



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1520-01-13

1 09 מאי 2014

2

לפני:

כב' השופטת חופית גרשון-יזרעאלי

התובע

גדעון שמעוני
ע"י ב"כ: עו"ד דן כ"ץ

-

הנתבעת

מ. אגם בניה בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד חיים סודקביץ

3

פסק דין

- 4 1. עניינה של התביעה בשאלת קיומם של יחסי עובד ומעביד בין התובע לנתבעת.
5 ככל ששררו יחסי עבודה, השאלה המרכזית שבמחלוקת הינה האם נחתם בין
6 הצדדים חוזה לתקופת עבודה קצובה, אשר סיומו בטרם תום התקופה
7 שנקצבה מקנה לתובע זכות לפיצוי.
- 8
9 2. התובע שימש כמנהל עבודה באתר בנייה של הנתבעת, מיום 1.3.12 ועד ליום
10 21.4.12. יום עבודתו האחרון של התובע בפועל היה יום 19.4.12.
- 11
12 3. התקשרות הצדדים היתה בהתאם לחוזה שנחתם ביום 29.2.12 (נספח א'
13 לתצהיר התובע, להלן: "החוזה").
- 14
15 4. בהתאם לחוזה, התמורה החודשית בגין עבודת התובע עמדה על סך 27,000 ₪.
- 16
17 5. במסגרת הוראות החוזה נקבעה תקופת ההתקשרות בזו הלשון:
18 "1.4 הסכם זה ייכנס לתוקף החל מיום 1.3.12 ויהיה תקף עד ליום
19 31.7.12. כל צד רשאי להביא הסכם זה לסיומו, מכל סיבה שהיא,
20 בהודעה בכתב לצד השני לפחות 5 ימים מראש. בתום התקופה
21 יתקיים מו"מ באשר להארכת הסכם זה".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1520-01-13

- 1 כן נקבע בהסכם ההתקשרות (סעיף 5), כי בין הצדדים לא יתקיימו יחסי עובד
 2 ומעביד וכי התובע מתחייב לשפות את הנתבעת בגין כל חבות שתחויב בה,
 3 הנובעת מן הקביעה או הטענה שהיה עובד הנתבעת. בהקשר זה יוער כבר כעת,
 4 כי הנתבעת לא העלתה בכתב ההגנה טענת קיזוז או השבה, מכומתת ומסודרת.
 5
 6 7. עבודתו של התובע הסתיימה לאחר חלופת מיסרונים בין התובע למנהל
 7 הנתבעת, ביום 21.4.12.

המחלוקות העיקריות וטענות הצדדים

- 8
 9
 10
 11 8. בין הצדדים נתגלעו מספר נקודות מחלוקת. הראשונה, האם שררו בין
 12 הצדדים יחסי עובד ומעביד, וכפועל יוצא, האם נתונה הסמכות לדון בעניין
 13 לבית הדין לעבודה. טוען התובע, כי שימש כעובד בהתאם למבחני הפסיקה.
 14 טוענת הנתבעת, כי התובע היה קבלן עצמאי, בהתאם לסיכום עמו, אשר עוגן
 15 בחוזה בכתב.
 16
 17 9. עוד שרויה במחלוקת השאלה, האם החוזה שנחתם בין הצדדים הינו חוזה
 18 לתקופה קצובה. הסעד הראשון, והעיקרי, שמבקש התובע, הינו פיצוי המשלים
 19 את שכרו לחמישה חודשים, בסך 97,228 ₪. לחלופין, מבקש התובע הפרשי
 20 שכר בגין חודש אפריל 2012. לטענת הנתבעת, אין המדובר בחוזה לתקופה
 21 קצובה והתובע אינו זכאי לסעד הנתבע, אלא לשכר בגין תקופת עבודתו בפועל
 22 בלבד, אשר שולם לו במלואו.
 23
 24 10. במסגרת תביעתו, התובע מבקש אף פיצוי חלף 5 ימי הודעה מוקדמת בהתאם
 25 לחוזה עמו בסך 6,135 ₪, פדיון חופשה בסך 2,454 ₪, ופיצוי בגין פיטורים
 26 שלא כדין בסך 10,000 ₪.
 27
 28 11. הנתבעת טוענת, כי התובע אינו זכאי לפידיון חופשה בהיותו קבלן עצמאי,
 29 ומכל מקום התובע ניצל ימי חופש. אשר להודעה מוקדמת ולפיצוי בגין הליך
 30 הפיטורים, נטען כי התובע התפטר ולא פוטר אולם לצרכי פשרה הוצע לו פיצוי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1520-01-13

