



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

1 21 אפריל 2016  
2

לפני:  
כב' השופטת רות צדיק  
נציגת ציבור (עובדים) גב' חביבה שדה

התובע  
אברהם בסטיקר  
ע"י ב"כ: עו"ד אהרון שמלה

הנתבעת  
אלייד לוגיסטיקה בע"מ  
ע"י ב"כ: עו"ד רון דינור

-

3

### פסק דין

4 1. בפני תביעתו של מר אברהם בסטיקר (להלן – "התובע") לזכויות שונות בגין תקופת עבודתו  
5 בנתבעת וסיומה, ובהן פיצוי בגין פיטורים שלא כדין, פיצוי בגין פיטורים בניגוד לחוק שוויון  
6 הזדמנויות בעבודה וחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות, דמי מחלה ופיצויי הלנת פיצויי  
7 פיטורים.

8

### העובדות בתמצית-

9 2. הנתבעת הינה חלק מקבוצת אלייד השקעות, חברה אחת לצ'מפיון מוטורס בע"מ. עיסוקן של  
10 החברות ביבוא כלי רכב, שיווקם והטיפול בהם.

11

12 3. התובע עבד כמחסנאי במרכז הלוגיסטי של הנתבעת מיום 1.11.2001. המרכז הלוגיסטי היה  
13 ממוקם בבני ברק ובחודש 8/10 הועבר למבנה הממוקם בסמוך לקיבוץ גבעת ברנר.

14

15 4. תחילה הועסק התובע ע"י צ'מפיון מוטורס בע"מ ומשנת 2011 הועבר התובע לעבוד בנתבעת תוך  
16 שמירה על רצף העסקתו וזכויותיו.

17

18 5. ביום 20.10.13 זומן התובע לשיבת שימוע אשר התקיימה ביום 21.10.13 בנוכחות מר עוזי לירז  
19 מנהל המרכז הלוגיסטי והגב' רוזית שיק מנהלת הגיוס. ביום 23.10.13 נמסרה לתובע החלטת  
20 החברה בדבר סיום העסקתו לאלתר.

21

22 6. ביום 24.10.13 מסר התובע לנתבעת אישור מחלה מיום 20.10.13 ועד ליום 24.10.13 ובעקבות  
23 זאת הודיעה הנתבעת לתובע כי יחסי עובד ומעסיק יסתיימו ביום 25.10.13.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

- 1
- 2 7. התובע הינו בעליו של עסק לקוסמטיקה בשם "ציפורני הזהב", בו עבד יחד עם אשתו, גם
- 3 בתקופת העסקתו ע"י הנתבעת.
- 4 **עיקר טענות התובע-**
- 5 8. לטענת התובע, בעקבות תאונת עבודה שאירעה ביום 8.5.11, סבל מכאבי גב חמורים וטורדניים
- 6 ונאלץ לעבור טיפולים רבים אך היה מופיע לעבודה גם בימים בהם סבל מכאבי גב, מתוך
- 7 9. לטענת התובע מדי פעם ניצל ימי מחלה הן בשל טיפולים שהיה עליו לעבור והן בשל מחלת ילדיו
- 8 ו/או בת זוגו והציג אישורי מחלה.
- 9
- 10 10. מקצועיות התובע מעולם לא הוטלה בספק והוא זכה לשבחים ולהערכה משך כל שנות עבודתו
- 11 בנתבעת אולם, היעדרויותיו בשל מחלותיו ומחלות בני משפחתו לא היו לרוחה של הנתבעת אשר
- 12 החליטה להפטר ממנו שלא כדין בניגוד לחוק דמי מחלה, חוק שוויון הזדמנויות לאנשים עם
- 13 מוגבלויות וחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, לאחר שהתריעה בפניו כי אם יעז להיעדר מהעבודה
- 14 "דמו בראשו".
- 15
- 16 11. עוד לטענת התובע נפלו פגמים בהליך השימוע שבוצע טרם פיטוריו, ופיצויי הפיטורים שולמו לו
- 17 באיחור ניכר.
- 18 **עיקר טענות הנתבעת-**
- 19 12. בתחילת דרכו בנתבעת היה התובע עובד מצוין אשר הנתבעת שמחה להעסיקו ובשנת 2009 זכה
- 20 בתואר "עובד מצטיין" בהמלצת הממונים עליו. הנתבעת אף שלחה את התובע לקורס נהיגה על
- 21 משאית על חשבונה במטרה לאפשר לו לעבוד בתפקיד אחר אולם התובע לא השלים את הקורס,
- 22 מטעמיו. בנוסף, התובע קיבל סיוע כלכלי בגובה 10,000 ₪ מקרן גוטוירט בהמלצת הנתבעת
- 23 אשר הייתה מודעת לקשייו האישיים וביקשה לסייע לו. כמו כן מספר פעמים אישרה הנתבעת
- 24 לתובע הלוואות בתנאים נוחים כשהיא ערבה לחובו מול הבנק המלווה.
- 25
- 26 13. במהלך השנתיים האחרונות לעבודתו נפגעה איכות עבודתו של התובע והחלה להתדרדר בהיבט
- 27 המקצועי והמשמעותי. במהלך השנים 2012 ו- 2013 נעדר התובע ב- 25% מימי העבודה בפועל.
- 28 במהלך תקופה זו התובע לא ביצע מטלות שהיה עליו לבצע או שביצע אותם באופן רשלני ולקוי
- 29 ונהג לנהל שיחות טלפון פרטיות רבות ובקולניות ולהפריע במהלך העבודה.
- 30





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

14. לטענת הנתבעת הממונים על התובע ניהלו עמו מספר שיחות וניתנו לו הזדמנויות לתקן את הפגמים בהתנהלותו אך ללא הועיל. הממונים על התובע התרשמו כי עבודתו לא תשתפר והתנהלותו הקלוקלת נועדה להביא לפיטוריו מהנתבעת וקבלת פיצויי הפיטורים.
15. לנתבעת לא ידוע על תאונת עבודה שאירעה לתובע במהלך עבודתו, הוא לא דיווח על תאונת עבודה ולא הציג כל מסמך בקשר אליה. מכל מקום, במהלך תקופת עבודתו הציג התובע מכתבים מרופאה תעסוקתית ובהם הגבלה על הרמת משאות כבדים, אשר כובדה על ידי הנתבעת גם בתקופות לגביהן לא הוצג אישור רפואי. עוד טענה הנתבעת כי פיטורי התובע נעשו כדין תוך תשלום מלוא זכויותיו.

