



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

לפני:

כב' השופטת דגית ויסמן
נציגת ציבור (עובדים), גב' רחל קפר

התובע

אשר בבצ"יב
ע"י ב"כ עו"ד אבי אברהמוב

-

הנתבעת

גן עמנואל סיטי בע"מ
ע"י ב"כ עו"ד אלי נחום

1

2

פסק דין

3

4

1. התובע עבד כמנכ"ל אצל הנתבעת, במשך כשש שנים, עד שסיים עבודתו בנסיבות שנויות במחלוקת.

5

6

7

בתובענה זו, שסכומה הכולל הועמד בתחילת ההליך על 72,271 ₪, נתבעו הרכיבים הבאים: הפרשי פיצויי פיטורים, הפרשי תמורת הודעה מוקדמת, פיצוי בגין הפקדות בחסר לקרן הפנסיה, הפרשי חופשה, דמי חגים, החזר הוצאות נסיעה ודמי הבראה.

8

9

10

שתי שאלות מרכזיות עומדות לדיון: האחת, האם התובע פוטר מעבודתו בנתבעת או שמא התפטר מיוזמתו; והשנייה, מהו תוקפו של כתב ויתור וסילוק עליו חתם התובע כחודש לאחר סיום יחסי עובד ומעסיק.

11

12

13

14

15

2. רקע עובדתי

16

א. הנתבעת היא חברה פרטית המפעילה גן אירועים (להלן – הנתבעת או החברה).

17

ב. מר יגאל אברמוב (להלן – אברמוב) הוא בעל מניות יחיד ודירקטור בנתבעת (נספח ב' לכתב התביעה).

18

19

ג. התובע הועסק בחברה מחודש ינואר 2012. לשיטתו, תחילה בתפקיד מעצב אירועים ולאחר מכן מונה למנכ"ל הנתבעת (סעיף 12 לכתב התביעה).

20

21

בנוסף לתפקיד זה, התובע ניהל עסק עצמאי של "כיסוי כסאות" ועבד בשיתוף פעולה עם הנתבעת (עמוד 5 לפרוטוקול, שורות 24 – 30).

22

23

ד. התובע סיים העסקתו בנתבעת בתאריך 11.7.17 בנסיבות שנויות במחלוקת.

24

ה. ביום 23.8.17 חתם התובע על כתב ויתור וסילוק כנגד קבלת פיצויי פיטורים בסך 18,995 ₪ מהנתבעת (נ/1).

25



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
3. ההליך
- א. במסגרת כתב התביעה נטען שיש לחייב את אברמוב באופן אישי, בעילה של הרמת מסך ההתאגדות. בדיון קדם המשפט ובהסכמת הצדדים, נמחקה התביעה כנגד אברמוב (עמוד 2, שורה 8).
- ב. התובע הפחית בסיכומיו את הסכום הנתבע בגין פיצויי פיטורים, בהתחשב בסכומים שהנתבעת הפקידה על חשבון פיצויים, בסך 24,500 ₪ (סעיף 31 לסיכומי התובע).
- ג. הצדדים לא טענו לתחולתו של צו ההרחבה בענף האולמות וגני אירועים בישראל לפי חוק הסכמים קיבוציים, התשי"ז-1957 שנחתם ביום 13.3.2008 (להלן- צו ההרחבה). מאחר שמדובר בידיעה שיפוטית ואין חולק כי הנתבעת מפעילה אולם אירועים, זכויות התובע יבחנו לפי הוראות צו ההרחבה.
- ד. בישיבת ההוכחות נשמעה עדות התובע כעד יחיד מטעמו ומטעם הנתבעת העיד אברמוב.
4. להלן תמצית טענות התובע וגרסתו:
- א. בתאריך 12.6.17 נמסר לתובע על ידי אברמוב כי הנתבעת מפסיקה את עבודתו בחברה ותפעל לשלם לו את מלוא זכויותיו.
- ב. ביום 23.8.17, למעלה מחודש לאחר פיטוריו, קיבל התובע לידי סכום חלקי של 18,995 ₪ כאשר הנתבעת התנתה את קבלתו בחתימה על כתב ויתור וסילוק.
- ג. הנתבעת החתימה את התובע על כתב הויתור בחוסר תום לב. התובע היה נתון במצוקה כלכלית, ולכן חתם על המסמך במקביל לשרבוט המילים "תחת לחץ" לצד חתימתו.
- ד. שכר התובע עמד על סך 9,000 ₪, אך הנתבעת הפרידה את שכרו לרכיבים ותוספות גלובליות. על כן יש לראות את תוספות אלה כחלק משכרו הקובע לצורך פיצויי פיטורים.
- ה. הנתבעת לא שילמה לתובע את מלוא הזכויות הסוציאליות להן הוא זכאי. בסיכומיו טען התובע כי עד שנת 2013 שילמה הנתבעת לתובע שכר עבודה בלבד, אך לא שילמה לו החזר הוצאות נסיעה, דמי חופשה, דמי הבראה, דמי חגים ומבלי שהפרישה דמי גמולים לקרן פנסיה (סעיף 35 לסיכומי התובע).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

- 1 להלן תמצית טענות הנתבעת וגרסתה: 5.
- 2 א. יש לדחות חלק ניכר מטענות התובע מחמת התיישנות (סעיף 30 לכתב ההגנה).
- 3
- 4 ב. יחסי העבודה בין הצדדים נותקו בעטיים של מעשי גניבה ומעילה שביצע
- 5 התובע במהלך עבודתו (סעיף 3 לסיכומי הנתבעת). לאחר שמעשי התובע
- 6 התגלו, הוא פנה אל הנתבעת בבקשה להפסיק את עבודתו בחברה מיוזמתו
- 7 (סעיף 22 לתצהיר אברמוב).
- 8
- 9 ג. הנתבעת הסכימה לשלם לתובע פיצויי פיטורים לפנים משורת הדין, לאחר דין
- 10 ודברים שהתנהל בין הצדדים וכנגד חתימתו על כתב ויתור וסילוק. כן נעתרה
- 11 לבקשתו כי יימסר לידי מכתב פיטורים, למרות שהתפטר (סעיף 22 לתצהיר
- 12 אברמוב).
- 13
- 14 ד. שכרו של התובע עמד על סך 6,878 ₪, ואין להביא בחישוב השכר הקובע
- 15 תשלום בגין רכיב "שעות נוספות גלובאליות" (סעיף 41 לכתב ההגנה).
- 16
- 17 ה. פיצויי פיטורים ששולמו לתובע, שולמו כנגד ויתור על כל טענותיו ובכלל זה
- 18 הרכיבים הכלולים בכתב התביעה. על כן יש לדחות את התביעה על הסף בשל
- 19 חתימתו של התובע על כתב הויתור והסילוק.
- 20
- 21 ו. יש לקזז מכל סכום שיפסק לתובע את הסכום שניתן לו בגין פיצויי פיטורים,
- 22 שכן עבודתו של התובע הסתיימה בנסיבות בהן יש לשלול ממנו את פיצויי
- 23 הפיטורים, מכח סעיפים 16-17 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.
- 24

דין והכרעה

נסיבות סיום עבודתו של התובע

- 25
- 26
- 27 6. על פי גרסת התובע, הוא פוטר ביום 12.6.17 מעבודתו, וכי אברמוב הודיע לו כי הוא
- 28 יפעל לשלם לו את מלוא זכויותיו (סעיף 10 לתצהיר התובע). לטענתו, אברמוב אילץ
- 29 אותו לחתום על "כתב ויתור וסילוק", לפיו יקבל לפנים משורת הדין פיצויי פיטורים
- 30 בסך 18,995 ₪ (נ/1).
- 31
- 32 לטענת הנתבעת, יחסי העבודה בין הצדדים נותקו בעטיים של מעשי מעילה וגניבה
- 33 שביצע התובע במהלך העסקתו. לשיטתה, התובע התפטר מעבודתו לאחר שנתפס
- 34 במעשיו (סעיף 22 לתצהיר הנתבעת). נוכח מעשים אלה ובהסכמת הצדדים, התובע
- 35 חתם על כתב ויתור וסילוק, ולמעשה ויתר על כל זכות שנבעה מתקופת העסקתו
- 36 (סעיפים 6 – 7 לסיכומי הנתבעת).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

