



## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

לפני:

כב' השופטת הבכירה אורית יעקבס  
נציג ציבור (עובדים): מר מרדכי חזיזה  
נציג ציבור (מעסיקים): מר יוסף אלול

התובעת:

אנבאלה סופי  
ע"י ב"כ עוה"ד פיראס סעדי

-

הנתבעת:

אקספורט - ארז בע"מ ח.פ. 510943921  
ע"י ב"כ עוה"ד שרון הלוי

### פסק דין

- 1 התובעת הגישה כנגד מעסיקתה לשעבר, תביעה במסגרתה עתרה לתשלום פיצוי  
2 בגין פיטוריה שלא כדין וללא שימוע, דמי הודעה מוקדמת ולפיצוי בגין אי  
3 הפרשה לקרן פנסיה.
- 4
- 5 **2. מהלך הדיון-**
- 6 בתאריך 29.10.17 התקיים, לפני ראש המותב, דיון מוקדם מקיף שבמהלכו  
7 שטחו הצדדים ובאי כוחם את טענותיהם בהרחבה והתייחסו זה לטענותיו של  
8 רעהו. בסיומו של הדיון ניתנה החלטה על השלמת ההליכים המקדמיים ועל  
9 הגשת תצהירי עדות ראשית.
- 10 בזיקה להחלטה הנ"ל, הגישו הצדדים את תצהיריהם, ובהתאם נקבע מועד  
11 לשמיעת הוכחות.
- 12 בתאריך 17.01.19 התקיימה ישיבת הוכחות במסגרתה נחקרו על תצהיריהם;  
13 התובעת ועד הנתבעת - מר ציון שלום (להלן: "מר שלום"), ששימש כדירקטור  
14 בה.
- 15 בסיום ישיבת ההוכחות, קצב ביה"ד לצדדים, לבקשתם, מועדים לשם הגשת  
16 סיכומיהם. ומשאלו הוגשו (סיכומי התובעת בתאריך 21.02.19 וסיכומי הנתבעת  
17 בתאריך 14.05.19), הבשיל התיק למתן פסק דין.
- 18



## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

3. להלן העובדות הרלוונטיות כפי שעלו מהעדויות ומחומר הראיות:
- 1
- 2 א. הנתבעת הינה חברה בע"מ המאוגדת כדין ואשר עיקר עיסוקה ייצור ציוד
- 3 טקסטיל צבאי לצרכי מיגון בעיקר עבור משרד הביטחון.
- 4 ב. הנתבעת רכשה מבית המשפט ומהנאמן את פעילותה ונכסיה של חברת
- 5 אחידטקס בע"מ בהשקעה של 3.5 מיליון ₪ בתוספת מע"מ וזאת
- 6 במסגרת תיק פר"ק 19612-12-15 אשר התנהל בבית המשפט המחוזי
- 7 בנצרת.
- 8 ג. בזמנים הרלוונטיים לתביעה, שימש מר יותם גדות כמנכ"ל הנתבעת
- 9 (להלן: "מר גדות").
- 10 ד. התובעת הועסקה אצל הנתבעת כמנהלת תפ"י (תכנון, פיקוח וייצור)
- 11 מתאריך 16.02.19 ועד לתאריך 27.05.16 עת פוטרה מעבודתה על-ידי מר
- 12 שלום.
- 13 ה. עם תחילת העסקתה של התובעת, חתמו הצדדים על "הודעה לעובד - תנאי
- 14 עבודה" (להלן: "מסמך הודעה לעובד") בדבר תנאי עבודתה.
- 15 ו. במסמך הודעה לעובד (נספח 1 לתצהיר התובעת) נכתב, בין היתר, כי:
- 16 "השכר(ברוטו): 11:000
- 17 ש.נ. גלובלי: 5,000
- 18 נסיעות/רכב: 3,700.
- 19 הוראות נוספות המוסכמות בין העובד למעביד:
- 20 הודעה מוקדמת של שלושה חודשים מצד המעסיק ומצד
- 21 העובד של חודשיים.
- 22 חופש והבראה עפ"י חוק בהתאם לוותק שהיה"
- 23 ז. בחודש מרץ 2016 נקראה התובעת, יחד עם עובדים נוספים, לשיחה עם
- 24 הנהלת הנתבעת בה נאמר להם, כי ההתחייבות לתשלום שלושה חודשי
- 25 הודעה מוקדמת, ניתנה ע"י מר גדות בחוסר סמכות.
- 26 ח. בתאריך 27.04.16 שלח מר גדות מייל למר רוני בורנשטיין שכותרתו
- 27 "הודעות למנהלים ולעובדים" בו רשם:
- 28 "רוני ערב טוב,



## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

- 1 נפגשתי עם המנהלים הבאים והודעתי להם כי הסיכום  
2 איתם על תקופת ההודעה מראש אינו תקף מכיוון שנעשה  
3 על ידי וללא סמכות:  
4 אריה קיזמן,  
5 ברוך טוש,  
6 חיכמאת,  
7 חיים סול,  
8 אלון חקון.  
9 הוצאתי מכתבים לאריה, לאלון, לחיכמאת ולחיים.  
10 אריה ביקש להיפגש עם בעלי המניות (או אחד מהם) אך  
11 טרם נענה.  
12 חיים סול ביקש להיפגש עם אחד מבעלי המניות אך טרם  
13 נענה.  
14 ברוך טוש הודיע לי כי אינו מקבל את ההודעה. ואמר  
15 שיוציא מכתב לי ולבעלי המניות. ביקשתי ממנו לשקול  
16 את הנושא שנית. סיכמנו שנשוחח שוב לאחר החג.  
17 אגב, מחר ב- 09:00 אני מתוכנן לפגוש את עמית (בנושא  
18 המכירות באינטרנט), אשמח אם תוכל להצטרף" (נספח  
19 ב' לתצהירו של מר שלום).  
20 ט. בתאריך 22.05.16 זומנה התובעת לשיחה, אותה מכנה הנתבעת "שיחת  
21 שימוע".  
22 י. בתאריך 24.05.16 נמסר לתובעת מכתב "הודעה על הפסקת עבודתך  
23 בחברה", חתום על ידי מר ציון, בו נרשם:  
24 "בהמשך לשימוע שנערך לך בתאריך 22/5/2016 במשרדי  
25 החברה,  
26 הוחלט על הפסקת עבודתך בחברה.  
27 מועד הפסקת העבודה בהתאם לחוק הינו 27/5/2016  
28 הננו מאחלים לך הצלחה בהמשך דרך". (נספח 2 לתצהירה  
29 של התובעת).



## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

- 1 יא. הנתבעת השיבה לתובעת במסגרת תלוש שכר חודש 5/16 את כלל סכומי  
2 הפנסיה שנוכו משכרה (חלק עובד) ולא הועברו לקרן הפנסיה, לפיכך  
3 ויתרה התובעת על תביעתה ברכיב זה.  
4  
5 **4. להלן השאלות השנויות במחלוקת -**
- 6 א. האם זכאית התובעת לפיצויים בגין פיטורים שלא כדין וללא קיום הליך  
7 שימוע כדין?  
8 ב. האם זכאית התובעת לדמי הודעה מוקדמת בגובה שלושה חודשי שכר?  
9 ג. האם זכאית התובעת לפיצוי בגין אי הפרשה לקרן פנסיה?  
10 **להלן נדון בשאלות כסדרן;**  
11
- 12 **5. האם זכאית התובעת לפיצויים בגין פיטורים שלא כדין וללא קיום הליך שימוע**  
13 **כדין?**  
14 **התובעת טענה, כי**
- 15 א. היא פוטרה לאלתר מבלי שנערך לה הליך שימוע כדין ומבלי שניתנה לה  
16 האפשרות להסביר את עמדתה ולמנוע את פיטוריה.  
17 ב. היא לא זומנה לשימוע לא בכתב ולא בעל פה.  
18 ג. היא אף הושפלה כאשר פוטרה, בדרך שאינה דרך, במיוחד לאור העובדה  
19 כי היא עבדה בשירותי הנתבעת בתפקיד בכיר ותפקדה כגורם משמעותי  
20 בהקמת החברה.  
21 ד. פיטוריה היו מונעים משיקולים זרים והם נעשו בדרך שאינה מקובלת  
22 תוך הפרת חובת תום הלב וההגינות ותוך רמיסת כללי הצדק הטבעי.  
23 ה. בשל האופן שבו פוטרה ובשל כך שלא ניתנה לה זכות השימוע, יש לחייב  
24 את הנתבעת לשלם לה סכום של 32,000 ₪ השווה לשכר של חודשיים.  
25 **הנתבעת מצדה טענה, כי**
- 26 א. פיטורי התובעת נעשו לאחר שהיא זומנה לשימוע כדין ואף נכחה בו  
27 וניתנה לה הזדמנות לעלות את טענותיה.  
28 ב. בתאריך 22.05.16 התקיים שימוע לתובעת והיא קיבלה לידיה את  
29 הזימון מבעוד מועד.  
30 ג. חשיבותו של הליך השימוע לפני פיטורים בפיטורי צמצום הינו פחות.





## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

דין וכרעה-

מטרתו העיקרית של השימוע היא לאפשר לעובד להזים את הטענות כלפיו, להביא תימוכין לגרסתו, ולנסות לשכנע את העומד להכריע בגורלו שלטענות אין בסיס, או לפחות אינן 'כצעקתה' (דב"ע נו/3-31 מדינת ישראל - ד"ר ארנון בונה, עבודה ארצי, כרך כט(1) 282; ע"ע 1163/00 בית חולים המשפחה הקדושה נצרת - ד"ר חליל עבוד, עבודה ארצי, כרך ל"ג(55) 24). עוד נפסק על ידי בית הדין הארצי:

"הליך השימוע לא נועד לשרת את עצמו, בבחינת "טקס" שיש לקיים אותו. הליך זה נועד להביא לקבלת החלטה מושכלת ונכונה, בנסיבות העניין, תוך שיקול צורכי המעביד, מצד אחד ועניינו האישי של העובד, מצד אחר" (ע"ע 1465/02 בנימין משה - איגוד ערים לכבאות והצלה טבריה, עבודה ארצי כרך לג (81) 44).

בענייננו, התברר, מהתשובות שנתן, מר שלום, במסגרת חקירתו הנגדית, כי נפלו לא מעט פגמים בהליך השימוע, של התובעת:

ש" הזמנתם את העובדים לשימוע?

ת. כן, נאמר לנו שלפי החוק צריכים להזמין את העובדים

לשימוע וככה עשינו

ש. הזימון היה בכתב?

ת. אני לא זוכר אם היה בכתב, אבל נאמר לתובעת

שבתאריך מסוים ייערך שימוע. זה לא שקראנו לה

מלמטה ואמרנו לה "בואי לשיחת שימוע". אלא היא

ידעה את זה מראש.

ש. מי זימן אותה לשימוע?

ת. אני חושב שאני.

ש. אתה חושב?

ת. אני.

ש. אז מה אמרת לה בזימון שזימנת אותה?

ת. שאנחנו עומדים לסגור את המפעל, לשאלתך - אמרנו

לה שאנחנו מזמנים אותה לשימוע לפי החוק בתאריך

מסוים שבו התקיימו שימועים לכלל העובדים



## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

- 1 שנשארו. השימוע היה לכלל העובדים שנשארו אבל  
2 כל עובד נכנס לחדר הישיבות בנפרד.  
3 הזימון היה בשיחה טלפונית, ישירה? אמרת שזה לא  
4 היה בכתב  
5 זה לא היה בכתב, אבל בשיחה ישירה.  
6 ואתה העמדת את התובעת על הזכות שלה להיות  
7 מיוצגת בשימוע?  
8 אני לא זוכר שאמרתי לה את יכולה לבוא עם עו"ד,  
9 פשוט אמרתי לה שיש שימוע כי כך נאמר לי.  
10 מתי נערך השימוע?  
11 זה רשום, אבדוק במסמכים ואגייד לך. השימוע נערך-  
12 ב-22.05, במשרדי החברה  
13 מי נכח שם?  
14 שלושת הדירקטורים  
15 מי רשם פרוטוקול?  
16 לא חושב שהיה שם פרוטוקול. אנחנו לא מיומנים עד  
17 כדי כך, נאמר לנו לעשות שימוע אז עשינו שימוע.  
18 מה טענה העובדת כנגד פיטוריה?  
19 זה לא היה משהו להמשך העסקה, אמרו לה "סופי,  
20 את רואה, אנחנו מצטערים, המפעל נסגר וכולם  
21 הולכים הביתה". זה היה ברור לכולם, אנחנו ניסינו  
22 בציפורניים להמשיך ובסוף לא." (עמ' 27 שורות 24-  
23 26 לפרוטוקול ועמ' 28 שורות 1-28 שם)  
24  
25 כך יוצא, כי התובעת זומנה בעל פה על ידי הנתבעת, לא עודכנה כי באפשרותה  
26 להגיע לשיחת השימוע עם ייצוג משפטי ובנוסף, לא נערך פרוטוקול שימוע.  
27  
28 **משכך, נשאלת השאלה, מהו הסעד הראוי לפסוק לתובעת, אם בכלל,**  
29 **בנסיבות?**  
30 בהקשר לכך נפסק, לא אחת, שלא כל פגם בשימוע, יש בו בהכרח כדי להצדיק  
31 מתן פיצוי. סוג הסעד ושיעורו תלוי במידה רבה בנסיבות כל עניין, בטיבה של  
32 ההעסקה, בציפיותיו של העובד להתקשרות לאורך זמן, בצידוק מעשה



## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

1 הפיטורים, בהסדרים המיוחדים לכל מעסיק ובשיקולים אחרים כיוצאים  
2 באלה, ובכל מקרה עניין זה נתון לשקול דעתה של הערכאה השיפוטית (ע"ע  
3 554/09 צבר ברזל הספקה ושיווק מתכת בע"מ - משה שמיר, מיום 13.01.11 ;  
4 ע"ע 701/07 חברת החשמל לישראל בע"מ - שלומי תורג'מן, מיום 03.03.09).  
5 וכפי שציינו לעיל, לא ה"טקס" שיוכתר כ"שימוע" הוא הקובע, אלא תוכנו של  
6 ההליך, אשר ביסודו אותה הידברות בין המעסיק לעובד, במסגרתה יציג  
7 המעסיק בפני עובדו את הסיבות שביסוד כוונת הפיטורים וייתן לעובד הזדמנות  
8 הוגנת להתגונן ולנסות לשכנע (סע"ש 13953-11-14 שגב דאדו - מוקד המודעות  
9 הארצי בע"מ, מיום 02.07.17).  
10 בפסיקת בתי הדין, נעשתה אבחנה, בין פיטורים בעקבות שינויים ארגוניים לבין  
11 פיטורים שמקורם במערכת יחסי העבודה האינדיבידואליים שבין המעסיק  
12 לעובד כך לדוגמא נפסק בע"ע (ארצי) 378/08 פרג'ון - חברת הדואר, מיום  
13 12.11.08, נקבע כי :

14 "פיטורי התייעלות וצמצום שונים מפיטורים רגילים בכך  
15 שהם נובעים מן הצורך הכלכלי או הארגוני של המעסיק  
16 לשנות את המבנה העסקי או מבנה הפעילות. שינויים  
17 אלה, מעצם טיבם, נובעים מצרכיו של המעסיק וממעמדו  
18 כבעל העסק או כמי שעומד בראש הארגון ואחראי  
19 לתפקודו. התייעלות, שינויים מבניים, מיזוגים, הבראה  
20 הם צעדים שהמעסיק רשאי לנקוט כחלק מהיותו בעל  
21 ההון וכפועל יוצא מפררוגטיבת הניהול שלו. בארגון  
22 ציבורי זכות זו מקורה באחריותו הציבורית של הארגון  
23 לשירות עליו הוא מופקד ולחובתו להתנהל באורח כלכלי  
24 ותקין. בכל מקרה, פיטורי התייעלות וצמצום אינם פועל  
25 יוצא מתפקודו של העובד, התנהגותו או כל סיבה אישית  
26 הקשורה בו..."

27 (ראה גם ע"ע (ארצי) 359/99 לוי-רשות השידור, מיום 28.02.01).

