



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

1

לפני:

כב' השופטת שרה שדיאור

נציג ציבור עובדים – אלי קדוש

נציג ציבור מעסיקים – יוסף בנבנשתי

אחמד חוסיין

התובע

ע"י ב"כ: עו"ד יהונתן אלקיים

-

חברת הניהול של כפר אבות שורש בע"מ

הנתבעת

ע"י ב"כ: עו"ד אילן קמינצקי

2

פסק דין

לפני בית הדין תביעת התובע, חשמלאי בבית לדיר מוגן של קשישים, לפיצויי פיטורים, שעות נוספות, גמול שבת, הודעה מוקדמת, השלמת שכר עבודה ליולי 2016, הפרשות לפנסיה, ימי חופשה, פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ולשון הרע ופיצוי בגין תלושים לא תקינים.

הנתבעת טענה כי נסיבות סיום עבודתו של התובע הצדיקו שלילת פיצויי פיטורים כליל כאשר נטל, לעצמו באופן פרטי, מדיירת בת 96 בבית האבות סכומי כסף גדולים, שהגיעו לפחות לכדי כ- 260,000 ₪, בניגוד להנחיות ובכך פגע בדריירת עצמה, בדיר המוגן כולו ובשמה הטוב של הנתבעת. כן הצדיקו שלילת הודעה מוקדמת.

עוד טענה הנתבעת שלא עבד בשבתות ועת שעבד קיבל תמורה מלאה, כך גם בגין שעות נוספות שולם כדין עת בוצעו. שכרו ליולי שולם, אין זכאות לחופשה שהייתה בהשעיה, ואין זכאות לפיצוי בגין לשון הרע רכיב שלא בוסס. ביחס לתלושים טענה שנערכו באופן תקין וכדין.

14

15

16

העובדות

17

1. התובע עבד אצל הנתבעת במחלקת האחזקה כעובד אחזקה וחשמלאי החל מיום

18

18.3.2012 עד ליום 12.7.2016.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 2. בתאריך 29.6.2016 הוזמן התובע לשיבת שימוע (הזמנה נספח 7 לכתב ההגנה)
- 2 ליום 13.7.2016 הסיבות להזמנה לשימוע פורטו במכתב ההזמנה לשימוע (נספח
- 3 לכתב ההגנה).
- 4 3. בתאריך 13.7.16 התקיימה לתובע שיחת שימוע. (פרו' הישיבה נספח 8 לתצהיר
- 5 מנכ"ל הנתבעת).
- 6 4. **במהלך 2016 התברר לנתבעת כי התובע קיבל מדיירת בת 96 אלמנה ללא ילדים**
- 7 **(להלן: הדיירת) סך של 260,000 ₪ באופן הבא: המחאה על סך 40,000 ₪**
- 8 **בחודש 9/15, המחאה נוספת על סך 150,000 ₪ בחודש 4/16, וסך נוסף במזומן**
- 9 **של 70,000 ₪ (צילומי הצ'קים נספח 5 לכתב ההגנה).**
- 10 5. בתאריך 18.5.2016 הגישה הדיירת תלונה למשטרת ישראל נגד התובע בעילת
- 11 גניבת כספים וקבלת דבר במרמה.
- 12 6. מתאריך 29.6.2016 עת זומן לשימוע ועד 13.7.2016 התבקש לא להגיע לעבודה
- 13 ושהה בחופשה בתשלום.
- 14 7. בישיבת השימוע מיום 13.7.2016 הודה התובע בנטילת הכספים, הביע חרטה
- 15 מתוך כוונה להחזיר לה את הכספים אשר לא הוחזרו לה עד היום.
- 16 8. לאחר ישיבת השימוע פוטר ונוכח החקירה המשטרתית כספי הפיצויים הוקפאו.
- 17 נמסר לו כי אם יחזיר את הכספים לדיירת ישוחררו כספי הפיצויים.
- 18 9. פרט לכך התובע נחשב עובד טוב.
- 19 10. הדיירת הקשישה הייתה צלולה בעת נטילת הכספים ממנה.

המחלוקת

1. האם בנסיבות סיום עבודתו של התובע זכאי התובע לפיצויי פיטורים. בעניין זה
- 2 חלוקים הצדדים אם עבר התובע עבירת משמעת חמורה המצדיקה שלילת
- 3 פיצויי פיטורים.
- 4 2. בכפוף לעיל האם היה זכאי לתשלום בגין הודעה מוקדמת.
- 5 3. האם עבד התובע בשבתות, באיזה תקופה והאם זכאי לתשלום בגין שבתות.
- 6 4. האם זכאי התובע להפרש שעות נוספות, הפרש שכר עבודה, הפרש הפרשות
- 7 לפנסיה ופדיון ימי חופשה.
- 8 5. האם זכאי התובע לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין ופיצוי בגין לשון הרע.
- 9 6. האם יש פגם בתלושי השכר שקיבל התובע והאם זכאי לפיצוי לפי חוק הגנת
- 10 השכר בגין התלושים.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31

הכרעת הדין

מבוא

1. בהליך זה נדרשים אנו לבדוק את ההיבט המשפטי של "מתנה" לכאורה שנתנה קשישה בת 96 לעובד תחזוקה בדיור מוגן בסך של 260,000 ₪ לאורך תקופה של שנה וחצי, בביקוריו במגוריה בשעות אחרי הצהריים מחוץ לשעות העבודה.
2. בהליך שבפנינו לא רק שלא הובעה חרטה אלא שהתובע סבר כי זו זכותו לקבל מתנות, כי לא עבר כל עבירה בהיותה צלולה וכי אין לפגוע בזכויותיו לפיצויי פיטורים והודעה מוקדמת עקב המתנות שקיבל.
3. הנתבעת טענה כי בדיור מוגן יש לשמור על הקשישים בדיור מפני כל ניצול או שימוש לא ראוי בכספיהם ע"י מועסקי הדיור המוגן.
4. לטעמו של ביה"ד התרחשות זו של נטילת 260,000 ש"ח במהלך תקופה רצופה ובאופן שיטתי מדיירת קשישה צלולה ככל שתהיה, היא חריגה, אינה מקובלת ואף לא מתקבלת על הדעת במסגרת היחסים שבין עובד התחזוקה לקשישה הערירית הדיירת בדיור מוגן. לפיכך מצאנו כי יש מקום לבדוק את ההיבטים המשפטיים הערכיים המוסריים של העניין וכמובן את ביטויים בנורמות המשפטיות.
5. בטרם ניכנס לעניין הנורמות המשפטיות סבורים אנו כי אף השכל הישר, הפשוט, אינו סובל התנהלות זו. כך סבורים אנו וכך סברו מנהלי הדיור המוגן ובצדק, וכך אף סבר מנהל התחזוקה מר יחיאל אלקיים (להלן: מנהל התחזוקה) שהעיד בעניין ספציפי זה בכנות כי נטילת הכספים של התובע מהדייר לא תקינה.
6. **בתי המשפט, בבואם לבחון את מידת ואופן ההשפעה של צד על חברו, מעניקים חשיבות לנסיבות הפרטיות של כל מקרה ומקרה. נסיבות אלה כוללות משתנים רבים, דוגמת גילו של מי שנטען כי הושפע בצורה שכזו, מצבו הבריאותי, מהות היחסים בינו לבין הצד האחר, התלות ומידת האמון שלו במי שטוענים שהיה נתון להשפעתו ועוד. כמו כן, בוחנים בתי המשפט את הנסיבות שאפפו את הפעולה המשפטית לגביה נטען שנעשתה תחת השפעה זו.**
[להרחבה ראו: ספרם של דניאל פרידמן, אלרון שפירא בר-אור, דיני עשיית עושר ולא במשפט (כרך ב, מהד' 3, 2017) עמ' 1175-1218], (להלן: הספר).



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

7. על פי המפורט בספר זה יש להחיל את דיני ההשפעה הבלתי הוגנת גם בתחום דיני המתנה, וזאת מכוח אנלוגיה לסעיף 30 לחוק הירושה, העוסק בפגמי הרצון בצוואה. הבסיס לאנלוגיה נעוץ בכך שבשני המקרים מדובר בפגם בהענקה חד צדדית. גישה דומה ראוי להחיל בהקשר לטעות במתן מתנה (סעיף 27.20). זאת בין היתר מחמת שפגם במתנה, ככל שיש עילה בעניין השפעה בלתי הוגנת, תבטל את הפעולה.
8. עוד צויין שם כי דיני השפעה בלתי הוגנת, הגם שאינם נזכרים בחוק החוזים, חלים בתחומים רחבים, הן מכוח חוק הירושה, חוקים צרכניים ולהשקפתו אף בתחום דיני המתנה.
9. וכלשונם "מערכת הדינים בדבר השפעה לא הוגנת (UNDUE INFLUENCE) מקורה בדיני היושר (EQUITY). נועדו להרחיב את הנגזר הצר של דיני כפייה גם ללחצים מעודנים ומתוחכמים יותר. "המושג "השפעה לא הוגנת" הוא מעורפל למדי והוא שימש, לא אחת, כמונח הכולל את מרבית צורות הלחץ הפסול... השימוש הנפוץ כיום במושג זה מתייחס למקרה בו קיימת השפעה נפשית או פסיכולוגית של צד אחד על חברו, באופן המונע מהצד הנתון להשפעה להפעיל שיקול דעת עצמאי. אם הצד בעל ההשפעה מנצל את מעמדו ואת תלותו של הצד האחר באופן שהוא מפיק לעצמו... יתרון בלתי הוגן על דרך של מתנה... ניתנת הפעולה לביטול על ידי הצד שפעל תחת אותה השפעה. "עקרון זה" בעניין השפעה לא הוגנת, כך נאמר, חל "על כל מקרה שבו נרכשת השפעה ומשתמשים בה לרעה, שבו שם אדם את מבטחו באחר והלה מאכזבו" אמירה אחרונה זו מבליטה את העובדה שהצד האחד נתן אמונו (CONFIDENCE) לצד האחר. אמון זה הוא שמקנה לצד האחר את השפעתו, והשפעה לא הוגנת משמעה שימוש לרעה באמון או ניצול האמון שזכה בו בעל ההשפעה... ואילו השפעה לא הוגנת מושתתת על ניצול לא הוגן של השפעה, שמקורה ביחסי תלות ואמון." (דגש ש.ש.).
10. עוד נאמר שם "אכן נאמר כי לצורך ביטול עסקה מחמת השפעה בלתי הוגנת יש להראות כי העסקה הייתה גרועה בצורה ברורה (MANIFESTLY DISADVANTAGEOUS) לצד שעליו הופעלה השפעה זו. אולם מאז חל שינוי בגישת הפסיקה המודרנית הקובעת כי משהוכחה השפעה בלתי הוגנת, זכאי הצד שהיה נתון להשפעה זו לבטל את העסקה אף אם לא הייתה גרועה במיוחד עבורו. במשך בפסק דין... צומצמה דרישה זו גם ביחס לקטגוריית המקרים שבהם לא הוכחה השפעה בלתי הוגנת בפועל, אלא הוסקה על יסוד



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 חזקה משפטית המבוססת על קיומם של יחסי אמון בין הצדדים. נקבע כי תנאי
2 להעברת נטל ההוכחה לקיומה של השפעה בלתי הוגנת הוא שלא ניתן באופן
3 סביר לייחס את העסקה ליחסיהם של הצדדים, כלומר את גישת
4 MANIFESTLY DISADVANTAGEOUS החליפה גישה מתונה יותר
5 שלפיה די בכך שיש קושי להסביר את פשר העסקה כהתנהלות
6 רגילה ומקובלת ביחסים מסוגם של היחסים של היחסים
7 הנדונים. הרעיון של אי הגינות העסקה בהקשר להשפעה בלתי הוגנת צומצם
8 אפוא בדין האנגלי למצבים מיוחדים וגם ביחס אליהם מידת אי ההגינות
9 הנדרשת היא מינימאלית. " (דגש ש.ש.).
10 11. ביחס לבחינת השפעה בלתי הוגנת נאמר שם "מכאן נובע שסוג היחסים בין
11 הצדדים עשוי לשמש מבחן עזר, אולם חשיבות מרכזית נודעת לנסיבות
12 המיוחדות לכל מקרה ומקרה. אלה כוללות גורמים דוגמת גילו של שמי שנטען
13 כי הופעלה עליו השפעה בלתי הוגנת, מצבו הבריאותי, מידת ניסיונו ובקיאיותו
14 בעסקים, מהות היחסים בינו לבין הצד האחר, התלות שלו במי שטוענים שהיה
15 נתון להשפעתו ומידת האמון שרכש לו, והאם זכה לייעוץ ממקור עצמאי. כמו
16 כן יש לבחון את הנסיבות שאפפו את הפעולה המשפטית לגביה נטען שנעשתה
17 תחת השפעה בלתי הוגנת" (סעיף 27.22). אף בפסיקה הישראלית החילו את
18 דיני השפעה בלתי הוגנת. על פי הפסיקה היות אדם ערירי ונעזר במי
19 שמייחסים לו השפעה בלתי הוגנת, מהוות עובדות משמעותיות בעניין. וככלל
20 נקבע כי התלות היא נסיבה אחת מיני רבות וכי אין להגביל מראש את סוג
21 הנסיבות המקיימות חזקה זו. החשיבות היא לצירופן של הראיות ברמת
22 הסתברות הנדרשת במשפט האזרחי ובהתחשב בחזקות המקובלות ובניסיון
23 החיים על קיומה של השפעה בלתי הוגנת. " (דגש ש.ש.).
24 12. בספרם זה אף יש התייחסות ספציפית לחוזים עם קשישים ותשושים. בין היתר
25 ניתנה דוגמא הנוגעת להסכם בין דיירת לבין דיור המוגן שבו התגוררה. "בפסק
26 דין מקיף מפי השופט מלצר עמד ביהמ"ש העליון על כך שחווה בין בית אבות
27 לבין דייר המתגורר בבית אבות איננו חווה מסחרי סטנדרטי, אלא "חווה יחס"
28 (RELATION CONTRACT) צרכני המתאפיין בתלות של הדייר בבית
29 האבות, ההולכת וגוברת עם חלוף השנים. בנסיבות אלה נקבע כי במקביל לדיני
30 החוזים הכלליים, חלים דיני הגנת הצרכן, לרבות הוראת סעיף 3 לחוק הגנת
31 הצרכן שעניינו באיסור השפעה בלתי הוגנת. שם אף היה אלמנט של אי ידיעת



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 השפה. בהקשר זה אף חוקק חוק הדיור המוגן, התשע"ב – 2012. אולם ענייננו
2 בהשפעה בלתי הוגנת במתנה. עניין זה כאמור לעיל, יש מקום לאנלוגיה לסעיף
3 30 לחוק הירושה ולהחלתו על השפעה בלתי הוגנת ביחס למתנות. " וכן סובר
4 פרופ' פרידמן שיש להחיל את סעיף 18 לחוק החוזים על מתנות בהתאמה"מקום
5 בו התנאים היו גרועים במידה בלתי סבירה מתקיים בעסקת מתנה "לפחות כל
6 אימת שמדובר **במתנה בהיקף נכבד החורגת מן המקובל בנסיבות.** " (ע"א
7 2041/05 מחקשווילי נ' מיכקשווילי) (דגש ש.ש.).
8 13. עוד נקבע בפסיקה כי מטבע הדברים מלמדים התנאים הגרועים של הפעולה או
9 המתנה על השפעה בלתי הוגנת ועל קיומו של קשר סיבתי בין מתן מתנה זו
10 והיקפה לבין ההשפעה הבלתי הוגנת.
11 14. ולענייננו - בהליך זה, התובע מצא מכרה זהב, אצל הדיירת הקשישה בדיור
12 המוגן, שמר על סודיות קבלת הכספים, והמתנות שקיבל בהמחאות ועוד,
13 בהיקף שקיבל ובלוח הזמנים שקיבל כמפורט בעובדות עליהן לא הייתה
14 מחלוקת, מלמדים כי תנאי נטילת כספים אלה מצביעים על השפעה בלתי הוגנת
15 לפי אמות המידה המשפטיות לעיל, לכל הפחות. כפי שנראה מטה הוכח בהליך
16 זה שמדובר **במתנה בהיקף נכבד החורגת מן המקובל בנסיבות.**

17
18 **מהכלל אל הפרט**

עבירת משמעת חמורה - שלילת פיצויי פיטורים

- 21 15. התובע היה עובד מסור ונאמן ועל כך לא חלקה הנתבעת. הנתבעת מנהלת את
22 מרכז לדיור מוגן לגמלאים במושב שורש – "פרוטיאה בהר". הנתבעת מעניקה
23 דיור מוגן ושירות לדיירים הנמצאים בתחום פרוטיאה בהר.
24 16. התובע עבד אצל הנתבעת כחשמלאי במחלקת האחזקה במרכז לדיור מוגן
25 וכאמור היה עובד טוב ומסור ועל כן ניתן בו אמון מלא ומוחלט על ידי הנתבעת.
26 17. התובע קיבל ממעסיקו שכר בתשלומים חודשיים, קיבל מהמעסיק הלוואות ואף
27 יצא ללימודים על חשבון ימי עבודה בנתבעת (עמ' 6 ש' 29 – 13).
28 18. התובע נטל מהדיירת 190 אלף ₪ ובפועל קיבל במזומן סך נוסף של 70 אלף ₪.
29 **סך הכל קיבל 260 אלף ₪ בתקופה של שנה וחצי.** התובע הודה ברוב הארי של
30 הסכום. סעיף 13 לתצהיר המנכ"ל, מפרט את הנתונים בדבר הסכומים ועליו