### השאלות שבמחלוקת-

16. ואלה השאלות בהן דרושה הכרעתנו –
- א. האם פיטורי התובע היו בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה וחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות?
- ב. האם נערך לתובע שימוע כדין עובר לקבלת ההחלטה על פיטוריו?
- ג. האם התובע זכאי לתשלום בגין דמי מחלה ?
- ד. האם זכאי התובע לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים?

### העדים-

17. מטעם התובע הגישו תצהירי עדות ראשית והעידו התובע בעצמו ואשתו, הגב' זהבית בסטיקר.
18. מטעם הנתבעים הגישו תצהירים והעידו מר עוזי לירז והגב' רוזית שיק.

### האם פיטורי התובע היו בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה וחוק שוויון זכויות לאנשים עם

### מוגבלויות?

18. לטענת התובע, פיטוריו נבעו מכך שנאלץ להיעדר מעבודתו הן בגין מחלות ילדיו הקטנים ובת זוגו והן בשל מחלתו עקב תאונת עבודה בזמן עבודתו בנתבעת. משכך היו הפיטורים מפלים מחמת הורות ומנוגדים הן לסעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה והן לסעיף 8 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.
19. הנתבעת טענה מנגד, כי התובע פוטר נוכח חוסר שביעות רצון החברה מעבודתו ולאחר שהוער לו על כך פעמים רבות. לטענת הנתבעת מרבית עובדיה הינם הורים ועובדה זו מעולם לא היוותה כל שיקול בקבלת עובד או בפיטוריו.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

- 1 20. עוד לטענת הנתבעת אין מניעה לפטר עובד אשר חלה ירידה בתפקודו או שהוא אינו מתאים  
2 לתפקידו מחמת מחלה או מחמת אי התאמה רפואית.  
3
- 4 21. בנוסף טענה הנתבעת כי גם על פי חוק שוויון לאנשים עם מוגבלות אין התובע "אדם עם  
5 מוגבלות" כמשמעו בחוק באשר אינו עונה על ההגדרה של "אדם עם מוגבלות" ולא היה חולה  
6 אלא התחזה לכזה.
- 7 **אפליה מחמת מוגבלות –**
- 8 22. סעיף 8 לחוק שוויון הזכויות לאנשים עם מוגבלות (להלן: "חוק שוויון זכויות") קובע כך:  
9 **"(א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה, מחמת מוגבלותם, ובלבד  
10 שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים, בכל אחד מאלה:**  
11 **(1) קבלה לעבודה לרבות מבדקי קבלה;**  
12 **(2) תנאי עבודה;**  
13 **(3) קידום בעבודה;**  
14 **(4) הכשרה או השתלמות מקצועית;**  
15 **(5) פיטורין או פיצויי פיטורין;**  
16 **(6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה.**  
17 **(ב) ....**  
18 **(ג) ....**  
19 **(ד) הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המחויבים, גם על מי שהיה בעבר אדם  
20 עם מוגבלות, על מי שנחשב לאדם עם מוגבלות ועל בני משפחתו של אדם  
21 עם מוגבלות המטפלים בו.**  
22 **(ה) לענין סעיף זה –**  
23 **"בן משפחה" –**  
24 **(1) בן זוג, הורה או ילד;**  
25 **(2) בן זוגו של הורה, בן זוגו של ילד, אח או אחות או בני זוגם, סב, סבתא,  
26 נכד או נכדה - שעיקר פרנסתו של אדם עם מוגבלות עליהם;**  
27
- 28 23. חוק שוויון הזכויות מגדיר בסעיף 5 מיהו "אדם עם מוגבלות": **"אדם עם לקות פיזית, נפשית  
29 או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי  
30 בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים."**





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

- 1
- 2 24. חוק שוויון זכויות אינו קובע מהן הלקויות פיזיות עליהן חל החוק. בהקשר זה, ההלכה הינה כי
- 3 אמת המידה לבחינת תחולתו של החוק היא בהתאם להנחיות שפורסמו על ידי נציבות שוויון
- 4 הזדמנויות בעבודה של ארצות הברית. כך, נפסק בבג"צ בעניין מחמלי: **"המושג "תחומי החיים**
- 5 **העיקריים" לא זכה להגדרה ונותר במכוון "פתוח". יחד עם זאת ניתן ללמוד, במקרה הצורך,**
- 6 **על היקף התפרשותו של מושג זה מההנחיות שפורסמו על ידי נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה**
- 7 **של ארצות הברית, בהן נקבע כי "תחומי החיים העיקריים" כוללים, בין היתר את "יכולת**
- 8 **האדם לדאוג לענייניו, הליכה, ראייה, שמיעה, דיבור, נשימה, למידה, עבודה, עמידה, נשיאה**
- 9 **, חשיבה, יכולת ריכוז ואינטראקציה עם אחרים".** (ראו בג"צ 6069/10 רמי מחמלי- שירות בתי
- 10 הסוהר [פורסם בנבו], ניתן ביום 5.5.14).
- 11
- 12 25. עוד נפסק בעניין מחמלי כי: **"תכליתו של חוק השוויון, המכיר בכך שמוגבלות איננה רק בעייתו**
- 13 **של הפרט, אלא תוצר שההתייחסות החברתית אליה, מאפשרת, לטעמי, לכלול בגדר "אדם**
- 14 **עם מוגבלות" במשמעות סעיף 5 לחוק, גם אדם שתפקודו אינו מוגבל "באופן מהותי" בשל**
- 15 **לקותו, אך בפועל הוא נחשב כזה על ידי המעסיק".**
- 16
- 17 26. לצורך הכרעה בסוגיה זו פנה אל המסמכים הרפואיים המתייחסים להגבלה הנטענת על ידי
- 18 התובע :
- 19 מכתב מיום 14.6.2011 מאת ד"ר אדה נדלר, רופאה תעסוקתית לפיו: **"לאור מצבו הנוכחי אני**
- 20 **ממליצה להמנע מהרמת משאות כבדים מעל 10 ק"ג וכיפופים ממושכים. תוקף החלטה 6**
- 21 **חודשים"**
- 22
- 23 מכתבו של אורטופד, ד"ר אייל הלר מיום 27.3.13 לפיו **"מומלץ הקלות בהרמת משקל ושקילת**
- 24 **סטטוס עבודה".**
- 25
- 26 מכתב מיום 2.4.13 מאת ד"ר אדה נדלר לפיו: **"לאור מצבו הנוכחי אני ממליצה להמנע מהרמת**
- 27 **משאות כבדים מעל 10 ק"ג וכיפופים ממושכים. תוקף ההחלטה 12 חודשים".**
- 28
- 29 27. התובע לא הוכיח כי נגרמה לו תאונת עבודה בשנת 2011 - התובע אישר כי לא פנה למוסד לביטוח
- 30 לאומי בעניין זה (עמ' 6 לפרי' שורות 28-30). אשתו של התובע, הגב' בסטיקר, טענה בעדותה כי
- 31 התובע סבל מ - 3 פריצות דיסק (עמ' 15 לפרי' שורות 7-8) אך טענה זו לא הוכחה משלא נתמכה
- 32 במסמך רפואי כלשהו.
- 33



