



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

לפני

כב' השופט ד"ר טל גולן – אב"ד

נציג ציבור (מעסיקים) מר יוסף אלול

התובע:

סלמאן יאסין, ת.ז. 080907157
ע"י ב"כ: עו"ד חן ימין-כהן
ממשרד עוה"ד אסתי עוקב

-

הנתבעות:

1. מחצבות כפר גלעדי - אגש"ח
ח.פ. 570036392
2. מיקרוגיל אגש"ח בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד גיורא מיכאלי

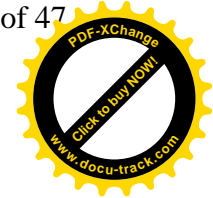
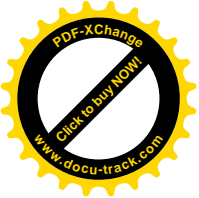
פ ס ק ד י ן

א. מבוא

1. התביעה בתיק זה הוגשה על ידי התובע, מר סלמאן יאסין (להלן: "התובע"), שעבד בין השנים 1984 – 2014 בנתבעת 1 בתיק, מחצבות כפר גלעדי – אגש"ח (להלן: "הנתבעת"), ומתייחסת לזכויות השונות הנובעות מתוקף תקופת עבודתו של התובע בנתבעת, ובעיקר ביחס לטענתו כי הוא פוטר שלא כדין מעבודתו בנתבעת.
2. נעיר כבר עתה לעניין זהות הנתבעות, כי כתב התביעה הוגש רק כנגד הנתבעת, ואילו בכתב הגנתה טענה הנתבעת, כי התובע הועסק למעשה על ידי הנתבעת 2 בתיק, מיקרוגיל אגש"ח בע"מ¹. לפי החלטת כב' הרשמת ד"ר טרנר בדיון המוקדם שנערך ביום 25.1.2015, צורפה הנתבעת 2 כנתבעת נוספת בתיק².

¹ סעיף 2 לכתב ההגנה.

² עמ' 5 לפרוטוקול הדיון המוקדם מיום 25.1.2015, שורה 14.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

3. עם זאת, בא-כוח הנתבעת אף הצהיר לעניין זה בדיון המוקדם, כי "אני מבקש להכניס את חברת 'מיקרוגיל' ולו בשביל העובדה שאם ביום הימים יינתן פסק דין, הוא יצרך לצאת מקופה מסויימת. היה וחברת 'מיקרוגיל' יתפרקו, אנחנו לא נתחמק מתשלום על פי פסק דין בגלל שהתביעה הוגשה נגד חברת מחצבות כפר גלעדי.... שתי החברות הם של קיבוץ גלעדי, כך שבסופו של דבר אנחנו משתמשים במשאבי אנוש של שתי החברות"³.

4. גם בפתח ישיבת ההוכחות שנערכה ביום 3.12.2015, הצהיר בא-כוח הנתבעות עוד לעניין זה, כי "לא נשתמש בטענה לגבי היחס בין הנתבעות, וככל שתיקבע על ידי בית הדין חבות כלשהי, הנתבעות ישלמו את זה ביחד ולחוד"⁴. הנה כי כן, נראה כי המדובר בטענה שהועלתה רק מטעמי הנוחיות של הנתבעת בשאלת "מי הכיס שישלם, אם וככל שתחויב הנתבעת בתביעה", ופסק הדין שניתן להלן, ניתן ביחד ולחוד ביחס לנתבעות.

5. עוד נעיר בהקשר זה, כי טענת הנתבעות ממילא לא ברורה בעניינו, היות שתלושי השכר של התובע הוצאו במהלך תקופת עבודתו הארוכה על שם הנתבעת, ולא על שם הנתבעת 2. כך גם לגבי המכתבים בעניינו של התובע ואשר ייסקרו בפסק דין זה. למעשה, אין כל מסמכים בתיק המעידים על קשר כלשהו של התובע לנתבעת 5². לפיכך, ובהמשך פסק הדין, נתייחס איפוא לנתבעת בלבד.

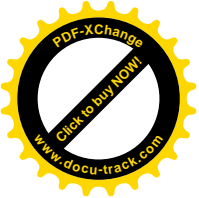
ב. טענות הצדדים ומהלך העניינים בתביעה

6. התביעה שלפנינו הוגשה ביום 7.7.2014. בתמצית, **התובע טוען** בתביעה כי הנתבעת הינה חברה גדולה המחולקת למספר חטיבות, ועיקר עיסוקה בייצור

³ עמ' 1 לפרוטוקול הדיון המוקדם מיום 25.1.2015, שורות 10 – 20.

⁴ עמ' 11 לפרוטוקול דיון ההוכחות מיום 3.12.2015, שורות 1 – 2 (כל הציטוטים להלן מהפרוטוקולים, הינם מפרוטוקול זה, אלא אם צוין אחרת).

⁵ מסמך אחד מזכיר אומנם את הנתבעת 2, אך לאו דווקא בהקשר של יחסי עובד-מעסיק: בפרוטוקול השימוע שנערך לתובע ביום 15.12.2013 מצוין כי "יש להתייעל במיקרוגיל", אולם הפרוטוקול נושא את הסמליל (לוגו) של "מחצבות כפר גלעדי".



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

מינרלים שונים לתעשייה, אבקות גיר מיקרוניות, תוספי מזון לבעלי חיים, אבקות וחולות קוורץ למטבחים, חומרי מילוי (פילרים) לתעשיית הצבע, הפלסטיק, הגומי ועוד. התובע עבד כאמור לעיל בנתבעת במחלקת אבקות, וזאת בשנים 1984 – 2014.

7. התובע ממשיך וטוען, כי הוא פוטר מעבודתו בנתבעת באופן פתאומי בישיבת שימוע שנערכה ביום 13.1.2014, כאשר הודע לו באופן חד-צדדי בפתח הישיבה שהוחלט לפטר, ולאחר מכן נמסר לו מכתב פיטורים ביום 15.1.2014. התובע ממשיך וטוען כי המדובר בפיטורים שאינם כדין – ראשית, בשל העובדה כי הופרה זכותו לשימוע; שנית, בשל העובדה כי בהינתן העובדה שהמדובר ב"פיטורי צמצום", הרי שהיה על הנתבעת לשקול את פיטוריהם של יתר העובדים במחלקת אבקות, שהינם צעירים בממוצע מהתובע בכעשר שנים.

8. התובע ממשיך וטוען, כי נשקלו פיטוריו של אחד מהעובדים האלה, אולם בשל קרבתו של האחרון לאחד מהמנהלים במפעל, הוא לא פוטר בסופו של דבר, והתובע פוטר במקומו. התובע אף ציין בהקשר זה, כי כאשר טען בשימוע בפני מנהלו הישיר, מר ארז ליבר (להלן: "מר ליבר"), מדוע דווקא הוא פוטר, סימן לו מר ליבר בידו תנועה המרמזת כי ההחלטה התקבלה מלמעלה (קרי, מהנהלת הנתבעת). לטעמו של התובע המדובר איפוא בפיטורים שלא כדין, שנעשו גם תוך כדי אפלייתו מחמת גילו.⁶

9. בהתייחס לפיצויי הפיטורים של התובע, מעלה התובע טענה ממונית שאינה קשורה ישירות לטענת האפליה הנטענת על ידו, וטוען כי בחישוב שכרו הקובע לצורך פיצויי פיטורים, הנתבעת לא הביאה בחשבון את רכיבי השכר בגין "פרמיה מוסכמת" ובגין "תוספת משפחה", וזאת בניגוד להסכם קיבוצי החל על הנתבעת.⁷ כמו כן טוען התובע כי פיצויי הפיטורים שולמו לו באיחור ותוך כדי הלנתם.

⁶ סעיפים 1 – 18 לסיכומי התובע.

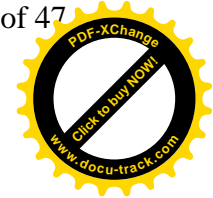
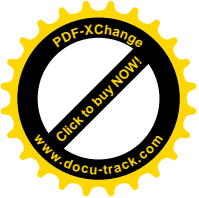
⁷ סעיפים 19 – 24 לסיכומי התובע.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

10. עילות וסכומי התביעה הינם כדלקמן – פיצויי פיטורים בסך של 41,326 ₪ בתוספת טענה ביחס להלנת פיצויי פיטורים, פיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בסך של 50,000 ₪, פיצוי בגין נזק ממוני בסך של 62,076 ₪ ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך של 118,224 ₪.
11. **הנתבעת טוענת** מנגד, בכתב הגנתה שהוגש ביום 1.10.2014, כי עקב פתיחת מפעל נוסף מטעמה בדרום הארץ, היה ידוע כי מחלקת אבקות, שבה עבד התובע, הולכת לעבור צמצום בכוח-האדם שלה. במסגרת זו, היה התובע מועמד לפיטורים, וכאשר לעומת זאת הושארו בעבודה שלושה מפעילי פיקוד (התפקיד שבו עבד התובע), וכאשר אחד מהם היה וותיק מהתובע, ואילו שניים היו עובדים טובים יותר מהתובע.
12. הנתבעת ממשיכה וטוענת, כי היא ניסתה לשבץ את התובע בתפקיד חלופי, במפעל הבטון של המחצבות, אולם לאור כישלון ניסיון זה – במסגרתו התגלה כי התובע אינו יודע קרוא וכתוב בעברית, לא נותר מנוס אלא לפטר את התובע. הנתבעת מוסיפה וטוענת כי השימוע שנערך לתובע נעשה כדין, וכי התובע לא הופתע מההזמנה לשימוע, וגם חברי וועד העובדים של הנתבעת השתתפו בשימוע.
13. בהתייחס לטענתו של התובע באשר למשכורת הקובעת, טוענת הנתבעת כי פיצויי הפיטורים שולמו לתובע במלואם, ולפי חישוב נכון וראוי.
14. לאחר שהצדדים הגישו כתב תביעה וכתב הגנה, נערכו דיונים מוקדמים בתיק, בפני כב' הרשמת ד"ר טרנר, בימים 7.12.2014 (דיון שלא נערך לגופו של עניין, ובשל היעדרות בא-כוח הנתבעת) וביום 25.1.2015. לאחר מכן, התיק נקבע להגשת תצהירי עדות ראשית, ואלה הוגשו מטעם התובע ביום 16.3.2015, ומטעם הנתבעת ביום 11.5.2015, והתיק נקבע לשיבת הוכחות בפני מותב זה.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

15. ביום 11.10.2015 היה אמור להיערך דיון ההוכחות בתיק, אולם זה לא נערך בסופו של דבר, ולבקשת בא-כוח התובע. הדיון נדחה איפוא ליום 3.12.2015,⁸ ובמסגרתו העידו בפנינו העדים הבאים: מטעם התובע העיד הוא בעצמו; מטעם הנתבעת העידו מר ליבר, וכן מר גדי קרול (להלן: "מר קרול"), שהינו מנהל מחלקת בטון בנתבעת.

16. בסיום הדיון ניתנה לבאי-כוח הצדדים להודיע לבית הדין האם הם הצליחו להגיע להסכמות בתיק, אולם ביום 30.12.2015 הוגשה הודעת בא-כוח התובע, אשר בישרה את כישלון ההידברות. משכך, נקבע התיק להגשת סיכומים, ואלה הוגשו מטעם התובע ביום 31.1.2016, ומטעם הנתבעת ביום 8.3.2016.

ג. התשתית הנורמטיבית

17. **הדין החל – סעיף 2(א) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: "חוק שוויון הזדמנויות בעבודה") קובע כדלקמן:**

"(א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת... גילם...
בכל אחד מאלה:

...

(5) פיטורים או פיצויי פיטורים;

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

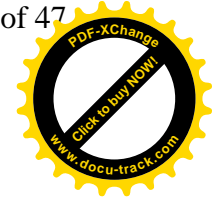
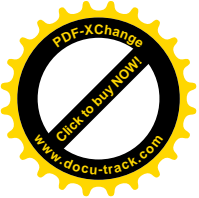
18. באשר לנטל ההוכחה, קובע סעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה כדלקמן:

"(א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2,
תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2–

...

⁸ נציג ציבור עובדים זומן כדין ולא הגיע, ועל כן, ואף לבקשת באי-כוח הצדדים, הוחלט להמשיך בדיון בהיעדרו.

⁹ דגשים בציטוטים להלן ולכל אורך פסק הדין לא במקור, אלא אם נאמר אחרת.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

(2) לענין פיטורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה

בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו.

(ב) בתובענה של עובד או של דורש עבודה בשל הפרת הוראות סעיף

7(א), תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי לא פגע כאמור באותו סעיף,

אם הוכיח העובד או דורש העבודה כי התקיים האמור בפסקה

מפסקאות (1) עד (3) שבסעיף 7(א)."

19. על חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בכללותו – הפסיקה דנה רבות בעיקרון

השוויון, וכבר נקבע כי עיקרון השוויון הינו מערכי היסוד של שיטת המשפט

הישראלית, וכי הוא "מן הראשונים במלכות, משכמו ומעלה גבוה מכל שאר

העקרונות..."¹⁰, וכי המדובר ב"מ[נשמת אפו של המשטר החוקתי שלנו

כולו"¹¹. ככל שמדובר במקום העבודה – "השוויון במקום העבודה והיחס השווה

לכל עובד הם חלק בלתי נפרד מיחסי העבודה התקינים בעידן המודרני"¹².

איסור ההפליה, שהינו צידו האחר של השוויון, הוכר אף הוא מימים ימימה

כחלק מזכויות היסוד "שאינן כתובות עלי ספר", הנובעות במישורן "מאופייה

של מדינתנו כמדינה דמוקרטית השוחרת חופש"¹³.

20. על הזכות לשוויון בכלל ולשוויון בעבודה בפרט, לאחר חקיקת חוק יסוד: כבוד

האדם וחירותו, יפים דבריה של סגנית הנשיא, כב' השופטת אלישבע ברק

בפרשת פלוטקין, ובמילים הבאות: "... אלא שכיום, לאחר חקיקת חוק יסוד

כבוד האדם וחירותו עלתה הזכות כיתה, היא כיום זכות חוקתית. לא נראה לי

כי ניתן לדבר על כבוד וחירות לאדם ללא שוויון ושוויון בעבודה על אחת כמה

וכמה. חלק ניכר מחיינו אנו מבליים בעבודה והפליה והשפלה אין להרשותן

במקום העבודה"¹⁴.

¹⁰ בג"צ 2671/98 שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה, פ"ד נב(3) 630, בעמ' 650 – 651.

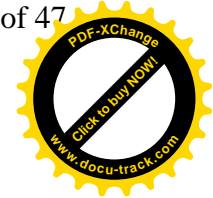
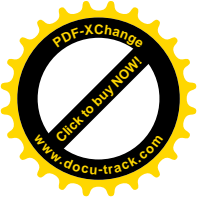
¹¹ בג"צ 98/69 ברגמן נ' שר האוצר, פ"ד כג(1) 693, בעמ' 698.

¹² ע"ע (ארצי) 1407/01 פידלמן – מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי, ניתן ביום 17.10.2004, בפסקה 6.

¹³ בג"צ 243/62 אולפני הסרטה בישראל בע"מ נ' גרי, פ"ד טז 2407, בעמ' 2415, וכן ראו אהרון ברק,

פרשנות במשפט, כרך ג (1994), בעמ' 423.

¹⁴ שם, בעמ' 491.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14-07-14138

21. בהקשר זה, הרחיב בית הדין הארצי בסוגיית ההוכחה של האפליה הנטענת וביחס לפרשנותו הראויה של סעיף 9 לחוק. כך נפסק בעניין זה בסעיף 29 לפרשת חסון, מפי כב' השופט איטח¹⁵:

"איסור האפליה לפי חוק השוויון אינו חל רק על כוונה מפורשת של המעביד, אלא גם על מעשים שתוצאתם האובייקטיבית גורמת לאפליה. וכך נקבע בעניין זה בבג"צ נעמי נבו מפי השופט בד': "... מבחן לבדיקת קיומה או אי-קיומה של הפליה הוא אובייקטיבי ולא סובייקטיבי. המניע ליצירת שוני בין גברים לנשים אינו המכריע בנדון, ולצורך קביעת קיומה של הפליה יש לבחון את התוצאה הסופית, כפי שהיא מצטיירת במציאות החברתית."

