



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

בפני כב' השופטת נטע רות  
נ.צ. מר גרשון עמל

התובעים 1. יואב גדעון כהן ת.ז. [REDACTED]  
2. דוד אליהו ת.ז. [REDACTED]  
3. ששון ימין ת.ז. [REDACTED]  
4. עובדיה חגאשי ת.ז. [REDACTED]  
ע"י ב"כ עוה"ד רובוביץ-ברכש וגבזה-חרס

נגד

הנתבעת עיריית בת-ים  
ע"י ב"כ עו"ד שטרוזמן

### פסק - דין

#### רקע כללי

1. השאלה המרכזית שהובאה לפתחנו בהליך זה הינה – האם פוטרו התובעים כדין במסגרת פיטורי צמצום או שמא היו פיטוריהם בניגוד לדין תוך אפלייתם מחמת גילם, משיקולים זרים, בהליך בלתי תקין ובניגוד להסכמים הקיבוציים החלים על הנתבעת.

#### 2. הצדדים להליך והשאלה שבמחלוקת:

התובע 1, מר יואב גדעון כהן (להלן: "מר כהן"), יליד 1955, החל לעבוד כמציל בנתבעת בשנת 1974 והיה לעובד קבוע בשנת 1976.

התובע 2, מר דוד אליהו (להלן: "מר אליהו"), יליד 1947, החל לעבוד כמציל בנתבעת בשנת 1976 והיה לעובד קבוע בשנת 1978. בשנת 1988 מונה למנהל תחנת הצלה.

התובע 3, מר ששון ימין (להלן: "מר ימין"), יליד 1945, מהנדס אזרחי במקצועו, החל לעבוד בנתבעת בשנת 1971 ושימש כמנהל מחלקת מבני ציבור, מנהל מחלקת מבנים מסוכנים ומנהל גף בינוי.

התובע 4, מר עובדיה חגאשי (להלן: "מר חגאשי"), יליד 1947, בוגר מכללת סמינר הקיבוצים ומכון וינגייט, החל לעבוד בנתבעת בשנת 1971 ושימש כמנהל של שני אולמות ספורט בעיר.

3. הנתבעת (להלן: "העירייה" או: "הנתבעת") הינה רשות מקומית אשר – כמו רשויות מקומיות נוספות - נקלעה בתקופה הרלבנטית לתביעה למצב כלכלי קשה, שהתבטא בגרעון כספי מצטבר ניכר. גרעון בעטיו נדרשה ע"י משרד הפנים ליישם תוכנית הבראה שכללה, בין היתר, קיצוץ בעלויות שכר ופיטורי עובדים.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

- 1 לצורך יישומן של תוכניות להבראת הרשויות המקומיות - ובכלל אלה גם הנתבעת - נערך  
2 בחודש 11/04 בין הסתדרות העובדים הכללית החדשה לבין מרכז השלטון המקומי "הסכם  
3 עקרונית להבראת הרשויות המקומיות", אשר עמד בתוקף עד ליום 31.12.06 (להלן: "**הסכם  
4 העקרונית**").  
5 הסכם זה חל אף על הנתבעת כאחת מיחידותיו של המרכז לשלטון מקומי.  
6
- 7 4. הסכם העקרונית כלל מספר הוראות הנוגעות להליך שבפנינו, הוראות שהתייחסו להליך פיטורי  
8 צמצום ברשויות המקומיות ולהתחייבות הרשויות להימנע מהגדלת מצבת כח האדם שלהן  
9 ישירות או בעקיפין. בין היתר, נקבע בהסדר העקרונית מנגנון שלבי להפחתת תקנים ופרישת  
10 עובדים משלב הפרישה מרצון ועד לפיטורים כדלקמן:
- 11 ▪ **שלב א'** – הרשות המקומית, בתאום עם משרד הפנים, תקבע את היקף הצמצומים הנגזר  
12 מתוכנית ההבראה שתגובש ברשות.
  - 13 ▪ **שלב ב'** – יוצע לעובדי הרשות המקומית הסדר לפרישה מוקדמת מרצון, כאשר הרשות  
14 תשמור לעצמה את הזכות שלא להיעתר לבקשת עובד לפרישה מוקדמת על פי צרכיה.
  - 15 ▪ **שלב ג'** – מספר המפוטרים יעמוד על היקף המפוטרים שנקבע בשלב א' תוך הפחתה של  
16 מספר העובדים אשר בקשתם לפרישה מרצון לפי שלב ב' אושרה. בעת הרכבת רשימת  
17 המועמדים לפיטורים תפעל הרשות על-פי "עקרון ה-LIFO", דהיינו – "**העובדים שנקלטו  
18 אחרונים יהיו המועמדים הראשונים לפיטורים והכל תוך התחשבות בקריטריונים  
19 הקבועים בחוקת העבודה לעובדי רשויות מקומיות**" (להלן: "עקרון ה-LIFO").
  - 20 ▪ **שלב ד'** – תוקם וועדה פריטטית ברשות סמנכ"ל מרכז השלטון המקומי ויו"ר הסתדרות  
21 המעו"ף כדי להכריע בחילוקי דעות באשר לזהות המפוטרים ומספרם.  
22 ככל שחברי הוועדה לא יגיעו להסכמה תוך 7 ימים, תועבר ההכרעה לבורר מוסכם ולהליך  
23 בורות שלא יארך יותר מ-7 ימים. הבורר יהיה הממונה האזורי על יחסי העבודה או בורר  
24 מוסכם אחר.  
25 תנאי הפרישה יהיו בהתאם לתנאים שנקבעו ע"י משרד הפנים בחודש 5/97.  
26
- 27 אשר להתחייבות הרשויות להימנע מהגדלת מצבת כח האדם הנובעים מהסכם העקרונית,  
28 נוסחו בהסכם הקיבוצי המיוחד שבין הנתבעת לבין נציגות העובדים שלוש הוראות מרכזיות,  
29 כדלקמן:
- 30 א. העירייה לא תגדיל במישרין או בעקיפין את מצבת כח האדם ולא תקלוט לעבודה עובדים  
31 חדשים, אלא במקרים חריגים בהתאם להסכמת ועדת חריגים ארצית, שתכלול את נציג



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

- 1 משרד הפנים, סמנכ"ל השלטון המקומי ויו"ר הסתדרות המעו"ף. מצבת כח האדם לא  
2 תשונה אלא בהסכמת ועדת החריגים וכאמור בהסכם העקרונית.
- 3 ב. היקף העסקת עובדים ע"י ובאמצעות חברות עירוניות או חיצוניות ובאמצעות כל גוף אחר  
4 המספק שירותים לעירייה וכן היקף עבודת הקבלנים השונים לא יורחב מעבר לקיים.
- 5 ג. העירייה מתחייבת שלא לקלוט או להעסיק עובדי קבלן במקום עובדים שסיימו עבודתם,  
6 לרבות עובדים זמניים, עובדים בניסיון ובמשרות אמון, עובדים בחוזים אישיים, עובדי  
7 קבלן וחברות כח אדם, נותני שירותים, עובדי חברה כלכלית, עמותות וגופי סמך אחרים.  
8 כמו כן, העירייה התחייבה שלא להעביר עבודות או מטלות אשר בוצעו על ידה ערב חתימת  
9 הסכם העקרונית לביצוע חברות ועמותות חיצוניות.
- 10
- 11 5. כפועל יוצא מהסכם העקרונית ומגיבושו של ההסכם הקיבוצי המיוחד כאמור, הגיעה הנתבעת  
12 להסכמה עם נציגות העובדים על הליך פרישה מרצון, במסגרתו פרשו מרצונם כ-190 עובדים.  
13 אולם, מאחר ויעדיה של תוכנית ההבראה כפי שנדרשה להם הנתבעת טרם הושגו, ביקשה  
14 הנתבעת בתחילת שנת 2006 להביא לפיטורי עובדים ובהתאם לכך העבירה לנציגות העובדים  
15 רשימת שמות של עובדים המועמדים לפיטורים.
- 16
- 17 מרישומי הנתבעת - כפי שצורפו לתצהיר שהוגש מטעמה עולה - כי במסגרת השיקולים ששקלה  
18 עת ערכה את רשימת המועמדים כאמור, היא הביאה בחשבון את היקף הקיצוץ במשרות  
19 כתוצאה מהפיטורים המבוקשים, את שיעור החיסכון בשכר כתוצאה מהם, את שיעור הפנסיה  
20 לו יהיה זכאי כל עובד אם יפוטר ואת הצורך במשרתו של כל מועמד לפיטורים.
- 21
- 22 6. משהנתבעת ונציגות העובדים לא הגיעו להסכמה באשר להיקף הפיטורים ולזהות המועמדים  
23 לפיטורים, הועבר הנושא לדיון בפני ועדה פריטטית, אשר גיבשה הסכמה ביחס לחלק  
24 מהמועמדים לפיטורים. חלק אחר מן העובדים הודיע על הסכמתו לפרישה מרצון ועניינם של  
25 יתר המועמדים לפיטורים הועבר להכרעה בפני בוררת מוסכמת, בהתאם להסכם העקרונית.  
26 במהלך הליך הבוררות חלו שינויים בעמדת הנתבעת לגבי מספר המועמדים לפיטורים, מספר  
27 שהלך והצטמצם.
- 28 בסופו של יום אישרה הבוררת בפסק הבוררות שהוציאה מלפניה את פיטוריהם של 10 מעובדי  
29 הנתבעת. בעקבות הפסק שניתן פרשו בהסדר פרישה מרצון שניים מתוך העובדים הללו ואילו  
30 מתוך שמונת העובדים שנותרו, החליטה ועדת הפיטורים של הנתבעת על פיטוריהם של 7  
31 עובדים, ובכללם ארבעת התובעים.
- 32



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

7. טענתם המרכזית והמשותפת של התובעים הינה כי בפועל, על אף שהנתבעת יצרה מצג כאילו  
היו פיטוריהם חלק מפיטורי צמצום שנעשו במסגרת תוכנית ההבראה, הרי שהעירייה התנכרה  
להסכם העקרוני, הרחיבה את מצבת כוח האדם שלה בדרכים עקיפות ובה בעת פיטרה  
עובדים, לרבות התובעים, בניגוד לעקרון ה-LIFO. מוסיפים התובעים וטוענים כי העירייה  
עשתה למעשה שימוש במצג של פיטורי צמצום כדי להביא לסיום העסקתם משיקולים זרים,  
בין שאלה נבעו מרצון להתנקם במי מהם שידע בעבר לעמוד על זכויותיו ובין משום רצון לקדם  
עובדים אחרים משיקולים פוליטיים או משום "קרבנות לצלחת".  
כן טענו, כי הליך פיטוריהם היה פגום.  
חלק מן התובעים טען כי הפיטורים נעשו בניגוד לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח –  
1988, תוך אפליה מחמת גיל (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות").

8. נוכח טענות אלה יש להקדים ולפרט את ההיסטוריה התעסוקתית הרלוונטית של התובעים  
הנוגעת להליך זה וכן את ההליך שהוביל לפיטוריו של כל אחד מהם.  
אשר להשתלשלות העניינים המשותפת לכלל התובעים, הרי שזו תפורט במסגרת התיאור  
העובדתי המתאימה לתובע 1, אליו נפנה בהמשך, עת שנפרט את התשתית העובדתית הנוגעת  
להליך הפיטורים של התובעים האחרים:

### ההיסטוריה התעסוקתית של התובעים והליך הפיטורים

#### התובע 1 - מר כהן

9. מהראיות עולה כי להליכים שקדמו לפיטוריו של מר כהן קדם סכסוך אחר שהתגלע בינו לבין  
הנתבעת. סכסוך לו הוא מייחס השפעה נכבדה ופסולה על ההחלטה לפטרו. סכסוך זה ראשיתו,  
אליבא דמר כהן, בשנת 2005 עת פנה לדבריו ליו"ר ועד העובדים, מר אבי אפיה, אשר שימש  
כמנהל תחנה הצלה בחוף הגולשים, על מנת שיפעל לקידומו (של מר כהן) לתפקיד של "מנהל  
קטע".  
לדברי מר כהן, מר אפיה דחה אותו בלך ושוב ובשנת 2005 הגיעו הדברים לידי עימות בינו לבין  
מר אפיה, בעקבותיו הודיע לו סמנכ"ל התפעול בנתבעת, מר אפרים מזרחי (להלן: "מר  
מזרחי"), על הפסקת עבודתו כמנהל תחנה בחוף המרינה ועל העברתו לחוף הסלע, שם יועד  
לשמש כ"מציל מן השורה" ולא עוד כמנהל תחנה.

