



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2089-09 ארמון [redacted] נ' אלישרא מערכות אלקטרוניות בע"מ

בפני כב' השופטת שרה שדיאור
נציג ציבור (מ) מר סמט אלימלך
נציגת ציבור (ע) גב' שיין אביבה

תובע ארמון [redacted]
ע"י ב"כ עו"ד דוד סער / פרארה אדם

נגד

נתבעת אלישרא מערכות אלקטרוניות בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד מאיה גבעון

פסק דין

1

2

3 בפני בית הדין תביעת התובע לקבלת רכיבי תביעה שונים מן הנתבעת, אשר מגיעים לו לטענתו, לאור
4 סיום עבודתו וזאת בהתאם להסכם הקיבוצי המיוחד בנושא צמצומים/ מענק פרישה מיום 5.6.02
5 (להלן- "הסכם פרישה"). לחילופין, טוען התובע כי באם הוא אינו זכאי לסכומים האמורים בהסכם
6 הפרישה, הרי שפיטוריו נעשו שלא כדין והוא זכאי לפיצוי על כך.

7

8 הנתבעת כופרת מכל וכל בסכומים המבוקשים וטוענת כי פיטוריו של התובע נעשו כדין וכי הסכם
9 הפרישה אינו חל במקרה דנן.

10

11

העובדות

12

13 1. התובע, עבד אצל הנתבעת כטכנאי פיתוח וייצור מיום 1.12.85 ועד לתאריך 20.3.07
14 עת הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים עקב פיטוריו של התובע על ידי הנתבעת.

15

16 2. ככל הנראה, בחודש פברואר 2007, פרסמה ההנהלה הודעה כי במשכורת הקרובה יקוזז
17 משכרם של העובדים 12.5 שעות עבודה וזאת עקב שיבושים בעבודה שארגן ועד העובדים.
18 הודעה זו גרמה לתכונה בקרב העובדים.

18

19 3. ביום 26.2.07, נכנס התובע למחשבו האישי של מר יעקב צוק, יו"ר הועד (להלן- "יו"ר
הועד") ושלח משם הודעת דוא"ל מנוסחת בחריפות בתפוצה נרחבת לכלל העובדים בחברה



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2089-09 ארמן ■■■■■ נ' אלישרא מערכות אלקטרוניות בע"מ

בו הוא מגנה את מעשי ההנהלה. הודעה זו לא נחתמה ע"י התובע, כך שהכל סברו כי יו"ר הועד שלח את מכתב הגינוי.
בשל חשיבות הודעת דוא"ל זו, ובהיותה גורם מכריע בהשתלשלות האירועים, נביא את תוכנה:

"לכל חברי ההנהלה. כידוע לכם הימים הקרבים והבאים עלינו לטובה הם ימי פורים, ימים שעם ישראל נגאלו מעצותיו של נצר לזרע עמלק, שרצה לאבד את העם היהודי ואת דרך התנהלותו. ימים אלו הוכרזו כימי משתה ושמחה, והמוטו העיקרי הוא בעזרא לזולת דאגה לנזקקים. לדאבוני אתם משקפים בדרככם את מעשיו של אותו צורר היהודים, והולכים להשבית את שמחת החג של מאות משפחות, ואלפי ילדים. ההיסטוריה של העם היהודי מוכיחה שכאשר מכים ורודפים אותו, כך הוא מתחזק ושוורד, וכל יהודי מאמין באשר הוא, יודע שיש יד מכוונת מלמעלה!!! אל תיצרו זיקה ביניכם לבין אותו צורר, נזכר לדיראון עולם בהיסטוריה שלנו, שכן סופו ידוע וגם של בני משפחתו. תחשבו טוב לפני החג על מעשי הפשע שנקטתם לפני החג, ויש לכם עדיין זמן לתיקון האיוולת."

4. עוד באותו יום, זומן התובע לשיחה אצל מנהל כוח האדם בנתבעת, מר דובי ולדמן (להלן- "מנהל כוח האדם") ומר בנו פלד קצין הבטחון בנתבעת (להלן- "קצין הבטחון"). בשיחה זו הודה התובע במיחוס לו, דהיינו, משלוח דוא"ל ממחשבו של יו"ר הועד בתפוצה כללית, והושעה לאלתר.

5. מיד לאחר מכן, כתב התובע מסמך התנצלות אשר אותו הפיץ ברחבי הנתבעת. בתקופת ההשעיה שילמה הנתבעת לתובע כאמור בתלושי המשכורת של חודשים פברואר-מרץ 2007.

6. ביום 16.3.09 הוזמן התובע בשיחה טלפונית לשיחה נוספת שהתקיימה ביום 18.3.09.

7. ביום 19.3.09 הודיעה הנתבעת לתובע על פיטוריו שיחולו מיום 20.3.07.

8. עם פיטוריו, שיחררה הנתבעת עבור התובע את הסכומים שהופרשו בגינו לפנסיה ולפיצויי פיטורים. הסכום בקופת הגמל בגין פיצויי הפיטורים הוא בשיעור 100% פיצויי הפיטורים, כדין.

9. הנתבעת לא שילמה לתובע דמי הודעה מוקדמת.

המחלוקת

10. באילו נסיבות נסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים? התובע טוען, כי סיבת פיטוריו אינה ידועה לו. וכי הוא סבר, באמת ובתמים, כי לאחר פרסום מכתב ההתנצלות, ההנהלה מחלה על מעשיו והסתפקה בעונש של השעיה בלבד, ועל כן הופתע עת זומן את הנתבעת ביום 18.3.07 לשיחת שימוע.