22. ובהמשך, בסעיף 35 לפסק הדין:

"... נוכח החשיבות של הגנה על ערך השוויון, כמו גם נוכח הקושי להוכיח טענה לאפליה, נקבע בסעיף 9 לחוק השוויון כי בנסיבות מסוימות יועבר נטל ההוכחה אל המעביד. במקרה של פיתורים, אם הוכיח העובד "שלא היתה בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו". בהקשר לזה הערתי אך לאחרונה בענין יישום פתרונות, תוך הפניה להערות הנשיאה בייניש בבג"צ אורית גורן, כי: "הוראה בדבר 'היפוך' הנטל היא הוראה חשובה ומהותית ליכולתו של אדם מופלה להוכיח את תובענתו ולאכוף את זכויותיו. אך 'היפוך' כאמור יכול ויתבקש ממהותה של המחלוקת..."

העברת הנטל בתובענות שענינן אפליה מתבקשת ממהותה של התובענה שנדרשת להוכחתן של צפונות הלב והמחשבה. לפיכך, ככלל, מעבר למתחייב מהוראות סעיף 9 ו-20א (ב) לחוק השוויון, משהעובד מצביע על קיומה של ראשית ראיה לקיומה של אפליה, מתבקש להעביר אל כתפי המעביד הנטל להביא ראיות שיוכיחו אחרת. בית דין זה פסק באופן דומה לגבי העברת הנטל בתובענות בהן מועלית טענה

¹⁵ ע"ע (ארצי) 16117-07-10 חסון-רביקוביץ – 3M ישראל בע"מ, ניתן ביום 19.12.2013.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

לאפליה על רקע של התארגנות. נקבע כי די בחשד שנימוקי הפיטורים אינם ענייניים על מנת להעביר את נטל ההוכחה אל כתפי המעסיק."

23. על אפליה מחמת גיל בראי הפסיקה – בפסיקת בית הדין הארצי ובית המשפט העליון לאורך השנים נדונה פעמים רבות סוגיית האפליה מחמת גיל, וזאת במסגרת הזכות לשוויון ועילות ההפליה הקבועות בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בין היתר, נקבע כי אפלייתו של עובד מבוגר היא קשה במיוחד, יש בה השפלה ופגיעה בכבודו כאדם, והיא שוללת מעובדים ותיקים תנאים מינימאליים שיאפשרו להם לחיות בכבוד. עוד נקבע, כי היעדר האפשרות למצוא עבודה חדשה על רקע גיל עלול להיות כרוך באובדן זהות, קשרים חברתיים וסטאטוס חברתי¹⁶.

24. עוד נפנה בהקשר זה, לדברים שציין כב' הנשיא (בד') ברק, כדלקמן¹⁷:

"הפליה זו באה לידי ביטוי בהקשרים שונים, כגון בתנאי קבלה נוקשים, באפשרויות קידום מוגבלות ובגילאי פרישה מוקדמים. היא מבטאת לרוב את עיגונם של סטריאוטיפים באשר למגבלות הגוף והרוח של האדם המבוגר. זאת, בלא שלדברים יהיה לרוב בסיס רציונאלי או ענייני. הפליה זו פוגעת בכבוד האדם המופלה. הוא חש כי הוא נבחן על-פי גילו ולא על-פי כישוריו ויכולותיו... ההפליה פוגעת בחברה בכללותה. היא מנציחה דעות קדומות והבחנות קבוצתיות שאבד עליהן הכלח. היא מוותרת על תרומתם, על יצירתיותם ועל יצרנותם של אנשים רבים בעלי ניסיון ויכולת. בשנים האחרונות גוברת ההכרה בחומרת פגיעתה של ההפליה מחמת גיל ובצורך לשנותה..."

¹⁶ בעניין זה ראו: דנג"ץ 4191/97 רקנט נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד נד(5) 369; ע"ע 1414/01 מפעלי ים המלח – נסים, ניתן ביום 18.3.2004; בג"ץ 1181/03 אוניברסיטת בר-אילן נ' בית הדין הארצי לעבודה, ניתן ביום 28.4.2011; בג"ץ 104/87 נבו נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מד(4) 749.
¹⁷ בג"ץ 10076/02 רוזנבאום נ' נציב שירות בתי הסוהר, ניתן ביום 12.12.2006.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

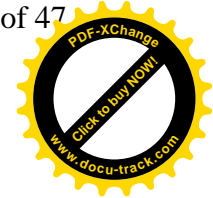
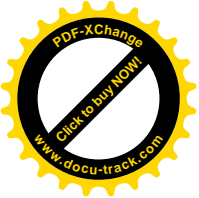
25. בפרשת מוצפי הרחיבה כב' השופטת (כתוארה דאז) וירט-ליבנה, לגבי האפליה מחמת גיל, וזאת בדברים הבאים¹⁸:

"מבחן המציאות מלמד, כי סוגיית ההפליה מחמת גיל מתגלה כתופעה הולכת וגוברת אשר עם הזמן תופסת מקום מרכזי יותר בשוק העבודה, כאשר עובדים מבוגרים סובלים מהפליה בעיקר בשלב הקבלה לעבודה ובשלב סיום העבודה. אין חולק כי יש ליתן לתופעה זו דגש מיוחד בימינו, לאור מגמת העלייה בתוחלת החיים הממוצעת וההתפתחות המדעית והטכנולוגית המאפשרת לאנשים לשמור על רמת בריאות טובה וכשירות לעבודה גם בגילאים שבעבר היו נחשבים למתקדמים ומצדיקים פרישה מעבודה.

חרף העובדה שבישראל כמעט אין בנמצא מחקרים או סקרים אמפיריים מקיפים בדבר היקפה המדויק של התופעה, קיימים מחקרים ונתונים סטטיסטיים מהם ניתן להסיק על התקיימותה של התופעה וממחישים אותה. כך, נמצאו מחקרים לפיהם קיימת העדפה ברורה של עובדים צעירים על פני עובדים מבוגרים בשלבי הקבלה לעבודה [ראו בתיה בן הדור "בדיקת אפליה בשכירה ע"י מחקרי היענות", עבודה חברה ומשפט יא (תשס"ו)]. כמו כן בסיכומי נציבות שוויון ההזדמנויות בעבודה מובאים נתונים מטעם הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לפיהם שיעור ההשתתפות בכוח העבודה בגילאים 25 עד 54 נע בין 75% ל-78% ואילו בגילאים 55 עד 64 שיעור ההשתתפות עומד על 56% בלבד. כן מצוטט מחקר של משרד התמ"ת לפיו במהלך שנות ה-90 ירד שיעור ההשתתפות של גברים בגילאי 60-64 ביותר מ-10% לאורך 12 שנים.

כן יצוין הנתון לפיו תקופת האבטלה בקרב מבוגרים ארוכה משמעותית מאשר אצל צעירים, כאשר לפי נתוני משרד התמ"ת משנת 2006 תקופת האבטלה אצל מבוגרים עומדת על 46 שבועות בשנה לעומת 36 שבועות בשנה אצל צעירים ("מבוגרים בכוח העבודה – תעסוקה ואבטלה", מינהל תכנון מחקר וכלכלה, משרד התמ"ת, 2006), כאשר ניתן לזהות

¹⁸ ע"ע (ארצי) 14705-09-10 מוצפי – בנק לאומי לישראל בע"מ, ניתן ביום 16.5.2012.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

מגמה המעידה על עלייה במשך האבטלה הממוצע אצל עובדים מבוגרים. מאותו מחקר עולה כי רק 13% מהמבוגרים שאיבדו את עבודתם בשנת 2005 התפטרו מיוזמתם, וכל השאר פוטרו על ידי המעבידים.

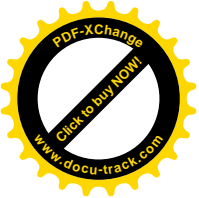
נתונים אלה מקבלים חיזוק גם בתחושות הפליה מצד עובדים מבוגרים. מתוצאות מחקר של משרד התמ"ת (ד"ר שוקי הנדלס, "תחושת אפליה של מחפשי עבודה ועובדים ומה חושב הציבור על כך", מחודש פברואר 2010) עולה כי תחושת ההפליה הגבוהה ביותר, בתהליך חיפוש עבודה, בקרב סוגי אוכלוסיות המועדות להפליה, היתה בקרב מחפשי עבודה מבוגרים מעל לגיל 45, כאשר 48% מהם דיווחו שהם נתקלו בסירובים שעל פי תחושתם היו קשורים לגילם. כן נמצא כי 45% מהנשאלים במחקר חשבו שעובדים מבוגרים מופלים במידה רבה בעבודה.

ד. הכרעה במחלוקות שבין הצדדים

1. הכרעה ביחס למחלוקת הראשונה – חישוב פיצויי הפיטורים של התובע

26. טרם שנכריע במחלוקת העיקרית שבין הצדדים ולגבי טענת התובע כי הוא פוטר מעבודתו תוך כדי הפליה מחמת גיל ובהליך פיטורים פגום, נכריע בשתי טענות שאינן קשורות לליבת התיק. נדון תחילה בטענת התובע ולפיה כי שכרו הקובע, וכתוצאה מכך גם פיצויי הפיטורים ששולמו לו, חושב בחסר.

27. **התובע טוען** כי ביום 21.1.2014 נערך לו על ידי הנתבעת תחשיב פיצויי פיטורים, וזה התבסס על השכר הקובע של 5,173 ₪, ומשכך סכום פיצויי הפיטורים ששולם לו עמד על 153,267 ₪. התובע ממשיך וטוען, כי בחישוב שכרו הקובע לצורך פיצויי פיטורים, הנתבעת לא הביאה בחשבון את רכיבי השכר בגין "פרמיה מוסכמת" ובגין "תוספת משפחה" העומדים על סך חודשי של 1,395 ₪, וזאת בניגוד להסכם קיבוצי החל על הנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

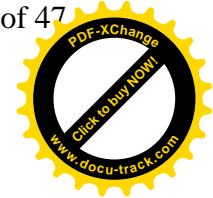
28. בהקשר זה, התובע מפנה להסכם קיבוצי שנחתם בין הנתבעת לבין וועד העובדים של הנתבעת וההסתדרות הכללית החדשה ביום 7.9.2000 (להלן: **"ההסכם הקיבוצי"**), ובו נקבע כי **"חישוב השכר לצורך פיצויי פיטורין יהיה לפי שכר העבודה האחרון של המפוטר במפעל. לצורך סעיף זה בלבד, הגדרתו של המונח "שכר עבודה" תהיה כדלקמן: (1) שכר יומי (שכר יסוד, ותק, תוספת משפחה עבור אישה שאינה עובדת, תוספת ותק ותוספת יוקר כד"ק) (2) תוספת מיוחדת (יומית) (3) פרמיה מוסכמת יומית בחישוב חודשי (על בסיס של 26 ימים בחודש)"**¹⁹. עוד נקבע בהסכם זה, כי הסכום המצטבר של סעיפים 2 ו-3 דלעיל, יוגבל לתקרה בסך של 33 נ"ל ליום עבודה, וכי סכום זה יעודכן על ידי תוספת היוקר שתפורסם מעת לעת.

29. **הנתבעת טענה** בכתב הגנתה, כי היא חישה את פיצויי הפיטורים המגיעים לתובע במדויק, וכללה בהם את הרכיבים שהיה עליה להכניס בתחשיב זה, ובכלל זה לפי ההסכם הקיבוצי שבנדון. עוד טוענת הנתבעת, כי הפיצויים ששולמו לתובע, היו מעבר לכספים שעומדים לרשות התובע בקרן הפנסיה **"מבטחים הוותיקה"**. לבסוף, טוענת הנתבעת כי חישוב פיצויי הפיטורים של התובע נעשה כדלקמן: (שכר שעתי בסך של 25.25 נ"ל X 186 שעות חודשיות) + (הרכיב של **"פרמיה מוסכמת יומית"** בשיעור של 18.34 נ"ל X 26 ימי עבודה) = 5,173 נ"ל.

30. הנה כי כן, ביחס לרכיב **"פרמיה מוסכמת יומית"**, הרי שהנתבעת טוענת כי הוא אכן חושב בשכרו הקובע של התובע לצורך פיצויי פיטורים, ואילו לגבי הרכיב של **"תוספת משפחה"**, לא נתנה הנתבעת כל הסבר מדוע ולמה רכיב זה לא חושב בשכרו הקובע של התובע לצורך פיצויי פיטורים.

31. בדיון המוקדם הוסיף בא-כוח הנתבעת וטען ביחס למחלוקת זו, כי **"לשאלת בית הדין מדוע בתלושים יש שני רכיבי פרמיה כאשר אחד הוא על בסיס יומי והשני כסכום גלובלי אני משיב שהסכום הגלובלי הוא תוצר של תפוקה. שיטת**

¹⁹ נספח ד'1 לכתב התביעה. התובע אף מופיע בהסכם זה במסגרת רשימת העובדים של הנתבעת (נמ' 2 לנספח א' להסכם הקיבוצי שבנדון).



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

חישוב הפיצויים מבוססת על הסכם קיבוצי, ולכן זה לא יכול לעלות על 33 ₪ ליום לגבי שתי התוספות. לכן עשינו את החישוב כמו שעשינו. אם לא מתחשבים בהסכם הקיבוצי מגיע לו יותר, אבל מאחר ומתחשבים בהסכם הקיבוצי זה הסכום המקסימאלי וכך עושים לגבי כל העובדים".

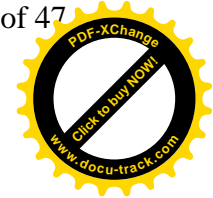
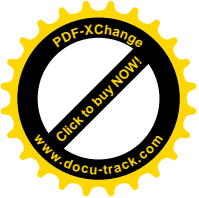
32. דא עקא, שטיעון זה אינו מדויק, שכן כפי שההסכם הקיבוצי שצוטט דלעיל קובע, הרי שהתקרה של ה-33 ₪ היתה נכונה לשנת 2000, והיתה אמורה להתעדכן לפי תוספות היוקר שפורסמו מאז. ראו בהקשר זה קביעת כב' השופט ארמון, בתביעה שהוגשה כנגד הנתבעת ואשר עסקה אף היא, בין היתר, בהסכם הקיבוצי שבנדון: "מאז ועד פירוט התובע היו שיעורי תוספת היוקר כמפורט להלן: 2.1% (דצמבר 2002), 2.1% (ינואר 2003), 2% (ינואר 2004) ו-2% (מרץ 2004). כלומר, השיעור הכולל של תוספת היוקר העלה את הסך של 33 ₪ שננקב בהסכם הקיבוצי, בשיעור של כ-8.46%, כלומר - לסך של כ-35.80 ₪ ליום".²⁰

33. לאחר שעיינו בטענות הצדדים לעניין שבנדון, מצאנו לנכון לדחות את רוב-רובה של טענת התובע ביחס לרכיב פיצויי הפיטורים ולחישוב המשכורת הקובעת. אלה הטעמים להחלטתנו שבנדון.

34. **לגבי הבעייתיות בגרסת התובע – ראשית**, טענותיו של התובע ביחס לפלוגתא זו וכפי שאלה פורטו בכתב התביעה, לא זכו לכלל פיתוח בתצהירו, והתובע חזר על אותן טענות באופן כללי וללא פירוט²¹. התובע לא הסביר את מקור הזכות בפירוט וגם לא את תחשיביו.

