



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

1 01 ספטמבר 2022

לפני:

כב' השופטת תמר עציון פלץ  
נציג ציבור (עובדים) גב' שוש אבשלום  
נציג ציבור (מעסיקים) מר אהרון אזון

התובע

אודי פריג'  
ע"י ב"כ: עו"ד דפנה אזולאי-רגב

-

הנתבעים

1. סטודיו בי (ר.צ) בע"מ ח.פ. 514532787  
2. ציפי ארוך ת.ז. [REDACTED]  
ע"י ב"כ: עו"ד איריס בודנהיימר

3. סטודיו בי יו בע"מ ח.פ. 515869485  
4. אמיר רור ת.ז. [REDACTED] [ע"כוב הליכים]  
ע"י ב"כ: עו"ד נמי גולדהבר ו/או אביגיל כץ

2

### פסק דין

3 לפנינו תביעתו של התובע לתשלום זכויות המגיעות לו, לטענתו, בגין תקופת עבודתו כמורה  
4 בסטודיו לריקוד וכושר בתל אביב, משך כעשרים שנים.  
5 עיקר המחלוקת בין הצדדים נוגעת לנסיבות סיום יחסי העבודה ולזכויות המגיעות לתובע בגין  
6 תקופת עבודתו הממושכת וסיומה, לרבות חלוקת האחריות לתשלום הזכויות הנתבעות בין  
7 החברות שהפעילו את הסטודיו בתקופת עבודתו של התובע.

8 על סמך כתבי הטענות, חומר הראיות והעדויות שהובאו בפנינו, אלה הן העובדות  
9 שאינן שנויות במחלוקת:

- 10 1. התובע, מר אודי פריג' (להלן: אודי או התובע), עבד כמורה בסטודיו לריקוד וכושר בשם  
11 "סטודיו B" (להלן: הסטודיו), החל מחודש ספטמבר 2000 ועד חודש מאי 2020 (להלן:  
12 תקופת ההעסקה);
- 13 2. לתקופת ההעסקה קדמה תקופה נוספת, בין השנים 1998-2000, במהלך שירותו הצבאי  
14 של התובע, שבה עבד בניקיון הסטודיו בתמורה להשתתפות בשיעורי ריקוד, אך תקופה זו  
15 אינה נכללת בתקופת העבודה הנתבעת;
- 16 3. מתחילת עבודתו ועד ליום 31.12.2010 הועסק התובע על ידי חברת סטודיו בי לתרבות  
17 הגוף והכושר 2002 בע"מ (להלן: המעסיקה הראשונה), אשר לימים פורקה ואינה נתבעת



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

- 1 בהליך שלפנינו (בקשת הפירוק הוגשה ביום 1.9.2013 והחברה פורקה בשנת 2014). בעליה
- 2 של המעסיקה הראשונה היתה גב' רותי פורברג;
- 3 4. בתקופת עבודתו של התובע אצל המעסיקה הראשונה, וככל הנראה בשנת 2004, עבר
- 4 הסטודיו ממשכנו ברחוב ארלוזורוב 53 למשכן חדש ברחוב אבן גבירול 124 בתל אביב
- 5 (להלן: **המען החדש**);
- 6 5. ביום 1.1.2011 החל התובע להיות מועסק על ידי **חברת סטודיו בי (ר.צ) בע"מ** (להלן: **הנתבעת 1** או **המעסיקה השנייה**). זאת, בעקבות הסכם מכירה שנחתם בין המעסיקה
- 7 הראשונה לשנייה ביום 25.12.2010 (להלן: **הסכם המכירה הראשון**);
- 8 6. הנתבעת 2, גב' ציפי ארוך, היא בעלת המניות והדירקטורית היחידה בחברת ר.צ וניהלה
- 9 את הסטודיו בפועל בתקופת בעלותה של המעסיקה השנייה על הסטודיו (להלן: **ציפי** או
- 10 **הנתבעת 2**);
- 11 7. התובע הועסק על ידי המעסיקה השנייה עד ליום 31.7.2018, ואילו החל מיום 1.8.2018
- 12 החל להיות מועסק על ידי **חברת סטודיו בי יו בע"מ** (להלן: **הנתבעת 3** או **המעסיקה**
- 13 **השלישית**). זאת, בהתאם להסכם מכירה שנחתם בין המעסיקה השנייה לשלישית ביום
- 14 12.7.2018 (להלן: **הסכם המכירה השני**).
- 15 יצוין, כי להסכם המכירה השני קדם זיכרון דברים שנחתם בין המעסיקה השנייה למר
- 16 אמיר רור, בעל המניות והדירקטור היחיד בחברת ביו יו, שנתבע אף הוא עד שעוכבו
- 17 ההליכים נגדו (להלן: **זיכרון הדברים ואמיר**, בהתאמה);
- 18 8. אמיר ניהל את הסטודיו בפועל החל מיום 1.8.2018 והיה מנהלו של התובע עד סיום עבודתו
- 19 בסטודיו;
- 20 9. בתלוש השכר לחודש 8/2018 (החודש הראשון להעסקתו של התובע על ידי המעסיקה
- 21 השלישית), "אופס" וותקו וצוין כי מועד תחילת עבודתו של התובע הוא ביום 1.8.2018.
- 22 בחודש לאחר מכן (9/2018) תוקן הוותק ומועד תחילת העבודה הושב ליום 1.9.2000;
- 23 10. בתקופת עבודתו של התובע אצל המעסיקה השלישית נוכח משכרו מספר ניכויים שלא
- 24 הועברו לקרן על שמו של התובע בחברת הראל (להלן: **קרן הפנסיה או הראל**), וזאת בגין
- 25 חודשי עבודה 12/2019, 1/2020 ו- 2/2020. ניכויים אלה הועברו לקרן הפנסיה רק לאחר
- 26 סיום עבודתו של התובע. כמו כן, שכרו של התובע בגין חודש 3/2020 (עד יום 15.3.2020)
- 27 לא שולם אלא ביום 10.6.2020, וההפרשות לפיצויים ולתגמולים בגין חודש זה הועברו
- 28 לקרן הפנסיה רק בחודש 2/2021.
- 29 11. ביום 15.3.2020 הוצא התובע לחל"ת בשל משבר הקורונה (על פי מכתב הוצאה לחל"ת
- 30 מיום 13.3.2020).
- 31



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

12. התובע לא שב לעבודתו לאחר מועד זה והתפטר בהתאם למכתב בא כוחו מיום 19.5.2020, שכותרתו "אודי פריג' – הודעת התפטרות בדין פיטורין" (להלן: **מכתב ההתפטרות**);
- 3 **ההליך בבית הדין:**
13. ביום 12.11.2018 הגיש התובע את תביעתו שבכותרת, תחילה כנגד הנתבעות 1 ו-2 בלבד, ובה עתר לתשלום זכויות בסך כולל של 253,469 ₪ בגין תקופת עבודתו עד ליום 1.8.2018 (להלן: **כתב התביעה המקורי**). יוער, כי במועד זה התובע הועסק עדיין בסטודיו על ידי המעסיקה השלישית;
14. ביום 6.2.2019 הגישו הנתבעות 1-2 כתב הגנה ראשון;
15. ביום 6.5.2019 ולאחר חילופי ייצוג, הגיש התובע בקשה ראשונה לתיקון כתב תביעה המקורי, שבמסגרתה ביקש לצרף את המעסיקה השלישית כנתבעת בהליך כן לצמצם את סכום התביעה ל 200,715 ₪ (להלן: **בקשת התיקון הראשונה**);
16. ביום 26.5.2019 הגישה הנתבעת 2 בקשה למחיקת התביעה האישית נגדה (בקשה שנדחתה בהחלטת מותב בראשות כב' סגנית הנשיאה, השופטת רות צדיק, ביום 15.9.2019);
17. ביום 29.10.2019 התקבלה בקשת התיקון הראשונה וכתב התביעה המתוקן הוגש ביום 30.10.2019 (להלן: **כתב התביעה השני**);
18. הנתבעות 1-2 הגישו כתב הגנה מתוקן ביום 1.12.2019 וביום 15.7.2020 הוגש כתב הגנה על ידי הנתבעת 3 שצורפה להליך;
19. ביום 24.9.2020 הגיש התובע בקשה שניה לתיקון כתב התביעה שבה ביקש, ביו היתר, לכלול טענות ועילות הנוגעות לסיום עבודתו בסטודיו בחודש 5/2020, וכן לצרף את אמיר כנתבע נוסף בהליך (להלן: **בקשת התיקון השניה**);
20. ביום 19.12.2020 התקבלה בקשת התיקון השנייה חרף התנגדויות הנתבעים 1-3 (ערעור שהוגש על ההחלטה נדחה ללא צו להוצאות ביום 27.12.2020 בהליך ע"ר 60932-12-20);
21. כתב התביעה המתוקן בשנית הוגש ביום 22.12.2020 (להלן: **כתב התביעה המתוקן**), וכתבי הגנה מתוקנים מטעם הנתבעות 1-2 ומטעם הנתבעים 3-4 הוגשו ביום 18.2.2021 (להלן: **כתבי ההגנה המתוקנים**);
22. ביום 15.3.2021 התקיימה ישיבת קדם משפט בנוכחות הצדדים ובאי כוחם ובתום ההליכים המקדמיים נקבע התיק להוכחות והצדדים הגישו תצהירי עדות ראשית;
23. ביום 30.8.2021 הגיש התובע בקשה לזימון העדים – גב' רותי פורברג (להלן: **רותי**), מר גיל גיספאן וגב' איריס מולכו, ונקבע כי בשל סמיכותה למועד ההוכחות, הבקשה תוכרע במעמד הדיון (להלן: **הבקשה לזימון עדים**);



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

- 1 24. ביום 10.9.2021, סמוך לדיון ההוכחות הראשון שהתקיים ביום 12.9.2021, הוגשה בקשה  
2 לעיכוב הליכים כנגד אמיר בשל הליכי פשיטת רגל, אך הבקשה נדחתה משטרם ניתן כנגדו  
3 צו ;
- 4 25. דיון ההוכחות הראשון התקיים, כאמור, ביום 12.9.2021 ובמסגרתו העידו התובע  
5 והנתבעת 2, ובתום עדותו הודיע התובע כי הוא אינו עומד על בקשתו לזימון עדים (להלן :  
6 **דיון ההוכחות הראשון**) ;
- 7 26. דיון הוכחות שני התקיים ביום 11.10.2021 ובו העיד אמיר וכן ניתנה החלטה בדבר עיכוב  
8 ההליכים נגדו (להלן : **דיון ההוכחות השני**) ;
- 9 27. במעמד דיון ההוכחות השני הושגו הסכמות עקרוניות בין הצדדים באשר לממוצע שעות  
10 עבודתו של התובע (כולל שעות שבת) החל מחודש 11/2011 ועד חודש 12/2018 ובדבר היקף  
11 שעות השבת שעבד התובע החל מחודש 8/2018 ועד 3/2020 (**עמ' 52 ש' 12-22**). כמו כן  
12 הוסכם, כי ככל שייקבע כי היה על הנתבעת 3 לבצע הפקדות לקרן פנסיה בגין שעות אלה,  
13 מסתכמים סכומי ההפקדות בסך של 2,587 ₪ לתגמולים וסך של 2,388 ₪ לפיצויים.
- 14 28. עוד הוסכם, כי ככל שייקבע כי התובע זכאי לפיצויי פיטורים בנסיבות התפטרותו, הרי  
15 שסכום הפיצויים הכולל עומד על 145,000 ₪, ומסכום זה יש להפחית את הסכום שנצבר  
16 לזכות התובע ברכיב הפיצויים בקרן הפנסיה (כששאלת הזכאות לרווחי ההפקדות נותרה  
17 במחלוקת, **עמ' 74 ש' 16-25**).
- 18 29. בתום דיוני ההוכחות הצדדים סיכמו את טענותיהם בכתב וניתן צו לחברת הראל להעברת  
19 דוחות המפרטים את הסכומים שנצברו לזכות התובע בקרן הפנסיה לרבות זהות  
20 המעסיקות שהפרישו את הכספים (באופן שייתר מחלוקת אודות ביצוע כלל הפרשות על  
21 ידי המעסיקות הראשונה והשנייה) ;
- 22 30. בהתאם להחלטות בית הדין מיום 7.8.2022 ומיום 26.8.2022 הוחלף נציג ציבור (עובדים)  
23 שסיים את כהונתו, מר משה כהנא, בנציגת ציבור (עובדים), גבי שוש אבשלום, ופסק הדין  
24 ניתן אפוא על ידי המותב בהרכבו החדש.

