

א 1. החברה הכלכלית לפיתוח כפר מנדא (1997) בע"מ  
2. מוחמד זידאן, יו"ר החברה הכלכלית לפיתוח  
המערערים כפר מנדא (1997) בע"מ

ב עבד אלחמיד ג'אבר  
המשיב

בבית-הדין הארצי לעבודה

ג לפני השופטים א' ברק, ע' רבינוביץ, א' סלע  
נציג עובדים (גני), נציג מעבידים (קמיניץ)

נדון:

ד פטורים והתפטרות – ביטול הפיטורים – פיטורי עובד של תאגיד עירוני – פיטורים  
בעקבות חילופי השלטון – פיטורים שלא כדין – משמעותם – אכיפת יחסי עבודה.

ה המשיב מונה בשנת 1997 על-ידי דירקטוריון המערערת 1 לתפקיד מנכ"ל המערערת, תאגיד  
עירוני בשליטת המועצה המקומית כפר מנדא. לאחר שהתקיימו בחירות למועצת כפר מנדא  
בהן נבחר ראש-מועצה חדש הוחלפו רוב הדירקטורים של המערערת, ודירקטוריון זה פיטר את  
המשיב מתפקידו. הנימוק שניתן בישיבת הדירקטוריון לפיטורין היה כי החוזה עם המשיב נכרת  
לתקופה קצובה, וכי ההסכם הוא בלתי חוקי. בכתב-ההגנה שהוגש לבית-הדין לעבודה נטען כי  
הדירקטורים כולם הוחלפו בהתאם להחלטת המועצה המקומית ולא הייתה התנגדות  
להחלפתם. המערערת טענה כי לא חלות עליה המגבלות החלות על מועצה מקומית בכל הקשור  
לפיטורי עובדים, והיא חופשית לנתק את היחסים עם עובדים כרצונה. בית-הדין האזורי ביטל  
את פיטורי המשיב בציינו כי לא הובאו כל ראיות לתפקוד בלתי הולם של המשיב. מכאן  
הערעור. בית-הדין הארצי קבע, כי לפני הדירקטוריון לא הובא כל נימוק ענייני לפיטוריו של  
המשיב, והנימוק היחיד, כעולה מחומר הראיות, היה הנימוק שבבחירות התחלף ראש-המועצה,  
שהוא גם יושב-ראש דירקטוריון המערערת, וכי הוא סבר שזכותו להכניס את אנשיו-הוא.

ז בית-הדין הארצי לעבודה פסק:

245

פד"ע, כרך לה, תש"ס 2000

- א. (1) במקרה דנן היו הפיטורין צריכים להיעשות באסיפה כללית של המערערת, וזאת לא נעשה. די בכך כדי לפסוק שהפיטורין אינם תופסים (253ה).
- א (2) במקרה דנן נתקבלה החלטת דירקטוריון המערערת על סמך מידע כוזב, כאילו הסתיימה תקופת תוקפו של הסכם העבודה עם המשיב. גם מסיבה זו הפיטורין בטלים (1253).
- ב. (1) לעובד זכות מעין-קניינית על מקום העבודה. זו אינה זכות שמעביד יכול לנהוג בה ככל העולה על רוחו, בשרירות. על-כן אין לקבל את הגישה שעם התחלף המנהיגות רשאי יושב-הראש החדש להחליף את המנכ"ל כראות עיניו ללא נימוק ענייני. פיטורין ללא נימוק ענייני רלוונטי מוכח על-ידי המעביד הם פיטורין לא חוקיים, פיטורין שלא כדין (254ה).
- (2) על יושב-ראש דירקטוריון המבקש לפטר עובד בכיר שהיה במקום העבודה לפני הגיע יושב-ראש הדירקטוריון אליו להוכיח כי אותו עובד בכיר אינו מתאים לעבודה; כי הוא מפר את האמון המיוחד שכל עובד חב למעבידו, ושבעל משרה בכירה בוודאי שחב למעבידו. אי-התאמה זו צריך שתהיה אמיתית, ולא אך אי-רצון פוליטי או אחר לעבוד עם אותו עובד בכיר, שהיה במקום העבודה בטרם הגיע הממונה החדש לעבודה (255ג).
- ג. (1) בנסיבות העניין, בהן מדובר בגוף ציבורי כמובן הרחב, שמבחינה מהותית בהתייחס לעניין הנידון אין בינו ובין הרשות המקומית הבדל רלוונטי, מצדיקים פיטורים מתוך מניעים פוליטיים את אכיפת יחסי העבודה (258ד).
- (2) (אליבא דשופטת א' ברק): את הגישה המסורתית, לפיה לא נהוג להחזיר עובדים לעבודה אף שנקבע כי פיטוריהם היו שלא כדין, יש לסייג, שאם לא כן לא יהססו מעבידים לפטר עובדים. פליטת עובד לשוק העבודה בגיל מבוגר יותר מזה בו החל לעבוד היא בעייתית. יש למנוע זאת אם בית-הדין סבור כי כף המאזניים נוטה לכך, גם אם התוצאה היא אכיפת שירות אישי בניגוד לסעיף 3(2) [חוק החוזים](#) (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א 1970 - (257ב).