10. בעקבות הדברים הללו וביום 18.4.05 פנה מנהל מחלקת חוף הים בעירייה, מר אליהו הגדיש,  
אל מר מזרחי במכתב בו הלין על החלטתו של מר מזרחי כאמור, אלא שהתכתבות זו לא הביאה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

- 1 לסיומה של הפרשה, מאחר והעירייה עמדה על דעתה לפיה מר כהן אינו כשיר לשמש כמנהל  
2 תחנה משום שלא עבר הכשרה מתאימה.  
3
- 4 11. לאור זאת, פנה מר כהן לבית דין זה בבקשה למתן צו מניעה, במסגרתו ביקש להמשיך בתפקידו  
5 כמנהל תחנה. בעקבות פניה זו וביום 19.5.05 ניתן אמנם צו ארעי בבקשתו (בתיק בש"א  
6 5666/05; תיק עיקרי עב 5337/05) שמנע את ניוודו לתפקיד מציל מן השורה בחוף הסלע. עם  
7 זאת, זמן קצר לאחר מכן, במסגרת אותו הליך ובהסכמת הצדדים, נדחתה הבקשה למתן צו  
8 מניעה זמני והנתבעת שבה וקיבלה החלטה לנייד את מר כהן מתפקיד של מנהל תחנה לתפקיד  
9 של מציל מן השורה.  
10 ביום 10.1.06 אף נדחתה תביעתו של מר כהן בתיק העיקרי (עב 5337/05) לאור הסכמה אליה  
11 הגיעו הצדדים.  
12
- 13 12. למעלה משנה לאחר הדברים הללו, בחודש יולי 2006, החליטה הנתבעת לכלול את מר כהן  
14 ברשימת העובדים המועמדים לפיטורי צמצום. החלטה בה ראה מר כהן "נקמה" על ההליכים  
15 שניהל כנגדה.  
16
- 17 במסגרת ההליכים שהתקיימו לצורך גיבוש רשימת המועמדים לפיטורים, התקיים ביום 6.7.06  
18 דיון בפני הוועדה הפריטטית שהוקמה מכח הסכם העקרונות בעניין המועמדים לפיטורים.  
19 במהלך דיון זה הליו נציג ועד העובדים על כך שרשימת המועמדים לפיטורים לא הושתתה על  
20 עקרון ה-LIFO. כמו כן, ציין כי ברשימה נכללים בעלי תפקידים נדרשים, דבר שיוביל להיזקקות  
21 לשירותיהם של קבלנים חיצוניים.  
22
- 23 ביום 11.7.06 ערכה הנתבעת מסמך נוסף בו פירטה את נימוקיה לשיבוץ העובדים ברשימת  
24 המפוטרים. במסגרת מסמך זה התייחסה הנתבעת אף למר כהן ולמציל נוסף, התובע 2 מר  
25 אליהו, תוך שהיא מציינת את הנימוקים להחלטתה כדלקמן:
- 26 **"חסכון וייעול כספי. לא יקלטו מצילים קבועים אחרים... יואב כהן - אין לו**  
27 **את התעודות וההכשרה המתאימים למנהל תחנה. פעל בניגוד להנחיות**  
28 **הממונים עליו כאשר נתבקש למלא תפקיד ההולם את התעודות שלו".**  
29 (ראה – נספח ז' לתצהיר מר כהן).  
30
- 31 13. ביום 20.7.06 כתב מר כהן מכתב למר מזרחי, במסגרתו טען כי מאז מינויו למנהל תחנה בשנת  
32 1986 לא היתה ולו תלונה אחת על התנהלותו וכי הטענות שהועלו כלפיו הינן על רקע "רדיפה  
33 פוליטית".



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עירית בת ים

1 הוסיף מר כהן וטען כי אין בהסכמי עבודה או בהוראות משרד הפנים הוראה המונעת ממנו  
2 לשמש כמנהל תחנת הצלה. את מכתבו חתם התובע באמירה: "המינוי ניתן כדת וכדין ואינני  
3 מתכוון לוותר עליו, זו חוצפה ועזות מצח לבוא לאחר 20 שנה ולערער על המינוי ועל תפקידי. יש בו  
4 חוסר תום לב ומונע ממניעים לא ענייניים" (ראה – נספח ב' לתצהיר מר כהן).

5 זה המקום לציין כי במהלך הדיון שהתקיים בפנינו אכן עלה מעדותו של מר כהן כי לא הייתה  
6 לו ההסמכה הנדרשת לניהול תחנת הצלה וזאת למעשה כפי טענת העירייה.

7  
8 14. בהעדר הסכמה בין הנתבעת לנציגות העובדים בוועדה הפריטטית באשר להיקפם של פיטורי  
9 הצמצום ולזהות המפוטרים הועברה המחלוקת לבוררת, עו"ד ליליאן פרגמנט, הממונה  
10 האזורית על יחסי העבודה. אין חולק כי שמו של מר כהן נכלל ברשימת המועמדים לפיטורים  
11 מושא הליך הבוררת.

12 במסגרת הוועדה הפריטטית הוסכם כי פסק הבוררת שינתן יהווה נספח להסכם הקיבוצי  
13 שיחתם בין הצדדים שכותרתו "הודעה בענייני עובדים 1036/05", כאשר פיטורי העובדים  
14 יבוצעו רק לאחר חתימת ההסכם.

15  
16 15. ביום 7.8.06 ניתנה החלטת הבוררת, במסגרתה ניתנה זכות טיעון בכתב לכל המועמדים  
17 לפיטורים טרם הכרעתה בנושא הפיטורים. במסגרת החלטה זו כתבה הבוררת לאמור:

18 "וועד העובדים מתנגד לרשימת הפיטורין ודורש לאפשר לעובדים למצות זכות  
19 הטיעון גם בעל-פה בפני הבוררת.

20 העירייה מתנגדת למתן זכות טיעון לעובדים באופן פרטני בהליך קיבוצי  
21 וטוענת כי על העובדים למצות זכות טיעון במישור הפרטני בפני [ועדת]  
22 הפיטורים של העירייה לאחר השלמת ההליך הקיבוצי.

23 א. ניתנת זכות לעובדים, המופיעים ברשימת הפיטורין, למסור לבוררת כל  
24 טיעון בכתב, לרבות מכתבי הטיעונים שהגישו לוועדה הפריטטית, כנגד  
25 הופעתם ברשימה.

26 כמו כן, ניתנת הזכות להוסיף טיעונים חדשים, בתגובה לנימוקים  
27 החדשים שמצויינים ברשימת הפיטורין של העירייה מתאריך 11.7.06.

28 ב. היקף הטיעונים החדשים לא יעלה על 2 דפים, כולל נספחים.

29 ג. הטיעונים ימסרו לבוררת עם העתק לוועד העובדים ולעירייה לא יאוחר  
30 מתאריך 15.8.06.

31 ד. עובד, העלול להיפגע כתוצאה מהעלאת שמו כמועמד חלופי, וכן העירייה  
32 והוועד, יוכלו להגיש טיעונים, המתייחסים להעלאת מועמדות עובד  
33 חלופי בכתב, תוך 7 ימים ולא יאוחר מתאריך 22.8.06.

34 ה. הבוררת מדגישה כי זכות הטיעון בפניה תעשה בכתב בלבד.

35 ו. אין בהחלטתי זו כדי לגרוע בזכויות העובדים לטיעון בפני ועדת  
36 הפיטורים של העירייה."

37 (ראה – נספח ד' לתצהיר מר אהרון סוחמי, משנה למנכ"ל העירייה וממונה על משאבי אנוש)



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עירית בת ים

1  
2 16. ביום 17.8.06 פנה מר כהן, ביחד עם התובע 2 מר אליהו ושלושה עובדים נוספים, אל הממונה על  
3 יחסי העבודה בתוקף תפקידה כבוררת במכתב, במסגרתו התבקשה הבוררת ליתן החלטה  
4 בעניינם של מר כהן והעובדים הנוספים לאחר בדיקה מדוקדקת של הנתונים אשר יתקבלו  
5 מהעירייה הנוגעים להסכם העקרונות. בהתאם לכך התבקשה הבוררת לבחון – האם נשקלו  
6 בעת בחירת המועמדים לפיטורים שיקולים זרים ולא רלבנטיים, האם בכוונת הנתבעת לבטל  
7 את משרתם, מה יהיה גובה החיסכון הכספי שיושג כתוצאה מהפיטורים, האם יועסק עובד  
8 אחר בתפקידו שיתפנה, גם על דרך של מיקור חוץ, האם ברשימת המועמדים לפיטורים נשמרה  
9 ההקפדה על "עיקרון ה-LIFO" ואם לא – מהם הנימוקים לכך.  
10 בנוסף על אלה התבקשה הבוררת לבחון האם נלקח בחשבון מצבם המשפחתי והסוציאלי של  
11 המועמדים לפיטורים, האם קיימות טענות תיפקודיות כלפיהם, האם הוצע למי מהם תפקיד  
12 חלופי וכן, כמה עובדים נקלטו בנתבעת החל משנת 2004 ולאיזה משרות וכמה עובדים פרשו  
13 מרצון לפנסיה תקציבית (ראה – נספח ח' לתצהיר התובע).

14  
15 17. עוד באותו היום פנה בא כוחם של מר כהן ועמיתיו במכתב נוסף לנתבעת, המבהיר את  
16 טענותיהם הפרטניות של העובדים. במסגרת המכתב המתייחס למר כהן, עמד האחרון על  
17 הקשר הנטען בין המאבק המשפטי שניהל כנגד הנתבעת לבין ההחלטה לכלול את שמו ברשימת  
18 המועמדים לפיטורים. כמו כן, הלין מר כהן על אי החלת עקרון ה-LIFO, כפי שעוגן בהסכם  
19 העקרונות, תוך שהוא מציין כי בנתבעת מועסקים מצילים אשר ותקם פחות בהרבה מזה שלו.  
20 מר כהן אף עמד על מצבו המשפחתי וניסיונו רב השנים וביקש כי אלה יזקפו לזכותו עובר  
21 לגיבוש רשימת המפוטרים הסופית.  
22 את מכתבו סיים בכותבו לאמור:

23 **"בלית הצדקה עניינית לפיטוריו, עולה חשש כי העילה היחידה לפיטורים**  
24 **נובעת משיקולים זרים ומהתנכלות על בסיס אישי וזאת בעקבות חילוקי**  
25 **הדעות שפורטו לעיל בין מר כהן לבין סמנכ"ל התפעול [מר מזרחי], לא למותר**  
26 **לציין כי חילוקי דעות לגיטימיים, אסור שימשו כעילת לפיטורים".**

27  
28 נוכח האמור, התבקשה הבוררת שלא לאשר את דרישת הנתבעת לפטר את מר כהן.  
29  
30 18. ביום 6.9.06 ניתן פסק הבוררת, שקבע – ללא נימוקים – את זהותם של אלה מבין העובדים  
31 שפיטוריהם אושרו, כאשר התובעים, לרבות מר כהן, נכללו בין עובדים אלה.  
32  
33 19. לאחר הדברים הללו הוזמן מר כהן לשימוע בפני ועדת פיטורים שהתקיימה ביום 5.11.06  
34 בנוכחות מנכ"ל העירייה, גזבר העירייה והיועץ המשפטי שלה.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

1 כמו כן הוזמנו לדיון המשנה למנכ"ל העירייה, מר אהרון סוחמי (להלן: "מר סוחמי"), יו"ר ועד  
2 העובדים, מר אבי אפיה, חבר ועד העובדים, מר דוד טמיר, ב"כ ועד העובדים עו"ד שצקי וב"כ  
3 של מר כהן - עו"ד יונתן פסי.  
4  
5 20. במהלך הדיון התבקשה ועדת הפיטורים להשיב למספר שאלות שהפנה אליה ב"כ של מר כהן,  
6 ובכלל אלה: האם נחתם הסכם הבראה בין העירייה לבין ההסתדרות, האם התקבל אישור  
7 עקרוני להסכם ההבראה ע"י משרד הפנים, האם קיימים חובות בגין שכר והפרשות לקרנות  
8 המתייחסים לעובדים, האם הוצגו לוועד העובדים ולהסתדרות רשימות של עובדים המשתכרים  
9 "שכר גבוה" (מעל 82.5% משכר מנכ"ל בנתבעת), והאם יש כוונה לבטל את משרתו של מר כהן.  
10 מנכ"ל העירייה השיב לכל השאלות הללו בחיוב ומשכך נשאלו נציגי העירייה ע"י ב"כ של מר  
11 כהן – האם ישנן טענות נוספות כלפי מר כהן מעבר לצורך בפיטורי צמצום. שאלה עליה השיב  
12 מנכ"ל העירייה בשלילה.  
13 לבסוף נשאל מנכ"ל העירייה – האם הופעל ע"י הנתבעת בעניינו של מר כהן עיקרון ה-LIFO.  
14 שאלה עליה השיב המנכ"ל באמירה כי "תנתן תשובה". תשובה דומה ניתנה גם לשאלה הנוספת  
15 שהפנה ב"כ של מר כהן למנכ"ל הנתבעת - האם נבדקו מצבו המשפחתי של מר כהן ויכולותיו  
16 המקצועיות.  
17  
18 משכך ולקראת תום ישיבת השימוע, ציין ב"כ של מר כהן לאמור:

19 "אם מדובר בפיטורי צמצום הרי שבהתאם להסכם ההבראה מ-11/04  
20 העובדים שנקלטו אחרונים יהיו המועמדים הראשונים לפיטורים. מכיוון שמר  
21 כהן הוא איננו העובד שנקלט לאחרונה, אלא שהוא התחיל לעבוד כמציל מ-  
22 1974, העילה לפיטורין לפי טענתנו אינה עילה של צמצומים, אלא זה סוג של  
23 עונש על כך שמר כהן מתעקש לעמוד על זכויותיו לחזור לתפקיד של מנהל  
24 תחנה. על אף זאת הוא ממלא תפקיד של מציל מן השורה. אחרי שנקבל את כל  
25 הפרטים נוזמן לישיבת שימוע נוספת".

