



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ד"מ 21-10-29164

1 27 ספטמבר 2022  
2

לפני:  
כב' הרשם בנימין טואף

גיא שרמן  
ע"י ב"כ: עו"ד יניב בקאל

התובע

-

טרנדי טויס וגאדג'טים בע"מ  
ע"י ב"כ: עו"ד מיטל ואקנין - גולד

הנתבעת

3  
4  
5

### פסק דין

6 1. עניינו של ההליך שלפניי בשאלות מה היו הנסיבות בגינן נמנע התובע מלהשלים  
7 את תקופת ההודעה המוקדמת שנתן לנתבעת והאם הוא זכאי לחלף לתשלום  
8 הודעה מוקדמת ולהשבת הניכוי שבוצע בגינה, האם הפרה הנתבעת את הסכם  
9 העסקתו של התובע ושילמה שכר יסוד נמוך משנקבע במסגרתו והאם זכאי  
10 התובע להפרש דמי הבראה ודמי חופשה.

11

12

### העובדות שאינן במחלוקת וההליך דנן

13 2. התובע הועסק אצל הנתבעת מיום 13.1.2020 ועד ליום 30.6.2021, בתפקיד סוכן  
14 מכירות באינטרנט.

15 3. במהלך תקופה זו, עבד התובע בפועל על פני 11 חודשים, כאשר ביתר התקופה  
16 שהה התובע בחופשה ללא תשלום בשל הסגרים שהוטלו על המשק בעקבות  
17 התפרצויות נגיף הקורונה.

18 4. בין הצדדים נכרת הסכם העסקה אשר צורף לכתב התביעה ולתצהירי הנתבעת.

19 5. ביום 22.6.2021 נערך לתובע שימוע בטרם קבלת החלטה בדבר פיטוריו. בעקבות  
20 השימוע הודיע התובע במועד זה על התפטרותו.

21 6. התובע המשיך בעבודתו במהלך תקופת ההודעה המוקדמת, עד ליום 30.6.2022.

22 7. ביום 30.6.2021, התקיימה שיחה בין התובע לבין מנהל הנתבעת, מר יובל ביבי

23 (להלן: **מר ביבי**), בעקבותיה לקח התובע את חפציו, השאיר למר ביבי את

24 מפתחות הרכב שהיה ברשותו ונסע אל ביתו.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ד"מ 21-10-29164

8. באותו המועד, 30.6.2021, לאחר שהגיע התובע אל ביתו, שלח התובע אל מר  
9. ביבי הודעת דוא"ל במסגרתה הוא מבקש להסב את הרכב "בחברת ההשכרה"  
10. משמו ולהעבירו לאחר לבחירתו של מר ביבי, תוך שהוא מבהיר כי לא ישולמו  
11. על ידו דוחות המאוחרים למועד כתיבת ההודעה.  
12. בתגובה, נשלח אל התובע באותו היום מכתב מאת מר ביבי. במסגרת המכתב  
13. נכתב כי במעמד השימוע הודיע התובע כי הוא ייתן הודעה מוקדמת מקוצרת  
14. אותה קצב עד ליום 1.7.2022 מבלי שניתנה הסכמה לכך.  
15. בנוסף, נכתב שלאור המשך זלזול מצדו של התובע, נאלץ מר ביבי לזמנו לשיחה  
16. חוזרת ביום 30.6.2022, אלא שבשיחה זו סירב התובע להמשיך ולבצע חפיפה  
17. למחליפה שמונתה לו, צעק והודיע כי הוא עוזב את המשרד.  
18. עוד נטען במכתב כי התובע ביקש להשיב את הרכב לחברת ההשכרה אך מר ביבי  
19. הורה לו להשאיר את הרכב בחניה. בעקבות זאת, רואה החברה בתובע כמי  
20. שהתפטר ללא מתן הודעה מוקדמת, תוך הפרת חובתו לבצע חפיפה ולהתנהלות  
21. בתום לב, למען פגיעה בנתבעת. התובע נדרש לשוב לעבודה ולהמשיך בביצוע  
22. החפיפה ובכך להקטין את הנזק שגרם.  
23. ביום 5.7.2021 השיב התובע באמצעות בא כוחו למכתבו של מר ביבי. במכתב זה  
24. נטען כי התובע סולק ממשרדי החברה בבושת פנים ביום 30.6.2021, תוך דרישה  
25. שיחזיר את הרכב ולא יראה עוד את פניו במקום. בנסיבות אלה, נדרשה הנתבעת  
26. לשלם על מלוא תקופת ההודעה המוקדמת, להודיע בחוזר שהרכב השכור כבר  
27. אינו רשום על שם התובע ולשלם הפרשי שכר בגין התחייבותה להעלאת שכר  
28. בשנת העבודה השניה – התחייבות שהופרה.  
29. הנתבעת ענתה למכתב באמצעות בא כוחה ביום 6.7.2022 ובמסגרת זו שבה  
30. ודרשה מהתובע לחזור לעבודה ולהשלים את תקופת ההודעה המוקדמת שעליו  
31. לתת.  
32. במסגרת גמר החשבון שביצעה הנתבעת במשכורת חודש יוני 2021, ניכתה  
33. הנתבעת מהתובע לחזור לעבודה ולהשלים את תקופת ההודעה המוקדמת שעליו  
34. לתת.  
ההליך דנו  
35. ביום 12.10.2021 הגיש התובע את תביעתו, במסגרתה דרש זכויות בסך כולל של  
36. 36,688 ₪, וביניהן 12,000 ₪ בגין שכר חודש יוני 2021, דמי הודעה מוקדמת  
37. בסך 8,000 ₪, הפרשי שכר בסך 9,000 ₪, דמי הבראה בסך 2,835 ₪ ודמי חופשה  
38. בסך 4,853 ₪.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ד"מ 21-10-29164

