנות ההבראה המתקיימות בהסתדרות.

45. המבקשת הינה רכזת קליטה. כתב המינוי של המבקשת הוא לתפקיד רכזת קליטה וכך גם כל ההתכתבויות עם נציבות כח אדם בקשר אליה.

46. התפקיד של רכזת העובדת השכירה איננו, תפקיד מובהק מתחום האיגוד המקצועי, אלא נמצא בשוליו. גם בפרוטוקולים מבית הדין שצורפו אין להראות כי המבקשת ייצגה תובעים בבית הדין לעבודה וכי מלאה באופן זה תפקיד של מזכירות איגוד מקצועי. אפילו התווספו לתפקידה של המבקשת מטלות נוספות, מתחום הצרכנות וגם האיגוד המקצועי בשוליים, אין זה משנה את העובדה שהמבקשת הינה רכזת קליטה.

47. בכרמיאל יש אמנם 1,458 חברי הסתדרות המוגדרים עדיין כ"יוצאי ברית המועצות", ואולם בהתאם לדו"ח המחשב מבין אלה רק 50 הם עולים שעלו בחמש השנים האחרונות. בראשית 2002 נותרו בהסתדרות 20 רכזי קליטה מתוך כמאה רכזי קליטה שהיו בה בעבר. פוטרו חמש רכזות קליטה ונשארו בתפקיד זה 15 רכזות בלבד בכל ההסתדרות כולה.

48. לא נפל כל פגם שהוא בהליך הפיטורים. ההליך החל בהגשה של רשימה הכוללת 55 שמות של מועמדים לפיטורים. לא היה הליך קודם של פרישה מרצון, שכן כפי שאמר מר חליוה הסכם 2001 ביטל את ההליך של פרישה מרצון. הרשימה השמית ובה שמה של המבקשת הוגשה לועד כבר ביולי 2002. במשא ומתן שהחל הוסכם כי 10 שמות של עובדים יגרעו מהרשימה ואולם לא על פי החלטה חד צדדית של הועד, אלא כמו כל ההליך, גם רשימה זו צריכה להיות מוסכמת. לשמה של המבקשת לא הוצג שם חלופי, למרות הסתייגות הועד מפיטוריה, ועל כן על פי סעיף 8.4 (ט"ו) להסכם 98 נשלח מכתב פיטורים למבקשת. רק לאחר משלוח מכתב הפיטורים שלח יו"ר הועד ביום 18.9.2002 מכתב התנגדות.

49. למרות שעל פי סעיף 8.4 (י"ב) להסכם 98 היה על הועד להציע שמות חלופיים בתוך 10 ימי דיונים, והגם שהדבר נעשה באיחור של קרוב לחודשיים ע"י הועד, החליטה ההנהלה להביא את עניינה של המבקשת להכרעה בפני ועדת הכרעה. יו"ר הועד הביע על דרך של השתתפות בועדת ההכרעה את הסכמתו לכך כי המחלוקת בעניינה של המבקשת, מול השם החלופי המוצע ידון בפני ועדת הכרעה. בנסיבות אלה מנוע יו"ר הועד מלהעלות את הטענה כי לא ניתן היה לדון בעניינה כלל, משהועד הטיל וטו על פיטוריה. נציגת הסתדרות הפקידים אמנם יצאה לפני תום הדיון בועדה, אך לאחר ששמעה את רוב



הדברים שנטענו. יו"ר הועד ביחד עם שאר חברי הוועדה הסכימו לצאתה, הסכימו להמשיך את הדיון בהעדרה והסכימו כי היא תודיע את עמדתה במחלוקת זו, לאחר שתשלים את שהחסירה באמצעות נציג האגף לאיגוד מקצועי, שאף הוא כמוה נמנה עם נציגות העובדים בוועדה.

50. אפילו נפל פגם בדיוני הוועדה, שכן חברי הוועדה אמורים להיות נוכחים לאורך כל הדיון, הרי שאין זה פגם היורד לשורשו של הליך, וכי הפגם נרפא מכח הסכמת יו"ר הועד להליך שהתקיים. נתקיים בעניינה של המבקשת שימוע והחלטת ועדת השימוע התקבלה לאחר יממה, כדי להספיק ולקרוא את החומר הרב שהוגש לה על ידי המבקשת.

51. אין חובה בהסכם הקיבוצי כי ועדת ההכרעה וועדת השימוע יקבלו החלטה פה אחד. החלטת ועדת ההכרעה כמו גם ועדת השימוע אינן מנומקות. אין חובה בהסכמים הקיבוציים לפיטורי צמצום שנחתמו בהסתדרות מאז 1995, למתן נימוקים בהחלטות.

52. בפיטורים פרטניים, היינו פיטורים שסיבתם העובד עצמו, קיימת חובת שימוע. אך קיים שוני בין פיטורים פרטניים לבין פיטורי צמצום, בס עסקינן, והוא זה המכתיב גם את השוני בהליך ובחובת ההנמקה. לא חלה חובה על ועדת ההכרעות לנמק את החלטתה כך לא חלה חובת הנמקה על ועדת השימוע. אין מדובר בפיטורים אישיים, אלא קיבוציים ולפיכך ההליך שהוגדר כ"שימוע" בהסכם הקיבוצי נבדל מ"שימוע" שחובה על הרשות לקיים לגבי עובד שיש כוונה לפטר. בשימוע שבעניינו מדובר בעובד שכבר פוטר, בגלל סיבות ארגוניות, לא אישיות, אבל ניתנת לעובד הזדמנות לטעון טענות אישיות, שאולי יגרמו לוועדה לבטל את פיטוריו, שכבר אושרו ברמה הארגונית. זאת לא החלטה שצריכה הנמקה, כיון שאיננה צריכה לעמוד במבחן בית הדין, שלא יכול לשקול את שיקולי הארגון במקום הארגון עצמו. לא רק שלועדת השימוע אין חובת הנמקה בפיטורי צמצום, לעיתים יקבע בית הדין כי כלל לא חלה חובת קיום שימוע. על כן נתקיים הליך תקין, בהתאם למתחייב מהוראות ההסכמים הקיבוציים הרלוונטיים, וכי לא נפל בו כל פגם שהוא, מכל מקום לא פגם היורד לשורשו של ההליך.

53. טענות השידול הפוליטיות שנטענו על ידי המבקשת בתיק זה לא הוכחו אף לכאורה. השתייכותם הפוליטית של מר אברהמים טאהא ומר מחמוד נעמה לא הוכחה. מדובר בשני עובדים שהותק שלהם בהסתדרות הוא בן 16-17 שנים לעומת הותק של 7 שנים שיש למבקשת. מר אברהמים טאהא הינו מזכיר אגוד מקצועי ותיק ומיומן שעבד בנוער העובד והלומד, זרוע של ההסתדרות, והועבר על מלוא זכויותיו למרחב כרמיאל, העברה בן מוסדית בהסתדרות. יו"ר המרחב היתה מרוצה ביותר מתפקודו, אך לפתע סר חינו בעיניה והיא תוקפת אותו במכתבים. אין כל עילה לפטר אותו, מדובר בעובד ותיק מאד של המערכת, איש האיגוד המקצועי ואיש מקצוע טוב. רק ליו"ר המרחב פתרוני ואלה כנראה פוליטיים. מר מחמוד נעמה שרוי במערכת יחסי עבודה עכורים עם יו"ר המרחב כבר שנים וניסיונות רבים לפתור את הבעיה כבר נעשו. הן נציב כח אדם והן יו"ר האגף לארגון משוכנעים כי עובד כמוהו נחוץ במרחב בגלל הפיזור של האוכלוסיה הערבית חברת ההסתדרות בתוך מרחב זה, ומפני שהוא היחיד שנותן מענה בתוך השטח לחברי ההסתדרות.

54. אפילו יותר ספק בשאלת נחיצות עובד זה או אחר, לא יהיה בכך כדי להביא למסקנה כי פיטוריה של המבקשת הם פוליטיים. המסקנה הזאת יכולה להתקבל רק אם היה מוכח כי המבקשת פוטרה בגלל השתייכותה למפלגת העבודה, ולא בגלל ששני עובדים אחרים, שלא פוטרו, לא שייכים למפלגה זו ואולי הם שייכים למפלגת "עם אחד".

55. אין מקום ליתן סעד זמני. אין מדובר בשימור המצב קיים, שהיא הסיבה העיקרית העומדת ביסוד ההכרח המצדיק מתן סעד זמני. המבקשת איננה עובדת ההסתדרות החל מיום 12.2.2003. המקרים הנדירים בהם הגדיר בית הדין שימור מצב קיים גם מקום בו כבר פוטר העובד, היו מקרים בהם נעשו הפיטורים לאלתר, עובדה שמנעה מהעובד לבקש את הסעד הזמני טרם כניסת הפיטורים לתוקף. כאמור אין המצב כזה בענייננו בו התנהל ההליך במשך למעלה מחמישה חודשים. כאשר הליך מתנהל זמן כה ממושך ואין מאמינים בכנותו, כפי שנטען בבקשה זו, היה נכון לפנות אל בית הדין כבר לפני חודשים ולא להמתין עד אשר יכנסו הפיטורים לתוקף ואז לתקוף אותם. זה שיהוי מובהק ומהווה גם הוא סיבה שלא להעתר לבקשת הסעד הזמני.

### דיון והכרעה:

56. ראשית נחזור ונבהיר כי עסקינן בבקשה לסעד זמני, לפיכך, כל הקביעות העובדתיות הנקבעות על ידינו הן לכאורה בלבד. טענות של הצדדים שאינן דרושות לצורך ההכרעה בבקשה לא נדון בהן.

57. **המשיבים טוענים כטענה מקדמית** כי יש למחוק מהתביעה ומהבקשה את מפלגת העבודה הישראלית, המבקשת מס' 3, את ועד העובדים הארצי, המבקש מס' 2, ואת הנציב, מר סולומונוביץ, המשיב מס' 2. זאת משום ששאלת העותר הציבורי אינה רלוונטית לענייננו, ואין התובענה נכנסת בגדר סעיף 24 (א), כך גם מאחר שאין מפלגת העבודה ולא ועד העובדים בגדר ארגון העוסק בזכויותיו של מי שאסור להפלותו לפי הוראות סעיף 2 [לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](#). על כן אין לאף אחד מבין השנים הזכות להיות מבקש בבקשה זו. בשל אותן סיבות יש למחוק גם את המשיב מס' 2 מהבקשה.

58. **מנגד טוענים המבקשים** כי נוכח חוסר תום הלב המשווע, השיקולים הזרים והפסולים בהם נהגו המשיבים בעניינה של המבקשת, ברי כי לוועד העובדים, מתוקף תפקידיו, כאמון על שמירת זכויות העובדים כלפי מעבידתם, זכות עמידה בהליך זה. באשר למפלגת העבודה נוכח מעמדה של המפלגה, מטרותיה ויסודותיה, בכל הנוגע לציבור העובדים בישראל והאינטרס הרחב שמייצגת המפלגה בעניין זכויות העובדים, ראוי לצרף את מפלגת העבודה במעמד של עותר ציבורי וליתן לה להשמיע עמדתה וטענותיה בעניין.

59. **עניין העותר הציבורי** נדון לא מכבר בבית הדין הארצי בע"ע 1233/01 [יהודה אוריאל ונאח' – עיריית הרצליה ונאח'](#), פד"ע לו 508 (להלן: "**פרשת אוריאל**") ובה נקבע עקרונית כי שעריו של בית הדין לעבודה פתוחים בפני "העותר הציבורי" ו"העותר הציבורי הנוסף" ואמות המידה באשר לזכות העמידה הן כאלה החלות בבית המשפט הגבוה לצדק.

אמת המידה היא אם יש בהצטרפות כדי לתרום לבירור נאות ומלא של הפלוגתא, עמד על כך כבוד הנשיא שמגר ב**פרשת אלוני**:

"..... רשאי בית המשפט לבחון בקפידה אם יש בהצטרפות כדי לתרום לבירור הנאות והמלא של הפלוגתא וליצור, כתוצאה מכך, חייץ מפני הצטרפות של בעלי דין נוספים לעתירה קיימת, או להגביל את מספרם של העותרים בעלי אינטרס ציבורי כללי."

