



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 10512-12-16

1 19 נובמבר 2018
2

לפני:

כב' השופטת מיכל נעים דיבנר

נציגת ציבור (עובדים) – גב' אלינורה וינטרוב

נציגת ציבור (מעסיקים) – גב' רונית סבה

התובעת

זיוה גורן, ת.ז. 3764263

ע"י ב"כ עו"ד אורית ליפשיץ

-

הנתבע

סטודיו קרמיקה בע"מ, ח.פ. 513425389

ע"י ב"כ עו"ד שרון צעאדה

פסק דין

התביעה

- 3
- 4 1. התובעת עבדה בנתבעת מספר שנים ופוטרה מעבודתה. בתביעתה זו היא עותרת
- 5 לזכויות הנובעות מפיטוריה.
- 6 2. אלו הן העובדות שאינן במחלוקת (עמ' 1, ש' 12):
- 7 א. התובעת עבדה בנתבעת מיום 15.9.2006 ועד ליום 13.1.2015. יום עבודתה
- 8 האחרון היה 12.1.2015.
- 9 ב. התובעת פוטרה מעבודתה לאחר שיחה שהתקיימה ביום 12.1.2015, בינה
- 10 לבין גב' סיגל סבידיה, וקיבלה תשלום חלף הודעה מוקדמת עבור 30 ימים.
- 11 ג. שכרה של התובעת מפורט בתלושי השכר. כעולה מתלושי השכר שולם
- 12 לתובעת שכר חודשי, בתוספת פרמיית מכירות ולעיתים גם בונוס פרויקטים.
- 13 החל מחודש 1/2011 שולם לתובעת גמול שעות נוספות גלובליות בסך 500 ₪
- 14 לחודש.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 10512-12-16

- 1 ד. לתובעת שולמו פיצויי פיטורים מלאים, אשר חושבו על יסוד שכרה החודשי
2 וממוצע פרמיית המכירות, אך לא הוכללו בהם הרכיבים "שעות נוספות
3 גלובליות" ו"בונוס פרויקטים".
4 3. המחלוקות בין הצדדים הינן כדלקמן:
5 א. האם הרכיבים ששולמו לתובעת – שעות נוספות גלובליות ובונוס פרויקטים,
6 היו צריכים להוות בסיס לשכרה הקובע להפרשות פנסיוניות ולפיצויי פיטורים?
7 ב. האם בוצע לתובעת שימוע כדין לפני פיטוריה (עמ' 5, ש' 14) ואם לא – האם
8 היא זכאית לפיצוי בגין כך ובאיזה סכום?
9 4. בכתב התביעה עתרה התובעת גם לתשלום 26 ימי מחלה, שחלו לטענתה לאחר
10 יום עבודתה האחרון, ואולם במסגרת דיון ההוכחות הודיעה כי היא מוותרת על
11 סעד זה (עמ' 5, ש' 13).

ההליך

- 12
13 5. לאחר ישיבת פישור וקדם משפט, נקבע התיק להוכחות.
14 6. הצדדים הגישו תצהירים מטעמם: התובעת כעדה יחידה מטעם התביעה ואילו
15 מטעם הנתבעת הוגשו תצהיריהם של מר שוקי גימפל, גבי יפה זיתוני וגבי סיגל
16 סבידיה. בדיון ההוכחות נחקרו כל העדים בחקירות נגדיות.
17 7. הצדדים סיכמו טענותיהם בכתב ולהלן יוצגו עיקריהן.

טענות הצדדים

- 18
19 8. **לטענת התובעת**, היא זכאית להכללת רכיבי השכר "שעות נוספות גלובליות"
20 ו"בונוס פרויקטים" כחלק משכרה הקובע לפנסיה ולפיצויים.
21 הרכיב שעות נוספות גלובליות שולם לה, למרות שכמעט ולא ביצעה שעות
22 נוספות כלל. רכיב זה הוסף לשכרה בחודש 1/2011, במסגרת הסכמות על
23 העלאת שכר, וזאת מבלי שחל כל שינוי במתכונת עבודתה. לא זו בלבד
24 שהתובעת לא נדרשה לעבוד בשעות נוספות, אלא שלרוב כלל לא ביצעה אף את
25 מסגרת השעות הקבועות שלה. במהלך תקופת העבודה לא נמסרו לתובעת
26 דו"חות נוכחות שוטפים ואלו שהוצגו בפני בית הדין העלו נתונים מבלבלים
27 וסותרים. לפיכך, יש לקבוע כי מדובר ברכיב שכר פיקטיבי, שהינו למעשה חלק
28 משכר הבסיס של התובעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 10512-12-16

- 1 הרכיב בונוס פרויקטים הוא למעשה תשלום שמהווה חלק בלתי נפרד
2 ממשכורתה הרגילה של התובעת, בדומה ל"פרמיית מכירות" ששולמה לתובעת
3 והוכרה על ידי הנתבעת כפנסיוניות/לפיצויים. התובעת לא נדרשה לכל תוספת
4 מאמץ לצורך קבלת רכיב זה בשכרה, אלא מדובר בתשלום עבור עבודתה הרגילה
5 במכירות.
- 6 פיטוריה של התובעת, בוצעו בחוסר תום לב ובשרירות. לא ניתנה לתובעת
7 הזדמנות הולמת לשימוע לפני שהתקבלה ההחלטה לפטרה. התובעת זומנה
8 לשימוע ביום בו הוא בוצע, מבלי שנמסרה לה סיבת הפיטורים ומבלי שניתנה
9 לה שהות להיערך לקראת השימוע. פרוטוקול השימוע נרשם בדיעבד ובחטף
10 והוא אינו משקף את תוכן השיחה. התובעת עותרת לפיצוי בסך 90,720 ₪,
11 המשקף ערך של 12 משכורות.
- 12 **9. לטענת הנתבעת**, התובעת קיבלה פיצויי פיטורים מלאים ואינה זכאית
13 להפרשות נוספות או להשלמת פיצויי פיטורים.
- 14 שעות נוספות גלובליות שולמו לתובעת, כמו לעובדים מקבילים לה, בגין הצורך
15 להישאר מעת לעת בעבודה בשעות נוספות, כפי שניתן גם לראות מדו"חות
16 הנוכחות של התובעת, המצביעים על כך שמדי חודש עבדה בשעות נוספות. די
17 בכך שהייתה אפשרות שהתובעת תעבוד בשעות נוספות, לדוגמא לצורך סיום
18 ישיבה עם לקוח שנמשכה מעבר לשעות העבודה הרגילות, בכדי להצדיק את
19 התשלום, במיוחד בשים לב לכך שהתובעת עבדה 6 ימים בשבוע ולכן הייתה
20 זכאית לגמול שעות נוספות כבר לאחר השעה השמינית לעבודתה.
- 21 בונוס פרויקטים שולם לעובדי הנתבעת על מנת לעודד אותם להיפגש עם דיירי
22 הקבלן. מדובר בתשלום ששולם בתנאי שהתובעת קיימה פגישה כאמור ובסכום
23 קבוע בסך 50 ₪ בגין הפגישה. היו חודשים רבים בהם התובעת כלל לא קיבלה
24 בונוס פרויקטים.
- 25 פיטורי התובעת בוצעו כדין. אכן ביום 12.1.15 נמסר לתובעת מכתב נושא תאריך
26 11.1.15, לזימון לשימוע שנועד ליום 12.1.15 בשעה 12:00 ואולם עם מסירת
27 המכתב הוסבר לתובעת שהשימוע יוכל להתקיים בכל מועד אחר לפי דרישתה
28 על מנת שתוכל להיערך אליו, אך התובעת היא זו שהתעקשה לקיימו באותו יום
29 וכך נעשה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 10512-12-16

1 בנוסף, עובר לשימוע בוצעו עם התובעת מספר שיחות על אודות אי עמידתה
2 ביעדים שהוצבו לה, אי מתן מענה ללקוחות והעדר אמינות. הדברים עולים גם
3 מהירידה בממוצע העמלות של התובעת בתקופת עבודתה האחרונה.
4 טענות התובעת כנגד פרוטוקול השימוע לא עלו בסמוך לאחר שהתובעת קיבלה
5 אותו.
6 התביעה הוגשה כשנתיים לאחר סיום העבודה, תוך שיהוי משמעותי וגרימת נזק
7 ראייתי לנתבעת.

דיון והכרעה

שכרה הקובע של התובעת לפנסיה ולפיצויים

- 8
- 9
- 10 **א. גמול גלובלי בגין שעות נוספות**
- 11 10. כעולה מטענות הצדדים ומתלושי השכר שהוצגו בפנינו, אין חולק שעד לשנת
12 2011 קיבלה התובעת שכר יסוד בלבד, בצירוף עמלות מכירה והחל משנה זו,
13 עלה שכר היסוד של התובעת ובנוסף החל להשתלם לה רכיב "שעות נוספות
14 גלובליות" בסך 500 ₪ לחודש.
15 11. אף שתשלום גלובלי עבור שעות נוספות אינו מוכר בחוק שעות עבודה ומנוחה,
16 תשי"א-1951, נפסק כי זוהי דרך לגיטימית לתשלום גמול השעות הנוספות
17 המבוצעות על ידי העובד. בית הדין הארצי קבע כללים לבחינת האותנטיות
18 והלגיטימיות של תשלום זה, כדלקמן:

19 "מבלי להתיימר למצות נציין כי התנאים המרכזיים הם: ראשית,
20 צורת תשלום זו – ובעיקר הנחות לגבי ממוצע השעות הנוספות שהיא
21 מהווה תמורה להן – צריכה לבוא לידי ביטוי בהסכמה ברורה ומדעת,
22 כך שהסכמת העובד לצורת תשלום זו על הנחותיה תהא מושכלת
23 ומדעת. שנית, שיעור הגמול צריך להיות הוגן וסביר במובן זה שנדרש
24 כי "בממוצע, וכמכלול – מקבל העובד לכל הפחות תמורה שוות ערך
25 לזו המגיעה לו מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה" (מתוך דברי השופטת
26 דוידוב בע"ע (ארצי) 184-09 פיודור קרבצ'נקו נ' חברת השמירה בע"מ
27 (18.12.11) (להלן: ענין פיודור). למותר לציין כי אם יסתבר בנסיבות
28 ענין קונקרטי כי הגמול אינו הוגן, שכן סדר הגודל של השעות הנוספות
29 הנדרשות בפועל עולה על ההנחות (הטעות במקור, מ.נ.ד.) של הגמול





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 10512-12-16

1 הגלובלי, כי אז לא יינתן לו תוקף משפטי, ותחשיב הגמול יבוצע על פי
2 הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה וחוק הגנת השכר כפי שתוקן בתיקון
3 24. שלישית, המעסיק נדרש לעקוב אחר היקף השעות הנוספות שעבד
4 העובד בפועל, וזאת על מנת שמטרתו הסוציאלית של החוק תוגשם ועל
5 מנת שניתן יהא לבחון באופן שוטף את הוגנותו של גמול השעות
6 הנוספות הגלובלי כמכלול בנסיבות הענין... רביעית, ההסכמה צריכה
7 למצוא ביטוי גם בתלוש השכר, שתהא בו הפרדה ברורה בין שכר
8 היסוד לבין גמול השעות הנוספות הגלובלי. ... חמישית, כל אחד
9 מהסכומים הנפרדים – קרי השכר וגמול שעות נוספות גלובלי – צריך
10 לעמוד באופן עצמאי בדרישותיה של חקיקת המגן. במילים אחרות,
11 אין בתשלום גמול שעות נוספות גלובלי כדי לפטור את רכיב השכר,
12 שהוא מובחן ונפרד מכוח התנאי הרביעי לעיל מגמול השעות הנוספות
13 הגלובלי, לעמוד בדרישותיה של חקיקת המגן לרבות חוק שכר
14 מינימום. כמו כן, אין בתשלום שעות נוספות גלובלי כדי לפטור את
15 המעסיק מתשלום תוספות שכר אחרות שהוא חב בהן בהתאם לכל
16 דין."

17 ע"ע (ארצי) 23402-09-15 ברד – קנסטו בע"מ, מיום 28.2.2017 (להלן – עניין
18 קנסטו).

19 12. אנו סבורות כי כל הכללים שנקבעו לעיל התקיימו במקרה שבפנינו:
20 ראשית, החל משנת 2011 שולם לתובעת גמול גלובלי בגין שעות נוספות, אשר
21 מצא ביטוי בתלוש השכר, תוך שהתובעת לא חלקה על תלושי השכר או טענה
22 כנגד קבלתו של הגמול. בנסיבות אלו, ובהעדר כל מחאה של התובעת כנגד
23 תשלום זה בשכרה מדי חודש, עולה קיומה של הסכמה "ברורה ומדעת" בין
24 הצדדים בדבר התשלום. טענת התובעת כי מדובר בתשלום שהחלו לשלם לה
25 בעקבות דיונים על העלאת שכר, אין בה כדי להעלות ויש בה אף להוריד
26 מטענותיה, שכן אם בעקבות דיוני שכר, נהגו הצדדים כפי שנהגו, באופן שבא
27 לידי ביטוי במפורש בתלושי השכר, מבלי שהתובעת הלינה על כך, הרי שהדבר
28 מעיד כי תלושי השכר ביטאו את הסכמת הצדדים.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 10512-12-16