- 1
2 7. בבואנו להכריע במחלוקת בין הצדדים - האם יחסי העבודה הסתיימו בפירוטריים או
3 בהתפטרות, יש לבחון את העובדות שהוכחו ונסיבות העניין, בשים לב לכך שהנטל
4 להוכחת טענה זו מוטל על כתפי התובע.
5
6 במקרה שלפנינו וכפי שיפורט להלן, לא הוכחה גרסת התובע כי הוא פוטר מעבודתו על
7 אתר.
8
9 8. אין חולק כי מכוח תפקידו של התובע כמנכ"ל, הוא היה אחראי על אולם האירועים,
10 על מכירות אירועים וכן היה ממונה על עובדי הנתבעת (סעיף 4 לסיכומים). התובע גם
11 היה זה שמסר את המשכורות לעובדים אלה, אשר שולמו בהמחאות חתומות על ידו
12 (סעיף 14 לסיכומי התובע). מעדותו של אברמוב עולה כי בין השניים היה קשר חברי
13 (עמוד 12, שורות 6 – 7), שהתבסס על האמון הרב שאברמוב רחש לתובע כיד ימינו
14 (עמוד 11, שורות 5 – 10). הנתבעת הוסיפה וטענה שהייתה מרוצה מתפקודו המקצועי
15 של התובע ולא הייתה לה סיבה לרצות בסיום העסקתו (סעיף 40 לכתב ההגנה).
16
17 9. כאמור, גרסתו של התובע הייתה דלה מאוד בפרטים, והתבססה על הטענה לפיה הוא
18 פוטר מעבודתו ביום 12.6.17.
19
20 לעומת טענתו הכללית של התובע, עדותו של אברמוב בנושא הייתה עיקבית וברורה
21 והיא משתלבת בכלל הגרסה לגבי נסיבות סיום עבודתו בנתבעת.
22
23 הנתבעת הצביעה בתצהירה על מספר אירועים שהביאו בסופו של יום לסיום יחסי
24 הצדדים, אשר לדעת הנתבעת הצביעו על כך שהתובע מעל באמונה ונטל כספים שהיו
25 מופקדים בידיו.
26
27 כך, לטענת הנתבעת, בחודש מרץ 2017, בשני מקרים שונים, התגלה שהתובע נטל
28 כספים שקיבל מלקוחותיה, אך לא העבירם לידי אברמוב (סעיף 14 לתצהיר אברמוב;
29 עמוד 11 לפרוטוקול, שורות 7 - 26). לגרסת הנתבעת, נוכח האמון שרחשה לתובע אשר
30 הביע התנצלותו על מעשיו, מחלה לו ונתנה לו הזדמנות נוספת.
31
32 עוד הוסיפה הנתבעת, כי חרף ההזדמנות שניתנה לתובע, סמוך לסיום העסקתו,
33 התחוויר לה כי התובע שילם כספים ביתר מחשבונה לאחת העובדות אשר הועסקה
34 במקביל גם על ידי התובע, בעסק העצמאי שלו לעיצוב כסאות (סעיפים 15 – 19
35 לתצהיר אברמוב).





בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

- 1
2 לגרסת הנתבעת, לאחר שהתובע נתפס בקלקלתו, הוא פנה אליה "יום למחרת במשרד
3 והוא אמר שזה לא נעים ובוא נסיים את זה כידידים" (עמוד 12, שורות 5 – 10 ; סעיף
4 13 לסיכומי הנתבעת).
- 5
6 10. התובע לא הכחיש את האירועים שיוחסו לו (עמוד 7, שורות 4 – 8) :
- 7 "כמו שהוא תפס אותי הוא הגיע אליי בין חודש או חודש וחצי אחרי, ואומר
8 לי שמע אני רוצה לדבר איתך. הוא אמר לי איקס וואי זד, אני רואה את זה
9 בתור מעילה באימון ואני מאד כועס. שאלתי אותו על מה הוא מדבר ובוא
10 תראה לי ואין לי מושג ואז אמרתי שאני מתנצל בגלל שהיה לי את הקטע על
11 הכיסויים ונתתי לו את הכסף והמשכנו הלאה."
12
- 13 כך גם נלמד ממסרון ההתנצלות אשר שלח התובע לנתבעת, בתאריך 12.6.17, הוא
14 היום בו הוחלט על סיום ההתקשרות בין הצדדים (סעיף 20 לתצהיר הנתבעת) :
- 15
16 "שתדע לך זה לא הכוונה לא יודע מה עבר לי בראש היא ביקשה ממני מקדמה
17 בנוסף למשכורת במקום לבקש ממך או להביא לה ממני פשוט רשמתי לה
18 בנוסף למשכורת לא יודע מה עבר לי בראש ובנוסף אמרתי לניר שמגיע לה
19 והוא לא הבין על מה ולא זכר אפילו על מה מדובר לא ניסתי להביא לה כסף
20 ממך על הכיסויים זאת האמת פשוט לא יודע מה עבר לי בראש באותו רגע
21 ולקחתי את ניר בשקר ושיקר בשבילי אני ממש מתנצל.. אני לא כזה לא יודע
22 מה עבר לי בראש"
23
- 24 11. לגרסת התובע בכל הנוגע לכספים שנלקחו על ידו, מדובר בטעות שנעשתה על ידו
25 בתום לב (סעיף 13 לסיכומי התובע). ר' גם עדותו בעמוד 6, שורות 1 – 8.
26
27 על אף האמור, התובע לא הכחיש כי מעשיו נעשו במכוון (עמוד 6, שורות 6 – 16) :
- 28
29 " ש. **תסביר לי למה אם אתה טוען שהכל תמים ומדובר בטעות אז למה**
30 **ניסית להדיח את רב המלצרים בשקר?**
31 ת. אין עוררין שניסיתי לעשות את זה אבל באתי והתנצלתי ואמרתי
32 ליגאל שאני מצטער וזו טעות ושאתה יודע שאני לא אדם כזה. לא יודע
33 מה עבר לי בראש, פשוט במקום לתת לה 400 ₪ מכיסי ולרשום את
34 זה, זה נרשם דרך התלוש. "
35
- 36 12. כאמור, התובע הודה במעשיו ואף החזיר לנתבעת את הסכומים שלקה. והדבר מחזק
37 את טענת הנתבעת כי יחסי הצדדים הסתיימו בהסכמה על רקע העובדה שהתובע נתפס
38 בקלקלתו.
39
- 40 13. עוד עולה מהראיות ומעדויות הצדדים כי הנתבעת ניאותה לשלם לתובע פיצויי
41 פיטורים לפנים משורת הדין ולמסור לו מכתב פיטורים (סעיף 22 לתצהיר אברמוב).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

14.

לפי הפסיקה, מעסיק המוסר מכתב פיטורים לעובדו וטוען בדיעבד כי העובד התפטר והמכתב נמסר לידי מטעמים אחרים, הנטל על המעסיק לסתור את תוכן המכתב. אברמוב הסביר את מסירת מכתב הפיטורים כך (עמוד 12, שורות 5 – 14):

ש"אז למה הסכמת לשלם לו את כל מה שמגיע לו?

ת. אתה קופץ. למה הסכמת? כי לפני משורת הדין, רציתי בתום לב לסיים איתו ולהשאיר חברים כי אחרת לא הייתי צריך לתת לו את מכתב הפיטורים או שהייתי צריך לתת לו מכתב פיטורים על גניבה, להגיש תלונה במשטרה ולא עשיתי זאת. בא בנאדם ומודה ורושם שעשיתי טעות הזאת של 400 ₪ ושזאת פעם שלישית. נפגשנו יום למחרת במשרד והוא אמר שזה לא נעים ובוא נסיים את זה כידידים.

ש. נכון שבמסגרת העבודה..?

ת. לא סיימתי. אז בשביל להשאיר ידידים אמרנו שהוא יעבוד עוד חודש והוא יקבל מה שמגיע לו ממני ונפרד כידידים.

התובע לא התייחס למכתב הפיטורים, ואף לא ניתן היה להתרשם מתוכנו, מקום בו לא הוצג על ידי מי מהצדדים.

15.

מעדותו של אברמוב עולה כי התובע הוא שדרש לקבל מכתב הפיטורים (עמוד 14, שורות 4 – 7):

ש. אז למה לא הלכת למשטרה?

ת. כבר אמרתי לך, כי רציתי לסיים איתו בתום לב. הוא בא וביקש יש לי משפחה, יש לי פה ושם, עד שאמצא עבודה תביא לי את מכתב הפיטורים שלא תרשום שם על גניבה כי יכולתי לרשום שם על גניבה.

כך גם עולה מעדותו של התובע שאישר במובלע כי ביקש מהנתבעת מכתב לביטוח לאומי אלא שלשיטתו "כי הוא שלח אותי" (עמוד 7, שורות 31 – 32).

16.

המסקנה המתוארת לעיל, לפיה הנתבעת הסכימה לשלם לתובע פיצויי פיטורים ולמסור לו מכתב פיטורים, למרות שהתובע התפטר, באה לידי ביטוי גם בכתב הוויתור והסילוק עליו חתמו שני הצדדים.

להלן נוסח המסמך:

"כתב ויתור וסילוק"

תאריך: 23.8.17

לכבוד גן עמנואל סיטי בע"מ ("המעסיק")

אני הח"מ, אשר כהן בבצ"יב, ת"ז XXXXXXX, מאשר ומצהיר בזאת לאחר שבדקתי את מעמדי וזכויותיי כדלקמן:

1. הריני מאשר בזאת, כי כפי שסוכם ביני לבין המעסיק, עבודתי תסתיים ביום 11/7/17 ("מועד סיום העבודה") וזאת בעקבות הודעתי למעסיק על סיום עבודתי.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 18-03-2254

- 1 לסילוק סופי, מלא ומוחלט של כל תביעותיי ודרישותיי מהמעסיק, בקשר
2 עם יחסי העבודה בין הצדדים ו/או סיומם, לרבות ומבלי לפגוע בכלליות
3 האמור, שימוע, דמי חגים, דמי מחלה, הפרשי שכר, שעות נוספות, קופ"ג,
4 תמורת הודעה מוקדמת, החזר הוצאות נסיעה, תוספות יוקר, פדיון
5 חופשה ודמי הבראה, תשלם לי החברה סך של 18,995 ₪.
- 6 בנוסף, לפני משורת הדין פיצויי פיטורים בשיעור של 18,995 ₪, המהווה
7 סילוק מלא ומוחלט של כל כספי הפיצויים המגיעים לי כחוק בגין תקופת
8 עבודתי, בכך נפרע וסולק מלוא חוב המעסיק כלפי לתשלום פיצויי
9 פיטורים, ואני מאשר כי אין לי ולא תהיינה לי תביעות או טענות כלשהן
10 בקשר לתשלום פיצויי פיטורים בגין תקופת עבודתי (תקופה שהסתיימה
11 עקב החלטתי להתפטר כאמור)
- 12 הריני מאשר, כי פירעון הסכום לתשלום יועבר לידי (לאחר שינוכו ממנו
13 כל הניכויים המחויבים על-פי דין) יהוו סילוק סופי ומוחלט של כל
14 הכספים ו/או התשלומים ו/או הזכויות שמגיעים לי מאת החברה בגין
15 העסקתי בחברה ו/או בגין סיום עבודתי בחברה (לרבות בגין מתן הודעה
16 מוקדמת לפיטורים).
- 17 הנני מצהיר ומאשר כי חתמתי על כתב התחייבות זה לאחר עיון, שיקול
18 דעת ומרצוני החופשי. מסמך זה מהווה גם פשרה והודאת סילוק לגבי
19 פיצויי פיטורים במובן סעיף 29 לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963,
20 שהושגו לאחר דיון ומשא ומתן ממצים ביני לבין המעסיק."
- 21
22 17. התובע טען כי חתימתו היתה תנאי לקבלת ההמחאה וכי חתם על המסמך מאחר
23 שנקלע למצב כלכלי קשה בעקבות הפיטורים. לראייה, לצד חתימתו על המסמך הוא
24 ציין בכתב ידו "תחת לחץ" ועל כן אין נפקות לכתב הויתור.
25
- 26 בכל הנוגע לרישום "תחת לחץ" על גבי כתב הויתור, מצאנו להעדיף את עדות הנתבעת
27 כי "...אחרי דין ודברים בין הצדדים ואחרי שהתובע אומר שנגיע להבנות שלפנים
28 משורת הדין משולמים לו פיצויים בתובע חותם בכתב ויתור וסילוק אבל פה הוא חתם
29 מבלי ששמו לב כתב תחת לחץ כנראה שהודרך. הוא היה מנהל הנתבעת אף אחד לא
30 כיוון לו אקדח לרקה, הוא הרבה מעבר לעובד הממוצע" (דיון מיום 2.12.18, עמוד 3,
31 שורות 3 – 6).
- 32
33 על אף שהנתבעת היא זו שהמציאה את כתב הויתור כראייה מטעמה (נ/1), אין חולק
34 בין הצדדים כי לא מדובר במסמך המקור (סעיף 29 לסיכומי התובע) וכי העתק המסמך
35 הועבר לנתבעת על ידי התובע עצמו (סעיף 17 לסיכומי הנתבעת).
36
- 37 18. לגבי עצם החתימה על כתב הויתור, העיד התובע כי הוא מכיר את המסמך, ואף קרא
38 אותו. כאשר נשאל האם מישהו איים עליו עובר לחתימת המסמך השיב "לא. מה זה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

- 1 איים עליך? הוא אמר לי שאם אני לא חותם על המסמך הזה אני לא מקבל את הכסף "
2 (עמוד 7 החל משורה 15).
3
4 19. בהמשך פסק הדין נדון בשאלת תוקפו של כתב הוויתור והסילוק לעניין הזכויות
5 הנתבעות. בשלב זה נציין כי איננו מקבלות את טענת התובע שחתם על כתב הוויתור
6 בכפייה. נעיר כי הטוען לקיומו של אילוץ, עושק או התקשרות מתוך כפייה, עליו הנטל
7 להוכיח טענותיו. חזקה על התובע כי חתם על המסמך לאחר שקרא אותו, הבין את
8 תכנו והסכים לאמור בו.
- 9 20. כתב הוויתור והסילוק עליו חתם התובע תומך אף הוא בגרסת הנתבעת שיחסי העבודה
10 הסתיימו בעקבות הודעת התובע על רצונו להתפטר.
11
12 בנוסף ולעניין מועד ניתוק יחסי העבודה - כתב הוויתור והסילוק מאשר כי מועד סיום
13 יחסי עובד ומעסיק נקבע בהסכמה ליום 11.7.17.
14
- 15 21. לאמור לעיל נוסף כי עדותו של התובע בנוגע לנסיבות סיום העבודה היתה פתלתלה
16 ועל כן לא מצאנו אותה מהימנה.
17
18 טענתו של התובע כי "הושפל וסולק מעבודתו" (סעיף 19 לכתב התביעה), אינה
19 מתיישבת עם עדותו של אברמוב כי לאחר סיום ההתקשרות התובע עבד בשני אירועים
20 נוספים (עמוד 14, שורות 21 – 23):
21
22 **"ש. זה נכון שאחרי שסיים הגיע מרצונו הטוב לעזור לך בעוד 2 אירועים**
23 **של בוכרים?**
24 ת. הוא הבטיח להם והוא הגיע. זה לא נכון שהוא לא קיבל שכר. באחד
25 האירועים הוא קיבל שכר מהחוגגים. "
26
27 חיזוק לעדות זו ניתן למצוא בסיכומי התובע, שם אישר כי התבקש "להישאר עוד
28 חודש נוסף (ואף מעבר לכך) בכדי לסייע לו באירועים נוספים והתובע עשה זאת
29 בשמחה רבה.." (סעיף 21 לסיכומי התובע).
30
31 22. על פי התרשמותנו מכלל הראיות, כמפורט לעיל, סיום עבודתו של התובע בנתבעת,
32 היה בהסכמה הדדית, לאחר שהתובע הביע רצונו לעזוב את העבודה. כך גם עולה
33 מעדותו של התובע, כי ראה בחתימתו על כתב הוויתור כאילו נערך בין הצדדים גמר
34 חשבון, וכלשונו "אם הוא תפס אותי גונב כשאני עשיתי איתו גמר חשבון אז למה
35 הוא לא בא ואמר שחסר כסף, תגיד לי." (עמוד 7, שורות 1-2).
36



