



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 25501-04-14

1 13 יולי 2016

2

בפני:

כב' השופטת אילת שומרונגי-ברנשטיין

נציג עובדים: מר אליעשור שאעבן

נציג מעסיקים: מר חיים הובר



דרור כהן, ת"ז מס' ע"י ב"כ: עו"ד הדר פלד-טל

התובע

איזוטופ בע"מ, ח.פ. מס' 511025496
ע"י ב"כ: עו"ד דוד רבל

הנתבעת

3

פסק דין

4

5 לפנינו תביעת מר דרור כהן (להלן- "התובע") לתשלומים שונים הקשורים לטענתו כי
6 הוא פוטר שלא כדין. יצוין כבר עתה, כי התובע פוטר בהיותו בתקופה בה קיבל דמי
7 פגיעה כתוצאה מתאונה בעבודה, כאשר אין מחלוקת שסיבת פיטוריו הייתה מצבו
8 הרפואי, אשר לגרסת חברת איזוטופ בע"מ (להלן- "הנתבעת") לא אפשר לו להמשיך
9 בעבודתו.

10

11 העובדות הדרושות לענייננו, כפי שהן עלולות מכלל החומר שהונח בפנינו הינן כדלקמן:

12 1. הנתבעת הינה חברה אשר עורכת בדיקות התאמה לתקן ובקרת איכות, בעיקר
13 לתחומי הבנייה והתשתיות.

14 2. התובע עבד אצל הנתבעת כעורך בדיקות בטון.

15 3. התובע החל עבודתו ביום 1.3.2009 וסיים עבודתו בפיטורים ביום 13.10.2013.

16 4. התובע היה עובד חודשי ושכרו עמד על 4,550 ש"ח במועד סיום עבודתו.

17 5. יום עבודתו האחרון בפועל של התובע היה ביום 19.8.2013. באותו מועד נפצע התובע
18 בתאונת עבודה אשר אושרה על ידי המל"ל.

19 6. זמן קצר לפני פגיעתו בתאונת עבודה התברר לנתבעת שהתובע עשה שימוש ברכב
20 העבודה לצורך חלוקת עיתונים בשעות הלילה. התובע הוזמן לבירור בעניין זה,
21 כאשר בסופו של יום הוחלט שלא לפטרו ואף לא לדרוש חזרה כספים בגין השימוש
22 החרגי ברכב. עם זאת - נשללה ממנו הזכות להחזיק ברכב מאותו מועד.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

טע"ש 25501-04-14

- 1 בהקשר זה יצוין, כי בין הצדדים קיימת מחלוקת האם הבירור שנערך לתובע בעניין
2 השימוש ברכב היווה שימוע אם לא, ואולם אנו סבורים שסוגיה זו אינה רלוונטית
3 לתיק זה, ועל כן אין טעם להכריע בעניינה.
- 4 7. למען הסדר הטוב נציין, כי לגרסת התובע בתצהירו, הזמנתו לבירור/שימוע בעניין
5 השימוש ברכב נעשתה על ידי כך ש"נתבקשתי להגיע למשרדי החברה בכנות
6 לשיחה" וזאת מבלי שנמסרה לו הזמנה לשימוע או הסבר בעל פה כי הוא מוזמן
7 לשימוע. לגרסת התובע, נודע לו ענין השיחה רק כאשר הגיע לשיבה. התובע חזר על
8 גרסתו זו גם במסגרת חקירתו הנגדית.

סיום עבודתו של התובע:

- 11 8. כפי שפורט לעיל, התובע נפגע בתאונת עבודה ביום 19.8.2013, כאשר החל ממועד
12 זה שהה בביתו.
- 13 9. התובע בתצהירו מפרט את ההליכים שקדמו לפיטוריו כדלקמן:
14
- 15 "6. ביום 9.10.2013 בעודי שוכב בביתי ב"תאונת עבודה", זומנתי להגיע
16 למשרדי הנתבעת בחיפה, לשיחה עם המנהל מר אלי כהן (להלן –
17 "המנהל") בשום שלב טרם השיחה לא נאמר לי כי השיחה הינה שיחת
18 שימוע טרם פיטורים ולאמיתו של דבר, הייתי משוכנע כי המנהל
19 מבקש לשוחח עימי, כדי לשמוע מה שלומי, ולא שיערתי בנפשי כי
20 אפוטר בתום אותה שיחה.
- 21 7. הזימון נעשה טלפונית על ידי הפקידה, שהתקשרה אלי לתאם עימי
22 פגישה עם המנהל. לא נאמר לי בשום שלב, לא על ידה ולא על ידי כל
23 אדם אחר, כי אני מוזמן לשימוע.
- 24 9. עם תחילת השיחה נאמר לי ע"י מנהלי, מר אלי כהן, כי השיחה הינה
25 "שיחת שימוע", וכי הבעלים של החברה מר חי נאמן רצה לפטר אותי
26 כבר בתחילת השבוע אך הורה למנהל הסניף החיפאי לזמן אותי על מנת
27 לברר עמי אם אוכל לחזור עבודה, ואם איני יכול – לפטרני מיד.
- 28 10. הבהרתי למר כהן כי מצבי הרפואי אינו ידוע עדיין שכן אני עדיין סובל
29 מכאבים ועדיין נמצא בעיצומם של טיפולי פיזיותרפיה ואיני יכול לדעת
30 מתי אשוב לעבודה או באיזו מסגרת.
- 31 11. עוד השבתי למנהלי כי אם הבעלים של הנתבעת, מר נאמן, החליט שיש
32 לפטר אותי, אזי השיחה איננה "שיחת שימוע" כי אם "שיחת
33 פיטורים" וכי במקרה זה אין שום תוחלת ותועלת לעריכת "שימוע"
34 שכן ממילא החברה תקבל כל החלטה שהיא תראה לנכון לקבל, ללא
35 קשר לדברים שייאמרו על ידי "בשימוע".
- 36 רוצה לומר – ההחלטה על פיטורי כבר נתקבלה מראש וכל מהלך
37 השימוע נעשה בחוסר תום לב, שלא בלב פתוח או בנפש חפצה.
- 38 12. בסיום השיחה הודיע לי המנהל כי אם כך, הרי ש"אין מה לעשות
39 איתי" ואני מפוטר".



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 25501-04-14

10. נציין, כי הנתבעת מסכימה שהתובע פוטר עקב כך שהיה בתאונת עבודה ולא היה כשיר לעבוד. ב"כ הנתבעת בפרוטוקול מיום 1.1.2015 פירט בעניין זה:
- "התובע פוטר אחרי שנעדר כחודשיים עקב תאונת עבודה. הוא פוטר כי שהה בבית זמן רב, והיה צריך להחליף אותו. הוא לא היה כשיר לשמש בעבודתו.**
- כשבית הדין שואל אותי איך ידענו שהוא לא כשיר לשמש בעבודתו, מכיוון שרופא תעסוקתי הוא כחודש לאחר הפיטורים וגם הוא לתקופה קצרה, אני עונה – שהתובע בשיחה עמו אמר שהוא לא כשיר לעבודה.**
- כשבית הדין שואל אותי האם היה לנו מסמך רפואי שהסתמכנו עליו בעת שהתובע פוטר, ממנו עולה שהתובע יהיה לא כשיר לעבודה לפרק זמן ארוך, אני עונה – שמעבר לדבריו של התובע עצמו ולאישורים הרפואיים שנמסרו לנו – לא היה לנו דבר נוסף.**
- לשאלת בית הדין – בנתבעת יש כ-500 עובדים.**
- כשבית הדין שואל אותי האם שקלנו להעסיק את התובע בעבודה לא פיזית לאור מגבלותיו הפיזיות, אני עונה – שבאותה עת כשהוא פוטר לא היה צורך בעובדים בעבודה שאיננה פיזית.**
- התובע הועסק בסניף קרית ביאליק. המנהלה של החברה יושבת בכנות, באזור הדרום. העובדים הלא פיזיים של החברה, הם בעיקרם במטה ולא בסניפים.**
- אינני יודעת האם פנו למשאבי אנוש של הנתבעת לבדוק אופציה להציבו בתקופת התאונה או בתקופה שלאחר מכן."**
11. באשר לאופן הזמנתו לשימוע בטרם פיטוריו – קיימות מחלוקת בין הצדדים, כאשר לגרסת הנתבעת, התובע הוזמן לשיחת השימוע על ידי מנהלו, מר אלי כהן ז"ל, אשר הסביר לתובע כי הוא מוזמן לשיחת שימוע לעניין פיטוריו.
- יצוין, כי היות ומר כהן נפטר לפני הגשת התביעה, לא היה לנתבעת ראיה כלשהי כדי להוכיח גרסתה זו, ועל כן היא התבססה על עדותה של גב' ברנס, מנהלת משאבי האנוש, כי כך מסר לה מר כהן ז"ל.
12. נדגיש, כי גרסתו של התובע לעניין הזמנתו לשיחה טרם פיטוריו הייתה שונה מגרסת הנתבעת. בעדותו העיד התובע:
- "ש. בחודש אוקטובר, בערך חודשיים לאחר השימוע הקודם, אתה מקבל טלפון ומזמינים אותך לשיחה.**
- ת. קיבלתי טלפון מהמזכירה. היא שאלה אותי אם אני יכול להגיע לשיחה עם אלי כהן ז"ל ומתי נוח לי. אמרתי לה שאני יכול להגיע ביום ו'.**
- ...**
- ש. כשפנו אליך טלפונית ומר אלי כהן פנה אליך לזמן אותך לשימוע, הוא אמר שמדובר בשימוע מכיוון שיש אפשרות ששוקלים לפטר אותך, רוצים לשמוע את עמדתך?**



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 25501-04-14

- 1 **ת. אלי כהן לא פנה אלי, לא דיבר איתי למעט בימים שבאתי להביא**
 2 **מסמכים רפואיים וגם אז לפעמים הוא ישב בחדר ולא שאל**
 3 **לשלומי.**
 4 **אלה הפעמים היחידות שהוא ראה אותי ודיבר איתי. הוא לא**
 5 **התקשר אלי.**
 6 **מי שדיבר איתי והזמין אותי לשיחה הייתה המזכירה יפעת,**
 7 **והיא בלבד והיא לא אמרה לי שזה שימוע, אלא שאלי רוצה**
 8 **לשוחח איתי."**
 9
 10 13. הנתבעת לא הביאה את המזכירה יפעת על מנת שתמסור את גרסתה בעניין זה, וכפי
 11 שפורט לעיל, כל ראיותיה התבססו על עדות שמיעה של גב' ברנס, לגבי מה שנאמר
 12 לה על ידי מר כהן ז"ל.
 13 14. נקודת מחלוקת נוספת בין הצדדים הינה האם הנתבעת כלל ניסתה למצוא לתובע
 14 תעסוקה אחרת לאחר פגיעתו.
 15 15. לגרסת התובע – הנתבעת לא עשתה כל ניסיון למצוא לו עבודה חלופית ומיד
 16 כשהבינה שאינו יודע מתי יהיה כשיר לעבודה פיטרה אותו.
 17 16. לגרסת הנתבעת - מאחר והתובע התקבל לעבודה כנוטל בטון אשר הינה עבודה
 18 פיזית, ומאחר ומרבית התפקידים בנתבעת הם כאלה אשר דורשים הכשרה ו/או
 19 עבודה פיזית – לא הייתה כל אפשרות למצוא לתובע עבודה חלופית.
 20 במסגרת חקירתה הנגדית של מנהלת משאבי האנוש של הנתבעת, גב' ברנס, היא
 21 נשאלה לגבי התפקידים השונים שיש בנתבעת והיא הסבירה לגבי כל תפקיד שהוא
 22 כולל הרמת משאות פיזית ו/או הכשרה. מחקירתה הנגדית של גב' ברנס, התברר
 23 שהתפקיד היחיד בסניף אשר לא דרש הרמת משאות ו/או הכשרה – היה סדרן.
 24 כאשר נשאלה גב' ברנס האם נבדקה האפשרות לשבץ את התובע בתפקיד זה היא
 25 ענתה **"העבודה היחידה שאולי הייתה יכולה להתאים לעובד זה סדרן, ואני**
 26 **מעריכה שאלי עשה את החישוב שהעבודה הזו לא מתאימה לתובע"** הגב' ברנס
 27 הסבירה עוד, כי לנתבעת יש אינטרס לקדם את עובדיה לתפקידים שונים והעובדה
 28 שהתובע נשאר בתפקיד של נוטל בטון (תפקיד שנדרשה לו ההכשרה הבסיסית
 29 ביותר) ולא קודם לתפקידים אחרים מלמדת כי מנהל הסניף לא התרשם מכישוריו.
 30 נציין, כי גם מר אלישע בר אשר העיד מטעם הנתבעת הסביר בחקירתו הנגדית כי
 31 לדעתו לא הייתה עבודה נוספת בנתבעת שהתאימה לתובע וזאת מאחר וכל העבודות
 32 דרשו עבודה פיזית של הרמת משאות ו/או הכשרה.
 33
 34

