

בתי הדין לעבודה

עב 001614/03		בית הדין האזורי לעבודה בת"א-יפו	
06/12/2005		כב' השופט אילן איטח	בפני:
		נ.צ. (ע) מר מעוז הלוי	

בעניין:

דויד ויינטראוב
ע"י ב"כ עו"ד זילוני-קליינמן אורית
שרון לולצי

התובע

נ ג ד

איבריה ליניאס איריאס דה אספניה
ע"י ב"כ עו"ד שרמן אופיר

הנתבע**פסק דין****א. העובדות וטענות הצדדים**

1. בפנינו תובענה של התובע, עובד לשעבר של הנתבעת אשר הועסק בישראל, ושעניינה בשתי סוגיות עיקריות: הראשונה, טענתו כי פוטר שלא כדין, לרבות מטעמי גיל; והשנייה, טענתו כי אגב סיום יחסי העבודה הוא זכאי להטבות "כגמלאיי", ובכלל זה כרטיסי טיסה.
2. ואלה עובדות המסגרת הרלוונטיות לענייננו, כפי שהן עולות מהעדויות בפנינו^[1] ובבש"א 811/03 בפני מותב בראשות כב' השופט לובוצקי ובש"א 2026/03 בפני מותב בראשות כב' השופטת בן יוסף. "העדויות" מתמצות למעשה בגרסא של התובע מחד ובגרסא של העד מטעם הנתבעת - מר קרלוס סנצ'ז גרסיה^[2] מאידך. מטעמי נוחות נציגן לפי השלבים שהביאו לדיון בתובענה זו:

(א) הפיטורים הראשונים

- 2.1. הנתבעת הינה חברת התעופה הלאומית של ספרד ומקיימת טיסות סדירות בין תל אביב לבין מדריד וברצלונה. הנתבעת מנהלת בישראל "סניף", אשר כולל בין היתר משרדים ראשיים הממוקמים ברחוב הירקון בתל אביב ו"תחנה" בנמל התעופה בן גוריון.
- 2.2. התובע, יליד 4.10.39, החל לעבוד בנתבעת בישראל עוד בשנת 1983. בתחילה הוא הועסק למשך מספר חודשים במכירות במשרדים שבתל אביב ולאחר מכן בתחנה שבנתב"ג בתפקיד של מפקח, והחל משנת 1996 מכהן התובע כמנהל התחנה.
- 2.3. בחודש דצמבר 2000 החל העד מטעם הנתבעת - מר קרלוס סנצ'ז גרסיה, שהוא בעל דרכון ספרדי, לכהן כמנהל הכללי של סניף החברה בישראל (להלן: המנכ"ל).
- 2.4. בחודש ינואר 2001 חתמו עובדי הנתבעת בישראל, ובכללם התובע, על מכתב המופנה אל המנכ"ל ובו ביקשו להמשיך עימו במו"מ על הסכם העבודה ללא מעורבות ההסתדרות^[3].

המו"מ הבשיל לכלל הסכם בין הנתבעת לבין "מייצגי העובדים" בסניף (נספח א' לכתב ההגנה). ההסכם נחתם ביום 22.11.01. ההסכם נשלח לרישום אצל רשם ההסכמים הקיבוציים ונרשם ככזה (מס' 52/2002). יאמר כבר עתה, כי חרף הרישום האמור אין ההסכם בבחינת 'הסכם קיבוצי' כמשמעו בחוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז – 1957. שכן לא הוכח כי הוא חתום על ידי 'ארגון עובדים'. למעלה מן הדרוש נאמר שאף אם היה ההסכם בבחינת הסכם קיבוצי לא היה בכך כדי לשנות מהתוצאה.

סעיף 23 להסכם שעניינו TICKETS קובע:

THE GENERAL REGULATIONS OF THE COMPANY WILL BE APPLIED ON THIS MATTER.

סעיף 28 להסכם קובע:

THE COMPANY MAY DISMISS EMPLOYEES AT ANY TIME, WITHOUT JUSTIFICATION OF CAUSE...

2.5 בראשית שנת 2000 (כטענת התובע בתצהירו) או כבר משנת 1998 (כאמור בסעיף 12 לתצהיר המנכ"ל בבש"א 811/03 – הוגש כמוצג ת/1) החלה הגב' שולמית פרי לעבוד בתחנה בתפקיד של דיילת קרקע. הגב' פרי היא בתה של הגב' ויאולטה לוי המכהנת כמנהלת המכירות של הנתבעת בישראל והיא למעשה מספר 2 בסניף^[4]. התובע טוען כי בחודש מרץ 2002 הגיעו לאוזניו שמועות שהגב' פרי מספרת שהיא מיועדת להחליף את התובע בתפקיד. התובע טוען כי פנה בענין זה למנכ"ל על מנת לברר האם יש אמת בשמועות הנ"ל. לטענת התובע, המנכ"ל הכחיש את השמועות ואף הבהיר, בשיחה עם עובדי התחנה, שאין בכוונת הנתבעת לסיים את העסקתו של התובע. דבר השיחה של המנכ"ל עם התובע והעובדים לא נסתר בתצהיר המנכ"ל או בדרך אחרת, ואין בידנו אלא לקבל את עדות התובע בענין.

כעולה מתצהיר התובע, בחודש מאי 2002 לערך הפסיקה הגב' פרי לעבוד בתחנה והיא עברה לעבוד במשרד הראשי במחלקת ההזמנות. בחקירתו הנגדית, טען המנכ"ל כי הגב' פרי התפטרה מעבודתה בתחנה ורק מאוחר יותר, כעבור מספר חודשים, חזרה להיות מועסקת במשרד הראשי של הנתבעת בתל אביב כפקידת הזמנות^[5]. כך או כך אין מחלוקת כי בסמוך לפני יום 16.1.03 הועסקה הגב' פרי במחלקת ההזמנות במשרד שבתל אביב.

2.6 לקראת סוף שנת 2002 נתבקש התובע לנצל את יתרת ימי חופשתו הצבורה על מנת שלא יאבדם. לפיכך יצא התובע לחופשה מתואמת בת 28 ימים וסוכם כי התובע יחזור לעבודה ביום 15.1.03.

2.7 עם שובו של התובע מהחופשה הוא זומן לפגישה בו ביום עם המנכ"ל במשרדי הנתבעת בתל אביב. הפגישה התקיימה בבוקר^[6]. התובע טוען שלא נמסר לו מראש מה נושא השיחה. מנגד אין לנו טענה או ראיה מצד הנתבעת כי נושא השיחה אכן נמסר מראש – המנכ"ל לא טען כך בתצהירו, ובחקירתו הנגדית טען כי אינו זוכר^[7]. לא זאת אף זאת, המנכ"ל העיד כי מעולם לא אמר לתובע מראש מהם הנושאים שידונו בהם בפגישותיו עם התובע^[8]. לפיכך, אנו קובעים כי לתובע לא נמסרה מטרת זימונו לפגישה הנ"ל עם המנכ"ל.

2.8 כשהגיע התובע למשרד המנכ"ל התברר לו כי הפגישה מתקיימת גם בנוכחות הגב' פרוצ'ה ראמוס, הממונה המקצועית על התובע, מתוקף תפקידה כאחראית בנתבעת על שדות התעופה. הגב' ראמוס הגיעה מספרד לישראל. הפגישה עימה תואמה כשבוע לפני^[9] והיא הגיעה לארץ כיומיים - שלושה לפני הפגישה^[10]. בסעיף 25 לתצהירו טען המנכ"ל כי הגב' ראמוס "הגיעה במיוחד מספרד לפגישה האמורה". בחקירתו הנגדית הסביר את הטעם

לכך בהיותה אחראית מקצועית על התובע וכן מן הטעם של הענקת כבוד לתובע^[11]. אלא שבחקירתו הנגדית בבש"א 811/03 השמיע המנכ"ל גרסה שונה להגעתה של הגב' ראמוס לישראל ולפיה "היא לא בא צ"ל: באה – א.א.]. בפירוש למקרה הזה במיוחד מספרד, היא באה כדי לבדוק את הבעיה שנוצרה עם שתי פקידות בשדה התעופה"^[12].

