



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1425-06-15

לפני:

כב' השופטת עידית איצקוביץ – אב"ד
מר יוסף לוינ נציג ציבור עובדים
מר יחיאל נרקיס נציג ציבור מעסיקים

התובע

אילן מדינה, ת.ז. 33271388
ע"י ב"כ עו"ד אסף אלעד אלוני

-

הנתבעת

קל אוטו בע"מ, ח.פ. 511779977
ע"י ב"כ עו"ד שלמה בכור

פסק דין

1. התובע עבד אצל הנתבעת, שהינה חברה העוסקת במגוון תחומים בענף הרכב ובין היתר
2 השכרת רכב למגזר העסקי והפרטי, החל מיום 18.5.08 ועד ליום 19.2.15. התובע עבד בחטיבת
3 הליסינג כסוכן מכירות (מנהל תיק לקוחות). לטענת התובע, הוא נאלץ לעזוב את עבודתו
4 בעקבות הרעה מוחשית ומשמעותית בתנאי עבודתו.
5
6. שכרו של התובע היה מורכב משכר מינימום ועמלות, כאשר רכיב העמלות היה חלק משמעותי
7 משכרו. העמלות שולמו בהתאם ליעדים שנקבעו מבעוד מועד.
8 לטענת התובע, במהלך חודש אוגוסט 2014 החליטה הנתבעת לשנות באופן חד צדדי את
9 היעדים, כך שהלכה למעשה השכר נפגע באופן משמעותי.
10 העמלות אשר קיבל התובע היו מחולקות לשלוש קבוצות: א. ליסינג משוקלל, ב. השכרת
11 רכבים, ג. לקוחות חדשים. הקבוצה הראשונה היתה זו שממנה זכה התובע לעמלות הגבוהות
12 ביותר. מרכיב זה חושב לפי שיטת הנקודות, שהן מספר העסקאות שביצע התובע. על מנת
13 לזכות בעמלה היה חייב התובע להצליח לעמוד ב- 70% מהיעד (מתחת לאותו אחוז לא קיבל
14 עמלות בגין הליסינג המשוקלל).
15
16. התובע היה צריך לצבור 45 נקודות כיעד בקטגוריה של הליסינג המשוקלל. בסמוך לחודש
17 אוגוסט 2014 קיבל התובע הודעה חד צדדית מטעם המעסיק הקובעת כי מעתה הוא (ורק הוא
18 מתוך כל המחלקה) צריך להגיע ל- 65 נקודות (להלן – היעד החדש) כדי לזכות בעמלה. היעד
19 החדש היה גבוה בכ- 50% מהיעד הישן.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1425-06-15

- 1 התובע פנה לנתבעת, העלה את חוסר ההיגיון של היעד החדש שנקבע, וניסה לשנות את רוע
2 הגזרה אבל ניסיונותיו לא צלחו.
3
- 4 לגרסת התובע, החלטת הנתבעת לשנות את היעדים בליסינג המשוקלל הייתה עילה
5 להתפטרות כדין פיטורים.
6 מעבר לכך, הנתבעת הפרישה לקרן פנסיה ולקרן הפיצויים של התובע סכומים על פי שכר
7 המינימום בלבד, מבלי לחשב את העמלות. חרף בקשותיו של התובע להפקיד בקרן הפנסיה
8 את הכספים הנדרשים, הנתבעת לא פעלה כך.
9 כמו-כן, התובע לא קיבל תשלום עבור שעות עבודה נוספות שבהן עבד.
10 נוכח כל אלה, ביקש התובע בתביעתו לחייב את הנתבעת בפיצויי פיטורים, הפרשות לקרן
11 הפנסיה בצירוף פיצויי הלנה, וגמול עבור שעות נוספות, שלא שולמו לו על פי דין. כמו-כן ביקש
12 התובע לחייב את הנתבעת בפיצוי בשל התנהלות בחוסר תום לב, בסך של 35,000 ₪. סך הכל
13 דרש התובע בכתב התביעה המתוקן סך של 346,172.30 ₪.
14
- 15 הנתבעת טענה בכתב ההגנה המתוקן כי מדובר בתביעת סרק של עובד אשר ניהל מהלך .3
16 מתוכנן היטב תוך שהוא מלווה בייעוץ משפטי שוטף, שכל מטרתו "תפירת תיק" וקבלת
17 כספים שאינם מגיעים לו כלל ועיקר.
18 הנתבעת היא חלק מקבוצת "קל אוטו", ומספקת מגוון שירותים ללקוחותיה. פעילות החברה
19 חולשת על קשת רחבה של תחומים בשוק הרכב, והיא מספקת פתרונות משולבים במגוון
20 תחומי הרכב: ליסינג תפעולי ומימוני, מכירת רכב חדש ומשומש, טרייד אין, השכרת רכב
21 ועוד.
22
- 23 התובע ידע כי במהלך תקופת עבודתו בחברה שונו על ידי החברה, מעת לעת, היעדים אשר
24 הוצבו לו וליתר העובדים במחלקה. מדובר בשינוי מוסכם אשר בוצע במהלך תקופת עבודתו,
25 במסגרת הפרווגטיבה השמורה לחברה, וכחלק בלתי נפרד מתנאי העסקתו בחברה. מדובר
26 היה בשינוי מינורי שנעשה לאחר פרק זמן ממושך בו לא בוצעו שינויים כלשהם, וזאת לצורך
27 התאמת היעדים לתנאי הזמן והמקום. השינוי היה מהלך שגרתי ורגיל המבוצע ביחס לכלל
28 עובדי הנתבעת, אשר בוצע בעבר פעמים לא מעטות מבלי שנטען דבר על ידי התובע בעניין. לא
29 חלה כל הרעה בתנאי עבודתו של התובע.
30
- 31 אשר לטענה על תשלום הפרשות פנסיוניות בחסר, טענה הנתבעת כי לפני משורת הדין,
32 לבקשת התובע, העבירה הנתבעת לקופת הביטוח תשלום בגין ההפרשים בעבור הפרשות
33 פנסיוניות (אשר ספק אם הגיעו לתובע) עוד בטרם התפטרו. התובע סירב להעביר את חלקו
34 בהפרשות הפנסיוניות על אף פניות הנתבעת בנושא.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1425-06-15

1 הנתבעת הבהירה לתובע כי היא מוכנה להמשיך ולהעסיק אותו בתפקיד הנוכחי ואף הוצע לו
2 תפקיד המהווה קידום, כמנהל מתחם המכירות בנתיבות, אך התובע סירב.

3
4 לגישת הנתבעת, התובע התפטר בנסיבות בהן אינו זכאי לפיצויי פיטורים.
5 בנוגע לקרן פנסיה, לגרסת הנתבעת בוצעו מלוא ההפרשות מעבר למגיע על פי דין, במסגרת
6 הסדר מיטיב.

7 אשר לתביעה בגין שעות נוספות, טענה הנתבעת כי ככל שהתובע עבד שעות נוספות, הוא קיבל
8 מלוא הגמול בגיןן. מתוך טעות שולם לתובע שכר עבודה בגין זמני ההפסקה בהם כלל לא
9 עבד. על כן העלתה הנתבעת טענת קיזוז על סך של 30,900 ₪. כמו-כן, הועלתה טענת קיזוז
10 בגין ההודעה המוקדמת, בסך 4,300 ₪.

עדויות שנשמעו

.4

11
12
13
14 בפתח הדיון לשמיעת ההוכחות שהתנהל לפנינו ביום 2.11.17, הודיעו ב"כ הצדדים שלא
15 קיימת מחלוקת באשר לעובדות כדלקמן:

16 **התובע עבד מיום 18.5.08 עד ליום 19.2.15.**

17 **אין מחלוקת שהתובע התפטר.**

18 **השכר של התובע כולל פרמיה.**

19 **ההפרשות נעשו על השכר בלבד.**

20 **היו רישומי נוכחות של התובע. אין מחלוקת לגבי השעות הנקובות ברישומי**

21 **נוכחות אלה בכפוף לנושא ההפסקות (לטענת הנתבעת).**

22
23 מטעם התובע העידו התובע עצמו, מר ארתור ראובן (להלן – **מר ראובן**), אשר עבד אצל
24 הנתבעת ממאי 2012 עד מאי 2015, כמנהל תיק לקוחות שטח, ושכרו גם הורכב משכר בסיס
25 ועמלה מותנית בהגעה ליעדים. מר ראובן גם הגיש תביעה כנגד הנתבעת.

26 כמו-כן העיד מטעם התובע מר אביב שושן (להלן – **מר שושן**), גם הוא היה מנהל תיק לקוחות
27 אצל הנתבעת החל מחודש אוקטובר 2012 עד לחודש ספטמבר 2015.

28
29 מטעם הנתבעת העיד מר אלדר קורן, סמנכ"ל לקוחות עסקיים אצל הנתבעת (להלן – **מר**
30 **קורן**) שהיה הממונה על התובע ואיתו התנהלו שיחות הקשורות ל"שינוי ביעדים". כמו כן,
31 הגיש תצהיר עדות ראשית ונחקר בדיון רו"ח רוני סאיג, סמנכ"ל כספים אצל הנתבעת (להלן
32 – **רו"ח סאיג**) שהעיד באשר לשיטת תגמול הנהוגה אצל הנתבעת בנוגע למנהלי תיקי לקוחות
33 בכלל, ולתובע בפרט.