1 בשיעור 5 ימים והתובע סירב. הנתבעת מוסיפה, כי התובע זומן לפגישה עם
2 מנהל הנתבעת, אולם בחר שלא להתייצב.
3
4 12. ביום 7.5.14 התקיימה ישיבת ההוכחות בתיק. התובע העיד לתמיכה בתביעתו
5 ומטעם הנתבעת העיד מר מאיר מגידס, מנהל הנתבעת. בתום הדיון, סיכמו
6 הצדדים טענותיהם בעל פה.

7
8 **האם שררו בין הצדדים יחסי עובד ומעביד?**

9
10 "היות אדם 'עובד' הוא דבר הקרוב לסטטוס, ומעמד זה אינו נקבע
11 על-ידי הצדדים, או מי מהם, אלא על פי נסיבות העניין, כהווייתן.
12 הקובע הוא אפוא מהות היחסים שנוצרו למעשה, ולא דווקא
13 רצונם של הצדדים, מאחר ש'אין זה מעבר למציאות המשפטית
14 ששניים יתכוונו מראש לתוצאה משפטית מסוימת, אך למעשה לא
15 ישיגוה'." (דב"ע לו' / 0-2 לוי המוסד לביטוח לאומי (לא פורסם)
16 ראה: דב"ע נד' / 3-77 פנינה רוטברג תדיראן בע"מ פד"ע כ"ז 454,
17 462".

18 ע"ע (ארצי) 283/99 שמעון ברק נ' הקריות בע"מ ואח', פד"ע לה
19 641.

20
21 13. בהתאם לפסיקה, המבחן העיקרי הנוהג כיום לפיו נקבע מעמדו של אדם
22 כ"עובד" או כ"עצמאי", הינו המבחן המעורב. מבחן זה מורכב ממבחן
23 ההשתלבות, על שני פניו - החיובי והשלילי, וממבחני משנה נוספים, בהם מבחן
24 הפיקוח, מבחן הקשר האישי, צורת תשלום השכר וניכוי המסים ועוד.
25 ראו: ע"ע (ארצי) 300267/98 יוסף טויטו נ' מ.ש.ב. הנדסת קירור ומיזוג אויר
26 (1965) בע"מ פד"ע לו' 354; ע"ע (ארצי) 300021/98 טריינין נ' חריש,
27 (7/3/2002).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1520-01-13

- 1
- 2 14. בחינת הסממנים המאפיינים את מערכת היחסים שהתקיימה בין הצדדים
- 3 בענייננו, שקילתם ואיזונם, מובילים למסקנה, כי אכן התקיימו בין הצדדים
- 4 יחסי עובד ומעביד, וזאת מן הנימוקים העיקריים הבאים:
- 5
- 6 א. התובע שימש כמנהל עבודה בנתבעת, בפרויקט בנייה בו עסקה. וודאי, כי
- 7 במסגרת תפקידו השתלב התובע ב"מפעלה" של הנתבעת, שכן לא ניתן
- 8 לנהל אתר בנייה ללא מנהל בנייה. לפיכך, מתקיים הפן החיובי של מבחן
- 9 ההשתלבות.
- 10
- 11 ב. אשר לפן השלילי של מבחן ההשתלבות, התובע הכחיש בעדותו כי
- 12 במקביל לעבודתו אצל הנתבעת עסק בפרויקטים אחרים (עדות התובע,
- 13 עמוד 10 שורה 4). הנתבעת טענה, כי התובע עבד בתקופה נשוא התביעה
- 14 במקומות נוספים. מנהל הנתבעת ציין בעדותו כי התובע עצמו אמר כי
- 15 הוא עובד במקומות אחרים (עמוד 12 שורה 31). עם זאת, לא עלה בידי
- 16 הנתבעת להצביע על מקומות עבודה מסוימים בהם עבד התובע, הנתבעת
- 17 לא פירטה טענתה ולא הביאה כל ראיה. לפיכך, לא עלה בידי הנתבעת
- 18 להוכיח את טענתה בהקשר זה.
- 19
- 20 ג. עבודתו של התובע התבצעה תחת פיקוח וניהול מנהל הנתבעת והמנהל
- 21 המקצועי בשטח מטעמה (עדות מנהל הנתבעת, עמוד 15 שורות 15 – 18).
- 22 כך, בין היתר, מנהל הנתבעת העיד כי לשם יציאה לחופשה, היה על
- 23 התובע לפנות לאישורו (עמוד 15 שורות 17 – 18).
- 24
- 25 ד. בחוזה בין הצדדים נקבעה מסגרת ימי ושעות עבודה של התובע (סעיף 3
- 26 לחוזה, נספח א' לתצהיר התובע). הנתבעת עקבה אחר ימי נוכחותו של
- 27 התובע בעבודה, וניכתה ימי היעדרות משכרו (נספח ד' לתצהיר מנהל
- 28 הנתבעת). זאת, אף שהתובע לא נדרש להחתים כרטיס נוכחות באתר
- 29 העבודה, בניגוד ליתר עובדי הנתבעת (עדות התובע, עמוד 10 שורות 7 –
- 30 8).
- 31



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1520-01-13

- 1 ה. אין חולק, כי התובע נדרש לבצע עבודתו באופן אישי ולא היה רשאי
2 להביא עובדים אחרים תחתיו.
- 3
4 15. בהתאם לחוזה בין הצדדים, התובע הוגדר כעצמאי ושכרו שולם כנגד
5 חשבוניות מס שהוצאו באמצעות עסק בניהול אביו של התובע. הנתבעת לא
6 נשאה בתשלומים לרשויות המס בגין התובע.
- 7 אופן תשלום השכר, לרבות רישום כעצמאי ברשויות המס ובביטוח לאומי,
8 הינו סממן הנשקל לעניין קביעת מעמדו של אדם כ"עובד" או כ"עצמאי". עם
9 זאת, אין המדובר בסממן מרכזי או בלעדי ואין בכך שלתובע שולמה תמורה
10 למול חשבוניות מס, כדי לסתור קיומם של יחסי עובד ומעביד, כאשר אלה
11 מתקיימים על פי יתר המבחנים.
- 12 בג"צ 5168/93 מור נ' ביה"ד הארצי לעבודה וגדעון אנג'ל, פד"י (נ) 4, 79 ;
13 ע"ע (ארצי) 176/09 ז'ז'ט מואב נ' תפנית וינד בע"מ, (ניתן ביום 9/11/10).
- 14
15 16. סיכומו של דבר, כפי שפורט לעיל, מרבית הסממנים מלמדים כי היחסים בין
16 הצדדים היו יחסי עובד ומעביד. לפיכך, אין ליחס משקל רב לסממן הטכני של
17 אופן תשלום השכר ודיווח התובע לרשויות המס, ולתקופת ההתקשרות
18 הקצרה.
- 19
20 17. לאור הקביעה, לפיה שררו יחסי עובד ומעביד בין הצדדים, נפנה לבחון את
21 הזכויות הנתבעות.
- 22
23 **האם החוזה בין הצדדים הינו חוזה לתקופה קצובה**
- 24
25 18. כאמור, מחלוקת עיקרית בתיק הינה בשאלה האם היה בין הצדדים חוזה
26 לתקופה קצובה בת חמישה חודשים. מכאן, נגזרת תביעת התובע לפיצוי בגין
27 כשלושה וחצי חודשים שלא עבד, עד להשלמת התקופה.
28



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1520-01-13

- 1
2 19. בפסק הדין בדב"ע מט/3-123 בנימין פנקס נ' ישקר בע"מ נהריה (1990),
3 התייחס בית הדין הארצי לעבודה למהותו של חוזה עבודה לתקופה קצובה,
4 כדלקמן:
5 "חוזה עבודה אישי יכול ויהיה לתקופה בלתי קצובה, מבלי שנקבע
6 מועד לסיומו, ויכול ויהא לתקופה קצובה, בקביעת מועד לסיומו.
7 ...
8 חוזה עבודה לתקופה קצובה כולל מועד לסיומו. יש וחוזה כאמור
9 כולל הוראה המרשה לצד לחוזה לסיימו בכל עת לפני תום תקופתו
10 ומבלי להפר את החוזה, אך יש והחוזה אינו כולל הוראה כאמור,
11 ואזי "בחוזים לתקופה קצובה ניתן פיצוי מלא בגין ההפרה. חישוב
12 הפיצוי מבוסס על ההפסד שנגרם לצד המקיים על ידי הצד המפר,
13 דהיינו שכר ונלווים, בניכוי הסכום (לרבות הנלווים) שהשתכר
14 העובד באותה תקופה, או שיכול היה להשתכר, בשקידה סבירה"
15 (דב"ע מח/3-22, מח/3-27, טלמון אלקטרוניקה בע"מ - יפה,
16 פד"ע כ', 107, 112)."
17
18 20. עוד נפסק בעניין פנקס הנ"ל, כי על הסכם לתקופה קצובה להיות חד משמעי
19 וברור, ונטל ההוכחה מוטל על הטוען לקיומו, בהאי לישנא:
20 "חוזה עבודה אישי לתקופה קצובה, אשר אין בו הוראה המרשה
21 לצד לו לסיימו בכל עת לפני תום תקופתו ומבלי להפר את החוזה,
22 הוא חוזה עבודה אשר יש לו תוצאות משפטיות מיוחדות ובלתי
23 רגילות, הן מבחינת הגבלת החופש המקובל להשתחרר מחוזה
24 העבודה והן מבחינת הנטל המוטל על הצדדים לו במקרה של
25 הפרת החוזה. משום כך יש להקפיד על כך שחוזה עבודה אישי
26 לתקופה קצובה כאמור, יהיה חד-משמעי וישקף בצורה ברורה את
27 ההסכמה המודעת של הצדדים לחוזה בדבר החובות אשר הם
28 נוטלים על עצמם.
29 כל ספק בענין זה יטה איפוא את הכף לכיוון היותו של חוזה
30 העבודה כחוזה לתקופה בלתי קצובה".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1520-01-13

- 1 וראו גם: דב"ע (ארצי) נה/3-91 ב.ג. פולימרים אגודה שיתופית חקלאית בע"מ
- 2 נ' זהבה שטול פד"ע כח 421 (1995).
- 3
- 4 21. מן המצוטט לעיל ברי, כי לא כל חוזה הנוקב תקופת התקשרות הינו חוזה
- 5 לתקופה קצובה. חוזה ייחשב לחוזה לתקופה קצובה רק מקום שאין הוא כולל
- 6 הוראה המאפשרת לסיימו בטרם סיום התקופה המוסכמת. מה שאין כן
- 7 בענייננו.
- 8 יוער, כי לעיתים קרובות התקשרות לתקופה מוסכמת, תוך מתן אפשרות
- 9 לסיום מוקדם של התקופה, מאפשרת ניהול משא ומתן ביחס לתנאי
- 10 ההתקשרות בתום התקופה הנקובה בחוזה.
- 11
- 12 22. טען התובע בעדותו בפני, כי לא ייחס חשיבות להוראה המאפשרת סיום
- 13 מוקדם של תקופת העבודה ובלשונו:
- 14 "ש. אני מפנה לחוזה עבודתך עם הנתבעת – נספח א' לתצהירך
- 15 – מפנה לסעיף 1.4 – מצטט – אני אומר לך שפה כתוב שמכל סיבה
- 16 שהיא, זכותך וזכות הנתבעת להפסיק את ההתקשרות בהודעה
- 17 מוקדמת של 5 ימים, כך כתוב, נכון או לא נכון?
- 18 ת. לא. אני הבנתי את זה אחרת. אני הבנתי שאנו מתקשרים
- 19 לחמישה חודשים. לא עלה בדעתי, שתהיה הפסקה לפני הזמן, כי
- 20 העבודה הצריכה לפחות את זה. בהסכם לא התייחסתי לזה בכלל,
- 21 שחתמתי עליו. לא עלה בדעתי שבכלל נגיע למצב הזה." (עמוד 10
- 22 שורות 12 – 17).
- 23
- 24 שאלת המשקל שייחס התובע להוראות החוזה השונות אינה מעלה או מורידה
- 25 דבר, שעה שהחוזה נחתם על ידי שני הצדדים מתוך בחירה, ולשונו ברורה.
- 26
- 27 23. אף טענת ב"כ התובע, לפיה מספר ימי ההודעה המוקדמת בחוזה נקבעה
- 28 בהתאם לתקופת ההתקשרות המלאה (עמוד 17 לפרוטוקול, שורה 22), אינה
- 29 משנה את העובדה שבחוזה נקבעה בבירור אפשרות לסיום מוקדם של
- 30 התקופה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1520-01-13

- 1
2 24. לפיכך, לא עלה בידי התובע להתיר את הספקות, להרים את הנטל הנדרש,
3 ולהוכיח כי מדובר בחוזה לתקופה קצובה. הטענה בדבר היות החוזה חוזה
4 לתקופה קצובה, ובדבר זכאות התובע לפיצוי בגין מלוא התקופה, נדחית.
5
6 **אשר לתביעתו החלופית של התובע, להפרשי שכר בגין חודש אפריל 2012 -**
7
8 25. התובע טוען בסעיף 38 לתצהירו, כי בגין עבודתו בחודש אפריל 2012 היה זכאי
9 לתשלום סך 24,318 ₪, ואילו הנתבעת שילמה לו רק ביום 31.12.13 שכר בסך
10 13,457 ₪ בלבד. התובע לא פירט את התחשיב עליו ביסס את תביעתו לשכר.
11
12 26. לטענת הנתבעת, תשלום שכרו האחרון של התובע התעכב עקב העובדה
13 שהתובע סירב להמציא לה חשבונית מס, כמתחייב מהחוזה עמו (עדות מנהל
14 הנתבעת, עמוד 16 שורות 5 – 6).
15
16 27. יובהר, כי שאלת מועד תשלום השכר אינה נדרשת להכרעה, שכן לא נתבע כל
17 סעד הנגזר ממנה.
18
19 28. ביחס לשיעור השכר ששולם, הגישה הנתבעת תחשיב (נספח ד' לתצהיר מנהל
20 הנתבעת), ממנו עולה כי שיעור התמורה החודשית המוסכמת (27,000 ₪) חולק
21 ב- 22 ימי עבודה חודשיים והוכפל ב- 11.5 ימי עבודה בפועל, שכן התובע עבד
22 בפועל עד ליום 19.4.14, והנתבעת ניכתה 1.5 ימי היעדרות בגין חג הפסח.
23
24 29. בהתאם לחוזה בין הצדדים, הוסכם כי מהתמורה שתשולם לתובע, ינוכו ימי
25 היעדרות (סעיף 4.2 לחוזה, נספח א' לתצהיר התובע).
26 בעדותו של התובע, הוא אישר כי בחול המועד פסח נדרש לעבוד חצאי ימים
27 (עמוד 11 שורות 16 – 19). התובע אף לא הכחיש את הטענה כי בשני ערבי חג
28 במהלך חג הפסח לא עבד.
29
30 30. בנסיבות אלה, מקובל עלי החישוב שערכה הנתבעת, שלא נסתר על ידי התובע.
31 התביעה להפרשי שכר עבודה נדחית.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1520-01-13

פדיון חופשה

- 1
2
3 31. התובע מבקש פדיון של 2 ימי חופשה, בסך 2,454 ₪.
- 4
5 32. טוענת הנתבעת, כי בגין תקופת עבודתו של התובע הוא זכאי לכל היותר ליום
6 חופשה אחד, וכי התובע נהנה מיום חופשה, כאשר לא עבד בשני ערבי חג בחג
7 הפסח (סעיף 36 לתצהיר מנהל הנתבעת).
- 8
9 33. הנטל להוכחת תשלום ימי חופשה או פדיון חופשה לעובד, מוטל על המעסיק.
10 ראו, בין היתר, את שנקבע כבר בדב"ע (ארצי) לא/ 3-22 **ציק ליפט נ' חיים**
11 **קסטנר** פד"ע ג 215.
- 12
13 34. בנסיבות העניין, לא הוצג בפני פנקס חופשה ולא הוכח כי ימי ההיעדרות בחג
14 הפסח לא נוכו משכרו של התובע, שכן בחישוב שכר חודש אפריל 2012
15 הפחיתה הנתבעת ימי היעדרות, כאמור. לפיכך, זכאי התובע לפדיון חופשה
16 בגין תקופת עבודתו.
- 17
18 35. מספר ימי העבודה של התובע בפועל, לצורך חישוב מספר ימי החופשה
19 המדויקים להם הוא זכאי, לא פורטו והוצגו בפני. לפיכך, יהא התובע זכאי
20 לפדיון 1.67 ימי חופשה, בגין תקופת עבודתו הקצרה, בת כחודש ו- 20 יום.
- 21
22 36. חישוב פדיון ימי החופשה יעשה כדלהלן: 27,000 ₪ חלקי 22 ימי עבודה בחודש
23 **X 1.67 ימי חופשה**.
- 24 יוצא, כי התובע זכאי לתשלום פדיון חופשה בסך 2,050 ₪.
- 25
26 **נסיבות סיום עבודתו של התובע**
27 **פיצוי חלף הודעה מוקדמת ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין**
- 28
29 37. אין חולק, כי בהתאם לחוזה שבין הצדדים, קיימת חובת הודעה מוקדמת בת 5
30 ימים לפני פיטורים או התפטרות. הצדדים חלוקים, האם בנסיבות העניין



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1520-01-13

- 1 פוטר התובע או התפטר. כמו כן, טוען התובע כי פוטר שלא כדין, והנסיבות
2 מזכות אותו בפיצוי בגין פיטורים שלא כדין.
- 3
- 4 38. הצדדים הציגו התכתבויות במסרונים במכשירי הטלפון הנייד, שנערכו ביום
5 21.4.12, מוצאי שבת, בשעות הערב (נספח ג' לתצהיר מנהל הנתבעת).
6 ההתכתבות בין הצדדים החלה בנושא שער אתר הבנייה, שנותר ככל הנראה
7 פתוח. בין מנהל הנתבעת והתובע התגלע ויכוח בשאלת האחריות לפתיחת
8 השער.
- 9
- 10 39. לאחר מספר חילופי דברים בכתב, כתב מנהל הנתבעת לתובע:
11 **"גידעון אתה עונה לי תשובות מפגרות. כנס אלי ביום שלישי דחוף**
12 **לפגישה בשעה 08:00 במשרד באתר."**
- 13 להלן יובאו ההתכתבויות הבאות, כסדרן וכלשונן במקור, כפי שעולה משעת
14 כתיבתן המופיעה בתחתית המסרון:
15
- 16 התובע: **"ההתנסחות שלך לא ראויה ואינני מוכן לקבל צורת פנייה**
17 **כזאת. אני גם חושב שאנחנו צריכים לדבר"**.
- 18
- 19 מנהל הנתבעת: **"אין לי זמן להיפגש אני לא אהיה זמין עד יום**
20 **שלישי, התשובות שלך פשוט חסרות אחריות מאכזבות ולא**
21 **מקצועיות וממש מפחיד לתת לך אחריות, אל תגיע מחר לעבודה,**
22 **יום העבודה האחרון שלך היה ביום חמישי, נא תעשה חפיפה**
23 **מדויקת עם שלומי"**.
- 24
- 25 התובע: **"לפי תנאי החוזה אתה צריך לשלוח לי מכתב פיטורים**
26 **והתוקף שלהם יהיה חמישה ימים מיום קבלת המכתב לכן מחר**
27 **אני מתייצב בעבודה עד לקבלת מכתב הפיטורים"**.
- 28
- 29 מנהל הנתבעת: **"לפי תנאי החוזה אתה צריך לבצע משימות,**
30 **כנראה ניפגש בבית משפט, אתה לא שכיר שלי אלא עצמאי, אל**
31 **תעיז להיכנס לשטח האתר ללא אישור שלי קבל הודעה זו כסיום**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1520-01-13

- 1 **התקשרות, במידה ומחר תיכנס לאתר תוסמן משטרה וזה יחשב**
 2 **כהשגת גבול".**
 3
 4 40. מקריאת המסרונים עולה בבירור, כי ההודעה הראשונה בדבר סיום
 5 ההתקשרות נשלחה על ידי מנהל הנתבעת, ולא על ידי התובע. הדברים שנכתבו
 6 לתובע, לפיהם יום עבודתו אחרון היה ביום חמישי והדרישה לבצע חפיפה,
 7 מעידים בבירור, באופן חד משמעי, כי כוונת מנהל הנתבעת היתה לפטר את
 8 התובע מעבודתו, לאלתר.
 9
 10 41. בנסיבות אלה, זכאי התובע לפיצוי חלף הודעה מוקדמת בת חמישה ימים,
 11 בהתאם לחוזה בין הצדדים. יוער, כי אף הנתבעת כפרה בחצי פה בלבד בזכאות
 12 התובע לפיצוי חלף הודעה מוקדמת כאמור (סיכומי הנתבעת, עמוד 20 שורות
 13 18 – 19).
 14
 15 42. גם באשר לנסיבות פיטורי התובע מקובלת עלי טענתו כי פוטר בהליך בלתי
 16 תקין, בעידנא דריתחא, במסרון, ללא שימוע.
 17
 18 43. חובת השימוע לעובד מקורה בהלכה הפסוקה, בבתי המשפט ובבתי הדין
 19 לעבודה. בפסק הדין בעניין ע"ע (ארצי) 701/07 **חברת החשמל לישראל -**
 20 **תורג'מן (3.3.09)** פורטו והוסברו תכליתה ויסודותיה של חובת השימוע, בהאי
 21 לישנא:
 22 **"החובה לקיים לעובד הליך של שימוע בטרם פיטוריו מקורה**
 23 **בפסיקה. חובה זו מעוגנת בעקרון תום הלב החל ביחסי עבודה.**
 24 **מעקרון זה נגזרת חובת המעסיק לברר לעומק את עניינו של**
 25 **העובד המועמד לפיטורים, את הסיבות לפיטוריו ואת**
 26 **האפשרות לבחון את המשך העסקתו. חובה זו מוגשמת בדרך**
 27 **של מתן זכות לעובד להשמיע את טענותיו בטרם פיטוריו. חובה**
 28 **זו נועדה לגרום למעסיק לקבל החלטה מבוססת, מושכלת**
 29 **ומאוזנת בעניין העסקתו של העובד, לאחר שמיעת ה"אידך**
 30 **גיסא" של עמדת העובד (ע"ע 1027/01 דר' יוסי גוטרמן -**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1520-01-13

- 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 15. עם זאת, חובת השימוע אינה מוחלטת. אין מדובר
 8 ב"טקס" שיש לקיימו כדי לצאת ידי חובה. מדובר בהליך אשר
 9 נועד לבחון את ההצדקה העניינית במהלך הפיטורים ופשיטא
 10 שאם מתקיימות נסיבות בהן מעשה הפיטורים הינו בלתי נמנע
 11 או שתקופת ההעסקה קבועה וקצובה מראש, כי אז ניתן
 12 לצמצם את חובת השימוע ובמידת הצורך להתאימה לנסיבות
 13 העניין".
- 14 44. על פי ההלכה הפסוקה, אין לראות בשימוע טקס שיש לקיים כדי לצאת ידי
 15 חובה, אלא יש לאפשר לעובד לפרוש את טיעונו, תוך שהמעביד יתן דעתו
 16 אליהן בלב פתוח ובנפש חפצה. כמו כן יש ליידע את העובד מראש על הכוונה
 17 לערוך שימוע בעניינו, וליידעו על הטענות שיישמעו כנגדו.
 18 ראו: ע"ע (ארצי) 1027/01 גוטרמן – המכללה האקדמית עמק יזרעאל, פד"ע
 19 לד 448 (2003); ע"ע (ארצי) 415/06 מלכה – שופרסל בע"מ (15.7.07).
- 20
 21 45. בנסיבות עניינו, בהן התובע פוטר לאלתר, ללא שניתנה לו אפשרות ממשית
 22 לשכנע את המעביד אחרת, או להזים את הטענות כלפיו, קמה לו זכות לפיצוי
 23 בגין פיטורים שלא כדין.
- 24
 25 46. לאחר שקילת מכלול נסיבות העניין וחומרת פיטורי העובד באמצעות מסרון
 26 חריף, מצאתי כי על אף תקופת העבודה הקצרה, בת כחודש וחצי, הסכום
 27 הנתבע בגין רכיב זה אינו מופרז.
- 28
 29 47. הנתבעת תשלם לתובע פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, בסך 10,000 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1520-01-13

1

2

סיכום

3

4

48. לאור כל האמור, מתקבלת התביעה באופן חלקי. הנתבעת תשלם לתובע את

5

הרכיבים הבאים:

6

א. פדיון חופשה בסך 2,050 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום

7

1.5.12 ועד למועד התשלום המלא בפועל.

8

9

ב. פיצוי חלף הודעה מוקדמת בסך 6,135 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית

10

כדין מיום 1.5.12 ועד למועד התשלום המלא בפועל.

11

12

ג. פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך 10,000 ₪.

13

14

49. יתר התביעה נדחית.

15

16

50. לאור העובדה, כי רכיב התביעה העיקרי של התובע נדחה, אין צו להוצאות.

17

18

ניתן היום, ט' אייר תשע"ד, (09 מאי 2014), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

19

חופית גרשון-זרעאלי, שופטת

20

21