28 עוד קבע בית הדין הארצי בע"ע 30226-06-13 קופת חולים מאוחדת - מיכאל  
29 בונדר, מיום 03.09.18, שם נדונה חובת השימוע, מקום בו המעסיק החליט לבצע  
30 מיקור חוץ של מחלקה מסוימת ובעקבות כך, פוטר העובד, כי :



## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

1 "ההבנה שהחלטה על שינוי מבני - ובענייננו מיקור  
2 חוץ של המחלקה הסיעודית במרכז לדיור מוגן בו עבד  
3 המשיב - היא החלטה שבסמכות המעסיק ובתור שכזו  
4 איננה עומדת לביקורת ולבחינה על ידי בית הדין לעבודה  
5 (כל עוד לא עומדים בבסיסה שיקולים פסולים - ובענייננו  
6 אין טענה לשיקולים שכאלה) - איננה פוטר את  
7 המעסיק מהחובות המוטלות עליו במסגרת יחסי עובד  
8 מעסיק שבינו לבין עובדיו, בדרך ליישום ההחלטה על  
9 שינוי מבני. כך לדוגמא, ההחלטה שיקבל המעסיק על  
10 הצורך בפיטורי צמצום בתהליך הבראה, איננה פוטר  
11 את האחרון ממגבלות שמוטלות עליו מכוח חוק והסכם  
12 קיבוצי על פיטורי עובד, כמו גם מחובת השימוע קודם  
13 למימוש בפועל של כוונת הפיטורים.

14 עם זאת, לשימוע משמעות שונה בהתאם לשינוי המבני  
15 עליו החליט המעסיק תוך שימוש בפררוגטיבה הניהולית  
16 שבידיו. כך אין דומה שינוי מבני שבא לביטוי בהחלטה  
17 על סגירת מפעל או על מיקור חוץ של פונקציה שלמה  
18 מתוכו, לפיטורי התייעלות שבהם המסגרת התפעולית  
19 שבה מועסק העובד ממשיכה להתקיים בעקבות השינוי  
20 המבני, אם כי בכוח אדם מצומצם. כך, בעוד שבמקרה  
21 השני קיימת אפשרות להמשך העסקתו של העובד לאחר  
22 השלמת השינוי המבני באופן שיש לאפשר לעובד  
23 במסגרת השימוע לנסות ולשכנע את המעסיק להמשיך  
24 ולהעסיקו לאחר השינוי; הרי שבמקרה הראשון אפשרות  
25 שכזו, איננה קיימת." (סעיף 16 ו- 17 לפסק הדין)  
26 (ההדגשות אינן במקור- א"י).

27  
28 דומה המקרה שלנו למקרה הראשון, בו הוחלט על סגירת המפעל בכללותו עקב  
29 קשיים כלכליים דבר שהיה ידוע לתובעת ולשאר עובדי המפעל כפי שהעידה  
30 בעצמה:





## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

- 1 "ש. מי פוטר מהחברה יחד איתך? באותו זמן?
- 2 ת. כל העובדים שנשארו אחרונים, לדעתי זה היה 10
- 3 במספר. אלו לא היו עובדי ייצור אלא רק "הנהלה"
- 4 ש. כלומר בשלב הזה זה לא היה סוד שהמפעל בקשיים?
- 5 ת. נכון, ובגלל זה לא חתמתי על הסעיף של וויתור על
- 6 ההסכם.
- 7 ש. כלומר לא היית מופתעת?
- 8 ת. ממש לא
- 9 ש. ב-22.05, הייתה לך שיחת שימוע נכון?
- 10 ת. הייתה שיחה, לא היה זימון לשימוע.
- 11 ש. ישבו איתך שלושת הדירקטורים?
- 12 ת. נכון
- 13 ש. הבנת מהם שזה הולך לכיוון פיטורים?
- 14 ת. נכון. הם לא אמרו את זה במפורש, אבל הבנתי מהם.
- 15 ש. פיטורים בעצם נבעו מצמצומים?
- 16 ת. לפי מה שנראה זה היה בגלל סגירת המקום.
- 17 ש. ובעצם אחרי שיחת השימוע, שלושה ימים אחר כך,
- 18 או יומיים קיבלת מכתב פיטורים?
- 19 ת. לא קיבלתי אותן ישירות מהם. נשלח מייל מאחד
- 20 הדירקטורים לאחד העובדים שידפיס 10 מכתבי
- 21 פיטורים ויחלק לנו העובדים?" (עמ' 20 שורה 28
- 22 לפרוטוקול ועמ' 21 שורות 18-1 שם).

23 עוד השיבה, התובעת, במהלך עדותה:

- 24 "לא היה לי למה לפנות אליהם, פיטרו את העובדים, פיטרו
- 25 את יותרם גדות, לא הייתה כבר פעילות בחזרה, ראית את
- 26 האופק, ראית לאן הדברים הולכים שאין עבודה ואין כלום.
- 27 מה רצית שאני אעשה? אלך ואוותר על הזכויות שלי, שאקום
- 28 ואלך גם? הרי שהגעתי לבוא לעבוד הבטיחו לי ואמרו לי
- 29 שהחברה הזו הולכת לעתיד רחוק, ואנחנו נרים אותה ונעלה
- 30 על הגל והיא תחזור לימי התפארת שלה, וזה לא קרה ואחרי
- 31 שהיו לי הצעות ממקומות אחרים ואני וויתרתי עליהם,
- 32



## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

1 נשארתי בעבודה שהתפרנסתי בה 11 שנה. למה שאני אקום  
2 אלך ואווטר על הדברים שלי?" (עמ' 19 שורות 8-1  
3 לפרוטוקול).

4  
5 בנסיבות אלו, העולות מעדותה של התובעת, הרי שחרף הפגמים שנפלו בהליך  
6 השימוע שנערך לה ובשים לב לנסיבות העניין ולשיקולים הענייניים שעמדו  
7 בבסיס הפיטורים לא ראינו לנכון לחייב את הנתבעת בתשלום פיצויי בגין  
8 פיטורים שלא כדין ובגין אי עריכת שימוע כדין.