(ראה – נספח ז' לתצהיר התובע)

26  
27  
28 חבר ועד העובדים, מר טמיר, אף הוא התנגד לפיטוריו של מר כהן בשל אי כיבוד עקרון ה-LIFO  
29 כפי שעוגן כזכור בהסכם העקרונות.  
30  
31 21. הנתבעת הגיבה לשאלות הבלתי פתורות שעלו בוועדת הפיטורים מיום 5.11.06 במכתב בא כוחה  
32 מיום 7.11.06, תוך שהיא מציינת, בין היתר, כי עילת הפיטורים של מר כהן, כמו גם של יתר  
33 התובעים, הינה צמצום בעבודה, וכי עילה זו נבחנה - הן על-ידי הוועדה הפריטטית והן על ידי  
34 הבוררת – אשר מצאו אותה כתואמת את הוראות הדין (ראה – נספח ח' לתצהיר מר סוחמי).  
35 משמע – הנתבעת לא השיבה למעשה להשגה של מר כהן הנוגעת לאי החלתו של עקרון ה-LIFO.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

1  
2 22. ביום 31.12.06, הוא היום האחרון לתחולת הסכם העקרונית (11/04), הודע למר כהן על הפסקת  
3 עבודתו בתוקף מאותו יום. אין חולק כי עובר להוצאת מכתב הפיטורים, הנתבעת לא חתמה על  
4 הסכם קיבוצי – "הודעה בענייני עובדים" וכן כי במועד בו פוטר מר כהן הועסקו בנתבעת  
5 כמצילים עובדים אחרים שוותקם היה פחות באופן משמעותי מזה של מר כהן.  
6 לאור כל האמור טען מר כהן כי פיטוריו היו שלא כדין, משיקולים זרים ובכלל אלה הרצון  
7 להתנקם בו בשל מאבק משפטי שניהל בעבר ורצון לפנות את הדרך ל"מקורבים" בעלי זיקה  
8 לראש העירייה. מר כהן אף טען כי בהליך הפיטורים נפלו פגמים נוספים, ובכלל אלה – אי קיום  
9 הוראות הסכם העקרונית, לרבות עקרון ה-LIFO, כמו גם החובה לחתום על הסכם הבראה  
10 כתנאי לפיטורים. כמו כן, הלין על השימוע שנערך לו, שהיה לדבריו, "מן השפה אל החוץ".  
11  
12

### התובע 2 – מר אליהו

13  
14 23. מר אליהו, יליד 1947, החל כאמור עבודתו בנתבעת כמציל בשנת 1976 והיה לעובד קבוע בשנת  
15 1978, כאשר בשנת 1988 מונה לתפקיד מנהל תחנת הצלה.  
16 עובר לפיטוריו של מר אליהו, שימש האחרון כמנהל תחנת ההצלה בחוף סלע ב'. אותה עת  
17 הועסקו בנתבעת 4 מנהלי תחנות נוספים בעלי ותק פחות משל מר אליהו: מר אבי אפיה - מנהל  
18 תחנת ההצלה בחוף ירושלים; מר גבי אלבו – מנהל תחנת ההצלה בחוף הסלע א'; מר דבש  
19 בנימין – מנהל תחנת ההצלה בחוף הנפרד; מר חיים קדושים – מנהל תחנת ההצלה בחוף  
20 המרינה.  
21 בחוף נוסף – החוף לדוגמא – לא הועסק אותה עת מנהל תחנת הצלה.  
22

23 24. ביום 21.2.06 הודיע ועד עובדי הנתבעת למר אליהו על הכללת שמו ברשימת העובדים  
24 המועמדים לפיטורים, כפי שנמסרה לוועד העובדים בישיבתה של הועדה הפריטטית מיום  
25 19.2.06, וזאת מהטעם של "חסכון ויעול כספי".  
26

27 25. ביום 6.7.06 התקיימה, כאמור, ישיבתה של הועדה הפריטטית שכללה את נציגי מרכז השלטון  
28 המקומי ואת נציגי ההסתדרות על מנת לדון בפיטורי הצמצום. על חילופי הדברים שהתנהלו  
29 במהלך ישיבה זו עמדנו לעיל, בהתייחס למר כהן, תוך ציון התנגדותו של ועד העובדים לרשימת  
30 המועמדים לפיטורים, משזו לא הושתתה על עקרון ה-LIFO.  
31



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

- 1 ביום 24.7.06 נמסר למר אליהו מכתב נוסף, בו נכתב כי בישיבת הוועדה הפריטטית מאותו יום  
2 הציגה העירייה נימוקים נוספים לפיטוריו, אותם תלתה בהגעתו לגיל 60 באופן שאפשר לו  
3 ליהנות מהסדר של פנסיה מוקדמת.  
4 כפי האמור, עפ"י הסכם העקרונות ובהעדר הסכמה בוועדה הפריטטית, הועברה רשימת  
5 המועמדים לפיטורים על נימוקיה לבוררת שאיפשרה כזכור לכל מועמד (לפיטורים) לשטוח  
6 בפניה טענות בכתב.  
7  
8 27. אי לכך ביום 17.8.06 הציג מר אליהו בפני הבוררת טיעונים בכתב כנגד הופעתו ברשימת  
9 המועמדים לפיטורים, וזאת באמצעות מכתב שנכתב על ידי בא כוחו. במסגרת מכתבו כאמור,  
10 טען מר אליהו כי הוא משמש בתפקיד של מנהל תחנת הצלה וככל הידוע לו קיים חסר במנהלי  
11 תחנות. כן טען כי בנתבעת מועסקים מצילים שוותקם פחות מ-10 שנים וכי אלה לא נכללו  
12 ברשימת המועמדים לפיטורים חרף עיקרון ה-LIFO.  
13 הוסיף מר אליהו וטען בפני הבוררת כי יש להתחשב במצבו המשפחתי והסוציאלי, קרי - בהיותו  
14 נשוי ואב לשלושה בנים שהיו אותה עת בגילאים 15, 18 ו-21, בכך שהוא שמש כאפוטרופוס  
15 לאחיו וסייע לו כלכלית וכן ביקש לשקול את תיפקודו המקצועי שהיה, לדבריו, ללא רבב.  
16 באותו מועד, 17.8.06 פנה בא כוחו של מר אליהו לבוררת במכתב נוסף, במסגרתו דרש כי כל  
17 החלטה בעניינו של מר אליהו, כמו גם בעניינם של עובדים נוספים (בכללם התובעים מר כהן  
18 ומר ימין), תתקבל לאחר בדיקה מדוקדקת של הנתונים הרלוונטיים, וזאת כפי שצוין לעיל  
19 בהתייחס לתביעתו של מר כהן.  
20  
21 28. חרף כל הטיעונים הללו החליטה הבוררת ביום 6.9.05 לאשר את פיטוריו של מר אליהו ומשכך  
22 הוזמן מר אליהו, כמו יתר התובעים, לשימוע בפני ועדת פיטורים על מנת לשטוח טענותיו  
23 במישור האישי.  
24  
25 29. במהלך ישיבת השימוע שהתקיימה ביום 5.11.06 נשאל מנכ"ל העירייה האם משרתו של מר  
26 אליהו - כמנהל תחנה - תבוטל, שאלה עליה השיב המנכ"ל בחיוב. במהלך ישיבה זו הודיעה נציג  
27 ועד העובדים - מר תמיר, כי הועד מתנגד לביטול המשרה ואילו ב"כ של מר אליהו הוסיף  
28 וביקש לשימוע מהן הטענות בגינן מבקשת הנתבעת לפטר את מר אליהו. שאלה עליה השיב  
29 מנכ"ל העירייה כדרכו "יירשם ויושב". נוכח זאת, ביקש מר אליהו לזמנו לשימוע נוסף לאחר  
30 "שיושב" על שאלתו ואילו יו"ר ועד העובדים - מר אפיה, הודיע על התנגדותו לפיטורים.  
31



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

30. בעקבות הדברים הללו וביום 29.11.06, התקבלה החלטתה של הועדת הפיטורים בדבר סיום העסקתו של מר אליהו. מפאת חשיבות הדברים להכרעה מצאנו להביא את תוכן ההחלטה כלשונה לאמור:

**"לאחר שוועדת הפיטורים של עיריית בת ים שמעה את טענות העובדים ובאי כוחה, וכן לאחר שוועדת הפיטורים עיינה בכל המסמכים הקשורים בפיטורי העובדים שעניינם נדון והטיעון אשר נמסר על ידי העובדים ובאי כוחם הן בועדה הפריטטית והן בדיון בפני כבוד הבוררת עו"ד לילאן פרגמנט, במסגרת הליכי הביורוקרטיים, מחליטה ועדת הפיטורים של העירייה כדלקמן:**  
**דוד אליהו – משרתו כמציל במחלקת חוף הים תבוטל ומר דוד אליהו יסיים עבודתו החל מ-10.12.06."**

בהמשך לכך וביום 31.12.06 נמסרה למר אליהו הודעה על סיום עבודתו בתוקף מאותו מועד (31.12.06) (ר' נספח ל' לתצהיר מר אליהו).  
לטענת מר אליהו, פיטוריו נעשו שלא כדין, ללא סיבה מספקת, משיקולים זרים ופוליטיים, בניגוד להסכם העקרונות ולעקרון ה-LIFO בהליך בלתי תקין ותוך הפלייתו מחמת גילו.

### ה ת ו ב ע 3 - מ ר י מ י ן

31. מר ימין, יליד 1945, החל כאמור לעבוד כמהנדס בנתבעת בשנת 1971 ושימש כמנהל מחלקת מבני ציבור, מנהל מחלקת מבנים מסוכנים ומנהל גף בניין.

32. ביום 25.1.06 הוציאה הנתבעת מסמך שכותרתו "נימוקים לשיבוץ עובדים לרשימת הפיטורין", בו נכלל גם שמו של מר ימין. הנתבעת נימקה את הכללתו של מר ימין ברשימה זו באופן הבא:

**"ימין ששון – מנהל מחלקת מבני ציבור ומבנים מסוכנים. המשרה מתבטלת. נושא תחזוקת מבני ציבור נעשה על ידי חטיבת שפ"ע במסגרת התחזוקה הכלל עירונית. נושאי תכנון ובניית מבני ציבור נעשה במסגרת יחידת תכנון התשתיות."**

(ראה - נספח ה' לתצהירו של מר ימין).

במסמך נוסף הובא גם נימוק נוסף לפיטוריו, לפיו מר ימין הגיע לגיל 60 וניתן להחיל עליו הסדר לפרישה מוקדמת על פי סעיף 18(א) לחוק שירות המדינה (גימלאות) [נוסח משולב], התש"ל-1970.

33. בעקבות אי ההסכמה שהייתה בין הנתבעת לבין ההסתדרות באשר לרשימת המועמדים לפיטורי צמצום הועברה ההכרעה במחלוקת זו כאמור לבוררת על פי הסכם העקרונות. נוכח זאת פנה בא כוחו של מר ימין (שייצג בזמנו אף את מר כהן ומר אליהו) לבוררת, בבקשה לבדוק



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

- 1 באופן מדוקדק נתונים רלוונטיים כאמור במכתבו מיום 17.8.06, מכתב שהתייחס גם למר כהן  
2 ולמר אליהו.
- 3 בנוסף לכך, שלח מן ימין לבוררת, באמצעות בא כוחו, מכתב בו השיג על הכללתו ברשימת  
4 המועמדים לפיטורים. במכתבו זה, צוין כי למיטב ידיעתו אין בנתבעת אדם נוסף המטפל  
5 "במבנים מסוכנים" אשר יכול לשמש במקומו וכי במידה ויפוטר, יהא צורך לגייס אדם אחר  
6 תחתיו. כמו כן, נכתב שם כי יש לשקול את מצבו המשפחתי, את שנות עבודתו ואת עקרון ה-  
7 LIFO, כמו גם את תיפקודו המקצועי, שהיה ללא רבב. מר ימין הוסיף וכתב כי הינו בעל השכלה  
8 אקדמית של מהנדס אזרחי ויכול למלא כל תפקיד בתחום ההנדסה האזרחית. כן ציין כי בשנה  
9 וחצי האחרונות הוחלט לגייס שני מהנדסים חדשים - מהנדס ביוב ומהנדס מים - על אף שהוא  
10 (מר ימין) היה כשיר למלא תפקידים אלה לאור השכלתו וניסיונו *נראה - נספח ז' לתצהירו של מר*  
11 *ימין*.
- 12
- 13 34. כמו בעניינם של מר כהן ומר אליהו, כך גם בעניינו של מר ימין, החליטה הבוררת ביום 5.9.06  
14 לאשר את הפיטורים.
- 15
- 16 35. לאור האמור, התקיימה גם בעניינו של מר ימין ישיבת שימוע בפני ועדת הפיטורים ביום  
17 5.11.06. במסגרת ישיבה זו טען מר ימין כי הליך השימוע מתקיים לאחר שהנתבעת גמרה אומר  
18 לפטרו. מר ימין אף ציין כי אין גורם מתאים היכול לבצע את עבודתו, הכרוכה בטיפול במבני  
19 ציבור ובמבנים מסוכנים, וכן כי ההחלטה לפטרו עומדת בניגוד לעקרון ה-LIFO. עוד ציין כי לא  
20 הוצעה לו משרה אחרת בתחום ההנדסה טרם שהוחלט לפטרו.
- 21 אשר לגילו, טען מר ימין כי אין הוא מקשה על תיפקודו וכי הוא קיבל הערכה הן מגורמים  
22 בעירייה והן מחוצה לה על תיפקוד זה, שהיה ללא רבב.
- 23
- 24 36. יו"ר ועד העובדים אשר נכח בוועדת הפיטורים התנגד לפיטורים, תוך שהוא מציין כי הוא איננו  
25 רואה בגילו של מר ימין (גיל 60) מכשול, נוכח ניסיונו הרב המהווה יתרון.
- 26
- 27 37. ביום 29.11.06 נתנה ועדת הפיטורים את החלטתה בעניינו של מר ימין, במסגרתה ציינה כי  
28 לאחר ששמעה את טיעוניו ואת טיעוני בא כוחו, החליטה לסיים את עבודתו של מר ימין בשל  
29 צמצום משרתו החל מיום 10.12.06.
- 30 לטענת מר ימין פיטוריו כאמור נעשו בניגוד להסכם העקרונות, ללא סיבה מוצדקת, בהליך  
31 בלתי תקין ובלא להתחשב בשיקולים הרלוונטיים, לרבות שיקולים אישיים, בלא שנערך לו  
32 שימוע כדון וכי למעשה אין מדובר בפיטורי צמצום, בשים לב להגדלת מצבת כוח האדם  
33 בנתבעת.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עירית בת ים

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34

### התובע 4 - מר חגאשי

38. מר חגאשי, יליד שנת 1947, הועסק כאמור בנתבעת החל משנת 1991 ושימש כמנהל של שני אולמות ספורט בעיר.

ביום 21.2.06 נמסרה לידי מר חגאשי הודעה, לפיה הוא שובץ ע"י הנתבעת ברשימת המועמדים לפיטורים, כאשר הנימוק להכללתו ברשימה זו, כפי שנמסר היה זה:

**"חגאשי עובדיה - מנהל אולם הספורט. ביטול משרה. אין צורך במנהל אולם ספורט בשעות הבוקר. תפעול אולם הספורט בשעות הבוקר יועבר לאחריות בית הספר הסמוך לו. יש צורך באב בית לשעות אחה"צ. העובד מסרב לעבוד אחה"צ."**

עוד באותו היום (21.2.06) מסר מר חגאשי לוועד העובדים את תגובתו לנימוקי הנתבעת, כדלקמן:

**"ראשית, אף אדם לא דיבר איתי על ניווד המשרה לשעות אחה"צ. שנית, כיוון שאף אדם לא דיבר איתי על כך, אני לא יכולתי לסרב! שלישית, אני מוכן לעבוד בשעות אחה"צ."**  
(ראה - נספח ו' לתצהירו של מר חגאשי).

39. מעדותו של מר חגאשי בבית-הדין עלה כי הוא לא פנה לוועד העובדים על מנת לבררה אם הועברה תגובתו לנתבעת והאם הוסר שמו מרשימת המועמדים לפיטורים לאור האמור בה (ראה - עמ' 3 לפרוטוקול מיום 29.11.10 ש' 12-5).

