



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

09 מאי 2013

ס"ע 11-01-4297 בונדר נ' קופת חולים
מאותדת ואח'

אל. משרד עו"ד יעקב חבין
קת. היסוד 25 מיקוד 94188
ירושלים

טלפון מרכז מידע: 077-2703333

מכתב מלווה

מצורף בזה מסמך פסק דין.



כ"ט אייר תשע"ג, 09 מאי 2013

תאריך



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 4297-01-11
דמ"ש 14881-11-11

1

לפני:

כב' השופטת שרה שדיאור
נציג ציבור (עובדים) מר דוד סנדובסקי
נציג ציבור (מעבידים) גב' אורנה לשם

מיכאל בונדר

התובע

ע"י ב"כ: עו"ד אריאל רובין

-

1. קופת חולים מאוחדת

הנתבעים

2. נווה עמית מעון הרופא

ע"י ב"כ: עו"ד איילת דגן ועו"ד מומי דהאן

פסק דין

בפני בית הדין תביעת התובע לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין, להפרש פיצויי פיטורים, להפרשים בגין תשלום גמול בגין עבודה שעות נוספות באיחור להחזר כספים שלטענתו נוכו שלא כדין משכרו האחרון של התובע ולפיצויי הלנה. במהלך הדיון, לאחר הגשת התביעה, שלמו הנתבעים לתובע סכומים שונים ובסיכומיו זנח התובע את התביעות פרט לתביעה להפרש בגין תשלום פיצויי פיטורים וכן לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין מחמת העדר שימוע כדין. הנתבעים טענו כי השימוע נעשה כדין כי הנתבעים חפשו לתובע עבודה חלופית וכי שלמו שכרו כדין. לעניין פיצויי הפיטורים, הגישו תביעה שכנגד בה טענו הנתבעים כי הפיצויים שולמו לו ביתר נוכח אישור שר העבודה והרווחה, לפי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, בדבר תשלומים "מבטחים" במקום פיצויי פיטורים בנוגע לנתבע 2.

העובדות

1. התובע עבד אצל הנתבעות כאח רפואי החל מיום 1.12.92 ועד ליום 25.11.10.
2. עבודתו בפועל של התובע הסתיימה ביום ה-14.11.10.
3. התובע הוזמן לשימוע ביום 10.10.10.





בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 4297-01-11
דמ"ש 14881-11-11

- 1 ישיבת השימוע התקיימה ביום 18.10.10 אליה התייצב התובע לבדו. מטעם הנתבעים היו
- 2 שלושה נציגים וכן שני עורכי דין.
- 3 מכתב פיטורים נמסר לתובע ביום 25.10.10.
- 4 לאחר הגשת התביעה שולם לתובע סך של 28870 ₪ ברוטו בגין הפרשי שעות נוספות
- 5 וסכום נוסף בסך 5566 ₪ ברוטו בגין הפרשי ריבית והצמדה.
- 6 לתובע שולמו פיצויי פיטורים בסך 135,831 ₪.
- 7
- 8

המחלוקת

- 9 מה גובה השכר הקובע של התובע, האם 7785 ₪ כטענתו או שמא 7560 ₪ כטענת הנתבעות.
- 10 בעניין זה, לטענת הנתבעות ההפרש בין הצדדים נובע מכך שהתובע כלל במסגרת חישוב
- 11 השכר את תוספת טלפון ותוספת שכר שאיננה חלק מהשכר הקובע. לטענתו ההפרש עולה
- 12 מתחולת רכיבי השכר לפי הסכם הקיבוצי של האחים והאחיות.
- 13 מהן כלל נסיבות פיטוריו של התובע והאם נערך לתובע שימוע כדין. כפועל יוצא, האם זכאי
- 14 התובע לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין וככל שכן, באיזה שיעור. בעניין זה, לטענת הנתבעות,
- 15 התובע הוזמן לשימוע כדין והליך הפיטורים נערך כהלכתו והתובע אינו זכאי לפיצוי כלשהו
- 16 בגין פיטורים שלא כדין.
- 17 האם זכאי התובע להפרש פיצויי פיטורים וככל שכן, באיזה שיעור. האם זכאי התובע לפיצויי
- 18 הלנה או שמא לנתבעות הגנה טובה.
- 19 האם זכאי התובע להפרשים בגין תשלום גמול בגין עבודה שעות נוספות באיחור וככל שכן,
- 20 באיזה שיעור. האם נוכח כספים שלא כדין משכרו האחרון של התובע וככל שכן, באיזה
- 21 שיעור.
- 22
- 23

הכרעת הדין

- 24 1. בית הדין ידון אך ורק ברכיבי התביעה אשר נתבעו בסיכומי התובע והם השלמת פיצויי
- 25 פיטורים בתוספת הפרשי ריבית והצמדה או הלנה וכן פיצוי בגין פיטורים שלא כדין עקב
- 26 הפגמים שנפלו בהליך זה לטענתו. הלכה היא כי אם בעל דין אינו מעלה בסיכומיו טענות או
- 27 סעדים משמעות הדבר שאף אם נתבעו קודם הוא נחשב כמי שנזנחו על ידו. (ע"א 401/66
- 28 ברוריה מרום נ' בן ציון מרום פ"מ כ"א (1) 673 677. עוד נקבע כי כדי שצד לא יחשב כמזניח
- 29 טענה די לו בהזכרתה באופן כללי. על פי כלל נקוט זה נהגנו אף אננו.
- 30
- 31
- 32

שימוע

הזימון לשימוע

- 33 2. המחלוקת בפנינו היא האם השימוע שנערך לתובע נערך כדין וככל שלא מהו הסעד שיש
- 34 ליתן.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 4297-01-11