מנגד, טוענת הנתבעת כי מעשיו (הן עצם כתיבת המכתב והן עצם הפלישה למחשב לא לו) מהווים את סיבת הפיטורים.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2089-09 ארמן נ' אלישרא מערכות אלקטרוניות בע"מ

11. בנסיבות סיום יחסי העבודה בין הצדדים, האם חל על התובע הסכם הפרישה, אשר מזכה אותו במענק פרישה מיוחד, תקופת הסתגלות, משכורת 13 וכן, בדמי הודעה מוקדמת אשר לא שולמו לו, או שמא כגרסת הנתבעת, הטוענת כי הסכם הפרישה האמור לא חל על התובע מחמת נסיבות פיטוריו אשר מחריגות אותו מתחולתו של ההסכם וכן שוללת ממנו את דמי ההודעה המוקדמת.
12. כמה שילמה הנתבעת לתובע בתקופת ההשעיה – האם מדובר בשכר מלא או כטענת התובע במחצית השכר והאם בוצע ניכוי ימי חופשה.
13. נוכח ההכרעה בסעיף לעיל – האם נותרה יתרת ימי חופשה לפדיון.
14. ככל שיקבע כי על הנתבעת לשלם סכום כלשהו, יש לבחון מהו השכר הקובע. התובע טוען, כי משכורתו היא 20,810 ₪ ואילו הנתבעת טוענת 12,098 ₪ בהתאם להסכם הקיבוצי אשר אינו כולל את כל רכיבי השכר.
15. ככל שיקבע כי התובע זכאי להפרשי שכר – האם קמה לנתבעת טענת הגנה כנגד פיצויי הלנה והאם רכיב זה התיישן.

הכרעת הדין

הזכות לחופש ביטוי של עובד

16. בפתח הכרעתנו, בבואנו להתייחס למעשיו של התובע, עלינו לבחון האם מכתב הגינוי אותו פרסם התובע חוסה תחת הזכות לחופש ביטוי ועל כן הוא מותר, אם לאו.
17. הזכות לחופש ביטוי הינה מאבני היסוד של השלטון הדמוקרטי. מאז חקיקת חוק יסוד: כבוד האדם וחירותו, מצאה זכות זו את עיגונה תחת חוק יסוד זה וכך קיבלה אף משנה תוקף. (רי" ס"ק 38/07 חברת החשמל לישראל בע"מ נ' ההסתדרות הכללית החדשה של העובדים בא"י ואח', (ניתן ביום 5.6.2007) – להלן – "פ"ד חברת החשמל"). ברי לכל, כי ללא הזכות להתבטא ולהביע דעות שונות ומנוגדות, למשטר הדמוקרטי אין כל משמעות.
18. הזכות לחופש ביטוי קיימת לא רק לאזרח, אלא גם לעובד בבואו למחות כנגד החלטותיו של מעבידו. זכותו של העובד להפגין ולהביע דעות שונות, מרגיזות ואף מנוגדות לאלו של מעבידו. עם זאת, הזכות לחופש ביטוי אינה מוחלטת, למולה ניצבת זכותו של המעסיק לקניינו ולניהול תקין של מפעלו (הפררוגטיבה הניהולית).
19. יפים הדברים שקבע בית הדין בפ"ד חברת החשמל לעניינו. במקרה זה, תלו העובדים כרזות וסטיקרים כנגד הנהלת חברת החשמל ומספר פוליטיקאים בשל כוונתם לערוך שינויים מבניים מהותיים בחברת החשמל. בפסק הדין, התייחס בית הדין לאיזון שיש לערוך בין הזכות לחופש ביטוי של העובדים למחות על המהלכים אותם מתכוונת ליישם התנהלה, לבין הזכות לקניין של המעסיק במפעלו:



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2089-09 ארמן ■■■■■ נ' אלישרא מערכות אלקטרוניות בע"מ

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34

"על קביעת האיזון בין זכויות הצדדים ליחסי העבודה נאמר:

"... באיזון בין זכות הקניין של המעביד, חופש הביטוי של המעביד, זכותו של מעביד להגשים את האוטונומיה של רצונו שבאה לידי ביטוי בחוזים שכרת, הפרעה ברשות הכלל... לבין חופש הביטוי של העובדים, גוברת זו האחרונה, אם הפעילות של העובדים אינה חורגת מהסביר ואינה עולה על הדרוש לצורך הבאת עמדתם. את הבדיקה יש לערוך על פי מבחן המידתיות. יש לבחון אם פעילותם של העובדים אינה אלימה, אם היא לא עולה על הסביר מבחינת הנזק שהיא גורמת למעביד ולציבור, אם היא נעשית בתחום מוגבל של שעות, אם היא עוברת על החוק באופן חריג וכיוצא בהן נסיבות שיש לבחון לצורך האיזון" (דב"ע נז/ 27 – 41 ההסתדרות הכללית ואח' – מכתשים מפעלים כימיים בע"מ, פד"ע ל 449, 461).

נציין כי לעקרון המידתיות שלושה מבחני משנה: הראשון - נדרש קשר של התאמה בין המטרה לבין האמצעי; השני - האמצעי הנבחר צריך לפגוע בפרט במידה הקטנה ביותר; השלישי - האמצעי הנבחר אינו ראוי, אם פגיעתו בפרט היא ללא יחס ראוי לתועלת שהוא מביא בהגשמת התכלית (ראו: בג"צ 3477/95 ישראל בן-עטייה ואח' נ' שר החינוך התרבות, פ"ד מט(5) 1, 13 – 15). (דגש שלי- ש.ש.).

20. לאור האמור לעיל, עלינו לבחון האם מעשיו של התובע והודעת הדוא"ל הינם סבירים ומידתיים ואינם עולים על הנדרש לצורך הבהרת עמדתו.

21. דעתנו היא, כי מכתבו של התובע אינו סביר ואף אינו מידתי. במכתבו זה, אין ביקורת בונה, אין כל ניסיון ליצור שיח עם ההנהלה בעקבות ההחלטה להפחית מספר שעות במשכורת העובדים. נהפוך הוא, מהכתוב עולה רמז לעונש בידי שמייס אם תמשיך ההנהלה במעשיה, ומה לו לאדם ולחשבונות שמייס?

22. הזכות למחות קיימת כל עוד המחאה רלוונטית. כאשר קיים קשר ברור בין נושא המחאה לבין המחאה עצמה. במקרה זה, אין כל קשר בין הנאמר במכתב הגינוי לבין הנושא עליו התובע אמר למחות בגינו. יתרה מזו, המכתב כוון כלפי חברי ההנהלה ובני משפחותיהם. מה חלקם של בני המשפחה בהחלטת ההנהלה? יכול היה התובע להעביר את מחאתו בצורה פוגענית פחות לו היה משתמש בשליחת דוא"ל שאינו קנטרני, המבהיר בצורה מפורשת מהן טענותיו ומענותיו כנגד החלטת ההנהלה.

23. המסקנה היא, כי הודעת הדוא"ל אינה מוגנת תחת הזכות לחופש ביטוי.

24. אולם, בכך לא די. גם האמצעי בו השתמש התובע אינו ראוי ואינו מתאים. התובע נכנס למחשבו האישי של יו"ר הועד, כאשר לשם כך נדרש לבצע אי אלו פעולות על מנת לשלוח את הדוא"ל. כפי שהוכח בפנינו, לכל עובד סיסמה אישית למחשב (עמי 7 שורות 24-22), וכל מחשב ננעל כאשר אין שימוש בו. הוכח כי באותו יום, לא הגיע יו"ר הועד לעבודה ועל כן, היה על התובע לבצע פלישה למחשב על מנת שיוכל לשלוח דוא"ל דרך מחשבו של יו"ר הועד (שם, שם).



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2089-09 ארמן [REDACTED] נ' אלישרא מערכות אלקטרוניות בע"מ

- 1 יתרה מזו, התובע כתב דוא"ל ללא חתימה בידיעה שהכל יחשבו כי הדוא"ל נכתב ע"י יו"ר ועד.
2 בנוסף, תפוצה רחבה זו הינה בסמכות יו"ר הועד ואינה בידי כל עובד ועובד (עמ' 9 שורות 13-
3 15).
- 4 26. מכלול מעשיו של התובע שפורטו לעיל מוביל למסקנה כי התובע חטא בהפרת אמונים. הגם
5 שמעשים אלו לא הסבו כל נזק בטחוני (עמ' 18 שורות 15-16) או כלכלי למעסיק, שהם בגדר
6 הפרת אמונו של המעסיק כי העובד אינו מנצל לרעה את האמון שניתן בו ואינו משתמש לרעה
7 ברכושו של המעסיק ובאמצעים שמעמיד המעסיק לרשות עובדו, והתובע כן עשה כל אלה.
- 8 27. כיום, עם ההתפתחות הטכנולוגית והמעבר לסביבה ממוחשבת, נוצרו הזדמנויות חדשות לניצול
9 לרעה של המחשב. יפים דבריה של השופטת (כתוארה אז) נילי ארד בפסק הדין עע (ארצי) 90/08
10 טלי איסקוב ענבר נגד מדינת ישראל - הממונה על חוק עבודת נשים ואח' דינים ארצי לעבודה
11 2011 (20) 341 (08/02/2011) פסקה 8:
- 12 "בעידן המודרני הטכנולוגי, קיימת מגמה הולכת וגוברת, של העברת הפעילות במקום העבודה
13 לתשתית ממוחשבת כוללת, עד כדי התנהלות "ללא נייר". במקום עבודה המאופיין בתשתית
14 ממחושבת ובהשקעת משאבים של טכנולוגיות וירטואליות וכוח אדם המיומן בשימוש במחשב
15 ובטכנולוגיות מידע בסביבת העבודה, מתחייבת הקפדה יתירה מפני חדירת גורמים זרים, או
16 עוינים, למרחב הווירטואלי של המעסיק, על מכלול פניו ומפני שימוש בלתי ראוי של העובדים
17 בטכנולוגיות המידע. זכות הקניין של המעסיק במקום העבודה והפרווגטיבה הניהולית שלו,
18 מקימות לו זכות להגן על רכושו הפיזי והווירטואלי האצור ברשת. אי לכך, רשאי המעסיק
19 לנקוט באמצעים מוגברים של אבטחת המידע שנצבר ברשת, הנקלט בה והיוצא ממנה.
20 במסגרת זו, רשאי המעסיק לפקח על פעילותם של העובדים כדי לוודא שלא יעשו שימוש
21 בלתי מורשה, או בלתי חוקי בכלי העבודה הווירטואלי והמידע המופקד בידם. בתוך כך רשאי
22 המעסיק לדרוש מן העובדים כי יקדישו זמנם לעבודה ולא יסטו ל"שדות זרים" הפזורים לרוב
23 על פני הרשת הווירטואלית העולמית. זאת, בין היתר, על דרך קביעת האסור והמותר
24 בשימושים שעושים העובדים בסביבת העבודה הממוחשבת. " (דגש שלי- ש.ש.).
- 25 כך ארע בענייננו. התובע ניצל לרעה את תיבת הדוא"ל שהפקיד בידי המעסיק לצורכי עבודתו
26 לשם הפצת הודעת הגינוי לכלל עובדי החברה, וזאת אף עשה בשימוש בלתי מורשה בדוא"ל של
27 יו"ר הועד, ובתפוצה המורשה ליו"ר הועד בלבד.
- 28
29 **ההסכמים הקיבוציים החלים בענייננו**
- 30
- 31 28. לאחר שקבענו כי התובע הפר אמונים, עלינו לבחון כיצד יש להתייחס למעשיו אלו. ההסכמים
32 הקיבוציים החלים על הצדדים מתווים את דרכי הפעולה במקרים מעין אלו.
- 33 29. במהלך התנהלות התיק, נטענו שלושה הסכמים קיבוציים אשר עלינו לבחון את תחולתם
34 במקרה דנן:



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2089-09 ארמן ■■■ נ' אלישרא מערכות אלקטרוניות בע"מ

- 1 א. הסכם קיבוצי כללי מיום 19.9.62 (והוארך ביום 18.6.78) אשר נחתם בין התאחדות
2 התעשיינים בישראל לבין ההסתדרות הכללית של העובדים בא"י- אגף לאיגוד מקצועי (להלן-
3 "ההסכם הכללי").
- 4 העידה בפנינו הנתבעת כי היא חברה בהתאחדות התעשיינים בישראל (עמ' 14 שורות 14-15)
5 ועל כן, לכאורה אמור ההסכם הכללי לחול עליה. אולם, במקרה זה, אין להסכם הכללי
6 מקום, וזאת מאחר ויחסי העבודה הוסדרו בהסכם המיוחד (שיפורט להלן), וההסכם הכללי
7 קובע, כי לא יחול על כל אותם מפעלים וחברות אשר קיים בהם תקנון מוסכם.
- 8 ב. הסכם קיבוצי מיוחד מיום 27.12.85 בין הנתבעת לבין מועצת פועלי בני ברק וועד
9 ההנדסאים והטכנאים בנתבעת. הסכם זה הוארך מעת לעת וקיבל משנה תוקף ביום 26.1.06
10 בו הוארך ההסכם לתקופה נוספת של שלוש שנים (להלן- "ההסכם המיוחד").
- 11 ג. הסכם קיבוצי מיוחד בנושא צמצומים/ מענק פרישה מיום 5.6.02 (אותו כינינו- "הסכם
12 פרישה"). בעניין תחולת הסכם זה נחלקו הצדדים.
- 13 30. הסכם הפרישה קובע, כי כל עובד שיפוטר על ידי החברה יהיה זכאי לתנאי הפרישה האמורים
14 בהסכם: מענק פרישה מיוחד, תקופת הסתגלות ומשכורת 13.
15 עם זאת, קובע ההסכם בסעיף 4.2:
- 16 **"כל עובד מיוצג שיפוטר ע"י החברה בתקופת ההסכם יראה כאילו פוטר בהליך פיטורי**
17 **צמצומים לפי הסכם זה, וכעובד זכאי, למעט עובד שפוטר או פרש בנסיבות של עברת משמעת**
18 **ו/או בהליך משמעותי, או מטעמי אבדן מוחלט של כושר עבודה." (הדגשה שלי- ש.ש.).**
- 19 31. טוענת הנתבעת, כי מאחר והעובד פוטר בהליך משמעותי בשל בעיות משמעת הרי שהוא אינו
20 זכאי לתנאי הפרישה המפליגים עפ"י הסכם זה.
- 21 32. התובע פוטר לאחר שעבד בנתבעת מעל ל- 21 שנים. מעדותו של מנהל כוח האדם עולה, כי
22 מדובר בעובד נורמטיבי שזו היא לו הפעם הראשונה אשר עשה מעשה חריג שכזה. בתיקו
23 האישי של התובע לא נמצאו הערות משמעת כלל:
24 **"ש. אתה מכיר את התובע 22 שנה ויותר .**
25 **ת. נכון.**
- 26 **ש. האם בכל מהלך שנות עבודתו בתיק האישי שלו היו בעיות משמעת.**
27 **ת. למיטב זכרוני, לא. הוא היה עובד נורמאלי. עבד ביחידה גדולה לא התבלט במיוחד לא**
28 **לשלילה. יכול להיות שהיו ציוני שבח, אך אני לא יודע."**
29 (עמ' 14 שורות 21-22)
- 30
- 31 33. מהאמור לעיל, ברור, כי פיטוריו של התובע לא נעשו בשל אי התאמתו לתפקיד. התובע עבד
32 במשך למעלה מ- 20 שנה ועד כה לא נמצאו הערות ותלונות בתיקו, על כן ניתן להסיק חד
33 משמעית כי לא תפקוד לקוי הוא שגרם לניתוק יחסי העבודה.
- 34 הגם שהתובע משים עצמו כאילו הוא אינו מבין את סיבת פיטוריו, ברי לכל, כי פיטוריו היו
35 תוצאה ישירה של המכתב שכתב בשמו של יו"ר הוועד ואשר הפיצו ברחבי החברה.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2089-09 ארמן [REDACTED] נ' אלישרא מערכות אלקטרוניות בע"מ

34. מעשיו של התובע וקביעתנו לעיל כי מעשיו אלו עולים בגדר הפרת אמונים מובילים למסקנה
חד משמעית כי הפיטורים נעשו בשל התנהגות לקויה, קרי, בעיית משמעת ולא בשל אי-
התאמה לתפקיד.
לפיכך, על התובע לא חל הסכם הפרישה והוא אינו זכאי למענק פרישה מיוחד, משכורת 13
ופיצויי הסתגלות.

מעשה הפיטורים

35. סעיף 22 להסכם המיוחד מגדיר "פיטורים יוצאים מן הכללי" וקובע כיצד תופסק עבודתו של
עובד בכל המקרים המנויים:
"22.1 א. בכל אחד מן המקרים הבאים רשאית ההנהלה להפסיק את עבודתו של הטכנאי:
(1) חבלה במפעל.
(2) גנבה במפעל.
(3) טכנאי שהורשע בפלילים (לא כולל עבירות תנועה ועבירות קלות מסוג זה) ושיש בהן
משום קלון.
ב. לא ערער הוועד בכתב בתוך 10 ימים על ההחלטה לפטרו תחשב הפסקת העבודה
כפיטורין ללא הודעה מוקדמת וללא זכויות לפיצויי פיטורין.

