

**בתי המשפט**

|              |  |                                    |       |
|--------------|--|------------------------------------|-------|
| דמ 006679/06 |  | בית הדין האזורי לעבודה בירושלים    |       |
| 20/06/2007   |  | דיתה פרוז'ינין - סגנית שופטת ראשית | בפני: |
|              |  | נציג עובדים – מר גזי               |       |
|              |  | נציג מעבידים – מר מנצורי           |       |

בעניין: אלברט ליפץ

התובע

בעצמו

נ ג ד

אופטיקה הלפרין בע"מ

הנתבעת

ע"י ב"כ עו"ד י. כהן

חקיקה שאוזכרה:

חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963

חוק דמי מחלה, תשל"ז-1976

**פסק דין**

1. לפנינו תביעה לתשלום פיצויי פיטורים, פדיון חופשה שנתית, דמי חגים וניכויים משכר עבודה.
  2. ואלה העובדות בתיק זה כעולה מחומר הראיות:
    - א. התובע הינו אופטימטריסט במקצועו.
    - ב. הנתבעת מפעילה רשת חנויות אופטיקה.
    - ג. התובע עבד אצל הנתבעת מ-20.12.2005.
    - ד. ביום 29.10.06 פוטר התובע.
- סוף עמוד 1 ---
- ה. התובע עבד בפועל עד 17.11.06.
  3. התובע טוען כי פוטר מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פיטורים, ואילו הנתבעת טוענת, כי עילת הפיטורים הינה חוסר התאמתו לתפקיד.
  4. סעיף 3 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג – 1963 (להלן – החוק) קובע כי:

”פיטורים סמוך לפני סוף שנת עבודה ראשונה, יראו אותם – אם לא הוכח היפוכו של דבר – כאילו נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצויי פיטורים ואין פיטורים כאלה פוגעים בזכות הפיצויים”

מדובר בחזקה משפטית הניתנה לסתירה (דב"ע תשן/ 3-141 **רהיטי דורון בע"מ** – מאיר פרוינד פד"ע כב 230), והנטל להוכיח את "היפוכו של דבר" מוטל על המעביד. עם זאת, יש

שעדונו של התובע עצמו תספיק להוכחת התנאי השלילי שבסעיף זה, דהיינו, שהפיטורים לא נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצוי פיטורים (דב"ע מב/3-17 שמריהו גולן – יעקב ממון פד"ע יג 321 (ת"א) לא/3-683 מרדכי חקק – מדינת ישראל פד"ע ד מה). במקרה דנן, מספקת עדותו של התובע את הנדרש להוכחת התנאי השלילי, דהיינו, שהפיטורים לא נעשו מתוך כוונה להימנע מחובת תשלום פיצוי פיטורים. כך אמר התובע בחקירה נגדית לגבי נסיבות פיטוריו (ע' 2 ש' 1-3):

"ביום 20 ומשהו באוקטובר הגיע אלי באחד מהביקורים מנהל אזורי ואמר שהוא לא יודע איך להודיע לי וחיפש איך לומר לי, אמר שזה לא אישי ושהוא מצטער כי אני מקצועי אך זה שינויים ארגוניים במערכת וזה לא תלוי בו ופיטרו כמה אנשים ואני ביניהם"

ובהמשך אמר כך (ע' 2 ש' 23-25):

"ש. אתה אומר שהיו שינויים ארגוניים, פיטרו עוד אנשים ממה שאתה יודע.

--- סוף עמוד 2 ---

ת. כך זה הוסבר לי, באותו יום שהוא נתן לי את מכתב הפיטורים, הוא הראה לי עוד 5 או 6 מכתבים נוספים והוא אמר שהוא נוסע לפזר אותם, הוא המנהל האזורי"

בהמשך, כאשר נשאל התובע מדוע פוטר השיב:

"ת. אני חושב שזה עניין כלכלי גרידא, יעקב הלפרין שהוא המנכ"ל שנכנסתי לעבוד הוא לא היה המנכ"ל שנכנסתי לעבוד, היה לי איתו סכסוך לפני 12 שנה, אני חושב שבגלל זה פיטרו אותי עם מר הלפרין. ש. בגלל סכסוך או בגלל שינוי מבני פיטרו אותך.

ת. הוא לא ידע שקיבלו אותי לעבוד, הפיטורים זה רק בגלל שהוא ראה שלקחו אותי לעבוד כשהוא לא היה מנכ"ל, ואז שהוא ראה, הם עושים מידי כמה חודשים סבב כללי, הוא פגש אותי וראה שאני עובד אצלו. היה לי קטע איתו בעבר שהייתי באמצע בדיקה והוא התערב לי בבדיקה ועבדתי שם רק 40 דקות.