16. כתב ההגנה הוגש ביום 15.11.2021 וביום 15.12.2021 התקיים דיון מוקדם.  
17. ביום 10.4.2022 התקיים דיון ההוכחות, במסגרתו העיד התובע לבדו מטעם התביעה. מטעם הנתבעת העידו מר ביבי והגברת סמדר הירש, סמנכ"לית בנתבעת (להלן: **הגברת הירש**).  
18. ביום 26.5.2022 הוגשו סיכומי התובע וביום 27.7.2022 הוגשו סיכומי הנתבעת.

### דיון והכרעה

19. כבר בפתחו של פרק זה אקדים ואציין כי מצאתי לנכון לדחות את התביעה ברובה, מהטעמים שיפורטו להלן.

### הנסיבות בגינן לא השלים התובע את ההודעה המוקדמת

20. על מנת להכריע בסעדים להם עתר התובע בגין שכר חודש יוני 2021 ובגין הודעה מוקדמת, נדרשת הכרעה בשאלות העובדתיות שהתעוררו סביב השיחה שהתקיימה ביום 30.6.2022 ותוצאותיה.  
21. לשיטת התובע, במועד זה סולק על ידי מר ביבי בבושת פנים ממשרדי הנתבעת, לאחר שהושפל על ידי האחרון לעיני העובדים. התובע מציין כי מר ביבי צעק עליו, דרש ממנו להסתלק מהמקום ולהשאיר אחריו את מפתחות הרכב.  
22. בנסיבות אלה, חש התובע שהוא אינו מסוגל להראות את פניו במשרדי הנתבעת, ומכאן שדרישת הנתבעת שישוב לעבודתו וישלים את ההודעה המוקדמת – אינה סבירה, הגיונית או מידתית.  
23. הנתבעת, מצדה, גרסה בכתב הגנתה שבמועד זה, לאור אי שיתוף פעולה בולט מצד התובע במסגרת חפיפת המחליפה שמונתה לו לאחר פיטוריו, לרבות העלבתה והעלאת האשמות שווא כנגדה, כמו גם לאור התנהלות שכללה המשך איחורים, חיסורים שאינם מאושרים ויציאה מוקדמת מהעבודה ללא הודעה, נאלץ מר ביבי לזמנו לשיחה.  
24. במהלך השיחה הרים התובע את קולו, סירב להמשיך בחפיפה והודיע שהוא עוזב את העבודה.  
25. התובע הודיע שבכוונתו להחזיר את רכב החברה לחברת ההשכרה אך מר ביבי הורה לו להותיר את הרכב בחניה במחשבה שהתובע יירגע ויבוא להשלים את החפיפה, ואף הציע לתובע סיוע בהסעה לכיוון ביתו, אך התובע סירב.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ד"מ 21-10-29164

26. לאחר שעיינתי במלוא המסמכים המצויים בתיק, לרבות כתבי הטענות, פרוטוקול הדיון וסיכומי הצדדים, מצאתי כי יש להעדיף את מרבית גרסת הנתבעת על פני גרסת התובע, ואנמק.
27. הנתבעת טענה שכבר במעמד שיחת השימוע הודיע התובע שבכוונתו ליתן הודעה מוקדמת מקוצרת. מנגד טען התובע שתכנן לעבוד במהלך כל תקופת ההודעה המוקדמת. בפלוגתא זו אני מצאתי כי יש להעדיף את גרסת התובע.
28. הגברת הירש, עדת הנתבעת, הודתה במסגרת חקירתה שאכן סוכם עם התובע שיעבוד עד תום ההודעה המוקדמת (פרוטוקול הדיון מיום 10.4.2022 (להלן: הפרוטוקול), עמוד 9 שורות 20-21), והדברים תואמים את גרסתו של התובע (הפרוטוקול, עמוד 4, שורות 19, 34-36).
29. מר ביבי ציין בתצהירו כי הגברת מירב קרמר, מחליפתו של התובע, פנתה אל מר ביבי בבכי בטענה שהתובע אינו משתף עמה פעולה בחפיפתה והוא מוריד לה את הביטחון, ולכן זימן מר ביבי את התובע לשיחה ביום 30.6.2022 וביקש ממנו "שיהיה סובלני כלפי מירב ושיבצע חפיפה כמו שצריך" (סעיף 13 לתצהירו של מר ביבי).
30. לו הייתה גרסת הנתבעת בעניין זה נכונה והתובע הבהיר מראש שאין בכוונתו ליתן הודעה מוקדמת מעבר ליום 30.6.2021, מצופה היה שמר ביבי יזמן את התובע לשיחה ויבקש ממנו להשלים את תקופת ההודעה המוקדמת בניגוד לרצונו לסיים אותה מוקדם.
31. עם זאת, אני קובע שבמסגרת השיחה מיום 30.6.2021 היה זה דווקא התובע שבחר להודיע כי הוא עוזב, מהסיבות הבאות:
- א. התובע הודה בחקירתו שמר ביבי "צעק עליי ואיים שיתלונן עלי במשטרה. ושאני אתן לו תקופת הודעה מוקדמת לפי הרצון שלי" (הפרוטוקול, עמוד 4 שורות 34-35). כלומר התובע הודה שבזמן אמת, גם אם מר ביבי צעק עליו, הוא דרש ממנו לתת הודעה מוקדמת, בניגוד לגרסה ולפיה גירש אותו מהמקום.
- ב. ככל שמר ביבי אכן היה משפיל את התובע, צועק עליו מול העובדים, אומר למנהל המחסן שלא להכניסו לחברה ומגרשו בבושת פנים, מצופה היה שלדברים יהיה ביטוי כלשהו במסגרת ההודעה ששלח התובע למר ביבי באותו היום. מעיון בהודעה, עולה כי לא עלה במסגרתה תיאור כלשהו של השתלשלות העניינים הנטענת על ידי התובע.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ד"מ 21-10-29164