(ראו בג"צ 852/86 אלוני נ' שר המשפטים, פ"ד מא(2), עמ' 32).

מפלגת העבודה אינה מעסיקתה של התובעת ואין לה כל מעמד במערכת היחסים שבין המבקשת לבין ההסתדרות, למעט העובדה שהמבקשת הינה חברת מפלגת העבודה, אך עובדה זו לכשעצמה אינה מקנה למפלגת העבודה זכות להיות צד בתובענה ובבקשה שלפנינו. זאת ועוד אין בהצטרפות מפלגת העבודה כדי לתרום לבירור נאות ומלא של הפלוגתא ומשכך מורים אנו על מחיקתה של מפלגת העבודה מכתב התביעה ומהבקשה.

60. שונה המצב באשר לועד עובדים. לועד העובדים זכות עמידה בתוקף תפקידו, זאת משום שלועד יש אינטרס שמקום העבודה יתנהל בהגינות וכי יוחלט בענייניהם של העובדים על פי שיקולים ענייניים ולא על פי שיקולים זרים. עמד על כך בית הדין הארצי בפרשת גדי לוי:

"..... ברור לנו כי לעובד במקום עבודה, "זכות עמידה" בתביעה לקבלה לעבודה של עובד שאינו נמנה על עובדי המעביד.

זכות זו קיימת גם לחברי ועד עובדים, בתוקף תפקידם. מקובלת עלינו הדעה שלפיה "לארגון עובדים ולחברי ועד העובדים יש אינטרס, כי מקום העבודה יתנהל בהגינות וכי יבחרו עובדים המתאימים על פי שיקולים ענייניים ולא על פי שיקולים זרים" (אלישבע ברק: "משא ומתן לקראת חוזה עבודה - עיונים בעקבות הרחבת סמכות בית הדין לעבודה", שנתון משפט העבודה ג', 47). ("דב"ע נב/209-3 גדי לוי ואח' - בנק איגוד לישראל בע"מ, פד"ע כ"ד 409, בעמ' 413).

גם בפרשת אוריאל קבע בית הדין כי ניתן לראות בועד עובדים עותר ציבורי:

"זאת ועוד. במערכת היחסים המאפיינת את משפט העבודה והמיוחדות לו, ניתן לראות בגופים ציבוריים כגון ועדי עובדים, ארגוני עובדים ומעבידיהם, "עותרים ציבוריים" אשר להם עניין ציבורי בעל ערך מוסף, מכוח האינטרס המיוחד והאינהרנטי שיש להם ביחסי העובדה ומעורבותם במערכת יחסים זו." (פרשת אוריאל בעמ' 522).

משכך אין אנו מקבלים את בקשת המשיבים באשר לועד העובדים.

61. אשר לצירופו של מר סולומונוביץ כצד להליך, אנו קובעים כי מר סולומונוביץ אינו מעבידה של המבקשת ומשכך לא היה מקום לצרפו כצד בתביעת המבקשת. על כן מורים אנו על מחיקתו של מר סולומונוביץ (המשיב מס' 2) מכתב התביעה ומהבקשה.

ההסתדרות היא בבחינת גוף ציבורי וככזה חלים עליו כללי המשפט המינהלי:

62. בפתח הדברים נציין כי ההסתדרות היא בבחינת גוף ציבורי וככזה חלים עליו כללי המשפט המינהלי, עמד על כך בית הדין הארצי בדב"ע נב/4-12 ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י - צים - חברת השיט, פד"ע כ"ו 3, בעמ' 26-27:

16. כפיפותה של ההסתדרות הכללית לחובות מהמשפט הציבורי

(א) על מידת הכח הרב שמופקד בידי ההסתדרות הכללית, על מעמדה המיוחד במשפט העבודה בישראל, מעמד המעוגן בשורה ארוכה של הוראות חוק, ועל הדימיון הרב שקיים ביניהם ובין גופים במשפט הציבורי, אין צורך להרחיב את הדיבור, עמדו על כך בשורת מאמרים (רדאי "ארגוני עובדים - פריווילגיות ופיקוח" עיוני משפט ט 543, 558; מירוני "חובת הייצוג ההוגן - זכויות הפרט ומניעת עושק המיעוט בעידן יחסי העבודה הקיבוציים, עיוני משפט ח' 183, 209).

ואף בפסיקה:

"מעמדה של ההסתדרות, עם היותה ארגון וולונטרי, עולה ממקומה במשפט העבודה, ובעיקר במשפט העבודה האוטונומי.

החל מהראשונים לחוקי העבודה שחקקה הכנסת, הוענק להסתדרות, בתור 'הארגון המייצג את המספר הגדול ביותר של עובדים במדינה', ולארגוני מעבידים שמתקיימים בהם תנאים הנקובים בחוק, מעמד שלא הוענק לכלל גוף וולונטרי במסגרת המשפט האזרחי, לעניין ביצוע החוקים - התקנת תקנות; יש והסכמים הקיבוציים שההסתדרות היא צד להם, באים להשלים נורמות שהמחוקק קבע (סעיף 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג -1963); חוק ההסכמים הקיבוציים מקנה להסתדרות, באותם מקרים שההסתדרות היא ארגון העובדים היציג, ומן המפורסמות הוא שברוב המקרים כך הוא הדבר - סמכות לקבוע את תנאי העבודה לכלל העובדים במדינה או לעובדים בענפי עבודה מסוימים. תוסיף לכל אלה את הכרתו של בית דין זה במשפט העבודה האוטונומי, ותעמוד על המרחק הקונצפטואלי שבינה לבין נושא זכויות וחובות במשפט האזרחי הכללי, כפי שטענו. " (דב"ע לה/5-1 מרקוביץ ליאון ואח' - ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י ואח', פד"ע ו' 197, בעמ' 207).

עוד הוסיף בית הדין וקבע:

12. מידת הכוח - Power - אשר להסתדרות ביחסיה עם חבריה, ומידת הסמכות אשר להסתדרות בתחום משפט העבודה, ובעיקר בתחום משפט העבודה הארגוני ומשפט העבודה האוטונומי, אינם יורדים כלל, בשדה המיוחד, ממידת הסמכות והכוח, אשר לרשויות המדינה בשדה הכללי. למצב זה, מן ההכרח שתהיה השלכה על מידת הפיקוח של הרשות השיפוטית, בית הדין לעבודה, כך שהפיקוח יהיה שונה מזה אשר לרשות השיפוטית, על יחסים חוזיים שבין אדם לרעהו.

אין העומד לדיון מחייב לקבוע את מידת הפיקוח, אך ברור שעקרונות המשפט המנהלי יפים יותר לענינו מאשר עקרונות המשפט האזרחי; ברור שיש לכבד את האוטונומיה המתחייבת מעקרון חופש ההתאגדות, לקבוע מנגנון ביקורת ומנגנון לקבלת החלטות והפעלת סמכויות, אך ברור גם שאלה כפופים לעיקרי הצדק הטבעי וטענת אפליה או שרירות לב, בהפעלת שיקול דעת, תישמע על ידי בית דין, כפי שהיא נשמעת נגד הרשות. " (דב"ע לה/5-1 הנ"ל, בעמ' 208; ההדגשות במקור). "

דברים אלה הנאמרים על ההסתדרות כארגון עובדים, יפים הם גם כאשר ההסתדרות משמשת כמעביד.

### הליך הפיטורים:

63. במכתב הפיטורים שנשלח אל המבקשת ביום 1.9.2002 הודיע הנציב למבקשת דבר סיום עבודתה במוסד וזאת במסגרת יישום תכנית ההבראה ועל פי הוראות ההסכם הקיבוצי. מעבר לכך אין הנציב מביא כל נימוק מדוע בחרה המשיבה לפטר את המבקשת דווקא.

64. קודם להחלטת המשיבה לפטר את המבקשת לא נועצה הנהלת המשיבה עם יו"ר המרחב, גב' שולה כהן (להלן: "יו"ר המרחב" או "שולה כהן") המשמשת כאחראית ישירה על המבקשת, והפיטורים נעשו ללא שיתופה, הגם שמדובר בפיטורי עובדים במרחב עליו היא אחראית. עם היוודע דבר פיטוריה פנתה מיד יו"ר המרחב אל הציב וכך כתבה לו במכתבה מיום 9.9.2002 (נספח י"ח לבקשה):

"נדהמתי לקבל מהעובדת מיה זבין את מכתב הפיטורים שנמסר לה במסירה אישית בביתה, ע"י עובד ההסתדרות, ביום שני, 2.9.2002 בשעה 19.55, וזאת ללא תאום וללא דיון מוקדם עם הח"מ ושלא על דעתי.

מרחב כרמיאל נדרש על ידך לקבל עובד חדש בחודש ינואר 2002, אבראהים טאהא, ב-8/8 משרה, בניגוד להסכמתי, על פי ההתכתבויות בינינו, ואתם ממשיכים להעסיקו במרחב, ובמצב של צמצומים הינו מיותר שכן מיה זבין עובדת המרחב משנת 1995, עוסקת באותו תחום ויכולה בקלות לספוג את עבודתו, כידוע לך היטב.

כמוכן הנכם ממשיכים להעסיק את העובד נעמה מחמוד ב-8/8 משרה, למרות שהודעתי לכם על כך שהעובד מיותר ואיננו שייך בפעילותו השוטפת למרחב, ואכן פיטרתם אותו ב-25/10/2001, וביטלתם את מכתב הפיטורים שלא בידיעתי.

כמובן שיש פגם גדול בניהול התקין בתהליך הפיטורים של העובדת מיה זבין, בכך שלא התייעצתם עם הח"מ יו"ר המרחב, ולא איפשרתם לי להביע את דעתי כלל, כמי שאחראית על פעילות המרחב ועובדיו.

מיה זבין מועסקת במרחב כרמיאל מאז 1995, באיגוד המקצועי והעובדת השכירה, וכן מטפלת בתביעות בנושאי צרכנות והפרט (בנוסף לכל אלה דוברת השפה הרוסית היחידה במרחב שבו מספר רב של חברי הסתדרות עולים מחבר העמים).

מיה הינה עובדת חרוצה, מקצועית ומסורה ועובדת לשביעות רצוננו המלאה. כידוע לך קוצצה משרתה של העובדת מיה זבין מ-8/8 משרה ל-6/8 משרה, בגל הצמצומים האחרון, שגם אז לא יכולנו לוותר על שירותיה במרחב.

לפיכך מתנגדים לפיטוריה ודורשים ביטול מכתב הפיטורים והפעלת תהליך תקין של ניהול דיון על תקני המרחב עם יו"ר המרחב, שלמרות נסיונותי הרבים לא הצלחתי לקיים פגישה אתך בנושא התקנים במרחב, נושא שהוא באחריותי הניהולית והציבורית. כמו כן ידוע לנו כי ועד העובדים גם הוא לא נתן הסכמתו לפיטוריה של העובדת מיה זבין.

ברצוני להדגיש כי אין להעדיף עובד חדש על ותיק, עובד חיוני על עובד שאינו חיוני, בפיטורי צמצומים או הבראה ובניגוד להמלצת הממונים.

לאור כל האמור אבקשך לבטל את מכתב הפיטורים שנמסר לעובדת מיה זבין, ובכך למנוע אי נעימויות ועוולות מיותרות.

65. מר חיים צווייג מעיד בתצהירו (מוצג מש/5) כי לאור מצבה של ההסתדרות, מרבית שירותיה היום הינם במסגרת שירותי האיגוד המקצועי, וכי השיקול על פיו הוא פועל במסגרת תפקידו הינו הניסיון להמנע ככל האפשר מצמצום מערך האיגוד המקצועי. כן מציין מר צווייג כי המבקשת לא התקבלה לעבודה כעובדת איגוד מקצועי וכתב המינוי שלה לא שונה עד היום ועל כן אין היא נחשבת מבחינת אגף מרחבים כאשת איגוד מקצועי. בניגוד למבקשת ה"ה אבראהים טאהא ומחמוד נעמה ממלאים תפקידים של איגוד מקצועי והעובדים הינם נחוצים למערכת כאנשי איגוד מקצועי.

