

בתי הדין לעבודה

עב 002618/01	בית הדין האיזורי לעבודה ת"א – יפו
	בפני: כב' השופטת נטע רות נ.צ. מר ברוך אייזנברג נ.צ. מר זאב פוטרמן

בעניין: יצחק מגד**ע"י ב"כ עו"ד ליפשיץ רונן****התובע****נגד****מפלגת העבודה הישראלית****הנתבעת****ע"י ב"כ שי תקן**

לערעור בעבודה (נדחה, 27-12-2007): [עע 312/06 יצחק מגד נ' מפלגת העבודה הישראלית](#) שופטים: עמירם רבינוביץ, נילי ארד, לאה גליקסמן עו"ד: רונן ליפשיץ, יעל קרמר

פסק - דין

בפנינו מונחת תביעתו של מר יצחק מגד מי ששימש כמבקר הפנים של הנתבעת עד ליום 3.10.99. תביעה במסגרתה עתר לתשלום זכויות מכוח הסכם קיבוצי מיום 17.8.99 בעניין הבראתה של הנתבעת וזאת, מעבר לסכומים ששולמו לו עם פרישתו ובגין פרישתו עפ"י הסדר מיוחד כפי שיפורט להלן. כמו כן, עותר התובע לתשלום הפרשים בגין פיצויי פיטורים ובגין תקופת עבודתו משנת 1968 ועד 1983 כעובד חודשי ולא - כעובד יומי.

א. רקע כללי

סיפור המעשה כעולה מן הראיות שהובאו בפנינו הינו כדלהלן:

1. התובע החל עבודתו בנתבעת בשנת 1968 בתפקיד של מבקר חשבונות במחוז ירושלים. במקביל לעבודתו בנתבעת עבד התובע במשרה מלאה בקופת חולים מאוחדת בין השנים - 1972 עד 1992. בתקופה הראשונה לעבודת התובע ועד לשנת 1993, עבד התובע בנתבעת מספר שעות בשבוע בצורה בלתי סדירה. אולם לשם הנוחות ועפ"י דרישתו של התובע שולם לו שכר קבוע על בסיס הערכה של מספר שעות עבודתו.

2. החל משנת 1993 ועד שנת 1995 שימש התובע כתקציבן בגזברות המרכז בנתבעת וזאת, בנוסף לתפקיד אותו ביצע קודם לכן כמבקר מחוז ירושלים.

3. ביום 19.10.95 מונה התובע לתפקיד מבקר הפנים של הנתבעת, כאשר הודעה על מינויו נמסרה לו במכתב מיום 22.10.95, מכתב בו צויין לאמור:

"א. על פי חוקת המפלגה, לשכת העבודה בישיבתה ב- 19.10.05 אישרה את מינויך כמבקר הפנים של מפלגת העבודה וזאת, בהמלצת מזכירות הלשכה ורואי חשבון מוריס קנה.

ב. המבקר הפנימי של המפלגה יבצע את כל הביקורות הפנימיות במפלגה בהתאם להנחיות ועדת הביקורת שתינתנה לו באמצעות יו"ר המוסד לביקורת, בכפוף לחוקת המפלגה, ובהתאם לעקרונות ולכללים שנקבעו בחוק הביקורת הפנימית התשנ"ב 1992.

ג. **הינך כפוף ישירות ליו"ר המוסד לביקורת, תוקף המינוי מ- 20.10.95.**

ד. אני מאחל לך הצלחה בתפקידך.
(ר' נספח ד' 1 לתצהיר העדות הראשית של עד הנתבעת מר רענן כהן להלן: "מר כהן").

4. יצויין כי חוק הביקורת הפנימית - אשר התובע הועסק בכפוף לו - מטיל חובה על גוף ציבורי כהגדרתו בחוק לקיים ביקורת פנימית בנושאים שונים הקשורים לטוהר המידות ולניהול חסכוני ויעיל של הגוף המבוקר כמצויין בסעיף 4(א) (1) לחוק לאמור:

"4. (א) המבקר הפנימי יבדוק, בין היתר:

1. אם הפעולות של הגוף הציבורי שבו הוא משמש כמבקר ושל נושאי משרה וממלאי תפקידים באותו גוף תקינות, מבחינת השמירה על החוק, על הניהול התקין, על טוהר המידות ועל החסכון והיעילות, ואם הן מועילות להשגת היעדים שנקבעו להם. " (ההדגשות מכאן ולהלן אינן במקור).

5. בהתאם לאמור מתייחסות אף חוקת הנתבעת וכן אמנת היסוד שלה מ- 1.1.98 בהרחבה למוסד הביקורת במסגרתו הועסק כאמור התובע. זאת תוך שהן קובעות כי כל המוסדות, הגופים, הועדות, עובדי המפלגה, חברי המפלגה והנציגים העושים בשילחותה, יהיו נתונים לביקורת של המוסד לביקורת וכי המוסד לביקורת לא יהיה כפוף למרותו של שום מוסד ממוסדות המפלגה פרט לוועידת המפלגה ולמרכז המפלגה. כמו כן נקבעו בחוקת הנתבעת סמכויות המוסד לביקורת ותפקידיו לאמור:

"47. (א) **בביקורת הנערכת ע"י המוסד, יפקח המוסד על שמירת החוק והחוקה, על טוהר המידות, על ניהול תקין וסדרים נכונים, על חסכון ויעילות ומניעת רשלנות ובזבז וזבז ואם הפעולות הנעשות – מועילות להשגת היעדים שנקבעו להן.**"

בנוסף נקבע בחוקה כי המוסד לביקורת יהיה מוסמך לפקח ולבקר את נושא הדרגות והמשכורות של עובדי המפלגה וזכויותיהם במטרה לשמור על התאמתן לחוקת העבודה של עובדי מוסדות ההסתדרות, על תשלומי האש"ל והתשלומים הניתנים לעובדים לשם שמירה בפני חריגות כלשהן וכן, לבצע מעקב אחר ביצוע החלטות בעלות משמעות כספית. [ר' סעיף 47 (ב)].