- 1 **שנית**, סכום התשלום הינו הולם ומבטא, גם אם לא במדויק, את היקף
2 העסקתה של התובעת בשעות נוספות. מדובר בתשלום בסך 500 ₪, ביחס לשכר
3 יסוד בסך כ-6,000 ₪ ולכן משקף כ-13 שעות נוספות מדי חודש. עיון בדו"חות
4 הנוכחות מעלה כי התובעת אכן עבדה 6 ימים בשבוע, בימי אי-ה' כמעט תמיד
5 מעבר ל-8 שעות ביום (זמן ההפסקה, ככל שהיתה, לא נוכה מהשכר – עמ' 12,
6 ש' 12) ולעיתים עבדה אף מעבר ל-9 שעות ביום. מכאן, שאין מדובר בתשלום
7 סכום מופרז או מיותר **כליל**, אלא שהתשלום הגלובלי מבטא בקירוב את מספר
8 השעות הנוספות שביצעה או שהייתה צפויה לבצע. צודקת הנתבעת כי התעלמות
9 התובעת מימי היעדרות, כגון חופשה או מחלה, לצורך הטענה כי עבדה פחות
10 ממשרה מלאה, מעוותת את ראיית מסגרת שעות עבודתה החודשיות כהלכתה.
11 נדגיש, כי התובעת לא טענה שגמול השעות הנוספות ששולם לה **נופל** מזה
12 שהיתה זכאית לו על פי דין, שהרי למעשה טענה ההיפך מכך ובשים לב לכך
13 שמצאנו כי ביצעה בפועל שעות נוספות, אנו דוחים את טענתה זו.
- 14 **שלישית**, במהלך ההליך, התובעת לא טענה כנגד דו"חות הנוכחות שצורפו על
15 ידי הנתבעת (נספח 1 לתצהירה) ואף הסתמכה עליהם בטענותיה (סע' 41
16 לתצהיר התובעת). גם כאשר הערנו בדיון שאין צורך לשאול על מספר השעות,
17 בהיותן מפורטות בדו"חות הנוכחות, לא העלתה התובעת או באת כוחה כל טענה
18 כנגד אמיתות הדו"חות (עמ' 8, ש' 9). משכך אנו דוחות את הטענה שעלתה
19 לראשונה בסיכומי התובעת, כנגד מהימנות הדו"חות (סע' 26).
- 20 13. לבסוף יש לציין, כי מקובלת עלינו טענת הנתבעת לפיה הגמול הגלובלי בגין
21 שעות נוספות שולם לעובדים גם עבור עצם הנכונות לעבוד לפי הצורך בשעות
22 נוספות. הדבר אף עלה מעדות התובעת, אשר הסבירה שאם הייתה באמצע
23 פגישה עם לקוח, היא לא הפסיקה אותה על מנת לסיים את העבודה (עמ' 7, ש'
24 30; עמ' 8, ש' 2 ואילך).
- 25 14. משכך, נקבע בזאת כי רכיב השכר "שעות נוספות גלובליות" ששולם לתובעת,
26 הינו תשלום אותנטי ועל כן, בהתאם לתקנה 1 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב
27 הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964 (להלן – **תקנות**
28 **פיצויי פיטורים**) ולסע' 6ב' לצו הרחבה [נוסח משולב] לפנסיה חובה 2011 אינו
29 נכלל בתחשיב פיצויי הפיטורים, או בבסיס השכר הפנסיוני.
- 30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 10512-12-16