דמ"ש 14881-11-11

- 1 תחילה נבדוק את ההזמנה לשימוע. בתאריך 10.10 נשלח זימון לשימוע, אשר התקיים ב-
2 18.10.2010. בזימון נאמר "השימוע לעובדי המחלקה הסיעודית יתקיים ב- 18 אוקטובר
3 2010 החל מהשעה 8:00 בבוקר הנך מוזמן לשימוע בשעה 11:30". נוסח זה מתיישב היטב
4 עם טענת התובע כי השימוע ארך "אולי עשר דקות מקסימום" (עמ' 5 שו' 10), וכן "השימוע
5 היה קצר מאוד האנשים עמדו בתור להיכנס לשם" (עמ' 6 שו' 4-3). עדותו זו נתמכה בעדות
6 מר מוזס עד הנתבעת, שנכת בשימוע, ואמר "בערך כל אחד עשר דקות, רבע שעה, הערכה
7 גסה" (עמ' 9 שו' 25). האמור עומד בסתירה לסעיף 5 לתצהיר דורון בו נאמר כי "במהלך
8 הישיבה ניתנה לתובע הזדמנות להבהיר את עמדתו ולטעון את מלוא טענותיו באריכות...".
9 השימוע הרצוף של העובדים וקוצר הזמן לכל אחד, אינו מעיד על כובד ראש בביצועו.
10
11
12 4. באשר לטוסת הזימון:
13 א. במבוא בסעיף 1 לזימון בהסבר בדבר הגרעון במחלקה - "ולצערנו כתוצאה מחוסר
14 שיתוף פעולה ורצון להירתם גם מצד העובדים..." - יש כדי להטיל דופי בעובדים
15 לרבות התובע עוד בטרם נשמעו. בסעיפים אלה נאמר "... ולאור תוצאות הבדיקה
16 שערכנו, החליטה הקופה להתקשר עם חברה חיצונית - מהמובילות במדינת
17 ישראל אשר תפעיל את המחלקה הסיעודית ב"מעון הרופא"..." (דגש שלי ש.ש.).
18 לשון זו אינה משתמעת לשתי פנים וממנה עולה כי כבר הוחלט להתקשר עם חברה
19 חיצונית בעת שנשלח הזימון לשימוע.
20 ב. משכך, וכן לנוכח סעיף 4 אשר אף הוא אומר "כאמור לעיל החליטה הקופה
21 להתקשר עם חברה חיצונית להפעלת המחלקה הסיעודית ולפיכך הננו נאלצים
22 להזמין בזאת לישיבת שימוע לצורך סיום העסקת במעון הרופא". (דגש שלי
23 ש.ש.), מה צריך להבין עובד שמקבל זימון לשימוע שבו כבר נאמר כי יש החלטה.
24 זימונו לשימוע הוא בבחינת "אילוץ", לשון שאינה נאותה לעניין, כשהתכלית היא
25 לצורך סיום העסקה ולא לצורך שמיעת טענות, השמעת טענות וכדומה שהיא
26 התכלית לשימוע על פי הפסיקה - בטרם קבלת החלטה ולא בדיעבד.
27 ג. בסעיף 5 לזימון נאמר כי "במועד הישיבה תינתן לך האפשרות וההזדמנות לנסות
28 ולשכנע את צוות ועדת השימוע האם יש מקום עבודה חילופי עבורך או במסגרת
29 המעון או במסגרת חברה חיצונית".
30 סיום העסקה מנוי וגמור והשאלה היא רק אם יש מקום חילופי ואיפה. גם בעניין
31 זה כפי שנראה להלן, הנתבעים לא הגיעו מוכנים לשימוע עם תשובות בעניין המקום
32 החילופי עניין זה נבדק רק אחרי השימוע למרות שבזימון לשימוע יש התייחסות
33 לכך, אולם בכך נדון בפרק אחר.
34 ד. סעיף 6 סותם את הגולל "בכל מקרה על מעון הרופא כחלק מתהליך העברת
35 הפעלת המחלקה על ידי גורם חיצוני, מעון הרופא יסיים מול העובד תהליך
העסקתו במסגרת יחסי עובד ומעסיק...". (דגש שלי ש.ש.). הביטוי בכל מקרה לא



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 4297-01-11
דמ"ש 14881-11-11

- 1 מותיר מקום לספקות כי הוחלט כבר על סיום העסקה ואף נאמר בהמשך הסעיף כי
- 2 העובד יהיה זכאי לקבל את המגיע לו על פי החוק.
- 3 ה. מר דורון עד הנתבעת נשאל אם השימוע היה לאחר חתימת ההסכם עם החברה
- 4 החיצונית, והשיב "ת. נכון". (עמ' 15 שו' 3-4).
- 5
- 6 5. הנה כי כן, הזימון לשימוע, נעשה לאחר ההתקשרות או לפחות ההחלטה להתקשרות עם
- 7 חברה חיצונית וכתוצאה סיום עבודת התובע. על כן, לא באמת יש בזימון נכונות לשימוע,
- 8 אלא הודעה מבעוד מועד על סיום העסקה כאשר הבמה היחידה הניתנת לעובד, אם בכלל,
- 9 היא ההזדמנות לשכנע בדבר העברה למקום חלופי, במסגרת המעון או הנתבעות, או
- 10 במסגרת חברה חיצונית. מסגרת של חברה חיצונית על פי האמור בזימון היא "על פי תנאי
- 11 העסקה שיוסוכמו על ידי החברה מולד". דהיינו פיטורים והעסקה מחודשת בחברה אחרת.
- 12 6. לאור האמור, אין לראות בזימון לשימוע זימון תקין מתוך כוונה אמיתית לשקול את המשך
- 13 העסקת התובע.
- 14 7. בכך נפל פגם היורד לשורשו של הזימון לשימוע.
- 15
- 16
- 17 **פרוטוקול השימוע**
- 18 8. פרוטוקול השימוע, אינו חתום. מר מוזס נשאל "ש. אתה זוכר מי רשם את הפר' של
- 19 השימוע. ת. לא זוכר. ש. אתה זוכר אם נרשם פר' בשימוע. ת. לא הייתי חלק. אני חושב
- 20 שנרשם. לא זוכר מי רשם. אני זוכר את ישיבת השימוע באופן כללי לחלוטין". (עמ' 9 שו'
- 21 15-18). על כן אין סימוכין על עצם רישום הפר' או מי שרשם אותו בפרט משמר מוזס
- 22 מאשר שנעדר בחלק מהשימוע. מר מוזס מאשר כי כל השימועים לעובדי המחלקה נעשו
- 23 באותו יום. משכך, מדובר ברצף של שמיעה על כל המשתמע מכך.
- 24 9. חברי ועדת השימוע היו מר ראובן דורון, מר אלי מוזס וגב' אתי מלכי. בנוסף ישבו בשימוע
- 25 שני יועצים משפטיים עו"ד מומי דהאן ועו"ד רוני שבס. מטעם העובד הופיע העובד בעצמו.
- 26 צודק בא כח התובע כי בזימון לשימוע לא נרשם שהעובד רשאי להביא עמו מישוהו מטעמו,
- 27 עוד יותר כאשר מטעם הנתבעים יושבים שני יועצים משפטיים. בכך יש טעם לפגם. אולם
- 28 נבדוק את ההתרחשות אל מול התובע עצמו.
- 29 10. הנוכחים הוצגו לתובע רק לאחר שנשאל על ידי אחד מהם. מר דורון פותח ואומר לתובע
- 30 "מקיימים את השימוע כדי לשתף את העובדים לגבי סגירת המחלקה ולשמוע אותך, אם
- 31 יש לך מה להגיד. בשבוע הבא ככל הנראה תיפגש החברה עם העובדים ותראיין אותם
- 32 והיא תחליט אם להעסיק את העובדים במסגרתה. בכל מקרה יחסי עובד ומעביד בין
- 33 המעון לעובדים יסתיימו. רוצה לדווח לוועדה כי לפני שנה היה מקרה משמעותי והייתה
- 34 אפשרות שמכאל יעבור למשגב לדך או נווה עמית ובסוף זה לא יצא לפועל". דברי מר
- דורון ברורים. "בכל מקרה" התובע מפוטר. הסתיימו היחסים בינו לבין המעון. שבוע הבא



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 4297-01-11
דמ"ש 14881-11-11

