



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

ניתן ביום 10 דצמבר 2018

המערער

דרור סופר

המשיבה

גומלא סימולציות כלכליות ישראל בע"מ

לפני: השופטת לאה גליקסמן, השופטת סיגל דוידוב – מוטולה, השופט רועי פוליאק
נציגת ציבור (עובדים) גב' מיכל בירון בן גרא, נציג ציבור (מעסיקים) מר צבי טבצ'ניק

בשם המערער – עו"ד נירית לוי זמיר
בשם המשיבה – עו"ד אלי הלם

פסק דין

השופטת לאה גליקסמן:

1. ערעור זה סב על פסק דינו של בית הדין האזורי בתל אביב (השופטת שרה מאירי ונציגי הציבור גב' שושי הורביץ ומר יעקב גונצ'רובסקי; סע"ש 31133-09-13), שבו נדחתה ברובה תביעתו של המערער כנגד המשיבה.
2. המערער (להלן – **העובד**) הועסק במשיבה (להלן – **החברה**) במשך כשש עשרה שנה, מיום 7.5.1997 עד יום 7.2.2013.
3. תנאי עבודתו של העובד הוסדרו בהסכם עבודה מיום 7.5.1997 (להלן – **הסכם העבודה**).
4. לאחר סיום עבודתו, תבע העובד פיצויי פיטורים; פדיון חופשה; פיצוי על הפקדות בחסר לקרן הפנסיה.
5. החברה הגישה תביעה שכנגד, שבה טענה כי העובד הפר את חובתו על פי הסכם העבודה למתן הודעה מוקדמת בת שלושים יום להתפטרות, ועל כן חייב לשלם לחברה את הפיצוי המוסכם שנקבע בסעיף 15 להסכם העבודה בסך של \$ 15,000 (53,130 ₪, נכון למועד הגשת התביעה שכנגד).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

6. מטעם העובד העידו העובד, אחותו ואמו; מטעם החברה העידו גב' פנינה אופק מנכ"לית החברה (להלן – **מנכ"לית החברה או המנכ"לית**); מר אלי אסבג עובד החברה; מר עידו לויין ומר גל עמל – עובדי החברה לשעבר. כמו כן הגישה החברה חוות דעת של משרד רו"ח ד"ר ליפקר ושות' בעניין סבירות תשלום שכר במזומן (נוכח טענת העובד כי מדי חודש שולם לו חלק מהשכר (2,000 ₪) במזומן).
7. בית הדין האזורי דחה את התביעה לפיצויי פיטורים, קיבל חלקית את התביעה לפדיון חופשה והורה לשחרר לזכות העובד **חלק** מהכספים שהופקדו בקרן הפנסיה. התביעה שכנגד נדחתה.

זכאות העובד לפיצויי פיטורים:

8. בכתב התביעה נטען כי מדי חודש שולם לעובד חלק משכרו – 2,000 ₪ - במזומן, ותשלום זה לא נכלל בתלושי השכר וכתוצאה מכך נפגעו זכויותיו; העובד "אולץ להתפטר" מעבודתו בשל הרעה מוחשית בתנאי עבודה שבאה לידי ביטוי בתשלום חלק מהשכר במזומן, הפקדה חלקית לקופת גמל, הטלת עומס עבודה בלתי סביר ככלכלן היחיד בחברה וכן כאחראי על הכשרות בחברה. בנוסף, התקיימו נסיבות מיוחדות שהפכו את עבודתו של העובד לבלתי נסבלת עם מנכ"לית החברה, אשר ניצלה את מעמדה וכוחה "**להשפלות "חוזרות ונשנות"** של העובד"; "כשקצה נפשו" של העובד בהשפלות החוזרות ונשנות הוא החליט ללכת לביתו, ואז אילצה אותו מנכ"לית החברה להצהיר כי הוא מתפטר תוך שהיא דואגת להקליטו.
9. בתצהירו לא חזר העובד על הטענות כי התפטר בשל הרעה מוחשית בתנאי עבודתו, וטען כי "**אולצתי להתפטר מעבודתי בניגוד לרצוני בשל העובדה, כי הנתבעת נהגה בי בצורה משפילה ופוגענית באופן שלא אפשר לי להמשיך ולעבוד**". לגרסתו בתצהירו, מנכ"לית החברה נהגה לעלוב בו ולהשפיל אותו אף בפני עובדים נוספים, וכינתה אותו בכינויי גנאי שונים; בעבר, היה אירוע בשנת 2008 שבו עלבה בו המנכ"לית לפני עובדים, ובמענה לדרישתו הביעה המנכ"לית את התנצלותה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

אשר לאירועים שהובילו לסיום עבודתו העיד כי ביום 7.2.2013, לאחר שניסה לומר מספר פעמים למנכ"לית שאותה עת דיברה בטלפון כי ביצע משימה שהטילה עליו, וזאת בהתאם להנחייה קודמת שלה בעניין, פנתה אליו המנכ"לית בדרישה כי בעתיד ככל שהיא מצויה בשיחת טלפון עליו לפנות אליה פעם אחת בלבד, ובהמשך אף דרשה ממנו **"לחתום על מסמך המשקף את 'הנוהל החדש'.. הטעם לדבריה היה כי אם אפר אותו תוכח טענתה, כי אני שקרן ומסלף את דבריה, לאמור המנכ"לית ביקשה ממני לחתום על 'הצהרת נאמנות' לפיו אני מקיים את הוראותיה ומתחייב שלא להפר אותן"**; דרישה כזו ואמירות כאלה, במיוחד בהתחשב בותקו, הן **"מעליבות ומשפילות"**, ועל כן הוא השליך את המסמך על הרצפה תוך שהוא מסרב לחתום עליו, והוסיף שאין בכוונתו לעשות כן **"ואם היא רוצה שתפטר אותי"**; המנכ"לית השיבה לו כי **"היא לא תפטר אותי בחיים.. כיוון שאין ברצונה לשלם לי פיצויים"**, ודרשה ממנו לומר כי הוא מתפטר; בשלב זה, נוכח העימות הקשה וההשפלות מצד המנכ"לית החליט ללכת לביתו, ואז דרשה ממנו המנכ"לית לומר כי הוא מתפטר מעבודתו ואף הקליטה את דבריו במכשיר הטלפון הנייד שלה; לאחר מועד זה התנהלה חליפת מכתבים בינו לבין החברה, שבה הודיע מפורשות כי לא התפטר מעבודתו וכי הוא מבקש לשוב למקום עבודתו, **"וכל שביקשתי הוא הבנה מצד המנכ"לית והסכמתה לחדול להתנייח אלי בצורה האכזרית הזו שוב ושוב"**; המנכ"לית לא הסכימה לדרישתו המינימלית, תוך שהיא משיבה לו פעם אחר פעם כי אין בכוונתה להתנצל על התנהגותה, ומכאן הסיק כי התנהגותה הולכת ומחריפה; משכך, דרש את הפיצויים המגיעים לו ומכתב פיטורים, והבהיר כי בכל עת שיידרש יגיע לבצע חפיפה לעובד חדש; משלא נענה בעניין זה, הגיע למשרדי החברה על מנת לתאם מועד לביצוע חפיפה, אולם המנכ"לית הודיעה לו כי היא מסרבת לביצוע חפיפה כיוון שהוא מסוכן ו**"אפרמט לה את המחשב"**.

