



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

17 אפריל 2017

לפני

כב' השופט דורי ספיבק
נציגת ציבור מעסיקים גב' שרה אבן
נציגת ציבור עובדים גב' שוש סוזן סמק

התובע: עופר גולדשמיט
ע"י עו"ד דבורה גבע

נגד

הנתבעת: מיינד יו בע"מ
ע"י עו"ד ערן גוטפריד ועו"ד עדי אלרום

פסק דין

1. התובע עבד בנתבעת במשך קרוב לארבע שנים. בפנינו תביעה שהגיש עם סיום עבודתו.

התשתית העובדתית

2. הנתבעת, מיינד יו בע"מ, עוסקת במתן שירותי יעוץ ותמיכה בתחום מערכות המידע והנדסת התוכנה. החברה הוקמה בשנת 2001 ומעסיקה כיום כ-50 עובדים. התובע הועסק על ידיה כשכיר מיום 1.7.2010 ועד ליום 31.5.14, בין הצדדים נחתם חוזה העסקה אישי עוד ביום 20.5.10 (נספח ט"ו לכתב ההגנה). תפקיד של התובע היה איש תשתיות מערכות מחשוב והוא שירותי מחשוב ללקוחות החברה השונים.

3. ביום 24.12.13 הופסקה עבודתו של התובע אצל לקוחת החברה בשם סיביונד, עקב דרישת האחרונה.

4. ביום 30.3.14 התובע פנה למנכ"לית החברה בטענה שמנהלו הישיר הכה אותו ביום 18.3.14 (להלן: האירוע). למחרת היום ערכה מנכ"לית החברה פגישה עם התובע במשרדה לשם בירור הטענה. ביום 8.4.14 נערכה פגישה בין התובע ובין מנכ"לית החברה, סמנכ"ל הטכנולוגיות, ומנהלו הישיר של התובע. במסגרת שיחה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

- 1 זו, הודע לתובע שבעקבות דרישה נוספת של הלקוחה אלכם, מופסקת עבודתו
- 2 אצלה.
- 3 באותו היום, התובע פנה למנכ"לית החברה בתלונה שמנהלו חזר בו
- 4 מהסכמתו להוציא אותו מרשימת כוננות הלילה. התובע התלונן על כאבים קשים
- 5 באזור הצוואר והשכמות עקב אלימות פיזית מצד מנהלו, ולאחר שעבר ניתוח
- 6 ותאונת דרכים, בעטיים אינו יכול לצאת לכוננות לילה. התובע הלך על אלימות
- 7 מילולית ופיזית קשה אותה הוא עובר במקום העבודה (נספח 5 לכתב התביעה).
- 8 בעקבות האמור, ביום 9.4.14 התקיימה פגישה נוספת בין התובע וסמנכ"ל
- 9 החברה שבעקבותיה התובע התבקש שלא להגיע לעבודה בחברה.
- 10 5. ביום 13.4.14 נשלח לתובע מכתב זימון לשימוע לפני פיטורים (נספח א'
- 11 לכתב ההגנה). ביום 25.4.14 הגיש התובע תלונה במשטרה על תקיפה (נספח 4
- 12 לכתב התביעה). ביום 28.4.14 נערך לתובע שימוע בנוכחות באת כוחו. ביום 1.5.14
- 13 החברה הודיעה לתובע על פיטוריו. יחסי העבודה נותקו ביום 31.5.14.
- 14 6. ביום 22.5.14 הודיעה היחידה במשטרת ישראל על החלטתה שלא להוסיף
- 15 לחקור את התלונה, מהטעם שמדובר באירוע שהליך פלילי אינו מהווה מסגרת
- 16 מתאימה לבירורו (מוצג נ/6).
- 17 7. ביום 9.11.14 הגיש התובע את התביעה שבפנינו, שבה טען שעל הנתבעת
- 18 לפצותו בסך 660,393 ₪ בגין רכיבי תביעה שונים שאותם נפרט בהמשך. עם זאת,
- 19 התובע העמיד את תביעתו "לצרכי אגרה" על סך 500,000 ₪ בלבד. דיון קדם משפט
- 20 התקיים בפני כב' השופטת העמיתה יהודית הופמן. לאחריו, הועבר התיק לשמיעת
- 21 ההוכחות בפני מותב זה. בתיק התקיימו שני דיוני הוכחות, ביום 30.11.17 וביום
- 22 25.1.17, שבמהלכם העיד התובע עצמו ומטעם החברה הנתבעת העידו מספר עדים:
- 23 ענת דורנר, מנכ"לית החברה; מודי שוורץ, סמנכ"ל טכנולוגיות; אלי אברהמי, מנהל
- 24 השירות של החברה ומנהלו הישיר של התובע; ועוד שלושה עובדים: רוני כהן,
- 25 שמעון בן-כליפה והדר שוחט. בתום דיוני ההוכחות הגישו הצדדים סיכומים בכתב.
- 26 עתה, משנאספו אלה לתיק בית הדין, הגיעה העת לדון ולהכריע.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

דיון והכרעה

עילת הפיטורים

8. לטענת התובע, לא היתה לה לנתבעת עילה לפיטוריו. לאחר בחינת הראיות והעדויות הרלוונטיות, איננו מקבלים את הטענה, ונפרט:

ראשית שוורץ, סמנכ"ל הטכנולוגיות, העיד שלאורך תקופת עבודת התובע, החברה נאלצה להתמודד עם חוסר נכונות וזמינות מצידו לביצוע עבודתו. שוורץ היפנה אותנו גם לתכתובות דוא"ל שתומכות בעדותו זו. בתכתובות, הלין מנהל השירות אברהמי על כך שהתובע אינו מעדכן אותו על שיצא מוקדם מהעבודה, שהוא החליט על דעת עצמו לעבוד מהבית, שהוא החליט על דעת עצמו שלא להגיע לפגישת הדרכה, על אי זמינותו ללקוח החברה בזמן היותו תורן, ועל כך שנאלץ לאשר לו באופן חריג עבודה מהבית, וכן העיד על מקרה אחרון שבו אף לאחר שנערכה לתובע שיחת עבודה בעקבות דרישת חברת אלכס להפסיק עבודתו אצלה, התובע סירב בכל תוקף לבצע עבודה קצרה עבור לקוח לאחר שסיים יום עבודה קצר, ועל אף שהיה העובד היחיד בצוות הפנוי לטיפול בקריאה (ס' 3.1 ונספחים ב'1 - ב'2, ב'6, ב'8 לתצהיר שוורץ; ע' 44, ש' 1, 19 לפרוטוקול; ע' 45, ש' 9; ע' 46, ש' 7);

שנית עוד פירט שוורץ שבמשך ארבעה חודשים שלמים, ובאופן מכוון, התובע נהג לפנות באמתלות ובבקשות חוזרות ונשנות בפני מנהליו על כך שאינו חש בטוב, ומשטעם זה הוא מבקש לצאת מוקדם או להגיע מאוחר לעבודה, שלא לעבוד בשעות הערב או במקומות רחוקים, ודרישה לעבודה מהבית. וכל זאת, ללא אישורים רפואיים מתאימים, ולאחר שחזר מחופשת ספורט אתגרי (ע' 22, ש' 1). ואכן, מעדותו של התובע לא שוכנענו שדרישותיו השונות להקלות בעבודה נבעו ממצב רפואי (ס' 19 לתצהיר התובע; ס' 42-45 לתצהיר התובע; ע' 22, ש' 1). מעבר לכך, התובע נהג ל"העלים" מעבודתו ואף להיות לא זמין בטלפון הנייד (ס' 3.3 - 3.6 לתצהיר שוורץ).

שלישית מהראיות עולה שמספר לקוחות של החברה לא היו מרוצים מעבודתו של התובע, וזאת לאורך זמן. עיקר עבודתו של התובע הייתה בחברת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 סיכיונד. שוורץ פירט שביום 23.1.12 נערכה שיחה בין אברהמי לבין האחראי על
2 התובע בסיכיונד, ומנהלת כוח האדם של סיכיונד, במסגרתה הועלו טענות באשר
3 לחוסר שביעות רצונו מעבודת התובע, כששיחות ופגישות מעין אלה התקיימו
4 בשוטף ובעל פה אף במשרדי סיכיונד, ובאחת מהן נכח גם סמנכ"ל החברה (ס'
5 3.1.1 – 3.1.2, 3.1.8 לתצהיר שוורץ). מנהלת כוח האדם בסיכיונד התלוננה מספר
6 פעמים על תפקוד התובע מול מנהליו וביקשה להחליפו בעובד אחר של החברה.
7 שוורץ הדגים הדבר בהודעת דוא"ל מיום 29.10.13, שבה התלוננה האחרונה בפני
8 החברה על התנהלותו של התובע (ס' 3.1.5 ונספח ב' 3 לתצהיר שוורץ). ובהודעת
9 דוא"ל חריפה ששלח מנכ"ל סיכיונד לתובע בנוגע לעבודתו (ס' 3.1.6 ונספח ב' 4
10 לתצהיר שוורץ). הדברים הגיעו לידי כך, שסיכיונד פנו אל אברהמי ביום 24.12.13
11 בדרישה להחליף התובע בעובד חברה אחר (סעיף 3.1.7 לתצהיר שוורץ ונספח ב' 4).
12 הנתבעת אף הגישה את מכתבה של מנהלת כוח האדם בסיכיונד מיום 4.1.15 בו היא
13 מבהירה שהחברה בקשה מספר פעמים להחליף התובע בעובד אחר (ס' 4.5 – 4.6
14 ונספחים ג' 1 – ג' 2 לתצהיר שוורץ). שוורץ גם העיד שביום 20.2.14 התלונן מנהל
15 חברת "תעבורה" על תפקודו של התובע, והעובדה שלא נשלח אליו דוח בהתאם
16 לחוזה בין החברות, ובעקבות התלונה החברה שילמה פיצוי בסך 2,000 ₪ (ס'
17 3.1.10 ונספח ב' 5 לתצהיר שוורץ; ע' 46, ש' 1). ביום 25.3.14 חברת "אלכס"
18 בקשה הפסקת עבודתו של התובע והחלפתו באחר. כאשר, ביום 8.4.14 מנהל חברת
19 "אלכס" התלונן על מקצועיותו של התובע, אופן התנהלותו בטיפול בתקלות ודיווח
20 שעות לחיוב מופרז, ונדרש שהתובע לא יטפל יותר במערכות האתר (ס' 3.1.13,
21 3.1.15 לתצהיר שוורץ). בנוסף לכך, ביום 16.4.14 התובע ביצע עבודה שלא תאמה
22 דרישת הלקוח שלא"ג תעשיות בע"מ, ועל כן נאלצה הנתבעת לפצות אותה (ס'
23 3.1.16 ונספח ב' 9 לתצהיר שוורץ);