אין חולק כי הוועדה הפריטטית העבירה את רשימת המועמדים לפיטורים, שכללה את שמו של מר חגאשי, לרבות נימוקיה, לבוררת.

במסגרת תצהירו ציין מר חגאשי כי הנתבעת לא יידעה אותו על קיום הוועדה הפריטטית או קיום הליך הבוררות וכי לא ניתנה לו הזדמנות לשטוח את טענותיו בפני הבוררת (ראה - סעיף 30 לתצהיר מר חגאשי). אולם מחקירתו הנגדית של מר חגאשי התברר אחרת. משמע - מחקירתו התחוור כי את הכחשתו הנמרצת לסירוב שיוחס לו לעבוד בשעות אחה"צ הוא מסר גם לבוררת במסגרת תגובה בכתב ששלח לה (ראה - עמ' 3 לפרוטוקול מיום 29.11.10 ש' 22-15, עמ' 6 לפרוטוקול מיום 29.11.10 ש' 17).

40. בעקבות החלטת הבוררת כאמור מיום 6.9.06, אשר אישרה את פיטורי התובעים, לרבות פיטוריו של מר חגאשי, שלחה לו הנתבעת ביום 25.9.06 מכתב המזמנו להופיע בפני ועדת פיטורים.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

- 1 במכתב זה צוין כי ככל שמבקש מר חגאשי להוסיף טיעונים נוספים כנגד ההצעה לסיים את  
2 עבודתו בנתבעת, הרי שהוא מוזמן להופיע בפני הוועדה ביום 4.10.06 או להגיש את נימוקיו  
3 בכתב.
- 4
- 5 41. מר חגאשי ניצל את הזכות שניתנה לו להגיש את עמדתו בכתב, חלף הופעה בפני ועדת  
6 הפיטורים, וזאת במסגרת מכתבו הנושא תאריך מיום 2.10.06. מפאת חשיבות הדברים  
7 להכרעה, מוצאים אנו להביא את תוכן המכתב כלשונו, כדלקמן:
- 8 **"מחזיק מסמך של העירייה ושל ועד העובדים מיום 21.2.06 בו ציטוט**  
9 **כדלקמן: 'בישיבת הוועדה הפריטטית מיום 19.2.06 מסרה העירייה מסמך**  
10 **שהוכתר כ'נימוקים לשיבוץ עובדים ברשימת המפוטרים'. צוין כי סירבתי**  
11 **לעבוד בשעות אחה"צ (לא קיים כל נימוק נוסף).**
- 12 **הגבתי כך: (מסמך מצורף...)**
- 13 **א. איש לא פנה אלי**
- 14 **ב. כיון שאף אדם לא פנה אלי לא יכולתי לסרב.**
- 15 **ג. אני מוכן לעבוד גם בשעות אחה"צ.**
- 16 **צרוף שמי לרשימת המפוטרים מתבסס על שקר זדוני ומגמתי, יש לגרוע את**  
17 **שמי לאלתר וזאת ללא כל תנאי.**
- 18 **כמו כן, אני מבקש ממשדד מנכ"ל העירייה לחשוף את יוזם קשירת הקשר**  
19 **בפני מר שלמה לחיאני, ראש העירייה ובפני מר זאב שצקי, היועץ המשפטי –**  
20 **ועד העובדים ובפני מר אלי פייל, היועץ המשפטי של העירייה ואל החתום**  
21 **מטה..."**
- 22 **(ראה – נספח ח' לתצהיר מר חגאשי).**
- 23
- 24 42. ביום 6.11.06 כתבה הנתבעת כי מר חגאשי לא התייצב לשימוע בפני ועדת הפיטורים /ראה – נספח  
25 ח3 לתצהיר מר חגאשי).
- 26
- 27 43. מר חגאשי פנה שוב לנתבעת במכתב מיום 13.11.06, בציינו כי הוא הגיש את נימוקיו בכתב וכי  
28 לא קיבל מענה או הכחשה להם. משכך ולאור הכשל בנימוקי העירייה, דרש מר חגאשי  
29 התנצלות תוך גריעת שמו מרשימת המועמדים לפיטורים. זאת עת שהוא מדגיש כי נימוקי  
30 הנתבעת מתבססים על **"שקר זדוני ומגמתי"** (ראה – נספח ט1 לתצהיר מר חגאשי).
- 31
- 32 44. ביום 29.11.06 הוציאה ועדת הפיטורים מלפניה החלטה בעניינו של מר חגאשי, בציינה כי הוא  
33 לא הופיע לישיבת השימוע וכי היא החליטה לאפשר לו להמשיך ולעבוד באולם הספורט בתנאי  
34 שיסכים לעבוד גם בשעות אחה"צ וכן בתנאי שיסכים להגדיל את היקף העסקתו ולעבוד 42.5  
35 שעות שבועיות במקום 30 שעות שבועיות כפי שעבד קודם לכן. עוד נכתב שם כי ההצעה תועבר



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

1 למר חגאשי בכתב וכי ככל שהוא לא יענה לה בחיוב עד ליום 7.12.06 - תופסק עבודתו לראה –  
2 נספח ח4 לתצהיר מר חגאשי).

3  
4 45. בהתאם לכך ביום 30.11.06 הוציאה הנתבעת למר חגאשי מכתב המתייחס להמשך עבודתו  
5 בנתבעת, בו כתבה כי הוא יוכל להמשיך בעבודתו באולם הספורט ככל שיסכים לעבוד בו גם  
6 בשעות אחה"צ ובהיקף משרה 42.5 שעות.  
7 במכתבה האמור הוסיפה הנתבעת וכתבה כי בשיחה טלפונית (עם המשנה למנכ"ל מר סוחמי)  
8 דחה מר חגאשי הצעה לעבוד כאב בית בחווה החקלאית בהיקף של 42.5 שעות שבועיות ומשכך,  
9 ככל שתקבל תשובתו החיובית בכתב להצעה להגדיל את היקף שעות עבודתו באולם הספורט  
10 ולעבוד בשעות אחה"צ, אזי שוועדת הפיטורים תקבל החלטה על המשך עבודתו.  
11

12 46. מר חגאשי השיב למכתב זה באמצעות בא כוחו ביום 5.12.06 בתשובתו סקר את שרשרת  
13 ההתכתבויות והאירועים כמפורט לעיל וכן ציין כי הוא סבר לתומו כי לאור הודעתו הראשונית  
14 באשר לטעות בנימוקי הנתבעת, הוצא שמו מרשימת המועמדים לפיטורים. הנחה שהתבדתה  
15 עת קיבל לידי את הזימון לוועדת הפיטורים מחודש 9/06 לאחר החלטת הבוררת. במאמר  
16 מוסגר נחזור ונציין כי במהלך הדיון שהתקיים בפנינו התחוויר כי האמור במכתב זה אינו מדויק,  
17 היות ומר חגאשי העיד בפנינו כי הוא ידע בזמן אמת על כך שעניינו נדון בפני הבוררת וכי הוא  
18 אף שטח בפניה את טענותיו טרם שהכריעה בעניינו.  
19 לגופו של ענין, שב מר חגאשי והודיע כי הוא מוכן לעבוד אחה"צ בהיקף השעות הנדרש, בכפוף  
20 לתשלום בגין שעות נוספות, אולם מאידך סירב להצעה המקורית של הנתבעת להגדיל את היקף  
21 העסקתו ללא הגדלה בשכר.  
22

23 47. לטענתו של מר חגאשי, מעבר לפגם שנפל בהתנהלות הנתבעת בכל הנוגע להצגת מצגים שאינם  
24 אמת באשר לסיבה לפיטוריו, נפלו בפיטורים אלה פגמים נוספים ובכלל אלה – אי כיבוד עקרון  
25 ה-LIFO. כן טען כי הפסקת העסקתו נעשתה משיקולים זרים ומחמת אפלייתו על רקע גיל.  
26

### הכרעה

28 48. התובעים העלו כאמור טענות מלוא החופן בכל הנוגע לפגמים שנפלו בפיטוריהם – הן בהיבט  
29 המהותי והן בהיבט הפרוצדוראלי.  
30 לטעמנו, התובעים הניחו תשתית ראייתית התומכת בחלק מן הטענות ואילו לגבי חלקן האחר  
31 נסמכו על טענות עובדתיות שלא הוכחו די הצורך או על נימוקים משפטיים שלא התקבלו על  
32 דעתנו כפי שיפורט בהמשך :  
33



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עירית בת ים

### פ י ט ו ר י צ מ צ ו ם - ה מ ס ג ר ת ה נ ו ר מ ט י ב י ת

49. על הכללים שיש להחיל במסגרת פיתורי צמצום עמד בית-הדין הארצי לעבודה בפסיקתו לא אחת ואף לאחרונה במסגרת ע"ע 133/09 פאטמה מלחם נ' מועצה מקומית ג'דידה-מכר ואח', ניתן ביום 22.1.12 (להלן: "ענין מלחם").

באותו ענין ציין בית-הדין כי הצורך בפיתורי צמצום במקום העבודה בא בדרך כלל לעולם נוכח אילוצים כלכליים ובמגמה להבריא את מקום העבודה והוא מתבצע על-פי רוב בשיתוף עם נציגות העובדים, כאשר העובדים נמצאו מתאימים לפיטורים לא בשל תכונותיהם האישיות או אי התאמתם לתפקיד, אלא בשל אמות מידה אובייקטיביות שנקבעו בין הצדדים ליחסי העבודה.

עם זאת, בפסיקה נשמעה הדעה כי גם במסגרת הליך של פיתורי צמצום, הנעשים כאמור בעתות משבר – יישומה של תוכנית ההבראה מחייב את המעביד לבחון גם את עניינו של העובד כפרט, את הפגיעה בו ובתנאי עבודתו, את מידתיות הפגיעה ואת השאלה – האם אמות המידה שנקבעו מיושמות כהלכה בעניינו של הפרט. בין היתר, יש לבחון את מצבו האישי של העובד, דבר המחייב קיומו של דיון עימו ומתן הזדמנות הולמת לעובד לומר את דברו טרם תתקבל ההחלטה בעניינו (ראה – ע"ע 1268/01 החברה הממשלתית למדליות ולמטבעות בע"מ נ' רחל כהן, ניתן ביום 18.7.03 (להלן: "עניין החברה למדליות")).

50. על עמדה זו, שהובעה בדעת מיעוט בעניין החברה למדליות, חזר בית-הדין הארצי לעבודה בדעת רוב בפסיקה מאוחרת יותר, בציינו לאמור:

**"ברי שפיתורי צמצום אינם יכולים להיעשות בדרך של הגרלה, של הטלת מטבע. יש לשקול כל אחד מן המועמדים לפיתורי צמצום ולבחון את נסיבותיו הוא. יש לאפשר לו לנסות לשכנע שהקריטריונים שנקבעו לבחירת המפוטרים בפיתורי צמצום אינם חלים עליו."**

(ראה – ע"ע 1465/02 בנימין משה נ' איגוד ערים לכבאות והצלה טבריה, פד"ע לט 646 (להלן: "עניין איגוד ערים לכבאות").

כן נפסק, כי אין מקום לכך שביה"ד יחליף את התהליך המוסכם בין הצדדים לפיתורי הצמצום בהליך הנראה לו עדיף וכי ככלל יש ליתן תוקף לאומד דעת הצדדים כפי שהדבר בא לידי ביטוי בהסכם. זאת, על אף שהפררוגטיבה של המעסיק בפיתורי צמצום מוגבלת ומוכפפת לחובות תום הלב ולעקרונות השוויון (ראה – דנג"ץ 4191/97 אפרים רקנט נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד נד(5) 330; עס"ק 28/07 איגוד עובדי הדפוס התקשורת והאמנים נ' ידיעות אחרונות, ניתן ביום 13.1.08; ע"ע 203/09 רשת הגנים של אגודת ישראל נ' שמחה בוסי ואח', ניתן ביום 2.10.11 (להלן: "עניין רשת הגנים").





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עירית בת ים

1 בענין מלחם הוסיף בית-הדין הארצי לעבודה וקבע כי – ככלל תתכנה שתי קבוצות של מקרים  
2 בהם יתערב בית-הדין בזהותם של מפורטים בפיטורי צמצום:

3 הקבוצה האחת - מתייחסת להליך שבו בוצעו פיטורי הצמצום, שהיה בלתי צודק ונעשה  
4 בדרכים שאינן מקובלות או ראויות. למשל, שעה שהפיטורים נעשו שלא בשיתוף עם נציגות  
5 העובדים או תוך קיפוח זכות הטיעון של העובדים.

6 הקבוצה השנייה – מתייחסת לאמות מידה בלתי ראויות לבחירת המפורטים. למשל, אמות  
7 מידה הטומנות בחובן אפליה מסוגים שונים, השתייכות לארגון עובדים ונימוקים של בטיחות  
8 וגהות בעבודה (ראה גם – ע"ע 359/99 לאה לוי נ' רשות השידור, פד"ע לו 400).

9  
10 51. שאלה נפרדת היא – מהו הסעד שיש להעניק בכל מקרה בו מוצא בית הדין פגם בפיטורים - בין  
11 שמדובר בפגם בהליך ובין שמדובר באמות מידה בלתי ראויות לבחירת המפורטים.

### האם פוטר התובעים במסגרת פיטורי צמצום?

12  
13  
14 52. הטענה האחת המשותפת לכלל התובעים היתה כי בניגוד לטענת העירייה - הטוענת כי הם  
15 פוטרו במסגרת פיטורי צמצום בהתאם להסכם העקרוני ולתוכנית ההבראה שהתגבשה  
16 בעקבותיו – הרי שפיטוריהם לא באו בגדרם של פיטורים מעין אלה. שכן, הוכח – כך לשיטתם -  
17 כי בניגוד להוראה שבהסכם העקרוני האוסרת על קליטת עובדים מכל סוג בנתבעת, נקלטו  
18 לשורותיה בתקופה הרלבנטית לתביעה עובדים רבים ומצבת כח האדם גדלה.  
19 התובעים אף טענו כי בניגוד להסכם העקרוני נקלטו גם עובדי קבלן מחברות כח אדם וכן  
20 עובדים שהועסקו באמצעות חברות עירוניות.