35. **שנית**, גם לעצם גופן של טענות התובע, הרי שאלה לא הוכחו. התובע טוען כאמור מצידו, כי יש להוסיף לחישוב שכרו הקובע סך של 1,395 ₪ מדי חודש, אולם בתצהירו תחשיב זה לא פורט ולא נומק. גם לא ברור כלל האם הסך של 5,173

²⁰ סעיף 23 לתע"א (נצ') 1678-09 חורי – מחצבות כפר גלעדי-אגודה שיתופית חקלאית בע"מ, ניתן ביום 30.11.2011. יצוין, כי התביעה כנגד הנתבעת בתיק זה נדחתה, ולא הוגש ערעור על פסק הדין.
²¹ סעיפים 32 – 37 לתצהירו של התובע.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

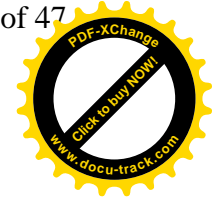
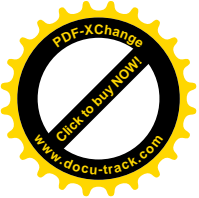
שם כולל או לא כולל את שני רכיבי הפרמיה²², והאם הסך של 5,173 ש"ח כולל או לא כולל את רכיב תוספת המשפחה. ברי כי הנטל בעניין זה היה מוטל על התובע, וברי גם כי הנטל לא הורם כלל.

36. בנוסף, לא ברור האם ועד כמה לקח התובע בחשבון את המגבלה של ה-33 ש"ח (כאמור, הסכום המעודכן הינו בסך של 35.8 ש"ח). נפנה בהקשר זה, שוב, לפסיקת כבי השופט ארמון בפרשת חורי, שצוטטה לעיל:

"... אנו סבורים שאין לקבל את טענת התובע בענין המשכורת הקובעת, וזאת – מאחר שטענה זו מתעלמת מהמגבלה שנכתבה בהסכם הקיבוצי עצמו, בקשר להכללת הפרמיה המוסכמת והתוספת המיוחדת במסגרת המשכורת הקובעת לפיצויי פיטורים. כפי שמצוטט לעיל מההסכם הקיבוצי, הוסכם שם שהסכום המצטבר של התוספת המיוחדת והפרמיה המוסכמת יוגבל לתקרה בסך 33 ש"ח ליום עבודה, כשסכום זה צמוד לתוספת היוקר.... השיעור הכולל של תוספת היוקר העלה את הסך של 33 ש"ח שננקב בהסכם הקיבוצי, בשיעור של כ-8.46%, כלומר - לסך של כ-35.80 ש"ח ליום. מכאן, שעל פי ההסכם הקיבוצי, היה על הנתבעת להביא בחשבון את התוספת המיוחדת והפרמיה המוסכמת רק עד הסך של 35.80 ש"ח ליום עבודה. מעבר לזה - רכיבים אלה אינם אמורים להיות חלק מהמשכורת הקובעת לפיצויי פיטורים."

37. לגבי הבעייתיות בגרסת הנתבעת – ראשית, הנתבעת נמנעה מלהתייחס בתצהירים שהוגשו מטעמה, כלל ועיקר, לטענת התובע ביחס להסכם הקיבוצי והשכר הקובע. ודוק – הדברים שצוטטו לעיל מפי בא-כוח הנתבעת ואשר צוינו במסגרת הדיון המוקדם (ו/או ההתייחסות שהובאה לעניין זה בסיכומיה), הינם בגדר טענה עובדתית שהיה על הנתבעת לתמוך אותה בעדות מפי עד/ה רלוונטי/ת. בעיקר הכוונה הינה לגורם בנתבעת האמון על תחום חישובי השכר, ואשר יכול היה להעיד על האופן שבו חושב שכרו הקובע של התובע.

²² ראו סעיף 40 להלן לפסק הדין.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

38. דברים אלה נכונים במיוחד לאור אי-הדיוק שצוין בטענות הנתבעת לעניין התקרה של הסכום המצטבר של התוספות שיש להביאן בחשבון, וכבר צוין דלעיל כי התקרה של ה-33 ש"ח, שנקבעה כאמור בשנת 2000, היתה אמורה להתעדכן לפי צווי היוקר שפורסמו מאז שנה זו.

39. שנית ולגופו של עניין, גם עיון בראיות שהגיש התובע ביחס לעילת תביעה זו, מלמד כי יש טעם מסוים וחלקי בטענותיו. "**חישוב פיצויים**" שנערך לתובע בעת סיום ההעסקה²³, מלמד כי הנתבעת חישבה את תקופת עבודתו של התובע כדלקמן –

א. לגבי תקופת העבודה – החל מיום 1.7.1984 ועד ליום 15.2.2014, ובסך הכל 29 שנים, 7 חודשים ו-15 ימים.

ב. לגבי השכר הקובע, אכן צוין ב"**משכורת לפיצויים בש"ח**" סך של 5,173 ש"ח.

ג. סך כל הפיצויים עמד על 153,267.37 ש"ח. עוד צוין בכתב יד על ההסכם – "**היתרה במבטחים וותיקה**". ברור על כן, כי הסכום שצוין דלעיל, הינו מעבר לסכומים שנצברו בקרן הפנסיה "מבטחים הוותיקה".

40. עיון בתלושי השכר של התובע ואשר צורפו לכתב התביעה, וזאת לחודשים ינואר – דצמבר 2013, מעלה כי מדי חודש שולם לתובע רכיב השכר של "**תוספת משפחה**" בסך של 14 ש"ח. לגבי "**פרמיה מוסכמת**", הרי שרכיב זה פוצל מדי חודש לשני סכומים, בסביבות מאות שקלים כל אחד. הכוונה, ככל הנראה, לסעיפים ב' ו-ג' בהסכם הקיבוצי שצוטט דלעיל ("**תוספת מיוחדת (יומית)**") ו-"**פרמיה מוסכמת יומית**"), ואשר אליהם התייחס גם בא-כוח הנתבעת בדיון המוקדם.

²³ נספח ג' לכתב התביעה.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

41. לגבי משכורת חודש 12/2013, שהיא "שכר העבודה האחרון של המפוטל במפעל" שהוצג בפנינו (הנתבעת לא הציגה כאמור כל מידע אחר, לרבות תלושי שכר לחודשים 1-2/2014),²⁴ הרי ש"השכר לזכויות סוציאליות" ושכר ה"ברוטו לקצבה" הנקוב הינו בסך של 5,340.6 ₪. ברי על כן, כי השכר הקובע שנקבע על ידי הנתבעת לתובע – בסך של 5,173 ₪, הינו נמוך מזה.

42. **לסיכום נושא זה** – גרסאות, טענות וראיות הצדדים בנושא שבנדון הינן דלות ולא מספקות, ואין בהן די כדי להגיע להכרעה ברורה. אולם, מטבע הדברים, ומשעה שנטל ההוכחה מוטל על כתפי התובע, הרי שאנחנו קובעים כי הוא לא הורם על ידי התובע. לא הוכח כי הנתבעת לא כללה בתחשיב השכר הקובע של התובע את שני רכיבי הפרמיה ואת רכיב תוספת המשפחה.

43. עם זאת, הוכח כי הנתבעת היתה צריכה להסתמך על "שכר העבודה האחרון של המפוטל במפעל", ולאור ההוראה המפורשת בהסכם הקיבוצי, שצוטטה דלעיל. שכר העבודה האחרון אשר היה נקוב בתלוש השכר של התובע בחודש 12/2013 הינו בסך מצטבר של 11,002 ₪, כאשר השכר הפנסיוני הנקוב הינו בסך של 5,340.6 ₪. לעומת זאת, הנתבעת חישבה את השכר הקובע של התובע בהתבסס על סך של 5,173 ₪. משכך, התובע זכאי להשלמת פיצוי הפיטורים בגין ההפרש בין שני הסכומים, בסך של 167.6 ₪ X 29.625 שנים = 4,965.15 ₪.

2.ד. הכרעה ביחס למחלוקת השניה – הלנת פיצויי פיטורים

44. טענת ההלנה של התובע מתחלקת לשניים. ראשית, טענת הלנה המתייחסת ספציפית לטענתו שנידונה זה עתה, לגבי השלמת משכורתו הקובעת לסכום הנכון. לגבי טענה זו, הרי שלנוכח קביעותינו דלעיל בסעיף 1.ד. לפסק הדין,

²⁴ הנתבעת אומנם הגישה ביום 12.10.2015 לתיק בית הדין מספר מסמכים, וביניהם תלוש השכר של התובע לחודש 1/2014, אולם מצוין עליו כי המדובר בתלוש "טיוטא", וכן "טיוטא בלבד". זאת ועוד, ניכר מהמידע בתלוש זה, כי התובע לא עבד בחודש 1/2014 באופן מלא (וראו גם נספח "8" לאותה הודעה – דו"ח הנוכחות של התובע לאותו החודש, ממנו עולה כי הוא עבד בפועל רק עד ליום 17.1.2014). על כן, תלוש זה אינו רלוונטי לענייננו.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

ולנוכח העובדה כי טענותיו של התובע ביחס לסוגיית השלמת פיצויי הפיטורים התקבלו באופן חלקי ביותר בלבד, ומה גם שהמדובר במחלוקת משפטית בין הצדדים, אנו סבורים שאין מקום לחייב את הנתבעת בפיצויי הלנה ביחס לרכיב תביעה זה.

45. התובע מעלה טענת הלנה נוספת, לגבי הסכום ששולם על ידי הנתבעת בסיום יחסי העבודה – סך של 153,267.37 ₪. התובע טוען כי פיצויי הפיטורים שולמו על ידי הנתבעת רק כעבור שלושה חודשים מיום פיטוריו – ביום 7.5.2014, ולא אחרי 15 יום לאחר מועד סיום יחסי עובד-מעסיק, כנדרש לפי הוראות הדין (להלן: "**הסכום ששולם ביום 7.5.2014**"). היות שיחסים אלה הסתיימו ביום 15.2.2014, התובע למעשה טוען כי הפיצויים היו צריכים להיות משולמים לו לכל המאוחר עד ליום 25.3.2014.²⁵ התובע מען טענתו בעניין זה בצילום ההמחאה שנשלחה לו על ידי הנתבעת²⁶, ואף מפנה ביחס לכך להוראת סעיף 20(ב) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: "**חוק הגנת השכר**").

46. הנתבעת טענה בכתב הגנתה כי אין המדובר בפיצויי הפיטורים של התובע, כי אם בהשלמת פיצויי הפיטורים, ומעבר לסכומים שהופרשו על ידי הנתבעת לקרן הפנסיה "מבטחים הוותיקה"²⁷.

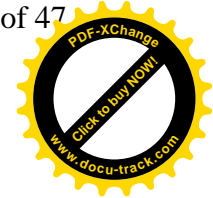
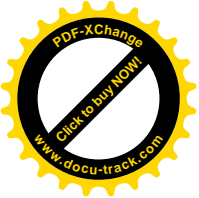
47. **האם הסכום ששולם לתובע הינו מכוח הדין, או מכוח מקור נורמטיבי אחר –** נציין כבר עתה וביחס לטענת הנתבעת דלעיל, כי לא ירדנו לסוף דעתה של הנתבעת, שכן ברי כי אין להלין את הסכום ששולם, בין אם המדובר בפיצויי הפיטורים בכללותם, ובין אם המדובר בהשלמת פיצויי הפיטורים.

48. לפי ההלכה הפסוקה, הזכות לפיצויי הלנה פיצויי פיטורים ולפי סעיף 20(ב) לחוק הגנת השכר חלה גם על פיצויי פיטורים עודפים, המשולמים מעבר לעילות

²⁵ סעיפים 27 – 32 לכתב התביעה וסעיף 37 לתצהירו של התובע.

²⁶ נספח ה' לכתב התביעה.

²⁷ סעיפים 24 – 28 לכתב ההגנה.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

שבחוק²⁸. הלכה זו חלה גם באשר לפיצויי פיטורים המשולמים מכוח הסכם, ולא רק אלה המשולמים מכוח חוק פיצויי פיטורים²⁹. בעבר אף אושרה על ידי בית הדין הארצי הקביעה כי ניתן לפסוק פיצויי הלנת פיצויי פיטורים לעובד שפוטר, במקרה שבו היה המדובר בהשלמת פיצויי פיטורים ששולמו באיחור, מעבר למה שהופרש על ידי המעסיק לקופת הגמל (השלמה בסך 28% מהשכר, וכן פיצויי פיטורים נוספים, הנובעים מכוח הסכם קיבוצי מיוחד)³⁰.

49. ודוק, אומנם, סעיף 20(ג) לחוק הגנת השכר קובע, כי "ג) מי שזכאי לפיצויי פיטורים שלא מכוח סעיפים 1(א) או 5 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, לא יחול לגביו המועד לתשלום פיצויי פיטורים כאמור בסעיף קטן (א) אלא לאחר שנמסרה למעסיק קודם לכן דרישה בכתב לתשלום הפיצויים תוך ציון העילה לדרישה; נמסרה הדרישה למעסיק לאחר המועד האמור – יחול לגביו המועד לתשלום הפיצויים ביום מסירת הדרישה".

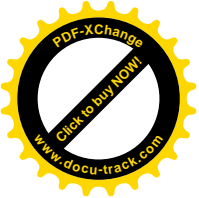
50. דא עקא, שהנתבעת לא טענה במפורש לחלותו של סעיף זה, ולא הוכיחה ממילא כי הסכום ששולם ביום 7.5.2014, ששולם כאמור לטענת התובע באיחור, הינו סכום "לפיצויי פיטורים שלא מכוח... חוק פיצויי פיטורים". אומנם, בא-כוח הנתבעת שאל את התובע בחקירתו הנגדית "הפיצויים האלה שקיבלת זה תוספת של 100% על הפיצויים שהיו לך בקרן?", אולם התובע לא אישר זאת³¹.

²⁸ דב"ע שן/3-16 אלוני – אל-על נתיבי אויר לישראל בע"מ, פד"ע כב 17.

²⁹ דב"ע שן/3-100 אבו גרביה – מזנונים ומסעדות בתחנות בע"מ; דב"ע נה/3-63 כהן – מדינת ישראל; דב"ע נה/3-123 גולברג – קליינברוט; דב"ע נה/3-7 לבון – מת"מ מבני תעשיה ומלאכה בע"מ, פד"ע לב 584.

³⁰ ע"ע (ארצי) 394/99 המפד"ל-המפלגה הדתית לאומית המזרחי הפועל המזרחי בא"י – תופיק, ניתן ביום 23.12.2003.

³¹ עמ' 18 לפרוטוקול, שורה 5. ראו גם עמ' 17, שורות 24 – 25, שם נשאל התובע האם "חלק גדול של הפיצויים שלך היה במבטחים?", שאלה שעליה הוא השיב בחיוב. אולם, ראוי לשים כי נאמר בשלב זה "חלק גדול של הפיצויים", ולא "חלק גדול של הפיצויים, שחלקם נובע ממקור נוסף" וכד'.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

51. בנוסף, הנתבעת כלל לא פירטה מתוקף ובגין מה שולם הסכום שבנדון. אומנם, הובא בפנינו ההסכם הקיבוצי. אולם, ברי כי הנטל בעניין זה, וכדי להיכנס בגדרי ההוראה שבסעיף 20(ג) לחוק הגנת השכר ולהוכיח כי ההסכם הנ"ל רלוונטי לענייננו, מוטל על הנתבעת. עוד נעיר, כי ממילא לא היתה צריכה לבוא מצד התובע **"דרישה בכתב לתשלום הפיצויים"**, שהרי הנתבעת מעולם לא כפרה בחובתה לשלם סכום זה.

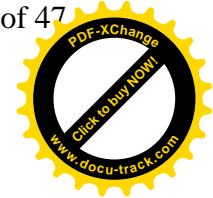
52. ניתן להגיע למסקנה זו גם בדרך נוספת – בכתב הגנתה ציינה הנתבעת כי הסכום שעמד לרשות התובע בקרן "מבטחים הוותיקה" ואשר שוחרר לרשותו, ומעבר לסכום ששולם כאמור באיחור (לשיטת התובע), עמד על סך של 105,716 ₪³². היות שתקופת עבודתו של התובע עמדה על 29 שנים, 7 חודשים ו-15 ימים X משכורת קובעת של 5,173 ₪, ברי כי לשיטתה של הנתבעת, היו צריכים להשתלם לתובע, לכל הפחות, פיצויי פיטורים בסך של 153,250 ₪.

