



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 52181-01-11

לפני:

כב' השופטת דגית ויסמן  
נציג ציבור (מעסיקים), מר אבי ענתבי

התובע

מיכאל אלביליה  
ע"י ב"כ עו"ד מריזן

-

הנתבעים

1. מקסי פוד-אוניברסיטת ת"א בע"מ  
2. רועי וקנין  
ע"י ב"כ עו"ד אהרוני שלחון

1  
2  
3

### פסק דין

- 1 התובע עבד אצל הנתבעת, אשר הפעילה מזוננים ברחבי אוניברסיטת תל אביב, שנה  
2 ושבועיים, עד שסיים את עבודתו בנסיבות השנויות במחלוקת.  
3
- 4 1. שתי סוגיות עובדתיות מרכזיות מתעוררות בהליך זה: האם התובע פוטר או התפטר  
5 (וכפועל יוצא מכך, זכאות התובע לפיצויי פיטורים ולתמורת הודעה מוקדמת)  
6 וזכאותו של התובע להפרשי שכר בגין עבודה בשעות נוספות. כמו כן נתבעו פדיון  
7 חופשה והבראה, דמי גמולים לפנסיה, פיצויי הלנת שכר ופיצוי בגין אי זיכוי במס.  
8
- 9 3. רקע עובדתי  
10 א. התובע עבד בנתבעת מיום 1.4.09 ועד יום 18.4.10.  
11 ב. הנתבעת הפעילה מזונני מזון במספר נקודות ברחבי אוניברסיטת תל אביב.  
12 ג. התובע התקבל לעבודה כעובד כללי ולאחר ארבעה חודשי עבודה, בסביבות  
13 אוגוסט 2009, התובע עבר לעבוד במקום הנקרא האוניברסיטה הפתוחה או  
14 מט"ח (להלן – מט"ח), סמוך מאד למתחם אוניברסיטת תל אביב.  
15 ד. במסגרת עבודתו במט"ח, התובע היה אחראי על המקום בכללותו, לרבות  
16 שינוע המזון, פתיחת המזוןן וסידורו לקראת הלקוחות, הגשת המזוןן וגביית  
17 התשלום, נקיון המקום, שטיפת הכלים וסגירת המקום בסוף יום העבודה.  
18 ה. בסביבות נובמבר 2009 (כשבעה חודשים לאחר תחילת עבודתו, שהם שלושה  
19 חודשי עבודה במט"ח), התובע התבקש לעזור בשטיפת כלים בנקודה אחרת  
20  
21  
22



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 52181-01-11

- 1 באוניברסיטת תל אביב (הפקולטה לרפואה), כיוון שעובד אחר שעסק בכך,  
2 עזב.
- 3 ו. תחילה התובע הסכים, אולם לאחר שחלפה תקופה ולא התקבל עובד  
4 למלאכת שטיפת הכלים, התובע פנה למנהל הנתבעת, מר רועי וקנין (להלן –  
5 וקנין) וביקש לקבל עזרה במשימת שטיפת הכלים.
- 6 ז. הנתבעת סירבה לבקשה, בטענה כי מדובר בחלק מעבודתו הרגילה של  
7 התובע. על רקע זה התפתח בין הצדדים ויכוח, שבעקבותיו התובע הודיע  
8 לוקנין שאינו מוכן עוד לשטוף כלים.
- 9  
10 בתגובה, ביום 18.4.10 וקנין שלח לתובע את המכתב הבא (נספח א' לתצהיר  
11 התובע):
- 12  
13 "בהמשך לשיחתנו מיום 14.4.10, הודעת למנכ"ל החברה מר ועקנין  
14 רועי כי אינך מעוניין להמשיך לעבוד בחברתנו, היות ונדרשת כחלק  
15 מהגדרת תפקידך לשטוף כלים. מטעמים השמורים עימך אין ברצונך  
16 להמשיך למלא את תפקידך כאמור, הכולל רחיצת כלים.  
17 כמו כן נדרשת לתת הודעה מוקדמת בהתאם להוראות החוק, אך  
18 בשנית סירבת להגיע למקום העבודה מהטעמים שהוזכרו במכתבנו.  
19 הפעולות אותם הינך נוקט לרבות איומים על כך שתחזור למקום  
20 הולדתך, כול מטרותם לעשות עושר שלא במשפט ואין בכוונת חברתנו  
21 להיכנע לסחטנות מכל סוג."
- 22  
23 ח. בתחילת עבודתו, התובע השתכר מינימום שעתי. לאחר חודשיים עבודה  
24 (ביום 1.6.09) הפך לעובד חודשי במשכורת של 4,343 ₪, ביום 1.10.09  
25 משכורתו עלתה ל – 4,836 ₪ וביום 1.1.10 היא עלתה שוב ל – 5,446 ₪.
- 26  
27 4. על רקע המתואר לעיל, הוגשה התביעה שלפנינו, לפיצויי פיטורים, תמורת הודעה  
28 מוקדמת, פדיון חופשה והבראה, דמי גמולים לפנסיה, פיצוי בגין הפסד מס ותמורת  
29 עבודה בשעות נוספות.
- 30  
31 הנתבעת הגישה תביעה שכנגד, לתמורת הודעה מוקדמת אשר לשיטתה היה על  
32 התובע ליתן לה עם התפטרותו.
- 33  
34 נסיבות הפסקת העבודה
- 35 5. לטענת התובע, שטיפת הכלים בפקולטה לרפואה לא היתה חלק מתפקידו ונאמר לו  
36 כי מדובר במשימה זמנית בלבד, עד שימצא עובד שיחליף את העובד שעזב ואשר  
37 ביצע את המשימה קודם לכן. התובע אף יזם פניה לשירות התעסוקה, למציאת עובד