66. יו"ר המרחב, גב' שולה כהן, מעידה בתצהירה (מוצג מב/6) כי המבקשת שימשה כמזכירת האיגוד המקצועי לפרט ורכות העובדת השכירה, כמו כן טיפלה בתביעות בנושאי צרכנות ופרט. במסגרת תפקידה טפלה המבקשת באופן שוטף ומסור בפניות כל חברי ההסתדרות, השייכים למרחב כרמיאל, בכל הנושאים עליהם היא אמונה בתחום האיגוד המקצועי, לרבות טיפול בפניות של עובדי חברות כח אדם, עובדי שמירה ונקיון ומטפלות, וכן ייצוגם של עובדים אלה כטוענת בבית הדין לעבודה, לרבות ניהול משאים ומתנים עם מעסיקים בעניינים הנוגעים לזכויותיהם כעובדים. באשר לתפקידה של המבקשת, כתבה גב' שולה כהן מכתב ביום 20.2.2000 אל יו"ר המחלקה לעובדת השכירה, ובו הודיעה כי בעקבות השינויים במצבת כח האדם במרחב כרמיאל - גליל, הוכנסו גם שינויים בתפקידי עובדים במרחב, ולפיכך ציינה כי גב' מיה זבין מונתה לרכות העובדת השכירה במקומה של גב' שרונה יעקובי (מוצג מב/7). כך גם בחוברת מטעם האגף לאיגוד המקצועי – "מידע לאשה העובדת" מיום 8.3.2002 מופיע שמה של המבקשת בעמ' 35 כרכות מדור המחלקה לאשה העובדת בכרמיאל (נספח מב/11 עמ' 35). זאת ועוד ביום 21.3.2001 פנתה גב' שולה כהן אל מר חיים צווייג, יו"ר אגף ארגון ומרחבים, וביקשה להוסיף 2/8 משרה לגב' חדוה בטאן ולמבקשת. באשר למבקשת ציינה גב' כהן כי תפקידה של המבקשת הוא – איגוד מקצועי (עובדת שכירה), קליטה וצרכנות. בנסיבות אלה תמוהה, לכאורה, טענתו של מר צווייג בתצהירו כי המבקשת אינה נחשבת מבחינת אגף מרחבים כאשת איגוד מקצועי.

67. המבקשת הגישה מסמכים לפיהם תפקידו של מר מחמוד נעמה הוא רכז שיווק ורכז קהילתי, אך איננו איש האיגוד המקצועי (מוצגים מב/12, מב/13). מר צווייג נשאל האם זה נכון שמר מחמוד נעמה הוא רכז שיווק ורכז קהילתי, ותשובתו היתה כי המסמך הוא משנת 1995 והוא איננו יודע אם הוא נכון ולכן הוא צריך לבדוק (עמ' 28 לפרוטוקול שורות 10-12).

68. בתצהירו מציין מר צווייג לאור מצבה הכספי הקשה של ההסתדרות **קיימת חשיבות עליונה לגיוס חברים חדשים** להסתדרות. משרבים מחברי ההסתדרות, הגרים או עובדים במרחב כרמיאל הינם בני מיעוטים יש עדיפות בהעסקת אנשי איגוד מקצועי, בני מיעוטים, לשם גיוס באופן פרטני חברים חדשים להסתדרות, בכל כפר. ובעמ' 23 שורות 16-17 חוזר מר צווייג ואומר כי במרחב הערבי **רוב העבודה היא גיוס חברים** באופן פרטני. מר צווייג נשאל האם ידוע לו כי בשלוש השנים האחרונות המבקשת גייסה להסתדרות יותר חברים מאשר מר מחמוד נעמה ומר אברהם טאהא גם יחד, המבקשת גייסה 42 חברים, מר מחמוד נעמה גייס 7 חברים ומר טאהא גייס 36. תשובתו של מר צווייג היתה שהוא מטיל ספק בנכונות הנתונים, אך הוא אינו יודע ואינו לא מכיר את הנתונים (עמ' 27 לפרוטוקול שורות 6-8). מר סולומונוביץ, הנציב, העיד כי הם מודעים למה שמר מחמוד נעמה עושה וכמה חברים הוא מצרף (עמ' 34 לפרוטוקול שורה 22), וכי מר נעמה עושה עבודה רבה וטובה יותר מכל עובד אחר במרחב (עמ' 37 שורות 4-5). המבקשת הגישה לבית הדין את דוחות הגיוס (שאלתא מצטרפים לפי מגייס) (מוצג מב/17). המשיבה בדקה את הנתונים ולתגובתה, שהוגשה לבית הדין ביום 14.4.2003, צירפה את דו"חות הגיוס ממחשב ההסתדרות לתקופה 1/2000 עד 4/2003 (נספחים ג1 ו ג2) ואלה נתוני הגיוס העולים מהדו"חות:

פעילים	מבטלים	מצטרפים	לאמצ. תשלום
נעמה מחמוד	7	12	
זבין מיה	43	19	
טאהא איברהים	41	24	

בהתייחס לדוחות אלה טוענת המשיבה כי בתקופה 1/2000 עד 4/2002 מספר המצטרפים של מר איברהים טאהא הוא 65, של גב' מיה זבין הוא 62 ושל מר מחמוד נעמה הוא 19.

לגירסת המבקשים: לגב' מיה זבין 43 גיוסים, 19 ביטולים ולפיכך סך הגיוסים הוא 24. למר איברהים טאהא 41 גיוסים, 24 ביטולים ולפיכך סך הגיוסים הוא 17. למר מחמוד נעמה 7 גיוסים, 12 ביטולים ולפיכך סך הגיוסים הוא 5 (-) כלומר מינוס חמש.

כך או כך, הן לפי גרסת המבקשים והן לפי גרסת המשיבה, מר מחמוד נעמה גייס את המספר הנמוך מבין השלושה, ופחות מהמבקשת. אם כך מדוע ציין הנציב כי מר מחמוד נעמה עושה את העבודה הרבה והטובה ביותר מכל עובד אחר במרחב?

69. כאמור לעיל, בדיון שהתקיים ביום 4.8.2002 בין ההנהלה לועד בעניין הסתייגויות הועד (נספח ב' למוצג מש/7), הציע מר סולומונוביץ, הנציב, לבדוק את היחס במרחב בין חברי הסתדרות משלמי 0.9, יהודים ובני דתות אחרות, וכי העובדים במרחב יתפלגו על פי היחס באוכלוסיה המקומית, כך שבני

מיעוטים יוכלו לתת שירות לקהילה באופן ישיר ואוטנטי. על פי דוחות המחשב שהוגשו על ידי המשיבה, במצורף לתגובתה (נספחים א' ו-2 המתייחסים למרחב כרמיאל, ו-1 ו-2 המתייחסים למרחב כנרת) מתגוררים במרחב כרמיאל 1,458 יוצאי ברית המועצות ו-1,745 "מיעוטים" ובמרחב כנרת מתגוררים 2,000 "מיעוטים". נוכח העובדה שהמבקשת היא דוברת השפה הרוסית היחידה במרחב ונוכח מספרם הרב של העולים המשתייכים למרחב, נשאל מר צווייג האם לדעתו ההחלטה לפטר את המבקשת היא נכונה, בשים לב לכך שהמבקשת הועסקה בשש שמיניות משרה, ומנגד מועסקים ארבעה עובדים מבני המיעוטים ששמותיהם: סוואד מעתוק, עבאס תיתי, מחמוד נעמה ואבראהים טאהא, והם מועסקים בשלוש משרות ועוד שש שמיניות, ובשים לב לכמות בני המיעוטים והעולים. על כך השיב מר צווייג כי פעם ראשונה הוא רואה התפלגות לפי ארץ מוצא (כזכור, ובשונה מכך, אמר הנציב בדיון בין ההנהלה לועד מיום 4.8.2002 (נספח ב' למוצג מש/7) כי יש לבדוק את היחס במרחב בין חברי הסתדרות משלמי 0.9, יהודים ובני דתות אחרות). מר צווייג ציין כי ההסתדרות זקוקה לארבעה עובדים מבני המיעוטים בשל הפיזור הגדול של הישוב הערבי. על כך נשאל, האם ידוע לו כי במרחב כנרת יש 2,000 בני מיעוטים ומועסק עובד אחד בלבד מבני המיעוטים. על כך השיב מר צווייג כי הוא לא מכיר אותו אך ישתדל לקלוט עובדים נוספים (עמ' 25 לפרוטוקול שורות 12-30 ועמ' 26 לפרוטוקול שורות 2-4).

70. נוכח מכתבה של יו"ר המרחב, גב' שולה כהן, מיום 9.9.2002 (נספח י"ח לבקשה) בדבר אי שיתופה בהחלטה באשר לפיטורי המבקשת והטענות שהועלו במכתב זה ונוכח השמות החילופיים של מר אבראהים טאהא ומר מחמוד נעמה, שמסר ועד העובדים, נשאלת השאלה האם החלטת המשיבה, לפטר את המבקשת, היתה לאחר איסוף נתונים ובדיקה עניינית ומעמיקה של כל הנושאים.

בפסק דין ניימן (ע"א 3,2/84 ניימן נ. יו"ר ועדת הבחירות המרכזית לכנסת האחת-עשרה, פ"ד ל"ט (2), 225, 251) ובפסק דין אלוני (בג"צ 852/86 ח"כ שולמית אלוני ו-6 אח' נ' שר המשפטים, פ"ד מא(2), 1, 50) היתווה נשיא בית המשפט העליון מאיר שמגר את אמות המידה לבחינת דרך פעולתה של הרשות הסטטוטורית וכשרות החלטתה וכך אמר:

"לעניין דרך קבלת ההחלטה אמרנו (בבג"צ 297/82 ברגר ואח' נ' שר הפנים, פ"ד לז(3), 29, בעמ' 45) כי החלטה חייבת להיות בכל מקרה תוצאה של בדיקה עניינית, הוגנת ושיטתית; ואם, לאור אופיו של העניין, נדרשים בדיקה ומחשבה חוזרים ונשנים, אין לדחות את הפנייה החדשה במחי-יד ובלי עיון הולם, תוך הסתמכות בלעדית על העובדה כי לבעל הסמכות הוענק שיקול הדעת להחליט בעניין, או תוך דבקות בהחלטה הקודמת, אשר יתכן שהיא טעונה שינוי.

החובה לקיים בחינה עניינית ושיטתית ביטויה בקיומו של תהליך של קבלת החלטה על ידי מי שהוקנתה לו הסמכות לכך על פי החוק. תהליך זה, מן הראוי שיהיה מורכב, בדרך כלל, ממספר שלבים בסיסיים וחיוניים אשר הם הביטוי המוחשי להפעלת הסמכות המשפטית תוך התייחסות לנושא שהוגדר בחוק. כאמור בבג"צ 297/82 הנ"ל, אלו השלבים:

"איסוף וסיכום הנתונים (לרבות חוות הדעת המקצועיות הנוגדות, אם ישנן כאלה), בדיקת המשמעויות של הנתונים (דבר הכולל במקרה של תיזות חילופיות, גם את בדיקת מעלותיהן ומגרעותיהן של התיזות הנוגדות) ולבסוף, סיכום ההחלטה המנומקת. תהליך כגון זה מבטיח כי כל השיקולים הענייניים



**יובאו בחשבון, כי תעשה בחינה הוגנת של כל טענה וכי תגובש החלטה אותה ניתן להעביר בשבט הביקורת המשפטית והציבורית."**

(ההדגשה במקור).

71. החלטת ההנהלה להמשיך בהליך פיטורי המבקשת, לאחר שקיבלה את מכתבה של יו"ר המרחב וכן את השמות החילופיים מהועד - הינה תמוהה. בנושא החשוב ביותר לשיטתה והוא גיוס חברים, לא ערכה ההנהלה כל בדיקה. מר צווייג לא ידע דבר בעניין נתוני הגיוס ומר סולומונוביץ אמר כי הוא יודע את מספר החברים שמר מחמוד נעמה מצרף, וכי מר נעמה עושה עבודה רבה וטובה יותר מכל עובד אחר במרחב, דבר אשר אינו תואם כלל את המציאות, בה מר נעמה גייס את המספר הקטן ביותר של החברים. אם כך נשאלת השאלה מדוע התעקשה ההנהלה להשאיר את מר נעמה במשיבה!?

