



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

24 נובמבר 2022

לפני:

כב' השופט דניאל גולדברג

נציג ציבור (מעסיקים) מר מימון אסולין

התובע ונתבע שכנגד אליעזר אדלר

ע"י ב"כ: עו"ד דוד הלפר

-

שיח סוד מרכז חינוכי שיקומי לבעלי צרכים מיוחדים
580014322

הנתבעת ותובעת שכנגד

ע"י ב"כ: עו"ד יעל רובינשטיין

פסק דין

1. התובע והנתבע שכנגד, הרב אליעזר אדלר (להלן: "אדלר"), הועסק על ידי הנתבעת והתובעת שכנגד, עמותת שיח סוד מרכז חינוכי שיקומי לבעלי צרכים מיוחדים (להלן: "העמותה"), כרכז תקשורת ומחשוב, מחודש יוני 2012 עד להתפטרותו בחודש ספטמבר 2019.
2. לאחר סיום עבודתו, הגיש אדלר תביעה זו להפרשי שכר ופיצויי הלנת שכר, וכן לפיצוי לדוגמה לפי סעיף 26א לחוק הגנת השכר, התשי"ח-1958, פיצוי בשל אי מסירת הודעה בכתב על תנאי עבודה, פדיון חופשה, דמי נסיעות, דמי הבראה, השלמת פיצויי פיטורים ופיצוי בגין עוגמת נפש והעסקה פוגענית.
3. העמותה הגישה כתב הגנה בו הכחישה את זכאותו של אדלר לסעדים שתבע, וכן כתב תביעה שכנגד לפיצוי בגין עלויות ונזקים שונים להם טענה, אשר נגרמו כתוצאה מהפרת חובותיו של אדלר ליתן הודעה מוקדמת להתפטרותו, ומסירבו לשתף פעולה עם העמותה ולמסור לה מידע ששייך לה ואשר נדרש להפעלת מערכות המחשוב והתקשורת שלה, והכל בחוסר תום לב ועל יסוד תעודות מחלה "מפוקפקות".
4. אדלר הגיש כתב תשובה בו כפר בטענות העמותה בתביעה שכנגד ובזכאותה לסעדים שתבעה במסגרתו.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

עובדות

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
5. העמותה מפעילה מוסדות שיקומיים במגזר החרדי הכוללים מעונות יום, גנים, בתי ספר, תלמודי תורה, ישיבות מרכזי תעסוקה ועוד.
6. אדלר הועסק בתקופה דלעיל כעובד חודשי. נמסרו לו באופן שוטף תלושי שכר בהם צוין שהוא מועסק באגף תפעול. בהודעות דוא"ל, שאותן שלח אדלר מתיבת הדוא"ל המפעלית שלו, הוכתר תפקידו של אדלר כ"רכז תקשורת ומחשוב" באגף התפעול, מינהל משאבים של העמותה.
7. בשלושת חודשי העסקתו הראשונים של אדלר נמסרו לו תלושים שבהם צוין "שכר חדשי" בסך 16,400 ₪, תשלום "החזקת רכב נטו" בסך 2,000 ₪ ו"גילום" בסך 1,448 ₪ ו"הסכום לתשלום" נע בין 14,993 ₪ לבין 14,994 ₪. בחודש ספטמבר 2012 שכרו החודשי של אדלר עלה ל-16,564 ₪. תשלומי "החזקת רכב נטו" בסך 2,000 ₪ ו"גילום" בסך 1,448 ₪, הוסיפו להופיע בתלושים. החל מחודש ינואר 2013, השכר החודשי המשיך לעמוד על 16,564 ₪ והופיע רכיב "אחזקת רכב" בסך 3,500 ₪. החל מחודש 4/2013 שכרו החודשי של אדלר עלה ל-17,000 ₪ בתוספת 3,500 ₪ בגין אחזקת רכב. בחלק מן החודשים פורטו בתלושים תשלומים בעד שעות נוספות. בחודש 7/2018 הועלה "השכר החודשי" של אדלר ל-20,000 ₪. התוספת בסך 3,500 ₪ בגין אחזקת רכב הוסיפה להופיע בתלושי השכר.
8. בכל תלושי השכר של אדלר עד לחודש 8/2018, מצויין שדירוגו הוא "90 – חוזה אישי". החל מחודש 9/2018, שכר היסוד של אדלר ירד משמעותית וצויין בתלושים "דירוג מינהלי", ושולמו לו תוספות שונות ובהן תוספת שעות נוספות גלובליות (בסך 3,000 ₪), תוספת אחריות, תוספת איזון, תוספות שכר "2001", "2009" ו-"2011". שכר הברוטו השוטף בחודש 9/18 היה 23,528.50 ₪, וכלל תשלום אחזקת רכב בסך 3,500 ₪. מתלוש השכר עולה שהפרשות לפנסיה בשיעור 6.5% (לחברת "איילון") בוצעו בשכר מסך 20,000 ₪ (שכן ההפרשה הייתה בסך 1,301.85 ₪, שהם 6.5% מ-20,000 ₪). אף ההפרשות לקרן השתלמות בשיעור 7.5% בוצעו משכר 20,000 ₪.
9. בתקופה שעד אוגוסט 2018, העמותה הפרישה הפרשות לפיצויים ולפנסיה עבור אדלר עבור "המשכורת" בלבד והחל מחודש ספטמבר 2018, ההפרשות בוצעו מ"שכר היסוד" ו"תוספת וותק" בצירוף "התוספות", אך לא מאחזקת הרכב בסך 3,500 ₪.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

10. אם כן, במעבר שחל בחודש ספטמבר 2018 מ"דירוג חוזה אישי" ל"דירוג מינהלי", לא שונה סכום השכר שממנו בוצעו הפרשות לקופות.

11. ביום 18.8.19 התקיימה שיחה בין מר יעקב ידוואב, מנהל אגף תפעול בעמותה (להלן: "ידוואב"), לבין אדלר, בה הודיע ידוואב כי בכוונת העמותה לשכור את שירותיו של מר יוסי הלוי כיועץ לפיתוחו של תחום התקשוב בעמותה. הצדדים חלוקים בשאלת תוכנה המדויק של השיחה. לגרסת אדלר, ידוואב הודיע לו על הדחתו מתפקידו כעובד הבכיר ביותר בתחום המחשוב בנתבעת ועל הכפפתו למר הלוי. אין חולק על כך שאדלר הודיע כי הוא רואה בכוונת העמותה פגיעה קשה במעמדו.

12. ביום 27.8.19 הודיע אדלר לידוואב בכתב כי:

"בפנינו 2 ברירות: ברירה א: ויתור וביטול תכנית העברה ושינוי בתפקיד. ועל הארגון להתחייב בפני על המשך העסקה בתנאים ובתפקיד כפי שהיה עד היום ביושר נאמנות ושקיפות. ברירה ב: המשך יישום תכנית העברה ושינוי בתפקיד הטומנת בחובה הרעת תנאים. ובבחירה זו הארגון בחר שאסיים את עבודתי לאלתר".

אדלר דרש להודיע לו את החלטת העמותה עד ליום 29.8.19. הוא הוסיף כי **"באם אין מענה זה אומר שהודעתך אלי מיום 18.8.19 על העברה ושינוי בתפקיד בעינה בתוקפה עומדת וברירה ב. היא זו שהתקבלה ונקבעה".**

ידוואב השיב לאדלר, בו ביום, כי:

"לדעתי אתה לוקח רחוק. לא מדובר בשינוי תפקיד ובוודאי לא בהרעת תנאים".

ידוואב הוסיף כי:

"המערכת גדולה מאוד ובפרט בנושא התקשוב ובהערכות לכך יש צורך לחלק את התפקוד של התקשוב מהשוטף כולל ניהול עליון".

ידוואב ציין כי **"אם אתה בכל זאת חושב לעזוב אבקש חפיפה של מס. חודשים להעברה מסודרת" ו"אשמח שנשב להבהיר את העניינים".**

לכך השיב אדלר, בו ביום:



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

1 "בס"ד

2 מאחר ובעת מסירת ההודעה אמרת לי שאתה משולל
3 סמכויות ומודח מהחלטות, על כן ישיבה עמך זה כמו
4 שתושיב אותי עם מוטי שוורץ וזה חסר תועלת.
5 ניהול עליון? אני מונית למנהל העליון של כל נושא המחשוב
6 בארגון ולשם כך נכנסתי וכל שינוי שמה "הרעת תנאים".
7 ואם המערכת גודלת אין בעיה לכל מנהל לגדול עמה ואתה
8 מכיר את כל הכלליים ויכול להעסיק עד 7 מנהלים תחתיו
9 וכו' וכו' (כבר אחד המכותבים עשה לי את זה בניהול התוכנה
10 אז בלעתי את הגלולה ועשיתי טעות אבל הפעם אני לא חוזר
11 על הטעות ולא מוותר).

12 אני לא עוזב מרצוני אלא מסולק באלגנטיות באם אתה צריך
13 חפיפה של מס חודשים אשמח לעשות זאת כמובן שיש לזה
14 תמחור שונה בהרבה מהתלוש הקיים".

15 13. בהמשך אותו יום התקבלה אצל אדלר הודעת דוא"ל של מר מרדכי שטורך, ראש
16 מינהל משאבים בנתבעת (להלן: "שטורך"), לו כפופים ידוואב ובאופן עקיף, גם
17 אדלר, הודעה שבה נכתב "הנחיתי את יענקי למשוך מולו לעוד מס' חודשים וזה
18 התגובה שלו, לא רואה סיכוי שנסתדר מולו. אני לא חושב שיהיה תועלת כשאני
19 יישבו איתו, זה רק יעצים את הריאקציה. מה אתה מציע שנעשה?". אדלר השיב
20 באותו יום: "לא מבין מספיק את המכתב? אם תוכל לפתוח מי זה המכונה כאן
21 "מולו"? אני מציע שתבטלו את ההדחה". שטורך השיב תוך מספר דקות: "ישלח
22 אליך בטעות. היה אמור להישלח למישהו אחר. אין כאן הדחה ו"מולו" זה לא
23 מכונה".

24 14. אדלר לא התייצב לעבודה בתאריכים 1.9.19 ו-2.9.19. הוא עבד בימים 3.9.19
25 עד 8.9.19, והחל מ-9.9.19 לא התייצב לעבודה.

26 15. ביום 1.9.19 כתב אדלר למנכ"ל העמותה, הרב שמעון לוי, מכתב בזו הלשון:

27 "1. מאחר ומנהלי יענקי ידוואב הודיע לי בע"פ בתאריך
28 18/08/19 על החלטת הנהלה שמתאריך 01/09/2019 אני
29 מודח מתפקידי בתור אחראי מחשוב – ונחתם חוזה עם
30 אחראי חדש חילופי בשם יוסי הלוי ועלי לעבוד תחתיו.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

2. הודעתי לו על אתר בע"פ שהנני מסרב להצעה. ושידעו שזו
הרעת תנאים מוחשית שדינה כפיטורים. וגם שלחתי מייל
בנוסח זה:

"בפנינו 2 ברירות:

ברירה א. ויתור וביטול תוכנית העברה ושינוי
בתפקיד. ועל הארגון להתחייב בפני על המשך
העסקה בתנאים ובתפקיד כפי שהיה עד היום ביושר
נאמנות ושקיפות.

ברירה ב. המשך ישום תוכנית העברה ושינוי בתפקיד
הטומנת בתוכה הרעת תנאים. ובבחירה זו הארגון
בחר שאסיים את עבודתי בארגון לאלתר.

3. יענקי ידואב השיב לי שאין בכוונת ההנהלה לתקן את
ההרעה.

4. בפגישה איתך (לבקשת יענקי ידואב) לא שמעתי ממך
שבכוונתך לתקן את ההדחה ולתקן את ההרעה, וממילא
הודעת ההתפטרות שלי שדינה כפיטורים נכנסת לתוקף
מיידי.

5. בקשת ממני בפגישתנו היום, שאמשיך לעבוד עד לתאריך
01/01/2020 שיהיה בתנאים שנסכים עליהם, ובכפוף לכך
שאקבל את כל הזכויות שמגיעות לי (שכר נטו לבנק 15,000
₪, פיצויים הפרשות, קרן השתלמות וכו').

6. אסכים לתת חפיפה לבקשתך למרות פיטורי, במידה
שיאושרו ההבנות שלהלן:

א. תבוצע חפיפה על ידי, על מנת להעביר את מערכת
המחשוב בצורה מסודרת וחלקה בליווי מלא, בנאמנות
ושקיפות ובמאור פנים, באופן שיתרום להצלחת העברת
ניהול מערכות המחשוב ליוסי הלוי (האחריות שלי
לביצוע החפיפה ולא לתוצאות שלה, בהיקף עד 8 שעות
ליום).



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

ב. הגדרת התפקיד מעתה "מתן תמיכה, הדרכה, הכוונה, מסירה, הסבר וחפיפה ליוסי הלוי או מי מטעמו, לצורך העברת התפקיד" בלבד.

ג. בתקופת החפיפה (מ1/9/19 עד 1/10/2019) אסיים לענות לטלפונים לצוות שיח סוד ולא תינתן יותר תמיכה לצוות הקצה. כמו כן, לא תבוצע פעילות חדשה ולא יתבצעו עבודות תחזוקה למערכות הקיימות. החל מ01/09/2019 מערכות המחשוב עוברות לאחריות המלאה והבלעדית של יוסי הלוי או מי מטעמו.

ד. החל מיום 1/9/19 אהיה רשאי לקבל עבודות מלקוחות פרטיים, ובלבד שלא ייגרם נזק או פגיעה לחפיפה.

ה. השכר בעד כל חודש בתקופה החפיפה יעמוד ע"ס 25,000 ₪ נטו לבנק. בתקופה החפיפה, לא יתקיימו יחסי העסקה (עובד מעביד) ומערכת היחסים בינינו תוגדר כפריילנס. לצורך העברת השכר (בלבד), יוצא תלוש שכר ע"ס הנ"ל, שישולם לי מידי חודש – עד ל-10 לחודש העוקב.

ו. פיצויי הפיטורים יחושבו לפי שכר ברוטו שעד לתקופת החפיפה, וישולמו עד 1/1/2020.

ז. בתוך מספר ימים אעביר אליכם טבלה מסודרת (ע"י רו"ח/יועץ מס) הכוללת כספים והשלמות המגיעים לי כתוצאה מהפיטורים ומסיום העבודה בארגון.

ח. מכתב פיטורים יועבר אליי מיידית וכן מכתב המלצה על תפקודי החיובי בארגון.

ט. במידה שיופרו/לא יאושרו ההבנות, סיום תפקידי יהיה מייד.

[נ.ב. בשל קוצר הזמן אני כותב שורות אלו ביום שישי, לפני ייעוץ מקצועי וייתכן ויש לי זכויות נוספות].

16. בתגובה לכך השיב מנכ"ל העמותה לאדלר ביום 1.9.19 :



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

1 "סליחה, אבל רק דבר אחד אני מבין שאתה רוצה תוספת
2 שכר ולקבל עבודות נוספות. אני רואה בזה סחיטה
3 באיומים בהתנהגותך. הנך מתבקש לחזור לעבוד
4 במתכונת כפי שעבדת עד עכשיו ללא כל שינוי. לידיעתך
5 במידה ובהתנהגותך ייבצר נזק לעמותה או לעובדיה הנך
6 תישא באחריות".

7 אדלר השיב ביום 1.9.19 כי :

8 "בכל מקום מקובל שחפיפה כוללת תוספת תשלום. ואין
9 שום סיבה שכאן יהיה אחרת ומקסימום אתה מוזמן
10 להציע כנגד סכום תוספת חפיפה שנראה לך הגיוני
11 לטעמך. ובעניין "לקבל עבודות נוספות" לא הבנתי רק לך
12 מותר להכין ולהכשיר מנהל אלטרנטיבי על גבי ומאחורי
13 גבי? הנך מתבקש להתנהל ולהמשיך כמסוכם בינינו
14 בשישי שאכין מסמך ועל בסיס זה תקבע ישיבה עם יוסי
15 הלוי להעברת התפקיד. עד לפגישה שאני מקווה
16 שתקיים אותה בהקדם האפשרי אין בעיה ואעבוד כפי
17 שעבדתי עד עכשיו ללא כל שינוי ומרגע זה אדע שלא
18 תהיה שום נזק לעמותה ולעובדיה כתוצאה מהפרשה.
19 מתי אתה קובע את הישיבה המוסכמת עם מר יוסי
20 הלוי".

21 לכך השיב מנכ"ל העמותה ביום 1.9.19 :

22 "אין לי שום ענין לנהל איתך דו שיח בטח לא במייל.
23 מבחינתי הוכחת היום מה שכתוב אדם ניכר בכעסו.
24 ובהתנהגותך גרמת נזק גדול לעמותה. וכפי שכתבתי הנך
25 מתבקש לחזור לעבוד מידיית מול יענקי ידוואב כפי שהיה
26 עד עכשיו. אבקש לא להתכתב איתי יותר בעניין".

27 17. ביום 2.9.19 כתב שטורף לאדלר :

28 "שלום אליעזר!

29 במענה למייל ששלחת למנכ"ל חשוב לי לחדד את
30 הדברים מולך :



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

1. כפי שכתבתי כבר אין כאן כל הרעת תנאים,

היה לך מנהל עד היום וזה בדיוק המצב
שהתבקשת להמשיך.

2. מבחינתנו המצב ממשיך להיות כפי שהיה,

אם ברצונך להתפטר תוכל להגיש מכתב
התפטרות עם חלף הודעה מוקדמת כמחוייב
ע"פ חוק ותקבל את מה שהגיע לך על פי חוק.

3. לרישום נוכחות מסודרת נא להעביר אישורי
מחלה בגין הימים שנעדרת".

18. אדלר השיב לשטורף ביום 5.9.19:

"מוטי היקר!

אין לי ספק שנדרשת במסגרת ההעסקה הפוגענית כלפי
לכתוב לי דברי שקר, כשאתה יודע באופן אישי שהם
אינם נכונים. אני כמובן לא בא אליך בטענות, זו טיבה של
העסקה פוגענית. כפי שאתה יודע היטב, כל מערך
המחשוב והתקשורת בארגון התנהל תחת ניהולי והייתי
אחראי על כל הביצוע כולל רכישות ספקים ועוד... וכל
הכפיפות שלי להיררכיית הארגון הייתה
אדמיניסטרטיבית בלבד כמו פתיחת דירה, פתיחת
עמדה חדשה, למי לאשר מצלמות, אישורים כספיים,
וכד'.

ביום 18/8/19 נמסר לי בעל פה שתנאי יורעו באופן
מוחשי ובאופן מידי, כפי שנאמר לי ונכתב גם כאן
שמדובר במנהל עליון ואני אהיה עוזרו, השבתי על אתר
כי מדובר בהרעה מוחשית שתאלץ אותי להתפטר אם לא
תתוקן. נאמר לי כבר באותו היום, שאין בכוונת הארגון
לתקן את ההרעה וממילא, הודעתי כי אני מתפטר בדין
מפוטר. ביום 28/8/19 חזרת על הדברים שנכנסו לתוקף
ביום 18/8/19 ובפגישה עם הרב לוי ביום 30/8/19, חזרתי
שוב על התפטרותי ומצאתי מקום תעסוקה חלופי.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

1 תקופת ההודעה המוקדמת היא עד ליום 17/9/19 ואם
2 תבקשו, אשקול להאריך אותה בכפוף לתנאים שסוכם
3 עם המנכ"ל שעל בסיס מסמך זה תבוצע חפיפה.
4 שבועיים לאחר שהתפטרתי בדין מפוטר נכנסה לתוקף
5 והדבר הושלם והפך למעשה עשוי, קבלתי הודעה שלא
6 תשונה העסקתי. הדבר אינו רלבנטי משום שכאמור, כבר
7 התפטרתי בדין מפוטר ומצאתי תעסוקה חלופית, אולם
8 ממילא ממכתבך עולה שאין בכוונת המעסיק לתקן את
9 ההרעה, אלא להיפך, לגבב שקרים בנוגע לאופן ואופי
10 תנאי ההעסקה שלי טרם ההרעה, כדי לנסות לטעון
11 בחוסר תום לב כביכול המצב היה רע גם קודם ההרעה.
12 מאחר ששנינו יודעים כי הדברים שאמרו לך לכתוב לי
13 אינם נכונים, המשמעות היא, שגם כיום אין בכוונת
14 המעסיק לתקן את ההרעה וגם משכך, הפועל היוצא הוא
15 כי העסקתי תסתיים בתום תקופה ההודעה המוקדמת
16 כאמור".

17 19. אין חולק על כך שהודעת אדלר במכתבו לשטורף מיום 5.9.19, לפיה מצא
18 תעסוקה אחרת (עליה חזר התובע פעמיים) – לא הייתה אמת.
19 20. ביום שני, 2.9.19, אדלר הודיע לידואב כי ייעדר מעבודתו עקב מחלה. אדלר
20 הודיע ש"דברים דחופים אוכל בשמחה לטפל מרחוק".
21 21. ביום שני, 9.9.19 בשעה 7:41 אדלר כתב לידואב ש"אני ממש לא מרגיש טוב צר
22 לי אבל נבצר ממני בגין כך להתייצב היום לעבודה". ביום 10.9.19 בשעה 10:56
23 אדלר שלח לידואב הודעת מייל שבה נאמר:
24 "יענקי צפרא טבא.

25 אני ממש לא מרגיש טוב צר לי אבל נבצר ממני בגין כך
26 להתייצב גם היום לעבודה
27 בתקווה לבשורות טובות.
28 נ.ב. על מנת למנוע נזק בלתי הפיך, הרופא ציוה עלי מנוחה
29 והתנתקות מוחלטת מעבודה ולחדול מהסמארטפון סמס
30 ואטצאפ טלגרם מיל שיחות קוליות תא קולי וכל העניינים
31 הקשורים לעבודה".



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

22. ידואב השיב לתובע ביום 10.9.19 בשעה 11:04 כי "לתפקיד שלך יש אחריות גדולה אנא תצור קשר איתי טלפוני כדי למנוע תקלות". בשעה 11:32 נשלחה מתיבת הדוא"ל של אדלר הודעה לידידואב בה נאמר "על בריאות מחללים שבת על תפקיד לא. מוכח שבריאות קודמת. בהוראת הרופא המכשיר השחור הזה שיש שם את האימיילים הוחרם ממנו עד להחלמתו. וזו אשתו שכותבת. בתקווה להבנה. סליחה ותודה". ידואב השיב להודעה זו ביום 11.9.19 בשעה 7:56 "אם הוא לא יכול להגיע אז שיעביר את סיסמאות השירות למחשבים כדי שנוכל להמשיך לתת את השירות הנצרך לניהול המוסד. היות וישנם דברים היכולים לגרום לפיקוח נפש". על כך נשלחה מתיבת הדוא"ל של התובע תשובה ביום 12.9.19 בשעה 11:47: "שאלתי את אליעזר בעניין. והוא אומר שבדיוק למצבים כאלה כבר מיד בתחילת העסקתו עמד על כך שתהיה חברה מגבה שיש להם כל מה שיש לו. ואכן הוא מסנכרן איתם מידי שבוע את המידע. פנה אליהם ויעזרו לך בשמחה".
23. ביום 15.9.19 התקיימה בין שטורך לבין אדלר שיחה טלפונית אותה הקליט מר שטורך.
24. בדו"ח הנוכחות של אדלר דווחו ימי מחלה עד ליום 27.9.19. בתלוש השכר של אדלר לחודש 9/2019 הופחתו 16 ימי שכר. בהמשך, על פי דרישת אדלר, שולמו לו דמי מחלה עד לסוף חודש ספטמבר 2019.
25. ביום 21.11.19 פנתה העמותה אל אדלר בדרישה להעביר לה באופן מיידי את כל הסיסמאות, המידע והחומרים המצויים ברשותו והשייכים לעמותה, לבצע חפיפה מסודרת ולקיים פגישה או פגישות, לפי הצורך, עם חברת טרוט בע"מ המספקת תמיכה למערך התקשורת והמחשוב של העמותה, במסגרתו ישיב אדלר לכל שאלותיה וימסור לה כל מידע שתדרוש ואשר שייך לעמותה. העמותה הודיעה לאדלר על קיזוז פיצוי בגין אי מסירת הודעה מוקדמת להתפטרות בסך השווה לשכרו האחרון, וכן הודיעה כי ככל שאדלר לא יפעל בהתאם לדרישתה, היא תראה עצמה חופשית לנקוט נגדו הליך להטבת נזקיה.
26. בעקבות מכתבה של העמותה לאדלר מיום 21.11.19, התקיימו מגעים בין אדלר לבין טרוט ובין אדלר לבין מר יוסי הלוי. אדלר מסר לטרוט שתי סיסמאות. ביום 5.12.19 פנה מר הלוי לאדלר בזו הלשון:
"אליעזר שלום,
בהמשך לשיחתנו מצ"ב פירוט המידע הנדרש.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

ברצוני לציין שאם יידרש נפנה אליך שוב בבקשות נוספות
נבקשך לשתף פעולה.
פירוט הנושאים הנדרשים....

1. מיקום אנטנות אלחוטיות במסגרות ובירמיהו – האם יש
מסמך מסודר בנושא? האם יש תיעוד לגורם כלשהו
בשיח סוד או מחוצה לו?

2. סיסמאות ניהול רשת אלחוטית במסגרות ובירמיהו כולל
סיסמאות admin וסיסמאות של נקודות גישה
אלחוטיות.

3. חשבונות Apple ID שבהן נעשה שימוש לרכישת
אפליקציות כולל פרטי האשראי.

4. סיסמאות של מחשבי Mac בשמגר

5. סיסמא של מערכת הניהול – Apple Configurator
(סיסמת הפרופיל).

6. סיסמא של Google suite ארגוני, לטענתך בישיבות
שקיימנו יש לנו מערכת שכזו.

7. תיעוד רכישה של תוכנת למחשב – Boardmaker
כולל סיסמאות משתמש.

8. אבקש לקבל מידע כולל ומקיף לגבי תוכנות/שירותים
שנרכשו עבור שיח סוד; לדוגמא כלי Adobe ושירותי
ענן שונים.

אבקש לספק מידע זה בהקדם האפשרי על מנת שמערכות
שיח סוד יחזרו לעבוד באופן תקין".

27. ביום 9.12.19 שלחה העמותה תזכורת לאדלר, בה ציינה שטרם התקבל מענה
לפנייתה מיום 5.12.19 והדגישה כי מדובר בנזק משמעותי לתפקוד השוטף של
העמותה. אדלר השיב ביום 9.12.19 :

"כפי שאתה וודאי יודע, העסקתי הסתיימה ביום 18/9/19
והסכמתי להאריך את ההעסקה עד לסוף 9/2019.

כל המידע כולו, ללא יוצא מן הכלל, היה ועודנו בידי
המעסיקה או מי מנציגיה, לרבות חברת טרוט, שאישרה בין



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

היתר כי מעבר ל-2 סיסמאות שביקשה מעבר לצורך, כל יתר
הנתונים בידיה.
אני מבקש להפסיק להטרידני ובכל פניה, יש לפנות לעוה"ד
שלי – מר דוד הלפר...
תודה רבה והמשך דרך צלחה
הרב אליעזר אדלר."

השאלות הטעונות הכרעה

28. להלן השאלות הטעונות הכרעה בהליך:

- א. האם נמסרה לאדלר הודעה בכתב על תנאי עבודה?
- ב. בהתאם לכך, האם יש לקבל את תביעת אדלר להפרשי שכר? לעניין זה -
האם נכונה טענת אדלר כי שכרו המוסכם היה בסך 15,000 ₪ נטו, וכי
פירוט רכיבי גמול העבודה שבתלושי השכר, שאינם מתיישבים עם סיכום
זה, ובעיקר – התשלום בגין אחזקת רכב – הינו פיקטיבי ומבטא
מניפולציה שביצעה העמותה בתלושי השכר? או שמא כטענת העמותה
תלושי השכר של התובע מבטאים את הסכמת הצדדים ופירוט הרכיבים
שבהם, לרבות רכיב אחזקת הרכב, הם אמיתיים?
- ג. בהתאם לכך – האם אדלר זכאי לדמי נסיעות?
- ד. האם יש לקבל את תביעת אדלר לפיצוי לדוגמה לפי סעיף 26א לחוק הגנת
השכר?
- ה. האם עמדה לאדלר יתרה בלתי מנוצלת של ימי חופשה בגינה הוא זכאי
לפדיון חופשה?
- ו. זכאות אדלר לדמי הבראה.
- ז. האם נסיבות התפטרותו של אדלר מזכות בפיצויי פיטורים?
- ח. האם זכאי אדלר לפיצוי בגין עגמת נפש והעסקה פוגענית?
- ט. לעניין התביעה שכנגד: האם הפר אדלר חובות המוטלות עליו לפי דיני
העבודה בקשר לאופן התפטרותו? בכלל זה, האם התפטר ללא מתן
הודעה מוקדמת? האם אדלר סירב שלא כדין למסור לעמותה מידע
השייך לה, והאם נכונה טענת העמותה כי אדלר ביים מחלה בתקופת
ההודעה המוקדמת? בהתאם לכך, האם נגרמו לעמותה נזקים עקב כך





בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

ומה שיעורם? האם זכאית העמותה להחזר דמי המחלה שהיא שילמה
לאדלר? האם יש מקום לתביעת העמותה להשבת סכומים ששולמו
לאדלר כ"אחזקת רכב"?

הודעה לעובד

29. אדלר טען בכתב התביעה שלא נמסרה לו הודעה בכתב על תנאי עבודה לפי
דרישות חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-
2002. לטענתו, העמותה מסרה לו מעת לעת "הודעה על סידור עבודה" אשר לא
כללה "פרטים יסודיים הקבועים בחוק", ולא צירפה את המסמך "הגדרת
עיסוק", אשר מצוין במסמך כאילו הוא נלווה אליו. אדלר צירף דוגמה למסמך
מעין זה לכתב התביעה. המסמך נערך על נייר לוגו של העמותה והוא מוכתר
"הודעה בדבר סידור עבודה לשנת הלימודים תשע"ט". הוא מחולק לסעיפים,
כאשר סעיף 1 הוא "שם המעביד" ו"שם העובד". סעיף 2 הוא "תאריך" וניתן
לציין "תחילת העבודה" או "השינוי". במסמך מצוין תאריך 1.9.18 כתאריך
"השינוי". בסעיף 3 מצוין כי התפקיד הינו במסגרת "תקן קבוע" וסעיף 4 כולל
"תפקידים עיקריים כדלהלן", ומצוינים שני תפקידים: א. רכז תקשורת
ומחשוב; ב. רכז מצלמות. במסמך מצוין דבר קיומו של מסמך נלווה "הגדרת
העיסוק לתפקיד" במסמך נאמר ש"תפקידך מחייב זמינות כמפורט בהגדרת
עיסוק". סעיף 5 עניינו "מסגרת" ומצוין "מינהל משאבים". סעיף 6 הוא "שם
הממונה הישיר" ומצוין "הרב יעקב ודואב". בסעיף 7 מפורטים "היקף משרה
(תקן)-שעות וימי עבודה" ומצויינות השעות "8.3" ו-"18" כשעות כניסה ויציאה
בימים א'-ה'. המסמך נחתם על ידי אדלר בתאריך 28.8.18.

30. העמותה טענה כי מסרה לאדלר לאורך העסקתו, במספר הזדמנויות, הודעה
לעובד על תנאי העסקה כדין, ובשנת 2018 אף עדכנה והרחיבה את נוסחן של
ההודעות לעובד על תנאי העסקה ומסרה לעובדיה, ובכללם לאדלר, הודעה
נוספת על תנאי העסקה, במסגרתה פורטו ביתר פירוט תנאי העסקה. העמותה
צירפה לכתב ההגנה הודעה כזו נושאת תאריך 2.10.18. בהודעה נכתב
שמשכורתו של אדלר היא בסך 17,023.50 ₪ ברוטו.

31. בתצהירו שב אדלר על טענותיו שבכתב התביעה, וטען שההודעה מיום 2.10.18
שצורפה לכתב ההגנה מזוייפת, וכי מעולם לא נמסרה לו.

32. בתצהירי העמותה לא נטען על ידי מי מן העדים כי הוא מסר לאדלר את מסמך
ה"הודעה לעובד" שצורף לכתב ההגנה. עם זאת, שטורף העיד שהונפקו לאדלר



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

- 1 הודעות לעובד על תנאי העסקה במספר הזדמנויות לאורך העסקתו וצירף צילום
2 מסך ממערכת ממוחשבת של העמותה שבו מופיעים תאריכים שלטענת העד
3 הופקו בהם הודעות קודמות שנמסרו לאדלר. בחקירתו הנגדית אישר שטורך
4 שהוא מעולם לא מסר לאדלר את ה"הודעה לעובד" מיום 2.10.18 או כל הודעה
5 אחרת (פרוטוקול 28.2.22, עמ' 29, שורה 15). לדבריו, "היינו מוציאים והממונה
6 הישיר היה מוסר". העד העיד שמנכ"ל העמותה חתם על ההודעה מיום 2.10.18
7 ושלא נמצאו הודעות קודמות, אך לדבריו "כל עובד שנכנס(ת) מקבל בצורה
8 מסודרת" הסכם עבודה או הודעה לעובד (עמ' 30, שורה 4). שטורך העיד שהיה
9 צורך למסור את ההודעה מיום 2.10.18, שבה נכלל פירוט של שכרו של אדלר,
10 למרות שנמסרה לו זמן קצר לפני כן "הודעה על סידור עבודה לשנת תשע"ט"
11 שלא ציינה את שכרו של אדלר, בעקבות קבלת ייעוץ משפטי על ידי העמותה,
12 שלפיו יש לכלול בהודעה גם את שכר העובדים. העד העיד ש"בתחילת ספטמבר
13 אוקטובר 2018 הוצאנו באופן גורף לכל העובדים באופן רוחבי, על מנת להיות
14 מכוסים בצורה מלאה" (עמ' 30, שורות 13-14).
- 15 33. בחקירתו של ידוואב, הממונה הישיר של התובע, אישר העד שהוא זה שהיה
16 אמור למסור לאדלר את ההודעה לעובד מיום 2.10.18 (עמ' 49, שורה 10). הוא
17 העיד שמסירת ההודעות נעשתה במעטפות סגורות. הוא לא ידע לציין כמה
18 עמודים כללו המעטפות.
- 19 34. אדלר לא נשאל בחקירתו הנגדית לגבי גרסתו המתכחשת לקבלת ה"הודעה
20 לעובד" מיום 2.10.18.
- 21 35. לאחר שבית הדין סקר את העדויות והראיות הרלוונטיות למחלוקת בעניין
22 טענת אדלר לפיה מעולם לא נמסרה לו "הודעה לעובד" כדן, בית הדין רואה
23 לקבוע ממצאים אלה:
- 24 א. לאדלר נמסרו מעת לעת "הודעות בדבר סידור עבודה". ניתן להסיק
25 שהודעות כאמור נמסרו בסמוך למועדים שצוינו בתצלום המסך שצירף
26 מר שטורך לתצהירו. הודעות אלה לא כללו פירוט של שכר העובד, כנדרש
27 בחוק.
- 28 ב. העמותה לא הרימה את הנטל להוכיח כי במועד תחילת עבודתו של
29 אדלר, היא מסרה לו הסכם עבודה או הודעה בכתב על תנאי עבודה לפי
30 החוק.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

- ג. לא הוכח שאי מסירת הודעה בכתב על תנאי עבודה לאדלר בתחילת העסקתו הייתה "ביודעין". מקובלת על בית הדין עדותו של שטורך שהעמותה נוהגת למסור הסכמי עבודה או הודעות בכתב על תנאי עבודה לעובדים הנקלטים אצלה. תמיכה לעדות זו נמצאת במסמך "הודעה בכתב על סידור עבודה" שנמסרה לאדלר ביום 28.8.18, שבתחיתתה מצויין "צוות חדש – הודעה בדבר תנאי עבודה תימסר תוך 30 יום מיום תחילה העסקה" ו"צוות קיים" – במידה וחל שינוי בשכר, נתוני השכר המעודכן יופיעו בתלוש הקרוב".
- ד. לא נסתרה עדותו של אדלר כי ה"הודעה לעובד" מיום 2.10.18 לא נמסרה לו. גם לגבי אי הוכחת מסירה זו, בית הדין קובע כי אדלר לא הוכיח שהיא הייתה "ביודעין".
- ה. לא הוכחה, אף לא במאזן ההסתברויות, ודאי לא ברמת הוכחה מוגברת, טענת אדלר כי ההודעה לעובד מיום 2.10.18 זוייפה. בית הדין מקבל את עדותו של שטורך לגבי נסיבות הוצאתה, והעובדה ששכרו של אדלר "עבר" מ"דירוג" "חוזה אישי" ל"דירוג" אחר (בתלוש צויין מינהלי), עשויה להסביר את "התמיהה" שאדלר מעלה לפיה לא היה כל צורך בהוצאת הודעה נוספת חודשיים לאחר שהוצאה הודעה קודמת.
36. אדלר עתר לסעד בסך 50,000 ₪ בשל אי מסירת הודעות בכתב על תנאי עבודה.
37. בכל הנוגע לתביעה בשל אי מסירת הודעה בכתב על תנאי עבודה עד ל-30 ימים לאחר תחילת העסקתו של אדלר, דין תביעת התובע להידחות בשל התיישנות.
38. בכל הנוגע לשינויים בתנאי עבודתו של אדלר אשר טעונים פירוט לפי סעיף 2 לחוק, אדלר לא טען ולא פירט שינויים שנעשו, שלא חל עליהם סעיף 3(א) לחוק הודעה לעובד, קרי: שינויים שאינם מופיעים בתלוש השכר שלו, למעט השינוי בחודש 9/18.
39. לאדלר הופקה הודעה לעובד בדבר השינוי שנעשה בשכרו בחודש 9/18, אלא שלא הוכח שהודעה זו נמסרה לו. כאמור, אדלר לא הוכיח שאי המסירה הייתה "ביודעין". בשל כך, אין לפסוק לתובע פיצוי לדוגמה, קרי – פיצויים שאינם תלויים בנזק – לפי סעיף 5(ב) לחוק הודעה לעובד. עם זאת, בית הדין רשאי לפסוק לאדלר פיצוי אף אם לא נגרם לו נזק ממון, לפי סעיף 5(א)(1) לחוק. בית הדין רואה לעשות כן, בשל כך שבאותו חודש נעשה שינוי באופן עריכת תלושי השכר של אדלר, ועל פני הדברים נראה כי מדובר בשכר ש"נקבע.. על פי דירוג,



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

1 מכוח הסכם קיבוצי או לפיו" ובהודעה כתוב כי מדובר ב"דירוג 1", ו"דרגה
2 272", מבלי שמפורטים פרטים לגבי ההסכמים הקיבוציים שעל פיהם נקבעו
3 רכיבי השכר השונים. העמותה הפיקה תלושי שכר אשר היו מבוססים על
4 "דירוג" שונה מן הנהוג לגבי אדלר בעבר, לא ננקטו פעולות להבטחת אפשרות
5 הוכחתה של מסירת ההודעה, בפועל הנטל להוכחת מסירתה לא הורם על ידי
6 העמותה, ואף לו הייתה ההודעה נמסרת, אין היא כוללת פרטים מספיקים
7 לבירור מהות השינוי והשלכותיו. חרף האמור, שכר הברוטו של אדלר לא
8 השתנה אלא בסכום שהוא נמוך מ-30 ₪. בנסיבות אלה ראוי להורות על תשלום
9 פיצוי לאדלר בשל אי מסירת הודעה על שינוי תנאי עבודה. בית הדין מחייב את
10 העמותה לשלם לתובע פיצוי לפי סעיף 5(א)(1) לחוק הודעה לעובד בסך 5,000 ₪.
11

התביעה להפרשי שכר

12
13 40. בתביעתו עותר אדלר להפרשי שכר גמל והשתלמות בסך 154,035 ₪. לטענתו,
14 הוסכם עמו ששכרו יעמוד על 15,000 ₪ נטו, לאחר ניכוי כלל תשלומי החובה
15 והפרשות המעסיק והעובד לזכויות סוציאליות. לטענת אדלר, העמותה הפרה
16 את התחייבותה לשלם לו שכר וזכויות נלוות בהתאם להסכמה זו, ויש לחייבה
17 בתשלום הסכום האמור.

18 41. בתוך כך, אדלר טוען כי תלושי השכר שנמסרו לו כללו פיצול מלאכותי של רכיבי
19 שכר פיקטיביים. אדלר טוען שתשלומי "אחזקת רכב" ששולמו לו היו שכר
20 עבודה, ולא תשלום בגין החזר הוצאות או תוספת שמותנית בתנאי, ועל כן מוטל
21 על העמותה לשלם, בנוסף להפרשי השכר הנתבעים, גם הפרשי הפרשות לפנסיה
22 לקרן השתלמות ולפיצויים, בשל אי ביצוע הפרשות כאלה על מלוא שכרו,
23 ושימוש שלא בתום לב בכוחה של העמותה לעצב כרצונה את תלושי השכר, על
24 מנת להימנע מביצוע הפרשות ממלוא שכרו.

25 42. העמותה כופרת בכך שהוסכם עם אדלר כי ישולם לו שכר נטו בסך 15,000 ₪,
26 וכופרת בטענתו כי תלושי השכר פיקטיביים. העמותה טוענת שתשלומי אחזקת
27 רכב היו תשלומים אמיתיים בעד אחזקת רכב, מאחר שעם קבלתו של אדלר
28 לעבודה, הוסכם שהעמותה תשלם לו אחזקת רכב נוכח הצורך, שנבע מתפקידו
29 של אדלר, להתנייד ברכב, ונוכח רצונו של אדלר להשתמש ברכבו הפרטי.

30 43. בית הדין תמים דעים עם אדלר כי בשל כך שהעמותה לא הרימה את הנטל
31 להוכיח כי היא מסרה לו הודעה בכתב על תנאי עבודה, הרי שבהתאם לסעיף 5א





בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

- 1 לחוק הודעה לעובד, על העמותה מוטל להוכיח את עדיפות גרסתה בעניין
2 הסכמת הצדדים בנוגע לשכרו ותנאי עבודתו של אדלר, ובעניין אמיתות
3 התשלום בגין אחזקת רכב.
- 4.4. בית הדין סבור שהעמותה הרימה את הנטל להוכחת עדיפות גרסתה בעניין תנאי
5 עבודתו המוסכמים של אדלר, ובדבר היותו של תשלום "אחזקת רכב" תשלום
6 אמיתי. במה דברים אמורים?
- 4.5. אין חולק על כך שתפקידו של התובע כלל אחריות על מערכות מידע ותקשורת
7 מחשבים באתרים מרוחקים רבים. התובע הדגיש זאת בסעיף 6 לכתב התביעה
8 שהגיש. בכתב הגנתה טענה העמותה שאחת מדרישות התפקיד המהותיות
9 ביותר בקשר לתפקידו של אדלר הייתה ניידות רבה ורציפה בשל הצורך לספק
10 מענה מתמיד באתרים שונים, לטפל בתקלות ולבצע עבודת תשתיות באתרים
11 הרבים של העמותה. העמותה הוסיפה שאדלר הודיע לנתבעת כי הוא מחזיק
12 ברכב פרטי וברצונו להגיע לעבודה עמו ולהתנייד בו במסגרת ביצוע תפקידו, ועל
13 רקע זה סוכם על תשלום הוצאות אחזקת רכב בסך 3,500 ₪ (סעיפים 28-29
14 לכתב ההגנה). בתצהיר עדותו הראשית חזר התובע ואישר את אחריותו
15 למערכות מחשב ב-54 אתרים מרוחקים, והוא כלל לא הכחיש את טענות
16 העמותה בסעיפים 28-29 לכתב ההגנה, למעט אמירה שהעמותה "שיחקה"
17 בתלושי השכר שלו. בדיון המוקדם שהתקיים בתיק ביום 5.5.21 העיד אדלר
18 שלא היה ברשותו רכב למעט בשנים 2012 ו-2013. אדלר נדרש בהחלטת בית
19 הדין להודיע את שמה של חברת הליסינג שממנה שכר את רכבו, והתבקש צו
20 לחברת הליסינג להגשת מסמכים הנוגעים לרכב שהיה בשימוש של אדלר. אדלר
21 התנגד לכך בנימוק שמדובר ב"מסע דייג", ובית הדין נעתר לבקשת העמותה.
22 בהמשך הודיע אדלר כי מסמכי הליסינג הם מ-2012 עד 2015. כך גם התברר
23 ממסמכים שהוגשו לבית הדין (ביום 8.6.21). אדלר לא חזר בתצהירו על הטענה
24 שהעלה בדיון המוקדם, לפיה היה לו רכב רק בשנים 2012-2013. בחקירתו הנגדית
25 אדלר נשאל על כך ותחת להודות שאמירתו בדיון המוקדם, לפיה לא היה לו רכב
26 למעט בשנים 2012-2013 - לא הייתה מדויקת, הוא נתן תשובות מתחמקות
27 שהוסיפו לקשיי המהימנות, שעלו מעצם האמירה הבלתי מדויקת (פרוטוקול
28 עמ' 10, שורות 3-14). קשיים אלה באו לידי ביטוי גם בתשובותיו לשאלה אם
29 "נכון שבעבודה שלך היית צריך לנסוע בין אתרים שונים". תשובתו הייתה
30 "לפעמים כן. נדיר אבל היה. פעם בחודש אולי..... כמעט ולא יצאתי". תשובות



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

- 1 אלה אינן מתיישבות עם העובדה שאדלר עצמו הדגיש בתביעתו את ריבוי
2 האתרים המרוחקים של העמותה להם היה אחראי, ואת היעדר ההתייחסות
3 לעניין זה בתצהירו, במיוחד לאור הנטען בכתב ההגנה.
- 4 46. אדלר אישר שבתקופה שבה היה לו רכב מ"אסף ליסינג", שהסתיימה בינואר
5 2015, הוא שילם את עלות הליסינג ונשא בהוצאות הדלק. בהתאם לכך, אדלר
6 אכן נשא בהוצאות של אחזקת רכב. אדלר אף אישר שהוא לא הודיע לעמותה
7 על החלפת רכב הליסינג, כך שלא הוכחה טענתו כי לא היה ברשותו רכב לאחר
8 שהסתיים הסכם הליסינג מול "אסף ליסינג". אדרבא, מתשובתו של אדלר,
9 לפיה כשם שהוא לא נדרש להודיע למעסיק על החלפת מכונית כביסה, כך אין
10 מקום לשאול אותו אם הודיע על החלפת הרכב של "אסף ליסינג", מסתברת
11 המסקנה שהיה לאדלר רכב גם לאחר סיום הסכם הליסינג עם "אסף ליסינג".
- 12 47. אדלר קיבל בכל חודש תלושי שכר שבהם נרשם תשלום בגין אחזקת רכב, והוא
13 לא טען בתביעתו או בתצהירו כי הוא פנה לעמותה בטענה שמדובר ברכיב
14 פיקטיבי.
- 15 48. שטורף העיד כי העמותה אינה נוהגת לערוך הסדרי שכר נטו עם עובדיה (סעיף
16 17 לתצהירו). עדות זו לא נסתרה והינה מסתברת והגיונית.
- 17 49. גרסת אדלר לפיה שולם לו סך 15,000 ₪ לא הוכחה ואין היא עולה מתלושי
18 השכר.
- 19 50. מכלול הראיות תומך, איפוא, בכך שגרסת העמותה בדבר קיומה של הסכמה
20 לכלול אחזקת רכב במשכורתו, הינה עדיפה.
- 21 51. כאמור, תביעת אדלר להפרשי שכר, גמל והשתלמות בסך 154,035 ₪ נסמכת על
22 ההטענה בדבר קיומה של הסכמה לתשלום משכורת נטו בסך 15,000 ₪.
23 העמותה הוכיחה את עדיפות גרסתה בדבר הסכמה שבאה לידי ביטוי בתלושי
24 השכר, לרבות בעניין תשלום רכיב אמיתי של אחזקת רכב.
- 25 52. אשר על כן בית הדין דוחה את תביעת התובע להפרשי שכר, גמל והשתלמות.
- 26
- 27 **התביעה לפיצוי לדוגמה לפי סעיף 26א לחוק הגנת השכר**
- 28 53. תביעת אדלר לפיצוי לדוגמה לפי סעיף 26א לחוק הגנת השכר נסמכת על טענתו
29 כי תלושי השכר שקיבל הם פיקטיביים (סעיף 81 לכתב התביעה). בית הדין קבע
30 לעיל שתלושי השכר של אדלר לא היו פיקטיביים בעיקרם. עד לשינוי בשיטת



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

עריכת התלושים שהוחלה בחודש 9/18, אין בסיס לטענה זו. עם זאת, אין הלימה בין תוכן ה"הודעה לעובד" מיום 2.10.18 שהופקה לאדלר (ולא הוכח כי נמסרה לו), לבין תלושי השכר. ב"הודעה לעובד" נרשם כי משכורתו של אדלר היא 17,028.50 ₪, וכי הסכום אינו כולל רכיבים נלווים לרבות שעות נוספות גלובליות אשר ככל וישנן יפורטו בנפרד בתלושי השכר. ואולם, אין חולק על כך שעוד בחודש יולי 2018, עלתה משכורתו של אדלר ל-20,000 ₪. בתלושי השכר שנמסרו לאדלר החל מחודש ספטמבר 2018, על פי "דירוג מנהלי", שולמו לאדלר "תוספות", לרבות תוספת שעות נוספות גלובליות, ועל פני הדברים אין מדובר בחלוקה אמיתית של רכיבי שכר ותוספות התואמים את תנאי העסקתו. לא ניתן בעדויות עדי העמותה הסבר למעבר ל"דירוג מנהלי", אשר על פני הדברים נראה כי הוא כולל "תוספות" הלקוחות מהסכמים קיבוציים של דירוג מקצועי כלשהו (הוראה?), ולא נטען כי תנאי עבודתו של אדלר באמת תואמים את הפירוט החדש בתלוש. בנסיבות אלה, בית הדין סבור שיש ממש בטענת אדלר בדבר פיקטיביות תלושי השכר החל מחודש 9/18.

54. בנסיבות אלה, בית הדין מחליט לחייב את העמותה בפיצוי לדוגמה בסך 1,000 ₪ עבור כל תלוש כזה, ולפסוק לאדלר סך 13,000 ₪.

התביעה לפדיון חופשה

55. תביעת אדלר לפדיון חופשה בסך 60,232 ₪ מבוססת על הטענה שהוא צבר 53.35 ימי חופשה שלא נוצלו. העמותה טענה שאדלר ניצל את כל ימי החופשה להן היה זכאי ואף מעבר לכך, והיפנתה למסמכים שונים בהם ביקש אדלר חופשות או דיווח על היעדרות לשם נסיעות לחו"ל, ובכלל זה נסיעות לאומן שבאוקראינה בחגי תשרי (נספח 15 לכתב ההגנה, נספח 17 לתצהירו של שטורד).

56. במחלוקת בין הצדדים בשאלה אם אדלר ניצל ימי חופשה, כטענת העמותה, או לא ניצל ימי חופשה כלשהן, כטענת אדלר שהועלתה במסגרת חוות דעתה של גבי רבקה אלפרין, בית הדין מעדיף את גרסת העמותה, אשר מוכחת ממכתבים של אדלר שצורפו כנספח 17 לתצהירו של שטורד.

57. בנסיבות אלה, בית הדין רואה לנכון לתת משקל לרישום מאזן ימי החופשה שנוהל בתלושי השכר של אדלר, ולפסוק לו פדיון חופשה בגין 8.33 ימי חופשה כאמור בתלוש 9/19 לפי ערך יום 725.60 ₪ ובסך הכל 6,044.25 ₪.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

התביעה לדמי הבראה

58. אדלר מבקש לפסוק לו 972 ₪ בגין 2.25 ימי הבראה אותם צבר החל מחודש 7/19.

59. בית הדין נעתר לתביעה זו. היא מקפלת הודייה בקבלת דמי הבראה בגין שנות העבודה המלאות, ואכן בחודשים יוני 2018 ו-2019 שולמו לתובע דמי הבראה בתעריף 426 ₪ בגין 9 ימים, עם השלמת שנות העבודה השישית והשביעית של אדלר בנתבעת. העמותה לא הוכיחה כי שילמה לתובע דמי הבראה בגין תקופת עבודתו החל מחודש 7/19.

התביעה לדמי נסיעות

60. תביעת אדלר לדמי נסיעות בסך 43,753 ₪, נסמכה על הטענה כי רכיב אחזקת רכב הוא פיקטיבי. בית הדין דחה טענה זו. בית הדין מקבל את טענת העמותה לפיה תשלום אחזקת הרכב כלל, על פי הסכמת הצדדים, גם את חבות המעסיק להשתתף בהוצאות הנסיעה של אדלר בהתאם לצו ההרחבה בדבר השתתפות המעסיק בהוצאות נסיעה לעבודה וממנה. אשר על כן בית הדין דוחה את התביעה לדמי נסיעות.

התביעה להשלמת פיצויי פיטורים

61. המחלוקת שעל בית הדין להכריע בה הינה האם התפטרות אדלר נכנסת לגדר סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963. בין הצדדים קיימת מחלוקת גם לגבי השכר הקובע לפיצויי פיטורים.

62. כעולה מן ההתכתבות שקדמה להתפטרות אדלר, וכפי שטען אדלר בתצהירו, גרסתו הינה שהוא הודח מתפקידו כמנהל הבלעדי של כלל פעילות העמותה בתחומי מערכות המידע, תקשורת מחשבים, רשתות, תוכנה, טלפוניה, מצלמות, וניתנה לו הנחייה להיות כפוף למר יוסי הלוי, לקבל את סמכותו המקצועית בכלל התחומים האמורים, ולהיות ל"שוליתו" ול"נושא כליו". אדלר תיאר את השינוי כ"פגיעה דרמטית במעמדו, כבודו ותפקידו".

63. העמותה באמצעות עדיה, מר שטורך ומר ידוואב, טוענת שאין מדובר בנסיבות המקיימות את יסודות סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים, וכי מכל מקום אדלר לא קיים את החובות שהפסיקה מטילה על עובד שמבקש לממש את זכותו



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

- 1 "להתפטר בדין מפוטר". כך, אדלר לא נתן כל הזדמנות לשיח שיאפשר לנתבעת
2 להתייחס לטענותיו ולפעול לצמצום הפגיעה הנטענת (אשר מוכחשת על ידי
3 העמותה).
- 4 64. לעניין היעדרה של "הרעה מוחשית" של תנאי עבודתו של אדלר, העמותה טוענת
5 שהיא הייתה שבעת רצון, באופן כללי, מתפקודו של אדלר, אך אין חולק על כך
6 שאדלר נעדר השכלה פורמלית בתחום התקשוב, והעמותה הסבירה לאדלר
7 ששכירת שירותיו של מר הלוי לא נועדה להחליף אותו, לפגוע בו או לשנות את
8 תפקידו. העמותה הוסיפה כי אדלר היה כפוף למר ידוואב ולא היה בשכירת
9 שירותיו של מר הלוי כדי לשנות זאת. העמותה הכחישה שתפקידו של אדלר כלל
10 "ניהול עליון" של תחום המחשוב והתקשוב בעמותה. העמותה מדגישה כי
11 הצורך לפנות לקבל ייעוץ בתחום התקשוב נבע מן ההתפתחויות הטכנולוגיות
12 שהשפיעו על תחום הטיפול באנשים עם מוגבלויות, אשר הרחיבו את אפשרויות
13 הסיוע להם באמצעים תקשוביים. לעמותה נדרשו שירותי ייעוץ ממומחה
14 בתחום ה"טכנו פדגוגיה", והחליטה לפנות למר יוסי הלוי, שהינו מומחה בתחום
15 זה, לקבלת ייעוץ מקצועי בהיקף של 8 שעות שבועיות. לא היה בכך לפגוע
16 במעמדו או בתנאיו של אדלר.
- 17 65. במחלוקת בין הצדדים בשאלה אם התפטרות אדלר הייתה עקב הרעה מוחשית
18 בתנאי עבודתו (זוהי העילה לה טען), בית הדין סבור שאדלר לא הרים את הנטל
19 להוכיח כי נגרמה "הרעה מוחשית" בתנאי עבודתו. להלן הנימוקים:
- 20 66. סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים קובע כי עובד שהתפטר "מחמת הרעה
21 מוחשית בתנאי העבודה" זכאי לפיצויי פיטורים.
- 22 67. מתוך טענות אדלר, בית הדין מקבל, כעניין שבעובדה, שהתקשרות העמותה עם
23 מר הלוי היוותה שינוי ב"תנאי עבודתו", במובן רחב. במכתבו של מר ידוואב
24 לתובע מיום 27.8.19 נאמר ש"יש צורך לחלק את התפקוד של התקשוב מהשוטף
25 כולל ניהול עליון". מדובר הן ב"חלוקה" של התפקיד והן בהכפפתו של התובע
26 לגורם מקצועי בתחום המחשוב, מקום שעד להתקשרות של העמותה עם מר
27 הלוי, לא היה גורם שעמה העמותה הייתה קשורה, שאל החלטותיו בתחום
28 המקצועי היה על אדלר לסור. אדלר קיים קשרים עם חברת "טרוט" שנתנה
29 גיבוי ותמיכה למערכות העמותה, ושינתה פעולה עמה בהתאם להנחיותיה, אך
30 מדובר בגורם חיצוני לעמותה, שנותן שירותי תמיכה וגיבוי כלליים, ואליו
31 שירותי מר הלוי היו אמורים להינתן באופן שוטף, בהיקף מצומצם אך קבוע,



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

ובית הדין מקבל את עדותו של אדלר לפיה בשיחה מיום 18.8.19, הובהר לו על ידי ידוואב שבתחום המקצועי אדלר יידרש לשתף פעולה עם מר הלוי. העובדה שלמר הלוי יועד "ניהול עליון" עולה בקנה אחד עם מכתבו של ידוואב לאדלר מיום 27.8.19.

68. שאלה אחרת היא האם שינוי זה מהווה "הרעה מוחשית" ב"תנאי עבודתו" של אדלר?

69. בית הדין מקבל את עמדת העמותה, לפיה "תנאי עבודתו" של אדלר לא כללו התחייבות של העמותה שהמצב שבו אין כל גורם שהיא מקבלת ממנו ייעוץ או שירות בתחום התקשוב או המחשוב, שאדלר יידרש לשתף עמו פעולה על פי הנחיותיו, לא ישתנה. אדלר לא הוכיח שהוא מונה להיות "מנהל עליון". הגדרת תפקידו של אדלר, כפי שעולה מתואר תפקידו בהודעות הדוא"ל שלו, כמו גם מן "הודעה לעובד על סידור עבודה לשנת תשע"ט", הייתה רכוז של תקשורת ומחשוב". אין חולק על כך שלאדלר אין השכלה אקדמית בתחום המקצועי שמשלב יישומי מחשב עם סיוע לבעלי לקויות והקלה עליהם. היזקקות העמותה לשירותים מקצועיים בתחום זה, אף אם אותו גורם הופך ל"מנהל עליון" בתחום התקשוב, איננו מהווה הפרה של התחייבות של העמותה כלפי אדלר ולא הרעה של תנאי עבודתו. לעניין זה, בית הדין מקבל את עדותו של מר ידוואב לפיה נושא התקשוב לא היה מפותח בנתבעת (פרוטוקול עמ' 40, שורה 30 ואילך).

70. בית הדין הארצי לעבודה ראה במקרה שבו ניטל מעובד תפקיד, שמילוי היה כרוך בתגמול נפרד, משום הרעה מוחשית בתנאי עבודה (דב"ע נו/127-3 אורינט קולור יצור והפקה (1989) בע"מ – פנחס מזרחי (מיום 5.1.99)). מכתבו של מר ידוואב מיום 27.8.19 מעלה, שניטל מאדלר חלק מן האחריות לתקשוב ("צריך לחלק את התפקוד של התקשוב"), אך לא נלוותה לכך כל פגיעה בתנאי שכרו של אדלר.

71. גם אם השינוי בתנאי עבודתו של אדלר, בהיבט של מעמדו של התובע כגורם "העליון" הפועל בתחום התקשוב והתקשורת והמחשוב בקרב עובדי או נותני השירותים לנתבעת בתחום אלה, היווה "הרעה" בתנאי עבודתו, בית הדין סבור שאין מדובר ב"הרעה מוחשית" בתנאי עבודתו של אדלר. בהתאם לפסיקה, הרעה "מוחשית" בתנאי עבודה של עובד, המזכים אותו להתפטר ולקבל פיצויי פיטורים, צריכה להיות "רצינית עד אשר בית הדין ייחס למעביד את הרצון להתפטר מן העובד" (דב"ע נג 210-3 רביוב – נאקו שיווק בע"מ, פד"ע כז 514).



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

1 בית הדין סבור שבאופן אובייקטיבי, אין לומר כי רצונה של העמותה לקבל ייעוץ
2 ממר הלוי בהיקף שדובר בו, מאפשר לייחס לנתבעת רצון להתפטר מאדלר. אין
3 בקביעתו של אדלר כי כך הוא קיבל את הדברים, כדי להופכם לכאלו.
4 72. אשר על כן בית הדין דוחה את תביעת אדלר להפרשי פיצויי פיטורים.

התביעה לפיצוי בגין עגמת נפש והעסקה פוגענית

7 73. אדלר ביקש לפסוק לו סך 50,000 ₪ כפיצוי על עוגמת נפש והעסקה פוגענית.
8 אדלר טען כי ההעסקה הפוגענית התבטאה באי מסירת הודעה בכתב על תנאי
9 עבודה, במתן תלושים פיקטיביים ובהנחלת תחושת איום מתמיד על עובדים,
10 שהינם חשופים להיות מורמים ומושפלים על פי שרירות ליבה של ההנהלה.
11 74. בית הדין נתן דעתו לטענות אדלר בעניין ההודעות בכתב על תנאי עבודה ועל
12 תלושי השכר. בית הדין סבור שאדלר לא הוכיח שהעמותה התנהגה כלפיו באופן
13 שפוגע בכבודו, ושלא היה מקום לשימוש שעשה אדלר בהליך בביטויים כמו
14 "רמיסה" של כבודו של התובע כאדם וכעובד, או לטענות מרחיקות לכת ולא
15 מבוססות בדבר גרימת "פחדים קיומיים", "פגיעה פסיכולוגית קשה, תוך שינוי
16 תדיר, שרירותי ומפתיע של מעמד העובדים והיחסים ההיררכיים ביניהם".
17 טענות אלה לא הוכחו לגבי אדלר עצמו. התובע לא הביא עדים כלשהם להוכחת
18 "שיטה" שהוא טען לה. בית הדין סבור שתביעת אדלר בעניין זה חסרת כל בסיס,
19 והיא נדחית בזה.

התביעה שכנגד

22 75. העמותה מבקשת לחייב את אדלר להשיב סך 304,500 ₪ ששולמו לו בגין
23 הוצאות אחזקת רכב. דין תביעה זו להידחות, מאחר שבית הדין קיבל את גרסת
24 העמותה כי תשלומי אחזקת רכב ששילמה לאדלר, היו תשלומים אמיתיים בגין
25 הוצאות אחזקת רכב, אשר בדין שולמו לאדלר על פי הסכמת הצדדים.
26 76. העמותה טוענת שאדלר הפר חובותיו ליתן לה הודעה מוקדמת להתפטרות,
27 התנהג כלפיה בחוסר תום לב בכך שנטש את תפקידו, העלה דרישות סחטניות
28 והתנה את קיום חובותיו לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות,
29 התשס"א-2001, בקבלת דרישות סחטניות אלה, המציא אישורי מחלה כוזבים
30 וקיבל על יסודם, שלא כדין, דמי מחלה. העמותה טוענת כי במעשיו האמורים



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

- 1 גרם אדלר לעמותה נזקים ממשיים, מעבר לסכום הפיצוי שאותו הוא חייב
2 לשלם לתובעת שכנגד בשל התפטרות ללא מתן הודעה מוקדמת.
- 3 77. אדלר כופר בכל טענות העמותה בכתב התביעה שכנגד, וטוען שהעמותה היא זו
4 שסילקה אותו, למעשה, מעבודתו בכך ששינתה לרעה, באופן כוחני וחד צדדי,
5 את תנאי עבודתו ופגעה במעמדו, מתוך הבנה ברורה שאדלר לא יסכים להשלים
6 עם פגיעה כה קשה בתנאיו ובמעמדו. היעדרותו מעבודתו בתקופת ההודעה
7 המוקדמת הייתה על פי אישורים רפואיים כדין, וניסיונות העמותה להעמיק
8 חקר בכל הנוגע למצבו הרפואי, במסגרת השיחה שהתקיימה בינו לבין שטורץ
9 ביום 15.9.19 ותוך כדי הליך זה, אינם אלא ביטוי נוסף של היחס הפוגעני של
10 העמותה כלפיו.
- 11 78. במחלוקת בין הצדדים בשאלה אם אדלר קיים או הפר את חובתו לפי חוזה
12 העבודה, את חובתו לנהוג בתום לב ביחסי עבודה ואת חובתו לפי חוק הודעה
13 מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, בית הדין מעדיף את גרסת העמותה. להלן
14 הנימוקים:
- 15 79. אין חולק על כך שאדלר התפטר. על פי סעיף 5 לחוק הודעה מוקדמת לפיטורים
16 ולהתפטרות, בשילוב הוראת סעיף 3(3) לחוק, היה על אדלר לתת לעמותה
17 הודעה מוקדמת להתפטרותו.
- 18 80. לאחר פגישת אדלר וידוואב מיום 18.8.19, בה הודיע ידוואב לאדלר על כוונת
19 העמותה לקבל שירותי ייעוץ ממר יוסי הלוי, פנה אדלר לעמותה במכתב ביום
20 27.8.19. במכתב זה לא ניתנה הודעת התפטרות, אלא הוצגו "ברירות" כפי
21 שאדלר ביקש להכתיב אותן, כשבמקרה שהעמותה לא תחזור בה מכוונתה
22 להסתייע בשירותיו של מר הלוי, אדלר "קבע" ש"הארגון בחר שאסיים את
23 עבודתי לאלתר". אדלר דרש להודיע את החלטת העמותה "בין שתי הברירות"
24 בתוך יומיים.
- 25 81. לא ניתן לראות בהודעת אדלר מיום 27.8.19 משום הודעת התפטרות, לא כל
26 שכן הודעת התפטרות רטרואקטיבית. ההודעה אינה החלטית, היא מותנית,
27 ואינה מקיימת את הדרישה לפיה אקט של פיטורים או התפטרות הינם אקט
28 ביחסי עבודה שלפיו צד מודיע למשנהו באופן ברור, בלתי מותנה וודאי על רצונו
29 לסיים את קשר ההעסקה בין הצדדים.
- 30 82. ניתן להסיק כי ניתנה על ידי אדלר הודעת התפטרות בלתי מסוייגת רק במכתבו
31 למנכ"ל העמותה מיום 1.9.19, בו הודיע שמאחר שבפגישה שהתקיימה בינו לבין



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

- 1 המנכ"ל, שבה לא שמע כי בכוונת המנכ"ל "לתקן את ההדחה ולתקן את
2 ההרעה", הרי שהודעת ההתפטרות שלו נכנסת לתוקף מייד.
- 3 83. בהמשך העלה אדלר דרישות שונות, לרבות דרישות כספיות, שבהתקיימן יסכים
4 לבצע "חפיפה של מספר חודשים". העמותה כינתה דרישות אלה כ"סחטניות".
5 ממכתבו של ידוואב מיום 27.8.19 בו ביקש "חפיפה של מס' חודשים להעברה
6 מסודרת", כמו גם מדברים שנאמרו לאדלר בפגישה עם המנכ"ל ביום 1.9.19,
7 עולה כי הוצגה לאדלר בקשה להאריך את תקופת ההודעה המוקדמת עד ליום
8 1.1.20.
- 9 84. אין לומר על דרישות של עובד לתמורה העולה על התמורה החוזית המוסכמת
10 בתקופת העבודה, בעד עבודה לאחר תום תקופת העבודה המוקדמת, כדרישות
11 סחטניות, כשלעצמן.
- 12 85. מה שאינו לגיטימי, הוא אי קיום חובות של עובד שמתפטר לפי חוק הודעה
13 מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות, לרבות התניית קיום חובות אלה בהגעה
14 להסדר מיטיב כנגד הארכת תקופת ההודעה המוקדמת.
- 15 86. בית הדין סבור שאדלר אכן הפר את חובותיו לנהוג בתום לב בביצוע חוזה
16 העבודה, ואת חובותיו לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים ולהתפטרות. במה
17 דברים אמורים?
- 18 87. הגם שאין בעצם פירוטן של תשע דרישות במכתבו של אדלר למנכ"ל מיום
19 1.9.19, משום "מעשה סחטנות", שכן העמותה ביקשה במכתבה מיום 27.8.19
20 "חפיפה של מספר חודשים" ולא נסתרה עדות אדלר לפיה בפגישה שהתקיימה
21 בינו לבין המנכ"ל באותו יום, העלה המנכ"ל בקשה להארכת תקופת העסקתו
22 של הנתבע שכנגד עד ליום 1.1.20. עם זאת, בסיום מכתבו מיום 1.9.19, הודיע
23 אדלר כי אם יופרו או לא יאושרו דרישותיו, סיום תפקידו יהיה מייד. בכך איים
24 אדלר שהוא לא יקיים את חובתו לפי חוק הודעה מוקדמת לפיטורים
25 ולהתפטרות אם תידחנה דרישותיו, ובכך נהג בחוסר הגינות ובחוסר תום לב.
- 26 88. לאחר שהמנכ"ל דחה את דרישות אדלר במכתבו מיום 1.1.19, המשיך אדלר
27 לעמוד על קבלת תמורה העולה על התמורה החוזית המוסכמת לפי תנאי
28 העסקתו. אדלר כתב למנכ"ל ש"בכל מקום מקובל שחפיפה כוללת תוספת
29 תשלום" והזמין את המנכ"ל להציע הצעה נגדית. לכאורה ניתן לראות בתשובת
30 אדלר כהמשך המו"מ על הארכת תקופת ההעסקה מעבר לתקופת ההודעה



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

- 1 המוקדמת, אך אדלר לא הסיר את האיום ששלח בסיפת מכתבו מיום 1.9.19,
2 כאשר ברקע הדברים הייתה הודעת אדלר לידוואב, מיום 27.8.19, כי אי
3 "בחירת" העמותה ב"ברירה" של "ויתור וביטול תוכנית העברה ושינוי
4 בתפקיד", משמעותה ש"הארגון בחר שאסיים את עבודתי בארגון לאלתר".
- 5 89. ביום 5.9.19 אדלר הודיע, במכתב התשובה ששלח לשטורך, על התפטרותו, תוך
6 ניסיון לקבוע את מועד ההתפטרות רטרואקטיבית ליום 18.8.19, ותוך ניסיון
7 לקבוע את מועד סיום תקופת ההודעה המוקדמת 30 ימים לאחר מכן.
- 8 90. בפועל, אדלר לא התייצב לעבודתו בתאריכים 1-2 בספטמבר, ולא התייצב
9 לעבודתו החל מיום 9.9.19. בית הדין סבור שגם בכך, אדלר הפר את חוזה
10 ההעסקה שלו, הפר את חובתו לעבוד בתקופת ההודעה המוקדמת להתפטרות,
11 ונהג בחוסר תום לב, בכך שנעדר מעבודתו בתואנה של מחלה, תוך הצגת אישורי
12 מחלה, למרות שהוא לא היה חולה. במה דברים אמורים?
- 13 91. ראשית, לעניין עצם סמכותו של בית הדין לקבוע ממצא בדבר תום הלב של עובד
14 בהצגת תעודות מחלה, בית הדין סבור שהגם שעל פי תקנות 2(ב) ו-2(ג) לתקנות
15 דמי מחלה (נהלים לתשלום דמי מחלה), תשל"ז-1976, לא נתונה למעסיק
16 שהתעורר אצלו ספק לגבי תוכן של תעודת מחלה להעמיד את העובד לבדיקה
17 רפואית אם תעודת המחלה הינה מאת קופת חולים או מאושרת מטעמה, אין
18 פירוש הדבר שלבית הדין לא נתונה סמכות לקבוע, ודאי לגבי עניינים שאינם
19 תשלום דמי מחלה (שבו עוסקות התקנות כאמור בכותרתן), שתעודות המחלה
20 אינן מהימנות. אין בחוק דמי מחלה או בתקנות על פיו כל הוראה שמגבילה את
21 סמכותו של בית הדין לבחון את תום הלב של עובד ביחסי עבודה, לרבות בקשר
22 להמצאת תעודות מחלה, ודאי שלא למטרת בחינת זכאות לדמי מחלה. מפסיקת
23 בית הדין הארצי לעבודה בדב"ע מא/4-5 רשות הנמלים בישראל – הועד הפועל
24 של ההסתדרות ואח', פד"ע יג 233, עולה כי בית הדין מוסמך לשקול, לצרכים
25 שונים, את התוקף של תעודות מחלה, על פי מכלול ראיות. באותו עניין,
26 המעסיקה טענה שביום עבודה מסוים (28.1.80), שחל למחרת יום שבו
27 התקיימה שביתת אזהרה של יום אחד, התקיימה שביתה. מתוך אחד עשר עובדי
28 "גוררות" שהועסקו, שמונה לא היו משובצים לעבודה ביום 28.1.80, ואילו
29 שלושת העובדים שהיו משובצים לעבודה, נעדרו והגישו תעודות מחלה
30 באמצעות רופאים שונים ממרפאות שונות בגין מחלות שונות. באותו עניין,
31 נזקפה לחובת רשות הנמלים העובדה שהיא קיבלה את תעודת המחלה ולא



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

- 1 חלקה מיד על כשרותן. בית הדין הארצי לעבודה אישר את קביעתו העובדתית
2 של בית הדין האזורי, לפיה בנסיבות אותו עניין, תעודות המחלה היו ראיה
3 מספקת לכך שכל אחד משלושת המכונאים לא התייצב לעבודתו בשל מחלה. עם
4 זאת, בית הדין הארצי לעבודה הצדיק את היזקקותו של בית הדין האזורי
5 למכלול הראייתי, ואף אישר שבית הדין היה רשאי להניח שאי התייצבות
6 עובדים לעבודה ביום שבו "ועד הגוררות" הודיע כי תתקיים שביתה, היא בעלת
7 משמעות ראייתית, אלא שבאותן נסיבות, תעודות המחלה הספיקו לסתור הנחה
8 זו.
- 9 92. סמכותו של בית הדין לבחון את כשרותן של תעודות מחלה שלא לצורך תשלום
10 דמי מחלה, אף עולה מפסק דינו של בית הדין הארצי לעבודה בעע 6294-01-14
11 שלומי חמסי – בבילון (מיום 25.5.17).
- 12 93. בהתאם לכך, בית הדין אינו מקבל את עמדת אדלר, כפי שהובעה על ידו בשיחתו
13 עם שטורץ מיום 15.9.19, ובמסגרת הליך זה, כי ניסיונה של העמותה לתהות על
14 אמיתות מחלתו, מהווה פגיעה בפרטיותו, וכן דוחה את טענת אדלר כי העמדת
15 שאלות אלה לבירור הינה ביטוי ל"פוגענות" ול"דורסנות" שמאפיינות לשיטתו
16 את התנהלות העמותה.
- 17 94. בית הדין סבור שהעמותה הרימה את הנטל להראות שהצגת תעודות מחלה על
18 ידי אדלר, הייתה בחוסר תום לב. ביום 1.9.19 אדלר שלח מכתב ארוך ומפורט
19 למנכ"ל העמותה שבו פירט את דרישותיו. לאחר שהמנכ"ל דחה את דרישותיו
20 ודרש מאדלר "לחזור לעבודה במתכונת כפי שעבדת עד עכשיו ללא כל שינויי",
21 אדלר הודיע ביום 2.9.19 לידוואב שהוא חלה. באותו יום הציג שטורץ לאדלר
22 דרישה להציג תעודות מחלה בגין ימים בהם נעדר מעבודתו. אדלר הציג תעודת
23 מחלה מרופא ילדים לתאריכים 1-2/9/19. בהמשך, אותו רופא אישר לאדלר
24 היעדרות מחמת מחלה מ-9.9.19 עד 30.9.19, תקופת מחלה חריגה ומעוררת
25 תהייה שסיומה מתמזג עם סיום תקופת ההודעה המוקדמת. מדברי אדלר ובעל
26 פה (בשיחתו המוקלטת עם מר שטורץ מיום 15.9.19), עולה כי טענת העמותה
27 לפיה אדלר לא היה חולה חרף האמור באישורי המחלה, מסתברת יותר מגרסת
28 אדלר בדבר היותו חולה בתקופה שצויין בתעודות המחלה שהציג. הדברים
29 עולים מהודעות דוא"ל של אדלר לידוואב, בהן טען כי "הרופא ציווה עלי מנוחה
30 והתנתקות מוחלטת מעבודה ולחדול מסמארטפון סמס ואטצאפ טלגרם מיל
31 שיחות קוליות תא קולי וכל הענינים הקשורים לעבודה". טענה זו לא הוכחה על



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

1 ידי אדלר, אין לה זכר בתעודת המחלה, היא נתפסת כקנטרנית, ובשים לב
2 לנכונותו של אדלר להציג דברים שאינם אמת לצרכים טקטיים במסגרת
3 הסכסוך עם העמותה (כפי שהדגים כאשר הציג מצג כאילו החל לעבוד בעבודה
4 אחרת), יש להסיק שגם אמירה זו אינה מיוסדת באמת. חיזוק ברור למסקנה זו
5 עולה מדברים שאדלר אמר לשטורך בשיחתם מיום 15.9.19, בהם הוסיף לטעון
6 כי "יש לי איסור מהרופא לדבר אני הרמתי לך עכשיו לפני משורת הדין...",
7 והבהיר לשאלתו של שטורך, ששאל "יכול להיות שיום אחד תבוא ותגיד, הרופא
8 עכשיו לפני 5 דקות אישר לי להתנהל", כי "לא נראה לי שזה הולך לקרות כי לא
9 נראה לי שאתם הולכים להשתנות אז זה כנראה לא הולך לקרות". חוסר תום
10 הלב של אדלר בולט והשימוש שעשה לרעה בתעודות מחלה ברור.

11 95. אדלר אף הפר את חובותיו לפי חוזה העסקתו ולפי חוק הודעה מוקדמת, כאשר
12 סירב לשתף פעולה עם העמותה במסירת מידע שהיה בידיו לו נזקקה העמותה.
13 לאחר שאדלר מסר ביום 9.9.19 שהוא לא יתייצב לעבודה בשל מחלה, ידוואב
14 העמיד את אדלר על האחריות הגדולה שבתפקידו וביקש "אנא תצור קשר
15 איתי... כדי למונע תקלות". לכך השיב אדלר באמצעות אשתו. ידוואב ביקש
16 "אם הוא לא יכול להגיע אז שיעביר את סיסמאות הניהול ואת סיסמאות
17 השירות למחשבים די שנוכל להמשיך לתת את השירות הנצרך לניהול המוסד ..
18 היות וישנם דברים היכולים לגרום לפיקוח נפש". על כך השיב אדלר, באמצעות
19 אשתו, ש"יבדוק למצבים כאלה כבר מיד בתחילת העסקתו עמד על כך שתהיה
20 חברה מגבה", והפנה את מר ידוואב אליה. בשיחת הטלפון בין שטורך לבין אדלר
21 מיום 15.9.19 התבקש אדלר למסור את הסיסמאות ואמר לשטורך "אז תפנה
22 לטרוט". שטורך אמר "זאת אומרת שכרגע אתה מצדך, בשום אופן לא מוכן
23 לבוא ולהעביר סיסמאות או כל מיני דברים שאנחנו צריכים". לכך השיב אדלר:
24 אני ודאי מוכן, אסור לי. אני מוכן, אבל אסור לי". לתהייתו של מר שטורך לפשר
25 האיסור ובמענה לדבריו ש"יש פה דברים שהם קורסים", שב אדלר והיפנה את
26 שטורך לחברת טרוט. לאחר מכן אדלר הכחיש שהסיסמאות המבוקשות הן
27 אצלו, וטען שהן אצל חברת טרוט. שטורך הסביר שהעמותה אינה מצליחה לבצע
28 שליטה מרחוק במערכות, אך אדלר עמד בסירובו למסור את המידע שהיה בידיו
29 שנדרש להפעלתן. טענתו כי הוא לא החזיק בכל מידע כאמור שלא היה בידיו
30 חברת טרוט, אינה מקובלת על בית הדין, והיא נסתרת הן בפירוט שמסר אדלר
31 במכתבו למנכ"ל מיום 1.9.19 בדבר מהות הפעולות שנדרשות לצורך ביצוע



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

- 1 העברת התפקיד, וכן בהודאת אדלר בשיחתו עם שטורך כי הוא "ודאי מוכן"
2 למסור "סיסמאות או כל מיני דברים שאנחנו צריכים", אך "אסור לו". היא
3 אינה מתיישבת עם העובדה שאדלר מסר למר הלוי שתי סיסמאות בשלב שבו
4 חברת טרוט הייתה מעורבת בנושא, וממילא אין בטענת אדלר, כי כל המידע
5 מצוי בידי חברת טרוט – טענה שהוכחה על ידי ידוואב שעדותו עדיפה, כדי
6 להצדיק את סירובו של אדלר למסור מידע ששייך לעמותה על פי דרישתה.
7 התנהגותו של אדלר בעניין זה הייתה נגועה בחוסר תום לב חמור.
- 8 96. מהם הסעדים שיש לפסוק לעמותה בגין הפרת חובות אדלר כלפיה, כאמור?
9 97. במסגרת התביעה שכנגד מבקשת העמותה לחייב את אדלר בעלויות בסך 34,384
10 ₪ שנגרמו לטענת העמותה עקב הצורך לשכור שירותי חברה שתסייע לפרוץ
11 סיסמאות, סך 59,990 ₪ כפיצוי בסך 5% מעלות הצוות המשרדי בעמותה
12 בחודש 9/19, סך 30,828 ₪ פיצוי בסך 2.5% הצוות האמור בחודש 10/19, סך
13 11,843 ₪ ועוד סך 12,498 ₪ פיצוי בסך 1% מעלות הצוות המשרדי לחודשים
14 11-12/19, פיצוי בסך 10,000 ₪ בגין נזקים נוספים, פיצוי בגין אי מתן הודעה
15 מוקדמת להתפטרות ו-23,337 ₪ החזר דמי מחלה.
- 16 98. בית הדין מקבל את תביעת העמותה לחייב את אדלר לשלם לה סך 20,000 ₪
17 בגין הפרת חובתו ליתן לה הודעה מוקדמת להתפטרות.
- 18 99. בית הדין דוחה את תביעת העמותה להחזר דמי מחלה ששילמה לאדלר בחודש
19 9/2019. אמנם דמי מחלה מהווים תשלום של מעסיק לעובד עקב "אי כשרו
20 הזמני או הקבוע של העובד לבצע עבודתו, הנובע, על פי רפואיים, ממצב בריאות
21 לקוי (סעיף 1 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976), ולפי ממצאינו, היעדרותו של
22 אדלר מעבודתו בתקופת ההודעה המוקדמת לא הייתה, באמת, עקב אי כושרו
23 הזמני לבצע עבודתו, אך הפסיקה הגבילה את יכולתו של מעסיק לערער, לצורך
24 תשלום דמי מחלה, על תוקפן של תעודות מחלה שניתנו על ידי קופת חולים.
- 25 100. בית הדין מקבל את עדותם של שטורך וידוואב, לפיהן היזקקות העמותה
26 לשירותיה של טרוט ותשלום ששילמה לה בסך 34,384 ₪, שהינו מחצית מעלות
27 העבודה של טרוט בחודש אוקטובר 2019, היא נזק ישיר שנגרם לעמותה
28 כתוצאה מהפרת חובותיו של אדלר כלפיה. לצורך זה, די בעדותם של שטורך
29 (סעיף 74 לתצהירו שלא נסתר), וידוואב (סעיפים 46-38 לתצהירו) ואין בכך
30 שהעמותה לא העידה את אנשי "טרוט" – "אבי" ו"ירון", ששיחות עמהם



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

- 1 הוקלטו וצורפו לתצהירי העמותה (ומובהר שדבריהם אינם משמשים ראיה),
2 כדי לגרוע ממסקנה זו.
- 3 101. בית הדין אינו רואה לקבל את תביעות העמותה לפיצויים בגין אבדן
4 שעות עבודה של עובדי העמותה בסך כולל של 115,159 ₪, בהיעדר הוכחה. אכן,
5 עדי העמותה העידו על הנזקים שנגרמו לעמותה עקב הפרת חובותיו של אדלר.
6 גב' נחמה שטרן, מנהלת מדיה באגף יחסי ציבור בעמותה העידה שהיא הייתה
7 בתפקיד אחראית על אתר אינטרנט ורכזת רשתות חברתיות באגף יחסי ציבור,
8 כי בחודש ספטמבר 2019 אירוע השבתות ותקלות רבות במערכת המחשוב
9 בעמותה והדבר גרם לפגיעה חמורה ביכולת התפקוד של אגף המנהלה בעמותה,
10 ולאובדן שעות עבודה רבות. לדבריה, רק בחודש אוקטובר 2019 חל שיפור
11 מסוים במצב לאחר שחברת טרוט החלה לסייע בפתרון הבעיות במערכת
12 המחשוב, וגם בחודשים הבאים היו תקלות והשבתות תכופות.
- 13 102. אלא שחקירתה הנגדית של גב' שטרן העלתה שסיסמאות אתר העמותה
14 היו בידיה, כי היא הייתה בקשר מוגבל מאוד עם חברת טרוט, כי לא היו בעיות
15 עם האתר עצמו, ומעדותה לא מתקבל רושם שכימות הנזקים שנגרמו לעמותה
16 בדרך של אמדן של אבדן שעות עבודה, הוא מבוסס דיו. עם זאת, גב' שטרן
17 אישרה בחקירתה הנגדית שנגרם קושי תפקודי ניכר במשך תקופה מסויימת.
18 בנסיבות אלה, בית הדין מקבל את תביעת העמותה לפיצוי כללי בסך 10,000 ₪.
- 19
- 20 **סוף דבר**
- 21 103. התביעה מתקבלת חלקית. העמותה תשלם לאדלר את הסכומים
22 הבאים:
- 23 א. פיצוי בשל אי מסירה הודעה בכתב על שינוי בתנאי עבודה בסך 5,000 ₪.
24 ב. פיצוי לדוגמה לפי סעיף 26א לחוק הגנת השכר בסך 13,000 ₪.
25 ג. פדיון חופשה בסך 6,044.25 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום
26 1.10.19 עד לתשלום בפועל.
- 27 ד. דמי הבראה בסך 972 ₪ בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.10.19 עד
28 לתשלום בפועל.
- 29 104. התביעה שכנגד מתקבלת חלקית. אדלר ישלם לעמותה את הסכומים
30 הבאים:



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 38963-06-20

- 1 א. פיצוי בשל אי מתן הודעה מוקדמת להתפטרות בסך 20,000 ₪, בצירוף
2 הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.10.19.
- 3 ב. פיצוי בסך 34,384 ₪, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית מיום 31.10.19 עד
4 לתשלום בפועל.
- 5 ג. פיצוי נוסף בסך 10,000 ₪.
- 6 105. אדלר ישלם לעמותה הוצאות ושכר טרחת עורך דין בסך 12,000 ₪.
- 7 106. זכאות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה תוך 30 ימים.
- 8
9
10
11 ניתן היום, ל' חשוון תשפ"ג, (24 נובמבר 2022), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.
12

דניאל גולדברג

דניאל גולדברג, שופט

נציג ציבור

נציג ציבור

13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26