24 רביעית אברהמי העיד שמלכתחילה נתקל בקשיים רבים בשילובו של התובע
25 בעבודת הצוות, מבחינה מקצועית ואישית, אולם הוא עשה מאמצים רבים על מנת
26 לשלבו בעבודה (ע' 29, ש' 1). לפי עדותו, תפקודו של התובע בעבודה היה לקוי,
27 ובכלל זה העיד על היעדרויות, חוסר מוטיבציה, חוסר רצון לסייע לעבודת הצוות,
28 ודרישות לא מקובלות מצד התובע לעבודה מהבית. אף כשהל שיפור מסוים
29 בתפקודו, המשיכו להגיע תלונות מלקוחות, עובדים ומנהלים על התנהלותו,



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 כשבשנה האחרונה לעבודתו הדבר החמיר. בנוסף לכך, התובע החל לזלזל בעבודתו
2 ובהוראות שקיבל ממנו, לא עמד בהתחייבויותיו, ובכוננויות. אברהמי הדגים האמור
3 במקרה מפרברואר 2014, שבו החברה נאלצה לתת פיצוי כספי לחברת תעבורה בשל
4 אי הגשת דוח בדיקות (ס' 20-22 לתצהירו), ועל המקרה הנוסף ביום 8.4.14 שבו
5 התובע סירב לבצע עבודה קטנה עבור לקוח, לאחר שסיים יום עבודה קצר, ועל אף
6 שלא היה עובד צוות אחר זמין (סעיף 31 ונספח ב' לתצהיר אברהמי);

7 חמישית בן-כליפה העיד אף הוא על קשיים בהתנהלות בעבודה מול התובע,
8 עת שהאחרון לא קיבל אחריות על משימות ותקלות, ומעטים היו המקרים שבהם
9 הוא לקח על עצמו לסיים משימה או תקלה. במקרים רבים, משימה או תקלה שדרשה
10 התמודדות, הוחזרה על ידו למנהלים שהעבירו אותה לעובד אחר. כמו כן, התובע
11 לא היה זמין פעמים רבות לביצוע עבודה (ס' 9-11 לתצהירו);

12 שישיית עדויות אלה נתמכות בעדותו של התובע עצמה שאף הודה שהחלטה
13 לסיים את עבודתו בסיביונד הייתה של האחרונה, ועל ידי מנהלת כוח האדם שלא
14 הייתה מרוצה מעבודתו (ע' 56 לתמליל השיחה מיום 31.3.14 בין התובע לגב'
15 דורנר, ש' 27; ע' 57, ש' 19). כמו כן, בשימוע התייחס התובע להפסקת עבודתו
16 בחברת סיביונד והודה "כי הסיום עבודה שלי שמה היה על רקע אישי ולא על רקע
17 מקצועי" (ע' 210 לתמליל השימוע, ש' 19; ע' 211 לתמליל ש' 1). התובע לא
18 הכחיש האמור אף בחקירתו, והודה שסיום עבודתו בסיביונד אכן היה על רקע
19 מקצועי ואישי (ע' 7, ש' 1). בנוסף, התובע הודה שהוא מכיר את התלונות של
20 לקוחות החברה בהם טיפל עובר לפיטוריו (נספחים ב' ו-9 לתצהיר שוורץ; ע' 8,
21 ש' 14), אם כי טענתו "זה לא תלונה על חוסר מקצועיות, השאלה לא נכונה, היו
22 תלונות על בעיות בעבודה" (ע' 10, ש' 1). התובע הודה בשימוע שאכן לא צלח בידו
23 לטפל בתקלה של חברת אלכס (ע' 207, ש' 4; ע' 208, ש' 23). בנוגע לחברת שלאג
24 שאכן היו "שעות עודפות" ועל תקלה שלא צלח בידו לפתור (ע' 211, ש' 14); וכן
25 שחברת תעבורה לא הייתה מרוצה מדוחות שהוציא, וכן על עיכוב בשלו "הלקוח
26 התפוצץ" (ע' 211, ש' 20; ע' 212, ש' 1);



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 שביעית התובע לא הוכיח כלל טענתו שתלונות הלקוחות שבהם טיפל,
2 ובעיקר חברת סיביונד, התעוררו ונבעו בשל התנהלות לקויה של הנתבעת ולא בשל
3 עבודתו (ס' 15, 78' לתצהירו; ע' 9, ש' 12; ע' 25, ש' 1). מכל מקום, מר שוורץ
4 העיד שלא התקיים מצב בלתי פתיר של מתן שירות בו זמנית לשני לקוחות (ע' 45,
5 ש' 1). כמו כן, שלל את האפשרות שהתובע נדרש לבצע משימות שלא היו או לא
6 היו אמורות להיות בתחום הידע שלו (ע' 45, ש' 20). מה גם, שעולה מעדותו של
7 מר אברהמי שהפעמים בהם נאלץ עובד לתת שירות לשני לקוחות במקביל היו
8 מעטות ורק בעיתות משבר, כשהדבר מתואם עם הלקוח והעבודה לא מדווחת על
9 חשבונו (ע' 32, ש' 25; ע' 33, ש' 1). מכל מקום, עולה היטב מהראיות שפורטו
10 לעיל שהתלונות כלפי התובע לא היו נקודתיות בלבד או נבעו מבעיה כללית בחברה,
11 אלא מוקדו כנגד תפקודו והתנהלותו לאורך תקופה בעבודה;

12 ולבסוף הנתבעת הציגה עדויות על התנהגות ותקשורת בינאישית לקויה של
13 התובע. דורנר העידה שהתובע התאפיין במזג אישי לא נעים ופעמים רבות היה
14 מתפרץ על עובדי החברה ויוצר סביבת עבודה לא נעימה (ס' 18 לתצהירה). אברהמי
15 העיד שנאלץ להעיר לתובע על התנהגותו האישית מספר פעמים, וספג תלונות מצד
16 חברי הצוות על התנהגותו (ס' 11 – 12 לתצהירו). רוני העידה אף היא על קשיים
17 בעבודה עם התובע (ס' 12 לתצהירה). כמו כן, שוורץ העיד על מקרה מינואר 2014
18 שבו התובע גילה חוסר סובלנות בביצוע "חפיפה" בסיביונד והתעמת עם אחד
19 ממנהליה (ס' 3.1.9 לתצהירו). התובע עצמו הודה בשימוע בתקרית עם רוני
20 במסגרתה הרים עליה את קולו (ע' 212 לתמליל, ש' 28; ע' 213 לתמליל, ש' 2; ע'
21 219 לתמליל, ש' 18), וכן בחקירתו (ע' 6, ש' 9). כמו כן, הודה בתקרית עם בן-
22 כליפה (ע' 219 לתמליל, ש' 23; ע' 220 לתמליל, ש' 1; ע' 6, ש' 11), ובעיות עם
23 עובד נוסף בשם אסף (ע' 215 לתמליל, ש' 6).

24 השימוע שקדם לפיטורים

25 9. הגענו אם כן למסקנה שיש לדחות את טענות התובע בדבר היעדרה של עילה
26 לפיטוריו. נעבור עתה לדון בטענותיו בדבר פגמים בהליך השימוע. התובע טען
27 שנערך לו שימוע שלא כדין, חסר תום לב, מגמתי, מתוך דעה קדומה, ולאחר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

- 1 שההחלטה לפטרו הייתה בבחינת עובדה מוגמרת. כך, נטען שהתובע הוצע מרשימת
2 הכוונות עוד טרם פיטוריו, ומנהליו הביעו רצונם המפורש להורות על פיטוריו.
3 כמו כן, התובע טוען שהדיון בשימוע התבסס על טענות לא נכונות ובלתי מבוססות
4 שהופנו כנגדו בנוגע לבעיות בתפקודו.
- 5 10. לאחר שקילת העדויות והראיות הרלוונטיות, הגענו לכלל מסקנה שגם דין
6 כל טענותיו אלה להידחות, ונפרט:
- 7 ראשית במכתב הזימון לשימוע מיום 13.4.14, הודע לתובע שהחברה שוקלת
8 לסיים את עבודתו אצלה ומשכך היא מזמנת אותו לשימוע ביום 23.4.14, בשל חוסר
9 שביעות רצון מתפקודו מצד מנהליו; בעיות חוזרות מול לקוחות החברה שביקשו
10 לסיים עבודתו אצלם; התנהלות וקצב עבודה לקוי בביצוע פעולות בחברה ואצל
11 לקוחותיה; חוסר רצון מצד התובע לקחת אחריות על חלקו בפעילות החברה
12 ולזמינות בעבודת צוות השירות; חוסר אחריות אישית, אי הגעה לפגישות עבודה,
13 חוסר רצון בטיפול ולקחת אחריות על משימות בצוות השירות (נספח א' לכתב
14 ההגנה). דהיינו, התובע קיבל פירוט של הטענות כנגדו, וכן שהות להיערך לשימוע;
- 15 שנית הזימון לשימוע פיטורים לא הייתה הפעם הראשונה שבה מסרה
16 החברה לתובע על אי שביעות רצונו מתפקודה, והתריעה בפניו על כך. לשימוע
17 קדמו מספר שיחות עבודה שבהן נדרש התובע לשפר תפקודו (ס' 149, לתצהיר
18 דורנר). כך, בעקבות אי עמידה של התובע בביצוע דוח בדיקות עבור חברת תעבורה
19 ופיצוי על כך שנאלצה הנתבעת לשלם לאחרונה, נערכה ביום 20.2.14 שיחה בין
20 אברהמי לתובע (ס' 21-23 לתצהיר אברהמי). כך, בעקבות דרישת סיביונד להחליף
21 התובע בעוד חברה אחר, נערכה פגישה משולשת ביום 24.12.13 בין שוורץ,
22 אברהמי והתובע, שבה הובהר לתובע שעליו לשפר דרכיו ושהוא מסיים עבודתו
23 בסיביונד (ס' 3.1.7 לתצהיר שוורץ). כמו כן, בעקבות דרישת חברת "אלכס"
24 שהתובע לא יטפל עוד במערכות באתר, התקיימה פגישה נוספת ביום 8.4.14, בה
25 נכחו דורנר, שוורץ, אברהמי והתובע, במסגרתה הובהר לתובע שעליו לשפר
26 תפקודו, הצדדים ניסו להעלות הצעות להמשך עבודתו בחברה, עת שלא נותרה לו
27 כמעט עבודה (ס' 3.1.15 לתצהיר שוורץ). הבעייתיות שנוצרה בהמשך העסקת



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 התובע בחברה עם הפסקת עבודתו אצל לקוחותיה, עלתה אף בשיחה בין התובע
2 ומר שוורץ ביום 9.4.14;

3 שלישית אין אנו מקבלים את טענת התובע שפיטוריו היו בבחינת עובדה
4 מוגמרת עוד קודם לשימוע. שוורץ הבהיר בעדותו שהשיחה מיום 9.4.14 התקיימה
5 בעקבות פניית התובע אליו במייל שבו הבהיר את מצבו הקשה על רקע האירוע עם
6 אברהמי. משכך, הוא מצא קושי מטבע הדברים להמשיך להעסיק את התובע באותו
7 משרד עם אברהמי נוכח טענותיו על תקיפה, ועל כן ציין בפניו "שהוא ימצא את
8 עצמו בפעילויות אחרות מהבית ולא יעבוד בצמוד עם אלי, כי אני לא רוצה להכניס
9 את עצמי לבעיה". הלה הבהיר שהתובע אף לא הביע נכונות ליישר את ההדורים,
10 ומשכך, לא ניתן היה לאפשר באותה עת המשך עבודתו במשרדי החברה (ע' 42, ש'
11 11). הקושי בהמשך העסקת התובע במשרדי החברה נוכח טענותיו כלפי מנהלו
12 והתנהלותו באותה עת בחברה, כפי שהיא באה לידי ביטוי אף בהודאות דוא"ל
13 חריפות ששלח למנהליו, עולה מתמליל השיחה עצמה שנערכה בין השניים מיום
14 9.4.14 (נספח 5 לתצהיר התובע) (למשל בע' 13, ש' 1; ע' 17, ש' 1; ע' 39, ש' 17).

15 רביעית שוורץ הבהיר שבאותה שיחה הוא לא הודיע לתובע על הפסקת
16 עבודתו אלא שהוא מנסה במגבלות הקיימות למצוא לו תפקידה חלופי, נוכח
17 העובדה שתפקידו בסיביונד, בהיקף של מחצית משרה, ואף אצל לקוחות אחרים
18 הסתיים, וקיימת בעיה להעסיקו במשרדי החברה (ע' 43, ש' 9). ואכן מהשיחה עולה
19 ששוורץ הבהיר לתובע שיהא עליו למצוא "דרך יצירתית" בנוגע להמשך העסקתו
20 בחברה עת לצוותי עבודה אחרים הוא לא מתאים, ונוכח הקרע בינו ובין מנהלו לא
21 ניתן להעסיקו בצוות השירות (ע' 17 לתמליל). שוורץ העלה את הבעיה בהעסקת
22 התובע נוכח הפסקת עבודתו בסיביונד, ותלונות מצד לקוחות לגביהן התובע היה
23 שותף מלא (ע' 18 לתמליל, ש' 16). שוורץ אף שיתף התובע בבעייתיות שנוצרה
24 ואף בקש ממנו רעיונות בנוגע לכך (ע' 41 לתמליל, ש' 19). התובע עצמו ציין
25 בהודעת המייל לשוורץ מיום 22.4.14, שהאחרון התחייב למצוא "פתרון יצירתי"
26 עבורו בחברה (נספח 5 לכתב התביעה);



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

- 1 חמישית במהלך אפריל ומאי 2014, ועל אף שהודע לתובע על סיום עבודתו
- 2 ביום 1.5.14, החברה לא שללה מהתובע גישה לכל ציוד החברה, לרבות הרשאות
- 3 למערכות החברה, לקוחותיה, ומערכות התקשורת (ס' 56 לתצהיר דורנר; ע' 23, ש'
- 4 21). בנסיבות, העובדה שהחברה לא שיבצה התובע לכוננויות עבור מאי 2014,
- 5 כשתובע עצמו ביקש ביום 8.4.14 שלא לשבצו לכוננויות לילה, אינה מעידה על
- 6 שימוע למראית עין (ס' 54-55 ונספח ז' לתצהיר דורנר;
- 7 שישית כאמור, התובע זומן לשימוע ביום 13.4.14, והחברה אף נענתה
- 8 לבקשתו לדחותו ליום 28.4.14, כך שהיה זמן מספק להתכונן (ס' 149 לתצהיר
- 9 דורנר). התובע אף יוצג בשימוע באמצעות באת כוחו ונערך פרוטוקול (נספח ז'
- 10 לכתב ההגנה). עם תחילת השימוע, שוורץ הודיע לתובע על הרקע והסיבות שהובילו
- 11 החברה לבחון פיטוריו. חוסר שביעות רצון מעבודתו מצד לקוחות החברה אצלן
- 12 הועסק התובע, ובעיקר חברת סיביונד, אלקס, שלאג, וחברה נוספת באזור הצפון
- 13 (ע' 204, ש' 16; ע' 205, ש' 23; ע' 206, ש' 9). בהתאם לדרישת התובע, ניתנו
- 14 דוגמאות ממוקדות לתלונות הלקוחות. כך, פורט שסיביונד דרשו הפסקת העסקת
- 15 התובע אצלם; שלאג דרשו החזר שעות שנגבו ביתר וכפועל יוצא החברה נאלצה
- 16 לשאת בהחזרים כספיים (ע' 209, ש' 12); תעבורה שאף אותה החברה זיכתה בגין
- 17 חוסר שביעות רצון, עבודה לא תקינה, ואי עמידה בלוחות זמנים (ע' 209, ש' 17).
- 18 בנוסף, שוורץ התייחס לליקויים בעבודת התובע, לאורך תקופה ובאופן חוזר ונשנה,
- 19 הנוגעים לאחריות אישית, אי הגעה לפגישות, חוסר רצון מתמשך לקחת אחריות על
- 20 תחומים נוספים, חוסר זמינות בעבודה ובביצוע תורנות, ואי עמידה ביעדי הצוות
- 21 (ע' 204, ש' 20; ע' 205, ש' 1). בנוסף, הועלו בשימוע טענות על בעיות ביחסי
- 22 עבודה, לפיהן התובע נוהג בצורה לא נאותה ונוקט בשפה לא ראויה (ע' 215, ש'
- 23 1). דורנר הבהירה שמדובר בהתנהגות לא ראויה כלפיה ואף כלפי עובדים אחרים
- 24 בחברה, כגון רוני שהתלוננה וביקשה אף להפסיק לעבוד מול התובע (ע' 212, ש'
- 25 17; ע' 213, ש' 3), ותלונות דומות מצד שני עובדים נוספים בחברה (ע' 213, ש'
- 26 4). דורנר אף הוסיפה שהתובע שלח מייל המנוסח בצורה לא ראויה לשוורץ (ע'
- 27 213, ש' 7; ע' 214, ש' 21). על כך העיד גם שוורץ עצמו (ע' 217, ש' 21);



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

- 1 שביעית התובע ביקש וניתנה לו הזדמנות מלאה להתייחס ולהגיב באריכות
2 לטענות על בעיות בתפקודו המקצועי (ע' 221, ש' 14; ע' 222, ש' 1). התובע הגיב
3 לטענות בדבר חוסר שביעות רצון מצד לקוחות החברה. כך, ובין היתר, התובע
4 התייחס לחברת אלכס (ע' 207, ש' 4; ע' 208, ש' 23); הפסקת עבודתו בחברת
5 סיביונד (ע' 210, ש' 19; ע' 211, ש' 1); חברת שלאג (ע' 211, ש' 14); וכן לעיכוב
6 הדוחות של חברת תעבורה (ע' 211, ש' 20; ע' 212, ש' 1). בנוסף לכך, לתובע
7 ניתנה הזדמנות מלאה להגיב לטענות שהועלו כלפיו על בעיות ביחסי עבודה,
8 ובאופן מסוים, לתקרית עם הכהן (ע' 212, ש' 28; ע' 219, ש' 18); תקרית עם בן-
9 כליפה (ע' 219, ש' 23); ובעיות עם עובד נוסף בשם אסף (ע' 215, ש' 6).
- 10 ולבסוף על אף שבשיחת השימוע הובהר על ידי החברה שאין עיקר עניינו
11 בתקרית שאירעה בין התובע לאברהמי, הרי שהתובע והחברה התייחסו באריכות
12 שוב לעניין זה, ובכלל זה לעמדתו של התובע, וטענותיו בדבר אופן הטיפול בתלונתו
13 (בין היתר, בע' 213-216; 218, 221, ש' 2 לתמליל השימוע).
- 14 הטענות על הגבלת חופש העיסוק
- 15 11. התובע טען בתביעתו שמאוחר לפיטוריו, גורמים בהנהלת החברה פגעו
16 בהליכי קבלתו לעבודה אצל מעסיק אחר, ולמעשה סיכלו באופן מוחלט קבלתו
17 לעבודה אחרת בתחום השירות כהיי טק. התובע הפנה בתביעתו לסעיף 18 להסכם
18 העבודה שעניינו "איסור תחרות", תוך שהוא טוען לאי חוקיות הסעיף המגביל את
19 חופש עיסוקו, והיותו מקפח זכויותיו. התובע טען שעד מועד הגשת תביעתו זו לא
20 צלה בידו להתקבל למקום עבודה חדש, והפגיעה הכלכלית שנגרמה לו בשל כך.
21 החברה הכחישה טענותיו אלה מכל וכל, ולאחר שבחנו את חומר הראיות, הגענו
22 לכלל מסקנה שלא עלה בידי התובע להוכיח טענותיו, וננמק:
- 23 ראשית התובע טען בתצהירו שלאחר פיטוריו פנה אליו מנכ"ל חברת
24 קווילט, חברה שעבורה נתן שירות במסגרת עבודתו בנתבעת יום בחודש, והציע לו
25 משרה בחברתו בתפקיד שאינו קשור לעבודתו הקודמת. האחרון שיתף אותו
26 בפגישה עתידית שלו עם שוורץ. לאחר מספר ימים הודיע לו אותו מנכ"ל שאין הוא
27 יכול להעסיקו באופן ישיר בחברתו, אלא רק באמצעות גורם אחר. התובע טוען



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 שהפגישה שהתקיימה בין מנכ"ל קווילט ושוורץ היא זו שגרמה לסיכול הליך קבלתו
2 לעבודה. אולם מתמליל השיחה בין התובע למנכ"ל קווילט מיום 13.5.14 (נספח 12
3 לתצהיר התובע) עולה שהתובע הוא שפנה למנכ"ל קווילט בעניינו. מנכ"ל קווילט
4 הודיעו שהיה מעוניין באפשרות לעבור לחברת שירותים אחרת עם התובע או לשקול
5 אפשרות להתקשר עימו כנותן שירות, אולם משרה מלאה בקווילט אין לו עבורו.
6 האחרון הציע רק לבחון אפשרות להעסקתו בתחום אחר שבו עוסקת קווילט. בשיחה
7 המאוחרת בין השניים, מנכ"ל קווילט הודיעו שיצר קשר עם חברת שירות אחרת
8 שתשקול העסקתו אצלה, והוא מעוניין אף לחבר בינה ובין התובע, אולם משרה
9 מלאה עברו בתחום השירות אין בקווילט. כמו כן, הוא העביר את קורות חייו
10 למחלקת בדיקות תוכנה (נספח 14 לתצהיר התובע). משיחות אלה לא עולה שמר
11 שוורץ או מי מטעם הנתבעת גרמו להכשלת העסקתו של התובע בקווילט;

