



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18  
סע"ש 37528-04-19  
סע"ש 661-03-19  
סע"ש 33825-09-18

לפני:

כב' הנשיא מירון שוורץ  
נציגת ציבור (עובדים): גב' מנאל אשקר  
נציג ציבור (מעסיקים): מר אליאס ג'טאס

התובעים/הנתבע 1 שכנגד  
1. סאמר חליל  
2. עיסא ודיע  
ע"י ב"כ: עו"ד מחפוז חטיב

-

הנתבעת/התובעת שכנגד  
דגי הדן אגש"ח בע"מ 570036079  
ע"י ב"כ: עו"ד שילת קריספין

### פסק דין

1. דגי הדן אגש"ח בע"מ (להלן: **הנתבעת**) היא חוות דגים הממוקמת בקיבוץ דן ובה מתקנים שונים לגידול דגים ולשיווקם. מר סאמר חליל (להלן: **מר חליל**) ומר עיסא ודיע (להלן: **מר ודיע**) – אשר הועסקו אצל הנתבעת, עותרים בתביעותיהם המאוחדות לזכויות שונות מכוח צו ההרחבה בענף החקלאות בדירוג החודשי מנהלי (להלן יקרא: **צו ההרחבה חודשי מנהלי**) וזכויות מסיום עבודתם כגון: השלמת פיצויי פיטורים ופיצוי בשל שימוע שלא כדין.
2. הנתבעת הכחישה בכתב הגנתה את טענותיהם של התובעים וחלותו של צו ההרחבה חודשי מנהלי בעניינם וכפועל יוצא מכך, את דבר זכאותם לאיזה מבין רכיבי התביעה תוך שטענה בין היתר להתיישנות. בנוסף, הגישה הנתבעת תביעה שכנגד, המופנית כנגד מר חליל, במסגרתה טענה להשבת כספים ששולמו למר חליל ולפיצוי מכוח עילת לשון הרע.
3. בפנינו התקיימו שתי ישיבות הוכחות במהלכן העידו מטעם התובעים: התובעים עצמם ומר לזמי דניאל, אשר בזמנים הרלוונטיים לתביעה שימש כמנהל תפעולי של "דגי דפנה" (להלן: **מר לזמי**).



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

מטעם הנתבעת העידו: מר ישי פולק, אשר שימש כסמנכ"ל התאחדות האיכרים מאז חודש נובמבר 2007 ומשמש כמנכ"ל התאחדות האיכרים החל מחודש יוני 2016 (להלן: **מר פולק**); מר עזריאל סופר, אשר שימש בזמנים הרלוונטיים לתביעה - מנהל "דג" דפנה" (להלן: **מר סופר**); מר אורי מיטל, שימש בזמנים הרלוונטיים לתביעה - מנכ"ל הנתבעת (להלן: **מר אורי**); גב' גליה הרשקוביץ, חשבת שכר בנתבעת (להלן: **גב' הרשקוביץ**) ומר גיל רביץ, שימש בתפקידים שונים בנתבעת וכיום משמש כיום כמנכ"ל בנתבעת (להלן: **מר רביץ**).

הצדדים סיכמו טענותיהם בכתב והתיק הועבר אלינו למתן פסק דין.

### גדר המחלוקת והילוכו של פסק דין זה

4. בתחילה, נפנה לדון ולהכריע בתביעתו של מר חליל והתביעה שכנגד המופנית נגדו ולאחר מכן, נדון ונכריע בתביעתו של מר ודיע. כל זאת, כאשר עיקר הסוגיות המשותפות העומדות להכרעתנו בתיקים המאוחדים שלפנינו הן:

א. חלותו של צו ההרחבה חודשי מנהלי על התובעים וכפועל יוצא בחינת זכאותם לזכויות מכוחו של הצו האמור, להן עותרים.

ב. האם נסיבות פיטוריהם של התובעים מזכות אותם בסעדים להם עתרו.

### א. תביעתו של מר חליל - אלה העובדות וטענות הצדדים

5. מר חליל הגיש את תביעתו הראשונה (33820-09-18) בעודו עובד בנתבעת, במסגרתה עתר לזכויות שונות מכוחו של צו ההרחבה חודשי מנהלי. את תביעתו השנייה (661-03-19) הגיש לאחר שפוטר ביום 7.11.2018, במסגרתה עתר גם להשלמת פיצויי פיטורים ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

### תפקידו של מר חליל בנתבעת – ניהולי?

6. מר חליל עבד בנתבעת החל מיום 1.1.2010 ועד ליום 7.11.2018 – מועד בו פוטר. בטרם ניגש להכריע בשאלה האם תחומי אחריותו של מר חליל במהלך עבודתו בנתבעת, היו בהגדרתם חלק מתפקיד "ניהולי" לצורך חלולתו של צו ההרחבה חודשי מנהלי על מר חליל, נבקש להתייחס בקצרה לעבודתו של מר חליל ב"שטח" כפי שהוכח – וזאת, מעבר לטענותיו הנוגעות לתחומי אחריותו בנתבעת אשר לגרסת מר חליל מגדירות את תפקידו ה"ניהולי".

כאן המקום להעיר כי מר חליל נמנע מלפרט בהרחבה אודות עבודתו בפועל ב"שטח" בנתבעת במסגרת תצהירו ותצהירו המשלים וביקש להתמקד בתיאור תחומי אחריותו במסגרת עבודתו בנתבעת. לפיכך, על מתכונת עבודתו ב"שטח", למדנו מהגרסה הדלה שמסר מר חליל במסגרת חקירתו הנגדית ובעיקר מגרסתו של מר רביץ.

7. **עבודתו ב"שטח" של מר חליל** - שעות עבודתו של מר חליל נעו בין השעות 4:00 בבוקר ועד 16:00 אחה"צ (עמוד 25 לפרוטוקול שורה 7). לעיתים, נדרש מר חליל לעבוד בלילות ומעבר לשעה 16.00, כאשר במהלך הלילה היה מגיע ל"סבב", על מנת לרוקן את הבריכות.

בתצהירו המשלים, מתאר את עבודתו ב"סבב" כך:

**"17. אעיר כי אני הייתי עושה סבב בריכות גם בלילות הייתי מנקה נזירים בשעות שלא דווחו, הייתי מטפל בבעיות והכל, והכל אף אחרי השעה 16.00..."**

ובחקירתו הנגדית התבקש כאשר מר חליל לפרט אודות עבודתו ב"סבב" כך השיב:

**"ש. אתה אומר שעשית סבבים בבריכות בתצהיר שלך ובמשלים.  
ת. זה לצאת לעשות סיבוב על הבריכות"**



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

- ש. מי עוד היה עושה סבבים?  
 ת. אני הייתי עושה את הסגירה והפתיחה של הבריכות.  
 ש. כל השנה היית עושה סבבים?  
 ת. לא כל השנה, פעם בשנה זה היה יום בקיץ שממלאים את הבריכות ובחורף שהיו מנקים אני הייתי עובר לנקות את הבריכות כדי שלא יגלשו.  
 ש. מחודש נובמבר עד חודש אפריל, אין צורך לעשות סבבים נכון?  
 ת. למה אין צורך? הבריכות היו עולות וגולשות וכל הזמן הייתי מקבל על הראש "לך תנקה ולך תעשה" אז כל פעם אני הייתי הולך ומנקה את השטח.  
 ש. אז כל פעם היו צריכים?  
 ת. כל פעם. כל יום.  
 ש. ריקון מים באילו חודשים נדרשת לזה?  
 ת. בחודש נובמבר.  
 ש. זהו?  
 ת. מתחילים להוריד את הבריכות עד שמסיימים.  
 ש. כמה זמן פעולה של הריקון מים?  
 ת. כל בריכה לוקח לפחות 4 ימים. תלוי כמה בריכות אנחנו ממלאים. הם לא אנחנו".

(עמוד 27 לפרוטוקול שורות 25-26 עד עמוד 28 לפרוטוקול שורות 1 – 17).

8. ואילו מר רביץ בתצהירו, תיאר את תפקידו של מר חליל ב"שטח" כך:

"11. התובע השני הוא גם הנתבע שכנגד, סאמר חליל (להלן: "סאמר") התחיל לעבוד בדגי הדן ביום 1.1.2010 מתחילת עבודתו עבד סאמר כעובד כללי כחלק מצוות עובדי הייצור באתר הפורלים בקיבוץ דן שמנה כארבעה עובדים.

12. עבודת הייצור כוללת ביצוע משימות הקשורות לעבודת גידול הדגים בבריכות הדגים לפי משימות שמוטלות ע"י מנהל ייצור – ובהן האכלת דגים חיסון הדגים הרכבת ציוד ורשתות העברת דגים מבריכה לבריכה ומיונם בין הבריכות לפי שלבים וגדלים. צוות העובדים דואג לשאוב את הדגים באמצעות משאבות ולהעבירם בין הבריכות בתוך האתר בדגי הדן או למיכלים גדולים אשר מנויידים בין האתרים השונים (קיבוץ דן ואתר חמת גדר). כאמור כל הצוות כולל סאמר היו אחראים לביצוע משימות אלה".

יש לציין כי גרסתו של מר רביץ אודות עבודתו של מר חליל ב"שטח" לא נסתרה.

9. אם כן, לעניין עבודתו ב"שטח" ניתן לסכם כך - מר חליל עבד "כתף אל כתף" וכחלק מצוות. עבודתו כללה סבבים של ניקוי בריכות, גם בלילות, ניקוי נזירים,





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

האכלת דגים, חיסון הדגים, הרכבת ציוד ורשתות, העברת דגים מבריכה לבריכה ומיונם בין הבריכות לפי שלבים וגדלים. מר חליל דאג לשאוב את הדגים באמצעות משאבות ולהעבירם בין הבריכות בתוך האתר בדגי הזן או למכלים גדולים אשר מנוידים בין האתרים השונים.

10. ובאשר לתחומי אחריותו של מר חליל במסגרת עבודתו בנתבעת – כפי שתיאר מר חליל בתצהירו (סעיף 7), ביצע תפקיד ניהולי כאשר תחומי אחריותו היו כדלקמן:  
אחראי על צוות עובדים בכלל הפועלים בדגי דן,  
אחראי על הנעת עובדים בשלוחת הפורלים – מניע אותם ומחלק תפקידים לצוותו,  
אחראי על הדגים במים החמים.

11. כאמור, לגרסתו, תפקידו בנתבעת היה "ניהולי". מר חליל סבור כי בהיותו אחראי על צוות עובדים הרי שהמסקנה המתבקשת היא כי שימש כ"מנהל עבודה". עוד לטענתו לא נדרשה הגדרה "רשמית" לתפקידו הניהולי, ותפקידו הניהולי הוטל עליו על ידי מר רביץ אשר הגדיר בפניו כי הוא (מר חליל) אחראי על סבב וניהול הוצאות הדגים ובהמשך אף קידם אותו. כפי שעולה מעדותו לפנינו, אנו מבינים כי מבחינתו, ולהגדרתו, תחומי האחריות של "מנהל עבודה" - כפי שסבור היה - הם כך:

ניהול צוות בשטח, חלוקת משימות לעובדים בשטח, הרשאת חתימה על הגעת "משאיות של תערובת וכל מיני דברים", הכנת סידור עבודה לצוות, מתן ייעוץ לגבי עבודה בשטח ולקייחת החלטות "בשטח" שלאחר מכן היה "מדווח הלאה", אישור ראשוני על חופשות לעובדי הצוות שלאחריו היה מפנה אותם "לליעד".

עוד עולה מעדותו כי היה נתון לפיקוח עבודתו ע"י "גיל וליעד", היה כפוף ל"מנהל ייצור" ונטל חלק בישיבות צוות הנהלה "לא מקצועיים" וישיבות מקצועיות שנוהלו ע"י מר חליל ו"שאר החבר'ה".



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

בשל חשיבות העניין להלן נביא את עדותו לפנינו בעניין זה בפירוט:

- ש"ש. תאשר שהיית עובד צוות כללי בנתבעת.  
 ת. אני הייתי מנהל על צוות העובדים אצל הנתבעת.  
 ש. מי היה כלול בצוות העובדים?  
 ת. התחלפו, היו לי כ 4-5 עובדים או יותר.  
 ש. אתה יכול לנקוב בשמות?  
 ת. אני כבר 9 שנים, התחלפו מעל 20 איש.  
 ...  
 ש. ממתי היית מנהל?  
 ת. 1.1.2010, עבדתי תקופה של קרוב לחודש וחצי – חודשיים ואחרי זה התקדמתי. זה הסבב השני שלי. בשנת 98-99 אני גם עבדתי. בגלל זה הייתי מכיר את העבודה ויודע אותה כמו שצריך.  
 ש. אתה מכיר את ארז שושני?  
 ת. מוכר לי השם.  
 ש. מה היה התפקיד שלו?  
 ת. כמו שאנחנו עבדנו הוא גם עבד.  
 ש. בצוות?  
 ת. כן.  
 ש. הוא היה המנהל שלך.  
 ת. לא.  
 ש. מה לגבי עומר.  
 ת. גם עומר היה עובד.  
 ש. מה היה תפקיד שלו?  
 ת. עובד רגיל.  
 ש. אתה ניהלת אותו?  
 ת. אני התחלה שעבדתי שם, אני אמרתי לך כמה חודשים ואחרי כך ניהלתי.  
 ש. ניהלת את ארז שושני?  
 ת. לא ניהלתי אותו, הוא עבד בתקופה שהתחלתי הוא ועומר עבדו ביחד ואחרי זה התחלתי לנהל.  
 ש. ניהלת את ארז שושני?  
 ת. לא.  
 ש. אתה אומר מתחילת העבודה שלך, בשנת 2010, היית מנהל.  
 ת. כן.  
 ש. יושב פה גיל רביץ, המנכ"ל הנוכחי ומר אורי מיטל שהם טוענים אחרת, מה אתה אומר על זה?  
 ת. הם יכולים לטעון מה שהם רוצים.  
 ש. מי הגדיר אותך כמנהל?  
 ת. גיל.  
 ש. איפה זה רשום?  
 ת. הוא, כשפניתי אליו הוא אמר לי זה הסבב שלך.  
 ש. מתי פנית אליו?



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

- ת. כשהגעתי לעבודה עמדנו ביחד הוא אמר לי אח שלי עובד פה סעיד, שהוא רוצה שסעיד יסתובב לראות שהבריכות בסדר ושאני אנהל את ההוצאות דגים על ההתחלה כשנכנסתי ושאני אשאר פה ואנהל את ההוצאות דגים. התחלתי כמה חודשים ואחרי זה הוא קידם אותי. בתצהיר שלך אתה מזכיר את צו ההרחבה החודשי מנהלי בחקלאות. ש. כן. ת. לאיזה הגדרה בצו אתה עונה? מנהל עבודה? ש. כמנהל עבודה. ת. מפקח? ש. לא. ת. מדריך? ש. לא. ת. מנהל בית אריזה? ש. לא. ת. מנהל חווה חקלאית? ש. לא. ת. מנהל משמרת? ש. משמרת? לא. ת. מה זה אומר מנהל מבחינתך? ש. מנהל שצריך לחלק משימות לעובדים במחלקה, עבודה שצריכה להתבצע בשטח. ת. אתה ערכת דוחות כספיים ומאזנים? ש. לא. ת. ערכת תקציב? ש. לא. ת. היית מורשה חתימה? ש. מורשה חתימות כאילו שצריכים להגיע אלי משאיות של תערוכת וכל מיני דברים כן, אני הייתי חותם עליהם. ת. החתמת כרטיס נוכחות? ש. כניסה כן ויציאה רוב הזמן לא. ת. למה לא? ש. כי הייתי מסיים את העבודה שלי מהשטח מבחוץ. ת. ... ש. אתה קיבלת עובדים לעבודה? ת. לא. כשאדון גיל רביץ ביקש מליעד להיות מנהל יצור תחתיו, אני וליעד היינו עושים את הסידור ואני והוא היינו עושים את כל העבודה. כשהיו מגיעים עובדים לעבוד הוא היה מתייעץ איתי ואני הייתי מאשר או לא. ליעד היה מתייעץ איתי. ש. אתה חתמת על הסכמי העסקה של העובדים האלה? ת. לא. ש. אישרת את תנאי העסקה שלהם? ת. לא. זה לא כמו שאת חושבת שיושבים. ש. מי ערך את סידורי העבודה? ת. אני וליעד.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

- ש. מי שרצה חופש, פנה אליך לבקש חופש?  
ת. הם פנו אלי רוב הזמן ואני הייתי אומר להם לרשום את זה במחשב כל יום חמישי היינו עושים את הסידור. אני הייתי אומר להם " כן ומפנה אותם לליעד.
- ש. אז ליעד היה מאשר אם הם היו יכולים לצאת לחופש?  
ת. כן. כשדיברו איתי הפניתי אותם לליעד.  
ש. כלומר ליעד היה מוסמך לאשר חופש או לא לאשר.  
ת. כן.  
ש. כשאתה רצית חופש למי פנית?  
ת. היית שולח לליעד והוא היה אומר גם לגילי.
- ...
- ש. מי היה מפקח על שעות העבודה שלך?  
ת. גיל וליעד.  
ש. איזה החלטות אתה היה מוסמך לקבל בעבודה?  
ת. אני הייתי כמו כל מנהל הייתי לוקח החלטות מיידי שאתה יודע שזה שצריך לעשות אני הייתי עושה ואחר כך מדווח הלאה.  
מה
- ...
- ש. מה היו שעות העבודה שלך בדגי הגן?  
ת. לפעמים 04:00 , 05:00 עד שעה 15:00 , 16:00 עד שאני הייתי מסיים את העבודה שלי.  
ש. נדרשת לעבוד בלילות?  
ת. בלילות אני הייתי מגיע להוריד את הבריכות שהיה סבב שצריכים לרוקן בריכות. הייתי מגיע בלילות בגלל שביום לא היה מותר לנו להוריד את הבריכות הללו.  
ש. כמה פעמים בשנה זה היה?  
ת. תלוי כמה בריכות היו ממלאים, כל בריכה 4 ימים צריך להוריד אותה. פעם בשנה.  
ש. תאשר לי שיש צוות שמטפל בגידול בבריכות של הדגים? יצור דגים. יש צוות שאחרי על גידול הדגים נכון?  
ת. נכון, אנחנו זה הצוות.  
ש. יש צוות שמטפל בבית האימון?  
ת. כן.  
ש. נכון שיש צוות שעובד בעיבוד דגים?  
ת. זה התאילנדים.
- ...
- ש. מנהל היצור הוא ניהל אותך?  
ת. כן.  
ש. מנהל היצור היה מנהל את יתר העובדים נכון?  
ת. הוא היה מדבר איתי ואני הייתי מעביר לצוות.  
ש. אז את החלטות מנהל היצור קיבל.  
ת. כן.
- ...
- ש. בישיבות שזומנת אליהן ואתה מצרף כנספח בתצהיר שלך, בדגי הדן, אתה צרפת מסמכים שזומנת לישיבות צוות מקצועית נכון?





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

ת. צוות ההנהלה לא מקצועי. מקצועי גם היו לנו ישיבות אני ושאר החבר'ה מנהלים.

(ההדגשות אינן במקור. פרוטוקול עמ' 19 שורה 27 ועד עמ' 27 שורה 7).

12. לגרסת הנתבעת, אשר כופרת בטענה כי מר חליל ביצע תפקיד ניהולי החוסה בהגדרתו תחת צו ההרחבה החודשי מנהלי, מר חליל היה "אחראי על צוות עובדים" ולא "מנהל עבודה".

