



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

1 09 מרץ 2018  
2

לפני:

סגנית הנשיאה, השופטת רות צדיק

### התובעת

יהודית רוסו  
ע"י ב"כ: עו"ד אהרון שמלה

-

### הנתבעות

1. דג סוכנות לביטוח (1990) בע"מ  
ע"י ב"כ: עו"ד שי רובינשטיין  
2. כלל חברה לביטוח בע"מ  
ע"י ב"כ: עו"ד אבנר בן חיון ו/או עו"ד שרית  
בלומברג

3  
4  
5

### פסק דין

6 1. תביעה זו עניינה בשתי טענות מרכזיות אשר העלתה התובעת ביחס לכל אחת  
7 מהנתבעות. ביחס לנתבעת 1 טענה התובעת כי הינה זכאית לתשלום פיצויי  
8 פיטורים ופדיון ימי חופשה בגין תקופת עבודתה בנתבעת 1.  
9 ביחס לנתבעת 2 טענה התובעת כי יש לחייבה בתשלום פיצויי פיטורים, מאחר  
10 ולטענתה פעלה שלא כדין עת בחרה לשחרר את כספי הפיצויים אשר היו  
11 צבורים בקופת הגמל של התובעת ולהחזירם לנתבעת 1.

12  
13

### תמצית העובדות -

14 2. התובעת עבדה כפקידת תביעות בנתבעת 1 אשר הינה סוכנות לביטוח. הנתבעת  
15 2 הינה חברה בע"מ הרשומה כדין בישראל, המורשית לעסוק בעסקי ביטוח.  
16  
17 3. בין התובעת לבין הנתבעת 1 קיימת מחלוקת באשר לתאריך תחילת עבודתה.  
18 לטענת התובעת, החלה את עבודתה ביום 1.2.00 בעוד לטענת הנתבעת 1,  
19 התובעת החלה עבודתה ביום 9.3.00.  
20  
21 4. במהלך תקופת עבודתה של התובעת חל שינוי בשם הגורם המעסיק.  
22 בתקופה הראשונה, הועסקה התובעת ע"י חברת גלס עופר ניהול והשקעה  
23 בע"מ (להלן: **חברת גלס**), אשר הייתה בבעלותו של מר עופר גלס, עד ליום



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1 31.12.03. **בתקופה שניה**, החל מיום 1.1.04 הועסקה התובעת על ידי מר רועי  
2 גלס וזאת עד ליום 31.12.05. **בתקופה השלישית**, החל מיום 1.1.06 הועסקה  
3 התובעת על ידי הנתבעת 1 וזאת עד ליום 31.12.03. גם במהלך תקופת עבודתה  
4 השלישית של התובעת, מנהלה של התובעת היה מר רועי גלס.  
5 יצוין כי במהלך תקופת עבודתה של התובעת, הפרישה הנתבעת 1 5% משכרה  
6 החודשי של התובעת לחיסכון פנסיוני.  
7  
8 5. ביום 7/7/13 שוחחה התובעת עם הממונה עליה, מר רועי גלס, על האפשרות  
9 להתפטר מעבודתה, תמורת קבלת פיצויים מלאים. התובעת הציעה כי תקופה  
10 בת מספר חודשים תמשיך לעבוד, כאשר במהלך תקופה זו תנצל את ימי  
11 החופשה אשר צברה.  
12  
13 6. בהמשך לפניית התובעת ובסמוך לה, שינתה הנתבעת 1 את הוותק אשר צוין  
14 בתלושי שכרה של התובעת וכן הקטינה באופן משמעותי את מכסת ימי  
15 החופשה אשר נצברו לזכותה באופן הבא: בתלוש השכר לחודש 6/13 צוין כי  
16 תאריך תחילת עבודתה היה ביום 1.2.00 ויתרת חופשתה עמדה על 54.73 ימים.  
17 בתלוש השכר לחודש 7/13 שינתה הנתבעת 1 נתונים אלו, וקבעה כי תאריך  
18 תחילת עבודת התובעת היה ביום 1.1.06 ויתרת חופשתה עומדת על 8.04 ימים  
19 (התלושים צורפו כנספח 3 לתצהירי הנתבעת 1).  
20  
21 7. ביום 11.8.13 שלחה התובעת מכתב לנתבעת 1 אשר כותרתו: **"שינויים**  
22 **משמעותיים בתלוש שכר 7/2013 – יהודית רוסו"**. במכתב זה ציינה התובעת  
23 כי בתלוש שכרה חלו שינויים משמעותיים לאור שינוי הוותק המצוין בתלוש  
24 וכן הקטנת מכסת ימי החופשה הצבורים לזכותה. כך כתבה התובעת:  
25 **"שינויים אלו מהווים הרעה בתנאי השכר נא להחזיר את המצב לקדמותו"**  
26 (מכתב ההתראה צורף כנספח ג' לתצהירה של התובעת).  
27  
28 8. בהמשך לכך, נערכו בין התובעת לבין נציגי הנתבעת 1, מר רועי גלס ומר עופר  
29 גלס, שיחות וכן הוחלפו תכתובות דוא"ל רבות.  
30



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1 ביום 1.12.13 הודיעה התובעת לנתבעת על התפטרותה, באמצעות מכתב אשר  
2 זו לשונו: "הנדון: הודעת התפטרות  
3 עופר ורועי שלום  
4 בהמשך לשיחותינו אני מודיעה לכם בזאת כי החל מיום 31.12.2013 אני  
5 מסיימת את עבודתי בסוכנות" (צורף כנספח 5 לתצהירי הנתבעת 1).  
6  
7 10. לאחר סיום עבודתה, משכה הנתבעת 1 מקופת הגמל של הנתבעת 2, אליה  
8 הופרשו הכספים הפנסיוניים של התובעת, סך של 28,419 ₪ מכספי הפיצויים  
9 הצבורים בקופת הגמל (דוח שנתי של הנתבעת 2 בו צוין נתון זה צורף כנספח  
10 ה לתצהיר התובעת).  
11  
12 11. ביום 16.9.14 התקבל במשרדי הנתבעת 2 מכתב תלונה של התובעת, בו טענה  
13 כי לא קיבלה התראה בדבר כוונת הנתבעת 1 למשוך חזרה את כספי הפיצויים  
14 מהפוליסה.  
15  
16 12. ביום 23.11.14 הגיבה הנתבעת 2 לתלונת התובעת ועדכנה כי בטרם השבת  
17 כספי הפיצויים נשלחה הודעת עדכון לתובעת ובהיעדר התנגדותה במשך 60  
18 ימים, הושבו כספי הפיצויים למעסיקה, למעט כספי הפיצויים אשר נצברו  
19 במסגרת צו ההרחבה.  
20  
21 השאלות השנויות במחלוקת בין הצדדים-  
22 13. במסגרת פסק דין זה יש לבחון את השאלות הבאות השנויות במחלוקת בין  
23 הצדדים:  
24 1. מהי תקופת העסקת התובעת?  
25 2. מה היו נסיבות סיום יחסי העבודה בין הצדדים?  
26 3. האם זכאית התובעת לפיצויי פיטורים, מכוח סעיף 11 לחוק פיצויי  
27 פיטורים, התשכ"ג – 1963 (להלן: חוק פיצויי פיטורים)? ככל שהתשובה  
28 לשאלה זו שלילית, האם זכאית התובעת לפיצויי פיטורים מכוח סעיף 26  
29 לחוק פיצויי פיטורים?



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1 4. האם התובעת זכאית לתשלום בגין מכסת ימי החופשה אשר נוכו  
2 משכרה?  
3 5. האם יש לחייב את הנתבעת 2 בתשלום פיצויי פיטורי התובעת?  
4 6. האם התובעת זכאית לפיצויי הלנה?  
5  
6 14. להלן נדון בכל אחת משאלות אלו.

### העדים-

- 9 15. מטעם התובעת העידה התובעת בעצמה.  
10 מטעם הנתבעת 1, העידו מנהליה של התובע, מר רועי גלס ומר עופר גלס.  
11 מטעם הנתבעת 2 העיד מר משה סומיך.  
12

### דיון והכרעה

#### תקופת ההעסקה-

- 15 16. לטענת התובעת, הועסקה החל מיום 1.2.00 ועד ליום 31.12.13. בהתאם לכך,  
16 הינה זכאית לשמירת ותק עבודתה בכל הנוגע לזכויותיה. התובעת הוסיפה  
17 וטענה כי בשנים 2003 ו - 2005, פוטרה על ידי הנתבעת 1 למראית עין בלבד,  
18 שכן הוחלף מספר החברה ושונה שמה, בעוד בפועל התובעת המשיכה את  
19 עבודתה באותה מתכונת בכפיפות לאותם מנהלים ובעלים.  
20

- 21 17. לטענת הנתבעת 1, יש לראות בשלושת תקופות העסקת התובעת כתקופות  
22 העסקה נפרדות, מאחר ובסוף כל תקופה נערך לתובעת גמר חשבון ושולמו לה  
23 פיצויים. על כן, תקופת עבודתה הרלבנטית היחידה להליך זה, הינה תקופת  
24 העבודה אשר תחילתה ביום 1.1.06 וסיומה ביום 31.12.13, בה הועסקה  
25 התובעת על ידי הנתבעת 1.  
26

- 27 18. סעיף 19 לחוק פיצויי פיטורין, התשכ"ג – 1973 (להלן: חוק פיצויי פיטורים),  
28 קובע כדלקמן:

29 "א) מי שעבד שנה אחת ברציפות - ובעובד עונתי שתי עונות בשתי  
30 שנים רצופות – אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי  
31 לקבל ממעסיקו שפיטרו פיצויי פיטורים.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

1 "עונה" לעניין חוק זה - שלושה חדשים רצופים בשנה שבהם עבד  
2 לפחות 60 יום.

