

בתי הדין לעבודה

עב 005722/06		בית הדין האזורי לעבודה בתל-אביב יפו	
08/11/2007		כב' השופט אילן איטח	בפני:
		נ.צ. פדרו צ'רטקוב (מ)	

בעניין: קל מיכאל

ע"י ב"כ עו"ד אדורם כהן התובע

נגד בני נירוסטה בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד שיראזי דני הנתבעת

לכתב תביעה בטענות (2007-11-15): עב 5722/06 בני נירוסטה בע"מ - ב"כ עו"ד דני שיראזי נ' קל מיכאל שופטים: יהלום הדס עו"ד: דני שיראזי
לתצהיר עדות ראשית בטענות (2007-11-15): עב 5722/06 קל מיכאל נ' בני נירוסטה בע"מ - ב"כ עו"ד דני שיראזי שופטים: יהלום הדס עו"ד: דני שיראזי
לכתב הגנה בטענות (2007-11-15): עב 5722/06 קל מיכאל נ' בני נירוסטה בע"מ - ב"כ עו"ד דני שיראזי שופטים: יהלום הדס עו"ד: דני שיראזי

פסק דין

הרקע ומסגרת הדין

1. בפנינו תביעה של התובע, לחייב את הנתבעת – מעבידתו לשעבר – לשלם לו פיצויי פיטורים (והלנתם), חלף הודעה מוקדמת, פדיון דמי חופשה ופדיון דמי הבראה^[1]. הנתבעת טוענת כי התובע פוטר בנסיבות השוללות פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת. היא אינה כופרת בזכות לפדיון חופשה והבראה אך לטענתה סכומים אלה מתקזזים אל מול סכומים שהתובע חב לה בגין נזק שגרם לה עקב ביצוע עבודתו פרטיות במסגרת עבודתו אצלה. הנתבעת אף הגישה תביעה שכנגד בגין "עילת הקיזוז". התובע מכחיש את המיוחס לו.
2. ואלה עובדות המסגרת אשר עולות מהעדויות^[2] ולמעשה אין חולק עליהן:

^[1] במקור נתבע גם תשלום שכר העבודה בגין חודש 4/05 וכן שחרור ביטוח מנהלים (כולל תגמולים בלבד).
^[2] מטעם התביעה העיד התובע, ומטעם הנתבעת העידו מר בני יקותיאל – מנהלה, ומר באהאראם פרטובי – לשעבר שותפו של מר יקותיאל בנתבעת.

2.1. לנתבעת מסגריה לייצור מוצרי נירוסטה (להלן – המפעל).

2.2. התובע, יליד שנת 1956 לערך, עלה לישראל בשנת 1998 מאוקראינה.

2.3. התובע עבד בנתבעת מחודש 5/99 כרתך ומסגר. אין מחלוקת על מקצועיותו של תובע ועל היותו עובד טוב^{3[3]}. בשנת 2004 התובע אף קודם בעבודה (כמעין מנהל עבודה) ובשכרו^{4[4]}.

2.4. ביום 27 לאפריל 2006 בבוקר, פוטר התובע ע"י מנהלה: לטענת הנתבעת – הפיטורים היו בנסיבות השוללות פיצויי פיטורים והודעה מוקדמת. לטענת התובע – הוא זכאי לתשלומים הנ"ל. מוסכם כי סכום פיצויי הפיטורים הוא 51,084 ₪ וחלף ההודעה המוקדמת הוא 7,128 ₪.

לגבי שנת הפיטורים נציין כי במהלך העדויות היה "בלבול" בין שנת 2005 לבין שנת 2006. ככל הנראה בשל טעות סופר בסעיף 2 לכתב התביעה המקורי. למעשה מכלל הראיות בתיק, ובעיקר מתלושי השכר לשנת 2006, ברור כי שנת הפיטורים היא 2006.

2.1. במועד סיום עבודתו, היה זכאי התובע לפדיון דמי חופשה בסך של 7,452 ₪ ולפדיון דמי הבראה בסך של 2,149 ₪.

3. העדים נחקרו בפנינו^{5[5]} ביום 6.11.07, ובגמר ההוכחות סיכמו הצדדים את טענותיהם. להלן נדון ברכיבי התביעה: תחילה נדון בנסיבות סיום העבודה, ולאחר מכן בתביעה שכנגד.

3[3] עדות המנהל בעמ' 7 לפרוטוקול שי' 19 – 20.

4[4] סעיף 9 לתצהיר התובע; עמ' 1 לפרוטוקול שי' 11 עד עמ' 2 שי' 1;

5[5] נציג ציבור שני הזומן ולא בא. הדיון התקיים בהעדרו. לפיכך, ניתן פסק הדין במותב חסר.

נסיבות סיום העבודה

4. אין חולק כי התובע עומד בתנאי הזכאות לתשלום פיצויי פיטורים כקבוע בסעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963 (להלן – "החוק"), אלא שטוענת הנתבעת כי בנסיבות בהן הוא פוטר מוצדק לשלול ממנו את פיצויי הפיטורים. בענין זה הנטל מוטל עליה. לפיכך, תחילה יש להכריע לגבי העילה לפיטורי התובע.

5. גרסת הנתבעת לגבי נסיבות סיום העבודה של התובע, הובאה בכתב ההגנה ובתצהירו של המנהל. לטענת הנתבעת התובע פוטר ביום 27.4.06 בבוקר לאחר שהמנהל "תפס" את התובע מבצע בשעת העבודה עבודה פרטית ובעזרת חומרי גלם וציוד של הנתבעת של הכנת "סטנד". וכך מצהיר מנהל הנתבעת בתצהירו:

"10. הנני נוהג להגיע בדרך כלל לעבודה לאחר השעה 08:00 בבוקר.

11. ביום 27/04/2006 חרגתי ממנהגי והגעתי למפעל בשעת בוקר מוקדמת יחסית (07:30 בבוקר).

לתדהמתי ואכזבתי תפסתי את התובע מבצע במפעל עבודה פרטית עם חומרי גלם של המפעל, ללא שום רשות או היתר לכך.

12. לתובע היה ידוע היטב והיטב אילו עבודות עליו לבצע בתחילת יום העבודה וכי חל איסור מוחלט לבצע עבודות פרטיות בשטח המפעל. התובע הפר כלל משמעת זה באופן גס כאשר החליט לבצע גניבה ממעבידו. לתובע לא היה באותו רגע כל הסבר מדוע הוא מבצע עבודה לצרכיו הפרטיים במפעל, בשעות העבודה ובחומרי הגלם של המפעל."

6. קודם לבחינת גרסת התובע נציין את העובדות להלן:

6.1. ביום 28.4.06 פנה המנהל למשטרה והגיש תלונה על גניבה ממעסיק. התלונה נרשמה לפי סעיף 391 לחוק העונשין, תשל"ז – 1977. אישור בדבר הגשת התביעה צורף כנספח א' לתצהיר המנהל.

ביום 23.4.07 הגיש ב"כ התובע לבית הדין את חקירת המנהל במשטרה מיום 28.4.06 ובה טען המנהל כי שווי חומר הגלם שנגנב ממנו הוא בסביבות 100 ₪. צודק ב"כ הנתבעת כי ההודעה לא הוגשה בדרכים המקובלות – למשל

באמצעות המנהל, אך בשים לב לכך שבית הדין אינו כבול בדיני הראיות ובשים לב לכך שאין טענה כי המסמך זויף אנו מקבלים את ההודעה.

6.2. ביום 30.4.06 שלח המנהל לתובע מכתב (נספח ב' לתצהירו). נוסח המכתב הוא כדלהלן:

”בתאריך 27/04/206 בשעה 07:30 בבוקר הגעתי למפעל וראיתי אותך מבצע עבודה פרטית עם חומרי גלם מהמפעל שלי, ללא ידיעתי וללא אישורי. מעשה זה אני רואה אותו כגניבת חומרים מהמעביד, ועקב כך מצב זה אינו מאפשר את המשך העסקתך בחברה ואני נאלץ לנקוט את כל האמצעים המשפטיים העומדים לרשותי במקרה זה. כמו כן, ברצוני להביא לידיעתך כי הוגשה נגדך תלונה במשטרת בת-ים בגין מקרה זה.”