כך, כופר מר רביץ בתצהירו בטענה כי מר חליל היה "מנהל עבודה" ומתאר את תחומי אחריותו של מר חליל:

"13. סאמר לא היה מנהל עבודה ולא ניהל עובדים. לכל היותר ניתן להגדיר את סאמר כאחראי על צוות עובדים (וגם זאת החל מסוף שנת 2014 לערך) ועובד כללי בתוך הצוות כתף אל כתף כמו יתר חברי הצוות. סאמר לא היה ממונה על העובדים ולא עסק בהדרכתם. לכל היותר ומסוף שנת 2014 לערך היה מחלק לצוות את המשימות שנקבעו ע"י מנהל הייצור ואחראי אתר חמת גדר והמנכ"ל. אני מציין שאורי מיטל המנכ"ל הקודם קורא לסאמר "מנהל" החל מסוף שנת 2014 אבל לא ניתן לו שום כתב מינוי ולא היו לו סמכויות של מנהל ולכן לדעתי הוא לא עונה להגדרת מנהל כפי שקבוע בצווי ההרחבה ולפי מהות תפקידו בפועל. כמו כן תפקידו הוקטן מזה של קודמו.

14. סאמר כמו יתר חברי הצוות היו כפופים אליי כמנהל ייצור עד סוף שנת 2016 אז החליף אותי בתפקיד ליעד...

15. מנהל ייצור... הוא זה שמגדיר את העבודות מראיין מועמדים...

16. צוות עובדי הייצור נוהגים לדווח למנהל הייצור על חופשות... והוא זה אשר קובע את המשימות... למנהל הייצור כפופים כל צוות עובדי הייצור... (וגם סאמר בתוכם)...

17. סאמר לא היה עצמאי בקבלת החלטות ולא קיבל אף אחת מההחלטות הניהוליות... לסאמר לא היו כפופים עובדים... לא ערך סידורי עבודה... ולא היה לו מעמד בכיר...

18. סאמר כמו גם יתר העובדים... היו אחראים לבצע את ההנחיות... ופעלו בהתאם להנחיות... עבודתו של סאמר כללה עבודות רגילות ושוטפות כיתר העובדים... ולא מילא תפקידים ניהוליים או הדרכתיים...

19. ...כך שסאמר ויתר העובדים היו כפופים בעבודתם גם ליעד מאור – מנהל הייצור בקיבוץ דן וגם לרועי תקוותם הירש – אחראי האתר בחמת גדר.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

21. ...העובדה שסאמר השתתף במספר ישיבות הנהלה לא מעידות על היותו מנהל..."

עוד נציין כי מר רביץ צירף לתצהירו סידור עבודה (נספח ג') אשר לא נסתר – ממנו ניתן להתרשם כי מר חליל היה חלק מסידור העבודה של הצוות, כלומר עבד "כתף אל כתף" עם הצוות.

גרסתו של מר רביץ בכל הנוגע לתחומי אחריותו של מר חליל כפי שתיאר בתצהירו לא נסתרה, וכך העיד לפנינו בעניין:

ש"סאמר היה אחראי ייצור?

ת. הוא לא היה אחראי ייצור, הוא היה ראש צוות, יש הגדרה מאוד ברורה למה זה מנהל בחוק, לא כל אחד שאחראי על 2-3 עובדים הופך להיות מנהל בחוק, הוא לא קבע מדיניות ולא קלט עובדים לעבודה, הוא לא פיטר עובדים, הוא לא עשה סידור שבועי ותכנית שנתית. בעצם הוא היה ראש צוות שמקבל הוראות ממנהל ייצור ומבצע אותם בשטח, הוא היה תורן שבת כמו כולם, הוא היה חלק אינטגרלי מהצוות ואפשר לראות זאת בסידורי עבודה, הוא חלק מהצוות, היה נכנס להוציא דגים מהמים, איפה שהיה צריך הוא עבד, הוא היה ראש צוות.

ש. נתת לסאמר תנאים מנהל?

ת. נתתי לו תנאים מטיבים יותר משאר העובדים, ובסוף הוא היה ראש צוות.

ש. למה דווקא שולם לסאמר משכורת בסך 10,000 ₪ ?

ת. הוא היה ראש צוות, הייתה לו טיפה יותר אחריות מעובדים אחרים, זה עדיין לא הופך אותו להיות מנהל".

(עמ' 49 לפרוטוקול שורות 15-3).

13. עיון בטענות הצדדים בנוגע לתחומי אחריותו של מר חליל בנתבעת מעלה כי תיאורו של מר חליל את תחומי אחריותו אל מול תיאורו של מר רביץ את תחומי אחריותו של מר חליל בנתבעת, אין בהם שוני של ממש.

כלומר, אין מחלוקת כי אכן הוא צולו למר חליל, כחלק מעבודתו, תחומי אחריות כגון אחריות על צוות עובדים אשר באה לידי ביטוי בחלוקת משימות לצוות





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

העובדים בשטח. עוד אין מחלוקת כי האישור הרשמי והסופי על חופשות לעובדי הצוות ולמר חליל עצמו ניתנו ע"י מנהל הייצור ואין מחלוקת כי למר חליל לא ניתן כתב מינוי לתפקיד מנהל עבודה אלא שהואצלו אליו תחומי אחריות בלבד כאשר מר חליל היה כפוף למנהל הייצור ולכך כי מר חליל נטל חלק בישיבות צוות הנהלה (ראו נספחים ד'1 עד ד'16 לתצהיר מר חליל – מהם ניתן להתרשם כי אכן הוזמן ליטול חלק באותן ישיבות הנהלה).

14. בהתבסס על האמור, נשאלת השאלה האם עונה מר חליל להגדרת "עובד חודשי - מנהלי" כהגדרתו בצו ההרחבה כאמור.

בעוד שלטענת הנתבעת, אין המדובר בתפקיד שבמהותו "ניהולי", כזה אשר נכנס בגדרי צו ההרחבה החודשי מנהלי, סבור מר חליל כי בהינתן מסגרת תחומי האחריות שהואצלו לו, הוא נכנס בהגדרת עובד חודשי מנהלי על פי הצו.

15. **הדין החל** - הלכה היא כי הנטל להוכיח את תחולתו של ההסכם הקיבוצי או של צו ההרחבה מוטל על הטוען לחלותו. בענייננו, השאלה היא האם חל בענייננו של מר חליל צו ההרחבה חודשי מנהלי והאם מר חליל עונה להגדרה של "עובד חודשי מנהלי". כאמור, הנטל בעניין זה מוטל על התובע.

16. מלשון צו ההרחבה האמור ונוסחו המפורש, עולה כי הוראותיו חלות "על כל העובדים בדירוג חודשי מנהלי בענפי החקלאות ומעבידיהם".

בסעיף 2 לצו מוגדר המונח "עובדים חודשיים - מנהליים", בזו הלשון:

"חטיבת עובדים חודשיים-מנהליים כוללת מנהלי עבודה בפרדסים ובענפי החקלאות, מפקחים ומנהלי בתי אריזה, מנהלי משמרות, מדריכים באריזת פרי הדר, אחראיות בירור ואחראיות במבדקים, ירקות ופרחים, ובכל תוצרת חקלאית, מכוני מים ובעלי חיים, גנני נוי, מכונאים בבתי אריזה, עובדי חוות חקלאיות, עובדי מבדק בנמלים ועובדי מנהל בפרדסים ובבתי אריזה ועובדים שהיו מדורגים בדירוג האחיד או עדיין מדורגים בדירוג האחיד בתי אריזה בחקלאות, בחברות החקלאיות, במשרדים הראשיים של החברות שעיסוקם



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

הוא טיפול וזיקה לחקלאות בחקלאות ועובדים ותיקים בכל ענפי החקלאות והאריזה משנה 15 ואילך, לרבות טרקטוראים ועובדי ציוד מכני חקלאי כבד.

בהמשך סעיף ההגדרות מוגדרים בעלי התפקידים האחראיים. תפקידו של מר חליל כ"אחראי עובדים/צוות" אינו מוגדר בסעיף ההגדרות.

חרף האמור, יש לבחון את תפקידו של מר חליל בחינה מהותית. תפקידו של מר חליל מתוך החלופות שבהגדרת עובד חודשי מנהלי כאמור לעיל, יכול להתאים להגדרתם של שני תפקידים והם: "מנהל עבודה" – תפקיד אשר מר חליל טוען שמילא ו"מנהל משמרת" – תפקיד אשר כולל קווי דמיון לתפקידי אחריותו של מר חליל.

כלומר, התשובה לשאלה האם מר חליל עונה להגדרת "עובד חודשי-מנהלי" בענף החקלאות, תינתן בתשובה לשאלה האם עבודתו בשטח ותחומי עבודתו כמפורט לעיל ובהיותו של מר חליל "אחראי עובדים/צוות", עונה לאחד מהתפקידים המוגדרים בצו ההרחבה החודשי מנהלי - "מנהל עבודה" או "מנהל משמרת".

### "מנהל עבודה"

17. "מנהל עבודה" הוגדר בצו: **"עובד בעל הכשרה מקצועית, שניתנו לו תפקידים מנהליים והדרכתיים במשקף ממונה על עובדים"** (הדגשה לא במקור).

18. הכתרתו של מר חליל את עצמו כ"מנהל עבודה", אין בה כדי ללמד מבחינה מהותית אודות מעמדו או תפקידו בנתבעת לצורך הכרעה בשאלת תחולת צו ההרחבה הנדון.

לאחר שעמדנו על התשתית הראייתית שנפרסה בפנינו ממנה למדנו על תפקידו של מר חליל ולאור הגדרת "מנהל עבודה" כפי שהובאה לעיל, אין אנו מקבלים את טענת מר חליל כי שימש "מנהל עבודה".





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

לא נפרסו לפנינו ראיות לפיהן מר חליל עבר הכשרה מקצועית לתפקיד "מנהל עבודה" וכך גם מר חליל לא העמיד גרסה עובדתית לפיה הוא צל אליו תפקיד של הדרכת עובדים.

### "מנהל משמרת"

19. נותרה אם כן השאלה האם מבחינה מהותית ניתן לסווג את תפקידו של מר חליל שאחראי על צוות עובדים כ"מנהל משמרת"? נקדים ונציין כי אנו סבורים כי גם התשובה לשאלה זו שלילית. נסביר:

20. "מנהל משמרת" הוגדר בצו: "אחראי להפעלה תקינה ויעילה של כל העבודות והעובדים בבית האריזה".

מעבר לכך שמנהל משמרת לפי הגדרת הצו הנדון מיוחס לעבודה ב"בית אריזה" - סוגיה שלא נדונה במקרה זה - אם כי ניתן "לחלץ" מעדותו של מר חליל עצמו כי הוא סבור שלא שימש כ"מנהל אריזה" (עמוד 22 לפרוטוקול שורה 11-12) ומר ודיע אף מסר כי "מוריה" היתה מנהלת בית האריזה (עמוד 15 לפרוטוקול שורה 14) - הרי שלגופו של עניין, אף אם נניח לצורך הדיון בלבד כי למשל במסגרת "משמרת צוות" בין אם ביום או בין אם בלילה ניתן לסווג את עבודת מר חליל גם כעבודה "בבית אריזה" ולו בחלק מיום עבודתו (ולכך נמצא עוגן הן בעדותו של מר חליל אשר העיד כי "לפעמים...היינו נכנסים לעזור בבית אריזה", (עמוד 26 לפרוטוקול שורות 1-2) והן בעדותו של מר ודיע אשר עבד עם מר חליל בצוות והעיד כי הוא עצמו עבד בבית אריזה (עמוד 16 לפרוטוקול שורה 6)) - הרי שעיון בחומר הראיות שלפנינו ובגרסאות הצדדים והאופן בו הוגדרו למר חליל תפקידיו ב"שטח", מלמד כי הגם שהוא צלו למר חליל תחומי אחריות ע"י מנהל הייצור, הרי שהיקף האחריות לא הוכח לפנינו.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

התרשמנו כי עיקר עבודתו של מר חליל היתה כחלק מהצוות וכאחראי אותו צוות בלבד ולא כ"מנהל" או כ"מנהל משמרת" – על כל קשיי יישום הגדרה זו במקרה שלפנינו.

21. זאת ועוד, אף שמר חליל מבקש לצייר בתצהירו תמונה לפיה עסק רק בתחום "אחריות" הרי שהלכה למעשה, שוכנענו כי עבד יחד עם צוותו כתף אל כתף. אף מר ודיע בעדותו אישר כי מר חליל נתן לו משימות (עמוד 15 לפרוטוקול שורה 7) אך גם תיאר כי למשל עת שנדרש להעביר דגים מבריכה לבריכה עבד עם מר חליל כחלק מצוות ועזר למר חליל לבצע את המשימה. כך העיד:

**"עזרתי להעביר מבריכה לבריכה היינו צוות של 2 או 3 להרכיב ציוד למיין את הדברים או להרכיב. בן אדם אחד לא היה עושה את זה ואני עזרתי לסאמר לעשות את זה".** (עמ' 15 לפרוטוקול שורות 24-26).

22. משעולה בבירור כי עבודתו של מר חליל כרוכה היתה גם בעבודה "כתף אל כתף" עם כל הצוות ולא הונחו לפנינו די ראיות ברמת ההוכחה הנדרשת לפיהן ניתן לקבוע כי עיקר עבודתו בנתבעת היתה כ"מנהל", הרי שלא ניתן לקבוע כי מר חליל עונה על אחת מהגדרות בעלי התפקידים הרלוונטיים בצו ההרחבה החודשי מנהלי.

23. **על יסוד כלל האמור לעיל** אנו קובעים, כי מר חליל אינו עונה על אף אחת מהגדרות התפקידים כמפורט בסעיף 2 לצו ההרחבה חודשי-מנהלי – ומשכך, אין הצו האמור חל עליו.

תיאור בעלי התפקידים האחראיים בצו ההרחבה החודשי מנהלי ברורים כך שאף מנקודת מבט פרשנית לא ניתן לקבוע כי תפקיד "מנהל" בין אם "מנהל עבודה" או לצורך הדיון "מנהל משמרת", למשל, כרוך בתפקידי "שטח" כמטלה מרכזית. בהקשר זה נציין כי הטפל הולך אחרי העיקר וממילא לא צריך להיות ספק כי עיקר עבודתו של מר חליל היתה עבודת שטח ולא עבודת ניהול.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

במצב דברים זה, הרי שתביעתו של מר חליל לזכויות - מכוח צו ההרחבה חודשי מנהלי - כגון: תוספת ותק, תוספת משפחה, מענק שנתי/משכורת י"ג, דמי הבראה, הפרשות לפנסיה ולפיצויים וקרן השתלמות, נדחית.

24. למען הסר ספק נוסף ונציין כי טענות מר חליל, המבקש להחיל עליו את צו ההרחבה החודשי מנהלי ולו בשל הסכם ההעסקה החדש שהוצע לו ואשר לטענתו החיל עליו את הוראות צו ההרחבה חודשי מנהלי (למשל טענתו בסעיפים 7.9 לסיכומי ו-13 לסיכומי התשובה) – הסכם אשר מר חליל סרב לחתום עליו, אין בהן כשלעצמן כדי ללמד על תחולת צו ההרחבה המנהלי חודשי עליו. בפועל, הסכם ההעסקה לא הבשיל לכדי הסכם מחייב בין הצדדים ועל כן, אין המדובר בעילות חוזיות שמכוחן יכול מר חליל לדרוש זכויות שונות.

### זכאותו של מר חליל לזכויות - מכוח צו ההרחבה בענף החקלאות

25. אין בתוצאה אליה הגענו לעיל, כדי לייתר את הדיון בזכויותיו של מר חליל המוקנות לו מכוח צו הרחבה בענף החקלאות לתקופת עבודתו אשר לא התיישנה.

26. נראה כי אין מחלוקת במקרה שלפנינו כי ברירת המחדל למקור הנורמטיבי החל על מר חליל הוא צו ההרחבה בענף החקלאות. די אם נפנה בעניין זה לסעי' 30 לכתב ההגנה, בו מציינת הנתבעת כי שילמה לתובע את כל זכויותיו לפי צווי ההרחבה בחקלאות, עמדה אשר עלתה גם מעדותו של מר רביץ.

27. די באמור לעיל על מנת להתרשם כי עמדת הנתבעת לכל אורך ניהול ההליך היתה כי לעובדיה העוסקים בחקלאות ובכללם התובעים כאן - מר חליל ומר ודיע, שולמו זכויות מכוח צו ההרחבה בענף החקלאות. גם מהות העיסוק אשר הולמת את הגדרות הצו, מלמדת כי הוא חל על הצדדים. לפיכך, טענתה של הנתבעת אודות הרחבת חזית בכל הנוגע ליישום צו ההרחבה בענף החקלאות, אינה מתקבלת.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

### הסעדים - מכוח צו ההרחבה בענף החקלאות

28. מר חליל עותר בתביעתו לסעדים הבאים: תוספת ותק, תוספת משפחה, מענק שנתי, הבראה, הפרשות לפנסיה וקרן השתלמות. תחשיב מר חליל מבוסס על הוראות צו הרחבה חודשי מנהלי אך בהינתן קביעתנו לעיל בנוגע לחלות צו ההרחבה בענף החקלאות, חישוב זכויותיו שלהלן ייערך בהתאם להוראות צו ההרחבה בענף החקלאות.

29. מעבר לכפירתה של הנתבעת בתביעתו של מר חליל ובכלל זה טענתה בסיכומיה כי למר חליל שולם שכר כולל "מיטיב וגבוה" וכי כלל לא חל בעניינו צו ההרחבה בענף החקלאות (טענה שאין בידינו לקבל) מצרפת הנתבעת תחשיב נגדי (נספח ב' לסיכומיה) וטוענת כי למר חליל שולם שכר גבוה באופן בו ניתן לקבל טענה כי מלוא זכויותיו שולמו כדין.

30. להלן ניגש לדון בכל רכיב בתביעתו של מר חליל, כסדרו, תוך שנשווה את שכרו בפועל לשכר שאמור היה להיות משולם לו מכוח צו ההרחבה בענף החקלאות. חישוב רכיבי התביעה יערך בכפוף לתקופת ההתיישנות כלומר החל מחודש ספטמבר 2011.

### תוספת ותק

31. סעיף 21 לצו ההרחבה בענף החקלאות קובע כך:

#### "תוספת ותק

(א) כל עובד קבוע ועונתי קבוע, יקבל תוספת ותק לשכרו הכולל בהתאם לנספח ב'.

(ב) עובדים אשר שירתו שירות חובה בצה"ל, תוכר תקופת שירותם לתוספת שנות ותק לצורכי משכורת בלבד."







## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

להבדיל מהוראות צו הרחבה החודשי מנהלי לפיהן תוספת הותק היא אחוזית, הרי שבהתאם לצו ההרחבה בענף החקלאות, תוספת הוותק היא שקלית.

32. מר חליל עורך בסיכומים מטעמו חישוב המביא בחשבון את שכר המינימום בתקופה הרלוונטית לעבודתו בנתבעת ובהתאם לצו ההרחבה החודשי מנהלי ואינו עורך חישוב חלופי בהתאם לצו ההרחבה בענף החקלאות.

33. חישובו של מר חליל אינו יכול להתקבל ממספר טעמים :

ראשית, כפי שקבענו צו ההרחבה החודשי מנהלי אינו חל בענייננו ועל כן החישוב אותו מציע מר חליל אינו נכון.

שנית, בסיס השכר שנלקח בחשבון והוא שכר המינימום אינו תואם את נסיבות העניין שלפנינו בהן מר חליל השתכר בפועל שכר גבוה יותר משכר המינימום וכפי שציין בעצמו בסיכומים מטעמו שכרו היה "גבוה משמעותית משכר יתר העובדים" (סעיף 15 כ').

סעיף 21(א) לצו ההרחבה בענף החקלאות מציין מפורשות כי תוספת ותק שקלית תחושב "לשכרו הכולל" ולא ל"שכר המינימום" תוך שמפנה לנספח ב' לצו ההרחבה בענף החקלאות המגדיר את תוספת הוותק כ"סכום לחודש" שמשתלם "בשקלים חדשים", כך:

שנת עבודה	תוספת הוותק
הסכום לחודש בשקלים חדשים	
2	17.50
3	35.00
4	52.50
5	70.00
6	87.50
7	105.00
8	122.50
9	140.00



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

157.50	10
175.00	11
192.50	12
210.00	13
227.50	14

שלישית, אנו מקבלים את תחשיב הנתבעת במסגרתו ציינה את שכרו של מר חליל בין השנים 2011 עד לחודש פברואר 2017 וכמו כן, ערכה חישוב המתייחס לתוספת הוותק שזכאי היה לה מר חליל במרוצת השנים.

34. לאחר שעיינו בתחשיבה של הנתבעת יחד עם תלושי שכרו של מר חליל, עולה כי **אכן שולם למר חליל שכר עבודה העולה על שכר המינימום באופן משמעותי כך שמגלם בתוכו את תוספת הוותק.**

כך למשל בחודש אפריל 2011 שכר המינימום השעתי עמד על 20.92 ₪ ואילו מר חליל השתכר בתקופה זו 24 ₪ לשעה ובחודש אוגוסט 2011 בו שכר המינימום השעתי במשק עלה ל 22.04 שכרו השעתי של מר חליל עלה לסך של 25 ₪. כך נמשכה העלייה בשכר עד לחודש פברואר 2016 בו השתכר מר חליל 32 ₪ לשעה והחל מחודש פברואר 2017 ואילך בסיס שכרו של מר חליל שונה ועמד על 7,500 ₪ והתווסף לשכרו רכיב שעות נוספות גלובאליות בגובה של 2,500 ₪.

מגמת העלייה בשכרו השעתי המשיכה במהלך השנים ובפער מעליית שכר המינימום במשק כך שבסיכומו של דבר התווסף לשכרו של מר חליל שכר העולה על התוספת השקלית החודשית הקבועה בצו ההרחבה הנדון.

לעניין זה היטיבה הנתבעת להפנות בסיכומיה להלכה לפיה בנסיבות בהן שכר העבודה עולה משמעותית על השכר הנקבע בצו ההרחבה כמו גם על שכר המינימום, הרי שאין מקום לתשלום תוספת נפרדת בגין הוותק. ראו בע"ע 53741-06-15 המוסך הנכון בע"מ – משה לוי, מיום 20.10.2015. ובסע"ש (י-ס)





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18  
סע"ש 37528-04-19  
סע"ש 661-03-19  
סע"ש 33825-09-18

43849-04-14 סלים וליד - אדיר - הבירה בע"מ [פורסם בנבו] מיום 27.6.2016  
שם נפסק כך :

"אנו מאמצים את האמור בתצהירו של מר ידיד לוי לעניין זה, שם סקר מר ידיד לוי את העלאות השכר של התובע לאורך תקופת עבודתו, ומהסקירה עולה כי אכן תוספת הוותק נכללה בשכר היסוד של התובע" - פסיקה שאושרה מאוחר יותר במסגרת ערעור לבית הדין הארצי (ע"ע (ארצי) 23333-09-16 סלים וליד - אדיר הבירה בע"מ, מיום 8.2.2018).

משכך, איננו מקבלים את תביעתו של מר חליל ברכיב תוספת הוותק ודינה להידחות.

### תוספת משפחה

35. סעיף 29 לצו ההרחבה בענף החקלאות קובע כך :

#### "תוספת משפחה

- (א) כל עובד קבוע ועונתי קבוע נשוי, יקבל תוספת משפחה לשכרו, בהתאם לטבלת השכר המצורפת כנספח ב' להסכם זה.
- (ב) עובדת קבועה ועונתית קבועה שבעלה אינו עובד, תקבל תוספת משפחה כנ"ל; על העובדת להמציא אישור מתאים.
- (ג) בעבור ילדים בגיל 18 ועד סיום שירות החובה בצה"ל או ילד שאינו עובד עד גיל עשרים ואחד, יקבל העובד/ת תוספת משפחה בהתאם למפורט בטבלת השכר המצורפת כנספח ב' להסכם זה, ואשר תתעדכן מעת לעת בהסכמה בין הצדדים להסכם זה."

בהתאם לנספח ב' לצו, תוספת משפחה תשולם ל"כל עובד קבוע ועונתי קבוע נשוי יקבל תוספת משפחה כדלקמן:

עבור בן או בת זוג שאינו/ה עובד/ת 1.16 שקל חדש ליום;  
לעובד במשכורת חודשית – 29.00 שקלים חדשים לחודש..."

36. מר חליל טוען לזכאות "למלוא תקופת עבודתו" (סעיף 33 ג' לתביעתו השנייה) עבור אישה שאינה עובדת למשך 109 חודשי עבודה וסך הכל ל 3,161 ₪. הנתבעת



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

עורכת תחשיב מטעמה לפיו סך הכל זכאי מר חליל עבור תוספת משפחה לסך של 2,465 ₪.

37. עיון בתלושי שכרו של מר חליל מלמד כי אכן לא שולמה לו תוספת משפחה. אנו מקבלים את תחשיבה של הנתבעת אשר נערך בכפוף לתקופת ההתיישנות. מכאן שעל הנתבעת לשלם למר חליל סך של 2,465 ₪ עבור תוספת משפחה. סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מחודש ינואר 2015 (אמצע תקופה) ועד למועד התשלום בפועל.

### מענק שנתי

38. סעיף 36 לצו ההרחבה בענף החקלאות קובע כך:

#### "מענק שנתי

עובד קבוע חודשי – יקבל מענק שנתי כאמור בנספח ב';  
עובד עונתי חודשי – יקבל מענק כאמור בנספח ב' בסיום העונה;  
עובד קבוע יומי – יקבל מענק לכל יום עבודה בפועל כאמור בנספח ב'".

תוספת ב' לצו קובעת לעניין מענק שנתי, כך:

"עובד קבוע חודשי יקבל מענק שנתי בשיעור מחצית המשכורת שתשולם לו בשני חלקים שווים, במהלך השנה.  
עובד עונתי חודשי יקבל מענק כנ"ל יחסית לחודשי עבודתו.  
עובד יומי יקבל מענק של 4.00 שקלים חדשים לכל יום עבודה".

39. עיון בתלושי שכרו של מר חליל אינו מלמד על כך ששולם לו רכיב "מענק שנתי" בשלב כלשהו. מר חליל עורך תחשיב המגלם את שכרו החודשי הממוצע לכל שנת עבודה החל משנת 2012 וטוען כי זכאי לסך כולל של 73,323.84 ₪ - בהתאם לצו ההרחבה חודשי מנהלי.

40. הנתבעת, בתחשיב מטעמה, מבקשת לערוך חישוב הלוקח בחשבון את בסיס שכרו החודשי בלבד וללא רכיב שעות הנוספות הגלובליות. לטענתה, אין חולק



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

שביצע שעות נוספות בפועל ועל כן לטענתה יש לאמץ את עמדת מר פולק בסעיף 21 לתצהיר מטעמו (- עמדה אשר לא נסתרה) לפיה עמדת התאחדות האיכרים היא כי יש לקחת בחשבון את שכר הבסיס החודשי בלבד עת שאין המדובר בנסיבות בהן שולם רכיב השעות הנוספות כפיקציה.

בהתאם לתחשיב הנתבעת, אשר לא לקחה בחישובה את שכרו של מר חליל לשנת 2018 משלא השלים שנת עבודה, זכאי מר חליל לסך של 18,560 ₪ מכוח צו ההרחבה בענף החקלאות.

בנוסף, בהמשך התחשיב מטעמה, ממשיכה הנתבעת ומפנה לכך כי בהתאם לפסיקה הקובעת כי בונוס ששולם ינוכה מהמענק השנתי ולנוכח סעיף 47 להוראות צו ההרחבה החודשי מנהלי יוצא כי "מענק ששולם יבוא על חשבון משכורת י"ג" ועל כן מששולמו למר חליל מענקים בשנים 2011 עד 2013 בסך כולל של 10,116 ₪ יוצא כי זכאי מר חליל לסך של 8,444 ₪ בלבד.

איננו מקבלים את עמדתה של הנתבעת אשר מבקשת להחיל בעניין זה את צו ההרחבה החודשי מנהלי, אליו התנגדה בתוקף ואשר קבענו כאמור כי אינו חל על התובע. כך גם טענתה לגבי קיזוז "בונוס" אינה יכולה להתקבל בשלב זה והיא בגדר הרחבת חזית עת שמהותו של אותו "בונוס" ששולם למר חליל בשנים אותן ציינה, כלל לא נדון.

41. עיינו בתחשיבי הצדדים ואכן עולה הרושם כי מר חליל לא ערך את תחשיבו בהתאם לפרשנות מר פולק את הוראות צו ההרחבה בעניין זה לפיה יוצא כי בנסיבות תיק זה יש לקחת בחשבון את שכר הבסיס החודשי לצורך חישוב רכיב זה – פרשנות אשר כאמור לא נסתרה.

**על כן, תחשיב הנתבעת מתקבל ולמעט טענתה לקיזוז ה"בונוסים" כפי שציינו לעיל. הנתבעת תשלם למר חליל סך של 18,560 ₪ עבור מענק שנתי. סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מחודש ינואר 2015 (אמצע תקופה) ועד למועד התשלום בפועל.**



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

### הבראה

42. סעיף 32 לצו ההרחבה בענף החקלאות קובע כך:

"(א) מכסת ימי הבראה לעובד קבוע תהיה כדלקמן:  
בשנים 1 עד 7 יקבל העובד תשלום בעבור 7 ימים לשנה;  
בשנה 8 יקבל העובד תשלום בעבור 8 ימים לשנה;  
בשנה 9 יקבל העובד תשלום בעבור 9 ימים לשנה;  
מהשנה ה-10 עד 14 וכולל יקבל העובד תשלום בעבור 10 ימים לשנה;  
מהשנה ה-15 ואילך בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי לעובדים  
בדירוג חודשי מנהלי".

43. מר חליל (בתביעתו הראשונה) עורך תחשיב בהתאם לצו ההרחבה חודשי מנהלי וטוען כי זכאי ליתרת זכות לדמי הבראה המסתכמת ב 39.5 ימים וסך הכל עותר ל 14,931 ₪.

הנתבעת טוענת כי מר חליל קיבל 7 ימים בשנה לפי צו ההרחבה ובשנתיים האחרונות קיבל 16 ימים בשנה.

44. עיון בתחשיביהם של הצדדים מעלה כי אין מחלוקת לגבי מספר ימי הבראה שקיבל בפועל. לפיכך אין מחלוקת כי בשנת 2012 אכן קיבל מר חליל רק 6 ימי הבראה, כך גם אין מחלוקת כי בשנתיים האחרונות לעבודתו קיבל מר חליל דמי הבראה בשווי 16 ימים לכל שנה.

משכך, אנו סבורים כי במצב דברים בו לנוכח קביעתנו כי לא חל בעניינו של מר חליל צו ההרחבה החודשי מנהלי ולאור העובדה כי שולמו למר חליל דמי הבראה מעבר למכסת ימי הבראה הקבועים בצו ההרחבה בענף החקלאות באופן בו מתייתרת תביעתו ברכיב זה, אנו קובעים כי דין תביעתו לדמי הבראה להידחות. כמו כן, אין מקום לטענת הקיזוז, באשר רשאית הנתבעת לשלם למר חליל מעבר למכסת ימי הבראה בה היא מחויבת בהתאם לצו ההרחבה, ולא הוכח כי מדובר בטעות המצדיקה קיזוז.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

### הפקדות לפנסיה וקרן השתלמות

45. מר חליל כורך בתביעתו את רכיב הפנסיה, פיצויים וקרן השתלמות ותוך שמפנה לתקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים, הוא עותר להפרשים להם זכאי לטענתו ברכיבים אלו כפועל יוצא מזכאותו לתוספת ותק ותוספת משפחה.

46. הנתבעת טוענת כי מר חליל אינו זכאי להפרשי הפקדות לפנסיה. עוד טוענת כי אינו זכאי להפרשי הפקדות לקרן השתלמות כיוון שבהתאם לפסיקה – סעיף 38 לצו ההרחבה בענף החקלאות אינו קובע זכאות אישית לקרן השתלמות אלא שהסעיף קובע הפקדה לקרן מסוימת. ולעניין הפקדות לפיצויים, תחשיבה של הנתבעת שותק.

47. לנוכח דחייתנו את התביעה ברכיב תוספת הוותק, קל וחומר אין זכאי התובע להפקדות נוספות בגין כך. נותר אם כן להכריע בטענות הצדדים בכל הנוגע להפרשים הנובעים מרכיב תוספת המשפחה – העומד על סך של 2,465 ₪.

### באשר להפרשי פנסיה –

48. סעיף 43 לצו ההרחבה בענף החקלאות קובע כך:

#### **” פירוט הזכויות הסוציאליות**

**להבטחת הזכויות הסוציאליות לעובד הזמני, או עובד בניסיון, הקבוע, העונתי קבוע והחודשי – יפריש המעסיק משכרו הכולל של העובד או ממשכורתו הכוללת לקרן הביטוח או לקרן הפנסיה שעליה יוסכם וכן ינכה משכרו של העובד את השיעורים כדלקמן:**

**לעובדים קבועים חודשיים שנתיים ועונתיים –**

**על חשבון חופשה – 4.0%;**

**דמי מחלה – 2.5%;**

**השלמת תאונה – 0.5%;**

**הבראה על חשבון – 5.5%;**

**פיצויי פיטורים – 4.5%**



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18  
 סע"ש 37528-04-19  
 סע"ש 661-03-19  
 סע"ש 33825-09-18

קרן השתלמות ומלגות לפועלים חקלאיים ובניהם בע"מ – 1.0%;  
 חלקו של העובד – 5.5%.

(א) לעובד מהשנה ה-11 ואילך ההפרשה בעד חופשה שנתית היא 8.5%.  
 (ב) המעסיק ינכה משכרו של העובד את חלקו (5.5%) להבטחת זכויות הפנסיה את האחוזים המתאימים ויעבירם לקרן הביטוח או לקרן הפנסיה יחד עם ההפרשות שהוא חייב בהן...

49. לעניין זה קובע הצו שהפקדות לפנסיה אמורות להתבצע על בסיס השכר הכולל או משכורתו הכוללת - המוגדר בצו כ"שכר או משכורת משולבת תוספת משפחה, תוספת ותק, שעות גלובליות, תוספת יוקר וכל תמורה אחרת אשר יוסכם על הכללתה בטבלאות השכר או המשכורות הנספחים להסכם זה".

50. על פי סעיף 43 לצו ההרחבה בענף החקלאות, שצוטט לעיל, עובד זמני או בניסיון זכאי להפקדות לפנסיה – תגמולי מעסיק - בשיעור של 6%. זהו הדין גם באשר לעובדים קבועים וחודשיים. וראו הדברים שנפסקו בעד"מ (ארצי) 1013/04 מוסלמי עטאף – אברמוביץ צבי את יצחק [פורסם בנבו] (08.08.2005):

"...ברי שכאשר מוטלת חובה לנכות משכרו של העובד, הרי שגם על המעביד מוטלת חובה להפריש את חלקו. מעבר לכך, לא סביר שהפרשות תעשנה בגין עובד זמני ולא בגין עובד קבוע. גם לשון צו ההרחבה, לפיה "המעסיק ינכה משכרו של העובד את חלקו... ויעבירם לקרן הביטוח או לקרן הפנסיה יחד עם הפרשות שהוא חייב בהן", אינה מותירה ספק ביחס לפרשנות".

לכן, הזכאות להפקדות מעסיק לפנסיה בשיעור של 6% קמה החל מיום העבודה הראשון.

51. כיוון שאין מחלוקת כי למר חליל לא שולמה תוספת משפחה הרי שממילא לא הובאה תוספת זו בחשבון שכרו הכולל לצורך הפקדות לפנסיה. על כן, על הנתבעת לשלם למר חליל סך של 148 ₪ (במעוגל) עבור הפקדות לפנסיה בגין מרכיב תוספת משפחה. סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מחודש ינואר 2015 (אמצע תקופה) ועד למועד התשלום בפועל.





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18  
סע"ש 37528-04-19  
סע"ש 661-03-19  
סע"ש 33825-09-18

### באשר לקרן השתלמות –

52. סעיף 38 לצו ההרחבה בענף החקלאות קובע כך:

**"המעסיק יפריש לקרן הביטוח 1% משכרו היומי הכולל או ממשכורתו הכוללת של העובד לטובת קרן השתלמות ומלגות לפועלים חקלאיים ובניהם בע"מ".**

מר חליל טוען כי הנתבעת הפרישה עבורו 5% עבור רכיב זה.

53. עיון בתלושי שכרו של מר חליל מעלה כי הנתבעת הפרישה למר חליל עבור קרן השתלמות סכומים שונים מאלו שמתווה צו ההרחבה כאמור ורק החל מחודש פברואר, 2016 כאשר בסיס השכר ממנו נגזר התשלום עבור קרן ההשתלמות נראה שכלל רכיבים נוספים על בסיס שכר היסוד של מר חליל.

54. עוד נוסף כי מר חליל לא עמד על מהותה של הקרן הנ"ל המצוינת בסעיף 38 לצו "קרן השתלמות ומלגות לפועלים חקלאיים ובניהם בע"מ", וכלל לא ברור אם קרן זו פעילה. כמו-כן, הוא לא הניח כל תשתית בדבר זכותו לכספים המופרשים ולפדיונם.

יפים בענייננו הדברים שפסק כב' השופט א' איטח (כתוארו אז), בשבתו בבית הדין האזורי בתל-אביב:

**"אכן, סעיף 38 להסכם הקיבוצי הכללי בענף החקלאות (הורחב בצו הרחבה מיום 14.1.2001) קובע כי 'המעסיק יפריש לקרן הביטוח 1% משכרו היומי הכולל או ממשכורתו הכוללת של העובד לטובת קרן השתלמות ומלגות לפועלים חקלאיים ובניהם בע"מ" (ההדגשה שלי – א.א.). אלא שהתובעים לא דקו פורתא בשאלת זכאותם לכספים. ונסביר: הסעיף קובע הפרשה לטובת קרן מסוימת, היא קרן השתלמות ומלגות לפועלים חקלאיים ובניהם בע"מ, ואינו קובע זכאות אישית של התובעים לכספים האמורים. לא הוכח כי מדובר בכספים המופקדים מכוח ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה לקרנות אישיות, על שם של התובעים ולחשבונותיהם. לפיכך, אין בידנו להיעתר לתביעתם של התובעים ברכיב זה ולהורות כי הנתבעות תשלמנה את הסכומים האמורים לכיסם של התובעים."**



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

(ראו בע"ב (ת"א) 9497/06 סאייד נציראת ואח' – פפיר גנון ופתוח בע"מ ואח' (26.04.2011), בסעיף 31 לפסק הדין, ההדגשות במקור, וראו דוגמאות לדעות שונות שנשמעו בבתי הדין האזוריים שמובאות שם. לעמדה דומה ראו: ס"ע (ת"א) 45421-05-12 אסעד חליליה – חברת טרופיגיל בע"מ ואח' (10.11.2014), בסעיף 30 לפסק הדין).

**לאור האמור, התביעה להפרשי קרן ההשתלמות – נדחית.**

### השלמת פיצויי פיטורים

55. מר חליל טוען כי פוטר מעבודתו ומבלי שקיבל תשלום פיצויי פיטורים מלא. לטענתו, הוא זכאי להפרשים הנובעים הן מחישוב שכר היסוד הכולל שעות נוספות והן מתוספות הוותק והמשפחה שלא שולמו לו. את השכר הקובע לפיצויי פיטורים מעמיד מר חליל על סך של 10,000 ₪.

56. אין בידינו לקבל את עמדת מר חליל אשר הוסיף לחישוב השכר הקובע את רכיב השעות הנוספות ומבלי שביסס את המקור הנורמטיבי לכך. עם זאת, אנו סבורים כי יש לקבל את תביעתו ברכיב זה בחלקה הקטן הנוגע לעצם זכאותו להפרשי פיצויי פיטורים בגין תוספת המשפחה ולפי החישוב הבא:

תוספת המשפחה החודשית לה היה זכאי עמדה על 29 ₪ לחודש ובמכפלת תקופת עבודתו של 8 שנים ו 11 חודשים זכאי להפרש פיצויי פיטורים בסך של 259 ₪ (במעוגל).

על כן, תשלם הנתבעת לשלם למר חליל סך של 259 ₪ (במעוגל) עבור הפרשי השלמת פיטורים. סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.12.2018 ועד מועד התשלום בפועל.

57. מכאן לטענת הנתבעת להשבת פיצויי פיטורים ששולמו ביתר –



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

הנתבעת טוענת כי מר חליל קיבל פיצויי פיטורים ביתר – כיוון שבחישוביה את פיצויי הפיטורים לקחה בחשבון את גמול השעות הנוספות בתקופה בה בסיס שכרו עלה – עת שלא היתה מחויבת לכך. לפיכך, טוענת כי שולמו למר חליל פיצויי פיטורים ביתר ועל כן עליו להשיבם (סעיף 117 ואילך לסיכומיה). טענה זו, אין בידינו לקבל.

הנתבעת אינה טוענת לכך ששילמה למר חליל בטעות ביתר אלא הפוך מכך - מדגישה כי מדובר בחישוב פיצויי פיטורים אשר לקח בחשבון שכר קובע הכולל שעות נוספות גלובאליות מיוזמתה ורצונה. השיקולים אשר הותוו בפסיקה בהתקיימם יש להורות על השבה, לא התקיימו בענייננו. (ראו בע"ע (ארצי) 35016-10-17 גבריאלה בורשטיין – מדינת ישראל, [פורסם בנבו] מיום 27.2.2020). לפיכך, דין טענת הנתבעת בנושא זה - להידחות.

### גמול עבודה במנוחה שבועית - שבת

58. מר חליל עותר בכתב התביעה השני (סעיף 38) לתשלום בגין עבודה בימי מנוחה שבועית, שבת, בסך של 5,973.69 ₪. לטענתו, החל מחודש פברואר 2017 הוא החל לקבל שכר גלובאלי הכולל תשלום עבור שעות נוספות גלובאליות ומכאן ששכרו זה אינו יכול לכלול תשלום עבור עבודה בימי המנוחה שאינה בגדר עבודה בשעות נוספות. מר חליל מפנה לסעיף 15 לצו ההרחבה חודשי מנהלי וטוען כי מכוחו זכאי לתשלום בשיעור 175% על כל שעת עבודה במנוחה שבועית.

59. הנתבעת מצידה, מציינת בין היתר בסעיף 125 לסיכומיה, כי מר חליל זנח טענותיו בעניין זה במסגרת סיכומיו, אך ממשיכה ומתייחסת לגופו של עניין וטוענת כי רכיב השעות הנוספות הגלובליות ששולמו למר חליל מכסה גם את עבודתו במנוחה שבועית. הנתבעת מפנה לתצהירו של מר חליל (סעיף 32 ג') שם טוען: " בא אליי מר גיל וציין כי לא רוצה שאני אריב על דברים קטנים כמו עבודה בשעות שבת וכאלו והוא בחר לתת לי משכורת גלובאלית" - בכך



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

לטענתה, אף לגרסתו היה מודע לכך שהתגמול בעד העבודה בשבת נכלל ברכיב השעות הנוספות הגלובאליות.

60. תביעתו של מר חליל לעניין זה, לא רק שאינה מתקבלת בכל הנוגע לאופן חישובו הנסמך על צו הרחבה החודשי מנהלי, אלא שאכן לא מצאנו התייחסות לרכיב זה בסיכומים מטעמו ואף לא בסיכומי התשובה שהוגשו. לפיכך, אנו קובעים כי מר חליל זנח טענותיו בעניין זה ועל כן התביעה בגין רכיב זה - נדחית.

### סיום העסקתו של מר חליל בנתבעת

61. לאחר שעמדנו על הגדרת תפקידו של מר חליל בנתבעת וקבענו כי לא חל עליו צו ההרחבה החודשי מנהלי והכרענו ביחס לסעדים להם עותר – מכוח צו ההרחבה בענף החקלאות, ניגש לבחינת טענות הצדדים הנוגעות לנסיבות סיום העסקתו של מר חליל ונכריע ביחס לסעדים להם עותר מר חליל לנוכח פיטוריו.

62. אין מחלוקת כי מר חליל פוטר מעבודתו בנתבעת ביום 7.11.2018. ברקע לנקיטת הליך הפיטורים ע"י הנתבעת וזימונו של מר חליל לשימוע, עומדים העניינים הבאים:

63. למר חליל הוצע הסכם העסקה חדש - לגרסת מר חליל, כשנה לפני הגשת תביעתו הראשונה, נודע לו ולעובדים נוספים כי לעובדים בענף החקלאות ישנן זכויות נוספות אשר אינן משולמות להם (סעיף 10 לתצהירו). עוד לטענתו, הנתבעת לא יידעה אותו ועובדים נוספים על זכויותיהם מכוח צו הרחבה בענף החקלאות.

64. לאחר שפנה בעניין לנתבעת, זומן ביום 14.11.2017 "לפגישה טרם שינוי תנאי העסקה" (נספח ב' לתצהירו). שם נרשם כך:

1. הרינו לזמן אותך לפגישה לפני שינוי תנאי העסקה.  
2. הנהלת דגן החליטה לעשות "יישור קו" בנושא הסכמי העסקה של העובדים.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

3. הכוונה היא להחתיים את העובדים ב"דגי הדן" על הסכמי העסקה מעודכנים.
4. מצורפת בזאת הצעת "דגי הדן" להסכם העסקה מעודכן עבורך.
5. הנך מוזמן לפגישה לצורך חתימה על ההסכם....
7. במהלך הפגישה ניתן יהיה להעלות כל שאלה ו/או בקשת הבהרה בנוגע להסכם והשינוי בתנאים".

65. בחודש ינואר 2018 או בסמוך לכך (וכפי שעולה מתיאור הנסיבות בסעיף 20 לתביעה השנייה) העבירה הנתבעת למר חליל טיוטת הסכם העסקה חדש. טיוטת ההסכם צורפה כנספח ב' לתצהירו של מר חליל, במסגרתה – בסעיף 6.1 התבקש התובע להצהיר כך:

"...למען הסר ספק העובד מצהיר כי ידוע לו כי השכר ששולם לו מאז תחילת עבודתו כלל בתוכו את תשלום כל התוספות להן היה זכאי על פי צו ההרחבה החודשי מנהלי בענף החקלאות וכי אין ולא יהיו לו כל דרישות ו/או טענות כנגד המעסיק לעניין זה".

מר חליל כפר בנוסח סיפא לסעיף 6.1 האמור וסבר כי על הנתבעת להשלים לו את תשלום זכויותיו, רטרואקטיבית, לפי צו ההרחבה. מר חליל סירב לחתום על הסכם העסקה חדש כפי שהוצע לו.

66. לאחר שנוהל מו"מ בין מר חליל לבין מי מטעם הנתבעת באשר לתנאי העסקה שהוצעו במתכונת המחודשת ולאחר שבוצעו תיקונים לאותו הסכם, והוסרה הסיפא בסעיף 6.1 כפי שצוטטה לעיל, מר חליל נותר בסירובו לחתום על הסכם ההעסקה החדש בטענה כי הנתבעת "עדיין סירבה לשלם לי את זכויותי נשוא צו ההרחבה בעבר (צ"ל "בענף") החקלאות..." (סיפא לסעיף 16 לתצהירו).

67. עבודתו של מר חליל ב"דגי דפנה" - סוגיה נוספת שעמדה ברקע להליך הפיטורים היא עבודתו הנוספת של מר חליל ב"דגי דפנה". אין מחלוקת בין הצדדים כי עבודתו הנוספת ב"דגי דפנה" היתה מוסכמת על הנתבעת אם כי לטענתה, נהג מר חליל באופן שיטתי להדפיס את כרטיס הנוכחות שלו בנתבעת ובמקביל גם בדגי דפנה. הנתבעת אשר סברה כי מר חליל דיווח באופן כוזב על שעות עבודה, החליטה לזמנו לשימוע.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

### הליך השימוע

68. ביום 28.10.2018 הוזמן מר חליל לשיחת שימוע (נספח ח'1 לתצהירו). מכתב זימונו לשימוע כלל טענות הנוגעות לעבירות משמעת - דיווחי שעות כוזבים, חוסר מקצועיות ולשון הרע. כך נרשם ע"י מר רביץ:

1. מבירור ראשוני שערכנו עולה כי כבר מספר שנים ובאופן שיטתי אתה נוהג להדפיס את כרטיס הנוכחות שלך בדגי הזן ובמקביל גם בדגי דפנה. כלומר, בשעה בה אתה אמור לעבוד בדגי זן ומדווח שאתה מצוי במקום העבודה – אתה למעשה עובד במקום עבודה אחר ומקבל מדגי הזן (בהתאם לדיווח שלך) שכר עבודה בגין שעות שלא עבדת בהן והנך נוהג כך במשך שנים בצורה שיטתית.

2. התנהלות זו מהווה עבירת משמעת חמורה של דיווח כוזב הגורמת לאובדן אמון בינך לבין המעסיק כמו כן בהתנהלות זו אתה מתעשר שלא כדין על גב המעסיק והדבר עולה כדי עבירה פלילית.

3. מבדיקה ראשונית שנערכה מול דוחות הנוכחות של דגי דפנה אל מול דוחות הנוכחות של דגי הזן לרבות הסכומים שקיבלת שתלוש השכר – עולה כי מספר השעות החופפות, דהיינו, השעות אשר שולמו לך כשעות עבודה אך לא היית זכאי לסכומים אלה – עומד על 550 שעות בתקופה שבין 1/2013 ועד 9/2018.

מצורפים בזאת הדוחות שנערכו.

4. יצוין שבכוונת דגי הזן להעמיק את הבדיקות גם לתקופה שמתחילת עבודתך ולערוך תחשיב בנוגע למשמעות הכספית של השעות ששולמו לך ע"י דגי הזן בזמן שעבדת בדגי דפנה.

5. התנהלות זו מצטרפת לאירועים נוספים בהם ערכת דיווח כוזב וגילית חוסר מקצועיות כמו לדוגמא – בתאריך 02.09.2018 בשעה 8.40 לאחר שערכת סיבוב בוקר בבריכות הדגים במנסורה שבמהלכו בין היתר מתבצעת בדיקת חמצן ולאחריה רישום הערכים של החמצן – התגלה שערכי החמצן בבריכות נמוך מאוד בצורה שסיכנה את הדגים. ככל והיית בודק את הערכים הנכונים ומדווח כראוי – היה צריך לפעול באמצעים הנדרשים בכדי להעלות את ערכי החמצן ולהפעיל חמצניות על מצב ידני ולא להאכיל כלל את הבריכות עד שהחמצן יעלה אך הדבר לא נעשה על ידך ורק מאחר שערכת במקרה בדיקה – התגלה המחלל ותוקן בזמן לפני שנגרם נזק.

6. בנוסף, התבטאת כנגדי (מנכ"ל החברה) בהתבטאויות קשות העולות כדי לשון הרע. לדוגמא ביום 18/10/18 בשעה 8.40 בשיחה עם מידן גולן ליד בריכה 607 התבטאת ביחס אליי בכינוי הגנאי "מפגר" ובעוד שמות גנאי. כל זאת לאחר שביום 20.9.2018 נערכה עמך שיחה במסגרתה קיבלת התראה על כך שאתה נוהג להסית נגד המנכ"ל וכנגד מנהלים אחרים בדגי הזן. בסיום השיחה נאמר לך שככל ולא תחדל מהתבטאויות אלה – תישקל המשך העסקתך בדגי הזן. יחד עם זאת הנך נוהג להמשיך ולהתבטא בצורה בוטה



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

כנגדי וכנגד מנהלים אחרים בדגי הדן דבר המהווה עבירת משמעת ויצירת יחסי עבודה עכורים ואף עולה כדי לשון הרע ופגיעה במוניטין של המנהלים בדגי הדן.

מצורף בזאת סיכום השיחה מיום 20.9.2018.

7. לפיכך, ובטרם תתקבל החלטה כלשהי בעניינך הנך מוזמן בזאת לשימוע שייערך בפניי ובפני גלי הרשקוביץ ביום רביעי 30.10.2018 בשעה 8.30.

8. הנך רשאי לוותר על זכות השימוע...."

בפועל, שיחת השימוע התקיימה ביום 5.11.2018 בנוכחות: מר חליל ובא כוחו, מר רביץ ובא כוחה של הנתבעת. עיון בעיקרי הדברים משיבת השימוע כפי שהועלו על הכתב (נספח יח' לתצהירו של מר רביץ) מלמד כי למר חליל ניתנה זכות הטיעון. כך למשל עולה מסיכום ישיבת השימוע כי בפתח הדברים העלה ב"כ מר חליל את חששו כי הזימון לשימוע נשלח "על רקע אישי ובגלל שהוגשה תביעה למימוש זכויות". לאחר מכן, התייחס מר חליל לכלל הטענות שהועלו בהזמנתו לשימוע והתכחש לטענות בדבר דיווח כוזב שערך ולטענות בדבר חוסר מקצועיותו. בין היתר, נטען כי "מאז שגיל התמנה למנכ"ל – סאמר לא חיב להדפיס שעון...". וכי היה הסכם עוד בטרם מר רביץ מונה למנכ"ל כי מר חליל יכול "לעשות ביקורים" בדגי דפנה, הסכם שהמשיך גם בידיעתו של מר רביץ ו"הכל נעשה באישור". ולעניין חפיפה בין שעות העבודה בנתבעת לבין שעות העבודה בדגי נפנה נאמר כי "חלק מהשעות אכן חופפות אך חלק קטן מהם אבל בידיעה של גיל ואורי וגם בידיעה של המעסיק בדגי דפנה".

69. ביום 7.11.2018 נמסר למר חליל מכתב המודיע לו על סיום העסקתו בנתבעת, לאלתר (נספח יט' לתצהירו של מר רביץ). במסגרת מכתב הפיטורים התייחס מר רביץ לטענותיו של מר חליל כפי שעלו בישיבת השימוע ובסיכום הדברים נרשם כך:

"11. לאור האמור לעיל לאחר ששבנו ושקלנו את הנושא התקבלה החלטה כי עבודתך בדגי הדן תסתיים לאלתר. הדיווחים הכוזבים שערכת וכן ניסיונות ההסתה ויצירת אווירה עכורה באמירות אלה מהווים סיבות מספקות לסיום עבודתך מה עוד שלא הכחשת את הדיווח המקביל על שעות שעבדת בדגי הדן



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

גם בדגי דפנה רק טענת שזה נעשה בהסכמה. וכאמור מבירור שערכנו – לא הייתה הסכמה כזו.

12. בהתייחס לטענתך לפיה נראה לך "שמחפשים אותך" בגלל שהגשת תביעה – אנו נטען שמרגע שנודע והתגלה עניין "הדיווח הכוזב" פעלנו לאלתר. העיתוי בו התגלה הדיווח הינו לחלוטין צירוף מקרים.

13. לאור האמור סיום יחסי העבודה ייכנס לתוקף ביום מסירת מכתבי זה כלומר ביום 7.11.2018 ותקבל תשלום תמורת הודעה מוקדמת לפי החוק...".

### עילת הפיטורים – האם נפל פגם בהליך?

70. **מר חליל טוען** כי פוטר כיוון שסרב לחתום על הסכם העסקה החדש ולמעשה הפיטורים "באו לעולם כחודש לאחר הגשת התביעה" (סעיף 20 לתצהירו). באשר להליך השימוע עצמו טוען כי היה "בבחינת טקס חובה". כלומר הלכה למעשה טוען כי פיטוריו נגועים בשיקולים שאינם ענייניים והליך השימוע ננקט למראית עין בלבד, כך שפיטוריו היו ידועים מראש (סעיף 24 לתצהירו). **מנגד, הנתבעת** כופרת בטענות מר חליל. לטענתה, פיטוריו ננקטו בשל טעמים ענייניים ולאחר שנערך לו שימוע כדין.

### הדין החל – הליך השימוע

71. חובת השימוע לעובד מקורה בהלכה הפסוקה. בע"ע (ארצי) 1027/01 **גוטרמן - המכללה האקדמית עמק יזרעאל**, [פורסם בבנו] פד"ע לח 448 (2003) נפסק:

"זכות הטיעון איננה מטבע לשון... זכות הטיעון נמנית על זכויות היסוד של שיטתנו המשפטית ומטרתה להביא לידי כך שתתקבל החלטה עניינית, מושכלת ומבוררת, תוך מתן תשומת לב מלאה ומשקל ראוי לעמדותיו ולענייניו של מי שעלול להיפגע מן ההחלטה. זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן הטענות המועלות נגדו או בעניינו בהתאם ליתן תגובתו להן, להציג את האידך גיסא מנקודת ראותו ולנסות לשכנע את בעל הסמכות לשנות מדעתו ככל שיש בה לפגוע בזכויותיו."

על פי הכללים שנקבעו בפסיקה, כדי לקיים את חובת השימוע במלואה, על המעסיק להודיע לעובד על הכוונה לפטרו ועל הסיבות לפיטורים וליתן לעובד





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18  
סע"ש 37528-04-19  
סע"ש 661-03-19  
סע"ש 33825-09-18

פרק זמן מתאים על מנת להתכונן לשיחה ולהכין את טיעונו כנגד הפיטורים (ע"ע 627/06 אורלי מורי - מ.ד.פ ילו בע"מ, [פורסם בנבו] מיום 16.3.2008).

זאת ועוד, נפסק כי לא כל 'פגם' בשימוע בהכרח יש בו כדי להצדיק מתן פיצוי – כל מקרה צריך להבחן בנסיבותיו (ע"ע 554/09 צבר ברזל הספקה ושיווק מתכת בע"מ – משה שמיר, [פורסם בנבו] מיום 13.1.2011).

בע"ע (ארצי) 10940-10-15 מנורה מבטחים ביטוח בע"מ - יונתן רון [פורסם בנבו] (מיום 6.9.2018), עמד בית הדין הארצי על מטרת השימוע תוך ששב ואזכר בין היתר את ההלכה הפסוקה לפיה הגם שחובת השימוע ניתנת להגשמה בדרכים רבות ניתן לזהות מספר מרכיבי ליבה האמורים להתקיים על מנת שהשימוע יגשים את תכליתו וביניהם:

**"יידוע העובד בדבר אפשרות הפיטורים; מתן הנימוקים המפורטים בגינם נשקלת אפשרות פיטוריו מספיק זמן מראש, וזאת על מנת שתהא לעובד האפשרות להיערך לקראת השימוע; שקילת טענות העובד בנפש פתוחה וחפצה; ככל שהעובד חפץ להיות מיוצג בהליך השימוע שמורה לו ככלל הזכות לכך"**

(ראו האזכור שם - ע"ע (ארצי) 23402-09-15 אוריאל ברד - קנסטו בע"מ, [פורסם בנבו] מיום 28.2.2017)

### דיון והכרעה

72. לאחר שעמדנו לעיל בקצרה על הרקע העובדתי שהתרחש בטרם ננקט הליך הפיטורים בעניינו של מר חליל ועל השתלשלות הליך השימוע, נשאלת השאלה האם נפל פגם בהליך הפיטורים ונחדד - האם הליך הפיטורים "נגוע" בשיקול שאינו ענייני – פנייתו של מר חליל לערכאות ולמעשה תוצאת הפיטורים היתה ידועה מראש, כפי שטוען מר חליל.

נציין כבר כעת כי לא שוכנענו בטענות התובע בהקשר זה. מר חליל לא עמד ברמת ההוכחה הנדרשת להוכיח כי נפל פגם בהליך הפיטורים. ונסביר:



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

73. במקרה שלפנינו, יכול מר חליל לטעון במישור המשפטי בשתי חלופות אפשריות-

ראשית, מכוח הפסיקה המתווה את הפרמטרים לפיהם יש לערוך שימוע כדין וביניהם עילת פיטורים עניינית אשר ככל שנמצא פגם בהליך זה יהיה זכאי מר חליל לסעד בשל פיטורים שלא כדין. במישור זה טוען מר חליל לכך כי הליך השימוע בוצע למראית עין בלבד ותוצאת הליך הפיטורים היתה ידועה מראש (סעיף 33 א' – ח' לתצהירו).

שנית, מכוח סעיף 28 א' לחוק הגנת השכר תשי"ח – 1958 (אליו מפנה מר חליל החל מסעיף 33 ח' לתצהירו) המעניק הגנה לעובדים אשר בוחרים לעמוד על זכויותיהם בדרך של פנייה לערכאות. במקרה שלפנינו, על מר חליל להוכיח את טענותיו לפיהן זומן לשימוע שלאחריו פוטר מן הטעם כי נקט בהליך משפטי כנגד הנתבעת שאז, הרי שמדובר בהתנהלות שלא כדין תוך הפרת הזכות היסודית של גישה לערכאות הקבועה בסעיף 28 א' לחוק הגנת השכר, המעניק הגנה לעובדים אשר בוחרים לעמוד על זכויותיהם בדרך של פנייה לערכאות, וקובע כך:

**"לא יפגע מעסיק בשכרו של עובד, בקידומו בעבודה או בתנאי עבודתו, ולא יפטרו מהעבודה, מחמת תביעה שהגיש העובד או ארגון העובדים כאמור בסעיף 28(ב), בתום לב, לתשלום שכר מולן או לפיצוי הלנת שכר, או מחמת שסייע העובד בתום לב לעובד אחר או לארגון העובדים, בקשר לתביעה כאמור".**

להרחבה בעניין ראו בע"ע 1503/02 יחיאלי - חברת השמירה בע"מ, [פורסם בנבו] מיום 6.5.2004, וכן ראו בע"ע (ארצי) 52804-12-15 ינאי ריין - הומטקס ר.ע.ש.ג בע"מ, [פורסם בנבו] מיום 6.8.2018.

74. שמענו את העדויות ועיינו במכלול הראיות שהונחו לפנינו. לא שוכנענו בגרסת מר חליל לפיה נפל פגם בהליך הפיטורים. לא הובאו בפנינו ראיות מהן ניתן להתרשם כי ההחלטה על פיטוריו היתה עובדה מוגמרת וגם לא שוכנענו כי ננקטה בשל הגשת התביעה למימוש זכויותיו מעבודתו.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

75. בבואנו לבחון את טענות הצדדים לגופן, נזכיר כי מושכלות יסוד הן כי למעסיק נתונה פררוגטיבה ניהולית לסיים עבודתם של עובדים עת שקיימת סיבה עניינית לכך ומנגד עומדת לעובד זכות יסודית לגישה לערכאות וכבר נפסק כי "דרך עשיית השימוש בפררוגטיבה הניהולית יש לבחון תמיד תוך שיש לב לאינטרס העובד, הצד השני לחוזה העבודה, ואת המתח בין האינטרסים יש ליישב בדרך מאוזנת, שתעמוד באמות מידה של סבירות ומידתיות, ובהתחשב בנסיבות המיוחדות של כל עניין" (ראו בע"ע 674/05 אהרון ויזנר – רשות השידור, [פורסם בנבו], 28.3.2007).

76. התרשמנו מהראיות שהונחו לפנינו, ואשר לא נסתרו, כי פיטורי מר חליל נבעו משיקולים עניינים ולא משום שמימש את זכותו היסודית ופנה לערכאות.

77. מר חליל לא תיפקד לשביעות רצונה של הנתבעת, מבחינת הנתבעת עבר עבירת משמעת ונוצר משבר אמון על רקע מקצועי. מדובר בשיקולים סבירים אשר באים בגדר הפררוגטיבה הניהולית של הנתבעת. להלן נפרט את הנימוקים העומדים בבסיס מסקנתנו זו.

א. למר חליל נערך שימוע אשר כלל הזמנה לשימוע כדין, ישיבת השימוע סוכמה וממנה ניתן להתרשם כי למר חליל ניתנה זכות הטיעון בהקשר לטענות שהועלו כנגדו. כלומר, התקיימו "מרכיבי הליבה" של הליך השימוע ומר חליל אף אינו טוען להעדרם - ועל כן לא נתעכב על כלל היבטיו של הליך השימוע - אלא שעיקר טענותיו של מר חליל נוגעות לעילת הפיטורים עצמה.

ב. לטענתו של מר חליל, הגיש בליט ברירה את תביעתו הראשונה אלא שבעקבות כך הנתבעת "החלה...לחפש דרכים" על מנת לפטרו (סעיף 20 לתצהירו) - טענתו זו לפיה פוטר ולו בשל כך שמימש זכותו היסודית ופנה לערכאות, היא העומדת בבסיס עתירתו של מר חליל ומכוחה עותר לפיצוי בגין פיטורים שלא כדין. טענה זו, לא הוכחה.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

למעשה, מר חליל מעלה טענה נסיבתית לסמיכות הזמנים שבין הגשת תביעתו לבין זימונו לשימוע אך טענה זו עומדת לבדה. יחד עם מר חליל פוטרו גם מר ודיע ועובדים נוספים. אמנם, גם אותם עובדים או חלק מהם הגישו אף הם תביעות לבית הדין – אולם בעניינם סולקו תביעותיהם בפשרה – ולא הונחו לפנינו ראיות לכך למשל שמר חליל יחד עם אותם העובדים הנוספים פוטרו אך בשל עתירתם לבית הדין למימוש זכויותיהם.

ג. מר חליל מפרט את הנסיבות שהובילו להגשת תביעתו וביניהן טיוטת הסכם ההעסקה החדש שהציגה הנתבעת למר חליל כאשר לטענתו לא היה די באותו הסכם העסקה חדש אשר לא הציע הסדרת תשלום זכויותיו רטרואקטיבית ומכאן לטענתו עתר בתביעתו לבית הדין.

סוגית סירובו של מר חליל לחתום על הסכם העסקה החדש לא היוותה חלק משיקולי הנתבעת בבואה להחליט על סיום העסקתו של מר חליל ולא התרשמנו אחרת.

לעמדתנו, אין המדובר בהסכם עבודה חדש אשר שונה בצורה לא סבירה תוך פגיעה חד צדדית במר חליל אלא מדובר בהסכם העסקה חדש שנערך על מנת לשפר את תנאי העובדים וביניהם מר חליל – פעולה החוסה תחת הפררוגטיבה של הנתבעת לנהל את עסקה ונערכה באופן סביר, כללה מו"מ עם מר חליל לשינוי הסכם העסקתו, אך בסיכומו של דבר סירב מר חליל סירב לחתום על אותו הסכם העסקה חדש וטעמיו עמו.

לעניין האופן בו על המעסיק ליישם את הפררוגטיבה הנתונה לו לנהל את עסקו - ראו בע"ע 36614-02-19 רועי פשחור – מועצה אזורית עמק המעינות [פורסם בנבו], מיום 24.5.2021, שם עמד בית הדין הארצי על כך שהפררוגטיבה הניהולית של המעסיק אינה מוחלטת אלא כפופה לדרישת הסבירות, המידתיות, תום הלב וההגינות, כאשר אל מול הפררוגטיבה הניהולית עומד האינטרס של העובד אותו יש להביא בחשבון. בתוך כך, על



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

הפררוגטיבה הניהולית להתאזן לעומת הזכות לעבוד הכוללת את זכות העובד 'שחווה העבודה לא ישונה בצורה לא סבירה תוך פגיעה חד צדדית בעובד'. (ע"ע (ארצי) 491/08 סוהא סארג'י - קופת חולים לאומית (10.05.2009)).

ד. זאת ועוד, עיון בעדותו של מר חליל מעלה כי מר חליל עצמו לא היה שבע רצון מהעובדה שלטענתו, הנתבעת לא השלימה לו רטרואקטיבית את תשלום זכויותיו ועולה הרושם שגמלה החלטה בליבו שלא להמשיך לעבוד בנתבעת בנסיבות בהן לא שולמו לו הזכויות אשר סבר כי מגיעות לו, מה שהוביל לפנייתו לבית דין זה. כך העיד לפנינו:

ש"ש. אתה עמדת על זה לקבל 181,000 ₪ מהנתבעת ועוד העלאה של משהו כמו 2,400 ₪ לשכר שלך, נכון?  
 ת. בגדול, אם הוא היה מביא לי חוזה ריאלי שהוא נותן לי חלק מהזכויות שלי בעבר ומשהו לעתיד, אז נראה לי.. כי בחוזה הראשון הוא נתן לי העלאה של שקל אני הייתי מקבל 32 ₪ לשעה, הוא אמר לי שהשקל הזה כולל את כל הזכויות שלך בעבר ובעתיד. אני התקשרתי לעורך דין...  
 ש. כל העובדים קיבלו הסכמי השכר לחתימה?  
 ת. כן.  
 ש. אז למה אתה חושב שמסרו לך הסכם שכר על מנת לפטר אותך?  
 ת. כי החוזה השני הוא יותר גרוע מהראשון הוא לא נתן לי 33 ₪ לשעה, הוא נתן לי 32 ₪ לשעה. בחוזה הזה אני לא אחתום כי 33 ₪ לשעה אז בטח שאני לא אחתום על 32 ₪ לשעה וזה יכסה לי את הזכויות שלי.  
 ש. אתה לא באמת רצית להמשיך לעבוד אצל הנתבעת אחרי שהגשת את התביעה נכון?  
 ת. אני רציתי וכל הזמן רציתי ליישר קו.  
 ש. מה היה מספק אותך והיית נשאר?  
 ת. היה מספק אותי לפחות לפחות חישובים ריאליים".

(עמוד 18 לפרוטוקול שורות 21-5)

ה. באשר לטעמים הנוספים אותם העלתה הנתבעת בזימונו לשימוע ובעטיים פיטרה את מר חליל - ובכללם: דיווחי שעות כוזבים, חוסר מקצועיות ולשון הרע - אלו לא הוכחו כטעמים "לא ענייניים".



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

התרשמנו מכלל הראיות שהונחו לפנינו כי הנתבעת לא היתה שבעת רצון מהתנהלותו ותפקודו של מר חליל וניכר כי בינה לבין מר חליל התגלע משבר אמון.

בהקשר לכך יש לזכור כי הלכה היא ש"ביה"ד לא ישים את שיקול דעתו במקום שיקול דעתו של המעסיק, ואין הוא אמור להכריע בין עמדת העובד לעמדת המעסיק בנוגע לאופן ביצוע העבודה הראוי...

...בהקשר זה יש להדגיש כי הימנעות בית הדין מלהתערב בשיקול דעתו של המעסיק אין משמעותה בהכרח קבלת עמדת המעסיק בדבר כישוריו של העובד או אופן ביצוע עבודתו, אלא כי לא נמצא טעם המצדיק התערבות בשיקול דעתו של המעסיק, עת המעסיק נהג בתום לב ומשיקולים ענייניים". בע"ע 36614-19-02 רועי פשחור – מועצה אזורית עמק המעיינות [פורסם בנבו], מיום 24.5.2021 (להלן: עניין פשחור).

במקרה זה הליך הפיטורים שנקטה הנתבעת בעניינו של מר חליל אינו מצדיק התערבות שיפוטית ושוכנענו כי לשיקוליה של הנתבעת כפי שעלו במכתב ההזמנה לשימוע, היה בסיס מספק, הן בכל הנוגע לטענה לדיווח כוזב של שעות נוכחות והן באשר לטענות הנתבעת בנוגע לחוסר מקצועיות והתבטאויותיו של מר חליל כלפי מר רביץ.

לנוכח המפורט לעיל ובאשר לטענת מר חליל כי פוטר בשל שיקול שאינו ענייני, שוכנענו כי בעקבות אותם אירועים המתוארים בהזמנה לשימוע, נוצר משבר אמון בין הצדדים אשר ניכר כי לא אפשר המשך העסקתו של מר חליל מבחינת הנתבעת.

כלומר, שוכנענו מכלל הראיות שהונחו לפנינו כי טיעוניה של הנתבעת בהזמנה לשימוע בנוגע להתנהלותו של מר חליל היוו שיקול ענייני בפיטוריו. לא שוכנענו בטענת מר חליל כי השיקולים היו שונים.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

78. **סיכומו של דבר** - הלכה למעשה, לפנינו החלטה על פיטורי עובד אשר חוסה תחת הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק לנהל את עסקו. כבר נפסק כי הפעלת הפררוגטיבה הניהולית כפופה לביקורת שיפוטית של בית הדין לעבודה, עת שלטענת העובד הפעלת הפררוגטיבה הניהולית על ידי המעסיק לא עמדה באמות המידה שנקבעו בפסיקה.

ככל שמדובר בפיטורים, בוחן בית הדין אם הנימוקים המוצהרים לפיטורים הם אכן הנימוקים שהביאו לפיטוריו של העובד, או שהם מסווה לעילת פיטורים אחרת, ובמיוחד אם הם מסווה לעילת פיטורים האסורה על פי דין (ראו בעניין פשחור).

לאחר שעיינו במכלול הראיות ושמענו את עדויות הצדדים, שוכנענו כי נימוקי הנתבעת כפי שהועלו בהזמנה לשימוע ובהמשך לאחר שלמר חליל ניתנה זכות הטיעון בנוגע לאותן הטענות, אכן היו אלו שהובילו לפיטוריו. שוכנענו מכלל הראיות שנפרסו לפנינו כי הנתבעת סברה כי מר חליל עבר עבירת משמעת, וסברה כי התנהלותו לא היתה מקצועית וראויה. החלטתה לפטרו אם כן, היתה סבירה בנסיבות העניין ולא מצאנו כי נפל בה פגם.

### פיצוי בגין פיטורים שלא כדין

79. בהינתן קביעתנו לפיה לא מצאנו טעם המצדיק התערבותנו בהחלטת הנתבעת לפטר את מר חליל וטענותיו של מר חליל במישור זה לא הוכחו, דין עתירתו לפיצוי בשל פיטורים שאינם כדין, להידחות.

### התביעה שכנגד

80. הנתבעת עותרת בתביעתה כנגד מר חליל לפיצוי בגין דיווח כוזב על שעות עבודה ופיצוי בגין לשון הרע, פגיעה במוניטין ועוגמת נפש.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

### פיצוי בגין דיווח כוזב של שעות עבודה

81. **לגרסת הנתבעת**, נהג מר חליל להחתים במקביל בחלק מיום העבודה כרטיס נוכחות הן בנתבעת והן ב"דגי דפנה" שם עבד החל משעות הצהריים כטבח במסעדה, באופן שיצר במשך שנים דיווח כוזב וכפול על שעות עבודתו. לכתב התביעה שכנגד, צירפה הנתבעת תחשיב (נספח ה') לפיו במהלך השנים 2011 – 2018 דיווח מר חליל על 548.86 שעות "חופפות" וכן צירפה דו"ח סיכום חודשי לשנים 2013-2018 המשווה בין שעות הנוכחות של מר חליל בנתבעת לבין שעות הנוכחות ב"דגי דפנה". סך הכל עותרת הנתבעת לחיובו של מר חליל בסך של 29,937 ₪.

82. **מר חליל** התכחש לחישובה של הנתבעת. לגרסתו, מעולם לא דיווח דיווח "כוזב" אלא שבאישורה של הנתבעת עבד מספר פעמים שעות חופפות בבריכות של הנתבעת וב"דגי דפנה". זאת ועוד, נטען כי מכוח תפקידו נהג כמעט תמיד לסיים יום עבודה בבריכה החיצונית של הנתבעת ולא היה רושם "זמן יציאה" - בהסכמתה של הנתבעת.

83. שמענו את עדויות הצדדים והתרשמנו כי אכן מר חליל נהג לעיתים שלא להדפיס כרטיס נוכחות ביציאתו מעבודתו אצל הנתבעת. עוד התרשמנו כי העניין היה ידוע לנתבעת ולמר סופר אשר שימש כמנהלו ב"דגי דפנה" ולגרסת מר רביץ, מר חליל הוזהר בעניין אך בפועל המשיך בהתנהלותו זו ונהג להשלים את דו"ח הנוכחות שלו בכתב ידו.

מר חליל למעשה אינו מתכחש לגרסת הנתבעת לפיה אכן נהג לעיתים לעבוד במקביל הן בנתבעת והן ב"דגי דפנה". בשימוע שנערך לו, הוא טען כי "חלק מהשעות אכן חופפות, אבל חלק קטן מהן". לצד זאת, טוען מר חליל כי הדבר היה ידוע לנתבעת ונעשה בהסכמתה.





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

84. לאחר בחינת העדויות ומכלול נסיבות העניין, אין כל קושי לקבוע כי מדובר בהתנהלות בלתי תקינה של עובד, שהביאה למצב בו הוא מדווח במקביל על עבודה בשני מקומות שונים ומקבל שכר מכל אחד מהם. התנהלות זו, עמדה על הפרק בין יתר הטענות שעלו כנגד מר חליל במסגרת הליך השימוע, ובצדק, אולם אין די בקביעה כאמור, כדי להביא לקבלתה של התביעה הכספית הנגדית המופנית כנגד מר חליל בעניין זה.

על מנת לזכות בפיצוי כספי בגין אותן שעות כפולות, עלינו להשתכנע כי התחשיב שערכה הנתבעת משקף נאמנה את מכלול השעות הכפולות הנטענות. בהיבט זה, מצאנו קושי, כפי שנסביר להלן.

85. מן העדויות שהובאו בפנינו, למדנו כי במהלך עבודתו של מר חליל בדגי דפנה, בוצעו "התאמות" של שעות עבודתו, באופן שלא תמיד שיקפו דיווחי השעות את המציאות לאשורה.

כך, למדנו מעדותו של מר סופר אשר שימש מנהל ב"דגי דפנה" בזמנים הרלוונטיים, כי לדוגמא בחודש 8/18 כאשר הטבח העיקרי נפצע, הועסק מר חליל 7 ימים בשבוע, אולם דווח יום חופש בשבוע והשעות של אותו יום, דווחו ביחס לימים אחרים. אמנם, מר סופר טען כי מדובר במקרה בודד שהוא זוכר, אולם אין זה בלתי סביר להניח כי היו מקרים נוספים, שיתכן כי אינם זכורים לעד.

86. במצב דברים זה, הגם שהתרשמנו כי חלק בלתי מבוטל מן השעות החופפות אכן משקף את המציאות, אין בידינו לקבוע במדויק את היקפן של שעות אלו, מקום בו בוצעו גם דיווחים מטעם המעסיק אשר אינם משקפים את התאריכים בפועל, כך שחפיפת השעות העולה מן הדו"ח, אינה מעניקה תמונת מצב מדוייקת, הנדרשת במסגרת תביעת השבה כספית כגון זו. על כן, התביעה לפיצוי בגין שעות ששולמו ביתר – **נדחית**.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

### ובאשר לטענה ללשון הרע פגיעה במוניטין ועוגמת נפש

87. נקדים ונציין כי דין טענת הנתבעת במישור זה להידחות. לא הונחו לפנינו ראיות מספיקות אשר על בסיסן נוכל לקבוע כי אכן מר חליל התבטא באופן שעולה כדי "לשון הרע" או פגיעה במוניטין, כפי שנסביר להלן.

### הדין החל – לשון הרע

88. סעיף 1 לחוק איסור לשון הרע, תשכ"ה-1965 (להלן: **חוק איסור לשון הרע**) קובע כדלקמן:

**"לשון הרע היא דבר שפרסומו עלול –**

- (1) להשפיל אדם בעיני הבריות או לעשותו מטרה לשנאה, לבוז או ללעג מצדם;
- (2) לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או תכונות המיוחסים לו;
- (3) לפגוע באדם במשרתו, אם משרה ציבורית ואם משרה אחרת, בעסקו, במשלח ידו או במקצועו;
- (4) לבזות אדם בשל גזעו, מוצאו, דתו, מקום מגוריו, גילו, מינו, נטייתו המינית או מוגבלותו..."

סעיף 2 לחוק איסור לשון הרע מגדיר "פרסום" לעניין החוק, כך:

**"(א) פרסום, לענין לשון הרע - בין בעל פה ובין בכתב או בדפוס, לרבות ציור, דמות, תנועה, צליל וכל אמצעי אחר.**

**(ב) רואים כפרסום לשון הרע, בלי למעט מדרכי פרסום אחרות:**

- (1) אם היתה מיועדת לאדם זולת הנפגע והגיעה לאותו אדם או לאדם אחר זולת הנפגע;
- (2) אם היתה בכתב והכתב עשוי היה, לפי הנסיבות להגיע לאדם זולת הנפגע."



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

באשר למבחנים לפיהם נבחן את התקיימותה של לשון הרע - נקבע כי יש לבחון בארבעה שלבים את טענת לשון הרע:

"בשלב ראשון, יש לברור מהביטוי את המשמעות העולה ממנו לפי אמות המידה של האדם הסביר, היינו לפי מבחן אובייקטיבי, על פי הנסיבות ולשון הדברים. בשלב השני, יש לברר על פי תכלית החוק באם מדובר בביטוי המהווה לשון הרע על פי סעיפים 1 ו- 2 לחוק. בשלב השלישי, יש לברר האם עומדת למפרסם אחת או יותר מההגנות המנויות בסעיפים 13 - 15 לחוק. בשלב רביעי, יש לדון בשאלת הפיצויים המגיעים לנפגע" (עניין הרציקוביץ'; ע"א 89/04 נודלמן נ. שרנסקי (4.8.08); להלן: עניין נודלמן)".

מתוך ע"ע 46548-09-12 לירן אבידן - פלאפון תקשורת בע"מ ואח', [פורסם בנבו] מיום 31.3.2015.

89. טענותיה של הנתבעת במישור זה נטענו בכלליות, ללא שהונחה לפנינו תשתית ראייתית העונה על יסודות העילות מכוחן הנתבעת עותרת לפיצוי. הנתבעת לא עמדה במשוכה הקבועה בסעיף 2 שצוטט לעיל להוכיח כי אותן התבטאויות המיוחסות למר חליל הינן בגדר "פרסום" כהגדרתו.

כלומר לא הונחו לפנינו ראיות לפיהן אותן התבטאויות הגיעו "לאדם זולת הנפגע.". כך לא הובאו עדים אשר היו עדים לאותן התבטאויות.

אשר על כן, דין עתירתה של הנתבעת לפיצוי בשל טענותיה מכוח עילת לשון הרע, להידחות. מאותם טעמים של העדר הוכחה והנחת תשתית ראייתית מספקת, נדחות גם טענותיה של הנתבעת, אשר נטענו בכלליות, לפיצוי בגין פגיעה במוניטין ועוגמת נפש.

### ב. תביעתו של מר ודיע - אלה העובדות וטענות הצדדים

90. מר ודיע בתביעותיו עתר לזכויות מעבודה מכוחו של צו ההרחבה חודשי מנהלי ולזכויות מסיום עבודתו בנתבעת. את תביעתו הראשונה (33825-09-18) הגיש בעודו עובד בנתבעת, במסגרתה עתר לזכויות מכוחו של צו ההרחבה חודשי



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

מנהלי. את תביעתו השניה (37528-04-19) הגיש לאחר שפוטר ביום 7.3.2019 ובמסגרתה עתר גם להשלמת פיצויי פיטורים, ולפיצויים בגין פיטורים שלא כדין.

### עבודתו של מר ודיע בנתבעת – תחולת צו הרחבה חודשי מנהלי

91. מר ודיע עבד בנתבעת החל מיום 21.5.1997 ועד ליום 7.3.2019 – מועד בו פוטר. מר ודיע השתכר על בסיס שעתי ושימש בתפקידים שונים בנתבעת וביניהם: עבודה בייצור, עיבוד דגים ולטענתו ביצע כל עבודה אשר הוטלה עליו מטעם הנתבעת.

מר ודיע סבור כי בהינתן כך שהוא **עובד בנתבעת מעל 15 שנה** הרי שזכאי לזכויות מכוח צו ההרחבה החודשי מנהלי. לפיכך, עלינו לבחון האם מר ודיע נכלל בסעיף הגדרות צו ההרחבה חודשי מנהלי המכליל "**עובדים ותיקים בכל ענפי החקלאות והאריזה משנה 15 ואילך**"?

92. כאן המקום להזכיר כי הנטל להוכיח את תחולתו של ההסכם הקיבוצי או של צו ההרחבה, מוטל על הטוען לחלותו. מלשון צו ההרחבה החודשי מנהלי עולה כי הוראותיו חלות "**על כל העובדים בדירוג חודשי מנהלי בענפי החקלאות ומעבידיהם**". בסעיף 2 לצו מוגדר המונח "עובדים חודשיים - מנהליים", בזו הלשון:

"חטיבת עובדים חודשיים-מינהליים כוללת מנהלי עבודה בפרדסים ובענפי החקלאות, מפקחים ומנהלי בתי אריזה, מנהלי משמרות, מדריכים באריזת פרי הדר, אחראיות בירור ואחראיות במבדקים, ירקות ופרחים, ובכל תוצרת חקלאית, מכוני מים ובעלי חיים, גנני נוי, מכונאים בבתי אריזה, עובדי חוות חקלאיות, עובדי מבדק בנמלים ועובדי מינהל בפרדסים ובבתי אריזה ועובדים שהיו מדורגים בדירוג האחיד או עדיין מדורגים בדירוג האחיד בתי אריזה בחקלאות, בחברות החקלאיות, במשרדים הראשיים של החברות שעיסוקם הוא טיפול וזיקה לחקלאות בחקלאות **ועובדים ותיקים בכל ענפי החקלאות והאריזה משנה 15 ואילך**, לרבות טרקטוראים ועובדי ציוד מכני חקלאי כבד".



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

מתוך הגדרת עובד חודשי מנהלי, עליו הורחבו הוראות ההסכם הקיבוצי בענף החקלאות לעובדים בדירוג חודש מנהלי, היה התובע יכול להתאים להגדרה של "עובדים ותיקים בכל ענפי החקלאות והאריזה משנה 15 ואילך..." כאשר "עובד ותיק" מוגדר בצו ההרחבה חודשי מנהלי כך: "עובד קבוע שנתי או עונתי – קבוע מהשנה ה 15 ואילך".

93. **נקדים אחרית לראשית** – מר ודיע אינו עומד בתנאי הגדרות כפי שסקרנו לעיל. שקלנו את טענות הצדדים ועיינו בכל החומר שהונח בפנינו ומצאנו כי אין לקבל את טענת מר ודיע המבקש להגדירו כעובד חודשי-מנהלי, שעה שעיסוקו בנתבעת לא היה "קבוע" אלא משתנה בהתאם לצרכי הנתבעת, ועל כך אין חולק.

94. הכיצד יש לפרש את המונח עובד "קבוע" לצורך החלת צו ההרחבה החודשי מנהלי? בעניין זה העיד מר פולק - מנכ"ל התאחדות האיכרים – אשר הובא לעדות בנוגע לפרשנות צו ההרחבה החודשי מנהלי, ובין היתר נשאל אודות פרשנות צו ההרחבה החודשי מנהלי בכל הנוגע לעובד בעל וותק של 15 שנים.

לשיטתו, אין להחיל את צו ההרחבה החודשי מנהלי על עובד אשר **תפקידו משתנה** ואינו משמש בתפקיד חקלאי קבוע. כך השיב:

"ש. נכון שסעיף 55 לצו ההרחבה בענף החקלאות קובע כי עובד מהשנה ה 15 לצו ההרחבה בענף החקלאות לפי דירוג חודשי מנהלי הוא לא קובע דברים נוספים נכון?

ת. בפשיטא זה נכון זה הנוסח כפי שרשום פה, בפועל זה לא מדויק. אם אנו נסתכל על המקצועות של מה עובר ומה לא עובר, ניתן ללמוד את זה למשל בטבלאות וותק של הבוררות, תפקיד מקצוע למשל, אצל הבוררות למשל נושא הוותק הוא עד שנתן ה 40 לעומת מקצועיים האחרים למשל שהוותק הוא עד שנתם ה 14. המשמעות של הדבר הזה שבאופן כללי עובדים למעט מספר תפקידים שאינם באמת חקלאות, אלה שבחקלאות עוברים אוטומטית אחרי 15 שנה למנהלי לעומת מספר תפקידים שהם אינם חקלאות קלאסית ששמה לצורך העניין צריך שיהיה משהו נוסף כדי שעובד יעבור אם זה החלטת מנהל או כל שינוי תפקיד בתוך המשק עצמו, כחלק מהחלפת תפקיד או התקדמות של העובד או כל דבר אחר. כאשר, ההבדל בין המנהלי לבין הכללי, הוא



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

מונע בעיקרו מהסיבה שבמנהלי זאת עבודה קבועה כמו מלגזנים אנשים שעובדים באופן קבוע לתחזק את המשק ואינם תלויים בעבודה העונתית של החקלאות. אנחנו צריכים אותם 24/7 בלי שום קשר לעבודה החקלאית והעבודה החקלאית הכללית מתייחס לעובדים מה שנקרא יותר עונתיים ונזילים בתפקידים.

ש. צו הרחבה בענף החקלאות לפי דירוג חודשי מנהלי בסעיף ההגדרות הוא קובע שהוא חל על כל מיני תפקידים מסוימים אבל בין היתר הוא קובע במפורש שהוא חל על כל עובד ללא יוצא מן הכלל, החל משנת העבודה ה-15 ואילך. אין נספח ב' שם.

ת. יש נספח ב', הוא נוגע למנהלי ולכללי חד משמעית ואני אומר את זה בתור בן אדם שניסח אותו. אני מנסח אותו משנת 2008 כל פעם מחדש. ההסכם בהחלט נוגע למנהלי, לכללי לגננות כל צווי ההרחבה של כולם. השיטה שיש את הכללי ויש מעבר למנהלי ויש לצד זה את הגננות ונוי. נספח ב' נספח מתנות, נספח מענק שנתי וכל מה שקשור לדברים האלה, מגיע על שלושתם ביחד הוא לא נוגע רק לאחד מההסכמים הקיבוציים/ צווי ההרחבה אלא נוגע לכולם.

ש. אתה מסכים איתי שהעיסוק של הנתבעת הוא בריכות לגידול דגים?

ת. כן.

ש. נספח ב' לצו ההרחבה שאתה מדבר עליו...

ת. ברשותך, אם אני מפנה לנספח ב' באוגדן, רשום מפורשות שהוא נספח להסכם הקיבוצי הכללי בענף החקלאות, שנית להסכם הקיבוצי הכללי לעובדים בדירוג חודשי מנהלי ושלוש להסכם הקיבוצי הכללי לגננות ונוי.

ש. נספח ב' לצו ההרחבה שאתה מדבר עליו קובע שהוא חל בין היתר על עובדים בבריכות דגים הוא לא מפרט עיסוקים מסוימים, אני מבין שהצו חל על מי שעוסק בבריכות דגים.

ת. איזה צו?

ש. נספח ב' כמי שעוסק בבריכות דגים.

ת. נספח ב' הוא חל על שלושתם ההסכמים הקיבוציים / צווי ההרחבה הרלוונטיים שמניתי לעיל כאשר צו ההרחבה בענף החקלאות חל גם על בריכות דגים, התשובה היא כן. למעשה בעלי חיים במשק כל משק, או מקור עבודה בענף החקלאות לכל סוגיה ולכן זה תופס גם דגים, התשובה היא כן.

ש. נספח ב' שרשום שם "בריכות דגים" הכוונה לבריכות דגים על כל הקשור בעבודה בבריכות דגים?

ת. אני קורא מנספח ב', מדובר במפורש על בריכות דגים ובסופו של דבר בכל העובדים במיון התוצרת, כי אנו מדברים על דבר שהוא פתוח למשל



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

מיון של תפוחים זה אמירה כללית ולכן כמו שאמרתי קודם, בסופו של דבר יש מס' תפקידים שהם אינם נוגעים ישירות לתפקיד החקלאי ששם יש התייחסות מההתחלה נקבתי קודם בבוררות נקבתי בתפקידים מסוימים שהם לא חקלאות קלאסית. אם אתה לוקח למשל תפקידי נהג, שמעביר את הפועלים ממקום למקום ומעביר את ההוראות של מנהל העבודה לחקלאי, אז בהסכם המנהלי יש תפקיד שנקרא "תת מפקח" שהנוסח שלו להעביר את הוראות המנהל לחקלאים בשטח. בית הדין הארצי קיבל את העמדה שלא יכול להיות שנהג שעושה את זה התפקיד הזה הוא לא חקלאי בפועל".

(הדגשה לא במקור. עמודים 5-7 לפרוטוקול).

ובמסגרת חקירתו החוזרת התבקש לחדד את סוגיית העיסוק בבריכות הדגים, כך:

ש. כשאנו מדברים על בריכות דגים באיזה עיסוק אנו מדברים על בריכות הדגים? מה שכתוב בנספח ב' להסכם הקיבוצי הכללי.

ת. אם את מדברת על נספח ב' הוא מדבר על כל העיסוקים שקשורים לבריכות דגים, 100%."

(הדגשה לא במקור. עמוד 9 לפרוטוקול שורות 21-24)

פרשנותו של מר פולק לא נסתרה ואנו נוטים לקבלה.

95. כך גם מעדותו של מר ודיע עצמו ועדויות הנתבעת עולה באופן שאינו משתמע לשני פנים כי הגדרת תפקידו של מר ודיע הלכה למעשה לא היתה קבועה. מר ודיע עצמו נחקר אודות תפקידו בפועל בנתבעת. כך מסר בעדותו לפנינו:

ש. תאשר בבקשה שעבדת במחלקת עיבוד דגים מע"ד?

ת. אני עבדתי בחוות פורלים של דגי הדן, אני לא עבדתי במחלקת עיבוד דגים. בעיקרון אני הייתי עובד ייצור. אני עבדתי בכל המחלקות: כולל ייצור, הוצאתי דגים לשיווק, אספתי דגים מתים מהבריכות כל יום, 4 סיבובים כל יום איסוף דגים מתים בבריכות, עבדתי בבית אריזה במיון דגים וכל משימה שהיו מבקשים ממני הייתי מבצע, אז לא הפרדתי בין המחלקות."

(הדגשה לא במקור. עמוד 12 לפרוטוקול שורות 16-21)



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

וכאשר הופנה לתלוש שכרו שם נרשם כי עובד ב"מחלקת עיבוד דגים" חידד והשיב "אני אמרתי לך העורך דין שלי רשם עיבוד דגים כי אני מסרתי לו את התלושים אני לא הגדרתי לו עיבוד דגים אני אמרתי לו שאני עובד בחווה לגידול דגים" (הדגשה לא במקור. עמוד 15 לפרוטוקול שורות 1-3).

ובהמשך עוד מסר כי עבד בחנות "בסופי שבוע בעיקר" אם כי זו לא הייתה עיקר עבודתו. כך העיד:

"ש. כשעברת לעבוד בחנות, כבר לא אספת דגים מתים נכון?  
ת. אני בגדול, בחנות עבדתי בסופי שבוע בעיקר. זאת לא הייתה העבודה שלי בעיקרון רק בחנות. בסופי שבוע שהעובד בחנות או מנהל שהיה עובד בחנות שהיה הולך הביתה בשעה 15:00 היה אומר לי למשוך עד 16:00-16:30 בחנות הוא היה מעביר אותי לחנות אחרי שעבדתי במחלקת השונות".  
(עמוד 16 לפרוטוקול שורות 11-15)

96. כאמור, פרשנותו של מר פולק את צו ההרחבה החודשי מנהלי בכל הנוגע לתנאי המעבר לעובד בוותק של 15 שנים, לא נסתרה. מכלל העדויות שנשמעו לפנינו ולרבות עדותו של מר ודיע עצמו אשר העיד כי ביצע את "כל התפקידים כולל ייצור כולל בית אריזה כולל הכל כל מחלקה בחווה" (עמוד 17 לפרוטוקול שורות 17-18), שוכנענו כי עבודתו של מר ודיע הנתבעת היה משתנה.

מכאן, שלצרכי צו הרחבה החודשי מנהלי - תפקידו של מר ודיע לא הוגדר כקבוע כיוון ששימש בתפקידים שונים ובהתאם לצרכי הנתבעת.

במצב דברים זה, אנו מעדיפים את עמדת הנתבעת ופרשנותה את תנאי המעבר לצו ההרחבה חודשי מנהלי.

פועל יוצא מן האמור לעיל הוא, כי דין עתירתו של מר ודיע המתבססת על הוראות הצו לעובדים בדירוג חודשי-מנהלי – להידחות.





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

### זכאותו של מר ודיע לזכויות מכוח צו ההרחבה בענף החקלאות

97. בדומה למקרה של מר חליל ומהנימוקים כפי שציינו בעניינו לעיל גם כאן אנו סבורים כי אין בתוצאה אליה הגענו כדי ליתר את הדיון בזכויותיו של מר ודיע המוקנות לו מכוח צו ההרחבה בענף החקלאות לתקופת עבודתו אשר לא התיישנה.