- 1 **ב. בונוס פרויקטים**
- 2 15. כאמור, שולמו לתובעת שני רכיבים נוספים בגין עבודתה: פרמיית מכירות (להלן
- 3 – הפרמיה) ובונוס פרויקטים (להלן – הבונוס). הפרמיה שולמה לתובעת
- 4 בסכומים משתנים מדי חודש ואין חולק כי היא מהווה בסיס לשכר הקובע
- 5 לתשלום פיצויי פיטורים ולכן גם לשכר הפנסיוני של התובעת. הבונוס לא שולם
- 6 לתובעת בכל התלושים. כאשר שולם הבונוס, התשלום בוצע במכפלות של 50 ₪
- 7 (דהיינו, בזכאות ל-2 יחידות בונוס שולמו לתובעת 100 ₪, בזכות ל-7 יחידות
- 8 בונוס שולמו לתובעת 350 ₪ וכן הלאה).
- 9 16. בסעיף 7 לתצהירה הסבירה התובעת שבעוד שהפרמיה שולמה כאחוז
- 10 מהמכירות שביצעה, הבונוס שולם בסכום קבוע בגין כל דירה בפרויקט קבלן,
- 11 עבור עסקאות שהתובעת סגרה עם לקוחות הפרויקט באופן אישי.
- 12 17. בסעיף 17-18 לתצהירה, הסבירה גב' סבידיה מטעם הנתבעת, שהבונוס החל
- 13 להיות משולם לעובדים על מנת לתמרץ אותם לקיים פגישות עם דיירי הקבלן
- 14 וזאת לאחר שנוכחה שהעובדים נמנעים מפגישות כאלו, מכיוון שהם אינם
- 15 מתוגמלים עבורן בנפרד. לפיכך, הוחלט שכל הזמנה של דייר תזכה את העובד
- 16 בבונוס בסך 50 ₪. התובעת אישרה זאת בחקירתה הנגדית (עמ' 11, ש' 12).
- 17 **הכרעה**
- 18 18. מהאמור לעיל עולה כי אין חולק שהבונוס ששולם לתובעת היה רכיב אמיתי
- 19 ששמו שיקף נאמנה את תוכנו. התובעת זכתה לבונוס במתאם ישיר עם ביצוע
- 20 הפעולה שהוגדרה כמזכה בו. מתלושי השכר עולה כי לעיתים לא שולם לתובעת
- 21 בונוס כלל והתובעת אינה טוענת כי היתה זכאית לקבלו, ובמקרים אחרים שולם
- 22 לתובעת בונוס בסכומים משתנים, בהתאם למספר הפעולות המזכות שביצעה.
- 23 מכאן, שעסקינן בתשלום אותנטי.
- 24 19. תקנה 9 לתקנות פיצויי פיטורים, קובעת כך: "היה שכר עבודתו של עובד כולו
- 25 או מקצתו משתלם בעד ביצוע עבודה מסויימת או בחלק מהפדיון או שהיה
- 26 עיקר שכר עבודתו לפי כמות התוצרת, יראו כשכרו האחרון ביחס לשכר כאמור
- 27 את השכר הממוצע של שנים עשר החדשים שקדמו לפיטורים".
- 28 20. מטענות הצדדים וכמפורט לעיל עולה כי הבונוס שולם לתובעת "בעד ביצוע
- 29 עבודה מסויימת" – פגישה עם לקוח, משכך ועל פי תקנות פיצויי פיטורים, יש