6.3. לא ברור מתי קיבל התובע את מכתב הנתבעת. לטענתו המכתב התקבל רק עם קבלת התביעה שכנגד (עמ' 2 לכתב התשובה ש' 1).

6.4. לתיק גם הוגש מכתב של ההסתדרות אל הנתבעת (נספח ג' לכתב ההגנה). גם מכתב זה לא ברור מתי נמסר לנתבעת.

6.5. במצורף להודעה מיום 23.4.07 צרף ב"כ התובע את החלטת המשטרה על סגירת התיק כנגד התובע מן הטעם שנסיבות הענין אינן מצדיקות את המשך החקירה. בהקשר לזה נציין כי לפי סעיף 391 לחוק העונשין – גניבה ממעביד היא לגבי מקרה שערך הגניבה עולה על 1,000 ₪.

6.6. עוד נציין כי הנתבעת לא שילמה לתובע את משכורת חודש 4/06 ולא העבירה לו מכתב שחרור לביטוח המנהלים. בעקבות הקד"מ מיום 22.3.07 שולם השכר והועבר מכתב שחרור לביטוח המנהלים.

7. ומה גרסת התובע לגבי נסיבות סיום עבודתו? לשאלה זו נשיב כי לשם כך צריך לבחון את מועד מתן הגרסה. ובמה דברים אמורים?

7.1. בכתב התביעה אותו הגיש התובע בעצמו ביום 30.5.06 טוען התובע כך :

3" התובע חלה ופנה לרופא שקבע ימי מחלה מ- 7/5/06 עד 20/5/05 ומ- 21/5/06 עד 31/5/06.

4. ב- 31/5/206 הודיע המעביד לתובע שהוא מפוטר היות והוא היה חולה תקופה ארוכה".

לכתב התביעה צרף התובע אישורי מחלה לתקופה שמיום 7.5.06 ועד ליום 31.5.06, אשר הוצאו בימים 7.5.06 ו- 21.5.06.

7.2. לאחר קבלת כתב התביעה שכנגד, הגיש התובע באמצעות בא כוחו כתב תשובה. בכתב התשובה (סעיף 5) מפרט התובע את גרסתו לנסיבות סיום העבודה כך :

"ביום 27.4.06 התובע כרגיל הגיע לעבודה בשעה קרוב ל- 07:30 בבוקר. מיום עבודה הקודם התובע לא קיבל מטלה לביצוע הזמנה ו/או הזמנות, לכן החליט התובע לעשות מדף למטבח המפעל (מדף למיקרוגל). מדגיש בזאת כי התובע לא חריג במעשה זה כי נהוג על ידו בהפסקות מביצוע הזמנות, לעשות דברים לשיפור המפעל ותנאיי עבודה, כגון: עגלות לכלי עבודה, תאורה במפעל, ביוב וצנרת במטבח ובשירותים וכו'.

תמיד קיבל עבור מעשיו שלו רק עיזודים מבעלי החברה (כל הדברים התובע ביצע משאריות חומרי הגלם)."

7.3. בתצהיר התובע התובע חוזר על הגרסה בכתב התשובה בדבר הפיטורים לאחר שהמנהל ראה את התובע מכין "סטנד". הפעם הוספה הטענה כי ה"סטנד" הוכן באישור המנהל (סעיף 14 לתצהיר) וכן הוספה טענת רקע לפיטורים והיא שהחל משנת 2005 המנהל "החל לעשן נרגילה ולהשתמש בחומרים שונים, שלא ידועים לי. בעקבות העישון והשימוש מנהל עבודה נכנס למצב תוקפני ...". ואיים בפיטורים (סעיף 11). לטענת התובע, כל פעם שביקש מהנהל להפסיק להשתולל ולהתנהג יפה, טען המנהל כי הוא "יזרוק" את התובע בלי משכורת ובלי פיצויים.

