



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

סע"ש 5643-09-13

1 10 פברואר 2015  
2

לפני:  
כב' השופטת שרון אלקיים  
נציג ציבור (עובדים) מר יוסף לוי  
נציג ציבור (מעסיקים) מר יואל שפרלינג

גילה אלמוג ת.ז. 073893943  
ע"י ב"כ: עו"ד קייזמן

התובעת

-

ד ש מ חברה לבניין ופיתוח בע"מ ח.פ. 510817422  
ע"י ב"כ: עו"ד פורת

הנתבעת

3  
4

**פסק דין**

- 5  
6 .1. התובעת שהועסקה כמנהלת חשבונות אצל הנתבעת עותרת בתביעתה לתשלום  
7 הפרשי פיצויי פיטורים. לטענת התובעת, השכר הקובע הרלוונטי לצורך חישוב  
8 פיצויי הפיטורים הוא השכר אותו השתכרה במועד סיום העסקתה. מנגד טוענת  
9 הנתבעת, כי שכרה ותנאי עבודתה של התובעת שונו באופן מהותי וזמני  
10 בתקופת עבודתה האחרונה ולפיכך יש לחשב את פיצויי הפיטורים לפי שתי  
11 תקופות.  
12 בנוסף עותרת התובעת בתביעתה לתשלום הפרשות מעביד לקרן השתלמות  
13 החל ממועד תחילת העסקתה.  
14 .2. עדים:  
15 א. מטעם התובעת העידה התובעת עצמה (להלן - **התובעת** או **גילה**).  
16 ב. מטעם הנתבעת העידו הגב' דנה צור ציוני (להלן - **דנה**), גיא צור (להלן -  
17 **גיא**), שולה צור (להלן - **שולה**), עדים אלה הם ילדיו ואשתו (בהתאמה)  
18 של מר שמשון צור ז"ל (להלן: **המנוח**). כן העיד רו"ח ענר שרעבי (להלן -  
19 **ענר**).  
20



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 5643-09-13

3. **ואלה העובדות הרלוונטיות לענייננו כפי שהן עלולות מכתבי הטענות, כמו גם מעדויות הצדדים והמסמכים אשר צורפו לעדותם:**
- א. הנתבעת, חברה העוסקת בתחום הבנייה והפיתוח.
- ב. התובעת, ילידת 1949, הועסקה כמנהלת חשבונות ראשית החל מיום 27.1.93 ועד ליום 22.4.13, מועד בו פרשה לפנסיה.
- ג. תנאי עבודתה ושכרה של התובעת הוסדרו בחוזה עבודה אישי מיום 10.2.93 (נספח א' לכתב התביעה).
- ד. במשך כל תקופת עבודתה עבדה התובעת בכפיפות למנוח, אשר היה מנהל הנתבעת ומייסדה.
- ה. שכרה של התובעת הועמד בחוזה העסקתה על סך 4,500 ₪ עבור היקף משרה מלאה. שכר זה הועלה באופן עקבי לאורך שנות העסקת התובעת.
- ו. התובעת עתידה הייתה להגיע לגיל פרישה בשנת 2011, והודיעה על כך למנהלה כבר בשנת 2009. בסוף שנת 2010, מסרה התובעת תזכורת נוספת בנוגע להתקרבות מועד פרישתה הצפוי.
- ז. בין לבין, במהלך חודש יולי 2009, הורה המנוח לחברת הביטוח לעדכן את שכרה הקובע לפנסיה של התובעת ל-12,000 ₪ למרות שהשתכרה בפועל באותו הזמן 8,000 ₪ בלבד וזאת על מנת להשלים את החוסרים שהיו באותה העת בכספי הפיצויים שהצטברו בפוליסת הביטוח (נספח ב' לכתב התביעה; ס' 16 לתצהיר התובעת).
- ח. עם התקרב מועד הפרישה של התובעת, חשש המנוח, אשר התמודד באותה העת עם מחלה קשה, כי פרישת התובעת תזעזע את החברה וביקש מהתובעת להמשיך ולעבוד גם לאחר גיל הפרישה. הצדדים ניהלו משא ומתן וסוכם כי החל ממרץ 2011 יעלה שכרה של התובעת מסך של כ-8,349 ₪ ל-15,000 ₪, והיקף ההעסקה יפחת ל-6 שעות ביום (75% משרה).
- ט. ביום 30.6.11 הלך המנוח לעולמו ובפטירתו עבר הניהול לאשתו וילדיו.
- י. החל מחודש יולי 2011, החלה הנתבעת להפריש עבור התובעת לקרן השתלמות. הצדדים חלוקים ביניהם בשאלה האם היה על הנתבעת



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

סע"ש 5643-09-13

- 1 להפריש עבור התובעת לקרן השתלמות מתחילת העסקת התובעת או  
 2 ממועד הקודם למועד שבו החלה ההפרשה להתבצע בפועל.  
 3 יא. התובעת קיבלה ביום 20.7.11 הלוואה בסך 50,000 ₪ מהנתבעת, לצורך  
 4 רכישת רכב. התובעת התחייבה להשיב את מלוא הלוואה עד למועד  
 5 סיום עבודתה בחברה. במועד סיום עבודתה נותרה התובעת חייבת  
 6 לנתבעת סך של 23,550.6 ₪ בגין יתרת הלוואה שלא שולמה (נספח ד'  
 7 לתצהיר התובעת).  
 8 יב. התובעת סיימה עבודתה בחברה ביום 22.4.13.  
 9 ג. הנתבעת שחררה לתובעת את מלוא פיצויי הפיטורים שהצטברו  
 10 בפוליסת הביטוח בסך של 201,440 ₪ (נספחים ז' ו-ח' לתצהיר התובעת).  
 11

**דיון והכרעה**

- 12 **חישוב פיצויי הפיטורים המגיעים לתובעת:**  
 13  
 14 4. הצדדים אינם חלוקים בדבר חובת הנתבעת לשלם לתובעת פיצויי פיטורים,  
 15 אולם הם חלוקים ביחס לאופן חישוב פיצויי הפיטורים.  
 16 **התובעת טוענת** כי השכר הקובע לצורך חישוב פיצויי הפיטורים הוא השכר  
 17 האחרון שהשתכרה בחודש מרץ 2013 בסך 15,572 ₪. לטענתה יש לחשב את  
 18 פיצויי הפיטורים בהתאם לתקנה 7 לתקנות פיצויי הפיטורים (חישוב  
 19 הפיצויים, והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד-1964 (להלן- תקנות  
 20 פיצויי פיטורים), קרי באמצעות מכפלת השכר האחרון אותו השתכרה ערב  
 21 סיום עבודה, באופן יחסי להיקפי המשרה השונים בהם עבדה. לפי תחשיב  
 22 שערכה התובעת היא זכאית לפיצויי פיטורים בסך 408,926 ₪ [375,602 ₪ עבור  
 23 תקופת העבודה הראשונה + 33,324 ₪ עבור תקופת העבודה השנייה].  
 24 מוסיפה התובעת וטוענת כי השינוי היחיד שבוצע במהלך תקופת העסקתה היה  
 25 בהיקף משרתה ובשכרה בעוד שלא חל שינוי במתכונת ובאופי העסקתה. לפיכך  
 26 לא חלה בעניינה תקנה 6 לתקנות פיצויי פיטורים.  
 27  
 28 5. הנתבעת טוענת כי התובעת הועסקה בשתי תקופות העסקה. האחת, מיום  
 29 27.1.93 ועד 28.2.11 בשכר חודשי בסך 8,349 ₪, עבור 8 שעות עבודה ביום



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 5643-09-13

1 (להלן: **תקופת העסקה ראשונה**). השנייה, מיום 1.3.11 ועד ליום 22.4.13 בשכר  
2 חודשי של 15,000 ₪, עבור 6 שעות עבודה ביום (להלן: **תקופת העסקה שנייה**).  
3 לטענה, לחשב את פיצויי הפיטורים לכל תקופה בנפרד וזאת ממספר טעמים.  
4 האחד, החל ממרץ 2011 ועד לסיום העסקתה של התובעת, התובעת עבדה  
5 בתפקיד זמני ונעשה שינוי זמני בהיקף משרתה ובשכרה, כפי שהתובעת ידעה  
6 היטב. לפיכך יש לחשב את פיצויי הפיטורים בהתאם לתקנה 6 לתקנות פיצויי  
7 פיטורים. השני, בתקופת ההעסקה השנייה חל שינוי זמני וקיצוני במהות  
8 ובמתכונת ההעסקה של התובעת זאת בשל הצורך במילוי משימות ספציפיות  
9 שהוטלו על התובעת ובהן חפיפת המנהלים החדשים בנתבעת. לסיום טוענת  
10 הנתבעת שמאחר שהתובעת פרשה לגמלאות ולא פוטרה, אזי אין היא זכאית  
11 להשלמה של פיצויי הפיטורים מעבר למה שהופרש לה בקופה.  
12

### המסגרת הנורמטיבית

13  
14 6. חוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 ותקנות פיצויי הפיטורים קובעים את  
15 הכללים בדבר דרך חישוב פיצויי הפיטורים.  
16 העיקרון הבסיסי בחוק פיצויי פיטורים והתקנות הוא שסכום פיצויי הפיטורים  
17 מחושב על בסיס שכרו האחרון של העובד, וזאת בעד כל תקופת עבודתו באותו  
18 מקום עבודה או אצל אותו מעסיק.  
19 בית הדין הארצי קבע לעניין זה כך:

20 "עיקרון היסוד בחוק פיצויי פיטורים ותקנות פיצויי פיטורים הוא שסכום  
21 פיצויי הפיטורים מחושב על בסיס שכרו האחרון של העובד, וזאת בעד כל  
22 תקופת עבודתו באותו מקום עבודה או אצל אותו מעסיק. מטבע הדברים,  
23 במהלך תקופת העבודה, עובד מתקדם בעבודתו ועובר מתפקיד לתפקיד, וכן  
24 חלים שינויים בשכרו, הן בשיעור שכרו והן ברכיבי השכר המשולמים לו.  
25 בדרך כלל ובמהלך הרגיל של חיי העבודה השינויים הם לטובה, ושכרו של  
26 העובד עולה עם השנים. עיקרון היסוד בחוק פיצויי פיטורים הוא שהעובד  
27 נהנה מהקידום בעבודתו במקום העבודה, ולכן יש לחשב את פיצויי  
28 הפיטורים על בסיס השכר האחרון. רק במקרה בו במהלך תקופת העסקתו  
29 של העובד חל שינוי מהותי במתכונת העסקתו של העובד או שינוי בלתי רגיל  
30 בשכר, מחושבים פיצויי הפיטורים שלא על בסיס השכר האחרון בעד כל  
31 תקופת העבודה." (ע"ע 42463-09-11 גולן (יואב ברמץ) - נגדיית שידן  
32 בע"מ, ניתן ביום 18.3.13 (להלן - פרשת נגדיית שידן))



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

סע"ש 5643-09-13

- 1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30
7. במקרה בו במהלך תקופת העסקתו של העובד חל שינוי מהותי במתכונת העסקתו של העובד או שינוי בלתי רגיל בשכר, מחושבים פיצויי הפיטורים בעד כל תקופה בנפרד, כפי שנפרט.
- תקנה 6 לתקנות פיצויי הפיטורים קובעת כך:
- "חל בשכרו של העובד שינוי זמני, יחושב השכר האחרון לפי שכר העובד כאילו לא חל שינוי כאמור".**
- על פי תקנה 6, יש להתעלם משינוי זמני שחל בשכרו של העובד (הן בהגדלת שכר והן בהקטנתו).
- תקנה 7 לתקנות קובעת כך:
- "עבר עובד מעבודה מלאה לעבודה חלקית או מעבודה חלקית לעבודה מלאה, יחושב שכרו האחרון לגבי כל אחת מתקופות העבודה לפי שכרו ערב פיטוריו באופן יחסי למידת החלקיות של עבודתו".**
8. בית הדין הארצי קבע כי יש לחשב את פיצויי הפיטורים על בסיס שתי תקופות העסקה (או יותר) כאשר חל שינוי מהותי במהלך תקופת העבודה. בפרשת מנפאואר קבע בית הדין הארצי כי:
- "הדרך הנכונה לחישוב פיצויי הפיטורים במקרה כגון דא, שבו צורת ההעסקה השתנתה באופן יסודי, היא חישוב של פיצויי הפיטורים בגין כל אחת מתקופות ההעסקה." (דב"ע ארצי) תשנ"ג/ 107-3 מנפאואר (ישראל) בע"מ - צפריד גוטדמן, פד"ע כב 138 (להלן - פרשת מנפאואר)**
- בפרשת נגרייט שירן אשר צוטטה לעיל, קובע בית הדין הארצי כי חריגה מהכלל לפיו פיצויי הפיטורים מחושבים על בסיס שכר העבודה האחרון תיעשה כאשר ישנו שינוי מהותי שחל בתקופת העבודה של העובד, החורגים משינויי תפקיד וקידום החלים במהלך העבודה הרגיל, או שינוי זמני או בלתי רגיל כאשר הכוונה להפחתה בשכרו האחרון של העובד.



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

סע"ש 5643-09-13

9. הפועל היוצא מן כל האמור הוא כי על פי חוק פיצויי פיטורים, תקנות פיצויי פיטורים והפסיקה, חריגה מן הכלל של חישוב פיצויי פיטורים על בסיס שכרו האחרון של העובד לאורך כל תקופת עבודתו תיעשה באחד משני מצבים.
- האחד, שינוי מהותי שחל בתקופת עבודתו של העובד, להבדיל משינויים וקידומים בתפקיד ובשכר החלים במהלך הרגיל בעבודתו של העובד.
- השני, שינוי זמני או שינוי בלתי רגיל, דהיינו הפחתה, בשכרו האחרון של העובד.
10. לסיום נציין שנטל ההוכחה כי אין לחשב את פיצויי הפיטורים על יסוד שכרו האחרון של העובד מוטל על הטוען כי יש לחשב את פיצויי הפיטורים על בסיס שכר בשיעור אחר.
- מן הכלל אל הפרט:
11. נקדים אחרית לראשית ונאמר, כי לאחר שבחנו את מכלול העדויות והראיות שבפנינו הגענו לכלל מסקנה כי בתקופה השנייה להעסקת התובעת חל שינוי מהותי במתכונת העסקתה של התובעת ולפיכך יש לחשב את פיצויי הפיטורים של התובעת בהתאם לשתי תקופות העסקה, לפי השכר האחרון בכל תקופה ותקופה. נפרט טעמנו לכך להלן.
12. התובעת שהייתה צפויה לצאת לגמלאות בתחילת אפריל 2011 הודיעה על כוונתה לצאת לפנסיה למנוח כבר במהלך שנת 2009 ואף הזכירה זאת במהלך שנת 2010. אין מחלוקת כי במועד זה כבר ידע המנוח על כי הינו חולה במחלה קשה ואף התובעת הייתה מודעת לכך (עמ' 4 לפרוטוקול, ש' 13-14 וש' 20-26 וכן ס' 9-10 לתצהיר התובעת).
- מעדותה של התובעת עולה עוד, כי המנוח לא השלים עם רצונה של התובעת לפרוש לגמלאות בין היתר מאחר שסבר כי היא מסוגלת להמשיך לעבוד וכן לאור העובדה כי בידיה הצטבר ידע ייחודי הקשור בתביעה שניהלה הנתבעת לאורך שנים רבות, אשר התובעת הייתה היחידה הבקיאה בביצוע החישובים הקשורים אליה (עמ' 5 לפרוטוקול, ש' 14-19 וכן עמ' 15, ש' 4-11 וכן ס' 9-10 לתצהיר התובעת).



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

סע"ש 5643-09-13

1

2 אף דנה, בתו של המנוח ומי שנכנסה יחד עם אחיה לנעלי אביה כמנהלת  
3 במשותף של הנתבעת, העידה כי אחת ממטלות התובעת בתקופה השנייה  
4 הייתה לחפוף אותה בכל הקשור לחישובים הנדרשים לצורך טיפול בתביעה  
5 *(עמ' 19 לפרוטוקול, ש' 19-25).*

6 לאור רצונו של המנוח בהמשך העבודה של התובעת אף לאחר מועד פרישתה  
7 הצפוי לפנסיה, ניהלו הצדדים מו"מ ולבסוף סוכם ביניהם כי הנתבעת תעלה  
8 את שכרה של התובעת ל-15,000 ₪ *(ס' 9-10 לתצהיר התובעת וס' 7 לתצהיר דנה).*  
9 סיכום זה התקבל רק במהלך חודש מרץ 2011 לאור העובדה כי מועד פרישתה  
10 של התובעת היה צפוי ב-1.4.11 והמנוח היה מעוניין בהישארות התובעת  
11 בתפקידה *(עמ' 6 לפרוטוקול, ש' 16-17).*

12

13 במסגרת המו"מ בין הצדדים על תנאי עבודתה של התובעת לאחר פרישתה, אף  
14 סוכם ביניהם כי היקף המשרה של התובעת יפחת ל-75%, קרי כי התובעת  
15 תפחית היקף עבודתה משמונה שעות עבודה ביום לשש שעות *(עמ' 19 לפרוטוקול,*  
16 *ש' 17-18 וכן ס' 9-10 לתצהיר התובעת וס' 7 לתצהיר דנה).*

17

18 כאן המקום לציין כי לא נעלמו מעינינו טענות הנתבעת כי המנוח מעולם לא  
19 הציע לתובעת העלאת שכר ל-15,000 ₪ והעלאה זו הייתה דרישה מופרזת  
20 וסחטנית של התובעת שהמנוח נכנע לה בשל מצבו הבריאותי. לטעמנו, טענות  
21 בדבר תחושותיו ורגשותיו של המנוח אינן רלבנטיות לצורך הכרעתנו שכן אין  
22 מחלוקת כי המנוח הסכים להעלאת השכר והפחתת היקף העסקה. מעבר לכך,  
23 יש לדחות טענות אלה אף לגופן שכן הן מבוססות על עדויות שמיעה שמשקלן  
24 נמוך.

25

26 13. מדוי"ח שצירפה התובעת המפרט את השכר ששולם לה לאורך כל תקופת  
27 העסקתה *(נספח ט' לתצהיר התובעת)* עולה באופן ברור ומפורש כי התובעת נהנתה  
28 מעליית שכר הדרגתית לכל אורך תקופת העסקתה. התובעת שהחלה כעובדת  
29 בשכר חודשי בסך 4,603 ₪ ברוטו השתכרה בחודש 2/2011 סך של 8,349 ₪.  
30 התובעת העידה כי העלויות בשכר במהלך עבודה היו בהתאם לתוספות היוקר



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 5643-09-13

- 1 *נעמ' 5 לפרוטוקול, ש' 24-25*) כאשר לדבריה, גם עליית השכר ביולי 2009 נבעה  
 2 מעדכון השכר לכלל העובדים *נעמ' 4 לפרוטוקול, ש' 15-19*.  
 3  
 4 בעוד שבמהלך השנים הועלה שכרה של התובעת באופן הדרגתי (אחוזים  
 5 בודדים בכל פעם), כאמור בחודש מרץ 2011 עלה שכרה של התובעת לסך של  
 6 15,000 ₪ ברוטו ובנוסף הופחת היקף משרתה ל-75% משרה [קרי, השכר  
 7 למשרה מלאה 20,000 ₪]  
 8 יוצא אפוא כי שכרה של התובעת עלה בשיעור של כ-240%. לטעמנו, לא מדובר  
 9 בשינוי וקידום החל במהלך הרגיל בעבודתה של התובעת, אלא בשינוי מהותי  
 10 בשכר ובמתכונת העסקה אשר מצדיק חישוב שונה של פיצויי הפיטורים לשתי  
 11 תקופות העסקה.  
 12  
 13 ערים אנו לפסק הדין שניתן בפרשת נגריית שירן, שם נקבע כי יש לחשב את  
 14 פיצויי הפיטורים לפי השכר האחרון, הגם שעלה משמעותית. עם זאת אנו  
 15 סבורים כי נסיבות המקרה שהוכחות בפנינו שונים מנסיבות שפורטו בפרשת  
 16 נגריית שירן ולפיכך הגענו לתוצאה שונה.  
 17 יודגש כי בפסק דין נגריית שירן נקבע כי במהלך כל שנות העסקה של העובדת  
 18 היו תנודות רבות בשכרה וכי שכרה נקבע בהסכמה בין בני המשפחה, על יסוד  
 19 מצבה הכלכלי של המעסיקה *נר' ס' 27 לפסק הדין*. לעומת זאת במקרה שלפנינו  
 20 לא היו תנודות בשכר של התובעת במהלך כ-18 שנות העסקתה, מלבד עליית  
 21 שכר הדרגתית ובשיעורים נמוכים, ורק בשנתיים האחרונות להעסקה עלה  
 22 שכרה של התובעת ב-240%.  
 23  
 24 **זאת ועוד**, בתקופת ההעסקה השנייה מדובר בהעסקה לאחר גיל פרישה, אשר  
 25 מטבע הדברים הינה מוגבלת בזמן. לפיכך, לכן אין בידינו לקבל את טענת  
 26 התובעת לפיה לא היה מדובר בתקופת עבודה זמנית. זאת אף לאור עדותה  
 27 בעניין, גם אם נקבל את טענתה כי בתחילה לא היה תאריך יעד לפרישה.  
 28 כאמור, התובעת העידה כי היא רצתה לפרוש במועד אך המנוח אמר לה שהיא  
 29 עדין צעירה ויכולה לתפקד ולכן לא תפרוש *נעמ' 5 לפרוטוקול, ש' 6-9 וכן 31-32 ונעמ'*





**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

סע"ש 5643-09-13

- 1 7, ש' 17-19). לאחר שהתובעת סיכמה עם המנוח על המשך עבודתה, היה ברור  
 2 לכל המעורבים כי מדובר בעבודה לתקופה זמנית, וכפי שהבהירה התובעת:  
 3 "לפרוש לפנסיה הייתי צריכה לפרוש באיזשהו שלב, לא היה תאריך  
 4 יעד...אני רציתי לפרוש בזמנו, כשביקשו ממני להמשיך, אני מניחה  
 5 שבאיזשהו שלב הייתי פורשת בהחלט, לא הייתי ממשיכה לעבוד עד גיל 80"  
 6 (נעמ' 8 לפרוטוקול, ש' 1-8).
- 7
- 8 לטענת התובעת, בשיחה שניהלה עם דנה במהלך חודש יולי 2012 היא נתבקשה  
 9 לצמצם עוד יותר את היקף משרתה ל-4 שעות עבודה. בתגובה, אמרה לה  
 10 התובעת כי לא תוכל לעמוד במשימותיה בהיקף משרה כזה, אבל היא מוכנה  
 11 לסיים עבודתה באם הנתבעת מעוניינת בכך. לדבריה, היא סיכמה עם דנה כי  
 12 עבודתה בנתבעת תסתיים במרץ 2013 מאחר שהתובעת אמורה הייתה להעיד  
 13 בתביעה מטעם הנתבעת (נעמ' 7 לפרוטוקול, ש' 24-33 וכן נעמ' 12 ש' 22- ע' 13 ש' 4).  
 14 לגרסת דנה היא אינה זוכרת אם ביקשה מהתובעת להפחית מהיקף משרתה ל-  
 15 4 שעות אולם העומס שהיה מוטל על התובעת הלך ופחת לאור כניסת  
 16 המנהלים החדשים לעניינים (נעמ' 22 לפרוטוקול, ש' 27-29).
- 17 מוסיפה וטוענת התובעת, כי על כל שנת עבודה מעבר לגיל פנסיה מקבלים  
 18 אחוזים על וותק (נעמ' 12 לפרוטוקול, ש' 28- נעמ' 13 ש' 1). אולם, עניין זה לא היווה  
 19 את השיקול מבחינתה לקביעת מועד סיום עבודתה אלא רצון דנה לצמצם  
 20 בהיקף משרתה, לאור העובדה כי האחרונה סברה כי היא כבר שולטת בענייני  
 21 החברה.
- 22
- 23 אף גרסתה של דנה מחזקת את מסקנתנו כי העסקת התובעת במתכונת זו  
 24 הייתה זמנית. תחילה הזמניות נבעה עקב רצונו של המנוח למצוא לתובעת  
 25 מחליפה. לאחר פטירת המנוח וכניסת המנהלים החדשים לתמונה, הושארו  
 26 תנאי עבודתה של התובעת על כנם, לאור הצורך הרב של המנהלים החדשים  
 27 במומחיות שצברה התובעת בניהול הנתבעת, אולם הם ידעו שזה זמני, בין  
 28 היתר לאור הצהרות התובעת כי היא מעוניינת לצאת לפנסיה. אולם לטענתה,  
 29 בחודש אפריל 2012 סוכם בין הצדדים כי העסקת התובעת תסתיים בתוך שנה,  
 30 קרי באפריל 2013 (נעמ' 21 לפרוטוקול, ש' 10-28).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 5643-09-13

1

2 בנסיבות העניין, אף אם נתגלעו סתירות בין עדויות הצדדים בשאלת העיתוי בו  
3 סוכם על מועד סיום עבודתה של התובעת והסיבה לסיומם, אין זה משליך על  
4 המחלוקת לעניין אופי ההעסקה משאין חולק כי יחסי העבודה הסתיימו  
5 בהסכמה בין הצדדים.

6

7 בתוך כך נציין, כי התובעת סיימה את עבודתה באפריל 2013 בהסכמה בין  
8 הצדדים שהוארכה בחודש בין היתר לאור העובדה כי מחליפתה אושפזה בבית  
9 החולים והיא נתבקשה להישאר פרק זמן נוסף על מנת לסיים את חפיפת  
10 המחליפה (נעמ' 7 לפרוטוקול, ש' 13-14).

11

12 למעלה מן הצורך נציין, כי גם אם היינו מקבלים את טענת התובעת לפיה  
13 העסקתה לאחר גיל פרישה לא הייתה מוגבלת בזמן בתחילתה, הרי שאין חולק  
14 כי תקופת העסקה זו מטבע הדברים קצרה יותר מהעסקה רגילה לאורך שנות  
15 העבודה עד הגיע עובד לגיל פרישה. אף בענייננו, התובעת סיימה העסקתה  
16 כשנתיים לאחר גיל פרישה, כאשר העסקתה בטרם הגיעה לגיל זה הייתה  
17 במשך כ-18 שנה (ס' 3 לתצהיר התובעת).

18

19 **15. לסיום**, שוכנענו כי בתקופת ההעסקה השנייה, קרי לאחר שהתובעת המשיכה  
20 בעבודתה מעבר לגיל פרישתה, נוספה לתובעת אחריות נוספת, אשר נבעה בין  
21 היתר מהיעדרויות המנוח לצורך טיפולים רפואיים ולאחר פטירתו, מהצורך  
22 לחפוף את המנהלים החדשים על עבודת הנתבעת (נעמ' 13 לפרוטוקול, ש' 10-29).  
23 אף דנה העידה כי בתקופת עבודתה השנייה של התובעת, חלק עיקרי מעבודתה  
24 של התובעת היה לחפוף את המנהלים החדשים ואף לחפוף אותה, את דנה, על  
25 ענייני התביעה שניהלה הנתבעת לרבות החישובים הנדרשים במסגרתה, שהיו  
26 בתחום ידיעתה הבלעדית של התובעת לאחר פטירת המנוח (נעמ' 20 לפרוטוקול, ש'  
27 1-10). לדבריה, לאחר תקופת חפיפה ראשונית, בסביבות אפריל 2012 הבינה כי  
28 היא יכולה לבצע את החישובים בלי עזרת התובעת (נעמ' 19 לפרוטוקול, ש' 19-25).  
29



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

סע"ש 5643-09-13

16. **כללו של דבר**, שוכנענו כי בתקופה השנייה להעסקתה של התובעת חל שינוי מהותי, משמעותי וזמני בעיקרו במתכונת העסקתה ובאופן חישוב שכרה. אי לכך, מקובלת עלינו טענת הנתבעת לפיה יש לחשב את פיצויי הפיטורים המגיעים לזכות התובעת בהתאם לשכרה האחרון לכל תקופת עבודה במכפלת שנות העבודה בכל תקופה.

לאור האמור, אנו קובעים שהתובעת זכאית לפיצויי פיטורים בסך 183,133 ₪ [תקופת עבודה ראשונה - 27.1.93-28.2.11 (18.09 שנים) X 8,349 ₪ שכר קובע = 151,033 ₪ + תקופת העסקה שנייה - 11.1.11-22.4.13 (2.14 שנים) X 15,000 ₪ שכר קובע (לא כולל תוספת גילום) = 32,100 ₪].

מאחר שהנתבעת שילמה לתובעת פיצויי פיטורים בסך 201,440 ₪, באמצעות שחרור כספי פיצויי הפיטורים, התביעה להפרשי פיצויי פיטורים נדחית.

**זכאותה של התובעת להפרשות לקרן השתלמות**

17. **התובעת טוענת** כי בחוזה העבודה עליו חתמה עם תחילת עבודתה בשנת 1993, מופיע סעיף לפיו היא זכאית כי הנתבעת תפריש לטובתה לקרן השתלמות. אולם בפועל, הנתבעת החלה לבצע להפריש לקרן השתלמות רק ביולי 2011, עם כניסתו של גיא לתפקיד. אי לכך, טוענת התובעת כי יש לראות בביצוע ההפרשות כהודאה בקיום זכות בהתאם לסעיף 9 לחוק ההתיישנות, **התשי"ח-1958** (להלן - **חוק ההתיישנות**) המאיינת את תקופת ההתיישנות. לפי תחשיב שערכה התובעת היא זכאית לתשלום הפרשות מעביד לקרן השתלמות החל מחודש 2/1993 ועד לחודש יוני 2011 בסך של 120,478 ₪ (נשפח ט' לתצהיר התובעת).

**הנתבעת טוענת** כי התובעת לא הייתה זכאית להפרשות לקרן השתלמות לאור חוזה ההעסקה שלה ואף נמנעה מלדרוש ביצוע ההפרשות לאורך שנות עבודתה ולפיכך מושתקת. התובעת החלה להפריש לעצמה לאור פרשנות שגויה שנתנה להנחייתו של גיא וכתוצאה מכך נאלצה הנתבעת להמשיך ולהפריש עבורה לאור עמדת הכוח בה הייתה.



**בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו**

**סע"ש 5643-09-13**

18. אשר לדעתנו יאמר, כי לאחר בחינת טענות הצדדים שוכנענו כי התובעת אינה זכאית לתשלום הפרשות לקרן השתלמות קודם ליולי 2011 ולפיכך תביעתה נדחית.
19. עיון בס' 4 ד' לחוזה העבודה של התובעת מיום 10.2.93 (נספח א' **לכתב התביעה**) מעלה שלא נרשם באופן מפורש כי התובעת זכאית לביצוע הפרשות לקרן השתלמות אלא שהתובעת זכאית לביצוע הפרשות לקרן. אולם, בהתאם לשיעורי ההפרשה, מקובלת עלינו עמדת התובעת לפיה מדובר בהפרשה לקרן השתלמות.
- על אף העובדה כי חוזה העבודה מסדיר את הזכאות, התובעת אינה זכאית לביצוע הפרשות בגינו וזאת לאור אומד דעת הצדדים כפי שבאה לידי ביטוי בהתנהגותם לאורך השנים. נפרט טעמנו לכך להלן.
20. **ראשית נציין**, כי הצד מולו נחתם החוזה הלך בינתיים לבית עולמו ולא ניתן כעת לקבוע מה היה אומד דעתו בעת חתימת החוזה המקורי לפני למעלה מעשרים שנה, עם כניסת התובעת לתפקידה. בנו של המנוח העיד כי שאל את התובעת בסביבות שנת 2009 מדוע לא מפרישים לקרן השתלמות, ונענה על ידי התובעת כי שוחחה בנושא עם המנוח מספר פעמים וכי הוא אינו מסכים לבצע הפרשות לקרן השתלמות (ס' 17.3-17.4 **לתצהיר גיא**) אולם התובעת התכחשה לקיומה של שיחה זו (עמ' 11 **לפרוטוקול**, ש' 10-12).
- יחד עם זאת, התובעת העידה כי מתוקף תפקידה ידעה מה מגיע לה ולשאר העובדים מבחינת זכויות סוציאליות ואף ערכה את חישובי השכר של העובדים (עמ' 11 **לפרוטוקול**, ש' 1-9). מעדותה עולה עוד כי היא יכלה להביע דעתה בענייני זכויות העובדים אולם ההחלטה הסופית על מתן הזכויות הייתה של המנוח (עמ' 11 **לפרוטוקול**, ש' 5) וכי המנוח זכר את הסיכומים אליהם הגיע עם כל עובד ועובד אף אם אלה שלא היו מתועדים (עמ' 10 **לפרוטוקול**, ש' 32-33).
- זאת ועוד. לא הוכח בפנינו כי התובעת פנתה בדרישה כי הנתבעת תפריש עבורה לקרן השתלמות לאורך כל שנות העסקתה והיא אף לא טענה לכך במהלך עדותה. מתקשים אנו ליישב את העובדה כי התובעת אשר הייתה בקיאה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 5643-09-13

- 1 בנושא זכויות עובדים והתשלומים המגיעים בגינם עם טענתה, לפיה נודע לה  
 2 לראשונה על זכאותה לקרן השתלמות ביולי 2011 לאחר שקיבלה הוראה מגיא  
 3 להתחיל להפריש לקרן השתלמות ולאחר שעיינה בחוזה ההעסקה המקורי  
 4 שלה בסמוך למועד זה, לאור חוסר ההבנה שנפלה בינה לבין גיא עמ' 11  
 5 **לפרוטוקול, ש' 14- עמ' 12 ש' 2).**  
 6  
 7 יתר על כן, ניתן ללמוד על אומד דעת הצדדים דווקא משתיקתם. שתיקת  
 8 התובעת מתבטאת בכך שלאורך כל השנים לא פנתה אל המנוח בבקשה  
 9 שיפריש עבורה לקרן השתלמות, בהתעלם משאלת קיומה או אי קיומה של  
 10 הזכאות במסגרת חוזה ההעסקה שלה. בכל הנוגע למנוח, ניתן ללמוד על  
 11 שתיקתו מההבדל בין פעילותו לעניין ביטוח המנהלים של התובעת לבין חוסר  
 12 פעולתו לעניין ההפרשות לקרן השתלמות. המנוח אשר ידע כי הפריש בחסר  
 13 לביטוח המנהלים, לאור מודעותו לעובדה כי שכרה הקובע של התובעת לביטוח  
 14 המנהלים לא עודכן בהתאם לעליות שכרה בפועל, הורה לבצע השלמות  
 15 במכתבו מיום 27.8.09 לחברת הביטוח (נסמך ב' **לכתב התביעה**), אולם לאורך  
 16 השנים לא ניתנה הוראה דומה לעניין ההפרשות לקרן השתלמות.  
 17  
 18 אי לכך, קובעים אנו כי בשתיקת הצדדים לאורך שנות עבודתם, הם למעשה  
 19 שינו את החוזה בהתנהגותם, ואי לכך אין התובעת יכולה להשיג עליהם כעת.  
 20 בית הדין הארצי קבע בנסיבות דומות כי:  
 21 **"יתר על כן, אף אם נקבל את גירסת המערער ונאמר כי היתה בין הצדדים הסכמה**  
 22 **ראשונית לביטוחו בקרן השתלמות, הרי שהפרשות לאותה קרן הן של שני**  
 23 **הצדדים. נוסף, שכל תקופת עבודתו של המערער נמנעה המשיבה מלקיים חיוב**  
 24 **זה בחוזה, אם היה חיוב שכזה, ולא מצאנו כי המערער מחה על כך. בהסכמתו**  
 25 **להמשיך ולעבוד אצל המשיבה על אף שזו לא שלמה את אשר לדעתו התחייבה**  
 26 **לשלם בחוזה יש משום ויתור על תנאי זה בחוזה" (דב"ע נד/3-3 אבי כהן נ' החברה**  
 27 **המרכזית לתכנה ואוטומציה בע"מ, מיום 30.12.94 וההפניות המופיעות שם).**  
 28  
 29  
 30 **21. שנית, מקובלת עלינו טענת הנתבעת, לפיה העובדה כי הנתבעת החלה להפריש**  
 31 **לתובעת בחודש יולי 2011, מקורה אף היא בטעות ואי לכך הסכמה חדשה בין**  
 32 **הצדדים ואף מטעם זה יש לדחות את טענת התובעת לעניין זכאותה לביצוע**  
 33 **הפרשות לקרן השתלמות בגין התקופה הקודמת לחודש זה.**



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 5643-09-13

1 דנה העידה כי גילתה לראשונה שהנתבעת מפרישה לתובעת לקרן השתלמות  
 2 עם כניסתה לעבודה בתחילת דצמבר 2011 לאחר שבדקה את משכורות  
 3 העובדים, ולאחר שביררה את העניין מול גיא, התברר לה כי הוא לא הורה  
 4 לתובעת להפריש לעובדים לקרן השתלמות (עמ' 22 לפרוטוקול, ש' 18-21).  
 5 גיא העיד כי ביקש מהתובעת להפריש עבור בני המשפחה העובדים בנתבעת  
 6 לקרן השתלמות ביולי 2011, כאשר התובעת פירשה הוראתו כהחלטה להפריש  
 7 לכל עובדי הנתבעת, וכי הטעות התגלתה כאמור עם כניסת דנה לתפקידה.  
 8 העניין הסב נזק לנתבעת, אשר ביטלה את ההטבה למרבית העובדים למעט  
 9 התובעת, אשר כתוצאה מנחיצותה והמצג שיצרה עם חוזה ההעסקה המקורי  
 10 שהציגה, הביאו אותו להסכים להשאיר את ההפרשות שביצעה לעצמה על כן  
 11 ולהמשיכם (ס' 17.5-17.7 לתצהיר גיא). נציין כי גיא לא נחקר לעניין זה ואי לכך  
 12 עדותו בנושא מהימנה עלינו.  
 13  
 14 אף התובעת אישרה בעדותה כי גיא ביקש ממנה להתחיל להפריש לקרן  
 15 השתלמות ביולי 2011, אך לטענתה לא נאמר לה להפריש רק לבני המשפחה.  
 16 אולם, התובעת העידה עוד כי נתבקשה לבטל את ההפרשות לקרן השתלמות  
 17 לעובדים בדצמבר ולהשאיר ההטבה רק לבני המשפחה (עמ' 11 לפרוטוקול, ש' 26-  
 18 32) וכי בעקבות כך הלכה לבדוק את חוזה ההעסקה שלה וראתה כי יש בו סעיף  
 19 הנוגע לקרן השתלמות. או אז, פנתה לגיא ולדנה וביקשה להמשיך להפריש  
 20 לעצמה לקרן השתלמות אך לא ביקשה להפריש רטרואקטיבית לעצמה  
 21 מאחר שנוצרה אווירה לא נעימה והיא לא הרגישה בנוח עם העניין ואף לא  
 22 הייתה מבצעת זאת על דעת עצמה (עמ' 12 לפרוטוקול, ש' 1-10).  
 23  
 24 לא סביר בעיינו כי התובעת אשר ידעה לעמוד על זכויותיה ואף ביקשה  
 25 להגדיל את סכום ההלוואה עליו סיכמה עם המנוח כי הנתבעת תעמיד לרשותה  
 26 לצורך רכישת רכב עבורה, מילדיו שהחליפוהו כמנהלי הנתבעת, תימנע מלבקש  
 27 להפריש עבור עצמה לקרן השתלמות רק משום שנוצרה אווירה לא נעימה.  
 28 זאת, כאשר התובעת בעצמה משוכנעת כי מדובר בזכות המגיעה לטובתה. אי  
 29 לכך, מקבלים אנו את טענת הנתבעת לפיה מדובר בהסכמה חדשה לבצע  
 30 הפרשות לקרן השתלמות אשר נוצרה ביולי 2011. מעבר לכך, העובדה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 5643-09-13

- 1 שהתובעת לא מחתה ודרשה לבצע הפרשות רטרואקטיבית מתחילת העסקתה  
 2 והמשיכה לעבוד יש בה משום ויתור על תנאי זה בחוזה העבודה משנת 1993.  
 3
- 4 **שלישית ולמעלה מן הצורך**, אף אם היינו מקבלים את טענתה של התובעת .22  
 5 לפיה עניין ההפרשות מוסדר בחוזה ההעסקה המקורי עליו היא חתומה, הרי  
 6 שמאחר שדחינו את טענתה לפיה התבררה לה זכאותה לראשונה ביולי 2011,  
 7 הרי שתביעתה ככל שהיא מתייחסת לתקופה הקודמת לספטמבר 2006,  
 8 התיישנה. נציין עוד כי גם העובדה שהתובעת לא ביצעה עבור עצמה הפרשות  
 9 רטרואקטיביות, למרות טענתה לזכאות החל מתחילת העסקתה, מחזקת את  
 10 קביעתנו לפיה התובעת הייתה מודעת לכך שאין היא זכאית לביצוע הפרשות  
 11 לקרן השתלמות קודם ליולי 2011.  
 12
- 13 לטעמנו, אף אין להיבנות על הסכמתם של יורשי המנוח, אשר נכנסו לנעליו  
 14 בניהול החברה להפריש לתובעת לקרן השתלמות על בסיס חוזה ההעסקה,  
 15 מאחר שהם נמצאו במצב עדין של לימוד פעילות החברה וזקקו לעבודת  
 16 התובעת. מכאן, כי אין אנו יכולים לראות בהסכמתם לביצוע ההפרשות,  
 17 כהודאה בקיום זכות כמשמעה בסעיף 9 לחוק ההתיישנות הקובע כי:
- 18 **"הודה הנתבע, בכתב או בפני בית משפט, בין בתוך תקופת ההתיישנות ובין**  
 19 **לאחריה, בקיום זכות התובע, תתחיל תקופת ההתיישנות מיום ההודאה;**  
 20 **ומעשה שיש בו משום ביצוע מקצת הזכות, דינו כהודאה לענין סעיף זה."**  
 21 **בסעיף זה, "הודאה" – למעט הודאה שהיה עמה טיעון התיישנות.**  
 22
- 23 התובעת מנסה להיבנות כאמור, על עדותה של דנה אשר העידה כי היא  
 24 הסכימה להפריש עבור התובעת לקרן השתלמות על בסיס חוזה העבודה של  
 25 התובעת. אין בידינו לקבל טענה זו, לאור המצג שיצרה התובעת בהציגה את  
 26 חוזה העבודה המקורי בפני דנה וגיא, המנהלים החדשים, כאשר באותה  
 27 התקופה ידיעותיה של דנה בנוגע לזכויות עובדים היו אפסיות וכדבריה:
- 28 **"כן. הידיעות שלי בהנהלת חשבונות וזכויות עובדים היו אפסיות. כל מה**  
 29 **שהיינו ניזונים בתקופה הזו היה מגילה. הערכנו את המקצועיות שלה וכל מה**  
 30 **שאמרה אמרנו אמנו, בנושא זכויות עבודה..."**  
 31 **(עמ' 22 לפרוטוקול, ש' 15-13)**
- 32 אי לכך, אין אנו יכולים לראות בהסכמת המנהלים החדשים לבצע ההפרשות  
 33 על בסיס החוזה, כהודאה בקיומה של זכות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 5643-09-13

- 1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21
23. **כללו של דבר**, מכל הטעמים האמורים לעיל, אנו קובעים כי התובעת קיבלה בשתיקתה ובהתנהגותה במשך שנים רבות את השינוי בהסכם העסקה לפיו היא לא זכאית להפרשות לקרן השתלמות למועד הקודם ליולי 2011. לאור האמור, התביעה לתשלום הפרשות מעביד לקרן השתלמות נדחית.
24. **טענות קיזוז**  
משנדחתה תביעת התובעת, אין מקום לבחון את טענות הקיזוז של הנתבעת.
25. **סוף דבר**  
א. תביעת התובעת- נדחית.  
ב. לאור תוצאת פסק הדין, תישא התובעת בשכ"ט ב"כ הנתבעת בסך 7,500 ₪. סכום זה ישולם תוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין שאם לא כן ישא הפרשי הצמדה וריבית כחוק מהיום ועד לתשלום בפועל  
ערעור ניתן להגיש לבית הדין הארצי תוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין.  
ניתן היום, כ"א שבט תשע"ה, (10 פברואר 2015), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר יואל שפרלינג  
נציג ציבור (מעסיקים)

שרון אלקיים, שופטת

מר יוסף לוין  
נציג ציבור (עובדים)

22