



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48378-01-15

04 יולי 2017

לפני:

כב' השופטת אופירה דגן-טוכמכר

נציג ציבור (מעסיקים) גב' הילנה ערד שטיינבך

התובע

טננבויס יונתן

ע"י ב"כ: עו"ד ד. חייק

-

הנתבעת

עמותת הפועל רעננה מחלקת הכדורגל

ע"י ב"כ: עו"ד ר. רוזן

פסק דין

האם זכאי התובע לפיצויי פיטורים ולזכויות סוציאליות אחרות בגין תקופת העסקתו כשחקן כדורגל בקבוצה שמנהלת הנתבעת. בשאלות אלה נדרש בית הדין להכריע בהליך דן.

עיקר העובדות הצריכות לעניין הן כדלקמן.

1. התובע שיחק בקבוצת הכדורגל שמנהלת הנתבעת למשך שלוש עונות משחקים. תנאי העסקתו הוסדרו מדי עונה על פי הסכמים סטנדרטים שתנאיהם אושרו על ידי הרשות לבקרה תקציבית של ההתאחדות לכדורגל.
2. בהתאם לאמור, נחתמו בין הצדדים שלושה הסכמים:
הסכם ראשון נחתם ביום 17.7.06 ומתייחס לעונת המשחקים 2006/07
הסכם שני נחתם ביום 31.6.07 ומתייחס לעונת המשחקים 2007/08
הסכם שלישי נחתם ביום 1.8.08 ומתייחס לעונת המשחקים 2008/09
3. התביעה דן הוגשה ביום 22.1.15 דהיינו למעלה מחמש שנים לאחר סיום העסקתו של התובע בשורות הנתבעת, ובמרכזה עומדת טענת התובע כי פוטר מעבודתו אצל הנתבעת, שכן לא הוצע לו לחדש את ההסכם לעונת המשחקים 2009/10. בנוסף טוען התובע כי הוא זכאי לפדיון חופשה, דמי הבראה והשלמת הפרשות לגמל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48378-01-15

4. הנתבעת מצידה, טוענת כי רצתה להמשיך להעסיק את התובע, באותם תנאים בהם הועסק, ואולם התובע הוא שהעדיף, מטעמים שונים, לעבור לשחק בקבוצה אחרת. עוד טוענת הנתבעת כי הסכם ההתקשרות עם התובע קבע במפורש כי שכרו כולל פיצויי פיטורים, דמי חופשה, הבראה וכל זכות סוציאלית אחרת, ולפיכך כי דין התביעה להידחות.

5. להלן הכרעתינו ביחס לכל אחת מעילות התביעה :

7

נסיבות סיום העסקתו של התובע – הזכות לפיצויי פיטורים

6. בטרם נצלול לעומק המחלוקת העובדתית שבין הצדדים, מן הראוי לעמוד על המסגרת הנורמטיבית שנקבעה בחוק פיצויי פיטורים, ביחס לזכאות לפיצויי פיטורים למי שמועסק בהסכם לתקופה קצובה.

7. סעיף 9 לחוק קובע כדלקמן :

9. (א) היה עובד מועסק על פי חוזה לתקופה קצובה והגיעה התקופה לקצה, רואים אותו לענין חוק זה כאילו פוטר, זולת אם הציע לו המעסיק לחדש את החוזה; סירב העובד לחדש את החוזה – רואים אותו, לענין חוק זה כאילו התפטר.

(ב) הצעת המעסיק לחדש את החוזה כאמור בסעיף קטן (א) צריך שתימסר לעובד לפחות שלושה חדשים לפני תום תקופת החוזה.

19

8. לדידנו, הצעת המעסיק כמפורט בסעיף (ב) צריך שתהיה הצעה קונקרטית דהיינו כמשמעה בדיני החוזים - צריך שיהיו בה מאפיינים של גמירות דעת להתקשר בהסכם, והיא צריכה לכלול את עיקר תנאי ההסכם (שיהיו דומים להסכם האחרון עליו חתמו הצדדים), על מנת שהעובד יוכל להודיע כי הוא מקבל את ההצעה, ולהתקשר בהסכם לתקופה נוספת.