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 52181-01-11

- 1 כאמור, אך זה לא נמצא תקופה ארוכה. התובע לא עמד בעומס שהוטל עליו ועל רקע  
2 זה התפתח ויכוח בין הצדדים, בכך שעבודתו של התובע הופסקה ויש לראות בכך  
3 פיטורים.
- 4  
5 התובע הדגיש בסיכומיו שלא היתה לו כוונה לעזוב את העבודה או לא לבצע כלל את  
6 העבודה, אלא סירב למשימה של שטיפת הכלים. כלומר, הנתבעת היא שהביאה  
7 במעשיה לניתוק יחסי העבודה בין הצדדים.
- 8  
9 לטענת הנתבעים, התובע לא הרים את הנטל להוכיח את התרחשות האירועים ואילו  
10 הם הראו כי התובע התפטר עקב חוסר רצונו לבצע משימה שהיתה בתחום אחריותו,  
11 כחלק מהגדרת תפקידו. הנתבעים הפנו לעדויות מטעמם, לפיהן התובע ביקש לקבל  
12 מכתב פיטורים וכן לעדות התובע עצמו, לפיה לאחר סיום העבודה חזר לטבריה, שם  
13 היתה לו עבודה. כלומר, כי התובע תכנן להתפטר בחלוף שנה מתחילת עבודתו וכל  
14 טענותיו לגבי שטיפת הכלים לא היו אלא תירוץ והצבת אולטימטום מטעמו.
- 15  
16 בנוסף, הנתבעים הצביעו על כך שגרסת התובע השתנתה, כאשר תחילה טען שלא  
17 היה אמור לשטוף כלים כלל ולאחר מכן אישר שהדבר היה חלק מתפקידו, אך הוא  
18 קרס תחת העומס, כאשר הטילו עליו מלאכה של מספר עובדים. הנתבעים ציינו כי  
19 בחינת הפעולות שהתובע ביצע במהלך יום העבודה מצביעה על כך שלכל היותר  
20 משימת שטיפת הכלים ארכה 15 דקות ביום, וגם עובדה זו מעידה על רצינות טענות  
21 התובע בנושא.
- 22  
23 בבחינת השאלה אם מדובר בהתפטרות או בפיטורים, נקבעה בבית הדין הארצי  
24 ההלכה הבאה –
- 25  
26 "השאלה אינה מי גרם לביטול החוזה, מי הפר את החוזה, אלא מי ביטל  
27 את החוזה. עת מדובר בחוזה עבודה ועת ביטול חוזה מדובר ... יכול  
28 ויהיטולי יהיה על ידי המעביד ואזי בפיטורים ידובר, ויכול ויהיה על ידי  
29 העובד, ואזי בהתפטרות ידובר. לענייננו המשותף לשניים - פיטורים  
30 והתפטרות - הוא בכוונה ברורה וחד משמעית להביא את היחסים החוזיים,  
31 יחסי עובד - מעביד לידי סיים. השוני בין השניים הוא בצד ליחסים החוזיים  
32 הפועל כך וזאת כוונתו: המעביד או העובד."  
33
- 34 (ההדגשה במקור – ד.ו., דב"ע שם/ 3-116 סלמה - מדינת ישראל, פד"ע יב 375, 383  
35 (1981); עוד בעניין זה ר' דב"ע ל/3-18 בנצילוביץ – אתא חברה לטכסטיל בע"מ,  
36 פד"ע ב 41 (1970); דב"ע נא/3-1 מפעלי ים המלח בע"מ – שיינין, פד"ע כב 271