53. כלומר, סך של 47,534 ₪ היו ממילא צריכים להיות משולמים לתובע, מעבר למה שנצבר בקרן "מבטחים הוותיקה". זאת, שלא מכוח הסכם כזה או אחר, אלא לפי הוראות הדין הקוגנטיות ולאור הוראות חוק ותקנות פיצויי פיטורים. לכל הפחות, סכום זה שולם באיחור, פשוטו כמשמעו, וללא כל הצדק (על הסיבות לכך, נעמוד בהמשך הדיון).

54. **האם תביעת ההלנה התיישנה** – עוד טענה הנתבעת, כי תביעתו של התובע ביחס לעילת ההלנה התיישנה, שכן זו הוגשה 60 יום לאחר המועד בו שולמו פיצויי הפיטורים. ביחס לכך, קובע סעיף 17א' לחוק הגנת השכר את תקופת ההתיישנות להגשת תביעה, ולהלן נוסחו:

"17א. (א) הזכות לפיצויי הלנת שכר, להבדיל משכר עבודה, תתיישן אם לא הוגשה תובענה לבית דין אזורי כמשמעותו בחוק בית הדין לעבודה תשכ"ט-1969 (להלן – בית דין אזורי) תוך שנה מהיום שבו

³² סעיף 25 לכתב ההגנה. ראו גם נספח 7 להודעת הנתבעת על צירוף מסמכים, שהוגשה לתיק בית הדין ביום 12.10.2015 – "פירוט דמי גמולים" שנשלח על ידי קרן מבטחים לתובע ביום 9.3.2014.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

רואים את השכר כמולן, או תוך 60 ימים מהיום שקיבל העובד את השכר שבו קשור הפיצוי, הכל לפי המוקדם, אולם בית הדין האזורי רשאי להאריך את התקופה של 60 ימים לתקופה של 90 ימים."

55. משעה שהתביעה הוגשה לבית הדין ביום 7.7.2014, ואילו הסכום של ה-153,267.37 ₪ שולם לתובע לפי טענתו (שלא נסתרה) ביום 7.5.2014, הרי שעברו לפי לוח השנה 61 ימים. משכך, והיות שהמדובר באיחור של יום אחד בלבד, ולאור הסמכות המוקנית לנו בדין ולפי הסיפא של סעיף 17א שבנדון, אנו מאריכים בזאת את התקופה ל-90 יום.

56. **דיון בתביעת ההלנה – התשתית הנורמטיבית** – מטרת פיצויי הלנת שכר ותכליתו נדונו רבות בפסיקה. בהקשר זה נקבע, כי מטרתו של חוק הגנת השכר הינה להגן על נורמות מינימאליות של התנהגות בין עובד למעביד, וכי זכותו של עובד לפיצויי ההלנה הוכרה כזכות שמקורה ב"הוראת מגן" בעלת אופי קוגנטי³³.

57. בפרשת **מוטור אפ** נפסק על ידי בית הדין הארצי כדלקמן³⁴:

"חוק הגנת השכר, התשי"ח – 1958 (להלן: החוק) מגדיר את המועדים לתשלום שכרו של עובד, וקובע – בסעיף 17 – סנקציה חמורה וקוגנטית במקרה של אי תשלום במועד. סנקציה דומה נקבעה, בהתייחס לאי תשלום במועד של פיצויי פיטורים... פיצויי ההלנה נועדו לפיכך לשמש תמריץ כלכלי מרתיע מפני הפרת הוראות החוק, בהתחשב ב"חזיון הלנת השכר שהתפשט אצלנו במרוצת הימים במידה מדאיגה מאוד ולבש צורות שונות ומשונות"... תכלית נוספת הינה מתן פיצוי הולם לעובד אשר לא זכה לקבל את שכר עבודתו במועד, תוך הכרה בכך שכאשר מדובר באי תשלום של שכר

³³ ע"ע 300029/98 מכון בית יעקב למורות ירושלים – מימון, עבודה ארצי לג (36), 25; בג"צ 760/79 דיין נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד לד (3), 820; ע"ע 1242/04 עיריית לוד – דהן, עבודה ארצי לג (14), 47.

³⁴ ע"ע 473/09 מוטור אפ בע"מ – ורד, ניתן ביום 1.11.2011.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

עבודה, עליו מתבסס האדם למחייתו וכנגדו העמיד את כושר עבודתו, לא די בשמירה על ערך הכסף ויש לקחת בחשבון את הפגיעה הנגרמת לכבודו של העובד כאדם ולתנאי מחייתו הבסיסיים. כך גם לגבי פיצויי פיטורים, ככל שאינם משולמים לעובד דווקא בתקופה הקשה שלאחר פיטוריו בה הוא זקוק להם לצורך כלכלתו ועל מנת לאפשר לו למצוא עבודה חדשה.

סעיף 18 לחוק מאפשר שיקול דעת לבית הדין לצורך הפחתת פיצויי ההלנה או ביטולם, ככל שנוכח" כי שכר העבודה לא שולם במועדו בטעות כנה, או בגלל נסיבה שלמעביד לא הייתה שליטה עליה או עקב חילוקי דעות בדבר עצם החוב, שיש בהם ממש לדעת בית הדין האזורי, ובלבד שהסכום שלא היה שנוי במחלוקת שולם במועדו."

58. נזכיר עוד, כי סעיף 18 לחוק הגנת השכר קובע כי בית דין אזורי רשאי להפחית פיצויי הלנת שכר או לבטלו אם מתקיימות עילות מסוימות, כדלקמן:

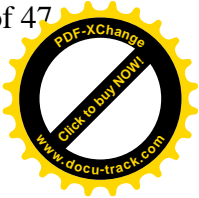
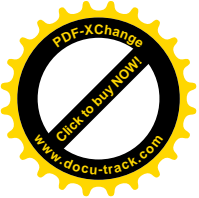
"בית הדין האזורי רשאי להפחית פיצויי הלנת שכר או לבטלו, אם נוכח כי שכר העבודה לא שולם במועדו בטעות כנה, או בגלל נסיבה שלמעביד לא הייתה שליטה עליה או עקב חילוקי דעות בדבר עצם החוב, שיש בהם ממש לדעת בית הדין האזורי, ובלבד שהסכום שלא היה שנוי במחלוקת שולם במועדו."

59. גם סעיף 20(ד) לחוק הגנת השכר קובע ביחס לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים, כדלקמן:

"הוראות סעיפים 17א, 18 ו-19 יחולו, בשינויים המחוייבים, לגבי הלנת פיצויי פיטורים כאילו היא הלנת שכר, ואולם בית דין אזורי יהיה מוסמך להפחית או לבטל פיצויי הלנת פיצויי פיטורים, כאמור בסעיף 18, אף אם פיצויי הפיטורים לא שולמו עקב אחד מאלה:

(1) חילוקי דעות בדבר עצם הזכות לפיצויי פיטורים, שיש בהם ממש לדעת בית הדין;

(2) חילוקי דעות בדבר המועד שבו נפסקו יחסי עובד ומעביד;



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

(3) הזכאי לקבלת פיצויי הפיטורים לא מסר למעביד לפי דרישתו פרטים הנוגעים לעובד או לזכאי כאמור והדרושים לענין קביעת הזכות לפיצויי הפיטורים או שיעורם.

60. בנוסף, נפנה בהקשר זה לדברי כב' השופטת דוידוב-מוטולה בפרשת מוטור-אפ שכבר צוטטה דלעיל:

"... הפסיקה כיום מאפשרת אם כך שיקול דעת רחב לבית הדין, בכל הנוגע לפסיקת פיצויי הלנה והפחתתם. באשר להיקפו של שיקול הדעת ניתן למצוא שתי גישות: הגישה הראשונה גורסת כי הנסיבות הנקובות בסעיפים 18 ו-20 (ד) לחוק אינן מהוות רשימה סגורה, ו"אין לפרש את סמכותו של בית הדין להפחית את פיצויי ההלנה כסמכות שאין בצידה שיקול דעת... " (סגנית הנשיא (בדימוס) ברק-אוסוסקין בע"ע 300029/98 מכון בית יעקב למורות ירושלים – ג'וליה מימון, מיום 29.11.2000; כן ראו את פסק דינה של השופטת נטע רות בעב' (ת"א) 6992/00 יצחק ביטש – דליה אדרוקי, מיום 25.5.2003). הגישה השנייה גורסת כי רשימת הנסיבות הינה סגורה אך ניתן לפרשן באופן תכליתי, המאפשר שיקול דעת רחב לבית הדין (גישת הנשיא (בדימוס) אדלר בעניין עיריית לוד).

בין כך ובין כך, נראה כי אין כיום מחלוקת כי טרם פסיקת פיצויי הלנה על בית הדין להפעיל שיקול דעת, הן לגבי עצם פסיקתם והן לגבי שיעורם (ע"ע 300215/98 דומוס תעשיות רהיטים בע"מ – מירב בן הלל, מיום 31.5.2000; ע"ע 394/99 המפד"ל – תאופיק אגבריה, מיום 23.12.2003).

22. באשר לדרך הפעלת שיקול הדעת, הוצע לקבוע מדיניות המבצעת "איזון נאות בין זכויות העובד והמעביד", תוך שקלול "מכלול נסיבות המקרה" והגעה "להכרעה צודקת ומאוזנת", המעוגנת "במציאות, בהקשר התעשייתי וביחסי האנוש" (אדלר, בעמ' 46; כן ראו את ע"ע 647/07 חיים גפן – בתי מלון מאוחדים בע"מ, מיום 6.7.2009; ע"ע 357/06 ק.ל.ע קרן השתלמות לעובדים סוציאליים בע"מ – מועצה מקומית פקיעין, מיום 9.6.2009).

21 מתוך 47



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

יש לפיכך לבצע איזון עדין, הלוקח בחשבון את תכלית החוק; את הצורך בהרתעת מעסיקים; את חשיבות תשלום השכר במועד לשם פרנסת העובד ומשפחתו; את הפגיעה הנגרמת לכבודו של העובד כתוצאה מאי קבלת שכר במועד עבור עבודתו; את החשש כי אי קבלת השכר במועד יפגע בזכותו של העובד לקיום בכבוד; ומאידך את משמעותה הקשה של פסיקת פיצויי ההלנה לקניינו של המעסיק ויכולתו להפעיל את עסקו, כך שהנזק הנגרם כתוצאה מפסיקתם של פיצויי ההלנה גבוהים - לרבות לעובדים אחרים של המעסיק - עלול להיות כבד מהתועלת שתושג באמצעותם (וראו למשל - כדוגמאות לדרך הפעלת שיקול הדעת - את ע"ע 372/05 חברת השמירה בע"מ - מונטסנוט איילין איל, מיום 24.11.2005; ע"ע 307/05 בתי מלון מאוחדים בע"מ - רונית דבורה, מיום 20.9.2006).

במסגרת זו יש לבצע שקלול של כלל נסיבות המקרה לרבות התנהגות הצדדים ותום ליבם, סוג המעסיק, סיבות ההלנה, מאפייני ההלנה (דוגמת משך האיחור, גובה השכר המולן והאם מהווה את כל שכרו של העובד) ועוד, תוך הקפדה על עקרונות של סבירות ומידתיות. בעת קביעת שיעור ההפחתה ניתן להיעזר, ככל שהנסיבות מתאימות לכך, בשיעור הריבית החריגה הנוהגת בבנקים (כפי שנעשה בעניין עיריית לוד).

61. **דיון בתביעת ההלנה - לגופו של עניין** - בענייננו, הוכח כאמור כי הנתבעת שילמה באיחור את הסכום ששולם ביום 7.5.2014, כאשר תשלום זה צריך היה להשתלם לתובע בעת ניתוק יחסי עובד-מעסיק, או לכל המאוחר ולפי הוראות הדין, עד ליום 2.3.2014.

62. אין חולק כי התובע כאמור פוטר מעבודתו בנתבעת, ועל כן אין בענייננו חילוקי דעות "בדבר עצם הזכות לפיצויי פיטורים" או "בדבר המועד שבו נפסקו יחסי עובד ומעביד". משעה שהתובע גם פוטר, גם לא ניתן למצוא "חילוקי דעות בדבר עצם החוב שיש בהם ממש", שהרי הסכום של ה-153,267.37 ש"ח, גם לשיטת הנתבעת, צריך היה להיות משולם, ולא היה במחלוקת.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

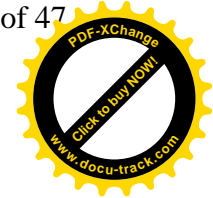
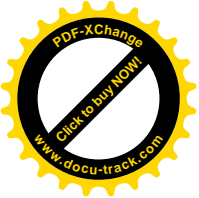
63. זאת ועוד, לא הובא ולמעשה כלל לא פורט על ידי הנתבעת, כל הצדק סביר ו/או הסבר כלשהו מדוע הסכום ששולם ביום 7.5.2014, אכן שולם במועד זה. שהרי, גם לא נטען מפי הנתבעת, כהנחיית הדין, כי התובע "... לא מסר למעביד לפי דרישתו פרטים הנוגעים לעובד או לזכאי כאמור והדרושים לענין קביעת הזכות לפיצויי הפיטורים או שיעורם", או כי המדובר ב"נסיבה שלמעביד לא הייתה שליטה עליה". ודוק – גם כאן, העדים מטעם הנתבעת – מר קרול ומר ליבר, לא התייחסו לנושא זה בתצהיריהם, ולו במילה. למעשה, מר קרול ומר ליבר הינם בגדר גורמים בדרג הביצוע בנתבעת, שלא עסקו/עוסקים בנושאי שכר ו/או כוח אדם בצורה ישירה.

64. בחקירתו הנגדית אף הוסיף וטען התובע, כי "את השיק הזה לא נתנו לי עד שהזמינה אותי פלורנס כמה פעמים, על מנת לחתום להם על הטופס הזה שאני לא יכול להתלונן על מנהלי הנתבעת או על ההנהלה. אני לא חתמתי להם על זה". טענה זו לא נסתרה, ודבריו של התובע הינם אמינים עלינו. הנה כי כן, המדובר במקרה שבו הנתבעת ניסתה באופן לא-ראוי ובאמצעותה כוחה הכלכלי העדיף, להכריח את התובע לחתום על אישור היעדר תביעות עתידיות מצידו, וזאת בתמורה לכך שהוא יקבל סכום שלו הוא היה זכאי מלכתחילה³⁵. לאור האמור לעיל, יש גם לדחות את ניסיון הנתבעת לטעון כי המדובר ב"איחור קל"³⁶, שכן שלפנינו הוכחה התנהגות כוחנית ובעייתית של המעסיק כלפי עובד ותיק וביחס לזכויותיו הקוגנטיות.

65. על כן, המסקנה הינה כי התובע זכאי לפיצוי הלנת פיצויי פיטורים, ויש לזקוף במיוחד לחובת הנתבעת את העובדה כי המדובר בעובד שעבד אצלה במשך 30 שנים, ואשר עבד במסירות שנים רבות. ברי איפוא כי התשלום שבוצע ביום 7.5.2014, כפי ששולם באיחור לעובד כגון דא, אינו ראוי כלל ועיקר. על כן, גם אין המדובר (וממילא הנתבעת לא טענה והוכיחה זאת), כי המדובר ב"טעות כנה".

³⁵ עמ' 18 לפרוטוקול, שורות 6 – 8. ראו גם נספח "1" להודעת הנתבעת מיום 12.10.2015.