6. חוקת הנתבעת אף קובעת כי יש למנות מבקר פנים. על פי סעיף 52 (א) לחוקה מבקר זה ממונה ע"י לשכת הנתבעת לפי המלצת מזכירות הלשכה ויו"ר המוסד לביקורת. נציין כי לשכת המפלגה הינה גוף המונה כ- 150 חברים.

7. בשנת 1999 ובעקבות קשיים כלכליים אליהם נקלעה הנתבעת נוהל בינה לבין אירגון העובדים משא ומתן בדבר צמצום נרחב במצבת כוח האדם בנתבעת. מו"מ אשר בסופו, ביום 17.8.99, נחתם הסכם קיבוצי המסדיר את סיום עבודתם של מרבית עובדי הנתבעת (להלן: "**הסכם 99**" או "**הסכם ההבראה**"). בהסכם זה נכתב כי הנתבעת נקלעה לקשיים כלכליים לאור הצמצום במספר חברי הכנסת שלה וכי על מנת להבראה היא מחוייבת לצמצם בהוצאותיה ובמצבת כוח האדם שלה. כן נקבע שם כי הנתבעת תהיה רשאית לפטר עובדים וזאת, בכפוף לכך שיוענקו לעובדים הפורשים תנאי פרישה מיטיבים, כפי שנקבעו בהסכמי הבראה קודמים.

8. בנסיבות הללו הוצא גם לתובע ביום 5.9.99, מכתב המודיע על סיום עבודתו בו נכתב כך:

1" **כידוע לך נקלעה מפלגת העבודה למשבר כספי חמור ביותר אשר מאלץ אותה לערוך תוכנית הבראה מקפת ובמסגרתה נבצע צמצום משמעותי במערך כוח האדם.**

2. **לאור זאת, נחתם הסכם קיבוצי מיוחד עם נציגות העובדים וההסתדרות בדבר פיטורי העובדים והתנאים הכספיים בהם יזוכו העובדים בעקבות הפיטורים.**

3. **בנסיבות המצערות הללו נאלצת מפלגת העבודה לסיים את עבודתך במפלגה.**

4. **סיום עבודתך במפלגה יבוצע לאחר החגים ביום 3.10.99. התקופה שעד למועד זה תהייה על חשבון חופשתך השנתית. עובדים אשר לא נצברה להם חופשה תחשב כחופשה בתשלום.**

5. **לקראת סיום יחסי עבודה יערך לך גמר חשבון ותקבל את כל הכספים והזכויות להם הינך זכאי בעקבות סיום יחסי עבודה על פי הדין ועל פי ההסכם הקיבוצי הנ"ל.**

6. **בשם מפלגת העבודה אני מודה לך על עבודתך במהלך השנים, ועל תרומתך הרבה למפלגה והצלחתה.**

אין לי ספק שתראה בבית המפלגה את ביתך כבעבר. " (ר' נספח ו' לתצהיר מר כהן).

9. התובע התקשה להשלים עם החלטתה של הנתבעת לסיים את תפקידו ומשכך, פנה לנתבעת במכתב מיום 3.10.99 בו ציין כי האמור במכתב בדבר הפסקת עבודתו אינו עולה בקנה אחד עם חוקת המפלגה ועם חוק הביקורת הפנימית הקובע כי כהונתו של מבקר פנימי לא תופסק שלא בהסכמתו לפני התקופה אשר לה התמנה אלא אם כן החליט על כך הדירקטוריון או הגוף הממלא תפקיד דומה לתפקיד הדירקטוריון ובמקרה דנן - לשכת המפלגה. התובע טען כי הגוף אשר היה מוסמך למנותו קרי, לשכת המפלגה הוא גם המוסמך להחליט על סיום עבודתו ובהתאם לכך ציין - כי על מנת להחליט על הפסקת עבודתו יש לשלוח תחילה הודעה לכל חברי הלשכה בדבר הכוונה להפסיק את עבודתו ולידעם כי הנושא עומד להידון בישיבת הלשכה וכן לאפשר לו (לתובע) לשאת את דבריו לפני חברי הלשכה. לשיטתו - כך טען - על ההחלטה לסיים את העסקתו להתקבל ברוב של שני שלישים מחברי הלשכה.

התובע הוסיף וציין במכתבו לנתבעת, כי "הואיל ודבר הפסקת עבודתי לא הובא בהתאם לאמור לעיל אינני רואה במכתבך אסמכתא להפסקת עבודתי... לאור האמור לעיל הינני מתכוון להגיע ביום 3.10.99 ולהמשיך עבודתי כרגיל ובתיאום עם יו"ר המוסד לביקורת כמתחייב מחוקת המפלגה." (ר' נספח ז' לתצהירו של מר כהן).

10. לאור טענותיו, כאמור לעיל, זומן התובע לדיון בנושא הפסקת עבודתו בפני המזכירות של לשכת המפלגה אשר מנתה 3 חברים. באותה עת כיהנו כחברי המזכירות יו"ר מפלגה מר אהוד ברק, עו"ד דוד ליבאי ומזכ"ל המפלגה מר רענן כהן.

דא עקא שהתובע לא התייצב לפגישה זו שנקבעה ליום 14.10.99. תחת זאת היפנה לנתבעת מכתב בו הוא שב ועמד על דעתו כי בהתאם לחוק הביקורת הפנימית ולחוקת הנתבעת ניתן להפסיק את עבודתו אך ורק על פי החלטה של לשכת הנתבעת וזאת לאחר שחברי הלישכה יזומנו לפגישה בעניין זה ולאחר שתינתן לו אפשרות להביא את טיעונו בפניהם. התובע ציין כי אין לו התנגדות להופיע לדיון מוקדם בפני מזכירות הלשכה ולהשמיע את דבריו על אף שאין לה למזכירות סמכות לפטר מבקר פנימי, אך זאת אם יודע לו מראש על הפגישה ובהתראה סבירה (ר' העתק המכתב נספח ח' לתצהירו של מר כהן).

