



## בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

ס"ע 10-05-18292-10 גלבוש נ' מסעדת פאגו פאגו (1998) בע"מ ואח'

בפני **כבוד השופט יוסף יוספי**  
**נציגת עובדים – אורטל חי**  
**נציג מעבידים – אלי מזרחי**

התובע: **איזי גלבוש**  
**ע"י ב"כ עו"ד יוסף גבאי**

נגד

הנתבעים: **1. מסעדת פאגו פאגו (1998) בע"מ**  
**2. עדי בן יקיר**  
**ע"י ב"כ עו"ד אור ליסקר**

### פסק דין

- 1  
2  
3 1. בפנינו תביעה שהגיש התובע כנגד נתבעת 1, שהיתה מעבידתו, וכנגד נתבע 2 תוך טענה לחיוב  
4 אישי עקב הרמת המסך המבוקשת ביחס אליו. התובע עבד בנתבעת 1 כשף, עד שהמסעדה  
5 בה עבד נשרפה.  
6 הסוגיה העיקרית שבמחלוקת נוגעת לשאלה: האם הצעת הנתבעים לתובע לעבור לעבוד  
7 במסעדה בעלת צביון אחר מהווה הרעת תנאים המצדיקה לראותו כמתפטר בדין מפוטר?  
8 בנוסף, עולה השאלה אם יש מקום להרים מסך ולהורות על חיוב אישי של נתבע 2.  
9  
10 **תמצית טענות התובע**  
11  
12 2. התובע טען, כי עבד בשירות הנתבעת 1 (להלן: "הנתבעת") במסעדה צרפתית, ומשזו נשרפה  
13 הציעו לו הנתבעים לעבור למסעדה המתמחה בסגנון אסיאתי. התובע סירב להצעה זו,  
14 מאחר ועסקינן בהרעת תנאים מוחשית, ולפיכך התפטר. לאור זאת, יש לראותו כמתפטר  
15 בדין מפוטר, ולפסוק לו פיצויי פיטורים, דמי הודעה מוקדמת ופיצוי בגין הפרת זכות  
16 השימוע.  
17  
18 3. בנוסף, זכאי התובע לדמי הבראה, לפדיון חופשה שנתית ולפיצוי בגין אי הפרשות לפנסיה.  
19  
20 4. התובע טען עוד, כי יש מקום להרמת מסך, תוך חיוב אישי של נתבע 2 (להלן: "הנתבע"),  
21 מאחר ומתקיימים התנאים לכך.  
22



## בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

ס"ע 10-05-18292 גלבוש נ' מסעדת פאגו פאגו (1998) בע"מ ואח'

### תמצית טענות הנתבעים

- 1  
2  
3 .5 באשר להרמת המסך המבוקשת, טענו הנתבעים כי אין מקום לכך, מאחר ולא מתקיימים  
4 התנאים הקבועים בדין.  
5  
6 .6 באשר לנסיבות התפטרותו של התובע, טענו הנתבעים כי אין לראותו כמתפטר בדין מפוטר ;  
7 מאחר והנתבעים הציעו לו לעבור ולכהן כשף במסעדה אחרת, תוך שמירה על כל תנאי  
8 עבודתו, לרבות שכרו.  
9 בנוסף, לאור זאת שהתובע התפטר, אין לו זכות להודעה מוקדמת או לשימוע.  
10  
11 .7 עוד נטען, כי שולמו לתובע הכספים המגיעים לו בגין דמי הבראה.  
12 באשר לפדיון חופשה, הרי שהתובע יצא לחופשות, ובנוסף שולמו לו בסוף כל שנת עבודה  
13 כספים לפדיון ימי חופשה שנצברו.  
14 ובאשר להפרשות לפנסיה, התובע לא פירט מכוח מה הוא זכאי להפרשות כאלה.  
15 בנוסף, לפני משורת הדין, הנתבעת הפרישה לתובע כספים לביטוח מנהלים, והכספים  
16 שוחררו לטובתו לאחר סיום העסקתו.  
17

### דיון והכרעה

- 18  
19  
20 .8 נקדים אחרית לראשית, ונציין כי דין התביעה **כנגד הנתבע** להדחות, באשר אין מקום  
21 להרמת מסך. **ובאשר לנתבעת**, דין התביעה להתקבל בכל הנוגע לפיצויי פיטורים ולפדיון  
22 חופשה, ודין התביעה להדחות בכל הנוגע ליתר הרכיבים.  
23  
24 .9 סדר הילוכו של פסק דיננו יהיה כדלהלן ;  
25 ראשית, נדון בנושא הרמת המסך. לאחר מכן נדון בנסיבות התפטרותו של התובע, ולבסוף  
26 נדון ביתר הרכיבים.  
27