3 (ב)עובד שעבר ממקום עבודה למקום עבודה אצל אותו מעסיק ונתחלפו  
4 המעסיקים במקום העבודה הנוכחי, זכאי לקבל פיצויי פיטורים  
5 מהמעסיק הקודם בעד תקופת עבודתו אצלו או במקום העבודה הקודם  
6 כאילו פוטר העובד ביום חילופי המעסיקים כאמור; קיבל המעסיק  
7 החדש כאמור על עצמו, על פי התחייבות בכתב כלפי העובד, את  
8 האחריות לפיצויי הפיטורים שהיה העובד זכאי לקבלם מהמעסיק  
9 הקודם כאמור, יהיה המעסיק הקודם פטור מתשלום הפיצויים ויראו  
10 לעניין חוק זה את תקופת עבודתו של העובד אצל המעסיק הקודם או  
11 במקום העבודה הקודם כאילו עבד במקום העבודה הנוכחי" (ההדגשה  
12 אינה במקור – ר.צ.).

13  
14  
15 19. בכל הקשור לרציפות בעבודה, פסק בית הדין הארצי כי: "לעניין זכויות במשפט

16 העבודה המגן ובמשפט העבודה הקיבוצי - יש לראות את 'המפעל' את 'מקום  
17 העבודה' לא רק בנושא של "בעלות" אלא גם כנושא של "זכויות", כך שקיימת  
18 רציפות זכויות ותנאי עבודה מכוח עבודה באותו מפעל..."(דב"ע שם/3-91 יעל  
19 נוסבאום - עיריית גבעתיים, פד"ע יב', 194).

20  
21 20. בית המשפט העליון (כב' הש' ברק כתוארו דאז) פסק בעניין מזרחי כי:

22 "הזכויות שבהן מדובר בענייננו הינן הזכות לפיצויי פיטורין והזכות לפדיון חופשה. בשני  
23 החוקים העוסקים בכך קבע המחוקק עיקרון של שמירת זכויות העובד בעת חילופי  
24 מעבידים, כך שהנטל לקיום הזכויות לפיצויי פיטורין ודמי חופשה עובר אל כתפי המעביד  
25 החדש עבור תקופת העבודה אצל המעביד הקודם והחדש כאחד... הרעיון העומד מאחורי  
26 הוראות אלה וכן הוראות דומות נוספות... הוא, שקיימת זיקה בין העובד לבין 'מקום  
27 העבודה'. זיקה זו היא מרכזית ומשמעותית ביחסי העבודה ומחייבת הגנה. המחוקק  
28 הבטיח, כי זכויותיו על-פי חוק של עובד יישמרו גם כאשר הוא עובר ממעביד למעביד  
29 באותו מקום עבודה (ח' הרדוף, זכויות עובדים בחילופי מעבידים, בפירוק חברה ובכינוס  
30 נכסים (מלוא, תשמ"ח) 22, 25). על עיקרון זה עמד גם בית הדין לעבודה בשורה של פסקי-  
31 דין... חוקים אלו נועדו להגן על זכויות מסוימות, ולפיכך עיקרון זה של הבטחת המשכיות  
32 הזכויות חל רק לגבי אותן זכויות. ... כאמור, הוראות החוק בדבר רציפות הזכויות אינן  
33 נשענות על קיומו של חוזה עבודה בין העובד לבין המעביד החדש, אלא על המשכה של  
34 העבודה באותו מקום עבודה, למרות חילופי המעבידים. אם המשיך העובד לעבוד באותו  
35 מקום עבודה, נשמרות זכויותיו, ואין הוא צריך להוכיח לשם כך כי נוצר חוזה עבודה חדש  
36 בינו לבין המעביד החדש או שהוסכם במפורש על שמירת הזכויות" (ע"א 415/90 מזרחי  
37 נ' הנאמן על נכסי אריה שטנדר פ"ד מ"ו (4) 601, 606 - 607).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

21. בית הדין האזורי בבאר שבע (כב' הש' אנגלברג – שוהם) פסק אף הוא כי:  
"יובהר, כי גם אם יוכחו התנאים לחיוב המעסיק הקודם בפיצויי הפיטורים, אין בעובדה כי ניתן לחייב את המעסיק הקודם בתשלום פיצויי הפיטורים בעבור תקופת העבודה בה עבדו התובעות בשירותו, כדי לפטור את המעסיק החדש. כאשר מדובר בעובד שהמשיך לעבוד באותו מקום עבודה ופוטר על ידי המעסיק האחרון, חלות הוראות סעיף 1(א) לחוק על המעסיק האחרון ללא קשר לשאלה, האם ניתן לחייב גם את המעסיק הקודם, בגין תקופת העבודה בשירותו (בכפוף כמובן לאי קבלת כפל תשלום).  
טענות הנתבע הינן במישור טענות שיפוי ו/או תביעה לדמי נזק ו/או תביעה חוזית בינו לבין המעסיק הקודם ואין הן נוגעות למערכת היחסים בינו לבין התובעות. ובוודאי שאין בהן כשלעצמן לפטור את הנתבע כמעסיק, מחבותו על פי דין כלפי העובדות" (ע"ב (ב"ש) 3043/05 ילנה גלזברג נ' דוד באס, פורסם בנבו, ניתן ביום 21.11.07).
22. במקרה אשר בפניי, מצאתי כי התובעת הוכיחה כי מתקיים בעניינה רצף זכויות, מהטעמים הבאים: ראשית, התובעת הוכיחה כי במהלך כל תקופת עבודתה, עבדה באותו מקום עבודה, ללא כל שינוי מהותי במתכונת עבודתה והעסקתה.
23. שנית, הוכח כי ה"ה עופר ורועי היו מנהליה במהלך כל שנות עבודתה והתובעת הייתה חלק מהסוכנות אשר תחת ניהולם, גם כאשר שונתה כתובת הסוכנות. בעניין זה העיד מר רועי:  
"ש. בגדול בכל 14 שנות עבודתה של התובעת היא תמיד עבדה תחת נהולך או נהולו של רועי?  
ת. אמת.  
ש. וישבתם באותו מקום פיסית?  
ת. המשרד עבד מפעם לפעם למקומות אחרים ללא קשר" (עמ' 22 לפי, ש' 1 – 4).
24. מדברים אלו עולה, כי חרף השינוי בשם הגורם אשר העסיק את התובעת, הלכה למעשה התקיים בעניינה של התובעת רצף תעסוקתי. עוד התברר, כי בין הגורמים השונים אשר העסיקו את התובעת קיימת זיקה הדוקה, כאשר מר עופר הינו הבעלים של החברה הראשונה אשר קלטה את התובעת לעבודתה,



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1 חברת עופר גלס. בשלב כלשהו, החליט מר עופר לצאת מהעסק ולהעבירו לבנו  
2 משיקולים אישיים, אולם בפועל מר עופר המשיך להיות גורם פעיל בנתבעת 1:  
3 "ש. למה בין השנים האלה בין השנים 03 – 05 יצאת מהעסק לכאורה, והעברת את  
4 הכל לבנד?  
5 ת. היה כל מיני שקולים עסקיים אלא לתכנוני מס ושקולים עסקיים. או שרועי בדיוק  
6 קיבל את הרשיון ורציתי להעביר אליו אתהעסק.  
7 ש. נשאת מאחורי הקלעים ובאת יום יום לחברה והיה לך משרד שם?  
8 ת. כן" (עמ' 21 לפ', ש' 32 – 33).
- 9
- 10 25. דברים דומים עולים מגרסת התובעת, אשר לא הופרכה, ועל פיה מר עופר נטל  
11 חלק בשיחות ובהתכתבויות עמה, במהלך התקופה האחרונה לעבודתה, מתוך  
12 ניסיון להגיע להסכמה עם התובעת (ס' 29 - 35 לתצהירה של התובעת).  
13
- 14 26. **שלישית**, שקלתי את טענת נתבעת 1 כי יש לראות את תקופת העסקתה  
15 כתקופות נפרדות מאחר ובסיום כל תקופה בוצע לתובעת גמר חשבון ושולמו  
16 לה פיצויים. אין בידי לקבל טענה זו, משני טעמים - **הראשון**, הוכח בפניי כי  
17 לא נערך כל שינוי במתכונת העסקת התובעת והתובעת המשיכה לעבוד באותו  
18 המקום ומנהליה המשיכו להיות אותם מנהלים. התובעת הוכיחה כי מנהליה,  
19 ה"ה עופר ורועי גלס, היו גם מעסיקיה וגם סוכני הביטוח שלה במשך כל  
20 תקופת עבודתה (ר' עדותו של מר רועי, בעמ' 17 לפ', ש' 20-21).  
21
- 22 27. **השני**, הנתבעת 1 לא הוכיחה כי אכן בוצע לתובעת גמר חשבון בסיום כל  
23 תקופת העסקה, כטענתה. הנתבעת 1 לא הציגה כל ראיה או ראשיתה התומכת  
24 בטענתה זו. מנהלי התובעת, ה"ה רועי ועופר, טענו כי בסיום תקופת העסקתה  
25 הראשונה והשנייה של התובעת, שולמו לה פיצויי פיטורים מלאים, באמצעות  
26 שחרור כספי הקופה ותשלום ההפרש לידיה של התובעת (ס' 4 לתצהירו של מר  
27 עופר, סעיף 5 לתצהירו של מר רועי) אולם, לא הוצגה בפניי כל ראיה בעניין זה.  
28
- 29 28. מהראיות אשר הוצגו בפניי, התברר כי בסיום תקופת העסקתה הראשונה ע"י  
30 חברת עופר גלס, הוחתמה התובעת על הודעת העברת בעלות הפוליסה במלואה  
31 לרבות פיצויים, לחברת "רועי גלס" בע"מ ובהמשך לכך, לנתבעת 1. בכל אחת



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1 מהודעות אלו צוין כי התובעת זכאית לפיצויי פיטורים מלאים בגין תקופת  
2 עבודתה (הודעות העברת הפוליסה צורפו כנספח א' לתצהיר התובעת).  
3
- 4 .29 הנתבעת 1 אכן הוכיחה כי העבירה לזכות התובעת את כספי הפיצויים  
5 הצבורים בקופת הגמל (טופסי 161 המוכיחים כי כספי הפיצויים אשר נצברו  
6 לזכות התובעת בקופת הגמל שוחררו, צורפו כנספחים 1 – 2 לתצהירי הנתבעת  
7 1). אולם, לא הוכח כי בוצע לתובעת גמר חשבון בסיום כל אחת מתקופות  
8 ההעסקה ושולם תשלום ישיר בגין השלמת פיצויי פיטורים. משנשאל מר רועי  
9 האם יש בידיו הוכחה לתשלום השלמת הפיצויים השיב: "ת.לא זוכר. זה היה  
10 מזמן. לדעתי שלמו לה" (עמ' 15 לפי, ש' 19-20). לאור האמור לעיל, הנתבעת 1 לא  
11 הרימה את הנטל להוכיח כי נקטע רצף העסקת התובעת.  
12
- 13 .30 באשר למחלוקת בדבר מועד תחילת העסקת התובעת, האם תחילת עבודת  
14 התובעת הייתה ביום 9.3.00 כטענת הנתבעת 1 או ביום 1.2.00, כטענת  
15 התובעת, מצאתי לנכון לקבל את גרסת הנתבעת 1. מעיון בטופס 161 בגין  
16 תקופת העסקתה עד לשנת 2003, כפי שהוגש על ידי התובעת (נספח א'  
17 לתצהירה) עולה כי מועד תחילת עבודתה היה ביום 9.3.00.  
18
- 19 .31 בתלושי שכרה של התובעת עולה כי בתלושים לשנת 2008 צוין כי מועד תחילת  
20 עבודתה היה ביום 1.1.08. בתלושים לשנים 2009 – 2011 צוין מועד תחילת  
21 עבודה 1.3.00. בתלושים 1/12 – 6/13 צוין מועד תחילת עבודה 1.2.00  
22 (התלושים צורפו כנספח ב' לתצהיר התובעת). מכאן, כי לא ניתן להסיק  
23 מתלושי השכר מה היה מועד תחילת העבודה של התובעת.  
24
- 25 .32 לאור האמור בטופס 161 ובהיעדר ראיה אחרת מצד התובעת, הנני קובעת כי  
26 מועד תחילת עבודתה היה ביום 9.3.00. בהתאם לכך, הועסקה ברציפות  
27 ממועד זה ויש לחשב את זכויותיה הסוציאליות החל מיום 9.3.00.  
28
- 29 **נסיבות סיום יחסי העבודה-**
- 30 .33 לגרסת התובעת, ביום 6.7.13 פנתה למנהלה בנתבעת 1, מר רועי, ושוחחה עמו  
31 על האפשרות לפיה תתפטר תמורת תשלום פיצויים, והציעה להמשיך





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1 בעבודתה מספר חודשים במהלכם תנצל זכותה לפדיון ימי חופשה שנצברו  
2 לאותו מועד, ועמדו על 56.4 ימי חופשה. לטענת התובעת, עשתה כן מאחר  
3 וידעה כי קיים נוהג בנתבעת 1 לתשלום פיצויים גם במקרה של התפטרות.  
4
- 5 .34 התובעת הוסיפה וטענה, כי בהמשך לפנייתה, הודיע לה מר גלס כי ימי  
6 החופשה הצבורים נצברו בטעות, לכן מוחק אותם לחלוטין. בהמשך לכך,  
7 בתלוש שכרה לחודש 7/13 גילתה התובעת להפתעתה כי נמחק ותק עבודתה  
8 ובמקום שנת התחלת עבודה בשנת 2000, נכתבה שנת 2006.  
9
- 10 .35 נוכח זאת, שלחה התובעת לנתבעת 1 מכתב התראה ביום 11.8.13 בו טענה כי  
11 השינויים בתלוש שכרה מהווים הרעה משמעותית בתנאי שכרה. לטענת  
12 התובעת לאחר הגשת מכתב ההתראה, החלה הנתבעת 1, להתעמר בה. לאחר  
13 שהנתבעת 1 לא שיפרה את התנהלותה במשך 3.5 חודשים, התפטרה התובעת.  
14
- 15 .36 הנתבעת 1 טענה כי התובעת הביעה רצון לסיים את עבודתה, וזאת ללא קשר  
16 להרעה בתנאי עבודתה. עוד טענה הנתבעת 1, כי ביום 1.1.06 שינתה את הוותק  
17 אשר צוין בתלושי שכרה, כך שמניין הוותק החל מחדש ביום 1.1.06. בשל  
18 טעות, החל מחודש 8/09 צוין בתלושי שכרה של התובעת כי הוותק הינו כ – 9  
19 שנים, במקום כ – 3 שנים ולכן התובעת אף קיבלה כספים ביתר.  
20
- 21 .37 הנתבעת 1 גילתה את הטעות רק כאשר התובעת הביעה רצון לסיים את  
22 עבודתה לכן תיקנה את תלושי שכרה בנוגע לצבירת החופשה. לטענת הנתבעת  
23 1, אין מדובר בהרעה מוחשית, מאחר ולא פגעה בשכרה של התובעת אשר  
24 ניצלה את זכותה לצאת לחופשה בפועל כאשר בשנת 2013 ניצלה 24 ימי  
25 חופשה.  
26
- 27 .38 הנתבעת 1 הכחישה את טענת התובעת כי קיים נוהג לתשלום פיצויים לעובדים  
28 מתפטרים. כמו כן, הנתבעת 1 הכחישה את טענות התובעת להתעמרות וציינה  
29 כי במסגרת תפקידה נהגה התובעת לסרוק מסמכים לכן אין בהעברת עבודות  
30 נוספות של סריקה כדי להוות הרעת תנאים.  
31



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1 הנתבעת 1 טענה כי מכתב התובעת מיום 11.8.13 לא התקבל בנתבעת 1 ומכל  
2 מקום, לא צוינה בו התרעה בפני התפטרות, לא כל שכן בשל הרעת תנאים. כמו  
3 כן, במכתב ההתפטרות של התובעת מיום 1.12.13, אין כל זכר להתפטרותה  
4 בשל הרעת תנאים. בדומה, גם בהתכתבות הדוא"ל הענפה אשר צורפה  
5 לתצהיר התובעת, אין כל התראה בדבר כוונה להתפטר בדין מפוטר. לראשונה  
6 העלתה התובעת טענת התפטרות בדין מפוטר רק כ – 16 חודשים לאחר  
7 התפטרותה, באמצעות מכתב באת כוחה.  
8
- 9 הלכה פסוקה היא כי נטל ההוכחה מוטל על הטוען לסיום יחסי העבודה (ר'  
10 למשל, דב"ע נו/201-3 שמש ירושלים בע"מ נ' מאיר ניסימיאן, עבודה ארצי  
11 כרך כח(1) 216). מעשיו של המפטר קובעים אם הוא פיטר ומעשיו של המתפטר  
12 קובעים אם הוא התפטר; כיצד יראה הצד השני או כיצד יחשב בעיניו של הצד  
13 השני הוא חסר משמעות ונפקות (דיון לב/3-58 (ארצי) רשות השידור נ' מאיר  
14 אשל פד"ע ד 298).  
15
- 16 נוסף על כך, בהתאם לפסיקה, ככלל, עובד המבקש להוכיח זכאותו לפיצויי  
17 פיטורים כמתפטר בדין מפוטר, מכוח סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים צריך  
18 לעמוד בשלושה תנאים: ראשית, עליו להוכיח כי אכן הייתה "הרעה מוחשית"  
19 או "נסיבות אחרות שבהן לא ניתן היה לדרוש ממנו להמשיך בעבודתו";  
20 שנית, עליו להוכיח כי התפטר בשל כך ולא מטעם אחר, דהיינו, עליו להוכיח  
21 קיומו של קשר סיבתי בין ההתפטרות לבין ההרעה או הנסיבות הללו;  
22 שלישית, עליו להוכיח כי נתן התראה סבירה למעסיק על כוונתו להתפטר  
23 והזדמנות נאותה לתקן את ההרעה או הנסיבות, ככל שהן ניתנות לתיקון  
24 (דב"ע (ארצי) שנו/10-3 כהן – הלר פיסול ותכשיטים בע"מ, פד"ע כא 238).  
25
- 26 עוד פסק בית הדין הארצי, כי אי כיבוד זכויותיו של עובד מהווה "נסיבות  
27 אחרות" לעניין סעיף 11א לחוק פיצויי פיטורים (ע"ע (ארצי) 11-05-26706  
28 חיים שבתאי נ' טכנובר בע"מ, פורסם בנבו, ניתן ביום 10.12.13): "גם אם  
29 במהלך תקופת העבודה לא שולמו לעובד זכויותיו מכוח החוק, הסכמים קיבוציים  
30 או צווי הרחבה והעובד לא העלה טענה בעניין זה, בין בשל אי ידיעה על זכויותיו  
31 ובין מכל סיבה אחרת, כגון חשש לאבד את מקום עבודתו, העובד אינו חייב  
32 להמשיך להשלים עם התנהלות זו של המעביד, וזכותו להתפטר על פי סעיף 11



