

# פיצויי הלנה ופיצויי הלנת פיצויים

בבית הדין האזורי לעבודה בת"א

תיק עב 007855/07

23.10.2006

## הנתבעת:

ג.ג. אולפני ישראל ירושלים בע"מ

ע"י ב"כ עו"ד יונתן פסי

## התובע:

שי גלד

ע"י ב"כ עו"ד עמית גורביץ'

## פסק דין

### רקע כללי

1. בפנינו תביעה לתשלום פיצויי פטורים ופיצויי הלנה בגינם וכן לתשלום פיצויי הלנת שכר.

### תמצית העובדות הצריכות להכרעה הינה כדלקמן:

2. התובע הועסק בנתבעת בתקופה שמחודש 8/02 ועד ליום 28.2.07 בתפקיד של נתב תמונה, לאחר שהוכשר למלא תפקיד זה אצל הנתבעת משך 6 חודשים. בתקופה שבין 4.9.03 ועד ליום 15.1.04 שהה התובע בחופשה ללא תשלום. עם חזרתו מתקופת החל"ת בחודש 1/04 ועד לחודש 2/07 עבד התובע בנתבעת במשרה מלאה ושכרו הועמד על סך של 7,500 ש"ח. לקראת תום שנת 2005 ובמהלך התקופה שעד לסיום עבודתו של התובע היתה הנתבעת שרויה במצב כלכלי קשה ועקב כך שולמו משכורות העובדים - ובכללם גם משכורת התובע - במועד מאוחר לזה הקבוע בחוק הגנת השכר, התשי"ח - 1958 (להלן: "החוק").

3. אין חולק על כך כי שכרו של התובע, בתקופה הרלבנטית לתביעה, הולך ושולם בהתאם למועדי התשלום שפורטו בתצהיר התובע, כדלקמן:

שכר חודש 9/05 שולם ביום 11.10.05;  
שכר חודש 1/06 שולם ביום 10.2.06;  
שכר חודש 2/06 שולם ביום 13.3.06;  
שכר חודש 3/06 שולם ביום 10.4.06;  
שכר חודש 4/06 שולם ביום 14.5.06;  
שכר חודש 5/06 שולם ביום 13.6.06;  
שכר חודש 6/06 שולם ביום 13.7.06;  
שכר חודש 7/06 שולם ביום 15.8.06;  
שכר חודש 8/06 שולם ביום 12.9.06;

שכר חודש 9/06 שולם ביום 12.10.06;  
שכר חודש 10/06 שולם ביום 30.11.06;  
שכר חודש 11/06 שולם בחלקו ביום 11.12.06 (סך של 3,618.1 ש"ח) וחלקו ביום 31.12.06 (סך של 1,447.2 ש"ח);  
שכר חודש 12/06 שולם במספר תשלומים כדלקמן: ביום 2.1.07 שולם סך של 2,170.9 ש"ח, ביום 11.1.07 שולם סך של 518.2 ש"ח, ביום 12.1.07 שולם סך של 2,220.8 וביום 21.1.07 שולם סך של 1,953.21 ש"ח;  
שכר חודש 2/07 שולם ביום 12.3.07.

4. בחודש 6/06 - לאור הלנת שכר חוזרת ונשנית פנו אל הנתבעת בכתב 54 מעובדיה, ובכללם אף התובע. במכתב העובדים נכתב כך:

"לכבוד

דודו לובין  
יובל מטרי  
גלובוס גרופ אולפנים

הנדון: עיכובים בקבלת שכר עובדים

בעקבות מקרים חוזרים ונשנים של איחור בתשלום משכורות העובדים לתאריכים שמעבר ל 10 בחודש, החלטנו, אנו החתומים מטה, להביע את אי שביעות רצוננו ומורת רוחנו מהמצב. ברור לנו ושמענו טיעון האומר שהחברה במצב כלכלי קשה ויש עיכובים בתשלומים שחייבים לחברת ג.ג. ע"י חברות אחרות, אולם, עם כל הרגישות וההתחשבות, אין קשר מבחינתנו בין דבר אחד לשני. החברה ורק החברה עצמה היא האחראית לכל נושא נתינת וקבלת כספים לחייבים ומהם ואין זו סיבה לחברת ג.ג. לעכב את שכר העובד. חשוב לציין עד כמה כל יום שבו מעוכבת המשכורת משבש בצורה מאד חמורה את חיינו מבחינה כלכלית שלא לציין רגשית ומוראלית. אנו משלמים על עיכובים אלו בחובות מצטברים וריביות גבוהות כל חודש מחדש ובאופן מצטבר. למותר לציין שהדבר לא חוקי בעליל והסבלנות שלנו פוקעת אחרי שהדבר נהפך להרגל קבוע ולא מיקרה חד פעמי ועל כך אנו מוחים בתוקף. אלא אם אתם נותנים את התחייבותכם לשלם לנו את הפרשי הריביות שבין ה 10 לחודש לבין התאריך שבו תכנס המשכורת לחשבוננו בכל פעם שהדבר חוזר על עצמו, וכל פגיעה כלכלית. נראה לנו מן הראוי שכמעבידנו תדאג לרווחתנו ולתשלום בזמן עבור עבודה שעשינו ללא עוררין ללא עיכובים. היינו שמחים לעבוד בחברה שמראה לויאליות לעובדיה ודאגה אמיתית לרווחתם ולא חברה שמוסיפה כל פעם נדבך נוסף בחוסר הסיפוק והמירמור אצל עובדיה. חבל לנו מאד שנאלצנו להגיע למעמד זה אבל החלטנו שהגיע הזמן לומר את דברינו כדי שנוכל ליישר את ההדורים ולעבוד בלב שלם והנאה נטולת תסכול וחובות..." (ראה - נספח ד' לכתב התביעה; וכן - סע' 26 לתצהיר התובע). דא עקא, שחרף פניית העובדים כאמור, המשיכה הנתבעת בהלנת השכר, כאשר שכרו של התובע הולן גם לאחר חודש 6/06.

5. עולה מהראיות כי שכרו של התובע הולן למעשה ברציפות החל מחודש 1/06 ועד לחודש 12/06. שכר חודש 1/07 שולם במועדו ואילו שכר חודש 2/07 הולן אף הוא ושולם, בסופו של יום, ב-12.3.07.

6. במהלך חודש 1/07 התקיימה פגישה בין יו"ר ההסתדרות במרחב ירושלים - מר דני בן שטרית לבין מנכ"ל הנתבעת - מר ישראל הורוביץ, פגישה בה נכח אף התובע. הפגישה הנ"ל נועדה להביא לפתרון הבעיה של העיכוב בתשלום שכרם של העובדים.

דא עקא, שהיא הסתיימה - כך לגרסת מנכ"ל הנתבעת - ב"התפוצצות". זאת, נוכח אי יכולתה של הנתבעת לעמוד בדרישות החוק ביחס למועד הנקוב לתשלום השכר (ראה - סע' 28 לתצהיר התובע; וכן - סע' 8.4 - 8.5 לתצהיר מנכ"ל הנתבעת - מר ישראל הורוביץ; וכן - עמ' 9 לפרוטוקול חקירתו הנגדית של מר הורוביץ ש' 5-1).

7. מהראיות עולה - כי בנסיבות הללו החליטו חלק מעובדי הנתבעת לעזוב את עבודתם לטובת אולפן מתחרה עקב הלנת שכרם.

8. במצב דברים הנ"ל, כפי שהיה בסמוך למחצית חודש 2/07 הודיע התובע לנתבעת על התפטרותו במכתב התפטרות בו כתב כך:

"ברצוני להודיע בזאת על התפטרותי מחברת ג.ג. החל מתאריך 1.3.07 עקב הרעת תנאי העסקתי. בנוסף, הנני מבקש לקבל פיצויי פטורין. אני רוצה לציין כי מאוד נהייתי בזמן עבודתי ב- ג.ג. ואני מרגיש שתרמתי למקום כשם שהמקום תרם לי. אשמח לשתף פעולה בעתיד." (ראה - נספח ב' לתצהיר מר הורוביץ; וכן ראה לענין מועד מסירת מכתב ההתפטרות - עמ' 5 לפרוטוקול חקירתו הנגדית של התובע ש' 15-14).