- 1 גם נימת ההודעה שנשלחה על ידי התובע אינה מלמדת על כעס או עלבון של  
2 כותב ההודעה. ההודעה אף מסתיימת במילים "בברכה, גיא" והדברים  
3 מעוררים תהיה של ממש.
- 4 התובע התייחס לנקודה זו בתצהירו (סעיף 19 לתצהיר התובע) וטען כי הוא  
5 אדם רגוע שבחר להתמקד במה שהיה חשוב לטעמו באותו הרגע (החזרת  
6 הרכב), והתבייש לכתוב את הדברים שאירעו כי חש מושפל. לא מצאתי  
7 שטענה זו אמינה או הגיונית וממילא התובע לא חזר עליה במסגרת חקירתו.
- 8 ג. בניגוד לגרסת התובע שלא גובתה במסמכים שנכתבו ביום 30.6.2021, דווקא  
9 גרסת הנתבעת המלאה מצאה את ביטויה במסגרת מכתבו של מר ביבי  
10 מאותו המועד.
- 11 ד. למרות שהתובע טען שהושפל "לעיני העובדים", לא מצא התובע לנכון לזמן  
12 מי מטעם העובדים לעדות או לציין בתצהירו מי הם אותם עובדים נטענים.  
13 התובע לא ביקש להעיד את מנהל המחסן, שמר ביבי הורה לו למנוע את  
14 כניסתו של התובע למשרדי הנתבעת, כך לשיטתו, או את הגברת מירב קרמר.  
15 יובהר כי הגברת קרמר כבר אינה מצויה בשליטת הנתבעת (הפרוטוקול,  
16 עמוד 11 שורות 2-1).
- 17 בסיכומיו טוען התובע שהיה על הנתבעת לזמן את הגברת קרמר לעדות,  
18 אלא שנטל ההוכחה להוכיח את טענותיו חל על כתפי התובע, וממילא כנגד  
19 מילתו של התובע העידה הנתבעת את מר ביבי ואת הגברת הירש. לעניין זה,  
20 הימנעותו של התובע מלהביא או לזמן עדים מקימה חזקה שלו היה מזמן  
21 את הגברת קרמר הייתה עדותה משמשת לחיזוק גרסת הנתבעת (ע"א  
22 548/78 אלמונית נ' פלוני, פ"ד לה (1) 736, בעמ' 760; יעקב קדמי, על  
23 הראיות, חלק שלישי, עמ' 1391, מהדורת 1999).
- 24 ה. רק במסגרת חקירתו של התובע התגלה כי התובע חתם על הסכם עבודה כבר  
25 בחודש יוני 2021 והחל לעבוד בפועל אצל חברת "עמיסל עמית תעשיות" כבר  
26 ביום 7.7.2021. התובע לא הזכיר זאת בתצהירו ולו ברמז דק, ולא הציג את  
27 הסכם העסקתו באופן שניתן יהיה ללמוד מתי בדיוק נכרת ההסכם ומתי  
28 סוכם לכתחילה שהתובע יחל בעבודתו.
- 29 הימנעות התובע מהצגת ההסכם שנכרת מול עמיסל עמית תעשיות, מקימה  
30 חזקה שבעובדה, לפיה דין ההימנעות כדין הודאה בכך שלו הוצג המסמך,  
31 הוא היה פועל לחובת התובע ותומכת בגרסת הנתבעת (ע"א 548/78