98. מר ודיע עותר בתביעותיו לסעדים הבאים: תוספת ותק, תוספת משפחה, מענק שנתי, הבראה והפקדות לפנסיה וקרן השתלמות. תחשיבו של מר ודיע מבוסס על הוראות צו ההרחבה חודשי מנהלי אך בהינתן קביעתנו כפי שפורטה בהרחבה לעיל (בתביעתו של מר חליל) חישוב זכויותיו ייערך בהתאם להוראות צו ההרחבה בענף החקלאות.

99. בסיכומיה (סעיף 2) שבה וטוענת הנתבעת כי למר ודיע (כמו למר חליל) שולם שכר כולל "מיטיב וגבוה" ועל כן ממילא שכרו כלל זכויות צו ההרחבה בענף החקלאות. מעבר לכפירתה של הנתבעת בתביעתו של מר ודיע וטענתה כי כלל לא חל בעניינו צו ההרחבה בענף החקלאות (טענה שלא התקבלה) מצרפת תחשיב נגדי (נספח ב' לסיכומיה) וטוענת כי למר ודיע שולם שכר גבוה באופן בו ניתן לקבל טענה כי מלוא זכויותיו שולמו כדין.

100. להלן נדון בכל רכיב לו עתר מר ודיע כסדרו תוך שנשווה את שכרו בפועל לשכר שאמור היה להיות משולם לו מכוח צו ההרחבה בענף החקלאות. חישוב רכיבי התביעה יערך בכפוף לתקופה ההתיישנות כלומר החל מחודש ספטמבר 2011.

באשר למקורות הנורמטיביים ביחס לכל רכיב - ראו המפורט בתביעתו של מר חליל הדין ברכיבים דומים.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18  
סע"ש 37528-04-19  
סע"ש 661-03-19  
סע"ש 33825-09-18

### תוספת ותק

101. מר ודיע עורך בסיכומים מטעמו תחשיב המתבסס על צו ההרחבה החודשי מנהלי ואינו עורך תחשיב חלופי בהתאם לצו ההרחבה בענף החקלאות.

102. תחשיבו של מר ודיע אינו יכול להתקבל. כפי שקבענו, צו ההרחבה החודשי מנהלי אינו חל בענייננו ועל כן החישוב אותו מציע מר חליל אינו רלוונטי. מאידך, אנו מקבלים את תחשיב הנתבעת אשר ערכה חישוב המתייחס לתוספת הוותק שהיה זכאי לו מר ודיע במרוצת השנים ואשר תואם את הוראות צו ההרחבה בענף החקלאות, כלומר תוספת שקלית.

הנתבעת מפנה בעניין זה לעדותו של מר פולק אשר הסביר את אופן חישוב תוספת הוותק הרלוונטית לענייננו כך:

”ש. לפי תוספת הוותק בצו ההרחבה ענף החקלאות הכללי, קובע בשנת ה-14 העובד מקבלת תוספת וותק 227 ₪ לחודש אם לא עובר לחודשי מנהלי, כמה הוא מקבל בשנת ה-15 ?  
ת. בחלק הראשון קרי בכללי, התוספת היא שיקלית, משהו בסביבות ה-17.5 ₪ לשנה. ככל שהוא לא עובר למקום אחר והוא נשאר בכללי התוספת הזאת ממשיכה לחול כל הזמן. אם מדברים על מצב שבו עובד ממשיך בשנתו ה-15 ו-16 אין מצב שהוא נתקע על האחורה והוא לא מקבל עבור הוותק. העובד מקבל תוספת וותק בהמשך למה שהוא קיבל. כשהוא עובר למנהלי התוספת הופכת להיות תוספת אחוזית ושם זה יותר קל, בגדול זה אחוז לשנה.  
ש. אם הוא לא עובר לוותק של מנהלי, החל משנת 15 הוא ממשיך לקבל לצורך העניין 227 ₪ ?  
ת. הוא מקבל על הסכום הזה עוד 17.5 ₪ על כל שנה”.

(עמודים 8-9 לפרוטוקול שורות 20-26 ושורות 1-5, בהתאמה).

103. הסברו של מר פולק מקובל עלינו. מכאן, לאחר שעיינו בתחשיבה של הנתבעת אנו מאמצים את חישובה הנגדי וקובעים כי על הנתבעת לשלם למר ודיע עבור תוספת ותק 24,132 ₪. סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית החל מחודש ינואר 2015 (אמצע תקופה).



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

### תוספת משפחה

104. הנתבעת, בתחשיבה הנגדי, מקבלת את תחשיבו של מר ודיע על סך של 2,262 ש"ח. יחד עם זאת, לא ניתן לפסוק לתובע מעבר לתביעתו שהינה 1928.5 ₪ בתביעה הראשונה ו-203 ₪ בתביעה השנייה.

על כן, הנתבעת תשלם למר ודיע עבור תוספת משפחה סך של 2,131.5 ₪. סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית החל מחודש ינואר 2015 (אמצע תקופה).

### מענק שנתי

105. אין חולק כי לא שולם למר ודיע מענק שנתי וכפי שמשתקף מתלושי שכרו. מר ודיע עורך תחשיב המגלם את שכרו החודשי הממוצע לכל שנת עבודה החל משנת 2011 וטוען כי זכאי לסך של 79,619.91 ₪ בהתאם לצו ההרחבה חודשי מנהלי.

106. הנתבעת, בתחשיב מטעמה, מבקשת לערוך חישוב הלוקח בחשבון את בסיס שכרו החודשי בלבד.

בהתאם לתחשיב הנתבעת, המתבסס על שכרו של מר ודיע לשנים 2011 – 2017 (ובאשר לשנת 2018 – שנה זו לא הובאה בחישוביה כיוון שלא השלים בשנה זו שנת עבודה) זכאי מר ודיע לסך של 16,865 ₪ מכוח צו ההרחבה בענף החקלאות. בד בבד ממשיכה הנתבעת וטוענת כי מהסכום כאמור יש לנכות את רכיב ה"בונוס" שקיבל מר ודיע בשנים 2011-2014 כך שבסיכומו של דבר מר ודיע זכאי עבור רכיב מענק שנתי לסך של 7,915 ₪ בלבד.

107. אין בידינו לקבל את עמדתה של הנתבעת המבקשת לקזז "בונוס", עת מהותו של אותו "בונוס" ששולם למר ודיע, בשנים אותן ציינה, כלל לא נדון. נבהיר בהקשר זה, כי לא נעלמה מעינינו טענת הנתבעת בכתב הגנתה המתייחסת לרכיב ה"בונוס" - כפי שמבקשת לציין בסיכומיה - כ"מענק שנתי" (סעיף 29 לסיכומיה), אם כי כאמור, מהותו של רכיב זה, בין אם יש לסווגו כ"בונוס" או כ"מענק שנתי", לא הובררה דיה. עת שמדובר בתשלומים אשר



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

משתקפים בתלושי שכרו של מר ודיע כ"בונוס", לא שוכנענו כי הונחו די ראיות מהן ניתן ללמוד כי אכן אותו ה"בונוס" היה בפועל תשלום עבור "מענק שנתי" מה גם שתמוה כי אותו "בונוס" לא שולם למר ודיע בשנים שבין 2015-2018.

108. על כך נוסף ונציין כי מעדותו של מר מיטל עולה כי כלל לא שולם למר ודיע בונוס ובעדותו השיב כך:

"ש. בחודש 03/13, 03/11, 03/12 אצל ודיע חולקו בונוסים, עבור מה הבונוסים האלה?  
ת. לא זוכר בונוסים, אני זוכר כמעט כל שנה תוספות שכר".  
(הדגשה לא במקור. עמוד 23 לפרוטוקול שורות 20-22).

109. על כן, תחשיב הנתבעת מתקבל, להוציא טענתה לקיזוז ה"בונוסים" כפי שציינו לעיל. הנתבעת תשלם למר ודיע סך של 16,865 ₪ עבור מענק שנתי. סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית החל מחודש ינואר 2015 (אמצע תקופה).

### דמי הבראה

110. מר ודיע מציין בטבלה את מכסת ימי הבראה שקיבל לשנים 2010-2018 ועורך תחשיב בהתאם לצו ההרחבה חודשי מנהלי. מר ודיע טוען כי זכאי ליתרת זכות לדמי הבראה המסתכמת ב 10.33 ימים וסך הכל עותר ל 3,904.74 ₪.

111. לטענת הנתבעת, מר ודיע לקח בחישובו את שנת 2010 אשר התיישנה וכן נטען כי בהתאם לצו ההרחבה בענף החקלאות אין הפרש לתשלום ובהתאם לצו ההרחבה החודשי מנהלי מדובר בהפרש של כמעט 7 ימי הבראה ועל כן זכאי לסך של 2,555 ₪.

112. בהתאם לצו ההרחבה בענף החקלאות, בשנת 2011 היה מר ודיע בעל ותק של 15 שנה, על כן, ובהתאם להוראות צו ההרחבה בענף החקלאות ביחס לדמי הבראה, זכאי מר ודיע "מהשנה ה- 15 ואילך בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי לעובדים בדירוג חודשי מנהלי".



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

כלומר, לגבי עובד בעל וותק של 15 שנה ואילך, מחיל צו ההרחבה בענף החקלאות, מפורשות, את הוראות ההסכם הקיבוצי לעובדים בדירוג חודשי מנהלי ביחס לדמי הבראה.

113. בהתאם לכך, זכאי מר ודיע בכל הנוגע לרכיב דמי הבראה להחלת הוראות צו ההרחבה החודשי מנהלי - וכפי שטוען לו במסגרת כתבי טענותיו, לזכאות של 16 ימי הבראה לכל שנת עבודתו החל מהשנה ה-15 לעבודתו ואילך (ראו גם בסעיף 37 לצו ההרחבה החודשי מנהלי).

מכאן - מר ודיע זכאי ל-16 ימי הבראה בשנה, החל משנת 2011 ועד לסיום עבודתו.

114. אנו מקבלים את תחשיבו של מר ודיע ברכיב זה בכל הנוגע למכסת ימי הבראה להם זכאי לשנת 2012 – 7 ימי הבראה וכפי שעולה מתלושי שכרו לשנה זו, אם כי תעריף יום הבראה לשנת 2012 עמד על 371 ₪. כך גם אנו מקבלים את חישובו של מר ודיע למכסת ימי הבראה אותה מציין לשנים 2018 - 2019 – הפרש של 2.33 ימי הבראה בתעריף יומי של 378 ₪.

115. לפיכך, אנו קובעים כי הנתבעת תשלם למר ודיע בגין 7 ימי הבראה, דמי הבראה בסך של 2,597 ₪ (במעוגל) ובנוסף סך 881 ₪ (במעוגל). סך הכל זכאי מר ודיע לסך של 3,478 ₪ בגין דמי הבראה. סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית החל מחודש ינואר 2015 (אמצע תקופה).

### הפקדות לפנסיה וקרן השתלמות

116. מר ודיע כורך בתביעתו את רכיב הפנסיה עם רכיב קרן השתלמות. תוך שמפנה לעניין רכיב הפנסיה לתקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים, עותר להפרשים להם זכאי ברכיבים אלו, כפועל יוצא מזכאותו לתוספת ותק ותוספת משפחה.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18  
סע"ש 37528-04-19  
סע"ש 661-03-19  
סע"ש 33825-09-18

117. הנתבעת בתחשיבה טוענת כי מר ודיע אינו זכאי להפרשי פנסיה או לתשלומי קרן השתלמות ומפנה לנימוקיה כפי שנטענו בתביעתו של מר חליל.

118. לנוכח קבלת התביעה ברכיב תוספת הוותק ותוספת המשפחה, להלן נכריע בטענות הצדדים בכל הנוגע להפרשים הנובעים מרכיבים אלו. כזכור קבענו כי מר ודיע זכאי למענק שנתי של 16,865 ₪ ולתוספת משפחה של 2,262 ₪.

### באשר להפרשי פנסיה

119. כפי שכבר עמדנו על כך לעיל, הזכאות להפקדות מעסיק לפנסיה בשיעור של 6% קמה החל מיום העבודה הראשון.

כיוון שאין מחלוקת כי למר חליל לא שולמה תוספת משפחה הרי שממילא לא הובאה תוספת זו כחלק משכרו הכולל לצורך הפקדות לפנסיה.

על כן, על הנתבעת לשלם למר ודיע סך של 136 ₪ (במעוגל) עבור הפקדות לפנסיה מרכיב תוספת משפחה. ובעבור הפקדות לפנסיה מרכיב מענק שנתי, הינו זכאי לסכום נוסף של 1,012 ₪.  
סכומים אלו יישא הפרשי הצמדה וריבית מחודש ינואר 2015 (אמצע תקופה).

### באשר לקרן השתלמות

120. התביעה להפרשי קרן ההשתלמות – נדחית מהטעמים המשפטיים עליהם עמדנו בתביעתו של מר חליל, כמפורט לעיל.

### השלמת פיצויי פיטורים

121. מר ודיע טוען כי פוטר מעבודתו ומבלי שקיבל תשלום פיצויי פיטורים מלא. לטענתו, זכאי להפרשי פיצויי פיטורים הנובעים הן מחישוב שונה של שכר היסוד



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

והן בהתבסס על תוספות הוותק והמשפחה שלא שולמו לו. הנתבעת מתכחשת לזכאותו של מר ודיע להשלמת פיצויי פיטורים ואינה מציעה תחשיב נגדי.

122. לאחר בחינת הדברים, ובהסתייגות שנפרט בהמשך, אין בידינו לקבל את עמדת מר ודיע אשר מעמיד את השכר הקובע לפיצויי פיטורים על סך של 7,528.51 ₪. ניכר כי מר ודיע הוסיף לחישוב השכר הקובע – שכר היסוד כפי שמשתקף מתלושי שכרו, רכיבים שלא פירט ומבלי שפירט את המקור הנורמטיבי לכך.

123. עם זאת, אנו סבורים כי יש לקבל את תביעתו ברכיב זה בחלקה הקטן, בכל הנוגע לעצם זכאותו להפרשי פיצויי פיטורים הכוללים את תוספת המשפחה ותוספת המענק השנתי ולפי החישוב הבא:

תוספת המשפחה החודשית לה היה זכאי עמדה על 29 ₪ לחודש (עבור אישה שאינה עובדת). ועבור מענק שנתי – אימצנו את חישובה של הנתבעת ברכיב זה. כפי שעולה מתחשיבה של הנתבעת, בשנת עבודתו המלאה האחרונה זכאי היה לסך של 2,770 ₪ עבור מענק שנתי ובממוצע לחודש מדובר בסך של 231 ₪ (במעוגל).

124. מכאן, שסך התוספות להן זכאי מר ודיע שיובאו במסגרת חישוב פיצויי הפיטורים עומדות על 260 ₪ לחודש. במכפלת תקופת עבודתו של 21 שנים ו 9.5 חודשים, זכאי מר ודיע להפרש פיצויי פיטורים בסך של 5,665 ₪ (במעוגל).

על כן, על הנתבעת לשלם למר ודיע סך של 5,665 ₪ עבור השלמת פיצויי פיטורים. סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.4.2019.

### סיום העסקתו של מר ודיע בנתבעת

125. לאחר שעמדנו על הגדרת תפקידו של מר ודיע בנתבעת וקבענו כי לא חל עליו צו ההרחבה חודשי מנהלי והכרענו בסעדים להם עותר – מכוח צו ההרחבה בענף



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

החקלאות, ניגש לבחינת טענות הצדדים הנוגעות לנסיבות סיום העסקתו של מר ודיע ונכריע בסעדים להם הוא עותר בהקשר זה. נזכיר כי מר ודיע פוטר מעבודתו בנתבעת ביום 7.3.2019.

126. **לגרסת מר ודיע** - כשנה לפני הגשת תביעתו הראשונה, נודע לו ולעובדים נוספים כי לעובדים בענף החקלאות ישנן זכויות נוספות אשר אינן משולמות להם (סעיף 9 לתצהירו). עוד טען, כי לאחר פניית העובדים אל הנתבעת בעניין, השיבה האחרונה כי אין בכוונתה לשלם זכויות אלו ואיימה כי מי שיתבע אותה יפוטר (סעיף 11 לתצהיר).

עוד טען מר ודיע, כי לאחר ששב ופנה אל הנתבעת לקבלת זכויות מכוח צווי ההרחבה בענף החקלאות הרלוונטיים בעניינו, בחודש דצמבר 2017 לערך, העבירה הנתבעת לידי טיוטת הסכם העסקה חדש עליה סירב לחתום משלא גילמה את תשלום זכויותיו מכוח צווי ההרחבה כאמור, לתקופת העבר ובשל כך שההסכם כלל בין היתר הצעה להגדרת שכר שעתי חדש שהועמד על 33 ₪ בלבד (סעיפים 12-13 לתצהירו).

127. מר ודיע טען כי בשל סירובה של הנתבעת לשלם לו את זכויותיו, פנה לבית דין זה בתביעתו הראשונה. בעקבות כך, לטענתו, החלה הנתבעת "**לחפש סיבות ותירוצים**" לפטרו (סעיף 18 לתצהירו) וביום 24.2.2019 מסרה לידי טיוטת הסכם העסקה חדש ודרשה שיחתום עליו. מר ודיע נותר בסירובו לחתום על ההסכם החדש ולטענתו פוטר בשל סירובו זה ופנייתו לערכאות למימוש זכויותיו.

128. **הנתבעת**, אשר מתכחשת לטענות מר ודיע העוסקות בפיטוריו בעקבות פנייתו למימוש זכויותיו בתביעה לבית הדין או לפיטוריו בשל סירובו לחתום על הסכם ההעסקה החדש. לטענתה, מר ודיע ניסה לכפות תשלום סכומים מופרזים בגין תקופת העבר וזאת כתנאי להמשך העסקתו. לדרישות אלה לא הסכימה הנתבעת.





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

129. הנתבעת מפנה בסיכומיה בין היתר לכך כי החתמת עובדים על הסכמי העסקה כחלק מריענון הסכמים נעשה בהתאם לפררוגטיבה הניהולית שלה (סעיף 114 לסיכומיה) ועוד מפנה להלכה לפיה ככל שעובד מתנגד לקבל שינוי בתנאי העסקתו, הדרך הנכונה מבחינתה היא לסיים את יחסי העבודה (סעיף 112 לסיכומיה).

130. השאלה העולה מן המפורט לעיל, היא האם הליך סיום העסקתו של מר ודיע בנסיבות אלה, ננקט כדין?

### הליך הפיטורים

131. ביום 3.3.2019 הוזמן מר ודיע, במכתב בחתימתו של מר רביץ, לשיחת שימוע (נספח ט' לתצהירו של מר רביץ). מכתב זימונו לשימוע כלל התייחסות לכתב תביעתו הראשון וטענות הנוגעות לסירובו של מר ודיע לחתום על הסכם העבודה החדש ודרישתו לתשלום סכומים שונים, אשר לטענת הנתבעת הינם סכומים גבוהים אשר אין בידיה לשלם. כמו כן כלל מכתב השימוע טענות שהעלה מר ודיע בדבר התבטאויות גזעניות כלפיו. כך נרשם:

"1. בחודש ספטמבר 2018 הגשת כתב תביעה נגד דגי הדין.

2. בכתב התביעה אתה טוען שמגיעים לך סכומים נוספים על הסכומים שמשולמים לך מזה שנים. עוד אתה מאיים בכתב התביעה שככל ולא ישוו תנאיך לאמור בכתב התביעה אתה מתכוון להגיש תביעה נוספת.