עיקר טענות התובע בסיכומים מטעמו



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 25501-04-14

17. לעניין פיטורים ללא שימוע כדין – אין מחלוקת כי התובע לא קיבל זימון בכתב לשימוע. בפועל התובע גם לא קיבל זימון בעל פה לשימוע.
18. על פי עדות התובע, המזכירה היא שהזמינה אותו לשיחה, כאשר הנתבעת לא הביאה את המזכירה להעיד בעניין זה.
19. בהתאם לפסיקה – אי מסירת זימון לשימוע הינה הפרה של זכות הטיעון. בכל מקרה התובע לא הוזמן לשיחת שימוע, כי אם לשיחת פיטורים שבסיומה נמסר לו על פיטוריו, כפי שניתן לראות מפרוטוקול השיחה.
- למעשה - התובע הוזמן לשיחה כדי לברר מתי הוא מסיים את תקופת אי הכושר, ומשלא הייתה לו תשובה – הוא פוטר.
20. פיטוריו של התובע נעשו בניגוד להוראות חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח – 1998 (להלן- "חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות"), כאשר סעיף 8 לאותו חוק אוסר על אפליה מחמת מוגבלות.
21. נטל ההוכחה על פי סעיף 13 לחוק, כי עובד פוטר מטעמים שאינם קשורים למוגבלותו עוברת כאשר העובד מוכיח שלא הייתה בהתנהגותו ובמעשיו סיבה לפיטורים.
- במקרה דנן – לא היה במעשיו או בהתנהגותו של התובע סיבה לפיטורים ובכך עובר הנטל להוכיח שלא פוטר עקב מוגבלותו לכתפי הנתבעת.
22. אין לקבל את טענות הנתבעת שסעיף 8 לחוק השוויון לא חל במקרה זה, שכן התובע לא היה כשיר לבצע את התפקיד שלשמו הוא נשכר.
23. התובע היה אדם בעל מוגבלות בהתאם לסעיף 5 לחוק השוויון גם אם מוגבלותו הייתה זמנית ועל כן המעסיק היה מחויב לבצע התאמות נוכח מוגבלותו לפני שקיבל החלטה לעניין הפסקת עבודתו.
24. הנתבעת לא בדקה את האפשרות לשלב את התובע בעבודה מתאימה אחרת למשך תקופת מוגבלותו.
25. מעדותה של גבי ברנס עלה, שהתובע יכול היה לשמש כסדרן, שכן זו עבודה שלא דרשה עבודה פיזית או הכשרה. ואולם, למעט השערה של הגבי ברנס שאלי כהן ז"ל בדק אופציה זו, לא הייתה כל ראיה שהנתבעת אכן עשתה זאת.
26. התובע פוטר בניגוד לחוק דמי מחלה.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 25501-04-14

- 1 27. טענת הנתבעת, כי הוא היה בתאונת עבודה ולא במחלה הינה חסרת תוס לב, שכן
2 דמי פגיעה הם חלק ממחלה, כאשר פיטוריו נעשו על מנת להתחמק מתשלום דמי
3 מחלה שכן אילו התובע לא היה מפוטר - הוא היה זכאי לדמי מחלה.
4 מפנה לעניין ע"ע 383/07 קרן מקפת - לסלי וניט.
- 5 28. יש להתייחס בחומרה לכך שהנתבעת שמעסיקה בין 450-500 עובדים, ומעסיקה
6 בסניף הספציפי 30-40 עובדים - לא יכולה הייתה למצוא עובד מחליף לתובע
7 בתקופת אי הכושר ולא היה בידה הסבר מדוע הזדרזה לפטר את התובע.
- 8 29. גם ניסיונות הנתבעת לטעון כי התובע לא היה ראוי להתחשבות מיוחדת בשל
9 התנהגותו הלא אמינה קודם לפציעתו ראויה לגינוי, שכן מעדותה של גבי ברנס עולה,
10 שמעשיו של התובע לעניין הרכב כלל לא שיחקו תפקיד בהחלטה לפטרו.
11
- 12 **עיקר טענות הנתבעת בסיכומים מטעמה**
- 13 30. התובע קיבל את מלוא תשלום פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת להם הוא היה זכאי,
14 כאשר הוא פוטר מאחר והיה במצב שבו נבצר ממנו למלא את התפקיד לשמו הועסק
15 על ידי הנתבעת.
- 16 31. הנסיבות בהן איבד התובע את כושרו לבצע תפקידו, בין אם לצמיתות ובין אם
17 באופן זמני, אינן מעניקות לו חסינות מפני פיטורים, מה שלא ניתן לו לפי דין.
- 18 32. חוק שוויון לאנשים עם מוגבלות אינו חל בענייננו של התובע שכן במועד פיטוריו
19 הוא לא היה אדם עם מוגבלות, אלא באותה תקופה הוא היה באי כושר מוחלט.
- 20 33. מהמסמכים הרפואיים ומעדותו של התובע עולה, שתקופת אי הכושר של התובע
21 התארכה לשנה לפחות, ואף במועד חתימת תצהירו כשנה וחצי לאחר התאונה, טרם
22 התייצב מצבו הרפואי.
- 23 34. חוק השוויון עוסק באנשים הכשירים לעבודה, כאשר התובע כלל לא היה כשיר
24 לעבודה במועדים הרלוונטיים.
- 25 35. גם אם היה מתבצע לתובע שימוע לפי כל הכללים, התוצאות לא היו שונות שכן
26 בהתאם לנתוני מצבו האובייקטיבי באותו זמן - תקופת אי הכושר עמדה להמשך
27 פרק זמן ארוך.
- 28 36. מהעדויות עולה, שהתובע לא הוסמך לתפקידים נוספים למעט לבצע בדיקות בטון,
29 שכן מנהלו של התובע לא התרשם מכישוריו.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 25501-04-14

