30 אוגוסט 2021

לפני:
כב' השופט בועז גולדברג
נציג ציבור (עובדים) מר חיים מויסי

התובע	**דניאל רבינוביץ** **ע"י ב"כ: עו"ד וג'די אבו אלהיג'א ואח'**
	-
הנתבעים	**1. דלתון עבודות אלומיניום בע"מ** **2. דלתון תכנון וביצוע פרויקטים בע"מ** **3. מלמ סחר בין לאומי בע"מ** **4. ראובן נניקשווילי** **5. יוסף נאור** **ע"י ב"כ: עו"ד אורי שאבי**

פסק דין חלקי

לפנינו תביעתו של דניאל רבינוביץ (להלן: "התובע"), כנגד מעסיקתו בתקופה הרלבנטית לתביעה, דלתון עבודות אלומיניום בע"מ (להלן: "הנתבעת 1" או "הנתבעת") וחברות נוספות (הנתבעות 2-3: הנתבעת 2 בעלת מניות של הנתבעת 1 והנתבעת 3 בעלת מניותיה של הנתבעת 2), וכן כנגד מר ראובן נניקשוילי, המנכ"ל והדירקטור של הנתבעות 1-3, (להלן: "הנתבע 4") ומר יוסף נאור, (להלן: "הנתבע 5") אחיו של הנתבע 4, אשר שימש כמנהל טכני בנתבעות 1-2 והועסק בנתבעת 1 וכן בנתבעת 2.
התובע הועסק בנתבעת 1 במשך כ- 22 שנים עד שהתפטר מעבודתו ביום 11.10.18, לטענתו, בדין מפוטר.

המחלוקת בין הצדדים נטושה אודות השאלות שלהלן: מהו השכר הקובע של התובע, והאם זכויותיו הסוציאליות שולמו לו בחסר; האם נסיבות התפטרותו של התובע מזכות אותו בפיצויי פיטורים; האם התובע זכאי לפיצוי בשל אי מתן הודעה המפרטת את תנאי העסקתו; האם תלושי השכר שהנפיקה הנתבעת 1 הם תלושים פיקטיביים והאם התובע זכאי לפיצויים בשל כך; האם התובע זכאי לזכויות סוציאליות נוספות מכוח צו ההרחבה שלא שולמו לו בתקופת ההעסקה? האם הנתבעת 1 אכן לא הפרישה

לתובע כספים לקופת הפנסיה, והאם במקרים שהיא אכן הפרישה, היו מצבים שבהם ניכתה כספים משכרו של התובע ולא העבירה אותם לקופת הפנסיה; מחלוקת נוספת שנכריע בה היא האם יש להרים את מסך ההתאגדות ולחייב את הנתבעים האחרים, ככל שייפסק סכום לזכות התובע.

לאחר ששמענו את הצדדים, את באי כוחם, ואת העדויות, ולאחר שעיינו בתצהירים על נספחיהם, בכתבי הטענות ובסיכומים, אנו מכריעים כדלקמן:

<u>העובדות הצריכות לעניין:</u>

1. התובע החל לעבוד אצל הנתבעת 1 כעובד כללי ביום 1.10.96, ובסיום העסקתו ביום 11.10.18 שימש התובע כראש צוות התקנות (כתב ההגנה של הנתבעת).
2. הנתבעת 2, דלתון תכנון וביצוע פרויקטים בע"מ (להלן: "דלתון פרויקטים") הינה בעלת המניות בנתבעת 1, דלתון עבודות אלומיניום. הנתבעת 3, מלמ סחר בין לאומי בע"מ (להלן: "מלמ") הינה בעלת המניות של הנתבעת 2, דלתון פרויקטים והנתבע 4 הינו בעל המניות בנתבעת 3.
3. הנתבעת 1, דלתון עבודות אלומיניום בע"מ, נרשמה ביום 18.12.95. הנתבעת 2 דלתון תכנון וביצוע פרויקטים בע"מ הינה בעלת המניות בנתבעת 1 מיום 19.11.14. תאריך רישומה של הנתבעת 2 – 7.11.07.
הנתבעת 3, מלמ סחר בין לאומי בע"מ, הינה בעלת המניות של הנתבעת 2, מיום 21.12.18 כחודשיים וחצי לאחר התפטרות התובע. יצוין כי בטרם הועברו המניות לנתבעת 3, היה הנתבע 4 בעל המניות היחיד בנתבעת 2 (נספח ג' לתצהיר התובע).
הנתבעת 3 נרשמה ביום 6.9.10, ובעל המניות בה הינו הנתבע 4, מר ראובן נניקשווילי.
הנתבע 4 הינו הדירקטור בשלושת החברות.
(נספחים 3-1 לתצהיר הנתבעים).
4. לאחר סיום העסקתו, שלחה לו הנתבעת 1 מכתב ובו חישוב בנוגע לזכויותיו לצורך גמר חשבון (מכתב הנתבעת מיום 24.12.18 צורף כנספח יב3לתצהיר התובע); במכתב צויין כי על פי חישובי הנתבעת 1 זכאי התובע ל-22 ימי חופשה ו-8.33 ימי הבראה. התובע התבקש לאשר יתרות אלו לצורך הנפקת תלוש גמר חשבון וביצוע התשלום.

5. הנתבעת 1 הנפיקה לתובע תלוש לחודש 11/2018, ובו צויינו אותן יתרות והסכומים לציון: 22 ימי חופשה = 6,156 ₪; 8.33 ימי הבראה=3,149 ₪.
6. התובע טען כי הסכומים בתלוש 11/2018 כלל לא שולמו לו וצירף תדפיס תנועות חשבון להוכחת גרסתו. הנתבע 5 הודה בעובדה זו (עדותו של הנתבע 5 בעמ' 31, ש' 10-3). מכאן אנו קובעים כי הסכומים בתלוש 11/2018 לא הועברו לתובע.
7. מוסכם על הצדדים כי צו ההרחבה בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה משנת 2004 חל על היחסים בין הצדדים משנת 2016 (עמ' 7, ש' 24-23).
8. השכר השעתי בתלושים היה 25 ₪ בתחילת שנת 2016; ביולי 2016 עלה ל- 25.94 ₪; ב- 1/1/17 עלה 26.88 ₪; ביולי 2017 השכר השעתי עלה ל- 30 ₪ לשעה; באוקטובר 2017 עלה ל- 35 ₪ (סוכם בין הצדדים כי הסכמה לגבי עובדה זו לא באה לפגוע בטענות התובע בעניין השכר השעתי לו הוא זכאי (עמ' 8, ש' 4-2).

<u>השכר הקובע:</u>

9. <u>התובע טען</u> כי שכרו פוצל באופן פיקטיבי בתלושי השכר ע"י הוספת רכיבי בונוס פיקטיביים, במטרה להגיע בסופו של דבר לשכר נטו בסך 9,500 ₪. לפיכך טען התובע כי יש לראות ברכיבי הבונוס כחלק מהשכר הקובע.
בהתאם לחישובו, בשנת עבודתו האחרונה של התובע ממוצע רכיבי הבונוס ששולמו לו עמד על 3,294 ₪, כך לטענתו, שכרו הקובע לצורך פיצויי פיטורים וזכויות סוציאליות הינו הסכום שמתקבל מחיבור שכר היסוד בהתאם לתלושי השכר וממוצע רכיבי הבונוס ששולמו לתובע בשנה האחרונה לעבודתו, ובסה"כ
3,294 ₪ +(35 ₪ X 186 שעות = 6,510 ₪)= 9,804 ₪
<u>הנתבעים טענו</u> כי תלושי השכר שיקפו נכונה את תנאי העסקתו של התובע וכי אינם כוללים רכיבים פיקטיביים. כמו כן, טענו כי שכרו הקובע של התובע הינו שכר הבסיס בלבד. שכן, שאר הרכיבים אינם בגדר רכיבי שכר קבועים שנכללים בשכר הקובע. לטענת הנתבעים, שולם לתובע, באופן שוטף, גמול בגין עבודה בשעות נוספות שאינו חלק מהשכר הקובע, וכן, בונוסים בשל עמידה ביעדים שנועדו להשלים את שכרו של התובע ל- 9,500 ₪ נטו במקרים שבהם הוא היה זכאי לבונוסים אלה.

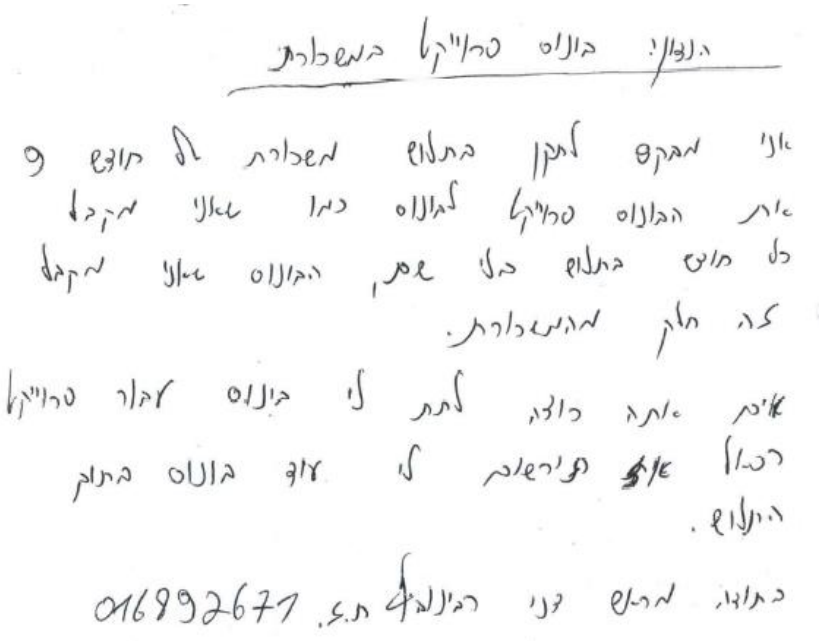
אנו מקדימים אחרית לראשית וקובעים כי רכיבי הבונוס ששולמו לתובע הם רכיבים פיקטיביים וכי אלה נועדו להשלים את שכרו ל- 9,500 ₪ (נטו). להלן טעמינו:

10. **תלושי השכר מתארים תמונה לפיה, שכר הנטו של התובע עמד על סכום קבוע לאורך תקופת העסקתו, וכי סכום זה הועלה ל- 9,500 ₪ בתקופה האחרונה להעסקתו.** בהתאם לריכוז משכורות שנתי (נספח לתצהיר הנתבעים) עולה כי עד חודש 7/2014, שכר הנטו של התובע עמד, כמעט תמיד, על 8,000 ₪, וכי בתקופה שלאחר מכן, מחודש 8/2014 (כולל) עמד שכר הנטו של התובע כמעט בכל תלושי השכר על 9,500 ₪.

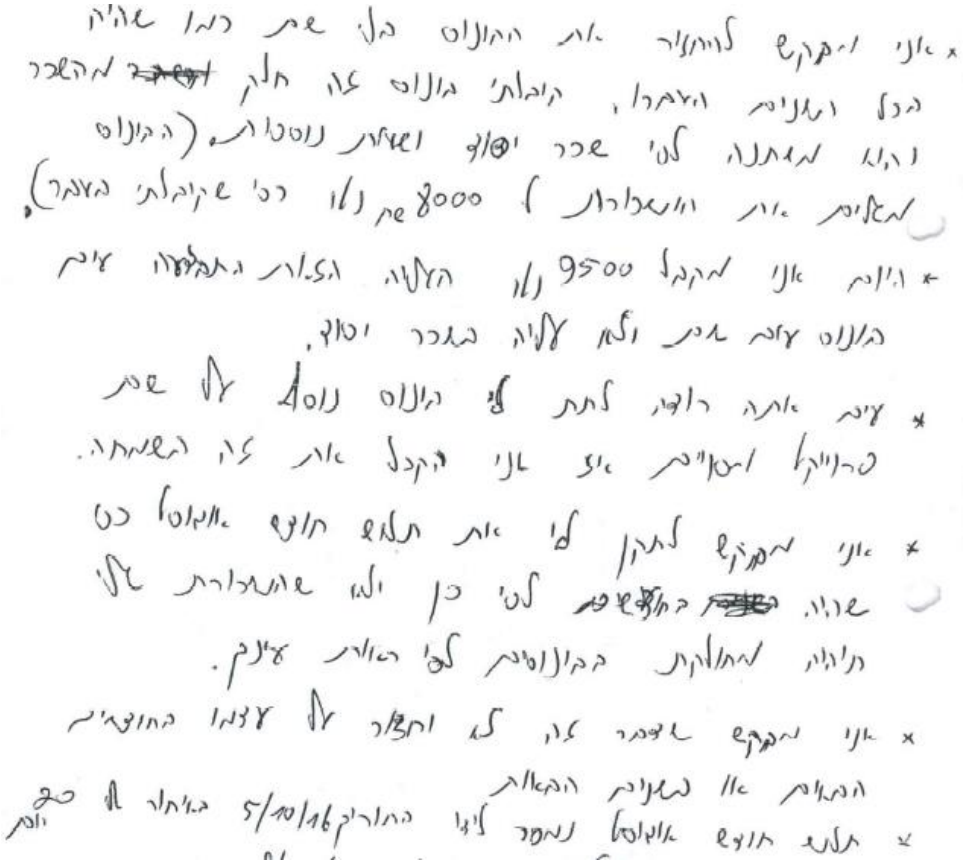
11. **אין חוזה או הודעה על תנאי עבודה** – הנתבעת לא מסרה לתובע הודעה על תנאי עבודה ולא חתמה עמו חוזה עבודה בו פורט מנגנון מוסכם לחישוב בונוס או פרמיה. מכאן הנטל מוטל עליה להוכיח כי סוכם כך והיא לא נשאה בו.

12. **התובע שלח לנתבעת 1 שני מכתבים במהלך תקופת העסקתו, בהם הבהיר לה כי הוא ראה בבונוס המשולם לו כחלק משכרו:**

א. ביום 20.10.13 כתב התובע לנתבעת מכתב בו הלין על שינוי שם הבונוס בתלוש חודש ספטמבר לבונוס לפרויקט ספציפי. התובע ביקש לשנות זאת, שכן, הוא ראה את רכיב הבונוס כחלק משכרו:



ב. גם ביום 5.10.16 כתב התובע מכתב לנתבעת בו הלין על שינויים ברכיב הבונוס בתלוש השכר:



(המכתבים צורפו כנספח י' לתצהיר התובע).

בנסיבות אלו שוכנענו, ועדותו של התובע בנקודה זו לא נסתרה, כי התובע לא קיבל את רישום הסכומים כפרמיה ואף דאג להביע מחאתו לפני הנתבעת 1 כי הוא רואה בכך חלק מהשכר. לו היתה הנתבעת 1 משיבה לו בצורה סדורה וברורה מהו טיבה של הפרמיה, איך היא נקבעת ומגיעה עמו להסכמות בעניין זה יכול והיינו קובעים אחרת. הימנעותה של הנתבעת 1, בזמן אמת, להבהיר בכתובים או בחוזה את הפרמיה, כנדרש, פועלת לחובתה.

13. **הנתבע 4 העיד לפנינו כי הבונוסים ששולמו לתובע במקרים שהיה זכאי להם, נועדו להשלים את שכרו של התובע לסך של 9,500 ₪:**

> החשבונות עושה חשבון כמה שעות הוא עובד באותו זמן, את ה- 186 שעות + שעות נוספות שהוא עשה, ובמידה ולפי הנתונים שנקבעו יעדים שנקבעו, באותו פרויקט שהוא עובד, אם אכן הפרויקט התנהל נכון ואין בעיות ומתנהל בסדר באותו חודש, על זה מאשרים לו 9,500 ₪. לכן קל מאוד להנהלת חשבונות לעשות חשבון, כי בגלל זה הבונוס משתנה כל חודש כי זה השלמה ל- 9,500 ₪.

(עמ' 16, ש' 8-4).

איננו מקבלים את טענת הנתבע 4, לפיה, תשלום הבונוס הותנה בעמידה ביעדים: הנתבעים לא הציגו, אף לא ראשית ראיה למנגנון חישוב בונוסים. לא הוצג חוזה עבודה או הסכמה כתובה אחרת בעניין זה. גם הטענה כי מהותו של התנאי שבבסיס הבונוס הוא הצלחת הפרויקט באותו חודש טעונה הוכחה. זאת, במיוחד כאשר תוצאת אותו בונוס היא, כמעט תמיד, "השלמה" לשכר הנטו בסך 9,500 ₪.

14. **הנתבעים לא נשאו בנטל להוכיח כי הבונוסים ששולמו לתובע היו מותנים בעמידה ביעדים כלשהם:** כאמור, הנתבעים לא הציגו לפנינו מסמכים כלשהם מהם ניתן ללמוד מה היעדים שנקבעו. אין בעדותו של הנתבע 4 בעל פה, עדות שלא הובא כל מסמך לבססה, כדי להוכיח את טענת הנתבעים כי הבונוסים ששולמו היו תלויים ביעדים וכי אין לראותם כחלק מהשכר הקובע.

יצוין כי איננו רואים בהסכם קבלנות המשנה שצירף הנתבע 5 לתצהירו כנספח 9א', כראיה לכך שאכן נקבעו לתובע יעדים שהוא היה אמור לעמוד בהם לצורך קבלת הבונוסים:

אנו מקבלים את טענת התובע כי אין במסמך זה כדי להוכיח שתשלום הבונוס היה תלוי ביעדים וזאת מאחר ואיננו יודעים אם התובע אכן עבד בפרויקט זה. מפרוטוקול הדיון (עמ' 17, ש' 15-16) עולה כי התובע לא ניהל את הפרויקט נשוא המסמך. כמו כן, מדוח ריכוז משכורות שנתי של שנת 2014, בה נערך הפרויקט, שצורף כנספח לתצהיר הנתבעים), לא הופיע בונוס שמיוחס לפרויקט של BMW (בדוח מופיעים 4 סוגים של בונוס: "בונוס", "בונוס מיוחד", "בונוס פרויקט ק", "בונוס רפאל 208").

גם אם היה התובע עובד בפרויקט זה אין במסמך שום דבר לגביו או לגבי תנאי עבודתו או שכרו. המחלוקת איננה האם עבד התובע בפרויקטים של הנתבעת 1, אלא האם סוכם עמו כי שכרו יושלם באמצעות בונוס עד לרף של 8,000 ₪ ואח"כ 9,500 אם הפרויקט יצליח.

כאמור, אילו רצתה הנתבעת 1 לשלם לתובע פרמיה התלויה ביעדים כלשהם, היה עליה להסדיר זאת בחוזה כתוב עם התובע, במסגרתו יוסברו לתובע התנאים שעמידה בהן מזכה אותו בפרמיה זו. אין הנתבעת 1 יכולה להיתלות בהסכם שערכה עם לקוחותיה, שבמסגרתו התחייבה לעמידה ביעדים כלשהם כהוכחה לכך שהפרמיה ששולמה לתובעת היתה מותנית בעמידה ביעדים.

15. נציין בעניין הבונוס שהנתבעים ניסו להסבירו באופן הבא: לטענתם הבונוס ניתן בגין עמידה "ביעדים" באתרי הבניה השונים והתגמול בגין עמידה ביעדים אלו היה השלמת השכר של התובע ל-9,500 ₪ נטו (עדותו של הנתבע 4, עמ' 16, ש' 1-8).

אלא שהסבר זה אינו מתיישב עם הגיונם של דברים, שכן בונוס, מטבעו, נועד לתמרץ את העובד לעבוד יותר. לשיטת הנתבעים, הבונוס ניתן לתובע, לכאורה, כהשלמה ל-9,500 ₪ נטו, בחודשים בהם הוא "עמד ביעדים". עיון בתלושים מלמד כי בכל החודשים התובע "עמד ביעדים". בנסיבות אלו אין כל תמרוץ לתובע לעבוד שעות רבות או להשלים יעדים, שכן גם אם יעבוד מעט שעות יושלם שכרו ל-9,500 וגם אם יעבוד הרבה יזכה באותו שכר. בונוס הגיוני הבא לתמרץ את העובד יהיה בנוי על מנגנון לפיו ככל שהעובד עובד יותר, מפיק יותר, הבונוס שיקבל יהיה גבוה יותר, ולא ההפך, כפי שעולה מהסברי הנתבעים.

בנסיבות אלו אנו מקבלים את טענת התובע כי רכיבי הבונוס ששולמו לו הם חלק משכרו הקובע.

<u>השכר בסך 9,500 ₪ נטו שולם עבור מסגרת בת 240 שעות עבודה חודשיות:</u>

16. <u>התובע טען</u> בס' 25 לתצהירו כי הוא עבד "במשרה מלאה ולא פחות מ- 220 שעות בחודש".

<u>הנתבעת 1 טענה</u> בס' 103 לתצהירו של הנתבע 5, כי בהתאם להסכמה בין הצדדים היה על התובע לעבוד 240 שעות חודשיות.

מהעדויות לפנינו עולה כי ההסכם בין הצדדים אכן כלל עבודה של 240 שעות חודשיות <u>שתמורתן סוכם כי ישולם לתובע שכר בסך 9,500 ₪ נטו</u>. נסביר:

17. **במסגרת החקירה הנגדית, העיד התובע לפנינו כי הוא היה עובד בכל יום מהשעה 06:00 ועד השעה 16:30 ולעיתים גם עד 17:00 וכי הוא עבד גם בימי שישי:**

הרבה דברים. הכול עלה וירד. בעבר הייתי מתחיל משעה 06:00 עד 17:30... והייתי מקבל שכר בנוסף לזה. תמיד השעות היו משתנות. בתקופה האחרונה הייתי עובד משעה 06:00 ועד 16:30 והשעות הנוספות היו כלולות בפנים. מעבר לזה לא עבדתי יותר אלא אם כן הייתי לפעמים נשאר עד שה 17:00 אבל זה לא משהו שירדתי לדקויות.

אני אומר לך שמשעה 06:00 ועד שעה 16:30 ואמרת גם עד 17:00 זה משקף לחודש כ- 240 שעות?

ימי שישי הייתי גם עובד.

(עמ' 8, ש' 26-20).

18. **בסעיף 20 לתצהירו, הצהיר התובע כי: "הסיכום שלי עם הנתבעים היה על בסיס שכר חודשי, שבשנים האחרונות עמד ע"ס 9,500 ₪ נטו, אשר מכסה עבודה של עד 220 שעות עבודה בחודש"**. אנו סבורים כי הצהרה זו נכונה ועולה מהראיות האחרות, למעט מספר השעות. לאור תשובותיו בחקירתו הנגדית, אנו סבורים כי מסגרת השעות המוסכמת היתה עד 240 שעות בחודש.

19. **בחקירתו הנגדית הודה התובע כי בשנת 2013 הוא היה צריך לעבוד 240 שעות בחודש וזאת בהתאם למסמך שהוצג לתובע, (ולא הוגש). המסמך נערך בכתב ידו של התובע, ובמסגרתו ביקש מהנתבעת כי תשלם לו את השעות הנוספות שעבד מעבר ל- 240 שעות, בגין החודשים 1\13 – 10\13. וכך בחקירתו הנגדית:**

זה כתב היד שלי, אבל זה לא קשור להסכם. בחודש הספציפי הזה...

כתוב פה למעלה בכתב ידך שעות נוספת שסוכמו עם התובע מעבר ל- 240 שעות. אני אומר לך שמה שסוכם איתך שתעבוד 240 שעות בחודש.

סוכם באותו חודש שאם אני אעבוד באותו חודש 240 שעות הוא ישלם לי במזומן את כל הסכומים שמפורטים באותו מכתב. זה היה עוד בשנת 2013 המכתב הזה. מאז השתנו כל כך הרבה דברים. הכול עלה וירד. בעבר הייתי מתחיל משעה 06:00 עד 17:30... והייתי מקבל שכר בנוסף לזה. תמיד השעות היו משתנות. בתקופה האחרונה הייתי עובד משעה 06:00 ועד 16:30 והשעות הנוספות היו כלולות בפנים. מעבר לזה לא עבדתי יותר אלא אם כן הייתי לפעמים נשאר עד שה 17:00 אבל זה לא משהו שירדתי לדקויות.

אני אומר לך שמשעה 06:00 ועד שעה 16:30 ואמרת גם עד 17:00 זה משקף לחודש כ- 240 שעות?

ימי שישי הייתי גם עובד.

אז זה יותר מ- 240 שעות?

לא הסתכלתי על שעות שאני עובד. אף פעם לא באתי בטענות על כמות של שעות. יכול להיות שהייתי עובד 240 שעות וסיכמתי על 220 ולא הסתכלתי על השעות האלה. הייתי ראש צוות ומנהל פרוייקטים. לא יכולתי לקחת את העובדים שהיו צמודים איתי. לא הסתכלתי על השעון כל הזמן ואמרתי שעבדתי יותר או פחות.

במסמך שהראיתי לך קודם שכתוב בו 240 שעות. המסמך לא מדבר על חודש אחד. כתוב במסמך מחודש 1/13 ועד אוקטובר 2013 ואתה מציין בכל חודש כמה שעות עשית מעבר ל-

240 שעות. אמרת קודם שזה רק על חודש אחד אבל אנחנו רואים פה 10 חודשים. את הרוצה לתקן את התשובה

זה אומר שהייתי עובד יותר שעות מ- 240 שעות. אז קח את זה כ- 240 שעות. אמרתי שהייתי עובד יותר שעות ממה שהייתי צריך לעבוד.

אז אנחנו מסכימים שמה שהיית צריך לעבוד, כי זה מה שסוכם איתך 240 שעות או כ- 240 שעות?

אני מסכים שבשנת 2013 אבל לא בשנת 2018 – 2019. דברים משתנים.

מה השתנה?

הזמנים. פעם יצאתי מהבית בשעה 06:00 בבוקר וחזרתי הביתה בשעה 18:00.

מבחינת שעות אף פעם לא הסתכלתי על כמות השעות שאני עובד. הייתי יוצא מהבית בשעה 06:00 וחוזר בשעה 18:00, 17:00 – 16:00. לראיה גם המשכורת אף פעם לא ירד לי או עלה לי שקל במשכורת. הכול נשאר אותו דבר. זה לא האישיו פה. האישיו שאני יושב כאן היום.

(עמ' 8, ש' 15 עד עמ' 9, ש' 12).

3

4

לפיכך שוכנענו כי מסגרת השעות היתה עד 240 שעות לחודש ולא 220. התובע הודה בכך בתשובותיו, הגם שציין כי לא תמיד שם לב לכמות השעות שעבד, שכן עבד שעות רבות מדי יום.

20. **עיון בתלושים בחודשים בהם נרשמו כמות גדולה של שעות נוספות רבות לעומת חודשים בהם נרשמו כמות מעטה של שעות נוספות מלמד כי למרות הבדל זה לא השתנה סכום הנטו!**

לפיכך איננו מקבלים את טענות הנתבעים ביחס לשכר הקובע. לטעמינו, כפי שפירטנו לעיל, **השכר הקובע כולל גם את תוספות הבונוס ואת תוספת השעות הנוספות שנרשמו בתלושים, ולא רק את שכר היסוד כטענתם**.

משעה שהגם שמספר שעות הנוכחות שצוינו בתלושי השכר משתנה, בהתאם לכמות העבודה החודשית, הרי שהשכר ששולם לתובע בכל החודשים לא השתנה ונשאר קבוע – 9,500 ₪ נטו – לא משנה כמה שעות נוספות עבד התובע. וראו לעיל בדבר ההגיון העומד בבסיס מתן בונוס – אשר לא קיים כאן.

הבונוס ששולם לתובע בתלושים נועד, אפוא, להשלים את התלושים לשכר המוסכם, כאמור.

<u>אנו קובעים אפוא כי השכר בסך 9,500 ₪ נטו שולם תמורת עבודה של 240 שעות בחודש.</u>

איננו מקבלים את חישובו של התובע לשכר הקובע, שכן, בהתאם להסכמת הצדדים בזמן אמת, השכר המוסכם שולם עבור 240 שעות (ולא 186 כפי שחישב ב"כ התובע).

<u>חישוב נכון של שכרו הקובע של התובע הינו כדלקמן:</u>

משמצאנו כי מהות ההסכמה בין הצדדים היתה משכורת חודשית קבועה עבור 240 שעות עבודה, נחשב את ערך שעת הבסיס כדלקמן:

בתקופה שלפני 7/2014, אז הרוויח התובע שכר ברוטו בסך 9,540.5 ₪, היה שכר הבסיס השעתי= 39.75 ₪ ושכרו הקובע: 7,394 ₪.

בתקופה שלאחר 8/2014 שולמה לתובע משכורת ברוטו בסך 11,755 ₪ (שכר נטו בסך 9,500 ₪), לפיכך ערך שעת הבסיס של התובע היא 11,755/240= 49 ₪. השכר הקובע, אם כן, הוא 49*186=9,114 ₪.

סיכום:

בתקופה שלפני 7/2014 – 7,394 ₪.

בתקופה 8/2014 עד 10/2018 היה שכרו הקובע של התובע – 9,114 ₪.

<u>נסיבות סיום ההעסקה:</u>

21. <u>התובע טען</u> כי התפטר מעבודתו בדין מפוטר וכי בנסיבות אלה הוא זכאי לפיצויי פיטורים. התובע צירף לתצהירו מס' מכתבים ששלח לנתבעת 1, בתקופות שונות בתקופת העסקתו. כך למשל בחודש אוקטובר 2013 ובחודש אוקטובר 2016 התובע ביקש כי הנתבעת תחזיר לו את רכיב הבונוס שהפסיקה לשלם לו, שכן הוא רואה אותו כחלק משכרו הקבוע.

<u>הנתבעת 1 טענה</u> כי התובע התפטר מהעבודה לאחר שמצא עבודה אצל חברה מתחרה, וכי פנייתו לנתבעת 1 ביום 12.9.18 הייתה לצורך הכשרת הקרקע לתביעתו זו. לטענתה, התובע לא עמד בשלושת התנאים לצורך הוכחת זכאות לפיצויי פיטורים: התובע לא הוכיח הרעה מוחשית בתנאי העסקתו, או נסיבות אחרות שלא ניתן לדרוש ממנו להמשיך בעבודתו; התובע לא הוכיח קיומו של קשר סיבתי בין ההתפטרות לבין ההרעה או הנסיבות; והוא לא נתן לה התראה סבירה על כוונתו להתפטר, והזדמנות נאותה לתיקון ההרעה.

הנתבעת טענה כי גילתה שהתובע החל לעבוד בחברה מתחרה בסמוך להתפטרותו, וכי לאחר קבלת מכתבו, שנועד לטענתה, רק להכשיר את הקרקע להגשת תביעה זו, לא שיתף התובע פעולה עם הנתבעת 1 ולא נתן לה הזדמנות נאותה לתקן את מה שטעון תיקון, לטענתו, וכי בשלב זה, חתם התובע על הסכם העסקה אצל החברה המתחרה.

הנתבעת טענה כי במסגרת הפגישה שנערכה לתובע, מיום 12.10.18 ניתן מענה לכל הנושאים שהועלו על ידו במכתב ההתפטרות, והובטח כי הנושאים החדשים שהוא העלה יישקלו וכי תינתן לו הצעה כמענה לדרישותיו במהלך פגישה נוספת, ואולם, התובע לא הגיע לפגישה נוספת והודיע לנתבעת 1 כי הוא מתפטר ומתחיל לעבוד במקום אחר.

מכל מקום, טענה הנתבעת כי חישובו של התובע אינו נכון, וכי פיצויי הפיטורים צריכים להיות מחושבים לפי מספר תקופות העסקה בהתאם לשינוי תפקידו ושכרו של התובע.

22. ביה"ד הארצי ב-(עע (ארצי) 28475-03-20 **אמיר סלמאן - אקובג בע"מ**, ניתן ביום 7.12.20) ציין כי לצורך הוכחת זכאות לפיצויי פיטורים יש לעמוד בשלושת התנאים הקבועים בחוק. יחד עם זאת, נקבע כי **אי מתן התראה סבירה למעביד אינה שוללת את הזכות לפיצויי הפיטורים כאשר ברור כי המעביד לא יתקן את מחדליו:**

> **"עובד המבקש להוכיח זכאותו לפיצויי פיטורים מכוח סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, צריך לעמוד בשלושה תנאים: ראשית, עליו להוכיח כי אכן הייתה "הרעה מוחשית בתנאי העבודה" או "נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו"; שנית, עליו להוכיח כי התפטר בשל כך ולא מטעם אחר, דהיינו, עליו להוכיח קיומו של קשר סיבתי בין ההתפטרות לבין ההרעה או הנסיבות הללו; שלישית, עליו להוכיח כי נתן התראה סבירה למעביד על כוונתו להתפטר והזדמנות נאותה לתקן את ההרעה או את הנסיבות ככל שהיא ניתנת לתיקון. לתנאי השלישי קיים חריג, לפיו אי מתן התראה לא ישלול את הזכות לתשלום פיצויי פיטורים כאשר ברור כי המעביד אינו יכול או אינו מתכוון לפעול לתיקון ההרעה המוחשית או הנסיבות, או במקרים בהם תנאי עבודתו של העובד נחותים מתנאי העבודה על פי הוראות החוק במידה ניכרת [דב"ע (ארצי) שנ/10 - 3 כהן – הלר פיסול ותכשיטים בע"מ [פורסם בנבו] (30.1.90); ע"ע (ארצי) 354/07 אחים אוזן-חברה לבנייה פיתוח וייזום בע"מ – ולי טקין ואח' [פורסם בנבו] (27.1.12); ע"ע (ארצי) 26706-05-11 חיים שבתאי - טכנובר בע"מ [פורסם בנבו] (10.6.13)]."**

שוכנענו כי התובע עמד בתנאים שנקבעו בחוק, וכי יש לראותו כמי שהתפטר בדין מפוטר, ובנסיבות שבהן אין לצפות ממנו כי ימשיך לעבוד. להלן טעמינו:

א. אי ביצוע הפרשות לפנסיה, לעובד שעבד בנתבעת במשך 22 שנים (למעט במשך חודשים בודדים) מהווה לטעמנו, פגיעה חמורה בזכויותיו של התובע שמחייבת טיפול מידי:

1) הפעם הראשונה שבה הפרישה הנתבעת 1 לעובדיה כספים לפנסיה היתה ביום 19.6.16 עבור עבודתם בחודש מאי 2016, וגם זאת עשתה הנתבעת רק לאחר פניית קבוצת עובדים שהתובע היה אחד מהם, ודרישתם כי הנתבעת תסדיר עניין זה תוך שבועיים מפנייתם זו ביום 1.6.16.

כך עולה, כי במשך כ- 8.5 שנים הפרה הנתבעת 1 את חובתה להפריש לעובדיה כספים לפנסיה, כמתחייב בצו ההרחבה לביטוח פנסיוני מקיף במשק, משנת 2008.

