



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2323-09 פרנקוס אנדרס נ' בן דור אמון

בפני
כב' השופטת יפה שטיין
נציג ציבור (ע) אליהו מחלב
נציגת ציבור(מ) אילן לוי

תובע
פרנקוס אנדרס
ע"י עו"ד גיל ישראלי

נגד

נתבע
בן דור אמון
ע"י עו"ד מאיר אבירם

פסק דין

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

1. מבוא:

א. פסק דין זה דן בשאלת זכאותו של התובע לסעדים הנתבעים על ידו בכתב התביעה, לאחר שפוט, על אתר (ללא מתן הודעה מוקדמת וללא פיצויי פיטורין).

ב. הסעדים הנתבעים:

פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת, תשלום עבור עבודה בשעות נוספות, פיצוי בגין אי הפרשות לפנסיה, השלמת תשלום דמי הבראה, פדיון חופשה והשבת ניכוי שלא כדין (בגין ימי מחלה). כמו – כן נתבעים פיצויי הלנה, ופיצוי בגין פיטורין שלא כדין.

ג. יוער כי בתחילה, נכלל גם רכיב תביעה המתייחס לתשלום בגין פרויקט אדריכלות, שהוא עיקר המחלוקת בתיק זה, אולם לבסוף הנושא הועבר להכרעתו של בורר, ועותק מפסק הבררות אף הוגש לבית הדין. לפיכך, רכיב זה אינו חלק מפסק הדין.

ד. מטעם התובע העיד התובע בעצמו ומטעם הנתבע העידו: הנתבע, ומר מיילס הרטוג – אדריכל שכיר במשרדו של הנתבע.

ה. לתיק בית הדין הוגשה הקלטה שהקליט התובע. הקלטה זו הועברה גם לנתבע, ומזכירתו של הנתבע, הגב' דגנית פורטל, היא אשר תמללה את תוכן ההקלטה, במשרדו של הנתבע. בית הדין קיבל את התמלול, תוך הסתייגות, שכל שהתובע מתנגד למשפט מסוים האמור



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2323-09 פרנקוס אנדרס נ' בן דור אמון

1 בתמלול הנ"ל היא רשאי להגיש התנגדותו ולהגיש תמלול נגדי. אולם, התנגדות מעין זו ו/או
 2 תמלול נגדי – לא הוגשו ועל כן, רואה בכך בית הדין משום הסכמת התובע לאמור בתמלול
 3 שהוגש.
 4 ו. כיוון שבמקרה הנדון, ישנה חשיבות מרובה לרקע העובדתי – נפנה תחילה לפרט עניין זה
 5 זה.

2. הרקע העובדתי, כפי שעולה מכתבי הטענות ומסיכומי הצדדים:

7 א. התובע, עלה ארצה מארגנטינה כ- 3 שנים לפני הגשת תביעתו.
 8 ב. התובע הינו אדריכל בהכשרתו, אם כי אין לו בארץ רישיון עבודה כאדריכל. הנתבע, אף
 9 הוא אדריכל במקצועו, מנהל משרד אדריכלים "בן דור". הנתבע העסיק את התובע, החל
 10 מיום 01.10.07 ועד ליום 29.3.09. מעמדו של התובע במשרד היה של עובד שכיר במשכורת
 11 חודשית, וזאת,
 12 ב. בנוסף, בשלב כלשהו, הצדדים החליטו לשתף פעולה באשר ל"פרויקטים אדריכליים",
 13 אשר לגביהם יתחלקו ביניהם ברווחי הפרויקט. הפרויקט הרלוונטי לעניינו – הוא פרויקט
 14 "פנינת הר נוף".
 15 ג. בחודש 1/09 נחתם בין התובע לנתבע "עקרונות להסכם" באשר לחלוקת הרווחים ביניהם,
 16 בנושא "פרויקטים" (נספח א' לכתב ההגנה – להלן: "ההסכם"). יש לציין כי במסמך זה לא
 17 מצוין תאריך החתימה, אך הצדדים אינם חלוקים ביניהם באשר למועד בו נחתם, כמצוין
 18 לעיל. במסגרת הסכם זה הוסכם גם על הליך בורות במקרה של מחלוקת (ראה סעיף 6).
 19 ד. זמן קצר לאחר חתימת ההסכם נתגלעו בין הצדדים חילוקי דעות בעניין.
 20 לטענת הנתבע, עקרונות ההסכם חלים גם על פרויקט פנינת הר נוף, ואילו לטענת התובע
 21 ההסכם הינו כללי ואינו מתייחס לפרויקט הר-נוף באופן ספציפי, כשלטענתו, מדובר
 22 בפרויקט השייך לתובע באופן אישי, ואשר החל לעבוד עליו כשנה לפני שהציע לנתבע
 23 להצטרף (ראה מכתבו של התובע לנתבע ביום 24/3/09 כתשובה למכתבו של הנתבע אליו
 24 מיום 22.3.09 – נספח ו' לכתב ההגנה).
 25 ה. ביום 26.3.09 התערר ויכוח חריף בין התובע לנתבע, במשרד, ובמהלכם הזמין התובע
 26 משטרה. הרקע לדין ודברים ביניהם נסוב על כך שהתובע הכניס למחשב, המשמש אותו



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 09-2323 פרנקוס אנדרס נ' בן דור אמון

