



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 41797-03-11

1 18 דצמבר 2013
2

לפני:

כב' השופט ד"ר יצחק לובוצקי
נ.מ. גב' עינת ברכה

התובע

ינוב גרינברג
ע"י ב"כ עו"ד עופר קצנשטיין

הנתבעת

WIND RIVER SYSTEMS INC
ע"י ב"כ עו"ד דרור הרפז

3

פסק דין

4

השופט לובוצקי:

5

6

7 התובע (להלן גם: "העובד"), הועסק אצל הנתבעת (להלן גם: "המעביד"), תקופה של
8 69.75 חודשים שהסתיימה עם התפטרותו ביום 22.4.10.
9 משכורת חודשית קובעת לצורך חישובים בתיק זה עמדה על סך 16,800 ₪ (עמ' 3 ש' 24,
10 עמ' 4 ש' 1).

11

12 העובד עותר לחיוב המעביד בתשלום "פיצויי פיטורים" ו"בונוס כספי", המתייחס
13 לתקופה שקדמה להפסקת עבודתו.

14

15 את תביעתו ל"פיצויי פיטורים" משתית התובע על "נוהג" שהיה אצל המעביד, ואת
16 תביעתו לקבלת פיצוי בקשר ל"בונוס" תומך התובע בטענה כי לא מימש את זכותו
17 ל"בונוס" קודם להפסקת עבודתו. בשל והכל, הריונה של רעייתו.

18 לפיכך, לדעת התובע, הנסיבות מלמדות על כך שהוא זכאי לתחליף עבור "הבונוס"
19 המובטח, חרף התפטרותו מעבודה אצל הנתבעת.

20



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 41797-03-11

שאלת הזכות ל- "פיצויי פיטורים":

1
2
3 אין חולק כי היה זה העובד שהביא לסיום את יחסי העבודה בינו לבין המעביד,
4 כלומר, התפטר. עם זאת העובד מבסס את תביעתו ל"פיצוי פיטורים" בהסתמך על
5 "נוהג" שלטענתו היה קיים בנתבעת ולפיו, גם עובד שהתפטר מעבודתו מיוזמתו, זכאי
6 היה לקבל פיצויי פיטורים.
7 בע"ע ארצי 465/03 כהן – פלסטיין פוסט בע"מ, [פורסם בנבו] (20.6.05) נפסק:

8
9 "נוהג – מעצם טיבו – הינו בן תריג בעולם יחסי העבודה והוא פועל
10 יוצא ממצויאות מסוימת במקום העבודה שאינה מעוגנת בדרך כלל
11 בהסדרים בכתב. בשל כך נפסק כי נוהג טעון הוכחה, הן לעניין קיומו
12 והן לעניין פרטי תוכנו (ע"א 4937/92 "אגרא" נגד שיקלר, פ"ד מח (1)
13 828, 818; עס"ק 1004/01 ארגון עובדי בנק המזרחי המאוחד בע"מ -
14 בנק המזרחי המאוחד בע"מ, [פורסם בנבו] תק-אר 2002(4), 205; ע"ע
15 348/99 "צים" חברת הספנות הישראלית - שמשון שרעבי, [פורסם בנבו]
16 תק-אר 2003(4), 167). פשיטא, שהנטל להוכחת קיומו של נוהג מוטל על
17 כתפי הטוען לו, הוא התובע. רמת ההוכחה חייבת להיות גבוהה וברורה
18 ונדרשת לצורך כך תשתית ראייתית רחבה ומסודרת. עדות על מקרים
19 מסוימים בלבד בהם נקט המעסיק דפוס פעולה מסויים, אינה מספקת
20 כדי להוכיח קיומו של נוהג רחב ומחייב."

21
22 כלומר, על התובע להוכיח באופן פוזיטיבי, על יסוד תשתית ראייתית מתאימה, את
23 הנוהג הנטען על ידו, על פיו גם עובדים שהתפטרו מעבודתם, ואשר חוזה העבודה
24 שלהם לא כלל התחייבות לתשלום פיצויי פיטורים – אכן שולמו פיצויי פיטורים.

