



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 46570-10-24

12 אוקטובר 2026

לפני :

כב' השופט יוסף רחמים

נציגת ציבור (עובדים) גב' שרה רומנקביץ'

נציגת ציבור (מעסיקים) גב' רונית בראון

התובע:

עדן סימון קנדינוב

ע"י ב"כ עו"ד אורנה שמריהו

נגד

הנתבעת:

ד. לי אור שרותי רכב בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד חיים אייזנר ועו"ד ליעד יהושוע

1

2

פסק דין

3

לפנינו תביעתו של מר קנדינוב עדן סימון (להלן: "התובע") לתשלום פיצויים בגין פיטורים שלא

4

כדין, וכן פיצויים ותשלום עבור זכויות שונות הנובעות מתקופת עבודתו אצל "ד. לי אור שירותי

5

רכב בע"מ" (להלן: "הנתבעת").

6

העובדות שאינן שנויות במחלוקת

7

1. הנתבעת היא חברה העוסקת בתחום שירותי הרכב.

8

2. התובע החל את עבודתו אצל הנתבעת ביום 10.7.2023 בתפקיד מנהל סניף הנתבעת בעיר

9

יהוד.

10

3. שכרו החודשי של התובע עמד על סך של 16,000 ₪.

11

4. ביום 31.5.2024, ולאחר כעשרה חודשים וחצי, הסתיימו יחסי העבודה בין הצדדים לאחר

12

שהתובע פוטר על ידי הנתבעת.

13

14

טענות הצדדים בתמצית

15

טענות התובע

16

5. לטענת התובע, הוא פוטר שלא כדין בעת ששהה בתקופת מחלה, מיום 20.5.2024 ועד ליום

17

31.5.2024, וזאת מבלי שנערכה לו שיחת שימוע כדין.

18

עוד טוען התובע כי מכתב הזימון לשימוע ומכתב הפיטורים זויפו ונשלחו אליו בדיעבד,

ביום 26.5.2024.





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 46570-10-24

12 אוקטובר 2026

6. התובע טוען כי הנתבעת ניכתה משכרו האחרון, שלא כדין וללא הסכמתו, סכום בגין עלותו של קורס מקצועי. לפיכך עותר התובע להשבת הסכום שנוכה, וכן לתשלום פיצויי הלנת שכר.
7. לטענת התובע, הוא פוטר לאחר כעשרה וחצי חודשי עבודה, במטרה להימנע מתשלום פיצויי פיטורים מלאים עם השלמת שנת עבודה. משכך, עותר התובע לתשלום השלמת פיצויי פיטורים, מעבר לסכום שנצבר לזכותו בקופת הפיצויים.
8. נוסף על כך, עותר התובע לתשלום חלף הודעה מוקדמת בגין 16 ימים, וכן לפיצוי בגין אי-מסירת הודעה בכתב על תנאי עבודתו עם תחילת העסקתו.

טענות הנתבעת

9. הנתבעת טוענת מנגד כי התובע לא פוטר בתקופת מחלתו, אלא לאחר שנערך בעניינו הליך פיטורים כדין. לטענתה, התובע זומן לשיחת שימוע ביום 9.5.2024; שיחת השימוע נערכה עמו ביום 10.5.2025; ומכתב הפיטורים נמסר לתובע ביום 13.5.2024.
10. עוד טוענת הנתבעת כי התובע ביקש בעצמו לסיים את עבודתו, משום שחש מותש ומשום שעסק במקביל בעבודות פרטיות כעצמאי. לטענתה, עיסוקיו הפרטיים של התובע פגעו בתפקודו ובתפוקתו עת הועסק על ידה.
11. אשר לניכוי משכרו של התובע, טוענת הנתבעת כי הסכום נוכה כדין ובהתאם להסכמת הצדדים. לטענתה, התובע נשלח על חשבונה לקורס מקצועי והתחייב לעבוד אצלה במשך ארבע שנים לפחות, או להשיב את עלות הקורס ככל שהעסקתו תסתיים קודם לכן.
12. הנתבעת טענה בכתב ההגנה כי התובע אינו זכאי להשלמת פיצויי פיטורים, שכן לא השלים שנת עבודה. לגרסתה, הכספים שנצברו ברכיב הפיצויים בקופה, שוחררו לטובת התובע לפני משורת הדין.
13. באשר לתמורת ההודעה המוקדמת, טוענת הנתבעת כי שכר חודש מאי 2024 שולם לתובע במלואו, לרבות תמורה בעד 16 ימי ההודעה המוקדמת, אף שהתובע לא עבד בפועל החל מיום 20.5.2024. לטענתה, העובדה שרכיב זה לא הופרד בתלוש השכר נבעה מטעות טכנית של פקידת השכר.
14. לבסוף, מכחישה הנתבעת את הטענה כי לא נמסרה לתובע הודעה על תנאי עבודתו. לטענתה, תנאי ההעסקה הוצגו לתובע בהודעה מפורטת והוא היה מודע להם היטב.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 46570-10-24

