



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

לפני:

כב' השופטת רויטל טרנר

נציג ציבור (עובדים): מר מימון אבוקרט
נציג ציבור (מעסיקים): מר אלישע שחם

התובע

יונתן גלעד

ע"י ב"כ: עו"ד שרון פוקס

-

הנתבעות

1. גלטרוניקס קורפוריישן בע"מ
2. גלטרוניקס מדיקל דיוויסז בע"מ
ע"י ב"כ: עו"ד אסתר טיבי

1

2

פסק דין

3

4 1. התביעה שלפנינו עניינה בנסיבות סיום עבודתו של התובע, אשר פוטר מעבודתו
5 כשהוא בן 65 שנים. בית הדין נדרש להכריע האם התובע הופלה לרעה בשל גילו,
6 והאם נפל פגם בהליך פיטוריו בכך שלא ניתן משקל לגילו ולא נעשה ניסיון לאתר
7 עבורו תפקיד חלופי. מחלוקת אחרת בין הצדדים עניינה בזכאותו של התובע
8 לתשלום בגין עבודה בשעות נוספות.

9

רקע עובדתי

10 2. נתבעת 1 הינה חברה העוסקת בפיתוח, ייצור ומכירת אנטנות ליישומים שונים
11 (להלן: **גלטרוניקס**). נתבעת 2 הינה חברה העוסקת בייצור מכשירים רפואיים
12 בתחום הניתוחים (להלן: **מדיקל**).¹ שתי הנתבעות הינן בבעלות חברת אחזקות
13 בשם Baylin Technologies, הנמצאת בטורונטו, קנדה.
14 3. התובע החל לעבוד אצל גלטרוניקס החל מיום 1.2.2002 בתפקיד מנהל מוצר.
15 בשלהי שנת 2010, העבירה גלטרוניקס את ייצור האנטנות למפעל של חברת בת

¹ במסגרת כתב ההגנה צוין כי שמה של נתבעת מס' 2 כיום הינו ב.י. מדימור בע"מ, אולם הנתבעות לא ביקשו לתקן את שמה של נתבעת מס' 2 לצורך ההליכים דנן.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

- 1 בסין, ובמקביל החלה החברה להיכנס לתחום ייצור מכשור רפואי. במהלך שנת
2 2012, מכרה גלטרוניקס את פעילות הייצור הרפואי לחברת מדיקל.
- 3 4 .4 ביום 1.9.2012 עבר התובע לעבוד אצל מדיקל כמנהל פרויקטים. ביום 17.6.2013
4 חזר התובע לעבוד אצל גלטרוניקס כמנהל תחום אנטנות LMR.
- 5 6 .5 בחודש מרץ 2015 הוחלף מנכ"ל גלטרוניקס. במהלך חודש יולי 2016, או בסמוך
6 לכך, החליטה גלטרוניקס להעביר לסין את הפעילות בתחום האנטנות שנתרה
7 בישראל.
- 8 9 .6 ביום 18.6.2016 זומן התובע לשימוע. במכתב השימוע נרשם כי החברה שוקלת
10 את הפסקת עבודתו כתוצאה משינוי מדיניות אסטרטגית הנוגע להמשך פיתוח
11 קו המוצרים השייך למחלקתו. השימוע נערך ביום 19.7.2016, בנוכחות מספר
12 מנהלים בכירים בגלטרוניקס וכן בחברת האם, לרבות מנכ"ל גלטרוניקס, מר
13 יובל קציר, ומנכ"ל הקבוצה ונשיאה, מר רנדי דיואי, אשר השתתף בשימוע
14 באמצעות שיחת ועידה. במהלך השימוע, שטח התובע בפני הנוכחים טיעונים
15 שונים המצדיקים את השארת הפעילות בישראל.
- 16 17 .7 ביום 22.7.2016 נמסרה לתובע הודעת הפיטורים, המודיעה לו על הפסקת
18 העסקתו החל מיום 24.11.2016, בשל החלטת החברה להעביר את פעילות קו
19 המוצרים לסין. במועד זה היה התובע בן 65 שנים.
- 20 21 22 23 24 25 26 .8 ביום 8.8.2016 שלח התובע מכתב למר קציר ובמסגרתו ביקש לשקול מחדש את
27 פיטוריו נוכח נסיבותיו האישיות, לרבות גילו. מר קציר השיב ביום 9.8.2016 כי
28 יעביר את מכתבו להנהלה. ביום 30.8.2016 שלח התובע תזכורת בנוגע למכתבו,
29 וביום 27.12.2016 שלח תזכורת נוספת בה ציין כי הוא מבקש מהחברה לשקול
30 בשנית את פיטוריו ולבחון האם יש אפשרות להעסיקו בתפקיד אחר עד הגיעו
31 לגיל הפרישה. תשובת החברה נשלחה רק ביום 11.1.2017, ובמסגרתה נכתב כי
32 לא נמצאה משרה התואמת את כישוריו של התובע וכי בכוונת החברה לצמצם
33 את תחום המכירות הפעיל בישראל.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

9. במסגרת כתב התביעה, טען התובע כי הוא זכאי לסעדים הבאים: פיצוי בגין הפליה בסך 70,000 ₪, פיצוי ממוני בגין אובדן הכנסה בסך 300,000 ₪, פיצוי ממוני בגין אובדן זכויות פנסיוניות בסך 561,342 ₪, פיצוי בגין עוגמת נפש בסך 50,000 ₪, ופיצוי בגין תגמול שעות נוספות בסך 453,130 ₪. סכום התביעה עומד על 1,434,472 ₪.

הראיות אשר נשמעו בתיק

10. התובע הגיש תצהיר עדות ראשית מטעמו. מטעם גלטרוניקס הוגש תצהירו של מר קציר ומטעם מדיקל הוגש תצהירו של מר אלדד גלובוס, סמנכ"ל כספים.

טענות הצדדים

11. לטענת התובע, פיטוריו נבעו מגילו המבוגר וזאת בניגוד להוראות חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988. בהקשר זה טוען התובע כי היה עובד מוערך וכי לא היתה עילה לפיטוריו על פי התנהגותו או מעשיו, ובפועל החלטת החברה היתה לחסוך בהוצאות העסקתו שהיו גבוהות נוכח הוותק שלו ונוכח גילו.
12. עוד טוען התובע כי נפל פגם מהותי בשימוע, שכן לא נשקלו חלופות אחרות בעניינו, פרט לפיטורים, ומאחר וגלטרוניקס לא שקלה את מכלול השיקולים הרלוונטיים, לרבות תרומתו של התובע למקום העבודה, השפעת הפיטורים על יכולתו להתקיים בכבוד, סיכוייו למצוא עבודה חדשה ומספר השנים הספורות שנותרו לו עד הגיעו לגיל פרישה.
13. עוד טוען התובע כי הוא זכאי להפרשי שכר בגין עבודה בשעות נוספות. התובע החתים כרטיס נוכחות ממנו עולה כי עבד שעות ארוכות, מבלי לקבל תמורה בגינן בהתאם לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951. בהקשר זה טוען התובע כי יש לדחות את טענת הנתבעות כי שולם לו שכר גלובלי כדין, וכן אין לקבל את טענת הנתבעות כי הועסק בתפקיד ניהול בכיר הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי. עוד טוען התובע כי החתים שעון נוכחות והייתה לנתבעות האפשרות לפקח על שעות עבודתו, וממילא הוא אינו דורש תוספת עבודה בגין שעות נוספות שביצע במהלך נסיעות עבודה לחו"ל.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