9. נבהיר, כי אין חולק כי עונת המשחקים בענף הכדורגל מתחילה בחודש אוגוסט (לפני תחילת עונת המשחקים מתקיימים אימונים במועדים שונים בהתאם לצורך) ולפיכך, על פי הוראות הדין, הצעה לחידוש חוזה צריכה להימסר לשחקן לכל המאוחר בסוף חודש מאי, שאז מסתיימת עונת המשחקים, על מנת שיהיה בידו להיערך לעונת המשחקים הבאה. למותר לציין כי העובדה שבפועל ההסכמים שבין הצדדים נחתמו כולם במועדים מאוחרים יותר, איננה יכולה לגרוע מהוראות הדין.

31



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48378-01-15

10. על רקע האמור לעיל, בין הצדדים קיימת מחלוקת ביחס לשאלה האם הנתבעת הציעה לתובע לחדש את הסכם ההתקשרות לקראת עונת 2009/10.
11. עוד יובהר, כי אין חולק על כך שביום 30/5/09 התובע, שהיה עולה חדש, טס לארגנטינה מולדתו על מנת לבלות את חופשת הקיץ עם בני משפחתו ושב לארץ ביום 30/6/09.
- לטענת התובע, בעת שהותו בארגנטינה הוא ניסה להתקשר טלפונית למנכ"ל הקבוצה ולמאמן אבל שיחותיו לא נענו. הנתבעת מצידה לא הביאה כל ראיה כי ניסתה ליצור קשר טלפוני עם התובע בעת שהותו בחו"ל, או כי עמדה עמו בקשר בדרך כלשהי, ולא סתרה את טענתו של התובע.
- לפיכך, אין מנוס מלקבוע כי בתקופה זו (חודש יוני 2009) הנתבעת לא הציעה לתובע להמשיך את ההתקשרות עימה.
- ההכרעה מתרכזת איפה בתקופה שקדמה ליום 30/5/09.
12. הנתבעת טוענת כי כבר ביום 22/5/09, בסיום המשחק האחרון בעונה, שבו התובע הבקיע את שער הניצחון שהודות לו עלתה הקבוצה לליגה לאומית, הובהר לתובע כי הקבוצה מעוניינת בהמשך העסקתו והוצע לו לחדש את ההתקשרות לתקופה נוספת.
13. מטעם הנתבעת העיד חבר הנהלת הקבוצה מר אשר אלון. עדותו בעניין ההצעה שניתנה לתובע להמשיך ולשחק בקבוצה לא נתמכה בכל מסמך או בראיה אובייקטיבית מזמן אמת, אלא נשענה על תיאור חופשי לפיו כבר במשחק האחרון שהתקיים ביום 22/5/09 שבו התובע הבקיע את שער הניצחון שהעלה את הקבוצה ליגה, ובמועדים שונים לפני המשחק האחרון, נאמר לתובע כי הקבוצה מעוניינת שהתובע ימשיך בשורותיה ואף תהיה מוכנה לשפר את תנאי העסקתו במעט. לטענת מר אלון בהמשך אף התנהלו מספר שיחות בעניין בינו לבין התובע וכן בין התובע לבין מנכ"ל הקבוצה דאז מר אלון קיטלמן. לטענתו התובע הוא אשר העלה דרישות בלתי סבירות ולבסוף בחר, מטעמים שונים שעל חלקם עמדה הנתבעת, להתקשר עם קבוצה אחרת (סעיפים 7-9 לתצהירו). עם זאת יש לציין כי אין טענה כי הועבר לתובע הסכם לחתימה או כי נעשה נסיון ליצור איתו קשר בעת שהיה בחו"ל אלא הוצגה טענה כללית, אמורפית, כי מר קיטלמן ומר אלון קיימו עמו מספר שיחות במועדים ובנסיבות אשר לא הובהרו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48378-01-15