8. תחילה נתייחס לתשתית המשפטית הדרושה. הנטל להוכיח כי התובע "גנב" מוטל על הנתבעת. הוכחה זו אינה צריכה להיעשות לפי הכלל של "מעבר לספק סביר"

באשר אין עניננו בהליך פלילי, אלא ההוכחה צריכה להיעשות לפי מאזן ההסתברויות. יחד עם זאת מידת הראיות להוכחת הגניבה צריכה גדולה יותר^{6[6]}. במסגרתה של בחינת מידת ההוכחה מפעילים מבחנים של שכל ישר, וכן נקבע כי כמות הראיות שיש בהן כדי לשכנע את השופט בנטייתה של ההסתברות, קשורה במהותו ובחומרתו של הנושא. ככל שמבקשים ליחס לצד שכנגד ביצוע עבירות רציניות המטילות סטיגמה, שיש עמה משום קלון, נדרש בעל הדין לראיות בעלות משקל רב וכבד יותר ממה שדרוש במשפטים אזרחיים רגילים^{7[7]}.

9. לאחר ששמענו את התובע ואת המנהל, אנו מעדיפים את גרסת המנהל לגבי נסיבות סיום העבודה, ואלה טעמנו:

9.1. בראש ובראשונה – אל מול עקביות הגרסה של המנהל, עומדות הגרסאות המשתנות של התובע. לא ניתן לנו שום הסבר מניח את הדעת לגבי "שינוי החזית" של התובע לגבי עילת הפיטורים. בעוד שבכתב התביעה טען כי פוטר בגלל מחלה מתמשכת הרי שבכתב התשובה עלתה לה גרסה שונה. חככנו בדעתנו – האם יתכן שהדבר נבע מבעיית שפה או בעיית תקשורת בין התובע לבין נציג ההסתדרות שהכין את כתב התביעה. אלא שספק הדבר בעיננו משני טעמים: הראשון, לא נטענה טענה שכזו בפנינו; השני, לא הובא נציג ההסתדרות שהכין את כתב התביעה ולא נדע האם אין הוא דובר את שפתו של התובע. בסופו של יום צריך להתחשב בכך שעל אף האמור בסעיף 18 לתצהירו (תרגום התצהיר לשפה הרוסית) הרי שהתובע העיד בפנינו בעברית ועל אף קשיים פה ושם - וניתן להבינו והוא מבין את אשר דוברים אליו; השלישי והוא העיקר, לכתב התביעה צורפו אישורי מחלה. אישורי מחלה אלה לא יכלו להגיע לנציג ההסתדרות, אלא אם כן הם תאמו את גרסת התובע. מה גם שאם גרסת התובע מלכתחילה היתה כי פוטר ביום 27.4.06 – מדוע בכלל מצא לנכון לפנות לרופא ולקבל אישורי מחלה?! נציין שלא הובאה בפנינו ראיה כי התובע החל לעבוד במקום חדש לפני יום 7.5.06.

דב"ע לו/1-3 יגאל הלמן - יוסף וישנגרד, (לא פורסם); דב"ע מז/4-3 שרה שלפי – אגד, פד"ע יט 49.
דב"ע נג/79-3 לובה יונייב – חברת וייסמן תמרוקים בע"מ, (25.11.93).

