



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58698-03-14

לפני:

כב' השופטת עידית איצקוביץ
נציגת ציבור עובדים - גב' דבורה פינקלשטיין
נציגת ציבור מעסיקים - גב' צביה דגני

התובע

גולן יוכפז, ת.ז. 0255665027
ע"י ב"כ עו"ד סיגל פעיל ועו"ד זוהר גיפס

-

הנתבעת

מדינת ישראל – משרד הביטחון
ע"י ב"כ עו"ד איה דויטשר – קורנהאוזר
ועו"ד גילה חממי - פינק

1

פסק דין

2

1. הקדמה

3

4 לפנינו תביעה של מר גולן יוכפז (**התובע**) נגד מדינת ישראל - תחנת גלי צה"ל (**הנתבעת** או
5 **גל"צ**) בה הוא מבקש מבית הדין לקבוע שהוא פוטר וזכאי לפיצויי פיטורים; שפיטוריו היו
6 שלא כדין, מקפחים ולא עניינים; שלא נערך לו שימוע כדין; שחווה ההעסקה עמו הופר;
7 כי הוא זכאי להפרשי שכר בגין עבודתו בשבתות; וכי שמו הטוב נפגע, תוך דרישה לפיצוי
8 בהתאם בגין הרכיבים האלה.

9 הנתבעת טוענת מנגד כי לפי הנהלים המחייבים אותה היא לא הייתה רשאית להמשיך
10 להעסיק את התובע כל עוד הוא מכהן כמנכ"ל חדשות ערוץ 10 מטעמים של חשש לניגוד
11 עניינים; התובע הכניס את עצמו מבחירה לסיטואציה בה הוא אינו יכול להמשיך לעבוד
12 בשורותיה לאחר שלא היה מוכן לוותר על עבודתו כמנכ"ל חדשות 10 ובכך הוא למעשה זנח
13 את עבודתו והתפטר; התובע הועסק בחוזה אישי במשרת אמון ובתפקיד שלא ניתן לפקח
14 על שעות עבודתו ולכן חוק שעות עבודה ומנוחה לא חל עליו; לגבי הפגיעה בשמו הטוב טענה
15 הנתבעת שאין היא יכולה להתבסס על הפרסומים שיצאו בעניין התובע וכי בלאו הכי
16 הפרסומים בדבר החשש לניגוד עניינים מתארים את העובדות כהווייתן.

17

2. עדויות שנשמעו בדיון

18

19

20 מטעם התובע העידו התובע ומר יצחק טוניק (להלן – **מר טוניק**) ששימש בתפקידים שונים
21 בנתבעת משנת 2000 וכמפקד גל"צ בין השנים 2007-2011. יצוין כי מר טוניק שימש כמנכ"ל
22 חדשות 10, במקביל לתפקידו בגל"צ, בשנים 2001-2002.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58698-03-14

1 מטעם הנתבעת העידו מפקד גל"צ מר ירון דקל (להלן – **מר דקל**) וסרן ליאת מינס המשמשת
2 כעוזרת ראש מדור שכר במרכז תעסוקת עובדי צה"ל (להלן – **גב' מינס**).

3
4
5
6

3. ההתקשרות בין הצדדים

7 התובע שירת בגל"צ כחייל סדיר והועסק בגל"צ עם תום שירותו בחודש מאי 1996. זאת,
8 בהתאם לקביעות בפס"ד עב (ת"א) 3320/00 **אדם שוב נ' מדינת ישראל** (2.10.03). לקראת
9 סוף שנת 2004 הוסדרה העסקתו של התובע בנתבעת כאזרח עובד צה"ל (להלן – **אע"צ**).
10 במהלך השנים מילא התובע תפקידים שונים. בתפקידיו האחרונים, הרלבנטיים לענייננו,
11 שימש התובע כעורך הראשי והמגיש של תכנית חדשות הבוקר "בוקר טוב ישראל" (להלן –
12 **בט"י**) ומנהל פרויקט "עוד מעט נהפוך לשיר" המשודר מדי שנה ביום הזיכרון (להלן –
13 **הפרויקט**). התובע התמודד לתפקיד של מפקד גל"צ מול מר דקל, כאשר האחרון זכה
14 לתפקיד. ביום 22.1.13 נפגשו מפקד גל"צ-מר דקל והתובע. בפגישה זו סיפר התובע למר
15 דקל כי הוא מתכוון להתמודד לתפקיד מנכ"ל חדשות של ערוץ 10 (להלן גם – **תפקיד**
16 **המנכ"ל**) והשניים שוחחו ביניהם על תפקיד המנכ"ל. בסוף השיחה שאל התובע את מר
17 דקל אם במקרה שימונה למנכ"ל תהיה זו בעיה עבורו להמשיך להגיש את תכנית בט"י ומר
18 דקל ענה שלדעתו אין בעיה עם כך שהוא יגיש את התכנית פעם-פעמיים בשבוע. מר דקל
19 ציין בקשר להתבטאותו זו כי הוא גם סייג את דבריו ואמר לתובע שהוא צריך לחשוב על
20 זה (ס' 9-10 לתצהיר מר דקל). כפי שיבואר בהמשך שוכנענו כי הסתייגותו הנטענת של מר
21 דקל לא נולדה אלא לאחר מעשה ואיננו מקבלים אותה. חמישה ימים לאחר פגישתם, ביום
22 28.1.13, מונה התובע למנכ"ל חדשות 10. בעקבות מינויו שאלה הגב' גלית אלטשטיין, ראש
23 מחלקת אקטואליה וחדשות בנתבעת דאז (להלן – **גב' אלטשטיין**), את מר דקל מה הוא
24 סיכם עם התובע לגבי מתכונת העסקתו. מר דקל ענה "**שהסכמתי לכך שיגיש פעם בשבוע**"
25 (ס' 18 לתצהיר מר דקל; כן ראו תשובתו של מר דקל בדוא"ל לגב' הגב' אלטשטיין כי "**לא**
26 **צריכה להיות בעיה עם הגשת בט"י פעם בשבוע**" (נספח א' לתצהיר מר דקל)). תשומת
27 הלב לכך שמר דקל לא הביע הסתייגות כלשהי במסגרת הודעתו לגב' אלטשטיין.

28
29 ביום 7.2.13 נערכה ישיבה בה נכחו התובע, מר דקל וגב' אלטשטיין. בפגישה זו הודיע מר
30 דקל לראשונה לתובע כי הוא לא יוכל להמשיך להיות מועסק כאע"צ בנתבעת עקב ניגוד
31 העניינים עם עבודתו כמנכ"ל חדשות 10. באותה ישיבה הציע בהתחלה מר דקל לתובע
32 לצאת לחל"ת עד להסדרת אופן ההתקשרות עמו או לפרוש מעבודתו "**ובחלוף שנת צינון,**
33 **כנדרש בפקודת העסקת יועצים, ישוב ויגיש את בוקר טוב ישראל פעם בשבוע כיועץ או**
34 **מתנדב**" (פקודת העסקת יועצים בצה"ל צורפה כנספח ב' לתצהיר מר דקל). בסוף הפגישה
35 הודיע מר דקל "**כי אעמוד מאחורי מילתי לתובע לאפשר לו להגיש את התוכנית [בט"י]**
36 **פעם אחת בשבוע**" (ס' 29 לתצהיר מר דקל). באותו חודש התובע אכן המשיך להגיש את
37 תוכנית בט"י פעם בשבוע ופעם נוספת בשבוע עבד על הפרויקט. בפגישה נוספת של מר דקל
38 עם התובע ביום 11.3.13 הם שבו לדבר על מספר הפעמים שהתובע יגיש את תוכנית בט"י





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58698-03-14

1 ואם יהיה מעורב בה רק כמגיש או גם כעורך. כן הם דיברו על השאלה אם התובע ימשיך
2 להיות אע"צ, ואם כן אז באיזה היקף ואופן תתבצע ההתקשרות של התובע עם הנתבעת.
3 מר דקל אף הציע לתובע להגיש תכנית שונה בימי חמישי או שישי. הצדדים לא הגיעו לעמק
4 השווה פרט להסכמה כי נדרש זמן נוסף לחשוב על הדברים.
5 זה המקום לציין כי בקשר להידברות בין התובע ומר דקל, כפי שתואר עד כה, טען התובע
6 כי מר דקל הציג לו מצג לפיו הוא מסכים לכך שימשיך לעבוד בגל"צ במתכונת מצומצמת
7 במקביל לעבודתו הפרטית כמנכ"ל חדשות 10. מעבר לכך, מר דקל הציג את עצמו כבעל
8 הסמכות לקבל את ההחלטה בדבר המשך העסקתו ומתכונת העסקתו המצומצמת, ובכלל
9 זאת הסידור לפיו התובע יגיש את תכנית בט"י פעם-פעמיים בשבוע בלבד וישתתף בהכנות
10 לפרויקט (ר' ס' 7-11 לתצהיר התובע; וכן עדותו בעמ' 18 לפרוטוקול). מצג זה לפיו מר דקל
11 הוא בעל הסמכות בפועל, אם כי לא הסמכות בדין, להחליט בדבר המשך החוזה ומתכונת
12 העסקת עובדי גל"צ נתמכה היטב בחומר הראיות, ובין היתר, בלשון התבטאותו של מר
13 דקל בתצהירו ממנה עולה שהוא לבדו הגורם המחליט והמבצע של גל"צ; בעדותו של מר
14 טוניק (עמ' 10 לפרוטוקול); ומהדוא"ל ששלח מר דקל לגב' אלטשטיין (לעיל).
15 נציין כי בין הצדדים התגלעה מחלוקת אם הובטח לתובע שהוא יועסק פעמיים לכל היותר
16 או פעם אחת בלבד כמגיש בט"י. אנו בדעה כי ההבטחה הייתה לפעמיים **לכל היותר**, אולם
17 אין בהכרעה עובדתית זו כדי להשליך על מסקנות פסק הדין. לפיכך, הסתמכות התובע על
18 הבטחתו של מר דקל לפיה הוא ימשיך להעסיק אותו במתכונת מצומצמת כמתואר לעיל,
19 הייתה סבירה. עם זאת, התובע לא חולק על כך שמבחינה פורמאלית, סמכות ההחלטה
20 בדבר המשך העסקה ומתכונת העסקה היא בידי מרכז תעסוקה לעובד צה"ל (להלן – **מרכז**
21 **תע"צ**) ולא בידי מר דקל. מטעם זה, התובע לא רשאי להסתמך על הבטחתו של מר דקל
22 כעל הבטחה מנהלית מחייבת (ר' בגץ 397/10 **שלמה אפילו ואח' נ' צבא הגנה לישראל -**
23 **מחלקת מופ"ת**, פס" 9, 15.12.11). עם זאת, פרטי הבטחתו של מר דקל לתובע רלבנטיים
24 לפן הפרשני של יישום ההסכם עם התובע (קרי, לפי אומד דעתם של הצדדים). כפי שנדון
25 להלן, נראה שמרכז תע"צ אישר לבסוף להאריך לתובע את חוזה העבודה לשנה נוספת.
26 בחוזה העבודה נכתב כי התובע מועסק במשרה מלאה. זאת, בעוד ברור מהעובדות ומאופן
27 ביצוע חוזה העבודה כי התובע לא הועסק במתכונת של משרה מלאה בפועל בתקופה זו,
28 שהרי התובע החל לעבוד, במקביל להעסקתו בגל"צ, כמנכ"ל חדשות 10. כך, באותו יום בו
29 נפגשו התובע ומר דקל, ב-11.3.13, הורה מר דקל לגב' סיגל זיו, ששימשה כקצינת אע"צים
30 והיועצים בתחנה (להלן – **גב' זיו**) להאריך לתובע את החוזה לחודש ימים, עד ה-30.4.13
31 **"בשל עבודתו בפרויקט 'עוד מעט נהפוך לשיר' בחודש אפריל, המצריך שעות עבודה**
32 **רבות. במהלך אפריל תתקבל ההחלטה לגבי חל"ת גולן כן או לא"** (ר' נספח 3 לתצהיר מר
33 דקל). חלף הוראתו של מר דקל כמפקד גל"צ, החתימו אנשי כוח האדם את התובע ביום
34 20.3.13 על חוזה לשנה. לטענתו של מר דקל, החתמת התובע על חוזה לשנה נעשתה **"מתוך**
35 **מחשבה עצמאית – כי ניתן יהיה להפסיק את העסקה בכל עת, על פי הדין"**. כן הוא טען
36 שהפסקת החוזה עם התובע באותה עת **"היתה הפסקת התקשרות, ו'פיצוץ' היחסים עם**



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58698-03-14

1 התובע, וזאת עוד בשלב של ניהול שיח במטרה למצוא פתרונות ובטרם הסתיימה הבחינה
2 על ידי הגורמים המקצועיים במישור המהותי" (ס' 37 לתצהיר מר דקל). לאור האמור לעיל
3 הרי שאין חולק על כך שהתובע היה מועסק כדין בגל"צ בחוזה שנקבע לשנה. אמנם נכתב
4 בחוזה העבודה שהתובע מועסק בהיקף של משרה מלאה, אך בפועל סוכם עם התובע כי
5 הוא יועסק במתכונת עבודה מצומצמת בה הוא יגיש את תכנית בט"י פעם-פעמיים בשבוע,
6 ויהיה מעורב בהכנות לפרויקט יום הזיכרון. זאת, על מנת שיתאפשר לו לעבוד כמנכ"ל
7 חדשות 10 במקביל לעבודתו בגל"צ. אנו בדעה שטענות הנתבעת לפיה מר דקל לא התכוון
8 שהתובע ימשיך לעבוד בגל"צ במתכונת של עובד גל"צ, אלא כמתנדב או יועץ חיצוני, היא
9 טענה שנולדה לאחר מעשה, לאחר שמר דקל שינה את דעתו וחזר בו מהבטחתו לתובע,
10 ובתגובה לטענות התובע. לאחר שמר דקל שינה את דעתו, מרכז תע"צ התיישר בהתאם
11 ותמך בצעדים שננקטו כנגד התובע, כפי שיתואר בהמשך.

המחלוקת בין הצדדים

.4

12
13
14
15 ביום 23.4.13 הודיע התובע למר דקל שהוא מסרב לצאת לחל"ת וכי בכוונתו למצות את
16 זכויותיו מול הנתבעת בכלים משפטיים. ואמנם, ביום 26.3.13 דרש התובע לשוב ולהגיש
17 את תוכנית בט"י פעמיים בשבוע כפי שהובטח לו. מר דקל השיב לתובע ביום 28.4.13 כי
18 ההבטחה לא הייתה לפעמיים בשבוע אלא "בין פעם אחת לפעמיים בשבוע, לכל היותר".
19 בשלב זה הודיע מר דקל לתובע לראשונה כי עליו להגיש בקשה להיתר עבודה פרטית לפי
20 הפקודה "בדחיפות ועד ליום 2.5.13... בנוסף כתבתי לתובע שעד אז עליו לצאת לחופשה"
21 (ס' 41 לתצהיר מר דקל).

22 ביום 30.4.13 שלח התובע מכתב לנתבעת בו טען שהחובה להגיש בקשה להיתר לעבודה
23 פרטית לפי הפקודה חלה רק על עובד במשרה מלאה (ר' גם ס' 37 לתצהיר התובע). באותו
24 יום השיב סרן דרור אפלדורף, יועמ"ש מרכז תע"צ דאז (להלן – מר אפלדורף) כי החובה
25 לבקש היתר לעבודה פרטית ידועה לתובע וכי על התובע להעביר בקשה כאמור "ללא דיחוי
26 ועד ליום חמישי הקרוב, 2.5.13, עד השעה 13:00", זאת, ללא הסבר ענייני מדוע הפקודה
27 חלה גם על עובד במשרה חלקית (נספח 13 לתצהיר התובע).

28 ביום 2.5.13 שלח התובע מכתב בו הוא חזר על עמדתו ובקשתו להפנות אותו למקורות
29 נורמטיביים נוספים המלמדים על כך שהחובה לבקש היתר לפי הפקודה חלה גם על עובדים
30 במשרה חלקית, אך שוב לא קיבל מענה (נספח 14 לתצהיר התובע). הצדדים קבעו להיפגש
31 ביום 16.5.13 לדון במכלול הטענות של כל צד ובניסיון למצוא מתווה לגישור, אך ללא
32 הועיל. לאחר עוד מספר חילופי מכתבים ודברים בין הצדדים, ביום 14.6.13 התקיימה
33 פגישה אצל הנתבעת בראשותו של מר אבי ברוך – ראש מרכז תעסוקת עובדי צה"ל דאז,
34 מר אפלדורף, מר אודי ירושלמי – רמ"ט גל"צ, התובע ובא כוחו.

35 במסגרת הפגישה השמיעו הצדדים את עמדותיהם. עמדות הצדדים הובאו לידי ביטוי
36 בתכתובות שהוחלפו ביניהם לאחר מכן – ביום 8.7.13 החליט ראש תע"צ כי ניגוד העניינים





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58698-03-14

1 שנוצר כתוצאה ממינוי התובע למנכ"ל חדשות 10 עם עבודתו בנתבעת אינו מאפשר את
2 המשך העסקתו. לתובע הוצע לפעול כמתנדב או כיועץ בפרויקט והוטל עליו לבחור בין שני
3 תפקידיו עד יום 15.7.13. התובע השיב במכתב מיום 15.7.13 בו הוא חזר על טענותיו כפי
4 שפורטו לעיל.
5 לבסוף, ביום 17.7.13 הודיע ראש מרכז תע"צ לתובע כי לאור החלטתו לדבוק בכהונתו
6 כמנכ"ל חדשות 10 הוא רואה בו כמי שזנח את מקום עבודתו. עקב חשיבות הדברים נביא
7 את דברי ראש מרכז התעסוקה במלואם:

- 8 **1. במכתבי שבסימוכין ביקשתי כי תודיע בכתב עד ליום**
9 **15/07/13 את החלטתך בנוגע למקום העבודה בו הינך**
10 **דבק.**
11 **2. ממכתבה של עו"ד סיגל פעיל (באת כוחך) מיום 15/07/13**
12 **עולה שהחלטת שהינך דבק במקום עבודתך בערוץ 10**
13 **כמנכ"ל מערכת חדשות 10.3. לאור האמור ובהתאם**
14 **לאמור במכתבי מיום 15/07/13 הנני רואה בך כמי שעזב**
15 **את מקום עבודתו בצה"ל, על כל המשתמע מכך". (נספח**
16 **21 לכתב התביעה).**

5. נסיבות סיום העסקת התובע

21 ראשית נזכיר מושכלות יסוד – "הן ההתפטרות והן הפיטורים הם תוצאה של התגבשות
22 של מערכת נסיבות עובדתית, אשר לה העניק החוק משמעות משפטית מוגדרת, ואין
23 העובד או המעביד יכולים להקנות למעשה או למחדל פלוניים, שלא הוכרו בתוך גורמים
24 היכולים להפסיק את קיומם של יחסי העבודה, את המעמד של מעשה פיטורים או של
25 מעשה התפטרות, כרצונו של הצד הנשען על טענה זו. לא הפרשנות של הצד המעוניין
26 מכריעה בכגון דא אלא משמעותם הכללית והמקובלת של המעשים או המחדלים, לפי
27 התפיסות הנוהגות והמוכרות בדיני העבודה" (בג"ץ 525/84 נביל חטיב נ' בית הדין הארצי
28 לעבודה, פ"ד מ (1) 673 (19.3.86)).

29 כאמור, הנתבעת הכחישה את טענת התובע לפיה הוא פוטר. לטענתה היא אך הציבה בפניו
30 את הברירה לבחור אם להמשיך לעבוד עבורה כמגיש ועורך תכניות או לעבור לעבוד כמנכ"ל
31 חדשות 10 והיה זה התובע שגילה דעתו כי הוא מעדיף לעבוד כמנכ"ל חדשות 10 לאחר שלא
32 הודיע על בחירתו במועד שהוקצב לו. בנסיבות אלו, טוענת הנתבעת שהתובע זנח את
33 עבודתו ודינו כמי שהתפטר.

34 עמדה זו איננה מקובלת עלינו. הברירה שהציבה הנתבעת לתובע לא נובעת מחוסר יכולת
35 טכנית לבצע את שני התפקידים גם יחד. לאורך כל ההליך דנן, וכפי שעולה מחומר הראיות
36 – אף בטרם נפתח ההליך, הנתבעת לא טענה שהתובע לא מסוגל לשלב את עבודתו אצלה
37 עם עבודתו כמנכ"ל, אלא הנתבעת טענה שעבודת התובע כמנכ"ל הציבה אותו בניגוד
38 עניינים עם עבודתו אצלה באופן שאין לו מזור אלא בקונסטלציה מצומצמת מאוד, מבלי
39 שיתקיימו יחסי עבודה בין הצדדים ומבלי שתהיה לתובע כל נגיעה בליבת עיסוקה של
40 הנתבעת.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58698-03-14

1 זאת, לאחר שהנתבעת כבר קיבלה את התובע לעבודה והחתימה אותו ביום 20.3.13 לחוזה
2 של שנה ב-"היקף משרה מצומצם, רחוק ממשרה מלאה" (ס' 38 לתצהיר מר דקל). כאמור
3 לעיל, לא נעלם מעיינינו כי בחוזה העבודה עליו הוחתם התובע צוין שהתובע מועסק בהיקף
4 משרה מלאה, אלא שמחומר הראיות עלה שנוסח החוזה לא שיקף את הסכמות הצדדים
5 בעל פה וכי מדובר היה בהסכם סטנדרטי עליו הוחתם התובע.

6
7 עמדת הנתבעת לפיה קיים חשש לניגוד עניינים עת מועסק התובע גם כמנכ"ל חדשות ערוץ
8 10, אף שהינה סבירה על פניה, אינה משנה את העובדה שהתובע היה מעוניין להמשיך
9 לעבוד אצל הנתבעת וכי הנתבעת היא זו שלא הסכימה לכך עקב חששה מפני ניגוד עניינים
10 – חשש שקיבל ביטוי בע"פ לראשונה רק ביום 7.2.13, בפגישה של התובע עם מר דקל וגבי
11 אלטשטיין (כשבוע וחצי לאחר שהתובע כבר מונה למנכ"ל חדשות 10; כשבועיים לאחר
12 שמר דקל הודיע לו שלדעתו לא תהיה בעיה לתובע להמשיך להגיש את תכנית בט"י פעמים-
13 פעמיים בשבוע לכל היותר; וכחודש לפני שמר דקל, מפקד גל"צ, הורה להאריך את החוזה
14 של התובע בחודש והארכת החוזה של התובע בפועל לשנה – והכל כמפורט לעיל).

15
16 משגמלה הנתבעת בדעתה כי העסקת התובע מהווה ניגוד עניינים, היא השעתה את התובע
17 מעבודתו, הורתה לו לא להגיע יותר למשרדה והציבה בפניו ברירה – לא מעשית בעליל –
18 שמשמעה כי היא איננה מעוניינת להעסיק את התובע כל עוד הוא מנכ"ל חדשות ערוץ 10.
19 אנו סבורים כי התובע דאג לשאול את מר דקל לפני שהוא הסכים לקבל את תפקיד מנכ"ל
20 חדשות 10, וזכותו המלאה לדעת באופן ברור אם הוא יכול להמשיך לעבוד אצל הנתבעת,
21 כדי לקבל החלטה מושכלת. הנתבעת טוענת כי ברור שבכל מקרה התובע היה מעדיף לקבל
22 את התפקיד כמנכ"ל, נוכח ההשתכרות הגבוהה (שהתובע לא אישר). ואולם, הנתבעת לא
23 יכולה לקבל החלטה במקום התובע.

24 משהסכימה הנתבעת, דרך מר דקל, לשינוי תנאי העבודה של התובע תוך צמצום משרתו,
25 ולאחר מכן חזרה בה מהסכמתה, היא הפרה את ההסכם שנכרת עם התובע. ההחלטה
26 "להשעות" את התובע ולא להתיר לו לעבוד יותר במתכונת המוסכמת, מהווה "אקט של
27 פיטורים".

28 על כן, אנו קובעים כי התובע פוטר ולא התפטר מעבודתו אצל הנתבעת.

6. האם הנתבעת הייתה חייבת לפטר את התובע עקב היעדר היתר לעבודה פרטית

29
30
31
32 מקובלת עלינו עמדתו של התובע לפיה החובה לבקש היתר לעבודה פרטית לפי הפקודה
33 חלה על עובדים במשרה מלאה בלבד. זאת, אנו למדים בראש ובראשונה מנוסח הפקודה:

34 "אישור לעבודה פרטית לעובדי צה"ל – 1. עובד צה"ל, העובד
35 במשרה מלאה והמקבל את שכרו ממערכת הביטחון, חייב
36 להקדיש את כל תשומת ליבו למילוי תפקידו. 2. עובד צה"ל אינו
37 רשאי לעסוק בעבודה פרטית כלשהי מחוץ לתפקידו, אלא אם כן
38 קיבל היתר לכך כמפורט להלן...".



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58698-03-14

1 דהיינו, מנוסח הפקודה אנו למדים כי היא חלה על עובד צה"ל במשרה מלאה. כן אנו למדים
2 מסעיף 13 לפקודה שעניינו "הגבלת שעות עבודה והגבלת השתכרות בהיתר לעבודה
3 פרטית" כי מתכונת העבודה הרלבנטית לגביה היא עבודה במשרה מלאה, שכן תתי סעיפים
4 של סעיף 13 מציבים גבולות תקרה לכמות השעות שמותר לאשר לעבודה פרטית, נמוכים
5 יחסית. כך למשל, לפי סעיף 13ג "בשום אופן לא יינתן לעובד אישור לעבוד עבודה פרטית
6 יותר מ-4 שעות עבודה ביום אחד". לו הפקודה הייתה מתייחסת גם לעובד במשרה חלקית
7 בהיקף נמוך מחצי משרה הרי שהיה בהוראת סעיף 13ג כדי לגרום לו לפגיעה קשה ביכולת
8 השתכרות ובחופש העיסוק של העובד, שכן הפקודה הייתה מונעת ממנו לעבוד בהיקף של
9 משרה מלאה. על תכליתה של הפקודה ניתן ללמוד מסעיף 14 המפרט את התנאים לקבלת
10 הבקשה –

11 "א. העבודה הפרטית אינה קשורה, במישרין או בעקיפין,
12 בתפקידו של העובד; ב. העבודה הפרטית לא תפגע ברמת
13 הביצוע של העבודה, שמבצע העובד; ג. העבודה הפרטית לא
14 תפגע (אף לא בעקיפין) במילוי תפקידו של העובד בצה"ל או
15 בכל עניין של מערכת הביטחון; ד. העבודה הפרטית לא
16 תקשור את העובד עם יחיד, עם תאגיד או עם מוסד, העומדים
17 בקשר כספי, מסחרי או ענייני עם היחידה, שבה מועסק
18 העובד, או עם כל יחידה אחרת, שאיתה הוא קשור עקב
19 עבודתו בצה"ל; ה. בעבודה הפרטית לא יהיה משום ניגוד או
20 סתירה עם כל חוק או הסכם כלשהו; ו. שיקולי ביטחון
21 ובטיחות ינחו את מתן ההיתר, תוך התחשבות בסייגים,
22 שנקבעו ע"י נציבות שירות המדינה".

23
24 מדברים אלו ניתן ללמוד כי עיקר תכליתה של הפקודה הוא למנוע פגיעה במידת יכולתו של
25 העובד לבצע את עבודתו עקב עומס העבודה ובמקצועיות שלו עקב ניגוד העניינים. לגבי
26 החשש מפני הפגיעה במידת יכולת העובד לבצע את עבודתו נקבע בפסיקה שהגבלת יכולתו
27 של עובד במשרה חלקית מהווה פגיעה "ממשית וישירה" בחופש העיסוק (ר' עע (ארצי)
28 1828-10-11 ורד זפרן גני - האקדמיה לאמנות ולעיצוב "בצלאל" (28.11.12) (להלן – עניין
29 בצלאל). לגבי החשש מפני הפגיעה במקצועיות עקב ניגוד עניינים הרי שיש לתת את הדעת
30 לכך שהפקודה אינה מבחינה בין עובדים במקצועות שונים. כך, לא דומה מקרהו של עובד
31 בתחום אבטחת המידע למקרהו של עובד בתחום התקשורת. הנתבעת אף ציינה שקיימים
32 אצלה עובדים רבים שמועסקים בגל"צ במקביל לעבודות פרטיות בתחום התקשורת (אם
33 כי לטענתה לא בתפקידים בכירים כמו זה של התובע – ר' ס' 43 לתצהיר מר דקל). נזכיר
34 כי מר טוניק עסק כעובד גל"צ וגם כמנכ"ל חדשות ערוץ 10. מסקנה זו נתמכת גם בהשוואת
35 הוראות הפקודה להוראות התקשי"ר בעניין בקשה להיתר עבודה של עובדי מדינה. להבדיל
36 מהוראות הפקודה, הוראות התקשי"ר מתייחסות לעובדים במשרה חלקית באופן מפורש;
37 מבחינות בין עובד שהתקבל כעובד במשרד חלקית לבין כזה שהתקבל בהיקף משרה מעל
38 ל-2/3 ובמשרה מלאה; ומתייחסות לשינויים שחלים במישור הפרטי אצל העובד החלקי
39 וכיו"ב (ר' פרק 42.4 לתקשי"ר). הפקודה לעומת זאת אינה מתייחסת לעובדים חלקיים
40 באופן מפורש ואין מקום להסיק זאת בפרשנות בהיותה נורמה עם סנקציה פלילית לצידה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58698-03-14

1 בהקשר זה עוד נציין כי אין מקום לקבל את הפניית הנתבעת לתחולת פקודת מטכ"ל
2 33.0148 המגדירה מצבים של ניגוד עניינים ואוסרת על חייל או עובד צה"ל להימצא במצב
3 של ניגוד עניינים. הנתבעת עצמה לא טוענת מפורשות שפקודת ניגוד העניינים חלה על
4 התובע כלשונה (ר' סי' 14-15 לכתב ההגנה) וכן בלאו הכי מדובר בהוראות כלליות שנטמעות
5 בתוך ההוראות והפרוצדורה הספציפיות שחלות על אע"צים (אזרחים עובדי צה"ל)
6 במסגרת הפקודה.
7 ברור לנו שגם מי שעובד במשרה חלקית לא יכול להימצא בניגוד עניינים עם המעסיק.
8 אולם, יש שוני בין איסור זה, שאף קשור לאתיקה מקצועית, לבין החובה לבקש היתר
9 לעבודה חלקית.
10 נציין עוד כי הסכם העבודה עם התובע בנוגע לעבודה בהיקף משרה חלקית הוארך לאחר
11 מינויו כמנכ"ל חדשות 10 – מבלי שהתבקש כל היתר.
12 משיקולים המנויים לעיל, **אין מקום לפרש את הפקודה כך שהיא חלה גם על עובדים**
13 **במשרה חלקית ולקרוא בה את מה שלא מצוין בה במפורש וטענת התובע שהוראות**
14 **הפקודה אינן חלות על עובד במשרה חלקית מתקבלת.**
15 אולם, אין בכך כדי לשלול מזכותה של הנתבעת להחיל את הוראות הפקודה, כולן או חלקן,
16 גם במקרה של עובד במשרה חלקית במסגרת הפררוגטיבה הניהולית שלה כמעסיק. זאת,
17 בהתאם לכללים שהותוו בפסיקה בכל הנוגע לאיזון הראוי שבין האינטרס הלגיטימי של
18 המעסיק להגביל את העסקתו של עובד אצל מעביד אחר לבין חופש העיסוק של העובד (ר'
19 עניין בצלאל). עוד נציין כי מחומר הראיות גם עלה שהגורם הדומיננטי בקבלת ההחלטה
20 בדבר ניגוד עניינים בגל"צ היה מפקד גל"צ. העד מטעם התובע, מר טוניק, ששימש בעצמו
21 מפקד גל"צ בעבר ואף שימש בעברו גם כמנכ"ל חדשות 10 במקביל לביצוע תפקידים
22 בנתבעת (בדומה לתובע), העיד כי אמנם מרכז תע"צ הוא הגורם המוסמך לאשר היתר
23 עבודה פרטית אך בפועל מי שמקבל את ההחלטה הוא מפקד גל"צ והוא מעולם לא נתקל
24 במצב בו מפקד גל"צ ממליץ לאשר עבודה פרטית ומרכז תע"צ לא אימץ את ההמלצה (עמ'
25 10 לפרוטוקול). כך שהסתמכות התובע על הבטחת מר דקל לפיה הוא יוכל להמשיך לשדר
26 פעם-פעמיים בשבוע את תכנית טב"י, בעוד הוא מבין מדבריו שהוא יוכל להישאר להיות
27 מועסק כאע"צ, לפחות מבחינה מהותית, היא מוצדקת.
28 בנוסף, גם אם הוראות הפקודה בנוגע לחובה לקבל היתר אכן חלות על התובע, הרי
29 שבנסיבות העניין אין בהפרתן משום הצדקה לראות בתובע כמי שזנח את מקום עבודתו.
30 כאמור, התובע לא היה מנוע מלמצע את שתי העבודות יחד מבחינה טכנית. החשש לניגוד
31 עניינים שהנתבעת הצביעה עליו איננו כה חמור וברור עד כדי כך שלא ניתן היה לסבור בתום
32 לב שלא היה ניתן לרפא אותו בדרך כלשהי (ר' נספח א' לסיכומי התובע – הנחיה מס' 1.1555
33 של היועץ המשפטי לממשלה בעניין "עריכת הסדרים למניעת ניגוד עניינים בשירות
34 המדינה"). בהקשר זה נציין כי מעדותו של מר דקל עולה שאף הוא לא סבר, לפחות
35 במחשבה ראשונה, שקיים ניגוד עניינים אינהרנטי עקרוני אלא רק במישור העסקי. כך,
36 הצהיר מר דקל בתצהירו כי לאחר הפגישה עם התובע ביום 22.1.13, בה שאל התובע אם





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58698-03-14

1 במקרה שהוא ימונה למנכ"ל חדשות 10 יהיה זה בסדר שהוא ימשיך להגיש את בט"י, ענה
2 מר דקל שלדעתו לא תהיה בכך בעיה, וכי בינו לבינו הוא לא העלה על דעתו "שהתובע
3 מתכוון להמשיך ולהיות עובד בגל"צ. לי היה ברור שמנכ"ל בגוף חדשות לא יכול להיות
4 עובד בגוף תקשורת מתחרה" (ס' 13 לתצהיר מר דקל). דהיינו, אף אם נקבל את עדותו של
5 מר דקל, הרי שהוא עצמו לא חשב מלכתחילה שקיים חשש לניגוד עניינים שיביא לכדי
6 גגיעה ברמה המקצועית.
7 מעבר לנדרש, נציין כי לא קיימת מחלוקת על כך שהתובע היה עובד מוערך מאוד אצל
8 הנתבעת והועסק אצלה בקונסטלציה זו או אחרת מיום גיוסו לצה"ל ועד 20 שנה לאחר
9 מכן.

7. זכאות התובע לפיצויי פיטורים

10
11
12
13
14 לאור דיוננו שלעיל אנו קובעים כי התובע פוטר.
15 לפיכך, התובע זכאי לפיצויי פיטורים.
16 הנתבעת לא סתרה את תחשיב התובע ולא הציגה תחשיב מטעמה ולפיכך אנו מקבלים את
17 חישוב פיצויי הפיטורים שנתבעו לפי משכורת קובעת של 12,350 ₪ בסך של 221,118.50
18 ₪.
19 בנסיבות העניין, עקב חילוקי דעות לגיטמיים בין הצדדים לגבי זכאות התובע לפיצויי
20 פיטורים, איננו מוצאים לנכון לפסוק בנוסף פיצויי הלנה.

8. האם פיטורי התובע היו כדין?

21
22
23
24 כאמור, עמדת הנתבעת היא שקיים ניגוד עניינים בין עבודתו של התובע אצלה כגוף
25 תקשורת לבין תפקידו כמנכ"ל חדשות 10 ומטעם זה החלטתה לפטר את התובע הייתה
26 לגיטימית. הנתבעת הביאה דוגמאות לגבי הקושי להעסיק את התובע במקביל לעיסוקו
27 כמנכ"ל חדשות 10. קושי זה מתבטא לא רק בהיותו עובד של גוף תקשורת מתחרה אלא
28 גם, ובעיקר, נוכח דרגתו הבכירה בחדשות ערוץ 10, כוחו הניהולי, לרבות בקשר לקבלתם
29 ופיטורם של עובדים ומעורבותו בתכנים התקשורתיים. כל אלה עשויים לגרום לשלל
30 מצבים של ניגוד עניינים כפי שהנתבעת הטיבה לתאר בכתבי הטענות מטעמה (ר' למשל ס'
31 34 ו-91 לכתב ההגנה). עמדה זו מקובלת עלינו. העובדה שמחומר הראיות עלה שהנתבעת
32 העסיקה בעבר עובדים במצבים העשויים להעלות חשש לניגוד עניינים אין בה כדי לשנות
33 מהתוצאה. הנתבעת הודתה בכך שבעבר היא הפעילה מדיניות שונה שאינה עולה בקנה אחד
34 עם המדיניות שהיא הפעילה בעניינו של התובע (ס' 91 יב-יג לכתב ההגנה), ואף מר דקל
35 העיד כי הוא שינה את דעתו וחזר בו מהדברים שהוא אמר לגבי אפשרות העסקתו פעם-
36 פעמיים בשבוע להגיש את תכנית טב"י (ע' 44 ש' 19-5 לפרוטוקול).
37 מהצד השני, לא הוכיח התובע שהיו שיקולים זרים או אפליה פסולה בהחלטה לסיים את
38 חוזה העבודה של התובע.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58698-03-14

1 זאת ועוד, מחומר הראיות עולה שהצדדים קיימו פגישות רבות במעמד גורמים בכירים
2 ורלבנטיים ובאי כוחו של התובע, לשמיעת ושקילת טיעונו של התובע באופן העונה על
3 חובת השימוע שנקבעה בפסיקה. שוכנענו כי הנתבעת שקלה בינה לבינה רבות את סוגיית
4 אפשרות המשך העסקתו של התובע, שמעה בכובד ראש את טיעונו של התובע ונתנה את
5 מלוא המשקל לעמדותיו בטרם קבלת ההחלטה שמשמעה הייתה פיטוריו הלכה למעשה
6 (גם אם לא הייתה פגישה שנקראה "שימוע" באופן פורמאלי). במצב דברים זה, אנו בדעה
7 שהליך פיטורי התובע נעשה כדין ובהתאם לתכליות ולמידות שנקבעו בפסיקה (ר' בעניין
8 זה לעע (ארצי) 701/07 חברת החשמל לישראל בע"מ - שלומי תורג'מן, פס" 15, 3.3.09).
9 בקשר לטענת התובע כי היה על הנתבעת למלא אחר סעיפים 10 ו-18 לפקודה הקובעים כי
10 במקרה בו מרכז תע"צ מסרב לתת לעובד צה"ל אישור לעבודה פרטית יובא הנושא לדיון
11 בפני ועד משותפת של מרכז התעסוקה וארגון עובדי צה"ל נציין, מעבר לצורך, כי הוראה זו
12 רלבנטית רק במקרה בו העובד הגיש בקשה להיתר עבודה פרטית, כפי שעולה מהוראות
13 הפקודה וכפי שטענה הנתבעת בכתב ההגנה.

14 **לפיכך, אין אנו מקבלים את טענת התובע כי הפיטורים נעשו מטעמים לא ענייניים וללא**
15 **שימוע כדין.**

16 למעלה מן הצורך, נציין כי אין כל סתירה בין קביעה זו לבין קביעתנו לעיל כי לא הייתה
17 חובה על הנתבעת לפטר את התובע בשל היעדר היתר לעבודה פרטים ו/או ניגוד עניינים. גם
18 אם לא הייתה חובה כזו, הפיטורים היו כדין, בהתאם לפררוגטיבה הניהולית של המעסיק,
19 ובכפוף לפיצוי המגיע לעובד על פי דין.
20

הפרת חוזה העבודה

.9

21 ראשית, נציין כי חוזה העבודה שנחתם עם התובע ביום 20.3.13 אינו משקף את מלוא
22 ההסכמות וההבנות שהושגו בין הצדדים. כפי שצינו לעיל, ההסכם עם התובע היה שהוא
23 יצמצם את עבודתו ויועסק בנתבעת בהיקף משרה נמוך מזה שהוא עבד בו בעבר כדי לאפשר
24 לו לעסוק בתפקידו החדש כמנכ"ל חשדות ערוץ 10. בפועל, בהסכם העבודה מיום 20.3.13
25 נכתב, ככל הנראה על דרך השגרה (ס' 37 לתצהיר מר דקל), כי היקף העסקת התובע יהא
26 במשרה מלאה. לא הובהר כיצד תצטמצם עבודת התובע למשרה חלקית – אם יהיה זה
27 בדרך של הגדרת היקף עבודתו מחדש או בדרך של יציאה לחל"ת בהפרש שבין שעות
28 העבודה שהתובע יבצע לבין היקף משרה מלא, כפי שמשמע מהוראתו של מר דקל מיום
29 11.3.13 להאריך את החוזה של התובע (ר' נספח 3 לתצהיר מר דקל). מחומר הראיות נראה
30 כי מר דקל סיכם עם התובע להמשיך במתכונת משרה מלאה עד חודש אפריל ולאחר מכן
31 לנסות להסדיר מחדש את היקף העסקתו, להבדיל מתוקף העסקתו (כפי שהסברנו לעיל).
32 כן עלה מחומר הראיות כי מר דקל היווה גורם דומיננטי וראה עצמו כמי שמחליט על קבלה,
33 סיום ומתכונת העסקה של העובדים, לרבות של התובע (ר' ס' 24-26 לסיכומי התובעים
34 המשקפים גם את נוסח התבטאותו של מר דקל בתצהירו).
35
36



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58698-03-14

1
2 קבענו לעיל כי התובע לא היה מחויב לבקש היתר לעבודה פרטית עת נחתם עמו חוזה עבודה
3 חדש לשנה נוספת למשרה חלקית הכוללת הגשה של פעם-פעמיים בשבוע לכל היותר של
4 תכנית טב"י והשתתפות בפרויקט ליום הזיכרון. זאת במיוחד נוכח העובדה שהתובע
5 במקרה דנן הודיע מראש, לפני מינויו לעבודה פרטית כמנכ"ל חדשות 10 ולפני חתימה על
6 חוזה לשנה נוספת אצל הנתבעת על עבודתו הנוספת וקבלת אישורו העקרוני למהלך
7 מהממונה הישיר שלו מר דקל. על אף שמר דקל לא היה מוסמך מבחינה פורמאלית להאריך
8 את הסכם העבודה עם התובע הרי שהוא היווה גורם דומיננטי בפרוצדורה זו, ובלאו הכי
9 הסכם העבודה קיבל לא רק את אישורו של מפקד גל"צ אלא גם את אישורו והכשרתו של
10 מרכז תע"צ.

11 בנסיבות אלו אנו קובעים כי לאחר שמר דקל אישר את השינוי של חוזה העבודה עם התובע,
12 הנתבעת הפרה את אותו חוזה, עת גרמה לסיומו לפני המועד שנקבע.
13 בהתאם לאמור בהסכם העבודה, כל צד רשאי לסיים את ההעסקה לפני תום החוזה
14 בהתראה מראש של חודש ימים (ס' 4ב לחוזה העבודה). פרט לכך, יש להתחשב במסקנתנו
15 לפיה יש להתייחס להוראות הסכם העבודה לנוכח ההסכמים שנערכו עם התובע בעל פה
16 ושהצדדים פעלו לפיהם ממועד מינויו של התובע כמנכ"ל חדשות 10 ביום 28.1.13 ועד
17 כשלושה חודשים לאחר מכן, כשנדרש התובע להפסיק להגיע לעבודתו בסוף חודש אפריל
18 2013.

19 הנתבעת לא מלאה אחר חובתה להודיע לתובע על סיום תפקידו חודש ימים מראש.
20 לפיכך אנו קובעים לעניין התביעה לפיצויים עקב הפרת חוזה כי הנתבעת חייבת לשלם
21 לתובע פיצוי בסך **12,350 ₪** בגין הפרת הסכם העבודה, שהוא השכר החודשי שנקבע לתובע
22 לפי הסכם העבודה התקף במועד פיטוריו.

23
24 **10. האם חל על התובע ההסכם הקיבוצי שבין ארגון עובדי צה"ל לבין מערכת הביטחון?**

25
26 התובע הועסק בחוזה אישי. לטענת התובע, יש להחיל לגביו, בנוסף, גם את ההוראות
27 המטיבות מתוך ההסכם הקיבוצי שנחתם בין ארגון עובדי צה"ל לבין מערכת הביטחון
28 (הסכם קיבוצי מס' 119/73 מיום 15.5.73 (להלן – **ההסכם הקיבוצי**)).
29 הנתבעת טענה מנגד שהתובע לא זכאי להטבות הקבועות בחוזה האישי לצד ההסכם
30 הקיבוצי. היה עליו לבחור ובפועל הוא בחר בהעסקה בחוזה אישי. הוא אף הסכים בחוזה
31 האישי לכך שלא יחול עליו ההסכם הקיבוצי ושככל שיוחלט על ידי גורם מוסמך אחרת
32 הוא יהיה חייב בהחזר הפרשים.
33 אשר לדעתנו, דין טענת התובע בעניין תחולת ההוראות המטיבות מתוך ההסכם הקיבוצי
34 להידחות. הלכה היא כי אין עובד זכאי להטבות כספיות חלופיות מכוח הסכם אישי והסכם
35 קיבוצי גם יחד (ר' נד/85-3 **גולדפרב יעקב - התעשייה האווירית לישראל בע"מ**, כז (1) 287).



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58698-03-14

1 התובע לא טען שהוראות החוזה האישי אינן מטיבות עמו. התובע אף לא טוען כי הוא חויב
2 לחתום על חוזה אישי או כי לא הייתה לו אפשרות להיות מועסק לפי ההסכם הקיבוצי
3 ונראה כי טענות התובע בקשר לתחולת ההוראות המטיבות שבהסכם הקיבוצי לא נולדו
4 אלא לצורך ההליך דנן. יתרה מכך, לא ברור אילו רכיבי התביעה מבוססים על הוראות
5 ההסכם הקיבוצי.

6 כפי שציינו לעיל, התובע לא זכאי לברור לו את ההוראות המטיבות מתוך ההסכם האישי
7 והקיבוצי לגבי זכויותיו הכספיות ולייחס לעצמו זכויות על פי ההסכם הקיבוצי, בהתאם
8 לערך שעתי שנקבע בחוזה אישי.

9

10 **לפיכך, טענת התובע שיש להחיל עליו את ההוראות המטיבות מההסכם הקיבוצי דינה**
11 **להידחות.**

12

13

11. תביעה להפרשי שכר בגין עבודה במנוחה שבועית ובחגים

14

15 התובע טען כי הוא זכאי לפיצוי בגין הפרשי שכר שנוצרו כתוצאה מאי תשלום תמורה
16 לעבודה בשבתות וחגים שנעשתה בשעות נוספות, עבור התקופה שמשנת 1998 ועד 2008
17 ובגין עבודה בשבתות שנעשתה בשעות נוספות משנת 2008 עד סיום העסקתו בשנת 2013.
18 לראיה צירף התובע דיווחי שעות שביצע משנת 2007. כן העיד מטעמו בעניין זה מר יצחק
19 טוניק בחקירתו הנגדית כי התובע ביצע שעות נוספות שהוא לא קיבל שכר עבורן, כיוון
20 שחוזי העבודה של משרד הביטחון, שהנתבעת פועלת תחתיו, לא אפשרו זאת.

21

22 הנתבעת טענה מנגד שחלה התיישנות "**לתקופה הקודמת לחודש 3/2007**". בנוסף היא טענה
23 שחלים על התובע החריגים לפי סעיף 30 לחוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א-1951 (להלן
24 – **חוק שעות עבודה ומנוחה**) וכי התובע הסכים להחלת החריגים הללו בחוזי ההעסקה שלו
25 ולא טען בקשר לאי תשלום זכות כשלהי בניגוד לדין לאורך כל שנות העסקתו בחוזה אישי.

26

27 אולם, דעתנו היא שגם אם התובע לא דרש תשלום במהלך כל תקופת ההתקשרות הארוכה
28 בין הצדדים, אין בכך כדי לשלול את זכאותו, אם ייקבע שחוק שעות עבודה ומנוחה חל עליו
29 ושהוא עבד ולא קיבל שכר, מאחר שמדובר בזכות קוגנטית.

30

31 הנתבעת לא התייחסה בכתב ההגנה לטענת התובע כי הוא נדרש לעבוד בשבת וכי שעות
32 העבודה שלו בשבת היו שעות נוספות. רק בסעיף 22 לסיכומיה טענה הנתבעת שדיווחי
33 התובע הוגשו מטעמו ועל דעתו, מבלי שנתבקש לכך. טענה תמוהה זו איננה מקובלת עלינו
34 בהיותה הרחבת חזית ומופרכת על פניה, שכן לא סביר שהתובע יגיש דיווחי שעות משך
35 שנים מבלי שהנתבעת תיתן ביטוי בכתב, ולו פעם אחת, לכך שהתובע עושה מעשה שאיננו
36 נדרש ובניגוד להסכם העבודה שלו. בנוסף, הנתבעת לא עימתה את התובע עם טענותיו לגבי
37 מספר השעות שעבד ועם דוחות העבודה שלו, פרט לדיווח שעות העבודה בשבת בחודש מרץ





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58698-03-14

1 2013 (בסמוך לפני פיטוריו). לגבי חודש זה העיד התובע בחקירתו הנגדית שהוא נדרש
2 לשעות עבודה מרובות עקב עבודתו בפרויקט במקביל לעבודתו בבט"י. טענה זו נתמכת גם
3 בעדותו של עד הנתבעת, מר דקל, וכפי שהובא לעיל, אשר שלח בקשה למרכז תע"צ להאריך
4 את החוזה של התובע לחודש אפריל כיוון שמדובר בחודש עמוס עקב ההכנות לפרויקט (ר'
5 נספח 3 לתצהיר מר דקל). יתר טענותיה בעניין הועלו לראשונה רק בסיכומיה.

6
7 הנתבעת אמנם הגישה תצהיר מפורט הכולל תחשיב מסודר שנערך על ידי סרן מינס
8 המשמשת כעוזרת ראש מדור שכר במרכז התעסוקה, אלא שהיא ביססה את תחשיביה על
9 סמך ההנחה שהתובע לא ביצע שעות נוספות וכי הוא לא זכאי לגמול עבור עבודה בשעות
10 נוספות או עבודה בשבתות וחגים ממועד תחילת העסקתו בחוזה אישי ועד סיום העסקתו
11 בטענה שהתובע הועסק במשרת אמון ושלא ניתן היה לפקח על שעות עבודתו, לפי סעיפים
12 (5)-(6) לחוק שעות עבודה ומנוחה.

13
14 אשר לדעתנו – ראשית, התובע לא התייחס לטענת ההתיישנות של הנתבעת שהיא מוצדקת.
15 לכן התביעה, בכל הנוגע להפרשי שכר שנוצרו לפני מרץ 2007, נדחית.

16
17 שנית, אשר לחלות של חוק שעות עבודה ומנוחה על עיתונאים, אנו מפנים לנאמר על ידי
18 בית הדין האזורי לעבודה בירושלים (אב בית דין כב' סגן הנשיא השופט אברהמי, כתארו
19 אז) בסע"ש (י-ם) 24954-07-12 נעמי טולדנו קנדל - זה אסוסיאטיד פרס 12.8.15):

20 **"אופי התפקיד העיתונאי – בו ישנן תקופות שיא ותקופות רגועה**
21 **– אינו מחייב החרגה מתחולת החוק, וממילא החוק לא הציע**
22 **חריג כזה. אין להרחיב את החריגים שנקבעו בסעיף מעבר למה**
23 **שנקבע בו. הנתבעת, משיקוליה שלה, העדיפה לשלם למפיקי**
24 **החדשות כמו גם לצלמים, שכר קבוע ולא משתנה לפי ביצוע**
25 **העבודה בפועל. הדבר אינו תואם את תכליתו והוראותיו של**
26 **שגיאה! ההפניה להיפר-קישור אינה חוקית.. על כך שעבודת**
27 **העיתונאי אינה מחייבת החרגה מתחולת החוק ניתן ללמוד גם**
28 **משגיאה! ההפניה להיפר-קישור אינה חוקית. רשות השידור נ'**
29 **כלל עובדי הטלביזיה ברשות השידור פד"ע יח 287 בו היתה**
30 **התייחסות לכך ששגיאה! ההפניה להיפר-קישור אינה חוקית. חל**
31 **על עיתונאים, בין היתר כאלו שעיסוקם היה בקשר למערכת**
32 **השידורים".**

33
34 העובדה שהתובע הגיש דיווחי שעות מלמדת שניתן היה לפקח על שעות עבודתו. תימוכין
35 לכך ניתן למצוא גם בעדותה של גבי מינס ממנה עלה שהטענה לפיה לא ניתן לפקח על שעות
36 עבודת התובע הייתה שלפי הסכם העבודה עימו הוא היה רשאי לדווח על שעות שהוא ביצע
37 גם מחוץ למשרד, להבדיל מעובדים תחת הסכם קיבוצי שהיו רשאים לדווח על שעות שהם
38 ביצעו רק במשרד (עמ' 62 לפרוטוקול). העובדה שהתובע ביצע עבודה גם מחוץ למשרד אינה
39 מדירה אותו, כשלעצמה, מתחולת הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה והופכת את עבודתו
40 לכזאת שלא ניתן לפקח על היקפה בפועל. כך, אין ספק שניתן היה לפקח על שעות עבודתו



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58698-03-14

1 המדווחות שבוצעו במשרדי הנתבעת. לגבי השעות שבוצעו מחוץ למשרדי הנתבעת הרי
2 שבסופו של דבר התובע נדרש לדווח גם עליהן.

3
4 בהקשר זה, איננו מקבלים את עמדת הנתבעת שלא ניתן לפקח על עבודת התובע שבוצעה
5 מחוץ למשרדיה שכן מה הטעם בלדרוש דיווח על ביצוען. בנוסף, מחומר הראיות עלה
6 שהתובע, על אף מעמדו הבכיר, איננו מועסק בתפקיד ניהולי בכיר, דוגמת תפקידו כמנכ"ל
7 חדשות 10, איננו מועסק בשכר גבוה באופן משמעותי המצדיק את העדר האפשרות להעריך
8 ולתגמל אותו עבור עבודתו בימי מנוחה ובשעות נוספות, והוא אינו מנותק לחלוטין
9 ממשרדי הנתבעת ומהממונים עליו באופן המצדיק להחיל עליו את סעיף 30(6) (היעדר
10 יכולת פיקוח) לחוק שעות עבודה ומנוחה (ר' בעניין זה עע (ארצי) 15546-05-11 **שמעון**
11 **בוסקילה - נתיבי מעיין אביב בע"מ**, פס"מ, 19, 24.2.15). דברים אלו נכונים גם לתחולת סעיף
12 30(5) (משרת אמון) לחוק שעות עבודה ומנוחה.

הפרשי שכר המגיעים לתובע

.12

13
14
15
16 התובע הצהיר, והצהרתו לא נסתרה, כי בין השנים 2008-1998 הוא ערך והגיש בגל"צ את
17 התוכנית "שישבת" לסיכום חדשות סוף השבוע. התוכנית שודרה גם בחגים. בתקופה זו
18 מתכונת העבודה הקבועה של התובע הייתה משעה 12:00 עד 20:00 ביום שבת (כאשר ככל
19 שצבר יותר ניסיון הצטמצמו מעט שעות העבודה על התוכנית). התובע העריך כי מדובר
20 בעבודה של 6 שעות בכל שבת.

21
22 בין השנים 2008 עד 2013 (סיום העבודה) התובע ערך והגיש את התוכנית "בוקר טוב
23 ישראל", מה שדרש עבודה בממוצע בשבת (הכנה לתוכנית של יום ראשון) שהתובע מעריך
24 ב-4 שעות.

25 יש לקבל את מספר השעות הנטען על ידי התובע, אשר לא נסתרה ונראה לנו סביר.
26 אשר לשכר המגיע לתובע, יש להבחין בין התקופות שבהן הוא עבד לפי הסכם קיבוצי או
27 לפי הסכם עבודה אישי. התובע עבר לעבוד בחוזה אישי החל מיום 1.9.2009.
28 בתקופה של עבודה תחת הסכם קיבוצי התמורה שמשולמת בגין עבודה בשבת היא תוספת
29 של 75% מהשכר הרגיל – סך של 58 ₪.

30 בתקופה זו אנו מקבלים את חישובי הנתבעת, כפי שעולים מתצהירה של גבי מינס,
31 כדלקמן:

32 שנים 2007-2008 – 342 שעות לפי 58 ₪ = סך של 19,836 ₪.

33 עבור התקופה שמאפריל 2008 ועד אוגוסט 2009, זכאי התובע לתשלום לפי החישוב הבא:
34 74 שבתות כפול (2 שעות כפול 54.3 ₪ לשעה לפי 175% + 2 שעות כפול 54.3 ₪ לפי 200%) =
35 סך של 30,136 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58698-03-14

1 בתקופה שבה עבד התובע לפי חוזה אישי, השכר שלו היה בסך 66.40 ₪ לשעה, כאשר
 2 השעות הנדרשות עבור העבודה בשבת הן מעבר לשעות רגילות שבגינן הוא קיבל את השכר
 3 הגלובאלי.
 4 עבור התקופה שמספטמבר 2009 ועד אפריל 2013 זכאי התובע לתשלום לפי החישוב הבא:
 5 178 שבתות כפול (2 שעות כפול 66.4 ₪ לשעה כפול 175% + 2 שעות כפול 66.4 כפול 200%) =
 6 **סך של 88,664 ₪.**

7
 8 החיוב של הפרשי הצמדה וריבית ייעשה באמצע התקופות, למען הפשטת החיוב.
 9

10
 11
 12 **פגיעה בשם הטוב ופרסום לשון הרע** .13

13
 14 התובע טען כי עמדת הנתבעת לפיה יש חשש לניגוד עניינים בהמשך העסקתו בעודו משמש
 15 גם כמנכ"ל חדשות 10 זלגה אל מחוץ לגורמים הרלבנטיים לעובדי המערכת, לתקשורת
 16 החיצונית ולציבור ובכך הביאה לפגיעה בשמו הטוב לפי חוק איסור לשון הרע, התשכ"ה-
 17 1965 (להלן – **חוק איסור לשון הרע**).

18 כבר קבענו לעיל שהיה בסיס לסברת הנתבעת לפיה קיים חשש לניגוד עניינים בהמשך
 19 העסקת התובע במקביל להעסקתו כמנכ"ל חדשות 10. לכן, בלאו הכי הייתה עשויה לעמוד
 20 לנתבעת הגנת "אמת דיברתי" לו היינו רואים בעמדה זו של התובע משום לשון הרע.
 21 אלא שאנו סבורים כי אין בהחזקה בעמדה משפטית זו לפיה קיים חשש לניגוד עניינים
 22 משום לשון הרע שכן לא מדובר באמירה שיש בכוחה כדי "1) להשפיל אדם בעיני הבריות
 23 או לעשותו מטרה לשנאה, לבוז או ללעג מצדם; לבזות אדם בשל מעשים, התנהגות או
 24 תכונות המיוחסים לו; 3) לפגוע באדם במשרתו... 4) לבזות אדם בשל גזעו, מוצאו, דתו,
 25 מקום מגוריו, גילו, מינו, נטייתו או מוגבלותו" (ס' 1 לחוק איסור לשון הרע, שעניינו "לשון
 26 הרע מהי").

27 בהקשר זה יצוין כי ההפניה לכתבה שתגובת גלי צה"ל בעניינו הובאה בה בציטוט (נספח 29
 28 לתצהיר התובע) אינה יכולה לשמש כראיה לתמיכה בטענות התובע. התובע לא הביא לעדות
 29 אף גורם רלבנטי שיוכל לשפוך אור על נסיבות כתיבת הכתבה, המקורות שעמדו מאחוריה
 30 ומהימנותו של הציטוט (אשר מהווה למעשה עדות שמיעה).

31 התובע לא ביסס את תביעתו לפגיעה בשמו הטוב ולא הוכיח כי הנתבעת הוציאה כלפיו
 32 דיבה כלשהי. התרשמותנו היא שטענות התובע בעניין הפגיעה בשמו הטוב נטענו כלאחר יד
 33 מבלי לנסות לבססן באופן רציני.

34 **לפיכך, התביעה לפגיעה בשם הטוב נדחית.**

35





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 58698-03-14

14. לסיכום

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22

נוכח האמור לעיל, אנו מחייבות את הנתבעת לשלם לתובע סכומים כדלקמן:

א. סך של 221,118.50 ₪ בגין פיצויי פיטורים, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.5.13 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ב. סך של 12,350 ₪ בגין פיצוי על הפרת הסכם-הודעה מוקדמת, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.5.13 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ג. סך של 19,836 ₪ בגין הפרשי שכר, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.1.08 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ד. סך של 30,136 ₪ בגין הפרשי שכר, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.1.098 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

ה. סך של 88,664 ₪, בגין הפרשי שכר, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.5.11 ועד ליום התשלום המלא בפועל.

יתר רכיבי התביעה נדחים.
כמו-כן, תשלום הנתבעת לתובע סך של 35,000 ₪ בגין הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.

15. לצדדים זכות ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום מקבלתו.

ניתן היום, 06 מאי 2018, כ"א אייר תשע"ח, בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

3,421

א. פינקלשטיין

גב' צביה דגני,
נציגת מעסיקים

עידית איצקוביץ, שופטת
אב"ד

גב' דבורה פינקלשטיין,
נציגת עובדים