תמוהה, לכאורה, טענת ההנהלה כי במרחב כרמיאל בו יש 1,745 חברים מבני המיעוטים חייבים להיות ארבעה עובדים מבני המיעוטים, וזאת שעה שבמרחב כנרת יש 2,000 חברים מבני המיעוטים ורק עובד אחד מבני המיעוטים עובד במרחב זה. כך גם תמוהה, לכאורה, העובדה שמר צווייג אינו יודע דבר על נושא המיעוטים במרחב כנרת, בעוד שלגבי מרחב כרמיאל דיעותיו בעניין זה נחרצות. זאת ועוד, נראה, לכאורה, כי בנושא חשוב נוסף, לשיטתה של המשיבה, והוא נושא האיגוד המקצועי, לא ערכה ההנהלה כל בדיקה שהיא בטרם החליטה לפטר את המבקשת, ויצאה מנקודת הנחה שהמבקשת אינה אשת האיגוד מקצועי, בעוד מר מחמוד נעמה הוא איש האיגוד המקצועי ובכך טעתה. המבקשת עוסקת באיגוד המקצועי בעובדת השכירה, הגם שלטענת ההנהלה זה בשוליים, בעוד שמר מחמוד נעמה הוא רכז שיווק ורכז קהילתי.

לכאורה המשיבה לא עמדה בחובתה לקיים בחינה עניינית ושיטתית, לא אספה את הנתונים ולא סיכמה אותם, וממילא לא ערכה בדיקה באשר למשמעויות של הנתונים, וכך גם לא ערכה סיכום ולא נתנה נימוקים להחלטתה.

72. שאלות נוספות מתעוררות בעניינו של מר מחמוד נעמה.

-

בעקבות ישיבה שהתקיימה ביום 2.3.2000 אשר בה השתתפו עו"ד טליה ליבני, היועצת המשפטית להסתדרות, עו"ד אלון לוין, מנהל המחלקה המשפטית לפרט, פיני שומר יו"ר אגף הארגון, שי שני, נציב כוח אדם ושולה כהן, יו"ר המרחב, כתבה עו"ד ליבני, כי העובד נעמה מחמוד יועסק בשלב ראשון במסגרת מרחב כרמיאל גליל, אך תקנו לא יכלל במסגרת תקני המרחב. כמו כן גם עובד זה יתבקש לעבור להיקף משרה של 6/8 משרה כיתר רוב עובדי המרחב (נספח ח' לבקשה). החלטה זו לא קויימה ולא ניתן, לכאורה, כל נימוק מדוע ההחלטה לא קויימה.

ביום 10.12.2000 כותב מר פיני שומר, יו"ר האגף לארגון ומרחבים אל הנציב, שי שני, כי בעקבות סיכום שהתקיים לפני מספר חודשים עם הח' שולה כהן יו"ר מרחב כרמיאל, שבו היא נדרשה להפחית ב - 2/8 משרה את עבודתם של עובדים ארגוניים במרחב כרמיאל ולאחר שבוצע הסיכום לגבי העובדים, יש לבצע את אותו הסיכום לגבי העובד נעמה מחמוד (נספח ט(15) לבקשה). למרות המכתב משרתו של נעמה לא הופחתה.

ביום 12.6.2001 כותב מר סולמונוביץ, בתפקידו כמנהל אגף ארגון ומרחבים, לנציב, שי שני, כי בהמשך לשיחה שהתקיימה במשרדו של יו"ר האגף סוכס כי העובד מחמוד נעמה ירד לחצי משרה (נספח י"א לבקשה) אך גם דבר זה לא נעשה ומשרתו של מר נעמה לא הופחתה.

73. כעולה מהחומר שהיה בפנינו שוררת מערכת יחסים עכורה וחילופי האשמות חריפים בין הנהלת המשיבה לבין יו"ר המרחב גב' שולה כהן, כאשר אלה מאשימים את אלה בהחלטות הנגועות בשיקולים פוליטיים, החלטות שרירותיות ופסולות. יחסים עכורים אלה התבטאו היטב במהלך הדיונים כאשר מצהירי המשיבה ויו"ר המרחב החליפו ביניהם הערות ועקיצות. הקטע הבא מחקירתה של יו"ר המרחב, גב' כהן ממחיש חילופי האשמות אלה (פרוטוקול עמ' 14 שורה 21 עד עמ' 15 שורה 12):

"ש. אולי מחמוד עובד מהמשרד בדיר אל אסד מפני שאת מתנכלת אליו ולא מאפשרת לו לעבוד כמו שצריך ממרחב כרמיאל?  
ת. מחמוד נעמנה בזמנו, כשהתקבל לעבוד ועבר מעמק הכרמים אפילו היה פעיל פוליטי שלי ולו היה עובד היה יכול להשאר עד 120 בהסתדרות שכן יש לי עובד ערבי אחר שהתמודד מולי בבחירות האחרונות והוא ממשיך לעבוד והוא מצויין. ולכן כל הטענה הזו היא פשוט מבישה. אני נבחרתי ע"י ערבים ויהודים. אני דורשת שתחזירו את המבקשת לעבודה כי היא חיונית למרחב.

ש. למה את מקדישה למבקשת?  
ת. כי יש לו חסינות פוליטית ולמבקשת אין. ומתחשבים איתי כי לא עברתי לעם אחד ופוגעים בעובדת שלי. אני בכל זאת נבחרתי ואי אפשר לפגוע בי ובגלל זה הולכים על העובדים. יש לי עובדים מעם אחד שאני לא נוגעת בהם כי הם נהדרים.

ש. המאבק שאת מנהלת למבקשת הסיבות הן רק פוליטיות. א. מפני שמעולם מפלגה עוד לא הצטרפה למאבק על פיטורין של עובד מנימוקים פוליטיים ואלמלא שהמבקשת לא היתה פעילה שלך את לא מנהלת את המאבק העצום הזה.

ת. הטענה הזאת והשאלה הזאת היא פשוט מעליבה מכיוון שלא נתתי מעולם את שמו של עבאס טיטי לפיטורין שהוא המועמד שהתמודד מולי במרחב מטעם עם אחד ואני משבחת אותו. אם אני הייתי נוקמת בעם אחד, והייתי שומרת רק על עובדי מפלגת העבודה הייתי צריכה גם לשלוח את עבאס ואני לא עשיתי זאת. להיפך הוא עובד מצויין. אני פניתי לפני מספר שנים לבקש כי יש לי מצוקה באגוד המקצועי ואני מבקשת לקלוט את אברהם טהא שהוא היה בעם אחד כמזכיר איגוד מקצועי, אני פניתי ונאמר לי שעקב קשיים בתקנים לא אוכל לקלוט אותו כי אין לי תקן אבל מענין ששלושה חודשים לפני הבחירות הביאו לי אותו. הנחיתו אותו למועצת הפועלים בינואר 2002. רק בהסתדרות יודעים להתנקם במי שאיננו חבר בעם אחד ולא להיפך."

74. דומה כי המבקשת משמשת כלי משחק במאבק הכוחות שבין ההנהלה ליו"ר המרחב, כך שנדמה כי כל המעורבים שכחו כי פיטורי המבקשת הם העומדים במרכז העניין ולא היחסים שבין ההנהלה לבין יו"ר המרחב.

**חובת קיום השימוע וחובת ההנמקה:**

75. **טוענת המבקשת** כי הן החלטת ועדת ההכרעות והן החלטת ועדת השימוע ניתנו ללא נימוקים כשלהם, וכי חובת ההנמקה חלה הן באשר להחלטת ועדת ההכרעות והן באשר להחלטת ועדת השימוע, כאשר על ועדת השימוע חלה החובה באופן מוגבר, משזו מהווה החלטה סופית ואחרונה בהליך פיטורי המבקשת.

76. **מנגד מסכימה המשיבה** כי החלטת ועדת ההכרעה כמו גם החלטת ועדת השימוע אינן מנומקות, אך טוענת כי בהתאם להסכמים הקיבוציים לפיטורי צמצום, שנחתמו בהסתדרות מאז 1995, לא חלה חובת הנמקה לא על ועדת ההכרעה ולא על ועדת השימוע. לדעת המשיבה בפיטורים פרטניים, היינו פיטורים שסיבתם העובד עצמו קיימת חובת שימוע. אך קיים שוני בין פיטורים פרטניים לבין פיטורי צמצום, בס עסקינן, והוא זה המכתיב גם את השוני בהליך ובחובת ההנמקה. אין מדובר בפיטורים אישיים, אלא קיבוציים ולפיכך ההליך שהוגדר כ"שימוע" בהסכם הקיבוצי נבדל מ"שימוע" שחובה על הרשות לקיים לגבי עובד שיש כוונה לפטרו. בשימוע שבעניינו מדובר בעובד שכבר פוטר, בגלל סיבות ארגוניות, לא אישיות, אבל ניתנת לעובד הזדמנות לטעון טענות אישיות, שאולי יגרמו לוועדה לבטל את פיטוריו, שכבר אושרו ברמה הארגונית. זאת לא החלטה שצריכה הנמקה, כיון שאיננה צריכה לעמוד במבחן בית הדין, שאינו רשאי לשקול את שיקולי הארגון במקום הארגון עצמו. לא רק שלועדת השימוע אין חובת הנמקה בפיטורי צמצום, לעיתים יקבע בית הדין כי כלל לא חלה חובת קיום שימוע.

77. אין אנו תמימי דעים עם טענת המשיבה.

ככלל חובת קיום שימוע וחובת ההנמקה הינן חובות הנובעות מעיקרי הצדק הטבעי וחובת ניהול הליך פיטורים תקין. חלוקתן של חובות אלה על המשיבה אינה תלויה כלל בשאלה האם חובות אלה נכללות או אינן נכללות בהסכמים הקיבוציים. אשר לחובת קיום השימוע אכן ישנם מצבים בהם אין צורך לקיים שימוע, משום שההתקשרות בין המעביד ועובדו היא לביצוע עבודה מוגדרת ומסויימת ולתקופה קצובה בלבד, כאשר ברור וידוע לשניהם מתחילת העבודה כי עם סיומה נפרדות דרכיהם. אין זה המצב בעניינו בו עסקינן בעובדת קבועה ובהתקשרות ארוכת טווח. עמדה על כך כבוד השופטת ארד **בפרשת גוטרמן (ע"ע 1027/01 ד"ר יוסי גוטרמן - המכללה האקדמית עמק יזרעאל)** (פסק דין מיום 7.1.2003) בסעיף 15 לפסק הדין:

15. אין אנו מתעלמים מכך, שבמצבים מסויימים לא יהא בזכות הטעון להגשים את ייעודה ועל כן אף לא תידרש. כך, במקרה בו הייתה ההתקשרות בין המעביד ועובדו, מלכתחילה, לביצוע עבודה מוגדרת ומסויימת לתקופה קצובה בלבד. כגון, קבלן המעסיק מהנדס בחוזה לזמן קצוב בפרוייקט בניה, כאשר ברור וידוע לשניהם שתחילת העבודה וסיומה באותו פרוייקט עצמו, ולאחריו נפרדות דרכיהם. או אז, לא יהא בזכות הטעון כדי לשנות מן העבודה שעם סיום הפרוייקט באה לסיומה מאלה ההתקשרות בין השניים, ואין עוד סיכוי לחידושה או להמשכה.

לא כן הוא עת המדובר בהתקשרות ארוכת טווח, העשויה פלחים פלחים. לאמור: העסקת העובד נעשית על פי חוזה לתקופה קצובה, אולם המסגרת בה היא מתקיימת מחזיקה בתוכה, מעצם טיבה, אפשרות ליצירת קשר מתמשך, בין לקביעות ובין להארכת החוזה מעת לעת. במקרה כזה, גם אם לעובד

אין זכות קנויה למשרה, חייב המעסיק במתן הודעה מראש לעובד על כוונתו שלא להאריך עוד את ההתקשרות עימו; לפרט את הטעמים העומדים ביסוד אותה כוונה; לאפשר לעובד להביא בפניו את תגובתו וליתן לו הזדמנות הולמת לנסות ולהעביר את רוע הגזירה.