22.2 במקרים של :

(1) מעילה באמון
(2) גילוי סודות המפעל.
(3) שימוש לרעה בתפקיד, שיגרום נזק למפעל.
תודיע ההנהלה לוועד הטכנאים. בתוך 3 ימי עבודה מההודעה, יערך בירור עם הטכנאי וועד
הטכנאים. לא הגיעו להסכמה- יפעלו עפ"י סעיף 39.

המקרה שלפנינו נכנס לגדרי סעיף 22.2 (1)- מעילה באמון. התובע השתמש במערכת הפנימית
של החברה על מנת להפיץ מכתב שאינו יאה בתפוצה מירבית וזאת תוך שימוש במחשב לא לו.
הנתבעת, למרות טענותיה כי נגרם לה נזק עקב מעשיו של התובע, לא הצליחה להוכיח כי אכן
נגרם נזק כלשהו (הן בטווח הקצר והן בטווח הארוך) עקב מעשיו של התובע.

36. משכך, היה על הנתבעת לפעול לאור האמור בסעיף 22.2, קרי- לקיים שיחת בירור בה ישתתפו
ההנהלה, התובע והוועד. בשתי השיחות אשר קוימו בין הצדדים לא השתתף הוועד.
טענה הנתבעת, כי הוועד לא התנגד לפיטורים ובכל פעם שיש לוועד או למועצת הפועלים
התנגדות, הרי שדברם נשמע (עמ' 22 שורות 19-15).

אולם, דעתנו היא, כי גם אם הוועד בוחר מסיבותיו שלו שלא להתייצב לימינו של התובע, אין
זה מייתר את עצם חובתו של המעסיק על פי ההסכם הקיבוצי לקיים את ישיבת הבירור



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2089-09 ארמן נ' אלישרא מערכות אלקטרוניות בע"מ

- 1 המשמעתית רק בנוכחותו של הועד. גם אם אין בכוונתו לסנגר על העובד או גם אם הוא מתנער
2 ממעשיו של העובד, הרי שחובה על הועד, לפי ההסכם המיוחד שישתתף בהליך המשמעת ולו
3 רק כדי להבטיח את תקינותו של ההליך.
- 4 37. יתכן ובמקרה זה, הועד לא טען בדיעבד כנגד הפיטורים וזאת בשל מעורבותו בנושא. התובע
5 שלח את המייל ממחשבו האישי של יו"ר הועד ובשמו, כך שיתכן והוועד לא הצדיק את מעשיו
6 של התובע ואף התנגד להם. אולם, הועד אינו נדרש דווקא לסנגר על העובד או לעמוד לימינו.
7 זכותו להביע את דעתו ואף לטעון כנגד מעשיו של העובד. תפקידו בישיבת הביורור היא, הבטחת
8 תקינותו של ההליך.
- 9 38. סעיף 39 להסכם המיוחד קובע, כי מקרים של חילוקי דעות בין הועד להנהלה יובאו לידי מו"מ
10 בין ההנהלה לבין הועד ומועצת פועלי בני ברק.
11 כלומר, עפ"י ההסכם המיוחד, ניתן לערב בעת הצורך את מועצת פועלי בני ברק. לכן, אם,
12 במקרה זה, סברו הועד או ההנהלה כי הועד לא יוכל להישאר נטול פניות אישיות בשל
13 מעורבותו בעצם המעשה (מאחר שהתובע עשה את מעשהו כביכול בשם יו"ר הועד), הרי שהיה
14 עליו לפנות למועצת פועלי בני ברק על מנת שתמלא את מקומו של הועד.
15 על כן אנו קובעים כי לא פעלה על פי ההסכם המיוחד והתהליך המפורט בו.
- 16 39. הנתבעת החליטה לפטר את התובע בעקבות המעשה שעשה. הגם שהתובע עשה מעשה שעולה
17 בגדר הפרת אמונים, דעתנו היא, כי הנתבעת העצימה את חומרתו. הן המכתב והן הכניסה
18 למחשב לא לו הינם מעשים שלא יעשו, אך מדובר בעובד טוב שעבד בנתבעת מעל 21 שנים וזאת
19 ללא כל בעיות משמעת קודמות. הנתבעת, הענישה את התובע למעשה פעמיים: פעם אחת
20 בעצם ההשעיה ופעם שניה בעצם הפיטורים. לאור שנות עבודתו הארוכות של התובע בנתבעת,
21 היה על הנתבעת לבחור בעונש מידתי יותר. עונש שיהלום את חומרת המעשה אך יקח בחשבון
22 גם פרמטרים נוספים: תפקודו של התובע עד מעשה זה, שנות עבודתו הארוכות, פיטורים
23 וסיכויי העסקה בגיל זה וכד'.
24 זהו למעשה תפקידו של הועד, על פי ההסכם הקיבוצי המיוחד להוות בקרה כי העונש הולם את
25 חומרת המעשה.
- 26 40. הצדדים חלוקים ביניהם האם מכתב ההתנצלות (נספח ו' לכתב ההגנה) נכתב לאחר בקשת
27 הנתבעת וכאקט כפרה של התובע או שמא נכתב ביוזמתו של התובע בלבד (ר' נספח ב' מיום
28 26.2.07 לכתב ההגנה). בין כה ובין כה, לדעתנו מכתב ההתנצלות לא הביע חרטה. התוכן עצמו
29 אינו מביע חרטה על המעשה וכן המכתב נכתב בכתב יד תוך כדי שנשארות על הדף מילים
30 מחוקות בקו באופן שאינו מצביע על כוונה לרשמיות. נראה, כי התובע התחרט רק על הפגיעה
31 בבני משפחות חברי ההנהלה אך לא על תוכנו הפוגעני של המכתב ועל עצם הפלישה למחשב לא
32 לו. לו חפץ התובע להביע חרטה, היה עליו לפרסם התנצלות מכובדת יותר, המביעה חרטה על
33 עצם המעשה ותוכנו של כל מכתב הגינוי. נדמה, כי התובע, לא באמת סובר כי שגה בפרסום
34 מכתב הגינוי. מכל מקום, אין זה עולה מנוסח נספח ו'.
35