## חקיקה ראשית שאוזכרה:

- ן — [חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](#), תשמ"ח 1988 - .
- [פקודת החברות](#) [נוסח חדש], תשמ"ג 1983 - .
- [חוק החוזים](#) (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א 1970 - , סעיף 3(2).

## פסקי-דין שאוזכרו:

- T [1] דב"ע נד-4 / ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י – התעשייה האווירית לישראל בע"מ, פד"ע כט 601.

- [2] [בג"ץ 4212/91](#) המוסד החינוכי הממלכתי דתי העל-יטודי לבנות "בית רבקה" נ' הסוכנות היהודית לארץ-ישראל, פ"ד מז(2) 661.
- [3] דב"ע שן 27-3/הראל – האוניברסיטה העברית, פד"ע כא 315.
- [4] דב"ע נו 68-3/שקד – הסוכנות היהודית (לא פורסם).
- [5] [בג"ץ 254/73 צרי חברה פרמצבטיית וכימית בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה](#), פ"ד כח(1) 372.
- [6] [בג"ץ 380/74 סלמאן סלמאן נ' בית-הדין הארצי לעבודה בירושלים](#), פ"ד ל(1) 495.
- [7] דב"ע נו 209-3/ מפעלי תחנות בע"מ – יניב, פד"ע לג 289.

ספרים זרים שאוזכרו:

- [8] S. Deakin, G.S. Morris *Labour Law* (London, Dublin, Edinburgh, 1995).
- [9] M. Weiss *Labour Law and Industrial Relations in Germany* (1995).

ערעור על פסק-דינו של בית-הדין האזורי לעבודה בחיפה (ע' ובנר ונציגי הציבור גברת בלומל ומר דוניץ) בע"ב 663/99. הערעור נדחה.

מחמיד חוסיין – בשם המערערים;

מירון שוורץ – בשם המשיב.

## פסק-דין

השופטת א' ברק

המשיב פוטר על-ידי המערערת. ההיו הפיטורין חוקיים? ההיו פיטוריו פוליטיים ולכן לא כדין? האם יש לבטלם?

המערערת היא תאגיד בשליטת המועצה המקומית כפר מנדא. התאגיד נוסד ב-2.4.1997. כעולה ממסמכי ההתאגדות של החברה, מדובר בחברה המוגבלת במניות שמטרותיה הראשיות הן לעסוק בפיתוח, ניהול ושיווק של פרויקטים כלכליים עסקיים בתחומי המועצה המקומית כפר מנדא אשר הינם במסגרת סמכויות המועצה ותפקידה, לרבות פיתוח נדל"ן, אזורי תעשייה, אזורי מסחר ושירותים, פיתוח אתרי תיירות

בתחומי מועצה מקומית כפר מנדא. יושב־ראש המועצה משמש ex officio כיושב־ראש דירקטוריון המערערת.

א

המשיב נבחר פה אחד על־ידי הדירקטוריון הקודם כמנכ"ל המערערת. המשיב פוטר על־ידי הדירקטוריון הנוכחי מתפקידו זה בסמוך לאחר החלפת יושב־ראש הדירקטוריון ורוב חבריו.

ב

בית־הדין האזורי בחיפה (בתיק ע"ב 663/99; השופטת ע' ובנר ונציגי הציבור גברת בלומל, דוניץ) ביטל את הפיטורין בקובעו, על סמך מכלול הראיות, כי הפיטורין היו מסיבה פוליטית בלבד, וכי לא הוכחה כל סיבה אחרת לפיטורין.

העובדות

ג

המשיב, הוא התובע בבית־הדין האזורי, שימש כחבר המועצה המקומית כפר מנדא ובמשך שנים מספר כיהן כמספר שניים ברשימתו של ראש־המועצה הקודם.

ד

המשיב התפטר מחברותו במועצה בטרם מונה למנכ"ל המערערת 1 (להלן – המערערת). ראש־המועצה משמש ex officio כיושב־ראש דירקטוריון המערערת. יושב־הראש הקודם המליץ בפני הדירקטוריון הקודם על מינויו של המשיב למנכ"ל המערערת והמינוי אושר על־ידי כל חברי הדירקטוריון. אעמוד תחילה על סדר האירועים:

ה

ביום 2.4.1997 נוסדה המערערת.

ב-9.1997 התפטר המשיב מחברותו במועצת הרשות המקומית, וזאת לפני שמונה למנהלה הכללי של המערערת.

ו

ביום 17.10.1997 המליץ יושב־הראש הקודם של הדירקטוריון, הוא ראש־המועצה דאז, בפני הדירקטוריון על המשיב לתפקיד מנכ"ל המערערת. הוא דיווח לדירקטוריון על כך שהמשיב הוא בוגר קורס מנכ"לים בחברות עירוניות באוניברסיטת בר אילן, בו החל ללמוד כשנה קודם למינוי. המינוי אושר, כאמור, פה אחד על־ידי דירקטוריון המערערת דאז.

ז

ב11.1998 - התקיימו בחירות לרשויות המקומיות בהם נבחר המערער 2, מר מוחמד זידאן, לראש-המועצה המקומית כפר מנדא תחת ראש-המועצה הקודם, מר עבד אלחלים טאהא.

א

ב12.1998 - נכנס ראש-המועצה החדש לתפקידו כיושב-ראש דירקטוריון החברה המערערת.

