

בית הדין הארצי לעבודה

עע 779/06

המערערות

תקוה קורן

המשיב

בית חולים אליין

בפני: השופט עמירם רבינוביץ, השופט שמואל צור, השופטת ורדה וירט-ליבנה, נציג עובדים מר יוסף קרא, נציג מעבידים מר הלל דודאי.

**בשם המערערות – עו"ד עובדיה גבאי ועו"ד אלי סלמן
בשם המשיבה – עו"ד טליה יהונתן דגן ועו"ד רועי פוליאק**

לפסק-דין בעבודה (2006-10-29): [עב 1195/03 קורן תקוה נ' בית חולים אליין](#) שופטים: אייל אברהמי עו"ד: גבאי עובדיה, יונתן טליה

מיני-רציו:

* עבודה – הסדר קיבוצי – מעמדו

* עבודה – הסדר קיבוצי – פרשנותו

* עבודה – הסכם קיבוצי – רישומו

ערעור על פסק דינו של ביה"ד האזורי בו נדחתה תביעת המערערות לפיצוי כספי בגין פיטורים שלא כדין, פיצוי בגין עוגמת נפש ועקב התנכלות והטרדה מינית, ופיצויי פיטורים מוגדלים. המערערות טענה, בין היתר, כי פוטרה בניגוד לחוק, ללא הצדקה וללא עילה, בניגוד להסכם הקיבוצי, ללא הסכמת ועד העובדים ונציג ההסתדרות, וללא זכות שימוע או קבלת תגובה של המערערות. המערערות הסתמכה בטיעוניה על מסמך המכונה "הסכם קיבוצי מיוחד" שנחתם בשנת 1962 בין הנהלת המשיבה לבין ההסתדרות.

ביה"ד הארצי לעבודה קיבל את הערעור בחלקו בקובעו:

בהסכם נקבע כי "עובדים קבועים יפוטרו רק במקרים של צמצום בעבודה או סיבה מספקת אחרת ומתוך הסכמה הדדית בין ההנהלה וועד העובדים וההסתדרות". הצדדים חלוקים ביניהם בשאלת סיווגו של ההסכם ותוקפו. המערערות טוענת כי ההסכם הוא בגדר הסכם קיבוצי, והמשיבה טוענת כי מדובר בהסדר קיבוצי בלבד.

ע"פ סעיף 1 [לחוק הסכמים קיבוציים](#), הסכם קיבוצי הוא הסכם בין מעביד או ארגון מעבידים לבין ארגון עובדים שנעשה והוגש לרישום. בענייננו, ההסכם לא הוגש לרישום. הסכם אשר לא התמלאו בו כל התנאים שבסעיף הנ"ל אינו "הסכם קיבוצי" וכללי הפרשנות המיוחדים להסכם קיבוצי אינם חלים עליו. ההלכה היא, שחובת ההגשה לרישום אינה חובה פורמאלית גרידא, אלא תנאי קונסטיטוטיובי לקיומו של הסכם קיבוצי. אשר על כן, ההסכם בענייננו איננו בגדר הסכם קיבוצי אלא מעמדו נמוך

יותר, והוא כמעמד הסדר קיבוצי. ואולם, כפי שנקבע בפסיקה, גם להסדר קיבוצי יש לתת תוקף משפטי ויש לכבדו, תוך מתן משקל לעובדה שביחסי עבודה קיימת חשיבות יתר להתנהגות בתום לב. בנסיבות העניין, מדובר בהסכם שנחתם לפני שנים רבות ולא נטען כי אין נוהגים על פיו. כן עולה כי התקיימו פגישות בעניינה של המערערת בין ההנהלה לבין נציגי ועד העובדים וההסתדרות, והושקע מאמץ להגיע להסכמה בין כל הצדדים הן בשאלת עצם הפיטורים והן בשאלת תנאי הפיטורים. מכך ניתן להסיק כי הנהלת המשיבה ראתה עצמה מחויבת ליישומו של ההסכם ולדידה היה לו תוקף משפטי מחייב, ומכאן שיש לתת תוקף משפטי להוראות ההסכם והוא אכיף בענייננו.

האם ההוראה בהסכם, לפיה נדרשת הסכמת ועד העובדים וההסתדרות לפיטוריהם של עובדים קבועים, הינה הוראה אובליגטורית אשר אינה אכיפה במישור היחסים בין המערערת למשיבה, או שמא הוראה נורמטיבית אשר בגין הפרתה נתונה למערערת זכות תביעה? ככלל, הוראות אובליגטוריות הן הוראות בהסכם קיבוצי או בהסדר קיבוצי המקנות זכויות וחובות לצדדים להסכם, ואילו הוראות נורמטיביות הן הוראות המקנות זכויות ומטילות חובות על העובד ועל המעביד כפרטים. אין הלכה אחידה לעניין סיווגה של הוראה הקובעת חובת הסכמה של ארגון עובדים בנוגע לפיטורי עובדים.