21  
22 אשר לדעתנו יאמר - כי לא שוכנענו בטענות התובעים לפיהן פיטוריהם לא נעשו במסגרת פיטורי  
23 צמצום. מהראיות עולה כי הנתבעת אכן נקלעה למצב כלכלי קשה ולגרעון כספי מצטבר של כ-  
24 170 מליון ש"ח, שהצריך הכנת תוכנית הבראה שהונחה בפני משרד הפנים עוד טרם חתימתו של  
25 הסכם העקרוני (ראה – סע' 3-5 לתצהיר מר סוחמי).

26 במסגרת תוכנית ההבראה התחייבה הנתבעת להפחית כ-31 מליון ש"ח בעלויות שכר (ראה – סע'  
27 6 לתצהיר מר סוחמי). כפועל יוצא מגיבוש תוכנית ההבראה והסכם העקרוני התקיים בנתבעת  
28 הליך נרחב של פרישה מרצון, במסגרתו פרשו מרצון כ-190 עובדים, ובנוסף נעשה קיצוץ בשעות  
29 כונוניות ובשעות נוספות (ראה – סע' 11-12 לתצהיר מר סוחמי).

30 מעבר לכך ומשהליך הפרישה מרצון לא הביא לקיצוץ הנדרש, נדרשה הנתבעת אף להליכים של  
31 פיטורי צמצום. על בסיס הדיווחים שמסרה הנתבעת למשרד הפנים אודות הליכי ההתייעלות,  
32 הועברו אליה תקציבים שאיפשרו את המשך פעילותה הסדירה (ראה – עמ' 7 לפרוטוקול מיום 3.1.11



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עירית בת ים

- 1 התובעים מצידם לא הביאו נתונים סותרים אודות מצבה הכלכלי של הנתבעת עובר לפיטוריהם  
2 ואף לא נתונים הסותרים את טענותיה של הנתבעת באשר להתנהלותה מול משרד הפנים,  
3 שחייבה צמצומים ופיטורי עובדים.  
4
- 5 53. בהקשר זה נציין כי אף אם צודקים התובעים בטענתם לפיה במהלך התקופה הרלבנטית נקלטו  
6 עובדים נוספים בנתבעת, הרי שהסכם העקרונות אינו אוסר באופן גורף על קליטת עובדים והוא  
7 מאפשר זאת בכפוף לאישורים של ועדת חריגים.  
8
- 9 התובעים לא הוכיחו כי ככל שנקלטו עובדים כאמור, הרי שהדבר נעשה ללא אישורה של ועדת  
10 חריגים ומכל מקום, התובעים לא זימנו לעדות איש מטעם נציגות העובדים או מטעם משרד  
11 הפנים כעדים רלבנטיים המצויים בביצועה של תוכנית ההבראה הלכה למעשה על מנת לאשש  
12 טענותיהם באשר להפרת הסכם העקרונות בהקשר זה.  
13 מאידך, מעדותו של מר סוחמי בבית הדין – שלא נסתרה – עולה כי ככל שנקלטו עובדים  
14 בתקופה הרלבנטית, הרי שהדבר נעשה על בסיס אישור של ועדת חריגים ועל בסיס נהלים  
15 שגובשו על-ידי משרד הפנים (ראה – עמ' 8 לפרוטוקול מיום 3.4.11 ש' 12-8).  
16
- 17 54. זאת ואף זאת, כפי שניתן להבין מעדותו של מר סוחמי, המסמכים שהציגו התובעים בכל הנוגע  
18 לצמצום או הרחבה בהיקף המשרות בתקופה מושא התביעה ולעמידה ביעדי הצמצום כפי  
19 שהוצגו למשרד הפנים, אינם מדברים בעד עצמם ודורשים פירוט והסבר. לו חפצו התובעים  
20 להציג בפני בית הדין תמונה מלאה וברורה בהקשר זה, הרי שהיה עליהם לזמן לעדות את נציגי  
21 משרד הפנים המצויים במימושו של הסכם העקרונות ואמונים על דלית המשמעות הנכונה  
22 מהמסמכים שהוצגו ע"י התובעים באשר למצבת כח האדם בנתבעת. (ראה – עמ' 9 לפרוטוקול מיום  
23 3.4.11 ש' 26-6).  
24
- 25 55. מעבר לכך יצוין – כי אף לו הוכיחו התובעים כי הנתבעת חרגה מהסכם העקרונות וקלטה באופן  
26 ישיר או עקיף עובדים ללא אישור ועדת החריגים, הרי שעדיין אין בכך בהכרח כדי ללמד כי  
27 פיטורי התובעים לא נעשו במסגרת פיטורי צמצום, שנועדו בסופו של יום להביא לחסכון  
28 משמעותי בעלויות לטווח הארוך.  
29
- 30 56. עוד טענו התובעים כי על אף שבוועדה הפריטטית הוסכם כי פיטורי הצמצום יבוצעו רק לאחר  
31 החתימה על ההסכם הקיבוצי, אליו תצורף ה"הודעה בענייני עובדים 1036/05", הרי שבפועל  
32 הסכם זה נחתם ביום 11.3.07, דהיינו - לאחר מועד הוצאת מכתבי הפיטורים (ביום 31.12.06).  
33 משכך אף מטעם זה ביקשו התובעים ללמדנו על בטלות פיטוריהם כפיטורי צמצום.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

1  
2 טענה זו אף היא אינה נראית לנו וזאת מהטעם שהתובעים לא סתרו את גרסת הנתבעת לפיה  
3 השינוי בסדר הדברים; קרי – החתימה על הסכם הקיבוצי בצירוף "ההודעה בענייני עובדים"  
4 לאחר הוצאת מכתב הפיטורים, הייתה פועל יוצא של "גרירת רגלים" של נציגות העובדים  
5 והסכמה שבשתיקה או בהתנהגות מצד נציגות העובדים לשינוי בסדר הדברים.  
6 גם בהקשר זה נציין כי התובעים לא זימנו איש מטעם נציגות העובדים על מנת לסתור את  
7 עמדת הנתבעת כאמור. התובעים אף לא טענו כי ארגון העובדים - שהיה צד לוועדה הפריטטית  
8 ולהסכמות מכוחה - עמד על הטענה לפיה השינוי בסדר הדברים כאמור היווה, בסופו של יום,  
9 הפרה של מכלול ההסכמות הקיבוציות שבין הצדדים.  
10 מה עוד שעולה מן הראיות כי עמידתה של הנתבעת על הוצאת מכתב הפיטורים במועד שיצא  
11 נבעה, בין היתר, מרצון לסיים את הליך הפיטורים כל עת שניתן היה להחיל על התובעים את  
12 התנאים המטיבים בהתאם להסכם העקרונות (ראה – סעי' 35 לתצהיר מר סוחמי).

13  
14 האם פוטר התובעים משיקולים זרים שעניינם - נקמנות  
15 אישית או רצון לקדם "מקורבים"?

16 57. התובעים טענו כי הפסקת עבודתם נעשתה ממניעים זרים ובשל נקמנות אישית, כדי לקדם  
17 עובדים המקורבים להנהלה ולוועד העובדים או לשם מינוי מקורבים של חברי המועצה.  
18 טענות אלה לא הוכחו - התובעים לא הציגו בפני בית הדין ראיות ישירות המלמדות על העסקת  
19 מקורבים, לא פירטו מיהם אותם מקורבים ולמי היו מקורבים בהנהלה ו/או בוועד העובדים.  
20 לא למותר לציין, כי התובעים לא הציגו ראיות משכנעות המלמדות על קירבה שבין עובדים  
21 וותיקים אחרים, שלא נכללו ברשימת המועמדים לפיטורים, לבין גורמים בכירים בנתבעת או  
22 בינם לבין חברי וועד. זאת, על מנת לתמוך בטענה לפיה השיקולים ששקלה הנתבעת היו  
23 שיקולים זרים של "קירבה לצלחת".

24  
25 נקדים את המאוחר ונציין כי מן הראיות עולה כי הטעמים המרכזיים לבחירה בתובעים  
26 כמועמדים לפיטורים היו נעוצים בעלות העסקתם, שהייתה פועל יוצא מותקם, כמו גם  
27 באפשרות לזכותם בגימלה לאחר פרישה. בנסיבות אלה אכן עשויה לעלות שאלה מדוע נבחרו  
28 דווקא התובעים ולא עובדים אחרים וותיקים מהם או עובדים שעלות העסקתם גבוהה יותר.  
29 דא עקא, שהתובעים לא הציגו בפני בית הדין תשתית עובדתית מספקת ביחס לעובדים אחרים  
30 אלה, נסיבותיהם האישיות ותנאי העסקתם, באופן שיאפשר לבית הדין להגיע למסקנה כי  
31 הבחירה הספציפית בתובעים נסמכת על שיקולים זרים, בין שמדובר בנקמנות אישית ובין  
32 בשיקולים פוליטיים או בהעדפת מקורבים.

33



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עירית בת ים

1 זה המקום להוסיף כי בנסיבות הללו, העובדה שמר כהן ניהל בעבר הליכים משפטיים שהובילו  
2 בסופו של יום, לדחיית תביעתו בצירוף העובדה שהוא הופיע ברשימת המועמדים לפיטורים, אין  
3 די בה ללמד על כך שהרצון לנקום במר כהן הוא זה שעמד מאחורי הפיטורים.  
4

### האם פוטרו התובעים בניגוד לעקרון ה-LIFO ותוך אפלייתם מחמת גילם?

5  
6  
7 58. טענה נוספת אותה הדגישו התובעים היתה כי פיטוריהם נעשו בניגוד להסכם העקרונות  
8 ולעקרון ה-LIFO. שניים מהתובעים (מר אליהו ומר חגאשי) אף טענו לאפליה מחמת גיל בניגוד  
9 לחוק שוויון הזדמנויות;  
10 אנו סבורים, כי בחינה דקדקנית של חומר הראיות מלמדת כי יש ממש בטענות אלה, הן אלה  
11 המתייחסות לעקרון השוויון והן אלה הנוגעות להפרה של עקרון ה-LIFO כפי שעוגן בהסכם  
12 העקרונות.  
13

14 59. על מנת לנמק את מסקנתנו דלעיל נסקור תחילה את התשתית העובדתית הרלוונטית, תוך  
15 התייחסות לגיל ולוותק היחסי של התובעים בהשוואה לעובדים אחרים, וכן נעמוד ביתר  
16 הרחבה על הטעמים שהביאו לבחירה בתובעים כמועמדים לפיטורי צמצום. בהקשר זה נקדים  
17 ונמק את התרשמותנו לפיה, הטעם המרכזי ל"בחירה" בתובעים, כפי שהוא משתקף מחומר  
18 הראיות, היה נעוץ בעלות העסקתם, הגבוהה יחסית של התובעים, מחד ובאפשרות לזכותם  
19 בגמלה לאחר פרישתם מאידך.  
20

21 בהמשך נבחן את השאלה האם שיקולים אלה של עלות העסקה וזכויות פרישה כטעם עיקרי  
22 לבחירה בתובעים במסגרת פיטורי צמצום יכול שיהוו אפליה מחמת גיל והאם יש בהם משום  
23 יישום בחוסר תום לב של עקרון ה-LIFO, כפי שעוגן בהסכם העקרונות.  
24 במסגרת דיון זה נעמוד אף על הזיקה שבין איסור האפליה מטעמי גיל לבין עקרון ה-LIFO  
25 ההסכמי.  
26



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עירית בת ים

### התשתית העובדתית הנוגעת לטענות האפליה מטעמי גיל וההפרה של עקרון ה-LIFO

60. כנזכר לעיל, על מנת להשיב לשאלה האם הופלו התובעים מחמת גילם ו/או האם הופר לגביהם עקרון ה-LIFO יש מקום לערוך תחילה השוואה בין נתוני הוותק והגיל של התובעים לבין אלה של עובדים אחרים. בשל הנוחות שבהשוואת הנתונים המתייחסים לעובדים מאותו סוג בחרנו להדגים את המגמה הכללית תוך התייחסות לאוכלוסיית המצילים, וזאת באמצעות השוואה בין נתוני הגיל והוותק של המצילים מר כהן ושל מר אליהו לבין אלה של יתר המצילים כדלקמן:

מר כהן, יליד 1955, החל לעבוד בנתבעת בשנת 1974.

מר אליהו, יליד 1947, הועסק כמנהל תחנת הצלה והחל לעבוד בנתבעת בשנת 1976.

ממסמך הנתבעת אותו צרפו התובעים לכתב התביעה המתוקן, המתייחס למצבת כח האדם בעירייה לתקופה שעובר להפסקת עבודתם - ניתן ללמוד על גילם וותקם של המצילים הנוספים ושל מנהלי תחנות ההצלה אשר הועסקו בנתבעת כעובדים קבועים ואשר אותם ביכרה הנתבעת שלא לכלול ברשימת העובדים המיועדים לפיטורים על אף שמרביתם צברו ותק פחות מהתובעים.

מן המסמך הנ"ל עולה כי עובר לסיום העסקתם של התובעים הועסקו בנתבעת המצילים ומנהלי התחנות הבאים:

- מר אליהו הגדיש – יליד 1952, מועסק בנתבעת כמציל משנת 1976.
- מר גולוב יצחק – יליד 1955, מועסק בנתבעת כמציל משנת 1991.
- מר נגר אמנון – יליד 1957, מועסק בנתבעת כמציל משנת 1992.
- מר קאפח עודד – יליד 1965, מועסק בנתבעת כמציל משנת 1993.
- מר בן חמו שלום – יליד 1967, מועסק בנתבעת כמציל משנת 1991.
- מר יורם בצלאל – יליד 1969, מועסק בנתבעת כמציל משנת 1988.
- מר ניסים אפיה – יליד 1970, מועסק בנתבעת כמציל משנת 1991.
- מר סיבוני גיל – יליד 1970, מועסק בנתבעת כמציל משנת 1989.
- מר ארגז אריק – יליד 1970, מועסק בנתבעת כמציל משנת 1988.
- מר חגי גבי – יליד 1972, מועסק בנתבעת כמציל משנת 1988.
- מר שחר גוטליב – יליד 1972, מועסק בנתבעת כמציל משנת 1989.
- מר פריגי יצחק – יליד 1973, מועסק בנתבעת כמציל משנת 1990.
- מר ישראל רוקח – יליד 1974, מועסק בנתבעת כמציל משנת 1989.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

1 **ש"ש...מדוע לא פיטרתם מצילים או מנהלי תחנת הצלה שהינם בעלי ותק**  
2 **נמוך בהרבה ממר דוד אליהו וממר יואב גדעון כהן, שהוותק שלהם של**  
3 **דוד אליהו הוא משנת 1976, ושל מר יואב גדעון כהן מ-1974, מדוע לא**  
4 **בחרתם מתוך הרשימה שמוסמנת בצהוב עובדים שהינם בעלי ותק נמוך**  
5 **בהרבה?**

6 **ת. על פי חוקת העבודה יש גם קריטריון נוסף לוותק, של צרכי העירייה,**  
7 **צריך להבין שכל הנושא הזה של הכנת רשימות לפיטורים לעירייה,**  
8 **למנכ"ל העירייה, אלי, מתנקזים שמות לאחר שזה עבר את המלצות**  
9 **מנהלי היחידות והסמנכ"לים שאחראים על היחידות השונות, ומה**  
10 **שעומד נגד עיניהם זה גם הצרכים של העירייה."**  
11

12 (ראה – עמ' 13 לפרוטוקול בהליך הזמני מיום 15.2.07 ש' 6-20).