- 1 תיפגש החברה עם התובע. כבר ראינו בזימון שהחברה תציב את התנאים שלה. אם זה כך,
- 2 לשם מה היה על מר דורון להעלות עניין משמעותי ולציין כי המעבר ל"משגב לדך" או "נווה
- 3 עמית" שנה קודם לא הסתייע, אלא אם כן, בכוונתו הייתה במילא לרפות את ידיו של
- 4 התובע בעניין תעסוקה חלופית בקופת החולים. אין לנו הסבר אחר.
- 5 11. עו"ד דהאן ממתן את האמירה, ואומר: "ההזדמנות שלך הוא לנסות ולשכנע את הוועדה
- 6 למצוא לך מקום חלופי. אנחנו בוחנים אפשרות למצוא מקום חלופי בקופה או במוסדות
- 7 אחרים. זה בא בחשבון? איפה אתה גר?". ואז שואל עו"ד דהאן "במסגרת מעסיקים אח
- 8 מעשי?" ומר דורון עונה: "לא יודעים". ברי אפוא כי הוועדה לא התכוונה לבואו של התובע
- 9 לשימוע. עו"ד דהאן לא ידע את גיל התובע (פר' עמ' 1 שו' 4), לא ידע את מקום מגוריו,
- 10 (פר' עמ' 1 שו' 14), וחברי הוועדה לא ידעו מהם המקומות הריאליים להעסקת התובע כאח
- 11 מעשי. אי אפשר לומר שוועדת השימוע נערכה לשימוע על מנת באמת לאפשר מציאת
- 12 מסגרת תעסוקה חלופית לתובע במסגרת קופת החולים, נתבעת 1.
- 13 12. מנגד, התובע עצמו היה מוכן ומזומן לעבוד "אם לעבוד במסגרת, באותם תנאים בלי להיות
- 14 מפוטר, אפשר לשמוע, אם אין, אז אין". יש לציין כי התובע אינו מדבר עברית רהוטה,
- 15 אולם ברור כי הסכים להמשיך לעבוד בקופה באותם תנאים. על כך עונה עו"ד דהאן,
- 16 "לחברה, לא יודע. אם ימצאו, ואני לא מבטיח, זה יהיה באותם תנאים". כפי שנראה מטה,
- 17 החוזה שהוצע לתובע ב"נווה עמית-רמת אשכול", מוסד השייך אף הוא לקופה, גרע
- 18 משמעותית מתנאי העבודה. לפיכך, המידע שניתן לתובע בשימוע לקה בחסר ואף הטעה,
- 19 בלשון המעטה. מר דורון אכן מציין "לא בטוח שזה יהיה באותם תנאים. זה החלטת
- 20 המנהל". כאן המקום להזכיר כי קופ"ח מאוחדת היא גוף דו מהותי, ולכן חלים עליו כללי
- 21 המשפט המנהלי והוא מחויב בתקינות הניהולית. משכך, מדובר בגוף אחד בעל זרועות רבות
- 22 וככל שעובד עובר ממוסד למוסד הנכון הוא ללוות את העברה ולשמור על זכויותיו. אמירה
- 23 לפיה "זה תלוי בהחלטת מנהל" בעצמה יש בה טעם לפגם.
- 24 13. התובע מתייחס לכך שהוא עובד לפי הסכם קיבוצי ומר דורון שולל הסכם קיבוצי, אולם
- 25 מאשר: "מה שכן, העובדים שנקלטו בזמנו התקבלו בהסדר קיבוצי ולכן התנאים
- 26 שמשולמים לה מועסקים על פי הסכם קיבוצי של אחים ואחיות, מיכאל היה היחיד". בכך
- 27 למעשה תומך בגרסת התובע כי התובע הועסק על פי תנאי ההסכם הקיבוצי של האחים
- 28 והאחיות גם אם כ"הסדר קיבוצי" כהגדרתו של מר דורון וגם אם כתנאי מכללא בחוזה של
- 29 התובע - כפי שאנו סבורים בנסיבות אלה של דברי דורון לפרוטוקול.
- 30 14. מכל מקום, אומר מר דורון "לגבי מה שמומי אמר זה לא בטוח יהיה באותם תנאים, זה
- 31 יהיה בהתאם למו"מ. לא יודע מה קורה במאוחדת. אנחנו נבדוק, במאוחדת יש סיכוי
- 32 לקבל באותם תנאים". ממה נפשך, אם התובע עובד במוסד השייך לקופ"ח מאוחדת
- 33 ובהסכם שלו יש תנאי מכללא של ההסכם הקיבוצי של האחים והאחיות, והמאוחדת רוצה
- 34 להעביר אותו למוסד אחר, מדוע צריך להיות נושא העברה כפוף למו"מ על הסכם אחר? ככל
- 35 שכן, אין להתכחש להסכם הקודם ולתנאיו. בכל מקרה, אומר מר דורון "לא יודע מה קורה



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 4297-01-11
דמ"ש 14881-11-11

- 1 במאוחדת". משמעות הדבר כי הוועדה לא התכוננה באמת בנושא שיבוצו מחדש של התובע
- 2 במעמד השימוע. מר בונדר מסביר, בניקיון כפיים, כי ניסיונו הוא רק במחלקות סיעודיות.
- 3 ומר דורון מצמצם לאלתר את האפשרויות ל"משגב לדך" ול"נווה עמית". וכך אומר "
- 4 ב- 15.11 העובדים של המחלקה מסיימים את העסקתם. אלי ישוב עם העובדים וייעץ להם
- 5 לגבי הזכויות שלהם". פעם נוספת ברור כי מדובר בפיטורים ואפילו יש כבר מועד ידוע.
- 6 15. התובע מבקש חופשה מה-1.11 פירוש הדבר שברצונו לכלכל מעשיו בטרם הוא מפוטר ב -
- 7 15.11. גם בקשתו זו לא נענית. מר דורון אומר "צריך לבדוק עם שרית אם זה אפשרי".
- 8 העובד מועמד בפני עובדה מוגמרת וגם את מעט הזמן שמבקש לעצמו לא ניתן לברר בשבילו
- 9 במקום, למשל בשיחת טלפון.
- 10 16. הנתבעים טענו כי מר דורון שיבח את התובע. אין לומר כי המילים "רוצה להגיד לזכותך
- 11 שחל שיפור בתפקוד שלך. יש לו הרבה ניסיון והוא עובד טוב ולא תהיה לו בעיה למצוא
- 12 מקור חלופי". היא המלצה. ההיפך. השיפור מצביע על ליקוי קודם (ללא ביסוס), והאמירה
- 13 כי לא תהיה לו בעיה למצוא מקום חלופי, אינה מהווה גורם מדרכן לקופת החולים לעשות
- 14 מאמץ לשבצו במוסדותיה.
- 15 17. דומה כי לא היה משפט אחד בפרוטוקול השימוע שהיה בו לב שלם, נפש חפצה או ניסיון
- 16 אמיתי לסייע לתובע או להקשיב לו.
- 17 18. מצאנו כי גם פרוטוקול השימוע לוקה בפגמים מהותיים. חמור מכך, אין שום ציון מי כתב
- 18 את הפרו', אין חתימה על הפרו' ומקבלים אנו את גרסת התובע כי הפרו' כלל לא הועבר
- 19 לידי. הפרו' צורף לראשונה לכתב ההגנה של הנתבעים. טענתו של מר דורון כי הפרו' נמסר
- 20 לעובדים ואלה חתמו אצל מזכירתו (עמ' 16 שוי' 10-14), לא נתמכה בהצגת חתימת התובע,
- 21 המזכירה לא זומנה ולא הגישה תצהיר עדות ראשית עליו תחקר, אין די בתצהיר גילוי
- 22 המסמכים (שלא נחשף בפנינו). מר מוזס נשאל האם ניתן לתובע פרו' וענה "אני לא חושב
- 23 שניתן פרו'". (עמ' 9 שוי' 27-28). הנה כי כן, דברי שני עדי הנתבעת סותרים זה את זה ובלא
- 24 אסמכתא כלשהי מתקבלת טענת התובע כי כלל לא נמסר לו פרו' ושיבת השימוע, עד להגשת
- 25 כתב ההגנה. לא למותר לציין כי היה מקום לוודא שהפרו' ייחתם על ידי מי שכתב אותו
- 26 ושמיסירתו לתובע תהא מתועדת כראוי.
- 27 19. על כן גם בשלב השימוע עצמו, נפלו פגמים, ולא היה בו כדי לרפא את הפגמים בזימון.
- 28 20. לאחר מכן ניתנה החלטה בשימוע שנערך לתובע, בחתימת מר ראובן דורון המנהל. בהחלטה
- 29 זו, ברישא, נאמר "לאחר שהבאנו בפני מר מיכאל בונדר (להלן: "העובד"), את עיקרי
- 30 הסיבות שהביאו להחלטה להביא לסיום העסקתו כאח מעשי במחלקה הסיעודית של
- 31 המעון ולאחר ששמענו את עמדתו של העובד הוחלט על ידי וועדת השימוע, כדלקמן".
- 32 מהכותרת עולה כי בשימוע כבר נפלה ההחלטה וזאת ציינו כבר לעיל. לעומת זאת, עמדת
- 33 העובד הייתה רצונו להמשיך לעבוד בקופה באותם תנאים ולא להיות מפוטר. זאת אמר
- 34 באופן מפורש. האמור בסעיף ב' להחלטה לא עולה בקנה אחד עם מה שקרה בשימוע על פי
- 35 פרו' השימוע ולכן ההחלטה אינה תואמת את המציאות כפי שעלתה בפרו' עצמו. התובע לא