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

- 1 ספק אם כן, אם ניתן לראות במגבלת הרמת משקל, כהגבלת תפקודו של התובע בעבודה באופן  
2 מהותי. אין מחלוקת כי הנתבעת כיבדה מגבלה זו של התובע וכי התובע עבד בפועל בנתבעת  
3 וביצע את התפקידים המוטלים עליו, כך שהוא לא נחשב כמוגבל גם בעיני המעסיק.  
4
- 5 29. כמו כן, צודקת הנתבעת בטענתה כי התובע אינו עונה להגדרת "אדם עם מוגבלות" כפי שמופיעה  
6 בהחלטת ועדת המעקב אשר הוקמה מכוחו של ההסכם הקיבוצי לעידוד העסקת אנשים עם  
7 מוגבלות (החלטת מעקב מיום 1.10.2015).  
8 מאחר ולא הוכח כי התובע נכלל בהגדרת "אדם עם מוגבלות" באחד מתחומי החיים העיקריים  
9 בהתאם לחוק שוויון הזכויות, החוק אינו חל עליו.  
10
- 11 30. נציין כי לא הוצגו בפנינו מסמכים המאשרים את מוגבלותם של מי מבני משפחתו של התובע  
12 ולפיכך אף הם אינם נופלים בגדרו של החוק ותביעתו מכל חוק זה, נדחית.

### אפליה מחמת הורות-

- 13 31. סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח – 1988 קובע כך:

15 **"(א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם**  
16 **האישי, הריון, טיפולי פוריות, טיפולי הפריה חוץ-גופית, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם,**  
17 **לאומיותם, ארץ מוצאם, מקום מגוריהם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים, קריאתם**  
18 **לשירות מילואים או שירותם הצפוי בשירות מילואים כהגדרתו בחוק שירות ביטחון [נוסח**  
19 **משולב], תשמ"ו-1986, לרבות מחמת תדירותו או משכו, כמשמעותו בחוק שירות ביטחון [נוסח**  
20 **משולב], תשמ"ו-1986, הצפוי להם, בכל אחד מאלה:**

21 (1) קבלה לעבודה;

22 (2) תנאי עבודה;

23 (3) קידום בעבודה;

24 (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;

25 (5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

26 (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מעבודה".

- 27
- 28 32. סעיף 9 (א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה קובע כי במקרה של פיטורים, על העובד להוכיח  
29 שלא היה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו ובמידה ועמד העובד בנטל ההוכחה, עובר הנטל  
30 הראייתי אל המעסיק.  
31



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

- 1 .33 לאחר ששמענו את העדויות ובחנו את ראיות הצדדים סבורות אנו כי התובע לא עמד בנטל זה.  
2 להלן נפרט את הטעמים למסקנתנו.  
3
- 4 .34 הנתבעת הוכיחה כי החל מחודש 1/12 נעדר התובע במוצע 5.5 ימי עבודה בכל חודש כעולה  
5 מסעיף 28 לתצהירו של מר לירז וכן דוחות הנוכחות נספח ג' לתצהירו. כן הוכח כי הממונים על  
6 התובע ערכו עמו מספר שיחות בתקופה שקדמה לסיום העסקתו (ראו- נספחים ד'-ה' לתצהירו  
7 של מר לירז).  
8
- 9 .35 ביום 21.5.2012 נערכה עם התובע שיחה במסגרתה הוער לו על החסרת ימי עבודה רבים מתחילת  
10 שנת 2012 תוך שהובהר בפניו הנזק אשר נגרם לחברה כתוצאה מהיעדרויות אלה והתובע נדרש  
11 למצוא פתרון להיעדרויותיו התכופות. התובע טען כי היעדרויות נבעו ממחלות ילדיו ומפריצת  
12 דיסק אשר גרמה לו לכאבי גב והבטיח כי ישתדל להחסיר כמה שפחות (ראו- נספח ד' לתצהיר  
13 מר לירז).  
14
- 15 .36 ביום 18.2.2013 נערכה שיחה נוספת עם התובע והובהר לו שנית הנזק לעבודה השוטפת אשר  
16 נגרם עקב היעדרויותיו הרבות. התובע חזר והבטיח גם בשיחה זו כי ישתדל להיעדר פחות.  
17
- 18 .37 במסגרת הערכת עובד לשנת 2012, נספח ה' לתצהירו של מר לירז, הועלו בפני התובע מספר  
19 נושאים ובהם – ירידה בתפקוד, היעדרויות רבות, וביצוע שיחות רבות בפלאפון.  
20 כיעד הנגזר מהערכת הביצועים נכתב כדלקמן: **"שיחות הפלאפון – על אבי להמעיט בשיחות**  
21 **הפלאפון כמה שיותר ולהתרכז בעבודה ובכל מקרה אם יש שיחת פלאפון יש לעשות אותה**  
22 **במהירות האפשרית ובשקט ולא לשתף את כל עובדי המרלוג בבעיות האישיות"**.  
23
- 24 וכן – **"היעדרויות – על אבי לנסות להיות כמה שיותר בעבודה וכחות בבית אם מסיבה אישית**  
25 **או סיבה בריאותית וכך יוכל לתת הספק הרבה יותר גדול במחלקה שלו"**.  
26
- 27 .38 במסגרת טופס הערכת ביצועים מאמצע 2013 קיבל התובע ציון כללי 6.4 כאשר צוין בפניו שוב  
28 כי **"מבצע את עבודתו אך יש תמיד עיקובים בטיפול בהחזרות עקב היעדרויות רבות. מה שאומר**  
29 **שאבי לא עובד ביעדים"**.  
30
- 31 וכן – **"עדיין ממשיך בשיחות הטלפון האין סופיות ומפריע במהלך העבודה לריכוז של חלק**  
32 **מהעובדים שנאלצים להקשיב לשיחות של אבי שמתבצעות בצעקות"**.  
33



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

1 וכן – "אבי מחסיר המון ימים אם זה עקב ימי מחלה שלו כאבי גב ו/או של אשתו או של ילדיו.  
2 דבר שמקשה על מהלך העבודה הסדיר והנורמאלי.

