

גביית דמי השתתפות על אשפוז שנעשה ביוזמת מחלקת הרווחה

תא"מ 17-11-66971 עיריית כפר סבא נ' יעקב ואח'

לאחרונה דחה בית המשפט תביעה של עיריית כפר סבא לתשלום השתתפות המשפחה בעלויות האשפוז של הנתבע 1 בבית אבות, במסגרת סידור חירום וכנגד בני משפחתו שלדעת העירייה היו חייבים במזונותיו.

העירייה נתבקשה על ידי בית המשפט למצוא לנתבע 1 (קשיש) קורת גג לתקופת הרחקתו מביתו (יומיים). באמצעות שירותי הרווחה שיכנה העירייה את הנתבע 1 בבית חולים תוך שהיא מציגה לו ולבית החולים מצג לפיו מדובר באשפוז תחת צו של בית משפט. העירייה לא פנתה לבני משפחתו של הנתבע 1 ולא ביררה עמם האם הנתבע 1 יכול להתגורר אצל אחד מהם אלא בחרה לאשפוז אותו בבית החולים לתקופה בלתי מוגבלת, כאשר ההגדרה הרשמית הייתה מציאת "סידור חירום".

לאחר ארבעה חודשי אשפוז הודיעה העירייה לנתבעים – הקשיש ובני משפחתו - כי למעשה הם אינם זכאים לכל השתתפות ועליהם לשאת בעלות האשפוז בסך של כ- 10,000 ₪ לחודש רטרואקטיבית החל מחודש לאחר אשפוזו. משלא שולם החוב הגישה העירייה תביעה.

בית המשפט דחה את התביעה בקובעו כי העירייה פעלה בשיקול דעת לקוי עת בחרה באשפוז כחלופה ראשונה. כמו כן קבע ביהמ"ש כי העירייה פעלה בחוסר סמכות היות ופסק הדין הורה על הרחקתו לשלושה ימים בלבד. עוד קבע ביהמ"ש כי העירייה פעלה באופן לא סביר עת הסתירה מהנתבעים את העלות הכרוכה בשהיית הנתבע בבית החולים.

בנוסף קבע ביהמ"ש כי כלל לא היתה עילה להגשת התביעה נגד בני משפחתו של הנתבע 1. העירייה טענה כי התביעה נגד בני המשפחה היא מכוח חבותם בתשלום מזונות הנתבע 1. בית המשפט מפנה להגדרת "ניזקק" בחוק שם נקבע כי תשלום מזונות אינו חיוב מוחלט אלא חיוב המותנה בכך שהניזקק אינו יכול לכלכל עצמו. על כן, משעה שלנתבע 1 סכום כסף ניכר בחשבון הבנק ויתכן שאף זירה בבעלותו בני משפחתו אינם חייבים במזונותיו ולא ניתן לדרוש מהם לשאת בעלות האשפוז.

מתי טענת ההתייעלות היא רק תירוץ לפיטורים?

סעש (ת"א) 16-07-43007 אייל אדלין - עיריית רעננה

במקרה שנדון בפני בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב קיבל התובע הודעה כי התקבלה החלטה לפיה מחלקת הגבייה אותה הוא מנהל תפוצל לשתי יחידות. משמעות ההחלטה היא שתפקידו של התובע כמנהל מחלקה יבוטל, הוא יהפוך להיות מנהל יחידה, ושכרו יופחת בהתאם. הודעה זו נמסרה לו בשתי פגישות עם הממונה עליו, כאשר בשתייהן הביע התנגדותו לתוכנית זו. לאחר מכן הוזמן התובע לאגף משאבי אנוש על מנת לקבל הסבר ולאשר, בכתב, את העברתו לתפקידו החדש כמנהל יחידה אשר כפועל יוצא ממנו פחת שכרו והורעו תנאיו "כיאח למנהל יחידה". התובע זומן לשימוע רק לאחר שב"כ שלח מכתב דרישה בעניין זה לעירייה. לאחר השימוע קיבל הודעת פיטורים.

בית הדין נדרש לבחון "האם פוטר התובע מטעמים ענייניים, לאחר שנערכה עימו שיחת שימוע, או שמא התקבלה ההחלטה על פיטוריו מראש, בטרם זומן לשימוע ומטעמים לא מקצועיים".

בית הדין קיבל את התביעה בקובעו כי העירייה הציגה מצג שווא של התייעלות ושינוי מבני כאשר מטרת העל היתה לפטר את העובד. וכך קבע ביהמ"ש "נדמה שלא יכול להיות ספק שנקיטת צעדי התייעלות, צמצומים וארגון מחדש במפעלו של מעסיק, מהווה - אפריורי - סיבה טובה למהלך של פיטורים, בין מכה הסכם קיבוצי מיוחד הנכרת לצורך כך עם ארגון העובדים ובין תוך שימוש בזכות להפסיק שרותו של עובד בחוזה מיוחד בעיצומה של תקופת החוזה או לא לחדש חוזה מיוחד עם תום תקופתו. עם זאת, אך ברור הוא שפיטורי עובד מטעמים של צמצומים והתייעלות חייבים להיות אמיתיים וחייב להיות קשר ענייני וישיר בין צעדי התייעלות לבין החלטת הפיטורים. לא כך היו פני הדברים בעניינים של העובדים שבפנינו".

עוד הבהיר בית הדין כי הפחתת שכרו של עובד אינה מסוג הדברים שמעסיק יכול לבצע באופן חד צדדי וכי לשם ביצוע הפחתה זו נדרש לכל הפחות לערוך שימוע.