התובע פנה בעניינו גם לנשיא לשכת המבקרים בישראל כאשר זה האחרון היפנה מכתב לנתבעת בנושא פיטוריו של התובע, פיטורים אשר נעשו לשיטתו (של הנשיא לשכת המבקרים) שלא על ידי הגורם המוסמך לכך.

11. לאור התנגדותו של התובע לפיטוריו ביום 28.10.99 כונסה לשכת הנתבעת לדיון בו אכן נדון גם נושא הפסקת עבודתו של התובע. באותו דיון הועלתה להצבעה הצעה בדבר הפסקת עבודתו של התובע אשר נוסחה בזו הלשון:

"מבקר הפנים יצחק מגד מסיים את תפקידו ב - 3 באוקטובר 1999 עקב אילוצים תקציביים וצמצומים בכח האדם שנעשו במפלגה, במסגרת הליך הצמצומים הכולל, שנעשה במפלגה, בהתאם למכתבו של מזכ"ל המפלגה הלשכה מקימה ועדה מיוחדת לקביעת נהלי ההעברה מהתפקיד ותנאי הפרישה בהשתתפות אפי אושעיה יו"ר הועדה, מוריס קנה, רואה החשבון וגם יו"ר המוסד לביקורת, שפרה גליק יו"ר המוסד לבירור עתירות, יובל פרנקל וירון אשל.

הלשכה מודה למר יצחק מגד על תפקודו כמבקר הפנים ועל שירותיו בתפקידיו השונים במפלגה בעבר. הלשכה מטילה על ועדת הביקורת לפעול מיידית לבחירת מבקר פנים חדש בהתאם לצורכי המפלגה וליכולת הכספית שלה."

הצעה זו הועמדה להכרעה של לשכת הנתבעת לאחר שניתנה לתובע זכות לומר את דברו, זכות אשר לא נוצלה, והיא התקבלה פה אחד.

12. מהראיות עולה כי על אף שהחלטתה של לשכת המפלגה התקבלה ביום 28.10.99, הרי שעוד לפני ישיבה זו התכנסה הועדה בראשותו של מר אושעיה (להלן: "ועדת אושעיה") לדון בנושא הפסקת עבודתו של התובע ואף קיבלה המלצות ביחס לתנאי פרישתו וזאת כאמור עוד לפני שהוסמכה רשמית על ידי לשכת הנתבעת (ר' עמ' 27 לפרוטוקול עדותו של מר אושעיה).

ההמלצות שקיבלה ועדת אושעיה ביחס לתנאי פרישתו של התובע הועלו על הכתב מאוחר יותר במכתב מיום 20.1.00, בו צויין כך:

"החלטת ועדת אושעיה בנושא מגד"

על פי בקשתך להלן החלטות ועדת אושעיה:

בהמשך לבקשותך החליטה הועדה להעניק לך לפנים משורת הדין ולאות הערכה על תיפקודך ולאור תפקידך המיוחד במפלגה:

1. 4 חודשי עבודה נוספים שישולמו כמענק בגובה שכרך.
2. דרגה נוספת בנוסף לדרגה לחישוב הפרישה (קרי 16+).
3. בגין האמור תבצע את העברת תפקידך ומטלות נוספות שיוטלו עליך.

האמור מותנה בהעדר תביעות נוספות מצידך פרט לאלו המגיעות לך על פי דין. " (ר' נספח ת/26 לתצהיר התובע).

מהראיות עולה כי משמעותה הכספית של המלצה זו הינה כבדה ביותר. משמע - עולה מהראיות כי התובע קיבל למעשה סך של 600,000 ₪ ברוטו בהתאם להמלצות ועדת אושעיה כאמור

לעיל. מסקנה זו היא המתבקשת לנוכח עדותו של התובע במסגרת חקירתו הנגדית ובלשון הפרוטוקול לאמור:

"אני באמת לא זוכר כמה כסף קיבלתי, ימול להיות שבין 450,000 ל- 600,000 ₪ ... כאשר אתה אומר לי שקיבלתי 603,769 ₪ וזאת מעבר למה שאני תובע - אני משיב לאחר שאני בודק, אני אומר כי סה"כ כל הסכומים שקיבלתי עם פרישתי הם 419,076 ₪... לשאלתך, כמה עוד כסף אני תובע מהנתבעת אני משיב כי זה כתוב בכתב התביעה וזה עוד 415,000 ₪."

משמעות הדברים היא - כי בהתאם להמלצות ועדת אושעיה זוכה התובע בסכום של כ- 600,000 ₪ ברוטו, כאשר במסגרת תביעתו הוא טוען כי הוא זכאי בנוסף גם לזכויות המיטיבות מכח ההסכם ההבראה בעלות של כ- 415,000 ₪ נוספים.

13. על אף המשמעות הכספית הנכבדת שהיתה להמלצות ועדת אושעיה, כפי שהתחוויר בסופו של עניין, הרי שעולה כי איש מבין חברי הועדה לא היה מודע למשמעות זו עובר לגיבוש ההמלצות. לא זו אף זו אלא שמהראיות עולה כי לפחות חלק מחברי הועדה נסמכו על תשתית עובדתית מוטעית ביחס לתקופת העבודה של התובע, תשתית עובדתית המשליכה כמובן על המשמעות הכספית של ההמלצות. בעניין זה, העיד בפנינו חבר ועדת אושעיה, מר פרנקל לאמור:

"זה נכון שכאשר קיימנו את הדיונים בועדת אושעיה, סברנו שתקופת ההעסקה של התובע היתה קצרה בהרבה ממה שהיתה באמת. אני הבנתי שתקופת ההעסקה באופן ישיר ומסודר היתה משנות ה- 80 ויכול להיות שהיתה העסקה נפרדת גם הרבה שנים קודם." (ר' עמ' 2 לפרוטוקול עדותו של מר פרנקל שו' 9-12).