3  
4 ועוד – "אבי לא עומד ביעדים שנקבע לו בכל מה שקשור להחזרות לא מבצע את העבודה  
5 במלואה בזמן הדרוש גם אם מתבקש לעזור בקרוסלה מבצע ניפוקים אך מזניח את הכניסות  
6 או ההחזרות ורק אם אני מעיר לו משתדל לבצע אותם כמו כן אבי מודע לתפוקות וליעילות  
7 ביצועית אך לא מיישם זאת".

8  
9 מרישומי השיחות אשר נערכו עם התובע עולה כי הוער לו מספר פעמים על תפקודו המקצועי .39  
10 ועל התנהגותו הלקויה אשר הובילו בסופו של דבר לזימונו לשימוע ולפיטוריו מהנתבעת.  
11 התובע טען, כי הנתבעת ערכה עמו משוב נוסף באמצע שנת 2013 אך נמנעה מלחשוף את המסמך  
12 מאחר ובמשוב זה קיבל התובע ציון 8 . אולם, לא הוכח בפנינו כי אכן בוצע משוב נוסף או כי  
13 היה שיפור בתפקודו של התובע, בסמוך לפני זימונו לשימוע.

14  
15 לא התרשמנו כי הסיבות לפיטורי התובע נשענו על נימוק פסול ושוכנענו כי לא היעדרויות התובע .40  
16 מהעבודה הן שהביאו לחוסר שביעות רצון הנתבעת מתפקודו, אלא הליקויים החוזרים והשנים  
17 בעבודה השוטפת אשר נגרמו בשל התנהלותו של התובע כפי שצוין בזימון לשימוע ובעדותו של  
18 מר לירז בעניין זה :

19 "תקופה ארוכה אבי התרשל בתפקידו כאשר השיא היה שבוע לפני כן, שלחתי מייל למשאבי  
20 אנוש שהוא שוב התרשל, עיקר תפקידו בתקופה האחרונה היה טיפול בהחזרות של חלפים  
21 חדשים שהוחזרו על ידי מוסכי הרשת... לא אחת או שניים בתקופה האחרונה בעיקר אבי  
22 התרשל בעניין הזה, לא טיפל בחלקים או טיפל חלקית, ואני והסגן שלי צביקה שהוא גם  
23 מנהלו הישיר נאלצנו לספק הסברים לאותם מוסכים למה לא נעשה הדבר ולמה לא טופל ומדוע  
24 הם נפגעו כספית בגלל הטיפול הרשלני" (עמ' 19 לפרי שורות 10-1).

25  
26 משלא עלה ביד התובע להוכיח שלא היה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו ומשהוכח .41  
27 ההפך, התביעה המבוססת על חוק שוויון הזדמנויות בעבודה נדחת אף היא.

### האם נערך לתובע שימוע כדין?

28  
29  
30 .42 לטענת התובע, בתאריך 20.10.13 הגיע לעבודה חרף כאבי גב עזים מהם סבל. בסמוך לאחר  
31 הגעתו, פנה לצביקה, מנהלו בנתבעת ועדכן אותו כי יהא עליו לסור למרפאה בשל כאבי הגב.  
32 התובע התבקש להמתין לבואו של מר לירז ובינתיים יצר קשר עם אשתו על מנת שתזמן לו תור  
33 דחוף למרפאה.







## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

- 1
- 2 .43 לטענת התובע, באותו בוקר נמסר לידי מכתב זימון לשימוע שנקבע ליום למחרת. התובע ביקש
- 3 לדחות את ישיבת השימוע על מנת שיוכל להתכונן כראוי והנתבעת סירבה לבקשתו.
- 4
- 5 .44 עוד לטענת התובע, לאחר שקיבל לידי מכתב הזימון לשימוע, הגב' בסטיקר הסיעה אותו
- 6 למרפאה, שם נקבע לו תור לבדיקת רופא ליום 22.10.13 וביום 21.10.13 הגיע התובע לשימוע,
- 7 מבלי שעלה בידו למצוא עו"ד שילווה אותו, כשהוא אינו יודע מהן טענות החברה העומדות
- 8 בבסיס זימונו לשימוע.
- 9
- 10 .45 לטענת התובע, במהלך השימוע הוטחו בפניו האשמות אותן שמע לראשונה בשימוע ועליהן לא
- 11 היה ביכולתו להגיב במעמד זה.
- 12
- 13 .46 לטענת הנתבעת, הממונים על התובע העירו לו לא אחת על התנהלותו בעל פה ובכתב ומשלא חל
- 14 כל שיפור זומן הוא לשימוע ביום 20.10.11.
- 15
- 16 .47 עוד טענה הנתבעת כי מיד עם קבלת הזימון לשימוע יצא התובע את שערי הנתבעת ושלה לה
- 17 באותו יום את עמדתו לזימון בכתב בזו הלשון: **"ניפגש בבית המישפת** (כך במקור – ר.צ.)
- 18 **לענייני עבודה"**, נספח א' לכתב ההגנה. לטענת הנתבעת ביום 21.10.13 התייצב התובע לשיחת
- 19 השימוע אך ביומיים שלאחר מכן לא הגיע לעבודה.
- 20
- 21 .48 ביום 23.10.13 הודיעה הנתבעת לתובע כי התקבלה החלטה לפטרו.
- 22
- 23 .49 ביום 24.10.13 התייצב התובע במשרדי הנתבעת ובידו אישור מחלה לתקופה מיום 20.10.11 ועד
- 24 ליום 24.10.13 בעוד הנתבעת הודיעה לו כי פיטוריו יכנסו לתוקף רק מיום 25.10.13.
- 25
- 26 .50 לטענת הנתבעת, ניתן לתובע זמן הולם להיערך לשימוע וההחלטה על פיטוריו התקבלה עת לא
- 27 ידעה הנתבעת כי הוא בחופשת מחלה. ככל שהתובע סבל מבעיה רפואית כלשהי ביום השימוע
- 28 וביום שקדם לו, באופן שמנע או הגביל את יכולתו להתייצב לשימוע, לא היה ידוע לנתבעת על
- 29 כך, מאחר והתובע לא ביקש לדחות את מועד השימוע, לא הציג אישור רפואי לפני השימוע ואיש
- 30 לא ידע כי הוא סובל מכאבים כלשהם.
- 31