- 1 במשרדי הנתבע, DISK ON KEY והנתבע נטל אותו מידי, לאחר שהתובע סירב למחוק
 2 ממנו חומר, שהועתק, על פי הנטען, מהמחשב, והנוגע לפרוייקט הר-נוף. דין ודברים זה
 3 הוקלטו על ידי התובע ותמליל ההקלטה הוגש, כאמור, לבית הדין.
- 4 ז. ביום 29.3.09 פטר הנתבע את התובע, במכתב, הנושא תאריך של יום זה -מצורף כנספח ב'
 5 **לכתב התביעה**, בו נכתב כי הוא "מפוטר מהעבודה לאלתר" (ראה סעיף 1 למכתב).
- 6 ח. שכרו הממוצע של התובע, ב-12 החודשים האחרונים לעבודתו, עמד על 19,647 ₪. אין חולק
 7 כי הנתבע לא הפריש לתובע הפרשות לפנסיה כנדרש החל מחודש ינואר 2008.
- 8 ט. יש לציין, כי נושא המחלוקת הכספית בין הצדדים באשר לפרוייקט הר-נוף אינו מעניינו של
 9 פסק דין זה, והעניין הועבר והוכרע בהליך בוררות. בית דין זה אישר את הגשת עותק מפסק
 10 הבוררות, על אף התנגדותו של התובע להגשתו.
- 11 י. שמו של התובע – כפי שעולה מהמסמכים הוא גם "אליעזר", לפיכך בכל מקום במסמכים
 12 שמוזכר השם "אליעזר" הכוונה הינה ל"אנדרוס" – הוא התובע.

3. טענות הצדדים בתמצית:

- 14 א. לטענת התובע, משפוטר על אתר, ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויי פיטורין – זכאי לקבל את
 15 זכויותיו על פי החוק, מה גם שהנתבעת לא שילמה לו במהלך עבודתו את מלוא המגיע לו
 16 זכויות סוציאליות (כמו למשל – ההפרשה לפנסיה). התובע מכחיש את הטענות לעניין
 17 עבירות משמעת שביצע, וטוען כי טענות אלו דינם להידחות, שכן מדובר בטענות שווא.
 18 לדבריו, פעל במסגרת מה שהוסכם עימו, ובמחשבו האישי בלבד.
- 19 ב. הנתבע מצידו טוען כי התובע פוטר בנסיבות, בהן, עפ"י דין יש לשלול פיצוי פיטורים והודעה
 20 מוקדמת בשל עבירות משמעת חמורות שביצע התובע, וניסיונות העתקת חומר מהמחשב
 21 של הנתבעת למחשבו של התובע. הנתבע אף טוען כי לא הייתה כל הצדקה עניינית שבשלה
 22 הזמין התובע את המשטרה למשרדי הנתבע ביום 26/3/09, וכי מעשיו של התובע היוו עבירת
 23 משמעת חריפה שהצדיקה את פיטוריו המידיים ב-29/3/09 תוך שלילת פיצויי פיטורין
 24 והודעה מוקדמת.

4. דיון והכרעה:

פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת:



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 09-2323 פרנקוס אנדרס נ' בן דור אמון

- 1 **1. החוק והפסיקה:**
- 2 א. ככלל, בהתאם לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן: "החוק"), מעביד המפטר עובד,
- 3 חייב לשלם לו פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת, כקבוע בחוק הודעה מוקדמת לפיטורים
- 4 ולהתפטרות, תשס"א-2001 (להלן: "חוק הודעה מוקדמת").
- 5 ב. יחד עם זאת, עפ"י החוקים הנ"ל, מוקנית לבית הדין סמכות, בנסיבות מתאימות, לשלול או
- 6 להפחית תשלום פיצויי פיטורים, כאמור בסעיפים 16,17 לחוק. כך גם באשר ל"הודעה
- 7 מוקדמת" (ראה: סעיף 10 לחוק הודעה מוקדמת).
- 8 ראה גם: ע"ע 214/06 אלוניאל בע"מ - אלכסנדר צ'רניאקוב (לא פורסם), 31.5.07 (להלן:
- 9 עניין צ'רניאקוב).
- 10 ג. כבר נפסק לא אחת על ידי בית הדין הארצי כי עת נשקלת האפשרות של שלילת פיצויי
- 11 פיטורים, נטל ההוכחה להוכיח כי אכן מתקיימות הנסיבות המצדיקות שלילה מעין זו -
- 12 רובץ על כתפיו של המעביד (במקרה שלפנינו על הנתבע).
- 13 ד. יודגש כי קיימות פסיקות על פיהן עצם הפיטורים עצמם הם בבחינת "עונש" לעובד ולפיכך
- 14 שלילת פיצויי פיטורין ו/או הודעה מוקדמת ייעשו במשורה ובמקרים "קיצוניים ביותר".
- 15 ראה: ע"ע 1126/00 מלון עציון בע"מ - אביעזר שרונים, (לא פורסם) מיום 22.10.02. יחד עם
- 16 זאת, ועל פי הפסיקה, יהיו מקרים בהם בית הדין יהיה רשאי לקבוע כי לא ניתן להמשיך
- 17 ולהעסיק עובד שעצם הישארותו עלולה לגרום נזקים למעסיק וכי ניתן לשלול מעובד
- 18 בנסיבות מסויימות דמי הודעה מוקדמת, גם אם יהיה זכאי לפיצויי פיטורין.
- 19 ה. עוד נפסק, כי כאשר מועלית על ידי המעסיק טענה בדבר שלילת פיצויי פיטורים, או
- 20 הפחתתם – על בית הדין לשקול את מכלול נסיבות יחסי העבודה בין הצדדים, ולא רק את
- 21 מעשיו הספציפיים של העובד, אשר לטענת המעביד מהווים עילה לשלילת פיצויי הפיטורים
- 22 ו/או ההודעה המוקדמת. **ראה:** בר"ע 1327/04 חברת סולל בונה ארצות חוף בע"מ - בלנש
- 23 ברכה סלומון, (לא פורסם), 22.6.04; בר"ע 1167/01 בנק לאומי לישראל בע"מ - שלמה
- 24 סומך, (לא פורסם); דב"ע נ/3-76 שגירות ארצות הברית של אמריקה - עזבון המנוח
- 25 מאיר מנשה, ניתן ביום 31.12.1997.
- 26 ז. על פי הפסיקה, בית הדין צריך לעשות מאזן של שיקולים, בהם נשקלים השיקולים
- 27 ל"חומרה" והשיקולים ל"קולא" בהפעלת הסנקציה של שלילת פיצויים, והכל בהתאם



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 09-2323 פרנקוס אנדרס נ' בן דור אמון

- 1 לנסיבות המקרה הנדון בפניו. יפים לעניין זה דבריה של כב' השופטת נילי ארד (נשיאת בית
 2 הדין הארצי לעבודה ובתוארה דאז סגנית הנשיא): " על השיקולים לחומרה ולקולא
 3 בהפעלת הסנקציה של שלילת פיצויי פיטורים, ועל האיזון הנדרש להיעשות ביניהם, לאור
 4 תכלית החוק ונסיבות המקרה הנדון, עמדתי בעניין צ'רניאקוב תוך שציינתי
 5 כך: 'השיקולים לחומרה - חומרת המעשים בגינם פוטר העובד; הנזק שנגרם למעביד או
 6 שעלול היה להיגרם לו עקב כך, היקפו והשלכותיו; משך הזמן ומספר הפעמים שביצע
 7 העובד את מעשיו החמורים; תקופת עבודתו של העובד, מעמדו ותפקידו ומידת האמון
 8 הנובעת הימנו; הפרת האמון - המועצמת כשמדובר ביחסי עבודה ממושכים, בתפקיד
 9 בכיר, או בתפקיד אמון; השפעת התנהגותו של העובד והמעשים בגינם פוטר, על עובדים
 10 אחרים ועל יחסי העבודה במקום העבודה והיקף ההרתעה בנסיבות המקרה; השיקולים
 11 לקולא – אופן ביצוע העבודה במהלך תקופת עבודתו של העובד ותרומתו למעביד; משך
 12 תקופת העבודה, וכפועל יוצא הימנה - עוצמת הפגיעה הצפויה בעובד ובמשפחתו, כתוצאה
 13 משלילת פיצויי הפיטורים, במלואם או בחלקם, בשים לב לסכום שיוותר בידיו למחייה;
 14 נסיבותיו האישיות של העובד, לרבות גילו, מצבו המשפחתי, מצב בריאותו ויכולת
 15 ההשתכרות העתידית שלו". ראה: ע"ע (ארצי) 659/08 טוליפ תעשיות הנדסה בע"מ נ'
 16 אלכסנדר פסחוביץ (ניתן ביום 17/12/09).
- 17 ח. במקרה שלפנינו, סעיף החוק הרלוונטי הוא סעיף 17 לחוק, כיוון שעל הצדדים לא חל הסכם
 18 קיבוצי, הרי שבהעדרו, יש להחיל את הוראות ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול
 19 ביותר של עובדים בענף – שהוא הוראות תקנון העבודה בענף התעשייה. סעיפים 51-53
 20 לתקנון, הם הרלוונטיים לעניינו, והם המתייחסים לעבירות משמעת ולעונש הצפוי עליהן.
 21 העבירות החמורות, מנויות בסעיף 53 ובהן: הפרת "משמעת באופן חמור"; מעילה או חבלה
 22 "במהלך התקין של החברה"; מסירת סודות המפעל; עבירה פלילית חמורה; או עבודה
 23 "במקום אחר ללא רשות מאת ההנהלה ויש בכך משום גרימת נזק למפעל".
- 24 **2. מן הכלל אל הפרט:**
- 25 ט. האם פיטוריו של התובע נבעו מעבירת משמעת שעבר?
- 26 נקדים ונאמר כי לאחר שעיינו במכלול הראיות בתיק זה ושמענו את העדים – הגענו לכלל
 27 מסקנה כי הנתבע אכן הוכיח שהתובע עבר עבירת משמעת, באופן אשר הצדיק את עצם



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 09-2323 פרנקוס אנדרס נ' בן דור אמון

- 1 הפיטורין לאלתר, ושליטת דמי הודעה מוקדמת. לגבי שליטת פיצויי פיטורין – לא שוכנענו כי
2 מדובר בעבירת משמעת "חמורה", המצדיקה שלילה **מוחלטת** של פיצויי פיטורים, אם כי –
3 וכפי שיובהר בהמשך, מצאנו לנכון להפחית את פיצויי הפיטורין כך התובע יקבל 80%
4 משיעור פיצויי הפיטורין .
- 5 י. בעניין שלפנינו, מדובר בעובד ומעביד, בעלי השכלה, שניהם אדריכלים בהכשרתם, ומצופה
6 כי במערכת ביניהם יתנהלו בדרך ראויה ומכובדת. ואכן, במשך כשנה וחצי, מערכת היחסים
7 ביניהם הייתה תקינה והתנהלה כיאות.
- 8 יא. אלא, שלאחר החלטתם המשותפת לשתף פעולה בעניין פרוייקט הר-נוף – הדברים החלו
9 חילוקי דעות כבדים ביניהם. לעניין זה, העיד הנתבע:
- 10 **“ת....בשלב הזה היתה החלטה שלי שהתבססה על הסיטואציה המיוחדת שנוצרה, לא**
11 **להוציא חומר, ואם להוציא אז רק לשימוש פנימי ולא למהנדסים. נתתי הוראה לתובע**
12 **ולכולם, והתובע סרב לחייב את ההוראה.**
- 13 ש. מה הוא עשה?
14 ת. הפר את החובה המקצועית שלו
15 ש. מה בדיוק הוא עשה?
16 ת. הרבה דברים.
17 ש. דבר אחד, תגיד?
18 ת. לקח את החומר ומסר למזמין בלא ידיעתי.
19 ש. איזה חומר ומתי?
20 ת. לא סיימתי את תשובתי. על דעתו הוציא חומר, ואמר שזה שלו, והפרויקט שלו והוא יכול
21 **למסור למזמין. דבר שני – הוא סרב לקבל ממני את ההוראה לא לעשות כד. דבר שלישי –**
22 **התברר שהעסיק עובדים ממשרדי ללא ידיעתי על אותו פרוייקט, למרות שכתוב בהסכם**
23 **שהעבודה נעשית במשרדי, והחלטות התכנוניות במשותף. היה מצב ברור לגמרי, שאסור לו**
24 **לעשות.”** (עמ' 14 לפרוטוקול שורות 30-32 ובעמ' 15 שורות 1-11. הדגשות אינן במקור –י.ש.)
25 עדות זו אמניה עלינו.
- 26 יב. חשוב לציין כי במקרה הנדון, באי קיום הוראותיו של המעביד, יכולות להיות השלכות לגבי
27 הנתבע, כיוון שרק הנתבע היה מוסמך לחתום על התוכניות וכיוצ"ב ועל כן, היה "חשוף" גם



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 09-2323 פרנקוס אנדרס נ' בן דור אמון

- 1 בפן האתי – מקצועי (בניגוד לתובע אשר לא היה בעל רישיון אדריכל בארץ). על כן, סבורים
2 אנו כי אין להקל ראש כלל ועיקר באי קיום הוראות המעביד במקרה זה.
- 3 יג. זאת ועוד. אי קיום הוראותיו של המעביד על ידי התובע, חזר על עצמו מספר פעמים ובמספר
4 דרכים. על כן, מצא הנתבע לנכון להעלות את הדברים על הכתב ביום 8/3/09 ולהבהיר את
5 "הנהלים", באופן ברור וענייני (ראה נספח ב' לכתב ההגנה).
- 6 יד. אלא, שהתובע מצידו, המשיך בהתנגדותו לפעול על פי הוראות המעביד, כפי שניתן להיווכח
7 גם מתרשומות השיחות הפנימיות שצורפו לכתב ההגנה כנספח ג' ו-ד ולחליפת המכתבים בין
8 הצדדים, נספחים ה' ו-ו לכתב ההגנה.
- 9 טו. כמו כן, התובע עשה "דין לעצמו" כאשר העסיק, באופן פרטי, אדריכל אשר היה שכיר
10 במשרדו של הנתבע ובעת שהיה שכיר של הנתבע, וזאת מבלי לעדכן את הנתבע ו/או לבקש את
11 רשותו. (ראה עדותו של התובע בעמ' 10 שורות 16-29).
- 12 טז. שיאם של הדברים היה כאשר ביום 26/3/09, הכניס התובע למחשבים שבמשרדי הנתבע,
13 דיסק-נייד (DISK ON KEY), וכאשר נתבקש על ידי הנתבע להוריד מתוכו תכנים, שעי"פ
14 החדש שייכים למשרד, ובעיקר כל הקשור לפרוייקט פנינת הר נוף – סירב לעשות כן מן הטעם
15 שה DISK ON KEY שייך לו. לאור התלהטות הויכוחים ביניהם הזמין התובע משטרה
16 למקום, ואף ערך הקלטה של הויכוחים ביניהם.
- 17 יז. אין כל ספק, כי במצב דברים זה – מדובר בנסיבות, שלא ניתן לצפות, להמשך מערכת יחסי
18 עובד-מעביד בין הצדדים, ובמיוחד לאור החשש שאכן יועברו דברים פנימיים למחשב התובע
19 באמצעות ה- DISK ON KEY עוד התברר כי לא הייתה זו פעם ראשונה שהתובע הקליט
20 את המעביד (עמ' 11 לפרוטוקול שורות 21-22). אמנם אין איסור חוקי לעשות כן, אלא
21 התנהלות זו מלמדת על חוסר אמון, ועל יחסי עבודה שאינם מתנהלים כראוי.
- 22 יח. בשלב זה, התובע אף לא שמר על דיסקרטיות, ושיתף את מזמין הפרוייקט בסכסוך. דבר זה
23 יכול להיות בעייתי, דווקא משום שנאמרו למזמין הפרוייקט - מטעמים מובנים.
24 וכך נשאל והשיב בחקירתו הנגדית:
- 25 ש. נכון שביום 26/3 האירוע עם המשטרה, היתה לכם באותו יום פגישה עם המזמין של
26 הפרוייקט?



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2323-09 פרנקוס אנדרס נ' בן דור אמון

- 1 ת. כן
- 2 ש. ונכון שבפגישה הזאת אתה דיווחת להם על האירוע ואמרת להם שאתה לא רוצה
- 3 להמשיך לעבוד עם הנתבע?
- 4 ת. לא. מה זה דיווחת?
- 5 ש. אמרת להם מה שקרה בבוקר?
- 6 ת. אני הסברתי להם שהנתבע לא נתן לי לעבוד, חוץ מהמשרד שלו בפרוייקט שלנו, ואם
- 7 המצב היה כזה, אני לא יכול להמשיך בפרוייקט, כי הנתבע פיטר אותי. אז איפה אני אעבוד?
- 8 ש. ב-26/3 הוא פיטר אותך?
- 9 ת. לא, אבל היה ברור...
- 10 ש. היה ברור שמה?
- 11 ת. לא משנה"
- 12 (ראה עמ' 10 שורות 30-31 ועמ' 11 שורות 1-10. הדגשות אינן במקור – ש.).
- 13 יט. מנגד, וכפי שעולה גם מההקלטה שהוגשה לתיק, הנתבע מצידו - ניסה פעם אחר פעם, להעמיד
- 14 את התובע על "מקומו" ועל הבהרת הנהלים. כך גם, במהלך דין ודברים שהתפתחו ביניהם
- 15 ביום 26/3 – ניכר כי הנתבע ניסה שוב ושוב להבהיר לתובע כי הוא מבקש שלא יעתיק חומרים
- 16 ממחשבי משרדו וכי אסור להוציא חומר הנוגע לפרוייקט פנינת הר נוף (תוך שהוא מציע גם
- 17 פתרונות ליישוב המחלוקת כגון: שעובד אחר מהמשרד, מיילס, ישב עם התובע ושניהם ישבו
- 18 יחד ויורידו את החומר ששייך להר-נוף – עמ' 3 לתמלול). אף על פי כן, התובע מצידו, התבטא
- 19 בצורה בוטה כלפי הנתבע: **"אתה לא יכול להגיד לי מה זה אסור לי."** (עמ' 1 לתמלול); **"תן**
- 20 **לי זה שלי! זה לגנוב! מה אתה עושה?!"** ועוד.
- 21 כ. מתוך התמלול אף עולה כי התובע דחה את כל הצעותיו של הנתבע לסיים את המחלוקת
- 22 ביניהם, מבלי לערב צדדי ג' – והתובע מצידו, אשר אף דאג להקליט את האירוע, סירב
- 23 להתרצות, ולבסוף אף הזמין משטרה למקום.
- 24 כא. יוער כי גם כאשר הגיע למקום שוטר, הוא הבהיר לתובע שאמנם ה- disk on key הינו רכושו
- 25 הפרטי, אך אין בכך כדי לתת לו את הזכות להכניסו למחשבים של המשרד, שהם רכושו של
- 26 המעביד לרבות השמור בו (ראה עמ' 7 לתמלול). בנקודה זו נוסף כי אמנם התובע ניסה



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2323-09 פרנקוס אנדרס נ' בן דור אמון

- 1 להסביר את מעשיו בכך ש"הרשת" של המחשבים, לא עבדה באותו בוקר, ועל כן רצה לעבוד
- 2 מהחומר שהיה שמור באותו disk on key, אך לא ניתן לקבל גרסה זו. אילו אכן היו כך פני
- 3 הדברים, לא הייתה לו כל סיבה לסרב להראות למעבידו את התוכן השמור בו, או לכל
- 4 הפחות, לאותו עובד בשם מיילס שעל פניו היה "ניטראלי" באותה עת. זאת ועוד. גם אם היו
- 5 שמורים בו דברים אישיים, כטענת התובע, הרי שעת הביאם למקום העבודה – לקח על עצמו
- 6 את האחריות לכך, שייתכן ויתבקש לחשוף את השמור באותו זיכרון שהוכנס למחשבי
- 7 המשרד. מכל מקום, בעידן הטכנולוגי דהיום – קיימות מספיק אפשרויות טכניות לבדוד את
- 8 החומר האישי שלו, וכי עם קצת רצון טוב ואמיתיות – ניתן היה לפתור את העניין מבלי לערב
- 9 גורמים אחרים, ומבלי לפגוע בפרטיותו של התובע.
- 10 כב. לאור כל האמור לעיל – הגענו כאמור למסקנה כי אכן נעברה עבירת משמעת, וכי בנסיבות
- 11 אלו, לא היה מנוס, מהפסקת יחסי העבודה בין הצדדים לאלתר. לאור החשש של הנתבע
- 12 שהתובע ימשיך ויוציא חומר מהמחשב – מותר היה לנתבע לפטרו על אתר. ולפיכך – התובע
- 13 לא זכאי היה הודעה מוקדמת, ואף לא לתשלום חלף הודעה מוקדמת.
- 14 כג. יחד עם זאת, כאשר שקלנו את עניין שלילת פיצויי פיטורים מהתובע או הפחתתם, החלטנו
- 15 לשקול לקולא את הנסיבות, באופן שלא תישלל לחלוטין זכותו לפיצויי פיטורין, אך מאידך,
- 16 כי יבוא לידי ביטוי התנהלות התובע, ולו גם באופן חלקי. בשיקולינו בדקנו את הנסיבות
- 17 המקלות של התובע, הן בפן האישי והן בפן המקצועי. בפן האישי – מדובר באדם שהיה
- 18 באותה עת בארץ כשלוש שנים בלבד, ואף אם דובר את השפה העברית ברמה סבירה לצורך
- 19 שיחה, אין מדובר בשליטה מוחלטת בשפה, דבר שאף הוא יכול היה לתרום לחוסר ההבנה
- 20 ביניהם. לקחנו בחשבון שייתכן שיש פער בתרבויות, וכתוצאה מכך – גם בהבנתו של התובע
- 21 את משמעות האיסור בהוצאת חומר מהמחשב (וכי גם אם יש לו מכשיר disk on key פרטי –
- 22 אינו יכול לעשות בו שימוש ולהוציא חומר מהמשרד). נראה לנו כי גם בדיון עצמו לא הבין
- 23 התובע את מלוא חומרת הטענות כלפיו, וכי לא הבין את חומרת מעשיו (כולל הכנסת
- 24 אדריכל שכיר נוסף, שלא בהסכמת ובידיעת הנתבע). עוד לקחנו בחשבון כי מדובר באדם
- 25 שהוא מפרנס יחיד, אב לשני ילדים קטינים (כמפורט בסעיף 1 לכתב התביעה) אשר אף
- 26 שעבד בחו"ל כאדריכל, אין לו בישראל רישיון לעסוק באדריכלות (אף כי יכול לעבוד במשרד



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2323-09 פרנקוס אנדרס נ' בן דור אמן

1 אדריכלים מבלי לחתום על מסמכים ותוכניות כאדריכל). משמע – עבורו גם עצם הפיטורין
 2 הינה ענישה לא קלה. בפן המקצועי – למעט המחלוקות שנסבו סביב פרויקט "הר-נוף"
 3 (שייתכן ונבעו, בין היתר, מהסכסוך עקרונית שנערך על ידי הנתבע וייתכן שהתובע לא הבין את
 4 האמור בו לאשורו) – שוכנענו כי הייתה שביעות רצון מתפקודו, לרבות במילוי הוראות
 5 ונהלים. כמו כן, הנתבע מצידו לא הוכיח פוזיטיבית כי אכן הועברו מסמכים ו/או חומרים ע"י
 6 התובע, בניגוד להוראות וממילא לא הוכיח כי נגרמו לו נזקים בגין כך ובאיזו מידה.
 7 כד. מאידך, וכאמור – שמירת סודיות של החומר המקצועי, הינה דבר בסיסי בעבודה מעין זו
 8 שעבד התובע, וסירובו למסור למעסיקו את ה-disk on key, יכולה ללמד על כוונות להוציא
 9 חומר מקצועי חסוי לצרכים פרטיים או אחרים – מבלי שהיה רשאי לעשות כן. בנוסף, הנתבע
 10 אכן חזר והסביר לתובע את הנהלים.
 11 בנסיבות העניין, הרינו קובעים כי התובע יקבל פיצויי פיטורין, בשיעור של 80%, מהסכום
 12 שהיה מגיע לו על פי החוק, כפיצויי פיטורין.

13

14 תשלום שעות נוספות

15 א. בתיקון 24 לחוק הגנת השכר [חוק הגנת השכר (תיקון מס' 24) התשס"ח – 2008], נקבע
 16 (בסעיף 26ב) כי בהתקיים תנאים מסוימים יועבר נטל ההוכחה אל המעסיק ועליו יהיה
 17 להוכיח כי העובד לא עמד לרשות העבודה בשעות העבודה הנוספות השנויות במחלוקת.
 18 אלא שתיקון זה התקבל לאחר שהסתיימו יחסי עובד ומעביד בין התובע לנתבע. יצוין, גם
 19 לו היה החוק חל על המקרה שבפנינו, הרי שהתובע לא הציג כלראיה לכך שעבד שעות
 20 נוספות. מכל מקום על התובע מוטל הנטל להוכיח את רכיב תביעתו, וכאמור – התובע כלל
 21 לא הרים נטל זה, כפי שובהר להלן.
 22 ב. עיון בכתב התביעה מעלה, כי התובע הסתפק בריכוז שעות שנערך על ידו (ולא נערך בזמן
 23 אמת) באמצעות תוכנת מחשב, כשכלל לא ברור על בסיס מה נעשו. הסבר לכך, לא ניתן על
 24 ידו גם בעדותו בבית הדין (ראה עמ' 6 שורות 28-30):

25 **ש. אני מציגה לך את נספח ד' לכתב התביעה שלך, יש חישובים של שעות**
 26 **נוספות. למה החישובים פה לא דומים לחישובים שבגליונות הנוכחות. למה?**

.....



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2323-09 פרנקוס אנדרס נ' בן דור אמון

- 1 **ת. תשאלו את העו"ד שלי. הוא עשה את החשבון.**
- 2 **ג. יש לציין כי הצדדים הציגו בפני בית הדין, רישומי שעות, שנערכו מדי חודש**
- 3 **בחדשו, כאשר אין חולק שהתובע רשם את שעות עבודתו, והנתבע, נתן אמון**
- 4 **בשעות אלו, ריכז אותן – ועל בסיסם שולמה לתובע משכורתו (ראה עמ' 4**
- 5 **לפרוטוקול שורות 10-1). כמו כן, העיד התובע, בפני בית הדין כי גם כאשר**
- 6 **החסיר שעות, לא נוכו שעות אלו מהשכר אלא שולם לו שכרו החדשי במלואו**
- 7 **(ראה עמ' 4 לפרוטוקול שורות 18-20).**
- 8 **ד. אמנם התובע, ניסה להסביר זאת על ידי כך שהשלים כל שעה שהחסיר (ראה**
- 9 **עמ' 4 שורות 22-23) – אולם איננו מקבלים טענה זו. התרשמנו כי לתובע,**
- 10 **במעמדו ובמקצועו, היה חופש פעולה, וניתן בו אמון בביצוע שעות עבודתו, וכי**
- 11 **אין כל הוכחה להשלמת השעות שהחסיר, כפי שטען. התובע גם לא שיכנע כי**
- 12 **נעשה מעקב דקדקני בשעות עבודתו (כגון שעת כניסה ושעת יציאה מדוייקים)**
- 13 **וגם מן הטעם הזה התובע לא הרים את הנטל לעניין השעות הנוספות הנתבעות**
- 14 **על ידו. מעבר לכך, התובע לא המציא רישום אוטנטי משכנע ביחס לשעות**
- 15 **הנוספות – ועל כן תביעתו לשעות נוספות – נדחת.**