מר פרנקל הוסיף והעיד כי כאשר התקיימו דיונים בועדה, איש מחבריה לא בדק את המשמעות הכספית של ההמלצות ובלשונו:

"כאשר קיימנו דיונים בועדת אושעיה, איש מאיתנו לא בדק את המספרים, זה נכון שאף אחד מאנשי הועדה שדנה בתנאי הפרישה של התובע לא ידע שהפרשנות של מה שאנו מחליטים היא שזה שווה מיליון ₪." (ר' עמ' 2 לפרוטוקול שו' 17-2).

גירסה זו אושרה אף על ידי יו"ר הועדה, מר אושעיה (ר' עמ' 25 לפרוטוקול שו' 4-1 וכן עמ' 26 שו' 8-10).

ניתן היה לצפות כי התובע אשר נכח לפחות בפגישה אחת של ועדת אושעיה, עובר לקבלת המלצותיה, יטרח לעדכן את חברי הועדה ביחס למשמעות הכספית של המלצותיה וביחס לעובדות שעליה לשוות לנגד עיניה עובר לקבלת ההמלצות. זאת, הן מכוח חובת תום הלב שהוא חב לנתבעת כעובד. לא כל שכן מכוח תפקידו המחייב כמבקר פנים כמפורט לעיל. אלא שמהראיות עולה כי התובע העדיף למלא פיו מים ולא לציין בפני הועדה דבר. שכן, לו היה פורש בפניהם את התמונה בכללותה כמתחייב הרי שיתכן שחברי הועדה אשר היו יודעים אל נכון את המשמעות הכספית של המלצותיהם לא היו מגבשים המלצות כפי שגובשו, שעה שמפלגתם מצוייה במשבר עמוק ונאלצת לפטר את מרבית עובדיה. (לעניין נוכחותו של התובע בפגישת הועדה ר' עמ' 5 לעדות מר פרנקל שו' 6 וכן שו' 11-12 שם. אשר לקביעה כי התובע לא הציג בפני הועדה נתונים כספיים משום שלטענתו הדיון היה "סביב העקרון" ר' עדות התובע עמ' 9 לפרוטוקול שו' 25-21).

14. מהראיות עולה כי לא זו בלבד שהמלצות ועדת אושעיה גובשו לפני שהיא (הועדה) הוסמכה על ידי לשכת המפלגה, בלא שנערכה בדיקה כספית תקציבית של משמעות ההמלצות ובלא שהיו בפני כל חברי הועדה נתונים עובדתיים מדוייקים אודות תקופת העסקתו של התובע, אלא - שהמלצות הועדה הוסתרו באופן מכוון מלשכת הנתבעת אשר התכנסה על פי דרישת התובע לצורך קבלת החלטה בדבר סיום עבודתו.

לשון אחרת – על אף שבמועד בו התכנסה הלשכה, כאמור לעיל, כבר גיבשה ועדת אושעיה את המלצותיה בדבר מתן זכויות נדיבות ביותר לתובע, הרי שהמלצות אלה הוסתרו באופן מכוון מלשכת המפלגה והכל בידיעתו המלאה של התובע כמבקר הפנים של הנתבעת ותוך שהוא נותן יד בשתיקתו להתנהלות זו.

על כך, למדים אנו מעדותו של יו"ר הועדה מר אושעיה לאמור:

"...אכן ההחלטה של הועדה התקבלה לפני כינוס הלשכה. אני ככה מעריך... המועדים לא זכורים לי, אבל זכור לי שבמפלגה פנו אלי ואמרו לי לא להעלות נושא זה בלשכת המפלגה באופן פורמלי. שכן, התנאים העודפים שניתנו לתובע יכולים להשליך גם על תנאי פרישה של עובדים אחרים ובכך תהיה מעמסה גדולה על המפלגה שהיא לא תוכל לעמוד בה. זה נכון שהנושא לא הוצג בלשכה באופן מכוון, לא רצו לפטר, אין לי עניין לשפוט את מר מגד. אני יכול להבין את המפלגה שרצתה לפטר את התובע ולא יכלה לעשות כן והיא נתנה לו תנאים עודפים... אני לא מכיר

עובד נוסף שהקימו בעניינו ועדה כפי שקרה עם התובע. " (ר' עמ' 27 – 28 לפרוטוקול עדותו של מר אושעיה).

יצויין כי על אף שהעדים מטעם התובע ובהם חברי הועדה מר פרנקל ומר אושעיה וכן התובע עצמו, ביקשו ליצור בפני בית הדין מצג כאילו התובע אינו היחיד שזוכה לשיטתם בתנאים עודפים, מעבר לתנאי ההסכם הקיבוצי, הרי שבפועל לא הובאו תימוכין של ממש לעמדה זו כאשר הרושם המתקבל מהדברים הרבות, דבריו של מר אושעיה כמצוטט לעיל הינו - כי איש מבין עובדי הנתבעת אשר פוטרו בתקופה הרלוונטית לתביעה לא זוכה בתנאים עודפים מעבר לאלה שהוקנו על פי ההסכם הקיבוצי וכי לא היה איש מבין מפוטרי הנתבעת אשר זוכה הן בקבלת תנאים מיטיבים בעלות של 600,000 ש"ח או קרוב לכך (כפי שזוכה התובע עפ"י המלצות ועדת אושעיה) והן זכויות נוספות ומיטיבות מכוח ההסכם ההבראה.

תימוכין לכך ניתן למצוא גם בעדותו של מר פרנקל אשר העיד כי לא זכור לו ולו עובד אחד מתוך 145 עובדים שסיימו עבודתם בתקופה הרלוונטית אשר קיבל זכויות מעבר לקבוע בהסכם הקיבוצי (ר' עמ' 4 ש' 25-26).

15. לאחר הדברים הללו בעקבות המלצותיה של ועדת אושעיה, שולמו לתובע מלוא זכויותיו על פי החוק וכן סכומים נוספים בהתאם להמלצות הועדה כפי פרשנות ע"י הנתבעת. אשר לפרשנות זו יאמר - כי הנתבעת ראתה בהמלצות ועדת אושעיה, כאמור לעיל, כמסגרת ממצה, אשר אינה מזכה את התובע גם בתנאים המיטיבים בהתאם להסכם ההבראה וזאת מעבר לסך של כ- 600 אלף ₪ בו זוכה עפ"י המלצות אלה.

התובע לעומת זאת טוען כי יש לפרש את המלצות הועדה כאילו הן באות להוסיף על הזכויות עפ"י הסכם ההבראה ולא - כתחליף להן. לאור מחלוקת זו פנה התובע בחודש יוני 2000 למוסד לבירור עתירות בנתבעת בתביעה לקבלת כספים נוספים מעבר לאלה ששולמו לו כאמור לעיל, כאשר בעקבות מחיקת ההליך במוסד לבירור עתירות פנה לבית דין זה ביום 29/4/01. התובע טען כאמור כי הוא זכאי לזכויות גם בהתאם להסכם הבראה, הן מכוחה של החלטת ועדת אושעיה (שהתכוונה לשיטתו להקנות לו תנאים נוספים על אלה הקבועים הן בחוק והן בהסכם ההבראה) והן מכוחו של הסכם ההבראה עצמו.

הנתבעת טענה מנגד כי התובע אינו זכאי לכפל זכויות משמע - כי הוא אינו זכאי גם לזכויות המפלגות כפי שקיבל בהתאם להמלצות ועדת אושעיה וגם לזכויות מכוח ההסכם הקיבוצי, כי ועדת אושעיה אף לא התכוונה להקנות לו כפל זכויות כאמור, וכי העלאת טענות מתוך

רצון "לאחוז בחבל משני קצותיו" מבטאת לכשעצמה חוסר תום לב קיצוני בהתנהלות התובע ובמיוחד לנוכח תפקידו כמבקר פנים.

ב. הכרעה

1. זכאות התובע לזכויות בהתאם להסכם הקיבוצי משנת 1999

17. נקדים ונציין כי לאחר שבחנו את חומר הראיות ואת טענות הצדדים הגענו למסקנה כי יש לדחות את תביעתו של התובע לתשלום זכויות מכוח ההסכם הקיבוצי, מעבר לסכומים ששולמו לו עם פרישתו ובעקבות המלצות ועדת אושעיה וזאת מהטעמים כדלהלן:

ראשית, ובהתייחס לטענותיו של התובע לעניין הפרשנות שיש ליתן לשיטתו להמלצות ועדת אושעיה, יאמר - כי אפילו סברנו שיש מקום לאמץ את עמדתו הפרשנית של התובע ביחס למשמעות זו הרי שלא היה בכך כדי לזכותו בזכויות נוספות מעבר לאלה שקיבל. זאת מהטעם שועדת אושעיה כוננה כגוף ממליץ בלבד ולא - כגוף מחליט ומכאן שכל אי הסכמה ביחס להמלצותיה לרבות, אי הסכמה הנוגעת לפרשנות ההמלצות משמעה - כי אין ליתן להמלצות אלה תוקף מחייב:

מסקנה זו היא המתבקשת מעדותו של יו"ר הועדה מר אושעיה, אשר העיד כי הועדה ברשותו הוקמה מכוח מנדט שהוענק לה על ידי לשכת המפלגה, כאשר לשיטתו הגורמים המקצועיים בנתבעת צריכים היו לתרגם את ההמלצות לכסף ורק אז לגבש עמדה ביחס לנכונות הנתבעת לקבל את ההמלצות אם לאו.

לגרסתו, לשכת המפלגה היא והיא בלבד הסמכות הרלוונטית לצורך קבלת ההמלצות או דחייתן ובלשונו של מר אושעיה לאמור:

"הגורמים המקצועיים צריכים לתרגם זאת לכסף ולהשלים את המלאכה ואז או להודיע ללשכה שלא מקבלים את ההמלצות [של ועדת אושעיה] או להחזיר לוועדה את ההמלצות לאחר הדיון בלשכת המפלגה. לשכת המפלגה היא הרלוונטית לקבל את ההמלצות או לדחותן." (ר' עמ' 26 לפרוטוקול שורות 16-18. ההדגשות מכאן ולהלן אינן במקור אלא אם צויין אחרת).

מר אושעיה הוסיף והעיד כי ככל שהגורמים המקצועיים בנתבעת אינם מקבלים את המלצות הועדה אזי עליהם לפנות ללשכת המפלגה וכי בהתאם לכך, ככל שהמלצות אלה אינן מקובלות על התובע הרי שאף הוא יכול לפנות בעניין זה ללשכת המפלגה. מר אושעיה חזר

והטעים כי סמכויות הועדה היו לגבש המלצות בלבד. להבדיל מסכמות לקבלת החלטות סופיות.

עולה, איפוא, מהדברים כי משברור שבין הצדדים קיימת אי הסכמה ביחס להמלצות ועדת אושעיה הרי שהמלצות אלה אינן יכולות לחייב את הנתבעת מעבר לאותו רכיב בהמלצות להן נתנה הסכמתה בהתנהגות בעת ששילמה לתובע זכויות עפ"י המלצות אלה כפי שפירשה אותן.