ביה"ד הארצי סבור, כי הוראה זו הינה הוראה אובליגטורית אך יש בה גם היבט נורמטיבי. אמנם, הוראה בדבר הליך הפיטורים קובעת את זכויות וחובות הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים, באשר היא מטילה על המעביד חובה לנהל הליך כלשהו עם נציגות העובדים בנוגע לפיטורי עובדים. אולם, יש בה גם היבט נורמטיבי, המתבטא בכך שהוראה מעין זו מעניקה לעובד זכות אישית, שלא להיות מפוטר אלא בהתאם להליך שנקבע בהוראות ההסכם או ההסדר הקיבוצי ועל פי הקריטריונים שנקבעו בו. ומכאן, שההוראה בהסכם מחייבת את קבלת הסכמת ועד העובדים וההסתדרות לפיטורי המערערת. בענייננו, לא ניתנה הסכמת ועד העובדים וההסתדרות לפיטורים, גם בדיעבד, ולכן נפל פגם בהליך הפיטורים, בגינו יש לפצות את המערערת.

טענותיה הנוספות של המערערת נדחות.

פסק דין

השופטת ורדה וירט-ליבנה

1. בפנינו ערעור על פסק דינו של בית הדין האזורי בירושלים (השופט אייל אברהמי ונציגי הציבור מר נוריאל ממליה ומר יהושע ענר; [עב 1195/03](#)) בו נדחתה תביעת המערערת לפיצוי כספי בגין פיטורים שלא כדין, פיצוי בגין עוגמת נפש ועקב התנכלות והטרדה מינית, ופיצויי פיטורים מוגדלים.

2. המערערת עבדה כמזכירה רפואית אצל המשיבה, עמותה המשמשת כבית חולים אורטופדי שיקומי לילדים, החל משנת 1989 בהיקף משרה משתנה ובתפקידים שונים. המערערת פוטרה מעבודתה ביום 20.7.02, שנתיים לפני המועד הקבוע ליציאתה לפנסיה.

3. המערערת טענה בפני בית הדין האזורי כי היא פוטרה בניגוד לחוק, ללא הצדקה וללא עילה, בניגוד להסכם הקיבוצי, ללא הסכמת ועד העובדים ונציג ההסתדרות, וללא זכות שימוע או קבלת תגובה של המערערת. לטענותיה של המשיבה, המערערת פוטרה מעבודתה כדין בעקבות רמת תפקוד ירודה והפרות משמעת, ולאחר מתן התראות חוזרות ונשנות. למערערת הוצעו הצעות עבודה חילופיות בשירות המשיבה, שלא במערך המרפאות של המשיבה, והמערערת סירבה לקבלן.

המערערת הסתמכה בטיעוניה על מסמך המכונה "הסכם קיבוצי מיוחד" (להלן **ההסכם**) שנחתם בשנת 1962 בין הנהלת המשיבה לבין ההסתדרות, בו נקבע בסעיף 1 לפרק יא כדלקמן: **"עובדים קבועים יפוטרו רק במקרים של צמצום בעבודה או סיבה מספקת אחרת ומתוך הסכמה הדדית בין ההנהלה וועד העובדים וההסתדרות"**.

המערערת טענה כי הואיל ולא ניתנה הסכמת ועד העובדים וההסתדרות לפיטוריה, הרי שהפיטורים נעשו בניגוד להסכם הקיבוצי ואינם תקפים. המשיבה טענה מנגד כי ההסכם הינו הסדר קיבוצי ולא הסכם קיבוצי ובכל מקרה הסכמת הוועד וההסתדרות ניתנו בדיעבד.

4. המערערת הוסיפה, כי בתקופת עבודתה התנכלו לה עובדי המשיבה בתואנות שווא מופרכות, בין היתר, על רקע נישואיה לשותפו לעסק של יו"ר הוועד הפועל של המשיבה.

כן טענה המערערת לקיומו של נוהג במשיבה לתשלום פיצויי פיטורים מוגדלים בשיעור של 300%, ובנוסף לכל זאת טענה כי במהלך עבודתה במשיבה הוטרה מינית על ידי מר צבי קידר ששימש מנהל אדמיניסטרטיבי בשנים 1995-1996 ועל ידי מר אבי חיימוביץ, מנהל תפעול בשנת 2001, באמצעות אמירות שונות שייחסה להם.

5. **בית הדין האזורי דחה את תביעת המערערת על כל רכיביה וקבע כי:**

ההסכם הינו הסדר קיבוצי ולא הסכם קיבוצי, משלא הוגשה ראייה כי ההסכם נרשם כהסכם קיבוצי בפנקס ההסכמים הקיבוציים ולא נסתרה טענת המשיבה כי מדובר בהסדר קיבוצי.