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 לא נחקר המנכ"ל. מדובר בהמחאה לפקודת התובע על סך 40 אלף ₪ בחודש
2 9/15, המחאה נוספת לפקודתו על סך 150 אלף ₪ בחודש 4/16, וסך נוסף במזומן
3 של 70 אלף ₪. התובע אישר שקיבל 190 אלף ₪ "נכון היא עזרה לי ב-190 אלף
4 ₪" (עמוד 9 שורה 25).
- 5 19. התובע אישר כי הגיע לדירתה של הדיירת פעמים רבות מחוץ לשעות העבודה
6 ללא ידיעת הממונים "ש. זה היה בשעות העבודה או שבאת אליה אחרי שעות
7 העבודה? ת. היא הייתה רואה אותי כל הזמן. היא אישה טובה. הייתי עוזר לה
8 בבית. היא ראתה אותי כשסיימתי את העבודה והיא באה אלי. היא ראתה אותי
9 בדרך של הבניינים." (עמוד 9 שורה 32). עדותו מצביעה גם על תלות.
- 10 20. חמור מכך התובע מאשר שהוא עצמו כתב את הצ'קים והדיירת רק חתמה. "ש.
11 לגבי הצ'קים מי מילא את הצ'קים? ת. היא. היא קיבלה אישור מהבנק. 150
12 אלף ₪ אני כתבתי אבל היא חתמה על זה. היא ביקשה ממני לרשום את זה כי
13 הבנק דיבר איתה וקיבל אישור אחרי 3 ימים" (עמוד 12 שורות 14-16). דהיינו,
14 התובע מילא את הסכומים ולא הדיירת עצמה, מתקיים התנאי של מידת האמון
15 שהדיירת הקשישה רכשה לו לעניין השפעה בלתי הוגנת עת מילא בעצמו
16 ההמחאות. אף הבנק השתהה בטרם אישר את ההמחאות בסכומים אלו, ולא
17 פעל אוטומטית ולא בכדי.
- 18 21. הנתבעת טענה כי משמדובר בדיור מוגן בו מתגוררים אנשים מבוגרים שחלקם
19 סובלים מבעיות בריאות שונות מחויבת הנתבעת לשמור על יחסי אמון מלאים
20 בין הדיירים ובין משפחותיהם הסומכים על הנתבעת ועובדיה שיבצעו עבודתם
21 נאמנה ושימנעו מכל התנהגות שאינה הולמת ושאינה מחויבת ומתבקשת
22 ממוסר בסיסי והעלולה לפגוע באמון הדיירים בנתבעת ובתחושת הביטחון
23 שלהם במקום מגוריהם בחייהם. אכן כך. הנתבעת מחוייבת בשלומם רווחתם
24 ובטחונם האישי של דייריה וטענתה כי אינה יכולה לאפשר ניצול הדיירים ולו
25 בשקל נכונה היא. משכך יש לקבל הטענה כי התנהלות זו של התובע שנודעה,
26 ועליה אף התלוננה הדיירת, פגעה באמון הדיירים בנתבעת וגרמה לאי שקט
27 כנטען ע"י המנכ"ל בתצהירו ועדותו ולא נסתר.
- 28 22. בנוסף, לטענת הנתבעת ישנם כללים כתובים וכאלה שנאמרו בעל פה ולפיהם
29 עובדי הדיור המוגן אינם רשאים ליטול מתנות או כספים בשווי כלשהו מן
30 הדיירים. התובע טען, כי הנתבעת מעולם לא הציגה לפניו איסור לקבל מתנות



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 מהדיירים או כספים מהם. לטענתו, היה נוהג של מסירת מתנות וחפצים
2 מהדיירים לעובדים. טענתו זו נסתרה לחלוטין במסמכים כמפורט מטה.
- 3 23. כל מטפל שתפקידו לטפל במטופל או בדייר בדיוור מוגן חייב לשמור על ניקיון
4 כפיים ולהימנע מקבלת מתנות, כספים או טובות הנאה מהדייר הנזקק
5 לשירותיו. משהדיירים מתגוררים בדיוור המוגן הרי שעובדי הנתבעת באחזקה
6 וחשמל ובכל תחום אחר מחויבים לבצע את תפקידם ולדאוג לתקינות חדריהם
7 ומתקני החדרים של הדיירים מכוח התשלום השוטף שמשלם אותו דייר
8 לנתבעת מידי חודש בחודשו או לפי הסכם אחר שיש בין הדייר לבין הנתבעת.
- 9 24. **השירות שנותן חשמלאי או כל מנקה או כל עובד אחר לדייר המוגן, הינו**
10 **בהתאם להסכם בין הדייר לבין הנתבעת ואין כל הצדקה או בסיס נורמטיבי**
11 **אחר לקבלת טובות הנאה על ידי עובדים מהדיירים.** נקדים ונציין, כפי שאף
12 בוסס נורמטיבית משפטית לעיל, כי זוהי אבן יסוד מוסרית – התנהגותית
13 הנובעת מדיני חוזים ולפיהם על הנתבעת לספק לדיירה את שירותי אחזקת
14 חדריהם על כל המשתמע מבלי שידרשו להוצאה נוספת.
- 15 25. לפיכך, גם לולא הוכיחו לפנינו הנתבעת ועדיה את קיומם של הנחיות בכתב ובעל
16 פה, ואלו הוכחו כמפורט מטה, היה זה מן המובן מאליו מכוח המפורט במבוא
17 והשכל הישר ובבחינת המתבקש שאסור לעובדי הנתבעת ליטול טובת הנאה
18 וכסף מדיירי הדיוור המוגן. ודאי שלא למעלה מרבע מיליון ₪! מדיירת אחת.
- 19 26. הנתבעת הוכיחה כי הדבר עוגן בהנחיות, הובאו בפנינו הנחיות ברורות
20 האוסרות על עובדיה לקבל תשלומים מדיירים או לשהות בדירות הדיירים
21 לאחר שעות העבודה. הנתבעת טענה כי דברים אלו נאמרו לתובע ולשאר
22 העובדים גם במעמד הרמת כוסית וחלוקת שי פעמיים בשנה, אשר התובע לקח
23 בהם חלק במהלך שנות עבודתו, וגם בישיבות צוות.
- 24 27. הוכח והתובע אישר חתימתו על הנהלים בהם רשום כי כל אירוע חריג במהלך
25 העבודה מחייב עדכון מנהל האחזקה. להלן המסמכים שהוגשו.
- 26 28. מנכ"ל הנתבעת צירף לתצהירו את נספח 2 סיכום ישיבה מיום 10.6.2012 וכן
27 את נספח 3 נוהלי מחלקת האחזקה מיום 5.3.2013. מועדים הקודמים בהרבה
28 לגילוי פעולות התובע.
- 29 29. בנספח 2 הנ"ל, משנת 2012, בסיכום הישיבה בה כתוב כי נכח אחראי האחזקה
30 מר יחיאל אלקיים **וכן נכח התובע** ועובדים אחרים, נרשם בין היתר **"עבודה**
31 **בדירות** – פרט לדייר שלא מסכים שניכנס לדירתו ומופיע ברשימה, כל שאר



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 הדירות ניתן להיכנס רק כשאנו יודעים בדיוק היכן התקלה ולא בשביל לתלות
2 תמונות או דברים שרק הדיירת יכולה להדריך." (דגש ש.ש.)
3 ובהמשך כתוב :
- 4 "גניבות – אנו סומכים על הצוות בעיניים עצומות ולכן אני מבקש מכם
5 כאשר נכנסים לדירות להתמקד אך ורק בעבודה שניתנה, לא להסתובב
6 שלא לצורך בדירה, כמו כן לא לגעת בשום דבר שלא חס וחלילה יאשימו
7 מישהו מאיתנו שלא לצורך ויגרם אי נעימות.
- 8 דיווח – אבקש לדווח בגוב אורדר שאתם מקבלים עבודה בדירות את
9 השעה, פירוט העבודה וכמו כן את החלקים שלקחתם בשביל ההרכבה
10 מכיוון שבו בזמן אנו נכניס את כל הנתונים למחשב...". (דגש ש.ש.)
- 11 30. ברור מנספח 2 כי התובע שנכח בישיבה, ידע שהעובדים לא צריכים להימצא
12 בחדרי הדיירים לשום דבר ועניין פרט לתיקון אשר מתואם מראש בתקלה ידועה
13 וספציפית "להתמקד אך ורק בעבודה שנתנה" ו"לא להסתובב שלא לצורך
14 בדירה". מובהר חד משמעית כי אין להם שום יכולת להסתובב בחדרים ולפטפט
15 על הא ועל דא או על דברים אישיים וכי כל תכלית כניסתם היא לצורך התיקון
16 הנדרש. אי אפשר להבין את ההוראה אחרת. התובע חרג מהוראות אלו לחלוטין
17 והפר אותן הן בשעות בהם נכנס לדירתה, והן בתכלית לשמה נכנס לדירתה של
18 הדיירת והן במעשיו בדירה.
- 19 31. הנתבעת צירפה את נספח 3, נהלי מחלקת האחזקה מיום 5.6.2013. התובע
20 חתום על הנוהל. בין יתר המידע המופיע בנספח 3 נאמר בסעיף 2 "עובדי
21 האחזקה יפעלו על פי ההנחיות של מנהל האחזקה ועל פי סדרי עדיפויות שיקבע
22 בלבד...". (דגש ש.ש.)
- 23 32. בסעיף 3 לנספח 3 נאמר "כל עובד יבצע המשימות שיקבל ממערכת פרדיגמה,
24 ובגמר העבודה יחתום, ימלא הטופס כנדרש ויעבירו למזכירה לסגירת התקלה.
25 "4. עובד שנכנס באישור לדירה שהדייר אינו בדירתו, ישאיר לו הודעה
26 ב"פתקית" על כניסה לדירתו". (דגש ש.ש.)
- 27 33. בנוסף לכל אלה מהם עולה חד משמעית כי כל כניסה לדירה היא אך ורק לצורך
28 תיקונים המוגדרים מראש והשהות בדירה היא לצורך התיקונים בלבד ואין כל
29 מקום לטעויות בבהירות האמור בנהלים אזי נרשם סעיף נוסף בנהלים "כל
30 אירוע חריג שיתקבל במהלך העבודה – ידווח טלפונית מיידיית למנהל האחזקה
31 ובעיקר במשמרת ערב" (דגש ש.ש.)



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

34. לטעמו של בית הדין, קבלת 40,000 ₪ או 150,000 ₪ בהמחאה מדייר בשעות
אחר הצהריים שלא במסגרת תיקון, הינו ללא ספק "אירוע חריג" שצריך להיות
מדווח מיידית למנהל האחזקה. אחראי האחזקה מר יחיאל אלקיים, הממונה
של התובע, אשר כל עדותו הייתה לטובת התובע מאחר ותלויה ועומדת תביעה
שלו כנגד הנתבעת בה מעיד התובע בעדו, , אף הוא העיד וגם לגרסתו אירוע כזה
חריג וחייב להיות מדווח אליו ישירות "ש. מה אתה חושב על המעשה של התובע
שלקח 190,000 ₪ בערך. ת. **אני חושב שהמעשה של התובע לא היה צריך
להיעשות, הוא היה צריך ליידע מישהו. כמו שהסברתי קודם, היא עשתה את
זה ברמת בית הכרם ולכן גירשו אותה משם. ההנהלה הייתה צריכה לבדוק טוב
טוב את הנושא הזה. לא להפיל את זה על עובד, איפה אתם הייתם בשמירה.
ש.ת. אני הייתי ממונה עליו. ש. היו לכם נהלים שאסור לקבל כסף ומתנות חוץ
מהחגים מדיירים במקום. נכון? מפנה אותך לנספח 3 – תצהיר מנכל הנתבעת.
ת. תראה לי. זה נהלים שאני כתבתי. את הנהלים מ-05.06.13 אני כתבתי. ש.
העברת לעובדים וגם לתובע את תוכן הנהלים? מה כתוב בהם. אמרת להם. ת.
ברור, לפני שהוא חותם אני אומר לו. מצד שני, כמו שהסברתי קודם, הסמנכ"ל
נתן הוראה אחרת שאפשר לקחת דברים. ההנחיות האלה בטלות. ש. את
ההנחיות האלה, נהלי מחלקת אחזקה, אתה כתבת. ת. כן. ש. אתה יידעת את
העובדים שלך בדבר ההנחיות האלה. ת. ברור. " (עמ' 25 ש' 16-30).**
35. מנהל האחזקה מאשר שהיו נהלים כתובים כבר ב-2013 ושיידע את העובדים,
וכי גם התובע ידע על הנהלים. ובאותה נשימה ממש מבטל אותם באמירה שהיו
הנחיות אחרות של המנכ"ל שאותן לא הביא או אסמכתא להן ושנסתרו כליל
בתצהיר ובעדות המנכ"ל.
36. הוכח כי היו הנחיות ברורות בכתב. הוכח שנכתבו ע"י מנהל האחזקה והודעו
לעובדים כולל התובע והוסברו להם ע"י מנהל האחזקה. הוכח שהתובע חתם על
מסמך אחד. בכך אוששה גרסת הנתבעת כי ההנחיות היו איסור כניסה לחדרי
הדיירים אלא רק לצורך תיקון בלבד בשעות העבודה ובידיעת הממונה ודיווח
על תיקון. לא הוכחו הנחיות אחרות, או סותרות, ויש להעדיף את המסמכים
בכתב מזמן אמת שמר אלקיים עצמו אישרם.
37. אף התובע נשאל בעניין "ש. היה ברור לך שאם היית אומר ליחיאל למשל הוא
היה מאוד כועס עלייך שלקחת כל כך הרבה כסף מדיירת או שהוא היה אומר
תיקח תהנה. מה אתה חושב? ת. לא יודע. אולי עשו לה בעיות." (עמ' 12 ש' 1-



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 3). דהיינו התובע ידע ששמירת הסודיות נחוצה לו כי יעשו לדיירת בעיות והוא
2 לא יוכל לקבל ממנה עוד כסף. לכן הסתיר.
- 3 38. ההנחיות לעיל מגדירות מה על תורני אחזקה ועובדי מחלקת האחזקה לעשות.
4 כל מה שלא כתוב בהן אסור. אין חובה לכתוב את כל מה שאסור די בכך שפורט
5 ובאופן ברור וחד משמעי מה שמותר וזה מה שעל עובד אחזקה או חשמלאי
6 לעשות הא ותו לא. בפרט שמר אלקיים מציין בהם במפורש: "**לא להסתובב**
7 **שלא לצורך בדירה, כמו כן לא לגעת בשום דבר שלא חס וחלילה יאשימו מישהו**
8 **מאיתנו שלא לצורך ויגרם אי נעימות.**" (דגש ש.ש.).
- 9 39. אם בכך לא די הרי שגם לדיירים נמסרו נהלים (נספח 4 לתצהיר מנכ"ל). בנהלים
10 לדיירים נרשם מהם השירותים שיינתנו: ניקיון, שירותי כביסה וייבוש, פינוי
11 אשפה, מלונית, חניה וכדומה. בנוסף, יש הוראה מפורשת: "**טיפ לעובדים** –
12 נבקשכם שלא להעניק טיפ לעובדי הכפר. הוכרת התודה אליהם נעשית פעמיים
13 בשנה באמצעות כספים הנאספים על ידי ועד הדיירים ומוענקים לעובדים" (דגש
14 במקור!).
- 15 40. ברי אפוא כי גם העובדים וגם הדיירים קיבלו הנחיות ברורות בהקשר ליחסים
16 הבין אישיים בין עובדי הנתבעת לדיירה. ההנחיות תואמות. הדיסטנס המופיע
17 הן בנהלים לעובדים המגבילים את שהותם בדירות הדיירים אך ורק לצרכי
18 התיקון והן בהוראות לדיירים המגבילות את התשלום הישיר לנותני השירות
19 מטעם הנתבעת הוא בדיוק הדיסטנס שאמור להישמר על מנת להגן על הדיירים
20 מפני השפעה בלתי הוגנת וניצול לרעה בעת קבלת שירות.
- 21 41. אף שהנטל לא על כתפי הנתבעת הרימה זו את הנטל כי הנחיותיה לעובדים
22 רבות ספציפית לתובע היו ברורות וכתובות וכך גם לדיירים.
- 23 42. בהמשך לנספח 4 לתצהיר המנכ"ל צורפה פנייה לדיירים מיום 13.11.2012 ובה
24 בין היתר ביחס לשירותי ניקיון נרשם ומחודד כי "**דייר המעוניין למסור חפצים**
25 **בדירתו יש לפנות לאריאלה או אליי באמצעות דלפק הקבלה**". דהיינו, אף
26 ההענקה של חפצים אינה מותרת לדיירים והכל צריך לעבור דרך ההנהלה. זאת
27 לפני שנודע דבר התנהלות התובע.
- 28 43. אמירה מפורשת של חידוד הנהלים הידועים זה מכבר בא לביטוי בחוזר מיום
29 1.9.2016: "**פריטים שאין לכם צורך בהם – אנא הקפידו לא לתת לעובדים**
30 **פריטים שאין לכם צורך בהם אלא להעביר אותם אלינו**".



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 a. מתנות לחג/טיק – אנו חוזרים ומזכירים שלא לתת לעובדי המשק מתנות
2 לחג ו/או טיפ". בחוזר נוסף לדיירים מיום 14.11.2016 נרשם שוב:
3 "במידה וברשותכם פרטי ריהוט או לבוש שאתם מעוניינים להעניק למי
4 מהעובדים אצלכם, יש להעביר הפריטים לידי אתי חורי – מנהלת שירות
5 לקוחות – ולא למסור אישית לעובד. אתי תדאג להעניק פריטים אלה
6 לעובד בשמכם.
- 7 b. אין להעניק לעובדים טיפ כספיי". (דגש ש.ש.).
8 44. כאמור לעיל, הנתבעת שבה והזכירה גם לעובדים וגם לדיירים מהי מערכת
9 היחסים הקורקטית ביניהם תוך הימנעות ממחוות אישיות שעלולות להוות פתח
10 לגלישה להשפעה בלתי הוגנת וניצול.
- 11 45. חרף כל האמור לעיל וכל ההנחיות, קיבל התובע ביום 11.4.2016 המחאה של
12 הדיירת למוטב בלבד מבנק הפועלים בסך של לא פחות מ- 150,000 ₪ בלבד.
13 הדיירת חתומה על המחאה (נספח 5). בתאריך 1.9.2015 נרשמה המחאה
14 נוספת על שם התובע על סך 40,000 ₪ ועליה חתומה הדיירת ובגב המחאה חתום
15 התובע כמו גם בגב המחאה בסך 150,000 ₪.
- 16 46. סכומים אלה אינם "זוטי דברים". מדובר בסכומים ניכרים שאינם "טיפ" או
17 "מתנה" כי אם מתן סכום ניכר, משמעותי ושאינו לו כל בסיס של תמורה שכן
18 השירות שהיה על התובע לתת לדיירת היה במסגרת ההסכם שלה עם הנתבעת
19 וכמפורט בחובות העובדים על פי נספחים 2 ו-3.
- 20 47. התובע נחקר בגין המחאות אלה וכך הוא עונה: "ש.ת. אני קיבלתי יחס טוב
21 מכולם וכולם אהבו אותי. ש. זה נכון שבתקופת העבודה קיבלת כמה פעמים
22 הלוואות מהנתבעת. ת. כן הייתי עובד מצוין והיו נותנים לי. היה לי מצב כלכלי
23 לא כל כך טוב ועזרו לי כמה פעמים. גרושים 3,000 – 4,000 ₪ לא סכומים
24 גבוהים. ש. אני מבין ששלחו אותך בתקופת העבודה ללימודים. ת. כן על
25 החשבון שלי. זה ירד לי מהמשכרות. ש. אבל הזמן היה זמן של העבודה. ת. כן,
26 הייתי יוצא חצי שעה או שעה לפני סוף זמן העבודה" (עמ' 6 ש' 13 – 20) (דגש
27 ש.ש.). בהמשך "ש. קיבלת גם כמה פעמים בונוסים בעבודה. ת. כי הייתי עובד
28 קשה... 500 ש"ח, 1,000 ₪ אם אתה מסתכל על כמה קיבלתי בונוס לעומת כמה
29 שאני שווה זה כמו אפס" (עמ' 6 ש' 25 – 29) (דגש ש.ש.). דהיינו, התובע מודה
30 שקיבל מהנתבעת המעסיקה, אשר רכשה לו אמון רב הלוואות, בונוסים, ואף
31 התירה לו לצאת על חשבון זמנה ללימודים. לא מדובר בעובד מוחלש או בעובד