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 4297-01-11

דמ"ש 14881-11-11

- 1 נשאל על עניינו להשתלב בחברה החדשה, וגם לא "לא התנגד". הובא בפניו כי החברה
- 2 החדשה תראיין ואם תרצה תעסיק על פי תנאיה הא ותו לא. באשר לאמירה "נבחנה
- 3 האפשרות למצוא לעובד תפקיד במוסדות אחרים של הקופה, אך בשלב זה, אין תפקיד
- 4 פנוי במקצועה זה". בפרו' עצמו לא הוצגה כל אופציה ממשית על כן אין אמת במילים
- 5 "נבחנה אפשרות", ובהחלטה לכאורה בדיעבד נמצא כי אין תפקיד פנוי. מר דורון נחקר
- 6 והודה כי האמור בסעיף לא משקף את המציאות.
- 7 21. כמובן שלהחלטה אין תאריך ואין אנו יודעים מתי נכתבה ובאיזה טווח זמן מהשימוע ב-
- 8 18.10. משכך, איננו יודעים אם באמת נעשתה בדיקה ומתי. האמור בסעיף ד' להחלטה כי
- 9 "העובד הבין את המצב שנוצר ולעובדה שלמעון בעצם נאלץ לפטרו". היא אמירה של מר
- 10 דורון שאין לה בסיס בכתובים. העובד הועמד בפני עובדה מוגמרת.
- 11 22. על כן, גם ההחלטה, בלא תאריך, בחתימת מר דורון, לוקה בשיקוף פני המציאות ובכלל.
- 12 23. די בכל אלה, כדי לקבוע באופן ברור, כי השימוע שנעשה לתובע לכאורי הוא ואינו עומד
- 13 בדרישות הפסיקה לשימוע בתום לב ובנפש חפצה מטעם המעביד כמפורט בפסיקה מטה.
- 14 24. נפסק: " זכות הטיעון איננה מטבע לשון, אין לראות בה "טקס "גרדא שיש לקיימו,
- 15 מצוות אנשים מלומדה, כדי לצאת ידי חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של
- 16 שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת
- 17 ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולעניינו של מי שעלול
- 18 להיפגע מן ההחלטה. זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות
- 19 נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך גיסא מנקודת ראותו,
- 20 ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו (לעניין זה
- 21 ראו דב"ע מח' 3-148/שק"ס בע"מ - גרינברג, [1] בעמ' 143) " (דגש שלי ש.ש).
- 22 ראו דב"ע מח' 3-148/שק"ס בע"מ - גרינברג, [1] בעמ' 143) " (דגש שלי ש.ש).
- 23 ע"ע 1027/01 - ד"ר יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק תק-אר. 1, (1) 2003
- 24 מסקנתנו אחת היא כי לא נעשה שימוע כדין ולא נעשה שימוע כלל.
- 25 בפס"ד ע"ע ארצי 30023/98 אבו גמאע סולטאן נ. עיריית רהט שניתן ביום 10.12.02 נדונה
- 26 שאלת זכות השימוע בהרחבה. בית הדין מפנה גם לדב"ע נג 3-80/המועצה המקומית אופקים
- 27 נ. אנה לוי ואח' פד"ע כו עמ' 63. בפס"ד בענין אבו ג'מאע מפרטת כב' הנשיאה השופטת נ.
- 28 ארד בסעיף 11 לפסק הדין את שאלת זכות הטיעון. מהותה של הזכות מפורטת בסעיף 12
- 29 לפסק הדין לפיה " זכות זו היא זכות יסודית הנמנית על כללי הצדק הטבעי וזה מכבר
- 30 הפכה להיותו יסוד מוסד במשפטנו. יש להקפיד על קיומה טרם קבלת החלטה שיש בה
- 31 כדי לפגוע בזכות מוקנית או לגרוע הימנה זכות זו עומדת ביתר שאת למי שעומדים
- 32 להחליט על פיטורין, בטרם תתקבל החלטה בעניינו. הכלל הוא, כי על המעסיק להציג
- 33 בפני העובד את הסיבות והטעמים לפיטוריו; לתת לעובד הזדמנות נאותה והוגנת להציג
- עמדתו ולהשמיע את טענותיו בפני מעסיקו, במגמה לשכנעו למנוע את הפיטורים ולקבל



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 4297-01-11
דמ"ש 14881-11-11

הזדמנות נוספת להמשיך בעבודתו במפעל, ככל הניתן, בהתאמה לנסיבות שנוצרו (וראו בהרחבה: ספרו של י' זמיר הסמכות המנהלית כרך ב' פרק 32 עמ' 793 ואילך והמובאות בו, וכן ספרו של רענן הר זהב המשפט המנהלי הישראלי פרק שנים עשר, עמ' 263 ואילך המובאות שם). "(דגש שלי ש.ש.).

25. הנה כי כן, זכות השימוע ופסיקה מפורשת עליה וכן ספרות מקצועית כמצוטט הייתה קיימת עוד טרם וועדת השימוע בהליך זה ואין ספק שלא ניתנה לתובע הזדמנות נאותה והוגנת להציג עמדתו. ההחלטה על הפיטורים וההתקשרות עם החברה האחרת נעשו טרם השימוע ואפילו לא נעשה ניסיון אמיתי לאפשר לתובע לשכנע להמשיך בעבודתו ככל הניתן במסגרת קופת החולים. הדברים לא נבדקו על ידי הנתבעים לא הוכנו אפשרויות תעסוקה חלופיות לקראת השימוע ולא הוכח כי נבדקו לאחר השימוע כיאות.

