



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2793-08-14

20 אוקטובר 2014

לפני:

כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי-אב"ד

נציגת ציבור עובדים גב' לאה חלה

נציג ציבור מעסיקים מר יגאל סעדיה

המבקשת

אסראא גרה

ע"י ב"כ: עו"ד מור סטולר

-

המשיבים

1. עיריית לוד

2. יאיר רביבו- ראש עיריית לוד

ע"י ב"כ עוה"ד שפיר, הלפרט, צוברי ורזיאל.

החלטה

הגב' אסראא גרה (להלן: "המבקשת" או "התובעת" או "העובדת") הועסקה במשרה חלקית כפסיכולוגית חינוכית בעיריית לוד (להלן: "המשיבה" או "הנתבעת" או "העירייה"), מזה כארבע שנים. במסגרת עבודתה, מילאה המבקשת תפקידים שונים, בעיקר אל מול מוסדות חינוך שונים במגזר הערבי, ולעיתים גם נדרשה לספק שירותים לילדי המיעוט הערבי, המשולבים במוסדות חינוך יהודיים.

עיקר עבודתה של המבקשת היה בביצוע אבחונים לתלמידים, ייעוץ וליווי פסיכולוגי למערכת החינוך ולצוותים החינוכיים, כמו גם טיפול בילדים, בני נוער ומשפחות אשר הופנו לקבלת שירותים פסיכולוגיים ממוסדות החינוך (ר' סעי' 9 לתצהיר המבקשת ועדות המבקשת- עמ' 3 ש' 13-16, סעי' 5 לתצהיר הגב' כהן).

לנוכח האירועים במהלך מבצע "צוק איתן" (להלן: "המבצע"), גויס מערך השירות הפסיכולוגי בעירייה, ובכלל זה המבקשת, להיות ערוכים ככל הצורך, במתן סיוע



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2793-08-14

1 ותמיכה פסיכולוגיים לילדים, בני נוער, ומשפחות שיידרשו לכך בעת חרום (עדות
2 התובעת- עמ' 3 ש' 17-18).

3
4 על רקע אירועי המבצע, ביום 20.7.14 ובעת שהותה של העובדת בביתה, פרסמה
5 המבקשת דרך עמוד ה"פייסבוק" שלה, תגובה ביחס לכתבה **"בדף של חדשות ערוץ**
6 **10"**, ובה הביעה את שמחתה בקשר לנפילתם של 13 חיילי צה"ל שנהרגו בקרב של
7 אותו היום בשכונת סג'עיה, וציינה כי היא מייחלת למותם של חיילים נוספים (עמ' 3 ש'
8 21-33), או כלשונה: " שירבו. אמך".

9
10 ביום למחרת (21.7.14), ובעקבות הפרסום, זומנה המבקשת לשימוע בלשכת מנכ"ל
11 העירייה, שימוע שהתקיים ביום 22.7.14. העובדת התייצבה להליך שהתקיים
12 בנוכחות מנכ"ל העירייה, מנהל אגף חינוך, הגב' סנדרה כהן- מנהלת אגף משאבי
13 אנוש, מנהלת המחלקה לשירות פסיכולוגי, התובעת העירונית ונציג ועד העובדים
14 (פרוטוקול השימוע צורף כנספח ד' לתגובת העירייה). בתום ישיבת השימוע, נמסר למבקשת,
15 כי החלטתה תתקבל בעניינה. נציגי העירייה דנו בעניינה של המבקשת, והוחלט על
16 סיום העסקתה לאלתר.

17
18 הודעה על סיום העסקתה של המבקשת נשלחה לה עוד באותו היום (נספח ה לתגובת
19 העירייה), ובה נכתב לתובעת על ההחלטה לסיים העסקתה לאלתר ומיום 23.7.14, תוך
20 תשלום חלף הודעה מוקדמת.

21 לטענת המבקשת, דבר הפיטורים נודע לה דרך פרסום "פוסט" של ראש העירייה בדף
22 ה"פייסבוק" שלו, כאשר רק ביום 23.7.14, כשניגשה לאגף החינוך, נמסר לה עותק של
23 מכתב הפיטורים (סע' 33-30 לתצהיר המבקשת).

24
25 לאור האמור, עתרה המבקשת לבית דין זה בבקשתה הנוכחית ל"סעד זמני", לביטול
26 פיטוריה והשבתה לעבודתה.

27
28 לדבריה של העובדת, פיטוריה היו שלא כדין, ללא הליך שימוע ראוי, מבלי שידעה
29 מראש את מטרת השימוע כך שלא ניתנה לה הזדמנות לדאוג לייצוג משפטי ו/או ע"י
30 ועד העובדים; רק בתחילת הישיבה נודע לה על שהיא נוכחת בישיבת שימוע, ומבלי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2793-08-14

שצוין בפניה לאיזו מטרה הוא נערך. כמו כן, טוענת התובעת, כי פיטוריה נעשו לאלתר, ע"י ראש העירייה שכלל לא נכח בישיבה, ומבלי שנוהל בעניינה הליך משמעותי כנהוג לגבי עובדי הרשויות המקומיות. יתר על כן, המבקשת פוטרה לדבריה ללא עילה המוכרת לפיטורים עפ"י הוראות פרק י"ד לחוקת העבודה לעובדי הרשויות המקומיות. פיטוריה לפי התובעת מהווים לדבריה פגיעה בעקרונות יסוד של "חופש הביטוי", ותוך הפליה ברורה בשל הבעת השקפתה הפוליטית, ובניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

העירייה מצידה טוענת, כי פיטוריה של המבקשת היו כדין; כי הליך השימוע שנערך בעניינה היה תקין- המבקשת זומנה לשימוע באמצעות הודעה שנמסרה לה אודותיו ואודות הטעמים שבגינם הוא נערך לה; המבקשת בחרה להופיע לשימוע ללא ייצוג משפטי, ובפועל נכחו בו גם נציג וועד העובדים והיועץ המשפטי של העירייה, אשר פיקחו כי זכויותיה לא ייפגעו. למבקשת, כך לדברי העירייה, ניתנה הזדמנות ראויה להשמיע את דברה, ומכל מקום גם אם היה מוכח כי נפל פגם בהליך, הרי שמדובר בפגמים פרוצדוראליים בלבד, שאינם יורדים לשורשו של הליך ואין בהם כדי להצדיק את ביטול פיטוריה.

זאת ועוד, לדעת העירייה, ניתן לפטר עובד שעבר עבירות משמעת, גם בלא נקיטה בהליך משמעותי, בנסיבות בהן מוכח כי המעשים המהווים עבירות, מעידים על חוסר התאמה בולט לתפקיד. במקרה הנוכחי, טוענת העירייה, המשקל שהכריע את הכף בפיטורי המבקשת, לא היה עצם העבירה המשמעתית שהייתה גלומה בהתנהגותה, אלא חוסר התאמתה של המבקשת לתפקיד; ומשבר האמון החריף שנתגלע בינה לבין העירייה. פיטורי המבקשת לא נעשו מחמת הפליה, שהרי פיטוריה התחייבו מעצם אופיו ומהותו של התפקיד שמילאה. מכל מקום, אין מקום לאכוף יחסי עובד ומעביד, כאשר דרך המלך גם במקרה של פגם בפיטורים הינה סעד של פיצוי כספי, ולא אכיפת יחסי עבודה. יתר על כן, לדעת העירייה, אין הצדקה למתן "סעד זמני", כאשר המבקשת לא הצביעה על זכות לכאורה, ומאזן הנוחות נוטה לטובת העירייה. מכל מקום, דין הבקשה כנגד המשיב 2- ראש העירייה, להידחות, שכן אין הצדקה לניהול ההליך כנגדו באופן אישי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2793-08-14

דיון והכרעה :

הלכה פסוקה היא, שביה"ד הדן בבקשה ל"סעד זמני", אינו קובע מסמרות, וכל מה שיאמר יפה לעניין ההליך הנוכחי בלבד. הליך זה עניינו "סעד זמני" בלבד, ובשלב הזה השיקול העיקרי הוא שיקול של מידת ה"הוכחה לכאורה" ו"מאזן הנוחיות" שבין הצדדים. הסעד הזמני במהותו הוא "סעד מן הצדק", וכשמו כן הוא, **ינתן כש"מידת הצדק" דורשת זאת.**

בענייננו, מטענות המבקשת ובא כוחה בפנינו נראה, כי הסעדים הקבועים שיתבקשו, יהיו, לכאורה, זהים במהותם לאלה שנתבקשו באופן זמני, קרי, ביטול הפיטורים.

כלומר, המבקשת בפנינו מבקשת למעשה, שבית הדין יפסוק סופית במחלוקת העיקרית שבין הצדדים, עוד לפני שהוכיחה תביעתה.

הסעד הזמני לו עותרת המבקשת, הינו אכיפתם של יחסי העבודה בין הצדדים, אם כי בשלב זה, באופן זמני.

לעניין זה נקבע בע"ע 300353/97 **מדינת ישראל - משה נהרי (פד"ע לה 318)**, כי נכון לבחון ולאזן בין הפרוגטיבה הניהולית של המעביד לנהל את עסקו כראות עיניו ולפי שיקוליו לגבי ניהול תקין, **כחלק מזכות הקניין שלו**. כאשר זכות זו אינה עומדת בזכות עצמה, אלא ויש להפעילה בתום לב, תוך איזון מול זכויות אחרות של העובדים.

במקרה שלפנינו, העובדת לא הציגה עדיין תשתית עובדתית איתנה מספיק, על מנת להביא לביטול פיטוריה בהליך של סעד זמני. אמנם, **אין לשלול כי ייתכן ונפלו אי אילו פגמים ב"הליך השימוע" שנוהל בעניינה של המבקשת**. כך גם אין לשלול את האפשרות, כי **ייתכן וההליך הנכון והראוי שהיה לנקוט בעניינה של המבקשת, הוא הליך של השעיה והגשת כתב אישום לבית הדין למשמעת**. סוגיות נכבדות אלו אכן ראוי שיתבררו במסגרת התביעה העיקרית.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2793-08-14

ע"ע 300258/97 יהודית חנן – המועצה המקומית מנחמיה פד"ע לו 645; ע"ע 215/03 נורית ענבר -
ישום חברה לפיתוח המחקר של האוניברסיטה העברית בירושלים (ניתן ביום 6.11.2003); ע"ע
425/06 רוחמה אלפסי - מדינת ישראל - משרד החינוך, (ניתן ביום 18.10.06).

לאור האמור, אין זה בטוח כלל ועיקר, שגם אם ימצא שנפל פגם בהליך הפיטורים,
הסעד יהיה דווקא אכיפה ולא סעד כספי גרידא.

גם מאזן הנוחות אינו נוטה לטובת התובעת דווקא. אין ספק שכתוצאה מהפסקת
העבודה ייגרם נזק כלכלי למבקשת. ואולם, ככל שישנו נזק כזה, הרי שניתן יהיה
לתקנו בפיצוי כספי, אם וכאשר התביעה העיקרית תתקבל.

לעומת זאת, יש ליתן משקל לנזק העלול להיגרם לעירייה כתוצאה מהיעדרות
לבקשה. שכן בהתנהגותה, הטילה המבקשת צל כבד על כשירותה לשמש כפסיכולוגית
חינוכית בשירות הציבורי. אי אפשר לשלול "משבר אמון" בינה לבין העירייה או בינה
לבין מטופליה, ולא מצאנו שיקול של "צדק" המחייב החזרתה לתפקידה, טרם הוכחה
תביעתה.

סוף דבר :

מכל האמור לעיל, החלטנו לדחות את הבקשה ל"סעד זמני".

העובדת (המבקשת) היא זו שתישא בהוצאות הבקשה ותשלם למשיבה מס' 1
(העירייה) סך של 3,000 ₪ בצרוף מע"מ כהוצאות שכ"ט עו"ד, וללא קשר עם תוצאות
המשפט (פסקנו הוצאות מתונות גם בהתחשב במחדל העירייה בקשר לסיכומי ההליך
הנוכחי).

ההוצאות ישולמו ללא קשר עם תוצאות המשפט.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 2793-08-14

1 התביעה העיקרית תוגש (אם טרם הוגשה), לא יאוחר מיום 11.11.14. ראיות התובעת
2 יישמעו ביום 11/3/15 בשעה 9:00, וראיות הנתבעת יישמעו ביום 17/3/15 בשעה 9:00.
3 כאשר תצהירי התובעת יוגשו עד ליום 12.12.14, ותצהירי הנתבעים עד ליום 31.1.15.
4
5 ביה"ד קבע במתכוון הליכי דיון מזורזים (ללא דיון מוקדם מלא), על מנת להקל על
6 התובעת ב"תקופת הביניים", ובשים לב לכך שבקשתה לסעד זמני נדחתה כאמור
7 לעיל.

11 ניתן היום, כ"ו תשרי תשע"ה, (20 אוקטובר 2014), בהעדר הצדדים.

נ.מ. מר.י. סעדיה

ד"ר יצחק לובוצקי, שופט

נ.ע. גב' ל. חלה