**בבית הדין האזורי לעבודה בחיפה פ"ה 48936-05-18**

**בפני כב' השופטת מיכל פריימן**

**קבוע לדיון בצו זמני ביום 30.5.18, בשעה 14:00**

**בעניין שבין: עזרן אילן ת.ז. 024648248**

ע"י ב"כ עו"ד שלומי כהן ואח'

מרח' העמקים 3, קרית ביאליק

טל: 04-8555099, פקס: 04-8555110 **המבקש**

נ ג ד

**מדינת ישראל/משרד הבריאות/מרכז רפואי רמב"ם**

באמצעות פרקליטות מחוז חיפה (אזרחי)

משד' פלי"ם 15א, חיפה

טל: 04-8633926, פקס: 04-8634011 **המשיבה**

**תשובה מטעם המשיבה, מדינת ישראל-משרד הבריאות**

**לבקשה למתן סעד זמני (ובקשה מוסכמת למתן ארכה)**

1. בהתאם להחלטת בית הדין הנכבד, מתכבדת המשיבה, מדינת ישראל/משרד הבריאות/מרכז רפואי רמב"ם להגיש את תשובתה, הנתמכת בתצהירים מפורטים של מנהל משאבי אנוש, מר אלי בן שלוש ומנהל מחלקת שינוע ותחבורה, מר אביעד קרן.
2. בפתח הדברים, מבוקש ליתן למשיבה את הרשות להגיש את תצהירי תשובתה במועדם. יצוין כי בשל עומס עבודה ניכר והתייצבותה לדיונים שנקבעו מבעוד מועד, לא היה סיפק בידי הח"מ להגיש את התצהירים עד השעה 10:00 היום (29.5.18). ב"כ המבקש, עו"ד שלומי כהן, נתן את הסכמתו האדיבה לארכה המבוקשת. לא ייגרם כל נזק או עיכוב ממתן הארכה המבוקשת, לפי שתצהירי המשיבה מוגשים עובר למועד הדיון, הקבוע ביום 30.5.18 בשעה 14:00.
3. **מכל הטעמים המפורטים בתשובה זאת ובתצהירים התומכים בה, תטען המשיבה כי יש לדחות את הבקשה דנן על הסף ולחילופין לגופה.**
4. בקצירת האומר, תטען המשיבה כי לא מתקיימים התנאים הנדרשים למתן צו זמני ומאזן הנוחות מחייב את דחיית הבקשה. **קל וחומר, כאשר הבקשה מתייחסת להחלטת פיטורין, שכלל לא ניתנה בעניינו של המבקש, כמפורט בהרחבה בתצהירו של מר אלי בן שלוש (אלא החלטה על העברה למחלקה אחרת).**
5. טרם התייחסות לבקשה גופה, תטען המשיבה, כי המבקש אינו עובד במחלקת השינוע כבר מיום 1.5.18. על-כן, בקשתו הנה בקשה **למתן צו עשה זמני**. הלכה פסוקה ידועה היא כי צווי עשה יינתנו במשורה וכאשר ישנן נסיבות חריגות המצדיקות זאת. בענייננו, לא מתקיימות נסיבות חריגות כאמור. בהקשר זה יצוין, כי כבר ביום 9.4.18 נמסרה למבקש ההחלטה שניתנה בשימוע על העברתו.
6. באשר לבקשה גופה -
7. כאמור בתצהירי המשיבה, המבקש לא הוכיח כי קנויה לו זכות להישאר לעבוד במחלקת השינוע. יוטעם, כי **אין** בתקופת העסקתו הממושכת של המבקש כדי להקנות לו זכות כאמור, כפי שמנסה המבקש לטעון. המבקש העיד על עצמו כי הוא שחוק וכי מיצה את עצמו בעבודה במחלקת השינוע. הליקויים בתפקודו המקצועי אשר באים לידי ביטוי בתלונות שונות וקשות, כמפורט בתצהירו של מנהל מחלקת השינוע, הן שהביאו את בית החולים לקיים למבקש שני שימועים בתקופה קצרה של כשנה אשר בסופן הוחלט על העברתו של המבקש למחלקה אחרת.
8. ודוק, החלטת בית החולים על העברתו של המבקש התקבלה משיקולים מקצועיים וענייניים, מתוך ראיית טובת בית החולים ומטופליו ולאחר שבית החולים נתן למבקש הזדמנויות רבות לשפר את תפקודו והתנהלותו. אין בבקשת המבקש, אשר הציג תמונה עובדתית חלקית בלבד, כל הצדקה להיעתר לבקשתו למתן הצו הזמני.
9. כמפורט בתצהירו של מר אלי בן שלוש, מנהל משאבי אנוש בבית החולים, בית החולים ניסה לקיים את הליך העברתו של המבקש למחלקה אחרת בתיאום ובהסכמה אחת עמו, אולם המבקש לא שיתף פעולה עם הליך זה. כך, למבקש הוצעו חלופות שונות וראויות, במגבלות המשרות הפנויות ובהתאמה לנתוניו האובייקטיביים של המבקש (הכוללות 12 שנות לימוד בלבד); הנה כי כן, למבקש הוצעו עבודות במחלקת משק, במכבסה (עבודה שהוצעה אף לפי בקשת בא כוחו של המבקש) ובמעבדה בפתולוגיה. המבקש סירב לכל ההצעות הללו, ללא נימוק ענייני ומניח את הדעת ומבלי שנתן לעצמו הזדמנות אמיתית וכנה להשתלב בעבודות אלו.
10. אין מקום להשבת המבקש למחלקת השינוע, אף לא באופן זמני! זאת בשל כל הנזקים אשר המבקש גרם בזמן עבודתו במחלקת השינוע, על כל הנובע והמשתמע מכך, לרבות בשנה וחצי

האחרונות (כמפורט בתצהירו של מנהל מחלקת השינוע והתחבורה).

