



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

סע"ש 24982-08-15

1 06 דצמבר 2016

2

לפני:

השופטת נטע רות

נ.צ. ציבור (מעסיקים) מר מרדכי מנוביץ'

נ.צ. ציבור (עובדים) מר אברהם בן קרת

התובע

1. עידו ברזילי  
ע"י ב"כ: עו"ד רבקה הדר

הנתבעת

1. ג'יגה זמן אמת בע"מ  
ע"י ב"כ: עו"ד אורן פסי

3

4

פסק דין

5

6 האם זכאי התובע למענק פרישה מכוח הסכם העבודה שהיה בינו לבין הנתבעת – זוהי  
7 השאלה שבה נדרשים אנו להכריע.  
8 נקדים את המאוחר למוקדם ונציין כבר בפתח הדברים כי לאחר ששמענו את עדויות  
9 הצדדים היום וכן סיכומים בעל פה, הגענו למסקנה כי דין התביעה להידחות וזאת  
10 מהטעמים שיפורטו להלן.

11

רקע כללי

12

13 1. התובע הינו הנדסאי תוכנה במקצוע והוא הועסק בנתבעת בתפקיד מנהל  
14 בדיקות תוכנה החל מיום 1.10.2008 ועד להתפטרותו בסוף חודש פברואר 2012.

15

16 2. הנתבעת הינה חברה העוסקת בפיתוח מערכות תוכנה לגורמים שונים, לרבות  
17 גורמי ביטחון.

18

19 3. ביום 17.8.08 נערך בין התובע לבין הנתבעת הסכם העסקה בכתב אשר במסגרתו  
20 הוסכם, בין היתר, על תנאים לקבלת מענק פרישה בנסיבות שבהן התובע יפסיק



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

סע"ש 24982-08-15

- 1 את עבודתו ויתפטר ביוזמתו מהנתבעת וכן על חובות הסודיות ואי תחרות אשר  
 2 יחולו על התובע במהלך העבודה ועם סיומה. נוכח הרלבנטיות של הוראות אלה  
 3 להכרעה נפרט אותן בתמציתן:  
 4  
 5 במסגרת סעיף 5 להסכם העבודה נכתב כי התובע יהיה זכאי למענק פרישה  
 6 בנסיבות של התפטרות, ככל שתתקיימנה כל הדרישות כדלקמן: התובע השלים  
 7 לפחות 24 חודשי עבודה מלאים בנתבעת; התובע מילא את התחייבויותיו וסיים  
 8 את עבודתו בנתבעת בנוהל תקין לשביעות רצונה; התובע עמד בהתחייבויותיו  
 9 בהתאם להסכם העבודה "בעיקר (מבלי למעט) בכל הקשור להתחייבותו שלא  
 10 להתחרות בחברה, כאמור בסעיף 7 לחוזה זה".  
 11  
 12 בסעיף 7 לחוזה העבודה, העוסק בנושא הגבלת התחרות, נכללו מספר הוראות  
 13 כאשר זו הרלבנטית לענייננו עוגנה בסעיף 7ד' שבו נכתב, בין היתר, כי "כמו כן  
 14 מתחייב העובד במשך 12 חודשים מתום תקופת עבודתו בחברה, שלא לעסוק  
 15 ולא להתחרות ולא לעבוד עבור לקוחות החברה, בין במישרין ובין בעקיפין, אם  
 16 אותם לקוחות היו קשורים לעבודתו בחברה".  
 17  
 18 4. אין חולק כי סמוך לאחר הפסקת עבודתו של התובע בנתבעת, עקב התפטרותו  
 19 כאמור, הוא החל לעבוד אצל לקוח החברה - משרד הביטחון, שאצלו הוצב  
 20 לעבודה על ידי הנתבעת עד למועד ההתפטרות. עם זאת, התובע טוען כי בכך לא  
 21 היה שונה מצבו ממצבם של עובדים אחרים שאף הם סיימו את עבודתם בנתבעת  
 22 מרצונם ונקלטו מיד לאחר מכן במשרד הביטחון, אולם חרף זאת וחרף האמור  
 23 בהסכם העבודה - שכלל תנאים דומים בעניין המענק - קיבלו אותם עובדים את  
 24 סכום המענק במלואו. בכך, טוען התובע כי הוא "הופלה" בהשוואה לעובדים  
 25 אחרים בנתבעת. בנוסף, טוען התובע כי עומדות לזכותו הנסיבות שהביאו  
 26 להתפטרותו שמהן גם כן ניתן להסיק על זכאותו למענק, כפי שהן פורטו  
 27 בתצהירו כדלקמן:  
 28