- 1 37. לאחר התאונה – נעדר התובע כחודש וחצי מהעבודה ועלה חשש ממשי כי תוצאות
2 פגיעתו עשויות למנוע ממנו לחזור ולהיות כשיר לעבודתו. על כן הוזמן התובע
3 לשימוע נוסף.
- 4 38. מפרוטוקול השימוע עצמו אשר נערך בזמן אמת ואף נחתם בסמוך לאחר עריכתו על
5 ידי התובע ניתן ללמוד, כי נמסר לתובע מפורשות שהוא מוזמן לשימוע טרם
6 פיטורים ועניין זה אף עלה מעדותה של גבי ברנס.
- 7 39. מדברי התובע בשימוע התברר, כי התובע אינו כשיר לבצע את עבודתו וקיימת
8 אפשרות ממשית שלא יהיה כשיר גם בעתיד ולכן הוחלט לפטרו.
- 9 40. התובע מלין על כך שהנתבעת לא הזמינה את הפקידה יפעת לעדות ואולם מי שהיה
10 צריך להביא את אותה פקידה לעדות היה התובע ואי הבאתה מייצרת חזקה
11 לחבותו.
- 12 41. לתובע התקיים שימוע כדין גם אם לא נמסרה לו הזמנה בכתב, שכן בנסיבות
13 הספציפיות הושגה תכליתו של השימוע.
- 14 42. הדעת נותנת כי התובע לא היה משנה מדבריו ומתשובתו לשאלות שהוא נשאל גם
15 אם היה מוזמן לשימוע בכתב.
- 16 43. התובע הפר את אמונה של הנתבעת בכך שעשה שימוש ברכבה לביצוע עבודה אחרת
17 בניגוד להסכם העבודה שלו ולהוראות הנתבעת. גם אם ענין זה לא הביא לפיטוריו,
18 בוודאי שזה לא הוסיף לערכו בעיני הנתבעת.
- 19 44. לאור חוסר אמינותו של התובע בשל פרשת חלוקת העיתונים ומאחר והנתבעת לא
20 התרשמה מכישוריו של התובע – לא היה מקום לשבצו כסדרן רכב.
- 21 יתרה מכך – היה סדרן בסניף ועל כן, על מנת לשבץ את התובע כסדרן היה מקום
22 לפטר את הסדרן הקיים, וענין זה הינו מנוגד לסעיף 5 לחוק שוויון הזדמנויות
23 בעבודה, תשמ"ח-1988.
- 24 45. פיטוריו של התובע לא נעשו בניגוד לחוק דמי מחלה, שכן התובע לא היה במחלה
25 בתקופת פיטוריו.
- 26 46. קבלת גרסת התובע כי אין לפטרו בתקופת מחלה תביע לתוצאה אבסורדית
27 ומרחיקת לכת כי לא ניתן לפטרו במשך שנים וחודשים אם נכותו תמשך תקופה זו.
- 28 47. הנתבעת פיטרה את התובע עקב סיבה מוצדקת ולגיטימית ושילמה לו את מלוא
29 זכויותיו בקשר עם פיטוריו ולא ניתן לטעון שפיטרה אותו בחוסר תום לב.
30



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 25501-04-14

1

דיון והכרעה

2 48. כפי שפורט לעיל, התובע פוטר לאחר שנעדר מהעבודה עקב תאונה בעבודה במשך
3 חודש וחצי בעודו מקבל דמי פגיעה, כאשר התברר לנתבעת כי אינו יודע מתי יהיה
4 מסוגל לשוב לעבודתו.