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ד"מ 21-10-29164

- 1 אלמונית נ' פלוני, פ"ד לה (1) 736, בעמ' 760; יעקב קדמי, על הראיות, חלק  
2 שלישי, עמ' 1391, מהדורת 1999).
- 3 ו. גרסתו של התובע תומכת בטענת הנתבעת שלפיה התובע זלזל ופגע בגברת  
4 קרמר באופן שהצדיק את זימונו לשיחה. כך, האמור בסעיפים 11-12  
5 לתצהיר התובע מעיד על כך שהתובע הטיח בגברת קרמר דברים לא נעימים  
6 לעניין יכולת הבנתה. כך גם הדברים שאמר בחקירתו בנושא זה (הפרוטוקול,  
7 עמוד 6, שורות 13-20).
- 8 32. מטעמים אלה, כולם כאחד, מצאתי לנכון להעדיף את גרסתה של הנתבעת בדבר  
9 ההתרחשויות מיום 30.6.2022 והנסיבות בגינן לא השלים התובע את תקופת  
10 ההודעה המוקמת.
- 11
- 12 **התובע זכאי להשלמת שכר יוני 2021 ואינו זכאי להודעה מוקדמת**
- 13 33. נוכח קביעותיי שלעיל, ומשלא הוכח בפניי שהתובע אכן הושפל או גורש ממשרדי  
14 הנתבעת באופן שמצדיק את הימנעותו ממתן הודעה מוקדמת מלאה כנדרש  
15 בחוק, מצאתי שבדין ניכתה הנתבעת הודעה מוקדמת משכרו האחרון של  
16 התובע. אשר לסכום הניכוי שבוצע, אתייחס לדברים להלן.
- 17 34. יובהר כי תביעת התובע בגין רכיב זה מתייחסת להשלמת שכרו ל-12,000 ₪.  
18 צודק התובע בטענתו שעבד בחודש יוני 2021 באופן מלא, ומכאן שהנתונים  
19 והשכר ששולמו בחודש זה אינם ברורים.
- 20 35. כך, בהתאם להסכם ההעסקה שנכרת מול התובע, עומד שכרו לחודש עבודה על  
21 סך של 11,000 ₪. טענת התובע ולפיה הוא זכאי להשלמת שכרו ל-12,000 ₪  
22 תידון בפרק נפרד, גם ביחס לחודש זה.
- 23 36. ער אני לכך שהנתבעת פיצלה את הסכום שהוסכם לסך של 9,000 ₪ כשכר יסוד  
24 בתוספת 2,000 ₪ בגין שעות נוספות גלובאליות, אך משעה ששני הסכומים  
25 נחשבו כשכר לטובת הפרשות סוציאליות ומשעה שלא נטען כי התובע הועסק  
26 בשעות נוספות, לא מצאתי לנכון להידרש לסוגית לגיטימיות הפיצול.
- 27 37. במסגרת תלוש השכר לחודש יוני 2022 מופיע שהנתבעת שילמה שכר בשיעור של  
28 5,160.87 ₪ בתוספת שעות נוספות בסך 1,147.58 ₪ ובסה"כ 6,308.45 ₪. על  
29 סכום זה נוספו עמלות ופדיון יום חופשה. שעה שהתובע הועסק חודש מלא, לא  
30 ברור מדוע שולם שכרו בסך זה ולא בסך 11,000 ₪ בהתאם להסכם העסקתו.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ד"מ 21-10-29164

- 1 משכך, תישא הנתבעת בהפרש שכר חודש יוני 2021 בסך של 4,691.55 (-) 11,000
- 2 .(6,308.45)
- 3 38. מהסכום ששולם ניכתה הנתבעת שני ימי מחלה ואת ההודעה המוקדמת בסך
- 4 7,848 ₪. אשר לניכוי ימי המחלה, בחקירת התובע הודה האחרון שכאשר נכתבו
- 5 בתלוש השכר ימי מחלה, כנראה שהדיווח נכון (הפרוטוקול, עמוד 8 שורות 30-
- 6 31). לפיכך, ניכוי ימי המחלה נעשה כדין.
- 7 39. לעניין ניכוי ההודעה המוקדמת, מאז התפטרות התובע ביום 22.6.2021 ועד ליום
- 8 30.6.2021, נתן התובע בסה"כ 8 ימי הודעה מוקדמת. לפיכך, יתרת ימי ההודעה
- 9 המוקדמת שהיה עליו לתת עמדה על 22 ימים. מכפלת שכרו החודשי של התובע
- 10 ב- 22/30 מעלה כי הנתבעת יכולה הייתה לנכות 8,066 ₪, ומכאן שסכום הניכוי
- 11 שבוצע היה חוקי.
- 12 40. אשר לטענת התובע ולפיה הוא זכאי להודעה מוקדמת בסך של 8,000 ₪,
- 13 התביעה ברכיב זה נדחית נוכח ההכרעה שהובאה לעיל.
- 14 41. לסיכומו של פרק זה, אני מחייב את הנתבעת לשאת בהשלמת שכר היסוד של
- 15 התובע לחודש יוני 2021 בסך של 4,691 ₪.

### התובע זכאי להפרשי שכר

- 17
- 18 42. לטענת התובע בכתב התביעה (סעיפים 20-23), הפרה הנתבעת ברגל גסה את
- 19 הסכם העסקתו. במסגרת סעיף ד' להסכם, הוסכם (בין היתר) כך (ההדגשות
- 20 במקור):