18. זאת ועוד אחרת, אפילו סברנו כי המלצות ועדת אושעיה נועדו מלכתחילה להיות בעלות אופי מחייב הרי שגם אז סבורים היינו כי לא היה מקום לקבל את פרשנותו של התובע להמלצות אלה: דהיינו אין לקבל את הפרשנות לפיה, ועדת אושעיה אכן התכוונה להקנות לתובע זכויות נוספות מעבר לאלה שבגינן שולם לו ולאפשר לו להנות מכל העולמות: הן מהתנאים המיטיבים שהומלצו ע"י הועדה ושולמו ע"י הנתבעת, והן מתנאי ההסכם ההבראה. מסקנה זו היא המתבקשת הן לנוכח לשון של ההמלצות והן לנוכח הנסיבות והתכלית שלשמה הוקמה ועדת אושעיה:

אשר ללשון ההמלצות יאמר - כי בנוסח ההמלצות כפי שהועלה על הכתב ביום 20.1.00 נכתב במפורש כי מימוש ההמלצות מותנה בהעדר תביעות נוספות [מצד התובע] פרט לאלה המגיעות לו עפ"י הדין. בנוסח זה לא נזכר ולו ברמז כי התובע יהיה זכאי לזכויות נוספות גם בהתאם להוראות הסכם ההבראה.

חשוב מכך, יש לזכור כי ועדת אושעיה הוקמה לנוכח טענותיו של התובע כי אין להחיל עליו את הליך הפיטורים הקבוע בהסכם הקיבוצי, כאשר בהתאם לכך התקבלה גם החלטה בלשכת הנתבעת לפיה, תוקם ועדה אשר תטפל בנהלי ההעברה מהתפקיד ותנאי הפרישה. משמע - שמקריאת החלטתה של הלשכה ניתן להבין כי ועדת אושעיה הוקמה על מנת להוות תחליף להסדרים הקבועים בהסכם הקיבוצי, הן לעניין הליך הפיטורים והן לעניין הליך הפרישה, עניינים התלויים זה בזה מעצם טיבם וטיבעם. מכאן, שהגדרת תכליתה של הועדה כמו גם העובדה שהיא (הועדה) הוקמה לאור דרישת התובע אשר ביקש להוציא עצמו ממסגרת ההסכם הקיבוצי - אינם עולים בקנה אחד עם טענתו לפיה, ועדת אושעיה המליצה להחיל עליו את תנאי ההסכם הקיבוצי בנוסף ומעבר לתנאי הפרישה שגיבשה.

זאת ועוד אחרת, סבורים אנו כי את תוכן ההמלצותיה של ועדת אושעיה יש לפרש גם בהתאם לעקרונות תום הלב, השיוויון ותקנת הציבור כעקרונות על המקרינים על אופן פרשנותו של כל מסמך משפטי באשר הוא, כאשר במקרה דנן הפרשנות בה מצדד התובע להמלצות אינה עולה בקנה אחד עם עקרונות אלה:

התובע לא השכיל לשכנענו כי פרשנותו (להמלצות הועדה) באופן המעניק לו זכויות בשווי של כ- 600 אלף ₪ ובנוסף גם זכויות עפ"י הסכם ההבראה (בשווי של כ- 400 אלף ₪) אינה עולה בקנה אחד עם עקרון השיוויון לו מחוייבת הנתבעת כגוף ציבורי. נטעים בהקשר זה, כי אפילו קיבלנו את טענותיו של התובע לפיהן הוא זוכה בתמורה מוגדלת בשל הסכמתו לבצע חפיפה ראויה עם מחליפו ובשל הסכמתו להעניק שרות לנתבעת גם לאחר (פיטוריו במהלך תקופה של כחודש ימים) אזי שעדיין אין בכך להצדיק את אפלייתו והעדפתו בצורה ניכרת על פני יתר עובדי הנתבעת, שאיבדו כמותו את מקום עבודתם עקב צמצומים ואת הענקתם של מאות אלפי שקלים לתובע. כל זאת שעה שהנתבעת נאלצת לפטר את מרבית עובדיה בשל חובות כבדים המוטלים עליה.

סבורים אנו, כי פרשנותו של התובע עומדת באופן מובהק גם בניגוד לתקנת הציבור לא רק בשל היותה מפלה ולא רק מהטעם שהיא מטילה חיוב של מאות אלפי שקלים על הנתבעת בנסיבות בהן היא (הנתבעת) הממומנת מכספי ציבור נלחמת על הישרדות כלכלית אלה גם בשים לב לתפקידו של התובע כמבקר פנים. דהיינו - בשים לב לתפקידו המחייב אותו לשמש חומת מגן בצורה מפני מתן הטבות חריגות באופן בלתי שיוויוני ומפני בזבוז כספי ציבור ע"י הנתבעת.

כסרר עודף יאמר - כי לא נעלמה מעיננו גרסתם של חברי הועדה, מר אושעיה ומר פרנקל, אשר העידו כי ועדת אושעיה המליצה על הענקת זכויות לתובע גם מכוח ההסכם הקיבוצי וזאת, בנוסף על הזכויות עפ"י חוק ובנוסף לזכויות המיטיבות שבגוף ההמלצות (שערכן מסתכם כאמור בכ- 600 אלף ₪). אלא שאנו לא שוכנעו כי זו אכן הייתה הכוונה המקורית בזמן אמת של כלל חברי הועדה. מכל מקום, סבורים אנו כי ככל שזו הייתה כוונתם הרי שאין ליתן לה כל תוקף מטעמים של תקנת הציבור ואי תקינות מנהלית כפי שעמדנו עליהם לעיל ובכלל זאת, גם מפאת הסתרת ההמלצות מלשכת המלפגה וגם בשל האופן בו נתקבלו המלצות בלא שניתנה הדעת על משמעותן הכספית.

