



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

1 30 יוני 2014
2

לפני:

כב' השופטת חופית גרשון-יזרעאלי

נ.צ. – מר הרצל גבע (עובדים)

נ.צ. – גב' עינת ברכה (מעבידים)

התובע

**ליאוניד חיימוב
ע"י ב"כ עו"ד רונן ברק**

-

הנתבעת

**טיב טעם רשתות בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד מנחם עופר**

3
4

פסק דין

5

6 1. התובע עבד בנתבעת כמנהל מחלקת הבשר בסניף רמת החייל ופוטר לאחר
7 כארבע שנות עבודה, ביום 23.7.12, לאלתר, ללא פיצויי פיטורים.

8

9 2. השאלה המרכזית העומדת להכרעה במסגרת התיק הינה האם בנסיבות
10 העניין רשאית הנתבעת לשלול מן התובע את תשלום פיצויי הפיטורים ופיצוי
11 חלף הודעה מוקדמת. כמו כן, נדונה שאלת זכאות התובע לתמורה בגין עבודה
12 בשעות נוספות בתקופת עבודתו, זכאות לפיצוי בגין אי עריכת שימוע כדין
13 ותשלום פידיון חופשה.

14

15

העובדות העיקריות

16 3. התובע הועסק אצל הנתבעת בשתי תקופות עבודה נפרדות. האחת במהלך
17 השנים 2002 עד 2005 והשנייה, היא התקופה נשוא תביעה זו, מיום 2.12.2008
18 ועד לפיטוריו ביום 22.7.12.

19



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1 בתקופת העבודה השנייה שימש התובע כמנהל מחלקת בשר, ובמקביל
2 כאחראי משמרת בסניף רמת החייל בתל אביב.
3
- 4 בתקופת עבודתו של התובע אירעו מספר אירועים שהוגדרו אצל הנתבעת
5 כהפרות משמעת. לתובע נשלח ביום 14.4.10 מכתב נוזף בעניין "אי קיום
6 הוראות פתיחה סגירת סניף" (נספח א' לתצהיר גב' אליאני), לאחר שלא סגר
7 את דלתות הסניף כפי שנדרש ממנו.
8
- 9 הפרת המשמעת העיקרית הנטענת, אותה פירטה הנתבעת, אירעה בחודש
10 ינואר 2012, כאשר בשעות הלילה שבה התובע לשכרה והיה מעורב בקטטה
11 בעקבותיה נאלץ לפנות לסיוע רפואי. התובע איבד את מפתחות הרכב של
12 הנתבעת, הותיר אותו בחנייה ולא הגיע לפתוח את דלתות הסניף בבוקר
13 שלמחרת. בעקבות האירוע נערך לתובע ביום 1.2.12 שימוע (נספח ו' לתצהיר
14 גב' אליאני) בסיומו הוזהר שככל שיחזור אירוע דומה בשלושת החודשים
15 שלאחר מכן, הוא יפוטר מעבודתו.
16
- 17 ההליכים לפיטוריו של התובע החלו בזימונו לישיבת שימוע שנערכה ביום א',
18 22.7.12 במשרדי הנהלת הנתבעת בעמק חפר, בפני ראש אגף התפעול, מר
19 משה נקים ומנהלת משאבי אנוש, גב' ענת אליאני (פרוטוקול נספח א'
20 לתצהיר התובע). ההודעה אודות השימוע נמסרה לתובע בעל פה, ביום חמישי
21 שקדם למועד הישיבה.
22
- 23 העילות לשימוע, כפי שנרשמו בפרוטוקול הישיבה, היו השמדות מוצרים ללא
24 רישום, העברת סחורה לזכיון ללא רישום, מכירת מוצרי בשר שפג תוקפם
25 והחלפת תאריכים במדבקות על הבשר.
26
- 27 לאחר סיום ישיבת השימוע הוחלט לפטר את התובע לאלתר, תוך שלילת
28 פיצויי פיטורים.
29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1
2 10. התובע קיבל מכתב פיטורים, הנושא את התאריך 23.7.12, שזו לשונו:
- 3 "1. בהמשך לשיחת השימוע שנערכה עימך ביום 22.7.12 ואשר
4 סיכום שלה, רצ"ב כחלק בלתי נפרד ממכתב זה ולאור תגובתך
5 במהלך השימוע, הריני להודיעך כי החברה שקלה את מכלול
6 הנסיבות והגיעה לכלל החלטה כי העסקתך בטיב טעם רשתות
7 בע"מ תסתיים לאלתר.
8 הנך מתבקש להתייצב למשרדי החברה ולהזדכות על הציוד
9 שברשותך.
10 2. כפי שהובהר לך, ולאחר שמיעת עמדתך כאמור, החליטה
11 החברה כי המדובר במעילה חמורה באמון החברה וגרימת נזק
12 משמעותי לה, הנובעת מרצף של הפרות משמעת חמורות במיוחד
13 ובפרט לאור העובדה שקיבלת כבר בעבר התראות בנוגע לכך.
14 3. לפיכך החליטה החברה שלא לשלם לך פיצויי פיטורים ולא
15 לשלם לך דמי הודעה מוקדמת לפיטוריך.
16 4. כן הריני לאשר כי הועסקת בחברה, החל מיום 2.12.2008 וכלה
17 ביום 22.7.2012 וזאת בתפקיד מנהל מחלקת הבשר בסניף רמת
18 החי"ל.
19 5. אני מאחלת לך הצלחה בהמשך דרכך".
- 20
21 11. בתקופת עבודתו, התובע הועסק כעובד בשכר חודשי, ולא שולמה לו תמורה
22 נפרדת בגין עבודה בשעות נוספות.
- 23
24 12. לא הוגש הסכם העסקה בכתב של התובע, וככל הנראה הצדדים אינם
25 חתומים על הסכם כאמור.
- 26
27 **טענות הצדדים וההליך המשפטי**
- 28
29 **טענותיו העיקריות של התובע**
- 30 13. התובע טוען, כי הוא זכאי לפיצויי פיטורים והודעה מוקדמת, שכן לא הוכח
31 כי עבר עבירות משמעת משמעותיות, המצדיקות שלילת פיצויי פיטורים:
- 32 א. העדות מטעם הנתבעת לא העידו מידיעה אישית על מעשיו הנטענים של
33 התובע אלא התבססו על דיווחי הקב"ט, שלא הובא לעדות.
- 34 ב. סרטוני הווידאו שהציגה הנתבעת אינם עומדים בדרישות הקבילות
35 והנתבעת הגישה מסמכים שכונו "הצהרות" של עובדים, שאינם ערוכים
36 כדין ולא גובו בעדות מתאימה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1 ג. בסרטונים שהציגה הנתבעת אין כדי להוכיח ביצוע המעשים הנטענים.
- 2 ד. התובע נתן הסבר להחלפת מדבקות התוקף על המוצרים, בכך שלעיתים
- 3 המוצרים רטובים או חלו טעויות בהדפסה. התובע לא הורה לעובדים לטחון
- 4 בשר פג תוקף וככל שעשו כן, פעלו על דעת עצמם.
- 5 ה. לא הוכח אינטרס של התובע לבצע את המעשים הנטענים שכן התובע לא
- 6 תוגמל בגין פחת נמוך. ככל שהיה ממש בטענות לפיהן שיתף התובע פעולה
- 7 עם זכיון הנתבעת, יש להניח כי הנתבעת היתה מפסיקה את ההתקשרות
- 8 עם הזכיון, דבר שלא נעשה.
- 9 ו. גם לו היתה מתקבלת טענת הנתבעת כי התובע ביצע את המעשים
- 10 המיוחסים לו, הרי שאינם חמורים דיים כדי להצדיק שלילת פיצויי
- 11 פיטורים.
- 12
- 13 14. עוד נטען, כי התובע פוטר שלא כדין ובהליך פיטוריו נפלו פגמים כדלהלן:
- 14 א. התובע הוזמן לשימוע טרם פיטוריו ללא הזמנה מסודרת מראש וללא
- 15 פירוט של שיקולי הנתבעת והסיבות לשימוע. כן נטען, כי לא נמסר לתובע
- 16 כי עומדת לו זכות להיערך לשימוע ולהתייחס לנימוקי הפיטורים. נוכח
- 17 האישומים הפליליים החמורים שהוטחו בתובע, היתה על הנתבעת חובה
- 18 כפולה לקיים הליך שימוע מסודר, במסגרתו יוכל התובע לעיין מראש
- 19 בראיות נגדו ולהוועץ.
- 20 ב. בפני התובע לא הוצגו כל ראיות במסגרת הליך השימוע ונבצר ממנו
- 21 להתייחס באופן יסודי וענייני לטענות.
- 22 ג. לא נמסר לתובע במעמד השימוע כי עומדים לשלול ממנו את פיצויי
- 23 הפיטורים ונשללה ממנו האפשרות להגיב על כך.
- 24
- 25 15. בהקשר זה יצוין כבר כעת, כי הסכום המצוין בסיכומי התובע כפיצוי בגין
- 26 פיטורים שלא כדין שונה, וגבוה משמעותית, מזה שנתבע בכתב התביעה
- 27 ובתצהיר התובע. אך ברור, כי לא ניתן לתקן את התביעה במסגרת
- 28 הסיכומים, ללא בקשת רשות, ניהול הליך מסודר ותשלום אגרה כדין. לפיכך,
- 29 הדיון להלן יתייחס לרכיב התביעה כפי שהופיע בתביעה ובתצהיר בלבד.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1
2 16. התובע טוען עוד, כי עבד שעות נוספות רבות, בימי חול ובימי מנוחה, ללא
3 תמורה כדין. בתלוש השכר לא פורטו שעות העבודה של התובע, בניגוד
4 למתחייב מהוראות חוק שעות הגנת השכר.
5
6 17. התובע לא הסכים מעולם להעסקתו כ"עובד גלובאלי" ולוויתור על תשלום
7 השעות בנוספות. התובע כלל לא הוחתם על חוזה העסקה. הטענות כי הוסכם
8 בין הצדדים להמשיך את תנאי העסקתו של התובע מתקופתו הראשונה,
9 ולהוסיף תמורה בגין עבודה חודשית ללא תשלום שעות נוספות, הינה טענה
10 חדשה שהופיעה לראשונה בסיכומי הנתבעת.
11
12 18. התובע העיד כי לא שהה בהפסקות בימי עבודתו, ועדותו לא נסתרה. לפיכך,
13 אין לנכות זמני הפסקות מזמן העבודה של התובע.
14
15 19. התובע לא שימש בתפקיד הנהלה בכיר לא עבד בתפקיד הדורש מידה מיוחדת
16 של אמון אישי ולפיכך חל עליו חוק שעות עבודה ומנוחה בהקשר זה טוען
17 התובע בין היתר כי אין חולק, כי לא היה ממנהליה הבכירים של הנתבעת;
18 הוא לא היה מעורב בקביעת מדיניות ושותף לסודות הארגון; היה פיקוח
19 צמוד על שעות עבודתו; שכרו לא היה חריג בגובהו ולא היה זכאי להטבות
20 מיוחדות.
21
22 20. התובע הגיש תחשיב נכון, לפיו הוא זכאי לסך 278,184 ₪ כתמורה בגין עבודה
23 בשעות נוספות. לטענת התובע, ככל שיופחתו שעות חסר בעבודה, מתחשיב זה
24 יש לנכות 11,774 ₪.
25
26 21. הנתבעת ניכתה 10.97 ימי חופשה שהצטברו לטובת התובע בחודש דצמבר
27 2012 אף שלא ניצל ימי חופשה בחודש זה. לפיכך, זכאי התובע לפדיון 10.97
28 ימי חופשה, בסך 5,534 ₪.
29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1
2 **טענותיה העיקריות של הנתבעת**
- 3 22. התובע הינו עובד "מועד", אשר צבר ארבע עבירות משמעת חמורות בתקופת
4 עבודתו- אי סגירת דלתות חירום; מכירת שוק טלה לאחר שהוחזר קפוא ע"י
5 לקוחה; הפקרת רכב החברה ואי התייצבות לפתיחת הסניף למחרת; בעיית
6 שתיית אלכוהול עליה העירה לו המנהלת מספר פעמים. התובע היה בתקופת
7 ניסיון.
- 8
9 23. קיים קושי ראייתי להוכיח את פרטי התנהלותו של התובע אולם הוכח כי
10 הסיר מדבקות תוקף ממוצרים ודי בכך, בצירוף יתר העדויות המצטברות,
11 כדי לעמוד בנטל. מאחר שהתובע הודה בחלק מהטענות, הנטל עובר אליו
12 להוכיח מדוע ביצע את המעשים.
- 13
14 24. מן הסרטונים שהוגשו עולה כי התובע ביצע את העבירות המיוחסות לו.
- 15
16 25. לתובע נערך שימוע כדין. התובע זומן לשימוע מראש, הוא נפגש עם הגורמים
17 הרלוונטיים בחברה, טענותיו נשמעו ונרשמו ונמסר לידי פרוטוקול. התובע
18 פוטר למחרת השימוע.
- 19
20 26. התובע לא זומן בכתב, אלא בעל פה, שלושה ימים מראש. עם זאת, נאמר לו
21 מה מטרת השימוע, על ידי מנהלת הסניף. התובע לא היה מופתע השיחה.
- 22
23 27. התובע עצמו אמר כי הוא מרגיש שעומדים לפטרו, משמע, הוא ידע בדיוק על
24 מה עתיד להתקיים השימוע.
- 25
26 28. התובע הודה בשימוע בחלק מן המיוחס לו ודי בכך, בצירוף הסרטונים, כדי
27 להוביל לפיטורים.
- 28
29 29. הדרישה היא להתייחס לתכלית השימוע ולא לאלמנטים צורניים.
- 30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1 30. התובע לא התלונן מעולם בתקופת עבודתו על שכרו. התביעה לתמורה בגין
2 עבודה בשעות נוספות הוגשה בחוסר תום לב קיצוני, ורק מאחר שנשללו
3 פיצויי הפיטורים של התובע. חוסר תום הלב במקרה זה גובר על זכויותיו
4 הקוגנטיות של התובע.
- 5
6 31. אין המדובר בתשלום שכר כולל, שכן התובע עבד בעבר אצל הנתבעת ושכרו
7 הנוכחי היווה "צילום מצב" של השכר הקודם, בצירוף התאמה לסטטוס של
8 עובד חודשי.
- 9
10 32. לחלופין, טוענת הנתבעת כי נוכח תפקידו הניהולי והרגיש של התובע, כמנהל
11 מחלקת הברש באחד הסניפים הגדולים, לא חל עליו חוק שעות עבודה
12 ומנוחה. הנתבעת מפנה לחריג בסעיף 30(א)(5) לחוק האמור.
- 13
14 33. אין לתת אמון בדבר התובע, לפיהם לא שהה בהפסקות של ממש. לא ייתכן
15 לעבוד שעות כה רבות ללא הפסקה; התובע לא היה אמין בהקשר זה והודה
16 כי עובדים אחרים שהו בהפסקה; נטל ההוכחה על התובע להוכיח שהממונים
17 עליו לא אפשרו לו לנצל את ההפסקות המוקצות.
- 18
19 34. לחלופי חילופין, חולקת הנתבעת על חישוביו של התובע וטוענת כי התחשיב
20 מתעלם משעות הפסקה; התחשיב מתעלם מחסר בשעות יומיות; קיים כפל
21 בתחשיב ביחס לשעות נוספות יומיות ושבועיות, שלא הוסבר על ידי עורך
22 התחשיב בחקירתו.
- 23
24 35. הנתבעת הציגה תחשיב נגדי, והניחה בתחשיב כי השכר הבסיס הרגיל של
25 התובע היה רק חלק מזה ששולם לו והיתר שולם לו כתמורה בגין עבודה
26 בשעות נוספות. לפי חישוב זה זכאי התובע לתמורה נוספת בסך 21,492 ₪.
27 כחלופה נוספת, מציגה הנתבעת תחשיב לפיו השכר הקובע הינו בסך 7,000 ₪
28 ולפיו קיימת זכאות לתמורה בסך 77,622 ש"ח בגין שעות נוספות.
- 29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1 אשר לתביעה לפדיון חופשה, טוענת הנתבעת כי הורתה לעובדיה לנצל את ימי
2 החופשה מדי שנה ומשהתובע לא עשה כן, נמחקה יתרת הימים שעמדה
3 לזכותו בשנת 2011. התובע לא הוכיח כי ביקש לצאת לחופשה ונענה בשלילה,
4 לא מחה על מחיקת ימי החופשה וכעת אינו זכאי לפדיונם.
5
6 37. ביום 6.4.14 נערכה ישיבת ההוכחות בתיק. מטעם התובע העידו התובע עצמו
7 וכן מר ישראל גושן, ששימש כזכיון בסניף בו עבד התובע ורו"ח ערן סוליצר,
8 אשר ערך את חישובי התובע. מטעם הנתבעת העידו גב' ענת אליאני, מנהלת
9 משאבי אנוש, וגב' ליליה שנקר, מנהלת הסניף בו הועסק התובע. לאחר הדיון
10 סיכמו הצדדים טענותיהם בכתב.

דיון והכרעה

פיצויי פיטורים ופיצויי חלף הודעה מוקדמת

- 14 38. אין חולק, כי התובע פוטר מן העבודה לאלתר. הנתבעת טוענת, כי התובע
15 פוטר בנסיבות בהן לא היה זכאי להודעה מוקדמת ולפיצויי פיטורים, בשל
16 הפרות משמעת חמורות.
17
18 39. הוראות החוק הרלוונטיות לעניין פיטורי עובד ללא הודעה מוקדמת וללא
19 פיצויים, הינן סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג – 1963 (להלן – "חוק
20 פיצויי פיטורים") וסעיף 10(2) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות,
21 תשס"א – 2001 (להלן – "חוק הודעה מוקדמת"). בסעיף 17 לחוק פיצויי
22 פיטורים נקבע:

23 " בענף העבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית הדין האזורי
24 לעבודה לקבוע שפיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות
25 פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים שיקבע; בדונו בענין
26 זה יונחה בית הדין האזורי לעבודה על פי הכללים שבהסכם
27 הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים."
28

29 בסעיף 10(2) לחוק הודעה מוקדמת נקבע כדלהלן:

30 " הוראות סעיפים 2 עד 7 לא יחולו ...

31 (2) על מעביד, בנסיבות שבהן העובד שפוטר אינו זכאי לפיצויים,
32 על פי הוראות סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים, או על פי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

1 החלטת בית דין למשמעת אשר הורה על פיטורים בלא פיצויים
2 מכוח הוראות חיקוק הקובע שיפוט משמעתני."
3

4 40. ההלכה המשפטית בעניין שלילת פיצויי פיטורים מעובד שפוטר, נסקרה
5 בפסקי דין רבים. בין היתר, נפסק בעניין זה בע"ע (ארצי) 659/08 **טוליפ**
6 **תעשיות הנדסה בע"מ נ' פסחוביץ** (20.12.09), מפי כב' הנשיאה דאז,
7 השופטת ארד:

8 "סמכותו של בית הדין לעבודה לפסוק פיצויי פיטורים לפי חוק
9 פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963 מכילה את הסמכות לשלול פיצויי
10 פיטורים או להפחיתם בכפוף לתנאים המיוחדים שבסעיפים 16
11 ו- 17 לחוק.

12 ככלל, הפיטורים עצמם הם עונש לעובד גם אם שולמו לו פיצויי
13 פיטורים. על כן, שלילת פיצויי פיטורים ושלילת הודעה מוקדמת
14 ייעשו במשורה ו"במקרים הקיצוניים ביותר" כ"גבול עליון
15 לסמכות הענישה". שלילת פיצויי פיטורים ושיעורה מסורה
16 "בראש ובראשונה למעסיק אשר ראוי לו לשקול את מידתיות
17 הפעלת הסנקציה וכמובן מסור הדבר לבית הדין המעביר ביקורת
18 על החלטות המעסיק". כאשר מועלית על ידי המעסיק טענה
19 בדבר שלילת פיצויי פיטורים מן העובד, או הפחתתם, יקח בית
20 הדין בחשבון שיקוליו את מכלול נסיבות יחסי העבודה בין
21 הצדדים, ולא רק את מעשיו של העובד, אשר לטענת מעסיקו
22 מהווים עילה לשלילת פיצויי הפיטורים.

23 על השיקולים לחומרה ולקולא בהפעלת הסנקציה של שלילת
24 פיצויי פיטורים, ועל האיזון הנדרש להיעשות ביניהם, לאור
25 תכלית החוק ונסיבות המקרה הנדון, עמדתי בעניין צ'רניאקוב
26 תוך שציינתי כך:

27 "השיקולים לחומרה - חומרת המעשים בגינם פוטר העובד; הנזק
28 שנגרם למעביד או שעלול היה להיגרם לו עקב כך, היקפו
29 והשלכותיו; משך הזמן ומספר הפעמים שביצע העובד את מעשיו
30 החמורים; תקופת עבודתו של העובד, מעמדו ותפקידו ומידת
31 האמון הנובעת הימנו; הפרת האמון - המועצמת כשמדובר ביחסי
32 עבודה ממושכים, בתפקיד בכיר, או בתפקיד אמון; השפעת
33 התנהגותו של העובד והמעשים בגינם פוטר, על עובדים אחרים
34 ועל יחסי העבודה במקום העבודה והיקף ההרתעה בנסיבות
35 המקרה;

36 השיקולים לקולא – אופן ביצוע העבודה במהלך תקופת עבודתו
37 של העובד ותרומתו למעביד; משך תקופת העבודה, וכפועל יוצא
38 הימנה - עוצמת הפגיעה הצפויה בעובד ובמשפחתו, כתוצאה
39 משלילת פיצויי הפיטורים, במלואם או בחלקם, בשים לב לסכום
40 שיוותר בידיו למחייה; נסיבותיו האישיות של העובד, לרבות גילו,
41 מצבו המשפחתי, מצב בריאותו ויכולת ההשתכרות העתידית
42 שלו".
43



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

נבחן כעת את נסיבות פיטוריו של התובע -

- 1
2
3 41. הנתבעת טוענת, כי התובע עבר מספר עבירות משמעת בתקופת עבודתו וכי
4 פיטוריו היו על רקע הפרות משמעת חמורות שנגעו לתחום המזון עליו היה
5 מופקד (סעיף 17 לתצהיר גבי אליאני), כדלהלן:
- 6 א. התובע שינה את תוקף המדבקות על גבי מוצרי הבשר, והאריך את
7 התוקף.
8 ב. התובע טחן בשר שיועד להשמדה.
9 ג. התובע העביר לזכיין בסניף הנתבעת בשר ללא רישום.
10 ד. התובע ביצע השמדות בשר ללא רישום מדויק.
- 11
12 42. התובע טוען, כי במספר מקרים בודדים שאירעו בתקופת עבודתו העירו לו
13 הממונים עליו. עם זאת, הכחיש התובע כליל את הטענות ביחס לחריגות
14 המיוחסות לו מתחום המזון. ואלה טענותיו העיקריות של התובע בהקשר זה,
15 כמפורט בסעיף 19 לתצהירו:
- 16 א. מעולם לא הוארכו תאריכי תפוגה של מוצרים. לעיתים נדרשת
17 החלפת מדבקות התוקף כאשר היו טעויות במדבקות או כאשר
18 המדבקות נרטבו.
19 ב. לא ניתנה כל הוראה לעובדים לטחון בשר שתוקפו פג וככל שהיו
20 עובדים שעשו כך היה זה ללא ידיעת התובע.
21 ג. כל סחורה שהועברה לזכיין תועדה ונרשמה וטענות הנתבעת אינן
22 מתיישבות עם העובדה שעבודתו של הזכיין בסניף לא הופסקה.
23 ד. מעולם לא הושמד בשר ללא רישום.
- 24
25 43. יוער, כי בניגוד לטענת הנתבעת (סעיף 28 לסיכומיה) לא מצאנו כי התובע
26 הודה בעבירות המשמעת מתחום המזון המיוחסות לו. כאמור, התובע הכחיש
27 מפורשות בתצהירו את העבירות שיוחסו לו. גם לו היה התובע מודה במעשה
28 זה או אחר, ומספק הסבר ענייני, לא ברור מקור טענת הנתבעת לפיה מועבר
29 הנטל אליו להוכחת כשרות פעולותיו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1
2 44. כאמור, טענה הנתבעת לשלושה אירועים מתועדים קודמים, הנוגעים
3 לעבירות משמעת נטענות שעבר התובע משך תקופת עבודתו. הראשון,
4 התראה מיום 14.4.10 בשל אי סגירת דלתות כנדרש (נספח א' לתצהיר גב'
5 אליאני); השני, מזכר של קב"ט הנתבעת מיום 29.10.11, הנוגע לבשר שהוחזר
6 לסניף ונמכר ללקוחות (נספח ב' לתצהיר גב' אליאני); השלישי, אירוע בחודש
7 ינואר 2012, בו היה התובע מעורב בקטטה בלילה, לאחר שעות העבודה,
8 ולאחר מכן אבדו מפתחות הרכב והתובע לא הגיע בזמן לפנות את הסניף
9 (נספחים ג-ה לתצהיר גב' אליאני). בסיום אירוע זה, ביום 1.2.12, נערך
10 לתובע שימוע (נספח ו' לתצהיר גב' אליאני), והתובע הוזהר כדלהלן:
11 **"העובד הוזהר שבמידה ואירוע חריג יחזור על עצמו בטווח של 3**
12 **חודשים הוא יפוטר לאלתר".**
13
14 45. מעיון במסמכים שהציגה הנתבעת ולאחר שמיעת טענות הצדדים, לא מצאנו
15 כי האירועים בתקופת העבודה מעידים על חריגות משמעת חמורות או על
16 התנהגות מתמשכת חריגה של התובע. מדובר בשלושה אירועים, בדרגות
17 חומרה שונות, שאירעו משך כשלוש שנות עבודה. רק לאחר האירוע האחרון,
18 והחמור שביניהם, הוזהר התובע ומכל מקום תקופת הניסיון בה הועמד
19 הסתיימה לאחר שלושה חודשים, ביום 1.5.12, טרם זומן לשימוע לפני
20 פיטורים.
21
22 46. לאור זאת, לא מצאנו קשר ישיר בין האירועים לפיטורי התובע וודאי שאין
23 בהפרות המשמעת הקודמות משום בסיס לשלילת פיצויי פיטורים.
24
25 47. גם לאחר שקילת המעשים החמורים המיוחסים לתובע, מתחום המזון,
26 עליהם בוססה ההחלטה לפטר את התובע, לא מצאנו כי הנתבעת הוכיחה
27 נסיבות המצדיקות שלילת פיצויי פיטורים, ונפרט נימוקינו.
28
29 48. הראיה העיקרית שהגישה הנתבעת לתמיכה בטענותיה, היו עשרות קטעי
30 סרטונים שצולמו בסניף בו עבד התובע. התובע טען, כי הסרטונים אינם
31 קבילים מן הטעם העיקרי כי לא הוגשו על ידי עורכם, קב"ט הנתבעת (עדות



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1 גב' אליאני, עמוד 25 שורות 13-14), ולא הוגש כל תצהיר ביחס לנסיבות
2 הצילום או העריכה.
- 3
- 4 49. בנסיבות העניין, לא מצאנו כי יש לפסול את הסרטונים כראייה, ולקבוע כי
5 אינם קבילים, שכן כבר נקבע בהקשר דומה בפסיקת בית המשפט העליון, כי:
6 **"השאלה העיקרית היא תמיד זו, אם ההקלטה משקפת נאמנה**
7 **את האירוע, ואם התשובה על כך היא בחיוב, כי אז הונח היסוד**
8 **לקבילותה".**
9 ע"פ 639/79 אפללו נגד מדינת ישראל פ"ד לד(3) 561 (6.5.1980).
- 10 עם זאת, מצאנו כי המשקל שיש לייחס לסרטונים מטעם הנתבעת הינו נמוך
11 ביותר. הסרטונים לא הוגשו על ידי עורכם, ולא ניתן כל הסבר בעדות
12 לנסיבות הצילום, למקום המדויק של הצילום ולהתרחשויות הנחזות.
- 13
- 14 50. הנתבעת העידה מטעמה שתי עדות, האחת מנהלת משאבי אנוש, גב' אליאני,
15 והשנייה מנהלת הסניף, גב' שנקר. שתי עדות אלה לא העידו מידיעה אישית
16 אודות עבירות המשמעת של התובע.
- 17
- 18 51. גב' אליאני העידה בפנינו בעמ' 22 שורות 11-13, כי:
19 **" ש. מי סיפר לך ואיך סופר לך על הפרות המשמעת החוזרות**
20 **של התובע?**
21 **ת. דיווח לי הקב"ט שלומי בר והבוס שלו תמיר. אני מקבלת**
22 **העתקים של כל תחקיר שעושים ע (צ"ל: "על") עובד, במייל."**
23
- 24 כאשר נשאלה העדה מפורשות בנושא הפרות המשמעת מתחום המזון, העידה
25 כי:
- 26 **" ת. כן. אני אסביר מה קרה כאן. קצין הביטחון של הסניף,**
27 **ערך סוג של מעקב אחר ההתנהלות של התובע תקופה מסוימת .**
28 **ש. אני מניח שהקב"ט יעיד בשמו?**
29 **ת. אני מעידה על מה שדווח לי. אני מבקשת לחזור ולהדגיש**
30 **שזה לא במסגרת רכילות או בדרך אגב. קצין הביטחון דיווח לי**
31 **שהוא עושה מעקב אחרי התובע. זה לא היה יום או יומיים, אלא**
32 **תקופה. מדי יום תועדו כל הדברים שהיו בפינת ההשמדות ולאחר**
33 **מכן נבדקו למחרת, האם הם נרשמו בתעודות ההשמדה .**
34 **ש. איפה התיעוד הזה?**
35 **ת. אצל הקב"ט" (עמוד 23 שורה 28 – עמוד 24 שורה 4).**
36



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1 העדה שבה והבהירה מפורשות כי שמעה אודות הפרות המשמעת מפי הקב"ט
2 והדברים אינם בידיעתה האישית, בהאי לישנא:
- 3 " ש. מפנה לסעיף 17.1 – האם את ראית באופן אישי את התובע
4 משנה את מדבקות פג התוקף של מוצרי הבשר?
5 ת. לא.
6 ש. את שמעת הסבר של התובע לסיבות האפשריות
7 והלגיטימיות לשינוי מדבקות?
8 ת. כן. שמעתי כאן באולם.
9 ש. את יכולה להפנות אותי למקרה ספציפי שבו התובע החליף
10 מדבקת תוקף, שלא בנסיבות שהוא תיאר?
11 ת. לא.
12 ש. טחינת בשר מיועד להשמדה – סעיף 17.2 – האם את ראית
13 בעצמך את התובע טוחן מזון שמיועד להשמדה?
14 ת. לא.
15 ש. האם תוכלי להפנות אותי לאיזה שהיא ראייה קבילה,
16 שמוכיחה שהתובע עשה את הפעולה הזאת?
17 ת. אם אוכל לעבור שוב על הסרטונים או לשבת עם הקב"ט,
18 אוכל להראות.
19 ש. האם את אומרת שבסרטונים יש טחינה של מוצר פג
20 תוקף?
21 ת. כדי לענות אני אצטרך לשבת עם הקב"ט".
22 (עמוד 24 שורה 22- עמוד 25 שורה 5).
23
- 24 52. במסגרת חקירתה של גבי אליאני, היא התבקשה להפנות לסרטונים שהגישה
25 הנתבעת ולהדגים מעשים בלתי תקינים של התובע, אך לא עלה בידה לעשות
26 כן (עמוד 23 שורות 12 – 29).
- 27
- 28 53. יתרה מזאת, בעדותה של גבי אליאני לא הוסבר באופן בהיר כיצד ומדוע
29 הרוויח התובע, לפי הטענה, ממעשיו. העדה טענה אמנם, כי התובע קיבל
30 בונוס על יסוד מכירות, בהפחתת פחת. עם זאת, כאשר התבקשה להפנות
31 לנוהל בדבר חישוב התשלום, השיבה:
- 32 " ש. אני מניח שיש נוהל כתוב של בונוסים – אם נראה את
33 הנוהל זה מה שיהיה רשום בו?
34 ת. יהיה כתוב בו פדיון. אני לא זוכרת את הרכיבים בעל פה.
35 ש. בנוהל עצמו של תשלום הבונוס לא מוזכרת המילה פחת?
36 ת. אני לא זוכרת". (עמוד 26 שורות 19 – 22).
37



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1 54. אף גב' שנקר העידה בפנינו, כי עבירות המשמעת החמורות מתגלות ומטופלות
2 על ידי קב"ט הנתבעת, שלומי בר (עמוד 18 שורות 30 – 33) וכי לא היתה
3 מעורבת ישירות בטיפול בהתנהגות בלתי תקינה בין התובע לזכיון, כנטען על
4 ידי הנתבעת (עמוד 19 שורות 18-21).
- 5
6 55. הנתבעת הגישה שני מסמכים שכינו "הצהרות" של שני עובדים שעבדו תחת
7 התובע במחלקת הבשר (נספח י' לתצהיר גב' אליאני). עובדים אלה לא חתמו
8 על תצהיר ערוך כדין, ולא התייצבו לעדות.
9 יתרה מזאת, התובע פירט בתצהירו (סעיף 18) ובעדותו (עמוד 16 שורות 12 –
10 15), כי העובדים מוכרים לו, אחד מהם כלל אינו שולט בשפה העברית והשני
11 סירב לחתום על הצהרתו, כפי שנרשם בתחתית העמוד. עדות זו לא נסתרה.
12 בנסיבות אלה, לא מצאנו כי יש ליתן משקל כלשהו למסמכי ה"הצהרות"
13 שהוגשו.
- 14
15 56. הנתבעת נמנעה מלהביא לעדות את קצין הביטחון, עד מרכזי שיכול היה
16 להעיד, להסביר ולשפוך אור על הטענות כלפי התובע, וכן להסביר את תוכן
17 הסרטונים.
- 18
19 57. הלכה היא, כי כאשר צד נמנע להביא לעדות עד הנוגע לעניין, מחזק המחדל
20 את עמדת בעל הדין היריב. ראה לעניין זה את שנכתב ואת האסמכתאות
21 שהובאו בע"א 465/88 הבנק למימון ולסחר בע"מ נ' סלימה מתתיהו ואח'
22 פ"ד מה(4), 651, עמ' 658 (1991):
- 23 "אי-הבאתו של עד רלוואנטי מעוררת, מדרך הטבע, את החשד, כי
24 יש דברים בגו וכי בעל הדין, שנמנע מהבאתו, חושש מעדותו
25 ומחשיפתו לחקירה שכנגד.
26 בע"א 240/77, בעמ' 705, אומרת השופטת (כתוארה אז) בן-פורת,
27 כי "אי הזמנתם להעיד (של עדים רלוואנטיים - א' ג') יוצרת
28 הנחה שאילו הובאו היתה עדותם סותרת את גרסת המשיבה..."
29 (ההדגשה שלי - א' ג'). וכי "על הכלל שאי הבאתו של עד רלבנטי
30 יוצרת הנחה לרעת הצד שאמור היה להזמין, עמד בית-משפט זה
31 בע"פ 112/52 בע' 254 מול האותיות ב-ג, מפי השופט זוסמן
32 (כתוארו אז), ובע"א 373/54, גם הוא מפי השופט זוסמן" (שם).
33 וכן ראה דברי השופטת בן-פורת בע"פ 437/82, בעמ' 97 - 98, כי:



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

1 "הלכה פסוקה היא, שהימנעות מהזמנה לעדות של עד הגנה,
2 אשר לפי תכתיב השכל הישר עשוי היה לתרום לגילוי האמת,
3 יוצרת הנחה, שדבריו היו פועלים לחיזוק הגירסה המפלילה, בה
4 דוגלת התביעה..."

5
6 58. יצוין, כי במסגרת סיכומי הנתבעת (סעיף 29) היא הפנתה למקומות
7 הרלוונטיים בסרטונים, לעמדתה, מהם ניתן ללמוד כי התובע עבר עבירות
8 משמעת. עם זאת, אין די בהפניה במסגרת הסיכומים, כאשר המדובר
9 בעובדות הדורשות הוכחה, ובמסגרת התצהירים או החקירות לא עלה בידי
10 עדי הנתבעת להפנות לאירועים העובדתיים הנטענים.

11
12 59. לגופו של עניין, מצפייה בסרטונים שהוגשו ללא עדות מכוונת, לא ניתן להסיק
13 את המבוקש. מדובר בקטעי סרטונים רבים, שאיכות הצפייה בהם בינונית,
14 ובחלקם אף לא ניתן לזהות את הדמויות המצולמות. במרבית הסרטונים
15 נצפית עבודה והתרחשות במקום שנחזה להיות חדר קירור של הנתבעת
16 ובמחלקת הבשר. בהעדר כל עדות מסודרת בדבר נהלי העבודה של הנתבעת,
17 בהשוואה לנחזה בסרטונים, לא ניתן לקבוע כי הסרטונים מוכיחים כי התובע
18 פעל תוך חריגה מהנהלים או ביצע את המעשים המיוחסים לו.

19
20 60. זו אף זו, יש טעם בטענת התובע, לפיה לאור הטענות בדבר קנוניה בינו לבין
21 הזכיון בסניף, ומעשי גניבה משותפים, תמוה מדוע ההתקשרות עם הזכיון לא
22 הופסקה באופן מיידי. הנתבעת טוענת, כי התובע איפשר לזכיון ליטול סחורה
23 ללא רישום. משמע, למעשה נטען כי התובע והזכיון עשו יד אחת וגנבו סחורה
24 מן הנתבעת. וכלשונה של גב' אליאני בעדותה:

25 " ש. בסעיף 17.3.2 את לא מדברת על אי שביעות רצון אלא על
26 גניבה של ממש, האם לטענתך מה שעשו התובע והזכיון זה גניבה
27 של ממש?
28 ת. כן". (עמוד 25 שורות 26 – 28)

29
30 61. לאור טענה חמורה זו, מצופה היה כי הנתבעת תפעל מיידית להפסקת
31 ההתקשרות עם הזכיון. עם זאת, העיד בפנינו הזכיון, מר גושן, כי
32 ההתקשרות עמו הסתיימה עם תום תקופת החוזה, לקראת סוף שנת 2013
33 (עמוד 6 שורות 21 – 23). עדות זו לא נסתרה ולא הוכחשה. בכך, יש כדי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1 לעורר תמיהות ולערער את הטענות נגד התובע, בכל הנוגע להתנהלות מול
2 הזכיין בסניף.
3
4 62. בנסיבות העניין, לא עלה בידי הנתבעת להרים את הנטל המוטל עליה ולא
5 הוכחו נסיבות שיש בהן כדי להצדיק את הסנקציה החריפה והחמורה של
6 פיטורים ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויי פיטורים.
7
8 63. לפיכך, מתקבלת התביעה לתשלום פיצויי פיטורים ופיצוי חלף הודעה
9 מוקדמת. סכומי התביעה ברכיבים אלה לא נסתרו על ידי הנתבעת, ונתמכים
10 בתלוש השכר האחרון של התובע. הנתבעת תשלם לתובע פיצויי חלף הודעה
11 מוקדמת בסך 11,110 ש"ח ופיצויי פיטורים בסך 40,551 ₪.
12
13 64. בנסיבות העניין, ומאחר ששוכנענו כי בין הצדדים מחלוקת כנה בנוגע לזכאות
14 התובע לתשלום פיצויי פיטורים, אין מקום לחייב את הנתבעת בפיצויי הלנה.
15 הסכומים ישולמו בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 1.8.12.

פיצוי בגין פגמים בהליך הפיטורים

- 16
17
18 65. התובע פוטר לאחר הליך שימוע, שנערך ביום 22.7.12. הצדדים חלוקים, האם
19 נפלו פגמים חמורים בהליך השימוע, כטענת התובע, או שמא במסגרת הליך
20 זה פעלה הנתבעת כדין, כטענתה, והתובע מיצה את זכותו לשימוע.
21
22 66. חובת השימוע לעובד מקורה בהלכה הפסוקה, בבתי המשפט ובבתי הדין
23 לעבודה. בפסק הדין בעניין ע"ע (ארצי) 701/07 חברת החשמל לישראל -
24 תורג'מן (3.3.09) פורטו והוסברו תכליתה ויסודותיה של חובת השימוע, בהאי
25 לישנא:

26 "החובה לקיים לעובד הליך של שימוע בטרם פיטוריו מקורה
27 בפסיקה. חובה זו מעוגנת בעקרון תום הלב החל ביחסי עבודה.
28 מעקרון זה נגזרת חובת המעסיק לברר לעומק את עניינו של
29 העובד המועמד לפיטורים, את הסיבות לפיטוריו ואת
30 האפשרות לבחון את המשך העסקתו. חובה זו מוגשמת בדרך
31 של מתן זכות לעובד להשמיע את טענותיו בטרם פיטוריו. חובה
32 זו נועדה לגרום למעסיק לקבל החלטה מבוססת, מושכלת
33 ומאוזנת בעניין העסקתו של העובד, לאחר שמיעת ה"אידך
34 גיסא" של עמדת העובד (ע"ע 1027/01 דר' יוסי גוטרמן -



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

1 המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע ל"ח, 448). חובת
2 השימוע הוכרה בתחילה ביחסי עבודה במיגזר הציבורי, אך
3 לימים היא הורחבה גם על מעסיקים מן המגזר הפרטי (ע"ע
4 772/06 שאול אליאס ואח' - משרד החינוך, (לא פורסם, ניתן
5 ביום 26.5.2008); ע"ע 415/06 דני מלכה - שופרסל, (לא
6 פורסם, ניתן ביום 15.5.2007)).

7
8 67. על פי ההלכה הפסוקה, אין לראות בשימוע טקס שיש לקיימו כדי לצאת ידי
9 חובה, אלא יש לאפשר לעובד לפרוש את טיעוניו, תוך שהמעביד יתן דעתו
10 אליהן בלב פתוח ובנפש חפצה. כמו כן יש ליידע את העובד מראש על הכוונה
11 לערוך שימוע בעניינו, וליידעו על הטענות שיישמעו כנגדו.
12 ראו: ע"ע (ארצי) 1027/01 גוטרמן – המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע
13 לד 448 (2003); ע"ע (ארצי) 415/06 מלכה – שופרסל בע"מ (15.7.07).

14
15 68. זכות הטיעון כוללת בחובה אף את הזכות להיוועץ ולהיות מיוצג על ידי עורך
16 דין בהליך השימוע.
17 ראו: ע"ע (ארצי) 1349/01 אסחאק – מדינת ישראל (16.2.04).

לאור ההלכה הפסוקה, נבחן האם בעניינו יצאה הנתבעת ידי חובת השימוע-

18
19
20 69. אין חולק, כי התובע לא הוזמן לשיבת שימוע במכתב מפורט ומסודר מראש.
21 התובע הוזמן על ידי מנהלת הסניף גב' שנקר, בעל פה, ביום חמישי 19.7.12
22 לשיבת שימוע שנערכה ביום ראשון, 22.7.12. בתצהירה העידה גב' שנקר, כי
23 אמרה לתובע כי מטרת השימוע הינו לדון בהמשך העסקתו, לאור הפרות
24 משמעת בתחום המזון, בין היתר בנוגע לשינוי תאריכי תפוגה וציון קודים
25 שאינם תואמים (סעיף 8 לתצהיר גב' שנקר).
26 יצוין כבר כעת, כי במסגרת פרוטוקול ישיבת השימוע (נספח יא' לתצהיר גב'
27 אליאני) לא צוין כי הועלתה נגד התובע טענה בדבר ציון קודים לא תואמים.
28 משמע, גם לגרסתה של הנתבעת לא נמסרו לתובע מראש כל העילות לקיום
29 השימוע ולכל היותר הועלתה בפניו טענה אחת, בדבר שינוי תאריכי תפוגה,
30 אליה נדרש להתייחס במסגרת הישיבה.

31



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1 70. הנתבעת טענה עוד כי ביום ו', 20.7.12, פגש התובע באקראי את גב' אליאני
2 בסניף רמת החייל ואמר כי הוא מבין שעומדים לפטרו (סעיף 25 לתצהיר גב'
3 אליאני).
- 4
5 71. התובע טען בתצהירו, כי הודע לו על ישיבת השימוע בעל פה, ללא שנמסר לו
6 מראש כי נשקלים פיטוריו וללא שנמסרו לו העילות לכך (סעיף 9 לתצהיר
7 התובע). התובע גם הסביר בעדותו את שנאמר בפגישה המקרית עם גב'
8 אליאני, כדלהלן:
- 9 **"ש. נכון שאמרת לענת באותה פגישה מיקרית, שאתה יודע**
10 **שאתה הולך הביתה ושזה מה שהולך לקרות?**
11 **ת. אני שאלתי אם הולכים לפטר אותי והתשובה**
12 **שקיבלתי, ממש לא, אף אחד לא עומד לפטר אותך.**
13 **ש. אז למה שאלת אותה אם עומדים לפטר אותך?**
14 **ת. השמועות כמו בכל ארגון, במשרדים יש אנשים שעבדו**
15 **איתי קודם, פשוט אמרו לי שזה כבר הוחלט. אני שמעתי את**
16 **זה בעקיפין". (עמוד 16 שורות 23 - 29).**
17 עדותו של התובע עקבית, לא נמצאו בה סתירות, והיא מהימנה עלינו.
- 18
19 72. יודגש, כי אף אם התובע חשד כי קיימת כוונה לפטרו, אין הדבר פוטר את
20 הנתבעת ממתן הודעה מסודרת מראש. הסתמכות הנתבעת על פגישה מקרית
21 עם התובע, מעידה דווקא על חולשת טענותיה בהקשר זה, שכן לו היה נמסר
22 לתובע מראש מה מטרת השימוע ומהם הטיעונים כלפיו, לא היה כל צורך
23 להתבסס על פגישות מקריות ועל זיכרונם של עדים ביחס לדברים שנאמרו
24 באקראי.
- 25
26 73. כפועל יוצא מכך שלא נמסרו לתובע מראש הטענות כלפיו במלואן, ברי כי לא
27 ניתנה לו האפשרות להתכונן לישיבת השימוע כראוי, ואף להיוועץ עם עורך
28 דין מבעוד מועד.
- 29
30 74. זו אף זו, לטעמנו נפל פגם שורשי בהליך השימוע, בכך שלא הוצגו בפני התובע
31 במהלך הישיבה הראיות, שהיוו בסיס להחלטת הפיטורים. אין חולק כי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1 הנתבעת לא הציגה לפני התובע, במעמד השימוע או לאחריו, את הסרטונים
2 עליה הסתמכה (עדות גב' אליאני, עמוד 29 שורות 13 – 14).
- 3 לפיכך, לא ניתנה לתובע הזדמנות הוגנת של ממש להשיב על הטענות כלפיו
4 ולהתמודד עם חומר הראיות.
- 5
- 6 75. יצוין, כי בחקירתה הנגדית של גב' אליאני היא טענה, לראשונה, כי
7 הסרטונים הוצגו לתובע במהלך השבוע שקדם לישיבת השימוע על ידי
8 הקב"ט (עמוד 28 שורות 14 - 16). עם זאת, עדות זו אינה מידיעה אישית
9 וכאמור, קב"ט הנתבעת לא העיד בפנינו, ולא נמסרו כל פרטים ביחס למועד
10 ואופן הצפייה בסרטונים. בין היתר, לא נמסר האם הוצגו בפני התובע
11 הסרטונים כולם, האם ניתנה לו הזדמנות לצפייה חוזרת והאם נשמעו
12 טענותיו במועד זה.
- 13
- 14 76. לתובע אף לא ניתנה הזדמנות לטעון טענותיו ביחס לכוונת הנתבעת לפטרו
15 ללא הודעה מוקדמת ופיצויי פיטורים. כמשתקף מפרוטוקול השימוע,
16 ההחלטה לשלול מן התובע את פיצויי הפיטורים וההודעה המוקדמת
17 התקבלה לאחר תום הישיבה עם התובע, בעמוד שבראשו נרשם "יש למלא
18 חלק זה רק לאחר שקילת הדברים אשר נאמרו בשימוע". משמע, התובע כלל
19 לא ידע על כוונת הנתבעת ולפיכך ברי כי לא יכול היה להגיב או לשכנע את
20 הנתבעת אחרת.
- 21
- 22 77. מכל האמור עולה, כי התובע אמנם לא פוטר באופן שרירותי לחלוטין וללא
23 ישיבת שימוע, אך בהליך פיטוריו בכלל, ובשימוע בפרט, נפלו פגמים של ממש.
- 24
- 25 78. בנסיבות העניין שוכנענו כי התובע זכאי לפיצוי בגין פגמים בהליך הפיטורים
26 בשיעור שלוש משכורות, בסך 33,330 ₪.
- 27



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

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

תמורה בגין עבודה בשעות נוספות

79. במסגרת עבודתו של התובע אצל הנתבעת הוא נדרש לעבוד בהיקף שעות נרחב, שכלל עבודה בשעות נוספות רבות, וכן בימי מנוחה, כפי שעולה מדיווחי הנוכחות (נספח ד' לתצהיר התובע).

80. סלע המחלוקת בין הצדדים בנושא זה, הוא זכאות התובע לתמורה בגין עבודה בשעות נוספות. ככל שיקבע כי התובע זכאי לתמורה כאמור, חלוקים הצדדים בשאלת אופן חישוב התמורה.

81. הנתבעת העלתה מספר טענות הגנה עיקריות חלופיות, אליהן נתייחס לפי סדרן, כדלהלן:

א. התובע גילה חוסר תום לב קיצוני, השולל זכויותיו הקוגנטיות.

ב. התובע מילא תפקיד הנהלה רגיש, ולפיכך לא חל על העסקתו חוק שעות עבודה ומנוחה.

ג. ככל שהתובע זכאי לתמורה בגין עבודה בשעות נוספות, לא ניתן להסתמך על חישוביו, לפיהם הוא זכאי לסך ₪ 278,184. יש לנכות זמני הפסקה ושעות חסר יומיות. התחשיב מבצע כפל ספירה וזכאות ביחס לשעות נוספות יומיות ושבועיות.

ד. יש להסתמך על חישובי הנתבעת, לפיהם 80% משכרו של התובע נחשב לשכרו הרגיל והיתר משויך לשעות נוספות. החיוב התיאורטי לפי תחשיב זה הינו 21,492 ₪. לחלופין, הוגש תחשיב לפי שכר בסיס של 7,000 ₪ המסתכם בסך 77,622 ₪.

82. נפתח בטענה המקדמית, לפיה התובע גילה חוסר תום לב קיצוני ושיהוי שיש בו כדי לשלול את זכויותיו הקוגנטיות. בנסיבות ענייננו, טענה זו אינה מבוססת, לא ניתן לקבלה ומוטב היה לו לא היתה מועלית כלל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1 83. לעמדת הנתבעת בסיכומיה, התובע השתכר בתקופת העבודה הראשונה,
2 שהסתיימה בשנת 2005, שכר בסיס של 7,000 ₪ לחודש בצירוף תמורה בגין
3 עבודה בשעות נוספות, ובתקופה השנייה, משנת 2008, שכרו ההתחלתי היה
4 גבוה ועמד על סך 9,000 ₪. לפי הטענה, כאשר החל התובע עבודתו בתקופה
5 השנייה, הוגדר מעמדו כ"עובד גלובאלי", בהסכמתו, הוא קיבל רכב צמוד,
6 ולא הלין על שכרו משך תקופת עבודתו. בכך, פעל התובע בחוסר תום לב
7 קיצוני.
- 8 הנתבעת מפנה בהקשר הזה לפסק הדין של בית הדין הארצי בעניין דבי"ע
9 3-237/97 **עזרא שמואלי ואח' נ' מדינת ישראל, רשות השידור**, פד"ע לו, 577
10 (2001) (להלן: "עניין שמואלי"), ולפסיקה נוספת הנסמכת עליו.
- 11
- 12 84. יודגש כבר כעת, כי הנתבעת לא תמכה את הטענות בדבר ההסכמות עם
13 התובע בשנת 2008 בעדות או בראיות, שכן לא הוצג בפנינו חוזה עבודה בכתב
14 בין הצדדים, ואף לא הודעה לעובד על תנאי עבודה, כמתחייב מהוראות חוק
15 הודעה לעובד (תנאי עבודה) תשס"ב – 2002. ככל הנראה, מסמכים אלה אינם
16 קיימים. שתי העדות שהעידו מטעם הנתבעת החלו עבודתן לאחר שהתובע
17 כבר הועסק בנתבעת ולא היו מעורבות בקליטתו לעבודה (עדות גב' שנקר,
18 עמוד 18 שורות 7 – 8; עדות גב' אליאני עמוד 21 שורות 4-5).
- 19
- 20 85. התובע הינו עובד שאינו בעל השכלה משפטית או חשבונאית, אשר שימש
21 משך קרוב לארבע שנים כמנהל מחלקת בשר, תפקיד ניהולי זוט. התובע
22 השתכר כ-9,000 ₪ בחודש בשנת 2008 עבור משרה שכללה, כאמור, עבודה
23 בשעות נוספות רבות ובימי מנוחה שבועית, באופן קבוע. ראיות בדבר שכרו
24 של התובע בתקופת עבודתו הראשונה, עד לשנת 2005, כלל לא הוצגו בפנינו.
25 בנסיבות אלה וודאי שלא ניתן לומר כי התובע השתכר שכר גבוה באופן חריג
26 ואף לא ניתן לקבוע כי שכרו הועלה באופן משמעותי ביחס לתקופה הראשונה
27 כ"פיצוי" בגין עבודתו הרבה בשעות נוספות. יוזכר עוד, כי בין שתי תקופות
28 העבודה חלה הפסקה בת מספר שנים ושכר העובדים במשך עלה בתקופה זו.
29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1 שלילת זכויות קוגנטיות על רקע חוסר תום לב קיצוני של עובד, הינה צעד
2 נדיר וחריג ביותר, שיינקט רק מקום שאין חולק כי העובד נהנה משך תקופת
3 עבודה ארוכה מתנאי שכר חריגים לטובה וזכויות שהוענקו לו, והעלה
4 טענותיו רק בדיעבד, לאחר ניתוק היחסים. בעניין **שמואלי**, עליו סמכה
5 הנתבעת טענותיה, דובר בעובדים שהועסקו משך שנים רבות בהתאם
6 להוראות הסכם קיבוצי. הוכח שם, כי העובדים לא קופחו שכן שולמו להם
7 תנאים הטובים מהתנאים שנקבעו בחוק ביחס לשעות עבודה. עוד הוכח, כי
8 התובעים דיווחו דיווחי שעות שגויים, ושכרם שולם למעשה ביתר.
9 נסיבות ענייננו שונות, כאמור, בתכלית השינוי. לפיכך, אין הנדון דומה
10 לראייה.
- 11
- 12 87. בנסיבות אלה, לא מצאנו כי קיים יסוד כלשהו לטענה, כי התובע נהג בחוסר
13 תום לב, וודאי שלא נהג בחוסר תום לב קיצוני, שיש בו כדי לשלול תשלום
14 זכויות קוגנטיות, כתמורה בגין עבודה בשעות נוספות.
- 15
- 16 88. לא ניתן אף לקבל את הטענה (סעיף 9 לסיכומי הנתבעת) לפיה הצדדים לא
17 הסכימו על תנאי שכר, אלא נמשכו תנאי השכר הקודמים של התובע, אשר
18 הותאמו למעבר למעמד של עובד חודשי. בתמצית יוזכר שוב, כי תנאי השכר
19 של התובע בתקופת עבודתו הראשונה כלל לא הוכחו בפנינו. כמו כן, לא
20 הוכחו בפנינו ההסכמות בין הצדדים עם תחילת תקופת העבודה השנייה.
- 21
- 22 89. אף הטענה כי **חוק שעות עבודה ומנוחה** תשי"א – 1951 (להלן: חוק שעות
23 עבודה ומנוחה") אינו חל על העסקת התובע בשל תפקידו הניהולי הרגיש,
24 דינה להידחות. הנתבעת סומכת טענותיה בהקשר זה על החריג בהתאם
25 לסעיף 30(א)(5) לחוק שעות עבודה ומנוחה, שזו לשונו:
26 **" (א) חוק זה אינו חל על העבדתם של: -**
27 **...**
28 **(5) עובדים בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה**
29 **מיוחדת של אמון אישי".**
30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

1 90. בפסיקת בתי הדין פורשו החריגים לחוק בצמצום, ובשאלה מיהו מנהל
2 בארגון נפסק כבר בדב"ע (ארצי) נג/3-188 אי.בי.סי ניוז אינטרקונטיננטל
3 אינק. - בנימין מור, פד"ע כח 284 (1995), כדלהלן:

4 "תפקיד הנהלה אינו מתייחס למנהל בדרג הזוטר, הממונה
5 הישיר (supervisor) או מי שנמנה על ההנהלה בדרג הביניים של
6 המפעל (middle management) משמעותו של "תפקיד הנהלה"
7 היא מנהל בכיר, שתפקידו כרוך בעבודה הדורשת שעות רבות.
8 הדוגמה הטובה לכך היא בעלי התפקידים הבאים במפעל גדול:
9 מנכ"ל המפעל, חברי ההנהלה המצומצמת, מנהלי האגפים
10 הראשיים כמו: מנהל הייצור, מנהל הכספים ומנהל משאבי
11 אנוש".
12

13 וראו גם: דב"ע (ארצי) מט/2-7 מישל רבות - הורמון שירותי אחזקה (אילת)
14 בע"מ, כא 117, (1989).

15
16 91. התובע הועסק, כאמור, בתפקיד ניהולי זוטר. התובע לא היה מעורב בקביעת
17 מדיניות אצל הנתבעת, ולא היה שותף בניהול הרשת או חבר בהנהלתה (עדות
18 גב' אליאני, עמוד 29 שורות 1-7; 11-12). לא הוכח כי שכרו של התובע גבוה
19 באופן חריג, בהשוואה למטלות שהוטלו עליו ולהיקף עבודתו בפועל. נוסף,
20 כי הנתבעת דאגה לנהל פיקוח שוטף על שעות העבודה של התובע.
21 לפיכך, חלות על העסקת התובע הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה.
22

23 לאור הקביעה, כי התובע זכאי לתשלום תמורה בגין עבודה בשעות נוספות, נפנה
24 לבחון את חישוב התמורה:

25
26 92. אין חולק, כי התובע קיבל שכר חודשי קבוע, אשר הועלה מעת לעת. שכר זה
27 הינו שכר כולל, האסור בהתאם לסעיף 5 לחוק הגנת השכר תשי"ח-1958
28 (להלן: חוק הגנת השכר) הקובע כי:

29 "עובד שחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, חל לגביו ונקבע
30 לו שכר עבודה הכולל תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה
31 במנוחה השבועית כאמור בחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-
32 1951, או הכולל דמי חופשה, תמורת חופשה או פדיון חופשה
33 כאמור בחוק חופשה שנתית, תשי"א-1951 - רואים את השכר
34 שנקבע כשכר רגיל בלבד, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

1 לגבי תשלום בעד שעות נוספות או גמול עבודה במנוחה השבועית
2 וההסכם אושר לענין זה על ידי שר העבודה."

3
4 93. לאור זאת, השכר הקובע לעניין חישובי השעות הנוספות הינו שכרו החודשי
5 הרגיל של התובע, ללא כל הפחתות, שעמד בסיום עבודתו על סך 11,110 ₪.
6 יצוין, כי מעיון בדיווחי הנוכחות עולה כי התובע הועסק, ככלל, שישה ימים
7 בשבוע לפחות.

8 האם יש להפחית הפסקות משעות העבודה?

9
10 94. בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, זכאי עובד להפסקות במהלך יום עבודתו,
11 כדלהלן:

12 "20 (א) ביום עבודה של שש שעות ולמעלה, תופסק העבודה
13 למנוחה ולסעודה ל-3/4 שעה לפחות, ובכלל זה תהיה הפסקה
14 רצופה אחת של חצי שעה לפחות; ביום שלפני המנוחה השבועית
15 וביום שלפני חג הפסקה היא של חצי שעה לפחות.
16 (ב) הפסקה לפי סעיף קטן (א) לא תעלה על שלוש שעות.
17 (ג) בעת הפסקה לפי סעיף קטן (א) הנמשכת חצי שעה או יותר
18 רשאי העובד לצאת מהמקום שבו הוא עובד, אלא אם נוכחותו
19 במקום העבודה היא הכרח לתהליך העבודה או להפעלת הציוד
20 והשימוש בו, והעובד נדרש על ידי מעבידו להישאר במקום
21 העבודה, ובמקרה זה ייחשב זמן הפסקה כחלק משעות
22 העבודה."

23
24 95. במסגרת פסק הדין בע"ע (ארצי) 131/07 גלעד גולדברג - אורטל שירותי כח
25 אדם בע"מ (13.5.2009), פירט בית הדין הארצי את המבחנים לפרשנות
26 המונח "הפסקה", מונח שהינו תלוי נסיבות, בהאי לישנא:

27 "המונח "הפסקה" הקובע בסעיף 20 לחוק תלוי במכלול העובדות
28 של כל מקרה, ויש להעמיד כל מקרה במבחן "עמידה לרשות
29 העבודה", וזאת בשים לב לתפקידו של העובד, מקום עבודתו,
30 חובת נוכחות במקום העבודה, מיקום המפעל, האם העובד רשאי
31 לצאת מהמפעל, האם העובד ישן במקום העבודה כעניין שבשגרה
32 ועוד. יש מקרים בהם העובד ישן, נח או אוכל במקום העבודה
33 בזמן "הפסקה", אך רק לפי נסיבותיו של כל מקרה ומקרה ניתן
34 להכריע האם מדובר בשעות עבודה אם לאו."

35
36 96. משמע, על המעסיק להוכיח, כי בזמן שהוגדר כ"הפסקה", לא עמד העובד
37 לרשות העבודה, והיה פנוי לאכילה, למנוחה ולפעילות פנאי, כראות עיניו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1
2 97. במסגרת עבודתו של התובע לא הוגדרו זמנים קבועים להפסקות. בתצהיר גב'
3 אליאני, נטען כי יש לנכות שעה ביום לפחות, כזמן הפסקות (סעיף 41). גב'
4 אליאני אינה מפרטת כל פרט ביחס להפסקות הנטענות, מתי שהה התובע
5 בהפסקות, מה עשה במהלך הזמן הנטען והאם היה רשאי לצאת ממקום
6 העבודה באותו עת.
- 7
8 98. יוער, כי תמוה בעינינו כי המנהלת הישירה של התובע, גב' שנקר, כלל לא
9 התייחסה בתצהירה לנושא ההפסקות. זאת, אף שיש להניח שהיא הגורם
10 הבקיא בסדרי עבודתו, בהשוואה לגב' אליאני.
- 11
12 99. התובע העיד בתצהירו, כי לא שהה בהפסקות (סעיף 28). במסגרת חקירתו
13 הנגדית, כאשר נשאל בנושא השיב כדלהלן:
- 14 **"אז אני יכול להגיד לך, שיש מצלמות במקום ואתה יכול לראות**
15 **שלא ישבתי יותר מעשר דקות ובתור אחראי משמרת בסניף, 8**
16 **שעות או 12 שעות, אני לא יכול לקחת הפסקה, כי יש לי ממוצע**
17 **ביום של 30 עובדים ובימי שישי יכול להגיע ל-70 עובדים. וכל**
18 **הלקוחות על האחראי משמרת. אני אחראי משמרת בסניף, בנוסף**
19 **הייתי מנהל מחלקת בשר".** (עמוד 12 שורות 12 – 15).
- 20
21 100. לא מצאנו כי קיימת סתירה בעדותו של התובע והיא מקובלת עלינו
22 כמהימנה. הפסקה בת 10 דקות אינה בגדר הפסקה של ממש, וודאי שאינה
23 הפסקה המאפשרת עזיבת מקום העבודה לצורך פעילויות פרטיות.
- 24
25 101. יצוין עוד, כי הנתבעת יכולה היתה להציג צילומים ממקום העבודה התומכים
26 בגרסתה בדבר הפסקות ממושכות, לו היו כאלה. על אחת כמה וכמה נכונים
27 הדברים, שעה שממילא הגישה הנתבעת קטעי סרטונים רבים, לתמיכה
28 בטענותיה.
- 29
30 102. לאור כל האמור, לא הרימה הנתבעת את הנטל להוכיח כי לתובע ניתנו
31 הפסקות, במהלכן לא עמד לרשות העבודה. לפיכך, אין לנכות זמני הפסקות
32 משעות העבודה של התובע.
- 33



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

חישוב התמורה בגין עבודה בשעות נוספות

103. כאמור, לאור הקביעה כי שכרו של התובע היה שכר כולל, מסגרת השכר לחישוב השעות הנוספות הינה מלוא שכרו הרגיל של התובע. לכן, לא ניתן לקבל את חישובי הנתבעת (נספח יג' לתצהיר גב' אליאני ונספח לסיכומים), המבוססים על שכר רגיל בשיעור 80% מהשכר המלא, או בסך 7,000 ₪, וכן על ניכוי זמן הפסקה מדי יום.

104. החישובים שהציג התובע, שנערכו ע"י רו"ח ערן סוליצר, התבססו על שכר מלא ונכון. עם זאת, מקובלת עלינו טענת הנתבעת, לפיה יש לנכות שעות חסר של התובע, כפי שאכן נעשה בחישובים מתוקנים שצירף התובע לסיכומיו. התובע מציין שם, כי יש להפחית סך 11,774 ₪ בגין שעות חסר וכימות זה מקובל עלינו.

105. שאלה נוספת שהתעוררה ביחס לחישובי התובע, נגעה לחישוב שעות נוספות שבועיות. בהקשר זה נטען על ידי הנתבעת, כי נערך חישוב כפול בחלק הימים, של שעות נוספות יומיות ושבועיות.

106. רוה"ח סלוצקר הסביר בעדותו בפנינו, כי כאשר עבד התובע שעות נוספות בהיקף שעלה על השעות הרגילות היומיות והשבועיות גם יחד, חושבה תמורה כפולה בגין עבודה בשעות נוספות, וכלשונו:

"במקרה שעובד עבד 6 ימים בשבוע, הוא צריך לעבוד 8 שעות ביום. לפני יום המנוחה הוא צריך לעבוד 7 שעות ביום. זאת אומרת, שאם ביום שישי הוא עבד 10 שעות או 12 שעות, הוא השלים 43 שעות במשך השבוע. השלוש שעות הראשות ביום שישי, הם שעות רגילות ושעתיים אחר כך הם שעות נוספות רגילות ושבועיות יחד. אני חישבתי זאת פעמיים". (עמוד 9 שורה 31 – עמוד 10 שורה 2).

107. העד הודה בעדותו, כי "לא צריך לשלם פעמיים" (עמוד 10 שורה 8), אולם לא עלה בידו להצביע על נתונים מדויקים וביקש שהות לבדוק העניין במשרדו. במסגרת סיכומי התובע לא הובהר העניין באופן ראוי.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

- 1 108. מעיון בתחשיב המתוקן שצירף התובע לסיכומיו, עולה ספק כיצד חושבו
2 העמודות המכונות "שבועיות 125%" ו"שבועיות 150%", עמודות המופיעות
3 ביחס ל- 15 חודשים בחוות הדעת שהוגשה, וב- 14 חודשים בחישוב שצורף
4 לתצהירים.
5
6 109. ברי, כי התובע זכאי לתמורה בגין עבודה נוספת גם אם עבד מעבר למכסה
7 השבועית של שעות העבודה, אולם אינו זכאי לתמורה כפולה בגין אותן שעות
8 עבודה- כשעות נוספות שבועיות ויומיות, כפי שהודה אף רואה החשבון מטעם
9 התובע בעדותו.
10
11 110. בית הדין מצר על כך שלחישובי התובע, כמו גם לחוות הדעת שהוגשה
12 מטעמו, לא צורפו הסברים ולא פורטו הנחות המוצא והעקרונות לפיהם
13 בוצעו החישובים. מטעם זה, לא ניתן להבין בבירור את חישוב השעות שכונו
14 "שבועיות" בתחשיב. בנסיבות אלה, לא עלה בידי התובע להוכיח, כי הוא
15 זכאי לסכומים אלה בהתאם לחישוביו, בנוסף לתמורה שחושבה על יסוד
16 יומי, ויש להפחית את השעות ה"שבועיות" מן התחשיב.
17
18 111. בהתאם לחוות דעת רו"ח סוליצר, השעות הנוספות השבועיות מסתכמות
19 בסך 4,002 ₪, והסכום ינוכה מסכום התביעה ברכיב זה.
20
21 112. יתר חישוביו של התובע מקובלים עלינו כנכונים. יוער, כי ייתכן והתובע אף
22 ערך את החישוב על הצד הנמוך, שכן בין היתר לא נתבע פיצוי בגין שבועות
23 בהם הועסק 7 ימים רצופים, ללא יום מנוחה, כגון בחודשים אפריל 2001,
24 ספטמבר 2011 ומרץ 2012.
25
26 113. לאור כל האמור, זכאי התובע לתמורה בגין עבודה בשעות נוספות בסך
27 262,408 ₪. זאת, לאחר ניכוי שעות חסר, והפחתת תמורה שנתבעה בגין
28 שעות נוספות שבועיות.
29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

פדיון חופשה

114. טוען התובע לזכאות לפדיון 10.97 ימי חופשה, אשר נצברו לזכותו בתקופת עבודתו, כמשתקף מתלוש השכר לחודש דצמבר 2010, ונוכו על ידי הנתבעת.

115. הנתבעת אינה מכחישה כי ימי החופשה האמורים נמחקו ממאזן ימי החופשה של התובע, וטוענת כי הימים נמחקו שכן התובע לא ניצל ימי חופשה לאחר התראות שניתנו לו.

116. מעיון בתלושי השכר שקדמו לחודש דצמבר 2010, עולה כי אכן, מדי חודש הופיעה בתלוש הודעה, לפיה על התובע לנצל ימי חופשה צבורים וימים שלא ינוצלו יימחקו.

117. בהתאם לסעיף 7(א) לחוק חופשה שנתית תשי"א – 1951 :

"אין החופשה ניתנת לצבירה; ואולם רשאי העובד בהסכמת המעביד, לקחת רק שבעה ימי חופשה לפחות ולצרף את היתרה לחופשה שתינתן בשתי שנות העבודה הבאות".

118. משמע, צבירת ימי חופשה אינה זכות מוקנית, והיא מותנית בהסכמת

המעביד. בענייננו, לא ניתנה הסכמת המעביד לצבירה והמעביד אף התרה בתובע מראש, ואפשר לו לנצל את ימי החופשה בפועל במועד.

יפים לענייננו דברי כב' הנשיא פליטמן בע"ע (ארצי) 1365/04 אפיק - מדינת ישראל משרד התשתיות (13.12.05), כדלהלן :

" אין להכביר מילים בדבר חשיבות יציאת העובד לחופשה לשם התרעננות והחלפת כוח. החופשה הינה זכות סוציאלית מן המעלה הראשונה, בדומה ליום המנוחה השבועי. על חשיבות הגבלת צבירת החופשה עמד חברי השופט שמואל צור (בר"ע 1366/02 שור – רשות העתיקות (לא פורסם)), שם נאמר לענייננו, כי: "החופשה ניתנת לעובד על מנת לנצל בפועל ולא על מנת להמירה בכסף. אכן יכולות להתקיים נסיבות הנעוצות בעבודה שאינן מאפשרות לעובד לנצל את מלוא מכסת החופשה השנתית העומדת לרשותו ומכאן אפשרות הצבירה, אלא שזכות זו מוגבלת. ההגבלה נועדה להמריץ את העובד לנצל בפועל את ימי החופשה ובכך חשיבותה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 28936-01-13

1 משבנסיבות המקרה שלפנינו העדיף המערער שלא לנצל ימי
2 חופשה צבורה על מנת להמירה בכסף לעת פרישה; אזי בדין
3 נדחתה תביעתו הכספית, הן על פי סעיף 7(א) לחוק חופשה
4 שנתית, התשי"א - 1951, שאינו מאפשר צבירת חופשה אלא
5 בהסכמת המעביד, ולא מעבר ל-4 שנים למעשה; והן על פי
6 הוראות פרק 33 לתקשי"ר בדבר חופשות עובדי המדינה".

7
8 119. בנסיבות אלה, ומשהתובע בחר שלא לנצל את ימי החופשה, כדין נהגה
9 הנתבעת והתביעה לתשלום פדיון חופשה נדחית.

סיכום

10
11
12 120. סיכומו של דבר, התביעה מתקבלת ברובה, פרט לתביעה לפדיון חופשה.
13 הנתבעת תשלם לתובע את הרכיבים הבאים:

14 א. פיצויי פיטורים בסך 40,551 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין
15 מיום 1.8.12.

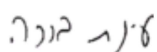
16 ב. פיצוי חלף הודעה מוקדמת בסך 11,110 ₪, בצירוף הפרשי
17 הצמדה וריבית כדין מיום 1.8.12.

18 ג. פיצוי בגין פגמים בהליך השימוע בסך 33,330 ₪, נכון ליום מתן
19 פסק הדין.

20 ד. תמורה בגין עבודה בשעות נוספות בסך 262,408 ₪, בצירוף הפרשי
21 הצמדה וריבית כדין מיום 1.8.12.

22
23 121. כמו כן, תשא הנתבעת בשכ"ט עו"ד התובע בסך 15,000 ₪, כולל מע"מ,
24 שישולם תוך 30 יום מהיום ולא, ישא הפרשי הצמדה וריבית כדין.

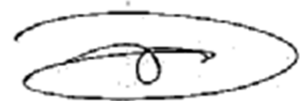
25
26 **ניתן היום, ב' תמוז תשע"ד, (30 יוני 2014), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.**

27


עינת ברכה,
נציגת ציבור מעבידים



חופית גרשון-יזרעאלי,
שופטת- אב"ד



הרצל גבע,
נציג ציבור עובדים