10. מנכ"לית החברה, גב' אופק, העידה כי מעולם לא פיטרה את העובד ולא היה לה כל אינטרס לסיים את עבודתו, נוכח העובדה שהיה עובד מרכזי, ובמישורים רבים החברה הייתה תלויה בו, כך שסיום עבודתו ובעיקר בדרך בה נעשה גרם לנזקים כבדים לחברה; כללית, סביבת העבודה בחברה היא חברית, לא



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

פורמאלית, ולא היררכית, והיא ובן זוגה (ז"ל) שייסד עמה את החברה דאגו תמיד לסביבת עבודה מהנה גם בהיבטים הפיזיים; אשר ליחסי העבודה עם העובד העידה כי למעט מספר מועט של חילוקי דעות לאורך השנים, בינה לבין העובד היו יחסים קרובים וחמים; העובד היה אחד העובדים הבכירים והמוערכים בחברה, במסגרתה אף "צמח" מכלכלן מתחיל לעובד בעל ידע מקצועי נרחב גם במחשבים; נוכח כישוריו של העובד גם לא היה לו קושי למצוא מקום עבודה אחר לו, כטענתו, סביבת העבודה בחברה הייתה פוגענית. אשר לאירוע מיום 7.2.2013 העידה כי התקשר לקוח של החברה, והיא ביקשה מהעובד להתחבר לשרת שלו בעודה משוחחת עם הלקוח בטלפון; לדבריה במהלך השיחה הודיע לה העובד פעמיים שהיא מחוברת. בתום השיחה ביקשה מהעובד בנועם כי כשהיא משוחחת עם לקוח מספיק שיידע אותה פעם אחת. בתגובה לאמירה זו אמר לה העובד שמהיום יאמר לה כל דבר פעם אחת בלבד, ולא מעניין אותו אם תשמע או לא והוא אף ידאג שלא תשמע את ההודעה, כבקשתה. היא חזרה והבהירה שזו לא בקשתה, ולאחר דין ודברים נוסף אמרה לעובד שהיא כותבת מסמך המבהיר את בקשתה, וביקשה ממנו לחתום על המסמך שהכינה. במסמך לא נכתב שהעובד שקרן ולא היה מדובר ב"הצהרת נאמנות" כנטען על ידי העובד. המסמך נוסח בלהט הוויכוח, בתגובה לתשובתו הקטנונית של העובד כי מעתה ישתדל שלא תשמע את הודעותיו כבקשתה. העובד סירב, ואמר שהוא הולך לביתו, עוזב את העבודה ומתפטר; היא ביקשה מהעובד שלא יתפטר ויעזוב את העבודה, ובוודאי לא בפתאומיות, והזכירה לו שלקוח אחר (תנובה) מחכה לתשובתו והוא אמר שהדבר לא מעניין אותו והוא הולך לביתו ומתפטר. בהמשך, ניסתה לשכנעו שתגובתו אינה בפרופורציה לאירוע, ושיימנע מלעשות מהלכים ששניהם יצטערו עליהם, אולם העובד עמד על שלו שהוא רוצה להתפטר מהעבודה. מאחר שבשנת 2008 היה אירוע שבו העובד ביקש להתפטר תוך שהוא טוען כי הוא פוטר, וחששה שינהג כך שוב, רצתה להקליט את העובד אומר במילותיו שלו שהוא מתפטר מעבודה, והיא הקליטה אותו בהסכמתו.

אשר לאירועים שלאחר יום 7.2.2013 העידה כי העובד שלח מכתב נושא תאריך 11.2.2013, אולם למעשה המכתב נשלח רק ביום 14.2.2013, והתקבל על ידה





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

רק ביום 17.2.2013, כך שלמעשה היה נתק של עשרה ימים. מאותו מועד החלה התכתבות, עת תחילה העובד דרש מכתב פיטורים והיא הבהירה כי אינו מפוטר והוא מתבקש לשוב לעבודה באופן מיידי; היעדרותו הפתאומית של העובד, עת כמעט לא היה לו תחליף, והיא היחידה שיכולה אולי להחליפו, גרמה לקשיים רבים **"ומבחינת החברה היה מדובר בקטסטרופה מוחלטת"**. רק ביום 20.2.2013 שבועיים לאחר מכן, הסכים העובד לחזור לעבודה, בתנאי שתתנצל על מעשיה. אילו סברה שמדובר בדרישה אותנטית הייתה עושה הכל כדי להיפגש עמו וליישר את ההדורים, אולם הדרישה לא הייתה כנה אלא נועדה לצרכי תביעה עתידית; העובד עמד בסירובו לחזור לעבודה בחברה, אולם משנוכח לדעת כי עזיבתו הייתה בניגוד לחוק ולאמור בהסכם העבודה לעניין הודעה מוקדמת, הציע לשוב לחודש חפיפה. הצעה זו באה לאחר שכבר נגרם לחברה נזק רב מחסרונו, והיא חששה שלאור התנהגותו הבלתי מובנת בנטישתו הפתאומית הוא יגרום לחברה נזק נוסף, ולכן לא הייתה מעוניינת בעריכת חפיפה.

11. בית הדין האזורי דחה את תביעתו של העובד לפיצויי פיטורים מנימוקים אלה:

11.1. טענות העובד נטענו בערבוביה, עת מצד אחד טען כי פוטר ומצד שני טען כי התפטר. בקביעה זו התייחס בית הדין האזורי לחקירתו הנגדית של העובד, שבה טען כי **"לא הייתה התפטרות"** וכי להרגשתו פוטר. בית הדין האזורי קבע כי העובד לא פוטר מעבודתו, ומעולם לא נמסרה לו הודעת פיטורים, ואין בהתנהלות החברה שום מעשה שניתן לפרשו כפיטורים.

11.2. בית הדין האזורי דחה את גרסתו של העובד כי לאורך תקופת עבודתו סביבת העבודה הייתה פוגענית או משפילה. נפסק, כי **"התובע לא הוכיח כי סביבת עבודתו הייתה עוינת/משפילה, או כי היה יחס בעייתי כלפיו, וודאי לא לתקופה ממושכת; כך גם לא הוכיח כי כונה רמאי/שקרן/גנב בפני עובדים אחרים ו/או בפני לקוחות וטענותיו אלה נטענו בעלמא. אדרבא. באירוע קודם (2008) דרש התנצלות - פומבית בכתב - ובקשתו נענתה. מעבר לאירוע זה לא תואר אירוע נוסף, ודאי לא**



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

הוכח! בית הדין הוסיף כי במהלך תקופה בת כ- 16 שנות עבודה, מטבע הדברים ויכוחים, מתיחויות ומתחים בעבודה הם דבר שבשגרה ברוב מקומות העבודה. לא הוצגה ולו עדות אחת לגרסתו כי הושפל, ו"סבלו" כעדות אמו ואחותו – יש בו כדי להוכיח את תחושתו הסובייקטיבית בלבד, וגם זאת בדיעבד.

11.3. אשר לאירוע מיום 7.2.2013 קבע בית הדין האזורי כי העובד לא הוכיח את נסיבות האירוע הנטען, דהיינו לא הוכיח כי המנכ"לית צעקה עליו או כינתה אותו בשמות גנאי או דיברה אליו בגסות יתר; העובד אף לא הוכיח כי נדרש לחתום על "מסמך נאמנות", שכן על פי עדותו כלל לא קרא את תוכן המסמך שנדרש לחתום עליו, כך שאין הוא יכול להעיד על תוכנו; אשר להקלטתו על ידי המנכ"לית קיבל בית הדין האזורי את גרסת המנכ"לית, כי הדבר נעשה עקב חששה מהישנות של אירוע קודם בשנת 2008 שבו העובד טען כי פוטר למרות שהתפטר. בית הדין הוסיף כי השיחה לא הוקלטה מראשית "העימות", וגם לא בשלב שבו העובד החליט ללכת לביתו, אלא המנכ"לית הפסיקה את השיחה על מנת להביא את הטלפון הנייד וגם פרק זמן זה לא "הספיק" לעובד כדי להתעשת, והוא חזר על דבריו שהוא מתפטר, ואף לא סיג את דבריו כי אולץ לומר כך או לעשות כן.