³⁶ סעיף 13.8 לסיכומי הנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

66. לעניין שבנדון אף יפים דבריו של כב' הנשיא (בד') אדלר³⁷:

"המחוקק הושפע ממוסר התשלומים הירוד, הן במגזר העסקי והן במגזר הציבורי, ומן העובדה שמעבידים רבים ניצלו את כוחם על ידי הלנת שכר עבודה ופיצויי פיטורים. לפיכך, נקבע מנגנון של פיצויי הלנה המיועד לשרש את תופעת השכר המולן ופיצויי הפיטורים המולנים. פיצוי הלנה בא להרתיע מעביד מלהלן שכר, פיצויי פיטורים או תשלום הנובע לקופת גמל."

67. **לסיכום נושא זה** – לאחר ששקלנו את כלל השיקולים, הגענו למסקנה כי בגין הלנת פיצויי הפיטורים תשלם הנתבעת פיצוי בסך כולל של 10,000 ₪.

3.ד. הכרעה ביחס למחלוקת השלישית – האם התובע פוטר שלא כדין מעבודתו

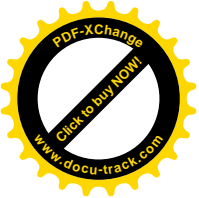
68. נעבור עתה למחלוקת העיקרית שבין הצדדים. מחד, **התובע טוען** כי הוא עבד במשך 29 שנים במחלקת אבקות של הנתבעת. כאשר החלו הליכי הצמצום במחלקה זו, הגיע אליו מר ליבר (מנהל המחלקה), וביקש ממנו לעבור לעבוד במחלקת בטון. בהתחלה התובע סירב לעבור לעבוד שם, אולם יותר מאוחר הוא התרצה. לאחר מכן, התובע הגיע עם מר ליבר, מר קרול ועובדים נוספים כדי להסתכל על חדר הבקרה של מפעל הבטון, וסוכם כי הוא יתחיל לעבוד במחלקה בחודש 3/2014.³⁸

69. התובע ממשיך וטוען, כי ביום 13.1.2014 הוא זומן באופן פתאומי על ידי מר ליבר כדי להגיע לשימוע בחדרו. הזימון היה פתאומי וללא הכנה מוקדמת ונכחו בו אנשים נוספים, ובו הודע לתובע באופן חד-צדדי בפתח הישיבה שהוחלט לפטר. עוד פירט בפניו מר ליבר, כי "על פי החוק עלינו להזמין לשימוע ולכן הוזמנת", וכי "אנחנו נאלצים להיפרד ולסיים את עבודתך במפעל"³⁹.

³⁷ ס. אדלר, "פיצויי הלנה: חוק ופסיקה", שנתון משפט העבודה ו, בעמ' 20 – 21.

³⁸ סעיפים 13 – 14 לתצהירו של התובע.

³⁹ סעיפים 16 – 21 לתצהירו של התובע.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

70. התובע גם טוען כי המדובר בפיטורים שאינם כדין, וזאת משלושה טעמים. ראשית, הופרה זכותו לשימוע; שנית, התובע טוען כי הוא העובד המבוגר ביותר במחלקת אבקות, ומשכך המדובר באפליה מחמת גיל⁴⁰. זאת ועוד, בהינתן העובדה שהמדובר ב"פיטורי צמצום" במחלקת אבקות, הרי שהיה על הנתבעת לשקול את פיטוריהם של שלושה עובדים אחרים במחלקת אבקות, שהינם צעירים מהתובע בכעשר שנים; שלישית, התובע טוען עוד בהקשר זה, כי העובדים שלא פוטרו היו בבחינת "מקורבים" להנהלה, כגון עובד שנשאר בעבודה בשם מונדר תהמוז, שהגיע לעבודה ארבע שנים אחריו, והינו בן-דוד של מנהל הייצור בנתבעת, מר גסאן⁴¹.
71. **הנתבעת טוענת** כי אכן חל הליך צמצום במחלקת אבקות, אשר נבע מפתיחת מפעל נוסף על ידה בדרום הארץ⁴². הנתבעת מודה כי במסגרת הליך הצמצום של עובדי מחלקת אבקות, וביחס לעובדים שעבדו בתפקידו של התובע – פיקוד⁴³, אכן הושארו שני עובדים שהינם בעלי וותק פחות מזה של התובע. אולם, הנתבעת העדיפה להשאירם בעבודה במחלקת בטון, על פני התובע, שכן הם היו עובדים שניתן היה לסמוך עליהם יותר מהתובע⁴⁴. לאור האמור לעיל, החלה הנתבעת למצוא עבודה חליפית לתובע, כמו גם לשני עובדים אחרים של מחלקת האבקות, ולתובע הוצע להשתבץ במפעל הבטון.
72. תחילה, התובע סירב להצעה, אולם לאחר שהובהר כי המדובר במוצא האחרון טרם פיטוריו, ולאחר שנערכו עימו מספר שיחות, התובע לבסוף התרצה והסכים להתחיל עבוד במחלקה זו⁴⁵. הנתבעת ממשיכה ומפרטת, כי התובע החל לעבוד בפועל במחלקת בטון, אולם לאחר שבוע שבו הוא עבד שם, התגלה כי הוא אינו כותב וקורא בעברית. לאחר שהתובע ערך שיחה עם מר ליבר, הוא הודה כי הוא

⁴⁰ סעיפים 33 – 37 לכתב התביעה.

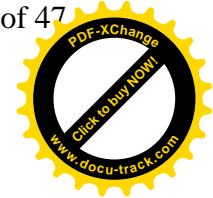
⁴¹ סעיף 26 לתצהירו של התובע.

⁴² סעיף 6.4 – 6.6 לכתב ההגנה.

⁴³ קרי – הפעלת ומתן פקודות למכונה שמכינה את המוצרים של מחלקת אבקות.

⁴⁴ סעיף 6.7 לכתב ההגנה.

⁴⁵ סעיף 6.8 – 6.12 לכתב ההגנה.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

אכן לא יודע לקרוא ולכתוב בעברית, וכי הוא הסתדר במהלך השנים לאור עזרה שהוא קיבל מחבריו, ולאור העובדה שהוא לא עבד מעולם במשמרת לבדו⁴⁶.

73. לאור כל האמור לעיל, והיות שהעבודה במחלקת בטון הינה סבוכה יותר מזו הנהוגה שבמחלקת אבקות, הודיע מר קרול (מנהל מפעל הבטון) כי הוא אינו יכול לקבל את התובע לעבודה במחלקה זו, ולא נותר מנוס אלא לפטר את התובע⁴⁷. התובע זומן איפוא לשימוע שנערך לו כדין, וכאשר נציגי וועד העובדים נכחו בו⁴⁸.

74. למותר לציין, כי התובע הכחיש מצידו את טענות הנתבעת, וטען כי בפועל הוא לא התחיל לעבוד במפעל הבטון. עוד טען התובע, כי הוא יודע קרוא וכתוב בעברית.

75. **הכרעת בית הדין במחלוקת שבין הצדדים** – לאחר שבחנו את כלל הראיות והמסמכים בתיק, ולאחר ששמענו את העדים שהעידו בפנינו, מצאנו לנכון לקבל את גרסת התובע על פני זו של הנתבעת, ולקבוע כי התובע אכן פוטר שלא כדין מעבודתו בנתבעת. להלן הנימוקים להכרעתנו שבנדון.

לגבי המחלוקת הראשונה בין הצדדים – האם התובע החל לעבוד במפעל הבטון

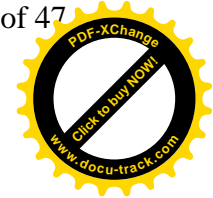
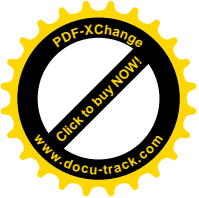
76. לעמדתנו, לא הוכחה טענת הנתבעת כי התובע התחיל לעבוד בפועל במפעל הבטון, והוכח למעשה כי הנתבעת לא נתנה לתובע הזדמנות הוגנת וראויה לעבודה במחלקה זו. גם טענת הנתבעת ולפיה התובע "כלל אינו רוצה להשתלב בעבודה זו"⁴⁹, לא הוכחה בפנינו. מסקנה זו נסמכת על מספר טעמים.

⁴⁶ סעיף 6.13 – 6.15 לכתב ההגנה.

⁴⁷ סעיף 6.16 – 6.17 לכתב ההגנה.

⁴⁸ סעיפים 7 – 14 לכתב ההגנה.

⁴⁹ ראו הסיפא לסעיף 14 לתצהירו של מר קרול.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

77. התובע הצהיר במפורש, עוד בדיון המוקדם שנערך בפני בית הדין, כי "אני בכלל לא עבדתי בבטון... אני בכלל לא נכנסתי למחלקה בפועל ואני לא מכיר את המחלקה"⁵⁰. התובע חזר מצידו על גרסתו בעניין זה בחקירתו הנגדית בדיון ההוכחות: "למתקן בטון אני בכלל לא נכנסתי ולא הפעלתי אותו. הוא אומר שעבדתי יום או יומיים, אני ראיתי אותו בעיניים מבחוץ, 30 שנה אני עובר על מתקן הבטון אך לא נכנס ולא מפעיל אותו. זה היה רק מבחוץ ולשאלת בית הדין, אני מבהיר שבכלל לא נכנסתי בפנים ולא הפעלתי אותו בכלל"⁵¹.

78. התובע חזר והתעקש, כי החדר שאליו נכנס היה חדר הפיקוד הקטן של מפעל הבטון (וכאשר הדגימו בפניו את מהות העבודה במפעל הבטון), ולא חדר הפיקוד הגדול של מחלקה זו, שבו הוא היה מיועד לעבוד בסופו של דבר⁵². למעשה, גם כאן הסכים מר ליבר עם טענתו של התובע, ואישש בחקירתו הנגדית שהוא עצמו היה עם התובע רק בחדר הפיקוד הקטן⁵³.

79. לגבי הנתבעת, הרי שזו לא הביאה כל הוכחה לעבודתו של התובע בפועל במפעל הבטון, כגון באמצעות דו"ח נוכחות, או עד שראה את התובע עובד שם. עצם העובדה שלא הובא עד לעניין זה ואשר עבד עם התובע במפעל הבטון, נזקפת לחובת הנתבעת, ובהתאם לכל ההלכות הקובעות כי אי-הבאת עד ו/או ראיה רלוונטית פועלת לחובת הצד שנמנע מהצגתם, ואשר היה לו אינטרס לעשות כן.

80. מר קרול (מנהל מפעל הבטון) העיד בעניין זה כי מי שעבד עם התובע במחלקת בטון באותם ימים ספורים היה עובד בשם תייסיר⁵⁴, שלא העיד בפנינו. עוד ציין מר ליבר, כי לו עצמו אין כל ידיעה האם התובע עבד במפעל הבטון: "לשאלה,

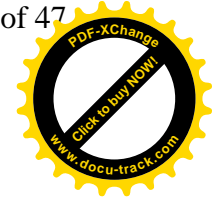
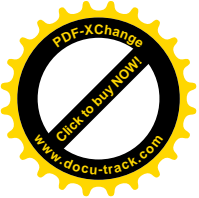
⁵⁰ עמ' 4 לפרוטוקול הדיון המוקדם, שורות 16 – 19.

⁵¹ עמ' 13 לפרוטוקול, שורות 9 – 12. ראו גם עמ' 14, שורות 16 – 17, וכן עמ' 16, שורות 20 – 22, וכן עמ' 17, שורות 10 – 11.

⁵² עמ' 13 לפרוטוקול, שורות 16 – 19, וכן עמ' 18, שורות 20 – 24. וראו בהקשר זה גם סעיף 13 לתצהירו של התובע. ראו גם התייחסותו של מר ליבר לעניין זה, בעמ' 24 לפרוטוקול, שורות 1 – 5.

⁵³ עמ' 23 לפרוטוקול, שורות 5 – 6.

⁵⁴ עמ' 25 לפרוטוקול, שורות 21 – 22.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

האם יכול להיות, שהתובע הלך לשם, אבל לא עבד בפועל, אני משיב שאני לא הייתי שם⁵⁵. למעשה, מר קרול בכלל לא שוחח עם התובע במהלך עבודתו הנטענת במפעל הבטון⁵⁶, ועל כן עדותו בעניין זה הינה למעשה לא רלוונטית.

81. זאת ועוד, בעוד שבתחילה נטען כאמור בצורה ברורה על ידי הנתבעת בכתב הגנתה, כי התובע עבד במפעל הבטון במשך שבוע⁵⁷, הרי שבתצהירו של מר קרול הגרסה השתנתה, ונטען כדלקמן: "אינני זוכר מתי בדיוק הגיע התובע למפעל הבטון להתחיל בלימוד העבודה וכמה ימים שהה אצלנו"⁵⁸. כאשר נשאל מר קרול בעניין זה בחקירתו הנגדית, הוא ציין כי התובע עבד "לא יותר מיומיים"⁵⁹, וגם אז הוא לא יודע להגיד באיזה ימים ושעות בדיוק המדובר⁶⁰, ואף ציין כי הוא עצמו לא ראה את התובע במו עיניו בעבודתו במפעל הבטון⁶¹.

82. לגבי מר ליבר, הרי שהוא הסביר כי הציון של "שבוע עבודה" היה רק על סמך הנחה, ולא על סמך עובדה: "מהרגע שהוא עבר ממני, עד כל האירוע שהוא התרחש עבר שבוע ולכן אני מסכים איתך שהנחתי שהוא עבד שם שבוע"⁶². למעשה, גם מר ליבר כלל לא עמד על הטענה כי התובע עבד בפועל במפעל הבטון⁶³:

"ש: לשאלת בית הדין, האם וכאשר התובע שב ומתעקש שבפועל לא נתנו לו הזדמנות במפעל הבטון, וזה אכן קרה – האם זה יכול להיות?

⁵⁵ עמ' 21 לפרוטוקול, שורות 25 – 26. ראו גם עמ' 24, שורות 14 – 15.

⁵⁶ עמ' 18 לפרוטוקול, שורה 25.

⁵⁷ סעיף 6.14 לכתב ההגנה.

⁵⁸ סעיף 14 לתצהירו של מר קרול.

⁵⁹ עמ' 25 לפרוטוקול, שורה 9.

⁶⁰ עמ' 25 לפרוטוקול, שורות 12 – 13.

⁶¹ עמ' 25 לפרוטוקול, שורות 17 – 18.

⁶² עמ' 22 לפרוטוקול, שורות 8 – 9.

⁶³ עמ' 22 לפרוטוקול, שורות 1 – 5.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

ת: אני משיב שאיני יודע ואין לי תשובה. גם אני לא זוכר מה היה בדיוק, אני קראתי את תצהירו שבו אמר שהוא לא עבד מעולם. אני לא זוכר בדיוק את הסוגיה הזאת ואם הוא עבד. ברגע שהוא עבר מאצלנו למפעל הבטון, הוא יצא מפקודי."

83. לבסוף נציין, כי גם פרוטוקול השימוע שנערך לתובע ביום 13.1.2014, מרמז על כך שהתובע לא עבד בפועל במחלקת בטון⁶⁴. התובע מצוטט שם כמי שאומר **"מצטער שלא נתנו לי הזדמנות לנסות... עבדתי שנים בלי שום בעיות באבקות"**. היגיון הדברים מלמד שהתובע לא היה אומר משפט שכזה, לו הוא היה מתחיל לעבוד בפועל במחלקת בטון.

84. גם מדברי נציגי הנתבעת בשימוע, לא ניתן להבין כלל כי התובע החל לעבוד בפועל במפעל הבטון, ומר ליבר אמר מצידו בשימוע כי **"נוצר צורך בבטון כעובד והוצע לך בתום לב לעבור לעבוד שם, לאחר שהסכמת (לא בקלות) התברר לנו שיש צורך בכישורים שאין לך ולא נותר לנו אלא לתת את התפקיד לאחר"**. ודוק – גם מדברים אלה, לא ניתן להבין שהתובע עבד במחלקה שבנדון, לא יומיים ולא שבוע, ונאמר "הסכמת" לעבוד, ולא "התחלת" לעבוד.