26. היה על הנתבעים לחפש דרך להעביר את התובע למקום אחר, מבלי לפגוע בתנאי עבודתו, כאשר מדובר בעובד שעבד 18 שנים לשביעות רצון הנתבעת לפחות ככל האמור בסיום השימוע ובהחלטת השימוע בסעיף האחרון.

27. יודגש כי הנתבעים לא הוכיחו גרעון תקציבי ולא ביססו טענה זו, משכך, הטענות בדבר פיטורי צמצום והתייעלות לא הושתנו על אדנים ראייתיים מספקים או בכלל. מר מוזס נחקר בסוגיה זו של הגרעון, ועונה "ת. אין לי נתונים לגבי מעון הרופא, לא קשור לתפקידי, אינני יודע אם הרוויח או הפסיד. ש. מי יודע לומר. ת. הממונים עלי. אני דיווחתי. הדיווחים שלי עברו למנהל המעון, לא השתתפתי באף ישיבה לגבי הפסד המעון". (עמ' 9 סיפא עמ' 10 רישא). הטענה הופיעה בכל המסמכים אך נטענה בעלמא בפנינו, בלא כל תימוכין חרף העובדה שמר אלי מוזס החשב נתן תצהיר.

28. בכל האמור לעיל יש כדי לקבל את תביעת התובע ולפסוק לתובע פיצוי בגין שימוע שלא כדין.

29. באשר לשיעור הפיצוי – נקבע בפסיקה, מפי כבי' השופטת לאה גליקסמן כלהלן:

"הסעדים להם זכאי התובע בשל פיטוריו שלא כדין:

1. כמפורט לעיל, הגענו לכלל מסקנה כי התובע פוטר שלא כדין, בשלושה היבטים:

עילת הפיטורים – התובע פוטר בשל סירובו להסכים לשינוי חד צדדי, לא סביר ולא

מידתי של חוזה העבודה בינו לבין החברה, וזאת גם בהתחשב בותקו ובגילו של התובע,

ולא מחמת ביצוע הפרות משמעת, כנטען על ידי החברה; הליך הפיטורים – התובע פוטר

ללא שנערך לו שימוע כדין; אופן הפיטורים – פיטוריו של התובע היה נגועים בחוסר תום

לב. לכן יש להוסיף כי במועד פיטוריו התובע היה בן 55 ועבד כ 30 שנה בחברה. אנו

סבורים, כי משקלם המצטבר של הפגמים שנפלו בפיטוריו של התובע, כמו גם גילו

והוותק בעבודה של התובע, מצדיקים פסיקת פיצוי בגין פיטורים שלא כדין ובגין עגמת

נפש על הצד הגבוה.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 4297-01-11
דמ"ש 14881-11-11

2. פיצוי בגין נזק ממוני על פיטורים שלא כדין :

2.1. התובע פוטר בחודש דצמבר 2007 בתצהירו, שניתן ביום 7.3.2010 למעלה משנתיים לאחר פיטוריו, הצהיר כי טרם מצא עבודה. גרסה זו של התובע לא נסתרה.

2.2. בהתאם לפסיקה, השיקולים אותם על בית הדין להביא בחשבון בקביעת שיעור הפיצוי על נזק ממוני בגין פיטורים שלא כדין הם, בין היתר, חומרת הפגמים שנפלו בחליך הפיטורים המצדיקים פסיקת פיצוי" עונשי, "הסיכוי להמשיך ולעבוד במקום העבודה אלמלא הפיטורים, הוותק והסטטוס של העובד כעובד קבוע" [ע"ע) ארצי 456/06] אוניברסיטת תל אביב - רבקה אלישע פורסם בנבו. [(27.2.2008) [נוסיף, כי אנו סבורים שיש להביא בחשבון גם את גילו של העובד, שכן ידיעה שיפוטית היא שככל שגילו של העובד שפוטר גבוה יותר, סיכוייו למצוא עבודה חלופית קטנים יותר.

2.3. לנוכח הפגמים שנפלו בפיטורים כמפורט לעיל, ולנוכח העובדה שהתובע לא מצא עבודה במשך למעלה משנתיים לאחר סיום עבודתו, אנו סבורים כי יש מקום לתרוג

מהכלל כי שיעור הפיצוי המירבי הוא 12 משכורות, ולפסוק לתובע פיצוי בשיעור של 18

משכורות. כמפורט להלן, יש לכלול את הבונוס בשכרו של התובע, ולכן משכורתו

האחרונה של התובע עמדה על סך של 7,335 ₪. לפיכך, שיעור הפיצוי בגין נזק ממוני

שנגרם עקב הפיטורים שלא כדין עומד על סך של 132,030 ₪.

ת"א 12233/08 (תעא) ת"א 12233-08 (יוסף קטן נ' 'החברה לניהול בית כלל בע"מ',

ניתן ביום 28/3/13. (דגש שלי ש.ש.).

30. יפים דבריה גם לענייננו. מדובר בתובע אשר בעת פיטוריו היה בן 48, לאחר 18 שנות עבודה.

חשיבות גילו הייתה ידועה גם לנתבעים ובשל כך נשאל על ידי עו"ד דהאן בשימוע לגילו.

31. הפגמים שנפלו בכל תהליך פיטוריו טרם הזימון לשימוע, השימוע, הפרוי, ההחלטה, מכתב

הפיטורים והעדר הסיוע בהצעות העבודה כפי שנפרט מטה, מצדיקים להיעתר לתביעה

ולפסוק לתובע פיצוי של 12 חודשי עבודה בסך של 93,134.4 ₪ על פי השכר של 7,761.2 ₪

אשר כפי שנפרט מטה הוא השכר הנכון של התובע לצורך חישוב זכויותיו. הנתבעים ישלמו

ביחד ולחוד פיצוי בסכום זה לתובע, נוכח פיטורים שלא כדין.

הצעות העבודה

32. הנתבעים טענו כי לתובע הוצעו הצעות עבודה חלופיות.

33. באשר להצעת העבודה בחברת מנפאואר מאשר התובע כי אחרי השימוע נפגש עם סמנכ"ל

בתי האבות במנפאואר. אין בכך כדי להצביע על ניסיון של הנתבעים לשבץ את התובע שם.

32. הנתבעים לא הוכיחו כי מסרו המלצה עליו, הנתבעים לא הוכיחו כי הצביעו על מסגרת שכרו



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 4297-01-11
דמ"ש 14881-11-11

- 1 ועבודתו ואילו התובע אמר כי קיבל תנאים אשר פגעו במשכורת שלו. ונוכח האמור לא
- 2 הסכים. תהליך זה אין לראות בו מאמץ נאות או מאמץ בכלל של הנתבעים בקשר למקום
- 3 עבודה לתובע. סירובו של התובע כתוצאה מפגיעה מהותית בתנאים אינה צריכה להיזקף
- 4 לחובתו. מדובר באח מקצועי, בעל ניסיון של 18 שנה, ואך לגיטימי שיחפש תעסוקה
- 5 המתאימת עם גובה שכרו הקודם או קרובה לו. מכל מקום הנתבעים לא הוכיחו כי עשו
- 6 מאמץ לשוחח או לקדם את המו"מ בינו לבין החברה החדשה אלא הותירוהו לנפשו. יצוין כי
- 7 החברה הציעה לו שכר 32 ש"ח לשעה במקום 45 ש"ח אותם קיבל קודם לשעה (עמ' 8 שו' 7-8).
- 8 וזאת כהעסקה מחדש ללא תנאים נלווים כאמור בהסכם הקיבוצי שהוכנס כתנאי מכללא
- 9 לחוזהו האישי וללא הוותק שנצבר לו בנתבעת.
- 10 34. באשר להצעת עבודה במעון הרופא רמת אשכול, התובע לא הכחיש כי הוזמן לראיון עם
- 11 מנהל נווה עמית וגם לא הכחיש כי מנהל נווה עמית היה מוכן לקבל אותו כעובד. (עמ' 8
- 12 סעיף 9-10). וכי הוצעה לו הצעה בנווה עמית. (עמ' 8 שו' 29-30). אין מחלוקת כי נווה עמית
- 13 רמות אשכול מצויה בבעלות הנתבעת (סעיף 24 לסיכומי הנתבעת). לטענת הנתבעת לפני
- 14 משורת הדין אף הפגיש מנהל נווה עמית רמות אשכול את התובע עם האחיות האחרות
- 15 ואיפשר לו להכיר את אופי המחלקה (עדות מר נחום עמ' 12 שו' 22-23). לטענת הנתבעת
- 16 התובע אישר כי מר נחום "רצה לקבל אותי ברצון לעבוד, יחד עם המחלקה, ישבנו ודברנו
- 17 הוא היה מוכן לשלם גם חלק מהתוספות שהיו לי במעון הרופא". (עמ' 8 שו' 15-16). על כך
- 18 אומר מר אלי נחום "הצעתי לו הצעה מסוימת שלדעתי הייתה טובה, אינה מחייבת את
- 19 המוסד לשום דבר אחר, הצעתי לו תנאים בכללותם, ההצעה הייתה טובה התנאים שהצענו
- 20 מתאימים לאותו תפקיד. ההצעה כללה את כל הנתונים שכתבתי והצעתי" (עמ' 22 שו' 10-12).
- 21 כמו כן אישר מר נחום כי הייתה לו דעה חיובית על התובע. (עמ' 22 שו' 1-2). לכאורה
- 22 על כן, הייתה הצעה זו יכולה להסתייע אלמלא ההתרחשויות היו כלהלן: מר דורון או עו"ד
- 23 דהאן לא פנו מיוזמתם בעת הזו (והפנייה שנה קודם אינה רלבנטית), למר נחום כדי
- 24 שיתאים את תנאי העסקת התובע לתנאים שהיו במעון ממנו פוטר, למרות שמדובר באותה
- 25 קופת חולים, ולמרות שהיה חוסר באחים סיעודיים גם בחודש אוקטובר 2010, לדברי מר
- 26 נחום, (עמ' 21 שו' 2). הלכה למעשה זומן התובע לפגישה עם מנהל הסניף ברמת אשכול
- 27 ביום 15.11.10 לאחר שפיטוריו של התובע נכנסו לתוקף על פי מכתב הפיטורים. משכך, גם
- 28 אין אמת ברצון להעסקה ברצף כטענת הנתבעים.
- 29 35. אכן הוצע לו להתחיל לעבוד לאלתר, מה שמוכיח כי ניתן היה להעבירו ברצף, אולם מעבר
- 30 לכך לתובע הוצע חוזה אישי שונה מזה שעבד עד לפיטוריו בהפחתה משמעותית של כרבע
- 31 משכרו הקודם, וזאת כאשר התובע התבקש לחתום לאלתר על ההסכם מבלי שתינתן לו
- 32 אפשרות לעיין בו למרות קשייו בשפה העברית, דבר לו לא הסכים התובע ובצדק. מר נחום
- 33 אישר כי אף אחד מהקופה לא פנה אליו "אף אחד מהקופה לא פנה". וכן איש לא נפגש אותו
- 34 "לא. לא ביני לבין דורון ולא ביני מישו אחר" (עמ' 24 שו' 20-27, וגם עמ' 20 שו' 23).



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 4297-01-11
דמ"ש 14881-11-11

- 1 גם מר דורון אישר כי לא דיבר באוקי' 2010 עם מר נחום אלא רק שנה לפני כן. (עמ' 17 שו')
- 2
- 3 30-31, עמ' 18 שו' 9-1).
- 4 36. הוכח אם כן, כי הקופה והמעון לא עשו כל מאמץ לסייע לעובד כדי להתקבל בנווה עמית
- 5 ברמות אשכול, וכדי לשמור על תנאיו ויש לומר גם כבודו. הפגישה עמו נקבעה לאחר כניסת
- 6 פיטוריו לתוקף. יודגש כי מדובר בגוף דו מהותי ולכן גם סירובו של מר נחום מנהל הסניף
- 7 ברמת אשכול לאפשר לתובע לקחת את חוזה העבודה להתייעצות, פגומה מנהלית וראויה
- 8 לכל גנאי. מר נחום מאשר "... לא נתתי לו לקחת את ההסכם ראיתי בזה אקט לא ענייני.
- 9 אמרתי לו תקרא את ההסכם, אם יש בעיה תאמר לי, את אותו הסכם אפשר לעשות בעל
- 10 פה...". בקשה כפי שציין אותה התובע "רציתי לקחת את החוזה לבדוק אותו כי העברית
- 11 שלי לא מאה אחוז. מר נחום סרב...". (עמ' 8 שו' 13-14), היא בקשה מאד עניינית ואי
- 12 אפשר לצפות מכל עובד ודאי לא עם קשוי שפה לחתום לאלתר. מעיון בחוזה עצמו, (נספח
- 13 לתצהיר נחום), ניתן לראות כי מדובר בחוזה בן שלושה עמודים בצירוף הודעה לעובד
- 14 ומסמך הנהלת חשבונות בהם תוספות בכתב יד, אשר אין לצפות כי התובע יקרא ויבין עם
- 15 או בלי קשוי שפה. משכך, לא נהגו כשורה גם הנתבעים וגם מנהל "נווה עמית - רמת
- 16 אשכול" ואין לראות בכך הצעה אמיתית לעבודה באופן ראוי ומתקבל על הדעת. על כן, גם
- 17 לעניין הצעה זו אין לקבל את הגנת הנתבעים ויש לקבל את טענת התובע כי המועד והאופן
- 18 שנעשו לא מצביעים על תוס לב ומינהל תקין.
- 19 37. באשר להצעה לשיבוץ במשגב לדך, הנתבעת צרפה מסמך בכתב יד, לפיו נוצר קשר עם
- 20 המחלקה הסיעודית במשגב לדך ויש שם משרות פנויות לאחים סיעודיים והתובע נתבקש
- 21 לשלוח קורות חיים. אולם מר דורון אישר בחקירתו כי לא בדק מקום עבודה חילופי "יכול
- 22 להיות שמה שכתוב במכתב לא נכון". (עמ' 18 שו' 10). המכתב המדובר הוא מכתב הפסקת
- 23 עבודה המציין לכאורה בדיקה של מקומות חלופיים. משכך, גם הפנייה למשגב לדך, לאו
- 24 פנייה היא. בעניין זה אומר מר דורון "אתי מלכי התקשרה למנהל משגב לדך פרופ' אדלר
- 25 במסגרת וועדת השימוע שינסה לקבל את התובע והאם הוא מוכל לקבלו לעבוד". ש. זה
- 26 היה במהלך השימוע. ת. כן. (עמ' 17 שו' 9-12). אולם, לכך אין כל אזכור בפרוי השימוע.
- 27 (פגם נוסף בפרוי ככל שהייתה פנייה כזו במהלך השימוע). התובע אכן התייצב בבית חולים
- 28 משגב לדך, אולם חרף הצורך באחים סיעודיים, נאמר לו כי הם יודעים שהוא צריך לעבוד
- 29 בנווה עמית רמת אשכול ולא במשגב לדך (עמ' 8 שו' 19-22). אשר על כן, גם אם עבר מידע
- 30 לגבי התובע היה זה מידע מטעה ולא מסייע. יש לומר כי תצהיר גילוי מסמכים של גבי מלכי
- 31 לא עמד בפני בית הדין והיא לא הובאה לעדות. משכך, מבחינת בית הדין לא הוכח בפנינו כי
- 32 הייתה פניה מסודרת מטעמה במשגב לדך או הייתה השתדלות כלשהי מטעם הנתבעים
- 33 בעניינו.
- 34 38. על כן טענות הנתבעים בדבר ניסיונות לשבצו במסגרת הקופה כמעסיק במקומות שונים,
- 35 הוכחה כבלתי נכונה, לשון המעטה.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 4297-01-11
דמ"ש 14881-11-11