6[6]

7[7]

9.2. גרסאות התובע לגבי עילת הפיטורים לא רק השתנו, גרסאותיו אף התפתחו. ובמה דברים אמורים. טענת "עישון הנרגילה והחומרים הלא ידועים" והטענות בקשר למניע של הנתבעת לפטר את התובע עלו לראשונה רק בתצהיר התובע. אין להן זכר בכתבי הטענות הקודמים. מעבר לזה, שאל מול טענות התובע עמדה הכחשת המנהל, ואין לנו כל סיבה להעדיף את גרסת התובע דווקא. דוגמה נוספת ל"התפתחות" גרסה, ניתן למצוא בקשר לסוגית הבעלות בחומרי הגלם ששימשו לייצור הסטנד. בסעיף 5 לכתב התשובה טען התובע כי ביצע מפעם לפעם עבודות לתועלת המפעל והוא מציין כי "כל הדברים התובע ביצע משאריות חומרי הגלם". בתצהירו אין התייחסות לסוגית הבעלות על חומרי הגלם ששימשו לייצור ה"סטנד", על אף שהנתבעת טענה במפורש בסעיף 5 לכתב התביעה שכנגד כי התובע עשה שימוש בחומרי הגלם שלה. והנה בגמר חקירתו – טען התובע לראשונה כי חומר הגלם אינו של הנתבעת, אלא הוא קיבל אותו מחבר אצלו הוא עובד כעת משום שלנתבעת אין פרופילים כמו אלה ששימשו בייצור הסטנד. מדובר בטענה חדשה שאין לה בסיס בראיות, המנהל אפילו לא נחקר לגביה ולפיכך לא יכולה להתקבל על ידנו.

9.3. אין בפנינו שום הסבר סביר מדוע פתאום תרצה הנתבעת לפטר עובד שאין חולק כי היה העובד המקצועי במפעל - התובע עצמו ציין כי יתר הפועלים לא היו מקצועיים מספיק^{8[8]}; התובע עצמו ציין כי בעת פיטוריו היה מחסור בעובדים. טענות התובע כאילו בעיות בריאות פגמו בכושר עבודתו ולכן היה מניע לנתבעת לפטרו לא הוכחו. לא הובאה כל ראיה לבעית בריאות שכזו. צורף (שלא בדרך להגשת ראיות) אישור המוסד לביטוח לאומי על נכות רפואית בשיעור של 40% למן יום 1.1.06. לגבי אישור זה נציין כך: ראשית, לא ברור בגין מה ניתנו אחוזי הנכות. שנית וזה העיקר – טענות התובע מתייחסות לבעיות בריאות משנת 2003 בעקבות תאונת דרכים שעבר ולהעדרויות משנת 2003. אלא שלטענות אלה על העדרויות שקדמו לשנת 2006 כלל לא הוגשה ראיה.

9.4. טענת התובע כאילו המתקן שהוכן (והוצג לבית הדין וצילום שלו הוגש בהסכמה) אמור לשמש כמדף למיקרוגל לא הוכחה. ראשית, לא הוסבר לנו מדוע מסגרת אופקית עם 4 רגליים יכולה לשמש "מדף למיקרו גל" במיוחד נוכח 4 הנקבים במסגרת. הטענה כאילו זה נועד לרגליים של המיקרוגל, לא הוכחה, משלא הוצג המיקרוגל וגם לא ניתן הסבר למבנה "המדף".

9.5. לכך נוסיף כי ב"כ התובע נמנע מלחקור את המנהל על ארועי יום 27.4.06, או על מקור חומר הגלם או על הטענה של התובע בחקירתו הנגדית כאילו המנהל אישר לו להכין את ה"סטנד".

10. לאור האמור אנו קובעים כי התובע פוטר מעבודתו ביום 27.4.06 בבוקר לאחר שהמנהל "תפס" את התובע מכין מתקן שאינו לשימושה של הנתבעת וזאת כשהעבודה היא על חשבון שעות העבודה המשולמות (יום העבודה החל בשעה 00:07) ועם חומרי גלם של הנתבעת. לטיב או "סיווג" המעשה נתייחס בהמשך.

התביעה שכנגד/טענת הקיזוז

11. בכתב התביעה שכנגד עותרת הנתבעת לחייב את התובע לשלם לה פיצוי בגין גניבת חומרי גלם ונזקים שונים שגרם לה התובע בסך של 74,000 ש"ח. יאמר כבר עתה כי תביעה זו לא הוכחה, בלשון המעטה, והיא לא יותר מהפרחת השערות הנשענות על 'כרעי ראיות', ולטעמנו נועדה אך ורק ליצור משקל נגד לתביעת התובע. תביעה זו טוב היה לה אלמלא הוגשה.

