

בית הדין הארצי לעבודה

בר"ע 49234-02-18

1 במרץ 2018

המבקשת

אירה ויגדורצ'יק

המשיב

איגוד ההתעמלות בישראל

לפני: השופטת לאה גליקסמן, השופטת סיגל דוידוב-מוטולה, השופטת חני אופק גנדל

נציגת ציבור (עובדים) גב' יעל רון, נציג ציבור (מעסיקים) מר גדעון צימרמן

בשם המבקשת: עו"ד אורית ז'ילוני-קליינמן, עו"ד שרון לולצ'י, עו"ד אמיר רוזנברג

בשם המשיב: עו"ד רועי רוזן ועו"ד יובל שדמי

1. פסק דין

2. לפנינו בקשת רשות ערעור על החלטת בית הדין האזורי בתל אביב יפו ([סעי'ש](#) [17139-01-18](#)); השופטת יפית זלמנוביץ' גיסיין ונציגות הציבור גב' שושנה סמק וגב' צביה דגן; (להלן: **ההחלטה**), בה נדחתה בקשתה של הגב' אירה ויגדורצ'יק (להלן: **המבקשת**) למתן צו מניעה כנגד פיטוריה עד להכרעה בתובענה העיקרית.
3. כפי שעולה מההחלטה, המבקשת היא מאמנת נבחרת ההתעמלות האמנותית של ישראל. בפברואר 2017 נכרת עם המבקשת הסכם העסקה לתקופה בת ארבע שנים לצורך הכנת הנבחרת לאולימפיאדה שצפויה להתקיים בשנת 2020, כשלכל צד נשמרה האפשרות להביא את חוזה ההעסקה לקיצו בהודעה מראש של חודשיים ימים. ביום 27.2.17 הסכם ההעסקה אושר בישיבת הנהלת איגוד ההתעמלות בישראל (להלן: **המשיב**). ביום 29.11.17 נשלח למבקשת מכתב זימון לשימוע. ביום 10.12.2017 נערך למבקשת שימוע בנוכחות באי כוחה, יו"ר המשיב דאז מר פלד, חברת הנהלת המשיב גב' כנרת גנצ'רסקי, מנכ"לית המשיב גב' שרית שנער והיועץ המשפטי של המשיב. השימוע ארך כארבע שעות, והוא הוקלט ותומלל

במלואו והועבר לחברי הנהלת המשיב ביום חמישי, 21.12.2017. ביום שני, 25.12.17 נערכה ישיבת הנהלת המשיב, בה נידון ענין הפיטורים, ואלה אושרו על חודו של קול ברוב של שבעה נגד שישה חברי הנהלה. ביום 26.12.2017 נשלח למבקשת בהתאם לכך מכתב פיטורים, המודיע לה על פיטוריה בתום 60 ימי הודעה מוקדמת. בתקופת ההודעה המוקדמת המשיכה המבקשת לבצע את תפקידה, וכפי שנמסר לנו על ידי הצדדים טרם מונתה במקומה עד היום מאמנת מחליפה.

4. המבקשת הגישה תובענה כנגד פיטוריה, ובגדרה בקשה לסעד זמני לבטל את פיטוריה או כל סעד אחר שבית הדין ימצא לנכון. המבקשת טענה כי פיטוריה נעשו משיקולים זרים, כיוון שיו"ר האיגוד הבטיח את תפקידה למאמנת אחרת. כמו כן טענה כי פוטרה עקב העובדה שחשפה שחיתויות וליקויים שנפלו אצל המשיב. בנוסף, טענה המבקשת לקיומם של פגמים בהליך קבלת ההחלטה. המשיב טען בבית הדין האזורי כי פיטוריה היו משיקולים ענייניים וחוקיים. וכך נאמר בסעיף 4 להחלטה (ההדגשה שלנו):

"ואילו המשיב טען, כי המבקשת נכשלה בתפקידה, חרזה מסמכויותיה ומתפקידה והתנהלה כמי ש"מעמדה המקצועי הוא כזה שהאיגוד סר למרותה" לאור המפורט להלן:

4.1 החלטתה של המבקשת, בניגוד להחלטת הנהלת המשיב, שלא להוציא את הנבחרת לאליפות העולם בפזארו ולמחנות האימונים/תחרויות בקאזאן, ברלין ומינסק.