בפגישה הנ"ל הודיע המנכ"ל לתובע על הכוונה לפטרו.

לטענת התובע, המנכ"ל הסביר את פיטוריו בטעמים הבאים: הראשון, החברה ראתה בו כמי שנושא האחריות ה"מינסטריאלית" להפרת משמעת חמורה של שתי עובדות בתחנה, ולפיה מפקחת בתחנה (הגב' פולק), החתימה את כרטיס הנוכחות של עובדת אחרת בתחנה (הגב' קוראה) על אף שבאותה העת שהתה העובדת האחרת בטיסה של הנתבעת. השני, מדיניות הנתבעת בדבר פרישה מוקדמת של עובדים בגיל 58 (בעת הפגישה הנ"ל היה התובע בן מעט למעלה מ-63 שנה).

לטענת הנתבעת, העילות אשר הוצגו ע"י התובע "אינן אמת" (סעיפים 58 ו-44 לכתב ההגנה). לטענתה נמסר לתובע כי פיטוריו נעשו בעקבות שינויים פנימיים במערך התפקודי הארגוני אצל הנתבעת ובשל צרכיה המשתנים, בין היתר, בעטיו של המיתון הכלכלי הקשה שפקד את ענף התובלה האווירית הבינלאומית, אשר הובילו לפיטורי התובע כמו גם לפיטוריהם של עובדים נוספים.

2.9 אין חולק כי בעקבות הודעת המנכ"ל על הפיטורים נשאל התובע האם ברצונו לטעון כנגד ההחלטה, והתובע הודיע כי אין לו מה לומר. התובע העיד במסגרת בש"א 811/00 כי "הייתי בהלם, לא עניתי כלום והלכתי הביתה"^[13]. גם המנכ"ל העיד ש"התובע נשאר מדוכא ולא אמר שום דבר היות והוא שתק אמרתי לכתוב את המכתב"^[14].

2.10 בתום הפגישה חתם המנכ"ל על מכתב הפיטורים (נספח ג'1 לתצהיר התובע), אשר הוכן בזמן הפגישה, ומסרו לתובע. תרגומו החופשי של המכתב הוא כדלהלן (נספח ג'2 לתצהיר התובע):

"בהמשך לפגישתנו היום, הריני להודיעך על סיום התקשרותך התעסוקתית עם החברה, עקב מדיניות פנימית של החברה.

סיום עבודתך יחל ביום 16 בינואר 2003.

כל זכויותך תכובדנה (תשלום בגין חודשיים הודעה מראש, פיצויים בגין חופשה שלא נוצלה, וכו'), כמו כן נכבד את הזכויות הקבועות מראש בנוהלים הפנימיים של "איבריה" עבור גימלאי החברה. אנו מודים לך על השרות שלך, ומאחלים לך הצלחה בשלב החדש בחיידך." (ההדגשות הוספו – א.א.).

2.11 בשעות אחר הצהרים או בערב של אותו יום (15.1.03) נקרא התובע מביתו לתחנה (לטענת המנכ"ל הדבר תואם עוד בתום הפגישה^[15] בבוקר). התובע התבקש לספור את הכסף ואת הכרטיסים שבכספת, בנוכחות המנכ"ל והגב' לוי, וזאת על מנת לבדוק שאין חוסר בכסף או בכרטיסים.

2.12 לשלמות התמונה יצוין כי ביום 15.1.03 (מועד פיטורי התובע) פוטרו גם שתי העובדות נשוא הפרת המשמעת הנ"ל, ובכללן הגב' פולק. למעשה, הנתבעת לא הכחישה את ענין הפרת המשמעת או את ענין הטלת האחריות על התובע, אך לטענתה לא זו היתה עילת הפיטורים^[16].

2.13 ביום 16.1.03 התייצבה הגב' פרי בתחנה והחלה לכהן בתפקיד שסמכויותיו הן מקבילות לסמכויות שהיו לתובע^[17]. לטענת המנכ"ל, לאור פיטורי התובע ושתי העובדות נוצרה

"בעיה" של חוסר בכח אדם בתחנה ולכן הוא נזקק למינוי של הגב' פרי. יצוין כי בצהרי יום 15.1.03 בחנה הגב' ראמוס את הגב' פרי ואישרה אותה לתפקיד לתקופת ניסיון של חצי שנה^[18]. לטענת התובע הגב' פרי מונתה לכהן כמנהלת התחנה במקום התובע. לטענת הנתבעת היא מונתה כ'אחראית' בלבד ולא כמנהלת, קרי במעמד ובשכר נמוכים יותר. המנכ"ל טען שהצורך בהצבת הגב' פרי בתחנה כמחליפה של התובע נבע מכך שהגב' פולק שאמורה היתה להחליף את התובע פוטרה בשל הפרת המשמעת כאמור.

2.14. אין חולק כי בסמוך לאחר פיטורי התובע הועסקו בתחנה חמישה עובדים בדיוק כפי שהועסקו ערב פיטורי התובע. שכן במקום שתי העובדות שפוטרו מטעמי משמעת נקלטו שני עובדים חדשים. רק מאוחר יותר בחודשים יולי – אוקטובר 2003 החל תהליך של צמצום עובדים נוספים בתחנה עד שבסופו של דבר נותרה בתחנה רק הגב' פרי^[19].

2.15. בסמוך לאחר הפיטורים הגיע התובע למשרדי הנתבעת על מנת לקבל את השכר האחרון ותשלומים נוספים. וכך מתאר התובע בסעיף 61 לתצהירו:

"..... שלאחר פיטורי נקראתי למשרדי החברה על מנת לקבל את הכרטיס שמאפשר לי קבלת כרטיסי טיסה חינם והנחות ברכישת כרטיסי טיסה, אולם נתבקשתי לחתום על כתב ויתור לצורך קבלת כרטיס זה, ומשסירבתי לחתום על כתב הויתור לא ניתן לי הכרטיס."

בחקירתו החוזרת חזר התובע על הדברים והעיד:

"אני באתי למשרד של איבריה לקבל את מה שמגיע לי וגם ישבתי עם האישה שעובדת בהנח"ש והיא אמרה לי שבאותו זמן הוא ממלא לי את הטופס לקבל כרטיסים לגימלאים. הוא מילא את כל הפרטים, חתמתי על הטפסים האלה ואמרה לי שיש לה צ'יק בשבילי אבל אם אתה רוצה לקבל את זה אתה צריך לחתום על המסמך הזה שאתה מוותר על כל דרישה לתביעה נגד איבריה, אמרתי שזה לא מדובר עלי, היא לקחה את כל הניירות. הוא שולח אותי לפנסיה ופתאום אומר לי שבמכתב הזה שאני מפוטר ואין לי שום זכות, לא חתמתי את זה ובגלל זה מילאתי את השורות האלה בכתב יד."^[20]

'כתב ויתור' לא הוצג. המסמך היחיד שהוצג לנו ואשר התובע סרב לחתום עליו הוא נספח ד' לתצהיר המנכ"ל שהוא מסמך "טכני" המפרט את התשלומים והזכויות אגב סיום העבודה ואין הוא בבחינת 'כתב ויתור'. בתחתית המסמך כתב התובע בכתב ידו את המילים הבאות "לא מקבל את התשלום כי לא פוטרתי אלא הוצאתי לפנסיה"^[21]. יחד עם זאת, לא מצאנו בתצהיר המנכ"ל הכחשה לאמור בתצהיר התובע בענין זה, התובע לא נחקר על הצהרתו זו והנתבעת גם לא העידה את מנהלת החשבונות למרות ההתייחסות הקונקרטי של התובע בחקירתו החוזרת. בנסיבות אלה אנו מקבלים את האמור בסעיף 61 לתצהיר התובע.

2.16. ביום 4.2.03 פנתה ב"כ התובע למנכ"ל (נספח ד' לתצהיר התובע) וטענה כי ההחלטה להוציא את התובע לפנסיה מוקדמת היא בבחינת אפליה פסולה מטעמי גיל, התקבלה מבלי שנערך לתובע שימוע כדן, והעובדה כי התובע הוחלף בגב' פרי (בתה של הגב' לוי) מצביעה על השיקולים הפסולים שעומדים ביסוד ההחלטה. במכתב נדרש המנכ"ל לבטל את הפיטורים שאם לא כן יפנה התובע לערכאות בימים הקרובים.

(ב) ההליכים המשפטיים בעקבות הפיטורים הראשונים

2.17. ביום 10.2.03 השיב ב"כ הנתבעת לב"כ התובע (נספח ד' לתצהיר התובע). לטענת הנתבעת הטענה כאילו פיטורי התובע נעוצים במדיניות של הוצאה לפנסיה מוקדמת הם "פרי דמיונו של התובע". לטענת ב"כ הנתבעת התובע פוטר משיקולים ענייניים "בעקבות שינוי במערך

הפנימי התפקודי של החברה וצרכיה הפנימיים המשתנים בעקבות המיתון בכלכלה העולמית נאלצה שולחתי לפטר את שולחך מתפקידו כמו גם עובדים רבים אחרים". עוד הוסיף ב"כ הנתבעת כי בתקופת העסקתו האחרונה של התובע הוא גילה "העדר כשירות בעבודתו כמנהל תחנה".

2.18 ביום 10.2.03, ככל הנראה טרם קבלת המכתב הנ"ל, פנה התובע בבקשה לסעדים זמניים (בש"א 811/03). דיון בבקשה התקיים ביום 11.3.03. בסמוך לדיון הוגש תצהיר המנכ"ל (נספח ז' לכתב התביעה המתוקן) והוגשה התובענה העיקרית. בתצהיר המנכ"ל בבש"א 811/03 טען המנכ"ל כי נוכח המיתון הקשה שפקד את הכלכלה העולמית ואירועי ה-11.9.01 ספג ענף התעופה "זעזוע עמוק" ואלה אילצו את הנתבעת "לנקוט בצעדים מידיים ולהיערך בהתאם לשינויים מחוייבי המציאות על מנת לשרוד את תקופת המיתון הקשה; משכך החליטה המשיבה לסיים את עבודתם של מספר מעובדיה ובכללם המבקש" (הדגשה הוספה – א.א.). לטענת המנכ"ל הדברים הוסברו לתובע.

2.19 ביום 11.3.03 התקיים הדיון בבקשה לצו מניעה. ביום 1.4.03 הורה בית הדין על החזרת התובע לעבודה החל מיום 1.4.03. בית הדין הורה כך מבלי שנדרש להכריע בכשרות הלכאורית של עילת הפיטורים והסתפק בקביעה כי הפיטורים היו ללא הודעה מוקדמת ותוך הפרה גסה של זכותו הראשונית של התובע להשמע. בית הדין הבהיר כי אין בהחלטה כדי למנוע מהנתבעת לפתוח מחדש בהליך הפיטורים תוך הקפדה על הכללים לקיומם.

(ג) הפיטורים השניים

2.20 ביום 6.4.03 (יום ראשון בשבוע) התייצב התובע בתחנה על מנת לבצע את עבודתו. לטענת התובע הנתבעת לא נערכה לחזרתו (בין היתר, לא נמסרו לו המפתחות למתקנים, לא נמסרו לו סיסמאות המחשב, לא נמסר לו התג המאפשר כניסה לאזור הבורדינג) והעובדים בתחנה אף הופתעו מהופעתו בתחנה. לטענת התובע, הגב' פרי מסרה לו שהמנכ"ל בחו"ל ולא ניתן לקבל הנחיות ממנו כיצד לנהוג. הנתבעת לא העידה את הגב' פרי או מי מעובדי התחנה והתובע גם לא נחקר על גרסתו זו ואין לנו סיבה שלא לקבלה.

לטענת התובע לאחר כשעה התקשר המנכ"ל לתחנה ושוחח עימו והורה לו שלא לעשות דבר תוך שהוא מאיים שכאשר יגיע לארץ הוא יוציא את התובע תוך מתן "סטירות". המנכ"ל הכחיש את האמירה הנ"ל. איננו מכריעים בחילוקי הדיעות מאחר ואין הם דרושים לענינו.

2.21 ביום 8.4.03 קיבל התובע הזמנה לשימוע (נספח ז' לתצהיר התובע) ובה נמסר כי "בעקבות שינויים פנימיים במערך הארגוני וצרכיה המשתנים של החברה בעטיו של המשבר הכלכלי שפקד את ענף התובלה האווירית הבינלאומית, יש בכונת החברה להפסיק את עבודתך בשורותיה". השימוע נקבע ליום ראשון 13.4.03 תוך הדגשה שעל התובע להמשיך ולהתייצב לעבודתו. בהמשך "התכתבו" ב"כ הצדדים בקשר לשימוע כאשר האחד טוען כי השימוע יהיה רק למראית עין והאחר טוען כי לא כך הדבר.

בהקשר לעילת הפיטורים, מצא המנכ"ל להבהיר בתצהירו כי בתקופה זו – של מלחמת המפרץ השניה - אף הופחת היקף העבודה ושכר העבודה של העובדים ב-40% (סעיפים 13 ו-49 לתצהיר המנכ"ל). אלא שבחקירתו הנגדית של המנכ"ל הסתבר כי מדובר היה בצעד שבוצע רק בחודשים מרץ ואפריל 2003, ולאחר מכן המצב הוחזר לקדמותו^[22]. למה מראש לא גילה המנכ"ל את העובדה הזו – רק לו הפתרונים.

2.22 בימים שני ושלישי בשבוע (7 ו-8 לחודש 4/03) לא היו לנתבעת טיסות ולפיכך התחנה לא פעלה. ביום 9.4.03 התייצב התובע בתחנה. לטענת התובע הוא נותר חסר מעש שכן הגב'

פרי הודיעה לו שעל פי הוראות המנכ"ל יש למנוע מהתובע לבצע כל פעולה. לטענתו בשעה 11:00 הוא יצא לנוחיות וכאשר חזר למשרדים מצא משרדים נעולים כשהעובדים "נעלמו" מהשטח. בשעה 14:10 ניגש התובע לאזור בו היה אמור להתבצע CHECK IN אך לא מצא שם את מי מעובדי הנתבעת. לטענתו רק בשעה 15:25 הגיעה הגב' פרי אך זו סרבה לאפשר לתובע לבצע את עבודתו, לדבריה – בהתאם להנחיות מהנתבעת. ביום 9.4.03 פנה התובע למנכ"ל ופרט את הארועים הנ"ל והלין על היחס (נספח ח' לתצהיר התובע^[23]). עוד באותו היום השיב המנכ"ל כי הטענות יתבררו בשימוע (נספח ט' לתצהיר התובע^[24]). למנכ"ל הנתבעת היתה גרסה אחרת לגבי הארועים ביום 9.4.03. לטענתו התובע סרב לבקשת הגב' פרי לסייע בבורדינג ולסייע בכלל.