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1 לחוק פיצויי פיטורים, גם אם לא חלו שינוי או הרעה בסמוך למועד התפטרותו  
2 מעבודה. התנהלות המעביד, אי כיבוד זכויותיו של העובד, מהווה "נסיבות אחרות  
3 שביחסי עבודה לגבי אותו עובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו". לפיכך,  
4 ככל שהעובד מתפטר עקב אי כיבוד זכויותיו, וניתנה התראה למעביד (או חל החריג  
5 למתן התראה למעביד) העובד יהיה זכאי לפיצויי פיטורים על פי סעיף 11(א) לחוק  
6 פיצויי פיטורים".  
7
- 8 43. בהתאם להלכה, אי מתן התראה לא ישלול את הזכות לתשלום פיצויי פיטורים  
9 כאשר ברור כי המעביד אינו יכול או אינו מתכוון לפעול לתיקון ההרעה  
10 המוחשית או הנסיבות, או במקרים בהם תנאי עבודתו של העובד נחותים  
11 מתנאי העבודה על פי הוראות החוק במידה ניכרת (ע"ע (ארצי) 60018-12-14  
12 יורדאו אסמרא נ' שאען אחזקות בע"מ (פורסם בנבו, ניתן ביום 29.9.16).  
13
- 14 44. לאחר ששקלתי את העדויות והראיות, הגעתי לכלל מסקנה כי התובעת  
15 התפטרה מעבודתה בנסיבות המצדיקות קבלת פיצויי פיטורים, מהטעמים  
16 אותם אפרט להלן:  
17
- 18 45. ראשית, תנאי עבודת התובעת הורעו באופן משמעותי לאור העובדה כי בתלוש  
19 7/13 שינתה הנתבעת 1 את מועד תחילת עבודתה של התובעת כך שמועד  
20 תחילת עבודתה נקבע החל משנת 2006 במקום שנת 2000. כאמור לעיל, קבעתי  
21 כי בהתאם לדין, התקיים רצף העסקה בעניינה של התובעת לכן הנתבעת 1 לא  
22 הייתה רשאית לעשות כן. טענת הנתבעת 1 כי בתלושי שכרה של התובעת לשנת  
23 2008 צוין תאריך תחילת עבודה שגוי, אין בה כדי לרפא את הפגם בהתנהלות  
24 הנתבעת 1, אשר שינתה רטרואקטיבית את מועד תחילת עבודתה של התובעת,  
25 בניגוד למצב העובדתי לאשורו.  
26
- 27 46. שינוי הוותק של התובעת בא לידי ביטוי בגריעה משמעותית של ימי החופשה  
28 אשר היו צבורים לזכות התובעת, מסך של 54.73 ימים בתלוש 6/13 לסך של  
29 8.04 ימים בלבד בתלוש 7/13. מדובר בפגיעה משמעותית בזכותה הקוגנטית  
30 של התובעת אשר נעשתה ע"י הנתבעת 1 באופן חד צדדי ובצורה אגרסיבית  
31 ובניגוד לדין.  
32



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1
- 2 המשמעות הכספית של הפחתת ימי החופשה של התובעת היט אובדן של .47
- 3 11,270 ₪ הואיל ושכרה הממוצע של התובעת עמד על 5,400 ₪, התובעת עבדה
- 4 5 ימים בשבוע, מכאן כי שווי יום עבודה של התובעת עמד 245 ₪ (ימי עבודה
- 5 בחודש 22: 5,400) במכפלת 46 ימי חופשה מתקבל סך של 11,270 ₪.
- 6 סכום זה שקול לשכר עבור שני חודשי השתכרות על כן, מדובר בהרעה
- 7 משמעותית ומוחשית. אין בידי לקבל את טענת הנתבעת 1 כי לא מדובר
- 8 בהרעה מוחשית, מאחר והתובעת ניצלה את זכותה לצאת לחופשה בפועל
- 9 בשנת 2013, לאור הפגיעה הכספית המשמעותית הגלומה בשינוי הוותק של
- 10 העובד באופן חד צדדי, ונטילת כספי התובעת לקופת הנתבעת 1 תוך ניצול
- 11 התובעת ורמיסת זכויותיה.
- 12
- 13 **שנית**, שוכנעתי כי התנהלות זו של הנתבעת 1 היא אשר הובילה להתפטרות .48
- 14 התובעת. אומנם, התובעת הודתה כי הביעה רצון לסיום עבודתה עוד קודם לכן
- 15 אולם התובעת הצהירה כי לא הייתה בכוונתה לעשות כן, אלא אם תגיע
- 16 להסכם במסגרתו תקבל את פיצויי פיטוריה (ס' 14 לתצהירה של התובעת אשר
- 17 לא הופרך). לפיכך, משלא הושגה הסכמה בין הצדדים התפטרותה של
- 18 הלכאורית לא נכנסה לתוקף.
- 19
- 20 בפועל, התנהלות הנתבעת 1 ניתקה את הקשר הסיבתי בין רצון התובעת .49
- 21 להתפטר לבין סיום עבודתה, נוכח הפעולות בהן נקטה הנתבעת 1, אשר למרבה
- 22 צער בחרה לשנות באופן חד צדדי את מועד תחילת עבודתה כבסיס לחישוב
- 23 זכויותיה וגרעה באופן משמעותי ממכסת ימי החופשה של התובעת.
- 24
- 25 מסקנה זו עולה אף ממכתב ההתרעה אותו שלחה התובעת לנתבעת 1 ביום .50
- 26 11.8.13 בו התריעה על השינוי המשמעותי אשר חל בתלוש שכרה (נספח ג'
- 27 לתצהירה). באשר לטענת הנתבעת 1, כי מכתב זה לא התקבל בידיה, התובעת
- 28 צירפה לתצהירה אישור מדואר ישראל כי המכתב אשר נשלח בדואר רשום
- 29 התקבל אצל הנתבעת 1 (נספח ג'). לפיכך, דין טענה זו להידחות.
- 30