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2089-09 ארמן / אלישע מערכות אלקטרוניות בע"מ

פיצויים בגין פיטורים שלא כדין

- 1
2
3 41. עובד שפוטר שלא כדין זכאי לסעד של אכיפה או של פיצוי ממוני. הפסיקה קבעה, כי סעד של
4 אכיפה ינתן במשורה (ראה למשל- ע"ע (ארצי) 456/06 אוניברסיטת תל אביב - רבקה אלישע,
5 (27.2.08)). היות והתובע דן לא דרש אכיפה ובשל חלוף הזמן מעת פיטוריו (התביעה הוגשה
6 כשנה לאחר פיטוריו)- לא נדרש אנו לסוגיה זו.
7 עם זאת, התובע זכאי לסעד ממוני בגין פיטורים שלא כדין, שכן פיטוריו נעשו שלא עפ"י
8 הוראות ההסכם הקיבוצי המיוחד הקובעות מפורשות, כי לעובד שנחשד בעבירת משמעת, יש
9 לקיים בירור בטרם קבלת החלטת הפיטורים, בנוכחות הועד.
10 42. הפסיקה התייחסה למקרים של פיטורים שלא כדין וקבעה כלים מנחים לקביעת גובה
11 הפיצויים:
12 "ההלכה בכל הנוגע לשיעור הפיצוי הכספי שיש לפסוק תחת סעד האכיפה תומצתה על ידי
13 השופטת ארד בענין רבקה אלישע (ע"ע (ארצי) 456/06 אוניברסיטת תל אביב - רבקה אלישע,
14 (27.2.08)). כנפסק על ידה - הכלל שנקבע לפיצוי במקרים של פיטורים שלא כדין הוא
15 שסכום הפיצוי המרבי הוא "תשלום שאינו עולה על סכום השווה לשכר של שנה ורק
16 במקרים חריגים יחויב המעסיק בתשלום העולה על שנת שכר"....
17 בקשר לכך פסק השופט פליטמן בענין רבקה אלישע כי:
18 " באשר לסעד הפיצוי, כאן יש להבחין בין פיצוי בגין נזק ממוני ופיצוי בגין נזק שאינו ממוני.
19 באשר לנזק הממוני - שיעורו ראוי להיקבע בעיקרו של דבר, על פי הפסד שכר העבודה
20 שנגרם לעובד כתוצאה מפיטוריו בחוסר תום לב ואיבוד מקור פרנסתו. משום כך, אמת המידה
21 לפיצוי זה הינה - שיעור שכרו החודשי של העובד .
22 אורך תקופת הפסד השכר על פי אמת המידה האמורה, ראוי להיקבע, על פי מידת חוסר תום
23 הלב של המעביד בפיטורים. ככל שאי הצידוק לפיטורים גדול יותר, ראוי להניח שהעובד
24 שפוטר, היה מועסק תקופה ארוכה יותר. בבוא בית הדין לקבוע כאמור על פי עילת הפיטורים
25 והליך הפיטורים את מספר החודשים בגינם מגיע לעובד פיצוי בגין הנזק הממוני שנגרם לו
26 בשל הפסד שכר עקב הפיטורים בחוסר תום לב, עליו להתחשב בקורות העובד במהלך אותה
27 תקופה, ואשר נעשה להקטנת נזקיו. למשל - קבלת דמי אבטלה ומציאת מקום עבודה חלופי
28 והשכר ותנאי העבודה שניתנו לו שם"....
29 וכן:
30 "...בבוא לקבוע את הפיצוי בגין פיטורים שלא כדין שוקל בית הדין שיקולי מדיניות רחבים
31 שהם מעבר לשיקולי 'הנזק' שנגרם - בין אם הוא ממוני ובין אם לאו, ובכלל זה שיקולי
32 הרתעה והכוונת התנהגות של הצדדים ליחסי העבודה. כך למשל, קשה יהיה להלום תוצאה
33 לפיה עובד שפוטר בניגוד להוראות ההסכם הקיבוצי והתמזל מזלו ומיד לאחר מכן מצא
34 עבודה מכניסה יותר, לא יהיה זכאי לפיצוי בגין כך. ולשון אחר, קשה להלום תוצאה לפיה



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2089-09 ארמן נ' אלישע מערכות אלקטרוניות בע"מ

1 מעסיק שכזה יצא מבלי ש'שכרו' (ההפרה של ההסכם הקיבוצי) יצא ב'הפסדו' (הפיצוי
2 לעובד)...

3 כאשר פוסקים פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, ובכלל זה בגין הפרת זכות השימוע, שומה על
4 בית הדין לאזן בין כלל השיקולים הרלוונטיים – הן הנזק המוכח (הממוני והלא ממוני) והן
5 השיקולים שהוזכרו בענין רבקה אלישע ובכלל זה עוצמת ההפרה שהביאה לפיטורים שלא
6 כדין".