9. מספר חודשים לאחר התפטרותו של התובע, החל מאמצע שנת 2007 ואילך, החלה הנתבעת לשלם את שכרם של העובדים במועד וזאת כנראה עקב שיפור שחל במצבה הכלכלי (ראה - סע' 8.2 לתצהיר מר הורוביץ; כן ראה - עמ' 10 לפרוטוקול חקירתו הנגדית של מר הורוביץ ש' 12-11).

## טענות הצדדים בתמציתן

### טענות התובע בתמצית

10. התובע טען כי הוא זכאי לתשלום פיצויי פטורים. שכן, לדבריו הוא התפטר עקב הלנה חוזרת ונשנית של שכרו; דהיינו - בנסיבות בהן לא ניתן היה לדרוש ממנו להמשיך לעבוד בנתבעת - נסיבות המזכות אותו לטענתו בתשלום פיצויי פטורים מכח סעיף 11(א) לחוק פיצויי פטורים.

11. אשר לתביעתו לתשלום פיצויי הלנת שכר - טען התובע כי מצבה הכלכלי הקשה של הנתבעת לא יכול להוות הצדקה להפחתת החיוב בפיצויי הלנה בגין השכר ששולם לאחר המועד הקבוע בחוק.

### טענות הנתבעת בתמצית

12. הנתבעת טענה מנגד, כי התובע אינו זכאי לתשלום פיצויי פטורים וזאת על אף שלא חלקה על כך כי שכרו אכן הולך. זאת, משום שלא הוכח קשר סיבתי בין הלנת השכר לבין ההתפטרות ובשים לב לכך שהתובע הודיע על ההתפטרות באמצע חודש 2/07 ושעה שעולה שדווקא שכר חודש 1/07 לא הולך. כן טענה הנתבעת, כי התובע לא נתן לה התראה טרם התפטרותו ולא התרה בה כי אם לא תחדל מלהלין את שכרו, אזי יתפטר. משמע - לגרסת הנתבעת, התובע לא נתן לה הזדמנות ראויה לתקן את דרכיה ולחדול מהלנת שכרו. לשיטתה של הנתבעת - אין לראות במכתב הקולקטיבי שכתבו עובדי הנתבעת בחודש 6/06 כעונה לדרישה ההתראה הפרטנית הנדרשת בפסיקה כתנאי להתגבשות הזכות לפיצויי פטורים.

13. אשר לתביעה לתשלום פיצויי הלנת פטורים - טענה הנתבעת כי התקיימו חילוקי דעות של ממש באשר לזכות לתשלום פיצויי פטורים באופן המצדיק את הפחתת פיצויי ההלנה למינימום, ככל שיקבע כי התובע זכאי לפיצויי פטורים.

14. אשר לתביעה לתשלום פיצוי הלנת שכר - טענה הנתבעת להתיישנות ביחס לחלק מן הסכום הנתבע וכן טענה כי לא נתבע ולא הוכח סכום קצוב. הנתבעת אף טענה כי האיחור בתשלום השכר היה זניח, כי החיוב בפיצוי הלנה יכביד עליה מאוד וכי התובע לא הוכיח את גובה הנזק שנגרם לו עקב ההלנה.

## הכרעה

### זכאות התובע לתשלום פיצוי פטורים ולתשלום פיצויי הלנת פטורים

15. נקדים ונציין כי לאחר שעיינו בחומר הראיות ובטענות הצדדים הגענו למסקנה כי יש לקבל את התביעה לתשלום פיצויי פטורים וזאת, מהטעמים כדלקמן:

כידוע, סעיף 11(א) לחוק פיצויי פטורים מקנה לעובד שהתפטר מחמת הרעה מוחשית בתנאי העבודה ומחמת נסיבות אחרות שביחסי העבודה שבהן אין לדרוש ממנו כי ימשיך בעבודתו - זכות לתשלום פיצויי פטורים.

בפסיקה נקבע כי פיגורים חוזרים ונשנים בתשלום שכר בסמוך להתפטרות אכן מהווים הרעה מוחשית בתנאי העבודה או נסיבות בהן אין לדרוש מהעובד כי ימשיך בעבודתו. כמו כן, נפסק כי יש חשיבות בענין זה למכלול נסיבות הענין ובכלל אלה, למידת האיחור בתשלום השכר ולקשר הסיבתי בין האיחור בתשלום לבין ההתפטרות (ראה - דב"ע לב/3-3 מרכז החינוך העצמאי של אגודת ישראל נ' מנחם דב שוורץ, פד"ע ג 318; וכן - דב"ע נג/3-210 אהרון רביוב נ' נאקו שווק בע"מ ואח', [פורסם בנבו], ניתן ביום 14.11.94).

במקרה דנן עולה - כי הנתבעת, בשל מצבה הכלכלי הקשה, הלינה באופן חוזר ונשנה את שכרו של התובע החל מחודש 1/06 ועד לחודש 2/07 וזאת, מידי חודש בחודשו. הנתבעת אף הלינה את שכרו את התובע בחודש 9/05 וכן בחודש 2/07.

משמע - מדובר בהלנות שכר ניכרות ורצופות, כאשר לרוב האיחור בתשלום השכר עלה על 10 ימים. בנסיבות אלה, יש כדי ליצור אצל העובד חוסר ביחס ליכולתו לעמוד בהתחייבויותיו הכספיות ולהקשות עליו בתכנון צעדיו לעתיד.

16. על רקע זאת, אין בידינו להסכים עם טענתה של הנתבעת בדבר העדרו של קשר סיבתי בין ההתפטרות לבין הלנת השכר. זאת, אף שעה שאנו מביאים בחשבון את העובדה כי שכר חודש 1/07 שולם - באופן יוצא מן הכלל - במועדו ואף את העובדה שהתובע נתן את הודעת ההתפטרות בחודש 2/07 לאחר שקיבל את התשלום בגין חודש ינואר במועדו.

שכן, לטעמנו די בהלנות החוזרות ונשנות משך תקופה של כשנה ברציפות כדי לטעת בעובד תחושת חוסר ודאות ביחס ליכולת המעביד לשלם את שכרו בעתיד במועד הקבוע בחוק. זאת, גם אם אירע מקרה בודד בו שינה המעביד מדרכו ושילם את השכר במועדו. יוער, כי בדיעבד אכן הסתבר כי תשלום השכר בחודש ינואר במועדו היה אכן אירוע חריג ולא ניתן היה לראותו כסנונית שבישרה את בואו של האביב בהתנהלותה של הנתבעת. שכן, כבר בחודש 2/07 שבה הנתבעת לסורה והלינה שוב את שכרו של התובע. יתרה מכך, מהראיות עולה כי זמן קצר לפני התפטרותו של התובע התקיימה פגישה בין נציג ההסתדרות לבין נציגי הנתבעת. פגישה שיוחדה כולה לנושא האיחורים בתשלום שכרם של העובדים. נזכיר, כי לפי גרסתו של מנכ"ל הנתבעת - פגישה זו "התפוצצה" בשל חוסר יכולתה של הנתבעת להתחייב לשנות מדרכיה בכל הנוגע לתשלום השכר בעיתו. מכאן - שלא היתה לתובע כל סיבה להאמין כי תשלום שכר חודש ינואר במועדו יהווה אות לבאות. מה גם שהנתבעת לא הציגה בפני התובע תשתית עובדתית המלמדת על שינוי שחל במצבה הכלכלי באופן שיאפשר לה לשלם מכאן ולהבא שכר במועד. באומרנו זאת, מניחים אנו כי אכן תשלום השכר באיחור נעשה בשל אילוצים כלכליים אמיתיים שנכפו על הנתבעת ובעטיים של אילוצים אלה בלבד.

17. זאת ועוד אחרת, על הקשר הסיבתי שבין התפטרותו של התובע לבין האיחורים החוזרים ונשנים בתשלום שכרו ניתן להסיק אף מהתנהלות התובע ועובדים נוספים בתקופה שקדמה להתפטרות ובמיוחד ממכתב ההתראה שנכתב לנתבעת על ידי העובדים, לרבות התובע, בחודש 6/06. מכתב ממנו ניתן ללמוד עד כמה היה הנושא של האיחור בתשלום השכר בנפשם של העובדים, לרבות התובע.

אף מעדותו של מנכ"ל הנתבעת - מר הורוביץ ניתן ללמוד כי האיחור בתשלום השכר היה נושא קריטי מבחינתם של העובדים, כאשר מדבריו אף עולה כי בעיה זו היא שיצרה תמריץ להתארגנות העובדים ולפנייתם להסתדרות (ראה - עמ' 8 לפרוטוקול לחקירה נגדית של מר הורוביץ ש' 26-21).

18. ערים אנו לפסיקה הקובעת כי לצורך התגבשות הזכות לתשלום פיצויי פטורים בהתאם לסעיף 11(א) לחוק פיצויי פטורים נדרש העובד ליתן התראה למעביד סמוך למועד ההתפטרות ובכך לאפשר למעביד לשנות מדרכיו.

יחד עם זאת, לכלל זה נקבע חריג, לפיו במקרה בו הסיכוי שההרעה מוחשית בתנאי העבודה תבוטל הוא מזערי - אזי שאין מוטלת על העובד חובה להתרות בפני המעסיק על כוונתו להתפטר (ראה - ע"ע Xue Bin 1218/02 נ' חברת א. דורי-חברה לעבודות הנדסיים בע"מ, [פורסם בנבו], ניתן ביום 20.3.03). לעניות דעתנו, מן הראוי להחיל חריג זה על המקרה שבפנינו וזאת מהטעמים הבאים: בענייננו, הנתבעת הפרה את החובה לתשלום שכר במועדו 12 פעמים ברציפות וזאת בעטיו של המצב הכלכלי הקשה אליו נקלעה.

בהקשר זה נחזור ונדגיש כי אנו מקבלים את גרסתה של הנתבעת בענין זה - לפיה, מצב כלכלי זה נכפה עליה וכי חרף זאת היא נסתה לעשות כל שלא ידה על מנת לשלם את שכר העובדים במועד, אך ללא הצלחה. מכאן - שאף אם היה התובע נותן התראה לנתבעת, לפיה הוא יתפטר מעבודתו אם לא ישולם שכרו במועד, אזי שהסיכוי שהדבר היה מתוקן במועד בו התפטר - היה קלוש ביותר.

ראיה לכך ניתן למצוא אף בעובדה ששכר חודש 2/07 (חודש עבודתו האחרון של התובע) - הולן וזאת כאמור, חרף רצונה הטוב של הנתבעת.

למעלה מן הדרוש יוער - כי הכלל המחייב את העובד במתן התראה ביחס להרעה בתנאי עבודתו כתנאי להתגבשות הזכאות לתשלום פיצויי פטורים - נועד לאפשר למעביד לתקן את דרכיו. תיקון המותנה במודעותו של המעביד להרעה ולמשמעותה הנטענת. בהתאם לאמור סבורים אנו, כי במקרה בו ההרעה הנטענת מתבטאת בהפרה ברורה שאינה שנויה במחלוקת של הוראת חוק קוגנטי, הפרה שמקורה בקושי כלכלי - הרי שההנחה היא כי המעביד מודע היטב לקיומה. משכך, לאור תכלית ההתראה, הרי שיש מקום להגמיש את הדרישה לתתה בניסבות כאמור.

19. לאור כל האמור, אנו קובעים אפוא כי התובע זכאי לתשלום פיצויי פטורים בהתאם לתחשיב שנערך ע"י הנתבעת, בסך של 30,806 ש"ח (7,500 x 49.25/12 חודשים). זאת, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.3.07 ועד למועד התשלום בפועל.

20. אשר לתביעה לתשלום פיצויי הלנת פיצויי פטורים, הרי שסבורים אנו - כי יש לדחותה. זאת, מהטעם שבין הצדדים היו חילוקי דעות של ממש ביחס לעצם הזכאות לתשלום פיצויי פטורים. חילוקי דעות המצדיקים את הפחתת פיצוי ההלנה והעמדתם על הפרשי הצמדה וריבית בלבד.

### **זכאות התובע לתשלום פיצויי הלנת שכר**

21. כפי האמור, התובע עתר לתשלום פיצויי הלנת שכר בסך של 7,500 ש"ח, בגין שכר אשר שולם באיחור ובמועדים המפורטים בכתב התביעה ובתצהירו. נקדים ונציין, כי נוכח העובדה שמדובר בהלנות שכר חוזרות ונשנות, הרי שצודק התובע בטענתו כי מדובר בתקופת התיישנות של 3 שנים. טענת הנתבעת בהקשר זה, כי יש להחיל את סעיף 17א(ג) לחוק הגנת השכר - אינה מקובלת עלינו. שכן ההלכה היא, כי סעיף זה מתייחס לחוב שכר שלא שולם כלל ולא לשכר ששולם באיחור ובלשונו של ביה"ד הארצי לעבודה בע"ע 1182/02 עו"ד חיים קאזיס נ' תאופיק ארייט, [פורסם בנבו], ניתן ביום 10.11.02 לאמור:

"יצוין כי בהוראות סעיפים 17א(ב) ו-17א(ג) לחוק הגנת השכר אין כדי להועיל למשיב במקרה דנן. סעיף 17א(ב) לחוק אכן קובע תקופת התיישנות בת שלוש שנים במקרים בהם מדובר בהלנת שכר חוזרת ונשנית. אולם, סעיף 17א(ג) לחוק מגביל את תחולתו של סעיף 17א(ב) לחוק למקרים בהם שולם השכר באיחור, אך לא למצב בו השכר לא שולם כלל. הווה אומר שסעיף 17א(ב) לחוק אינו חל במקרה דנן, בו מדובר באי-תשלום עד למועד הגשת כתב-התביעה."

22. עם זאת, סבורים אנו כי אין מקום להשית על הנתבעת את פיצוי ההלנה המרביים הקבועים בחוק. זאת, בשים לב לעקרונות המידתיות שעוגנו בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו, אשר לאורם מחויב ביה"ד לפרש אף את הוראות חוק הגנת השכר בכל הנוגע להפחתת פיצוי הלנה (ראה - עב (ת"א 6992/00 ביטש יצחק נ' אדרוקי דליה, [פורסם בנבו], ניתן ביום 25.5.03).

23. לאור האמור, הרי שאנו מחייבים את הנתבעת בתשלום פיצוי הלנת שכר בסך של 1,150 ש"ח.

## סוף דבר

24. לאור כל שנאמר לעיל, אנו קובעים כי על הנתבעת לשלם לתובע תוך 30 יום ממועד המצאת פס"ד זה את הסכומים כדלקמן:

סך של 30,806 ש"ח בגין פיצויי פטורים, בצירוף הפרשי הצמדה וריבית כחוק החל מיום 1.3.07 ועד למועד התשלום בפועל.  
סך של 1,150 ש"ח בגין פיצוי הלנת שכר.  
סך של 300 ש"ח בגין הוצאות משפט, וכן סך של 3,000 ש"ח בגין שכ"ט עו"ד בצירוף מע"מ.

25. המזכירות תשלח העתק מפס"ד זה לצדדים בדואר.

**ניתן היום, ט' בטבת, תשס"ט (5 בינואר 2009) בהעדר הצדדים.**

**נ.צ. מר יעקב בר-נר, נ.צ. גב' יפה הרצברג, נטע רות, שופטת**