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

סע"ש 24982-08-15

5. לגרסת התובע, החל מתחילת עבודתו בנתבעת ועד לסיומה הוא הועסק במשרד הביטחון בתפקיד של מנהל בקרת איכות תוכנה. כן נטען כי התובע עבד לשביעות רצונה המלאה של הנתבעת וכי במסגרת תפקידו הוא נמנה על פורום המפקדים בתחום הטכנולוגי ביחידה שבה עבד במשרד הביטחון; כי בסוף שנת 2011 במהלך ישיבת הפורום נמסר לו על ידי מפקד הפורום, כי כל עובד שלא יעבור להעסקה ישירה במשרד הביטחון תצומצמנה שעות עבודתו ולאחר מכן הוא צפוי לפיטורים; כי מתוקף תפקידו בפורום הוא נחשף לדו"חות של משרד הביטחון שבהם התקבלו החלטות בעניין זה ולכן - בנסיבות הללו הוא ועוד 6 עובדים של הנתבעת (וכן 10 עובדים מחברות נוספות) החלו בתהליך של קליטה להעסקה ישירה על ידי משרד הביטחון כאזרחים עובדי צה"ל. לדברי התובע בנסיבות אלה, הוא הודיע לנתבעת על התפטרותו הצפויה ביום 19.3.12 ואף מסר הודעת התפטרות לממונה הישיר עליו מטעם הנתבעת, מר שלום נווה. זאת, תוך פירוט הנסיבות שהובילו להפסקת עבודתו קרי, תוך ציון הכוונה של משרד הביטחון להפסיק את ההתקשרות עם יועצים חיצוניים ולפטר את העובדים המועסקים באמצעות צדדים שלישיים.
- 16
6. בנוסף נטען כי אותם שישה עובדים של הנתבעת - אשר החלו את תהליך הקליטה כאזרחים עובדי צה"ל - והתפטרו מעבודתם בנתבעת על מנת לעבור להעסקה ישירה זכו במלוא מענק הפרישה אולם כאשר הוא (התובע) דרש לקבל את המענק בדומה לעובדים אלה הוא נתקל בסירוב מצד הנתבעת שטענה להפרת הסכם העבודה. משכך שוחררו ליזכותו רק סכומי הפיצויים שאותם הייתה הנתבעת מחויבת להפריש בהתאם לצו ההרחבה הכללי בעניין פנסייה חובה בסך של 8,412 ₪ ולא - מעבר לכך.
- 24
7. גרסת הנתבעת, לפחות לגבי חלק מן התשתית העובדתית הייתה שונה והיא פורטה במסגרת תצהירו של מר יובל אשל, אחד משני בעלי המניות העיקריים של הנתבעת ומי שמשמש גם כמנהל הכספים של הנתבעת (להלן – **מר אשל**).
- 28