הפרש פיצויי פיטורים

- 1
- 2
- 3 39. במהלך הנושאים האחרים שנדונו לעיל נתנו דעתנו גם לטענת התובע לפיה חלים תנאי
- 4 ההסכם הקיבוצי של האחים והאחיות על יחסי העבודה בינו לבין הנתבעים ובעיקר מול בית
- 5 האבות- נתבע 2.
- 6 40. טענתו זו של התובע נתמכה חד משמעית באמירתו של מר דורון בפר'י ישיבת השימוע, בה
- 7 הוא אומר "אין הסכם קיבוצי ולא היה מעולם. מה שכן, העובדים שנקלטו בזמנו התקבלו
- 8 בהסדר קיבוצי ו לכן התנאים שמשולמים להם מועסקים על פי הסכם קיבוצי של אחים
- 9 ואחיות מיכאל היה היחיד". מר דורון אינו עו"ד, ולכן התבטאותו הינה בבחינת "משיח לפי
- 10 תומו" לעניין תנאי העסקה שהוסכמו בין התובע לבין הנתבעת. יש בכך גם הודאת בעל דין
- 11 כיון שמר דורון היה המוציא והמביא בכל העניינים שנגעו לקבלת עובדים והעסקתם בנתבע
- 12 2. גם מר מוזס העיד "ש. התובע עבד עם ההסכם הקיבוצי של האחים והאחיות. ת. נכון.
- 13 למרות שמעון הרופא אינו כפוף להסכמים קיבוציים היו מס' אחים או אחיות בודדים
- 14 שעבדו לפי ההסכם הזה בין היתר התובע". (עמ' 10 שו' 6-7). משאומר זאת החשב שאמור
- 15 לחשב את המשכורת גרסתו של התובע נכונה ויש לקבלה. באשר לתוקפו המשפטי של
- 16 הסדר קיבוצי, נפסק כי הסדר כזה יכול ויהווה חוזה בין הצדדים ויחייב את המעביד
- 17 ביחסיו עם העובד מכוח תנאי חוזה מכללא, אם מתקיים כל הנדרש לחיוב וזיכוי מכוח
- 18 תנאי מכללא. במקרה זה מתקיים הנדרש ותנאי ההסכם הקיבוצי של האחים והאחיות
- 19 מהווים תנאי מכללא בחוזה התובע.
- 20 41. על כן, יש לקבל את טענת התובע בדבר הרכיבים אותם יש לקחת בחשבון לצורך חישוב
- 21 שכרו הקובע. גרסתו נכונה גם לגבי אופן החישוב. שכרו הקובע של התובע לצורך חישוב
- 22 פיצויי הפיטורים הינו 7,761.2 ₪ וסכום פיצויי הפיטורים לו היה זכאי בהתאם לתקופת
- 23 עבודתו עומד על 138,408.4 ₪. על כן, לזכות התובע הפרש בין סכום ששולם לו בסך
- 24 135,831 ₪ לבין הסכום לו זכאי עומד על 2,577.4 ₪. הנתבעים ישלמו הפרש זה.
- 25 **החזר תשלום פיצויי פיטורים ביתר – אישור על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים**
- 26 42. אישור שר העבודה והרווחה מ-1985, צורף לתצהיר מר מוזס. מדובר באישור בדבר
- 27 תשלומים לקופת גמל במקום פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים תשכ"ג-1963, אשר
- 28 פורסם בספר חוקים תשכ"ג עמ' 136. באישור נאמר "בתוקף סמכותי לפי סעיף... אני
- 29 מאשר כי תשלומי קופ"ח מאוחדת, בית אבות נווה עמית, למבטחים – מוסד לביטוח
- 30 סוציאלי של העובדים בע"מ, בעד עובדיה, יבוא במקום 72% מפיצויי הפיטורים". אישור
- 31 זה אינו קונקרטי. ראינו בהליך זה כי יש יותר מבית אבות נווה עמית אחד. לפחות בפנינו יש
- 32 את הנתבע 2, "מעון הרופא -נווה עמית" ויש את "נווה עמית - רמות אשכול" אשר כבר
- 33 נוכחנו כי תנאי העבודה בהם אינם זהים. באישור האמור אין התייחסות ספציפית לבית
- 34 האבות מעון הרופא וגם אין התייחסות ספציפית למי מבין "עובדיה". ברור כי יש גם



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 4297-01-11

דמ"ש 14881-11-11

- 1 עובדים מנהליים, גם אחים ואחיות ועוד עובדים מסוגים שונים, לפיכך אין אנו יכולים
- 2 לדעת אם באישור מדובר במעון זה, או בסוג זה של עובדים כגון התובע.
- 3 43. בעניין דומה נפסק: "אף לעניין פיצויי פיטורים ולעניין הפרישה לקצבה הקשורה בכך
- 4 לא הוכח ולא התברר לבית-הדין האזורי בחיפושיו מיזמתו הוא, כי קיים הסכם קיבוצי
- 5 כלשהו החל על העובדת ועל אגד. אשר התברר עקב חיפושיו של בית-הדין האזורי ,
- 6 מיזמתו הוא, הוא כי שר העבודה נתן צו, בתוקף סמכויותיו לפי סעיף 14 לחוק פיצויי
- 7 פיטורים, המאשר כי תשלומים של אגד בעד עובדיה לקופות תגמולים הנקובות בצו ,
- 8 יבואו במקום פיצויי פיטורים(י"פ, 1566 תש"ל, ע' 250) לא הוברר לבית-הדין למי
- 9 מעובדי אגד מכון אותו הסדר ".(דיון(ארצ"ל) לה 29-3/רוזי-רחל פוטוקר-שטיין נ' אגד -
- 10 אגודה שיתופית לתחבורה בישראל בע"מ, פד"ע 2881 (1)פורסם בנבו)). (דגש שלי ש.ש.).
- 11 44. עוד, לאור הוראות סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, יש לבחון, האם חל על התובע 2 -
- 12 בהתייחס להעסקת התובע - הסכם קיבוצי הקובע, שהתשלום שביצע ל"מבטחים" בא
- 13 במקום פיצויי פיטורים. נדגיש, כי נטל ההוכחה שעובד אינו זכאי להפרש פיצויי פיטורים,
- 14 מהטעם שהתמלאו תנאי סעיף 14 לחוק, מוטל על המעסיק. הסכם קיבוצי כזה לא הוצג.
- 15 מנגד בהסכם הקיבוצי של האחים והאחיות, הכלול כתנאי מכללא בהסכם התובע, אין סעיף
- 16 כזה. הסכם בכתב של התובע ככל שיש - לא הוצג (ע' 10 ש' 4-6). מר מוזס אף לא חיפש
- 17 אותו. על כן לא הרימו הנתבעים את הנטל המוטל על כתפיהם לעניין תוקף האישור.
- 18 45. לאור האמור, נדחית התביעה שכנגד. מלוא פיצויי הפיטורים שולמו לתובע כדין ואין לחייבו
- 19 בהחזר כלשהו. יתר על כן, הפיצויים שולמו לו בחסר בשל חישוב לא נכון של השכר הקובע
- 20 כפי שקבענו לעיל והתובע זכאי להפרש כספי.
- 21 46. לא למותר לציין כי לדוגמא בהסכם הנוגע לגמול תפקיד לאחים ואחיות יש התייחסות
- 22 ספציפית לבתי אבות. כך שאין ספק שיש הקשר תעשייתי המאפשר לקבל את טענת התובע
- 23 בדבר תחולת תנאי ההסכם הקיבוצי של האחים והאחיות בעניינו.
- 24 47. גם לגופו של עניין, טענת ה"טעות" לא הוכחה כל צרכה.
- 25 48. תמוהה הגרסה בתצהירו של מר אלי מוזס בה נאמר "מבדיקה שנערכה במעון על ידי עולה
- 26 כי לתובע שולמו פיצויי פיטורים ביתר : בגמר החשבון שבוצע לתובע לא נלקח בחשבון
- 27 אישור שר העבודה בדבר תשלומים לקופת גמל במקום פיצויי פיטורים הקובע כי בהתאם
- 28 לאמור בסעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, ניתן למעון אישור כי התשלומים שהופרשו לקופת
- 29 הגמל מבטחים, יבואו במקום 72% מפיצויי הפיטורים". לסעיף 6 זה בתצהירו צרף את
- 30 אישור שר העבודה. אישור כזה של שר העבודה והרווחה אמור להיות בידיעתו המובהקת
- 31 של מי ש"משמש כחשב שכר מעון הרופא, הנתבע 2 לתיק". (סעיף 2 לתצהיר). גילוי
- 32 המאוחר של האישור מעורר ספק.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 4297-01-11
דמ"ש 14881-11-11

- 1 49. עוד, בסעיף 7 לתצהירו הוא מפנה לנספח ה' שעליו בוצעו התיקונים. אין לקבל את עדותו של
- 2 מר מוזס כי מדובר בטעות. כבר מסעיף זה ברי כי המקום נקרא בראש ובראשונה "מעון
- 3 הרופא" ולכן ככל שהיה האישור נוגע לנתבע 2 היה צריך להיות מצוין מעון הרופא. גם
- 4 בתלושי השכר מופיע השם "נווה עמית – מעון הרופא". וכך גם בנספח ה' לתצהירו בלוגו
- 5 "נווה עמית – מעון הרופא" (ראה גם הלוגו של הזימון לשימוע, ההחלטה בשימוע, מכתב
- 6 הפיטורים וכו'). משכך, אין ליחס את אישור השר למעביד - נתבע 2. מכל מקום לא הוכח
- 7 בפנינו היחס הזה.
- 8 50. יודגש כי בחקירתו הנגדית של מר מוזס מתברר כי נפלה טעות בתשלום שעות נוספות לא
- 9 בתעריף נכון (עמ' 10 שו' 11), נפלה טעות בתקופת העבודה של התובע, (עמ' 10 סיפא). באשר
- 10 לגילוי הטעות בדבר תשלום היתר של פיצויי הפיטורים אומר "ת. לאחר שקבלנו את כתב
- 11 התביעה ועברנו על התיק הביאו לתשומת לבי שחשבתי לא נכון את פ"פ". (עמ' 11 שו' 9).
- 12 51. מר מוזס עומת עם התחשיב שצרף כנספח ה' לתצהירו הנושא תאריך 9.11.10, שעה שלפי
- 13 תשובתו הטעות נתגלתה אחרי הגשת התביעה. התביעה הוגשה ביום 3.1.11 למעלה מחודש
- 14 לאחר מכן. על כך הוא עונה "אני חושב שלקחתי בטעות את הנייר המקורי עם התאריך ולא
- 15 שיניתי אותו. רואים את הכתב המודגש לפי סעיף 14, התאריך של הנייר אינו ה- 9/11. זה
- 16 נייר פנימי. החשבון לא נעשה בנוב' 2010. (העד מחפש את המקור)". המקור לא הומצא
- 17 לנו. המקור לעניין זה של מציאת הטעות ועיתויה מעלים ספק גדול בפנינו. ספק אשר יש בו
- 18 כדי לפעול לטובת התובע זאת בנוסף לפגם באישור בדבר זהות המעביד מקבל האישור.
- 19 52. משנטל ההוכחה בדבר חלותו של סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים על פי האישור מוטלת על
- 20 כתפי הנתבעים ועדויותיהם בעניין זה לא התיישבו זו עם זו, עם המסמכים והתאריכים,
- 21 לשון המעטה, גם מטעם זה יש לדחות את גרסת הנתבעים.
- 22 53. התביעה שכנגד – נדחת מכל וכול.
- 23
- 24
- 25 **סוף דבר**
- 26 54. הנתבעים ביחד ולחוד ישלמו לתובע פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך כולל של 93,134.4
- 27 ₪.
- 28 55. הנתבעים ביחד ולחוד ישלמו לתובע הפרש פיצויי פיטורים בסך כולל של 2,577.4 ₪.
- 29 56. סכומים אלה ישולמו תוך 30 יום וישאו הפרשי הצמדה וריבית מיום 15.11.10 (סיום יחסי
- 30 עבודה), ועד ליום התשלום בפועל. לא מצאנו לפסוק הלנה נוכח המחלוקות המשפטיות
- 31 שהונחו לפתחנו.
- 32 57. התובע זנח את שאר תביעותיו.
- 33 58. התביעה שכנגד נדחת כולה. התובע היה זכאי למלוא 100% פיצויי פיטורים. הנתבעים כשלו
- בהוכחת תביעתם.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

ס"ע 4297-01-11

דמ"ש 14881-11-11

59. בנוסף, הנתבעים ביחד ולחוד ישלמו שכ"ט עו"ד התובע בסך 18,000 ₪ בצירוף מע"מ. סכום זה ישולם תוך 30 יום. אם לא ישולם במועד ישא הפרשי הצמדה וריבית מיום מתן פסק הדין ועד ליום התשלום בפועל.

ניתן היום, כ"ח אייר תשע"ג, (08 מאי 2013), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

שרה שדיאור, שופטת

החתימה המקורית של נציגי הציבור מצויה בתיק בית הדין.

אניקה ארם

שרה שדיאור, שופטת

נציג ציבור מעבידים
אורנה לשם

נציג ציבור עובדים
דוד סנדובסקי

בית הדין האזורי לעבודה בירושלים
אנני מנצור
שהעתק זה נכון ומתאים למקור
תאריך 9.5.13 חתימה 50