נקבע כי אף אם ועד העובדים וההסתדרות התנגדו בתחילה לפיטורים, הרי שבהמשך ניתנה הסכמה לפיטורים והוסכם על ניהול משא ומתן בסוגיית תנאי הפיטורים. הסכמה של ועד העובדים לפיטורים שניתנה בדיעבד אינה

גורעת מתקפות הפיטורים. בית הדין האזורי מבסס קביעה זו על שני נימוקים: ראשית, חובת קבלת הסכמת הוועד מקורה בהוראה אובליגטורית בהסדר קיבוצי, אשר אינה אכיפה בעניינינו. שנית, הוועד היה מודע לכוונה לפטר את המערערת, ואי התערבותו בשלבים הקודמים לאקט הפיטורים משמעה כהסכמה בשתיקה לפיטורים. בכל מקרה, ההסכמה בדיעבד ריפאה את הפגם, אם היה.

כן קבע בית הדין האזורי, לאחר ניתוח הראיות והעדויות שהיו בפניו, כי אין ממש בטענות המערערת בדבר התנכלות מצדם של עובדי המשיבה. מחילופי המכתבים בעניינה של המערערת עולה כי התקבלו תלונות רבות על תפקודה המנהלי של המערערת ועל יחסי האנוש שלה עם יתר חברי הצוות, מהם ניתן להתרשם כי המערערת התקשתה בקבלת מרות ובתפקוד אדמיניסטרטיבי כנדרש מתפקידה. המשיבה ניסתה להימנע מפיטורי המערערת וטרם נקיטת הפיטורים נעשו ניסיונות למנוע את הפיטורים, וכן ניסו למצוא למערערת תפקיד אחר שיהלום את כישוריה אולם זו סירבה. רק לאחר שהתברר שהמערערת לא שיפרה התנהגותה, פוטרה.

אי לכך, קבע בית הדין האזורי כי פיטורי המערערת בוצעו כדין, על פי ההסדר הקיבוצי, בהסכמת ועד העובדים וההסתדרות, ומשיקולים עניינים ורלוונטיים על רקע קשייה של המערערת לקבל מרות ולעבוד בצוות. ההחלטה לפטר את המערערת לא התקבלה כלאחר יד, אלא כבריירה אחרונה, לאחר שניתנו למערערת מספר הזדמנויות לשפר את תפקודה.

לעניין הטענה בדבר העדר השימוע – נקבע כי זכות הטיעון המהותית התמלאה בעניינה של המערערת.

באשר לתביעה לפיצויי פיטורים מוגדלים קבע בית הדין האזורי כי לא הוכח קיומו של נוהג במשיבה לשלם פיצויים מוגדלים בשיעור של 300%, כפי שטענה המערערת. המערערת הוכיחה כי שני אנשים שפוטרו מהמשיבה קיבלו פיצויים מוגדלים, ואין בכך כדי לבסס טענה לנוהג.

ולבסוף – לעניין הטענות בדבר הטרדה מינית – בית הדין האזורי לא שוכנע כי האמירות המיוחסות למר חיימוביץ ומר קידר אכן נאמרו. בית הדין האזורי מבסס קביעה זו על מהימנות העדויות שהוצגו בפניו, ועל העובדה כי תלונות המערערת בעניין נאמרו לראשונה במסגרת התביעה. כן נקבע כי האירועים הנטענים כלפי מר קידר התיישנו. מעבר לכך, הגיע בית הדין האזורי למסקנה כי האמירות הנטענות, גם אם נאמרו, אינן מגיעות כדי

הטרדה מינית כמשמעותה בחוק למניעת הטרדה מינית, תשנ"ח-1998, אלא לכל היותר מדובר בהערות לא נעימות ומיותרות שנאמרו בחוסר טאקט. ועל כן אין כל טעם המצדיק מתן פיצוי בגין עגמת נפש.

על קביעותיו אלה של בית הדין האזורי הוגש הערעור שבפנינו.

6. להלן תמצית טענות בא כוח המערערת:

לטענת בא כוח המערערת, בפיטורי המערערת נפל פגם, ואין הם עולים בקנה אחד עם הוראות ההסכם, המהווה הסכם קיבוצי.

באשר לסוגיית היעדר ההסכמה לפיטורים טוען בא כוח המערערת כי ועד העובדים או נציג ההסתדרות לא נתנו את הסכמתם לפיטורים, לא מלכתחילה ולא בדיעבד. הסכמת ארגון העובדים לפיטורים היתה תלויה בתנאי מתלה, אשר לא התקיים, לפיו המערערת תקבל תנאי פרישה מיטיבים. על פי המסמכים והעדויות השונות עולה כי מלכתחילה ולאורך כל הדרך הוועדה וההסתדרות התנגדו לפיטורים, ולא היתה הסכמה בשתיקה. לטענתו, גם אם ניתנה הסכמה בדיעבד, אין בה כדי לרפא את הפגם בפיטורים.

