



בס"ד, י"ד חשון תשפ"ג

08 נובמבר 2022

תיק מס' 82024

פסק דין

לבין	בעניין שבין
הנתבעת	התובע
חברה להכנת מזון לאירועים	אדם שהועסק כטבח

א. רקע עובדתי

התובע הינו טבח אשר הועסק אצל הנתבעת שהינה חברה העוסקת בהכנת מזון לאירועים ולמוסדות חינוך. תקופת ההעסקה החלה מאמצע שנת 2016 והסתיימה בתאריך 16/7/20 בשל פריצת מגפת הקורונה, אשר צמצמה מאוד את כמות העבודה בנתבעת. באותה העת הודיעה הנתבעת לתובע כי עקב צמצום העבודה הוא יצא לחל"ת. מלכתחילה תקופת החל"ת נקבעה עד סוכות תשפ"א אך עקב התמשכות המגפה תקופת החל"ת הוארכה ללא הגבלת זמן. במשך התקופה קיבל התובע תשלומים מהביטוח הלאומי עד תחילת שנת תשפ"ב. עם סיום החל"ת התובע לא הוחזר לעבודתו ובין הצדדים נתגלעו מספר נקודות מחלוקת בנוגע לזכויות הכספיות המגיעות לתובע מהחברה.

ב. טענות התובע

לטענת התובע הנתבעת לא ביקשה ממנו מעולם לחזור לעבודה ולא יצרה איתו כל קשר מאז שיצא לחל"ת ולפיכך יש לראות בכך כפיטורין. לדבריו במשך התקופה הזו הוצעה לו עבודה אחרת והוא סירב לקבלה מתוך ציפיה לשוב לעבודתו אצל הנתבעת. לטענתו פיטורין אלו נעשו על רקע אישי ולא על רקע מקצועי וללא הודעה מוקדמת כדין. ולפיכך הוא דורש את הדרישות הבאות:

1. פיצוי על פיטורין ללא הודעה מוקדמת, בסך 14,200 ₪.
2. פיצוי על אובדן הכנסה מעבודה חלופית.
3. פיצוי בגין אבדן הזכות לפדות את קרן ההשתלמות שלו בלי לשלם מס.
4. פיצוי על פיטורין על רקע אישי.
5. פיצוי על הלנת פיצויי פיטורין.
6. פיצוי בגין צער ועוגמת נפש.
7. אגרת בית הדין בסך 700 ₪.

עמוד 1 מתוך 7



את הפיצויים וכן את ההפרשות הפנסיוניות דורש התובע לחשב לפי מרכיבי השכר של השעות הגלובליות שמופיעות לו בתלוש.

ג. טענות הנתבעת

לדברי הנתבעת היא היתה רשאית לפטרו שכן התובע הפר את ההסכם השכר עם הנתבעת מספר פעמים, בכך שהמשיך לעבוד שעות נוספות רבות מעבר למה שסוכם עמו, עבד לאט באופן מכוון, והיה ביחסים לא טובים עם מנהל העבודה. אולם היא לא עשתה זאת והתובע מעולם לא פוטר אלא הוצא לחל"ת ממנו לא שב. לדברי הנתבעת היא אף ניסתה להשיב אותו מהחל"ת לאותו היקף משרה בו עבד לפני שיצא לחל"ת ולשם כך פנתה אליו מספר פעמים והשאירה לו הודעות אצל בני ביתו אך הוא לא השיב להן. לדבריה, יש לראות בכך כאילו התפטר מרצונו ולדחות את כל תביעותיו. אמנם על אף שלדברי התובעת הנתבעת הפטר, היא מסכימה לשלם לתובע פיצויי פיטורין כדין מפוטר ותו לא. אולם לדעתה אין להחשיב בשכר הקובע לפיצויי הפיטורין ולהפרשות פנסיה את שעות העבודה הנוספות באופן גלובלי.