11.4. בית הדין האזורי הוסיף כי גם אם ניתן היה לראות את התנהגותו של העובד ביום 7.2.2013 כהתפטרות "בעידנא דריחתא" (על אף שלא נטען כך על ידי העובד), ואפילו אם הייתה מתקבלת גרסתו כי באירוע ביום 7.2.2013 עזב את מקום העבודה עקב תחושת ביזוי והשפלה, הרי שמההתכתבות בין המנכ"לית לבין העובד לאחר מכן, עולה כי העובד נדרש על ידי החברה להתייצב בעבודתו, ואי התייצבותו מעידה על כך כי החליט להתפטר מעבודתו. בית הדין האזורי הוסיף וקבע כי האופן שבו התפתחו הדברים לאחר יום 7.2.2013 נבע מהתנהלותו של העובד. כך, בעוד שהעובד במכתביו שב וחזר על טענותיו ו"טחן אותן עד דק", הרי שהמנכ"לית ביקשה "להתקדם" ולשים את האירוע מאחוריהם. בהתנהלותו - בחר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

העובד להמשיך ולהעמיק את חילוקי הדעות והפערים עד מצב שבו לא ניתן היה להמשיך לעבוד יחד. נוכח האמור, נדחתה גם טענת העובד כי מדובר במצב שבו המעסיק לא יכול היה לשנות את מצב הדברים כצידוק לאי התייצבות לאלתר לעבודה או לאי מתן התראה/פנייה למעסיק קודם להתפטרותו.

11.5. בית הדין האזורי התייחס בפסק דינו גם לטענותיו האחרות של העובד – תשלום חלק משכרו במזומן; טענות בדבר הסכם עבודה שאינו חוקי; הטענה בדבר הטלת עומס עבודה בלתי סביר - ודחה את גרסתו בעיקרה, ובכל מקרה קבע כי על פי גרסתו של העובד הוא לא התפטר **עקב** נושאים אלה, וגם לא נתן התראה לחברה בנוגע לנושאים אלה.

11.6. **סיכומו של דבר** – בית הדין האזורי קבע כי העובד התפטר מעבודתו, וכי לא שוכנע כי התקיימו נסיבות אובייקטיביות שהצדיקו לראות התפטרות זו כהתפטרות בדין מפוטר, ועל כן נדחתה התביעה לפיצויי פיטורים.

12. **העובד טען כי** יתכן מצב שבו נסיבות סיום ההעסקה (פיטורים או התפטרות) אינן חד משמעיות, ואין מדובר בטענות חלופיות המצדיקות דחיית התובענה; בחינת השאלה אם התקיימו "נסיבות אחרות" על פי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963 (להלן – **חוק פיצויי פיטורים**) צריכה להיעשות לא בפריזמה אובייקטיבית אלא בפריזמה סובייקטיבית, דהיינו על פי תחושתו הסובייקטיבית של העובד; הפסיקה הכירה בחריג לכלל שלפיו עת ברור שהמעסיק אינו יכול לשנות את הנסיבות שגרמו להחלטת העובד להתפטר העדר התראה אינו שולל את הזכות לפיצויי פיטורים.

לטענת העובד, בית הדין האזורי התעלם מההלכה הפסוקה כמפורט לעיל, ועל כן הגיע למסקנות שגויות. כך, עדותו של העובד הייתה אחידה ועקבית, והוא לא הכחיש כי התפטר מעבודתו, אך הבהיר כי תחושתו הייתה שפוטר; התנהלות החברה מהווה פיטורים. זאת, הן בהתנהלות מנכ"לית החברה בעת האירוע מיום 7.2.2013, שבו לא ביקשה להפסיק את השיחה ולהמשיכה במועד אחר על מנת שלא ליצור אסקלציה של היחסים, והן בהתנהלות המנכ"לית



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

לאחר האירוע מיום 7.2.2013 – ניתוק כל קשר עם העובד והימנעות מפנייה אליו בשום אמצעי תקשורת; גם אם העובד התפטר מעבודתו, הוא זכאי לפיצויי פיטורים על פי סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, שכן האירוע מיום 7.2.2013 היה משפיל ומבזה, שבו ניתנו לעובד הוראות משל היה ילד קטן, והוא נדרש לחתום על מסמך כתנאי להמשך עבודתו, עת אין מדובר בנוהל מקצועי אלא בהוראה כיצד יש לפנות למנכ"לית עת היא משוחחת בטלפון. זאת, במיוחד בשים לב לעובדה כי העובד הועסק בחברה במשך כ-16 שנה; תחושתו הקשה של העובד עקב האירועים באה לידי ביטוי הן במכתביו למנכ"לית החברה והן בעדותו בחקירה הנגדית בבית הדין; גם מנכ"לית החברה הבינה כי באירוע מיום 7.2.2013 נחצו קווים אדומים, עת העידה כי לא פנתה אל העובד לאחר האירוע במשך ימים ארוכים, כדי לתת לו זמן ש"ינקה את הראש"; כעולה ממכתביו של העובד, הוא היה מוכן לשוב לעבודה, וכל שדרש היה מעט אנושיות ממנכ"לית החברה, אולם היא בחרה שלא לעשות כן, עת הדגישה שאין לראות במכתבה משום התנצלות ואף שזרה בו אמירות פוגעניות - סילוף עובדות, שקרים בוטים, חוסר תום לב, הטרדת המערכת לשווא; מנכ"לית החברה אף העידה כי ממועד האירוע איבדה אמון בעובד. נוכח האמור, יש לקבוע כי העובד זכאי לפיצויי פיטורים בהתפטרותו.

העובד הוסיף וטען, בהתייחס לקביעות בית הדין האזורי, כי נסיבות האירוע – ויכוח בינו לבין המנכ"לית שעלה לטונים גבוהים שבמהלכו ביקשה ממנו המנכ"לית לחתום על מסמך והוא סירב – לא היו שנויות במחלוקת; לא ניתן משקל לכך שהאירוע הוקלט על ידי מנכ"לית החברה באופן חלקי בלבד; אין בסיס לקביעה כי עד להקלטת אמירתו של העובד כי הוא מתפטר חלף פרק זמן שבו היה עליו "להתעשת"; העובד חזר פעם אחר פעם על עמדתו שלפיה הוא מוכן לשוב לעבודה סדירה בתנאי שמנכ"לית החברה תתנצל, אולם במכתבה של מנכ"לית החברה נכללו אמירות קשות ופוגעניות כלפי העובד שאינן מתיישבות עם הגרסה שלפיה החברה רצתה כי העובד ישוב לעבודתו; החברה הייתה יכולה לשנות את מצב הדברים אולם היא בחרה שלא לעשות כן. העובד הדגיש כי בית הדין שגה בכך שבחן אם התנהלותו של העובד "סבירה" ולא בחן את האירועים על פי תחושתו הסובייקטיבית של העובד.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

13. **החברה טענה כי פסק דינו של בית הדין האזורי ניתח את הסוגייה המשפטית מכל צדדיה, והגיע למסקנה היחידה האפשרית, שלפיה העובד לא פוטר באירוע מיום 7.2.2013 ולא התקיימו נסיבות שביחסי עבודה המזכות אותו בפיצויי פיטורים;** הערעור סב על קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי, ואין מקום לחרוג מהכלל שלפיו ערכאת הערעור לא תתערב בקביעותיה העובדתיות של הערכאה אשר שמעה את העדויות והתרשמה מהן במישרין; העובד "דילג" בין טענת התפטרות בדין מפוטר לבין טענה כי פוטר כדי להצדיק את דרישתו לתשלום פיצויי פיטורים, ולא ניתן להעלות טענות חלופיות; גרסתו של העובד בקשר לאירוע נדחתה חד משמעית על ידי בית הדין האזורי; התנהגותו של העובד - אי התייצבות לעבודה לאחר האירוע ביום 7.2.2013 היא בגדר התפטרות; העובדה כי העובד התפטר מעבודתו עולה בבירור מחליפת המכתבים שבין העובד לבין מנכ"לית החברה.