לגבי המחלוקת השניה בין הצדדים – האם התובע יודע קרוא וכתוב בשפה העברית

85. לעמדתנו, ובניגוד לטענה נוספת של הנתבעת, לא הוכח כי התובע אינו יודע קרוא וכתוב בעברית. למעשה – ההפך הוא הנכון. בתצהירו של מר ליבר נטען כי התובע הודה בפניו שהוא לא יודע לקרוא. התובע הדגיש במענה לכך בחקירתו הנגדית, כי הוא קרא בעצמו את התצהיר של מר ליבר, וכי **"... אני יודע לקרוא עברית וגם לכתוב. יש דו"חות שאני הייתי ממלא. הייתי מקבל ממנהל היצור בהתחלת המשמרת את סידור עבודה"**⁶⁵.

⁶⁴ נספח א' לכתב התביעה.

⁶⁵ עמ' 12 לפרוטוקול, שורות 22 – 23.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

86. בשלב זה במהלך החקירה הנגדית אירעו שני דברים נוספים. ראשית, במענה לשאלת בית הדין, הודה מר ליבר כי למעשה התובע ידע גם לקרוא בעברית, וגם לכתוב (במידה מסוימת, כך לטענתו): **"אני מאשר שהתובע אכן היה ממלא דו"חות בשפה העברית. זה לא שאלה עם תשובה אלא שיש שם לכתוב את המספר, לסמן V, להקיף עיגול וכו'.** נכון שכדי לכתוב דברים אלו צריך לקרוא⁶⁶.

87. שנית, מייד לאחר מכן הדגים התובע ב'זמן-אמת', לבקשת בית הדין ובפניו, כיצד הוא כותב הערות על **"דו"ח הפעלה יומי למתקן אבקות"**, וכתב את המילים הבאות, בכתב-ידו: **"הפעלת מערך 100 + מערך 200 + 300. נקרעה רצועת של מפריד H.D 2/3 - 205, 217"** (צורף לתיק בית הדין כנספח ת/1). התובע אף ציין כי **"אני מזה 30 שנים ממלא את הדו"ח הזה לבד"**⁶⁷. נפנה בהקשר זה גם לדברי הנתבעת בסיכומיה, המודה כי **"... [ש]במהלך ישיבת ההוכחות הראה התובע שליטה בסיסית בכתובה בעברית, המטילה ספק ראשוני בהחלטת הנתבעת שלא לקבלו לעבודה במפעל הבטון"**⁶⁸.

88. המדובר בראיה המוחשית והאותנטית ביותר לכך שהתובע יודע לקרוא ולכתוב בעברית, ולמצער – ברמה הנדרשת לעבודה בנתבעת. למותר אף לציין בהקשר זה, כי גם מבחינת עדותו של התובע וביחס לתשובותיו (שניתנו כאמור בשפה העברית), הרי שהתובע דיבר בפניו בצורה שוטפת ובהירה ביותר.

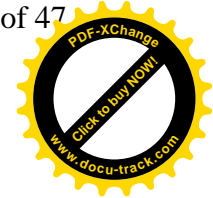
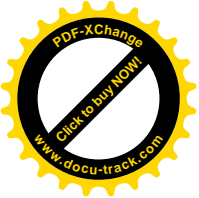
89. לגבי עדותו של מר קרול בעניין זה, הרי שבתצהירו נטען כי התברר לו מעובד במפעל הבטון בשם איציק וקנין, כי התובע אינו יודע קרוא וכתוב בעברית⁶⁹. גם כאן, כשלה הנתבעת בהבאת עד זה, וגם כאן, הדבר פועל לחובתה ובהתאם לכל ההלכות הקובעות כי אי-הבאת עד ו/או ראיה רלוונטית פועלת לחובת הצד שנמנע מהצגתם, ואשר היה לו אינטרס לעשות כן. ודוק – הדברים מקבלים

⁶⁶ עמ' 12 לפרוטוקול, שורות 25 – 27.

⁶⁷ עמ' 16 לפרוטוקול, שורות 1 – 16.

⁶⁸ סעיף 7 לסיכומי הנתבעת.

⁶⁹ סעיף 14 לתצהירו של מר קרול.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14-07-14138

משנה תוקף משעה שמר קרול הודה כאמור לעיל, כי למעשה הוא כלל לא היה בקשר ישיר עם התובע בעת עבודתו הנטענת במפעל הבטון⁷⁰.

המחלוקת השלישית בין הצדדים – האם התובע עבד לבדו במהלך השנים במשמרת

90. כאמור לעיל, דחינו את הטענה כי התובע אינו יודע קרוא וכתוב בעברית. אולם, אף אם היתה מוכחת טענה זו, הרי שהלכה למעשה ובמהלך השנים ידע התובע להתאים את עצמו לעבודה בנתבעת ולתפקד בצורה ראויה, כך שמעולם לא הועלתה כל טענה מטעם הנתבעת ביחס לבעיות תפקוד שלו. על כן ומטעם זה, הנתבעת בכל מקרה היתה צריכה לעשות מאמץ סביר וראוי להתאים גם את העבודה במפעל הבטון, למגבלות התובע, ככל שהיו מגבלות שכאלה.

91. התובע טען ביחס לסוגיית שליטתו בשפה העברית בפרט ותפקודו בעבודה במהלך השנים בכלל, כי בניגוד לטענת הנתבעת, הוא עבד לבדו במהלך המשמרות השונות במחלקת האבקות, כאשר רק במשמרת לילה היו שני עובדים יחדיו⁷¹. התובע חזר על גרסה זו בחקירתו הנגדית, ודבריו בהקשר זה – כמו כלל עדותו, הינם מהימנים ומקובלים עלינו⁷²:

”ש: לעניין משמרת בוקר, אתה אומר שעבדת לבד במשמרת בוקר?

ת: נכון, לא רק משמרת בוקר אלא גם במשמרת צהרים עבדתי הרבה

שנים לבד, אבל רק בלילה היו שני אנשים, השני היה עוזר שלי ולא

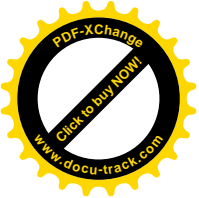
היה המפעיל. אם היו תקלות היה מסדר את זה.

ש: כשעבדת במשמרת בוקר או צהרים לבד, במפעל היו עוד אנשים?

⁷⁰ עד נוסף שלא הובא על ידי הנתבעת לעדות, מלבד מר וקנין שבנדון (כמו גם מר תייסיר), הינו מר יחיעם פרנקל, בעל תפקיד נוסף בנתבעת. מר פרנקל נכח בדיון המוקדם, וטען דאז כי **”התובע בעצמו ראה את זה ואמר לגדי שהוא לא מסוגל לעשות את זה והוא לא יודע לעבוד על מחשב. אני הייתי עד לשיחה כזו”**. ראו עמ' 4 לפרוטוקול הדיון המוקדם מיום 25.1.2015, שורות 10 – 11. אולם כאמור, הנתבעת לא טרחה להביאו כעד מטעמה בשלב הראיות.

⁷¹ סעיף 7 לתצהירו של התובע.

⁷² עמ' 11 לפרוטוקול, שורה 21, עד עמ' 12, שורה 11.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

ת: נכון, אך האנשים לא היו איתי בתוך הפיקוד, הייתי לבד כמפעיל.

ש: אבל אם הייתה בעיה, לא הייתה בעיה לקרוא לארז?

ת: לא. הייתי מתקשר לפעמים לארז וגם למנהל היצור ולא הייתה בעיה.

ש: בפועל, עבודתך הייתה על המחשב, על הפיקוד לקבוע סוג אבקה?

ת: נכון. גם סוג החומרים, עובי הטחינה כמה מיקרונים וגם את המשקל הייתי יודע. אלו היו הדברים שצריך לקבוע במחשב. הייתי מפעיל שלושה מחשבים והיה לנו מערך 100 זה שטוחן את החומר, מערך 200 ו-300. מערך 100 זו הפרדה ראשונה, 200-300 זו שלב HD הפרדה שנייה."

92. מר ליבר הודה מצידו בחקירתו הנגדית, כי התובע אכן עבד לבדו במשמרות בוקר⁷³. זאת, כאמור, בניגוד לנטען בכתב ההגנה מטעם הנתבעת, שם צוין במפורש כי התובע מעולם לא עבד לבדו במשמרת⁷⁴.

93. הנה כי כן, גם לו היה מוכח שלתובע לא הייתה שליטה מלאה בעברית, ובכל הקשור לקריאה וכתובה – וכאמור, נדגיש שוב כי טענה זו אינה מקובלת עלינו, הרי שלא נסתרה טענת התובע ולפיה הוא עבד לבדו במשמרות בוקר וצהריים במשך עבודתו במחלקת האבקות. גם לא נסתרה טענתו של התובע שהוא הצליח לתפקד בצורה ראויה וטובה, וכפי שציין בהקשר זה מר ליבר בעצמו – **"במהלך כל השנים הייתי בטוח שהתובע יודע קרוא וכתוב ושאלן כל בעיה"**⁷⁵.

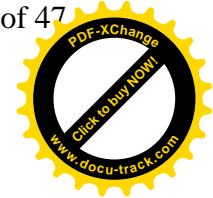
94. מר ליבר אף הודה בחקירתו הנגדית, שעצם העובדה שהוא הופתע (כאמור, לטענתו) מכך שהתובע סיפר לו לפתע ואחרי כל השנים שהוא אינו יודע לקרוא ולכתוב בעברית, משמעה שבפועל, עובדה זו לא הפריעה לעבודת התובע⁷⁶. נזכיר בהקשר זה, כי גם בכתב ההזמנה לשימוע, גם בפרוטוקול השימוע וגם בכתב

⁷³ עמ' 20 לפרוטוקול, שורה 18.

⁷⁴ ראו סעיף 6.7 לכתב ההגנה, ובמיוחד הסיפא לסעיף 6.15 לכתב ההגנה.

⁷⁵ עמ' 13 לפרוטוקול, שורות 1 – 2.

⁷⁶ עמ' 20 לפרוטוקול, שורות 8 – 10.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

הפיטורים של התובע, לא מצוין כלל כי התובע אינו יודע קרוא וכתוב בשפה העברית, וכי זוהי הסיבה / אחת מהסיבות לפיטוריו. קשה על כן שלא להתרשם כי המדובר בנסיבה שהועלתה רק לצורכי ההליך שלפנינו.

95. **לגבי איכות עבודתו של התובע –** ביחס לטענת הנתבעת ולפיה היו עובדים שניתן היה לסמוך עליהם יותר מהתובע, קרי – טענה שבמידה מסוימת הביעה ביקורת על תפקודו של התובע, הרי שגם זו לא הוכחה כלל. כך למשל, לא הוצג בפנינו כל מכתב ביקורת, או שיחת משוב שנערך לתובע, ואשר בו הובעה ביקורת על עבודתו. זאת, כאמור לעיל, לגבי כל תקופת עבודתו הממושכת עד מאוד של התובע בנתבעת.

הטענה כי העבודה במפעל הבטון הינה סבוכה יותר מהעבודה במחלקת אבקות –

96. טענה נוספת של הנתבעת שלא הוכחה, אף היא, הינה הטענה שהעבודה במפעל הבטון הינה סבוכה יותר מהעבודה במחלקת האבקות. לא בכדי הודה מר ליבר בעצמו בחקירתו הנגדית, כי הוא לא יכול לאשש טענה זו.⁷⁷

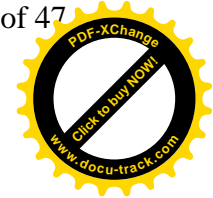
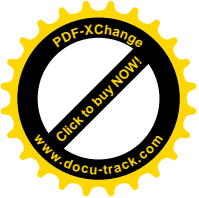
97. אולם, גם אם נקבל את הטענה, הרי שממילא, לא הוכח על ידי הנתבעת כי עבודה זו, כשלעצמה ומבחינת רמת השליטה הנדרשת בשפה העברית, הינה קשה יותר מהעבודה במחלקת האבקות. בוודאי שדברים אלה נכונים כאשר עסקין בעובד וותיק שעבד במשך כמעט 30 שנים בנתבעת, כאשר במהלך כל התקופה שבנדון לא הועלתה כל טענה (ולמעשה – הנתבעת גם לא ידעה שיש בעיה כלשהי) ביחס לשליטת התובע בשפה העברית.

98. צאו ולמדו לעניין זה מתשובתו של מר ליבר בחקירה הנגדית⁷⁸:

"תסכים איתי שאם התובע לא ידע קרוא וכתוב לא היה יכול למלא את הדו"ח הזה לבד, כי לא היה איתו אף אחד?"

⁷⁷ עמ' 24 לפרוטוקול, שורות 10 – 12.

⁷⁸ עמ' 20 לפרוטוקול, שורות 20 – 25.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14-07-14138

ת: לא יכול להסכים אתך. כל זמן אפשר ללמוד, השאלה כמה זמן לוקח לו ללמוד. את הטופס ידע התובע למלא. אני לא יודע אם הקריאו לו או שהוא למד את זה, אני יודע שהוא מילא את הדו"ח שלא השתנה במשך 30 שנים, אז אין סיבה שלא ידע למלא את זה"

99. ברי על כן, כי אם ניתן "ללמוד את העבודה" במחלקת האבקות, ולבצעה בהצלחה כפי שעשה התובע במשך שנים כה רבות, הרי שניתן ללמוד גם את העבודה במפעל הבטון. ויתכן (והדבר כאמור לא הוכח כלל על ידי הנתבעת), כי הלימוד סבוך יותר מעבודתו הקודמת של התובע, וייתכן גם כי הלימוד לוקח זמן רב יותר. אולם, למעשה וכפי שכבר הוכח, הנתבעת כלל לא ביצעה ניסיון הוגן ואמיתי לפעול כך כלפי התובע, אלא פשוט בחרה לפטרו בחטף ולאחר שנות עבודה רבות ומסורות.

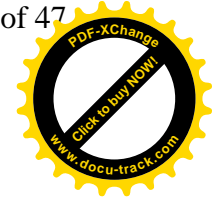
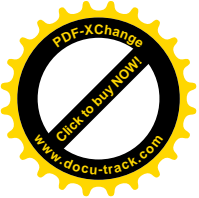
100. לא בכדי הודה מר קרול לעניין זה בחקירתו הנגדית, כי "כאשר אני נשאל האם בפועל נערך ניסיון כדי לבדוק האם התובע יודע קרוא וכתוב ברמה מספקת למפעל הבטון, אני משיב בשלילה"⁷⁹. גם מר ליבר הודה בתצהירו, כי הוא עצמו אינו יכול לדעת אם השליטה של התובע בשפה העברית (המיינמלית) – כך לטענתו, הספיקה לצורך הפעלת המערכות בחדר הפיקוד במפעל הבטון. עוד הוא ציין, כי הוא "מאמין" שהחלטתו של מר קרול שלא לקבל את התובע לעבודה במפעל היתה לאחר שיקול דעת⁸⁰. אולם כפי שראינו לעיל, לא כך הוא הדבר, ולמעשה לא הופעל שיקול דעת בעניין זה על ידי מר קרול.

101. לסיכום, אין לנו בהקשר זה אלא להפנות לדברי הנתבעת בסיכומיה, המודה בפה-מלא ובהגינות בטעות שנעשתה על ידה, ודומה שאין "הודאת בעל-דין" יותר ברורה מכך⁸¹:

⁷⁹ עמ' 26 לפרוטוקול, שורות 14 – 15.

⁸⁰ סעיף 17 לתצהירו של מר ליבר.

⁸¹ סעיף 6 לסיכומי הנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

"אמת, היה מצופה ממנהלי הנתבעת שלא להסתפק במידע זה והיה עליהם לזמן את התובע לבדיקה ממשית של כישוריו על מנת שיהיה בידם להחליט האם הוא יוכל להשתלב בחדר הבקרה של מפעל הבטון או במקום עבודה אחר במסגרת אותו מפעל. ייתכן כי בעקבות אותה בדיקה היו מחליטים כי יש מקום עבודה מתאים לשלב אותו וייתכן שהיו מחליטים שאין מקום כזה אולם, כאמור, בדיקה כזו לא נעשתה."