19. זאת ועוד אחרת, סבורים אנו כי המלצות ועדת אושעיה ככל שאלה לא אושרו ע"י הנתבעת בהתנהגותה אינן מחייבות את הנתבעת אף בשל העדר מסויימת. זאת אפילו קיבלנו את הטענה כי המלצות אלה חרגו מתחום ההמלצה והיו אמורות להיות מלכתחילה בעלות תוקף משפטי מחייב. זאת בשים לב לכך שהמלצות אלה לא תורגמו לערכים כספיים ומשמעותן הכספית לא הייתה ידועה למגבשיהן.

20. לאור כל האמור, מסקנתו היא כי המלצות ועדת אושעיה לא היו בגדר מסמך משפטי מחייב כל עוד לא אומצו על ידי הנתבעת, וכי התובע לא השכיל לשכנעו בזכאותו לתשלום סכומים נוספים מעבר לאלה ששולמו לו בפועל בעקבות המלצות אלה ובהתאם להוראות הדין.

21. שאלה נוספת אליה נדרשים אנו הינה - האם הסכם ההבראה כהסכם קיבוצי חל על העסקת התובע וזאת, ללא כל קשר להמלצות ועדת אושעיה.

עמדתנו היא כי במקרה דנן יש לקבוע כי הוראות הסכם ההבראה שהסדירו את תנאי הפרישה של עובדי הנתבעת - אינן חלות על התובע ונסביר:

טענת התובע הינה כאמור כי יש להבחין בין הוראות שבהסכם ההבראה המקנות לנתבעת סמכות לפטר עובדים בפיטורי צמצום לבין אותן הוראות בהסכם ההבראה המקנות תנאי פרישה מיטיבים לעובדים הפורשים. לאור זאת טוען התובע כי בעוד שהוראות ההסכם המעגנות את סמכותה של הנתבעת לפטרו בהליכי צמצום אינן חלות עליו הרי שאותן הוראות המקנות תנאי פרישה מיטיבים חלות אף חלות.

נציין תחילה כי לצורך ההכרעה בשאלת תחולתו של ההסכם ההבראה על התובע נכונים אנו לצאת מנקודת מוצא המאמצת את עמדתו לפיה, הגורם שהיה מוסמך לפטרו היה אכן הגורם שמינה אותו לתפקידו קרי - לשכת המפלגה. זאת על אף שמהראיות ניתן להתרשם כי לא ההקפדה על המנהל התקין היא שהביאה את התובע לעמוד על קיום הליך פיטורים "נכון" על פי הוראות הדין ועל פי חוקת הנתבעת אלא רצונו לדחות את פיטוריו ככל הניתן ואף לזכות בתנאי פרישה מפליגים בנסיבות הללו. זאת, בשים לב לכך שהתובע קיבל עליו את הדין, היה נכון להשלים עם פיטוריו ונמנע מלהשמיע כל טענה בפני לשכת המפלגה עובר למתן החלטתה ולאחר שנוכח כי הוא יזוכה בתנאי פרישה נדיבים על פי המלצות ועדת אושעיה. בהתאם לכך העיד אף התובע בפני בית הדין ובתשובה לשאלת בית הדין לאמור:

"לשאלה האם זה נכון שהסכמתי להסיר את התנגדותי לפיטורים ואת עמידתי על כך שנימוקי ההתנגדות שלי יפורטו בפני הלישכה בתמורה לסכום כספי שוהצע לי - אני משיב כי זה לא סכום כספי שקיבלתי ולא מגיע לי, זה היה בתמורה להמשך עבודתי בנתבעת על מנת להעביר את התפקיד בצורה מסודרת, ולפי החוק היה צריך לתת לרשם המפלגה את רשימת המועמדים לפריימריס." (ר' עמ' 10 לפרוטוקול שורות 20-24).

משמע – שמוכנים אנו לצאת מנקודת הנחה שאימץ התובע כי הוא (התובע) לא נכלל במסגרת העובדים אשר ניתן היה לפטרם בהתאם להליך הקבוע בהסכם ההבראה אלא אך ורק על פי החלטת לשכת המפלגה. אלא שלדתענו מקביעה זו נגזרת המסקנה כי מכלול ההוראות של הסכם ההבראה אינו חל על התובע כאשר מסקנה זו היא התופסת הן בחס להוראות הנוחות לתובע והן ביחס לאלה שאינן נוחות לו.

לשון אחרת, סבורים אנו כי אין להפריד בין ההוראות שבהסכם ההבראה המקנות לנתבעת סמכות נרחבת לפטר עובדים לבין ההוראות שבאותו הסכם המקנות לעובדים המפוטרים תאי פרישה מיטיבים. שכן, בחינת תכליתו של הסכם ההבראה מובילה למסקנה כי הצדדים לו הגיעו להבנה לפיה, ארגון העובדים נתן הסכמתו לפטוריהם של מרבית העובדים בנתבעת על פי שיקול דעתה המוחלט וזאת, בתמורה להענקת תנאי פרישה מיטיבים לעובדים פורשים או תנאי "רשת ביטחון" לעובדים שיפרשו בתקופת זמן מוגדרת מאז חתימת ההסכם. לאור זאת סבורים אנו כי מדובר בתנאים שלובים וכי אין ניתן לקרוע את ההוראות הקובעות תנאי פרישה מיטיבים מתוך המכלול ולקוראן במנותק מאותן הוראות המקנות לנתבעת סמכות לפטר.

למעלה מן הדרוש נציין כי אפילו סברנו כי הוראות הסכם ההבראה חלות על התובע - וכאמור לא זו היא מסקנתנו - הרי שבנסיבות המיוחדות של העניין ולאור התנהלותו הפגומה של התובע הגובלת אולי בחוסר תום לב קיצוני לא היה מקום להקנות לו זכויות מכוחו של הסכם זה מעבר לסכומים הנדיבים שקיבל.