לטענת התובע גם ביום 11.4.03 הוא נותר חסר מעש נוכח אי שיתוף הפעולה של העובדים שלדבריהם פועלים על פי הנחיית המנכ"ל. התובע שב ופנה בכתב למנכ"ל (נספח יב' לתצהירו). המנכ"ל לא הכחיש את קבלת המכתב.

למעשה גרסת התובע לגבי התנהלות הנתבעת לאחר קבלת הצו הזמני בתיק בש"א 811/03 לא נסתרה. כנגד גרסתו של התובע לא הביאה הנתבעת אף עדות ישירה, גם לא של הגב' פרי או של עובד אחר בתחנה. על המשמעות של הימנעות מהבאת עד אין צורך להכביר מילים. זאת ועוד, בחקירתו הנגדית של המנכ"ל בקשר לסוגיה זו הוא ענה תשובות מתחמקות שרק בסופן הוא היה מוכן להודות שמסקנת ב"כ התובע מהשתלשלות הארועים לפיה הוא (המנכ"ל) לא נתן לגב' פרי הנחיה לתת לתובע את המפתחות ואת הסיסמאות "יכולה להיות נכונה"^[25]. בנסיבות אלה, גם לאור העדר חקירתו של התובע על הארועים הנ"ל (על מקצת הדברים הוא נחקר בקצרה בבש"א 2026/03 – עמ' 3 לפרוטוקול – ושם הוא חזר על הדברים המפורטים בתצהיר), ובהעדר יסוד לקבוע כי גרסת התובע אינה מהימנה עלינו אין בידנו אלא לקבל את גרסתו לגבי הארועים הנ"ל כמפורט לעיל.

2.23 ביום 13.4.03 התקיים לתובע שימוע בנוכחות ב"כ הצדדים. התובע טען כי השימוע הוקלט וההקלטה תצורף כמוצג (סעיף 47 לתצהירו), אך ההקלטה לא צורפה. ביום 17.6.04 צרפה הנתבעת את פרוטוקול השימוע. בהעדר ראיה אחרת נתייחס לפרוטוקול כמשקף את מהלך הדברים. אין מחלוקת כי ישיבת השימוע התנהלה בעברית ותוכן הדברים תורגם למנכ"ל. המנכ"ל טען כי הפיטורים הם בשל הורדת מספר הטיסות והצמצומים. המנכ"ל סרב תחילה להציג את "תכנית הבראה", או להשיב לשאלה האם התובע מפוטר לפי "אותה תכנית הבראה אשר בגללה פוטר דוד קודם". רק בהמשך הסכים המנכ"ל לפרט כי מדובר בתכנית הבראה מיום 31.10.01, ולהקריא את תכנית הפיטורים ובכלל זה את ההתייחסות לפיטורי מנהל התחנה בנתב"ג (קרי, את התובע). המנכ"ל הוסיף כי הפיטורים של התובע נדחו בשל "שיפור במצב" במשך שנת 2002, אך בשל כך שהמיתון שב לתת את אותותיו בנובמבר 2002 הוחלט ליישם את ההחלטה לגבי התובע בחודש ינואר 2003. המנכ"ל שב וטען כי ההחלטה על הפיטורים אינה שלו אלא של הנהלת הנתבעת.

2.24 ביום 16.4.03, בשעות אחר הצהרים, סמוך לכניסת חג הפסח הגיע מנכ"ל הנתבעת לתחנה ומסר לתובע באופן אישי את מכתב הפיטורים (נספח יג' לבש"א 2026/03).

2.25 יצויין כי בכל אותה העת התובע לא החזיר לנתבעת את "כספי הפיצויים" (הכוונה למעשה למכתבי השחרור לקופות הגמל, שכן כעולה מנספח ד' לתצהיר המנכ"ל בפועל התובע לא קיבל לידי תשלום נוסף) לטענתו עקב יעוץ משפטי.

2.26 ביום 20.4.03 הגיש התובע בקשה חוזרת לסעדים זמניים (בש"א 2026/03). הבקשה נדונה ביום 30.4.03. ביום 23.6.03 דחה בית הדין את הבקשה. בית הדין קבע, בין היתר, כי מאחר והנתבעת הצביעה על כך שלכאורה "קוצצו" 5 עובדים ממצבת כח האדם הרי

שלכאורה מדובר בפיטורי צמצום ולכן אין להעתר לבקשה.

ב. עילת הפיטורים של התובע והסעד

לאחר ששקלנו את העדויות וטיעוני הצדדים אנו קובעים שלא הוכח בפנינו כי התובע פוטר שלא מטעמי גיל, ואלה טעמנו:

3. סעיף 2 (א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח – 1988 (להלן: חוק השוויון) אוסר על הפליה מטעמי גיל גם בקשר להחלטה על פיטורים. סעיף 9 לחוק השוויון שעניינו נטל ההוכחה קובע כי:

"בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 -

(1) " לענין קבלה לעבודה,

(2) לענין פיטורים מהעבודה - אם הוכיח העובד שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו."

4. הוראתו של המחוקק בדבר "היפוך" נטל הראיה היא הוראה חשובה ומהותית ליכולתו של אדם מופלה להוכיח את תובענתו, ולאכופ את זכויותיו^[26]. על מנת להפוך את נטל הראיה כל שעל התובע לעשות הוא להצביע על "ראשית ראיה" לפיטורים מטעמי גיל ולהוכיח כי לא היתה בהתנהגותו או במעשיו עילה לפיטוריו.

5. התובע הביא ראשית ראיה לפיטורים מטעמי גיל. התובע העיד כי בעת הפיטורים מיום 15.1.03 הודיע לו המנכ"ל כי בין יתר השיקולים שהביאו לפיטוריו עמד גילו ומדיניות הנתבעת לגבי פרישת עובדים לאחר גיל 58. לא יכולה להיות מחלוקת שאילו שוכנענו שכך נאמר לתובע בעת הישיבה די היה בכך כדי לקבוע כי הפיטורים הראשונים לוקים באפליה מטעמי גיל. המנכ"ל הכחיש את הדברים. אמנם התובע לא נחקר על גרסתו זו בפנינו, ולפיכך נמנעה מאיתנו האפשרות להתרשם מעדותו בענין זה. ואמנם למרות שבפגישה נכחה גם הגב' ראמוס, הנתבעת נמנעה מלהעיד אותה. אך לא שוכנענו שדי בכך כדי לקבוע שאכן הדברים נאמרו. אך יחד עם זאת, די בנסיבות הנ"ל כדי לראות בגרסת התובע משום 'ראשית ראיה' לפיטורים מטעמי גיל, לא כל שכן כאשר נסיבות אלה מצטרפות לנימוקים להלן:

5.1. ככלל חקירתו של התובע היתה קצרה ביותר, ואין בידנו לקבוע שגרסתו אינה מהימנה. לעומת זאת, עדות המנכ"ל לא הותירה עלינו רושם המאפשר לנו להעדיף את גרסתו דווקא. מעבר למה שכבר פרטנו נציין כי במיוחד אמורים הדברים בכל הקשור לעדותו לגבי סוגיית "הכרטיסים"^[27], אם כי עדויות המנכ"ל בסוגיה זו אינה מעלה ואינה מורידה, אך היא מקרינה לגבי היכולת לקבל את גרסתו לגבי הסוגיה האחרת – עילת הפיטורים.

5.2. במכתב הפיטורים הראשון מנומקים הפיטורים ב"מדיניות הפנימית של החברה" ומדובר בו על קבלת זכויות כשל "גמלאי" הנתבעת. דווקא ההפניה לזכויות של "גמלאים" (הפניה שאינה מופיעה במכתב הפיטורים השני) יכולה להתיישב לכאורה עם גרסת התובע לפיה נאמר לו במועד הפיטורים הראשונים שהוא מפוטר בשים לב למדיניות של גיל הפרישה דווקא.