2) בהתאם לדו"ח היזון חוזר מטעם חברת מנורה מבטחים שצורף כנספח 10 לתצהיר הנתבעים, הנתבעת הפרישה לתובע כספים לפנסיה במשך תקופה קצרה מאוד במהלך העסקתו, בין החודשים 5\16 – 6\17.

3) הגדילה הנתבעת לעשות כאשר הפסיקה להפריש לתובע כספים לפנסיה מחודש 7\17, (ועוד לאחר שהעובדים התרעמו על כך ב-2016). טבעי כי זה מה שהביא את התובע, כעבור יותר משנה, שבמהלכה לא הופרשו לו כספים לפנסיה למסור לנתבעת מכתב התראה לפני התפטרות, ולהתפטר לאחר שבקשתו לתקן את המחדלים, שהעיקרי בהם הוא ההפרשה לפנסיה, לא נענתה.

מהדו"ח עולה כי הנתבעת ביצעה את ההפרשות עבור חודשים 7\17 ועד 10\18 רק ביום 26.2.19 כארבעה חודשים לאחר מועד סיום ההעסקה.

כך עולה כי בשנה האחרונה להעסקתו של התובע לא הופרשו עבורו כספים לקופת הפנסיה, וזאת בעוד הנתבעת מנכה בכל חודש את חלקו של התובע ולא מעבירה את הכספים לקופת הפנסיה.

בנסיבות אלה שוכנענו כי הפגיעה בזכויותיו של התובע היתה חמורה מאוד וכי לא טופלה באופן מידי, כפי שהיינו מצפים כי תטופל.

ב. מעדותו של התובע לפנינו התרשמנו כי, אי ביצוע ההפרשות לפנסיה הייתה אכן הסיבה להתפטרותו:

כשאתה סיימת לעבוד שסברת שיש לחברה הנתבעת קשיים כלכליים?

לא סברתי או לא סברתי. אני רואה שאני לא מקבל פנסיה ולא מקבל את המשכורת שלי בזמן והכול נדחה בכאוס. אתה לא מבין מה קורה איתך. אני בגיל 50 כבר ולא צעיר.

(עמ' 12, ש' 8-6).

גם בתיאורו את השוני בין עבודתו בנתבעת 1 לבין העבודה במקום החדש השיב התובע כי מקום העבודה החדש משלם פנסיה, ומשכורת בזמן:

מה היה השוני?

שאלתי אנשים איך החברה, האם הם משלמים פנסיה בזמן, משכורת בזמן, איך מתנהל כל העסק שם ברגע שהתרשמתי שהעסק עובד כמו שצריך והפיצויים מגיעים איך שמסיימים עבודה ולא צריך תביעות. ברגע שראיתי שהכול מתנהל טוב ואני יכול לישון טוב בלילה, עשיתי את זה. בנתבעת הפנסיה לא הייתה משולמת ומשכורת לא הייתה בזמן.

(עמ' 11, ש' 7-3).

באיזה תנאי שכר התנאים במקום העבודה החדש היו יותר טובים מהעבודה שלך בנתבעת? השכר היה יותר גבוה?

ב- 500 ₪ וזה לא האישיו פה. הפנסיה הייתה משולמת כמו שצריך לפי הנטו, וכל התנאים. משכורת ב- 9 לחודש בבנק בזמן. אני רואה את הפיצויים שלי בתלוש. אם אני עוזב את העבודה אחרי שנה אני מקבל בדיוק את ה- 10,000 או 11,000 ₪. אני מנהל פרוייקטים גם שם וככה צריך לעבוד.

(עמ' 10, ש' 27-22).

ג. הוכח לנו, כמו כן, כי התובע נתן התראה סבירה לנתבעת, והזדמנות לתקן את הנסיבות, ואולם, הנתבעת לא תיקנה את מחדליה:

1) ביום 12.9.18 כתב התובע מכתב לנתבעת בו הוא ביקש לתקן את המחדלים ואת ההרעה המוחשית, לטענתו, בתנאי העסקתו. שאם לא כן, יש לראותו כמי שהתפטר מעבודתו בחלוף 30 ימים ויש לראות את מכתבו זה גם כהודעה מוקדמת להתפטרות.

במכתבו, הלין התובע בעיקר על אי ההפרשה לפנסיה ולפיצויים, ועל פיצול פיקטיבי בתלושי השכר, ועל בונוסים שנועדו רק לפצל את שכרו ולפגוע בזכויותיו, אי תשלום גמול שעות נוספות בהתאם לחוק, אי תשלום זכויות המגיעות לו בהתאם לצו ההרחבה ועוד.

התובע הבהיר במכתבו כי אם לא יתוקנו המחדלים להם טען במכתבו, ייאלץ לסיים את העסקתו ביום 11.10.18 בהתאם לס' 11(א) לחוק פיצויי פיטורים.

(המכתב צורף כנספח י"א לתצהיר התובע).

2) **למכתבו זה קדמו פניות נוספות שלו יחד עם עובדי הנתבעת.** כאמור לעיל, ביום 1.6.16, פנתה קבוצה מעובדי הנתבעת 1 במכתב לנתבעת 1 במסגרתו דרשו כי תסדיר את כל חובותיה כלפיהם בגין פנסיה. מהמכתב עולה כי הנתבעת לא הפרישה להם כספים לפנסיה משנת 2011:

בתאריך 11.03.2016 התכנסנו לישיבה במפעל בנוכחות עובדי המפעל + שמות.
הנושא היה על ההפרש לפנסיה + ביגוד + תשלום המשכורת שלא ואוחר מ 10 לחודש לפי החוק.
בחמש השנים האחרונות לא הופרש פנסיה כולל החלק שלנו, והוחלט והוקלט כי תסדיר את ענייני הביגוד והמשכורות ונביא סוכן ביטוח משלנו על מנת להתחיל לשלם ולהפריש את הפנסיה.
לאחר שבועיים בערך התכנסנו עוד פעם במשרד בנוכחות סוכן הביטוח + דני + פואד על מנת להפריש את הפנסיה במשכורת הנוכחית חודש 3/2016 בתאריך 15/04/2016 ולהסדיר את החוב הקודם להפרש שנתיים לקופה והיתרה לנו.
עד היום הזה לא טופל בשום דבר אפילו המשכורות התעכבו מעבר ל 18 לחודש ובלי הודעה מוקדמת וללא פיצוי על העיכוב.
אנו העובדים רואים בזה חומרה ולא מקבלים את המגיע לנו לפי החוק.
נא לסדיר ולהתחיל להפריש ולשלם את החובות ואם לא ננקוט בצעדים משפטיים נגד החברה מבקשים תשובה בתוך שבועיים עד תאריך 24/6/2016 ואם לא, אנחנו יוצאים לחופשה עד שנקבל את המגיע לנו.
אנחנו מעוניינים להמשיך לעבוד בחברה (אבל)

גם ביום 6.7.16 שלחו העובדים מכתב נוסף שממנו עולה כי הנתבעת 1 לא עמדה בהתחייבותה וכי סוכם שעד 24.7.16 תסדיר את חובותיה כלפיהם שהצטברו משנת 2011:

הנדון: <u>אי עמידה בהבטחות ובזכויות העובדים</u>

בהמשך למכתבנו שנשלח למשרדי החברה בתאריך 6.6.16 ועדין לא קבלנו כל תגובה הוזמנו שוב בתאריך 24.6.16 ובהמשך לישיבה שהתקיימה בתאריך 11.3.16 במשרדי החברה בנוכחות יוסי נאור ועשרה עובדים הבנו שהישיבה הייתה בכדי למשוך זמן כעין אקומול לבעיות שלנו.בישיבה הוחלט והוקלט שוב פעם שהחברה תסדיר את החובות כ- 5 שנים אחורה עבור הפרשות לפנסיה על פי החוק וביגוד בתוך חודש כלומר עד 24.7.16 ,כמו כן הוחלט שתשלומי המשכורות ישולמו לא יאוחר מ-9 לכל חודש.

אנחנו רואים זאת בחומרה ועבירה על החוק במידה והדברים לא יוסדרו אנו ננקוט בכל הצעדים המשפטים שעומדים לרשותנו כולל תביעות אישיות כנגד הבעלים.

(המכתבים צורפו כנספח ה' לכתב התביעה).

אשר על כן, אנו קובעים כי נסיבות סיום העסקתו של התובע אכן מקיימות את שלושת התנאים הנדרשים לצורך כניסה לגדרי ס' 11 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

23. לא נסיים את דיוננו בנקודה זו, לפני שנתייחס לטענת הנתבעת כי התובע לא נתן לה הזדמנות נאותה לתקן את מחדליה. הנתבע 4 טען בעדותו לפנינו (עמ' 18, ש' 27-32) כי לאחר שהנתבעת 1 קיבלה את הודעת הפיטורים של התובע, הנתבע 5 זימן אותו לישיבה והובטח לו כי כל הליקויים שהוא טוען להם יתוקנו, וכי אילו היה נותן לנתבעת 1 מספיק זמן הדברים היו מתוקנים. לטענתו, מרבית הדברים סוכמו עם התובע בפגישה שנערכה והיו עוד כמה עניינים שהנתבע 5 רצה לקבל לגביהם אישור, וכי לאחר שהוא קיבל אישור על כך, הנתבע 5 התקשר לתובע, בטרם עברו 30 הימים שהוא נתן לנתבעת, ואולם התובע סירב להיפגש (עמ' 19, ש' 11-20).

כמו כן, הנתבעת הציגה לפנינו שני מכתבים שכתבה לתובע ביום 7.10.18 ו-15.10.18:

בהמשך לפגישתנו מיום 5.10.2018 (בשעה 11:30), להלן סיכום הפגישה:

1. ביום 13.9.18, שלחת באמצעות פקס, מכתב לחברה הנושא את התאריך 12.9.2018 שבו פורטו להפתעתי הרבה, טענות ואי שביעות רצון מצידך בכל הקשור להעסקתך בחברה.
2. מייד עם קבלת המכתב, ביקשתי ממזכירת החברה (אריאלה) לתאם פגישה אישית דחופה ביני לבינך על מנת לחבין את הסיבות שהביאו לכתיבת המכתב ולהבין את הדרישות הנוספות שמתוארות במכתבך.
3. על אף שקראנו את המכתב בפגישה, לא יכולת להסביר חלק נכבד של דרישות המופיעות במכתב.
4. לשאלתי לפשר חדברים, ולתדהמתי בנוגע לדרישות החדשות שמופיעות במכתבך שמעולם לא העלית אותם בעבר בפני, לא בעל פה ולא בכתב, הודעת לי שהמכתב לא נוסח על ידיך אלא הינו פרי ניסוח של העורך דין מטעמך.
5. לכן, סוכם בינינו שתבדוק שוב עם העורך דין שלך את כל הנושאים שמופיעים במכתבך, ותעביר לנו מכתב מעודכן עד ליום 7.10.2018, כך שנוכל להתייחס אליו בצורה מסודרת ועל בסיסו נוכל לשבת ולקיים בגישה עניינית לפתרון חבעיות שקיימות (אם בכלל).

(נספח 6 לתצהיר הנתבעים).

בשיחתנו הטלפונית ביום 14.10.2018 , הודעת לי כי החלטת לעזוב את החברה ולהתחיל לעבוד במקום אחר. אי לכך, מצאתי לנכון להעלות על הכתב את ההשתלשלות העניינים שקדמה להודעה שלך לחתפטר:

1. בפגישתנו האחרונה, מיום 5.10.2018 , סוכם כי תעביר אלינו מכתב הבהרות למכתבך (מיום 12.9.2018) עד ליום 7.10.2018 , אשר ישמשו בסיס לפגישה שאמורה להתקיים בינינו.
2. לאחר שלא חזרת אלי וגם לא שלחת לחברה כל עדכון ו/או תשובות לשאלות שעלו בפגישתנו - נקבעה פגישת המשך בינינו ליום שישי , 12.10.18 .
3. במהלך הפגישה עניתי לך על כל הנושאים שבמכתבך ודנו על כל הנושאים שבמכתבך וביניהם גם נושא חשלמות של תשלומי הפנסיה.
4. כידוע לך, הנושא של השלמות תשלומי הפנסיה טופל מול חברת ביטוח ואף אישרת לי בפגישה כי עד ביום חמישי 11.10.18 סוכנת מסוכנת הביטוח התקשרה אליך על מנת לעדכנך במושא זה.
5. במהלך הפגישה הדגשתי לפניך שיש נושאים שהם חדשים ומועלים על ידך בפעם הראשונה רק במכתבך האחרון מתאריך 12.9.18 והם מתייחסים לשינויים מרחיקי לכת ותוספות ושיפורים בתנאי העסקה שלך, ולכן חודעתי לך שאשקול את בקשותך לתוספת ולשינויים בתנאי העסקתך ונקיים פגישה נוספת שבו אציג לך את הצעת החברה כמענה לדרישותיך.
6. כמו כן, הבהרתי לך, שדרישות חדשות מהמעביד אינה סיבה מוצדקת לחתפטר מהחברה במיוחד במקרה שלך שבה אתה עובד מעל 20 שנה ולכן ביקשתי ממך שלא תפעל בפזיזות ותמתין מספר ימים עד שנוכל לתת לך הצעה נגדית להצעות שאולי קיבלת ממקומות עבודה אחרות.

(נספח 7 לתצהיר הנתבעים).

במכתבים אלה ניסתה הנתבעת לתמוך את טענתה כי פנייתו של התובע בטרם התפטרותו טופלה, וכי התובע הוא זה שלא שיתף פעולה עם הנתבעת 1 ולא נתן לה הזדמנות אמיתית לתקן את מחדליה, ולהציע לו שיפור בתנאי העבודה כמענה לדרישתו.

24. **אנו דוחים את טענת הנתבעים בעניין זה. להלן טעמינו:**

א. **אי הפרשת כספים לפנסיה ואי העברת כספים שנוכו משכר העובד לקרן הינה ליקוי חמור ביותר שהיינו מצפים כי יטופל באופן מידי ע"י הנתבעת.**
התובע הועסק בנתבעת במשך 22 שנים, שבמהלכם הפרישה לו הנתבעת כספים לפנסיה רק פעמים בודדות.
כאמור לעיל, ההפרשות לפנסיה בגין שנת עבודתו האחרונה של התובע הופקדו בקופת הפנסיה כחמישה חודשים לאחר דרישת התובע לתיקון המחדלים. די בכך כדי להוכיח כי הנתבעת 1 לא מיהרה לטפל במחדלים, וכי

לא הושגו בינה לבין התובע הסכמות כלשהן, כפי שטענה לפנינו. וכי טענתה לפנינו ובמכתבה מיום 15.10.18 אינה נכונה, לשון המעטה.

ב. **לנתבעת 1 היה די והותר זמן כדי לתקן את מחדליה.** שכן, דרישותיו של התובע נמסרו לנתבעת עוד בשנת 2016 כפי שפירטנו לעיל בהרחבה, ומשלא עשתה כן, אין לה להלין אלא על עצמה.

ג. **ניסיון העבר של התובע עם אופן טיפולה של הנתבעת 1 בעניין ההפרשות יכול היה להביאו בקלות למסקנה שהנתבעת 1 אינה מתכוונת ברצינות לתקן את הפגמים החמורים.** יתר על כן – בתשובתה של הנתבעת לא נאמר באופן ברור שההפרשות ישולמו ומתי.

ד. **לטעמנו, אין פסול בכך שהתובע חיפש מקום עבודה חדש בטרם הסתיימו 30 הימים שהוא נתן לנתבעת 1 כדי לתקן את המחדלים.** כאמור בקביעת ביה"ד הארצי בסעיף 19 לעיל, במקרים שברור כי המעסיק לא יפעל לתיקון הנסיבות או ההרעה המוחשית, אי מתן התראה לא ישלול את הזכות לפיצויי פיטורים.

מעדותו של התובע לפנינו התרשמנו כי לתובע היה ברור כי הנתבעת אינה עומדת לתקן את מחדליה, וזאת לאחר שהוא ראה כי עובדים רבים בנתבעת נדרשו בסופו של דבר להגיש תביעה כנגד הנתבעת 1 כדי לקבל את זכויותיהם.

ש. כמה שיחות התקיימו בפרק הזמן זה גם בטלפון בינך לבין ראובן ויוסי?

ת. אני כבר לא זוכר. היו מספר שיחות. הייתה לי ישיבה עם יוסי ביום שישי אחד. עובד עבדתי חודש אחרי שהגשתי את המכתב. השיחות היו בשוטף.

ש. תאשר לי שגם בשיחה הזו עם יוסי וגם בשיחות שהתקיימו עם יוסי לפני שמסרת את המכתב התפטרות נאמר לך שבוחנים את הדרישות שלך ועל כך גם קיימו איתך שיחות נכון?

ת. נאמר לכל העובדים שעזבו גם, לא רק לי, לכולם אמרו הדברים האלה. מילים נאמרים. אפשר לדבר ואפשר להגיד. אני אתן לך מיליון שקל אז יתנו לי?

(עמ' 11, ש' 33-29 ; עמ' 12, ש' 2-1).

מכל המקובץ לעיל עולה כי המחדלים של הנתבעת 1 בכל הקשור להפרשות לפנסיה וכן העיכוב בתשלום השכר, הן נסיבות שבהן לא ניתן לצפות מהתובע כי ישלים איתן וימשיך לעבוד. כמו כן, הוכח לפנינו כי התפטרותו של התובע היתה בעקבות מחדלים אלה, וכי לנתבעת 1 ניתנו מספר

התראות ושנים רבות לצורך תיקון מחדלים אלה, ואולם, בעיה זו לא באה על פתרונה, גם במועד התפטרותו של התובע.

<u>רכיבי התביעה:</u>

<u>פיצויי פיטורים:</u>

25. <u>התובע טען</u> כי הוא התפטר מעבודתו בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים, וכי אלה לא שולמו לו ע"י הנתבעת 1. את חישובו ביסס התובע על שכר קובע בסך 9,804 ₪ (3,294 ₪ ממוצע הבונוס בשנה האחרונה +6,510 שכר יסוד) ₪ (9,500 ₪ נטו). כך לטענתו, סך פיצויי הפיטורים להם הוא זכאי הינו (22 שנים X 11,877 ₪)= 215,688 ₪.

לטענתו, בקרן הפנסיה נצברו לזכותו 1,953 ₪, אותם יש לשחרר לאלתר, ולמסור לו טופס 161 וכן לקזז אותם מסך פיצויי הפיטורים. כך עותר התובע לחיוב הנתבעת לשלם לו פיצויי פיטורים בסך כולל של 213,735 ₪.

לחילופין טען התובע כי הוא זכאי לפיצוי בגובה ההפרשות שהיה על הנתבעת 1 להפריש עבורו לקופת פיצויים שמזכים את התובע בשיעור של 72% מסכום הפיצויים ללא קשר לשאלת זכאותו לפיצויים.

<u>הנתבעת טענה</u> כי התובע התפטר לאחר שמצא עבודה אצל חברה מתחרה וכי אין מדובר בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים. מכל מקום, הנתבעת 1 טענה כי חישובו של התובע אינו נכון.

משקבענו לעיל, כי התובע התפטר בנסיבות שבהן אין לצפות ממנו להמשיך לעבוד, אנו מקבלים את תביעתו ברכיב זה וקובעים כי הוא זכאי לפיצויי פיטורים.

שכרו הקובע האחרון של התובע עמד על 9,114 ₪ ומשהועסק בנתבעת במשך 22 שנים, הוא זכאי לפיצויי פיטורים בסך כולל של **200,508** ₪.

אשר על כן, אנו קובעים שהתובע זכאי לפיצויי פיטורים בסך 200,508 ₪.

<u>פנסיה:</u>

26. התובע טען כי בשבע השנים האחרונות להעסקתו למעט תקופה קצרה של 14 חודשים (5\16 -6\17) לא הופרשו לזכותו כספים לפנסיה (גם בתקופה שהופרשו כספים, ההפרשה היתה בחסר).
לטענתו, בהתאם לצו ההרחבה הכללי והענפי הוא היה זכאי להפרשות לפנסיה בשיעור 6% משכרו המלא, לפיכך, בהתאם לחישוב שערך, היה על הנתבעת 1 להפריש עבורו סך של 43,991 ₪, בעוד סך כל הכספים שהופרשו בתקופה שבין 5\16- 6\17 היו 3,258 ₪ בלבד, כך שהנתבעת נותרה חייבת לו סך של 40,733 ₪.
הנתבעת 1 טענה כי בהתאם לצו ההרחבה לפנסיה חובה, היה עליה להפריש לתובע לכל היותר, סך של 23,044 ₪ לתגמולים, וזאת בהתאם לשכר הבסיס ולא לשכר הנטו. ואולם, לטענתה, יש לקזז מסכום זה, את הכספים שנצברו לתובע בקופת התגמולים בסך 9,685 ₪.

משהוכח לנו כי הנתבעת 1 הפרישה לתובע כספים לפנסיה במקרים בודדים בלבד, אנו מקבלים את טענת התובע ברכיב זה וקובעים כי על הנתבעת לשלם לו פיצוי בגובה הסכום שהיה עליה להפריש לפנסיה בקיזוז הסכומים שנצברו לתובע בקופת התגמולים.

27. בתקופה שלא התיישנה היתה אמורה הנתבעת להפריש לתובע הפרשות סוציאליות לפי השכר הקובע בהתאם לשתי התקופות שקבענו דלעיל:
4\2012 – 7\2014: 7,394 ₪.
8\2014 – 10\2018: 9,114 ₪.

28. כאן המקום לציין כי איננו מקבלים את טענת התובע לפיה יש לחשב את ההפרשות לפנסיה לפי צו ההרחבה בענף התעשייה שמחייב הפרשות בשיעור של 6% מהיום הראשון להעסקתו של התובע.
כפי שקבענו בפרק העובדתי לעיל, צו ההרחבה בענף תעשיית המתכת, החשמל והאלקטרוניקה (2004) חל על יחסי הצדדים משנת 2016. משכך, עד שנת 2016 היה על הנתבעת 1 להפריש לתובע כספים לפנסיה בהתאם לצו הכללי, כמפורט בטבלה מטה. בתקופה שלאחר 2016, צו ההרחבה הכללי מיטיב עם התובע, משכך את החישוב בגין תקופה זו ערכנו בהתאם לצו ההרחבה הכללי:

תקופה	שיעור ההפרשה	שכר לצורך ההפרשה	גובה ההפרשה
10\18 – 1\17	6.5%	9,114 ₪ X 22 חודשים = 200,508 ₪.	13,033 ₪
12\16- 7\16	6.25%	9,114 ₪ X 6 חודשים = 54,684 ₪	3,417.75 ₪
6\16 – 8\14	6%	9,114 ₪ X 23 חודשים = 209,622 ₪	12,577.3 ₪
7\14 – 1\14	6%	7,394 ₪ X 7 חודשים = 51,758 ₪	3,105.5 ₪
12\13 – 1\13	5%	7,394 ₪ X 12 חודשים =88,728 ₪	4,436.4 ₪
12\12 -4\12	4.16%	7,394 ₪ X 9 חודשים = 66,546 ₪	2,768.3 ₪

סה"כ 39,338 ₪

בהתאם לדו"ח היזון חוזר מטעם חברת מנורה מבטחים שצורף כנספח 10 לתצהיר הנתבעים, בקופת הפנסיה הופקדו תגמולי מעסיק בסך 9,685 ₪, לפיכך, על הנתבעת לשלם לתובע את ההפרש בין מה שהיה עליה להפריש לבין הסכום שהופרש, ובסה"כ 29,653 ₪.

אשר על כן, אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע סך של 29,653 ₪

כאן המקום לציין כי בכתב התביעה פורט רכיב תביעה לגבי השבת ניכוי חלק עובד, אולם התובע חזר בו מרכיב תביעה זה בסיכומיו לאור העובדה שסכום זה הושב לתובע לאחר סיום יחסי העבודה כמפורט שם.

<u>פיצוי בגין אובדן זכויות פנסיוניות:</u>

29. בכתב התביעה נימק התובע את רכיב התביעה הזה בטענה כי בשל העובדה שהנתבעת לא הפרישה לו לפנסיה "יש לחייב אותה בפיצוי בגובה הפסד פנסיית הזקנה מגיל 67 עד תום תוחלת חייו... על פי חישובים ראשונים בלבד, יטען התובע כי מדובר בהפסד של 348,740 ₪". מטעמי אגרה העמיד התובע את תביעתו ברכיב זה על סך 80,000 ₪.

התובע צרף לתצהירו חוות דעת אקטוארית. חוות הדעת האקטוארית לא התייחסה כלל להפסדי תגמולי פנסיה שלאחר גיל פרישה. בחוות הדעת פורט מה היו ההפסדים הכלכליים שנגרמו לתובע בשל העדר הפקדות מסודרות לאורך תקופת העסקתו. האקטואר מטעם התובע ערך חישוב לגבי סכומי ההפקדות שהיתה אמורה לשיטתו הנתבעת להפריש, הפסד נגרם לתובע עקב מניעת זיכוי מס, הפסד בסך כ- 5% שנגרם לתובע מאחר והוא לא יכול להפקיד כספים בקרן הפנסיה באופן חד פעמי ואם יפקיד את הכספים בהם יזכה בחברת ביטוח הרי "מקדם הקצבה נחות ב-5% לעומת המקדם בקרן פנסיה".

30. גם הנתבעים הגישו חוות דעת אקטוארית מטעמם, האקטואר מטעם הנתבעים הסכים עם האקטואר של התובע לגבי ההפסד בסך 5%. עם זאת לא הסכים עמו לגבי הפסד זיכוי במס שכן לטענתו מאחר ובתלושים פורט כאילו שבוצע ניכוי חלק עובד הרי שבטפסי 106 קיבל התובע הטבה במס.

שתי חוות"ד שהונחו לפנינו ערוכות לפי שכר קובע שונה, כפי שטענו הצדדים. משדחינו את חישובי הצדדים ביחס לשכר הקובע אנו דוחים את החישובים שבחוות הדעת.

31. **אנו דוחים את התביעה ברכיב זה מנימוקים אלו:**

א. ביחס לסכומים שהיו אמורים להיות מופרשים – אנו חוזרים על האמור לעיל בפסק דין זה והחישובים המפורטים בו.

ב. ביחס לטענה בדבר הטבת מס – משקבענו כי התובע קיבל שכרו בנטו, לא היתה חשיבות לכך שהיה לו זיכוי במס אם לאו. ממילא המס במקור שולם ע"י הנתבעת 1. יתר על כן – התובע לא טען כי שילם מס ובאיזה שיעור על הסכומים שנוכו משכרו, לאחר התפטרותו.

ג. ביחס לטענה בדבר הפסד 5% - מדובר בטענה תיאורטית. התובע לא הוכיח כי הפקיד סכום כלשהו בחברת ביטוח.

<u>פיצוי בגין הלנת שכר:</u>

32. <u>התובע טען</u> כי הנתבעת 1 שילמה את שכרו ב- 15 לחודש ואף לאחר מכן. התובע טען כי ההלנה בוצעה מעל 3 פעמים בשנה ולכן תקופת ההתיישנות הינה 3 שנים.
לטענת התובע בסיכומיו הוא זכאי לתוספת בשיעור 5% על השכר בעד השבוע הראשון להלנה ו- 10% בעד כל שבוע או חלק משבוע שלאחר מכן. לפיכך עתר התובע ברכיב זה לחיוב הנתבעת לשלם לו פיצוי בשיעור של 15% מהשכר החודשי ב- 3 שנים האחרונות (סך של 42,750 ₪, סעיף 68 לכתב התביעה).
<u>הנתבעת טענה</u> כי גם אם היה עיכוב קל בתשלום השכר מפעם לפעם, הדבר נבע מכך שהתובע ביקש לקבל את שכרו בהמחאה ולא בהעברה בנקאית, שכן, לוקח להמחאה מספר ימים עד שהיא מזוכה ע"י הבנק וכי התובע היה מודע לכך ואף הסכים לכך ועדיין ביקש לקבל את שכרו בהמחאה ולא בהעברה בנקאית.

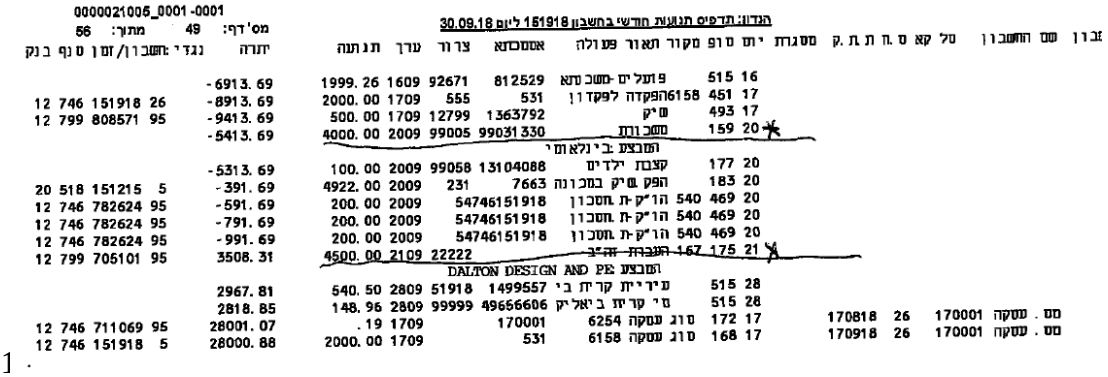
אנו מקבלים את תביעת התובע ברכיב זה, להלן טעמינו:

33. הנתבע 5 העיד לפנינו כי הנתבעת 1 נהגה לשלם משכורות לעובדים ב- 15 לחודש, וכי לאחר שנודע לה כי החוק מחייב לשלם שכר עד התשיעי לחודש, החלה הנתבעת לתקן מחדל זה, ולשלם לחלק גדול מהעובדים כחוק:

> ש. המשכורת של העובדים אמורות להיות משולמות עד 9 לחודש. מה הסיבה שהן לא משולמות בזמן לא רק לתובע.
>
> ת. הנושא הזה כבר קיבל ביטוי בעדות שלי בכל אופן בתיקים אחרים גם. אני הסברתי שם ואני אסביר שוב. יושב פה התובע ואני לא מסתכל עליו הסיכום שאנחנו מגייסים עובדים ואני מבין שזה לא נכון ושזה מנוגד לתפיסת החוק, גם אני כולל שאני מקבל משכותר ב- 15 לחודש, הסיכום עם העובדים שמקבלים משכורת ב- 15 לחודש. אנחנו משתדלים לתקן את זה. לחלק גדול תיקנו ואנחנו בדרך הנכונה.

(עמ' 30, ש' 18-12).

34. התובע צירף צילומי שיקים וכן תדפיסי חשבון בנק, שמהם עולה כי שכרו שולם לרוב לאחר התשיעי לחודש, ולעיתים אף לאחר ה-15 לחודש, ב- 20 ו- ב- 21 לחודש.



0000021006_0001-0001
מס' דף: 49 מתוך: 56
הנדון: תדפיס תנועות חודשי בחשבון 161918 ליום 30.09.18

יתרה	נגדי: חשבון/זכות	סניף בנק	תנועה	ערך	צרור	אסמכתא	מקור ותאור פעולה	סוג מטבע	מסגרת	ת.ת.ק.	סניף קא טל	שם החשבון
-6913.69			1999.26	1609	92671	812529	פועלים-משכ מטא	515	16			
-8913.69	12 746 151918	26	2000.00	1709	555	531	הפקדה לפקדון 6158	451	17			
-9413.69	12 799 808571	95	500.00	1709	12799	1363792	סיק	493	17			
-5413.69			4000.00	2009	99005	99031330	משכורת	159	20			
							המובצע: בי נלאומי					
-5313.69			100.00	2009	99058	13104088	קצבת ילדים	177	20			
-391.69	20 518 151215	5	4922.00	2009	231	7663	הפק סיק במכונה	183	20			
-591.69	12 746 782624	95	200.00	2009		54746151918	הו"ק-ת.מסכון	540	469	20		
-791.69	12 746 782624	95	200.00	2009		54746151918	הו"ק-ת.מסכון	540	469	20		
-991.69	12 746 782624	95	200.00	2009		54746151918	הו"ק-ת.מסכון	540	469	20		
3508.31	12 799 705101	95	4500.00	2109	22222		העברת-זה"ב	167	175	21		
							המובצע: DALTON DESIGN AND PE					
2967.81			540.50	2809	51918	1499557	עיריית קרית בי	515	28			
2818.85			148.96	2809	99999	49656606	מ' קריות ב יאל יק	515	28			
28001.07	12 746 711069	95	.19	1709		170001	סוג עסקה 6254	172	17		170818 26 170001	מס . עסקה
28000.88	12 746 151918	5	2000.00	1709		531	סוג עסקה 6158	168	17		170918 26 170001	מס . עסקה

1.

2 גם ההמחאות שאת הצילום שלהם צירף התובע כנספח לתצהירו נכתבו
3 למועדים המאוחרים מה- 15 לחודש (19.3.18, 16.10.17, 17.4.18, 19.11.17,
4 15.3.17.. וכו').

5

6 **משכך, ומשהוכח לפנינו כי הנתבעת שילמה את שכרו של התובע באיחור באופן**
7 **קבוע, אנו מקבלים את תביעת התובעת ברכיב זה. אנו מחייבים את הנתבעת**
8 **לשלם לתובע פיצויי הלנת שכר בסך 10,000 ₪, וזאת מחד לאור העובדה**
9 **שהנתבעת הלינה את שכרו של התובע לאורך תקופת עבודתו, ומאידך, ההלנה**
10 **היתה לתקופות קצרות של מספר ימים בלבד.**

11

12 **<u>תוספת ותק – מכוח צו ההרחבה:</u>**

13 35. <u>התובע טען</u> כי צו ההרחבה בענף המתכת, החשמל והאלקטרוניקה חל על יחסיו
14 עם הנתבעת משנת 2016. וכי בתקופה זו היה התובע זכאי, מכוח צו ההרחבה,
15 לתוספת ותק אחוזית, בשיעור 0.5% מהשכר עבור כל שנת ותק, וכי תוספת זו
16 לא שולמה לו מעולם. בהתאם לחישובו של התובע תוספת הותק לה היה זכאי
17 בשלוש השנים האחרונות להעסקתו עומדת על 3,231 ₪. בחישובו הכפיל התובע
18 0.5% מסך כל השכר הקובע ששולם לו בשנת 2019, 1% מסך כל הכספים
19 ששולמו לו בגין שכר עבודה רגיל בשנת 2017, וכן 1.5% ממלוא השכר הקובע
20 שקיבל בשנת 2018.

21 <u>הנתבעת 1 טענה</u> טענות בעניין צו הרחבה. אלא שנראה כי טענות אלו כוונו לגבי
22 צו החרבה בענף המתכת משנת 1972, החל על מפעלים שבהם מועסקים מעל 20
23 עובדים, ואילו בהסכמות הצדדים שפורטו לעיל הסכימו הצדדים כי צו ההרחבה

החל הוא צו ההרחבה משנת 2004, שחל על מעסיקים בהם מועסקים פחות מ-20 עובדים, כפי שהיה מצבה של הנתבעת 1 משנת 2016.

לאור הסכמת הצדדים, ומשלא נטענו טענות כנגד ההסכמה שצו ההחרבה משנת 2004 חל על הנתבעת, אנו מקבלים את תביעת התובע ברכיב זה. נסביר:

36. בהתאם לצו ההרחבה בענף המתכת תוספת הוותק הינה תוספת של 0.5% מהשכר המשולב בעבור כל שנת ותק ממועד תחילת עבודת העובד:

תוספת ותק:

1. חישוב תוספת הותק יהיה לפי שיטה אחוזית. תוספת של ½ אחוז מהשכר המשולב בעבור כל שנת ותק ממועד תחילת עבודת העובד, עד לתקרת ותק של 30 שנים; התוספת תעודכן מדי שנה במועד קבוע ותשולם מדי חודש בחודשו.
2. תוספת הותק לא תובא בחשבון לענין חישוב תקרת תוספת יוקר, ואולם תהווה שכר לכל דבר וענין.
3. תוספת הותק תצוין בסעיף נפרד בתלוש השכר. לחלופין אם המעסיק יוכיח את תשלום תוספת הותק, לא יהיה העובד זכאי לתשלום נוסף של תוספת ותק.

37. תלושי השכר שהוצגו לפנינו לא כללו רכיב של תוספת ותק. כמו כן, הנתבעת לא הוכיחה, ואף לא טענה כי שילמה לתובע תוספת ותק כלשהי. שכן, שכרו של התובע משנת 2016 ועד סיום העסקתו עמד על 9,500 ₪ נטו – ללא שינוי.

לפיכך, אנו קובעים כי התובע זכאי לתוספת ותק בשנים 2016-2018.

משקבענו לעיל כי שכרו הקובע של התובע הינו 9,114 ₪. נחשב להלן את גובה התוספת לה התובע זכאי, בהתחשב בכך שתוספת הותק נחשבת חלק מהשכר הקובע ("השכר המשולב" כלשון צו ההרחבה):

בשנת 2016 זכאי התובע ל- 0.5% - ובסה"כ (0.5% X 9,114 ₪ X 12)= 546.84 ₪.

בשנת 2017 זכאי התובע ל- 0.5% - ובסה"כ (0.5% X 9,660.84 ₪ X 12)= 579.65 ₪.

ובשנת 2018 זכאי התובע ל- 0.5% - ובסה"כ (0.5% X 10,753.84 ₪ X 10)= 537.7 ₪.

כך עולה כי משנת 2016 ועד למועד סיום ההעסקה, היה התובע זכאי לתוספת ותק שלא שולמה לו, בסך כולל של 1,664 ₪.

אשר על כן, אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע סך של 1,664 ₪.

<u>חגים:</u>

38. <u>התובע טען</u> כי הנתבעת 1 שילמה לו דמי חגים בחסר, שכן לטענתו, לא שולמה לו תמורה מלאה תמורה ימי החג המגיעים לו, וכי שולמו לו דמי חג לפי ערך יום נמוך ממה שמגיע לו, לפיכך הוא זכאי ב- 7 השנים האחרונות להפרשים בסך 8,108 ₪.

<u>הנתבעת 1 טענה</u> כי בהתאם לטענת התובע הוא עבד בשכר חודשי, וכי שכרו זה לא נפגע בפועל בחודשים שבהם היה חג, לכן, לטענתה הוא לא זכאי לתשלום נוסף לדמי חגים. מכל מקום טענה הנתבעת 1 כי התובע מבסס את תביעתו על ערך יום שגוי שאינו תואם את שכר עבודתו בפועל.

משקבענו לעיל כי ההסכם בין הצדדים היה כי התובע יועסק במשכורת חודשית קבועה בסך 9,500 ₪ נטו ומשסכום זה שולם לתובע תמיד, ולא הופחת בשל שהיה בחופשת חג, אנו מקבלים את טענת הנתבעת 1 בעניין זה ודוחים את התביעה ברכיב זה.

<u>הפרשי שכר- שעות נוספות:</u>

39. <u>התובע טען</u> כי הנתבעת 1 שילמה את שכרו בחסר, בשני אופנים:

א. **אי תשלום תמורה בגין מלוא שעות העבודה שביצע:** החל מחודש ינואר 2017 החלה התובעת להפחית שעה אחת ממספר שעות העבודה שביצע התובע לטובת הפסקה בכל יום עבודה. כך לטענת התובע, הורידה הנתבעת חצי שעה ביתר, ושילמה לתובע מספר שעות נוספות נמוך ממה שהוא ביצע בפועל. בהתאם לחישוב התובע בתקופה שבין 1\17 – 9\18 הוא זכאי להפרש גמול שעות נוספות בסך 13,463 ₪. לטענת התובע הוא לא ידע על הורדת חצי שעה נוספת על חצי השעה שהורידו עד אז וממילא גם לא קיבל שעת הפסקה מלאה אלא חצי שעת הפסקה בלבד.

ב. **הפרשים בשל תשלום גמול שעות נוספות בהתאם לתעריף שעתי נמוך יותר:** לטענת התובע, גמול השעות הנוספות שקיבל בתלושים נמוך מאחר שערך שעת הבסיס חושבה בתלושים לפי שכר מינימום, הנקוב בתלושים, שהוא שכר פיקטיבי, שכן שכר הבסיס האמיתי שלו זכאי התובע גבוה בהרבה, משהוא כולל רכיבי שכר נוספים כפי שתואר לעיל. בהתאם לחישובו, הפרשי השכר להם זכאי התובע עומדים על 99,902 ₪.

יחד עם זאת, התובע העמיד את תביעתו ברכיב התביעה "שעות נוספות" על סך 124,638, כסכום המגלם בתוכו את ההפרש המגיע לו בגין שעות נוספות **בערך הנכון למועד הגשת התביעה**.

<u>הנתבעת 1 טענה</u> כי לאורך תקופת העסקתו של התובע שילמה לו את מלוא שכר עבודתו, גמול בגין עבודה נוספת והתובע מעולם לא הלין בעניין זה. הנתבעת 1 ניהלה שעון נוכחות, התובע אף נהג לחתום על דו"ח הנוכחות בסוף כל חודש לאישור, כך שלטענתה, התובע אישר בזמן אמת את זמני ההפסקות. כמו כן, טענה הנתבעת כי במסגרת הליך אחר שהתנהל נגד הנתבעת העיד התובע מטעמה כי הוא היה מקבל יותר מחצי שעה הפסקה. הנתבעת טענה כי בתחשיביו לא כלל התובע את שעת ההפסקה שניתנה לו מדי יום.

הכרעה – שעות נוספות:

40. כפי שפורט לעיל, קבענו כי החלוקה לרכיבי שכר בתלושי השכר של התובע, נעשתה באופן פיקטיבי, מאחר שמהות ההסכמה היתה שהתובע יעבוד סך 240 שעות תמורת 9,500 ₪ נטו. עוד קבענו כי בנסיבות אלו יש לראות את שכרו של התובע כשכר כולל. איננו מתעלמים מהעובדה שבתלושי השכר צויינו שעות נוספות, ואיננו מתעלמים מהעובדה שסוכם עם התובע שהתמורה תשלום עבור 240 שעות.

41. המסקנה הנובעת מאופן תשלום השכר כשכר כולל וממהות ההסכמה בין הצדדים היא **שהתובע לא קיבל <u>גמול</u> שעות נוספות** (להבדיל מערך השעה הבסיסי).
בנסיבות אלו אנו דוחים הן את טענת הנתבעים שגמול שעות נוספות שולם בתלושי השכר והן את אופן החישוב שערך התובע.

אנו קובעים כי יש לחשב את גמול השעות הנוספות שהיה התובע זכאי לקבל כדלקמן:
9,114/186=49 ₪ (ערך שעת בסיס 100% לתקופה שמ-8/14).
סך השעות הנוספות שעבד התובע, לפי הסיכום עמו היה 240-186=54. מאחר שהתובע עבד ששה ימים, 50 מתוכן בערך 25% ו-4 בערך 50%:
50*49*25%=612.5 ₪
4*49*50%=100 ₪

כך, כל חודש בו עבד התובע 240 שעות היה אמור התובע לקבל גמול שעות נוספות בסך 712.5 ₪ (את ערך הבסיס 100% כבר קיבל מכוח ההסכמה עם הנתבעים בדבר שכר שיכלול עד 240 שעות עבודה).

ולתקופה שלפני 7/14 (כולל):

50*40*25%=500 ₪

4*40*50%=80

כך, כל חודש בו עבד התובע 240 שעות (לפני 7/2014) היה אמור לקבל גמול שעות נוספות בסך580 ₪.

הצדדים לא הניחו לפנינו דוחות נוכחות לכל התקופה אלא רק ל-61 חודשים (דוחות קריאים. ישנם עוד כשני דוחות שאינם קריאים).
מדוחות הנוכחות עולה כי בחלק מהחודשים לא השלים התובע 240 שעות עבודה ובחלק אחר עבד מעבר ל-240 שעות עבודה. כך, למשל, בחודש 9/2012 עבד רק 214.12 שעות (203 שעות עבודה), ואילו בחודש 7/2012 עבד 272.08 שעות (259 שעות עבודה), היינו 19 שעות מעל 240 שעות.

לפיכך, אנו מורים לב"כ התובע להגיש לתיק ביה"ד חישוב בטבלה לכל חודש מהתקופה שלא התיישנה, ערוכה כך:

חודש	שכר שעה 100%	מספר שעות נוספות **מעבר** ל-240	סכום שיש להוסיף על הסך 712.5 ₪ (היינו - מספר השעות מעבר ל-240 כפול 150%)	מספר השעות שהחסיר התובע (ההפרש בין 240 למספר השעות שעבד התובע בפועל)	סכום ההפרש שיש להחסיר מסך 712.5 ₪ בשל אי השלמת 240 שעות	סה"כ
(עד 7/14)	40 ₪					
(מ- 8/14)	49 ₪					

לשם הדוגמא:

חודש	שכר שעה 100%	מספר שעות נוספות **מעבר** ל-240	סכום שיש להוסיף על הסך 712.5 ₪ או על הסך 580 ₪ (לפי התקופה), היינו - מספר השעות מעבר ל-240 כפול 150%	מספר השעות שהחסיר התובע (ההפרש בין 240 למספר השעות שעבד התובע בפועל)	סכום ההפרש שיש להחסיר בשל אי השלמת 240 שעות מסך 712.5 ₪ או מסך 580 ₪ (לפי התקופה)	סה"כ
10/13	40 ₪	7	7*150%*40= 420 ₪	_____		420+712.5= 1,132.5 ₪
11/14	49 ₪	0	_____	_____	_____	712.5 ₪
9/17	49 ₪			240-209=31 31/54=0.57*7 =12.5 406 ₪	406	306 ₪

בטבלה זו יש לעשות שימוש בנתוני השעות שצוינו בתלושי השכר למעט בתקופה שבה נהגה הנתבעת 1 להפחית שעה הפסקה (לטענת התובע מחודש 1/2017), שאז יש להוסיף לחישוב בטבלה חצי שעת עבודה לכל יום עבודה בפועל.

כפי שנפרט להלן, אנו דוחים את טענת הנתבעת כי הפחתת חצי שעה הפסקה נעשתה כדין.

ב"כ התובע יגיש טבלה זו תוך 21 ימים מיום מתן פסק דין חלקי זה. ב"כ הנתבעים יוכל להגיש תגובתו לחישוב חברו תוך 21 ימים שלאחר מכן.

פגרות במניין.

42. **ניכוי חצי שעת הפסקה נוספת על חצי שעת ההפסקה הרגילה שנוכתה עד 1/2017:**

אנו קובעים כי הנתבעת 1 לא הוכיחה שניכוי חצי שעת הפסקה נוספת בוצע כדין, ואלו נימוקנו:

א. הנתבעת לא נשאה בנטל להוכיח כי אכן ניתנה לתובע הודעה על ניכוי שעת הפסקה.

אנו מקבלים את טענת התובע לפיה, מדובר בשינוי בתנאי העסקתו המחייב מסירת הודעה על תנאי העסקה. לטעמנו, ניכוי חצי שעה נוספת מהשכר מחייב מסירת הודעה בכתב לעובדים המפרטת שינוי זה.

הנתבעת אף לא טענה לפנינו כי מסרה לתובע הודעה כזו. ואולם, הנתבעת הציגה לפנינו הודעה שלטענתה פרסמה לעובדיה בעניין זה ביום 1.8.16:

לידיעת העובדים

בהמשך לבקשת העובדים, החברה מקבלת את הבקשה ומשנה את מועדי ההפסקה החל מ- 1.8.2016.
לכן, החל ממשכורת חודש 8/2016 לכל עובד שעובד באתר תנוכה משעות העבודה היומית שעה לטובת ההפסקה.

הפסקת ארוחת בוקר

מ – 10:00 עד 10:15

הפסקת ארוחת צהריים

מ – 12:00 עד 12:45
הערה: או לסירוגין הפסקה רציפה אחת מ- 12:00 עד 13:00.

יש להקפיד על זמני הפסקה אלו

בברכה,
דלתון עבודות אלומיניום בע"מ

(נספח 10א' לתצהיר הנתבעים).

לא ברור לנו מדוע שהודעה על שינוי בתנאי העסקה מסוג זה "פורסמה". במיוחד עולה תמיהה זו מאחר שלמדנו מהראיות בתיק, כי **הנתבעת נהגה להחתים את העובדים על חוזרים שהיא מוציאה.** הנתבעת הציגה לפנינו חוזר לעובדים מיום 14.8.2013 בו הודיעה כי עובד שייעדר מהעבודה ללא אישור מהמשרד ימצא את עצמו ללא שיבוץ ביום שלמחרת ולא יקבל תשלום עבור אותו יום. בסופו של חוזר זה התבקשו עובדי הנתבעת לאשר בחתימתם את הבנת תוכן האמור בחוזר זה:

שם העובד: _____

הנני לאשר שקראתי את האמור לעיל והבנתי את תוכנו.

חתימה: _____

(נספח 9ד' לתצהיר הנתבעים).

לכאורה נראה כי בעניינים שחשוב היה לנתבעת שהעובדים ידעו עליהם – הם הוחתמו, ואילו בעניינים אחרים, היא הסתפקה, כביכול, ב"פרסום". **בנסיבות אלו, מקובלת עלינו טענת ב"כ התובע כי די בעובדה כי התובע לא הוחתם על הודעה זו בעניין ההפסקה כדי לתמוך בטענתו כי קיזוז שעת הפסקה משכרו נעשה שלא כדין. מכל מקום, היעדר מסירת הודעה לפי החוק והיעדר הוכחה ברורה כי התובע קיבל הודעה כזו – מחלישים מאד את גרסת הנתבעת.**

ב. הנתבעת אף לא הוכיחה לפנינו כי ניתנה לתובע שעה שלמה של הפסקה.

התובע נחקר בחקירה נגדית לגבי אורך ההפסקה שקיבל והכחיש את טענת הנתבעת כי ניתנה לו הפסקה של שעה מדי יום:

ש. כמה זמן הפסקה הייתה לך?

ת. חצי שעה או 40 דקות. לא הסתכלתי על זה.

ש. היה גם שעה הפסקה לפעמים?

ת. אמרתי קודם חצי שעה, 40 דקות, או 20 דקות לפעמים הייתי אוכל תוך כדי נסיעה שזה היה בשעות העבודה. זה היה משתנה שלי.

(עמ' 12, ש' 27-31 לפרוטוקול).

נציין כי בהליך אחר בבי"ד זה – (סע"ש 10590-10-18) העיד התובע **<u>מטעם הנתבעת</u>**. בעדותו באותו הליך הוא נחקר בעניין זה ותשובתו היתה דומה:

ש. **תאשר שיצאת להפסקות.**

ת. כמו כל אדם נורמלי. מ-12 ועד 1230 יצאתי, בדרך כלל.

ש. **לפעמים היה גם מעבר ל-1230?**

ת. כן, אם התחיל ב-12:15 עד 13.

ש. **סדר גודל 45 דקות הפסקה.**

ת. חצי שעה.

בנסיבות אלו אנו נותנים משקל לגרסת התובע כי לא קיבל הפסקה של כשעה, אלא יותר קרוב לחצי שעה.

ג. הנתבעת לא הציגה לפנינו הוכחה כלשהי ממנה ניתן ללמוד כי התובע אכן קיבל הפסקה של שעה מלאה. לא זאת אף זאת, דוחות הנוכחות אינם מכילים עמודה של שעת הפסקה, ממנה ניתן ללמוד כי הנתבעת ניכתה מדי יום שעת הפסקה. התמונה היחידה העולה מדוחות הנוכחות, בהשוואה

לתלושי השכר, הינה שהנתבעת נהגה לשלם לתובע גמול שעות נוספות בגין מספר שעות הנמוך ממספר השעות המופיע בדוחות הנוכחות, כלומר – שניתן להניח, בהשוואה לתלושים, שהופחת, אולי, מספר שעות בגין חישוב של שעה הפסקה (במקום חצי שעה). **נציין כי עובד שעיסוקו אינו בהפקת תלושים, אשר מעיין בתלוש, לא יכול לעלות על חישוב זה בקלות, וקל וחומר עובד שמקבל בכל תלוש אותו סכום בדיוק ללא שינוי.**

משכך, איננו מקבלים את טענת הנתבעים בתצהירם לפיה, יש לראות בחתימתו של התובע על דוחות הנוכחות כאישור בזמן אמת לקיזוז שעת הפסקה. מדוחות הנוכחות לא ניתן ללמוד כי הנתבעת ניכתה שעת הפסקה, לפיכך, אנו דוחים את טענת הנתבעים בעניין זה.

ד. בתלושי השכר אין ביטוי כספי לשעת ההפסקה שהנתבעת ניכתה.

גם בתלושי השכר אין עדות לכך שהנתבעת ניכתה שעת הפסקה ביום. כאמור, בתלושי השכר שולם לתובע גמול שעות נוספות בגין מספר שעות הנמוך ממספר השעות הנוספות שביצע ללא כל הסבר.

אשר על כן, אנו קובעים כי הנתבעת ניכתה משכרו של התובע חצי שעת הפסקה נוספת מדי יום שלא כדין.

מאחר שקבענו דרך לחישוב גמול השעות הנוספות, כפי שפירטנו לעיל, הרי שברכיב תביעה זה (חצי שעת ההפסקה הנוספת) יש לחשב רק את ערך חצי שעת העבודה בערך 100%. לפיכך אנו מורים לב"כ התובע להגיש חישוב, ערוך בטבלה כדלקמן:

חודש (מינואר 2017 ואילך)	כמות השעות שנוכו בגין חצי שעת הפסקה נוספת	כפול ערך שעה 49 ₪

ב"כ התובע יגיש טבלה זו תוך 21 ימים מיום מתן פסק דין חלקי זה. ב"כ הנתבעים יוכל להגיש תגובתו לחישוב חברו תוך 21 ימים שלאחר מכן. פגרות במניין.

<u>חופשה</u>:

43. <u>התובע טען</u> כי החל משנת עבודתו התשיעית הוא היה זכאי ל-26 ימי חופשה בשנה כך שבשלוש השנים האחרונות 2015-2017 הוא היה זכאי ל- 82 ימי חופשה.
לטענתו, בהתאם למכתבה של הנתבעת מיום 24.12.18, הנתבעת חייבת לו <u>פדיון חופשה בגין 22 ימים נוספים</u>. (בהתאם לשכר קובע בסך 9,804 ₪, חלקי 25 ימים = שכר יומי 392.16 ₪) – בסה"כ: 8,627 ₪. התובע טען כי הסכום הנקוב בתלוש השכר של חודש 11\18 לא שולם לו מעולם, וכי יש לראות בתלוש זה כהודאת בעל דין לזכותו של התובע ל- 22 ימי חופשה בסיום העסקתו.

כמו כן, טען התובע כי דמי החופשה ששולמו לו במהלך עבודתו, היו בהתאם לשכר יומי נמוך משכרו היומי בפועל, לפיכך עתר התובע לחיוב הנתבעים בהפרש דמי חופשה בסך **16,312** ₪.

<u>הנתבעת טענה</u> כי שילמה לתובע דמי חופשה ביתר, שכן לפי חוק חופשה שנתית הוא היה זכאי ל- 68.4 ימי חופשה בסך הכל, וכי בפועל שולמו לו דמי חופשה בגין 113 ימים, לפיכך, עותרים הנתבעים לקיזוז דמי חופשה ששולמו ביתר בסך 12,488 ₪.

אנו מקבלים את תביעת התובע ברכיב זה וקובעים כי הנתבעת 1 שילמה לתובע דמי חופשה בחסר. להלן טעמינו:

44. הנתבע 5 הודה בעדותו לפנינו במסגרת החקירה הנגדית כי הסכום הנקוב בתלוש השכר של חודש 11\18 לא שולם לתובע.

> מכתב לתובע שיאשר בחתימתו שגם עפ"י בדיקה שלו אלה היתרות שנותרו. מבלי להיכנס כרגע אם היתרות נכונות או לאו, אחרי שהתלוש הוכן, וזה הגיע אלי לאישור תשלום, אני עיכבתי את התשלום בגלל שהתובע באותו זמן עקב העזיבה המיידית שלו את העבודה היה בחוב של 240 שעות עבודה השלמה בתאריך של התקופה שבה היה צריך להשלים. מסגרת (עמ' 30, ש' 27-24).

> במידה ויוכח שהקיזוז והטבלה שהכנתי והגשתי לבית הדין לא יוכר, אז הכסף הזה מגיע לו ואין עוררין.

(עמ' 31, ש' 10-9).

45. מכוח עדות זו של הנתבע 5 אנו קובעים כי לא נערך לתובע גמר חשבון ולא שולם לו פדיון חופשה. יתר על כן, מעדותו עולה כי הוא עומד על החישוב שערך ואינו חוזר ממנו, גם בעת ישיבת ההוכחות בביה"ד.
טענתו של התובע, מבוססת על תלוש השכר של חודש 11\18, אותו ערכה הנתבעת ובכך אין מחלוקת בין הצדדים כי בסיום העסקתו היה התובע זכאי לפדיון חופשה בגין 22 ימים.
נציין כי מתלוש 10/2018, שהוא חודש העבודה האחרון שבו עבד התובע, עולה כי נצברו לזכותו 21.99 ימי חופשה.
חישוב נכון של פדיון ימי החופשה מבוסס על שכר יומי בסך 365 ₪, בהתאם לשכר הקובע שקבענו לעיל בסך 9,114 ₪. משנצברו לתובע 24 ימי חופשה בשנה (מס' הימים נטו) גם חישוב ערך יום החופשה יהיה בערכי נטו (9,114 ₪ חלקי 25 ימי עבודה).
אנו דוחים את טענת הנתבעים כי לתובע שולמו ימי חופשה ביתר. עיון בתלושי השכר ובדוחות הנוכחות מלמד כי לתובע שולמו ימי חופשה מעת לעת בתלושים בהתאם לימי היעדרות שניצל בדוח הנוכחות. לכן אנו נותנים משקל מלא לפנקס החופשה שהוצג בתלושי השכר ושהנתבעת לא הסבירה מדוע הוא לא נכון או לא מדויק.

אנו מקבלים את התביעה ברכיב זה וקובעים כי התובע זכאי לפדיון 22 ימי חופשה בסך כולל של 8,030 ₪.

כמו כן, ומשקבענו כי השכר הקובע של התובע היה גבוה משכר היסוד הנקוב בתלושים, אנו מקבלים את טענתו כי דמי החופשה שולמו לו בתעריף שעתי לא נכון. נחשב להלן את ההפרשים להם זכאי התובע בגין דמי חופשה:

46. בהתאם לחוק חופשה שנתית התשי"א-1951, התובע, כמי שהועסק שישה ימים בשבוע, היה זכאי בשלוש השנים האחרונות להעסקתו ל- 26 ימי חופשה בשנה.
שכרו היומי הקובע של התובע בשנים האחרונות עמד על סך 365 ₪.

47. מתלושי השכר עולה כי התעריף האחרון ששולם לתובע בגין דמי חופשה עמד בשנת 2015 על 200 ₪ ליום, ועלה במשך השנים עד שהגיע ל- 280 ₪ בשנת 2018. כך שנכונה טענתו של התובע כי שולמו לו דמי חופשה בחסר.

48. בהסתמך על הטבלה שצירף התובע כנספח י"ח לתצהירו, להלן החישוב הנכון להפרשים להם זכאי התובע בגין דמי החופשה ששולמו לו בחסר בשלוש השנים האחרונות לעבודתו והשנה השוטפת:

תקופה	מס' ימי החופשה ששולמו	התעריף ששולם	ההפרש ליום	ההפרש
7\16 – 15\15	46	₪ 200	₪ 165	₪ 7,590
10\16 -8\16	15	₪ 207.5	₪ 157.5	₪ 2,362.5
6\17 – 2\17	7	₪ 215	₪ 150	₪ 1,950
10\17 – 8\17	5	₪ 240	₪ 125	₪ 625
9\18 – 11\17	19	₪ 280	₪ 85	₪ 1,615

בסה"כ 14,143 ₪

לפיכך, אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע הפרשים בגין דמי חופשה בסך של 14,143 ₪ וכן פדיון חופשה בסך 8,030 ₪, ובסה"כ – 22,173 ₪.

<u>פיצוי בגין עוגמת נפש</u>:

49. <u>התובע טען</u> כי הנתבעת 1 הפרה את הסכם ההעסקה שנכרת ביניהם ואת חובת תום הלב המוטלת עליה כמעסיקה. התנהלות הנתבעת בכל הקשור להפרת זכויותיו ואילוצו לפנות לביה"ד לצורך קבלת זכויותיו הבסיסיות. התובע טען כי נגרמה לו עוגמת נפש בשל כך ולפיכך יש לחייב את הנתבעת 1 לשלם לו פיצוי בגין עוגמת נפש בסך 20,000 ₪.

<u>הנתבעת טענה</u> כי היא טיפלה בכל פניות התובע, והכחישה כי נגרמה לתובע עוגמת נפש. לטענתה, מי שנהג בחוסר תו"ל היה התובע אשר חתם על הסכם ההעסקה אצל החברה המתחרה ביום 4.10.18.

משקבענו לעיל כי לא שולמו זכויות בסיסיות של התובע, גם לאחר שנעשו בעניין זה מספר פניות לנתבעת 1, אנו מקבלים את תביעת התובע ברכיב זה ומחייבים את הנתבעת 1 לשלם לתובע פיצוי בגין עוגמת נפש בסך 20,000 ₪. בפסיקת פיצוי זה שקלנו הן את חומרת התנהלות הנתבעים והן את העובדה

שמדובר בעובד ותיק ביותר אשר הועסק במשך 22 שנים (!), בתפקיד אחראי אשר סיים את תקופת העסקתו אצל הנתבעים בחסר משמעותי ביותר בזכויות להן היה זכאי, ובין היתר בהפרשות חסר בשל אי ביצוע הפרשות ובשל חישוב שכר כפי שחישבה הנתבעת 1.

<u>אי מתן הודעה לעובד:</u>

50. <u>התובע טען</u> כי הנתבעת לא מסרה לו מעולם, הודעה בכתב המפרטת את תנאי העסקתו, גם לא במקרים שבהם שינתה הנתבעת את תנאי העסקתו וזאת בניגוד להוראות חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), התשס"ב-2002. לפיכך, עותר התובע ברכיב זה לחייב את הנתבעת בפיצוי לדוגמא בסך 5,000 ₪.
<u>הנתבעת טענה</u> כי התובע החל לעבוד אצלה לפני חקיקת החוק וכי בנסיבות אלה, החובה ליתן הודעה על תנאי העסקה הינה בתוך 30 יום מיום הדרישה וכי התובע מעולם לא דרש זאת כך שהנתבעת לא הפרה את הוראות החוק ויש לדחות את התביעה ברכיב זה.

אנו דוחים את טענת הנתבעת ברכיב זה. נסביר:

51. בהתאם להוראות חוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה, החובה ליתן לעובד הודעה בכתב המפרטת את תנאי העסקתו מוטלת על המעסיק בשני מקרים, האחד – "לא יאוחר משלושים ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד", השני – בתוך 30 ימים מהיום שבוצעו שינויים בתנאי העסקתו. הוכח לפנינו כי תנאי העסקתו של התובע השתנו לאורך תקופת העסקתו בנתבעת ואולם, הנתבעת לא הוכיחה ואף לא טענה כי מסרה לו הודעה על כך לאחר השינוי שביצעה.
השינוי המשמעותי ביותר שחייב מסירת הודעה לעובד היה העלאת שכר בחודש 8/2014.
אולם היו שינויים נוספים. כאמור, התובע הציג לפנינו מכתבים שכתב לנתבעת בשנת 2013 ובשנת 2016 בהן הבהיר לנתבעת כי אינו מקבל את השינוי שביצעה ברכיב הבונוס בתלושי השכר. הנתבעת לא הציגה לפנינו מכתב כלשהו שבמסגרתו השיבה או הבהירה עניין זה לתובע. כמו כן, מקובלת עלינו טענתו של התובע כי אילו היתה הנתבעת מוסרת לו הודעה כתובה שבמסגרתה מבהירה

לו את תנאי העסקתו, לא היו הצדדים חלוקים בדעותיהם אשר למשמעות רכיבי הבונוס ששולמו לתובע בתלושי השכר.

כמו כן, שינויים נוספים שביצעה הנתבעת כמו ניכוי חצי שעה נוספת כהפסקה, התקלה שהתגלתה לגבי ההפרשה לפנסיה, מה שהביא להקמת קופת פנסיה חדשה, וכן השינוי במספר עובדי הנתבעת 1 מה שגרם לכך שצו ההרחבה יחל לחול על יחסיה עם עובדיה. יש בכל אלה כדי לחייב את הנתבעת למסור לתובע הודעה על המפרטת את תנאי העסקתו בעקבות השינויים.

לפיכך, ומשהצדדים חלוקים בנוגע לתנאי העסקתו של התובע ואשר לנכונות תלושי השכר, ומשעניין זה היה נמנע אילו היתה הנתבעת מוסרת לתובע הודעה המפרטת את תנאי העסקתו, **אנו מקבלים את תביעת התובע ברכיב זה ומחייבים את הנתבעת 1 לשלם לתובע פיצוי בסך 5,000 ₪.**

<u>פיצוי בגין הנפקת תלושי שכר פיקטיביים</u>:

52. <u>התובע טען</u> כי הנתבעת הנפיקה לו תלושי שכר פיקטיביים, שלא שיקפו נכונה את עבודתו. כך למשל, צבירת ימי החופשה בתלושי השכר אינה עולה בקנה אחד עם חוק הגנת השכר, תלושי השכר מלמדים על קיומה של קרן פנסיה בעוד לא היתה כזאת לטענתו, לפיכך לחיוב הנתבעים לשלם לו פיצוי בסך 15,000 ₪.

<u>הנתבעת טענה</u> כי תלושי השכר של התובע נערכו כדין בהתאם לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 ושיקפו נכונה את מלוא התשלומים ששולמו לתובע וכי יש לדחות את התביעה ברכיב זה.

אנו מקבלים את תביעת התובע ברכיב זה וקובעים כי הנתבעת 1 הנפיקה לו תלושי שכר פיקטיביים, שלא שיקפו נכונה את שכרו ואת שעות עבודתו.

53. כפי שפורט לעיל בהרחבה מצאנו כי תלושי השכר שהופקו ע"י הנתבעת 1 נערכו על מנת שיתאימו לתבנית נוחה עבור הנתבעת, ולא נערכו על בסיס ההסכמות המהותיות בין הצדדים. לא הוכח שסוכם עם התובע על רכיב בונוס. כל שהוכח היה שסוכם על משכורת חודשית עבור מסגרת עבודה בת 240 שעות. התלושים נערכו על מנת שיתאימו לתוצאה חודשית של שכר נטו כפי שסוכם עם התובע. כל הרכיבים שצוינו בתלוש – לא סוכמו עמו וקבענו שיש לראות בשכרו שכר כולל.

לפיכך, ומשיש בכך כדי הפרה של הוראות ס' 26א(ב) לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, **אנו מקבלים את תביעת התובע ברכיב זה ומחייבים את הנתבעת 1 לשלם לו פיצויים בסך כולל של 15,000 ₪.**

<u>הרמת מסך</u>

54. <u>התובע טען</u> כי יש להרים את מסך ההתאגדות מעל הנתבעת 1 ולחייב את בעלי המניות, בהתאם לס' 6 לחוק החברות, התשנ"ט-1999. וזאת לנוכח התנהלות הנתבעים בכל הקשור לנסיבות ותנאי העסקתו. התובע טען כי קיים ערבוב נכסים בין הנתבעות לבין עצמן ובינן לבין הנתבעים 4-5. שכן, הנתבעת 2 היא זאת ששילמה את שכרו של התובע שהועסק בנתבעת 1 דבר שמוכיח לטענתו כי הנתבעת 1 אינה פעילה והיא רק מנפיקה תלושי שכר לעובדים.

התובע טען כי הנתבעים המשיכו להעסיקו בעסקם בעודם יודעים כי אין ביכולתם לשלם לו את זכויותיו הסוציאליות, והראיה לכך היא אי העברת כספים שנוכו משכר התובע (חלק עובד) לקופת הגמל והעובדה שבמשך זמן רב אף לא נפתחה קרן כזו. כמו כן, טען התובע כי שני הפרויקטים האחרונים בהם עבד היו פרויקטים שביצעה הנתבעת 2 וכי למרות זאת מי שהנפיקה לו את תלושי השכר היתה הנתבעת 1. לפיכך טען התובע כי בנסיבות העניין הרמת המסך הינה סעד חיוני וצודק.

התובע אף טען כי יש לראות בשתי הנתבעות 1-2 חברה אחת ולחייב אותן ביחד ולחוד בזכויות התובע. שכן הנתבעת 2 מהווה למעשה המשך לפעילות הנתבעת 1, באותה הכתובת. גם הנתבעת 3 לטענת התובע, מהווה חברת קש שנועדה ליתן מחסה לנתבע 4 בעת צרה, שכן גם לה יש את אותה הכתובת, הפקס ומספר הטלפון של הנתבעות 1-2.

כמו כן, **התובע טען כי יש להטיל אחריות אישית על הנתבעים 4-5 ולחייבם באופן אישי** וזאת בשל היותם המנהלים ובעלי המניות בנתבעות. לטענת התובע, הנתבע 4 הינו הדירקטור בכל החברות ובזמנים הרלוונטיים לתביעה הוא היה גם בעל המניות היחיד בכל אחת מהנתבעות (בתקופות שונות). הנתבע 5, הינו המנהל "הטכני" ומי שמקבל את ההחלטות ומי שאחראי על כל המחדלים והוא הבעלים של הנתבעת 2, הן בשל היותו הרוח החיה בנתבעת 1 ומקבל ההחלטות (לאור המרחק הפיזי בין הנתבעת 1 למקום מושבו של הנתבע 4) והן בהתאם להצהרתו בכתב.

לטענת התובע, הנתבע 4 כמי שניהל את הנתבעת 1 הפר חובות חקוקות, או התרשל כך שזכויותיו הסוציאליות של התובע הופרו. לטענת התובע, מדובר במעשה חמור הגובל בפלילים שמצדיק כשלעצמו הרמת מסך ההתאגדות.

<u>הנתבעת טענה</u> כי יש לדחות את התביעה ברכיב זה על הסף. לטענתה, תשלום השכר שבוצע ע"י הנתבעת 2 במספר מקרים היה קיזוז בינה לבין הנתבעת 1 בשל סיבות חשבונאיות עסקיות, ואין בכך כדי להרים את מסך ההתאגדות. כמו כן טענה הנתבעת 1 כי הינה חברה פעילה ואינה חדלת פרעון, וכי לא די באי תשלום זכויות כדי להרים את מסך ההתאגדות. כמו כן טענו הנתבעים כי לא ניתן לחייב את הנתבע 4 באופן אישי וזאת מאחר והוא אינו בעל המניות של הנתבעות. לצורך חיובו באופן אישי יש לבצע הרמת מסך משולשת, וזאת מאחר והוא בעל המניות של הנתבעת 3, שאינה קשורה לתובע. לטענתם, הנתבעת 3 הפכה להיות בעלת המניות של הנתבעת 2 כחודשיים לאחר סיום העסקתו של התובע, כך שאין לתובע עילה לצורך הרמת מסך ההתאגדות בין הנתבעת 2 לנתבעת 3. כמו כן, הנתבע 4 לא היה מנהלו הישיר של התובע מעולם.

אשר לנתבע 5 טענו הנתבעים כי אינו בעל מניות בנתבעות 1-3, ומשהאפשרות להרים מסך קיימת רק בין התאגיד לבעלי מניותיו לא ניתן לחייב את הנתבע 5 באופן אישי כלל.

בטרם נכריע בטענת התובע להרמת מסך וחיוב הנתבעים 4 ו-5 באחריות אישית נשוב ונפרט בקצרה את העובדות הרלוונטיות לעניין זה:

55. הנתבעת 1 (דלתון עבודות אלומיניום) היתה בתקופה הרלבנטית לתביעה מעסיקתו של התובע. המניות של הנתבעת 1 הוחזקו כולן ע"י הנתבעת 2 (דלתון פרויקטים) החל מ- 19.11.14.

הנתבעת 2 נרשמה ברשם החברות ביום 7.11.07, ומניותיה כולן הוחזקו ע"י הנתבעת 3 (מלמ) מיום 21.12.18. קודם לכן, מניותיה כולן הוחזקו ע"י הנתבע 4 (מר נניקשווילי).

הנתבעת 3 נרשמה ברשם החברות ביום 6.9.10 ומניותיה כולן מוחזקות ע"י הנתבע 4.

הנתבע 4 משמש דירקטור בשלושת הנתבעות 1-3.

56. **הנתבעת 2 (דלתון פרויקטים) שילמה לתובע את שכרו בחלק מחודשי העסקתו:** התובע צירף כנספח ו' לתצהירו צילום של העתקי <u>המחאות של הנתבעת 2</u> שבאמצעותן שולם שכרו של התובע לחודשים (8-10/17, 2-6/18).

57. **הנתבעת 2 שילמה כספים שבהם חויבה הנתבעת 1 בפסקי דין שנפסקו נגדה:** התובע צירף לתצהירו צילום של העתקי <u>המחאות של הנתבעת 2</u> ששולמו לעובדים אחרים שעבדו בנתבעת 1 במסגרת הליכים משפטיים שהתנהלו בינם לבין הנתבעת 1 (נספחים ט"ז ו- י"ח).

המסגרת הנורמטיבית:

58. הנסיבות שבהן רשאי בית המשפט להרים את מסך ההתאגדות מפורטות בסעיף 6 לחוק החברות, התשנ"ט-1999:

> "(א) (1) בית משפט רשאי לייחס חוב של חברה לבעל מניה בה, אם מצא כי בנסיבות הענין צודק ונכון לעשות כן, במקרים החריגים שבהם השימוש באישיות המשפטית הנפרדת נעשה באחד מאלה:
>
> (א) באופן שיש בו כדי להונות אדם או לקפח נושה של החברה;
>
> (ב) באופן הפוגע בתכלית החברה ותוך נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולתה לפרוע את חובותיה,
>
> ובלבד שבעל המניה היה מודע לשימוש כאמור, ובשים לב לאחזקותיו ולמילוי חובותיו כלפי החברה לפי סעיפים 192 ו-193 ובשים לב ליכולת החברה לפרוע את חובותיה.
>
> (2) לענין סעיף קטן זה, יראו אדם כמודע לשימוש כאמור בפסקה (1)(א) או (ב) גם אם חשד בדבר טיב ההתנהגות או בדבר אפשרות קיום הנסיבות, שגרמו לשימוש כאמור, אך נמנע מלברר, למעט אם נהג ברשלנות בלבד.
>
> (ב) בית משפט רשאי לייחס תכונה, זכות או חובה של בעל מניה לחברה או זכות של החברה לבעל מניה בה, אם מצא כי בנסיבות הענין, צודק ונכון לעשות כן בהתחשב בכוונת הדין או ההסכם החלים על הענין הנדון לפניו.
>
> (ג) בית משפט רשאי להשעות זכותו של בעל מניה לפירעון חובו מאת החברה עד לאחר שהחברה פרעה במלואן את כל התחייבויותיה כלפי נושים אחרים של החברה, אם מצא כי התקיימו התנאים לייחוס חוב של החברה לבעל המניה כאמור בסעיף קטן (א)."

59. ביה"ד הארצי בע"ע 21196-05-18 **הרב מיכאל שון - נעמי קאהן-לינדר ואח'** [פורסם בנבו] (7.8.2020) מנה את התנאים להרמת מסך, מלאה או חלקית. וקבע כך:

"..הרמת מסך תבוצע במקרים שבהם מצא בית המשפט ש"נכון וצודק" לעשות כן, ובכפוף לקיומם של שני תנאים: האחד, עשיית שימוש לרעה בעקרון האישיות המשפטית הנפרדת של החברה באופן שיש בו לקפח את נושיה או לקחת סיכון בלתי סביר ביחס ליכולתה לפרוע את חובותיה, כדוגמת מצבים של עירוב נכסים, תרמית/הונאה, הברחת נכסים וכיו"ב. התנאי השני עניינו מודעות או למצער חשד של בעל המניות בדבר שימוש פסול באישיות הנפרדת של החברה ...יישום הוראת סעיף 6 לחוק החברות בתחום משפט העבודה נעשה בשינויים המתחייבים, נוכח מעמדם המיוחד של עובדי החברה כנושיה - מעמד היוצר כלפיהם אחריות מוגברת

...

לצד זאת הודגש בפסיקה כי גם כאשר מדובר ביחסי עבודה, נקודת המוצא היא שיש לתת תוקף לעקרון האישיות המשפטית הנפרדת של התאגיד ולא די בכך ש"עולה תמונה מדאיגה" בנוגע לאופן שבו העסיקה חברה את עובדיה כדי להביא להרמת המסך (בר"ע (ארצי) 52353-08-16 א. ב. טוקו שף בע"מ - ADMARIAM GAVR NEGOUSE (13.11.16); [פורסם בנבו] להלן: עניין טוקו שף; וראו גם עניין מיארה). על מנת שתתאפשר הרמת מסך, יש אם כן להניח בפני בית הדין תשתית ראייתית שממנה ניתן יהיה ללמוד על שימוש לרעה במסך ההתאגדות, מתוך כוונה "להונות אדם או לקפח נושים" או תוך נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולתה לפרוע את חובותיה (וראו למשל גם בע"ע (ארצי) 24256-06-17 מנרב הנדסה ובניין בע"מ [פורסם בנבו] - 9.6.20) GOITOM TWELDE)).

לאחרונה הודגש כי "אין מקום לצאת מנקודת מוצא גורפת בדבר עילות המצדיקות או שאינן מצדיקות" הרמת מסך, אלא יש להפעיל שיקול דעת פרטני בהתאם לנסיבות כל מקרה - ובמסגרת זו לבחון גם את האפשרות להרמת מסך חלקית ולאו דווקא מלאה (עניין סטפנסקי). באותו עניין נדרש בית הדין לשאלת הרמת המסך במקרה בו החברה המעסיקה ניכתה משכרו של העובד את חלקו בדמי הגמולים אך לא העבירה אותו לקופת הגמל. בית הדין ציין כי הגם שנקבע בפסיקה קודמת כי אי העברת ניכויים משכר העובד ליעדם עשויה להוות עילה להרמת מסך (עניין אדיב) - גם ביחס לעילה זו יש להפעיל שיקול דעת ואין מדובר בקביעה אוטומטית".

כך עולה כי לצורך הרמת מסך ההתאגדות יש להוכיח **שימוש לרעה באישיות המשפטית הנפרדת <u>בכוונה להונות אדם או לקפח נושה</u>, תוך נטילת סיכון בלתי סביר לגבי יכולתה של הנתבעת לפרוע את חובותיה**. כמו כן נדרשת מודעות מצד בעל המניות לשימוש זה בעיקרון האישיות המשפטית הנפרדת. עניין נוסף שביה"ד הארצי חידד היה שלא קיימות "עילות המצדיקות או שאינן מצדיקות" הרמת מסך וכי יש לבחון כל מקרה לגופו, ולבחון אפשרויות של הרמת מסך חלקית.

<u>הרמת מסך – הנתבעת 2:</u>

נקדים ונבהיר כי הוכח לפנינו שהפעילות הכלכלית של הנתבעות 1 ו-2 היא פעילות קרובה, מקבילה או מעורבת, וכי הן קשורות קשר הדוק ומעורב והן נוהלו באופן כזה שניתן להסיק כי בכל הכרוך לחובות שהנתבעת 1 חבה לתובע יש הצדקה להרים מסך בין הנתבעת 1 לנתבעת 2.

נציין עוד כי היינו מוצאים לנכון לחייב את הנתבעת 2 ביחד ולחוד עם הנתבעת 1 בסכומים שיש לשלם לתובע גם משום שלטעמנו הנתבעת 2 היא מעסיקה במשותף של התובע, ביחד עם הנתבעת 1.

נימוקינו למסקנות דלעיל נובעות מהעובדות הבאות:

60. **מקום העבודה של עובדי הנתבעת 1 – בחצרי הנתבעת 2.**

הוכח כי מקום העבודה ממנו יצאו התובע ועובדי הנתבעת 1 לעבודה באתרי הבניה השונים הוא מפעלה של הנתבעת 2, שם הוכנו כלי העבודה והאביזרים להתקנה.

מהעדויות שהוצגו לפנינו עולה כי לנתבעת 1 אין כיום משרדים, וכי כל שנותר לה הוא תיבת דואר, וכי מי שמחזיק את מקום פעילות העסק הוא הנתבעת 2, בשכירות:

> אתה ממשיך לשבת בחרושת 96 בקרית ביאליק שזה הכתובת של שתי הנתבעות?
> הכתובת הזו שייכת היום לדלתון פרויקטים. הכתובת של דלתון אלומיניום יש לה תיבת דואר בצור שלום בקרית ביאליק והכתובת היא שונה. השכירות היום שאנחנו נמצאים היא של דלתון פרויקטים הנתבעת 2.

(עמ' 29, ש' 14-11)

61. כך עולה כי משרדי הנתבעת 1, ומפעל הייצור הנמצאים בחרושת 96 הם בהחזקת הנתבעת 2 ואולם גם העובדים של הנתבעת 1, וגם מנכ"ל הנתבעת 1 משתמשים הן במשרדים והן במפעל והן בציוד של הנתבעת 2:

> המפעל בחרושת 96 בביאליק שייך למי?
> המפעל הזה שייך לנתבעת 2.
> אבל העובדים של הנתבעת 1 משתמשים לעת לעת בציוד שם של המפעל?
> כן.

(עמ' 30, ש' 8-5)

המנכ"ל של דלתון אלומיניום כשהוא בא מאשדוד, איפה הוא יושב?
כשהוא בא יש משרדים והוא יושב במשרד בקומה השניה של המשרדים ביחד איתי. הוא יושב איתי בישיבות ברח' החרושת 96.
אני אומר לך שהעובד בשם סטס עובד בחרושת 96 במפעל ייצור של הנתבעת 1?
סטס וכל האחרים שקשורים לדלתון אלומיניום עובדים של התקנות. היום הם יכולים לעבוד במפעל ולהכין דברים מחר באתר אחר, מחרתיים בתל אביב ויום אחרי זה במסגרת ההתחייבויות של החברה.
סטס בא להעיד בתיק אחר של עובד אחר, של דיאב, והובא לעדות כי נטען ששניהם עובדים באותו מפעל ייצור בחרושת 96?
זה לא סותר את מה שאמרתי.

(עמ' 29, ש' 22-31)

62. **שכרו של התובע שולם מעת לעת ע"י הנתבעת 2.** עובדה זו, שלא נסתרה, פורטה לעיל.

63. **התובע ראה את עצמו כעובד של שתי הנתבעות יחד.** התובע שלח לנתבעת 1 מכתב התראה לפני התפטרות, וטען כך:

10. אתם מנפיקים לי תלוש מחבר אחת ומשלמים לי משכורת מחברה השנייה, לכן אני רואה עצמי עובד של החברות שהן למעשה חברה אחת.

(מכתב התראה לתיקון מחדלים והודעה מוקדמת לפני התפטרות מיום 12.9.18 צורף כנספח י"א לתצהיר התובע).

64. **מעדותו של התובע לפנינו (עמ' 11, ש' 10-14), שלא נסתרה, עולה כי <u>הוצע לתובע לעבור לעבוד בנתבעת 2</u>:**

אני אספר לך משהו קטן. כשאני ישבתי עם יוסי במהלך השנה, והיינו יושבים הרבה, הוא הציע לי הצעה לבן אדם שעובד 22 שנה בחברה. הוא אמר לי בוא תעבור לחברה החדשה לדלתון פרויקטים ותקבל פיצויים של 70,000 ₪ בשביל לעבור מחברה לחברה. אני באותו רגע מה קרה לי בגוף? כל הגוף שלי רעד ככה. אחד שעבד 22 שנה בלי פנסיה לקבל 70,000 ₪ בכללי. אני מדבר באופן כללי. שאלת שאלות כלליות.

גם הנתבע 5 העיד לפנינו כי הוא עבר לעבוד בנתבעת 2 וכי היו עוד 2-3 עובדים שביקשו להשתייך לנתבעת 2, (עמ' 28, ש' 18-21). יש בכך כדי לחזק את גרסת התובע שהוצע לו לעבור לעבוד בנתבעת 2, וכן לחזק את מסקנתנו שהנתבעים עצמם לא הבחינו הבחנה ברורה בין הפעילות העסקית של הנתבעת 1 לזו של הנתבעת 2.

כך עולה כי לא רק הנכסים של הנתבעת 1 עורבבו עם הנתבעת 2, אלא גם חלק מעובדי הנתבעת 1 עברו להיות מועסקים ע"י הנתבעת 2. יתר על כן, הוצע לתובע

לעבור לעבוד בנתבעת 2, אך במסגרת זו היה נותר לבצע את אותה עבודה שביצע בנתבעת 1 (ניהול צוות התקנות). במילים אחרות – הנתבעים עצמם התייחסו לנתבעות 1 ו-2 כאל תאגידים המנהלים יחד פעילות עסקית קרובה ומעורבת, ולא התקיימה הבחנה של ממש בין הנתבעות, הגם שהתקיימה הנהלת חשבונות אחרת לכל אחת מהן.

65. **מנהלי הנתבעת 1 היו מי שניהלו את הנתבעת 2 – הנתבע 4 והנתבע 5:**
מסעיף 7 לתצהיר הנתבע 4 עולה כי הוא היה מנכ"ל ודירקטור של הנתבעות 1-3. מעדות הנתבע 5 בעמ' 27, ש' 19-3, עולה כי הנתבע 5 שימש כמנהל הטכני של הנתבעת 1 ובשנת 2016 עבר לעבוד בנתבעת 2 כמנהל טכני. אלא שמהעדות עולה כי הוא המשיך לשמש במקביל כמנהל טכני בנתבעת 1. במילים אחרות - הגם שהנתבע 5 עבר לעבוד בנתבעת 2 הוא לא עזב את ניהול הנתבעת 1 אלא המשיך לבצע את תפקידו כמנהל הטכני שלה. יש בכך כדי לבסס ולחזק את המסקנה אליה הגענו כי אף הנתבעים 4-5 עצמם לא נהגו בנתבעות 1-2 בהבחנה עסקית ברורה אלא נהגו באישיות המשפטית הנפרדת ככלי לצרכים אחרים.

66. **כפי שפורט לעיל, הנתבעת 2 שילמה כספים שנפסקו כנגד הנתבעת 1 במסגרת הליכים משפטיים שהתנהלו בינה לבין עובדיה.** גם בכך יש כדי להוכיח את היותן של הנתבעות 1 ו- 2 מנהלות פעילות עסקית אחת.
כך, הוכח לנו שהנתבעת 1 לא היתה מסוגלת לשלם לעובדים שתבעו אותה ומי ששילם את אותם כספים היו בעליה – הנתבעת 2.
עובדה זו מתיישבת עם המסקנה שהנתבעת 2 החזיקה בנתבעת 1 במימון דק, שנועד להקשות על נושים להיפרע ממנה.

67. **הנתבעת 2 והנתבע 4 הסכימו, במסגרת הסכם פשרה בתביעת עובד אחר, לקחת על עצמם את תשלום חובות הנתבעת 1 לאותו עובד: בתיק סע"ש 52610-09-16, חוסיין ריאן נ' דלתון אלומיניום בע"מ ודלתון תכנון וביצוע פרוייקטים בע"מ וראובן נניקשווילי, טען התובע שם טענות דומות לטענות התובע דנן. בין היתר טען כי יש להרים מסך בין הנתבעים שם (שהם הנתבעת 2 והנתבע 4 כאן). אותו הליך הסתיים בפסק דין שנתן תוקף להסכם פשרה בין הצדדים. מהסכם הפשרה עולה כי הנתבעים כולם חבים בו כלפי התובע שם. ואכן, בתיק**

זה שולם הסכום בו זוכה העובד-התובע על ידי הנתבעת 2 (בהמחאות שנתנה, נספחים יח לתצהיר התובע).
אמנם, הסכם פשרה אינו יכול לבסס הרמת מסך, שכן הוא מבוסס על הסכמת הצדדים ורצונם לסיים את המחלוקות ולא להכריע בהן. עם זאת, התנהלות הנתבעת 2 והנתבע 4 באותה פשרה מעידה על האופן האמיתי בו מנוהלים ענייניה של הנתבעת 1, על ידי מי הם מנוהלים, מי ערב לתשלום חובותיה בפועל.

כאן המקום לומר שטענת הנתבע 4 שהיחסים הכלכליים בין הנתבעות 1-2 נרשמו באופן מסודר וקוזזו בהנהלת חשבונות הוכחו רק בחלקם (ביחס לתשלום שכר התובע כפי שעולה מהכרטסת שצורפה לתצהירו כנספח 12). כך, למשל, לא הוכח כיצד התחשבנו הנתבעות 1 ו-2 ביניהן בנוגע לתשלום הסכומים הגבוהים ששילמה הנתבעת 2 במקום הנתבעת 1 את שחויבה לשלם בפסקי הדין השונים. ומעבר לכך – קיזוזים מסודרים בהנהלת חשבונות אינם חזות הכל. העירוב של הנכסים, מקום העבודה, הניהול המשותף וכל המקובץ שתואר לעיל מבססים את המסקנה בדבר הרמת המסך בין הנתבעת 1 לנתבעת 2.

68. **הנתבעת 1, באמצעות הנתבעים 4 ו-5 נוהלה באופן שיצר חובות כלפי עובדיה מחד, <u>ללא יכולת לפרוע את אותם חובות</u>:**
הוכח לנו כי לתובע, וגם לעובדים אחרים, לא הופרשו הפרשות סוציאליות ולא שולמו להם זכויות אחרות.
הוכח כי בעוד שמשכרו של התובע נוכה חלק העובד, הוא לא הועבר לקופה. שוכנענו כי הנתבעים 5-4 ידעו על כך.
הנתבע 5, אחיו של הנתבע 4, ניהל את הנתבעות 1-2 כזרועו הארוכה של הנתבע 4, אשר היה אף הוא מעורב בהחלטות שהתקבלו ואף באופן עריכת התלושים (עמ' 10, ש' 13-16 וכן עמ' 14 ש20-21, ו- עמ' 15, ש' 1-10 לפרוטוקול).

שוכענו בנסיבות אלו כי, לכל הפחות, נוהלה הנתבעת 1 "באופן שיש בו כדי... לקפח נושה של החברה" כלשון החוק.

אשר על כן אנו מחייבים את הנתבעת 2 בחובות הנתבעת 1 ובסכומים שנפסקו לטובת התובע בפסק דין זה.

נדגיש כי לא היינו מגיעים לתוצאה זו אילו הוכח שהנתבעת 1 עומדת בחובותיה לעובדיה אלא שכאמור, הוכח לנו שפסקי דין שבהם נפסקו סכומים לתשלום לעובדי הנתבעת 1 שולמו לבסוף ע"י הנתבעת 2. מכאן שהנתבעת 1 נוהלה ע"י הנתבעת 2, חברת האם שלה, באמצעות הנתבעים 4 ו- 5 באופן שעיקר הפעילות הכלכלית תנוהל בנתבעת 2 והנתבעת 1 תנוהל בסוג של מימון דק, כקליפה ריקה, ללא נכסים, כך שלנושיה - ובעיקר עובדיה – **יהא קשה להיפרע ממנה.**
שוכנענו כי הנתבעת 1 לא עמדה בחובותיה להפריש הפרשות סוציאליות משכרו בזמן אמת ולא עשתה די כדי לתקן את הדבר ולהעמיד את התובע במקום בו היה עומד לו היתה מקיימת חובותיה כלפיו, כאשר התובע פנה אליה בעניין זה.

משהוכח לנו כי האופן בו בחרה הנתבעת 2 לנהל את הנתבעת 1 ובפרט <u>בנסיבות בהן נושי הנתבעת 1 הם עובדיה כלפיהם יש חובת אמון מיוחדת</u>, ומקל חומר כשמדובר בעובד נאמן שתרם לפעילות הכלכלית של הנתבעות 1 ו- 2 במשך תקופה ארוכה מאוד הרי אין לנו אלא להגיע למסקנה שיש להרים מסך בין הנתבעת 1 לנתבעת 2.
מעבר לנדרש נציין שוב כי גם אם לא היינו מרימים מסך ההתאגדות מעל לנתבעת 2, הרי אנו סבורים כי היה מקום לראות בה כמעסיקה במשותף של התובע ביחד עם הנתבעת 1, בשל העובדות שקובצו לעיל, ובין היתר: מקום העבודה, העובדה שהנתבע 5 ניהל את התובע בשתי החברות, תשלום השכר, עירוב הנכסים וכדומה.

69. שיקול נוסף שעמד לנגד עינינו בהחלטתנו להרים את המסך ולחייב את הנתבעת 2 ביחד עם הנתבעת 1 בתשלום הכספים שייפסקו לתובע בפסק דין זה הוא העובדה שהתובע עבד עבודה פיזית קשה, במהלך שנות עבודה רבות, במהלכן עבד שעות עבודה רבות מאוד, בתפקיד אחראי, לשביעות רצונם של הנתבעים.

הנתבעים, במקום להכיר לו תודה על כך התעלמו מחובתם הבסיסית להפריש לו הפרשות סוציאליות במשך שנים רבות.

יש לראות בחומרה אי ביצוע הפרשות סוציאליות, במיוחד לאור הסיכון הכרוך באופי עבודתו של התובע, אשר נותר, למעשה, ללא ביטוח למקרה של אבדן כושר עבודה וללא ביטחון לשאריו.

אי ביצוע הפקדות לאורך שנים, לעובדי הנתבעת 1, כמו גם לתובע, באופן רוחבי, אינו הוגן לא רק כלפי עובדי הנתבעת 1, אלא גם כלפי השחקנים האחרים בשוק: מעסיקים מתחרים, המבקשים לשמור על החוק ולשלם לעובדיהם את זכויותיהם יתקשו להתחרות עם המחירים שמציעים מעסיקים אשר אינם משלמים לעובדיהם את זכויותיהם, ואינם מפרישים לקופות את אשר עליהם להפריש.

<u>הרמת מסך - הנתבע 4:</u>

התובע טען כי מן הדין להרים את מסך ההתאגדות מעל לנתבע 4. לאחר ששקלנו את הדברים הגענו למסקנה שלא הוכח לנו הדרוש על פי סעיף 6 לחוק החברות בעניינו של הנתבע 4.

70. **אמנם, הוכח לנו שהנתבע 4 היה מעורב בהחלטות בנוגע להעסקת העובדים בנתבעת 1, לרבות התובע.** הוא אף העיד כי היה מעורב בנהלים הנוגעים להכנת התלושים, וכאשר נשאל כיצד הוכן תלוש השכר של התובע, השיב:

> אני קובע את הנהלים, החברה היא שלי ואני הבעלים ואני מנכ"ל החברה. לכן מאחר ואני מנכ"ל החברה אני קובע את הנהלים. אני ממשיך לקבוע את הנהלים וממשיך לקבוע כשאני מנהל החברה. לכן כמנהל של החברה הנהלים וההנחיות שיש לעובדים בהנהלת שכר, כספים, יוסי וכל אחד שנמצא בחברה, אלה הנהלים, ברגע שמסכמים דברים אם זה מול עובד, מול קבלן או תקרא לזה איש רכש או חברה שקונים ממנה, הדברים לא בעל פה אלא עולים על הכתב. נכון שיש לפעמים יכול להיות מצבים של דברים קטנים כאלה או אחרים הם בעל פה וזה גם בסדר. ודברים קטנים שלא בשינויים מהותיים זה יכול להתבטא בתלוש השכר ואם זה מופיע בתלוש אז זה מוסכם.

71. **הנתבע 4 היה מעורב בניהול הנתבעת 1, הן באופן ישיר והן באמצעות אחיו, הנתבע 5, אשר היה מנהלה והמנהל הטכני של הנתבעת 2**: בסעיף 7 לתצהיר הנתבע 4 צויין כי הוא "משמש כמנכ"ל ודירקטור בנתבעות 1-3".

הנתבע 4 היה הרוח החיה מאחורי פעילותן העסקית של הנתבעות 1-2. לא רק שהנתבע 4 היה, עד יום 21.12.18, בעל המניות של הנתבעת 2, אלא שבכל הזמנים הרלבנטיים לתביעה הוא ניהל את הנתבעות 1-2 הן באופן ישיר והן במיוחד באמצעות אחיו. בהחלטות החשובות היה מעורב. הנתבע 4 העיד כי הגם שהנתבע 5 מורשה חתימה ויכול לחתום על חוזים, הרי שהוא עושה זאת רק לאחר קבלת אישורו של הנתבע 4 וכאשר מדובר בהוצאות כספים נדרשת גם חתימת הנתבע 4 (עמ' 25, ש' 4-1).

72. **מכאן שהנתבע 4 ידע או היה עליו לדעת שמשכרו של התובע נוכה חלק העובדה ולא הועבר לקרן. ברגיל, ניתן היה אולי לראות בניכוי ואי העברת חלק העובד כאמור (ואף באי תשלום הפרשות סוציאליות בנסיבות מסויימות) כניצול לרעה של האישיות המשפטית הנפרדת ואף כהתנהלות הונאתית).**
אלא שבנסיבות העניין איננו סבורים שהתובע נשא בנטל להוכיח התנהלות כזו מצידו של הנתבע 4 (או מצדו של הנתבע 5). למסקנה זו הגענו בעיקר משום שהנתבעים 5-4 פעלו, בזמן אמת, בשנת 2016, כאשר נתגלה עניין אי העברת כספי העובד לקרן, ושילמו לתובע, בהסכמה עמו, סך 12,000 ₪. לטענתם הם פעלו מול סוכנות הביטוח על מנת לפעול להעברת כל הכספים.
אמנם, לאחר סיכום זה המשיכה הנתבעת 1 להפקיד מספר חודשים בודדים ולא בכל התקופה, אולם עדיין איננו סבורים כי הוכח לנו יסוד הונאתי-רמייתי בהתנהלות זו. עצם העובדה שהנתבעים שילמו ב-2016 12,000 ₪ כאמור מלמד כי הם ביקשו להייטיב את הפגם שנפל בהתנהלותם, ולו באופן חלקי, עד אז.

73. **התובע טען כי העובדה שהנתבע 4 העביר את הבעלות במניות הנתבעת 2 לנתבעת 3 מלמדת על התנהלות שבבסיסה וניצול לרעה של האישיות המשפטית הנפרדת:**
אכן, ביום 21.12.18 העביר הנתבע 4 את הבעלות בנתבעת 2 ממנו לנתבעת 3. התובע טען כי מעשה זה, שבא בסמיכות זמנים להתפטרותו ולתחילת הסכסוך עמו מוכיח את עילת הרמת המסך. איננו סבורים כי די היה בהעברת המניות האמורה כדי להוכיח הרמת מסך.
עובדה היא שהנתבעים פעלו, בסופו של יום, לתשלום חובות לעובדים, הגם שבאמצעות הנתבעת 2, כפי שפורט לעיל. בנסיבות אלו איננו סבורים כי בעצם

העברת הבעלות לנתבעת 3, כאשר מאז הנתבעת 2 ממשיכה לתפקד ולהתנהל עסקית, יש בה כדי להביא להרמת מסך מעל לנתבע 4.

על הזהירות בה יש לנקוט בעניין הרמת מסך – נפנה לפסה"ד של ביה"ד הארצי בעניין – (ע"ע 21196-05-18 וכן בר"ע 52353-08-16).

בנסיבות אלו איננו נעתרים לבקשת התובע להרים המסך מעל לנתבע 4.

74. **אשר לטענת התובע כי יש לחייב את הנתבעים 5-4 מכוח אחריות אישית כאורגנים – לא מצאנו ממש בטענות אלו. זאת, בשים לב לכך שטענות בעניין התרשלות אינן טענות במסגרת סמכות ביה"ד לעבודה וכן משום שהטענות בדבר הפרת חובה חקוקה לא פורשו ולא פורטו בכתב התביעה ביחס לאיזה חיקוק בדיוק מפנה התובע. בסיכומיו הפנה התובע לסעיף 26 לחוק הגנת השכר, שהוא חיקוק העוסק בעבירות פליליות.**

<u>טענות קיזוז שהעלו הנתבעים:</u>

75. <u>הנתבעים טענו</u> לקיזוז הסכומים שלהלן:

א. **סך של 12,488 ₪ בגין דמי חופשה ששולמו לתובע ביתר, כמפורט ברכיב דמי חופשה.**

משקבענו לעיל כי הנתבעת לא שילמה לתובע גמר חשבון וכי הוא נותר זכאי ליתרת פדיון חופשה, **אנו דוחים את טענת הנתבעת לקיזוז דמי חופשה ששולמו לתובע ביתר.**

ב. **סך של 50,000 ₪ בשל הפרת חובת האמון ותום הלב כאשר פעל התובע למציאת מקום עבודה חדש בעודו עובד אצל הנתבעת 1, ובעודו טוען כי התפטר בדין מפוטר.** הנתבעים טענו כי התנהגותו של התובע הינה בגדר הפרת חובת הנאמנות וחובת תום הלב וכי סביר להניח כי פעולותיו של

התובע בוצעו על חשבון עבודתו בזמן מילוי תפקידו או תוך ניצול הידע שרכש אצל הנתבעת 1.

משקבענו לעיל כי התובע התפטר בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים אנו דוחים את טענת הנתבעים בעניין זה.

ג. **סך של 20,000 ₪ בשל תשלומי בונוס ששולמו לתובע ביתר, על סמך עבודה של 240 שעות בחודש, כאשר בפועל, התובע לא עמד בדרישה זו ואף לא השלים את מכסת השעות הנדרשת במועד מאוחר יותר. לפיכך, עתרה הנתבעת 1 לקיזוז סך של 20,000 ₪ בגין בונוסים ששולמו לו ביתר.**

משדחינו את טענת הנתבעים שהבונוסים שולמו לתובע בכפוף לעמידה ביעדים שנקבעו אנו דוחים את טענת הקיזוז בעניין זה. הוכח לפנינו, כי הבונוסים ששולמו לתובע מדי חודש היו רכיבים פיקטיביים וכי יש לראותם כחלק מהשכר הרגיל של התובע, כפי שהוא בעצמו הבהיר לנתבעת בשני המכתבים ששלח לה בעניין זה בתקופת עבודתו אצלה.

נציין עוד כי הנתבעים לא פנו לתובע מעולם בדרישה להשלים מכסת שעות (לא הוצגה לפנינו פניה כזו ואף לא נטענה כי נעשתה פניה כזו). במכתבם מיום 24.12.18 שפורטו בו חישוביהם לצורך גמר חשבון הם לא העלו טענה כלשהי בדבר "חוב" שנוצר בשל אי השלמת 240 שעות עבודה חודשיות. כך עולה כי טענה זו לא היתה חלק מהסיכום בין הצדדים, ונראה כי הועלתה לצורכי תביעה זו.

<u>סיכום עד כאן:</u>

בפסק דין חלקי זה אנו מחייבים את הנתבעת 1 לשלם לתובע את הסכומים הבאים:

פיצויי פיטורים: 200,508 ₪

הפרשות לפנסיה: 29,653 ₪

פיצויי הלנת שכר: 10,000 ₪

תוספת ותק: 1,664 ₪

דמי חופשה: 22,173 ₪

פיצוי בגין עוגמת נפש: 20,000 ₪

פיצוי בגין אי מתן הודעה לעובד: 5,000 ₪

פיצוי בגין תלושי שכר פיקטיביים: 15,000 ₪

סה"כ 304,998 ₪.

מועד התשלום ואופן ביצועו ייקבעו בפסק הדין הסופי.

על ב"כ הצדדים לנהוג כפי שפירטנו בסעיפים 38 ו-39 לעיל ובמועדים שנקבעו שם.
פסק דין סופי יינתן בהתאם, לאחר הגשת חישובי הצדדים.
הודעות הצדדים וחישוביהם יועברו לעיון המותב עם הגשתם.

ניתן היום, כ"ב אלול תשפ"א, (30 אוגוסט 2021), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר חיים מויסי
נציג ציבור (עובדים)

בועז גולדברג, שופט