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

- 1 בנוסף טענה הנתבעת כי ככל שנפל פגם קל זה או אחר בהליך השימוע, מהותו של השימוע  
2 נתקיימה – התובע ידע מהן הטענות נגדו וניתנה לו זכות טיעון הולמת והוגנת.  
3
- 4 נציין כי טענת התובע בסיכומיו כי מר לירז הודיע לו עם זימונו לשימוע כי הוחלט על פיטוריו לא  
5 הופיעה בכתב התביעה או בתצהיריו ומהווה הרחבת חזית אסורה ואין אנו נדרשות אליה.  
6
- 7 הלכה פסוקה היא כי זכות השימוע היא חלק מחובת המעסיק לפעול בתום לב ובדרך מקובלת  
8 בעת פיטורי עובד. בהתאם להלכה, על המעסיק לפרט מבעוד מועד בפני העובד את הטענות  
9 שיובילו להכרעה בגורלו על מנת שהעובד יוכל לממש את זכות הטיעון במלואה.  
10
- 11 כבר נפסק, כי הזכות לשימוע היא "זכות טבעית" הניתנת למי שעתיד להיפגע מהחלטה של בעל  
12 הסמכות. על חשיבותה של זכות הטיעון נפסק כי: **"הלכה פסוקה היא, מימים ימימה, כי זכות  
13 הטיעון הינה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו המשפטית, ומקום של כבוד שמור לה  
14 ביחסי העבודה בכלל, קל וחומר עת נשקלת האפשרות לסיום עבודתו של עובד ... ודוק. זכות  
15 השימוע איננה מטבע לשון, אין לראות בה 'טקס' גרידא שיש לקיימו, מצוות אנשים מלומדה,  
16 כדי לצאת ידי חובה. זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה  
17 להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה  
18 ומשקל ראוי לעמדותיו ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה. זוהי זכותו הראשונית של  
19 העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו או בעניינו ובהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את  
20 האידך גיסא מנקודת ראותו, ולנסות ולשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה  
21 לפגוע בזכויותיו"**. (ראו- ע"ע (ארצי) 1027/01 גוטרמן – המכללה האקדמית עמק יזרעאל,  
22 [פורסם בנבו] פד"ע לח 455 (2003).  
23
- 24 זכות הטיעון כוללת בחובה אף את הזכות להיות מיוצג על ידי עורך דין בהליך השימוע. כן נפסק,  
25 כי על המעביד ליתן לעובד פרק זמן סביר לפני השימוע על מנת שיוכל להתכונן אליו כראות.  
26 (ראו- ע"ע (ארצי) 620/07 דב גמליאל-חברת החשמל בישראל בע"מ, [פורסם בנבו] ניתן ביום  
27 19.6.08).  
28
- 29 בהתייחס לבחינה הצורנית של חובת השימוע נפסק כי: **"על מנת לקיים את חובת השימוע, אין  
30 משמעות הדבר כי חייבים להתקיים 'כללי טקס' צורניים מסויימים. השאלה האם מולאה  
31 חובת השימוע נגזרת בכל מקרה מנסיבותיו הוא. לא דומה מקרה בו התשתית העובדתית או  
32 האחרת לפיטורים רחבת היקף למקרה פשוט. זאת ועוד, לא כל 'פגם' בשימוע בהכרח יש בו**



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

- 1 כדי להצדיק מתן פיצוי – כל מקרה צריך להבחן בנסיבותיו". (ראו- ע"ע (ארצי) 554/09 צבר  
2 ברזל הספקה ושיווק מתכת בע"מ – שמיר (13.1.2011)).  
3
- 4 57. במישור העובדתי, ובהתבסס על חומר הראיות שנפרס בפנינו, אין מחלוקת כי בבוקרו של יום  
5 20.10.13 זמן קצר לאחר הגעתו לעבודה, נמסר לתובע מכתב זימון לשימוע אשר נקבע ליום  
6 למחרת. במכתב פורטו הנימוקים בגינם נשקלו הפיטורים כדלקמן:  
7 **"זה למעלה משנתיים שחלה התדרדרות באיכות עבודתך – החזרות רבות של סוכנים נותרות**  
8 **ללא טיפול ופעולות רבות שעליך לבצע אינן מבוצעות עד הסוף, תוך שאתה מותיר "קצוות**  
9 **פתוחים" לטיפול של אחרים. על אף הערות שהעירו לך על כך הממונים עליך בעבודה, שיחות**  
10 **שנערכו עמל והתראות אשר ניתנו לך, לא חל שיפור בעבודתך. איכות ביצוע המשימות**  
11 **שמוטלות עליך היא לא אחידה וכתוצאה מכך הן לא מבוצעות על הצד הטוב ביותר. במהלך**  
12 **היום אתה נוטה לבזבז זמן רב בשיחות טלפון פרטיות ואינך מרוכז בעבודתך כנדרש. עד כה,**  
13 **נוכח משך עבודתך בחברה, אשר בעבר היתה לשביעות רצון החברה, נמנעה החברה מלשקול**  
14 **את סיום העסקתך, תוך גילוי התחשבות רבה בבעיות אישיות אשר העלית בפני החברה. עם**  
15 **זאת, נוכח ההתדרדרות המתמשכת בעבודתך והעובדה שלא חל כל שיפור חרף ההתראות**  
16 **הרבות שניתנו לך, שוקלת החברה את סיום עבודתך".**
- 17
- 18 58. בנוסף, במסגרת הזימון לשימוע הודיעה הנתבעת לתובע כי הוא רשאי להיות מיוצג בשימוע ע"י  
19 מי מטעמו. הנתבעת הכחישה את טענת התובע כי ביקש לדחות את השימוע. בעניין זה מצאנו  
20 לקבל את גרסתה מאחר ובו ביום בו קיבל התובע את מכתב הזימון לשימוע טרח התובע וכתב  
21 לנתבעת את תגובתו נספח א' לכתב ההגנה. אנו סבורות כי אילו היה התובע מבקש לדחות את  
22 השימוע לא הייתה כל מניעה כי יעלה בקשה זו על הכתב ומשתובע לא עשה כן, לא הוכחה טענתו  
23 כי ביקש לדחות את השימוע ובקשתו נדחתה על ידי הנתבעת.  
24
- 25 59. מר לירז הצהיר כי **"התובע לא ביקש מאיתנו לדחות את השימוע ואילו היה מבקש הייתי נעתר**  
26 **לבקשה"** (סעיף 46 לתצהירו של מר לירז). מר לירז חזר על האמור בעדותו אשר הייתה עקבית  
27 ואמינה עלינו (עמ' 21 לפר' שורות 29-31). דברים דומים נשמעו מפי הגב' רוזית שיק אשר העידה  
28 ועדותה הייתה אמינה עלינו כי **"לו היה מבקש דחייה הייתי נותנת לו"** (עמ' 17 לפר' שורה 29).  
29
- 30 60. נוסף על האמור, התובע מסר לנתבעת אישור רפואי לתקופה מיום 20.10.13 ועד ליום 24.10.13  
31 רק ביום 24.10.13 על כן, מקבלים אנו את טענת הנתבעת כי ביום 20.10.13 וכן ביום 21.10.13  
32 לא היה לידוע לנתבעת דבר מחלתו של התובע או כל נסיבה אחרת אשר בשלה מנוע היה התובע  
33 מלהתייצב לשימוע במועד שנקבע.  
34