14. **לאחר בחינת טענות הצדדים וכלל החומר שבתיק הגענו לכלל מסקנה כי דין הערעור בעניין זכאות העובד לפיצויי פיטורים להידחות.**

15. נקדים ונאמר כי איננו סבורים כי העובד העלה טענה חלופית של "פיטורים" ו"התפטרות", למרות שבמהלך עדותו בחקירה הנגדית אמר מספר פעמים כי "פוטר". גם מעדותו של העובד בחקירה הנגדית עולה כי גרסתו היא שהוא זה שהודיע על התפטרותו מעבודתו בחברה, אלא שלגישתו הוא "נדחף" לעשות זאת על ידי מנכ"לית החברה, לאחר דין ודברים עם מנכ"לית החברה ולאחר שהיא דרשה ממנו לחתום על מסמך, שכונה על ידו הצהרת נאמנות, ובלשונו **"היא גרמה למצב שלא יכולתי להשאיר במקום העבודה. פשוט לא יכולתי לראות את האישה הזאת יותר. היא השפילה אותי כל הזמן. יש לה התפרצויות"** (ע' 9, ש' 1-2).

16. נוכח האמור, השאלה אותה יש לבחון היא האם העובד היה זכאי לפיצויי פיטורים בהתפטרותו. בסיכומיו בערעור (סעיף 37 לפסק הדין) הדגיש העובד כי **"הסיבה היחידה לסיום העסקתו הייתה אירועי 7.2.13"**, וכי טענותיו כי סביבת העבודה היתה בעייתית הועלו כ"עובדות רקע ולא כסיבה לסיום העסקתו". עוד נטען כי לצורך הזכאות לפיצויי פיטורים על פי סעיף 11(א) לחוק



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

פיצויי פיטורים לא נדרש להוכיח מקבץ אירועים ואף אירוע בודד יכול לעמוד בתנאי סעיף 11(א) לחוק. על כן, יש לבחון אם האירוע ביום 7.2.2013 ממלא אחר אחד התנאים הקבועים בסעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים והוא "נסיבות אחרות שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש מעובד כי ימשיך בעבודתו".

17. אשר לאופן בחינת השאלה אם התקיימו "נסיבות אחרות שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש מעובד כי ימשיך בעבודתו" נפסק כי –

"בפסק הדין שבדיון לג/3-12, פד"ע ד' עמ' 173, בעמ' 179 פסק כבר בית דין זה, כי לדיבור "יחסי עבודה" יש לייחס, בהקשר לסעיף, משמעות של תנאי עבודה, ומהמילים "לגבי אותו העובד" ו"אין לדרוש ממנו" עולה שהמבחן אינו אוביקטיבי אלא סוביקטיבי. המבחן אינו אם אין לדרוש מעובד "סביר" (מי הוא?) כי "ימשיך בעבודתו", אלא אם אין לדרוש מהעובד שבו מדובר, כפי שהינו וכפי אישיותו, כי "ימשיך בעבודתו".

מסוביקטיביות המבחן עולה, כי אין לקבוע מרשם שיענה על הכל ועל כולם; נסיבות ונסיבות - ומשקלן, עובד ועובד – ותגובתו. אשר ישקול בכל המקרים הוא, כי עובד בא למקום עבודתו כדי לעבוד בו ולתרום למפעל מכוחו וממרצו; אין הוא בא למפעל על מנת לסבול פגיעות אישיות – לא מצד המעביד ולא מצד חבריו לעבודה, בין שהם ממונים עליו ובין שהם שווים לו ... האמור אינו מכוון למעשים שביום יום, בדומה ל"מעשה של מה בכך" שבו מדובר בסעיף 4 לפקודת הנזיקין.

הסוביקטיביות שבה מדובר מוצאת את ביטויה גם במיוחד במקומות עבודה למיניהם ובסביבה שבה מדובר. לא הרי מוסך, בנין ונמל כהרי משרד, מרפאה או מעבדה; לא הרי המצופה מאדם בריא כמצופה מאדם חולה או חולני, ולא הרי המצופה מאדם צעיר כהרי המצופה מאדם בא בימים".

דב"ע לו/24 – 3 זילברמן מפעל וסתי לחץ בע"מ - הלנה קופרשטיין (6.7.1976).
וראו גם:

דב"ע נד/79 - 3 פרופ' בנימין לרר - בית חולים הרצוג (עמותת עזרת נשים) (18.9.1994).



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

יחד עם זאת, בחינת השאלה בהתאם לנסיבות הקונקרטיות של העובד ומקום העבודה, אין משמעותה כי כל תחושה סובייקטיבית של העובד מקנה זכאות לפיצויי פיטורים. לעניין זה נפסק כי -

"... הכלל הוא, כי "לא בכל מקרה או שרשרת של מקרים, הגורמים לעובד אי שביעות רצון, או מורת רוח, יש לראות עילה המצדיקה את התפטרותו" (דב"ע לג/34-3 קורנבליט – רוזנגרטן בע"מ [17], בעמ' 411; ראה גם דב"ע נד/3-79 לרר – בית-החולים הרצוג (עמותת עזרת נשים) [18]). מכאן, אמנם מדובר בבחינת תחושותיו הסובייקטיביות של העובד המתפטר, אך בעיניים אובייקטיביות. יש לבחון אם סביר הוא לצפות מעובד מסוגו של העובד הנדון, לאור מעמדו ועם התחושות הסובייקטיביות שנוצרו אצלו, להמשיך לעבוד בנסיבות שנוצרו. לא כל תחושה סובייקטיבית שלו תיחשב בעינינו כנסיבות שאין לצפות מהעובד שימשיך לעבוד בהן. יש לבחון את סבירות תחושותיו לאור מצבו הסובייקטיבי. זוהי הסובייקטיביזציה של המבחן האובייקטיבי".

דב"ע (ארצי) נז/ 7 – 3 נחום לבון - מ.ת.מ. מבני תעשייה ומלאכה בע"מ, פד"ע לב 584 (1997).

ומן הכלל אל הפרט :

18. כאמור, העובד טען כי התפטר עקב האירוע ביום 7.2.2013, ולא עקב סביבת עבודה פוגענית במהלך תקופת עבודתו, על אף שהעלה בתצהירו טענות כי במהלך תקופת עבודתו נהגה מנכ"לית החברה לעלוב בו ולהשפיל אותו אף בפני עובדים נוספים מדי פעם בפעם, ואף להתפרץ עליו. מכל מקום, בית הדין האזורי גם קבע כי העובד "לא הוכיח כי סביבת עבודתו הייתה עויינת/משפילה" או כי היה יחס בעייתי כלפיו או שכונה רמאי/שקרן/גנב בפני עובדים אחרים או לקוחות, והדגיש כי גרסה זו לא נתמכה בעדויות אובייקטיביות, וכי אין להסתמך בעניין זה על עדויות אמו ואחותו של העובד, אשר יכולות לכל היותר להעיד על תחושתו הסובייקטיבית, וגם זאת בדיעבד. כמו כן, העובד לא טען כי התפטר עקב נסיבות אחרות שלהן טען בתביעתו (תשלום חלק מהשכר במזומן וחסר בהפקדות לקרן הפנסיה). נוכח האמור, השאלה אותה יש לבחון היא האם האירוע מיום 7.2.2013, בין כשלעצמו ובין לאור השתלשלות האירועים בעקבותיו, הוא בגדר "נסיבות אחרות שביחסן עבודה" שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

19. ניתן לקבל את גרסתו של העובד כי דרישתה של מנכ"לית החברה כי יחתום על מסמך שבו בקשתה או הנחייתה בעניין מסירת הודעות נתפשה על ידו כדרישה מעליבה ומשפילה, וגם כי לא היה מקום לדרישה זו. עם זאת, כעולה מעדותה של מנכ"לית החברה, שבית הדין נתן אמון בגרסתה, המסמך נכתב על ידה "בלהט הוויכוח" ביניהם, לאחר שהעובד שב ואמר כי ישתדל שלא תשמע את הודעותיו, וכבר במהלך האירוע, לאחר שהעובד הודיע כי הוא מתפטר, ניסתה מנכ"לית החברה להניא אותו מכך, וביקשה ממנו להימנע מלעשות מהלכים שלאחר מכן שניהם יצטערו עליהם. אשר לעובדה כי המנכ"לית ביקשה מהעובד להקליט את הודעת התפטרותו, הרי שבית הדין האזורי קיבל את גרסתה כי עשתה כן נוכח מקרה בעבר, שבו העובד הודיע על התפטרותו וטען כי פוטר. זאת ועוד. למרות שהייתה בידיה הקלטה של הודעת העובד, מנכ"לית החברה לא ביקשה להיאחז בה, אלא הבהירה כי החברה מעוניינת בהמשך עבודתו של העובד וביקשה ממנו לשוב לעבודה (מכתבי המנכ"לית מיום 18.2.2013; מיום 21.2.2013; מיום 23.2.2013). מטבע הדברים, במהלך חיי עבודה מתרחשים אירועים שבהם המעסיק או הממונה מטעמו או העובד פועלים מתוך כעס, עלבון, אי הבנה, טעות בשיקול דעת וכיו"ב, וכפועל יוצא מכך נאמרים דברים או מבוצעות פעולות שהיה ראוי להימנע מהם. אולם, לא כל אמירה או פעולה שהיה ראוי להימנע ממנה מקימה עילה לזכאות לפיצויי פיטורים בהתפטרות. בהתחשב במכלול נסיבות האירוע מיום 7.2.2013 כמפורט לעיל, אנו סבורים כי גם אם לא היה מקום כי המנכ"לית תדרוש מהעובד לחתום על מסמך ובו הנחיה כיצד עליו להודיע לה הודעות, אירוע זה **כשלעצמו אין בו כדי להוות "נסיבות אחרות שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש מעובד כי ימשיך בעבודתו"**.

20. לטענת העובד, יש לבחון את זכאותו לפיצויי פיטורים על פי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים גם על יסוד האירועים שהתרחשו לאחר יום 7.2.2013. העובד לא הבהיר אם טענתו זו מבוססת על כך שאין לראות בו כמי שהתפטר ביום 7.2.2013 למרות הודעתו למנכ"לית כיוון שהתפטר בלהט הוויכוח (או בלשונו של בית הדין האזורי ב"עידנא דריתחא") ויש להתייחס לאירוע מיום 7.2.2013 כחלק **ממכלול האירועים** שהחלו באותו אירוע ונמשכו בתכתובת בין המערער





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

לבין המנכ"לית; או על כך שבהתכתבות בינו לבין המנכ"לית הבהיר כי הוא מוכן להמשיך בעבודתו ככל שהחברה תפעל לשינוי הנסיבות שגרמו להתפטרותו, והתנהלות המנכ"לית היא שגרמה לכך שנאלץ להתפטר בסופו של יום.

21. כפי העולה מחומר הראיות, לאחר האירוע מיום 7.2.2013 התנהלה בין הצדדים התכתבות, שנביא את עיקריה להלן.

21.1. במכתבו הראשון של העובד למנכ"לית החברה לאחר האירוע (מיום 11.2.2013, לטענת המנכ"לית נשלח בפקס ביום 14.2.2013 והתקבל רק ביום 17.2.2013) דרש העובד מכתב פיטורים, בטענה כי מנכ"לית החברה השפילה אותו וגרמה לו להתפטר, ולמעשה פיטרה אותו.

21.2. בתשובה למכתב זה (מיום 18.2.2013), שכותרתו **"המשך עבודתך בחברה"**, מנכ"לית החברה הבהירה כי לא פיטרה את העובד, וכי החברה מעוניינת בהמשך עבודתו בחברה, תוך שציינה במפורש (בסעיף 10 למכתב) כי **"במידה וקיבלת את הרושם כי איני סומכת עליך, הריני להבהיר לך שטעית טעות חמורה. לו הייתי חושבת שאתה 'חסר אחריות', 'שקרן' או 'גנב' כפי שכתבת במכתבך, לא הייתי מפקידה בידיך את ניהול כספי הקופה עבור ארוחות ללקוחות, כיבודים ותרומות, דבר המעיד על אמון מלא בך"**. עם זאת, המנכ"לית לא התנצלה במכתב זה, ואף ציינה כי לגישה העובד בחר להוציא את האירוע מכל פרופורציה ולנפחו למימדים בלתי סבירים בעליל, וכי מכתבו של העובד **"רצוף עובדות מסולפות, אשר יתכן ומעידות על מניע נסתר ביצירת האירוע"**.

21.3. במכתב מיום 20.2.2013 העובד טען כי לאורך כל תקופת עבודתו סבל מהתעמרות והתנכלות, וכי באירוע מיום 7.2.2013 הוגדשה הסאה, המנכ"לית השפילה אותו, ובכך הובילה אותו למצב ש**"כמעט גרמת לכך שלא אוכל להמשיך ולעבוד בחברתך"**, וכי גם בקשתה להקליט את הודעת ההתפטרות מעידה על כך. עם זאת כתב העובד כי למרות היחס והצטברות המשקעים, יסכים **"על מנת לא לפגוע בחברה, לפני משורת הדין, ותוך הבטחה כי אירועים מעין אלה לא יישנו להמשיך ולעבוד בחברתכם תוך"**



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

מחאה על יחס זה, ותוך כדי ניסיון נוסף לבדוק אם ניתן לשפר את מערכת יחסי העבודה מבלי להפסיק את עבודתי מיידית". כמו כן ביקש כי המנכ"לית תודיע לו אם היא באמת רוצה שימשיך לעבוד איתה, מתי ברצונה שיחזור לעבודה ו"האם את מסוגלת להתנהג אלי בצורה נאותה".

21.4. למכתב זה השיבה המנכ"לית (מכתב מיום 21.2.2013) מחד כי העובד "ממשיך בקו של סילוף העובדות, שקרים בוטים וחוסר תום לב. קיוויתי כי מכתבי הראשון יהווה 'סולם לרדת מהעץ הגבוה עליו טיפסת', אולם נראה כי אתה ממשיך בכיוון סילוף העובדות והטרדת המערכת לשווא", וכן הכחישה את טענותיו לעניין התעמרות והתנכלות לאורך תקופת העבודה, והבהירה כי אינה מתנצלת "באשר איני סבורה כי פגעתי או השפלתי אותך באיזושהי צורה ואופן". מאידך, הדגישה המנכ"לית כי "יש לי אמון רב ביכולות המקצועיות שלך ותפקידך המרכזי בחברה הינו בעל חשיבות רבה" וכי "עודני רוצה לראותך שב לעבודה בחברה, ואינני מעוניינת לפטרך. אבקשך לשוב לעבודה באופן מידי, בטרם ייגרמו נזקים נוספים לאלה שכבר נגרמו לחברה" (ההדגשה במקור – ל.ג.) וכי "אני שמחה לקבל את הודעתך כי בכוונתך לשוב לעבודה, וכאמור אינני מעוניינת לפטרך. אני מצפה כי תשוב לעבודה ללא דיחוי כבר ביום ראשון".