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 10512-12-16

- 1 להחשיבו בבסיס השכר הקובע לפיצויי פיטורים, בערכו הממוצע ב-12 החודשים
2 שקדמו לפיטורים.
- 3 21. בשנת עבודתה האחרונה, שנת 2014, שולם לתובעת בגין "בונוס פרויקטים"
4 1,850 ₪. ממוצע התשלום הינו אפוא 154 ₪ לחודש. התובעת עבדה בנתבעת 8
5 שנים ו-4 חודשים, שהם 100 חודשים. לפיכך זכאית התובעת להשלמת פיצויי
6 פיטורים בסך 1,285 ₪ ($100/12 * 154$). בשים לב לכך שבין הצדדים התגלעה
7 מחלוקת כנה ביחס לחובת התשלום של רכיב זה, ישא הסכום הפרשי הצמדה
8 וריבית כחוק בלבד, החל מיום 13.1.15 ועד ליום התשלום בפועל.
- 9 22. באשר להפרשות הפנסיוניות בגין רכיב זה - הצדדים לא ערכו תחשיב שיבטא
10 את השפעת הרכיב "בונוס פרויקטים" על ההפרשות הפנסיוניות שבוצעו
11 לתובעת ועל כן, אנו מורות לנתבעת לשלם לתובעת את ההפרשות הפנסיוניות
12 החסרות, בהתאם לסכום "בונוס פרויקטים" ששולם לתובעת מדי חודש
13 במכפלת אחוז ההפרשה הפנסיוניות (תגמולי מעסיק בלבד) לאותו חודש, בצירוף
14 הפרשי ריבית והצמדה מאמצע תקופת הזכאות ועד למועד התשלום בפועל. ככל
15 שיתגלעו חילוקי דעות ביחס לסכום התשלום – יוכלו הצדדים לפנות בבקשה
16 למתן פסק דין משלים.
- 17 **שימוע**
- 18 23. נפסק כי "הגם שהגשמת חובת השימוע יכולה להיות במספר דרכים הרי
19 שניתן לזהות מכנה משותף חיוני בין הדרכים השונות לקיומה, וזאת על מנת
20 שתכלית השימוע תוגשם. מכנה זה – מבלי להתיימר למצותו – כולל, בין היתר,
21 יידוע העובד בדבר אפשרות הפיטורים; מתן הנימוקים המפורטים בגינם
22 נשקלת אפשרות פיטוריו מספיק זמן מראש, וזאת על מנת שתהא לעובד
23 האפשרות להיערך לקראת השימוע; שקילת טענות העובד בנפש פתוחה
24 וחפצה; ככל שהעובד חפץ להיות מיוצג בהליך השימוע שמורה לו ככלל הזכות
25 לכך" (עניין קנסטו. ההדגשה אינה במקור).
- 26 24. לא ניתן לקבל את טענת הנתבעת כי חובת השימוע הוגשמה בהתאם לתכליתו –
27 מתן הזדמנות ראויה לעובדת להשמיע את עמדתה באופן שתוכל להעמיד בפני
28 הנתבעת את עמדתה הסדורה ביחס לכוונה לפטרה, ועל יסוד זה לקבל החלטה





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 10512-12-16

- 1 מושכלת באשר להמשך העסקתה או לסיומה. נמנה להלן את עיקרי הפגמים
2 שנפלו בהליך הפיטורים של התובעת:
- 3 א. התובעת זומנה לשימוע פחות מחצי שעה לפני מועדו, באופן שלא נתן בידיה
4 שהות מספקת להיערך לקראתו, או לממש את זכותה כהלכה. טענתה של גב'
5 סבידיה, לפיה הבהירה לתובעת שניתן יהיה לבצע את השימוע, אם תרצה,
6 בכל מועד אחר (סעי' 25 לתצהירה), לא הוכחה. בחקירתה הנגדית של
7 התובעת היא לא נשאלה האם היא מאשרת את טענתה זו של גב' סבידיה
8 אלא רק נשאלה "למה לא ביקשת לדחות השימוע" ועל כך השיבה תשובה,
9 שבנסיבות המתוארות מתקבלת על ידינו כנכונה וסבירה "הייתי פשוט
10 בשוק" (עמ' 8, ש' 26 וראו גם עדותה של התובעת בסעי' 26 לתצהירה). מסירת
11 זימון לשימוע בסמוך לשעת השימוע, מאיינת את המטרת לאפשר לתובעת
12 להכין עצמה ולהיערך לפרוש באופן מיטבי את טיעוניה בפני הנתבעת.
- 13 ב. הזימון לשימוע נומק באופן לקוני ביותר "לאור אי עמידתך ביעדים
14 והתנהלות לא משביעת רצון מול לקוחות החברה" (נספח 3 לתצהיר
15 סבידיה). נציגת הנתבעת גב' זיתוני, אישרה בעדותה כי הזימון אינו מפורט
16 דיו (עמ' 13, ש' 17). גם בפרוטוקול השימוע נרשם כי העילות לשימוע הן "אי
17 עמידה ביעדים. אי חזרה ללקוחות". גב' סבידיה אישרה למעשה בעדותה
18 שהתובעת היתה מופתעת מקבלת מכתב הזימון וביקשה להבין על מה יערך
19 לה שימוע ולמעשה השיחה שגב' סבידיה מכנה "שימוע", היתה שיחה
20 שנועדה להסביר לתובעת מהם הנימוקים לשימוע (עמ' 14, ש' 14). גב'
21 סבידיה אישרה בעדותה שלמעשה לא הבינה באותו מועד מהי שיחת שימוע
22 (עמ' 15, ש' 10).
- 23 ג. אף לאחר שמיעת הראיות, לא הצלחנו להבין מה היו היעדים של התובעת
24 ואשר בהם לא עמדה לכאורה ומהם המקרים של אי חזרה ללקוחות בגינם
25 זומנה לשימוע. אם כך פני הדברים כעת, לאחר הליך ממצה של הבאת
26 ראיות, מן הסתם שכך היו פני הדברים גם במועד השימוע. ראו בעדות
27 התובעת, שלא מצאנו הצדקה לפקפק בה: "...אני גם לא ידעתי מה הרף
28 שלה, ולא הבנתי איך היא אומרת לי שאני לא מוכרת בסכומים מספיקים
29 כשאני מוכרת ברף הכי גבוה באולם המכירה..." (עמ' 9, ש' 4). בתצהירה
30 טענה גב' סבידיה שבאותה שיחה עם התובעת היא ירדה עם התובעת ופתחה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 10512-12-16