12 אוקטובר 2026

ההליכים בפני בית הדין

15. ביום 11.9.2025 התכנס הרכב בית הדין לדיון ההוכחות בנוכחות הצדדים, אשר נקבע מראש זמן רב קודם. אולם בפתח הדיון ביקש מר עוזי חיון, בעלי השליטה ומנהלה של הנתבעת (להלן: "מר חיון"), לדחות את הדיון בשל מצבו הרפואי, וכן לאפשר לנתבעת להחליף את ייצוגה המשפטי. בהחלטה שניתנה באותו היום, ובנסיבות העניין, נעתר בית הדין לבקשת הדחייה, הורה על שחרורו של ב"כ הנתבעת מייצוגה, והורה לנתבעת להגיש לבית הדין אישורים רפואיים בתוך 14 ימים המעידים על מצבו הרפואי הנטען של מר חיון. כמו כן, חויבה הנתבעת, בשל ביטול דחיית הדיון, לשלם הוצאות משפט בסך 3,000 ₪ לתובע, והוצאות משפט בסך של 1,000 ₪ לטובת אוצר המדינה.
- יצוין כי הנתבעת לא מילאה אחר הוראתו של בית הדין, ולא הגישה לבית הדין כל אישור רפואי בתמיכה למצבו הרפואי הנטען של מר חיון, אשר לטענתו הצריך את דחיית הדיון.
16. ביום 30.10.2025 התקיים דיון הוכחות הנדחה בפני הרכב בית הדין, שבמהלכו נחקרו בחקירה נגדית על תצהירי העדות הראשית התובע ומר חיון, כנציג הנתבעת.
17. בתום הדיון הורה בית הדין לצדדים להגיש סיכומיהם בכתב, וכך עשו.

דיון והכרעה

פיטורים שלא כדיון בתקופת ימי המחלה וללא עריכת שיחת שימוע

18. לאחר שבחן את טענות הצדדים ואת הראיות שהוצגו לפניו, ולאחר ששקל בדבר, הגיע בית הדין לכלל למסקנה כי דין התביעה ברכיב זה להתקבל, כמפורט להלן.
19. סעיף 4א(א) לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976 (להלן: "חוק דמי מחלה"), אוסר על מעסיק לפטר עובד שנעדר מעבודתו עקב מחלתו במהלך תקופת הזכאות לדמי מחלה הצבורה לו. אחד החריגים לאיסור, הקבוע בסעיף 4א(ב)(1) לחוק, חל כאשר הודעה מוקדמת לפיטורים נמסרה לעובד עוד בטרם נעדר מעבודתו עקב מחלתו. לפיכך, השאלה המרכזית בענייננו היא אם הליך הפיטורים הושלם, או למצער אם הודעת הפיטורים נמסרה לתובע, לפני תחילת היעדרותו מחמת מחלה ביום 20.5.2024.
20. לצד זאת, הלכה ידועה היא כי על המעסיק המבקש לסיים את העסקתו של עובד מוטלת החובה להעניק לו הזדמנות הוגנת, ממשית ואפקטיבית להשמיע את טענותיו בטרם נתקבל החלטה סופית בענייננו¹. לשם כך יש לידע את העובד מבעוד מועד בדבר הכוונה

¹ ע"ע (ארצי) 1027/01 גוטרמן – המכללה האקדמית עמק יזרעאל (7.1.2003).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 46570-10-24

12 אוקטובר 2026

- 1 לשקול את פיטוריו ובדבר הנימוקים העומדים בבסיס כוונת המעסיק, לזמנו לשיחת
- 2 שימוע ולהותיר בידיו זמן סביר להיערך אליה, לאפשר לו להשמיע את טענותיו, ולשקול
- 3 אותן בלב פתוח ובנפש חפצה לפני קבלת החלטה. החובה חלה גם על מעסיק פרטי, ונובעת
- 4 מחובת תום הלב וההגינות המוגברת ביחסי העבודה.
- 5 21. אין מחלוקת כי התובע נעדר מעבודתו החל מיום 20.5.2024 וכי הוצגו אישורי מחלה
- 6 המתייחסים לתקופה שמיום 20.5.2024 ועד ליום 31.5.2024. כמו כן, אין מחלוקת כי ביום
- 7 26.5.2024 נשלחו לתובע באמצעות יישומון WhatsApp שני מסמכים יחדיו – האחד,
- 8 מכתב זימון לשימוע הנושא את התאריך 9.5.2024, ומכתב פיטורים הנושא את התאריך
- 9 13.5.2024 (להלן: "המכתבים").
- 10 22. לטענת הנתבעת, התובע זומן לשיחת שימוע ביום 9.5.2024, השימוע נערך ביום 10.5.2024,
- 11 ולאחר שנשקלו טענותיו, נמסר לו מכתב הפיטורים ביום 13.5.2024.² אולם טענה זו לא
- 12 נתמכה בתיעוד מזמן אמת המלמד כי הזימון או מכתב הפיטורים אכן נמסרו לתובע
- 13 במועדים הנקובים בהם. הנתבעת לא הציגה אסמכתא למסירה קודמת של איזה מן
- 14 המסמכים, כגון הודעת דואר אלקטרוני, תכתובת, אישור מסירה או ראיה אחרת העשויה
- 15 ללמד כי המכתבים, או אחד מהם, נמסרו לתובע קודם ליום 20.5.2024.
- 16 23. מנגד, התובע הציג תכתובת WhatsApp המלמדת כי שני המכתבים נשלחו אליו יחד ביום
- 17 26.5.2024.³ מדובר בראיה אובייקטיבית מזמן אמת, המתיישבת עם גרסת התובע שלפיה
- 18 המסמכים לא נמסרו לו במועדים המופיעים על גביהם.
- 19 24. גם טענת הנתבעת כי ביום 10.5.2024 נערכה לתובע שיחת שימוע לא הוכחה במידה
- 20 הנדרשת. הנתבעת לא הציגה פרוטוקול שימוע או תרשומת אחרת המתעדת את הישיבה,
- 21 את הטענות שהועלו לפני התובע, את תשובותיו או את האופן שבו נשקלו דבריו. נציג
- 22 הנתבעת אף אישר בעדותו כי לא נערך פרוטוקול.⁴ בענייננו, הודאה זו מחזקת את המסקנה
- 23 כי ספק אם התקיימה כלל שיחה בין הצדדים. בנסיבות המקרה, ובהתחשב בכך שהזימון
- 24 לשימוע ומכתב הפיטורים נשלחו לתובע באותו המועד, אין די בטענת הנתבעת, בעדות
- 25 יחידה של בעל דין, כדי להוכיח שנערך לתובע שימוע כדין לפני קבלת ההחלטה על פיטוריו.
- 26 25. בדיון המוקדם שהתקיים בפני אב בית הדין ביום 26.5.2026, טענה הנתבעת כי את שיחת
- 27 השימוע ערך מר חיון ובנוכחותו של "מר אופק", אשר לטענת הנתבעת כבר אינו עובד
- 28 אצלה.⁵ הנתבעת גם טענה כי תגיש "רשימת עדים" לקראת דיון ההוכחות. אולם לקראת

² עמ' 11 לתמליל פרוטוקול הדיון מיום 30.10.2025, שורות 31–36 (להלן: "תמליל פרוטוקול הדיון").

³ נספח 3 לכתב התביעה.

⁴ עמ' 11 לתמליל פרוטוקול הדיון, שורות 1–9.

⁵ עמ' 1 לפרוטוקול הדיון המוקדם מיום 26.2.2025, שורות 28–29 (להלן: "פרוטוקול הדיון המוקדם").



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 46570-10-24

12 אוקטובר 2026

- 1 דיון ההוכחות היא לא הגישה תצהיר עדות ראשית מטעם מר אופק או של כל עד אחר
2 מטעמה בתמיכה לטענתה כי ערכה לתובע שיחת שימוע, וכן לא הגישה לבית הדין בקשה
3 לזימון עד שכזה בטענה כי סירב ליתן תצהיר עדות ראשית בכתב. והדבר עומד לחובתה.
- 4 26. משלוח שני המכתבים יחדיו ביום 26.5.2024 מחזק דווקא את המסקנה כי במועד שבו
5 הובאה לידיעת התובע הכוונה לפטרו כבר התקבלה החלטה סופית על סיום העסקתו. בכך
6 נשללה ממנו אפשרות מעשית להיערך לשימוע, להשמיע את טענותיו ולנסות להשפיע על
7 ההחלטה בטרם התקבלה. אין מדובר אפוא בפגם טכני בלבד, אלא בפגם היורד לשורשה
8 של זכות הטיעון.
- 9 27. בית הדין לא מצא לקבל גם את טענת הנתבעת שלפיה אין לייחס משמעות לאישור
10 המחלה, משום שהונפק ביום 28.5.2024, לאחר משלוח המכתבים. מועד הנפקת האישור
11 אינו משנה את התקופה הרפואית שאושרה בו, החל מיום 20.5.2024. הוא היום הראשון
12 בו גם נעדר התובע בפועל ממקום העבודה עקב המחלה.
- 13 הנתבעת לא הציגה ראיה הסותרת את תוכן האישור או המלמדת כי התובע לא נעדר
14 מחמת מחלה בתקופה שצוינה בו. וממילא, ביום 26.5.2024, היום שבו נשלחו אליו
15 לראשונה שני המכתבים על פיראיות שלפני בית הדין, שהה התובע בתוך תקופת המחלה.
- 16 28. משלא הוכח כי הודעת הפיטורים נמסרה לתובע לפני תחילת היעדרותו מחמת מחלה, אין
17 תחולה לחריג הקבוע בסעיף 4א(ב)(1) לחוק דמי מחלה. כמו כן, לא נטען, וממילא לא הוכח,
18 כי התובע מיצה את מכסת ימי המחלה הצבורה שעמדה לרשותו.
- 19 לפיכך, מסירת הודעת הפיטורים במהלך תקופת המחלה נעשתה בניגוד להוראת סעיף 4א
20 לחוק דמי מחלה.
- 21 29. הנתבעת הוסיפה וטענה כי התובע ביקש לסיים את העסקתו משום שהיה מותש מעיסוקו
22 הפרטי כעצמאי, אשר פגע בתפקודו בעבודה⁶. טענה זו אינה מתיישבת עם גרסת הנתבעת
23 עצמה שלפיה נקטה בהליך פיטורים, ערכה כביכול שימוע ומסרה לתובע מכתב פיטורים.
24 מכל מקום, לא הוצגה הודעת התפטרות או ראיה מזמן אמת לכך שהתובע הוא שביקש
25 להביא את יחסי העבודה לידי סיום. כך, שאין בטענה זו כדי לשנות ממסקנת בית הדין.
- 26 30. מכל האמור לעיל, הגיע בית הדין לכלל מסקנה כי לא עלה בידי הנתבעת להוכיח טענתה
27 שהזימון לשימוע ומכתב הפיטורים נמסרו לתובע במועדים המצוינים בהם, אלא אף
28 ההיפך: הוכח כי שני המסמכים נשלחו לתובע יחד ביום 26.5.2024, בעודו בתקופת מחלה;
29 עוד הוכח כי לא ניתנה לתובע הזדמנות ממשית להשמיע את טענותיו בטרם התקבלה

⁶ סעיף 9 לכתב ההגנה; עמ' 9 לתמליל פרוטוקול הדיון, שורות 10-30.





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 46570-10-24

12 אוקטובר 2026

- 1 ההחלטה על פיטוריו ; וכי לא עלה בידי הנתבעת להוכיח טענתה כי ניהלה הליך שימוע
2 תקין. בנסיבות אלה בית הדין קובע כי התובע פוטר שלא כדין, הן מחמת פיטוריו בתקופת
3 המחלה והן בשל הפגיעה בזכות הטיעון.
- 4 31. באשר לגובה הפיצוי, התובע עתר לפיצוי בסך של 64,000 ₪ השווה לארבע משכורות. הלכה
5 פסוקה היא כי בקביעת גובה הפיצוי יש לשקול, בין היתר, את חומרת הפגמים שנפלו
6 בהליך ; אם מדובר בפגם מהותי או טכני ; התנהלות הצדדים ותום ליבם ; תקופת עבודתו
7 של העובד ; והפגיעה שנגרמה לו.⁷ כמו כן, הפסיקה קובעת כי פיצוי שאינו ממוני אינו נפסק
8 על פי גובה שכרו של עובד אלא כסכום גלובלי המשקף את מגוון השיקולים בנסיבות
9 העניין.⁸
- 10 32. בענייננו, בית הדין הביא בחשבון, כי מחד גיסא מדובר בפגמים מהותיים ומצטברים
11 היורדים לשורשו של ההליך וזכות הטיעון : המסמכים נשלחו לתובע יחדיו רק במהלך
12 תקופת מחלתו ; לא הוכח כי ניתנה לו אפשרות אמיתית להשמיע את טענותיו לפני קבלת
13 ההחלטה ; ולא הוצג תיעוד של הליך שימוע. מאידך גיסא, התובע הועסק אצל הנתבעת
14 תקופה קצרה יחסית של כעשרה חודשים, ולא הוכח נזק ממוני נפרד המצדיק את מלוא
15 הסכום שנתבע.
- 16 33. לאחר שבית הדין שקל את כלל נסיבות העניין, נמצא כי יש להעמיד את הפיצוי הכולל בגין
17 פיטורי התובע שלא כדין בתקופת מחלה וללא עריכת שימוע כדין על סך של 32,000 ₪.

ניכוי משכרו של התובע

- 18
19
- 20 34. התובע עותר להשבת סך של 4,300 ₪ שנוכה משכרו האחרון לחודש מאי 2024 בגין עלותו
21 הנתענת של קורס מקצועי אליו נשלח מטעם הנתבעת. לטענתו, הניכוי נעשה ללא הסכמתו
22 ובלי שהתחייב, בכתב או בעל פה, לעבוד אצל הנתבעת במשך ארבע שנים או להשיב את
23 עלות הקורס במקרה של סיום עבודתו.⁹
- 24 35. הנתבעת אינה מכחישה את עצם הניכוי, אך טוענת כי הוא נעשה כדין ובהתאם להסכמת
25 הצדדים. לגרסתה, התובע התקבל לעבודה לשם פיתוח תחום החשמל והדיאגנוסטיקה
26 במוסד, ולצורך כך מימנה עבורו קורס מקצועי בעלות של 4,300 ₪. לטענתה, כנגד מימון
27 הקורס התחייב התובע לעבוד אצלה במשך ארבע שנים לפחות, ולהשיב את עלותו אם
28 העסקתו תסתיים קודם לכן, בין בפיטורים ובין בהתפטרות.¹⁰

⁷ בג"ץ 4485/08 אלישע נ' אוניברסיטת תל-אביב (5.10.2009).

⁸ ע"ע (ארצי) 23402-09-15 ברד – קנסטו בע"מ (28.2.2017).

⁹ סעיפים 20–21 לכתב התביעה.

¹⁰ סעיף 16 לכתב ההגנה.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 46570-10-24

12 אוקטובר 2026

36. לאחר שבחן את טענות הצדדים ואת הראיות שהוצגו בתיק, וכן שמע את בעלי הדין בפניו, הגיע בית הדין למסקנה כי דין התביעה להשבת הסכום שנוכה להתקבל.
37. סעיף 25 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן: "**חוק הגנת השכר**"), קובע רשימה סגורה של סכומים שמעסיק רשאי לנכות משכרו של עובד. במהלך תקופת העבודה ניתן, בהתאם לסעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר, לנכות חוב מכוח התחייבות בכתב של העובד, בכפוף למגבלות הקבועות בסעיף¹¹. עם סיום יחסי העבודה רשאי המעסיק, מכוח סעיף 25(ב) לחוק הגנת השכר, לנכות משכרו האחרון של העובד יתרת חוב שהעובד חב לו.
38. עם זאת, האפשרות לנכות חוב מהשכר האחרון אינה מקנה למעסיק זכות לקבוע באופן חד-צדדי כי העובד חב לו סכום כלשהו. בהתאם לפסיקה, המונח "יתרת חוב" שבסעיף 25(ב) לחוק הגנת השכר מתייחס לחוב קצוב ומוכח שאינו שנוי מחלוקת¹². מקום שבו העובד חולק על עצם החוב או על שיעורו, אין המעסיק רשאי לעשות דין לעצמו ולנכות את הסכום משכרו. ככל שהוא סבור שעומדת לו זכות להשבה, עליו לנקוט הליך מתאים לשם בירורה.
39. בענייננו, התובע אמנם השתתף בקורס מקצועי וסיים אותו בחודש דצמבר 2023, אולם מכאן לא מתחייבת המסקנה כי הסכים לעבוד אצל הנתבעת במשך ארבע שנים או להשיב את עלות הקורס עם סיום עבודתו. משהנתבעת מודה כי ניכתה את הסכום משכרו, מוטל עליה להראות כי התקיימו התנאים המתירים את הניכוי לפי סעיף 25 לחוק הגנת השכר.
40. הנתבעת לא הציגה הסכם, התחייבות בכתב או כל מסמך אחר הנושא את חתימת התובע ומעגן את תנאי מימון הקורס ואת חובתו הנטענת להשיב את עלותו. אף לא הוצגה תכתובת מזמן אמת המלמדת כי תנאי כאמור הובא לידיעת התובע וכי הוא נתן לו את הסכמתו. נוסף על כך, הנתבעת לא הציגה חשבונית, קבלה או אסמכתא אחרת המוכיחה כי עלות הקורס ששולמה על ידה אכן עמדה על סך של 4,300 ₪. כך שטענותיה אלה של הנתבעת נטענו בעלמא, ללא כל בסיס ראיתי בצדן.
41. טענת הנתבעת בסיכומיה כי "לא יעלה על הדעת" שמעסיק יממן קורס מקצועי ללא התחייבות מקבילה מצד העובד¹³, אינה יכולה להחליף הוכחה בדבר קיומה ותוכנה של התחייבות כזו. עצם העובדה שהנתבעת נשאה בעלות הכשרתו המקצועית של התובע אינה

¹¹ להרחבה ראו יוסי רחמים ותמיר קדמי **דיני עבודה – הלכה למעשה** 148-150, 157-159 (כרך א, מהדורה שנייה ומורחבת, 2023).

¹² דב"ע (ארצי) נד/101-3 עמנואל – שופרסל בע"מ, פסי' 65 לפסק הדין (30.3.1995); ע"ע (ארצי) 63241-09-24 גהאנמא – פלאפון תקשורת בע"מ (11.5.2025).

¹³ סעיף 35 לסיכומי הנתבעת.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 46570-10-24

12 אוקטובר 2026

- 1 מקימה, כשלעצמה, חוב קצוב המותר בניכוי משכרו. זאת בפרט כאשר התובע חולק הן על
2 עצם התחייבותו להשיב את עלות הקורס, והן על זכות הנתבעת לבצע את הניכוי.
- 3 42. בנסיבות אלה, מצא בית הדין כי לא הוכח שבמועד סיום יחסי העבודה עמדה לנתבעת
4 יתרת חוב קצובה, מוכחת ושאינה שנויה במחלוקת, שאותה הייתה רשאית לנכות משכרו
5 האחרון של התובע. אף אם הנתבעת סברה כי התובע הפר התחייבות כלפיה וכי עומדת לה
6 עילת תביעה להשבת עלות הקורס, היא לא הייתה ראשית לעשות דין לעצמה ולגבות את
7 הסכום באמצעות ניכוי חד-צדדי משכרו של התובע.
- 8 43. לפיכך, התביעה להשבת הסכום שנוכה משכר חודש מאי 2024 מתקבלת במלואה,
9 והנתבעת תשלם לתובע סך של 4,300 ₪.
- 10 44. התובע עתר גם לפיצויי הלנת שכר בסך של 5,000 ₪. בשים לב לכך שבין הצדדים התקיימה
11 מחלוקת בדבר קיומה של התחייבות להשבת עלות הקורס, ואף שמחלוקת זו הוכרעה
12 לבסוף לחובת הנתבעת, מצא בית הדין לעשות שימוש בסמכותו לפי סעיף 18 לחוק הגנת
13 השכר ולא לפסוק פיצויי הלנה.
- 14

השלמת פיצויי פיטורים

- 15
- 16 45. התובע עותר לחיוב הנתבעת להשלמת פיצויי פיטורים בסך של 2,737 ₪. לטענתו, הוא
17 פוטר מהנתבעת לאחר כעשרה חודשים וחצי, בסמוך להשלמת שנת עבודתו הראשונה,
18 וזאת במטרה להימנע מתשלום פיצויי פיטורים מלאים. התובע מוסיף כי לזכותו נצבר
19 ברכיב הפיצויים בקופה סך של 11,263 ₪ בלבד, ולפיכך, הוא זכאי להפרש שבין סכום זה
20 לבין מלוא פיצויי הפיטורים המגיעים לו.
- 21 46. מנגד, הנתבעת טענה בכתב ההגנה כי התובע אינו זכאי לפיצויי פיטורים מלאים, מכיוון
22 שיחסי העבודה הסתיימו בטרם השלים שנת עבודה מלאה. לטענתה, הכספים שנצברו
23 לזכות התובע ברכיב הפיצויים, בסך של 11,263 ₪, שוחררו לטובתו לפני משורת הדין,
24 ואין הוא זכאי לתשלום נוסף.
- 25 הנתבעת חזרה על טענתה זו בסיכומיה בכתב, על אף שהיא עומדת בסתירה להסכמת
26 הנתבעת בדיון המוקדם שהתקיים בפני אב בית הדין, בו הודיעה כי היא חוזרת בה מטענת
27 ההגנה בנוגע להשלמת פיצויי הפיטורים, ומקבלת את סכום ההפרש הנתבע¹⁴:
- 28 "באשר לרכיב פ"פ מקובל עלינו סכום ההפרש [...]"