5

6

עוגמת נפש ופיטורים שלא כדין

7 49. השאלה הראשונה העומדת בפנינו הינה האם בענייניו של התובע התנהל שימוע כדין.
8 נקדים אחרית לראשית ונציין כבר עתה, כי אנו סבורים שהתשובה לשאלה זו היא
9 שלילית.

10 50. השלב הראשון בהליך השימוע הינו שלב ההזמנה לשיבת השימוע. בהתאם להלכה,
11 כאשר מזמינים עובד לשימוע יש להבהיר לו כי מדובר בשיבת שימוע לפני פיטורים
12 וכן להבהיר לו את הסיבות מדוע מבקשים לפטר.

13 51. במקרה דנן אין מחלוקת כי לא נמסרה לתובע הזמנה לשימוע בכתב.

14 52. בהתייחס לשאלה האם התובע הוזמן לשיבת שימוע בעל פה – הרי שהתובע העיד
15 כי הוא הוזמן לשיחה על ידי הפקידה יפעת אשר לא מסרה לו כי מדובר בשיבת
16 שימוע ו/או כי שוקלים את פיטוריו וכי הוא סבר שמדובר בשיחת התעניינות
17 בשלמו בשל היותו בתאונת עבודה.

18 53. מטעם הנתבעת העידה הגב' ברנס, אשר כל עדותה בעניין זה התבססה על מה
19 שנאמר לה על ידי מנהלו הישיר של התובע, מר אלי כהן ז"ל.

20 על אף טענתו של התובע כי הוא הוזמן לשיחה על ידי יפעת ולא על ידי מר כהן ז"ל
21 ועל אף שהנתבעת ידעה שכל ראיותיה בנוגע להזמנת התובע לשיבת השימוע
22 מתבססות על עדות צד ג', הנתבעת החליטה שלא להביא לעדות את יפעת ובסיכומיה
23 אף הלינה על כך שהתובע לא הביא אותה לעדות.

24 איננו מקבלים את טענת הנתבעת בעניין זה. מאחר והתובע העיד בעצמו ממקור
25 ראשון, הרי שהוא הרים את הנטל להוכיח טענתו כי לא הוזמן כדין לשימוע.
26 הנתבעת, אילו רצתה להפריך טענה זו הייתה צריכה להביא את יפעת להעיד ואולם
27 היא לא עשתה כן. מיותר לציין, כי מאחר ויפעת עדיין עובדת, למיטב ידיעתנו, אצל
28 הנתבעת הרי שלא היתה מניעה לנתבעת להביא את יפעת לעדות.

29 נציין עוד, כי גם פרוטוקול השימוע אינו מסייע לנתבעת להוכיח טענתה כי התובע
30 הוזמן כדין לשימוע על ידי מר כהן ז"ל. בפרוטוקול נרשם על ידי מר כהן ז"ל "זימנתי
31 את דרור לשימוע". אנו סבורים שניתן לפרש משפט זה, כי התובע זומן לשימוע



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

25501-04-14 טע"ש

- 1 באמצעות הפקידה ולא דווקא כי מר כהן ז"ל הוא אשר הזמין באופן אישי את
- 2 התובע לשימוע.
- 3 54. אשר על כן – אנו מקבלים את טענת התובע, כי הוא לא ידע שהוא מוזמן לשימוע
- 4 וכי יש כוונה לסיים את עבודתו.
- 5 55. לעניין שיחת השימוע עצמה – בפרוטוקול השימוע נרשם:

כאמתי אה ברור לשימוע הארץ ב.מ.מ. 11.10.11 לאמתי לפה
 חז"ל בפניי אישתי/החברה המאזינת/אשתך בלעז, אמה
 אשתך המאזינת א אי נשתי אשתך של אשתך עד 13.10.11
 (הולדו בפניי ומצוינים)
 ברור מה אמרתי? שדין היה למתן הגם והכללים לא
 משנה באצו חלום גם בפניהם, אישית
 (נא רדיו/מספר אשתך נאמים (אשתך).
 האם חתם אשתך אשתך? ברור אומי כי של אה
 האוכסס האם חתם אשתך אשתך האוכסס/האוכסס
 אומי עד אשתך האם זה אהי אשתך אשתך נאמי
 ובאופן או אשתך אשתך אשתך אשתך אשתך
 הוחלט אשתך כי חתם אשתך (אשתך חתם) האם יש אן
 זה אומי אהי אשתך אשתך?
 אומי יכח אשתך אשתך אשתך אשתך אשתך אשתך
 אומי אשתך אשתך אשתך אשתך אשתך אשתך אשתך
 אשתך אשתך אשתך אשתך אשתך אשתך אשתך

- 6
- 7
- 8 56. מפרוטוקול השימוע עולה בבירור כי לא נבדקה אפשרות להציב את התובע בתפקיד
- 9 אחר וכן עולה מהפרוטוקול, כי הוחלט מראש שבמידה ומצבו הרפואי של התובע
- 10 לא יהיה ברור – אזי הוא יפטר.
- 11 חשוב לציין, כי לא ברור לנו מדוע הזדרזה הנתבעת לפטר את התובע בעודו מקבל
- 12 דמי פגיעה ולא קיבלנו הסבר ראוי לשאלה זה.
- 13 אמנם צודקת הנתבעת, כי לפי ההלכה מותר לפטר עובד אשר נפגע ואשר אינו יכול
- 14 לבצע עוד את עבודתו, ואולם במועד שבו הוחלט על פיטורי התובע עדיין לא היה
- 15 ברור האם יוכל לשוב לבצע את עבודתו ומתי. על כן, אנו סבורים, כי הנתבעת
- 16 הזדרזה מדי בעת שהחליטה על פיטורי התובע וכי היה עליה להמתין פרק זמן נוסף
- 17 טרם תשקול עניין זה כלל.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 25501-04-14

- 1 אנו סבורים, שחובת תום הלב מחייבת המתנה של לפחות התקופה במהלכה קיבל
2 התובע דמי פגיעה, ועל כן, פיטוריו של התובע בשלב זה נעשו בחוסר תום לב.
- 3 57. מכל המפורט לעיל – אנו מקבלים את טענת התובע כי הליך פיטוריו נעשה שלא כדין
4 ואנו אף מקבלים את טענת התובע שבשל כך הוא זכאי לפיצוי בגובה 6 משכורות –
5 27,300 ₪.
- 6
- 7 פיצויי בגין פיטורים בחוסר תום לב תוך הפרת חוזה העבודה, בניגוד להוראות חוק דמי
8 מחלה ו/או תוך אפליה המנוגדת לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
- 9 58. באשר לרכיב זה שנתבע בכתב התביעה – מצאנו שיש לחייב את הנתבעת בסך של
10 20,000 ₪ וזאת בשל אפליה המנוגדת לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.
- 11 59. בעניין בג"צ 6069/10 רמי מחמלי נ' שירות בתי הסוהר, קבע בג"צ לעניין הפרשנות
12 שיש לתת לאדם עם מוגבלות:
- 13 **"אדם עם מוגבלות", אשר החוק חל עליו, מוגדר בסעיף 5 לחוק כך:**
14
15 **"אדם בעל לקות פיסית, נפשית, או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה**
16 **או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר**
17 **מתחומי החיים העיקריים".**
- 18
19 **המושג "תחומי החיים העיקריים" לא זכה להגדרה, ונתר, במכוון,**
20 **"פתוח". יחד עם זאת, ניתן ללמוד, במקרה הצורך, על היקף התפרשותו**
21 **של מושג זה מההנחיות שפורסמו על ידי נציבות שוויון הזדמנויות**
22 **בעבודה של ארצות הברית, בהן נקבע כי "תחומי החיים העיקריים"**
23 **כוללים, בין היתר, את: "יכולת האדם לדאוג לענייניו, הליכה, ראייה,**
24 **שמיעה, דיבור, נשימה, למידה, עבודה, עמידה, נשיאה, חשיבה, יכולת**
25 **ריכוז, ואינטראקציה עם אחרים".**
- 26
27 60. נציין, כי התובע נכנס להגדרה של "אדם עם מוגבלות" – שכן קיימת לו לקות פיזית
28 זמנית אשר מגבילה אותו לבצע את עבודתו ומגבילה אותו בתחום הנשיאה.
29 אשר על כן – פיטוריו של התובע לאור מוגבלותו היו בניגוד לחוק.
- 30 61. טוענת הנתבעת, כי התובע לא היה כשיר לתפקידו ועל כן סי' 6 לחוק לא חל. איננו
31 מקבלים טענה זו של הנתבעת, שכן הנתבעת לא ערכה בדיקות כלשהן כדי לבדוק
32 האם התובע כשיר לתפקידו ואף לא בדקה האם יש תפקיד אחר שהתובע כשיר
33 לבצעו.