### **תמצית טענות הצדדים :**

- 26 31. **התובע טוען**, בתמצית, כי התפטרותו מעבודתו בסטודיו (אי חזרתו מהחופשה ללא תשלום  
27 שאליה הוצא בשל משבר הקורונה), הסתיימה בנסיבות המזכות אותו בפיצויי פיטורים  
28 בהתאם לסעיפים 1 ו-11(א) חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג- 1963 (להלן : **חוק פיצויי**  
29 **פיטורים**).  
30 זאת, בשל אי תשלום שכר עבודתו בגין מחצית חודש 3/2020 ואי העברת הפרשות שנוכו  
31 משכרו לקרן הפנסיה בחודשים שסמוך למועד זה, חרף התראות והזדמנויות חוזרות  
32 שהעניק לאמיר ולמעסיקה השלישית לתקן מחדלים אלה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

- 1 עוד טוען התובע, כי הנתבעות 1-2 לא שילמו לו דמי נסיעות בתקופת עבודתו בנתבעת 1  
2 בטענה שגויה ומנוגדת להוראות הדין, כי דמי הנסיעות כלולים בשכר ששולם לו (בהקשר  
3 זה אף טוען התובע לפיצול פיקטיבי שנעשה בשלב כלשהו בשכרו, כפי שיורחב עוד להלן).  
4 לטענת התובע, נתבעות 1-2 לא שילמו לו גם דמי חגים וגמול שעות נוספות בגין שעות שבת  
5 כמתחייב, וכי התנהלותה של הנתבעת 2 משך כל תקופת העסקתו בנתבעת 1 מצדיקה את  
6 הרמת מסך ההתאגדות בינה לבין הנתבעת 1 תוך חיוב הנתבעת 2 בחובות הנתבעת 1 כלפי  
7 התובע.  
8 אשר לנתבעת 3 (המעסיקה השלישית) טוען התובע, כי נמנעה מתשלום פדיון חופשה ודמי  
9 הבראה וכי לא הפרישה עבורו את מלוא הכספים הנדרשים לקרן הפנסיה (בגין עבודה בימי  
10 שבת). כמו כן נטען, כי הנתבעת 3 לא מסרה לתובע מסמכים שחובה על מעסיק למסוק  
11 לעובד ובכלל זה הודעה לעובד, תלוש שכר לחודש 3/2020, מכתב שחרור וטופס 161 כדין,  
12 וכי התנהלותו של אמיר היתה מחייבת אף היא את הרמת המסך בינו לבין הנתבעת 3, ככל  
13 שההליכים נגדו לא היו מעוכבים.  
14 לבסוף טוען התובע, כי יש לחייב את כלל הנתבעים בתשלום זכויותיו עד המעבר לנתבעת  
15 3 ולחייב את הנתבעת 3 בזכויותיו שהחל ממועד המעבר אליה, וזאת בהתאם לסעיף 30  
16 לחוק הגנת השכר, תשי"ח-1958 (להלן: **חוק הגנת השכר**), וסעיף 1(ב) לחוק פיצויי  
17 פיטורים.  
18 **32. הנתבעות 1-2** מעלות טענות של התיישנות ושיהוי וכן טוענות, בתמצית, כי יש לדחות את  
19 התביעה נגדן תוך חיוב התובע בהוצאות, ובפרט נוכח התביעה האישית כנגד הנתבעת 2,  
20 שהוגשה בחוסר תום לב וללא בסיס.  
21 לטענת הנתבעות, כלל התשלומים והזכויות שהיה על הנתבעת 1 לשלם לתובע בגין תקופת  
22 עבודתו אצלה שולמו זה מכבר, וככל שנתרו סכומים כלשהם לתשלום הרי שהם מוטלים  
23 על הנתבעת 3 בלבד, בהתאם להסכם המכירה השני ולהוראות הדין.  
24 הנתבעות דוחות את טענות התובע בדבר זכאותו לתשלום שעות עבודה בשבת ואת זכאותו  
25 הנתבעת לדמי נסיעות, דמי הבראה ודמי חגים מן הטעמים שיפורטו להלן וטוענות, כי  
26 התובע התפטר מעבודתו בנתבעת 3 בנסיבות שאינן מזכות בפיצויי פיטורים.  
27 זאת, בין היתר, מאחר שבעת ההתפטרות קיבל התובע דמי אבטלה מהמוסד לביטוח  
28 לאומי ואף קודם לכן פתח עסק עצמאי, וממילא, לא הוכח הקשר הסיבתי שבין ההפרות  
29 הנתבעות על ידי התובע לבין התפטרותו, ולא הוכח כי העניק את ההתראה הנדרשת טרם  
30 התפטרותו.  
31 כך או כך טוענות הנתבעות, כי אף אם תיקבע זכאותו של התובע לפיצויי פיטורים, הרי  
32 שהחובה לשאת בהם מוטלת על הנתבעת 3 בלבד בהתאם להסכם הרכישה השני ומאחר



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

1 שהנתבעת 1 הפרישה את מלוא הסכומים שנדרשה להפריש עבור התובע לפיצויי פיטורים  
2 בתקופת העסקתו אצלה.  
3 33. **הנתבעת 3 טוענת**, כי אין להכיר בהתפטרותו של התובע כמזכה בפיצויי פיטורים משאינו  
4 עומד בשלושת התנאים שהותוו בהלכה הפסוקה. כך למשל, התובע טוען להתפטרות בשל  
5 איחור בתשלום שכר של מחצית חודש 3/2020 בלבד, בפתחו של משבר הקורונה, ועל פי  
6 מדובר בפיגור חד פעמי שלא ייחשב סיבה מוצדקת להתפטרות מזכה. כמו כן, התובע לא  
7 הוכיח את הקשר הסיבתי שבין האיחור התשלום השכר להתפטרות, ואף הוכח כי במשך  
8 תקופה חיפש אמתלה לעזוב את הסטודיו וניצל את הנסיבות שנוצרו על מנת לעשות כן.  
9 ממילא נטען, כי התובע לא העניק לנתבעת 3 את ההתראה הנדרשת לתיקון ההרעה  
10 הנטענת, ונהג בחוסר תום לב מובהק.  
11 לחילופין טוענת הנתבעת 3, כי אף אם ייקבע שהתובע זכאי לפיצויי פיטורים הרי שיש  
12 לחלק את התשלום בין מעסיקותיו על פני השנים בהתאם לדין לרבות סעיף 30 לחוק הגנת  
13 השכר, ומכל מקום, זכאותו של התובע מוגבלת אך למקום העבודה האחרון (הסטודיו  
14 באבן גבירול) ואינה יכולה לחול על תקופת העבודה במען הקודם. עוד נטען כי יש לנכות  
15 מסכום הפיצויים שנצברו לזכות התובע בקרן הפנסיה את הרווחים בגין הפקדות אלה.  
16 אשר לטענות התובע בדבר פדיון חופשה טוענת הנתבעת 3 כי חלקה בתשלום הוא לכל  
17 היותר 840 ₪, שכן יתרת התשלום מוטלת על כתפי המעסיקה השנייה בהתאם להסכם  
18 הרכישה השני.  
19 הנתבעת 3 אף דוחה את טענות התובע ביחס לאי ביצוע הפרשות בגין שעות שבת ולחילופין  
20 מעלה טענת קיזוז כפי שיפורט להלן, וכן טוענת כי מסרה לתובע הסכם עבודה כנדרש ואילו  
21 אי מסירת תלוש שכר לחודש 3/2020 מקורה במשבר הקורונה והצווים שהורו על סגירת  
22 הסטודיו.

### דיון והכרעה

23  
24 34. בהכרעה שלהלן נבחן תחילה את **נסיבות סיום עבודתו של התובע בסטודיו ושאלת זכאותו**  
25 **לפיצויי פיטורים**, וככל שזכאי – **על מי מוטלת החובה לשאת בהם** ;  
26 35. לאחר מכן נבחן את **זכאותו של התובע לזכויות הנתבעות על ידו בגין תקופת העסקתו על**  
27 **ידי הנתבעת 1** לרבות **תביעתו לחיוב אישי של הנתבעת 2 בחובות הנתבעת 1**, והשאלה **על**  
28 **מי מוטלת החובה לשאת בתשלום זכויות אלה כיום** ;  
29 36. לבסוף נדון **בזכאותו של התובע לזכויות הנתבעות על ידו בגין תקופת העסקתו על ידי**  
30 **הנתבעת 3**.  
31



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

### א. זכאות התובע לפיצויי פיטורים

#### 1.א. האם התפטרות התובע היא בנסיבות המזכות בפיצויי פיטורים?

37. אין מחלוקת כאמור, כי בתקופת עבודתו אצל המעסיקה השלישית נוכח משכרו של התובע מספר ניכויים שלא הועברו לקרן הפנסיה במועדם אלא רק לאחר סיום עבודתו (ניכויים בגין חודשי עבודה 12/2019, 1/2020 ו- 2/2020). כמו כן אין מחלוקת, כי שכרו של התובע בגין חודש 3/2020 (עד הוצאתו לחל"ת ביום 15.3.2020) שולם ביום 10.6.2020 וההפרשות לקרן הפנסיה בגין שכר חודש זה בוצעו רק בחודש 2/2021 (ראו בעדותו של אמיר עמ' 61 ש' 26-4 ובעדות התובע עמ' 28 ש' 12-3 ועמ' 29 ש' 12-4).

38. המחלוקת בין הצדדים אפוא היא בשאלה, האם על יסוד האמור לעיל עמדה לתובע הזכות להתפטר התפטרות מזכה בפיצויי פיטורים בהתאם לתנאי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים וההלכה הפסוקה, ודהיינו – האם מדובר בהרעה מוחשית בתנאי עבודתו של התובע או בנסיבות אחרות שבהן אין לדרוש ממנו שיחזור לעבודתו בסטודיו לאחר החל"ת; האם קיים קשר סיבתי בין ההרעה המוחשית או הנסיבות האחרות לבין ההתפטרות; והאם הוענקה למעסיקה השלישית התראה והזדמנות נאותה לתקן את ההרעה או הנסיבות, ככל שהן ניתנות לתיקון (דרישה שאינה מחויבת במקרים שבהם ברור כי המעסיק אינו מתכוון לתקן את ההרעה או הנסיבות או במקרים שבהם תנאי עבודתו של התובע נחותים מתנאי העבודה על פי דין).<sup>1</sup>

39. נקדים ונציין כי מן הראיות והעדויות שהובאו בפניו השתכנענו כי התובע עומד בדרישות אלה, והתפטרותו אכן מזכה בפיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 11(א) לחוק.

40. אשר לתנאי הראשון נפסק לא אחת, כי אי תשלום זכויות לעובד מכוח חוק, הסכם קיבוצי או צו הרחבה מהווה עילה להתפטרות מזכה, ועובד אינו חייב להשלים עם התנהלות מסוג זה מצד מעסיקו.<sup>2</sup>

41. במקרה שלפנינו המעסיקה השלישית ניכתה משכרו של התובע סכומים לקרן הפנסיה מבלי להעבירם ליעדם בשלושת החודשים האחרונים טרם הוצאתו לחל"ת (דצמבר 2019- פברואר 2020), וכן נמנעה מתשלום שכרו עבור חודש מרץ 2020 ומביצוע הפרשות לפנסיה בגין חודש זה.

42. התנהלות זו, של אי תשלום שכר עבודה וניכוי סכומים משכרו של עובד מבלי להעבירם לקרן הפנסיה מהווה הרעה מוחשית ו/או נסיבות שבהן אין לדרוש מהעובד להמשיך בעבודתו.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> דבי"ע (ארצי) ש/10-3 כהן – הלר פיסול ותכשיטים בע"מ, פד"ע כ"א 238; דבי"ע (ארצי) ש/10-3 כהן – הלר פיסול ותכשיטים בע"מ, פד"ע כ"א 238

<sup>2</sup> דבי"ע (ארצי) 11-05-26706 חיים שבתאי – טכנובר בע"מ, 10.6.2013, להלן: פס"ד טכנובר

<sup>3</sup> דבי"ע (ארצי) לב/39-3 ישעיהו גני נגד שבתנאי גני, פד"ע ד' 216, בסעיף 5 לפסק הדין



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

- 1 43. זאת, בפרט משמדובר בהפרה חוזרת ומודעת, כפי שאישר אמיר בחקירתו הנגדית:
- 2 "בידיעה של אודי זה נרשם כהפרשה בתלוש ולאורך כל הדרך
- 3 הבטחתי לו שזה יועבר. דיברתי איתו על זה כמה פעמים. כל
- 4 פעם שהייתי רואה אותו בסטודיו הייתי מדבר איתו על כך"
- 5 **עדות אמיר עמ' 63 ש' 15-11**
- 6
- 7 44. הנתבעת 3 טוענת כי לא מדובר בהרעה מוחשית או בנסיבות מזכות כדרישת סעיף 11(א)
- 8 לחוק פיצויי פיטורים, מאחר שהתובע התובע התפטר בגין אי תשלום שכר של חודש אחד בלבד,
- 9 ולמעשה מחצית חודש, בסכום כולל של 2,600 ₪, ופסיקת בתי הדין לעבודה אינה מכירה
- 10 באיחור/פיגור חד פעמי כמהווה הצדקה מספקת להתפטרות, מה גם שהתובע העיד לגבי
- 11 תקופה זו כי "הסתדר מבחינה כלכלית ולא היה רעב ללחם" (סעיף 34 לסיכומי הנתבעת
- 12 3). כמו כן טוענת הנתבעת 3, כי גם הפיגורים בהפרשות לקרן פנסיה מסתכמים בסך של
- 13 1,700 ₪ בלבד, וזכויותיו של התובע בקרן הפנסיה לא נפגעו כלל כתוצאה מפיגורים אלה.
- 14 45. איננו מקבלים טענות אלה.
- 15 אי תשלום שכר העבודה של התובע בגין מחצית חודש 3/2020 (עד הוצאתו לחל"ת), שקדם
- 16 לו פיגור חוזר ונשנה בהעברת הניכויים משכרו לקרן הפנסיה בחודשים 12/2019, ינואר
- 17 2020 ופברואר 2020, אינם בבחינת "איחור/פיגור חד פעמי" אלא הפרה חוזרת ונשנית של
- 18 חוזה העבודה על ידי המעסיקה השלישית, ופגיעה מהותית בזכויות המגן הבסיסיות של
- 19 התובע העומד בדרישת סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים.
- 20 בהקשר זה, אף טענות המעסיקה השלישית בדבר מצבה הכלכלי הקשה והמשבר שאליו
- 21 נקלעה בעקבות מגפת הקורונה אינן רלוונטיות לאי העברת הניכויים לקרן הפנסיה
- 22 בחודשים 12/2019 עד 2/2020, שקדמו לפרוץ המשבר, מה גם שאמיר העיד כי המעסיקה
- 23 השלישית המשיכה בביצוע הניכויים משכרם של התובע על אף שידעה כי לא תעבירם
- 24 ליעדם במועד. מכל מקום, אין במשבר הקורונה והשלכותיו הקשות כדי לפטור מעסיקים
- 25 מעמידה בחובותיהם הבסיסיות של עובדיהם.
- 26 לבסוף נבהיר, כי טענות הנתבעת 3 שלפיהן יש להתחשב בכך שמדובר בסכומים לא גבוהים
- 27 (שכר בסך של 2,600 ₪ בלבד ואי ביצוע הפקדות בסך כולל של 1,700 ₪ בלבד) וכי בתקופה
- 28 זו הצליח התובע להסתדר כלכלית חרף אי תשלום שכרו ואף לא נגרם נזק לזכויותיו
- 29 הצבורות בקרן הפנסיה, מוטב היה אלמלא הועלו.
- 30 זאת, מאחר שגובה השכר וההפרשות נגזרים מהיקף משרתו החלקי של התובע ואינם
- 31 יכולים לשמש לחובתו, והדגש אינו על גובה הסכומים אלא על עצם אי תשלום שכר
- 32 העבודה ואי ביצוע הפרשות לקרן הפנסיה, לרבות אי העברת כל הניכויים שנוכו משכרו
- 33 משך מספר חודשים.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

