

## בית הדין הארצי לעבודה

עע 001415/04		

המערער

אברהם גולדה

המשיבה

גולדה שטיחים וטפטים בע"מ

בפני: השופט שמואל צור, השופטת ורדה וירט-ליבנה, השופט רמי כהן  
נציג עובדים מר יורם שגב      נציגת מעבידים גב' אמירה גלין

בשם המערער - עו"ד ניר קלמרו

בשם המשיבה - עו"ד עדי טל

חקיקה שאוזכרה:

[חוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963: סע' 11\(א\)](#)

[תקנות בית הדין לעבודה \(סדרי דין\), תשנ"ב-1991: סע' 108\(ב\)](#)

## פסק דין

### השופט שמואל צור

1. המשיבה הינה חברה משפחתית העוסקת בשיווק, מכירה והתקנה של שטיחים ופרקטים (להלן - החברה). החברה הוקמה בשנת 1978 על ידי בני דודיו של המערער, האחים יעקב וחיים גולדה והם גם היו בעלי המניות העיקריים בחברה. המערער - שהיה גם בעל מניות זוטר בחברה - עבד בחברה מיום הקמתה ועד סיום עבודתו בה ביום 3.11.99. במהלך תקופת עבודתו הועסק המערער כאחראי על ביצוע עבודות ההתקנה של שטיחים ופרקטים.

2. המערער טען שסיום עבודתו בחברה מקורו בפיטוריו וביקש מהמשיבה לשלם לו פיצויי פיטורים. דרישת המערער נדחתה ובשל כך הוא הגיש תביעה לבית הדין האזורי בתל-אביב. במסגרת התביעה, ביקש המערער גם לחייב את המשיבה לשלם לו פדיון חופשה, דמי הבראה וכן לשחרר ערבות בנקאית שנתן לטובת החברה בבנק לאומי.

3. בכתב התביעה טען המערער כי הרקע לפיטוריו היו קשיים כלכליים אליהם נקלעה החברה. לטענתו, במהלך שנת 1999 נקט הבנק צעדים נגד החברה ובמסגרתם מונה לה, בחודש אוקטובר 1999, יועץ כלכלי, הוא מר זאב דורי. לטענת המערער מר דורי החל בתהליך של צמצום שבעקבותיו פוטרו עובדים רבים וביניהם פוטר גם הוא. לטענת המערער, ביום 3.11.99, באחת מהשיבות שהתקיימה בינו לבין מר דורי, בנוכחות מנהל המשיבה מר יעקב גולדה, אמר לו מר דורי כי אם לא ימצא תפקיד אחר ההולם את כישוריו בחברה, הרי שאין לו מה לעשות שם יותר. מר יעקב גולדה אשר נכח בפגישה לא אמר מילה. על כן, כך סבר המערער, שתיקתו של מר גולדה ביחס לדבריו של מר דורי הם בבחינת פיטורים והוא עזב את החברה.

החברה הכחישה את פיטורי המערער מעבודתו ואת חובתה לשלם לו פיצויי פיטורים ותשלומים אחרים. מר יעקב גולדה, אחד מבעלי המניות בחברה, הצהיר כי תפקידו של מר דורי התמצה בהצעת תוכנית הבראה אשר תאפשר את המשך קיומה של החברה ולא הוקנו לו כל סמכויות ניהוליות. עוד הצהיר מר גולדה כי אף פנה אל המערער על מנת שישוּב לעבודתו, אך זה סירב לעשות כן בטענה שפוטר.

4. בית הדין האזורי (השופטת נטע רות ונציגי הציבור גב' חנה קפלניקוב ומר מיכה סימיון ; עב 2120/00) דחה את תביעתו של המערער על כל רכיביה. עם זאת, קבע בית הדין כי המערער זכאי לכספי תגמולים שהופרשו לקופת הגמל כחלק המעביד.