16 **.....**

17 **השבת ניכוי שלא כדין**

- 18 **א. אין חולק כי התובע קיבל תשלום מלוא שכרו, גם כאשר נעדר הוא בשל חופשת מחלה. וכך**
- 19 **העיד הנתבע:**
- 20 **"ת. מדי חודש בחדשו הוא קיבל אותה משכורת בפועל על אותו סכום כפי שחישבו**
- 21 **בהנהלת חשבונות, מבלי לחשב לו ימי חופשה ומחלה ושום דבר, זה היה הנוהל, שולם לו**
- 22 **כי נתנו בו אמון. בהנהלת חשבונות עשו ריכוזים.**
- 23 **ש. אז מכוח מה אותם יחסי אמון, אמרת שאתה סומך על התובע, אז נגיד יום יומיים היה**
- 24 **חולה, אני משלם לו משכורת רגילה?**
- 25 **ת. לא, אני אמרתי שאני משלם מדי חודש את הסכום שבתלוש, ומה שמגיע לו יעשו איתו**
- 26 **התחשבות בעתיד.**
- 27 **ש. מתי זה בעתיד?**



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2323-09 פרנקוס אנדרס נ' בן דור אמון

- 1 ת. במועד סביר בעתיד.
- 2 ש. אם הוא היה עובד אצלך 10,12,15 שנים. מה הכוונה לזמן סביר בעתיד?
- 3 ת. אני שילמתי לו מדי חודש שוטף סכום קבוע, וכשיהיה דו"ח שעות שלא התייחסו אליו
- 4 באופן שוטף במשכורת...
- 5 לשאלות בית הדין:
- 6 ש. למה לא התחשבתנם עם התובע בזמן אמת? האם לא היה ויתור מבחינתכם?
- 7 ת. לא עשינו התחשבות כל חודש. מנהל החשבונות עשה מה שהיה צריך במחשב שלו
- 8 היתה תקופה קצרה יחסית שהוא עבד, והיה ברור שיש לנו התחשבות, למה הוא רושם
- 9 שעות? כדי להתחשבן בסוף.
- 10 ש. מתי התכוונתם להתחשבן איתו?
- 11 ת. פחות או יותר בסוף השנה.
- 12 ש. אבל הוא עבד שנה וחצי ובסוף השנה לא התחשבתם איתו?
- 13 ת. היו לו כל מיני אישורים של עולה חדש. ב 2008 הוא הפך לעובד קבוע יותר ורצינו
- 14 להתחשבן בסוף השנה".
- 15 ב. שאלת בית הדין במסגרת חקירתו הנגדית של הנתבע, נותרה ללא מענה מספק מצד הנתבע,
- 16 ולפיכך לא שוכנענו כי אכן הודע לתובע /או סוכם עימו "מנגנון" כלשהוא של "התחשבות"
- 17 בדבר ימי המחלה שלא נוכו בזמן אמת, משכרו של התובע.
- 18 ג. עוד יצויין, כי התחשבות מעין זו, אינה מתקבלת על הדעת, ומנוגדת ממילא לעקרונות
- 19 חוקי העבודה, כאשר אין כל תאריך יעד (בגבולות הסביר) להתחשבות מעין זו. כל שכן,
- 20 כאשר מדובר בניכוי, חד פעמי ובבת אחת, של סכום לא מבוטל, המגיע לכדי 18,574 ₪.
- 21 ד. במצב דברים אלו – יש לראות בנתבע כמי שהסכים מראש שלא לשלם עפ"י הקבוע
- 22 בהוראות החוק ולא לנכות לתובע משכרו בגין מחלה. עניין זה ניתן ללמוד מגזרה שווה
- 23 מפס"ד שנדון בדב"ע (ארצי) נד/3-48 מזרה – ימין, (לא פורסם, מיום 2.5.1994), אשר קבע
- 24 לעניין איחורים בעבודה, כי שעה שהמעסיק לא ניכה משכרו של העובד את זמני האיחור,
- 25 ובאופן שוטף, אלא עשה זאת רק לאחר הגשת תביעה כנגדה, ייחשב הדבר כויתור. ולפיכך,
- 26 על הנתבע להשיב לתובע את הסכום האמור, אשר נוכה משכרו האחרון, מרץ 2009.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2323-09 פרנקוס אנדרס נ' בן דור אמון