12 הן דורנר והם שוורץ העידו שהעסקת התובע בקווילט לא הועלתה מעולם
13 לדיון בחברה, וממילא לחברה לא היה כל עניין לפגוע בהעסקתו בקווילט, שכן אין
14 המדובר בתפקיד שהוא בתחום עיסוקה (ס' 109-110 לתצהיר דורנר; ס' 5.3 לתצהיר
15 שוורץ; ע' 47, ש' 4). שוורץ פירט שבפגישה עם מנכ"ל קווילט, עניינו של התובע
16 כלל לא הועלה לדיון, ובכלל זה בקשה או הודעה על קליטתו כעובד, אלא שהאחרון
17 עדכן אותו בקבלת הצעה לאיוש התפקיד מחברה מתחרה (ס' 5.2 לתצהירו). שוורץ
18 הבהיר שהוא מעולם לא פנה לאף חברה בעקבות פיטוריו של התובע, אלא רק
19 למנכ"ל קווילט ואף זאת רק בעקבות התביעה (ע' 46, ש' 24). הנ"ל אף צירף תמליל
20 שיחה בינו ובין מנכ"ל קווילט התומך בכך (ס' 5.4 ונספח ד' לתצהירו);

21 שנית מלבד האפשרות להעסקה בחברת קווילט, התובע לא טען לפגיעה
22 מסוימת באפשרותו למציאת מקום עבודה חדש, ובחופש העיסוק בכלל, מצדה של
23 הנתבעת;

24 שלישית התובע הלין על כך שבנסיבות סיום עבודתו לא ניתנה לו המלצה
25 בכתב, וממילא נמנעה ממנו האפשרות להמלצה בעל פה, הנהוגה בתחום ההי טק,
26 בעיקר עת המדובר בתחום עיסוק מוגבל (ס' 106-108 לתצהיר התובע). אולם
27 התובע אינו יכול לזקוף לחובתה של החברה את העובדה שנמנעה ממנו האפשרות



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 להמלצה בכתב או בעל פה מטעמה. פנייתו של שוורץ לחברת סיביונד, על מנת לברר
2 המלצה שניתנה על ידי עובד בחברתם, הייתה בעקבות תביעתו זו של התובע, שבה
3 עתר כנגד החלטת פיטוריו, שניתנה, בין היתר, בשל דרישת סיביונד להפסיק עבודתו
4 אצלה;

5 רביעית כפי העולה מטענות התובע, הרי שאין הוא טוען או מבסס עילה
6 לתביעתו זו, בשל או מכוח התנייה בסעיף 18 להסכם העבודה, שעניינה איסור
7 תחרות, ובכלל זה קובעת הוראות המגבילות את עיסוקו של העובד, שנה לאחר סיום
8 עבודתו. התובע אינו טוען בתצהירו או בסיכומיו שתנייה חוזית זו שבהסכם עבודתו
9 היא שמנעה בפועל או בכוח קבלתו לעבודה מסוימת או בכלל, ואינו מעיד על
10 תעסוקה ממשית בפועל שנמנעה ממנו בשלה. על כן, מתייתר הדיון בעצם חוקיותה
11 של האחרונה.

12 אירוע התקיפה הנטען

13 12. בכתב התביעה עתר התובע לחיוב הנתבעת בכיצוע עוולת תקיפה, מכוח
14 סעיף 13 לפקודת הנזיקין [נוסח חדש]. התובע העיד שביום 18.3.14 עת עבד על
15 מחשבו במשרדי החברה, אברהמי כיסה את ראשו בכובע חולצתו, טלטל ראשו
16 בחוזקה, והכה אותו בצוואר ובראש, מקום שבו עבר ניתוח ואף תאונת דרכים. הוא
17 הוכה בתדהמה ולא הצליח להגיב. לטענתו, אברהמי המשיך והכה אותו בשנית
18 לאחר ששוב כיסה ראשו בכובע החולצה, ואף ביתר חוזקה, על ראשו, צווארו
19 וכתפיו, תוך כדי שהוא מטלטל את ראשו וכתפיו ולאחר שהוא קורא לעברו "בגלל
20 הדו"ח שלך קיבלתי צעקות ממודי". התובע הוסיף וטען שבשל כאביו החזקים
21 נאלץ לחזור לביתו (ס' 16-18 לתצהירו). עוד טען שגב' כהן הייתה עדה לאירוע ואף
22 צעקה על אברהמי שיעזוב את התובע (ס' 20 לתצהירו).

23 13. לאחר בחינת טענות הצדדים, הגענו לכלל מסקנה שגרסתו של התובע
24 לאירוע לא הוכחה, ולעומת זאת הוכחה גרסתה של החברה, ונפרט:

25 ראשית אברהמי העיד שביום 18.3.14 התובע הגיש את דו"ח הבדיקות עבור
26 חברת תעבורה, והוא בתגובה שמח "ובאקט חברי לחלוטין חגגתי עם עופר תוך



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 שאני טופח עליו קלות בצורה חברית ובירכתי אותו". אברהמי הבהיר שהמדובר היה
2 ב"אקט של שמחה ואמפטיה" והתובע מצידו "היה דיי משועשע מהסיטואציה" (ס'
3 24 לתצהירו). לאחר זמן מה, התובע ציין שיש לו כאבים בצוואר, הדבר נראה לו
4 תמוה, אולם ליתר בטחון התנצל והבהיר שהכל נעשה בצורה חברית ושלא על מנת
5 לפגוע. הוא אף יצר עמו קשר טלפוני, ומשלא היה זמין שלח הודעה כתובה "מתוך
6 אכפתיות, באירוע הוא אמר לי שהוא ידע שזה מכוונה טובה" (ע' 31, ש' 26). כשחזר
7 התובע לעבודה, הם שוחחו על הנושא, התובע קיבל התנצלותו, ושהוא מבין שהכל
8 נעשה בצורה חברית וללא כוונה (ס' 25-27 לתצהירו). אנו נותנים אמון מלא בגרסתו
9 זו של אברהמי, שהבהיר בחקירתו שהוא נוהג לטפוח לעובדים באופן חברי, ובכל
10 הנוגע לענייננו זה, "נתתי לו טפיחה על השכם, שמתי לו את הקפוצון, טפיחה קלה
11 זה הכל, בטח לא אלימה, ..., (ע' 31, ש' 10, 17);

12 שנית עדותו של אברהמי נתמכת היטב בעדותה המהימנה של רוני שנכחה
13 באירוע. רוני העידה שהייתה נוכחת בחדר עם התובע, כשלפתע הבחינה באברהמי
14 "מגיע מחויך אל עופר, חובש לו את כובע הקפצ'ון (המחובר לחולצתו של עופר)
15 על ראשו וטופח טפיחת חיבה תוך שהוא אומר "סוף סוף יצא הדו"ח אחרי
16 חודשים". התובע מצידו "צחק כפה מלא והסביר לאלה מה גרם לעיכוב בהשלמת
17 הדו"ח האמור", אברהמי טפח לו שוב טפיחה חברית על השכם ושניהם צחקו. רוני
18 הוסיפה כי "צפיתי בטפיחה מהצד והשתעשעתי. זאת לא הייתה מכה חזקה או
19 אלימה, אלא מעשה חברי" (ס' 6-8 לתצהירה). למחרת היום התובע התקשר
20 והתלונן, להפתעתה, שגבו נתפס, אולם מלבד זה לא שמעה על כך דבר והתובע
21 לא התלונן על כך עוד (ס' 9-10 לתצהירה). בחקירתה הבהירה רוני שהטפיחה הייתה
22 על השכם ואופייה "קטע חברי לחלוטין, עידוד, תוך כדי... כל הכבוד, סוף סוף
23 הצלחנו ואיך עשית את זה, זה היה באווירה של צחוק" (ע' 26, ש' 12) וכן "שזה
24 היה חברי ובאווירה טובה" (ע' 27, ש' 10). כן הוסיפה שאברהמי נוהג כך באופן
25 מקובל עם כל חברי הצוות, שלא היה מדובר באירוע חריג, אלא "עניין שבשגרה,
26 זה לא היה מוזר", והיא והתובע הגיבו בצחוק על כך (ע' 26, ש' 23);

27 שלישית דורנר העידה שביום 30.3.14 פנה אליה התובע בנוגע לאירוע.
28 למחרת היא ערכה פגישה עם התובע במשרדה שבמהלכה התובע גולל בפניה פרטי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 האירוע, כשהתובע לא נקט במונח תלונה אלא "קרא לזה תקרית/תקלה" ואף לא
2 השתמש בביטויים של אלימות (ע' 48, ש' 6). התובע ציין שהוא מבקש לעזור
3 לאברהמי שאותו הוא מעריך, הגן עליו, ואף כשנשאל על ידה מה הוא מבקש
4 שיבוצע בעניין תלונתו, הבהיר שברצונו לעזור למר אברהמי (ס' 25 ונספח א'
5 לתצהיר הגב' דורנר; ע' 48, ש' 7). ואכן, כפי העולה מתמליל השיחה, הודה התובע
6 שאברהמי "לא בא להרביץ", שברצונו לסייע לאברהמי, שאותו הוא מכבד ומחבב,
7 הנמצא לשיטתו בתקופה מאוד לחוצה, והבהיר היטב כי הכיוון ומטרת הפגישה עם
8 דורנר היא כלשונו "בכלל על איך לעזור וזה הכיוון האמיתי", ואף פירט בפניה כיצד
9 הוא פועל כיום, ואף מבקש בעתיד לבוא, לסייע לעבודת הצוות ולהיטיב את העבודה
10 (ע' 49 לתמליל, ש' 23; ע' 50 לתמליל, ש' 11). במקום אחר בשיחה התובע הודה
11 שאברהמי מעיר לו על עבודתו בצורה יפה, ואין לו כל בעיה עם הביקורת, הודה
12 שאברהמי לקח אותו תחת חסותו, לימד וסייע לו רבות בחברה, אף בזמנים קשים
13 (ע' 56 לתמליל, ש' 2);

14 רביעית בהמשך לכך, דורנר ערכה באותו היום שיחת בירור אף עם מר
15 אברהמי, שהבהיר בפניה שהוא טפח באופן ידידותי ומלא שמחה על השכם בעקבות
16 סיום הדו"ח, הא ותו לא (ס' 27 לתצהיר דורנר; ע' 48, ש' 19). דורנר לא הסתפקה
17 באמור ואף נפגשה עם רוני, שנעדרה באותם ימים מהעבודה, ביום 23.4.14 (ע' 48,
18 ש' 20). כהן הבהירה היטב בשיחה זו שהמדובר היה בהלצה ברוח טובה, והתובע
19 עצמו צחק מכך. וכשהתלונן בפניה ביום למחרת שגבו נתפס, היא הייתה מופתעת
20 מאוד, ומכל מקום, התובע לא הזכיר עוד את האירוע לאחר מכן (ס' 30 ונספח ב'
21 לתצהיר דורנר);

22 חמישית התובע הקליט שיחה מיום 23.4.14 בין כהן ובינו. אף מתמליל
23 השיחה (נספח ג' לתצהיר דורנר), עולה שהאחרונה אינה סבורה שהמדובר היה
24 באירוע אלים. רוני הגיבה בצחוק על הטענה שהתובע הוכה, והבהירה שהתנהגותו
25 של אברהמי לא הייתה מזוהה או חריגה (ע' 94 לתמליל, ש' 26; ע' 95, ש' 26; ע'
26 96, ש' 3; 17; ע' 98, ש' 14). רוני הבהירה היטב כי אברהמי נוהג לטפוח לכל
27 העובדים על השכם באופן חברי ואין באירוע כל דבר חריג (ע' 99 לתמליל, ש' 4).
28 המדובר היה בטפיחה חיובית לחלוטין, והיא זוכרת שמר אברהמי "שהוא התלהב



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

- 1 ממך, ההיפך, לזה היה משהו יואו עופר! סוף סוף פתרת את זה' או משהו כזה." (ע')
- 2 98 לתמליל, ש' 26; ע' 99, ש' 2);
- 3 שישית מהבירור שערכה דורנר עולה שאכן ביום 18.3.14 התובע סיים והגיש
- 4 דוח בדיקות ללקוח החברה, ועל כן, סבירה הייתה בעיניה גרסתם של אברהמי ורוני
- 5 לפיה אברהמי טפח על גב התובע משמחה ובאופן חברי בלבד לכשנודע לו על סיום
- 6 המשימה, ולא כי נהג באופן אלים כלפיו;
- 7 שביעית אנו מתקשים אף לקבל טענות התובע בדבר הפגיעה שנגרמה לו
- 8 באירוע הטפיחה, בשל העובדה שהטפיחה הייתה על אזורים בהם היה חבול או רגיש
- 9 בשל תאונת דרכים, והליך כירורגי שעבר קודם לכן. התובע עבר הליך להוצאת
- 10 שומה ביום 5.12.13, מעל לשלושה חודשים קודם לאירוע. כמו כן, התובע עבר
- 11 תאונת דרכים ביום 21.1.14. אולם הוא טס ביום 2.2.14 לחופשת ספורט אתגרי
- 12 בחו"ל, במסגרתה השתתף בגלישת גלים בעודו רתום למצנח, חבלי תמיכה, קסדה
- 13 ומגנים. המדובר בפעילות שבוצעה כחודש וחצי טרם האירוע (סעיף 5.15 ונספח ב'
- 14 לכתב ההגנה; ע' 21, ש' 16). מכל מקום, התובע לא הציג כל חוות דעת רפואית,
- 15 בנוגע לחבלה או נזק שנגרם לו מהאירוע הנטען. אף לא עולה מהמסמכים שהגיש
- 16 שפנה לרופא סמוך לאירוע (נספח 4 לכתב התביעה). התובע הודה שלא סיפר לרופא
- 17 המטפל בהתחלה "שהוכיתי במקום בו נותחתי ואחר כך נפגעתי מתאונת הדרכים",
- 18 על אף שמתבקש היה לעשות כן, ולכך התובע לא הציג הסבר סביר (ס' 21 לתצהירו;
- 19 ע' 20, ש' 22);
- 20 שמינית אנו מקבלים את טענת החברה שספק רב בכנות טענתו של התובע
- 21 לתקיפה מצד אברהמי מיום 18.3.14, אף בשל עצם העיתוי בו בחר הלה להעלותה.
- 22 התובע פנה בהודעת דוא"ל ביום 8.4.14 לדורנר בטענה לתקיפה מצד מנהלו,
- 23 בעקבות הימנעותו של אברהמי להוציא אותו מכוונות לילה. תלונה זו אינה עולה
- 24 בקנה אחד עם מהות ורוח פנייתו לדורנר בפגישתם מיום 31.3.14. הלה טען שהוא
- 25 סובל מכאבים עזים, לאחר שאברהמי חבט בו באלימות, הכה אותו נמרצות,
- 26 ובצעקות, וטען ל"אלימות מילולית ופיזית כה קשה". מה גם, שנערכה עימו באותה
- 27 עת פגישה בחברה, בעקבות דרישת חברת אלכס, בנוסף לסיביונד, לסיים עבודתו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 אצלה, כך שלא נותרה לו כמעט עבודה (ס' 3.1.15 לתצהיר שוורץ). כמו כן, התובע
2 אף סירב להיענות לטיפול בקריאה של לקוח שהפנה אליו אברהמי (ס' 31 לתצהיר
3 אברהמי). אף העיתוי שבחר התובע להגיש את התלונה למשטרה ביום 25.4.14,
4 לאחר השימוע, ולמעלה מחודש לאחר האירוע, מבלי שהובא טעם ראוי ומשכנע
5 לכך, מעלה כשלעצמה ספקות בנוגע לטענה (ס' 21 לתצהיר התובע; ע' 20, ש' 12).

6 העסקה פוגענית

7 14. התובע טען שסביבת העבודה בחברה כללה התבטאויות גסות, לעג, הטרדה,
8 העולים כדי העסקה פוגענית. התובע טען שנפגע מהעסקה זו באופן אישי, בויש,
9 הוטרד מילולית, ונגרמה פגיעה בכבוד האדם ובפרטיות. על כך, התובע עותר לפיצוי
10 בגין הפרות החוק למניעת הטרדה מינית, התשנ"ח-1998 והחוק יסוד: כבוד האדם
11 וחירותו, בסך כולל סך 120,000 ₪.

12 15. בחנו את טענות התובע, ולא מצאנו בהם ממש, ונסביר:

13 ראשית התובע לא הוכיח את קיומה של תרבות ארגונית פסולה או אווירה
14 בלתי ראויה בעידודה של ההנהלה, הבאה לידי ביטוי בסגנון דיבור ובתקשורת
15 הפנימית. דורנר, הממונה על נושא זה בחברה, הגישה נוהלים, שבהם נכלל סעיף
16 העוסק בהטרדה מינית (ס' 79 ונספח ט' לתצהירה; ע' 47, ש' 26). דורנר העידה
17 שהתובע מעולם לא התלונן בפניה על דבר קיומה של התנכלות, הטרדה מינית או
18 התעמרות כלפיו במקום העבודה (ס' 83-82, 106 לתצהירה). ואכן, מעדותו של
19 התובע לא עולה שהוא פנה במהלך תקופת עבודתו בטענות בנוגע לאווירה לא ראויה
20 בחברה או להתנכלות (ע' 24, ש' 1). לא שוכנענו בכנות טענותיו של התובע בעניין
21 זה שמעולם לא העלה טענה בעניין זה למנהליו אלא רק סמוך לפיטוריו, ושטען
22 בחקירתו בעניין זה שלמעשה "הדברים הנוראיים שקרו, זה היה לקראת סוף
23 התקופה..." (שם, ש' 6);

24 שנית טענות התובע לא הוכחו בראיותיו ובכלל זה בעדותו. התובע הפנה
25 להודעות כתובות בקבוצת ווטסאפ, בה חברים חלק מעובדי החברה, שלא הוקמה
26 על ידי החברה או מי מטעמה, והשתתפות בה היא בגדר רשות (ע' 34, ש' 17).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 ההודעות שהוגשו אינן מהוות הוכחה להתנהגות בלתי ראויה במקום העבודה, מה
2 גם שהתובע לקח חלק פעיל בקבוצה (ס' 86-88 ונספח י' לתצהיר דורנר). כמו כן,
3 לא מצאנו ממש בטענות התובע שכונה על ידי עמיתיו לעבודה בכינוי מעליב
4 (סעיפים 90-91 לתצהיר התובע);

5 שלישית התובע ביקש להוכיח העסקה פוגענית ואווירה בלתי ראויה בין
6 היתר על סמך מופע ריקודים בערב חברה, שבו צולמו עובדי החברה בבגדי נשים
7 (ס' 92 לתצהירו; נ' 17 לכתב התביעה). המדובר במופע בידורי והיתולי, שלא נועד
8 לפגוע באיש, ובוודאי לא בתובע. כמו כן, לא מצאנו ממש בטענותיו, כאילו חויב
9 להשתתף במופע לבוש בגדי נשים. עולה מהראיות שהמדובר היה בהשתתפות
10 וולונטרית, התובע בחר מרצונו להשתתף במופע, ואף היה מודע לכך שההשתתפות
11 כללה ריקוד בתחפושת. ה"חויב" לו טוען התובע, על סמך לשון הודעות דוא"ל
12 שנשלחו באותה עת למשתתפי המופע, להגיע לשיעורי ריקוד וחזרות, לא היה ביטוי
13 לכפייה מצד החברה להשתתפות במופע, כשיטת התובע, אלא ביטוי לנחיצות
14 ההשתתפות בהם טרם המופע, לשם הצלחתו (ס' 90-98 ונספחים יא'-יג' לתצהיר
15 דורנר; ס' 12-14 לתצהיר מר בן-כליפה). אף לא מצאנו שהתובע נפגע בצורה זו או
16 אחרת מהשתתפותו במופע, כטענתו, ובכלל זה הוא מעולם לא הלן על כך בפני מי
17 מטעם החברה (ס' 94, 101 ונספח יב' לתצהיר דורנר);

18 ולבסוף אנו דוחים את הטענה שדורנר הטרידה את התובע מינית או אחרת,
19 או פגעה בפרטיותו, בכך שערכה עימו שיחות על ענייניו האישיים (ס' 93-98
20 לתצהירו). שוכנענו מעדותה, ואף מתמלילי השיחות שהוגשו, שהשיחות היו
21 מיוזמתו של התובע והוא היה מעוניין לנהל אותן עימה (ע' 55, ש' 26). התובע לא
22 הכחיש בעדותו שהוא זה שיזם את השיחות האישיים, והבהיר כי "משיחות קודמות
23 שלי איתה ומשיחות שאינן משוב, היא התעניינה מה קורה איתי או מצאתי לנכון
24 להזכיר גם את זה" (ע' 24, ש' 13), ואף הודה שלא הלן על כך (ס' 98 לתצהירו).

25 התביעה לתשלום בONUS

26 16. בכתב התביעה עתר התובע לתשלום בONUS בסך כ-4,000 ₪ (1,000 \$), מכוח
27 תקנון החברה. לטענתו, בעת המשא ומתן להעסקתו בחברה, הוא הביא עימו לקוח,

סע"ש 3719-11-14



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 השלמת פיצויי פיטורים

2 18. לטענת התובע, שולמו לו פיצויי פיטורים בחסר. לפי תחשיבו, עבור תקופת
3 עבודה של 3 שנים ו-11 חודשים, היה זכאי לפיצויי פיטורים בסך 54.833 ₪, בעוד
4 ששולמו לו רק סך 48,426 ₪. החברה הבהירה שלזכות התובע נצברו כספי פרישה
5 בסך של 60,840 ₪, מהם סך 30,791 ₪ ממקפת חדשה, ומהם סך 30,049 ₪ מקופת
6 מגדל. בהתאם לטופס 161 ולבקשת התובע, נמשך סך 48,426 ₪ מקופות הפיצויים
7 הנ"ל כשהוא פטור ממס, כשיתר בסך 12,414 ₪ המחויבת במס, יועדה לתשלום קצבה
8 עתידי. טענה זו נתמכת בטופס 161 (נספח יט' לכתב ההגנה). נוכח האמור,
9 ומשעולה מסיכומי התביעה שהתובע אף זנח טענה זו, הרי שהתביעה נדחת.

10 תשלום בעד זמני נסיעה

11 19. בכתב התביעה התובע שבמסגרת עבודתו נדרש לתת שירות במקומות שונים
12 ומרוחקים, הכרוך בנסיעות לבית עסקו של הלקוח ובחזרה ממנו, שארכו לעיתים אף
13 שלוש או ארבע שעות נסיעה, והוא זכאי לתשלום בגין כך.

14 20. בהתאם לפסיקה, בשעות בהן עשה עובד דרכו אל מקום העבודה, הוא לא
15 עמד לרשות העבודה (ע"ע 15233-09-13 אדוונטק טכנולוגיות נ' זלוסקי
16 (8.11.15), והאסמכתאות שם). משכך, בהיעדר הסכם הקובע כי זמן הנסיעות ייחשב
17 כשעות עבודה, אין התובע בעניינו זכאי לגמול עבור זמני נסיעה מביתו למקום
18 העבודה, וחזרה לביתו ממקום סיום העבודה. זאת, בשונה מנסיעות התובע במהלך
19 יום העבודה, הנחשבות לשעות עבודה רגילות.

20 דורנר הבהירה בעדותה שהתובע היה מודע היטב למתכונת עבודתו, ובעיקר
21 בחברת סיביונד. על נסיעות מהבית לעבודתו התובע לא קיבל תמורה, והדבר אף לא
22 הוסכם בין הצדדים בהסכם עבודתו (ע' 56, ש' 10), ובאשר לשעות נסיעה אליהן
23 נדרש התובע במהלך יום עבודתו, הרי שעל כך קיבל תמורה (ע' 56, ש' 11). התובע
24 הודה בחקירתו שהיה יוצא מביתו ישירות לעבודה אצל לקוחות החברה "בחלק
25 מהמקרים כן, ובחלקם הם הגיעו למשרד" (ע' 22, ש' 20). עוד הודה שאין בעניינו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 התחייבות של הנתבעת לתשלום תמורה עבור שעות נסיעה מביתו ללקוחות השונים
2 (ע' 22, ש' 24). נוכח האמור, רכיב התביעה הזה נדחה.

3 גמול עבודה בשעות נוספות

4 21. הצדדים חלוקים בשאלת תחולתה, על העסקת התובעת, של הוראות סעיף
5 30 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 שלפי עובד במשרת אמן אינו זכאי
6 לגמול שעות נוספות, וכך אף ביחד לעובד שלא ניתן לפקח על שעות עבודתו.
7 במחלוקת זה, אנו מקבלים את עמדת התובע, וקובעים שהחריגים אינם חלים
8 בעניינו, וכי הוראות החוק חלות על העסקתו, וזאת מהנימוקים הבאים:

9 ראשית בהסכם העבודה אמנם נקבע, בין השאר, "כי תפקידו של העובד נמנה
10 עם התפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמן אישי כמשמעותו בחוק שעות
11 עבודה ומנוחה... ולפיכך לא יחולו על העובד הוראות חוק זה". עם זאת, את שאלת
12 תחולת החריג על פי אמות המידה שנקבעו בחוק ובפסיקה (ראו למשל: ע"ע 188/06
13 בוג'נ' קל בניין בע"מ (28.11.10)). מהראיות עולה בבירור, שהתובע לא נמנה עם
14 הנהלת החברה, ואף לא מילא תפקיד ניהולי כלשהו, אלא לקח חלק ביצועי בלב
15 פעילותה של החברה בתחום אספקת שירותי מערכות. התובע לא היה שותף לקביעת
16 מדיניות החברה, לא ניתנו לו סמכויות מיוחדות, והוא לא היה שותף לסודותיה;
17 שכרו של התובע עמד בכל תקופת עבודתו על 14,000 ₪, ולא נטען, וממילא לא
18 הוכח, ששכר זה הוא שכר גבוה במיוחד בתחום עיסוקו או בחברה, ומכל מקום,
19 שהמדובר ברמת שכר גבוהה של עובד בתפקיד הנהלה;

20 שנית הנתבעת טענה שמאחר שעיקר עבודתו של התובע בוצע אצל לקוחות
21 החברה מחוץ למשרדה, הרי שלא היה לה יכולת לעקוב אחר שעות עבודתו בפועל.
22 עוד טענה שהתובע שימש "כונן" בשעות הערב, האמון על תיקון תקלות במערכות
23 המחשוב של החברה. איננו מקבלים את הטענה. החריג שבסעיף 30(א)(6) לחוק
24 נועד לחול במקרים בהם תנאי עבודתו של העובד "אינם מאפשרים כל פיקוח".
25 בהתאם, פורש חריג זה כבא לבחון יכולתו ואפשרותו של המעסיק לפקח, ולא אם
26 היה פיקוח בפועל. כאשר, עבודה מחוץ למפעל או למשרד אינה מונעת לכשעצמה
27 פיקוח על שעות העבודה של העובד (עניין אדוונטק; ע"ע 570/06 אגרון נ' כץ



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 (14.10.07)). במקרה זה, לא הייתה כל מניעה לפקח על שעות עבודתו של התובע
2 שהועסק בחלק ניכר משעות עבודתו אצל לקוחות קבועים של החברה. מר אברהמי
3 העיד ש"כל עובד מקבל לו"ז שבועי שאיתו הוא ממשיך הלאה במהלך השבוע" (ע'
4 30, ש' 7). כמו כן, עבודת העובדים וזמניה הייתה "תוך פיקוח ובקרה ניהולית",
5 והעובדים התבקשו לדווח על עבודה שביצעו (ס' 17 לתצהירו). כמו כן, העיד ש"יש
6 משימות שכל עובד מנהל בזמן שלו, יש תעדוף שאנחנו נותנים, וכן יש בקרה שלנו,
7 במשך היום וכמות המשימות, על אופן הדיווח מול הלקוחות" (ע' 30, ש' 13).
8 שיבוץ העובדים בכוונות במשמרות לשם תיקון תקלות אצל לקוחות החברה היה על
9 פי שיבוץ החברה עצמה (ס' 16 לתצהיר דורנר), ואברהמי העיד שקיימת "מערכת
10 קריאות" של לקוחות החברה (ע' 30, ש' 17);

11 ושלישית בפועל התובע התבקש ודיווח על שעות עבודתו לאורך כל תקופת
12 עבודתו (ס' 125 ונספח טז' לתצהיר דורנר). בנוגע לכך, דורנר העידה ש"התובע
13 הכניס את זה למערכת הטיים שיט שלנו" (ע' 52, ש' 16; ע' 53, ש' 1). אברהמי
14 הבהיר כי "הדיווח מתבצע בתקשורת ישירה, במיילים, מעודכן במערכת שנקראת
15 מנטיס, זה דיווח המשימות, לגבי השעות, כל עובד מדווח בעצמו, על בסיס
16 אמינות, ... (ע' 33, ש' 18). על חובת העובדים לדווח על שעות עבודתם העידה אף
17 הדר כי "כל עובד אחראי על השעות שלו, אנו מעדכנים את השעות שאנו
18 עובדים, ... (ע' 37, ש' 16). ימי ושעות עבודתו של התובע אף עודכנו בתלושי שכר
19 לאורך התקופה.

20 22. לגופה של התביעה לשעות נוספות - הנתבעת הגישה דיווחי שעות עבור
21 יולי 2010 - אפריל 2014 (נספח טז' לתצהיר דורנר) וכן תלושי שכר (נספח 12 לכתב
22 התביעה), במסגרתם דווחו ימי ושעות העבודה של התובע עבור חודש קודם. התובע
23 הגיש בנוסף דיווחי שעות ממערכת החברה (Timesheets) (נספח 19 לכתב התביעה),
24 דיווחים שנערכו באופן עצמאי על ידי העובד עצמו. הנתבעת הבהירה, בעדותיה
25 ובסיכומיה, את הקושי להסתמך על דוחות אלה במלואם. עם זאת, מאחר שרישומי
26 נוכחות אחרים לא הוגשו, מאחר שהנתבעת עצמה הסתמכה על דוחות אלה במהלך
27 תקופת העבודה, ומאחר שנתונייהם הוזנו למערכת השכר ונכללו בתלושי השכר, הרי
28 שאין מקום לדעתנו שלא לבחון זכויותיו של התובע לאורם.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

23. אין בידינו לקבל את טענת החברה לפיה התובע זכאי לגמול שעות נוספות
רק בעד שעות שמעבר לשבוע עבודה בן 45 שעות (ס' 133 לתצהיר דורנר). אכן,
בהתאם לסעיף 3 לחוק שעות עבודה ומנוחה, לא יעלה שבוע עבודה על 45 שעות.
אולם, צו ההרחה - הסכם מסגרת 2000 לקיצור שבוע העבודה, קבע שבוע עבודה
בן 43 שעות, ובסיס חישוב שכר לפי 186 שעות חודשיות. כך, שהתובע זכאי לשכר
בשעות נוספות שעבר למעלה מ- 186 שעות חודשיות, אז בוודאי עבור מספר שעות
שהוא מעבר ל-43 שעות שבועיות, או מעבר למספר השעות הקבוע ליום עבודה.
- כפי העולה מנתוני הדוחות ותביעת התובע, הרי שחישובו של התובע לגמול
שעות עבודה נוספות כולל שעות היעדרות בשכר עבור חופשה או מחלה. על פי חוק
שעות עבודה ומנוחה, הגמול משולם בעד העסקת העובד בשעות נוספות בלבד. אף
בהתאם לצו ההרחה בדבר הנהגת שבוע עבודה מקוצר במגזר העסקי, נכללות
בשעות העבודה לא רק שעות עבודה בפועל אלא אף היעדרות בשכר, רק בנוגע
לעבודה ביום הפנוי (סעיף 5(ב) לצו), וממילא אין טענה בפנינו לעבודה ביום הפנוי.
משכך, אין בידינו לקבל את תחשיב התובע. בהתאם, ובהיעדר נתונים לסתור מטעם
התובע, אנו מקבלים את נתוני השעות בפועל שצוינו על ידי הנתבעת בטבלה
שבסעיף 128 לתצהיר הגב' דורנר ובסעיף 5.8 לסיכומי הנתבעת).
24. על פי שעות העבודה בפועל בטבלה מטעם הנתבעת, שעות העבודה הנוספות
שמעבר ל-186 שעות עומדות על 201.98 שעות. התובע טען בטבלה שבכתב תביעתו
לתשלום שעות נוספות אף בשיעור 150% עבור חלק מהשעות הנתבעות. בחנו את
הטענה על סמך ימי העבודה שצוינו בטבלה, ואנו מקבלים טענה ל- 34 שעות מתוכן
בשיעור 150%. המשמעות היא 261 שעות עבודה.
- בנוסף, אנו מקבלים את טענת החברה שיש לקזז משעות חודשיות אלה שעות
חפיפה (המצוינות בעמודה המכונה Overlapping). עיון בעמודה זו מעלה שנתונייה
משקפים ימים שבהם התובע דיווח על שעות פעילות עבור לקוחות החברה,
החופפות בשעות העבודה. משהתובע אף לא חלק על האמור, ועל היקף השעות
החופפות לקיזוז, אנו קובעים שהנתבעת היתה זכאית לקזז 55.5 שעות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

25. הנתבעת טענה בתצהיר דורנר שהתובע קיבל חצי שעה הפסקה יומית בה לא
עבד, ויש לקזזה (ס' 134 ונספח יז' לתצהיר). דורנר לא נחקרה על כך, ומשכך עדותה
לא נסתרה. על פי סעיף 2.2 לתקנון החברה, שבוע העבודה במשרה מלאה הוא בן
חמישה ימים, יום עבודה רגיל בן 9 שעות, ושבוע העבודה בן 45 שעות. בימי
העבודה המלאים נהוגה הפסקת צהריים בת חצי שעה (נספח ט' לתצהיר). ס' 4
להסכם העבודה קובע שבוע עבודה בן חמישה ימים, ויום בן 9 שעות (נספח ט'
לתצהיר דורנר). הנתבעת אף חזרה על טענה זו בסיכומיה (סעיף 5.14 לסיכומיה).
- 8 התובע טען אומנם לראשונה בסיכומי התשובה "שהתובע מעולם לא נהג
9 לצאת להפסקות צהריים, שכן הוא תמיד הביא את ארוחת הצהריים מביתו, ונהג
10 לאכול במשרד" (ס' 5.5 לסיכומי התשובה). טענה זו הועלתה בסיכומי התשובה
11 בלבד, ואין כלל בכוחה להוכיח שהפסקות העבודה מהוות חלק משעות העבודה,
12 על פי אמות המידה שנקבעו בסעיף 20 לחוק (ע"ע 131/07 גולדברג נ' אורטל
13 שירותי כוח אדם (13.5.09)). נוכח האמור, אנו קובעים שהתובע קיבל הפסקה
14 רצופה של חצי שעה לפחות ביום. מלבד זאת לא הועלתה על ידי התובע טענה
15 המצדיקה אי קיומו זמני הפסקה משעות העבודה לתשלום. משכך, אנו מקבלים את
16 טענת הנתבעת לקיומו הפסקות בנות חצי שעה. הנתבעת טענה בעניין זה לקיומו
17 הפסקות בעד תקופה של 45 חודשים, ממוצע של 20 ימי עבודה בחודש, ובסך הכל
18 450 שעות עבודה (ס' 134 ונספח יז' לתצהיר דורנר; ס' 5.14 לסיכומי התבעת).
19 התובע לא חלק או סתר האמור.
- 20 26. לאור כל המקובץ לעיל, אנו קובעים שאין התובע זכאי לתשלום גמול שעות
21 עבודה נוספות.
- 22 דמי מחלה ופיצויים על פיטורים בעת מחלה
- 23 27. התובע טען שזומן לשימוע לפני פיטורים ביום 13.4.14, יום שבו שהה
24 בתקופת מחלה (ס' 61-62 לכתב התביעה), שהחברה לא מסרה לו מידע אודות יתרת
25 ימי מחלה שנותרה לזכותו, ואף חפפה בין ימי המחלה לימי ההודעה המוקדמת.
26 משכך, התובע עתר לתשלום בעד 15 ימי מחלה שניצל במהלך תקופת ההודעה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

- 1 המוקדמת, ובנוסף עתר לפיצוי "בשל העבירה שנעברה כאן כלפי התובע ובשל
- 2 קיפוח זכויותיו" (ס' 92 לכתב התביעה).
- 3 28. בהתאם לסעיף 4 לחוק דמי מחלה, תשל"ו-1976, מעסיק לא יפטר עובד
- 4 שנעדר מעבודתו עקב מחלתו, במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו לפי
- 5 החוק. עם זאת, לכלל זה יה חריגים, ואחד מהם הוא כשהמעסיק נתן לעובד הודעה
- 6 מוקדמת לפיטורים עוד בטרם נעדר העובד עקב מחלתו. בפסיקה נקבע שאין במועד
- 7 שנקבע לסיום יחסי העבודה כדי לגרוע מהזכות החוקית לדמי מחלה. כך, שכל עוד
- 8 מתקיימים יחסי עבודה במועד שפרצה המחלה, אף אם המדובר בתקופת ההודעה
- 9 המוקדמת, על המעסיק לאפשר לעובד למצות את מלוא ימי המחלה העומדים
- 10 לזכותו מכוח חוק. כמו כן, כאשר ההודעה על הפיטורים ניתנה בזמן היותו של
- 11 העובד בתקופת אי-הכושר, לא ניתן לקבוע את מועד סיום יחסי העבודה למועד
- 12 הקודם למיצוי כלל ימי המחלה שצבר הן מכוח החוק והן מכוח ההסכם (ע"ע
- 13 383/07 קרן מקפת נ' וניט (7.12.08)).
- 14 29. במקרה שלפנינו, בהתאם לסעיף 11 להסכם העבודה, התובע זכאי לתשלום
- 15 ימי מחלה בהתאם לחוק, ולא יותר מכך. אף מהערות התובע להסכם, לא עולה
- 16 שהתובע היה זכאי לימי מחלה עודפים על אלה שנקבעו בחוק (מוצג נ/2). בפועל,
- 17 שולמו לתובע דמי מחלה מלאים מהיום הראשון להיעדרותו במהלך כל תקופת
- 18 עבודתו (ס' 137 לתצהיר דורנר). התובע ניצל במהלך מאי 2014, 21 ימי מחלה (ראו
- 19 תלוש מאי, וכן הודעת הדוא"ל מיום 8.6.14) ונותרה לזכותו יתרה שלילית של 6.5
- 20 ימי מחלה (בתחילת מאי עמדו לזכותו 14.5 ימי מחלה, לפי נספחים 12, 15 לכתב
- 21 התביעה). תקופת מחלה לגבי עובד במשכורת, היא כל ימי מחלתו, לרבות ימי
- 22 מנוחה שבועית וחגים. התובע הציג אישורי מחלה עבור 1.5.14, בעדו התובע זכאי
- 23 לתשלום דמי מחלה עבור 1 ימים; עבור התקופה 4.5.14 – 8.5.14 הכוללת 5 ימים,
- 24 התובע זכאי לדמי מחלה עבור 4 ימים; עבור התקופה 11.5.14 – 15.5, הכוללת 5
- 25 ימים, התובע זכאי לדמי מחלה עבור 5 ימים; עבור התקופה 16.5.14 – 23.5.14,
- 26 הכוללת 8 ימים, התובע זכאי לדמי מחלה עבור 1.5 ימים, עד ליום 19.5.14 (נספח
- 27 10 לכתב התביעה). החל ממועד זה מיצה התובע את מכסת ימי המחלה העומדת
- 28 לזכותו. סך הכל התובע היה זכאי בעד מאי 2014 לתשלום דמי מחלה עבור 11.5



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

- 1 ימי עבודה. יצוין שהנתבעת טענה בסיכומיה כנגד האותנטיות של אישורי המחלה
2 שצורפו לטענתה רק לכתב התביעה ולא לתצהיר התובע (ס' 13.1 לסיכומיה).
3 לטעמנו, לו הייתה לנתבעת טענה של ממש כנגד האישורים היה עליה להעלותה
4 במועד קבלתם ולכל המאוחר במהלך ההתדיינות, ועל כן איננו מקבלים טענות אלה.
- 5 30. לתובע הודע על פיטוריו ביום 1.5.14, תוך שניתנה לו הודעה מוקדמת של
6 30 יום. אין הנתבעת יכולה לחפוף בין תקופת ההודעה המוקדמת לתקופת המחלה
7 לה זכאי התובע מכוח החוק, שכן חפיפה מעין זו נוגדת תכליתה של הזכות להודעה
8 מוקדמת, ותכלית הזכות לתקופת מחלה בתשלום. (השור: עב (ת"א) 2942/07 אלבר
9 נ' ירון (25.3.09), ס' 33-37 לפסק דינה של כב' הנשיאה עליה פוגל). משכך,
10 התובע זכאי ל- 11.5 ימי מחלה. התובע עתר בתביעתו לתשלום בעד 15 ימי מחלה
11 בסך 7,000 ₪. הנתבעת לא חלקה על האמור. בהינתן ערך יום מחלה המחושב לפי
12 שכר התובע בסך 14,000 ₪, עבור ימי עבודה בפועל, ומספר ימי עבודה בחודש
13 עבור עובד בשבוע עבודה בן חמישה ימים, הרי שאנו פוסקים לתובע את מלוא
14 הסכום הנתבע על ידו בסך 7,000 ₪.
- 15 31. במאמר מוסגר, נציין שמצאנו פגם באופן בו הודיע התובע לחברה על היותו
16 בתקופת מחלה. כפי העולה מתמליל שיחת השימוע מיום 28.4.14, התובע טען
17 ש"אני עדיין לא מרגיש טוב, אני בתקופת מחלה, אני גם בבדיקות...", ושוורץ
18 הודיעו שאינו יודע שהוא בתקופת מחלה והתובע לא עדכן החברה בכך. יצוין
19 שבתכתובת דוא"ל בין התובע לשוורץ מיום 22.4.14, התובע ציין שהוא מעוניין
20 "לעבוד מהבית או מהמשרד" (ס' 55 לתצהירו; נספח 5 לכתב התביעה). על כן,
21 שוורץ דרש ממנו לעדכן את החברה על מחלה בדברים אלה "אם אתה בחופשת
22 מחלה, קודם כל, זה חשוב לעדכן, אתה יודע. אם אתה בחופשת מחלה, אתה צריך
23 לעדכן.", ואף הבהיר שלדבר יש השלכות מבחינת החברה, וכלשונו "כל דבר יהיה
24 איזשהו קשר ואני לא רוצה, אני רוצה למנוע את הקשר הזה, לדעת שאנחנו לא,"
25 (ע' 223, ש' 20). שוורץ הוסיף וחזר על בקשה זו והבהיר היטב שאף אם התובע
26 אינו מגיע לעבודה כרגע, עדיין לחברה חשוב לדעת האם הוא נמצא בתקופת אי
27 כושר (ע' 224, ש' 7). במענה להבהרת ב"כ התובע, הודיע שוורץ ש"חשוב לי לדעת
28 אם חופשת מחלה או לא" (ע' 229, ש' 11).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 זאת ועוד. משיחת השימוע לא עולה שהתובע אכן שהה בתקופת מחלה.
2 התובע אומנם טען בשימוע שהוא נמצא ב"תקופת מחלה" אולם טען בכפיפה אחת
3 ש"אשמה עדיין לקבל תקלות ולעזור כמה שאני יכול ואני בטוח שאני יכול" (ע'
4 224, ש' 13). בהמשך השימוע אף טענה אף באת כוחו "שאם תזעיקו אותו, אז הוא
5 יעשה מאמץ" (ע' 229, ש' 12). טענות שמהן הסתייגה דורנר באופן מפורש (ע' 229,
6 ש' 14). כאמור, עובר לשימוע התובע הודיע לשוורץ שהוא מעוניין מפורשות לעבוד
7 מביתו או במשרדי החברה, כפי העולה אף ממכתבו מיום 22.4.14 (נספח 5 לכתב
8 התביעה). מכל מקום, התובע הגיש אישורי ביקור למטופל וכן אישורי מחלה רק
9 מיום 29.4.14 (נספח 10 לכתב התביעה). אף אישורי המחלה שהוגשו אינם מעידים
10 שלפני יום 29.4.14, התובע שהה בתקופת מחלה (נספח 10 לכתב התביעה).

