

## פלאי הטכנולוגיה: פוטר במסרון ותבע

**מנהל עבודה בחברת בנייה פוטר מעבודתו באמצעות מסרון. בתשובה לכתב התביעה שהגיש נגד החברה, הוא הופתע לגלות כי מעולם לא ראתה בו כעובד שכיר אלא כעצמאי נוטל זכויות. אז מה באמת מגיע למנהל עבודה?**

בפברואר 2012, התקבל מנהל עבודה חדש לחברת הבנייה מ. אגם. הוא חתם על חוזה עבודה קצוב עם החברה, שתוקפו עד יולי 2012. אלא שכחודש וחצי לאחר תחילת עבודתו, הוא קיבל מסרון ממנהל החברה, שהודיע לו על פיטוריו.

בתביעה שהגיש נגד החברה לבית הדין האזורי לעבודה בתל אביב בעקבות המקרה, הוא טען שהוא זכאי לפיצויים בגין היעדר הודעה מוקדמת, פדיון חופשה וכן לפיצוי בגין פיטורין שלא כדין, בסה"כ 18 אלף שקלים. בנוסף, הוא טען שמאחר שחוזה העבודה שלו היה לתקופה קצובה, הוא זכאי להשלמת שכר עבור חמשת החודשים שנותרו עד לתום החוזה, בסך 97 אלף שקלים.

הנתבעת תקפה את התביעה בטענה שהתובע כלל לא היה עובד אלא קבלן עצמאי ולכן אינו זכאי לפדיון חופשה או לדמי הודעה מוקדמת. עוד לטענתה, הוא זה שהתפטר ואף סירב להגיע לפגישה עם המנהל שלו. עוד לדבריה, התובע זכאי רק לשכר בגין עבודתו בפועל, מה שכבר שולם לו במלואו.

### התקיימו יחסי עובד מעביד

לאחר [השופטת חופית גרשון-זרעאלי](#) בחנה את הסממנים המאפיינים את מערכת היחסים שהתקיימה בין הצדדים, היא קבעה כי התקיימו יחסי עובד מעביד. לדבריה, התובע השתלב במפעלה של הנתבעת, נקבעו לו מסגרת ימים ושעות עבודה, ועבד תחת פיקוח של מנהל הנתבעת. כל אלו, קבעה השופטת, מעידים על כך שהתובע היה עובד שכיר בנתבעת.

עם זאת, קבעה השופטת, כי חוזה העבודה של התובע אינו נחשב לחוזה לתקופה קצובה. לפי השופטת, גם אם יש לחוזה מועד סיום, הוא ייחשב כחוזה קצוב רק אם אין בו הוראה המאפשרת לסיימו בטרם התקופה המוסכמת, אלא שבחוזה עליו חתם התובע יש סעיף המאפשר את סיום ההתקשרות בהודעה בכתב 5 ימים מראש. על כן, קבעה השופטת, שהתובע לא זכאי להשלמת שכר עד יולי 2012.

יחד עם זאת, [השופטת](#) קבעה כי פיטורי התובע היו שלא כדין. השופטת, שקראה את המסרונים שהוחלפו בין התובע למנהל הנתבעת, התרשמה שהמנהל התכוון לפטר את התובע ללא שימוע. משכך, זכאי התובע למלוא הזכויות כעובד, בכללן פדיון חופשה ופיצוי על היעדר הודעה מוקדמת, בנוסף לפיצויים בגין פיטורין שלא כדין. בסך הכל, חויבה הנתבעת לשלם לו 18 אלף שקלים.

לא נקבע צו להוצאות.

לדברי [עו"ד אורי שאבי](#) העוסק בדיני עבודה, הודעה על פיטורין באמצעות מסרון, הכוללת בתוכה את תאריך שליחת ההודעה ואת יום הכניסה לתוקף של הפיטורין, לכאורה עומדת בדרישות החוק. עם זאת, לפי הפסיקה, פיטורי עובד צריכים להיעשות בתום לב ועם שימוע כדין. משכך, מכיוון שמהמסרונים עלה כי לא היה בכוונת המעביד לערוך שימוע, נקבע שפיטורי העובד נעשו שלא כדין.