25
26 לגרסת התובע, ידוע לו כי עובדים נוספים התפטרו לפניו, וקיבלו מהנתבעת פיצויי
27 פיטורים. לאור האמור, הוא הסתמך לדבריו על כך שישולמו לו פיצויי פיטורים, כפי
28 שנהגה הנתבעת עם עובדים אחרים (סעי' 45-46 לתצהירו).
29



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ט"ע 41797-03-11

- 1 בביה"ד הוסיף העובד והעיד: "אני לאורך השנים ראיתי את הנוהג הזה וגם עכשיו
2 לא הצלחתם להראות בן אדם אחד שלא קיבל את כספי הפיצויים שהיו צבורים
3 בקופה" (עמ' 5 ש' 15-16).
- 4 ובהמשך: "במהלך התקופה שעבדתי לא היו עובדים נוספים שהתפטרו ולא קיבלו
5 פיצויי פיטורים" (עמ' 6 ש' 7).
- 6
- 7 עם זאת, התובע אישר כי הנתבעת התנתה את שחרור כספי הפיצויים הצבורים
8 בקופה בחתימתו על כתב ה"התחייבות לסודיות ואי תחרות" (עמ' 6 ש' 4) והוסיף:
9 "ככל שידוע לי, העובדים האחרים שהתפטרו קיבלו את הקרנות. אני לא יודע אם
10 היו עובדים נוספים שקיבלו בנוסף לקרנות, גם הפרשים נוספים על חשבון פיצויי
11 פיטורים" (הדגשה הוספה) (עמ' 6 ש' 8-9).
- 12
- 13 מטעם התובע העיד מר אבי כהן, אשר שימש כמנכ"ל הנתבעת בין השנים 1999-2004.
14 מר כהן הצהיר כי בתקופת עבודתו בנתבעת היה קיים נוהג, ולפיו לכל עובד שסיים את
15 עבודתו בחברה, גם בנסיבות של התפטרות, משולמים פיצויי הפיטורים (סעי' 4-6).
- 16
- 17 מטעם התובע הוגשו תצהיריהם של שלושה עובדים נוספים: מר אייל כושר, מר ליאור
18 בורד ומר מוטי אלקיים.
- 19
- 20 מר כושר הצהיר, כי הועסק בנתבעת בשתי תקופות עבודה. כאשר, בסיום תקופת
21 עבודתו הראשונה, בשנת 2000, עם התפטרותו מהנתבעת, שולמו לו מלוא פיצויי
22 הפיטורים על דרך שחרור הכספים הצבורים בקופת הפיצויים והשלמתם, זאת מבלי
23 שנדרש לחתום על כתב ויתור/התחייבות כלשהו (סעי' 3-5 לתצהירו).
- 24
- 25 מר בורד הצהיר כי עבד בנתבעת עד לחודש 12/09, או אז התפטר ושולמו לו פיצויי
26 פיטורים על דרך שחרור הכספים הצבורים על שמו בקופת הפיצויים, מבלי שנדרש
27 לחתום על כתב ויתור/התחייבות (סעי' 3-7 לתצהירו).
- 28
- 29
- 30
- 31



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 41797-03-11

1
 2 מר אלקיים הצהיר כי הועסק אצל הנתבעת עד לחודש 3/08 וכשהתפטר, הורתה
 3 הנתבעת לשחרר עבורו את מלוא כספי פיצויי הפיטורים הצבורים בקופה. כמו כן
 4 הורתה הנתבעת לסוכנות הביטוח לבדוק האם הוא זכאי להשלמה כלשהיא של פיצויי
 5 הפיטורים (סעי' 3-5 לתצהירו). גם מר אלקיים הצהיר שלא נדרש ע"י הנתבעת לחתום על
 6 כתב ויתור או התחייבות כלשהו כתנאי לתשלום הפיצויים (סעי' 7 לתצהירו).
 7
 8 תצהירים של עדים אלו לא נסתרו, שכן הנתבעת ויתרה על חקירתם (עמ' 9 ש' 16, ר' גם
 9 הודעה והחלטה מיום 17.4.13).
 10
 11 מטעם הנתבעת העיד מר יובל צוק, אשר שימש כמנכ"ל בנתבעת החל משנת 2004 ועד
 12 לשנת 2012 (להלן: "מר צוק") (סעי' 2 לתצהירו).
 13
 14 לגרסתו של מר צוק, אין בנתבעת כל נוהג מחייב לתשלום פיצויי פיטורים לעובד
 15 המתפטר. עוד הוסיף, כי במהלך השנים 2006-2011 התפטרו מהנתבעת לפחות ששה
 16 עובדים שלא קיבלו פיצויים (סעי' 21 לתצהירו).
 17 לטענת מר צוק, חרף העובדה כי אין בנתבעת נוהג מחייב לתשלום פיצויים במקרה של
 18 התפטרות, הסכימה החברה לשלם לעובד, לפני משורת הדין וכמחווה של רצון טוב,
 19 פיצויי פיטורים בתמורה להסכמתו לחתום על "כתב ההתחייבות". ואולם, במקרה דנן
 20 העובד ניסה להטעות את החברה וערך במסמך שינויים מחותיים מבלי שציין זאת
 21 בפני איש, ועל כן נסוגה הנתבעת מהצעתה לשלם לו פיצויי פיטורים (סעי' 22-25
 22 לתצהירו).
 23 לאחר מכן ולבקשת התובע, העד נפגש עם התובע ובפגישה הבחיר לו כי למרות שהוא
 24 אינו זכאי לכספי הפיצויים, הנתבעת מציעה לו לחתום על "כתב התחייבות" (לאי
 25 תחרות) בתמורה לתשלומם. בסופו של יום לאחר דין ודברים, לא הושגו הסכמות בין
 26 הצדדים, לעניין נוסח כתב ההתחייבות (סעי' 26-31 לתצהירו).
 27
 28 בבית הדין נשאל מר צוק לעניין ה"טופס הודעת מעסיק על סיום עבודה עם שחרור
 29 כספי פיצויים" (נספח כה לתצהיר התובע) ואישר: "זו חתימתי על הנספח. נכון שהודעתי
 30 לחברה הנתבעת, לגבי התובע, בנספח כה' כי התובע יסיים את עבודתו אצל הנתבעת,
 31 תוך זכאות לפיצויי פיטורים. אבל אני טעיתי, ואח"כ היא תוקנה..."



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 41797-03-11

1 ובהמשך: "לא זוכר אם התמתי על זה, לפני שהעברתי לתובע את כתב הויתור או
 2 אחרי. אני לא יודע אם הודעתי לתובע ששחררתי לו את הפיצויים" (עמ' 11 ש' 5-3, 11-
 3 (12).
 4
 5 חרף האמור בתצהירו, בביה"ד העיד מר צוק, כי לפחות באשר לאחד העובדים
 6 שאזכרו ידו (מר אסף קאופמן), אין לו מושג האם אותו עובד קיבל בסופו של יום
 7 פיצויי פיטורים, אם לאו (עמ' 11 ש' 31-32). כמו כן אישר מר צוק כי: "למיטב זכרוני
 8 אכן חן קול, עבדה בחברה פחות משנה. לגבי מלכה ליאת, אני חושב שהיא עבדה
 9 יותר משנה, אבל אני לא יכול לאשר לך זאת. לגבי צביקה דאובה, אני יודע שעבד
 10 פחות משנה." (עמ' 12 ש' 8-10).
 11 כמו כן הודה מר צוק: "בשביקשנו את הכסף של פיצויי הפיטורים שהיו בקופה אצל
 12 התובע, אני עדיין הייתי מנכ"ל החברה. לגבי החמישה האחרים - אני לא ביקשתי
 13 חזרה את הכספים בקופות..." (עמ' 12 ש' 1-3).
 14
 15 לאור העדויות שלעיל, שוכנענו כי מחד, לא הוכחה ע"י התובע הבטחה שלמה ובלתי
 16 מסויגת של המעביד לתשלום פיצויי פיטורים מלאים, אך מנגד, התובע עמד בנטל
 17 להוכיח קיומו של נוהג ברור; ולפיו, גם במקרה של התפטרות נהג המעביד לשחרר
 18 לטובת העובד המתפטר את הכספים הצבורים לזכותו בקופת הפיצויים.
 19 מדובר בדרך כלל בסכום שהוא נמוך מפיצויי פיטורים מלאים. העובדה כי התובע ערך
 20 ניסיונות לשנות את נוסח כתב הויתור עליו נתבקש לחתום, אין בה כדי לבטל את אותו
 21 נוהג שהוכח על ידו, נוהג שלא היה מותנה בחתימה על מסמך/כתב ויתור כלשהו. עם
 22 זאת, הנוהג שהוכח לא כלל פיצויי פיטורים מלאים אלא רק נוהג לשחרר אותו חלק
 23 של פיצויי פיטורים שכבר קיים לעובד ב"קופת הפיצויים" בסיום עבודתו.
 24
 25 אשר על כן, אנו קובעים כי התובע זכאי לפיצויי פיטורים חלקיים, בנובה הסכום
 26 שעמד לרשותו בקופת הפיצויים במועד סיום עבודתו וקרי, סך כולל של 49,468 ₪ (ר'
 27 עמ' 4 ש' 3-4).
 28
 29 לא מצאנו מקום לפסוק לזכות התובע "פיצויי הלנת פיצויי פיטורים", וזאת בשל
 30 המחלוקת הכנה והממשית בדבר עצם הזכאות; מה גם שהוכח כי בניגוד לטענתו של



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 41797-03-11

1 התובע "הנוהג" היה לשלם רק חלק מפיצויי פיטורים - קרי - שחרור ההפקדות לקרן
2 ולא מעבר לזה.

3

4

הזכאות ל"בנוס":

5

6 אין חולק כי בגין הישגיו בשנת 2009 זכה התובע בפרס מטעם המעביד של חופשה
7 זוגית בברצלונה. כמו כן אין חולק כי במועד מימוש החופשה, רעייתו של התובע היתה
8 מצויה בחודשי הריון מתקדמים, ועל כן בין התובע לבין הנתבעת נוחלו מגעים
9 למציאת חלופות לחופשה, כאשר בין היתר נשקלה האפשרות לתשלום בנוס חד פעמי,
10 בגובה של עד משכורת חודשית אחת. בסופו של יום, הוחלט בנתבעת שלא לשלם
11 לתובע אותו מענק כספי כל-שהוא, החלטה שנפלה לאחר התפטרות התובע.

12

13 מר צוק העיד בהקשר זה את הדברים הבאים: "אני לא התנתי את הנסיעה של
14 התובע שתהיה עם אשתו ... כשהוא אמר שאשתו בהריון ... אז הוא אמר שהוא לא
15 רוצה לנסוע, או ליתר דיוק שהוא לא יכול לנסוע בגלל אשתו... ולכן ניסינו להגיע
16 להסדר" (עמ' 10 ש' 17-22).

17

18 ובהמשך: "אני לא רואה בעיות שבדקתי חלופות על החופש. שאת שואלת אותי למה
19 בדקתי אפשרויות אחרות, אני לא רואה בעיה בזה, מדוע אסור לי לבדוק חלופות?
20 לא אמרתי לתובע שיקבל כנראה משכורת במקום הנסיעה לברצלונה, ואם את מפנה
21 אותי לנספח ט"ז... התכוונתי כמו שכתוב. ... שאני אתן לו סכום אחד במשכורת...
22 מה שזכור לי שמזובר היה כנראה ב-19,000 ₪. מזובר בסכום חד פעמי." (עמ' 12 ש'
23 21-27).

24

25 "לגבי שאלתך אם היה איזה תנאי לקבלת הפרס, במובן של העתיד, שימשיך לעבוד
26 או שיביא ביצועים טובים בעתיד, אני משיב: זה לא שיש התנייה או אין התנייה.
27 הודעתי לו על קבלת הפרס. באותה דקה, הוא הודיע לי שהוא מתפטר.
28 ומיד אחרי כן, עניתי שאם ככה, אם הוא מתפטר, נשקול את זה פעם נוספת, את מתן
29 הפרס" (עמ' 12 ש' 31-32, עמ' 13 ש' 1-2).

30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 41797-03-11

1 למעשה, המחלוקת בין הצדדים עיקרה בשאלה האם התגבשה הבטחה מחייבת
 2 לתשלום "מענק כספי" כחלף לחופשה, אם לאו; ואם כן באיזה סכום יהא "המענק".
 3
 4 לטענת העובד, הנתבעת התנערה מהבטחתה לשלם לו "בונוס כספי" בסכום כל-שהוא,
 5 תמורת החופשה. לטענת המעביד, הענקת "הבונוס" היא פררוגטיבה של המעביד,
 6 וממילא לא ניתנה לתובע הבטחה מחייבת לתשלום מענק כספי חלף החופשה.
 7 משהודיע התובע על התפטרותו, כחנה הנתבעת מחדש את עניין תשלום "חלף חופשת
 8 הבונוס", והחליטה שלא להעניקו לעובד.
 9

10 סעיף 2.(א) לחוק שיוויון הזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988 (להלן: "חוק שיוויון
 11 הזדמנויות") קובע כי:

12 **"לא יפלה מעביד בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם**
 13 **המינית, מעמדם האישי, הריון... בכל אחד מאלה:**

14 (1) ...;

15 (2) תנאי עבודה;

16 (3) ...;

17 "...

18 סעיף 9(א) לחוק שיוויון הזדמנויות קובע כי:

19 **"בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף 2, תהא**
 20 **חובת ההוכחה על המעביד כי פעל שלא בניגוד להוראות סעיף 2 –**

21 (1) לענין קבלה לעבודה, קידום בעבודה, תנאי עבודה, שליחה
 22 להכשרה או השתלמות מקצועית, או תשלום פיצויי פיטורים -
 23 אם קבע המעביד לגביהם תנאים או כישורים, ודורש העבודה
 24 או העובד, לפי הענין, הוכיחו כי נתקיימו בהם התנאים או
 25 הכישורים האמורים;".

26
 27 מכל מקום, נקבע בפסיקה כי הפליה מחמת הריון פסולה, גם במקרים בהם אין
 28 תחולה של חוק שיוויון הזדמנויות, שכן היא מהווה קיום של חוזה העבודה שלא
 29 בתום-לב המהווה הפליה אסורה ופסולה, המנוגדת לעקרון השוויון (ע"ע נאראצ'ן



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ט"ע 41797-03-11

1 1353/02 אפלבויס – הולצמן, (פרסם בנבו) פד"ע לט 495 (2003), השווה גם לע"ע 209/10 ליבי
 2 וינברגר נ' אוניברסיטת בר אילן, מיום 6.12.12.
 3
 4 חובה לציין כי חוק שיויון הזדמנויות בעבודה אינו נוקט בלשון נקבה לעניין "ההפליה
 5 מחמת הריון" ולשונו הפשטנית של החוק היא כי הפליה מחמת "הריון" אסורה כלפי
 6 כל עובד ולא דוקא כלפי עובדת בהריון. לעומת זאת, לעניין הפליה "מחמת מין" או
 7 "מחמת נטייה מינית", נאמר "מחמת מינים" או "מחמת נטייתם המינית".
 8 כלומר, בהקשר של הריון, לא נאמר "מחמת הריונה" אלא "מחמת הריון" סתם.
 9 ללמדך, שאולי שניתן להרחיב את האיסור להפליה מחמת הריון, גם ככל שההפליה
 10 אינה קשורה בהריון של העובד דוקא. כמובן שהדבר יישקל במקרים נדירים ובנסיבות
 11 יוצאות דופן בלבד.
 12
 13 במקרה הנוכחי, הנסיבות היו כאלה שבהן נמנע מהתובע לנצל את "חופשת הפרס"
 14 עקב הריונה של רעייתו. על כן יש רגליים לסברה שמניעת תחליף כל-שהוא לחופשה
 15 יש בה משום "הפליה עקיפה" הנוגדת את חוק שיויון הזדמנויות. שכן כאמור,
 16 ההפליה הנוגדת את חוק שיויון הזדמנויות, אינה חייבת להיות בהכרח כנגד האשה
 17 ההרה ודי שהיא מתקיימת כנגד העובד שפעל מטעם לגיטימי הקשור בהריון, ובשל כך
 18 ניזוק.
 19
 20 במקרה דנן ניתן ליתן לחוק השוויון פרשנות מרחיבה, שכן עולה מהעדויות והראיות
 21 שהוגשו כי המעביד עצמו הכיר בהריון המתקדם של אשת התובע כהצדקה לאי
 22 מימוש החופשה במועדה, ושוכנענו כי אכן התגבשה הבטחה כל-שהיא של המעביד
 23 להמרת הפרס בתגמול כספי כל-שהוא נ' עדות מר צוק לעיל, ר' גם נספחים ג-טו לתצהיר
 24 התובע. העובדה שהתובע הודיע על התפטרותו, אין בה כדי לאיין כליל את התחייבות
 25 המעביד ל"חלופת חופשת הבונוס", ואת זכותו של העובד לקבלת תגמול כל-שהוא,
 26 שהוא כאמור תגמול בעד עבודתו המאומצת, בשנת 2009, היא השנה שקדמה
 27 להתפטרותו.
 28
 29
 30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ס"ע 41797-03-11

1 עם זאת, לדעתנו "המרת החופשה" בגמול כספי אינה צריכה לעלות על מחצית
 2 "משכורת חודשית". שכן, הבונוס שניתן, ניתן כ"חופשה זוגית", מתוך הסתמכות
 3 וציפיה לגיטימית של המעביד שהעובד יחזור לעבודתו לאחר מנוחה, מוכן ומזומן
 4 להישגים נוספים. במקרה דנן, הדבר לא קרה. העובד התפטר מעבודתו, וממילא
 5 "הבונוס" לא השיג את מלוא יעדיו. אם לא די בכך, הפיצוי אם מגיע, מגיע ל"עובד"
 6 ולא "לאשת העובד". כזכור "הבונוס המובטח" היה "חופשה זוגית", כך שהמרתו
 7 הכספית יכול שהיא רק מחצית מכך.

8

9

נציגות המעבידים – גב' עינת ברכה:

10 אני מסכימה לחלוטין עם תוצאת פסק הדין. אני מבקשת להבהיר כי לדידי די היה כדי
 11 להגיע לתוצאה זו בכך שהעובד הציג באופן מיידי מניעה אובייקטיבית עניינית מדוע
 12 אינו יכול לממש את "חופשת הפרס" בגין הישגיו בשנה שחלפה, והמעביד קיבל
 13 מניעה זו והוכח שפעל למציאת חלופה הולמת, עד שנודע לו על כוונת העובד להתפטר.
 14 מקובלת עלי גם הפרשנות כי היקפה של טענת ההפליה מחמת הריון רחב ואינו מוגבל
 15 רק לעובדת בהריון. יחד עם זאת, את תחולת חוק שוויון ההזדמנויות בעבודה בענייננו
 16 הייתי מותירה בצריך עיון ומסתפקת באמור לעיל.

17

18

סוף דבר:

19

מכל האמור, התביעה מתקבלת בחלקה. הנתבעת תשלום לתובע:

20

21

1. "פיצויי פיטורים" חלקיים בסך 49,468 ₪.

22

2. "מחצית משכורת חודשית" שהיא "חלף פרס כספי" בסך 8,400 ₪.

23

24

הסכומים שלעיל יישאו הפרשי הצמדה וריבית חוקית מיום 1.5.10 ועד התשלום
 25 בפועל.

26

27

התובע זכה רק במיעוטה של התביעה שהגיש, לאחר שנכשל הן בהוכחת זכאותו
 28 לפיצויי פיטורים מלאים והן בהוכחת "בונוס" שהוא משכורת מלאה. לפיכך החלטנו
 29 שכל צד יישא בהוצאותיו.

30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

ט"ע 41797-03-11

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

זכות ערעור: תוך 30 יום.

ניתן היום, טבת תשע"ד, (18 דצמבר 2013), בהעדר הצדדים.

ד"ר יצחק לובוצקי, שופט

אני קונה

נ.מ. גב' ע. ברכה

12