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 52181-01-11

- 1 722 (1990); ע"ע (ארצי) 256/08 מחמד בשיר קוקא – שורץ, 13.2.11; סק"כ (ארצי) -722  
2 09-11 מדינת ישראל – ההסתדרות הרפואית בישראל, 4.9.11.  
3  
4 עוד נפסק כי "אין עובד יכול להעמיד עצמו במצב של מפוטר על-ידי כך שיודיע  
5 למעבידו כי אם לא ינהג כלפיו בדרך מסויימת יראה את המעביד כמי שפיטרו  
6 מהעבודה, ואין מעביד יכול להעמיד עובד במצב של מי שהתפטר מהעבודה, על-ידי  
7 כך שיודיע לעובד כי אם לא ינהג בדרך מסויימת, יראהו כמתפטר מהעבודה. מעשיו  
8 של המפטר קובעים אם הוא פיטר, ומעשיו של המתפטר קובעים אם הוא התפטר;  
9 כיצד יראהו' הצד השני או כיצד ייחשבו בעיניו של הצד השני, הוא חסר משמעות  
10 ונפקות." (דב"ע לב/3-58 רשות השידור – אשל, פד"ע ד' 298, 302 (1973)).  
11  
12 בנוסף, על פי הפסיקה, הוראה לפיה אם העובד לא יגיע לעבודה, יראו אותו כמתפטר,  
13 יש לראות כמעשה פיטורים (דב"ע נז/ 3-52 לוי – אגמי שיווק רהיטים בע"מ,  
14 3.7.97; דב"ע לה/ 3-45 נטשה – יזרום חברה למוצרי חשמל בע"מ, פד"ע ז 64  
15 (1975); דב"ע לה/ 3-85 עירית כפר סבא – כהן, פד"ע ז 175, 180 (1975)).  
16  
17 נבחן להלן את העובדות בסכסוך שהובא לפתחנו, לאור המתואר לעיל.  
18  
19 8. בשאלה אם חלק מתפקידו של התובע היה שטיפת כלים, אנו מקבלים את גרסת  
20 הנתבעת, לפיה, כעובד כללי בנתבעת ובדומה לשאר העובדים אצלה, היה על התובע  
21 לעזור בשטיפת כלים ואיננו מקבלים את גרסתו של התובע לפיה עזר רק באופן זמני  
22 בשטיפת כלים.  
23  
24 התובע התקבל לעבודה כעובד כללי. במסגרת זו היה עליו לבצע כל מטלה שתוטל  
25 עליו בהקשר של תפעול העסק. גם כאשר התובע הפך להיות אחראי על נקודה אחת  
26 (מט"ח), התובע העיד שחלק מתפקידו היה שטיפת כלים (עמוד 5 לפרוטוקול, שורות  
27 13-20, 28-29). זאת עוד - מקובלות עלינו עדויות הנתבעים בנושא זה, לפיהן  
28 המשימות חולקו בין כלל העובדים וכי העובדים נפגשו בבוקר, בתחילת יום העבודה,  
29 התפזרו בין הנקודות השונות והמשימות השונות וחזרו ונפגשו בסוף יום העבודה  
30 (עמוד 15 לפרוטוקול).  
31  
32 בנוסף, כבר לאחר שבעה חודשי עבודה התובע התבקש לעזור בשטיפת הכלים  
33 בפקולטה לרפואה וכך המשיך לעבוד עוד חמישה חודשים עד סיום העבודה. חלוף  
34 הזמן עומד בסתירה לטענת התובע כי מדובר היה במילוי מקום זמני ומעורר ספקות





















