



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

:

לפני

כב' השופט תומר סילורה

נציג ציבור (עובדים) גב' נורית לפידות

נציג ציבור (מעסיקים) מר צבי לוי

1

שלמה אדמוני

התובע:

ע"י ב"כ עו"ד שמעון קושניר

2

3

נגד

4

ריקושט 3000 בע"מ

הנתבעת:

ע"י ב"כ עו"ד רוי בר קהן ועו"ד הראל דדון סירקיס

5

6

### פסק דין

7

לפנינו תביעת מר שלמה אדמוני (להלן: "התובע") כנגד מעסיקתו, ריקושט 3000

8

בע"מ (להלן: "הנתבעת" ו/או "ריקושט"), לתשלום זכויות שונות המגיעות לו

9

לשיטתו בגין עבודתו בנתבעת וסיומה.

10

11

שתי מחלוקות עיקריות בין הצדדים: האחת, חישוב פיצויי הפיטורים להם זכאי

12

התובע והשנייה, האם הופלה התובע לרעה על ידי הנתבעת מחמת גילו.

13

14

### טענות התובע

15

1. התובע הועסק על ידי הנתבעת החל מיום 1.7.1989. תפקידו האחרון בנתבעת

16

היה מנהל אזור. התובע החל את עבודתו בריקושט בשנת 1989 בחברת ריקושט

17

בע"מ שבעליה היו אמיר לויט ודודי פלד. ביום 1.1.1997 נרכשה פעילות החברה

18

על ידי ריקושט 2000 בע"מ. בחודש 2/1998 החליפה החברה את שמה לריקושט

19

3000 בע"מ. התובע טוען כי החל מיום 1.7.1989 ועד ליום 4.12.20 (קרי: כ- 31

20

שנה) הוא עובד ברציפות באותו מקום עבודה.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

- 1 התובע הוצא לחופשה ללא תשלום ביום 15.3.2020 עקב התפרצות מגיפת .2  
2 הקורונה בישראל ובעולם. לאחר כשמונה חודשי חל"ת, בחודש נובמבר 2020,  
3 התובע התפטר מעבודתו בנתבעת בדין מפוטר ביום 5.12.2020 משהנתבעת  
4 סירבה להשיבו לעבודה.
- 5 התובע טוען כי כבר בחודש יוני 2020 השיבה הנתבעת את כל עובדיה לעבודה .3  
6 וכל סניפיה חזרו לעבודה סדירה. חרף זאת סירבה הנתבעת להשיבו לעבודה  
7 וזאת מחמת גילו. בנסיבות אלו נאלץ התובע להתפטר מעבודתו ויש לראותו בדין  
8 מפוטר.
- 9 התובע מוסיף וטוען כי נאלץ להתפטר עקב הרעה מוחשית בתנאי עבודתו – שינוי .4  
10 מועד תחילת עבודתו בנתבעת בתלוש השכר וכן סירובה של הנתבעת להחזירו  
11 לעבודתו שעה שמרבית העובדים בנתבעת חזרו לעבודה.
- 12 הנתבעת התייחסה אליו כאבן שאין לה הופכין אך ורק מחמת גילו ובשל הוותק .5  
13 שצבר בעבודתו אצלה. הנתבעת הפרה את חוק שוויון הזדמנויות בעבודה ומשכך  
14 זכאי התובע לפיצוי בגין אפליה מחמת גיל. התובע עתר לפיצוי בסך של 120,000  
15 ₪ בגין רכיב תביעה זה.
- 16 לתובע לא נמסרה הודעה לעובד בהתאם לחוק הדעה לעובד (תנאי עבודה) .6  
17 התשס"ב – 2002 ולכן התובע לא ידע מה זכויותיו.
- 18 שכרו האחרון של התובע עמד על סך של 13,300 ₪ ברוטו לחודש. התובע עבד .7  
19 אצל הנתבעת 31 שנים ו – 5 חודשים (31.42). התובע זכאי לסך של 417,886 ₪  
20 פיצויי פיטורים בניכוי הסכומים שהצטברו בביטוח המנהלים בסך של 313,245  
21 ₪ ובסך הכל ברכיב זה על הנתבעת לשלם לתובע סך של 104,641 ₪ השלמת  
22 פיצויי פיטורים.
- 23 אמנם בקופה נצבר סך של כ 500,000 ₪ על שם התובע, אולם רק סך של 313,245 .8  
24 ₪ הוא בגין פיצויי פיטורים. יתרת הסכום הצבור הוא הרווחים שעשתה הקופה  
25 אותם אין לקחת בחשבון בחישוב הסכום שנצבר לתובע בקופה ברכיב פיצויי  
26 הפיטורים.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

9. הנתבעת שילמה לתובע חלף הודעה מוקדמת באיחור ואף מסרה לתובע את תלוש השכר באיחור של יומיים והתובע זכאי לפיצויי הלנת שכר.
10. עוד נטען כי הנתבעת לא שילמה לתובע שעות נוספות בגין 12 שעות כוננות לחודש.
11. התובע עתר עוד לפיצוי בגין עגמת נפש בגין התנהגותה של הנתבעת כלפיו עם פרוץ מגפת הקורונה וכן בגין מחדליה של הנתבעת לקיים את הוראות הדין: הסכם עבודה מסודר; תשלום שכר בזמן; תשלום פיצויים במועד; התייחסות מזלזלת ואדישות למצבו של התובע.
- טענות הנתבעת**
11. הנתבעת התאגדה לראשונה ביום 9.2.1998 והתובע החל את עבודתו בנתבעת בסמוך למועד זה. מאחר והנתבעת לא הייתה קיימת קודם לכן הרי שהתובע לא עבד בנתבעת קודם לכן. עם התאגדותה רכשה הנתבעת את פעילות רשת ריקושט מידי ה"ה אמיר לויט ודודי פלד. עם המעבר לעבודה בנתבעת ביצעו ה"ה אמיר לויט ודודי פלד גמר חשבון לעובדים שעברו לעבוד בנתבעת.
12. התובע עבד בנתבעת במספר תפקידים כאשר האחרון שבהם הוא מנהל איזור.
13. כידוע, עקב מגיפת הקורונה והכרזת מצב החירום בישראל נאלצה הנתבעת, כמו גם יתר העסקים בישראל לסגור את כל חנויותיה ביום 25.3.2020. חנויות הנתבעת היו סגורות בשלושת הסגרים שהוטלו בישראל ואף לאחר מכן, לא חזרו הסניפים והנתבעת לפעילות מלאה במשך זמן ממושך עקב ההגבלות (כגון התו הסגול) והמצב במדינה ופעילות הרשת בסגרים ובין הסגרים הייתה מצומצמת. בנסיבות אלו נאלצה הנתבעת להוציא את עובדיה לחל"ת לתקופה ממושכת וביניהם התובע.
14. במשך כל התקופה עמדה הנתבעת בקשר עם התובע ועדכנה אותו אשר לתקופת החל"ת בהתאם למצב ואילוצי הנתבעת. ביום 3.9.2020, במענה לפניית התובע הבהירה הנתבעת לתובע כי אין מדובר בחל"ת לתקופה בלתי קצובה אלא חופשה קצובה בזמן בהתאם להנחיות המדינה לשעת חירום תוך שהמדינה