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

- 1 יתרה מזו, התובע לא הכחיש את הנסיבות שעמדו מאחורי סיום עבודתו - התובע
2 הודה כי נפל רבב במעשיו, ואף שמעל באמונה של הנתבעת, ניצל לרעה את האמון
3 שניתן בו וביצע שורה של מעשים שבסופו של יום הביאו לכך שהוציא כספים שלא כדין
4 מהנתבעת.
- 5
6 24. לאור הקביעה לפיה התובע סיים עבודתו בחברה בהסכמה, נדחית התביעה לתמורת
7 הודעה מוקדמת, המבוססות על טענת התובע כי פוטר מעבודתו.
8
9 תוקפו של כתב הוויתור והסילוק
- 10 25. לטענת הנתבעת, התובע מנוע ומושתק מהגשת התביעה כיוון שחתם על כתב ויתור
11 וסילוק.
12
- 13 26. על פי הלכה הפסוקה, "הכלל המושרש בבתי הדין לעבודה הינו כי יש ליתן משקל מועט
14 יחסית לכתבי ויתור של עובדים וכי רק במקרים בהם ברור באופן חד משמעי כי העובד
15 היה מודע לחלוטין לזכויותיו ולפירוטן והחליט לוותר עליהן ינתן משקל לחתימת כתב
16 הוויתור." (דב"ע נו/29-3_תנובה בע"מ - לוסקי, פד"ע לג 241 (1998) ור' גם דב"ע
17 נב/217-3 אגודה ארצית של מנהלים ומורשי חתימה של הבנק הבינלאומי הראשון
18 לישראל - הבנק הבינלאומי הראשון לישראל בע"מ, פד"ע כז 3, 34-35 (1994)). מטעם
19 זה, אין בית הדין לעבודה ממהר ליתן תוקף לכתבי ויתור ובוחן את תוקפם (דב"ע
20 ארצי) 10/98 - 2 קנטי - דיגיטל אקוויפמנט (זק) בע"מ, 1/6/99.
21
- 22 לאור פסיקה זו, יש להכריע בשאלה האם התובע היה מודע לזכויותיו ולפירוטן והאם
23 הסכים לוותר עליהן.
24
- 25 27. על יסוד הראיות שהוצגו בהליך, שוכנענו כי יש להפריד בעניין זה בין זכותו של התובע
26 לפיצויי פיטורים לבין יתר הזכויות הנתבעות, וזאת כפי שיוסבר להלן.
27
- 28 28. כאמור, מהראיות עולה כי הצדדים הסכימו על תשלום פיצויי הפיטורים לתובע,
29 למרות שלא פוטר. התובע הודה כי סכום פיצויי הפיטורים שקיבל עמד על סך 43,495
30 ₪ (סעיף 31 לסיכומי התובע - 24,500 ₪ שנצברו לזכות התובע בקרן הפנסיה,
31 והפיצויים שניתנו לו במסגרת חתימתו על כתב הוויתור, בסך 18,995 ₪).
32
- 33 כפי שכבר צוין לעיל, יש לדחות את טענת התובע כאילו קיבל את הסכום ששולם לו
34 כפיצויי פיטורים תחת לחץ ומבלי שהבין את משמעותו, שכן התובע עצמו לא הכחיש
35 כי פיצויי הפיטורים ניתנו לו לפני משורת הדין ובהסכמת הצדדים (עמוד 8, שורות
36 : (6 - 1



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

- 1 **”ש. אז הוסכם ביניכם שלפנים משורת הדין הוא ישלם לך גם השלמת**
2 **פיצויים מעבר למה שהפקיד לפנסיה. נכון?**
3 **ת. בוודאי.”**
4
5 29. כאמור, פיצויי הפיטורים שולמו לתובע על פי הסכמה בינו לבין הנתבעים, שלא על פי
6 חובה שבדין ולמרות שלא פוטר.
7
8 לאור האמור לעיל, התביעה להפרשי פיצויי פיטורים נדחית.
9
10 30. לגבי יתר הזכויות הנתבעות, מסקנתנו שונה.
11
12 מהראיות עולה שחתימתו של התובע על כתב הוויתור התמצתה בהסכמת הצדדים
13 ביחס לפיצויי הפיטורים בלבד.
14
15 כך למשל, מעדותו של התובע לא הובהר באופן חד משמעי כי הוא היה מודע לזכויותיו
16 ולפירוטן והחליט לוותר עליהן. נדמה כי בחתימתו על כתב הוויתור, התובע נתן דעתו
17 רק לגבי סוגיית תשלום פיצויי הפיטורים (עמוד 8, שורות 4 – 6):
18
19 **” ש. תאשר לי בבקשה שבמהלך כל השנים שעבדת אצל הנתבעת בחברה**
20 **מעולם לא פנית בטענה שחסרים לך איזשהם תשלומים בשכר?**
21 **ת. בוודאי שלא, עד שזה מגיע לפיצויים.”**
22
23 ר' גם עדותו בעמוד 7, שורות 23 – 27.
24
25 31. על אף שכתב הוויתור כולל התייחסות לזכויות על פי משפט העבודה והמגן וזכויות
26 אחרות הנובעות מיחסי העבודה וזאת בתמורה לתשלום סכום של 18,995 ₪, מגרסת
27 הנתבעת, עולה כי הסכום ששולם לתובע כפיצויי פיטורים מהווה סכום פשרה, לפיו
28 מוצו טענותיו של התובע לכלל הזכויות הקוגנטיות להן עתר (סעיף 30 לסיכומי
29 הנתבעת).
30
31 אלא שגם לשיטתה של הנתבעת, הסיבה לכך שהתובע חתם על כתב הוויתור הייתה
32 עבור קבלת תשלום פיצויי הפיטורים שהובטח לו: ”הגם שכך שולמו לתובע, לפני
33 משורת הדין, פיצויי הפיטורין על סמך דין ודברים שניהל מול הנתבעת – והיא היא
34 הסיבה בעטיה חתם התובע על כתב הוויתור והסילוק.” (סעיף 21 לסיכומי הנתבעת;
35 ר' גם סעיף 13 לסיכומי הנתבעת).
36
37 32. בהעדר נתונים בשאלה כיצד הצדדים הגיעו לסכום על פי כתב הסילוק והאם הסכום
38 שניתן לתובע כלל בתוכו תשלום עבור כל זכויותיו, נוכח הפסיקה ביחס לכתבי ויתור,



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

1 כאשר ברי כי הסכום ששולם לתובע אינו "מכסה" את כלל הזכויות הנתבעות, שהן
2 זכויות קוגנטיות (דמי גמולים לפנסיה, הפרשי חופשה, החזר הוצאות נסיעה, דמי חגים
3 ודמי הבראה), יש לקבוע כי האמור במסמך עליו הצדדים חתמו אינו מייתר את הדין
4 ברכיבי התביעה הנוספים.

5
6 33. לאור האמור לעיל, לא ניתן לייחס לתובע ויתור על הזכויות המנויות בכתב הוויתור
7 אשר ברור כי לא ניתנה כל התייחסות עליהן עובר לחתימתו של התובע.

8
9 על כן, אין במסמך עליו חתם התובע לחסום אותו מבירור טענותיו ביחס לזכויותיו
10 הקוגנטיות שנתבעו. אלה ייבחנו בסעיפים הבאים.

השכר הקובע

11
12
13 34. לטענת התובע, שכרו עמד על סך 9,000 ₪ לחודש. לגרסתו "עיון בתלושי השכר מלמד
14 כי זהו שכר העבודה אשר שולם לתובע וללא כל הפרדה לרכיבים. מעולם לא נאמר לו
15 כי ניתנו לו תוספות גלובליות וגם אם תוספת זו כלולה בשכרו יש לראות בה כחלק
16 משכרו ועל כן יש לחשבה במסגרת פיצויי הפיטורין" (סעיף 30 לסיכומי התובע).