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

- 1 כעולה מפרוטוקול השימוע, גם במהלך השימוע עצמו לא טען התובע כי יש מניעה כלשהי  
2 לקיימו. בהתאם לפרוטוקול השימוע ועדותם של מר לירז (עמ' 21 לפר' שורות 25-26) וגב' שיק  
3 (עמ' 17 לפרש שורות 26-27), רק בסוף השימוע ציין התובע כי הוא "עם כאבי גב".  
4
- 5 .62 ההחלטה על סיום עבודתו של התובע נמסרה לו יום אחד לפחות לאחר השימוע, והנתבעת פעלה  
6 כדין כאשר דחתה את מועד סיום יחסי עובד ומעסיק מיום 23.10.13 כפי שנכתב בהחלטה  
7 המקורית ליום 25.10.13 לאור האישור הרפואי שהציג לה התובע.  
8
- 9 .63 אנו סבורות כי זימונו של עובד יום אחד בלבד טרם המועד שנקבע לשימוע אכן עשוי לפגום  
10 במקרים מסוימים ביכולתו להתכונן כיאות לשימוע ואולם, בנסיבות העניין שלפנינו, אנו  
11 סבורות כי מדובר בפגם מן הרף הנמוך, אשר אינו יורד לשורשו של עניין ואינו מצדיק כל סעד  
12 ונפרט.  
13
- 14 .64 נימוקי השימוע נמסרו לתובע במלואם במסגרת מכתב הזימון לשימוע, נימוקים אשר הועלו  
15 בפניו בשיחות קודמות ולא היה בהן להפתיעו. לא הוכח על ידי התובע כי ביקש לדחות את מועד  
16 השימוע ונענה בסירוב, לתובע נערך שימוע ענייני במסגרתו הוצגה בפניו עמדת הנתבעת וניתנה  
17 לו הזדמנות לטעון טענותיו. כמו כן, התובע בעדותו לא הוסיף טענות מהותיות לגופן של נימוקי  
18 הפיטורים.  
19
- 20 .65 האמור לעיל הובילנו לתוצאה כי תכלית השימוע, מתן זכות טיעון לתובע, קוימה במלואה  
21 ותביעתו לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין, נדחתה.  
22
- 23 **האם התובע זכאי לתשלום בגין דמי מחלה?**
- 24 .66 לטענת התובע, לאחר פיטוריו, התגבר נזקו הבריאותי עד כדי כך שלא יכול היה לזוז ממיטת  
25 חוליו במשך מספר שבועות ולפיכך נרשמו לו ימי מחלה עד ליום 29.12.13 והפניות לפיזיותרפיה.  
26 לטענת התובע, היה על הנתבעת לדחות את מועד פיטוריו עד לאחר מיצוי ימי מחלתו ומשלא  
27 פעלה כן, עליה לשלם את דמי המחלה בגין 54 ימים. עוד לטענת התובע, הנתבעת ביצעה חפיפה  
28 אסורה בין ימי המחלה לימי ההודעה המוקדמת.  
29
- 30 .67 לטענת הנתבעת, העסקת התובע הסתיימה כדין ביום 25.10.13, וכעולה מתעודות המחלה  
31 שהציג, במועד זה לא שהה בחופשת מחלה וימי המחלה שנטל התובע לאחר סיום יחסי עובד  
32 ומעסיק אינם מזכים אותו בתשלום כלשהו מהנתבעת.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

- 1
- 2 .68 עוד לטענת הנתבעת, לתובע שולם חלף הודעה מוקדמת ולא ניתנה לו הודעה מוקדמת ב"עין"
- 3 ומשכך לא קיימת כל חפיפה בין תקופת ההודעה המוקדמת לבין ימי מחלה עליהם לא ידעה
- 4 הנתבעת במועד ההודעה המקורית בדבר ההחלטה על פיטוריו. בנוסף טענה הנתבעת כי התובע
- 5 כלל לא הציג בפניה אישורי מחלה לתקופה שלאחר 25.10.13 ואלה הוצגו רק במסגרת כתב
- 6 התביעה.
- 7
- 8 .69 לטענת הנתבעת התובע כלל לא היה חולה מרותק למיטתו כטענתו אלא התחזה לכזה וגם משום
- 9 כך הוא אינו זכאי לימי מחלה. להוכחת טענתה כי התובע התחזה כחולה, טענה הנתבעת כי
- 10 לתובע כלל לא הייתה תאונת עבודה וכי מבדיקת אורתופד מיום 10.11.13 – שבועיים לאחר
- 11 פיטוריו (3/נ) עולה כי לכל היותר סבל מרגישות קלה בעמוד השדרה. כן הציגה הנתבעת תמונה
- 12 מדף הפייסבוק של התובע אשר פורסמה כשבוע לאחר פיטוריו בה נצפה התובע כשהוא ניצב על
- 13 רגליו ומניף שתי ילדות בזרועותיו (2/נ).
- 14
- 15 .70 סעיף 4 א' לחוק דמי מחלה, תשל"ו – 1996 קובע כי:
- 16 **"מעסיק לא יפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה**
- 17 **הצבורה לו לפי חוק זה או לפי הסכם קיבוצי, וזאת עד לתקופת הזכאות המקסימלית לפי**
- 18 **סעיף 4."**
- 19
- 20 .71 אין חולק כי ביום 24.10.13 הציג התובע אישורי מחלה באופן רטרואקטיבי לתקופה שמיום
- 21 20.10.13 עד 24.10.13. פיטורי התובע נכנסו לתוקף ביום 25.10.13. אישורי מחלה נוספים, כפי
- 22 שהוצגו בפנינו, הוצאו רק בתאריך 27.10.13 וזאת לאחר שיחסי העבודה בין הצדדים כבר
- 23 הסתיימו. בתאריך 25.10.12, מועד כניסת הפיטורים לתוקף, לא היה בידי התובע אישור מחלה
- 24 ולכן הוא לא פוטר בניגוד לסעיף 4 א' לחוק דמי מחלה.
- 25
- 26 .72 בנוסף, לא הוכח כי הנתבעת קיבלה אישורי מחלה נוספים מהתובע לאחר סיום יחסי עובד
- 27 ומעסיק. גב' שיק ומר לירז הצהירו כי אישורי המחלה צורפו רק לכתב התביעה ולא הוצגו
- 28 בפניהם לפני כן, ובהיעדר הוכחה אחרת, אנו מקבלים את גרסתם אשר לא נסתרה.
- 29
- 30 .73 מאחר והתובע לא פוטר בעת שהיו בידו אישורי מחלה, הוא אינו זכאי לתשלום בגין ימי המחלה
- 31 אשר הוצאו מתאריך 27.10.13 ואילך וזאת אף מבלי שנידרש לשאלה האם אכן היה התובע חולה
- 32 בתקופה זו או שהתחזה לחולה, כטענת הנתבעת.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

- 1
- 2 74. אין בידינו לקבל את טענת התובע כי לא ראה צורך לכתת רגליו לרופא על מנת להגיש אישורי
- 3 מחלה בגין התאריכים 25.10.13 ו- 26.10.13 אשר חלו בימים שישי ושבת בהם ממילא לא היה
- 4 עליו לעבוד. מתלושי השכר של התובע עולה כי הוא עבד במשכורת חודשית קבועה ובעניין זה
- 5 קובע סעיף 2 (ב) לחוק דמי מחלה כי לגבי עובד במשכורת "תקופת המחלה" הינה "כל ימי
- 6 מחלתו, לרבות ימי מנוחה שבועית וחגים" וזאת בשונה מעובד בשכר אשר לגביו תקופת המחלה
- 7 אינה כוללת ימי מנוחה שבועית וחגים. דהיינו, ככל שהתובע חפץ בתשלום עבור ימי מחלה בימי
- 8 המנוחה השבועית, היה עליו לפנות לרופא לקבלת אישור מחלה לצורך תשלום עבור ימי מחלה
- 9 "שנפלו" בשישי שבת.
- 10
- 11 75. מאחר והנתבעת שילמה לתובע את תמורת ההודעה המוקדמת לה זכאי היה במלואה ובנוסף,
- 12 שילמה לו דמי מחלה בגין הימים בהם נעדר מפאת מחלתו, בין התאריכים 20.10.2013 ועד
- 13 24.10.2013, נדחית טענתו כי הנתבעת ביצעה חפיפה שלא כדין בין ימי המחלה לימי ההודעה
- 14 המוקדמת.
- 15
- 16 **האם זכאי התובע לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים?**
- 17 76. במסגרת כתב התביעה כלל התובע תביעה לפיצויי פיטורים בסך 80,327 ₪ מהנתבעת וטען כי
- 18 הנתבעת נמנעת משלם לו פיצויי פיטורים בשל חוב בסך 20,000 של התובע לבנק מזרחי עליו
- 19 ערבה הנתבעת.
- 20
- 21 77. במסגרת תצהירו הודיע התובע כי הוא מסיר את תביעתו לפיצויי פיטורים לאור תשלום ע"י
- 22 הנתבעת לאחר הגשת כתב התביעה וכי הוא עומד על תביעתו לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים בשל
- 23 האיחור בתשלום פיצויי הפיטורים.
- 24
- 25 78. לטענת הנתבעת, על פי מסמכי ההלוואה עליהם חתם התובע, הנתבעת הייתה רשאית לקזז
- 26 מפיצויי הפיטורין את סכום ההלוואות שנתר לפירעון עם תום יחסי העבודה ואולם, במועד
- 27 סיום יחסי העבודה לא ידעה הנתבעת מהו שיעור ההלוואות שנתרו לפירעון והמתינה לקבלת
- 28 נתונים באשר לשיעורן וכן דו"ח יתרות מקופת הגמל.
- 29
- 30 79. לטענת הנתבעת משהושלם בירור הנתונים שוחררו לרשות התובע הכספים שנצברו לזכותו
- 31 בקופת הפיצויים והשלימה את החסר, בניכוי סכום ההלוואה, והכל כמפורט בטופס 161 אשר
- 32 נשלח אל התובע ביום 12.1.2014.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

- 1
- 2 80. לטענת הנתבעת, אין מקום להורות על תשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים לתובע בהתאם
- 3 להוראות סעיף 20 (ד) (3) לחוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958 הקובע כי בית הדין מוסמך להפחית
- 4 או לבטל פיצויי הלנת פיצויי פיטורים אם הזכאי לקבלם לא מסר למעסיק לפי דרישתו פרטים
- 5 הנוגעים לעובד או לזכאי כאמור והדרושים לענין קביעת הזכות לפיצויי הפיטורים או שיעורם.
- 6 לחילופין, טענה הנתבעת כי האיחור בתשלום הכספים היה מחמת נסיבות שלא היו בשליטתה.
- 7
- 8 81. כן טענה הנתבעת כי לתובע לא נגרם נזק כספי כלשהו מאחר וכספי הפיצויים היו בקופת גמל
- 9 וצברו תשואה אשר נותרה בידיו.
- 10
- 11 82. לענין מועד תשלום פיצויי הפיטורים קובע סעיף 20 (א) לחוק הגנת השכר כך:
- 12 **"(א) בסעיף זה, "המועד לתשלום פיצויי פיטורים", לגבי עובד או מי שזכאי לפיצוי**
- 13 **פיטורים מכוחו – המאוחר שבין המועדים האלה:**
- 14 **(1) יום הפסקת יחסי עבודה;**
- 15 **(2) המועד שנקבע לתשלום פיצויי הפיטורים על-פי הוראת הסכם קיבוצי,**
- 16 **הסדר קיבוצי אחר או צו הרחבה החלה על העובד;**
- 17 **(3) אם נקבעה, על-פי חוזה עבודה או הסכם אחר, זכות לפיצויי פיטורים**
- 18 **העודפת על זו הקבועה בחיקוק, בהסכם קיבוצי, בהסדר קיבוצי אחר או**
- 19 **בצו הרחבה – היום שנקבע לתשלום פיצויי הפיטורים על-פי אותו חוזה**
- 20 **עבודה או הסכם, ואם לא נקבע יום כאמור והזכות כאמור נקבעה לאחר**
- 21 **יום הפסקת יחסי עבודה – היום שבו נקבעה הזכות;**
- 22 **(4) אם נקבעה, על פי הסכם קיבוצי, הסדר קיבוצי אחר או צו הרחבה, זכות**
- 23 **לפיצויי פיטורים לאחר יום הפסקת יחסי עבודה ולא נקבע מועד**
- 24 **לתשלום – היום שבו נקבעה הזכות;**
- 25 **(5) אם הזכות לפיצויי פיטורים מותנית, על פי הוראה שבחיקוק, במילוי**
- 26 **תנאי מצד העובד לאחר יום הפסקת יחסי עבודה או במילוי תנאי במשך**
- 27 **תקופה מסויימת שלאחר אותו יום – יום מילוי התנאי האמור או יום**
- 28 **תום התקופה האמורה, לפי הענין.**"
- 29



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

- 1 83. בענייננו, לא היה חולק בין הצדדים, כי לא התקיימו החלופות שבסעיף 20(א)(2) עד (5) לחוק, כך  
2 שהחלופה הרלוונטית באשר למועד לתשלום פיצויי פיטורים, היא החלופה שבסעיף 20(א) (1),  
3 דהיינו - "יום הפסקת יחסי עובד ומעביד".  
4
- 5 84. לגבי הלנת פיצויי פיטורים קובע סעיף 20 (ב) לחוק הגנת השכר כך:  
6 **"יראו פיצויי פיטורים כמולנים אם לא שולמו תוך 15 ימים מהמועד לתשלום; פיצוי הלנת**  
7 **פיצויי פיטורים יהיה כדלקמן:**  
8 (1) **שולמו פיצויי הפיטורים בתקופה שבין היום הששה עשר לבין היום השלושים**  
9 **שלאחר המועד לתשלום - הפרשי הצמדה לתקופה שמן המועד לתשלום עד ליום**  
10 **שבו שולמו;**  
11 (2) **שולמו פיצויי הפיטורים לאחר היום השלושים שלאחר המועד לתשלום - הפרשי**  
12 **הצמדה לתקופה שמן המועד לתשלום עד ליום שבו שולמו, בתוספת 20% על**  
13 **הסכום הכולל של פיצויי הפיטורים והפרשי הצמדה כאמור בעד כל חודש שבו לא**  
14 **שולמו פיצויי הפיטורים; בעד חלק מחודש תשלום התוספת של 20% האמורה**  
15 **באופן יחסי.**
- 16 85. אין חולק כי פיצויי הפיטורים לא שולמו לתובע במועד סיום יחסי העבודה. לגרסת התובע,  
17 הנתבעת העבירה לו טופס 161 רק ביום 12.1.14 ופיצויי הפיטורים שולמו כחודש לאחר מכן  
18 (סעיף 18 לסיכומי התובע), דהיינו ב - 12.2.14 לערך. לגרסת הנתבעת, כספי פיצויי הפיטורים  
19 שוחררו לזכות התובע כשלושה שבועות לאחר יום 11.12.2013 דהיינו ביום 2.1. לערך (סעיף 91  
20 לסיכומי הנתבעת).  
21
- 22 86. אשר להפחתת פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, סעיף 20(ד) לחוק קובע כי:  
23 **"הוראות סעיפים 17, 18 ו-19 יחולו, בשינויים המחוייבים, לגבי הלנת פיצויי פיטורים כאילו**  
24 **היא הלנת שכר, ואולם בית-דין אזורי יהיה מוסמך להפחית או לבטל פיצוי הלנת פיצויי**  
25 **פיטורים, כאמור בסעיף 18, אף אם פיצויי הפיטורים לא שולמו עקב אחד מאלה:**  
26 (1) **חילוקי דעות בדבר עצם הזכות לפיצויי פיטורים, שיש בהם ממש לדעת בית הדין;**  
27 (2) **חילוקי דעות בדבר המועד שבו נפסקו יחסי עבודה;**  
28 (3) **הזכאי לקבלת פיצויי הפיטורים לא מסר למעסיק לפי דרישתו פרטים הנוגעים לעובד**  
29 **או לזכאי כאמור והדרושים לענין קביעת הזכות לפיצויי הפיטורים או שיעורם."**  
30
- 31 87. ההוראה הרלוונטית לענייננו היא הוראה שבסעיף 20 (ד) (3). אכן לפי הוראה זו בית הדין מוסמך  
32 להפחית או לבטל פיצויי הלנת פיצויי פיטורים אם הזכאי לקבלם לא מסר למעסיק לפי דרישתו





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 59829-12-13

- 1 פרטים הנוגעים לעובד או לזכאי כאמור והדרושים לעניין קביעת הזכות לפיצויי הפיטורים או  
2 שיעורם.  
3
- 4 88. אין מחלוקת בין הצדדים כי התובע נטל הלוואות מהנתבעת וכי הנתבעת הייתה רשאית לקזז  
5 מסכום פיצויי הפיטורים את יתרת הלוואות בסך 21,682 ₪. ואולם, הנתבעת לא הוכיחה  
6 בפנינו את מועדי פנייתיה אל הבנק ומועדי דרישת הפרטים הנוגעים לחוב וכן את מועד קבלת  
7 תגובת הבנק לפנייתיה ומהם המאמצים שעשתה על מנת לצמצם את העיכוב בתשלום פיצויי  
8 הפיטורים לתובע.  
9
- 10 89. על כן, לאחר ששקלנו את כלל השיקולים, הגענו למסקנה כי בגין הלנת פיצויי הפיטורים תשלם  
11 הנתבעת לתובע פיצוי מופחת בסך כולל של 7,000 ₪.  
12

### סוף דבר-

- 13
- 14 90. לאור כל המפורט לעיל, הנתבעת תשלם לתובע תוך 30 יום מהיום סך של 7,000 ₪ בגין פיצויי  
15 הלנת פיצויי פיטורים בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כדין, מיום הגשת התביעה ועד ליום  
16 התשלום המלא בפועל.  
17
- 18 יתר רכיבי התביעה נדחים.  
19
- 20 91. לאור התוצאה אליה הגענו ונוכח העובדה כי מרבית רכיבי התביעה נדחו, לא מצאנו מקום לחייב  
21 את הנתבעת בהוצאות ובשכ"ט עו"ד.  
22

23 לצדדים זכות ערעור לבית הדין הארצי, תוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין.

24  
25 **ניתן היום, י"ג ניסן תשע"ו, (21 אפריל 2016), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**  
26  
27  
28

רוית צדיק, שופטת

נציגת ציבור גב' חביבה שדה

29



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**סע"ש 59829-12-13**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