לעניין תוקפו של ההסכם, טוען בא כוח המערערת כי ההסכם הוא בגדר הסכם קיבוצי אכיף ולא הסדר קיבוצי. לדידו, גם אם מדובר בהסדר קיבוצי, הוא אכיף בענייננו.

באשר לאי קיומו של הליך שימוע, נטען כי לא התקיים בעניינה של המערערת הליך שימוע תקין והולם ולמערערת לא ניתנה הזדמנות לשטוח את טענותיה לעניין סגירת המרפאות.

בא כוח המערער מוסיף כי לא היתה הצדקה לפיטוריה של המערערת, לאור האמור בתצהירו של מר צבי גורנשטיין לפיו היתה שביעות רצון ניכרת מעבודתה של המערערת. בנוסף נטען כי לא היתה התייחסות לגילה המבוגר של המערערת ולוותק שצברה בעבודתה.

כן משיג בא כוח המערער על קביעותיו של בית הדין האזורי לעניין הוכחת הנוהג בדבר פיצויי פיטורים מוגדלים ולעניין ההטרדה המינית.

7. לטענות אלה השיבה באת כוח המשיבה כי:

הערעור מכוון נגד ממצאים עובדתיים שנקבעו על סמך התרשמות ממנהימנותם של העדים ולא מתקיים כל נימוק להתערב בהם.

לעניין ההסכם נטען כי הוא אינו בגדר הסכם קיבוצי אלא הסדר קיבוצי, הואיל ותנאים קונסטטיטיביים לקיומו של הסכם קיבוצי לא התקיימו בענייננו. דרישת הסכמת ועד העובדים לפיטורים כפי שמופיעה בהסכם היא תנאי אובליגטורי אשר המערערת אינה צד לו.

כן טוענת באת כוח המשיבה כי נציגות ועד העובדים נתנה את הסכמתה הפוזיטיבית לפיטורים בישיבה מיום 9.7.02 ומאוחר יותר הוועד וההסתדרות הסכימו הן לפיטורים והן לתנאי הפיטורים. המערערת היא שלא הסכימה לתנאי הפיטורים.

באשר לנימוק לפיטורים, באת כוח המערערת מסתמכת על קביעות בית הדין האזורי בעניין.

באשר לטענה בדבר אי קיום שימוע – נטען כי למערערת ניתנו מספר הזדמנויות לשפר את הטעון שיפור בהתנהגותה, הפיטורים לא באו לה בהפתעה, והימנעות ממתן זכות שימוע פורמלית אינה מחייבת בנסיבות העניין את ביטול הפיטורים.

8. דיון והכרעה:

א. סיווגו של ההסכם ותוקפו:

בהסכם, שנחתם בשנת 1962 בין הנהלת המשיבה לבין ההסתדרות, נקבע כאמור כי "עובדים קבועים יפוטרו רק במקרים של צמצום בעבודה או סיבה מספקת אחרת ומתוך הסכמה הדדית בין ההנהלה וועד העובדים וההסתדרות". הצדדים חלוקים ביניהם בשאלת סיווגו של ההסכם ותוקפו. המערערת טוענת כי ההסכם הוא בגדר הסכם קיבוצי, והמשיבה מנגד טוענת כי מדובר בהסדר קיבוצי בלבד. הגדרת הסכם קיבוצי מופיעה בסעיף 1 לחוק הסכמים קיבוציים, תשי"ז-1957, ולפיה:

"הסכם קיבוצי הוא הסכם בין מעביד או ארגון מעבידים לבין ארגון עובדים שנעשה והוגש לרישום לפי חוק זה, בעניני קבלת אדם לעבודה או סיום עבודתו, תנאי עבודה, יחסי עבודה, זכויות וחובות של הארגונים בעלי ההסכם, או בחלק מענינים אלה".

בענייננו, אין חולק כי ההסכם לא הוגש לרישום. הסכם אשר לא התמלאו בו כל התנאים שבסעיף הנ"ל אינו "הסכם קיבוצי" וכללי הפרשנות המיוחדים להסכם קיבוצי אינם חלים עליו. ההלכה היא, שחובת ההגשה לרישום אינה חובה פורמאלית גרידא, אלא תנאי קונסטטוטיובי לקיומו של הסכם קיבוצי ([דב"ע לג/4-7 אוניברסיטת ת"א ואח' נ' ארגון הסגל האקדמי באוניברסיטת ת"א ואח' פד"ע ה 85](#)). אשר על כן, מקובלת עלינו קביעת בית הדין האזורי כי ההסכם אינו בגדר הסכם קיבוצי אלא מעמדו נמוך יותר, והוא כמעמד הסדר קיבוצי.

