



בבית המשפט העליון בשבתו כבית משפט גבוה לצדק

בג"ץ 3916/23

לפני: כבוד השופטת ד' ברק-ארז
כבוד השופט י' אלרון
כבוד השופט ח' כבוב

העותר: אופיר פרץ

נ ג ד

המשיבים: 1. בית הדין הארצי לעבודה ירושלים
2. בית הדין האזורי לעבודה באר שבע
3. טבע תעשיות פרמצבטיות בע"מ
4. הסתדרות העובדים הכללית החדשה

עתירה למתן צו על-תנאי

בשם העותר: עו"ד מרדכי קמינצקי

פסק-דין

השופטת ד' ברק-ארז:

1. העתירה שבפנינו נסבה על פרשת פיטוריו של העותר מעבודתו בחברת טבע תעשיות פרמצבטיות בע"מ, המשיבה 3 (להלן: המשיבה). לטענת העותר, פיטוריו נעשו שלא כדין, תוך פגיעה בזכויותיו.

2. העותר החל לעבוד במפעל של המשיבה בשנת 2011. בשנת 2016 הוא נפצע בברך ימין במסגרת השתתפות במשחק של הליגה למקומות עבודה. הפציעה הוכרה כתאונת עבודה, ובהתאמה קיבל העותר דמי פגיעה מהביטוח הלאומי בעד התקופה שמיום 17.4.2016 ועד ליום 3.5.2016. לאחר מכן חזר העותר לעבודתו, וכשנה לאחר מכן, ביום 30.4.2017 נותח בברכו. על רקע כל האמור, המבקש נעדר לאחר מכן מעבודתו – תחילה שהה בחופשת מחלה, ובהמשך במתכונת של חופשה. בין לבין, במהלכה של שנת 2017 קיבלה המשיבה החלטה על פיטוריהם של כ-100 עובדים במפעל שבו הועסק

העותר, על רקע תהליך "רה ארגון" כללי. העותר היה אחד מן העובדים שקיבלו הודעה על סיום העסקתם, בכפוף לעריכת שימוע. בהודעה שנשלחה לעותר באשר לעריכת השימוע, צוין כי פיטוריו הם "עקב התייעלות נוכח אי כושר למלא את תפקידך מזה זמן רב והיעדר תפקיד חלופי פנוי ההולם את כישוריך וניסיוןך התעסוקתי". לאחר עריכת השימוע נמסר לעותר על סיום העסקתו. לעותר הוצע לקבל הטבות במסגרת פרישתו, לרבות מענק סיום עבודה ומענק סוציאלי, מכוח ההסכמות שהושגו בין המשיבה לבין ההסתדרות, היא המשיבה 4. זאת, כנגד חתימה על כתב ויתור וסילוק. העותר סירב לכך.

3. בהמשך לאמור, הגיש העותר תביעה לבית הדין האזורי לעבודה בבאר-שבע ובה טען כנגד חוקיות פיטוריו. בין השאר, נטען כי לא ניתן היה לפטרו במועד שבו, לשיטת העותר, הוא שהה בחופשת מחלה עקב תאונת העבודה שעבר.

4. ביום 25.8.2020 דחה בית הדין האזורי את התביעה (סע"ש 61342-10-17, השופט י' כהן ונציגי הציבור א' ויגדר ו-י' פרלוביץ). בית הדין האזורי קבע כי הפיטורין היו כדין במסגרת הליך של "פיטורי צמצום" מתוקף הוראותיו של ההסכם הקיבוצי שחל על הצדדים, וכי ועד העובדים נתן את הסכמתו להצעה שניתנה. בין השאר, בית הדין האזורי עמד על כך שהיעדרותו של העובד מיום 30.4.2017, לאחר הניתוח, ועד לסיום עבודתו לא הוכרה על-ידי המוסד לביטוח לאומי כהיעדרות הנובעת מפגיעה בעבודה, ואף העותר לא הציג כל מכתב או תביעה שהגיש למוסד לביטוח לאומי לצורך הכרה בתקופת היעדרות נוספת זו כקשורה לתאונת העבודה. כן נדחו טענות נוספות באשר להתנכלות כביכול לעותר ולטיבו של הליך השימוע. בית הדין האזורי הוסיף וקבע כי העותר נהג בחוסר תום לב בכל הנוגע למתן מידע על מצבו הרפואי וכי הוא "התנהל באופן מחושב ומניפולטיבי, כאשר הוא מגלה טפח ומסתיר טפחיים" (פסקה 89 לפסק דינו של בית הדין האזורי). לבסוף, בית הדין האזורי קבע כי העותר אינו זכאי לקבל בשלב זה את מענק סיום העבודה והמענק הסוציאלי שהוצעו לו.

5. העותר ערער על כך לבית הדין הארצי, וערעור זה נדחה ביום 21.3.2023 (ע"ע 36149-10-20, השופטות ל' גליקסמן ו-ח' אופק-גנדלר, השופט א' סופר ונציגות הציבור ח' שחר ו-י' עפרון). בית הדין הארצי בחן בפירוט את מכלול טענותיו של העותר, ולא מצא להתערב בקביעות העובדתיות והמשפטיות של בית הדין האזורי, כשהוא מדגיש כי הערעור מכוון בין השאר כלפי ממצאי עובדה מובהקים הנוגעים לאמינות גרסתו של העותר.

6. בעתירה שהונחה בפנינו חוזר העותר על עיקרי טענותיו, וגורס כי זכויותיו נפגעו. במסגרת העתירה מבקש העותר לערער על רבים מן הממצאים העובדתיים שנקבעו בעניינו, ולמעשה "לפתוח" מחדש את ההתדיינות בין הצדדים. כזאת לא ניתן לעשות. עניינו של העותר נבחן באופן מפורט ומעמיק על-ידי שתי ערכאות, שהן גם ערכאות בעלות מומחיות מובהקת. העתירה שבפנינו היא בעלת אופי "ערעורי", וככזו אינה מקיימת את אמות המידה שנקבעו בפסיקתו של בית משפט זה להתערבות בפסיקתם של בתי הדין לעבודה (ראו למשל: בג"ץ 3420/20 אשבל נ' בית הדין הארצי לעבודה, פסקאות 7-6 (10.6.2020); בג"ץ 8395/20 זינגר נ' המוסד לביטוח לאומי, פסקה 7 (10.3.2021)).

7. סוף דבר: העתירה נדחית. משלא התבקשה תשובה – אין צו להוצאות.

ניתן היום, ז' בתמוז התשפ"ג (26.6.2023).

ש ו פ ט

ש ו פ ט

ש ו פ ט