3. יחד עם זאת, טענת דגי הדין היא שהשכר שקיבלת ושאתה מקבל גם היום הינו שכר מיטיב הכולל את הוראות צוו ההרחבה בחקלאות. כך היה נהוג כל השנים ועד לתקופה לפני הגשת התביעה לא הלנת על כך.

4. ההסכמות שהיו נהוגות בין הצדדים כל השנים הועלו על הכתב במסגרת הסכם העסקה שנמסר לך ביום 24.2.2019. במסגרת הסכם העסקה אף קיבלת הטבה נוספת לפיה ישולם לך בנוסף גם מענק שנתי.

5. מסרנו לך את ההסכם לחתימה ולבדיקה ואתה חזרת בתשובה מעורף דין שלך ביום 3.3.2019 לפיה – אינך מקבל את תנאי העסקתך וכי אתה מסרב לחתום על הסכם העסקה שהוצע לך.

מכתבו של בא כוחך מצורף לזימון זה.



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

6. דהיינו, אינך מקבל את תנאי העסקתך הנהוגים מזה שנים וכתוצאה מכך אתה גם דורש סכומים גדולים נוספים על הסכומים שכבר משולמים לך.

7. דגי הדן תבהיר כבר כעת שאין ביכולתה ואין ברצונה ואין לכך הצדקה לשלם סכומים גבוהים יותר ממה שכבר משלמים לך. למעט מענק שנתי שלפנים משורת הדין ישולם בנפרד מהשכר וגם שולם מספר שנים לפני כן.

8. בנוסף בכתב התביעה אתה מתאר תמונה רחוקה מהמציאות לפיה אתה סובל מ"התבטאויות גזעניות" שלא היו ולא נבראו. עוד אתה כותב שהתבטאויות אלה "הוקלטו" יצוין שהקלטת המעסיק הינו דבר הגורם לאובדן אמון חמור.

9. מכל האמור לעיל עולה שאינך מסכים עם תנאי העסקתך ואתה מבקש לכפות על המעסיק תוספות נוספות בנוסף לשכר הגבוה והמיטיב אותו קיבלת. מאחר ודגי הדן לא נעתרים לדרישתך לקבל תוספות מפליגות לשכרך ומאחר ואינך מסכים לתנאי העסקתך ו/או להסדרת תנאי העסקתך הנך מוזמן לשיחת שימוע.

10. לפיכך הינך מוזמן לשיחת אשר תתקיים ביום שלישי ה 5.3.2019...".

132. שיחת השימוע התקיימה ביום 5.3.2019 בנוכחות: מר ודיע ובא כוחו, מר רביץ ובא כוחה של הנתבעת. עיון בעיקרי הדברים משיבת השימוע כפי שהועלו על הכתב (נספח י' לתצהירו של מר רביץ) מלמד כי למר ודיע ניתנה זכות הטיעון.

כך למשל עולה מסיכום ישיבת השימוע כי בפתח הדברים העלה ב"כ מר ודיע את סברתו כי "לודיע ברור שמתכוונים לפטר אותו. כל מי שהגיש תביעה פוטר בהסכמה..." לאחר מכן, התייחס להסכם העסקה החדש שטען שאינו אלא "הכנת תשתית" לפיטורי מר ודיע כיוון שהיה ברור לכל כי הסכם כגון זה שהוצע לא ייחתם. בהמשך שב וטען כי הנתבעת מחפשת הצדקה לפיטורי מר ודיע בשל התביעה שהגיש. מר ודיע עצמו התייחס לטענות שהועלו למכתב זימונו לשימוע והביע מורת רוחו לשכר השעתי שהוצע לו בהסכם החדש.

כמו כן, בא כוחה של הנתבעת התייחסה לטענות מר ודיע ולתסכולו מעצם העובדה ששכרו לא עלה ואף טענה כי "אם רוצים ללכת בדיוק לפי הוראות צו ההרחבה - ...מדבר על מינימום פלוס תוספות אם זה מה שאתה רוצים - אז אפשר לערוך הסכם חדש..." ובהמשך ציינה עוד כי "יש תחושה של אובדן אמון במערכת - של כל העובדים שהגישו תביעות גם של ודיע..".



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

מר רביץ התייחס אף הוא לטענות שהועלו וציין כי הסכם העסקה החדש בא לעולם למעשה בעקבות דרישת העובדים – "...היה תהליך. העובדים ביקשו הסכמים. התייעצנו... הניסיון לא צלח ומיד הגישו תביעה...".

133. ביום 7.3.2019 נמסר למר ודיע מכתב על סיום העסקתו מעבודתו בנתבעת, לאלתר (נספח יא' לתצהירו של מר רביץ). במסגרת מכתב הפיטורים התייחס מר רביץ לטענותיו של מר חליל כפי שעלו בישיבת השימוע ובסיכום הדברים נרשם כך:

"7. לפיכך ולאור הסיבות בשלן זומנת לישיבת השימוע ומפאת התנגדותך להסדרת תנאי העסקתך ודרישתך לכפות על מעסיקך תנאי העסקה שאין הצדקה לשלמם ולאחר התייעצות נוספת שערכנו בעניינך הוחלט על סיום עבודתך...".

### האם נפל פגם בהליך?

134. לאחר שעמדנו בקצרה על הרקע הרלוונטי להחלטת הפיטורים, נשאלת השאלה האם נפל פגם בהליך הפיטורים?

135. **אנו סבורים כי התשובה לשאלה לעיל, שלילית.**

לאחר ששמענו את העדויות ועיינו במכלול הראיות שהונחו לפנינו לא שוכנענו כי נפל פגם בהליך הפיטורים. לא הובאו בפנינו די ראיות מהן ניתן להתרשם כי ההחלטה על פיטוריו היתה עובדה מוגמרת "מראש" ונקטה ולו בשל הגשת תביעה למימוש זכויות מעבודה. כך גם לא שוכנענו כי מר ודיע עמד בנטל להוכיח עתירתו ברכיב הנדון מכוח חוק הגנת השכר. נפרט טעמנו להלן כאשר בנוגע למסגרת הנורמטיבית העומדת בבסיס הליך השימוע – ניתן ללמוד מתביעתו לעיל של מר חליל.

מר ודיע טוען כי פוטר כיוון שסרב לחתום על הסכם העסקה חדש ולמעשה הפיטורים ננקטו בעקבות הגשת התביעה הראשונה. באשר להליך השימוע עצמו טוען כי היה "בבחינת טקס חובה". כלומר הלכה למעשה טוען כי פיטוריו נגועים



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

בשיקולים שאינם ענייניים והליך השימוע ננקט למראית עין בלבד כך שפיטוריו היו ידועים מראש.

**מנגד, הנתבעת** כופרת בטענות אלו. לטענתה פיטוריו ננקטו בשל טעמים ענייניים ולאחר שנערך לו שימוע כדין.

136. **במקרה הנדון**, כמו במקרה של מר חליל, עומדות בפני מר ודיע במישור המשפטי שתי אפשרויות לזכות בסעד המבוקש –

האחת, מכוח הפסיקה המתווה את הפרמטרים לפיהם יש לערוך שימוע כדין. במישור זה טוען מר ודיע לכך כי הליך השימוע בוצע למראית עין בלבד ותוצאת הליך הפיטורים היתה ידועה מראש.

השנייה, מכוח סעיף 28 א' לחוק הגנת השכר (אליו מפנה מר ודיע החל מסעיף 28 לתצהירו). במקרה שלפנינו, על מר ודיע להוכיח את טענותיו לפיהן זומן לשימוע שלאחריו פוטר מן הטעם כי נקט בהליך משפטי כנגד הנתבעת שאז מדובר בהתנהלות שלא כדין תוך הפרת זכותו היסודית לגישה לערכאות.

137. מעדותו של מר ודיע עולה הרושם כי התנאי להמשך עבודתו בנתבעת – מבחינתו, היה תשלום מלוא זכויותיו כפי שעתר להן. מר ודיע לא ציין בעדותו לפנינו כי הסיבה לסיום העסקתו הגיעה בעקבות הגשת תביעתו הראשונה או בשל עצם סירובו לחתום על אותו הסכם העסקה שהוצע לו. כל נשאל והשיב בעניין זה:

**ש" בתביעה הראשונה שהגשת, אתה אישרת אותה לעו"ד?**

**ת. כן.**

**ש. ביקשת מגיל להעביר אליך הסכם תנאי העסקה משופרים?**

**ת. בטח.**

**ש. מה ביקשת?**

**ת. ביקשתי שהוא יביא לי חוזה אחרי שהוא ערך חוזים לכל העובדים. אני**

**ביקשתי חוזה ריאלי שיתאים לי ויתן לי את הזכויות שלי בעבר וגם**

**לעתיד. הוא ענה לי בתשובה "אם אני מביא לך עכשיו חוזה, מה זה**

**יעזור אתה הולך עם זה לעורך דין שלך ואז אתה תבוא אלי עם זה לא**

**חתום, אז מה זה יעזור אם אני אבוא אלייך עם חוזה עכשיו".**



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18  
 סע"ש 37528-04-19  
 סע"ש 661-03-19  
 סע"ש 33825-09-18

ש. ביקשת משהו ספציפי מגיל?  
 ת. לא. אני ביקשתי משהו ריאלי מה שהזכויות שלי אומרות".  
 (הדגשה לא במקור. עמוד 17 לפרוטוקול שורות 1-12)

ובהמשך,

- ש. אתה עמדת על זה לקבל 181,000 ₪ מהנתבעת ועוד העלאה של משהו כמו 2,400 ₪ לשכר שלך, נכון?  
 ת. בגדול, אם הוא היה מביא לי חוזה ריאלי שהוא נותן לי חלק מהזכויות שלי בעבר ומשהו לעתיד, אז נראה לי.. כי בחוזה הראשון הוא נתן לי העלאה של שקל אני הייתי מקבל 32 ₪ לשעה, הוא אמר לי שהשקל הזה כולל את כל הזכויות שלך בעבר ובעתיד. אני התקשרתי לעורך דין...  
 ש. כל העובדים קיבלו הסכמי השכר לחתימה?  
 ת. כן.  
 ש. אז למה אתה חושב שמסרו לך הסכם שכר על מנת לפטר אותך?  
 ת. כי החוזה השני הוא יותר גרוע מהראשון הוא לא נתן לי 33 ₪ לשעה, הוא נתן לי 32 ₪ לשעה. בחוזה הזה אני לא אחתום כי 33 ₪ לשעה אז בטח שאני לא אחתום על 32 ₪ לשעה וזה יכסה לי את הזכויות שלי.  
 ש. אתה לא באמת רצית להמשיך לעבוד אצל הנתבעת אחרי שהגשת את התביעה נכון?  
 ת. אני רציתי וכל הזמן רציתי ליישר קו.  
 ש. מה היה מספק אותך והיית נשאר?  
 ת. היה מספק אותי לפחות לפחות חישובים ריאליים.  
 ש. אתה טוען שאתה חסין מפיטורים?  
 ת. מותר לפטר אותי".

(הדגשה לא במקור. עמוד 18 לפרוטוקול שורות 15-23)

מלבד עדותו זו, לא העיד מר ודיע עדים נוספים מטעמו שהיה בעדותם לחזק את טענותיו הנוגעות לשיקולים לא ענייניים שנשקלו במסגרת הליך השימוע.

138. מר רביץ, נשאל אודות הליך הצעת הסכם העסקה החדש לעובדים. לגרסתו מהלך הצעת הסכם העבודה החדש למר ודיע כמו לעובדים נוספים הגיע בכדי להיטיב עם העובדים ולמען הסדרת זכויותיהם. כך העיד:

ש. תסביר לי את המהלך בקשר להוצאת ההסכמים של העובדים. אתה ב-2017 נהיית מנכ"ל, רצית ליישר קו עם העובדים?



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

- ת. רציתי לא ליישר קו אלא להסדיר את הדברים שהיו מוסדרים בעל פה בצורה כתובה.
- ש. ב-03/17 פנה אליך ודיע עם מכתב ששם מבקש את זכויותי נכון? ת. כן.
- ש. לאחר מכן פנית לקבל ייעוץ משפטי בקשר לזכויות אלו? ת. כן.
- ש. לאחר מכן החלטת לעשות יישור קו והסכמים בשביל להסדיר את העניין?
- ת. לא, משהו כמו שנתיים התחלנו לטפל בעניין הזה, ממש לא אחרי זה.
- ש. גם אם העברתם את הטיוטה להסכם ב-12/17?
- ת. ודיע פנה אלי ב-2016 אני לא זוכר תאריך מדויק, בכניסתי לתפקיד, בדקתי את הנושא ובמהלך סוף 2017 התחלתי לטפל בנושא של הסכמי עבודה חדשים.
- ש. ואז אתה העברת לעו"ד שילת את תנאי העבודה ואת התפקיד של כל עובד ועובד שהיא תכין הסכמים בהתאם לחוק ובהתאם לדין?
- ת. כן, זה לא רלוונטי כי אף אחד לא חתם על זה, הכנו הסכמים בשביל להסדיר את הדברים, חלק מההסכמים היו מטיבים עם העובדים בשביל להסדיר את הדברים כמו שצריך. לבוא בטענה עכשיו שההסכמים החדשים הם מה שאנחנו התכוונו, זה לא רלוונטי כי היה צריך להסדיר את האי הבנות או אי סדרים בחברה ועשינו הסכמים חדשים שפירטנו בהם את כל זכויות העובדים בצו הרחבה, הם לא חתמו על זה, הם קיבלו הצעה מהעורך דין שלהם להתפטר וללכת להסתדרות וכו'".

(הדגשה לא במקור. עמודים 48-49 לפרוטוקול שורות 26-7 ו 2-1, בהתאמה).

ובהמשך,

- ש"ש. בסעיף 26 לתצהירך טענת שהצעת לוודיע 33 ₪ לשעה והוא סירב, איך ציפית ממנו שהוא יחתום על ההסכם הנוסף מ-02/19 שיחתום על הסכם לפי 32 ₪ לשעה? ההסכם הראשון הוא 33 ₪ לשעה והוא סירב לחתום ואתה נתת לו הסכם אחר של 32 ₪ לשעה, איך רצית שיחתום על ההסכם החדש?
- ת. אם באים לקראת הבן אדם והוא לא רוצה לחתום על הסכם חוזרים אחורה.
- ש. ידעת שהוא לא עומד לחתום?
- ת. לא ידעתי.
- ש. איפה ההסכם הראשון שהוצע לוודיע?
- ת. נמצא בטיוטות במחשב, הוגש גם לוודיע.
- ש. וודיע ציין שאין לו העתק ממנו. למה זה לא צורף? צורפו הרי הרבה טיוטות.
- ת. זה מאוד פשוט, הטיוטה עברה לוודיע, הוא הגיע אליך, אתה ייעצת לו לא לחתום על ההסכם, מה עשיתם עם הטיוטה? בעיה שלכם.





## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

ש. האם נכון כי וודיע הוזמן לשימוע רק בגלל שלא חתם על ההסכם?  
ת. כן שלא חותמים על הסכם אי אפשר להעסיק עובד בלי הסכם".  
(הדגשה לא במקור. עמודים 53-54 לפרוטוקול שורות 25-26 ו 1-12, בהתאמה)

139. התרשמנו מהראיות שהונחו לפנינו, ואשר לא נסתרו, כי הרקע לפיטורי מר ודיע נבע משיקולים עניינים ולא משום שמימש את זכותו היסודית ופנה לערכאות. מר ודיע סירב לחתום על הסכם העסקה חדש המסדיר את זכויותיו ושוכנענו שנוצר משבר אמון בין הנתבעת ומר ודיע אשר לא יכולה היתה במצב דברים זה להעסיקו ללא הסדרת תנאי עבודתו בכתב.

לפיכך, אנו מעדיפים במקרה זה את גרסת הנתבעת בעניין הנדון, אשר הלכה למעשה לא נסתרה, ואת עמדתה כי הסיטואציה חוסה תחת הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק לנהל את עסקו. דרישתה לרענן את הסכם העסקה של מר ודיע היתה לגיטימית וסבירה. אין לפנינו נסיבות בהן נעשתה פגיעה חד צדדית של הנתבעת במר ודיע תוך כדי שינוי תנאי עבודתו באופן שיפגע בו.

### פיצוי בגין פיטורים שלא כדין

140. בהינתן קביעתנו לפיה לא מצאנו טעם המצדיק התערבותנו בהחלטת הנתבעת לפטר את מר ודיע, דין עתירתו לפיצוי בשל פיטורים שאינם כדין, להדחות.

### סוף דבר

141. על יסוד כל האמור לעיל, תביעתם של התובעים מתקבלת בחלקה, והנתבעת תשלם לתובעים את הסכומים כפי שיפורטו להלן:

#### א. לתובע 1 – מר חליל

עבור תוספת משפחה - סך של 2,465 ₪. סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית החל מחודש ינואר 2015 (אמצע תקופה).

עבור מענק שנתי - סך של 18,560 ₪. סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית החל מחודש ינואר 2015 (אמצע תקופה).



## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

עבור הפרשי פנסיה - סך של 148 ₪ (במעוגל). סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית החל מחודש ינואר 2015 (אמצע תקופה).  
עבור השלמת פיצויי פיטורים - סך של 259 ₪. (במעוגל) סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.12.2018.

יתר רכיבי התביעה, לרבות תוספת וותק, דמי הבראה, קרן השתלמות, גמול עבודה בשבת ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין – **נדחים**.

### ב. לתובע 2 – מר ודיע

עבור תוספת וותק - סך של 24,132 ₪. סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית החל מחודש ינואר 2015 (אמצע תקופה).  
עבור תוספת משפחה - סך של 2,262 ₪. סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית החל מחודש ינואר 2015 (אמצע תקופה).  
עבור מענק שנתי - סך של 16,865 ₪. סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית החל מחודש ינואר 2015 (אמצע תקופה).  
עבור הבראה - סך של 3,478 ₪. סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית החל מחודש ינואר 2015 (אמצע תקופה).  
עבור הפרשי פנסיה - סך של 1,148 ₪. (במעוגל). סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית החל מחודש ינואר 2015 (אמצע תקופה).  
עבור השלמת פיצויי פיטורים - סך של 5,665 ₪. (במעוגל) סכום זה יישא הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.4.2019.

יתר רכיבי התביעה לרבות קרן השתלמות, ופיצוי בגין פיטורים שלא כדין, **נדחים**.

142. **התביעה כנגד התובע 1** – מר חליל – נדחית.

143. אשר להוצאות ההליך – הבאנו בחשבון את הפער בין הסכומים שנפסקו בסופו של יום לעומת גובה התביעות בתחילת ההליך, ומנגד, הבאנו בחשבון גם את







## בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 33820-09-18

סע"ש 37528-04-19

סע"ש 661-03-19

סע"ש 33825-09-18

דחיית התביעה הנגדית שהופנתה כנגד מר חליל. בהתבסס על האמור ולאור מכלול נסיבות העניין, מצאנו לנכון לחייב את הנתבעת לשלם לכל אחד מן התובעים סך של 5,000 ₪ בגין שכ"ט עו"ד, זאת בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

144. לכל אחד מן הצדדים הזכות לערער על פסק דין זה בפני בית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 ימים מיום שפסק הדין יומצא לו.

ניתן היום, ג' אדר ב' תשפ"ב, (06 מרץ 2022), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר אליאס ג'טאס  
נציג מעסיקים

מירון שוורץ, נשיא  
אב"ד

גב' מנאל אשקר  
נציגת עובדים

