



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 8376-05-14

21 דצמבר 2014

לפני:

כב' השופטת רות צדיק

המערערת:

אל שרד בע"מ  
ע"י ב"כ עו"ד משה ברנר

המשיב:

מושי בועז  
ע"י ב"כ עו"ד נאור ירון

### פסק דין

1. לפני ערעור על פי סעיף 23 לחוק חיילים משוחררים (החזרה לעבודה), תשי"ט - 1949 (להלן: **חוק חיילים משוחררים או החוק**) על החלטת ועדת התעסוקה מיום 19.3.14 אשר קבעה כי המשיב פוטר מעבודתו במהלך התקופה האסורה.

### רקע עובדתי-

2. המערערת הינה חברה קמעונאית ותיקה בתחום הביגוד והאופנה אשר לה סניפים רבים ברחבי הארץ.

3. המשיב עבד אצל המערערת מחודש ספטמבר 2011 ועד ליום 6.5.12 בחנות בקניון רמת אביב.

4. בשל איחוריו החוזרים ונשנים לעבודה נערך למשיב שימוע ביום 16.4.12. בסוף השימוע נרשם פרוטוקול שימוע אשר נחתם על ידי הצדדים, בו הוחלט כי העובד לא יאחר בפתירת החנות. לאחר ישיבת השימוע הוזהר העובד לבל יאחר לעבודתו והעסקתו במערערת נמשכה כהרגלה. עוד יובהר כי פרוטוקול השימוע אינו מציין דבר או חצי דבר לעניין פיטורים, לא ישירות ואף לא בעקיפין.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 8376-05-14

- 1 5. ביום 5.5.12 (מוצ"ש) המשיב זומן לשיחה למחרת היום וביום 6.5.12 פוטר  
2 ונמסר לידי מכתב פיטורים. ביום 7.5.12 החל המשיב לשרת במילואים (עד  
3 ליום 31.5.12), שרות המילואים הצפוי היה ידוע למערערת.  
4
- 5 6. המשיב הגיש תביעה לוועדת התעסוקה בהתאם לסעיף 21 לחוק חיילים  
6 משוחררים. לטענתו, פוטר בשל שירות מילואים אשר היה ידוע למערערת  
7 ובניגוד להוראות החוק על כן, תבע פיצוי על פי החוק.  
8
- 9 7. לאחר שהועדה שמעה את עדויות המערערת והמשיב, נתנה החלטתה ביום  
10 19.3.14 בה הוחלט פה אחד כי פיטורי התובע בוצעו בניגוד לחוק חיילים  
11 משוחררים. כמו כן הוחלט להשית על המערערת פיצוי בגובה חמש משכורות  
12 בסכום של 64,620 ₪.  
13

14 על החלטה זו נסוב הערעור שבפני.

### 15 נימוקי הערעור בתמצית-

- 16 8. העובדה כי העובד שירת שירות צבאי מלא ומשמעותי היוותה יתרון ותרמה  
17 לקבלתו לתפקיד. העובד סבל מבעיית משמעת חריפה אשר קיבלה ביטוי  
18 באיחורים חוזרים ונשנים לעבודה. למרות ההנחיות הברורות שקיבל ממנהליו  
19 והיה מודע לנהלי הקניון בעניין איחורים, המשיך בשגרת האיחורים לעבודה.  
20 בעקבות איחוריו לעבודה יזמו מנהלי המערערת אינספור שיחות בהן הובהר כי  
21 עליו להתייצב לעבודה בזמן.  
22
- 23 9. הועדה שגתה בהחלטתה עת חייבה את המערערת לשלם פיצויים בהתאם  
24 לחוק על אף קביעתה כי היו למערערת נסיבות מוצדקות לפטר את המשיב.  
25 חברי הועדה סברו כי הייתה סיבה מוצדקת לפיטורים אולם, למרות זאת  
26 קבעה הועדה כי קיים קשר בין פיטורי המשיב ובין יציאתו לשירות מילואים  
27 נוכח סמיכות הזמנים בין הפיטורים ליציאה לשירות המילואים.  
28  
29





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 8376-05-14

10. על פי ההלכה הפסוקה לא ניתן להחיל על תקופת זמן של "חלון" אחד הוראות מהותיות המתייחסות לתקופת זמן של "חלון" הזמן השני. לא ניתן לקבוע כי פיטורי המשיב יום לפני תחילת המילואים כמוהם כפיטוריו בתוך תקופת המילואים. בנסיבות המקרה הנדון, המשיב פוטר טרם יציאתו לשירות מילואים לכן לא קמה חובה לפנות לוועדה.
11. המערערת עמדה בנטל ההוכחה כי אין קשר סיבתי בין פיטורי המשיב ליציאתו לשירות מילואים. חברי הועדה השתכנעו כי היו סיבות מוצדקות לפטר את המשיב שעה שהחלטה לפטרו גמלה בליבה זמן רב לפני יציאתו לשירות מילואים לפיכך, היה על הועדה לדחות על הסף את תביעת המשיב.
12. הועדה שגתה עת התעלמה בהחלטתה מראיות חד משמעיות שאינן שנויות במחלוקת ומובילות למסקנה כי המשיב לא פוטר עקב יציאתו לשירות מילואים. הראיות שהובאו בפני הועדה מלמדות כי המערערת אינה מפלה עובדים בשל שירותם הצבאי אלא ששירות צבאי משמעותי מהווה יתרון בקבלה לעבודה קל וחומר שעה שמדובר בתפקיד ניהולי.
13. שניים מבין חברי הועדה (מר פרידמן והגב' בנאדרת) שגו עת קבעו כי הינם מחויבים לפסוק את שיעור הפיצויים המקסימלי הקבוע בחוק. לדידם המערערת לא הייתה שבעת רצון מתפקידו של המשיב והיו נסיבות מוצדקות לפטר את המשיב אולם, חרף האמור נפסק על ידם כי אין במקרה הנדון "טעמים מיוחדים" בגינם יש להפחית מסכום הפיצוי. פסיקה זו מנוגדת לדעת שני חברי ועדה נוספים אשר קבעו כי קיימים טעמים מיוחדים להפחתת סכום הפיצוי שהושת על המערערת.
14. מר פרידמן לא קבע כי המערערת הפלתה את המשיב על רקע שירות מילואים אלא הניח כי מטרת הפיטורים במועד בו בוצעו נועדה להימנע מכניסה לתחום בו הפיטורים אסורים. לטענת המערערת מדובר בטעות משפטית כפולה. ראשית, בסמיכות הפיטורים למועד היציאה למילואים יש להוכיח כי קיים קשר סיבתי בין הפיטורים



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 8376-05-14

1 ליציאה לשירות מילואים. בנסיבות בהן חברי הועדה קבעו כי מערערת לא  
2 הייתה שבעת רצון מתפקוד המשיב, היה עליהם לקבוע כי אין קשר סיבתי בין  
3 היציאה למילואים ובין פיטורי המשיב. שנית, העובדה כי כל חברי הועדה  
4 הגיעו למסקנה כי המערערת לא הייתה שבעת רצון מתפקוד המשיב מהווה  
5 לכל הפחות שיקול מהותי לצורך הפחתת סכום הפיצוי מהסכום המקסימלי  
6 הקבוע בחוק.

### נימוקי המשיב בתמצית-

7  
8  
9 15. הועדה בחנה האם המשיב פוטר בשל יציאתו לשירות מילואים. לאחר  
10 שהמשיב הוכיח כי אכן כך היו הדברים, הועדה סברה כי בדין הוגשה תביעתו.  
11 הועדה בחנה האם המערערת עמדה בנטל והוכיחה כי הפיטורים אינם קשורים  
12 למילואים, משהמערערת לא עמדה בנטל דחתה הועדה את טענותיה.

13  
14 16. המשיב הינו בעל ניסיון רב בניהול בתחום האופנה. המערערת קיבלה את  
15 המשיב לעבודה על סמך ניסיונו הרב ולאחר קבלת קורות החיים וראיונות  
16 עבודה. שלושה שבועות לאחר תחילת העסקתו, קודם המשיב לתפקיד סגן  
17 מנהל חנות ולאחר ארבעה חודשי עבודה מונה למנהל סניף.

18  
19 17. במהלך חודשי עבודתו המשיב העלה את פדיון החנות ומנהליו הרעיפו עליו  
20 שבחים. כאשר המשיב קיבל צו לשירות מילואים הקדים והודיע על כך למנהלו  
21 הישיר במערערת (מר ינאי). יום לפני יציאתו לשירות מילואים התבקש על ידי  
22 מר ינאי להגיע למשרדי המערערת שם נערך שימוע בתואנה של שעות עבודה  
23 לא מספקות.

24  
25 18. סמיכות הזמנים בין יציאתו למילואים לבין פיטוריו בשל איחורים, מלמדת כי  
26 המערערת ביקשה להמציא סיבה על מנת לסיים העסקת המשיב טרם יציאתו  
27 למילואים.  
28