1 הדעת, בדבר ניצול חופשותיו (ראה עמ' 5 לפרוטוקול שורות 21-19 וכן עמ' 6 שורות 7-2).
2 כך גם נוקפת לחובתו, העובדה התובע נמנע מלהמציא לבית הדין תלושים רלוונטיים
3 (לנושא זה ולנושא ימי המחלה) – ועובדה זו כאמור, נוקפה לחובתו.
4 ה. האם זכאי הנתבע לקזז מהסכומים שיפסקו לתובע דמי חופשה שנוצלו ביתר: תשובתנו
5 לכך שלילית. ראשית, וכפי שנאמר לעיל, התנהלותו של הנתבע בניהול פנקסי החופשה,
6 לא נעשתה באופן שאפשרה לתובע "לכלכל" את צעדיו ולדעת במדויק את יתרת ימי
7 חופשתו – כך שגם אם אכן שילם ביתר – יש לזקוף את העניין לחובת המעביד, שלא רשם
8 זאת בתלוש ובאופן שוטף, ולא להטיל על העובד, ניכוי חד פעמי ובדיעבד. שנית, קיימת
9 בין הצדדים חוסר בהירות אילו ימים ייחשבו כחופשה ואילו – כניצול ימי חג, אשר
10 מקובל הוא שלא עובדים ביום זה, באופן גורף, כמו למשל באשר ל"ערב יום כיפור".
11 חוסר בהירות זה לגבי ההסכמות שבין הצדדים - יפעל לחובת הנתבע.

ימי הבראה

12
13 א. אין חולק בין הצדדים כי לתובע מגיע הפרש בגין תשלום דמי הבראה. כך גם אין חולק כי
14 הסכום שאמור היה להיות משולם לתובע הוא 993 ₪. הצדדים חלוקים באשר לחישוב
15 הסכום שנוותר לתשלום (ועל אף ששניהם מסכימים כי נותרו 3 ימים לתשלום).
16 ב. כפי שעולה מתלוש שכרו של התובע – שולם לו בגין דמי הבראה סך של 798 ₪, ועל כן על
17 הנתבע לשלם לתובע בגין רכיב זה סך נוסף של 195 ₪ (כגרסתו של הנתבע בסיכומים).
18

הפרשות לפנסיה

19
20 א. גם בעניין זה מוסכם הנתבע לא הפריש לתובע הפרשות לפנסיה כדין.
21 ב. בהתאם לצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, החל החל מיום 1.1.08, חובה היתה
22 על המעביד להפריש הפרשות לפנסיה, כמפורט להלן:
23 החל מיום 1.1.08 שיעור של 0.833% מהשכר הקובע.
24 החל מיום 1.1.09 שיעור של 1.66% מהשכר הקובע.
25 ג. משכורתו הקובע של התובע, לתקופה הרלוונטית, עמדה ע"ס 19,647 ₪ לחודש (ראה
26 מוסכמה מס' 8 למוסכמות שגובשו בדיון המוקדם שהתקיים בתיק זה).
27



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2323-09 פרנקוס אנדרס נ' בן דור אמון

1 ד. על כן, גם בעניין רכיב זה, מקבלים אנו את חישובי הנתבע, כמפורט בסיכומיו, ובגין רכיב
2 זה חייב הנתבע לתובע פיצוי בשיעור אי ההפרשה, בסך של 2,942 ₪.

3

4

פיצוי בגין פיטורים שלא כדין/ בתום לב

5

א. כפי שפורט בהרחבה, בתחילת פסק דין זה, הגענו למסקנה כי במקרה הנדון,

6

פיטוריו של התובע נעשו מתוך שיקולים ענייניים, ולא ניתן היה לדרוש מהנתבע להמשיך

7

ולהעסיקו במצב שנוצר.

8

ב. במצב דברים זה אין מקום לכל פסיקת פיצויים בגין פיטורים שלא כדין ו/או בשל

9

פיטורין בחוסר תום לב.

10

11

פיצויי הלנה

12

א. בהתאם לסעיפים 18 ו-20 לחוק הגנת השכר, התש"ח – 1968, רשאי בית הדין שלא

13

לפסוק פיצויי הלנה כלל או להפחיתם "אם נוכח כי שכר העבודה (או פיצויי

14

פיטורים) לא שולם במועדו בטעות כנה, או בגלל נסיבה שלמעביד לא היתה

15

שליטה עליה או עקב חילוקי דעות בדבר עצם החוב שיש בהם ממש לדעת בית

16

הדין וכן, אם פיצויי הפיטורים לא שולמו, בין היתר, עקב חילוקי דעות בדבר עצם

17

הזכות לפיצויי פיטורים שיש בהם ממש לדעת בית הדין."

18

ב. במקרה שלפנינו, שוכנענו כי אכן מדובר בחילוקי דעות לעניין עצם הזכאות לקבל

19

פיצויי פיטורים, המצדיקים הפחתת פיצויי ההלנה והעמדתם על ריבית והפרשי

20

הצמדה בלבד.

21

22

סוף דבר:

23

א. הנתבע ישלם לתובע את הסכומים המפורטים להלן:

24

25

פיצוי בשיעור של ההפרשות לפנסייה שלא הופרשו עבורו – 2,942 ₪

26

- השבת ניכוי שלא כדין – 18,574 ₪

27

- דמי הבראה – 195 ₪



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2323-09 פרנקוס אנדרס נ' בן דור אמון

1 - פיצויי פיטורים – 24,842 ₪.

2

3

הסכומים יישאו ריבית והצמדה מיום 1/4/09 ועד ליום התשלום בפועל.

4

5

ב. כמו כן, ישלם הנתבע לתובע הוצאות שכ"ט עו"ד בסך של 3,500 ₪.

6

ג. ערעור על פסק דין זה ניתן להגיש לבית הדין הארצי תוך 30 יום מיום המצאת פסק לידי

7

הצד המבקש לערער.

8

9

10

ניתן היום, כ"ב טבת תשע"ב, 17 ינואר 2012, בהעדר הצדדים.

11

יפה שטיין, שופטת

אב"ד

נציג ציבור(מ)

אילן לוי

נציג ציבור(ע)

אליהו מחלב

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27