עניין מעמדו של ההסדר הקיבוצי ביחס לזה של ההסכם הקיבוצי נדון רבות בפסיקת בית הדין לעבודה. שאלת פרשנותו ומעמדו של הסדר קיבוצי נדונה בהרחבה לאחרונה בעס"ק [1002/04 הסתדרות העובדים הכללית החדשה – הסתדרות המהנדסים ואח' נ' שירותי בריאות כללית](#) (טרם פורסם, ניתן ביום 13.9.05). בפסק דין זה נקבע ע"י סגנית הנשיא אלישבע ברק-אוסוסקין כדלקמן:

"כיום אין עוד מקום להתייחס אל הסדרים קיבוציים כ'הסכמים ג'נטלמניים' לא מחייבים מבחינה משפטית שתניותיהם הן תניות מכללא בהסכמים האישיים. מאז קיומו של [חוק החוזים \(חלק כללי\)](#) שקבע את עקרון תום הלב במשפט הישראלי אין עוד מקום למושג של תניות מכללא. אנו בוחנים הסכמים בקנה מידה של תום לב. הצדדים להסכם הם מחוקקיו. אם תניותיו אינן נוגדות את עקרון תום הלב ותקנת הציבור מתוך גישה של הגינות וצדק, אין מקום להתעלם מקיומם. על כן גם אין להתייחס להסדרים קיבוציים כנחותים במשפט. אלו חוזים לכל דבר ועניין אשר בודאי מחייבים את הצדדים להם, היינו, את הצדדים הקיבוציים, ה- social partners. כאשר גוף המייצג עובדים, ארגון עובדים או ועד נבחר, מסכם בהסכם עם מעביד תנאי עבודה של העובדים אותם הוא מייצג, הוא מחייב ומזכה על פי ההסכם."

כן נקבע בפסק הדין, לעניין פרשנותו של ההסדר הקיבוצי:

"הסדר קיבוצי הוא הסכם שנוסח על ידי הצדדים לו. ככזה הצדדים "מחוקקים" אותו. רצונם המשותף מתגבש בהסכם זה. הפרשנות של הסכם צריך שתתן משקל לכוונתם הסובייקטיבית של הצדדים לחוזה. עם זאת מדובר בהסכם שהוא הסדר קיבוצי. הוא נכרת בין גוף מייצג את העובדים למעביד או ארגון מעבידים. יש בו קביעת זכויות של העובדים. ככזה זהו הסכם הקובע נורמות לא רק בין הצדדים לו אלא גם נורמות החלות על העובדים האינדיבידואליים. ככזה יש בו אלמנט הדומה לחוק. ככזה פרשנותו, כמו פרשנות הסכם קיבוצי, צריך שיתן משקל גם לתכלית האובייקטיבית. מעבר לכך מדובר בהסכם הקובע נורמות ביחסי עבודה ולא ביחסים מסחריים. דרישת תום הלב וההגינות, דרישת ההתחשבות ההדדית מוגברות. אין לאמר שמדובר בהסכם מסחרי רגיל לגביו התכלית הסובייקטיבית גוברת. זה אמנם לא הסכם קיבוצי אך זהו חוזה קיבוצי לכל דבר ועניין. זהו חוזה בין צדדים ליחסי העבודה הקיבוציים הקובע גם זכויות וחובות של העובדים. אף הגישה שאמרה שמדובר בתניות מכללא בחוזה האישי רואה בהסדר הקיבוצי מסמך משפטי הקובע תניות מכללא המשפיעות על העובדים האינדיבידואליים. כיום, לאחר חקיקת [חוק החוזים \(חלק כללי\)](#) אין אנו עוד קוראים תניות מכללא להסכמים מכוח תחושת ההגינות והסבירות, כפי שעושה המשפט המקובל, אלא אנו בחונים את ההסכמים בקנה מידה אובייקטיבי כפי שהחברה הדמוקרטית רואה אותה בקנה מידה של תום לב. החשיבה היא אותה. מדובר בקביעת זכויות וחובות, לא רק בין הצדדים הקיבוציים להסדר הקיבוצי, אלא גם לעובדים כפרטים. על כן על הפרשנות לקחת בחשבון גם תכלית אובייקטיבית בדומה לפרשנות הסכמים קיבוציים".

אשר על כן, אין אנו מקבלים את קביעתו של בית הדין האזורי, לפיה ההסדר הקיבוצי אינו אכיף בענייננו. ראינו לעיל, כי גם להסדר קיבוצי יש לתת תוקף משפטי ויש לכבדו, תוך מתן משקל לעובדה שביחסי עבודה קיימת חשיבות יתר להתנהגות בתום לב. בנסיבות העניין, מדובר בהסכם שנחתם לפני שנים רבות ולא נטען כי אין נוהגים על פיו. כן עולה

כי התקיימו פגישות בעניינה של המערערת בין ההנהלה לבין נציגי ועד העובדים וההסתדרות, והושקע מאמץ להגיע להסכמה בין כל הצדדים הן בשאלת עצם הפיטורים והן בשאלת תנאי הפיטורים. מכך ניתן להסיק כי הנהלת המשיבה ראתה עצמה מחויבת ליישומו של ההסכם ולדידה היה לו תוקף משפטי מחייב, ומכאן שיש לתת תוקף משפטי להוראות ההסכם והוא אכיף בענייננו.