5. שאלת המפתח בבית הדין האזורי היתה האם פוטר המערער מעבודתו בחברה או התפטר מרצונו. בית הדין האזורי קבע, לאחר שבחן את העדויות שהובאו בפניו, כי המערער לא הוכיח שפוטר מעבודתו בחברה ולכן אין הוא זכאי לפיצויי פיטורים. בית הדין קבע כי מר דורי לא היה מוסמך לפטר עובדים במשיבה והוא אף לא פיטר את המערער בפועל. בקביעתו זו הסתמך בית הדין האזורי על עדותו של מר דורי אשר עשתה עליו רושם אמין. מר דורי העיד כי נשכר על ידי החברה להעניק לה שירותי ייעוץ ולהגיש המלצות, זאת על רקע הקשיים הכלכליים אליהם נקלעה. בית הדין האזורי קבע כי המערער היה חלק מהנהלת המשיבה, בעל מניות בה וערב לחובותיה בערבות אישית, ולכן בלתי סביר הוא שלא היה מודע למעמדו של מר דורי ולהיקף סמכויותיו לרבות חוסר סמכותו לפטר בכלל ואת המערער בפרט.

בית הדין האזורי קבע גם שאם נכונה גירסת המערער לגבי הדברים המיוחסים למר דורי, הרי אין לראות בכך מעשה של פיטורים, זאת לאור מכלול נסיבות המקרה. בקשר לכך מצא בית הדין כי המערער לא גילה נכונות לבצע כל תפקיד אחר בחברה - אף לא לתקופת נסיון במהלך פרק זמן מוגבל - ובכך גילה דעתו שאין הוא מוכן לקחת חלק בתהליך ההבראה. בית הדין האזורי לא השתכנע כי המערער לא היה מסוגל לבצע כל עבודה אחרת בחברה מעבר לניהול מחלקת הביצוע וההתקנות זאת בהתחשב בעובדה שזמן קצר לאחר סיום עבודתו, הוא החל לנהל חברה מתחרה. בית הדין מצא כי המערער היה להוט להביא לסיום יחסי העבודה במועד בו הסתיימו ונקט בפעולות אקטיביות על מנת להשיג זאת.

אשר לערבות- בית הדין האזורי קבע כי הואיל והמערער לא הציג בפניו העתק של כתב הערבות, לא ניתן ללמוד כי הערבות נחתמה במסגרת יחסי עובד ומעביד שהתקיימו בין הצדדים ולכן אין לבית הדין סמכות לדון בכך.

6. בערעור שהגיש המערער הוא מלין על קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי לענין נסיבות סיום עבודתו בחברה ועל מסקנתו המשפטית באשר לזכאותו לפיצויי פיטורים. כן טוען המערער כי טעה בית הדין האזורי בפרשנות שנתן לדבריו של מר דורי ושלא נתן משקל לתשתית העובדתית שהוצגו על ידו. המערער טוען כי טעה בית הדין האזורי בכך שלא בחן את טענתו החלופית כי התקיימו נסיבות המצדיקות התפטרותו תוך זכאות לפיצויי פיטורים, מכח [סעיף 11\(א\)](#) לחוק פיצויי פיטורים, תשכ"ג-1963 (להלן - [חוק פיצויי פיטורים](#)). לטענת המערער, חלה הרעה בתנאי עבודתו אשר באה לידי ביטוי בכך שבעלי החברה לא טרחו להיוועץ עמו לפני סגירת המחלקה בראשה עמד ואף לא דאגו למסור לו את הדו"ח של מר דורי עם ההמלצות. עוד טען המערער כי הדרך בה בוצע השינוי הארגוני וביטול מחלקת ההתקנה היוו לגביו הרעה מוחשית בתנאי העבודה. כן טוען המערער כי טעה בית הדין האזורי בדחותו את שאר רכיבי התביעה.

7. החברה תומכת בפסק דינו של בית הדין האזורי מטעמיו. החברה טוענת כי במקרה הנוכחי אין מקום לחרוג מן הכלל לפיו ערכאת הערעור אינה מתערבת בממצאים עובדתיים שנקבעו על ידי בית הדין האזורי. החברה טוענת כי הממצאים העובדתיים אליהם הגיע בית הדין האזורי מעוגנים היטב בחומר הראיות שנפרש בפניו ובכלל זה עדותו של מר דורי אשר היתה מקובלת על ידי בית הדין ועשתה עליו רושם אמין. כמו כן טוענת החברה כי הוכח בפני בית הדין האזורי כי המערער רצה להתנתק מהחברה בשל מצבה הכלכלי הקשה אליו נקלעה, הוא לא שיתף פעולה בהליכי ההבראה וקיווה שיפטרו אותו. עוד נטען, כי הוצע למערער לעבור במחלקה אחרת אך הוא סירב.