17
18 לטענת הנתבעת, שכר התובע עמד על סך 6,878 ₪. לתובע שולמה מדי חודש תוספת
19 בגין "שעות נוספות גלובליות" אותה אין להביא בחישוב השכר הקובע. לגרסתה,
20 התובע אינו עובד מן המניין, אלא שימש כמנכ"ל בנתבעת, ואף ניהל במקביל עסק
21 עצמאי בשיתוף פעולה עם הנתבעת. יתרה מזו, התובע לא העלה אף טענה בקשר
22 לזכויותיו הכספיות בכל תקופת העסקתו ועל כן כיום הוא מנוע מלעשות כך (סעיף 44
23 לכתב ההגנה).

24
25 35. על פי הדין, השכר הרגיל לצורך חישוב פיצויי פיטורים אינו כולל תוספות שכר, למעט
26 אלה המנויות בתקנה 1(א) לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות
27 שרואים אותה כפיטורין), תשכ"ד - 1964 (שהותקנו מכח סעיפים 12 ו- 13 לחוק
28 פיצויי פיטורים, תשכ"ג - 1963 (להלן - חוק פיצויי פיטורים)). הלכה היא, כי על מנת
29 שסכום המשתלם כשכר עבודה יהווה תוספת שכר ולא חלק מהשכר הכולל, על
30 התשלום להיות מותנה בתנאי או מצב מסויימים (ע"ע (ארצי) 300370/97 זבדי -
31 איי.די.אי טכנולוגיות בע"מ, פד"ע לז' 201, 204 (2002)). עוד נקבע, כי נטל השכנוע לכך
32 שתשלום מסוים המכונה "תוספת" מהווה למעשה חלק אינטגרלי משכר העבודה,
33 מוטל על הטוען לכך (דב"ע מט/3-141 סלים בלבול - מפעלי מאיר בע"מ, פד"ע כא
34 439 (1990)).



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

36.

1 צורת תשלום גמול עבודה בשעות נוספות באופן גלובאלי הוכרה בפסיקה כלגיטימית
2 כל אימת שהיא מגשימה את תכלית חוק עבודה ומנוחה ואינה מקפחת את זכויות
3 העובד (דב"ע מד/34-3 אלון - בנק ישראל, פד"ע טז 76 (1984); ע"ע (ארצי) 23402-09-
4 15 ברד - קנסטו בע"מ, 28.02.2017 (להלן – עניין ברד)).

5 בעניין ברד בית הדין הארצי עמד על התנאים הנדרשים למתן תוקף להסדר גלובאלי
6 של תשלום שעות נוספות, כלהלן –

7 "מבלי להתיימר למצות נציין כי התנאים המרכזיים הם:

8 ראשית, צורת תשלום זו – ובעיקר ההנחות לגבי ממוצע השעות הנוספות שהיא
9 מהווה תמורה להן – צריכה לבוא לידי ביטוי בהסכמה ברורה ומדעת, כך
10 שהסכמת העובד לצורת תשלום זו על הנחותיה תהא מושכלת ומדעת.

11 שנית, שיעור הגמול צריך להיות הוגן וסביר במובן זה שנדרש כי "בממוצע,
12 וכמכלול – מקבל העובד לכל הפחות תמורה שוות ערך לזו המגיעה לו
13 מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה" (מתוך דברי השופטת דוידוב בע"ע (ארצי)
14 09-184 פיודור קרבצ'ניקו נ' חברת השמירה בע"מ (18.12.11) (להלן: ענין
15 פיודור). למותר לציין כי אם יסתבר בנסיבות ענין קונקרטי כי הגמול אינו הוגן,
16 שכן סדר הגודל של השעות הנוספות הנדרשות בפועל עולה על ההנחות של
17 הגמול הגלובלי, כי אז לא יינתן לו תוקף משפטי, ותחשיב הגמול יבוצע על פי
18 הוראות חוק שעות עבודה ומנוחה וחוק הגנת השכר כפי שתוקן בתיקון 24.

19 שלישית, המעסיק נדרש לעקוב אחר היקף השעות הנוספות שעבד העובד
20 בפועל, וזאת על מנת שמטרתו הסוציאלית של החוק תוגשם ועל מנת שניתן
21 יהא לבחון באופן שוטף את הוגנותו של גמול השעות הנוספות הגלובלי כמכלול
22 בנסיבות הענין. חובת המעקב נדרשה טרם תיקון 24 לחוק הגנת השכר,
23 ומשנחקק תיקון 24 הרי שמנגנון המעקב צריך לעמוד באמות המידה שהותוו
24 בו לרבות עריכת חובת רישום היקף השעות הנוספות בפנקס ובתלוש השכר,
25 כפי שהותווה בתיקון 24.

26 רביעית, ההסכמה צריכה למצוא ביטוי גם בתלוש השכר, שתהא בו הפרדה
27 ברורה בין שכר היסוד לבין גמול השעות הנוספות הגלובלי. בדרך זו מוגשמים
28 ערכים של שקיפות ובהירות בנוגע לשיעורו. מפאת הפרדה זו גמול שעות
29 נוספות גלובלי אינו נתפס באיסור הקבוע בסעיף 5 לחוק הגנת השכר (ראו
30 פסיקה 3 בענין אלון).

31 חמישית, כל אחד מהסכומים הנפרדים – קרי השכר וגמול שעות נוספות
32 גלובלי – צריך לעמוד באופן עצמאי בדרישותיה של חקיקת המגן. במילים
33 אחרות, אין בתשלום גמול שעות נוספות גלובלי כדי לפטור את רכיב השכר,
34 שהוא מובחן ונפרד מכוח התנאי הרביעי לעיל מגמול השעות הנוספות
35 הגלובלי, לעמוד בדרישותיה של חקיקת המגן לרבות חוק שכר מינימום. כמו
36 כן, אין בתשלום שעות נוספות גלובלי כדי לפטור את המעסיק מתשלום
37 תוספות שכר אחרות שהוא חב בהן בהתאם לכל דין".



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

- 1 בית הדין הארצי חזר על ההלכות בנושא תשלום שעות נוספות גלובליות כתוספת
2 אותנטית בע"ע (ארצי) 35601-04-14 זאהר - מועצה מקומית עוספיה, 17.01.2018 :
- 3
4 "רכיב שכינויו "שעות נוספות גלובליות" נבחן אף הוא לפי ההלכה לעיל,
5 ובהתאם ככל שהוא משולם באופן אמיתי ואותנטי בגין ביצוע עבודה בשעות
6 נוספות - לא ייראה הוא כרכיב "פיקטיבי" אלא כתוספת שאינה חלק מהשכר
7 הרגיל (ע"ע (ארצי) 76/99 מרדכי אופיר - מועצה מקומית נווה
8 מונוסון (6.6.02); ע"ע (ארצי) 1072/05 שלמה בן יונה - האוניברסיטה
9 העברית בירושלים (8.8.05)). בהקשר זה נקבע בפסיקה כי מעסיק רשאי
10 להתחייב מראש לתשלום גמול שעות נוספות בעד מספר שעות נקוב, גם אם
11 לא תמיד ובכל חודש יעבוד העובד את מלוא מכסת השעות הנוספות שבעדן
12 שולם, תשלום גלובלי חוסך לצדדים את הצורך בדיווח פרטני ובהתחשבות
13 מדי חודש בחודשו, כך שהעובד זכאי לתשלום המוסכם בין אם ביצע באותו
14 חודש פחות מהשעות הנוספות לפיהן חושב התשלום הגלובלי ובין אם ביצע
15 מעבר להן, כל עוד לאורך זמן משקף התשלום הגלובלי בממוצע ובקירוב את
16 גמול השעות הנוספות שאמור היה העובד לקבל לפי חוק (דב"ע (ארצי) מד-3/
17 34 דוד אלון - בנק ישראל, פד"ע טז 76 (1984); להרחבה בעניין התנאים
18 הנדרשים למתן תוקף להסדר גלובלי מסוג זה ראו את פסק דינה של השופטת
19 חני אופק גנדלר בע"ע (ארצי) 23402-09-15 אוריאל ברד - קנסטו
20 בע"מ (28.2.17)).
- 21 37. על פי תלושי השכר של התובע (נספח 2 לתצהיר הנתבעת), בחודשים פברואר 2012 עד
22 דצמבר 2012 שולם לתובע שכר יסוד בסך 9,000 ש"ח נטו (למעט החודשים – 1/12,
23 4/12, 11/12).
- 24 החל מחודש ינואר 2013, שונתה משכורת היסוד של התובע והוספו רכיב "נסיעות"
25 ורכיב שעות נוספות בערך 125% ו- 150%. מחודש יוני 2015 הוסף רכיב "שעות נוספות
26 גלובליות".
- 27 על אף השינויים שחלו בתלושי השכר, שכר התובע עמד על כ- 9,000 ₪ נטו.
- 28 38. בהתייחס לתוכנם של תלושי השכר, נראה כי הנתונים בתלושים נרשמו שלא על יסוד
29 דיווחי נוכחות מזמן אמת וספק אם יש קשר בין תוכנם ובין עבודתו בפועל של התובע.
30 כך למשל, בין החודשים אפריל 2013 עד לחודש דצמבר 2013, צוין בתלושי השכר
31 באופן עקבי גמול בגין עבודה בשעות נוספות 125% בסך 1,396.5 ₪ עבור 27.93 שעות
32 עבודה. כך גם בתלושי השכר בין החודשים מרץ 2014 ועד לחודש דצמבר 2014, שילמה
33 הנתבעת שעות נוספות בערך 125% בסך 1,865.68 עבור 25 שעות עבודה.
- 34 39. אברמוב בחקירתו לא ידע להסביר את מתכונת העבודה שנקבעה עם התובע (עמוד 9,
35 שורות 19 – 24) :
36



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

- 1 **ש. אתה יכול לומר לי מה סיכמת לגבי שעות העבודה וימי העבודה**
 2 **בראשית הדרך?**
 3 ת. כשיש אירועים אז הוא נמצא שם. כשאין אירועים אז היינו מתחלקים,
 4 גם אני הייתי יושב במשרד. לדוגמה, בתקופת העומר הוא לא היה
 5 נמצא במשרד 40 ימים.
 6 **ש. אז כשקיבלת אותו כמנהל צעיר לא חשבת לפרק שכרו כשכר שעתי?**
 7 ת. יש לו משכורת גלובלית. אם אעשה איתו שעתית, בין המיצרים מה
 8 הוא יקבל? ובפסח מה יקבל?"
 9
- 10 התובע אישר בחקירתו הנגדית שעבד בשעות נוספות (עמוד 8, שורות 9 – 29). יחד עם
 11 זאת, מעדויות הצדדים עולה כי היו תקופות בהן התובע לא עבד בשעות נוספות, אך
 12 שכרו לא השתנה.
 13
- 14 **40. בענייננו, לא הוכחו מלוא התנאים הנדרשים בעניין ברד. הנתבעת לא הציגה רישומי**
 15 **נוכחות מתוך פנקס שעות עבודה ואף לא רישום אחר שיכול היה ללמד על שעות**
 16 **עבודתו של התובע. גם לא הוכח שזכויות התובע לא קופחו במהלך כלל התקופה**
 17 **האמורה, כיוון שלא ניתן להסיק האם לאורך זמן התשלום הגלובלי שיקף בקירוב את**
 18 **גמול השעות הנוספות שהתובע היה זכאי לו על פי החוק. גם לא הוכחה הסכמה מדעת**
 19 **לצורת תשלום זו, ובכלל זה לגבי ממוצע השעות הנוספות המהווה תמורה להן.**
- 20 אברמוב לא ידע להסביר את השינוי שנערך בתלושי השכר או אם ניתנה הסכמתו של
 21 התובע על כך :
 22
- 23 **ש. נכון לומר שבמשך השלוש השנים הראשונות כן היה פירוט של**
 24 **הרכיבים לשעות נוספות בתלושי השכר?**
 25 ת. על מה אתה מדבר? בוא תראה לי. אם יש את זה אז זה נכון.
 26 **ש. אתה יכול להסביר לי למה לא המשיך ככה?**
 27 ת. למה לא המשיך? כי זה שעות נוספות גלובליות. למה זה לא המשיך?
 28 כי בחודש אפריל אני יכול לחייב אותו 150 אחוז או 120 אחוז
 29 כשבנאדם לא נמצא.
 30 **ש. אני מבקש להפנות אותך לרגע שזה השתנה. מדוע הפסקת לעשות**
 31 **את זה?**
 32 ת. מדוע הפסקתי לעשות את זה? כי זה לא נכון. אני לא יודע למה, אחרי
 33 ייעוץ משפטי.
 34 **ש. יכול להיות שהיתה הסכמה בינך לבין אשר?**
 35 ת. איך? איזו הסכמה?
 36 **ש. למה היה שינוי בתלושי השכר?**
 37 ת. אולי אחרי ייעוץ משפטי.
- 38 **41. למרות האמור לעיל, לא מצאנו כי ציון תשלום של "שעות נוספות" או שעות נוספות**
 39 **גלובליות" היה פיקטיבי. זאת הן משום שהתובע היה מנכ"ל הנתבעת ובתפקיד זה,**
 40 **ברי כי נדרש לעבוד בפועל בשעות נוספות. בנוסף, מאחר שמדובר בענף אולמות**



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

1 אירועים, וכפי שגם עלה מהעדויות, היו תקופות בהן התובע נדרש לעבוד בשעות
2 נוספות ולצד זה קיימות תקופות בהן לא עבד שעות נוספות (למשל "בין המצרים").

3 התרשמנו כי כיוון שאין חולק כי התובע עבד בשעות נוספות מעת לעת, ואין במסגרת
4 התובענה שבפנינו תביעה להפרשי שכר בגין עבודה בשעות נוספות, הרי שאין מדובר
5 ברכיב "פיקטיבי" שנרשם בתלוש השכר למרות שבפועל התובע לא עבד בשעות
6 נוספות, אלא שלכל היותר מדובר בהתרשלות של הנתבעת בתייעוד שעות עבודתו של
7 התובע או רישום מדויק בתלושי השכר.

8 לעניין זה ר' הנפסק בע"ע (ארצי) 26020-01-19 בין הרים שירותי תיירות בע"מ – דגן,
9 - 15.2.20

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

אכן, בעניין קנסטו, עליו נסמכו שני הצדדים, פורטו תנאים להכרה
בהסכם לפיו יקבל עובד "גמול שעות נוספות גלובלי", חלף זכאותו
לגמול על פי דין המחושב לפי שעות עבודתו בפועל, ואין חולק כי
תנאים אלה לא התקיימו במלואם בענייננו. אולם, התנאים שתוארו
בעניין קנסטו הם תנאים הכרחיים למיצוי הזכות לגמול בגין שעות
נוספות, במובחן מההכרה בגמול, המפורט מידי חודש בחודשו
בתלוש השכר, כתשלום הבא בפועל על חשבון גמול השעות הנוספות.
אי קיומם של תנאים אלה אין משמעה, לפיכך, כי התשלום שניתן
לעובד בגין שעות נוספות הוא בהכרח פיקטיבי ואין להביאו בחשבון
זכויותיו של העובד, אלא כי תשלום זה אינו בא חלף התמורה
המלאה המגיעה לעובד מכוח חוק שעות עבודה ומנוחה, אלא על
חשבונה. "המסגרת הרעיונית החולשת על השימוש במודל זה היא
שזכויות העובד לא תקופחנה ושתכליל חוק שעות עבודה ומנוחה
תוגשם ולא תסוכל" (עניין קנסטו).

26

27

28

29

לאור כל האמור לעיל, נדחות התביעות המבוססות על הטענה כאילו רכיב "שעות נוספות
גלובליות" הינו רכיב פיקטיבי.

30

אי ביצוע הפרשות לפנסיה

31

42. טענת התובע, לא הופקדו עבורו תשלומים לקרן הפנסיה בגין 6 חודשי העסקה.

32

33

34

35

36

37

38

התובע לא נקב בחודשים הספציפיים בהם לא הועברו דמי גמולים ולא הציג את
המסמכים מקרן הפנסיה. מסיכומי התובע עולה כי מדובר על תקופת עבודתו בשנת
2012, כאשר לגרסתו, בשנה זו הוא קיבל תשלום עבור שכר העבודה בלבד (סעיף 35
לסיכומי התובע).

על פי תלושי השכר שהוצגו, הנתבעת החלה לבצע את התשלומים לקרן הפנסיה החל
מחודש אוקטובר 2012.



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

- 1
2 בסעיף 50.1 בצו ההרחבה בענף אולמות וגני האירועים נקבעה חובת הפרשה לקרן .43
3 פנסיה בתום 12 חודשי עבודה ובשיעור 12% ע"ח המעסיק - 6% תגמולים ו-6% פיצויי
4 פיטורים (סעיף 55 לצו ההרחבה).
- 5
6 ביחס ל-12 חודשי העסקה הראשונים של התובע, מאחר שטרם קמה החובה לבצע
7 בגינם הפרשות לקרן פנסיה מכוח צו ההרחבה בענף אולמות וגני האירועים, הרי שלפי
8 הוראת סעיף 4(א)(1) לצו הרחבה לפנסיית חובה לפנסיה חובה משנת 2011, קמה
9 לנתבעת חבות לביצוע הפרשה מכוח הוראות הצו אשר בתקופה האמורה היווה הסדר
10 מיטיב.
- 11
12 לעניין זה ר' הוראות סעיף 6 ה לצו ההרחבה לפנסיה חובה, בה נקבע –
13
- 14 "...העובד יהיה זכאי לביטוח הפנסיוני ולביצוע הפרשות על פי צו זה, כמפורט
15 בסעיף ד' לעיל, מיד בתום 6 חודשים מתחילת העבודה (להלן – תקופת
16 המתנה). עובד שיתקבל לעבודה כשהוא מבוטח בביטוח פנסיוני כלשהו, יהיה
17 זכאי לביצוע הפרשות החל ביום הראשון לעבודתו בשיעורים שנקבעו בפסקה
18 (ד) לעיל; הפרשות יבוצעו לאחר 3 חודשי עבודה או בתום שנת המס – המועד
19 המוקדם מבניהם, רטרואקטיבית ליום תחילת עבודתו אצל המעסיק ולא
20 תחול לגביו תקופת המתנה האמורה".
- 21
- 22 בהתאם לאמור לעיל, התובע זכאי לחלף הפרשות לפנסיה החל מתום שישה חודשי
23 עבודה ועד לחודש אוקטובר 2012, הוא המועד בו החלה הנתבעת להפריש לקרן
24 הפנסיה של התובע.
- 25
26 לפי הודאת הנתבעת (סעיף 41 לתצהיר אברמוב) ובהתאם לתלושי השכר של התובע,
27 שכרו עמד על 6,878 ₪. בהתאם, חלק המעסיק לקרן הפנסיה עומד על 858 ₪ (4.16% X
28 6,878 ₪ X 3 חודשים).
- 29
30 בהתאם לאמור לעיל, התובע זכאי לסכום בסך 858 ₪ בגין חלף הפרשות לפנסיה.
31
- 32 הפרשי פדיון חופשה
- 33 .45 נושא זה לא פורט כלל על ידי התובע. כפי שצוין לעיל, כל שהתובע טען הוא כי הנתבעת
34 הפרה את חובתה כל תקופת עבודתו ולא שילמה לו את מלוא זכויותיו (סעיף 17
35 לתצהיר התובע).
36



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

- 1 במסגרת סיכומיו טען התובע כי מעיון בתלושי השכר עולה כי עד שנת 2013, הנתבעת
2 שילמה עבור שכר העבודה בלבד, מבלי לשלם עבור הזכויות הסוציאליות, בין היתר
3 נסיעות, פנסיה, חופשה, הבראה וחגים (סעיף 35 לסיכומי התובע).
4
- 5 לא ניתן להבין מכתבי הטענות אם הכוונה לצבירה בחסר של ימי חופשה או הפרשים
6 עקב המחלוקת לגבי גובה השכר.
7
- 8 .46. הנתבעת חזרה על טענותיה כי התובע לא זכאי לתשלום בגין רכיב זה עקב חתימתו על
9 כתב וויתור וסילוק.
10
- 11 .47. על פי ההלכה הפסוקה, "המנעות המעביד מהצגת פנקס חופשה מעביר אליו את הנטל
12 להוכחת יתרת החופשה לעובד" (דב"ע לא/ 3-22 ציק ליפוט – קסטנר, פד"ע ג 215,
13 219 (1972)).
14
- 15 .48. לפי סעיף 36 לצו הרחבה בענף אולמות, התובע זכאי ל - 48 ימי חופשה (הנתבעת
16 הכחישה באופן כללי את טענת התובע כי עבד במתכונת של 6 ימי עבודה בשבוע ולא
17 הביאה ראיה לסתור את גרסתו, כאשר הנטל מוטל על כתפיה בהיעדר מתן הודעה על
18 תנאי העסקה לעובד (עמוד 9, שורות 13 – 14)).
19
- 20 על פי תלושי השכר, התובע ניצל 31 ימי חופשה במהלך עבודתו שבגינם שולם לו שכר
21 עבודה מלא (נספח נ2 לתצהיר הנתבעת - ר' תלושי שכר לחודשים 7-8/16, 11-12/16,
22 1-6/17).
23
- 24 הרישום בגין ניצול ימי החופשה נוהל בתלושי השכר, ולא נטען לגביהם כי אינם
25 מהימנים. יתרה מזו, בחקירה הנגדית, העיד התובע כי יצא לחופשה וששכרו לא
26 הופחת בגין היעדרויות או שעות חוסר (עמוד 8, שורות 16 – 26):
27
- 28 **ש"ש. נכון שבין המיצרים אין אירועים?**
29 ת. נכון.
30 **ש. נכון ששעות העבודה בתקופה הזאת הן יותר קצרות?**
31 ת. נכון.
32 **ש. נכון שעדיין שולם לך השכר ולא הופחת לך?**
33 ת. בוודאי כי זה ...
34 **ש. נכון ששולם לך השכר גם על חוה"מ סוכות ופסח שבד"כ אין**
35 **אירועים?**
36 ת. בוודאי, אתה צריך להבין את המשוואה הזאת. יש הבדל בין טבחים
37 לבין מנהלי אירועים או אנשים שמקבלים משכורת גלובלית אז החופש
38 היחיד שזה חוה"מ שלא צריך אותם במקום. אני תפקידי כמנכל יש
39 עבודה או לא, ערב פסח, חוה"מ, מתי שצריך להיות במשרדים נמצאים
40 במשרדים. לא אמרתי שלא יצאתי שש שנים לחופש."
41



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

- 1 כמו כן, בתלוש השכר האחרון נרשם שבמועד סיום העבודה, לתובע נצברו 25.70 ימי
2 חופשה ושולם לו פדיון חופשה בגינם (נספח נ2 לתצהיר הנתבעת).
3
4 לאור כל האמור לעיל, נדחית הטענה להפרשי פדיון חופשה.
- 5 פדיון הבראה
- 6 49. לטענת התובע, הוא לא קיבל דמי הבראה בין השנים 2012-2013. ברכיב זה נתבעו דמי
7 הבראה בסך 4,536 ₪.
8
- 9 50. את היקף הזכות לפדיון הבראה יש לבחון לפי הוראות הדין במועד שבו נתגבשה
10 הזכות, היינו מועד ניתוק יחסי עובד – מעסיק. במועד זה - 11.7.17, תוקן צו ההרחבה
11 בנושא דמי הבראה. הוראות הצו שוננו ביום 8.1.2017, אז נקבע כי תקופת ההתיישנות
12 לפדיון דמי הבראה תעמוד על 7 שנים (י"פ 7417, התשע"ז, 8.1.17).
13
14 לפי הפסיקה, אין מדובר בהוראת התיישנות המגבילה את זכות התביעה, אלא
15 בהוראה מהותית בדבר היקף פדיון דמי הבראה (עי"ע (ארצי) 18335-12-18 **שראונה**
16 - **אשכול פרוייקטים (ש.ר.ד.) בע"מ**, 20.01.2020).
17
- 18 51. משהסדר החדש חל בעניינו של התובע אשר סיים עבודתו לאחר כניסתו של ההסדר
19 החדש, יש לבחון את זכאותו של התובע לפדיון הבראה בגין השנה הראשונה להעסקתו
20 (2012). בהקשר זה יש לציין כי הנתבעת שילמה דמי הבראה לשנת 2013. ר' תלוש שכר
21 לחודש 7/2013 (נספח נ2 לתצהיר הנתבעת).
22
- 23 52. לפי הוראת סעיף 42 לצו הרחבה בענף אולמות וגני הארועים, בגין השנה הראשונה
24 לעבודתו, התובע זכאי ל-5 ימי הבראה.
- 25 לפי תלושי השכר, לא שולמו לתובע דמי הבראה עבור שנת 2012.
- 26 53. על כן יש לקבל את התביעה ברכיב זה בגובה 1,855 ₪ (5 ימי הבראה X 371 ₪ שווי
27 יום הבראה בשנת 2012).
28
- 29 54. דמי חגים - ברכיב זה נתבעו דמי חגים בסך 10,000 ₪, לצורכי פשרה (סעיף 24 לכתב
30 התביעה).
- 31 אין חולק כי התובע היה עובד במשכורת, היינו עובד חודשי, ואינו זכאי לדמי חגים.
32 יש להזכיר כי דמי חגים משולמים לעובד בשכר ואין זה המקרה שלפנינו. גם התובע
33 העיד כי שכרו לא נפגע עת נעדר בגין ימי חג (עמוד 8, שורות 16 – 26).
34



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

- 1 נוכח האמור, התביעה לדמי חגים נדחית.
2
3
- 4 החזר הוצאות נסיעה
5 55. לטענת התובע, לא שולמו לו דמי נסיעות במהלך התקופה שמחודש ינואר 2012 ועד
6 לחודש ינואר 2013.
7 אין חולק שהחל מחודש ינואר 2013, שונו תלושי השכר, כך ששכר היסוד של התובע
8 פוצל והוספו רכיבים נוספים, לרבות "נסיעות".
- 9
10 56. התובע לא טען כי רכיב הנסיעות מהווה רכיב פיקטיבי, אלא חזר על טענתו כי עד לשנת
11 2013 הנתבעת שילמה לו את שכר העבודה ללא זכויות נוספות (ובין היתר החזר עבור
12 הוצאות נסיעה; סעיף 36 לסיכומי התובע).
- 13
14 57. בחקירה הנגדית, טען אברמוב כי שכר התובע, בשנה הראשונה לעבודתו, כלל החזר
15 הוצאות עבור נסיעות (עמוד 14, שורות 24 – 26):
- 16
17 **ש. בשנת 2012 אתה יכול להראות לי אם שילמת נסיעות?**
18 **ת. שולם בתוך התשע אלף ₪. זה שהנה"ח לא רשמה אותו, זה היה**
19 **הסיכום שזה מגיע עם הנסיעות והכל.**
20
- 21 יחד עם זאת, אברמוב לא ידע להסביר את השינוי שנעשה בתלושי השכר, כאשר
22 לשיטתו תלושי השכר שונו לאחר שקיבל ייעוץ משפטי (עמוד 10, שורות 29 – 30, עמוד
23 11, שורות 1-4).
24
- 25 58. על אף עדותו של אברמוב, לא מצאנו כל סיבה להעדיף בסוגיה זו את עדותו של התובע.
26 בעניין זה נפסק בע"ע (ארצי) 228/08 אקרמן - אמאב צעצועים בע"מ, 6.7.10:
27
28 "על פי הפסיקה הקיימת אין בהוראת סעיף 5 לחוק הגנת השכר כדי לגרוע
29 מהסכמת הצדדים לכלול בשכר הכולל דמי נסיעה, דמי הבראה וחגים, ובתנאי
30 שההסכמה לכך תהיה מפורשת וחד משמעית (דב"ע שן/1-7 אליקים הרי -
31 אורנט קולור תעשיות צילום (1986) בע"מ פד"ע כג' 45 - 47, 48; דב"ע 3-
32 63/98 גלי בובליל - א.א.צ. שירותים משפטיים בע"מ פד"ע לבי' 91."
33
- 34 עוד נקבע (ע"ע (ארצי) 44196-10-14 חסון - חלבי סלמאן חברה להובלות בע"מ,
35 7.12.17), כי "על קיומה של הסכמה כזו המשנה מיברירת המחדל הקבועה בדין ניתן
36 ללמוד הן מביטוי מפורש של הצדדים והן מהתנהגותם, כשהנטל להוכיחה מוטל על
37 המעסיק".
38
- 39 59. במקרה שלפנינו, התנהגות התובע מצביעה על הסכמתו לשכר הכולל תשלום עבור
40 החזר הוצאות נסיעה. על אף שלא הוצג הסכם עבודה או הודעה על תנאי עבודה



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

1 הנותנים ביטוי להסכמה, הרי שעיון בתלושי השכר מעלה כי שכרו של התובע ככלל לא
2 שונה במהלך השנים, גם אם בתלוש השכר הנתבעת "פירקה" את השכר המוסכם
3 לתוספות שונות, לרבות דמי נסיעה.

4
5 התובע לא חלק על כך ששכרו עמד על 9,000 ₪. התובע גם לא טען כי לא היה מודע
6 למבנה של תלושי השכר ולעצם תשלום החזר הוצאות הנסיעה או כי מחה על מתכונת
7 התשלום (עמוד 8, שורות 4 – 8). נזכיר שהתובע שימש בתפקיד בכיר בנתבעת (עמוד 8
8 שורות 27 – 28), וכחלק מתפקידו היה אף אחראי על המשכורות לעובדים וחתימה על
9 המחאות של הנתבעת (סעיף 14 לסיכומי התובע).

10
11 בנסיבות אלה, דין התביעה ברכיב זה להידחות.

טענת הקיזוז

12
13
14 60. איננו סבורות שיש לקבל את טענת הקיזוז שהנתבעת העלתה, בגין הסכום שניתן
15 לתובע לפני משורת הדין בגין פיצויי פיטורים, וזאת לאור הפסיקה לפיה "המעסיק
16 אינו רשאי, כתגובה להגשת תביעה נגדו לתשלום זכויות אחרות המגיעות לעובד על פי
17 חוק לטעון כי הוא זכאי לקיזוז תשלומים ששולמו לעובד מעבר למגיע על פי הדין
18 במהלך תקופת העבודה" (בר"ע (ארצי) 7386-02-16 קסטרו מודל בע"מ – שחם,
19 14.5.18).

20
21 הנתבעת חתמה על כתב הוויתור והסילוק כאשר הייתה מודעת למעשיו של התובע. על
22 רקע זה גם הסתיימה מערכת היחסים בין הצדדים. ברי כי תשלום הזכויות הקוגנטיות
23 של התובע, אינן יכולות להיות מקוזזות כנגד סכומים ששולמו לתובע לפני משורת
24 הדין.

25
26 61. סוף דבר - התביעה מתקבלת באופן חלקי ועל הנתבעת לשלם לתובע את הסכומים
27 הבאים:

28
29 א. פדיון הבראה בסך 1,855 ש"ח בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום
30 1.8.17 ועד התשלום בפועל;

31
32 ב. חלק המעסיק בהפקדות לפנסיה (תגמולים) בסך 858 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה
33 וריבית כחוק מיום 1.6.12 ועד התשלום בפועל.
34
35



בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 2254-03-18

- 1 לאור הפער בין סכום התביעה ובין תוצאת פסק הדין, אין צו להוצאות.
2
3
4 **ניתן היום, י"ח תמוז תשפ"א, (28 יוני 2021), בהעדר הצדדים ויישלה אליהם.**
5

דגית ויסמן, שופטת

רחל קפר,
נציגת ציבור (עובדים)

6

7

8

9

10

11