לגבי המחלוקת הרביעית בין הצדדים – האם התובע פוטר בשל שיקולים זרים, ומחמת אפליה מטעמי גיל

102. בנוסף לכל האמור לעיל עד כה, לא נסתרה טענת התובע ולפיה הנתבעת נהגה כלפיו שלא כדין בעת שפיטרה אותו, היות שפוטר עובדים שהיו עם וותק פחות משלו, שהיו גם "מקורבים" להנהלת הנתבעת. גם בנושא זה, עדותו של התובע היתה רציפה ועקיבה לגרסתו לאורך כל ההליך, ותאמה גם את חומר הראיות בתיק. ודוק – נזכיר שוב, כי לאור גילו של התובע וטענתו כי הוא פוטר שלא כדין ובשל גילו (60), הרי שהנטל להפריך טענה זו מוטל על כתפי הנתבעת.

103. התובע העיד בעניין זה בחקירתו הנגדית, כדלקמן⁸²:

"היו שלושתם. גסאן שהיה מנהל ייצור, ואחיו רפיק שהיה בוועד ובן דוד שלהם מונדר שמנהל הייצור, ג'סאן, היה נשוי לאחותו של מונדר. מונדר נכנס האחרון והיה צריך לצאת מהעבודה הראשון. אבל תמיד שלושתם דיברו עם המנהל מר ארז ולא יודע, תמיד ארז אמר לי שרוצים להוציא אותי מהעבודה ובן דוד שלהם מונדר יישאר."

104. מר ליבר מצידו לא הכחיש במפורש דברים אלה. ואילו מר קרול אישר לעניין זה בחקירתו הנגדית, כי לאחר פיטוריו של התובע, מונדר החל לעבוד במקומו

⁸² עמ' 12 לפרוטוקול, שורות 15 – 19. ראו גם עמ' 13, שורות 21 – 27, וכן עמ' 14, שורות 4 – 5, וכן עמ' 17, שורות 6 – 7, 15 – 16.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

במפעל הבטון⁸³. אין גם חולק, וכפי שמר ליבר הודה בתצהירו, כי מונדר היה בעל וותק פחות מזה של התובע, ואף צעיר ממנו⁸⁴.

105. ביחס לשאלה מדוע הנתבעת עשתה כל כך הרבה מאמצים כדי לשכנעו להישאר, במידה ובסופו של דבר הוא פוטר לטענתו בצורה לא ראויה⁸⁵, שוב השיב התובע תשובה הגיונית: "ארז היה איתי בנאדם טוב והזמין אותי מספר פעמים על מנת לשכנע אותי לעבור לבטון. אם לא היה ארז שרוצה אותי בעבודה, היה יכול להגיד לי מהישיבה הראשונה או השנייה ללכת הביתה. הוא הגן עלי, והיה איתי עשר עד שהגיעה הוראה מלמעלה"⁸⁶. כאמור, תשובה זו עולה בקנה אחד עם טענתו של התובע ואשר הועלתה עוד בכתב התביעה, ולפיה מר ליבר רמז לו בשימוע, באמצעות תנועת אצבע, כי החלטה לפטרו הגיעה "מלמעלה", קרי – מהנהלת הנתבעת⁸⁷.

106. התובע אף העיד על רצונו העז להישאר בעבודה בנתבעת, ועל כך שהיה מוכן לעבוד בכל עבודה: "אני ביקשתי וזה כתוב פה, שיתנו לי הזדמנות באיזה עבודה שהם רוצים, הייתי מוכן לעבוד בכל עבודה, בניקיון, בגריז, בשמן וכו', רק שלא יפטרו אותי הביתה"⁸⁸.

107. ראוי לציין ביחס לכך טענה חוזרת ונשנית המובלעת בדבריו של התובע לגבי העובדה שלא פוטרו עובדים בעלי וותק פחות משלו – והיא הטענה שהנתבעת היתה צריכה לפעול לפי עקרון "הוותיק ביותר הינו בעל עדיפות להישאר". זאת, בין אם המדובר בעיקרון בעל חשיבות מכרעת לעניין הפיטורים, ובין אם המדובר בעיקרון בעל השפעה משמעותית "בלבד" על הפיטורים.

⁸³ עמ' 26 לפרוטוקול, שורה 25, עד עמ' 27, שורה 12.

⁸⁴ ראו הסיפא לסעיף 4.8 לתצהירו של מר ליבר. ראו לעומת זאת את הסתירה לעומת בסעיף 12 לתצהירו של מר קרול, שם נטען כי מונדר נקלט לעבודה במפעל הבטון לפני התובע, וקליטתו נכשלה.

⁸⁵ עמ' 17 לפרוטוקול, שורות 19 – 22.

⁸⁶ ראו בהקשר זה גם בסעיף 2 לסיכומי הנתבעת.

⁸⁷ סעיף 14 לכתב התביעה.

⁸⁸ עמ' 14 לפרוטוקול, שורות 2 – 4.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

108. ודוק – גם טענה זו לא הוכחה למעשה על ידי הנתבעת, אשר טענה בעצמה בכתב הגנתה וכפי שכבר צוטט דלעיל, כי התובע היה מועמד לפיטורים, וזאת כאשר מנגד הושארו בעבודה שלושה מפעילי פיקוד (התפקיד שבו עבד התובע), שאחד מהם היה וותיק מהתובע, ואילו שניים היו עובדים "טובים" יותר מהתובע.

109. הנה כי כן, גם לטעמה של הנתבעת, הוותק של התובע בפרט ושל יתר עובדי הנתבעת בכלל, במקום העבודה, היה בעל משקל בהחלטת הנתבעת מיהו העובד/ים שיפוט. משכך, ככל שהנתבעת סטתה מעיקרון זה, ולאור קרבה כזאת או אחרת של מי מעובדי הנתבעת לגורם בכיר בה, הרי שהמדובר בנסיבה נוספת כבסיס למסקנה כי התובע פוטר שלא כדין.

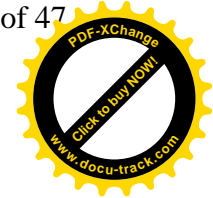
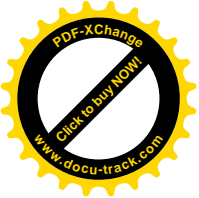
110. ראוי לציין ביחס לכך גם את גילו של התובע בעת פיטוריו (60). נשוב ונזכיר בהקשר זה, כי כאשר עסקינן בטענה לפיטורים שלא כדין ומחמת הפרת הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, כי הנטל להפריך טענה זו מוטל על הנתבעת. כאמור לעיל, לא רק שהנתבעת לא הרימה נטל זה, אלא שלמעשה, גם לו היה הנטל מוטל על התובע עצמו, היינו קובעים כי הוא הרים אותו.

לגבי המחלוקת החמישית בין הצדדים – האם התובע פוטר בהליך פגום

111. לבסוף נציין, כי לא נסתרה טענת התובע ולפיה הליך הפיטורים בכללותו, ובמיוחד השימוע שבוצע לו, התנהל לאורך כל הדרך בצורה לא ראויה ולא תקינה. כך למשל, ולגבי התנהלות האירועים טרם השימוע, הרי שהשיחה שנערכה לטענת מר ליבר בנוכחותו של מר קרול, שם הודה בפניו התובע שהוא אינו יודע לקרוא ולכתוב בעברית, לא תועדה בכתב⁸⁹. זאת ועוד, התובע אף העיד כי הוא לא קיבל מכתב זימון לשימוע, אלא רק שיחה טלפונית: "לא קיבלתי הזמנה אך דיברו איתי בטלפון. לא ראיתי מכתב הזמנה... לא ראיתי את המכתב הזה אף פעם"⁹⁰.

⁸⁹ סעיף 4.16 לתצהירו של מר ליבר; סעיף 14 לתצהירו של מר קרול.

⁹⁰ עמ' 14 לפרוטוקול, שורות 13 – 17.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

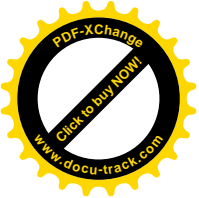
112. גם במכתב ההזמנה לשימוע עצמו, שהנתבעת לא טרחה להציגו לבית הדין – לא בכתב ההגנה ולא חלק מנספחי התצהירים מטעמה, ואשר צורף רק מאוחר יותר⁹¹, מצוין בלקוניות רבה על ידי מר קרול, כי "..." **[ש]הנימוקים לזימון ידועים לך מאחר ושוחחנו על כך מספר פעמים**". זאת ועוד, התובע אף העיד כי גם חברי הוועד של הנתבעת לא שוחחו איתו טרם השימוע – כלומר, הם כלל לא ידעו מה עמדתו לגבי הפיטורים: **"הוועד לא דיבר איתי לגבי השימוע לפני כן"**⁹². נציין, ובהתייחס לכלל כשליה של הנתבעת בעניין אי-הבאת עדים, שגם גורמי ואנשי הוועד לא הובאו על ידה.

113. לגבי התנהלות האירועים במהלך השימוע, העיד התובע שהוא אמר בשימוע שהוא כן יודע לקרוא ולכתוב בשפה העברית, אולם דברים אלה לא נרשמו: **"אני אמרתי לארז שאני יודע לכתוב ולקרוא וגם אמרתי לפקידה דבורה שהייתה שם ואז אמרתי לה שאני יודע לקרוא ולכתוב"**. היות שטענתו של התובע כי הוא שולט בשפה העברית נמצאה כאמור על ידינו כנכונה, אין לנו אלא לאמץ בהקשר זה גם טענה זו. משכך, יש לצאת מתוך נקודת הנחה כי פרוטוקול השימוע נערך שלא כדין, ולא שיקף כראוי את דברי התובע.

114. בנוסף, למותר להזכיר שוב כי גם במכתב ההזמנה לשימוע, גם בפרוטוקול השימוע וגם במכתב הפיטורים של התובע, לא מצוין כלל כי התובע אינו יודע קרוא וכתוב בשפה העברית, וכי זוהי סיבה / אחת הסיבות לפיטוריו. כאמור לעיל, במכתב ההזמנה לשימוע כתוב כי "..." **[ש]הנימוקים לזימון ידועים לך מאחר ושוחחנו על כך מספר פעמים**", ואילו בפרוטוקול השימוע מצוין שאין לתובע את "הכישורים הנדרשים", ולבסוף – במכתב הפיטורים מצוין כי הסיבה לפיטורים הינה צמצום בהיקף העבודות ואי-קבלת עבודות חדשות.

⁹¹ המסמך הוגש ביום 12.10.2015 על ידי הנתבעת לתיק בית הדין, וזאת רק אחרי ישיבת ההוכחות הראשונה (מיום 11.10.2015, שלא התקיימה בסופו של דבר), ובעקבות החלטת בית הדין ביחס לכך.

⁹² עמ' 15 לפרוטוקול, שורה 23.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

115. בעניין זה הסביר מר ליבר, כי היות שהמצב היה "ברור"⁹³, הרי ש"לא היה צריך להרבות במילים"⁹⁴. הסברים אלה אינם מקובלים עלינו, וברי וראוי כי עובדה זו, המהווה את הנימוק / אחד מהנימוקים לפיטוריו של עובד שעבד במשך 29 שנים בנתבעת, תצוין לכל הפחות בפרוטוקול השימוע בצורה הברורה ביותר. גם באמור לעיל יש כדי ללמד כי פרוטוקול השימוע, והשימוע בכללותו, נוהלו בצורה פגומה.

116. ראיה לכך כי הפרוטוקול נוהל בצורה שאינה מדויקת (שלא לומר יותר מכך), מצויה בדבריו של מר קרול עצמו, שהעיד "אני הייתי בפגישה עם התובע ושנטען שהוא לא יודע לכתוב ולקרוא ברמה מספקת, בכללית על כל הפגישה ובסוף הפגישה התובע אמר שהוא מוכן לנסות"⁹⁵. גם כאן, עניין זה כלל לא נרשם בפרוטוקול השימוע.

117. הערה נוספת לגבי גרסתה של הנתבעת – לבסוף נציין, כי כאמור לעיל, כי הנתבעת שמה יתרה במידה רבה וכנימוק להצדקת פיטוריו של התובע, על הטענה ולפיה במהלך תקופת עבודתו הקצרה של התובע במפעל הבטון, התגלה לפתע שהוא אינו שולט בשפה העברית.

118. והנה, בחקירתו הנגדית של מר קרול עלתה לפתע טענה חדשה ושונה לחלוטין, שלא הוזכרה קודם לכן כלל על ידי הנתבעת (לא בשימוע, לא במכתב הפיטורים, לא בכתב ההגנה ולא בתצהירי הנתבעת), ואשר אינה קשורה לחלוטין לנושא השליטה בשפה העברית⁹⁶:

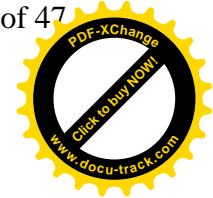
"ש: לשאלת בית הדין, מה אמר לך תייסיר אחרי היומיים שבהם עבד התובע?"

⁹³ סעיף 9 לתצהירו של מר ליבר.

⁹⁴ עמ' 11 לפרוטוקול, שורות 11 – 27.

⁹⁵ עמ' 26 לפרוטוקול, שורות 8 – 9.

⁹⁶ עמ' 26 לפרוטוקול, שורות 1 – 5. ראו גם בסעיף 16 לסיכומי התובע.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

ת: אחרי היום השני התובע הגיע לבקש מצרכים למקרר, זה היה פיקוד כזה שתפקידו היה להעביר את חומר הגלם למפעל הבטון. תייסיר אמר לי שביום השני התובע הגיע וביקש מקרר, קומקום ואמצעים שמעולם לא היו אצלנו, אז הלך ולא חזר יותר. נאמר לתייסיר שהוא חזר למפעל אבקות."

לסיכום המחלוקת שבין הצדדים -

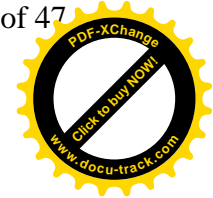
119. דנו בהרחבה עד כה במסכת פיטוריו של התובע. **נסכם**, כי מחד, כלל הנימוקים העובדתיים שהועלו על ידי הנתבעת, ובעיקר הטענה כי התובע החל לעבוד בפועל במפעל הבטון, והטענה כי התובע אינו שולט בשפה העברית, נדחו על ידיו.

120. מנגד, לא נסתרה טענת התובע ולפיה הנתבעת נהגה כלפיו שלא כדין בעת שפיטרה אותו, ותוך כדי שהוא מופלה בשל גילו, והיות גם שפוטר עובדים בעלי וותק נמוך משלו, ואשר היו מקורבים להנהלת הנתבעת. זאת ועוד, התובע הוכיח קיומם של מספר פגמים בהליך הפיטורים שבוצע לו, לרבות בשימוע טרם שנוהל פיטוריו. הנה כי כן, הוכח כי התובע פוטר בהליך פגום ופסול ובשל שיקולים שאינם ענייניים, ואף בשל גילו.

ה. נזקיו של התובע והסכום הראוי לפיצוי

121. התובע דורש כאמור את הסעדים הבאים (וזאת מלבד הסעדים ביחס להשלמת פיצויי פיטורים ופיצויי הלנת פיצויי פיטורים, שבהם כבר דנו כאמור לעיל) – פיצוי בגין פיטורים שלא כדין בסך של 118,224 ₪, פיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בגין נזק ממוני בסך של 62,076 ₪ ופיצוי מכוח חוק שוויון הזדמנויות בעבודה בגין נזק לא ממוני בסך של 50,000 ₪. להלן נדון בפירוט בסעדים הנטענים ולפי סדרם.

122. **פיצוי בגין פיטורים שלא כדין (118,224 ₪) ופיצוי בגין נזק ממוני ובגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (62,076 ₪)** – התובע טוען כי הוא נפגע קשות בשל פיטוריו. בין היתר, התובע טוען כי הוא מפרנס עיקרי במשפחתו, וכי הוא



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

פוטר בגיל מתקדם ושנים בודדות לפני גיל פרישה, באופן שבו סיכוי למצוא מקום עבודה אחר הינם קלושים. עוד טוען התובע, כי הוא ניסה לצמצם את נזקיו ולמצוא עבודה אחרת.

123. התובע מוסיף וטוען, כי שכר הבסיס הממוצע שלו עמד על 6,568 ₪, וכי לאור גילו, הוא היה אמור לעבוד בנתבעת במשך 72 חודשים נוספים עד גיל הפנסיה (קרי, 6 שנים), ולהרוויח סך של 472,896 ₪, כמו גם הפרשות פנסיוניות בסך כולל של 56,748 ₪ אשר נמנעו ממנו (הפרשות מעסיק בלבד), ובכך נפגעה גם הגמלה העתידית שלו⁹⁷.

124. התובע טוען איפוא כי יש לפצותו בסך של 12 משכורות X השכר הקובע בסך של 5,173 ₪ (השכר החודשי כולל פרמיות, כך לשיטתו⁹⁸), ובסך כולל של 62,076 ₪, וזאת בגין נזק ממוני. כמו כן, התובע טוען כי יש לפצותו בסך של 18 משכורות X 6,568 ₪ (השכר הקובע שלשיטת התובע היה צריך להיות מחושב לו⁹⁹), ובסך כולל של 118,076 ₪.

125. גם כאן, הנתבעת כלל לא עשתה כל ניסיון להתעמת עם כל הנטען דלעיל, והתובע כלל לא נחקר בגין נזקיו. הנתבעת גם לא הביאה כל ראיה בעניין זה, באשר היא. אין לנו איפוא אלא לקבוע כי נזקיו הנטענים של התובע לא נסתרו.

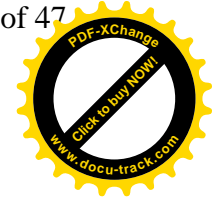
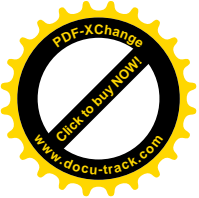
126. נזכיר גם כי על התובע חלה על החובה להקטין את נזקו, וזאת לאור הוראת סעיף 14(א) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970, שבו נקבע כי: **"אין המפר חייב בפיצויים... בעד נזק שהנפגע יכול היה במאמצים סבירים למנוע או להקטין"**¹⁰⁰. עם זאת, נקבע בפסיקה כי הנטל ביחס להוכחת חובת

⁹⁷ סעיפים 38 – 44 לכתב התביעה; סעיפים 38 – 39 לתצהירו של התובע.

⁹⁸ סעיף 44 לכתב התביעה.

⁹⁹ סעיפים 40, 41 ו-47(ב) לכתב התביעה.

¹⁰⁰ ראו ביחס לכך גם בע"ע (ארצי) 549/08 סלאנגו – חי, ניתן ביום 7.7.2010.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

הקטנת הנזק מוטל על המעסיק¹⁰¹. הנתבעת כלל לא הביאה ראיות בנושא זה, ולא הוכח מצידה האם התובע לא עמד בחובת הקטנת הנזק.

127. התובע ציין בחקירתו הנגדית, כי "אכן קיבלתי אבטלה עבור 175 ימים, כ- 6 חודשים. אחרי זה התחלתי לחפש עבודה ואף אחד לא הסכים לקבל אותי. הלכתי להרבה מפעלים והרבה מנהלים ובגלל הגיל שלי, אף אחד לא קיבל אותי"¹⁰². עם זאת, אישור דמי האבטלה לא הוצג בפנינו. יחד עם האמור לעיל, מקובל עלינו כי התובע עשה את המיטב כדי לחפש עבודה אחרת והוא כשל בכך, למרבה הצער.

128. לגבי הפרת הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, נדגיש כי זו מולידה זכות לפיצוי, הן בגין נזק ממוני (וככל שזה מוכח), והן בגין נזק לא ממוני¹⁰³. עוד נציין, כי באשר לשיעור הפיצוי שיפסוק בית הדין בנסיבות של פיטורים שלא כדין, הרי שקביעת שיעור הפיצוי תיעשה תוך כדי "שקלול כלל הנסיבות, לרבות חומרת הפגם שנפל במעשה הפיטורים; הנזק הממוני כתוצאה מאיבוד מקור הפרנסה, ככל שרלוונטי....; הנסיבות האישיות, לרבות ותק במקום העבודה; והפגיעה בכבוד העובד כאדם כתוצאה מהדרך בה בוצעו פיטוריו..."¹⁰⁴.

129. באשר לשיעור הפיצוי שיפסוק בית הדין כאשר המדובר בנזק ממוני, נקבע על ידי בית הדין הארצי בפרשת פלוני כי נקודת המוצא הינה שלתקופת הפסד

¹⁰¹ ראו ע"ע (ארצי) 260/06 רמת טבעון מעונות הורים בע"מ – פניבלוב, ניתן ביום 29.1.2009; ע"ע

(ארצי) 345/06 טסטה – אטיס אלקטרוניקה בע"מ, ניתן ביום 1.9.2009.

¹⁰² עמ' 18 לפרוטוקול, שורות 15 – 17. ראו בהקשר זה גם סעיף 7 לתצהיר גילוי המסמכים מטעם התובע, המתייחס לנושא זה. ראו גם נספח "13" להודעת הנתבעת מיום 12.10.2015.

¹⁰³ ע"ע (ארצי) 363/07 ארביב – פואמיקס בע"מ, ניתן ביום 26.5.2010.

¹⁰⁴ ע"ע 21781-10-10 ראשד – הוועדה המרחבית לתכנון ובנייה גבעות אלונים, ניתן ביום 13.7.2012, בפסקה 65; ראו גם ע"ע 666/09 אורן – מבטחים מוסד לביטוח סוציאלי של העובדים בע"מ, ניתן ביום 1.4.2012; ע"ע 260/06 רמת טבעון מעונות הורים בע"מ – פניבלוב, ניתן ביום 29.1.2009.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

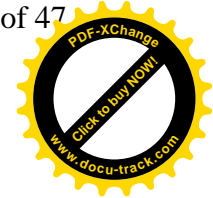
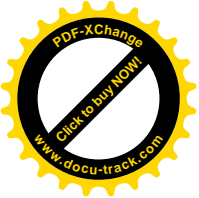
השכר נקבע "רף עליון" של שנה, וכי במקרים חריגים או "בנסיבות נדירות", ניתן לקבוע במסגרת חישוב הפסד השכר תקופה ארוכה משנה אחת¹⁰⁵.

130. בין השיקולים שנמנו כמצדיקים סטייה מ"הרף העליון" של שנה, נמנו, בין היתר, מקרים המצדיקים פסיקת פיצוי 'עונשי'; הסיכוי להמשיך ולעבוד במקום העבודה אלמלא הפיטורים; הוותק והסטטוס של העובד כעובד קבוע, ועוד. עוד צוין במקרה שם, כי הדרך המדויקת יותר בחישוב שיעור הפיצויים בגין הנזק הממוני, היא להתבסס על השכר השוטף, כולל התנאים הנלווים, אף במקרה של חוזה לתקופה בלתי קצובה.

131. לאור פסיקת בית הדין הארצי בפרשת פלוני שצוטטה דלעיל, אנו מקבלים את טענת התובע כי המשכורת לצורך קביעת הפיצוי בגין פיטורים שלא כדין, צריכה לכלול גם "תנאים נלווים". כלומר, לתובע נוצרו לא רק נזקים "ישירים" בעצם פיטוריו – קרי, אובדן השכר, אלא גם נזקים "עקיפים", כגון הפרשות פנסיוניות שנמנעו ממנו. בכך נפגעה גם הגמלה העתידית של התובע, וכן נמנע ממנו תשלום דמי הבראה עתידיים, פדיון חופשה ועוד. על כן, אנו מאמצים בזאת את הסכום שננקב על ידי התובע בכתב התביעה – 6,568 ₪, ובהיעדר ראיה אחרת לעשות כן.

132. מנגד, הגם שהמדובר במקרה חמור כאמור לעיל, הרי שלא פורטו במקרה שלפנינו על ידי התובע שיקולים מדוע יש לחרוג מהרף של שנה, שנקבע כאמור על ידי בית הדין הארצי. על כן, בקביעת סכום הפיצויים בעניין זה אנו מתחשבים בכך שהוכח כדבעי כי התובע הופלה בשל גילו בפיטוריו, ותוך כדי הפרה בוטה של הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה. נדגיש בהקשר זה את העובדה שהתובע היה עובד בעל וותק רב-שנים בנתבעת – כמעט שלושים במספר, ואת העובדה כאמור שנוקיו הנטענים של התובע, שנותר בגיל 60 מחוץ לשוק העבודה, הוכחו אף הם.

¹⁰⁵ ע"ע 43380-06-11 פלוני – אלמונית, ניתן ביום 9.12.2014.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

133. על כן, אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע פיצוי בגין פיטורים שלא כדין (כולל פגיעה בזכות השימוע), בגובה של 12 משכורות ולפי השכר הקובע בסך של 6,568 ₪, ובסך כולל של 78,816 ₪. כמו כן, תשלם הנתבעת לתובע פיצוי בגין נזק ממוני ולאור הפרת הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, בסך כולל של 50,000 ₪.

134. פיצוי בגין נזק שאינו ממוני ובגין הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה (50,000 ₪) – לגבי הנזק שאינו ממוני, הרי שבהתנהגותה הפרה הנתבעת גם את הוראות סעיף 2 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה. בשל הפרה זו נגרם לתובע נזק שאינו ממוני. הסעיף הרלוונטי המסמיק את בית הדין לפסיקה בגין הפיצוי המבוקש, הינו סעיף 10(א)(1) לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, הקובע כדלקמן:

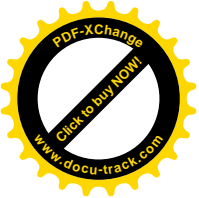
"לבית-הדין לעבודה תהא סמכות ייחודית לדון בהליך אזרחי בשל הפרת הוראות חוק זה, והוא רשאי –

(1) לפסוק פיצויים אף אם לא נגרם נזק של ממון בשיעור שייראה לו בנסיבות הענין; ואולם בהליך אזרחי בשל פגיעה כאמור בסעיף 7, רשאי בית הדין לעבודה לפסוק פיצוי שלא יעלה על 120,000 שקלים חדשים, ללא הוכחת נזק."

135. הפסיקה קבעה, כי מטרת סעיף זה היא בין היתר עונשית והרתעתית¹⁰⁶:

"מכח חוק שוויון הזדמנויות יכול בית הדין לפסוק פיצוי בשיעור שייראה לו בנסיבות העניין, אף אם לא נגרם נזק של ממון פיצוי כזה הוא בעל פן הרתעתי – עונשי – חינוכי, מעבר לפיצוי על נזק הניתן להערכה. ברי, כי חוק שוויון הזדמנויות, על הסעדים הקבועים בו, בא להזהיר מפני חומרתה של האפליה ולהבטיח הגנה משפטית באמצעות פסיקת פיצויים אפקטיביים."

¹⁰⁶ ע"ע 1156/04 הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ – גורן, ניתן ביום 20.11.2007.



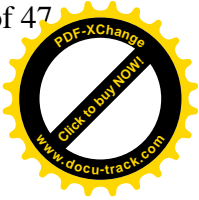
בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

136. בנוסף ולפי פרשת פלוני שצוטטה לעיל, אין לקבוע את סכום הפיצוי לפי שכרו של העובד, שכן אין המדובר ביחס ישיר לנזק הממוני, קרי – אובדן השכר.
137. בקביעת סכום הפיצויים בעניין זה אנו מתחשבים במדיניות השיפוטית הראויה, האמורה לתת ביטוי לתחושת אי-הצדק שנגרמה לתובע ובהתייחס למקרה שבו הוכחה אפליה אסורה מחמת גיל. נדגיש בהקשר זה שוב את העובדה שהתובע היה עובד בעל וותק רב-שנים בנתבעת – כמעט 30 במספר, ואנו אף יוצאים מתוך נקודת הנחה כי עבודתו היתה מסורה וראויה (כאמור, לא הובאו כל ראיות אחרות ביחס לכך על ידי הנתבעת).
138. אנו אף דוחים את טענת הנתבעת כי המדובר ב"אי הבנה", "חוסר כישרון ניהולי", או "התנהלות חלמאית שהביאה למסקנות מהירות מדי" של מי ממנהלי הנתבעת¹⁰⁷, והמדובר בטענה שאין לה כל בסיס, וממילא אין בה כדי להצדיק את אפלייתו לרעה של התובע.
139. על כן, אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע פיצוי לאור הפרת הוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ובגין נזק שאינו ממוני בסך של 40,000 ₪, אשר נראה לנו הולם בנסיבות המקרה.
140. הערה נוספת לפני סיום – התובע גם התייחס בכתב התביעה לסעד האכיפה¹⁰⁸. לדעתנו, אין מקום ליתן סעד זה, ונסביר בתמצית את הטעמים לכך. ראשית, התובע כלל לא פירט ולא נימק האם מתקיימים במקרה שלפנינו שיקולים התומכים במתן סעד האכיפה; שנית, התובע לא הגיש בקשה לסעדים זמניים, דבר שהיה מאפשר לברר סעד זה בצורה מהירה; שלישית, התובע לא חזר על בקשתו בעניין זה בתצהירו או בחקירתו הנגדית, ואף לא בסיכומיו, ונראה כי סעד זה התבקש "מהפנים אל החוץ", וכסעד חליפי בלבד לסעדים הכספיים.

¹⁰⁷ ע"ע 1156/04 הום סנטר (עשה זאת בעצמך) בע"מ – גורן, ניתן ביום 20.11.2007.

¹⁰⁸ סעיפים 1, 8 ו-15 לסיכומי הנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

ו. לסיכום

141. **לסיכום** – התביעה מתקבלת ברובה הגדול, ועל הנתבעות לשלם לתובע, ביחד ולחוד, את הסכומים הבאים כמפורט להלן:

א. השלמת פיצויי פיטורים **בסך של 4,965.15 ₪.**

ב. פיצויי הלנת פיצויי פיטורים **בסך של 10,000 ₪"ח.**

ג. פיצוי בגין פיטורים שלא כדין **בסך של 78,816 ₪.**

ד. פיצוי בגין נזק ממוני ולאור הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה **בסך של 50,000 ₪.**

ה. פיצוי בגין נזק שאינו ממוני ולאור הפרת חוק שוויון הזדמנויות בעבודה **בסך של 40,000 ₪.**

סעיפים א' – ב' יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק, החל מיום 15.2.2014 (מועד פיטוריו של התובע), ועד למועד התשלום המלא בפועל לתובע.

סעיפים ג' – ה' יישאו בהפרשי הצמדה וריבית כחוק, החל ממועד מתן פסק הדין זה, ועד למועד התשלום המלא בפועל לתובע.

142. **לגבי הוצאות** – הנתבעות תשלמנה בנוסף לתובע, ביחד ולחוד, הוצאות משפט בסך של **2,000 ₪**, וכן שכר טרחת עורך-דין בסך של **7,500 ₪.**

143. סכומים אלה ישולמו בתוך 30 יום ממועד המצאת פסק הדין לידיהן, שאחרת הם יישאו בהפרשי הצמדה וריבית כחוק ממועד מתן פסק הדין, ועד למועד התשלום המלא בפועל לתובע.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 14138-07-14

144. במידה ומי מן הצדדים יבקש לערער על פסק דין זה, עליו להגיש ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, וזאת בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין.

ניתן היום, כ' אדר ב תשע"ו (30 מרץ 2016), בהיעדר הצדדים ויישלח אליהם.

נציג ציבור
מעסיקים

ד"ר טל גולן
שופט