14. התובע מאידך טוען כי מעולם לא שוחח עם מר אלון בנושאים הקשורים
להעסקתו בקבוצה וכי פניותיו למר קיטלמן על מנת להסדיר את המשך העסקתו
לא נענו. לטענתו לאחר שובו מארגנטינה הוא התבקש לפנות את הדירה
שהעמידה הנתבעת לשימושו ולפיכך הוא נאלץ לחפש לעצמו קבוצה אחרת ורק
ערב פתיחת העונה, ביום 29.7.09, בלית ברירה חתם על הסכם עם קבוצת הפועל
עכו.
התובע מצידו איננו חולק על כך שהתנהלו שיחות בינו לבין מר קיטלמן אלא
שלטענתו באותן שיחות הוא ביקש לחתום על חוזה לעונה הקרובה, בטרם יטוס
לחופשה בארגנטינה אלא שבקשתו זו לא נענתה.
15. שני הצדדים לא טרחו בזמן אמת לתעד ולו שמץ מההדברות / מנסיון ההדברות
ביניהם, ולא העלו על הכתב את טענותיהם זה כלפי זה.
16. על רקע האמור יש להבהיר כי לדידנו, מקום שמדובר בחידוש הסכם לתקופה
קצובה, נטל הבאת הראיה כי הוצע לעובד לחדש את הסכם ההעסקה לתקופה
נוספת, מוטל על כתפי המעסיק שכן מטבע הדברים, העובד לעולם לא יוכל
להציג אלא לכל היותר, ראיות נסיבתיות לכך שלא הוצע לו לחדש את ההסכם.
17. ודוק, כפי שכבר ציינו, אנו סבורים כי הצעה כמשמעה בסעיף 9 לחוק פיצויי
פיטורים צריכה להיות הצעה שיש בה מסויימות וגמירות דעת להתקשר בחוזה,
ואין להסתפק בהצהרת כוונות שאיננה מחייבת. דהיינו, על המעסיק להציג
ראיה שעולה ממנה כי הניח לפתחו של העובד הצעה קונקרטית המאפשרת
חתימה על הסכם עבודה מחייב, ואין די בכך שהשמיע אמירות מזמינות כלליות
שאינן בהן כדי ליצור מחוייבות חוזית.
18. לאחר שעיינו בטענות הצדדים הגענו לכלל דעה כי עובר ליציאתו לארגנטינה
ביום 30.5.17, לא הונחה בפני התובע הצעה כאמור.
19. ראשית יש לציין כי במהלך שנת 2009 התקיימו חילופי גברי בהנהלת הנתבעת,
במסגרתם, במועד שלא הובהר בפנינו, נכנס מר אלון לתפקיד ניהולי אקטיבי
בקבוצה. בתחילת עדותו ציין אלון כי קיבל את זכויות הניהול בנתבעת בחודש
אוגוסט / ספטמבר 09, ואולם בהמשך הדברים ציין כי כבר בחודש מרץ 2009
קיבל 50% מזכויות הניהול וטען שגם קודם לכן היה מעורב בניהול הקבוצה.
פשר מעורבות קודמת זו לא הוברר בפנינו, שכן מר אלון לא חלק על כך שלא