במהלך הדיון בבית הדין הציעה הנתבעת הצעת פשרה בסך של ₪17,800. התובע סירב לפשרה זו. עקב כך הודיעה הנתבעת שהיא חוזרת בה מהסכמותיה וחוזרת לטענותיה שיש לדחות את כל טענות התובע.

ד. שאלות לדיון

1. האם התובע פוטר או התפטר והאם הוא זכאי לפיצויי פיטורין.
2. האם התובע זכאי לדמי הודעה מוקדמת.
3. האם התובע זכאי לפיצוי על פיטורין על רקע אישי.
4. אופן חישוב שעות נוספות גלובליות לענין פיצויי הפיטורין.
5. האם התובע זכאי לפיצוי בגין הפסד עבודה אחרת.
6. האם התובע זכאי לפיצוי בגין הפסד הזכות לפדות את קרן ההשתלמות ללא מס.
7. האם התובע זכאי לפיצוי בגין צער ועוגמת נפש.
8. אופן החיוב בהוצאות משפט.

ה. זכאות התובע לפיצויי פיטורין

בפתח הדברים נציין כי בית הדין סבור שיש תוקף הלכתי לחוקי העבודה, לתקנות ולצווי ההרחבה (ראו בעניין זה, פסק דין ארץ חמדה גזית 71070; חוקי התורה: עבודה, סעיף 2 ובמקורות המובאים שם).



הצדדים חלוקים בשאלה העובדתית האם התובע פוטר או שהתפטר, אולם הנתבעת מסכימה לשלם לתובע פיצויי פיטורין כדין מפוטר. בית הדין מקבל את טענת הנתבעת שהעובד לא פוטר אלא התפטר, שכן הנתבעת מעולם לא הודיעה לתובע כי היא מבקשת לפטר. אך מאידך סבור בית הדין כי חובת הנתבעת לתשלום מלוא פיצויי הפיטורין הינה מן הדין. שכן למרות שהתובע התפטר, התפטרותו נבעה כתוצאה מהוצאתו לחל"ת על ידי הנתבעת. הוצאה לחל"ת כפוי מהווה לדעת בית הדין הרעה מוחשית בתנאי העבודה אשר על פי החוק מזכה את העובד שהתפטר בפיצויי פיטורין. נציין כי כך מקובל לפסוק גם בבתי הדין לעבודה הדנים על פי החוק (ראו: סעש (ת"א) 57094-10-20 אלנה מוסניצקי - ד"ר לביא דוד).

מסקנה: על הנתבעת לשלם לתובע פיצויי פיטורין מלאים.

1. האם התובע זכאי לפיצוי על פיטורין ללא הודעה מוקדמת

חוק הודעה מוקדמת (תשס"א) קובע כי על המעסיק לתת לעובד הודעה מוקדמת לפני התפטרות. במשך תקופת ההודעה המוקדמת על המעסיק להמשיך ולהעסיק את העובד שפוטר, וגם אם אינו מעוניין בכך עליו לשלם לו את שכרו כאילו עבד. בנידון דידן קבע בית הדין שלא היו פיטורין אלא התפטרות וממילא אין מקום לתשלום דמי הודעה מוקדמת.

מסקנה: הנתבעתפטורה מלשלם לתובע דמי הודעה מוקדמת.

2. פיצוי על פיטורין על רקע אישי

התובע מבקש שבית הדין יכיר בזכותו לא רק לדמי פיטורין אלא כפיטורין על רקע אישי שלגביהם לדעתו החוק מטיל חובה על המעסיק לפצות את העובד על כך.

דין: חוק שוויון הזדמנויות בעבודה תשמ"ח אוסר להפלות עובד ולפטר בשל גילו, מינו דתו וכדומה. אולם התובע לא ציין איזו אפליה לדעתו גרמה לפיטוריו או להמנעות מהחזרתו מהחל"ת, והוא לא הביא כל ראיה לטענותיו בגין אפליה. לטענתו הועסק עובד אחר במקומו, אולם לדברי הנתבעת היא נאלצה להעסיק באופן זמני עובד אחר, אך הדבר בשום פנים לא נבע מאפלייתו של התובע. לדברי התובע הוא לא הוחזר מהחל"ת עקב טענות אישיות אולם לדברי הנתבעת ההמנעות מהחזרתו היתה בשל יחסי עבודה לא טובים שהיו לתובע עם מנהל העבודה ועקב ירידה משמעותית בהקף העבודה שהייתה קודם פרוץ מגפת הקורונה.

מסקנה: התביעה לפיצויים בשל אפליה על רקע אישי דינה להדחות.



ח. פיצויים ופנסיה על שעות נוספות גלובליות

בהסכם השכר שנחתם בין הצדדים (נספח ה של כתב ההגנה) מופיע פירוט של רכיבי השכר:

1. שכר בסיס: 8,850 ₪.
2. תוספת שעות נוספות גלובליות: 4,870 ₪.

בין הצדדים התגלעה מחלוקת כיצד יש לחשב את שיעור דמי הפיטורין. לדעת התובע התוספת בגין שעות נוספות גלובליות הם חלק מהמשכורת שלו, ומשכך עליו לקבל פיצויי פיטורין גם עבור חלק זה. לדעת הנתבעת תוספת זו ניתנה רק בתנאי שאכן התובע יעבוד את אותן השעות בפועל, כראיה לכך הם הצביעו על סעיף 9 בהסכם השכר המחודש (שנחתם ב-2/5/19 והובא כנספח ה' על ידי הנתבע) אשר קובע כי במקרה שהנתבעת תראה ירידה בשעות העבודה של התובע היא תהיה רשאית לקזז משכרו. אשר על כן לדעתם אין לראות את תוספת השעות הגלובלית כחלק מהשכר לעניין חישובי פיצויי פיטורין והפרשות פנסיוניות.

דיון: החובה להפריש פיצויי פיטורין והפרשות פנסיוניות היא חובה שנובעת מהחוק. משכך יש לבחון כיצד חובה זו מוגדרת בחוק. בסעיף 1 לתקנות פיצויי פיטורין (חישוב הפיצויים והתפטרות שרואים אותה כפיטורים), תשכ"ד נכתב בלשון זו:

(א) הרכיבים שיובאו בחשבון שכר העבודה לענין תקנות אלה הם:

(1) שכר יסוד;

(2) תוספת ותק;

(3) תוספת יוקר המחיה;

(4) תוספת משפחה.

(ב) נכללת בשכר עבודה תוספת מחלקתית או תוספת מקצועית, יראו תוספות אלה כחלק משכר היסוד.

(ג) לא היה שכר העובד משתלם לפי הרכיבים המנויים בתקנת משנה (א) או לפי חלק מהם, יובא בחשבון שכרו שכר העבודה הרגיל ללא תוספות.

בסעיף קטן ג מפורש אם כן כי הרכיבים שנמנו בסעיף קטן א הינם דווקניים ואין להוסיף עליהם תוספות אחרות. פרשנות זו ניתנה גם על ידי בית המשפט העליון (ראו בג"ץ 5572/92 יעקב זכאי נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מז(3) 602):

כאשר "גמול שעות נוספות גלובליות" ניתן לקבוצת עובדים בגין עבודתם הרגילה, הוא נכלל בהגדרת "משכורת" לצורך חישוב הפנסיה. הווי אומר: אם התשלום לקבוצת עובדים הוא תשלום המשולם לעובדים, כמעין תוספת סמויה, בעד עצם ביצוע עבודתם הרגילה, והוא מיועד להעניק להם תוספת ומשכורת בשם אחר, כי אז ייחשב הדבר לחלק מהמשכורת לצורך חישוב הפנסיה. כאשר תשלום תוספת לקבוצת עובדים מותנה בתנאי

עמוד 4 מתוך 7



או בגורם מיוחדים ותלוי בכך שמי שמדובר בו מתקיימים בו אותו תנאי או אותו גורם, התשלום אינו נכלל בחישוב הפנסיה. כאשר מנהל בכיר מקבל תשלום גלובאלי בגין עבודתו בשעות נוספות, מדובר על תשלום המותנה בעבודה. תשלום כזה אינו פיקציה, אלא תמורה בגין עבודה של ממש.

במקרה שלפנינו חוזה ההעסקה מבהיר בצורה שלא משתמעת לשתי פנים שמדובר בתוספת שעות התלויה בעבודה בפועל. וזאת משתי סיבות:

האחת, במהלך הדיון הצדדים הסכימו, שקודם לחוזה השכר הנוכחי, שכרו של התובע היה מחולק לשכר בסיס ושעות נוספות, וכי בתקופה זו הוא לא היה זכאי לזכויות נלוות בגין השעות הנוספות. משכך יש לפרש את המשמעות של שעות נוספות שמופיע בחוזה המחודש שלו באותו אופן.

השניה היא שבמשך השנים עד היציאה לחלי"ת התובע לא ערער על כך שבתלוש השכר שלו ההפרשות הפנסיוניות נעשו רק משכר הבסיס.

בית הדין מודע לכך שיתכן והתובע עצמו לא הבין כך את משמעות החוזה, אולם זוהי משמעות החוזה שהוא עצמו חתום עליו ובחתימתו הוא הסכים לתנאי השכר האמורים גם אם לא הבין אותם (ראו בעניין זה: פסק דין ארץ חמדה גזית 1-75058 ובמקורות המופיעים שם).

בנוגע לטענות נוספות שטען התובע (מסמך מתאריך 14/7/22 פירוט התביעה):

בסעיף 2 טען התובע שבחוזה בין הצדדים בסעיף 6 מוכח שהשעות הנוספות הן חלק משעות העבודה. אולם יש לדחות דבריו כיון שמדובר בהסכם משנת 2016 שבו התשלום היה לפי שעה ולא כפי שנקבע בהסכם משנת 2019.

בסעיף 3 (מסמך פירוט התביעה של התובע) טען התובע שהנתבעת הודתה בכתב ההגנה סעיף 18 שהתובע זכאי לקבל שכר מלא גם אם יעבוד פחות שעות. ומכאן מוכח שהשעות הנוספות הן פיקטיביות ויש לחשבן כשעות בסיסיות. גם את טענה זו יש לדחות, שכן בכתב ההגנה סעיף 11 נכתב להיפך. ומה שנכתב בסעיף 18 משמעו שיתכן שהתובע יעבוד פחות ממה שהוא עבד בשנה הקודמת להסכם. אך, אין זה ויתור על שעות נוספות.

בנוגע לטענתו (נשלחה לבית הדין ב-3/11/22) שיש לכלול בתוך שכרו גם את ההפרשות לקרן השתלמות בסך: 989 ₪. על פי סעיף קטן א בחוק דלעיל עולה שאין לחשב מרכיב זה לעניין פיצויי פיטורין והפרשות לקרן פנסיה. ולכן יש לדחות טענה זו.

מסקנה: את פיצויי הפיטורין (וכן את ההפרשות לקרן הפנסיה) יש לחשב רק בגין שכר הבסיס ולא בגין התוספת הגלובלית שניתנה עבור השעות הנוספות.



ט. חישוב פיצויי הפיטורין והפרשות לפנסיה להם זכאי התובע

פיצויי פיטורין: על הנתבעת לשלם לתובע פיצויי פיטורין בגין שכר הבסיס בסך: 12,638 ₪. חישוב זה תואם לחישוב שערכה הנתבעת (מסמך אקסל מחשבוני להגשה לבית הדין). הפרשות לפנסיה: מבדיקת בית הדין עלה שהפרשות הנתבעת לתובע לפנסיה, נעשו כדון, בגין שכר הבסיס. ולכן אין חיוב בגין סעיף זה.

י. פיצוי על הפסד עבודה אחרת

לטענת התובע במהלך חודשי החלי"ת, אחרי חג סוכות תשפ"א, הציעו לו הצעת עבודה אך הוא החליט לסרב להצעת העבודה זו מכיוון שסבר שהנתבעת אכן מתכוונת להחזיר אותו מהחלי"ת תוך זמן קצר. כתוצאה מכך הוא הפסיד עבודה בשכר של 10,000 ₪ בחודש, ועל הנתבעת לפצותו על כך.

דין: במהלך הדיון התברר שלמעשה התובע לא הפסיד את העבודה שהוצעה לו, וכי כיום הוא אכן עובד באותה עבודה לה סירב מספר חודשים קודם לכן. כיצד אם כן ניתן לתבוע על הפסד עבודה שלא הופסדה?

יתר על כן, אם הסיבה לכך היתה הציפיה לשוב לעבוד אצל הנתבעת, היה מצופה מהתובע לשאול את הנתבעת ובא כוחה מתי הוא עשוי לחזור לעבודתו. כמו כן היות ובתקופה בה הוא קיבל את הצעת העבודה מגיפת הקורונה עדיין פגעה בעסקים רבים, היה עליו להיות מודע לסכנה שהחלי"ת שלו יתארך לזמן בלתי נודע מה שעשוי להצביע על כך שסירובו להצעת העבודה במועד בה הוצעה לא נבע מתלותו בנתבעת אלא ממניעים אחרים.

בכל מקרה מבחינה הלכתית נזק זה במידה ונגרם על ידי הנתבעת הינו נזק עקיף של מניעת רווח המזכה בפיצוי רק בהתקיים תנאים מסויים (ראו בעניין זה מדיניות: מניעת רווח) אולם כאמור לדעת בית הדין התובע אינו זכאי גם לשכר חלקי.

מסקנה: התביעה לפיצויים בגין הפסד העבודה החלופית דינה להדחות.

יא. פיצוי על כך שנמנע מהתובע לפדות קרן השתלמות בלי לשלם מס

גם לדברי התובע את ההחלטה להמנע מפדיון קרן ההשתלמות הוא קיבל על דעת עצמו, ללא התערבות הנתבעת. לפיכך הוא אינו יכול להטיל את השלכותיה על הנתבעת. יוער כי ההחלטה לפדות קרן השתלמות גם כשיש הטבת מס על הרווח, היא לא תמיד מהלך נכון מבחינה כלכלית. במיוחד בסכומים קטנים ולפיכך גם אם היה לנתבעת חלק בקבלת ההחלטה קשה להצביע על נזק ברור שנגרם לתובע בגין החלטה זו.



מסקנה: יש לדחות את התביעה העולה מסעיף זה.

יב. פיצוי בגין עוגמת נפש

לאור זאת שטענותיו של התובע נדחו, אין מקום לחיוב בגין סעיף זה.

יג. הוצאות משפט

מדיניות בית הדין היא שלא לחייב בהוצאות משפט אפילו את המפסיד בדין, למעט מקרה בו אחד הצדדים פעל בחוסר תום לב. במקרה שלפנינו שני הצדדים פעלו באופן סביר מתוך הנחה שהצדק איתם ולפיכך אין לחייב את אחד הצדדים בהוצאותיו של חברו. לפיכך, באגרת בית הדין יתחלקו הצדדים בשווה.

התובע שילם אגרה בסך 700 ₪, ולכן הנתבעים יחזירו לו סך 350 ₪ עבור האגרה.

יד. החלטות

1. הנתבעת, חייבת לשלם לתובע, סך 12,638 ₪ עבור פיצויי פיטורין, בגין שכר הבסיס בלבד.
2. הנתבעת חייבת לשלם לתובע עבור השתתפות באגרת בית הדין סכום של 350 ₪.
3. יש לבצע את התשלום בתוך 35 יום מהתאריך הנקוב על פסק דין זה.
4. ניתן לערער על פסק דין בתוך 30 יום מהתאריך הנקוב על פסק דין זה.

והאמת והשלום אהבו"

פסק הדין ניתן ביום י"ד חשון תשפ"ג, 08 נובמבר 2022

בזאת באנו על החתום

הרב יהונתן אהרנברג

הרב ציון כהן, אב"ד

הרב תנחום גולד