4.2 תצוגה לא מרשימה של הנבחרת בגראנד פרי שהתקיים בחולון והתבטאותה של המבקשת בענין זה.

4.3 יחסי האנוש הבעייתיים שנוצרו בין המבקשת, המנהל המקצועי ויו"ר האיגוד".

5. למען שלמות התמונה נציין כי במהלך הגשת הסיכומים בבית הדין האזורי – ועוד בטרם נכנסו הפיטורים לתוקפם - חל שינוי בנסיבות, המתבטא בכך שהמנהל המקצועי ויו"ר האיגוד שכיהנו בעת החלטת הפיטורים – אשר למצער אחד מנימוקי השימוע היה מערכת יחסי האנוש הבעייתית עמם – אינם ממלאים עוד תפקיד זה.

6. בית הדין האזורי דחה בהחלטה מפורטת ומנומקת את הבקשה לסעד זמני, שכן **"המבקשת לא הצליחה להרים את הנטל הראשוני המוטל לפתחה להראות כי שיקולים זרים, לא ענייניים ופוליטיים עמדו בבסיס הפיטורים. בשל כך, בשלב**

- זה ולאור מאזן הנוחות ... בקשתה של המבקשת נדחית** (סעיף 132 להחלטה). בית הדין האזורי קבע עוד כי גם אם נפלו פגמים בהליך הפיטורים, אין הם מצדיקים סעד של אכיפה אלא מתן פיצוי כספי (סעיף 120 להחלטה).
7. המבקשת הגישה בקשת רשות ערעור על החלטת בית הדין האזורי, והמשיב הגיש תגובה לבקשה, ובהמשך לכך התקיים דיון ארוך לפני המותב. חזית הטיעון של המבקשת בבקשתה היתה רחבה והתייחסה לטענות רבות בנוגע להליך קבלת ההחלטה ובנוגע לעילת הפיטורים, אשר לטענתה מושתתת על שיקולים זרים. המשיב מנגד טען כי הליך פיטורי המבקשת אינו צריך להיות שונה מהליך פיטורים של כל עובד בישראל, ואשר לעילת הפיטורים טען כי אין מקום להתערב בהחלטת בית הדין האזורי אשר בחן את הדברים באופן מקיף ולא מצא כי הורם הנטל הראשוני להוכחת שיקולים זרים או פסולים.
8. לאחר שבחנו את כלל חומר התיק ואת טענות הצדדים כפי שנשמעו לפנינו בכתב ובעל פה, מצאנו כי יש מקום ליתן רשות ערעור ולקבל את ערעורה של המבקשת כך שיינתן צו זמני המורה על המשך עבודתה הסדירה והרגילה של המבקשת בהתאם להוראות הסכם העבודה שלה, וזאת עד למתן פסק דין בתובענה העיקרית (או עד למתן החלטה חדשה על ידי המשיב בעניין פיטוריה של המבקשת, כאמור בסעיף 10 להלן). בשלב זה, איננו מוצאים מקום להידרש לשאלת חוקיות **עילות הפיטורים**, אם כי גם בנוגע אליהן הועלו טענות רבות על ידי המבקשת, הראויות לליבון מעמיק נוסף, במסגרת התובענה העיקרית, ותוך יישום של הכללים שנקבעו בפסיקה לעניין הוכחת שיקולים פוליטיים זרים בפיטורים [ע"ע (ארצי) 281/07 **רשות הדואר – קלפנר** (9.4.2008) סעיף 43 לפסק הדין; בג"צ 4284/08 **קלפנר נ' חברת דואר ישראל בע"מ** (26.4.10), סעיף כ"ד לפסק הדין]. זאת, משלדעתנו די בפגמים שנפלו לכאורה בהליך קבלת ההחלטה על הפיטורים, בהתחשב בנסיבות המקרה הכוללות, כדי להצדיק את החזרתה לעבודה של המבקשת.
9. אשר לחוקיות הליך הפיטורים, טענה המבקשת בבקשתה כי נפלה שורת פגמים בהליך פיטוריה, וכלשונה "זימון לשימוע בלי עילת פיטורים ברורה, מכתב שימוע שלא אושר בהנהלה ולא תואם את ההחלטה [של ההנהלה], אי פירוט במכתב השימוע הכוללני והסתמי, היעדר התייחסות מוחלט לטענות העובד בהנהלה, היעדר כל נימוק פיטורין בהנהלה, התעלמות מהאזהרות כי המבקשת צודקת בטענותיה והתעלמות מוחלטת בישיבת ההנהלה מטענות העובד ועוד" (סעיף 35 לבקשה). נציין כי המשיב בתגובתו הכתובה לא התייחס באופן מפורט לטענות אלה הנוגעות לתקינות ההליך, אלא מיקד את טענותיו בעילת הפיטורים, וטען