7 (ע"ע (ארצי) 573/09 דב זיידמן נגד אי סי איי טלקום בע"מ, דינים ארצי לעבודה 2010 (186) 38
8 (16/12/2010) פסקה 19) (כל ההדגשות שלי- ש.ש.).

9

10 מיישום האמור לעיל על נסיבותיו של התובע עולה כי המעביד לא פעל בחוסר תום לב כלל.
11 חובת ההיוועצות עם הוועד לא קוימה, ברם, הוועד בנסיבות בהן בעצמו היה מעורב לא התייצב
12 מיוזמתו בעניין התובע. לפיכך אין אנו מייחסים חומרה רבה לאי קיום ההסכם הקיבוצי
13 המיוחד בנסיבות הספציפיות. עם זאת, יש לקחת בחשבון את השיקולים אותם מנה כבי' השופט
14 פליטמן והם גיל המפוטר, וויתקו הרב בנתבעת, עברו החיובי בנתבעת וכן סיכויי ההשתכרות
15 העתידיים שלו.

16 בנסיבות המקרה הנדון ולאחר ששקלנו את כלל השיקולים וכן את מכתב ההתנצלות של התובע
17 שלא הביע חרטה כנה (כמפורט לעיל בסעיף 40), מצאנו כי התובע זכאי לפיצוי בגין פיטורים
18 שלא על פי ההסכם בגובה חמש משכורות. שיעור גובה המשכורת יפורט להלן בסעיף 47,
19 ושיעור הסכום יפורט בסעיף 52.

20

21

הודעה מוקדמת

22

23 43. לתובע לא שולמו דמי הודעה מוקדמת. לטענת הנתבעת, התובע אינו זכאי לדמי הודעה
24 מוקדמת בשל סעיף 10(2) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א- 2001 (להלן-
25 "החוק"), השולל פיצויי פיטורים במקרים בהם העובד אינו זכאי לפיצויי פיטורים.
26 סעיף 16 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג- 1963 קובע, כי "לא יהיה עובד זכאי לפיצויים או
27 יהיה זכאי לפיצויים חלקיים בלבד, הכל לפי הענין, אם פוטר בנסיבות, שעל פי הסכם קיבוצי
28 החל על המעביד והעובד".

29 44. הנתבעת מפנה לסעיף 53 להסכם הכללי על מנת להוכיח כי במקרים של עברה משמעתית עובד
30 לא יהיה זכאי לפיצויי פיטורים.

31 כפי שכתבנו לעיל, הרי שההפניה להסכם הכללי כמקור נורמטיבי אינה נכונה, מאחר וההסכם
32 אינו חל על הצדדים, היות וקיים ההסכם המיוחד.

33 45. עם זאת, סעיף 23.3 להסכם המיוחד המתייחס לזכות לקבלת פיצויי פיטורים במקרה של
34 התפטרות קובע בס"ק ב: "אין זכות זו חלה על טכנאי שפוטר או התפטר בגין עברה פלילית,
35 רשלנות פושעת ומעילה באמון". לכאורה, עפ"י האמור, התובע פוטר בשל מעילה באמון ועל כן



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2089-09 [REDACTED] נ' אלישרא מערכות אלקטרוניות בע"מ

1 הוא אינו זכאי לפיצויי פיטורים ולפיכך גם לא לדמי הודעה מוקדמת, כאמור בסעיף 10(2)
2 לחוק.

3 מנגד, בחינה מדוקדקת של סעיפים 22.1 ו- 22.2 להסכם המיוחד שהובאו לעיל מעלה, כי רק
4 במקרים המנויים ב- 22.1 קבע ההסכם הקיבוצי מפורשות שלילה של פיצויי פיטורים ודמי
5 הודעה מוקדמת. מכאן, שמכלל הן אתה למד לאו: במקרים המנויים בסעיף 22.2 לא התכוון
6 הסכם הקיבוצי לשלול דמי הודעה מוקדמת ובכללם גם מקרים של מעילה באמון.

7 46. "הלכה פסוקה היא כי שלילת פיצויי פיטורין ותמורת הודעה מוקדמת נעשית במשורה,
8 במקרים הקיצוניים ביותר, באשר הפיטורים כשלעצמם, אף תוך כדי תשלום פיצויי פיטורים,
9 הם עונש (ע"ע 1126/00 מלון עציון בע"מ נ' אביעזר שרוני, (ניתן ביום 22/10/02); דב"ע לא/3-3
10 דים בע"מ נ' נסים יוסף, פד"ע ב' 215, 219). " (תעא (אזורי ת"א) 11188/04 אלכס בירמן, עידו
11 בירמן, (הנתבעים שכנגד), רונית בירמן, אתי ברוקס נגד רונדופלסט בע"מ (התובעת שכנגד)
12 עובדיה חממה, דינים אזורי לעבודה 2011 (10) 927 (20/01/2011).

13 לפיכך, ראוי שכך ננהג אף אנו: חומרת המעשה, לדעתנו אינה כפי שנטתה הנתבעת להעצים
14 בחשיבותה. כמו כן, בשל משך שנותיו של העובד והיות וזו לו הפעם הראשונה של עבירת
15 משמעת וכן בשל הפגמים שנפלו בהליך הפיטורים, יש לבחור בפרשנות המקלה עם התובע, כזו,
16 המזכה אותו בפיצויי הפיטורים ובדמי ההודעה המוקדמת. לתובע אף שולמו פיצויי פיטורים
17 בפועל.

18 לאור האמור, אנו סוברים כי התובע זכאי לדמי הודעה מוקדמת בגובה משכורת אחת.