ב.2. אופן חישוב פיצויי הפיטורים

22. כפי האמור, בין הצדדים נטושה מחלוקת אף ביחס לשאלה כיצד יש לחשב את שיעור פיצויי הפיטורים לו זכאי התובע. זאת, לאור סעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים התשכ"ג 1963 ותקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (שיעור פיצויי פיטורים לעובד בשכר) התשמ"ג 1983, מהם עולה כי שיעור פיצויי הפיטורים לו זכאי עובד בשכר עד ליום 1/8/83 מחושב על פי שכר של שבועיים לכל שנת עבודה.

הנתבעת טענה כי יש לראות בתובע עד לשנת '93 כעובד יומי ומשכך, חישובה את פיצויי הפיטורים לו היה זכאי בגין תקופת עבודתו החל משנת 1968 ועד ליום 1/8/83 בהתאם לחישוב שנעשה לעובד יומי (עובד בשכר) – קרי לפי 50% מהשכר לכל שנת עבודה.

התובע לעומת זאת טען כי הוא שימש במהלך כל תקופת עבודתו בנתבעת כעובד חודשי בהקפי שכר משתנים.

23. אשר לדעתנו יאמר כך :

סעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים מגדיר עובד במשכורת כמי שעיקר גמול עבודתו משתלם על בסיס של חודש או על תקופה ארוכה יותר ואילו עובד בשכר מוגדר כמי שאינו עובד במשכורת.

במקרה דנן, ניתן אמנם לתובע תלוש שכר מדי חודש בו צויין סכום קבוע, אלא שעובדה זו לכשעצמה אין די בה כדי לקבוע כי התובע אכן היה עובד במשכורת. בפסיקה נקבע כי לצורך ההכרעה בשאלת סיווגו של העובד כעובד בשכר או כעובד במשכורת יש לבחון את צורת ההעסקה וכן את האופן בו נקבע השכר ששולם: האם על פי מספר השעות שעבד העובד או כתשלום חודשי קבוע שאינו נגזר ממספר שעות העבודה. (ראה ע"ע 300104/98 **משאבי (ג) אביב בע"מ נגד זאיד אלהואשלה**, עבודה ארצי, כרך לב' (1), 86 להלן: "**עניין משאבי**"). בעניין משאבי אף נקבע כי ניתן להגיע למסקנה שעובד הועסק כעובד בשכר אף אם תלושי השכר אינם מציינים את מספר השעות בהן עבד אלא שכר יסוד לחודש הרלוונטי, ככל שעולה כי המשכורת נקבעה בהתאם למספר שעות או הימים.

24. סבורים אנו כי במקרה דנן עולה ממכלול הראיות כי שכרו של התובע נקבע בהתאם למספר השעות שעבד וכי מטעמי נוחות, ועל מנת שלא לחשב בכל פעם את מספר השעות ועל פי בקשתו של התובע הוחלט על תשלום בשיעור קבוע. זאת כשם שהעיד העד מר רענן כהן לאמור:

"משמעות המושג עובד יומי – אני אומר כי התובע עבד במשרה מלאה [בקופת חולים מאוחדת] התובע היה מגיע יום בשבוע, לפעמים יומיים לשעה או לשעתיים, וזאת הייתה כל עבודתו, באותו הזמן הוא עבד גם בעבודה אחרת. העבודה שלו הוערכה כעבודה יומית.

אני כמזכ"ל מפלגה, הערכנו את עבודתו כ- 20% משרה בקושי, ולא הפרשנו עבור עבודה זו תנאים סוציאליים מכיוון שזאת הייתה עבודה נוספת. הוא עבד במקום אחר משרה מלאה.

אדם שלא עובד באופן סדיר והוא בא פעם בשבוע או פעמיים בשבוע זאת עבודה שהיא איננה סדירה וזאת עבודה שהינה יומית...

ביחס ל- 6/ת, 7/ת ות/8 [תלושי שכר של התובע] אני חוזר ואומר כי התובע קיבל שכר קבוע, הוא אמר שהוא לא מוכן להתעסק עם הנתבעת ולחשב כל יום שהוא עובד ולכן

הוסכם על סכום חודשי קבוע שהוא יקבל כל חודש עבור עבודתו, במסגרת של 20% משרה". (ראה עמ' 14 לפרוטוקול שורות 4-19).

יצויין כי התובע לא הכחיש את העובדה כי בתקופה הרלוונטית למחלוקת הוא אכן הועסק ב-100% משרה בקופת חולים מאוחדת וכי את עבודתו בנתבעת הוא ביצע מעבר לעבודתו העיקרית בקופת החולים (ראה עמ' 12 לפרוטוקול).

24. לאור כל האמור, משעולה מן הראיות כי התובע ביצע את עבודתו באופן בלתי סדיר, וכי שכרו שולם על בסיס הערכה של שעות עבודתו וכן כי מתכונת תשלום זה נעשתה מטעמי נוחות ועל פי בקשתו של התובע, הרי שאנו קובעים כי בדין ראתה הנתבעת בתובע כעובד בשכר ואף חישה את פיצויי הפיטורים עד לחודש אוגוסט '83 בהתאם להנחה זו.

ג. סוף דבר

25. לאור כל האמור, אנו קובעים כי יש לדחות את התביעה ואף לחייב את התובע בהוצאות הולמות המבטאות את חוסר תום הלב הטמון בעצם הגשתה בסך של 18,000 ₪. הסכום ישולם תוך 30 יום מהמועד בו יומצא לתובע פסק דין זה.

26. המזכירות תשלח העתק מפסק דין זה לצדדים בדואר.

ניתן היום כ' באדר, תשס"ו (20 במרץ 2006) בהעדר הצדדים

נטע רות 54678313-2618/01

נטע רות – שופטת

נ.צ. – מר זאב פוטרמן

נ.צ. – מר ברוך אייזנברג

2618/01 עב 720 ציפורה זידי

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה