



**בית דין אזורי לעבודה בחיפה**

ס"ע 17722-07-11

1 20 ינואר 2014  
2

לפני:

כב' השופטת מיכל פריימן

נציגת ציבור (עובדים) גב' מרטין מסיקה

נציגת ציבור (מעבידים) גב' אילנה מיכלסון

התובע

1. פייר עבדו ת.ז. 23463086  
ע"י ב"כ: עו"ד אייל מנחם

-

הנתבעת

1. גרין קלאבס בע"מ ח.פ. 513834598  
ע"י ב"כ: עו"ד

3  
4

פסק דין

5  
6  
7

רקע כללי

8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22

1. מר עבדו פייר (להלן "התובע") עבד בגרין קלאבס בע"מ (להלן "הנתבעת"), חברה אשר עוסקת בתחום מכוני הספא, כמציל בבריכה במכון הספא שבמלון "קראון פלזה" בחיפה, החל מיום 24.10.08 ועד לפיטוריו בחודש ספטמבר 2010.
2. בפנינו תביעת התובע לתשלום פיצויי פיטורים בצירוף פיצויי הלנה, הודעה מוקדמת, וכן לתשלום פיצוי בגין אי עריכת שימוע, פדיון חופשה שנתית ודמי הבראה.
3. הנתבעת, מצידה, הגישה תביעה שכנגד בה היא טוענת כי כתוצאה מהתנהגותו של התובע במהלך תקופת עבודתו, ביטל המלון את ההסכם שבינה לבינו והיא נאלצה לחתום על חוזה חדש בתנאים מרעים. הנתבעת תובעת פיצוי בגין הנזקים וההפסדים שלטענתה נגרמו לה עקב כך.



**בית דין אזורי לעבודה בחיפה**

ס"ע 17722-07-11

**עיקר טענות הצדדים**

- 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
4. לטענת התובע, היה עובד טוב וחרוץ והנתבעת הייתה מרוצה ממנו, אך פוטר מעבודתו ביום 2.9.10, מבלי שנערך לו שימוע וללא שניתנה לו ההזדמנות להשמיע את טיעוניו טרם פיטוריו. לטענתו, לא ניתנה לו הודעה מוקדמת ואף לא שולמו לו פיצויי פיטורין.
5. מנגד טוענת הנתבעת, כי לאחר תקופה של שנה מיום העסקתו, החל התובע להפר את החובות המוטלות עליו במסגרת עבודתו כמציל ולבצע עבירות משמעת חמורות ביותר, כאשר במהלך שעות העבודה עזב פעמים רבות את עמדת המציל "וטייל" להנאתו במתקני המלון השונים תוך הפקרת המתרחצים.
- לטענת הנתבעת, עקב התנהגות זו הוזהר התובע לא אחת, כי אם ההפרות ימשכו- העסקתו תסתיים, אך התובע בחר להתעלם לחלוטין ולהמשיך בהפרות המשמעת מצדו.
- לטענת הנתבעת, התובע הפגין זלזול בוטה בתפקידו על מנת שהנתבעת תפטר אותו, שכן ידע כי אם יתפטר מיוזמתו לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורין. לטענתה, בנסיבות אלה יש כדי להצדיק שלילה מוחלטת של פיצויי פיטורים על פי הוראות סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים תשכ"ג – 1963.
- לטענת הנתבעת, ביום 28.7.10, נערך לתובע שימוע בפני מר פינסקי, מנהל הנתבעת, ובעקבותיו אף קיבל הודעה מוקדמת כחוק.
- לטענת הנתבעת, לאחר שהתובע הפקיר פעמים רבות את שטח הבריכה, בזמן שמתרחצים רבים נמצאים בבריכה ובכך גרם לסיכון חיי אדם באופן ממשי, החליט המלון לבטל את החוזה עמה ולסיים את ההתקשרות. לאחר ניהול מו"מ ארוך הצליחה לשכנע את בית המלון לחדש עמה את ההתקשרות, אולם בית המלון הסכים לחדש את ההתקשרות תוך עריכת הסכם חדש על פיו תצטרך הנתבעת לשאת בתשלומים גבוהים במיוחד ולספוג



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 17722-07-11

- 1 הרעה בתנאים באופן משמעותי ביחס לחוזה הקודם. לטענתה, הפסדיה  
 2 מסתכמים בסכום של 202,800 ₪ בגינם הגישה את התביעה שכנגד.  
 3
- 4 .6. התובע מכחיש טענות הנתבעת כי נפל רבב בהתנהגותו או כי התכוון להביא  
 5 לפיטוריו.  
 6 התובע אף מכחיש קיומו של שימוע כמו גם קבלת הודעה מוקדמת לפיטוריו.  
 7
- 8 .7. לטענת התובע, לא היה כל מחדל בהתנהגותו כמציל.  
 9 עוד טוען הוא, כי האחריות לעמידה בתנאי החוזה רובצת על כתפי הנתבעת,  
 10 בלבד. לטענתו, החוזה שבין הנתבעת והמלון מעולם לא בוטל ותנאיו שונו  
 11 לאחר שהתנהל בין הצדדים מו"מ כאשר לתובע "אין יד ורגל" בשינוי תנאי  
 12 החוזה.  
 13
- 14 **נסיבות פיטורי התובע וזכאותו לפיצויי פיטורין**
- 15
- 16 .8. האם פוטר התובע עקב הפרות משמעת חמורות השוללות פיצויי פיטורים,  
 17 כטענת הנתבעת, או שפוטר בנסיבות בהן הוא זכאי לפיצויי פיטורים?  
 18
- 19 .9. אין חולק, כי התובע פוטר מעבודתו על ידי מר רוני עוז, מנהל הספא (להלן  
 20 "רוני").  
 21 לטענת הנתבעת, התובע עשה כל שביכולתו לגרום לפיטוריו במתכוון. לטענתה,  
 22 התובע הועסק כמציל בבריכה ובמסגרת עבודתו היה עליו להיות ערני ביותר  
 23 לכל המתרחש בבריכת השחייה לאורך כל שעות עבודתו. לטענתה, במהלך  
 24 שעות העבודה עזב התובע פעמים רבות את עמדת המציל ו"טייל" להנאתו  
 25 במתקני המלון השונים, תוך הפקרת אוכלוסיות חסרות ישע המצויות בבריכת  
 26 השחייה לרבות, ילדים קטנים, תינוקות ומתרחצים קשישים.  
 27
- 28 לטענת הנתבעת, התובע התעלם מכל מכתבי האזהרה, מדו"חות הביקורת  
 29 שנעשו ומהתלונות הרבות שקיבל ממר הרצל, מנהל המלון, ודחה כל ניסיון  
 30 מצד מעסיקו לחזור ל"מסלול" עבודה תקין ולבצע עבודתו נאמנה.  
 31



**בית דין אזורי לעבודה בחיפה**

ס"ע 17722-07-11

10. להוכחת טענותיה, הציגה הנתבעת העתק מהתכתבויות מייל של מנכ"ל המלון מר הרצל לוי עם מר פינסקי, כאשר לטענתה, עולה מהן כי התובע נהג להפקיר את עמדת המציל.
- כך הציגה הנתבעת מכתב התראה שנשלח אליה על ידי בית המלון ובאי כוחו באשר לכוונה לסיים את ההתקשרות עם הנתבעת בעקבות הפרות סעיפים מההסכם, לרבות, השארת המתחם פתוח ללא השגחה ועזיבת המציל את עמדתו והפקרתה.
- עוד הציגה הנתבעת מכתבי התראה שנשלחו לתובע וצילום ממצלמת האבטחה של מחלקת הביטחון של המלון כאשר לטענתה, בצילום נראה התובע מבצע עמידת ידיים מול דלפק הקבלה תוך הפגנת זלזול בוטה בתפקידו ובשעה שהוא מפקיר את מתחם הבריכה ואת המתרחצים בו.
11. לטענת התובע, היה עובד טוב והנתבעת הייתה מרוצה ממנו. לטענתו, בנוסף לעבודתו כמציל בבריכה עבד כמדריך בחדר הכושר של המלון והיה עוזר בעוד תחומים במלון עת התבקש לכך על ידי רוני. לטענתו, מעולם לא נטש את עבודתו והשאיר אנשים לשחות בבריכה ללא השגחה, וכי הטענות בעניין זה הופנו כלפי כל המצילים, לאו דווקא אליו.
12. טוען התובע, כי על מנת שלא לשלם לו פיצויי פיטורים עם פיטוריו, דרש ממנו מר פינסקי לחתום על מסמך לפיו קיבל פיצויי פיטורים, תוך הבטחה להחזירו לעבודה אחרי 3 חודשים.
- התובע הגיש הקלטה של שיחה שנערכה בינו ובין מר פינסקי ובה מציע מר פינסקי לתובע לחתום על מסמך בו הוא מאשר כי קיבל פיצויי פיטורים, כאשר לא קיבל פיצויים בפועל, והתחייב בתמורה "לנסות" ולהשיבו לעבודה לאחר 3 חודשים.
13. לטענת התובע, מכתב הפיטורין שהציגה הנתבעת הנושא את התאריך 1.8.2011 ואשר צורף כנספח ד' לכתב ההגנה כלל לא נמסר לו, וכי הנתבעת מבקשת להשמיץ אותו ולפגוע בו כדי להצדיק מחדליה. עוד טוען התובע כי בצילום שהגישה הנתבעת כלל לא ניתן לזהות אותו.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 17722-07-11

- 1  
2 לאחר ששמענו את העדויות ומהחומר שהציגה בפנינו הנתבעת, אכן עולה כי  
3 למלון ולנתבעת היו תלונות כנגד עבודת התובע:  
4  
5 מהעתק ההתכתבויות במייל אשר בוצעו בין מר פינסקי למנהל המלון, מר  
6 הרצל לוי, עולה כי התובע נעדר לעיתים מעמדת המציל במהלך המשמרת ואף  
7 היו תלונות של אורחים במלון כלפיו (ראה מייל מיום 10.08.10).  
8  
9 עוד עולה, כי מנהל המלון ראה את התובע כשהוא אוכל בעמידה בכניסה לספא  
10 בזמן שהיו אנשים בבריכה וסבר כי יש לפטרו.  
11  
12 גם הנתבעת נתנה ביטוי לחוסר שביעות רצונה מתפקודו של התובע במכתבים  
13 שנמסרו לו ב-16.02.10 וכן בתאריך 3.5.10. (צורפו כנספחים 6-ה-7 לכתב  
14 ההגנה) וכן ממכתב סיום העסקה אשר לטענתה נמסר לו בחודש 8/2010 (יצוין  
15 כי לטענת הנתבעת העובדה שהמכתב נושא תאריך 1.8.2011, מקורה בטעות  
16 דפוס וכי הכוונה לשנת 2010).  
17  
18 התובע הודה בעדותו כי מנהל המלון, הרצל, היה עורך ביקורות והיו לו טענות  
19 וכי קרה כי עזב את עמדת המציל למספר שניות, לדבריו, כדי להכין קפה,  
20 ובדיוק באותן שניות הרצל ראה אותו.  
21  
22 התובע אף אישר בעדותו כי לפעמים עזב את הבריכה, אולם לטענתו הדבר היה  
23 לצורך ביצוע משימות אחרות שהוטלו עליו ע"י רונן, אשר החליפו כמציל.  
24  
25 תחילה טען כי במקרים אלו "תמיד רונן או מישהו היה ליד הבריכה" ותמיד  
26 היה מחליף (עמ' 7 לפרוטוקול) אולם, מאוחר יותר טען, כי "תמיד שם שלט  
27 שאין מציל" (עמ' 8 לפרוטוקול) "או שהפקידות ידעו לא להכניס אף אחד  
28 לבריכה" (עמ' 9 לפרוטוקול).  
29



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 17722-07-11

- 1 ברור הוא, כי אם גרסתו של התובע שתמיד רונן או מישהו אחר החליף אותו  
2 כמציל הייתה נכונה, הרי שלא נדרש היה לשים שלט שאין מציל או להימנע  
3 מלהכניס אנשים לבריכה...  
4
- 5 17. יחד עם זאת, התובע טען כי לא היה המציל היחיד שנהג "להפקיר" את עמדת  
6 המציל, כפי שנטען, וכי היה מדובר בטענה כלפי כל המצילים שעבדו בנתבעת:  
7
- 8 **"לשאלתך, האם כל המצילים קיבלו את המכתב, אני משיב שהרבה**  
9 **מצילים, הרצל גם זימן אותנו אליו. הרצל הוא מנהל המלון.**  
10 **לשאלתך, קיבלתי גם על שמי מכתב אזהרה שאסור לי לעשות את**  
11 **העבודות האלה שהם לא הצלה. לא עשיתי פינוי מגבות או הזמנת חדר**  
12 **בשביל הכיף שלי.**  
13 **אתה טוען שישנה תכתובת מיילים בין הרצל ומנהל הספא שבהם**  
14 **מדובר על התפקוד שלי בעבודה, אני משיב שמדובר על כל המצילים.**  
15 **"**  
16
- 17 18. תימוכין לטענה זו ניתן למצוא במכתבו של רונן עוז, מנהל הספא, מיום  
18 15.2.10 (אשר צורף כנספח 5 לכתב ההגנה) ובו פניה ל"צוות המצילים" כי  
19 אין לעזוב את הבריכה ללא הימצאות מציל חלופי.  
20 אולם, קיימות פניות נוספות, אישיות, לתובע, ומהתכתבות המיילים בין המלון  
21 לנתבעת עולה באופן ברור כי עיקר התלונות כווננו כנגד התובע.  
22
- 23 19. עם זאת, התובע טען כי בעת היעדרויותיו לא "טייל" להנאתו במתקני המלון  
24 כפי שנטען אלא היה בשליחות רונן או הפקידות:  
25
- 26 **"לשאלתך, לפעמים התבקשתי לפנות מגבות, להביא מגבות, לענות**  
27 **לשיחות טלפון שאז אני רואה את הבריכה. המזכירות של הספא היה**  
28 **ממש צמודה לבריכה והטלפון הוא אלחוטי. אם התבקשתי לקחתי**  
29 **לידי.**  
30 **לשאלתך, גם הפקידות בדלפק ענו לטלפון, בדר"כ יש פקידה אחת,**  
31 **תלוי בעומס וביום.**