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48378-01-15

- 1 הייתה לו כל מעורבות בחתימה על שלושת ההסכמים הקודמים עם התובע. כך
2 או כך, לא הוצג בפנינו כל מסמך רשמי ואף לא עדות ברורה ביחס למועד
3 המדוייק בו קיבל על עצמו אלון אחריות ניהולית והפך מורשה חתימה בקבוצה,
4 ולא הוברר כלל כי היה מוסמך לשאת ולתת עם שחקנים במועדים שקדמו לסוף
5 חודש מאי 2009.
- 6 20. נציין, כי בכל הנוגע להידברות בינו לבין מר אלון, התובע העיד כי במהלך השנים
7 בהן מר אלון היה חבר בהנהלת הקבוצה (בלא שהחזיק סמכויות אקזקוטיוביות)
8 לא התקיימו ביניהם שיחות כלשהן הנוגעות לתנאי העסקתו וכי היחסים ביניהם
9 הסתכמו בגילוי תמיכה ועידוד כשנפגשו. לטענת התובע גם לקראת סיום
10 העסקתו לא התקיימו בינו לבין אלון שיחות כלשהן בעניין המשך העסקתו.
- 11 21. אשר לטענת הנתבעת כי התובע קיים מו"מ מול אלון קיטלמן מנכ"ל הקבוצה
12 הרי שטענה זו מעוררת קושי כשלעצמה בשים לב לעדותו של מר אלון לפיה
13 בשלהי עונת המשחקים 2008/9 מר קיטלמן כבר היה בשלבי עזיבה של הקבוצה
14 (עדות אלון עמ' 12 שורה 28-29).
- 15 22. על רקע האמור יש להזכיר, כי עדותו של מר אלון בנושא שיחותיו עם התובע לא
16 הייתה משכנעת כשלעצמה, ונעדרה כל תיאור של מועדים ושל מקומות ונסיבות
17 בהן התקיימו השיחות. בעיקרו של דבר מר אלון העיד על אמירות כלליות של
18 הבעת הערכה כלפי התובע ולא תאר כל שיחה עניינית באשר להמשך העסקתו,
19 לא כל שכן הצעה קונקרטיית.
- 20 יש להזכיר כי בתצהירו טען אלון כי הצדדים לא הגיעו להסכמה שתאפשר
21 חתימה על המשך העסקה, שכן התובע "הציג דרישות בלתי סבירות" ובהמשך
22 הסעיף הצהיר בדבר "הפתעתה של הקבוצה משהתברר לה שהשחקן העדיף
23 לשחק בהפועל עכו". כך בסעיף 7 לתצהירו:
- כאן המקום להדגיש כי תרומתה של העמותה לשיפור המקצועי של התובע הייתה
מובהקת ומכאן גם מורת רוחנו מכך שהשחקן סרב להמשיך ולשחק בקבוצה והציג
דרישות בלתי סבירות עת העפילה הקבוצה לליגת העל והפתעתה של הקבוצה משהתברר
לה שהשחקן העדיף לשחק בהפועל עכו חלף המשך התקשרות עמנו.
- 25 לעומת זאת, בעדותו בפנינו כאשר נשאל בעניין המו"מ, נמנע אלון מלהציג גרסה
26 כלשהי בעניין דרישות התובע, ותחת זאת השיב כי במו"מ הובהר כי התובע נעול
27 על עכו (עמ' 13 לפרוטוקול):



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48378-01-15

- 28 ש. מה שדרוג שהצעת לתובע בשכר?
29 ת. דברנו באופן כללי על שדרוג, הוא היה שחקן מצויץ ועלינו לליגת העל ששם התקציבים קצת
30 יותר גדולים ויכולנו להרשות לעצמו ואמרת לי את זה, אבל הוא היה נעול על עכו, על
31 הצפון, ואי אפשר היה להזיז אותו, הוא בעצמו אמר לי כמה פעמים שהוא עייף מהנסיגות
32 האלה, אני מניח על זה בהן צדק על הדוכן.
- 2
3 23. מדובר בשתי גרסאות עובדתיות שיש קושי ליישב ביניהן.
4 על רקע חוסר הקוהרנטיות בגרסה, אשר איננה נתמכת כאמור בכל ראייה
5 חיצונית, אנו מעדיפים את עדות התובע לפיה מר אלון ו/או מר קיטלמן לא
6 הציעו לו לחתום על הסכם להמשך העסקתו.
7 24. לאור קביעתנו כי נטל הבאת הראייה הוא על הנתבעת, הרי שגם הימנעותה מלזמן
8 לעדות את מר קיטלמן ביחס למו"מ שנוהל לטענתה מול התובע, פועל כנגדה.
9 אנו ערוות לכך שהעסקתו של מר קיטלמן אצל הנתבעת הסתיימה (ולטענת אלון
10 באקורדים צורמים) ואולם לא הייתה כל מניעה לזמנו למסירת עדות, וחזקה
11 היא כי ביחס לנסיבות סיום העסקתו של התובע היה מוסר עדות אמת בבית
12 הדין.
13 מר קיטלמן לא זומן לעדות, ומאחר שנטל הבאת הראייה הוא על הנתבעת, הרי
14 שעניין זה פועל לחובתה.
15 25. בשולי הדברים נציין כי הנתבעת מבקשת להצביע על ראיות נסיבתיות שונות
16 המלמדות לטענתה על כך שהתובע למעשה העדיף לשחק בקבוצת הפועל עכו
17 ולכן נמנע מלהתקשר עם הנתבעת על אף ההסכם שהוצע לו.
18 26. לדידנו, הראיות הנסיבתיות שהובאו לפנינו לא יכולות ללמד באופן מובהק על
19 העדפה כזו או אחרת של מי מהצדדים.
20 הצלחתו של התובע במדי הנתבעת יכולה ללמד על רצון הדדי של שני הצדדים
21 להמשיך בהתקשרות ועם זאת על אף ההצלחה, לשני הצדדים יכולים גם להיות
22 שיקולים שונים אשר יצדיקו את הפסקת ההתקשרות בין שיקולים אישיים של
23 התובע, ובין שיקולים כספיים או מקצועיים של הנתבעת. לפיכך עניין זה
24 כשלעצמו איננו יכול להשפיע על ההכרעה.
25 27. אשר ליתר הטענות, לא התרשמנו כי השכר ששולם לתובע בקבוצת הפועל עכו
26 היה גבוה מהשכר שקיבל מהנתבעת. מהשוואת שני החוזים עולה כי תנאי



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48378-01-15

- 1 ההעסקה של התובע אצל הנתבעת כללו שכר ופרמיות בסך שנתי של כ- 150,000
2 שם ובנוסף לכך העמידה הקבוצה לשימושו דירה. ולעומת זאת בעכו עמד סך כל
3 התשלומים השנתיים על כ 190,000 שם ללא שהקבוצה העמידה לתובע דירה.
4 בהנחה שהעמדת הדירה לשימושו של השחקן היא הטבה בשווי של כ- 3,000
5 4,000 שם לחודש הרי שמדובר בתנאי העסקה דומים, אם לא זהים.
- 6 28. אשר לעובדה שהוריה של חברתו של התובע מתגוררים בצפון הארץ - עדותו של
7 התובע לפיה בעונת 2009-2010 על אף ששיחק בעכו הוא עדיין התגורר עם חברתו
8 בהרצליה שם עבדה (עמי' 5 שורות 32-30) - לא נסתרה. אין לכחד כי עניין מגוריו
9 של התובע לא הוברר עד תום, שכן מהראיות עולה כי עם תחילת העסקתו בעכו
10 התובע עדכן את כתובת מגוריו לעכו ואף נהנה מהטבות המס הגלומות בכך (עמי'
11 6 שורות 23-16). עם זאת, נדמה כי לימים הוברר כי הדיווח הנ"ל לא היה
12 אותנטי, והתובע נדרש להשיב סכומים שונים לרשות המיסים (עובדה התומכת
13 למעשה בטענתו לפיה המשיך להתגורר בהרצליה באותה עונה). כך או כך, וגם
14 אם נניח כי בשלב כלשהו התובע העתיק את מקום מגוריו לצפון מטעמים כאלה
15 או אחרים, הרי שאין בכך כדי ללמד כי היה בוחר לעשות כן אילו הנתבעת הציעה
16 לו להתקשר עמה לעונה נוספת.
- 17 29. יתרה מכך, על פי הוראות הדין, לא די בכך שהמעסיק יכול להצביע על אינטרס
18 כזה או אחר של מי מהצדדים ביחס להמשך ההעסקה, אלא שעליו לנקוט בצעד
19 אקטיבי, שיש בו משום התחייבות כלפי העובד במועד מוגדר, בטרם יסתיים
20 החוזה. המעסיק איננו רשאי להשהות את המועד תוך השארת העובד במצב של
21 המתנה. כפי שפרטנו לעיל, התרשמנו כי במועד הרלוונטי (לפני סוף חודש מאי
22 2009) לא הוצע לתובע לחדש את ההסכם עם הנתבעת, ונדמה כי הנתבעת אשר
23 הייתה במצב של חילופי גברי, לא נקטה בצעד שיש בו משום התחייבות כלפי
24 התובע. בהעדר בטחון תעסוקתי, אין לתמוהה על כך שהתובע חיפש לו קבוצה
25 אחרת ובסופו של יום חתם בהפועל עכו.
- 26 30. אין בידינו לקבל את טענת הנתבעת לפיה בהתאם להסכם שנחתם בין הצדדים
27 שכרו של התובע כולל פיצויי פיטורים, וכי במקרה שבית הדין יקבע אחרת יהיה
28 השכר הקובע לצורך חישוב פיצויי פיטורים – שכר המינימום.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48378-01-15

1 31. אנו סבורות כי מדובר בהוראה המנוגדת לחוק פיצויי פיטורים, אשר קובע
2 בסעיף 28 לחוק כי אין לקבוע בהסכם - שכר הכולל פיצויי פיטורים - אלא
3 באישור שר העבודה והרווחה (באשר בענייננו לא הוצג אישור כאמור), וכן בניגוד
4 להוראות סעיף 12 לחוק פיצויי פיטורים, אשר קובע באופן קוגנטי כיצד יחושבו
5 הפיצויים.