5.3. חרף הנימוק של הפיטורים כפיטורי צמצום בסופו של יום נותרו בתחנה, בסמוך לאחר פיטורי התובע, 5 עובדים.

6. משצלח התובע את "המשוכה" הראשונה – "ראשית ראיה" של פיטורים מטעמי גיל, יש לבחון

את "המשוכה" השניה. למעשה – אין עוד מחלוקת, שלא היה בהתנהגותו או במעשיו של התובע סיבה לפיטוריו. המנכ"ל אישר בחקירתו הנגדית בבש"א 2026/03 כי "תפקודו של התובע בנמל היה נורמלי במהלך כל התקופה מאז שאני בארץ"^[28]. המנכ"ל אישר את הדברים גם בפנינו^[29], ולבסוף אישר ב"כ הנתבעת כי אין טענה שהתובע פוטר בשל תפקוד^[30]. יצוין כי ב"תחילת הדרך" דווקא טענה הנתבעת אחרת כאילו תפקודו של התובע היה לקוי. כך בסעיף 11 לתצהיר המנכ"ל בבש"א 811/03 פורטו ארוכות מחדליו של התובע ונטען על ידו כי:

"עולה מן המקובץ כי בשנים האחרונות גילה המבקש אוזלת יד ברמת מיקצועיותו, תוך הפגנת זילזול במשיבה ובלקוחותיה; והוא נהג במקום עבודתו, ככל העולה בעיני רוחו. אין חולק כי המשיבה, כמי שעוסקת במתן שירותים לנוסעיה, איננה יכולה להשלים עם התנהגות מעין זו מצד המבקש; ואף על פי כן ראתה המשיבה להביא לסיום עבודתו של המבקש בצורה מכובדת ונאותה והודיעה לו כי כל המגיע לו עם סיום עבודתו ישולם לו."

7. משהגענו למסקנות הנ"ל עובר הנטל אל הנתבעת להוכיח כי בפיטורי התובע לא פעלה הנתבעת מטעמי גיל. טענת הנתבעת היא שהתובע פוטר בהתאם ל"תכנית ההבראה" המסויימת משנת 2001. השאלה היא אם כן, האם עמדה הנתבעת בנטל להוכיח את עילת הפיטורים. קודם שנבחן את השאלה הנ"ל ראוי להקדים שלוש הערות:

7.1. 'פיטורי צמצום' אינם "מילת קסם" ועל הטוען להם, לא כל שכן במקרה שעל הטוען מוטל נטל ההוכחה (כמו במקרה שלנו), להוכיחם. התשובה לשאלה אם אלה הוכחו תבחן בהתאם לנסיבותיו של כל מקרה ומקרה.

7.2. העובדה כי בזמן כלשהו התקיימו "צמצומים" אינה מעידה בהכרח כי פיטורים של פלוני במועד נתון נעשו במסגרת אותם פיטורי צמצום, ועל הטוען לכך (במקרה זה הנתבעת) להוכיח את אותו הקשר.

7.3. ככל שגיל העובד המפוטר גבוה יותר ותקופת העסקתו ארוכה יותר נדרשת מידת הוכחה גדולה יותר על מנת לשכנע כי הפיטורים אינם נעוצים בטעמי גיל. זאת ועוד, מטבע הדברים המעביד הוא ה"מחזיק" במירב הראיות לגבי תהליכים כאלה ואחרים במקום העבודה ולפיכך, בנסיבות מסוימות נטל הבאת הראיות והצגת מלוא "התמונה" עובר אל כתפי המעביד.

8. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים בסוגיה זו לא שוכנענו כי הנתבעת הרימה את הנטל להוכיח שהתובע אכן פוטר בפיטורים הראשונים במסגרת של "תכנית ההבראה", וזאת מן הטעמים הבאים:

8.1. הנתבעת טענה כי "תכנית ההבראה" היא כמפורט בנספחים א' ו-ב' לתצהירו של המנכ"ל. נספח א' הינו תכתובת דוא"ל מיום ראשון, ה-28.10.01, בו מתבקש המנכ"ל ע"י ההנהלה הראשית בספרד לשלוח תכנית להפחתת עלויות בתפעול הסניף, לרבות בהפחתה של כח האדם. המנכ"ל התבקש להכין תכנית שתכלול את שלוש המחלקות בסניף הישראלי: מחלקה מסחרית, אדמיניסטרציה ושדה התעופה. המנכ"ל התבקש להעביר את התכנית עד ליום רביעי באותו שבוע. כבר ביום ג', 30.10.01, שלח המנכ"ל את הצעתו ל"התאמות" המבוקשות. בין היתר הציע המנכ"ל לפטר את מנהל התחנה (התובע) ולבטל את משרתו.

8.2. אלא שהנסיבות האובייקטיביות מעלות ספק רב אם פיטורי התובע אכן נעשו במסגרת התכנית הנ"ל שלטענת המנכ"ל עומדת ביסוד פיטורי התובע:

(א) כאשר נחקר המנכ"ל על יישום התכנית בה הוא נתלה הוא הודה שלא כל האמור

בתכנית "יצא אל הפועל"^[31]. אם כך, כיצד נדע שדווקא החלק הנוגע לתובע אכן אושר והיה צריך לצאת אל הפועל. מה גם, שכאשר הסביר המנכ"ל את הצורך בפיטורים הוא טען כי המיתון וארועי 11.9.01 חייבו צעדים מיידיים אלא שקשה להגדיר את הזמן שחלף בין שלהי שנת 2001 לבין ראשית 2003 כעונה על דרישת ה"מיידיות". מעבר לאמור, לא הובאה כל ראיה לכך שהתכנית אכן אושרה על ידי ההנהלה הראשית.

(ב) המנכ"ל אשר היה מודע לקושי שבחלוף הזמן, הסביר שפיטורי התובע נדחו לראשית שנת 2003 מאחר וסברו שהמצב בשנת 2002 "ישתפר". אלא שלא הוצגה לנו שום ראיה אובייקטיבית בתמיכה לטענה זו. לא סביר בעינינו שענין כה מהותי לא יקבל ביטוי ולו בתכתובת אחת במשך כל כך הרבה זמן. בודאי לא כאשר מדובר בחברה רב לאומית שהנהלתה הראשית מצויה בארץ אחרת ושעות העבודה לא תמיד חופפות. מסקנתנו מתחזקת שבעתיים נוכח עדות המנכ"ל (לפחות בפנינו) לפיה הגב' ראמוס באה במיוחד בשל פיטורי התובע ומועד הגעתה תואם עימה. דהיינו, פיטורי מנהל תחנה אינם דבר של מה בכך ולכן סביר כי "אישור" הפיטורים יקבל ביטוי בתכתובת כלשהי. מעבר לכך, המנכ"ל טען בעדותו שבמשרד יש לו את "המילים", בין אם לגבי דחיית הפיטורים ובין לגבי תיאום הגעתה של הגב' ראמוס^[32], אך אלה לא הוצגו בפנינו עד כה.

(ג) כאמור בסמוך לאחר פיטורי התובע המשיכה הנתבעת להעסיק 5 עובדים בתחנה, כפי שהיה ערב פיטורי התובע. הדבר אינו מתיישב עם התכנית שהיתה אמורה להביא לתוצאה לפיה בתחנה יועסקו 4 עובדים בלבד. העובדה שמאוחר יותר - בחודשים יולי עד אוקטובר 2003 - החל תהליך של צמצום בכח האדם המועסק בתחנה אינה מצביעה בהכרח על המצב שהתקיים בחודש ינואר 2003, אם כי זהו נתון אשר יש לשקול אותו בעת שקילת הסעד הנכון.

8.3 הצדדים נחלקו בשאלת היקף פיטורי הצמצום שבוצעו בסניף במהלך שנת 2002. מנכ"ל הנתבעת אף טען שמדובר היה בעשרה עובדים. אלא שגם בקשר לכך ובהתחשב בנטל המוטל על הנתבעת לא שוכנענו בנתונים. כך למשל: נטען ע"י המנכ"ל כי מר פלדמן (אשר הועסק כמנהל מכירות ראשי) פוטר מטעמי צמצום. לעומת זאת טען התובע כי מר פלדמן פוטר מטעמים של חוסר שביעות רצון. דווקא האמור "בתכנית" מחזק את גרסת התובע. שכן, עיון בתכנית מעלה כי במקום מר פלדמן תכנן המנכ"ל להביא "מקדם מכירות סניור". עוד עולה כי הגב' סופיה אמיר בכלל סיימה את עבודתה בחודש אוגוסט 2001 בשל יציאה לפנסיה, כך שפיטוריה אינם יכולים להיות קשורים לתכנית ההבראה. כך לגבי מר סרג'יו רובין אשר הועסק בתחנה, לגביו טען התובע כי פוטר בשל חוסר שביעות הרצון של התובע ממנו וללא קשר לתכנית הבראה. לא מצאנו הכחשה של המנכ"ל לטענה זו והתובע גם לא נחקר לגביה. כך או כך, אין חולק כי בפועל אכן "צומצם" מספר מסויים של העובדים בסניף במהלך סוף 2001 ו- 2002. אלא שכאמור השאלה אינה אם פיטורי צמצום כלשהם בוצעו בעבר, אלא האם הוכח שפיטורי התובע במועד בו פוטר (ראשית שנת 2003) נעשו במסגרת אותה תכנית. כאמור קיומם של פיטורי צמצום בעבר אינם מחייבים את המסקנה שגם בענייננו מדובר בפיטורי צמצום – הדברים טעונים הוכחה.

8.4 זאת ועוד, הפיטורים המיידיים של התובע – מהיום למחר – ללא כל תקופת חפיפה במיוחד כאשר האחראית המיועדת (הגב' פולק) מפוטרת באותו יום (בשל בעיות משמעת) אינה מתיישבת עם גרסת הנתבעת כאילו כל כולם של הפיטורים נעוץ בפיטורי צמצום. הדעת נותנת כי בנסיבות אלה הנתבעת היתה נדרשת לתקופת חפיפה עם המחליף. לעומת זאת, דרך הפיטורים ביום 15.1.03 מתיישבת טוב יותר עם גרסת התובע לפיה בשיחה מיום 15.1.03 הודיעו לו על פיטוריו גם בשל האחריות המינסטריאלית שלו להפרת המשמעת. טענה שהנתבעת הכחישה.

8.5. הנתבעת לא העידה את הגב' ראמוס, אשר יכולה היתה להעיד לגבי תוכן הפגישה ביום 15.1.03 כמו גם לגבי "הדחיות" בפיטורי התובע בשל הסברה שהמצב ישתפר. לאי העדתה של הגב' ראמוס יש משקל נוכח העובדה שהנטל על הנתבעת להוכיח שהתובע לא פוטר מטעמי גיל.

9. משהגענו למסקנה הזו השאלה אותה יש לבחון היא האם פיטורי התובע בפעם השניה נעשו מעילה כשירה כטענת הנתבעת. הנתבעת לא השכילה להצביע על שינוי שחל בחודש אפריל 2003 לעומת חודש ינואר 2003 ואשר יש בו כדי להצדיק פיטורי "צמצום" של התובע. כאמור הקיצוץ בהיקף העבודה ובשכר היה מוגבל לחודשיים ולא ברור שגם את התובע לא ניתן היה לכלול במסגרת "הפתרון" הנ"ל. משכך, אין מנוס מלהגיע למסקנה כי העילה אשר עמדה ביסוד פיטורי התובע בפעם הראשונה היא העילה אשר עמדה גם ביסוד פיטוריו בפעם השניה.

10. טוענת הנתבעת שלא סביר שהתובע פוטר מטעמי גיל הנעוצים במדיניות של הנתבעת בדבר פרישה מוקדמת גיל 58. שכן אם כך הדבר, סביר היה להניח שהתובע היה מפוטר עוד הרבה קודם לכן. אכן אילו הנטל להוכיח את הפיטורים מטעמי גיל היה מוטל על התובע יש להניח כי תמיהה זו היתה מקשה על הרמת הנטל. אלא שבמקרה הנוכחי התהפך נטל ההוכחה, ואיננו סבורים כי תמיהה זו יש בה כדי לגרום להרמת הנטל על הנתבעת להוכיח כי פיטורי התובע נעוצים בטעמי גיל. שכן, משלא עלה בידי הנתבעת לשכנע אותנו שפיטורי התובע נעוצים באותה תכנית הבראה, ממילא התוצאה היא שאין בפנינו סיבה אחרת לפיטורים וכל שנותר היא גרסת התובע לגבי הפיטורים, ובכלל זה ענין הגיל.

11. קודם שנמשיך ראוי להתייחס לשתי טענות נוספות של הנתבעת:

11.1. הראשונה, הטענה כאילו ממילא לא היתה חייבת הנתבעת לנמק את הפיטורים נוכח הוראת סעיף 28 של ההסכם שכונה "הסכם קיבוצי", ולפיה הנתבעת רשאית לפטר את העובדים בכל מועד ללא פירוט הנימוקים. לטענה זו נשיב, כי יהיה אשר יהיה תוקפה של הוראה זו, אין בכוחה כדי להכשיר פיטורים בניגוד לחוק השוויון^[33]. מה גם שיש להבחין בין פטור מחובת הנמקה לבין איסור פיטורים מעילה שאינה כדין.

11.2. השניה, ביחס לטענה כאילו אי החזרת כספי הפיצויים לאחר הצו מיום 1.4.03 מהווה חוסר ניקיון כפיים אשר יש בו כדי להצדיק את דחיית התביעה. אכן התובע פעל שלא כראוי כאשר הוא לא "החזיר" מיידית את "כספי הפיצויים", אלא שבכל הכבוד איננו סבורים כי יש בכך כדי להצדיק את דחיית התביעה רק מן הטעם הזה. לא כל שכן, כאשר לא היתה כל מניעה מצד הנתבעת לפנות ל"קופות הגמל" ולהודיע להן על ביטול השחרור נוכח הצו של בית הדין שביטל את הפיטורים.

12. משהגענו למסקנה בדבר הפסול שנפל בפיטורי התובע אין אנו נדרשים לבחון את יתר טענות התובע לגבי פגמים נוספים שנפלו בפיטורים כגון חוסר תום לב והעדר שימוע, שכן הפגם של פיטורים מטעמי גיל "בולע" את יתר הפגמים וממילא מוביל לתוצאה לפיה הפיטורים אינם כדין ודינם להתבטל. בנקודה זו, נותר לדון בשאלת הסעד. בענין זה יש להבחין בין הנזק הממוני שנגרם בשל הפרת הזכות לבין הנזק הלא ממוני.

