



## התפטרות עקב הרעת תנאים – מזכה בפיצויי פיטורין?

סע"ש 6287-11/17, נמרוד פלד נגד אם תקשורת המונים וחיים שמולביץ, 2 ביולי 2019

### העובדות

העובד נמרוד פלד עבד אצל המעסיקה אם תקשורת המונים במשך מלאה החל מיום 12 בספטמבר 2016. בין הצדדים לא נחתם הסכם העסקה, המפרט את תנאי העבודה, אולם בהתאם לתלושי שכר, משכורתו החודשית של העובד עמדה על סך של 6,000 ₪ אשר הועברו לחשבונו של העובד בין היתר בתאריכים 21.10.2016, 23.11.2016, 22.12.2016 וביום 17.1.2017. בשל המועדים, שבהם שולמה משכורתו, פנה העובד למעסיקה והלין על כך, שאינו מקבל את שכרו בזמן. בלא מענה הולם, פנה העובד פעם נוספת למעסיקה והתריע כי אם לא ישולם לו שכרו כמגיע לו, הרי שמדובר בהרעת תנאים. ביום 22 באוגוסט 2017 שיגר העובד אל המעסיקה מכתב התפטרות. מכתב נוסף ששיגר העובד אל המעסיקה לאחר שעבודתו הסתיימה ב-15 לאוקטובר 2017, שבו ציין העובד, בין היתר, כי לא קיבל שכר עבור החודשים אוגוסט וספטמבר, נותר אף הוא ללא מענה, ולכן פנה לתביעה.

### פסק הדין של בית הדין האיזורי לעבודה

לטענת העובד, הובטח לו כי במשך שלושת החודשים הראשונים לעבודתו, אשר יהוו "תקופת ניסיון", ישתכר שכר בגובה של 6,000 ₪ נטו, לאחר תקופת הניסיון יעלה שכרו לסכום של 12,000 ₪ נטו לתקופה של ששה חודשים, ובתום תקופה של תשעה חודשים מתחילת העסקתו הוא ישתכר סך של 15,000 ₪ נטו לחודש. לאחר ששקל את טענות הצדדים והתרשם מהעדויות, מגיע בית הדין למסקנה כי אכן הובטח לעובד שלאחר שלושה חודשי עבודה, דהיינו לאחר תקופת הניסיון, יעלה שכרו. תלושי השכר מהווים ראיה לכאורה לאמור בהם, ועל המבקש לסתור את תכנם מוטל נטל הראייה. בית הדין קובע כי העובד הרים את הנטל המוטל עליו, והוכיח כי קיים חוסר הלימה בין תלושי השכר לבין התשלומים בפועל.





לשכת המסחר והתעשייה  
חיפה והצפון



# מידע עבודה



אשר לטענת העובד, כי לא שולם לו שכרו בעד עבודתו בגין החודשים אוגוסט וספטמבר 2017, טענה המעסיקה מנגד כי עבודתו של העובד גרמה לנזקים. בית הדין קובע כי הטענות לנזקים הן טענות כוללניות וסתמיות, שלא גובו באסמכתאות. כידוע, הנטל להוכיח את טענת הקיזוז מוטל על כתפי מי שטוען לקיזוז. לדעת בית הדין המעסיקה לא הרימה נטל זה. כמו כן, על-פי הוראות סעיף 25(א)(6) לחוק הגנת השכר לא ניתן לנכות על חשבון חוב יותר מרבע משכר העבודה, וכדי שניתן יהיה לנכות משכר העבודה, צריך שיהיה מדובר בחוב קצוב, או שאינו שנוי במחלוקת, שלגביו נדרשת "התחייבות בכתב". המעסיקה, בנסיבות המקרה, לא טענה ולא הוכיחה כי העובד הסכים לניכויים משכרו בגין הנזקים והמעסיקה אף לא ידעה לומר מהו הנזק הנקוב שנגרם לה, לטענתה, על-ידי העובד.

לכן, הגיע בית הדין למסקנה כי המעסיקה הלינה את שכרו של העובד ברוב רובם של חודשי העסקתו, ובשל כך זכאי העובד לפיצויי הלנה. תכלית פיצויי הלנה ברורה, שכן היא נועדה להעביר מסר ברור למעסיק בדבר חשיבות תשלום שכרו של עובד במועד. תכלית נוספת היא מתן פיצוי הולם לעובד שלא זכה לקבל את שכר עבודתו במועד, תוך הכרה בכך, שמדובר באי תשלומו של שכר עבודה, עליו מתבסס האדם למחייתו וכנגדו העמיד את כושר עבודתו.

בבואו של בית הדין לקבוע פיצוי בגין הלנת שכר, על בית הדין לבצע איזון נאות בין זכויות העובד והמעסיק, תוך שקלול "מכלול נסיבות המקרה" והגעה ל"הכרעה צודקת ומאוזנת" המעוגנת במציאות. לאור העובדה שבמרבית החודשים שולם שכרו של העובד לאחר העשרים לחודש, ומכיוון שלא ניתן להתעלם מתכלית החוק, הרי שיש לחייב את המעסיקה בתשלום פיצוי בגין הלנת שכר, גם לא שילמה את שכר העובד בעד החודשים אוגוסט וספטמבר 2017. עם זאת, תביעתו של העובד לתשלום פיצויי הפיטורים, מאחר שלטענתו התפטר עקב הרעה בתנאי העבודה, נדחתה על-ידי בית הדין. נקבע כי למרות שגובה השכר הוא אחד התנאים היסודיים והעיקריים שביחסי עובד ומעסיק, ונדמה כי הפחתת שכר היא ההרעה המוחשית ביותר של תנאים אלה כהגדרת סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, הרי שהעובד התפטר טרם השלים שנת עבודה מלאה, ולכן אינו זכאי לפיצויי פיטורים.

04-8302100 | 04-8626364

haifachamber



haifachamber.org.il



לשכת המסחר והתעשייה חיפה והצפון,  
דרך העצמאות 53, חיפה. מיקוד 3133101