14. יצוין, כי עילות התביעה הנוגעות להפליה ואופן סיום יחסי העבודה מופנות כלפי גלטרוניקס, שכן אותה שעה לא הועסק על ידי מדיקל, ואילו עילת התביעה לגבי עבודה בשעות נוספות מתייחסות לשתי הנתבעות, בהתאם לתקופות העבודה.
15. מנגד, טוענות הנתבעות כי פיטוריו של התובע לא היו נגועים בהפליה מחמת גיל, שכן הפיטורים נבעו אך ורק משיקולים עסקיים הנוגעים לצמצום פעילות החברה בארץ, וכי גילו של התובע לא היווה שיקול בפיטוריו.
16. בכל הנוגע לשימוע, טוענת גלטרוניקס כי התובע זומן לשימוע בטרם התקבלה ההחלטה בעניין הפיטורים, וכי ניתנה לו ההזדמנות המלאה והנאותה להשמיע את עמדתו ביחס להחלטת החברה לצמצם את פעילות מחלקתו בישראל. עוד טוענת הנתבעת כי התובע עצמו לא ביקש מהחברה לשקול שיקולים אישיים, ובפועל נעשו מאמצים ניכרים למצוא לו תפקיד חלופי, אולם ללא הצלחה.
17. באשר לשעות הנוספות, טוענות הנתבעות כי שכרו של התובע כלל תמורה בגין שעות נוספות גלובליות, והוא לא התריע לאורך שנות עבודתו כי על הנתבעות לשלם לו תוספת נוספת בגין עבודה בשעות נוספות. עוד טוענות הנתבעות כי לא ניתן היה לפקח באופן מלא על שעות עבודתו של התובע, בשל נסיעות מרובות לחו"ל ומפגשים עם לקוחות מחוץ למפעל, וכן כי יש לראות את התובע כמי שהועסק בתפקיד ניהולי בכיר או בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי.

דיון והכרעה

הפליה מחמת גיל

18. סעיף 2 לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, אוסר על מעסיק להפלות בין עובדיו בשל גילם, וזאת בין היתר עת הוא מחליט על סיום עבודתם. אין מחלוקת כי התובע פוטר שנים בודדות לפני גיל הפרישה, והצדדים חלוקים כאמור האם ההחלטה לפטרו היתה נגועה בשיקולים זרים של הפליה מחמת גיל. לאחר ששקלנו את מכלול הראיות, לא שוכנענו כי התובע הופלה מחמת גילו.
19. אין חולק כי הרקע לפיטורי התובע לא היה טענות הנוגעות להתנהגותו או מעשיו כעובד. בזימון לשימוע נרשם כי "כתוצאה משינוי מדיניות אסטרטגית הנוגע להמשך פיתוח צו המוצרים השייך למחלקתך, החברה שוקלת את הפסקת





בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

- 1 העסקתך".² בפתח ישיבת השימוע נאמר על ידי מר דיואי את הדברים הבאים :
- 2 "בחנו את העסק מאז נכנסתי לתפקיד... והקדשתי זמן כדי להבין אם זה רווחי
- 3 ומהו הכיוון... במקרה הטוב עסק ה-LMR אינו מרוויח ואינו מפסיד...
4 האפשרות הראשונה היא לסגור את הפעילות בישראל ולהעבירה לסין, אינני
5 בטוח שזה יהפוך לרווחי מאשר שהדבר כרוך בעבודה רבה, ובסין את בהכרח
6 את כל המשאבים. ההודעה שקיבלת הייתה כדי להודיע לך כי זו התוכנית".³
- 7 גם בהמשך ישיבת השימוע התמקדו הנוכחים בבחינת הכדאיות העסקית של
8 העברת הפעילות לסין, דבר המלמד על כך כי כוונת הפיטורים אכן נבעה
9 משינויים מתוכננים במבנה החברה ובמוקד הפעילות העסקית.
- 10 20. התובע אישר בחקירתו כי שיקולי הנתבעת שעמדו בבסיס זימונו לשימוע היו
11 הרצון לצמצם את קו המוצרים המיוצר בישראל ולהעבירו לסין: "כפי שכתוב
12 בפרוטוקול השימוע בפתיחה שלו, מנכ"ל החברה פתח בסיבה לשימוע וזה
13 המצב העסקי של קו המוצרים שאני מנהל אותו ובהמשך הציע את הפתרון
14 להעביר לסין ובשביל זה גם זימנו אותי לשימוע".⁴ התובע גם אישר כי כל שיחת
15 השימוע התמקדה בשאלה האם נכון להעביר את קו המוצרים לסין,⁵ וכי "כל
16 הדיון היה על כדאיות קו המוצרים".⁶
- 17 21. גם מחקירתו של מר קציר עולה כי השיקולים ששקלה גלטרוניקס היו שיקולים
18 עסקיים ומקצועיים בלבד. כך לדוגמא, ציין מר קציר כי החלטת הפיטורים
19 היתה בבחינת "עניין מקצועי גרידא", ונבעה מ"פעילות מצומצמת בארץ",⁷ וכי
20 העברת הפעילות לסין היתה קשורה לכך כי הלקוח המרכזי אותה עת היה בסין
21 ולכן הפעילות בישראל הצטמצמה משמעותית.⁸ מר קציר גם ציין בעדותו כי
22 התובע לא היה היחיד שנאלץ לסיים את עבודתו בחברה במועד בו פוטר, וכי
23 בפועל החברה סגרה את פעילותה בישראל זמן מה לאחר מכן.⁹ יצוין, כי מר
24 קציר אומנם לא היה בעל התפקיד אשר קיבל בסופו של דבר את ההחלטה בדבר

² נספח טו לכתב ההגנה.

³ נספח יז לכתב ההגנה.

⁴ עמ' 12 שורות 11-13.

⁵ עמ' 12 שורות 15-16, עמ' 13 שורות 7-8.

⁶ עמ' 21 שורה 15.

⁷ עמ' 31 שורות 17-18.

⁸ עמ' 41 שורות 1-4.

⁹ עמ' 34 שורות 12-13, עמ' 35 שורות 7-8.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

- 1 סיום עבודתו של התובע, אלא מר דיואי, אולם התרשמנו כי מר קציר היה בקיא
2 בתוכניות החברה לבצע שינויים מבניים ועסקיים. עוד יצוין, כי מצאנו הן את
3 עדותו של התובע והן את עדותו של מר קציר בהקשר זה כמהימנות, ושניהם
4 למעשה שבו ואישרו לאורך עדותם כי כוונת הפיטורים נבעה משיקולים עסקיים
5 הנוגעים להעברת קו המוצרים לסין, ותו לא.
- 6 22. מכל האמור לעיל עולה כי שיקולים עניינים עמדו ביסוד ההחלטה על פיטוריו
7 של התובע, וכי ההחלטה כלל לא נגעה לגילו של התובע, ועל כן אין לקבל את
8 טענת התובע כי פיטוריו היוו הפלייה פסולה מחמת גיל.

פגמים בשימוע

- 9
- 10 23. לתובע נערך כאמור שימוע, ואנו נדרשים כעת להכריע האם נפלו פגמים בשימוע
11 המצדיקים פיצוי, וזאת בנסיבות של שימוע לקראת פיטורי צמצום. בע"ע (ארצי)
12 30226-06-13 קופת חולים מאוחדת ואח' נ' בונדר, מיום 3.9.2018, נדונה חובת
13 השימוע מקום בו המעסיק החליט לבצע מיקור חוץ של מחלקה מסוימת ונקבע
14 כי אין בכך כדי לפטור את המעסיק מהחובות המוטלות עליו במסגרת יחסי
15 העבודה שבינו לבין עובדיו, בדרך ליישום ההחלטה על שינוי מבני: "ההבנה
16 שההחלטה על שינוי מבני - ובענייננו מיקור חוץ של המחלקה הסיעודית
17 במרכז לדיר מוגן בו עבד המשיב - היא החלטה שבסמכות המעסיק ובתור
18 שכזו איננה עומדת לביקורת ולבחינה על ידי בית הדין לעבודה (כל עוד לא
19 עומדים בבסיסה שיקולים פסולים - ובענייננו אין טענה לשיקולים שכאלה) -
20 איננה פוטרת את המעסיק מהחובות המוטלות עליו במסגרת יחסי עובד
21 מעסיק שבינו לבין עובדיו, בדרך ליישום ההחלטה על שינוי מבני. כך לדוגמא,
22 ההחלטה שיקבל המעסיק על הצורך בפיטורי צמצום בתהליך הבראה, איננה
23 פוטרת את האחרון ממגבלות שמוטלות עליו מכוח חוק והסכם קיבוצי על
24 פיטורי עובד, כמו גם מחובת השימוע קודם למימוש בפועל של כוונת
25 הפיטורים.

- 26 עם זאת, לשימוע משמעות שונה בהתאם לשינוי המבני עליו החליט המעסיק
27 תוך שימוש בפרוגטיבה הניהולית שבידיו. כך אין דומה שינוי מבני שבא
28 לביטוי בהחלטה על סגירת מפעל או על מיקור חוץ של פונקציה שלמה מתוכו,
29 לפיטורי התייעלות שבהם המסגרת התפעולית שבה מועסק העובד ממשיכה



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

- 1 להתקיים בעקבות השינוי המבני, אם כי בכוח אדם מצומצם. כך, בעוד
2 שבמקרה השני קיימת אפשרות להמשך העסקתו של העובד לאחר השלמת
3 השינוי המבני באופן שיש לאפשר לעובד במסגרת השימוע לנסות ולשכנע את
4 המעסיק להמשיך ולהעסיקו לאחר השינוי; הרי שבמקרה הראשון אפשרות
5 שכזו, איננה קיימת."
- 6 במילים אחרות, כאשר מדובר בפיתורי צמצום, כאשר המעסיק אינו סוגר לגמרי .24
7 את עסקו אלא ממשיך להפעיל חלקים ממנו, מחויב המעסיק במסגרת הליך
8 השימוע לשקול תפקידים חלופיים עבור העובדים.
- 9 בע"ע (ארצי) 67949-09-16 וגמן נ' י.ו. גליל הנדסה בע"מ, מיום 17.1.2018, בחן .25
10 בית הדין הארצי את השאלה באיזו מידה חלה על מעסיק חובה לחפש בשקידה
11 ראויה תפקיד חלופי לעובד שאינו יכול למלא את תפקידו הקודם, וכך קבע: "אין
12 המדובר בהכרח בחובה תוצאתית, היינו בחובה להעסיק את העובד במשרה
13 חלופית במנותק משאלת קיומה של חלופה רלבנטית, אלא בחיוב השתדלות,
14 היינו לנסות לחפש בשקידה ראויה תפקיד חלופי רלבנטי, כשהיקפו של
15 המאמץ עשוי להשתנות ממקרה למקרה. חובת ההשתדלות צריכה להיות
16 בגבולות המאמץ הסביר בנסיבות הענין. לחובה זו פן מהותי ודיוני. בפן
17 המהותי יש לבחון אם אכן יש בנמצא תפקיד חלופי רלבנטי, כשרלבנטיות
18 התפקיד תיבחן לאור מכלול רחב של שיקולים, ובכללם צרכי הארגון, היצע
19 התפקידים הפנויים, התאמת העובד לתפקיד בראי כישוריו ויכולותיו, השפעת
20 איוש התפקיד בידי העובד על מרקם יחסי העבודה, בין אם במקום העבודה
21 בכללותו או במחלקה הספציפית, ועוד. מטבע הדברים ההחלטה הסופית אם
22 קיים תפקיד חלופי רלבנטי ואם הוא מתאים לאיוש בידי העובד – בראי מארג
23 שיקולים - מצויה בידי המעסיק, באשר בידו להעריך שיקולים אלה
24 והשלכותיהם על מרקם יחסי העבודה, ולא על נקלה יתערב בית הדין בכך,
25 אלא לאחר שישתכנע כי אכן אי הצעת התפקיד לעובד חורגת ממתחם
26 פררוגטיבה ניהולית סביר. בשל ריסון זה, מקבל הפן הדיוני של החובה משנה
27 תוקף, ובגדרו יש לבחון אם נערך הליך כן ורציני של בדיקת קיומו של תפקיד
28 חלופי וזאת תוך שיתוף העובד ומתן הזדמנות לו להצביע על תפקידים חלופיים
29 שהוא עשוי למצוא בהם עניין".



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

26. יצוין, כי בפרשת **וגמן** דובר בנסיבות דומות לנסיבות התיק דנן, שכן שם דובר
בעובד ותיק אשר מצוי היה על סף גיל פרישה, כששנים בודדות מפרידות בינו
לבין גיל פרישה על פי דין, ואשר לא הופנו כלפיו טענות בדבר העדר מסירות או
העדר יכולות מקצועיות. באותו עניין, לא הוכח כי המעסיק ערך דיון מעמיק
בכדי לחפש תפקיד חלופי ראוי, ובית הדין מצא כי יש בכך משום הפרת חובת
תום הלב הגלומה בהליך השימוע.
27. בחינת עניינינו של התובע לאור העקרונות המפורטים בפסיקה לעיל מביאה אותנו
למסקנה כי נפל פגם בהליך השימוע, ויוסבר:
28. ישיבת השימוע עסקה אך ורק בבחינת השיקולים השונים להעברת הפעילות
לסין. אכן, התובע הוא שבחר לטעון את טיעונו בהקשר העסקי בלבד, ולא העלה
כל טיעון אישי במעמד השימוע הנוגע לגילו וסמיכות הזמנים לגיל הפרישה, וגם
לא הציע או ביקש מהנוכחים לשקול תפקידים חלופיים. עם זאת, המעסיק
מחויב כאמור לעיל לשקול באופן עצמאי משרות חלופיות. בענייננו, מר קציר
טען בחקירתו כי לא היה תפקיד בישראל אותו יכלה החברה להציע לתובע,
אולם הודה כי הוא עצמו לא חיפש תפקיד חלופי, אלא לדבריו תהליך החיפוש
נעשה על ידי אנשי המטה בקנדה,¹⁰ והוא לא היה שותף לאיתור משרות
חלופיות.¹¹ מר קציר גם אישר כי כלל אינו יודע מה היו שיקוליו של מר דיואי
בנוגע לאיתור משרה חלופית:¹²
- 19 **ש. האם הייתה מניעה שהוא יבצע רק חלק זה של המכירות מישראל?**
20 **ת. אני לא יודע להגיד לך כי השיקול נלקח על ידי מנכ"ל הנתבעת, אם**
21 **הייתי המנכ"ל יכולתי לתת לך תשובה.**
22 **ש. האם הוצע לתובע לעבור לסין יחד עם הפעילות? זה משהו שנשקל?**
23 **ת. לא שאני זוכר."**
29. על כן, לא שוכנענו כי במעמד השימוע ובמסגרת השיקולים ששקלה החברה
בטרם קיבלה את החלטת הפיטורים, נשקלו חלופות תעסוקתיות עבור התובע.
זאת ועוד, התובע פנה כאמור אל מר קציר במהלך תקופת ההודעה המוקדמת,

¹⁰ עמי 34 שורה 25.

¹¹ עמי 35 שורות 1-2.

¹² עמי 35 שורות 22-26.





בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

- 1 כשבועיים לאחר קבלת מכתב הפיטורים וכשלושה וחצי חודשים בטרם נכנסו
2 הפיטורים לתוקף, וביקש לשקול מחדש את החלטת הפיטורים נוכח גילו
3 המתקדם. פנייתו לא נענתה, ורק לאחר מספר פניות נוספות, ולאחר שהפיטורים
4 נכנסו לתוקף, התקבלה תשובתו של מר דיואי השוללת את האפשרות לשלבו
5 בתפקיד חלופי. התנהלות זו לוקה בחוסר תום לב כלפי התובע, אשר הקדיש
6 שנים לא מעטות להצלחת החברה, ואשר פנה וביקש להעלות טיעונים אישיים
7 עוד בטרם נכנסו פיטוריו לתוקף – אך לא זכה למענה אלא רק חמישה חודשים
8 לאחר מכן. מעדותו של מר קציר עולה כי בכירי החברה היו עסוקים במהלכים
9 עסקיים שונים וכי עניינו של התובע נפל בין הכיסאות, ובכך נפל פגם בהתנהלות
10 החברה. ראוי היה לגלטרוניקס להקדיש מחשבה נוספת, לאור פנייתו של התובע,
11 במועד הסמוך למסירת מכתב הפיטורים, במיוחד כאשר ברור היה לנוכחים
12 בשימוע כי התובע בוחר להתמקד בכדאיות העסקית, כשהוא שם את טובת
13 החברה לנגד עיניו, ולא בנימוקים המתייחסים להפסקת עבודתו שלו בחברה.
- 14 על כן, מעדותו של מר קציר ומשאר הראיות מצטיירת תמונה לפיה אף אם
15 החברה שקלה האם קיים תפקיד חלופי לתובע, הרי שהדבר נעשה במועד מאוחר
16 להליך השימוע ולפיטורים עצמם, כאשר בפועל לא ניתן לדעת בהכרח מהראיות
17 שהוצגו מתי גיבשה החברה את עמדתה בדבר העדר משרות פנויות. ויודגש, כי
18 בהתאם לפסיקה בפרשת **וגמן**, השאלה אינה האם יכלה הנתבעת לאתר משרה
19 חלופית אלא האם השתדלה, במעמד השימוע או בסמוך לכך, לאתר ולהציע
20 לתובע משרה חלופית, בישראל או בסין.
- 21 זאת ועוד, ממכתבו של מר דיואי עולה כי הוא לא שקל אפשרות להעסיק את
22 התובע בסין או בחברת בת אחרת, אלא טען רק להעדר משרות מתאימות
23 בישראל. עוד עולה מהמכתב כי קביעתו של מר דיואי בדבר העדר יכולת להעסיק
24 את התובע נובעת מהסתכלות על היקף הפעילות בישראל לטווח הארוך, כאשר
25 כלל לא ברור האם נשקלה האפשרות להעסיק את התובע באופן זמני בטווח
26 הקצר יותר.¹³
- 27

¹³ נספח יג/2 לכתב ההגנה.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

32. יודגש, כי העובדה כי נפל פגם בשימוע בכך שהנתבעת לא שקלה לזכותו של התובע שיקולים אישיים, לרבות גילו וסמיכות הזמנים לגיל הפרישה, אין משמעה כי ההחלטה על הפיטורים היתה נגועה בהפליה אסורה. כפי שהוסבר לעיל, כאשר שקלה הנתבעת לסיים את עבודתו של התובע, שיקוליה היו שיקולים עסקיים ומקצועיים בלבד, בנוגע לשינויים המבניים בחברה וההחלטה לבטל את תחום המכירות בישראל. שיקוליה של החברה לא נגעו כלל לגילו של התובע, ולכן אין לומר כי התובע פוטר מחמת גילו. עם זאת, הימנעות הנתבעת מלשקול, בזמן אמת, את השפעת הפיטורים על התובע נוכח גילו המתקדם, מהווה פגם בשיקול הדעת שהיה על הנתבעת להפעיל במועד השימוע.

33. בכל הנוגע לסעד, נפסק בעניין וגמן כי "עילת הפיצוי היא כאמור הפרת חובת תום הלב, ולא הפרת חובת השיוויון, ומכאן כי מתחם הפיצוי קרוב יותר לזה הנפסק בגין הפרת חובת שימוע, ולא זה הנשקל בגין הפלייה פסולה". עוד נקבע כי הפיצוי בגין הפרת חובת השימוע אינו נפסק עוד לפי מכפלת שכר העובד אלא כסכום גלובלי. בשים לב לתקופת עבודתו של התובע, גילו, התנהלות גלטרוניקס בהליך הפיטורים כמפורט לעיל, וגובה שכרו בתקופת העבודה השונות, מצאנו כי הפיצוי הראוי בנסיבות העניין הינו בסך 35,000 ₪.

17 שעות נוספות

34. הנתבעות טוענות בהקשר לשעות עבודתו של התובע שלוש טענות: שכרו של התובע כלל תמורה גלובלית בגין עבודה בשעות נוספות, התובע הועסק במשרה ניהולית הדורשת מידה מיוחדת של אמון אישי ולא ניתן היה לפקח על שעות עבודתו. נדון בטענות על פי סדרן.

35. סעיף 5 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958, קובע איסור על תשלום שכר כולל. בכל הנוגע לתשלום שעות נוספות גלובליות, קבע בית הדין הארצי בע"ע 23402-09-15 ברד נ' קנסטו בע"מ, מיום 28.2.2017, מספר תנאים אשר צריכים להתקיים כדי להכשיר תשלום שעות נוספות גלובלי: ראשית, מדובר בתשלום הנעשה בדרך של תוספת קבועה, הנפרדת מהשכר. שנית, שיעור הגמול צריך להיות הוגן וסביר, באופן שהוא מגלם ממוצע שעות נוספות חודשי אשר כמכלול שקול לסכום שהיה מתקבל לכל הפחות מתחשיב אריתמטי של היקף השעות הנוספות. שלישית, העובד צריך לתת הסכמה ברורה ומפורשת לצורת תשלום





בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

- 1 זו. רביעית, המעסיק נדרש לעקוב אחר היקף השעות הנוספות שעבד העובד
2 בפועל. חמישית, כל אחד מהסכומים הנפרדים – קרי השכר וגמול שעות נוספות
3 גלובלי – צריך לעמוד באופן עצמאי בדרישותיה של חקיקת המגן, לרבות חוק
4 שכר מינימום (ראו גם דב"ע (ארצי) מד/34-3 אלון נ' בנק ישראל פד"ע ט"ז 76,
5 ע"ע (ארצי) 31964-03-16 איי אס אס - אשמרת בע"מ נ' יאסו, מיום 11.12.17).
- 6 בענייננו, בחינת שכרו של התובע מעלה כי לא מתקיימים כל התנאים הנדרשים. 36.
7 שכרו האחרון של התובע היה בסך 25,000 ₪, כאשר לאורך כל שנות העבודה,
8 הנתבעות לא פיצלו את המשכורת לשכר יסוד ולתוספת שעות נוספות גלובליות.
9 גם הסכמי העבודה אינם כוללים הפרדה בין שכר יסוד ותשלום שעות נוספות
10 גלובלי, כך שלא התקבלה הסכמה ברורה ומפורשת מצדו של התובע לפיצול
11 תיאורטי של שכרו לשני רכיבים.
- 12 הואיל והנתבעות לא ציינו בהסכם העבודה או בתלושי השכר מהי אותה תמורה 37.
13 גלובלית בעבור עבודה בשעות נוספות, הרי שממילא גם לא ניתן לאמוד האם
14 שולמה לתובע תמורה השקולה לסכום אותו היה מקבל לו היו הנתבעות
15 מחשבות את זכאותו לתוספת שכר בגין עבודה בשעות נוספות. עוד יצוין, כי לפי
16 רישומי הנוכחות, היו חודשים בהם עבד התובע 250-280 שעות. מדובר בכמות
17 לא מבוטלת של שעות נוספות כאשר לא ניתן כאמור לאמוד האם שכרו החודשי
18 של התובע משקף תמורה הוגנת בעבור שעות נוספות כה רבות.
- 19 די בכל האמור לעיל כי לקבוע כי יש לדחות את טענת הנתבעות כי שכרו של 38.
20 התובע כלל תמורה בגין שעות נוספות גלובליות.
- 21 באשר לטענה בדבר תפקידו הניהולי של התובע, סעיף 30(א)(5) לחוק שעות 39.
22 עבודה ומנוחה קובע כי "חוק זה אינו חל על העסקתם של... (5) עובדים
23 בתפקידי הנהלה או בתפקידים הדורשים מידה מיוחדת של אמון אישי." כפי
24 שנקבע בפסיקה, פרשנות החריגים לחוק נעשית בצמצום על מנת לפרוס על
25 ההגנות שבחוק על יותר עובדים (ע"ע (ארצי) טפקו ייצור מערכות בקרה אנרגיה
26 ומתקנים לשמירת איכות הסביבה בע"מ נ' טל, פד"ע לה 703, ע"ע (ארצי) 88/06
27 בוג'ו נ' קל בניין בע"מ, מיום 28.11.2010) על המאפיינים העיקריים של תפקיד
28 הנהלה עמד בית הדין הארצי בע"פ (ארצי) 16/08 מדינת ישראל משרד התמ"ת
29 נ' בסט ביי רשתות שיווק בע"מ, מיום 4.1.2009 :



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

1 "מיקום בהירארכיה הארגונית: המושג "תפקיד הנהלה" צריך להתפרש
2 כמתייחס לשכבת הנהלה הבכירה בארגון אשר באופן טבעי מזוהה עם מעמד
3 "המעסיק". המושג אינו מתייחס למנהל בדרג הזוטר, הממונה הישיר או מי
4 שנמנה עם הנהלה בדרג הביניים של המפעל, אלא למנהל בכיר, שתפקידו
5 כרוך בעבודה הדורשת שעות רבות. סמכות לקבוע מדיניות: סממן מהותי
6 בהגדרת כ"תפקיד הנהלה" הוא הסמכות לקבוע מדיניות. אין די בעובדה
7 שמוטלת על מנהל אחריות רבה או שניתנות בידי סמכויות נרחבות כדי
8 להצביע על כך שתפקידו הוא "תפקיד הנהלה". תפקידו של עובד הוא "תפקיד
9 הנהלה" רק אם הוא מעורב בהתוויית מדיניות הנהלת החברה תוך הפעלת
10 שיקול דעת עצמאי שאינו מוכתב על ידי מדיניות זו. שכר ותנאי עבודה: תפקיד
11 הנהלה נהנה בדרך כלל משכר גבוה ומתנאים נלווים מיוחדים וגבוהים, הן
12 בכלל והן ביחס לעובדים האחרים במקום העבודה. טיבו של התפקיד: מאפיין
13 נוסף הוא 'טיבו של התפקיד ומעמדו בארגון' כאשר הכוונה היא ל'אותם
14 תפקידים בארגון בהם נדרש העובד – בין אם על פי דרישות המעסיק ובין אם
15 בשל טיבו ומהותו של התפקיד - לעמוד לרשות המעסיק בשעות לא שגרתיות
16 או לעבוד בלא מסגרת קבועה של שעות עבודה".

17 40. עוד נקבע בע"ע (ארצי) 570/06 אגרון נ' כץ, מיום 14.10.2007, כי עובד המועסק
18 בתפקיד הדורש מידה מיוחדת של אמון אישי, הינו ככלל "עובד בכיר, בעל
19 אחריות מיוחדת, שמקבל שכר גבוה התואם את האמון האישי המיוחד לו הוא
20 זוכה"... ההיבט של 'מידה מיוחדת' צריך להתבטא הן בשעות עבודתו של
21 העובד והן בשכרו", ובע"ע (ארצי) 61148-08-16 כ.ש. מרכזי תיפעול לרכב בע"מ
22 נ' עטיאס, מיום 5.6.2018, נקבע כי "המאפיינים של עובד בתפקיד הדורש
23 מידה מיוחדת של אמון אישי הם: שכר גבוה; חשיפה למידע רגיש של המפעל;
24 אחריות מיוחדת ואפשרות להחליט באופן עצמאי."

25 41. בשים לב למכלול הראיות והעדויות שלפנינו, יישום המבחנים שנקבעו בפסיקה
26 מוביל למסקנה כי אין לראות בתפקידו של התובע כתפקיד הנהלה הנופל תחת
27 החריג של סעיף 30(א)(5) לחוק שעות עבודה ומנוחה, ונפרט.

28 42. תפקידו של התובע הוגדר כמנהל מכירות, אולם כפי שהסביר התובע בחקירה
29 הנגדית, הוא לא ניהל או היה אחראי על עובדים אחרים, אלא עבד מול עובדים





בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

- 1 שהיו כפופים למנהל ההנדסה או לסמנכ"ל השיווק.¹⁴ כך למשל, העיד התובע:
- 2 **"אף עובד לא היה תחת אחריותי, כולם היו כפופים למחלקות אחרות, מחלקת**
- 3 **הנדסה, למנהל הנתבעת...**"¹⁵. עוד הסביר התובע כי עובדי הנתבעות עמדו
- 4 לרשותו לטובת ביצוע משימות, וכי הוא נתן הוראות מקצועיות לעובדים
- 5 אחרים, אולם לא היה בכך כדי לחרוג מהיותו מנהל זוטר, בדומה למנהלי
- 6 מחלקות אחרות. הנתבעות לא הציגו ראיות כלשהן מהן עולה כי התובע קיבל
- 7 עובדים לעבודה, קבע משכורות עבור עובדים זוטרים יותר, או לקח חלק בהליכי
- 8 פיטורים. עוד עלה מעדותו של התובע כי היה כפוף לסמנכ"ל פיתוח עסקי שיווק
- 9 (כאשר עבד בגלטרוניקס) או למנהל המפעל (כאשר עבד במדיקל).¹⁶
- 10 43. בניגוד לטענת הנתבעות כי התובע קבע בעצמו את סדרי עבודתו, התובע העיד כי
- 11 לא קבע לבדו את מועדי נסיעותיו לחו"ל, אלא נדרש לאישורו של סמנכ"ל שיווק
- 12 ומכירות, וכי היו פעמים בהן הציע לנסוע לתערוכות אולם נענה בשלילה על ידי
- 13 המנכ"ל.¹⁷ יצוין, כי הנתבעות לא הביאו לעדות את הגורמים אשר היו ממונים
- 14 ישירות על התובע ואשר היו יכולים להעיד לגבי מידת עצמאותו או אופן קביעת
- 15 המטלות שבוצעו על ידו. התובע העיד בעקביות כי מנהליו היו אלו שקבעו את
- 16 משימותיו, ועדותו היתה משכנעת ואמינה, כמו גם עדותו לעניין אופן קבלת
- 17 ההחלטות על ידו:¹⁸
- 18 **"ש. מתוקף תפקידך, כיצד קיבלת החלטות?**
- 19 **ת. בכל החלטה נועצתי עם הצוות הרלוונטי ובאם היה צורך גם הבאתי**
- 20 **אותה לאישור של הממונים הרלוונטיים. למשל בתחום ההנדסה, מנהל**
- 21 **מחלקת הנדסה, אם בתחום של המכירות, סמנכ"ל שיווק ומכירות.**
- 22 **ש. מתוקף תפקידך, כיצד קיבלת החלטות וכמה מההחלטות ציינת שאחרי**
- 23 **שהתייעצת?**
- 24 **ת. כל החלטה הייתה ברוח ההנהלה, ברוח הארגון, כאשר זה חרג מזה,**
- 25 **דאגתי לקבל אישור מהממונים עליי.**
- 26 **ש. מישהו מנע ממך להיפגש עם לקוחות?**

¹⁴ עמ' 16 שורות 27-28.

¹⁵ עמ' 18 שורות 14-15.

¹⁶ עמ' 17 שורות 20-28.

¹⁷ עמ' 17 שורות 6-15.

¹⁸ עמ' 19 שורות 1-17.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

- 1 ת. לא מנעו, אבל תמיד הממונים עליי מה התוכנית של הפגישות וגם מה
2 הנושא העיקרי.
- 3 ש. זה היה אחרי הפגישות?
4 ת. זה היה לפני הפגישות.
5 ש. למי דיווחת?
6 ת. לממונים עליי, בנתבעת מס' 1 היה סמנכ"ל שיווק עסקי, או לאחר מכן
7 בשנה האחרונה עם המנהל, כולם ידעו וזה היה בדו"חות, למעשה או
8 שבועי או תקופתי, מי הלקוחות שעובדים איתם.
9 ש. דיווחת לפני שנפגשת עם הלקוחות?
10 ת. כן."
- 11 44. הנתבעות לא הציגו ראיות המלמדות כי התובע היה מעורב בהתוויית מדיניות
12 או שהיה שותף לסודות רגישים. אף אם התובע נטל חלק בישיבות שהתקיימו
13 לצורך תכנון עתידי של פעילות גלטרוניקס, אין בכך שבמסגרת הישיבות ניתנה
14 לתובע האפשרות להציג מצגת או נתונים כדי ללמד על היותו חלק מההנהלה
15 הבכירה בנתבעות. מעבר לכך, התובע לא לקח חלק בדיונים הסופיים בדבר
16 כדאיות העברת הפעילות לסין, אלא רק התבקש לרכז נתונים במסגרת מצגת
17 שהוצגה בפני הנהלת החברה ואף בשימוע הציג כאמור שיקולים כנגד העברת
18 הפעילות לסין – אולם בסופו של יום לא ישב בישיבות בהן התקבלו ההחלטות
19 הגורליות עבור החברה.
- 20 45. מר גלובוס טען בחקירה כי תפקידו של התובע היה מרכזי ביותר שעה שעבד
21 בחברת מדיקל, שכן היה אחראי על הלקוח המרכזי של החברה והשפיע על כל
22 ההחלטות שהתקבלו מול לקוח זה. אולם, מר גלובוס לא עבד בחברת מדיקל
23 בשנים בהן עבד שם התובע, כך שלא ידע להעיד מידיעה אישית על אופן עבודתו
24 של התובע, וגם לא הוצגו נתונים כלשהם מהם ניתן ללמוד על היקף המכירות
25 או הכספים שנכנסו למדיקל כתוצאה מעבודתו של התובע. מר גלובוס אף הודה
26 כי הלכה למעשה לתובע לא היה שיקול דעת עצמאי כאשר הציג הצעות מחיר
27 בפני הלקוחות, אלא נדרש לאישור המנכ"ל.¹⁹ בהקשר זה יוזכר כי בפרשת **בוג'ו**
28 נקבע כי "אין די בעובדה שמוטלת על מנהל אחריות רבה או שניתנות בידי

¹⁹ עמ' 26 שורות 9-12.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

- 1 **סמכויות נרחבות כדי להצביע על כך שתפקידו הוא "תפקיד הנהלה". תפקידו**
2 **של עובד הוא "תפקיד הנהלה" רק אם הוא מעורב בהתוויית מדיניות הנהלת**
3 **החברה תוך הפעלת שיקול דעת עצמאי שאינו מוכתב על ידי מדיניות זו.** על
4 כן, טענתו של מר גלובוס כי לתובע ניתנו סמכויות רחבות אשר השפיעו על
5 "השורה התחתונה של החברה",²⁰ אינה מלמדת על היות התובע בשדרת הניהול
6 הבכירה ביותר של הנתבעות. גם טענתו של מר קציר כי התובע היה חשוף למידע
7 רגיש בדמות מחירים ששילמו לקוחות, אינה מלמדת על היותו בתפקיד הנהלה
8 בהכרח, שכן התובע היה מנהל תחום המכירות, ותפקידו כלל בין היתר גם ידיעה
9 בדבר ההתנהלות הכספית מול הלקוחות. הנתבעות לא הציגו נתונים המלמדים
10 כי התובע למשל היה חשוף לעלויות העברת הפעילות לסין או למידע עסקי לגבי
11 רווחיות החברות או כדאיות פיתוח מוצרים כאלה או אחרים. מר קציר גם נשאל
12 בחקירתו האם התובע היה שותף סוד לתהליך של העברת התחום לסין, והשיב
13 כי אינו יודע מה היה תוכן שיחותיו של התובע עם הממונים עליו.²¹
- 14 גם ביחס לגלטרוניקס לא הוצגו נתונים המלמדים כי התובע היה חשוף למידע .46
15 מעבר לקו המוצרים בו טיפל, וגם לא הוצגו נתונים לגבי היקף המכירות או
16 הרווחים להם היה אחראי, כך שלא ניתן לקבוע מהי מידת תרומתו של התובע
17 לשגשוג החברות. מר קציר טען אומנם בתצהירו כי התובע ניהל מו"מ ישיר עם
18 לקוחות החברה, אך לא הוצג פירוט כלשהו או מסמכים התומכים בטענה זו. לא
19 הוצגו גם ראיות המלמדות כי התובע אישר חשבונות, קבע תקציבים, רכש
20 חומרים או ניהל סדרי עדיפויות עבור עובדים אחרים. יתכן והגדרת התפקיד של
21 התובע כללה סמכויות רחבות,²² אך בהעדר ראיות קונקרטיות מטעם הנתבעות,
22 לא ניתן להתרשם באיזה היקף או תדירות מימש התובע סמכויות אלו בפועל,
23 ומה היו ההשלכות הרחביות והכלכליות של הסמכויות שניתנו לו במסגרת
24 הגדרת התפקיד.
- 25 זאת ועוד, לא שוכנענו שהתובע נהנה משכר גבוה ומתנאים נלווים מיוחדים .47
26 וגבוהים. מר גלובוס אומנם טען בחקירתו כי שכרו של התובע היה חריג בענף,
27 אולם הודה כי התובע לא נהנה מתנאי שכר חריגים, שכן לא קיבל מניות או

²⁰ עמ' 27 שורה 1.

²¹ עמ' 32 שורות 4-6.

²² נספח ב' לתצהיר מר גלובוס.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

- 1 אופציות, וגם לא תנאי פרישה או תנאי הסתגלות מיוחדים.²³ גם מר קציר הודה
2 בחקירה כי "בהשוואה לרמות התעשייה שלנו, זה השכר, הוא לא היה
3 היחיד",²⁴ ואף ציין כי מעל התובע היו עוד חמש דרגות שכר.²⁵ אין גם לקבל את
4 טענתו של מר קציר כי בכירותו של התובע נלמדת מתדירות הנסיעות לחו"ל,
5 וזאת בשל מספר סיבות: ראשית, הנתבעות לא הציגו את מלוא רישומי הנוכחות
6 של התובע ואת התייעוד המלא לגבי נסיעותיו לחו"ל. שנית, מהנתונים שהוצגו
7 אנו למדים כי מרבית עבודתו של התובע התבצעה בישראל. ושלישית, תדירות
8 נסיעות לחו"ל לצרכי מכירות אינה כשלעצמה מלמדת על בכירותו של עובד,
9 אלא על אופי עבודתו ומטלותיו, זאת במיוחד נוכח עדותו של התובע כי הוא לא
10 קבע לבדו את תדירות הנסיעות.
- 11 48. על יסוד כל האמור לעיל, לא שוכנענו כי יש להחיל לגבי התובע את החריג הקבוע
12 בסעיף 30(א)(5) לחוק.
- 13 49. אין גם להחיל לגבי התובע את החריג הקבוע בסעיף 30(א)(6) לחוק, שכן לא
14 שוכנענו כי לא ניתן היה לפקח על שעות עבודתו. בהקשר זה נקבע כי יש לבחון
15 האם תנאי העבודה ונסיבותיה אפשרו פיקוח על עבודת העובד, ולא האם
16 התקיים בפועל פיקוח כזה (ע"ע (ארצי) 15546-05-11 שמעון בוסקילה נ' נתיבי
17 מעיין אביב בע"מ, מיום 24.2.15, דב"ע לג/2- אברהם רון- המועצה המקומית
18 מצפה רמון, מיום 8.4.73, ע"ע (ארצי) 15233-09-13 חברת אדוונטק טכנולוגיות
19 (אפלט) בע"מ נ' יתיר זלוסקי, מיום 8.11.15). אשר למידת הפיקוח נקבע כי
20 "בסעיף 30(א)(6) לחוק מדובר במצב, שבו אין 'כל' אפשרות פיקוח; אף
21 משברור שאין למצות את תוכנה של המלה 'כל', באשר פיקוח כלשהו אפשרי
22 כמעט תמיד, ברור באותה מידה, ואולי אף במידה רבה יותר, שהחוק אינו
23 מתנה את תחולתו בקיום פיקוח מוחלט, מלא ויעיל על כל דקה ודקה שביום
24 העבודה" (עניין בוסקילה).
- 25 50. במקרה דנן, התובע החתים כרטיס נוכחות בתחילת יום העבודה ובסיומו.
26 הנתבעות אף ניהלו דו"חות נוכחות בגין עבודתו של התובע, ורשמו בתלושי

²³ עמי 26 שורות 20-17.

²⁴ עמי 37 שורות 26-25.

²⁵ עמי 38 שורות 6-5.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

1 השכר את שעות העבודה שבוצעו בפועל. טענתן של הנתבעות כי התובע שהה
2 זמנים ממושכים מחוץ למשרדים אצל לקוחות – לא הוכחה, וממילא אין בכך
3 כדי ללמד כי לא ניתן היה לפקח על שעות עבודתו גם כאשר נפגש התובע עם
4 לקוחות מחוץ לחצרי הנתבעות, וזאת נוכח התקדמות הטכנולוגיות המאפשרות
5 תיעוד תנועות כלי רכב או נוכחות עובדים באתר מסוים. מר גלובוס אישר
6 בעדותו כי התובע היה רוב הזמן במפעל, וכי כאשר היה נוסע מחוץ למפעל,
7 מדובר היה בדרך כלל בנסיעות לשני מרכזי פיתוח מסוימים באור יהודה
8 וברעננה.²⁶ מרישומי הנוכחות שהוצגו לגבי התקופה האחרונה בגלטרוניקס,
9 עולה כי התובע אומנם נדרש לנסיעות עבודה לחו"ל, אולם אין לקבל את טענת
10 הנתבעות כי יש להחריג את התובע מתחולת החוק בשל נסיעות מרובות לחו"ל,
11 וזאת מכמה סיבות: ראשית, הנתבעות לא הציגו את מלוא רישומי הנוכחות כך
12 שלא ניתן לעמוד על סך ימי העבודה בחו"ל. שנית, מהרישומים שהוצגו עולה כי
13 היו חודשים בהם התובע כלל לא נסע לחו"ל (כגון 12/2013, 4/2014, 8/2014,
14 12/2014, 8-9/2016) והיו חודשים בהם הנסיעות לא גזלו נתח עיקרי מימי
15 העבודה (כגון 6/2014 בו היה רק יום חו"ל אחד, 2/2014 בו היו רק ארבעה ימי
16 חו"ל, או 7/2014 בו היו רק שלושה ימי חו"ל). שלישית, אף אם עובד שוהה
17 בחו"ל ולא ניתן תיאורטית לפקח אחר שעות עבודתו באותה תקופה, הרי שאין
18 בכך כדי לשלול את אפשרות הפיקוח על היקף העבודה בישראל, במיוחד כאשר
19 נתח משמעותי מימי עבודתו נעשה בישראל, כמו בעניינינו של התובע. מעבר לכך,
20 יצוין כי חישוב התוספת בגין עבודה בשעות נוספות שערך התובע ממילא לא
21 לקח בחשבון את ימי הנסיעות לחו"ל.

22 51. בכל הנוגע לתחשיב הפרשי השכר בגין העבודה בשעות הנוספות, התובע צירף
23 לתצהירו את תלושי השכר לתקופת עבודתו, בהם נרשמו שעות העבודה שעבד
24 התובע מדי חודש. הנתבעות התבקשו על ידי התובע למסור את רישומי הנוכחות,
25 שכן התובע כאמור הדפיס כרטיס נוכחות, והן מסרו במסגרת גילוי המסמכים
26 את רישומי הנוכחות החל מחודש יוני 2013 בלבד. בהתאם לנתונים אלו, ערך
27 התובע תחשיב יומי ביחס לתקופה אליה מתייחסים רישומי הנוכחות, ותחשיב
28 חודשי – ביחס לשאר התקופה. יצוין, כי במהלך ישיבת ההוכחות, הסתבר

²⁶ עמ' 27 שורות 24-21.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

- 1 מעדותו של מר גלובוס כי קיימים רישומי נוכחות גם לגבי תקופת העבודה
2 במדיקל, אשר לא נמסרו לתובע.²⁷
- 3 52. הנתבעות לא הציגו תחשיב נגדי מטעמן, וגם לא הצביעו על טעויות בתחשיב
4 שערך התובע, אלא הסתפקו בטענה כללית כי תחשיב התובע מוכחש ומופרז. מר
5 גלובוס אף ציין בחקירתו כי הנתבעות אינן טוענות כנגד החישוב שערך התובע.²⁸
- 6 53. החישוב שהציג התובע בתצהירו מתחלק לשני חלקים: החלק הראשון מתייחס
7 לתקופה שבין חודש 6/2013 עד לחודש 7/2016. בתקופה זו הועסק התובע על ידי
8 גלטרוניקס, ובידיו כאמור נתונים המלמדים על שעות עבודתו מדי יום. התובע
9 חישב את השעות הנוספות על בסיס יומי, לאחר תשע שעות עבודה ליום,
10 שעתיים ראשונות בתעריף 125% ולאחר מכן בתעריף 150%. לכאורה, הסכום
11 המגיע לתובע גבוה מהסכום המבוקש על ידו, וזאת משתי סיבות: ראשית,
12 החישוב לא לקח בחשבון את סך שעות העבודה השבועי, ושנית, התובע הכפיל
13 את סך השעות הנוספות בתעריף השעה הרגיל, ללא התוספת של 25% או 50%
14 לשכר.²⁹ בגין תקופה זו, מגיע החישוב שערך התובע לסך של 181,273 ₪. כאמור
15 לעיל, הנתבעות לא הציגו חישוב חלופי ולא הצביעו על טעויות בחישוב שבגינן
16 אין לקבלו.
- 17 54. החלק השני של החישוב מתייחס לתקופה שבין דצמבר 2012 עד ליוני 2013. לגבי
18 תקופה זו אין בידיו של התובע כאמור רישומי נוכחות, והחישוב שערך מתבסס
19 על סך השעות הנקוב בתלושי השכר. גם פה יש לקבל את החישוב שערך התובע,
20 אשר חישב את כמות השעות הנוספות בתעריף 125% לפי מכפלת ימי העבודה
21 בפועל בחודש ב-2 שעות, ושאר השעות הנוספות לאותו החודש בתעריף 150%.
22 בגין תקופה זו, החישוב עומד על סך של 304,695 ₪.
- 23 55. סך הסכומים המצוינים בתצהיר התובע הינו 485,968 ₪, אולם לא ניתן לפסוק
24 לתובע מעבר לסכום שדרש בכתב תביעתו, אשר עומד על סך של 453,130 ₪.
25 יצוין כי הפער בין החישוב בכתב התביעה לבין החישוב בתצהיר נובע מכך כי

²⁷ עמ' 28 שורות 10-13.

²⁸ עמ' 28 שורה 24.

²⁹ כך לדוגמא, ביום 17.6.13 עבד התובע 9 שעות ו-35 דקות, כלומר 9.58 שעות. התובע חישב את תוספת השעות הנוספות בגין אותו יום כמכפלה של 0.58 כפול ערך שעה 118.28, וקיבל 69 ₪, כפי המופיע בטבלה נספח ו' לתצהירו.



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת



סע"ש 9913-03-17

- 1 התובע קיבל לידיו את רישומי הנוכחות, כך שהפער מתייחס לתקופה שהחל
2 מחודש יוני 2013 ואילך. כאמור לעיל, לא ניתן לפסוק לתובע מעבר לסכומים
3 המבוקשים על ידו בכתב התביעה, כך שיש להעמיד את הסכומים בגין שלוש
4 התקופות בהתאם לפירוט המופיע בנספח יא לכתב התביעה.
- 5 .56 לפיכך, זכאי התובע למלוא הסכום הנקוב בכתב התביעה בגין שעות נוספות,
6 אשר מתחלק בין הנתבעות באופן הבא:
- 7 א. בגין החודשים 12/2009 - 8/2012, תשלם גלטרוניקס סך של 251,380 ₪,
8 בתוספת הפרשי ריבית והצמדה מאמצע התקופה ועד למועד התשלום
9 בפועל
- 10 ב. בגין החודשים 9/2012 - 6/2013, תשלם מדיקל סך של 58,101 ₪ בתוספת
11 הפרשי ריבית והצמדה מאמצע התקופה ועד למועד התשלום בפועל.
- 12 ג. בגין החודשים 7/2013 - 11/2016, תשלם גלטרוניקס סך של 143,649 ₪,
13 בתוספת הפרשי ריבית והצמדה מאמצע התקופה ועד למועד התשלום
14 בפועל.
- 15 **סיכום**
- 16 .57 על יסוד כל האמור לעיל, התביעה מתקבלת בחלקה, לעניין תשלום הפרשי השכר
17 בגין עבודה בשעות נוספות, והנתבעות תשלמנה לתובע סך של 453,130 ₪
18 בהתאם לפירוט בסעיף 56 לעיל.
- 19 .58 נוכח תוצאות ההליך, ומאחר וחלקה העיקרי של התביעה נדחה, כל צד יישא
20 בהוצאותיו.
- 21 .59 זכות ערעור לבית הדין הארצי תוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין.
- 22 **ניתן היום, י"ט תמוז תשע"ט בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**
- 23



בית הדין האזורי לעבודה בנצרת

סע"ש 9913-03-17

	חוס' סינר	
מר אלישע שחם נציג ציבור (מעסיקים)	רויטל טרנר, שופטת	מר מימון אבוקרט נציג ציבור (עובדים)

- 1
- 2
- 3