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 8376-05-14

- 1 חקירת המשיב בעניין האיחורים לכאורה, השימוע והתנהלותו, לא הייתה  
2 רלבנטית ונועדה לזרות חול בעיני הועדה ולהסיטה מהעיקר קרי, איסור לפטר  
3 אלא באישור כפי שנקבע בחוק.  
4 כעולה מפרוטוקול הועדה לא הייתה סיבה ממשית לפטר את המשיב, וודאי  
5 שלא בשל איחורים.  
6
- 7 20. המערערת ידעה אודות שירות המילואים מבעוד מועד ואיחורי המשיב לעבודה  
8 פסקו. המועד האחרון בו איחר המשיב היה בתאריך 24.4 ואילו המערערת  
9 ערכה שימוע לכאורה ופיטרה את המשיב בתאריך 6.5.  
10
- 11 21. טענת המערערת כי העניקה למשיב עוד הזדמנויות לאחר שהמשיב שב ואיחר  
12 ורק לפני יציאתו למילואים "כלו כל הקיצים" מבחינתה, מעידה כי פוטר עקב  
13 שירות המילואים ולא בשל סיבה אחרת.  
14
- 15 22. המשיב הוכיח כי המערערת השתמשה בתירוצים בעניין איחורים לכאורה, על  
16 מנת לפטרו. המשיב פוטר בשל יציאתו לשירות מילואים, ללא היתר ובניגוד  
17 לדין. המערערת לא עמדה בנטל הרובץ על כתפיה ולא הוכח כי בפסק הדין נפלו  
18 טעויות קל וחומר טעויות מהותיות. על כן, אין כל הצדקה להפחתת הפיצויים  
19 אשר נפסקו למשיב.  
20
- 21 **המסגרת הנורמטיבית-**
- 22 23. ועדת התעסוקה מוקמת מכוח הוראת סעיף 20(א) לחוק חיילים משוחררים  
23 בו נקבע כדלקמן:  
24 "שר הבטחון ימנה ועדות תעסוקה לצורך חוק זה. יושבי ראש הועדות יתמנו  
25 בידי שר המשפטים לאחר התייעצות עם שר הביטחון".  
26  
27
- 28 24. סמכות ועדת התעסוקה מעוגנת בסעיף 21(א) לחוק בו נקבע כי:  
29 "אדם הטוען שחוק זה מקנה לו זכויות ושזכויותיו אלה הופרו (הנקרא להלן  
30 "תובע"), רשאי תוך זמן המתקבל על הדעת לפנות לועדת תעסוקה בבקשה  
31 שתפסוק בכל ענין הנוגע לזכויותיו האמורות".  
32



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 8376-05-14

- 1 בהתייחס לאופייה המשפטי של הוועדה, קבעה ההלכה הפסוקה כי ועדת  
2 התעסוקה מהווה טריבונל מעין שיפוטי (ראו -ע"ע 300116/98 משה סביון נ'  
3 משחקי יצירה בע"מ, ניתן ביום 3.4.2005).
- 4
- 5 26. עוד נקבע כי לאור לשונו ותכליתו של סעיף 24 לחוק חיילים משוחררים ובפרט  
6 לאור מעמדה של ועדת התעסוקה ואופי הדיון בה, לא נדרש בית הדין לצמצם  
7 עצמו לעילות ההתערבות שבהחלטות מנהליות. בית הדין רשאי לשים שיקול  
8 דעתו תחת שיקול דעתה של ועדת התעסוקה, כל זאת, על יסוד התשתית  
9 העובדתית שפרשו הצדדים בפני ועדת התעסוקה. על כן הסמכויות הנתונות  
10 בידי בית הדין דומות לסמכויות הנתונות לערכאת ערעור בבתי משפט רגילים.  
11 עוד נקבע כי הגם שהיקף התערבותו של בית הדין האזורי בהחלטות ועדת  
12 התעסוקה רחב מהיקף ההתערבות בהחלטות מנהליות, אין משמעו של דבר כי  
13 בית הדין האזורי דן בעניין כערכאה ראשונה.(ראו-ע"ע 268/07 איגור  
14 רובינשטיין נ' מובילי סלע בע"מ, ניתן ביום 11.9.2008).
- 15
- 16 27. האיסור לפטר עובד אשר נקרא לשירות מילואים הוסדר בסעיף 41א לחוק  
17 חיילים משוחררים הקובע כדלקמן -  
18 " (א) ...
- 19 (א) לא יפטר בעל מפעל עובד בשל שירותו במילואים,  
20 קריאתו לשירות מילואים או שירותו הצפוי בשירות  
21 מילואים, לרבות בשל תדירותו או משכו (בחוק זה -  
22 פיטורים בשל שירות מילואים), ואם פיטרו - בטלים  
23 הפיטורים.
- 24 (ב) לא יפטר בעל מפעל עובד בתקופת היותו בשירות  
25 מילואים אלא בהיתר מאת ועדת התעסוקה; ולענין  
26 שירות מילואים העולה על יומיים רצופים, לא יפטרו  
27 בלא היתר כאמור גם בתקופה של שלושים ימים לאחר  
28 תום שירות המילואים; לא תיתן הועדה היתר לפי סעיף  
29 קטן זה אלא אם כן יוכיח בעל המפעל כי הפיטורים  
30 המבוקשים אינם בשל שירות המילואים; הועדה תיתן  
31 את החלטתה, ככל הניתן, לאחר שתובא לפניו תגובת  
32 העובד".  
33 ....  
34  
35



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 8376-05-14

28.

1 מהאמור לעיל עולה אפוא כי חל איסור על פיטורי עובד על רקע שירות  
2 מילואים. תכלית הוראה זו הינה ליתן הגנה ראויה לעובדים המשרתים  
3 במילואים ותורמים להגנה על בטחון המדינה.

4 בעניין ע"ע 346/06 מדינת ישראל משרד הביטחון נ' תנה תעשיות בע"מ (מיום  
5 3.1.2007) נתן בית הדין הארצי דעתו להוראות סעיף 41א וכך נקבע-

6  
7 "הוראות החוק ברורות: חל איסור על פיטורי עובד בשני מעגלים: המעגל  
8 הרחב – חל איסור על פיטורי עובד בשל שירות במילואים, בשל קריאה  
9 לשירות מילואים או בשל שרות צפוי במילואים (סעיף 41א(א1)) והמעגל  
10 הצר – הוא המעגל הנוגע לענייננו – אוסר על פיטורי עובד בתקופת שרותו  
11 במילואים, עם הרחבה לתקופה של 30 ימים שלאחר שירות מילואים בן  
12 יומיים רצופים לפחות (סעיף 41א(ב)).

13 האיסור במעגל הרחב הוא מוחלט: פיטורים בשל שרות במילואים או קריאה  
14 לשירות במילואים או שירות צפוי במילואים בטלים ואין דרך לסטות מכך.  
15 לעומת זאת, האיסור במעגל הצר הוא יחסי: נקודת המוצא היא שפיטורים  
16 במהלך שירות המילואים חזקה עליהם שהם קשורים בשרות (ראו הצעת חוק  
17 החיילים המשוחררים (החזרה לעבודה) (תיקון מס' 12) התשס"א – 2001,  
18 הצ"ח תשס"ג, 794, בעמ' 800). פיטורים אלה אסורים אלא בהיתר של  
19 ועדת התעסוקה וזו אינה מוסמכת ליתן היתר אלא אם הפיטורים "אינם בשל  
20 שירות המילואים". לעניין זה קובע החוק במפורש כי הנטל להוכיח כי  
21 הפיטורים "אינם בשל שרות המילואים" מוטל על המעסיק".

29.

22  
23 לעניין פיטורים יום לפני היציאה למילואים סבר כב' השופט רבינוביץ בפרשת  
24 איגור רובינשטיין לעיל כי "איני רואה הבדל ממשי, מבחינת תכלית החקיקה,  
25 בין פיטורים בשעות הערב ערב צאתו של המערער לשירות מילואים, ובין  
26 פיטוריו ביום למחרת, כאשר התחילה תקופת המילואים. פיטורים אלה  
27 אסורים, אלא אם כן הותרו על ידי ועדת התעסוקה, בנימוק שאין קשר בין  
28 שירות המילואים לפיטורים, פעולה שלא נעשתה במקרה זה.

29 כשאלה פני הדברים, הפיטורים מבחינה משפטית למעשה בטלים, ומכל  
30 מקום הפיצוי שהשיתה ועדת התעסוקה במקרה זה על החברה מוצדקים.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 8376-05-14

1 גם אם יהיה מי שירצה לדקדק בקוצו של יום ולטעון כי הפיטורים נעשו יום  
2 לפני תחילת המילואים, ואיני סובר שפירוש זה נכון בנסיבות הקיימות, אזי  
3 התוצאה שהגיעה אליה ועדת התעסוקה נכונה גם על פי עקרון תום הלב,  
4 שהרי פיטורים ממש ערב שירות המילואים מנוגדים לתכלית החוק, שבאה  
5 להגן על תעסוקתו של איש המילואים בתקופת שירות המילואים ושלושים  
6 יום לאחריה ועקב שירות המילואים”

7  
8 מנגד סבר כב' השופט ש. צור באותה פרשה כי " אין זה דבר יוצא דופן  
9 שהמחוקק קובע הוראות נורמטיביות שונות לתקופות זמן שונות. כך, כל  
10 תורת ההתיישנות מבוססת על "חלונות" של זמן המאפשרים הגשת תביעה  
11 ומעבר לזמן הקבוע - ואפילו אם מדובר ביום בודד - חלה התיישנות. כך,  
12 הגבלת הזמן הקבועה בסעיף 296 לחוק הביטוח הלאומי בנוגע להגשת תביעה  
13 לגמלת כסף לפי אותו חוק וכך מסגרות הזמן הקבועות בסדרי הדין. בכל  
14 ההסדרים הללו יש לראות את מסגרת הזמן כמחייבת ולא ניתן לסטות ממנה  
15 אלא מכח הסדר המאפשר גמישות המסגרת, כגון - הסמכות להאריך מועדים  
16 הקבועים בסדרי הדין.

17  
18 מכאן, לענייננו, שמבחינה משפטית לא ניתן להחיל על תקופת הזמן של  
19 "חלון" אחד הוראות מהותיות המתייחסות לתקופת הזמן של "חלון" הזמן  
20 השני. ובמלים אחרות, לא ניתן בענייננו לקבוע שפיטורי המערער יום לפני  
21 תחילת המילואים כמוהם כפיטוריו בתוך תקופת המילואים, כפי שסבור  
22 חברי השופט רבינוביץ. לכן, לדעתי, לגבי הטענה כי המערער פוטר יום לפני  
23 תחילת המילואים, אין מנוס מבחינת השאלה אם פיטורי המערער היו בשל  
24 השירות במילואים אם לאו, היינו - בחינת שאלת הקשר הסיבתי בין  
25 פיטורים אלה ובין הקריאה לשרות מילואים”.

26  
27 30. בפרשת איגור רובינשטיין לא נקבעו מסמרות בסוגיית דינם של פיטורים יום  
28 לפני היציאה למילואים, עם זאת כלל חברי ההרכב קבעו כי אין באותו מקרה  
29 מקום להתערב בהחלטת ועדת התעסוקה, לפיה המערער פוטר מעבודתו בשל  
30 שירות מילואים.







## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 8376-05-14

- 1
- 2 .31 בענייננו, הפיטורים נעשו יום אחד בלבד טרם יציאת המשיב למילואים. עמדת
- 3 הרב בוועדה סברה (בהתאמה לשיטתו של כב' השופט צור **בפרשת איגור**
- 4 שלעיל) כי יש להעמיד למבחן את הקשר הסיבתי בין שירות המילואים של
- 5 העובד לבין העילה לפיטוריו.
- 6
- 7 .32 הועדה קבעה כי המערערת לא הרימה את הנטל בדבר העדר קשר סיבתי בין
- 8 פיטורי המשיב לבין שירות המילואים אליו יצא יום למחרת ההודעה על
- 9 פיטוריו. על כן, קבעה הוועדה כי על המערערת לפצות את המשיב בסכום אשר
- 10 הועמד על חמש משכורות.
- 11
- 12 .33 כעולה מהחלטת יו"ר הועדה (עו"ד פרידמן) הועדה שוכנעה כי התנהלות
- 13 המשיב לא הייתה לשביעות המערערת (כשעולה מפרוטוקול השימוע שנערך
- 14 למשיב ביום 16.4.12) עם זאת, משלא הוצגה כל ראיה לטרוניה בדבר התנהלות
- 15 המשיב מיום 16.4.12 ועד ליום 6.5.12 סברה הוועדה כי אין בכך כדי להצדיק
- 16 את פיטורי המשיב ביום 6.5.12.
- 17 הועדה שוכנעה כי לאחר השימוע ביום 16.4.12 לא נערכו שיחות נוספות עם
- 18 התובע. יצוין כי כך העיד התובע בחקירתו הנגדית ועדותו בעניין זה לא
- 19 נסתרה. כמו כן עדת ההגנה אישרה את עדות התובע בעניין זה.
- 20 בנוסף קבעה הוועדה כי לא הוצגה כל ראיה לזימון המשיב לשימוע לפני
- 21 פיטורים בשלב כלשהו ולאחר יום ה- 16.4.12 בפרט.
- 22 לטענת הועדה, קריאת עובד לשיחה במוצ"ש מעלה חשד בדבר הדחיפות לזמנו
- 23 לשיחה במוצ"ש דווקא.
- 24 עוד צוין בהחלטה כי מנהלו הישיר של המשיב (מר ינאי) לא נתן הסבר המניח
- 25 את הדעת מדוע אם האיחור האחרון היה בתאריך 24.4.12, פוטר בבהילות
- 26 דווקא בתאריך 6.5.12, יום לפני שירות המילואים.
- 27
- 28
- 29
- 30



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 8376-05-14

34.

1                   לטענת הנתבעת, התובע פוטר ביום 6.5.12 על ידי מסירת מכתב פיטורים.  
2                   אין כל טענה כי המערערת לא ידעה על שרות המילואים אליו נקרא המשיב  
3                   החל מיום 7.5.12. על כן חזקה כי ביום בו פיטרה את המשיב (6.5.12) ידעה כי  
4                   למחרת יתחיל בשירות מילואים.  
5                   הוועדה קבעה כי המשיב הרים את הנטל המוטל עליו בכך שהציג את סמיכות  
6                   הזמנים בין פיטוריו לבין המועד ליציאתו למילואים.  
7                   בסיכום הדיון וחוות דעתו מציין יו"ר הועדה מר פרידמן כדלקמן- **"לדעתי**  
8                   **הנתבעת (המערערת) ניסתה "לתפוס טרמפ" על שיחת השימוע מיום**  
9                   **16.4.12 כדי לתרץ את פיטורי התובע יום אחד בלבד לפני יציאתו לשרות**  
10                   **מילואים וזאת בשל כל התנאים הבאים:**  
11                   **א. שיחת השימוע מיום 16.4.12 לא אזכרה אף לא בעקיפין את המילה**  
12                   **"פיטורין";**  
13                   **ב. מאז 16.4.12 לא נרשמה (לפחות לא פורמאלית) הערה/נזיפה לתובע על**  
14                   **התנהלותו;**  
15                   **ג. הנתבעת קראה לתובע לשיחה בהולה במוצ"ש מבלי שהסבירה את פשר**  
16                   **הבהילות דווקא למוצ"ש.**  
17                   **ד. הנתבעת לא ערכה שימוע לפני פיטורין לתובע לפני פיטוריו.**  
18                   לאור כל האמור לעיל הייתי מציע לחברי לאמץ את מסקנתי שהנתבעת  
19                   פיטרה את העובד "בשל המילואים" שאליהם נקרא (כנראה בשל כך שידעה  
20                   שמרגע שייצא למילואים ייאסר עליה לפטרו עד תום המילואים ב 31.5.12  
21                   ואף 30 ימים לאחר מכן עד 30.6.12).  
22                   בדיוק מקרים כאלה בא החוק למנוע"  
23  
24                   מר דויטש סבר כי "בבואי להתייחס לפיטוריו של התובע איני יכול להתעלם  
25                   משיחת השימוע שנערכה לו כשלושה שבועות לפני צאתו למילואים שיחה  
26                   בה העלתה הנתבעת טענות על איחורים רבים לעבודה שגרמו לאי פתיחת  
27                   החנות בזמן.  
28                   הדבר חמור במיוחד כאשר מדובר בחנות יוקרתית בו יש לבעלי הקניון מחויבות  
29                   לפתוח את החנות בזמן. התובע המשיך לאחר ובליבה של הנתבעת גמלה  
30                   ההחלטה לפטרו.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 8376-05-14

1 יחד עם זאת פיטוריו, יום אחד בלבד לפני צאתו למילואים, מכללים לדעתי  
2 את המקרה במסגרת ה"תקופה האסורה לפיטורין".

3  
4 עו"ד מיכל אטינגר סברה כי " במקרה דנן מדובר בעילת פיטורים מעורבת  
5 הכוללת פיטורין בשל בעיות משמעת ואי שביעות רצון מתפקידו של התובע  
6 ובמיוחד איחוריו לעבודה וכן פיטוריו בשל שירות המילואים הצפוי שנקבע  
7 לתובע.

8 עפ"י עדויות הצדדים והראיות נראה כי איחורי התובע לעבודה לא פסקו גם  
9 לאחר שהנתבעת התריעה על כך. יחד עם זאת הבהילות לפטר את העובד  
10 במוצ"ש ערב יציאתו למילואים מעלה חשש כבד לקשר בין הפיטורין  
11 למילואים.

12 משמיעת מלוא הראיות נראה כי הנתבעת לא היתה מרוצה מתפקודו של  
13 התובע והחליטה לפטרו שכן איחוריו כמנהל מהווים בעיה כפולה: הן בעצם  
14 האיחור והן מפאת דוגמא רעה ליתר העובדים וההחלטה לפטר התגבשה בשל  
15 כך שהאיחורים לא פסקו גם לאחר שיחת השימוע שנערכה לתובע.

16 יחד עם זאת נראה כי המועד הספציפי שנקבע לפיטורין, קשור למועד  
17 יציאתו של התובע למילואים.

18 לסיכום נראה כי פיטורי התובע נעשו מסיבה מעורבת: עבירת משמעת וחוסר  
19 שביעות רצון מתפקידו ובקשר לשירות המילואים.

20 בנסיבות אלה גם שמדובר בעילת פיטורין "מעורבת" הרי שיש לקבוע כי  
21 לצורך החוק, התובע פוטר בשל שירות המילואים".

22  
23 החברה גב' בנאדרת סברה אף היא כי "האחד טוען לקשר ישיר בין הפיטורים  
24 למילואים...השני טוען כי אין קשר ליציאה למילואים אלא רואה בפיטורים  
25 ככאלה שנעשו בתקופה האסורה לפיטורין עפ"י חוק.. השלישית טוענת כי  
26 יש קשר חלקי למילואים.. לאחר קריאת סיכומי הצדדים ופרוטוקולי הדיון  
27 אין לי אלא להסכים עם קביעתו של יו"ר הוועדה".

28  
29 הנה כי כן עיון בהחלטת הוועדה מלמד כי שקלה היא את מכלול הראיות אשר  
30 עמדו בפניה, לרבות פרוטוקול השימוע שנערך למשיב כשלושה שבועות לפני



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 8376-05-14

- 1 פיטוריו ביום 16.4.12 ולאחר מכן קבעה באופן חד משמעי כי המשיב פוטר  
2 **בשל המילואים** (בין אם כסיבה בלעדית ובין כסיבה מעורבת).  
3
- 4 .36 אשר לטענת המערערת כי על פי ההלכה הפסוקה לא ניתן להחיל על תקופת  
5 הזמן של "חלון" אחד הוראות מהותיות המתייחסות לתקופת הזמן של "חלון"  
6 הזמן השני- שוכנעתי כי עמדת הרב בוועדה קבעה כי התובע אמנם פוטר יום  
7 לפני המילואים, עם זאת לא הוכח העדר קשר סיבתי בין הפיטורים לבין  
8 שירות המילואים (ראו סעיף 41 לעיל חוות דעתו של עו"ד פרידמן). לאור  
9 קביעת הוועדה עולה כי הועדה לא החילה הוראות מהותיות של "חלון אחד"  
10 על "חלון אחר".  
11
- 12 .37 ככל שנצא מנקודת הנחה כי חברי הוועדה סברו כי למערערת היו סיבות לפטר  
13 את המשיב זמן רב לפני יציאתו למילואים, שוכנעו הם כי הבהילות לפטר את  
14 המשיב יום לפני יציאתו למילואים, מבלי שנערך שימוע בעניין פיטוריו ולאור  
15 העובדה כי בשיחה מיום 16.4.12 לא אוזכרה המילה "פיטורים", ועד ליום  
16 6.5.12 המשיב המשיך לעבוד ולא חזר לסורו בעניין האיחורים, קבעו חברי  
17 הוועדה כי קים קשר סיבתי בין פיטורי המשיב לבין יציאתו לשירות מילואים.  
18
- 19 .38 זאת ועוד. הוועדה נתנה דעתה לעובדה כי מרגע יציאת המשיב למילואים  
20 ייאסר על המערערת לפטרו עד תום המילואים ביום 31.5.12 ואף 30 ימים  
21 לאחר מכן עד ליום 30.6.12. על כן, קבעה הוועדה מפורשות כי החוק נועד להגן  
22 על מקרים דוגמת עניינו של המשיב וכאמור קבעה כי הפיטורים נעשו בניגוד  
23 לחוק.  
24
- 25 .39 על יסוד האמור לעיל, שוכנעתי כי החלטת הוועדה ניתנה כדין ולא מצאתי כי  
26 דבק פגם בהחלטה המצדיק התערבות בית הדין. המערערת לא הרימה את  
27 נטל ההוכחה בדבר שלילת הקשר הסיבתי בין פיטורי המשיב לבין שירות  
28 המילואים אליו נקרא. לפיכך, יש לראות את המשיב כמי שפוטר מעבודתו עקב  
29 יציאתו למילואים.  
30





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 8376-05-14

### סכום הפיצוי-

1  
2 40. לטענת המערערת, שניים מחברי הועדה (עו"ד פרידמן והגב' בנאדרת) שגו שעה  
3 שקבעו כי הינם מחויבים לפסוק את שיעור הפיצוי המקסימלי הקבוע בחוק.  
4 על אף שלדידם המערערת לא הייתה שבעת רצון מתפקודו של המשיב והיו  
5 נסיבות מוצדקות לפטרו, נפסק כי אין במקרה הנדון "טעמים מיוחדים" בגינם  
6 יש להפחית מסכום הפיצוי. קביעה זו הינה בניגוד לדעת שני חברי ועדה  
7 נוספים אשר קבעו כי קיימים "טעמים מיוחדים" להפחית את סכום הפיצוי  
8 שהושת על המערערת. עוד נטען כי העובדה שכל חברי הועדה הגיעו למסקנה כי  
9 המערערת לא הייתה שבעת רצון מתפקוד המשיב מהווה שיקול מהותי לצורך  
10 הפחתה מסכום הפיצוי באופן ניכר.  
11 מנגד טען המשיב כי בנסיבות העניין לא קיימת הצדקה להפחתת הפיצויים  
12 שנפסקו לזכותו.

13  
14 41. סעיף 21 (ג) לחוק קובע כדלקמן :

15 "מצאה ועדת התעסוקה שבעל מפעל לא קיים חובה המוטלת עליו  
16 כלפי התובע לפי חוק זה (בחוק זה - הנתבע), תיתן אחד מאלה:  
17 (2) צו המורה לנתבע לשלם לתובע, במועד שתקבע, פיצויים בסכום  
18 השווה לחמש פעמים השכר שהתובע קיבל או שהיה זכאי  
19 לקבל בעבור חודש העבודה בסמוך לפני הפרת זכותו ; ואולם  
20 רשאית הועדה להחליט, מטעמים מיוחדים שיירשמו, לפסוק  
21 פיצויים בסכום אחר שתקבע ; לעניין חישוב השכר לפי פסיקה  
22 זו, יחולו הוראות סעיף 13ב והתקנות שלפי סעיף 13 לחוק  
23 פיצויי הפיטורים, התשכ"ג - 1963 (בחוק זה - צו לפיצויים)".

24  
25  
26 42. בחוות דעתו בעניין הפיצויים כתב עו"ד פרידמן כדלקמן-

27  
28 "מרגע שקבעתי כי התובע פוטר ע"י הנתבעת "בשל שירות המילואים שאליו  
29 נקרא" מחויב אני להשית פיצויים על הנתבעת.

30  
31 השאלה העומדת על הפרק כעת היא האם למצות את הדין עם הנתבעת ,  
32 היינו האם חייבה פיצויים מכסימליים שבסמכות הועדה, כבקשת התובע ,  
33 כלומר בסכום השווה לחמש פעמים שכרו (אכן הוא גבוה מהשכר הממוצע  
34 כהגדרתו בסעיף 1 לחוק הביטוח הלאומי) נוסח משולב, התשנ"ה - 1995  
35 העומד על כ 9,000 ₪) או שמא קיימים טעמים מיוחדים המוליכים אותנו  
36 להסתפק בפיצויים מוקטנים יותר.

37  
38 החוק משית פיצוי בסך 5 משכורות על מעסיק שפיטר עובד שלו בשל שירות



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 8376-05-14

1 המילואים שאליו נקרא העובד.  
2 הפיצוי מתחיל מ- 5 משכורות וניתן להוריד ממנו רק "מטעמים מיוחדים  
3 שירשמו" אם יימצאו כאלה.

4 זהו מקרה נדיר שבו לא מצאתי אף נימוק להקל בגובה הפיצוי.  
5 החוק נועד מחד למנוע מעובדים הנקראים "לפחד" מפיטוריהם בשל שירות  
6 המילואים שאליהם נקראו, ומאידך- להטיל פיצויים המורים על מעסיק  
7 שעושה כך.

8 התובע הציג בפנינו תלושי משכורת שלפיהם משכורתו עמדה על גובה 11,800  
9 ₪ - 14,000 ₪ לחודש (ממוצע 12,852 ₪ ברוטו לחודש) וביקש לחשב את  
10 הפיצויים ע"פ שכר בשיעור של 13,500 ₪. הנתבעת לא הפריכה את שכרו של  
11 התובע.

12 לאור כל האמור לעיל הייתי מציע לחברי להשית על הנתבעת חובה לשלם  
13 לתובע סך של 64,620 ₪ (5\*12,852 ₪) וזאת בתוך 30 ימים מיום מתן פסק  
14 הדין ללא צו להוצאות".

15  
16 בהתייחס לחוות הדעת של עו"ד אטינגר ומר דויטש הוסיף עו"ד פרידמן  
17 כדלקמן- "קראתי את עמדת חברי, עו"ד אטינגר ומר דויטש וסבור אני כי אין  
18 מקום לערב בין הכרעה אם הפיטורים בוצעו בניגוד לחוק לבין הפיצוי  
19 שייפסק, מרגע שכולנו סברנו שהפיטורים בוצעו בניגוד לחוק, הרי שרק אם  
20 נמצא "מטעמים מיוחדים" לסטות מהפיצוי המכסימלי יש לנו זכות לעשות  
21 כן.

22 במלוא הכבוד אינני סבור כי נמצאו "טעמים מיוחדים" ולא מצאתיהם גם  
23 בדבר חברי.

24  
25 אמנם מבין אני התלבטות חברי בעניין הקביעה אם הפיטורים היו בניגוד  
26 לחוק, אם לאו, אך מרגע שגם הם קבעו שהפיטורים היו אסורים, אין לטעמי  
27 מקום ללבטים אלו (שנדחו כאמור) כדי להביא להקטנת הפיצוי הקבוע  
28 בחוק".

29  
30 עמדת מר דויטש בדבר שיעור הפיצויים הייתה כי "לאור העובדה כי תקופת  
31 עבודתו של התובע אצל הנתבעת הייתה קצרה - 8 חודשים בלבד- וכי התובע  
32 לא מילא את צפיות הנתבעת לגבי אופן עבודתו, היתי פוסק לחובת הנתבעת  
33 פיצוי בגובה משכורת וחצי..."

34  
35 עו"ד אטינגר סברה כי "לנסיבות הפיטורין הללו, אין אמנם כדי לדחות את  
36 התביעה אך יש להם רלבנטיות בנוגע לקביעת סכום הפיצוי.  
37 באשר לסכום הפיצוי, הנני מצטרפת לעמדת חברי מר יצחק דויטש  
38 ונימוקיו..."

39  
40 הגב' רויטל בנאדרת הצטרפה לעמדתו של עו"ד פרידמן בעניין שיעור הפיצויים.

41  
42 מאחר ודעות חברי הועדה בעניין הפיצוי נחלקו ובמצב בו התוצאה בין חברי  
43 הועדה הינה שקולה נדרשה הועדה להוראת סעיף 26 (ג) לחוק הקובע כי "כל  
44 ועדת תעסוקה מחליטה את החלטותיה ברוב דעות. היו הדעות שוקלות תהיה  
45 ליושב ראש הועדה דעה מכרעת". לפיכך, הוחלט כדעת יו"ר הועדה.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 8376-05-14

1

2 44. אקדים ואבהיר כי לא מצאתי מקום להפחתת סכום הפיצויים אשר נקבע על

3

ידי הוועדה ואפרט.

4

מקובלת עלי עמדת יו"ר הוועדה לפיה שעה שנקבע כי פיטורי המשיב הינם

5

בניגוד לדין, אין מקום להביא בחשבון את הלבטים בהם התלבטו חברי הוועדה

6

עובר לקביעתם בעניין הסיבה לפיטורי המשיב והקשר בינה לבין היציאה

7

למילואים "כנימוקים מיוחדים" אשר יש בהם כדי להפחית את שיעור

8

הפיצויים שנקבע.

9

הדעת נותנת כי קיימים תיקים רבים בהם מתלבטים חברי הוועדה בשאלה

10

האם הפיטורים קשורים ליציאה למילואים אם לאו אולם, בכך בלבד אין

11

לדידי נימוק ודאי נימוק מיוחד, המצדיק הפחתת סכום הפיצויים.

12

13 45. לפיכך, לא מצאתי כי נפל פגם בשיקול דעת הוועדה עת השיתה על המערערת

14

את הפיצוי המקסימלי בפרט משלא מצאה נימוקים מיוחדים להפחתת הסכום

15

ולאחר שנתנה דעתה לנסיבות המקרה קרי, העדר שימוע טרם הפיטורים

16

ופיטורי התובע ערב יציאתו למילואים.

17

18

### סוף דבר-

19 46. משלא קמה עילה להתערבות בהחלטת הוועדה מיום 19.3.14, דין הערעור

20

להידחות.

21

המערערת תישא בשכ"ט עו"ד בסכום של 8,000 ₪.

22

23

24 ניתן היום, כ"ט כסלו תשע"ה, (21 דצמבר 2014), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

25

רוית צדיק, שופטת

26

27

28



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

על"ח 8376-05-14

- 1
- 2
- 3
- 4