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 25501-04-14

1 בהקשר זה נציין, כי לא די בטענת גב' ברנס שהיא חושבת שמר כהן ז"ל שקל ענין
 2 זה והנתבעת לא הביאה כל ראיה להוכיח כי נבחנה אפשרות להציב את התובע
 3 בתפקיד אחר.
 4 יתרה מכך, הנתבעת אף לא בחנה האם ניתן לבצע התאמות על מנת לסייע לתובע
 5 לבצע את תפקידו כנוטל בטון או כדי לבצע תפקיד אחר.
 6 62. מכל המפורט לעיל – אנו קובעים, כי הנתבעת פעלה בניגוד לחוק שוויון זכויות
 7 לאנשים עם מוגבלות כאשר החליטה לפטר את התובע, ועל כן יש לפסוק פיצויים
 8 לזכות התובע בהתאם למפורט בס' 14 לחוק. בבואנו לכמת את הפיצוי לקחנו
 9 בחשבון שמוגבלותו של התובע היתה זמנית, כי הוא קיבל קצבה מביטוח לאומי
 10 לאחר פיטוריו (הן דמי פגיעה והן קצבת נכות), כי מרבית התפקידים אצל הנתבעת
 11 הם תפקידים הדורשים עבודה פיזית וכי פסקנו לתובע פיצוי בגין פיטורים שלא כדין
 12 – כמפורט לעיל.
 13 לפיכך, בגין רכיב זה אנו פוסקים פיצוי בסך של 20,000 ₪.

דמי מחלה והפרש פיצויי פיטורים

16 63. באשר לטענה כי הנתבעת הפרה את חוק דמי מחלה, הרי שאיננו מקבלים טענה זו,
 17 שכן חוק דמי מחלה אינו חל בענייננו- התובע היה בתקופת אי כושר בשל תאונת
 18 עבודה ולא בחופשת מחלה.
 19 התובע אף לא היה זכאי לקבל דמי מחלה בסיום 90 ימי דמי הפגיעה, שכן מאחר
 20 והפגיעה נגרמה עקב תאונה בעבודה – התובע היה זכאי לקבל פנסיית נכות (זמנית
 21 או קבועה) כפי שקיבל בפועל – ולא היה צורך לשלם לו דמי מחלה.
 22 64. מאחר והתובע ממילא לא היה זכאי לקבל דמי מחלה, איננו מקבלים את טענתו כי
 23 הוא פוטר על מנת להתחמק מתשלום דמי מחלה.
 24 65. נציין עוד, כי חוק דמי מחלה אינו קובע פדיון ימי מחלה ועל כן, אין מקום לקבל את
 25 תביעתו של התובע ברכיב זה.
 26 66. באשר לתביעה להפרש פיצויי פיטורים – משתובע פוטר באוקטובר 2013 אין הוא
 27 זכאי להפרש פיצויי פיטורים בגין התקופה שלאחר מכן ועל כן דין תביעתו ברכיב
 28 זה להידחות אף היא.

סוף דבר

31 67. מכל המפורט לעיל – התובע זכאי לסכומים הבאים:

11 מתוך 12



בית דין אזורי לעבודה בחיפה

סע"ש 25501-04-14

- 1 סך של 27,300 ₪ בגין פיטורים שלא כדין. 67.1
- 2 סך של 20,000 ₪ בגין פיטורים בניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות 67.2
- 3 לאנשים עם מוגבלות.
- 4 לסכומים אלו יתווספו הפרשי הצמדה וריבית כדין ממועד סיום עבודתו של התובע
- 5 באוקטובר 2013 ועד מועד התשלום בפועל.
- 6 68. בטרם נחתום פסק דין זה, נציין, כי טענות הנתבעת לעניין פרשת "השימוש החריג
- 7 ברכב " והשימוע שנערך לתובע בשל כך – מוטב היה לולא נטענו. לגרסת הנתבעת –
- 8 פיטורי התובע לא היו קשורים לשימוש החריג שהוא עשה ברכב והנתבעת אף
- 9 החליטה, עובר לפגיעתו של התובע ולאחר שהוזמן לשיחה/שימוע לענין השימוש
- 10 החריג ברכב, להמשיך את עבודתו של התובע אצלה. אשר על כן, לא היה מקום לערב
- 11 את אותה פרשה עם ענין פיטוריו של התובע.
- 12 69. הנתבעת תישא בהוצאות המשפט של התובע בסך 8,000 ₪. הסכום ישולם תוך 30
- 13 יום מהיום, שאם לא כן יישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד ליום התשלום
- 14 בפועל.
- 15 70. הצדדים רשאים לפנות בערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום
- 16 מקבלת פסק דין זה.

17
18
19
20
21

ניתן היום, ז' תמוז תשע"ו, (13 יולי 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציג מעסיקים
מר חיים הובר

אילת שומרוני-ברנשטיין, שופטת

נציג עובדים
מר אליעזר שאעבן

22