12. למעשה ההוכחה היחידה לנזק שנגרם לנתבעת היא ענין הסטנד נשוא הפיטורים – נזק שיכול היה ממילא להתברר במסגרת טענת הקיזוז. המנהל העיד במשטרה כי חומרי הגלם הם בשווי של "בסביבות 100 ₪". בדיון הוא נקב בסכום של 150 ₪. התובע לא הביא גרסה מטעמו. אף כי אנו מעדיפים את הגרסה הראשונה של המנהל, הרי בשים לב לכך שהוא לא נקב בסכום מדוייק ובשים לב לכך שהתובע לא הביא ראיות בענין, אנו קובעים כי סכום הנזק שהוכח הוא 125 ₪. סכום זה יתקזז כנגד סכומים שהנתבעת חבה לתובע.

הזכאות לפיצויי פיטורים ולחלף הודעה מוקדמת

13. משהכרענו בחילוקי הדיעות בקשר לנסיבות סיום העבודה, יש לבחון האם יש בסיס לשלילת זכאותו של התובע לפיצויי פיטורים או חלף הודעה מוקדמת. סעיפים 16 ו-17 לחוק, קובעים מתי ניתן לשלול מעובד את פיצויי הפיטורים. סעיף 16 לחוק קובע:

”לא יהיה עובד זכאי לפיצויים או יהיה זכאי לפיצויים חלקיים בלבד, הכל לפי הענין, אם פוטר בנסיבות, שעל פי הסכם קיבוצי החל על המעביד והעובד – ובאין הסכם כזה, על פי ההסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של העובדים באותו ענף – מצדיקות פיטורים ללא פיצויים או בפיצויים חלקיים בלבד.”

14. הענף בו פועלת הנתבעת הוא ענף התעשייה. ה”הסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים באותו ענף” – הוא תקנון העבודה בתעשייה (להלן: ”התקנון”)⁹¹. סעיף 53 לתקנון העבודה, שרק על פיו ניתן לשלול מעובד בתעשייה פיצויי פיטורים, קובע:

”עשה עובד אחת מאלו:

- א. הפר משמעת באופן חמור;
- ב. גרם להכאות במפעל שתוצאותיהן חמורות;
- ג. גנב, מעל או חיבל במהלך התקין של העבודה;
- ד. קלקל חומרים, מכשירים או מכונות במזיד;
- ה. בזבז חומרים בזדון;
- ו. מסר סודות המפעל (ראה סעיף 31 לעיל);
- ז. עישן במפעל או בחלק ממנו בו העישון קשור בסכנה והודע על כך לעובדים;
- ח. עבד במקום אחר ללא קבלת רשות מאת ההנהלה ויש בכך משום גרימת נזק למפעל;
- ט. עבד במקום אחר בתקופה בה נעדר מהעבודה מחמת מחלה או תאונה;
- י. עבר עבירה פלילית חמורה.

יהיה צפוי:

- א. להפסקת עבודה זמנית ממושכת ללא תשלום;
- ב. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת ו/או שלילה חלקית של פיצויי פיטורים;
- ג. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויי פיטורים. ” (הדגשות הוספו – א.א.).

⁹¹דב”ע לה/3-120 ירדנה פרג’ – קרייזלר מכון להנהלת חשבונות בע”מ, פד”ע 449.

ובהמשך, נקבע בסעיף 55 לתקנון :

“א. הישנות עבירה על התקנון תגרום להחמרת האחריות האמורה לעיל.”