6 32. לנוכח כל האמור לעיל אנו קובעות כי התובע זכאי לפיצויי פיטורים בהתאם
7 להוראות סעיף 9 לחוק פיצויי פיטורים, אשר יחושב בהתאם לתקנות.
8
9

גובה המשכורת הקובעת לחישוב הפיצויים

10
11 33. בין הצדדים קיימת מחלוקת בשאלת גובה השכר הקובע לחישוב פיצוי
12 הפיטורים. לטענת התובע פרט לשכר הבסיס, יש לכלול בשכר הקובע גם את
13 החלק היחסי של התגמול בגין נקודות ליגה.

14 34. כידוע, הכללים לחישוב המשכורת הקובעת פורטו בתקנות פיצויי פיטורים
15 (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), התשכ"ד – 1964. לפי
16 סעיף 1 לתקנות, לצורך חישוב השכר הקובע לפיצויי פיטורים יובאו בחשבון :
17 שכר יסוד, תוספת ותק, תוספת יוקר המחיה, תוספת משפחה.

18 35. נטל השכנוע כי תשלום מסויים המכונה "בונוס" / "פרמיה" / "תוספת" מהווה
19 חלק אינטגרלי מהשכר הוא על העובד (דב"ע מא/ 3-78 אמנון מרזילי נ' אלנבי
20 ישראל פריט בע"מ, פד"ע י"ג 21).

21 36. בענייננו הובהר כי הזכאות ל"נקודה" קמה לשחקנים שהשתתפו במשחק (14)
22 שחקנים מתוך הסגל) במקרה שהקבוצה מנצחת (3 נקודות) או מסיימת את
23 המשחק בתיקו (נקודה אחת), כאשר הקבוצה מפסידה השחקנים אינם זכאים
24 לתגמול מיוחד. בהסכם נקבע הסכום המקסימלי שלו יהיה זכאי השחקן יהיה
25 בגין 40 נקודות, וערך כל נקודה (בענייננו - 1,237 ש"ח).

26 37. לנוכח האמור, הבונוס מותנה בהשתתפות במשחק קונקרטי ובתוצאת המשחק,
27 זאת כאשר שכרו הרגיל של השחקן (המהווה את עיקר הכנסתו) איננו מותנה
28 בכל תנאי שהוא.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48378-01-15