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 "מסכך". זאת אף לגרסתו של התובע היה בו אמון רב שבא לביטוי גם כספית .
2 חרף זאת הפר הנהלים ברגל גסה. בעניו ההטבות נראו כ"גרזשים" .
- 3 48. ביחס לקבלת ההמחאות מהדיירת אומר "ש. אתה אומר שקיבלת כסף שעבדת
4 בנתבעת מגב' בשם א'. ת. נכון. ש. אתה אומר שקיבלת ממנה 190,000 ₪ נכון.
5 ת. נכון, היא עזרה לי ב- 190,000 ₪. ש. מתי קיבלת ממנה את ה- 190,000 ₪.
6 פעם אחת או כמה פעמים. ת. קודם התיק נסגר מחוסר אשמה. היא נתנה לי
7 מתנה, מה זה קשור. היא נתנה לי שתי המחאות של 150,000 ₪ ו- 40,000 ₪.
8 לא זוכר מתי זה היה. אבל זה היה בזמן שעבדתי בנתבעת" (עמ' 9 ש' 25 –
9 31)(דגש ש.ש.). התובע מודה בפה מלא כי קיבל את הסך של 190,000 ₪ בשתי
10 המחאות. התובע לא חולק על כך, הוא רואה בכך מתנה לגיטימית לחלוטין
11 ונתלה בכך שהתיק נסגר מחוסר אשמה (נספח א' לתצהירו). אולם, אין אנו
12 עוסקים בהליך הפלילי אנו מצויים בתחום האזרחי ובחובות המוטלות על עובד
13 אצל מעסיק מכוח דיני חוזים, מכוח דיני תום הלב ועוד כפי שפורט בהיבט
14 המשפטי. (ראה גם מז/ 3-4 ארצי יצחק בזה נגד אגד עבודה שיתופית פורסם
15 בנבו).
- 16 49. אם בכך לא די נשאל התובע "ש. זה היה בשעות העבודה או שבאת אליה אחרי
17 שעות העבודה. ת. היא הייתה רואה אותי כל הזמן, היא אישה טובה. הייתי עוזר
18 לה בבית. היא ראתה אותי כשסיימתי את העבודה והיא באה אליי. היא ראתה
19 אותי בדרך של הבניינים. היא עשתה ספורט. היא שאלה אותי מה שלומי ומה
20 מצבי ונתנה לי. ש. זה היה אחרי שסיימת את יום העבודה כשהיא עשתה ספורט.
21 ת. היא תמיד עושה ספורט. אני הייתי טוב עם כולם. היא אמרה שהיא תבוא
22 אליי לבית. אני לא זוכר באיזה שעה. הגעתי אליה לבית והיא הכינה לי המחאה
23 ונתנה לי אותה. אמרה לי אל תגייד לאף אחד, זה בנינו. אחרי זה אני גיליתי
24 שהיא עזרה להרבה אנשים גם". (עמ' 10 ש' 1-7) (דגש ש.ש.).
- 25 50. התובע בעדותו סבור כי מדובר בעניין של מה בכך או לפחות מציג זאת כך. אולם
26 כפי שציינו לעיל, בנספח 2 לתצהיר המנכ"ל וכפי שגם מר יחיאל מנהל האחזקה
27 הדגיש תנאים אלה אשר בנוהל התקיימו בדיוק נמרץ וחרף זאת לא דווח התובע
28 ליחיאל אלקיים הממונה שלו על ההמחאה. התובע מנסה לטשטש את חשיבות
29 הסיפור בכך שטוען "ת. היא אמרה שזה עזרה ממנה היא לא רצתה שאף אחד
30 ידע שלא יבקשו ממנה. אחרי שהיה במשטרה איתי הבנתי מה קרה אצלה וכל
31 הסיפור הזה. ש. לאיזה עוד אנשים היא נתנה כסף. ת. לא יודע. שמעתי בעבודה



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

1. שהיא עזרה לעוד אנשים. ש. אם אני אומר לך שאתה היחיד שקיבל ממנה כסף.
2. ת. לא יודע." (עמ' 10 ש' 8 – 14). אין בכך לסייע לו.
51. הוכח כי התובע לא יודע מי עוד קיבל ממנה כסף פרט לו. טענתו זו נטענה בעלמא.
3. בכך הרימה הנתבעת את הנטל שאינו על כתפיה כי התובע הוא היחיד שקיבל
4. מהדיירת כסף והרבה כסף. התובע מכחיש שידע שיש לה הרבה כסף וטוען שלא
5. ביקש אלא היא הציעה בעצמה. (עמ' 10 ש' 17 – 22). כשנשאל מדוע לא ביקש
6. מדיירות אחרות ציין כי לא היה מבקש כסף אולם היא אישה טובה "הייתי עובד
7. אצלה בבית, מסדר לה תקלות, היא הייתה אוהבת אותי. פעם הייתי במסיבה
8. בעבודה והיא ראתה אותי שם עם הילדים" (עמ' 10 ש' 27 – 29).
9.
52. התובע לא מציין כי התקלות האלה היו רשומות בסידור העבודה על פי ההנחיות
10. וגם לא ציין שהן נעשו בשעות העבודה. עוד עולה, כי מאחר והיא ראתה אותו
11. עם ילדיו בשל כך נתנה לו כסף. אין כל אחיזה לטענות התובע בחקירתו הנגדית
12. כי נתנה לו סתמית. שכן בתצהיר התובע הוא אומר מפורשות בסעיפים 13, 14
13. ו- 15 שידע את הדיירת א' על מצוקתו הכלכלית ו"כששמעה על מצוקתי מיהרה
14. להגיש ידה לעזרתי וסייעה לי בסכום **כסף נכבד** של 190,000 ₪ כמתנה".
15.
53. בניגוד לאמירתו בחקירתו הנגדית "ש. אז לא ידעת שיש לה הרבה כסף. ת. לא.
16. **אני לא**" (עמ' 10 ש' 21 – 22) הרי שבסעיף 15 לתצהירו הוא אומר "מאחר
17. **שידעתי שהגב' א' היא בעלת ממון רב ומאחר שידעתי שהיא במצב מנטלי מצוין**
18. ומתנהלת באופן עצמאי, מנהלת את כספיה וחשבונות הכלכליים ביד רמה,
19. הבנתי שהצעתה לסייע לי כספית ברורה ומובנת לה היטב על כלל השלכותיה
20. **והרשיתי לעצמי להיעזר בה ולקבל את עזרתה כמתנה**". בחקירתו הנגדית סותר
21. התובע לחלוטין את תצהירו שעה שמכחיש שידע שהיה לה הרבה כסף. אין כל
22. אמינות לגרסתו.
23.
54. יותר מכך, התובע ידע שההסתרה שהוא מסתיר את קבלת הכספים אינה
24. לגיטימית. בסעיף 16 לתצהירו הוא כותב "והראיה, שהגב' א' בעצמה ביקשה
25. ממני לשמור את העניין בשקט על כך שעזרה לי כלכלית ולא רצתה שידעו על
26. המענק **מחשש שאסתבך** וכן מחשש שעובדים אחרים ינסו לבקש ממנה גם
27. כספים" (דגש ש.ש.). לו היה מעשהו באמת לגיטימי כפי שניסה התובע להציג
28. לפנינו בחקירתו הנגדית אזי למה היה "**חשש שאסתבך**".
29.
55. הוכח להנחת דעתנו מהמסמכים שהגישה הנתבעת ומהסתירות של התובע
30. בתצהירו ובחקירתו כי התובע ידע היטב שנטילת המתנה היא אסורה, לא
31.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 לגיטימית ולכן שמר אותה בסתר כך בכוונת מכוון. גם אם הדיירת הייתה במצב
2 מנטלי מצוין הייתה פעולתו של התובע בנטילת ההמחאה הראשונה והשנייה
3 בלתי לגיטימית במקום העבודה בפרט ולטעמו של בית הדין בלתי לגיטימית
4 בכלל. הטענה של התובע בסעיף 15 בתצהיר שהיא במצב מנטלי מצוין לא גובתה
5 על ידו בשום מסמך רפואי ונטענה בעלמא. גם אם הייתה במצב זה הייתה **בת**
6 **96!** די בכך לחייב זהירות מופלגת בקבלת הצעה כזאת מהדיירת שלא לומר
7 קבלת סכומים מזומן בחשאי וללא ידיעת איש. התובע נחקר על כך (עמ' 11 ש' 1
8 – 11) ולא יודע לענות מדוע נרשם "מחשש שאסתבך" בלשון יחיד גוף ראשון
9 שעה שהוא מנסה לומר כאילו הדיירת תסתבך כי אחרים יבקשו ממנה. לבסוף
10 אומר "אולי זו טעות" (עמ' 11 שורה 15) דהיינו, לכאורה האמור בתצהירו עליו
11 חתם תחת אזהרה בטעות יסודו. ואידך זיל גמור.
- 12 56. כך או כך גרסתו של התובע עתירת סתירות ובלתי מהימנה בעליל. ולא רק
13 בסוגיה זו כפי שנפרט בהרחבה מטה.
- 14 57. אין ספק כי התובע הסתיר את נטילת הכספים במודע ולא דיווח על כך לאיש
15 (עמוד 12 שורה 13). מנהל האחזקה לא קיבל את המידע חרף חובת הדיווח של
16 התובע (עמוד 26 שורה 2-1 וראו עמוד 25 שורה 16-17)
- 17 58. דיור מוגן והשוהים הדיירים בדיור מוגן חייבים להיות מוגנים מכל וכל מיכולת
18 של מי מעובדי חברת הניהול של הדיור המוגן לפגוע בהם כלכלית או אחרת. ניצול
19 קשישים הינה תופעה פסולה שאסור שבית הדין ייתן יד להתרחשותה. על מנת
20 שיוכח שנותן המתנה התכוון לתת אותה מרצונו החופשי, יש לצאת מהנחות
21 היסוד של עילת מתן המתנה, גובה או שיעור המתנה, תדירות מתן המתנה
22 והנסיבות של הנתנה האם הם מכוח רצון טוב אמיתי או מכוח לחץ כלשהו
23 שהופעל לרבות הצגת תמונת מסכנות או ניזקקות. פורטה במבוא חובת
24 המערכת המשפטית להגן על הקשישים מפני ניצולם בכלל, בין בצוואות, בין
25 באפוטרופסות ובין בשימוש לרעה בהיותם קשישים בדיור מוגן.
- 26 59. הדיירת נשוא הליך זה הינה קשישה ערירית בת 96 בזמן האירוע (כיום בת 100)
27 הידועה כבעלת ממון רב. בין אם הייתה צלולה לחלוטין ובין אם לא הייתה
28 צלולה לחלוטין הוכח כי התובע נטל ממנה במהלך שנה וחצי כ- 260,000 ₪!
29 תוך שהוא מבקר אותה ביקורים תכופים בשעות הערב בחדרה תוך שהוא מספר
30 לה על מצוקתו הכלכלית ומצוקת ילדיו. כך בדיוק מגדירה הפסיקה לעיל השפעה
31 בלתי הוגנת. כל זאת תוך הפרה בוטה של נהלי הנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

60. כך אכן נכתב לתובע בזימון לשימוע "1. לקיחת כספים במרמה. 2. תלונה של דיירת שהוגשה למשטרה ופתיחת חקירה פלילית ע"י המשטרה. 3. **עבירת משמעת חמורה, לקיחת כסף מזיירת. 4. ניצול מעמדך כעובד כלפי דיירת קשישה בת 97 והפעלת לחץ רגשי כלפיה במשך שנה וחצי (נספח 7 לתצהיר מנכ"ל) (דגש ש.ש.)**.
61. עבירת משמעת מוגדרת ב "הסכם קיבוצי כללי – תקנון העבודה". שם בגין עבירות משמעת חמורות המנויות בסעיף 53 לתקנון ובהן גניבה, מסירת סודות המעביד, הפרת משמעת חמורה, ועבירה פלילית חמורה. **העונש המירבי הוא פיטורים ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויי פיטורים**. נפסק כי במדרגי הביניים של הענישה, רשאי המעסיק, להחליט על פיטורים תוך שלילה מלאה או חלקית של הפיצויים. לטעמנו, הוכח שמדובר בעבירת משמעת חמורה בה הודה התובע בפה מלא, ואף לא הבין מה לא תקין במעשיו סבר שהם ראויים ולא חשב כלל להשיב את הכסף.
62. פסק דין בעניין עע (ארצי) 214/06 אלוניאל בע"מ נ' אלכסנדר צ'רניאקוב (פורסם בנבו) להלן פס"ד אלוניאל) סקר את מדיניות בית הדין בעניין שלילת פיצויי פיטורים כולם או מקצתם כלהלן:
- "פיצויי פיטורים – שלילה והפחתה – המסגרת הנורמטיבית
8. תכליתה של הזכות לפיצויי פיטורים להבטיח לעובד קיום בכבוד עד למציאת מקום עבודה אחר [ע"ע 300274/96 שאול צדקא נ' מדינת ישראל – גלי צה"ל, פד"ע לו, עמ' 625].
- חובת המעביד לשלם פיצויי פיטורים לעובד שפוטר, מעוגנת בסעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963 (להלן: חוק פיצויי פיטורים או החוק). ואילו שלילת פיצויי פיטורים או הפחתתם אפשרית בהתקיים התנאים הקבועים בחוק בלבד.
- סעיף 16 לחוק פיצויי פיטורים שכותרתו "פיטורים ללא פיצויים מכוח הסכם קיבוצי" מורה: "לא יהיה עובד זכאי לפיצויים או יהיה זכאי לפיצויים חלקיים בלבד, הכל לפי הענין, אם פוטר בנסיבות, שעל פי הסכם קיבוצי החל על המעביד והעובד – ובאין הסכם כזה, על פי ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של העובדים באותו ענף – מצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים בלבד". (דגש ש.ש.)



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

1 ובסעיף 17 לחוק שכותרתו "פיטורים ללא פיצויים מכח פסק דין" נקבע כך :
2 "בענף עבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית הדין האזורי לעבודה לקבוע
3 שפיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים
4 חלקיים שיקבע; בדונו בעניין זה יונחה בית הדין האזורי לעבודה על פי
5 הכללים שבהסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים".
6 הלכה פסוקה היא מימים ימימה כי "שלילת פיצויי פיטורין ותמורת הודעה
7 מוקדמת נעשית במשורה, במקרים הקיצוניים ביותר" [עע 1126/00 מלון עציון
8 בע"מ – אביעזר שרוני, ניתן ביום 22.10.02]; באשר "הפיטורים כשלעצמם,
9 אף תוך כדי תשלום פיצויי פיטורים, הם עונש" [דב"ע לא/3-3 רים בע"מ –
10 נסים יוסף, פד"ע ב' 215, 219].
11 התכלית שבשלילת פיצויי הפיטורים שתי פנים לה: להעניש את העובד בגין
12 עבירת משמעת חמורה שביצע; ולהוות מסר מרתיע לכלל העובדים מפני
13 ביצוע מעשים דומים. בשלילת פיצויי הפיטורים, מעביר המעביד לעובדי
14 המפעל מסר מרתיע, תוך מתן ביטוי הולם להסתייגותו "מהתנהלותו הפסולה
15 של העובד" [עע 60/06 תמר מייזר (בבליוביץ) - צ'ק פוינט טכנולוגיות תוכנה
16 בע"מ, 30.10.06].
17 9. בבוא בית הדין להכריע בשאלה האם ובאיזו מידה יש להפעיל את
18 הסנקציה של שלילת פיצויי הפיטורים, ייתן דעתו לתכלית החוק, ויאזן בין
19 השיקולים הנדרשים לעניין בנסיבות המקרה, לרבות השיקולים שלהלן:
20 השיקולים לחומרה - חומרת המעשים בגינם פוטר העובד; הנזק שנגרם
21 למעביד או שעלול היה להיגרם לו עקב כך, היקפו והשלכותיו; משך הזמן
22 ומספר הפעמים שביצע העובד את מעשיו החמורים; תקופת עבודתו של
23 העובד, מעמדו ותפקידו ומידת האמון הנובעת הימנו; הפרת האמון -
24 המועצמת כשמדובר ביחסי עבודה ממושכים, בתפקיד בכיר, או בתפקיד אמון;
25 השפעת התנהגותו של העובד והמעשים בגינם פוטר, על עובדים אחרים ועל
26 יחסי העבודה במקום העבודה והיקף ההרתעה בנסיבות המקרה;
27 השיקולים לקולא – אופן ביצוע העבודה במהלך תקופת עבודתו של העובד
28 ותרומתו למעביד; משך תקופת העבודה, וכפועל יוצא הימנה - עוצמת הפגיעה
29 הצפויה בעובד ובמשפחתו, כתוצאה משלילת פיצויי הפיטורים, במלואם או
30 בחלקם, בשים לב לסכום שיוותר בידי למחיייה; נסיבותיו האישיות של העובד,
31 לרבות גילו, מצבו המשפחתי, מצב בריאותו ויכולת ההשתכרות העתידית שלו;
32 [וראו במסגרת השיקולים הללו גם ע"ע 3000/96 אבלין (מימון) אליה נ' קליין בן



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 ציון, ניתן ביום 2.7.01. " (דגש ש.ש.) (ראו גם פס"ד תעא (ת"א) 5744/07 בר
- 2 **דותן נ' תה ויסוצקי ישראל בע"מ** (פורסם בנבו).
- 3 63. לצורך בחינת מעשי התובע בהליך זה יש לבדוק האם נכללים בסעיפים 16 ו-17
- 4 לחוק פיצויי פיטורים, ובהעדר הסכם קיבוצי החל על הצדדים יש להיעזר
- 5 בהסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים שהוא "הסכם קיבוצי
- 6 כללי - תקנון העבודה" מיום 19.9.1962 (שתוקן ביום 18.6.1978) שבין
- 7 התאחדות התעשיינים לבין ההסתדרות הכללית (להלן: התקנון) [דב"ע ל/ 3-6
- 8 שמואלי נ' שרייר, פד"ע א' עמ' 76, דב"ע לה/3-17, לה/ 3-20 רחצוויג נ' טקס כץ,
- 9 פד"ע ו' 393]. סעיפים 51 עד 53 לתקנון עוסקים ברשימת עבירות המשמעת
- 10 והעונש הצפוי עליהן.
- 11 64. בפס"ד אלוניאל קבע בית הדין כי: "מעשיו של המשיב אינם מגיעים "כדי גניבה
- 12 מהמעביד במובנה הרגיל". נגד המשיב לא התנהלו הליכים פליליים, ו"בהיעדר
- 13 מימצאים פליליים, לא כל שכן בהיעדר הליכים פליליים, לא בנקל יקבע בית-
- 14 הדין לעבודה, במסגרת בקשה לשלילה או להפחתה של פיצויי פיטורים, כי בוצעו
- 15 עבירות פליליות" [עע 300327/98 אטקה בע"מ – דוד רטר, פד"ע לט 49]. עם
- 16 זאת, קבע בית הדין האזורי, כי מעשיו של המשיב "מגיעים [הם] **בוודאי לכדי**
- 17 **הפרת משמעת חמורה ומעילה**. קביעתו זו מקובלת עלינו, ולפיה תיבחן זכאותו
- 18 לפיצויי פיטורים." (דגש ש.ש.)
- 19 65. אולם שם מציין בית הדין כי יש לראות את מעשה העובד שם:
- 20 לדעתנו, **נסיבות המקרה מחייבות החמרת הסנקציה. המשיב הודה בפני**
- 21 **הממונים עליו, ללא לחץ ומרצונו החופשי, במעשיו הפסולים, לחומרתם היה**
- 22 **מודע בעת ביצועם כמו גם בעת שנדונה תביעתו בפני בית הדין. המשיב הודה**
- 23 **בכך כי שימש בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי, למרות זאת הפר**
- 24 **את האמון שניתן בו, עשה שימוש בתוכנות שהן רכוש החברה, התקין אותן בבתי**
- 25 **אנשים פרטיים "ללא אישור רישוי", שלא בידיעת החברה ומבלי שקיבל**
- 26 **הסכמתה לכך. בהתנהגותו זו, מעל המשיב בתפקידו, ומעל באימון המוגבר בו**
- 27 **הוא מחויב כלפי החברה, בהיותו ממלא תפקיד אמון. בנסיבות אלה, צדקה**
- 28 **החברה כאשר פיטרה את המשיב מעבודתו, בין אם על דרך קבלת "התפטרותו"**
- 29 **ובין בכך שסירבה להמשיך ולהעסיקו בשירותה.**" (דגש ש.ש.)
- 30 עוד צוין שם: "החמרת הדין עם המשיב בשלילת החלק הארי שמסכום פיצויי
- 31 הפיטורים, בנוסף לפיטוריו, אף מחזיקה עמה את המסר לכלל העובדים באשר



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 לחובת הנאמנות ההדדית שביחסי העבודה, והסנקציה מכוח הדין, לה צפוי
2 עובד השולח ידו ברכוש המעסיק. " (דגש ש.ש.) על פי פסיקה זו וחובת האמון,
3 נטילת כספים מדייר מוגן בנסיבות שהוכחו בפנינו חמורה שבעתיים.
- 4 66. נוכח הפסיקה לעיל ומשבפועל הוכח שהתובע ידע שאסור לקבל כסף, הוכח
5 שניתן בו אמון מעל ומעבר (בכתב ובע"פ) והוא הודה בכך, הוכח שהעלים את
6 נטילת הכספים מהדיירת בכוונת מכוון, לאורך זמן, באופן חוזר ונשנה,
7 ובסכומים גדולים. על לכן גם בהיבט האזרחי לטעמנו יש להחמיר בעניינו עד כדי
8 שלילה מוחלטת של פיצויי הפיטורים שכן על פי פסק דין אלוניאל אחד
9 הפרמטרים בשיקול הדעת הוא הרתעה, וזו מאד מאד נחוצה במקרה זה, כדי
10 למנוע כל פרצה הקוראת למועסק בדיוור מוגן לפגוע בדייריו.
- 11 67. מטעמים אלו מוצאים אנו כי הוכח שהתובע עבר עבירות משמעת חמורות של
12 ניצול לרעה של מעמדו כלפי הדיירת הפרת נהלי הנתבעת הידועים לו, הפרת
13 האמון שניתן בו, גרימת נזק לאווירה בנתבעת וכולן מצדיקות שלילת פיצויי
14 פיטורים.
- 15 68. התובע ניסה לטעון כי העובדה שהמנכ"ל ציין כי הדיירת הגישה תלונה נגד
16 התובע בגין סחיטה וקבלת כספים במרמה, שמטה את העובדה שהתלונה הייתה
17 גם על גניבה והתובע לא גנב מהדיירת ואיש לא האשים אותו או החשיד אותו
18 בגנבה זו (עמוד 29 שורה 17). לטענת התובע, התלונה הייתה בגין פריצה לכספת
19 שלא בוצעה על ידי התובע. לכן לטענתו אין לשלול פיצוייו. לטענתו, הפגיעה
20 היחידה בדיירת הייתה הפריצה לכספת ולא התנהלותו של התובע, שכן הפריצה
21 הייתה ביום 10.5.18 והתלונה הייתה ביום 18.5.18 בעוד שקבלת המתנות ארעה
22 תקופת מתמשכת של שנה וחצי קודם לכן (עמוד 28 שורה 32). התובע הסתמך
23 על עדות יחיאל "אני יודע שהיא לא כל כך רצתה ללכת למשטרה" (עמוד 23
24 שורה 31). בגרסת התובע יש דווקא לתמוך בעדות המנכ"ל כי היא התלונה
25 לראשונה אחרי שעובד ניקיון גנב לה מהכספת "...הגניבה הייתה הטריגר" (עמוד
26 29 שורות 1,2,12), אולם הגילוי על נטילת הכספים על ידי התובע והיקפם, גרמו
27 לפי דברי המנכ"ל למשבר לדיירת. משבר שבגיניו חלתה. גם טיעון זה אין בכוחו
28 לעזור לתובע, הטענה שעובד אחר גנב לא מפחיתה בכהוא זה מחומרת מעשיו
29 של התובע. במכתב ההזמנה לשימוע נכתב בין היתר "הפרת משמעת חמורה!!
30 נטילת כסף מדיירת".



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

69. התובע טען כי נטל הראיה בתביעות לבית הדין לעבודה, מקרה בו המעביד מפטר בשל טענה פלילית בטרם סיום חקירה משטרתית, מונחת על כתפי המעסיק בנטל ראייתי מיוחד (דב"ע נה/ 3-60 אנוער חמיד נ' יעקב הלמן (פורסם בנבו)).
70. אולם כאמור, התובע לא פוטר בשל טענות פליליות גם אם זה צויין במכתב. הנתבעת הדגישה כי עצם קבלת "המתנות", אופן קבלתן והיקפן, הם ההתנהלות המשמעתית שאינה ראויה, ובשל כך פיטרה אותו ובשל כך ביקשה לשלול את פיצויי הפיטורים. במילא הוכיחה טענותיה אלו גם על דרך של נטל ראייתי מיוחד עת תמכה טענותיה במסמכים.
71. לפיכך אין קשר לתיק שנסגר "מחוסר אשמה" (נספח א לתצהיר התובע). איננו עוסקים בעניין פלילי. התובע הסתמך על כך שלא היה לנתבעת בדל ראיה שהתובע אכן "הונה" את הדיירת. לכך הסתמך על ע"ב 9875/04 **דויד משה נ' האגודה למען הקשיש** (פורסם בנבו). עוד תמך טענתו בכך שהתובע הודה ולא חלק על כך שקיבל את הכספים "הוא הודה בפנינו על כל מה שכתוב שם" (עמוד 33 שורה 4). מחמת שלא חשב שעשה דבר לא תקין. גם אם לפי פסק דין אלוניאל לא התקיים פן של גניבה פלילית, ואף לא התלוננה על גניבה והליך זה נסגר. עדיין על פי הפסיקה, חומרת עבירת המשמעת מצדיקה שלילת פיצויי פיטורים. התובע לא השיב את 260,000 ש"ח שקיבל כאמור ושיעורם עולה עשרת מונים על סכום פיצויי הפיטורים. לפיכך אף לא מתקיים התנאי של התחשבות במצבו הכספי.
72. התביעה לפיצויי פיטורים נדחית. בדין נשללו מהתובע מלוא פיצויי הפיטורים. התנהלותו מצדיקה הרתעה חד משמעית. גם כלפי העובדים וגם כמסר של נורמות התנהגות כלפי דיירים בדיר מוגן.
73. התובע תבע גם הודעה מוקדמת בסך 8200 ₪. הנתבעת טענה כי זו נשללה ממנו מאותם טעמים של שלילת פיצויי הפיטורים.
74. כאמור לעיל נקבע כי ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים הינו הסכם קיבוצי כללי - תקנון עבודה, שבין התאחדות התעשיינים לבין ההסתדרות הכללית (להלן - התקנון). על פי הוראות סעיף 53 לתקנון עובד שגנב, מעל או חיבל במהלך התקין של העבודה יהיה צפוי לאחד מאלו:
- " א. להפסקת עבודה זמנית ממושכת ללא תשלום.
- ב. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת ו/או שלילה חלקית של פיצויי פיטורים.
- ג. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויי פיטורים" (דגש ש.ש.).



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

75. מאחר והפסיקה קובעת כי פיטורים כשעצמם הנם סנקציה , נוכח שלילת הפיצויים לעיל , נוכח הפסיקה המחייבת זהירות בשלילת זכות ההודעה המוקדמת מעובד ומפאת הספק בלבד , הנתבעת תשלם הודעה מוקדמת .
76. התובע תבע פיצויי פיטורים על סמך שכר יסוד בסך 9,400 ₪ בטענה כי השכר הקובע על סך 8,200 ₪ היה פיקטיבי שכן רכיב הנסיעות בסך 1,200 ₪ לחודש לא היה אמיתי ויש לקחתו בחשבון לפיצויים . טענה זו נדחתה. תלושי השכר מצביעים על השכר הקובע והוא לצורך הודעה מוקדמת בסך 8200 ₪ . טענת התובע לפיקטיביות רכיב הנסיעות לא הוכחה כלל ונסתרה ע"י הנתבעת.
77. הנתבעת תשלם הודעה מוקדמת בסך 8,200 ₪.

הזמנה לשימוע

78. לטענת התובע לו המתינו לתוצאות החקירה במשטרה אזי היה השימוע הוגן ופיטוריו היו נמנעים. לטענתו העובדה שבמשך חודש של החקירה הסמויה המשיד לעבוד כרגיל, (18.5.6-27.6.16) מראה שאפשר היה להעסיקו עד לתוצאות בדיקת המשטרה.
79. בתאריך 29/6/16 הוצא מכתב ההזמנה לשימוע וזו לשונו :

הנדון: הזמנה לשימוע בדבר הכוונה לסיים את עבודתך בחברה

1. תרני להודיעך, כי הנהלת החברה שוקלת לסיים את עבודתך בחברה.
2. הסיבות בגינן הוחלט לשקול את סיום העסקתך הן:
 - א. תחילת כניסתך לביטוח לאומי
 - ב. תחילת כניסתך לביטוח לאומי
 - ג. תחילת כניסתך לביטוח לאומי
3. בטרם קבלת החלטה סופית בעניין הינך מוזמנת לשימוע שאקיים לך ביום 23.7.16 בשעה 10:00 במשרדי בכפר.

בישיבתנו זו אתן לך את ההודמנות להעלות כל טענה שברצונך להשמיע ולהציג כל מסמך שברצונך להראות, על מנת שגם טיעונך ישקלו על ידי הנהלת החברה בעת קבלת ההחלטה.
4. הינך רשאית להביא לישיבת השימוע נציג מטעמך, ובאם יש בכונתך לעשות זאת אנא הודיעי לי על כך לפחות 24 שעות מראש.
5. הינך רשאית להודיע לי כי את/ה מוותר/ת על השימוע, ובמקרה כזה, הנהלת החברה תקבל החלטה על פי החומר המידע והחומר המצויים בפניה.
6. היה ולא תתייצבי לשימוע שנקבע מבלי לתת כל נימוק סביר לכך, תראה כך הנהלת החברה כמי שוויתרה מרצונן/ה על זכות השימוע האמורה.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 80. על פניו מכתב השימוע מתייחס לא רק לחקירה הפלילית אלא להיבטים
2 משמעותיים ונוספים.
- 3 81. על כן אין לקבל טענת התובע כי המתנה לתוצאות המשטרה הייתה מייתרת
4 פיטוריו. בנוסף, מעסיק אשר יש לו ספקות לגבי ניקיון כפיים של עובד בסביבה
5 רגישה כגון דיור מוגן, שעה שיש ידיעה מובהקת, כתוצאה מהודאת התובע, על
6 נטילת עשרות אלפי שקלים מדיירת, לא מחייבת את המעסיק בהמתנה, יחד עם
7 זאת ההליכים צריכים להיעשות ע"י מעסיק באופן מסודר ועל פי הפסיקה.
- 8 82. הנתבעת טענה כי חששה להשאיר את התובע נוכח תגובת הדיירים והאווירה
9 בדיור המוגן באותה עת. טענה זו לא נסתרה.
- 10 83. התובע טוען לעניין נימוקי מכתב ההזמנה לשימוע כי בהסכם ההעסקה לא נרשם
11 דבר בקשר לנטילת מתנות מדיירים, עוד טען כי הפעם הראשונה שנהלים אלה
12 הועלו על הכתב היה במכתב לדיירים מיום 1.9.16 (נספח 4 תצהיר נתבעת) חודש
13 וחצי לאחר פיטוריו, וכן ב-14.11.16. ובמסמך שירות לקוחות ללא תאריך. כולם
14 כפניה לדיירים שלא להעניק טיפ כספי לטענתו רק לאחר שפוטר "נזכרה"
15 הנתבעת לפנות לדיירים. כפי שפרטנו לעיל טענתו הופרכה. יחיאל מנהל
16 האחזקה אישר כי הכניסה לדיירים היא לצורכי עבודה בלבד. הישיבה במחלקת
17 אחזקה נעשתה ב- 5.6.13 (נספח 3 לתצהיר מנכ"ל) ישיבה נערכה במחלקת
18 אחזקה קודם (נספח 2 לתצהיר מנכ"ל) וכך הנהלים לדיירים (נספח 4 לתצהיר
19 מנכ"ל). דהיינו טענת התובע כי הנתבעת פעלה בעניין רק אחרי פיטוריו אינה
20 נכונה ונדחית.
- 21 84. עדות המנכ"ל והסמנכ"ל הייתה נחרצת בעניין של איסור קבלת כספים מדיירים
22 ביום או בלילה. כפי שצינו לעיל, עדות יחיאל מנהל האחזקה הייתה עדות
23 "מטעם" גם בשל הליך משפטי שלו התלוי ועומד נגד הנתבעת וגם נוכח סתירות
24 שנמצאו בעדותו שלו כאשר הוא עצמו אישר שנטילת הכספים על ידי התובע
25 מהדיירת יש בה יותר מטעם לפגם (עמוד 25 שורה 17, עמוד 26 שורה 2). בפרט
26 עת בישיבה שלו(נספח 2 לתצהיר מנכ"ל) נאמר מפורשת כי סומכים על הצוות
27 **בעיניים עצומות** לעניין גניבות.
- 28 85. על כן האמור במכתב ההזמנה לשימוע בדבר עבירת משמעת וניצול מעמדו, הן
29 עילות שנרשמו כדין במכתב ההזמנה לשימוע ולא נפל בהן פגם. טענה זו נדחית.
- 30 86. לטענת התובע יש הבדל בין קבלת מתנות לאיסור לגנוב. אין לקבל טענה זו כלל
31 וכלל. המתנה בגובה 260,000 ₪ במהלך שנה וחצי, כפי שפרטנו בהרחבה במבוא,



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 לא יכולה להיחשב מתנה תמימה שבגינה מותר להיכנס אחרי העבודה, בערבים
2 לחדרה של דיירת קשישה, לשוחח עימה, להפיג את בדידותה לכאורה, ולקבל
3 ממנה סכומי עתק אלה.
- 4 87. הלכה למעשה לולא התגלה עקב הגניבה של עובד אחר עניין ה"מתנות" שקיבל
5 התובע, היה התובע ממשיך לקחת מהדיירת כספים בשווי כזה או אחר לכיסו
6 הפרטי, בהחבא, תוך הסתרה וללא שום בקרה. כך ממש בתצהירו:
17. בתחילת חודש יוני 2016, התגלתה פריצה לכספת של אחת הדיירות בדיר המוגן, ונבו
משם כספים ותכשיטים. מאוחר יותר התברר שאותה הדיירת היא הגב' אילזה.
18. כחלק מבדיקה וחקירה שביצעה הנהלת החברה, באמצעות מר יוסי שר, קב"ט החברה,
בדקה ההנתלה את הכספת של הגב' אילזה, ומצאה כי בפנקס הצ'קים של הגב' אילזה
נרשמו 2 צ'קים לפקודתי, צ'ק אחד על סך 150,000 ₪, וצ'ק שני על סך 40,000 ₪.
- 7
- 8 88. עוד יש לאבחן את המקרה שלו מ-4,000 ₪ שניתנו לקורס קונדיטוריה לאחת
9 העובדות על מנת שהעוגות יהיו יותר טעימות בנתבעת (עמוד 32 שורה 5). התובע
10 סומך על כך שמנהל האחזקה העיד כי הדיירת חילקה כספים לעובדת נוספת
11 שלה לא עשו כלום. עניין זה נאמר בעלמא והנתבעת טוענת כי 4,000 ש"ח ניתנו
12 לטייב את איכות המזון לדיירים ולא כמתנה אישית. בכל מקרה, אי אפשר
13 להשוות 4,000 ₪ ל-260,000 ₪, ואי אפשר להשוות מתנה בפרהסיה שכולם
14 יודעים עליה ל"מתן בסתר" דוגמת התובע. גם בשל כך נוסח מכתב השימוע
15 תקין.
- 16 89. הנתבעת טענה כי הסכימה לשחרר את כספי הפיצויים לתובע בתנאי שיחזיר
17 לדיירת את הכספים אולם הוא סירב לכך. בראותם את עבירת המשמעת
18 החמורה לגרסתה אותה ביצע התובע, פוטר מעבודתו תוך שלילת הפיצויים.
- 19 90. לטענתה לו היה זכאי לקבל פיצויי פיטורים היה עומד הסכום על 35,444 ₪ ואילו
20 התובע נטל מהדיירת 260 אלף ₪, פי שבע מגובה פיצויי הפיטורים. לפיכך אין
21 פלא שלא היה מעוניין להחזיר את הכספים.
- 22 91. הנתבעת טענה כי הפרת המשמעת היא לא רק בנטילת הכספים עצמם אלא
23 עשייה של פעולה זו בשעות אחר העבודה בניגוד למותר, ללא דיווח למנהלים
24 ותוך הסתרה שיטתית וארוכת זמן. עוד טענה הנתבעת כי התנהלותו של התובע
25 הינה עבירת משמעת גם בהיבט של חוסר האמון הקשה שנוצר בין הדיירים
26 לצוות שפגע באווירת המקום, בשמה הטוב של הנתבעת כמעסיק וכמקום לדיר
27 מוגן ובכך למעשה פגע באופן משמעותי בנתבעת בכל קשת עיסוקה. (עמוד 45
28 שורות 1,2).



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 92. גם מטעמים אלו נוסח מכתב ההזמנה לשימוע תקין ולא נפל בו פגם.
- 2 93. התובע כי לו היה התובע מיידע את המנכ"ל על המתנה היה העניין מאושר על
- 3 ידו ולא היה מוזמן לשימוע כלל. אין לקבל טענה זו, מדובר בסילוף עדות המנכ"ל
- 4 בשל ציטוט חלקי של דבריו. המנכ"ל מציין "ת. הייתי בודק מה הצרכים שלו,
- 5 למה הוא צריך את הכסף, אם אני הייתי יכול לעזור לו כהנהלת הבית אנחנו
- 6 היינו עוזרים לו, או שהיינו שולחים אותו לבנק שאיתו אנו עובדים שיקבל
- 7 הלוואה בתנאים נוחים. ש. היית מאשר לאלזה לשלם? ת. יכול להיות שכן אם
- 8 זה היה לפני, הייתי מנסה להניע אותו מזה על ידי עזרה שלנו ושל הבנק. לא
- 9 הייתי מאפשר לא' לתת מתנה של 260 אלף ₪, דיירת שלנו וגם לא של 190 אלף
- 10 ₪. יש לנו אחריות שיוכית על דיירים שלנו. זה סכום שאני צריך לשאול, יש לה
- 11 בת חורגת, הייתי שואל את הבת אם היא בסדר עם זה, אם היא יודעת מזה. זה
- 12 שהיא הייתה צלולה לא היה מונע ממני לשאול את הבת. זה שהיא נתנה 4,000
- 13 ₪ לקורס קונדיטוריה, ידענו שהיא נתנה על זה, לא פוטר בגלל זה כי היא
- 14 רצתה שיהיו עוגות טובות יותר בנתבעת." (עמוד 31 שורה 27- עמוד 32 שורה
- 15 6)(דגש ש.ש.).
- 16 94. מדברי המנכ"ל עולה מפורשות כי הנתבעת היא זאת שהייתה מנסה לסייע
- 17 לתובע במצוקתו באמצעות עזרה מהנתבעת עצמה או מהבנק שעומו עובדת, וכי
- 18 בכל מקרה הייתה נדרשת רשות מיוחדת והסדרה גלויה ומסודרת מול הדיירת
- 19 וספציפית מול בתה החורגת. גם בכך נסתרה גרסת התובע. וגם מטעם זה מכתב
- 20 ההזמנה לשימוע תקין. אף תקינה ההחלטה לא לאפשר לו לעבוד בנתיים עד
- 21 להתבהרות המצב נוכח עמדתו כי מעשיו ראויים והחשש האמיתי שימשיך בהם.
- 22 95. התובע טען כי פעל בתום לב שכן נקלע למצוקה גדולה ופתאומית ואלמלא גייס
- 23 את הכספים לשלם לעירייה היו הורסים את ביתו. טענה זו נטענה בעלמא ולא
- 24 הוכחה ולו בשמץ. התובע לא הביא בפני המעסיק לפני השימוע כל טיעון כזה.
- 25 אף בפנינו לא צורף לתצהירו מסמך מהעירייה או מגורם אחר שמאשש את טענה
- 26 זו או תומך בה. יודגש כי גם לו הייתה לו מצוקה גדולה ופתאומית היה עליו
- 27 לפנות להנהלה או לקבל את הכסף באישורה ובידיעתה. אין בכך להצביע על תום
- 28 ליבו כלל. ההיפך. מצוקה "פתאומית" אינה מאפשרת קבלת כספים לאורך שנה
- 29 וחצי ולא חד פעמית. לפיכך לא היה בכך לייתר את השימוע או את הפיטורים.
- 30 96. עוד טען לעניין תום הלב, שמדובר בדיירת יחידה ממנה קיבל כספים וכי לא הונה
- 31 זקנים אחרים ולא הוגשה נגדו תלונה אחרת ומדובר במקרה חריג וחד פעמי. גם



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 טענה זו נדחית. התובע נטל מאותה דיירת יחידה, עתירת ממון במשך שנה וחצי
2 בהתמדה סכומים רבים. לפיכך לא מדובר במקרה "חד פעמי" לעומת זאת הוא
3 חריג מאוד בהיקף הכספים שהוציא מהדיירת. אין לנו כל ידיעה אם נטל או לא
4 נטל כספים מדיירים אחרים וגם טענה זו נטענה בעלמא.
- 5 97. לטענתו פעל בתום לב מאחר ולא דיווח על קבלת המתנה מחמת שהדיירת
6 ביקשה שלא יספר. התובע יכול היה ליידע את מנהל האחזקה. מנהל האחזקה
7 הוא הממונה שלו, ולא סתם "עובד אחר". מנהל האחזקה לא היה מנצל את
8 הדיירת ולא היה נוטל ממנה כספים ולכן הטענה שלא סיפר בשל הגנה על
9 הדיירת על פי בקשתה אין לה על מה שתסמוך.
- 10 98. התובע טען כי פעל בתום לב שכן הדיירת הייתה בעלת כשרות משפטית מלאה.
11 על כן לא עבר עבירה המצדיקה הזמנה לשימוע. לטענתו לא היה בכך ספק, גם
12 לדברי מנהל האחזקה "הגברת מחודדת הייתה היכולת השכלית שלה הייתה
13 מאוד גבוהה, אם היא עשתה מעשה עשתה את זה מתוך הבנה" (עמוד 22 שורה
14 16, עמוד 23 שורה 31), ואף המנכ"ל הודה כי "בשעתו היא הייתה צלולה" (עמוד
15 29 שורה 10). עוד ציין כי קיבלה אישור העברה מהבנק (עמוד 12 שורה 15).
16 לטענתו הבנק סמך על הדיירת בביצוע פעולות אלה. (עמוד 32 שורה 12). גרסה
17 זו אינה נכונה כי התובע עצמו בעדותו אומר שהבנק אישר רק אחרי 3 ימים.
18 (עמוד 12 שורות 16,15). דהיינו, גם לבנק היו ספקות.
- 19 99. גם אם אין מחלוקת כי לדיירת הייתה כשרות משפטית מלאה, בגיל 96 כדיירת
20 בודדת בדיוור מוגן, עדיין היה עליו לדווח על מתנות אלה למעסיק במהלך השנה
21 וחצי. תום הלב לכאורה בלבד קיים בכך שהיא הייתה בעלת כשרות משפטית
22 שכן כאמור במבוא לעיל, השפעה בלתי הוגנת מתקיימת גם בכשרות משפטית
23 מלאה של הקשיש ואין די בעצם הכשרות המשפטית אלא כפי שפורט בהרחבה
24 במבוא ובפסיקה יש לבדוק את כלל הנסיבות. אלו כפי שהוכח מעידות על חוסר
25 תום לב של התובע. דהיינו לא מצאנו בטענה זו הצדקה להימנעות מהזמנה
26 לשימוע כפי שנשלחה לו.
- 27 100. ביחס לטענת תום הלב טען גם כי הדיירת היא פילנתרופית שמצבה
28 הכלכלי שפיר מאוד וכי היא נדיבת לב, ערירית וללא משפחה משלה, גרה לבדה.
29 (עמוד 32 שורה 7, עמוד 40 שורה 12) וכי אין לה אף אחד בחייה לשתף בעושרה
30 מלבד בת חורגת (עמוד 31 שורה 3) לכן לטענתו סביר שבסוף חיה היא נוטה
31 לנדיבות. לטענתו כולם ידעו שהיא עתירת ממון ועשירה ביותר (עמוד 40 שורה



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 ולכן הענקה של 190 אלף ₪ לאדם נזקק קשה יום איננו "חור בכיסה" של
2 הדיירת ואינו מטריד את מנוחתה. **טענה זו של התובע מטרידה עד מאוד את**
3 **מנוחתנו.** מצבה של הדיירת כערירית, ללא משפחה משלה פרט לבת חורגת,
4 הגרה לבד, מהווה את התשתית, עליה סמך התובע בדיסקרטיות וסודיות,
5 והפכה למכרה זהב עבורו. אין כאן שום תום לב. העלמה של מידע מהגורם
6 המוסמך במסגרת העבודה משמעותה פגיעה במעסיק והתנהלות שלא לפי כללי
7 ההיררכיה הבסיסיים, אצל כל מעסיק. כל עובד חב בחובת נאמנות כלפי
8 מעסיקו. בפרט בנסיבות הליך זה (ע"ב 4106/05 **אירנה שייקביץ נגד ממשלת**
9 **ארה"ב**, ע"ע 659/08 **טוליפ תעשיות הנדסה בע"מ נגד אלכסנדר פסחוביץ**
10 (פורסם בנבו)). הפרת חובת נאמנות היא עבירת משמעת המצדיקה הזמנה
11 לשימוע- כפי שעשתה הנתבעת.
- 12 101. לטענתו העובדה שמעולם לא ביקשה הדיירת את הכסף בחזרה כפי
13 שאמרה הדיירת במשטרה, מצביעה על גמירות דעתה למתן המתנה. לטענתו אין
14 לקבל את טענת הנתבעת שלאחר מכן התחרטה על מתן הכספים כפי שטען
15 המנכ"ל (עמוד 29 שורה 11, עמוד 43 שורה 29). גם את טענת התובע כי לו הייתה
16 מבקשת היה מחזיר את הכספים (עמוד 12 שורה 23) יש לדחות. הנתבעת טענה
17 כי ביקשה ממנו להחזיר לה את הכספים והוא לא היה מוכן להחזיר אותם. נוסח
18 מכתבה לביטוח כי "כעת" לא משולמים הפיצויים, והעובדה כי לא הוציאה
19 אותם ולא נגעה בהם תומכת בגרסת הנתבעת. אף עדותו כי לא ניתן היה ליצור
20 קשר עם הדיירת אין לה על מה שתסמוך. לו רצה להחזיר את הכסף יכול היה
21 להעביר את הכסף לנתבעת כדי שתיתן לדיירת ולכל הפחות להפקיד את כל
22 הכסף בקופת בית הדין על מנת שיועבר לדיירת, דבר מזה לא נעשה. לטעמו של
23 בית הדין עצם הטענה כי רצה להחזיר ולא הצליח היא טענה שקרית ובחוסר
24 תום לב. היו די דרכים והיה די זמן לעשות זאת והדבר לא נעשה.
- 25 102. משכך טענת הנתבעת כי היה מקום לזמנו לשימוע לצורך שקילת
26 פיטורים בנסיבות אלה מתקבלת.
- 27 103. אף נוסח המכתב תקין. הוא מפרט את כל העילות ואת זכויות התובע
28 לליווי וכד'. הזמן שניתן לתובע מקבלת מכתב השימוע (29/69) למועד השימוע
29 עצמו (13/7), כשבועיים, אף הוא זמן מספיק להיערכות.
- 30 104. לא נפל כל פגם במכתב ההזמנה לשימוע ואין הצדקה לפיצוי בעניין זה.
31 טענה זו של התובע נדחית.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

תהליך השימוע

105. התובע טען כי גורש לביתו והושעה בשיחת הזימון שקדמה לשימוע (עמוד 16 שורה 31), וכי לא נעשה לו שימוע טרם "השעיה" זו:

ת. לא. הזמינו אותי לשיחה במשרד, עליתי למעלה, אמרו לי אתה לקחת כד וכך ברמאות, תיקח את המפתחות שלך ותעוף מפה. באותה דקה גם שלח אחתי מלוח שיש ציא אותי מחוץ לעבודה.

(עמוד 34 שורה 10). באותה עת לגרסתו נלקח ממנו כל הציוד.

מעיד מנהל האחזקה "קיבלתי הוראות מה לעשות עם התובע, לקחת ממנו את כל הציוד, זה היה לפני השימוע, לנטרל אותו לפני שיהיה שימוע אני עשיתי את זה... יוני 2016, אחרי זה ביולי 2016 היה השימוע. לא זוכר תאריכים מדויקים, השימוע היה שבועיים אחרי שהתבקשתי לקחת ממנו את המפתחות. ש. תספר לנו מה קרה שם ברמה העובדתית... ת. אמירות קשות כלפי התובע, איומים, זה לא חדש לי כי זה נעשה גם כלפי באירוע שלי, מה שיונתן הזכיר בהתחלה. זה כלפי גם עובדים אחרים, סחיטה באיומים. למשל כלפי, שאם לא אכתוב מכתב שאני עייף ושאין לי כוח לעבוד הוא לא ייתן לי מכתב המלצה" (עמוד 22 שורה 31 – עמוד 23 שורה 8) (דגש ש.ש.). מנהל האחזקה לא זכר תאריכים מדויקים. עדותו הייתה מ"בטן מלאה" על הנתבעת, לשון המעטה, גם בנוגע לאירועים שלו ולכן המשקל שיש לתת לדבריו מצומצם עד מאוד אם בכלל. יחד עם זאת הוכח כי בפגישה לפני השימוע ניטלו ממנו המפתחות.

106. המנכ"ל העיד: "ש. למה לא הוצאתם החלטה של הוועדה על הפסקת עבודה? ת. הוצאנו לו מכתב פיטורים. כל היושבים בחדר שאחמד יצא היו תמימי דעים שככה צריך לעשות. ש. גם יחיאל אלקיים? ת. כן. הוא לא הגן עליו! קשה להגן על כזה דבר. נהלים יש בצבא, שעובדים מול דיירים מבוגרים, סוחטים מהם כספים זה לא קשור לנוהל." (עמוד 33 שורה 9-13) (דגש ש.ש.). דהיינו בישיבת השימוע מנהל האחזקה לא הגן בזמן אמת על התנהלות התובע ולא בכדי.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

107. דהיינו התובע הוצא מהעבודה בפועל ונטלו מפתחותיו לגרסתו, שנתמכה בגרסת מנהלו, בעת מסירת מכתב ההזמנה לשימוע. זאת ללא שיחת הסבר על תהליך זה. בכך נפל טעם לפגם בהתנהלות הנתבעת.
108. ראוי היה ליתן לתובע מכתב ובו הסבר כי עד לשימוע, כאמור במכתב ההזמנה לשימוע, על התובע להשאר בביתו, בתמורה או בהעדר תמורה או באופן אחר או כי הוא בהשעיה. דהיינו, גם אם זכות הנתבעת לוודא כי לא ישעה בדיור המוגן עד השימוע, עליה ליידע את העובד מה הסטטוס בו הוא נמצא. חל"ת או חופשה בתשלום או השעיה, זאת לא נעשה ובכך נפל פגם בהתנהלות הנתבעת טרם שימוע. עדיין אין בכך להוכיח כי באותה עת כבר נפלה החלטת הפיטורים.
109. המנכ"ל נשאל אם ברגע שהודה התובע היה לו ברור שהוא מפטר אותו ואמר "לא. אחרי שהוא הודה בשימוע בכל הסעיפים וכל הסובבים שישבו אחרי שהוא יצא, החליטו שאין מה להעסיק עובד מהסוג הזה, הוא קיבל אפילו באותו יום את מכתב הפיטורין. ב-13/07 גם השימוע וגם מכתב הפיטורים" (עמוד 33 שורה 12-16). דהיינו ההחלטה על פיטורים נפלה רק בשימוע עצמו. מהלך זה תקין ולגיטימי לכאורה.
110. הנתבעת הוכיחה כי מרגע שהדבר התגלה היו כולם תמימי דעים, לרבות מנהל האחזקה שמדובר בהתנהלות לא תקינה שאינה מאפשרת המשך נוכחותו במקום עד לסיום הבירור.
111. אולם המנכ"ל עומת עם העובדה שהמכתב לדיירים הוצא קודם ולא זכר מתי הוצא.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

1 112. המכתב לדיירים יצא ביום 12/7/16 לפני מועד השימוע, וזו לשונו:

2



12

13

14

15

16 113. במכתב זה מיום 12/7/16 כתוב כי **העובד שהואשם בהונאה בגין נטילת**

17 **כספים מדיירת פוטר**. זאת יום לפני השימוע. בכך יש פגם בהליך השימוע. הלכה

18 למעשה הציגה הנתבעת בפני הדיירים יום לפני השימוע מצג לפיו העובד שנטל

19 כספים לצורך בניית ביתו כבר פוטר.

20 114. הנתבעת טענה כי רצתה להפיס את האווירה הסוערת של הדיירים. אולם

21 יש בכך לפגום בהליך השימוע באופן המצדיק פיצוי אך לא בשיעור שהתובע תבע

22 שכן השימוע עצמו נערך, ישבו בו מקבלי ההחלטות, נתנה לתובע זכות אמיתית

23 לטעון ואף להשיב את הכסף, דבר שיכול היה לשנות את התמונה ולהותירו

24 כעובד. כך אף נרשם בפרו'.

25 115. ההודעה לדיירים אינה מאיינת את הליך השימוע עצמו שנעשה כדין ועל

26 פניו אף בנפש חפצה, שכן התובע היה עובד מוערך שחפצו ביקרו במהלך כל

27 העסקתו, אולם יש בכך כאמור להצדיק פיצוי על פגם בהליך השימוע מהמכתב

28 ועד לישיבת השימוע.

29 116. התובע תבע סך 12 משכורות בשיעור של 98,400 ₪ בגין רכיב זה. אין אנו

30 סבורים כי המכתב לדיירים כאמור ואף הוצאתו לחופשה ונטילת המפתחות



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 מאיינות את תהליך השימוע ואת רצינות ואותנטיות ישיבת השימוע עצמה ,
2 מרבית התהליך תקין גם נוסח המכתב המזמין וגם ישיבת השימוע והפרוי. על
3 **לכן הפיצוי בגין פגמים בשימוע יעמוד על סך 25,000 ₪.**
- 4 117. הנתבעת טענה כי לאחר שהתגלה המעשה החמור שביצע התובע התקיים
5 הליך שימוע בו הודה בקבלת הכספים והבטיח להחזיר את הכספים, זאת לא
6 עשה עד היום. כשנשאל מדוע לא החזיר ענה כי הדיירת לא ביקשה ממנו. (עמוד
7 12 שורה 19) וכן טוען כי התבקש על ידי המשטרה להחזיר את הכסף לנתבעת
8 ולא לדיירת. אולם, הלכה למעשה לא השיב אותם עד היום. דהיינו הנתבעת
9 הוכיחה כי סברה שהשבת הכספים תאפשר הותרתו בעבודה. דהיינו בשימוע
10 נתנה לו לגרסתה אפשרות אמיתית להשאר בעבודה.
- 11 118. כאמור לעיל, היה על הנתבעת לתת לתובע מכתב נוסף פרט למכתב
12 ההזמנה לשימוע על המעמד בו מצוי מ/29 עד 13/7. בעניין זה תבע שכר על
13 תקופה זו ונתייחס לכך בנפרד.
- 14 119. עד כה הוכח כי הזימון לשימוע נעשה כדין, מכתב ההזמנה מפורט, ואף
15 ישיבת השימוע עצמה נערכה כדין. לתובע נכתב מכתב הזמנה לשימוע בו פורט
16 לשם מה הוא מגיע, וידע היטב מה טוענים כנגדו. הפרוי' נרשם. אולם נסיבות
17 פיטוריו של התובע אינן שגרתיות.
- 18 120. כפי שנקבע לעיל השיחה בנוגע להפסקת הגעתו לעבודה, הייתה צריכה
19 להיעשות באופן שתינתן לו זכות טיעון גם לכך. התובע הודה בנטילת הכספים
20 ולכן שיקול הדעת שהופעל שלא להותירו בנתיים במקום היה לגיטימי אך הדרך
21 לא הייתה תקינה. הפיצוי בגין פיטורים שלא כדין ניתן על מנת להרתיע את
22 המעסיקים מלפעול בשרירות לב ובלהיטות יתר תוך הפרת זכויות העובד.
23 ההפרה של הזכות לטעון בגין הפסקת העבודה בפועל עד לשימוע והבהרת
24 הסטטוס שלו לעת זו מחייבת פיצוי כאמור ששיעורו 25,000 ש"ח.
- 25 121. לסיכום, בעניין הפיצוי על פגמים בשימוע, תשלם הנתבעת 25,000 ₪ זאת
26 לרבות בגין הקדמת מכתב הדיירים למועד השימוע וההוצאה בפועל ממקום
27 העבודה ללא הבהרה מספקת. לא מצאנו הצדקה לפיצוי כפול או נפרד כפי שטען
28 התובע.
- 29
30
31



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

טענת לשון הרע

- 1
- 2 122. נפסק כי כבר בכתב תביעה בעילת לשון הרע יש להצביע על מכלול
- 3 העובדות המקימות את כל מרכיביה של עילת העוולה האזרחית, היינו: את
- 4 מרכיב ה"פרסום"; מרכיב "לשון הרע"; והעובדות שמהן נגזרת אחריותו של כל
- 5 אחד מהנתבעים. תובע אינו יכול להסתפק בטענה שהנתבע הוציא עליו דיבה,
- 6 והוא חייב לציין בכתב תביעתו את פירוט המילים, בכתב או בע"פ על התובע
- 7 לציין בכתב תביעתו את המילים המדויקות שנאמרו, והוא אינו יכול להסתפק
- 8 במסירת תוכן. כאשר פרסום לשון הרע נעשה בכתב, מהווה אותו פרסום
- 9 "מסמך מהותי" והתובע צריך לצרפו לכתב התביעה.
- 10 123. בפנינו התובע לא פירט בתביעתו כנדרש, אולם על פי הפסיקה אין בכך
- 11 בלבד לאיין העילה. (עע (ארצי) 7192-02-13 די.אס. פי גרופ בע"מ נ' אלי
- 12 אסולין(פורסם בנבו)(להלן: עניין אסולין). בפועל המחלוקת לפיצוי בגין לשון
- 13 הרע נרשמה כללית בפלוי (הח' מיום 15/7/19).
- 14 124. התובע טען כי במכתב שפורסם על ידי הנתבעת לדיירים (נספח ג
- 15 לתביעה- המצוטט לעיל (להלן: הפניה לדיירים), מהווה לשון הרע. כן טען כי
- 16 המכתב שנשלח לחברת הביטוח (להלן: מכתב לחברת הביטוח) אשר בפועל
- 17 נשלח לסוכנות ביטוח בלבד כפי שהוכח, מהווה לשון הרע כי לטענתו במכתב זה
- 18 (נספח ב לתצהיר התובע), נרשם שהתובע עבר עבירת גניבה.
- 19 125. הנתבעת טענה כי הפניה לדיירים הינה אמת לאמיתה (סעיף 34 לתצהיר
- 20 מנכ"ל) ולכן אינה לשון הרע שכן נהנית מהגנת אמת דיברתי.
- 21 126. ביחס למכתב לחברת הביטוח טענה כי היה על הנתבעת להסביר לחברת
- 22 הביטוח מדוע אינה משחררת את כספי הפיצויים (סעיף 35 לתצהיר מנכ"ל).
- 23 יחד עם זאת לטענתה בתום לב בפועל, למרות המכתב, לא נגעה בפיצויים ולא
- 24 שחררה אותם לעצמה. עובדה זו הייתה ידועה לסוכנות הביטוח ואף לחברת
- 25 הביטוח.
- 26 127. סעיף 3 לחוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965 (להלן חוק איסור לשון
- 27 הרע), שכותרתו "דרכי הבעת לשון הרע" קובע "אין נפקא מינה אם לשון הרע
- 28 הובאה במישרין ובשלמות או אם היא בהתייחסותה לאדם הטוען שנפגע בה
- 29 משתמעות מן הפרסום או מנסיבות חיצוניות או מקצתן מזה ומקצתן מזה".
- 30 128. באשר למכתב לדיירים לטענת התובע אם לשון הרע על התובע לא
- 31 הובאה בשלמות תוך אי ציון שמו וניתן היה על בסיס מכלול הנסיבות להבין



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 שהוא היחיד שפוטר מהנתבעת באותה עת (עמוד 29 שורה 29) אזי מתקיים
2 הסעיף. לטענתו הנתבעת ציינה ש"הואשם בהונאה" אזי ניתן להבין כי הוגש נגדו
3 כתב אישום ומדובר בלשון הרע.
- 4 129. באשר למכתב לחברת הביטוח הרי שהתובע כלל לא גנב מדיירים לכל
5 היותר גם לדידה של הנתבעת הונה דיירת אחת ובתקופת המכתב כבר נסגר תיקו
6 ולכן יש בכך לשון הרע.
- 7 130. עוד טען כי נוכח החקירות במשטרה לאחר פיטוריו, פיטוריו בבושת פנים
8 ממקום עבודה שאהב ואהבו אותו הרי שזכאי לפיצוי בגין לשון הרע אף ללא
9 הוכחת נזק בהתאם לסעיף 7א' לחוק איסור לשון הרע. נקדים ונציין כי דבר
10 מטענה זו לא הוכח ודינה להידחות.
- 11 131. הנתבעת טענה כי על אף מעשיו החמורים של התובע לא פרסמה את שמו.
12 התובע נשאל מתי פורסם שמו וטען שישנם עוד מכתבים שלא צורפו. אף טענה
13 זו נטענה בעלמא וללא בסיס והתובע לא הוכיח אותה.

14
15

מכתב הדיירים

- 16
- 17 132. באשר למכתב לדיירים נאמר בו: "לדיירי פרוטיאה בהר,
18 לצערי, אני מדווה לכם באופן פורמאלי לאחר קבלת אישור ממשטרת ישראל:
19 אחד מעובדי הכפר ניצל מעמדו ובקש מאחת מדיירות הכפר להעניק לו סכום
20 כסף גדול לצורך גמר בניית ביתו. התהליך נמשך כשנה וחצי אך לא הובא
21 לידיעתנו ע"י הדיירת.
- 22 במקביל הוגשה תלונה למשטרה על הונאה זו של העובד וכן תלונה נוספת על
23 גניבה מכספת פרטית של דיירת זו.
- 24 העובד שהואשם בהונאה פוטר מעבודתו והעובד הנוסף שנחשד בשימוש במפתח
25 הפרטי של הדיירת לפתיחת הכספת פוטר אף הוא ומצוי תחת חקירת משטרה.
26 מקרה זה מחדד את דרישת ההנהלה כלפי הדיירים שלא לתגמל, לא להלוות ולא
27 להעניק מתנות לאף אחד מעובדי הכפר ולהודיע מייד על כל חשד כלפי עובד
28 המנצל את מעמדו לקבל הטבות מדייר.
- 29 בברכה, יחיאל ניסנהולץ מנכ"ל"ל" (דגש ש.ש.), הדגשים במקור שונים כפי שניתן
30 לראות לעיל בסעיף 112, בהעתקת המסמך המקורי.)



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

133. מכתבי הנתבעת היו ללא כל שם וללא אזכור של התובע, אף האמור בו
נאמר באופן שברור כי היו שני אירועים המיוחסים לשני אנשים שונים, ראה
הדגשות לעיל. הגניבה מהכספת יוחסה לעובד אחר וזה ברור ביותר מההודעה.
מה שמיוחס לתובע הוא ניצול מעמדו- עניין זה הוכח חד משמעית בפנינו ומהווה
אמת דיברתי ומוגן בחוק. הטענה של התובע כי המילים "הואשם בהונאה" "
מתייחסות לאישום, אינה הבנה של האדם הסביר או הדייר בבית האבות, שכן
יש אבחנה לגבי העובד הנוסף שהוא ורק הוא נמצא בחקירה משטרתית. לא
למותר לציין כי הפרסום לדיירים נעשה רק לאחר שהמשטרה התיירה.
134. נפסק בפס"ד עע (ארצי) 46548-09-12 לירן אבידן נ' פלאפון תקשורת
בע"מ (פורסם בנבו) (להלן: פס"ד אבידן) מהם השלבים להוכחת לשון הרע.
135. ברור כי פרסום שמישהו ניצל את מעמדו עלולה לפגוע בו- ובכך לכאורה
מתקיים התנאי הראשון יחד עם זאת בחינת לשון ההודעה לדיירים מצביעה על
לשון זהירה ומנומסת כאשר עיקר המסר נעוץ בסוף בבקשה והוא שלא לתת
לעובדים מתנות. כפי שהוכח ע"י הנתבעת כוונת ההודעה הייתה גם להשקיט
את האווירה והמתח ששררו (סעי' 33 לכ. ההגנה ותצהיר המנכ"ל) ולתת מרגוע
בנתבעת וגם לחדד את הנהלים שממילא היו. על כן יש לראות בהתנסחות
המתייחסת להתנהלות תובע, בלי שמו, ובאבחנה מובהקת מהעובד שגנב,
אמירה מינורית וזהירה ולא בוטה כלל בנסיבות העניין. עניינה של ההודעה
לדיירים כפי שעולה במפורש מההודעה היא האינטרס הציבורי הראשון במעלה
להגן על הדיירים הקשישים, ואינטרס זה עומד על כף המאזניים ומטה אותה
לטובת אינטרס זה.
136. בפס"ד אבידן, הוכחה אמירת לשון הרע בוטה וחרף זאת נקבע כי:
" שוכנענו לפיכך כי יש בדברים שנאמרו, גם אם לא כללו את האמירות
הבוטות להן טענה המערערת, כדי לבזותה בשל תכונות והתנהגות המיוחסות
לה, וכן לעשותה מטרה לבוז או שנאה, באופן העולה כדי "לשון הרע"
כמשמעותו בחוק.
ודוקו: על מנת לקבוע כי מדובר ב"לשון הרע" אין צורך להשתכנע כי התובע
הושפל או בוזו בפועל אלא די בכך שהפרסום עלול היה להביא לתוצאה כזו;
אף אין רלוונטיות לכוונת המפרסם (עניין נודלמן).
השאלה השנייה - האם חלה אחת ההגנות הקבועות בחוק



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

27. חוק איסור לשון הרע קובע בסעיף 13 רשימה של "פרסומים מותרים" אשר אינם יכולים להוות עילה למשפט אזרחי או פלילי (עניין רוזנברג). בנוסף לכך נקבעו בחוק, בסעיפים 14 ו- 15 לו, הגנות הפוטרות את המפרסם מאחריות בגין לשון הרע בנסיבות שונות. היינו, "המחוקק הגדיר מראש מצבים מסוימים שבהם יהא זה מוצדק להעדיף את חופש הביטוי וזכויות ואינטרסים ציבוריים חשובים נוספים על פני השם הטוב וכבוד האדם" (עניין דיין). בפסיקה הובהר כי ההגנות אינן נבחנות במנותק מהאמירה הפוגענית אלא במשולב עמה, כך ש"פרשנות הביטוי והבנת עומק הדיבה וגבולותיה, הם בסיס שבלעדיו אין לבדיקת תחולתן של ההגנות" (עניין בן גביר).
28. סעיף 14 לחוק קובע כי "במשפט פלילי או אזרחי בשל לשון הרע תהא זאת הגנה טובה שהדבר שפורסם היה אמת והיה בפרסום עניין ציבורי"; הגנה זו לא תישלל בשל כך בלבד שלא הוכחה אמיתותו של פרט לוואי שאין בו פגיעה של ממש". הגנה זו מתבססת על הנחה כי בפרסומים מעין אלו יש תועלת חברתית ותרומה לדיון הציבורי; בנוסף לכך ההצדקה להגן על פגיעה בשם טוב נחלשת כאשר מדובר בדברי אמת (עניין דיין).
- עוד נקבע כי "מידת ההוכחה הנדרשת לצורך הוכחת טענת אמת הפרסום, עומדת ביחס מתאים לרצינותו וחריפותו של תוכן הפרסום" (עניין נודלמן); על נתבע המבקש להיבנות מהגנה זו להוכיח לפיכך שני נדבכים מצטברים - האחד, כי פרסומו היו "אמת"; השני, כי היה בפרסומים אלו "עניין ציבורי". (דגש ש.ש.).
- עוד נקבע שם:
- במקרה שלפנינו, בית הדין האזורי שוכנע עובדתית כי היה צורך ליתן הסבר לפיטורים לשאר חברי הצוות על מנת לעצור תסיסה שהחלה להתעורר; למנוע תחושות של ניכור ושרירותיות; וכן לכוון את התנהגותם של העובדים תוך הבהרת הצורך בקולגיאליות הדדית ובסדרי משמעת תקינים. נוכח קביעות אלו אנו מאשרים את קביעת בית הדין האזורי לפיה היה "עניין ציבורי" בשני הפרסומים. (דגש ש.ש.).
- וכן "בדומה לניתוח דלעיל לגבי סעיף 15(2) לחוק, גם בהקשר זה (סעי' 15(3) ש.ש.) שוכנענו כי קיים היה למשיב "עניין אישי כשר", מתוקף תפקידו בחברה כממונה על עובדים, לעדכן את חברי הצוות בעילות פיטוריה של המערערת ובסדרי העבודה הנאותים.."



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

1
 2 137. הנתבעת בהליך בפנינו הוכיחה כי היה אמת בפרסום התובע אכן ניצל
 3 מעמדו ונטל כספים מדיירת, "עומק הדיבה" האמור במכתב היה מינורי ביותר,
 4 וחד משמעית היה עניין ציבורי מהותי וקיומי, הנוגע גם "לשיפור אורחות חיים"
 5 (ראה פסה"ד) בנוגע לאוכלוסית הדיירים המוחלשת. על כן ביחס למכתב
 6 לדיירים מתקיימת ככפפה ליד הפסיקה לעיל השוללת פיצוי בגין לשון הרע.
 7 הנתבעת אמת דברה והיה עליה לפרסם כדי ליצור שקט בדיוור המוגן, ולהגן על
 8 הדיירים מפגיעה משכך בעניין המכתב לדיירים התביעה לפיצוי על לשון הרע
 9 נדחת.

10

11

מכתב לסוכנות הביטוח

12 138. באשר למכתב לחברת הביטוח שנשלח לסוכנות ביטוח ולא לחברת
 13 ביטוח, נפסק בעניין אסולין לעיל "אוסוף ואציין, מבלי לקבוע מסמרות בדבר,
 14 כי ייתכנו מצבים בהם יוכל התובע לבסס את תביעתו על פרסום שצורף כולו,
 15 וזאת כאשר ציין מפורשות בכתב התביעה, כי הוא תובע בגין כל הביטויים
 16 בפרסום. רק כך יובטח, כי הנתבע ידע להתגונן בפני הפרסום כולו. מטבע
 17 הדברים, יתאימו מצבים אלה למקרים בהם הפרסום הוא קצר ומתוחם. ברם,
 18 במרבית המקרים, יש לדרוש שהמילים שנכתבו או נאמרו, ואשר מקימות
 19 לטענת התובע עילת תביעה לפי החוק, יובאו בכתב התביעה במפורש, ומוטב
 20 בצורה של ציטוט". (דגש ש.ש.). זאת לא נעשה ע"י התובע.

21 139. בכתב התביעה כלל לא מופיע המכתב לחברת הביטוח לצורך עילת לשון
 22 הרע דהיינו התובע לא עמד בדרישת הפסיקה לעילת תביעה בעניין וכלשון כתב
 23 התביעה הכללי ביותר:

71. החברה הפיצה לשון הרע על התובע, בכך שהתובע הינו גנב, אדם רמאי שהונה דיירת וכו'.

72. ברי, שדבר זה הינו שקר גס ולשון הרע מוחלט! דבר אשר פגע לחלוטין בשמו של התובע, בין בקרב העובדים האחרים ובין בקרב הדיירים!

24

25

140. רק בתצהיר לראשונה מציין:

74. כמו כן, החברה הפיצה עלי לשון הרע, טענה שאני גנב ורמאי שהונה דיירת וכו'. מובן שדבר זה הינו שקר גס ולשון הרע מוחלט! דבר אשר פגע לחלוטין בשמי הטוב, בין בקרב העובדים האחרים ובין בקרב הדיירים:

- מצ"ב מכתב מהנתבעת לחברת "מנורה מבטחים" לפיו הנתבעת לא משחררת לתובע את כספיו מאחר שהוא מושעה מתפקידו בעקבות גניבה מדיירים, מסומן כנספח ב'.

75. ברור שפרסום זה נעשה במכוון, בשביל שהנתבעת תוכל לפטור את עצמה מאחריות ולכסות על הרשלנות בהעסקת עובדים גנבים ורמאים אחרים.

26



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

141. עוד, התובע כשל בהוכחה **לידי מי הגיע המכתב**. על פי הפסיקה לעיל
חובתו להראות מי נחשף ללשון הרע- "מרכיב הפרסום" הוא מהותי ובסיסי
בעניין לשון הרע וזאת לא עשה התובע. די בכך לדחות הזכות לפיצוי בגין לשון
הרע.
142. בנוסף, בעניין אסולין נקבע: "
אין בידינו לקבל את טענת העובד כי כדי להקים את יסודות העוולה נדרש התובע
לפרט רק את האמירות שנאמרו בפועל, והוא אינו נדרש לפרט את נסיבות
הפרסום ועובדות נוספות - מועד הפרסום, מקום בו בוצע, המסגרת בה נאמרו
האמירות, זהות המפרסם וכו'. כאמור, על התובע להוכיח לא רק את מרכיב
"לשון הרע" אלא גם את מרכיב ה"**פרסום**" ואת "**העובדות שמהן נגזרת
אחריותו של כל אחד מהנתבעים**". אכן, המרכיב העיקרי והחשוב ביותר הוא
מרכיב "**לשון הרע**", ובנוגע אליו נקבע, כאמור, כי יש לפרט במפורש בכתב
התביעה את המילים שנכתבו או שנאמרו. אולם, אין בכך כדי לפטור את התובע
מליתן פירוט גם של שני המרכיבים האחרים. הדברים אמורים במיוחד לגבי
מרכיב ה"**פרסום**" שכן "**יסוד הכרחי בעוולה ובעבירה של לשון הרע הוא
ש לשון הרע "פורסמה", .. לשון הרע חייבת לשאת ביטוי חיצוני היוצא מהנתבע
או מהנאשם**" (שנהר, ע' 85). נבהיר, כי אין משמעות הדרישה לפירוט המרכיבים
האחרים כי בהיעדר מידע מלא בידי התובע אודות נסיבות הפרסום, כגון יום
ושעה מדויקים בהם בוצע הפרסום, תימחק התביעה על הסף בשל היעדר עילה.
אולם על התובע לתת פירוט בסיסי לכל מרכיב מעילת התביעה. כך, למשל,
בהיבט הזמן, יהיה על התובע לפרט את תחום פרק הזמן בו בוצע הפרסום, אם
אין בידו מועד מדויק. "(דגש במקור, דגש בקו ש.ש.)
143. חרף הפסיקה לעיל גם בתצהיר התובע לא מצויין אם ומי בסוכנות
הביטוח או חברת הביטוח נחשף למכתב ומתי. הנספח צורף לראשונה
להתייחסות לתצהירו.
144. נוסח המכתב:



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

תאריך: 24 באפריל 2017

לכבוד
מנורה מבטחים ביטוח בע"מ
ע"י אנגלמן ביטוחים

שלום רב

הנדון: אסמך חלפניו ה.ג. 88888826

הכיל החשנה מתפקידו לאחור בתאריך 12/7/16 באקבות גניבה מדיירים.

כרגע אנחנו לא משחררים לו את הכספים מחסיבה חשונה לטענת לעיל.

- 1
- 2 145. המכתב נכתב בתאריך 24/4/17 ולא נשלח למנורה חברת הביטוח אלא
- 3 "לאנגלמן ביטוחים". אין במכתב מכותבים נוספים. מכאן שהחשיפה אינה של
- 4 "חברת ביטוח", כטענת התובע, שלא נטענה כלל בתביעה ואף לא צוינה בתצהירו
- 5 למי החשיפה. אם וככל נחשף לה יהא זה אדם אחד. זה שקיבל. אף זאת לא
- 6 הוכח. התובע לא הוכיח אם ומי קיבל את המכתב. אין בפנינו הוכחה ל"פרסום"
- 7 בפני משהו.
- 8 146. בנוסף, התובע אכן הושעה. אמת דיברו. "בעקבות גניבה מדיירים" זו
- 9 אמירה המתייחסת לגניבה, לא נאמר כי הוא גנב מדיירים. אכן הייתה גניבה.
- 10 שהוותה את הטריגר לגילוי התנהלותו. אף אם תאמר כי הדבר רמוז, זאת לכל
- 11 היותר אל מול אדם אחד(וגם לא הוכח, התובע לא הזמין אף אחד מאנגלמן
- 12 ביטוחים), כאשר ע"פ הפסיקה היקף הפרסום קטן ויחידני, איש משם לא פנה
- 13 לתובע או פגע בו. זאת לא הוכח. בנוסף המכתב נוקט לשון זמניות "כרגע".
- 14 דהיינו הדברים יכולים להשתנות. הכל ממעט מתוכן פוגעני .
- 15 147. בעניין זה נפנה לנספח א' לתצהיר התובע, מכתב הפרקליטות מיום
- 16 14/6/17 **כחודשיים אחרי מכתב הנתבעת לאנגלמן ביטוחים** שבו לראשונה
- 17 נאמר כי אשמתו שונתה מ"חוסר ראיות" ל"חוסר אשמה". דהיינו במועד כתיבת
- 18 המכתב ע"י הנתבעת המצב לא היה זה ששונה לאחרי מכתב הפרקליטות-זאת
- 19 בניגוד לגרסת התובע. גרסת הנתבעת נתמכה גם בסעיף 55 לכתב ההגנה לפיו
- 20 לא היה ידוע לנתבעת שתיקו נסגר וגם נוכח פרו' הדיון (ע' 1 ש' 10). בכך הוכיחה
- 21 הנתבעת את תום ליבה במכתבה זה. באותה עת שרר מצב של "מחוסר ראיות".
- 22 148. עוד נכתב במכתבה "כרגע אנחנו לא משחררים לו את הכספים מהסיבה
- 23 הנזכרת לעיל"(דגש קו במקור המכתב, דגש אותיות ש.ש.). דהיינו- המכתב
- 24 מצביע על זמניות המצב "כרגע" מצב העלול להשתנות. המנכ"ל אף הסביר שלו



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 היה התובע משיב את כספי הדיירת היו משוחררים הכספים לטובת התובע.
2 עובדה שנתרו מופקדים בקופה.
- 3 149. נוכח הפסיקה לפיה תכליות הפיצוי על פגיעת לשון הרע כוללות הן את
4 השבת המצב לקדמותו (המטרה התרופתית); הן סנקציה כלפי המעוול (המטרה
5 העונשית); והן העברת מסר חינוכי מרתיע כלפי כלל הציבור, משניתן מכתב
6 הפרקליטות הושב המצב לקדמותו תרופתית, ה"מעוול" לכאורה הנתבעת הגנה
7 על דיירה ולא ידעה על מכתב הפרקליטות שניתן לאחר מכן, והפניה לביטוחים
8 אנגלמן, הייתה בתוך זמן מסגרת הזמן של בירור סטטוס התובע. כאמור אין
9 לדעת אם ומי ראה בכלל מכתב זה.
- 10 150. באשר לשיעור הפיצוי התובע תבע 12 משכורות בסך 98,400 ₪. בעניין
11 זה נפסק בפס"ד אבידן:
12 " [סעיף 7א'](#) לחוק קובע את שיעור הפיצוי ללא הוכחת נזק, ואף קובע שיעור
13 מוגדל ככל שמוכח כי הנתבע פרסם את הדברים "בכוונה לפגוע". אשר לשיעור
14 הפיצוי נקבע בפסיקה, כי "בפסיקת פיצויים בגין לשון הרע יתחשב בית
15 המשפט, בין היתר, בהיקף הפגיעה, במעמדו של הניזוק בקהילתו, בהשפלה
16 שסבל, בכאב והסבל שהיו מנת חלקו, ובתוצאות הצפויות מכל אלה בעתיד.
17 הבחינה היא אינדיווידואלית... בכל מקרה יש להתחשב בטיב הפרסום,
18 בהיקפו, באמינותו, במידת פגיעתו, ובהתנהגות הצדדים" (רע"א 4740/00 אמר
19 נ. יוסף, פ"ד נה(5) 510, 524 (2001); כן ראו את סעיף 19 לחוק). עוד הובהר
20 בפסיקה כי תכליות הפיצוי על פגיעת "לשון הרע" כוללות הן את השבת המצב
21 לקדמותו (המטרה התרופתית); הן סנקציה כלפי המעוול (המטרה העונשית);
22 והן העברת מסר חינוכי מרתיע כלפי כלל הציבור (עניין נודלמן). (דגש ש.ש.)
- 23 151. במכלול נסיבות אלה, כפי שהוכח, ובעיקר לא הוכח אין מקום לפסוק
24 פיצוי על לשון הרע גם ביחס למכתב זה לאנגלמן ביטוחים.
- 25 152. התביעה לפיצוי בגין לשון הרע נדחת ביחס לשני המסמכים כל אחד
26 מטעמיו.
27
- 28 **עבודה בשבת בשעות נוספות**
29
- 30 153. התובע טען בתביעה כי נוצל על ידי הנתבעת בתחילת שנות העסקתו (עד
31 ליום 1.12.12) עת נדרש לעשות עבודה בשעות נוספות בשבת ובחג מידי שבוע



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 חודש בחודשו ללא תשלום מתאים. טענת הניצול הופרכה, היחס אליו היה
2 מכבד אף לטענתו בעדותו. נבדוק את עילת התביעה ברכיב זה.
- 3 154. בהסכם העסקה של התובע (נספח ב לתביעה) מסוכם על 5 ימי עבודה
4 בשבוע כאשר **יומיים מתוכם בשישי ושבתי**.
- 5 155. עד הנתבעת העיד "לא היה לו יום מנוחה קבוע" (עמוד 38 שורה 19).
- 6 156. אף מדוחות הנוכחות ניתן לראות זאת ומתוך כך טוען התובע כי הנתבעת
7 הפרה את חוק שעות עבודה ומנוחה וכי היה זכאי לגמול שעות שבת בעבודה
8 בשבת.
- 9 157. החל מיום 2.12.12 חל ההסדר (נספח 1 לתצהיר הסמנכ"ל).
- 10 158. לאחר קבלת דוחות הנוכחות לשנים הראשונות, במהלך דיון ההוכחות
11 (עמוד 8 שורה 3) הוסכם שהסכומים יחושבו בהתאם לדוחות הנוכחות. לפיכך,
12 לסיכומים צרף התובע טבלה בהתאם. התובע על פי דוחות הנוכחות עבד שבתות
13 ונרשמו שעות נוספות אך בפועל בתלושי המשכורת (נספח ה לתביעה) לא שולם
14 התשלום בגין שעות אלה. לטענתו עד 1.12.12 זכאי התובע לגמול שעות נוספות
15 המבוסס על דוחות הנוכחות בתלושי השכר בסך 12,814 ₪.
- 16 159. עוד טען כי באשר לחישוב שעות שישי שבת משהוכחה מסגרת העסקה
17 קבועה בימי שישי ושבתי, אין צורך בבדיקה פרטנית של שעות ההעסקה בכל יום
18 לצורך קביעת השעות הנוספות. (ע"ב 776/04 אירונסקי לאוניד נ' צ.מ.ד. חברה
19 לאספקת ציוד הנדסי בע"מ (פורסם בנבו)).
- 20 160. לטענת התובע יש לדחות את טענת הסמנכ"ל שהתובע קיבל גמול שבת
21 בדמות יום חופש בתשלום במהלך השבוע (סעיף 2 לתצהיר הסמנכ"ל, עמוד 38
22 שורה 27). לטענתו כדוגמה חודש מאי 2012 ניתן לראות שלא היה יום חול רגיל
23 בו לא עבד התובע וכלל השעות הצטברו לשעות הנוכחות, תלוש המשכורת
24 משולם כרגיל. ולכן יש לדחות טענה זו של הסמנכ"ל.
- 25 161. הנתבעת טענה כי החל מיום 1.12.12 התובע לא עבד בשבתות. משנשאל
26 התובע לא זכר מתי הפסיק לעבוד בשבת ואף לא ידע לומר היכן עבד בשישי שבת
27 בשנים 2013-2015 "...לא זוכר מתי הפסקתי לעבוד שבת זה היה לפני הרבה
28 שנים" (עמ' 7 ש' 10). לפיכך מ1.12.12 פעלה כדין.
- 29 162. ביחס לתקופה עד 1.12.12 טענה הנתבעת כי התובע עבד מידי פעם
30 בשבתות אולם באותם פעמים בהם עבד בשבת קיבל תשלום שכר רגיל עבור



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 שעות העבודה וכן יום נוסף חודשי במהלך השבוע בתשלום נוסף של 9 שעות כך
2 שבפועל קיבל עבור העבודה בשבת למעלה מ 150 אחוז. הנתבעת טענה כי התובע
3 אישר עובדה זו "ת. בשבוע שאני עובד שישי שבת אני לא עובד שישי ימים
4 אלא חמישה ימים... ש. ובאותה פעם שעבדת שבת אז עבדת פחות יומיים
5 במהלך השבוע. ת. כן. "(עמ' 7 ש' 21)(דגש ש.ש.)
- 6 163. עוד טענה כי התובע לא הצביע ספציפית על שבת כלשהי בה עבד ולא
7 קיבל תשלום. הנתבעת צירפה דוחות נוכחות לתצהירה מהם לטענתה עולה כי
8 באותם פעמים שעבד בשבת קיבל יום חופש נוסף בתשלום במהלך השבוע. ובכך
9 קיבל תשלום מעבר לחוק (הכל עד 1.12.12). עוד טענה כי התובע נשאל ספציפית
10 לגבי דוחות הנוכחות מהם רואים כי כשלא עבד שבת קיבל חופש וטען כי
11 הנתבעת מחקה מדוחות הנוכחות את השבתות בהם עבד. (עמ' 7 ש' 31-28).
12 בהתכחושו לדוחות הנוכחות, הלכה למעשה, אין כל בסיס לטענתו בענין עבודה
13 בשבת ולחילופין בענין אי תשלום ולחילופי חילופין בענין "מתכונת עבודה".
- 14 164. לגרסתה חישובי התובע על עבודה בשבתות אינם נכונים מאחר והסתמך
15 על הנחה שעבד בכל שבת בניגוד לדוחות הנוכחות.
- 16 165. אולם הנתבעת עצמה לא הגישה כל חישוב המסתמך על דוחות הנוכחות,
17 לא צירפה תחשיב או הפניה ספציפית לחודשים ולמועדי יום החופשה הנטען
18 באמצע השבוע. בנספח א' לסיכומי חישוב על פי השכר האמיתי הרלוונטי
19 לאותם חודשים (4/12 עד 12/12), ובכך התובע תיקן התביעה, על סמך המידע
20 שנחשף בראיות, הרים את נטל ההוכחה ברכיב זה ואף ערך חישוב כנדרש על
21 פי הפסיקה כאשר יש דוחות נוכחות ותלושי שכר. בהעדר כל חישוב מטעם
22 הנתבעת או הפניה ספציפית למועדי חופשה מתקבל חישוב התובע.
- 23 166. לתקופה עד 1.12.12 תשלם הנתבעת לתובע בגין שעות שבת סך של
24 12,814 ₪.

שעות נוספות- עבודת שישי

- 28 167. התובע טען כי בשלוש וחצי השנים האחרונות להעסקתו (בהבחנה
29 משנתיים וחצי שנאמרו בכתב התביעה עקב נספח השינויים המופיע בנספח
30 לתצהיר הסמנכ"ל) החל מ-1.12.12 עבד התובע בימים א-ה ופעמיים בחודש בימי



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 שישי. על ימים אלו קיבל 5 שעות ראשונות בתעריף רגיל ו-3 שעות אחרונות,
2 שעתיים בתעריף 125% ושעה בתעריף 150%.
- 3 168. לטענתו שעות נוספות ניתנות במסגרת יומית או שבועית ומשעבד 9 שעות
4 בכל יום הרי שהיה זכאי לשעות נוספות בשיעור 125% מהשעה הראשונה של יום
5 שישי ולאחר שעתיים 150% לכל שאר השעות.
- 6 169. לטענתו עדות הסמנכ"ל תומכת בגרסה זו (עמוד 37 שורה 18). טענת
7 הסמנכ"ל שהתובע הסכים לכך שישולמו לו 3 שעות נוספות בלבד לא נתמכה
8 בכל מסמך או הסדר בכתב. (עמוד 38 שורה 8).
- 9 170. מדוחות הנוכחות כך לגרסתו, ניתן לראות כי לעיתים עבד בימי שישי ב-
10 7:00 עד 13:00 ולעיתים עד 15:00. לפיכך, **תבע גלובלית ל-7 שעות בממוצע**
11 בימי שישי בתעריף אחרון של 44.08 לשעה, בניכוי שלוש שעות הנוספות ששולמו
12 לו. דהיינו זכאי ל-4 שעות נוספות בתעריף 150% * 44.08 * פעמיים בחודש * 3.5
13 שנים = 22,216 ₪ (במקום 30,421 ₪ שנתבעו בכתב התביעה).
- 14 171. הנתבעת טענה כי אין לקבל את גרסת התובע וכי קיבל תשלום בגין שעות
15 נוספות בפעמים בהם עבד בימי שישי. לטענתה מתלוש השכר ניתן לראות כי על
16 פי דוחות הנוכחות בכל שבוע בו עבד ביום שישי הוא קיבל תשלום בגין שלוש
17 שעות נוספות. (2 בשיעור 125 אחוז ושעה בשיעור 150 אחוז) זאת אף אם עבד
18 באותו שבוע פחות מ-43 שעות. דהיינו קיבל תוספת שעות נוספות גבוהה מהנדרש
19 בחוק.
- 20 172. בעניין זה אף טענה הנתבעת כי גרסת התובע הייתה מלאה סתירות ובלתי
21 עקבית כך למשל תחילה טען שלא קיבל אף פעם תשלום שעות נוספות עבור יום
22 שישי ובהמשך שינה גרסתו וטען כי קיבל תלוש בלא דוח נוכחות. "ש. אני מבין
23 שאם היית עובד בשישי היית מקבל תוספת של שעות נוספות ת. **לא הייתי מקבל**
24 **אף פעם**. ש. מפנה אותך לנספח 3 לתצהיר המנכ"ל. מפנה לדוח נוכחות 11/2013
25 שאני מסתכל בתלוש השכר של אותו חודש אני רואה שרשום שאתה מקבל שעות
26 נוספות של 125 אחוז ושל 150 אחוז. השעות הנוספות הן עבור יום שישי שעבדת.
27 ת. הייתי מקבל תלוש בלי דוחות נוכחות אם **הייתי עובד שעות גלובלי**. (עמ' 8
28 ש' 29 ואילך) ובהמשך טען כי מגיעה לו שעות נוספות עבור עבודת לילה "ש. אבל
29 קיבלת שעות נוספות איפה הבעיה. ת. הייתי עובד שעות נוספות, **הייתי מגיע**
30 **בלילה** היו משלמים לי שעות נוספות פלוס דלק" (עמ' 9 ש' 11 ואילך)(דגש ש.ש.).