- 1 את הקלסרים ועברה עם התובעת כרבע שעה על "הנתונים והיעדים" (סעי'
2 27 לתצהירה) ואילו בעדותה בפנינו אמרה שהראתה לתובעת "קלסרים של
3 הצעות מחיר של אנשים שלא הוקלדו" (עמ' 15, ש' 26), כך שלא ברור מהם
4 הנתונים שהוצגו בפני התובעת והאם כלל הוצגו בפניה נתונים ביחס לטענה
5 בדבר אי עמידה ביעדים (ככל הנראה לא – ראו עמ' 16, ש' 20 ואילך). נפנה
6 בעניין זה גם לעדותו של מר גימפל, לפיה למרות שהוא זה שהגדיר לתובעת
7 את יעדי המכירות, מעולם לא ערך עימה שיחה על אי עמידה ביעדים (עמ'
8 22, ש' 3).
- 9 לא נעלמה מעינינו טענת הנתבעת, כפי שעלתה בתצהירי העדים מטעמה,
10 לפיה מכיוון שהתביעה הוגשה כשנתיים לאחר הפיטורים, לא נשמרו אצלה
11 מסמכים ונתונים רלוונטיים להוכחת העילות לשימוע, אלא שכעולה
12 מהמסמכים שצורפו לתצהירה של גב' סבידיה, התובעת פנתה בטענות על
13 הליך השימוע שנערך לה כבר בחודש 2/15 ומאוחר יותר, באמצעות ב"כ,
14 בחודש 11/15, כך שהיה על הנתבעת לדעת מיד לאחר הפיטורים כי ראוי
15 לשמור את המסמכים, המעידים על תקינות ההליך.
- 16 ד. ספק בליבנו אם הנתבעת העמידה בפני התובעת את הנימוקים לזימונה
17 לשימוע כהווייתם, שכן במסגרת העדויות בפנינו מצאה הנתבעת להעלות
18 דווקא סוגיות של **אמינות** התובעת (ראו לדוגמא: עמ' 22, ש' 27 ובהמשך
19 בהרחבה בעמ' 23, ש' 6 ואילך), דבר שלא מצא ביטוי כלל בשיחה שנערכה
20 עימה ומכאן שלגביו לא ניתנה לה זכות השימוע כלל.
- 21 ה. אם נסתמך על פרוטוקול השימוע שצורף לתצהיר גב' סבידיה, מדובר היה
22 בשיחה מאוד תמציתית וקצרה. מכל מקום, אין בו כל עדות לאפשרות
23 אמיתית והוגנת שניתנה לתובעת להתגונן בפני הטיעונים שהועלו כנגדה
24 כמצדיקים אפשרות של הפסקת עבודתה. בנוסף, מדובר בפרוטוקול שאינו
25 הולם את הנדרש משימוע כהלכתו ובכלל זה אין בו פירוט של טענות **העובדת**
26 והתייחסותה לטענות שהופנו כנגדה (ואנו, כאמור, בספק אם ניתנה לה כלל
27 ההזדמנות לעשות כן).
- 28 25. נסכם את הדברים כך - השימוע נועד להשיג שתי מטרות עיקריות: האחת -
29 לאפשר לעובדת להתגונן בפני טענות כנגדה ובפני הכוונה לפטרה והשנייה -
30 לפעול בתום לב, תוך שמירה על כבוד העובדת בהליך הפיטורים. **שתי המטרות**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 10512-12-16

- 1 לא התקיימו במקרה הנדון. גם אם טיעוני התובעת לא היו משכנעים את
2 הנתבעת לסגת מכוונתה לפטרה, חמורה במיוחד בעינינו הדרך בה נעשו הדברים,
3 במעין "משפט שדה" (נציין שלא זו בלבד שבאותו יום זומנה התובעת והתקיים
4 השימוע, אלא שגם ההחלטה התקבלה בו ביום), במיוחד לנוכח הוותק הממושך
5 של התובעת במקום עבודתה.
- 6 26. מכאן, שגם אם נערכו עם התובעת בעבר שיחות על תפקודה, כטענת גב' סבידיה
7 שאף היא אינה נתמכת בכל ראייה פרט לעדותה בעלמא, מעולם לא נערכו עמה
8 שיחות המעידות על כוונה לפטרה או שיחות שהיה בהן כדי להצביע בפני
9 התובעת על כך שזהו הכיוון המסתמן בנתבעת (לפי עדותו של מר גימפל, הרצון
10 לפטרה היה קיים כ-3-4 חודשים).
- 11 27. על יסוד האמור לעיל, אנחנו קובעות כי לתובעת לא נערך שימוע כלל ובשים לב
12 לתקופת עבודתה הממושכת של התובעת, המחייבת התנהלות מוגברת בתום לב,
13 אנו רואות בכך פגם מהותי בהליך פיטוריה.
- 14 28. התובעת עתרה לפיצוי לא ממוני בגין הפרת זכותה לשימוע, בסך של כ-90,000
15 ₪, המשקפים כ-12 משכורות, אלא שבשנים האחרונות שונתה ההלכה אשר
16 קבעה פיצוי כאמור לפי מספר משכורות ונקבע כי סכום הפיצוי יקבע במנותק
17 ממשכורתה של העובדת (ע"ע (ארצי) 27600-10-11 גרשון אהרונוב – המרכז
18 האוניברסיטאי אריאל בשומרון, מיום 22.12.15. להלן – עניין אהרונוב).
- 19 29. בשים לב לכלל הנסיבות שתוארו לעיל ולאור סכומים שנפסקו במקרים דומים
20 (לדוגמא: עניין אהרונוב; ע"ע (ארצי) 27280-06-16 ניסים לנקרי – אינופרו-
21 פתרונות טכנולוגיים חדשניים בע"מ, מיום 31.10.17 – שם עבד העובד שנתיים
22 בלבד), אנו מחייבות את הנתבעת בתשלום פיצוי בסך 30,000 ₪.
- 23 **סוף דבר**
- 24 30. על יסוד האמור לעיל, תשלם הנתבעת לתובעת את הסכומים הבאים:
- 25 א. השלמת פיצויי פיטורים בסך 1,285 ₪, בצירוף הפרשי ריבית והצמדה מיום
26 13.1.15 ועד לתשלום המלא בפועל.
- 27 ב. פיצוי חד פעמי בסך 30,000 ₪, בצירוף הפרשי ריבית והצמדה מהיום ועד
28 לתשלום המלאה בפועל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 10512-12-16

- 1 .31 אנו מורות לנתבעת לשלם לתובעת את ההפרשות הפנסיוניות החסרות, בהתאם
2 לסכום "בונוס פרוייקטים" ששולם לתובעת מדי חודש במכפלת אחוז ההפרשה
3 הפנסיוניות (תגמולי מעסיק בלבד) לאותו חודש, בצירוף הפרשי ריבית והצמדה
4 מאמצע תקופת הזכאות ועד למועד התשלום בפועל.
5 ככל שיתגלעו חילוקי דעות ביחס לסכום התשלום – יוכלו הצדדים לפנות
6 בבקשה למתן פסק דין משלים.
7 .32 בנוסף תישא הנתבעת בהוצאות התובעת בגין ההליך דנן, לרבות שכ"ט עו"ד,
8 בסך 10,000 ₪.
9 .33 כל התשלומים, כמפורט בסעיפים 30-32 לעיל, ישולמו לתובעת בתוך 30 ימים
10 מהיום.
11 .34 זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים בתוך 30 ימים ממועד קבלת
12 פסק הדין.
13
14 ניתן היום, י"א כסלו תשע"ט, (19 נובמבר 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.
15

אלינורה

מיכל נעים

רונית סבה

גב' אלינורה וינטרוב
נציגת עובדים

מיכל נעים דיבנור
שופטת

גב' רונית סבה
נציגת מעסיקים

16