8. לאחר שנתנו דעתנו לנימוק הערעור ולטענות הצדדים בפנינו, אנו מוצאים כי צדק בית הדין האזורי בדחיית תביעת המערער וכי דין הערעור להידחות מטעמיו של בית הדין האזורי לפי [תקנה 108\(ב\)](#) לתקנות בית הדין לעבודה (סדרי דין) תשנ"ב-1991. נתייחס להלן, בקצרה, לדברים אחדים שעלו במסגרת הערעור.

### נסיבות הפסקת עבודתו של המערער

9. השאלה שעמדה לדיון בבית הדין האזורי היתה נסיבות הפסקת עבודתו של המערער לעניין זכאותו לפיצויי פיטורים. בית הדין האזורי קבע שורה של ממצאים עובדתיים המצדיקים את מסקנתו כי המערער לא פוטר. כך, העובדה שמר דורי לא היה מוסמך לפטר עובדים בחברה וכך העובדה שהמערער היה מודע להיקף סמכויותיו של מר דורי לאור מעמדו הבכיר בחברה וכבעל מניות בה. כפי שקבע בית הדין, בצדק, בנסיבות העניין לא ניתן לראות בדברים שיוחסו למר דורי משום אקט של פיטורים. בית הדין הוסיף וציין כי המערער לא גילה נכונות לבצע כל תפקיד אחר בחברה כדי לתרום להבראתה. בית הדין האזורי דחה את טענת המערער כי לא היה מסוגל לבצע כל תפקיד אחר בחברה מעבר לתפקידו כאחראי על ההתקנות, זאת לאור העובדה שזמן קצר לאחר סיום עבודתו בחברה, הוא החל לנהל חברה מתחרה, דבר המשקף יכולתו וכישורים נוספים שלו שמעבר ליכולות של ביצוע התקנות. מסקנת בית הדין היתה כי המערער הוא שרצה בסיום יחסי העבודה במועד בו הסתיימו ואף נקט בפעולות אקטיביות על מנת להשיג מטרה זו.

קביעותיו העובדתיות של בית הדין האזורי מעוגנות היטב בתשתית העובדתית שנפרשה בפניו. לא מצאנו מקום לחרוג מן הכלל שערכאת הערעור אינה מתערבת בממצאים עובדתיים במיוחד אלה המבוססים על התרשמות מן העדים. גם המסקנות שהסיק בית הדין האזורי מן העובדות שהובאו בפניו נראות נכונות ומסתברות. אף אנו בדעה כי המערער לא הוכיח כי פוטר מעבודתו בחברה ויש לקבוע כי הוא התפטר.

10. אין בידינו לקבל את טענתו החילופית של המערער כי התקיימו נסיבות המצדיקות התפטרותו תוך זכאות בפיצויי פיטורים לפי הוראת [סעיף 11\(א\)](#) לחוק פיצויי פיטורים. השאלה האם נעשו שינויים בתנאי עבודתו של המערער, אם לאו, היא שאלה עובדתית מובהקת. לאור מכלול נסיבות המקרה ותוכנית הבראה שגובשה בחברה, נראה לנו כי בעניינו של המערער לא ננקטו צעדים חד

צדדים, המהווים הרעה בתנאי העבודה. יש רגלים לטענת החברה כי ניסתה להכניס שינויים תוך הסכמה ושיתוף פעולה עם המערער, ואף ביקשה להיוועץ עמו בדבר אפשרות לשנות את הגדרת תפקידו, אך המערער סירב. בנסיבות אלו, אנו סבורים כי התפטרותו של המערער מן המשיבה לא נבעה מהרעה בתנאי עבודתו ואין הוא זכאי לפיצויי פיטורים.

### **פדיון חופשה שנתית**

11. בית הדין האזורי דחה את תביעת המערער לפדיון חופשה שנתית. בית הדין האזורי קבע, כי המערער לא ציין בכתב התביעה ולא בתצהירו בגין איזה תקופה הוא תובע 30 ימי חופשה. עוד קבע בית הדין, על יסוד עדותו של המערער בחקירתו הנגדית, כי לאחר פיטוריו הוא הגיע לפשרה עם המשיבה ביחס לימי חופשה. בית הדין התבסס, כתמיכה לקביעתו, גם על תצהירו של מר יעקב גולדה, המתייחס לתשלום שקיבל המערער עד ליום 30.11.99. על יסוד אלה קבע בית הדין האזורי כי המערער לא הרים את נטל ההוכחה בדבר זכאותו לפדיון חופשה.

אין יסוד להתערב בקביעתו זו של בית הדין האזורי. הרמת הנטל אינה מותנית, כפי שטוען המערער, בהצגת פנקס חופשה שנתית דוקא וניתן להגיע למסקנה כי החברה שילמה את המגיע למערער גם על יסוד ראיות אחרות שהיו בפני בית הדין האזורי.

### **קצובת הבראה**

12. בית הדין האזורי קיבל את עמדת המשיבה, כי שולמו למערער מלוא דמי הבראה. חיזוק לעמדה זו מצא בית הדין האזורי בכרטיס אישי לעובד, המשקף תשלום דמי הבראה. קביעת בית הדין האזורי בנקודה זו מבוססת על מסכת הראיות שנפרשה בפנינו ואין לנו כל יסוד להתערב בכך.

### **כתב ערבות**

13. בית הדין האזורי קבע כי הואיל והמערער לא הציג בפניו העתק של כתב הערבות, לא ניתן ללמוד כי הערבות נחתמה במסגרת יחסי עובד ומעביד בינו לבין החברה ולכן לא הוכח כי לבית הדין נתונה הסמכות לדון ברכיב זה. קביעה זו נכונה ואין לנו יסוד להתערב בה. נוסיף ונאמר כי אין זה נוהג רגיל ביחסי עבודה שעובד חותם על ערבות לחוב מעבידו. במקרה שלנו, המערער היה בעל מניות בחברה שיתר בעלי המניות הם קרובי משפחתו. לכן סביר יותר כי חתימתו על הערבות מכח מעמדו זה ולא מכח היותו עובד. גם בשל כך אין יסוד להתערב בקביעת בית הדין האזורי בעניין זה.

### שיחרור כספי התגמולים

14. בית הדין האזורי קיבל את תביעת המערער בדבר שיחרור הכספים הצבורים בקופת הגמל אשר הופרשו בגין תגמולים, חלק המעביד.

מפרוטוקול הדיון שהתקיים בבית הדין האזורי עולה, כי בא כוח המשיבה הצהיר כי המערער רשאי למשוך את כספי התגמולים, חלק העובד וחלק המעביד כאחד (פרוטוקול מיום 4.9.02, עמ' 2, שורות 4-5 וגם סעיף 71 מסיכומי המשיבה בבית הדין האזורי). נדמה שאין ספק כי המערער זכאי לכספי התגמולים על שני חלקיהם וכך אנו פוסקים.

15. סוף דבר - הערעור נדחה בכפוף לזכאותו של המערער לכספי התגמולים, חלק העובד וחלק המעביד כאחד. לאור נסיבות העניין ולאור העובדה כי בית הדין האזורי כבר פסק הוצאות לחובת המערער והערעור התקבל בחלקו בהתאם לאמור בסעיף 14 לעיל, לא מצאנו לעשות צו להוצאות בהליך זה.

**ניתן היום, י' בטבת תשס"ו (10 בינואר 2005) בהעדר הצדדים.**

שמואל צור 1415/04-54678313

השופט שמואל צור

השופטת ורדה וירט-ליבנה

השופט רם כהן

נציג עובדים מר יורם שגב

נוסח מסמך זה כפוף לשינויי ניסוח ועריכה

נציג מעבידים גב' אמירה גלין