

המקומון - העדכון היומי לרשויות המקומיות

מתי טענת ההתייעלות היא רק תירוץ לפיטורים?

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

לאחרונה נדונה השאלה שבנדון בפני בית הדין האזורי לעבודה בתל אביב. באותו מקרה 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 "כיאה למנהל יחידה". התובע זומן לשימוע רק לאחר שב"כ שלח מכתב דרישה בעניין זה לעירייה. לאחר השימוע קיבל הודעת פיטורים.

בעקבות החלטה זו הגיש התובע את התביעה דנן בטענה כי פיצול המחלקה לא נועד כדי לחסוך בעלויות אלא כדי לדחוק את התובע החוצה, החלטה שאין בינה לבין מקצועיותו של התובע, דבר וחצי דבר, וכל מטרתה של ההחלטה בדבר הפיצול הנטען היתה לגרום "לדחיקתו והוצאתו של התובע מתפקידו".

לפיכך נדרש בית הדין 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 סקר באריכות את עדויות הצדדים מהן הגיע למסקנה כי הממונה על התובע בעירייה הציגה לו מצג של שינוי מבני במחלקה, כאשר מטרת העל שלה היתה, בדרך שאין אלא לכנותה מתוחכמת, לפטרו, וכי ההחלטה על פיטורי התובע גמלה בליבה של גב' יהל שבועות ואולי חודשים רבים בטרם הודע לו על פיצול המחלקה, כביכול.

בעניין זה הבהיר בית הדין כך: "איננו חולקים על הפרורגטיבה של המעסיק שיכול ותבוא לידי ביטוי בפיטורי צמצום או בהליך הבראה, אף אם מדובר בהליך נקודתי שיכול ויביא לחסכון כספי שניתן לאמוד אותו באלפי שקלים לחודש. כפי שציינה גב' יהל בצדק, הקופה הציבורית אינה בור ללא תחתית ויש לשמור עליה. ואולם, אף שאמרנו דברים אלה, שוכנענו, כי מה שעמד מאחורי פיטורי התובע לא היה שיקול כלכלי של צמצום או התייעלות אלא רצון "להפטר" ממנו".

בית הדין אף סקר את הפסיקה באשר לאיזון בין הפרורגטיבה של המעסיק להתייעל וזכויות העובד תוך שהוא מפנה לפסק הדין בעע (ארצי) 281/07 רשות הדואר- שמואל קלפנר שם נקבע כך: "נדמה שלא יכול להיות ספק שנקיטת צעדי התייעלות, צמצומים וארגון מחדש במפעלו של מעסיק, מהווה - אפריורי - סיבה טובה למהלך של פיטורים, בין מכח הסכס 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.

לבסוף קבע בית הדין כי העירייה לא הוכיחה צורך אמיתי בצעדי התייעלות שנטענו – שכן, לא הובאו ראיות על החסכון למחלקה בעקבות השינוי הארגוני.

בנסיבות אלו פסק בית הדין כי העירייה תשלף לתובע פיצוי בסך 80,000 ₪.

"כל עובד

זכאי

שמעסיקו

ינהג בו

בהגינות,

בתום לב,

ויבחן את

החלטותיו

אף אם נעשו

במסגרת

הפרורגטיבה

שלו, תוך

שימת לב

להשפעתן

על העובד.

הדברים

נכונים מכ

קל וחומר

כאשר

מדובר

ברשות

ציבורית".