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 17722-07-11

- 1 לשאלתך, מדוע רונן לא ענה לטלפונים, אני משיב שלפעמים הוא ענה  
 2 לטלפונים, הוא ביקש ממני גם לעשות דברים רחוק מהבריכה. את  
 3 השיחות שלקחתי רשמתי לפקידות כדי שיחזרו. הוא המנהל אני  
 4 עושה מה שהוא אומר.  
 5 ...
- 6 לשאלתך, מדוע הלכתי לעזור במלון אם לא קיבלתי מהם שכר, אני  
 7 משיב שהרבה אנשים עשו בספא מסיבות רווקים והזמינו חדר ורצו  
 8 להישאר בלילה במלון, השירות הוא עבור הספא. עליתי כפי שהורה  
 9 לי המנהל להזמין חדר עבור לקוחות הספא שלא רצו לנהוג בלילה  
 10 וביקשו להישאר. זו לא עבודה במלון, זו עבודה בספא...  
 11 לשאלתך, איפה עשיתי ולמי עזרתי, אני משיב שעניתי לטלפון בקבלה  
 12 של הספא, או למלא מסמך שאותו קיבלו פקידות הספא. להזמין חדר  
 13 היה למעלה בקבלה של המלון. זה מסמך שצריך לשאול את הפקידות,  
 14 אני קיבלתי הוראות מרונן או מאחת הפקידות".  
 15
- 16 20. מנהל הספא, רונן, אשר לטענת התובע היה גם זה שהודיע לו על פיטוריו מהיום  
 17 להיום, לא מסר תצהיר ולא בא להעיד מטעם הנתבעת.  
 18
- 19 21. מכלל הראיות שוכנענו, כי אף אם בחלק מן המקרים עזב התובע את שטח  
 20 הבריכה בהוראת רונן, ולעניין זה הימנעות הנתבעת מלהביא את רונן לעדות  
 21 פועלת לחובתה, הרי שהיו גם מקרים, בחלקם הודה התובע, בהם לא עמד על  
 22 משמרתו בבריכה כמתחייב, ולו לשם הפסקת קפה או אוכל, ומבלי שהיה  
 23 מחליף במקום.  
 24
- 25 22. הנתבעת לא ראתה עין בעין עם המלון את חומרת הדברים, והראייה, כי לא  
 26 נקטה כל הליך להפסקת עבודתו של התובע כל עוד לא נדרשה לכך מפורשות  
 27 ע"י המלון.  
 28
- 29 ביום 10/8/10 כותב מנהל המלון למר פינסקי מייל בנוגע להתנהלות התובע ובו  
 30 דורש כי "יש עד סוף החודש ואז הוא לא נכנס למלון" (נספח א'1 לתצהיר מר  
 31 פינסקי)





## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 17722-07-11

1 התרשמותנו הינה, והדבר מוצא ביטוי במסמכי המיילים, כי הנתבעת נאלצה  
 2 בשלב זה להביא לסיום עבודתו של התובע בשל הלחץ שהפעיל עליה המלון  
 3 ומתוך חשש לגורל החוזה שבינה לבין המלון.  
 4  
 5 הדברים אף עולים מתמליל השיחה בין התובע למר פינסקי, שם אומר מר  
 6 פינסקי:  
 7  
 8 " אני אמרתי לך שאני מהראשון לחודש הבטחתי משהו להרצל ולחזור  
 9 בי אני לא יכול...והצד של מה שאני רואה שאני הייתי צריך לגונן כל  
 10 הזמן על פייר בעקבות תקלות עם הרצל ומה שזה הוביל אליו זה  
 11 לבעיות מאד קשות מהצד שלי זה אומר שהרצל היום עצבני בחלקו  
 12 בגלל שאני גוננתי עליך...אני מעריך את זה גם כשעבדת קשה אבל אני  
 13 בסוף חטפתי בגלל זה על הראש לי אף אחד לא משלם פיצויים אם  
 14 מעיפים אותי מהמלון בגלל שהגנתי על פייר...  
 15 עד שבסוף הוא אומר לי אני אעיף אותך בגללו זה לא נהוג בכלל  
 16 במלונאות שאם אני יושב בעסק כזה מישהו אומר לי משהו על עובד  
 17 אני חייב להעיף אותו מלכתחילה אני לא אמור להתווכח אני התווכחתי  
 18 בגלל שאתה היית חרוץ והשקעת והכל אבל מהצד של המלון לא אכפת  
 19 להם מזה אני בסוף נענש עכשיו על זה שאני הגנתי עליך...  
 20 תלך ל-3 חדשים הפסקה ובעוד 3 חדשים אני אמצא מה לעשות איתך,  
 21 אם לא אצליח להחזיר אותך לקראון פלזה אז אני אמצא לך מקום בדין  
 22 כרמל...  
 23 אני לא יכול להגיד לך ב-100% שאני אצליח להחזיר אותך לקראון  
 24 פלאזה כי יכול להיות שהרצל יתנגד...אני ורון עוד 3 חדשים נלך  
 25 להרצל ונגיד לו תשמע הבנאדם היה בהשעייה 3 חדשים הוא מבקש  
 26 לחזור הוא צריך פרנסה הוא היה עובד טוב בוא תן לו צ'אנס..."  
 27  
 28 בעדותו בפנינו אישר מר פינסקי שהתמליל משקף את השיחה שנערכה בינו  
 29 ובין התובע ( עמ' 9 ש' 32-33).  
 30





## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 17722-07-11

- 1 מסקנת הדברים הינה, כי מנקודת מבטה של הנתבעת, בעת פיתורי התובע, לא  
2 הפרות משמעת חמורות הן שהו את הגורם לפיטורים אלא, בעיקר, דרישתו  
3 החד משמעית של מנהל המלון בעניין זה.  
4
- 5 אף שמקבלים אנו את טענת הנתבעת כי בחלק מן המקרים לא נהג התובע  
6 כשורה משלא היה ער למתרחש בבריכה ויתכן שאף עזב את הבריכה ללא  
7 אישור אלא לבקשת הפקידות, כפי שהעיד, הרי שמקובלת עלינו עדותו כי  
8 השאיר שלט כי אין מציל, דבר שיש והיה מקובל על הנתבעת אולם לא היה  
9 מקובל על הנהלת המלון אשר דרשה כי הבריכה תפעל באופן מלא בשעות  
10 הפעילות.  
11
- 12 הנתבעת לא ראתה בהתנהלותו של התובע הפרת משמעת חמורה והראייה,  
13 שלא ציינה במכתב הפיטורים כי מדובר בהפרות משמעת חמורות השוללות  
14 מהתובע את פיצויי הפיטורים. מר פינסקי אף הציע כי התובע יחזור לעבוד  
15 אצלה בחלוף תקופה "ולאחר יעבור זעם" המלון.  
16
- 17 איננו מקבלים את טענת הנתבעת כי התובע עשה כדי להביא לפיטוריו.  
18 תצלום "עמידת הידיים" אינו מעיד בבירור על כך כי מדובר בתובע, ולא  
19 הובאה כל ראיה תומכת לכך כי הינו ממועד משמרת של התובע.  
20
- 21 אף במכתב הפיטורים ובתמליל השיחה כלל לא נכתב או נאמר כי התובע עשה  
22 הכל כדי לגרום לפיטוריו.  
23
- 24 זאת ועוד. מר פינסקי טוען בתצהירו ובחקירתו כי התובע ביקש שוב ושוב  
25 לחזור לעבודה לאחר פיטוריו (ראה סעיף 11 לתצהיר מר פינסקי). אילו אכן  
26 היה בכוונתו של התובע לגרום לפיטוריו, יש להניח כי לא היה מתקשר שוב  
27 ושוב למנהל הספא רונן ולמר פינסקי בבקשה כי ישיבו אותו לעבודה.  
28
- 29 בנוסף, גרסת הנתבעת אינה מתיישבת עם תמליל השיחה שנערכה בין התובע  
30 לבין מר פינסקי בה מציע מר פינסקי לתובע לצאת להשעייה של שלושה



**בית דין אזורי לעבודה בחיפה**

ס"ע 17722-07-11

- 1 חודשים ולחזור לעבודתו ואינו מציין דבר אודות כוונתו של התובע לגרום  
2 לפיטוריו.
- 3
- 4 26. מעביד המפטר את העובד ומבקש להוכיח נסיבות המצדיקות שלילת פיצויי  
5 פיטורים או הפחתתם, צריך להוכיח, כי עילת השלילה הייתה קיימת בעת  
6 הפיטורים והיא זו שהיוותה את המניע לפיטורים. דבר זה לא הוכח בפנינו.  
7
- 8 בנסיבות שבענייננו, כפי שפורטו לעיל, ולנוכח הודאת מנהל הנתבעת כי לדידו  
9 היה מקום להגן על התובע מפני רצון המלון להפסיק עבודתו עד כי לא ניתן  
10 היה עוד לעשות כן, לא הוכח כלל ועיקר כי הנתבעת ראתה בתובע כמי שהפר  
11 הפרת משמעת חמורה המצדיקה פיטורי התובע תוך שלילת פיצויי פיטורים.  
12
- 13 27. זאת ועוד, ואפילו מדובר היה בפיטורי התובע על רקע הפרת משמעת, הרי שעל  
14 פי ההלכה הפסוקה, שלילת מלוא הפיצויים הינה "התוויית גבול עליון לסמכות  
15 הענישה, גבול שאינו דוחה אפשרויות של ענשי ביניים, לפי שיקול דעת". (דב"ע  
16 נב/3-193 מרים גורן נ' סימה סימון גולן גולנסקי ואח', לא פורסם, דב"ע  
17 מג/3-84 קיסר נ' דתן בע"מ, פד"ע טז 269, 273).
- 18
- 19 התנהלות הנתבעת כמתואר לעיל מלמדת כי לא ראתה במעשי התובע את הרף  
20 העליון של הפרות המשמעת המתאימה לשלילה מוחלטת של פיצויי הפיטורים.  
21
- 22 לנוכח כל האמור לעיל, אנו קובעים כי לא מתקיימות בענייננו נסיבות של  
23 פיטורין בשל הפרת משמעת חמורה מצד התובע ואין עילה לשלילת פיצויי  
24 הפיטורים מהתובע.  
25
- 26 28. הצדדים הסכימו כי שכרו הקובע של התובע הינו בסך 4,167 ₪ (מוסכמות  
27 ופלוגתאות מיום 22/4/12) ולפיכך, בשים לב לתקופת העבודה, על הנתבעת  
28 לשלם לתובע פיצויי פיטורים בסך של 7,639 ₪.  
29



**בית דין אזורי לעבודה בחיפה**

ס"ע 17722-07-11

- 1                    29. לנוכח המחלוקת בדבר עצם הזכאות לפיצויי פיטורים בנסיבות העניין, יש  
2                    להעמיד את פיצויי הלנת פיצויי פיטורים בגובה הפרשי הצמדה וריבית כחוק,  
3                    מיום 2/9/10 ועד התשלום המלא בפועל.  
4
- 5                    **התביעה לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין- אי עריכת שימוע**  
6
- 7                    30. התובע טוען כי פוטר ע"י רוני ביום 2/9/10 ללא שימוע ובלא שניתנה לו  
8                    הזדמנות להתמודד עם ההאשמות שהוטחו בו.  
9                    הנתבעת טענה כי ערכה לתובע שיחת שימוע ביום 28/7/10.  
10
- 11                    31. לא שוכנענו בקיומה של שיחת השימוע הנטענת מיום 28/7/10.  
12                    לא הוצגה בפנינו הזמנה לשימוע, פרוטוקול שימוע, ומר רוני לא בא להעיד  
13                    בנוגע לשיחה זו כמו גם בנוגע לטענת התובע בדבר פיטוריו על ידו ביום 2/9/10.  
14
- 15                    32. לעניין תכליתו של הליך השימוע נאמר כי "מטרתו העיקרית של השימוע הוא  
16                    לאפשר לעובד להזים את הטענות כלפיו, להביא תימוכין לגרסתו, ולנסות  
17                    לשכנע את העומד להכריע בגורלו שלטענות אין בסיס, או לפחות אינן  
18                    כצקתה" (ראה דב"ע נו/3-31 **מדינת ישראל נ' ארנון בונה**, לא פורסם). מעבר  
19                    לכך הליך השימוע נועד להביא לקבלת החלטה נכונה ומושכלת על ידי בעל  
20                    הסמכות להחליט, לאחר בחינת כל המידע והשיקולים הנוגעים לעניין.  
21                    ע"ע 277/07 **דוד בוחניק נ. חברת נמל אשדוד בע"מ** (לא פורסם, [פורסם בנבו]),  
22                    4.2.08.  
23
- 24                    33. כפי שהוכח, התובע מודע היה לטענות המלון והנתבעת בדבר עזיבת שטח  
25                    הבריכה ואף הוזהר בעניין זה. מהמיילים עולה כי שוחחו עמו בעניין והוא אף  
26                    הודה כי "נתפס" ע"י הרצל, מנהל המלון.  
27                    משקבענו כי הפיטורים באו בעיקרם על רקע דרישת המלון וחשש הנתבעת  
28                    מהפסד החוזה אם ימשיך התובע בעבודתו, הרי שלא היה בשימוע כדי להביא  
29                    לשינוי ההחלטה שלמעשה "הוכתבה" לנתבעת מלמעלה.  
30



**בית דין אזורי לעבודה בחיפה**

ס"ע 17722-07-11

1 בנסיבות אלה, הטעם בקיומו של השימוע אינו מתקיים, ומשכך איננו מוצאים  
2 לפסוק לתובע פיצוי בגין אי עריכתו.

3

4

**הודעה מוקדמת**

5

6 .34. לטענת הנתבעת, מסרה לתובע מכתב פיטורים ביום 1.8.10, ובו ניתנה לו  
7 הודעה מוקדמת של חודש ימים.

8

9

10

11 .35. נטל ההוכחה בדבר מתן הודעה מוקדמת לפיטורים, מוטל על המעסיק.  
12 ככל שהמעסיק איננו מוכיח בראיות ברורות וחד משמעיות, כי ניתנה הודעה  
13 מוקדמת, יהא עליו לשלם לעובד תמורת הודעה מוקדמת.

14

15 .36. הנתבעת לא הוכיחה כי מכתב הפיטורים אכן נמסר לתובע.  
16 בניגוד למכתבי האזהרה עליהם הוחתם, דווקא מכתב מהותי זה (שתאריכו  
17 שגוי) אינו נושא משום מה את חתימת התובע.

18

19 גרסת התובע כי פוטר בעל פה מהיום להיום לא נסתרה, והנתבעת נמנעה  
20 מלהביא את העד הרלוונטי רונן להעיד בעניין זה.

21

22 התמליל שהוגש מחזק אף הוא את הטענה, כי התובע פוטר בע"פ על ידי רונן  
23 "מהיום למחר", ללא מתן הודעה מוקדמת.

24

25 כמו כן, לו פוטר התובע במכתב מיום 1/8/10, ודאי היה מנהל המלון מיועד  
26 בדבר. העובדה כי עוד ביום 10/8/10 כותב מנהל המלון למר פינסקי מייל בנוגע  
27 להתנהלות התובע ובו דורש כי "יש עד סוף החודש ואז הוא לא נכנס למלון"  
28 (נספח א'1 לתצהיר מר פינסקי) מחזקת טענת התובע כי במועד זה עדיין לא  
29 פוטר. לא הוצג גם כל מייל תשובה המאשר למנהל המלון כי התובע כבר פוטר.

30



## בית דין אזורי לעבודה בחיפה

ס"ע 17722-07-11

1 לאור האמור, לא שוכנענו כי לתובע ניתנה הודעה מוקדמת טרם פיטוריו,  
2 ולפיכך על הנתבעת לשלם לו תמורת הודעה מוקדמת בסך 4,167 ₪, בצירוף  
3 הפרשי הצמדה וריבית מיום 2/9/10 ועד התשלום בפועל.

4

5

### פדיון חופשה ודמי הבראה

6

7 38. מתלושי השכר שהוצגו בפנינו עולה כי התובע לא קיבל במהלך תקופת עבודתו,  
8 ואף לא עם סיום עבודתו, פדיון חופשה ודמי הבראה המגיעים לו על פי חוק.

9

10 39. לטענת הנתבעת, התובע עבד 112 שעות בחודש, 60% משרה בלבד, ועל כן יש  
11 לקבוע זכויותיו הסוציאליות על פי חלקיות המשרה.

12

13 40. מתלושי השכר שצורפו לכתב התביעה לא עולה כי התובע עבד 112 שעות  
14 חודשיות בלבד אלא במספר שעות המהווה משרה מלאה.

15

16 41. הנתבעת בסיכומיה כלל לא התייחסה לחישובי התובע ולא סתרה אותם.

17 לאור האמור, מקבלים אנו חישובי התובע, כפי שפורטו בתצהירו, וקובעים כי

18 על הנתבעת לשלם לתובע פדיון חופשה בסך של 3525 ₪ ודמי הבראה בסך

19 4015 ₪.

20 הסכומים הנ"ל ישאו הפרשי הצמדה וריבית מיום 2/9/10 ועד למועד תשלומם

21 בפועל.

22

### התביעה שכנגד

23

24 42. לטענת הנתבעת, בית המלון הגיב באופן חמור להפקרות הברכה על ידי התובע

25 ובשל כך החליט בית המלון לבטל את החוזה שביניהם ולסיים את ההתקשרות

26 עם הנתבעת.

27

28 לטענתה, רק לאחר מו"מ ארוך, הצליחה לשכנע את בית המלון לחדש עמה את

29 ההתקשרות, תוך עריכת חוזה חדש על פיו נאלצת הנתבעת לשאת בתשלומים

30 גבוהים במיוחד ולספוג הרעת תנאים באופן משמעותי ביחס לחוזה הקודם.

31



**בית דין אזורי לעבודה בחיפה**

ס"ע 17722-07-11

- 1  
2 מאחר והגורם העיקרי לביטול החוזה המקורי מיום 12.8.09 הינו התנהגותו  
3 הלקויה של התובע, ובאם לא היה מבצע את הפרות המשמעת החמורות שביצע  
4 היה ממשיך ההסכם הראשון לחול עד ליום 12.8.14 על כל תנאיו, יש לחייב את  
5 התובע בנוק שנגרם לה כתוצאה מכך בסך 202,800 ₪.
- 6  
7 .43 לטענת התובע, התביעה שכנגד הינה תביעת סרק מנופחת שכל מטרתה לאלצו  
8 לוותר על תביעתו. לטענתו, האחריות לעמידה בתנאי החוזה רובצת על כתפי  
9 הנתבעת. עוד טוען הוא, כי החוזה המקורי מעולם לא בוטל וההתקשרות בין  
10 הנתבעת ובית המלון נמשכת.  
11 לטענתו, כל שינוי שחל בתנאי החוזה נעשה בהסכמת הצדדים ואין לתובע כל  
12 קשר לכך.  
13  
14 .44 מהחומר שהוצג בפנינו עולה, כי החוזה המקורי שבין הצדדים נחתם ביום  
15 31.5.06, לתקופה של 36 חודש.  
16 בתוספת להסכם, שנחתמה ביום 12.8.09 סוכם בין הצדדים כי תוקף ההסכם  
17 מוארך עד ליום 30.6.12, כאשר לזכיון תינתן האפשרות להאריך את תקופת  
18 ההתקשרות ב-24 חודשים נוספים (נספח א'2 לכתב התביעה שכנגד).  
19 סעיף 2.5 לתוספת להסכם קובע, כי החל מחלוף שנה ממועד החתימה על  
20 התוספת להסכם יהיה המלון רשאי להביא את ההסכם לכלל סיום מכל סיבה  
21 ובכל עת, תוך מתן הודעה מראש של 12 חודש.  
22 במקרה של הפרות ההסכם נקבעו תקופות קצרות בהרבה לסיום ההסכם.  
23  
24 .45 במכתב המלון לנתבעת מיום 29/4/10 (נספח ב' 1 לתצהיר מר פינסקי) הוזהרה  
25 הנתבעת בדבר הפרה חמורה של ההסכם ביניהם בין היתר בשל "עויבת המציל  
26 את שטח הבריכה והפקרתה".  
27 במכתב נאמר כי המלון ישקול את המשך ההתקשרות עם הנתבעת.  
28  
29 יחד עם זאת, הנתבעת לא מצאה לנכון להביא לסיום עבודת התובע בשלב זה.  
30 הדבר אינו מתיישב עם גרסתה לפיה, הסיבה העיקרית לרצונו של המלון לסיים  
31 את ההסכם עימה היה בשל התנהגות התובע. אם אכן כך היו פני הדברים, יש



**בית דין אזורי לעבודה בחיפה**

ס"ע 17722-07-11

- 1 להניח כי עם קבלת המכתב הייתה התובעת שכנגד מפטרת את התובע אשר  
 2 גורם לה לנזקים כה כבדים.  
 3
- 4 **.46 ביום 5/7/10 הודיע המלון לנתבעת על סיום ההתקשרות תוך מתן הודעה**  
 5 **מראש של 12 חודש כמתחייב בהסכם (נספח ב' לתצהיר מר פינסקי). בהודעה**  
 6 **נאמר:**  
 7
- 8 **"בהתאם להוראות ההסכם (לרבות תוספת מס' 3 לו מיום**  
 9 **12/8/09)...אנו נותנים לכם הודעה מוקדמת בת 12 חודשים לסיום**  
 10 **ההסכם עמכם...**  
 11 **...**
- 12 **אין באמור לעיל כדי לגרוע מזכויותינו להביא את ההסכם לסיומו**  
 13 **במועד מוקדם יותר עקב הפרותיכם. מאחר שבתקופה האחרונה רבו**  
 14 **אלו (ובכלל זה השארת המתחם פתוח ללא השגחה, עזיבת המציל את**  
 15 **עמדתו והפקרתה, ועוד) אבקשכם להקפיד קלה כבחמורה על קיום**  
 16 **הוראות ההסכם."**  
 17
- 18 ההודעה על סיום ההתקשרות אינה מעלה כל סיבה לסיום ההתקשרות.  
 19 בהודעה גם לא נאמר כי היא בהמשך למכתב ההתראה מיום 29/4/10.  
 20 ההיפך הוא הנכון.  
 21 מההודעה עולה, כי זו אינה קשורה להפרות החוזה, בגינן שמר המלון על זכותו  
 22 להביא לסיום ההסכם אף מוקדם יותר, אף שרשאי היה לעשות כן.  
 23 כאמור, על פי התוספת להסכם, ממילא רשאי המלון להביא ההסכם לכלל  
 24 סיום ללא מתן כל סיבה, תוך הודעה מוקדמת של 12 חודש, כפי שנעשה.  
 25
- 26 **.47 הנתבעת לא הביאה מי מאנשי המלון להעיד כי סיום ההתקשרות בא דווקא על**  
 27 **רקע התנהגות התובע.**  
 28 **במקרה כזה, ובמיוחד על רקע המכתב מ- 4/10, רשאי היה המלון להביא**  
 29 **לסיום ההתקשרות באופן כמעט מיידי.**





**בית דין אזורי לעבודה בחיפה**

ס"ע 17722-07-11

- 1 העובדה כי המלון לא הפעיל זכות זו אלא פעל על פי ההסכם תוך מתן הודעה  
2 מראש של 12 חודשים מצביעה על כך כי לא זו הייתה הסיבה להפסקת  
3 ההתקשרות.
- 4  
5 המלון רשאי היה להביא לסיום ההתקשרות תוך מתן הודעה של 12 חודש  
6 מראש גם ללא כל סיבה מיוחדת, ואף, למשל, מסיבה כלכלית פשוטה - לשם  
7 חתימת חוזה חדש עם תנאים משופרים על מנת להגדיל רווחיו, כפי שככל  
8 הנראה נעשה.
- 9  
10 48. יצוין, כי החוזה המאוחר, מיום 15.12.11 שהוצג בפנינו הינו חוזה שנחתם עם  
11 חברה אחרת, "ספא מנדריין בע"מ" בעלת מספר ח.פ. שונה משל הנתבעת  
12 לפיכך, וגם מטעם זה, התובעת שכנגד כלל לא הוכיחה את נזיקה הנטענים.  
13
- 14 49. למעלה מן הצורך, ואף אם הפסקת ההתקשרות נובעת בחלקה בשל התנהלות  
15 התובע, הרי שאין לנתבעת להלין אלא על עצמה משלא פעלה להביא לסיום  
16 ההפרה כפי שטען לה המלון, אם באכיפת הוראותיה על התובע ואם בסיום  
17 העסקתו במועד מוקדם יותר.  
18
- 19 מר פינסקי חזר וטען כי הוא גונן על התובע ואף העיד בפנינו "אני משיב  
20 שאנחנו נלחמנו כדי להשאיר אותו בעבודה על אף ההפקרות שלו".  
21
- 22 אין הנתבעת יכולה לגלגל לפתחו של התובע, כעובד, את מחדליה היא כלפי  
23 המלון ולדרוש ממנו פיצוי כאילו משמש הוא כתעודת ביטוח עבורה.  
24
- 25 50. לאור כל האמור, התביעה שכנגד נדחית.  
26
- 27 **סיכום**
- 28  
29 51. לסיכום, תביעת התובע מתקבלת בחלקה הגדול והתביעה שכנגד נדחית.  
30 על הנתבעת לשלם לתובע את הסכומים כדלקמן:  
31



**בית דין אזורי לעבודה בחיפה**

ס"ע 17722-07-11

- 1 א. פיצויי פיטורים בסך של 7,639 ₪ בתוספת הפרשי הצמדה וריבית כחוק  
2 מיום 2/9/10 ועד התשלום המלא בפועל.
- 3 ב. הודעה מוקדמת בסך 4,167 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום  
4 2/9/10 ועד התשלום בפועל.
- 5 ג. פדיון חופשה בסך של 3525 ₪ בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום  
6 2/9/10 ועד למועד התשלום בפועל.
- 7 ד. דמי הבראה בסך 4015 ₪ בתוספת הפרשי הצמדה וריבית מיום 2/9/10  
8 ועד למועד התשלום בפועל.
- 9
- 10 כמו כן תשלם הנתבעת לתובע הוצאות משפט בסך 500 ₪ ושכ"ט עו"ד בסך  
11 15,000 ₪ אשר ישולמו תוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין שאם לא כן, ישאו  
12 הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום מתן פסק הדין ועד למועד התשלום בפועל.  
13
- 14 52. לצדדים זכות ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30  
15 יום מקבלתו.  
16  
17

18 **ניתן היום, י"ט שבט תשע"ד, (20 ינואר 2014), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

גב' אילנה מיכלסון  
נציגת מעבידים

מיכל פריימן  
שופטת

גב' מרסין מסיקה  
נציגת עובדים

23  
24  
25  
26