מכאן, נפנה להכריע בשאלה האם ההוראה בהסכם, לפיה נדרשת הסכמת ועד העובדים וההסתדרות לפיטוריהם של עובדים קבועים, הינה הוראה אובליגטורית אשר אינה אכיפה במישור היחסים בין המערערת למשיבה, או שמא הוראה נורמטיבית אשר בגין הפרתה נתונה למערערת זכות תביעה.

ככלל, הוראות אובליגטוריות הן הוראות בהסכם קיבוצי או בהסדר קיבוצי המקנות זכויות וחובות לצדדים להסכם, ואילו הוראות נורמטיביות הן הוראות המקנות זכויות ומטילות חובות על העובד ועל המעביד כפרטים.

בענייננו, אין הלכה אחידה לעניין סיווגה של הוראה הקובעת חובת הסכמה של ארגון עובדים בנוגע לפיטורי עובדים. בחלק מהמקרים סווגו הוראות העוסקות בסדרי פיטורים כהוראות נורמטיביות, בחלק מהמקרים סווגו הוראות אלה כהוראות אובליגטוריות, ובחלק מהמקרים סווגו כהוראות מעורבות.

סבורים אנו כי הוראה זו הינה הוראה אובליגטורית אך יש בה גם היבט נורמטיבי. אמנם, הוראה בדבר הליך הפיטורים קובעת את זכויות וחובות הצדדים ליחסי העבודה הקיבוציים, באשר היא מטילה על המעביד חובה לנהל הליך כלשהו (כגון היוועצות, משא ומתן עד להגעה להסכמה, בוררות) עם נציגות העובדים בנוגע לפיטורי עובדים. אולם, יש בה גם היבט נורמטיבי, המתבטא בכך שהוראה מעין זו מעניקה לעובד זכות אישית, שלא להיות מפוטר אלא בהתאם להליך שנקבע בהוראות ההסכם או ההסדר הקיבוצי ועל פי הקריטריונים שנקבעו בו (ראו לענין זה דב"ע נז/22 – 4 ארגון המורים בבתי הספר העל יסודיים, בסמינרים ובמכללות נ' עירית נצרת עלית פד"ע לב ע' 513; בר"ע 164/99 דרור סגל ואח' נ' רשות העתיקות, לא פורסמה, ניתנה ביום 28.4.99; עס"ק 52/05

הסתדרות העובדים הכללית החדשה - הסתדרות המעוף נ' עיריית קריית גת, לא פורסם, ניתן ביום 10.11.05; דב"ע לו/33 – 3 פרץ ויינשטיין נ' אל על, פד"ע ח' 44; דב"ע לד/ 3 – 4 מדינת ישראל נ' הסתדרות ההנדסאים והטכנאים, פד"ע ה' 197).

ומכאן, שההוראה בהסכם מחייבת את קבלת הסכמת ועד העובדים וההסתדרות לפיטורי המערערת.

מכאן, נפנה להלן לבחון האם אכן הוראה זו הופרה.

ב. האם התקבלה הסכמת ועד העובדים וההסתדרות לפיטורי המערערת?

אין חולק כי בתחילה, כשהוצא מכתב הפיטורים, ועד העובדים וההסתדרות התנגדו לפיטורים. המשא ומתן בין הנהלת המשיבה לבין ועד העובדים וההסתדרות בעניין הפיטורים התקיים לאחר שליחת מכתב הפיטורים. המחלוקת בענייננו נעוצה בשאלה האם ניתנה בדיעבד הסכמה כזו לפיטורי המערערת.

קביעת בית הדין האזורי כי היתה הסכמה של הועד לפיטורי המערערת מבוססת על הראיות הבאות:

- סיכום ישיבה מיום 9.7.02, בה השתתפו נציגי ההנהלה מר קידר ומר חיימוביץ, נציג ההסתדרות מר מיוחס ונציגות ועד העובדים גב' אדלר, גב' גמליאל וגב' גל. בסיכום נכתב: "הוחלט: להשאיר את ההחלטה כפי שהיתה – מכתב הפיטורין בתוקף. אולם אם מישו מבין משתתפי הישיבה יחשוב עד לסוף השבוע, על מקום שבו ניתן יהיה לשלב את תקוה, דלתו של אבי פתוחה להצעות".
- סיכום ישיבה נוספת מיום 15.8.02, בה השתתפו נציגי ועד העובדים ונציגי ההסתדרות, והוחלט כי הפיטורים יכנסו לתוקף ומר קידר ומר מיוחס יגיעו להבנות בנושא תנאי הפיטורים של המערערת.
- עדותו של נציג ההסתדרות מר רפי מיוחס, ממנה עולה כי ועד העובדים וההסתדרות הסכימו לפיטוריה של המערערת, על אף התנגדותם תחילה, בתמורה לתנאי פרישה מיטיבים. אולם, המערערת לא הסכימה לתנאי הפרישה שהוצעו לה ולכן ההסכם לא מומש בסופו של יום.

• עדותה של נציגת ועד העובדים, גב' אדלר, שמסרה כי בעקבות התנגדות הועד התקיימו מספר ישיבות ונעשו מאמצים מצד ההנהלה והוועד למצוא למערכת מקום חילופי לעבודה, אולם לא מצאו עבודה אחרת שתהלוס את כישוריה ו"לא היה לאן להמשיך".

ג. למקרא מכלול המסמכים שהוצגו והעדויות שהובאו לעניין עמדת ועד העובדים וההסתדרות בנושא פיטורי המערכת אין דעתנו כדעתו של בית הדין האזורי, ובמה דברים אמורים?

מנוסח סיכומי הישיבות שנערכו בעניינה של המערכת לא ניתן להסיק כי ועד העובדים ונציג ההסתדרות הסכימו לעצם הפיטורים. ההחלטה בסיומן של שתי הישיבות להשאיר את מכתב הפיטורים בתוקפו אין משמעה כי ניתנה הסכמה משתמעת מעין זו, ובוודאי שלא עולה הסכמה פוזיטיבית כטענת המשיבה. יתר על כן, מציטוט דבריו של מר מיוחס בישיבה הראשונה ומדבריה של גב' גמליאל בישיבה השניה עולה כי השניים הביעו התנגדות לפיטורים.

מסקנה זו מתחזקת לאור שני מכתבים מטעם נציגות ועד העובדים, האחד מיום 28.7.02 המופנה להנהלת המשיבה, והשני מיום 21.10.02, המופנה למערכת. מהמכתבים עולה, כי ועד העובדים התנגד לפיטוריה של המערכת גם לאחר קיומה של הישיבה השניה. בית הדין האזורי לא התייחס למכתבים אלה בפסק דינו.

במכתב מיום 28.7.02 נאמר: " ... הועד הבהיר לא אחת שאין מקובל עליו שתקוה תפוטר לפי התנאים שצוינו במכתב הפיטורין מה-20.5.02. מאחר ולא הגיעו הצדדים להסכמה בעניין פיטוריה של תקוה מבקשים לזמן ישיבה בהשתתפות נציג ההסתדרות מר רפי מיוחס, חברות ועד העובדים וההנהלה ע"מ להגיע להסכמה ולסיום מכובד..."

במכתב מיום 21.10.02 נאמר: "התקיימו מספר ישיבות הנהלה – ועד עובדים ובחלקן אף השתתף נציג ההסתדרות, מר רפי מיוחס. אנו לא הסכמנו לפיטורין. יש לציין שהדרך שננקטה ע"י ההנהלה מלכתחילה לא היתה מקובלת על ועד העובדים ואף הבענו את מחאתנו על כך".

גם למקרא מסקנות בית הדין האזורי מעדותו של מר מיוחס, עולה כי לא ניתן לקבוע כי ניתנה הסכמה בדיעבד. מעדות זו, עליה מתבסס כאמור בית הדין האזורי במסקנתו, עולה כי ההסכמה לפיטורים ניתנה בתמורה לתנאי פרישה מיטיבים. הוכח בפנינו, כי למערכת לא ניתנו תנאים אלה

לאחר שסירבה לתנאים שהוצעו לה על ידי המשיבה, ומשכך שלא ניתנה הסכמה כלל לפיטוריה של המערערת.

אין אנו מקבלים את הקביעה לפיה אי התערבותו של ועד העובדים בשלבים הקודמים לאקט הפיטורים עצמו משמעה הסכמה בשתיקה לפיטורים. עפ"י המכתבים שהוצגו בפנינו נמסר למערערת כי אם לא יחול שיפור משמעותי בהתנהגותה ובתפקודה תיאלץ ההנהלה לנקוט בצעד של פיטורים. אולם, כל עוד לא התקבלה החלטה סופית בדבר הפיטורים, אין נפקות לשתיקת ועד העובדים ולא ניתן לראות בכך הסכמה לפיטורים לגביהם טרם ניתנה החלטה סופית. בכל מקרה, הוכח בבירור כי לאחר שנשלח מכתב הפיטורים, הביע ועד העובדים התנגדות ברורה להחלטה.

יוער, כי בנסיבות העניין, אין בידינו לקבל את טענת המערערת לפיה ההסכמה לפיטוריה צריכה היתה להינתן מראש, ודי היה בהסכמה בדיעבד. אולם, משלא ניתנה הסכמת ועד העובדים וההסתדרות לפיטורים, גם בדיעבד, נפל פגם בהליך הפיטורים.