78. הצורך בקיום הליך שימוע במקרה של סיום עבודה ואי חידוש חוזי העסקה עקב צמצומים נדון בפרשת אלי שדה (ע"ע 1290/02 מדינת ישראל – אלי שדה, (פסק דין מיום 6.3.2003)) שם החליטה ממשלת ישראל על סגירת יחידה ולאחר מכן חזרה בה והורתה על צמצומה בלבד, ובתוך כך נוצר צורך לצמצם גם את מצבת כוח האדם, בדרך של אי חידוש חוזי ההעסקה המיוחדים של כ- 53 מבין כ- 120 עובדי היחידה. המדינה טענה כי היא פטורה מן החובה ליתן זכות טיעון לעובדי היחידה שחווה העבודה עימם לא חודש, כתוצאה מפיתורי צמצום ובכללם התובע. בית הדין הארצי לא קיבל את עמדת המדינה. דבריה של כבוד השופטת ארד בעניין זה יפים וראויים לענייננו:

" בעוד אשר, בענייננו, אי הארכת חוזה ההעסקה של המשיב לא נבע מסגירת היחידה או מביטול התפקיד אותו מילא, כי אם מצמצום מישירות ביחידה, אשר כתוצאה ממנו נדרשו מיון והחלטה, עם מי מבין העובדים תימשך ההתקשרות בחוזה, כפי שנעשתה קודם לכן, וחווה של מי לא יחודש עוד. במסגרת זו, על רקע צרכי היחידה ולחצי התקציב בהם היא נתונה, מן הדין היה ליתן משקל הולם לא רק לאינטרס של המעסיק – הוא המדינה – כי אם ליתן את המשקל הנדרש גם לאינטרס של העובדים ולמצבם – כשלעצמם וביחס לזה של האחרים – ובתוך כך אף לקיים שימוע כדין למשיב, באופן שיאפשר לו למצות את זכות הטיעון כהלכתה.

15. ודוק: כאשר המדובר בהתקשרות בהסכם לתקופה קצובה לביצוע עבודה מסוימת, מוגדרת ומתוחמת היטב מבחינת היקפה ומשכה, וכאשר אין לעובד ציפייה לחידוש החוזה מעבר לתקופת הפרוייקט ולאחר סיומו – או אז, יכול ובקיומו של שימוע לא יהא כדי לגרום לחידוש ההתקשרות בין הצדדים. לא כך בענייננו, כאשר העסקתו של המשיב הייתה, מעצם טיבה וטבעה, בעלת אופי של התקשרות מתמשכת, מעבר לתקופת השנה שנקצבה בחוזה ההעסקה. כך עולה מעצם מהותה של יחידת הפיצו"ח ותכלית קיומה. כך עולה מאופי התפקיד אותו מילא המשיב ביחידה, אשר בעקבותיו אכן חודשה עימו ההתקשרות, מעת לעת, במהלך שלוש שנים ברציפות."

79. הנה כי כן חלה חובת קיום השימוע בצמצום יחידה במקרה של חוזים לתקופות קצובות, קל וחומר שחובה זו חלה בפיתורי הצמצום בעניינה של המבקשת, שהינה עובדת קבועה. גם בענייננו עסקינן בפיתורי צמצום, אך אין בענייננו סגירת יחידה, כי אם צמצום היחידה אשר כתוצאה ממנו נדרש מיון והחלטה מי מבין העובדים יפוטר ומי מבין העובדים לא יפוטר, ועל כן יש ליתן משקל הולם לא רק לאינטרס המשיבה, אלא גם לאינטרס של המבקשת ביחס אליה וביחס לאחרים, ולמצער, ביחס לשני השמות החילופיים שמסר הועד.

80. המשיבה טוענת כי לא חלה חובה, לא על ועדת ההכרעות ולא על ועדת השימוע, לנמק את החלטותיהן. אין בידינו לקבל טענה זו. חובת ההנמקה הינה מן החובות היסודיות שבבסיס המשפט

המינהלי. עמדה על כך כבוד השופט ארד בפרשת אבו עוואד (ע"ע 1460/01 סלאח אבו עוואד – מואיד עמאשה (פסק הדין מיום 17.6.2002)):

"2. ההנמקה היא מעיקריה של ההחלטה המינהלית ומיסודתיה. בהחלטה המנומקת שוטחת הרשות בפני האזרח, בעל דברה, את שיקוליה ואת טעמיה. בדרך זו, מסיר הנגלה את החשש מפני הנסתר ומפני שיקולים בלתי ענייניים, ומתקיימות השקיפות וההגינות המתחייבות מפעולת הרשות ומהחלטותיה. למעלה מזאת, בהיעדר הנמקה, נמצאת ההחלטה עירומה וחסרה גם בפני הביקורת השיפוטית על ההחלטה ועל כשרותה.

על חובת ההנמקה, אשר נקבעה זה מכבר בחוק סידרי מינהל (הנמקות), התשי"ח-1958, עמד בית המשפט העליון מראשית ימיו. הולמים ביותר לענייננו, דבריו של השופט ברנזון בעניין אחג'יג'י (בג"צ 143/56, אחג'יג'י נ' המפקח על התעבורה, פ"ד יא 370, 372) גם בחלוף למעלה משנות דור:

"פקודת התעבורה שממנה שואב המשיב את סמכותו, עוברת בשתיקה על שאלת מתן נימוקים להחלטותיו. היא אינה מחייבת אותו לנמק את החלטותיו, אך גם אינה פוטרת אותו מחובה זו. במקרה כזה, סבורים אנו כי מן הדין הוא שהמשיב יתן נימוקים לכל החלטה התלויה בשיקול-דעת, שיש בה כדי לפגוע באזרח. עליו להראות כיצד ועל סמך מה הגיע להחלטתו, לא רק כאשר הוא נדרש להראות טעם בבית משפט זה, אלא מלכתחילה כאשר הוא נותן את ההחלטה. הרי ההחלטה, אם היא אינה שרירותית, חייבת להיות מבוססת על עובדות, ממצאים ושיקולים מסויימים, ואם כך הוא הדבר, מדוע לא יירשמו כל אלה ולא יודעו למי שהדבר נוגע לו כדי שאפשר יהיה להעמידה לביקורת ולמבחן?"

81.

באשר לקיום הליך פיטורי צמצומים קבע בית הדין הארצי בפרשת אלי שדה (ע"ע 1290/02 מדינת ישראל – אלי שדה (פסק דין מיום 6.3.2003)) כי יש לעשות זאת באופן מובנה, ברור ושקוף ויש לקבוע אמות מידה ברורות למדרג הפיטורים, כשהן מתועדות ומובאות לידיעת כל הנוגעים בדבר. הליך צמצומים בו נוקט מעסיק בכלל, קל וחומר מעסיק ציבורי, חייב להיות מתועד ומנומק היטב, לשם העמדת דברים על מכונם בעת התרחשותם וכדי שהחלטת הרשות תעמוד על בסיס איתן. כך גם על ההליך לענות על השקיפות הנדרשת, אשר לאורה יוכל בית הדין לקיים את הביקורת השיפוטית כהלכתה. דבריה של כבוד השופט ארד בסעיפים 27, 28 ו- 29 לפסק הדין יפים וראויים מאוד לענייננו:

"27. בעת הדיון בבית-הדין האזורי הוצגו לראשונה אמות המידה אשר עמדו, לכאורה, בבסיס החלטת המדינה מי מבין עובדי יחידת הפיצו"ח ימשיך בעבודתו גם לאחר הליך הצמצומים. אולם, בהיעדר תיעוד בכתב, לא יכול היה בית הדין האזורי לעמוד על דרך מימושן וביצוען, הלכה למעשה, של אותן אמות מידה במסגרת הליך הפיטורים, ואף אנו לא ידענו מה משקל ניתן, אם בכלל, לאותן אמות מידה נעלמות.

28. אין לנו אלא לחזור ולהדגיש כי הליך צמצום בו נוקט מעסיק בכלל, קל וחומר מעסיק ציבורי, חייב להיות מתועד ומנומק היטב. זאת, לא רק לשם

העמדת דברים על מכונם בעת התרחשותם וכדי שהחלטת הרשות תעמוד על בסיס איתן, אלא כדי שיהא באותו הליך כדי לענות על השקיפות הנדרשת שלאורה אף נתן יהיה לקיים ביקורת שיפוטית כהלכתה.

העדרו של תיעוד הליכי קבלת ההחלטה, על כל גלגוליהם, כמו גם העדר הנמקה, מעמיד את הביקורת השיפוטית בפני "השורה התחתונה" בלבד של ההחלטה מושא הדיון. מה גם, שאל מול החלטה "סתומה" ומרוקנת מתוכן, עשויה להישמע ביתר שאת טענתו של הנפגע, בדבר שיקולים זרים בהם נגועה ההחלטה שהתקבלה בעניינו.

29. משהוברר כי אין מנוס מפיטורי הצמצום, יש לעשות כן באופן מובנה, ברור ושקוף ככל האפשר. בתוך כך נדרשת הקפדת יתר במהלכים אלה: קביעת אמות-מידה ברורות למידרג הפיטורים, כשהן מתועדות ומובאות לידיעת כל הנוגעים בדבר בעיתו; פעולה במשותף של ההנהלה ושל נציגות העובדים, תוך שניתנת הדעת לאיזון הנדרש בין צרכי המפעל לבין צרכי העובדים ככלל וכיחידים; ייצוג מלא ונאות לאינטרסים של העובדים על-ידי נציגותם, המשמשת להם לפה כלפי ההנהלה; וקביעה בהסכמים של פורום שימוע והליכי שימוע לעובדים, תוך הצגת אמות המידה לפיטורים בפניהם ומתן הזדמנות להביא טענותיהם בנדון זה.

82. הנה כי כן, בעניינו, כמו בפרשת אלי שדה, הביאה המשיבה לראשונה בבית הדין את הנימוקים לפיהם בחרה המשיבה לפטר דווקא את המבקשת. לא נקבעו אמות מידה ברורות למידרג המפוטרים, וממילא לא תועדו אמות מידה כלשהן ולא הובאו לידיעת כל הנוגעים בדבר ובכלל זה המבקשת, וכפי שהודתה המשיבה, החלטת ועדת ההכרעה והחלטת ועדת השימוע אינן מנומקות כלל.

### ועדת ההכרעה:

83. לפי סעיפים 8.4 (י"ט), (כ), (כ"א) ו- (כ"ב) להסכם 98 (נספח לא לבקשה), עובדים שלא הושגה לגביהם הסכמה בדיון המשותף, יובא עניינם להכרעה בפני ועדת הכרעה, אשר הרכבה הוא כדלקמן: נציג האגף לאיגוד מקצועי, נציג יו"ר ההסתדרות, נציג נציבות כח-אדם, נציג הסתדרות הפקידים ונציג ועד העובדים. בפני ועדת ההכרעה יוצגו שמות העובדים, המועמדים לפיטורים מטעם ההנהלה, ושמות חלופיים אשר הוצגו כמועמדים חלופיים לפיטורים מטעם ועד העובדים והועד; נציג הנציבות יביא את דבריו ונציג ועד העובדים יביא את דבריו ולאחר מכן תקיים ועדת ההכרעה דיון ותקבל החלטה לגבי זהות המפוטרים (המועמד שהוצע על ידי המוסד או עובד חלופי שהוצע על ידי ועד העובדים). ככלל על מהות הדיון, השיקולים והנימוקים להחלטתה של ועדה כמו ועדת ההכרעה יש ללמוד מפרוטוקול הדיון. החלטת הועדה כגוף היא סיכום ההחלטות הסופיות של כל אחד מחברי הועדה והדרך בה הגיע כל אחד מחברי הועדה להחלטתו הסופית.