21.5. מכתב זה נענה על ידי העובד (מכתב מיום 21.2.2013) במכתב שבו הצהיר כי "נדהמתי לקרוא במכתבך זה כי את ממשיכה לומר שאני שקרן ומסלף עובדות בחוסר תום לב. איזה עובדות אני מסלף?", ובהמשך לכך הציג שורה של אמירות בנוגע לאירוע מיום 7.2.2013, וטען כי לפי מכתבה המנכ"לית ממשיכה להאשים אותו כשקרן וכמי שהבנתו "לוקה בחסר", וכי "ברור שאינני יכול להבין איך יש לך 'אימון רב ביכולות המקצועיות' של אדם שהבנתו 'לוקה בחסר' ואת מעוניינת לתת לאדם כזה שגם מטריד את המערכת לשווא תפקיד מרכזי בחברה שבניהולך?". כן ביקש כי המנכ"לית תבהיר כי "מה לדעתך הבנתי לא נכון באירוע שהתרחש ב-7.2.2013 ואלו מהציטוטים ומהאירועים שציננתי לעיל אינו נכון?".



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

21.6. למכתב זה השיבה המנכ"לית (מכתב מיום 23.2.2013) כי חליפת המכתבים מיצתה את סוגיית נטישתו של העובד את העבודה; כי כבר במכתבה הראשון ביקשה ממנו להתייצב לעבודה באופן מיידי, והעובד לא התייצב אלא שיגר מכתבים נוספים; כי העובד נדרש לשוב לעבודה באופן מיידי, וככל שלא יעשה כן תראה אותו כמתפטר – על כל המשתמע מכך. למכתבה צירפה "דו"ח השתלשלות האירועים" ביום 7.2.2013 והשלכותיהם החמורות.

21.7. בתשובתו (מכתב מיום 24.2.2013) העובד שב ופירט את גרסתו באשר לאירוע מיום 7.2.2013; כי משמעות ניסיונה להחתיים אותו על המסמך היא אחת – העדר אמון מינימלי בו. במכתב זה כתב העובד כי **"עקב התנהלותך המשפילה, התפרצויותיך התכופות, הצעקות והאשמות חסרות השחר שהופנו כלפי, בהזדמנויות אחרות, אני רואה בהפסקת עבודתי, שבאה כאילו מיוזמתי, פיטורים ולא התפטרות"**. כמו כן הודיע העובד כי מבלי לפגוע בטענתו כי למעשה פוטר ולא התפטר, יסכים להמשיך לעבוד חודש נוסף ולערוך חפיפה מלאה עם מי שאמור להחליף אותו, ולא להפסיק את עבודתו מיידי, וכך דרש תשלום פיצויי הפיטורים המגיעים לו ומכתב פיטורים כנדרש.

21.8. מכתב זה נענה במכתב בא כוחה של החברה (מכתב מיום 24.2.2013) כי העובד בחר להיתפס לזוטות, נראה שהינו מחפש לפרוש מהחברה בתואנות שווא, כי אין כל עילה שבדין לראות אותו כמתפטר בדין מפוטר, וכי התנהלותו מהווה הפרת משמעת חמורה נוכח העובדה שנטש את העבודה באמצע יום העבודה. כמו כן הוא נדרש להחזיר את מפתחות המשרד והרכב שניתן לו לצרכי עבודתו בתוך 24 שעות.

21.9. כאמור, החברה סירבה להצעתו של העובד לחזור לעבודה למשך חודש לצורך ביצוע חפיפה למחליפו, עת לטענת מנכ"לית החברה חששה כי לאור התנהגותו הבלתי מובנת יגרום נזק לחברה בתקופת החפיפה, במיוחד נוכח העובדה שניתן בלחיצת כפתור אחת על המחשב לגרום נזק בלתי הפיך.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

22. בית הדין האזורי קבע כי גם אם אין לראות באירוע מיום 7.2.2013 התפטרות, עקב כך שהעובד פעל "בעידנא דריתחא", הרי שמההתכתבות המפורטת לעיל כמו גם אי התייצבותו של העובד לעבודה למרות שנדרש לכך בהזדמנויות שונות, עולה באופן ברור כי העובד התכוון להתפטר מעבודתו ואף התפטר מעבודתו ביום 7.2.2013 לאלתר; אין מדובר במצב דברים שבו המעסיק לא יכול לשנות את מצב הדברים כצידוק לאי התייצבות לאלתר או לאי מתן התראה/פנייה למעסיק קודם להתפטרות; האופן בו התנהל העובד, עת במכתביו "טחן עד דק", שב וחזר על טענותיו, וביקש להעמיק את חילוקי הדעות, בעוד שמנכ"לית החברה מבקשת "להתקדם" ולשים את האירוע מאחוריהם הביא למצב שבו לא ניתן להמשיך לעבוד יחד, כך שמנכ"לית החברה חששה מליתן לו לערוך חפיפה.

23. העובד טען כי התנהלות המנכ"לית אשר נמנעה מליצור קשר עמו במשך תקופה ממושכת, לא הפגינה יחס אנושי כלפיו ולא התנצלה, אלא מכתביה כללו אמירות פוגעניות, כמו גם עדותה כי ממועד האירוע איבדה אמון בעובד ועל כן לא איפשרה לו לבצע חפיפה – כל אלה חייבו לקבוע כי התקיימו **"נסיבות אחרות שביחסי עבודה שבהן אין לדרוש מהעובד להמשיך בעבודתו"** וכי העובד זכאי לפיצויי פיטורים.

24. לאחר בחינת טענות הצדדים וכלל חומר התיק, הגענו לכלל מסקנה כי גם אם נבחן את שאלת זכאותו של המערער לפיצויי פיטורים על יסוד מכלול האירועים שתחילתם בוויכוח מיום 7.2.013 והמשכם בהתכתבות בין העובד לבין המנכ"לית, אין מקום להתערב בקביעותיו של בית הדין האזורי. **ראשית**, יש לתת משקל להתרשמותו של בית הדין האזורי מהעדויות לפניו, והתרשמותו החד משמעית הייתה שבסמוך לאחר האירוע מנכ"לית החברה הייתה מעוניינת בהמשך עבודתו של העובד בחברה, ואילו העובד הוא זה שהחליט להתפטר מעבודתו. **שנית**, מסקנה זו היא גם התמונה המצטיירת מקריאת המכתבים, שבהם (למעט במכתב השני) העובד מבהיר כי אינו יכול להמשיך לעבוד בחברה נוכח התנהלות המנכ"לית כלפיו באירוע מיום 7.2.2013 (ואירועים קודמים, שכאמור העובד לא חזר עליהם כסיבה להתפטרותו וכן נקבע כי לא הוכחו).