ד. טענותיה הנוספות של המערערת:

בית הדין האזורי לא קיבל את טענות המערערת בדבר התנכלות אליה מצידם של עובדי המשיבה. קביעה זו מנומקת היטב ומבוססת על התרשמות ממהימנותה של גב' טויטו, אחראית אשפוזים במרפאות, אשר הותירה רושם טוב ומהימן. לא מצאנו מקום להתערב בקביעה עובדתית זו של בית הדין האזורי.

כמו כן לא מצאנו הצדקה להתערב בקביעה כי המערערת פוטרה משיקולים ענייניים ורלוונטיים ועל רקע קשייה לקבל מרות ולעבוד בצוות. קביעה זו מבוססת על העדויות השונות ומגובה במכתבים רבים לאורך זמן מהם עולה כי התקבלו תלונות רבות בדבר תפקודה המנהלי של המערערת ויחסי האנוש שלה עם חלק מהעובדים. מכאן, שמקובלת עלינו הקביעה כי הפיטורים לא נעשו משיקולים שלא מן העניין או בגין התנכלות למערערת.

כן מסכימים אנו לקביעת בית הדין האזורי, לפיה למערערת ניתנה הזדמנות לשטוח את טענותיה ולשפר את הטעון שיפור בתפקודה, ולפיכך קוימה זכות השימוע המהותית, גם אם לא ניתנה בצורה פורמלית.

לעניין טענת המערערת בדבר נוהג שקיים במשיבה לתשלום פיצויי פיטורים מוגדלים בשיעור של 300% - גם אם תתקבל טענתה כי הוכח כי ארבעה אנשים קיבלו פיצויים מוגדלים, ולא שניים כפי שנקבע בפסק הדין, אין בכך כדי לבסס תשתית ראייתית רחבה ומסודרת להוכחת נוהג כפי שנדרש בפסיקה. מכאן, שדין טענתה בעניין להידחות.

כמו כן אין אנו מקבלים את טענותיה של המערערת בסוגיית ההטרדה המינית. בית הדין האזורי ניתח את האמירות לגביהן תבעה המערערת, המיוחסות למר חיימוביץ ומר קידר, וקבע כי לא שוכנע כי האמירות נאמרו, וגם אם נאמרו אין הן בגדר הטרדה מינית. כן העלה בית הדין האזורי ספקות בדבר אמינות התלונה. לטענת המערערת, בית הדין האזורי לא התייחס לאמירה נוספת שנאמרה לה על ידי מר קידר. אין בעובדה שבית הדין האזורי לא התייחס לכל אמירה ואמירה שהמערערת ייחסה למר קידר במפורש כדי לגלות טעם מיוחד המצדיק התערבותנו במסקנותיו לאחר ששמע את העדויות בנושא זה. יודגש, כי אין במקרה זה הצדקה להתערב בממצאיו העובדתיים של בית הדין האזורי, המבוססות על מהימנות העדים שהופיעו בפניו, לפיהם ספק אם האמירות הנטענות כלל נאמרו. אין להתעלם במקרה זה מהעובדה כי התלונות פורטו לראשונה רק בדיון ההוכחות בבית הדין האזורי.

9. סיכומו של האמור לעיל, כי נפל פגם בפיטורי המערערת באופן שלא ניתנה הסכמה לעצם הפיטורים על ידי ועד העובדים וכי עמדתו של הוועד היתה כי הסכמתו מותנית בפיטורים עם תנאים משופרים. על כן, יש לפצות את המערערת בגין פיטוריה שלא בהסכמת הוועד וההסתדרות, אולם בשקילת גובה הפיצוי יש להביא בחשבון כי המשיבה הסכימה להעניק למערערת תנאים מיטיבים ומי שדחתה הצעה לתנאי פיטורים מיטיבים על הסף היתה המערערת.

בנסיבות שכאלה, הפיצוי המגיע למערערת הוא בגובה של ארבעה חודשי משכורת וזאת בהתחשב בתקופת עבודתה במשיבה ובגילה. שכרה החודשי האחרון היה 4,827 ₪ ולכן על המשיבה לשלם למערערת פיצוי בגובה של 19,308 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 20.7.02 ועד למועד התשלום בפועל.

10. סוף דבר: הערעור מתקבל בחלקו. חיוב המערערת בהוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בפסק הדין בבית הדין האזורי מבוטל. המשיבה תשלם למערערת פיצוי בסך של 19,308 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 20.7.02 ועד למועד התשלום בפועל, ושכ"ט עו"ד בערעור זה בסך של 3,500 ₪ בצירוף מע"מ שישולמו תוך 30 יום מהיום.

ניתן היום כ"ה בתשרי תשס"ח (7 באוקטובר 2007) בהעדר הצדדים.

<u>השופט עמירם רבינוביץ</u>	<u>השופט שמואל צור</u>	<u>השופטת ורדה וירט-ליבנה</u>
<u>נציג עובדים מר יוסף קרא</u>		<u>נציג מעבידים מר הלל דודאי</u>

עמירם רבינוביץ 54678313-779/06
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

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