9  
10 **6. האם זכאית התובעת לדמי הודעה מוקדמת בגובה שלושה חודשי שכר?**  
11 **התובעת טענה, כי שולמו לה דמי הודעה מוקדמת בחוסר, שכן על פי חוזה**  
12 **העסקתה היא זכאית לקבל שלושה חודשי הודעה מוקדמת. ולפיכך יש לחייב**  
13 **את הנתבעת לשלם לה הודעה מוקדמת בסכום של 48,000 ₪ לפי שכר קובע של**  
14 **11,000 ₪.**

15  
16 **הנתבעת מצדה הכחישה את זכאות התובעת לדמי הודעה מוקדמת כנתבע ואת**  
17 **חישוביה וטענה, כי**

- 18 **א. לתובעת ניתנה הודעה מוקדמת כדין ובהתאם לתקופת העסקתה**  
19 **שהסתכמה ב 3.5 חודשים, ולא כפי שנכתב בהודעה על תנאי העסקתה.**  
20 **ב. החתמת התובעת על תנאי העסקתה נעשתה, על ידי מר גדות, בחוסר**  
21 **סמכות ללא אישור הדירקטוריון וללא חותמת החברה.**  
22 **ג. מר גדות הודיע על כך לתובעת וידע אותה כי ההודעה על תנאי העסקתה**  
23 **נעשתה בחוסר סמכות ואין לה כל תוקף.**  
24 **ד. לאחר שהובא לידיעת הדירקטוריון, דבר החריגה מסמכות זומנה**  
25 **התובעת, במרץ 2016, לפגישה אשר בה נאמר לה כי מר גדות חרג**  
26 **מסמכותו וכי סעיף ההודעה המוקדמת אינו בתוקף.**  
27 **ה. לתובעת נמסר כי במידה ואינה מסכימה לכך ניתן יהיה לסיים העסקתה**  
28 **כחוק אך התובעת השיבה כי היא מסכימה כי הסעיפים אינם בתוקף והם**  
29 **בטלים.**



## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

### דיון והכרעה-

בתאריך 24.05.16 נמסר לתובעת מכתב סיום העסקה בו נכתב כי היא תסיים העסקתה ב-27.05.16. כך ומשפוטרה זכאית היא לדמי הודעה מוקדמת. השאלה בה יש להכריע היא מה גובה ההודעה המוקדמת לה היא זכאית?  
מר שלום, בסעיפים 10 ו-12 לתצהירו, הצהיר כי "החתמת התובעת על תנאי העסקתה נעשתה בחוסר סמכות על ידי מר יותם גדות (להלן: "מר גדות"), ללא אישור מהדירקטוריון..." לגרסתו "בחודש מרץ 2016 מיד כשגילנו כי מר גדות מסר את ההודעות הללו לחלק מהעובדות, זומנה התובעת לפגישה עם הדירקטוריון אשר בה נמסר לה כי מר גדות חרג מסמכות וסעיף ההודעה המוקדמת מבוטל. יובהר כי לתובעת נמסר במידה ואינה מסכימה לכך ניתן לסיים את העסקתה בהתאם לחוק התובעת הסכימה לביטול הסעיף ונותרה בעבודתה" (ההדגשה אינה במקור- א"י).

לא ניתן להגיד כי התובעת נחשפה, לראשונה, לטענת הנתבעת בדבר חוסר סמכותו של מר גדות, במהלך ניהול ההליכים, שכן, ועוד במהלך הדיון המוקדם, ציין בא כוחה כי " ... לענין אותה שיחה של חודש מרץ במהלכה טוענת הנתבעת כי הוסבר לה שבעצם ההבטחה לשלושה חודשי הודעה מוקדמת ניתנה בחוסר סמכות על ידי מר גדות וכי מה שתקבל זה לפי החוק - אכן, היתה שיחה כזו, זו לא היתה שיחת שימוע אלא פשוט נאמר לתובעת ולעובדים אחרים כי מר גדות חרג מסמכותו והתובעת אמרה שהיא ויתרה על אפשרויות אחרות במעמד החתימה על החוזה ולכן צריך לכבד את החוזה ככתבו וכלשונו. באותה ישיבה לא עלה כלל ענין הפסקת העבודה ולא נערך לה כל שימוע. לשאלת בית הדין היתה שיחה כזו והתובעת ביקשה לכבד ולקיים את החוק. " (עמ' 1 שורות 11-18 לפרוטוקול).

גם בחקירתה הנגדית התובעת חזרה ואישרה את הדברים:

"ש. תאשר לי בבקשה שכבר בחודש מרץ 2016, הודיעו

לך שהסיכום לגבי ההודעה לעובד אינו תקף?

ת. בחודש מרץ הייתה אספה כללית לעובדים, אני לא

זומנתי באופן אישי לאחד מבעלי הדירקטוריון או

ליותם שהיה אז המנכ"ל. לשאלתך- הודיעו באספה

כללית. אמרו מה שיותם עשה לא בסמכות

ש. עובדים נוספים כמוך גם קיבלו הודעה לעובד כזו?

ת. יש עובדים נוספים שקיבלו דרך מייל שיצא, זה אחר

כך אני ראיתי.



## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

- 1 ש. על מה שנקרא "הסכם העבודה", האם יש עוד  
2 עובדים שקיבלו הסכמים דומים לשלך?  
3 ת. בהחלט  
4 ש. וגם הם קיבלו הודעות ביטול?  
5 ת. נכון  
6 ש. האם המשכת לעבוד לאחר הודעת הביטול?  
7 ת. בוודאי, כי זה לא משהו שבא באופן אישי אליי, זה  
8 היה באופן כללי אף אחד לא בא ואמר לי "מחר את לא  
9 באה לעבוד".  
10 ש. מדוע לא עזבת?  
11 ת. כי לא רציתי לעזוב מיוזמתי, למה אני צריכה לעזוב?  
12 אני באתי לעבוד שבאנו אחרי הפירוק וקראו לנו לכל  
13 העובדים... " (עמ' 15 שורות 1-18 לפרוטוקול).  
14  
15 אלא שבניגוד לגרסתו של מר שלום, לא מצאנו תימוכין לכך שהתובעת נתנה  
16 הסכמתה לשינוי בתנאי ההסכם שלה ;  
17 מר שלום בחקירתו הנגדית העיד כי: "... בסביבות סוף מרץ, באותה ישיבה  
18 דירקטוריון ביקשתי לזמן את כל העובדים שהוחתמו על ההסכמים שחרגו מסמכות,  
19 כינסנו אותם בנוכחות יותם גדות וגם הוא וגם אנחנו הודענו להם. היו בער 10 או תריסר  
20 עובדים. חלק מהעובדים הסכימו, וחלק באופן טבעי אמרו שהם לא מוכנים." (עמ'  
21 26 שורות 13-17 לפרוטוקול), משכך נשאל:  
22 ת. לפי מה שזכור לך מה הייתה תגובת התובעת?  
23 ש. אני חושבת שהתובעת נתנה נאום ציוני ואמרה  
24 תקשיב אנחנו רוצים להיכנס מתחת לאלונקה, אנחנו  
25 העובדים רוצים לעזור.  
26 ת. ומה בקשר להסכם העובדה?  
27 ש. היא אמרה אנחנו מוכנים, מוכנים לוותר, אנחנו רוצים  
28 לסייע כי הם ראו שבאנו לסייע, שהשקענו כספים."  
29 (עמ' 26 שורות 18-23 לפרוטוקול).  
30  
31 משכך נשאל בהמשך :



## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

- 1                                "ש. ואז לא מצאתם לנכון להחתיים את העובדים שהסכימו  
2                                על איזשהו מסמך או אסמכתא שהם מסכימים  
3                                לביטול?  
4                                ת. חלק מהעובדים הסכימו והחתמנו אותם על הודעה  
5                                חדשה לעובד. אני חושב שזה היו 3 או 4 עובדים. חלק  
6                                רצו זמן לחשוב וחלק התנגדו  
7                                ש. מאיזו קבוצה הייתה התובעת?  
8                                ת. התובעת, במסגרת הנאום הציוני שלה, אמרה שהיא  
9                                מסכימה.  
10                              ש. למה לא החתמתם אותם?  
11                              ת. היינו אמורים להחתיים הסכם חדש, המצב במפעל לא  
12                              היה טוב, המפעל נסגר.  
13                              ש. אנחנו מדברים על מרץ  
14                              ת. נכון אבל אפריל היה חודש פסח, ובמאי המפעל כבר  
15                              נסגר.  
16                              ש. יש פרוטוקול לאותה ישיבה  
17                              ת. לא. אבל אף אחד לא מכחיש שהיא התקיימה" (עמ'  
18                              27 שורות 14-3 לפרוטוקול).

19  
20 מחומר הראיות עלה שלא רק שהתובעת לא היתה בין אלו שהוחתמו על הסכם  
21 חדש ו/או על כל מסמך אחר בדבר שינוי תנאי העסקתה, אלא שגם במייל,  
22 שהוציא מר גדות, ביום 27.04.16 בעניין זה, ואשר צורף כנספח ב' לתצהירו של  
23 מר שלום, לא נכלל שמה של התובעת ברשימת העובדים ומשנשאל מר שלום  
24 "אז למה לא הוצאת מייל לתובעת?" השיב: "התובעת ידעה, ואם יותם לא שלח לה  
25 מייל אז זה לא בסדר, אבל היא ידעה את זה כי היא הייתה במפעל וכולם ידעו את  
26 זה" (עמ' 26 שורות 10-8 לפרוטוקול).

27  
28 לנוכח האמור לעיל והואיל והנתבעת לא הציגה כל אינדיקציה להסכמה הנטענת  
29 לפיה התובעת הסכימה שלא לקבל תמורת ההודעה המוקדמת המגיעה לה על  
30 פי ההסכם, ואף ויתרה על עדותו של מר גדות (עמ' 32 שורה 12 לפרוטוקול)  
31 שיכול היה להוכיח את גרסתה באשר לסמכויות שהוקנו לו עת התבקש לגייס  
32 עובדים ובאשר למה שהסביר לעובדים ומה היה לאחר מכן ובאשר לעובדה



## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

1 ששמה של התובעת לא נכלל ברשימת העובדים שפורטו במייל, בלא כל הסבר,  
2 איננו מקבלים את גרסת הנתבעת זאת ובמיוחד כשעניינו בעדות בעל פה שבאה  
3 לסתור מסמך בכתב.  
4 בנקודה זו נציין כי טענותיה של הנתבעת המתייחסות למישור היחסים שבניה  
5 לבין מר גדות ולסמכויותיו כמנכ"ל אינן מעניינה של התובעת והיא אף לא  
6 היתה אמורה לבררם עת חתמה על הסכם עבודתה מול מי ששימש כמנכ"ל  
7 הנתבעת ומכאן שאת טענות האחרונה, בעניין, ככל שיש לה כאלו, היא צריכה  
8 להפנותן למר גדות.  
9  
10 נוסף, כי התובעת, בעדותה הסבירה בצורה כנה ואמיתית למה לא היה לה עניין  
11 להסכים ולוותר:

12 ש"ש. אחרי שיותם גדות פוטר, מדוע לא פנית למנהלים

13 לגבי ההודעה לעובד?

14 ת. איזה הודעה לעובד

15 ש. ההודעה שנחתמה איתך בהתחלה

16 ת. לא היה לי למה לפנות אליהם, פיטרו את העובדים,

17 פיטרו את יותם גדות, לא הייתה כבר פעילות בחזרה,

18 ראית את האופק, ראית לאן הדברים הולכים שאין

19 עבודה ואין כלום. מה רצית שאני אעשה? אלך ואוותר

20 על הזכויות שלי, שאקום ואלך גם? הרי שהגעתי לבוא

21 לעבוד הבטיחו לי ואמרו לי שהחברה הזו הולכת

22 לעתיד רחוק, ואנחנו נרים אותה ונעלה על הגל והיא

23 תחזור לימי התפארת שלה, וזה לא קרה ואחרי שהיו

24 לי הצעות ממקומות אחרים ואני וויתרתי עליהם,

25 נשארתי בעבודה שהתפרנסתי בה 11 שנה. למה שאני

26 אקום אלך ואוותר על הדברים שלי?

27 ש. את אומרת "הם חתמו איתי על הסכם עבודה שישאו

28 בתוצאות?"

29 ת. בוודאי. אותי לימדו ששחור על גבי לבן צריך לקיים

30 ש. לא מעניין אותך החברה חזרה בה, לא חזרה בה,

31 אמרה לך שזה לא בתוקף, לא בחוסר סמכות, את

32 מבחינתך כתבו לך את זה אז שייתנו לך את זה?



## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

- 1 **ת. לא עניין אותי כמו שלא עניין אותם שאני וויתרתי על**  
2 **מקומות אחרים כדי להישאר אצלם, אחרי זה א"א לא**  
3 **הסתכל עלי" (עמ' 18 שורות 26-28 לפרוטוקול ועמ'**  
4 **19 שורות 1-14 שם) (ההדגשות אינן במקור- א"י).**  
5  
6 משכך, ומשהשינוי הנטען בתנאי העסקתה של התובעת לא גובה בהודעה כנדרש  
7 בחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מינוי וקבלה לעבודה)  
8 תשס"ב-2002 המחייב מעסיק במתן הודעה בכתב על שינוי בתנאי ההעסקה של  
9 העובד, מצאנו לנכון, בנסיבותיו של תיק זה לקבל את טענות התובעת ואת  
10 תחשיבה לדמי הודעה מוקדמת ובהתאם לכך לחייב את הנתבעת לשלם לה  
11 תמורת הודעה מוקדמת בגובה של שלושה חודשי שכר.  
12  
13 **באשר לשכר התובעת:** התובעת טענה כי יש להעמיד שכרה על סכום של 16,000  
14 ₪ נטו שכן על פי ההודעה לעובד הינם 11,000 ₪ שכר ברוטו + 5,000 ₪ שעות  
15 נוספות גלובאלי.  
16  
17 הנתבעת טענה, בדיון המוקדם, כי אין להכליל רכיב השעות הנוספות הגלובאלי,  
18 בחישוב השכר. אך היא לא חזרה על טענותיה במהלך ניהול ההליך וגם לא  
19 במסגרת סיכומיה ולכן הרינו רואים אותה כמי שזנחה טענה זו. בנוסף, התובעת  
20 בדיון המוקדם הסבירה "לשאלת בית הדין האם בפועל עבדת בחודשים בהם  
21 קיבלת משכורת, 3/16 עד 5/16 האם עבדת שעות נוספת, משיבה שלא, זה חלק  
22 ממרכיב ותמיד היה. השכר הזה שנחתם בהסכם זה על בסיס השכר הקודם  
23 שקיבלתי באחת עשרה השנים הקודמות, היה נהוג לחלק את השכר הגלובלי  
24 לשעות." (עמ' 10 שורות 4-7 לפרוטוקול).  
25  
26 משכך, ומשהשתכנענו כי רכיב השעות הנוספות לא היה כרוך בעבודה בפועל הרי  
27 יש להכלילו בבסיס השכר הקובע לחישוב זכויות התובעת. לפיכך, יש לקבל את  
28 תחשיבה, ובהתאם לחייב את הנתבעת לשלם לה **סכום של 48,000 ₪** בגין דמי  
29 הודעה מוקדמת.  
30  
31



## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

7.

האם זכאית התובעת לפיצוי בגין אי הפרשה לקרן פנסיה?

התובעת טענה, כי הנתבעת לא ביטחה אותה בקרן פנסיה ולא הפרישה עבורה כספים כמתחייב על פי דין. על כן, עתרה לפיצוי בסכום של 6,720 ₪ ( לפי לחישוב של  $16,000 * 12\%$  ₪ לחודש)

**הנתבעת טענה, כי**

**א.** היא החלה להפריש עבור התובעת לפנסיה זמנית החל מהחודש הראשון להעסקתה כאשר במקביל, דרשה ממנה, מספר פעמים, פרטים של קופת פנסיה קיימת.

**ב.** למרות התעכבותה, של התובעת, בהעברת פרטי קופת הפנסיה הקיימת, היא המשיכה להפריש עבורה כספים ולצבור את הפנסיה זאת על מנת שלא תיפגענה זכויותיה.

**ג.** עד למועד סיום העסקתה לא העבירה התובעת את פרטי הקופה הפעילה ובסיום העסקתה היא התבקשה לחתום על מסמך לפיו היא מסכימה לקבל את הכספים שהופרשו לפנסיה הזמנית אל חשבונה הפרטי ולא לקופת הפנסיה .

**ד.** היא הטיבה עם התובעת והחלה את ההפרשות מתחילת העסקתה שכן במידה והנתבעת לא הייתה מתחילה את ההפרשות מההתחלה והתובעת לא היתה מעבירה את הפרטים של הקופה הפעילה, היא לא הייתה חייבת בהפרשה לפנסיה אלא לאחר 6 חודשי העסקה.