21 **"משכורת חודשית: העובד יהיה זכאי למשכורת חודשית בסך**

22 **11,000 ₪ ברוטו. לאחר השנה הראשונה תשלם החברה לעובד/ת**

23 **משכורת חודשית בסך של 12,000 ₪ ברוטו".**

- 24 43. לשיטתו, החל מחודש פברואר 2021 היה על הנתבעת לשלם לו שכר יסוד בסך
- 25 12,000 ₪, בתוספת בונוסים ועמלות מכירה וגביה.
- 26 44. עוד מציין התובע שבין החודשים מרץ עד מאי 2021 שילמה הנתבעת שכר יסוד
- 27 בסך 9,000 ₪ בלבד, בניגוד להתחייבותה.
- 28 45. לאור זאת, עותר התובע להפרש שכר בסך 3,000 ₪ במכפלת שלושה חודשים,
- 29 ובסה"כ 9,000 ₪. לאמור יש להוסיף את השלמת השכר שנתבעה על ידי התובע
- 30 בגין חודש יוני 2021 לסך של 12,000 ₪ ושהדיון בה ייעשה אף הוא בפרק זה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ד"מ 21-10-29164

- 1 46. במסגרת כתב הגנתה (סעיף 41) טוענת התובעת שהתובע עבד בסה"כ 10 חודשים  
2 מתוך תקופת עבודתו, ולכן לא עבד בשנה השניה ולא קמה זכאותו להעלאת  
3 השכר לסך של 12,000 ₪. לשיטתה יש לפרש את אומד דעתה בעת כריתת  
4 ההסכם כך שכוונתה הייתה שעל התובע לעבוד 12 חודשים מלאים בטרם תקום  
5 זכאותו, כאשר תקופות החל"ת הקפואו את יחסי העבודה ולכן אינן נמנות על  
6 12 החודשים.
- 7 47. הנתבעת מוסיפה ומציינת שפיצול שכר היסוד לסך של 9,000 ₪ בתוספת 2,000  
8 ₪ בגין שעות נוספות, נעשה בהסכמת התובע, וממילא שני הרכיבים שימשו  
9 כשכר יסוד לצורך הפרשות פנסיוניות כך שזכויות התובע לא נגרעו.
- 10 48. לבסוף טוענת הנתבעת שאם ייקבע כי התובע זכאי להפרשי שכר כלשהם יש  
11 להפחית או לבטל את פיצויי ההלנה כליל בשל קיומה של מחלוקת של ממש  
12 בדבר זכאות התובע להפרשים או טעות כנה מצידה.
- 13 49. במסגרת תצהירו ובחקירתו הודה התובע שלא פנה בזמן אמת לנתבעת בבקשה  
14 שתעלה את שכרו, מאחר שההסכם הוכנס על ידו למגרה והוא לא זכר את פרטיו  
15 עד שהוציאו על מנת למסרו לבא כוחו. לו היה רואה את ההסכם היה דורש את  
16 העלאת השכר (סעיף 31 לתצהיר התובע; הפרוטוקול, עמוד 8, שורות 11-15).
- 17 50. במסגרת תצהירו של מר ביבי הוסיפה הנתבעת וטענה כי יש לפרש את ההסכם  
18 על פי אומד דעתם של הצדדים. משעה שהנתבעת לא הייתה מרוצה מהתובע,  
19 משעה שמשבר הקורונה פגע בה ואילץ אותה להוציא את כלל עובדיה לחל"ת,  
20 ברי כי אומד דעתם של הצדדים הוא שהעלאת השכר כלל לא תעמוד על הפרק  
21 והתובע ידע זאת בזמן אמת (סעיף 30 לתצהירו של מר ביבי).
- 22 51. בעקבות סעיף זה, השקיעו הצדדים את מרצם בניסיון להוכיח את קיומה או  
23 היעדרה של אותה אי שביעות רצון נטענת מתפקודו של התובע, הן במסגרת  
24 החקירות שנערכו והן במסגרת סיכומיהם. אקדים ואבהיר שאין בכוונתי  
25 להכריע בסוגיה זו, שאינה רלוונטית ואינה נדרשת לצורך הכרעתי ברכיב תביעה  
26 זה.
- 27 52. במסגרת סיכומי התובע (סעיפים 41-43) גורס התובע שההסכם שנכרת אינו  
28 מתנה את הזכאות ב-12 חודשי עבודה אלא מתייחס לשנה קלנדרית. אשר  
29 לטענת הנתבעת לעניין חוסר שביעות רצון, אין בכך כדי לשלול את זכאותו, והיה  
30 על הנתבעת לזמנו לשימוע ככל שביקשה לגרוע מזכויותיו בהתאם להסכם  
31 שנכרת.







## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ד"מ 21-10-29164

53. ככל שייעתר בית הדין לגרסתה של הנתבעת לעניין זה, יביא הדבר לפגיעה  
בערכם ולזילות של הסכמי עבודה ומעסיקים ידעו שביכולתם להפר הסכמים  
ולתרץ זאת בדיעבד.
54. הנתבעת מדגישה בסיכומיה שלשון ההסכם אינה מצביעה על שנה קלנדרית וכל  
שנרשם הוא "לאחר השנה הראשונה". התמריץ שהציעה ההסכם אמור היה  
להיכנס לתוקפו לאחר עבודה מלאה של 12 חודשים ותקופות החל"ת במסגרתן  
הושעו יחסי העבודה שבין הצדדים אינן נכללות בתקופה זו.
55. במחלוקת שבין הצדדים באשר לפרשנות סעיף זה בהסכם, מצאתי לנכון להעדיף  
את גרסת התובע.
56. אין בידי לקבל את טענת הנתבעת ולפיה חוסר שביעות הרצון מתפקודו של  
התובע "הוריד מהפרק" את תשלום התוספת. ככל שרצתה הנתבעת לגרוע  
מזכויות התובע שסוכמו במסגרת ההסכם שנכרת, היה עליה לערוך לתובע  
שימוע. משלא עשתה כן, אין בידי לקבל את טענתה זו בדיעבד.
57. אשר לשון ההסכם, זה קובע בפשטות ש"לאחר השנה הראשונה תשלם החברה  
לעובד/ת משכורת חודשית בסך של 12,000 ₪ ברוטו". הסעיף אינו אומר "לאחר  
12 חודשי עבודה", או "לאחר שנת עבודה". בנסיבות אלה, לא מצאתי שיש  
להעדיף את גרסתה של הנתבעת, אשר מייחסת כוונה בזמן כריתת ההסכם ל-12  
חודשי עבודה מלאים, כאשר לשון הסעיף אינה כוללת את המילה עבודה.
58. גם אם הייתי סבור ששתי הפרשנויות שנותנים הצדדים לסעיף זה מתקבלות על  
הדעת באותה המידה, יש להפעיל במקרה דנן את הכלל הפרשני הקבוע במסגרת  
סעיף 25(ב1) לחוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג – 1973:
- "חוזה הניתן לפירושים שונים והיתה לאחד הצדדים לחוזה עדיפות  
בעיצוב תנאיו, פירוש נגדו עדיף על פירוש לטובתו".**
59. נקודת המוצא לכלל פרשני זה, עוד בטרם חוקק סעיף החוק, היא החזקה שלפיה  
בעל השליטה על הטקסט דאג לאינטרסים שלו עצמו בעת ניסוח המסמך. ככל  
שהדברים אינם ברורים, יש לפעול ולפרש את הטקסט כנגד מבוקשו (א. ברק,  
פרשנות במשפט - פרשנות החוזה (נבו, 2001-תשס"א) (638 - 642).
60. לאור זאת, בהתאם להסכם שניסחה הנתבעת ושנכרת מול התובע, היה על  
הנתבעת להעלות את שכרו של התובע "לאחר שנה" מכריתת ההסכם, קרי החל  
מחודש ינואר 2021.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ד"מ 21-10-29164

61. לאור העובדה שהתובע לא הועסק בחודשים ינואר ופברואר 2021, היה על  
הנתבעת לשלם לתובע שכר בסך של 12,000 ₪ ביחס לחודשים מרץ עד יוני 2021,  
ובסה"כ 4 חודשים.  
62. באשר לטענת התובע לעניין הפרשי שכר בסך של 3,000 ₪ לכל חודש מבין  
החודשים מרץ עד מאי 2021, מקובלת עליי טענת הנתבעת בהקשר זה.  
63. אכן, שכר היסוד המוסכם, בסך של 11,000 ₪ (לא כולל התוספת ל-12,000 ₪)  
פוצל לשכר יסוד בסך 9,000 ₪ ולתוספת שעות נוספות גלובאלית בסך 2,000 ₪.  
עם זאת, עיון בתלושי השכר לחודשים אלה מלמד שהשכר המבוטח נותר בגובה  
11,000 ₪ וההפרשות הפנסיוניות בוצעו משכר זה. בחודש מאי 2021 השכר  
המבוטח עמד על סכום זה בניכוי היעדרות.  
64. לפיכך, תביעת התובע להפרשי שכר מתקבלת באופן חלקי, והנתבעת תשלם  
לתובע סך של 1,000 ₪ לכל חודש בגין החודשים מרץ עד יוני 2021, ובסה"כ  
4,000 ₪.

### התובע אינו זכאי לדמי הבראה

65. במסגרת תביעתו, נטען בפשטות כי התובע זכאי ל-7.5 דמי הבראה בסך של  
2,835 (לפי ערך יום בסך 378 ₪) בצירוף הפרשי הצמדה וריבית (סעיף 24 לכתב  
התביעה).  
66. בכתב ההגנה טענה הנתבעת שהתובע לא עבד שנת עבודה מלאה ולכן לא שולמו  
לו דמי הבראה. למען הזהירות הוסיפה הנתבעת שאם יימצא כי התובע זכאי,  
הרי שממילא זכאותו נמוכה מהסכום הנתבע וחלה רק בגין 10 החודשים בהם  
עבד (סעיף 43 לכתב ההגנה).  
67. מעיון בהסכם העסקתו של התובע, עולה כי זכאות התובע לדמי הבראה הינה  
"בהתאם לצו ההרחבה החל על כלל המשק".  
68. בהתאם להוראות צו הרחבה בדבר השתתפות המעביד בהוצאות הבראה ונופש  
שנחתם ביום 19.12.2016 ואשר הרחיב את הוראות ההסכם הקיבוצי  
7031/2016 (פורסם ילקוט הפרסומים מיום י' בטבת התשע"ז - 8.1.2017, חוברת  
מספר 7417 עמוד 1434 (להלן: **צו ההרחבה**)), נקבע כי הזכאות בגין השנה  
הראשונה עומדת על 5 ימים (סעיף 5(א)), ומכאן שלא ברור מדוע עותר התובע ל-  
7.5 ימי הבראה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ד"מ 21-10-29164

69. עוד נקבע בצו ההרחבה שעובד יהיה זכאי לדמי הבראה רק לאחר שהשלים את שנת עבודתו הראשונה באותו מקום עבודה (סעיף 5(ב)).
70. בסעיף 6 לצו ההרחבה נקבע באופן ברור שלצורך קביעת תקופת הזכאות לדמי הבראה לא תיחשב תקופת היעדרות בגין חופשה לא תשלום.
71. לפיכך, לא ניתן לראות בתובע כמי שהשלים שנת עבודה לצורך הקמת הזכאות לדמי הבראה, והתביעה בגין רכיב זה נדחית.