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

- 1 מבטיחה בתקופה זו את התשלום לתובע כמו גם ליתר מאות אלפי העובדים  
2 ששהו באותה העת בחל"ת עקב מגיפת הקורונה ומצב החירום במדינה. חרף  
3 זאת בחר התובע להתפטר מעבודתו בנתבעת ולא להמתין להתאוששות המשק  
4 ולחזרתו לעבודה בנתבעת.
- 5 15. משהתובע התפטר מעבודתו אין הוא להשלמת פיצויי פיטורים. כאמור הנתבעת  
6 נאלצה להוציא את עובדיה לחל"ת ואין מדובר בהרעת תנאים.
- 7 16. בנוסף, התובע הועסק בנתבעת החל מ 9.2.1998. בקופת הפיצויים של התובע  
8 מצוי סך של 500,000 ₪ שהוא למעלה מסכום הפיצויים אשר היה מגיע לתובע  
9 לו היה זכאי לפיצויי פיטורים ולכן אין על הנתבעת לבצע השלמת פיצויי  
10 פיטורים.
- 11 17. על פי הפסיקה, יש לקחת בחשבון הסכום שנצבר בקופה אף את הרווחים  
12 שנצברו מהפקדות המעסיק בקופה לפיצויי פיטורים. כספים אלו שייכים  
13 למעסיק ובאים על חשבון פיצויי הפיטורים.
- 14 18. התובע כאמור לא פוטר מעבודתו ומשכך לא ברור כיצד טוען התובע לפיטורים  
15 מחמת גיל. הנתבעת נאלצה להוציא את כל עובדיה לחל"ת עם פרוץ מגיפת  
16 הקורונה ועם התייצבות המשק החלה להחזיר בהדרגה את עובדיה לעבודה. כל  
17 ההחלטות של הנתבעת ביחס לתובע נעשו בשל המצב ובהתאם לתפקידו של  
18 התובע בנתבעת והצורך בחזרתו לעבודה.
- 19 19. חוק הודעה לעובד אינו חל במקרה דנן שעה שהתובע החל את עבודתו בנתבעת  
20 טרם חקיקת החוק.
- 21 20. טענות התובע אשר לאיחור בתשלום השכר וחלף הודעה מוקדמת וכן אי מתן  
22 תלוש השכר במועד אין להן על מה לסמוך. התובע קיבל את שכרו במועד ותלוש  
23 השכר נשלח אליו לביתו.
- 24 21. התובע לא נתבקש לעבוד ככונן ולא שימש ככונן ואינו זכאי לתשלום בגין שעות  
25 כוננות.
- 26





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

### 1 ההליכים בתיק

2 22. קדם משפט התקיים ביום 5.4.2022. משכל ניסיונות המותב להביא את הצדדים  
3 להסכמות לא צלחו נקבע התיק להוכחות.

4 23. ביום 28.5.2023 התקיים דיון ההוכחות בתיק במסגרתו העידו התובע בעצמו וכן  
5 מר דוד מנטין מנכ"ל הנתבעת באותה העת.

6 הצדדים הגישו סיכומים בכתב.

### 7 השאלות השנויות במחלוקת

8 24. שתי מחלוקות עיקריות בין הצדדים. האחת, האם הופלה התובע על ידי הנתבעת  
9 מחמת גיל, והשניה – האם זכאי התובע להשלמת פיצויי פיטורים.

10 25. נבחן תחילה את סוגית ההפליה.

11 26. בהמשך נדון בשאלת זכאותו של התובע להשלמת פיצויי הפיטורים.

### 12 דיון והכרעה

#### 13 האם הופלה התובע על ידי הנתבעת מחמת גיל

14 27. לאחר עיון בכל החומר המצוי בתיק מצאנו לדחות את התביעה ברכיב זה שכן  
15 התובע לא הרים את הנטל המוטל עליו להוכיח שהופלה על ידי הנתבעת וכי לא  
16 הוחזר מהחל"ת מחמת גילו.

17 28. לא יכול להיות חולק כי בתקופה הרלוונטית פשתה בעולם ובמדינה מגיפת  
18 הקורונה בגינה הוטלו סגרים על המדינה כולה והפעילות במשק צומצמה  
19 משמעותי לרבות בעסקים מסוגה של הנתבעת וכי לא היה מנוס מהוצאת  
20 עובדים רבים לחל"ת ואין מדובר בתופעה ייחודית לנתבעת. כך במהלך תקופה  
21 ארוכה חלק מהעסקים נסגרו לחלוטין חלק עבדו באופן חלקי וחלק עבדו  
22 לסירוגין ועובדים רבים בארץ שהו בחופשה ללא תשלום משך תקופות ארוכות  
23 וקיבלו דמי אבטלה.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