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

סע"ש 24982-08-15

8. במסגרת תצהירו של מר אשל נטען, בין היתר, כי התובע הודיע לראשונה על  
 1 כוונתו להתפטר במכתב התפטרות מיום 20.2.12 בלא שקדמה למכתב זה תלונה  
 2 של התובע או נימוק כלשהו להתפטרות; כי התובע העלה לראשונה את סיבת  
 3 ההתפטרות במסגרת תביעתו; כי טענות התובע ביחס לנסיבות ההתפטרות אינן  
 4 אמת וכי לו הייתה מתקבלת החלטה של משרד הביטחון על קיצוץ שעות העבודה  
 5 ופיטורים של יועצים חיצוניים הוא היה יודע על כך בזמן אמת; כי למיטב  
 6 ידיעתו לא התקבלו החלטות מעין אלה ואף לא הייתה כל סיבה הגיונית לקבלתן  
 7 נוכח העובדה שבתקופה הרלבנטית עתיד היה להתפרסם מכרז חדש של משרד  
 8 הביטחון למתן שירותי ייעוץ חיצוני (באמצע שנת 2013); כי בפועל משרד  
 9 הביטחון לא הפסיק את עבודתו עם יועצים חיצוניים ובאמצע שנת 2013 נערך  
 10 מכרז חדש שבו השתתפה הנתבעת ואשר מכוחו היא הצליחה להאריך את  
 11 ההתקשרות עם משרד הביטחון בתחום של בדיקת התוכנה שבו עסק התובע;  
 12 כי גם אם הצבתו של התובע במשרד הביטחון הייתה מסתיימת הרי שהנתבעת  
 13 הייתה פועלת להצבתו בפרויקטים חלופיים אצל לקוחות אחרים.  
 14  
 15
9. מר אשל אף העיד על הנסיבות של מעבר עובדי הנתבעת האחרים (3 בלבד)  
 16 להעסקה ישירה על ידי משרד הביטחון שהיו שונות מאלה של התובע: בהקשר  
 17 זה העיד מר אשל כי למעלה מחצי שנה לאחר שהתובע התפטר מהנתבעת, הגיעה  
 18 הנתבעת להסכמה עם נציגי משרד הביטחון על אפשרות המעבר של 6 עובדים  
 19 מתוך 20 עובדי החברה להעסקה ישירה במשרד הביטחון, וזאת במועדים  
 20 עתידיים רחוקים יחסית ומוסכמים מראש; כי בסופו של דבר רק 3 עובדים עברו  
 21 להעסקה ישירה על ידי משרד הביטחון וזאת, באופן מתואם ומוסכם ולאחר  
 22 כשנה וחצי בממוצע ממועד ההתפטרות של התובע; כי שני עובדים בלבד - אשר  
 23 אחד מהם הוא התובע - עברו ללא תיאום והסכמה לעבוד במשרד הביטחון,  
 24 בניגוד להסכם העבודה, ולכן אף לא קיבלו מענק פרישה; כי לעובדים שהחליטו  
 25 לעבור להעסקה ישירה במשרד הביטחון אף הובהר כי הם לא יהיו זכאים למענק  
 26 הפרישה ככל שהמעבר לא יעשה בהסכמה וכי התובע התפטר בלא שטרח לברר  
 27 את האפשרות לעבוד באופן מוסדר על ידי משרד הביטחון; כי בנתבעת לא קיים  
 28 נוהג לפיו היא משלמת מענק פרישה לעובדים שהתפטרו בנסיבות דומות לאלה  
 29



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

סע"ש 24982-08-15

- 1 של התובע; כי התובע ביקש עובר לעריכת הסכם העבודה לשנות את ההסכם כך  
 2 שיותר לו לעבור בבוא העת לעבוד במשרד הביטחון, ללא תנאים וללא פגיעה  
 3 בזכות למענק אולם הנתבעת עמדה על תנאי ההסכם כפי שהם.  
 4
- 5 10. בנוסף ובתגובה לטענות התובע שלפיהן הנתבעת הינה קבלן כוח אדם נטען - כי  
 6 הנתבעת איננה קבלן שכזה; כי מדובר בבית תוכנה העוסק בפיתוח מערכות  
 7 ומתן פתרונות תוכנה לחברות וגופים שונים במשק, לרבות משרד הביטחון וכי  
 8 הנתבעת הקימה בחצריה בשנת 2010 מתקן פיתוח ייעודי המותאם לצרכיו של  
 9 הלקוח שבו עבדו דרך קבע חלק מעובדיה.  
 10
- 11 11. כן נטען ואף זאת בתגובה לטענות התובע - כי על פי המסמכים שעליהם חתם  
 12 התובע הנתבעת הייתה רשאית, בנסיבות של התפטרות שאינה מזכה בפיצוי  
 13 פיטורים, לקבל בחזרה מקופת הגמל את כספי הפיצויים שאותם הפקידה  
 14 בפוליסת ביטוח המנהלים, מעבר לסכומי ההפקדה המתחייבים על פי צו  
 15 ההרחבה בעניין פנסיית חובה.  
 16
- 17 **הכרעה**
- 18 12. להלן נפרט את הנימוקים המצדיקים לטעמנו את דחיית התביעה וזאת תוך  
 19 התייחסות, בין היתר, לטענות התובע.  
 20
- 21 13. תחילה ייאמר - כי אין חולק על כך שהתובע חתם על הסכם עבודה שעל פיו  
 22 תקום לו זכאות לקבלת מענק פרישה בנסיבות של התפטרות שבהן אין הוא זכאי  
 23 לתשלום פיצויים על פי החוק בהתקיים מספר תנאים ובכלל כך התנאי שלפיו  
 24 התובע לא יעבוד עבור לקוחות החברה במשך 12 חודשים מתום תקופת עבודתו  
 25 בנתבעת. ממכלול הראיות לא נראה שיש מקום לספק בכך שתנאי זה לא  
 26 התקיים במקרה של התובע. שכן אין חולק על כך שהתובע החל לעבוד במשרד  
 27 הביטחון סמוך לאחר התפטרותו מהנתבעת וכי הוא התפטר מהנתבעת על מנת  
 28 להיקלט בהעסקה ישירה על ידי משרד הביטחון שהיה לקוח של הנתבעת. משמע