ש. בגלל סכסוך עם מר הלפרין פיטרו אותך או בגלל שינוי מבני.

ת. אינני יודע, אף אחד לא הודיע לי ולא רשום במכתב, אף אחד לא

דיבר איתי על זה" (ע' 3 ש' 1-10)

כעולה מן האמור לעיל, התובע עצמו לא טען בעדותו כלל כי פוטר על מנת להימנע מתשלום פיצויי פיטורים, והעלה שתי סיבות שונות שגרמו לפיטוריו. נוסף בעניין זה עוד, כי הנתבעת שילמה לתובע דמי הבראה בסך 3,267 ₪ בחודש 8/2006, דהיינו, כחודשיים לפני הפיטורים. תשלום דמי הבראה עבור שנה, בטרם השלים התובע שנת עבודה, מבססת את מסקנתנו כי לא היה בכוונת הנתבעת לפטר את התובע לפני מלאת שנה לעבודתו כדי לא לשלם לו פיצויי פיטורים.

לפיכך נדחית תביעתו לתשלום פיצויי פיטורים.

התובע מאשר כי הנתבעת שילמה לו בגין חופשה שנתית סך של 2,100 ₪ בחודש אפריל 2006, וסך של 709 ₪ בנובמבר 2006, ובסך הכל 2,809 ₪. לטענתו שכרו היומי היה בסך של 336 ₪ (סעיף 12 לכתב התביעה). על כן הוא זכאי להפרש פדיון חופשה בסך של 887 ₪. מנגד טוענת הנתבעת כי שכרו היומי של התובע עמד על 210 ₪ בלבד, ולפיכך קיבל

--- סוף עמוד 3 ---

התובע פדיון חופשה ביתר בסך של 499 ₪. בנוסף יצא התובע לחופשה בת 5 ימים, במשך כל תקופת חול המועד, וקיבל את מלוא שכרו בחודש זה (סעיף 14 בכתב ההגנה).

הצדדים לא צרפו אסמכתא או תחשיב להוכחת טענותיהם בעניין גובה שכרו היומי של התובע. לצורך קביעת שכרו היומי של התובע חילקנו את תקופת עבודתו של התובע לשניים, על-פי טענת הנתבעת בכתב ההגנה וכעולה מחומר הראיות שהוצג בפנינו:

בתקופה שמ- 12/2005 ועד 6/2006 שולם לתובע שכרו על-פי שעות עבודתו ב סך של 42 ₪ עבור שעת עבודה (להלן - התקופה הראשונה).

בתקופה שמ- 7/2006 ועד 10/2006 שולם שכר חודשי בסך של 7,026 ₪ (להלן - התקופה השנייה).

יש לדחות את טענת התובע כי לא ידע ששולם לו שכר חודשי מחודש 7/2006. לתובע ניתנו תלושי שכר מדי חודש, והדבר עולה בבירור מן התלושים.

מתלושי השכר עולה כי בתקופה הראשונה עמד שכרו היומי של התובע על סך של 312 ₪. בתקופה השנייה שולם לו שכר חודשי בסך של 7,026 ₪. מתלושי השכר התובע עולה שהתובע עבד בכל חודש מספר ימים שונה. ממוצע ימי העבודה בתקופה השנייה הוא 20, לפיכך שכרו היומי של התובע בתקופה זו הוא 351 ₪ (20 : 7,026).

שכרו היומי הממוצע של התובע בשתי התקופות היה, אם כן, 331.5 ₪. לא היתה מחלוקת בין הצדדים כי התובע היה זכאי ל- 11 ימי חופשה. לפיכך, זכאי היה התובע לפדיון חופשה עבור כל תקופת עבודתו בסך של 3,646.5 ₪. התובע קיבל 2,809 ₪ נותר הפרש של 837.5 ₪. אולם לנוכח טענת הקיזוז של הנתבעת התובע אינו זכאי לתשלום בגין פדיון חופשה כלל. זאת, משום שהתובע אישר כי לא עבד בחול המועד סוכות שחל באוקטובר 2006 (עי 3 שי 16-13). לפיכך, טענת הקיזוז של הנתבעת נתמכת בדבריו של התובע ואנו מקבלים אותה. בגין 5 ימי העדרות בחול המועד קיבל התובע תשלום בסך של 1,657.5 ₪ (5 X 331.5) וסכום זה יש לקזז מההפרש (837.5 ₪), ולפיכך, הנתבעת אינה חייבת לתובע דבר בגין פדיון חופשה שנתית.

#### 6. דמי חגים

התובע טוען כי הוא זכאי לתשלום עבור 8 ימי חג בסכום של 2,688 ₪, לפי ההסכם הקיבוצי הכללי ובהתאם להוראות הדין. הנתבעת טוענת כי התובע קיבל תשלום עבור ימי

חג: בחודש 4/2006 בסך 1,509 ₪ ובחודש 5/2006 בסך 783 ₪ ובסך הכל - 2,292 ₪. בנוסף טוענת הנתבעת, כי יש לדחות את תביעת התובעת לתשלום עבור 2 ימי חג הסוכות ויום הכיפורים, שכן בחודש 10/2006 עבד התובע בשכר חודשי, ושכרו שולם לו במלואו. בחקירתו אישר התובע כי קיבל בחודשים אפריל ומאי 2006 את הסכומים כטענת הנתבעת (עי' 3 שורות 26-27), וכי בחודש 10/2006 קיבל את מלוא שכרו (עי' 4 ש' 1-4).

מכאן שהתובע אינו זכאי ל- 3 ימי חג בחודש אוקטובר 2006 (סעיף 7.א להסכם הקיבוצי הכללי (מסגרת) לתנאי השכר במשק הפרטי). עבור 5 ימי חג (לפני חודש 10/2006) זכאי התובע לסך של 1,657.5 ₪ (לפי 5 X 331.5). התובע קיבל עבור ימים אלה 2,292 ₪. לפיכך נדחית התביעה לתשלום דמי חגים, שכן הוכח שהנתבעת שילמה מעבר לסכומים שהיתה אמורה לשלם.

#### 7. ניכויים משכר עבודה

התובע טוען בנוסף, כי בתקופת העסקתו, הנתבעת ניכתה משכרו סכומים שונים בגין "מחלה" ו"היעדרות", כעולה מתלושי השכר בחודשים 8-11/2006, ובסך הכל ניכתה הנתבעת ממשכורתו סך של 3,040 ₪. הנתבעת מכחישה את טענות התובע וטוענת כי אין מדובר בניכויים כי אם בשכר שהתובע מלכתחילה לא היה זכאי לקבל. הנתבעת הפחיתה משכרו של התובע סכומים בגין היעדרותו. כמו כן, בשל היעדרות עקב מחלה אין התובע זכאי למלוא שכרו, אלא לתשלום על פי האמור בסעיף 5 לחוק דמי מחלה, התשל"ו-1976.

מעיון בתלושי השכר מחודשים 8-11/2006, המבוססים על דוחו"ת נוכחות, עולה כי: בחודש 8/2006 הופחת משכרו של התובע בגין ימי היעדרות סך של 631 ₪.

בחודש 9/2006 הופחתו בגין מחלה 723 ₪.

בחודש 10/2006 הופחתו בגין שעות היעדרות 600 ₪.

בחודש 11/2006 הופחתו בגין מחלה 1,086 ₪.

בחקירה נגדית אמר התובע כי אינו מטיל ספק במהימנות דוחות הנוכחות (עי' 4 ש' 8). בנסיבות אלה האמור בתלושים לא נסתר. לפיכך אנו קובעים כי הנתבעת הפחיתה כדין שכר בגין היעדרויות התובע, ושילמה לו דמי מחלה כחוק.

סוף דבר – התביעה נדחית.

--- סוף עמוד 5 ---

התובע ישלם הוצאות הנתבעת בסך של 500 ₪.

ערעור על פסק-דין זה הוא ברשות בית הדין הארצי לעבודה בלבד.

בקשת רשות ערעור ניתן להגיש לבית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 15 יום מיום

שיומצא לצדדים פסק-דין זה.

ניתן היום 20.6.07 בהעדר הצדדים. המזכירות תמציא העתקים לב"כ הצדדים.

---

נציג מעבידים  
מר מנצורי

---

ד. פרוז'ינין - שופטת  
אב"ד

---

נציג עובדים  
מר גזי

730 אילנית ג'והרי  
006679/06 דמ  
נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה  
--- סוף עמוד 6 ---

---

דמ (י-ם) 6679/06 אלברט ליפץ נ' אופטיקה הלפרין בע"מ

---

[www.nevo.co.il](http://www.nevo.co.il)

---