- 1 38. אין בידינו לקבל את טענת התובע לפיה בכל מקרה, בהתבסס על תוצאות
2 הקבוצה בעונות הקודמות בהן שיחק, למעשה מובטח לקבוצה כי תצבור 40
3 נקודות, ומאחר שהתובע הוא שחקן מוביל, מובטח שהוא אישית יהיה זכאי ל-
4 40 נקודות.
- 5 39. בעניין זה מקובלת עלינו עדות מר אלון לפיה (עמ' 14 לפרוטוקול) :
- 8 ש. המספר של 40 נקודות שכתבתם בחוזה, הוא מספר שהקבוצה מגיעה אליו בכל מקרה
9 והגיעה אליו בכל מקרה כל שנה בליגה הלאומית?
- 10 ת. אתה טועה. 40 הנקודות זה אם הקבוצה תגיע ואם השחקן יהיה בהרכב וישחק ובמקרה
11 שהוא משחק אז יש לו 3 נקודות וזה ניצחון, ותיקו זה נקודה ואם הוא ישב על הספסל זה..
12 40 נקודות זה מסגרת, אם נעבור את ה-40 לא מגיע לשחקן יותר, וגם אם הוא שיחק רק
13 שלושה משחקים ומגיע לו 9 נקודות אז הוא יקבל רק 9 נקודות. בהחלט יכול להוצר מצב
14 שהקבוצה עושה 30 נקודות ויורדת ליגה, או 20 אפילו.
- 15 ש. תסכים איתי שהמצב של 30 או 20 נקודות לא התקיים מעולם בקבוצה בליגה הלאומית?
16 ת. אני התחלתי להיות פעיל ב-08 ולא יודע מה נעשה לפני זה, אני אומר שיש קבוצות בליגה
17 לאומית ותבדוק אותן שלא הגיעו ל-40 נקודות בלאומית.
- 18 ש. נכון שהרף שקבעתם של 40 נקודות זה רף שהקבוצה מגיעה אליו באופן קבוע?
19 ת. בליגה לאומית תמיד יש כל שנה שיורדות כל שנה שתי קבוצות ליגה, אלו שלא מגיעים ל-40
20 או 30 נקודות יורדים ליגה וזה יכול לקרות לכל קבוצה. אין חסינות. בגלל זה רצינו שחקנים
21 כמו התובע שישאירו אותנו בליגה הזאת.
- 7 40. אשר על כן, התרשמנו כי מדובר בתשלום בגין הישג החורג מהנורמה. תשלום
8 המבטא הצלחה ספורטיבית אשר איננה תלויה בהכרח ביכולת או במאמץ
9 שהשקיע השחקן הבודד, אלא תלויה במאמץ הקבוצתי המשותף ואפשר שהיא
10 אף תלויה לא מעט באיכות המשחק של הקבוצה היריבה ואולי אף באלמנט של
11 מזל, ואיננו בהכרח אינדיקציה למאמץ כפיים.
- 12 לעומת זאת שכרו הרגיל של השחקן, המהווה את עיקר הכנסתו מהעיסוק
13 בכדורגל, משולם לו גם כאשר הוא איננו משתתף במשחקים, בין אם הקבוצה
14 מנצחת ובין אם היא מפסידה, והוא שכר לכל דבר ועניין.
- 15 41. לנוכח כל האמור לעיל, אנו קובעים כי הפרמיה בגין הצלחה במשחקים איננה
16 חלק מהשכר הרגיל לצורך חישוב המשכורת הקובעת.
- 17 42. התובע הועסק למשך שלוש עונות מלאות כאשר שכרו השנתי חולק ל- 12
18 משכורות, לפיכך, יש לראותו כמי שהועסק במשך 36 חודשים רצופים. כאשר
19 שכרו החודשי עמד על 8424 ₪.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48378-01-15

1 43. לנוכח האמור התובע זכאי לפיצוי פיטורים בסך 25,272 ש"ח.

2

3

4

5

פידיון חופשה

6 44. ראשית יש לציין כי בכתב ההגנה הנתבעת לא העלתה טענת התיישנות ולפיכך

7 איננו נדרשות לטענו זו, אשר הועלתה לראשונה בתצהיר הנתבעת.

8 45. לאחר שעיינו בטענות הצדדים ובהסכמים שנחתמו ביניהם הגענו לכלל דעה כי

9 התובע איננו זכאי לפדיון חופשה שכן בתקופת העסקתו קיבל ימי חופשה בשכר

10 בפועל.

11 46. בהסכם ההעסקה שנחתם על ידי הצדדים נקבע כי שכרו השנתי של השחקן

12 יחולק ל- 12 תשלומים חודשיים כמעין משכורת חודשית לה זכאי השחקן.

13 כמקובל בענף הכדורגל, בחלק מהשנה מתקיימים משחקים, בחלק אחר

14 אימונים ובקיץ ישנה פגרה בת למעלה מחודש ימים, שבה לא מתקיימים

15 משחקים ולא אימונים. כך, בענייננו התובע ניצל את ימי הפגרה בגינם זכה

16 לשכר, לצורך ביקור משפחתו בארגנטינה). לטעמנו מתכונת התקשרות זו עולה

17 בקנה אחד עם הוראות חוק חופשה שנתית.

18 47. בעניין זה לא מן הנמנע להזכיר את פסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בתיק

19 ע"ע 1147/01 פטלוק נ' בני יהודה, שם נדונו נסיבות דומות של העסקה בענף

20 הכדורגל ושם קבע בית הדין הארצי לעבודה בעניין פדיון חופשה כדלקמן:

21 6. בית הדין האזורי קבע כי פטלוק אינו זכאי לפדיון חופשה שנתית. בית הדין

22 קבע, על יסוד הראיות שהיו בפניו, כי פטלוק קיבל, בפועל, חופשה בשכר בתקופת

23 חודש מאי, אשר בראשיתו מסתיימת עונת הכדורגל כשההכנות לעונה החדשה

24 מתחילות רק בחודש יוני שאחריו. כמו כן קבע בית הדין האזורי כי פטלוק קיבל

25 חופשה בתשלום במהלך שבועות פגרת הליגה בחדשים דצמבר - ינואר של כל שנה

26 (עמ' 6-7 לפסק הדין).

