|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **לפני: כב' השופטת קרן כהן**  **נציג ציבור (עובדים) מר משה קרבצקי** | |  |
|  | | |
| **התובעת** | **טטיאנה סרמן ת.ז. 314281734**  **ע"י ב"כ עו"ד לב שניידר** | |
| **-** | | |
| **הנתבעת** | **אחווה אגוד רב תחומי לאנשים עם מוגבלות ע.ר 580033058** | |

|  |
| --- |
| **פסק דין** |

לפנינו תביעת התובעת לתשלום זכויות שונות בגין תקופת עבודתה וסיומה (פיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת, שכר עבודה, דמי הבראה והפרשות לקרן פנסיה).

**העובדות**

1. הנתבעת – אחווה אגוד רב תחומי לאנשים עם מוגבלות, היא עמותה המעסיקה עובדים עם מוגבלויות. הנתבעת העוסקת בתחום ההוצאה לאור והיא בעלת סטודיו לעיצוב גרפי[[1]](#footnote-1).
2. הנתבעת עבדה אצל הנתבעת בשני תפקידים. האחד, מנהלת תכניות לקידום עולים עם מוגבלויות והשני, סגנית מנהל ההוצאה לאור של הנתבעת[[2]](#footnote-2).
3. התובעת עבדה אצל הנתבעת **מיום 1.1.2001** ועד לפיטוריה **ביום 1.2.2017**[[3]](#footnote-3).
4. בהתאם לתלושי השכר שהוצגו לפנינו, התובעת עבדה 100 שעות בחודש והשתכרה שכר בסכום של 26 ₪ לשעה. כמו כן, שולמו לתובעת הוצאות נסיעה בסך 200 ₪ לחודש[[4]](#footnote-4).
5. התובעת זומנה לשימוע, במועד שלא הוברר[[5]](#footnote-5).
6. **ביום 24.1.2017** התקיימה ישיבת שימוע בנוכחות התובעת, אביה ומנכ"ל הנתבעת – מר אבי עובדיה (להלן: **מנכ"ל הנתבעת**). מנכ"ל הנתבעת כתב פרוטוקול במהלך השימוע, וזה לשונו[[6]](#footnote-6):

***"פרוטוקול שימוע טטיאנה סרמן***

***24/1/2017***

***נוכחים: טטיאנה ואבא שלה, אבי עובדיה. רשם: אבי עובדיה.***

***הטיעונים בגינם נערך השימוע:***

***1. מצבה הכלכלי הקשה של העמותה ואי יכולת לשלם משכורות במועד לעובדים.***

***2. חוסר הבהירות והוודאות לגבי מימון עתידי להפעלת הפרוייקטים השונים של העמותה בשנת 2017.***

***טטיאנה: אני רוצה לקבל את השכר שלי מספטמבר ועד היום. כולל ינואר. כולל ביטוח מנהלים וכל מה שמגיע על פי חוק. הבראה, פיצויים, ניכויים לביטוח לאומי ומס הכנסה. מגיע לי גם הלנת שכר, דמי חופשה. הייתי בסטטוס של עבודה שיקומית מוגנת במפעל המוגן ועכשיו אני בסטטוס עובד מעביד אבל לא חתמתי על שום מסמך.***

***אבא של טטיאנה: אני מבקש שבמכתב פיטורין תציינו מתי שולמה לה משכורת אחרונה.***

***טטיאנה: אני מבקשת מכתב המלצה"***.

1. **ביום 1.2.2017** נמסר לתובעת מכתב פיטורים, בנוסח הבא[[7]](#footnote-7):

***"הנדון: פיטורין***

***בהמשך לשימוע שנערך בתאריך 24 בינואר 2017, ולאחר עיון מעמיק בטיעונייך ודיון שנערך ביני לבין חברי ההנהלה הוחלט בכל זאת כי יחסי עובד-מעביד בינך לבין עמותת אחווה יסתיימו.***

***סיום עבודתך בעמותה ייכנס לתוקף על פי האמור בהסכם ההעסקה אשר נחתם איתך ובהתאם לחובתנו למתן הודעה מוקדמת.***

***לפיכך, עבודתך מסתיימת באופן מיידי עם קבלת מכתב זה.***

***אני והנהלת העמותה מצרים על המצב הקשה של העמותה המאלץ אותנו לפטר אותך. אנו מבקשים להודות לך על עבודתך בעמותת אחוה"*** *(ההדגשה הוספה – ק.כ)*.

1. יצוין כי התובעת לא הייתה העובדת היחידה שפוטרה. הנתבעת פיטרה את כל העובדים לרבות מנכ"ל הנתבעת מכיוון שלא היה לה תקציב להמשיך ולהעסיקם בעקבות הפסקת המימון של פעילותה על ידי ג'וינט ישראל ועיריית חיפה[[8]](#footnote-8).
2. **ביום 21.2.2017** פנתה התובעת לנתבעת באמצעות גב' יונג - מזכירת איגוד מקצועי בהסתדרות החדשה במרחב חיפה, לקבלת מסמכים (להלן: **גב' יונג**). **ביום 21.3.2017** פנתה התובעת לנתבעת בשנית, באמצעות גב' יונג, אולם הפעם דרשה זכויות שונות בגין תקופת עבודתה וסיומה[[9]](#footnote-9).
3. בין לבין, במועד שאינו ידוע, הגישה התובעת תלונה נגד הנתבעת למשרד הרווחה והשירותים החברתיים בגין הפרת חוקי העבודה, באמצעות הדואר האלקטרוני. **ביום 21.2.2017** קיבלה התובעת מכתב תשובה, בזו הלשון[[10]](#footnote-10):

***"הנדון: הפרת חוק של דיני עבודה בעמותת "אחוה"***

***סימוכין: פנייתך במייל לכבוד שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים***

***פנייתך לשר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים הועברה אלי והתבקשתי להשיבך.***

***תלונתך נבדקה ע"י הגורמים המקצועיים במשרד ולהלן התייחסותנו:***

***למשרד הרווחה הייתה התקשרות עם עמותת אחווה לצורך מתן שירותי תעסוקה מוגנת במפעל ההוצאה לאור, אולם בינואר 2015 הופסקה ההתקשרות של המשרד עם העמותה וההתקשרות נעשתה בין העמותה לעיריית חיפה.***

***בעקבות התנהלות לא תקינה שהתגלתה ע"י הפיקוח של עיריית חיפה, החליטה העירייה ב-30.4.2015 לסיים את ההתקשרות עם העמותה לאלתר.***

***תלונתך מתייחסת להעסקתך בעמותה במסגרת העסקה במרכז לחיים עצמאיים במימון ג'ויינט ישראל, ולא לתקופה בה הייתה למשרד או לעיריית חיפה התקשרות עם העמותה.***

***אנו מקווים כי שכרך ישולם לך במהרה"***.

1. יצוין כי **ביום 4.12.2017** שלח רשם העמותות לנתבעת מסמך שכותרתו "דוח תוצאות בדיקה בדיקה – 'אחוה' איגוד רב תחומי לאנשים עם מוגבלות", שבסיומו נכתב כך[[11]](#footnote-11):

***"עמדת הרשם –***

***14. מתשובת העמותה עולה כי עיריית חיפה וארגון הג'וינט החליטו, שלא להעביר תקציבים לעמותה. הדבר גורם לעמותה, לדבריה, להשתמש בכל הרזרבות הכספיות שלה ואף לפטר את כל עובדיה. נראה כי בנסיבות האמורות, עולה חשש כי העמותה לא תוכל לפרוע את התחייבויותיה, ככל שקיימות כאלו, וספק אם תוכל לקיים פעילות לקידום מטרותיה הרשומות.***

***15. בנוסף, כאמור לעיל העמותה לא הגישה דיווחים לשנים 2015 – 2016. אי-הגשת הדיווחים הנדרשים בהתאם לסעיף 38(א) לחוק, מעלה חשש כי מוסדותיה של העמותה, ככל שקיימים, אינם מתפקדים והעמותה למעשה אינה פעילה ומהווה עילת פירוק לפי סעיף 49(1) לחוק.***

***16. כמו כן, אי-שיתוף פעולה עם הרשם מעלה חשש כי העמותה אינה מתנהלת בהתאם לחוק ולהנחיות הרשם להתנהלות עמותות בהתאם לחוק ומהווה עילת פירוק לפי סעיף 51 לחוק.***

***לאור כל האמור לעיל, תיק העמותה מועבר להמשך טיפול מחלקת אכיפה ובקרה ברשות התאגידים לצורך שקילת הגשת בקשת פירוק כלפי העמותה"***.

1. **ביום 13.2.2018** נשלח לנתבעת מכתב מרשם התאגידים שבו קיימת התראה לפני פירוקה. **ביום 28.2.2018** שלחה הנתבעת מכתב תשובה שבו דחתה את כל הטענות. הנתבעת טענה שיש לה ***"סכסוך המתמשך כבר קרוב לשנתיים מול מנהלת מחלקת השיקום של אגף הרווחה בעיריית חיפה, אשר קשרה קשר יחד עם הממונים עליה: אילנה בן ליש, מאירה קיפרמן ואילנה טרוק לעשות ככל שאפשר להשתלט על הנכס שבו עמותת אחוה שוכנת. זהו נכס שניתן בתרומה על ידי תורם פרטי ובעלותו נרשמה על שם ארגון הג'וינט"***. הנתבעת הוסיפה שכל המסמכים שהתבקשו הועברו וביקשה לקיים פגישה שבה יישמעו טענותיה ויוצגו כל המסמכים הרלוונטיים. בסיום המכתב נכתב כך[[12]](#footnote-12):

***"7. יובהר, כי במידה ותבקשו לפנות להליך של פירוק העמותה, ניאלץ לפנות לערכאות משפטיות דבר אשר יהיה כרוך בבזבוז זמנם של כל המעורבים והוצאות משפטיות רבות, בהליך מיותר שאין בסמכותכם לבצע.***

***8. אנו נטען, כי בבחינת מכתבכם ניתן לראות שמדובר באכיפה סלקטיבית אשר מנוהלת ע"י עו"ד מריאן לייטס הנגוע באינטרסים ושיקולים זרים כנגד העמותה דבר המהווה חוסר תום לב מובהק. לראייה, ניתן לראות כי התראה לפני פירוק הועברה לעמותה ללא כל בדיקה מקדמית ו/או בירור אמיתי ויסודי שכן במידה והיה מתבצע בירור, ניתן היה לראות בנקל שכלל הטענות שעלו במכתבם אינן מחזיקות מים ונגועות.***

***9. אודה על תגובתכם המידית ותוך 7 ימים מיום קבלת מכתבי זה. לחילופין, עמדתכם לעניין קיום פגישה מסודרת בטרם ניאלץ להגיע לערכאות משפטיות.***

***10. לבסוף יובהר כי אנו נדרוש את החלפת עו"ד המטפל בענייננו, שכן אין חולק כי כותב המכתב הינו נגוע בשיקולים זרים וחוסר תום לב ואינו יכול לבחון את עניינה של העמותה בעיניים אובייקטיביות.***

***11. לתגובתכם בהקדם, אודה"*** *(ההדגשה במקור – ק.כ)*.

**הליכים המשפטיים**

1. **ביום 19.6.2017** הגישה התובעת תביעה נגד הנתבעת לתשלום זכויות שונות בגין תקופת עבודתה וסיומה – פיצויי פיטורים, חלף הודעה מוקדמת, שכר עבודה מחודש ספטמבר 2016 ועד לפיטוריה ביום 1.2.2017, דמי הבראה והפרשות לקרן פנסיה.
2. **ביום 15.10.2017** הגישה הנתבעת כתב הגנה שבו הכחישה באופן גורף את זכאותה של התובעת לתשלום הזכויות הנתבעות. עוד נטען כי מנכ"ל העמותה הבחין לאחר כניסתו לתפקיד באי סדרים כספיים שהובילו להתנהלות שערורייתית של העובדת גב' יפה כהן וסגניתה – התובעת בהליך זה. נטען כי לא ברור אם מדובר בהתנהלות רשלנית או פלילית שגרמה לנתבעת נזקים כלכליים שונים ולא ברור מי מהעובדים, לרבות התובעת שיתפו פעולה בנושא. נטען כי התובעת פעלה ללא סמכות במקרים רבים והתחייבה התחייבויות כספיות ללא כל רשות. עוד נטען כי התובעת רקמה קנוניה עם גב' ענת בן צבי – מנהלת מחלקת השיקום בעיריית חיפה להעברת תקציבים להפעלת המרכז לחיים עצמאיים, הממומן על ידי ג'וינט ישראל, לעיריית חיפה או לאחת מיחידות הסמך שלה לטובת שיפור תנאי העסקתה, לרבות שכרה. עוד נטען כי **בכוונת הנתבעת להגיש תביעה שכנגד בימים הקרובים "וזאת לאור התנהלותה הפלילית טרם פיטוריה"**, כלשונה.
3. **ביום 15.2.2018** התקיים דיון קדם משפט בתיק.

יצוין כי עד לאותו מועד לא הוגש כתב תביעה שכנגד.

במהלך הדיון חזר מנכ"ל הנתבעת וטען שהתובעת חיבלה בפעילות הנתבעת מול הגופים שתקצבו אותה ולכן לא ניתן היה לשלם שכר לעובדים. עוד נטען כי גם כיום ממשיכה התובעת ומחבלת בפעילות הנתבעת ומונעת ממנה לגייס כספים. מנכ"ל הנתבעת הוסיף כי **ברצון הנתבעת לפתוח תביעה שכנגד**. מנכ"ל הנתבעת הסביר שבשל הקשיים הכלכליים של העמותה לא מצא עורך דין שיגיש בשמה תביעה שכנגד. נטען כי בכוונת הנתבעת להגיש תביעה שכנגד נגד הנתבעת, ג'וינט ישראל ועיריית חיפה מכיוון שייתכן שהתובעת קיבלה את הכספים הנתבעים מעיריית חיפה או מג'וינט ישראל.

בסיום הדיון ניתנה החלטה, בזו הלשון:

***"1. הליך זה נפתח בספטמבר 2017, ועל אף האמור בכתב ההגנה, עד למועד זה לא הוגשה תביעה שכנגד ע"י הנתבעת.***

***2. בהתאם לאמור בכתב התביעה סיימה התובעת את עבודתה בחודש פברואר 2017, ואיני רואה מקום לעכב את ניהול ההליך על מנת שיתאפשר לנתבעת להגיש תביעה שכנגד, כאשר בכל עת שמורה לנתבעת הזכות להגיש תביעה בהליך נפרד נגד התובעת.***

***3. משצורפו לכתב התביעה כל תלושי השכר של התובעת שניתנו לה עפ"י טענתה וכן מסמכים נוספים שרלוונטיים להליך, תתקיים ישיבת הוכחות ביום 8.4.18, בשעה 11:00.***

***4. לדיון יתייצבו הצדדים עם כל העדים שבכוונתם להעיד בהליך זה"***.

1. **ביום 8.4.2018** התקיים לפנינו[[13]](#footnote-13) דיון ההוכחות.

יצוין כי בפתח הדיון הודיע מנכ"ל הנתבעת שבאותו יום הגיש כתב תביעה שכנגד וכן בקשה לפטור מאגרה. בנסיבות אלה ניתנה בתחילת הדיון ההחלטה הבאה:

***"1. ביום 19.6.17 הוגש כתב תביעה ע"י התובעת לתשלום זכויות שונות בגין תקופת עבודתה וסיומה.***

***2. ביום 15.2.18 התקיים דיון בתיק זה, כאשר במהלך הדיון הודיע(ה) הנתבעת כי בכוונתה להגיש תביעה שכנגד ולתבוע את התובעת.***

***3. באותו מועד נקבע, במסגרת החלטת בית הדין, כי אין מקום לעכב את ניהול ההליך על מנת לאפשר לנתבעת להגיש תביעה שכנגד וכן, צוין כי בכל עת שמורה לנתבעת הזכות להגיש תביעה בהליך נפרד כנגד התובעת.***

***4. מיום 15.2.18 ועד היום, חלף כחודש וחצי, ורק היום בפתח הדיון הודיעה הנתבעת כי הגישה היום תביעה שכנגד כנגד התובעת.***

***5. לדיון היום הוזמנו נציגי ציבור ואף בית הדין נערך לדיון הוכחות.***

***6. בנסיבות אלה, איני רואה מקום לעכב את ההליך בשל הגשת כתב התביעה שכנגד.***

***7. אי לכך, היום יתקיים דיון הוכחות בתביעת התובעת כנגד הנתבעת.***

***8. כתב התביעה שכנגד יוצא מתיק בית זה ויפתח בהליך נפרד.***

***כמו כן, תסרוק המזכירות לתיק החדש את הבקשה לפטור מאגרה שהוגשה היום"***.

בנסיבות אלה, התקיים דיון הוכחות בתביעת התובעת שבמהלכו העידו לפנינו התובעת ומנכ"ל הנתבעת.

1. בסיום העדויות סיכמו הצדדים את טענותיהם בעל פה.

**דיון והכרעה**

1. תחילה נדון בזכאות התובעת לתשלום פיצויי פיטורים וחלף הודעה מוקדמת, לאחר מכן נבחן את זכאותה לתשלום שכר עבודה ולסיום נדון בזכאותה לתשלום דמי הבראה והפרשות לפנסיה.

**האם התובעת זכאית לתשלום פיצויי פיטורים?**

***טענות הצדדים***

1. **התובעת** טענה שפוטרה מעבודתה ביום 1.2.2017 ולכן היא זכאית לתשלום פיצויי פיטורים עבור כל תקופת עבודתה בסכום כולל של 41,600 ₪. התובעת הוסיפה שהנתבעת הפרישה לקופת פיצויים סכום כולל של 11,233 ₪, ולכן אם יינתן לה מכתב לשחרור כספים אלה, יש להפחיתם מהסכום הנתבע[[14]](#footnote-14). התובעת תבעה בנוסף פיצויי הלנת פיצויי פיטורים.
2. **הנתבעת** טענה שהתובעת עשתה יד אחת עם גב' אביטל סנדלר-לף – מנהלת מסד נכויות בג'וינט ישראל ועם גב' ענת בן צבי – מנהלת מחלקת שיקום באגף הרווחה בעיריית חיפה ובהוראה ישירה של ראש העיר – מר יונה יהב לחבל בעמותה ולגזול ממנה את המשאבים. בנסיבות אלה נטען שהמטרה של התובעת היא לפרק את הנתבעת, לחבל בה ולבצע פעולות חתרניות שישרתו את מנהליה. עוד נטען כי התובעת פעלה במשך חודשים ארוכים נגד אינטרס הנתבעת וכל מטרתה הייתה לחבל ולשים מכשולים כלכליים בפני העמותה, דבר שיתברר במסגרת התביעה שכנגד.

***התשתית המשפטית***

1. סעיפים 16 ו-17 לחוק פיצוי פיטורים, התשכ"ג – 1963 (להלן: **חוק פיצויי פיטורים**) קובעים מהם המקרים שבהם ניתן לשלול מעובד את הזכאות לפיצויי פיטורים. סעיף 17 לחוק פיצויי פיטורים הוא הסעיף הרלוונטי לענייננו. וכך קובע הסעיף:

***"בענף העבודה שאין בו הסכם קיבוצי, רשאי בית הדין האזורי לעבודה לקבוע שפיטוריו של עובד היו בנסיבות המצדיקות פיטורים ללא-פיצויים או בפיצויים חלקיים שיקבע; בדונו בענין זה יונחה בית הדין האזורי לעבודה על פי הכללים שבהסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים"***.

1. ה***"הסכם הקיבוצי החל על המספר הגדול ביותר של עובדים"*** – הוא תקנון העבודה בתעשייה (להלן – **התקנון**)[[15]](#footnote-15). סעיף 53 לתקנון העבודה, שרק על פיו ניתן לשלול מעובד פיצויי פיטורים, קובע:

***"עשה עובד אחת מאלו:***

***א. הפר משמעת באופן חמור;***

***ב. גרם להכאות במפעל שתוצאותיהן חמורות;***

***ג. גנב, מעל או חיבל במהלך התקין של העבודה;***

***ד. קלקל חומרים, מכשירים או מכונות במזיד;***

***ה. בזבז חומרים בזדון;***

***ו. מסר סודות המפעל (ראה סעיף 31 לעיל);***

***ז. עישן במפעל או בחלק ממנו בו העישון קשור בסכנה והודע על כך לעובדים;***

***ח. עבד במקום אחר ללא קבלת רשות מאת ההנהלה ויש בכך משום גרימת נזק למפעל;***

***ט. עבד במקום אחר בתקופה בה נעדר מהעבודה מחמת מחלה או תאונה;***

***י. עבר עבירה פלילית חמורה.***

***יהיה צפוי:***

***א. להפסקת עבודה זמנית ממושכת ללא תשלום;***

***ב. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת ו/או שלילה חלקית של פיצויי פיטורים;***

***ג. לפיטורים ללא הודעה מוקדמת וללא פיצויי פיטורים"*** *(ההדגשות הוספו – ק.כ)*.

ובהמשך, נקבע בסעיף 55 לתקנון:

***"א. הישנות עבירה על פי התקנון תגרום להחמרת האחריות האמורה לעיל"***.

1. הלכה היא כי בבוא בית הדין לבחון אם יש לשלול את פיצויי הפיטורים או להפחיתם עליו לזכור כי פיצויי הפיטורים הם זכות סוציאלית המשולמת לעובד שפוטר; כי אין לפגוע בזכות זו אלא במקרים חריגים שבהם מתמלאים התנאים הקבועים לכך בסעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים[[16]](#footnote-16); כי עצם הפיטורים הוא עונש חמור לכשעצמו (גם אם משולמים פיצויי הפיטורים)[[17]](#footnote-17). עוד נקבע כי שלילת פיצויי הפיטורים מעובד שפוטר הם ה"גבול העליון" וכי ניתן להטיל עליו 'עונשי ביניים'[[18]](#footnote-18).

***הכרעה***

1. **לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו** **מצאנו כי לא עלה בידי הנתבעת להוכיח שקיימת עילה לשלול את זכאותה של התובעת לתשלום פיצויי פיטורים ולכן יש לקבל את התביעה לתשלום פיצויי פיטורים**, כפי שיפורט להלן.
2. **ראשית**, אין מחלוקת שהתובעת פוטרה מעבודתה. הנתבעת ערכה לתובעת שימוע ומספר ימים לאחר מכן נתנה לה מכתב פיטורים[[19]](#footnote-19). בנסיבות אלה, משהתובעת פוטרה קמה הזכאות לתשלום פיצויי פיטורים.
3. **שנית**, הנתבעת לא טענה כל טענה הנוגעת לשלילת זכאותה של התובעת לתשלום פיצויי פיטורים לפני ישיבת השימוע, במהלכה או לאחריה בעת מסירת מכתב הפיטורים. עובדה זו מחלישה את טענות הנתבעת בדבר התנהלות לא ראויה מצד התובעת או עשיית יד אחת לצורך פירוקה.
4. **שלישית**, לא עלה בידי הנתבעת להוכיח עילה כלשהי לשלילת זכאותה של התובעת לתשלום פיצויי פיטורים. טענות הנתבעת נגד התובעת נכנסות להגדרה של "הפרת משמעת חמורה" ו"חבלה במהלך התקין של העבודה". אולם, מדובר בטענות כלליות שנטענו בעלמא ולא הובאה ולו ראשית ראיה להוכחתן, ונבאר.
   1. *לעניין התקשרות עם ספקים ללא ידיעת הנתבעת* העידה התובעת שלאחר כניסתו של מנכ"ל הנתבעת לתפקיד היא הפסיקה להתקשר עם ספקים, בהתאם להנחייתו. התובעת הסבירה שקודם לכניסתו לתפקיד היא הייתה אחראית להתקשר עם ספקים בהתאם להנחיות הממונה עליה[[20]](#footnote-20). גרסת התובעת לא נסתרה ולכן לא הוכח שפעלה שלא כדין.
   2. *לעניין הכספים ב"קופה הקטנה"* הסבירה התובעת שמדובר בסכום של 100 ₪. התובעת העידה כי כל הוצאה מ"הקופה הקטנה" דווחה לרואת החשבון וכי בסופו של יום החליט מנכ"ל הנתבעת שלא תהיה קופה קטנה[[21]](#footnote-21). עדותה של התובעת לא נסתרה והנתבעת לא הציגה אסמכתא בכתב או ראיה אובייקטיבית לכך שהתובעת מעלה בכספי ה"קופה הקטנה".
   3. *לעניין הגשת דוחות על המכירות מהתקופה שלפני כניסת מנכ"ל הנתבעת לתפקיד* העידה התובעת שהעבירה למנכ"ל את כל הדוחות שביקש ממנה להעביר אליו[[22]](#footnote-22). גם עדות זו של התובעת לא נסתרה.
   4. *לעניין הזמנת ציוד משרדי ללא ידיעת מנכ"ל הנתבעת* העידה התובעת שאכן ביצעה הזמנה אחת שלא בידיעתו, אולם הסבירה שהדבר נבע מהעובדה שלפני כניסתו לתפקיד היא זו שביצעה את הזמנת הציוד לבקשת מנהליה. עם כניסתו של מנכ"ל הנתבעת לתפקיד לא נאמר לה להפסיק לבצע הזמנות של ציוד משרדי אלא רק לאחר שכבר ביצעה הזמנה אחת[[23]](#footnote-23). עדותה של התובעת לא נסתרה והנתבעת לא הציגה ולו ראשית ראיה לכך שהתובעת ביצעה הזמנה של ציוד משרדי לצרכיה האישיים על חשבון הנתבעת. לפיכך, שוכנענו כי התובעת פעלה כדין ובהתאם לסמכויות שהיו לה עת עבדה תחת המנהלת הקודמת.
   5. *לעניין הזמנות מדפוס כרמל* הסבירה התובעת שמדובר בבית דפוס. התובעת העידה שמעולם לא הזמינה דבר מבית הדפוס ואף לא אישרה הזמנות, אלא רק ביררה אם ההזמנות מוכנות[[24]](#footnote-24). עדותה של התובעת לא נסתרה והנתבעת לא הציגה אסמכתא בכתב או ראיה אובייקטיבית אחרת המצביעה על כך שהתובעת ביצעה הזמנות מדפוס כרמל.
   6. *לעניין הגשת רשימת עובדים שאינה נכונה לעירייה* טענה התובעת שאין היא יודעת מדוע הופיעה ברשימת העובדים שהוגשה, למרות שלא הייתה אמורה להופיע בה[[25]](#footnote-25). עדות זו לא נסתרה ולכן לא עלה בידי הנתבעת להוכיח כי התובעת היא זו שהכינה את הרשימה, ולמצער, שהייתה צד לקנוניה הנוגעת להגשת רשימת עובדים שאינה נכונה, דבר שהוביל להפסקת המימון של פעילות הנתבעת.
   7. בנסיבות אלה לא עלה בידי הנתבעת להוכיח כי קיימת עילה המצדיקה את שלילת זכאותה של התובעת לתשלום פיצויי פיטורים.
5. **כללו של דבר**: התובעת הוכיחה את זכאותה לתשלום פיצויי פיטורים. מנגד, לא עלה בידי הנתבעת להוכיח כי קיימת עילה לשלול את זכאותה של התובעת לתשלום פיצויי פיטורים. אי לכך, התובעת זכאית לתשלום פיצוי פיטורים מלאים.

*תחשיב פיצויי הפיטורים*

1. כאמור, התובעת עבדה אצל הנתבעת מיום 1.1.2001 ועד ליום 1.2.2017, דהיינו תקופה של 16 שנה וחודש.
2. מתלושי השכר עולה שהתובעת עבדה בהיקף של 100 שעות בחודש וששכרה השעתי האחרון היה 26 ₪.
3. אי לכך התובעת זכאית לפיצויי פיטורים בסכום של 41,816 ₪ (100 ש' x 26 ₪ x 16.083 ש').
4. עם זאת, משנתבע סכום של 41,600 ₪ לא ניתן לפסוק לתובעת יותר ממה שנתבע.
5. *לעניין פיצויי הלנת פיצויי פיטורים* - משאין חולק כי פיצויי הפיטורים לא שולמו לתובעת עקב היעדר יכולת כלכלית של הנתבעת בעקבות הפסקת מימון פעילותה על ידי ג'וינט ישראל ועיריית חיפה, מצאנו כי מדובר בנסיבות שאינן בשליטת הנתבעת ולכן יש להפחית את שיעור פיצויי הלנת פיצויי הפיטורים לשיעור הפרשי הצמדה וריבית כחוק.
6. אי לכך, הנתבעת תשלם לתובעת **פיצויי פיטורים בסכום של 41,600 ₪** בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.2.2017 ועד לתשלום בפועל.

**האם התובעת זכאית לתשלום חלף הודעה מוקדמת?**

1. כאמור, התובעת פוטרה לאלתר. במכתב הפיטורים נכתב באופן מפורש ש***"עבודתך בעמותה מסתיימת באופן מידי עם קבלת מכתב זה"***.
2. בנוגע לזכאות לחלף הודעה מוקדמת נציין שהדיון בנוגע לשלילת הזכאות לפיצויי פיטורים רלוונטי אף לעניין זה. זאת, מן הטעם שנקודת המוצא היא שהתובעת זכאית להודעה מוקדמת בת חודש ימים בשל תקופת עבודתה בהתאם להוראות סעיף 4(4) לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, התשס"א-2001. אולם, בסעיף 10(2) לחוק נקבע כי מעביד יהיה פטור מהחובה לתת הודעה מוקדמת ***"בנסיבות שבהן העובד שפוטר אינו זכאי לפיצויים, על פי הוראות סעיפים 16 או 17 לחוק פיצויי פיטורים"***. כלומר, בעת בחינת הזכאות לתשלום הודעה מוקדמת מובאים בחשבון אותם המבחנים הנשקלים בעת בחינת הזכאות לפיצויי פיטורים.
3. מששוכנענו כי לא קיימת עילה לשלילת זכאותה של התובעת לתשלום פיצויי פיטורים, אין מקום לשלול ממנה את הזכאות לתשלום חלף הודעה מוקדמת.
4. אי לכך, הנתבעת תשלם לתובעת **חלף הודעה מוקדמת בסכום של 2,600 ₪** בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.2.2017 ועד לתשלום בפועל.

**האם התובעת זכאית לתשלום שכר עבודה?**

1. **התובעת** טענה שלא שולם לה שכר מחודש ספטמבר 2016 ועד למועד הפיטורים, קרי – חמישה חודשים. בנסיבות אלה טענה התובעת כי היא זכאית לסכום של 13,000 ₪.
2. מנגד, **הנתבעת** לא הכחישה שהתובעת עבדה מחודש ספטמבר 2016 ועד למועד הפיטורים. כמו כן, מנכ"ל הנתבעת אף הודה בעדותו שלא שולם לתובעת שכר בתקופה זו, אולם הוסיף שהיא אינה זכאית לתשלום כלשהו מכיוון שפעלה נגד הנתבעת[[26]](#footnote-26).
3. **לאחר ששקלנו את טענות הצדדים, עדויותיהם והראיות שהוצגו לפנינו, מצאנו כי דין התביעה להתקבל**, ונסביר.

כאמור, אין מחלוקת כי התובעת עבדה מחודש ספטמבר 2016 ועד למועד פיטוריה ללא תשלום שכר. אי לכך, התובעת זכאית לתשלום שכר עבודתה.

כמו כן, לא עלה בידי הנתבעת להוכיח שהתובעת לא ביצעה את עבודתה בתקופה זו או שפעלה שלא כדין במהלך עבודתה.

בנסיבות אלה התובעת זכאית למלוא שכרה החל מחודש ספטמבר 2016 ועד למועד פיטוריה.

1. התובעת השתכרה 2,600 ₪ לחודש (100 ש' x 26 ₪).
2. *לעניין פיצויי הלנת שכר* - משאין חולק כי שכרה של התובעת לא שולם עקב היעדר יכולת כלכלית של הנתבעת בעקבות הפסקת מימון פעילותה על ידי ג'וינט ישראל ועיריית חיפה, מצאנו כי מדובר בנסיבות שאינן בשליטת הנתבעת ולכן יש להפחית את שיעור פיצויי הלנת השכר לשיעור הפרשי הצמדה וריבית כחוק.
3. אי לכך הנתבעת תשלם לתובעת את הסכומים הבאים:
   1. **שכר עבודה עבור חודש 9/2016** בסכום של 2,600 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.10.2016 ועד לתשלום בפועל.
   2. **שכר עבודה עבור חודש 10/2016** בסכום של 2,600 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.11.2016 ועד לתשלום בפועל.
   3. **שכר עבודה עבור חודש 11/2016** בסכום של 2,600 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.12.2016 ועד לתשלום בפועל.
   4. **שכר עבודה עבור חודש 12/2016** בסכום של 2,600 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.1.2017 ועד לתשלום בפועל.
   5. **שכר עבודה עבור חודש 1/2017** בסכום של 2,600 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.2.2017 ועד לתשלום בפועל.

**האם התובעת זכאית לתשלום דמי הבראה?**

1. **התובעת** טענה ששולמו לה מחצית מדמי ההבראה להם היא זכאית בגין השנה האחרונה לעבודתה[[27]](#footnote-27).
2. **הנתבעת** לא הכחישה את העובדה שלא שולמו לתובעת מלוא דמי ההבראה אלא טענה שלא מגיע לה לקבל דמי הבראה, בשל הטענות שנטענו בכל הנוגע להתנהלותה.
3. **דין התביעה להתקבל**.

אין חולק כי הנתבעת לא שילמה לתובעת מחצית מדמי הבראה ולכן התובעת זכאית לתשלום דמי הבראה.

יצוין כי כפי שפורט בהרחבה לעיל, הנתבעת לא הוכיחה שהתובעת פעלה שלא כדין בתקופת עבודתה או שלא ביצעה את עבודתה כראוי באותה תקופה.

1. בהתאם לסעיף 5א' להסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום קצובת הבראה התובעת זכאית לתשלום בעבור 9 ימים בגין השנה השש עשרה לעבודתה.
2. אי לכך, התובעת זכאית למחצית מדמי ההבראה, בהתחשב בהיקף משרתה, בסכום של **915** ₪ (9 ימים x 378 x 100/186 x 50%).
3. הנתבעת תשלם לתובעת **דמי הבראה בסכום של 915 ₪** בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 7.2.2017 ועד לתשלום בפועל.

**האם התובעת זכאית לתשלום הפרשות לקרן פנסיה?**

1. **התובעת** טענה שהנתבעת לא הפרישה מלוא התשלומים להם היא זכאית לקרן פנסיה. נטען כי היא זכאית להפרשות לפנסיה בגין שבע השנים האחרונות לעבודתה בסכום כולל של 8,896 ₪ בניכוי ההפרשות שהופרשו לקופה בסכום של 7,255 ₪ ובסה"כ לסכום של 1,641 ₪.
2. **הנתבעת** הכחישה את טענות התובעת.
3. **דין התביעה להתקבל**.

מעיון בתחשיב הנתבעת עולה כי הוא כולל את השכר ששולם לתובעת במהלך השנים החל מחודש 1/2010 ועד למועד סיום עבודתה וכן את שיעור ההפרשות לפנסיה בהתאם להסכם הקיבוצי הכללי לביטוח פנסיוני מקיף במשק[[28]](#footnote-28). בהתאם לתחשיב זכאית התובעת להפרשות בסכום כולל של 8,896 ₪ החל מחודש ינואר 2010 ועד לחודש דצמבר 2016.

כמו כן, מדו"ח ערכי הפדיון שצורף לכתב התביעה עולה כי תגמולי המעסיק שהופרשו לפנסיה הם בסכום כולל של 7,255 ₪[[29]](#footnote-29).

בנסיבות אלה ובהיעדר תחשיב נגדי אנו סבורים שעלה בידי התובעת להוכיח את זכאותה להפרשות לפנסיה בסכום כולל של 8,896 ₪. משהופרש לזכות התובעת סכום של 7,255 ₪, הרי שהיא זכאית להפרש בסך 1,641 ₪.

1. בנסיבות אלה **הנתבעת תשלם לתובעת הפרשי להפרשות לפנסיה בסכום של 1,641 ₪** בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.2.2017 ועד לתשלום בפועל.

כמו כן, תמציא הנתבעת לידי התובעת **מכתב לשחרור כל הכספים שהופרשו לזכותה** וזאת בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין.

**סוף דבר**

1. התביעה מתקבלת.
2. הנתבעת תשלם לתובעת, בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין, את הסכומים הבאים:
   1. **פיצויי פיטורים** בסכום של 41,600 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.2.2017 ועד לתשלום בפועל.
   2. **חלף הודעה מוקדמת** בסכום של 2,600 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.2.2017 ועד לתשלום בפועל.
   3. **שכר עבודה עבור חודש 9/2016** בסכום של 2,600 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.10.2016 ועד לתשלום בפועל.
   4. **שכר עבודה עבור חודש 10/2016** בסכום של 2,600 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.11.2016 ועד לתשלום בפועל.
   5. **שכר עבודה עבור חודש 11/2016** בסכום של 2,600 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.12.2016 ועד לתשלום בפועל.
   6. **שכר עבודה עבור חודש 12/2016** בסכום של 2,600 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.1.2017 ועד לתשלום בפועל.
   7. **שכר עבודה עבור חודש 1/2017** בסכום של 2,600 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.2.2017 ועד לתשלום בפועל.
   8. **דמי הבראה** בסכום של 915 ₪בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 7.2.2017 ועד לתשלום בפועל.
   9. **הפרשי להפרשות לפנסיה** בסכום של 1,641 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 9.2.2017 ועד לתשלום בפועל.
3. כמו כן, תמציא הנתבעת לידי התובעת, בתוך 30 יום ממועד מתן פסק הדין, מכתב לשחרור כל הכספים שהופרשו לזכותה וזאת בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין.
4. הנתבעת תוסיף ותשלם לתובעת **הוצאות משפט** בסכום של 1,500 ₪ וכן **שכר טרחת עורך דין**  בסכום של 6,500 ₪. הסכומים ישולמו בתוך 30 יום ממועד קבלת פסק הדין, שאם לא כן יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד התשלום בפועל.

על פסק הדין ניתן לערער בזכות בפני בית הדין הארצי לעבודה בירושלים. הודעת ערעור יש להגיש לבית הדין הארצי בתוך 30 ימים ממועד קבלת פסק הדין.

**ניתן היום, כ"ג ניסן תשע"ח, (08 אפריל 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| C:\Users\Lenab\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Content.Word\קרבצקי משה- נציג ציבור.tif |  | **037580560** |
| **מר משה קרבצקי**  **נציג ציבור (עובדים)** |  | **קרן כהן, שופטת** |

1. סעיף 2 לכתב התביעה; סעיף 1 לכתב ההגנה. [↑](#footnote-ref-1)
2. סעיף 3 לכתב התביעה; עדות התובעת – עמ' 6 לפרוטוקול ש' 21 – 22. [↑](#footnote-ref-2)
3. סעיף 3 לכתב התביעה; "מועד תחילת העבודה" בתלושי השכר של התובעת – נספח 1 לכתב התביעה. [↑](#footnote-ref-3)
4. נספח 1 לכתב התביעה. [↑](#footnote-ref-4)
5. עדות התובעת – עמ' 5 לפרוטוקול ש' 26 – 27, עמ' 14 ש' 24 – 26; עדות מנכ"ל הנתבעת – עמ' 16 לפרוטוקול ש' 22 – 25. [↑](#footnote-ref-5)
6. נספח 2 לכתב התביעה. [↑](#footnote-ref-6)
7. נספח 2 לכתב התביעה. [↑](#footnote-ref-7)
8. עדות מנכ"ל הנתבעת – עמ' 18 ש' 17 – 20. [↑](#footnote-ref-8)
9. נספח 4 לכתב התביעה. [↑](#footnote-ref-9)
10. מוצג ת/1. [↑](#footnote-ref-10)
11. מוצג ת/2 . [↑](#footnote-ref-11)
12. מוצג נ/1. [↑](#footnote-ref-12)
13. נציג ציבור שני הוזמן ולא התייצב ולכן התקיים הדיון בהיעדרו. [↑](#footnote-ref-13)
14. נספח 3 לכתב התביעה. [↑](#footnote-ref-14)
15. דב"ע (ארצי) לה/120 - 3 **פרג' – קרייזלר מכון להנהלת חשבונות בע"מ**, פד"ע ז 449 (1976). [↑](#footnote-ref-15)
16. דב"ע (ארצי) ל/14 – 3 **בתי מרגוע ומלונות היוזם בע"מ – שמריהו**, פד"ע א 141 (1970) (להלן – עניין **שמריהו**); דב"ע (ארצי) לה/23 - 3 **נאמנות התאטרון הקאמרי – אלקלעי**, פד"ע ו 217 (1975). [↑](#footnote-ref-16)
17. דב"ע (ארצי) לא/3 – 3 **רהיטי ירושלים "רים" בע"מ – יוסף**, פד"ע ב 215 (1971); דב"ע (ארצי) לה/50 – 3 **חברת מלון המלך שאול בע"מ – לוי**, פד"ע ז 29 (1971); עניין **שמריהו**. [↑](#footnote-ref-17)
18. דב"ע (ארצי) מג/84 – 3 **חלפון – ארגיל בע"מ**, פד"ע טו 34 (1983); דב"ע (ארצי) לז/33 – 3 **חברת נוימן ברזל לבניה בע"מ – מסראווה**, פד"ע ח 315 (1977). [↑](#footnote-ref-18)
19. נספח 2 לכתב התביעה. [↑](#footnote-ref-19)
20. עדות התובעת – עמ' 7 לפרוטוקול ש' 2 – 4, ש' 11 – 12. [↑](#footnote-ref-20)
21. עדות התובעת – עמ' 7 לפרוטוקול ש' 8 – 10. [↑](#footnote-ref-21)
22. עדות התובעת – עמ' 8 לפרוטוקול ש' 15 – 16. [↑](#footnote-ref-22)
23. עדות התובעת – עמ' 8 לפרוטוקול ש' 19 – 28. [↑](#footnote-ref-23)
24. עדות התובעת – עמ' 9 לפרוטוקול ש' 1 – 11. [↑](#footnote-ref-24)
25. עדות התובעת – עמ' 11 לפרוטוקול ש' 10 – 28. [↑](#footnote-ref-25)
26. עדות מנכ"ל הנתבעת – עמ' 19 לפרוטוקול ש' 1 – 2. [↑](#footnote-ref-26)
27. עדות התובעת – עמ' 6 לפרוטוקול ש' 2. [↑](#footnote-ref-27)
28. נספח 4 לכתב התביעה. [↑](#footnote-ref-28)
29. נספח 3 לכתב התביעה. [↑](#footnote-ref-29)