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

לעומת זאת, גם אם המנכ"לית עמדה על כך שהעובד מסלף את תיאור האירוע וכי אין מקום שתתנצל לפניו, במכתביה הראשונים הבהירה כי היא מעוניינת בהמשך עבודתו בחברה וכי יש לה אמון בו, ועולה מהם (וזהו גם הייתה מסקנתו של בית הדין האזורי שהתרשם באופן בלתי אמצעי מעדותה) כי היא הייתה מעוניינת בהמשך עבודתו של העובד בחברה. בנסיבות אלה, בהתחשב בטענתו של העובד כי התפטר בשל האירוע מיום 7.2.2013 ולא בשל אירועים אחרים (שכאמור לא הוכחו על פי קביעתו של בית הדין האזורי), אנו סבורים כי נוכח חובתו של העובד ליתן למעסיק התראה לפני התפטרות וליתן הזדמנות לשינוי הנסיבות, היה מקום שהעובד יתייצב במקום העבודה, ייפגש עם המנכ"לית ויבחן את האפשרות ליישר את ההדורים ביניהם. ממכתביו של העובד עולה כי בין אם נראה את הודעתו למנכ"לית ביום 7.2.2013 כהודעת התפטרות ובין אם לאו, הוא גמר אומר להתפטר מעבודתו לאחר האירוע מיום 7.2.2013, ולא הייתה לו נכונות אמיתית ליתן הזדמנות לשינוי הנסיבות. **שלישית**, איננו סבורים כי העובדה שהמנכ"לית לא יצרה קשר עם העובד עד יום 18.2.2013 משנה מסקנה זו. המנכ"לית הסבירה בעדותה כי חשה כעס על האופן שבו עזב העובד את עבודתו באמצע יום העבודה ביום 7.2.2013 עת לקוח (תנובה) חיכה למענה ממנו, וכן סברה כי נכון יותר יהיה ליתן לעובד פרק זמן "לנקות את הראש" ואז הוא ירים טלפון ויחזור לעבודה (ע' 31, ש' 22 – 27). כאמור, העובד הודיע בפתאומיות על התפטרותו מעבודה ביום 7.2.2013, במהלך יום העבודה, וצעדו זה גם הפתיע וגם הכעיס את המנכ"לית. גם אם המנכ"לית יכלה לנקוט יוזמה קודם למתן מענה למכתבו של העובד, יש לראות את התמונה הכוללת של האירועים, שמהם עולה כאמור לעיל כי העובד גמר בדעתו להתפטר לאחר יום 7.2.2013, וזאת עשה ללא מתן התראה לחברה וללא מתן הזדמנות לשנות את הנסיבות.

25. **כללו של דבר** – לאור כל האמור לעיל הערעור על דחיית התביעה לפיצויי פיטורים נדחה.



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

פדיון חופשה

26. לטענת העובד, שולם לו פדיון חופשה בחסר. נציין, כי קיים פער בין סכום התביעה בכתב התביעה, 57,288 ₪ לבין הסכום שנתבע בתצהיר – 16,204 ₪. גם מספר ימי החופשה שבעדם נתבע פדיון חופשה וערך יום חופשה שונה בכתב התביעה ובתצהיר. בית הדין האזורי קיבל חלקית את התביעה, וחייב את החברה בתשלום הפרשי פדיון חופשה בסך של 5,647 ₪.

27. העובד טען כי מגיע לו סכום נוסף בגין פדיון חופשה – 7,152 ₪, עת ההפרש כפי הנראה נובע מערעור על בסיס השכר לתשלום פדיון חופשה, נוכח טענת העובד כי שולם לו מדי חודש סך של 2,000 ₪ במזומן. בהקשר זה, ערער העובד גם על קביעתו העובדתית של בית הדין האזורי שבה נדחתה טענתו כי שולם לו מדי חודש במזומן סך של 2,000 ₪, בנוסף לשכר הנקוב בתלוש השכר, וכן טען כי השכר לצורך פדיון חופשה כולל רכיבים נוספים מעבר לשכר יסוד ועמלות, כפי שקבע בית הדין האזורי.

28. דין הערעור ברכיב זה להידחות. אשר לטענה כי מדי חודש שולם לעובד סך של 2,000 ₪ במזומן – איננו רואים מקום לחרוג מהכלל שלפיו ערכאת הערעור אינה מתערבת בקביעה העובדתית של בית הדין האזורי. מקובלת עלינו קביעתו של בית הדין האזורי כי הוכח שהשכר לצורך תשלום פדיון חופשה כולל את הרכיבים "שכר" ו"עמלות", וכי העובד לא הוכיח כי היה מקום לכלול בשכר רכיבים נוספים. זאת ועוד. העובד לא נתן כל הסבר לתחשיב הסכום הנוסף שלטענתו מגיע לו בעד פדיון חופשה, איזה רכיבים היו אמורים להיכלל בתחשיב ולא נכללו, מהותם של רכיבים אלה וכיצד חושב הסכום הנוסף שנתבע בערעור – 7,152 ₪. מכל הטעמים לעיל, הערעור בעניין פדיון חופשה נדחה.

הפקדות בחסר לקרן הפנסיה

29. בכתב התביעה ובתצהירו, טען העובד כי החברה הפקידה בחסר לקרן הפנסיה, **שלא בהתאם להסכמת הצדדים**. רק בשלב הסיכומים בבית הדין האזורי העלה העובד את הטענה להפרת הוראות צו ההרחבה בענף היבוא, היצוא והמסחר בסיטונות של ההסכם קיבוצי הכללי שבין לשכת המסחר תל אביב יפו לבין



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

- ההסתדרות הכללית (להלן - **צו ההרחבה לשכת המסחר**) וצירף את הוראות צו ההרחבה וכן עמודים מהסיווג האחיד של ענפי הכלכלה.
30. בית הדין האזורי דחה את התביעה ברכיב זה בקובעו כי העובד לא הוכיח כי החברה הפרה הסכם שנערך עמו, והטענה בדבר תחולת צו ההרחבה לשכת המסחר שהועלתה בסיכומים מהווה שינוי חזית ולא הוכחה.
31. את ערעורו ברכיב זה ביסס העובד על הוראות צו ההרחבה לשכת המסחר בלבד, וטען כי מדובר בטענה משפטית בדבר תחולת דין על מצב עובדתי, ועל כן לא היה חייב לפרט טענה זו בתצהירו; גם אם שגה בכך שצירף מסמכים לסיכומיו אין לייחס לכך כל משמעות, שכן אין מדובר בראיות עובדתיות אלא בדין שהוא בידיעת דיינים.
32. אין בידינו לקבל את טענתו של העובד. שאלת תחולתו של צו הרחבה ענפי על המעסיק היא שאלה מעורבת של עובדה ומשפט, שכן אחד המרכיבים העיקריים בהכרעה הוא תחום עיסוקו ופעילותו העיקרית של המעסיק. על כן היה על העובד להעלות טענה זו כבר בכתב התביעה ובתצהירו, כך שתינתן לחברה אפשרות להתייחס אליה ולהתגונן מפניה, ולא ניתן להעלות טענה זו בשלב הסיכומים. עוד נציין, כי עיסוקה של החברה על פי האמור בתצהירה של המנכ"לית – פיתוח מודלים לתמחור ורווחיות – אינו בגדר מתן שירות במחשבים או "שירותי מחקר", ועל כן על פני הדברים אין גם בסיס עובדתי לטענה בדבר תחולת צו ההרחבה לשכת המסחר. מכל מקום, די בכך שהטענה מהווה שינוי חזית והועלתה לראשונה בסיכומי העובד על מנת לדחותה.
33. אשר לתקופה שלאחר תחולתו של צו ההרחבה בעניין פנסיה חובה (ינואר 2008) – בית הדין האזורי קבע כי העובד לא הוכיח הפקדות בחסר. בהקשר זה קבע בית הדין האזורי גם כי אין מקום להתייחס למסמכים שצירף העובד רק לסיכומיו, וכן קבע כי על פי תדפיסי תשלומים וריכוזי שכר שצורפו לתצהירה של מנכ"לית החברה לא הוכיח העובד את טענתו כי בוצעו הפקדות בחסר. בית הדין האזורי הוסיף כי גם על פי המסמכים שצורפו לסיכומיו של העובד לא הוכחה הפקדה בחסר. נדגיש שוב, כי בהודעת הערעור נטען רק להפקדות בחסר



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

על פי הוראות צו ההרחבה לשכת המסחר, ולא הועלתה כל טענה לעניין הפקדות בחסר על פי צו ההרחבה בעניין פנסיה חובה או על פי הסכם העבודה.
34. **כללו של דבר** – מהנימוקים שפורטו לעיל הערעור בנוגע להפקדות בחסר לקרן הפנסיה – נדחה.