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1 נוסף על האמור לעיל, המסקנה כי התובעת התפטרה בשל גריעת ימי חופשתה, 51.
- 2 עולה גם מתכתובת דוא"ל ענפה אשר הוחלפה בין התובעת ובין ה"ה רועי
- 3 ועופר גלס, החל מחודש 8/13 ועד ליום 31.10.13 (צורפה כנספח ד' לתצהירה
- 4 של התובעת). מעיון בתכתובת זו עולה כי התובעת ניסתה להגיע להבנה עם
- 5 מנהליה ביחס לקיזוז ימי חופשתה על מנת ששכרה לא ייפגע, אולם לא
- 6 הצליחה לעשות כן.
- 7
- 8 התובעת שלחה דוא"ל למר רועי ביום 16.7.13 בו נכתב כדלקמן: **"בטופס כתוב**
- 9 **במפורש שיש מעסיקים שמסכימים שימי החופש מצטברים. העובדה שבתלוש**
- 10 **רשום את מספר ימי החופש המצטברים מהווה הוכחה לאשור להסכמה הזו,**
- 11 **ומניסיון שלי עם כל מי שאני מכירה מעסיקים מאפשרים לעובדים לצבור ימי**
- 12 **חופש ובמקומות שלא מאשרים, כל העובדים יודעים שאין הצטברות והמעסיקים**
- 13 **מחייבים אותם לצאת לחופש עד תום השנה, העובד מודע לכך שהוא מוותר על**
- 14 **זכותו. נראה לי לא הוגן ולא מכובד שעכשיו בצורה שרירותית אתה מוחק לי את כל**
- 15 **ימי החופש"**.
- 16
- 17 מר רועי השיב לתובעת בדוא"ל אותו שלח באותו היום כי: **"זה לא שרירותי**
- 18 **בכלל. זו זכותי המלאה לקבוע מה המדיניות שלי בנוגע לימי החופש ולמיטב זכרוני**
- 19 **את נוהגת לנצל את ימי החופש שלך כל שנה. למען הסר ספק אני לוקח לעצמי את**
- 20 **הזכות לספור את ימי החופש להם זכאים העובדים שלי ובמקביל שומר את הזכות**
- 21 **האם לתת להם את הצבירה כמתנה או לא. אינני מחוייב וזאת בהתאם לחוק**
- 22 **להחליט כך או כך. למיטב זכרוני כאשר אמרתי לך לפני שנתיים כי אינני מאשר לך**
- 23 **חופשה לקחת אותה בכל זאת אז אנא ממך אל תסלפי את העובדות"** (התכתובת
- 24 צורפה כנספח ד' לתצהירה של התובעת). בהמשך לכך, הוחלפו בין הצדדים
- 25 הודעות דוא"ל רבות ולאחר עיון במסמכים אלו מצטיירת תמונה ברורה ממנה
- 26 עולה מסקנה אחת והיא כי הסיבה בגינה עזבה התובעת את עבודתה היא עקב
- 27 השינוי אותו ביצעה הנתבעת 1 בתלושי השכר וגריעת מכסת ימי החופשה אשר
- 28 עמדה לזכות התובעת.
- 29
- 30 **שלישית,** הוכח בפניי כי התובעת התריעה על כוונתה לעזוב את עבודתה אלא 54.
- 31 אם תשנה הנתבעת 1 את האמור בתלוש שכרה. התרעה זו באה לידי ביטוי
- 32 במכתב ההתרעה אותו שלחה התובעת. לא נעלם מעיני כי התובעת המתינה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1 מספר חודשים מהמועד בו הנתבעת 1 שינה את האמור בתלוש שכרה 7/13 ועד  
2 להתפטרותה בחודש 12/13.  
3
- 4 .55 עם זאת, הוכח בפניי כי במהלך כל התקופה עשתה התובעת כל שביכולתה כדי  
5 לשנות את רוע הגזירה בכוונה לבטל או להמתיק את החלטת הנתבעת 1.  
6 התובעת שוחחה עם מנהליה מספר פעמים וכן הוחלפו הודעות דואר  
7 אלקטרוניות רבות בין הצדדים בעניין זה (ס' 28 - 39 לתצהירה של התובעת).  
8 ביום 30.9.13 שלחה התובעת דוא"ל למר עופר ובו הבהירה: **"היי בשיחה**  
9 **האחרונה שלנו בנושא אמרת שאתה ממתין לקבל הנחיות מרועי לגבי ההשגות שלי**  
10 **לגבי השינויים שחלו בתלוש המשכורת. לא חזרת אליי עם התשובה. תודה**  
11 **יהודית"** (צורף כנספח ד' לתצהירה של התובעת). בדומה, ביום 2.10.13 כתבה  
12 התובעת: **" עופר גלס כמעסיק שלי אני מבקשת ממך לטפל בנושא והיות והמצב**  
13 **בלתי נסבל ... "** (צורף כנספח ד' לתצהירה של התובעת).  
14
- 15 .56 במסגרת זו, אף הייתה נכונה התובעת להגיע למתווה של פשרה עם הנתבעת 1,  
16 במסגרתו תוותר התובעת על חלק מזכויותיה, כך שיוותרו לזכותה 20 ימי  
17 חופשה בלבד, היקף משרתה של התובעת יצומצם ל – 60% ויתווסף לתפקידה  
18 תחום נוסף, אחראית על הסריקה במשרד. הסכם זה היווה מבחינת התובעת  
19 **"הרע במיעוטו"** (ס' 29 לתצהירה של התובעת). אולם, ניסיונות התובעת להגיע  
20 להסכמה עם הנתבעת 1, כשלו.  
21
- 22 .57 בדומה, לא מצאתי כי יש באמור במכתב ההתפטרות כדי לשלול את טענת  
23 התובעת כי התפטרה בגין הרעת תנאים, מאחר ונוסח מכתב ההתפטרות  
24 התבסס על האמור בשיחות ובתכתובות בין התובעת לבין מנהלי הנתבעת 1  
25 **"(עופר ורועי שלום בהמשך לשיחותינו אני מודיעה לכם בזאת..."; המכתב צורף**  
26 **כנספח 5 לתצהירי הנתבעת 1). לפיכך, מנהלי התובעת היו מודעים היטב לקשר**  
27 **בין הדברים ולסיבה בגינה מבקשת התובעת לסיים את עבודתה.**  
28
- 29 .58 אוסיף, כי מהעדויות אשר נשמעו והראיות אשר הוצגו בפניי, שוכנעתי כי  
30 מדובר במקרה בו התובעת עשתה כל שניתן והיה בידיה על מנת לשנות את  
31 החלטת הנתבעת 1, אולם, הסיכוי לשינוי בהתנהלות הנתבעת 1 התברר מזערי.  
32



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1 בדומה, לא מצאתי כי יש בעובדה כי התובעת השתתה בהגשת מכתב הדרישה  
2 לנתבעת 1, כדי לאיין את טענותיה, במקרה זה. התובעת הציגה הסבר מספק  
3 להתנהלותה וציינה כי היה לה קשה לעשות כן, לאור אופייה ולאור הייעוץ  
4 המשפטי אשר ניתן לה באותו מועד (עמ' 6 לפי, ש' 20 – 31, ס' 39 לתצהירה של  
5 התובעת).
- 6
- 7 60. אשר לטענת התובעת לקיומו של נוהג לתשלום פיצויים – נוהג זה לא הוכח  
8 בפני. שקלתי את טענת התובעת להתעמרות ולהרעת תנאים מוחשית, אשר  
9 באה לידי ביטוי בהתנהלות הנתבעת 1 כלפיה ובהוספת משימת סריקה  
10 לעבודתה, אותה לא ביצעה במשך כל 14 שנות עבודתה (ס' 36 – 37 לתצהירה  
11 של התובעת).
- 12
- 13 61. מתכתובות הדוא"ל עולה באופן ברור כי משימת הסריקה אותה הוסיפה  
14 הנתבעת 1 לעבודת התובעת, הייתה בגדר משימה חדשה. בעניין זה אפנה  
15 להודעת דוא"ל אשר שלח מר עופר לתובעת ביום 3.10.13 בה נרשמו הדברים  
16 הבאים: **"בנוסף לתפקידך היום תהיה אחראית על הסריקה"** (ההדגשה אינה  
17 במקור – ר.צ; הדוא"ל צורף כנספח ד' לתצהירה של התובעת; המסקנה כי  
18 עבודת הסריקה הינה תוספת לתפקידה של התובעת עולה גם מדוא"ל אותו  
19 שלח מר רועי לתובעת ביום 28.10.13).
- 20
- 21 62. עוד התברר, כי הנתבעת 1 אף החלה לבקש מהתובעת להדפיס את כל אישורי  
22 המחלה והחופשה אותם נטלה במשך למעלה מעשר שנות עבודתה, באופן  
23 רטרואקטיבי. התובעת טענה מנגד, כי במהלך השנים פעלה בהתאם לנוהלי  
24 העבודה המקובלים ודיווחה על חופשה ומחלה כנדרש מידי חודש לכן מידע זה  
25 מצוי בידי הנתבעת 1 (ר' תכתובות דוא"ל אשר הוחלפו בין הצדדים בעניין זה  
26 בימים 21.10.13 – 22.10.13, נספח ד' לתצהירה של התובעת).
- 27
- 28 63. שקלתי האם התנהלותה זו של הנתבעת עולה בגדר הרעת תנאים מוחשית או  
29 התעמרות ומצאתי כי התשובה לכך שלילית. באשר למשימת הסריקה, מאחר  
30 ותפקידה של התובעת כלל גם היבטים אדמיניסטרטיביים שונים, אין בהוספת  
31 משימת הסריקה משום הרעת תנאים משמעותית.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

1  
2 באשר לדרישת הנתבעת 1 כי התובעת תציג אישורי מחלה וחופשה .64  
3 רטרואקטיבית, מדובר בדרישה אשר הינה בגדר הפררוגטיבה הניהולית של  
4 הנתבעת 1 אשר טענה כי עשתה כן כדי לקבל את התמונה העובדתית המלאה.  
5 (דוא"ל אותו שלח מר רועי מיום 21.10.13 צורף כנספח ד' לתצהיר התובעת).  
6 עם זאת, לא ניתן להתעלם מתחושת חוסר הנוחות בדרישות הנתבעת אשר  
7 נעוצה בהתנהלותה כלפי התובעת, כפי שעולה מקריאת תכתובת הדוא"ל אשר  
8 הוחלפה בין הצדדים ולאור סגנון הודעת הדוא"ל אשר נשלחו לתובעת. לא די  
9 בכך שהנתבעת 1 לא שיפרה את ההרעה והפגיעה בזכויות התובעת, אלא בחרה  
10 להקשות על התובעת והעלתה דרישה חדשה המתייחסת לדיווחי העבר, כל  
11 זאת רק עקב בקשת התובעת לעמוד על זכויותיה ולמנוע את הקטנת מכסת  
12 חופשתה.

13  
14 לאור כלל הטעמים אותם פירטתי לעיל, הנני קובעת כי התובעת התפטרה .65  
15 מעבודתה בנסיבות המקנות זכות לתשלום פיצויי פיטורים.  
16

### פיצויי פיטורים-

17  
18 לטענת התובעת, הינה זכאית למלוא פיצויי הפיטורים בסך של 75,150 ₪ משני .66  
19 טעמים, הראשון לאור התפטרותה בדין מפוטרת והשני מאחר וכספי הפיצויים  
20 אשר נצברו לזכותה חוסים תחת סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים. התובעת ציינה  
21 כי על הנתבעת 1 להשלים סך של 40,767 ₪ לכספים המצויים בקופת הגמל,  
22 מאחר ובקופת הגמל נצברו 43,916 ₪ תחת רכיב הפיצויים, מתוכם 9,233 ₪  
23 בגין רווחים.

24  
25 הנתבעת 1 טענה כי יש לדחות את תביעת התובעת לפיצויי פיטורים מאחר ולא .67  
26 חלה כל הרעה בעניינה. לטענת הנתבעת 1, גם אם יתקבלו טענות התובעת  
27 זכאית היא לפיצויים בסך של 43,200 ₪ (5,400 ש"ח X 8 שנים), בגין התקופה  
28 מיום 1.1.06 ועד ליום 31.12.13, בניכוי הסכומים אשר הופרשו לזכות התובעת  
29 בקופת הגמל.  
30







## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

1 משהתקבלה טענת התובעת להתפטרות בנסיבות של הרעה מוחשית המקנות  
2 זכאות לפיצויי פיטורים, איני נדרשת לדון בטענת התובעת כי הינה זכאית  
3 לפיצויי פיטורים מכוח סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים. שכרה האחרון של  
4 התובעת עמד על 5,400 ₪. התובעת עבדה מחודש 3/00 ועד לחודש 12/13,  
5 דהיינו 166 חודשים ולכן מכפלת  $166/12 \times 5,400$  מובילה לסכום של 74,700 ₪,  
6 זהו סכום פיצויי הפיטורים לו זכאית התובעת.

7  
8 69. מסכום הפיצויים לו זכאית התובעת, בסך של 74,700 ₪, יקוזז הסכום הצבור  
9 לתובעת בקופה ברכיב פיצויי הפיטורים. בנוסף, רכיב הרווחים המצוי בקופות  
10 לא יובא בחשבון לצרכי חישוב פיצויי הפיטורים להם זכאית התובעת.

### פדיון חופשה-

11  
12  
13 70. לטענת התובעת, בחודש 6/13 אופסו ימי חופשתה מצבר ימי חופשה בסך של  
14 56.4 ימי חופשה, אותם צברה בשנות עבודתה האחרונות.

15  
16 71. בחישוב זכאותה בגין רכיב זה טענה התובעת כי יש לחשב גם את התקופה החל  
17 מחודש 7/13 ועד לחודש 12/13, בה צברה התובעת סך של 10 ימי חופשה נטו  
18 נוספים. כמו כן, התובעת ניצלה בשנת 2013 סך של 24 ימי חופשה לכן נותרו  
19 לזכותה 42.4 ימי חופשה לניצול. לפיכך, דרשה התובעת סך של 10,388 ₪ בגין  
20 פדיון ימי חופשה.

21  
22 72. התובעת התייחסה לטענת הנתבעת 1 על פיה אינה זכאית לפדיון דמי חופשה,  
23 וטענה כי אין לקבל את התחשיב אותו הציגה הנתבעת 1, מאחר ותחשיב זה  
24 כולל בחובו ימי מחלה וכן שעות אשר חושבו כחיסורים, כחלק מימי החופשה.

25  
26 73. הנתבעת 1 טענה כי התובעת הייתה רשאית לצבור ימי חופשה בגין ארבע  
27 השנים האחרונות לעבודתה. בשנת 2010 התובעת הייתה רשאית לצבור 16 ימי  
28 חופשה (ברוטו) המהווים 12.85 ימי חופשה (נטו), בשנת 2012 היה עליה  
29 לצבור 21 ימי חופשה (ברוטו), המהווים 14 ימי חופשה (נטו) ובשנת 2013, 22  
30 ימי חופשה (ברוטו), המהווים 15.71 ימי חופשה (נטו).

31



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1 53.98 לטענת הנתבעת 1, במועד סיום עבודתה, הייתה התובעת זכאית לצבור 53.98  
2 ימי חופשה, במידה ולא יצאה ליום חופשה אחד. אולם, מרישומי הנתבעת  
3 עולה כי בשנת 2013, שהתה התובעת ב - 24 ימי חופשה וכן בשנת 2012 שהתה  
4 התובעת ב 18.5 ימי חופשה ובשנת 2011, שהתה התובעת ב - 22 ימי חופשה  
5 ואף בשנת 2010, שהתה התובעת ב - 6.5 ימי חופשה וכן בשנת 2009 שהתה  
6 התובעת ב - 11.81 ימי חופשה ובשנת 2008 שהתה התובעת ב - 18.312 ימי  
7 חופשה.  
8
- 9 75. בהתאם לניצול ימי החופשה נהנתה התובעת מ- 57 ימי חופשה לפחות, שעה  
10 שזכאותה הייתה לקבלת כ -54 ימי חופשה לכן טענה הנתבעת 1 כי יש לקזז את  
11 שווים של 3 ימי החופשה ששולמו לתובעת ביתר, בסך כולל של 735 ₪, מכל  
12 סכום שייפסק לתובעת.  
13
- 14 76. סעיף 31 לחוק חופשה שנתית, התשי"א -1951 (להלן: **חוק חופשה שנתית**),  
15 קובע כי תקופת ההתיישנות לתביעה על פי החוק היא שלוש שנים. בהתאם  
16 להלכה הפסוקה, בעת שנסתיימו יחסי עובד מעביד בין הצדדים, העובד זכאי  
17 לתבוע את ימי החופשה שהיה זכאי העובד לקבל בשלוש השנים המלאות  
18 האחרונות להעסקתו, בצירוף הימים שנצברו לזכותו בשנת העבודה השוטפת.  
19
- 20 77. התובעת עבדה בהיקף משרה של 5 ימים בשבוע ולכן זכאית היא לפדיון ימי  
21 חופשה בהתאם לסעיף 3 לחוק חופשה שנתית, כדלקמן: בגין שנת 2010  
22 זכאותה עמדה על 19 ימי חופשה, בגין שנת 2011 הייתה זכאית 20 ימי חופשה,  
23 בגין שנת 2012 זכאות ל 20 ימי חופשה, בגין שנת 2014 - 13 ימי חופשה.  
24 בסה"כ זכאית התובעת לפדיון בגין 72 ימי חופשה, בניכוי ימי החופשה אותם  
25 ניצלה.  
26
- 27 78. בהתאם לרישום אותו ערכה הנתבעת 1 בתלושי שכרה של התובעת, טרם קיזוז  
28 ימי החופשה של התובעת, הייתה זכאית התובעת בחודש 6/13 לסך של 56.4  
29 ימי חופשה. לכך יש להוסיף את ימי החופשה אותם צברה התובעת בתקופה  
30 החל מחודש 7-12/13, בסך של 1.67 ימי חופשה לחודש 6 חודשי עבודה = 10



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1 ימי חופשה נוספים ובסה"כ 66.4 ימי חופשה (כעולה מתלושי שכרה של  
2 התובעת, צורפו כנספח ב' לתצהירה).  
3
- 4 .79 אין מחלוקת בין הצדדים כי התובעת ניצלה 24 ימי חופשה בשנת 2013. לפיכך  
5 זכאית התובעת לפדיון ימי חופשה בגין 42.4 ימי חופשה. כאמור לעיל, שכרה  
6 החודשי האחרון של התובעת עמד על 5,400 ₪ לפיכך זכאית היא לסך של  
7  $10,388$  ₪ ( $22: 5,400 = 245$  ש"ח  $\times 42.4$  ימי חופשה =  $10,388$  ₪) בגין פדיון ימי  
8 חופשה.  
9
- 10 .80 בהקשר זה, אבהיר כי שקלתי את טענת הנתבעת 1 כי התובעת אינה זכאית  
11 לפדיון דמי חופשה ואף ניתנו לה ימי חופשה ביתר. אין בידי לקבל טענה זו,  
12 מאחר והתובעת הוכיחה כי בתחשיב החופשה אותו ערכה הנתבעת 1, נפלו  
13 פגמים רבים ואפרט. ראשית, התחשיב אותו ערכה הנתבעת 1 (ס' 31 לתצהירו  
14 של מר רועי), מבוסס על תכתובות דוא"ל אשר צורפו כנספח 7 לתצהירי  
15 הנתבעת 1. עיון בנספח 7 מעלה כי הצדק עם התובעת ותחשיב זה אכן מוכיח  
16 כי הנתבעת 1 כללה בתחשיבה שעות היעדרות מחמת מחלה וכן בשל איחורים  
17 או חיסורים.  
18
- 19 .81 נוסף על האמור לעיל יום 2/6/08 אשר היה יום מחלה של התובעת, נמנה כיום  
20 חופשה. בדומה, בחודש 7/08 סווגו שני ימי מחלה כימי חופשה וכן דוגמאות  
21 רבות נוספות. כל זאת, בעוד מר רועי העיד כי ימי המחלה של התובעת נחשבו  
22 כימי תשלום שכר מהיום הראשון ולכן אין לקזום כימי חופשה (עמ' 19 לפ', ש'  
23 5 - 18).  
24
- 25 .82 זאת ועוד. הוכח כי הנתבעת 1 כללה גם שעות היעדרות של התובעת בגדר  
26 חישוב חופשתה, אף שבמהלך תקופת עבודתה לא ניכתה הנתבעת 1 זמני  
27 היעדרות אלו. כך, העיד מר רועי:  
28 " ש. מפנה לנספח 7 לתצהירך – הוא תכתובת מיילים שהתובעת מציינת מחלה  
29 וחופשה, הוא מאוד מפורט עד כדי שעה שהיא החסירה באותו יום?  
30 ת. שעה ומעלה מתוך 6 שעות עבודה ביום זה הרבה. שש שעות בשבוע זה יום עבודה.  
31 ועשיתי את הדקדוק הזה אחרי התביעה, כי מעולם לא קזזתי לה מעולם. ההפך  
32 כתוב ב"נוסחים" (עמ' 18 לפ', ש' 29-32).



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1
- 2 83. שעה שהנתבעת 1 בחרה במכוון שלא לנכות את זמני היעדרות התובעת במהלך
- 3 עבודתה, אין היא יכולה להחליט לנכותם בדיעבד, באופן רטרואקטיבי.
- 4 בהתאמה לכך, אין הנתבעת 1 יכולה להסתמך על תלושי השכר אותם צירפה
- 5 לתצהיריה (נספח 3) כאסמכתא לצבירת ימי החופשה אשר עמדו לזכות
- 6 התובעת, מאחר ומדובר בתלושים אשר הונפקו רטרואקטיבית בשנת 2015
- 7 ובוצעו בהם שינויים בהתאם לתחשיב החדש של הנתבעת 1 ולא בתלושים
- 8 אשר משקפים את האופן בו נהגה הנתבעת 1 בתובעת במהלך עבודתה.
- 9
- 10 84. **שנית**, תחשיב החופשה של התובעת סתר את האמור בתצהירי הנתבעת 1.
- 11 בתצהירו של רועי צוין כי התובעת ניצלה 103 ימי חופשה בין השנים 2008 –
- 12 2013 (ס' 31 לתצהיר), בעוד בעמוד האחרון לנספח 7 לתצהירו, עליו התבסס
- 13 התחשיב, נערך תחשיב בכתב יד, המסכם את כל ימי החופשה אותם ניצלה
- 14 התובעת, בו צוין כי התובעת ניצלה 94 ימי חופשה ו – 15.66 ימים בממוצע
- 15 לשנה. לפיכך, התחשיבים אותם הציגה הנתבעת 1 אינם עולים בקנה אחד.
- 16
- 17 85. **שלישית**, שקלתי את טענת הנתבעת 1 לפיה התובעת לא יכלה לצבור 56 ימי
- 18 חופשה עד לחודש 6/13, מאחר וצבירת החופשה כפופה להתיישנות בת שלוש
- 19 שנים ושנה שוטפת. דין טענה זו להידחות, מאחר ובהתאם לחוק חופשה
- 20 שנתית, בגין תקופה זו עמדה לזכות התובעת יתרה בת 67 ימי חופשה ומכאן כי
- 21 אין מדובר בצבירה מעבר לתקופת ההתיישנות.
- 22
- 23 86. לאור האמור, הנני דוחה את טענות הנתבעת 1 בדבר היעדר זכאות התובעת
- 24 לפדיון דמי חופשה ומחייבת את הנתבעת 1 בתשלום בסך 10,388 ₪ בגין דמי
- 25 חופשה.
- 26
- 27 **התביעה כנגד הנתבעת 2-**
- 28 87. ביחס לנתבעת 2, טענה התובעת כי האחרונה לא פנתה לתובעת במכתב בזמן
- 29 אמת, ולא דרשה את תגובתה לבקשת הנתבעת 1 למשיכת כספיי הפיצויים.
- 30



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1      88.      לטענת התובעת, הנתבעת 2 שחררה את הסכום אשר נצבר לזכות התובעת בסך  
2      של 28,419 ₪ לטובת הנתבעת 1 בניגוד לדין. התובעת טענה כי אין די בכתב  
3      השיפוי אותו דרשה הנתבעת 2 מהנתבעת 1 ועל הנתבעת 2 היה להימנע  
4      משחרור הפיצויים, אלא אם הנתבעת 1 הציגה הסכם אישי או קיבוצי המוכיח  
5      כי יש לה זכות לקבלת הפיצויים, זאת לאור הוראות חוזר גמל 2003/5.  
6
- 7      89.      הוסיפה וטענה התובעת כי מעולם לא קיבלה את מכתב ההתראה אשר נשלח  
8      אליה, טרם שחרור הפיצויים. לאור האמור, טענה התובעת כי הנתבעת 2 לא  
9      הייתה רשאית לשחרר את הכספים לנתבעת 1 ואף לא הוכיחה כי הודיעה  
10      לתובעת כי עשתה כן לכן יש לחייב את הנתבעת 2, ביחד ולחוד עם הנתבעת 1,  
11      בגובה הסכום אותו משכה הנתבעת 1 מהקופה, בסך של 28,419 ₪.  
12
- 13      90.      לטענת הנתבעת 2, ביום 5.1.14 התקבלה במשרדיה הודעה על עזיבת התובעת  
14      את מקום עבודתה, במסגרתה עדכנה הנתבעת 1 את הנתבעת 2 אודות העברת  
15      הבעלות בפוליסה לידי התובעת וביקשה להשיב לידיה את הכספים אשר  
16      הופקדו בפוליסה, למעט הכספים אשר הופקדו עבור התובעת על פי צו  
17      ההרחבה לפנסיית חובה.  
18
- 19      91.      במסגרת ההודעה על עזיבת התובעת, חתמה הנתבעת 1 על כתב שיפוי לנתבעת  
20      2. לפיכך, בהתאם להודעת הנתבעת 1, שלחה הנתבעת 2 לתובעת מכתב  
21      המיידע אותה כי הנתבעת 1 הודיעה כי סיימה את עבודתה בנסיבות אשר אינן  
22      מזכות אותה בכספי פיצויים, למעט הפיצויים אשר במסגרת צו ההרחבה וכי  
23      הנתבעת 1 מבקשת לקבל לידיה את כספי הפיצויים בפוליסה העולים על  
24      הכספים אשר הופקדו מכוח צו ההרחבה. במכתב זה צוין כי ככל שהתובעת לא  
25      תתנגד להשבת הכספים מטעמה, תוך 60 יום, הפיצויים ישוחררו למעסיקה.  
26
- 27      92.      לטענת הנתבעת 2, מאחר ולא התקבלה תגובת התובעת, הוחזרו כספי  
28      הפיצויים לידי המעסיקה. עוד טענה הנתבעת 2, כי פעלה כדין כאשר השיבה  
29      לנתבעת 1 את כספי הפיצויים וכי עמדה בדרישות הדין.  
30



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1 מאחר וכאמור לעיל, קבעתי כי הנתבעת 1 חייבת בתשלום פיצויי פיטורים .93
- 2 מלאים לתובעת נוכח נסיבות התפטרותה מחמת הרעת תנאים, איני נדרשת
- 3 עוד להכריע בשאלה האם זכאית התובעת לקבל את מלוא פיצויי הפיטורים
- 4 מחמת סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים ובכלל זאת בשאלה מהי מידת אחריותה
- 5 של הנתבעת 2 בגין מחלוקת זו.
- 6
- 7 מעבר לדרוש, בחנתי את טענות התובעת ומצאתי כי דין התביעה כנגד הנתבעת .94
- 8 2 להידחות במלואה, מאחר והתובעת לא הוכיחה כי הנתבעת 2 פעלה בעניינה
- 9 בניגוד לדין.
- 10
- 11 סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים קובע כי: "סכומים ששולמו במקום פיצויי .95
- 12 פיטורים לפי סעיף 14, או שהופקדו לפי סעיף 20 או לפי סעיף 21, או ששולמו
- 13 לקופת גמל לתשלום פיצויי פיטורים, או ששולמו או שהופרשו לקופת גמל לקצבה
- 14 –(1)אינם ניתנים להחזרה, להעברה לשעבוד או לעיקול; הוראה זו לא תחול על
- 15 סכום ששולם או הופקד כאמור בעד עובד שבינתיים חדל לעבוד בנסיבות שאינן
- 16 מזכות אותו בפיצויי פיטורים, אלא אם הסכום מיועד גם לביטוח קצבה ולא נקבע
- 17 בהסכם קיבוצי או בהסכם אחר, שהוא ניתן להחזרה או להעברה; (2)אינם חלק
- 18 מנכסי המעסיק במקרה של פטירה, פשיטת רגל או פירוק, במידה שתביעות
- 19 העובדים לפי חוק זה לא סולקו.(ב)הוראות סעיף זה יחולו גם לגבי ריבית והפרשי
- 20 הצמדה, שנוספו על סכומים כאמור".
- 21
- 22 ביום 27.5.06 פרסם הממונה על שוק ההון, ביטוח וחיסכון במשרד האוצר .96
- 23 (להלן: המפקח על הביטוח), את חוזר גמל 2003/5, בעניין "משיכת כספים
- 24 מקופות גמל לפיצויים על ידי מעסיק" (להלן: חוזר המפקח על הביטוח), אשר
- 25 קובע כדלהלן (ס' 2 לחוזר): "תנאים למשיכת כספים מקופה לפיצויים על ידי
- 26 מעביד: "מעביד שהפקיד כספים בקופת גמל לפיצויים, יהיה זכאי לקבל כספים
- 27 מחשבונו בקופת הגמל במקרים הבאים: "א. בקופה אישית לפיצויים: 1. כאשר
- 28 עובדו חדל לעבוד בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורין, והסכומים שהופקדו
- 29 בקופה אינם מיועדים גם לביטוח קצבה או שהם מיועדים גם לביטוח קצבה אך נקבע
- 30 בהסכם קיבוצי או בהסכם אחר שהם ניתנים להחזרה, והמעביד המציא להנהלת
- 31 הקופה אחת מאלה: א. הצהרתו כי עובדו חדל לעבוד בנסיבות שאינן מזכות אותו
- 32 בפיצויי פיטורין וכי הכספים שהופקדו בקופה אינם מיועדים גם לביטוח קצבה או
- 33 שהם מיועדים גם לביטוח קצבה אך נקבע בהסכם קיבוצי או בהסכם אחר, שיצרף



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

- 1 המעביד, כי הם ניתנים להחזרה. המעביד יצרף להצהרה את התחייבותו לשיפוי  
2 קופת הגמל במידה והיא תחויב בתשלום פיצויי פיטורים לאותו עובד. ההתחייבות  
3 תחול גם על חליף המעביד. ב. פסק דין הצהרתי של בית הדין לעבודה המאשר כי  
4 העובד חדל לעבוד בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצויי פיטורים...".
- 5
- 6 .97 הנתבעת 2 הוכיחה כי פעלה בהתאם להוראות הדין הנ"ל. הנתבעת 2 קיבלה  
7 הודעה מהנתבעת 1 על עזיבת התובעת בנסיבות אשר אינן מזכות בפיצויי  
8 פיטורים, למעט הפיצויים אשר נצברו לזכות התובעת מכוח צו ההרחבה  
9 לפנסיית חובה (ההודעה צורפה כנספח 1 לתצהירו של מר סומך, ס' 7  
10 לתצהירו).
- 11
- 12 .98 כמו כן, הנתבעת 1 חתמה על כתב הצהרה ושיפוי בגין הודעתה זו לנתבעת 2 (ס'  
13 9 לתצהירו של מר סומך). נוכח זאת, הנתבעת 2 שלחה הודעה לתובעת בדבר  
14 כוונת הנתבעת 1 למשוך את כספי הפיצויים, בה הובהר כי ככל שלא תתקבל  
15 התנגדות מטעמה של התובעת במשך 60 יום, כספי הפיצויים ישוחררו לידי  
16 המעסיקה. לאחר שלא התקבלה תגובה מצד התובעת, שוחררו הכספים (ס' 11  
17 – לתצהירה של התובעת).
- 18
- 19 .99 באשר לטענתה של התובעת כי לא קיבלה לידיה את מכתב ההתראה אותו  
20 שלחה הנתבעת 2, צירפה היא לתצהירה את מכתב ההתראה כפי שנכתב  
21 לתובעת (נספח 2 לתצהירו של מר סומך, ס' 10 לתצהירו). התובעת הודתה  
22 בחקירתה כי לא שינתה את כתובת מגוריה וכי יתר מכתבי הנתבעת 2 התקבלו  
23 בכתובתה:
- 24 "ש. מה כתובת מגוריך כיום ?  
25 ת. דב גרונר 7 תל אביב. זו הכתובת שלי 20 שנה.  
26 ש. יש עוד יהודית רוטר בכתובת הזו ?  
27 ת. לא.  
28 ש. קיבלת דוחות שנתיים שצירפת לתצהיר מחברת הביטוח ?  
29 ת. כן.  
30 ש. הדוחות נשלחו בדואר רשום ?  
31 ת. לא. לא יודעת. סביר להניח. לא הלכתי לדואר" (עמ' 12 לפי, ש' 27 - 33).
- 32



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

100. נציג הנתבעת 2, מר משה סומך, הסביר בעדותו מדוע אין בידי הנתבעת 2 אישור מסירה של המכתב אשר נשלח לתובעת:
- ש" מפנה לסעיף 10 לתצהירך, (מצטט), למה אין לך אישור מסירה של המסמך ?
- ת. ב- 2014 לא שמרנו אישורי מסירה. כיום יש לנו מערכת שכן עושה את זה. אנו שלחנו לכתובת המעודכנת בחברה" (עמ' 26 לפ', ש' 16 – 18).
101. בהמשך לכך, הסביר מר סומך, כי הנתבעת 2 אינה פועלת כאשר מתעוררת התנגדות מצד העובד:
- ש" מה היה קורה אם היא היתה מתנגדת ?
- ת. לא היינו משחרים את כספי הפיצויים עד לצו בית משפט או הסכמת הצדדים. אי הסכמה שלה, מיידעת את חברת הביטוח שיש מחלוקת לגבי כספי פיצויים" (עמ' 25 ש' 11-13).
102. בנסיבות מקרה זה ולאור הכרעתי בעניין תשלום פיצוי פיטורים לתובעת אני סבורה כי אין להטיל אחריות כספית על הנתבעת 2. עם זאת, היה על הנתבעת 2 להקפיד הקפדה יתרה לרבות קבלת אישור מסירת הדואר הרשום למבוטחת, ואף אם לא נמשך דבר הדואר לשלוח אותו בשנית עד לקבלתו אצל המבוטח, בטרם תעשה דיספוזיציה כלשהי בכספים הפיצויים אשר נצברו לטובת התובעת בגין שנות עבודתה.
103. אוסיף, כי טענת התובעת כי הנתבעת 2 לא הייתה רשאית לשחרר את כספי הפיצויים אלא אם הנתבעת 1 הייתה מציגה הסכם אישי או קיבוצי המוכיח כי יש לה אישור לעשות כן, אינה עולה בקנה אחד עם הוראות ס' 26 וחוזר המפקח על הביטוח, בהם נקבע כי המדובר בתנאים חלופיים.
104. דהיינו, בהתאם לחוזר, לשם החזרת כספי הפיצויים על המעסיק נדרשת חתימה על הצהרה מטעם המעסיק בדבר התקיימות התנאים הבאים:
1. העובד חדל לעבוד בנסיבות שאינן מזכות אותו בפיצוי פיטורים;
  2. הסכומים שהופקדו בקופה אינם מיועדים גם לביטוח קצבה אן – נקבע בהסכם קיבוצי או בהסכם אחר שהם ניתנים להחזרה אן – 2. לפי פסק דין של בית הדין לעבודה.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

1 105. לפיכך, בנסיבות מקרה זה, לא חלה חובה על הנתבעת 2 לדרוש מהנתבעת 1  
2 הצגת הסכם אישי או הסכם קיבוצי בדבר שחרור הפיצויים.

3  
4 106. לאור האמור, תביעת התובעת כנגד הנתבעת 2 נדחית.  
5

### פיצויי הלנה-

6  
7 107. התובעת הוסיפה וטענה כי הינה זכאית לפיצויי הלנת שכר ופיצויי הלנת פיצויי  
8 פיטורים בגין הלנת שכרה של התובעת וכן פיצויי הלנת פיצויי פיטורים.  
9 הנתבעת 1 טענה כי במועד הגשת התביעה, התיישנה זכותה לקבלת פיצויי  
10 הלנה.  
11

12 108. בנסיבות המקרה דנן, לא מצאתי כי התובעת זכאית לפיצויי הלנה מכל סוג,  
13 לאור מחלוקת כנה בין הצדדים באשר לרכיבי התביעה אשר במחלוקת. עוד  
14 אציין, כי פדיון דמי חופשה אינו מזכה בפיצויי הלנת שכר וכן כי תביעתה של  
15 התובעת לפיצויי הלנה בגין פיצויי פיטורים התיישנה.  
16

### סוף דבר-

17  
18 109. לאור האמור, הנתבעת 1 תשלם לתובעת תוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין,  
19 את הסכומים הבאים:  
20 בגין פיצויי פיטורים, סך של 74,700 ₪, בניכוי הסכום הצבור לתובעת בקופת  
21 הפיצויים.  
22

23 בגין פדיון חופשה שנתית, סך של 10,388 ₪ .  
24

25 לסכומים הנזכרים לעיל יתווספו הפרשי ריבית והצמדה כדין החל מיום הגשת  
26 התביעה ועד התשלום המלא בפועל.  
27

28 110. התביעה כנגד הנתבעת 2 נדחית.  
29

30 111. בנוסף, תישא הנתבעת 1 בהוצאות שכ"ט עו"ד בסך של 12,000 ₪ אשר ישולמו  
31 תוך 30 יום מהיום אחרת יישאו הפרשי ריבית והצמדה כדין החל מהיום ועד  
32 התשלום המלא בפועל.





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 34059-12-15

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

112. בנסיבות מקרה זה, לפני משורת הדין ומתוך התחשבות בנסיבותיה האישיות של התובעת ונוכח המחלוקת המשפטיות בסוגיה זו, לא מצאתי לחייב את התובעת בהוצאות בגין דחיית התביעה כנגד הנתבעת 2.

113. באשר לטענת הנתבעת 2, כי על בית הדין לחייב את הנתבעת 1 בתשלום הוצאות משפטיות, בשל כתב השיפוי עליו חתמה הנתבעת 1 בפני הנתבעת 2, אציין כי ככל שקיימות לנתבעת 2 טענות כנגד הנתבעת 1 במישור החוזי רשאית היא לפעול בהתאם לדין לצורך מימוש זכויותיה.

לצדדים זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 יום מיום המצאת פסק הדין.

ניתן היום, כ"ב אדר תשע"ח, (09 מרץ 2018), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

רזית צדיק, שופטת, סגנית נשיאה