באופן כללי כי ייהחלטה להביא את המערכת ההסכמית בין הצדדים לכדי סיום התקבלה בהתאם להוראות הסכם ההעסקה, ברוב קולות דחוק (בהצבעה חשאית, כאשר כל חבר הנהלה הצביע לפי מיטב הבנתו וצו מצפוננו), לאחר שימוע בן מספר שעות (בה נכתו באי כוחה של המבקשת) שקדמה לו תכתובת ענפה וארוכה, לאחר שפרוטוקול השימוע (הקלטה מתומללת) הובא לעיון חברי הנהלת האיגוד, מבעוד מועד, ולאחר שכל אחד מהם הפעיל שיקול דעת מעמיק, באופן בו בסופו של יום התקבלה החלטה מטעמים ענייניים ואובייקטיביים, אשר הצדיקו, לדעת חברי ההנהלה, את הפסקת העסקת המבקשת" (סעיף 35 לתגובת המשיב). נציין כי תגובת המשיב לטענותיה המפורטות של המבקשת בהקשר זה הייתה כללית, כמצוטט לעיל, ולא התייחסה לפרטים בהקשרם נטען לפגם בהליך קבלת ההחלטה.

10. לאחר בחינת כלל חומר התיק עולה לכאורה כי אכן נפלו פגמים משמעותיים בהליך הפיטורים. על פני הדברים, הן בפרוטוקול ישיבת ההנהלה והן במכתב הפיטורים אין התייחסות לטענות המבקשת בשימוע, עובדה המעלה ספק אם טענותיה נדונו ונשקלו על ידי הנהלת המשיב, שהיא הגוף המוסמך לפטר את המבקשת, קודם לקבלת ההחלטה על פיטוריה. בהקשר זה יש להוסיף כי תמליל השימוע היה רחב היקף (כ 180 עמודים) והוא הועבר לחברי ההנהלה ימים ספורים (ולמעשה יום עבודה מלא אחד בלבד) לפני הישיבה שדנה בפיטוריה של המבקשת, כך שקיים ספק אם השהות שניתנה להם הייתה מספקת להידרש לטענותיה בראי היקף החומר, וכאמור לא מצאנו התייחסות לטענות בפרוטוקול הדיון בהנהלה. לכך נוסיף, כי אכן, ככלל שימוע עשוי להיערך בפני אחר. אולם, על פני הדברים, בנסיבותיו של המקרה הנדון, בהתחשב במהות התפקיד ובמשמעות והשלכות ההחלטה על המבקשת, ובמגוון הדעות של חברי הנהלת המשיב, כך שהחלטה התקבלה על חודו של קול, קיים טעם לפגם בכך שהשימוע לא נעשה בפני כל חברי ההנהלה או חלק הארי מהם, שכן בנסיבותיו המיוחדות של המקרה גובר הצורך בשיג ושיח המאפשר דיון ישיר ובלתי אמצעי. הפגמים לעיל מלמדים על סיכוייה הלכאוריים של התביעה, וכן על סיכוייו הלכאוריים של סעד החזרה לעבודה בנסיבותיו המיוחדות של המקרה. לכך נוסיף כי אחד הנימוקים לפיטורי המבקשת, כפי שהודגש על ידי בית הדין האזורי, היה מערכת היחסים העכורה עם המנהל המקצועי ויו"ר האיגוד. אף אם מערכת יחסים עכורה עם ממונה עשויה להוות בנסיבות מתאימות שיקול ענייני המצדיק פיטורים, הרי שבנסיבות המקרה נימוק זה איבד מתוקפו נוכח חילופי הגברי באיגוד. נדגיש, כי מדובר בשינוי

נסיבות שחל עוד **טרם נכנסו פיטורי המבקשת לתוקפם**, ובכך יש משום פירות בעוצמה המצטברת של כלל נימוקי הפיטורים כפי שהמשיב עצמו הגדיר אותם במכתב השימוע למבקשת ובמהלך טיעונו לפני בית הדין האזורי. עובדה זו גם משליכה מהותית על מאזן הנוחות בהכרעה בבקשה, שכן לא נדרשת עוד עבודה משותפת של המבקשת עם המנהל המקצועי ויו"ר האיגוד. כמו כן, לעניין מאזן הנוחות יש להתחשב גם בכך שנכרת עם המבקשת הסכם לתקופה קצובה בת ארבע שנים (גם אם הושארה האפשרות להפסיקו במהלכה) לאחר שכבר אימנה את נבחרת ישראל בעבר, והמשמעות וההשלכות של סיום ההתקשרות לגבי המבקשת. מנגד, המשיב לא הצביע על נזק קונקרטי שייגרם לו ככל שהמבקשת תמשיך להיות מועסקת פרק זמן נוסף במהלך ניהול ההליך המשפטי. היבט נוסף שיש ליתן לו משקל בניתוח מאזן הנוחות נוגע להיקף תוקפו של הסעד הזמני בנסיבות הענין, כפי שיוסבר בסעיף 10 להלן. בשל שילוב כל אלה סברנו כי בנקודת זמן זו הכף נוטה למתן סעד זמני.

11. יובהר, כי אין בהושטת הסעד הזמני ונוכח עיקר הנימוקים להושטתו כדי למנוע מהמשיב לבטל בכל עת את החלטת הפיטורים מושא הליך זה, ולשוב ולהידרש לסוגיית המשך העסקתה של המבקשת, ככל שישבור כי יש עילה מוצדקת לסיום ההתקשרות עמה, בהתאם להסכם ההעסקה ובמסגרת הליך תקין לרבות שימוע חדש. מובן, כי ככל שתתקבל החלטה חדשה שמורה למבקשת האפשרות להשיג עליה בפני בית הדין האזורי, אם וככל שיעלה הצורך. מכאן, שלמשיב נותר מרחב תמרון גם לאחר מתן הצו הזמני והמפתחות למרחב זה נתונות בידיו. כאמור, אף נתון זה מטה את הכף לצד הושטת הצו הזמני גם מבחינת ניתוח מאזן הנוחות, שכן המימד הכופה הטבוע בצו זמני הניתן עד תום ליבון התובענה העיקרית – נחלש בנסיבות הענין.

12. **סוף דבר:** נוכח מכלול האמור לעיל – הטענות בנוגע לעילת הפיטורים הראויות לליבון מעמיק נוסף, הפגמים שנפלו בהליך הפיטורים, שינוי הנסיבות, ומאזן הנוחות הנוטה לטובתה של המבקשת - מצאנו כי יש מקום להושיט למבקשת סעד זמני כמבוקש על ידה, עד למתן הכרעה בתובענה העיקרית ובכפוף להבהרה בסעיף 10 לעיל, וכך אנו מורים. כפועל יוצא מכך, ההוצאות שהוטלו על המבקשת בהחלטתו של בית הדין האזורי מבוטלות. המשיב ישא בהוצאות המבקשת בשתי הערכאות בסך של 10,000 ₪. בית הדין האזורי מתבקש לעשות מאמץ לשמוע את התיק העיקרי בהקדם הניתן. מובן כי כל האמור בפסק דיננו הוא לכאורה בלבד,

בהתאם לשלב הראשוני בו מצוי ההליך, ואין בו כדי למנוע מבית הדין האזורי להגיע לכל מסקנה אחרת לאחר שמיעת מכלול הראיות שיובאו בפניו.

ניתן היום, י"ד אדר תשע"ח (01 מרץ 2018), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

חני אופק גנדלר, שופטת	סיגל דוידוב- מוטולה, שופטת	לאה גליקסמן, שופטת, אב"ד גברת יעל רון, נציגת ציבור (עובדים)
מר גדעון צימרמן, נציג ציבור (מעסיקים)		

[בעניין עריכה ושינויים במסמכי פסיקה, חקיקה ועוד באתר נבו – הקש כאן](#)

לאה גליקסמן 54678313-/
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה