



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

24 נובמבר 2016

לפני:

כב' השופטת אופירה דגן-טוכמכר

נציג ציבור (עובדים) מר עזריאל קופלר

התובעת

נאוה לביא

ע"י ב"כ: עו"ד מ. גריסרו

הנתבעת

מוניטין יונדאי רעננה 2006 בע"מ

ע"י ב"כ: עו"ד א. גלמן

### פסק דין

1. לפנינו שתי תביעות שהגישו התובעים: גב' נאוה לביא (להלן: "התובעת" או "נאוה") ובנה, מר ניב לביא (להלן: "התובע" או "ניב") כנגד מעסיקתם מוניטין יונדאי רעננה 2006 בע"מ (להלן: "הנתבעת" ו/או "המוסד").

בתביעתם עותרים התובעים לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין בשל אי קיום חובת השימוע; פיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 בשל הפליה מחמת מעמד אישי; וכן פיצויי הלנת שכר והלנת פיצויי פיטורים.

מנגד הגיש המוסד תביעה שכנגד כנגדם, שעיקרה הפרת אמון ועשיית עושר בשל סיוע למעילה בכספי המוסד, שהתבצע לטענתו על ידי אחד מבעלי המוסד, מר אלי לביא (בעלה של נאוה ואביו של ניב).

בהחלטה, מיום 11.3.15, של כב' סגן הנשיאה שמואל טננבוים, אוחד הדיון בשתי התביעות.

#### העובדות לענייננו:

2. הנתבעת הנה חברה פרטית המפעילה מוסד לתיקון רכבים בעיר רעננה.
3. לנתבעת 3 בעלי מניות בחלקים שווים: מר ברוך אנגלנדר (להלן: "ברוך"), מר אדם שיינר (להלן: "אדם"), ואלי לביא (כאמור, בעלה של התובעת ואביו של התובע ולהלן: "אלי"). בזמנים הרלוונטיים לתביעה, בעלי המניות עבדו בתפקידים כדלקמן: אלי- מנכ"ל; ברוך- מנהל מקצועי של העבודה במוסד; אדם- אחראי מחסן חלפים.
4. החל מיום 1.7.10 הועסקה התובעת על ידי הנתבעת במשרד הקבלה של הנתבעת. לטענת התובעת היא הועסקה כמנהלת משרד הקבלה ופקידה ראשית.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

- 1 לטענת הנתבעת תפקידה לא היה מוגדר כביכול.
- 2 5. החל מיום 1.11.08 הועסק התובע על ידי הנתבעת כמכונאי במוסך.
- 3 יצוין כי לטענת התובע, המוכחשת על ידי הנתבעת, התובע שימש כ"עוזר מנהל העבודה
- 4 במוסך".
- 5 6. החל מחודש מאי 2013 לערך התגלה סכסוך בין בעלי המניות, לגבי אופן ניהול הכספים על
- 6 ידי המנכ"ל אלי. אדם וברוך האשימו את אלי במעילות ומעשי הונאה בסכומים גדולים.
- 7 7. בישיבת דירקטוריון שהתקיימה בסוף חודש אוגוסט הודח אלי מתפקידו כמנכ"ל, ומונה
- 8 במקומו מר יהונתן יוסף אנגלנדר (בנו של ברוך; להלן: "יוסי").
- 9 8. ביומו האחרון של אלי בתפקיד המנכ"ל (27.8.13), מסר לתובעת, היא אשתו, מכתב פיטורים
- 10 שהכין בעצמו, ובו צוין כדלקמן:
- 11 **"הנני להודיעך כי לאור השינויים אשר מתוכננים להיערך במוסך, ניתנת לך בזאת**
- 12 **הודעה על פיטוריך.**
- 13 **עלי להודיעך כי הפיטורין ייכנסו לתוקף ב-30.9.13 כפי שמחייב החוק, וכל זה בכדי**
- 14 **לבצע העברת תפקיד וחפיפה תקינה למנהלת המשרד שתמונה במקומך".**
- 15 9. כחודשיים לאחר מכן, במכתב מיום 22.10.13, הודיע המנכ"ל החדש יוסי לתובע על פיטוריו
- 16 בשל "צמצומים בכוח אדם":
- 17 **"הנדון: הודעה על הפסקת עבודתך**
- 18 **בהמשך לשיחתנו הריני להודיעך כי בשל צמצומים בכוח אדם אנו מפסיקים את**
- 19 **עבודתך בחברה.**
- 20 **יום עבודתך האחרון: 22.11.13".**
- 21 10. בעקבות אירוע אלים, שהתרחש מספר ימים לאחר מכן (ביום 27.10.13), בין אלי לבין ברוך
- 22 והתובע (עליו נרחיב בהמשך פסק הדין), הודיעה הנתבעת לתובע, במכתב מיום 29.10.13, כי
- 23 היא מוותרת על שירותיו בתקופת ההודעה המוקדמת:
- 24 **"הרינו להודיעך על ויתורנו להעסקתך בתקופת ההודעה המוקדמת.**
- 25 **הנך מתבקש לא להגיע יותר לשטח המוסך ללא הודעה מוקדמת".**
- 26
- 27 **דיון והכרעה:**
- 28 11. התובעים העידו בעצמם. עוד העיד מטעמם אלי- כאמור אחד מבעלי המוסך, בעלה של
- 29 התובעת ואביו של התובע.
- 30 12. מטעם הנתבעת העידו שני בעלי המוסך האחרים: ברוך ואדם. עוד העידו מטעמה יוסי- מי
- 31 שמונה כאמור למנכ"ל הנתבעת במקום אלי; גב' סמדר אביב- פקידת קבלה בנתבעת החל
- 32 משנת 2011.
- 33 13. להלן נדון ברכיבי התביעה אחד לאחד, תוך התייחסות לטענות הצדדים.
- 34



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

**פיצוי בגין אי עריכת שימוע :**

**הזכות לשימוע - כללי :**

- 1  
2  
3 14. על היחסים החוזיים שבין עובד ומעביד חלה החובה לנהוג בתום לב, שמכוחה פיתח בית הדין  
4 הארצי לעבודה את החובה לקיים לעובד "שימוע" עובר לקבלת החלטה על פיטוריו. החובה  
5 לקיים שימוע, אשר הורתה במשפט הציבורי, הוחלה בפסיקת בית הדין לעבודה גם על  
6 מעבידים שהם בבחינת "גוף דו מהותי" וגם על מעבידים פרטיים (ר' [ע"ע 415/06 דני מלכה](#)  
7 נ' [שופרסל בע"מ](#), מיום 15.7.07).
- 8 15. על פי הכללים שנקבעו בפסיקה, כדי לקיים את חובת השימוע במלואה, על המעביד להודיע  
9 לעובד על הכוונה לפטרו ועל הסיבות לפיטורים וליתן לעובד פרק זמן מתאים על מנת להתכונן  
10 לשיחה ולהכין את טיעוניו כנגד הפיטורים ([ע"ע 627/06 אורלי מורי](#) נ' [מ.ד.פ ילו בע"מ](#), מיום  
11 16.3.08).
- 12 16. תכלית השימוע היא ליצור מנגנון של "צדק פרוצדוראלי" אשר יבטיח כי ההחלטה על  
13 פיטורים, אשר יש לה השלכה חמורה ומהותית על העובד, תתקבל באופן מושכל, לאחר  
14 שיקול דעת, כאשר כל המידע הרלוונטי מצוי בידעית המעביד, באופן שיאפשר קבלת החלטה  
15 צודקת. בנוסף לכך, ההליך הפרוצדוראלי נועד לשמור על כבודו של העובד, ובכלל זה על זכותו  
16 להשמיע את דברו כחלק מזכותו לבטא את עצמו במקום העבודה. מקובל לחשוב, כי הליך  
17 מוסדר, במסגרתו יתאפשר לעובד להשמיע את קולו, עשוי להקטין את תחושת הפגיעה  
18 שמלווה ממילא את אקט הפיטורים (ר' [רות שמר בגס](#), "צדק פרוצדוראלי וכבוד העובד –  
19 עיונים בהלכת השימוע", חברה ומשפט יג).
- 20 17. לדידנו, תכלית השימוע איננה רק לאפשר לעובד לטעון כנגד ההחלטה על פיטוריו, (שהרי  
21 לעיתים מעשה הפיטורים הינו בלתי נמנע - ר' [לדוגמא ע"ע 701/07 חברת החשמל לישראל](#)  
22 [בע"מ נ' תורג'מן](#), מיום 3.3.09; להלן: "[עניין תורג'מן](#)"), אלא גם לאפשר לעובד לפנות  
23 למעביד בבקשה ביחס למועד הפיטורים, לתקופת ההודעה המוקדמת, לשאת ולתת עימו על  
24 התנאים לסיום העבודה ועוד כיוצא באלה עניינים שמן הראוי שהכרעה ביחס אליהם תתקבל  
25 לאחר שתשמע עמדתו של העובד, מתוך ניסיון להתחשב בצרכים של שני הצדדים. הדברים  
26 מקבלים משנה תוקף בנסיבות בהן תקופת העבודה של העובד ממושכת, וכאשר עובר  
27 לפיטוריו העובד קיים את חיוביו כלפי המעביד בתום לב בנאמנות ובשקידה, ואין מדובר  
28 בפיטורי אשמה.
- 29 18. עם זאת, דרכי השימוע רבות הן ומגוונות. השימוע לובש ופושט צורה, בהתאם למהות  
30 המעביד, לגודלו, למשך תקופת ההעסקה של העובד, ולנסיבות בהן מסתיימת ההעסקה ועוד  
31 כיוצא באלה (וראו האמור בעניין תורג'מן כי חובת השימוע אינה מוחלטת אלא יש להתאימה  
32 לנסיבות העניין). אין מדובר ב"טקס" שחובה לקיימו על פי מודל קבוע, כדי לצאת ידי חובה.  
33 העיקר הוא המהות ולא הצורה. דרישת תום הלב ביחסי העבודה, מחייבת כי בטרם תתקבל  
34 החלטה סופית ביחס לפיטורי עובד תינתן לו אפשרות להשמיע את טענותיו בדרך סבירה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

- 1 ההולמת את מכלול נסיבות העניין, על מנת להבטיח שכל העובדות הרלוונטיות עומדות בפני  
2 המעביד ועל מנת שקולו של העובד ישמע.
- 3 19. להלן נבחן את ההליכים שקדמו לפיטוריהם של התובעים:  
4
- 5 **נסיבות סיום העסקתה של התובעת ושאלת זכאותה לפיצוי בגין היעדר שימוע:**
- 6 20. התובעת טוענת כי בעלה אלי מסר לה את מכתב הפיטורים בהוראת בעלי המניות של החברה  
7 אדם וברוך. לטענתה, אדם וברוך הבהירו לאלי באופן מפורש כי כדאי לו לתת לה את מכתב  
8 הפיטורים בעצמו, שאם לא כן הם ידאגו באופן אישי לפיטוריה מהנתבעת וכי הדבר יעשה על  
9 ידם באופן משפיל ולא מכובד בלשון המעטה. לטענתה, לאור זאת נאלץ בעלה למסור לה את  
10 מכתב הפיטורים.
- 11 לטענתה, בקשתו של אלי לערוך לה שימוע בטרם הפיטורים נדחתה בזלזול ובאופן נחרץ על  
12 ידי אדם וברוך, תוך שהם מדגישים בפני אלי כי גורלה כבר נחרץ לאור התנהגותו ומעשיו  
13 בתפקידו כמנכ"ל, וכי אין כל טעם לערוך לתובעת שימוע.
- 14 לטענתה, פיטוריה מהנתבעת ואופן סיום עבודתה נעשו באופן משפיל וחד צדדי, מבלי שניתנה  
15 לה הזדמנות להשמיע את טענותיה ולמצות את זכות הטיעון והשימוע בטרם קבלת ההחלטה  
16 על פיטוריה.
- 17 21. מנגד, הנתבעת טוענת כי עם פרוץ הסכסוך בין אלי לבין שאר בעלי המניות, ומשגילו ברוך  
18 ואדם את מעשי המעילה במוסד, ביקשה התובעת מיוזמתה להפסיק לעבוד במוסד. לטענתה,  
19 התובעת אמרה במפורש כי אינה חשה בנעימות להמשיך ולהגיע למקום עבודה ממנו נטלה  
20 (יחד עם בעלה) כספים שלא כדין. לטענתה, התובעת פוטרה על ידי בעלה, אשר כיהן כמנכ"ל,  
21 וזאת על מנת שתזכה לכל ההטבות המגיעות למפוטר. הוא זה אשר טיפל בכל הליך הפסקת  
22 עבודתה מתחילתו ועד סופו, מבלי שמישהו התערב בהליך. לטענתה, הדברים המיוחסים  
23 לברוך ואדם לגבי נסיבות הפיטורים, לא נאמרו על ידם ולא היו דברים מעולם.
- 24 22. כפי שיפורט להלן, גרסת התובעת נסתרה לחלוטין בראיות שעלו לפנינו. עולה מהראיות כי  
25 הפיטורים נעשו ביוזמתו של אלי ובתיאום עם התובעת.
- 26 23. ראשית, לעניין התפקיד שמילאה התובעת- עולה מהראיות כי שימשה כמנהלת המשרד  
27 ופקידה ראשית. לעניין זה ראו את מכתב הפיטורים שנמסר לה על ידי הנתבעת, ובו צוין כי  
28 שימשה כמנהלת המשרד.
- 29 24. כאמור, בישיבת דירקטוריון שהתקיימה בסוף חודש אוגוסט 2013, הודח אלי מתפקידו  
30 כמנכ"ל ומונה יוסי במקומו.
- 31 25. הנתבעת צירפה לתיק תמליל של ישיבת הדירקטוריון, ממנו עולה במפורש כי אלי הוא  
32 שהחליט לפטר את התובעת ואדם וברוך כלל לא היו מעורבים בהחלטה זו (עמ' 19-20  
33 לתמליל):





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

1 "אלי: טוב. אני מקווה שצעד אחד אחרון, אתם לא תכעסו. ותקבלו אותו בהבנה  
2 מלאה. ולצערי הרב, זה כאב לי הרבה יותר, אבל אנחנו לא רואים ברירה בעניין. אז  
3 יש פה מכתב פיטורין של נאווה. היא קיבלה אותו ביד.

4 ברוך: מי שלח את זה?

5 אלי: אני. ב-30 אני עדיין הייתי מנכ"ל. אני עדיין מנכ"ל.

6 אדם: מי פיטר אותה?

7 אלי: בתאריך הזה, אני.

8 אדם: אה.

9 אלי: ב-30.9 היא תעזוב את העבודה. היא כמובן תעביר חפיפה מסודרת למי  
10 שצריך. היא לא מתכוונת לעבוד פה.

11 אדם: למה אתה לא התייעצת?

12 אלי: היא לא מתכוונת לעבוד פה. ככה. זאת היא ההחלטה.

13 ברוך: היא לא רוצה. אבל זה נגד הרצון שלי ושל אדם.

14 אלי: מותר לה להתפטר. ולי מותר להגיש את הפיטורין שלה.

15 ברוך: אבל עוד פעם. כאלה דברים, למה אתה לא מתייעץ?

16 אלי: אתה צודק. זה כוחני, תחליטו. תחליטו מה שאתם רוצים. זה בהתייעצות,  
17 תאמין לי, זה בהתייעצות עם עורך דין. זה דבר שהוא תקין. זה בסדר.

18 ברוך: אני לא אומר שזה לא תקין.

19 אלי: נאווה, ברוך, אם לא שמת לב, אז היו פה,

20 ברוך: לא, אני הייתי (מדברים יחד)

21 אלי (לא ברור) פשוט היה על נאווה.

22 ברוך: מי זה?

23 אלי: הוא. אני אראה לך מה נאמר עליה.

24 ברוך: יומיים, רגע, יומיים,

25 אלי: על המשכורות שלה ועל ההתנהגות שלה.

26 ברוך: (לא ברור) שאני מדבר איתה היא כזאת? היא כועסת עלי?

27 אלי: כי היא בקריזה קצת, מה לעשות? צריך להבין גם אותה.

28 ברוך: אני מבין אותה. בשביל זה אני (לא ברור) הדברים עוברים לא קל, לא פשוט  
29 מבחינתנו. זה עסק שהשקענו בו 30 שנה. העסק חשוב לנו מאוד."

30 26. אם כן, אנו למדים מהתמליל באופן ברור כי ברוך ואדם כלל לא היו שותפים להחלטה על  
31 סיום עבודתה. יתרה מזאת, כשברוך ואדם שאלו את אלי מדוע לא התייעץ איתם בטרם  
32 מסירת מכתב הפיטורים, ציין בפניהם כי הדבר אף נעשה לאחר התייעצות עם עו"ד והכל  
33 תקין. עדותו של אלי, לפיה התכוון בדבריו אלה כי התייעץ עם עו"ד לגבי הליך ההדחה שלו  
34 ולא התכוון כלל לסיום העסקתה של התובעת (עמ' 14 לפרוטוקול), הנה מופרכת בלשון  
35 המעטה. ברור מהקשר הדברים כי התכוון להתייעצות לגבי פיטוריה של התובעת, ועדותו זו



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

- 1 הנה שקרית לחלוטין. גם עדותו, לפיה הדברים שאמר בישיבה לגבי סיום עבודתה של התובעת  
2 נאמרו כביכול בציניות ויתר השותפים "שיחקו אותה" מיתממים (עמ' 14 לפרוטוקול), לא  
3 מקבלת כל ביטוי בתמליל הנ"ל ואינה מקובלת עלינו.  
4 לכן, גרסת התובעת כי אדם וברוך הם שיזמו את פיטוריה והבהירו לאלי כי כדאי שיעשה  
5 זאת בעצמו, נסתרה ומצאנו אותה כלא מהימנה.  
6 27. כמו כן, עולה מהראיות כי מסירת מכתב הפיטורים הייתה בתיאום עם התובעת, שהביעה את  
7 הסתייגותה להמשיך לעבוד במציאות המסוכסכת במוסך. לעניין זה מצאנו את גרסתה של  
8 הפקידה סמדר מהימנה ביותר (סע' 3-4 לתצהירה):  
9 **"יום לפני פיטוריה, יום לפני שהתקיימה ישיבת הדחתו של אלי לבניא אמרה לי**  
10 **נאוה כי "היא לא מתכוונת להישאר בגועל נפש הזה" אני אדאג שאלי יפטר אותי".**  
11 **4. נאוה הבהירה לי מפורשות יום לפני מכתב הפיטורין כי היא מתכוונת לעזוב**  
12 **ואינה רוצה להישאר עוד לעבוד במוסך. כמו כן היא אמרה שאלי בעלה ימסור לה**  
13 **את מכתב הפיטורין".**  
14 וראו לעניין זה גם עדותה של סמדר (עמ' 18 לפרוטוקול):  
15 **"ש. מפנה לסע' 3 לתצהירך. נאוה טוענת שהיא מעולם לא אמרה לך את הדברים**  
16 **האלה. מה תגובתך?**  
17 **ת. היא לא הסכימה שיפטרו אותה הבוסים השניים. אמרה שיפטר אותה רק אלי.**  
18 **..**  
19 **ש. וזה הניסוח המדויק של הדברים?**  
20 **ת. לא זוכרת. היא אמרה שהיא לא תסכים שיפטרו אותה, אלא אלי".**  
21 28. כפי שראינו בתמליל שצוטט לעיל, אלי דיבר על כך ששמע הערות מצד ברוך לגבי התנהגותה  
22 של התובעת והמשכורת שלה. אין חולק כי עבודתה של התובעת הייתה בעיקר בצמוד אליו  
23 בתפקידו כמנכ"ל (ראו עדות התובעת- עמ' 9 לפרוטוקול). לכן, לאור העובדה שהודח מתפקיד  
24 המנכ"ל, נראה כי החליט יחד עם התובעת להקדים תרופה למכה ולסיים את העסקתה, ובכך  
25 למנוע אי נעימויות בעתיד. כאמור עולה מהראיות כי הדבר נעשה בהתאם לרצונה של  
26 התובעת, שסירבה להמשיך לעבוד "בגועל נפש הזה" ולא הייתה מוכנה לתת לבעלי המניות  
27 האחרים את ההזדמנות לפטרה בעתיד. נדגיש כי מדובר בהחלטה שלו בלבד, בתיאום עם  
28 התובעת, ולשאר בעלי המניות לא היה יד בדבר.  
29 עדותה של התובעת בעניין זה הייתה לא מהימנה ומבלבלת, כאשר מצד אחד טענה כי מסירת  
30 מכתב הפיטורים "לא הייתה כרעם ביום בהיר", ומצד שני הייתה "בשוק מזה" (עמ' 10  
31 לפרוטוקול). מצאנו את גרסת התובעת, לפיה ברוך ואדם דחו את בקשתו של אלי לערוך לה  
32 שימוע, מופרכת מיסודה.  
33 29. יצוין כי התמליל המלא של ישיבת הדירקטוריון הוגש על ידי הנתבעת, וזאת לאחר שהגישו  
34 התובעים בקשה להורות לנתבעת להגיש תמלול מלא של דיסק ההקלטה שצורף לתצהירה  
35 של הנתבעת. לאחר שצורף התמליל כאמור, התברר כי את אותה ישיבת דירקטוריון הקליט



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

- 1 גם אלי, והתובעים צירפו לתשובתם לתגובת הנתבעת תמליל של המשך השיחה שהתקיימה  
2 לאחר ישיבת הדירקטוריון.  
3 לדידנו, גם התמליל הנוסף למעשה מחזק את המסקנה שהגענו אליה לעיל, כי החלטה על  
4 פיטוריה הייתה של אלי בלבד בתיאום עמה בעקבות הסכסוך בין בעלי המניות (עמ' 11  
5 לתמליל):
- 6 **"אדם: אתה פיטרת.**  
7 **אלי: באמת? עדיין היא פוטרה. עדיין, אני פיטרת אותה, אני החלטתי.**  
8 **אדם: למה?**  
9 **אלי: ככה.**  
10 **אדם: למה?**  
11 **אלי: כי היא לא יכולה לשבת פה ולשמוע את כל התככים ואת ההתנהגות שלו. היא**  
12 **לא יכולה לשבת כאשר אין הבטחה שזה נגמר. שאלתי את השאלה ליד ברוך, והוא**  
13 **אמר שזה לא נגמר. הוא אמר שהוא ממשיך את זה. אני אהיה נורא עסוק בנושא**  
14 **המשפטי. איתו. נורא עסוק.."**
- 15 30. התובעת טענה כי התמליל הנוסף מלמד כביכול, כי עוד בטרם התקיימה הישיבה פנתה  
16 הנתבעת לחברה חיצונית המתמחה בגיוס כוח אדם (כאשר אשת הקשר שם הייתה בחורה  
17 בשם נאוה) על מנת למצוא מחליפה לתובעת. בטענתה זו הסתמכה התובעת על הדברים  
18 הבאים (עמ' 1 לתמליל):
- 19 **"ברוך: זאת אומרת, מתי, באיזה תאריך, בעוד חודש היא רוצה לעזוב?**  
20 **אלי: כן, כן ב 30.9 היא עוזבת. לא רוצה. עוזבת. הולכת.**  
21 **אדם: אתה דיברת עם נאוה כן?**  
22 **יוסי: עם נאוה לא דיברתי כלום.**  
23 **אדם: עם נאוה,**  
24 **יוסי: כן,**  
25 **אדם: מה שרציתי להגיד שאם אנחנו,**  
26 **ברוך: מי זה נאוה. על מה אתם מדברים. אני יכול לדעת גם.**  
27 **אדם: אחר כך הוא יגיד לך.**  
28 **אלי: יש לך פקידה הם דיברו כבר עם מישהי שתבוא.**  
29 **אדם: לא יש חברה שהיא מנהלת כוח אדם אז היא תוכל לדאוג לעוד כמה**  
30 **מזכירות.."**
- 31 ראשית, לא ניתן להבין מדברים אלה כי יצירת הקשר עם מנהלת כוח האדם הייתה דווקא  
32 לצורך החלפתה של התובעת. נציין כי התובעת אף לא טרחה להזמין לעדות את אותה מנהלת  
33 כוח אדם לצורך הוכחת גרסתה.  
34 שנית, גם אם היינו מקבלים את הגרסה כי הנתבעת יצרה קשר עם מנהלת כוח אדם כדי  
35 לבחון אפשרות למציאת מחליפה לתובעת, הרי שעדיין אין בכך כדי ללמד כי ברוך ואדם הם



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

- 1 שיזמו את פיטוריה. העובדה שאלי כבר ידע על הפנייה שנעשתה כביכול למנהלת כוח האדם,  
 2 יכולה ללמד שכבר שיתף את אדם ויוסי באפשרות של סיום עבודתה של התובעת, שכן אינה  
 3 מעוניינת להמשיך לעבוד בנתבעת בעיצומו של הסכסוך בין הבעלים.  
 4 לכן, אין בצירוף ראיה זו כדי לסייע לתובעת בהוכחת גרסתה.
- 5 31. נדגיש, העובדה שהתובעת לא צירפה לתצהירה את תמליל ישיבת הדירקטוריון (והשיחה  
 6 שהתלוותה אליה מיד עם סיום הישיבה), אלא עשתה זאת רק לאחר שזו צורפה על ידי  
 7 הנתבעת, אומרת דרשני. כאמור, כלל הנקוט בידי בית המשפט מימים ימימה, שמעמידים  
 8 בעל דין בחזקתו, שלא ימנע מבית משפט ראיה, שהיא לטובתו, ואם נמנע מהבאת ראיה  
 9 רלוונטית שהיא בהישג ידו ואין לו לכך הסבר סביר, ניתן להסיק, שאילו הובאה הראיה,  
 10 הייתה פועלת נגדו (ע"א 548/08 פלונית נ' פלוני, פ"דלה(1) 736(1980)). ואכן, כאשר נחשפה  
 11 לבסוף ראיה זו, עלה בבירור ממנה כי היא סותרת לחלוטין את גרסת התובעת. נציין כי טענת  
 12 התובעת כי רק לאחר הגשת תצהירי העדות מטעם הנתבעת, התברר לה כי אף אלי הקליט  
 13 את השיחה, מוטב הייתה שלא תיטען ומצאנו אותה כלא מהימנה בלשון המעטה.  
 14 נוסף כי איננו מקבלים את טענת התובעת כי הנתבעת צירפה רק חלק מהשיחה בכוונת מכוון  
 15 ובחוסר תום לב. עולה בבירור מההקלטה שצירפה הנתבעת, כי ישיבת הדירקטוריון  
 16 הסתיימה (עמ' 21 לתמליל). השיחה שהייתה לאחר מכן, לא הייתה קשורה לישיבת  
 17 הדירקטוריון, וחלקה אף נעשה לאחר שלפחות אחד מהשותפים (ברוך) כבר יצא מהחדר. לכן,  
 18 לא היה כל פסול בהתנהלותה של הנתבעת.
- 19 32. סיכומו של דבר- ההחלטה על פיטוריה של התובעת הייתה של אלי בלבד בתיאום עם  
 20 התובעת, ולשאר השותפים לא היה יד בדבר. לעניין זה ראו גם עדותה של התובעת (עמ' 9  
 21 לפרוטוקול):
- 22 "ש. תסכימי אתי שהאינטראקציה שלך העיקרית הייתה עם אלי?  
 23 ת. כן.  
 24 ש. כלומר אם היה צריך לערוך שימוע זה התפקיד של אלי?  
 25 ת. נכון.  
 26 ש. מי מסר לך את מכתב הפיטורים?  
 27 ת. אלי.  
 28 ש. מי פיטר אותך?  
 29 ת. אלי.  
 30 ש. הוא גם חתום על המכתב?  
 31 ת. כן".
- 32 לדידנו בנסיבות העניין, כאשר פיטוריה של התובעת בוצעו על יסוד הסכמה בינה לבין בעלה,  
 33 בעת שעדיין תפקד כמנהל במוסד, בתאום מלא בין שני בני הזוג, נדרשת מידה לא מבוטלת  
 34 של חוסר תום לב על מנת לתבוע פיצוי בשל העדר שימוע.  
 35





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

### נסיונות סיום העסקתו של התובע ושאלת זכאותו לפיצוי בגין היעדר שימוע:

- 1  
2 33. התובע טען כי ביום 15.10.13 או בסמוך לכך לא קיבל את משכורתו לחודש ספטמבר 2013,  
3 ובעקבות כך פנה ליוסי ששימש כמנכ"ל וביקש לברר את פשר הדבר. לטענתו יוסי השיב לו  
4 כי הנתבעת מצויה במצוקת מזומנים והוא יבדוק מה הוא יכול לעשות בעניינו וישיבו דבר.  
5 לטענתו, כעבור מספר ימים, ביום 22.10.13 או בסמוך לכך, זימן יוסי את התובע למשרדו  
6 והודיע לו כי לאור האירועים האחרונים שהתרחשו במוסד (הסכסוך בין אלי ליתר בעלי  
7 המניות), הוא מפוטר מעבודתו בנתבעת ועבודתו תסתיים לאחר הודעה מוקדמת של חודש  
8 ימים. לטענתו באותו מעמד קיבל המחאה על סך 5987 ₪ בגין משכורת חודש ספטמבר 2013,  
9 ומכתב בדבר הפסקת עבודתו.
- 10 34. מנגד, הנתבעת טוענת כי התובע פנה מיוזמתו למנכ"ל יוסי ומסר לו כי לאור הסכסוך בין בעלי  
11 המניות והאשמתו של אביו במעילה, הוא אינו מעוניין להמשיך לעבוד וביקש לקבל מכתב  
12 פיטורים כדי שיוכל לפנות לביטוח לאומי לקבלת גמלת אבטלה. לטענתה, בתגובה לכך ציין  
13 יוסי בפניו כי אין קשר בינו לבין מעשיו של אביו והוא ימשיך לקבל יחס ככל העובדים,  
14 וממילא עליו לקבל עצתם של הגורמים המוסמכים בנתבעת, לרבות קבלת עצת פרקליטיה  
15 לגבי חוקיות הדברים. לטענתה, בתקופה זו הגיעה הנתבעת לקצה מסגרת האשראי ולא  
16 שילמה לאף אחד מהעובדים שכר, כיוון שלא היה ביכולתה לשלם משכורות. לטענתה, אדם  
17 וברוך נאלצו להלוות למוסד מכיסם הפרטי, על מנת לשלם משכורות לעובדים לחודש  
18 ספטמבר 2013 והיה צורך לבצע שינוי ארגוני ולנקוט בצעדי צמצום בכוח אדם. לכן, לטענתה,  
19 ביום 22.10.13 זומן התובע לשיחת שימוע לפני הפסקת עבודה, במהלכה נמסר לו כי כידוע לו  
20 המוסד נמצא בקשיים ונוקט בהליכי צמצום. לטענתה, התובע הסכים עם המנכ"ל יוסי כי  
21 במצב דברים זה בו אין לנתבעת ממון כספי אין מנוס מהפסקת עבודתו, ובסיום השיחה נמסר  
22 לו מכתב הפיטורים.
- 23 35. כאמור, במכתב מיום 22.10.13, הודיע המנכ"ל יוסי לתובע על פיטוריו בשל "צמצומים בכוח  
24 אדם":
- 25 **"הנדון: הודעה על הפסקת עבודתך**  
26 **בהמשך לשיחתנו הריני להודיעך כי בשל צמצומים בכוח אדם אנו מפסיקים את**  
27 **עבודתך בחברה.**  
28 **יום עבודתך האחרון: 22.11.13.."**
- 29 36. התובע טען בסיכומיו כי כלל לא הוכח כי מצבה הכספי של הנתבעת היה רע באותה עת, אלא  
30 לטענתו ההיפך הוא הנכון ומצבה היה הטוב היותר בשנים האחרונות.
- 31 אין בידינו לקבל טענה זו. עולה בבירור מהראיות כי בתקופה זו הייתה הנתבעת במצוקה  
32 תזרימית קשה. עובדה זו, על המצב הכספי הקשה של הנתבעת, אף עולה מכתבי בית הדין  
33 שצירף התובע בעצמו לתצהירו. בנספח י' לתצהירו צורף כתב הגנה שכנגד, שהגיש אלי בהליך  
34 שמתנהל בין בעלי המניות בבית המשפט המחוזי (ת.א 43547-11-13), ושם צוין בסעיף 5.10:



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

- 1 **"בחודש מאי 2013 נקלעה החברה למצוקה תזרימית קשה.."**
- 2 ראו לעניין זה גם עדויותיהם של ברוך ואדם כי נדרשו לקחת הלוואה גדולה מהבנק כדי
- 3 שהנתבעת תמשיך להתקיים (עדות ברוך- עמ' 28 לפרוטוקול; עדות אדם- עמ' 33 לפרוטוקול).
- 4 עולה מהראיות כי בשל מצוקה תזרימית זו, לא שולמו המשכורות של העובדים ובכללם
- 5 התובע. ראו לעניין זה גם האמור בתצהירו של התובע (סע' 7 לתצהירו):
- 6 **"מסרתי ליהונתן (יוסי א.ד.), כי אם כך הם פני הדברים ואם אין לחברה כסף כדי**
- 7 **שלם לכל הפחות את המשכורות לעובדיה, אזי על החברה לנקוט בהליכי צמצום**
- 8 **ולפטר עובדים ולא לנצלם ולהעבידם מבלי לשלם להם דבר בגין עבודתם"**.
- 9 וראו גם עדותו (עמ' 6 לפרוטוקול):
- 10 **"ש. ידעת שיש בעיות כלכליות, פנית גם אתה ליונתן (יוסי א.ד.) בעניין הזה שאין**
- 11 **משכורות?**
- 12 ת. כן. בהתחלה לכל העובדים לא נתנו את המשכורות בזמן. אחרי זה לחלק
- 13 מהעובדים נתנו ואני ועוד שני עובדים עדיין לא קיבלנו ואז נתנו לנו את המשכורות
- 14 אחרי שבועיים.."
- 15 37. כאמור הנתבעת טוענת כי בעקבות מצוקה תזרימית זו, הוחלט לסיים את העסקתו של
- 16 התובע. לטענתה הוא זומן לשיחת שימוע שבסיומה נמסר לו מכתב הפיטורים.
- 17 38. ברור כי שיחה זו לא מהווה בגדר שימוע כהלכתו, בהתאם לכללים שנקבעו בפסיקה.
- 18 עם זאת, כאמור כבר נקבע כי חובת השימוע אינה מוחלטת ויש להתאימה לנסיבות העניין.
- 19 לא כל הפרה של זכות השימוע מצדיקה פיצוי כספי (עניין תורג'מן, לעיל):
- 20 **"חובת השימוע אינה מוחלטת אין מדובר ב'טקס' שיש לקיימו כדי לצאת ידי**
- 21 **חובה. מדובר בהליך אשר נועד לבחון את ההצדקה העניינית במהלך הפיטורים**
- 22 **ופשיטא שאם מתקיימות נסיבות בהן מעשה הפיטורים הינו בלתי נמנע או**
- 23 **שתקופת העסקה קבועה וקצובה מראש, כי אז ניתן לצמצם את חובת השימוע**
- 24 **ובמידת הצורך להתאימה לנסיבות העניין...**
- 25 ...
- 26 אי מתן זכות שימוע לעובד לפני פיטוריו הינו פגם במעשה הפיטורים עצמו. עם
- 27 זאת, פגם זה אינו מוחלט ואינו חייב להביא בהכרח לביטול הפיטורים או להענקת
- 28 פיצוי כספי לעובד. סוג הסעד ושיעורו תלוי במידה רבה בנסיבות כל עניין ועניין,
- 29 בטיבה של העסקה, בציפיותיו של העובד להתקשרות לאורך זמן, בצידוק מעשה
- 30 הפיטורים, בהסדרים המיוחדים לכל מעסיק ובשיקולים אחרים כיוצאים באלה
- 31 ובכל מקרה עניין זה נתון לשיקול דעתה של הערכאה השיפוטית."
- 32 39. ראו לעניין זה גם פסק דינו של בית הדין הארצי בעניין ארבל (ע"ע (ארצי) 93/07 גיורא ארבל
- 33 נ' נ.א.ס.ס. נורומסקולר אלקטריקל סטימיולשין סיסטמס בע"מ, מיום 19.11.08, שעסק
- 34 אף הוא בעניין פיטורי צמצום:



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

- 1 "אנו סבורים כי בנסיבות העניין, אין בפגם שנפל כדי להצדיק פסיקת פיצוי כספי  
2 למערער. פיטוריו בוצעו משיקולים ענייניים וסבירים, ובמסגרת צמצומים שנעשו  
3 בחברה. העובדה כי החברה נתונה בקשיים כלכליים הייתה ידועה למערער עוד  
4 טרם קבלת ההחלטה על פיטוריו. על פי קביעת בית הדין האזורי החברה נהגה  
5 בתום לב ובהגינות כלפי המערער, ועל כן אין לחייבה בפיצוי בגין אי עריכת שימוע  
6 כנדרש".
- 7 40. כך גם בענייננו, העובדה שהנתבעת הייתה נתונה בקשיים כלכליים הייתה ידועה לתובע.  
8 למעשה התובע טען בכתב התביעה כי ציין בעצמו בפני המנכ"ל, כי אם אין באפשרותה לשלם  
9 אזי עליה לנקוט בהליכי צמצום ולפטר עובדים (סעי' 6 לכתב התביעה). ראו גם עדותו (עמ' 6  
10 לפרוטוקול):
- 11 **"..אמרתי לו שאם הוא לא יכול לשלם משכורות לעובדים אז אולי הם צריכים  
12 לחשוב איך הם מתקדמים עם העסק. אם זה אומר שצריך לפטר עובדים. זה היה  
13 כמה ימים לפני שיונתן נתן לי את המשכורת ואת מכתב סיום העבודה באותו יום".**
- 14 41. אם כן, פיטוריו של התובע היו מטעמים ענייניים וסבירים, במסגרת צמצומים שנעשו בנתבעת  
15 בשל בעיות תזרימיות. כאמור העובדה שהנתבעת הייתה במצוקה תזרימית קשה הייתה  
16 ידועה לו עוד טרם פיטוריו, והוא אף הציע בעצמו את אפשרות זו העומדת בפני הנתבעת. לא  
17 מצאנו כי הנתבעת פעלה בחוסר תום לב כלפיו.
- 18 42. במצב דברים זה, בו התובע ידע את הסיבות לפיטוריו, קיומו של שימוע פורמלי לא היה מעלה  
19 ולא היה מוריד (ראו ע"ע (ארצי) 1494/04 שלמה נקאש נ' בנק הפועלים ואח', מיום 30.5.05).
- 20 43. סוף דבר- התובע לא זכאי לפיצוי בגין היעדר שימוע בטרם פיטוריו.
- 21 44. להשלמת התמונה נציין כי המכתב מיום 29.10.13, בו הודיעה הנתבעת לתובע כי היא מוותרת  
22 על שירותיו בתקופת ההודעה המוקדמת, הייתה במסגרת הפרוגטיבה הניהולית שלה  
23 ובהתאם להוראת סעי' 6 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001.
- 24
- 25 **פיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה:**
- 26 45. התובעים טענו כי פיטוריהם לא נעשו מטעמים ענייניים, אלא אך ורק בשל היותם קרובי  
27 משפחה של אלי ולאור כך שבעלי המניות בחברה ביקשו להתנקם באלי. לכן, לטענתם,  
28 פיטוריהם מהווים הפליה מחמת מעמד אישי.
- 29 46. לאור האמור לעיל, ומשקבענו כי לא היה כל פסול בפיטוריהם של התובעים, הרי שבכל מקרה  
30 דין תביעתם ברכיב זה להידחות.
- 31
- 32 **הלנת פיצויי פיטורים- התובעת:**
- 33 47. כאמור ביום 27.8.13 קיבלה התובעת מכתב פיטורים, לפיו יחסי עובד מעביד בין הצדדים  
34 יסתיימו ביום 30.9.13.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

- 1 48. התובעת טענה כי רק ביום 30.1.14, ארבעה חודשים לאחר פיטוריה, נמסר לה טופס 161  
2 לצורך שחרור פיצויי הפיטורים. לכן, לטענתה, יש לחייב את הנתבעת בפיצויי הלנת פיצויי  
3 פיטורים.  
4 49. בהתאם לטופס 161 שצורף לתצהירה של התובעת (נספח ו' לתצהירה), התאריך המופיע  
5 בטופס עם חתימתו של המנכ"ל יוסי הנו 30.9.13. לדידנו התובעת לא עמדה בנטל המוטל  
6 עליה להוכיח כי המסמך לא הומצא לה בתאריך זה. לעניין זה אנו מקבלים את האמור  
7 בעדותו של יוסי כי הטופס נשלח לתובעת בשנית (בפקס) ביום 30.1.14, וזאת לאור דרישת  
8 עורכי דינה לקבל את הטופס (עמ' 23 לפרוטוקול).  
9 50. משלא הוכח כי הטופס הומצא לה באיחור, הרי שדין תביעתה ברכיב זה להידחות.

10

### 11 הלנת פיצויי פיטורים - התובע:

- 12 51. כאמור ביום 27.10.13 קיבל התובע מכתב פיטורים, לפיו יחסי עובד מעביד בין הצדדים  
13 יסתיימו ביום 22.11.13.  
14 52. התובע טען כי רק ביום 30.1.14 הומצא לו טופס 161 לצורך שחרור פיצויי הפיטורים. לכן,  
15 לטענתו, יש לחייב את הנתבעת בפיצויי הלנת פיצויי פיטורים.  
16 53. בהתאם לטופס 161 שצורף לתצהירו של התובע (נספח ח' לתצהירו), עולה כי הטופס נחתם  
17 על ידי המנכ"ל יוסי ביום 7.1.14. קרי כחודש וחצי לאחר ניתוק יחסי העבודה. לכן, במקרה  
18 זה איננו מקבלים את טענת הנתבעת כי הטופס הומצא לתובע עם סיום עבודתו.  
19 54. לאחר שנתנו דעתנו לנסיבות שהביאו לבסוף להפסקת עבודתו המיידית של התובע, וזאת  
20 בעקבות אירוע אלים בין ברוך והתובע לבין אלי, שהתרחש מספר ימים לאחר שנמסר לו  
21 מכתב פיטורים, ולאחר שסירב להיענות להוראות הממונה עליו ברוך (ראו עדות התובע כי  
22 לא נשמע להוראותיו של ברוך - עמ' 5 לפרוטוקול; ראו האמור בתצהירו של ברוך כי בטרם  
23 אותו אירוע סירב התובע לחזור לעבוד - סעי' 101-102; ראו גם סעי' 9 לכתב תביעה שכנגד),  
24 מצאנו להפחית את פיצויי ההלנה ולהעמידם על סך של 1000 ₪ בלבד. זאת בשל מחלוקת  
25 כנה בדבר עצם הזכות לפיצויי פיטורים בנסיבות הנ"ל.

26

### 27 פיצויי הלנת שכר ביחס למשכורת חודש ספטמבר 2013 -

- 28 55. התובע טוען כי משכורת חודש ספטמבר 2013 שולמה לו רק ביום 22.10.13, ולכן לטענתו הוא  
29 זכאי לפיצויי הלנת שכר.

- 30 56. סעיף 17א(א) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 העוסק בהתיישנות קובע:

31 "הזכות לפיצויי הלנת שכר, להבדיל משכר עבודה, תתיישן אם לא הוגשה תובענה

32 לבית דין אזורי כמשמעותו בחוק בית הדין לעבודה, התשכ"ט-1969 (להלן בית הדין

33 האזורי) תוך שנה מהיום שבו רואים את השכר כמולן, או תוך 60 יום מהיום שקיבל





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

1 העובד את השכר שבו קשור הפיצוי, הכל לפי המוקדם, אולם בית הדין האזורי  
2 רשאי להאריך את התקופה של 60 יום לתקופה של 90 ימים.."

3 57. משקיבל התובע את שכר העבודה ביום 22.10.13, והתביעה הוגשה רק בחודש פברואר 2014,  
4 הרי שהתביעה התיישנה.

5 58. יצוין כי לא הוכח בענייננו כי הנתבעת הלינה את שכרו של התובע פעמים נוספות, ולכן אין  
6 תחולה לסעיף קטן (ב) המאריך את תקופת ההתיישנות.

### תביעה שכנגד- נאווה :

#### פיצוי בגין הפרת אמון :

7  
8  
9  
10 59. המוסך טען כי נאווה סייעה באופן אקטיבי לבעלה אלי במעילות, ונטלה בעצמה כספים  
11 מהמוסך לכיסה הפרטי בסכומים לא מבוטלים. לטענתו חלק מהמעילות נעשו באמצעות  
12 שימוש בכרטיסי אשראי של המוסך לצרכים פרטיים. לכן, לטענתו בגין עשיית עושר זו, הפרת  
13 אמון והתעשרות על חשבון המוסך, נדרשת נאווה לפצות את המוסך בסך של 15,000 ₪.  
14 עוד הבהיר המוסך כי מלוא הסכומים שבהם השתמשו נאווה ויתר בני משפחה, נתבעים  
15 במסגרת הליך אחר בבית המשפט המחוזי ועל כן בתביעה זו אין עילה להשבה של הסכומים,  
16 אלא לפיצוי בגין הפרת יחסי אמון בלבד.

17 60. כפי שיפורט להלן, המוסך לא עמד בנטל ההוכחה המוטל עליו, להוכיח את טענתו בדבר  
18 נטילת כספים שלא כדין מהמוסך.

19 61. המוסך צירף לכתב התביעה 6 חשבוניות עלומות וטען כי מדובר בדוגמא בדבר נטילת כספי  
20 המוסך שלא כדין. המדובר בחשבונית אחת ממסעדת "חסהלה" ברעננה (על סך כולל של 1942  
21 ₪; חשבונית מיינות ביתן על סך כולל של 494 ₪; ו-4 חשבוניות בגין תדלוק בתחנת דלק  
22 "יעד". המוסך לא טרח לפרט בכתב התביעה ובתצהירו כיצד חשבוניות אלה מעידות על  
23 נטילת כספי המוסך שלא כדין.

24 יתרה מכך, לגבי החשבונית ממסעדת חסהלה", צוין בחשבונית כי מדובר ב-"ארוחות צהריים  
25 בחודש יוני 2010", וזאת כאשר התובעת החלה את עבודתה חודש לאחר מכן, בחודש יולי  
26 2010. כמו כן, עלה בבירור בשלב הראיות כי המוסך היה רוכש באופן קבוע ארוחות ממסעדת  
27 "חסהלה" (ראו עדות סמדר- עמ' 20 לפרוטוקול; עדות נאווה- עמ' 8 לפרוטוקול), ולכן לא  
28 ברור כלל על מה מלין המוסך כנגד נאווה.

29 כמו כן, לא ברור כלל כיצד החשבוניות מיינות ביתן ומתחנת הדלק קשורות בכלל לנאווה,  
30 וכיצד ניתן ללמוד מהן כי מדובר ברכישות פרטיות שלה. ראו לעניין זה עדות ברוך כי אין לו  
31 מושג כיצד החשבוניות הנ"ל תורמות להוכחת גרסת המוסך (עמ' 30 לפרוטוקול):

32 "ש. צרפת את נספח ה' (חשבונית מיינות ביתן- א"ד)?"

33 ת. מה זה הדבר הזה?

34 ש. אתה מכיר את זה?



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

- 1 ת. זו פעם ראשונה שאני רואה את זה.  
2 ש. זה חשבונית. תגייד לי איך מהחשבונית הזו אתה לומד שנאוה עשתה את הקניה  
3 הזו ולקחה כספים לכיסה הפרטי?  
4 ת. מזה אני לא לומד כלום..".  
5 וראו גם עדות אדם (עמ' 37 לפרוטוקול):  
6 "ש. מפנה לספח ה' לתצהירך. מכיר את החשבונית הזאת?  
7 ת. יינות ביתן. אני מניח שבין כל מאות או אלפים של חשבוניות גם אותה ראיתי.  
8 ש. הסבר איך אתה לומד ממנה שנאוה או אלי או מאן דהוא אחר קנה ביינות ביתן  
9 בסכום הזה בתאריך הזה?  
10 ת. אני לא יודע להשיב, לפי מה שאתה פה מציג לי.  
11 ש. חוץ מהקבלה הזאת זו החשבונית היחידה שצירפת, לא צרפת עוד חשבוניות  
12 לטענה הזאת?  
13 ת. כן, בבית משפט הזה? לא חושב, אבל אם הייתי מתבקש הייתי עושה את זה.  
14 ש. יש לך את נייר שנאוה או ניב או אלי לקחו שקל מהקופה הקטנה?  
15 ת. אין לי הוכחה בכיס".  
16 גם החשבוניות הנוספות שהוצגו רק בשלב הדיון, כלל לא חיזקו את הטענות כנגד נאוה.  
17 המוסך צירף חשבוניות משופרסל בדבר קניית מצרכים. הפקידה סמדר אישרה בחקירתה כי  
18 נעשו קניות באופן קבוע עבור המוסך, וכי גם היא נשלחה בעצמה לעשות קניות עבור המוסך  
19 בעזרת כרטיס אשראי שסופק לה (עמ' 18-19 לפרוטוקול). עולה בבירור מהחשבוניות הנ"ל  
20 שהוגשו בדיון, כי בעיקרו של דבר, ולמעט חריגים זניחים אשר אין ליחס בהכרח לתובעת או  
21 לבנה (משהוברר כי גם הפקידה הנוספת ביצעה קניות תוך שימוש בכרטיס אשראי של  
22 המוסך) המצרכים שנרכשו היו לשימוש המטבח שבמוסך.  
23 כמו כן, לגבי רכישות שנעשו באמצעות חברת גרופון- מדובר במספר רכישות בודדות  
24 בסכומים זניחים, ולא נסתרה גרסת נאוה כי שילמה על רכישות אלה מכספה הפרטי, מה גם  
25 שלא ברור מדוע המוסך לא טרח לצרף את חשבוניות אלה לתצהירו והגיש אותם לראשונה  
26 בדיון.  
27 62. נזכיר, לעניין טענה של גניבה- ההלכה היא כשמדובר בגניבה ממעביד, יש צורך במידת הוכחה  
28 מוגברת, מעבר לזו הדרושה במשפט אזרחי רגיל, היינו מעבר למאזן ההסתברות (עי"ע (ארצי)  
29 1079/04 מרכולית כוכב בע"מ נ' עיזבון המנוח לב רובינשטיין ז"ל, מיום 25.4.06).  
30 ברור כי המוסך לא עמד בנטל המוגבר החל עליו, ואף לא קרוב לכך.  
31 63. לא הובאו בפנינו כל ראיות ממשיות להוכחת גרסה המוסך, וכשעומת המנכ"ל יוסי עם  
32 הראיות הקלושות טען כי בידי המוסך ראיות נוספות שכלל לא צורפו לתיק זה (עמ' 25  
33 לפרוטוקול):  
34 "ת.. יש 7 קלסרים של הגניבות של המרשים שלך אצל קראוס ולזר..  
35 ..



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

- 1 ש. יש לך עשרות קלסרים?  
2 ת. שבעה קלסרים עם מאות מסמכים?  
3 ש. כל מה שצירפת זה החשבונית הזאת.  
4 ת. לא. כתבתי שצירפתי דוגמא, אם אני רוצה תוכל לבוא למשרד".  
5 לכן, משלא הוכחה גרסת המוסך אף בראשית ראיה, ולא צורפו כלל ראיות ממשיות, דין  
6 התביעה ברכיב זה להידחות.

7  
8 **פיצוי פיטורים ביתר :**

- 9 64. המוסך טען כי נאווה קיבלה פיצויי פיטורים ביתר - לטענתו למרות שהשכר הקובע שלה היה  
10 6500 ₪, היא קיבלה פיצויי פיטורים גבוהים יותר ממה שהייתה זכאית, ועל כן עליה להשיב  
11 למוסך סך של 3828 ₪.  
12 65. מנגד נאווה טענה כי השכר האחרון שלה עמד על 6872 ₪, ובכל מקרה סכום פיצויי הפיטורים  
13 שנצבר לזכותה בביטוח המנהלים כולל בתוכו את הפרשי ההצמדה והרווחים שצברה הקופה.  
14 66. בהתאם לטופס 161 שצורף לתיק, עולה כי השכר הקובע לפיצויי פיטורים עמד על סך של  
15 6500 ₪. לעניין זה המוסך כלל לא סתר את טענת נאווה, כי מלוא פיצויי הפיטורים ששולמו  
16 לה נצברו בקופת ביטוח המנהלים שהייתה על שמה. לכן, לא ניתן לקבוע כי שולמו לה פיצויי  
17 פיטורים ביתר.