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

173. אכן גרסתו של התובע גם בעניין השעות נוספות בתקופה לאחר 1.12.12
- אינה עקבית לשון המעטה. האמירה כי עבד "שעות גלובלי" אינה עולה בקנה אחד עם התביעה לשעות נוספות ושאלת שעות הלילה כלל לא עלתה בכתב התביעה.
174. נקדים ונציין כי חישובי התובע מוטעים. הבסיס לחישוב צ"ל על פי שכרו בכל חודש כך עולה מהתלושים לדוגמא אותם הביאה הנתבעת. (כך גם עשה התובע חישוביו בנספח א' לסיכומיו ביחס לשעות עד 1/1/12 רכיב אותו אישרנו לעיל.)
175. בדיקה של דוחות הנוכחות ושל תלושי השכר מעלה כי אין לקבל את הטענה הגורפת לשעות הנוספות השבועיות של התובע. הטענה כי עבד בקביעות 9 שעות ביום ו- 6 שעות ביום שישי, ועל סמך זה ערך החישוב, אינה נכונה כלל.
176. כדי לא להלאות בדקנו מדגמית.
177. ראשית בדקנו את הדוגמאות שהביאה הנתבעת בתצהיר אמיר ניסנהולץ, שסותרות את טענת התובע. כך בחודש 11/13 שולם בתלוש לפי השעות הנוספות בדוח, שהוא משקף אכן שע"נ בפועל, בשיעור של 6.50 שע"נ בשיעור 125% ו- 2 שעות בשיעור 150%. על פי דו"ח נוכחות זה והתלוש, שולמו לתובע מלוא השע"נ שביצע, בשיעורים הנכונים.
178. בחודש 11/14 שולמו כנדרש ע"פ הדו"ח 9.5 שעות בשיעור 125% ו- 8 ש" בשיעור 150%.
179. לא שולם לתובע בשנים אלו גלובלית אלא על פי הדו"ח לפיכך האמור בתצהיר התובע אינו נכון לגבי ביצוע עבודה בלוי"ז גלובלי קבוע או ב"מתכונת עבודה" קבועה. מכל מקום מבדיקה פרטנית לא הוכחה זכאות לשעות נוספות מעבר למה ששולם לו.
180. בכך לא די, בדקנו עוד דוגמאות. בחודש 2/14 יצא במקרה בדיוק 3 שע"נ בשיעור 125% ו11 שעה ב150% אולם על פי דו"ח הנוכחות זה מה שבוצע בפועל וזה החריג, לרוב קיבל יותר שע"נ. לפיכך האמור בתצהיר אמיר ביחס לבדיקה של הנה"ח של הנתבעת שהראתה כי קיבל כראוי, הוכחה בפנינו.
181. הוכח כי נעשה רישום נכון של שע"נ מדי חודש. הוכח כי התובע לא עבד בקביעות במסגרת לה טען, בכל הדוחות שעת כניסה ושעת יציאה היו משתנות מיום ליום ומחודש לחודש, וגם מספר השעות מידי יום (רק לדוגמא דוחו"ת



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 מאי יוני 2014, אוג', נובמבר 2015, פב' מרץ 2016 ועוד) בכולם חושבו השע"נ
2 יומית וחודשית נכון, ולמשל ב-6/6/14 וב-22/6/14 עבד שעתיים בלבד ביום ו'.
3 182. ברכיב זה הנתבעת הרימה את הנטל לחישוב נכון ושיקוף תשלומים
4 תואם בתלושים של השעות הנוספות ובכך סתרה את גרסת התובע. התובע כשל
5 בהוכחת רכיב זה גם בשל עדות לא עקבית וגם כי המסמכים סתרו טענתו.
6 183. התביעה לשעות נוספות לתקופה אחרי 1.12.12 נדחת.

פדיון חופשה

- 7
8
9 184. התובע טען כי הושעה על ידי הנתבעת למשך שבועיים. עדות המנכ"ל
10 "נכון. זו היתה תקופה שהמשטרה לא ביקשה לעשות שום דבר, והשענו"
11 (עמוד 34 שוי 10-11)(דגש ש.ש.).
12 185. לטענתו משהושעה שלא כדין היה לנתבעת לשלם ימים אלה ולא לקזזם
13 מימי החופשה. על פי תלוש השכר (נספח ה לתביעה) היו לתובע עד תחילת יולי
14 2016 18.7 ימי חופשה. לגרסתו זכאי ל-3.33 ימים של סוף חודש יוני ו-8 ימי
15 תחילת חודש יולי $11.33 * 44.08 * 8 = 3,996$ שעות עבודה = 3,996 ש"ח פדיון חופשה.
16 186. הנתבעת טענה כי בעקבות הפרת המשמעת של התובע התבקש לצאת
17 לחופשה בתשלום וקיבל תשלום מלא עבור החופשה בהתאם לימי החופשה
18 שעמדו לזכותו. בחקירתו הנגדית אישר את קבלת ההמחאה (נספח 5 לתצהיר
19 סמנכ"ל הנתבעת), שבו שולמה יתרת החופשה השנתית.
20 187. הנתבעת לא הביאה כל מקור נורמטיבי המצדיק כי תקופת חופשה אליה
21 הוצא בנסיבות הליך זה –ה"השעיה", לא תשולם על ידי הנתבעת בלא לקזז
22 מחופשתו. התובע לא קיבל הודעה מה הסטטוס שלו בתקופה זו עד השימוע.
23 מעסיק רשאי להוציא עובד לחופשה בתנאים מסוימים אולם לא על חשבון
24 העובד, אלא אם יש הסכמה ולא זה המצב העובדתי בפנינו. הנסיבות שבהם
25 התברר כי נטלו כספים מדיירת ובשיעור שנטלו, מצדיקים הם נקיטת אמצעי
26 זהירות על ידי המעסיק לרבות הוצאה לחופשה באופן שהעובד לא יהיה נוכח
27 אולם זאת בתשלום מאת המעסיק ולא על חשבון ימי חופשתו.
28 188. כך נפסק בפס"ד עע (ארצי) 1496/02 נשואה זנקס בע"מ נ' גל ארז(פורסם
29 בנבו) ובהיקף לעניין "ההשעיה" של התובע: "עם זאת, נדגיש, כי הוצאת העובד
30 לחופשה בתוך תקופת ההודעה המוקדמת חייבת להיעשות כדין. קרי, מקום בו



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 מעביד מחליט להוציא עובד לחופשה שנתית, בתוך תקופת ההודעה המוקדמת,
 2 רק כדי להתחמק מתשלום מלוא תקופת ההודעה המוקדמת, לא תעמוד במבחן
 3 חובת תום הלב המוטלת על המעביד, ולא תיחשב כהוצאת העובד לחופשה כדין.
 4 על כן, כאשר מעביד מחליט להוציא עובד לחופשה שנתית בתוך תקופת ההודעה
 5 המוקדמת, יהיה עליו להוכיח כי שיקולי צרכי המפעל עמדו לנגד עיניו עת החליט
 6 כאמור. האמור יסודו בפררוגטיבה הניהולית של המעביד, לקבוע את מועדי
 7 חופשותיו של עובדיו, אשר על יישומה להיעשות בתום לב, ותוך תיאום עם
 8 העובד והתחשבות ברצונו עד כמה שהדבר ניתן..."(דגש ש.ש.)
- 9 189. טענת התובע בעניין זה מתקבלת. הימים בהם הוצא להשעיה כפי שהגדיר
 10 עד הנתבעת, היו אמורים להיות בשכר על חשבון המעסיק ולא ע"ח ימי החופשה
 11 של התובע.
- 12 190. המנכ"ל מעיד (ע' 34 ש' 10-15):
 ש. כשמסרת את המכתב בהזמנה לשימוע השעית את אחמד לתקופה של שבועיים נכון.
 ת. נכון. זו הייתה התקופה שהמטרה לא ביקשה לעשות שום דבר והשעינו.
 ש. קיזזתם את זה מימי החופשה.
 ת. לא הוא קיבל את זה בתשלום עבור הימים האלה שהוא ישב בבית.
 ש. אז זו לא הייתה חופשה בתשלום.
 ת. לא. הוא קיבל את זה בתשלום.
- 13 191. בנספח 5 בתלוש האחרון מיולי 2017 נכתב מספר 11.86 ימי חופשה
 14 בגינם שולם. אולם בתלוש 7/16 נכתב כי יתרה קודמת עומדת על 18.70 ימי
 15 חופשה ונוכו 8 ימים(ראה גם תלוש 6/16)(התלושים צורפו כנספח ה' לכתב
 16 התביעה).דהיינו לתובע נוכו 8 ימי חופשה בגין ההשעיה- בתשלום ע"ח ימי
 17 החופשה שלו. עניין זה הוכח. אולם התובע לא הוכיח את 3.3 ימי יוני.
 18 192. בכתב התביעה נתבע ברכיב זה לפי 11.3 ימי חופשה כאילו קוזז גם ביוני,
 19 על פי תעריף שעה 44.09, ובסה"כ 3996 ₪.
 20 193. בתלוש חודש יוני לא היה כל ניצול:
 21 יתרה קודמת 17.53
 צבירה ת.ג. 1.17
 ניצול ת.ג. .00
 יתרה חדשה 18.70
- 22 194. על כן תביעה לקיזוז ימי יוני נדחית.
 23



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

195. נוכח הפסיקה והראיות לעיל, הנתבעת תשלם לתובע בגין 8 ימים בהם הוצא לחופשה מטעמה, על פי בסיס שכר חודשי לאותה עת 8200 ₪, בגין ימים אלו סך של 2,821.5 ₪. אין לפסוק הלנה, כל המחלוקות היו משפטיות והנתבעת שלמה מה שלא היה שנוי במחלוקת.

חוב הפרשות לפנסיה

196. לטענת התובע זכאי גם לסך-1,187 ₪ בגין פנסיה על פי הטבלה נספח לכתב התביעה. לטענתו הטבלה שצירף (נספח ז' לתביעה) לא נסתרה על ידי הנתבעת אף לא בסעיף 8 לתצהיר הסמנכ"ל.

197. הנתבעת טענה כי התובע לא הוכיח כל חוב בגין הפרשות לפנסיה וכי על פי תלושי השכר שצורפו הופרשו מלוא התשלומים בגין הפרשות לפנסיה. אך טענותיה בכתב ההגנה (ס' 64) ובתצהיר אמיר (סע' 8) היו הכחשות כלליות ולא ניתנו דוגמאות הסותרות את טבלת התובע.

198. חישוב התובע ביחס להפרשות לפנסיה מתבסס על שכר הרלוונטי בכל חודש.

199. בדקנו את חישוביו אקראית. כך בחודש מרץ 2014 עמדו הפרשות על 412.50 ₪ ובחודש 12/13 על 350 ש"ח סכומים הפחותים מהשיעור הנדרש בדין לאותה עת. טענה זו לא נסתרה כאמור ע"י הנתבעת ולא הוצגו חישובים או דוגמאות מצידה.

200. על כן מתקבלת טענת התובע לזכאות להפרשי פנסיה בשיעור 1,187 ₪.

העדר פגמים בתלושי השכר

201. התובע טען לפגמים בתלושי השכר. אולם התובע לא הוכיח פגמים אלה. עד 1/12/12 אמנם לא נרשמו שע"נ אולם זאת לאור ההסכם בכתב וההודעה, ולא הוכח זדון המצדיק סנקציה כנגד הנתבעת. ממילא תיקנה רישומיה לאחר מכן ואף זאת סיבה לפי הפסיקה שלא להשתמש בכלי זה.

202. עוד, חישוב השכר כולל רכיב הרכב הוא חישוב לא נכון ובכך טעה התובע. אין פגם ברישום זה.

203. גם הפרשה לא מדוייקת בתלושי השכר אינה פגם המצדיק פיצוי.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 204. הנתבעת הוכיחה כי תלושי השכר שיקפו את ההסכמות עד 1/12/12, כי
2 שולמו התשלומים כדין מאותה עת וכי לא היתה כל כוונה ואף לא יישום של
3 פגיעה בעובד באמצעות רישום בתלושים. חזקת התקינות של התלושים לא
4 נפגמה ולא נסתרה .
- 5 205. עוד, לדוגמא בדו"ח נוב' 15 בוצעו 5.30 שע"נ בשיעור 125% ו-2 שעות
6 בשיעור 150% ובתלוש שולם לתובע יותר-7.5 בשיעור 125% ו- 5.5 בשיעור
7 150%. דהיינו אירע ששולם לו יותר ולא הוכיח פגיעה. נוכח הפסיקה התובע
8 לא הצביע על פגם בתלושים המצדיק פיצוי.
- 9 206. תביעת התובע לפיצוי בגין פגמים בתלושי השכר נדחית.

כפות המאזניים

- 10
11
12
- 13 207. התובע טען כי עדות המנכ"ל מלאה סתירות ואין לתת בה אמון. לטענתו
14 הציג עצמו המנכ"ל כפסיכולוג (עמוד 34 שורה 20) התובע הפנה לרשימת בעלי
15 הרישיון לפסיכולוגיה. דומה כי התובע לא הבין את הקשר הדברים שנאמרו
16 בעדות המנכ"ל. כן הסתמך התובע על כך שמנהל האחזקה לא סמך על ההנהלה
17 (עמוד 24 שורה 10). בעניין זה כבר הרחבנו בניגוד האינטרסים של מנהל
18 האחזקה בעדותו בתביעה זו.
- 19 208. התובע טען כי עדות הסמנכ"ל לא מהימנה מאחר וקרא את פרוטוקול
20 דיון ההוכחות הראשון, לא התייחס בתצהירו לזימון לשימוע ולפתע נזכר
21 בניסיונו לשכנע את התובע להחזיר את הכסף (עמוד 41 שורה 34, עמוד 43 שורה
22 24, עמוד 44 שורה 1). לטענת התובע העובדה שהסמנכ"ל עובד סוציאלי אינה
23 מצדיקה את טענתו שלא מבין בבנקים. (עמוד 41 שורה 6) למרות שהוא סמנכ"ל
24 של חברה שמנהלת מיליונים.
- 25 209. לטענת התובע לא העידה הנתבעת עדי מפתח ולא הגישה ראיות
26 אותנטיות, כך לא הובא הקב"ט להעיד על נסיבות הפריצה וההונאה, לא הובאה
27 הדיירת. הנתבעת התנגדה לצירוף חומרי החקירה והקלטות שיחת השימוע
28 והזימון לשימוע וכל אלה יפעלו לחובתה. מנגד מנהל האחזקה תמך בגרסתו של
29 התובע.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 210. מנגד טענה הנתבעת כי התנהלות התובע גרמה לה פגיעה קשה ביותר
2 ופגיעה באמון הדיירים בנתבעת, וכי הוגשו כל המסמכים הנדרשים וצורפו
3 לתצהיר המנכ"ל והסמנכ"ל והם אלה המוסמכים להעיד מטעמה על המתרחש
4 בנתבעת, ושהיו מעורבים בעניינו. עוד טענה כי עדותו הייתה מלאת סתירות
5 וטענותיו הופרכו.
- 6 211. מאחר וסקרנו לעיל בפרוטרוט בכל נושא את הראיות, ואת הפרוי'
7 והנאמר בהם נציין כי גרסת התובע לקתה בליקויים מהותיים, וברובה הארי
8 נדחתה מנימוקים שונים. מנגד גרסת הנתבעת הייתה עקבית, עוגנה במסמכים,
9 דוחו"ת נוכחות, תלושים, פרו' ישיבות מזמן אמת ועוד. הלכה למעשה הצביעה
10 על ניהול נאות כשטובת הדיירים בראש מעייניה וכך גם טובת העובדים והיחס
11 אליהם.
- 12 212. על כן כפות המאזניים בעניין מהימנות נוטות במובהק כפי שהוכח
13 פרטנית בכל נושא, לטובת הנתבעת.
14
- 15 **סוף דבר**
- 16
- 17 213. הליך זה אינו הליך שבשגרה ועדותו של התובע לא הייתה אמינה,
18 בנושאים רבים הייתה מתחמקת כפי שפורט בהרחבה לעיל. לא הביע כל חרטה
19 על סכומי הכסף הגדולים שנטל ואף לא עשה כל פעולה להשיבם.
- 20 214. הוכח כי התובע ידע שפעולתו בנטילת הכספים בשיעור 260,000 ₪
21 מדיירת בת 96 בודדה בדיוור מוגן, היא פעולה שיש לדווח עליה, ולא דיווח עליה
22 ושמר על סודיותה ובכך פעל בחוסר תום לב ופגע בחובת הנאמנות כלפי המעסיק
23 והפר נהלים בנתבעת. זאת אף לטעמו של מנהל האחזקה, אשר העיד מטעם
24 התובע.
- 25 215. הוכח כי ההתנהלות גרמה לחוסר בטחון ואי שקט בדיוור המוגן ולתסיסה
26 ובכך פגעה בשמה הטוב של הנתבעת.
- 27 216. **התביעה של התובע לפיצוי פיטורים נדחית.** מצאנו כי נסיבות המקרה
28 היקף הפגיעה בדיירת, באופן חוזר ונשנה משך שנה וחצי כאשר כל תקופת
29 עבודתו של התובע שה"כ היתה 4.33 שנים דהיינו שליש מהתקופה של עבודתו,
30 נטל כספים מהדיירת. מדובר בתקופה לא קטנה ובסכומי עתק שניטלו מאדם



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1 יחיד כמפורט לעיל. מצאנו כי בנסיבות אלה יש הצדקה לשלילת מלוא פיצוי
2 הפיטורים בבחינת למען יראו וייראו.
- 3 217. באשר להודעה מוקדמת מצאנו כי די בשלילת פיצויי הפיטורים ועל
4 הנתבעת לשלם הודעה מוקדמת בסך 8,200 ₪. באשר לפיצוי ההלנה המחלוקת
5 בין הצדדים הייתה מחלוקת אמיתית ונוקבת ואין כל הצדקה לפיצוי הלנה .
- 6 218. הנתבעת תשלם לתובע בגין אי הזמנה כראוי לשיחה בנוגע לתקופת
7 הפסקת העבודה עד לשימוע ובגין פגם בהוצאת מכתב לדיירים יום לפני השימוע
8 בסך 25,000 ₪.
- 9 219. תביעת התובע לתשלום העבודה בשבת מתקבלת לתקופה עד 1.12.12
10 בסך 12,814 ₪ .
- 11 220. תביעת התובע לשעות נוספות בימי שישי לאחר 1.12.12 נדחית.
- 12 221. תביעת התובע לפדיון חופשה בשיעור 8 ימים בלבד מתקבלת על סך של
13 2,821.5 ₪ . התביעה ל3.33 ימים נוספים נדחית.
- 14 222. תביעת התובע לזכאות להפרשי פנסיה מתקבלת בשיעור 1,187 ₪.
- 15 223. התביעה לפיצוי בגין לשון הרע נדחית נדחית כליל ביחס לשני המסמכים
16 שנטענו, כל אחד מטעמיו.
- 17 224. בנסיבות אלה של תוצאות ההליך, שיעור התביעה ומה שהתברר
18 במהלכה ומוטת המאזניים כאמור לעיל, כל צד יישא בהוצאותיו .
- 19
- 20 **ניתן היום, כ"ג תשרי תשפ"א, (11 אוקטובר 2020), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**
21 **החתימה המקורית של נציג הציבור מצויה בתיק בית הדין.**
22

שרה שדיאור, שופטת

נציג ציבור מעסיקים

נציג ציבור עובדים

23
24
25
26



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 2057-11-17

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30