15. דיוננו בנוגע לפיצויי פיטורים נכון גם לענין ההודעה המוקדמת. נקודת המוצא היא שהתובע זכאי להודעה מוקדמת בת חודש ימים זאת לאור הוראות חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, תשס"א – 2001. אלא שסעיף 10 (2) לחוק זה קובע כי המעביד יהיה פטור מהחובה לתת הודעה מוקדמת “בנסיבות שבהן העובד שפוטר אינו זכאי לפיצויים, על פי הוראות סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים”. הנה כי כן, גם לענין ההודעה המוקדמת מופעלים המבחנים לגבי פיצויי הפיטורים.

16. בבואנו לבחון את סוגיית שלילת פיצויי הפיטורים יש לזכור כי פיצויי הפיטורים הם זכות סוציאלית המשולמת לעובד שפוטר ואין לפגוע בזכות זו אלא במקרים חריגים בהם מתמלאים התנאים הקבועים לכך בסעיפים 16 או 17 לחוק^{10[10]}, כי עצם הפיטורים הם עונש חמור לכשעצמו (גם אם נלווה אליהם תשלום פיצויי פיטורים)^{11[11]}, וכי פיטורים תוך שלילת פיצויי פיטורים הם “הגבול העליון” שאינו דוחה הטלת עונשי ביניים^{12[12]}.

17. לענין התכלית של שלילת פיצויי הפיטורים, שב וקבע בית הדין הארצי בענין **אלוניאל**^{13[13]} את הדברים הבאים :

“התכלית שבשלילת פיצויי הפיטורים שתי פנים לה: להעניש את העובד בגין עבירת משמעת חמורה שביצע; ולהוות מסר מרתיע לכלל העובדים מפני ביצוע מעשים דומים. בשלילת פיצויי הפיטורים, מעביר המעביד לעובדי המפעל מסר מרתיע, תוך מתן ביטוי הולם להסתייגותו

^{10[10]} דב"ע ל/14-3 בתי מרגוע ומלונות היוזם בע"מ – אברהם שמריהו, פד"ע א 141; דב"ע לה/23-3 אלקלעי – נאמנות התיאטרון הקאמרי, פד"ע ו 217.

^{11[11]} דב"ע לא/3-3 ריס בע"מ – ניסים יוסף, פד"ע ב 215; דב"ע לה/50-3 חברת מלון המלך שאול בע"מ – אסתר לוי, פד"ע ז 29; דב"ע ל/14-3 בתי מרגוע ומלונות היוזם בע"מ – אברהם שמריהו, פד"ע א 141.

^{12[12]} דב"ע מג/84-3 חלפון – ארגיל בע"מ, פד"ע טו 34; דב"ע לז/33-3 חברת נוימן ברזל לבניה בע"מ – מסראווה, פד"ע ח 315.

^{13[13]} ע"ע (ארצי) 214/06 אלוניאל בע"מ – אלכסנדר צ'רניאקוב, (ניתן ביום 31.5.07).

"מהתנהלותו הפסולה של העובד" [עע 60/06 תמר מייזר (בבליוביץ) - צ'ק פוינט טכנולוגיות תוכנה בע"מ, 30.10.06].

18. בענין **אלוניאל** שב ונדרש בית הדין הארצי לסוגיית השיקולים המנחים בענין, וכך הוא מפרט:

"השיקולים לחומרה - חומרת המעשים בגינם פוטר העובד; הנזק שנגרם למעביד או שעלול היה להיגרם לו עקב כך, היקפו והשלכותיו; משך הזמן ומספר הפעמים שביצע העובד את מעשיו החמורים; תקופת עבודתו של העובד, מעמדו ותפקידו ומידת האמון הנובעת הימנו; הפרת האמון - המועצמת כשמדובר ביחסי עבודה ממושכים, בתפקיד בכיר, או בתפקיד אמון; השפעת התנהגותו של העובד והמעשים בגינם פוטר, על עובדים אחרים ועל יחסי העבודה במקום העבודה והיקף ההרתעה בנסיבות המקרה;

השיקולים לקולא – אופן ביצוע העבודה במהלך תקופת עבודתו של העובד ותרומתו למעביד; משך תקופת העבודה, וכפועל יוצא הימנה - עוצמת הפגיעה הצפויה בעובד ובמשפחתו, כתוצאה משלילת פיצויי הפיטורים, במלואם או בחלקם, בשים לב לסכום שיוותר בידי למחייה; נסיבותיו האישיות של העובד, לרבות גילו, מצבו המשפחתי, מצב בריאותו ויכולת ההשתכרות העתידית שלו; [וראו במסגרת השיקולים הללו גם ע"ע 3000/96 אבלין (מימון) אליה נ' קליין בן ציון, ניתן ביום 2.7.01]."