### התובע אינו זכאי לדמי חופשה

72. במסגרת התביעה טען התובע בסעיף 25 כי הוא זכאי ל-8.5 ימי חופשה, בסך של 4,853 ₪ (לפי שווי יום של 571 ₪).
73. הנתבעת, מצדה, הכחישה את זכאות התובע בכתב הגנתה וטענה כי התובע שהה בחופשות במהלך עבודתו ואף שולם לו פדיון חופשה במסגרת גמר החשבון (סעיף 44 לכתב ההגנה).
74. במסגרת תצהירו של מר ביבי הוסיפה הנתבעת ופירטה את החודשים בהם ניצל התובע את ימי חופשתו: 3 ימים ביוני 2020, יום אחד ביולי 2020, 4 ימים באוגוסט 2020, 2 ימים באפריל 2021, יום אחד במאי 2021 ופדיון יום ביוני 2021. בסה"כ מדובר ב-12 ימי חופשה.
75. במסגרת חקירתו של התובע, טען התובע שאכן קיבל חופשה, אך לא קיבל תשלום בגינה. בשלב זה, הציגה ב"כ הנתבעת לתובע את תלוש השכר לחודש אוגוסט 2020 במסגרתו שולם לתובע שכרו המלא, והתובע הודה ש"יכול להיות" ששהה בחופשה בת 4 ימים עם משפחתו בחודש זה (הפרוטוקול, עמוד 8 שורות 20-29).
76. במסגרת סיכומי התובע נטען כי הנתבעת לא שימה לתובע פדיון חופשה והדבר מצא את ביטויו בהיעדר שורה נפרדת של רישום בתלוש השכר. לשיטתו, הנתבעת לא הציגה פנקס חופשה ו"לא ניתן לקבל טענות הנתבעת כי אם נטל יום חופשה, ושולם לו אותו השכר אזי, מדובר בתשלום שכר".
77. התובע מוסיף ומציין שבחודש אפריל 2021 נוכו לתובע 2 ימי חופשה ומנגד הורדו בשכר 4.5 ימי היעדרות. התובע מוסיף ומפנה תלוש השכר לחודש יוני 2020, שם נוכו 3 ימי חופשה מהמאזן אך שולם לו שכרו המלא "לו היה זכאי ממילא" (סעיפים 45-53 לסיכומי התובע).



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ד"מ 21-10-29164

- 1 .78 בסיכומי הנתבעת שבה האחרונה וציינה את ימי החופשה שניצל התובע.
- 2 הנתבעת הוסיפה והבהירה שבחודש אפריל 2021 ניצל התובע 2 ימי חופשה
- 3 ששולמו לו, אך היו לו היעדרויות נוספות ולא נותרו לו ימי חופשה לניצול,
- 4 ומשכך נוכו לו ימי היעדרותו מהמשכורת.
- 5 .79 הנתבעת מוסיפה שהמעסיק רשאי לנהל את פנקס החופשה במסגרת תלושי
- 6 השכר כפי שהיא עשתה ומדגישה שהתובע אישר שאכן יצא לחופשות כפי טענתה
- 7 (סעיפים 56-61 לסיכומי הנתבעת).
- 8 .80 במחלוקת שבין הצדדים בסוגיה זו, אני מקבל את גרסת הנתבעת.
- 9 .81 אשר לפנקס חופשה, פסיקת בית הדין הארצי הכירה באפשרות לנהל את פנקס
- 10 החופשה במסגרת "פנקסים אחרים" שחובה על המעסיק לנהל מכוח החוק,
- 11 לרבות תלושי שכר (ע"פ (ארצי) 14802-03-14 א. דינמיקה שירותים 1990 בע"מ
- 12 נ' מדינת ישראל (13.4.2015)).
- 13 .82 משעה שמדובר בעובד במשכורת שהודה בכך שיצא לחופשה בפועל, ובחודשי
- 14 היעדרותו עקב ניצול חופשה שולם לו שכרו המלא, יש לראות בכך תשלום בגין
- 15 ימי החופשה בהם נעדר – כפי דרישות הדין.
- 16 .83 אשר לטענת התובע לעניין חודש יוני 2020 שלפיה "ממילא היה זכאי לשכר בסך
- 17 11,000 ₪", יש להבהיר שכאשר התובע נעדר מעבודתו בהיעדרות שאינה מזכה,
- 18 הייתה הנתבעת מנכה את החיסור משכרו, כפי שנעשה בחודשים אפריל ומאי
- 19 2021.
- 20 .84 העובדה שבחודש זה, כמו גם בחודש אוגוסט 2020 שולמה לתובע משכורתו
- 21 המלאה, הגם שניצל 3 ימי חופשה יוני ו-4 ימים באוגוסט, מלמדת שהנתבעת
- 22 אכן שילמה בגין ימי החופשה, כדין.
- 23 .85 אשר על כן, תביעת התובע בגין רכיב זה – נדחית.