1. אל מול הנזקים שייגרמו/עלולים להיגרם בשל החזרתו של המבקש למחלקת השינוע, הרי שלמבקש לא ייגרם כל נזק. נהפוך הוא! כפי שהובהר למבקש (ולבא כוחו הקודם) לא פעם, העברתו למחלקות האחרות תיעשה תוך שמירת תנאי העסקתו ושכרו. העבודה במחלקת משק או במכבסה אף כרוכה בקבלת פרמיה גבוהה יותר. בנוסף, מדובר בעבודות נוחות עם מאמצים פיזיים קלים בהרבה מאלו שהיו כרוכים בעבודתו של המבקש במחלקת השינוע.
2. על פי ההלכה הפסוקה, למעביד הפררוגטיבה לנהל את מפעלו על הצד הטוב והמועיל ביותר לפי הבנתו ושיפוטו. פררוגטיבה זו מעניקה למעביד סמכויות שונות ובהן גם את הסמכות **להעביר עובד מתפקידו לתפקיד אחר.**
3. הלכה ידועה שיצאה מלפני בית המשפט העליון היא, כי אין בית המשפט שם את שיקול דעתו תחת שיקול דעתה של הרשות המוסמכת, וכל אימת שלא נפל בהחלטת הרשות פגם מהותי היורד לשורשו של עניין, ימנע בית המשפט מלהתערב בהחלטות הרשות.
4. בכגון דא, מצווה בית המשפט לנהוג מתוך ריסון ואיפוק לבל יימצא ממיר את שיקול דעתה של הרשות המנהלית בשיקול דעתו. יתרה מזאת, ככל שהסוגיה אליה נדרשת הרשות היא מקצועית יותר, כך תפחת נטייתו של בית המשפט להתערב בהחלטה. ראה: בג"צ 389/80 **דפי זהב נ' רשות השידור**, פ"ד לה(1) 421. התערבות בית המשפט בהחלטת הרשות היא קשה יותר ונדירה יותר ככל שעסקינן בשאלה מקצועית, הדורשת מומחיות מיוחדת. ראה: בג"ץ 492/79 **חברה פלונית נ' משרד הביטחון** פ"ד לד(3) 706; בג"ץ 4157/98 "**צוות אגודת גימלאי שרות הקבע בצה"ל" נ' משרד הבטחון ומשרד האוצר** (פורסם בנבו)(מיום 4.2.2004).
5. מאחר שבית הדין לעבודה אינו בן חורג למערכת המשפט, אף הוא הלך בשדה חרוש זה, ונקבע על ידו כי לא ישים שיקול דעתו תחת שיקול דעתה של הרשות המוסמכת, אלא בוחן הוא, בחינה מנהלית, את החלטותיה. ראו למשל: דב"ע נד/120-3 **יחיאל שבח - ראש עיריית תל-אביב-יפו ואח',** פד"ע כו 395, 400**; דב"ע מט/31-3 רחל שלום - ברית התנועה הקיבוצית**, פד"ע כא 262, 268-269.
6. לשון אחר, כל שיש בידי בית הדין לעשות הוא לבחון - האם ההחלטה נמצאת במתחם הסבירות אם לאו, היינו האם נפל פגם בשורשו של עניין בהחלטת הרשות המנהלית, והאם על הרשות לשוב ולבחון את העניין פעם נוספת. עם זאת, עקרון הפרדת הרשויות מחייב איפוק שיפוטי, על מנת שלא להסיג את גבולן של הרשויות.
7. במילים אחרות, במסגרת בירור הבקשה, בית הדין **אינו** **קובע קביעה ערכית בדבר מהות השיקולים או ההתאמה המקצועית של התובע לתפקידו**, אלא בוחן הוא את סבירות ההחלטה המינהלית בדיעבד, באספקלריה מינהלית. ראה: ע"ע 1123/01 **בית הספר תיכון עירוני כל ישראל חברים בתל אביב יפו נ' צויזנר**, פד"ע לו 438 (סעיפים 58 ו-61 לפסק הדין).
8. בענייננו, מתוך תשובה זו והתצהירים התומכים בה, עולה, ולו לכאורה, כי החלטת המשיבה על העברת המבקש הנה סבירה ומידתית ולא נפל בה כל פגם המצדיק את ביטולה והשבתו של המבקש למחלקת השינוע.
9. למשיבה אף עומדת חזקת תקינות ההחלטה המנהלית, המצטרפת לטענות המשיבה המצדיקות ואף מחייבות את הקביעה כי מאזן הנוחות מחייב את דחיית הבקשה דנן.
10. **אשר על-כן, מתבקש בית הדין הנכבד לדחות את הבקשה למתן סעד זמני ולחייב את המבקש בהוצאות המשיבה בהליך זה, לרבות בשכ"ט עו"ד כחוק.**

\*\*\* מצ"ב תצהירם של מנהל משאבי אנוש, מר אלי בן שלוש ומנהל מחלקת שינוע ותחבורה, מר אביעד קרן, על כל נספחיהם.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

אסנת שושני, עו"ד

ב"כ המשיבה