### התביעה כנגד הנתבע

- 28  
29  
30 .10 כפי שפורט לעיל, טען התובע בכתב התביעה כי יש מקום להרמת מסך ולחיוב אישי של  
31 הנתבע. לטענת התובע, הנתבע היה בעל השליטה והמנהל בנתבעת, ובהתנהגותו פעל בחוסר  
32 תום לב, תוך ניצול לרעה של מסך ההתאגדות.  
33  
34 .11 לאחר שמיעת הראיות, אנו קובעים כי אין מקום להרמת המסך המבוקשת. נפרט להלן את  
35 החוק וההלכה בנושא, ולאחר מכן ניישם אותם על המקרה דנן.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

ס"ע 18292-05-10 גלבוט נ' מסעדת פאגו פאגו (1998) בע"מ ואח'

- 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  
32  
33  
34
12. הוראת החוק הרלוונטית מצויה בסעיף 6 לחוק החברות, תשנ"ט-1999, שנוסחו דהיום הינו בהאי לי שנא :
- "(א) בית משפט רשאי לייחס חוב של חברה לבעל מניה בה, אם מצא כי בנסיבות הענין צודק ונכון לעשות כן, במקרים החריגים שבהם השימוש באישיות המשפטית הנפרדת נעשה באחד מאלה:
- (א) באופן שיש בו כדי להונות אדם או לקפח נושה של החברה;
- (ב) באופן הפוגע בתכלית החברה ותוך נטילת סיכון בלתי סביר באשר ליכולתה לפרוע את חובותיה, ובלבד שבעל המניה היה מודע לשימוש כאמור, ובשים לב לאחזקותיו ולמילוי חובותיו כלפי החברה לפי סעיפים 192 – 193 ובשים לב ליכולת החברה לפרוע את חובותיה.
- (2) לענין סעיף קטן זה, יראו אדם כמודע לשימוש כאמור בפסקה (1) (א) או (ב) גם אם חשד בדבר טיב ההתנהגות או בדבר אפשרות קיום הנסיבות, שגרמו לשימוש כאמור, אך נמנע מלבררן, למעט אם נהג ברשלנות בלבד.
- (ב) בית משפט רשאי לייחס תכונה, זכות או חובה של בעל מניה לחברה או זכות של החברה לבעל מניה בה, אם מצא כי בנסיבות הענין, צודק ונכון לעשות כן בהתחשב בכוונת הדין או ההסכם החלים על הענין הנדון לפניו.
- (ג) "...".
13. סעיף החוק דלעיל נידון רבות בפסיקה, ואנו נתייחס במיוחד לפסיקה הנוגעת לתביעות בהן התובע הינו עובד החברה.
- בפסיקה נקבע רבות, כי הכלל הוא שיש ליתן תוקף לעקרון האישיות המשפטית הנפרדת של החברה, וכי חריג לכך, בדמות הרמת המסך, נועד למקרים חריגים ויוצאי דופן; בהם הוכח ניצול לרעה של עקרון האישיות המשפטית הנפרדת ע"י בעל מניות בחברה, אשר הסתתר מאחורי מסך ההתאגדות על מנת להתחמק מהתחייבויות, תוך מעשה תרמית או התנהגות בלתי נאותה.
- ראה :
- ע"ע 129/10 אופיר זוננשיין נ. ג'ניוס סאוונד סיסטם בע"מ ואח' (לא פורסם, ניתן ביום 31.10.11).
- ע"ע 387/05 אהרון פוטרמן נ. נפתלי ניסני (לא פורסם, ניתן ביום 9.12.07).



## בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

ס"ע 10-05-18292 גלבוש נ' מסעדת פאגו פאגו (1998) בע"מ ואח'

14. במקרה דנן, לא הוכחו התנאים הנדרשים לשם הרמת מסך. לא הוכח כי יהיה זה צודק ונכון להרים מסך; לא הוכח כי הנתבע עשה שימוש לרעה באישיות המשפטית הנפרדת של הנתבעת, וממילא לא הוכח כי הוא עשה כן כדי להונות את התובע או לקפחו, או למטרה אסורה אחרת. הנתבע אומנם ניהל את הנתבעת, ושימש בעל מניות בה, אולם לא ראינו כי הנתבע עשה שימוש לרעה במסך ההתאגדות. נכון הוא כי לתובע לא שולמו כספים שהיו מגיעים לו בגין פיצויי פיטורים ובגין פדיון חופשה. עם זאת, עסקינן במחלוקת שנתגלעה בין הצדדים, ולא מדובר בשימוש לרעה במסך ההתאגדות. אחרת, אם נקבל את גירסת התובע, אזי כל אימת שנחייב חברה לשלם כספים למי מעובדיה, יהיה מקום להורות על הרמת מסך. וידוע, כפי שפורט לעיל, כי נקודת המוצא היא שיש ליתן תוקף לקיום העצמאי והנפרד של החברה, והחריג הוא הרמת המסך.

לאור האמור לעיל, יש לדחות את התביעה כנגד הנתבע.

### נסיבות התפטרותו של התובע

15. בתיק זה נתקיימה מסכת ראיות; כל צד הגיש תצהיר מטעמו, והמצהירים נחקרו על תצהיריהם בישיבת ההוכחות. מצד התובע העיד התובע עצמו, ומצד הנתבעים העיד הנתבע. 16. לאחר שמיעת העדויות, התרשמנו כי יש להעדיף את עדותו של התובע על פני עדות הנתבע. התובע העיד עדות אמיתית וכנה, ותיאר דברים כהווייתם. התובע השיב על כל השאלות שנשאל, גם אם התשובות לא היו לטובתו, לא התחמק משאלות, ולא ניסה לייפות את הדברים. מנגד, התרשמנו כי לא ניתן לקבוע ממצאים עובדתיים בהסתמך על עדות הנתבע. התחמק מלהשיב על שאלות, השיב תשובות חלקיות, וסתר את עצמו וכן את המסמכים שהוגשו. למעשה, ניתן לומר כי הנתבע השיב תשובות שסבר כי יש בהן לשפר את סיכויי הגנתו, וזאת גם אם הדברים שאמר אינם מדויקים או אפילו חסרי בסיס עובדתי. הנתבע הינו איש עסקים ותיק ומנוסה, ואל מולו התובע הינו אדם תמים. כפי שפורט לעיל, הנתבע אמנם לא ניצל לרעה את מסך ההתאגדות, אולם בעדותו בפנינו לא דייק במסירת הפרטים, וכיוון את עדותו על מנת להביא לדחיית התביעה ויהי מה. לפיכך, איננו מקבלים את עדותו.

לאור האמור לעיל, אנו קובעים את התשתית העובדתית של המקרה בהתאם לעדות התובע, אשר גם נתמכת במסמכים שהוגשו.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

ס"ע 10-05-18292 גלבוש נ' מסעדת פאגו פאגו (1998) בע"מ ואח'

17. סעיף החוק הרלוונטי לענייננו הינו סעיף 11 (א) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג – 1963, אשר קובע בזו הלשון:
- 3  
4 "התפטר עובד מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה... רואים את ההתפטרות לעניין חוק זה כפיטורים."  
5  
6  
7 המחלוקת בין הצדדים סבה סביב השאלה, אם במקרה דנן עסקינן בהרעה מוחשית בתנאי  
8 העבודה של התובע, אשר בעטייה התפטר. היינו, האם ההצעה לעבור לעבוד במסעדה  
9 האסיאתית מהווה הרעת תנאים מוחשית?  
10  
11 מן העדויות עולה, כי התשובה הינה חיובית, וכי אכן עסקינן בהרעת תנאים מוחשית, ונפרט  
12 להלן את נימוקינו לקביעה זו.  
13  
18. מעדות התובע עולה, כי הוא הועסק כשף ראשי במסעדת "פאגו פאגו", מסעדת יוקרה  
14 בסגנון צרפתי למאכלי ים, הממוקמת במרינה באילת, אשר היתה בבעלות הנתבעת. הנתבע  
15 היה המנהל ובעל השליטה בנתבעת.  
16 התובע החל עבודתו בנתבעת ביום 24/6/04. ביום 12/2/10 פרצה במסעדה שריפה, אשר  
17 כילתה אותה כליל. הנתבעים תיכננו לבנות מחדש את המסעדה, והציעו לתובע לעבור לעבוד  
18 בינתיים במסעדה אחרת, בה שותף הנתבע. הנתבעים הציעו את תקופת הביניים כתקופה  
19 קצרה בת 4 חודשים, אולם לבסוף הסתבר כי התקופה ארכה 12 חודשים.  
20 התובע לא קיבל את ההצעה לעבור למסעדה האחרת, ומאחר והנתבעים לא יכלו להציע  
21 הצעות נוספות, סיים התובע את עבודתו בנתבעת, וטען כי יש לראותו כמתפטר בדין מפוטר,  
22 עקב הרעת תנאים מוחשית בתנאי עבודתו.  
23  
24  
19. התרשמנו, כי אכן עסקינן בהרעת תנאים מוחשית בתנאי עבודתו של התובע ובמעמדו;  
25 התובע עבד בנתבעת 5 שנים ו-10 חודשים כשף ראשי, וזאת במטבח צרפתי המתמחה  
26 במאכלי ים. זהו תחום המומחיות של התובע וזהו המוניטין שרכש. עובר לעבודתו בנתבעת,  
27 עבר התובע הכשרה בצרפת, שם למד את רזי המטבח הצרפתי. בנוסף, הפעיל התובע במשך  
28 שנתיים מסעדה בסגנון אירופאי, שהוא קרוב לסגנון הצרפתי.  
29 מכאן, שבמשך שנים רכש התובע מומחיות וניסיון במטבח הצרפתי בכלל ובמאכלי הים  
30 בפרט, תוך רכישת ידע גם ביחס למטבח האירופאי.  
31 והנה, לאחר שנשרפה המסעדה בה עבד, הציעו לו הנתבעים לעבור למסעדה בשם גינג'ר,  
32 שהיא מסעדה אסיאתית.  
33 התובע סירב להצעה זו, ובצדק עשה כן, שכן עסקינן בפגיעה קשה במעמדו ובתנאי עבודתו.  
34



## בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

ס"ע 10-05-18292 גלבוש נ' מסעדת פאגו פאגו (1998) בע"מ ואח'

- 1 במסעדת פאגו – פאגו שימש התובע כשף ראשי, וזאת בזכות הידע והמומחיות שלו במטבח  
2 הצרפתי. מנגד, מסעדת ג'ינג'ר הינה מסעדה אסיאתית, והתובע אינו מבין דבר בתחום  
3 המטבח האסיאתי. לאור זאת, לו עבר התובע למסעדה האחרת כפי שהוצע לו, אך ברור כי  
4 לא יכל לשמש בה שף בפועל.
- 5 במסעדת פאגו – פאגו ניהל התובע את המטבח באופן בלעדי, וכל העובדים סרו למרותו,  
6 לרבות 3 טבחים ו-5 עד 7 מלצריות. התובע נתן להם את ההוראות, וכולם נהגו בהתאם  
7 להוראותיו. במסעדת ג'ינג'ר לא יכול היה התובע לתת הוראות לעובדים, מאחר ולא הכיר  
8 את המטבח האסיאתי. לפיכך, גם לו היה התובע נושא שם בתואר שף, הרי שבפועל לא היה  
9 משמש כשף.
- 10 התובע העיד, כי במסעדת ג'ינג'ר התבצעה העבודה על ידי עובדים תאילנדים, אשר היו  
11 מומחים בתחומם, ולאור זאת ברור כי התובע לא יכול היה ליתן להם הוראות.  
12 לאור האמור לעיל, לו עבר התובע לעבוד במסעדת ג'ינג'ר, היה נפגע מעמדו קשות, מאחר  
13 ולא יכל לשמש שם כשף. התובע היה נאלץ ללמוד את העבודה מן העובדים התאילנדים,  
14 והם אלה שהיו נותנים לו הוראות והנחיות.
- 15 התרשמנו מן התובע, כי מדובר בשני תחומי מזון שונים לגמרי; המטבח הצרפתי והמטבח  
16 האסיאתי. לאור זאת, הידע והמומחיות של התובע בתחום המטבח הצרפתי היו חסרי ערך  
17 לו עבר לעבוד במסעדה האסיאתית.
- 18 ניתן להמשיל את הדברים מתחום המשפט; עורך דין המתמחה בתחום הנזיקין ועובד  
19 במשרד שכזה במשך שנים כמנהל מחלקה, ולפתע מציעים לו לעבור לעבוד בתחום  
20 המקרקעין כמנהל מחלקה.
- 21
- 22 20. לאור האמור לעיל, המעבר שהוצע לתובע אכן מהווה הרעת תנאים מוחשית עבורו.  
23 בנוסף לאמור לעיל, מן העדויות עולה, כי במסעדת ג'ינג'ר כלל לא היתה משרת שף פנויה,  
24 מאחר וכבר היה שם שף, שלא היתה כוונה לפטרו. שף זה היה מומחה במטבח התאילנדי,  
25 והוא אף היה ממוצא תאילנדי, ובעל ניסיון בתחום מחו"ל, לרבות מתאילנד.
- 26 התרשמנו, כי הנתבעים ידעו שהתובע לא יקבל את ההצעה לעבור למסעדת ג'ינג'ר, ולכן  
27 הציעו אותה לתובע למרות שכבר היה שם שף אחר, ואפילו שף בעל ניסיון רב. עוד התרשמנו,  
28 כי לו עבר התובע למסעדה האסיאתית, אזי היה משמש שם בתור טבח זוטרי, ולא בתור שף,  
29 מאחר ושף כבר היה שם. ואכן, כשהתובע דחה את ההצעה, לא גוייס למסעדת ג'ינג'ר שף  
30 נוסף, אלא רק טבח צעיר בתחילת דרכו.
- 31
- 32 21. הנתבעת טענה, כי לא יכלה להציע לתובע יותר מכפי שהציעה לו, וכי זו ההצעה היחידה  
33 שיכלה להציע לו. עוד טענה הנתבעת, כי אינה אשמה בשריפה, וכי היא לא פיטרה את  
34 התובע.
- 35 אין לקבל טענות אלה כטענות הגנה.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

ס"ע 10-05-18292 גלבוש נ' מסעדת פאגו פאגו (1998) בע"מ ואח'

- 1 מרגע שהובהר כי התובע אינו יכול להמשיך לעבוד באותו מקום ובאותו תפקיד, עקב שריפת  
2 המסעדה, יש לבדוק אם לתובע הוצע לעבוד בתפקיד אחר מבלי שהדבר יהווה הרעת תנאים  
3 מוחשית. ואם מסתבר כי עסקינן בהרעת תנאים מוחשית, אזי התובע זכאי להתפטר בגין  
4 מפוטר, ואין משקל לשאלה אם הנתבעת אשמה בשריפה שקרתה, וכן אין משקל לטענה  
5 שהנתבעת לא יכלה להציע לתובע הצעות נוספות.  
6  
7 טענה נוספת של הנתבעת היתה, כי שכרו של התובע לא היה אמור להפגע, וכך גם שעות  
8 עבודתו. לאור זאת, טענה הנתבעת כי היתה חובה על התובע לקבל את ההצעה למעבר  
9 למסעדה האסיאתית.  
10 אין לקבל טענה זו, מאחר והשכר ושעות העבודה אינם חזות הכל. מעמדו של התובע כשף  
11 ראשי היה אמור להפגע קשות לו עבר למסעדה האסיאתית, ופגיעה זו אינה מתאימת אם  
12 שכרו ושעות עבודתו נותרים בעינם. ישנה חשיבות גדולה למעמדו של העובד, ולסיפוק שיש  
13 לו מעבודתו, וזאת בלא קשר לשכרו. לעובד יש זכות שמעמדו לא יפגע, קל וחומר בעת  
14 שעסקינן בתובע שהינו שף מומחה ומנוסה במטבח הצרפתי. לא ניתן לאלץ את התובע  
15 לעבור לעבודה במסעדה אסיאתית, בעת שאינו מכיר את המטבח האסיאתי, דבר שלמעשה  
16 יבטל את מעמדו כשף. הדבר יפגע גם במוניטין שצבר התובע במשך שנים בתחום המטבח  
17 הצרפתי.  
18 בפסיקה נקבע זה מכבר, כי בשעה שהחלפת תפקיד תביא לפגיעה בכבודו של העובד  
19 ובמעמדו, אזי רשאי העובד לסרב להחלפת התפקיד ולהתפטר מתפקידו, ואזי תהא זו  
20 התפטרות שדינה כפיטורים.  
21  
22 ראה:  
23 דב"ע מד/31-3 המועצה המקומית כפר אעבלין נ. עאטף יוסף, פד"ע טו 217.  
24  
25 ועוד נפסק, אם כי בהקשר אחר, כי הזכות לעבוד אינה רק הזכות לפרנסה, אלא שהיא גם  
26 הזכות לפרנסה בכבוד בהתאם ליכולותיו של העובד, כך שלעובד יהיה סיפוק, והוא יהיה  
27 מוערך ע"י הסובבים. הזכות לעבוד כוללת את הזכות לעסוק הלכה למעשה במה שאדם  
28 מיומן לו, ואינה כוללת רק את הזכות לקבל שכר.  
29  
30 ראה:  
31 ע"ע 326/03 מדינת ישראל נ. ילנה צ'פקוב ואח' (לא פורסם, ניתן ביום 20.2.06).  
32  
33 כל האמור לעיל חל גם בעת שעסקינן בתקופת ביניים, עד להקמתה מחדש של המסעדה  
34 שנשרפה. הנתבעים מסרו לתובע בתחילה כי עסקינן בתקופת ביניים בת כ-4 חודשים, אולם  
35 מראש היה נהיר כי לא ניתן להקים מסעדה בפרק זמן כזה, והתרשמנו כי הנתבעים ידעו



## בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

ס"ע 18292-05-10 גלבוט נ' מסעדת פאגו פאגו (1998) בע"מ ואח'

- 1 זאת היטב, אולם ניסו להטעות את התובע, על מנת שיתחיל לעבוד במסעדה האסיאתית.  
2 בדרך זו קיוו הנתבעים כי התובע, לאחר שיתחיל לעבוד במסעדה האסיאתית, לא יעזוב  
3 אותה גם אם יסתבר בהמשך כי עסקינן בתקופה ארוכה יותר, וימשיך לעבוד בה לאורך כל  
4 תקופת הביניים.  
5 ואכן, התברר כי הקמת המסעדה ארכה 12 חודשים, ולא 4 חודשים כפי שהציגו הנתבעים  
6 בתחילה.  
7  
8 24. מבלי לגרוע מכל האמור לעיל, יש לקבל טענה נוספת של התובע, לפיה הוא היה מסוכסך עם  
9 שותפו של הנתבע במסעדה האסיאתית, והנתבע ידע זאת היטב. לפיכך, לו עבר התובע  
10 לעבוד באותה מסעדה, היה בכך משום הרעה מוחשית בתנאי עבודתו. הנתבעים ידעו כי גם  
11 בשל כך לא יקבל התובע את הצעתם לעבור למסעדה האסיאתית, ולמרות זאת הציעו הצעה  
12 זו לתובע.  
13  
14 25. הנתבעים טענו, כי התובע הסכים לעבור למסעדה האסיאתית, אולם התנה את מעברו בכך  
15 שיהפוך להיות שותף במסעדה זו.  
16 אנו מקבלים את גירסת התובע בנושא זה, לפיה טענה זו חסרת בסיס עובדתי. התובע העיד,  
17 כי בעבר דובר על אפשרות כי יהפוך להיות שותף במסעדת פאגו – פאגו, אולם לאחר  
18 שנשרפה המסעדה ירדה אפשרות זו מן הפרק, כפי שהבהירו לו הנתבעים.  
19  
20 26. טענה נוספת של הנתבעים, שגם אותה אין לקבל, הינה כי התובע משמש כיום שף במסעדה  
21 שאינה מסעדה צרפתית.  
22 ראשית, טענה זו הופיעה רק בסיכומי הנתבעים, והיא לא הוכחה.  
23 שנית, לא נטען באיזה מסעדה מדובר, מלבד טענה כללית וסתמית לפיה עסקינן במסעדה  
24 שאינה מסעדה צרפתית. ונזכיר, כי התובע העיד שהוא מכיר גם את המטבח האירופאי.  
25  
26 27. הנתבעים טענו גם, כי הוצע לתובע לעבור השתלמות במסעדת יוקרה בתל-אביב.  
27 אנו מקבלים את גירסת התובע בנושא זה, ואנו קובעים כי הצעה זו באה עובר לשריפת  
28 מסעדת פאגו-פאגו, כדי לשדרג את המנות באותה מסעדה, ולא כהכשרה לקראת המעבר  
29 למסעדה האסיאתית.  
30 עוד טענו הנתבעים, כי שקלו אפשרות לשלב אוכל צרפתי במסעדה האסיאתית, בצורה  
31 חלקית. גם טענה זו אנו דוחים, ואנו מקבלים את גירסת התובע, לפיה לא נשקלה אפשרות  
32 כזו, מה גם שאינה סבירה ואינה אפשרית.  
33  
34 28. הנתבעים טענו, כי לתובע היתה נגיעה למטבח האסיאתי גם במסגרת מסעדת פאגו-פאגו.  
35 אנו מקבלים את גירסת התובע בנושא, לפיה לא היתה לו כל נגיעה למטבח האסיאתי;





## בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

ס"ע 10-05-18292 גלבוט נ' מסעדת פאגו פאגו (1998) בע"מ ואח'

1 אמנם, במסעדת פאגו-פאגו היתה יחידה נפרדת של סושי, אולם היא לא היתה שייכת  
2 למטבח, והתובע לא היה קשור אליה כלל.

3  
4 29. לאור כל האמור לעיל, אנו קובעים כי יש לראות בתובע מתפטר בדין מפוטר.

5  
6 להלן נדון ברכיבי התביעה הנגזרים מקביעה זו.

### פיצויי פיטורים

7  
8  
9  
10 30. לאור הקביעה דלעיל, לפיה יש לראות בתובע מתפטר בדין מפוטר, זכאי התובע לפיצויי  
11 פיטורים.

12  
13 31. התובע טען **לשכר קובע בגובה 12,941 ₪**. טענה זו לא נסתרה, והיא אף נתמכת בתלושי  
14 השכר וביתר המסמכים.

15 באשר לתקופת העסקתו של התובע; **התובע החל עבודתו ביום 24/6/04, וסיים אותה ביום**  
16 **17/3/10**.

17 אין אנו מקבלים את טענת הנתבעים, לפיה נסתיימה העסקתו של התובע ביום 18/2/10.  
18 התובע המשיך לעבוד עבור הנתבעת, תוך שהוא מגיע למקום העבודה לפי דרישת הנתבעת,  
19 וזאת עד יום 17/3/10, שאז כתבה לו הנתבעת מכתב ממנו מובהר כי העסקתו מסתיימת. עד  
20 ליום זה עמד התובע לרשות הנתבעת, והגיע למקום העבודה בכל עת שנדרש, אם לצורך  
21 סידור סחורה ומיונה ואם לצרכים אחרים.

22  
23 לאור האמור לעיל, זכאי התובע לפיצויי פיטורים בגובה 75,484 ₪.  
24 מסכום זה יש להפחית סך של 15,027 ₪, סכום שנצבר בביטוח מנהלים, בפוליסה ששוחררה  
25 לידי התובע.

26  
27 **לפיכך, תשלום הנתבעת לתובע סך של 60,457 ₪ בעבור הפרש פיצויי פיטורים.**

28  
29 סכום זה לא ישא פיצויי הלנה, אלא ריבית והצמדה כדין, באשר התרשמנו כי עסקינן  
30 במחלוקת כנה שנתגלעה בין הצדדים. הנתבעת סברה כי מחובתו של התובע לקבל את  
31 הצעתה ולעבור לעבוד במסעדה האסיאתית, תוך שמירה על שכרו ותנאי עבודתו. מחשבה זו  
32 אמנם מוטעית, אולם אין בכך כדי להצדיק השתת פיצויי הלנה.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

ס"ע 10-05-18292-10 גלבוץ נ' מסעדת פאגו פאגו (1998) בע"מ ואח'

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  
32  
33  
34  
35

### דמי הודעה מוקדמת ופיצוי בגין הפרת הזכות לשימוע.

32. מאחר והתובע הוא זה שהתפטר, לא היה מקום שהנתבעת תיתן לו הודעה מוקדמת או תערוך לו שימוע.

לפיכך, נדחית התביעה בכל הנוגע לדמי הודעה מוקדמת ולפיצוי בגין הפרת הזכות לשימוע.

### פדיון חופשה

33. מן הראיות והעדויות עולה, כי הנתבעת לא ניהלה פנקס חופשה. עוד עולה וכך התרשמנו, כי הרישום בתלושי השכר בנושא ניצול ימי החופשה אינו משקף את המציאות ואינו עקבי, ולפיכך אין לקבלו.

הנתבעת טענה, כי שילמה לתובע פדיון חופשה בסוף כל שנת עבודה במהלך עבודתו אצלה; טענה זו אין לקבל, לאור ההלכה הפסוקה בנושא, לפיה אין להתחשב בתשלומי פדיון חופשה ששילם המעביד לעובד בזמן ששררו ביניהם יחסי עובד מעביד.

ראה:

ע"ע 324/05 ריבה אצ'ילדייב נ. עמישב שירותים בע"מ (לא פורסם), פסק דין מיום 27.3.06.

34. למעשה, לא נסתרה גירסת התובע, לפיה לא יצא לחופשות. בעדותו בפנינו מסר התובע, כי לא עבד יום אחד בכל שבוע, אולם מסתבר כי עסקינן ביום מנוחה שבועי, ולא ביום חופש.

35. לאור האמור לעיל, זכאי התובע לסכום שנתבע בגין פדיון חופשה, בגובה 22,748 ₪.

מסכום זה יש לקזז סכום בגובה 5,084 ₪ ששולם לתובע בגין פדיון חופשה במשכורת מרץ 2010, כמצויין בתלוש השכר שהונפק עבור חודש זה. יצוין כי עסקינן בפדיון חופשה ששולם לאחר סיום יחסי עובד מעביד, ולפיכך יש להכיר בו.

לפיכך, תשלם הנתבעת לתובע סך של 17,664 ₪ בגין פדיון חופשה.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

ס"ע 10-05-18292 גלבוש נ' מסעדת פאגו פאגו (1998) בע"מ ואח'

### דמי הבראה

36. התובע תבע דמי הבראה, וטען כי לא שולמו לו כספים בעבור דמי הבראה.  
דע עקא, מן העדויות ומן הראיות עולה, כי לתובע שולמו דמי הבראה בסוף כל שנת עבודה,  
כפי שמצויין בתלושי השכר. בהקשר זה אנו קובעים, כי הרישום בתלושי השכר משקף את  
התשלומים ששולמו לתובע בעבור דמי הבראה.

37. לפיכך, נדחית התביעה לדמי הבראה.

### הפרשות לקרן פנסיה

38. בכתב התביעה טען התובע, כי הוא זכאי להפרשות בשיעור של 6% משכרו לקרן מבטחים  
ו/או לביטוח מנהלים.  
התובע טען טענה זו באופן כללי, ולא פירט. התובע הסתפק בטענה כללית, לפיה הוא זכאי  
להפרשות אלה "בהתאם למוסכם עימו, הן לאור הענף בו עבד והן לאור הסכמים קיבוציים  
ו/או צווי הרחבה החלים על כלל המשק ו/או ענף המזון ו/או המסעדות ו/או התיירות".

39. אנו מקבלים בהקשר זה את טענת הנתבעת, וקובעים כי התובע לא הוכיח את המקור  
לחובת הנתבעת להפריש 6% משכרו לקרן מבטחים או לביטוח מנהלים. הנתבעת טענה  
טענתה זו עוד בכתב ההגנה שהגישה, ולמרות זאת המשיך התובע לטעון את אותה טענה  
כללית וחסרת פירוט כמפורט לעיל.

40. למרות האמור לעיל, הפרישה הנתבעת לתובע כספים לביטוח מנהלים, ושיחררה לטובתו  
את הכספים שנצברו, בסך 21,498 ₪.  
התובע אומנם לא ציין עובדה זו בכתב התביעה או בתצהירו, אולם הנתבעת הוכיחה עובדה  
זו.

גם אם נחיל על התובע את צו ההרחבה הכללי החל במשק בנושא הפרשות לפנסיה, שנכנס  
לתוקף מיום 1/1/08, עולה כי הסכומים שהפרישה הנתבעת לביטוח מנהלים, ואשר שוחררו  
לידי התובע, עולים על אלה שהיה עליה להפריש מכוח צו ההרחבה הכללי.  
אין אנו מורים אודות קיזוז, מאחר והצדדים נהגו כך בהסכמה, כפי שהתרשמנו.

41. לפיכך, נדחית התביעה בכל הנוגע להפרשות לקרן פנסיה.



## בית דין אזורי לעבודה בבאר-שבע - בשבתו באילת

ס"ע 10-05-18292-10 גלבוט נ' מסעדת פאגו פאגו (1998) בע"מ ואח'

### אחרית דבר

42. לאור כל האמור לעיל, נדחית התביעה כנגד הנתבע. לא מצאנו מקום לפסוק לטובת הנתבע הוצאות, לאור הנסיבות שפורטו לעיל ביחס להתנהלותו בכלל וביחס להתרשמותנו מעדותו בפרט.

43. הנתבעת תשלם לתובע את הסכומים הבאים:

א. סך של 60,457 ₪ בעבור הפרש פיצויי פיטורים.

ב. סך של 17,664 ₪ בגין פדיון חופשה.

סה"כ: 78,121 ₪.

הסכום הנ"ל ישא ריבית והצמדה כדין מיום 17.3.10 ועד לתשלום בפועל.

44. התביעה כנגד הנתבעת נדחית ביחס ליתר רכיבי התביעה.

45. באשר להוצאות משפט; הנתבעת תשלם לתובע הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד בסך כולל של 8,000 ₪.

הסכום הנ"ל ישא ריבית והצמדה כדין מהיום ועד לתשלום בפועל.

46. פסק הדין ישוגר לצדדים בדואר רשום.

47. זכות ערעור לבית הדין הארצי לעבודה בתוך 30 ימים מיום המצאת פסק הדין.

ניתן היום, א' בכסלו תשע"ב, 27 בנובמבר 2011, בהעדר הצדדים.

יוסף יוספי, שופט

נ. מעבידים - אלי מזרחי

נ. עובדים - אורטל חי