13  
14 כך סתם מר סוחמי ולא פירש למה כיוון בדבריו ובמונח "צרכי העירייה". משכך, ולאור תשובתו  
15 הבלתי מספקת הקשתה עימו גם ב"כ התובעים אשר ביקשה לקבל הסבר מספק לחריגה  
16 מעקרון ה-LIFO בהתייחס למקרה של מר כהן ומר אליהו. אולם, הסבר זה לא ניתן /ראה – עמ' 14  
17 לפרוטוקול בהליך הזמני מיום 15.2.07 ש' 1-7).

18  
19 63. נדמה כי "המרצע יצא מן השק" רק בחקירתו הנגדית של מר סוחמי בהליך העיקרי, במהלכה  
20 הובהר כי הדיבר "צרכי העירייה" כוון למעשה לעלויות השכר הגבוהות יחסית של העובדים  
21 הוותיקים, פועל יוצא של הסכמי שכר ותוספות תלויות ותק ובלשון הפרוטוקול לאמור:

22 **ש"ש. היו מספר מנהלי תחנות הצלה שהוותק שלהם היה נמוך מוותק**  
23 **התובעים ולמרות זאת פיטרתם את התובעים. מפנה לסע' 9-11 לתצהיר**  
24 **מר אליהו. מדוע?**  
25 **ת. כשהחלה תוכנית ההבראה נתבקשו הסמנכ"לים לבנות רשימה של**  
26 **עובדים לפי החסכון המכסימלי בשכר. הרשימות הגיעו אלינו מהיחידות**  
27 **השונות, כך גם מחוף הים."**

28 (ראה – עמ' 16 לפרוטוקול מיום 3.4.11 ש' 7-10).

29  
30 משמע – מדבריו של מר סוחמי אכן משתמע כי וותקם של התובעים עמד להם לרועץ נוכח  
31 עלויות השכר הגבוהות יחסית הנגזרות מרכיב הוותק.

32  
33 64. בנסיבות הללו ולאור קביעותינו דלעיל, נדרשים אנו להכריע אפוא בשלוש שאלות מרכזיות:

34  
35 א. האם רשאית הייתה הנתבעת לשקול, כשיקול מרכזי, את עלות העסקתם של התובעים  
36 (שהינה פועל יוצא של וותקם ובאופן עקיף פועל יוצא גם של גילם) וכן, שיקולים משניים  
37 ונוספים, כגון זכאותם של התובעים לגמלה. זאת נוכח האסור על אפליה מחמת גיל ונוכח  
38 עקרון ה-LIFO ההסכמי?



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עירית בת ים

1 ב. מהי הזיקה שבין עקרון ה-LIFO ההסכמי לבין איסור האפליה מטעמי גיל שהפך חלק  
2 "מתקנת הציבור" וכיצד, אם בכלל, משפיעות נורמות אלה על ההכרעה בחוקיות  
3 הפיטורים?  
4

5 ג. ככל שבית הדין ימצא כי הנתבעת בחרה להציב את התובעים ברשימת המפוטרים שלא  
6 כדין בניגוד לעקרון ה-LIFO ובניגוד לעקרונות השוויון, אזי מהו הסעד לו זכאים התובעים?  
7 האם זכאים התובעים לסעד האכיפה כפי שהתבקש או שמא אך ורק לפיצוי כספי ואם כן -  
8 באיזה שיעור?  
9

10 להלן נדון בשאלות אלה כסדרן:

11  
12 האם רשאית היתה הנתבעת לשקול את עלות העסקתם של התובעים  
13 - כפועל יוצא של נתון הוותק - כשיקול מרכזי, נוכח איסור  
14 האפליה מחמת גיל ונוכח עקרונות ה-LIFO?

15 65. השאלה האם התחשבות בעלות ההעסקה הגבוהה של עובדים נוכח נתון הוותק (הקשור כאמור  
16 לנתון הגיל) - מהווה שיקול לגיטימי במסגרת פיטורי צמצום - עלתה מספר פעמים בפסיקתו  
17 של בית הדין הארצי לעבודה:  
18

19 כך למשל, בעניין רשת הגנים נדונה, בין היתר, השאלה - האם ההחלטה להביא לפיטוריהן של  
20 קבוצת העובדות הוותיקות ביותר לאור עלות העסקתם טמנה בחובה אפליה מטעמי גיל, אם  
21 לא. בית הדין ציין כי על מנת להשיב לשאלה סבוכה זו יש להקדים ולבחון מספר סוגיות או  
22 תתי שאלות, ובכלל אלה - באיזו מידה שקל המעסיק חלופה לפיטורים (כגון הפחתה בשכר או  
23 צמצום בהיקף המשרה), באיזו מידה גילה העובד נכונות אמיתית לאמץ חלופה לפיטוריו ככל  
24 שהועמדה בפניו חלופה כאמור, באיזו מידה גילו (המבוגר) של העובד עלול להיות בעל השלכות  
25 חמורות על עתידו הכלכלי והתעסוקתי ובאיזו מידה נושא המעביד באחריות ישירה לתוצאות  
26 הקשות של פיטורי העובד המבוגר, ככל שצפויות תוצאות כאמור. ביחס לשאלה האחרונה יש  
27 לבחון האם המעביד הבטיח את זכויות הפרישה של העובד, ככל שחלה עליו חובה כזו כדין.  
28 עוד קבע בית הדין כי בחינת השאלות הללו נועדה לברר עד כמה טומנת בחובה ההחלטה על  
29 פיטורי העובדים פגיעה בכבודו של העובד המבוגר ובעיקר באפשרות קיומו בכבוד.  
30 בירור זה מכוון להצדקה העומדת ביסודו של האיסור על אפליה מטעמי גיל, המתמצה באמירה  
31 "אל תשליכני לעת זיקנה", ומאידיך מאפשר השגתה של התייעלות והבראה. זאת, תוך שימוש





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עירית בת ים

- 1 באמצעים אלטרנטיביים סבירים ומידתיים, המביאים בחשבון את הצורך למתן ככל הניתן את  
2 הפגיעה בעובד המבוגר.
- 3 הוסיף בית הדין וקבע כי התשתית העובדתית כפי שתעלה ממכלול התשובות לשאלות דלעיל,  
4 היא שתכריע את הכף ולאורה יקבע האם טמונה בהחלטה על הפיטורים אפליה מטעמי גיל, אם  
5 לאו.
- 6
- 7 66. מוצאים אנו להדגיש כי בהצדקה לאיסור האפליה מחמת גיל, המקופלת באמירה "אל תשליכני  
8 לעת זיקנה", טמונה הנחה בדבר המשקל הנכבד שיש ליתן לאפשרויות הקיום בכבוד של העובד  
9 המבוגר שפוטר מהבחינה הכלכלית, אך לא רק. שכן, באמירה זו מקופלת גם חשיבותה של  
10 הקבלה החברתית של האדם המבוגר, כאשר הזכות לעבוד מהווה נדבך אחד וחשוב מנדבכיה  
11 של אותה קבלה חברתית.
- 12 זאת, נוכח העובדה שבגיל המבוגר קיימת חשיפה הולכת ומתעצמת לתחושה, שיש לה ביסוס  
13 בנורמות התנהגות "מקובלות" כמו גם מצערות, של מידור הדרגתי של האוכלוסייה הבוגרת  
14 ממתחם החיים החברתיים כלכליים. בהתאם לכך, לעתים ההשתייכות למקום העבודה מהווה,  
15 דווקא עבור האדם המבוגר, חוליה חשובה מאין כמותה הקושרת בינו לבין ההוויה החברתית.
- 16
- 17 67. לשורת השאלות אותן כאמור הציג בית הדין הארצי לעבודה ואשר אותן נדרש בית הדין לשאול  
18 עצמו על מנת לקבוע האם באפליה מחמת גיל מדובר - ניתן להוסיף שאלות נוספות הרלבנטיות  
19 לענייננו, ובכלל אלה: באיזו מידה התמקדה הדרישה לשאת בעלות הכואבת של הליך ההבראה  
20 בקבוצת העובדים הבוגרים; דהיינו - האם קבוצה זו נדרשה לשאת בעלות זו באופן בלעדי או  
21 כמעט בלעדי, ובאיזו מידה הביא הליך הפיטורים למידור בלתי פרופורציונאלי של אוכלוסיית  
22 העובדים המבוגרת מתוך כלל אוכלוסיית העובדים אצל אותו מעסיק.
- 23
- 24 68. לשאלות אלו נודעת חשיבות בעינינו בשים לב לחשיבות שבייצוג "קבוצת העובדים המבוגרים"  
25 במקומות העבודה למיונם כדרך לשרש נורמות של מידור האוכלוסייה המבוגרת משוק העבודה.  
26 אחיזה לעמדה זו ניתן למצוא להבנתו בעניין איגוד ערים לכבאות, שם נכתב כי החלטה גורפת  
27 הקובעת כי יש לפטר את כל העובדים מעל גיל מסוים במסגרת פיטורי צמצום, בלא לבחון את  
28 נתוניו של כל אחד ואחד לגופו - הינה פסולה. זאת, גם בנסיבות בהן נטען כי עובדים בגיל מבוגר  
29 "עולים למערכת" הרבה יותר מאשר עובד צעיר ואף אם זכאים העובדים לזכויות פנסיוניות. כן  
30 נכתב שם כי החלטה זו פסולה היא משום שהיא פוגעת בשוויון, בהפעילה קריטריון קבוצתי  
31 סטריאוטיפי במקום לבחון כל מקרה לגופו.
- 32



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

69. בנוסף על השאלות הנ"ל, יש לטעמנו מקום לבחון גם את האופן בו הובא בחשבון, אם בכלל, וותקו של העובד המבוגר במקום העבודה, ובמיוחד שעה שקיים הסכם המעגן בחובו סוג של "העדפה מתקנת" מטעמי גיל במקרה של פיטורי צמצום, כדוגמת הסכם ה-LIFO. דברים אחרונים אלה מחייבים לטעמנו הבהרה, תוך התייחסות לנקודות ההשקה שבין עקרונות ה-LIFO לבין איסור האפליה מחמת גיל. זאת, על מנת לבחון האם אכן היה במקרה שפנינו יישום בחוסר תום לב או בלתי ראוי של עקרון ה-LIFO וכן וככל שכך אכן היה - האם הדבר אמור להשליך במקרה זה על הקביעה ביחס להפרה של עקרונות איסור האפליה מחמת גיל.

### הזיקה שבין עקרון ה-LIFO ההסכמי לבין איסור האפליה מטעמי גיל והשפעתה על ההכרעה בחוקיות הפיטורים

70. לכאורה ועל פני הדברים, אין מקום לכרוך בין עקרון ה-LIFO המעדיף את ביטחונם התעסוקתי של העובדים על-פי קריטריון של וותק לבין איסור האפליה מחמת גיל. שכן, לכאורה, אין מדובר בחפיפה באוכלוסיית העובדים המוגנת: זאת בשים לב לכך שעקרון ה-LIFO נועד, על פני הדברים, להגן על ביטחונם התעסוקתי של עובדים ותיקים ואילו איסור האפליה מחמת גיל נועד להגן על אוכלוסיות החשופות לאפליה מטעמי גיל. שנית, בעוד עקרון ה-LIFO נותן ביטוי לחוב המוסרי שחב המעביד לעובד שהקדיש לו את מיטב שנותיו, באופן בו כמשך הקשר כך עומק החוב, הרי שאיסור האפליה הסטטוטורי מחמת גיל אדיש לכאורה לסוגיה זו.

עם זאת, בחינה מעמיקה יותר של הדברים תגלה נקודות השקה בין תכליתו של איסור האפליה מחמת גיל לבין תכליתו של עקרון ה-LIFO וכן נקודות השקה בסוגי האוכלוסיות אליהם מכוונים העקרונות הללו:

אשר לאוכלוסיה המוגנת, הרי שנוכח העובדה שבפועל קיימת זיקה טבעית ומתאם סטטיסטי בין נתון הוותק לנתון הגיל, הרי שלמעשה קיימת לא מעט חפיפה בין אוכלוסיות היעד המוגנות במקרה של פיטורי צמצום הן על ידי עקרון ה-LIFO והן על ידי עקרון השוויון. זאת, בהנחה שקבוצת העובדים הטעונה הגנה כנגד אפליה מטעמי גיל הינה על פי רוב האוכלוסיה המבוגרת ולא זו הצעירה.