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

סע"ש 24982-08-15

- 1 - התובע לא הצביע על עילה שמקורה בחוק או בהסכם העבודה שנערך בין  
2 הצדדים עם קבלתו לעבודה שמכוחה הוא היה זכאי למענק הפרישה.  
3
- 4 14. זאת ועוד אחרת, גם אם נקבל את גרסת התובע ביחס לטעמים שבעטים הוא  
5 החליט להתפטר מהנתבעת וכן את הטענה כי הנתבעת שילמה מענק פרישה  
6 לעובדים אחרים אשר נקלטו על ידי משרד הביטחון בהעסקה ישירה, הרי שעדין  
7 נתקשה לראות את המקור הנורמטיבי לזכאות התובע לתשלום המענק. בהקשר  
8 זה ערים כמובן לטענת התובע שלפיה הוא הופלה בהשוואה לעובדים אחרים  
9 אשר זוכו בתשלום המענק חרף העובדה שהם התפטרו לצורך מעבר להעסקה  
10 ישירה על ידי משרד הביטחון. זאת מהטעמים הבאים.  
11
- 12 15. תחילה יאמר כי התובע לא הצביע על מקור נורמטיבי שבדין או בהסכם, לרבות  
13 עקרונית תום הלב - המחייב את המעסיק הפרטי באופן גורף בהענקת תנאי  
14 העסקה שווים לעובדים השונים לרבות עובדים אשר לכאורה אין ביניהם שונות  
15 רלבנטית הקשורה לתנאי העסקה אלה. יודגש ויובהר כי אין מדובר כאן בטענה  
16 של אפליה אסורה על פי הוראות חוק מטעמים הקבועים בחוק (כגון מין, גיל,  
17 גזע וכד') ואף לא בטענה של אפליה הנוגעת למעסיק שהינו רשות מנהלית או גוף  
18 דו מהותי המוכפף לכללי המשפט המנהלי ובכלל כך גם לעקרון השוויון.  
19
- 20 16. יתירה מזו, אף אם נלך לשיטתו של התובע ונניח כי חלה גם על המעסיק במגזר  
21 הפרטי חובה גורפת לנהוג בשוויון בכל הנוגע לתנאי התקשרות עם עובדיו - הרי  
22 שעדיין היה על התובע להוכיח את טענת האפליה על כל רכיביה ובכלל כך גם  
23 את הטענה שלפיה, לא הייתה כל שונות רלבנטית בינו לבין יתר העובדים אשר  
24 זכו במענק הפרישה. זאת חרף העובדה שאין לגביה חולק, שעובדים אלה החלו  
25 לעבוד במשרד הביטחון לאחר חלוף תקופה ניכרת ממועד ההתפטרות של  
26 התובע. כך שהנתבעת המשיכה להפיק רווח כלכלי מהעסקתם משך תקופה  
27 ניכרת לאחר מועד סיום יחסי העבודה עם התובע. בנוסף וזה אולי העיקר -  
28 התובע לא סתר את טענתה של הנתבעת שלפיה, כל העובדים (הספורים)  
29 שהתפטרו מהנתבעת והחלו לעבוד במשרד הביטחון עשו כן לאחר ובעקבות



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 24982-08-15

1 תיאום בין משרד הביטחון לבין הנתבעת, לרבות תיאום של תקופת ההודעה  
 2 המוקדמת לה ידרשו עובדים אלה. תיאום שלא התאפשר במקרה של התובע  
 3 אשר הודיע באופן חד צדדי על הפסקת ההתקשרות בלא לתאם או לאפשר את  
 4 התיאום האמור הנוגע להפסקת עבודתו ועיתויה עם כלל הגורמים הנוגעים  
 5 בדבר, לרבות הנתבעת. בהקשר זה אין לנו אלא להפנות, למסמך שצירף עד  
 6 הנתבעת מר אשל לתצהירו (נספח נ/5) שהינו מכתב של משרד הביטחון אשר  
 7 הופנה לנתבעת שבו הועלו על הכתב ההסכמות שבין הנתבעת למשרד הביטחון  
 8 בנוגע למעבר עובדי הנתבעת להעסקה ישירה על ידי משרד הביטחון, לרבות  
 9 ההסכמה בנוגע לתקופת הודעה מוקדמת של 3 חודשים מראש. הסכמה אשר לא  
 10 הייתה ולא התאפשרה במקרה של התובע אשר הודיע, כזכור, על התפטרותו  
 11 באופן חד צדדי ללא תיאום במסגרת מכתב ההתפטרות מיום 20.2.12 (בתוקף  
 12 מיום 19.3.12). מכאן שהתובע לא הוכיח את טענת האפליה וזאת גם אם נניח  
 13 כטענתו כי חל על הנתבעת כמעסיק פרטי איסור גורף לקבוע תנאים שונים  
 14 לעובדים שונים גם בהעדר שונות רלוונטית וכל עוד אין מדובר בהפרה של  
 15 הוראות חוק בנוגע לאיסור אפליה.

16

17 17. בהמשך לדברינו אלה נציין כי נראה שטענות התובע בנוגע לעילת "האפליה" הינן  
 18 במהותן טענות הנוגעות להיקף תחולתו של "נוהג" שאותו הוא מייחס לנתבעת.  
 19 זאת בלא שהתובע הוכיח כאמור את נקודות ההשקה והדמיון שבינו לבין  
 20 העובדים האחרים בקשר ליישום ה"נוהג" הנטען ולא סתר את השוני המהותי  
 21 לו טוענת הנתבעת בהקשר זה (האפשרות להסדיר את נסיבות ועיתוי סיום  
 22 ההעסקה והמעבר להעסקה ישירה במשרד הביטחון בהסכמה ובתיאום עם  
 23 הנתבעת). מעבר לכך נזכיר גם את ההלכה המושרשת שנקבעה בפסיקה שלפיה  
 24 **"עדות על מקרים מסוימים בלבד בהם נקט המעסיק דפוס פעולה מסוים אינה**  
 25 **מספקת כדי להוכיח קיומו של נוהג רחב ומחייב"** וכן את הקביעה שלפיה **"רמת**  
 26 **ההוכחה [לעניין קיומו של נוהג] חייבת להיות גבוהה וברורה ונדרשת לצורך כך**  
 27 **תשתית ראייתית רחבה ומסודרת."** לא למותר לציין גם כי הלכות אלה ביחס  
 28 למדיניות הראייתית הקשיחה הנוגעת להוכחתו של "נוהג" נובעות מכך  
 29 שההתייחסות אל ה"נוהג" היא כאל "חריג בעולם יחסי העבודה" (רי"ע"ע ארצי  
 30 465/03 שמחה כהן – פלסטיין פוסט בע"מ (20.6.05) וכן ראה ע"ע (ארצי-15238



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 24982-08-15

- 1 09-13 אדוונטק טכנולוגיות אפלאס בע"מ נ' יתיר זלוסקי (8.11.15)
- 2 והאסמכתאות המפורטות שם). במאמר מוסגר יצוין כי נראה שהקביעות
- 3 המסויגות של ההלכה הפסוקה בנוגע להיקף תחולתו של הנוהג והדרישות
- 4 הראייתיות הקשיחות בנוגע לעצם הוכחתו - משקפות במידה מסוימת גם את
- 5 התחולה המסויגת של עילת האפליה שאין לה מקור שבדין, כמקור לזכויות שעה
- 6 שמדובר במעסיק פרטי. במיוחד שעה שמדובר במספר מצומצם של מקרים
- 7 שעליהם מבקשים לבסס את קיומה ושעה שאי השונות הרלוונטית לא הוכחה
- 8 כדבעי.
- 9
- 10 18. אשר לטענות התובע בנוגע לנסיבות שהביאו להחלטתו להתפטר - בדבר הפחתה
- 11 צפויה בשעות העבודה ופיטורים עתידיים צפויים במקרה שהוא לא יועבר
- 12 להעסקה ישירה על ידי משרד הביטחון - הרי שאף אם נקבל גרסה זו במלואה
- 13 בהיבט העובדתי, מתקשים אנו לראות כיצד יהיה בה כדי להוביל לקבלת
- 14 התביעה: שכן, התובע טען כזכור כי הוא היה זכאי לקבלת המענק מכוח הסכם
- 15 העבודה והתנאים המפורטים בו ומכוח עקרונות השוויון. זאת להבדיל מטענה
- 16 של התפטרות על רקע הרעה מוחשית בתנאי העבודה המזכה בפיצויי פיטורים.
- 17 טענה אשר להבנתנו לא נטענה על ידי התובע.
- 18
- 19 19. עם זאת ולמעלה מן הדרוש יצוין כי אף לו היה התובע טוען לזכאות למענק או
- 20 למענק בגובה פיצויי הפיטורים, בשל הרעה מוחשית בתנאי העבודה - הרי שלא
- 21 היה מקום לקבל טענה זו. שכן, היקף העסקתו של התובע לא צומצם בפועל וכן
- 22 לא הובאה ראייה ואף לא נטענה טענה שלפיה התובע עתיד היה להיות מפוטר מן
- 23 ה**נתבעת**. כמו כן, לא נסתרה הטענה של הנתבעת שלפיה אף לו היה התובע נאלץ
- 24 להפסיק לעבוד במשרד הביטחון בשל הפסקת ההתקשרות של המשרד עם
- 25 הנתבעת - הרי שהיה באפשרותה להציע לו עבודה אחרת התואמת את כישוריו
- 26 וכי התובע לא נתן לנתבעת הזדמנות להציע לו הצעה מעין זו.
- 27





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

סע"ש 24982-08-15

- 1 בנסיבות אלה לא מצאנו צורך להכריע במחלוקת הנוגעת למהימנות גרסתו של  
 2 התובע ביחס לסיבות שגרמו לו להתפטר ולדברים שנאמרו לו עובר לגיבוש  
 3 החלטתו להתפטר על ידי גורם כלשהו במשרד הביטחון.  
 4 עם זאת ואף לו היינו נדרשים להכריע בסוגיה עובדתית זו הרי שלא מן הנמנע  
 5 כי הייתה עומדת לתובע לרועץ העובדה שהוא לא זימן לעדות את הגורם שאמר  
 6 לו לטענתו את הדברים שהביאו להתפטרותו או את הגורם שלו מסר את הודעת  
 7 ההתפטרות, מר נווה.  
 8  
 9 20. בשולי הדברים ובשים לב לכך שהצדדים סיכמו את טענותיהם בעל פה, ומשכך  
 10 יכול ונשמטה טענה כלשהי מסיכומי התובע אשר נטענה בכתבי הטענות,  
 11 מוצאים אנו לציין כי אין מקובלת עלינו הטענה שלפיה התובע היה זכאי למענק  
 12 נוכח בטלות ההוראה המתנה את זכאותו למענק בהגבלת העבודה אצל לקוחות  
 13 הנתבעת. זאת מאחר והנתבעת הייתה לשיטתו חברת כוח אדם ובשים לב  
 14 למגבלה החלה עליה בעניין זה על פי חוק. שכן, מהראיות עולה כי הנתבעת  
 15 עסקה בפיתוח תוכנה וכי אין מדובר בחברת כוח אדם.  
 16  
 17 21. כך גם יש לדחות גם את טענת התובע שלפיה, הוא היה זכאי לכל הפחות לקבלת  
 18 ההפרשות לפיצויי פיטורים אשר הופרשו לקופת הגמל מכוח סעיף 26 לחוק  
 19 פיצויי פיטורים התשכ"ג – 1963 בשים לב לכך שהסכם הביטוח שלו התייחס  
 20 לביטוח קצבה. זאת מאחר והנתבעת הציגה הסכם שנערך בינה לבין התובע  
 21 המאפשר את השבת הסכומים כאמור גם בנסיבות אלה, בהתאם להוראות סעיף  
 22 26(א)(1) לחוק פיצויי פיטורים.  
 23  
 24 **סוף דבר**  
 25 22. לאור כל האמור הרי שאנו דוחים את התביעה. עם זאת, נוכח השאלות  
 26 המשפטיות שהתעוררו בתביעה זו - לא מצאנו מקום לחייב את התובע  
 27 בהוצאות.  
 28  
 29



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

סע"ש 24982-08-15

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7

ניתן היום, ו' כסלו תשע"ז, (06 דצמבר 2016), בהעדר הצדדים ויישלה אליהם.

מר אברהם בן קרת, נציג  
ציבור עובדים

נטע רות, שופטת

מר מרדכי מנוביץ', נציג  
ציבור מעסיקים

8  
9  
10