### הנתבעת אינה זכאית לקיזוז דמי מחלה ששולמו ביתר

- 26 .86 הנתבעת טענה בכתב הגנתה לקיזוז דמי מחלה ששולמו לתובע ביתר בחודש מרץ
- 27 2021, כתוצאה מכך שלא ניכתה משכרו את הימים הראשונים למחלה שאינם
- 28 מזכים בתשלום (היום הראשון ומחצית הימים השני והשלישי) בסך 1,144 ₪.
- 29 .87 טענת הקיזוז לא זכתה להתייחסות כלשהי בתצהיר או בסיכומי התובע.
- 30 .88 במסגרת חקירתו הנגדית, אישר התובע שאכן נעדר בשל מחלה בחודש פברואר
- 31 2021 (הפרוטוקול, עמוד 8 שורות 30-34).





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ד"מ 21-10-29164

89. על פי ההלכה הפסוקה, תשלום דמי מחלה לעובד מעבר לחובה החוקית ומבלי  
לנכות שכר בגין ימי ההיעדרות הראשונים, עשויה להצדיק התחשבנות ככל שזו  
תתבצע תוך זמן סביר ובתום לב.
90. ככל שחולף זמן רב מבלי שנעשתה התחשבנות, רשאי העובד להניח, כי קיבל את  
הסכום הנכון, ולא יתבקש להחזיר את ההפרש כעבור שנה והדברים הופכים  
להיות חלק מתנאי עבודתו (ע"ע (ארצי) 1260/00 אברהם מרקוביץ – אקורד  
הנדסה בע"מ (5.8.2002) (להלן: עניין מרקוביץ)).
91. בנוסף, שללה פסיקת בית הדין הארצי טענות קיזוז של זכויות ששולמו באופן  
קבוע ורק לאחר הגשת התביעה כנגד המעסיק "נזכר" המעסיק שהוא מבקש  
להתחשבן על זכויות אלה (ע"ע (ארצי) 45431-09-16 אלכס גורביץ - מדינת  
ישראל - רשות המיסים (16.1.2018) (להלן: עניין גורביץ)).
92. במקרה שלפניי, הגם שהנתבעת נהגה לקזז את ימי ההיעדרות הראשונים בגין  
מחלה משכרו של התובע, כפי שנהגה למשל בחודשים מאי ויוני 2021, בשונה  
מהמקרה בעניין גורביץ, והגם שהתובע הודה שנעדר בעקבות מחלה והנתבעת  
לא קיזזה את ימי ההיעדרות הראשונים משכרו, אני דוחה את טענת הקיזוז.
93. בהתאם לפסק הדין בעניין מרקוביץ, רשאית הייתה הנתבעת לקזז את התשלום  
ששילמה ביתר, אך בתוך זמן סביר, למשל בעת סיום העסקתו בחודש יוני 2021.  
אלא שהנתבעת לא עשתה כן, וכפי שהודתה במסגרת כתב הגנתה שהוגש בחודש  
נובמבר 2021 "לאחר הגשת התביעה ובעת הכנת כתב ההגנה, התברר... (סעיף  
48 לכתב ההגנה).
94. לאור זאת, עסקינן בבקשת הנתבעת לקזז תשלום ששולם ביתר לאחר למעלה  
מ-20 חודשים. במצב דברים זה, בהתאם לעניין מרקוביץ, רשאי התובע  
להסתמך על כך שקיבל את הסכום הנכון ושזה לא יקוזז משכרו. משכך, טענת  
הקיזוז נדחית.
- לסיכום**
95. נוכח כל האמור לעיל ובהתאם לנימוקים שהובאו, תשלם הנתבעת לתובע בתוך  
30 ימים מיום שפסק דין זה יימסר לידיה את הסכומים הבאים:
- א. הפרשי שכר בגין חודש יוני 2021 בסך 4,691 ₪.
- ב. הפרשי שכר בגין החודשים מרץ עד יוני 2021 בסך 4,000 ₪.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

ד"מ 21-10-29164

- 1 96. לאור העובדה שהתרשמתי שאכן התקיימה מחלוקת כנה בשאלת זכאות התובע  
2 להודעה מוקדמת (לרבות השבת הקיזוז שבוצע) ובשאלת זכאות התובע  
3 להעלאת שכרו מכוח סעיף 12 להסכם העסקתו, יישאו הסכומים הנקובים  
4 בסעיף 93 הפרשי הצמדה וריבית כדין מיום 1.7.2021 ועד למועד תשלום  
5 בפועל.  
6 97. בהתחשב בסכום שנפסק מתוך הסכום שנתבע, תישא הנתבעת בהוצאות ושכ"ט  
7 ב"כ התובע בסך כול של 2,000 ₪.  
8 98. זכות ערעור לבית הדין האזורי לעבודה בתוך 15 ימים מקבלת פסק הדין אצל  
9 הצד המבקש לעשות כן.

10

11

12 ניתן היום, ב' תשרי תשפ"ג, (27 ספטמבר 2022), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

13

בנימין טואף, רשם

14

15

16

17

18

19

20