19

20

השכר הקובע כבסיס לחישובים

21

22 47. הצדדים נחלקו ביניהם מה גובה שכרו הקובע של התובע לצורך החישוב. לאחר עיון בתלושי
23 המשכורת שהובאו בפנינו מטעם הצדדים (נספח ד לתצהיר התובע- משכורות ינואר עד דצמבר
24 2006, ונספחים ז- ח לתצהירי הנתבעת) דעתנו היא, בהתאם לאמור בסעיף 1 לתקנות פיצויי
25 פיטורים (חישוב הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד- 1964, כי התובע
26 כלל בחישוב המשכורת רכיבים משתנים אשר אינם נכנסים למשכורת לצורך חישוב שכר עבור
27 פיצויי פיטורים, כגון: שעות נוספות, נסיעות, ביטוח שיניים וכד'. לאור האמור, העדפנו את
28 גרסת הנתבעת לפיה משכורת הבסיס של התובע הינה: 12,092 לפי משכורת חודש פברואר
29 2007 אשר אינה כוללת רכיבים משתנים.

30 לפיכך, תשלם הנתבעת דמי הודעה מוקדמת בסך של 12,092 ₪.

31

32

משכורת חודש מרץ

33

34 48. החל מיום 27.2.07 ועד ליום הפיטורים בתאריך 20.3.07 הושעה התובע. עפ"י ההסכם המיוחד,
35 יש לערוך בירור במקרים של עבירות משמעת ובאותם מקרים בהם העניין מועבר לבוררות עפ"י



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2089-09 ארמך [REDACTED] נ' אלישרא מערכות אלקטרוניות בע"מ

1 סעיף 39, או אז ניתן לשלול באופן חלקי את שכרו של העובד.
2 בנדון דידן, עניינו של התובע לא נדון עם הועד ואף לא הועבר לבוררות – כך שכל שלילה ולו
3 חלקית של השכר נעשתה שלא כדין.
4 יתרה מזו, ההסכם הקיבוצי אינו מאפשר למעסיק לפדות ימי חופשה בתמורה לשכר במקרים
5 של עבירות משמעת ועל כן הפדיון נעשה שלא כדין.
6 עם זאת, מאחר והתובע עבד בחודש מרץ 20 ימים בלבד (היות ופיטוריו נכנסו לתוקף ביום
7 20.3.07) לא היה זכאי התובע לתשלום מלא של חודש מרץ.
8 49. טוענת הנתבעת, כי בתלוש השכר של חודש מרץ שולם לתובע פדיון של 6 ימי החופשה (48.09
9 שעות חופש) עבור יתרת ימי חודש מרץ אשר בהם לא עבד. כלומר, התובע קיבל משכורת על
10 חודש מלא בעוד הוא היה זכאי למשכורת חלקית. יתרת 452.54 שעות החופש על סך של
11 29,202.41 ₪ שולמה לתובע והיא רשומה בתלוש משכורת חודש מרץ תחת הכותרת "פדיון ימי
12 חופשה".
13 לאחר שעיינו בתלוש המשכורת של חודש מרץ, לא מצאנו רישום בדבר תשלומן של 48.09 שעות
14 החופש הנתענות: שכר הבסיס של חודש מרץ (₪ 3489.13) נמוך משמעותית משכר הבסיס
15 (בממוצע) בחודשים שקדמו לו (₪ 5233.44).
16 כמו כן, ימי העבודה הנקובים בחודש מרץ הינם 17 בלבד ולא 25 כפי שהם אמורים להיות באם
17 לתובע שולמו פדיון החופשה במקום ימי עבודה.
18 לאור האמור, אנו קובעים כי הנתבעת תשלם לתובע את יתרת ימי החופשה (48.09 שעות) לפי
19 חישוב של 34.53 ₪ לשעה. סה"כ- 3,103 ₪.

פיצויי הלנה

20
21
22
23 50. בשולי הדברים נוסף, כי התובע אינו זכאי לפיצויי הלנת פיטורים כפי שהתבקש על ידו
24 בסיכומיו וזאת מאחר ופיצויי הפיטורים שולמו לו במלואם מיד עם פיטוריו (ר' סי' 2
25 למוסכמות).
26 51. כמו כן, בשל חלוף הזמן ולמעלה משנה מעת פיטוריו (20.3.07) ועד למועד הגשת התביעה
27 (2.6.08), התובע אינו זכאי לפיצויי הלנה לסכומים המבוקשים וזאת בהתאם לסעיף 17א(א)
28 לחוק.
29

סוף דבר

30
31
32 52. הנתבעת תשלם לתובע את הסכומים האמורים כדלקמן, תוך 30 יום כשהם נושאים הפרשי
33 הצמדה וריבית מ-20.3.07 ועד ליום התשלום בפועל.
34 א. פיצויי בגין הליך פיטורים לקוי בגובה חמש משכורות, כאשר כל משכורת הינה 12,092 ₪,
35 סה"כ: 60,460 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בירושלים

תע"א 2089-09 ארמן ■■■■■ נ' אלישרא מערכות אלקטרוניות בע"מ

- 1 ב. דמי הודעה מוקדמת בסך של 12,092 ₪.
- 2 ג. פדיון ימי חופשה בסך של 3,103 ₪.
- 3 ד. כל שאר תביעות התובע בהליך נידחות.
- 4 בנוסף תשלם הנתבעת שכ"ט עו"ד בגובה 6,000 ₪.
- 5 סכום זה ישולם תוך 30 יום. אם לא ישולם במועד ישא הפרשי הצמדה וריבית מיום מתן פסק
- 6 הדין ועד ליום התשלום בפועל.

7

8 ניתן היום, ז' אדר א תשע"א, 13 במרץ 2011, בהעדר הצדדים.

9

שרה שדיאור, שופטת

10

11

12

13

שרה שדיאור, שופטת

נציג ציבור מעבידים

סמט אלימלך

אביבה שיין

נציג ציבור עובדים

אביבה שיין

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29