



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

לפני:

כב' השופט נוהאד חסן

נציגת ציבור (עובדים): גב' ציונה איזנשטיין

נציגת ציבור (מעסיקים): גב' לאה ינון

צמרת ויינבלום

ע"י ב"כ: עו"ד ליאור פליק ואח'

הנתבעת/הנתבעת שכנגד

-

הנתבעים/התובעים שכנגד

1. ניר ישר
 2. ניר ישר סוכנות לביטוח פנסיוני בע"מ
 3. ישר ניר שיווק ומכירות בע"מ
 4. פיסגה מימוש זכויות בע"מ
 5. ישר אובוז נכסים ואחזקות בע"מ
- ע"י ב"כ: עו"ד סופי רסקין-פינצ'בסקי ואח'

1

פסק דין

2

- 3 1. לפנינו תביעתה של גב' צמרת ויינבלום (להלן – "הנתבעת"), כנגד מעסיקיה
- 4 לשעבר חברת "ניר ישר סוכנות לביטוח פנסיוני בע"מ" (להלן – "הנתבעת 2"),
- 5 חברת "ישר ניר שיווק ומכירות בע"מ" (להלן – "הנתבעת 3"), חברת "פיסגה
- 6 מימוש זכויות בע"מ" (להלן – "הנתבעת 4"), חברת "ישר אובוז נכסים ואחזקות
- 7 בע"מ" (להלן – "הנתבעת 5") וכנגד מר ניר ישר (להלן – "הנתבע 1/המעסיק"),
- 8 שהינו הבעלים ו/או המנהל של כל אחת מהנתבעות 2-5.
- 9 התובעת טוענת כי יש לחייב את הנתבעים לשלם לה בגין תקופת העסקתה
- 10 וסיומה: **פיצוי פיטורים** בסך 329,829 ₪. **פיצוי בגין אי מסירת הודעה**
- 11 **מוקדמת לפיטורים** בסך 22,904 ₪. **תגמולי מעסיק** (2008-2011) בסך 8,692 ₪.
- 12 **תגמולי מעסיק** (2012-2018) בסך 45,674 ₪. **פדיון חופש** בסך 16,657 ₪.
- 13 **הפרשים עבור ימי חופש** בסך 49,311 ₪. **דמי הבראה** בסך 3,780 ₪. **דמי חגים**
- 14 בסך 5,725 ₪. **הפרשי דמי חג** בסך 34,954 ₪. **השלמת שכר עבודה** בסך 7,287
- 15 ₪. **דמי מחלה** בסך 7,287 ₪. **פיצוי בגין הפרת חובת השימוע** בסך 68,712 ₪.
- 16 **פיצוי בגין נזק שאינו ממוני ו/או עוגמת נפש** בסך 30,000 ₪.
- 17



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

- 1 אצל הנתבעת 3 – מיום 01/06/2017 ועד 31/01/2018.
- 2 אצל הנתבעת 2 – 01/02/2018 ועד ניתוק יחסי העבודה בחודש אוקטובר
- 3 2018.
- 4
- 5 אין חולק כי קיימת רציפות העסקה של התובעת כעולה מאישור תקופות
- 6 העיסוק.
- 7
- 8 התובעת הצהירה בתצהירה, כי עבדה אצל הנתבעים החל מיום 01/06/2004 ועד
- 9 ליום 22/10/2018 שבו פוטרה שלא כדין, בהיותה במחלה, ומבלי שנערך לה
- 10 שימוע כדין, מבלי ששולמו לה דמי המחלה כחוק ואף לא שולם לה שכר בגין
- 11 עבודה בחודש 10/2018.
- 12
- 13 ביום 29/10/2018, קיבלה התובעת מכתב פיטורים הנושא תאריך 30/09/2018².
- 14 התובעת טוענת שלא ידעה על פיטוריה, ולכן היא עבדה גם בחודש 10/2018.
- 15 מיום 10/10/2018 ועד יום 22/10/2018 שהתה התובעת בחופשת מחלה.
- 16 התובעת טוענת, שעוד בהיותה בחופשת מחלה זומנה על ידי הנתבע 1 למשרדי
- 17 הנתבעת בטענה של דרישה לחזרה לעבודה, ובעת שהתייצבה במשרדי הנתבעת
- 18 היא התבשרה על ידי הנתבע 1 על סיום העסקתה וזאת מבלי שנערך לה שימוע
- 19 ונמסר בידה מכתב פיטורין.
- 20
- 21 בכתב ההגנה טענו הנתבעים שבמשך כל תקופת העסקת התובעת, היא זכתה
- 22 למלוא התשלומים והשכר המגיעים לה על פי דין.
- 23
- 24 עוד נטען על ידי הנתבעים, כי התובעת התפטרה מהעבודה מיוזמתה ומעולם לא
- 25 פוטרה. התובעת בחרה לסיים את עבודתה לנוכח מצבה הנפשי ועקב בעיות
- 26 אישיות.
- 27
- 28

² המכתב צורף לתצהיר התובעת (ת4).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

12. בתצהיר נ/18, הצהיר הנתבע 1 כי לנוכח בעיות כספיות ואישיות של התובעת, היא התחננה בפניו כדי שיסכים לתת לה מכתב פיטורים, ולפנים משורת הדין הוא הסכים לבקשתה.

13. עוד הצהיר הנתבע 1, שביום 07/10/2018 התובעת ביקשה להתפטר מן העבודה ומאותו יום ואילך חדלה להופיע לעבודה, וללא מתן הודעה מוקדמת כדין.

14. להלן נדון ונכריע בכל אחד מרכיבי התביעה שנתבעו ;

דיון והכרעה

נסיבות ניתוק יחסי העבודה:

15. השאלה המרכזית העומדת לפנינו - היא שאלת נסיבות סיום עבודתה של התובעת אצל הנתבעים. היינו - האם יש לראות בנסיבות ניתוק יחסי העבודה בין התובעת לנתבעים, פיטורים כטענת התובעת, או, שמא, כטענת הנתבעים, התפטרות מרצון.

16. בבוא בית הדין להכריע בשאלה, האם מדובר בפיטורים או בהתפטרות, ולקבוע מי מהצדדים הביא את היחסים לידי גמר, עליו ליתן את הדעת "למכלול העובדות הרלוונטיות ומהן להסיק את המסקנה; ואין ללמוד מקטע דברים אלא מהתמונה כולה" (דב"ע ל/18-3 נח בנצילוביץ - אתא בע"מ, פד"ע ב 41).

"היסוד הן של פיטורים והן של התפטרות הוא שהצד הפועל נתן ביטוי שאינו משתמע לשתי פנים לכוונתו להביא את יחסי העובד והמעביד הקיימים בין השניים, לידי גמר" (דב"ע נא/1-3 מפעלי ים המלח בע"מ - דוד שיינין, פד"ע כב' עמ' 271).





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

- 1 אותו ביטוי צריך שיהיה "במעשה שיש בו ללמד על כוונה חד משמעית של
2 העובד לזנוח את העבודה ולהביא את היחסים בינו לבין מעבידו לידי סיום"
3 (דב"ע לה/ 85-3 עיריית כפר סבא- יעקב כהן, פד"ע ז 175).
4
- 5 17. עוד נקבע, כי "התפטרות היא מעשה רצוני של העובד לשים קץ לחוזה העבודה
6 עם המעביד והבאת רצון זה לידיעת המעביד בצורה ברורה וחד
7 משמעית, בכתב, בעל פה או בהתנהגות" (בג"ץ 566/76 אלקו בע"מ- בית הדין
8 הארצי לעבודה והסתדרות הכללית, פ"ד לא (2) 197).
9
- 10 18. בעת ההכרעה בשאלה, מי מהצדדים רצה להביא את היחסים לידי סיום, יש
11 לבחון גם למי מהצדדים הייתה המוטיבציה להביא לניתוקם של יחסי העבודה.
12 לא רק מי יזם את ניתוק יחסי העבודה, אלא גם מי היה הצד המעוניין בניתוקם,
13 שכן לעתים נגרר הצד היוזם את הפסקת העבודה בפעולתו אחר התנהגות הצד
14 המעוניין בכך. במקרים כאלה, יתכן כי מה שנראה על פניו כהתנהגות המלמדת
15 על התפטרות, הוא למעשה, פיטורים - או ההפך. (יצחק לובוצקי, סיום יחסי
16 עבודה, פרק 2 עמ' 7-9).
17
- 18 19. התובעת הגישה אישור שעליו חתם הנתבע שבו ציין הנתבע כי התובעת פוטרה
19 ביוזמת המעסיק עקב צמצומים. לפיכך, לטענת התובעת מועד כניסת הפיטורין
20 לתוקף הינו בסיום תקופת המחלה, הרי ביום 22/10/2018, ולא כפי שצוין
21 במכתב הפיטורין. לטענת התובעת מסמך זה משקף את נסיבות הפסקת יחסי
22 העבודה בין הצדדים, והנתבע לא הוכיח את טענתו שלפיה המסמך הוצא
23 במרמה, לבקשת התובעת, ושהסכים למסור לה את המסמך לטובתה, לפני
24 משורת הדין, כדי שתוכל לחתום אבטלה.
25
- 26 20. בעניין זה, נקבע בפסיקה שקיומו של מכתב פיטורים יוצר חזקה עובדתית
27 שהעובד פוטר, ועל המעסיק להוכיח ההיפך (ע"ע 65/99 אליאנס חברה לצמיגים
28 1992 בע"מ נ' תורג'מן להלן "עניין אליאנס"). עוד נקבע כי ראוי להטיל על
29 המעסיק נטל ראיתי מוגבר, אף מעבר לנדרש במשפט האזרחי, כיוון שטענה זו



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

- 1 מטילה רבב בהתנהגות העובד, הנופלת במתחם המעשים האסורים על פי הדין
2 הפלילי (ע"ע 1354/01 גלית כהן נ' טרייד אין א.ר. בע"מ).
- 3
- 4 21. בעניין אליאנס נקבע כי מכתב פיטורין יוצר בעיני המתבונן בו חזקה כי עובד
5 פוטר והנטל על המעסיק להוכיח את ההפך. נפרט מטה מדוע לטעמנו הנתבע
6 עמד בנטל המוטל עליו.
- 7
- 8 22. מהתכתבויות הוואצאפ, שצורפה לתצהיר הנתבע, בין התובעת למר ניר ישר,
9 הנתבע 1, עולה כי התובעת בקשה להתפטר.
10 להלן תכתובת מיום 07/10/2018:
11 "צמרת: אני הלכתי להתאבד.
12 צמרת: תעזור רק החודש.
13 ...
14 צמרת: טוב ישר תודה על כל השנים שתמכת ונתת.
15 צמרת: קבלתי סטירה לפניכם.
16 צמרת: אני עוזבת."
17
- 18 23. ביום 11/10/2018, שלחה התובעת לנתבע 1 הודעה בזו הלשון:
19 "היי ניר אני מאוד אוהבת אותך אבל כרגע המצב הבריאותי שלי
20 לא במצב טוב אם תוכל לתת לי מכתב פיטורים בבקשה לפחות
21 שיחתום אבטלה עד שיחזור להיות צמרת שהיתה חזקה שיכולה
22 להתמודד עם הכל."
23
- 24 24. ביום 21/10/2018, שלחה התובעת הודעה נוספת שבה היא מבקשת לקבל מכתב
25 פיטורים כדי שתוכל לחתום אבטלה. להלן ההודעה שנשלחה:
26 "צמרת 2: בוקר טוב ישר אני במצב בריאותי על הפנים התחילו
27 לתת לי זריקות אינסולין המצב הנפשי שלי לא טוב בבקשה
28 ובמצב שאני מתחננת שתבין את המצב שלי ותתן לי מכתב שאני
29 יחתום אבטלה
30 Nir yashar: טוב



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

צמרת 2: תודה ישר

צמרת 2: אני יחזיר את הסיים

25. ביום 23/10/2018, התובעת בקשה שוב לקבל מכתב פיטורים:

צמרת 2: אי אפשר להמשיך לחתום אבטלה בלי מכתב

26. בדיון הוכחות מיום 18/07/2022 עומתה התובעת עם תוכן ההודעות, והיא בחרה לדחות את תוכן באופן גורף:

"אני לא יודעת על מה את מדברת, הסיים של הטלפון זה סיים ששייך לניר ישר. לא היה ולא נברא ההודעות האלה.

...

...אבל אי אפשר להוציא היום שני סימים ולרשום איזה הודעות שרוצים? מה זה בעיה? נו באמת.

ש: זאת אומרת שמר ניר ישר רשם את זה לעצמו, זה מה שאת טוענת?

ת: כן.

כב' השופט: את לא זוכרת את המסרונים האלה?

ת: לא.

(תמלול הדיון מיום 18/07/2022, עמ' 6, שורה 29-39)

27. בהמשך החקירה, השתנתה גרסתה של התובעת והיא טענה כך:

"יש חלק מההודעות ברור שאני, אבל חלק מההודעות זה לא נכון."

(תמלול הדיון מיום 18/07/2022, עמ' 8, שורה 23)

28. מעיון בחומר הראיות, בית הדין הגיע למסקנה שיש לדחות את גרסת התובעת בעניין זה. להלן אינדיקציות נוספות שתומכות בקביעת בית הדין:

א. במסגרת חקירת התובעת בדיון מיום 18/07/2022, הוצג הטלפון של מר ניר ישר בפני ב"כ התובעת, אשר בחן את ההודעות שהועברו בין

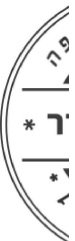


בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

- 1 הנתבע 1 והתובעת בשני מספרי הטלפון של התובעת (המספר
2 שקיבלה מהחברה והמספר האישי שלה). ב"כ התובעת עיין בהודעות
3 כפי שמופיעות במכשיר הטלפון ולא גילה כל אי-התאמה בין
4 ההודעות לבין התדפיסים כפי שהוגשו.
5
- 6 ב. התובעת בתצהירה טענה שהתכתבויות הוואצאפ שצורפו לתצהיר
7 הנתבע 1 נחתכו או נערכו מחדש על ידי הנתבעים. בנוסף, התובעת
8 ביקשה לקבל את הטלפון של הנתבע 1 כדי להוציא ממנו את
9 ההודעות שנשלחו ביניהם, אך התובעת לא הגישה כל בקשה לבית
10 הדין בעניין זה.
11
- 12 ג. במסגרת חקירת התובעת בדיון מיום 18/07/2022, דחתה תחילה
13 התובעת את ההודעות באופן גורף ובהמשך החקירה שינתה את
14 גרסתה וטענה כי חלק מההודעות נשלח על ידה וחלק אחר לא.
15
- 16 29. נוכח כל המפורט לעיל, אין במכתב המעסיק שבו צוין כי התובעת פוטרה, כדי
17 להוות ראיה לכך שהתובעת אכן פוטרה. הוכח לפנינו כי התובעת הודיעה שלא
18 תשוב לעבודה. מהאמור עולה כי התובעת לא עמדה בנטל המוטל עליה, לא
19 הוכיחה כי פוטרה.
20
- 21 30. נוכח האמור, התביעות לפיצויי פיטורין, פיצוי בגין העדר שימוע ופיצוי בגין
22 העדר מתן הודעה מוקדמת – נדחות.
23
- 24 **בנוס לעומת עמלה**
25
- 26 31. התובעת הצהירה בתצהירה, כי מתכונת העסקתה ותנאי השכר שלה היו
27 כדלקמן: שכר בסיסי שעתי ועוד עמלת מכירה בשווי חודש גבייה בפרמיה
28 מאותם מוצרי ביטוח שנמכרו על ידה.
29





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

- 1 כנגד, טענו הנתבעים שהתובעת לא קיבלה עמלת מכירה, כי אם בונוסים בגין
2 עמידה ביעדים בלבד.
3
- 4 33. אין חולק כי התובעת הועסקה כאשת מכירות במכירת מוצרי ביטוח (תמליל
5 הדיון מיום 15/11/2022, עמ' 6, ש' 29-30), ואין חולק ששכרה של התובעת
6 מורכב משכר בסיס שעתי ותוספת של תשלום נוסף בגין מוצרי ביטוח שנמכרו
7 על ידיה.
8
- 9 34. בענייננו, יש לבחון, האם מדובר בתוספת שכר שמאפייניה מעידים על שמה
10 כ"בונוס" שניתן לתובעת, או שמאפייניה של התוספת דומים ל"עמלה" כפי
11 שטוענת התובעת.
12
- 13 35. ככלל, בונוס הוא תשלום לעובד המשולם על ידי המעסיק כתמריץ להישגים
14 בעבודה ולעידוד הצטיינות, ובתי הדין פסקו לא אחת, כי מדובר בתוספת לשכר
15 המותנית בהתקיימותו של תנאי או של מצב, ואינה חלק מהשכר הרגיל. כך,
16 לשם דוגמה, הצטיינות בעבודה, השגת יעד שהוגדר ע"י ההנהלה וכיוצא באלה.
17 מטיבו של תשלום זה, הוא משולם באופן חד פעמי או מידי תקופה מסוימת
18 שנקבעה ע"י המעסיק, בהתאם לסדרי העבודה.
19
- 20 36. עמלה, לעומת זאת, נחשבת לתמורה המשולמת לעובד מדי חודש עבור תפוקת
21 עבודתו, ובהתאם לפסיקת בתי הדין לעבודה, עמלות מכירה של איש מכירות
22 מהוות רכיב שכר לכל דבר ועניין.
23
- 24 37. בעב"ל (ארצי) 543/09 פלונית נ' המל"ל (להלן – "פרשת פלונית") עמד בית
25 הדין הארצי על הבחנה זו, ופסק, כי מתן הטבה כספית לעובד, הכפופה לשיקול
26 דעתו של המעסיק, או מותנית בתנאי כלשהו היא בונוס, ולא תיחשב כחלק
27 מהשכר הקובע לצורך חישוב זכויות, לעומת מצב בו חלק מהשכר מחושב
28 כנגזרת של עסקאות, ומבחינה מהותית ייחשב כשכר עבור עבודה רגיל. עוד
29 הדגיש, בהביאו פסיקות קודמות של בית הדין הארצי, כי "אין הבדל בין מקרה
30 בו הפדיון מוגדר כ'מחזור', דהיינו מלוא סכום ההכנסות בלא ניכוי ההוצאות,



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

1 או כ'רווחים', דהיינו סכום ההכנסות בניכוי ההוצאות" (ע"ע 76/06 מרדכי
 2 גימלשטיין – יזמקו בע"מ, מיום 6.5.08; להלן – עניין גימלשטיין; כן ראו את
 3 ע"ע 300048/98 עובדיה סימן – הסתור בע"מ, מיום 26.3.02; ע"ע
 4 170/03 יוסי עזרא – יה"ב פרויקטים ומיחשוב 1991 בע"מ, מיום 15.11.04)."

5
 6
 7 הוכח, כי לא נמסרה לתובעת הודעה על תנאי ההעסקה או שינוי בתנאי
 8 ההעסקה בשום שלב בתקופת ההעסקה, ושתנאי ההעסקה נמסרו בעל פה:
 9

10 "ש: מסרת לתובעת הודעה על תנאי העסקה?"

11 ת: היא עובדת אצלי משנת 2004, לא יודע אם באופן ספציפי

12 ש: כשהחלפת העברת אותה בין

13 ת: לא בכתב שליחה בעל פה ברור ש כן ברור שהכל עובד שמגיע

14 עובר ראיון

15 ש: אתה יכול להציג בפניי את ההודעה על תנאי העסקה שמסרת

16 לה?

17 ת: אין לי את זה פה אבל

18 כב' השופט חסן: זה קיים אדוני?

19 ת: אני צריך לבדוק את זה"

20 (תמליל הדיון מיום 15/11/2022, עמ' 9, שורות 12-15, 22-25).

21
 22 39. בדיון ההוכחות, הנתבע 1 נשאל "מה היו היעדים?" (תמליל הדיון מיום
 23 15/11/2022, עמ' 28, שורה 29). הנתבע לא הצליח להסביר את היעדים שעל
 24 התובעת לעמוד בהם כדי שתזכה בתשלום הנוסף.
 25

26 40. גרסת הנתבע 1, כי מדובר ביעדי מכירה, שעמידה בהם מזכה בבונוסים, לא
 27 נתמכה בראיות. כך ניתן להבין מדברי הנתבע 1 במהלך חקירתו:
 28

29 "ש: או-קיי, איפה טבלת היעדים הזאת? מופיעה צירפת אותה?"

30 ת: צריך לבדוק את זה"

31 (תמליל הדיון מיום 15/11/2022, עמ' 28, שורה 32 - 33)



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

- 1 נוכח האמור, וכעולה מהראיות עצמן הן מתלושי השכר, שבהם נרשם "עמ.
2 מכירה" והן מדוחות הביטולים שהגישו הנתבעים עצמם, לפיהם הינם מפנים
3 לעסקאות ספציפיות שמהן ניתן ללמוד ששולמו לתובעת עמלות מכירה.
4
- 5 בענייננו, לאחר ששקלנו את טענות הצדדים והראיות אשר הובאו מטעמם,
6 הגענו למסקנה, כי התוספת אשר כונתה "בונוס" על ידי הנתבעים, מאפייניה
7 של עמלה ולא בונוס, ותוספת זו מהווה חלק מ"שכרה הקובע" של התובעת.
8
- 9 בטרם נפנה לבחינת הסעדים שנתבעו, נציין, כי בהתאם לפסיקה, הדרך הנכונה
10 לחשב את ממוצע העמלות של התובעת היא באמצעות עריכת ממוצע עמלות של
11 12 החודשים האחרונים להעסקתו, וזאת בהיקש מתקנה 9 לתקנות פיצויי
12 פיטורים, ה"מגלמת איזון פנימי בין האינטרסים המתגוששים" [ע"ע (ארצי)
13 9682-10-22 פרחי שי אבי – וי אם וור ישראל בע"מ (ניתן ביום 15.08.23)], כפי
14 שמצוטט בפרשת פלונית.
15
- 16 להלן ריכוז נתוני העמלות מתוך תלושי השכר:
17

עמלה	חודש	
0	10/18	1
₪ 7000	09/18	2
₪ 13000	08/18	3
₪ 13000	07/18	4
₪ 13000	06/18	5
₪ 4000	05/18	6
₪ 15000	04/18	7
₪ 17000	03/18	8





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

9	02/18	₪ 3900
10	01/18	₪ 9500
11	12/17	₪ 3000
12	11/17	0
סה"כ	-	₪ 98400
ממוצע חודשי	-	₪ 8200

1

2 45. לאור האמור לעיל, אנו פוסקים, כי ממוצע העמלות החודשי של התובעת לצורך

3

חישוב זכויותיה עומד על סך של 8,200 ₪.

4

5

הסעדים

6

7

הפרשות לקרן פנסיה

8

9 46. לטענת התובעת, הנתבעים לא הפרישו את מלוא הזכויות בקרן הפנסיה. לפיכך

10

על הנתבעים לשלם לתובעת סך של 45,674 ₪ בגין תגמולי מעסיק משנת 2012

11

– 2018.

12

13 47. לטענת הנתבעים, הם עמדו במלוא הפרשות הסוציאליות המגיעות לתובעת,

14

לרבות הפרשות לקרן פנסיה.

15

16 48. כידוע, על מערכת יחסי העבודה בין הצדדים חל חוק חובת ביטוח פנסיוני,

17

שלפיו על הנתבעים להפריש לנתבעת סך של 6.5% כתגמולי מעסיק מסך השכר

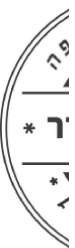
18

הקובע.

19

20 49. הנתבע 1 בחקירתו העיד כי הפרישו לתובעת משכר הבסיס בלבד:

21





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

1 "ש: אז אתן במסגרת ההפרשות לקרן הפנסיה וזכויות
2 סוציאליות לא ביצעתם הפרשות עבור עמלות המכירה ?
3 ת: רק עבור שכר בסיס שזה קובע החוק כל מה שקשור
4 לנושא של יעדים אני לא מחויב על פי החוק וגם עברתי ביקורת
5 במשרד התמ"ת ועשו בדיקה בצורה מסודרת והכל יצא תקין על
6 שתי בדיקות שעשו לי במשרד"
7 (תמליל הדיון מיום 15/11/2022, עמ' 29, שורות 15 - 19)

8
9 50. לפיכך, אחרי שקבענו שעמלת המכירה הינה חלק משכרה הקובע של התובעת,
10 על הנתבעים לשלם לנתבעת הפרשי פנסיה בכפוף לתקופת ההתיישנות עבור
11 תקופה של 6 שנים ו- 8 חודשים, בסך 42,640 ₪ (6.666 * 98,400 ₪ * 6.5%).

פדיון חופש

12
13
14
15 51. לטענת הנתבעת, כי בהתאם לחוק, לוותק, היקף המשרה ותקופת העסקה
16 הייתה זכאית ל – 19 ימי חופש בשנת 2018, 23 ימי חופש בשנת 2017, 23 ימי
17 חופש בשנת 2016 ול-23 ימי חופש בשנת 2015. כלומר, התובעת טוענת כי היא
18 זכאית לפדיון חופשה של שלוש שנות עבודתה האחרונות בנוסף לשנה שבה
19 סיימה את העסקתה, קרי 2015-2018. לטענתה, תלושי השכר מהווים הודאה
20 מצד הנתבעים למספר ימי החופשה אשר היא ניצלה.

21
22 52. הנתבעים טוענים מנגד, כי במסגרת שכר אוקטובר זכתה התובעת לפדיון יתרת
23 החופשה שנותרה לה (יוער ששכר אוקטובר לא שולם). בנוסף, הנתבעים טוענים
24 שלפי הוראות סעיף 31 חוק חופשה שנתית קובע תקופת התיישנות בת 3 שנים.

25
26 53. בנוגע לטענת ההתיישנות, וצבירת ימי חופשה – נקבע בפסק דין ע"ע
27 324/05 ריבה אצ'ילדייב נ' עמישב שרותים בע"מ (ניתן ב- 27.3.06) כך:
28 "סעיף 31 לחוק חופשה שנתית קובע: "תקופת ההתיישנות
29 לכל תביעה על פי חוק זה, בין אזרחית בין פלילית, היא שלוש
30 שנים". העילה לפדיון חופשה נוצרה עם סיום יחסי עובד-



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

1 מעסיק ביום 30.4.2000 והתביעה המתוקנת הוגשה ביום
2 19.6.2001, תוך פחות משלוש שנים מיום הקמת
3 העילה. לפיכך, זכאית המערערת להגיש את תביעתה למלוא
4 דמי פדיון החופשה שהגיעו לה ביום סיום יחסי העובד ומעביד.
5 סעיף 7 לחוק חופשה שנתית מאפשר למערערת לצבור
6 חופשה עד שלוש שנים בלבד. על כן, זכאות המערערת לפדיון
7 חופשה היא מחודש אפריל 1997 ולא מחודש יוני 1998, כפי
8 שקבע בית הדין האזורי. מכאן, כי אנו מחייבים המשיבה
9 להוסיף לסכום שחויבה לשלם למערערת בגין פדיון חופשה
10 בסך 1,603.77 ש"ח..."

11
12 54. כאמור, סעיף 7 לחוק חופשה שנתית מאפשר לתובעת לצבור ימי חופשה עד
13 שלוש שנים בלבד. על כן זכאות התובעת לפדיון חופשה היא בגין השנים 2015-
14 עד 2018 בשלמותן, לכל היותר 65 ימים.

15
16 55. עיון בתלושי השכר של התובעת, מגלה כדלקמן:

17 בחודש 09/2018 - נרשם בתלוש השכר שהתובעת ניצלה 4 ימים בגינם קיבלה
18 תשלום.

19 בחודש 04/2018 - נרשם בתלוש השכר שהתובעת ניצלה 3 ימים בגינם קיבלה
20 תשלום.

21 בחודש 02/2018 - נרשם בתלוש השכר שהתובעת ניצלה 2 ימים בגינם קיבלה
22 תשלום.

23 בחודש 10/2017 - נרשם בתלוש השכר שהתובעת ניצלה 2 ימים בגינם קיבלה
24 תשלום.

25 בחודש 09/2017 - נרשם בתלוש השכר שהתובעת ניצלה 1 ימים בגינם קיבלה
26 תשלום.

27 בחודש 05/2017 - נרשם בתלוש השכר שהתובעת ניצלה 2 ימים בגינם קיבלה
28 תשלום.

29 בחודש 04/2017 - נרשם בתלוש השכר שהתובעת ניצלה 2 ימים בגינם קיבלה
30 תשלום.





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

- 1 בחודש 01/2017 - נרשם בתלוש השכר שהתובעת ניצלה **10** ימים בגינם קיבלה
2 תשלום.
- 3 בחודש 10/2016 - נרשם בתלוש השכר שהתובעת ניצלה **4** ימים בגינם קיבלה
4 תשלום.
- 5 בחודש 05/2016 - נרשם בתלוש השכר שהתובעת ניצלה **1** ימים בגינם קיבלה
6 תשלום.
- 7 בחודש 04/2016 - נרשם בתלוש השכר שהתובעת ניצלה **22** ימים בגינם קיבלה
8 תשלום.
9
- 10 **.56** נוכח האמור לעיל, נמצא, שהתובעת ניצלה 53 ימי חופשה בשלוש השנים
11 האחרונות לעבודתה, מתוך 65 ימי חופשה שצברה עד למועד התפטרותה.
12 לפיכך, הנתבעים נותרו חייבים לתובעת פדיון ימי חופשה בגין 12 ימים.
13
- 14 **.57** בהתאם להלכה הנוהגת, "השכר הרגיל" לעניין חישוב דמי החופשה לפי חוק
15 חופשה שנתית כולל כל תמורה המשתלמת לעובד בעד שעות עבודתו הרגילות,
16 לרבות בגין עמלות (ראו: דיון (ארצי) מה/3-1 אופ-אר – שלום כהן, פד"ע טז(1)
17 393 (1985); ע"ע (ארצי) 300048/98 עובדיה סימן – הסתור (26.3.2002), כפי
18 שמובא בפרשת פלונית.
19
- 20 **.58** לאור האמור לעיל, ממוצע העמלות היומי הוא 372.72 ₪ (8,200 ₪ חלקי 22 ימי
21 עבודה בחודש).
22
- 23 **.59** התובעת ניצלה 53 ימי חופשה ולכן היא זכאית להפרש תשלום בגין העמלות
24 עבור כל יום חופשה בסך **19,755** ₪ (372.72 במכפלת 53 ימים).
25
- 26 **.60** בנוסף, זכאית היא לפדיון של 12 ימי חופשה: סה"כ ממוצע יומי של 3 חודשים
27 רצופים שבמהלכם עבדה התובעת הכי הרבה ימים בשנה שקדמה לסיום יחסי
28 עובד מעסיק הוא 614.2 במכפלת 12 ימים – **7,371** ₪.
29 סה"כ בגין רכיב זה, זכאית התובעת לתשלום בסך **27,126** ₪.
30



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

דמי הבראה

- 1
2
3 61. התובעת טוענת, כי בהתאם לחוק ולוותק הינה זכאית לתשלום דמי הבראה וכי
4 במועד סיום חסי העבודה נותרו הנתבעים חבים לה תשלום בעבור 10 ימי
5 הבראה, סך של 3,780 ₪.
6
7 62. הנתבעים טענו, כי במסגרת שכר אוקטובר, זכתה התובעת לתשלום יתרת דמי
8 הבראה. לפיכך, התובעת אינה זכאית לתשלום נוסף בגין דמי הבראה.
9
10 63. מעיון בתלוש חודש 10/2018 רואים שנרשם ששולם לתובעת סך 3780 ₪ בגין
11 דמי הבראה, אך בפועל שכר חודש אוקטובר לא שולם. הנתבעים טענו
12 בסיכומיהם, ששכר חודש אוקטובר לא שולם, כי הוא בבחינת קיזוז על חשבון
13 החוב של התובעת כלפי הנתבעים, לנוכח הלוואות עתק שקיבלה התובעת
14 מהנתבעים אשר טרם החזירה.
15
16
17 64. נוכח העובדה ששכר אוקטובר לא שולם, אנו מחייבים את הנתבעים לשלם
18 לתובעת דמי הבראה כפי שתבעה בסך 3780 ₪.

דמי חג

- 19
20
21 65. צו ההרחבה קובע בסעיף 7 כך:

22
23 "א. עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה, שלא נעדר מהעבודה
24 סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד,
25 יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום
26 הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות).
27 עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת.

28 ב. עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד בעבור ימי חג."

29





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

66. בהתאם לפסיקה -

1
2 "צו ההרחבה נועד להשוות את מצבם של העובדים היומיים
3 לעובדים החודשיים, שאינם מפסידים שכר מקום שבו הם
4 נעדרים מיום עבודה בשל חג שחל בו. על מנת להשיג תוצאה זו
5 קובע צו ההרחבה את חובת תשלום דמי החג לעובדים שאינם
6 עובדים חודשיים. וכך נפסק בעניין זה בפרשת צמח^[1]:

7 'נקודת המוצא שלנו היא, שדמי החגים נועדו לפצות
8 עובד יומי, שאינו עובד בחגים, ואינו מקבל תמורה
9 עבורם, שכן עובד יומי אינו זכאי לקבל שכר עבור ימים
10 שלא עבד בהם. צו ההרחבה בא להשוות את העובדים
11 היומיים לעובדים החודשיים המקבלים תמורה עבור
12 ימי חג בהם לא עבדו.

13 הרציונל העומד מאחורי תשלום דמי חגים אלו הוא,
14 שהעובדים יזכו במנוחה בימי החגים מבלי ששכרם
15 יגרע כתוצאה מכך." (הדגשה הוספה – א.א.).

16 ע"ע (ארצי) 21920-02-13 דיאמנט צעצועים בע"מ נ'
17 ולנטינה פרנצב (01.06.2015) (להלן – עניין דיאמנט).

18
19 "אכן, מבחינה מילולית, לשונו של צו ההרחבה המורה על "תשלום
20 מלא", מתיישבת גם עם הפרשנות הנטענת על ידי העובד כי יש
21 לכלול את העמלות בחישוב התשלום בעד דמי חגים. אולם, אנו
22 סבורים כי יש ליתן לצו ההרחבה פרשנות תכליתית על פי ההקשר
23 התעשייתי – דהיינו שתכלית צו ההרחבה היא להשוות את מצבם
24 של העובדים היומיים למצבם של העובדים החודשיים. דבר זה
25 עולה הן מכך שעובד אינו זכאי לדמי חג ככל שהחג חל בשבת
26 (ובהתאם לפסק דין דיאמנט גם אינו זכאי לדמי חג ככל שהחג חל
27 ביום שישי והוא עובד בשבוע עבודה בן חמישה ימים), והן מסעיף
28 7(ב) לצו ההרחבה, היוצר את הקישור בין זכאות עובדים



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

1 יומיים/שעתיים לדמי חג לבין זכאות עובדים חודשיים לימי חג.
2 נוכח האמור, מקובלת עלינו קביעתו של בית הדין האזורי כי בכל
3 הנוגע לעילת תביעה זו לא הוכח "במידת הסבירות הראויה, ...
4 שקמה לו לכאורה עילת תביעה אישית מבוססת וכי סיכויי טובים
5 להצליח בה". יובהר, כי קביעה זו עניינה בהוכחת עילת תביעה
6 אישית בהקשר של בקשה לאישור תובענה ייצוגית על פי הוראות
7 צו ההרחבה, ובכל מקרה מובן כי עובד רשאי להוכיח כי ההסכמה
8 הקונקרטית בינו לבין המעסיק הייתה שונה."

9 (בר"ע (ארצי) 7386-02-16 "קסטרו מודל" בע"מ נ' אור שחם
10 ((14/05/2018)

11
12 .67 לפיכך, עמלות מכירה אינן מובאות בחשבון לצורך חישוב גובה דמי החגים
13 המשולמים לעובדים יומיים או שעתיים שנעדרו מעבודתם בשל החג, אלא אם
14 הוסכם אחרת בין המעסיק לעובדים.

15
16 .68 התובעת טוענת, כי מבדיקת תלושי השכר והתשלומים שבוצעו, התברר שלא
17 שולמו לה את כל ימי החג להם היא זכאית על פי דין. שולם לתובעת רק עבור
18 1.5 ימים במקום 7 ימים. לטענתה, על הנתבעים לשלם לה סך של 5,725 ₪
19 בעבור יתרת ימי החג (5.5 ימים). כנגד, הנתבעים טענו באופן כללי שהתובעת
20 אינה זכאית לדמי חגים, וזאת מבלי להסביר את הסיבה.

21
22 .69 לאור המפורט לעיל, על נתבעים לשלם לתובעת דמי חגים בגין 5.5 ימים,
23 וכמפורט לעיל (ללא עמלות מכירה). לפיכך, אנו מחייבים את הנתבעים לשלם
24 לתובעת דמי חגים בסך 1,254 ₪ (8 שעות כפול 28.49 (שכר לשעה) כפול 5.5
25 ימים).



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

שכר עבודה 10/2018

70. התובעת טוענת שהועסקה בחודש 10/2018 מיום 01/10/2018 – 09/10/2018. לפיכך, היא זכאית לשכר עבודה בגין תקופת עבודה זו (7 ימי עבודה בפועל).

71. בדיון ההוכחות העיד הנתבע 1 שאכן התובעת עבדה עד יום 7/10/2018:

”ש: גם אין תשלום עבור ימי עבודה

ת: אני אומר שהיא לא שילמתי לה על ה-7 ימים האלה כי קיבלתי

מכתב על תביעת פיצויים ואני יודע שהיא חייבת לי מאות אלפי

שקלים, אז אין לי כל שום סיבה לשלם לה גם על ימי מחלה האלה

זה יקוץ והיא תצטרך עוד להחזיר לי כספים”

(תמליל הדיון מיום 15/11/2022, עמ' 15, שורות 28 - 32)

72. נוכח האמור לעיל, אנו מחייבים את הנתבעים לשלם לתובעת בגין רכיב זה שכר עבודה עבור 7 ימים: ממוצע יומי של 3 חודשים רצופים שבמהלכם עבדה התובעת הכי הרבה ימים בשנה שקדמה לסיום יחסי עובד מעסיק הוא 614.2 במכפלת 7 ימים. סה"כ בגין רכיב זה, זכאית התובעת לתשלום בסך 4,300 ₪.

דמי מחלה

73. התובעת טוענת, כי שהתה בחופשת מחלה החל מיום 10/10/2018 ועד ליום 22/10/2018, ועל כן לטענתה היא זכאית לתשלום דמי מחלה בסך של 7,287 ₪.

74. הנתבעים טוענים בסיכומם, כי בתחילת חודש אוקטובר התובעת חדלה להגיע לעבודתה וללא מתן הודעה מוקדמת. בהתכתבויות בין התובעת לנתבע 1, רואים שהתובעת ביקשה לסיים את העסקת. בנסיבות אלה, התובעת אינה זכאית לכל תשלום בגין ימי מחלה כטענתה, שהנם במועד מאוחר ביחס למועד בו חדלה להתייצב לעבודה והודיעה על סיום ההעסקה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

1 בית הדין קבע שהתובעת התפטרה, ואנו רואים את המועד שבו התובעת כתבה .75
2 לנתבע 1 שהיא "עוזבת" ומבקשת לקבל כתב פיטורים כמועד סיום ההעסקה –
3 07/10/2018. לפיכך, התובעת אינה זכאית לתשלום דמי מחלה מאחר ואישור
4 המחלה מתייחס לתקופה אחרי סיום ההעסקה.

5
6 טענתה הנתבעת בגין רכיב זה – **נדחית**.

פיצוי בגין נזק שאינו ממוני ועוגמת נפש

7
8
9
10 .76 לטענת התובעת, שהועסקה לתקופה כ-15 שנים עם פגיעה מתמשכת בתשלום
11 זכויות סוציאליות ושכר עבודה, הפרת חובה חקוקה וניצול מתמשך. בנוסף,
12 לאורך כל תקופת ההעסקה לא טרחה הנתבעים למסור לידי התובעת את תלושי
13 השכר ואת דו"חות שעות העבודה על מנת שיעלה בידה לעקוב אחר השכר ואחר
14 הזכויות הסוציאליות המגיעים לה וכך יצא, כי לתובעת שולמו זכויות בחסר
15 במשך כל תקופת ההעסקה.

16
17 .77 לטענת התובעת, צורת התנהלות זאת מצד הנתבעים פגעה ביכולת המעקב
18 והשליטה של התובעת אחר ניכוי שכר שביצעו הנתבעים במהלך תקופת
19 ההעסקה. יודגש, כי רק בעקבות תביעה למתן חשבונות במסגרת תיק צ"ו
20 35374-12-18, שהגישה התובעת כנגד הנתבעים הומצאו לידיה תלושי שכר
21 ומסמכים נוספים. לפיכך, התובעת מבקשת לקבל פיצוי בגין רכיב זה בסך
22 30,000 ₪. מנגד טענו הנתבעים, שהתובעת זכתה למלוא זכויותיה על פי דין.

23
24 .78 הלכה פסוקה היא, כי פיצוי בגין עוגמת נפש ניתן במקרים קיצוניים וחריגים:
25 "על פי ההלכה, פיצוי בגין עוגמת נפש לא יינתן כדבר שבשגרה
26 אלא במקרים חריגים ויוצאי דופן בלבד, בשים לב לטיב
27 הפגיעה בעובד ולחומרתה ולחומרת התנהלותו של
28 המעסיק [ראו ע"ע 456/06 אוניברסיטת תל-אביב נ' רבקה
29 אלישע (לא פורסם, 27.2.2008); ע"ע 247/07 פלונית נ' סופיה
30 קוצ'יק (לא פורסם, 24.9.2009); ע"ע 360/99 אהרון כהן נ'





בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

1 **מדינת ישראל, פד"ע לח1 (2002); ע"ע 419/07 מדינת ישראל נ'**
2 **יעל חן (לא פורסם, 3.11.2008)."** (ע"ע (ארצי) 10376-05-10(בזק
3 **החברה הישראלית לתקשורת בע"מ - אליהו אליאס,**
4 **מיום (23/12/2010))."**

5
6 79. לא מצאנו כי הוכח מקרה חריג המצדיק פסיקת פיצוי בגין עוגמת נפש או
7 נזק שאינו ממוני. לא עלה בידי התובעת להוכיח כי לא נמסרו לה תלושי
8 שכר באופן עקבי וכן לא עלה בידיה להוכיח כי לא נמסרו לה מרבית תלושי
9 השכר. כמו-כן, בניגוד לטענת התובעת בסיכומיה (ראה סעיף 25-27)
10 צירפה לתצהירה תלושי שכר רבים, שתאריך ההדפסה הנקוב על גביהם,
11 מצביע על כך כי הודפסו בתאריך 19/11/2018, וזאת טרם הגשת התביעה
12 למתן חשבונות (צ"ו 18-12-35374).

13
14 80. התובעת בתצהירה הצהירה שלא קיבלה תלושי שכר (סעיף 9 לתצהיר
15 התובעת), אך בסעיף 11 לכתב התביעה מציינת התובעת כי **"את תלושי**
16 **השכר המצורפים לתצהירי זה ראיתי אחת לשנה במקרה הטוב"**.

17
18 81. לאור כלל האמור לעיל, תביעתה של התובעת לפיצוי בגין עוגמת נפש לא
19 הוכחה. בהתאם התביעה ברכיב זה **נדחית**.

הרמת מסך

20
21
22
23 82. לטענת התובעת, יש להטיל על הנתבע 1 אחריות אישית לחובותיהם של החברות
24 אשר נמצאות בבעלותו או בניהולו, בשל כך שבמשך שנים רבות דאג להחליף
25 את שם המעסיק על גבי תלושי השכר, כדי לייצר מסך ערפל סביב זהות
26 המעסיק, וכי מעשיו עולים כדי הטעייה או רמייה וזאת בכוונה להונות ולקפח
27 את זכויותיה. לפיכך, התובעת טוענת, כי יש לחייב את כל הנתבעים ביחד ולחוד
28 בתשלום הזכויות הסוציאליות המגיעות לה בגין תקופת העסקתה וסיומה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

- 1 83. הנתבעים טוענים מנגד כי אין מקום לביצוע הרמת מסך במקרה דנן וכי לא
2 מתקיימים התנאים הנדרשים להרמת מסך ולחיובו האישי של הנתבע מס' 1
3 בחיוביהם של שאר הנתבעים, ככל שיש כאלו. שכן, אין כל הצדקה לחריגה
4 מעיקרון האישיות המשפטית הנפרדת להרמת מסך כלפי הנתבע 1.
5
6 84. על פי הלכה פסוקה, הרמת מסך התאגיד, תוך ייחוס החיוב לבעל מניות או
7 לאורגן בתאגיד, היא פעולה השמורה למקרים חריגים בלבד, המצדיקים סטייה
8 מעיקרון האישיות המשפטית הנפרדת. וזאת, בשים לב לכך ש:
9 **"הכלל הוא כי חברה היא תאגיד, הנפרד מבעלי מניותיו, מנהליו**
10 **ועובדיו, לכל דבר ועניין. לא ייתכנו חיי מסחר ומשק תקינים מבלי**
11 **שיוקפד על הפרדה בין התאגיד לבין בעליו ומנהליו"** (ראו: דב"ע
12 נג/205-3 מחמוד וגיה-גלידת הבירה, פד"ע כ"ז 345, 350).
13
14 85. עילה להרמת מסך קמה, שעה שנעשה שימוש לרעה במסך ההתאגדות,
15 דוגמת תרמית, עירוב נכסי החברה עם נכסים פרטיים של בעלי המניות,
16 מימון עצמי קטן ביותר, יחס מינוף גדול במיוחד, הברחת נכסים מן
17 החברה אל בעלי המניות ללא תמורה ראויה וכיו"ב (ראו: ע"ע
18 1201/00 יהודית זילברשטיין - ערב חדש עתונות-אילת
19 בע"מ (17.12.02)).
20
21 בבר"ע 52353-08-16 א.ב. טוקו שף בע"מ ואיציק אנקוניה - ADMARIAM
22 GAVR NEGOUSE (13.11.16), נקבע כי בנסיבות העניין שם, חרף אי תשלום
23 הזכויות הסוציאליות לעובד, ואי רישום כנדרש על פי חוק והנפקת תלושי שכר
24 פיקטיביים, אין מקום להרמת מסך;
25
26 **"בדיני תאגידיים חל הכלל שלפיו התאגיד הוא אישיות משפטית**
27 **נפרדת מבעלי המניות שלו. עם זאת בסעיף 6 לחוק החברות**
28 **התשנ"ט-1999 ניתנת תרופה קיצונית למצב שבו בעלי המניות**
29 **בחברה עושים שימוש לרעה באישיות הנפרדת של החברה.**
30 **תרופה זו ניתנת במקרים חריגים בהם הוכח כי השימוש באישיות**



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

1 המשפטית הנפרד של החברה נעשה "באופן שיש בו כדי להונות
2 אדם או לקפח נושה של החברה" או "באופן הפוגע בתכלית
3 החברה ותוך נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולתה לפרוע את
4 חובותיה ובלבד שבעל המניה היה מודע לשימוש כאמור...".
5 דעתנו היא כי אין די בעובדות שעולות מפסק דינו של בית הדין
6 האזורי כדי לנקוט בתרופה קיצונית זו..."

7
8 סעיף 6 לחוק החברות התשנ"ט – 1999 מאפשר לבית הדין, על פי שיקול
9 דעתו, להרים את מסך ההתאגדות ולייחס חובות של חברה לבעל
10 מניה בה, וזאת במקרים חריגים ובתנאים המפורטים בסעיף, ובין
11 היתר, אם מצא כי בנסיבות העניין, צודק ונכון לעשות כן.

12
13 86. בפסיקות של בתי הדין לעבודה ניתן לעובד מעמד מיוחד כנושה, ובכך בתי הדין
14 אפשרו את הרחבת המקרים בהם ניתן יהיה להרים את מסך ההתאגדות כנגד
15 בעל מניות בחברה מכוח חובת האמון ותום הלב הקיימת במסגרת יחסי
16 העבודה (ראה: ע"ע 1201/00 זילברשטיין - ערב חדש (עתונות) אילת בע"מ
17 ואח' (17.12.2002)).

18
19 87. לאחר שעיינו בטענות הצדדים ובראיות שהוצגו לתיק, הגענו למסקנה,
20 כי בנסיבות העניין של התיק דנן, צודק ונכון להרים את מסך ההתאגדות מעל
21 הנתבעות 2-4 כלפי הנתבע 1, להלן נסביר את עמדתנו;

22
23 88. מעיון בכתב התביעה עולה כי התובעת טענה שהנתבע 1 הוא הרוח החיה
24 מאחורי הנתבעות 2 – 5 שבהן הועסקה. התובעת הוסיפה ופירטה את הסיבות
25 המצדיקות את הרמת מסך ההתאגדות בסעיפים 52- 55. נביא להלן חלק
26 מטענות התובעת:

27 "52. ... הנתבע 1 עשה כל אשר ביכולתו ליצור מסך ערפל סביב זהות
28 המעסיק וכי מעשיו עולים כדי הטעייה ו/או רמייה וזאת בכוונה להונות
29 ולקפח את זכויות עובדיו, ביניהם התובעת.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

1 53. ... הנתבע 1 דאג להחליף את זהות המעסיק מידי תקופה של שלוש
2 שנים במטרה להסוות את הפעילות ולאפס את הוותק הנצבר של
3 התובעת ובכך להונות ולפגוע בזכויותיה.

4 54. ... זהו המקרה הקלאסי להרמת מסך ההתאגדות כנגד בעל מניות
5 בחברה ובהתאם לחוק והתקיימו התנאים להרמת מסך ההתאגדות
6 כנגד הנתבע 1 – ניר ישר על כל המשתמע מכך.

7 55. ... הנתבע 1 העסיק בעצמו במשך כ- 4 שנים את התובעת כך שבכל
8 מקרה התקיימו בין התובעת לנתבע 1 יחסי עובד מעביד...".

9
10 הטענות המפורטות בכתב התביעה מגלות עילה להרמת מסך ולייחוס חובות
11 הנתבעות 2 – 5 לנתבע 1.

12
13 89. הנתבע 1 בחקירתו, העיד כך :

14 "ש : אתה למעשה הבעלים של הנתבעות 2 עד 4

15 ת : מ 2 עד 4

16 ש : אתה גם המנהל שלהם

17

18 ת : כן"

19 (תמליל הדיון מיום 15/11/2022, עמ' 6, שורות 31 – 36)

20
21 "ש : זאת אומרת בתקופה הרלוונטית שאנחנו מדברים עליה התובעת

22 הוא הועסקה אצל הנתבעים 1 עד 4

23 ת : נכון

24 ש : עכשיו במהלך תקופת העסקה הזאתי, התובעת עברה בין

25 המעסיקים השונים

26 ת : נכון"

27 (תמליל הדיון מיום 15/11/2022, עמ' 6 – 7, שורות 37 – 3)

28
29 "ש : מסרת לתובעת הודעה על תנאי העסקה ?

30 ת : היא עובדת אצלי משנת 2004, לא יודע אם באופן ספציפי



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

- 1 ש: כשהחלפת העברת אותה בין
- 2 ת: לא בכתב סליחה בעל פה ברור ש כן ברור שהכל עובד שמגיע
- 3 עובר ראיון העבודה מקבל את כל התנאים הכל בצורה מסודרת
- 4 ש: אוקיי כשהעברת אותה בין המעסיקים השונים
- 5 ת: כן
- 6 ש: מסרת לו הודעה על שינוי בתנאי העסקה?
- 7 ת: בוודאי היא קיבלה הודעה
- 8 ש: אתה יכול להציג בפניי את ההודעה על תנאי העסקה שמסרת
- 9 לה?
- 10 ת: אין לי את זה פה...".
- 11
- 12 90. מהעדות של נתבע 1 ומעיון בתלושי השכר, אנו רואים שהנתבע 1 החליף בכל
- 13 תקופה מסוימת את זהות המעסיק בתלושי השכר. אנו רואים שהתנהלות זו
- 14 מצד הנתבע 1 הינה התנהלות אשר יכולה להטעות או לרמות נושה, התובעת.
- 15
- 16 91. התובעת הועסקה על ידי הנתבעת 5 החל משנת 2004 ועד שנת 2009. הואיל
- 17 והעסקתה של התובעת על ידי הנתבעת 5 הסתיימה לפני פרק זמן העולה על
- 18 תקופת ההתיישנות, הרי שלא ניתן להטיל כל אחריות בגין הזכויות
- 19 הסוציאליות של התובעת על הנתבעת 5.
- 20
- 21 92. לאור האמור לעיל, מתקבלת תביעת התובעת להרים את מסך ההתאגדות
- 22 מהנתבעות 2-4 כלפי מר ניר ישר – הנתבע 1. **הנתבעים 1-4 ביחד ולחוד אחראים**
- 23 **לשלם לתובעת את הזכויות המגיעות לה כפי שנקבע בפסק דין זה.**
- 24
- 25 **התביעה שכנגד**
- 26
- 27 93. ביחד עם כתב ההגנה בתיק, הגישו הנתבעים 1 – 4 (להלן: "הנתבעים שכנגד"
- 28 או "המעסיקים") גם תביעה שכנגד התובעת (להלן: "הנתבעת שכנגד" או
- 29 "העובדת") בגין השבת הלוואות וכספים שניתנו לנתבעת שכנגד או שולמו
- 30 לכיסוי חובותיה.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

1
2 .94 לטענת התובעים שכנגד, עד לשנת 2017, צברה הנתבעת שכנגד חובות כלפי
3 התובעים שכנגד, כמפורט להלן:

4
5 א. בשנים 2013-2014 צברה הנתבעת שכנגד חובות שונים כלפי התובעים
6 שכנגד בסכום כולל של 74,926.86 ₪. בגין סכום זה חתמה הנתבעת
7 שכנגד ביום 09/11/2014 על אישור לפיו רשאים התובעים שכנגד לקזז
8 את הסכום מן הפיצויים אשר יגיעו לה עם סיום עבודתה.

9 ב. ביום 20/02/2017, חתמה הנתבעת שכנגד על מסמך לפיו צברה חוב נוסף
10 כלפי התובעים שכנגד בסכום של 149,562 ₪. בהתאם לאישור בחתימת
11 ידה של הנתבעת שכנגד, רשאים התובעים שכנגד לקזז את הסכום מן
12 הפיצויים אשר יגיעו לה עם סיום עבודתה.

13 ג. בשנים 2017 – 2018, נשאו התובעים שכנגד בתשלומים שונים בשם
14 הנתבעת שכנגד ולבקשתה, בסכום כולל של 64,701 ₪ (לחברת הוט,
15 סלקום, למר אשר מויאל, לעיריית מוצקין, לחברת החשמל, למר רצון
16 ליברמן, לבי"ס רמב"ם ולמר אלכס ויינג').

17 ד. בשנים 2017 – 2018, ניתנו לנתבעת שכנגד הלוואות כספיות במועדים
18 שונים, בסכום מצטבר של 125,300 ₪. רכיב זה נזנח על ידי התובעים
19 שכנגד בכתב סיכומם.

20
21 .95 בכתב התביעה שכנגד טענו התובעים שכנגד, שהנתבעת שכנגד חייבת להם סכום
22 של 414,489 ₪. אך בסיכומיהם, טענו התובעים שכנגד, שהנתבעת שכנגד חייבת
23 להם סכום מצטבר של 391,990 ₪, ושבמהלך התקופה החל משנת 2011, נוכח
24 משכרה של הנתבעת שכנגד סכום של 105,852 ₪ על חשבון החוב, וזאת בהתאם
25 להסכמות בין הצדדים (כמפורט בנספח 7 לתצהיר התובע שכנגד וכן, כמפורט
26 בתלושי השכר שבהם נרשמו הניכויים או העיקולים). בהתאם לאמור, התובעים
27 שכנגד טוענים, עומד החוב הנוכחי של הנתבעת שכנגד על סך 280,041 ₪, אחרי
28 קיזוז משכורת 10/2018 בסך 6,097 ₪.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

- 1 התובעים שכנגד בסיכומם, פירטו את מרכיבי ההלוואות שנלקחו על ידי
2 הנתבעת שכנגד כדלקמן:
- 3 א. בשנים 2013-2014 צברה הנתבעת שכנגד חובות שונים כלפי התובעים שכנגד
4 בסכום כולל של 74,926.86 ₪.
- 5 ב. ביום 20/02/2017, חתמה הנתבעת שכנגד על מסמך לפיו צברה חוב נוסף
6 כלפי התובעים שכנגד בסכום של 149,562 ₪.
- 7 ג. בשנים 2017 – 2018, נשאו התובעים שכנגד בתשלומים שונים בשם הנתבעת
8 שכנגד ולבקשתה, בסכום כולל של 64,701 ₪
9 על פי גרסת התובעים שכנגד, הנתבעת שכנגד חייבת להם סכום של
10 **289,189.86** ₪, ללא ניכויים בגין החזרת ההלוואות.
- 11
- 12 הנתבעת שכנגד טענה, כי במהלך תקופת ההעסקה ומידי חודש השיבה לתובעים
13 שכנגד תשלומים על חשבון ההלוואות ופרעה את החובות כלפיהם במלואם.
14 לטענתה, היא החזירה את ההלוואות לתובע שכנגד 1 במזומן:
15 **"אני חויבתי להחזיר לניר מהתלוש במזומן כל חודש"**
16 (תמליל הדיון מיום 18/07/2022, עמ' 42, שורות 25-26)
- 17
- 18 **"כל דבר שהוא שילם הוא קיבל בחזרה"**
19 (תמליל הדיון מיום 18/07/2022, עמ' 43, שורות 32-33)
- 20
- 21 הנתבעת שכנגד מוסיפה וטוענת, כי הונתה על ידי הנתבעים, כי המסמכים
22 שצורפו לתביעה שכנגד, הנחזים להיות בחתימתה הוצאו ממנה במרמה עת
23 התבקשה לחתום על דף ריק בטענה כי זה נועד לצרכי העבודה, ואילו הם נערכו
24 לאחר חתימתה עם פרטים שמעולם לא ראתה. קרי, הנתבעת שכנגד לא חתמה
25 על אף אחד ממסמכי ההתחייבויות המצורפים לתביעה שכנגד, וכתבי
26 ההתחייבות שהוצגו על יד התובעים שכנגד מעוררים ספק רב בקשר עם
27 אמתיותם או מהימנותם.
- 28
- 29 טענת הנתבעת שכנגד כי היא לא חתמה על ההתחייבויות הכספיות – נדחית;
30



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

100. הנתבעת שכנגד לא הצליחה להוכיח את גרסתה אודות מהימנות החתימה שבמסמכי ההתחייבות הכספית אשר הוגשו על ידי התובעים שכנגד. בנוסף, התובעים שכנגד הגישו לבית הדין את המסמכים המקוריים.
101. הנתבעת שכנגד טענה כי החזירה את כספי ההלוואות מידי חודש במזומן. אולם, טענה זו נטענה בעלמא וללא כל תימוכין. בחקירתה הנתבעת שכנגד טענה כי מסרה אסמכתאות בדבר משיכת המזומן לבא כוחה (תמליל הדיון מיום 18/07/2022, עמ' 51, שורה 4). חזקה על בא כוחה של התובעת כי היה מגיש את אסמכתאות משיכת מזומנים ששימשו לטענתה להחזר ההלוואות. הואיל ואסמכתאות אלה לא הוגשו בשום שלב, אנו קובעים כי טענת הנתבעת שכנגד בעניין זה – נדחית.
102. מעיון בחומר הראיות, ולאור האמור לעיל החוב של הנתבעת שכנגד עומד על סך 289,189.86 ₪.
103. מעיון בתלושי השכר, בית הדין מצא שבוצעו ניכויים בגין החזרת הלוואות על סך 131,745 ₪. לפיכך, הנתבעת שכנגד חייבת לתובעים שכנגד סכום של 157,445 ₪.

סיכום:

104. לאור כל האמור לעיל במצטבר, אנו קובעים כי במועד ובעקבות סיום העסקה של העובדת, הייתה היא זכאית לקבל ממעסיקיה:
- א. הפרשות לקרן פנסיה – 42,640 ₪.
- ב. פדיון חופש – 27,126 ₪.
- ג. דמי הבראה – 3,780 ₪.
- ד. דמי חג – 1,254 ₪.
- ה. שכר עבודה 10/2018 – 4,300 ₪.



בית הדין האזורי לעבודה חיפה

סע"ש 54547-03-19

07 מאי 2024

105. במועד סיום ההעסקה הייתה העובדת זכאית לסך של 79,100 ₪ ממעסיקיה, בניכוי סך של 157,455 ₪ בגין החוב של העובדת, התובעת (הנתבעת שכנגד) נותרה חייבת לנתבעים (התובעים שכנגד) סך של 78,355 ₪.

106. אשר על כן ולאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי על התובעת (הנתבעת שכנגד), לשלם לנתבעים (התובעים שכנגד) סך של 78,355 ₪ וזאת תוך 30 ימים, שאם לא כן, יישא הסכום הפרשי הצמדה וריבית החל מהיום ועד למועד התשלום המלא בפועל.

107. אין צו להוצאות.

108. לצדדים הזכות לערער על פסק דין זה, לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים, תוך 30 ימים ממועד קבלת פסה"ד זה.

ניתן היום, י"א אייר תשפ"ד, (19 מאי 2024), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

לאה ינון

[Handwritten signature]

ציונה איזנשטיין

גב' לאה ינון
נציגת ציבור מעסיקים

נוהאד חסן, שופט
אב"ד

גב' ציונה איזנשטיין
נציגת ציבור עובדים

18