¹⁴ עמ' 1 לפרוטוקול הדיון המוקדם, שורה 26.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 46570-10-24

12 אוקטובר 2026

- 1 47. סעיף 1(א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן: "חוק פיצויי פיטורים"), קובע כי
2 עובד שעבד שנה אחת ברציפות אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי
3 לפיצויי פיטורים. לצד זאת, סעיף 3 לחוק קובע כדלקמן:
4 **"פיטורים סמוך לפני סוף שנת עבודה ראשונה, יראו אותם – אם לא**
5 **הוכח היפוכו של דבר – כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום**
6 **פיצויי פיטורים ואין פיטורים כאלה פוגעים בזכות הפיצויים".**
7 48. תכליתו של סעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים היא למנוע ממעסיק להתחמק מתשלום פיצויי
8 פיטורים באמצעות סיום העסקתו של עובד זמן קצר לפני השלמת תקופת הזכאות¹⁵. אין
9 מדובר בכלל טכני הקשור רק בפרק הזמן שנותר עד להשלמת שנת עבודה, אלא יש לבחון
10 בכל מקרה את משך תקופת העבודה, את מועד הפיטורים ואת נסיבות סיום יחסי העבודה.
11 49. ככל שיימצא כי הפיטורים נעשו בסמוך להשלמת שנת העבודה הראשונה, קמה החזקה
12 הקבועה בסעיף 3 לחוק. במקרה כזה עובר הנטל למעסיק להוכיח כי הפיטורים נעשו
13 מטעמים ענייניים, שאינם קשורים לרצון להימנע מתשלום פיצויי פיטורים.
14 50. בענייננו, התובע פוטר מעבודתו ביום 31.5.2024, דהיינו לאחר כעשרה חודשים ושלושה
15 שבועות מיום תחילת עבודתו, וכחודש ושבוע בלבד לפני השלמת שנה עבודתו הראשונה.
16 לנוכח משך ההעסקה ומועד סיומה, ובשים לב למכלול נסיבות הפיטורים שעליהן עמד בית
17 הדין לעיל, נמצא כי מדובר בפיטורים שנעשו בסמוך לסוף שנת העבודה הראשונה,
18 כמשמעות הדבר בסעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים.
19 51. הנתבעת לא הרימה את הנטל לסתור את החזקה. טענתה כי התובע ביקש לסיים את
20 עבודתו מושם שהיה מותש מעיסוקיו הפרטיים לא נתמכה בהודעת התפטרות או בתיעוד
21 אחר מזמן אמת. טענה זו אף אינה מתיישבת עם גרסת הנתבעת שלפיה היא זו שזימנה
22 את התובע לשימוע ומסרה לו מכתב פיטורים.
23 52. כמו כן, הנתבעת לא הציגה תיעוד בדבר ליקויים מקצועיים או משמעתיים שנמסרו לתובע
24 קודם לפיטוריו, ולא הוכיחה כי נערך בעניינו הליך שימוע תקין שבמסגרתו הוצגו לפניו
25 נימוקים ענייניים לסיום העסקתו. כפי שבית הדין קבע לעיל, הזימון לשימוע ומכתב
26 הפיטורים נשלחו לתובע יחד ביום 26.5.2024, בעת ששהה בתקופת מחלה. התנהלות זו
27 אינה תומכת בטענת הנתבעת כי הפיטורים נבעו מטעמים ענייניים, ואין בה כדי לסתור
28 את החזקה הקבועה בסעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים.

¹⁵ ע"ע (ארצי) 420/06 קוגן – כפיר ביטחון ומיגון אלקטרוני בע"מ (6.5.2007).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 46570-10-24

12 אוקטובר 2026

53. לפיכך, אף שהתובע לא השלים שנת עבודה מלאה, יש לראותו כמי שזכאי לפיצויי פיטורים מלאים בגין תקופת עבודתו. שחרור הכספים שנצברו בקופה הם על חשבון פיצויי הפיטורים להם זכאי התובע, ואין בו כדי לפטור את הנתבעת מתשלום ההשלמה עד לגובה מלוא הזכאות. וממילא טענה הנתבעת בסיכומיה כי היא הקפידה להפקיד לתובע בכל חודש 8.33% משכרו, אולם לא הסבירה את הפער בין הסכום שהופקד בקופה לבין הסכום המלא שצריך היה להיות בה.
54. שכרו החודשי האחרון של התובע עמד על סך של 16,000 ₪. התובע העמיד את מלוא פיצויי הפיטורים המגיעים לו בגין תקופת עבודתו על סך של 14,000 ₪. בניכוי הסך של 11,263 ₪ שנצבר לזכותו ברכיב הפיצויים בקופה, נותרה יתרה לתשלום בסך של 2,737 ₪. חישוב זה לא נסתר עלידי הנתבעת, והיא לא הציגה תחשיב נגדי. אדרבא, בדיון המוקדם הנתבעת טענה, כאמור, כי סכום זה מקובל עליה.
55. לפיכך, התביעה ברכיב זה מתקבלת, כך שהנתבעת תשלם לתובע השלמת פיצויי פיטורים בסך של 2,737 ₪.

תשלום חלף הודעה מוקדמת

56. התובע עותר לתשלום חלף הודעה מוקדמת בגין 16 ימים, בסך של 8,533 ₪. לטענתו, הוא פוטר לאלתר בעת ששהה בתקופת מחלה, ואילו השכר ששולם לו בעד חודש מאי 2024 היה שכרו הרגיל, לרבות התשלום בעד ימי מחלתו, וללא תשלום בגין הודעה מוקדמת.
57. הנתבעת טענה בכתב ההגנה ובסיכומיה כי לתובע ניתנה תקופת הודעה מוקדמת בת 16 ימים, החל ממועד מכתב הפיטורים, הנושא את התאריך 13.5.2024, ועד לסיום העסקתו ביום 31.5.2024. לטענתה, שכר חודש מאי שולם לתובע במלואו, אף שלא התייצב לעבודה החל מיום 20.5.2024, ורק בשל טעות טכנית של פקידת השכר לא צוין רכיב ההודעה המוקדמת בנפרד בתלוש השכר.
58. בהתאם לסעיפים 2 ו-3 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים והתפטרות, התשס"א-2001 (להלן: "חוק הודעה מוקדמת"), מעסיק המבקש לפטר עובד חייב למסור לו הודעה מוקדמת בכתב בהתאם לוותק שצבר. עובד במשכורת חודשית, המצוי במהלך שנת עבודתו הראשונה והשלים למעלה משישה חודשי עבודה, זכאי לשישה ימי הודעה מוקדמת, בתוספת יומיים וחצי על כל חודש עבודה מלא בנוסף. בהתאם לתקופת עבודתו של התובע, זכאותו עומדת על 16 ימי עבודה מוקדמת.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 46570-10-24

12 אוקטובר 2026

59. לפי סעיף 7(א) לחוק הודעה מוקדמת, מעסיק שפיטר עובד מבלי שנתן לו את מלוא תקופת ההודעה המוקדמת, חייב לשלם לו פיצוי בסכום השווה לשכרו הרגיל בעד התקופה שלגביה לא ניתנה ההודעה. המעסיק רשאי לוותר על עבודתו בפועל של העובד בתקופה זו, אולם במקרה כזה עליו לשלם לו תמורת הודעה מוקדמת.
60. כפי שבית הדין קבע לעיל, הנתבעת לא הוכיחה כי מכתב הפיטורים נמסר לתובע ביום 13.5.2024. הראיה שהוצגה מלמדת כי מכתב הזימון לשימוע ומכתב הפיטורים נשלחו לתובע יחדיו רק ביום 26.5.2024, בעת ששהה בתקופת מחלה. משכך, אין לקבל את טענת הנתבעת כי תקופת ההודעה המוקדמת החלה להימנות ביום 13.5.2024.
61. אף אין בתשלום שכר חודש מאי 2024 כדי להוכיח כי שולמה לתובע תמורת הודעה מוקדמת. התובע היה עובד הנתבעת במהלך חודש זה, והתשלום ששולם לו היה שכרו החודשי הרגיל, לרבות בגין דמי המחלה עבור תקופת מחלתו. בתלוש השכר לא נרשם רכיב של תמורת הודעה מוקדמת, והנתבעת לא הציגה תחשיב, רישום שכר או אסמכתא אחרת המלמדים כי חלק כלשהו מהסכום ששולם יועד לרכיב זה.
62. טענת הנתבעת בדבר טעות טכנית של פקידת השכר נטענה ללא תימוכין לדבר. אין די בטענה בדיעבד כי התשלום נכלל בתוך השכר החודשי, כאשר הדבר אינו עולה מתלוש השכר או ממסמך אחר שנערך בזמן אמת. שכר ששולם לתובע בעד חודש שבו התקיימו יחסי העבודה אינו הופך, בדיעבד, לתשלום חלף הודעה מוקדמת. כמו כן, אי-הבאתה לעדות של פקידת השכר לצורך תמיכה בטענת הנתבעת עומד לחובתה.
63. לכך מצטרפים דברי הנתבעת בדיון המוקדם שנערך בפני אב בית הדין, כהודאת בעל דין, כי התובע זכאי לתשלום בגין 16 ימי הודעת מוקדמת¹⁶:
- "באשר לרכיב פ"פ מקובל עלינו סכום ההפרש. כך גם לגבי תקופת ההודעה המוקדמת על 16 יום להם זכאי התובע. לגבי שאר הרכיבים אנו מבקשים להעביר את התיק להוכחות".** (הדגשה שלי – י.ר.).
- הנתבעת לא ביקשה לחזור בה מהודאה זו ולא הצביעה על טעם המצדיק שלא יתן לה משקל. הודאתה זו מתיישבת גם עם מסקנת בית הדין כי לא נמסרה לתובע הודעה מוקדמת כדין לפני סיום עבודתו.
64. שכרו החודשי של התובע עמד על סך של 16,000 ₪. לפיכך, ועל פי תחשיב שהציג התובע, שכרו היומי, על בסיס 30 ימים בחודש, הוא 533 ₪, ותמורת 16 ימי הודעה מוקדמת עומדת על סך של 8,533 ₪. הנתבעת לא הציגה תחשיב נגדי.

¹⁶ עמ' 1 לפרוטוקול הדיון המוקדם, שורה 26-27.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 46570-10-24

12 אוקטובר 2026

65. לפיכך, התביעה ברכיב זה מתקבלת, והנתבעת תשלם לתובע בגין חלף הודעה מוקדמת סך של 8,533 ₪.

פיצוי בגין אי מסירת הודעה על תנאי עבודה

66. התובע טוען כי עם תחילת עבודתו כמנהל בסניף הנתבעת לא נמסרה לו הודעה בכתב המפרטת את תנאי עבודתו, כנדרש בדיון. בגין הפרה זו עותר התובע לפיצוי בסך של 10,000 ₪.

67. הנתבעת טענה בכתב ההגנה כי תנאי העסקתו של התובע הובאו לידיעתו. בסיכומיה הוסיפה כי התובע ידע היטב מהם תנאי עבודתו, שכן בחקירתו הנגדית אישר כי ידע מראש מה יהיה שכרו ומהן שעות העבודה¹⁷.

68. סעיף 1 לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיום וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002 (להלן: "חוק הודעה לעובד"), מחייב מעסיק למסור לעובד, לא יאוחר משלושים ימים ממועד תחילת עבודתו, הודעה בכתב שבה יפורטו תנאי עבודתו.

69. בהתאם לסעיף 2 לחוק, על ההודעה לכלול, בין היתר, את זהות המעסיק והעובד; מועד תחילת העבודה; תיאור עיקרי התפקיד; שמו או תוארו של הממונה הישיר; בסיס השכר ורכיביו; אורכו של יום העבודה או שבוע העבודה הרגיל; יום המנוחה השבועי; והתשלומים המועברים בעד התנאים הסוציאליים של העובד. תכלית החובה היא להבטיח ודאות ושקיפות ביחסי העבודה ולצמצם מחלוקות עתידיות בנוגע לתנאי ההעסקה.

70. בענייננו, התובע החל את עבודתו ביום 10.7.2023. לפיכך, היה על הנתבעת למסור לו הודעה בכתב על תנאי עבודתו תוך 30 ימים ממועד זה. הנתבעת לא הציגה הודעה כאמור, הסכם עבודה או מסמך אחר שבו מפורטים תנאי העסקתו של התובע. היא אף לא הציגה אישור מסירה או ראיה אחרת המלמדת כי מסמך זה נמסר לו.

71. טענתה הכללית של הנתבעת כי התובע ידע על תנאי העבודה אינה מספקת לשם הוכחת קיום החובה שבחוק. החובה אינה מתמצה בהבאת תנאים מסוימים לידיעת העובד בעל פה, אלא מחייבת מסירת הודעה בכתב הכוללת את מלוא הפרטים שנקבעו בחוק¹⁸. הנתבעת לא הוכיחה כי עשתה כן.

¹⁷ עמ' 5 לתמליל פרוטוקול הדיון, שורות 9-15.

¹⁸ ע"ע (ארצי) 20880-07-20 Tesfaselase Desale Zerezgi – קפלן את לוי בע"מ (20.6.2022).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 46570-10-24

12 אוקטובר 2026

72. אין בהודאת התובע כי ידע מהו שכרו ומה הן שעות עבודתו כדי לרפא את מחדלה של
הנתבעת. ידיעה בפועל של חלק מתנאי העבודה אינה שקולה למסירת הודעה כתובה
ומלאה, הכוללת את כלל הפרטים המנויים בסעיף 2 לחוק הודעה לעובד. לפיכך, בית הדין
קובע כי הנתבעת הפרה את חובתה למסור לתובע הודעה בכתב על תנאי עבודתו.
73. עם זאת, מעדותו של התובע עולה כי על אף שלא נמסרה לו הודעה כתובה, התובע הכיר
את התנאים המרכזיים של העסקתו, ואין מחלוקת בין הצדדים בנוגע לתנאי העסקה. כמו
כן, לא הוכח כי אי-מסירת ההודעה גרמה לתובע נזק מממני מסוים או יצרה אי-בהירות
ממשית בנוגע לגובה שכרו או להיקף שעות עבודתו.
74. בקביעת שיעור הפיצוי הביא בית הדין בחשבון, מצד אחד, את עצם הפרת החובה
הסטטוטורית ואת העובדה שהנתבעת לא הציגה מסמך כלשהו המפרט את תנאי העבודה;
ומצד שני, את תקופת העסקתו הקצרה יחסית של התובע, את ידיעתו בפועל בדבר התנאים
המרכזיים ואת היעדרו של נזק מממני מוכח.
75. לאחר ששקל את מכלול הנסיבות, מצא בית הדין כי יש לקבל את התביעה ברכיב זה
בחלקה, ולהעמיד את הפיצוי על סך של 2,000 ₪.

סוף דבר

76. התביעה מתקבלת ברובה.
77. הנתבעת תשלם לתובע סך של 49,570 ₪ על פי הפירוט הבא:
- 77.1. בגין פיטורי התובע שלא כדין בתקופת מחלה וללא עריכת שימוע כדין – סך של
32,000 ₪.
- 77.2. בגין ניכויי שכר שלא כדין – סך של 4,300 ₪.
- 77.3. בגין השלמת פיצויי פיטורים – סך של 2,737 ₪.
- 77.4. בגין חלף הודעה מוקדמת – סך של 8,533 ₪.
- 77.5. בגין אי מסירת הודעה על תנאי עבודה – סך של 2,000 ₪.
78. לאור קבלת התביעה ברובה, ולאור התנהלותה הדיונית של הנתבעת לאורך ההליך,
הנתבעת תשתתף בהוצאות המשפט ובשכר טרחת ב"כ התובע בסך 10,000 ₪. זאת בנוסף
על ההוצאות שנפסקו לחובתה ביום 11.9.2025.





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 46570-10-24

12 אוקטובר 2026

1

2 79. הנתבעת תשלם לתובע סכומים אלו תוך 30 ימים ממועד מתן פסק הדין, שאם לא כן
3 הסכום יישא תוספת ריבית שקלית כדין ממועד מתן פסק הדין ועד למועד התשלום בפועל.

4

5 ניתן היום, א' חשוון תשפ"ז, (12 אוקטובר 2026), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

6

7

8

נציגת ציבור מעסיקים
גב' רונית בראון

יוסף רחמים, שופט
אב"ד

נציגת ציבור עובדים
גב' שרה רומנקביץ'

9

10

11

12

13

14

15

16