- 1 גם הנתבעת הוציאה את עובדיה לחופשה ללא תשלום בחודש מרץ 2020. 29
- 2 בהמשך, החל מחודש מאי 2020 החזירה הנתבעת חלק מעובדיה לעבודה. חרף
- 3 פניות התובע לנתבעת להשיבו לעבודה, הנתבעת לא השיבה את התובע לעבוד.
- 4 התובע טוען כי הנתבעת הפלתה אותו אל מול עובדים אחרים שעה שלא החזירה 30
- 5 אותו לעבודה במשך שבעה וחצי חודשים עד שנאלץ להתפטר בדין מפוטר.
- 6 בתצהירו העיד התובע כי "כבר בחודש יוני 2020 השיבה את מרבית העובדים 31
- 7 לעבודה" (סעיף 5 לתצהיר התובע). התובע פנה לנתבעת מספר פעמים על מנת
- 8 לשוב לעבודה: ביום 7.6.2020 פנה התובע לנתבעת בשאלה מתי מסתיים החל"ת
- 9 כאשר מר דודי מנטין, מנכ"ל הנתבעת דאז השיב כי בשלב זה אין עדכון (נספח
- 10 ד לתצהיר התובע). גם ביום 29.6.2020 פנה התובע לנתבעת להשיבו לעבודה
- 11 ונענה על ידי מר מנטין כי נושא התשלום בחל"ת הוארך על ידי המדינה עד ליום
- 12 15.8.2020 וכרגע אין מה לחדש מעבר לכך.
- 13 ביום 19.7.2020 פנה התובע שוב למנכ"ל החברה מר דודי מנטין וציין כי החל"ת 32
- 14 בלתי נסבל עבורו וכי הוא בבעיה כלכלית. עוד הוסיף כי "רוב עובדי החברה
- 15 הוחזרו לעבודה" אני מבקש עוד שבוע לחזור לעבודה מלאה". בתשובה לפניה
- 16 זו של התובע השיב מר מנטין: "לצערי לא הוחזרו רוב עובדי החברה כפי שאתה
- 17 מציין ככל שהדבר רלוונטי לנושא. בימים אלו כפי שהדברים נראים, המצב רק
- 18 ילך ויחמיר, כך שאינני מביא איתי בשורה המשנה את הדברים והחל"ת הוארך
- 19 כפי שאמרתי לך".
- 20 התובע פנה לנתבעת מספר פעמים בחודשים יוני – אוקטובר 2020 בדרישה 33
- 21 להשיבו מהחל"ת או שייאלץ להתפטר בדין מפוטר והנתבעת חזרה והודיעה
- 22 לתובע כי אין באפשרותה להשיבו לעבודה סדירה וכי החל"ת הוארך שוב ושוב,
- 23 והתובע יחזור לעבודה כאשר הדבר יתאפשר.
- 24 ביום 5.11.2020 הודיע התובע לנתבעת על התפטרותו בדין מפוטר עקב סירובה 34
- 25 להשיבו לעבודה.
- 26



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

- 1 בחקירה נגדית העיד התובע כי "כל עובדי החברה יצאו לחל"ת. ... השאיר 2-3" 35.
- 2 (עמ' 27 ש' 26). בהמשך אישר התובע כי ריקושט בלית ברירה לא החזירה עוד
- 3 עובדים לעבודה במהלך הסגרים (עמ' 28 ש' 20-21). התובע העיד עוד כי בתקופה
- 4 זו קיבל דמי אבטלה כ – 7,500 ₪ לחודש (עמ' 27 ש' 32).
- 5 בנוסף יש לציין כי בכל פניותיו של התובע לנתבעת עד לפיטוריו לא העלה טענת
- 6 אפליה מחמת גיל ובחקירתו אישר כי הנתבעת גייסה לעבודה אדם מבוגר יותר
- 7 ממנו (עמ' 37 ש' 14-18).
- 8 לא מצאנו בעדותו של התובע ולו ראשית ראייה הפליה מחמת גיל. 37.
- 9 מר דודי מנטין, העיד בתצהירו כי בעקבות מגיפת הקורונה היו חנויות הרשת 38.
- 10 סגורות בשלוש תקופת שונות:
- 11 מחודש מרץ 2020 ועד לשליש הראשון בחודש מאי 2020
- 12 מחודש ספטמבר 2020 ועד אוקטובר 2020
- 13 מחודש דצמבר 2020 ועד לחודש פברואר 2021
- 14 (סעיף 10 לתצהיר מר מנטין).
- 15 עוד העיד מר מנטין בתצהירו כי גם בין הסגרים לא חזרו הסניפים לעבודה 39.
- 16 במתכונת מלאה ממספר סיבות וביניהן הנחיות התו הסגול והמצב הכלכלי
- 17 במדינה (סעיף 12 לתצהירו).
- 18 בנסיבות אלו נאלצה הנתבעת להוציא את רוב העובדים לחל"ת. גם כאשר 40.
- 19 השיבה הנתבעת עובדים לעבודה בתקופות שבין הסגרים, השיבה רק חלק
- 20 מהעובדים בהתאם להיקף הפעילות בחנויות ורק עובדים בתפקידים חיוניים
- 21 וזאת בין היתר בשים לב לירידה הדרסטית בהכנסות החברה (סעיף 13
- 22 לתצהירו).
- 23



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

- 1 עוד העיד מר מנטין כי "ריקושט הוציאה את כלל עובדיה לחל"ת בעקבות  
2 התפרצות נגיף הקורונה בארץ ובהתאם להנחיות המדינה לצורך התמודדות עם  
3 הנגיף. עם התייצבות המשק, החלה בהדרגתיות ריקושט להשיב מעת לעת  
4 עובדים שונים לעבודה בהתאם לצורך... ברור כי הוצאתו של התובע לחל"ת  
5 נעשתה בהתאם להוראות הדין ולא נבעה מחמת גילו ולצורך הפלייתו" (סעיף  
6 39 לתצהירו).
- 7 בחקירה נגדית העיד מר מנטין: "לא החזרנו את כל העובדים לעבודה, החזרנו  
8 לפי צורך, התפקידים באותו תחום, כי ראינו שגם פותחים וסוגרים, סוגרים  
9 ופותחים. מה שעשינו הורדנו את כל LEVEL הניהול, הורדנו LEVEL אחד  
10 למטה. האופציה הייתה להחזיר את שלומי למנהל חנות. מנהל חנות אתה  
11 מקבל את מה שהוא הרוויח בביטוח לאומי אז מה ההבדל?" (עמ' 49 ש' 33-35 ;  
12 עמ' 50 ש' 1-2).
- 13 אמנם, מר מנטין לא הצליח להסביר מה היו הקריטריונים להחזרת עובדים  
14 לעבודה, איזה סוג עובדים הושבו לעבודה (מוכרנים? מנהלים?) ולא הסביר  
15 באופן המניח את הדעת מדוע לא הוחזרו מנהלי האזור לעבודה, אולם אין בכך  
16 על מנת להוכיח טענה של אפליה מחמת גיל שעה שברור כי לא כל עובדי החברה  
17 שבו לעבודה בתקופת הקורונה וכי הפעילות העסקית של הנתבעת צומצמה בעל  
18 כורחה.
- 19 התובע אף לא הגיש כל בקשה במהלך ניהול ההליך לקבלת נתונים רלוונטים  
20 להוכחת טענתו כי לא הוחזר לעבודתו מהחל"ת מחמת גיל (למשל: דו"ח מצבת  
21 עובדים וכדומה).
- 22 על יסוד כל האמור לעיל אנו דוחים טענת התובע להפליה מחמת גיל.  
23  
24  
25  
26







## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

- 1 **האם התובע זכאי להשלמת פיצויי פיטורים**
- 2 .46 ראשית יודגש כי בהתאם להלכה הפסוקה, הוצאת עובד לחופשה ללא  
3 תשלום באופן חד-צדדי ולתקופה בלתי מוגבלת, מהווה פיטורים, והיא  
4 מזכה בפיצויי פיטורים (ע"ע 10/03 פיליפוביץ - סי.פי.אס מחשבים  
5 **והנדסה בע"מ** 21.2.2005).
- 6 .47 הלכה זו יפה גם בנסיבות בהן הוצאו עובדים לחל"ת עקב מגיפת הקורונה  
7 (ר' סעש (ת"א) 15484-07-20 **קמיליה מרקוס - אייל ברקן** מיום 5.2.2024 ;  
8 סע"ש 19291-09-21 **מתתוב - גלמור אולם אירועים** 29.5.23) והוצאת  
9 עובד לחל"ת שלא בהסכמתו, הגם אם היא בלתי נמנעת עקב הנסיבות, יכול  
10 ותעלה כדי נסיבות המצדיקות התפטרות בדין מפוטר.
- 11 .48 כך נפסק עוד כי לא תמיד די בדמי האבטלה כדי להוות פיצוי הולם או מספיק  
12 לאובדן הכנסת העובד המצוי בחל"ת. בנסיבות כגון אלו, לא ניתן לומר  
13 שהשעיית יחסי העבודה, הגם שלעיתים היא מחוייבת המציאות מטעם  
14 המעסיק, אין בה משום פגיעה בעובד, גם אם אין כוונה של המעסיק לפגיעה  
15 שכזו (סע"ש (באר שבע) 12454-07-20 **עומרי כהן - מתכת שדי (דרעי) בע"מ**  
16 1.2.2024).
- 17 .49 הנה כי כן, אין חולק שהתובע הוצא לחל"ת בעקבות מגיפת הקורונה והחל מיום  
18 15.8.2020 שהה בחל"ת ללא הסכמתו. כך אין חולק כי דמי האבטלה שקיבל  
19 התובע היו נמוכים משכרו בנתבעת ואף לא כללו הפרשות פנסיוניות. התובע אף  
20 התריע בפני הנתבעת כי אם לא יוחזר לעבודתו ייאלץ להתפטר בדין מפוטר ואף  
21 על פי כן לא השיבה הנתבעת את התובע לעבודה.
- 22 .50 כאמור לעיל, מעדות מנכ"ל הנתבעת עולה כי הנתבעת השיבה עובדים לעבודה  
23 במהלך התקופה אולם התובע לא הוחזר על ידה לעבודה, חרף בקשותיו.  
24 הנתבעת אמנם טענה באופן כללי כי החזירה לעבודה עובדים בדרג נמוך אולם  
25 לא פירטה באופן מספק אילו תפקידים הוחזרו לעבודה ואילו לא ומדוע לא היה  
26 צורך בתובע (בתפקידו) בתקופה בה שבו חלק מעובדי הנתבעת לעבודה.
- 27



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 21-05-4340

02 יוני 2024

1 על יסוד כל האמור, מצאנו כי התובע הרים את הנטל להוכיח טענתו כי המדובר  
2 בהתפטרות כדין מפוטר והתובע זכאי למלוא פיצויי הפיטורים בגין כל תקופת  
3 עבודתו.

### 4 מועד תחילת עבודתו של התובע בנתבעת

5 52. סעיף 1 לחוק פיצויי פיטורים קובע באופן חד משמעי כי המעסיק האחרון הוא  
6 שיחויב בתשלום פיצויי הפיטורים לאורך כל תקופת עבודתו של העובד באותו  
7 מקום עבודה. בכל הנוגע לחבותו של המעסיק האחרון בזכויותיו של עובד  
8 שנקבלט בחצריו בעת חילופי מעסיקים נפסק:

9 "במקרה של חילופי מעסיקים במקום העבודה, המביאים לכך שעובד קיים הופך להיות  
10 עובד של המעסיק החדש, חב המעסיק החדש בתשלום זכויות סוציאליות שונות של העובד  
11 מהיום בו הועסק לראשונה במקום העבודה (ראו בין היתר: ע"א 415/90 מזרחי נ' פלפלי  
12 פ"ד (מו"ד) 601 (4) 601 (1992); דב"ע נד/1-4 ההסתדרות הכללית – התעשייה האווירית לישראל  
13 בע"מ פד"ע כט 601 [פורסם בנבו] (1996); ע"ע (ארצי) 1281/02 שאול - עזרי (3.3.2003)).  
14 עיקרון זה של "רצף  
15 זכויות", המבוסס על הכרה בקשר המתקיים בין העובד לבין מקום העבודה כמקור לזכויות,  
16 מעוגן בחקיקה. כך למשל בסעיף 30 לחוק הגנת השכר התשי"ח - 1958 (להלן – חוק הגנת  
17 השכר) הקובע, בין היתר, כי העברת בעלות של מפעל או עסק, מקימה ערובה לכך  
18 שהמעסיק החדש יהיה מחויב לשלם לעובד שכר והפקדות לקופות גמל. בסיפא של הסעיף  
19 נקבע:

20 "...המעסיק החדש רשאי, על ידי הודעה שיפרסם במפעל ובעיתונות בדרך הקבועה  
21 בתקנות, לדרוש שתביעות תשלומים כאמור יוגשו לו תוך שלושה חודשים מיום ההעברה,  
22 החלוקה או המיזוג, ואם פרסם את ההודעה אחרי יום זה - מיום הפרסום. המעסיק החדש  
23 לא יהיה אחראי לתשלום תביעות שיוגשו לו כעבור התקופה של שלושה חודשים כאמור".

24 למותר לציין שידיעתו של העובד על שינוי בזהות המעסיק אינה מטילה עליו את החובה  
25 לדרוש את זכויותיו מהמעסיק הקודם, וכי הודעה של המעסיק החדש כי לא יישא בחובות  
26 העבודה בגין תקופת העבודה הקודמת (מבלי שקיים את האמור בסעיף 30 לחוק הגנת  
27 השכר) אינה משחררת אותו ממחויבויותיו כלפי עובד מועבר. בניגוד למשתמע מדברי  
28 המערערים, סעיף 30 לחוק הגנת השכר לא נועד לפרוק את המעסיק הקודם מחובותיו על פי  
29 דין, ככל שקיימים, אלא להטיל גם על המעסיק החדש - בנסיבות מסוימות - חבות בגינן  
30 בדמות ערבות לחובות המעסיק הקודם (השוו: בר"ע (ארצי) 40796-09-17, נגריה בן איתי  
31 בע"מ – בן ברוך [פורסם בנבו] (27.9.2017); ע"ע (ארצי) 53000-12-17 שקרגי - MULUE





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

- 1 HAILLE [פורסם בנבו] (3.6.2018). " (ע"ע 13694-07-16 מעגלי תיירות בע"מ –  
2 יעקב ליברמן, 4.8.2019).
- 3 53. לא יכול להיות חולק כי התובע במקרה דנן עובד באותו מקום עבודה משנת  
4 1989. התובע החל את עבודתו אצל ה"ה אמיר לויט ודוד פלד שהיו הבעלים של  
5 חברת ריקושט בע"מ. בשנת 1997 רכשה את פעילות החברה חברת ריקושט 2000  
6 והתובע עבר לעבוד בחברת ריקושט 2000. בשנת 1998 רכשה הנתבעת את  
7 פעילות חברת ריקושט 2000 והתובע עבר לעבוד בנתבעת.
- 8 54. לפיכך זכאי התובע לפיצויי פיטורים החל מיום תחילת עבודתו אלא שהנתבעת  
9 טוענת כי היא העסיקה את התובע משנת 1998 בלבד וחבותה לתשלום פיצויי  
10 פיטורים לתובע משתרעת על תקופת עבודתו אצלה בלבד. לטענת הנתבעת  
11 התובע קיבל את מלוא המגיע לו בגין עבודתו אצל אמיר לויט וחברת ריקושט  
12 2000 וכי יש הבדל מהותי בין שתי תקופת ההעסקה בין היתר לאור שכרו של  
13 התובע ותפקידי התובע, לאור אופי העבודה (מתפרה אל מול רשת חנויות) והיקף  
14 השכר. בנוסף טוענת הנתבעת כי ממילא נצבר בקופה סך של 500,000 ₪ בעוד  
15 לכל היותר, אף לגישתו של התובע הוא זכאי לפיטורים בסך של 417,000 ₪ כך  
16 שהתובע ממילא קיבל סך של 83,000 ₪ ביתר.
- 17 55. לאחר עיון מצאנו לדחות טענות אלו של הנתבעת.
- 18 56. כאמור, על פי הפסיקה, המעסיק האחרון הוא זה אשר חב בזכויות העובד.  
19 במקרה דנן לא הוכיחה הנתבעת כי היא פטורה מתשלום זכויותיו של התובע,  
20 בין על ידי פרסום הודעה כאמור בסעיף 30 לחוק פיצויי פיטורים ובין אם  
21 באמצעות הסכם עם המעסיק הקודם (ריקושט 2000). כאמור, התובע הועסק  
22 ברצף בריקושט החל משנת 1989. הנתבעת רכשה את פעילות ריקושט בשנת  
23 1998 ועל הנתבעת היה להוכיח כי בהתאם להסכם רכישת הפעילות שבינה לבין  
24 ריקושט 2000, הוסכם כי ריקושט 2000 אחראית למלוא זכויותיהם של  
25 העובדים שעברו לעבוד בנתבעת וכי ריקושט 2000 אכן שילמה לעובדים את כל  
26 המגיע להם ולא ברור מדוע לא הציגה הנתבעת את ההסכם שלה עם ריקושט  
27 2000 שעה שהיא צד להסכם ובמקרה זה, יש לזקוף לחובת הנתבעת את העובדה  
28 שלא הציגה את ההסכם עם ריקושט 2000.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

57. לא למותר לציין כי הנתבעת לא הוכיחה את תנאי ההסכם עם ריקושט 2000 ולא הוכיחה כי התובע קיבל את המגיע לו מריקוש 2000 ומאמיר לויט בגין עבודתו עד לשנת 1998.
58. לא נעלמה מעינינו עדותו של התובע לפיה הגיע לידו הסכם בין החברות אולם ללא הנספח. אלא שהנתבעת, הן לפני עדותו של התובע ולהן לאחריה, לא הגישה כל בקשה לגילוי מסמכים על מנת להוכיח את טענותיה לפיה התובע קיבל את מלוא זכויותיו מהמעסיקים הקודמים ואף לא הציגה את ההסכם שלה עם החברה הקודמת ומאחר והיא צד להסכם ברי כי יש ברשותה את ההסכם.
59. כך גם לא מצאנו לקבל טענת הנתבעת בסיכומיה לפיה היה על התובע לפנות למעסיקיו הקודמים, בעת חילופי המעסיקים ולתבוע את זכויותיו (סעיף 18 לסיכומי הנתבעת).
60. זאת ועוד. הנתבעת לא הוכיחה ראשית כי יש הבדל מהותי בין שתי התקופות ולא הוכיחה כי השינוי בשכרו של התובע נובע אך מתפקידו ולא מעלייה טבעית בשכר הן לאור שנות העבודה והן אופי התפקיד.
- אשר לאופי התפקיד העיד התובע:
- ש: איך נראתה ריקושט אז? מה הם עשו?  
 ת: חברת שיווק.  
 ש: רק אני אגיד לך מה שאמיר פעם סיפר שקראתי, נכון שהם התחילו בתור מתפרה? אתה הכרת את זה?  
 ת: אמיר היה מ"מ שלי בגולני, ישבנו ב-44 בחרמון והוא סיפר לי על החזון שלו לפתוח את כל מה שקשור למתגייסים, לחיילים ולזה. זה לא מתפרה שהפכה לחברת שיווק אלא זה חזון לעשות מוצרים לחיילים שנעזרה, מן הסתם, גם במתפרה.  
 ש: איפה הייתה המתפרה?  
 ת: בירכא.  
 ש: מה הם הכינו? איזה מוצרים?  
 ת: כיסויים לשעון, פאוצ'ים למיניהם, רצועות לנשק.  
 ש: למי הם מכרו?  
 ת: חנויות סיטונאיות שמוכרים את זה לחיילים.  
 ש: וכשהיית עם אמיר באותה תקופה, מה עשית?





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

- 1 ת: בהתחלה, אני התחלתי. הייתי עוזר לו קצת בנסיעות, לא עבדתי במשרה  
2 מלאה ממש כי עבדתי בעוד עבודה.
- 3 ובהמשך:
- 4 ש: לא. מה עשית? כאילו, במובן הזה של מה. הוא תפר שם בירכא, הכין את  
5 הרעיונות המדהימים האלה שלו, אני לומד ממך להתחיל להחמיא.  
6 ת: כן. בוא נגיד. בוא נגיד.  
7 ש: לאט-לאט.  
8 ש: לקראת. בוא נגיד ככה, לקראת '90, כמה חודשים אחרי, אז התחלתי  
9 לעבוד שם במשרה מלאה ממש עם. סוכן מכירות.  
10 ש: הוא ייצר בירכא?  
11 ת: כן.  
12 ש: נניח, היה לו ליין של כל מיני.  
13 ת: כן, כן.  
14 ש: או-קיי. כיסויים. ואז אתה התחלת לעבוד בתור? סוכן מכירות?  
15 ת: סוכן מכירות.  
16 ש: זאת אומרת, לקחת מה? היה ברושור? מה.  
17 ת: כן. כן.  
18 ש: ואיפה הסתובבת?  
19 ת: חנויות.  
20 ת: איזה?  
21 ת: באר-שבע, חנות עיתונים, בצומת מסמיה את זאת, ורדה שהיה לנו שם  
22 סטנד שהייתה מוכרת גם פופאי בזה. בירושלים חנות אטמור שהייתה  
23 מוכרת שעונים וכל מיני.
- 24 61. האבחנה אותה מנסה לייצר הנתבעת בין שני התפקידים היא אבחנה מלאכותית.  
25 ברי כי היה מדובר בחברה בתחילת דרכה שהתפתחה והתרחבה עם הזמן וכך  
26 אף תפקידו של התובע. התובע התחיל כסוכן מכירות בחברת ריקושט והתקדם  
27 לתפקיד מנהל אזור כאשר אף העסק בו עבד התפתח והתרחב. מדובר  
28 בהתפתחות טבעית הן של עסקי החברה והן של תפקידו של התובע ולא מצאנו  
29 לעשות אבחנה בין השניים לצורך פיצויי הפיטורים. כך גם לגבי שכרו של התובע.  
30 אין ספק שהעליה בשכרו של התובע נובעת בעיקר מחלוף הזמן והתפתחותו  
31 בתפקיד, מסוכן מכירות למנהל אזור ולא בשינוי תנאי העבודה.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

1 כאמור, התובע עובד באותו מקום עבודה משנת 1989 והוא זכאי להיפרע  
2 ממעסיקתו האחרונה. בנוסף, בתלושי השכר שקיבל התובע מצויין כי מועד  
3 תחילת העבודה הוא: 1/7/1989 וחזקה שהנתונים בתלוש משקפים נאמנה את  
4 אמיתות הדברים.

### 5 שיעור הפיצויים וסוגית ההשלמה

6 שכרו האחרון של התובע עמד על סך של 13,300 ₪. תחילת עבודתו של התובע  
7 1.7.1989 ועד ליום 5.12.2020 ובסך הכל 31 שנים ו- 5 חודשים (31.42). התובע  
8 זכאי אם כן לסך של 417,886 ₪ פיצויי פיטורים.

9 עיון במכתבה של חברת הביטוח עולה כי לתובע קופת פיצויים במגדל בה הופקד  
10 סך של 333,359 ₪ הפקדה לפיצויים (נספח ג' לתצהיר התובע). הסכום שהיה  
11 בקופה בעת סיום עבודתו של התובע הוא סך של 500,359 ₪. ההפרש בין הסכום  
12 שהופקד לסכום שנצבר נובע מהרווחים שעשתה הקופה.

13 65. מלוא הסכום הקופה שוחרר על ידי הנתבעת לתובע.

14 66. המחלוקת העיקרית בין הצדדים היא האם על הנתבעת לשלם לתובע השלמת  
15 פיצויי פיטורים נוכח הסכום שנצבר בקופה כאשר הנתבעת טוענת כי אינה  
16 חייבת בהשלמת פיצויי פיטורים.

17 67. לאחר עיון בטענות הצדדים מצאנו לדחות טענה זו של הנתבעת.

18 68. פוליסת הביטוח של התובע היא פוליסת ביטוח מנהלים מסוג עדיף. בפוליסות  
19 אלו יש לקחת בחשבון פיצויי הפיטורים אך את הסכומים שהופקדו בקופה על  
20 ידי המעסיק ללא הרווחים שצברה הקופה (מכתב סוכן הביטוח נספח ה לכתב  
21 התביעה).

22

23

24





## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

- 1 בית הדין הארצי דן בסוגיית חישוב צבירת הפיצויים בפוליסות ביטוח מנהלים .69  
2 שהוצאו בשנים 1992-2003 וקבע:
- 3 "בהתאם להוראות הפוליסה, חישוב ערך פדיון מרכיב הפיצויים במערכת יחסי עובד  
4 (מבוטח) – מעסיק (בעל הפוליסה), אינו כולל את התשואה הריאלית של כספי הפיצויים –  
5 דהיינו: התשואה העולה על קרן ההפקדות בתוספת הפרשי הצמדה למדד – אשר "הוסטה"  
6 למרכיב התגמולים ואין לזקוף אותה על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד ממעסיקו.  
7 להוראות אלה יש, ככלל, תוקף במערכת היחסים שבין העובד למעסיקו, חרף התוצאה  
8 הקשה מנקודת ראותו של המעסיק, אשר אינו נהנה מהתשואה הריאלית של מרכיב  
9 הפיצויים שאלמלא ההוראה בפוליסה היה נזקף על חשבון פיצויי הפיטורים המגיעים  
10 לעובד, וחרף "הזכייה הכפולה" של העובד (התשואה הריאלית מועברת לחשבון התגמולים  
11 והמעסיק נדרש לשלם לידי העובד פעם נוספת, כמפורט לעיל, השלמת פיצויי פיטורים  
12 באותו סכום)." הדגש במקור.
- 13 (ע"ע (ארצי) 29744-11-18 חברת מוסדות חנוך ותרבות בהרצליה מיסודה  
14 הסוה"י לא"י – דורית לוי מיום 31.3.2020).
- 15 הנה כי כן, הרווחים שנצברו בביטוח המנהלים שייכים לעובד ולא למעסיק. .70  
16 התובע כאמור זכאי לפיצויי פיטורים בסך של 417,886 ₪. משבקופה הופקד סך  
17 של 333,359 ₪ בלבד, על הנתבעת לשלם לתובע סך של 84,527 ₪ שהשלמת  
18 פיצויי פיטורים.
- 19 נבקש להבהיר, כי התובע בכתב התביעה טען שבקרן הפיצויים הצטבר 313,250  
20 ₪ (בהתאם לנתונים בטופס 161) ומכאן שחובת השלמה לכאורה היא כ-  
21 104,000 ₪, אולם בהתאם לנספח ג' לתצהיר התובע (מכתב מחברת הביטוח)  
22 הסכום שהצטבר הוא 333,359 ₪. התובע מאשר את האמור בחקירתו הנגדית  
23 בבית הדין (ראו: עמ' 15 לפ' ש' 34). לפיכך אנו רואים בנתונים שפורטו במכתב  
24 מחברת הביטוח כנתונים הנכונים והמחייבים.
- 25 פיצויי הלנה - נוכח המחלוקת הכנה בין הצדדים אשר לתשלום ההשלמה לא .72  
26 מצאנו לפסוק פיצויי הלנה.
- 27



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

### זכויות כספיות נוספות

- 1
- 2 **האם התובע זכאי לפיצוי בהתאם לחוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) התשס"ב – 2002 ?**
- 3 .73. התובע טוען כי לא הוחתם על הסכם עבודה אצל הנתבעת וכתוצאה לא ידע את
- 4 זכויותיו והוא זכאי לפיצוי לא הוכחת נזק.
- 5 .74. הנתבעת טוענת מנגד כי התובע החל בעבודתו אצלה עוד טרם חוקק החוק ולכן
- 6 אין כל עילה לרכיב תביעה זה של התובע.
- 7 .75. לאחר ששקלנו את טענות הצדדים מצאנו לדחות טענה זו של התובע. התובע
- 8 כאמור החל לעבוד בנתבעת בשנת 1989 עוד טרם חקיקת החוק. מכאן שבעת
- 9 תחילת עבודתו של התובע לא הייתה הנתבעת מחויבת על פי חוק להחתיים את
- 10 התובע על הסכם עבודה. לא זו אף זו, התובע לא הוכיח כי חל שינוי בתנאי
- 11 העסקתו החל ממועד כניסתו של החוק לתוקף בגינו היה על הנתבעת להחתימו
- 12 על הסכם עבודה חדש.
- 13 .76. התביעה ברכיב זה נדחית.

### **האם התובע זכאי לפיצוי בגין איחור במתן תלוש שכר**

- 14
- 15 .77. התובע טוען כי קיבל לידי את תלוש השכר לחודש דצמבר 2020 באיחור של יום
- 16 ועותר לפיצוי בסך של 5,000 ₪ בגין כך.
- 17 .78. הנתבעת טוענת כי תלוש השכר נשלח אל התובע במועד ומאחר ומדובר היה ביום
- 18 שבת הגיע התלוש אל התובע ביום ראשון.
- 19 .79. לא מצאנו לקבל רכיב זה של התביעה. איחור של יום בקבלת תלוש השכר אינו
- 20 מצדיק פיצוי בסך של 5,000 ₪ או פיצוי כלל. גם אם מדובר באיחור הרי הוא
- 21 זניח. כמו כן התובע לא הוכיח כי האיחור בקבלת התלוש נבע מרשלנות או זדון
- 22 של הנתבעת והתביעה ברכיב זה נדחית.

23

24







## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

### 1 האם התובע זכאי לפיצויי הלנה בגין איחור בתשלום חלף הודעה מוקדמת

2 .80. התובע טוען כי הנתבעת איחרה בתשלום חלף הודעה מוקדמת אלא שהנתבעת  
3 צירפה אסמכתא לתשלום חלף הודעה מוקדמת לתובע במועד, ביום 8.12.2020  
4 ומכאן שהתובע לא זכאי לפיצויי הלנה.

### 5 תשלום משכורת ביום האחרון לעבודה לפני החל"ת כולל פיצויי הלנת שכר

6 .81. התובע טוען כי לא שולמה משכורתו ביום האחרון לעבודתו לפני יציאתו לחל"ת.  
7 לטענת הנתבעת, התובע הוצא לחל"ת ביום 15.3.2020, כך דווח לביטוח הלאומי  
8 ועל כן הוא קיבל שכר עבור יום זה. דרישתו היא למעשה כפל תשלום.

9 .82. אנו סבורים כי בעניין זה הצדק עם הנתבעת ועל כן רכיב זה נדחה.

### 10 תשלום עבור שעות כוננות

11 .83. לטענת התובע הנתבעת אילצה את התובע לשמש כונן כ- 12 שעות בחודש ואף  
12 בימי שבת ולא הקפידה לשלם לו על כך. לצורך כימות התביעה דורש התובע את  
13 הסכום עבור שנת עבודה אחת בסך 11,700 ₪.

14 .84. הנתבעת טוענת שהתובע לא אולץ לשמש כונן ולא שימש כונן ולראייה התובע  
15 לא יכול להצביע על מקרה אחד בו הופעלה כוננות או שהיה כונן. עוד מציינת  
16 הנתבעת כי אין אצלה שעות כוננות והתובע לא נדרש לעבוד בשעות כוננות וגם  
17 אם היה משמש ככזה – הרי שהתמורה שולמה לו על כך במסגרת שכרו החודשי.

18 .85. לטעמנו דין רכיב זה להידחות. התובע לא הוכיח כי שימש ככונן, לא הוכיח  
19 היקפים של שעות כוננות, אם בכלל. מעבר לכך, התובע שהועסק במשך עשרות  
20 שנים בנתבעת טען טענתו זו רק במסגרת כתב התביעה ולא בזמן אמת ועל כן  
21 הוא מנוע מלהעלות טענות אלה כעת ובדיעבד.

22

23

24



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

### תשלום עבור עדות בבית משפט

- 1
- 2 .86 התובע טוען שהנתבעת לא שילמה לו עבור עדותו בבית משפט בתביעה שהוא
- 3 הוזמן על ידה ומטעמה. לפיכך הוא עותר לתשלום בסך 500 ₪ עבור כך.
- 4 .87 הנתבעת טוענת כי התובע זומן לעדות על ידי בית המשפט וככל שהוא סבור
- 5 שמגיע לו תשלום עליו להגיש בקשה לתיק בית המשפט.
- 6 .88 התובע מצרף לתצהירו את נספח "ז" כהוכחה לזכאותו לתשלום שכר עדותו.
- 7 בנספח ז' נרשם כי התובע מוזמן לעדות לבקשת עו"ד לימור בן נון. מעיון בתיק
- 8 אליו הוזמן התובע להעיד (ת"א 19-06-18750) עולה כי עו"ד לימור בן נון ייצגה
- 9 את ריקושט 3000 בע"מ בהליך וכי הבקשה לזימון התובע לעדות שם הוגשה על
- 10 ידי ריקושט (בקשה מיום 21.12.20). ואכן התובע התייצב לדיון ההוכחות
- 11 שהתקיים ביום 5.1.21 והעיד ארוכות.
- 12 .89 מאחר שתברת ריקושט היא זו שביקשה להזמין את התובע לעדות - חובת
- 13 תשלום שכרו של התובע עבור עדותו בהליך המשפטי אליו הוזמן התובע חלה על
- 14 ריקושט ומכאן שאנו מקבלים את רכיב תביעתו בעניין זה.
- 15 .90 כאמור, התובע עתר לתשלום בסך 500 ₪ בגין שכר עדותו ובנסיבות העניין אנו
- 16 סבורים כי מדובר בשכר ראוי.

### עוגמת נפש

- 17
- 18 .91 התובע טען כי דרך התנהגותה של הנתבעת עמו מאז פרוץ מגפת הקורונה
- 19 הייתה התנהגות לא מכבדת והוא חש זרוק ללא כבוד עצמי וכלפי משפחתו. כמו
- 20 כן, הנתבעת שינתה ללא ידיעתו את תלוש השכר וקיצרה את תקופת וותקו
- 21 בעבודה. התובע עותר לפיצוי בסך 20,000 ₪.
- 22 .92 הנתבעת טוענת שלא ברור מה הבסיס החוקי לדרישה זו. לטענת הנתבעת, רכיב
- 23 זה מלמד על ניתוק התובע מההתרחשויות בעולם, שכן נכפה על הנתבעת לסגור
- 24 את חנויותיה ולהוציא את עובדיה לחל"ת והיא פעלה בעניין זה בהתאם
- 25 להנחיות ממשלת ישראל.



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

- 1 93. במקרה דנן, מעיון במסמכים עולה, כי הנתבעת השיבה לתובע על כל מכתב  
2 שכתב (באמצעות מנכ"ל הנתבעת מר דודי מנטיין) ונתנה לו התייחסות עניינית.  
3 לא ניתן לומר לפיכך שהנתבעת התעלמה מפנייותיו.
- 4 94. מנגד, לא ניתן להתעלם מכך שהתובע חש פגוע ומאוכזב מהדרך שבה הנתבעת  
5 התנהלה כלפיו וייתכן שהיה על הנתבעת לגלות רגישות רבה יותר כלפי נסיבותיו  
6 האישיות (שהיה עובד ותיק) וציין במכתביו שהוא נכנס לבעייה כלכלית  
7 ולמצוקה כתוצאה מהחל"ת. אולי הייתה הנתבעת צריכה לבדוק מול התובע  
8 נכונות לחזור לעבוד בתפקיד אחר, באופן זמני, עד החזרה לשגרה. נראה לנו  
9 שהנתבעת לא פעלה במלוא הרגישות המתחייבת בעניין זה.
- 10 95. ואולם, הדבר שמפריע לנו יותר מכל הוא שבמסגרת תלושי השכר שהונפקו  
11 לתובע בזמן היותו בחל"ת, קיצרה הנתבעת את תקופת וותק עבודתו בכ- 10  
12 שנים (מיום 1.7.1989 ליום 9.2.1998) מבלי שהודיעה זאת לתובע, ללא תיאום  
13 איתו וללא הסכמתו. מדובר במעשה לא תקין בלשון המעטה ולנציג הנתבעת לא  
14 היה הסבר לכך בעדותו (עמ' 39 לפי ש' 31-36). דרך התנהלות זו לא מצופה  
15 מחברה מכובדת וותיקה כמו הנתבעת.
- 16 96. לפיכך ובמכלול הדברים אנו סבורים, כי נפל פגם מסויים בהתנהלות הנתבעת  
17 כלפי התובע. לאור זאת סברנו כי התובע זכאי לפיצוי סמלי בסך 5,000 ₪ בגין  
18 עוגמת נפש.
- 19 **תיקון טופס 161**
- 20 97. התובע עותר לתיקון טופס 161 הן לעניין הותק שנרשם בטופס והן לעניין השכר  
21 הקובע לפיצויים.
- 22 98. הנתבעת טענה כי טופס 161 שהוצא לתובע כלל את כל הסכומים הרלוונטים  
23 בהתאם למערכות השכר.  
24  
25



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

- 1 בעניין זה אנו סבורים כי הצדק עם התובע ושעה שהנתבעת מחוייבת לשלם  
2 לתובע השלמת פיצוי פיטורים ממילא יש מקום להוצאת טופס 161 חדש.  
3 בהקשר זה נציין כי תלושי השכר של התובע מציינים שמועד תחילת העבודה  
4 הוא 1/7/1989 ועל כך הסתמך התובע בתקופת עבודתו. לפיכך זוהי התקופה  
5 שצריכה להיות רשומה בטופס המתוקן. כמו כן, שכרו האחרון של התובע עומד  
6 על 13,300 ₪ ולא ברור מדוע נרשם בטופס משכורת חודשית בסך 10,906 ₪  
7 ושכר לעניין פיצויים 4,807 ₪.
- 8 100. אשר על כן יש לתקן את טופס 161 באופן שבו ירשם ותק מיום 1/7/1989 ושכר  
9 אחרון 13,300 ₪.
- 10 **סוף דבר:**
- 11 101. התביעה מתקבלת בחלקה.
- 12 102. הנתבעת תשלם לתובע בתוך 30 ימים ממועד המצאת בפסק הדין, כדלקמן:
- 13 א. לאור לקביעתנו כי רווחי הקופה שנצברו לטובת התובע **לא יבואו** על  
14 חשבון תשלום פיצויי פיטורים, תשלם הנתבעת לתובע השלמת פיצוי  
15 פיטורים בסך **84,527 ₪**;
- 16 לסכום הנקוב יש להוסיף הפרשי הצמדה וריבית מיום סיום העבודה  
17 (5/12/2020) ועד למועד התשלום בפועל.
- 18 ב. סכום בסך **500 ₪** עבור שכר עדות.
- 19 ג. סכום בסך **5,000 ₪** בגין עוגמת נפש.
- 20 ד. תיקון טופס 161 באופן שבו ירשם ותק מיום 1/7/1989 ושכר אחרון  
21 13,300 ₪.
- 22 ה. יתר רכיבי התביעה נדחים בזאת.

23



## בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 4340-05-21

02 יוני 2024

1 103. הואיל והתביעה התקבלה בחלקה הנתבעת תשתתף בהוצאות התובע ושכ"ט  
2 עו"ד בסך 7,500 ₪ לתשלום בתוך 30 ימים מהיום.

3

4 פסק הדין ניתן לערעור בזכות לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 ימים ממועד  
5 קבלת פסק הדין.

6

7

8 ניתן היום, כ"ה אייר תשפ"ד, (02 יוני 2024), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

9



מר צבי לוין  
נציג מעסיקים

תומר סילורה, שופט  
אב"ד

גב' נורית לפידות  
נציגת עובדים

10

11

12

13

14

15