18  
19 **תביעה שכנגד - ניב :**  
20 **החזר תשלום בגין הודעה מוקדמת :**

- 21 67. המוסך טוען כי בנסיבות שהביאו לכך שהמוסך ויתר בפועל על עבודתו של ניב, הרי שהוא לא  
22 היה זכאי לקבלת שכר בתקופת ההודעה המוקדמת, ולטענתו בעצם ניב הוא זה שהיה צריך  
23 לשלם למוסך תמורת הודעה מוקדמת בגין תקופה זו. לכן, לטענתו, על ניב להשיב למוסך את  
24 הסך של 10,000 ₪ (שכר קובע של 5000 ש"ח כפול חודשיים).  
25 68. לגבי האירוע שאירע ביום 27.10.13 תיאר ניב בתצהירו כדלקמן :

- 26 "ביום 27.10.13 הגיע אל המוסך אבי, אלי (אשר הינו כאמור בעל מניות בנתבעת),  
27 וביקש ממני לסייע לו להוציא בצורה מסודרת חומר מפליל מן המחשב שמחובר  
28 למצלמות האבטחה של המוסך (סרטון בו רואים את אדם מחבל באופן מכוון בגלגל  
29 הקטנוע של אלי עם מברג במטרה לגרום לפגיעתו החמורה ואף למותו, וכן את ברוך  
30 מסייע לו באופן פעיל במעשה ומשגיח כי אלי אינו נמצא בסביבה).  
31 כעבור זמן מה נכנס ברוך לחדר ודרש ממני ומאלי באופן תקיף לעזוב באופן מיידי  
32 את החדר. בתגובה לאמור השיב אלי לברוך, כי עם כל הכבוד לו הוא עדיין נמנה עם  
33 הבעלים של המוסך, וכי אני פועל בהוראתו. למשמע הדברים האמורים זעם ברוך  
34 עד מאוד והחל להתנפל ולתקוף אותי, תוך שהוא תולש את כבלי המחשב מן הקיר



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

- 1 (על מנת להשמיד את הראיות המפלילות) ושופך את כוס הקפה שהייתה מונחת על  
2 המחשב של השולחן. בתגובה לאמור, אחז אלי בידו של ברוך והרחיק אותו ממני,  
3 תוך שהוא מונע מברוך להמשיך ולחבוט בי בחוזקה...".
- 4 69. מנגד ברוך העיד בתצהירו לגבי אירוע זה כי למעשה ניב סייע לאביו להכותו (סעי' 116-117):  
5 "התובע סירב לעבוד, התיישב במשרד והחל לשחק במחשב. כשהגעתי ודרשתי  
6 ממנו לחזור לעבודה וכיביתי את המחשב, התנפל עלי התובע יחד עם אביו וגרם לי  
7 לקרע בשרירי ופגיעות גופניות של ממש..  
8 כתוצאה מהאירוע המתואר נקרע לי השריר ביד".
- 9 לתצהירו צירף ברוך תמונות מהנזק הנטען בידו.
- 10 70. עולה מהראיות כי בעקבות אותו אירוע הגיש ניב תלונה במשטרה כנגד ברוך.  
11 מנגד הגיש ברוך כנגד אלי קובלנה פלילית בגין אירוע זה. מפרוטוקול הדיון מיום 30.12.15  
12 בקובלנה הפלילית (נספח ו' לתצהיר ברוך), עולה כי עד לאותו מועד דיון לא הוגשה תלונה  
13 במשטרה מצד ניב. בעקבות כך הוחלט באותו דיון להקפיא את הטיפול בקובלנה עד אשר  
14 תוגש תלונה במשטרה.
- 15 ברוך טען בעדותו כי הוגשה תלונה במשטרה והיא כביכול כרגע בטיפול המשטרה (עמ' 31-32  
16 לפרוטוקול).
- 17 71. מכל מקום, משלא ברור מה עלה מחקירת המשטרה לגבי תקרית זו, ומשאין לנו כל ראיה  
18 שתסייע לנו בכך, לא ניתן לקבוע כי ניב אחראי לתקרית זו. יש לשים לב כי הקובלנה הפלילית  
19 הוגשה כנגד אלי בלבד ושם נטען כי רק אלי תקף את ברוך (נספח ו' לתצהיר המוסד).
- 20 72. כאמור, במכתב מיום 29.10.13, הודיע המוסד לניב כי הוא מוותר על שירותיו בתקופת  
21 ההודעה המוקדמת:  
22 "הרינו להודיע על ויתורנו להעסקתך בתקופת ההודעה המוקדמת.  
23 הנך מתבקש לא להגיע יותר לשטח המוסד ללא הודעה מוקדמת".
- 24 73. על כן, משהודיע המוסד כי הוא מוותר על שירותיו, ומשלא הוכח כי מדובר בנסיבות  
25 המצדיקות שלילת הודעה מוקדמת, הרי שניב היה זכאי לפיצוי השווה לשכרו בעד תקופה זו,  
26 והמוסד לא זכאי לכל פיצוי ותביעתו ברכיב זה נדחת.
- 27
- 28 **סיוע במעילות והפרת אמון:**
- 29 74. המוסד טען כי ניב עשה שימוש בכרטיסי האשראי של ברוך לצרכיו הפרטיים בסכומים לא  
30 מבוטלים.
- 31 75. האמור לעיל בדבר היעדר ראיות למעילות, נכון ביתר שאת גם לגבי הטענות כנגד ניב.  
32 המוסד צירף חשבונית עלומה בודדת מבית קפה ארומה על סך של 48 ₪, בטענתו כי ראיה זו  
33 מוכיחה כי ניב נטל את כרטיס האשראי של ברוך לצרכיו האישיים בסכומים לא מבוטלים.  
34 כשהופנה ברוך לראיה זו, העיד בעצמו כי לא מבין כלום ממנה (עמ' 31 לפרוטוקול):





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 31506-02-14

סע"ש 31473-02-14

- 1 "ש. אני מפנה אותך לנספח ז' לתצהירך. תסביר לי מה אנו לומדים מנספח ז'?"
- 2 ת. לא רואה כלום."
- 3 ראו גם עדותו של המנכ"ל יוסי שהודה כי מסמך זה כלל לא ברור ולא רואים בו כלום (עמ'  
4 27 לפרוטוקול).
- 5 יצוין כי גם אם רכישה זו נעשתה על ידי ניב בכרטיס האשראי של המוסך שהיה על שם ברוך  
6 (וראו עדות אלי כי לכל אחד מבעלי המניות היה כרטיס אשראי מטעם המוסך- עמ' 12  
7 לפרוטוקול; עדות אדם כי כרטיסים אלה נשמרו בכספת במוסך- עמ' 38 לפרוטוקול), הרי  
8 שלא הוכח כי הדבר נעשה ללא הרשאה מצידו.
- 9 כך גם לגבי חשבונית של מקדונלדס (מוצג נ' 5), שהומצאה בדיון ולא מעידה על דבר.
- 10 76. למעשה המוסך לא המציא כל ראיה ממשית שניתן ללמוד ממנה על מעילה בכספי המוסך,  
11 וכשנשאל על כך המנכ"ל יוסי בעדותו, שוב הפנה לקלסרים העלומים שכלל לא הומצאו לתיק  
12 (עמ' 27 לפרוטוקול):
- 13 "ש. לאורך כל תצהירך אתה מציין מעילה, גניבה, לקיחת כספים שלא כדין. לא  
14 הוכח עד עתה שום מעילה או שנלקח על ידי אלי או אחר ממשפחתו שקל אחד?  
15 ת. יש הרבה מאוד קלסרים".
- 16 77. סיכומו של דבר - דין התביעה ברכיב זה להידחות.
- סוף דבר :**
- 17 78. תביעת התובעת כנגד הנתבעת נדחית במלואה, וכך גם התביעה שכנגד שהגיש המוסך כנגדה.  
18 הנתבעת תשלם לתובע פיצוי הלנת פיצויי פיטורים בסך 1000 ₪ בלבד. התביעה שכנגד שהגיש  
19 המוסך כנגדו נדחית.
- 20 79. לנוכח כל תוצאות ההליך לא מצאנו לעשות צו להוצאות.
- 21
- 22
- 23
- 24 **ניתן היום, כ"ג חשוון תשע"ז, (24 נובמבר 2016), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.**

אופירה דגן-טוכמבר,  
שופטת - אב"ד

מר עזריאל קופלר  
נציג עובדים

25  
26  
27  
28  
29