ביום 12.12.1998 הוחלפו תשעה מהדירקטורים של המערערת. מספר חברי הדירקטוריון לפי תקנות ההתאגדות של החברה המערערת הוא לפחות חמישה ולא יותר מאחד-עשר. שליש מהם הם חברי מועצת הרשות המקומית, שליש הם סגל בכיר ושליש נציגי ציבור.

ב

ביום 22.1.1999 נשלחה לחברי הדירקטוריון של המערערת הזמנה לישיבה שלא מן המניין. המשיב לא הוזמן לישיבה זו, למרות שהוזמן לכל ישיבות הדירקטוריון למעט ישיבה זו. בהזמנה צוין:

ג

"הנדון: הזמנה לישיבה שלא מן המניין למועצת מנהלי החברה

אני מזמין את כבודכם לישיבה שלא מן המניין למועצת מנהלי החברה, וזאת ביום שבת 23.1.1999 בשעה 16:00 אחרי הצוהריים במשרדי המועצה המקומית.

ד

על סדר היום:

1. מתן הודעה למנכ"ל החברה הכלכלית על הפסקת העסקתו ובדיקת חוקיות המשכורת המשולמת לו עד היום.

ה

לאור חשיבות העניין; מקווים כי תהיו נוכחים בישיבה.

בכבוד רב

יו"ר מועצת מנהלי החברה הכלכלית מוחמד זידאן."

ו

על ההזמנה חתם אם כן המערער 2, ראש-המועצה המקומית החדש שהינו יושב-ראש הדירקטוריון החדש של המערערת.

ביום 23.1.1999, למחרת משלוח ההזמנה, התקיימה ישיבה, לא במקומה הרגיל במשרדי המערערת, אלא במשרדי המועצה המקומית. בישיבה נכחו יושב-ראש הדירקטוריון, המערער 2, ושישה דירקטורים נוספים. המערער 2 הודיע לדירקטורים

ז

באותה ישיבה כי ביום 26.7.1998 הוחלט להעסיק את המשיב לתקופה של שישה חודשים בלבד, כך שהוסכם, לדעתו, שתפקודו של המשיב יסתיים ביום 26.1.1999. המערער 2 אף ציין שיש לבחון את חוקיות ההסכם שנכרת עם המשיב. אחד מחברי הדירקטוריון, מר מחמוד עלאם, העיר:

“בגלל העדר סיבות מספיקות להפסקת עבודת מנכ"ל החברה... אני מתנגד לסיים את העסקתו.”

ביום 23.1.1999, הוא היום בו התקיימה אותה ישיבה דחופה של הדירקטוריון, הגיע שליח לביתו של המשיב ומסר למשיב מכתב פיטורין, לפיו עבודתו של המשיב תסתיים ביום 26.1.1999.

ההסכם שנכרת עם המשיב

בישיבה מיום 26.7.1998 נדון ההסכם עם מנהל החברה המערער. היו הסתייגויות מסוימות ולבסוף הוסכם להגיע עם המשיב להסכם בהתאם להצעות מר עבד אלחלים טאהא ומוסטפא חוש, כך שמשכורתו של המנכ"ל תהא 9,000 ש"ח ברוטו לחודש. משכורת זו נקבעה לתקופה של שישה חודשים. שאר התנאים הוסכמו על-פי המוצע בהצעות הנ"ל. התנאים נראים על פניהם סבירים בהחלט. הוסכם לא לשלם משכורת 13. לשלם חלק מעביד לקרן השתלמות בגובה 7.5% וחלק עובד בגובה 2.5%. דמי הבראה ישולמו כמקובל ברשויות המקומיות בגובה 13 ימים לשנה ופדיון חופשה בגובה שלושים יום לשנה. הוסכם על תנאים נוספים, כגון החזקת רכב כנהוג ברשויות המקומיות. החזר הוצאות אש"ל יהיה בהתאם לקבלות. הוסכם על שישה חודשי הודעה מוקדמת.

האם ההסכם הוא הסכם לתקופה קצובה של שישה חודשים?

הסכם העבודה בין הצדדים מציין במפורש כי המשכורת תהיה של 9,000 ש"ח לחודש למשך שישה חודשים ואז יעיינו שנית בנושא בהתאם למצב הכלכלי של החברה. תקופת ההסכם באשר למשכורת תהיה לתקופה של שנה מיום הישיבה האמורה. בהסכם עצמו נאמר כי אחת לשנה תהא לעובד זכות לבקש דיון בגובה משכורת אלה. ההחלטה בעניין תהא נתונה לדירקטוריון החברה על-פי שיקול-דעתו.

עולה מכך שלא דובר כלל על כך, ולו ברמז, שההסכם הוא לתקופה קצובה של שישה חודשים. נאמר ברחל בתך הקטנה שגובה המשכורת הוא לתקופה של שנה, כאשר לאחר שישה חודשים יידון גובהה מחדש לפי מצבה הכלכלי של החברה.

א

דרך סיום היחסים על-פי הסכם העבודה בין הצדדים

סעיף 13 להסכם בין הצדדים קבע את דרך סיום העבודה של המשיב כדלהלן:

א. "הדירקטוריון רשאי להביא את עבודת העובד בחברה לידי סיומה על ידי מתן הודעה מוקדמת ששה חודשים מראש, וזאת מכל סיבה מצדיקה הפסקת עבודתו.

ב

ב. שמורה לחברה הזכות שלא לנצל את תקופת ההודעה במלואה או בחלקה, ו/או לסיים ההתקשרות עם העובד לאלתר.

ג

ישולם לעובד פדיון אותו חלק של תקופת ההודעה המוקדמת בו ויתרה החברה על עבודתו, וזאת לפי המשכורת החודשית".

מכאן, עוד בטרם נבחן את השאלה אם ניתן לפטר עובד ללא הצדקה סבירה גם אם ההנהלה, פוליטית או אחרת, מתחלפת, נוכל ללמוד מהסכם העבודה עצמו כי אין לסיים את יחסי העבודה ללא "...כל סיבה מצדיקה הפסקת עבודתו".

ד

נימוקי פיטוריו של המשיב

ברי שנימוקי פיטורין צריכים להיות אלו שהביאו לפיטורין ולא נימוקים שניתנו מאוחר יותר. היינו, הנימוק שהובא בפני הדירקטוריון בו הוחלט על הפיטורין הוא הנימוק שצריך להיבחן. עם זאת אביא גם את הנימוקים האחרים שניתנו מאוחר יותר. נימוקו של יושב-ראש הדירקטוריון החדש, הוא ראש-המועצה הנבחר, לסיום עבודתו של המשיב, כפי שהיושב-ראש החדש, המערער 2, מסרו לדירקטוריון בישיבתה שנקראה בדחיפות, היה שעולה מההסכם עם המשיב שזה נכרת לתקופה קצובה של שישה חודשים. כן טען שההסכם אינו חוקי, אך לא נדונו פרטי "אי-חוקיות" ההסכם באותה ישיבה. בסוקרנו את ההסכם עולה בכרור כי אין בסיס לטענתו זו של המערער 2.

ה

נימוק שונה לחלוטין של המערער 2 הוא זה שצוין בתצהירו המשלים של המשיב. המשיב מציין כי לאחר פנייתו לבית-הדין בבקשה לצו-מניעה ולאחר שניתן הצו האמור, התקיימה ישיבה בינו לבין המערער 2, ראש-המועצה, בה הסביר לו ראש-המועצה כי הוא אינו כועס על פנייתו של המשיב לבית-הדין הואיל וזו זכותו המלאה.

ו

א כן אמר ראש המועצה למשיב, כי במידה ויחליט בית־הדין להחזיר אותו לעבודה, הם יישרו קו האחד עם השני. זאת למרות שהוא רוצה את האנשים המקורבים אליו בתפקידים הבכירים. טענת המערער 2 הייתה כי זו הנורמה במציאות היום־יום.

ב נימוק נוסף ניתן בכתב־הגנתה של המערערת. שם טענה המערערת כי פיטורי המשיב לא נעשו משיקולים פוליטיים אלא שהדירקטורים כולם הוחלפו בהתאם להחלטת המועצה המקומית ולא הייתה התנגדות להחלפתם. המשיב מונה, אליבא דכתב־ההגנה של המערערת, כחלק מעיסקה פוליטית.

ג עוד נימוק לפיטורין נתנה המערערת בכתב־הגנתה, לפיו לא חלות עליה המגבלות החלות על מועצה מקומית בכל הקשור לפיטורי עובדים. אשר־על־כן היא חופשית לנתק את היחסים כרצונה. המערערת טענה עוד כי מאחר והיא לא העסיקה שישה עובדים בתקופת הפסקת ההתקשרות עם המשיב לא חלות עליה הוראות [חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה](#), תשמ"ח 1988.

ד ועוד נימוק. המערערת גם טענה לאי־חוקיות ההסכם עם המשיב. הטענה היא כי תנאי ההסכם כה מופלגים שיש הצדקה לסיים את היחסים.

ה נזכור. שני נימוקים בלבד נמסרו בישיבת הדירקטוריון הדחופה שנקראה ושאליה לא הוזמן המשיב עצמו. האחד, שההסכם הוא לתקופה קצובה של שישה חודשים וזו הסתיימה. השני, שההסכם לא חוקי, אך נימוק זה לא נדון כלל. על סמך זה הוסכם על סיום עבודתו, למרות התנגדות של אחד מחברי הדירקטוריון, מר מחמוד עלאם, אשר ציין כי הוא מתנגד לסיום העסקתו של המשיב "בגלל העדר סיבות מספיקות להפסקת עבודת מנכ"ל החברה".

ו השופטת ובנר עמדה על כך שלא הובאו כל ראיות לתפקוד בלתי הולם של המשיב. המשיב העיד, ועדותו לא נסתרה, כי הוא הביא את המערערת לרווח של כ־220,000 ש"ח במהלך שנת 1998. לאור העובדה שחברות עירוניות הן מושג חדש במגזר הערבי, מדובר בהישג ובפריצת דרך. המערערת לא הביאה כל עד אשר סתר עדות זו, למרות שכל הנתונים של המאזן נמצאים בידי המערערת. השופטת ובנר אף קבעה שעדותו של המשיב לפיה עבד חמישה ימים בשבוע בין שבע לשמונה שעות ביום ולא עבד בשום עבודה נוספת לא נסתרה אף היא. בתקופת כהונתו בוצעו פרויקטים על־ידי המערערת, כגון בניית בריכת שחייה בכפר, גן ילדים וחיבת ביניים, והנחת קווי מים. כן הועבר הפיקוח על השמירה במוסדות החינוך לידי המערערת. גם העד מטעם המערערת, מר



רעוף זידאן, אשר טען כי תפקיד החברה הוא לקיים את החלטות הדירקטוריון, לא הצביע על החלטה כלשהי שלא קוימה. עד זה טען שאין למערער 2 אמון במשיב, אך הוא לא הצביע על מחדל כלשהו של המשיב בתפקידו כמנכ"ל שהצדיק את אי-האמון. אשר לאי-האמון שיש לחברי הדירקטוריון במשיב, הרי שרובם, כמו גם המערער 2, כיהנו כחודש עד לפיטוריו של המשיב. כל הטענות בתצהירו של עד זה היו סתמיות וללא כל ראיות ספציפיות. הוא לא הצביע על פרויקט מסוים אותו לא ביצע המשיב כלל או שלא ביצעו כראוי.

ראוי לציין כי אף בעת הדיון בפנינו בערעור לא ידעו המערערים להצביע על כל נימוק ספציפי לפיטורי המשיב, למרות שאלות בית-הדין בעניין.

פיטורין שלא כדין

אבחן אם פיטוריו של המערער נעשו כדין הן מהבחינה הדיונית-טכנית והן מהבחינה המהותית. לאחר בחינת כל אלה, הן הצד הדיוני והן הצד המהותי על שני שלביו, יש לבחון איזו תרופה, איזה סעד, יש ליתן לעובד אם אכן הפיטורין היו שלא כדין מהבחינה המהותית או בלתי תופסים מהבחינה הדיונית.

מהבחינה הדיונית: עולה מכל האמור שלא היה כל נימוק ענייני לפיטוריו של המשיב אשר הובא בפני הדירקטוריון. הנימוק היחיד, כעולה מחומר הראיות, היה הנימוק שהתחלף בבחירות ראש-המועצה, שהוא גם יושב-ראש דירקטוריון המערער, וכי הוא סבר, כפי שאמר למשיב, שזכותו להכניס את אנשיו-הוא. לא זה היה הנימוק שמסר המערער 2, יושב-ראש הדירקטוריון, לחברי הדירקטוריון בישיבה בה הוחלט על הפיטורין. הנימוק שנמסר לדירקטוריון היה בלתי נכון, והמערער 2 לא חזר על נימוק זה בטיעונו השונים בבית-הדין וברי שלא זה היה נימוקו לפיטורי המשיב. אם כך הדבר הוטעה הדירקטוריון.

דרך הפיטורין מהבחינה הפרוצדורלית צריכה להיעשות, על-פי [פקודת החברות](#) [נוסח חדש], תשמ"ג-1983 ותקנה 72 לתקנות ההתאגדות של המערער, על-ידי האספה הכללית. תקנה 72 לתקנות ההתאגדות של המערער קובעת:

"(1) הדירקטורים רשאים למנות דירקטור מנהל או מנהל (להלן 'המנהל') לתקופה שיראוה לנכון; אולם מינויו יפקע מאליו אם יחדל מכל סיבה שהיא לשמש דירקטור או אם תחליט החברה באסיפה כללית שיחדל משמש במשרתו."

השופטת ובנר עמדה על כך שהפיטורין לא נעשו באספה הכללית. די בכך כדי לפסוק שהפיטורין אינם תופסים. אך גם מעבר לכך, על-פי סעיף 13 להסכם בין הצדדים רשאי הדירקטוריון להביא את עבודת המשיב לסיום "מכל סיבה המצדיקה הפסקת עבודתו". לא רק שהפיטורין לא נעשו על-ידי האספה הכללית אלא שגם מוטל פגם בהחלטת הדירקטוריון לפטר את המשיב. החלטה זו התקבלה לאור נימוק שלא היה אמת כפי שהוא נמסר על-ידי המערער 2 לחברי הדירקטוריון בעת הישיבה. בעטיו של אותו נימוק, לפיו הסתיימה תקופת תוקפו של הסכם העבודה, הצביעו רוב חברי הדירקטוריון על הפיטורין. לא היה דיון וחברי הדירקטוריון לא העלו נימוקים ענייניים כלשהם, שכאמור גם לא הועלו בפנינו. גם מסיבה זו הפיטורין בטלים באשר הדירקטוריון קיבל את החלטתו על סמך מידע כוזב.

עולה מכל האמור, שמהבחינה הדיונית הפיטורין אינם תופסים או בטלים. בכך יכולתי לסיים את הדיון. אך בשל החשיבות שאני מייחסת לכך שמעבידים לא יפטרו עובדים בפיטורין שאינם כדין, אעמוד גם על השאלה אם מהבחינה המהותית הפיטורין היו כדין.

מהבחינה המהותית: לאור האמור אין למעשה החלטה תקפה על פיטורין. עם זאת לא אסתפק בכך ואעמוד על הצד המהותי, על השאלה אם מהבחינה המהותית יש להכריז על הפיטורין כפיטורין שלא כדין, ואם כן הוא, האם יש לבטלם.

עובד אינו חפץ שניתן להעבירו ממקום למקום, שניתן יום אחד להכניסו למקום עבודה ולמחרת להוציאו משם. עובד אינו חפץ, עובד אינו קניינו של המעביד. עמדתי במקום אחר על כך:

"בעליו של מפעל הוא בעל הקניין בו. כבעל קניין יש לו הכוח להיפטר מקניינו ולהעבירו לאחר, כוח כלפי כולי עלמא, in rem, ואין לאיש זכות למנוע זאת ממנו. בעליו של מפעל אינו בעליו של העובדים במפעל. לא העובדים ולא כוח העבודה שלהם, הם קניינו של המעביד. העבודת, שראתה בעובד קניינו של המעביד, פסה מן העולם ואינה חוקית עוד. לכל היותר ניתן לראות בכוח העבודה של העובד קניינו של העובד אותו הוא משכיר למעביד" (דב"ע 4-1/4). ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י – התעשייה האווירית לישראל בע"מ [1], בעמ' 633).

המשמעות של האמירה שעובד הוא "סטטוס" אינה אך באשר למהות היחסים. היא גם אומרת שמדובר במעמד מיוחד במינו. מעמד היוצר קשר רב צלעות, קשר בין המעביד למקום העבודה שהוא קניינו, קשר בין העובד למעביד, בו המעביד מספק את מקום העבודה ומשלם את השכר והעובד מעמיד לרשות המעביד את כוח העבודה שלו, וקשר של העובד למקום העבודה. קשר אחרון זה אינו ערטילאי. לעובד זכות מעין-קניינית על מקום העבודה. זו אינה זכות שמעביד יכול לנהוג בה ככל העולה על רוחו, בשרירות. על-כן אין לקבל את הגישה שעם התחלף המנהיגות רשאי יושב-הראש החדש להחליף את המנכ"ל כראות עיניו ללא נימוק ענייני. פיטורין ללא נימוק ענייני רלוונטי מוכח על-ידי המעביד הם פיטורין לא חוקיים, פיטורין שלא כדין.

על-כן יש לבחון האם הפיטורין היו כדין, וזאת בשני שלבים. האחד, האם היה נימוק לגיטימי רלוונטי לפיטורים והשני, גם אם היה נימוק כזה, האם השיקולים של המעביד היו סבירים ומידתיים (ראה דיון על כך – S. Deakin, G.S. Morris *Labour Law* [8], at (p. 411 ff).

עמדתי על כך שאין לפטר עובד ללא סיבה מוצדקת. ואכן כך גם נאמר בהסכם שנכרת בין הצדדים שלפנינו. האם היו נימוקים מוצדקים, לגיטימיים ורלוונטיים לפיטורין? השופטת ובנר ציינה, כפי שהראיתי, כי לא היה כל נימוק רלוונטי לפיטורין. ההסכם לא היה לתקופה מוגבלת, לא הוכחה אי-שביעות רצון מפעילותו של המשיב – הדירקטורים ברובם כלל לא הכירו את עבודתו. לטענה כי ההסכם עמו היה בלתי חוקי באשר תנאיו היו מופלגים, הדבר לא הוכח והשופטת ובנר אף ציינה כי התנאים כלל לא היו מופלגים, מלבד ההתחייבות לשישה חודשי הודעה מוקדמת. גם תנאי זה נהוג לגבי בעלי משרה בכירה ועל-כך-פנים לא הוכח שהוא בלתי חוקי או בלתי סביר. אם כן לא הוכח שההסכם היה בלתי חוקי. את טענת המערער 2 כי נהוג להחליף עובדים כשמתחלף יושב-הראש אין לקבל. כאמור עובד אינו חפץ. יש לו זכויות הקושרות אותו למקום העבודה, בגלל האופי המיוחד של יחסי העבודה. הנימוק שהתחלף היושב-ראש אינו מן הנימוקים. יחסי אמון מיוחדים צריכים להתקיים בכל מקום עבודה. יחסי אמון מיוחדים בוודאי צריכים להתקיים בין יושב-ראש דירקטוריון למנכ"ל. יחסי עבודה אמנם דומים במהותם ליחסי משפחה בהיותם יחסים מתמשכים, אך יחסי אמון אלו אין פרושים אהבה. פירושם תפקוד ראוי. על יושב-ראש דירקטוריון המבקש לפטר עובד בכיר שהיה במקום העבודה לפני הגיע יושב-ראש הדירקטוריון אליו להוכיח כי אותו עובד בכיר אינו מתאים לעבודה; כי הוא מפר את האמון המיוחד שכל עובד חב למעבידו, ושבעל משרה בכירה בוודאי שחב למעבידו. אי-התאמה זו צריך שתהיה אמיתית, ולא אך אי-רצון פוליטי או אחר לעבוד עם אותו עובד בכיר, שהיה במקום העבודה בטרם הגיע הממונה החדש. אדם שהתאים לתפקיד קודם לכן, הנטל על

א המעביד המפטר להוכיח כי אותו עובד אינו מתאים לתפקידו. דבר זה לא הוכח בענייננו. לא ניתן כל נימוק רלוונטי לאי־ההתאמה. משרה בכירה, משרת אמן, אינה מילת קסם המכשירה כל שרירות.

משאין נימוק ענייני לפיטורין, אין גם צורך לבחון את סבירות הפיטורין. משלא היה כל נימוק ענייני לפיטורין הופכת בחינה זו למיותרת.

ב המערערת ביקשה לטעון עוד, כי היא אינה גוף ציבורי ולא חלות עליה כל חובות מהמשפט הציבורי. זאת אין לקבל. ראשית, גם גוף פרטי אינו רשאי לעשות בעובד כראות עיניו ללא סיבה, היום להעסיקו ומחר לפטרו. שנית, המערערת היא אמנם גוף פרטי, אך תפקידה הוא לתת שירות לציבור בכפר עבור המועצה המקומית. מסמכי היסוד של המערערת קובעים זאת במפורש. המערערת היא חברה מוגבלת במניות. תזכיר ההתאגדות שלה קובע את מטרתיה:

“המטרות שלשמן נוסדה החברה

מטרות ראשיות

ט 2.1 לעסוק בפיתוח ניהול ושיווק של פרויקטים כלכליים עסקיים בתחומי המועצה המקומית כפר מנדא... אשר הינם במסגרת סמכויות המועצה ותפקידה, לרבות פיתוח גדל"ן, אזורי תעשיה, אזורי מסחר ושירותים, פתוח אתרי תיירות, בתחומי המועצה.”

ה מטרות נוספות משניות הן ניהול ושיווק של פרויקטים חברתיים או תרבותיים ועוד. טענה שחובות מן המשפט הציבורי אינן חלות על המערערת לא תישמענה בנסיבות אלו. המערערת היא גוף דו־מהותי טיפוסי, שמטרתה שירות הציבור שלה בלבד. על גוף כזה חלות חובות מהמשפט הציבורי, ישירות או באמצעות עקרון תום־הלב (ראה בג"ץ [4212/91](#) המוסד החינוכי הממלכתי דתי העל־יסודי לבנות "בית רבקה" נ' הסוכנות היהודית לארץ־ישראל [2]). השופט אליאסוף בבית־הדין הארצי לעבודה עמד על כך בדונו במכרז של האוניברסיטה העברית:

ז “כבר נפסק שבשירות הציבורי – שירות ציבורי במשמעות הרחבה ביותר... האוניברסיטה – כמוסד מוכר להשכלה גבוהה – היא תאגיד בהתאם לסעיף 14 [לחוק המועצה להשכלה גבוהה](#), התשי"ח 1958. כמו כן 'האוניברסיטה העברית, כמוסד להשכלה גבוהה, ממלאת ללא ספק תפקידים ראשונים במעלה, שלציבור עניין בהם, אם כי צורת הארגון שלה

אינה של גוף ממלכתי... ניתן איפוא לראות, ולא רק לצורך העניין שבפנינו, את האוניברסיטה כחלק מן 'השירות הציבורי' במשמעות הרחבה ביותר של מונח זה" (דב"ע שו"פ 3-271/3. הראל – האוניברסיטה העברית [3], בעמ' 323).

א

וראה לעניין זה גם דב"ע נז 3-68/3. שקד – הסוכנות היהודית [4].

גם גוף פרטי אינו רשאי לפטר בשירותו. אך אם יש לו נימוקים לפיטורין ייתכן שבשלב השני, השלב של מבחן הסבירות והמידתיות, קנה-המידה היא שונה לגבי גוף פרטי מאשר לגבי גוף ציבורי. מכל מקום המערערת היא גוף דו-מהותי שבמאזן הכללי, על-פי ייעודה, הכף נוטה להיותה גוף ציבורי יותר מפרטי ועל-כן חלות עליה נורמות מן המשפט המינהלי מכוח עקרון תום-הלב.

ב

אם כן גם טענה אחרונה זו של המערערת אין לה על מה שתסמוך.

ג

התרופה

פיטורי המשיב אינם תופסים מאחר ולא בוצעו על-ידי האספה הכללית. לא ניתן כל הסבר מדוע לא נעשה כך. הם בטלים באשר הם "אושרו" על-ידי דירקטוריון שהוטעה. לא הוכחה גם כל סיבה עניינית לפיטורין מלבד שרירות לב. שאלה היא מה תרופה יש לתת בידי המשיב. בית-הדין האזורי ביטל את הפיטורין כך שהמשיב חזר לעבודה. על-כן פסק בית-הדין האזורי כי המשיב זכאי לשכר מיום 11.2.1999 ואילך ויש להחזירו לעבודה.

ד

ה

כאשר בית-הדין מגיע למסקנה שהפיטורין לא היו כדין, שתי אופציות בפניו. האחת, והיא הטבעית יותר, לאכוף את היחסים על-ידי הוראה על החזרת העובד לעבודה. השנייה, לאכוף את היחסים באופן שהעובד לא יוחזר פיזית לעבודה אלא ישולם לו שכרו לתקופה סבירה. בית-הדין במשך השנים נהג שלא להחזיר פיזית עובדים לעבודה למרות שהגיע למסקנה שהפיטורין לא היו כדין לאור פסיקת בית-המשפט הגבוה לצדק בעניין צרי (בג"פ 254/73 צרי חברה פרמצבטית וכימית בע"מ נ' בית הדין הארצי לעבודה [5] וסלמאן סלמאן (בג"פ 380/74 סלמאן סלמאן נ' בית-הדין הארצי לעבודה בירושלים [6]). להלכה זו יש לשים סייגים, אם לא כן לא יהססו מעבידים לפטר עובדים. פליטת עובד לשוק העבודה בגיל מבוגר יותר מזה בו החל לעבוד היא בעייתית. יש למנוע זאת אם בית-הדין סבור כי כף המאזניים נוטה לכך, גם אם זה אומר אכיפת שירות אישי בניגוד לסעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), תשל"א 1970-. בית-המשפט הפדרלי לעבודה בגרמניה עבר אותם הליכים. עד שנת 1951 פיטורין היו

ו

ז

א חוקיים ככלל ורק במקרים יוצאים מן הכלל הם נחשבו ללא חוקיים. גם ניסיונות לפסוק שפיטורין לא היו חוקיים נעצרו על-ידי השלטון הנאצי. בשנת 1951 חוקק חוק הגנה בפני פיטורין – *Kündigungsschutzgesetz*. כיום הכלל הוא אי-חוקיות פיטורין, וחוקיותם היא החריג, היוצא מן הכלל. מנקודת מוצא זו הן בית-המשפט הפדרלי לעבודה בשאלת התרופה הנאותה. בית-המשפט הגיע למסקנה כי עצם העובדה שבזמן קיום הדיון המשפטי העובד נמצא מחוץ למקום העבודה פוגע בסיכוי להחזירו לעבודה. הגישה תחילה הייתה כי מאחר וקיימת אי-ודאות לגבי התוצאה הסופית באשר להמשך קיומם של יחסי עובד-מעביד, נדיר לצוות כי בתקופת הביניים עד לסיום ההליך המשפטי יוחזר העובד לעבודה. בשנת 1985 חל שינוי רדיקלי בגישתו של בית-המשפט הפדרלי לעבודה. בית-המשפט פסק שאם יש ראיות מבוססות לכאורה לכך שהפיטורין לא היו כדין יש להחזיר את העובד לעבודה עד לסיום ההליך המשפטי בערעור. על-כן עובדים מפורטים לא מוכנים עוד להגיע לפשרות בערכאה הראשונה, כך שאם זו פוסקת לזכותו הוא נשאר בעבודה עד לסיום ההליך בערעור. המעביד אינו יכול עוד לסמוך על כך שרצונו להתרת הקשר יתממש. פרופ' Manfred Weiss עומד על המשמעות שבכך:

ט “This, however, implies that the employer no longer can be sure that his claim for dissolving the contract will be successful. In short and to make the point: the new Federal Labour Court’s approach has succeeded to establish reinstatement as a practical remedy. This has mainly led to the fact that each employer before dismissing an employee is checking even more carefully the lawfulness of the dismissal. Hence dismissals not meeting the legal requirements are becoming more seldom. In big companies where a huge staff of legal experts is available they practically do no longer happen. In small and medium sized companies due to the lack of expert knowledge it still is different” (M. Weiss *Labour Law and Industrial Relations in Germany* [9], at pp. 96-97).

ז על-כן נראית לי התוצאה אליה הגיע בית-הדין האזורי. מקרה כל כך קיצוני של פיטורין שלא כדין מצדיק החזרת העובד לעבודה. גם מבחינתו של העובד אין כל הצדקה לכך שייפלט ממקום העבודה, גם מנקודת המבט של חינוך ציבור המעבידים חשוב הדבר. עמד על כך הנשיא גולדברג בדב"ע 3-2091 מפעלי תחנות בע"מ – יניב [7].

המערער לא חויבה על-ידי בית-הדין האזורי בפיצוי הלנה, ואין על כך ערעור בפנינו. על-כן אין אנו מתערבים בקביעה זו.

#### השופט ע' רבינוביץ

אני מסכים לתוצאה אליה הגיעה חברתי השופטת ברק בפסק-דינה המעמיק והמפורט בהסתייגות אחת, המתייחסת לסוג המקרים בהם ייטה בית-דין זה לאכוף את יחסי העבודה במקרה של פיטורים שלא כדין. די לי שבמקרה הנדון מדובר בגוף ציבורי כמובן הרחב, שמבחינה מהותית בהתייחס לעניין הנידון אין בינו לבין הרשות המקומית הבדל רלוונטי, ולפיכך פיטורים מתוך מניעים פוליטיים מצדיקים את אכיפת יחסי העבודה.

#### השופטת א' סלע

אני מסכימה לפסק-דינה של השופטת ברק בצירוף הסתייגות השופט רבינוביץ.

#### נציג מעבידים ח' קמיניץ

אני מסכים לפסק-הדין של השופטת ברק וכן הנני מסכים להסתייגות של השופט רבינוביץ. עם זאת ברצוני להדגיש את הסתייגותי מהנימוקים המורחבים של השופטת ברק לגבי סקטורים אחרים ונסיבות אחרות של פיטורים. לא נראה לי שזה נוגע לענייננו, המתייחס לפיטורים פוליטיים.

#### נציג עובדים מ' גני

אני מסכים.

הוחלט כאמור בפסק-דינה של השופטת ברק, וברוב דעות גם בתוספת של השופט רבינוביץ.

הערעור נדחה. המערערים ביחד ולחוד ישלמו למשיב הוצאות משפט ושכר טרחת עורך-דין בסך 10,000 ש"ח בצירוף מס ערך מוסף תוך 30 יום.

259

פד"ע, כרך לה, תש"ס 2000

ניתן היום, י' בסיוון תש"ס (13.7.2000).

א

הודעה למנויים על עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו - הקש  
כאן

ב

ג

ד

ה

ו

ז