11 התובע אומנם טען בתצהירו שיידע את הגורמים השונים בחברה על תקופת
12 מחלה. אולם עולה מעדותו שבפועל, לא זו בלבד שבמועד השימוע, עת נשקלה
13 ההחלטה על פיטוריו, לא ידע את החברה על כך, אלא שהתובע העביר אישורים
14 אלה רק ("...לפקידה האחראית מרינה") (ס' 82 לתצהירו). דורנר הבהירה שהתובע
15 לא עדכן את מנהלי החברה בדבר מחלתו ואישורי המחלה שבידו, בניגוד לנוהל
16 החל בחברה, ועל אף שבאותה עת התכתבה המון עם התובע בדוא"ל וכמעט מדי
17 יום. עוד העידה שלושה ימים לאחר הליך השימוע, היא הודיעה לתובע על סיום
18 עבודתו, אולם התובע לא הודיע לה באותו מעמד שהוא חולה ובידו אישור מחלה
19 (ס' 65 - 67 לתצהירה). לעומת זאת, משלוח אישור רפואי להנהלת החשבונות
20 בחברה הוא עניין רשמי בלבד, והאחרונה אינה מעדכנת את מנהלי החברה בדבר
21 מצבת ימי המחלה בסוף כל חודש (ס' 67 לתצהיר דורנר). התובע לא הבהיר מדוע
22 חרף דרישתם החד משמעית של מנהלי החברה לעדכן אותם בדבר תקופת מחלה,
23 ועל רקע הליך פיטוריו, הוא בחר דווקא שלא להודיעם מפורשות על כך.

24 32. נוכח האמור, הרי שבמועד החלטת הפיטורים מיום 1.5.14, אין לראות
25 בנתבעת כמי שהייתה מודעת להיותו של התובע בתקופת מחלה, ולא ניתן לייחס לה
26 חוסר תום לב או פגם בקבלת ההחלטה על סיום עבודתו. הגם שאין אנו סבורים שיש
27 בכך בכדי לפגוע בזכותו הקוגנטית של התובע לניצול מכסת ימי המחלה על פי חוק,
28 הרי שאין התובע זכאי בנסיבות מעין אלה אף לפסיקת "פיצוי נוסף בסך 3,000 ₪



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 בשל העבירה שנעברה כאן כלפי התובע ובשל קיפוח זכויותיו" (סעיף 92 לכתב
2 התביעה).

3 משכך, התובע זכאי לתשלום דמי מחלה עבור 11.5 ימים בסך 7,000 ₪.

4 כוונות

5 33. התובע טען בסיכומיו שחויב בביצוע כוונות רבות במהלך עבודתו, לרבות
6 בימי המנוחה השבועית, במסגרתן חויב לשהות בביתו, ולהיות זמין בטלפון הנייד
7 לכל קריאה. בחלק מהמקרים היה עליו לטפל בתקלות באמצעות מכשיר הטלפון
8 הנייד, באמצעות המחשב הנייד מביתו, ובחלקו אף חייבו לצאת לבצע עבודה מעבר
9 לשעות העבודה ואף במהלך שעות הלילה. התובע טען שחובת הכוונות לא באה
10 לידי ביטוי בהסכם העבודה, לא הוסכמה בין הצדדים, ולא ניתן לו כל פיצוי בעדה.

11 בהסתמכו על דוחות הנוכחות שצורפו על ידי הנתבעת (נספח טז' לתצהיר
12 דורנר), התובע טוען לביצוע של כ-64 כוונות, מלבד כוונות נוספות אליהן
13 שובץ, וכן כוונות במסגרתן טיפל בתקלות מביתו, שלגביהן טען שהנתבעת נמנעה
14 מלהגיש את הראיות שלעניין, ועל כן יש לזקוף זו לחובתה.

15 34. בחנו טענות התובע, והגענו למסקנה שדינן להידחות, מטעמים אלה:

16 ראשית כתב התביעה לא כלל רכיב תביעה מפורש לתשלום בעד כוונות,
17 להבדיל מתביעה כללית יותר לתשלום שכר עבודה. אומנם בהחלטה מיום 14.4.15
18 בית הדין חייב את הנתבעת להמציא לתובע דוחות ציוות התובע במשמרות
19 וכוונות, אולם הובהר שאין התובע מפרט בכתב התביעה סעד כספי מסוים בגין
20 שעות כוונות. בתצהירו טען התובע לביצוע כוונות בהיקף של 7 כוונות בחודש
21 לפחות (סעיף 118 לתצהירו). אולם תביעתו זו נכללה כחלק מהתביעה לתשלום
22 שעות נוספות או שעות נסיעה (סעיף 118 יט' לתצהירו). אף בסיכומיו, אין התובע
23 מפרט את הסעד לו הוא עותר בשל טענתו לביצוע כוונות בתקופת עבודתו, מעבר
24 לתביעה הכללית לתשלום שכר עבודה;



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

- 1 שנית אנו מקבלים את טענת הנתבעת שהתובע היה מודע לביצוע כוונות,
2 כחלק מתפקידו בחברה, מיום עבודתו הראשון, וזאת אף עולה מעדותו של התובע
3 עצמה (ס' 118 לתצהירו). לא מצאנו שיש לראות בתובע בפועל כמי שלא הסכים
4 לתנאי העסקה זה. שתי הודעות הדוא"ל שצורפו על ידו, באחת מיום 4.7.10 הלין
5 על שיבוצו בכוונות בין השעות 18:00 – 06:00 בניגוד להסכם עבודתו, וכן הודעת
6 דוא"ל מיום 6.12.11, שבה הלין על שיבוצו בכוונות לילה לפני יום עבודה בסיביונר
7 (נספחים 16, 26 לתצהירו), אינן מוכיחות זאת לדעתו. על כן, יש לראותו בו כמי
8 שהסכים לתנאי זה שבהעסקתו, ואין לקבל טענה המסתמכת לכאורה על הסכם
9 העבודה;
- 10 ושלישית התובע עצמו הודה שבמהלך שעות הכוונות התובע לא נדרש
11 לשהות במקום העבודה או לחרוג ממנהגיו הרגילים, והוא יכול היה לנהל את חייו
12 הפרטיים ולעשות כרצונו ללא כל מגבלה, מלבד עצם זמינות טלפונית (ע' 14, ש'
13 27). דורנר העידה שכוונות בחברה משמעה "רשימה פוזיטיבית של זמינות" ורובה
14 כוונות במהלך שעות העבודה עצמן (ע' 49, ש' 19; ע' 51, ש' 8). משכך, הכוונות
15 אינה בגדר שעות עבודה.
- 16 35. תמורה עבור "כוונות" אינה מעוגנת בחוק, אין היא מהווה חלק ממשפט
17 העבודה המגן, אלא היא בעיקרה הסכמת (ע"ע 1089/02 ברנע נ' בזק (13.10.04);
18 ע"ע 204/06 מדינת ישראל נ' אלוני (21.8.07)). במקרה זה, החברה הציגה נוהל
19 ממרץ 2011, לפיו כונן TPM יתוגמל בבונוס 300 ₪ עבור כל קריאת שירות בודדת,
20 שהעובד נדרש לצאת מהבית ולהגיע לבית הלקוח. התנאים לכך כוללים ביצוע
21 עבודה בין השעות 20:00 – 06:00, עבודה בימי שישי או שבת, ועבודת שטח (מוצג
22 נ/5). הנתבעת טענה שבפועל התובע ביצע עבודה במסגרת כוונות, שלא בתחום יום
23 העבודה, באופן זניח ביותר. כך שבשנתיים האחרונות לעבודתו, הדבר אירע רק
24 שלוש פעמים. על כך, הוא תוגמל בתשלום הבונוס האמור כפי העולה מתלושי שכרו
25 (ס' 139-140 ונספחים יט'- כ' לתצהיר דורנר; ע' 44, ש' 24). לעומת זאת, התובע
26 בעדותו לא יכול היה לאמוד את מספר הכוונות זבהן ביצע עבודה בפועל, ולא
27 סתר את הטענה שלא מדובר על יותר משלוש פעמים בשנה (ע' 15, ש' 1, 14). כמו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 כן, התובע לא סתר את הטענה שעבור כל יציאה לעבודה מביתו בשל כוונות הוא
2 תוגמל בהתאם לנוהל שהוחל בחברה (ע' 16, ש' 1, 26).

3 נדגיש, שאין בכך בכדי לגרוע מזכותו של התובע לתשלום שכר עבודה,
4 לרבות גמול עבור שעות עבודה נוספות או במנוחה השבועית וחג, בעד עבודה
5 בפועל אותה ביצע במהלך הכוונות או התורנות, ובכפוף לכך, התביעה לתשלום
6 בעד כוונות נדחית.

7 עבודה בתקופת מחלה

8 36. התובע כלל בכתב התביעה דרישה לתשלום בעד 9 ימי מחלה לאחר תאונה
9 שעבר, שבמהלכם נדרש על ידי הנתבעת לעבוד מביתו. בסיכומיו, התובע טען שהיה
10 זה ניתוח מיום 5.12.13 שבגינו קיבל 9 ימי מחלה אולם נאלץ לעבוד מהבית (ס' 10,
11 90 לסיכומיו), ובסיכומי התשובה טען שנדרש לעבוד מהבית, ואף לצאת ולתת
12 שירות, בימי מחלה שניתנו לו לאחר הניתוח ותאונה (ס' 10 לסיכומי התשובה). מכל
13 מקום, התובע ביקש להסתמך בעניין זה רק על מסרונים בודדים שהוחלפו בינו ובין
14 אברהמי (נספח 18 לכתב התביעה), אולם מאלה לא ניתן להסיק ולהוכיח שהתובע
15 אכן הועסק בימי המחלה. משכך, התביעה נדחית.

16

17 סוף דבר

18 37. לאור כל האמור, על הנתבעת לשלם לתובע דמי מחלה בסך 7,000 ₪,
19 בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.6.14. יתר רכיבי התביעה נדחים.

20 משנאלצה הנתבעת להתגונן מפני תביעה על סך 500,000 ₪, שרובה ככולה
21 נדחתה, הרינו לקבוע שעל התובע לשלם לתובעת הוצאות ושכר טרחה בסך כולל
22 של 20,000 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מהיום ועד ליום התשלום בפועל.

23 **ניתן לערער על פסק דין זה לבית הדין הארצי. ערעור יש להגיש תוך 30 יום**
24 **לכל המאוחר ממועד קבלת פסק הדין.**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 3719-11-14

1 **ניתן היום, כ"א ניסן תשע"ז, (17 אפריל 2017), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

גב' שרה אבן,

דורי ספיבק, שופט

גב' שושנה סוזן סמק,

נציגת ציבור מעסיקים

אב"ד

נציגת ציבור עובדים

2