

עע 279/99

בבית הדין הארצי לעבודה

בבית הדין הארצי לעבודה

עע 279/99

המערער

אל על אברהם

-

המשיבה

בית ישראל פריש

בפני הנשיא ס' אדלר, השופט י' פליטמן, השופטת נ' ארד
נציג עובדים מר' מ' סבן כהן, נציגת מעבידים גב' מ' לובלסקי

בשם המערער: עו"ד דוד מימון

בשם המשיבה: עו"ד יואלה בלחסן

חקיקה שאזכרה:

[חוק הגנת השכר, תשי"ח-1958](#)

[חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963: סע' 11, 11א\)](#)

פ ס ק ז י ן

השופטת נ' ארד:

1. המערער עבד, החל ביום 25.2.90, כאיש אחזקה כללי אצל המשיבה שהיא בעלת מלון "גולדאר" בנתניה (להלן גם - המלון). ביום 30.4.95 עזב המערער את עבודתו במלון ולמחרת היום החל לעבוד בבריכת "אליצור" מבלי שהודיע על כך למעבידו. ביום 23.8.95 שלח המערער למשיבה מכתב התפטרות מעבודתו "עקב הרעה מוחשית בתנאי עבודתו ו/או עקב נסיבות שביחסי עבודה בהם אין הוא יכול להמשיך לעבוד". קדמה למכתב זה חליפת מכתבים בין המערער למשיבה, אליה נשוב להתייחס בהמשך הדברים.
- המערער הגיש תביעה נגד המשיבה בבית הדין האזורי בתל-אביב ברכיבים אלה: שכר מולן על פי חוק הגנת השכר תשי"ח – 1958; פיצויי הלנה בגין שכר שלא שולם במועד; פיצויי פיטורים לפי חוק פיצויי פיטורים תשכ"ג – 1963 (להלן – החוק); דמי הבראה; פדיון חופשה; נסיעות; וגמול שעות נוספות.
2. **בית הדין האזורי** (עב 300331/96, השופטת ע' פוגל ונציגי הציבור מר שמר ומר קליין) דחה את תביעתו של המערער בכל הרכיבים, למעט באלה של פיצויי הלנה ותשלום דמי הבראה, בהם התקבלה התביעה. מאחר שמרבית תביעותיו נדחו, חויב המערער בתשלום של 3,500 הוצאות משפט למשיבה (להלן – **פסק הדין**).
3. **בערעור בפנינו** ביקש המערער לחייב את המשיבה בתשלומים אלה: פיצויי פיטורים; הפרשי שכר בתוספת הלנת שכר ופיצויי הלנת שכר; ודמי הבראה. כמו כן מערער הוא על מניין ימי החופשה שנקבעו לו. עוד הוא מבקש לבטל את החיוב בהוצאות משפט שהושת עליו.

4. דברים שאמר בית הדין האזורי בפתח הדיון בתביעתו של המערער היוו

תשתית לקביעותיו ולממצאיו והם העומדים לנגד עינינו גם בערעור זה:

1...בכתבי טענותיו ובתצהירו מנסה התובע לטעון כי במהלך כל תקופת העבודה קופח בשכרו מבלי שידע זאת, וגם כאשר התלונן – לא נענו תלונותיו.

2. כבר בתחילה ייאמר, כי לאור התרשמותנו מעדויות הצדדים אנו מעדיפים את גרסת הנתבעת על פני גרסת התובע.

התובע היה במהלך כל תקופת עבודתו יו"ר ועד העובדים של המלון, ודלתו של מנכ"ל המלון היתה פתוחה בפניו לפתרון בעיותיו ובעיות העובדים האחרים.

גם על פי התרשמותנו מהתובע עצמו, אנו קובעים כי ידע לנהל את ענייניו יפה, ואין זה סביר כי קופח בזכויותיו במהלך כל תקופת עבודתו ולא התלונן על כך.

זאת ועוד – העד מטעם הנתבעת כבר אינו עובד בנתבעת כשנה לפני מתן עדותו. אין לעד זה כל אינטרס שלא לומר את האמת."

נקדים ונאמר כי דינו של ערעור זה להדחות, לבד מרכיב אחד, כפי

שיפורט להלן. הערעור מוסב על טענות שהן עובדתיות בעיקרן ובו השגות

על התרשמותו של בית הדין מן העדים שהיו לפניו ומן הראיות שהובאו.

כפי שעלה מכלל חומר הראיות ומן הטענות בפנינו במהלך הערעור,

הייתה התרשמותנו מדרך התנהלותו של המערער על רקע יחסיו עם

המשיבה כזו של בית הדין האזורי, כמפורט לעיל.

ואלה הם נימוקינו, בבחינת רכיביו של הערעור אחד לאחד.

התביעה לפיצויי פיטורים

5. א. המערער ביקש לראות בהתפטרותו ככזו המזכה בפיצויי פיטורים

מתוקף הוראתו של [סעיף 11\(א\) לחוק](#) ולא היא.

מכלל החומר שהיה בפנינו עולה הרקע להתפטרותו והוא זה: ביום

6.4.95 שלח בא-כוחו של המערער מכתב אל מנהל כוח האדם

במלון, בעניין "התראה לפני התפטרות כדין פיטורים" ובו דרישה

ל"תשלום שכר מולן, פיצויים נסיעות וכו'". במכתב נשמעת, בין

היתר, תרעומת על גריעת תשלומי פרמיה ותוספת ותק משכרו, תוך ציון העובדה שתשלומים אלה הושבו על כנם רק בהתערבות מטעם מועצת הפועלים בנתניה (להלן גם – **מכתב ההתראה**).

כעבור כשלושה שבועות, בסופו של אותו חודש, עזב המערער את עבודתו ללא התראה מוקדמת ולמחרת היום התחיל בעבודתו האחרת. ביום 14.7.95 שלח בא-כוחו מכתב תזכורת למלון ובמכתב מיום 23.8.95 – כשלושה חודשים לאחר שהפסיק עבודתו במלון - שלח בא-כוחו מכתב נוסף ואחרון בו הודיע כי מאחר ולא נענו דרישותיו, מתפטר המערער מעבודתו "עקב הרעה מוחשית בתנאי עבודתו ו/או עקב נסיבות שביחסי עבודה בהם אין הוא יכול להמשיך לעבוד". בין לבין נשלח אליו מכתב מטעם המלון, בו צוינה, בין היתר, עזיבתו הפתאומית את העבודה ונטילת חופשה על דעת עצמו שכתוצאה ממנה נגרם למלון נזק.

ב. המערער ביסס את תביעתו לפיצויים בהוראתו של **סעיף 11(א)** לחוק. כיוון שכך, עמד בית הדין האזורי בפסק דינו על שניים אלה: על טענה בדבר גריעת תשלומים מהשכר; ועל אופן תשלום השכר כפי שהיה מקובל במהלך כל תקופת עבודתו של המערער אצל המשיבה.

לפי שנקבע **בפסק הדין** שולם שכרו של המערער באיחור שאינו ניכר, מדי חודש בחדשו, במהלך כל תקופת עבודתו אצל המשיבה. מנגד, שולמו למערער מדי חודש בחודשו מפרעות על חשבון שכרו, עוד לפני המועד לתשלום שכר. משכך התנהלו הדברים, קבע בית הדין, כי מחד גיסא יש לראות בדרך תשלום זה הלנת שכר, ומאידך, הייתה זו דרך תשלום מקובלת שהמערער לא התריע נגדה במהלך השנים. משכך, נקבע כי לא עלה בידו להצביע "על כל הרעה מוחשית שחלה בתנאי עבודתו" או על "נסיבות שאי אפשר לדרוש מהעובד להמשיך לעבוד בהן" כמשמעותן **בסעיף 11** לחוק "כיוון שבסופו של דבר לא סבל התובע מחסרון כיס כלשהו עקב האיחור בתשלום השכר אשר אוזן על ידי המפרעות לפני המועד". בהקשר זה הוסיף בית הדין האזורי וקבע:

"התרשמנו כי התובע התפטר מעבודתו כדי לעבוד במקום אחר.

ולא רק זאת: התובע יצא לחופשה מבלי להודיע דבר למעבידו, ולמעשה – 'נעלם' מבלי שהמעביד יכול היה לאתר.

לאחר שלושה חודשים, הודיע התובע לנתבעת כי הוא מתפטר בשל הרעה מוחשית בתנאי העבודה.

התרשמנו כי התובע, אשר היה בקי בענייני העובדים כיו"ר הוועד, בנה את תביעתו בדיעבד, והתאים אותה לטענתו בדבר התפטרות שדינה כפיטורין.

התרשמנו זו, בצירוף קביעתנו כי לא מדובר בהרעה מוחשית או 'נסיבות' מביאה למסקנה כי התפטרות התובע אין דינה כפיטורין ועל כן – נדחית תביעתו לפיצויי פיטורין.".

ג. בפנינו טען המערער נגד ממצאיו של בית הדין האזורי והתרשמנו מהתנהגותו של המערער, בעוד אשר המשיבה תמכה יתדותיה בפסק הדין.

6. אין אנו רואים להתערב במסקנה אליה הגיע בית הדין האזורי. כעולה מפסק הדין ומחומר הראיות בכללותו, ניתן לומר כי המערער סבר וקיבל את דרך ההתנהלות הקבועה שנהגה בינו לבין המשיבה משך חמש שנות עבודתו אצלה. לפיה השכר השתלם ב"מנות". לאמור: תשלום השכר התבצע באיחור של מספר ימים מדי חודש בחודשו ומנגד שולמו בכל חודש מקדמות על חשבון המשכורת. אכן, ככלל, צורת תשלום מעין זו, של תשלום שכר לעובד דרך קבע באיחור של ימים אחדים, חורגת מן החיוב שבדין. אולם, בענייננו, כאמור, לא בא הדבר במפתיע למערער, ואכן אף בפועל לא זה היה הטעם להפסקת עבודתו בחברה.

אשר למכתב ההתראה שנשלח מטעם המערער על ניכויים ממשכורתו, הרי שככל שביקש לראות בניכויים אלה הרעה בתנאי עבודתו, בא הדבר על תיקונו כבר בשעתו, כפי שלמדים אנו מן האמור בגוף המכתב.

על כן, בדין קבע בית הדין האזורי כי לא הוכחה "הרעה מוחשית" וכי לא התמלאו התנאים הנדרשים בסעיף 11(א) לחוק, לפיהם ניתן לראות בהתפטרותו של המערער – כפיטורין לצורך החוק.

יתירה מזאת. הנמקתו של בית הדין האזורי מבוססת על התרשמותו ממכלול הנסיבות ומהתנהגותו של המערער. לא ראינו להתערב בה לשנותה, והיא מקובלת גם על דעתנו. דין הערעור ברכיב זה להדחות.

הלנת שכר ופיצוי על הלנה

7. המערער מלין על פסיקתו של בית הדין האזורי על אשר לא זיכה אותו בפיצויי הלנה על השכר ששולם לו באיחור. בפסק הדין נקבע, כי אכן אין לקבל את שיטת התשלום המתבססת על מפרעות וכך נאמר:

4. בחינת התלושים מראה כי שכרו של התובע כמו כל יתר העובדים במלון, שולם לו בדרך כלל ב-11 לכל חודש... יש להביא בחשבון כי שכרו של התובע שולם בחלקו עוד לפני המועד לתשלום, באמצעות מפרעות שקיבל התובע. עם זאת, אין תשלום המפרעות מעניק לגיטימציה למעביד לשלם את יתרת השכר באיחור... לפיכך אנו קובעים כי לא היה יסוד להלין את שכרו של התובע מידי חודש בחודשו.

5. תלושי המשכורת מראים כי התובע קיבל מפרעות של למעלה מ-50% ממשכורת הבסיס שלו... באותו חודש עצמו. התובע המציא תדפיסי בנק החל ממרץ '93 ועד אפריל '95. מהתדפיסים עולה כי השכר שולם בדרך כלל ב-11 לכל חודש פרט לכמה מועדים בהם שולם 'במועד' בספטמבר '93 בדצמבר '93. וביוני '94 וכן במרץ '95. מכאן, שנתקיימו בתשלום המשכורות באיחור, תנאי ס' 17(א') (ב) לחוק הגנת השכר, והשכר הולן שלוש פעמים בתקופה של 12 חודשים רצופים שבתוך שלוש שנים רצופות שלאחר יום תשלום השכר בו קשור הפיצוי.

6. ...אנו מקבלים את הטענה כי יתרת השכר שולמה באיחור קל מתוך טעות כנה ושלא מתוך כוונה להלינו. אנו מפחיתים את פיצויי ההלנה ומעמידים אותם בשיעור של הפרשי הצמדה וריבית, המגיעים על פי חישוב התובע... לסך 742.87 ₪ נכון ליום הגשת התביעה..."

המערער משיג על טענת הטעות הכנה שהעלתה המשיבה. השגותיו אלה, אף הן מכוונות בעיקרן, כנגד התרשמותו של בית הדין האזורי מן העדים ומחומר הראיות – ובאלה לא נתערב. אי לכך, דין הערעור להדחות אף ברכיב זה.

הפרשי שכר – תשלום עבור שעות נוספות

8. המערער טען בתביעתו כי לא שולמה לו התמורה בגין עבודתו בשבתות ובחגים ושעות נוספות רבות במהלך ימי החודש, בחלק גדול מהחדשים וכי לאלה היה זכאי, בין היתר, גם לפי ההוראות שבהסכם העבודה הקיבוצי הכללי בענף המלונאות (נוסח משולב ומעודכן ליום 1.8.96) (להלן – ההסכם הקיבוצי), המסדיר את התשלום הנוסף עבור עבודה בשבתות ובחגים, שעל תחולתו הסכימו הצדדים.

אסמכתא לשעות עבודתו אצל המשיבה היוו כרטיסי נוכחות שהוגשו כראיה. בפועל לא שילמה המשיבה למערער תוספת על שכרו בשיעור של 200% כנדרש על פי הסכם הקיבוצי, אלא 100% בלבד. מנגד, זיכתה אותו ביום אחד של חופשה צבורה עבור כל שבת שעבד.

בית הדין האזורי דחה את בקשת המערער לתשלומים אלו וקבע כי עדי הנתבעת ואף התובע העידו "כי אף אחד לא פיקח על הדפסתם" של כרטיסי הנוכחות וכי אלה "...שצרף התובע הם בלתי קריאים ברובם, וחלקם כתובים בכתב יד ובהם תיקונים." כיוון שכך, נפסק כי "כרטיסי הנוכחות אינם יכולים איפוא להוות אסמכתא מהימנה לשעות עבודתו של התובע."

בית הדין הוסיף וקבע כי: "התובע מעולם לא הלין על כך כי לא קיבל את מלוא הגמול בגין שעות נוספות שעבד. התובע עצמו הוא זה שביקש לעכב את תשלום השעות הנוספות במכתב שכתב ביום 1.10.94 ובו ביקש שלא לשלם לו את השעות הנוספות והשבתות אלא רק לאחר 3 חודשים (מוצג ת/1). במכתב זה לא טען התובע ולא התלונן על עיכוב בתשלום שעות נוספות לתקופות קודמות, דבר שסביר כי היה עושה אילו היה הדבר כך... בחקירתו הנגדית הודה התובע כי קיבל את גמול השעות הנוספות בשלושת ימי חופשתו".

מכל הטעמים האלה נדחתה התביעה להפרשי גמולים בגין שבתות וחגים. כמו כן נדחתה התביעה לפיצויי הלנה בגין הפרשי השכר ששולמו באחור, מפאת התיישנותה של תביעתו שהוגשה בחלוף 60 יום ממועד התשלום.

9. **בערעור** הוסבו עיקר טענותיו של המערער כנגד שלילתם של כרטיסי הנוכחות כאסמכתא, בשל היותם בלתי ברורים ובלתי קריאים. עוד הוסיף המערער והלין על שלא נדחו גרסאות ההגנה. כגון אלה, לא תתערב ערכאת ערעור. המדובר בראיות שהיו בפני בית הדין האזורי ובהתרשמותו הבלתי אמצעית מן העדים שהעידו בפניו. על כן דין הערעור להדחות אף בפריט זה.

פדיון חופשה

10. תביעתו של המערער לפדיון ימי חופשה שנתית על חשבון ימי החופשה הצבורים לו על פי חוק, נדחתה בפסק הדין, משהתקבלה טענת המשיבה, כי פדיון החופשה - יתרת 12.58 הימים שנותרו - שולם למערער "בין הסכומים" ששולמו לו בתקופת שלושת החודשים שלאחר סיום עבודתו. יתרת החופשה, חושבה לפי שנרשם בתלוש השכר, עשרה ימי חופשה בשנה. בעוד אשר המערער דורש לזכותו במניין הימים העומדים לו לפי ההסכם הקיבוצי שהם 12 ימי חופשת עבודה שנתית, עבור השנה הראשונה ועד החמישית של עובד.

11. טענתו זו בדין יסודה. אי לכך, תשלם המשיבה למערער פדיון חופשה עבור 12 ימי חופשה שנתיים בגין כל תקופת עבודתו, עד ליום 1.5.95 בו הפסיק עבודתו במלון. מסכום זה יופחת הסכום שכבר שולם לו כפדיון חופשה עבור 12.58 הימים. יתרת הסכום תישא הפרשי הצמדה וריבית מיום 1.5.95 ועד לביצוע התשלום בפועל.

דמי הבראה

12. בפסק הדין נקבע לעניין זה כך :

"8. על פי ההסכם הקיבוצי זכאי עובד בענף המלונאות ל-5 ימי הבראה בשנה הראשונה, ובעד השנה השנייה עד

החמישית ל-7 ימים בשנה. התובע עבד 5 שנים במלון ועל כן הוא זכאי בסה"כ ל-33 ימי הבראה. על פי צווי ההרחבה ניתן לפדות דמי הבראה לשנתיים האחרונות של העבודה. מאחר שהתובע הודה כי קיבל דמי הבראה לשנים 92-94 (כולל), הרי הוא זכאי לחלק היחסי של שנת '95, כלומר 4 חודשים. התובע אכן זכאי ל-2.6 ימי הבראה לפי תעריף של 200 ₪ ליום ובסה"כ 520 ₪..."

לטענת המערער זכאי הוא לדמי הבראה נוספים מתוקף הוראתם של ההסכם הקיבוצי וצו ההרחבה.

ההסכם הקיבוצי אינו מתיר פדיון דמי הבראה, כי אם צבירתם בלבד. לעניין זה צוינו בהערה 63 להסכם, בין היתר, הדברים הבאים: "אף ההסכם הקיבוצי בענף המלונאות אינו מתיר פדיון אלא רק צבירה של דמי הבראה ואין ללמוד מהזכות לצבור דמי הבראה על זכות הפדיון ואין ליצור זכות יש מאין, שעה שהזכות לפדיון דמי הבראה לא נקבעה בהסכם הקיבוצי".

בהערה 14 לצו הרחבה בענף המלונאות נאמר: "עובד יהיה זכאי לדמי הבראה אף לאחר סיומם של יחסי עובד מעביד, וזאת לגבי תקופה של עד שנתיים לפני תום תקופת עבודתו, אם לא קיבל את דמי הבראה בעבור אותה תקופה". בשים לב להוראות אלה ועל פיהן פסק בית הדין האזורי למערער את ימי הבראה להם הוא זכאי. משכך, דין ערעור להדחות ברכיב זה.

החזר נסיעות שבת וחג

13. המערער תבע החזר תשלום עבור נסיעות לעבודתו במלון בשבתות ובחגים. תביעתו זו נדחתה כפי האמור בפסק הדין:

"7. ...הוכח ע"י הנתבעת כי ארגנה הסדר מוניות לעובדים העובדים בשבתות וחגים. התובע לא רצה להיעזר בסידור זה שחייב אותו לקום מוקדם יותר, כיוון שהמונית נסעה ואספה עובדים אחרים בדרך. לפיכך בחר התובע להגיע לעבודה ברכבו. התובע אף לא דרש במהלך כל השנים את הוצאות הנסיעה הללו מהמעביד, וגם לא המציא כל חישובים על הוצאותיו..."

בערעו חזר המערער, בין היתר, על הטענה, כי לא עלה בידו לעשת שימוש בשירותי ההסעה משום שהיה עליו להשכים קום. אין בכך כדי לשנות ממסקנתו של בית הדין האזורי. משכך, נדחה הערעור ברכיב זה.

הוצאות

14. המערער מלין על שעורו של סכום ההוצאות שנפסק לו. בנסיבות העניין אין אנו רואים מקום להתערב בכך.

סוף דבר

15. הערעור מתקבל ברכיב של פדיון חופשה, כאמור בסעיף 12 לעיל. בכל יתר רכיביו נדחה הערעור.
לאור התוצאה, ישא המערער בתשלום הוצאותיה של המשיבה ושכ"ט עו"ד בסך 3,500 ₪ בצירוף מע"מ.

ניתן בהיעדר הצדדים, היום כ"ח באלול תשס"א (16.9.2001) בירושלים ויישלח בדואר.

השופטת נ' ארד

השופט י' פליטמן,

הנשיא ס' אדלר

נציגת מעבידים
גב' מ' לובלסקי

נציג עובדים
מר מ' סבן כהן
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה