



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 26706-05-11

ניתן ביום 10 יוני 2013

המערער

חיים שבתאי

-

המשיבה

טכנובר בע"מ

בפני: השופטת רונית רוזנפלד, השופטת לאה גליקסמן, השופט אילן איטח
נציג ציבור (עובדים) מר יצחק שילון, נציג ציבור (מעבידים) מר יצחק קאול

בשם המערער – עו"ד מורד ביקי
בשם המשיבה – עו"ד ניר ברודשטיין

פסק דין

השופטת לאה גליקסמן:

1. ערעור זה סב על פסק דינו של בית הדין האזורי לעבודה בחיפה (השופטת מיכל פריימן ונציגי הציבור גב' שושנה הורן ומר מתתיהו דורון; עב 5210-10-09), בו נדחתה מרבית תביעתו של המערער לזכויותיו בקשר לעבודתו ובקשר לסיום עבודתו, ונתקבלה (חלקית) רק תביעתו לדמי הבראה.
2. כמוסכם על הצדדים, הערעור נדון על יסוד סיכומים בכתב.

הרקע לערעור:

3. המערער עבד כנהג משאית במשיבה (להלן – החברה) בסניף הקריות מיום 18.6.01 עד חודש יולי 2009 (יש מחלוקת על המועד המדויק בו הסתיים קשר העבודה).
4. בתביעתו בבית הדין האזורי תבע המערער תשלום פיצויי פיטורים, הודעה מוקדמת, שכר בעד עבודה בשעות נוספות ודמי הבראה בעד שנת העבודה האחרונה.
5. לטענת המערער בכתב התביעה ובתצהירו, בשנה האחרונה לעבודתו עבד בשעות נוספות, ודרש לקבל שכר בעד שעות העבודה הנוספות; ביום 15.7.2009 מסר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 26706-05-11

לחברה מכתב התראה, ובו התריע כי אם לא ישולם לו שכר בעד עבודה בשעות נוספות בתוך 7 ימים יאלץ להתפטר מעבודתו ויהיה זכאי לפיצויי פיטורים; לאחר מסירת המכתב לנציג החברה הודיע לו נציג החברה כי הוא מעביר אותו לעבודה במחסן, וכך נדרש להחזיר את הטלפון הנייד שהועמד לרשותו; בתגובה הודיע לנציג החברה כי אינו מסוגל לעבוד כמחסנאי מטעמי בריאות וכך כי הדבר מהווה הרעת תנאי עבודתו; בשל סירובו לעבוד כמחסנאי הודיע לו נציג החברה כי הוא מפוטר וכי הוא ידאג שלא ישולמו לו פיצויי פיטורים.

6. מטעם המערער העיד המערער עצמו. מטעם החברה העידו מר איתן וולך – מנהל סניף צפון של החברה, ומר ידידיה שנרב – חשב החברה.

7. בית הדין האזורי דחה את גרסת המערער באשר לנסיבות סיום עבודתו, ודחה את מרבית תביעתו של המערער, למעט תביעתו לדמי הבראה שהתקבלה חלקית, כמפורט להלן.

8. **התביעה לשכר בעד שעות נוספות:** בית הדין האזורי דחה את תביעתו של המערער, וקבע כי גם לאחר עיון בדו"חות הנוכחות ובטכוגרפים, לא הוכחה התביעה לגמול בעד עבודה בשעות נוספות.

9. **נסיבות סיום קשר העבודה - התביעה לפיצויי פיטורים ולתמורת הודעה מוקדמת:**

9.1. בית הדין האזורי קיבל את גרסתם של עדי החברה, וקבע כי בחודש מאי 2009 המערער ביקש לסיים את עבודתו תוך תשלום פיצויי פיטורים, והחברה סירבה לבקשתו; לאחר שבקשתו סורבה, החל המערער להיעדר מעבודתו בתדירות גבוהה, ובעקבות התנהגותו שלחה לו החברה ביום 15.6.2009 מכתב התראה, שלפיו אם יוסיף להיעדר יפוטר ללא זכאות לפיצויי פיטורים; ביום 20.7.2009 הועבר המערער לעבודה במחסן, וזאת בשל רצונה של החברה לצמצם את הנזקים הנובעים מהיעדרותו; המערער סירב לעבור לעבוד במחסן, ומאותו מועד לא התייצב לעבודה, ויום 20.7.2009 היה היום האחרון לעבודתו בפועל; רק לאחר מועד זה נשלחו לחברה מכתבי התראה לפיהם המערער יתפטר מעבודתו אם לא ישולם לו שכר בעד עבודה בשעות נוספות; לאור האמור, נדחתה גרסת המערער כי פוטר מעבודתו.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 26706-05-11

9.2. בית הדין האזורי בחן גם את הטענה כי סיום עבודתו של המערער היה עקב הרעה מוחשית בתנאי העבודה, ודחה גם טענה זו; בית הדין קיבל את גרסת החברה כי לאחר שהמערער לא השיג את הסכמת החברה לסיום עבודתו תוך תשלום פיצויי פיטורים, חיפש אמתלא לקבלת פיצויי פיטורים, בטענה כי הייתה "הרעה מוחשית בתנאי עבודה" שלא הייתה קיימת; בית הדין קבע כי לא חלה כל הרעה בקשר לתשלום שכר בעד שעות עבודה נוספות בסמוך לסיום עבודתו של המערער; בית הדין הדגיש כי במכתב ההתראה להתפטרות המערער לא ביסס את טענת הרעת התנאים על שלילת הרכב הצמוד שהייתה כבר בראשית שנת 2009, או על העברתו למחסן, אלא אך ורק על טענתו לאי תשלום שכר בעד שעות נוספות שאינה מהווה, כאמור, הרעה מוחשית בתנאי העבודה; בנוסף, המערער לא המציא מסמך רפואי לתמיכה בטענתו כי לא היה כשיר מבחינה רפואית לעבודה במחסן.

10. דמי הבראה: בית הדין האזורי קבע שמחומר הראיות עולה כי תשלום דמי הבראה היה בעד שנה קלנדרית בכל פעם, ולכן בחודש יוני 2008 שולמו למערער דמי הבראה בעד כל שנת 2008. לפיכך, המערער היה זכאי לתשלום יתרת דמי הבראה רק בעד תקופת עבודתו בשנת 2009, בסך של 1,190 ₪.

הערעור

11. המערער השיג על כל קביעותיו של בית הדין האזורי, וטוען כי היה על בית הדין האזורי לקבל את תביעתו במלואה. לטענת המערער, שגה בית הדין האזורי בקבלו את גרסת העדים מטעם החברה כגרסה אמינה, בעוד שנפלו סתירות רבות בעדותם; המערער הוכיח כי עבד בשעות נוספות ולא קיבל שכר עבורן; המערער פוטר מעבודתו, ולחלופין - העברת המערער לתפקיד מחסנאי מהווה הרעה מוחשית בתנאי עבודתו, ולכן הוא זכאי לפיצויי פיטורים ולתמורת הודעה מוקדמת; המערער היה זכאי לדמי הבראה בעד שנת עבודה מלאה ולא לחצי שנה בלבד.

12. נקדים ונאמר כי ערעורו של המערער מתייחס בעיקרו לקביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי. כידוע, הכלל הוא שאין ערכאת הערעור מתערבת בממצאיה



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 26706-05-11

העובדתיים של הערכאה הדיונית המבוססים על התרשמותה הבלתי אמצעית מן העדויות והראיות שהיו בפניה, אלא במקרים חריגים [ע"ע 299/03 חנן גרין - מילאון בע"מ, מיום 25.12.2005, בפסקה 4 וההפניות שם; ע"ע 424/06 מטבחית שרת בע"מ - ילנה גרוחולסקי, מיום 2.8.2007, בפסקה 4, דברי השופטת ארד (כתוארה אז) וההפניות שם]. כפי שיפורט בהמשך, לא מצאנו כי במקרה הנדון מתקיימות נסיבות חריגות המצדיקות התערבות בקביעות העובדתיות של בית הדין האזורי בנוגע לאף אחת מעילות התביעה.

שכר בעד שעות נוספות:

13. המערער תבע בבית הדין האזורי הפרש של 38 שעות נוספות שלא שולמו לו לטענתו, מחודש פברואר 2009 ועד חודש יולי 2009, הפרש המסתכם בסך של 1,700 ₪.

14. החברה טענה בבית הדין האזורי כי מדו"חות הנוכחות ומכרטיסי הטכוגרף עולה כי המערער לא זכאי לתשלום בעד שעות נוספות, אלא כי שולם למערער שכר ביתר; לחברה אין אפשרות פיקוח על שעות עבודתו של המערער; החברה ציינה בסיכומיה כי המערער לא פירט בכתב התביעה או בתצהירו את טענתו בדבר זכאותו לשעות נוספות, אלא רק במסגרת סיכומיו, והחברה אינה יכולה להוכיח שטענתו אינה נכונה לאחר שהסתיים שלב ההוכחות.

15. בית הדין האזורי דחה את התביעה ברכיב זה וקבע כי גם לאחר קבלת כרטיסי הנוכחות והטכוגרפים, המערער לא ביסס ולא פרט בתצהירו את תביעתו לשעות נוספות וכיצד הגיע למספר השעות הנתבע, ורק בסיכומיו פירט את מספר השעות הנוספות שעבד בכל חודש; מדו"חות הנוכחות עולה כי לאחר הפחתת חצי שעת הפסקה ביום, לא עבד המערער בשעות נוספות כנטען על ידו, ולא ברור כיצד חושב הסכום הנתבע; גם רישומי הטכוגרפים שהוצגו בתיק אינם תומכים בטענה כי המערער עבד שעות נוספות. לנוכח האמור, נדחתה התביעה לשכר בעד שעות נוספות.

16. המערער טען כי שגה בית הדין האזורי בכך שהעדיף את גרסת החברה מאחר שהשעות הנוספות הנטענות על ידי המערער לא פורטו בכתב התביעה ופורטו רק

- 4 - מתוך 12



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 26706-05-11

בסיכומים; מתלושי השכר ומדו"חות הנוכחות שצורפו לתצהיר העדות הראשית של המערער עולה כי למערער שולם שכר בעבור שמונה שעות עבודה בלבד, בעוד שבפועל המערער עבד שעות נוספות ולא שולם לו שכר בעדן, והם מדברים בעד עצמם; באשר לנתוני הטכוגרף נטען כי שעות עבודתו אינן רק השעות בהן עסק בפועל בנהיגה, וכל השעות משעת החתמת כרטיס הנוכחות בכניסה לעבודה עד שעת החתמת כרטיס הנוכחות ביציאה מהעבודה הן שעות עבודה; החברה הודתה בעדותו של מר שנרב כי אינה משלמת לנהגים שכר בעד שעות נוספות.

17. החברה טענה כי המערער לא עבד בשעות נוספות ולכן אינו זכאי לתשלום בעד שעות נוספות, וכי המערער לא הביא ראיות ולא הרים את הנטל להוכיח כי עבד בשעות נוספות.

18. אנו דוחים את הערעור בעניין תשלום שכר בעד שעות נוספות, מנימוקים שיפורטו להלן:

18.1. כאמור, בית הדין האזורי קבע כי המערער לא הוכיח את טענתו בדבר עבודה בשעות נוספות. מדובר בקביעה עובדתית, ולא מצאנו מקום להתערב בה.

18.2. לטענת המערער, מדו"חות הנוכחות עולה שהוא עבד שעות נוספות. אולם, המערער לא פירט את טענתו. גם אם מוגשים דו"חות נוכחות או ראיות אחרות המעידות לטענת עובד על עבודתו בשעות נוספות, על העובד לפרט בכתב התביעה ובתצהיר לפחות את הנתונים הבסיסיים (כגון – מספר שעות עבודה נוספות בכל חודש) העולים מהראיות.

18.3. יתר על כן. עיון במוצג נ/3 – דו"חות שעות עבודה של המערער - מעלה כי "שעות התקן", דהיינו השעות בהן על המערער לעבוד הן 43 שעות בשבוע, וכי לאחר הפחתת חצי שעת הפסקה משעות הנוכחות בעבודה, המערער אכן לא עבד בשעות נוספות. כאמור, המערער לא נתן כל פירוט בתצהירו בעניין שעות עבודתו, ובכלל זה לא התייחס לעניין ההפסקות. גם בסיכומי הטענות בבית הדין האזורי ובערעור לא התייחס המערער לעניין ההפסקות, ולא התמודד עם הנתונים במוצג נ/3 המעידים כי לא עבד בשעות נוספות.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 26706-05-11

18.4. אכן, משתמע מעדותו של מר שנרב, חשב החברה, כי החברה אינה משלמת שכר בעד עבודה בשעות נוספות לנהגים. אולם, התביעה נדחתה לא בשל כך, וגם לא בשל נקודת המוצא כי רק שעות בהן המערער נהג בפועל נחשבות כשעות עבודה. כפי העולה מפסק הדין, התביעה נדחתה בשל כך שהמערער לא הוכיח כי עבד בפועל בשעות נוספות, לאחר שמנכים משעות הנוכחות בעבודה את זמני ההפסקות.

19. **כללו של דבר**: הערעור בעניין דחיית התביעה לשכר בעד שעות נוספות נדחה.

פיצויי פיטורים ותמורת הודעה מוקדמת:

20. המערער טען כי שגה בית הדין האזורי בהעדיפו את גרסת החברה באשר לנסיבות סיום עבודתו של המערער על יסוד עדותם של מר וולך ומר שנרב, אשר נסתרו מהותית בחקירתם הנגדית. ממכלול הראיות עולה כי ביום 15.7.09 לאחר שהמערער סרב לעבוד כמחסנאי, החברה פיטרה אותו. גם אם בית הדין יקבע שהמערער התפטר, הרי שהוא התפטר עקב הרעה מוחשית בתנאי עבודה. בעניין זה נטען כי שגה בית הדין האזורי שהעדיף את גרסת החברה כי עקב היעדרויות מרובות של המערער "בדמות אישורי מחלה" הוא הועבר כדין לתפקיד מחסנאי, וזאת לנוכח העובדה שהמערער נעדר כדין, עקב מחלה, והמציא אישורי מחלה; החברה למעשה הודתה כי היא שינתה את תנאי עבודתו של המערער ללא הסכמתו, וכי מאחר שהוא נעדר עקב מחלה היא העבירה אותו מתפקידו כנהג לתפקיד מחסנאי. מדובר בשינוי יסודי העולה כדי הרעה בתנאי העסקה, האסור על פי החוק, והמערער לא נדרש להמציא אישור רפואי לכך שאינו יכול לעבוד במחסן; שגה בית הדין האזורי בכך שקישר בין רכיב השעות הנוספות לבין טענת המערער להתפטרות בדין פיטורים. המערער לא טען כי אי תשלום השעות הנוספות היווה הרעת תנאים, אלא עבירה על החוק. בעקבות בקשת המערער לתשלום שעות נוספות החברה עשתה כל שביכולתה כדי שהמערער יתפטר, והרעה מוחשית את תנאי עבודתו, בהעברתו למחסן ובנטילת הטלפון הנייד, ולכן הוא זכאי לפיצויי פיטורים. לאור כל האמור, שגה בית הדין האזורי בקביעתו כי משלא הצליח ניסיון המערער לקבל פיצויי פיטורים הוא חיפש אמתלא לקבל פיצויי



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 26706-05-11

פיטורים בטענה כי הייתה הרעה מוחשית אשר לא קיימת. המערער התפטר עקב הרעה מוחשית בתנאי עבודתו, ולכן היה זכאי לפיצויי פיטורים עם סיום עבודתו.

21. החברה חזרה על טענותיה כי בחודש מאי 2009 ביקש המערער כי יפוטר, ולאחר שבקשתו לא נענתה ניסה לאלץ את החברה לפטרו, ולאחר שניסיונו זה נכשל הוא ניסה לייצר עילה להתפטרות שדינה כפיטורים; החברה אינה טוענת שאי תשלום שעות נוספות אינו מהווה הרעת תנאים, אלא שהמערער לא עבד שעות נוספות; לראשונה בערעור העלה המערער את הטענה כי נמנע ממנו לעשות שימוש פרטי בטלפון הנייד לאחר שעות העבודה; מאחר שההיעדרויות התכופות של המערער גרמו נזק באספקת המוצרים ללקוחות החברה, היא נאלצה להעביר את המערער לעבוד במחסן, אולם לא מדובר בשינוי משמעותי שכן גם קודם לכן הוא שובץ מדי פעם לעבודה במחסן, וחלק מעבודתו השגרתית היה עבודות במחסן; בנוסף, החברה הודיעה למערער כי ניתן יהיה להחזירו לתפקיד נהג אם הוא יתייצב באורח סדיר לעבודתו; לפיכך, לא חלה כל הרעה בתנאי עבודתו של המערער המזכה אותו בפיצויי פיטורים בהתפטרות.

22. לאחר בחינת טענות הצדדים וכלל החומר שבתיק הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור בעניין פיצויי פיטורים ותמורת הודעה מוקדמת להידחות. זאת, מנימוקים שיפורטו להלן.

23. לאורך כל הדרך העלה המערער שתי טענות עובדתיות חלופיות, שאינן מתיישבות זו עם זו: מחד – טען כי פוטר מעבודתו לאחר שסירב לעבוד בתפקיד מחסנאי; מאידך טען "למען הזהירות ולמען הסר ספק" כי אם ימצא בית הדין לקבוע כי "התפטר ולא פוטר" יש לראות את התפטרותו כפיטורים. בהתאם לפסיקה, עובד הטוען כי פוטר ולא התפטר, לא תישמע מפיו טענה שהתפטר בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים [דב"ע (ארצי) לג/ 8 – 3 טוטנאור – לפידות, פד"ע ד' 321; דב"ע (ארצי) שנ/ 57 – 3 מסלם אל עורג'אן – אגודת השומרים בע"מ, פד"ע כב, 54; דב"ע (ארצי) לה/ 41 – 3 היגר-שוורץ, פד"ע ז 24]. חריג לכלל זה הוא מצב בו מדובר בנסיבות בהן אותה מסכת עובדתית עשויה להתפרש על ידי בית הדין או הצדדים כמלמדת על התפטרות או על פיטורים, והעובד מבקש כי בית הדין יקבע אם פוטר או התפטר [ע"ע (ארצי) 198/03 פרי שר אסייג - חנה גורן הפקות בע"מ,



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 26706-05-11

(16.6.05). ספק אם במקרה הנדון חל החריג, שכן כאמור המערער הציג גרסה לפיה מר איתן וולך אמר לו במפורש שהוא מפוטר.

24. בית הדין האזורי קבע כי המערער התפטר מעבודתו ולא פוטר. קביעה זו של בית הדין מעוגנת היטב בעדויות ובראיות שהיו בפניו. על פי דו"ח הנוכחות, המערער לא עבד ביום 15.7.2009 אלא היה בחופשת מחלה, ולכן נופלת גרסתו כי במועד זה מסר את מכתב ההתראה ובתגובה לכך הועבר לעבודה במחסן. מדו"ח הנוכחות עולה כי אכן ביום 20.7.2009 שב המערער לעבודה לאחר חופשת המחלה, ולכן צדק בית הדין האזורי בכך שקיבל את גרסת החברה כי במועד זה הועבר למחסן ונלקח ממנו הטלפון הנייד המשמש לצרכי עבודה, המערער סירב לכך והחל ממועד זה חדל להתייצב לעבודתו בחברה. עובדות אלה עולות גם מהתכתובת בין ב"כ הצדדים לאחר יום 20.7.2009, כאשר החברה הבהירה כי המערער לא פוטר מעבודתו, והמערער הבהיר כי יהיה מוכן לחזור לעבודתו רק בתפקידו כנהג. לאור האמור, נדחית טענתו של המערער כי פוטר מעבודתו.

25. לאור האמור, השאלה אותה יש לבחון היא האם המערער הוכיח כי התפטר מעבודתו עקב הרעה מוחשית בתנאי עבודתו, ולכן הוא זכאי לפיצויי פיטורים על פי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963.

26. כבר נפסק, כי 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) ש/10 - 3 כהן – הלר פיסול ותכשיטים בע"מ, פד"ע כא



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 26706-05-11

238; ע"ע (ארצי) 354/07 אחים אוזן-חברה לבנייה פיתוח וייזום בע"מ – ולי טקין ואח', ניתן ביום 27.1.2012 וההפניות שם].

27. ומן הכלל אל הפרט:

27.1. בזמן אמת, בחודש יולי 2009, טענתו של המערער הייתה כי ההרעה בתנאי עבודתו באה לידי ביטוי באי תשלום שכר בעד שעות נוספות בהתאם לחוק. בשני מכתבי התראה זהים ששלח ב"כ המערער, הנושאים מועדים שונים (15.7.2009 ו-20.7.2009) דרש המערער תשלום שכר בעד שעות נוספות בתוך 7 ימים, והוסיף כי אי היענות לבקשה **"תיחשב כהרעת תנאי עבודה שבגינה יאלץ מרשי להתפטר כשהתפטרותו תיחשב בדין פיטורים"**. בהקשר זה יודגש כי על פי קביעתו של בית הדין האזורי, המבוססת על דו"חות הנוכחות של המערער, שני מכתבי ההתראה ששלח המערער לחברה נשלחו לאחר יום 20.7.2009, דהיינו לאחר שהועבר לעבודה במחסן.

27.2. לנוכח המסקנה אליה הגענו, שלפיה המערער לא הוכיח כי לא שולם לו שכר בעד שעות עבודה נוספות בהן עבד, לא מתקיים התנאי הראשון על פי סעיף 11(א) לחוק - הוכחת הרעה מוחשית בתנאי העבודה או נסיבות אחרות שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש מהעובד להמשיך בעבודתו.

27.3. בית הדין האזורי הוסיף כי בניגוד לטענה בתצהירו כי בשנת עבודתו האחרונה נדרש לעבוד בשעות נוספות, המערער אישר בעדותו כי עבד בשעות נוספות במשך שמונה - תשע שנים ללא שקיבל תשלום בעד עבודה בשעות נוספות, ולכן לא חלה הרעה מוחשית בתנאי עבודתו בעניין אי תשלום שכר בעד עבודה בשעות נוספות בסמוך למועד סיום עבודתו. בהתייחס לקביעה זו של בית הדין האזורי נבקש להעיר כי איננו מקבלים את הגישה לפיה אם במהלך תקופת העבודה המעביד הפר את זכויותיו של העובד מכוח חוק או צו הרחבה או הסכם קיבוצי, ולא חל שינוי לרעה בסמוך להתפטרותו של העובד, לא קמה לעובד זכאות לפיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים. נדגיש, כי גם אם במהלך תקופת העבודה לא שולמו לעובד זכויותיו מכוח החוק, הסכמים קיבוציים או צווי הרחבה והעובד לא העלה טענה בעניין זה, בין בשל אי ידיעה על זכויותיו ובין מכל סיבה אחרת, כגון חשש לאבד את



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 26706-05-11

מקום עבודתו, העובד אינו חייב להמשיך להשלים עם התנהלות זו של המעביד, וזכותו להתפטר על פי לסעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, גם אם לא חלו שינוי או הרעה בסמוך למועד התפטרותו מעבודה. התנהלות המעביד, אי כיבוד זכויותיו של העובד, מהווה "נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו עובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו". לפיכך, ככל שהעובד מתפטר עקב אי כיבוד זכויותיו, וניתנה התראה למעביד (או חל החרוג למתן התראה למעביד) העובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים על פי סעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורים.

27.4. מעבר לכך, בית הדין האזורי קבע למעשה כי לא התקיים קשר סיבתי בין ההרעה הנטענת על ידי העובד (שלא הייתה) לבין התפטרותו של המערער. בעניין זה קיבל בית הדין את גרסת החברה שלפיה לאחר שהמערער לא השיג את הסכמתה לסיים עבודתו תוך קבלת פיצויי פיטורים, הוא חיפש אמתלא לקבלת פיצויי פיטורים בטענה כי הייתה "הרעה מוחשית בתנאי העבודה", שלא קיימת. נוסף על עדויות החברה, בית הדין האזורי התבסס בקביעתו, בין היתר, על המכתב ששלחה החברה למערער ביום 15.6.09 בעקבות שינוי בהתנהגותו וכן על דו"חות הנוכחות של המערער בחודשים מאי עד יולי 2009 מהם עולה כי בהשוואה לחודשים קודמים המערער הרבה להיעדר מהעבודה. לא מצאנו כי המקרה הנדון מצדיק לחרוג מהכלל שערכאת הערער לא תתערב בקביעות עובדתיות וקביעות בנוגע למהימנות עדים של בית הדין האזורי.

27.5. לטענת המערער, שגה בית הדין האזורי בכך שקישר בין רכיב השעות הנוספות לבין טענת המערער להתפטרות בדין מפוטור, בעוד שההרעה המוחשית בגינה התפטר המערער מעבודתו הייתה שינוי תפקידו והעברתו לעבודה כמחסנאי ונטילת הטלפון הנייד. גם טענה זו אין בידנו לקבל. ראשית, כאמור, במכתבי ההתראה ששלח ב"כ המערער הלין המערער על אי תשלום שכר בעד עבודה בשעות נוספות, והבהיר כי אם לא ישולם לו המגיע לו בעד עבודה בשעות נוספות יתפטר מעבודתו; שנית, לאחר סיום קשר העבודה, התנהלה תכתובת בין ב"כ המערער לבין ב"כ החברה. במכתב ב"כ החברה מיום 3.8.2009 נדחו טענות המערער לעניין זכאותו לשכר בעד שעות נוספות



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 26706-05-11

ופיטוריו על ידי החברה, ובהקשר להעברתו לתפקיד במחסן הובהר כי "ניתן יהיה להחזיר את מרשך לתפקיד נהג, במידה ויתייצב באורח סדיר לעבודתו". המערער דחה למעשה את הצעת החברה במכתב בא כוחו מיום 16.8.2009, עת הודיע כי יהיה מוכן לחזור לעבודה בתנאי שישולמו לו כל הכספים המגיעים לו בעד עבודה בשעות נוספות בשנת העבודה האחרונה. החברה חזרה על הצעתה כי המערער ישוב לעבודתו כנהג גם במכתב בא כוחה מיום 18.8.2009. מהאמור עולה כי המערער הוא זה שקישר בין עניין השעות הנוספות לבין התפטרותו, והתנה את שובו לעבודה בתפקיד נהג בתשלום בעד שעות נוספות, שכאמור לא הוכח כי היה זכאי לו. זאת ועוד. גם אם כטענת המערער העברתו לתפקיד מחסנאי הייתה הרעה מוחשית בתנאי עבודה, הרי שהחברה הייתה מוכנה להחזירו לתפקידו כנהג, והמערער הוא שדחה הצעה זו. סירובו של המערער להצעת החברה מאשש את קביעתו של בית הדין האזורי כי המערער רצה להתפטר מעבודתו כבר בחודש מאי 2009, וחיפש אמתלא להתפטרות שתזכה אותו בתשלום פיצויי פיטורים.

28. כללו של דבר – לאור כל האמור, אין מקום להתערב בקביעתו של בית הדין האזורי כי המערער אינו זכאי לפיצויי פיטורים ולתמורת הודעה מוקדמת.

דמי הבראה:

29. המערער טען בבית הדין האזורי כי משנת 2008 ועד סיום עבודתו לא שולמו לו דמי הבראה והוא זכאי לשבעה ימי הבראה בסך של 2,380 ₪. החברה הודתה כי המערער זכאי לדמי הבראה בגין שנת 2009, עבור חצי שנת עבודה.

30. בית הדין האזורי קבע כי מהראיות עולה שתשלום דמי הבראה היה עבור שנה קלנדרית בכל פעם. בשנת 2002 קיבל המערער 7.7 ימי הבראה עבור שנת 2001 (באופן חלקי, שכן התחיל לעבוד במחצית שנת 2001) ושנת 2002 (נ/4). כך, מידי שנה המערער קיבל תשלום דמי הבראה עבור כל השנה הקלנדרית. מכאן עולה כי בחודש יוני 2008 שולמו למערער דמי הבראה עבור כל שנת 2008, ונותרה לתשלום יתרת דמי הבראה למחצית שנת 2009. על פי ויתקו של המערער הוא זכאי ל-7 ימי הבראה עבור שנה זו, ועבור מחצית השנה זכאי הוא ל-3.5 ימי הבראה. לכן, נפסק



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 26706-05-11

כי על החברה לשלם למערער יתרת הבראה בסך 1,190 ₪ בצרוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.8.09 ועד התשלום בפועל.

31. המערער טען כי מגיעים לו 7 ימי הבראה, המכסה לשנה שלמה, ולא לחצי שנה בלבד. בעניין זה טען כי מר שנרב העיד בחקירתו כי המערער לא קיבל דמי הבראה לאחר חודש יולי 2008, והוא עבד עד חודש יולי 2009, ולכן לא קיבל דמי הבראה בעד שנה מלאה.

32. גם בעניין דמי הבראה לא מצאנו כי יש מקום להתערב בקביעתו של בית הדין האזורי, ומתלושי השכר אכן עולה כי מדי שנה שולמו למערער דמי הבראה עבור שנה קלנדרית. לכן, בחודש יולי 2008 שולמו למערער דמי הבראה עבור כל שנת 2008, ולחברה נותר לשלם למערער דמי הבראה רק עבור החודשים בהם עבד בשנת 2009, כפי שפסק בית הדין האזורי.

33. **סוף דבר** – הערעור נדחה. בהתחשב בכך שהמערער לא חויב בהוצאות בפסק דינו של בית הדין האזורי, המערער ישלם לחברה שכ"ט עו"ד בסך של 7,000 ₪. אם סכום זה לא ישולם בתוך 30 יום ממועד המצאת פסק הדין לצדדים, ישא הסכום הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום עד למועד התשלום בפועל.

ניתן היום, ב' תמוז תשע"ג (10 ביוני 2013), בהיעדר הצדדים וישלח אליהם.

אילן איטח,
שופט

לאה גליקסמן,
שופטת

רונית רוזנפלד,
שופטת, אב"ד

מר יצחק קאול,
נציג ציבור (מעבידים)

מר יצחק שילון,
נציג ציבור (עובדים)