12.1. לגבי הנזק הממוני התובע טוען שיש לפסוק לו בגין אובדן כושר השתכרות 18.5 משכורות – כלומר עד הגיעו לגיל הפרישה. השאלה מהו הנזק הממוני שנגרם לתובע נוכח הפרה היא שאלה שבעובדה הטעונה הוכחה על ידי הטוען לנזק. מחד לא הובאו לנו ראיות על מציאת מקום עבודה חדש או על קבלת דמי אבטלה מאידך מן הראיות עולה כי כבר בחודש יולי 2003 החל תהליך של צמצום בעובדי התחנה עד שבחודש אוקטובר 2003 נותר עובד אחד בלבד בתחנה. נציין שטיבם של פיטורי הצמצום הנ"ל – משבר כלכלי או רה ארגון בעבודה (שאינו מטעמים של משבר כלכלי) - לא הוברר לנו. אנו מציינים זאת נוכח ההסכמה של

המנכ"ל שבשנת 2003 דווקא חלה עליה בכמות הטיסות של הנתבעת לישראל ומישראל^[34]. נסיבה שכזו בדבר פיטורי צמצום כה דרסטיים יש בה כדי להשליך על "גודלו" של הנזק הממוני שניתן להניח שנגרם בשל ההפרה. שכן בנסיבות של צמצומים שכאלה ניתן להניח, בסבירות גבוהה, שהתובע היה מפוטר ממילא בתקופה הנ"ל.

לאור כל האמור אנו קובעים שעל הנתבעת לשלם לתובע סך של 125,000 ₪ המשקפים שכר לתקופה שמיום 15.1.03 ועד לחודש אוקטובר 2003 (כולל), בניכוי השכר שממילא היה אמור להשתלם לתובע בגין ימי העבודה שבחודש 4/03 (6.4.03) – (16.4.03).

12.2. לגבי הנזק הלא ממוני ביקש התובע בסיכומיו לפסוק לו את מלוא הפיצוי הקבוע בחוק השוויון, אלא שבכתב התביעה לא נתבע סעד שכזה ולפיכך גם אין לפסוק את הסעד האמור. בהשלמת הטיעונים הופנה בית הדין לסעיף 116.3 לכתב התביעה המתוקן, אלא שעיון בסעיף מעלה כי אין עניינו סעד על "עילת הפיטורים" אלא על "פגם בהליך הפיטורים, פיטורים בערב חג, ואי קיום שימוע" (הדגשה הוספה – א.א.).

ג. זכויות לכרטיסי טיסה כ"גמלאי"

13. כאמור, במכתב הפיטורים הראשון נכתב שכל זכויות התובע תכובדנה וכן שהנתבעת תכבד "את הזכויות הקבועות מראש בנוהלים הפנימיים של "איבריה" עבור גמלאי החברה". כאמור, התובע אף העיד – וגרסתו התקבלה - שלאחר פיטוריו כאשר נישג למשרדי הנתבעת לקבל את תשלום 'גמר החשבון' אף הוחל במילוי הטפסים לקבלת כרטיס 'גמלאי', אך זה לא נמסר לו בשל סרובו לחתום על 'כתב ויתור'. בפיטורים השניים לא הודיעה הנתבעת על "כיבוד" זכויותיו של התובע כגמלאי. עתה עותר התובע לחייב את הנתבעת להעניק לו זכויות שכאלה.

14. אין מחלוקת שעובדי החברה זכאים מכח סעיף 23 להסכם שכונה "הסכם קיבוצי" ושענינו "כרטיסים", לזכויות בהתאם ל"תקנות הנתבעת". הצדדים נחלקו בשאלה מהם תקנות החברה. התובע טען שהתקנות הם המסמך שצורף כמוצג נת/2 (תרגום צורף במסגרת התצהיר המשלים של התובע). המנכ"ל לא אישר זאת, במידה רבה של צדק מאחר ולא הוצג המסמך השלם אלא רק חלקו. בנסיבות שכאלה לא ניתן לקבוע שהתובע אכן עמד בנטל להוכיח שמוצג נת/2 הוא אכן המסמך המשקף את תקנות הנתבעת. לתובע עמדו הכלים הפרוצדוראליים אשר נועדו לסייע לו את הצגתו של המסמך הקובע אך הוא לא עשה בהם שימוש ולפיכך אין לו אלא להלין על עצמו.

לא זאת אף זאת, אפילו נקבל את גרסת התובע כאילו נת/2 הוא התקנות, אין בפסקה 6 של סעיף 186 אליו מפנה התובע כדי לסייע. בפסקה הנ"ל (שתרגומה מוסכם על הצדדים) נקבע כי:

"הגמלאים (אלמנים ואלמנות) כל זמן שיופיעו כגמלאים ויקבלו גמול עקב עבודתם באיבריה, וילדי עובדים יחשבו כזכאים בפועל לשם קבלת כרטיסים חינם או בתשלום 50% מערכם." (הדגשה הוספה – א.א.)

משפוטר התובע (בפיטורים השניים) ולא הוצא לגמלאות ומשלא מוכח שבתובע מתקיים התנאי של "קבלת גמול עקב העבודה" (מה שלכאורה הולם גמלאים "תקציביים"), ממילא לא מתקיימים בתובע יסודות הפיסקה הנ"ל. כך שאפילו היה נקבע כי נת/2 הוא "תקנות" הנתבעת לא היה בכך כדי להוות הוכחה לזכאות.

15. לאור מסקנתנו דלעיל אין אנו נדרשים להכריע בשאלה האם דווקא "הכללים" אשר הומצאו ע"י המנכ"ל בסופו של הליך ולפיהם אין לתובע זכות הם הכללים המחייבים. נציין רק שאכן תמוה ביותר כיצד זה צצו ועלו להם (כאילו מן האוב) הכללים הנ"ל.

16. עוד יש לדחות את טענת התובע כאילו הוא זכאי לכרטיסי הטיסה מכח "נוהג" לפיו עובדים שפרשו לפנסיה או פוטרו קיבלו את ההטבה המדוברת. נוהג כאמור לא הוכח, בודאי לא ביחס למפוטרים, ולגבי פורשים לגמלאות הוצגו רק שני מקרים של התובע ושל הגב' אולשטיין ולטעמנו אין בכך כדי לבסס נוהג (להבדיל מטענה של הנתבעת בדבר הטבה לפי שיקול דעת) במיוחד כאשר לא הוצגו נתונים לגבי מספר הגמלאים של הנתבעת בישראל (דהיינו כמה מתוך כמה פורשים לגמלאות קיבלו את ההטבה) ובמיוחד כאשר מתוך "התקנות" לפי גרסת התובע לא נגזרת הזכאות (התנאי של קבלת גמול עקב העבודה "כל זמן שהם גמלאים").

17. מנכ"ל הנתבעת חזר וטען כי הענקת "כרטיס הגמלאי" היא פרי של מחווה ורצון טוב ולא דבר שהיה מחויב במקרה של התובע, ולפיכך משבוטל מכתב הפיטורים הראשון ומשפוטרת התובע בשנית מבלי שהוענקה לו הזכות הזו אין התובע זכאי להטבה. לכאורה, אכן אם נראה במכתב הפיטורים הראשון כמקור לזכות, הרי משבוטלו הפיטורים נשוא המכתב הראשון, ומשהתובע אף סרב לקבלת זכויות על פיו ממילא לכאורה גם לא ניתן לראות עוד במכתב הפיטורים כמקור לזכויות. אלא שלאחר ששקלנו את טיעוני הצדדים בענין זה במהלך השלמת הסיכומים שוכנענו שאין להסכים לטענה זו, וזאת מן הטעם הפשוט שברי ששלילת ההטבה היא למעשה "סנקציה" - פרי ההליך המשפטי שנקט בו התובע לשם הגנה על זכויותיו החוקתיות. סנקציה שכזו אינה חוקתית ומהווה חוסר תום לב.