- 1 **46. אשר לתנאי השני, בדבר קיומו של קשר סיבתי בין ההרעה המוחשית/הנסיבות המזכות**  
2 **לבין ההתפטרות,** השתכנענו מעדויות הצדדים ומהתכתובות ביניהם בזמן אמת, כי התובע  
3 **אכן התפטר בשל אי תשלום שכרו ואי ביצוע ההפקדות לקרן הפנסיה, וזו היתה הסיבה**  
4 **המרכזית לאי חזרתו לעבודה בסטודיו לאחר החל"ת והתפטרותו.**
- 5 **47. כך למשל, מתכתובת בין אמיר לתובע עובר להתפטרות עולה בבירור, כי התובע מחכה**  
6 **לשוב לסטודיו אך מתנה את חזרתו בתשלום שכרו וזכויותיו:**
- 7 **"היי אמיר,**  
8 **סורי שאני חוזר רק עכשיו, אני בימים לא פשוטים עם אבא**  
9 **שלי.**  
10 **לגבי הסטודיו, חשוב לי שתדע שאני איתך אבל נקודה**  
11 **הנוכחית אני לא יכול להמשיך עד שלא תסדיר איתי את**  
12 **תשלום השכר שלי על חודש מרץ ותשלומי פנסיה של דצמבר**  
13 **ינואר ופברואר. אני לא יכול להגדיל את החובות שלך כלפיי**  
14 **ולחזור לעבוד כשאני לא יודע ואין לי שום בטחונות שתוכלי**  
15 **לשלם לי משכורת מכאן והלאה"**  
16 **(תכתובת מיום 15.5.2020 צורפה בנספח 6 לתצהיר התובע**  
17 **וראו גם תכתובות מיום 5.5.2020, 10.5.2020 ותכתובות**  
18 **מאחרות להתפטרות המעידות המלמדות על כך שהנושא שב**  
19 **ועלה בין הצדדים ואמיר הבטיח לטפל בו – תכתובות מיום**  
20 **20.5.2020 ומיום 10.6.2020)**
- 21
- 22 **48. אשר לטענת הנתבעת 3 כי התובע נתלה באי תשלום השכר וההפרשות כאמתלה**  
23 **להתפטרות הרי שלא עלה בידיה להוכיח סיבה אחרת להתפטרותו, ואף הטענה כי בתקופת**  
24 **החל"ת קיבל דמי אבטלה ופתח עסק עצמאי אינה מסייעת לה בכך.**
- 25 **49. זאת, מאחר שהתובע לא החל לעבוד במקומות אחרים לראשונה בתקופת החל"ת, אלא**  
26 **העיד כי מלכתחילה עבד בסטודיו במשרה חלקית ובמקביל לעבודה במקומות אחרים**  
27 **(מכון גרייט שייפ כפר סבא, ספורטן הוד השרון, ספורטן פתח תקווה אדיקשן יהוד וכו,**  
28 **עמ' 17 ש' 36- עמ' 18 ש' 6).**
- 29 **50. ממילא, אין פסול בכך שהתובע פעל להקטנת נזקו בתקופה שבא הוצא לחל"ת בשל משבר**  
30 **הקורונה ואף אין בכך שבחן אפשרויות תעסוקה נוספות/אחרות עובר להתפטרותו כדי**  
31 **ללמד על כך שההתפטרות לא נבעה מאי תשלום זכויותיו הקוגנטיות.**
- 32 **51. לכך יש להוסיף, כי מעדותו העקבית של התובע השתכנענו כי רצה וקיווה לחזור לסטודיו,**  
33 **שהיה עבורו בית משך שנים רבות, והיה עושה כן אילו זכויותיו היו מוסדרות או היה צפי**  
34 **ממשי ומחייב להסדרתן (ראו בעניין זה עדותו של התובע בדבר תחושותיו לסטודיו, בעמ'**  
35 **12 ש' 34-31).**
- 36 **52. במסקנה זו תומכת גם ההזדמנות הנוספת שהעניק התובע לאמיר, סמוך לאחר התפטרותו,**  
37 **להסדיר את זכויותיו, ובין היתר:**



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

1 "...במקום להתקשר תעשה העברה של כל הכסף עד סוף  
2 השבוע, השכר, הניכויים ומלוא ההפרשות כולל עבור שכר  
3 עבודה בשבתות ואז נדבר. חבל לי מאד שהדברים הגיעו לאן  
4 שהגיעו אבל זה המצב ופה אני עומד"  
5 (העתק מסרון מיום 20.5.2020, למחרת מכתב ההתפטרות,  
6 צורף בנספח 6 לתצהיר התובע)

7  
8 ולמחרת:

9  
10 "אמיר אם אתה רציני תעשה העברה על סוף השבוע הזה של  
11 הכל לחשבון 7596576 בנק לאומי סניף 837. ואז אפשר לדבר.  
12 דיברנו מספיק, הבטחת לפני זמן רב לשלם ולא עשית דבר,  
13 אחרי שאני אראה השבוע שהכל עבר נשוחח"  
14 (העתק מסרון מיום 21.5.2020, בנספח 6 לתצהיר התובע)

15  
16 53. תכתובות אלה בין הצדדים, עובר למכתב ההתפטרות ולאחריו, מעידות אף כי התובע עומד  
17 בתנאי השלישי של מתן התראה למעסיק בכתב והזדמנות נאותה לתקן את ההרעה טרם  
18 ההתפטרות, כפי שאישר גם אמיר בחקירתו הנגדית (עמ' 60 ש' 30 – עמ' 62 ש' 19, וראו  
19 גם את אישורו של אמיר כי ההפרשה לקרן הפנסיה בגין שכר חודש 3/2020 בוצעה רק  
20 כ-11 חודשים לאחר מכן, בחודש 2/2021, עמ' 62 ש' 26-21).

21 54. בהקשר זה איננו מקבלים את טענת הנתבעת 3 כי התובע לא העניק שהות מספקת לתיקון  
22 ההפרות על ידי הנתבעת 3, וכי יש לראות פגם בכך שמכתב ההתפטרות לא העניק כל  
23 התראה אלא התייחס להתפטרות המזכה כעובדה מוגמרת. זאת, בשים לב לפרק הזמן  
24 הממושך שבו דנו אמיר והתובע בהסדרת התשלומים והזכויות, כעולה מן התכתובות  
25 והעדויות שפורטו לעיל.

26 55. כמו כן איננו מקבלים את הטענה כי לא היה ברור מהודעותיו של התובע כי ככל שלא  
27 יוסדרו הזכויות הוא צפוי להתפטר, שהרי התובע הבהיר בהודעותיו כי לא ישוב לעבודתו  
28 בסטודיו ולא "יגדיל את החובות" של אמיר כלפיו כשאינו יודע "ואין לי שום בטחונות  
29 שתוכלי לשלם לי משכורת מכאן והלאה" (תכתובת מיום 15.5.2020, צוטטה לעיל).

30 56. טענות הנתבעת 3, כי לכל אורך הדרך היתה לה כוונה לפרוע את כל חובותיה כלפי התובע  
31 ויתר העובדים אינה יכולה לסייע לנתבעת 3 ככל שמדובר בכוונה שלא הגיעה למימושה  
32 עובר להודעת ההתפטרות ואף לא סמוך לאחריה.

33 57. לכל האמור עד כה יש להוסיף, כי במקרה זה אף מתעורר ספק בדבר עצם חובתו של התובע  
34 במתן ההתראה הנדרשת לנתבעת 3, מאחר שאי תשלום שכר ואי ביצוע הפקדות לפנסיה  
35 לרבות אי העברת ניכויים משכרו של עובד הם תנאים פחותים מתנאי הדין העשויים לפטור  
36 את העובד מחובת ההתראה (ראו בפס"ד טכנובר, לעיל). כך או כך, ומאחר שבעניינו  
37 התובע עומד בחובת ההתראה הנדרשת, מתייתר הצורך להכריע בשאלת חובת ההתראה  
38 בעניינו.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

58. אשר על כן, התובע עומד בתנאי סעיף 11(א) לחוק פיצויי פיטורים וזכאי לפיצויי פיטורים בהתאם לסעיף 1 לחוק.

59. עם זאת, משמדובר בהתפטרות ולא בפיטורים, והשתכנענו בקיומה של מחלוקת כנה ביחס להיותה מזכה בפיצויי פיטורים, התובע אינו זכאי לפיצויי הלנת פיצויי פיטורים שתבע.

### 2.א. מי חב בתשלום פיצויי הפיטורים לתובע ובגין איזו תקופה?

60. משקבענו כי התובע זכאי לפיצויי פיטורים יש להכריע על מי מוטלת החובה לשאת בהם.

#### המסגרת הנורמטיבית

61. סעיף 1(א) לחוק פיצויי פיטורים קובע, כי "מי שעבד שנה אחת ברציפות – ובעובד עונתי שתי עונות בשתי שנים רצופות – אצל מעסיק אחד או במקום עבודה אחד ופוטר, זכאי לקבל ממעסיקו שפיטרו פיצויי פיטורים" (ההדגשות הוספו). סעיף זה מטיל את חובת תשלום הפיצויים, ככל שמגיעים על פי חוק, בעד כל תקופת עבודתו של העובד באותו מקום עבודה, על המעסיק האחרון שפיטר אותו אף אם לא היה המעסיק שקיבלו לעבודה<sup>4</sup>.

62. על תכליתו של סעיף 1(א) לחוק פיצויי פיטורים נפסק כי:

"הזכויות שבהן מדובר בענייננו הינן הזכות לפיצויי פיטורין והזכות לפדיון חופשה. בשני החוקים העוסקים בכך קבע המחוקק עיקרון של שמירת זכויות העובד בעת חילופי מעבידים, כך שהנטל לקיום הזכויות לפיצויי פיטורין ודמי חופשה עובר אל כתפי המעביד החדש עבור תקופת העבודה אצל המעביד הקודם והחדש כאחד... הרעיון העומד מאחורי הוראות אלה וכן הוראות דומות נוספות... הוא, שקיימת זיקה בין העובד לבין "מקום העבודה". זיקה זו היא מרכזית ומשמעותית ביחסי העבודה ומחייבת הגנה. המחוקק הבטיח, כי זכויותיו על-פי חוק של עובד יישמרו גם כאשר הוא עובר ממעביד למעביד באותו מקום עבודה (ח' הרדוף, זכויות עובדים בחילופי מעבידים, בפירוק חברה ובכינוס נכסים (מלוא, תשמ"ח-1988) 22, 25). על עיקרון זה עמד גם בית-הדין לעבודה בשורה של פסקי-דין (ראה, למשל: דב"ע שס/67-413, בעמ' 198; דב"ע מא/127-53, בעמ' 251-252; דב"ע מו/3-618, בעמ' 52)<sup>5</sup>

63. סעיף 1(ב) לחוק פיצויי פיטורים קובע, כי "עובד שעבר ממקום עבודה למקום עבודה אצל אותו מעסיק ונתחלפו המעסיקים במקום העבודה הנוכחי, זכאי לקבל פיצויי פיטורים מהמעסיק הקודם בעד תקופת עבודתו אצלו או במקום העבודה הקודם כאילו פוטר העובד ביום חילופי המעסיקים כאמור; קיבל המעסיק החדש כאמור על עצמו, על פי התחייבות בכתב כלפי העובד, את האחריות לפיצויי הפיטורים שהיה העובד זכאי לקבלם מהמעסיק

<sup>4</sup> דב"ע שן/105-3 ת.ד.ל. שירותים טכניים (1986) בע"מ נ' אהרון בביאן פד"ע כב' 102, 104 (1990)  
<sup>5</sup> ע"א (עליון) 415/90 חיים (ויטאלי) מזרחי - יהודה פלפלי, הנאמן על נכסי אריה שטנדר, פ"מ מו(4), 601 (להלן: פסד מזרחי)



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

- 1 הקודם כאמור, יהיה המעסיק הקודם פטור מתשלום הפיצויים ויראו לענין חוק זה את  
2 תקופת עבודתו של העובד אצל המעסיק הקודם או במקום העבודה הקודם כאילו עבד  
3 במקום העבודה הנוכחי".
- 4 64. על פי הפסיקה, סעיף 1(ב) מתייחס "אך ורק למצב שבו התמלאו שני תנאים מצטברים –  
5 העובד עבר ממקום עבודה למקום עבודה אחר אצל אותו מעביד ונתחלפו מעבידים במקום  
6 העבודה הנוכחי. בענייננו הועסקה העובדת באותו בית-ספר ובאותם חצרים כל תקופת  
7 עבודתה, אלא שבמהלכה התחלפו המעבידים, כך שהסעיף הישים הוא סעיף 1(א) לחוק  
8 התואם את מדיניותו של המחוקק ליצור קשר לא רק בין העובד למעבידו, אלא גם בין  
9 העובד למקום עבודתו... זהו גם הפירוש שנתן בית המשפט העליון שהזדמן לו לדון בטענה  
10 דומה (ע"א 415/90 בע' 608)".<sup>6</sup>
- 11 65. סעיף 30(א) לחוק הגנת השכר קובע, כי אם "עבר מפעל מיד ליד או חולק או מוזג, אחראי  
12 גם המעסיק החדש לתשלום שכר עבודה ולתשלומים לקופת גמל המגיעים מן המעסיק  
13 הקודם, אלא שהמעסיק החדש רשאי, על ידי הודעה שיפרסם במפעל ובעתונות בדרך  
14 הקבועה בתקנות, לדרוש שתביעות תשלומים כאמור יוגשו לו תוך שלושה חדשים מיום  
15 ההעברה, החלוקה או המיזוג, ואם פרסם את ההודעה אחרי יום זה – מיום הפרסום.  
16 המעסיק החדש לא יהיה אחראי לתשלום תביעות שיוגשו לו כעבור התקופה של שלושה  
17 חדשים כאמור" (ההדגשות הוספו).
- 18 66. תכליתו של סעיף זה "להגן על העובדים, כך שלא תקופח המשכיות זכויות הביטוח שלהם,  
19 על ידי חילופי המעבידים במפעל בו הם מועסקים"<sup>7</sup>, והבטיח לעובד רצף של זכויות  
20 הקשורות לא רק למעביד, אלא גם למקום העבודה"<sup>8</sup>.
- 21 67. סעיף 30(ב) לחוק הגנת השכר מחריג את תחולת סעיף קטן (א) ממקרים שבהם הועבר  
22 המפעל (או חולק או מוזג) עקב פשיטת רגל או פירוק של חברה בשל אי יכולתה לשלם את  
23 חובותיה.
- 24 68. נשלים ונבהיר, כי החקיקה המסדירה את רציפות הזכויות בעת חילופי מעסיקים ואת  
25 זיקתו של העובד למקום העבודה אינה מונעת, כמובן, את האפשרות, כי "עם חילופי  
26 הבעלים או עובר לחילופי בעלים, יביאו הצדדים ליחסי העבודה האינדיבידואליים את  
27 היחסים החוזיים לידי סיום, בין בדרך פיטורים ובין בדרך התפטרות, הכל בכפוף, כמובן,  
28 להסכמים קיבוציים או לחוק מיוחד..."<sup>9</sup>.
- 29  
30

<sup>6</sup> דב"ע (ארצי) נד/3-26 מדינת ישראל – שושנה זינגר, פד"ע כ"ז 391 והאסמכתאות שם

<sup>7</sup> דב"ע נו/3-14 שלמה מקלוף – דרוקו בע"מ, דב"ע לד/1-6

<sup>8</sup> דב"ע מט/2-4 סבח - הד יצוא חקלאי בע"מ ואח', פד"ע כ 372

<sup>9</sup> דב"ע מא/3-127 ווהל – אנצלבץ, פד"ע י"ג, 248, להלן: פס"ד ווהל



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

### מן הכלל אל הפרט

- 1
- 2 69. בענייננו, כמפורט לעיל, התובע החל את עבודתו בסטודיו בחודש 9/2000 אצל המעסיקה
- 3 הראשונה; המשיך את עבודתו בסטודיו תחת המעסיקה השנייה החל מחודש 1/2011 ועד
- 4 חודש 7/2018; ובחודש 8/2018 נמשכה עבודתו בסטודיו תחת המעסיקה השלישי עד סיום
- 5 עבודתו בחודש 5/2020.
- 6 70. הוכח ולא נסתר, כי בעת חילופי בעלויות אלה נמשכה רציפות העסקתו של התובע בסטודיו
- 7 ללא שינוי; לא נערך לתובע גמר חשבון ולא שולמו לו פיצויי פיטורים על מי ממעסיקותיו
- 8 (למעט הפרשות לפיצויי פיטורים לקרן הפנסיה, כמתחייב).
- 9 71. במצב דברים זה, החובה לתשלום פיצויי הפיטורים לתובע בעד כל תקופת עבודתו בסטודיו
- 10 ("באותו מקום עבודה"), מוטלת על המעסיקה האחרונה, הנתבעת 3, וזאת בהתאם לסעיף
- 11 1(א) לחוק פיצויי פיטורים ולסעיף 30(א) לחוק הגנת השכר.
- 12 72. אשר לטענת התובע כי החובה לתשלום פיצויי פיטורים בגין התקופה שהחל ממועד תחילת
- 13 עבודתו ועד חודש 7/2018 (תקופת ההעסקה על ידי המעסיקה הראשונה והמעסיקה
- 14 השנייה) מוטלת על הנתבעת 1 ביחד ולחוד עם הנתבעת 3, הרי לשם כך נדרש התובע
- 15 להצביע על מקור נורמטיבי לחיוב הנתבעת 1, על אף שהנתבעת 3 המשיכה את העסקתו
- 16 בסטודיו על ידי הנתבעת 3 בדרך של "רציפות זכויות".
- 17 73. בהקשר זה טען התובע עוד בכתב התביעה המקורי, השני והמתוקן, כי הנתבעת 1 מכרה
- 18 את הסטודיו לנתבעת 3 תוך שוותקו "אופס" והחלה תקופת העסקה חדשה החל מיום
- 19 1.8.2018 (סעיף 4 לכתב התביעה המקורי; סעיף 4 לכתב התביעה השני; וסעיף 4 לכתב
- 20 התביעה המתוקן).
- 21 74. אולם, וכפי שעולה גם מהסיפא של סעיפים 4 לכתב התביעה השני ולכתב התביעה המתוקן
- 22 וכן מתלושי שכרו של התובע אצל המעסיקה השלישית, "איפוס" וותקו של התובע בתלוש
- 23 השכר לחודש 8/2018 (התלוש הראשון להעסקתו בנתבעת 3) תוקן בחודש העוקב, כך
- 24 שהחל מחודש 9/2018 הכירה הנתבעת 3 ברציפות זכויותיו של התובע בסטודיו החל מיום
- 25 1.9.2000.
- 26 75. נזכיר בהקשר זה, כי הרישום בתלושי השכר מהווה ראיה לאמיתות תוכנו למעט אם הוכח
- 27 בראיות מהימנות אחרת<sup>10</sup>, ובענייננו לא נטען וממילא לא הוכח אחרת, ואף אם היה זה
- 28 ניסיון מכוון לאיפוס וותקו של התובע, הניסיון כשל (וראו בעניין זה גם שינוי ותק קודם,
- 29 בתקופת העסקתו של התובע על ידי המעסיקה השנייה, שתוקן בעקבות פניית התובע –
- 30 עדות ציפי, עמ' 43 ש' - 13 וש' 25-19 ועמ' 44 ש' 1-4).

<sup>10</sup> דב"ע מז/146-3 יוסף חוג'ירית- שלום גל ואח', פד"ע כ' 19; דב"ע נו/149-3 פבל רוזנבוים – עמישב שירותים בע"מ, ניתן ביום 20.5.1996



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

- 1 76. הנה כי כן – רציפות זכויותיו של התובע לא נקטעה בעת המעבר מהנתבעת 1 לנתבעת 3  
2 אלא נמשכה, והתובע לא ביקש להתפטר מעבודתו בנתבעת 1 בשל חילופי המעסיקים  
3 ולסיים את עבודתו בסטודיו (התפטרות שהיתה מזכה בפיצויי פיטורים<sup>11</sup>), אלא בחר  
4 להמשיך את עבודתו ברציפות תחת הנתבעת 3.
- 5 77. משזו היתה בחירתו, והתובע אף לא ביקש לחזור בו ממנה בעת שהיה מיוצג והגיש את  
6 כתב התביעה המקורי והשני, הרי שלא ניתן לקבל את טענתו כי לא נעשה הליך מסודר של  
7 העברת זכויות מהמעסיקה השנייה לשלישית באופן המקיים היום בדיעבד זכות לפיצויי  
8 פיטורים בעת העברת הבעלות, ועילה לחיוב המעסיקה השנייה בתשלום פיצויי הפיטורים.  
9 78. העברת הבעלות בין המעסיקה השניה לשלישית נעשתה בדרך של רציפות זכויות,  
10 והעסקתו של התובע בסטודיו נמשכה תחת המעסיקה השלישית והאחרונה.  
11 79. זאת, אף אם לא נכרת חוזה עבודה בין התובע למעסיקה השלישית, וכפי שנפסק:  
12 "עובד העובר ביודעין למעביד חדש, רואים אותו כמי שהסכים  
13 לעבור, גם אם לא נתן את הסכמתו המפורשת לכך; בהתנהגותו  
14 קיבל העובד את הצעת המעביד החדש להעסיקו"<sup>12</sup>  
15
- 16 80. נוסף, כי השתכנענו מעדותו של התובע כי היה מודע לחילופי המעסיקים ולדברי הנתבעת  
17 2 ואמיר בפניו ובפני עובדים נוספים בדבר השמירה על רצף זכויותיהם, ובין היתר:  
18 "גם כשאמיר לקח את הסטודיו וגם כשציפי לקחה את  
19 הסטודיו כל אחד הבהיר בתורו שהכל נשמר, כל הזכויות  
20 והרצף ושום דבר לא נפגע"  
21 (עמ' 3 ש' 11-12)  
22  
23 ובהמשך:  
24  
25 "גם כשאמיר קנה את הסטודיו... הכל ממשיך כרגיל...  
26 כשכבר החלטתי להפטר מהסטודיו של אמיר... מבחינתי  
27 סטודיו בי זה ציפי, סטודיו בי יו זה אמיר"  
28 (עמ' 11 ש' 8-10; עמ' 13 ש' 13-14)  
29
- 30 81. לאור האמור, ומשהתובע לא הצביע על עילה לחיוב הנתבעת 1 בתשלום השלמת פיצוי  
31 הפיטורים בגין תקופת העסקתו אצלה ואצל המעסיקה הראשונה, הרי שהנתבעת 3 – והיא  
32 בלבד – צריכה לשאת בתשלום פיצויי הפיטורים לתובע.
- 33 82. נעיר בהקשר זה, כי לא נעלמו מעינינו טענות התובע באשר להתנהלותה של הנתבעת 1  
34 והעומדת בראשה (הנתבעת 2) בתקופת העסקתו הממושכת אצלה, לרבות בהתייחס  
35 לחילופי הבעלות שבין המעסיקה הראשונה לשנייה; לקשר שנותר בין רותי לציפי

<sup>11</sup> בג"ץ 8111/96 הסתדרות העובדים החדשה נ' התעשייה האווירית לישראל בע"מ ואח', פ"ד נה(6), 481 (להלן: בג"ץ רמתא), ועל האפשרות להתפטר בעת חילופי מעסיקים התפטרות מזכה בפיצויי פיטורים ראו לעיל בפס"ד ווהל  
<sup>12</sup> פס"ד מזרחי ובג"ץ רמתא, שם



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

- 1 ומעורבותה של רותי בניהול הנתבעת 1; לניסיון לאפס את ותקוו של התובע שלא כדין  
2 ולפצל את שכרו – ולאור כל אלה, אי הצדק שהתובע רואה בשחרור הנתבעת 1 מחובת  
3 תשלום פיצויי הפיטורים שלו. אולם, ואף ככל שנפלו הפגמים האמורים בהתנהלות  
4 הנתבעות 1-2, הרי שאין בהם כדי להטיל חובת תשלום פיצויי פיטורים מקום שבו היא  
5 אינה מוטלת על פי דין.
- 6 83. לבסוף, אשר לפסיקה שאליה הפנה התובע בסיכומיו, שבה חויבו מספר מעסיקים יחד  
7 בתשלום פיצויי פיטורים, הרי שמדובר בנסיבות שונות מנסיבות המקרה שלפנינו, מאחר  
8 שרציפות זכויותיו של התובע בסטודיו נשמרה אצל כל מעסיקותיו (להבדיל ממצב של  
9 "סגירה-פתיחה" ועריכת גמר חשבון בתום עבודתו אצל כל מעסיקה), ומכאן גם החובה  
10 לשאת בתשלום פיצויי הפיטורים מוטלת על המעסיקה האחרונה.
- 11 התייחסות לטענות הצדדים באשר לתחולת סעיף 1(ב) לחוק פיצויי פיטורים
- 12 84. על פי לשון סעיף 1(ב) לחוק פיצויי פיטורים והפסיקה שצוטטה לעיל, סעיף זה רלוונטי רק  
13 כאשר עובד עובר ממקום עבודה אחד למקום עבודה אחר אצל אותו מעסיק, ובמקום  
14 העבודה שאליו עבר התחלפו המעסיקים.
- 15 85. חוק פיצויי פיטורים אינו כולל הגדרה של המושג "מקום עבודה", המופיע הן בחלופה א'  
16 והן בחלופה ב' של סעיף 1 לחוק, אך בהתאם לפסיקת בית הדין הארצי לעבודה שאליה  
17 הפנה התובע עצמו, "תכלית החוק בעניין זה היא, שהעברת עובד ממפעל למפעל של אותו  
18 מעביד כאשר יש גם החלפת בעלות על מפעל, לא תפגע בזכויות העובד לפיצויי פיטורים"<sup>13</sup>.
- 19 בהתאם לתכלית זו נפסק שם, כי שני סניפים של רשת מסעדות ייחשבו כ"מקום עבודה  
20 אחד" לצורך חוק פיצויי פיטורים, ולכן – ומקל וחומר, יש לראות בסטודיו אחד שעובר  
21 ממען אחד לאחר, כמקום עבודה אחד לצורך החוק.
- 22 86. לטעמנו, פרשנות אחרת, שלפיה מעבר של משרדים או בית עסק מכתובת אחת לאחרת  
23 מהווה מעבר ממקום עבודה אחד לאחר כהגדרת חוק פיצויי פיטורים היא פרשנות שאינה  
24 מתיישבת עם תכלית החוק<sup>14</sup> ואף לא עם מציאות החיים.
- 25 87. לפיכך, ומאחר שאין לראות במעבר הסטודיו מהמען הראשון למען החדש כמעבר בין  
26 מקום עבוד אחד לאחר כהגדרת החוק, ממילא אין רלוונטיות לטענות הנוגעות לסעיף 1(ב)  
27 לחוק כפיצויי פיטורים במקרה שלפנינו.
- 28 התייחסות לטענות הצדדים באשר לתחולת סעיף 30 לחוק הגנת השכר
- 29 88. התובע והנתבעת 3 מפנים להוראת סעיף 30 לחוק הגנת השכר ולפסיקה הקובעת כי "סעיף  
30 זה לא נועד לפרוק את המעסיק הקודם מחובותיו על פי דין, ככל שקיימים, אלא להטיל

<sup>13</sup> עי"ע (ארצי) 142/03 לי כנפו – פיקאסו הרצליה 1993 בע"מ, 14.6.2005, להלן: פס"ד כנפו  
<sup>14</sup> כמפורט בסעיפים 8-10 לפס"ד כנפו, שם



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

- 1 גם על המעסיק החדש – בהתקיים הנסיבות המנויות בסעיף 30 לחוק חבות בגינן בדמות  
2 ערבות<sup>15</sup>. רוצה לומר, הטלת החבות על המעסיקה השלישית אינה פוטרת את המעסיקה  
3 השנייה מתשלום פיצויי פיטורים לתובע בגין תקופת עבודתו אצלה, ומאחריותה לחובות  
4 המגיעות לתובע בגין תקופה זו.
- 5 89. ואולם, כעולה מלשון הסעיף והפסיקה, החובה המוטלת על המעסיק הקודם מכוח סעיף  
6 30 לחוק היא על חובותיו על פי דין, ככל שקיימים, ומשלא מצאנו מקור נורמטיבי לחיוב  
7 הנתבעת 1 בתשלום פיצויי פיטורים לתובע, לא ניתן להיעזר בסעיף 30 לשם כך.
- 8 90. אשר לטענת הנתבעת 1, כי העברת הסטודיו מהמעסיקה הראשונה אליה נעשתה אגב  
9 פירוק המעסיקה הראשונה (סעיף 30(ב) לחוק הגנת השכר), וכי אין הכרח שההעברה  
10 תתבצע "סימולטנית כתוצאה מהפירוק", אין לקבל פרשנות זו.
- 11 91. סעיף 30(ב) לחוק הגנת השכר רלוונטי למקרים שבהם ההעברה מבוצעת "עקב פשיטת רגל  
12 או פירוק" ואילו במקרה שלפנינו חלפו כשלוש שנים מאז חתימת הסכם המכירה הראשון  
13 ועד פירוק המעסיקה הראשונה (כמפורט בסעיפים 5-3 לפסק דין זה לעיל). לפיכך, הטענה  
14 בדבר החלת סעיף 30(ב) לחוק הגנת השכר במקרה שלפנינו, נדחית.
- 15 92. לבסוף נבהיר, כי מקובלת עלינו טענת התובע שעצם ידיעתו את זהות מעסיקותיו הקודמות  
16 אינה מטילה עליו חובה לדרוש את חובותיו ממעסיקות אלה (למשל להגיש תביעת חוב  
17 בעת פירוק המעסיקה הראשונה).
- 18 93. בהתאם להלכה זו ולעקרון רציפות הזכויות זכאי התובע לקבל פיצויי פיטורים מהנתבעת  
19 3 גם בגין תקופת העסקתו אצל מעסיקותיו הקודמות אף לא דרש את זכויותיו (ממילא  
20 נכון הדבר לגבי זכויות שטרם התגבשו ולא ניתן היה לדרוש).
- 21 התייחסות לטענת התובע בדבר תשלום פיצויי הפיטורים לעובדת נעמי קנטי
- 22 94. אין מחלוקת, כי בעת העברת הבעלות מהמעסיקה השנייה לשלישית הוסכם בין ציפי  
23 לאמיר כי יחלקו ביניהם את תשלום פיצויי הפיטורים לעובדת בשם גב' נעמי קנטי (להלן:  
24 **גב' קנטי**), שעמדה על קבלת פיצויי פיטורים בעת המעבר.
- 25 95. לטענת התובע, העובדה כי המעסיקה השנייה והשלישית שילמו לגב' קנטי את פיצויי  
26 הפיטורים מלמדת על כך שידעו בעת העברת הבעלות כי יש לעובד מועבר זכות לתשלום  
27 פיצויי פיטורים, אך סמכו על כך שעובדים אחרים לא יודעים על כך ולא יבקשו זאת.
- 28 96. לטעמנו, אין בהסדר הפרטני שהושג עם גב' קנטי כדי לתמוך בטענות התובע, וממילא אין  
29 בו כדי לשנות מהוראות הדין.
- 30 97. מטעונו הצדדים עלה, כי בעת המעבר מהמעסיקה השנייה לשלישית ביקשה גב' קנטי,  
31 לסיים את העסקתה אצל המעסיקה השנייה תוך עריכת גמר חשבון וקבלת פיצויי

<sup>15</sup> ע"ע (ארצי) 53000-12-17 כרמל עזרא שקרגי – MULUE HAILE, 3.6.2018.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

- 1 פיטורים, כך שנסגרה תקופת ההעסקה הקודמת. זאת, בשונה מהתובע שהמשיך את  
2 עבודתו אצל המעסיקה השלישית תוך שמירה על רצף זכויותיו.  
3 98. התחייבותה של גבי קנטי להמשיך לעבוד אצל המעסיקה השלישית כתנאי לקבלת  
4 הפיצויים, כמו גם המשמעות שיש להמשך העסקתה אצל המעסיקה השלישית בתכוף  
5 לאחר סיום עבודתה אצל המעסיקה השנייה אינם עומדים לבחינה והכרעה עובדתית  
6 ומשפטית בהליך שלפנינו, ומדובר בעובדת שהיא צד שלישי להליך, ואף לא נקראה לעדות.  
7 99. מכל מקום, ההסדר הפרטני שאליו הגיעה לכאורה גבי קנטי עם המעסיקה השנייה  
8 והסכמת הנתבעות 1 ו-3 לשאת בתשלום פיצויי הפיטורים שלה במשותף (כחלק  
9 מהתחשבות כוללת שנערכה ביניהם), אינם משנים את הנסיבות העובדתיות והמשפטיות  
10 בענייני התובע, כפי שפורטו לעיל, וככל שהתובע היה מבקש להתפטר בעת חילופי הבעלות  
11 היה זכאי אף הוא לפיצויי פיטורים מהנתבעת 1 בגין תקופת עבודתו אצל המעסיקה  
12 הראשונה והשנייה.
- 13 התייחסות לטענות בדבר הסכם המכירה הראשון, זיכרון הדברים והסכם המכירה השני
- 14 100. חלקים נרחבים בחקירות העדים, בטיעוני הצדדים ובסיכומיהם הוקדשו למישור  
15 היחסים העסקיים שבין המעסיקה הראשונה לשנייה ובעליהן (רותי וציפי), ובין המעסיקה  
16 השנייה לשלישית, לרבות הסכמי המכירה שנחתמו בין הצדדים, זיכרון הדברים וחלוקת  
17 האחריות לתשלום זכויותיהם של העובדים אגב הסכמי מכירה והעברות בעלות אלה.  
18 101. אולם, הסכמות שהושגו בין מעסיקות והודעות שלפיהן לא יחובו בחובות כלפי התובע  
19 ו/או כלפי עובדים נוספים אינן יכולות לגבור על הוראות הדין ולשחרר מעסיקות מלשאת  
20 בחובות אלה, ככל שישנן<sup>16</sup>.
- 21 102. לפיכך, ובהעדר רלוונטיות של טענות אלה לזכויות הנתבעות, מתייתר הצורך להכריע  
22 בהן.
- 23 103. עם זאת ולמעלה מן הדרוש יוער, כי מהסכם המכירה השני עולה כי המעסיקה  
24 השלישית נטלה על עצמה את האחריות ל"תשלום עבור כל זכויות העובדים" החל ממועד  
25 הביצוע – 1.8.2018 ואילך (סעיפים 4.5 ו- 10.1 להסכם המכירה השני), ואילו זכאות  
26 התובע לפיצויי פיטורים בשל התפטרותו בנסיבות מזכות התגבשה, כאמור, בחודש  
27 5/2019.
- 28 104. כמו כן עלה מעדותו של אמיר, כי היה ער לכך שהנתבעות 1-2 לא מעוניינות לשאת  
29 בתשלום זכויות של עובדים בעת העברת הבעלות אך לא ביקש להסדיר את כל הכרוך בכך  
30 מראש על מנת להימנע/לצמצם חבות עתידית, והכל היה חלק מהמשא ומתן וההסכמות  
31 החוזיות שאליהם הגיעו (ראו למשל בעדותו של אמיר בעמ' 56 ש' 10-6: "ציפי לא רצתה

<sup>16</sup> פס"ד מעגלי תיירות בע"מ, שם



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

1 לשלם לאף עובד כלום" ובעמ' 71 ש' 20: "הם אמרו לי אנחנו יודעות שאנחנו צריכות  
2 לפטר אותם אבל אנחנו לא רוצות".

### סיכום ביניים

3  
4 105. לאור האמור עד כה, החובה לשאת בתשלום פיצויי הפיטורים לתובע החל ממועד  
5 תחילת עבודתו בסטודיו (המהווה "מקום עבודה אחד" לצורך חוק פיצויי פיטורים), ועד  
6 מועד סיום עבודתו מוטלת על הנתבעת 3.

7 106. זאת, בסכום כולל 145,000 ₪ (כמוסכם במעמד דיון ההוכחות השני), ובניכוי  
8 הסכומים שנצברו לזכות התובע ברכיב פיצויי הפיטורים בהראל.

9 107. על פי דוח עדכני מהראל (דוח תנועות לתאריך 5.12.2021 הוגש לתיק בית הדין ביום  
10 18.12.2021), צבורים לזכות התובע 45,031.4 ₪ ברכיב הפיצויים, שמהם יש להחסיר את  
11 שיעורי ההפקדות שבוצעו על ידי "אופק כושר בע"מ" בסך של 516.06 ₪, כך שהיתרה  
12 הצבורה עומדת על סך של 44,515.34 ₪.

13 108. ערים אנו לטענת הנתבעות לקיומו של פער בין דוח תנועות זה לבין דוח התנועות  
14 שהוגש על ידי התובע ביום 2.6.2021 (דוח תנועות לתאריך 31.5.2021), אך ממילא, השלמת  
15 פיצויי הפיטורים לסכום המוסכם של 145,000 ₪ מעבר לסכום הצבור תיעשה לאחר  
16 שחרור הכספים הצבורים בהראל, ואין צורך לנקוב בסכומים אלה במסגרת הכרעתנו.

17 109. אשר לטענה בדבר הרווחים שנצברו בקרן הפנסיה (טענה שהועלתה לראשונה במעמד  
18 ההוכחות ובסיכומי הנתבעות והתובע טען כי מדובר בהרחבה חזית), הרי שהתובע  
19 מלכתחילה לא טען כי יש להפחית מהסכום שנצבר לזכותו את רווחי קרן הפנסיה  
20 ולהשלים לו סכום גבוה יותר ולכן לא ברורה טענת הנתבעות, שהרי הנתבעת 3 צריכה  
21 לשלם לתובע את הפרש בין סכום פיצויי הפיטורים שצבור ברכיב זה בהראל (כולל  
22 רווחים ככל שנצברו), לבין הסכום המוסכם בסך 145,000, וככל שנצברו רווחים הם  
23 מפחיתים ממילא את סכום ההשלמה<sup>17</sup>.

### ב. זכאות התובע לזכויות הנתבעות בגין תקופת עבודתו בנתבעת 1

24  
25 110. מוסכם על הצדדים, כי בתקופת עבודתו בנתבעת 1 עבד התובע בימים שני, שלישי,  
26 חמישי ושבתי, בהיקף שנע בין שעתיים לשלוש שעות עבודה ביום (ימי שני החל משעה  
27 17: 30 עד שעה 19: 30 או 20: 30; ימי שלישי החל משעה 17: 30 עד 19: 30; ימי חמישי החל  
28 משעה 17: 30 עד שעה 19: 30 או 20: 30; ובימי שבת החל משעה 17: 30 ועד שעה 20: 30).

<sup>17</sup> ראו בהרחבה בסעי' (ב"ש) 48489-04-14 אילנה קאטר נ' קרנות קורת לישראל-עמותה לפיתוח כלכלי, 14.12.2015, סעיפים 28-34 לפסק הדין; ערעור על פסק הדין; ערעור על פסק הדין נדחה בע"ע (ארצי) 39921-01-16 אילנה קאטר קרנות קורת לישראל-עמותה לפיתוח כלכלי, 22.11.2017.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

- 1.111 כמו כן מוסכם, כי שכרו השעתי של התובע בימי חול עמד על 130 ₪ בחודשים 1/2011 עד 6/2011 (להלן: **התקופה הראשונה**) והחל מחודש 7.2011 הועלה שכרו השעתי של התובע ל- 180 ₪ ונותר כך עד סיום עבודתו בחודש 7/2018 (להלן: **התקופה השנייה**).
- 1.112 מתלושי השכר של התובע עולה, כי בתקופה הראשונה קיבל התובע שכר על עבודה בימי שבת בשיעור 195 ₪ לשעה (150% מערך השעה שעמד באותה עת על 130 ₪), ואילו בתקופה השנייה עמד שכר עבודתו בימי שבת על סך של 225 ₪ (המהווים 125% מערך השעה ששולם בתקופה זו, בסך 180 ₪).

### 1.ב. הזכויות הנתבעות

#### התביעה לתשלום דמי נסיעות

- 1.113 אין מחלוקת כי בחודש 1/2016 התובע בדק את תלושי השכר שלו בנתבעת 1 וגילה, בין היתר, כי הם אינם כוללים תשלום בגין דמי נסיעות.
- 1.114 בעקבות גילוי זה (ונושאים נוספים שיפורטו להלן), פנה התובע לנתבעת 2 בדואר אלקטרוני ביום 7.1.2016, וביקש להסדיר את הנושא, ואילו הנתבעת 2 השיבה לו כי "הוצאות נסיעה מאז ומתמיד זה כלול בשכר" (נספח 11 לתצהיר התובע).
- 1.115 בהמשך התכתבות זו ניהלו הצדדים משא ומתן שבמסגרתו העבירה הנתבעת 2 לידי התובע טיוטת הסכם עבודה (שבסופו של דבר לא נחתם על ידי התובע), ובהודעת דוא"ל מיום 28.2.2016 כתבה הנתבעת 2 לתובע כי "את הנסיעות שזה כולל (מוסיפה סעיף בתלוש)", והתובע השיב לה כי:

"להצעתך לתעריף שבת חדש, הכללת נסיעות בשכר, ולכל יתר הסעיפים בהסכם החדש שהעברת אלי, אין לי עדיין תשובה, אוכל להתייחס לזה רק אחרי שנסיים לפתור את כל העניינים שדיברנו עליהם.

**כן חשוב לי להזכיר, בקשר להכללת הנסיעות בשכר, שאין ביננו היום הסכם שמאפשר לך לכלול אותן ואני לא מסכים לזה"**

(נספח 11 לתצהיר התובע, ההדגשות הוספו)

- 1.116 הגם שהצדדים לא הגיעו להסכמות בנושא דמי הנסיעות, החל מחודש 2/2016 החל הנתבעת 1 לפצל את שכרו השעתי של התובע לשכר ודמי נסיעות (170 ₪ לשעה ו- 10 ₪ נסיעות במקום 180 ₪ לשעה, ובשבת 215 ₪ לשעה ו- 10 ₪ נסיעות במקום 225 ₪).
- 1.117 תשלום זה נמשך החל מחודש 2/2016 ועד סיום עבודתו של התובע בנתבעת 1 בחודש 7/2018 (כשנתיים וחמישה חודשים), והתובע טוען כי הוא זכאי לתשלום מלא של דמי נסיעות מאחר שמדובר בפיצול פיקטיבי לשכר ודמי נסיעות, בניגוד להסכמת הצדדים.
- 1.118 מנגד, טוענת הנתבעת 1, כי מלכתחילה הוסכם בין הצדדים ששכרו השעתי של התובע כולל תשלום בגין דמי נסיעות, וכי בחודש 2/2016 רק בוצעה התאמה של הרישום בתלושי



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

- 1 השכר לסיכום זה. מכל מקום טוענת הנתבעת 1, כי משהתובע לא הודיע על התפטרותו  
2 בעקבות השינוי בתנאי שכרו יש לראותו כמי שקיבל על עצמו שינוי זה בהתנהגות.  
3 119. על פי ההלכה הפסוקה עובד אכן ייחשב כמי שהסכים לשינוי ו/או פגיעה בתנאי עבודתו  
4 אף ככל שהביע מורת רוח על כך, אם המשיך לעבוד תקופה ממושכת בתנאים החדשים,  
5 שאז ייחשב כמי שהסכים להם ולשינוי חוזה העבודה בהתנהגות<sup>18</sup>.  
6 120. הלכה זו יפה גם בעניינו של התובע, שהיה מודע לפיצול שכרו השעתי לשכר עבודה ודמי  
7 נסיעות החל מחודש 2/2016 ואף הביע מחאתו על כך, אך המשיך לעבוד בנתבעת 1 חרף  
8 השינוי האמור משך 29 חודשים נוספים (ראו בעדות התובע עמ' 15 ש' 9-1).  
9 121. לפיכך, התובע אינו זכאי לתשלום דמי נסיעות החל מחודש 2/2016 ואילך.  
10 122. אשר לתקופה שקדמה לחודש 2/2016, שבה לא שולמו לתובע דמי נסיעות ואף לא  
11 נמסרו לתובע חוזה עבודה או הודעה לעובד הקובעים כי שכרו כולל דמי נסיעות<sup>19</sup>, הרי  
12 שהתובע זכאי לתשלום דמי נסיעות כדין.  
13 123. אשר לסכום התביעה ברכיב זה – משלא עלה בידי הנתבעת 1 לסתור את טענת התובע  
14 כי בתקופה הרלוונטית התגורר בבית הוריו ביהוד (עדות התובע, עמ' 24 ש' 20-25), הרי  
15 שלא ניתן להסתפק בהשערות שהעלתה הנתבעת 1 כדי לבסס קביעה עובדתית אחרת.  
16 124. בנסיבות אלה, ומשלא נסתר גם תחשיב דמי הנסיעות בנספח 14 לתצהיר התובע  
17 (לרבות עלות כרטיס "חופשי חודשי"), זכאי התובע לתשלום דמי נסיעות בסך כולל של  
18 12,150 ₪ (50 חודשים החל מחודש 11/2011 ועד חודש 1/2016, כולל במכפלת תעריף  
19 חופשי חודשי שציין התובע, ולא נסתר).  
20 **התביעה לגמול עבודה בשבת**  
21 125. כאמור, בחודש 1/2016 פנה התובע לנתבעת 2 בבקשה להסדיר את תשלום הזכויות  
22 שאינן משולמות לו (נספח 11 לתצהיר התובע), ובין היתר גמול עבודה בשבת בשיעור של  
23 150% (במקום גמול בשיעור 125% בלבד ששולם לו בתקופה השניה, כמפורט בסעיפים  
24 103-105 לעיל).  
25 126. בהקשר זה טענו הנתבעות 1-2, כי בתחילת שנת 2016 ביקשו להפחית לתובע את שעת  
26 עבודתו השלישית בשבת (כך שיעבוד בימי שבת שעתיים בלבד), וזאת "בשל ביקוש מועט  
27 וחוסר כדאיות כלכלית, ואילו התובע התעקש להשאיר את השעה השלישית בטענה כי  
28 הורדתו תפגע בהכנסתו ולכן, ולאחר שנוהל ביניהם משא ומתן בנושא, הסכים התובע  
29 "להמשיך לקבל תשלום של 125% עבור 3 השיעורים ולכן לא הורד השיעור האחרון ביום  
30 שבת" (סעיף 13 לתצהיר הנתבעת 2).

<sup>18</sup> תביע (ארצי) נד/3-86 יוחנן גולן נגד אי.א.ל.די בע"מ, 30.6.1994, להלן: הלכת יוחנן גולן  
<sup>19</sup> דביע 3-63/98 בובליל – א.א.צ שירותים משפטיים בע"מ, פד"ע לב 91



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

127. התובע כופר בטענות הנתבעות 1-2 בדבר הסכמה כאמור וממילא, ואף מבלי להכריע  
עובדתית בשאלה זו, התובע אינו יכול לוותר על זכות קוגנטית של קבלת תגמול בגין עבודה  
בשבת בהתאם לסעיף 17 לחוק שעות עבודה ומנוחה, תשי"א-1951, (להלן: **חוק שעות  
עבודה ומנוחה**).
128. בהקשר זה טוענות הנתבעות, כי חלק גדול משעות עבודתו של התובע בשבת לא היוו  
שעות עבודה במנוחה השבועית כהגדרת החוק מאחר שחלו לאחר צאת השבת, וככל שיש  
להשלים לתובע תגמול בגין שעות שבת יש להשלימו ביחס לשעות שחלו בשבת בלבד, ולקזז  
מסכום ההשלמה את התגמול העודף בשיעור 25%, שהנתבעת 1 שילמה לתובע על שעות  
שבת שחלו לאחר צאת שבת, ובקיצוץ האמור נותר התובע בחוב כלפי הנתבעת 1 בסך של  
709 ₪ (**סעיפים 14-16 לתצהיר הנתבעת 2**).
129. לאחר שבחנו את טענות הצדדים בנושא זה השתכנענו, כי יש להשלים לתובע גמול  
עבודה בשבת בשיעור 25% על שעות עבודה שחלו בשבת (להבדיל משעות עבודה לאחר  
צאת שבת), ובאשר לשעות שלאחר צאת השבת אין להשלים תגמול (ותחשיב התובע אף  
אינו כולל אותו), אך גם אין לקזז את הגמול העודף לכאורה ששולם לתובע, בשיעור 25%.  
להלן נפרט טעמינו.
130. אין מחלוקת, כאמור, כי ההסכמה המקורית בין הצדדים היתה כי התובע מקבל גמול  
שעתי בשיעור 150% בגין עבודתו בימי שבת (ראו בתקופה הראשונה – 130 ₪ לשעה  
באמצע השבוע ו-195 ₪ לשעה בשבת). כמו כן אין מחלוקת, כי לא היתה הבחנה בין שעות  
שבת שחלות לפני צאת השבת ואחריה, וכל שעת עבודה שנעבדה בשבת זיכתה את התובע  
בתגמול עודף, בין אם מדובר בשעה שחלה בשבת ובין אם בשעה שלאחר צאת השבת (וזאת  
הן בתקופה הראשונה והן בתקופה השנייה).
131. הסכמות אלה לא מצאו ביטויין בהסכם עבודה או מסמך הודעה לעובד כמתחייב, אך  
הן עולות מתלושי השכר של התובע וכאמור, אינן במחלוקת.
132. אשר לתקופה השנייה, שבה העלתה הנתבעת 1 את שכרו השעתי של התובע ל-180 ₪  
וגמול שבת הועלה ל-225 ₪ (המהווים 125% מערך השעה הרגילה בלבד ולא 150% כפי  
ששולם בתקופה הראשונה), הרי שהנתבעת 1 היתה רשאית לעשות כן בהסכמת התובע  
(לרבות הסכמה בהתנהגות תחת מחאה, בהתאם להלכת יוחנן גולן), אולם רק ביחס  
לשעות שלאחר צאת השבת.
133. אשר לשעות שחלו במהלך השבת, ומהוות עבודה במנוחה שבועית כהגדרת חוק שעות  
עבודה ומנוחה, הנתבעת לא היתה רשאית להפחית את גמול השבת לשיעור נמוך מהקבוע  
בחוק (**ראו בעדותה של הנתבעת 2, עמ' 45 ש' 26-27**), והתובע אף לא יכול להסכים לכך  
ולוותר על זכותו הקוגנטית במפורש או בהתנהגות.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

134. לפיכך, ומשמדובר בזכות קוגנטית שאינה ניתנת לוותר, זכאי התובע להשלמת התגמול בשיעור 25% בגין שעות השבת כהגדרתן בדין.
135. אשר לטענת הקיזוז שהעלו הנתבעות כולן – משאין מחלוקת כי הסכמת הצדדים משך כל תקופת עבודתו של התובע (בנתבעת 1 ובנתבעת 3) היתה כי כל שעת עבודה בשבת מזכה בתגמול עודף, בין אם נעבדה לפני צאת השבת ובין אם אחריה, הרי שאין הצדקה לשנות בדיעבד את הסכם העבודה שנכרת בין הצדדים בהתנהגות ויש לדחות את טענות הקיזוז.
136. זאת, בפרט נוכח העדרם של מסמכי הודעה לעובד שחובה על מעסיק למסור לעובד בהתאם לחוק הודעה לעובד ולמועמד לעבודה (תנאי עבודה והליכי מיון וקבלה לעבודה), תשס"ב-2002 (להלן: **חוק הודעה לעובד**).
137. אשר לסכום לתשלום – מאחר שהנתבעות 1-2 לא סכמו את שעות העבודה של התובע במנוחה שבועית כהגדרתה בדין (**העמודה שכותרתה "שעות שבת" בטבלה שבנספח 3 לתצהיר הנתבעת 2**), ומאחר שהשוואה מדגמית בין סך השעות בעמודה זו לשעות השבת שפורטו על ידי התובע בנספח 13 לתצהירו מובילה לתוצאה דומה, **זכאי התובע להפרישי שעות שבת בסכום הנתבע על ידו בסך 18,835 ₪** (לפי 418 שעות שבת בהפרש גמול שבת בסך של 45 ₪ לשעה).

### התביעה לדמי חגים

138. סעיף 7 לצו ההרחבה של ההסכם הקיבוצי הכללי מיום 9.1.1995 מסדיר, בין היתר, את הזכות לדמי חגים (י"פ תש"ס, 4895, עמ' 4002, 21.6.2000, להלן: **צו ההרחבה**), קובע:
- א. עובד לאחר 3 חודשי עבודה במקום העבודה, שלא נעדר מהעבודה סמוך ליום החג (יום לפני החג ויום אחרי החג), אלא בהסכמת המעביד, יהיה זכאי לתשלום מלא בעבור 9 ימי חג (2 ימי ראש השנה, יום הכיפורים, 2 ימי סוכות, 2 ימי פסח, חג שבועות ויום העצמאות).
- עובד לא יהיה זכאי לימי חג החלים בשבת.
- ב. עובד חודשי לא יהיה זכאי לתשלום נפרד בעבור ימי חג.
139. צו ההרחבה נועד לפצות עובד יומי/שעתי, שאינו עובד בחגים ואינו מקבל תמורה עבורם, מאחר שעובד יומי אינו זכאי לקבל שכר עבור ימים שלא עבד בהם. צו ההרחבה בא להשוות אפוא, בין עובדים אלה לעובדים החודשיים המקבלים תמורה עבור ימי חג שבהם לא עבדו, כך שגם הם יזכו למנוחה בימי חג מבלי ששכרם ייגרע כתוצאה מכך<sup>20</sup>.
140. בפסק הדין **בעניין דיאמנט צעצועים** קבע בית הדין הארצי לעבודה, כי לאור הרציונאל האמור נקבע בצו ההרחבה, כי עובד שאינו עובד חודשי אינו זכאי לימי חג "החלים בשבת", ו"נקודת המוצא היתה שממילא אותו עובד אינו עובד ביום שבת"<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> ע"ע (ארצי) 300360/98 נחום צמח - ש.א.ש קרל זינגר צפון (1986) בע"מ, 30.4.2022.  
<sup>21</sup> ע"ע (ארצי) 21920-02-13 דיאמנט צעצועים בע"מ – ולטינה פרצב, 1.6.2015, להלן: פס"ד דיאמנט



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

141. במקרה שלפנינו, התובע טוען כי בתקופת עבודתו בנתבעת 1 לא שולמו לו דמי חגים על אף שהוא עובד שעתי והיו ימי חג שחפפו לימי עבודתו, שבהם הסטודיו היה סגור.
142. מתלושי השכר של התובע עולה כי לא שולמו לו דמי חגים במועד כלשהו, והנתבעת 2 אף אישרה בהתכתבותה עם התובע בחודש 1/2016, כי "בחיים הסטודיו לא שילם עבור ימים שהסטודיו סגור" (נספח 11 לתצהיר התובע).
143. הנתבעות 1-2 טוענות כי התובע אינו זכאי לדמי חגים מאחר שלא עבד יום לפי החג ויום אחרי החג כמתחייב, וגם כאשר ימי חג חפפו לימי עבודתו תואמו מועדי שיעור חלופיים בהסכמת התובע, על מנת לאפשר למתאמנים לקבל שיעור חלופי לזה שבוטל בעקבות החג.
144. טענה זו, שהועלתה בסעיף 29 לתצהיר הנתבעת 1 לא נתמכה בדוחות נוכחות שחובה על מעסיק לערוך לעובד ואף לא ב"מערכת שעות והחלפה למדריך" שהנתבעת 1 הצהירה בתצהיר גילוי המסמכים כי מצוי ברשותה (ראו בסעיף 70 לסיכומי התובע, שלא נסתר).
145. אשר לטענה בדבר עבודה ביום שלפני ואחרי החג נבהיר, כי מאחר שהתובע הועסק בימים קבועים בשבוע (שני, שלישי, חמישי ושבתי), הזכאות לדמי חגים קמה גם אם נעדר ביום שלפני החג ו/או ביום שאחרי החג, מאחר שהיעדרות בימים אלה נחשבת להיעדרות בהסכמת המעסיק, שהרי הוסכם בין הצדדים מראש כי בימים אלה התובע לא יעבוד<sup>22</sup>.
146. לפיכך, ובהתאם להוראות צו ההרחבה זכאי התובע לדמי חגים בגין ימי חג שחלו בימים שבהם היה אמור לעבוד בסטודיו.
147. אשר לימי חג שחלו בימי שבת שבהם היה אמור התובע לעבוד, הרי שעל פי לשונו הברורה של צו ההרחבה, התובע אינו זכאי לדמי חגים בגין ימי חג שחלו בשבת. קביעה זו מעוררת קושי מאחר שכאמור בפס"ד דיאמנט, הרציונל לקביעה בצו ההרחבה, כי עובד לא יהיה זכאי לימי חגים שחלים בשבת הוא, כי ממילא אותו עובד אינו עובד ביום שבת, ואילו במקרה שלפנינו יום שבת הוא יום עבודה קבוע של התובע.
148. לטעמנו, חרף הקושי האמור, אין הצדקה לסטות מלשון צו ההרחבה שלפיה אין זכאות לימי חג החלים בשבת, מבלי להבחין בין מי שעובד בשבת לבין מי שאינו עובד בשבת. זאת, בשונה מהדרישה לעבוד יום לפני ויום אחרי החג, שצו ההרחבה מאפשר להתנות עליה "בהסכמת המעביד".
149. מסקנה זו תואמת אף את התכליות המשלימות המונחות ביסוד הסדרי חקיקה המגבילים את הזכות לעבוד בשבת, כפי שנפסק:
- 30 "התכלית האחת היא תכלית חברתית-סוציאלית, הדואגת  
31 לרווחת העובד והמעניקה לו הגנה סוציאלית...יום מנוחה זה  
32 נקבע באופן אחיד לכל המשק ובכך מקדמים את הערך  
33 החברתי של ניצול משפחתי משותף של יום המנוחה. התכלית

<sup>22</sup> ע"ע (ארצ"י) 44382-04-13 יוסף מנצור - גז חיש בע"מ, 4.5.2015.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

1 השנייה היא תכלית דתית-לאומית, הרואה בשמירת השבת  
 2 ליהודים משום הגשמה של אחד הערכים החשובים ביותר  
 3 ליהדות שיש להם אופי לאומי... הבטחת יום מנוחה לעובד  
 4 ולמעביד, קביעת יום מנוחה אחיד בכל המשק באופן המבטיח  
 5 את רווחת המשפחה וקביעת יום מנוחה זה על בסיס דתי-  
 6 לאומי (ליהודי – יום השבת; למי שאינו יהודי – יום שישי או  
 7 שבת או ראשון, לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו)  
 8 – כל אלה הם "תכלית ראויה", כמשמעות דיבור זה בפיסקת  
 9 ההגבלה"<sup>23</sup>

10  
 11 150. לפיכך, התובע זכאי לדמי החגים שנתבעו על ידו למעט ימי חג שחלו בשבת. **זאת, על**  
 12 **פי פירוט ימי החג בנספח 14 לתצהיר התובע<sup>24</sup>, שלא נסתר, בסך כולל של 8,415 ₪.**

### התביעה לדמי הבראה

13  
 14 151. התובע טוען כי בסיום העסקתו אצל הנתבעת 1 נותר לזכותו חוב דמי הבראה בסך של  
 15 1,794 ₪, ואילו הנתבעת 1 טוענת כי שולמו לו מלוא דמי הבראה (בכפוף למגבלת  
 16 ההתיישנות מחודש 11/2011), ואף ביתר, באופן המקיים לנתבעת 1 זכות קיזוז בסך של  
 17 964.62 ₪.

18 152. לאחר שבחנו את עמדות הצדדים מצאנו, כי מקור הפער הוא בעיקר באי חישוב  
 19 הנתבעת 1 את וותקו של התובע לצורך דמי הבראה ככולל גם את תקופת העסקתו אצל  
 20 המעסיקה הראשונה (החל מחודש 9/2000).

21 153. אולם, משקבענו כי העסקתו של התובע אצל המעסיקה השנייה המשיכה ברציפות את  
 22 העסקתו אצל המעסיקה הראשונה (כפי שעולה גם ממועד תחילת העבודה הנקוב בתלושי  
 23 השכר שהופקו לתובע על ידי הנתבעת 1 ומהווים ראיה לאמיתות תוכנם), הרי שיש לקבל  
 24 את התחשיב שהציג התובע בנספח 14 לתצהירו.

25 154. עם זאת, התובע ציין בנספח 14 כי הנתבעת 1 שילמה לו 2,514 ₪ בגין דמי הבראה  
 26 בלושי השכר, ומחישוב זה נשמט תשלום דמי הבראה ששולם לתובע בחודש 12/2012  
 27 בסך של 563.92 ₪ (בהתאם לתלושי השכר לחודש זה), כן צוין סכום שגוי תחת הסכום  
 28 ששולם לתובע בחודש 5/2016 (נכתב כי בחודש זה שולמו לתובע 378 ₪ בעוד ששולמו  
 29 675.72, ככל הנראה בשל בלבול בין הסכום ששולם ברוטו לנטו).

30 155. לאור האמור, סך דמי הבראה שהנתבעת 1 שילמה לתובע בתקופה הרלוונטית  
 31 לתביעה עומד על 3,358.94 ₪ (3,359 ₪), שאותם יש להפחית מדמי הבראה המגיעים

<sup>23</sup> בג"ץ 5026/04 דיזיין 22 – שארק דלוקס רהיטים בע"מ נ' ראש ענף היתרי עבודה בשבת, אגף הפיקוח משרד העבודה והרווחה, פ"ד ס(1), 38 בעמ' 57-64 וההפניות שם  
<sup>24</sup> על חובת התובע לפרט את ימי החג שבגינם הוא תובע ראו: ע"ע (ארצי) 38313-03-18 איל"ן איגוד ישראלי לילדים מפגעים - מיכאל מוחדינוב, 1.6.2020.





## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

1 לתובע על פי וותקו והיקף משרתו, בסך 4,308 ₪, ובסה"כ זכאי התובע ליתרת דמי הבראה  
2 בסך של 959 ₪.

### 3 **1.ב על מי החובה לשאת בתשלום הזכויות בגין תקופת העבודה בנתבעת 1?**

4 156. כפי שהבהרנו לעיל, הסכמות שהושגו בין מעסיקות של עובד והצהרות שלפיהן לא  
5 תחויבנה בחובות כלפיו ו/או כלפי עובדים נוספים החל ממועד כלשהו או בכלל, אינן  
6 יכולות לגבור על הוראות הדין ולשחרר מעסיקות מלשאת בחובות, ככל שישנן.

7 157. בהתאמה, חלוקת האחריות שבין הנתבעת 1 לנתבעת 3 במסגרת הסכם המכירה השני  
8 עד למועד הביצוע הנקוב בו ואחריו, עשויה אולי לחייב במישור היחסים העסקיים שבין  
9 החברות, יחסים שמקומם להתברר בערכאה משפטית אחרת ככל שמי מהצדדים יבחר  
10 בכך, אך אין בחלוקה זו כדי לחייב את בית הדין בבואו לבחון על מי מוטלת החובה  
11 החוקית לשאת בתשלום זכויותיו של עובד על פי דין.

12 158. בנסיבות אלה, ולאור סעיף 30(א) לחוק הגנת השכר המטיל אחריות גם על המעסיק  
13 החדש לתשלום שכר עבודה לרבות "תשלומים בעד חגים, פריון עבודה ושעות נוספות  
14 ותשלומים אחרים המגיעים לעובד עקב עבודתו ובמשך עבודתו"<sup>25</sup>, המגיעים מן המעסיק  
15 הקודם; ומאחר שהנתבעת 3 לא פעלה בהתאם לסיפא של סעיף 30(א) על מנת להסיר  
16 מעליה אחריות זו; יש לחייב את הנתבעות 1 ו-3 בתשלום הזכויות שפורטו לעיל לתובע,  
17 ביחד ולחוד.

### 18 **ג. הרמת מסך**

19 159. לטענת התובע יש להרים את מסך ההתאגדות שבין הנתבעת 2 לנתבעת 1 שבבעלותה  
20 ולחייבה באופן אישי בחובות הנתבעת 1, בהתקיים כל העילות המצדיקות זאת (והיה  
21 מקום לעשות כן אף ביחס לנתבעת 3 ואמיר, ככל שההליכים נגדו לא היו מעוכבים).

22 160. זאת, בין היתר, לאור אי תשלום זכויות קוגנטיות מובהקות לתובע בתקופת עבודתו  
23 הממושכת (אי תשלום דמי נסיעות, דמי חגים וגמול מלא על עבודה בשבת, סירוב לבקשת  
24 התובע לנייד את קרן הפנסיה שלו וכיוב') ובשל ניסיונותיה החוזרים להימנע מתשלום  
25 זכויות אלה באמצעות "איפוס" וותקו של התובע לרבות צבירת החופשה שלו; עריכת  
26 פיצול פיקטיבי בשכרו תוך הכללת דמי נסיעות שלא נכללו בו; ניסיון להחתים את התובע  
27 על הסכמה בדיעבד לפיצול זה ולגריעה נוספת בתנאי עבודתו. כמו כן טוען התובע, כי  
28 הנתבעת 2 ורותי פעלו במכוון וביודעין, כדי להעביר את הסטודיו מיד ליד במטרה לחמוק  
29 מתשלום זכויות התובע ויתר עובדי הסטודיו בידיעה כי מצבה הכלכלי של הנתבעת 1 כבי  
30 רע, ומשכך גם נמנעו מעדכון עובדי הסטודיו בדבר זכויותיהם בעת מהעברת הבעלות באופן

<sup>25</sup> הגדרת "שכר עבודה" בסעיף 1 לחוק הגנת השכר



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

- 1 שהיה מאפשר להם לעמוד על זכויותיהם. זאת, הן בעת המעבר מהמעסיקה הראשונה  
2 לנתבעת 2 והן בעת המעבר מהנתבעת 2 לנתבעת 3.
- 3 לכל אלה מוסיף התובע, כי עדותה של הנתבעת 2 בפני בית הדין לא היתה מהימנה ביחס  
4 לעובדות רבות, ונמצאו בה סתירות רבות, המעידות על חוסר תום ליבה.
- 5 161. הנתבעות דוחות טענות אלה מכל וכל וטוענות כי לא בלבד שאין עילת להרמת מסך  
6 ביניהן, אלא שיש לחייב את התובע בהוצאות משמעותיות בגין תביעתו האישית כנגד  
7 הנתבעת 2, בחוסר תום לב מובהק.
- 8 לטענתן, התובע לא הוכיח כי הנתבעת 1 העבירה את הבעלות בסטודיו על מנת להתחמק  
9 מתשלום זכויות ומאחר שהתרוקנה מנכסיה, ואף הוכח כי בתמורה למכירת הסטודיו  
10 קיבלה הנתבעת 1 מיליון ₪ ובאותה עת אף הפעילה סטודיו נוסף ומצליח ברמת אביב,  
11 הפועל עד היום. כמו כן טוענות הנתבעות 1-2 כי הוכח, שבתקופת העסקתו על ידי הנתבעת  
12 1 קיבל התובע את כל שכרו לרבות ההפקדות לתגמולים ולפיצויים בגינו, ואף הטענה בדבר  
13 ניוד קרן הפנסיה נסתרת בהעדר המחלוקת כי כלל הכספים שנצברו לזכות התובע צבורים  
14 בהראל. הנתבעות 1-2 מוסיפות וטוענות כי ממילא, טענות התובע המבוססות על רכילות  
15 אינן מצדיקות הרמת מסך על פי החוק והפסיקה, ולא הוכחו כל עירוב נכסים, תרמית,  
16 הונאה, הברחת נכסים או כל עילה אחרת שיש בה כדי להצדיק את טענות התובע.
- 17 162. נקדים ונאמר, כי מן הראיות והעדויות שהובאו בפנינו בראי החוק וההלכה הפסוקה,  
18 אין הצדקה להרמת מסך ההתאגדות שבין הנתבעת 1 לנתבעת 2.
- 19 163. אכן, פסיקת בתי הדין לעבודה מכירה בקיומן של נסיבות חריגות המצדיקות הרמת  
20 מסך וייחוס חובות של חברה לבעלי מניותיה, מאחר שקיומה של האישיות המשפטית  
21 הנפרדת לחברה לא נועד להוות כסות מפני מעשה תרמית, הונאה, עירוב נכסים או  
22 התנהגות בלתי נאותה כלפי נושיה, לא כל שכן נושים שהם עובדי החברה ונהנים ממעד  
23 מיוחד (ע"ע 1170/00 מרים פרידמן - יוניוב ירחמיאל ובניו חברה קבלנית לבנין בע"מ  
24 ואח', פד"ע לח, 817; ע"ע 1201/00 יהודית זילברשטיין – ערב חדש (עתונות) אילת בע"מ  
25 ואח', ניתן ביום 17.12.2002; ע"ע 1137/02 יוליוס אדיב – החברה לפיתוח ולמלונאות  
26 רחביה בע"מ ואח', ניתן ביום 19.1.2003). עם זאת ובהתאם לפסיקה, לא די בעצם ההפרה  
27 של חקיקת המגן ואף לא בהפקת תלושי שכר פיקטיביים, על מנת להוות עילה להרמת  
28 מסך<sup>26</sup>.
- 29 164. מן המפורט עד כה עולה, כאמור, כי במועד סיום עבודתו של התובע על ידי הנתבעת 1  
30 נותרה הנתבעת 1 חייבת לו זכויות סוציאליות (דמי נסיעות, הפרשי שעות שבת, דמי חגים  
31 והפרש דמי הבראה), אך לא השתכנעו בקיומה של תרמית, הונאה, עירוב נכסים או עילה

<sup>26</sup> ע"ע (ארצי) 26295-01-16 Tesfalem Tekel – ר.ח. חיים מיארה שוק בשר ודגים (1998) בע"מ, 25.12.2017; ע"ע (ארצי) 24256-06-17 מנרב הנדסה ובניין בע"מ – GOITOM TWELDE, 9.6.2020



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

- 1 אחרת המצדיקה הרמת מסך. עוד השתכנענו, כי ביחס לזכויות מסוימות אף השתכללה  
2 בין הצדדים הסכמה מאוחרת, בהתנהגות, באופן שהוביל לכירתו של הסכם עבודה חדש.  
3 165. הוכח, כי הנתבעת 1 התקשרה בהסכמים מסחריים לגיטימיים, שבמסגרתם שקל כל  
4 צד, ולמצער היה צריך לשקול, את הכדאיות הכלכלית של הסכמי המכירה בין היתר על  
5 יסוד חובות שנתרו כלפי עובדי הסטודיו (בהווה או בעתיד), וחזקה כי התנאים שהוסכמו  
6 בין הצדדים מגלמים שיקולים אלה.
- 7 166. כעולה מפסק דין זה, מכירה הסטודיו לצד שלישי, תוך שמירה על רציפות זכויותיהם  
8 של העובדים ונטילת אחריות של צד שלישי לחובותיהם, לא הותירה את העובדים בפני  
9 שוקת שבורה ואינה מהווה התנהגות בלתי נאותה כלפי עובדי החברה כנושיה.
- 10 167. זאת, אף אם היה בהתנהלות זו כדי לאפשר לנתבעת 1 להתנער מתשלום זכויות  
11 העובדים באמצעות העברתן לחובת צד שלישי, ואף אם במישור היחסים האישיים שבין  
12 הנתבעות 1-2 לתובע היה בה משום פגיעה קשה באמון האישי ששרר בין הצדדים.
- 13 168. **לאור האמור, התביעה האישית כנגד הנתבעת 2 נדחית.**
- 14 169. בנסיבות אלה וכפי שפורט בסעיפים 96-100 לעיל, לא מצאנו לדון ביתר טענות התובע  
15 בדבר היחסים העסקיים והאישיים שבין רותי לציפי עובר להקמת הנתבעת 1 ולאחריה,  
16 לרבות ניהולן המשותף לכאורה את הנתבעת 1 והסתירות בעדות הנתבעת 2 בנושאים אלה,  
17 ואף לא בטענות ההדדיות של הצדדים בדבר אי זימונה של רותי לעדות וויתור התובע על  
18 הבקשה לזימון עדים.
- 19 **ד. זכאות התובע לזכויות הנתבעות בדבר תקופת עבודתו בנתבעת 3**
- 20 170. מוסכם על הצדדים, כי בתקופת עבודתו בנתבעת 3 עבד התובע בימים שני, שלישי  
21 ושבתי בהיקף של בין שעתיים לשלוש שעות עבודה ביום (למעט התקופה שהחל מחודש  
22 1/2020 ועד 15.3.2020 שבמהלכה לא עבד בימי שני).
- 23 171. כמו כן מוסכם, כי שכרו השעתי של התובע באמצע השבוע עמד על 200 ₪ לשעה ובשבת  
24 על 300 ₪ (150%).
- 25 **התביעה לפדיון חופשה**
- 26 172. בתלוש השכר האחרון של התובע (3/2020), נותרה לזכותו יתרת חופשה בשיעור 20.69,  
27 כשהתובע טוען כי מדובר בימי חופשה ואילו הנתבעת 3 טוענת כי מדובר בשעות חופשה.
- 28 173. כמו כן טוענת הנתבעת 3, כי גרירת החופשה בעת העברת הבעלות מהמעסיקה השנייה  
29 לשלישית מקורה בטעות, מאחר שהמעסיקה השלישית התחייבה לשאת בכל חובות  
30 העובדים עד למועד הביצוע בהסכם המכירה השני (1.8.2018) ולכן, ואף ככל שתוכר זכותו  
31 של התובע לפדיון חופשה כנטען, הרי שמרבית הסכום מוטל על כתפי הנתבעת 2 ולא על  
32 כתפיה.



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

174. אשר ליתרת החופשה הצבורה אישר התובע בעדותו, כי מדובר בצבירת שעות ולא בצבירת ימים (עמ' 26 ש' 24-36) ועמ' 27 ש' 1-13) ואף בסיכומיו (לרבות סיכומי תשובה) לא טען אחרת.
175. לפיכך, התובע זכאי לפדיון חופשה של 20.69 שעות חופשה בהתאם לתלוש השכר האחרון (שלא הוכחש), בשיעור של 200 ₪ לשעת עבודה (משקבענו כי תעריף שבת מגלם 150% אין לכלול את ערך שעת השבת בחישוב), ובסך הכל – 4,192 ₪.
176. אשר לטענת הנתבעת 3 כי החובה לשאת בתשלום מוטלת בעיקרה, וביחס לימי החופשה שנצברו עד ליום 1.8.2018 על הנתבעת 1, יש לדחות טענה זו.
177. כמפורט לעיל, הנתבעת 3 נכנסה בנעלי הנתבעת 1 וקיבלה על עצמה את התחייבויותיה כלפי עובדיה תוך שמירה על רציפות זכויותיהם, והתחייבות זו אף קיבלה ביטוי בתלושי השכר של התובע.
178. בהקשר זה איננו מקבלים את טענת הנתבעת 3 לטעות שנפלה בתלושי השכר, מה גם שאמיר העיד כי בעקבות הטעות שנפלה במועד תחילת עבודתו של התובע בתלוש השכר הראשון עיין ובדק את תלוש השכר וחזקה כי אילו סבר שנפלה טעות נוספת, הנוגעת לצבירת ימי החופשה, היה פועל לתקנה (ראו בעניין זה את עדותו של אמיר בעמ' 57 ש' 10-22 ובעמ' 57 ש' 33- עמ' 58 ש' 10).
179. לכך נוסף, כי זכותו של התובע לפדיון חופשה התגבשה רק במועד סיום עבודתו בחודש 5/2020, שבו מוטלת החובה על הנתבעת 3 בלבד, אף לשיטתה (ראו בעניין זה את עדות הנתבעת 2 בעמ' 44 ש' 24-26).
180. אשר על כן, החובה לשלם פדיון חופשה מוטלת במלואה על הנתבעת 3.
- התביעה לתשלום פיצוי בגין הפרשי הפקדות פנסיוניות עבור שעות שבת**
181. התובע טוען כי הוא זכאי להפרשות פנסיוניות אף בגין שעות עבודתו בשבת, המהוות חלק ממשרתו הרגילה של התובע משך למעלה מ-15 שנים.
182. בסיכומיה זנחה הנתבעת 3 את התנגדותה לתשלום רכיב זה, והעלתה רק טענת קיזוז ביחס לתגמול עודף לכאורה ששולם לתובע בגין שעות שבת שלאחר צאת השבת (טענת קיזוז שנדחתה לעיל).
183. לפיכך, ומאחר שאף בהתאם לפסיקה יש להביא בחשבון משרתו גם שעות שעבד בשבת (עד תקרה של 8 שעות שממילא אינה רלוונטית בענייננו)<sup>27</sup>, זכאי התובע לרכיב זה במלואו. לנוכח ההסכמות שהושגו בין הצדדים בדיון ההוכחות השני בדבר היקף שעות עבודתו של התובע בשבת תחת הנתבעת 3 ושיעורי ההפקדות שנדרש היה להפקיד בגין שעות אלה,

<sup>27</sup> דביע (ארצי) 60-3/זז גדעון ליפשיץ – בית מרגוע מעלה החמישה, פד"ע י"ט 169



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

- 1 זכאי התובע לפיצוי בגין אי ביצוע הפקדות לתגמולים בסך של 2,587 ₪ ולפיצוי בגין אי  
2 ביצוע הפקדות לפיצויים בסך של 2,388 ₪.
- 3 **פיצויי הלנת שכר ופיצוי בגין אי מסירת תלוש השכר לחודש 3/2020 במועד**
- 4 184. אין מחלוקת כי שכרו של התובע לחודש 3/2020 שולם רק ביום 10.6.2020 (כחודשיים  
5 לאחר היום הקובע כהגדרתו בחוק הגנת השכר), ואף תלוש השכר לחודש זה (להלן: **תלוש**  
6 **השכר**) לא הופק במועד ואף לא במועד התשלום אלא צורף לראשונה לכתב ההגנה המתוקן  
7 ביום 2.2021. לפיכך, ובהתאם להוראות חוק הגנת השכר, התובע עומד על פסיקת פיצויי  
8 הלנת שכר ופיצויים לדוגמא (מכוח סעיף 26א(ב)(1) לחוק הגנת השכר).
- 9 185. לטענת הנתבעת 3, יש להתחשב במצבה הכלכלי הקשה בעקבות משבר הקורונה  
10 והצווים שהורו על סגירת הסטודיו, ובכך שההפרות תוקנו.
- 11 186. לאחר שבחנו את טענות הצדדים השתכנענו, כי אף אם יש להתחשב בטענות הנתבעת  
12 3 בדבר העיכוב שבמסירת תלוש השכר לחודש 3/2020 עד למועד שבו שולם שכרו של  
13 התובע עבור חודש זה (6/2020), הרי שלא הונחה דעתנו באשר לעיכוב הנוסף שעד למועד  
14 שבו הוצג תלוש השכר לראשונה, בחודש 2/2021. זאת, בפרט מאחר שתלוש השכר לא  
15 צורף לכתב ההגנה הראשון שהגישה הנתבעת 3 ביום 15.7.2020 (לאחר תשלום השכר).  
16 כמו כן, ובהתאם לשיקולים שהותוו בפסיקת בתי הדין לעבודה, לא ניתן לדחות את  
17 התביעה לפיצויי הלנה רק בשל מצבה הכלכלי של הנתבעת 3 אגב משבר הקורונה ולפניו.
- 18 187. לאור כל האמור, ובשים לב לגובה השכר המולן ומשך ההלנה (חודשיים); למצבה  
19 הכלכלי הקשה של הנתבעת 3 עקב משבר הקורונה וההלכה הפסוקה שלפיה יש לבצע איזון  
20 עדין הלוקח בחשבון את תכלית החוק; את הצורך בהרתעת מעסיקים מפני אי תשלום  
21 שכר; את חשיבות תשלום השכר במועד לשם פרנסת העובד והפגיעה הנגרמת לכבודו  
22 כתוצאה מאי קבלת שכר במועד; ומאידך את משמעותה הקשה של פסיקת פיצויי ההלנה  
23 לקניינו של המעסיק ויכולתו להפעיל את עסקו, כך שהנזק הנגרם כתוצאה מפסיקתם של  
24 פיצויי הלנה גבוהים - לרבות לעובדים אחרים של המעסיק - עלול להיות כבד מהתועלת  
25 שתושג באמצעות<sup>28</sup> – לאור כל אלה – יש לפסוק לתובע פיצויי הלנת שכר בצירוף פיצויים  
26 לדוגמא בהתאם לסעיף 26א(ב)(1) לחוק הגנת השכר בסך כולל של 2,000 ₪.
- 27 **פיצוי בגין אי מסירת הודעה לעובד**
- 28 188. התובע טוען כי הנתבעת 3 לא מסרה לידי הודעה לעובד או חוזה עבודה, ואף הסכם  
29 ההעסקה שצורף לראשונה לתצהיר גילוי המסמכים מטעם הנתבעים 3-4 ולתצהירו של

<sup>28</sup> ע"ע (ארצי) 473/09 מוטור אפ בע"מ – יניב ורד, 1.11.2011, וההפניות שם



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

- 1 אמיר (נספח 5), מעולם לא נמסר לו, וממילא אינו עומד בהוראות חוק הגנת השכר לעניין  
2 מועד מסירת הודעה לעובד והפרטים שאמורים להיכלל בה.
- 3 189. הנתבעת 3 טוענת כי מסרה לתובע את הסכם ההעסקה שצורף בנספח 5 לתצהירו של  
4 אמיר, וממילא כי התובע היה מודע לכל תנאי העסקתו בנתבעת 3 משך כל תקופתו עבודתו.  
5 190. לאחר שבחנו את טענות הצדדים והראיות שהובאו בפנינו לא השתכנענו מעדותו של  
6 אמיר כי הסכם ההעסקה אכן נמסר לתובע כנטען (עמ' 58 ש' 20 - עמ' 59 ש' 17), ואנו  
7 מעדיפים את גרסת התובע כי מעולם לא קיבל מסמך מהנתבעת 3 המסדיר את תנאי  
8 העסקתו (מה גם שהסכם ההעסקה שצורף בנספח 5 לתצהירו של אמיר אינו עומד  
9 בדרישות חוק הודעה לעובד).
- 10 191. לפיכך, ולאור החשיבות היתירה שבמסירת הודעה לעובד כדין לידי התובע, על רקע  
11 חילופי הבעלות בסטודיו בין הנתבעת 2 לנתבעת 3, יש לפסוק לתובע את הפיצוי הנתבעת  
12 ידו בשל הפרת חובה זו, בסך כולל של 2,500 ₪.

### ה. סיכום

- 13
- 14 192. לאור כל האמור לעיל, התביעה כנגד הנתבעות 1 ו-3 מתקבלת והתביעה כנגד הנתבעת  
15 2 נדחית.
- 16 193. על הנתבעות 1 ו-3 לשלם לתובע, ביחד ולחוד, בתוך 30 ימים ממועד המצאת פסק  
17 הדין את הסכומים הבאים:
- 18 א. דמי נסיעות בסך של 12,150 ₪;
- 19 ב. הפרשי שעות שבת סך של 18,835 ₪;
- 20 ג. דמי חגים בסך של 8,415 ₪;
- 21 ד. דמי הבראה בסך של 959 ₪.
- 22 סכומים אלה יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל ממועד הגשת התביעה (12.11.2018)  
23 ועד לתשלום המלא בפועל.
- 24 194. על הנתבעת 3 לשלם לתובע, בתוך 30 ימים ממועד המצאת פסק הדין את הסכומים  
25 הבאים:
- 26 א. פדיון חופשה בסך של 4,192 ₪;
- 27 ב. פיצוי בגין אי ביצוע הפקדות לתגמולים בגין שעות שבת בסך של 2,587 ₪ ופיצוי בגין  
28 אי ביצוע הפקדות לפיצויים בגין שעות שבת בסך של 2,388 ₪;
- 29 ג. פיצוי בין אי מסירת הודעה לעובד בסך של 2,500 ₪;
- 30 סכומים אלה יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל ממועד הגשת התביעה (12.11.2018)  
31 ועד לתשלום המלא בפועל.
- 32 ד. פיצויי הלנת שכר ופיצויים לדוגמא מכוח חוק הגנת השכר בסך כולל של 2,000 ₪;



## בית הדין האזורי לעבודה תל אביב

סע"ש 27335-11-18

ה. פיצויי פיטורים בסך של 145,000 ₪ אשר ישולמו באמצעות שחרור הכספים שנצברו  
לזכות התובע תחת רכיב פיצויי הפיטורים בהראל והשלמת היתרה על ידי הנתבעת.  
לשם כך תמסור הנתבעת 3 לידי התובע מכתב לשחרור הכספים שנצברו לזכותו וטופס  
161 מלא וחתום על ידה, בתוך 30 ימים ממועד המצאת פסק דין זה;  
195. **אשר להוצאות ההליך ושכר טרחת ב"כ הצדדים** –  
משתביעתו של התובע כנגד הנתבעת 3 התקבלה במלואה, והתובע נדרש לנהל הליך  
משפטי ארוך לצורך קבלת זכויות קוגנטיות, תישא הנתבעת 3 בהוצאות התובע ובשכר  
טרחת באת כוחו בסך כולל של 20,000 ₪ בתוך 30 ימים ממועד המצאת פסק הדין.  
אשר לנתבעת 1, משמרבית רכיבי התביעה לתשלום זכויות קוגנטיות כנגד הנתבעת 1  
התקבלו, והיה על הנתבעת 1 לשאת בהן עוד במועד סיום העסקתה את התובע, אך  
התביעה לחייבה בתשלום פיצויי הפיטורים לתובע ביחד ולחוד עם הנתבעת 3, נדחתה,  
תישא הנתבעת 2 בהוצאות התובע ובשכר טרחת באת כוחו בסך כולל של 8,000 ₪  
בתוך 30 ימים ממועד המצאת פסק הדין.  
אשר לנתבעת 2, שהתביעה האישית נגדה נדחתה אך איננו סבורים כי לא היה בסיס  
להגישה נוכח המפורט לעיל, ובשים לב לייצוגן המשותף של הנתבעות 1 ו-2, יישא  
התובע בהוצאות הנתבעת 2 ובשכר טרחת באת כוחה בסך כולל של 3,000 ₪ בתוך 30  
ימים ממועד המצאת פסק הדין.

ניתן היום, ה' אלול תשפ"ב (01 ספטמבר 2022), בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

מר אהרון אזון  
נציג ציבור (מעסיקים)

תמר עציון פלץ  
שופטת

גב' שוש אבשלום  
נציגת ציבור (עובדים)