84. מעיון בפרוטוקול ועדת ההכרעה בעניין המבקשת, שהתקיים ביום 30.12.2002 (נספח ה לתצהירו של הנציב (מוצג מש/7)), אין ניתן לדעת מהו החומר שהובא בפני ועדת ההכרעה, האם מכתבה של יו"ר המרחב, גב' שולה כהן (נספח י"ח לבקשה), וטענותיה הובאו בפני הועדה. כך גם אין ניתן לדעת האם המסמכים בדבר תפקידיהם של המועמדים לפיטורים – המבקשת, אבראהים טאהא ומחמוד נעמה –

ודו"חות הגיוס של כל אחד מהם הובאו בפני הועדה. כך גם אין תשובות לשאלות, האם הובאה בפני הוועדה העובדה שבמרחב כנרת, אשר בו לפי הדו"חות 2,000 חברים בני מיעוטים, ישנו רק עובד אחד מבני המיעוטים, בעוד שבמרחב כרמיאל, אשר בו לפי הדוחות יש 1,745 חברים, עובדים ארבעה עובדים מבני המיעוטים, והאם הובאה בפני הועדה העובדה שבמרחב כרמיאל 1,458 יוצאי חבר העמים ואילו המבקשת היא העובדת היחידה הדוברת את השפה הרוסית. נציג הנציבות הביא דברו ונציג ועד העובדים גם הוא הביא דברו, אך מעבר לכך אין ניתן לראות כי קויים דיון כלשהו בועדה. למעט נציג הנציבות ונציג ועד העובדים שנשאו דברים ואשר דעותיהם ידועות מראש, יתר חברי הועדה לא אמרו דבר. אין אנו יודעים מה שיקוליו ונימוקיו של כל אחד מחברי הועדה והדרך בה הגיע להחלטתו הסופית. יו"ר הועד, מר חליוה, העלה בפני הועדה את טענתו בדבר זכות הוותו שיש לוועד ואשר לפי טענה זו, אין לפטר את המבקשת, ברם אין כל דיון ענייני ואין כל החלטה בטענה זו. תוך כדי דבריו של יו"ר הועד, נציגת הסתדרות הפקידים, גב' יעל נחמני, יצאה מהישיבה בשל בעיה אישית ואיש לא החליפה, וגם נציגת הנציבות, גב' רות באני, יצאה והחליף אותה הנציב, מר סולומונוביץ. בסיכום הישיבה נרשם כי ועדת ההכרעות החליטה להמשיך את הליך הפיטורים עם מיה זבין, ללא כל נימוק או התייחסות כלשהי אל המועמדים הנוספים – מר איבראהים טאהא ומר מחמוד נעמה. לאחר החלטת ועדת ההכרעה שניתנה ביום 30.12.2002, נרשם כי ביום 31.12.2002 הודיעה יעל נחמני, כי לאחר שהשלימה את הפרטים החסרים מהישיבה, היא מצטרפת לעמדתו של נציג האגף לאיגוד מקצועי בועדה ולפיכך, נרשם בפרוטוקול, כי תוצאות ועדת ההכרעה נשאו כפי שהן. לפי פרוטוקול ועדת ההכרעה דומה כי קויים הליך עקר ללא דיון ממשי (כמצוות סעיף 8.4(כ"א) להסכם 98), ללא איסוף וסיכום הנתונים, ללא בדיקת המשמעויות של הנתונים, ללא ליבון הנושאים הרלוונטיים, ללא שכנוע בין חברי הועדה וללא סיכום החלטתו הסופית של כל אחד מחברי הועדה, הדרך בה הגיע אל ההחלטה ונימוקיו. אין בפנינו הליך תקין לפיו ניתן להבין מדוע הועדה בחרה דווקא במבקשת ולא באחד המועמדים החלופיים. דומה כי הועדה קויימה כדי לצאת ידי חובה בלבד ולא ליתן מענה מושכל ומבורר לכל השאלות הנשאלות בענייננו.

85. בין החלטת ועדת ההכרעה לבין ישיבת ועדת השימוע כתבו באי כוחה של המבקשת ביום 7.1.2003 מכתב ארוך ומפורט אל ח"כ עמיר פרץ, יו"ר ההסתדרות, בדבר התראה חמורה בעניין פיטורים פוליטיים, שחיתות פוליטית ושיקולים פסולים. העתק המכתב נשלח בין היתר אל הנציב ואל יו"ר אגף ארגון ומרחבים (נספח כ"ג לבקשה). מכתב זה, הגם שנאמרו בו דברים חמורים ביותר, לא זכה לתשובה מיו"ר ההסתדרות, או מגורם אחר.

### ועדת השימוע:

86. במכתב ההזמנה לוועדת השימוע שנשלח אל המבקשת ביום 20.1.2003 (נספח כ"ג לבקשה) כמו גם בכל יתר המכתבים שנשלחו אל המבקשת, אין כל נימוקים מדוע ההנהלה וועדת ההכרעות החליטו, במסגרת הליך הצמצומים, כי יש דווקא לפטר את המבקשת ולא עובד אחר. זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו, או בעניינו ובהתאם לכך ליתן תגובתו וגרסתו להן, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו. עמדה על כך כבוד השופטת ארד בפרשת ד"ר גוטרמן (ע"ע 1027/01) ד"ר יוסי גוטרמן – המכללה האקדמית עמק יזרעאל (פסק דין מיום 7.1.2003) ואלה דבריה:

14. הלכה פסוקה היא, מימים ימימה, כי זכות הטיעון הינה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד שמור לה ביחסי העבודה בכלל, קל וחומר – עת נשקלת אפשרות לסיום העסקתו של עובד, בין בדרך של פיטורים ובין בדרך של אי-חידוש חוזה עבודה.

ודוק. זכות הטיעון איננה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס" גרידא, שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה. זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו, או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך-גיסא, מנקודת ראותו, ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו (לעניין זה ראו: [דב"ע מח/148-3](#) ש"ס בע"מ - אפרים גרינברג, פדע כ 141, 143).

עד כאן הזכות וממנה נובעת החובה המוטלת על המעביד - להציג בפני העובד את הטענות המופנות כלפיו, את השאלות שעלו בעניינו אשר יש בהן כדי להשפיע על מקבל ההחלטה. כל זאת, בפתירות, בהגינות ובתום לב מבלי לכחד דבר מן העובד. דרכי קיומו של השימוע נקבעו זה מכבר. יכול שיעשה בכתובים ויכול שיתקיים בפני מי שהוסמך לכך. עיקרו של דבר בחובתו של המעביד ליתן דעתו לטיעוניו של העובד ולשמוע אותם בלא פניות, בלב נקי ובנפש חפצה, קודם שתיפול ההחלטה הסופית העשויה, לא אחת, להיות בלתי הדירה ומכרעת לגביו.

87. בענייננו, כאמור, לא מלאה ההסתדרות את חובתה להציג בפני המבקשת את הטענות המופנות כלפיה, את השאלות שעלו בעניינה, אשר יש בהן כדי להשפיע על מקבל ההחלטה. משלא עשתה כן פגעה ההסתדרות בזכות הטיעון של המבקשת.

88. ועדת השימוע מורכבת מנציג יו"ר ההסתדרות, נציג המוסד ונציג וועד העובדים (סעיף 8.4 (ו) להסכם 98). בוועדת השימוע, שהתקיימה בעניין המבקשת ביום 11.2.2003, ישבו כיו"ר הוועדה - מר יעקב שמאי, הנציג, מר סולומנוביץ, ויו"ר הוועד, מר חליוה. לישיבת השימוע התייצבו באופן חריג חמישה חברי ועד, כך גם התייצבו יו"ר המרחב, גב' שולה כהן, המבקשת ובאי כוחה. יו"ר המרחב אמרה, בין היתר, דברים אלה בפני הוועדה:

"לא נתנו לי אפשרות לומר את דעתי בקשר לפיטורים. מרחב כרמיאל מסומן כמרחב שצריך להתחשבן איתו. יש לי עובד שהוא קבלן קולות של "עם אחד". מיה עובדת, היתה חברת ועד, היא מזכירת איגוד מקצועי, ירדה ל-6/8 משרה. שילמה את מחיר ההבראה הקודם."

89. ב"כ המבקשת, עו"ד שי תקן, טען ארוכות בפני ועדת השימוע, ובין היתר, טען כי הטענה העיקרית היא חמורה מאוד והיא שהפיטורים הם ממניעים פוליטיים פסולים בשלוש רמות:

- ברמה העניינית - אין הצדקה לפיטורי המבקשת.
- פרוצדורלית - רק בהסכם עם הוועד יש לפטר.
- ברמה הערכית - המבקשת פוטרה בשל חברותה במפלגת העבודה.



עוד הקשה ב"כ המבקשת מדוע יש שני עובדים שיש להם חסינות?! וטען כי הסיבה היחידה שמפטרים את המבקשת היא - שהיא חברת מפלגת העבודה ולא במפלגת עם אחד. בנוסף נמסרו לועדה כתבי טענות בצירוף מסמכים רבים ובהם נימוקים כנגד פיטורי המבקשת.

90. **ביום** 12.2.2002 נשלח למבקשת מברק ובו צויין כי על פי הצבעה טלפונית שנערכה בין חברי ועדת השימוע הוחלט ברוב קולות (יו"ר הועדה, מר יעקב שמאי, ומר סולומונוביץ אישרו את מכתב הפיטורים ויו"ר הועד, מר חליוה התנגד לפיטורים) כי המבקשת תסיים את עבודתה ומכתב הפיטורים נכנס באותו **יום** ה- 12.2.2003 לתוקף.

91. דיון לא נערך בין חברי ועדת השימוע, קודם לקבלת ההחלטה, וזו נתקבלה באמצעות הצבעה טלפונית וחמור מכל לא ניתנו כל נימוקים להחלטת ועדת השימוע, הגם שבמקרה זה נדרשו במיוחד, נוכח טענת ב"כ המבקשת, בדבר פיטורים מטעמים פוליטיים, פיטורים פסולים וחסינות שניתנת לשני עובדים. ולעניין זה ראוי לחזור ולהביא מדבריה של כבוד השופטת ארד בפרשת **אלי שדה** ([ע"ע 1290/02 מדינת ישראל – אלי שדה](#) (פסק דין מיום 6.3.2003)):

28. **אין לנו אלא לחזור ולהדגיש כי הליך צמצום בו נוקט מעסיק בכלל, קל וחומר מעסיק ציבורי, חייב להיות מתועד ומנומק היטב. זאת, לא רק לשם העמדת דברים על מכונם בעת התרחשותם וכדי שהחלטת הרשות תעמוד על בסיס איתן, אלא כדי שיהא באותו הליך כדי לענות על השקיפות הנדרשת שלאורה אף נתן יהיה לקיים ביקורת שיפוטית כהלכתה.**

העדרו של תיעוד הליכי קבלת ההחלטה, על כל גלגוליהם, כמו גם העדר הנמקה, מעמיד את הביקורת השיפוטית בפני "השורה התחתונה" בלבד של ההחלטה מושא הדיון. מה גם, שאל מול החלטה "סתומה" ומרוקנת מתוכן, עשויה להישמע ביתר שאת טענתו של הנפגע, בדבר שיקולים זרים בהם נגועה ההחלטה שהתקבלה בעניינו."

#### **האם לכאורה בפיטורים פוליטיים מדובר:**

92. גב' שולה כהן, יו"ר המרחב, מציינת בתצהירה (מוצג מב/6) כי בשנים האחרונות ידעו מרחב כרמיאל והיא כעומדת בראשו עיתים לא קלות לנוכח התנהלותם של גורמים שונים בהסתדרות, אשר הגיעה עד כדי התנכלות לעובדי המרחב וכי המניע לאותה התנכלות מושתת כולו על בסיס השתייכותה הפוליטית של יו"ר המרחב, של המבקשת ושל עובדים נוספים במרחב למפלגת העבודה. לטענתה המניע היחיד להישארותו של מר מחמוד נעמה במצבת כח האדם של המרחב, על אף שסוכם כי תקנו של מר נעמה לא יכלל במסגרת תקני המרחב, נעוץ במועד הבחירות להסתדרות ומנחיצותו וחיוניותו של מר נעמה למערכת בחירות זו, בהיותו "קבלן קולות" פוליטי, במגזר הערבי, עבור מפלגת "עם אחד". חמורה לא פחות, לטענת יו"ר המרחב, היא פעולת הנחתה שהתבצעה על ידי נציבות כח האדם בהסתדרות, של העובד אברהם טאהא, כעובד במשרה מלאה במרחב כרמיאל החל מחודש ינואר 2000, זאת שעה שעל ההסתדרות לקצץ ולצמצם בכוח האדם ולא להוסיף עובדים חדשים. אין כל הסבר סביר, לטענת יו"ר המרחב, ל"חסינות" לה זוכים עובדים אלה מאת גורמים שונים בהסתדרות, אלא בהשתייכותם הפוליטית של עובדים אלה לסיעת "עם אחד" ובהיותם משמשים כ"קבלני קולות" פוליטיים עבור מפלגה זו.

93. סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: "חוק שוויון ההזדמנויות") אוסר הפליה, בין היתר, מטעמים פוליטיים וזו לשונו:

"(א) לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותו במילואים, קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו [כמשמעותו בחוק שירות בטחון [נוסח משולב], התשמ"ו-1986] הצפוי להם, בכל אחד מאלה:

- (1) קבלה לעבודה;
- (2) תנאי עבודה;
- (3) קידום בעבודה;
- (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;
- (5) פיטורים או פיצויי פיטורים;
- (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה."

סעיף 9 לחוק קובע כי לענין פיטורים מהעבודה, אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו על המעביד להוכיח כי פעל שלא בניגוד לסעיף 2 לחוק:

"9. (א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2 תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2-

- (1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים - אם קבע המעביד לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או הכישורים האמורים;
- (2) לענין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו."

94. מהו, איפוא, נטל הראיה המוטל על העובד להוכיח מניע פוליטי?

על פי ההלכות של בית המשפט הגבוה לצדק ובית הדין הארצי לעבודה שיקול מפלגתי במינוי של עובד ציבור הוא בדרך כלל שיקול זר שיש בו כדי לפסול את המינוי. בית המשפט הגבוה לצדק ובית הדין הארצי לעבודה רואים חשיבות רבה להיאבק במינויים הפוליטיים, ועל כן הם נותנים סיכוי ממשי למאבק זה בזירה השיפוטית על ידי ויתור על הוכחה ישירה וחזקה שהמינוי נבע משיקולים פוליטיים - הוכחה שעל פי רוב היא בלתי אפשרית, ומוכנים להסתפק בחשד סביר של שיקולים פוליטיים כדי לערער את חזקת כשרות המינוי. כך גם בפיטורים פוליטיים. בפרשת פנחס נבון (דב"ע נג/154-3 פנחס נבון - המועצה המקומית ירוחם, פד"ע כ"ז 367) אמר כבוד סגן הנשיא אדלר (כתוארו אז) כי בית המשפט העליון ובית הדין הארצי לעבודה קבעו מדיניות, שלא להקשות על הבאת ראיות על-ידי העובד הטוען שרשות ציבורית פעלה ממניעים פסולים וכך נאמר בסעיף 5 עמ' 369-370 לפסק הדין:

5. דברי פרופ' י. זמיר, במאמרו "מינויים פוליטיים", משפטים, כ', התש"ן, 19, יפים גם לגבי פיטורים פוליטיים. בע' 40 אומר המחבר:

"שני פסקי-דין אלה - של בית-המשפט הגבוה לצדק ושל בית-הדין הארצי לעבודה - שהם ככל הנראה היחידים בעניין החוקיות של מינויים פוליטיים בשירות הציבורי, מציגים עמדה משותפת וברורה של שתי הערכאות השיפוטיות העליונות שיש להן סמכות בנושא זה. הם מבהירים כי שיקול מפלגתי במינוי של עובד-ציבור הוא בדרך-כלל שיקול זר, שיש בו כדי לפסול את המינוי. הם מוסיפים ומבהירים כי הן בית-המשפט הגבוה לצדק והן בית-הדין לעבודה מוכנים להיאבק, במסגרת הדין ומכוחו, במינויים הפוליטיים. הם נותנים סיכוי ממשי למאבק זה בזירה השיפוטית על ידי ויתור על הוכחה ישירה וחותרת שהמינוי נבע משיקולים פוליטיים - הוכחה שעל-פי רוב היא בלתי-אפשרית. הם מוכנים להסתפק לענין זה בחשד סביר של שיקולים פוליטיים, כדי לערער את חזקת הכשרות של המינוי ולדרוש הוכחה שהמינוי נבע משיקולים ענייניים" [הדגש הוסף].

מדיניות זאת יש לאמץ גם בשאלות אחרות של הבאת ראיות, על מנת לאפשר לאזרח להתמודד עם טענת הכשרות של פעילויות השלטון, ולהיאבק נגד פיטורים פוליטיים. בית הדין ייתן את חלקו במאבק זה, במקרים הראויים לכך, אף אם הדבר כרוך בהארכת הדיון."

95. יפים לעניין נטל הראיה המוטל על העובד גם דברי בית הדין הארצי בפרשת אלפריח (דב"ע מח/168-3 אלפריח והמוסד לביטוח לאומי - רוטנברג, פד"ע י"ט 515, בעמ' 522) וכך נאמר:

"(2) אשר למידת ההוכחה הדרושה כדי להוכיח כי שיקוליהם של הפקידים הממליצים או ממנים עובד מדינה, היו שיקולים זרים:

כשבאנו לבחון את שיקוליה של ועדת המיון, המינהלה והמנכ"ל לא יכולנו לצפות כי תובא בפני בית-הדין קמא ראיה חותכת וברורה מפי חברי הוועדה כי אכן פעלו לפי שיקולים זרים, פוליטיים או אחרים. סביר להניח כי פקיד אשר החלטתו לגבי מינוי כלשהו התבססה על שיקולים זרים, לא יודה בכך בבית-הדין, כדברי פסק דין אנגלי:

"it is highly improbable that a person who has..."

discriminated is going to admit the fact, quite

"possibly even to himself

, Khanna v. Ministry of Defence, [1981] ICR 653 658-9

בתנאים רגילים אמנם קיימת חזקה כי פעולות השלטון תקינות הן. אולם חזקה זו ניתנת לסתירה. על כן, יש לבחון היטב את מכלול הראיות והנסיבות, על מנת לקבוע אם אמנם היתה ההחלטה בעניין המינוי מבוססת על שיקולים זרים."

96. די לעובד, בפיטורים פוליטיים, של גוף ציבורי, שחלים עליו כללי המשפט המינהלי, להוכיח התנהגות בלתי סבירה כדי לבטל את הפעולה ואין צורך בהוכחת כוונה. עמד על כך בית הדין

הארצי בפרשת יהודית חנן (ע"ע 300258/97 יהודית חנן – המועצה המקומית מנחמיה, עבודה ארצי, כך, לג (17), 31 (פסק דין מיום 28.2.2002)):

"שני סוגי נימוקים לכך. האחד, דיוני ראייתי והשני מהותי ערכי. מהבחינה הדיונית ראייתית, אם לא נאמר שקנה המידה צריך שיהיה אובייקטיבי, היינו, התנהגות סבירה לאור מושגי היסוד של חברתנו, ואם נדרוש הוכחה כוונה, יקשה מאד על עובד להוכיח שיקולים זרים כגון, אפליה ושיקולים פוליטיים. מהבחינה המהותית והיא העיקר, מדובר בהתנהגות שחברה דמוקרטית דורשת שתתקיים, בעיקר כשמדובר בהתנהגות של רשות שלטונית. חברה דמוקרטית, אינה יכולה להרשות התנהגות שונה מהסטנדרטים אותם קבעה. אין על כן לייחס חשיבות לכוונתו הסובייקטיבית של הפועל, אלא לצורת התנהגותו מהבחינה האובייקטיבית. זאת ועוד. גם אם כוונתו הסובייקטיבית של הפועל אינה פסולה, די בהתנהגות פסולה כדי לבטל את הפעולה, בעיקר כאשר מדובר בשירות הציבורי עליו חלים כללי המשפט המנהלי. העיקרון של התנהגות ראויה נובע הן מכללי המשפט המנהלי והן מכוח עקרון תום הלב המהווה קנה מידה אובייקטיבי של הגינות וצדק חברתי. עקרון תום הלב דורש התנהגות שונה לגבי רשות שלטונית מאשר לגבי אדם פרטי, ושונה לגבי גוף פרטי הנותן שירות לציבור. מכל אחד מאלו נדרשת התנהגות ברמה שונה מהבחינה האובייקטיבית."

97. לאחר שהנחינו עצמנו בהלכות אלה, בחנו את החומר שהובא לפנינו והגענו לכלל מסקנה כי נסיבות העניין מעלות, לכאורה, חשד סביר לשיקולים פוליטיים או שיקולים פסולים ולהליך פיטורים בלתי תקין ואלה הסיבות העיקריות:

(א) אי שיתופה המוחלט של יו"ר המרחב, גב' שולה כהן ואי היוועצות בה, בטרם נפלה ההחלטה באשר להליך הצמצומים ופיטורי העובדים במרחב שלה, עליו היא מופקדת ואחראית לתפקודו ופעילותו התקינים, וזאת בעיקר נוכח התחייבותו של הנציב שלא לכפות על יו"ר המרחב עובדים (פרוטוקול הדיון מיום 4.8.2002 - נספח ב' למוצג מש/7).

(ב) אי התייחסות המשיבה למכתבה של יו"ר המרחב מיום 9.9.2002 (נספח י"ח לבקשה) שנכתב מיד עם היודע דבר פיטורי המבקשת וטענותיה של יו"ר המרחב באשר למבקשת ולמר אברהם טאהא ומר מחמוד נעמה.

(ג) מאבק הכוחות שבין ההנהלה ליו"ר המרחב בו נדמה כי המבקשת משמשת כלי משחק במאבק זה.

(ד) אי ידיעת ההנהלה, בטרם נפלה החלטת הפיטורים, את העובדות לאשורן, לפיהן המבקשת עוסקת גם בנושאי האיגוד מקצועי (עובדת שכירה), וכי מר מחמוד נעמה הוא רכז שיווק ורכז קהילתי ואינו איש האיגוד המקצועי.

(ה) התנגדותו הנחרצת של ועד העובדים לפיטורי המבקשת.

(ו) החלטת ההנהלה להמשיך בפיטורי המבקשת, גם לאחר קבלת מכתבה של יו"ר המרחב והשמות החילופיים מהועד, מבלי שנזקקה לעריכת בדיקה מעמיקה נוכח הדברים הדורשים בדיקה כגון: תפקידי המועמדים לפיטורים, כמות גיוס החברים של כל מועמד, הטענה כי בכרמיאל דרושים ארבעה עובדים מבני המיעוטים ל – 1,745 חברים מבני המיעוטים, בעוד שבמרחב כנרת ישנו עובד אחד מבני המיעוטים ל – 2,000 חברים, מבני המיעוטים ועובדת היות המבקשת העובדת היחידה במרחב הדוברת את השפה הרוסית, והדרושה לדברי יו"ר המרחב, ליתן מענה לאוכלוסית עולים רבה.

(ז) אי קיום ההחלטה שתקנו של מר נעמה לא ייכלל במסגרת תקני המרחב ואי קיום ההחלטות בדבר הפחתת משרתו של מר נעמה, שעה שמשרות יתר העובדים, לגביהם הוחלט גם כן על הפחתה, אכן הופחתו, כמו גם אי מתן הסבר ענייני ומניח את הדעת מדוע החלטות אלה לא קוימו.

(ח) אי קיום דיון ענייני בין חברי הועדה בוועדת ההכרעות באשר לכל השאלות המתעוררות בענייננו, אי ליבון הנושאים החשובים בועדה והעדר סיכום ונימוקים להחלטתו של כל אחד מחברי הועדה.

(ט) אי התייחסות המשיבה למכתב באי כח המבקשת אל יו"ר ההסתדרות מיום 7.1.2003 בדבר חשש לפיטורים פוליטיים, שחיתות פוליטית ושיקולים פסולים.

(י) הזמנת המבקשת לשימוע מבלי להבהיר לה, תחילה, מהם הנימוקים להחלטת ההנהלה לפטר דווקא אותה.

(כ) אי קיום דיון ענייני בכל הטענות אשר הועלו על ידי יו"ר המרחב, חברי הועד, המבקשת ובאי כוחה, שהתייצבו וטענו בשימוע. עריכת הצבעה טלפונית ואי מתן נימוקים להחלטת ועדת השימוע.

98. בנסיבות אלה אין תימה כי המבקשים טוענים שעמידתה העיקשת והנחרצת של המשיבה לפטר את המבקשת דווקא, נובעת משיקולים פוליטיים ופסולים.

99. אין חולק כי לא היה בהתנהגותה או במעשיה של המבקשת סיבה לפיטורים, ומשביססה המבקשת עילה לכאורה, עובר הנטל על המשיבה, לפי סעיף 9 לחוק שוויון ההזדמנויות, להוכיח ולשכנע כי שיקוליה בדבר פיטורי המבקשת נבעו משיקולים ענייניים בלבד ונקיים מכל פסול, אך זאת לא השכילה המשיבה לעשות ולא עלה בידה לתת תשובות לכל השאלות והתמיהות שהובאו בהרחבה לעיל, ועל כן די בכך, לכאורה, לפסול את הפיטורים.

### **אכיפת יחסי עובד מעביד ומאזן הנוחות:**

100. פיטורים ממניעים פוליטיים מצדיקים את אכיפת יחסי העבודה. עמד על כך כבוד השופט רבינוביץ, בע"ע 375/99 [החברה הכלכלית לפיתוח כפר מנדא](#) (1977) בע"מ – ג'אבר, פד"ע לה 245 בעמ' 258:

"די לי שבמקרה הנדון מדובר בגוף ציבורי במובן הרחב, שמבחינה מהותית בהתייחס לעניין הנידון, אין בינו ובין הרשות המקומית הבדל רלוונטי, ולפיכך פיטורים מתוך מניעים פוליטיים מצדיקים את אכיפת יחסי העבודה."

ראוי גם להביא מדבריה של כבוד סגנית הנשיא אלישבע ברק בעמ' 258 לפסק הדין החברה כלכלית לפיתוח כפר מנדא הנ"ל:

"על כן נראית לי התוצאה אליה הגיע בית הדין האזורי. מקרה כל כך קיצוני של פיטורין שלא כדין מצדיק החזרת העובד לעבודה. גם מבחינתו של העובד אין כל הצדקה לכך שייפלט ממקום העבודה, גם מנקודת המבט של חינוך ציבור המעבידים חשוב הדבר. עמד על כך הנשיא גולדברג בעניין מפעלי תחנות (דב"ע נו/3-209 מפעלי תחנות בע"מ - ישראל יניב ואברהם שטיינברג)."

בע"ע 406/99 זוסלין גולדאפר - קופת חולים כללית, פד"ע ל"ה 241, פוטרה העובדת מעבודתה לאחר כשבע עשרה שנות עבודה, משום שנמצא כי מסרה פרטים על אודות הנעשה בקופת חולים כללית לכתבת מקומון, דבר שהביא לפרסום כתבה אשר פגעה בשמה הטוב של המשיבה. בית הדין קבע בעמ' 243-244:

"פסיקה זו אומנם תואמת את דרך המלך, לפיה יש לפצות עובד שפוטר בניגוד להוראות הסכם קיבוצי. עם זאת במקרים מסוימים ניתן לאכוף יחסי עובד-מעביד, כגון כאשר הפיטורים היו מחמת מניעים מפלגתיים (ראה: דב"ע נו/3-196 וימן - החברה הממשלתית למדליות ומטבעות בע"מ ואח' ; עתירה לבג"צ נדחתה: בג"צ 6445/95 וימן נגד החברה הממשלתית למדליות ומטבעות בע"מ ואח' ; ראה גם מאמרו של

H. Schreber "Balancing Union and

Individual Rights in Israeli Collective Bargaining; Joe Security and the Reinstatement of Dismissed Employees" 29 Isr. L. Rev 459 Wrongfully (1996).

דב"ע נו/3-209 מפעלי תחנות בע"מ - יניב, פד"ע לג 289, בית דין זה נתן צו אכיפה ולא הסתפק בסעד של פיצוי כספי במקרה בו עובדים פוטרו לאלתר, תוך הפרת הסכם העבודה האיש, על רקע פעילותם לארגון העובדים במקום העבודה לצורך כריתת הסכם קיבוצי (השווה: דב"ע נו/3-121 שי - הסתדרות מדיצינית הדסה (לא פורסם); דב"ע נו/3-300 וייס - המרכז הרפואי שערי צדק (לא פורסם)).

4. יתר על כן, יש לבחון החלטות הניתנות על ידי המשיבה באמות מידה כשל החלטות על ידי גוף ציבורי, על כל המשתמע מכך באשר לתחולת כללי המשפט המנהלי, במיוחד לאור מעמדה של המשיבה על פי חוק ביטוח בריאות ממלכתי תשנ"ד-1994. יתרה מזו, המשיבה נמנית על "הגופים הציבוריים" כנגדם מסורה לבית הדין האזורי לעבודה סמכות ליתן, בין היתר, "צו מניעה או צו עשה, לרבות צו המבטל פיטורין, אם ראה שהענקת פיצויים בלבד לא תהא צודקת", כאמור בסעיף 3(א)(2) לחוק הגנה על עובדים (חשיפת עבירות ופגיעה בטוהר המידות או במינהל התקין), תשנ"ז-1997.

101. מאזן הנוחות בענייננו נוטה לטובת המבקשת, יפים לעניין זה דברי הנשיא אדלר בע"ע 1068/00 זוסלין גולדאפר - קופת חולים כללית, עבודה ארצי כרך לג (54), 23:

"[ג] מאזן הנוחות נוטה לטובת המערער. הוצאת המערער ממקום בו עבדה כ- 17 שנים, עד לסיום הדיון בהליך העיקרי, גורמת להתנתקותה ממקום עבודתה, לרבות פגיעה ביכולותיה המקצועיות ובמעמדה במשיבה ואף לעוגמת נפש ולפגיעה בכבודה. על זכותו של עובד לבצע עבודה בפועל ראה: דב"ע נא/21-4ההסתדרות הכללית ואח' - תכנון המים לישראל בע"מ, פד"ע כג 3. כמו כן, לאור גילה של המערער יתכנו קשיים במציאת עבודה אחרת עד לסיום הדיון העיקרי."

### מעשה עשוי ושיהוי:

102. טוענים המשיבים כי אין מקום ליתן סעד זמני משום שאין מדובר בשימור המצב קיים. פיטורי המבקשת נכנסו לתוקפם ביום 12.2.2003 והמבקשת פנתה לבית הדין רק ביום 25.2.2003. הליך הפיטורים נמשך למעלה מחמישה חודשים, משמכתב הפיטורים נשלח אל המבקשת בחודש ספטמבר 2002. כאשר הליך מתנהל זמן כה ממושך ואין מאמינים בכנותו, כפי שנטען בבקשה זו, היה על המבקשת לפנות לבית הדין כבר לפני חודשים ולא להמתין עד אשר יכנסו הפיטורים לתוקף ואז לתקוף אותם. זה שיהוי מובהק ומהווה גם הוא סיבה שלא להעתר לבקשת הסעד הזמני.

103. אכן הסעד המבוקש הוא, למעשה, מתן צו עשה, אך אין בעובדה זו כדי למנוע מבית הדין ליתן סעד זה, שכן צו המניעה וצו העשה מטרם אחת, והיא להשאיר את העובד בעבודה עד לביורר תביעתו. בית הדין הארצי לעבודה נדרש לעניין "המעשה העשוי" בע"ע 1189/00 אילנה לוינגר - מדינת ישראל, פסק דין מיום 2.10.2000 (טרם פורסם) ואלה דברי כבוד סגנית הנשיא השופטת ברק בעמ' 1 לפסק הדין:

"המערער פוטרה ועל כן הבקשה היתה להחזירה לעבודה, אך בכך אין רבותא. צו המורה על השארה בעבודה עד לברור התביעה העיקרית, של מי שהופסקה עבודתו, או צו המורה על החזרתו לעבודה עד לברור התביעה העיקרית, מאחר ומי שהיה מועסק, הופסקה עבודתו לאלתר, היינו הך הם. הבקשה בשני המקרים היא להשאיר את המועסק בעבודה עד לברור התביעה העיקרית. סוג הצו המבוקש תלוי בנסיבות - היה אם המעביד מפטר את העובד על אתר הצו המבוקש הוא להחזירו לעבודה. היה אם המעביד מודיע לעובד על פיטוריו אך ממתין עם ביצוע הפיטורין, הצו הוא למניעת הפיטורין. שניהם מבקשים להשאיר את העובד בעבודה עד לברור התביעה העיקרית."

ובהמשך בעמ' 8 אומרת כבוד סגנית הנשיא השופטת ברק:

"מכשול אחד שיש להסיר בטרם אדון בשאלות המהותיות, הוא שלא מדובר בצו מניעה אלא בצו עשה, מאחר והמעשה כבר עשוי. עמדתי כבר על כך כי הטענה שמדובר בצו עשה ולא בצו מניעה אינה ממין הטענות.

צו עשה וצו מניעה חד הם. שניהם מונעים הפסקת העסקתו של עובד עד לביורר התביעה העיקרית. פיטורין על אתר או קודם שהמפטר מספיק לפנות לבית הדין יביאו לכך שהבקשה תהא לצו עשה. אין הבדל בין מקרה זה למקרה שיש סיפק בידו של עובד המפטר לפנות טרם הפסקת עבודתו לבית הדין.

**השאלה האמיתית היא אם יש מקום לשמר מצב קיים, שפירושו להשאיר את העובד במקום העבודה עד לבירור התביעה העיקרית.**"

104. אשר לטענת השיהוי מוטב שזו כלל לא היתה מועלית. שימוע התקיים ביום 11.2.2003, וועדת השימוע נתנה את החלטתה למחרת ביום 12.2.2003, וביום זה נכנסו גם פיטורי המבקשת לתוקף. הכיצד זה יכלה המבקשת להגיש את עתירתה לבית הדין בטרם קיבלה לידיה את החלטת ועדת השימוע?! לו המבקשת אכן היתה מגישה את בקשתה לפני כחמישה חודשים, כלום המשיבה לא היתה טוענת למחיקתה מן הטעם שהוגשה בטרם עת, משום שהמבקשת טרם מיצתה את זכותה לשימוע!!

אשר על כן טענות המשיבה בדבר מעשה עשוי ושיהוי דינן להדחות.

### **סוף דבר:**

105. משהגענו למסקנה כי פיטורי המבקשת נעשו, לכאורה, מטעמים פוליטיים ומשיקולים זרים וכן בהליך בלתי תקין, אנו מורים למשיבה להחזיר לאלתר את המבקשת לתפקידה ולעבודתה בפועל וזאת עד להחלטה בתביעה העיקרית או עד להחלטה אחרת.

106. המשיבה תשלם למבקשת את שכרה החל מיום פיטוריה וכל עוד תמשיך בעבודתה במשיבה.

107. כמו כן תשלם המשיבה למבקשת הוצאות ושכר טרחת עורך דין בסך 5,000 ₪ בתוספת מע"מ. הסכום ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד ליום התשלום בפועל.

-  
-  
-  
-

108. המשיבה תגיש כתב הגנה לתביעה העיקרית בתוך 30 יום מקבלת החלטה זו.

**התביעה העיקרית נקבעת לדיון ביום 24.6.2003 שעה 9.00.**

**ניתנה היום ט' באייר, תשס"ג (11 במאי 2003) בהעדר הצדדים.**  
**המזכירות תמציא את ההחלטה לצדדים בדואר רשום עם אישור מסירה.**

מ. אריסון-חילו, שופטת

נסים מידן  
נציג מעבידים

גיורא רדר  
נציג עובדים



מ. אריסון-חילו 54678313-622/03

-

**נוסח זה כפוף לשינויי עריכה וניסוח**

**נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה**

[הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש כאן](#)