18. יתר על כן, אפילו נניח שכטענת הנתבעת מדובר ב"הענקה" של זכות אשר בוטלה עם ביטול הפיטורים, אין בכך ולא כלום. שכן, בבוא בית הדין לשקול את הפיצוי המגיע לתובע בגין פיטוריו מטעמי גיל הוא יכול להביא בחשבון שבסבירות גבוהה מאד (אם לא כמעט ודאית) אילו המשיך התובע להיות מועסק עד לגיל הפרישה (ראה מקרה הגב' אולשטיין) או אפילו עד למועד פיטורי צמצום בחודשים יולי - אוקטובר 2003, הוא היה מקבל את אותה הטבה, ולפיכך במסגרת הסעדים בגין פיטורים שלא כדין יש לפסוק את אותה "הטבה" לתובע.

19. לאור כל האמור אנו מחייבים את הנתבעת ליתן לתובע את "כרטיס הגמלאי" המזכה את התובע בהטבות של 'גמלאי הנתבעת, לרבות של כרטיסי טיסה והכל בהתאם לתקנות החברה.

ד. הלנת שכר חודש ינואר 2003

20. שכר חודש ינואר 2003 שולם לבסוף רק ביום 17.3.03 התובע עותר לחייב את הנתבעת בתשלום פיצויי הלנת שכר. ייאמר כבר עתה שבסיכומיו כמעט ולא התייחס התובע לסוגיה זו. כך או כך, שוכנענו שבנסיבות הענין אין לחייב את הנתבעת בתשלום מלוא פיצויי הלנת שכר, וזאת מן הטעמים הבאים:

20.1. שכרו של התובע לחודש ינואר 2003 היה אמור להשתלם לו בסמוך לאחר פיטוריו. התובע סרב לקבלו בטענה שהוא נדרש לחתום על "כתב ויתור". בנסיבות אלה היה על הנתבעת להעביר לחשבון הבנק של התובע, כפי שנהגה לגבי כל משכורת, את השכר שאינו שנוי במחלוקת.

20.2. המנכ"ל נימק את אי העברת השכר כאמור בנהוג בספרד לגבי תשלום שכר אחרון. למותר לציין כי גם אם נראה בכך 'טעות כנה' הרי שזו חדלה להתקיים מרגע שנכנס עו"ד לתמונה. ואכן לאחר משלוח מכתב הדרישה לגבי השכר ביום 4.3.03 (נספח ו' לתצהיר התובע) השיב ב"כ הנתבעת שהשכר מוכן וכי התובע סרב לקבלו.

- 20.3. לאחר מכן סיכמו ב"כ על תשלום השכר בעת הדיון בבית הדין (נספחים ו'3 – ו'4) שהתקיים ביום 11.3.03. אך משום מה הדבר לא יצא אל הפועל. הטעמים לכך לא ברורים.
- 20.4. השכר שולם רק ביום 17.3.03.
- 20.5. למעשה עד ליום הדיון ביום 11.3.03 שוכנענו שהתקיימה טעות כנה ובהמשך כי היתה הסכמה על מועד תשלום דחוי. נותרנו ללא כל הסבר (ובענין זה הנטל על הנתבעת) לגבי התקופה שמיום 11.3.03 ועד ליום 17.3.03. בנסיבות אלה החלטנו לחייב את הנתבעת בתשלום פיצויי הלנת שכר מופחתים בסך של 375 ₪ (שהם 5% בגין שכר של מחצית חודש ינואר 2003 – 7,500 ₪).

ה. סוף דבר

21. אשר על כן אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע, תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין, את הסכומים הבאים:
- 21.1. סך של 125,000 ₪ כפיצוי בגין פיטורים בניגוד לחוק השוויון, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 17.4.03 ועד למועד התשלום בפועל.
- 21.2. סך של 375 ₪ כפיצויי הלנת שכר עבודת חודש 1/03, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 17.3.03 ועד למועד התשלום בפועל.
22. כמו כן אנו מחייבים את הנתבעת ליתן לתובע את "כרטיס הגמלאי" המזכה את התובע בהטבות של 'גמלאי הנתבעת, לרבות של כרטיסי טיסה והכל בהתאם לתקנות החברה.
23. בנוסף, אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע הוצאות משפט בסך של 1,500 ₪ וכן שכר טרחת עו"ד בסך של 10,000 ₪ בתוספת מע"מ כחוק. הסכומים הנ"ל ישולמו תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין, שאם לא כן ייוספו להם הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד מתן פסק הדין ועד למועד התשלום בפועל.

ניתן היום 6/12/05 בהעדר הצדדים.

איטח אילן – שופט

נ.צ. (מ) – מר מעוז הלוי

נאוה ינאי

- [1] נציג ציבור שני הוזמן ולא בא והוחלט לדון בהעדרו. לפיכך ניתן פסק הדין במותב של שניים.
- [2] עדותו היתה בספרדית ותורגמה לבית הדין.
- [3] נת' 1; עמ' 5 לפרוטוקול ש' 20.
- [4] עמ' 11 לפרוטוקול ש' 10 – 12.
- [5] עמ' 10 לפרוטוקול ש' 2 – 14.
- [6] עמ' 12 לפרוטוקול ש' 10.
- [7] עמ' 13 לפרוטוקול ש' 4 – 7.
- [8] עמ' 6 לפרוטוקול בש"א 811/03 ש' 1 – 2; עמ' 13 לפרוטוקול ש' 8 – 11.
- [9] עמ' 6 לפרוטוקול בש"א 811/03 ש' 4 – 5.

- [10] עמ' 12 לפרוטוקול ש' 14 - 15.
- [11] עמ' 13 לפרוטוקול ש' 1 - 3.
- [12] עמ' 6 לפרוטוקול בש"א 811/03 ש' 6 - 7.
- [13] עמ' 4 לפרוטוקול בש"א 811/03 ש' 8 - 9.
- [14] עמ' 13 לפרוטוקול ש' 18 - 19.
- [15] עמ' 12 לפרוטוקול ש' 9.
- [16] עמ' 6 לפרוטוקול בש"א 811/03 ש' 12 - 14.
- [17] סעיף 4 לתצהיר התובע ועדות המנכ"ל בעמ' 19 ש' 21 עד לעמ' 20 ש' 9.
- [18] עמ' 6 לפרוטוקול בש"א 811/03 ש' 23 - 25.
- [19] עמ' 9 לפרוטוקול ש' 9 - 19 ; עמ' 19 לפרוטוקול ש' 18 - 20.
- [20] עמ' 6 לפרוטוקול ש' 24 עד עמ' 7 ש' 7.
- [21] עמ' 2 לפרוטוקול ש' 20 - 22.
- [22] עמ' 26 לפרוטוקול ש' 3 - 9.
- [23] תרגום מוסכם צורף ביום 6.11.05.
- [24] תרגום מוסכם צורף ביום 6.11.05.
- [25] עמ' 20 לפרוטוקול ש' 24 עד עמ' 23 ש' 4, ובמיוחד עמ' 23 ש' 1.
- [26] דב"ע נ/3-129 שרון פלוטקין - אחים אייזנברג בע"מ, פד"ע לג 481.
- [27] לפירוט ראו סעיפים 141 - 146 לסיכומי התובע, ובמיוחד לסתירה בין תחומי אחריותו של המנכ"ל: מסחרי ו/או גם כ"א עמ' 18 לפרוטוקול ש' 11 - 12 לעומת עמ' 31 לפרוטוקול ש' 6.
- [28] עמ' 5 לפרוטוקול בבש"א 2026/03 ש' 29 - 30.
- [29] עמ' 11 לפרוטוקול ש' 16.
- [30] עמ' 12 לפרוטוקול ש' 2.
- [31] עמ' 27 לפרוטוקול ש' 3.
- [32] עמ' 12 לפרוטוקול ש' 17 - 20.
- [33] בג"צ 6845/00 איתנה ניב ואח' נ' בית הדין הארצי ואח', פ"ד נו (6) 663.
- [34] עמ' 23 לפרוטוקול ש' 20 - 23.