27

28 טוען פטלוק כי בית הדין לא נתן דעתו לכך שקיבל שכר עבור 10 חדשי

29 עבודה וכי מטופסי 106 עולה כי לא קיבל שכר לחודש דצמבר. טופסי 106 לא נותנים

30 תשובה חד משמעית שכן מהם עולה כי בשנים מסוימות קיבל פטלוק שכר בדצמבר

31 (למשל - שנת 1989, 1993, 1995, 1997) ובשנים אחרות לא קיבל. על כל פנים, גם

32 פטלוק אינו חולק על כך שלא עבד בתקופת פגרת הליגה בדצמבר וכי קיבל שכר מלא

33 בעבור כל חדשי מאי, בעוד הליגה מסתיימת, כקביעת בית הדין האזורי, בראשית

34 מאי.

35



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48378-01-15

1 לאור זאת איננו מוצאים מקום להתערב בקביעת בית הדין האזורי כי פטלוק קיבל
2 בפועל, מידי שנה, חופשה שנתית בשכר ומכאן שאין הוא זכאי לפדיון חופשה.
3

4 48. לנוכח האמור לעיל אנו קובעות כי דין התביעה לפדיון חופשה להידחות.
5
6

הבראה

7
8 49. כפי שהזכרנו לעיל (בדוננו בזכאותו של התובע לפיצויי פיטורים), בהסכם
9 שנחתם בין הצדדים נכלל סעיף הקובע כי השכר המוסכם כולל את כל הזכויות
10 הסוציאליות הנובעות מיחסי העבודה שבין הצדדים.

11 50. הצו אשר הרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי הכללי בדבר תשלום הוצאות
12 הבראה ונופש אינו מונע את האפשרות לקבוע שכר הכולל תשלום עבור דמי
13 הבראה.

14 51. בנסיבות דנן בשים לב למתכונת ההעסקה המיוחדת בענף הכדורגל, שבה משולם
15 שכר גם בחודשי הקיץ בהם לא מתבצעת כל עבודה, ובשים לב לייחודיות של
16 היקף המשרה, אשר איננה נמדדת לפי שעות או לפי עבודה בפועל, איננו סבורות
17 כי קביעת שכר הכולל קצובת הבראה מקפחת את השחקנים, או כי יש טעם
18 ביצירת אבחנה בין רכיב השכר לבין רכיב ההבראה בהסכם.

19 52. לנוכח האמור, בנסיבות העניין אנו נותנות תוקף להסכמה כפי שנחתמה על ידי
20 הצדדים, ולפיה שולם השכר באופן הכולל קצובת הבראה.
21

פנסיה

22
23 53. למעשה בין הצדדים אין מחלוקת כי התובע זכאי לפיצוי בגין אי ביצוע הפרשות
24 לגמל, בהתאם להוראות צו ההרחבה הכללי לביטוח פנסיוני במשק.

25 54. משלא הובררה ולא נומקה טענת הנתבעת לפיה יש לחשב את ההפרשה לפנסיה
26 על פי המשכורת הממוצעת במשק, אנו מקבלות את טענת התובע לפיה הוא זכאי
27 לפיצוי בגין אי ביצוע הפרשות לגמל בסך 2,841 ₪.
28
29
30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48378-01-15

כללו של דבר

55. בתוך 30 יום הנתבעת תשלם לתובע את הסכומים הבאים בצירוף הפרשי ריבית והצמדה מיום הגשת התביעה ועד התשלום בפועל:

בגין פיצויי פיטורים 25,272 ₪.

בגין הפרשות לגמל 2,841 ₪.

56. בשים לב לכך שמחצית התביעה נדחתה, הנתבעת תשלם לתובע בתוך 30 יום הוצאות משפט בסך 3,000 ₪ בלבד. לא ישולם הסכום במועד יתווספו עליו הפרשי ריבית והצמדה מיום מתן פסק הדין ועד לתשלום בפועל.

ניתן היום, י' תמוז תשע"ז, (04 יולי 2017), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

אופירה דגן-טוכמבר,
שופטת – אב"ד

הילנה ערז שטיינבך
נציגת מעסיקים

12
13
14
15
16
17
18