**דיון והכרעה-**

צו ההרחבה לפנסיית חובה קובע כי עובד יהיה זכאי לביטוח פנסיוני מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה, אלא אם כן הוא התקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, שאז יהיה זכאי להפרשות החל ביום הראשון לעבודתו. התובעת החלה לעבוד אצל הנתבעת ביום 16.02.16 מועד סיום העסקתה היה ביום 27.05.16.

עובר לעבודתה בנתבעת, עבדה התובעת בחברת אחידטקס בע"מ כ- 11 שנה (עמ' 19 שורה 7 לפרוטוקול), כך, שהתובעת היתה זכאית, לביטוח פנסיוני מהיום







## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

1 הראשון. גם הנתבעת הכירה בזכאות התובעת להפרשות שכן כבר בתלוש השכר  
2 הראשון ביצעה ניכוי לקרן "פנסיה זמנית".  
3 באשר לטענת הנתבעת כי התובעת נדרשה להמציא אישור על קיומה של קופה  
4 פעילה, התובעת העידה כי:

5 "ש. מדוע לא העברת אישור על קופת פנסיה פעילה?

6 ת. נושא קופת הפנסיה, מהיום הראשון שהתחלנו  
7 לעבוד..

8 ש. לא ביקשתי נאום

9 ת. אבל אני מסבירה לך, אתה קוטע אותי כל פעם.  
10 לשאלתך- מהיום הראשון שראינו בתלוש השכר  
11 שיורד פנסיה, והתקשרנו לקופות כי היה לנו עבר עם  
12 הבעלים הקודמים שגם שם לא שילמו לנו פנסיה, אז  
13 התקשרנו לקופות לראות אם הפרישו וכשנענו שלא,  
14 אז פנינו ליותם כי הוא המנכ"ל ואמרנו לו שלא  
15 הפרישו לנו לקופות, הוא אמר שזה יטופל, זה חזר על  
16 עצמו בתלוש הבא ושוב הגענו ליותם, יותם אמר אני  
17 אפנה ואטפל בזה. ואז הוא ביקש שניצור טבלה כי אין  
18 להם פרטים של הקופות שלנו, הקופות שלנו היו  
19 פעילות, אני בעצמי יצרתי טבלה לכלל העובדים שהיו  
20 במקום. לשאלתך- הטבלה לא פה, אלא במחשבים  
21 של הנתבעת. לא לקחתי את זה כי לא ידעתי שאצטרך  
22 להציג את זה בביה"ד. אין לי אישור שהכנתי את  
23 הטבלה כי זה מחשבים של הנתבעת. לא זאת בלבד  
24 ש...

25 ש. זה לא נאום. אין בידייך שום אישור שהעברת לנתבעת  
26 בזמן אמת על קופת פנסיה פעילה?

27 ת. נכון, העברנו בקובץ אקסל, מעבר לזה אמרנו שיש לנו  
28 קופות פעילות ואנחנו מבקשים שיפרישו לשם  
29 ובהתאם לבקשתם ביקשו שנכין טבלה ועשיתי את  
30 זה.

31 ש. תאשרי לי בבקשה שבסיום העסקתך, קיבלת בחזרה  
32 את מלוא הפנסיה שנוכה ממך?



## בית דין אזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 51287-11-16

- 1 ת. כל מה שנוכה ממני הוחזר בתלוש השכר האחרון, אבל  
2 החלק שהמעביד היה צריך להפריש לא שולם. " (עמ'  
3 21 שורות 22-28 לפרוטוקול ועמ' 22 שורות 1-15  
4 שם).  
5  
6 מעדותה של התובעת, שלא נסתרה, שכן הנתבעת ויתרה על חקירתו של מר  
7 גדות, עלה כי היא לא התבקשה להמציא אישור על קופה פעילה, יתרה מכך  
8 כאמור לעיל, הנתבעת רכשה מבית המשפט ומהנאמן את פעילותיה ונכסיה של  
9 חברת אחידטקס (סעיף 3 לתצהירו של מר שלום) ועל כן היה בידי הנתבעת  
10 להשיג את פרטי כל הקופות של העובדים.  
11  
12 מהמקובץ לעיל, עולה כי במועד תחילת העסקת התובעת, הנתבעת ראתה את  
13 התובעת כמי שזכאית להיות מבוטחת בביטוח פנסיוני וכמי שזכאית לביטוח  
14 פנסיוני החל מהיום הראשון לעבודתה, כאשר לא הוכח כי העדר ההפקדות לקרן  
15 הפנסיה נבע מכך שהתובעת לא המציאה אישור על קרן פעילה.  
16  
17 לפיכך היה על הנתבעת להפריש לתובעת, לפי צו ההרחבה הכללי, פנסיה בשיעור  
18 של 6%, כך שהתובעת זכאית לסכום של 3,360 ₪ (16,000 ₪ \* 6% \* 3.5 חודשים)  
19  
20 **8. לסיכום-**  
21 לנוכח האמור לעיל, הרינו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובעת את הסכומים  
22 הבאים:  
23 א. סכום של 48,000 ₪ בגין אי מתן הודעה מוקדמת בהתאם להסכם.  
24 ב. סכום של 3,360 ₪ בגין אי הפרשה לקרן פנסיה.  
25 הסכומים הנ"ל יישאו הפרשי ריבית והצמדה כחוק ממועד סיום יחסי העבודה,  
26 27.05.16, ועד ליום תשלומם בפועל.  
27  
28 **9. הוצאות ושכר טרחת עו"ד-**  
29 בהתחשב בתוצאה אליה הגענו, הרינו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובעת גם  
30 את הסכומים הבאים:  
31 א. סכום של 2,500 ₪ בגין הוצאות משפט.

