



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

סע"ש 49269-10-13

לפני:

כב' השופטת דגית ויסמן  
נציגת ציבור (עובדים) גב' שולמית עתניאל שמואלי

התובע

גרגורי רבזין  
ע"י ב"כ עו"ד בקסנסקי

-

הנתבעת

גרין - ויז'ן מערכות בע"מ  
ע"י ב"כ עו"ד רווה

1  
2  
3

פסק דין

4

5 התובע עבד אצל הנתבעת ארבע שנים ושמונה חודשים, מיום 4.1.09 עד להתפטרותו  
6 ביום 26.7.13. יום עבודתו האחרון של התובע אצל הנתבעת היה ב- 3.9.13.

7

8 בעקבות קשיים כלכליים, החל משנת 2012 הנתבעת הפחיתה את שכר עובדיה. בחודש  
9 ספטמבר 2012, הנתבעת שילמה לתובע את הפרשי השכר בעקבות הפחתת השכר. עם  
10 זאת, המשיכה לשלם לתובע שכר מופחת, עד התפטרותו לאחר כשנה (שנה וחצי מאז  
11 תחילת הפחתות השכר).

12

13 על רקע זה מתעוררות שתי שאלות מרכזיות – הראשונה, האם התובע זכאי לפיצויי  
14 פיטורים לפי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג- 1963 (להלן – חוק פיצויי  
15 פיטורים), וחשניה – האם התובע זכאי לתשלום הפרשי שכר בגין הפחתת השכר.

16

17 רקע עובדתי 2.  
18 א. התובע עבד אצל הנתבעת ארבע שנים ושמונה חודשים, מיום 4.1.09 עד ליום  
19 3.9.13.

20

21 ב. הצדדים חתמו על חוזה עבודה ביום 4.1.09 ולפיו שכרו של התובע היה 6,000  
22 ₪. בחודש מרץ 2009 נחתם חוזה מעודכן בו שכרו של התובע עלה ל- 7,000 ₪.



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

סע"ש 49269-10-13

- 1 במכתב מיום 29.3.12, המופנה לתובע (נספח 4 לתצהירי הנתבעת), תואר הרקע  
 2 להפחתת השכר לעובדים. להלן עיקרי המכתב:
- 3  
 4 **"הנדון: גמר התחייבות שכר לשנת 2011 ודיוני שכר לשנת 2012"**  
 5  
 6  
 7 א. אנו מאוד מעריכים את עבודתך המסורה והשקעתך בקידום  
 8 העבודה והפרויקטים (גם בעזרה לחברים בקבוצה). אנו מבקשים  
 9 להודות לך פעם נוספת על ההבנה שגילית, עקב מצב תזרים המזומנים  
 10 של החברה שגרם לעיכובים ו/או הורדות חלקיות מהשכר לאורך  
 11 השנה בסכום מצטבר של [9511 ₪].  
 12 ב. למרות שלקוחות החברה חייבים לה סכומים גבוהים  
 13 ומשתהים בפירעונם, החברה תעביר לך סכום זה בתוספת מעל  
 14 12% == [9511+1140] כפיצוי על ההשהיות, וזאת במשכורות  
 15 החודשים מאי ויוני 2012.  
 16  
 17 3.  
 18 א. במהלך שנת 2011 היו מצבים בהם החברה, תוך שהודיעה כי  
 19 אין ברירה וצריך להזק את החגורה, הורידה מעט מהשכר ודחתה  
 20 העברת הפרשות לקרנות שכן נאלצה לעמוד בתזרים בסיסי מול  
 21 הבנקים, אשר קיצרו והקשיחו את תנאי האשראי;  
 22  
 23 4.  
 24 למרות הכל, ולמרות שבחברות אחרות בוצעה במצבים דומים הורדת  
 25 שכר גורפת (דוגמת הפחתה של 30% בשכר לתקופה של כמה חודשים),  
 26 החברה עושה את כל המאמצים ומתחייבת להמשיך ולבצע, תוך  
 27 הבנה של העובדות את המצב, ומחזירה כאמור לעיל את הסכומים  
 28 שהופחתו.  
 29 6.  
 30 כמו כן, נבקש לשים לב כי לפי הנוהלי חברה אין צבירה של ימי חופשה  
 31 משנה לשנה ולא ניתן לפדות ימי חופשה. החברה מעודדת יציאה  
 32 לחופשה וניצול מלא של מכסת ימי החופשה השנתית, תוך תיאום  
 33 מראש לפי הנהלים של החברה (קרי מסירה ותיאום עם הממונה  
 34 לפחות שבוע ויותר מראש).  
 35 בהתאם, נכון ליום 1.1.2012 עומד לרשותך 20.72 ימי חופשה ע"פ חוזה  
 36 העבודה ו/או הסכמות מינואר 2011 עומדים לרשותך 8 ימים אותך  
 37 עליך לנצל בשנה זאת.  
 38 בתום שנה זו תוכל להעביר עד 5 ימים לשנה הבאה ולנצלם בשנה  
 39 העוקבת."  
 40  
 41 ד. ביום 26.12.12 התקיים מפגש עם העובדים ועיקרי הדברים הועלו על הכתב  
 42 כדלקמן (נספח 5 לתצהירי הנתבעת):  
 43 "פגישת עובדי החברות וההנהלות: כנס סוף שנת 2012 ושיחה עם כל עובדי  
 44 חברת גריין ויז'ין מערכות ומלכס בע"מ.



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

סע"ש 49269-10-13

- 1 .1. סיקור של פעילויות במהלך 2012 לפי עמידה ואי עמידה ביעדי מכירות  
2 תמיכת לקוחות, יצור ומנהלה, עמידה בנהלים והדרישות מכולם לעשות  
3 כן ;  
4 ...  
5  
6 .3. העמדה של תמונת מצב בשלישית של הצורך להשהות שכר עובדים  
7 ותשלומים אחרים לאור מצב הכלכלי בעולם ותזרים נוכחי. ההנהלה שוב  
8 ציינה כי כפי שאמרה בספטמבר 2012 וגם בתחילת 2012 ולפני כי אילו  
9 החברות ואילו היכולות ואילו היעדים ולכן והיה ומי מהעובדים לא רוצה  
10 ולא מעניין להישאר במצב זה [שאינו תלוי בהנהלות החברות] יש לו /או  
11 לה האפשרות לעזוב והיה והרצון להישאר כי אז גם אז ישנה האפשרות כי  
12 ההשקיות במתן שכר בזמן קיים וגם קיים מצב שבו לאורך התקופה  
13 הקרובה [2013] ועד כניסה של כספים מהותיים ממשקיעים /או משותפים  
14 אחרים כי אז העובדים צפויים לקבל שכר חלקי ובהשקיה.  
15  
16 .4. החברה ציינה כי זה המצב וכמובן ששוב היו עובדים כי זה לא נראה להם  
17 וציינו זאת ברועם ובכך עזבו את החברות זה מכבר.  
18 ....  
19  
20 .6. העובדים שנשארים לוקחים בחשבון כי נכנסים לתקופה לא פשוטה  
21 ודורשת מאמץ רב במיוחד עם אפשרויות של דחית תשלומי שכר לאור  
22 המצב ולאור דחיה בקבלת פרויקטים מלקוחות. ..."  
23  
24 ה. דברים דומים עלו גם בסיכום פגישת צוות עובדי החברה בינואר 2013  
25 (הטעויות במקור – ד.ו.י.):  
26  
27 ..."  
28 .2. ההנהלה העבירה מידע על פעילויות 2012 ועל תוכניות 2013 ועל  
29 המשבר העולמי ואיך משפיע על החברות מזה שנים  
30 ...  
31 .4. ההנהלה הודיעה על המשך העיקוב בקבלת הכספים מקיי-ווראטר,  
32 ובכך המשך הקיזוז בשכר הנטו לתקופה של מספר חודשים או יותר,  
33 לא ידוע מתי. כך שלאורך התקופה גם על עבודה בהיקף של משרה  
34 חלקית אנו מברכים את העובדים שנשארים ועובדים לפי הנהלים  
35 ועומדים כניתן ביעדי הפרויקטים.  
36  
37 .5. ההנהלה מברכת את הרצון ושיתוף הפעולה של העובדים באשר-הם,  
38 על הישארות ובכך קבלה של קיזוז זה לאור תקופה ארוכה ולא קלה,  
39 תוך אמונה כי הנושא יסתדר לטובת העובדים והחברה."  
40  
41 .ו. כפי שעולה מפרוטוקול סיכום פגישת צוות עובדי החברה בסוף מרץ 2013,  
42 לקראת חג הפסח, מצבה של הנתבעת לא השתפר. באותו מסמך נכתבו עיקרי  
43 הדברים הבאים:  
44  
45 ..."



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 49269-10-13

3. ההנהלה הודיעה כי נושא עיקובי הכספים מלקוחות, עדין מצב של השהייה של תשלומי השכר החלקי [נעל בסיס המשרה הנוכחית].
4. נאמר כי הפעילות החברות נעשית בהיקף מצומצם של פחות מ 50 אחוז לאור אי עמידה באיכויות ההנדסיות של הפרויקטים ובכך הקטנה של הכנסות לאורך זמן [מעל שנה] ולכן יש הצורך להמשיך את המינימום צמצומים אשר מזה שנה וחודש בעוכרינו.
5. השכר ניתן בהתאמה כפי שהיה לאורך התקופה של השנה האחרונה ובכלל.
6. נאמר גם כי הקיזוז ינתן בהמשך בהתאם להכנסות עתידיות ובהתאם למצבן של החברות ובהתאם לעמידה של העובדים בנוהלי החברה וקודי התנהגות נכונים, קרי נאמנות לארגון וכו'..."
- ז. ביום 25.4.2013 הועבר אל התובע מכתב שנושאו "סיכום פגישות לאורך תקופה של שלושת החודשים האחרונים בעניין מצב החברה לתלוי שכר מול הפעילויות שלנו בכלל והתוכניות של החברה ושותפיה", חתום על ידי מנכ"ל החברה דני ס. משה, ועיקרו להלן:
- "החברה העבירה לידיעתך מספר פעמים את הדאגה והצער על הצורך בדחיית תשלומים והשהיות בתשלומי השכר מחד, ואת התודות על שיתוף הפעולה והברכות על הרצון לעזור לחברה ולחברת האחות בשעות קשות, מאידך. כאמור החברה מצרה על ההשהיות בתשלומי השכר שנבעו בעיקר עקב אי מתן קווי אשראי מהבנקים. אנב לא קשור אלינו בכלל זה קורה באופן רחב במדינה בכלל שאין בשנתיים האחרונות שום גיבוי מדיני ו/או בנקאי לחברות כמונו העוסקות במו"פ ויצור טכנולוגי ויצוא.
- החברה פועלת במלוא הכושר וכך גם מנהליה לגייס כספים משותפים קיימים, שותפים חדשים וגם מהלקוחות [כולל הבנקים וכו'] הכל על מנת לאפשר מהר כניתן להחזיר את הפערים שנוצרו בחודשים האחרונים בין השכר כפי שהיה לפני שנה מול השכר של ה- 6 חודשים האחרונים העומד על ממוצע של כ 50% עד 70% מגובה השכר מול ההשקעות שעות בפועל [שזה בערך 50% מזמן העבודה בפועל], שסוכם לפני שנה ויותר.
- כפי שנאמר בעבר אנו עושים הכל על מנת לגייס עוד כספים וכך יהיה. כמו כן העובדים החליטו לעזור לחברה בעובדות אילו ולתת יד, אך לא במוד של משרה מלאה בעבודה. העבודה מצדך נעשית בהיקף של אולי 50% מהיקף של משרה מלאה מצדכם, ועל זה החברה מבליגה כמובן כחלק של לתת יד ביד לעבור את התקופה אשר עלולה להמשיך עוד מספר שבועות ועוד חודשים מספר.
- בנוסף, מכיוון שהסכמת להישאר בחברה לאורך התקופה הארוכה האחרונה וזאת למרות הקשיים בתשלומי השכר מהחברה ו/או חברת



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

סע"ש 49269-10-13

- 1 האחות מלכם מחד ולמרות שאנו אמרנו מזה מספר פעמים כי יש לך  
2 הזכות לעזוב ו/או לרדת למשרה חלקית מאידך [על מנת שהחברה לא  
3 תעמוד בשום התחייבות על פי החוק], הוחלט מצדך לתת יד ולהישאר  
4 בחברה ו/או בחברת האחרות מלכם בע"מ בהיקף של משרה מלאה  
5 [למרות שבפועל השעות עבודה ביון מעטות, קרי פחות ממה שצריך]  
6 וזאת למרות הקשיים של תלושי שכר.  
7
- 8 אנו תקווה כי נוכל לחזור לעבודה תקינה ומלאה בחברה כניתן ואז  
9 להשלים את החסר + בonus + תשלומים של הוצאות נלוות שנגרמו  
10 בגין עיכובי השכר ובגין הרצון הטוב שלך לעזור לחברה בכך שקיבלת  
11 ומקבלת את השכר החלקי גם אם בהשחיה."  
12
- 13 ח. ביום 26.7.2013 שלח ב"כ התובע אל הנהלת הנתבעת מכתב בו דרש לשלם  
14 לתובע את הפרשי השכר ואם הדבר לא יעשה תוך 30 ימים, התובע יפנה לבית  
15 המשפט המחוזי בבקשת פירוק לנתבעת. בנוסף, ניתנה הודעה לפיה המכתב  
16 מהווה הודעה מוקדמת להתפטרות, שתכנס לתוקף תוך 30 ימים אם נושא אי  
17 תשלום השכר לא יתוקן.  
18
- 19 ט. יום 3.9.13 היה יום העבודה האחרון של התובע אצל הנתבעת ובאותו חודש  
20 החל לעבוד בחברה חדשה שאת פרטיה סרב לגלות במסגרת עדותו בבית הדין.  
21
- 22 י. בכל תקופת העבודה, תלושי השכר של התובע לא שיקפו את השכר ששולם לו  
23 בפועל, אלא הם נערכו על פי השכר החוזי (טרם ההפחתה). הסכומים ששולמו  
24 לתובע בפועל נלמדים מספחי המחאות, אישורי העברות בנקאיות ותדפיסי  
25 חשבון בנק של התובע. מדובר בסכומים ששולמו מדי חודש בשיעורים משתנים  
26 ולא קבועים.  
27
- 28 3. להלן תמצית טענות התובע
- 29 א. בניגוד לטענות הנתבעת לפיהן שכרו של התובע הופחת, מעולם לא ניתנה  
30 הודעה על הפחתת שכר, אלא שהנתבעת עיכבה את תשלום השכר ושילמה  
31 אותו באופן חלקי, כאשר התובע לא הסכים לשינוי זה בשכרו. גם אין יסוד  
32 לטענת הנתבעת כי התובע עבד במשרה חלקית והדברים עולים מדיווחי  
33 הנוכחות שהוצגו. על כן על הנתבעת לשלם לתובע את הפרשי השכר מחדש  
34 ספטמבר 2012. בסיכומיו התובע העמיד את התביעה ברכיב זה על סך 26,567  
35 ₪ (במקום 43,914 ₪ שנתבעו בכתב התביעה).



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

סע"ש 49269-10-13

- ב. בנסיבות התפטרותו של התובע, מדובר בהרעה בתנאי העבודה שהתבטאה  
 בעיכוב בתשלום שכרו. על כן הוא זכאי לפיצויי פיטורים בסך 32,667 ₪.  
 ג. התובע זכאי לפדיון הבראה בגין השנתיים האחרונות לעבודתו, אשר לא שולמו  
 לו, בסך 4,365 ₪.  
 ד. יש לדחות את טענת הקיזוז של הנתבעת, אשר לא הוכיחה שהתובע גרם לה  
 נזקים ומה שיעורם.  
 ה. להשלמת התמונה יצויין כי התובע לא חזר בסיכומיו על התביעות לפדיון  
 חופשה ולהפרשי דמי גמולים לפנסיה. כיוון שאף על פי הראיות שהוצגו, נראה  
 כי התובע לא היה זכאי להפרשים ברכיבים אלה, יש לראות את התובע כמי  
 שויתר על התביעה בנושאים אלה.
4. להלן תמצית טענות הנתבעת
- א. לאור קשיים הנובעים מהמיתון העולמי שהובילו להפחתה בהיקף העסקאות  
 בהן הנתבעת מעורבת, נוצר הכרח להפחית את שכרם של העובדים ל- 70%.  
 הדברים הוצגו לעובדי הנתבעת אשר הסכימו כל עובדי החברה להפחתת שכרם  
 ובהפחתת עומס העבודה, כך למשל עבד התובע ב- 50% משרה.  
 ב. הנתבעת הודיעה לעובדיה כי מי שאינו מסכים לשינוי בשכר, זכאי להתפטר  
 תוך קבלת פיצויי פיטורים. עוד הודיעה הנתבעת לעובדיה כי אם מצבה ישתפר  
 בהמשך, שכרם של העובדים יעלה כפי שהיה קודם להפחתה. התובע בחר  
 להמשיך לעבוד אצל הנתבעת במשך שנה וחצי מאז השינוי בשכרו ורק כאשר  
 מצא מקום עבודה אחר, הודיע על התפטרותו. בנסיבות אלה, יש לראות בו  
 כמי שהסכים לשינוי בשכר, קיבל על עצמו את התנאים החדשים והוא אינו  
 זכאי להפרשי שכר.  
 ג. התובע אף אינו זכאי לפיצויי פיטורים כיוון שהתפטר בשל מציאת מקום  
 עבודה חדש ולא בשל הפחתת השכר, לה הסכים בהתנהגותו, עת המשיך לעבוד  
 אצל הנתבעת במשך כשנה וחצי מאז ההפחתה.  
 ד. הנתבעת הפרישה לקרן הפנסיה של התובע בהתאם לשכרו עובר להפחתה,  
 למרות שבפועל, התובע עבד במשרה חלקית. על כן יש לקזז את הסכומים  
 העודפים שהופרשו לזכות התובע.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 49269-10-13

- ה. אם יקבע שהתובע זכאי לסכומים כלשהם מהנתבעת, יש לקזז כנגדם שווי נזקים שהתובע גרם לנתבעת ואשר גרמו לנתבעת להעסיק עובדים שיתגברו על הנזקים שנגרמו על ידי התובע, לאבדן זמן עבודה ופגיעה במוניטין.
5. בישיבת ההוכחות נשמעו חקירותיהם הנגדיות של התובע ושל עדי הנתבעת – גבי עליזה משה, מנהלת אדמיניסטרטיבית של הנתבעת (להלן – משה), מר דני נסים, מנהל פרויקטים בנתבעת (להלן – נסים) ומר תמיר סלוצקי, אחראי מחשבים בנתבעת (להלן – סלוצקי).

9

### 10 דינו והכרעה

6. בע"ע (ארצי) 26706-05-11 **שבתאי - טכנובר בע"מ**, 10.6.13, סוכמה ההלכה לפיה על העובד המתפטר הטוען כי הוא זכאי לפיצויי פיטורים לפי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963, צריך לעמוד בשלושה תנאים:

14

15 "התנאי הראשון שעל העובד להוכיח הוא שאכן הייתה הרעה מוחשית בתנאי  
16 העבודה או ינסיבות אחרות שביחס עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש  
17 ממנו כי ימשיך בעבודתו. **התנאי השני** שעל העובד להוכיח הוא כי התפטר רק  
18 בשל כך ולא מטעם אחר. קרי, עליו להוכיח קשר סיבתי בין ההתפטרות לבין  
19 ההרעה או הנסיבות הללו, **והתנאי השלישי** הוא שעל העובד להוכיח כי נתן  
20 התראה סבירה למעביד על כוונתו להתפטר והזדמנות נאותה לתקן את ההרעה  
21 או את הנסיבות ככל שהיא ניתנת לתיקון. לתנאי השלישי קיים חריג, לפיו אי  
22 מתן התראה לא ישלול את הזכות לתשלום פיצויי פיטורים כאשר ברור כי  
23 המעביד אינו יכול או אינו מתכוון לפעול לתיקון ההרעה המוחשית או  
24 הנסיבות, או במקרים בהם תנאי עבודתו של העובד נחותים מתנאי העבודה  
25 על פי הוראות החוק במידה ניכרת. [דב"ע (ארצי) ש/10-3 כהן- הלר פיסול  
26 ותכשיטים בע"מ, ע"ע (ארצי) 357/07 **אחים אוזן - חברה לבנייה פיתוח וייזום**  
27 **בע"מ- ולי טקין ואח' ניתן ביום 27.1.2012 וההפניות שם.**"

28

29 מהראיות עולה כי הנתבעת החלה בהפחתת השכר לעובדים החל מתחילת שנת 2012.  
30 הפחתת שכר כשלעצמה מהווה הרעה מוחשית של תנאי העבודה. גם הנתבעת היתה  
31 ערה לכך והיתה מודעת לזכותם של העובדים להתפטר על רקע זה, תוך קבלת פיצויי  
32 פיטורים. יש להדגיש כי נוכח הראיות והעדויות שהוצגו, מדובר היה בהפחתת שכר  
33 על רקע קשיים כלכליים ומטעמים עניינים ואין מדובר במעסיק שניצל את כוחו  
34 בשרירות על מנת לפגוע בתנאי עבודתו של התובע.

35

36 זאת ועוד, מהמסמכים שהוצגו עולה כי הנתבעת הביעה את הערכתה לעובדים שבחרו  
37 להישאר ולעבוד בשורותיה, וציינה כי כאשר יתאפשר, העובדים שנשארו בחברה יזכו



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

סע"ש 49269-10-13

- 1 לקבלת החוזר של הפרשי השכר שהופחת. ואכן, ביום 29.3.2012 הודיע החברה  
 2 לעובדיה כי תבצע השלמות שכר שהופחתו בתוספת פיצוי של 12% במשכורות  
 3 החודשים מאי ויוני 2012. בנוסף, אין חולק כי הפרשי שכר שנבעו מהפחתות בתחילת  
 4 שנת 2012 שולמו לתובע ואף לשיטתו, הפרשי השכר להם הוא זכאי הם רק ל – 12  
 5 חודשי העבודה האחרונים שלו בנתבעת (מספטמבר 2012).  
 6  
 7 רק כשנה וחצי לאחר תחילת הפחתות השכר, ביום 26.7.13, התובע מסר לנתבעת .7  
 8 התראה שבה מוחה על הפחתת השכר. למרות שחלוף הזמן יכול להעיד על הסכמתו של  
 9 העובד לשינוי, מהראיות שהוצגו עולה כי לא כך היו פני הדברים בעניינו של התובע.  
 10  
 11 בעניין זה יש להזכיר כי לצד הפסיקה שקבעה כי עיכוב ארוך ובלתי סביר מצביע על  
 12 השלמת העובד עם תנאי השכר החדשים (דב"ע נד/ 3-86 גולן - אי.אל.די. בע"מ, פד"ע  
 13 כז 270, 276 (1994)), נפסק לאחרונה כי מעסיק אשר מפחית את השכר ללא הסכמה  
 14 מפורשת של העובד, נוטל על עצמו את הסיכון כי לא יעמוד בנטל להוכיח את ההסכמה,  
 15 וכי לא בנקל יוסק מהתנהגותם של הצדדים הרצון בשינוי של החוזה ביניהם (ע"ע  
 16 (ארצי) 20920-02-13 דיאמנט צעצועים בע"מ – פרנצב, 1.6.15).  
 17  
 18 על פי עדות התובע, למרות שהיה ער למהלך של הפחתת השכר (ר' עדותו בעמוד 7 .8  
 19 לפרוטוקול, שורות 22-23, עמוד 8, שורות 1-2), הוא הביע מורת רוחו לשינוי בתנאי  
 20 השכר, דבר שבא לידי ביטוי בכך שסרב לחתום על התנאים החדשים שהוצגו לו בכתב.  
 21  
 22 מאידך גיסא, התובע היה ער למצב הדברים, נכח בפגישות שנערכו בעניין ונשאר לעבוד  
 23 אצל הנתבעת, עד אשר מצא עבודה אחרת (כמפורט להלן בסעיף 12 לפסק הדין).  
 24  
 25 לדעתנו, בנסיבות שהוצגו, הנפסק בפרשת גולן אינו מסייע לנתבעת. זאת כיוון שבניגוד .9  
 26 לנסיבות שם, הנתבעת לא הודיעה באופן חד משמעי על הפחתה ברורה בשיעור קצוב  
 27 או לסכום מסויים שישולם מעתה ואילך לתובע. הנתבעת מצד אחד, הודיעה לעובדיה  
 28 שתפחית את השכר, אך מצד שני – לא הגבילה את הפחתת השכר בזמן וגם לא הודיעה  
 29 באופן מפורש מה שיעור הפחתת השכר. כך מצא התובע את עצמו ממותין מדי חודש  
 30 בחודשו להודעת הנתבעת לגבי שיעור השכר שישולם לו או מועד התשלום. למעשה,  
 31 במשך תקופה בת כשנה וחצי, מדי חודש הנתבעת לא שילמה לתובע את שכרו המלא,  
 32 תוך שהיא מוסיפה יסוד של אי וודאות למצב, בכך שהוסיפה להודיע כי כאשר יתאפשר  
 33 לה ואם יתאפשר, השכר שהופחת יושלם.





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

סע"ש 49269-10-13

- 1  
2 למעשה, התובע נותר במצב של אי ודאות שהנתבעת יצרה במצג שהציגה לעובדיה.  
3 בנסיבות אלה, השונות מהנסיבות שהתקיימו בעניין גולן, אנו סבורות כי יש לאפשר  
4 לעובד פרק זמן ארוך יותר יחסית, לשקול את צעדיו את המשך עבודתו בחברה. על  
5 רקע זה ובנסיבות שהוצגו בפנינו, עת לא הוצגה הפחתת שכר נקובה (מבחינת הסכום  
6 שיופחת) או קצובה בזמן, העובדה שהתובע התפטר בחלוף כ - 12 חודשים מאז  
7 השלמת התשלום של הפרשי השכר והמשך הפחתות השכר, לא תפעל לחובתו ולא  
8 תשלול ממנו את פיצויי הפיטורים לפי סעיף 11(א) לחוק.  
9  
10 .10 לא נעלמה מעינינו העובדה שהתובע החל לעבוד בעבודתו החדשה החל מחודש  
11 ספטמבר 2013, חודש התפטרותו מהחברה (עמוד 5, שורה 24). אולם, אין בכך להעיד  
12 שהתובע לא התפטר עקב ההרעה המוחשית (הפחתת השכר). דווקא משום השינויים  
13 החודשיים שבוצע בשכרו, העניין מחזק את המסקנה בדבר זכאות התובע לפיצויי  
14 פיטורים.  
15  
16 .11 כיוון שאין חולק כי שכרו של התובע עמד על 7,000 ₪ (ערב הפחתות השכר), בשים לב  
17 לתקופת העבודה, הוא זכאי לפיצויי פיטורים בסכום הנתבע - 32,667 ₪.  
18  
19 בנסיבות העניין, כאשר הפחתת השכר היתה זמנית ושיעורי השכר ששולמו לתובע  
20 בפועל השתנו מחודש לחודש, אין מקום לחשב את השכר כפי עמדת הנתבעת, היינו  
21 לפי השכר היחסי ששולם בתקופת "ההפחתה". קביעה זו מתיישבת גם עם הוראת  
22 תקנה 8 לתקנות פיצויי פיטורים (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה  
23 כפיטורים), תשכ"ד - 1964.  
24  
25 .12 שונה הדבר ביחס לתשלום של הפרשי השכר לתובע, בגין שנת העבודה האחרונה. כפי  
26 שתואר לעיל, למעשה, הנתבעת העמידה בפני העובד שתי אפשרויות. האחת - להתפטר  
27 עקב הפחתות השכר ולקבל את פיצויי הפיטורים, ואפשרות זו עמדה לתובע מדי חודש  
28 בחודשו, לפרק זמן שהוא סביר בנסיבות העניין. האפשרות השנייה שעמדה בפני התובע  
29 היא להישאר לעבוד אצל הנתבעת, מתוך ציפייה שהתובע יקבל בעתיד את הפרשי  
30 השכר, עת מצבה הכלכלי של הנתבעת ישתפר. רי את ניסוח הדברים בעדותה של משה  
31 (עמוד 20, שורות 9-10):  
32  
33 "זה בהסכמה איתנו והוא היה ידע מזה, והוא ידע שאם הוא עוזב לפני שהחברה  
34 תוכל לשלם לו הוא לא יהיה זכאי לכספים האלה..."  
35



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

סע"ש 49269-10-13

- 1 ורי' בעדות התובע (עמוד 6, שורות 27-29):
- 2
- 3 "הם אמרו רק דבר אחד - שכן, בחברה יש מצב כלכלי קשה וכשהמצב ישתפר
- 4 הם ישלמו כראוי."
- 5
- 6 ורי' גם בהמשך עדותו, (בעמוד 7 לפרוטוקול, שורות 5-7):
- 7
- 8 "ש. באוקטובר 2012 למה לא באת ואמרת 'לא שילמתם לי, אני עוזב'?
- 9 ת. אמרתי את זה כל פעם וכל פעם הם אמרו בחודש הבא אנחנו נשלם הכל,
- 10 דבר שני עבודה אין ברחוב, צריך לחפש, ויש לי גם בעיה של גיל, זה לא
- 11 צייק ציאק."
- 12
- 13 מכאן שבמשך שנה וחצי מאז תחילת הפחתות השכר, ושנה מאז שהנתבעת שילמה
- 14 לתובע את הפרשי השכר עד ספטמבר 2012, התובע בחר להישאר ולעבוד בנתבעת,
- 15 כשהוא יודע, מבין ומסכים למצב הדברים. כלומר, התובע ידע שבחירתו בהתפטרות
- 16 היא למעשה ויתור על האפשרות השנייה שטומנת בחובה את הזכות לקבל בעתיד
- 17 לקבל את החזר השכר שהופחת. משהתובע בחר באפשרות הראשונה של התפטרות
- 18 וקבלת פיצויי פיטורים, הוא ויתר על האפשרות לקבלת הפרשי שכר.
- 19
- 20 לפיכך דין התביעה להפרשי שכר להידחות.
- 21
- 22 13. בהקשר זה נציין כי איננו מקבלות את טענת התובע לפיה אין מדובר בהפחתות שכר,
- 23 אלא שמדובר בפיגור ועיכוב בתשלום. כאמור, מעדות התובע עצמו עולה שהוא ידע על
- 24 הפחתות השכר שבוצעו בחברה, היה ער לפגישות, למכתבים וכן נערכה שיחה בינו ובין
- 25 משה, בה הובהר לו אודות הפחתות השכר שנאלצת החברה לבצע לעובדים.
- 26
- 27 14. הנתבעת הוסיפה וטענה כי יש לקזז מהסכומים לזכות התובע את דמי הגמולים אותם
- 28 שילמה בגין השכר המלא (לפני ההפחתה). איננו מקבלות טיעון זה. הנתבעת ציינה כי
- 29 תלושי השכר אינם משקפים את השכר ששולם לתובע הפועל, אלא את השכר עובר
- 30 להפחתה, מתוך רצון שלא לפגוע בזכויות הסוציאליות של התובע ובהפרשות לפנסיה
- 31 (סעיף 16 לתצהיר משה). משכך נהגה בזמן אמת, אין מקום לחישוב חלופי שפוגע
- 32 בזכויות העובד, רק משום שעמד על זכויותיו והגיש תביעה לבית הדין.
- 33 15. בנושא פדיון ההבראה, כיוון שהפער בין עמדות הצדדים הוא שני שקלים, עליהם
- 34 הנתבעת לא עמדה, יש לקבל את התביעה בסכום שצוין בסיכומי התובע (4,365 ₪).
- 35



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

סע"ש 49269-10-13

16. לסיכום האמור עד כה – התובע זכאי לפיצויי פיטורים בסך 32,667 ₪ ולפדיון הבראה בסך 4,365 ש"ח.
17. מכאן נפנה לטענות הקיזוז.
- לטענת הנתבעת, התובע גרם נזקים, לא ביצע את המטלות הנדרשות ממנו ונטש את העבודה ללא תיעוד מסודר של עבודתו וללא העברת תפקיד מסודרת.
- הנתבעת לא המציאה מסמכים מזמן אמת המעידים על נזקים אשר גרם התובע ועל שיעורם ונראה כי הסכום שנטען (196,000 ₪) מהווה אומדנא. עם זאת, מהנספחים לתצהירו של סלוצקי, אחראי המחשבים בנתבעת, עולה כי התובע עזב כשהוא מוחק ממחשבו בעבודה את כל המידע הקשור בעבודתו (נספח ג' לתצהירו). סלוצקי הציג הודעת דוא"ל שנשלחה לכלל עובדי הנתבעת (נספח א' לתצהירו) ולפיה, בין השאר, אין להוציא מהמשרד מידע מכל סוג ללא אישור בכתב. למרות דברים אלה, על פי נספח ג' לתצהירו,
- "בבדיקה שנערכה ביום למחרת עזיבת העובד גרין 3/9/2013 נמצא כי כל המידע בשרתי החברה במחיצות העובד הודון ריקות. ע"פ בקשתך נבדקו המחיצות בגיבוי החברה כ 6 חודשים לאחור ולא נמצאו קבצים כך שכל הנראה הקבצים נמחקו או לא נשמרו כלל ע"פ הנחיות החברה ע"י העובד. כזכור בעבר נמסרו לך ולעובד במספר מקרים תלונות על כל שהוא אינו שומר את המידע בצורה מסודרת בשרתי החברה ובכך אינו מאפשר לי לדאוג כי כל המידע ישמר ויגובה.
- עקב כך אין לי למעשה כל יכולת לשחזר את המידע שנמחק או שלא שמר כלל."
- בתצהירו של סלוצקי הובא פירוט של פעולות נוספות של התובע במחשבי הנתבעת, שהיו בניגוד לנהליה. כך למשל, חיבור כוננים חיצוניים למחשבי החברה, שמירת תוצרי העבודה על אותם כוננים ולא על מחשב הנתבעת, ואף פתיחת המארז של המחשב על מנת להתגבר על חסימת פתחי USB או שחרור של הדבקת ברגים מארז המחשב שבוצעה על ידי סלוצקי בניסיון למנוע חיבור כוננים חיצוניים.
- סלוצקי נחקר בחקירה נגדית בבית הדין, אך עדותו לא נסתרה (עמודים 12 - 14 לפרוטוקול).
18. בראות עיינינו, התנהגות זו מנוגדת לחובת תום הלב של העובד כלפי מעסיקו. יש בה לפגוע במעסיק והיא מהווה התנהגות חמורה, שבנסיבות מסויימות יכולה לשמש עילה לשלילת פיצויי פיטורים.



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

סע"ש 49269-10-13

- 1  
2 דברים אלה, שהם בבחינת המובן מאליו, עולים גם מעדותו של ניסים, לפיה לאחר  
3 התפטרותו של התובע לא נמצא סדר ותיעוד של עבודתו, ולאחר שעזב, הנתבעת נדרשה  
4 להשקיע מאמצים בבדיקת המערכת (עמד 16, שורות 5):
- 5  
6 "... (ו)העניין הוא לא איכות עבודתו, אלא חוסר הסדר והתיעוד שגרם לכך  
7 שלאחר שהתובע עזב, והתעוררה תקלה, היה צורך להשקיע מאמצים איך  
8 המערכת עובדת."  
9
- 10 לא למותר לציין כי למרות שהתובע התייחס בתצהירו לטענות מקצועיות בדבר נזקים  
11 שגרם לחברה, לא טען דבר לגבי נושאים הקשורים בשמירת תוצרי העבודה ומחיקתם  
12 ממחשבי הנתבעת. עניין זה שוקל לחובתו.
- 13  
14 לסיכום חלק זה, מהראיות עולה שהתובע הפר את חובת הנאמנות שלו כלפי הנתבעת,  
15 בכך שלא שמר את תוצרי עבודתו אצלה ויתכן שאף מחק אותם במכוון ובכך גרם לה  
16 נזק. מצד שני – נראה שהנזק שיוחס לתובע הוא בסכומים משמעותיים וספק אם ניתן  
17 לייחס את כולו רק לתובע. בנסיבות אלה, ובשים לב לפסיקת בתי הדין שחייבו עובדים  
18 בפיצוי כללי בגין הפרת חובות תום לב ונאמנות למעסיקים בשיעור שלא פחת מ -  
19 20,000 ₪ (רי' למשל ע"ע (ארצי) 1688-11-11 הארה תוכניות העשרה בע"מ – פיין,  
20 4.12.12; ע"ע (ארצי) 4675-05-14 חברת תוויות איכות בע"מ – בן יאיר, 16.8.15),  
21 טענת הקיזוז מתקבלת באופן חלקי, כך שיש לקזז מהסכומים שנפסקו לזכות התובע  
22 15,000 ₪ ש"ח בגין נזקים שגרם לנתבעת עובר להתפטרותו. לעניין שיעור הקיזוז יש  
23 להעיר כי בפסקי הדין שהובאו לעיל ההפרות עסקו בהפרות חובות תום הלב והנאמנות  
24 בהקשר של הגבלת עיסוק והקמת עסק מתחרה, שהן בראות עיננו, נסיבות חמורות  
25 יותר מאלה שהוכחו בעניינו של התובע.
- 26  
27 סוף דבר - התביעה מתקבלת באופן חלקי ועל הנתבעת לשלם לתובע את הסכומים  
28 הבאים:
- 29  
30 א. פיצויי פיטורים בסך 17,667 ₪;  
31 ב. פדיון ההבראה בסך של 4,365 ₪.  
32  
33 סכומים אלה ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק מיום 1.10.13 ועד התשלום בפועל.



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

סע"ש 49269-10-13

- 1 לאור התנהלותו הדיונית של התובע (ר' החלטות מיום 22.3.15 ומיום 16.8.15), למרות
- 2 שהתובע זכה בחלק מתביעתו, הוא ישא בהוצאות הנתבעת בסך 5,000 ₪, שאם לא
- 3 ישולמו תוך 30 ימים, ישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק.

- 4
- 5
- 6

**ניתן היום, כ"ב אייר תשע"ו, (30 מאי 2016), בהעדר הצדדים.**

דגית ויסמן, שופטת

שולמית עתניאל שמואלי,  
נציגת ציבור (עובדים)

- 7
- 8
- 9
- 10
- 11