



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

1 02 יולי 2017  
2

**לפני:**

כב' השופטת אביטל רימון-קפלן  
נציג ציבור (עובדים) מר יעקב נזרי  
נציג ציבור (מעסיקים) מר אהוד בוך

**התובע:**

פלוני  
ע"י ב"כ: עו"ד מורן בן יצחק

**הנתבעת:**

"הכספת" שרותי כח אדם שמירה ונקיון בע"מ  
ח.פ. 513196089  
ע"י ב"כ: עו"ד ויסאם פארס

3  
4

### פסק דין

5  
6  
7  
8  
9  
10

לפנינו תביעתו של מר פלוני (להלן - התובע) כנגד מעסיקתו לשעבר חברת "הכספת" שירותי כח אדם שמירה ונקיון בע"מ (להלן - הנתבעת), לתשלום הפרשי שכר, גמול עבודה בשעות נוספות ובמנוחה שבועית, פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת, ופיצוי בגין פיטורים בהעדר שימוע, לתקופת עבודתו שהחל מחודש אוקטובר 2007, בסכום כולל של 600,550 ₪.

11

**העובדות**

12  
13

ואלו העובדות שביסוד המחלוקת נשוא תביעה זו:

14  
15  
16  
17

1. הנתבעת הינה חברה למתן שירותי כח אדם, ניקיון ושמירה, אשר התקשרה בהסכם למתן שירותי שמירה לבית האריזה מרכז קירור ואריזה גליל עליון, שבבעלות חברת מהדרין תנופורט יצוא (להלן - בית האריזה ומהדרין, בהתאמה).

18  
19

2. התובע, כבן 40 נכון למועד הגשת התביעה, הועסק על ידי הנתבעת כשומר בבית האריזה, החל מחודש דצמבר 2004 ועד ליום 14/11/14, מועד בו פוטר לאלתר מעבודתו.

20

21  
22  
23  
24  
25

3. אין חולק בין הצדדים, כי החל מחודש ינואר 2012 חל שינוי במתכונת העבודה של התובע בבית האריזה (שלגביה אין לתובע טענות או תביעות). גדר המחלוקת בין הצדדים באשר למתכונת עבודתו של התובע נסבה על התקופה שקדמה לחודש ינואר 2012 ובהתאמה לכך תביעתו של התובע לתשלום הפרשי שכר וגמול עבודה בשעות נוספות ובמנוחה שבועית, מתייחסת לתקופה שעד לחודש ינואר 2012.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

- 1 ביום 27/10/14 הגיש התובע את התביעה שבנדון לבית הדין. במועד הגשתה כללה התביעה  
2 עתירה לתשלום הפרשי שכר וגמול עבודה בשעות נוספות ובמנוחה שבועית בלבד, וזאת  
3 לתקופה של 7 שנים שקדמו למועד הגשת התביעה, היינו החל מחודש אוקטובר 2007 ועד  
4 לחודש דצמבר 2011.
- 5
- 6 כשבועיים לאחר הגשת התביעה על ידי התובע, ביום 11/11/14, פוטר התובע לאלתר  
7 מעבודתו תוך שלילת פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת, וזאת בעקבות מציאת סמים  
8 בבקתת השמירה ששימשה את התובע, שבעקבותיה עוכב התובע לחקירה במשטרה.
- 9 יצוין כי מספר חודשים לפני פיטוריו, אירעה לתובע תאונה (לטענתו, במסגרת העבודה)  
10 שבמהלכה נחבל ברגלו, ומאז לטענתו הוא סובל ממיחושים שבעטיהם הוא מטופל במרפאת  
11 כאב ונוטל סמים קלים בהיתר רפואי, מחוץ לשעות העבודה.
- 12
- 13 מכל מקום, לנוכח נסיבות סיום עבודתו כאמור, עתר התובע כבר ביום 20/11/14 לאפשר לו  
14 להגיש כתב תביעה מתוקן שיכלול גם את הסעדים הנובעים מסיום עבודתו.
- 15 הואיל ובמועד הגשת הבקשה לתיקון כתב התביעה, טרם הוגש כתב הגנה מטעם הנתבעת  
16 ובהינתן מהות התיקון שהתבקש, ניתנה החלטת בית הדין שהתירה לתובע לתקן את כתב  
17 התביעה על ידי הוספת הסעדים: פיצויי פיטורים, דמי הודעה מוקדמת ופיצוי בגין פיטורים  
18 ללא שימוע.
- 19
- 20 אשר למתכונת העבודה נשוא המחלוקת, הרי שלטענת התובע מיום תחילת עבודתו ועד  
21 לחודש ינואר 2012 הוא שמר בימי חול (ימים א-ה') משעה 16:00 ועד לשעה 6:00 למחרת  
22 בבוקר, ובסופי שבוע מיום ששי בשעה 12:00 ועד ליום ראשון בשעה 6:00 בבוקר, ולדבריו  
23 במהלך כל התקופה הנ"ל, הוא היה השומר היחיד בשעות כאמור לעיל.
- 24 לטענתו, בתמורה לעבודתו הנ"ל הוא השתכר מאת הנתבעת שכר מינימום או קרוב לכך,  
25 בלבד, ומכאן תביעתו לתשלום הפרשי שכר, גמול עבודה בשעות נוספות ובמנוחה שבועית.  
26
- 27 מנגד, לטענת הנתבעת שעות עבודתו של התובע היו מצומצמות בהרבה מהנטען על ידו, שעה  
28 שחלק ניכר מהשעות היה שעות כוננות, במהלכן ישן התובע בבקתת השמירה בבית האריזה  
29 (להלן – הבוטקה), שהועמדה לרשותו ושימשה אותו בלבד.
- 30 לא היה חולק כי הבוטקה מוקמה בקומה השניה במבנה שסמוך לשער הכניסה לבית  
31 האריזה.
- 32
- 33 מכל מקום, אף לשיטת התובע, במהלך שעות נוכחותו של התובע בבית האריזה כאמור הוא  
34 ביצע בנוסף גם עבודות שונות עבור מהדרין, לבקשת מנהל מהדרין, ובגינן קיבל תשלום  
35 נפרד ממהדרין.
- 36



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

9. עוד יוער כי החל מחודש ספטמבר 2010 מנוהל בית האריזה על ידי מר אבי מזרחי מטעם מהדרין, כאשר קודם לכך שימש מר מזרחי כמנהל יצור במהדרין במשך כעשר שנים. ודוק, מר מזרחי הוא הגורם שאתו עמד התובע בקשר שוטף לעניין ביצוע תפקידו.

10. לכתב תביעתו ותצהירו צירף התובע את נספח א' לתביעה/נספח ב' לתצהיר - מסמך, חתום על ידי מר מזרחי בתפקידו כמנהל בית האריזה, תחת הכותרת "**הגדרת תפקיד לשומר בבית האריזה**".

במסמך זה מוגדרים תפקידי השומר, ובכלל זה נקבע כי "**בגמר עבודה בכל יום השומר סוגר את השער הראשי עם מנעול**"; "**בכל בוקר כשעתיים לתחילה האריזה השומר מדליק תנור חימום טנק חיטוי ומכונת מגשים**"; "**ברגע שנשמעת אזעקת מערכת כיבוי אש, על השומר להודיע למנהל ביא"ר, תוך כדי זאת עליו לבצע סיור על מנת לאתר אזור שריפה אם קיים**", ועוד.

בסיפא למסמך זה, נאמר:

**"שעות עבודה לשמירה הם:**

**ימים א-ה : משעה 16:00 אחה"צ עד לשעה 06:00 בבוקר.**

**ימים ששי – שבת מהשעה 12:00 יום ו' עד ליום א' בשעה 06:00 בבוקר."**

הנתבעת צירפה לתצהיר מטעמה את נספח ד' - מכתבו של מר מזרחי מיום 17/1/12 אל מנהל משאבי אנוש של התשלובת, בו נאמר כדלקמן:

**"הנדון: פלוני – שומר בית האריזה"**

**פלוני עובד כשומר בית האריזה דרך חברת "הכספת".**

**פלוני עובד משעה 16:00 ועד שעה 24:00.**

**במהלך שעות הערב משמש כמלגזן בכוננות שפותר את צרכי העבודה אחר הצהריים.**

**החל מחודש ינואר 2013 יקבל את שכרו עבור כוננות דרך חברת הכספת בנוסף לשעות**

**עבודתו כשומר בחברה זו."**

כמו כן, הוגש לתיק בהסכמת הצדדים, הסכם ההתקשרות שבין התובעת למהדרין מיום 3/7/12 (מוצג ת/1), אם כי לא הוגש הסכם התקשרות לתקופה נשוא התביעה.

11. מתלושי השכר של התובע שצורפו על ידי הצדדים עולה כי בתקופה שהחל מחודש אוקטובר 2007 ועד לחודש דצמבר 2011 ועד בכלל, השתכר התובע אצל הנתבעת, כדלקמן:

שכר יסוד	חודשים
₪ 4,200	6/2011 – 10/2007 ועד בכלל
₪ 4,300	9/2011 – 7/2011 ועד בכלל
₪ 5,300	12/2011 – 10/2011 ועד בכלל



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

### המחלוקות

- 1  
2  
3 12. בהתאם לכתבי הטענות והבהרות הצדדים במהלך הדיון המוקדם, הוגדרו הפלוגתאות  
4 בתיק זה, כדלקמן:  
5 א. בכפוף למתכונת העבודה כמוסכם בין הצדדים לגבי התקופה שלאחר שנת 2012,  
6 האם בתקופה שקדמה לחודש ינואר 2012, התובע עבד בימי חול משעה 16:00 עד  
7 06:00 בבוקר ובסופי שבוע משעה 12:00 ביום ו' ועד 06:00 ביום א', כטענת התובע,  
8 או שמא, כטענת הנתבעת, גם בתקופה זו עבד התובע בימי חול משעה 16:00 עד  
9 24:00, ושהה בכוננות משעה 24:00 עד 06:00 בבוקר, ובסופי שבוע היה מגיע ביום  
10 שישי בשעה 06:00 עד השעה 12:00 שומר מטעם 'מהדרין', שמחליף את התובע,  
11 והתובע היה בכוננות מ-12:00 ביום שישי עד 06:00 ביום א'?
- 12 בכפוף להכרעה בפלוגתא זו, האם התובע זכאי להפרשי שכר, הפרשי גמול עבודה  
13 בשעות נוספות והפרשי גמול עבודה במנוחה שבועית ואם כן, באיזה סכום?  
14
- 15 ב. האם, כטענת התובע, המוכחשת על ידי הנתבעת, הסיבה להזמנת המשטרה היתה  
16 הגשת התביעה כנגדו, והאם, כטענת התובע, הוא פוטר שלא כדין, ללא שימוע, תוך  
17 פגיעה בזכויותיו ושליטת פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת שלא כדין, או שמא,  
18 כטענת הנתבעת, התובע פוטר מטעמים מוצדקים ובנסיבות השוללות את הזכאות  
19 לפיצויי פיטורים והודעה מוקדמת?
- 20 בכפוף להכרעה בפלוגתא זו, האם התובע זכאי לפיצויי פיטורים, לחלף הודעה  
21 מוקדמת, ולפיצוי בגין העדר שימוע ואם כן, באיזה סכום?  
22

### דיון והכרעה

- 23  
24  
25 13. מטעם התובע הוגש תצהיר עדות ראשית של התובע. מטעם הנתבעת הוגש תצהיר עדות  
26 ראשית של מנהל הנתבעת, מר חיים אברמוביץ, ובנוסף לכך הוזמנו להעיד על ידי הנתבעת,  
27 מר אבי מזרחי, מנהל בית האריזה, וכן השוטר מאיר חדד, שניהל את החקירה בתיק שנפתח  
28 לתובע (פ"א 697480/14) בצירוף התיק.  
29 השוטר שניהל את החקירה לא הגיע להעיד, שכן בינתיים הוצא תיקו של התובע מידי  
30 המחלקה והועבר למחלקת תביעות ואף הוגש כתב אישום נגד התובע.  
31 אשר למר מזרחי – במועד הדיון, הודיעה הנתבעת כי היא מוותרת על חקירתו של מר מזרחי  
32 שהתייצב בינתיים לדיון. ב"כ התובע עמד על שמיעת עדותו של מזרחי, ועל כן ולבקשתו  
33 הותר לב"כ התובע לחקור את מר מזרחי בחקירה ראשית, ולאחר מכן הוא נחקר בחקירה  
34 נגדית על ידי ב"כ הנתבעת.  
35 כמו כן, התובע ומנהל הנתבעת נחקרו לפנינו על תצהיריהם בחקירה נגדית.  
36



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

1 משהוגדרו הפלוגתאות נשוא התובענה, נפנה להלן לדון בהן ותחילה למחלוקת הנטושה בין  
2 הצדדים לעניין זכאותו של התובע לתשלום הפרשי שכר וגמול עבודה בשעות נוספות  
3 ובמנוחה שבועית.  
4

### התביעה לתשלום הפרשי שכר וגמול עבודה בשעות נוספות ובמנוחה שבועית

5  
6  
7 14. ברכיב זה לכתב התביעה, טען התובע כי בתקופה נשוא התביעה, הוא עבד כ-14 שעות בכל  
8 יממה ובסוף שבוע עבד כ-42 שעות בכל סוף שבוע.

9 בהתאם, טען התובע כי **מדי חודש** בתקופה נשוא התביעה, הוא עבד כ-448 שעות, מתוכן:

10 40 שעות נוספות בשווי של 125% ;

11 80 שעות נוספות בשווי של 150% ;

12 8 שעות שבת בשווי של 175% ;

13 128 שעות שבת בשווי של 200%.

14  
15 אי לכך, לפי שכר חודשי בסך 4,200 ₪ וערך שעה רגילה בסך 22.58 ₪, עתר התובע לתשלום  
16 הסכומים הבאים, בגין כל התקופה נשוא התביעה:  
17

תשלום הפרשי שכר	306,776 ₪.
תשלום הפרשי שכר לשיעור 125%	11,709 ₪.
תשלום הפרשי שכר לשיעור 150%	46,837 ₪.
תשלום הפרשי שכר לשיעור 175%	7,043 ₪.
תשלום הפרשי שכר לשיעור 200%	149,785 ₪.
<b>סה"כ:</b>	<b>522,150 ₪.</b>

18  
19 לטענת התובע הוא הועסק בתנאי עבודות, כל יום בימים א-ה במשך 14 שעות ברציפות, החל  
20 מהשעה 16:00 אחרי הצהריים ועד השעה 06:00 למחרת בבוקר, ובסופי שבוע, מדי יום ששי  
21 החל מהשעה 12:00 ועד יום ראשון בשעה 06:00 בבוקר. לטענתו, במועדים הנ"ל, הוא היה  
22 השומר היחיד מטעם הנתבעת בבית האריזה, ועבד בפועל בשמירה ולא ב"כוננות" כביכול.  
23 עוד טען התובע כי גם אם נח לעיתים, הרי שהוא לא ישן כלל במהלך כל המשמרות שלו,  
24 כאשר בתמורה לשעות עבודתו הרבות כאמור, שילמה לו הנתבעת את הסך של 4,200 ₪  
25 ברוטו לחודש, בלבד.

26 התובע מפנה לכך שהנתבעת לא ניהלה יומן נוכחות, כי טענה טענות בעל פה כנגד מסמכים  
27 בכתב וכי סתרה עצמה פעמים רבות במהלך ניהול התובענה.  
28

29 15. מנגד לטענת הנתבעת בימי השבוע התובע עבד משעה 16:00 עד 24:00 בלבד, כאשר החל  
30 מהשעה 24:00 הוא היה כונן מטעם מהדרין וישן במהלך הכוננות בבוטקה שהועמדה  
31 לרשותו. כך לטענתו, גם במהלך סופי השבוע שימש התובע ככונן במהלך כל השעות.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

- 1 לטענתה, המטלות שביצע התובע בשעות אלה אינן מתאימות לעבודה של שומר אלא  
 2 לתפקיד של כונן. מכל מקום, לטענת הנתבעת עבור הכוננות כאמור קיבל התובע שכר מטעם  
 3 מהדרין, כאשר החל משנת 2013 השכר הזה שולם לו באמצעות תלוש השכר של הנתבעת.  
 4 עוד טוענת הנתבעת, כי במקביל לכוננות שביצע התובע כדבריה, נכח בשעות אלה בבית  
 5 האריזה שומר נוסף.  
 6 מוסיפה הנתבעת וטוענת כי מטעמי נוחות, התובע העדיף להשאר בחצרי מהדרין עד הבוקר,  
 7 אולם השארות זו היתה על דעת עצמו.  
 8 לטענת הנתבעת, נטל ההוכחה מוטל על התובע להראות שהועסק בשעות אלה כשומר ולא  
 9 ככונן, אך התובע לא צירף כל מסמך או ראיה לתמוך בטענותיו, ויש לזקוף את אי הבאת  
 10 עדים או ראיה לחובתו, מה גם ששתיקת התובע במשך שנים כה רבות מהווה הסכמה  
 11 מכללא או הסכמה בהתנהגות לתנאי עבודתו.  
 12  
 13 ראוי להקדים ולומר כי גרסת הנתבעת באשר למתכונת העבודה של השומר מטעמה בבית .16  
 14 האריזה שונתה חדשות לבקרים, באופן שלא רק שאינו מעורר אמון אלא אף היקשה על  
 15 הבנת גרסתה בכלל.  
 16 כך, במסגרת כתב ההגנה טענה הנתבעת כי התובע שמר רק בין השעות 00:24-16:00, וכי  
 17 בנוסף לתובע, היו עוד שני מאבטחים; כי בשעות 06:00-24:00 התובע שימש בכוננות עבור  
 18 מהדרין ובנוסף ביצע עבור מהדרין מטלות שונות. הנתבעת לא ציינה מיהם אותם שני  
 19 מאבטחים נוספים ולא ציינה מטעם מי שמרו, האם מטעמה או שמא מטעם מהדרין.  
 20 לעומת זאת, בסיכומיה טענה הנתבעת כי בשעות שבמחלוקת היה שומר נוסף **מטעמה**,  
 21 שהחליף את התובע החל משעה 24:00, ואילו בתצהירו לא טען מנהל הנתבעת שהיו עוד שני  
 22 שומרים באתר, אלא רק שומר אחד מטעם מהדרין, וזאת בשעות 06:00 עד 16:00 כאשר  
 23 התובע, שימש כשומר בשעות 16:00 עד 24:00 מטעם הנתבעת, וככונן מהשעה 24:00 עד  
 24 06:00, מטעם מהדרין.  
 25  
 26 מכל מקום, כאשר נשאל מנהל הנתבעת לשמו של "השומר הנוסף", הוא לא ידע כלל על מה  
 27 מדובר, והשיב באלו המילים:  
 28 **ש" איך קוראים לעובד השומר שעבד אצלך חוץ מהתובע בבית האריזה?**  
 29 **ת. איזה שומר?**  
 30 **ש. היה עוד שומר?**  
 31 **ת. היה שומר אחד של החברה, לא שלי**  
 32 **ש. השומר היחיד שלך הוא התובע?**  
 33 **ת. היה התובע והיה עוד שומר של בית האריזה" (ראה: בעמ' 22 לפרוטוקול ש' 21 –**  
 34 **26).**  
 35  
 36 לעומת זאת, בהמשך חקירתו העיד:  
 37 **ש" מי עוד שמר חוץ מהתובע?**  
 38 **ת. היה עוד בחור אחד.**  
 39 **ש. איך קוראים לו?**  
 40 **ת. כל הדברים האלה לא זכורים לי כי אני לא טיפלתי בדברים האלה" (ראה: בעמ' 23**  
 41 **לפרוטוקול ש' 22-25).**



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

- 1 ומאוחר יותר, כאשר נשאל לגבי הבוטקה שהועמדה לרשות התובע העיד :
- 2 **"ת. מר מזרחי אמר לי שהוא נתן לו את המפתח.**
- 3 **ש. והוא אמור לנוח שם מ-24:00 עד 06:00?**
- 4 **ת. כן, הוא יכול לנוח.**
- 5 **ש. וזה בזמן שעל פי ההסכם אתם מחויבים לשמור בשעה הזאת?**
- 6 **ת. הוא לא שמר, אלא עבד אצל מזרחי וגם פה" (ראה : בעמ' 25 לפרוטוקול ש' : 9-5).**
- 7
- 8 מכל מקום, מנהל הנתבעת אישר בעדותו שלא נוהל דוח נוכחות עבור התובע (ראה : בעמ' 25
- 9 לפרוטוקול ש' : 12).
- 10
- 11 17. לעומת זאת, מר מזרחי- מנהל בית האריזה, העיד לגבי התקופה בה שימש כמנהל בית
- 12 האריזה, שהתובע היה היחיד ששמר מטעם הנתבעת עד השעה שש בבוקר, וכך העיד :
- 13 **"לשאלת בית הדין איך חולקה השמירה בין השומרים החל משנת 2010, אני משיב**
- 14 **שמשעה 16:00 היה צריך להגיע שומר שמחליף את השומר של בית האריזה, שהוא לא**
- 15 **עובד תחת חברת השמירה, הוא עובד שלנו שעובד בשער, והוא מחליף אותנו עד 06:00 וזה**
- 16 **באחריות חברת השמירה. משעה 06:00 בבוקר עד שעה 16:00 יש שומר שלנו שעומד**
- 17 **בשער.**
- 18 **לשאלת בית הדין האם אני הכרתי את השומר ששמר משעה 16:00 עד השעה 06:00**
- 19 **מטעם חברת השמירה, אני משיב שכן ושמו פלוני וזה התובע.**
- 20 **לשאלת בית הדין, שעות העבודה של התובע מאז שאני הגעתי, היו החל מהשעה 16:00 עד**
- 21 **לשעה 06:00" (ראה : בעמ' 12 לפרוטוקול ש' : 20-27).**
- 22
- 23 יתרה מכך, כאשר עומת מר מזרחי עם טענת הנתבעת לפיה, מבחינתה המשמרת של השומר
- 24 הסתיימה בשעה 24:00 ומאותו רגע היה השומר בכוננות, הוא השיב נכוחה באלו המילים :
- 25 **"מבחינתי היה שומר בבית האריזה באחריות חברת השמירה עד 06:00 בבוקר" (ראה :**
- 26 **בעמ' 15 לפרוטוקול ש' : 12).**
- 27
- 28 18. בשים לב לכך שמר מזרחי או חברת מהדרין אינם בעלי אינטרס בתיק זה, ולנוכח עדותו
- 29 הנחרצת של מר מזרחי, שלא נסתרה, הרי שדי לנו באמור לעיל עד כה, כדי להעדיף את
- 30 גרסתו של מר מזרחי על פני גרסתו הלא עקבית והעמומה של מנהל הנתבעת, ולקבוע כי על
- 31 פי מתכונת ההתקשרות שבין הנתבעת לבין מהדרין, היה על הנתבעת להציב שומר בין
- 32 השעות 16:00 עד 06:00 בבוקר וכן בסופי שבוע, וכי למצער ובכל הנוגע לתקופה שהחל
- 33 מתחילת עבודתו של מר מזרחי, השומר שהוצב הוא התובע בלבד.
- 34
- 35 19. חיזוק למסקנתו כאמור לעיל, ניתן למצוא גם במסמכים שצורפו לתיק זה.
- 36
- 37 כאמור, התובע צירף את נספח א' לכתב תביעתו, אותו מסמך שנערך על ידי מר מזרחי תחת
- 38 הכותרת **"הגדרת תפקיד לשומר בבית האריזה"**, ובו צוין כי **"שעות עבודה לשמירה הם :**
- 39 **ימים א-ה : משעה 16:00 אחה"צ עד לשעה 06:00 בבוקר.**
- 40 **ימים ששי – שבת מהשעה 12:00 יום ו' עד ליום א' בשעה 06:00 בבוקר."**
- 41 מר מזרחי העיד כאמור כי הוא זה שהכין את המסמך והתובע העיד כי קיבל לידיו את
- 42 המסמך מספר שנים קודם לעדותו בבית הדין (ראה : בעמ' 8 לפרוטוקול ש' : 27-32).
- 43



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

20. זאת ועוד, במסגרת עדותו של מר מזרחי לפנינו, הגיש ב"כ התובע באמצעותו את מוצג ת/1, הוא הסכם ההתקשרות שבין התובעת למהדרין מיום 3/7/12.
- מעיון בהסכם זה, המתייחס לתקופה שהחל מיום 3/7/12 ואילך (לגביה כאמור שונתה מתכונת ההתקשרות עם התובע) עולה כי הוסכם בין הצדדים, בין היתר ש"בכל עת יהיה שומר אחד על משמרתו" (סעיף 3 להסכם), אשר ישמור לא יותר מ-8 שעות בימים א-ה ולא יותר מ-12 שעות בימים שישי שבת (סעיף 4 להסכם).
- כמו כן נקבע בסעיף 5 להסכם, כדלקמן:
- "שעות השמירה במחסן חומרי הדברה ובית האריזה ובית קירור, תהינה כדלקמן:**
- |  |   |   |                             |                            |
|--|---|---|-----------------------------|----------------------------|
| א. בימים א'-ה' משעה 16:00 אחר הצהריים ועד לשעה 06:00 בבוקר של יום המחרת. | ב. בשישי, שבת, ערבי חג וימי חג משעה 12:00 בצהריים ועד לשעה 06:00 בבוקר של יום למחרת לאחר שבת או חג. | ג. השומר יהיה זכאי לשינה בין השעות 24:00 בלילה ועד לשעה 06:00 בבוקר לאחר שבת וחג. | ד. משמרת ראשונה             | משמרת שנייה                |
| ימים א-ה משעה 23:00 - 16:00  | ימים א-ה משעה 08:00 - 24:00   | יום ו' משעה 24:00 - 12:00   | ימים א-ה משעה 06:00 - 23:00 | יום ו' משעה 08:00 - 24:00  |
| יום שבת משעה 20:00 - 08:00   | יום שבת משעה 20:00 - 08:00  | יום שבת משעה 20:00 - 08:00  | יום שבת משעה 20:00 - 08:00  | יום שבת משעה 20:00 - 08:00 |
- ובסעיף 15 להסכם נקבע כי בתמורה לביצוע התחייבויות הנתבעת על פי ההסכם תשלם לה מהדרין את הסך של 17,000 ₪ בתוספת מע"מ לחודש.
21. כאשר נשאל מר מזרחי לגבי ההסכם שקדם להסכם מיום 3/7/12 השיב:
- "לשאלת בית הדין כמה כסף שילמנו לנתבעת עבור השומר מטעמה לפני ההסכם מיום 3.7.12, אני משיב שאני מעריך שזה היה בערך אותו סכום.**
- לשאלת בית הדין, אני מעריך שיש הסכם גם לתקופה שקדמה ל-3.7.12, אבל הוא לא בידיי כרגע" ראה: בעמ' 13 לפרוטוקול שי' : 22-24.**
- וכאשר הופנה העד מר מזרחי למסמך ההגדרות – נספח א' לכתב התביעה, העיד:
- "ש. אתה מכיר את מסמך הגדרות תפקיד השומר בבית האריזה?**
- ת. כן.**
- ש. אם אני מסתכל על שני המסמכים האלה, יהיה נכון להגיד שמבחינת האחריות של חברת השמירה, היקף העבודה של חברת השמירה לא השתנה בין התקופות לפניך ואחריך, זה נכון?**
- ת. נכון.**
- ש. נכון יהיה להניח גם שאם אתם מקבלים את אותה תמורה, אתם משלמים בערך את אותה תמורה?**
- ת. נכון.**
- ש. מה גורם לך אם כך להוציא את המסמך השני?**
- ת. פשוט לדייק יותר בדברים" (ראה: בעמ' 13 לפרוטוקול שי' : 25 עד עמ' 14 שי' : 5).**
- ודוק, כאשר נשאל מנהל הנתבעת לעניין ההתקשרות שבין הנתבעת למהדרין העיד באלו המילים:
- "ש. מזרחי אמר פה שהוא מבחינתו משלם לכם מ-16:00 ועד 06:00 בימי חול?**
- ת. לא נכון, הוא משלם מ-16:00 עד 24:00.**





## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

1 לשאלת בית הדין כמה הוא משלם עבור השעות האלה, אני משיב שזה חודשי. אני לא זוכר  
 2 כמה.  
 3 ש. יכול להיות ש-17,000 ₪ בתוספת מע"מ?  
 4 ת. אני צריך לדבר עם הפקידה כי אשתי ניהלה את כל העסק הזה.  
 5 לשאלת בית הדין האם הסכום נראה לי סביר, אני משיב שנדמה לי שזה היה 12,000 ₪  
 6 ולא 17,000 ₪. התובע קיבל יותר מכל אחד אחר כי הוא עבד לא בשמירה.  
 7 לשאלת בית הדין כמה כסף לחודש התובע קיבל מאתנו, אני משיב שאני לא יודע.  
 8 לשאלת בית הדין אם אני לא יודע אז איך אני יודע שהוא קיבל הרבה יותר מכל אחד, אני  
 9 משיב שהוא קיבל מהם וקיבל מאתנו" (ראה: בעמ' 23 לפרוטוקול ש': 16-7).

10  
 11 22. לנוכח הוראות ההסכם מיום 3/7/12 ועדותו של מר מזרחי, כפי שאף נתמכה במידת מה  
 12 בעדותו של מנהל הנתבעת, נחה דעתנו כי לא חל שינוי בדרישות השמירה שהציבה מהדרין  
 13 או בתמורה ששולמה על ידה לנתבעת, בין התקופה שקדמה לחתימת ההסכם מיום 3/7/12  
 14 לבין התקופה שלאחריו למעט העובדה שהחל משנת 2012 דרשה מהדרין כי יוצבו מספר  
 15 שומרים לאייש את אותה מסגרת שעות. דרישות אלו אף עלולות בקנה אחד עם האמור  
 16 במסמך ההגדרות שהפיק מר מזרחי בשנת 2010 - נספח א' לכתב התביעה, והן אף  
 17 מתחייבות מהגיונם של דברים, שכן מדובר באותן שעות שבהן לא עובדים בבית האריזה,  
 18 ואך הגיוני הוא שבשעות אלו תידרש נוכחות של גורם מטעם חברת השמירה בבית האריזה.

19  
 20 23. אי לכך ולאור כל האמור לעיל עד כה, אנו קובעים כי למצער החל מחודש ספטמבר 2010  
 21 (מועד תחילת עבודתו של מר מזרחי כמנהל בית האריזה) ועד לחודש דצמבר 2011 ועד  
 22 בכלל, השעות בהן נדרשה הנתבעת להציב שומר בימי חול הן: החל מהשעה 16:00 אחרי  
 23 הצהריים ועד השעה 06:00 למחרת בבוקר.  
 24 אשר לסופי שבוע וחג, נזכיר שלא היה חולק, אף לשיטת הנתבעת, שנדרשה נוכחות של  
 25 שומר החל מהשעה 12:00 ביום שישי (או ערב חג) ועד יום ראשון בשעה 06:00 בבוקר, כפוף  
 26 לטענת הנתבעת שמדובר היה בשעות כוננות עבור מהדרין.  
 27 משדחינו את טענת הנתבעת כאילו מהדין הציבה שומר מטעמה בשעות שאינן שעות  
 28 הפעילות של בית האריזה, אנו קובעים כי בסופי שבוע וחג הנתבעת נדרשה להעמיד שומר  
 29 מטעמה החל מהשעה 12:00 ביום שישי (או ערב חג) ועד יום ראשון בשעה 06:00 בבוקר.  
 30 זאת ועוד, לנוכח עדותו המהימנה עלינו של מר מזרחי ובהעדר כל ראיה או אף ראשית ראיה  
 31 לקיומו של שומר נוסף מטעם הנתבעת, אשר נכח אתר בשעות כאמור לעיל – אנו מקבלים  
 32 את גרסת התובע לעניין זה, וקובעים כי השומר היחיד שמילא את התפקיד בשעות כאמור  
 33 לעיל ובתקופה כאמור לעיל, היה התובע.

34  
 35 24. עד כאן קביעותינו ביחס למסגרת שעות השמירה באתר, אלא שבכך לא סגי, שכן מעבר  
 36 למחלוקת שהתגלעה בין הצדדים באשר למסגרת השעות בהן נדרשה הנתבעת להציב שומר  
 37 באתר, חלוקים הצדדים ביניהם גם בשאלה, מה נדרש מהתובע במסגרת זו, והאם במשך כל  
 38 שעות נוכחותו של התובע בבית האריזה הוא ביצע "שעות עבודה" כהגדרתן על פי דין.  
 39 נזכיר כי לשיטת התובע בכל שעות נוכחותו באתר השמירה לרבות בסופי שבוע הוא עסק  
 40 בפועל בשמירה ולא ישן כלל. לעומת זאת, לטענת הנתבעת בסופי השבוע כל תפקידו של



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

- 1 התובע היה לשהות בכוננות (כפוף לטענתה שנדחתה כי הכוננות בוצעה עבור מהדרין), ואילו  
 2 בימי השבוע (כפוף לטענתה שנדחתה כי לא היא שהעסיקה את התובע לאחר השעה 24:00)  
 3 שהה התובע בכוננות החל מהשעה 24:00.  
 4  
 5 נזכיר עוד, כי לא היה חולק אף לשיטת התובע, שבמהלך שעות הערב והלילה הוא ביצע  
 6 במקביל לעבודת השמירה גם עבודות עבור חברת מהדרין שבגינן קיבל תמורה במישרין  
 7 ממהדרין.  
 8  
 9 על מנת להתחיל וללמוד על מהות תפקידו של התובע, נפנה להלן לנספח א' לכתב התביעה, .25  
 10 הוא המסמך שנוסח כאמור על ידי מר מזרחי ומגדיר את תפקידו של השומר בבית האריזה,  
 11 כדלקמן:  
 12 **א. עם יציאת אחרון העובדים בגמר עבודה בכל יום השומר סוגר את השער הראשי**  
 13 **עם מנעול.**  
 14 **ב. עליך לבצע סיור בבית האריזה על מנת לכבות פנסים, כבוי מכונות חשמל שנשארו**  
 15 **פועלות כגון: מדחסים, מאווררים וכדו'.**  
 16 **ג. סגירת כל הדלתות וסגירת שער אחורי.**  
 17 **ד. בכל בוקר כשעתיים לתחילת האריזה השומר מדליק תנור חימום טנק חימום**  
 18 **ומכונת מגשים.**  
 19 **ה. ברגע שנשמעת אזעקת מערכת כיבוי אש, על השומר להודיע למנהל ביא"ר (בית**  
 20 **אריזה – א.ר.ק.). תוך כדי זאת עליו לבצע סיור על מנת לאתר אזור שריפה, אם**  
 21 **קיים.**  
 22 **ו. במידה ועובד או כל אדם אחר שמעוניין להיכנס לביא"ר שלא בשעות העבודה ולא**  
 23 **למטרת עבודה, יש לדווח על כך באמצעות רישום ולאחר אישור טלפוני עם מנהל**  
 24 **ביא"ר.**  
 25 **ז. כל משאית שיוצאת עם מיכלים ריקים מביא"ר עליו לקבל העתק מתעודת משלוח**  
 26 **ולתייק בתיק שומר לאחר בדיקת התאמת כמויות על גבי המשאית.**  
 27 **ח. כל משאית אשר מגיעה לאחר שעות העבודה לא תיכנס לביא"ר ללא אישור**  
 28 **ממנהל ביא"ר".**  
 29  
 30 התובע העיד בחקירתו הנגדית לפנינו כי מלבד נספח א' הנ"ל, לא קיימות עוד הנחיות בכתב  
 31 לגבי ביצוע תפקידו (ראה עדותו: בעמ' 9 לפרוטוקול ש' 3-5), ובהתייחס לתקופה שעד  
 32 לחודש דצמבר 2011 אף לא הוצג לפנינו מסמך נוסף.  
 33  
 34 על פני הדברים ולאור האמור בנספח א' הנ"ל, ניתן לחלק את תפקיד השומר לשלושה .26  
 35 סוגים של מטלות, כדלקמן:  
 36  
 37 מטלות שיש לבצע אחר הצהריים עם תחילת המשמרת של השומר  
 38 סגירת השער הראשי עם מנעול, סגירת כל הדלתות וסגירת שער אחורי, לאחר יציאת אחרון  
 39 העובדים בגמר עבודה; סיור בבית האריזה על מנת לכבות פנסים ומכונות חשמל שנשארו  
 40 פועלות כגון: מדחסים, מאווררים וכדו'; כל משאית שיוצאת עם מיכלים ריקים מביא"ר על  
 41 השומר לקבל העתק מתעודת משלוח ולתייק בתיק שומר לאחר בדיקת התאמת כמויות על  
 42 גבי המשאית.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

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  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42

מטלות שיש לבצע עם סיום המשמרת של השומר בבוקר

כשעתיים לפני תחילת האריזה, יש להדליק תנור חימום, טנק חימום ומכונת מגשים.

מטלות של כוננות

ברגע שנשמעת אזעקת מערכת כיבוי אש, על השומר להודיע למנהל ביא"ר, ולבצע סיור על מנת לאתר אזור שריפה, אם קיים; אם עובד או כל אדם אחר מעוניין להיכנס לביא"ר שלא בשעות העבודה ולא למטרת עבודה, על השומר לדווח על כך באמצעות רישום ולאחר אישור טלפוני עם מנהל ביא"ר; משאית שמגיעה לאחר שעות העבודה, ניתן להכניס רק באישור מנהל ביא"ר.

27.

בהתאמה לאמור לעיל, הצהיר התובע בתצהיר עדותו הראשית, כי במסגרת תפקידו כשומר הוטלו עליו משימות נוספות לרבות הדלקת תנורים לפני הגעת העובדים לתחילת יום עבודה, אחראי על מערכת כיבוי אש ומסירת העתקי תעודות משלוח לנהגי משאיות עם מכלים ריקים לאחר התאמת כמויות במשאיות (סעיפים 7-8 לתצהיר).  
אי לכך לדבריו בתצהירו:

**"נוכח המשימות לביצוע שהוטלו עלי במסגרת המשמרת כשומר בבית האריזה, נדרשתי לעמוד לרשות תפקידי ללא מנוחה, במתכונת של כוננות ו/או עבודה בפועל, והכל בשטח אתר השמירה" (סעיף 9 לתצהיר) (ההדגשה הוספה – א.ר.ק.).**

מכל מקום לטענת התובע בתצהירו:

**"על אף המשימות הרבות שהוטלו עלי מעבר להגדרת תפקידי כשומר, משימות אלו היו שוליות ותפקידי העיקרי, שרוב שעות המשמרת היו מוקדשות למילוי, היה ותמיד נשאר, שומר בבית האריזה" (סעיף 11 לתצהיר).**

עם זאת, במסגרת חקירתו הנגדית לפנינו, העיד התובע בכל הנוגע לתפקידו כשומר, כי:

**ש" אתה יכול לספר לבית הדין מהן שעות הפעילות של אתר מהדרין, בו עבדת?  
ת. העובדים מתחילים ב-06:00 ומסיימים ב-16:00. אח"כ אני ב-16:00 מתחיל, כשכבר אין פועלים. לפעמים יש פועלים שמאחרים וממשיכים לעבוד עד 18:00.  
ש. לאחר השעה 18:00 באופן עקרוני לא קיימת פעילות בתוך בית האריזה עצמו?  
ת. לא" (ראה: בעמ' 6 לפרוטוקול ש' : 12-8).**

ובמקום אחר העיד:

**"זה לא עניין ציבורי, זה לא קניון שאני צריך לחפש באנשים, אלא אני בודק משאיות. אני מתחיל את המשמרת כשכבר הפועלים יוצאים. אני סוגר שערים ועד הבוקר אני שומר שם, אם נכנס משאיות או סחורות או משו" (ראה: בעמ' 5 לפרוטוקול ש' : 1-3).**

כמו כן העיד התובע כי עד השעה 24:00 יש משאיות ויש תנועה, ואילו אחרי השעה 24:00, אלו "השעות הנוחות" (ראה: בעמ' 10 לפרוטוקול ש' : 12-13).

באופן דומה תיאר גם מר מזרחי את תפקיד השומר, באלו המילים:

**ש. מה נוהלי החברה לעניין השמירה?**



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

1 **ת. אני נכנסתי לנהל את בית האריזה בשנת 2010. עד אז השמירה התנהלה רק**  
 2 **בלילה, בשעות הערב, משעה 18:00 עד 06:00 בבוקר. משנת 2010 בנינו תכנית**  
 3 **יותר מסודרת שתהיה שמירה 24 שעות בשער של בית האריזה, כאשר בשעה**  
 4 **16:00 כשרוב העובדים כבר מסיימים עבודתם, אז השומר הוא האחרון שנשאר**  
 5 **ודואג לשמור על הקיים** (ראה: בעמ' 12 לפרוטוקול ש' : 15-19) (ההדגשה הוספה –  
 6 א.ר.ק.).

7  
 8 28. נזכיר עוד שכאמור, אף לשיטת התובע לא היה חולק, שבמהלך שעות השמירה הני"ל, הוא  
 9 ביצע עבודות עבור חברת מהדרין שבגינן קיבל תמורה במישרין ממהדרין.  
 10 בהקשר לכך העיד התובע:

11 **"עבדתי אצלם. אחרי שהולכים הפועלים ב-18:00, אז לא נשארים להם מלגונים, אז הם**  
 12 **נותנים לי לקבל את כל העבודות, שטיפה גם, קבלות, תעודות משלוח, פריקה והעמסה, זה**  
 13 **בתוך תפקיד השמירה. המקום נטוש ורק אני נמצא שם. זה אחרי השעה 18:00 כשהולכים**  
 14 **הפועלים אני נמצא שם"** (ראה: בעמ' 6 לפרוטוקול ש' : 20-27).

15  
 16 והוסיף לאחר מכן, בהגינות יש לומר, כי:

17 **ש. אמרת ששימשת גם כמלגון ועוד כל מיני עבודות שמסייעות למהדרין. שאלתי**  
 18 **האם זה נכון לומר שבאותם זמנים עבדת גם כעובד של הנתבעת וגם של בית**  
 19 **האריזה?**  
 20 **ת. בהתחלה, כן, אמרו לי שהשמירה זה ככה ואני חייב לעשות את זה.**  
 21 **לשאלת בית הדין, היה מצב שקיבלתי שכר גם מהנתבעת וגם ממהדרין על אותה**  
 22 **שעת עבודה"** (ראה: בעמ' 7 לפרוטוקול ש' : 19-22) (ההדגשה הוספה – א.ר.ק.).

23  
 24 כך גם אישר מר מזרחי בעדותו:

25 **י"ש. תאשר לי שההעסקה של התובע היתה חופפת מבחינת השעות להעסקה שהוא**  
 26 **ביצע עבורכם משימות?**  
 27 **ת. נכון. זה היה חופף"** (ראה: בעמ' 19 לפרוטוקול ש' : 4-6).

28 וביתר פירוט העיד מר מזרחי:

29 **"לשאלת בית הדין על מה התובע קיבל ממהדרין כסף, אני משיב שזאת בעצם ירושה**  
 30 **שקיבלתי מהמנהל הקודם שהיה לו הסכם עם התובע, שבשעות הלילה המאוחרות, הוא**  
 31 **אישר לעתים רחוקות לקבל משאיות עם ציוד ואם זה היה דורש ממלגון לפרוק איזה**  
 32 **משטח, אז התובע היה מתבקש בטלפון לעשות את זה. לפנות בוקר גם הוא התבקש**  
 33 **להדליק כפתור למים חמים לאיזה אמבט חיטוי פרי, שהיה לוקח לזה כחצי שעה עד**  
 34 **שלושת רבעי שעה וכך כשעובדים הגיעו בשעה 06:00 הם יכלו להתחיל את העבודה**  
 35 **במערך מבלי לחכות שהמים יתחממו"** (ראה: בעמ' 14 לפרוטוקול ש' : 11-16).

36  
 37  
 38 29. ניתן אפוא לסכם, כי למצער ממועד תחילת עבודתו של מר מזרחי כמנהל בית האריזה  
 39 (בחודש ספטמבר 2010), תפקידו של התובע כלל פעולות שהיה עליו לבצע עם הגיעו  
 40 למשמרת בשעה 16:00 ובהן סגירת כל השערים והדלתות של המפעל; כיבוי פנסים ומכונות  
 41 חשמל שנשארו פועלים; בדיקת משאיות שיוצאות לאחר תום יום העבודה עם מכלים  
 42 ריקים.

43 בסוף המשמרת, היה על התובע להדליק את תנור החימום, טנק חימום ומכונת המגשים,  
 44 כאשר בין לבין, שהה התובע במקום נכון לקריאה למקרה שבו תישמע אזעקת מערכת  
 45 כיבוי אש, או שעובד או אדם אחר יבקש להכנס לבית האריזה, או למקרה שתגיע משאית  
 46 שתבקש להיכנס לבית האריזה לאחר שעות העבודה.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

- 1 כפי שהתברר מעדות התובע עצמו, ממילא תנועת משאיות מתרחשת עד 24:00, וממילא בין  
2 השעות 18:00 עד 24:00 התאפשר לו לפי הצורך לבצע עבודתו מלגזנות עבור מהדרין בגינן  
3 קיבל תמורה נוספת.  
4
- 5 להשלמת התמונה יצוין עוד כי לא היה חולק שלרשות התובע הועמדה בוטקה בקומה .30  
6 השניה במבנה שסמוך לשער הכניסה, אשר צוידה באביזרים של התובע, שכללו בין השאר,  
7 מיטה, מזרון, כרית שולחן, כיסא ושידה (ראה עדות התובע: בעמ' 3 לפרוטוקול ש' : 1-11),  
8 והיא שימשה את התובע באופן בלעדי (ראה עדותו: בעמ' 3 לפרוטוקול ש' : 7).  
9 מכל מקום, לא נטען על ידי התובע כי הוא נדרש לעמוד בשער, ועצם העובדה שיכל לבצע  
10 עבודות כגון מלגזנות עבור מהדרין בזמן המשמרת היא הנותנת, כי בחלק נכבד מהמשמרת  
11 לא נדרש התובע לבצע עבודה מוגדרת, אלא נדרש לשהות במקום, נכון לקריאה שעשויה  
12 להתעורר.  
13
- 14 שאלה נפרדת היא האם בנסיבות אלו התאפשר לתובע לישון בבוטקה במהלך המשמרת, לא .31  
15 כל שכן במהלך משמרת שבת.  
16 כאשר נשאל התובע לעניין זה בחקירתו הנגדית לפנינו, הוא העיד:
- 17 **ש"ש. אני ראיתי שבעצם בבוטקה ששימש אותך, מוצבים שם גם מיטה ומזרון וארון**  
18 **וחפצים אישיים, זה נכון שגם ישנת שם?**  
19 **ת. הייתי נח שם, הבוטקה הוא מעל השער.**  
20 **שאלת בית הדין האם אף פעם לא ישנתי שם, אני משיב שאני לא ישן שם.**  
21 **ש. איך אתה מסביר את זה שיש שם מצעים עם כרית ומזרון כמו חדר שינה לכל דבר?**  
22 **ת. אתה יכול להיות על הרגליים 48 שעות?**  
23 **ש. אז אתה כן ישנת שם?**  
24 **ת. לא ישנתי.**  
25 **ש. ביחס לסופי השבוע, מיום שישי עד ראשון, כמה אנשים איישו את העמדה**  
26 **שאתה מאייש, עמדת האבטחה?**  
27 **ת. רק אני שם מיום שישי בצהריים ב-12:00, עד יום ראשון ב-06:00 בוקר, רק אני**  
28 **נמצא שם.**  
29 **שאלת בית הדין, לא ישנתי שם" (ראה: בעמ' 9 לפרוטוקול ש' : 13-24).**  
30
- 31 איננו נותנים אמון בעדות זו של התובע.  
32 בנסיבות בהן בחלק מהמשמרת לא נדרשת מהתובע פעילות מוגדרת, בהן התובע לא נדרש  
33 להימצא במקום אחר מוגדר במהלך שעות המשמרת, ושעה שהבוטקה שהועמדה לרשות  
34 התובע מצוידת בציוד אישי של התובע המיועד לשינה – אין זה סביר בעינינו שהתובע לא  
35 ישן בבוטקה במשך שעות המשמרת ולמצער במשך שעות הלילה, לא כל שכן שאין זה סביר  
36 בעינינו שהתובע לא ישן כביכול כל משמרת סוף השבוע שארכה 42 שעות.  
37
- 38 על כן מקובל עלינו כי, למצער ובשים לב למטלות שהוטלו על התובע ושאר נסיבות העניין  
39 עליהן עמדנו כאמור לעיל, התובע ישן בבוטקה במהלך משמרות אמצע השבוע, ולא כל שכן  
40 במהלך משמרות סוף השבוע.  
41



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

32. משזו קביעתנו, ובשים לב למכלול המטלות להן נדרש התובע בזמן המשמרות, נשאלת השאלה, אילו שעות מבין שעות המשמרות בהן שהה התובע בבית האריזה, הן "שעות עבודה" כהגדרתן על פי דין, המזכות בגמול עבור עבודה.
33. בסעיף 1 לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951 הוגדרו שעות עבודה כ:  
**"שעות עבודה" פירושו – הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה".**
- בדב"ע לג/2-4 **אברהם רון - המועצה המקומית מצפה רמון** פד"ע ז 365 הבהיר בית הדין הארצי את משמעות המונח, כדלקמן:
- "חוק שעות עבודה ומנוחה, ענינו לא "שעות עבודה בפועל", אלא "שעות עבודה", והדיבור "שעות עבודה" באותו חוק הוא מונח המוגדר בחוק עצמו. בהגדרה נאמר "שעות עבודה", פירושו - הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה, לרבות הפסקות קצרות ומוסקמות הניתנות לעובד להחלפת כוח ואויר, חוץ מהפסקות על-פי סעיף 20..."**
- מאוחר יותר בדב"ע לד/3-4 **רוברט יקואל - אליהו פלד** פד"ע ה 328 נדונה תביעתו של מדרוך במוסד לנערים עובדים, אשר הועסק בכל יום משעה 13.00 עד שעה 22.00. לאחר זאת היה לן במוסד, קם בשעה 6.00 ועבד עד שעה 8.00. העובד תבע תשלום שכר בגין עבודה בין השעות 22:00 לבין 6:00.
- בית-הדין הארצי קבע באותו מקרה, כדלקמן:
- "נקודת המוצא לסווג שעות כ"שעות עבודה" מצויה בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951".**
- ובהמשך הבהיר:
- "בסעיף 1 שבחוק נקבע, כי "שעות עבודה" פירושו - הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה. "הזמן שבו עומד העובד לרשות העבודה", נאמר ולא הזמן שבו מצוי העובד במקום העבודה, ללמדך שיכול והעובד יימצא במקום העבודה והשעות לא תהיינה שעות עבודה, ויכול ויימצא בבית והשעות תהיינה שעות עבודה. הקובע הוא אם העובד עומד לרשות העבודה", או לרשות עצמו.**
- ובהתייחס למקרה שנדון בפניו קבע בית הדין:
- "בשעות 13:00 עד 22:00 התנהלה הפעולה הרגילה של המוסד. עד שעה 20:00 היו הנערים במוסד, והפעולות היו קשורות בהגשת ארוחות ובהשגחה על הנערים. בשעה 20:00 נפסק כל הקשור בארוחות, באו שעות הערב והתנהלה פעולה רגילה, מכגון אלה הנהוגות במוסד שבו מצויים נערים מאלה שהיו במוסד, ונדרשה השגחה על הנערים, אם כי עצם נוכחות עובד במקום הספיקה לרוב. ההוכחה לכך שעד שעה 22:00 התנהלה פעילות רגילה במוסד, תמצא שבאותם הימים או באותו היום שבהם העובד, המערער, היה עוזב בשעות הערב את המוסד, היה בא במקומו "מחליף".**
- לא כן משעה 22:00. באותה שעה נפסקה הפעילות והנערים שכבו לישון. לינתו של העובד במוסד היתה דרושה למעביד והתחייבה ממהות המוסד, אך "עבודה" בשעות הלילה לא היתה במוסד ועל כן לא עמד העובד, בשעות הלילה, לרשות העבודה" (ההדגשה הוספה - א.ר.ק.).**
- אי לכך, קבע בית הדין:
- "בסיכום, שעות העבודה ליום של העובד היו מ-06:00 עד 08:00 ומ-13:00 עד 22:00; בסך הכול - 11 שעות".**
34. מאוחר יותר בדב"ע שן/3-84 **מד"י - רון ראובן** פד"ע כב 433 נדרש בית הדין הארצי פעם נוספת לבחינת המונח "עומד לרשות העבודה" לעניין הגדרת "שעות עבודה" כאמור בחוק



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

שעות עבודה ומנוחה, וזאת בהקשר למדריכים במוסד לנערים עובדים, לתשלום שכר בגין עבודה בין השעות 22:00 לבין 6:00, בהן שהו המדריכים במוסד מבלי שהוטל עליהם תפקיד מוגדר, בשונה מתפקיד ההדרכה שנדרשו למלא עד לשעה 22:00, כאשר לא היה חולק כי במהלך השעות כאמור, אף לנו המדריכים במקום.

בית הדין הארצי קבע כממצא באותו מקרה, שבין השעות 22:00 עד 24:00 שוהים המדריכים במוסד הגם שלא מוטלים עליהם תפקידים מיוחדים, כי בין השעות 24:00 לבין 6:00 המדריכים ישנים, **כאשר בשעות אלו נדרש מהם לקום משנתם כאשר יש אירוע חריג, לטפל באירוע ולדווח עליו, וכי המדובר באירועים בודדים ביותר.**

עוד קבע בית הדין, כי מספר האירועים בין השעות 22:00 ל-24:00 הוא רב יותר בצורה משמעותית ביחס למספר האירועים שלאחר השעה 24:00.

בהסתמך על אשר נפסק בעניין דב"ע לד/4-3 לעיל, קבע בית הדין הארצי באותו מקרה:

**"אף במקרה שלפנינו התרכזו הדיון, למעשה, במשמעותה של שהיית המדריכים במקום העבודה בשעות 22:00 עד 6:00. הגענו למסקנה, כי הימצאותם של המדריכים במעון בשעות אלה אינה "עבודה", אך הם מבצעים פעולות שונות, בעיקר בשעות 22:00 עד 24:00, ועבורן הם ראויים לפיצוי.**

**פיצוי זה הינו מירב התשלום עבור "עבודת לילה", או עבודת שעות נוספות, והפיצוי אותו מקבלים בפועל (4 שעות "רגילות") מביא בחשבון את הפעולות האמורות בשעות אלה, ואף בשעות הלילה, 24:00, עד 6:00".**

35. הנה כי כן, הואיל ושהות בכוננות אינה שקולה לביצוע "שעות עבודה", הרי שלא חל עליה חוק שכר מינימום או חוק שעות עבודה ומנוחה. לכל היותר, שהות זו בכוננות מזכה בתשלום חוזי בהתאם למוסכם בין הצדדים.

בדב"ע נב/1-2 עמ' דמורי נ. קרסני - חברה קבלנית לבנין בע"מ, עבודה ארצי, כרך א' (1) 750, נדון ענינו של שומר אשר נכח באתר הבניה ואשר תפקידו היה להזעיק במכשיר קשר את מנהל המשיבה ככל שהיה קורה ארוע חריג או שהיתה נשמעת אזעקה ממחסן הציווד. בית הדין הארצי קבע באותו מקרה, כעובדה כי בשעות נוכחותו של המערער באתר הבניה, לא היו מוטלים עליו תפקידים כלשהם, למעט להודיע למנהל המשיבה על מקרה חריג, כגון פריצה או אזעקה. המערער לא היה פעיל כשומר במובן של ישיבה ליד השער ובדיקת הנכנסים והיוצאים. זאת ועוד, חדרו של המערער באתר לא השקיף על פני האתר, והוא לא נדרש לערוך סיורים ברחבי האתר. לפיכך הגיע בית הדין הארצי בדעת רוב למסקנה כי בנסיבות אלה, לא היה המערער זכאי לשכר עבודה בגין שעות שהות באתר, אך היה זכאי לתשלום גלובלי בגין נוכחותו באתר בשעות הלילה בסכום גלובלי עליו הוסכם בין הצדדים, ולא מעבר לכך.

וכך גם בע"א 566/70 מזיז מחטאוי ואח' נ. חברת קו צינור אילת בע"מ, פ"ד כה (2) 622, נקבע על ידי בית המשפט העליון בדעת רוב, כי שעות בהם נדרשו עובדים שהועסקו בשמירה על מתקן לשאיבת נפט להימצא בתחומי המתקן, בלא שנדרשו בפועל לבצע עבודת שמירה, לא היוו שעות עבודה לצורך חוק שעות עבודה ומנוחה.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

1 בע"ע (ארצי) 328/06 ש. ניר הצפון (1991) בע"מ - דלאיכה נאדל (פסה"ד מיום 4/5/08) דן  
2 בית הדין הארצי באותה סוגיה, וקבע:

3 "מעבר לאמור נציין, כי לא בכל מקרה "שעות נוכחות" אינן בגדר "שעות עבודה" המזכות  
4 בתשלום שכר, לרבות גמול שעות נוספות. התשובה לשאלה אם מדובר ב"שעות  
5 נוכחות/שהייה" שאינן מזכות בשכר או ב"שעות עבודה" נגזרת ממכלול הנסיבות: הגדרת  
6 תפקידו של העובד ומטלותיו במקום העבודה; האם שהותו של העובד במקום העבודה  
7 נלווית לביצוע עבודתו ותפקידו או היא מהות עבודתו ותפקידו; האם העובד נדרש על ידי  
8 המעביד להישאר במקום העבודה. בהקשר זה נפנה לפסיקת בית דין זה בעניין דנילוב, בו  
9 נפסק כי שומר שהיה רשאי לישון בחלק מהשעות בהן נכח באתר, זכאי לשכר ולגמול  
10 שעות נוספות בעד כל שעות נוכחותו באתר, וכי יש לראות את כל השעות בהן נכח באתר,  
11 לרבות השעות בהן היה רשאי לישון, כשעות עבודה [ע"ע 1302/04 תמנון שירותי מיגון  
12 בע"מ - מיכאל דנילוב (לא פורסם; 31.5.2005)], בו אושר פסק דינו של בית הדין האזורי  
13 בתל אביב בתיק עב 5624/01 מיכאל דנילוב - תמנון שירותי מיגון בע"מ (לא פורסם;  
14 18.5.2004); וראו גם עע 1351/04 מראט זרצקי - ש.א.ש. שירותי אבטחה ושמירה  
15 (תשמ"ו) בע"מ, לא פורסם, 6.4.2006".

17 לאחרונה נדרש בית הדין הארצי פעם נוספת לסוגיה זו בע"ע 29712-08-13 שירלי חנדז'י -  
18 אחוזת רעים, עמותה רשומה (פסה"ד מיום 21/8/16) וחזר על המבחנים הנ"ל תוך שהוסיף,  
19 כדלקמן:

20 "מבחנים נוספים שצוינו בפסיקה נוגעים למגבלות החלות על העובד במהלך השעות  
21 שבמחלוקת והאם "היה חופשי לעשות כרצונו" (דב"ע (ארצי) לג/2-4 אברהם רון -  
22 המועצה המקומית מצפה רמון, [פורסם בנבו] פד"ע ד' 386 (1973)), תוך שהודגש כי "יכול  
23 והעובד ימצא במקום העבודה והשעות לא תהיינה שעות עבודה, ויכול ויימצא בבית  
24 והשעות תהיינה שעות עבודה" (דב"ע (ארצי) לד/3-4 רוברט יקואל - אליהו פלד, [פורסם  
25 בנבו] פד"ע ה' 328 (1974); להלן: עניין יקואל).

27 מהאמור לעיל עולה כי לא די בעצם דרישת המעסיק מהעובד לנכוח במקום העבודה כדי  
28 להגדיר את כל שעות שהייתו כשעות עבודה (אם כי זהו שיקול שיילקח בחשבון בין שאר  
29 השיקולים), ואף לא די בהפקת תועלת כלשהי על ידי המעסיק מעצם שהותו של העובד  
30 במקום העבודה, אלא יש לבחון אם אכן בוצעה "עבודה" על ידי העובד במהלך השעות  
31 שבמחלוקת, בהתאם למאפייניו של מקום העבודה ומהות המשרה בה הוא מועסק".

32 באשר לאופן בחינת השאלה, הוסיף בית הדין הארצי באותו מקרה:

33 "בחינה זו אינה טכנית אלא מהותית ונעשית על פי מכלול נסיבות המקרה, הן מהיבט  
34 מקום העבודה והן מנקודת המבט של העובד עצמו. מהיבט מקום העבודה עלינו לבחון בין  
35 היתר מה עיקר פעילותו של ה"מפעל"; האם הצורך לשמו נדרשת שהות העובד במקום  
36 הוא להגשמת תכליתו של מקום העבודה ככזה; ומהי התועלת המופקת למעסיק מאותן  
37 שעות שהייה. מנקודת המבט של העובד עלינו לבחון בין היתר עד כמה מוגבל היה לעשות  
38 כרצונו במהלך השעות שבמחלוקת, עד כמה נדרש לשינוי מאורח חיים רגיל, האם במהלך  
39 שעות ה"שהייה" נדרש להפעלת אותם כישורים לשמם נשכר כוח עבודתו מלכתחילה  
40 ובהם הוא עושה שימוש בשעות עבודתו ה"רגילות", והאם נדרש במהלך שעות ה"שהייה"  
41 להשקעת משאבים פיזיים, קוגניטיביים או נפשיים בהתאם למאפייני משרתו (וראו  
42 בקשר לכך את פסק דינה של השופטת נטע רות ב-עב' (אזורי ת"א) 8420/05 פלוניס -  
43 מדינת ישראל (לא פורסם) [פורסם בנבו]; ערעור לבית הדין הארצי נדחה בהיבט זה - ע"ע  
44 (ארצי) 54099-09-12 פלוניס - מדינת ישראל [פורסם בנבו] 1.7.15; להלן: עניין  
45 פלוניס)).

46 ומן הכלל אל הפרט. 37

47 משמרות בימי חול - לנוכח קביעותינו לעיל באשר למתכונת עבודתו של התובע, הוכח כי על  
48 התובע הוטלו משימות מוגדרות שעיקרן בסמוך לאחר תחילת המשמרת ובסמוך לפני סיום  
49





## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

- 1 המשמרת. ביתרת הזמן, היה התובע "חופשי" לבצע מטלות עבור מהדרין בגיין קיבל  
2 תשלום נפרד ממהדרין, כך שאינן יכולות להיחשב ב"שעות עבודה" עבור הנתבעת וכפי  
3 שקבענו לעיל אף יכל לישון בבוסקה שהועמדה לרשותו ושימשה רק אותו. בשעות אלו נדרש  
4 התובע להימצא בכוננות ולהיות נכון להיקרא למקרים שעשויים להתעורר.  
5 בשים לב לעדותו של התובע באשר לשעות הפעילות באתר ועדותו של מר מזרחי לגבי המועד  
6 שבו היה על התובע להדליק את התנורים, אנו קובעים כי בין השעות 20:00 עד 04:00 לפנות  
7 בוקר, שהה התובע בכוננות, ואילו השעות שבין 16:00 עד 20:00, ו-04:00 עד 06:00 הן  
8 שעות עבודה כהגדרתן על פי דין, אשר בגיין זכאי התובע לשכר עבודה מאת הנתבעת.  
9  
10 בשולי הדברים נוסיף כי הגם שהתובע לא טען דבר לעניין זו בתצהיר עדותו הראשית או אף  
11 בחקירתו הנגדית לפנינו כשהתבקש לתאר את עבודתו, הרי שלראשונה במסגרת חקירתו של  
12 מר מזרחי לפנינו, העלה ב"כ התובע את הטענה שעל פי דרישות חברת הביטוח יש ללחוץ  
13 "על עמדות לחיצה" במהלך הלילה (ראה: בעמ' 15 לפרוטוקול ש' : 3).  
14 מעבר לכך שטענה זו לא הובהרה וכאמור התובע לא טען לגביה דבר, הרי שאף לגופם של  
15 דברים השיב מר מזרחי לשאלה שנשאל בעניין זה :  
16 **ש" . אם כך זה לא שנתקלת במצב שלא היתה לחיצה אחת מ-24:00 עד 06:00 בבוקר ?**  
17 **ת. אני לא יכול להגיד לגבי כל לילה, אבל לא נתקלנו בבדיקות שעשינו במצב כזה**  
18 **שלא היתה שום לחיצה כל הלילה מאז שהתקנו את המכשיר (לפני שלוש או**  
19 **ארבע שנים)"** (ראה: בעמ' 15 לפרוטוקול ש' : 9-7).  
20  
21 כך או כך ואפילו היתה קיימת דרישה כאמור, אין בקיומה כדי לשנות ממסקנתנו כאמור  
22 לעיל, לעניין השעות בהן קבענו כי התובע שהה בכוננות.  
23  
24 38. אי לכך ולאור כל המבואר לעיל, אנו קובעים כי בימי חול (ימים א'-ה') עבד התובע בכל  
25 משמרת לילה במשך שש שעות שהן "שעות עבודה", ואילו שאר השעות היו שעות כוננות.  
26  
27 ודוק, הואיל והמשמרות בהן מדובר עונות על הגדרת "עבודת לילה" שבחוק שעות עבודה  
28 ומנוחה, הרי שעל פי החוק, מישכו המירבי של כל יום עבודה במשמרת לילה כאמור, הוא  
29 שבע שעות בלבד, ולא שמונה כנהוג לגבי יום עבודה רגיל.  
30  
31 בנסיבות העניין, אנו קובעים כי יש לראות את התמורה ששולמה לתובע בגין השעה  
32 השביעית של משמרת הלילה, כפיצוי חוזי בגין אי הנוחות והטרחה הכרוכה בלינה מחוץ  
33 לבית והתעוררות בשעות מוקדמות.  
34  
35 משזו מסקנתנו אנו קובעים כי השכר ששולם לתובע על ידי הנתבעת בגין יום עבודה עבור  
36 משמרת לילה ביום חול, ממצה את זכאותו לשכר עבודה מאת הנתבעת ואף את זכאותו  
37 לתמורה חוזית בגין שעות הכוננות שביצע במשמרת יום חול כאמור, ועל כן איננו פוסקים



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

- 1 לתובע תמורה נוספת בגין עבודתו במשמרות בימי חול, מעבר לתמורה שקיבל מהנתבעת  
2 עבור חמישה ימי עבודה לשבוע, בימי חול.  
3
- 4 **משמרות סוף שבוע** – התובע לא דק פורתא במה שונות המטלות שהוטלו עליו במהלך  
5 משמרות סוף השבוע, מן המטלות שהוטלו עליו במשמרות סוף השבוע, למעט השעות  
6 שנוספו בין המטלות כאמור.  
7 משאלו הם פני הדברים, אנו קובעים בהתאמה לקביעתנו לעיל ביחס למשמרות בימי חול כי  
8 בין השעות 12:00 ביום ו' עד 20:00 ביום ו' עבד התובע, וכך גם בין השעות 04:00 עד 06:00  
9 ביום א'.  
10 בין השעות 20:00 ביום ו' ועד לשעה 04:00 ביום א' שהה התובע בכוננות. ודוק, בדוננו  
11 בשעות כוננות אלו, יש ליתן את הדעת לכך, שבמובחן משעות כוננות בימי חול, עצם שהות  
12 בכוננות בימי המנוחה השבועית, גם אם אינה עונה על הגדרת "שעות עבודה" שבחוק,  
13 משמעותה שלילת זכאותו של התובע ליום מנוחה שבועי.  
14 בהתאמה לקביעתנו לעיל באשר לתמורה בגין שעות הכוננות בימי חול, ובהינתן כי הפיצוי  
15 עבור כוננות במנוחה שבועית, אמור לשקף גם את שלילת המנוחה השבועית מן התובע, אנו  
16 קובעים כי הפיצוי בגין שעות הכוננות בימי המנוחה יעמוד על פי שניים מהפיצוי עבור  
17 כוננות בימי חול.  
18 זאת ועוד, מטעמי נוחות החישוב, שעת כניסת השבת ביום ו' תחושב לפי השעה 18:00  
19 **בממוצע** למשך כל ימות השנה.  
20
- 21 זאת ועוד, לא נעלם מעינינו כי קביעותינו כאמור לעיל, מבוססות על המתכונת שהוכחה  
22 לפנינו בתקופה שהחל ממועד כניסתו של מר מזרחי לתפקידו כמנהל בית האריזה.  
23 יחד עם זאת, בהינתן כי מחד הנתבעת לא ניהלה יומן נוכחות, ומאידך איש מהצדדים לא  
24 הביא כל ראיה להראות שבתקופה שקדמה לכניסתו של מר מזרחי לתפקידו, הועסק התובע  
25 במתכונת שונה מזו שהוכחה לפנינו לגבי תקופת עבודתו של מר מזרחי – אנו קובעים כי  
26 המתכונת כאמור לעיל חלה למשך כל תקופת התביעה שבנדון, היינו החל מחודש אוקטובר  
27 2007 ועד לחודש דצמבר 2011.  
28
- 29 אי לכך ולאור כל האמור לעיל, התוצאה היא שהתובע זכאי לתמורה מאת הנתבעת בגין  
30 שעות עבודתו ושעות הכוננות בימי המנוחה השבועית, בהתאם למפורט להלן:  
31
- 32 שעות עבודה
- 33 3 שעות ראשונות ביום ו' עד למכסה של 43 שעות שבועיות, לפי שווי של 100% (שולם  
34 בפועל).  
35 2 שעות נוספות משעה 15:00 עד שעה 17:00 ביום ו' לפי שווי של 125%.  
36 1 שעה נוספת משעה 17:00 עד שעה 18:00 ביום ו' לפי שווי של 150%.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

- 1 2 שעות נוספות משעה 18:00 עד שעה 19:00 ביום ו' לפי שווי של 175% (2 שעות נוספות  
2 ראשונות במנוחה שבועית).
- 3 1 שעה נוספת משעה 19:00 עד שעה 20:00 ביום ו' לפי שווי של 200% (שעה נוספת שלישית  
4 במנוחה שבועית).
- 5
- 6 2 שעות רגילות ביום א' משעה 04:00 עד שעה 06:00, לפי שווי של 100%.
- 7
- 8 סה"כ: שווי של 14.5 שעות עבודה רגילות, בניכוי 3 שעות רגילות ששולמו במסגרת  
9 המשכורת החודשית = תוספת שווי של 11.5 שעות עבודה רגילות לסוף שבוע.
- 10
- 11 שעות כוננות
- 12 2 שעות עבור השעות 20:00 ביום ו' עד 04:00 לפנות בוקר ביום שבת + 6 שעות עבור השעות  
13 04:00 לפנות בוקר ביום שבת עד 0:40 לפנות בוקר ביום א', ובסך הכל: תוספת של 8 שעות  
14 רגילות בגין כוננות.
- 15
- 16 שווי התוספת המגיעה בגין כל סוף שבוע לפי ערך שעה בסך 22.28 ₪ הוא:  
17 19.5 שעות X 22.58 ₪ = 440 ₪ לכל סוף שבוע.
- 18
- 19 סיכומם של דברים. 42.
- 20 אשר על כן ולאור כל המבואר לעיל בפרק זה, התוצאה היא שבגין התקופה נשוא התביעה  
21 שהחל מחודש אוקטובר 2007 ועד לחודש דצמבר 2011 ועד בכלל, על הנתבעת לשלם לתובע  
22 הפרשי שכר בסכום כולל של 97,240 ₪ ברוטו, לפי החישוב:  
23
- 24 440 ₪ בגין כל סוף שבוע X 52 שבועות לשנה X 4.25 שנים = 97,240 ₪ ברוטו.
- 25
- 26 הואיל והתובע עתר לחיוב הנתבעת בתשלום הפרשי הצמדה וריבית כחוק על הסכומים  
27 כאמור, החל ממועד הגשת התביעה, אנו מורים כי הסכום שפסקנו כאמור לעיל, יישא  
28 הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 27/10/14 ועד לתשלום המלא בפועל.
- 29
- 30 התביעה לתשלום פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת
- 31
- 32 ברכיב זה לכתב התביעה, עתר התובע לחיוב הנתבעת בתשלום הסכום של 56,000 ₪ פיצויי  
33 פיטורים בגין פיטוריו מעבודתו בנתבעת, מחושבים לפי משכורת אחרונה בסך 5,600 ₪,  
34 לתקופת עבודה של 10 שנים, וכן עתר לתשלום חלף הודעה מוקדמת שנמנעה ממנו, בסך  
35 5,600 ₪.
- 36



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

- 1 לטענת התובע, הוא השתמש בסמים קלים לשם שיכוך כאבים בעקבות תאונת העבודה  
2 שעבר ואשר בעטייה סבל מכאבי גב, ואף זאת מחוץ לשעות העבודה, ולדבריו, הנתבעת ידעה  
3 מזה זמן שהוא משתמש בסמים קלים כאמור אך לא נקטה בכל פעולה בקשר לכך, ללמדך  
4 שלא ראתה בנסיבה זו, טעם המונע את המשך העסקתו על ידיה. לדבריו, רק לאחר שהגיש  
5 את תביעתו לבית הדין וכתוצאה מכך, "הזמינה" הנתבעת פשיטת משטרה על הבוטקה,  
6 והכל על מנת שתהיה לה עילה לפטר אותו ואף זאת ללא פיצויי פיטורים וללא הודעה  
7 מוקדמת.
- 8 הואיל ולטענתו ה"גילוי" כביכול לפיו עישן סמים קלים, היה רק אמתלה לפיטוריו בשל  
9 הגשת התביעה על ידו, יש לחייב את הנתבעת בתשלום פיצויי פיטורים ודמי הודעה  
10 מוקדמת, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד הגשת התביעה.
- 11
- 12 מנגד, לטענת הנתבעת, התובע פוטר מטעמים מוצדקים ובנסיבות השוללות את זכאותו  
13 לפיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת.
- 14 לטענתה היא לא היתה מודעת כלל לכך שהתובע משתמש בסמים לא כל שכן שעקב בעיות  
15 רפואיות, מה גם שהתובע אף לא הציג אישור רפואי המאשר לו להשתמש בסמים למטרות  
16 שיכוך כאבים, לא בזמן אמת ואף לא במסגרת הליך זה.
- 17 בכל מקרה לדבריה, טענת התובע כי לא עישן סמים במקום העבודה, אינה מתיישבת עם  
18 העובדה שאינה במחלוקת, כי בפועל נמצאו סמים בבוטקה ואף הוגש כנגד התובע כתב  
19 אישום בקשר לכך.
- 20 לטענת הנתבעת השימוש בסמים מהווה עבירת משמעת חמורה ואף עבירה פלילית, בפרט  
21 כך לנוכח הוותק של התובע והאמון שרחשה לו הנתבעת, ומצדדיקים שלילת פיצויי פיטורים  
22 ודמי הודעה מוקדמת מן התובע בנסיבות פיטוריו, ולו על מנת להרתיע אחרים מלנהוג  
23 באותו אופן.
- 24 עוד טוענת הנתבעת כי כתוצאה ממעשיו אלו של התובע נגרם לה נזק שכן היא נדרשת לערוך  
25 בדיקות מחמירות כתנאי להעסקת שומרים.
- 26
- 27 בטרם נידרש למחלוקת העובדתיות והמשפטיות שבין הצדדים בסוגיה זו, נפרט להלן את  
28 העובדות שלא היו במחלוקת בסופו של יום בין הצדדים, בסוגיה זו.
- 29
- 30 וכך, אין חולק כי ביום 27/10/14 הגיש התובע את תביעתו לבית הדין לתשלום הפרשי שכר  
31 וגמול עבודה בשעות נוספות ובמנוחה שבועית. על כל נוסף כי מתוך אישור המסירה שנסרק  
32 לתיק בית הדין, עולה כי ביום 30/10/14 הומצא כתב התביעה לנתבעת.
- 33 שבועיים לאחר מועד הגשת התביעה, ביום 11/11/14, נערך חיפוש בבוטקה שהועמד לרשות  
34 התובע. הגם שבמסגרת כתב ההגנה ותצהיר מנהל הנתבעת, לא התייחסה הנתבעת לשאלה  
35 מי ערך את החיפוש בבוטקה ומי הזמין את המשטרה, במסגרת חקירתו הנגדית לפנינו  
36 אישר מנהל הנתבעת כי הוא זה שערך את החיפוש (כפוף למחלוקת בין הצדדים מי בדיוק  
37 נכח באותו חיפוש).



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

מכל מקום, לא היה חולק כי בחיפוש זה נמצאו על השולחן סמים. הצדדים לא דקו פורתא אילו סמים בדיוק, אך התובע אישר במסגרת חקירתו הנגדית, כי מדובר בקנביס (ראה: בעמ' 4 לפרוטוקול ש' 29-24), לשיטתו קנביס רפואי.

בהמשך לכך, הוזמנה המשטרה למקום, וכשהגיע התובע לעבודה בסביבות השעה 15:00 או 16:00 הוא עוכב על ידי המשטרה ונלקח לחקירה, במסגרתה הודה כי הסמים שייכים לו, אך טען כי הם משמשים אותו לצורך רפואי וכי הוא אינו מעשן במקום העבודה.

התובע שוחרר באותו יום, וכשהגיע למקום העבודה בסביבות השעה 18:00, מצא עובד אחר שהחליף אותו ונאמר לו שאין עוד צורך בעבודתו.

ביום 14/11/14 נמסרה לתובע הודעה על הפסקת עבודה, חתומה על ידי ב"כ הנתבעת כדלקמן:

### "הודעה על הפסקת עבודה.

#### מרשתי: "הכספת" בע"מ

1. **בצהרי יום 11/11/14 נעצרת ע"י משטרת ישראל בעקבות חשד לאחזקה ושימוש בסמים מסוכנים בבקתת השמירה בבית האריזה "מהדרין".**
2. **מרשתי נדהמה לגלות כי במהלך תקופת עבודתך כמאבטח מטעמה נהגת לצרוך סמים במקום העבודה.**
3. **מרשתי רואה בחומרה רבה התנהגותך זו, שכן מקום בו נדרשת לשמור על עירנות ולשמור על בית האריזה ותכולתו ששוויים מגיע לכדי מאות מיליוני שקלים, נהגת לצרוך סמים!!!**
4. **על בסיס האמור לעיל, מרשתי מילאה את ידי להודיעך כי התנהגותך זו, גרמה למרשתי נזק תדמיתי קשה ביותר, מערכת היחסים בין מרשתי ובין חברת מהדרין נתערערה ומרשתי צפויה לשאת בנזקים כלכליים כבדים עקב התנהגותך.**
5. **אשר על כן, מרשתי מודיעה לך בזאת על הפסקת העסקתך המיידית, ומודיעה לך כי פיטוריך בנסיבות אלה נחשבים כהתפטרותך המיידית עם כל המשתמע מכך.**
6. **אשר על כן, מרשתי מודיעה לך בזאת כי נוכח הנסיבות דלעיל אינך זכאי לפיצויי פיטורים ולהודעה מוקדמת.**
7. **מרשתי שוקדת על הערכת הנזקים שהוסבו לה עקב התנהגותך הנ"ל והיא שומרת לעצמה הזכות לדרוש ממך לשאת בתשלום כלל נזקיה כאמור.**
8. **לידיעה".**

ודוק, על אף האמור בסיפא לסעיף 5 למכתב לעיל, לא היה חולק אף לשיטת הנתבעת כי מדובר בהודעת פיטורים וכי התובע פוטר על ידיה.

ביום 16/11/14 שלח מר מזרחי לנתבעת מכתב, כדלקמן:

לכבוד

"הכספת" בע"מ

מר חיים אברמוביץ,

א.ג.נ.,

הנדון: המאבטח פלוני

כידוע לכם ביום 11/11/14 העובד שבנדון נעצר ע"י שוטרי משטרת ישראל בעקבות אחזקת סמים בבקתת השומר המוצבת בכניסה לבית האריזה.

בשלב זה הנכם מתבקשים בזאת להציב מאבטח אחר במקום העובד הנ"ל.

אין ספק כי עסקינן במעשה חמור ביותר לפיכך אנו בוחנים את שאלת המשך ההתקשרות עם חברתכם.

הנכם מתבקשים בזאת לסור למשרדנו בהקדם ע"מ לתת הבהרות אודות המקרה וליתן



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

טעם מדוע לא תופסק ההתקשרות עם חברתכם.  
לטיפולכם."

על אף האמור במכתב, אין חולק כי בפועל לא נותקו הקשרים בין הנתבעת לבין מהדרין והנתבעת המשיכה להעניק למהדרין שירותי שמירה כאמור. כך גם אין חולק כי הוגש כנגד התובע כתב אישום בגין אחזקת אותם סמים (ראה דברי ב"כ התובע: בעמ' 2 לפרוטוקול ש' 20-21).

עד כאן באשר לתשתית העובדתית שאינה המחלוקת. 50.

ואשר להיבט המשפטי - משאין חולק כי מדובר בפיטורים הרי שהכלל על פי לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן - חוק פיצויי פיטורים), הוא שפיטורי עובד מחייבים את המעביד בתשלום פיצויי פיטורים.

חריג לכלל זה מצוי בסעיפים 16 ו-17 לחוק פיצויי פיטורים.

סעיף 16 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן - חוק פיצויי פיטורים), קובע:

**"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".**

וסעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים, קובע:

**"בענף העבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית הדין האזורי לעבודה לקבוע שפיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא-פיצויים או בפיצויים חלקיים שיקבע; בדונו בענין זה יונחה בית הדין האזורי לעבודה על פי הכללים שבהסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים".**

בין אם הנתבעת טוענת לתחולת סעיף 16 לחוק פיצויי פיטורים ובין אם לתחולת סעיף 17 לחוק, השאלה הטעונה הכרעה בענייננו, היא האם בנסיבות פיטוריו של התובע התקיימו בתובע התנאים המצדיקים פיטורים תוך שלילתם של פיצויי הפיטורים ודמי הודעה מוקדמת במלואם, כפי שנעשה. 51.

בהינתן כי הן סעיף 16 לחוק והן סעיף 17 לחוק דנים בחריג לכלל הקובע את זכאותו של העובד לפיצויי פיטורים עקב פיטוריו - הרי שהלכה פסוקה היא שעל הטוען לקיום יוצא מהכלל, מוטל נטל ההוכחה להראות כי התקיים התנאי לסטייה מהכלל - היינו, כי הנטל להוכיח קיומן של נסיבות המצדיקות לשילת פיצויי פיטורים, מוטל על המעביד [ראה: דב"ע ל/3-6 אליהו שמואלי ואח' - שושנה שרייר, עבודה ארצי, כרך ג (1), 162; דב"ע שן/119-3 עיתונות מקומית בע"מ - אשר בן עמי פד"ע כ"ב, 303].

מכאן שעל מעביד הטוען לשלילת פיצויי פיטורים מהעובד, הנטל להוכיח מחד את אותם מעשים או מחדלים המיוחסים לעובד אשר בעטים לטענתו פוטר העובד, ומאידך שומה עליו להראות כי אותם מעשים או מחדלים מצדיקים לשלילת פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת מן העובד, במלואם או בחלקם.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

מן הראוי להוסיף עוד כי בכל הנוגע לשאלת הזכאות להודעה המוקדמת, סעיף 10 (2) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001, קובע כי הוראות סעיף 2 לחוק, בדבר חובת מתן הודעה מוקדמת, לא יחולו -

**"על מעביד, בנסיבות שבהן העובד שפוטר אינו זכאי לפיצויים, על פי הוראות סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, או על פי החלטת בית דין למשמעת אשר הורה על פיטורים בלא פיצויים מכוח הוראות חיקוק הקובע שיפוט משמעתית".**

52. זאת ועוד, הלכה מושרשת היא כי "לעניין פיצויי פיטורים מתגבשת העילה במעשה הפיטורים או ההתפטרות, בצרוף המניע שפעל כד, היינו הנסיבות המודעות שהסבו למעשה את סיים היחסים" [ראה: דב"ע לג/2-3 זילבר - גלוביס בע"מ, פד"ע ד, 153, 157; דב"ע מב/3-132 להביס בע"מ ואח' - פרנסה משה, פד"ע יד, 264, 269].

אי לכך נפסק, בהקשר להתפטרות, כי הגורם שהביא להתפטרות לא רק שצריך להיות קיים, אלא והוא העיקר - שאותו גורם יהיה הפועל, המניע והמביא לתוצאה של ההתפטרות [ראה: דב"ע לה/3-41 יעקב היגר - דינה שורץ, פד"ע ז 24; דב"ע נג/3-210 אהרון רביוב - נאקו שיווק בע"מ פד"ע כז 514].

כפעל יוצא מכך נפסק, בדב"ע נה/3-123 דוד גולדברג - רבקה קליינבורט (פסה"ד מיום 6/5/96), כדלקמן:

**"הדברים, כפי שנאמרו בתצהירם של המערערים באשר להתנהגות המשיבה ש"איפשרה" לפטר אותה "לפי דעתנו" ללא פיצויי פיטורים (ר' פסקה 11 לעיל), אינם מצביעים על סיבה ברורה של פיטורים מטעמים הקשורים בהתנהגות המשיבה והפרת משמעת מצדה.**

בהקשר זה, נביא מדברים שנאמרו ב-דב"ע נד/3-48 מזרה - ימין (לא פורסם), כדלקמן: **אכן צודק המערער כי יכול היה לפטר את המשיבה, וייתכן כי עקב פיטוריה, ככל שאלה היו על רקע העדרויותה ואיחוריה, ניתן היה להתייחס אף לעניין הזכות לפיצויי פיטורים. ואולם, לפיטורים יכולים להיות מניעים שונים ונסיבות שונות' (דב"ע מב / 3-117 מדינת ישראל - ד"ר יואל שקד, פד"ע יד 169, 174), אך אשר יקבע הוא 'מה היתה למעשה הסיבה לפיטורים' (דב"ע לז / 3-93 מדינת ישראל - יואל חנוכי, פד"ע ט' 14, 21). ככל שהסיבה לפיטורים היא סיבה שבעקבותיה ניתן להפחית או לשלול פיצויי פיטורים, רצוי שהדבר ייאמר לעובד בהודעת הפיטורים ובנימוקה (דב"ע תשן / 3-119 חברת עתונות מקומית בע"מ - אשר בן-עמי, פד"ע כ"ב 303, 306). יחד עם זאת, ההלכה היא כי 'לא ייתכן לעניין פיצויי פיטורים, שהמעביד יפטר את העובד ללא כל סיבה או בשל סיבה מסויימת, ורק לאחר הפיטורים יצוץ או יעלה סיבה המצדיקה שלילת הפיצויים' (דב"ע לג / 3-2 חיים זילבר - גלוביס בע"מ, פד"ע ד' 153, 158).**

ובדב"ע לג/2-3 חיים זילבר נ' גלוביס הנ"ל הובהר באלו המילים:

**"לסיכום האמור עד כאן: אין לקבל את הטענה, כי תהא הסיבה ששימשה לפיטורים או להתפטרות אשר תהא, ישקלו לעניין הזכאות לפיצויי פיטורים בהתפטרות, ולעניין שלילת הפיצויים בפיטורים, לפי הסיבה והמניע שיעלה הטוען בעת ההתדיינות או בכל עת אחרת שאחרי סיים היחסים, כאשר אותה סיבה נודעה לטוען לאחר סיים היחסים או, כפי שנטען, אפילו לפני כן ולא גילה אותה".**

אם כי נקבע חריג לכל האמור, והוא:

**"משוראים את פיטוריו של העובד בנסיבות שהעלו את החשדות שהביאו לחקירה, אין זה משנה יותר שבמהלך החקירה נתגלו מעשים ומחדלים בנוסף לאלה שהביאו לראשית**



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

1 החקירה, אך הם לעניין הפיטורים מאותו מישור. זה גורלה של חקירה; ראשיתה ידוע,  
2 סופה לא" (ההדגשות הוספו - א.ר.ק.).

3  
4 ובחזרה לענייננו. 53.

5 כאשר נשאל מנהל הנתבעת בחקירתו הנגדית לפנינו, לגבי הרקע לעריכת החיפוש בבוטקה,  
6 השיב באלו המילים:

7 "לשאלת בית הדין למה הגענו כולנו לאתר וביקשנו שיפתחו את הדלת, אני משיב שבגלל  
8 שמישהו התחיל להגיד לנו שיש לתובע בית הבראה למעלה והוא ישן שם וכנראה שיש  
9 משהו. הוא לא רצה להגיד מה בדיוק. ואז ביקשנו לפתוח לראות מה יש שם כי הוא אמר  
10 שיכול להיות שיש משהו עם סמים או משהו ואז הבחור שהצטרף אלינו פתח את הדלת  
11 ואז נכנסנו וראינו בית הבראה" (ראה: בעמ' עמ' 24 לפרוטוקול ש' : 14-18).

12  
13 ודוק, גם מר מזרחי אישר בעדותו לפנינו, כי הוא התבקש על ידי מנהל הנתבעת לשלוח עובד  
14 שיפתח את הבוטקה, וכך העיד:

15 "קודם כל זה לא היה בבוקר אלא בצהריים. באותו יום הגיע אלי למשרד חיים אברמוביץ  
16 וסיפר לי, עד כמה שזכור לי, שהתובע תבע אותנו עוד בהיותנו עובד שם, ואז הוא אמר לי  
17 איך הוא תובע אותי על כל כך הרבה שעות כשהוא כל הזמן ישן שם בלילה, אז הוא רצה  
18 לבדוק ולראות איפה הוא ישן ושאל אותי אם אפשר לראות את החדר שהוא ישן בו, אמרתי  
19 שאין לי התנגדות, יש לי ארון מפתחות רזרביים לכל מקום בבית האריזה וביקשתי את  
20 אחד העובדים שקוראים לו ברוך קראדי שיתלווה לחיים ושיראה לו איפה נמצא התובע"  
21 (ראה: בעמ' 15 לפרוטוקול ש' : 28-32 ועמ' 16 ש' : 1-2).

22  
23 נקדים ונאמר כי סמיכות הזמנים שבין מועד הגשת התביעה והמצאת כתב התביעה לידי  
24 הנתבעת לבין מועד עריכת החיפוש על ידי נציגי הנתבעת בבוטקה ששימשה את התובע,  
25 מעורר למצער חשד, כי יש קשר בין הדברים.

26  
27 זאת ועוד, כאמור, במסגרת כתב הגנתה של הנתבעת ותצהירו של מנהל הנתבעת, לא נאמר  
28 דבר לגבי העובדה שמי שזים וערך את החיפוש הוא מנהל הנתבעת. כל שנטען הוא  
29 שהמשטרה עשתה חיפוש בבוטקה של התובע והנתבעת הוכתה בהלם מהימצאותם של  
30 הסמים בבוטקה.

31 הצגת גרסה חלקית מצד הנתבעת בכתב הגנתה ותצהיר עדותה הראשי ביחס לנסיבות  
32 מציאת הסמים, אינה מעוררת אמון בגרסתה או בעדות מנהלה.

33 מעבר לכך, נמצאו סתירות נוספות בעדות מנהל הנתבעת, ובכלל זה, העיד מנהל הנתבעת כי  
34 הוא נכנס לבדוק את הבוטקה ביחד עם ב"כ הנתבעת, מר מזרחי ואותו בחור שהוא אינו  
35 זוכר את שמו (ראה עדותו: בעמ' 24 לפרוטוקול ש' : 14). מנגד, כאשר נשאל מר מזרחי כיצד  
36 הסתיימה הביקורת של המשטרה, השיב כי הוא עצמו כלל לא היה באותו יום באתר (ראה  
37 עדותו: בעמ' 17 לפרוטוקול ש' : 1-2), ונזכיר שכאמור, עוד קודם לכן העיד מר מזרחי כי הוא  
38 ביקש מאותו עובד ברוך קראדי להתלוות למנהל הנתבעת לבדיקת הבוטקה.

39 גם ביחס להזמנת המשטרה, העיד מנהל הנתבעת כי הוא ומר מזרחי הזמינו את המשטרה:

40 ש" אחרי שראיתם את הסמים המשכתם לחפש עוד משהו?  
41 ת. לא חיפשנו שום דבר מאחר שמיד הודעתני למשטרה בנוכחות מזרחי.  
42 ש. מזרחי אמר לך להתקשר למשטרה?  
43 ת. כן, גם מזרחי וגם אני.





## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

- 1 ש. אתה יודע שמזרחי מספר סיפור אחר לגמרי?  
 2 ת. זה לא חשוב לי, אני יודע שאני אומר את כל האמת" (ראה: בעמ' 24 לפרוטוקול  
 3 ש': 21-26).  
 4  
 5 מנגד, מעבר לכך שמר מזרחי העיד עוד קודם לכן שהוא כלל לא נכח במקום באותו מועד,  
 6 הרי שכאשר נשאל במפורש לעניין הזמנת המשטרה, העיד:  
 7 "ת. להפתעתי קיבלתי טלפון מהמשטרה שהודיעו לי שנמצאו סמים בבית האריזה.  
 8 הם לא סיפרו לי איך ומתי נמצאו סמים אבל ביקשו להפגש איתי. כשהשוטרים  
 9 שהגיעו לבית האריזה הם שאלו איפה נמצא המשרד של השומר ואני בטלפון  
 10 הודעתי לקראדי להראות להם ונתתי להם אישור להיכנס, זה היה לקראת השעה  
 11 14:00 או אפילו 15:00.  
 12 ש. הציגו לך צו חיפוש?  
 13 ת. לא אמרו לי כלום" (ראה עדותו: בעמ' 16 לפרוטוקול ש': 6-11).  
 14  
 15 55. בנסיבות אלו, לנוכח האמון שכאמור רחשנו לעדותו של מר מזרחי עוד קודם לכן, וריבוי  
 16 הסתירות והפרכות בגרסתו של מנהל הנתבעת, אנו מאמצים את גרסתו של מר מזרחי לפיה,  
 17 מנהל הנתבעת אמר לו שהוא מבקש לערוך חיפוש בבוטקה, לנוכח הגשת התביעה על ידי  
 18 התובע.  
 19  
 20 56. אשר לשאלה מה ידע מנהל הנתבעת כאשר ביקש לערוך את החיפוש, הרי שלעניין זה העיד  
 21 מנהל הנתבעת בעצמו כי "מישהו" אמר לו שיכול להיות שיש בבוטקה משהו עם סמים.  
 22 דא עקא, שמנהל הנתבעת לא דק פורתא מתי אמר לו אותו "מישהו" את הדברים, והנתבעת  
 23 אף לא זימנה לעדות את אותו "מישהו" כדי שיעיד על מה שמסר למנהל הנתבעת ומתי.  
 24  
 25 בנסיבות אלו לנוכח חוסר האמון שעוררה בנו עדות מנהל הנתבעת כאמור לעיל, לנוכח  
 26 הימנעותה של הנתבעת מלזמן לעדות את אותו "מישהו", ולנוכח סמיכות הזמנים שבין  
 27 הגשת התביעה והמצאת כתב התביעה לידי הנתבעת לבין עיתוי עריכת החיפוש בבוטקה -  
 28 עדיפה עלינו גרסת התובע לפיה מנהל הנתבעת היה מודע לכך שהתובע משתמש בסמים זה  
 29 מכבר או למצער חשד בכך ולא עשה דבר בקשר לכך, וכי יזם את החיפוש כתגובה להגשת  
 30 התביעה.  
 31  
 32 מסקנה זו אף מתחזקת לנוכח עדותו של מנהל הנתבעת בהמשך חקירתו הנגדית, לפיה:  
 33 "ש. מתוך הפעמים שראית את התובע, כמה פעמים הוא נראה לך מסומם?  
 34 ת. הרבה פעמים, אז הוא טען שהוא חולה.  
 35 ש. אתה יודע שהוא מטופל במרפאת כאב בגלל הבעיות בגב?  
 36 ת. לא.  
 37 ש. מה עשית כשאמרו לך, לשיטתך, שהוא מסומם וחיברת את הדברים?  
 38 ת. אז מצאתי את הסם שלו ואז הודעתי למשטרה" (ראה: בעמ' 24 לפרוטוקול ש': 7-  
 39 12).  
 40  
 41 57. אשר על כן אנו קובעים כי הוכח להנחת דעתנו שהמניע לפיטורי התובע לא היה נעוץ  
 42 בתפיסת הסמים בבוטקה, אלא נבע מכך שהנתבעת היתה מעוניינת להיפטר מהתובע  
 43 בעקבות הגשת תביעתו, וכי החיפוש נערך כדי לשמש אמתלה לפיטורי התובע.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

- 1  
2 מנגד, לא ניתן להתעלם מכך, שלא רק שהתובע לא טען ולא הוכיח כי יידע את מנהל  
3 הנתבעת או את מר מזרחי בזמן אמת על כך שהוא עושה שימוש בסמים (לשיטתו באופן  
4 רפואי), אלא שגם במסגרת ההליך שלפנינו לא הציג התובע כל אישור רפואי לגבי הכאבים  
5 מהם הוא סובל, לא כל שכן שלא הציג אישור רפואי המאשר כי הותווה לו שימוש בקנביס  
6 רפואי. ואם בכך לא סגי, נזכיר כי כאמור לא היה חולק שמטרת ישראל הגישה כתב  
7 אישום כנגד התובע על החזקת אותם סמים, וחזקה על המשטרה שאילו אמנם דובר  
8 באחזקת סמים באישור רפואי לא היתה עושה כן.  
9 על כך נוסיף כי העבירה הפלילית בה הואשם התובע, נוגעת למצער לאחזקת סמים מצד מי  
10 שמופקד על השמירה במקום, ולפי שלא היה חולק בין הצדדים, אף ביצע עבודות מלגזנות  
11 עבור מהדרין, תוך שהוא מעלים את העובדה שהוא עושה שימוש בסמים (וזאת בין עישן את  
12 הסמים בזמן העבודה ובין אם לאו).  
13  
14 משאלו הם פני הדברים, נשאלת השאלה, מה הדין לעניין שלילת פיצויי פיטורים ודמי  
15 הודעה מוקדמת מעובד שפוטר, בנסיבות בהן, מחד הוכח להנחת דעתנו שהעובד עבר עבירה  
16 פלילית מהסוג האמור במהלך העבודה, אך מאידך שוכנענו כי אותה עבירה לא היתה המניע  
17 האמיתי לפיטורים אלא אמתלה בלבד, וזאת גם אם ככזו יכלה להוות עילה לשלילת פיצויי  
18 פיטורים ודמי הודעה מוקדמת באופן מלא או חלקי.  
19  
20 כמבואר לעיל, על פי הפסיקה נקבע כי הגורם שהביא לפיטורים לא רק שצריך להיות קיים  
21 במועד הפיטורים, אלא נדרש כי אותו גורם יהיה הפועל, המניע והמביא לתוצאה של  
22 הפיטורים, וכי לא ייתכן שהמעביד יפטר את העובד בשל סיבה מסוימת, ורק לאחר  
23 הפיטורים יצרף או יעלה סיבה המצדיקה שלילת הפיצויים, כדי להצדיק את שלילתם.  
24  
25 נראה כי הדברים נכוחים הם בבחינת קל וחומר בענייננו שעה שהוכח לפנינו כי הגם שניתן  
26 היה לפטר את התובע בשל אחזקת הסמים, תוך שלילה למצער חלקית של פיצויי פיטורים  
27 והודעה מוקדמת, היתה זו רק אמתלה לפיטוריו של התובע, שעה שהסיבה האמיתית  
28 לפיטורים היתה רצונה של הנתבעת להיפטר מהתובע עקב הגשת תביעתו לבית הדין, תוך  
29 שלילת פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת.  
30 כך גם בדב"ע מא/39-3 אליהו ח'ג - איתם מינהל אזורי אגודה שיתופית בע"מ, פד"ע יג,  
31 עמ' 74, דן בית הדין הארצי במקרה שבו הוכח כי העובד פוטר מסיבה מסוימת אשר שימשה  
32 אמתלה בלבד לפיטורים, הגם שהיתה אפשרות לפטרו מסיבה אחרת.  
33 באותו מקרה אמנם לא התעוררה שאלת שלילת או תשלום פיצויי פיטורים שכן העובד לא  
34 השלים תקופת אכשרה המזכה בפיצויים, אך החשוב לענייננו הוא קביעתו של בית הדין  
35 הארצי באשר למניע לפיטורים שהתברר כאמתלה, כדלקמן:



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

1 "עולה השאלה, מה הדין עת מפטרים עובד מסיבה מסוימת ומתברר כי אותה סיבה לא  
 2 תפסה כלל או ששימשה אמתלה גרידא, אך יחד עם זאת היתה אפשרות לפטר מסיבה  
 3 אחרת או ללא כל סיבה. השאלה תתעורר במקביל עת בהתפטרות מדובר.  
 4 שאלה זאת או בדומה לה התעוררה לראשונה בדב"ע לג/8-3, [1], ומהאמור שם כבר עולה,  
 5 שאם פלוני מתפטר מהעבודה מסיבה שאינה מזכה בפיצויי פיטורים, אם כי היו תנאים  
 6 להתפטרות מסיבה שהיתה מזכה בפיצויי פיטורים, אך אלה לא הועלו ולא ניתנו כסיבה -  
 7 לא יזכה בפיצויי פיטורים. גם בדב"ע לז/93-3, [2], עלתה השאלה, מה הדין אם עובד  
 8 מפוטר ובתור סיבה מביאים עבירת משמעת ומתברר כי עבירת משמעת כלל לא בוצעה, אך  
 9 היו מספיק נתונים שיצדיקו פיטורי העובד, ללא קשר לעבירת המשמעת. פסק בית-הדין  
 10 ואמר: "העובדה שאפשר להשיג תוצאה משפטית בדרך מסוימת אינה אומרת ששיגוה  
 11 אף אם ילכו בדרך אחרת..." (שם, [2], ע' 23)."

12  
 13 הנה כי כן, אם עילת הפיטורים (ואף ההתפטרות) שמוסר פלוני מתבררת כאמתלה, הרי שגם  
 14 אם ניתן היה לפטר עובד (או אף להתפטר) מסיבה מסוימת אשר שוללת (או מקימה זכאות)  
 15 לפיצויי פיטורים – לא יוכל אותו פלוני להסתמך עליה.  
 16 ובענייננו, מששוכנענו שתפיסת הסמים היתה רק אמתלה לפטר את התובע במועד שבו פוטר  
 17 – אין זאת אלא שגם אם עצם התפיסה ככזו יכלה להצדיק פיטורים תוך שלילה או למצער  
 18 שלילה חלקית של פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת – הנתבעת לא תוכל להסתמך על  
 19 עילה זו לשם שלילה או למצער שלילה חלקית של פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת  
 20 מהתובע, כך שאף אין מקום להחיל על ענייננו את המבחנים שנקבעו בפסיקה ביחס לשלילה  
 21 מלאה או חלקית של פיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת בפיטורים עקב עבירת  
 22 משמעת/עבירה פלילית.

23  
 24 אשר על כן וגם אם אין דעתנו נוחה מהתנהלות התובע כלל ועיקר והגם שיש בהתנהלותו  
 25 יותר מטעם לפגם, בנסיבות שנוצרו התוצאה היא שהתובע זכאי לפיצויי פיטורים ודמי  
 26 הודעה מוקדמת ואין מקום להפחית מהם, או לבחון את האפשרות להפחית מהם.

### שיעור פיצויי הפיטורים ודמי ההודעה המוקדמת

27  
 28  
 29  
 30 משקבענו שהתובע זכאי לפיצויי פיטורים ודמי הודעה מוקדמת, נפנה להלן לבחון את שיעור  
 31 פיצויי הפיטורים ודמי ההודעה המוקדמת המגיעים לתובע.

32  
 33 כאמור, התובע עתר לחיוב הנתבעת בתשלום הסך של 56,000 ₪ בגין פיצויי פיטורים לכל  
 34 תקופת עבודתו, ו-5,600 ₪ בגין הודעה מוקדמת.  
 35 לתצהירו צירף התובע תלושי שכר מאת הנתבעת (נספח ב' לתצהיר), אך זאת עד לחודש  
 36 דצמבר 2011 ועד בכלל, בלבד.  
 37 לעומת זאת הנתבעת צירפה לכתב הגנתה תלושי שכר של התובע עד לחודש דצמבר 2011  
 38 ובנוסף לכך גם תלושי שכר לחודשים ינואר 2013 עד אוקטובר 2014 ועד בכלל.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

- 1 הנתבעת לא צירפה תלושי שכר של התובע מאת הנתבעת לשנת 2012, אך צירפה תלושי שכר  
 2 של התובע מאת מהדרין לחודשים יולי 2012 עד דצמבר 2012 ועד בכלל, מחושבים לפי  
 3 שעות.  
 4  
 5 בנוסף לפירוט השכר עליו עמדנו בסעיף 11 לעיל, עולה כי בתקופה שהחל **מחודש ינואר 2013** .64  
 6 **עד עד אוקטובר 2014 ועד בכלל** (שבה כבר הועסק התובע על פי מתכונת העבודה  
 7 שהשתנתה), השתכר התובע מאת הנתבעת, כדלקמן:  
 8

שונות	שעות שבת	שעות נוספות	שכר יסוד	חודש
	850 ₪		4,300 ₪	1/2013
	850 ₪	1,405 ₪	4,300 ₪	2/2013
185 ₪ ש. חג	850 ₪	1,405 ₪	4,300 ₪	3/2013
370 ₪ ש. חג	850 ₪	1,405 ₪	4,300 ₪	4/2013
	850 ₪	1,405 ₪	4,300 ₪	5/2013
	850 ₪	1,405 ₪	4,300 ₪	6/2013
	850 ₪	1,405 ₪	4,300 ₪	7/2013
	637 ₪	1,405 ₪	4,000 ₪	8/2013
860 ₪ ש. חג, 516 ימי אבל	637 ₪	1,405 ₪	4,000 ₪	9/2013
4,622 ₪ חופשה	-	-	-	10/2013
1,479 ₪ חופשה	637 ₪	1,405 ₪	3,225 ₪	11/2013
	850 ₪	1,405 ₪	4,300 ₪	12/2013
	850 ₪	1,405 ₪	4,300 ₪	1/2014
	450 ₪	1,405 ₪	4,300 ₪	2/2014
3,699 ₪ מחלה	112 ₪	378 ₪	1,075 ₪	3/2014
1,665 ₪ חופשה	-	-	-	4/2014
2,220 ₪ חופשה	-	-	-	5/2014
	700 ₪	-	3,170 ₪	6/2014
555 ₪ חופשה	700 ₪	-	4,227 ₪	7/2014
555 ₪ חופשה	700 ₪	-	4,227 ₪	8/2014
416 ₪ ש. חג, 185 ₪ חופשה, 73 ₪ הפרשים	694 ₪	-	4,300 ₪	9/2014
832 ₪ ש. חג	867 ₪	613	4,300 ₪	10/2014

- 9  
 10 להשלמת התמונה יצוין כי מעיון בתלושי השכר של התובע מאת מהדרין, אותם צירפה  
 11 הנתבעת, עולה כי בחודשים יולי 2012 עד דצמבר 2012 ועד בכלל, השתכר התובע מאת  
 12 מהדרין, בין 690 ₪ לחודש ל-1,460 ₪ לחודש, לפי שעות. דא עקא, שנתונים אלו אינם  
 13 רלוונטיים לענייננו עת עסקינן בחישוב זכאותו של התובע לפיצויי פיטורים מאת הנתבעת.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

- 1  
2 הכלל הוא שפיצויי פיטורים מחושבים לפי משכורתו האחרונה של העובד עובר לפיטוריו .66  
3 (סעיף 12 לחוק).  
4 עם זאת, תקנה 6 לתקנות פיצויי פיטורין (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה  
5 כפיטורים), התשכ"ד-1964 (להלן – התקנות) קובעת לאמור:  
6 **"חל בשכרו של העובד שינוי זמני, יחושב השכר האחרון לפי שכר העובד כאילו לא חל**  
7 **שינוי כאמור".**  
8  
9 ותקנה 7 לתקנות קובעת כי:  
10 **"עבר עובד מעבודה מלאה לעבודה חלקית או מעבודה חלקית לעבודה מלאה, יחושב שכרו**  
11 **האחרון לגבי כל אחת מתקופות העבודה לפי שכרו ערב פיטוריו באופן יחסי למידת**  
12 **החלקיות של עבודתו".**  
13  
14  
15 בענייננו כאמור לא היה חולק שהחל משנת 2012 חל שינוי במתכונת עבודתו של התובע ואף .67  
16 בהיקפה, ועל כן יש לחשב את "שכרו האחרון" בהתאם לשכר האחרון לגבי כל אחת  
17 מתקופות העבודה.  
18 אשר לתקופה שעד לחודש דצמבר 2011 ועד בכלל, ניכר כי במשך רובה ככולה של התקופה  
19 עמד שכר היסוד של התובע על 4,200 ₪ כאשר בשלושת החודשים 9/2011 – 7/2011 ועד  
20 בכלל הועלה השכר ל-4,300 ₪ ובשלושת החודשים 12/2011 – 10/2011 ועד בכלל הועלה  
21 השכר שוב ל-5,300 ₪.  
22 כאמור, התובע לא צירף נתונים לגבי שנת 2012 מהם ניתן ללמוד מה היה גובה שכרו בשנת  
23 2012.  
24 אשר לתקופה שהחל מחודש ינואר 2013 ועד לחודש אוקטובר 2014 ועד בכלל, ניתן להיווכח  
25 כי בתחילה הדרך עמד שכר היסוד של התובע (לא כולל שעות נוספות ושעות שבת) על 4,300  
26 ₪, ואילו החל מחודש מרץ 2014 ואילך עמד שכר היסוד כאמור בצירוף רכיבים שנלקחים  
27 בחשבון (חופשה, חג, מחלה) על כ-4,750 ₪.  
28  
29 הנטל הוא על התובע להוכיח את סכום פיצויי הפיטורים המגיע לו ומשביכר התובע שלא .68  
30 לצרף את תלושי שכרו לשנת 2012 – אין בידינו לקבוע כי עמד בנטל להוכיח שלמצער השינוי  
31 בשכר היסוד לחודשים אוקטובר עד דצמבר 2011 ועד בכלל, היה שינוי קבוע, בפרט כך שעה  
32 שכעולה מתלושי השכר לחודש ינואר 2013 ואילך, שכר היסוד שלו עמד על 4,300 ₪ לחודש.  
33 אי לכך, ובהתאם לתקנה 7 לתקנות, יחושב סכום פיצויי הפיטורים המגיע לתובע בהתאם  
34 לשכר האחרון הרלוונטי לכל תקופה, כדלקמן:  
35 מחודש 12/04 עד חודש 2/14 ועד בכלל =  $\frac{111 \text{ חודשים} \times 4,300 \text{ ₪}}{12} = 39,775 \text{ ₪}$  ברוטו.  
36  
37 מחודש 3/14 עד ליום 14/11/14 ועד בכלל =  $\frac{8.5 \text{ חודשים} \times 4,750 \text{ ₪}}{12} = 3,365 \text{ ₪}$  ברוטו.  
38  
39  
40 **סה"כ: 43,140 ₪ ברוטו.**  
41



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

- 1 אשר על כן, על הנתבעת לשלם לתובע פיצויי פיטורים בגין תקופת עבודתו אצלה בסכום .69  
2 כולל של 43,140 ₪ ברוטו.  
3 הואיל והתובע עתר לחיוב הנתבעת בתשלום הפרשי הצמדה וריבית כחוק על סכום פיצויי  
4 ואף זאת החל ממועד הגשת התביעה, אנו מורים כי הסכום שפסקנו כאמור לעיל, יישא  
5 הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 27/10/14 ועד לתשלום המלא בפועל.  
6
- 7 אשר לסכום ההודעה המוקדמת, הרי שסעיף 3(3) לחוק הודעה מוקדמת קובע כי עובד .70  
8 במשכורת בויתקו של התובע זכאי להודעה מוקדמת בהיקף של "חודש ימים".  
9  
10 סעיף 7 (א) לחוק הודעה מוקדמת קובע כי:  
11 **"מעביד שפיטר עובד ולא נתן לו הודעה מוקדמת לפיטורים כאמור בחוק זה, ישלם לעובדו**  
12 **פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת"**  
13 (ההדגשה הוספה – אר.ק.).  
14
- 15 משקבענו כאמור לעיל, כי שכרו הקובע האחרון של התובע עמד על 4,750 ₪, הרי שבגין  
16 "התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה המוקדמת" זכאי התובע לחלף הודעה מוקדמת בסך  
17 4,750 ₪ ברוטו.  
18
- 19 אשר על כן, על הנתבעת לשלם לתובע חלף הודעה מוקדמת בסך 4,750 ₪ ברוטו. .71  
20 הואיל וגם בגין רכיב זה עתר התובע לחיוב הנתבעת בתשלום הפרשי הצמדה וריבית כחוק  
21 החל ממועד הגשת התביעה, אנו מורים כי סכום חלף הודעה המוקדמת כאמור, יישא  
22 הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 27/10/14 ועד לתשלום המלא בפועל.  
23
- 24 **התביעה לתשלום פיצוי בגין פיטורים ללא שימוע**  
25
- 26 ברכיב זה לכתב התביעה עתר התובע לחיוב הנתבעת בתשלום פיצוי בסך 16,800 ₪ (מחושב .72  
27 לפי שלוש משכורות בסך 5,600 ₪) וזאת בשל פיטוריו שלא כדין בהיעדר שימוע.  
28
- 29 מנגד לטענת הנתבעת התובע פוטר בהתאם לסעיפים 16, 17 לחוק פיצויי פיטורים עקב .73  
30 הפרת משמעת חמורה, מה גם שמר מזרחי דרש את פיטוריו ואף העיד כי לא היה מוכן  
31 לקבלו חזרה לעבודה בנסיבות שהתבררו.  
32 הנתבעת לא התייחסה במפורש בסיכומיה לסוגיית השימוע, אך טענה באופן כללי שלנוכח  
33 הנסיבות החמורות הנוגעות לפיטורי התובע, הוא אינו זכאי לזכויות הנובעות מן הפיטורים.  
34
- 35 בטרם נדרש לנסיבות המקרה שבנדון, מן הראוי לסקור בקצרה את העקרונות וההלכה .74  
36 שביסוד זכות השימוע המוקנית לעובד ובצידה חובת השימוע המוטלת על המעביד בעת  
37 פיטורי עובד.  
38



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

על הזכות לשימוע או זכות הטיעון נפסק לא אחת, כי זכות זו שמקורה בכללי הצדק הטבעי, מחייבת מתן הזדמנות הוגנת וראויה לעובד להשמיע את טענותיו בפני מעסיקו בטרם יוכרע גורלו [ראה: מנחם גולדברג – תום הלב במשפט העבודה ספר בר-ניב עמ' 145, 139; ע"ע 231/99 אורי חייק - שירות התעסוקה עבודה ארצי פרק לג' (86), 26; דב"ע נד/3-33 יעקב בר מנשה - שירות התעסוקה [פד"ע כו 423].

לגבי תכליתה של הזכות, נפסק בין היתר בע"ע 1027/01 ד"ר יוסי גוטרמן – המכללה האקדמית עמק יזרעאל (פסה"ד מיום 7/1/03), כי:

*"זכות הטיעון איננה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס" גרידא, שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה"*

וכן:

*"עד כאן הזכות וממנה נובעת החובה המוטלת על המעביד – להציג בפני העובד את הטענות המופנות כלפיו, את השאלות שעלו בעניינו אשר יש בהן כדי להשפיע על מקבל החלטה. כל זאת בפתחות, בהגינות ובתום-לב מבלי לכחד דבר מן העובד. דרכי קיומו של השימוע נקבעו זה מכבר. יכול שייעשה בכתובים ויכול שיתקיים בפני מי שהוסמך לכך. עיקרו של דבר בחובתו של המעביד ליתן דעתו לטיעונו של העובד ולשמוע אותם בלא פניות, בלב נקי ובנפש חפצה, קודם שתיפול ההחלטה הסופית העשויה, לא אחת, להיות בלתי הדירה ומכרעת לגביו."*

מקור נוסף ממנו נגזרת חובת השימוע המוטלת על המעביד בהליכי פיטורים, הוא חובת תום הלב הכלליות החלות על הצדדים ליחסי העבודה, במשך קיומו של הסכם העבודה ובסיומו.

כפעל יוצא מכך, ובניגוד לסברה ששלטה בעבר, הכירה הפסיקה בקיומה של חובת שימוע המוטלת גם על המעביד הפרטי ולא רק המעביד הציבורי או הדו מהותי [ראה: ע"ע 415/06 דני מלכה - שופרסל בע"מ (פסה"ד מיום 15/7/07); ע"ע 300353/98 יוסף הרמן – סונול ישראל בע"מ (פסה"ד מיום 29/12/02); ע"ע 93/07 גיורא ארבל - נ.א.ס.ס (פסה"ד מיום 19/11/08)].

75. הנה כי כן, בטרם יקבל המעסיק החלטה לגבי פיטוריו או המשך עבודתו של העובד, שומה עליו למסור לעובד מה הן הטענות המועלות נגדו או בעניינו, בפתחות, בהגינות ובתום-לב מבלי לכחד דבר מן העובד; כך גם שומה על המעסיק ליתן לעובד הזדמנות הוגנת להציג את תגובתו לאותן טענות, להציג את האידך-גיסא מנקודת ראותו ולנסות לשכנע את המעסיק לשנות מכוונתו; ולבסוף, שומה על המעסיק ליתן דעתו לטיעונו של העובד ולשמוע אותם בלא פניות, בלב נקי ובנפש חפצה, קודם שתיפול ההחלטה הסופית בעניינו של העובד.

76. בעניינינו אין חולק כי לא נערך לתובע שימוע בטרם פיטוריו. גדר המחלוקת בין הצדדים היא בשאלה האם היתה חובה על הנתבעת לקיים לתובע שימוע, ואם כן, האם התובע זכאי לפיצוי מאת הנתבעת בשל אי קיום השימוע ובאיזה סכום.



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

1  
2 בהקשר לכך לא נעלם מעינינו מכתבו של מר מזרחי אל הנתבעת מיום 16/11/14 (לאחר  
3 פיטורי התובע) שבו נדרשה הנתבעת להציב שומר אחר במקום התובע.  
4 כך גם העיד מר מזרחי בחקירתו הנגדית לפנינו, כדלקמן:

5 **"ש. אם בהנחה והנתבעת היתה מחזירה את התובע לעבודה, האם היית מוכן לקבל**  
6 **אותו?**  
7 **ת. לא. כי הרושם שהתקבל הוא שהתובע מנהל עניינים של סמים שלא יהיו "בבית**  
8 **ספרנו", כמו שאומרים" (ראה: בעמ' 18 לפרוטוקול ש' : 17-19).**

9  
10 עם זאת, עוד קודם לכן העיד במסגרת עדותו הראשית, כדלקמן:

11 **"ש. אם היית מקבל הסברים מהתובע, אם זה שלו, אם הוא משתמש ונניח**  
12 **שההסברים היו מניחים את דעתך, היית עומד על פיטוריו?**  
13 **ת. לא, אבל ממה שהבנתי מהשוטרים הוא הודה שזה שלו ומבחינתי בזה זה נגמר**  
14 **אני לא צריך הצטדקויות ממנו מעבר לזה. מבחינתי זה קו אדום חזק שבמתחם**  
15 **שאני אחראי עליו יתעסקו עם סמים, במיוחד בתחום האבטחה" (ראה בעמ' 17**  
16 **לפרוטוקול ש' : 10-14).**

17  
18 תשובתו של מר מזרחי ממחישה בדיוק את תכליתה וחשיבותה של זכות השימוע. ודוק,  
19 בניגוד לסברת הנתבעת, דווקא ככל שהאשמה המיוחסת לעובד היא חמורה יותר כך גוברת  
20 החובה של המעביד לאפשר לעובד להשמיע את טענותיו [ראה: ע"ע 415/06 דני מלכה -  
21 שופר סל (פסה"ד מיום 15/7/07)].

22  
23 עוד ראוי להוסיף כי מעסיקתו של התובע היא הנתבעת ולא מהדרין, ובענייננו נראה כי  
24 הנתבעת מערבת בין דרישותיו של מר מזרחי כנציג של מקבל השירות לבין מעמדה שלה  
25 כמעסיקתו של התובע. יודגש כי מר מזרחי לא ביקש לפטר את התובע מעבודתו בנתבעת,  
26 אלא ביקש להציב עובד אחר במהדרין במקום התובע, ואולם, אפילו אם היה מבקש מר  
27 מזרחי לפטר את התובע מעבודתו בנתבעת, הרי שהפרורוגטיבה להחליט אם לפטר את  
28 התובע אם לאו שמורה לנתבעת, והיא המוסמכת היחידה להחליט אם לפטר את התובע  
29 מעבודתו אצלה או שמא להעבירו לעבוד באתר אחר מטעמה, לאחר שמיעת טענותיו של  
30 התובע.

31  
32  
33 77. אי לכך ולאור האמור לעיל, אין זאת אלא שבענייננו חלה על הנתבעת החובה לקיים לתובע  
34 שימוע לפני פיטוריו והיא הפרה את חובתה זו.

35  
36 משזו קביעתנו, נפנה למחלוקת בין הצדדים בשאלה האם הפרת זכות השימוע במקרה זה,  
37 מזכה את התובע בפיצוי ואם כן באיזה סכום.

38  
39 נקדים ונאמר כי לעניין זה כבר נפסק שלא כל פגם בשימוע, יש בו בהכרח כדי להצדיק מתן  
40 פיצוי, וכל מקרה צריך להבחן לפי נסיבותיו [ראה: ע"ע 554/09 צבר ברזל הספקה ושיווק  
41 מתכת בע"מ - משה שמיר (פסה"ד מיום 13/1/11)].





## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

כך למשל בע"ע 701/07 חברת החשמל לישראל בע"מ - שלומי תורג'מן (פסה"ד מיום 3/3/09), נפסק כי:

"אי מתן זכות שימוע לעובד לפני פיטוריו הינו פגם במעשה הפיטורים עצמו. עם זאת, פגם זה אינו מוחלט ואינו חייב להביא בהכרח לביטול הפיטורים או להענקת פיצוי כספי לעובד. סוג הסעד ושיעורו תלוי במידה רבה בנסיבות כל עניין, בטיבה של ההעסקה, בציפיותיו של העובד להתקשרות לאורך זמן, בצידוק מעשה הפיטורים, בהסדרים המיוחדים לכל מעסיק ובשיקולים אחרים כיוצאים באלה ובכל מקרה עניין זה נתון לשקול דעתה של הערכאה השיפוטית."

וכך גם בע"ע 1494/04 שלמה נקאש נ' בנק הפועלים (פסה"ד מיום 3/3/05), נפסק:

"בית הדין האזורי לא התעלם מכך, שלמערער לא נערך שימוע, אך חרף זאת הגיע למסקנה, שאין בנתון זה, כדי לגרוע מתקפות הפיטורים וגם אין הצדקה לפצות את המערער פיצוי כספי בשל העדר שימוע, למעט אי חיובו בגין זאת בהוצאות משפט ושכ"ט עו"ד."

בית הדין נימק את מסקנתו זו במילים הבאות:

"שימוע הועד לתת הזדמנות לעובד להתייחס לטענות המועלות כלפיו, ובמידת הצורך לנסות לשנות את כוונת המעסיק לפטר את העובד. לתובע ניתנו די הזדמנויות שהוא אף ניצלן לצורך התייחסות לטענות המועלות כנגדו. התובע הרחיק לכת והודיע באופן מתריס, כי אין בכוונתו לשפר את התנהגותו."

בכל אלו יש כדי להפחית ממשקלו של הפגם שנפל בהעדר השימוע. דבר זה נשקל הן לצורך הסעד של אכיפה שאינו ראוי במקום בו קבענו כי הפיטורים נעשו ממניעים ענייניים, ודבר שיקל (צ"ל כנראה שישקל - ע.ר.) לענין הפיצוי הכספי - שאף הוא אינו ראוי כאשר ברור לנו שהעדרו של השימוע לא פגע בתובע."

המערער תקף מסקנה זו בערעורו וטען, כי על פי הפסיקה, גם אם הפיטורים מוצדקים העדר שימוע מזכה את מי שנשללה ממנו זכות זו בפיצוי כספי.

אכן, כך נפסק בהרבה מן המקרים. ברם נראה לי מן התמונה שהצטיירה בסקירתו המקיפה של בית הדין האזורי, כי המערער ידע בשל מה פוטר, וכי במצב דברים זה, כאשר הדברים ברורים, כל צד יודע את טענותיו של האחר, ובאין מוצא למשבר זולת פיטורים, קיומו של שימוע לא היה מעלה ולא היה מוריד.

אכן, מקרה זה, בו אין מפצים על העדר שימוע, הוא חריג, אך במקרה הנוכחי, לאור התמונה הכוללת, המסקנה אליה הגיע בית הדין האזורי היא סבירה ואינה מצדיקה את התערבותנו"

עד כאן הכלל ומן הכלל לענייננו. 78.

כפי שצינו לעיל, התובע לא טען ולא הוכיח כי יידע את מנהל הנתבעת או את מר מזרחי בזמן אמת על כך שהוא עושה שימוש בסמים (לשיטתו באופן רפואי), וגם במסגרת ניהול ההליך שלפנינו לא הציג התובע כל אישור רפואי לגבי הכאבים מהם הוא סובל, לא כל שכן שלא הציג אישור רפואי המאשר לו שימוש בקנביס רפואי.

כך גם, כפי שצינו לעיל, משטרת ישראל מצאה לנכון להגיש כנגד התובע כתב אישום בגין אירוע תפיסת הסמים האמור, ללמדך כי מדובר בעבירה פלילית שהצדיקה הגשת כתב אישום, וכפי שהבהרנו לעיל, התנהלות התובע בנסיבות המקרה שבנדון, אינה ראויה ואינה מקובלת עלינו כלל ועיקר.

על כך נוסיף שכאמור במועד הפיטורים כבר היה התובע מיוצג על ידי בא כוחו (שהגיש עבורו את התביעה ביום 27/10/14). למרות זאת, מעדותו של התובע לפנינו נמצאנו למדים



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

1 כי כל שביקש התובע ממנהל הנתבעת היה לקבל מכתב שמפרט את הטענות נגדו על מנת  
2 להעבירו לעורך דינו, וכלל לא ביקש לאפשר לו להשמיע את טענותיו לפני שתתקבל החלטה  
3 בעניינו (ראה עדותו של התובע: בעמ' 4 לפרוטוקול ש' : 9-16).  
4  
5 הימנעותו של התובע בנסיבות אלו מלדרוש לאפשר לו להשמיע את טענותיו, מחזקת את  
6 המסקנה שכשם שלא היו לתובע אסמכתאות להציג לפנינו, אף לא היה לו מה לטעון להגנתו  
7 לפני הנתבעת, ואף מעוררת תחושה לא נוחה, שלא הפגיעה בזכותו להשמיע את דבריו עמדה  
8 לנגד עיניו של התובע בהכרח באותו שלב. ודוק, אין להבין מדברינו שתנאי למימוש זכות  
9 השימוע הוא כביכול דרישה מצד העובד לקיים את השימוע, אלא שבמקרה המסוים  
10 שבנדון, הצטברות כלל הנסיבות עליהן עמדנו לעיל, מובילה למסקנה כי ממילא לא חפץ  
11 התובע בזמן אמת להשמיע את טענותיו.  
12

13 79. סיכומם של דברים.

14  
15 אי עריכת שימוע לתובע לפני פיטוריו לוקה בפגם מהותי המעיב על הליך הפיטורים. יחד עם  
16 זאת לנוכח מכלול נסיבות המקרה עליהן עמדנו לעיל, לא שוכנענו כי יהא זה מוצדק לפסוק  
17 לתובע פיצוי בגין פגם זה.  
18  
19 אשר על כן, תביעתו של התובע לפיצוי בגין אי עריכת שימוע – נדחית.  
20

21 80. סוף דבר –

22  
23 אשר על כן ולאור כל המבואר לעיל, התוצאה היא שתביעת התובע מתקבלת בחלקה, ואנו  
24 מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע את הסכומים כדלקמן:

25	א.	הפרשי שכר בסכום כולל של	97,240 ₪ ברוטו.
26	ב.	פיצויי פיטורים בסך	43,140 ₪ ברוטו.
27	ג.	חלף הודעה מוקדמת בסך	4,750 ₪ ברוטו.

28  
29 הסכומים כאמור לעיל ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק, החל מיום 27/10/14 ועד לתשלום  
30 המלא בפועל.

31  
32 כמו כן תישא הנתבעת בהוצאות התובע (לרבות שכ"ט עו"ד) בסכום כולל של 10,000 ₪,  
33 לתשלום בתוך 30 יום מקבלת פסק הדין, שאם לא כן ישא הסכום הפרשי הצמדה וריבית  
34 כחוק, החל מהיום ועד לתשלום המלא בפועל.  
35

36  
37 **ניתן היום, ח' תמוז תשע"ז, (02 יולי 2017), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 42727-10-14

1  
2  
3  
4  
5

אהוד בוך  
נציג ציבור (מעסיקים)

אביטל רימון-קפלן  
שופטת

יעקב נזרי  
נציג ציבור (עובדים)

6