19. מעשהו של התובע הוא מעשה של מעילה באמון וכרוך בו מטעם הדברים גם גניבה (או ניסיון לגניבה) של רכוש המעביד ושל כספו (תשלום שכר עבודה למרות אי ביצוע העבודה). מעילה באמון היא עבירה חמורה ביחסי עבודה המחוייבים להיות מושתתים על אמון רב. בנסיבות שכאלה להתרעה מפני מעשים שכאלה יש חשיבות ציבורית כללית שאינה מוגבלת רק להרתעה כלפי יתר עובדי המפעל. יחד עם זאת, אנו מביאים בחשבון את גילו של התובע, את העובדה שעבד כשבע שנים לשביעות רצונה של הנתבעת, את העובדה שלא הוכחו מעשים קודמים דומים. אשר על כן נראה לנו כי בנסיבות הענין יש להסתפק בעונש הפיטורים, שלילת ההודעה המוקדמת ושלילת חלקית של פיצויי הפיטורים – שלילה של 40% מפיצויי הפיטורים.

20. לאור האמור, התביעה לתשלום חלף הודעה מוקדמת נדחית. התביעה לתשלום פיצויי הפיטורים מתקבלת בחלקה (תשלום 60%). הנתבעת תשלם לתובע פיצויי פיטורים בסך של 30,650 ₪.

21. התובע ביקש לחייב את הנתבעת בתשלום פיצויי הלנת פיצויי פיטורים. לטעמנו אין בנסיבות הענין הצדקה לחייב את הנתבעת בתשלום פיצויי ההלנה וזאת לאור חילוקי הדיעות לגבי עצם הזכאות. לפיכך, לסכום זה יש להוסיף הפרשי הצמדה וריבית כחוק.

סוף דבר

22. לאור האמור אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע, תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין, את התשלומים כדלהלן, וזאת בצירוף הפרשי הצמדה וריבית ממועד סיום העבודה ועד למועד התשלום בפועל: פידיון חופשה בסך של 7,452 ₪; פדיון דמי הבראה בסך של 2,149 ₪; פיצויי פיטורים בסך של 30,650 ₪. מסכומים אלה רשאית הנתבעת לקזז סך של 125 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית ממועד סיום העבודה ועד למועד הקיזוז בפועל.

23. לאור התוצאה ומשעיקר חילוקי הדיעות בתיק נסובו סביב סוגיית עילת הפיטורים, נראה לנו כי אין לעשות בנסיבות הענין צו להוצאות בתביעת העובד. לעומת זאת בתביעה שכנגד, מן הראוי לחייב את הנתבעת לשלם לתובע שכר טרחת עו"ד בסך של 5,000 ₪ בתוספת מע"מ, וזאת כביטוי לחוסר הנחת מהגשת תביעות שכל כולן יצירת משקל שכנגד. הוצאות המשפט ישולמו תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין. לא ישולמו במועד ישאו הפרשי הצמדה וריבית ממועד מתן פסק הדין ועד למועד התשלום בפועל.

24. ככל שנותר לשלם אגרה דחוייה בתיק, לרבות בגין פיצויי הפיטורים, היא תשולם ע"י התובע. המזכירות תוציא לתובע שובר מתאים לתשלום.

ניתן היום כ"ז בחשוון, תשס"ח (8 בנובמבר 2007), בהעדר הצדדים.

איטח אילן – שופט

אילן איטח 54678313-5722/06

נ.צ. - פדרו צ'רטקוב

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

נבו הוצאה לאור