שחרור כספי מרכיב פיצויי פיטורים בהפקדות לפנסיה:

35. בסיכומי הטענות בבית הדין האזורי העלה העובד **לראשונה** טענה חלופית, שלפיה גם אם אינו זכאי לפיצויי פיטורים מכוח החוק, הוא זכאי לקבל את **מלוא הכספים** של מרכיב פיצויי הפיטורים בהפקדות לפנסיה, וזאת בהתאם לסעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים. לטענת העובד בסיכומים, הפקדות החברה לפנסיה נזקפו במלואן לתשלום קצבה, ולכן אינן ניתנות להחזרה לחברה. העובד צירף לסיכומי הטענות מטעמו דו"חות של פוליסות ביטוח המנהלים – דו"ח של חברת הביטוח "מנורה מבטחים" ושל חברת הביטוח "הראל", וטען כי מדובר ב"**מסמכים משלימים בלבד**" למסמכים שצורפו לתצהיר העדות של המנכ"לית, ואין המדובר במסמכים חדשים. החברה טענה כי יש לדחות טענה זו בשל שינוי חזית וכן טענה כי העובד לא הוכיח כי הכספים שהופקדו במרכיב פיצויי הפיטורים יועדו לתשלום קצבה.

36. בית הדין האזורי דחה טענה זו, וקבע כך:

36.1. עבור התקופה שעד ינואר 2008 העובד אינו זכאי למרכיב פיצויי הפיטורים בהפקדות לפנסיה.

36.2. עבור התקופה שמחודש ינואר 2008 ואילך (מועד תחילתו של צו ההרחבה פנסיה חובה) – העובד זכאי לכל הכספים במרכיב פיצויי הפיטורים שנצברו עבורו על פי הוראות צו ההרחבה פנסיה חובה, על פי שיעורי ההפקדות ושיעור "השכר המבוטח" הקבועים בצו. עם זאת, קבע כי ככל שהופקדו במרכיב פיצויי הפיטורים כספים בשיעור גבוה יותר, **"תיטיב הנתבעת לעשות ותעבירם במלואם לידי התובע וזאת משיקולים מהותיים בנסיבות העניין: נוכח שנות העסקתו הרבות מאד ותכליתם של כספי הפיצויים; לאור העובדה כי מדובר בעובד ראוי אף לשיטת הנתבעת;**



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

ובשל נסיבות סיום עבודתו (בסופו של יום המסקנה כי התובע התפטר שלא בדין מפוטר היא מסקנה משפטית אך אין בה כדי להפחית או לבטל את הבנתו הסובייקטיבית של התובע את מצב הדברים)."

36.3. בית הדין האזורי דחה את טענת העובד כי הוא זכאי לכספים במרכיב פיצויי הפיטורים על יסוד הוראת סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים, בקובעו כי תכלית ההוראה היא לשריין כספים המגיעים לעובד כפיצויי פיטורים מהישג ידם של נושים של המעסיק במקרה של פשיטת רגל או פירוק, ואין תכליתה להעביר כספים שנצברו לטובת העובד לידי. בכל מקרה, העובד לא הוכיח כי התקיימו הוראות סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים. כמו כן, יש לדחות את ניסיונו של העובד להגיש ראיות חדשות במסגרת הסיכומים.

37. בערעורו, טען העובד כי בית הדין האזורי טעה בכך שדחה את טענתו החלופית מכוח סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים, שלפיה הוא זכאי לכספים שהופקדו בחברות הביטוח במרכיב פיצויי הפיטורים, נוכח העובדה ש"אין חולק כי הפרשות לפוליסת ביטוח המנהלים, שנערכה כאמור למערער, נזקפו במלואן לתשלום קצבה כפי שעולה מהראיות אשר צורפו על ידי המשיבה לתצהירה". אין בידינו לקבל טענה זו של העובד. מקובלת עלינו טענת החברה כי יש לדחות טענה זו נוכח העובדה שהועלתה לראשונה בסיכומים, והיא מהווה שינוי חזית. בניגוד לנטען על ידי העובד, הטענה כי ההפקדות לפוליסת הביטוח נזקפו במלואן לתשלום קצבה שנויה במחלוקת, ומשמדובר בטענה עובדתית היה על העובד להעלות טענה זו בכתב התביעה ובתצהירו, ולהגיש את הראיות בתמיכה לטענה זו במצורף לתצהירו, ולא במצורף לסיכומיו. מעבר לנדרש נוסף כי הן מהמסמכים שצורפו לתצהיר עדות ראשית והן מהמסמכים שצורפו לסיכומיו של העובד בבית הדין האזורי (שלא כדיון, שכן לא הוגשה בקשה להגשת ראיות נוספות) לא ניתן ללמוד אם הכספים שהופקדו בפוליסת ביטוח מנהלים נזקפו כולם לתשלום קצבה. די באמור כדי לדחות את ערעורו של העובד בעניין תביעתו לקבלת מלוא הכספים במרכיב פיצויי פיטורים בפוליסות ביטוח המנהלים מכוח סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים, ואין לנו צורך להידרש לתכליתו



בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 16-02-38016

ולפרשנותו של סעיף 26 לחוק פיצויי פיטורים ולקביעתו של בית הדין האזורי בעניין זה.

38. כפועל יוצא מכך, מבוטל צו המניעה הארעי על פי החלטות בית דין זה מיום 27.7.2016 ומיום 10.7.2016, והחברה רשאית לפעול בעניין זה מול מנורה מבטחים ביטוח בע"מ ומול הראל חברה לביטוח בע"מ, **בכפוף לקביעתו של בית הדין האזורי בעניין הכספים שהופקדו במרכיב פיצויי פיטורים בעד התקופה מינואר 2008 ואילך ובכפוף לכל דין.**

עם זאת, וללא קשר לשאלה איזה סכום ממרכיב פיצויי הפיטורים בפוליסות רשאית החברה לדרוש את השבתו לידיה על פי ההסדר התחיקתי, אנו סבורים כי על אף שניתן להבין את המשקעים שנותרו נוכח נסיבות סיום עבודתו של העובד בחברה, מן הראוי שהחברה תשקול שלא להתנגד להעביר לעובד את מרכיב פיצויי הפיטורים בפוליסות ביטוח המנהלים בעד כל תקופת עבודתו. זאת, בהתחשב בתקופת העבודה הארוכה עת על פי תצהירה של המנכ"לית העובד היה **"עובד מאד מוערך והכרחי לפעילות החברה"** ובהתחשב בכך שמרכיב פיצויי הפיטורים בפוליסות ביטוח המנהלים הוא חלק מהחיסכון הפנסיוני של העובד בעד תקופת העבודה הממושכת בחברה.





בית הדין הארצי לעבודה

ע"ע 38016-02-16

39. סוף דבר – לאור כל האמור, ערעורו של העובד נדחה. העובד ישלם לחברה שכ"ט עו"ד בסך של 5,000 ₪, וזאת בתוך 30 יום ממועד המצאת פסק הדין.

ניתן היום, ב' טבת תשע"ט (10 דצמבר 2018), בהעדר הצדדים וישלח אליהם.

רועי פוליאק,
שופט

סיגל דוידוב-מוטולה,
שופטת

לאה גליקסמן,
שופטת, אב"ד

מר צבי טבצ'ניק,
נציג ציבור (מעסיקים)

גברת מיכל בירון בן גרא,
נציגת ציבור (עובדים)