משכך, נראה כי לא נחטא לאמת אם נאמר כי עקרון ה-LIFO מייצג למעשה סוג של "העדפה מתקנת" הסכמית ביחס לעובדים המבוגרים, לעיתים על חשבון קבוצות מוגנות אחרות ועל בסיס המצב העובדתי הידוע לצדדים להסכם באשר להצדקות הקיימות להעדפה זו במקום עבודה ספציפי או במקומות עבודה ספציפיים. זאת, בין שמדובר בהצדקה הכרוכה בדפוס ההעסקה מתמשך וארוך טווח המאפיין מקומות עבודה מסוימים ובין שמדובר בביטחון או



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גזעון ואח' נ' עירית בת ים

- 1 בעתיד תעסוקתי-כלכלי מוגבל ביותר הצפוי לעובדים ותיקים שיפוטר ממוקומות אלה נוכח  
2 כישורים ספציפיים "תואמי מעביד" וגמישות התעסוקתית מוגבלת הנובעת מכך.  
3  
4 מידת השקה רבה מכפי הנראה במבט ראשון קיימת גם ברציונל המוסרי שבבסיסו של עקרון  
5 השוויון ואיסור האפליה מחמת גיל לבין זה העומד מאחורי עקרון ה-LIFO. רציונל אותו נהוג,  
6 כאמור, לתמצת באמירה "אל תשליכני לעת זקנה". אמירה שאינה מבטאת קריאה לרחמים  
7 ולאמפתיה כלפי עובד מבוגר הניצב "כעני בפתח", אלא תביעה מוסרית לגמול לאדם המבוגר  
8 בעת בגרותו כגמולו, להוקיר את התרומה החברתית שהשיא לחברה בתחומים מגוונים, איש  
9 איש לפי דרכו, וליתן לו "תמורה" הולמת בעד התרומה שתרום במהלך חייו. תביעה מוסרית זו  
10 מכוונת כלפי כלל הסוכנים המעצבים את פני החברה ובה בעת ניזונים בעקיפין או ישירות  
11 מהתרומה החברתית המצרפית של פרטיה במהלך כל שנותיהם.  
12 בהקשר התעסוקתי מתורגמת תביעה זו לחובה שחלה על מעבידים מכוח חוק שוויון הזדמנויות  
13 ו"תקנת הציבור" לאפשר שוויון הזדמנויות מלא לעובד בגיל מבוגר, ובמיוחד לעובד המבוגר  
14 והוותיק. משמע - עוצמת ההצדקה לתביעה להוקרה חברתית בגיל המבוגר גוברת שעה שהיא  
15 מופנית למי שנהנה באופן ישיר ולאורך זמן מן התרומה החברתית של האדם המבוגר. בהקשר  
16 של פיטורים או קידום בעבודה, מכוונים הדברים למעביד שנהנה משך שנים ארוכות מעבודתו  
17 של עובד, שקשר את עתידו בעתיד מעבידו והוסיף על שנותיו במסגרת עבודתו אצל אותו מעביד.  
18 זאת, תוך שהוא מונע מעצמו אפשרויות תעסוקתיות חלופיות במהלך תקופת העסקה ובעיקר  
19 לאחר סיומה בגיל מבוגר וטרם לגיל הפרישה.  
20  
21 71. עולה אפוא מן הדברים כי ניתן למצוא השקה רבה בין ההצדקה לאיסור האפליה מחמת גיל  
22 לבין ההצדקה "להעדפה המתקנת" המקופלת בעקרון ה-LIFO ההסכמי. השקה ממנה ניתן  
23 לגזור קווים מנחים לתחימת השיקולים הרלבנטיים אותם על בית-הדין לשקול בבואו להכריע  
24 הן בשאלת האפליה והן בשאלת היישום בתום לב של עקרון ה-LIFO, ובמה דברים אמורים:  
25 אשר לעקרון של איסור האפליה מטעמי גיל, הרי שסבורים אנו כי בבוא בית הדין להכריע  
26 במידת הפסול הטמונה בהתנהגות המפלה מטעמים אלה, בהקשר של פיטורי צמצום, יש מקום  
27 להתחשב בזיקה שבין נתון הגיל לבין נתון הוותק בעבודה, כך שבנסיבות מסוימות יכול ופיטורי  
28 עובד מבוגר (יחסית) וגם ותיק באופן מפלה (על רקע גיל) יחשבו כ"אפליה בנסיבות מחמירות";  
29 משמע – אפליה זו תחשב כחמורה מזו של עובד אחר בן אותו גיל, בעל ותק פחות באופן ממש.  
30 זאת, בין אם המערכת ההסכמית במקום העבודה כוללת את עקרון ה-LIFO ובין אם לאו.  
31  
32 עם זאת, במקומות עבודה, בהם מעוגן עקרון ה-LIFO במערכת ההסכמית, נוצרת מעין חזקה  
33 שבעובדה המלמדת ביתר שאת על כך שמכלול הנסיבות, כמפורט לעיל, מצדיק "העדפה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

- 1 מתקנת" מטעמי גיל במטרה להשיג בסופו של יום שוויון מהותי בעבור אוכלוסיית העובדים  
2 המבוגרים. זאת, בין משום שקיים מתאם סטטיסטי גבוה במיוחד בין גיל וותק באותו מקום  
3 עבודה, בין משום כישוריהם הספציפיים של העובדים המבוגרים באותו מקום שהותאמו משך  
4 שנים למעביד ובאופן המגביל את גמישותם התעסוקתית מחוצה לו בעתיד, בין משום המידור  
5 המתמשך של עובדים אלה מן המגזר העסקי-תעסוקתי הפרטי ובין משום "הזליגה" מרצון של  
6 מרבית העובדים המבוגרים אל מחוץ למקום העבודה הנ"ל נוכח תנאי הפרישה שניתן להציע  
7 להם. זליגה היוצרת הדרה בלתי פרופורציונאלית של אוכלוסיית עובדים מבוגרת ממקום  
8 העבודה.
- 9 בהתאם לכך, יכול ובנסיבות מסוימות, כפי שארע במקרה של התובעים כעובדים וותיקים  
10 ומבוגרים יחסית, תהווה ההתנכרות לעקרון ה-LIFO לא רק הפרת הסכם, אלא גם נסיבה  
11 המעצימה את חומרת ההפרה של עקרון השוויון ואיסור האפליה מחמת גיל.
- 12
- 13 72. על רקע כל האמור, סבורים אנו שעל אף שההכרעה בשאלה האם יש בהתנהלות הנתבעת -  
14 לפחות ביחס לחלק מהתובעים - משום אפליה מחמת גיל אינה פשוטה, הרי שמאזן השיקולים  
15 מוביל למסקנה כי אפליה מסוג זה אכן היתה, ונסביר:
- 16
- 17 אכן, מחד – עולה כי על פי תנאי הפרישה אשר הוחלו על התובעים הם היו זכאים לתשלום  
18 גמלה החל מיום 1.1.07. זאת, אף כי מדובר בתשלום גמלה מופחתת בהשוואה לגמלה לה היו  
19 זכאים לו היו ממצים את תקופת העסקתם בנתבעת עד לגיל הפרישה. משמע - ערים אנו לכך  
20 שגילם וותקם של התובעים הוא שהקנה להם זכויות פרישה שלא ניתן היה להעניק לעובדים  
21 צעירים מהם.
- 22 כמו כן, עולה מן הראיות כי תוכנית הצמצום לא התמקדה בעובדים המבוגרים ביותר ומכל  
23 מקום לא הוצגו בפני בית הדין נתונים המלמדים כי בעקבות הליך הצמצומים ופיטורי העובדים  
24 היה מידור-כפוי משמעותי של אוכלוסיית העובדים המבוגרת בנתבעת. זאת, כפי שמודים גם  
25 התובעים עצמם באומנם כי הנתבעת לא החילה את תוכנית הצמצומים, וליתר דיוק את  
26 הפרישה הכפויה - על כל העובדים המבוגרים, אשר חלק ניכר מהם המשיך בעבודתם אצלה.
- 27
- 28 מאידך - הבחירה בתובעים כמועמדים לפיטורים בשל השיקול העיקרי של עלות ההעסקה  
29 וזכאותם לגמלה לא הייתה אדישה לנתון הגיל והביאה באופן עקיף לתוצאה של בחירת  
30 המועמדים לפיטורים אך ורק מקרב אוכלוסיית העובדים המבוגרת יחסית, על אף שאין מדובר  
31 באוכלוסייה כולה.
- 32 מעבר לכך, לפחות לגבי שלושה מתוך ארבעת התובעים (מר כהן, מר אליהו ומר ימין), התחוויר  
33 כי הנתבעת לא הציעה להם חלופה מידתית לפיטוריהם, כגון הפחתה או צמצום בהיקף



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עירית בת ים

1 המשרה, וזאת בהתחשב בהסכם העקרונות המעגן את עיקרון ה-LIFO, בגילם המבוגר יחסית,  
2 ברצונם להמשיך בעבודתם בנתבעת ובעיקר בתרומתם המתמשכת לנתבעת משך שנים ארוכות,  
3 לגביה אין עוררין. מה גם שמתוך עקרון ה-LIFO ההסכמי ניתן להסיק כי ההנחה העובדתית של  
4 הצדדים להסכם העקרונות היתה - כי נוכח אופי עבודתם של מרבית עובדי העירייה, סוג  
5 הכישורים הספציפיים שנדרשו ממרביתם (תואמי מעביד ספציפי) והמידור מהמגזר התעסוקתי  
6 הפרטי על הרגליו התעסוקתיים - יקשה על עובדים מבוגרים שיפוטרו מן העירייה להשתלב  
7 בשוק העבודה מחדש. זאת בהשוואה למפוטרים מבוגרים ממגזרים אחרים בעלי אפיונים  
8 תעסוקתיים שונים.

9

10 73. בנסיבות הללו סבורים אנו כאמור כי היקף וסוג השיקולים הפועלים לחובת הנתבעת מוביל  
11 למסקנה כי הנתבעת אכן הפלתה את התובעים מחמת גיל והפרה את עקרון ה-LIFO לגבי כולם  
12 אף כי בעוצמה שונה ופחותה לגבי מר חגאשי. זאת כפי שיוסבר בהמשך.

13

14

### הסעדים להם זכאים התובעים

15 74. התובעים עתרו במסגרת תביעתם לאכיפת יחסי העבודה בגין פיטורים שלא כדין וכן לתשלום  
16 פיצוי בגין נזק ממוני ונזק בלתי ממוני כאחד. תביעותיהם כאמור התבססו על שורה של טענות  
17 שרק חלקן התקבל על ידנו.  
18 עם זאת, טרם שניכנס לפרטי הסעדים שהתבקשו ע"י כל אחד מהתובעים נתייחס למספר טענות  
19 משותפות שהיוו את הבסיס לבקשת הסעדים ותחילה לסוגיית האכיפה.

20

21

### סעד האכיפה

22 75. חרף קביעותינו לעיל בכל הנוגע לפגם שנפל בפיטורי התובעים, הרי שאיננו סבורים כי הסעד  
23 שיש להושיט להם הוא סעד האכיפה.

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

בהקשר זה יאמר - כי לא מן הנמנע שיש להחיל באופן מצמצם את הסעד של השבה לעבודה  
במסגרת פיטורי צמצום, וזאת לאחר תום ההליך הקיבוצי ובמסגרת תביעות פרט, משהצדדים  
ליחסים הקיבוצים הסתמכו על ההסכמות ביניהם לצורך גיבוש "התן והקח" הקיבוצי. זאת,  
באופן בו מתן סעד של אכיפת יחסי העבודה בעקבות הליכי צמצום שכבר מומשו יכול לפגוע  
במו"מ זה, ביכולת להסתמך עליו בעתיד ובכך להביא להתערבות בלתי מידתית בחופש  
ההתארגנות.

הדבר נכון גם במקרה זה, שאינו מצדיק סטיה מכלל זה נוכח קביעותינו דלעיל לפיהן אין מדובר  
באפליה ישירה ומכוונת מטעמי גיל ושעה שעולה גם שפיטורי התובעים לא הביאו למידור בלתי  
פרופורציונאלי של אוכלוסיית העובדים המבוגרת יחסית מן הנתבעת ובשים לב לכך שהוענקו  
לתובעים זכויות פרישה שלא ניתן היה להעניק לעובדים צעירים מהם.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עירית בת ים

1

2

### הסעדים הכספיים

3

76. התובעים עתרו לשורה של סעדים כספיים, חלקם ממוניים וחלקם שאינם ממוניים.

4

על מנת להכריע בשאלת הזכאות לסעדים הכספיים, יש מקום להדרש תחילה לאבחנה שבין

5

הנזק הממוני לבין זה שאינו ממוני, כפי שיעשה מייד.

6

7

77. **אשר לפיצוי בגין נזק ממוני** – הרי שמדובר כידוע בנזק של אובדן השתכרות אותו נדרש בית-

8

הדין לפסוק כל אימת שהוא מגיע למסקנה כי אכן היו פיטורים שלא כדין וכי אלו אכן הסבו

9

נזק לעובד שעניינו - הפסד השתכרות.

10

משמע – על מנת לפסוק פיצוי מעין זה נדרש העובד להצביע על ארוע של פיטורים שאינם כדין,

11

על נזק שנגרם לו בדמות הפסד השתכרות, כמו גם על הקשר הסיבתי שבין הפיטורים לבין הנזק

12

של אובדן ההשתכרות.

13

ערים אנו לכך, כי בפסיקה העוסקת בקביעתו של גובה הפיצוי בגין הפסד השתכרות בשל

14

פיטורים שלא כדין מובלעים לא אחת שיקולים החורגים מן השיקולים דלעיל, ובכלל אלה –

15

שיקולים עונשיים והרתעתיים הקשורים לעוצמת הפגם שנפל בהליך הפיטורים או בסיבה להם.

16

אלא שלטעמנו, יש מקום לחשיבה מחדשת באשר לשימוש בשיקולים הללו לצורך פסיקתם של

17

פיצויים ממוניים כאמור, תוך עשיית שימוש בשיקולים אלה לצורך פסיקתו של פיצוי בגין נזק

18

שאינו ממוני. פיצוי אשר הוא זה האמור לשקף את הנורמות ההרתעטיות והעונשיות, שתפקידן

19

להתוות התנהלות ראויה ביחסי עבודה.

20

21

נוכח האמור, במסגרת השיקולים הרלבנטיים להערכת גובה הנזק הממשי (קרי – הפסד

22

ההשתכרות שנגרם לעובד בשל פיטורים שלא כדין), יש להביא בחשבון נתונים שעל בסיסם ניתן

23

להעריך את צפי ההשתכרות של העובד שפוטר שלא כדין ובכלל אלה – תחום עיסוקו של העובד,

24

ניסיונו המקצועי, המוניטין שלו, מצב השוק וגילו של העובד. זאת, בשים לב לכך שהפסד

25

ההשתכרות לא ניתן תמיד לכימות מדויק במועד הגשת התביעה ולעיתים אף במהלכה ויש צורך

26

להעריכו, בין היתר, על בסיס הנתונים הנ"ל.

27

עוד יאמר - כי הנחת מוצא נוספת ומושרשת בפסיקה ביחס לקביעת שיעור הפיצוי בגין נזקי

28

ממון נוגעת להיקף המוגבל של הזכות החוזית לבטחון תעסוקתי. זכות שאיננה משתרעת על פני

29

התקופה שממועד הפרה עד לגיל הפרישה, אלא על פני תקופה שנקצבה בפסיקה - המשתרעת

30

על פני שנה אחת לכל היותר.

31

זאת שעה שהיקף הזכות החוזית לבטחון תעסוקתי כאמור, במנעד שעד לתקופה המכסימלית,

32

נגזר משיקולים שונים הנוגעים לנסיבות ההתקשרות, תנאיה ולתקופת העבודה, קרי -



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

1 לעוצמתם של אינטרס הציפייה וההסתמכות על המשך ההעסקה. מכאן הרלוונטיות של תקופת  
2 ההעסקה לקביעת שיעורו של הפיצוי בגין נזק ממוני שעניינו אובדן השתכרות.

3  
4 78. אשר לפיצוי בגין נזק לא ממוני – הרי שלצורך קביעת פיצוי זה יש מקום כאמור להתבסס על  
5 שיקולים הנוגעים לעוצמת הפגם שנפל בפיטוריו של כל אחד מהתובעים ולהיבטים עונשיים  
6 והרתעתיים הנוגעים להכוונת יחסי העבודה. שיקולים אלה נקבעים על-פי הערכים המשתקפים  
7 בפסיקתם של בתי הדין לעבודה ביחס לנורמות ראויות ביחסי העבודה. נורמות אשר הפרתן  
8 מתורגמת - ביחס לעובד הבודד מושא ההפרה - למושג אותו נהוג לכנות "עוגמת נפש".  
9 נוכח דברינו לעיל, סבורים אנו כי אין להגביל את סכום הפיצוי בגין "עוגמת נפש" לסכום הנמוך  
10 יחסית המקובל בפסיקה (הנע סביב 30,000 ש"ח). שכן, בנסיבות מתאימות אין די בסכום זה  
11 לשקף את העקרונות ההרתעתיים והעונשיים האמורים לכוון באופן אפקטיבי את יחסי העבודה  
12 ואף אין בו לאפשר מנעד שיקול דעת ראוי לבית-הדין לצורך יישום העקרונות הללו.

13  
14 מהכלל אל הפרט – אילו סעדים כספיים יש להעניק  
15 לכל אחד מהתובעים?

### התובע 1 – מר כהן

16  
17 79. מר כהן עתר לתשלום פיצוי בעבור נזק ממוני בשל אובדן השתכרות בהיקף של 18 משכורות,  
18 כאשר לשיטתו תנאי הפרישה שקיבל אינם מהווים פיצוי הולם על הפגמים המהותיים שנפלו  
19 בפיטוריו. בנוסף, עתר מר כהן לפיצוי בגין הפסד דרגות אשר לטענתו היה זכאי להן לו היה  
20 ממשיך בעבודתו וכן לפיצוי בגין הפסד ימי מחלה.  
21 כמו כן, עתר מר כהן לפיצוי בגין הפחתת שיעור הפנסיה שלו וזאת בשים לב לכך ששיעור  
22 הפנסיה ששולם לו היה לפי 58% במקום 70%. כן עתר מר כהן לתשלום פיצוי בגין עוגמת נפש  
23 בסך 100,000 ש"ח.

24  
25 לאור העקרונות דלעיל, מאחר ובמקרה דנן מר כהן קיבל תשלום בעבור חודשי הסתגלות וכן  
26 תשלום גמלה חודשית החל מיום 1.1.07. נוכח דברינו לעיל לגבי התקופה המכסימלית בגינה  
27 מקובל לפסוק פיצוי בגין נזק ממוני ולכלל לפיו אין לצאת מנקודת הנחה לפיה יש לזכות את  
28 העובד בתשלום פיצוי שווה ערך לאובדן ההשתכרות עד למועד הפרישה – הרי שאין מקום  
29 לפסוק לזכותו של מר כהן פיצוי ממוני מעבר לסכומים שקיבל על-פי הסכם הפרישה.  
30 למעלה מן הדרוש נוסף, כי לא הוכח שמר כהן היה אכן מזוכה בדרגות נוספות לו המשך  
31 לעבוד בנתבעת או כי, בסופו של יום, היתה מתגבשת זכאותו לפדיון ימי מחלה במועד סיום  
32 יחסי העבודה ובכפוף לניצול בפועל, שאין ניתן להעריכו.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

1  
2 80. עם זאת, במקרה דנן, מאחר וסבורים אנו כי הליך הפיטורים של מר כהן היה נגוע באפליה  
3 מטעמי גיל, בהפרה של הוראות ההסכם הקיבוצי בדבר מימוש עיקרון ה-LIFO, הרי שיש לפסוק  
4 לזכותו, כמו גם לזכותם של התובעים האחרים, פיצוי הולם בגין נזק שאינו ממוני.  
5  
6 מאידך ובאמרנו זאת מביאים אנו בחשבון את השיקולים שנשקלו לקולא, ובכלל אלה את  
7 הבטחת הזכויות הכספיות לאחר פרישה, כמו גם את העובדה שכתוצאה מפיטורי הצמצום לא  
8 נוצר מידור בלתי מידתי של אוכלוסיית העובדים הבוגרת במקום העבודה. כמו כן, מביאים אנו  
9 בחשבון את העובדה שמדובר בפיטורי צמצום הנעשים לעיתים בתנאים של לחץ זמן ולחץ אנושי  
10 ותוך שקילת אינטרסים רבים נוגדים ומגוונים.

11  
12 על רקע כל זאת סבורים אנו כי יש להעמיד את הפיצוי הכספי בגין נזק שאינו ממוני שיש לפסוק  
13 למר כהן על סך של 30,000 ש"ח.  
14

### התובע 2 - מר אליהו

15  
16 81. מר אליהו עתר לתשלום פיצוי בגין אובדן השתכרות בשיעור 18 משכורות וזאת לטענתו בשים  
17 לב לכך שתנאי הפרישה בהם זוכה אינם מהווים פיצוי על הפגמים המהותיים שנפלו בפיטוריו,  
18 פיצוי בגין הפגיעה באחוזי הפנסיה שלו ובגין הפסד דרגות. כמו כן, עתר לתשלום פיצוי בין  
19 אפליה מחמת גיל (בסך של 50,000 ש"ח) ועוגמת נפש (בסך של 100,000 ש"ח).  
20 נראה כי דברינו לעיל ביחס למהות ולשיעור הפיצוי אשר יש לפסוק לזכותו של מר כהן כוחם  
21 יפה אף במקרה דנן. משכך, סבורים אנו כי יש להעמיד גם במקרה של מר אליהו את הפיצוי  
22 הכספי בגין נזק שאינו ממוני ובגינו בלבד על סך של 30,000 ש"ח.  
23

### התובע 3 - מר ימין

24  
25 82. מר ימין עתר לתשלום פיצוי בגין אובדן השתכרות בשיעור 18 משכורות בשים לב לכך שתנאי  
26 הפרישה בהם זוכה אינם מהווים פיצוי על הפגמים המהותיים שנפלו בפיטוריו, פיצוי בגין  
27 הפגיעה באחוזי הפנסיה שלו ובגין אי קידום בדרגות, כחלק מן השכר לפנסיה. כמו כן, עתר  
28 לתשלום פיצוי בין אפליה מחמת גיל (בסך של 50,000 ש"ח) ועוגמת נפש (בסך של 100,000  
29 ש"ח). בנוסף עתר מר ימין לתשלום פיצוי בגין אי מתן הודעה מוקדמת ולקיצוז ימי חופשה שלא  
30 כדין. ימי חופשה אשר לטענתו לא התאפשר לו לנצלם.  
31

32 83. אשר לדעתנו יאמר כך - אשר לתביעה לקיצוז ימי חופשה שלא כדין - הרי שדינה להדחות. שכן,  
33 מחקירתו של מר ימין עולה כי במהלך השנים ניתנו לו הזדמנויות לנצל את ימי החופשה שעמדו





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עירית בת ים

1 לזכותו בתאום עם הנתבעת, תוך מתן התראות בעל-פה ובכתב כי ככל שלא ינוצלו ימי החופשה  
2 אזי שהם ימחקו מיתרת ימי החופשה שתעמוד לזכותו (מכתבים מיום 21.3.04, 1.4.04,  
3 18.12.01, 6/01). מר ימין לא הכחיש את קבלת ההתראות ולמעשה כל שאמר בענין אי ניצול ימי  
4 החופשה היה כי הוא עמד על ניצולם במועדים המתאימים לו ולא במועדים מתואמים  
5 המתאימים לשני הצדדים (ראה – עמ' 8 לפרוטוקול ש' 22-27).  
6  
7 84. אף תביעתו של מר ימין לתשלום בעבור חלף שני חודשי הודעה מוקדמת - דינה להידחות. זאת,  
8 בשים לב לכך שמר ימין לא הציג מקור הסכמי לתשלום זה מעבר לקבוע בחוק ובשים לב לכך  
9 שמהשתלשלות האירועים כפי שפורטה לעיל עולה כי מכתב הפסקת העבודה היה אקט פורמאלי  
10 בלבד.  
11  
12 85. אשר ליתר רכיבי תביעתו של מר ימין לפיצוי בגין נזק ממוני ולא ממוני - נראה כי דברינו לעיל  
13 ביחס למהות ולשיעור הפיצוי אשר יש לפסוק לזכותו של מר כהן ומר אליהו כוחם יפה אף  
14 למקרה דנן. משכך, סבורים אנו כי יש להעמיד את הפיצוי הכספי לו זכאי מר ימין בגין נזק  
15 שאינו ממוני בלבד על סך של 30,000 ש"ח.  
16

### ה ת ו ב ע 4 - מ ר ח ג א ש י

17  
18 86. מר חגאשי עתר לתשלום פיצוי בגין אובדן השתכרות בשיעור 18 משכורות בשים לב לכך שתנאי  
19 הפרישה בהם זוכה אינם מהווים פיצוי על הפגמים המהותיים שנפלו בפיטוריו, פיצוי בגין  
20 הפגיעה באחוזי הפנסיה שלו ובגין הפסד דרגות כחלק מן השכר הקובע לפנסיה. כמו כן, עתר  
21 לתשלום פיצוי בין אפליה מחמת גיל (בסך של 50,000 ש"ח) ועוגמת נפש (בסך של 100,000  
22 ש"ח). בנוסף עתר מר חגאשי לתשלום פיצוי בגין אי מתן שני חודשי הודעה מוקדמת.  
23  
24 אשר לרכיבי הפיצוי הממונים - הרי שנראה כי דברינו ביחס למר כהן ולמר ימין כוחם יפה אף  
25 ביחס לתובע זה.  
26 אשר לפיצוי הלא ממוני - מחמת אפליה מטעמי גיל והפרה של עיקרון ה-LIFO, סבורים אנו שיש  
27 לפסוק למר חגאשי פיצוי נמוך משיעור הפיצוי אשר נפסק ליתר התובעים, וזאת מהטעמים  
28 הבאים:  
29 כפי שפרטנו לעיל, מר חגאשי יליד 1947, הועסק בנתבעת החל משנת 1971. מר חגאשי היה בין  
30 העובדים המבוגרים בנתבעת ולזכותו עמדו שנות ותק רבות. שני נתונים אשר למרבה הצער  
31 עמדו לו, כמו גם לחבריו התובעים, לרועץ בבוא הנתבעת לגבש את רשימת המועמדים  
32 לפיטורים, תוך אי מתן ביטוי לעקרון ה-LIFO.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

תע"א 3270/07, 3271/07, 3273/07, 3274/07 יואב גדעון ואח' נ' עיריית בת ים

1 מאידך, שלא כמו במקרה של התובעים האחרים, הרי שבמקרה של מר חגאשי הוצע לו במסגרת  
2 ועדת הפיטורים פתרון חלופי חלף פיטוריו של צמצום בהיקף ההשתכרות בגין כל שעת עבודה.  
3 פתרון שמר חגאשי סירב לו.

4 אכן נכון כי פתרון זה הוצע בדיעבד לאחר תום הליך הבוררות הקיבוצי ובאופן שהגביל את  
5 מרחב האפשרויות שניתן היה אולי להציע למר חגאשי, אולם אין לקבוע כי הצעה זו חסרת כל  
6 נפקות בשים לב לצורך בצמצומים שהעיק על הנתבעת.

7  
8 בנסיבות הללו, עוצמת הפגם בכל הנוגע לאפליה מטעמי גיל ובשל אי מימוש עקרון ה- LIFO  
9 שנפל בהתנהלות כלפי מר חגאשי היתה פחותה מזו שהייתה ביחס לתובעים האחרים ומשכך,  
10 יש לפסוק לזכותו פיצוי בשיעור נמוך יותר, בסך של 25,000 ש"ח.

### סוף דבר

11  
12  
13 87. לאור כל האמור לעיל, הרי שאנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובעים: מר יואב גדעון כהן, מר  
14 דוד אליהו ומר ימין ששון, פיצוי בגין נזק לא ממוני, בשל אפליה מטעמי גיל והפרה של עיקרון  
15 ה- LIFO – בסך של 30,000 ש"ח לכל אחד. לתובע מר עובדיה חגאשי תשלם הנתבעת בשל אותם  
16 טעמים וכמוסבר לעיל סך של 25,000 ש"ח.

17 סכומים אלה ישולמו לתובעים תוך 30 יום מהמועד בו יומצא לנתבעת פס"ד זה.  
18 בנסיבות העניין ולאור העובדה כי מרביתם של רכיבי התביעה נדחו וכן, נוכח העובדה כי רכיב  
19 התביעה שהתקבל עורר שאלה משפטית ראויה הרי שאין צו להוצאות.

20  
21 88. המזכירות תשלח העתק מפס"ד זה לצדדים בדואר.

22  
23 ניתן היום, כ"ז בתמוז תשע"ב (17.7.12), בהעדר הצדדים.

24  
25  
26   
נטע רות, שופטת

27   
נ.צ. מר גרשון עמל

קלדניות: דפנה ענוה-רז וציפורה דוידי