34
35 לאחר שהסתיימה שמיעת ההוכחות בתיק, הוגשו סיכומי ב"כ הצדדים וסיכומי תשובה
36 והתיק הועבר להכרעתו.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1425-06-15

שיטת תשלום השכר לתובע

5.

1
2
3 אין מחלוקת שבין הצדדים נחתם "הסכם עבודה" מיום 15.5.08. בהסכם פורטו "מרכיבי שכר
4 ל-100% היקף משרה", אשר כללו: "שכר חודשי" – 3,500 ₪ ו"עמלות" על פי תוכנית עמלות
5 מחלקתית". בפרק "הערות" של הסכם העבודה נכתב כי "שכר חודשי מורכב מ: בסיס +
6 עמלות (השכר החודשי לא יופחת משכר מינימום על פי הקבוע בחוק. ** קבוצת קל אוטו
7 תהא רשאית בכל עת וללא הודעה מוקדמת לשנות את תוכנת התגמול ו/או היעדים
8 החודשיים ו/או המשקלים של העמלות ו/או לבטלם לחלוטין".

9
10 עובר לשינוי נשוא הדיון, התובע נדרש לעמוד בניקוד של 45 נקודות המבוסס על 1.5 נקודות
11 בגין כל חכירת רכב בהסכם ליסינג ללקוח חדש, ונקודה אחת בגין כל חכירת רכב בהסכם
12 ליסינג ללקוח קיים (הגדלת הצי).

13
14 התובע קיבל בונוס כאשר הוא עמד ב- 70% מן היעד. כך שאם היעד היה 65 נקודות, הוא
15 קיבל בונוס אם הוא צבר 45 נקודות. אם היעד היה 60 נקודות, כאשר הוא הגיע ל- 41.

16
17 התובע אישר בחקירתו בדיון כי מדי פעם שונו היעדים, וגם אישר שהוא הסכים לאותם
18 שינויים, כאשר הוא תיאר כי "היה מקרה אחד שבחודש אחד שהייתה לי עסקה מאוד גדולה
19 הוחלט לא לשלם לי עמלות בגין אותה עסקה וכתוצאה מזה הגשתי מכתב התפטרות. לאחר
20 שיחה עם מנכ"ל החברה ומנהלת משאבי אנוש העמלות אושרו לי ומשכתי את המכתב
21 בחזרה" (ע' 15, ש' 13-18 לפרוטוקול הדיון).

22
23 בשנת 2014 התובע קיבל שכר ממוצע של 18,000 ₪. מתוך הסכום, שכר הבסיס היה 4,300
24 ₪ והיתרה היו עמלות (ע' 17 ש' 15-17 לפרוטוקול הדיון). גם העדים מטעם התובע, מר ראובן
25 ומר שושן, אישרו כי במהלך תקופת עבודתם (קצרה הרבה יותר מזו של התובע) היעדים
26 השתנו (ע' 19 ש' 20-24 וע' 20 ש' 30-32 לפרוטוקול הדיון).

27
28 לגישת עדי הנתבעת, הניקוד שנקבע לתובע יצר עיוות שעה, שמטבע הדברים לקוחות החברה
29 ובפרט לקוחות גדולים הגדילו את מכסת הרכבים כגידול טבעי שהביא לכך שהתובע עמד
30 באופן אוטומטי באותן 45 נקודות, ללא כל מאמץ מיוחד. הנתבעת ביקשה לתמרץ את התובע
31 בגיוס לקוחות חדשים ובאקטיביות מול הלקוחות הקיימים.

32
33 התובע עבד כמנהל תיקי לקוח של גופים גדולים ומרכזיים של הנתבעת, כגון החברה להגנת
34 הטבע, דיפלומט הפצה, רשת מלונות ישרוטל, גלידות שטראוס, המרכז האקדמי פרס,
35 סופרגום, עמינח, קבוצת שחר, גרנות, שירותי רטפון, טובול חומרי בניין ועוד.





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1425-06-15

1 מספר הרכבים של אותם גופים גדל באופן טבעי, ללא צורך בהתערבות או מאמץ מטעם
2 התובע – או מטעם כל מנהל תיקי לקוחות אחר. כך עולה מן הטבלאות אשר צורפו
3 לתצהיריהם של מר קורן ושל רו"ח סאיג.
4 לפי הצהרתו של מר קורן, צי הרכבים של התובע גדל בכמעט 50% מתחילת העבודה, בשנת
5 2012 עמד על 884 רכבים ובתחילת שנת 2015 על 1,225 רכבים.

6
7 מר קורן החליט כי הגיע הזמן להעלות את היעדים של התובע, שמזמן לא שונו (משנת 2012),
8 ועל כן קיים איתו שיחה (ועם עובדים אחרים להם גם שונה היעד). בקשתו של מר קורן הייתה
9 להעלות את היעד ל- 65 נקודות, ולבקשת התובע הוא הסכים להוריד את היעד ל- 60 נקודות.
10 ואולם, לאחר מכן התובע הודיע כי גם ליעד זה הוא אינו מסכים וביקש להתפטר.

11
12 הוכח כי הנתבעת הייתה מרוצה מאוד מתפקודו של התובע ורצתה להמשיך את העסקתו.
13 ראייה לכך היא שאף הוצע לו לקבל תפקיד של מנהל סניף נתיבות – הצעה שהתובע לא היה
14 מוכן לקבל נוכח נסיבותיו האישיות (ראו עדות התובע, ע' 17 ש' 29-28 לפרוטוקול הדיון).

6. השינוי בשיטת הגמול של התובע

15
16 ראשית – יש לבחון אם העלאת היעד בנקודות לתובע הייתה החלטה סבירה תוך יישום של
17 הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק, כטענת הנתבעת – או שמא, הייתה הרעה מוחשית בתנאי
18 העבודה, כגרסת התובע.

19
20 ראשית, בהסכם העבודה שנחתם בין הצדדים, נאמר מפורשות כי תוכנית העמלות והיעד
21 החודשי ניתנים לשינוי. על אף זאת, לא תהיה נפקות להסכמת העובד אם יוחלט כי זו הסכמה
22 לשינוי גורף או בלתי סביר בתנאי העבודה.

23
24 הנתבעת הסבירה היטב את הרציונל העומד מאחורי תוכנית היעדים – לתמרץ את העובד
25 להשיג לקוחות חדשים ולהגדיל את צי הרכבים שבטיפולו מעבר ל"גידול טבעי". יצוין כי
26 בניגוד לאמור בכתב התביעה, הוכח, ואף בכך הודה התובע, כי היו כבר שינויים (העלאת היעד)
27 במהלך תקופת העבודה. אנו מקבלים את גרסת הנתבעת לפיה אם היעד לא היה עולה,
28 התוצאה הייתה שהתובע היה מקבל את העמלות באופן כמעט אוטומטי, מבלי להתאמץ כדי
29 לקבל את התמריץ. זאת כאשר השכר של התובע נקבע באופן מפורש כשכר בסיס (נמוך
30 יחסית, בשווי שכר המינימום במשק) ועמלות שמותנות בהגעה ליעד.

31
32 היעד הקודם של התובע היה 45, והוא הועלה (לאחר מו"מ שנוהל בין הצדדים) ל- 60 נקודות,
33 עת התובע היה זכאי לעמלות אם הגיע ל- 70% מהיעד, קרי, ל- 42 נקודות.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1425-06-15

1 לפי הצהרותיהם של מר קורן ושל רו"ח סאיג, שלא נסתרו, "בתקופה שבין 2/2015 ועד
2 2/2016 התובע היה זכאי בממוצע ל-45 נקודות כ"יתרת פתיחה" על בסיס צי הרכבים
3 הקיים, וללא כל פעולות גיוס לקוחות חדשים או פעולות להגדלת הצי" (סעיף 42 לתצהיר
4 קורן וסעיף 15 לתצהיר של רו"ח סאיג).

5
6 כל עוד מטרת שיטת התשלום היא לתמרץ עובד להשיג לקוחות חדשים ולא רק להשאיר את
7 אלה הקיימים, העלאת היעד בשיעור סביר נראית לנו כלגיטימית, ואמצעי גמול הנמצא בתוך
8 הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק – הנתבעת.

האם התובע התפטר בשל הרעה מהותית בתנאי העבודה

.7

9
10
11 אין חולק כי התובע לא השלים עם כוונת הנתבעת לשנות היעד שנקבע לו.

12
13
14
15 הייתה התכתבות בדוא"ל בין התובע לבין מר קורן, שהחלה בחודש אוגוסט 2014, ובה העיר
16 התובע כי נושא היעד לא מקובל עליו (נספח ד' לתצהיר התובע). בפגישה שהתקיימה ביום
17 8.9.14 במשרדו של מר שמוליק קליין, לא הגיעו הצדדים להסכמה. הנתבעת ביקשה להעלות
18 את היעד בתחום של עסקאות ליסינג.

19
20 בנובמבר 2014 שלח התובע דוא"ל חדש למר קורן, שבו הוא התלונן על הפגיעה שנגרמה בשכרו
21 כתוצאה משינוי היעדים וגם על כך שעלתה "בעיה קריטית של הפרשות לפנסיה", שהיו לאורך
22 כל הדרך על השכר הבסיס בלבד ולא על העמלות. התובע ביקש לקיים פגישה בנושא. תשובתו
23 של מר קורן הייתה כי הפניה נבדקת וכי "לאחר בירור עם סוכן הביטוח ניתנה הנחיה לבצע
24 השלמה של הכספים החסרים בפוליסה ככל וישנם כאלה. ההשלמה בוצעה".
25 התובע כתגובה הביע שמחה על התיקון, אבל בו זמנית, ביום 15.1.15, הוא שלח מכתב אל מר
26 קורן לפיו:

27 "בהמשך לשיחותינו הרבות, בנוגע לשינוי היעדים שהוצבו לי החל
28 מחודש ספטמבר 2014 וסכומי ההפרשות לפנסיה, אני רוצה
29 להודיע על התפטרותי מהחברה. דין מתפטר כדין מפוטר.
30 סיבות ההתפטרות:

31 1. שינוי קיצוני ביעדים שהוצבו לי (עליה של כ-50%) לעומת
32 היעדים שעליהם עבדתי במשך תקופה ארוכה.
33 מדובר בהרעת תנאי העסקה שלי, שגרמה לי במשך שלושת
34 החודשים האחרונים לאובדן הכנסה של מעל 10,000 ₪.
35 2. הפרשות לצורכי פנסיה משכר הבסיס לעומת הקבוע בחוק
36 מכלל השכר כולל עמלות.

37 אני מבקש לעזוב את החברה ביום 16/2/15 לאחר סיום ימי
38 ההודעה המוקדמת, כמחויב בחוק. אני מאחל הצלחה לחברה ולכם
39 בהמשך" (ת/1).





בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1425-06-15

1
2 התובע טען כי נסיבות סיום העבודה מצדיקות לראות את התפטרותו כדין פיטורים, על פי
3 האמור בסעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963 (להלן – חוק פיצויי פיטורים).

4
5 סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים קובע:

6 (א) **התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה, או**
7 **מחמת נסיבות אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד**
8 **שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו, רואים את**
9 **ההתפטרות לענין חוק זה כפיטורים.**

10
11 בהתאם להלכה הפסוקה, על מנת שיתקיימו התנאים לזכאות לפיצויי פיטורים, על התובע
12 להוכיח שקיים קשר בין ההתפטרות לבין הרעת התנאים, או הנסיבות שבגינן לא ניתן לדרוש
13 מהעובד להמשיך בעבודה, וכן כי התריע לפני המעסיק כי אם לא יתוקנו התנאים הפוגעניים,
14 הוא יתפטר ויראו את התפטרותו כפיטורים (ראו דיני עבודה, גולדברג-פינברג, שער עשירי,
15 פרק 32, ע' 26 והפסיקה שהוזכרה בו).

16
17 קבענו לעיל כי ההחלטה על השינוי (העלאה) של היעד של התובע לצורך קבלת עמלות בגין
18 ליסינג תפעולי היתה החלטה שהתקבלה במסגרת הפררוגטיבה הניהולית של המעסיק, ולא
19 היוותה הרעה מוחשית בתנאי העבודה, המצדיקה לראות את התפטרות התובע כדין פיטורים.
20 אשר לטענה הנוגעת להפרשות החסרות, נדון בהמשך.

8. זכאות התובע לפיצוי בגין הפרשות חסרות

21
22
23
24
25 אין חולק ועל כך הסכימו ב"כ הצדדים מפורשות בדיון, כי ההפרשות לפנסיה ולפיצויים של
26 התובע נעשו על השכר הבסיס בלבד, ולא על העמלות.
27 לגישת הנתבעת אלה הפרשות כדין, על פי ההסדר המיטיב עם התובע. הנתבעת הוסיפה כי
28 לאחר שהתקבלה בקשת התובע, לפני משורת הדין, היא העבירה לקופת הביטוח תשלום
29 בגין ההפרשים של ההפרשות הפנסיוניות. אולם התובע סירב בתוקף להעביר את חלקו
30 בהפרשות ולכן קרן הפנסיה לא קיבלה את התשלום.

31
32 הסכומים שהועברו לקופה והוחזרו הם בסך של 12,430 ₪ עבוד תגמולי המעסיק וסך של
33 10,881 ₪ עבור פיצויים.
34



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 15-06-1425

1 אנו בדעה כי העמלות הם רכיב של שכר עבודה ולכן, על הנתבעת היה להפריש עבורן לפנסיה
 2 ולפיצויים – ולא רק להפריש לפי השכר הבסיסי, כפי שנעשה.
 3 בהתאם להסכם שבין הצדדים רכיב העמלות הינו מותנה בהגעה ליעד, אך ברגע שהתנאי
 4 מתקיים (הגעה ליעד) והתובע זכאי לתשלום, הסכומים האלה הם חלק משכר העבודה המזכה
 5 בזכויות על פי הדין, כולל הפרשות.

6
 7 בית הדין הארצי בחן את מהות התשלומים שמשולמים לעובד, לצורך חובת ההפרשה, וקבע
 8 בעע (ארצי) 439/06 מאיר מן נ' **מדינת ישראל – הממונה על הגמלאות** (14.4.08), כב' השופטת
 9 לאה גליקסמן-כוכבי):

10 בהתאם לפסיקה, התשלומים המשולמים לעובד נחלקים לארבעה סוגים
 11 עיקריים: האחד – שכר (שכר רגיל או שכר יסוד או שכר משולב) - בעד העבודה
 12 הרגילה בשעות העבודה הרגילות של העובד; השני – תוספות המשולמות לעובד
 13 בעד ביצוע עבודה החורגת מהעבודה הרגילה – עבודה בשעות חריגות, עבודה
 14 בתנאים מיוחדים וכו'; השלישי – תשלומי החזר הוצאות הקשורות לעבודה
 15 (טלפון, אחזקת רכב וכו'); הרביעי – זכויות נלוות (ביגוד, שבתון וכו').
 16 בית דין זה נדרש רבות בפסיקתו לאבחנה בין "שכר רגיל" לבין "תוספת".
 17 ההלכה שנפסקה על ידי בית דין זה, שאושרה בפסיקת בית המשפט העליון היא
 18 שאם רכיב השכר מותנה בתנאי או בגורם מיוחד ותלוי בכך שמי שבו מדובר
 19 מתקיים בו אותו תנאי או גורם מדובר ב"תוספת" לשכר, להבדיל משכר רגיל
 20 [דב"ע לד/3 – 7 **מרדכי ביטמן – מדינת ישראל**, פד"ע ה' 421; בג"צ 5572/92
 21 זכאי נ' בית הדין הארצי לעבודה, פ"ד מז(3) 602; להלן- **בג"צ זכאי**]. אכן,
 22 נשמעה גם דעה אחרת, לפיה משתפקידו של העובד מחייב ביצוע המטלה
 23 הנוספת בקביעות, המטלה הנוספת הופכת לחלק מעבודתו הרגילה, ולכן אין
 24 לראות את התשלום המשולם בעד המטלה הנוספת כ"תוספת" [דעתו של
 25 השופט רבינוביץ בעניין נחמני [ע"ע 300312/97 **יעקב נחמני – עיריית באר שבע**];
 26 דעת המיעוט של כבוד השופט חשין **בבג"צ זכאי**], אולם דעה זו לא נתקבלה על
 27 ידי הפסיקה.

28
 29 תשלום העמלות, במקרה של התובע, נעשה עבור ביצוע עבודתו הרגילה – ובתנאי שהוא יעמוד
 30 ביעד שנקבע לו. אין מדובר ב"תוספת" בעד ביצוע עבודה חריגה. לכן, העמלות הן חלק מן
 31 השכר הקובע להפרשות לפנסיה ולפיצויים. משאלה לא נעשו בפועל, ולא ניתן ככל הנראה
 32 לבצע אותן היום, בין היתר, בשל העדר הפרשה של "חלק עובד", זכאי התובע לפיצוי בגובה
 33 ההפרשה שלא נעשתה. אשר לסכומים, הם אלה שחושבו על ידי הנתבעת ולא נסתרו:
 34 **סך של 12,430 ₪ עבוד תגמולי המעסיק וסך של 10,881 ₪ עבור פיצויים.**

37 **האם אי תשלום ההפרשות מצדיק התפטרות התובע כדין פיטורים**

9.

39 משלא בוצעו ההפרשות כדין, ישנה הפרה מצידה של הנתבעת ופגיעה בזכויות הקוגנטיות של
 40 התובע. אין כאן הרעה בתנאי העבודה, מאחר שכל התקופה התובעת הפרישה לקרן הפנסיה



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1425-06-15

1 ולקרון פיצויים סכומים רק על שכר הבסיס שקיבל התובע. ואולם ניתן לראות בכך "נסיבות
2 אחרות שביחסי עבודה לגבי אותו העובד שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו".
3 על אף זאת, יש לבחון אם זו הייתה הסיבה להתפטרות התובע, אם לאו.
4 התובע פנה למר קורן על מנת שהנתבעת תתקן את ההפרה במועד שבו התלונן כנגד שינוי
5 תכנית העמלות. לא היה מדובר בעילה עצמאית, אלא בנימוק שהתווסף להסתייגות של
6 התובע לגבי העלאת היעד. התשובה של הנתבעת היתה כי העניין בבדיקה, לאחר מכן (בסמוך
7 להודעת התובע על התפטרותו) היא הודיעה כי העניין יסודר ונשלחו ציקים להשלמת
8 ההפרשות.

9
10 על התובע הוטל הנטל הראיתי להוכיח כי הפרת הנתבעת, שהתקיימה במהלך כל תקופת
11 ההתקשרות, הייתה הסיבה שגרמה להתפטרותה – והוכחה כזו לא הובאה לבית הדין.

12
13 ברם, הנתבעת טענה כי התובע התפטר כדי לעבור לעבוד בעסק מתחרה, חברת "סאן קר".
14 טענה כזו לא הוכחה, כאשר התובע הצהיר כי לפני שהוא התקבל לעבודה בחברת "סאן קר",
15 שהיא אכן עסק מתחרה עם הנתבעת, הוא עבד מספר חודשים בתחום הנדל"ן. ואולם, לא על
16 הנתבעת הנטל הראיתי להוכיח מדוע התפטר התובע, אלא על התובע להוכיח כי הפרת
17 הנתבעת היתה הגורם שהביא להתפטרותו.

18
19 אנו סבורים כי התובע לא הרים את הנטל כנדרש ולכן לא הוכיח כי הוא זכאי לפיצויי פיטורים
20 בהתאם להוראות סעיף 11 לחוק פיצויי פיטורים.

10. זכאות התובע לתשלום בגין שעות נוספות

21
22
23
24
25 התובע טען כי הוא לא קיבל תשלום בגין שעות נוספות שבהן עבד בסך של 129,178.30 ₪.
26 החישוב שנערך (נספח י"ב לתצהיר התובע) התבסס על ערך שעה ממוצע לכל התקופה בסך
27 80.38 ₪, כאשר מתחילת העבודה של התובע במאי 2008 ועד לדצמבר 2009 אין דוח על שעות
28 העבודה, וחושב לפי 14.51 שעות לחודש לפי 125% ו-0.97 שעות לפי 150%.

29
30 מנגד, טענה הנתבעת כי ככל שהתובע עבד שעות נוספות, הוא קיבל תשלום בגינן. כמו-כן,
31 נטען כי מתוך טעות שולם לתובע "שכר עבודה" בגין זמני ההפסקה בהם כלל לא עבד
32 והנתבעת ביקשה לקזז סך של 30,900 ₪, לפי הפסקה של 45 דקות כל יום בגין כל תקופת
33 העבודה.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1425-06-15

1 התובע הודה בחקירתו בדיון שהייתה הפסקה לארוחת הצהריים, ש"ברוב המקרים אכלתי
2 בסמוך למשרדי קל אוטו במסעדה... לפעמים עשרים דקות ולפעמים 40 דקות. בהרבה
3 מקרים אני אוכל שקשוקה בפיתה בהליכה" (ע' 18, ש' 7-10 לפרוטוקול הדין).
4 לכן, ניתן לומר, בהתאם לעדות התובע, שהייתה הפסקת צהריים ממוצעת של 30 דקות.
5

6 אנו סבורים כי אין אפשרות לקבל את חישובי התובע בגין שעות נוספות בשל מספר סיבות:

7
8 א. התובע לא הצהיר על מתכונת עבודה או שעות עבודה בפועל בתקופה שעד לחודש פברואר
9 2009. בחודשים אלה אין דוחות נוכחות ולא הייתה חובה על הנתבעת להמציא אותם, כי
10 טרם נכנס לתוקף התיקון 29 לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958 (להלן – **חוק הגנת**
11 **השכר**).
12

13 ב. אין הצדקה לחישוב של שכר בסיס בסך 80.38 ₪ בגין כל תקופת העבודה, כאשר זה - ככל
14 הנראה - התשלום האחרון שקיבל התובע, אשר כלל בתוכו תשלום בגין עמלות. העמלות
15 משולמות לפי נקודות שצבר התובע, ולא בעד זמן עבודה. לכן, אין הצדקה לכלול אותן
16 בתוך השכר הבסיס לחישוב זכאות לגמול שעות נוספות.
17

18 ג. מעיון בדוחות נוכחות עולה כי לא היו שעות נוספות רבות, אשר חורגות מתחום של שעות
19 עבודה ביום או בשבוע העבודה (סה"כ 186 שעות רגילות לחודש כממוצע).
20

21 ד. ב"כ התובע התעלם לחלוטין מזמן ההפסקה של 30 דקות בממוצע ליום, שלגביו הודה
22 התובע, והוא אמור להיות על חשבונו, בהתאם להוראות סעיף 20 לחוק הגנת השכר.
23

24
25 לאור כל אלה, אין אנו מקבלים את דרישת התובע בגין שעות נוספות. מצד שני, אין אנו
26 מקבלים את טענת הקיזוז של הנתבעת בגין ההפסקות, כי בהתקשרות הארוכה יחסית שבין
27 הצדדים סוכם כי התובע זכאי לצאת להפסקה, שלא תגרע מזמן העבודה, ותקוזז משעות
28 העבודה של אותו יום. לכן, הנתבעת לא יכולה לדרוש קיזוז של זמן ההפסקות, עת התובע
29 הגיש תביעה לבית הדין.
30

31 דין רכיב התביעה בגין שעות נוספות וכן, דין טענת הקיזוז בגין ההפסקות, להידחות.
32
33
34
35



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 15-06-1425

11. זכאות התובע לפיצוי בגין הפרת חוזה/התנהלות בחוסר תום לב

התובע דרש בכתב התביעה פיצוי בגין הנזק שנגרם לו כתוצאה מהתנהלות בחוסר תום לב של הנתבעת, בסך 35,000 ₪.

ב"כ התובע לא חזר על רכיב תביעה זה בסיכומיו ולכן, ניתן לקבוע כי הרכיב הוזנח. מעבר לכך, לא הוכחה התנהלות בחוסר תום לב של הנתבעת, או נזק אשר נגרם כתוצאה מכך לתובע ולכן, דין התביעה בגין רכיב זה להידחות.

12. טענות הקיזוז של הנתבעת – זמן הפסקות והודעה מוקדמת

אשר לטענת הקיזוז בגין זמן ההפסקה התייחסנו קודם. הנתבעת לא יכולה לחזור בה מהסכמה דרך התנהגות שלפיה שעות העבודה ייחשבו באופן גלובאלי כל יום עבודה, כולל שעות ההפסקה, ולאחר מכן לדרוש מן התובע קיזוז לאחר שזה הגיש תביעה.

בנוגע לטענה על אי מתן הודעה מוקדמת להתפטרות, אמר מר קורן בעדותו בדיון:

"ש. תסביר לי שכן אין מחלוקת שהתובע הודיע על התפטרות ב-

15.1. מפנה לנספח ה' הופתענו לקרוא מכתבך. איך אתה מצהיר

שהוא לא הודיע. המכתב הזה גם מופנה אליך?

ת. בשום מקום לא מוצהר שהוא לא הודיע. הצהרתי שהוא לא

נתן זמן הודעה מראש כנדרש מרגע שהודיע עד רגע שעזב. באותו

חודש הוא לא עבד. זה יותר על דעת עצמו אבל גם ויתרנו על עבודה.

זה היה בהסכמה. בין אמצע ינואר לאמצע פברואר הוא לא עבד. לא

אוכל להגיד אם יום אחד כן או לא. יכול להיות שפה ושם עבד. לא

אוכל לזכור שנתיים אחורה. אבל לא בהליך מסודר של הודעה

מראש וחפיפה מסודרת."

(ע' 10, ש' 8-2 לפרוטוקול הדיון).

קרי, בניגוד לאמור בכתב ההגנה, אישר מר קורן שסוכם עם התובע שהוא לא יעבוד בתקופה של הודעה מוקדמת, ולכן, אין כל עילה לקיזוז.

13. לסיכום

נוכח האמור לעיל, אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובע סך של 12,430 ₪ עבוד תגמולי המעסיק וסך של 10,881 ₪ עבור פיצויים בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.3.15 ועד ליום התשלום המלא בפועל.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 1425-06-15

1 יובהר כי אין זכות לתובע לפיצויי הלנת השכר בגין הפרשות שלא נעשו על ידי המעסיק, אלא
2 הזכות היא של קרן הפנסיה/קופת הפיצויים בלבד.

3
4 בהתחשב כי התביעה התקבלה באופן חלקי בלבד, אנו קובעים כי אין צו להוצאות. כל צד
5 יישא בהוצאותיו.

6
7
8 14. לצדדים זכות ערעור על פסק הדין לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30 יום מקבלתו.

9
10
11 ניתן היום, 04 יולי 2018, כ"א תמוז תשע"ח, בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

12
13

14
15
16
17
18
19
20
21
22
מר יחיאל נרקיס,
נציג מעסיקים

עידית איצקוביץ, שופטת
אב"ד

מר יוסף לוין,
נציג עובדים

